



Was sind die Rechte des Arbeitnehmers?

Folgender Betrag erläutert.

Arbeitnehmer ist, wer den Weisungen seines Arbeitgebers unterliegt und eine unselbstständige Tätigkeit verrichtet. Bereits aus der Definition resultiert, eine relativ schwache Position des Arbeitnehmers, dessen Arbeit strikt von dem Arbeitgeber abhängt. Dieses Ungleichgewicht versucht das Arbeitsrecht zu nivellieren. Das deutsche Arbeitsrecht ist zwar nicht in einem einzigen Gesetzbuch geregelt, sondern in vielen verschiedenen Gesetzen festgelegt. Jedoch nimmt es Rechte des Arbeitnehmers in einem breiten Umfang in Schutz.

Vergütung

Die Vergütung ist eine der zentralen Pflichten des Arbeitgebers und zugleich Recht des Arbeitnehmers. Die Rechtsgrundlage dafür ist der Arbeitsertrag, der auch mündlich geschlossen werden kann. In besonderen Fällen gilt ein Tarifvertrag, in welchem die Höhe der Vergütung genau festgelegt ist. Das Besondere an dem Vergütungsanspruch ist, dass er grundsätzlich stets fällig ist, nachdem die Arbeit geleistet wurde. Insoweit ist ein „in Verzugsetzen“ des Arbeitgebers, in Form eines Mahnschreibens nicht erforderlich.

Aber: Ohne Arbeit kein Lohn

Wenn nicht gearbeitet wurde, schuldet der Arbeitgeber keinen Lohn. Das ist der allgemeine Grundsatz. Daraus resultiert, dass die Vergütung nur dann fällig wird, wenn die Arbeit tatsächlich geleistet wurde. Von diesem Grundsatz gibt es jedoch zahlreiche Ausnahmen.

Der Arbeitnehmer verliert seinen Vergütungsanspruch nicht, wenn er zwar nicht gearbeitet hat, dies aber entschuldigt ist. Das ist vor allem dann der Fall, wenn er krank ist. Er muss nur dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen, damit seine Ansprüche gesichert werden.

Die Entgeltfortzahlung besteht auch für die Zeit des Urlaubs. Bei einer sechs Tage Arbeitswoche hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf 24 bezahlte Urlaubstage. Allerdings muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr beantragt und genommen werden.

Ausnahmsweise kann der Urlaub auf das nächste Jahr verlegt werden, wenn zwingende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Allerdings muss der Urlaub dann bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden, sonst verfällt er.

Vorsicht: Verfall

Das Wichtigste worauf der Arbeitnehmer achten soll, ist der sog. Verfall. In einigen Arbeitsverträgen und auch Tarifverträgen ist geregelt, dass bestimmte Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, in einer bestimmten kurzen Frist geltend zu machen sind. Insoweit muss der Arbeitnehmer die Verfallsklausel beachten, denn sie bewirken, dass ein Anspruch nicht mehr geltend gemacht werden kann. Verfallklauseln müssen jedoch besonders vereinbart werden. In der Regel sind sie entweder im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag geregelt. Sie betragen meistens drei Monate.

Kündigung

Das Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis. Wenn der Arbeitsvertrag nicht befristet ist, kann er einseitig nur durch eine Kündigung beendet werden. Eine Kündigung ist eine einseitige Willenserklärung, sie muss dem Gegner zugehen, sein Einverständnis ist hier nicht erforderlich. Allerdings muss die arbeitsrechtliche Kündigung schriftlich erfolgen. Dies ist zwingend. Insoweit sind Kündigungen per SMS oder am Telefon von Anfang an unwirksam. Was passiert aber, wenn der Arbeitgeber die Kündigung ausgesprochen hat? In diesem Fall muss der Arbeitnehmer sich nur die einzige Frage stellen, wie viele Arbeitnehmer insgesamt sein Arbeitgeber beschäftigt. Wenn in dem Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden, dann gilt das so genannte Kündigungsschutzgesetz. Insoweit ist es ratsam, die Kündigungsschutzklage zu erheben. Denn bei Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern, verlangt das Gesetz, dass der Kündigungsgrund tatsächlich vorliegt und der Arbeitgeber auch diesen Grund vor Gericht beweist. In der Praxis ist es sehr schwierig, zeitaufwändig und auch kostspielig für den Arbeitgeber, den Kündigungsgrund zu beweisen. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber geneigter eine Abfindung zu bezahlen, wenn er den Kündigungsgrund nicht beweisen will oder kann. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer eine realistische Chance auf Abfindung hat, nur wenn er die Kündigungsschutzklage erhebt. Problematisch ist es jedoch in Betrieben, die weniger als zehn Mitarbeiter beschäftigen. Denn dann gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht, mit der Folge, dass ein Kündigungsgrund als solcher nicht vorliegen muss. Verboten sind hier nur Kündigungen aus diskriminierenden Gründen, die jedoch eine absolute Ausnahme darstellen und schwer zu beweisen sind.

Frist für die Klage

In allen Fällen der Kündigung durch den Arbeitgeber muss der Arbeitnehmer die Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung erheben. Das ist sehr wichtig. Denn wenn die drei-Wochen Frist verpasst wird, ist die Kündigung automatisch wirksam, auch dann wenn sie von Anfang an rechtswidrig wäre. Insoweit muss der Arbeitnehmer daran denken, zeitnah die Kündigungsschutzklage zu erheben.

Zusammenfassung

Die Bandbreite der Rechte der Arbeitnehmer ist natürlich sehr umfangreich. Hier wurden nur kleine Ausschnitte dargestellt. Wichtig ist aber, dass der Arbeitnehmer an zwei Gesichtspunkte denkt: zum einen ist es der Verfall zum anderen die drei-Wochen-Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage. Rechtsanwalt Maciej Pazur LL.M.

Kanzlei Pazur

Rechtsanwalt Maciej Pazur LL.M.

Trappentreustr. 42

80339 München

Tel. 089/ 740 53 362

Fax: 089/ 999 36 249

www.kanzlei-pazur.de

Email: info@kanzlei-pazur.de