

Fragen zum Gehalt

Bei schlechter Arbeitsleistung darf der Arbeitgeber das Gehalt kürzen.

Dies ist falsch. Zunächst besteht der Vergütungsanspruch ungemindert fort. Denn das Dienstleistungsrecht kennt anders als etwa das Kauf- oder Werkvertragsrecht keine Gewährleistungsregeln, eben weil kein Erfolg geschuldet ist. Somit ist eine Minderung der vereinbarten und geschuldeten Vergütung ebenso ausgeschlossen wie ein Anspruch des Arbeitgebers auf Nachbesserung. Dies folgt auch ausdrücklich aus § 326 Abs. 1 S. 2 BGB. Dies gilt jedoch nur im Falle der Schlechtleistung. Darunter sind die Fälle zu subsumieren, in denen der Arbeitnehmer zwar die ihm obliegende Arbeitsleistung erbringt, diese aber nicht der geforderten mittleren Art und Güte entsprechen. Dann liegt eine mangelhafte Arbeitsleistung.

Der Arbeitgeber darf das Gehalt auch in wirtschaftlich schlechten Zeiten kürzen, um das Fortbestehen des Unternehmens sicherzustellen.

Dies ist falsch. Die Vergütung kann nicht einseitig beliebig an die wirtschaftlich (schlechte) Lage des Arbeitgebers angepasst werden. Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber als Unternehmer das wirtschaftliche Risiko. Bedarf es zur Existenzsicherung einer Reduktion der Gehälter kann dies aber im Wege einer einvernehmlichen Vertragsänderung erfolgen. Ist der Arbeitnehmer dazu nicht bereit, kann der Arbeitgeber eine sog. Änderungskündigung in Betracht ziehen. Das BAG setzt hierbei allerdings voraus, dass die wirtschaftliche Lage des Unternehmens so schlecht ist, dass der Arbeitgeber ohne die angestrebte Senkung der Personalkosten Insolvenzantrag stellen müsste und die Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung gegenüber der sonst zu befürchtenden Betriebsschließung das mildere Mittel ist.

Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld hat der Arbeitnehmer nur dann, wenn es vertraglich vereinbart wurde.

Das ist richtig. Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubs- und/ oder Weihnachtsgeld (auch sog. 13. Gehalt). Allerdings kann sich aus Tarifverträgen und/ oder Betriebsvereinbarungen oder natürlich aus dem Arbeitsvertrag selbst ein Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers ergeben.

Überstunden müssen vom Arbeitgeber bezahlt werden.

Das kommt darauf an. Erbringt der Arbeitnehmer eine Leistung über seine individualvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bis zur Dauer der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit, so muss sich im Wege der Auslegung kollektivrechtlicher oder individualrechtlicher Vereinbarungen ergeben, inwieweit dem Arbeitnehmer Anspruch auf Überstundenvergütung zusteht. Fehlt eine solche Regelung, folgt ein Anspruch auf Überstundenvergütung u. U. aus § 612 Abs. 1 BGB. Ein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung von Überstundenzuschlägen besteht dagegen nicht.

Viele Arbeitsverträge sehen eine Pauschalabgeltung von Überstunden vor, ob diese im Einzelfall aber wirksam sind, ist oft fraglich. Denn eine generelle Abgeltung für alle Überstunden ist in der Regel unzulässig.

Auf der anderen Seite haben Arbeitnehmer das praktische Problem, in einem Streitfall die Überstunden konkret benennen und belegen zu können sowie die Tatsache, dass der Arbeitgeber die Überstunden angeordnet bzw. gebilligt hat.

Das letzte Weihnachtsgeld muss bei einer Kündigung des Arbeitnehmers zurückgezahlt werden.

Das kommt darauf an. Ist einzel- oder kollektivvertraglich etwas zur Rückzahlung vereinbart, kann eine Rückzahlung im Einzelfall grundsätzlich in Betracht kommen und zulässig sein. Ohne vertragliche Regelung hingegen ist eine Rückforderung durch den Arbeitgeber grundsätzlich nicht möglich.

Die Regelung zur Rückzahlung ist nur dann wirksam, wenn sie keine unzumutbare Kündigungserschwerung darstellt. Das heißt, wenn der Arbeitnehmer nicht unzulässig lange an den Arbeitsvertrag gebunden wird. Bei Klein Gratifikationen bis EUR 500,00 ist eine Rückzahlung generell unwirksam. Bei Gratifikationen bis zu einem Monatsgehalt ist eine Bindungsfrist bis 31.03. des Folgejahres zulässig. Beträgt die Gratifikation ein Monatsgehalt und mehr, ist eine Bindung bis zum 30.06. des Folgejahres zulässig.

Minijobber haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Das ist falsch. Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer, § 2 Abs. 2 TzBfG, mit allen Arbeitnehmer-Rechten und dürfen arbeitsrechtlich nicht anders als andere Arbeitnehmer behandelt werden. Wie jeder andere Arbeitnehmer haben Minijobber Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen, betriebsübliche Einmalzahlungen und Sozialleistungen usw.