



Merkblatt

Zahlungsforderungen

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

Um eine Zahlungsklage erfolgreich erheben zu können, muss ein fälliger Anspruch auf den Zahlungsbetrag bestehen. Die Fälligkeit ergibt sich entweder aus gesetzlicher Regelung oder vertraglicher Vereinbarung.

Wurde die Zahlung trotz Fälligkeit nicht geleistet, ist es ratsam, zunächst ein außergerichtliches Aufforderungsschreiben zu schicken.

Musterbrief eines Aufforderungsschreibens:

„An Firma ...

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit möchte ich meinen ausstehenden Lohn für die Zeit vom ... bis ... in Höhe von ... € brutto/netto geltend machen.

Bitte zahlen Sie den Betrag innerhalb von 10 Tagen auf folgende Kontoverbindung:

...

Sollte ich bis zum Ablauf der obigen Frist keine Zahlung von Ihnen erhalten, bin ich leider gezwungen, gerichtliche Schritte gegen Sie einzuleiten.

Datum und Unterschrift“

Wenn Ihr Arbeitgeber trotz des Aufforderungsschreibens Ihre offenen Ansprüche nicht erfüllt, können die Ansprüche im Wege des Mahnverfahrens oder des Klageverfahrens geltend gemacht werden. Bei ausschließlich finanziellen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis kann das arbeitsgerichtliche Mahnverfahren genutzt werden. Für die Geltendmachung im Klageverfahren können Sie z.B. die Vordrucke für Zahlungsklagen von den Internetseiten der Arbeitsgerichte verwenden. Diese müssen von Ihnen ausgefüllt und unterschrieben werden und postalisch bei dem zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden.

Verjährung/Verfallfristen

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) sieht bestimmte Verjährungsfristen vor. Danach sind Forderungen aus einem Arbeitsverhältnis verjährt, wenn sie nicht nach Ablauf von 3 Jahren gerichtlich geltend gemacht worden sind. Die Dreijahresfrist beginnt am 31.12. des Jahres der Anspruchsentstehung. Beispiel: Lohnansprüche aus Mai 2022 verjähren zum 31.12.2025.

Arbeitsrechtliche Ansprüche verfallen oft schneller! In nahezu allen Tarifverträgen und in manchen Arbeitsverträgen sind sehr kurze Verfallfristen enthalten. Danach verfallen grundsätzlich alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich geltend gemacht werden. Teilweise sehen Ausschlussfristen auch die zusätzliche Pflicht zur gerichtlichen Geltendmachung binnen einer weiteren Frist vor. Im eigenen Interesse sollten Sie Ihre Ansprüche stets innerhalb der Ausschlussfristen formgerecht geltend machen.

Häufig vorkommende Fälle (Berechnungsbeispiele):

Grundsätzlich ist es erforderlich, dass in der Klage die Höhe der Klageforderung und deren Zusammensetzung ersichtlich werden. Nachfolgend sind dazu für die am häufigsten vorkommenden Fälle entsprechende Berechnungsbeispiele aufgeführt.

Anteilige Monatsvergütung:

Die Monatsvergütung ist, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats beendet wird, anteilig für den Monat zu berechnen.

Hierzu wird die normale Monatsvergütung durch die Anzahl der Arbeitstage in diesem Monat geteilt. Die sich ergebende Tagesvergütung ergibt multipliziert mit der Anzahl der gearbeiteten Tage die Monatsvergütung.

Monatsvergütung = volle Monatsvergütung (Brutto) : Arbeitstage im Monat x gearbeitete Tage

Urlaubsabgeltung:

Kann der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Die Urlaubsabgeltung kann erst gefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Urlaub nicht mehr genommen werden kann. Die Berechnung der Tagesbruttovergütung eines Urlaubstages erfolgt auf Grundlage der letzten drei Monatsvergütungen, geteilt durch die Arbeitstage in diesem Dreizehnwochenzeitraum. Anschließend wird das Tagesbrutto mit den ausstehenden Urlaubstagen multipliziert.

Tagesbrutto für 1 Urlaubstag = (3 x Monatsvergütung Brutto) : (13 x Arbeitstage pro Woche)

Überstunden

Zur Erhebung einer Klage ist eine genaue Aufstellung der von Ihnen geleisteten Überstunden erforderlich. Dem Gericht muss aufgezeigt werden, wie sich die Anzahl der Überstunden zusammensetzt und dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest genehmigt wurden.

Ist keine Stundenvergütung vereinbart, errechnet sich diese aus der Monatsvergütung, geteilt durch die Monatsarbeitsstunden. Sind Wochenarbeitsstunden vereinbart, so müssen diese, wie in der Formel, noch mit 4,33 multipliziert werden.

Stundenvergütung = Monatsvergütung Brutto : Monatsarbeitsstunden

oder

Stundenvergütung = Monatsvergütung Brutto : (4,33 x Wochenarbeitsstunden)