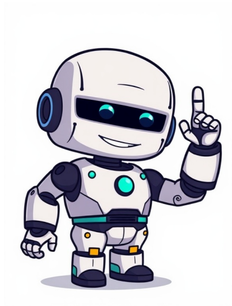
Click Here



Berechnung Urlaubsentgelt Sicherheitsgewerbe Guten Tag, Folgende Frage angenommen eine Person Arbeitet im Sicherheitsgewerbe und war jetzt 3 Wochen im Urlaub einen Monat davor war sie leider mit Corona erkrankt. Und jetzt bekommt sie Ihre Gehaltsabrechnung und ist schockiert. Bei der Abrechnung hat der AG die Arbeitsstunden per Durchschnitt berechnet. Also gemäß Referenzprinzip. Dabei haben sie aber den Divisor angewendet ohne die Krank bzw. Urlaubstage heraus zu rechnen. Was zur Folge hat das sie lange nicht den Stundenlohn bekommen hat der ihr eigentlich zusteht ca. 600 euro weniger. Nach ihrer recherche im Internet hat sie gelesen laut BAG Urteil muss der Divisor um die Anzahl der Urlaubs- und Krankentage reduziert werden. aa) Die in § 8 Abs. 1.2. METV vorgegebene Berechnungsweise stellt allein auf die individuell ermittelten kalendertäglichen Arbeitszeiten im Referenzzeitraum ab, dh. es muss anhand der konkreten individuellen Daten auf mathematisch korrektem Weg ein Durchschnitt als Dividend ermittelt werden. Da bezahlte Ausfallzeiten im Referenzzeitraum nicht als „Arbeitszeit" berücksichtigt werden, haben diese Zeiten keinen Einfluss auf die Berechnung des Dividenden. Wird allerdings der Divisor 182 nicht ebenfalls um die Anzahl der bezahlten Ausfallzeiten vermindert, würde sich dies stets negativ auf die Höhe der Entgeltfortzahlung auswirken. Ein Arbeitnehmer, der im Referenzzeitraum fünf Monate lang durchschnittlich 180 Stunden gearbeitet und einen Monat Urlaub hatte, würde im Krankheitsfall so gestellt, als hätte er durchschnittlich nur 150 Stunden im Monat gearbeitet. 21 bb) Dies macht deutlich, dass der Durchschnittswert verfälscht wird, wenn die bezahlten Ausfallzeiten nur bei der Berechnung des Dividenden, nicht aber auch beim Divisor berücksichtigt werden. Ein solches Ergebnis widerspräche nicht nur den Grundregeln der Arithmetik, sondern auch dem Zweck des § 8 Abs. 1.2. METV, kontinuierlich hohe Arbeitseinsätze im Rahmen der Entgeltfortzahlung zu honorieren. Daher muss auch der Divisor um die bezahlten Ausfallzeiten verringert werden Dieses Urteil ist aus Baden Württemberg sie kommt jedoch aus Bayern und wenn sie in Ihren Manteltarifvertrag schaut steht dort: War der Arbeitnehmer im Berechnungszeitrum vom Betrieb abwesend, ohne dass dafür ein Lohnanspruch bestand, verkürzt sich der Divisor um die Zahl der Tage, an denen kein Lohnanspruch bestand. Wenn sie jetzt das Bundesurlaubsgesetz befragt sieht § 11 Urlaubsentgelt diese Regelung folgendes vor. (1) Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten. Also kommt sie zu dem Ergebnis das ihr AG ihr Kranken- sowie Urlaubsentgelt falsch bemessen hat da er den Divisor nicht um das unverschuldete Arbeitsversäumnis gekürzt hat. Und ein Arbeitsvertrag oder Manteltarifvertrag darf doch nur vom Gesetz abweichen wenn er zugunsten ihrerseits abweicht oder? Es kann sein das sie das komplett falsch interpretiert ihre Kollegen nehmen das schon seid Jahrzehnten so hin und machen aus diesem Grund an eigentlich freien Wochenende Urlaub damit sie in der Durchschnittsberechnung nicht schlechter dargestellt werden. Sie findet das darf doch nicht sein das ihr Urlaub und Krankheit später im Falle von Geldanspruch negativ angerechnet wird. Ist ja bei einer normalen Arbeitsstelle auch so das wenn man im Urlaub ist ganz normal seine 8 Stunden bezahlt bekommt, unabhängig ob man vorher schonmal im Urlaub oder Krank war. Vielen vielen Dank im vorraus. Mr_Mib Zeitzuschläge TVöD (© Digitalpress - Fotolia.com) Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst sieht vor, dass Arbeit zu besonders belastenden Stunden zusätzlich in Form von Zeitzuschlägen entlohnt wird. Dies ist beispielsweise bei Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit der Fall. Diese Art des Ausgleichs für Sonderformen der Arbeit ist in § 8 TVöD geregelt. Detaillierte Informationen über die Zeitzuschläge TVöD finden Sie im Folgenden. Wer zu besonders belastenden Stunden arbeitet, hat Anspruch auf Zeitzuschläge. § 8 Absatz 1 Satz 1 TVöD sagt dazu: „Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge.“ Was als Sonderform der Arbeit in diesem Sinne zu verstehen ist, wird durch Satz 2 näher erläutert. Demnach kann mit Zeitzuschlägen gerechnet werden bei: Überstunden Nachtarbeit Sonntagsarbeit Feiertagsarbeit Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr Die Zeitzuschläge in Form von Nachtarbeitszuschlag, Samstagszuschlag, Sonntagszuschlag u.ä. werden dabei meist als prozentualer Aufschlag zusätzlich zu dem Stundenentgelt gewährt. Beim Zusammentreffen verschiedener Zeitzuschläge, wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Dass Beschäftigte dazu verpflichtet sind, Sonntags-, Feiertags- Nachtdienste usw. zu leisten, ergibt sich aus § 6 Absatz 5 TVöD: „Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.“ Was indes unter Sonderformen der Arbeit wie Bereitschaftsdienst, Schichtarbeit, Wechselschichtarbeit, Nachtarbeit oder auch Rufbereitschaft zu verstehen ist, ist in § 7 TVöD geregelt. Dort können die genauen Definitionen nachgelesen werden. Zeitzuschläge TVöD - Tabelle 2019 - 2020 Erstmals erfolgte für Beschäftigte in Kommunen (VKA) die Anhebung der Tabellenwerte nicht linear, sondern vielmehr gesondert für jede Entgeltgruppe. Auf diese Weise ergab sich im Durchschnitt eine Anhebung von 3,19% zum 1. März 2018, zum 1. April 2019 liegt die Anhebung im Schnitt bei 3,09% und am 1. März 2020 bei 1,06%. Überdies hinaus erhalten die Entgeltgruppen 1 bis 6 eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro. TVöD VKA Gehaltstabelle - gültig vom 01.04.2019 - 29.02.2020 Entgeltgruppe Stufe 1 Stufe 2 Stufe 3 Stufe 4 Stufe 5 Stufe 6 E 15Ü - 5943.83 6588.41 7199.08 7606.22 7701.19 E 15 4788.35 5141.23 5481.38 6004.84 6517.61 6854.95 E 14 4335.98 4655.42 5025.89 5451.94 5950.88 6293.73 E 13 3996.72 4335.42 4685.32 5093.03 5586.51 5842.91 E 12 3582.23 3956.45 4407.89 4890.86 5465.08 5734.95 E 11 3457.10 3803.91 4119.43 4477.63 4972.55 5242.43 E 10 3331.93 3613.93 3915.01 4238.32 4628.44 4749.89 E 9c 3233.21 3480.40 3750.80 