**Arbeitgeberseitiger Widerrufsvorbehalt**

Zu diesem Muster:

1. Das nachstehende Formular bedarf immer einer Anpassung auf den Einzelfall bzw. ihres Unternehmens.
2. Das Muster ist auszufüllen, dies an den bereits dahingehend gekennzeichneten Stellen, ggf. auch darüber hinaus.
3. Das Muster unterstellt, das kein Betriebsrat existiert, keine Betriebsvereinbarung verabredet ist und keine tariflichen Regelungen zu beachten sind.
4. Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.
5. Bei Unsicherheiten darüber, wie mit dem Mustertext zu verfahren ist, empfehlen wir Ihnen dringend, den Rat eines Anwalts einzuholen. Eine erste Anfrage nach Unterstützung durch uns ist stets in ihrer Mitgliedschaft inkludiert.
6. Haftungsausschluss: Alle Formulare und Mustertexte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir absolut keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet und ausreichend ist. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie uns bitte unter [vertraege.recht@unakon.de](mailto:vertraege.recht@unakon.de)
7. Das nachstehende Dokument ist lediglich ein Muster, eine Vorlage, die einen ersten Hinweis auf die mögliche inhaltliche Ausgestaltung eines Widerrufsvorbehalts gibt. Das Muster muss auf den Einzelfall hin abgeändert werden. Es darf ohne Ergänzungen und/oder Änderungen keinesfalls verwendet werden!
8. Das nachstehende Muster ist als Teil eines Arbeitsvertrages gedacht. Unter Umständen kann der Widerrufsvorbehalt auch in der Form einer Zusatz- bzw. Ergänzungsvereinbarung zu einem schon bestehenden Arbeitsvertrag erfolgen.
9. Bei einem Widerrufsvorbehalt handelt es sich um das zwischen den Parteien einer Vereinbarung geregelte Recht einer Vertragspartei, zur einseitigen Änderung einzelner Vertragsbedingungen. Die mit einem Widerrufsvorbehalt verbundenen Rechtsfragen sind äußerst komplex. Es wird regelmäßig die Unterstützung durch einen Rechtsanwalt notwendig sein.
10. Ein Widerrufsvorbehalt in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB ist nur unter Beachtung einer Reihe von Voraussetzungen möglich. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu am 12.01.2005 - 5 AZR 364/04 - wie folgt entschieden:

*„4. (...) In materieller Hinsicht verbietet es das Gesetz nicht, die im Streit stehenden Vergütungsbestandteile als widerruflich auszugestalten, wenn wirtschaftliche Gründe für einen* [Widerruf](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL24) *vorliegen.*

*a) Der* [Widerrufsvorbehalt](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL25) *stellt eine von Rechtsvorschriften abweichende Regelung gem.* [§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260101377&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *dar. (...).*

*b) Die Wirksamkeit des* [Widerrufsrechts](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL26) *richtet sich nach* [§ 308 Nr. 4 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260205817&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *als der gegenüber* [§ 307 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260101377&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *spezielleren Norm. Da* [§ 308 Nr. 4 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260205817&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *den* [§ 307 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260101377&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *konkretisiert, sind freilich auch die Wertungen des* [§ 307 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260101377&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *heranzuziehen. Außerdem sind nach* [§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260404817&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen (...).*

*c) Die Vereinbarung des* [Widerrufsrechts](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL27) *ist gem.* [§ 308 Nr. 4 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260205817&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *zumutbar, wenn der* [Widerruf](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL28) *nicht grundlos erfolgen soll, sondern wegen der unsicheren Entwicklung der Verhältnisse als Instrument der Anpassung notwendig ist (...).*

*aa) Auch im Arbeitsverhältnis muss in diesem Sinne ein Grund für den* [Widerruf](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL29) *bestehen. Unabhängig davon, ob der Grund als sachlich, hinreichend, triftig oder schwerwiegend bezeichnet wird, muss jedenfalls die gebotene Interessenabwägung zu einer Zumutbarkeit der Klausel für den Arbeitnehmer führen. Das richtet sich in Anlehnung an* [§ 307 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260101377&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *insbesondere nach der Art und Höhe der Leistung, die* [widerrufen](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL30) *werden soll, nach der Höhe des verbleibenden Verdienstes und der Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen. Unter Berücksichtigung aller Gesichtspunkte muss der* [Widerrufsgrund](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL31) *den* [Widerruf](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL32) *typischerweise rechtfertigen.*

