Widerruf von freiwilligen sozialen Leistungen

Viele Unternehmen entschließen sich, ihren Mitarbeitern zusätzlich zum Arbeitsentgelt so genannte widerrufliche oder freiwillige soziale Leistungen (z. B. die Zahlung einer Jubiläumszuwendung) zu gewähren. Diese Entscheidungen werden in aller Regel in einer Phase positiver wirtschaftlicher Entwicklung getroffen. In wirtschaftlich schlechteren Zeiten soll eine solche Zusage oft widerrufen werden. Ein solcher Widerruf ist allerdings nicht in jedem Fall ohne weiteres möglich. Zu unterschieden sind **Freiwilligkeits-** und **Widerrufsvorbehalte**:

**1. Freiwilligkeitsvorbehalte**

Der Arbeitgeber kann **außer bei laufendem Arbeitsentgelt** grundsätzlich einen **Rechtsanspruch** des Arbeitnehmers auf eine in Aussicht gestellte Sonderzahlung **ausschließen** und sich die **Entscheidung vorbehalten**, **ob** und **in welcher Höhe** er künftige Sonderzahlungen gewährt. Ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt soll deshalb von vornherein die **Entstehung** des Anspruches verhindern.

Freiwilligkeitsvorbehalte können deshalb **nur** bei nicht im **Gegenseitigkeitsverhältnis** stehenden **Sondervergütungen** verwandt werden.

Mit der Verwendung eines Freiwilligkeitsvorbehaltes macht der Arbeitgeber deutlich, dass er sich vertraglich gerade nicht binden will, sodass eine AGB-Kontrolle ausscheidet.

Unwirksame Freiwilligkeitsvorbehalte können auch vorliegen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Formulararbeitsvertrag in einer Klausel ausdrücklich eine Sonderzahlung zusagt und eine andere Vertragsklausel in Widerspruch dazu regelt, dass der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung haben soll.

Folgende Klausel wäre beispielsweise wirksam:

*„Der Arbeitnehmer erhält eine Gratifikation in Höhe eines 13. Monatsgehaltes. Die Zahlung erfolgt freiwillig. Auch nach wiederholter Zahlung erwächst hierauf kein Anspruch.“*

Durch die Sonderzuwendung werde **nicht** die **Arbeitsleistung** mitvergütet, sondern es solle die **geleistete Betriebstreue** belohnt werden.

**2. Widerrufsvorbehalte**

Mit **Hilfe eines Widerrufsrechts** in Arbeitsverträgen soll der Arbeitgeber in die Lage versetzt werden, **begründete Ansprüche einseitig ändern zu können.** Da der Arbeitgeber einseitig in die arbeitsvertraglichen Regelungen des Arbeitsvertrages eingreifen will, ist entscheidend für die Wirksamkeit eines solchen formularmäßig vereinbarten Widerrufsvorbehaltes zunächst, dass die **Gründe**, die zu einer einseitigen Änderung einer Leistungspflicht berechtigen sollen, im Vertrag niederlegt werden.

Ein gänzlich **voraussetzungsloser Widerruf** ist **unzulässig**. Darüber hinaus ist die Zulässigkeit eines Widerrufsvorbehaltes **betragsmäßig begrenzt**. Der widerrufliche Teil der Vergütung muss unter 25 % liegen und darf den Tariflohn nicht unterschreiten. Bei anderen Vergütungsbestandteilen, die nicht für eine unmittelbare Gegenleistung gezahlt werden, kann der widerrufliche Teil der Vergütung bis zu 30 % betragen.

Die **Voraussetzungen** und der **Umfang der Leistung**, die widerrufen werden soll, müssen möglichst genau **konkretisiert** werden. Der Arbeitnehmer muss in der Lage sein, anhand der im Arbeitsvertrag verwandten Klauseln erkennen zu können, inwieweit in die Vergütung eingegriffen wird.

Die Vereinbarung von Widerrufsvorbehalten darf insbesondere **nicht** zur **Umgehung kündigungsrechtlicher Vorschriften** führen. Der Widerruf von Vergütungsbestandteilen ist deshalb nur in den Grenzen billigen Ermessens zulässig.