



Vertragliche Vorbehalte müssen im Arbeitsvertrag verständlich formuliert sein

Vertragliche Vorbehalte müssen im Arbeitsvertrag verständlich formuliert sein

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Stuttgart, Bremen und Nürnberg www.grprainer.com führen aus: in seinem Urteil vom 27.08.2012 (5 Sa 54/12) entschied das Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz inwieweit ein Arbeitgeber freiwillige Zusatzzahlungen, die er an seine Arbeitnehmer geleistet hat, später einstellen oder kürzen kann. In dieser Entscheidung ging es um die Kürzung von Weihnachtsgeld durch den Arbeitgeber. Die Kürzung erfolgte, da der Arbeitnehmer an einigen Tagen arbeitsunfähig gewesen sein soll. Nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichtes wurde dem Arbeitnehmer jedoch ein Anspruch auf Weihnachtsgeld in voller Höhe zugesprochen.

Auch die Klausel in den allgemeinen Arbeitsbedingungen, durch welche der Arbeitgeber im konkreten Fall versucht hatte einem solchen Anspruch des Arbeitnehmers vorzubeugen änderte an der Entscheidung des LAG nichts. Eine solche Klausel sei nach Ansicht der erkennenden Richter unwirksam. Zwar sei es dem Arbeitgeber grundsätzlich möglich, einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen durch einen sog. Freiwilligkeitsvorbehalt auszuschließen. Allerdings müsse eine solche Klausel in einem Formulararbeitsvertrag dem Transparenzgebot genügen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn die Klausel verständlich und deutlich formuliert sei.

Insbesondere die Kombination eines Freiwilligkeits- mit einem Widerrufsvorbehalt kann nach Ansicht des LAG widersprüchlich und unwirksam sein. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht auf der einen Seite im Formulararbeitsvertrag eine Sonderzahlung in einer bestimmten Höhe ausdrücklich zusagen kann, in einer anderen Klausel jedoch regelt, dass der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung hat, sondern diese freiwillig, jederzeit widerrufbar erfolge. Diese Klauseln stehen im Widerspruch zueinander. Es führe nach Auffassung des Gerichts zu nicht hinnehmbaren Unklarheiten, wenn die gewählten Formulierungen keinen Anhaltspunkt dafür enthalten, welche Teile der versprochenen Sozialleistungen "freiwillig", d. h. ohne Anerkennung einer Rechtspflicht zur Leistung gewährt werden sollen und welche weitergehend zwar unter Anerkennung eines Rechtsanspruchs, aber mit dem ständigen Vorbehalt des Widerrufs, vorgesehen seien.

Besonderer Wert sollte daher auf die Formulierung von Arbeitsverträgen gelegt werden. Dies schon im Hinblick auf die Rechtsprechung zur Wirksamkeit arbeitsvertraglicher Klauseln. Ein im Arbeitsrecht tätiger Rechtsanwalt kann einerseits Arbeitgebern dabei helfen, wirksame Klauseln zu verfassen und andererseits für Arbeitnehmer klären, welche Ansprüche ihnen gegen ihre Arbeitgeber tatsächlich zustehen.

<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