



## *Vergütungsanspruch*

### Anspruchsgrundlage

Jede juristische Prüfung der Frage, ob eine Partei von einer anderen etwas verlangen kann, sucht zunächst nach der zu Grunde liegenden Norm, aus der der Anspruch hergeleitet werden kann. Dies ist die so genannte Anspruchsgrundlage. Hier kommen folgende in Betracht:

#### **1. Arbeitsvertrag**

In der Regel wird die Höhe der Vergütung des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag definiert sein, und zwar die Höhe des monatlichen Gehaltes, Gratifikationen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld), Provisionen, Tantiemen etc.. Ein Arbeitsvertrag kann durchaus auch mündlich abgeschlossen werden und entsprechende rechtliche Wirkung entfalten. Einzelheiten zu diesem Thema lesen Sie bitte unter dem Stichwort "Arbeitsvertrag" oder bei "Gratifikationen".

#### **2. Gesetzliche Regelung**

Haben die Vertragsparteien zwar einen Arbeitsvertrag geschlossen, aber die Höhe der Vergütung nicht vereinbart (vergessen, nicht dokumentiert oder nicht beweisbar), schuldet der Arbeitgeber jedenfalls die Zahlung der üblichen Vergütung, § 612 BGB.

#### **3. Sonstige Anspruchsgrundlagen**

##### **Anspruchsgrundlage kann auch sein**

- ein "Tarifvertrag",
- eine "Betriebsvereinbarung",
- eine "betriebliche Übung" bzw.
- der " Gleichbehandlungsgrundsatz" (bitte jeweils dort nachlesen).

### Weitere Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Vergütung

Bitte lesen Sie nach unter folgenden Stichworten:

"Vergütung ohne Arbeitsleistung"

"Arbeitgeber im Zahlungsverzug"

"Verjährung von Vergütungsansprüchen"

"Ausschlussfristen/Verfallfristen/Verwirkung"