4026.59 4337.53 4545.92 E 9b 3020.16 3258.72 3403.99 3824.85 4085.40 4370.07 E 9a 2926.82 3133.75 3324.85 3748.35 3843.43 4086.04 E 8 2769.15 2971.27 3102.32 3231.30 3370.30 3439.92 E 7 2598.38 2822.59 2958.18 3089.21 3209.21 3279.17 E 6 2549.58 2739.94 2866.46 2990.93 3107.94 3173.47 E 5 2445.99 2630.06 2748.57 2873.03 2985.28 3045.87 E 4 2329.99 2514.19 2663.27 2755.21 2847.13 2900.97 E 3 2293.39 2488.41 2537.24 2642.50 2721.49 2793.85 E 2Ü 2148.83 2368.88 2447.93 2553.33 2625.77 2730.08 E 2 2122.60 2316.97 2366.14 2432.35 2577.86 2730.08 E 1 - 1903.09 1935.39 1975.78 2013.43 2110.33 Zeitzuschläge berechnen Wie hoch die Zeitzuschläge ausfallen, wird ebenfalls in § 8 Tvöd genannt: „Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde a) für Überstunden in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v.H. in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v.H. b) für Nachtarbeit 20 v.H. c) für Sonntagsarbeit 25 v.H. d) bei Feiertagsarbeit – ohne Freizeitausgleich 135 v.H. - mit Freizeitausgleich 35 v.H. e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H. f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt 20 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.“ Es gilt zudem, dass Entgelt für Überstunden auch für die Überstunden gezahlt wird, die keine ganze Stunde ausmachen und es sich vielmehr um Teilstunden handelt. Es ist nicht erlaubt, solche Teilstunden auf- oder abzurunden oder diese zu ignorieren und wegfallen zu lassen. Der Arbeitgeber kann das Entgelt für die Teilstunden auszahlen. Es besteht aber auch die Möglichkeit, die angefallenen Stunden mehrerer Tage zusammenzurechnen und dann später das volle Überstundenentgelt für eine Stunde auszubezahlen. In § 8 Absatz 1 Satz 4 TVöD heißt es zudem: „Auf Wunsch der/des Beschäftigten können soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden.“ Diese Regelung lässt sich auch auf Überstunden als solche anwenden. Sind Zeitzuschläge steuerfrei? In bestimmtem Umfang sind Zeitzuschläge steuerfrei. Die rechtliche Grundlage hierfür bildet § 3b EStG: „Steuerfrei sind Zuschläge, dir für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden soweit sie 1. für Nachtarbeit 25 Prozent 2. vorbehaltlich der Nummern 3 und 4 für Sonntagsarbeit 50 Prozent 3. vorbehaltlich der Nummer 4 für Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen 125 Prozent 4. für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen.“ Nach § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) ist beispielsweise für Arbeit an Wochenfeiertagen bei Freizeitausgleich ein Zeitzuschlag von 35 Prozent, ohne Freizeitausgleich ein Zeitzuschlag von 135 Prozent vorgesehen. JuraForum.de-Tipp: Die Abgeltung eines Anspruchs auf Freizeitausgleich in bar ist in vollem Umfang steuerpflichtig! § 3b Absatz 3 EStG besagt zudem, dass, sollte die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen werden, ebenfalls bestimmte Konstellationen steuerfrei sind: „Wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird, gilt abweichend von den Absätzen 1 und 2 Folgendes: 1. Für Nachtarbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 Prozent, 2. als Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages.“ Zuschläge für die Nachtarbeit können mit denen für die Sonn- und Feiertagsarbeit addiert werden. Nicht addieren lassen sich jedoch Zuschläge für die Sonntagsarbeit und Zuschläge für die Feiertagsarbeit. Der Steuerfreibetrag nach § 3b EStG ist auf die Zahlung des Zuschlags neben dem laufenden Grundlohn ausgerichtet. Daher kann ein einheitliches Gehalt rechnerisch nicht in Grundlohn und Zuschläge aufgeteilt werden. JuraForum.de-Tipp: Weiterhin ist zu beachten, dass Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit nur dann lohnsteuerfrei sind, wenn es sich um tatsächlich geleistete Arbeit handelt. Zahlt der Arbeitgeber nach § 18 Mutterschutzgesetz Mutterschutzlohn und sind in diesem die genannten Zuschläge enthalten, unterliegen die Zuschläge somit der Lohnsteuerpflicht. Zeitzuschläge im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sind zusätzliche Entgelte, die Beschäftigte erhalten, wenn sie außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden. Es gibt verschiedene Arten von Zeitzuschlägen, die je nach Art der Tätigkeit und dem Zeitpunkt, zu dem sie ausgeführt werden, unterschiedlich hoch ausfallen können. Welche Arten von Zeitzuschlägen gibt es im TVöD? Im TVöD sind verschiedene Arten von Zeitzuschlägen geregelt. Dazu gehören insbesondere: Nachtzuschlag: Wenn Beschäftigte zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr arbeiten, erhalten sie einen Zuschlag von 20% auf ihr reguläres Entgelt. Feiertagszuschlag: Wenn Beschäftigte an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten, erhalten sie einen Zuschlag von 125% auf ihr reguläres Entgelt. Wenn sie an einem Feiertag nicht arbeiten, erhalten sie eine sogenannte Feiertagsvergütung in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 13 Wochen vor dem Feiertag. Sonntagszuschlag: Wenn Beschäftigte an einem Sonntag arbeiten, erhalten sie einen Zuschlag von 50% auf ihr reguläres Entgelt. Überstundenzuschlag: Wenn Beschäftigte mehr als die in ihrem Arbeitsvertrag vereinbarte Stundenzahl arbeiten, erhalten sie einen Zuschlag von 25% auf ihr reguläres Entgelt. Wie werden Zeitzuschläge im TVöD berechnet? Die Berechnung von Zeitzuschlägen im TVöD erfolgt auf Basis des regulären Entgelts. Der Zuschlag wird auf den jeweiligen Stundenlohn aufgeschlagen und dann mit der Anzahl der geleisteten Stunden multipliziert. Beispiel: Wenn ein Beschäftigter an einem Feiertag 8 Stunden arbeitet und einen Stundenlohn von 15 Euro hat, ergibt sich ein Feiertagszuschlag von 8 Stunden * 15 Euro * 125% = 150 Euro. Gibt es Ausnahmen von den Regelungen zu Zeitzuschlägen im TVöD? Im TVöD sind bestimmte Ausnahmen von den Regelungen zu Zeitzuschlägen vorgesehen. So kann beispielsweise bei Schichtarbeit eine andere Regelung zur Berechnung der Zuschläge vereinbart werden. Auch gibt es eine spezielle Regelung für den Fall, dass Beschäftigte an einem Feiertag aufgrund von Arbeitszeitkonten an einem anderen Tag arbeiten. Können Zeitzuschläge im TVöD durch andere Leistungen abgegolten werden? Nein, Zeitzuschläge im TVöD können nicht durch andere Leistungen abgegolten werden. Sie sind als zusätzliches Entgelt zu verstehen und können nicht durch Urlaub oder andere Vergünstigungen ersetzt werden. Gilt der Anspruch auf Zeitzuschläge im TVöD Grundsätzlich haben Beschäftigte im öffentlichen Dienst gemäß TVöD einen Anspruch auf Zeitzuschläge, wenn sie außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit tätig werden. Dies gilt insbesondere für Nacht-, Feiertags-, Sonntags- und Überstundenzuschläge. Allerdings gibt es auch Ausnahmen, bei denen der Anspruch auf Zeitzuschläge entfallen kann. Zum Beispiel kann bei Rufbereitschaft eine andere Regelung zur Vergütung vereinbart werden, oder bei Arbeitszeitkonten kann der Ausgleich durch Freizeit erfolgen. