

Hinweisblatt bei Zahlungsforderungen

Dieses Merkblatt dient nur der allgemeinen Information und soll einen ersten Überblick vermitteln. Es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.

Fälligkeit

Um eine Zahlungsklage erfolgreich erheben zu können, muss der Anspruch fällig und in der Regel **beziffert** sein.

Die Fälligkeit ergibt sich entweder aus gesetzlicher Regelung (z.B. § 614 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB, meist am Monatsende) oder vertraglicher Vereinbarung oder einem anwendbaren Tarifvertrag (z. B. zum 15. des Folgemonats).

Geltendmachung

Hat der Arbeitgeber versehentlich oder absichtlich die Zahlung trotz Fälligkeit nicht geleistet, ist es ratsam, zunächst ein außergerichtliches Aufforderungsschreiben zu schicken. Dieses Schreiben hat das Ziel, schnell und kostengünstig die offene Geldsumme zu erhalten.

Gerichtliche Geltendmachung

Wenn Ihr Arbeitgeber trotz des Aufforderungsschreibens Ihre offenen Ansprüche nicht erfüllt, können die Ansprüche insbesondere mit einer arbeitsgerichtlichen Klage geltend gemacht werden.

Berechnung der Klageforderung

Grundsätzlich ist es erforderlich, dass in der Klage die Höhe der Klageforderung und deren Zusammensetzung ersichtlich werden. Dabei muss auch deutlich werden, ob der Lohn als Brutto- oder als Nettobetrag verlangt wird. Es wird empfohlen, den Bruttolohn geltend zu machen. Ein Nettolohn ergibt sich eventuell aus einer Lohnabrechnung.

Nachfolgend sind für die am häufigsten vorkommenden Fälle Berechnungsbeispiele aufgeführt.

Vollständige bzw. anteilige Monatsvergütung bei Stundenlohnvereinbarung

Geleistete bzw. vereinbarte Arbeitsstunden x Stundenlohn = Monatsvergütung

Anteilige Vergütung bei einem vereinbarten Monatslohn

Wird die Vergütung nicht für den vollen Monat, sondern nur anteilig für einen kürzeren Zeitraum verlangt, so wird die anteilige Vergütung regelmäßig wie folgt berechnet:

Monatsverdienst : 30 Kalendertage = Tagesverdienst x anteilige Kalendertage

Urlaubsabgeltung

Die Berechnung der Tagesbruttovergütung eines Urlaubstages erfolgt auf Grundlage der letzten drei Monatsvergütungen, geteilt durch 65 Arbeitstage (oder 78 Werkstage bei einer Sechs-Tage-Arbeitswoche). Anschließend wird das Tagesbrutto mit den ausstehenden Urlaubstagen multipliziert:

Summe der letzten drei Bruttomonatsvergütungen : 65 Arbeitstage (bzw. 78 Werkstage) = Tagesverdienst x Anzahl der Urlaubstage

Überstunden

Die geleisteten Überstunden sind genau aufzulisten. Die Überstundenvergütung kann etwa wie folgt berechnet werden:

$$\text{Bruttomonatsgehalt} \times 3 \text{ Monate} : 13 \text{ Wochen} : \text{Anzahl der vereinbarten} \\ \text{Wochenarbeitsstunden} = \text{Bruttostundenlohn} \times \text{Anzahl der geleisteten Überstunden}$$

Begründung der Klageforderung

In jedem Fall muss die Klageforderung begründet werden, zum Beispiel als Vergütung für tatsächlich geleistete Arbeit, als Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder als Vergütung für Überstunden, die etwa vom Arbeitgeber verlangt oder geduldet wurden oder betriebsnotwendig waren.