



Personalratsinfo

Geltendmachung von Ansprüchen

Was ist zu tun, wenn bestehende Ansprüche nicht erfüllt werden?



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