Meldung | Nachrichten | News & Facts | Pressemitteilung

© powered by premiumpresse.de

http://www.premiumpresse.de/gesetze-rechtsprechung/siemens-trotz-rekordergebnisses-keine-sonderzahlung-PR1849281.html

Siemens: Trotz Rekordergebnisses keine Sonderzahlung

Ein Beitrag von Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck und Rechtsanwalt Dr. Attila Fodor, Berlin zu der Frage ob und unter welchen Bedingungen Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderprämien haben.

Der Spiegel berichtet in seiner Ausgabe vom 12.12.2011, dass der Industrieriese Siemens trotz sehr guter Geschäftsergebnisse keine erneute Sonderzahlung zu Weihnachten 2011 auszahlen werde. Letztes Weihnachten hatte das Unternehmen noch Sonderzahlungen von bis zu 1000 EUR zu Weihnachten ausgezahlt.

Grundsätzlich gilt, dass Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf Sonderzahlung haben, wenn der Arbeitgeber diese in der Vergangenheit wiederholt - etwa zu Weihnachten - ausgezahlt hat und der Arbeitnehmer erwarten durfte, dass der Arbeitgeber im Folgejahr dieselbe Sonderprämie erneut auszahlt. Wenn ein Unternehmen seine Sonderzahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt versieht - also deutlich macht, dass die Zahlung freiwillig ist und dass der Arbeitnehmer in Zukunft keinen Anspruch darauf hat -, sind zukünftige Zahlungen von Weihnachtsgeld etc. allein von der Entscheidung des Arbeitgebers abhängig.

Wenn ein Unternehmen die Auszahlung nicht mit einem ausdrücklichen Freiwilligenvorbehalt verbindet, führt ein Wiederholtes auszahlen von Weihnachtsgeld und anderen Sonderprämien im folgenden Jahr grundsätzlich dazu, dass der Arbeitnehmer einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf die Sonderprämie hat.

Dass ein Unternehmen - wie derzeit Siemens - finanziell gut dasteht, berechtigt nicht zu einem Anspruch auf Sonderzahlungen.

Fachanwaltstipp Arbeitnehmer: Wenn Sie in der Vergangenheit Sonderzahlungen erhalten haben, sollten Sie in Ihren Unterlagen nachschauen, ob Ihr Arbeitsgeber dies mit einem Freiwilligenvorbehalt verbunden hat. Falls nicht, kann es in Einzelfällen angebracht sein, Ihren Arbeitgeber zur Auszahlung aufzufordern. Wenn Sie den Anspruch nicht geltend machen, könnten Sie allein deswegen in Zukunft von einem Anspruch auf die Sonderzahlung ausgeschlossen sein.

Ein Beitrag von Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck und Rechtsanwalt Dr. Attila Fodor, Berlin

11.12.2011

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte

Berlin-Charlottenburg: Kurfürstendamm 216 (Ecke Fasanenstraße), 10719 Berlin

(U-Bahnhof Uhlandstraße, S- und U-Bahnhof Zoologischer Garten)

Berlin-Mitte: Palais am Festungsgraben, 10117 Berlin, Zufahrt über Straße Unter den Linden

(S- und U-Bahnhof Friedrichstrasse)

Berlin-Marzahn Zweigstelle: Marzahner Promenade 28, 12679 Berlin

(S-Bahnhof Marzahn)

Potsdam: Friedrich-Ebert-Straße 33, 14469 Potsdam

Tel. (030) 4 000 4 999

Mail: Fachanwalt@Arbeitsrechtler-in.de

Alles zum Arbeitsrecht: www.arbeitsrechtler-in.de

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte für Arbeitnehmer:

-Vertretung in Kündigungsschutzprozessen

-Vertretung bei Statusklagen (Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft für sogenannte Scheinselbständige)

-Vertretung bei Streitigkeiten über Arbeitsentgelt

-Vorbereitung und Beratung bei Aufhebungsverträgen

-Beratung zu Abmahnungen und zum Vorgehen bei Erhalt einer unberechtigten Abmahnung

-Beratung zu Arbeitsverträgen

-Beratung und Vertretung bei innerbetrieblichem Mobbing oder Bossing

-Beratung zu Versetzung und Änderungskündigung

-Beratung und Vertretung in Zeugnisstreitigkeiten

-Vertretung deutschlandweit bei allen Prozessen vor den Arbeitsgerichten, den Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte für Arbeitgeber:

-Gestaltung von Arbeitsverträgen

-Überarbeitung von Arbeitsverträgen

-Handlungsanleitungen für den Umgang mit Arbeitsverträgen

-Vorbereitung von Kündigungen, Vertretung im Kündigungsschutzprozess

-Vorbereitung und Beratung von Aufhebungsverträgen

-Beratung zu Abmahnungen und zum gerichtsfesten Verfassen von Abmahnungen

-Beratung des Arbeitgebers bei innerbetrieblichem Mobbing, oder Mobbingvorwürfen des Arbeitnehmers

-Beratung zum Direktionsrecht (Weisungsrecht) und zu Versetzung, Änderungskündigung

-Beratung und Vertragsgestaltung zum Schutz der Betriebsgeheimnisse

-Beratung zu (nachvertraglichen) Wettbewerbsverboten

-Vertretung deutschlandweit bei allen Prozessen vor den Arbeitsgerichten, den Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht

-Beratung bei Verhandlungen mit dem Betriebsrat

-Beratung bei Verhandlungen mit dem Personalrat

-Betriebsverfassungsfragen und Mitbestimmungsrechte

-Beratung und Begleitung bei der Verhandlung von Sozialplänen, Interessenausgleichen, Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen

-Schlichtung

-Vertretung im Verfahren vor den Einigungsstellen

-Begleitung und Beratung bei Betriebsratswahlen im Unternehmen

-Gestaltung und Beratung bei Abschluss von Verträgen mit freiberuflichen Mitarbeitern

-Gestaltung von Handelsvertreterverträgen, Begleitung bei der Verhandlung von Handelsvertreterverträgen

-Kündigung von Handelsvertreterverträgen

Bredereck & Willkomm

Rechtsanwälte in Berlin und Potsdam

Anmerkung von premiumpresse.de: Das Copyright von auf premiumpresse.de aufgeführten Bildern und Texten liegt ausschließlich beim Herausgeber/Verfasser der zum Bild/Text zugehörigen Meldung und darf ohne Erlaubnis der in der jeweiligen Meldung genannten Herausgeber/Verfasser/Urheber nicht weiterverarbeitet oder in jeglicher Form verwendet werden. Ausschließlich der Verfasser/Herausgeber der jeweiligen Meldung ist für Art, Beschaffenheit und deren Inhalt sowie beigefügte Texte, Bilder und Tonmaterial verantwortlich. premiumpresse.de kann keinerlei Haftung für Wahrheitsgehalt, Vollständigkeit und/oder Korrektheit veröffentlichter Meldungen übernehmen. Diese als PDF generierte Meldung ist ausschließlich dahingehend zu verwenden, dass sie dazu dient, online wie offline gelesen zu werden. Eine Speicherung und/oder Wiedergabe sowie weitere interne wie externe Verwendung jeglicher Art und Zugänglichmachung an Dritte ist aus Gründen des Urheberrechtes untersagt.