



Vertragliche Vorbehalte im Arbeitsvertrag müssen verständlich sein - Arbeitsrecht

Vertragliche Vorbehalte im Arbeitsvertrag müssen verständlich sein - Arbeitsrecht

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Bremen, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Nürnberg und Stuttgart www.grprainer.com führen aus: Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat in seinem Urteil vom 27.08.2012 (5 Sa 54/12) festgelegt, inwieweit ein Arbeitgeber freiwillige Zusatzzahlungen, die er an seine Arbeitnehmer geleistet hat, später einstellen oder kürzen kann. Dem Urteil lag ein Fall zugrunde, in welchem ein Arbeitgeber das Weihnachtsgeld gekürzt hatte. Ursächlich für die Kürzung des Weihnachtsgeldes sei wohl der krankheitsbedingte Ausfall des Arbeitnehmers gewesen. Dem Urteil des Landesarbeitsgerichtes zu Folge wurde dem Arbeitnehmer jedoch ein Anspruch auf Weihnachtsgeld in Gesamthöhe zugesprochen.

Auf die Entscheidung des Gerichtes hatte es keinen Einfluss, dass der Arbeitgeber in seinen allgemeinen Arbeitsbedingungen eine Klausel eingefügt hatte, welche die Vorbeugung eines solchen Anspruches für den Arbeitnehmer initiierte. Die Richter teilten die Auffassung, dass solch eine Klausel unwirksam sei. Zwar sei es dem Arbeitgeber grundsätzlich möglich, einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen durch einen sog. Freiwilligkeitsvorbehalt auszuschließen, allerdings gelte für solch eine Klausel in einem Formulararbeitsvertrag das Transparenzgebot. Davon ist auszugehen, 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 heißt, 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 Ansicht 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-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