

Widerruf freiwilliger Leistungen

LAG Mainz, Urteil vom 10.10.2004 - 6 Sa 380/04

Arbeitgeber können freiwillige Leistungen bei einem formularmäßigen Widerrufsvorbehalt grundsätzlich weiterhin widerrufen.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG konnten Arbeitgeber freiwillige Leistungen grundsätzlich widerrufen, wenn sie sich im formularmäßigen Arbeitsvertrag die jederzeitige Widerruflichkeit der Leistungen vorbehalten haben. Diese Rechtsprechung ist auch bei der nunmehr gebotenen Inhaltskontrolle von Formulararbeitsverträgen zu berücksichtigen. Daher stellt ein Widerrufsvorbehalt grundsätzlich weder eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers (§ 307 BGB) noch einen unzulässigen Änderungsvorbehalt (§ 308 Nr.4 BGB) dar.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Monteur beschäftigt. Nach dem formularmäßigen Arbeitsvertrag erhält er verschiedene freiwillige Leistungen, darunter auch eine Fahrgelderstattung, die allerdings jederzeit widerruflich sein sollte. Die Fahrgelderstattung belief sich zuletzt auf 22,61 Euro pro Tag. Am 11.4.2003 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie wegen der schwierigen wirtschaftlichen Situation sämtliche bislang gewährten freiwilligen Leistungen widerrufe.

Mit der hiergegen gerichteten Klage machte der Kläger geltend, dass die Beklagte die Fahrgelderstattung nicht widerrufen könne. Der arbeitsvertragliche Widerrufsvorbehalt sei wegen Verstoßes gegen §§ 307, 308 BGB unwirksam. Außerdem habe sich sein Lohn durch den Wegfall sämtlicher freiwilliger Leistungen um 34 Prozent reduziert. Daher liege ein Eingriff in den kündigungsschutzrechtlich geschützten Kernbereich des Arbeitsverhältnisses vor. Die Beklagte trug vor, dass sie anstelle der Pauschale nun eine tarifliche Leistungszulage zahle. Die Gehaltseinbußen des Klägers beliefen sich deshalb nur auf 18,23 Prozent.

Die gegen den Widerruf der Fahrgelderstattung gerichtete Klage hatte vor dem ArbG und dem LAG keinen Erfolg. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache ließ das LAG allerdings die Revision zum BAG zu.

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Fahrgelderstattung, da die Beklagte diese freiwillige Leistung wirksam widerrufen hat.

Ein arbeitsvertraglicher Widerrufsvorbehalt ist nach der Rechtsprechung des BAG grundsätzlich zulässig, soweit der Arbeitgeber bei Ausübung des Widerrufsrechts die Grenzen billigen Ermessens beachtet. Diese Rechtsprechung ist als „im Arbeitsrecht geltende Besonderheit“ im Sinn von § 310 Abs.4 S.2 BGB auch bei der nunmehr gebotenen Inhaltskontrolle formularmäßiger Arbeitsverträge zu beachten. Sie gewährleistet einen

ausreichenden Schutz der Arbeitnehmer vor Überraschungen und unsachgemäßen Handhabungen des Widerrufsrechts durch den Arbeitgeber.

Nach diesen Grundsätzen liegt im Streitfall kein Verstoß gegen die §§ 307, 308 Nr.4 BGB vor. Die Beklagte hat bei Ausübung des Widerrufsrechts die Grenzen billigen Ermessens nicht überschritten. Die Beweisaufnahme hat ergeben, dass sich das Gehalt des Klägers durch den Widerruf der freiwilligen Leistungen um 18,23 Prozent verringert hat. Diese Gehaltseinbuße ist noch zumutbar. Etwas anderes wäre allerdings der Fall gewesen, wenn die Gehaltseinbußen tatsächlich – wie vom Kläger behauptet – 34 Prozent betragen hätten.

Quelle: Verlag Dr. Otto Schmidt