

Erforderliche Unterlagen für die Anmeldung eines Arbeitnehmers

- Personalfragebogen Voll- / Teilzeit bzw. Personalfragebogen Minijob / kurzfristige Beschäftigung (in Abhängigkeit von der Art des Beschäftigungsverhältnisses) - **vollständig ausgefüllt und von beiden Parteien unterschrieben**
- Arbeitsvertrag – **für jeden Arbeitnehmer schriftlich**
- Kopie des Sozialversicherungsausweises
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse (bei Voll- und Teilzeitkräften)
- ggf. Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht bis spätestens 6 Wochen nach Arbeitsbeginn, sonst gilt automatisch Rentenversicherungspflicht (bei Minijob)
- Kopie des Versicherungsscheins (bei privat Krankenversicherten)
- aktuelle Studienbescheinigung (bei Werkstudenten)
- Arbeitnehmerkontoauszug der SOKA-Bau (bei Baulohn)

ZUSÄTZLICH bei sofortmeldepflichtigen Branchen (Schaustellergewerbe, Gaststättengewerbe, Hotels, Pensionen, Baubetriebe, Speditions-, Transport- u. Logistikunternehmen, sämtliche Sparten der Personenbeförderung, Gebäudereiniger, Unternehmen der Fleischwirtschaft u. alle Unternehmen, die sich mit dem Auf- u. Abbau von Messen beschäftigen):

- Personalfragebogen für die Erstellung von Sofortmeldungen **spätestens am ersten Beschäftigungstag - vollständig ausgefüllt**

Erforderliche Unterlagen während des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses

- schriftliche Dokumentation jeder dauerhaften Änderung im Beschäftigungsverhältnis
- Stundenerfassung / Stundenaufzeichnung
- Urlaubsanträge

Mindestlohn und Tariflohn

Zum 01.01.2015 wurde erstmals ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt und seitdem stufenweise angepasst:

- ab dem 1. Januar 2017 gilt ein Mindestlohn von 8,84 € brutto je Zeitstunde
- ab dem 1. Januar 2019 wird der Mindestlohn voraussichtlich auf 9,19 € und
- ab dem 1. Januar 2020 auf voraussichtlich 9,35 € erhöht

Der Mindestlohn gilt bis auf einige wenige Ausnahmen für alle Arbeitnehmer!

Für viele Branchen gelten bestimmte Tarifverträge z.B. Baugewerbe, Gast- und Hotelgewerbe, Friseurhandwerk, Dachdeckerhandwerk, Metallhandwerk u.v.m. Auf folgender Internetseite können Sie alle betreffenden Branchen in Nordrhein-Westfalen einsehen: www.tarifregister.nrw.de

Arbeitgeber mit Tarifbindung sind verpflichtet, sich über die aktuellen Änderungen der jeweiligen Tarife zu informieren und diese bei der laufenden Lohnabrechnung zu berücksichtigen. Arbeitgeber ohne Tarifbindung haben die Tariflöhne ebenfalls zu beachten, soweit der für diese Branche gültige Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

WICHTIG: Die Lohnabrechnungen werden ausschließlich aufgrund der von Ihnen eingereichten Unterlagen und monatlichen Meldungen zu den jeweiligen Bruttoarbeitsentgelten und Arbeitsstunden erbracht. Bitte informieren Sie uns als lohnabrechnende Stelle daher möglichst umgehend über zu berücksichtigende Änderungen, damit Ihre Lohnabrechnungen korrekt erstellt werden können. **Die Prüfung, ob die arbeitsrechtlichen Bedingungen wie Tarifvertrag, Einzelarbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarungen sowie sonstige rechtliche Vorschriften erfüllt sind, ist nicht Gegenstand des uns erteilten Auftrages.**

Stundenaufzeichnung

Es gibt seitens des Gesetzgebers keine Vorgaben, mit welchen Hilfsmitteln die Dokumentation der Arbeitszeit zu erfolgen hat. So können diese Angaben z. B. in Papierform, elektronisch mit Hilfe von Excel oder auch über elektronische Zeiterfassungssysteme erfolgen. Auf Wunsch erhalten Sie von uns eine Kopiervorlage für eine Dokumentation. Eine ausfüllbare Excel-Tabelle für eine elektronische Dokumentation stellen wir Ihnen ebenfalls gerne z.B. per E-Mail zur Verfügung.

