**Die korrekte Lohn- und Gehaltsabrechnung ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht des Arbeitgebers.** Immer wieder passieren dabei Fehler. Diese bleiben oft für längere Zeit unerkannt. Dann sind betroffene Arbeitnehmer gefordert und sollten tätig werden – mit dem Ziel, bestehende Ansprüche zu sichern. Auf ein Verschulden oder eine Absicht des Arbeitgebers kommt es dabei nicht an*.*

**Um welche Ansprüche könnte es sich handeln?**

* Nicht-Auszahlung von Überstundenzuschlägen
* unberechtigte Streichung von Mehrarbeits- und Überstunden
* Nicht-Auszahlung von Schicht- oder Wechselschichtzulagen
* unberechtigte Urlaubskürzung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten

**Wie sollte ich vorgehen, um meine Ansprüche erfüllt zu bekommen?**

Arbeitnehmer sollten zunächst einen Termin bei ihrem Arbeitgeber oder in der Personalabteilung vereinbaren und dort das Problem anbringen. In der Regel nimmt der Arbeitgeber dann die entsprechende Korrektur vor.

**Mein Arbeitgeber lehnt die Erfüllung der Ansprüche ab oder erkennt sie nicht an. Was nun?**

Arbeitnehmer müssen ihre Ansprüche rechtzeitig geltend machen. Dies sollten sie – aus Beweisgründen – schriftlich tun.

**Innerhalb welcher Frist muss ich meine Ansprüche geltend machen?**

In der Regel sind Ausschlussfristen im geltenden Tarif- oder Arbeitsvertrag vereinbart. Sie betragen zwischen drei und sechs Monaten.

**Was passiert, wenn keine Ausschlussfrist vereinbart wurde?**

Gibt es keinen Tarifvertrag und steht auch im Arbeitsvertrag nichts zu Ausschlussfristen, gelten die Verjährungsfristen aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). Für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis beträgt sie grundsätzlich drei Jahre.

**Was gehört in eine Geltendmachung hinein?**

Mindestinhalt einer Geltendmachung sind

* die Bezeichnung des Anspruchs, der geltend gemacht wird und
* die Aufforderung an den Arbeitgeber, diesen Anspruch zu erfüllen.

Eine detaillierte Bezifferung der Ansprüche ist hingegen nicht erforderlich.

**Was kann ich tun, wenn der Arbeitgeber dennoch die Erfüllung meiner Ansprüche ablehnt?**

Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, gerichtlich prüfen zu lassen, ob die – aus ihrer Sicht – bestehenden Ansprüche tatsächlich bestehen und dort auch deren Erfüllung vom Arbeitgeber zu erwirken. Manchmal ist hierfür im Arbeitsvertrag eine weitere Frist verankert.

**Ich habe die rechtzeitige Geltendmachung verpasst. Was nun?**

Der Ablauf der Ausschluss- bzw. Verjährungsfristen führt regelmäßig zum Verfall bestehender Ansprüche. Eine Ausnahme kann es bei gesetzlichen Ansprüchen, z. B. aus dem Mindestlohngesetz, geben.

**Sprecht uns an! Wir helfen euch gern.**

**Der Personalrat**