



Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Drum prüfe, wer sich (ewig) bindet.

Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen

Littler[®]



Präsentiert von



**DAGMAR LESSNAU,
LL.M. (ABERDEEN)**

Partnerin, Hamburg

dlessnau@littler.de

+49 40 554 34 56 0

4. Änderungsvorbehalt

3. Widerrufsvorbehalt

2. Befristung von Arbeitsbedingungen

1. Freiwilligkeitsvorbehalt

Aber es war doch freiwillig...

Littler®



Freiwilligkeitsvorbehalt

„Die Zahlung von Sonderleistungen außerhalb des laufenden Entgelts (insbesondere Prämien, Boni etc.) erfolgt stets freiwillig mit der Maßgabe, dass durch eine wiederholte Zahlung einer Sonderleistung kein Rechtsanspruch des Mitarbeiters - weder dem Grunde noch der Höhe nach - für die Zukunft begründet wird (Freiwilligkeitsvorbehalt). Eine betriebliche Übung ergibt sich insoweit nicht.“

- Eine Leistung kann freiwillig gewährt werden. Wurde sie aber gewährt (zugesagt), besteht ein Rechtsanspruch auf diese Leistung (z.B. eine jährliche Weihnachtsgratifikation).
- Der Freiwilligkeitsvorbehalt begründet kein Recht des AG, eine gewährte Leistung nachträglich einseitig zu ändern oder zu beenden, **wenn eine regelmäßig wiederkehrende Leistung ohne Einschränkungen zugesagt wurde** (z.B. eine jährliche Weihnachtsgratifikation). Es wird nur der Rechtsbindungswille für in der Zukunft neu zugesagte ähnliche Leistungen ausgeschlossen.
- Der Freiwilligkeitsvorbehalt findet oftmals bei einmaligen Sonderzahlungen Anwendung, um einer betrieblichen Übung vorzubeugen (z.B. jährliche Weihnachtsgratifikation). **Ein Hinweis auf den Ausschluss eines weiteren künftigen neuen Anspruchs sollte in der Zusage selbst enthalten sein.**

„Der AG gewährt dem AN eine jährliche Weihnachtsgratifikation in Form von 50% des monatlichen Grundgehaltes. Diese Gewährung erfolgt freiwillig unter Vorbehalt der jederzeitigen Widerruflichkeit. Auch bei wiederholter Zahlung erwächst kein Rechtsanspruch auf Zahlung der Weihnachtsgratifikation.“

- Unklar, ob die Gewährung auf ein bestimmtes Kalenderjahr begrenzt ist. Es fehlt der Zusatz, dass der AG jedes neu über die Gewährung entscheidet und die Gewährung jeweils nur für ein Jahr erfolgt. Es besteht der Anschein einer Zusage für mehrere Jahre. Es fehlt die Klarstellung in Bezug auf eine Einmalzahlung.
- Kombination aus Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt ist unwirksam.

Befristung von Arbeitsbedingungen

- Das TzBfG findet keine Anwendung. Die einfache Textform ist bei Vereinbarungen daher ausreichend.
- Es findet eine AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB statt. Die Befristung von Arbeitsbedingungen muss daher angemessen sein (= Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Wertungen des TzBfG).



Typische Anwendungsfälle:

- Vorübergehende Übertragung höherwertiger Aufgaben / höheres Gehalt (Anknüpfung Gehalt/Position)
- Vorübergehende Änderung der Arbeitszeit
- Test-Phasen: Befristete Dauer eines mobile work/unlimited vacation Modells
- **Befristete Gewährung von Leistungen zu bestimmten VSS (jährliche Bonus- oder Provisionspläne)**
- Dienstwagen für einen bestimmten Leasingzeitraum (Ablösung durch Car Allowance)

Widerrufsvorbehalt

Gewährung einer Leistung unter dem Vorbehalt der Möglichkeit eines Widerrufs (= AN können nicht auf eine fortlaufende Leistung vertrauen). VSS:

- Betrifft bereits erdiente Leistungen nicht.
- Sachlicher Grund für einen Widerruf muss bestimmt genug sein (Richtung muss für AN erkennbar sein). Der Grund „aus wirtschaftlichen Gründen“ ist nicht ausreichend.
- Nur ein Teil, der weniger als 25% der Gesamtvergütung ausmacht, ist widerrufsfähig (Kernbereich des Arbeitsverhältnisses ist unantastbar).
- Kombination mit zeitlicher Befristung der Gewährung möglich.
- Keine Kombination mit Freiwilligkeitsvorbehalt möglich.

„Das Unternehmen behält sich vor, die Leistung jederzeit zu widerrufen.“

„Das Unternehmen ist berechtigt, die XX-Zulage aus sachlichen Gründen mit einer Frist von XX dauerhaft oder vorübergehend in einem Umfang zu widerrufen, der weniger als 25 Prozent der Gesamtvergütung des Mitarbeiters beträgt. Die folgenden Umstände stellen insbesondere (aber nicht abschließend) sachliche Gründe für ein Widerrufsrecht dar:

- 1. Fehlverhalten des Mitarbeiters, das zu einer berechtigten Abmahnung oder Kündigung führt.*
- 2. Solange der Mitarbeiter aus einem berechtigten Grund von der Arbeit freigestellt ist.*
- 3. [...sachliche Gründe müssen auf die jeweilige Leistung abgestimmt sein und können für andere Leistungen andere sein...].“*

Beispiele

Typische sachliche Gründe für einen Widerrufsvorbehalt (immer abhängig von der jeweiligen Arbeitsbedingung/Leistung):

- Low Performance oder verhaltensbedingte Gründe bei Gewährung mobiler Arbeit
- Schwerwiegender Verstoß gegen Dienstwagen-RL oder Entzug der Fahrerlaubnis bei Gewährung eines Dienstwagens
- Bestimmtes Unternehmensergebnis in einer Abteilung wird nicht erreicht (z.B. bei Gewährung eines Bonus)
- Umsatz- bzw. Gewinnrückgang von ... %

Auch hier muss im Streitfall ein überwiegendes Interesse des Unternehmens für die Angemessenheit des Grundes nachgewiesen werden.

§ 308 Nr. 4 BGB – AGB-Kontrolle

- Pauschale Klausel oft in UK/US Vereinbarungen zu finden = nicht durchsetzbar.
- Im Arbeitsrecht weniger relevant, da hohe Anforderungen an Transparenz und Angemessenheit des Grundes für die Anpassung bestehen.

„Der AG behält sich vor, die Bestimmungen dieser Vereinbarung jederzeit anzupassen.“

Key Take-aways:

1

Nachträgliche Anpassungen von Arbeitsbedingungen/Leistungen sind selten einseitig durchsetzbar.

2

Prüfung, ob und welche Instrumente in Frage kommen.

3

Transparente Vertragsgestaltung

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

**Vielen Dank für
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum
nächsten Mal:**

25.09.2025

11.45-12.00 Uhr

A LITTLER
REGIONAL
EMPLOYER

Littler®

employment intelligence
digital. kompakt. praxisnah.

30.09.2025-02.10.2025

Gerne machen wir sie auf unsere
Veranstaltung **employment
intelligence** aufmerksam.

Im Mittelpunkt stehen die Themen:

**Talent. Transformation.
Technologie.**

Melden Sie sich jetzt kostenfrei an!