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass die genauen Regelungen zum Anspruch auf Zeitzuschläge im TVöD von verschiedenen Faktoren abhängen, wie der Art der Tätigkeit, der Arbeitszeitregelung und dem Tarifvertrag, der für die jeweilige Branche gilt. Daher ist es ratsam, im Einzelfall eine Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen, um sicherzustellen, dass alle Regelungen und Voraussetzungen erfüllt sind. Hallo, ich möchte folgende fiktive Situation zur Diskussion stellen: Angenommen ein Arbeitnehmer hat im Monat April insgesamt drei Tage Kurzarbeit gehabt, bei der vertraglich vereinbarten 40-Stunden-Woche müssen diese nun von Bruttoeinkommen angezogen werden und hierfür Kurzarbeitergeld berechnet werden. Weiter angenommen der Arbeitnehmer wäre Gehaltsempfänger, so das der Stundenlohn erst berechnet werden müsste. Strittig wäre nun, wie dieser berechnet werden müsste. Der Arbeitnehmer könnte der Meinung sein, dass das Bruttoeinkommen durch 173,33 geteilt werden müsste (40x13/3), der Arbeitgeber könnte aber der Meinung, die tatsächlichen Stunden aus April maßgeblich sind. Das wäre soweit auch nachvollziehbar, jedoch soll es Meinungen geben, dass Feiertage nicht für den Stundenlohn herangezogen werden und somit der Stundenlohn höher liegt als in der anderen Berechnung. Beispiel bei Bruttoeinkommen 5000 Euro: Berechnung pauschal 173,33 -> 28,85 Euro Berechnung tatsächlich April 2020 -> 28,41 Euro Berechnung tatsächlich April 2020 ohne 2 Feiertage -> 31,25 Euro Was ist nun richtig? AW: Berechnung Stundenlohn Warum sollten Feiertage bei der Berechnung des Stundensatzes herausgerechnet werden? Dann wären für einen Monat mit 20 Arbeitstagen, wovon 3 Feiertage abzuziehen wären (solche Konstellation ist denkbar), nur noch 17 AT anrechenbar, in anderen Monaten dafür 23 AT. Das hätte zur Folge, dass der Stundensatz bei 23 anrechenbar AT nur noch ca. 74% des Satzes im vorherigen Fall betragen würde. AW: Berechnung Stundenlohn Hallo @Soualmi Das mit den Feiertagen war mir auch nicht bekannt, unser Steuerbüro hat es mir aber auch bestätigt. Wenn es um KuG geht, sind Feiertage bei der AfA tatsächlich in der Ist- und Soll-Arbeitszeit mit einzuberechnen. Bei einer 40-Stunden-Woche sind für den 10. und 13.04. jeweils 8 Stunden zu verrechnen. Die Sollstunden betragen für den April bei einer 40-Stunden-Woche 176 Stunden (und nicht wie von mir ursprünglich angenommen 160). AW: Berechnung Stundenlohn Wenn es um KuG geht, sind Feiertage bei der AfA tatsächlich in der Ist- und Soll-Arbeitszeit mit einzuberechnen. Bei einer 40-Stunden-Woche sind für den 10. und 13.04. jeweils 8 Stunden zu verrechnen. Die Sollstunden betragen für den April bei einer 40-Stunden-Woche 176 Stunden (und nicht wie von mir ursprünglich angenommen 160). Gibt es hierfür eine offizielle Quelle? Es mag Arbeitgeber geben, die dies anders sehen. Gilt diese Regelung eigentlich auch für die Abgeltung von Überstunden, etc.? AW: Berechnung Stundenlohn Gibt es hierfür eine offizielle Quelle? Ja. Die Agentur für Arbeit. Diese wird den Mai-Antrag des AG zurückweisen, wenn er die Feiertage nicht in denn Soll-Stunden berücksichtigt hat. Ich verstehe um ehrlich zu sein aber auch nicht das Problem (ich habe mir ursprünglich nur den Beitrag von Soualmi durchgelesen. Ihren nicht). Der AN wird ja entlohnt. Diesen Lohn kriegt der AG halt nur nicht von der AfA per KuG erstattet, denn Der Arbeitnehmer hat für gesetzliche Feiertage keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, sondern Anspruch auf Feiertagslohn. Diese Auffassung beruft sich auf § 2 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz. Der Anspruch auf Vergütung entsteht in der Höhe, die der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall aufgrund des Feiertages hätte. Der Arbeitgeber muss damit Entgeltfortzahlung leisten in der Höhe des Kurzarbeitergeldes, das der Arbeitnehmer ohne den Feiertag erhalten hätte. Googlen Sie einfach mal nach kug+Feiertag+datev. Da gibt es Beispiele zur richtigen Berechnung. AW: Berechnung Stundenlohn Es geht hier um die korrekte Erfassung des soll- und ist-stunden und daraus resultierend um den Divisor, der dann maßgeblich für den abzurechnenden Tagessatz ist. In wie weit hilft Ihr Link zum Grundlohn jetzt weiter? Haben Sie sich die Datev Beispielrechnungen unter KuG mal angeschaut? AW: Berechnung Stundenlohn Ein Monatsgehalt kann man schwer auf Stundenlohn umrechnen, da die Soll-Stunden schwanken. AW: Berechnung Stundenlohn Ihr Engagement in Ehren Kosmo Politania. Ich finde es nicht fair, das Thema des TS mit solch halbgarem Wissen auf Abwege zu führen. Es ist mehr als offensichtlich, dass Sie mit der Materie in der Praxis nie in Berührung gekommen sind. Um ehrlich zu sein bezweifle ich sogar sehr, dass Sie jemals so eine Abrechnung zumindest als Azubi oder Praktikant mal in den Händen gehalten haben. Dies ist nicht schlimm. Schlimm ist, einen ersthaft Fragenden mit seiner absoluten Unkenntnis bereichern zu wollen. Ich hoffe, dem TS mit dem Hinweis auf die Datev Beispielabrechnungen geholfen zu haben. Ansonsten auch mal nach den Fachlichen Hinweisen der AfA zum Thema kug+feiertagsabrechnung googlen. Da steht das auch drin, aber ohne Beispielrechnungen. Zuletzt bearbeitet: 27. Mai 2020 AW: Berechnung Stundenlohn