

FAQ: Die wichtigsten Fragen zum Arbeitsrecht

Laut Arbeitsvertrag stehen mir 30 Urlaubstage zu. Mein Arbeitgeber schreibt vor, dass ich dieser bis zum 1. Quartal des Folgejahres genommen haben muss, sonst verfallen sie. Ist das zulässig?

Es ist nicht der Arbeitgeber, der sich diese Regelung ausgedacht hat, sondern unser Gesetzgeber. In § 7 des Bundesurlaubsgesetzes ist nachzulesen, dass der Urlaub im Kalenderjahr genommen werden muss. Nur wenn dieses aus dringenden Gründen nicht geht, kann der Urlaub in das nächste Jahr übertragen werden. Die gesetzliche Höchstgrenze ist hierbei jeweils der 31. März. Je nach Vereinbarung im Arbeits- oder Tarifvertrag ist in Ausnahmen auch ein späterer Zeitpunkt möglich. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer die Übertragung in das folgende Kalenderjahr rechtzeitig geltend macht, falls keine Vereinbarung zur Übertragung existiert.

Kann ich mir nicht genutzte Urlaubstage auszahlen lassen?

Nein. Urlaubstage sind zu nehmen andernfalls verfallen sie. Nur wenn das Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber endet, wird der anteilige noch nicht genommene Urlaub ausgezahlt. Diese Auszahlung ist nachteilig, wenn es nahtlos in die Arbeitslosigkeit geht. Ausgezahlter Urlaub wird dann auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Da macht die Agentur für Arbeit ein Geschäft, nicht der Urlaubssparer.

Habe ich als außertariflich Angestellter Anspruch auf Bezahlung oder Freizeitausgleich für Arbeit am Wochenende oder Dienstreisen?

Maßgeblich ist der Arbeitsvertrag oder die betriebliche Vereinbarung bezüglich der Arbeitszeiten und der Bezahlung von Überstunden. Mehrarbeit ist grundsätzlich in Freizeit auszugleichen. Die Auszahlung von Überstunden kann jedoch durch eine Individualvereinbarung geregelt werden. Bei Überstunden muss der Arbeitnehmer immer nachweisen, dass der Arbeitgeber die Mehrarbeit angeordnet oder geduldet hat. Weiterhin sind bestehende Ausschlussfristen zu beachten, in denen der Arbeitnehmer seine Ansprüche geltend machen muss, bevor diese verfallen.

Ich bin noch bis September in der Probezeit, hatte aber einen zweiwöchigen Urlaub im August geplant. Kann mir mein Arbeitgeber den verbieten?

Während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses hat man nur einen anteiligen Urlaubsanspruch, der grundsätzlich auch genommen werden kann. Besteht das Arbeitsverhältnis vier Monate, bei 30 Tagen Jahresurlaub, hat man zehn Tage Urlaub. Jedoch muss der Urlaub vom Arbeitgeber genehmigt werden. Bekommt man diese Erlaubnis nicht, ist meine Empfehlung lieber einen Winterurlaub zu planen, sonst hat man nach einer unglücklichen Diskussion über Urlaubsgenehmigungen in der Probezeit eventuell hernach ganz viel Zeit zum Reisen.

FAQ: Die wichtigsten Fragen zum Arbeitsrecht

Leider wurde ich während der Probezeit für vier Wochen krank und fürchte nun, dass mir das negativ ausgelegt wird. Was könnte ich gegen eine Kündigung tun?

Gegen eine Kündigung in der Probezeit kann man gar nichts tun. Die Kündigung braucht keinen Grund. In einem solchen Fall empfehle ich dringend beim Arbeitgeber für Verständnis im Hinblick auf die Erkrankung zu werben. Ein ehrlicher Umgang mit diesem Missgeschick wirkt positiv.

Bei meinem letzten Jahresgespräch wurde mir eine Gehaltserhöhung mündlich zugesichert. Jetzt will sich der Chef daran nicht mehr erinnern. Er will nur gesagt haben, er denke darüber nach. Was kann ich tun?

