



Freiwillige Zusatzzahlungen des Arbeitgebers dürfen wohl in arbeitsvertraglichen Regelungen nicht unklar formuliert sein
Freiwillige Zusatzzahlungen des Arbeitgebers dürfen wohl in arbeitsvertraglichen Regelungen nicht unklar formuliert sein

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart www.grprainer.com führen aus: In den allgemeinen Arbeitsbedingungen ist der Hinweis im Arbeitsvertrag erforderlich, dass Sonderzahlungen gegenüber dem Arbeitnehmer der Freiwilligkeit und dem Widerruf unterliegen. Ansonsten könne der Arbeitgeber keine vorbehaltlosen Änderungen dieser Zahlungen vornehmen. Eine genaue Bestimmung der Anteile der Sonderzahlungen, die unter dem Freiwilligkeitsvorbehalt und unter dem Widerrufsvorbehalt stehen, sei aus diesem Grunde erforderlich.

Dies hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG) mit seinem Urteil vom 27.08.2012 (5 Sa 54/12) entschieden. In dem konkreten Fall wurde das Weihnachtsgeld des Arbeitnehmers wohl von dem Arbeitgeber gekürzt. Begründet wurde die Kürzung anscheinend mit der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers an einigen Arbeitstagen.

Das Gericht hat im konkreten Fall entschieden, dass es die Pflicht des Arbeitnehmers sei, in den allgemeinen Arbeitsbedingungen eine solche Klausel zu integrieren. Diese müsse unmissverständlich erklären, welche Zahlungen dem Freiwilligkeitsvorbehalt und welche dem Widerrufsvorbehalt des Arbeitgebers unterliegen.

Der Arbeitgeber kann die freiwilligen Zusatzzahlungen nur dann in zulässiger Weise kürzen, sofern eine klar verfasste Klausel vorliegt. Das Gericht hat somit in dem konkreten Fall anscheinend zugunsten des Arbeitnehmers entschieden. Als Begründung führt das Gericht an, dass die Regelung bezüglich des Freiwilligkeitsvorbehalts im Arbeitsvertrag unklar formuliert worden sei. Aus diesem Grunde sei die gesamte Regelung rechtlich unwirksam.

Des Weiteren führte das LAG aus, dass eine Klausel, welche allgemein den Widerruf und den Freiwilligkeitsvorbehalt für Sozialleistungen kombiniere, nicht den Anforderungen des Transparenzgebots des § 305c Abs. 1 BGB entsprechen würde. Eine rechtliche Leistungspflicht bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers bestehe indes nicht. Deshalb können wohl nur vornherein verpflichtende Leistungen auch widerrufen werden. Bei einer Kombination dieser Vorbehalte ist für den Arbeitnehmer nicht erkennbar, auf welche Sozialzahlungen sich der Freiwilligkeitsvorbehalt beziehe. Ein Zusammenschluss beider Vorbehalte sei deshalb regelmäßig unwirksam.

Sie sollten sich bezüglich Änderungen eines Arbeitsvertrages, der allgemeinen Arbeitsbedingungen, der verpflichtenden und freiwilligen Sozialleistungen, sowie bei Tarifverhandlungen, von einem im Arbeitsrecht tätigen Rechtsanwalt beraten lassen. Zudem können Sie sich bezüglich Regelungen über Urlaub, Gehalt, Kündigung und Abmahnung und sonstigen arbeitsrechtlichen Themen informieren und sich gegebenenfalls von einem kompetenten Rechtsanwalt vertreten lassen.

<http://www.grprainer.com/Arbeitsrecht.html>

Pressekontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

Firmenkontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater www.grprainer.com ist eine überregionale, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Sozietät. An den Standorten Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart berät die Kanzlei im Kapitalmarktrecht, Bankrecht und Gesellschaftsrecht. Zu den Mandanten gehören Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft, Verbände, Freiberufler und Privatpersonen.

Anlage: Bild



RAINER

RECHTSANWÄLTE
STEUERBERATER

w w w . g r p r a i n e r . c o m