

Extraleistungen unter Vorbehalt

In vielen Arbeitsverträgen ist neben dem regelmässigen Gehalt, das dem Arbeitnehmer für seine erbrachten Leistungen gezahlt wird, auch vorgesehen, dass bestimmte Sonderleistungen gezahlt werden. Meistens werden diese Zusatzleistungen als Gratifikation oder Urlaubsgeld oder als aussertarifliche Zulage bezeichnet, wobei diese Leistungen zu bestimmten Zeiten fällig werden und durch den Arbeitgeber gezahlt werden müssen – oder auch nicht. Denn in vielen Arbeitsverträgen ist geregelt, dass diese Leistungen freiwillig gezahlt werden und dass auch nach wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf diese Zahlung entsteht. Dieser sogenannte Freiwilligkeitsvorbehalt ist grundsätzlich wirksam und führt dazu, dass der Arbeitgeber auch nach mehrjähriger Zahlung nicht verpflichtet ist, diese unter einem generellen Freiwilligkeitsvorbehalt geleisteten Extrazahlungen immer wieder zu erbringen. Denn bei Zahlungen, die unter einem ausdrücklichen Freiwilligkeitsvorbehalt geleistet wurden, entsteht bei dem Arbeitnehmer gerade kein Vertrauenstatbestand, nach denen er auch in Zukunft mit der Extravergütung rechnen kann.

Etwas anderes kann jedoch dann gelten, wenn die Zusatzvergütung in dem Arbeitsvertrag nicht unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gestellt wurde, sondern mit einer in der Praxis häufig vorkommenden Widerrufsklausel versehen wurde. In solchen Fällen hat sich der Arbeitgeber zwar verpflichtet, die Zusatzleistung zu erbringen, jedoch die Möglichkeit vorbehalten, diese Leistung einseitig zu widerrufen. Ein solcher Widerrufsvorbehalt, der meistens standardmässig und bereits vorformuliert in den Arbeitsverträgen enthalten ist, ist jedoch nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen wirksam. Immerhin handelt es sich bei dem Widerruf von versprochenen Leistungen um eine einseitige Änderung des Arbeitsvertrages und um Kürzung von vertraglich zugesicherten Leistungen, die ohne einen Widerrufsvorbehalt nur im Wege einer Änderungskündigung durchgesetzt werden könnten. So muss im Zusammenhang mit der Widerrufsklausel möglichst genau bestimmt werden, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe die versprochene Leistung widerrufen werden kann, damit der Arbeitnehmer abschätzen kann, was möglicherweise auf ihn zukommt. Bei der Konkretisierung der Widerrufsgründe reicht es jedenfalls nicht aus, sich allgemein auf die wirtschaftliche Entwicklung oder auf das Verhalten des Arbeitnehmers zu beziehen. Vielmehr sollte ein Widerruf an erhebliche wirtschaftliche Verluste des Unternehmens und an andere objektive Massstäbe geknüpft werden, die von einem Aussenstehenden nachvollzogen werden können.

Eine solche Widerrufsmöglichkeit kann jedoch nicht unbegrenzt in das bestehende Arbeitsverhältnis eingreifen. So wurde durch die Rechtsprechung entschieden, dass die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehaltes nur dann wirksam ist, wenn zum einen nicht in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses eingegriffen wird und zum anderen der widerrufliche Anteil am Gesamtverdienst unter 25 bis 30 % liegt, da andernfalls eine unerlaubte Verlagerung des Wirtschaftsrisikos vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer stattfindet.