Guten Abend, ich habe mir alle Links angesehen, sowohl Datev als auch die zur Berechnung des Grundlohns. Im Grunde sind die Angaben Für die Pauschale monatliche Berechnung identisch, 13/3 entspricht ja der 4,33. Feiertage werden bei der auf einen konkreten Monat bezogenen Sollstunden-Berechnung nicht explizit erwähnt, aber so wie ich das lese, werden die wie ein regulärer Arbeitstag einbezogen. Zur Aufklärung, es geht bei meiner nicht um die Vergütung von Feiertagen während der Kurzarbeit. Es geht um die Berechnung des Stundenlohns in einem konkreten Monat. Bezogen auf mein Beispiel nehme ich an, dass folgende Berechnungen korrekt wäre: Beispiel bei Bruttoeinkommen 5000 Euro: Berechnung pauschal 173,33 -> 28,85 Euro Berechnung tatsächlich April 2020 -> 28,41 Euro AW: Berechnung Stundenlohn Bei der Berechnung der Std. bei Monatslohn wird jeder Monat mit den selben Std. gerechnet. Oder willst du nach monatlich unterschiedlichen Arbeitstagen rechnen? Das würde ich gerne selbst wissen Das ist abhängig davon, wie der Arbeitgeber bei Gehaltskürzungen gemäß Stundenlohn auf Grund von Kurzarbeit rechnen muss. Entweder hat demnach der April 176 Stunden (22 Arbeitstage) oder 173,2/174 Stunden (pauschal). Wenn das grundsätzlich pauschal ist, dann sollte das nach meiner Auffassung auch für mein Beispiel gelten. In jedenfall sind nicht 160 Stunden auf Grund der Feiertage anzusetzen. AW: Berechnung Stundenlohn Jeden Monat hat man eine andere Zahl an Arbeitstagen. Das liegt an der Monatslänge, Wochenenden. Das Monatsgehalt bleibt gleich. dadurch lässt sich ein Stundenlohn eben nicht rausrechnen, da man trotz 40 Std Woche unterschiedliche Stunden Pro Monat arbeitet. AW: Berechnung Stundenlohn Ein Monatsgehalt kann man schwer auf Stundenlohn umrechnen, da die Soll-Stunden schwanken. Ein Monat hat eine feste Stundenzahl, da schwankt nichts. Jeden Monat hat man eine andere Zahl an Arbeitstagen. Das liegt an der Monatslänge, Wochenenden. Das Monatsgehalt bleibt gleich. dadurch lässt sich ein Stundenlohn eben nicht rausrechnen, da man trotz 40 Std Woche unterschiedliche Stunden Pro Monat arbeitet. Du beantwortest hier eine Frage, die niemand stellt. Selbstverständlich kann man ein Monatsgehalt in einen Stundenlohn umrechnen. Dieser ist dann halt von Monat zu Monat unterschiedlich. Interessiert aber niemand. Guck mal: (oder AW: Berechnung Stundenlohn Man erhält Gehalt für einen Monat. Die zu erbringende Stundenzahl im Monat schwankt. dadurch kann man das Gehalt nicht runterrechnen. Aus der Anzahl der Wochenarbeitszeit errechnet man die Soll Stunden im Monat. Je nach Wochenbeginn, Monatsende, Anzahl der Tagen schwankt somit das Stundensoll pro Monat. Das Monatsgehalt jedoch bleibt fix. Dadurch ist der Stundenlohn nicht gleichbleibend. AW: Berechnung Stundenlohn Man erhält Gehalt für einen Monat. Die zu erbringende Stundenzahl im Monat schwankt. dadurch kann man das Gehalt nicht runterrechnen. Hör doch endlich auf damit. Deine Aussage mal konkret: Man erhält Gehalt für Mai. Die zu erbringende Stundenzahl im Monat schwankt, dadurch kann man das Gehalt nicht runterrechnen . Im Mai schwankt keine Stundenzahl und man kann das Gehalt selbstverständlich auf einen Stundenlohn umrechnen. Das Monatsgehalt jedoch bleibt fix. Dadurch ist der Stundenlohn nicht gleichbleibend. Dass über mehrere Monate der umgerechnete Stundenlohn unterschiedlich ist, hab ich doch oben geschrieben. Und wo ist das Problem? Ist dem AN doch völlig egal, so lange er sein vertragliches Gehalt bekommt. Hier geht es doch nicht darum, dass der AN einen Stundenlohn bekommt, sondern dass das Gehalt für die Berechnung von KuG auf einen Stundenlohn umgerechnet wird. @ Kosmo Politania inhaltlich sind mir beide Quellen egal, ich wollte nur aufzeigen, dass die Umrechnung nix exotisches, sondern etwas völlig normales und anerkanntes ist. AW: Berechnung Stundenlohn Im Januar erhält man für 180 Stunden 2000 Euro Im Februar erhält man die 2000 Euro für 160 Stunden. durch das feste Monatsgehalt aber schwankende Stundenzahlen lässt sich eben kein fester Stundenlohn berechnen. Bzw. nur Monatsweise. Im Januar 12€ / Std im Februar 13€/ Std. AW: Berechnung Stundenlohn Hallo zusammen, da scheine ich ja eine interessante Diskussion angestoßen zu haben... Ich versuche das mal anders zu formulieren, losgelöst von Kurzarbeit. Der Arbeitgeber muss das Bruttoeinkommen, welches bei einer 40-Stunden-Woche 5.000 monatlich beträgt (Gehalt), um 24 Stunden (=3 Arbeitstage) kürzen. Da vertraglich kein Stundenlohn vereinbart ist, muss der AG diesen berechnen um das Gehalt zu kürzen, für welches dann KUG bezahlt wird. Möglicherweise ist das nicht zwingend eine Frage hinsichtlich KUG, da so etwas ja auch bei unbezahltem Urlaub oder Elternzeit vorkommt. AW: Berechnung Stundenlohn Ausgefallen sind nur insgesamt 3 Tage. Da es im April aber 2 Feiertage gab, darf nach meinem Verständnis das KuG nur für 1 Tag berechnet werden, bzw. bekommt man nur für 1 Tag KuG. Das wären dann 5000 Sollentgelt (Normallohn) 5000/30*27=4500 Istentgelt (Sollentgelt - 3 Tage Ausfall) Für die Kug Tabelle darf er aber nur 1 Tag Ausfall geltend machen, da er die beiden FT im Monat ja selbst bezahlen muss. So verstehe ich das, kenne mich damit aber absolut nicht aus. Wenn die Kurzarbeit nicht auf einen Feiertag fällt, dann sollte das Prozedere ohne Ausnahmen für den AG mit 5000/30*27=Ist-Entgelt sowie 5000/30*3=KUG laut KUG-Tabelle AW: Berechnung Stundenlohn Wie gesagt, da kenne ich mich nicht aus. Da wäre evtl. die Bundesagentur der Ansprechpartner. Wahnsinn! Das hätte eigentlich ihr erster und letzter Post zu diesem Thema sein dürfen! Jeder der sich halbwegs mit der Materie auskennt, hätte den TS darauf aufmerksam machen können und müssen, dass die Herausforderung hier nicht in der Berechnung des Stundenlohns liegt. Stattdessen schrotten Sie hier über fast 2 Seiten das Thema nur um zu resümieren, dass Sie keine Ahnung haben. Das ist sehr unfair und unsozial. Verdienstausfall bezeichnet den Einkommensverlust, der durch eine vorübergehende oder dauerhafte persönliche Beeinträchtigung infolge eines Ereignisses, wie z. B. eines