



Freiwillige Zusatzzahlungen des Arbeitgebers dürfen nicht unklar formuliert sein

Freiwillige Zusatzzahlungen des Arbeitgebers dürfen nicht unklar formuliert sein

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart www.grprainer.com führen aus: Aus dem im BGB verankerten Transparenzgebot soll hervorgehen, dass unklare Formulierungen bezüglich freiwilliger Zusatzzahlungen des Arbeitgebers nicht zulässig sind. Der Arbeitsvertrag müsse einen Hinweis auf die Freiwilligkeit und den Widerruf von Sonderzahlungen gegenüber dem Arbeitnehmer enthalten, welcher ihm gegenüber auch erkennbar sein müsse. Ansonsten könne für den Arbeitgeber nicht die Möglichkeit einer vorbehaltlosen Änderung dieser Zahlungen bestehen. Allerdings sei es erforderlich, zusätzliche Zahlungen, welche entweder unter einem Freiwilligkeitsvorbehalt oder einen Widerrufsvorbehalt stehen, genau zu definieren.

Dies geht aus dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 27.08.2012 (5 Sa 54/12) hervor. In diesem Fall soll das Weihnachtsgeld eines Arbeitnehmers von dem Arbeitgeber gekürzt worden sein. Der Arbeitgeber begründete dies mit dem Umstand, dass der Arbeitnehmer an mehreren Tagen arbeitsunfähig gewesen sei.

Das Landesarbeitsgericht entschied nun, dass es zu den Pflichten des Arbeitgebers gehöre, in den allgemeinen Arbeitsbedingungen eine diesbezügliche Klausel aufzunehmen. Eine solche solle nach Auffassung der Richter unmissverständlich klären, welche Zahlungen dem Freiwilligkeitsvorbehalt und welche dem Widerrufsvorbehalt unterliegen. Der Arbeitgeber könne zusätzliche Leistungen nur kürzen oder ändern, sofern der Arbeitsvertrag eine klar verfasste Klausel enthalte. In dem zu entscheidenden Fall entschied das Landesarbeitsgericht damit zugunsten des Arbeitnehmers.

Das Gericht begründete seine Entscheidung einerseits damit, dass im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers die Regelung bezüglich des Freiwilligkeitsvorbehalts unklar formuliert gewesen sei und somit im Ergebnis die gesamte Regelung rechtlich unwirksam gewesen sei. Des Weiteren wies das Gericht darauf hin, dass Klauseln, die den Widerrufsvorbehalt und den Freiwilligkeitsvorbehalt für Sozialleistungen kombinieren, jedenfalls nicht den Anforderungen von dem im BGB verankerten Transparenzgebot entsprechen würden. Bei einer Kombination dieser Vorbehalte sei nicht erkennbar auf welche Sozialzahlungen sich der Freiwilligkeitsvorbehalt beziehe. Ein Zusammenschluss beider Regelungen sei damit regelmäßig unwirksam.

Bei allen Änderungen im Hinblick auf einen Arbeitsvertrag sollte ein im Arbeitsrecht tätiger Rechtsanwalt aufgesucht werden. Auch im Hinblick auf Regelungen über Urlaub, Gehalt, Kündigung und Abmahnung sowie sonstigen arbeitsrechtlichen Themen kann ein qualifizierter Rechtsanwalt Ihnen beratend zur Seite stehen.

<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

www.grprainer.com