Klare Vorgaben des Gesetzgebers existieren jedoch hinsichtlich der aufzuzeichnenden Angaben:

A) Stundenaufzeichnung in sofortmeldepflichtigen Betrieben (s. o.) :

Nach § 17 Mindestlohngesetz **muss der Arbeitgeber** Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit **für alle Beschäftigten** inklusive der Urlaubs- und Krankheitsstunden festhalten.

Die Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit muss spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgt sein. Die Aufzeichnungen sind aufzubewahren.

Diese Aufzeichnungspflicht nach § 17 Abs.1 und Abs.2 Mindestlohngesetz entfällt,

- wenn der jeweilige Arbeitnehmer ein gleichbleibendes, regelmäßiges Monatsentgelt von über 2.958 Euro brutto erhält oder
- der betreffende Arbeitnehmer ein Gehalt von über 2.000 Euro brutto als gleichbleibendes Arbeitsentgelt bereits in den letzten 12 Monaten von dem gleichen Arbeitgeber erhalten hat.

B) Stundenaufzeichnung für Aushilfskräfte (Minijobber)

Arbeitgeber, die Minijobber beschäftigen, müssen deren Arbeitszeit ebenfalls dokumentieren.

Nach § 17 Mindestlohngesetz **muss der Arbeitgeber** Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit inklusive der Urlaubs- und Krankheitsstunden festhalten.

Die Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit muss spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgt sein. Die Aufzeichnungen sind dann für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren - beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

Sonstige Hinweise

Gleichstellung

Alle Arbeitnehmer (**Voll-, Teilzeit- und Aushilfskräfte**) sind gleich zu behandeln! Dies gilt insbesondere für

- Lohnfortzahlung bei Krankheit
- Lohnfortzahlung bei Schwangeren
- Lohnfortzahlung an Feiertagen
- Urlaubsanspruch
- Weihnachtsgeld/ Urlaubsgeld (Achtung bei Aushilfen mit 450,00€ Festlohn!)

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Alle Arbeitnehmer haben 4 Wochen nach Beschäftigungsbeginn (ohne Unterbrechung) einen Anspruch auf Lohnfortzahlung von 6 Wochen. Bei Krankheit in den ersten 4 Wochen nach Beschäftigungsbeginn besteht Anspruch auf Krankengeld.

- Bei Abrechnungen mit Stunden errechnet man für die Ermittlung der jeweils fortzuzahlenden Krankheitsstunden pro Krankheitstag die durchschnittliche Stundenzahl der letzten 13 Wochen vor Krankheitsbeginn.
- Bei variablen/ flexiblen Arbeitstagen ist die Entgeltfortzahlung nur für die Tage zu leisten, an denen der Arbeitnehmer ohne den Entgeltfortzahlungsgrund (Krankheit) tatsächlich gearbeitet hätte.

Sofern Sie umlagepflichtig sind (Beschäftigtenzahl regelmäßig kleiner 30), erhalten Sie für die Ausfallzeit je nach gewähltem Satz für die Umlage 1 50 bis 80% des fortgezählten Bruttolohns von der Krankenkasse Ihres Arbeitnehmers erstattet. Die für die Ausfallzeit von Aushilfen/ Minijobber zuständige Bundesknappschaft erstattet den fortgezählten Bruttolohn einheitlich mit 80%.