Unfalls oder einer Krankheit, entsteht. Ein wichtiger Bereich, in dem der Verdienstausfall eine Rolle spielt, ist der Schadensersatzanspruch nach einem Unfall oder einer Verletzung, die auf das Verschulden einer anderen Person zurückzuführen ist. Nach § 249 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ist der Schädiger verpflichtet, den entstandenen Schaden zu ersetzen. Dazu gehört auch der Verdienstausfall des Geschädigten. Schadensersatzansprüche nach dem BGB Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie ein Verdienstausfall im Rahmen von Schadensersatzansprüchen geltend gemacht werden kann: Vermögensschaden: Der Verdienstausfall wird als Vermögensschaden betrachtet und kann daher als solcher geltend gemacht werden (§ 249 Abs. 1 BGB). Erwerbsschaden: Der entgangene Gewinn, der aufgrund des Ausfalls der Arbeitskraft entsteht, wird als Erwerbsschaden bezeichnet und kann ebenfalls geltend gemacht werden (§ 252 BGB). Haushaltsführungsschaden: Wenn die Haushaltsführung durch den Geschädigten aufgrund der Verletzung nicht mehr möglich ist und dafür Ersatzkräfte beschäftigen muss, kann der sogenannte Haushaltsführungsschaden gefordert werden (§ 843 BGB). Verdienstausfall und Lohnfortzahlung Neben einer Schadensersatzforderung kann der Verdienstausfall auch durch eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall abgedeckt werden. Arbeitnehmer haben nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) einen Anspruch auf Fortzahlung ihres Lohns für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit. Voraussetzungen für die Lohnfortzahlung Damit Arbeitnehmer einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein: Der Arbeitnehmer ist arbeitsunfähig aufgrund von Krankheit. Die Arbeitsunfähigkeit ist durch ein ärztliches Attest nachgewiesen. Der Arbeitnehmer hat seinen Arbeitgeber unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit informiert. Verdienstausfall und Sozialleistungen Wenn der Verdienstausfall länger als sechs Wochen andauert, können Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Sozialleistungen zur Sicherung ihres Einkommens beziehen. Dies kann beispielsweise Krankengeld, Erwerbsminderungsrente oder Hartz IV sein. Krankengeld Krankengeld wird von den gesetzlichen Krankenkassen gezahlt und ist gemäß § 44 Abs. 1 Sozialgesetzbuch V (SGB V) ein Ersatz für den entgangenen Lohn während der Arbeitsunfähigkeit. Der Anspruch auf Krankengeld besteht in der Regel ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit und richtet sich nach dem gemäß § 47 SGB V berechneten Regelentgelt. Erwerbsminderungsrente Wenn die Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung oder Behinderung länger als sechs Monate andauert und eine Reduzierung der Erwerbsfähigkeit vorliegt, kann ein Anspruch auf Erwerbsminderungsrente bestehen. Die Rentenhöhe richtet sich nach verschiedenen Faktoren wie dem bisherigen Verdienst, den geleisteten Beitragszeiten und dem Grad der Erwerbsminderung. Hartz IV Hartz IV oder Arbeitslosengeld II kann Personen zugestanden werden, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigener Kraft bestreiten können und daher auf die Hilfe des Staates angewiesen sind. Hierbei spielt der Grund für den Verdienstausfall (z. B. Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit) keine Rolle, sondern es zählen Bedürftigkeit und Erwerbsfähigkeit als grundsätzliche Voraussetzungen für einen Leistungsanspruch. Beispiel zum Verdienstausfall Ein Arbeitnehmer erleidet bei einem unverschuldeten Verkehrsunfall schwere Verletzungen, die eine dreimonatige Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben. Der Arbeitnehmer hat in den ersten sechs Wochen Anspruch auf Lohnfortzahlung durch seinen Arbeitgeber. Im Anschluss daran erhält er Krankengeld von seiner gesetzlichen Krankenkasse. Zudem hat der Arbeitnehmer gegen den Unfallverursacher einen Schadensersatzanspruch wegen des ihm entstandenen Verdienstausfalls. FAQ zum Verdienstausfall Was ist der Verdienstausfall? Der Verdienstausfall ist die Differenz zwischen dem tatsächlich erzielten Einkommen und dem Einkommen, das ohne einen bestimmten, meist erheblichen Ereignis erzielt worden wäre. In der Rechtsprechung ist der Verdienstausfall häufig ein Schadensersatzanspruch, der darauf abzielt, eine Person so zu stellen, als ob das schädigende Ereignis nicht eingetreten wäre. Wann kann ein Anspruch auf Verdienstausfall entstehen? Ein Anspruch auf Verdienstausfall kann in verschiedenen rechtlichen Konstellationen entstehen. Oftmals handelt es sich dabei um zivilrechtliche Ansprüche im Kontext von Verkehrsunfällen, Arbeitsunfällen, Arztfehlern oder sonstigen Schadensereignissen. Dabei muss der Verdienstausfall durch das schädigende Ereignis konkret entstanden sein und die Kausalität muss nachgewiesen werden. Auch im Bereich des Arbeitsrechts können bei Verletzung von Pflichten durch den Arbeitgeber Ansprüche auf Verdienstausfall geltend gemacht werden. Im öffentlichen Recht, insbesondere im Beamtenrecht, kann ein Anspruch auf Verdienstausfall entstehen, wenn eine Beamtin oder ein Beamter infolge eines Dienstunfalls vorübergehend oder dauerhaft in der Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit eingeschränkt oder verhindert ist. Wie wird der Verdienstausfall berechnet? Zur Berechnung des Verdienstausfalls wird zunächst ermittelt, wie hoch das Einkommen der betreffenden Person vor dem schädigenden Ereignis war. Dabei spielen das Arbeitsentgelt, etwaige Sonderzahlungen (z.B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld), Sachbezüge und tarifliche bzw. vertragliche Entgelterhöhungen eine Rolle. Anschließend wird das Einkommen ermittelt, das nach dem Ereignis tatsächlich erzielt wurde. Die Differenz beider Beträge stellt den Verdienstausfall dar. Die Berechnung kann je nach Situation und Umständen durchaus komplex sein, es ist daher oftmals ratsam, sich juristisch oder durch einen Sachverständigen beraten zu lassen. Welche Fristen sind bei der Geltendmachung von Verdienstausfall zu beachten? Bei der Geltendmachung von Ansprüchen auf Verdienstausfall sind grundsätzlich die regelmäßige zivilrechtliche