*bb) Im Grundsatz hat der Arbeitgeber wegen der Ungewissheit der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens und der allgemeinen Entwicklung des Arbeitsverhältnisses ein anerkennenswertes Interesse daran, bestimmte Leistungen, insbesondere “Zusatzleistungen” flexibel auszugestalten. Dadurch darf aber das Wirtschaftsrisiko des Unternehmers nicht auf den Arbeitnehmer verlagert werden. Eingriffe in den Kernbereich des Arbeitsvertrags sind nach der Wertung des* [§ 307 Abs. 2 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260101377&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *nicht zulässig. Insofern ist die bisherige Rechtsprechung zur Zulässigkeit eines* [Widerrufs](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL33) *weiterhin heranzuziehen. Der Vertragsinhaltsschutz gem.* [§ 2 KSchG](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR004990951BJNE000600311&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *kann dabei als Maßstab dienen (...). Danach ist die Vereinbarung eines* [Widerrufsvorbehalts](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL34) *zulässig, soweit der widerrufliche Anteil am Gesamtverdienst unter 25 bis 30 % liegt und der Tariflohn nicht unterschritten wird. Dem Arbeitnehmer wird hier zu seinem Vorteil eine Leistung zusätzlich zu dem üblichen Entgelt gewährt. Der Arbeitgeber ist dann bis zur Grenze der Willkür frei, die Voraussetzungen des Anspruchs festzulegen und dementsprechend auch den* [Widerruf](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL35) *zu erklären.*

*cc) An einer fehlenden Frist für die Wirkung des* [Widerrufs](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL36) *kann die Vereinbarung nicht scheitern. Hierfür gibt es keinen Ansatz im Gesetz. Allenfalls bei der Ausübungskontrolle kommt die Einräumung einer Auslauffrist in Betracht.*

*5. a) Was die Vertragsregelung enthalten muss, richtet sich nicht allein nach* [§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260101377&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint)*. Die Bestimmung muss nicht nur klar und verständlich sein. Sie darf auch als solche nicht unangemessen benachteiligen; die Vereinbarung des konkreten* [Widerrufsrechts](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL41) *muss zumutbar sein. Das bedeutet: Die Bestimmung muss die Angemessenheit und Zumutbarkeit erkennen lassen. Der Maßstab von* [§ 307](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260101377&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *Abs. 1, Abs. 2,* [§ 308 Nr. 4 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260205817&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *muss nach dem Text der Klausel zum Ausdruck kommen. Es muss sich aus der Regelung selbst ergeben, dass der* [Widerruf](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL42) *nicht ohne Grund erfolgen darf (...).*

*b) Voraussetzungen und Umfang der vorbehaltenen Änderungen müssen möglichst konkretisiert werden. Die widerrufliche Leistung muss nach Art und Höhe eindeutig sein, damit der Arbeitnehmer erkennen kann, was ggf. “auf ihn zukommt”. Diese Anforderung lässt sich auch angesichts der Besonderheiten des Arbeitsrechts (*[§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE260404817&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint)*) im Regelfall erfüllen. Bei den Voraussetzungen der Änderung, also den* [Widerrufsgründen](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL43)*, lässt sich zumindest die Richtung angeben, aus der der* [Widerruf](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3zf/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600012268&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#HL44) *möglich sein soll (wirtschaftliche Gründe, Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers). Welches die Gründe sind, ist keineswegs selbstverständlich und für den Arbeitnehmer durchaus von Bedeutung. Der Grad der Störung (wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, negatives wirtschaftliches Ergebnis der Betriebsabteilung, nicht ausreichender Gewinn, Rückgang der bzw. Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung, unterdurchschnittliche Leistungen des Arbeitnehmers, schwerwiegende Pflichtverletzungen) muss konkretisiert werden, wenn der Verwender hierauf abstellen will und nicht schon allgemein auf die wirtschaftliche Entwicklung, die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmers gestützte Gründe nach dem Umfang des Änderungsvorbehalts ausreichen und nach der Vertragsregelung auch ausreichen sollen. (...).“*

1. Das Muster unterstellt, dass weder eine Betriebsvereinbarung, noch ein Tarifvertrag zu beachten sind.
2. Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.
3. Kritik und Anregungen nehmen wir gerne entgegen!

**Formulierung eines Widerrufsvorbehalts in einem Standardarbeitsvertrag (Muster)**

*Die Zahlung der \_\_\_\_\_ Zulage erfolgt unter dem Vorbehalt des Widerrufs. Die Ausübung des Widerrufsrechts kann erfolgen, wenn ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt, insbesondere wenn der Jahresgewinn (\_\_\_\_\_\_) des Betriebs unter \_\_ % des Jahresumsatzes sinkt. Für den Widerruf ist eine Frist von \_\_ Monaten einzuhalten. Der Widerruf darf sich in keinem Fall auf mehr als \_\_\_ %\* der Jahresvergütung des Arbeitnehmers erstrecken.*

\*Siehe hierzu die Ausführungen des BAG (Urt. v. 12.01.2005 - 5 AZR 364/04)