WICHTIG: Bei der Neuanlage von Krankenkassen unterstellen wir für die Umlage 1 grundsätzlich den allgemeinen Umlagen- / Erstattungssatz. Dies entspricht, je nach Satzung der Krankenkasse, durchschnittlich 1,80% Umlagen-Satz und 60% Erstattungssatz. Ein Wechsel des Umlagen-Satzes ist bei bereits angelegten Krankenkassen jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres möglich. Die Umlage- u. Erstattungssätze der Krankenkassen finden Sie auf deren Webseiten. **Wenn Sie einen anderen als den allgemeinen Umlagen- / Erstattungssatz wünschen, teilen Sie uns dies bitte schriftlich mit!**

Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft

A) Generelles Beschäftigungsverbot (auch Mutterschutzfrist genannt) - 6 Wochen vor und 8 (bei Mehrlingsgeburten 12) Wochen nach der Geburt des Kindes. Verkürzt sich die 6-Wochen-Frist aufgrund einer Frühgeburt oder einer vorzeitigen Entbindung, verlängert sich die Schutzzeit nach der Entbindung um die versäumten Tage.

- Mutterschaftsgeldzuschuss in Höhe des durchschnittlichen Nettoarbeitslohns der letzten 3 Monate. Grundsätzlich werden davon täglich 13,00 Euro von der gesetzlichen Krankenkasse übernommen. Sofern der tägliche Nettoarbeitslohn 13,00 Euro überschreitet, ist der Arbeitgeber zur Zahlung eines Arbeitgeber-zuschusses verpflichtet.
- Durch die Abführung der Umlage 2 hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf 100-prozentige Erstattung des Zuschusses durch die für die Arbeitnehmerin zuständige Krankenkasse. Bei der Beantragung der Zuschuss-Erstattung sind wir Ihnen gerne behilflich.

B) Arbeitsplatz- bzw. individuelles Beschäftigungsverbot (vor dem generellen Beschäftigungsverbot)

- Bei Vorlage eines individuellen Beschäftigungsverbot hat die Arbeitnehmerin bis zum Beginn des generellen Beschäftigungsverbot (s. A) Anspruch auf volle Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber.
- Durch die Abführung der Umlage 2 hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf 100-prozentige Erstattung des Zuschusses durch die für die Arbeitnehmerin zuständige Krankenkasse. Bei der Beantragung der Zuschuss-Erstattung sind wir Ihnen gerne behilflich.

Lohnfortzahlung bei Feiertagen

Alle Arbeitnehmer (Voll-, Teilzeit- und Aushilfskräfte) haben einen Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen.

- Bei Abrechnungen mit Stunden errechnet man für die Ermittlung der jeweils fortzuzahlenden Feiertagsstunden pro Feiertag die durchschnittliche Stundenzahl der letzten 13 Wochen vor dem Feiertag.
- Bei variablen / flexiblen Arbeitstagen ist die Entgeltfortzahlung nur für die Tage zu leisten, an denen der Arbeitnehmer ohne den Entgeltfortzahlungsgrund (Feiertag) tatsächlich gearbeitet hätte.

Urlaub

Soweit vertraglich bzw. tariflich nicht anders vereinbart, gilt der gesetzliche Urlaubsanspruch von 4 Wochen!

- Bei einer 6 Tage-Woche = 24 Tage pro Kalenderjahr (6 Tage x 4 Wochen = 24 Tage)
- Bei einer 5 Tage-Woche = 20 Tage pro Kalenderjahr (5 Tage x 4 Wochen = 20 Tage)
- Bei Abrechnungen nach Stunden oder variablen Arbeitstagen gilt: Urlaub wird nicht in Stunden ausgerechnet, sondern nach § 3 BUrlG in Urlaubstagen. Dabei gilt folgende Formel:
$$\frac{\text{(jährliche regelmäßige Urlaubstage} \times \text{tatsächliche Arbeitstage pro Woche)}}{\text{betriebsübliche Arbeitstage pro Woche}}$$

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes (§ 11 BurlG).

Aus § 5 BUrlG ergibt sich, dass für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs besteht. Nach § 4 BUrlG wird der volle Urlaubsanspruch (d.h. der gesamte Jahresurlaub) erstmalig fällig, wenn das Arbeitsverhältnis 6 Monate gedauert hat. Während der ersten sechs Monate besteht jeweils nur einen Anspruch auf den bereits anteilig erworbenen Jahresurlaub.