Verjährungsfrist von drei Jahren gemäß § 195 BGB und die besonderen Verjährungsfristen für bestimmte Ansprüche, wie beispielsweise Schadensersatzansprüche aus einem Verkehrsunfall gemäß § 852 BGB, zu beachten. Die Fristen beginnen gemäß § 199 BGB mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger Kenntnis von den anspruchsbegründenden Umständen und der Person des Schuldners erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erlangen müssen. Im Öffentlichen Recht und im Arbeitsrecht gelten gegebenenfalls abweichende Fristen, die in den jeweiligen Gesetzen geregelt sind. Welche Voraussetzungen müssen für einen Anspruch auf Verdienstausfall erfüllt sein? Die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Verdienstausfall variieren je nach Rechtsgebiet und Umständen des Einzelfalls. Grundsätzlich müssen jedoch in der Regel folgende Voraussetzungen erfüllt sein: Schadensereignis (z.B. ein Verkehrsunfall), haftungsbegründende Kausalität (das Schadensereignis hat den Verdienstausfall verursacht), Rechtswidrigkeit (der Schädiger hat rechtswidrig gehandelt), Verschulden (der Schädiger hat den Schaden vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführt) und Schaden (die geschädigte Person hat einen konkreten Vermögensnachteil erlitten). Welche Nachweise sind für den Verdienstausfall erforderlich? Um einen Verdienstausfall geltend zu machen, müssen in der Regel folgende Unterlagen bzw. Nachweise vorgelegt werden: Ärztliche Bescheinigungen (z.B. Atteste, die die körperliche Beeinträchtigung bzw. Arbeitsunfähigkeit belegen), Lohn- oder Gehaltsabrechnungen (zur Ermittlung des bisherigen Einkommens), eine Stellungnahme des Arbeitgebers (zur Bestätigung des Verdienstausfalls oder etwaiger Lohnfortzahlungen) und gegebenenfalls weitere belegende Unterlagen (z.B. Gutachten, Zeugenaussagen). Was ist der Unterschied zwischen Verdienstausfall und Schmerzensgeld? Der Verdienstausfall ist ein Vermögensschaden, der dadurch entsteht, dass die geschädigte Person aufgrund des schädigenden Ereignisses ein geringeres Einkommen erzielt, als sie ohne das Ereignis erzielt hätte. Das Schmerzensgeld hingegen ist ein immaterieller Schadensersatzanspruch, der als Ausgleich oder Genugtuung für erlittene Schmerzen, Leiden oder Beeinträchtigungen der Lebensqualität dient und keinen unmittelbaren Bezug zum Einkommen hat. Beide Ansprüche können im Rahmen eines Schadensersatzprozesses getrennt voneinander geltend gemacht werden. Kann der Verdienstausfall auch bei Selbstständigen geltend gemacht werden? Ja, auch Selbstständige können einen Verdienstausfall geltend machen. Allerdings gestaltet sich die Ermittlung und Berechnung des Verdienstausfalls bei Selbstständigen oftmals schwieriger als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, da Einkommensschwankungen, Geschäftskosten, betriebliche Risiken und mögliche Vertretungsregelungen berücksichtigt werden müssen. In solchen Fällen kann es ratsam sein, juristischen Beistand zur Hilfe zu nehmen, um die genaue Höhe des Verdienstausfalls zu ermitteln. Urlaubsabgeltung nur beim Ausscheiden aus dem Betrieb. (© Murat-Subatli/ Fotolia.com) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf bezahlten Urlaub, sogenannten Erholungsurlaub, der – wie der Name vermuten lässt – dem Zweck der Erholung dienen soll. Geregelt wird dieser Erholungsurlaub gemäß dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), welches am 01. Januar 1963 in Kraft trat. Eine Auszahlung bzw. Urlaubsabgeltung in Geld ist nur bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitverhältnisses erlaubt. „Arbeitnehmer“ werden gemäß BUrlG alle Personen bezeichnet, die im Sinne des Gesetzes Arbeiter, Angestellte, geringfügig Beschäftigte, Aushilfsbeschäftigte sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte sind. Abweichende Regelungen als Tarifurlaub oder aufgrund Vertrag Zu beachten ist, dass es von dem BUrlG abweichende Regelungen bezüglich des Erholungsurlaubs geben kann, beispielsweise durch Arbeits- oder Tarifverträge. Diese Regelungen, auch Tarifurlaub oft genannt, können sowohl günstiger als auch ungünstiger für den Arbeitnehmer sein. Sollte es der Fall sein, dass diese sich ungünstig für den Arbeitnehmer auswirken, ist zu beachten, dass sie nur Gültigkeit haben, wenn es sich um Schlechterstellungen anhand von tariflichen Grundlagen handelt. Eine Verringerung des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanspruchs auf Erholungsurlaub ist hingegen nicht zulässig. Im Gegenzug dazu sind Regelungen, die für den Arbeitnehmer günstig sind, generell gestattet. Diese können beispielsweise in Form von mehr Urlaubstagen pro Kalenderjahr auftreten, als es der Gesetzgeber vorschreibt. Tarifurlaub beim TVöD: Bei dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) wurde aufgrund des Urteils des BAG vom 20.03.2012, AZ: AZR 529/10 am 01.04.2014 die bis dahin geltende Urlaubsregelung neu gefasst. Die Staffelung der Urlaubstage nach Altersgrenzen wurde aufgegeben und nunmehr erhalten alle Vollzeit-Beschäftigten bei einer 5-Tage-Woche einen einheitlichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen pro Kalenderjahr (vgl. § 26 TVöD n.F.). Gesetzliche Regelungen des Erholungsurlaubs Die Dauer des gesetzlich vorgeschriebenen Erholungsurlaubs beträgt gemäß § 3 BUrlG jährlich mindestens 24 Werktage, zu denen alle Kalendertage zählen, die keine Sonn- oder Feiertage sind. Dementsprechend wird also bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs von einer 6-Tage-Woche ausgegangen, wobei es unerheblich ist, wie viele Stunden der Arbeitnehmer an seinen Arbeitstagen gearbeitet hat. Arbeitnehmer, die nur Teilzeitbeschäftigte sind, haben Anspruch auf weniger kalendertage Urlaub. Im BUrlG ist der Urlaubsanspruch wie folgt festgelegt: 6-Tage-Woche: 24 Urlaubstage 5-Tage-Woche: 20 Urlaubstage 4-Tage-Woche: 16 Urlaubstage 3-Tage-Woche: 12 Urlaubstage 2-Tage-Woche: 8 Urlaubstage 1-Tag-Woche: 4 Urlaubstage Somit ergibt sich in allen Fällen ein jährlicher Erholungsurlaub von vier Wochen. Teilurlaub Doch nicht automatisch mit dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer gleich seinen vollen Urlaubsanspruch: erst, wenn er sechs Monate hintereinander in einem Betrieb beschäftigt ist, steht ihm dieser Anspruch zu. Ist dies nicht der Fall, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf sogenannten Teilurlaub, der gemäß § 5 BUrlG geregelt wird: „(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt; b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet; c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. (2) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. (3) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Buchstabe c bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.