Arbeitsvertrag muss optionale Zahlleistungen des Arbeitgebers unmissverständlich ausweisen

Arbeitsvertrag muss optionale Zahlleistungen des Arbeitgebers unmissverständlich ausweisen

Soll der Arbeitnehmer freiwillige Zahlleistungen vom Arbeitgeber erhalten, so müssen diese - gemäß dem Transparenzgebot des BGB - eindeutig im Arbeitsvertrag als solche ausgewiesen sein.

GRP Rainer Rechtsanwälte und Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Stuttgart, Bremen und Nürnberg www.grprainer.com führen dazu aus: Gewährt der Arbeitgeber freiwillige Zusatzzahlungen, so ist dies für den Arbeitnehmer zunächst von Vorteil und kann diesen zu mehr Arbeitsleistung motivieren. Schwierig wird es jedoch dann, wenn sich der Arbeitgeber von in Aussicht gestellten Zusatzgeldern wieder lösen möchte.

Einen solchen Fall hatte das LAG Rheinland-Pfalz zu entscheiden. Im den Richtern vorliegenden Fall wurde wohl einem Arbeitnehmer das Weihnachtsgeld gekürzt, der Arbeitgeber hatte dies anscheinend mit der wiederholten Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen begründet.

Das LAG Rheinland-Pfalz entschied in seinem Urteil vom 27.08.2012 (Az.: 5 Sa 54/12), dass eine solche Kürzung nur möglich sei, wenn die Zahlung des Weihnachtsgeldes im Arbeitsvertrag ausdrücklich und unmissverständlich als freiwillige Zusatzleistung ausgewiesen sei. Dies sei, so die Meinung des Gerichtes, vom Arbeitgeber in Form einer Klausel in die allgemeinen Arbeitsbedingungen einzugliedern. Es sei demnach dem Arbeitnehmer gegenüber eindeutig zu formulieren, welche Zahlungen auf der Freiwilligkeit des Arbeitgebers basieren und welche demnach seinem Widerrufsrecht unterliegen. Um dem Arbeitgeber eine vorbehaltlose Änderung der Zusatzzahlungen zu ermöglichen, müsse dieser zudem die Höhe der selbigen bereits im Arbeitsvertrag genau angeben.

Eine solche klarstellende Klausel gab es im diesem Urteil zugrundeliegenden Fall anscheinend nicht. Die Richter des LAG Rheinland-Pfalz urteilten entsprechend zulasten des Arbeitgebers, dieser musste dem Arbeitnehmer sein Weihnachtsgeld nachzahlen.

Darüber hinaus entschieden die Richter, dass Klauseln in AGB, welche bezüglich freiwilliger Zahlungen eben diese Freiwilligkeit mit einem Widerrufsrecht kombinieren, wohl regelmäßig unwirksam sind. Zu sehr würde eine solche Kombination anscheinend die Rechtsklarheit beeinträchtigen, bestünde doch bei freiwilligen Leistungen gerade keine Leistungspflicht des Arbeitgebers. Dies entspreche anscheinend nicht dem Transparenzgebotes des BGB. Demzufolge könne auch kein Widerrufsrecht existieren. Der Arbeitnehmer wüsste sodann - so das Gericht - nicht, auf welche Leistungen er sich noch verlassen könne.

Als Arbeitgeber sollten Sie sich bezüglich der Gewährung freiwilliger Zahlungen mithin absichern. Ein im Arbeitsrecht versierter Rechtsanwalt berät Sie bei der Aufstellung Ihrer ABG.

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

GRP RAINER
RECHTSANWÄLTE
STEUERBERATER

www.grprainer.com