



Verständlichkeit vertraglicher Vorbehalte im Arbeitsvertrag - Arbeitsrecht

Verständlichkeit vertraglicher Vorbehalte im Arbeitsvertrag - Arbeitsrecht

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Bremen, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Nürnberg und Stuttgart www.grprainer.com führen aus: Mit Urteil vom 27.08.2012 hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz (5 Sa 54/12) entschieden, inwieweit ein Arbeitgeber freiwillige Zusatzzahlungen, die er an seine Arbeitnehmer geleistet hat, später einstellen oder kürzen kann. Das LAG hatte einen Fall zu entscheiden, in dem ein Arbeitgeber Weihnachtsgeld gekürzt hatte. Für die Kürzung des Weihnachtsgeldes soll der krankheitsbedingte Ausfall des Arbeitnehmers ursächlich gewesen sein. Das LAG hat dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Weihnachtsgeld in voller Höhe zugesprochen.

Für die Entscheidung des Gerichtes war es nicht von Bedeutung, dass der Arbeitgeber in seinen allgemeinen Arbeitsbedingungen eine Klausel eingefügt hatte, welche die Vorbeugung eines solchen Anspruches für den Arbeitnehmer initiierte. Eine solche Klausel soll vielmehr unwirksam sein. Grundsätzlich sei es zwar möglich, einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen mit Hilfe eines sog. Freiwilligkeitsvorbehalts auszuschließen. Für eine solche Klausel soll in einem Formulararbeitsvertrag allerdings das Transparenzgebot gelten. Um dem Transparenzgebot zu genügen, müsse die Klausel verständlich und deutlich formuliert sein.

Die Kombination eines Freiwilligkeits- mit einem Widerrufsvorbehalt könne sonst widersprüchlich und damit unwirksam sein. Der Arbeitgeber könne insbesondere nicht auf der einen Seite im Formulararbeitsvertrag eine Sonderzahlung in einer bestimmten Höhe ausdrücklich zusagen, in einer anderen Klausel jedoch regeln, dass der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung hat und die Sonderzahlung lediglich freiwillig und jederzeit widerrufbar erfolge.

Nach der Ansicht des Gerichts führe es 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 versierter Rechtsanwalt kann einerseits Arbeitgebern dabei helfen, wirksame Klauseln zu verfassen und andererseits für Arbeitnehmer klären, welche Ansprüche Arbeitnehmern gegen ihre Arbeitgeber tatsächlich zustehen.

<http://www.grprainer.com/Arbeitsrecht-Arbeitsvertrag.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, Bremen, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Nürnberg, Stuttgart und London berät die Kanzlei im Kapitalmarktrecht, Bankrecht und Gesellschaftsrecht. Zu den Mandanten gehören Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft, Verbände, Freiberufler und Privatpersonen.

Anlage: Bild



w w w . g r p r a i n e r . c o m