Rechtlich gibt es keine Handhabe. In diesem Fall hat der Chef entweder keine Genehmigung für die Gehaltserhöhung bekommen oder er ist jetzt der Meinung, dass die Leistung eine Erhöhung nicht mehr rechtfertigt. In beiden Fällen ist eine Diskussion wenig hilfreich. Im zweiten Fall empfehle ich Gas zu geben und den Chef von der guten Leistung wieder zu überzeugen.

Zwar ist die Klausel "sämtliche Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten" ungültig. Aber wie kann ich mein Gehalt bekommen, ohne meinen Arbeitgeber gleich zu verklagen?

Auch wenn die Überstundenabgeltungsklausel sehr oft unwirksam ist, bekommt man in der Praxis die aufgelaufenen Überstunden nicht ausgezahlt. Sogar ein Gerichtsverfahren hilft oft nicht weiter. In diesem muss der Arbeitnehmer nämlich jede einzelne Überstunde darlegen. Und damit nicht genug: Es muss auch bewiesen werden, dass der Arbeitgeber die Stunde angewiesen oder geduldet hat. Einfache Stundenlisten reichen dazu nicht.

In meinem Vertrag steht, dass ich eine jährliche Prämie "in Höhe von bis zu" xxxx Euro bekomme. Heißt das, mein Arbeitgeber darf mir auch 0 Euro auszahlen, ohne dass ich etwas machen kann?

Der Arbeitgeber setzt die Prämie fest und kann damit auch nichts zahlen. Allerdings muss er alle Arbeitnehmer gleich behandeln. Wenn alle in der Abteilung eine Prämie bekommen, ohne dass andere Kriterien festgelegt werden, so kann nicht einer von der Prämie ausgeschlossen werden. In einem bestehenden Arbeitsverhältnis sollte man sich jedoch gut überlegen, ob man die verweigerte Prämie einklagt. Es sei denn, man möchte ohnehin einen neuen Job suchen.

FAQ: Die wichtigsten Fragen zum Arbeitsrecht

Meine Kündigungsfrist erhöht sich nach 8 Jahren (ab 1. Dezember 2013) Betriebszugehörigkeit von drei auf vier Monate zum Quartalsende. Wenn ich am 30.9. auf 31.12. kündige, gelten dann bereits vier Monate Frist? Ist das Datum der Kündigung oder das des Vertragsendes relevant?

Relevant ist das Datum der Kündigung. Eine Kündigung am 30. September reicht also aus.

Im Zuge einer Vertragsverlängerung wurde mir eine Gehaltserhöhung schon mündlich zugesichert, der Vertrag lässt allerdings auf sich warten. Gibt es hier eine maximale Frist, die vom Arbeitgeber einzuhalten ist?

Auch eine mündliche Vertragsvereinbarung ist rechtsgültig, sodass nicht zwangsweise eine schriftliche Vereinbarung vorliegen muss. Es gibt daher auch keine Frist, die zu beachten ist. Da es jedoch schwierig ist, eine mündlich getroffene Vereinbarung nachzuweisen, ist es immer besser, wenn diese schriftlich vorliegt.

In meinem Arbeitsvertrag steht ganz klar, dass der Arbeitsort XXXXX ist. Nun sollen meine und eine andere Abteilung in YYYYYY zusammengelegt werden. Der neue Arbeitsort sei dann YYYYYY. Darf ich einfach so versetzt werden?

Das hängt vom Arbeitsvertrag ab: Welcher Arbeitsort ist festgelegt und gibt es eine Versetzungsklausel? Viele Arbeitsverträge enthalten eine Versetzungsklausel. Die Rechtsprechung sagt, dass dann eine Versetzung möglich ist. In der Praxis wird ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur mit seiner Zustimmung versetzen, wenn der neue Arbeitsort weit entfernt ist. Kein Arbeitgeber wird die Folgekosten tragen wollen, um dann einen schlecht gelaunten Arbeitnehmer am neuen Ort zu haben. Er redet dann lieber über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses.