

Arbeitnehmerrechte im Überblick

Vorbemerkung:

Eine individuelle arbeitsrechtliche Beratung im Einzelfall darf nicht erteilt werden. Diese können Sie ggf. vom Betriebsrat und – im Falle einer Mitgliedschaft dort – von der Gewerkschaft oder bei einem (Fach-) Anwalt für Arbeitsrecht erhalten. Sofern die Kosten für eine anwaltliche Rechtsberatung nicht aufgebracht werden können, kann unter bestimmten Voraussetzungen beim zuständigen Amtsgericht ein Rechtsberatungsschein beantragt werden. Wenn Sie sich zu einer Klage entscheiden, können Sie diese – auch ohne Anwalt – bei der Rechtsantragsstelle des örtlichen Arbeitsgerichts erheben, die die Klage an das zuständige Arbeitsgericht weiterleiten wird. Ebenfalls unter bestimmten Voraussetzungen können Sie Prozesskostenhilfe beantragen.

Wichtiger Hinweis zu sog. Ausschlussfristen:

Für die Geltendmachung von Ansprüchen aus einem Arbeitsverhältnis (z. B. Entgeltansprüche, Anspruch auf Urlaubsabgeltung, Zeugnisansprüche) können bestimmte Fristen vereinbart worden sein, innerhalb derer die Ansprüche oft schriftlich, manchmal auch gerichtlich geltend gemacht werden müssen; nach deren Ablauf verfallen die Ansprüche. Eine Ausschlussfrist in einem Arbeitsvertrag muss in der Regel mindestens drei Monate betragen, tarifvertragliche Ausschlussfristen können noch kürzer sein. Der Anspruch auf Mindestlohn kann nicht durch Ausschlussfristen beschränkt werden.

Im Folgenden wird eine Auswahl von – über den Vergütungsanspruch hinausgehenden – Arbeitnehmerrechten lediglich überblicksartig aufgeführt. Die Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und berücksichtigt nur die grundsätzlich geltenden Regelungen unter Außerachtlassung von abweichenden Sonderregelungen bzw. Vereinbarungen in Ihrem Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag. Sie dient lediglich als allgemeine Einstiegsinformation und kann eine arbeitsrechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Die Übersicht wurde sorgfältig erstellt, gleichwohl wird für die vorgenommene Auswahl der Arbeitnehmerrechte sowie für die Richtigkeit und Aktualität der Darstellung keine Gewähr übernommen.

Wesentliche Arbeitnehmerrechte:

- **Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen** nach dem Nachweisgesetz (§ 2 NachwG):

Der schriftliche Arbeitsvertrag oder ein anderer der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer auszuhändigender schriftlicher Nachweis muss u. a. enthalten die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts mit Fälligkeit, die vereinbarte Arbeitszeit, die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, die Kündigungsfristen, einen allgemeinen Hinweis auf die anzuwendenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (näher siehe das gesonderte Informationsblatt zum Nachweisgesetz „Welche Arbeitsbedingungen müssen für ein Arbeitsverhältnis / Praktikumsverhältnis schriftlich niedergelegt werden?“).

- **Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten** nach dem Arbeitszeitgesetz:

Arbeitszeit (§ 3 ArbZG): Die werktägliche Höchstarbeitszeit beträgt acht Stunden. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden (Ausnahmen können unter bestimmten Voraussetzungen durch Tarifvertrag zugelassen werden).

Pausen (§ 4 ArbZG): Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine Ruhepause von 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden eine Ruhepause von 45 Minuten zu gewähren.

Ruhezeit (§ 5 ArbZG): Der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren (Verkürzungen auf 10 Stunden sind bei Ausgleich innerhalb eines Kalendermonats in bestimmten Branchen zulässig; weitere Ausnahmen können unter bestimmten Voraussetzungen durch Tarifvertrag zugelassen werden).

▪ **Gleichbehandlung**, insbesondere nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§§ 1,7 AGG):

Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer darf grundsätzlich nicht wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden, es sei denn, es besteht ein hinreichender Sachgrund. Der Schutz vor Benachteiligung besteht auch schon bei der Ausschreibung und der Besetzung eines Arbeitsplatzes. Möchten Sie wegen einer Benachteiligung Entschädigung oder Schadensersatz verlangen (§ 15 AGG), muss der Anspruch innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab Ablehnung bzw. Kenntnis der Benachteiligung schriftlich geltend gemacht werden.

▪ **Bezahlter Erholungsurlaub** nach dem Bundesurlaubsgesetz (§ 3 BUrlG):

Der jährliche Mindesturlaub beträgt 24 Tage bei einer 6-Tage-Woche oder anteilig weniger, z. B. 20 Tage bei einer 5-Tage-Woche; der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, sonst kann er verfallen. Kann wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offener Urlaub nicht gewährt werden, kann ein Ersatz durch Geldleistung (sog. Urlaubsabgeltung) verlangt werden.

▪ **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 3 EFZG):

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von 4 Wochen besteht im Krankheitsfall ein Entgeltfortzahlungsanspruch für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer außerdem eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung durch Ihren Arbeitgeber können Sie von der Krankenkasse Krankengeld beanspruchen.