Urlaubsgeld / Weihnachtsgeld

Grundsätzlich besteht kein Rechtsanspruch auf ein zusätzliches Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld. Allerdings können entsprechende Regelungen im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder anderen betrieblichen Vereinbarungen zur Entstehung eines Anspruchs führen.

Wer die Sonderzahlung dagegen „freiwillig“ gewährt, muss sie allen Beschäftigten (auch den Minijobbern!) im Unternehmen zahlen. Soweit nicht anderweitig ausgeschlossen, können die freiwilligen Sonderzahlungen individuell angepasst und unterschiedlich berechnet werden, z.B. nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, Anzahl der Kinder, Familienstand, Erreichen von Zielvorgaben, Fehlzeiten, usw. .

Achtung bei Aushilfen mit 450,00€ Festlohn: Um die Jahresgrenze von 5.400,00€ nicht zu überschreiten, kann der Arbeitgeber die Höhe des Urlaubs-/Weihnachtsgelds auf das Jahr verteilen. Wenn das Weihnachtsgeld zum Beispiel 450,00€ betragen soll, dann erhält der Arbeitnehmer monatlich einen Anteil von 37,50 € Weihnachtsgeld und nur für die restlichen 412,50 € müssen die entsprechenden Stunden geleistet werden. Bei einem Stundenlohn von 10,00 € wären es 41,25 Stunden, die am Monatsende auf dem Stundenzettel stehen müssten.

Die aufgeführten Hinweise sollen Ihnen als allgemeine Information dienen. Eine weitergehende Prüfung und Beurteilung der uns gemeldeten Daten und eingereichten Unterlagen in arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ist durch uns nicht möglich, da wir hierzu nicht befugt sind. Bei ausführlicherem Informationsbedarf wenden Sie sich daher bitte an einen Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Arbeitgeber-Information zur Lohnabrechnung



Erforderliche Unterlagen für die Anmeldung eines Arbeitnehmers

- Personalfragebogen Voll- / Teilzeit bzw. Personalfragebogen Minijob / kurzfristige Beschäftigung (in Abhängigkeit von der Art des Beschäftigungsverhältnisses) - **vollständig ausgefüllt und von beiden Parteien unterschrieben**
- Arbeitsvertrag – **für jeden Arbeitnehmer schriftlich**
- Kopie des Sozialversicherungsausweises
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse (bei Voll- und Teilzeitkräften)
- ggf. Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht bis spätestens 6 Wochen nach Arbeitsbeginn, sonst gilt automatisch Rentenversicherungspflicht (bei Minijob)
- Kopie des Versicherungsscheins (bei privat Krankenversicherten)
- aktuelle Studienbescheinigung (bei Werkstudenten)
- Arbeitnehmerkontoauszug der SOKA-Bau (bei Baulohn)

ZUSÄTZLICH bei sofortmeldepflichtigen Branchen (Schaustellergewerbe, Gaststättengewerbe, Hotels, Pensionen, Baubetriebe, Speditions-, Transport- u. Logistikunternehmen, sämtliche Sparten der Personenbeförderung, Gebäudereiniger, Unternehmen der Fleischwirtschaft u. alle Unternehmen, die sich mit dem Auf- u. Abbau von Messen beschäftigen):

- Personalfragebogen für die Erstellung von Sofortmeldungen **spätestens am ersten Beschäftigungstag - vollständig ausgefüllt**

Erforderliche Unterlagen während des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses

- schriftliche Dokumentation jeder dauerhaften Änderung im Beschäftigungsverhältnis
- Stundenerfassung / Stundenaufzeichnung
- Urlaubsanträge

Mindestlohn und Tariflohn

Zum 01.01.2015 wurde erstmals ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt und seitdem stufenweise angepasst:

- ab dem 1. Januar 2017 gilt ein Mindestlohn von 8,84 € brutto je Zeitstunde
- ab dem 1. Januar 2019 wird der Mindestlohn voraussichtlich auf 9,19 € und
- ab dem 1. Januar 2020 auf voraussichtlich 9,35 € erhöht

Der Mindestlohn gilt bis auf einige wenige Ausnahmen für alle Arbeitnehmer!