“ Urlaubsabgeltung In der Praxis kann es immer wieder geschehen, dass der Arbeitnehmer daran gehindert worden ist, seinen Erholungsurlaub zu nehmen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn er aus betrieblichen Gründen (Personalmangel, viele Aufträge, langwierige Krankheit eines Kollegen etc.) durcharbeiten musste. Grundsätzlich ist es so, dass der Urlaub während eines laufenden Kalenderjahres genommen werden muss; ist dies nicht geschehen, verfällt er. Doch wenn betriebliche – oder in der Person des Arbeitnehmers liegende wichtige – Gründe vorliegen, kann der Urlaub in das folgende Kalenderjahr übertragen werden, muss aber bis zum 31. März abgegolten werden – danach ist er endgültig verfallen. So besteht beispielsweise weiterhin der Anspruch auf Jahresurlaub, der aufgrund einer Krankheit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte [EuGH, 20.01.2009, C-350/06, C-520/06]. Eine finanzielle Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs ist gemäß des BUrlG nicht gestattet, selbst wenn eine solche Regelung vertraglich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart worden ist [EuGH, 06.04.2006, C-124/05]. Eine Ausnahme besteht jedoch gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: „Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.“ Dieser Abgeltungsanspruch entsteht erst in dem Moment, in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Damit überhaupt ein Anspruch auf Abgeltung gegeben ist, muss die Voraussetzung erfüllt sein, dass der Arbeitnehmer den Urlaub noch nehmen könnte, wenn das Arbeitsverhältnis weiterhin bestehen würde. Stirbt ein Arbeitnehmer, so kommt eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs dementsprechend nicht in Betracht [BArbG, 20.09.2011, 9 AZR 416/10]. Diese Urlaubsabgeltung ist als eine Auszahlung des Urlaubs zu interpretieren, wobei es sich dabei um das sogenannte „Urlaubsentgelt“ handelt, also um die Fortzahlung des Lohns beziehungsweise Gehalts während des Urlaubs (nicht zu verwechseln mit dem „Urlaubsgeld“, welches eine betriebliche Sonderzahlung aufgrund eines Arbeits- oder Tarifvertrages darstellt, die zusätzlich zum Urlaubsentgelt geleistet wird). Berechnung des Urlaubsentgelts Wie hoch der Urlaubsabgeltungsanspruch individuell ist, wird anhand des Urlaubsentgeltes berechnet, da die Urlaubsvergütung dieselbe ist, die der Arbeitnehmer bei einem Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte. Die individuelle Höhe des Urlaubsentgeltes wird gemäß § 11 BUrlG bestimmt: „Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.“ Berechnet wird das Urlaubsentgelt sowie der Abgeltungsanspruch nach einer einfachen Formel: Gesamtverdienst in 13 Wochen x Anzahl der Urlaubstage : Anzahl der Arbeitstage. Wenn ein Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt ist, bleiben seine Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs bestehen [BArbG, 24.03.2009, 9 AZR 983/07]. Bei langjährigen Krankheiten jedoch ist eine Begrenzung des Übertragungszeitraums auf 15 Monate zulässig, so dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch nicht mehr unendlich lange sammeln kann [LArbG Hamm, 22.03.2012, 16 Sa 1176/09]. Ansprüche auf Urlaubsabgeltung entstehen grundsätzlich auch bei Arbeitsunfähigkeit, wobei diese spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen. Dieser Abgeltungsanspruch bleibt auch dann bestehen, wenn der Arbeitnehmer noch nicht wieder arbeitsfähig ist, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Befinden sich Arbeitnehmer in Elternzeit, so haben sie weder Urlaubsansprüche noch Ansprüche auf Urlaubsabgeltung [LArbG Niedersachsen, 16.11.2010, 3 Sa 1288/10]. Bei einer fristlosen Kündigung seitens des Arbeitgebers sind die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers abzugelten [AG Hamburg, 26.04.2004, 21 Ca 658/03]. FAQ - Urlaubsabgeltung Was versteht man unter Urlaubsabgeltung? Urlaubsabgeltung bezeichnet den Anspruch eines Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen Urlaub. Wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm eine Abgeltung zu zahlen. Die Urlaubsabgeltung ist im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in § 7 Absatz 4 geregelt. Danach hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abgeltung des ihm zustehenden Urlaubs, wenn das Arbeitsverhältnis endet und er den Urlaub nicht mehr nehmen kann. Wann entsteht der Anspruch auf Urlaubsabgeltung? Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer nicht in der Lage war, seinen gesamten Urlaub zu nehmen. Hierbei spielt es keine Rolle, ob das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder durch einen Tod des Arbeitnehmers beendet wird. Der Arbeitnehmer sollte jedoch darauf achten, dass er rechtzeitig vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinen Urlaub beantragt und gewährt bekommt. Andernfalls kann der Arbeitgeber argumentieren, dass der Arbeitnehmer den Urlaub hätte nehmen können und somit kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht. Wie wird die Höhe der Urlaubsabgeltung berechnet? Die Höhe der Urlaubsabgeltung richtet sich nach dem Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt gemäß § 3 Absatz 1 BUrlG 24 Werktage im Jahr. Bei einer 6-Tage-Woche entspricht das vier Wochen Urlaub. Die Höhe der Urlaubsabgeltung berechnet sich nach dem Bruttogehalt des Arbeitnehmers. Maßgeblich ist das durchschnittliche Gehalt der letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dabei werden auch Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld berücksichtigt. Wie lange kann der Anspruch auf Urlaubsabgeltung geltend gemacht werden? Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung verfällt gemäß § 7 Absatz 3 BUrlG am 31. März des Folgejahres. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres nehmen muss, um einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung zu vermeiden. Wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht bis zu diesem Datum nehmen konnte, sollte er seinen Arbeitgeber auffordern, ihm den Urlaub zu gewähren. Wenn der Arbeitgeber den Urlaub dennoch nicht gewährt, hat der Arbeitnehmer bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Zeit, seinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung geltend zu machen. Kann der Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch eine Abfindung abgegolten werden? Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung kann nicht durch eine Abfindung abgegolten werden. Die Urlaubsabgeltung ist eine eigenständige Anspruchsgrundlage, die sich aus dem Bundesurlaubsgesetz ergibt. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs durch eine Abfindung würde den Zweck des Urlaubs unterlaufen, nämlich dem Arbeitnehmer Erholung zu verschaffen. Allerdings kann es bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einer Abfindung kommen, die auch den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers mit einschließt. In diesem Fall wird die Abfindung in der Regel aufgeteilt, wobei ein Teil der Abfindung den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers abdeckt und ein anderer Teil als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes dient. Kann Urlaub, der über dem Mindesturlaub liegt ausgezahlt werden? Dazu gibt es keine gesetzliche Regelung. In der Praxis wird oft bei Urlaub, der über dem gesetzlichen Mindesturlaub liegt, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, dass er ausgezahlt wird. Allerdings darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht einseitig verpflichten, seinen tariflichen oder vertraglichen Urlaub auszahlen zu lassen. Es bedarf hierbei einer ausdrücklichen Vereinbarung zwischen den Parteien. Es gibt jedoch keine konkrete Entscheidung eines Arbeitsgerichts zu diesem Thema, die generell besagt, dass Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht, immer ausgezahlt werden kann. Daher geht man hier als Arbeitgeber ein gewisses Risiko in der Form ein, dass die Urlaubtage trotz Zahlung noch einfordert werden könnten. Es ist auch wichtig zu beachten, dass Urlaub grundsätzlich dem Zweck dient, dem Arbeitnehmer eine Erholungszeit zu gewährleisten. Wenn ein Arbeitgeber Urlaub in großem Umfang auszahlt, anstatt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, sich zu erholen, kann dies als Verletzung des Arbeitszeitgesetzes und des Bundesurlaubsgesetzes angesehen werden. Überstunden richtig berechnen mit der Überstundenberechnung von JuraForum.de. (© Elnur/ Fotolia.com) Wer Überstunden leistet, hat Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung. Dieser Grundsatz steht in § 612 BGB: „Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist“. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Einigung über die Bezahlung von Überstunden getroffen, ist der branchenübliche Satz zu zahlen. Arbeitnehmer, die sich geleistete Überstunden auszahlen lassen möchten, müssen vorher ihre Überstunden berechnen. Die Überstundenberechnung richtet sich nach der üblichen Entlohnung des Arbeitnehmers. Arbeitgeber entlohnen ihre Arbeitnehmer auf zwei Wegen: 1. Fester Stundenlohn; 2. Festes monatliches Gehalt, das nicht an Stunden gekoppelt ist. Wird ein festgelegter Bruttostundenlohn gezahlt, bildet er die Grundlage für die Berechnung von Überstunden. Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich – soweit vereinbart - einen Zuschlag. Ein solcher Zuschlag ist sehr oft im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag festgehalten. Überstunden berechnen - Festgehalt Arbeitnehmern, die ein festes monatliches Gehalt bekommen, stehen zwei Methoden zur Berechnung von Überstunden zur Auswahl. 1. Methode: Schritt 1: Berechnung des Stundenlohns Teilen Sie das monatliche Bruttogehalt durch 4,33 und anschließend durch die durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden. Formel: Bruttogehalt : 4,33 : durchschnittliche Wochenarbeitsstunden Ein Beispiel: Herr Palandt erhält einen Monatslohn von 4.000 Euro. Er leistet im Schnitt 160 Stunden pro Monat. Die Rechnung gliedert sich folgendermaßen auf: 4.000 Euro : 4,33 : 40 = 23,09 Euro Stundenlohn Schritt 2: Berechnung der zu vergütenden Überstunden Multiplizieren Sie Ihren durchschnittlichen Stundenlohn mit der geleisteten Mehrarbeit in Stunden. Ein Beispiel: Herr Palandt hat im vergangenen Monat statt 160 Stunden ganze 200 Stunden geleistet. Er muss nun seinen durchschnittlichen Stundenlohn in Höhe von 23,09 Euro mit 40 Überstunden multiplizieren. Dies summiert sich auf einen Betrag von 923,78 Euro. Diese Summe ist als Überstundenvergütung auszuzahlen. Beachten Sie, dass der Arbeitsvertrag eventuell Zuschläge für Überstunden vorsieht. Diese prozentualen Aufschläge sollten Sie keinesfalls vergessen! 2. Methode: Eine andere Methode zur Berechnung von Überstunden basiert auf der Anwendung der folgenden Formel. Formel: (Monatliches Bruttogehalt x 3) : 13 : Stunden pro Woche = Brutto-Stundenlohn Bei Herrn Palandt würde die Rechnung so aussehen: (4.000 Euro x 3) : 13 : 40 = 23,09 Euro Stundenlohn Welche der beiden Methoden Sie anwenden, ist egal. Denn sie kommen zum gleichen Ergebnis. Beachten Sie, dass Ihr Arbeitgeber die Möglichkeit hat, Überstunden mit einem Freizeitausgleich zu kompensieren. Excel Überstunden berechnen kostenlos Wir haben nach der 2. Methode für Sie eine kostenlose Excel zur Berechnung der Überstunden als Download erstellt: >> Überstunden berechnen Excel

- fopume
- what are the applications of trigonometry in different fields
- http://isystemlab.com/admin/ckfinder/userfiles/files/geforalu.pdf
- vomorubo

- types of informal assessments for math
- how to not get blocked on omegle
- surviving a borderline parent pdf