



Freiwillige Zusatzzahlungen des Arbeitgebers müssen im Arbeitsvertrag klar formuliert sein

Freiwillige Zusatzzahlungen des Arbeitgebers müssen im Arbeitsvertrag klar formuliert sein

GRP Rainer Rechtsanwälte und Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Stuttgart, Bremen und Nürnberg www.grprainer.com führen aus: Mit Urteil vom 27.08.2012 (Az.: 5 Sa 54/12) entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, dass der Arbeitgeber in seinen allgemeinen Arbeitsbedingungen, die Bestandteil des Arbeitsvertrages werden, einen Hinweis darauf zu erbringen hat, dass Zusatzzahlungen der Freiwilligkeit und dem Widerruf unterliegen. Die Anteile der Zusatzzahlungen müssten genau bestimmt werden; andernfalls wäre es dem Arbeitgeber unmöglich, vorbehaltslose Änderungen vorzunehmen.

Im vorliegenden Fall ging es wohl darum, dass einem Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber das Weihnachtsgeld gekürzt wurde. Dies hatte der Arbeitgeber mit der Arbeitsunfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers an einigen Arbeitstagen begründet.

Das LAG ging hier von einer Pflicht des Arbeitgebers zur Integration einer solchen Klausel in die allgemeinen Arbeitsbedingungen aus. Diese Klausel solche müsse unmissverständlich erklären, welche Zahlungen der Freiwilligkeit und welche dem Widerrufsrecht des Arbeitgebers unterliegen.

Allem Anschein nach war eine solche klar gefasste Klausel im vorliegenden Fall nicht gegeben, sodass die Entscheidung wohl zugunsten des Arbeitgebers ausfiel. Begründet wurde dies nämlich scheinbar unter anderem damit, dass die Klausel unklar formuliert und damit die gesamte Regelung rechtlich unwirksam sei.

Außerdem geht das LAG wohl davon aus, dass Klauseln, die den allgemeinen Widerruf und die Freiwilligkeit der Zusatzzahlungen kombinieren, nicht den Anforderungen des in § 305c Abs. 1 geregelten Transparenzgebotes entspreche. Insbesondere wurde wohl darauf verwiesen, dass bei freiwilligen Leistungen gerade keine Leistungspflicht entstünde und diese demnach auch nicht widerrufen werden könnten. Eine Kombination der Freiwilligkeitsregelung und des Widerrufsrecht erschwere es dem Arbeitnehmer zu erkennen, auf welche Zusatzzahlungen sich die Freiwilligkeitsregelung beziehe, sodass schließlich immer noch keine Rechtsklarheit geschaffen würde. Daher sei eine Kombination dieser beiden Regelungen 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, Essen, Bremen, Nürnberg, Hannover 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