Für viele Branchen gelten bestimmte Tarifverträge z.B. Baugewerbe, Gast- und Hotelgewerbe, Friseurhandwerk, Dachdeckerhandwerk, Metallhandwerk u.v.m. Auf folgender Internetseite können Sie alle betreffenden Branchen in Nordrhein-Westfalen einsehen: www.tarifregister.nrw.de

Arbeitgeber mit Tarifbindung sind verpflichtet, sich über die aktuellen Änderungen der jeweiligen Tarife zu informieren und diese bei der laufenden Lohnabrechnung zu berücksichtigen. Arbeitgeber ohne Tarifbindung haben die Tariflöhne ebenfalls zu beachten, soweit der für diese Branche gültige Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

WICHTIG: Die Lohnabrechnungen werden ausschließlich aufgrund der von Ihnen eingereichten Unterlagen und monatlichen Meldungen zu den jeweiligen Bruttoarbeitsentgelten und Arbeitsstunden erbracht. Bitte informieren Sie uns als lohnabrechnende Stelle daher möglichst umgehend über zu berücksichtigende Änderungen, damit Ihre Lohnabrechnungen korrekt erstellt werden können. **Die Prüfung, ob die arbeitsrechtlichen Bedingungen wie Tarifvertrag, Einzelarbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarungen sowie sonstige rechtliche Vorschriften erfüllt sind, ist nicht Gegenstand des uns erteilten Auftrages.**

Stundenaufzeichnung

Es gibt seitens des Gesetzgebers keine Vorgaben, mit welchen Hilfsmitteln die Dokumentation der Arbeitszeit zu erfolgen hat. So können diese Angaben z. B. in Papierform, elektronisch mit Hilfe von Excel oder auch über elektronische Zeiterfassungssysteme erfolgen. Auf Wunsch erhalten Sie von uns eine Kopiervorlage für eine Dokumentation. Eine ausfüllbare Excel-Tabelle für eine elektronische Dokumentation stellen wir Ihnen ebenfalls gerne z.B. per E-Mail zur Verfügung.

Klare Vorgaben des Gesetzgebers existieren jedoch hinsichtlich der aufzuzeichnenden Angaben:

A) Stundenaufzeichnung in sofortmeldepflichtigen Betrieben (s. o.) :

Nach § 17 Mindestlohngesetz **muss der Arbeitgeber** Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit **für alle Beschäftigten** inklusive der Urlaubs- und Krankheitsstunden festhalten.

Die Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit muss spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgt sein. Die Aufzeichnungen sind aufzubewahren.

Diese Aufzeichnungspflicht nach § 17 Abs.1 und Abs.2 Mindestlohngesetz entfällt,

- wenn der jeweilige Arbeitnehmer ein gleichbleibendes, regelmäßiges Monatsentgelt von über 2.958 Euro brutto erhält oder
- der betreffende Arbeitnehmer ein Gehalt von über 2.000 Euro brutto als gleichbleibendes Arbeitsentgelt bereits in den letzten 12 Monaten von dem gleichen Arbeitgeber erhalten hat.

B) Stundenaufzeichnung für Aushilfskräfte (Minijobber)

Arbeitgeber, die Minijobber beschäftigen, müssen deren Arbeitszeit ebenfalls dokumentieren.

Nach § 17 Mindestlohngesetz **muss der Arbeitgeber** Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit inklusive der Urlaubs- und Krankheitsstunden festhalten.

Die Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit muss spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgt sein. Die Aufzeichnungen sind dann für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren - beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

Sonstige Hinweise

Gleichstellung

Alle Arbeitnehmer (**Voll-, Teilzeit- und Aushilfskräfte**) sind gleich zu behandeln! Dies gilt insbesondere für

- Lohnfortzahlung bei Krankheit
- Lohnfortzahlung bei Schwangeren
- Lohnfortzahlung an Feiertagen
- Urlaubsanspruch
- Weihnachtsgeld/ Urlaubsgeld (Achtung bei Aushilfen mit 450,00€ Festlohn!)

