



# 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, welchem nichts entgegensteht. Die Fälligkeit ergibt sich entweder aus gesetzlicher Regelung oder vertraglicher Vereinbarung.

Hat der Schuldner 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.

### **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

### **ACHTUNG: Alle Ansprüche verjähren oder verfallen!**

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 zu laufen. Beispiel: Lohnansprüche aus Mai 2012 verjähren zum 31.12.2015.

**Arbeitsrechtliche Ansprüche verfallen oft schneller!** In nahezu allen Tarifverträgen und in manchen Arbeitsverträgen sind sehr kurze **Verfallfristen** enthalten. Danach verfallen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (also auch Lohnansprüche - sofern sie nicht Bestandteil einer Lohnabrechnung sind), 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. Die Fristen betragen in Tarifverträgen meistens einen Monat bis drei Monate. In von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsverträgen sind Ausschlussfristen von unter drei Monaten nicht zulässig. Im eigenen Interesse sollten Sie Ihre Ansprüche stets innerhalb der Ausschlussfristen formgerecht geltend

Wenn Ihre Arbeitgeberin oder 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, welches rein schriftlich mit Hilfe eines in Buchhandlungen erhältlichen Vordrucks und ohne eine Gerichtsverhandlung durchgeführt wird,

### **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.

$$\text{Vergütung} = \text{_____} \text{Arbeitstage bis Beendigung} \times \frac{\text{_____} \text{EUR regelmäßige Monatsvergütung}}{\text{_____} \text{Arbeitstage im letzten Monat}}$$

#### 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 auch beendet ist; der Urlaub also als bezahlte Freizeit nicht mehr gewährt 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.

$$\text{Tagesbrutto für 1 Urlaubstag} = \frac{3 \times \text{_____} \text{EUR Monatsvergütung}}{13 \text{ Wochen} \times \text{_____} \text{Arbeitstage in der Woche}}$$

#### Überstunden

Zur Erhebung einer Klage ist eine genaue Aufstellung der von Ihnen geleisteten Überstunden darzulegen. Dem Gericht muss aufgezeigt werden, wie sich die Anzahl der Überstunden zusammensetzt.

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.

$$\text{Stundenvergütung} = \frac{\text{_____} \text{EUR Monatsvergütung}}{4,33 \text{ Wochen} \times \text{_____} \text{Wochenstunden}}$$