

Rechte und Pflichten während des Arbeitsverhältnisses

Arbeitszeit und Arbeitsruhe (Mittagspause)

Es gelten die Bestimmungen nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 8 Stunden. Sie kann bis zu zehn Stunden verlängert werden, sofern innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen acht Stunden tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG).

Tarifvertragliche abweichende Regelungen sind zulässig. U.a. kann die Arbeitszeit werktäglich über zehn Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit Bereitschaftsdienste fallen.

Gemäß § 4 ArbZG sind während einer zusammenhängenden Arbeitszeit Ruhepausen zu gewähren.

Die Ruhepausen müssen betragen:

- bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis 9 Stunden: 30 Minuten
- bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden: 45 Minuten
- Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.

Entlohnung (Mindestlohn)

Nach dem Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Mindestlohngesetz vom 2. April 2014) hat jeder Arbeitnehmer seit dem 1.1.2015 einen Anspruch auf einen Mindestbruttolohn von 8,50 € pro Zeitstunde. Davon ausgenommen sind:

- Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten nach ihrer Neueinstellung
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Auszubildende
- Schnupperpraktikanten
- Arbeitsverhältnisse im Rahmen freiwilliger Praktika für einen Zeitraum von max. 3 Monaten

Überstunden

- Die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden bedarf der ausdrücklichen Regelung im Arbeitsvertrag. Ferner müssen Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest geduldet werden.
- Notfälle und außergewöhnliche Fälle (§ 14 ArbZG)
- Fehlt es an einer ausdrücklichen vertraglichen Regelung, kann der Arbeitnehmer in Notfällen oder bei sonstigen unvorhergesehenen Ereignissen zum Schutz der betrieblichen Interessen zur Ableitung von Überstunden verpflichtet werden. Dies ergibt sich aus der allgemeinen Treuepflicht heraus.

Eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden ergibt sich nach dem Gesetz insbesondere, wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben drohen oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

Anordnungsbefugnis der Überstunden:

Eine Anwendungsbefugnis ergibt sich regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag. Werden Überstunden angeordnet, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten (§ 14 Abs. 3 ArbZG).

Urlaubsanspruch

Wie viele Tage Urlaub stehen zu?

Gemäß § 3 des Bundesurlaubsgesetzes beträgt der Urlaub bei einer Sechs-Tage-Woche jährlich mindestens 24 Werktage, bei einer Fünf-Tage-Woche mindestens 20 Werktage im Kalenderjahr. Bei Arbeitsverhältnissen, die weniger als sechs Monate bestehen, hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein Zwölftel des vollen Jahresurlaubs.

Aufgrund eines Tarif- oder Einzelarbeitsvertrages können sich auch Ansprüche auf Mehrurlaub ergeben.

Wann kann der Arbeitnehmer seinen Urlaub konsumieren?

- Während der ersten sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch nur zeitanteilig nehmen (d.h. 1/12 pro vollen Monat). Nach sechs Monaten (Wartezeit § 4 BUrlG) steht ihm der gesamte Urlaubsanspruch zu.
- Nach jedem neuen Kalenderjahr steht der neue Urlaubsanspruch zur Gänze zu, es sei denn, der Arbeitnehmer scheidet in der 1. Hälfte eines Kalenderjahres aus. In diesem Fall besteht der Urlaubsanspruch ebenfalls nur zeitanteilig.
- Der Urlaub ist in der Regel im laufenden Kalenderjahr zu nehmen.
- Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen (§ 7 Abs. 1 BUrlG).
- Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinander folgende Werktage umfassen (§ 7 Abs. 2 BUrlG).
- Unzulässigkeit einer Urlaubsabgeltung in Geld: Nur wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, ist er abzugelten.

- Krankheit unterbricht den Urlaub, wenn sie rechtzeitig dem Unternehmen gemeldet wird und durch ärztliches Zeugnis nachwiesen wird. In diesem Fall wird der Urlaub gem. § 9 BurlG unterbrochen.
- Urlaubsansprüche verjähren regelmäßig nach drei Jahren (EuGH-Entscheidung vom 20.1.2009 C 350/06, C-520/06, DStR 2009, 981). Die Verjährungsfrist beginnt jeweils am Ende des Kalenderjahres. Abweichende früher geltende Regelungen, wonach ein Urlaub spätestens bis 31.3. eines Folgejahres genommen werden musste, weil ein bislang nicht genommener Urlaub aus dem Vorjahr ansonsten verfallen ist, gelten seit der EuGH Entscheidung nicht mehr, wenn Krankheit oder betriebsbedingte Gründe vorliegen und der Arbeitnehmer hierdurch gehindert war, seinen Urlaub zu nehmen.
- Vom Arbeitgeber über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährte Urlaubsansprüche können bei entsprechender Regelung im Arbeitsvertrag weiterhin verfallen, wenn der Urlaub nicht bis zum 31.3. des Folgejahres genommen wird.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Schriftform

Die Kündigung oder die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen bzw. schriftlich vereinbart werden, da das Arbeitsverhältnis ansonsten nicht wirksam beendet wird (§ 623 BGB).

Ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer

Gesetzliche Kündigungsfrist: Die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eines Arbeiters oder Angestellten ist mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats möglich (§ 622 Abs. 1 BGB), wenn nicht im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag etwas anderes vereinbart ist.

Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gelten mit wachsender Betriebszugehörigkeit gemäß § 622 Abs. 2 BGB folgende Regelungen:

Arbeitsverhältnis hat bestanden:

mindestens 2 Arbeitsjahre	1 Monat zum Ende des Kalendermonats
mindestens 5 Arbeitsjahre	2 Monate zum Ende des Kalendermonats
mindestens 8 Arbeitsjahre	3 Monate zum Ende des Kalendermonats
mindestens 10 Arbeitsjahre	4 Monate zum Ende des Kalendermonats
mindestens 12 Arbeitsjahre	5 Monate zum Ende des Kalendermonats
mindestens 15 Arbeitsjahre	6 Monate zum Ende des Kalendermonats
mindestens 20 Arbeitsjahre	7 Monate zum Ende des Kalendermonats

Diese verlängerten Kündigungsfristen müssen bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zwingend eingehalten werden.

Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Diese setzt eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Form eines Aufhebungsvertrages voraus. Bei der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann u. a. die Zahlung einer Abfindung vereinbart werden.

Außerordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung

Ein Arbeitsverhältnis kann auch durch außerordentliche Kündigung mit sofortiger Wirkung beendet werden, wenn entweder der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber gröbste Verstöße begangen hat. Beispiele sind Unterschlagung, Handgreiflichkeiten, schwere Beleidigung, Arbeitsverweigerung. Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss zwingend innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des kündigungsrelevanten Sachverhalts erfolgen.

Kündigungsschutzgesetz

Die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes sind in allen Fällen zu beachten.

Urlaubsersatzleistung

Dem Arbeitnehmer steht für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, eine **Ersatzleistung** zu.

Berechnungsschritte der Urlaubsersatzleistung

Urlaubsentgelt pro Monat setzt sich zusammen:

- Regelmäßig **wiederkehrende Bezüge** (Gehalt, Lohn, Überstunden, Sachbezüge usw., nicht jedoch Reisekostenentschädigungen)
- Aliquoter Anteil an **Sonderzahlungen** (Urlaubsbeihilfe, Weihnachtsremuneration)
- Aliquoter Anteil allfälliger **sonstiger jährlich** zur Auszahlung gelangender **Zuwendungen** (z.B. Bilanzgeld, Provisionen, Gewinnbeteiligungen)

Aliquoter Urlaubsanspruch für das Austrittsjahr:

Bereits **verbraucher Urlaub** ist vom aliquoten Urlaubsausmaß **abzuziehen**, **Alturlaub** (nicht konsumierte Urlaubstage aus den letzten drei Urlaubsjahren) ist **hinzuzurechnen**.

Berechnung der **Ersatzleistung**: Die Ersatzleistung für Urlaubsentgelt ist so zu ermitteln, dass das **Urlaubsentgelt pro Monat durch 26 dividiert** und mit der **Anzahl der Urlaubswerktage multipliziert** wird. Dies aber nur dann, wenn der Urlaubsanspruch nach Werktagen bemessen wird. Richtet sich der Urlaubsanspruch nach Arbeitstagen, so ist bei einer Fünf-Tage-Woche durch 22 zu dividieren.

Beispiel:

Angestellter, Eintritt: 1.1.2015, Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitnehmerkündigung per 31.5.2016, Monatsgehalt € 1.800,00, monatliches Überstundenpauschale € 300,00, Urlaubsgeld fällig am 31. Mai € 1.800,00,

Weihnachtsgeld fällig am 30. November € 1.800,00, Urlaubsanspruch 30 Werktage, konsumierter Urlaub acht Werktage des laufenden Urlaubsjahres

Konsumierter Urlaub: Acht Werktage des laufenden Urlaubsjahres

1. Berechnung des aliquoten Urlaubsanspruchs für das Austrittsjahr:

30 Werktage/12 Monate x 5 Monate = 12,5 Werktage
abzüglich bereits konsumierter Urlaub 8,0 Werktage
abzugelten sind 4,5 Werktage

2. Urlaubsentgelt

regelmäßig wiederkehrender Bezug (Gehalt)	€ 1.800,00
Überstundenpauschale	€ 300,00
aliquotes Urlaubsgeld (€ 1.800,00 : 12)	€ 150,00
aliquote Weihnachtsremuneration (€ 1.800,00 : 12)	€ 150,00
Urlaubsentgelt für 1 Monat beträgt	€ 2.400,00

3. Die Ersatzleistung für 4,5 Werktage beträgt:

$€ 2.400,00 : 26 \times 4,5 = € 415,38$

Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus konsumierten Jahresurlaub ist (durch den Arbeitnehmer) nicht zu erstatten.

In zwei **Ausnahmefällen** muss der Arbeitnehmer Weihnachtsremuneration, Leistungsprämie und Provision erstatten:

- unberechtigter vorzeitiger Austritt, oder
- verschuldete Entlassung