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Alle Arbeitnehmer haben 4 Wochen nach Beschäftigungsbeginn (ohne Unterbrechung) einen Anspruch auf Lohnfortzahlung von 6 Wochen. Bei Krankheit in den ersten 4 Wochen nach Beschäftigungsbeginn besteht Anspruch auf Krankengeld.

- Bei Abrechnungen mit Stunden errechnet man für die Ermittlung der jeweils fortzuzahlenden Krankheitsstunden pro Krankheitstag die durchschnittliche Stundenzahl der letzten 13 Wochen vor Krankheitsbeginn.
- Bei variablen/ flexiblen Arbeitstagen ist die Entgeltfortzahlung nur für die Tage zu leisten, an denen der Arbeitnehmer ohne den Entgeltfortzahlungsgrund (Krankheit) tatsächlich gearbeitet hätte.

Sofern Sie umlagepflichtig sind (Beschäftigtenzahl regelmäßig kleiner 30), erhalten Sie für die Ausfallzeit je nach gewähltem Satz für die Umlage 1 50 bis 80% des fortgezählten Bruttolohns von der Krankenkasse Ihres Arbeitnehmers erstattet. Die für die Ausfallzeit von Aushilfen/ Minijobber zuständige Bundesknappschaft erstattet den fortgezählten Bruttolohn einheitlich mit 80%.

WICHTIG: Bei der Neuanlage von Krankenkassen unterstellen wir für die Umlage 1 grundsätzlich den allgemeinen Umlagen- / Erstattungssatz. Dies entspricht, je nach Satzung der Krankenkasse, durchschnittlich 1,80% Umlagen-Satz und 60% Erstattungssatz. Ein Wechsel des Umlagen-Satzes ist bei bereits angelegten Krankenkassen jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres möglich. Die Umlage- u. Erstattungssätze der Krankenkassen finden Sie auf deren Webseiten. **Wenn Sie einen anderen als den allgemeinen Umlagen- / Erstattungssatz wünschen, teilen Sie uns dies bitte schriftlich mit!**

Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft

A) Generelles Beschäftigungsverbot (auch Mutterschutzfrist genannt) - 6 Wochen vor und 8 (bei Mehrlingsgeburten 12) Wochen nach der Geburt des Kindes. Verkürzt sich die 6-Wochen-Frist aufgrund einer Frühgeburt oder einer vorzeitigen Entbindung, verlängert sich die Schutzzeit nach der Entbindung um die versäumten Tage.

- Mutterschaftsgeldzuschuss in Höhe des durchschnittlichen Nettoarbeitslohns der letzten 3 Monate. Grundsätzlich werden davon täglich 13,00 Euro von der gesetzlichen Krankenkasse übernommen. Sofern der tägliche Nettoarbeitslohn 13,00 Euro überschreitet, ist der Arbeitgeber zur Zahlung eines Arbeitgeber-zuschusses verpflichtet.
- Durch die Abführung der Umlage 2 hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf 100-prozentige Erstattung des Zuschusses durch die für die Arbeitnehmerin zuständige Krankenkasse. Bei der Beantragung der Zuschuss-Erstattung sind wir Ihnen gerne behilflich.

B) Arbeitsplatz- bzw. individuelles Beschäftigungsverbot (vor dem generellen Beschäftigungsverbot)

- Bei Vorlage eines individuellen Beschäftigungsverbot hat die Arbeitnehmerin bis zum Beginn des generellen Beschäftigungsverbot (s. A) Anspruch auf volle Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber.
- Durch die Abführung der Umlage 2 hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf 100-prozentige Erstattung des Zuschusses durch die für die Arbeitnehmerin zuständige Krankenkasse. Bei der Beantragung der Zuschuss-Erstattung sind wir Ihnen gerne behilflich.

