



Transparenzgebot bei vertraglichen Vorbehalten im Arbeitsvertrag

Transparenzgebot bei vertraglichen Vorbehalten im Arbeitsvertrag

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Stuttgart, Bremen und Nürnberg www.grprainer.com führen aus: Das Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz beschäftigte sich in seinem Urteil vom 27.08.2012 (5 Sa 54/12) mit der Frage, inwieweit ein Arbeitgeber freiwillige Zusatzzahlungen, die er an seine Arbeitnehmer geleistet hat, später aufheben oder kürzen kann. Im vorliegenden Fall ging es um die Kürzung von Weihnachtsgeld durch den Arbeitgeber. Diese soll wohl durch den Arbeitgeber erfolgt sein, nachdem der Arbeitnehmer längerfristig arbeitsunfähig gewesen sein soll. Laut des Urteils des Landesarbeitsgerichtes, wurde dem Arbeitnehmer jedoch ein Anspruch auf Weihnachtsgeld in voller Höhe zugesprochen.

Eine Vorbeugung des eingetretenen Falles konnte auch nicht durch die in den allgemeinen Arbeitsbedingungen vorhandene Klausel erfolgen, die einen solchen Anspruch des Arbeitnehmers verhindern sollte. Die Entscheidung des LAG blieb mit der Begründung der Unwirksamkeit einer solchen Klausel bestehen. Es sei zwar dem Arbeitgeber im Grunde möglich, einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen durch einen sog. Freiwilligkeitsvorbehalt auszuschließen. Es sei jedoch unumgänglich, dass eine solche Klausel in einem Formulararbeitsvertrag dem Transparenzgebot genüge. Davon könne vor allem dann ausgegangen werden, wenn die Klausel verständlich und deutlich formuliert sei.

Nach Ansicht des LAG kann besonders die Kombination eines Freiwilligkeits- mit einem Widerrufsvorbehalt widersprüchlich und unwirksam sein. Konkret heißt das, 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 und jederzeit widerrufbar erfolge. Hier könne von einer Widersprüchlichkeit der Klauseln ausgegangen werden. 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