

# 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 **bezziffert** sein.

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

## Geltendmachung

Hat der Arbeitgeber die Zahlung trotz Fälligkeit nicht geleistet, kann es sinnvoll sein, zunächst ein außergerichtliches Aufforderungsschreiben zu schicken. Dieses Schreiben hat das Ziel, schnell und kostengünstig die offene Geldsumme zu erhalten.

## 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.

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 Bruttomonatsvergütungen, geteilt durch 65 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche (bzw. 78 Arbeitstage bei einer Sechs-Tage-Arbeitswoche, 52 Arbeitstage bei einer Vier-Tage-Arbeitswoche usw.). Anschließend wird das Tagesbrutto mit den ausstehenden Urlaubstagen multipliziert:

*Summe der letzten drei Bruttomonatsvergütungen : 65 Arbeitstage (bzw. 52, 78 Arbeitstage, etc.) = Tagesverdienst x Anzahl der Urlaubstage*

## **Überstunden**

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

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

## **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.