▪ **Entgeltzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen** nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 2 EFZG):

Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt für die Arbeitszeit zu zahlen, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, ohne dass eine Verpflichtung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zur Nacharbeit an einem anderen Tag besteht.

• **Vergütung bei Annahmeverzug** (§ 615 BGB):

Nimmt der Arbeitgeber die angebotene Arbeitsleistung nicht an, hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auch für die nicht geleistete Arbeit Anspruch auf die vereinbarte Vergütung. Dazu muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Arbeit in der Regel tatsächlich, nicht bloß schriftlich oder telefonisch angeboten haben. Von dem Anspruch wird abgezogen, was die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wegen des Arbeitsausfalls erspart oder anderweitig verdient hat oder unter Umständen hätte verdienen können.

▪ **Mutterschutz** nach dem Mutterschutzgesetz:

Maßnahmen zum Schutz der werdenden Mutter und des Kindes, Mutterschutzfristen, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bzw. Entgeltfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft, besonderer Kündigungsschutz

- **Jugendarbeitsschutz** nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz:

Schutzmaßnahmen bei der Beschäftigung oder beruflichen Ausbildung von Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren, Begrenzung der Dauer und Lage der Arbeitszeit, besondere Ruhepausenregelungen, längerer Mindesturlaub

- **Befristete Arbeitsverträge und ihre Beendigung** nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 14 TzBfG):

Soll ein Arbeitsverhältnis nur für eine bestimmte Zeit vereinbart werden, muss die Befristung durch einen sachlichen Grund (z. B. nur vorübergehender Bedarf, Vertretung) gerechtfertigt sein. Unter Umständen, insbesondere wenn mit dem Arbeitgeber zuvor kein Arbeitsverhältnis bestanden hat und die Befristung maximal zwei Jahre betragen soll, ist kein sachlicher Grund erforderlich. Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung unwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Ende der Befristung eine sog. Entfristungsklage beim Arbeitsgericht erheben.

- **Kündigungsschutz und Kündigungsfristen:**

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen (§ 623 BGB). Ein bestehender Betriebs- oder Personalrat muss zuvor beteiligt worden sein.

Soweit nicht in wirksamer Weise anders vereinbart, beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist bei einer sog. ordentlichen Kündigung vier Wochen zum 15. bzw. zum Ende eines Monats oder länger entsprechend der gesetzlichen Staffelung der Kündigungsfristen nach Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. § 622 BGB). Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. In Tarifverträgen können abweichende und damit auch kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden (z. B. in der Zeitarbeit). Der Lauf der jeweiligen Kündigungsfrist beginnt unabhängig vom Datum des Kündigungsschreibens ab dem Tag des Zugangs der Kündigung.

Im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (länger als sechs Monate dauernde Beschäftigung des Gekündigten in einem Betrieb mit mehr als 10 Beschäftigten bei anteiliger Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten) ist eine Kündigung nur dann rechtswirksam, wenn sie durch personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe „sozial gerechtfertigt“ ist (§ 1 KSchG). Einer verhaltensbedingten Kündigung muss oft eine Abmahnung wegen einer gleichgelagerten Pflichtverletzung vorausgegangen sein. Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber bei der Auswahl der betroffenen Arbeitnehmerin oder des betroffenen Arbeitnehmers innerhalb des Betriebes die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter sowie etwaige Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung berücksichtigen.

Eine schriftliche Kündigung gilt als von Anfang an wirksam, wenn nicht innerhalb von drei Wochen ab Zugang eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht eingereicht wird.

- **Abfindung:**

Grundsätzlich hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf eine Abfindung.

Ausnahmsweise kann ein Anspruch auf Abfindung bestehen aufgrund eines/r:

- Sozialplans
- Tarifvertrags
- Einzelarbeitsvertrags

- Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrags mit Abfindungsregelung (Achtung: Risiko einer Sperrzeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen Arbeitsaufgabe, § 159 Abs. 1-3 i. V. m. § 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III)
- Abfindungsangebots des Arbeitgebers bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung für den Fall, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt (§ 1a KSchG)
- Abfindungsregelung im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage

Zur Höhe einer Abfindung können keine allgemeingültigen Hinweise gegeben werden, da diese von der konkreten Verhandlungssituation im Einzelfall abhängt.

- **Arbeitszeugnis:**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auch auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken (§ 109 Gewerbeordnung), wobei der Arbeitgeber zu einer wahrheitsgemäßen und wohlwollenden Beschreibung und Bewertung verpflichtet ist. Die Gründe für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nur auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in das Zeugnis aufzunehmen.

Im laufenden Arbeitsverhältnis kann bei einem berechtigten Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ein Zwischenzeugnis verlangt werden, z. B. bei Änderungen am Arbeitsplatz oder zur Vorbereitung einer anderweitigen Bewerbung, auch nach Ausspruch einer Kündigung vor Ablauf der Kündigungsfrist.

Erteilt der Arbeitgeber kein oder ein aus Sicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers unrichtiges Zeugnis, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht klagen, wobei die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in der Praxis für das Vorliegen einer überdurchschnittlichen Leistung die Darlegungs- und Beweislast trägt.

- **Recht auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung**

Nach § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung: der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass ein Teil seines Entgelts für seine Altersversorgung verwendet wird.