Lohnfortzahlung bei Feiertagen

Alle Arbeitnehmer (Voll-, Teilzeit- und Aushilfskräfte) haben einen Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen.

- Bei Abrechnungen mit Stunden errechnet man für die Ermittlung der jeweils fortzuzahlenden Feiertagsstunden pro Feiertag die durchschnittliche Stundenzahl der letzten 13 Wochen vor dem Feiertag.
- Bei variablen / flexiblen Arbeitstagen ist die Entgeltfortzahlung nur für die Tage zu leisten, an denen der Arbeitnehmer ohne den Entgeltfortzahlungsgrund (Feiertag) tatsächlich gearbeitet hätte.

Urlaub

Soweit vertraglich bzw. tariflich nicht anders vereinbart, gilt der gesetzliche Urlaubsanspruch von 4 Wochen!

- Bei einer 6 Tage-Woche = 24 Tage pro Kalenderjahr (6 Tage x 4 Wochen = 24 Tage)
- Bei einer 5 Tage-Woche = 20 Tage pro Kalenderjahr (5 Tage x 4 Wochen = 20 Tage)
- Bei Abrechnungen nach Stunden oder variablen Arbeitstagen gilt: Urlaub wird nicht in Stunden ausgerechnet, sondern nach § 3 BUrlG in Urlaubstagen. Dabei gilt folgende Formel:

$$\frac{\text{(jährliche regelmäßige Urlaubstage} \times \text{tatsächliche Arbeitstage pro Woche)}}{\text{betriebsübliche Arbeitstage pro Woche}}$$

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes (§ 11 BurlG).

Aus § 5 BUrlG ergibt sich, dass für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs besteht. Nach § 4 BUrlG wird der volle Urlaubsanspruch (d.h. der gesamte Jahresurlaub) erstmalig fällig, wenn das Arbeitsverhältnis 6 Monate gedauert hat. Während der ersten sechs Monate besteht jeweils nur einen Anspruch auf den bereits anteilig erworbenen Jahresurlaub.

Urlaubsgeld / Weihnachtsgeld

Grundsätzlich besteht kein Rechtsanspruch auf ein zusätzliches Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld. Allerdings können entsprechende Regelungen im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder anderen betrieblichen Vereinbarungen zur Entstehung eines Anspruchs führen.

Wer die Sonderzahlung dagegen „freiwillig“ gewährt, muss sie allen Beschäftigten (auch den Minijobbern!) im Unternehmen zahlen. Soweit nicht anderweitig ausgeschlossen, können die freiwilligen Sonderzahlungen individuell angepasst und unterschiedlich berechnet werden, z.B. nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, Anzahl der Kinder, Familienstand, Erreichen von Zielvorgaben, Fehlzeiten, usw. .

Achtung bei Aushilfen mit 450,00€ Festlohn: Um die Jahresgrenze von 5.400,00€ nicht zu überschreiten, kann der Arbeitgeber die Höhe des Urlaubs-/Weihnachtsgelds auf das Jahr verteilen. Wenn das Weihnachtsgeld zum Beispiel 450,00€ betragen soll, dann erhält der Arbeitnehmer monatlich einen Anteil von 37,50 € Weihnachtsgeld und nur für die restlichen 412,50 € müssen die entsprechenden Stunden geleistet werden. Bei einem Stundenlohn von 10,00 € wären es 41,25 Stunden, die am Monatsende auf dem Stundenzettel stehen müssten.

Die aufgeführten Hinweise sollen Ihnen als allgemeine Information dienen. Eine weitergehende Prüfung und Beurteilung der uns gemeldeten Daten und eingereichten Unterlagen in arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ist durch uns nicht möglich, da wir hierzu nicht befugt sind. Bei ausführlicherem Informationsbedarf wenden Sie sich daher bitte an einen Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Erklärung

Hiermit bestätige/n ich/wir die Hinweise gelesen bzw. zur Kenntnis genommen zu haben.

Unterschrift

_____, den _____