

Arbeitsrecht (Nr. 365/2004)

Kein Widerruf von übertariflichem Lohn: Gericht verbietet Klausel im Arbeitsvertrag – Änderung der Rechtsprechung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm entschied:

Die in zahlreichen Arbeitsverträgen aus der Zeit vor der Schuldrechtsreform enthaltenen Klausel, nach welcher der Arbeitgeber alle übertariflichen Lohnbestandteile jederzeit frei widerrufen kann, ist nicht einmal das Papier wert, auf dem sie steht. Das LAG Hamm hat entschieden, dass ein derartiger Passus mit den neuen AGB-Bestimmungen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) nicht in Einklang zu bringen und damit rechtswidrig ist.

Und das LAG geht noch weiter: Entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) soll die Widerrufsklausel nicht einmal dann gültig sein, wenn der Arbeitgeber für die Reduzierung der Bezüge einen sachlichen Grund hat. Damit bleibt dem (wirtschaftlich angeschlagenen) Arbeitgeber derzeit nur die Möglichkeit einer Änderungskündigung, um sich von übertariflichen Leistungen zu lösen. Allerdings steht noch eine Überprüfung des BAG aus.

Im Urteilsfall ging es um einen 1998 abgeschlossenen Standardarbeitsvertrag. Darin hatte sich der Arbeitgeber vorbehalten, alle übertariflichen Bestandteile des Lohns – gleich welcher Art – jederzeit unbeschränkt zu widerrufen. Im April 2003 machte er unter dem Hinweis auf die schlechte wirtschaftliche Situation davon Gebrauch und widerrief die übertariflichen Leistun-

gen gegenüber sämtlichen Mitarbeitern. Ein Arbeitnehmer zog daraufhin vor Gericht.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG durften einseitige Vertragsänderungen vorgenommen werden, soweit nicht das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung grundlegend gestört wurde. In einem Fall, in welchem die widerruflichen Zulagen 25 bis 31% des Tariftundenlohns oder 15% der Gesamtbezüge des Arbeitnehmers ausmachten, hatte das BAG dieses Gleichgewicht noch als intakt eingeschätzt. Auf diese Rechtsprechung kann aber nach Ansicht des LAG Hamm heute nicht mehr zurückgegriffen werden, weil seit dem 1.1.2003 die AGB-Bestimmungen auch für Arbeitsverträge gelten. Abzustellen sei insoweit auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH). Und der hält nur „schwerwiegende“ Änderungsgründe für zulässig. Ein unbeschränkter Widerruf ohne Angabe von Gründen im Arbeitsvertrag gehe daher zu weit, so die Richter.

**Urteil des LAG Hamm - Datum unbekannt -
Aktenzeichen: 19 Sa 2132/03**

Veröffentlicht: Handelsblatt vom 20. Oktober 2004
20.10.2004