

Arbeitgeber muss Vorbehalte verständlich formulieren

04.04.2013, 12:07 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater*

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Stuttgart, Bremen und Nürnberg grprainer.com führen aus: Das Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz äußerte sich in seinem Urteil vom 27.08.2012 (5 Sa 54/12) zu der Frage, inwieweit ein Arbeitgeber freiwillige Zusatzzahlungen, die er an seine Arbeitnehmer geleistet hat, später einstellen oder kürzen kann. Im konkreten Fall soll das Weihnachtsgeld eines Arbeitnehmers durch seinen Arbeitgeber mit der Begründung gekürzt worden sein, dass der Arbeitnehmer an einigen Tagen arbeitsunfähig gewesen sei. Das Landesarbeitsgericht entschied daraufhin, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine ungekürzte Weihnachtsgeldzahlung zustehe.

Zwar hatte der Arbeitgeber unter anderem versucht, einem solchen Anspruch des Arbeitnehmers durch eine entsprechende Klausel in den allgemeinen Arbeitsbedingungen vorzubeugen, das LAG betrachtete die Klausel jedoch als unwirksam. Dazu führt das LAG aus, dass es für den Arbeitgeber zwar möglich sei, einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen durch einen sog. Freiwilligkeitsvorbehalt auszuschließen, ein solcher Hinweis müsse in einem Formulararbeitsvertrag allerdings dem Transparenzgebot gerecht werden und deshalb klar und verständlich sein. Daran fehle es, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einerseits im Formulararbeitsvertrag eine Sonderzahlung in einer bestimmten Höhe ausdrücklich zusage und eine andere Vertragsklausel in Widerspruch dazu regele, dass der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung hat, sondern diese freiwillig, jederzeit widerrufbar erfolge.

Insbesondere die Kombination eines Freiwilligkeits- mit einem Widerrufsvorbehalt kann nach Ansicht des LAG widersprüchlich und unwirksam sein. Wenn die gewählten Formulierungen nämlich keinen Anhaltspunkt dafür enthielten, 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 sind, führe dies zu nicht hinnehmbaren Unklarheiten. Auch ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, benachteilige den Arbeitnehmer regelmäßig unangemessen und sei somit unwirksam.

Angesichts der Rechtsprechung zur Wirksamkeit arbeitsvertraglicher Klauseln muss besonderer Wert auf die Formulierung von Arbeitsverträgen gelegt werden. Ein im Arbeitsrecht erfahrener 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>

Portrait

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.

News-ID: 710063 • Views: 1191 (Stand: 08.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/710063/Arbeitgeber-muss-Vorbehalte-verstaendlich-formulieren.html>