

Erklärungen zum

tarifplus⁺
zeitarbeit

Erklärungen zu den wichtigsten Punkten im TQZ -Tarifvertrag

1. Die besondere Tarifvertragsart

Der **tarifplus+** in der Zeitarbeit ist ein rechtsgültiger im öffentlichen Tarifregister eingetragener Anerkennungs- und Ergänzungstarifvertrag, der das iGZ - Tarifwerk Stand 2011 anerkennt und im Laufe der Zeit ergänzende und alternative Regelungen hinzugefügt hat. So wurde z. B. der Entgeltrahmentarifvertrag sowie der Entgelttarifvertrag 2011 komplett und neu gestaltet und an der betriebliche Praxis ausgerichtet. Im Laufe der Zeit wurden diverse praxisbezogene Änderungen im Manteltarifvertrag vorgenommen und zusätzliche Branchenzuschlagstarife für das Handwerk abgeschlossen.

Im Verhältnis zu den Flächentarifverträgen der Verbände BAP und IGZ stellt der **tarifplus+** Tarifvertrag die überlassenen Beschäftigten besser als in den BAP/IGZ Tarifverträgen.

Die Arbeitgeberseite ist kein Verband sondern eine Tarifgemeinschaft. Diverse Zeitarbeitsfirmen sind Mitglieder dieser Tarifgemeinschaft. Zweck dieser Tarifgemeinschaft ist ausschließlich Tarifverträge in der Personaldienstleistungsbranche abzuschließen.

Als einziger Tarifvertrag der Branche bietet der **tarifplus+** i den Entleihern wirksamen Schutz vor materiellen und immateriellen Schäden, da sich die Anwender einem jährlichen Compliance-Audit stellen und zwischendurch ein externes Compliance - Monitoring erfolgt.

2. Geltungsbereich

Der **tarifplus+** kann nur von Mitgliedern der Tarifgemeinschaft TQZ angewendet werden. Alle Anwender sind registriert und den Tarifpartnern bekannt.

- Der Tarifvertrag gilt für das Gebiet der Bundesrepublik.
- Der Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten (Ausnahme Prokuristen und Geschäftsführer) der Mitgliedsunternehmen. Konzerninterne Zeitarbeitsfirmen können keine Mitgliedschaft erwerben.
- Die einfache „Inbezugnahme“ des Tarifvertrags (ohne Mitgliedschaft) ist nicht möglich.
- Der **tarifplus+** gilt als einziger Tarifvertrag der Branche sowohl für Zeitarbeit, als auch für Dienst- und Werkverträge.
- Der Tarifvertrag ist nur dann anwendbar, wenn eine befristete Arbeitsverträge nicht von vornherein deckungsgleich mit nur einem Einsatz sind.

Es existieren Mantel-, Entgeltrahmen-,Entgelt- und diverse Branchenzuschlagstarifverträge, sowie ein Tarifverträge für intern Beschäftigte und Azubis.

3. Probezeit / Kündigungsfristen

Die Probezeit beträgt 6 Monate. In den ersten 4 Wochen beträgt die Kündigungsfrist 2 Tage. In der restlichen Probezeit 2 Wochen. Nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Fristen.

4. Vertragliche Soll - Arbeitszeiten

Es ist verbindlich die monatliche Arbeitszeit im Tarifvertrag geregelt. Es gibt zwei Möglichkeiten:

Variables Monatsentgelt: Eine stundenbezogene monatliche Arbeitszeit von durchschnittlich 151,67 Stunden (berechnet als 35 Stundenwoche im Schnitt). Die dadurch entstehenden unterschiedlichen Monatseinkommen ergeben sich aus der jeweiligen Anzahl der monatlichen Arbeitstage.

Verstetigtes Monatsentgelt: Eine konstante monatliche Arbeitszeit von 152 Stunden mit der Folge eines verstetigten Einkommens für Mitarbeiter.

Contischichtmodelle: Hier wird das jeweilige Schichtmodell des Kundenbetriebs als Arbeitszeit übernommen.

Typ 1 und 2 sind leicht durch die verschiedenen Monatsstunden zu unterscheiden.

Die Verteilung der Arbeitszeiten innerhalb einer Kalenderwoche richtet sich nach den jeweiligen Gegebenheiten des Kunden.

Teilzeitverträge können in Bezug auf die Arbeitszeit individuell festgelegt werden.

Wird die individuelle Arbeitszeit in einem Monat überschritten, so fließen die Stunden auf ein Zeitkonto. Bei Nichterreichung werden die fehlenden Stunden aus dem Zeitkonto aufgefüllt.

5. Zeitkonto

Das Zeitkonto ist ein Stundenkonto und kann im Rahmen von Minus 105 bis Plus 150 Stunden genutzt werden. Dabei können Zeitkontenhöhe und Auszahlung individuell in einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Beschäftigten festgelegt werden. Ein jährliche Nullstellung der Zeitkonten ist im Gegensatz zu den Verbandstarifen (BAP/IGZ) nicht erforderlich.

Über das Zeitkonto werden im laufenden Einsätzen die Stunden ausgeglichen, die über oder unter den vereinbarten monatlichen Sollstunden liegen.

Fallen Zeiten, in denen Stundenguthaben durch beantragte und festgelegte Freizeit ausgeglichen werden, mit Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zusammen, so gilt die Freizeit als genommen, eine Rückübertragung in das Zeitguthaben erfolgt nicht. Dies ist bei den Verbandstarifen (BAP/IGZ) nicht möglich. Die Auswirkungen dieser tariflichen Regelung finden Sie im Anhang.

Bei jeder Kündigung können Sie den Beschäftigten für die Zeit der Freistellung vordringlich Zeitkonten und anschließend Urlaub anordnen (bei den Verbänden gilt das nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers). Wird dann eine AU-Bescheinigung eingereicht, verfallen nur beim die Zeitkontenstunden und es wird die Arbeitsunfähigkeit nach dem Ausfallprinzip abgerechnet.

Im Falle des Ausscheidens dürfen nur maximal 35 Minusstunden in Abzug gebracht werden. Dem Mitarbeiter sollte die Möglichkeit gegeben werden, ein negatives Zeitkonto abzarbeiten.

6. Zuschläge und Arbeitsbefreiung

Sie entsprechen den Regelungen der anderen Branchentarifen. Mehrarbeit 25%, Nachtschicht (von 23:00 bis 6:00 Uhr 25%, Sonntagsarbeit 50% Feiertagsarbeit 100/150%. Zuschläge gelten für den Einsatz in allen Branchen.

Mehrarbeit mit Zuschlag ist dann gegeben, wenn 15% der vereinbarten Monatsarbeitszeit überschritten wird.

7. Urlaub und Urlaubsvergütung

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Anspruch auf Urlaub ist nach ganzen Beschäftigungsjahren gestaffelt:

Ab dem Urlaubsjahr 2021 gilt:

- Im 1. Jahr der Beschäftigung einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen,
- im 2. und 3. Jahr der Beschäftigung einen Jahresurlaub von 27 Arbeitstagen,
- ab dem vierten Jahr der Beschäftigung einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

Die Berechnung der Urlaubsbezahlung ist gesetzlich geregelt. Es muss der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen (3 Monate) während des Urlaubs vergütet werden. Die richtige Zuordnung der Lohnarten für die Durchschnittsberechnung ist wichtig.

Die korrekte Berechnung des Durchschnitts haben wir in einer separaten Beschreibung dargelegt. Außerdem können Sie bei uns ein Modul zur Überprüfung und/oder Berechnung des Durchschnitts bekommen.

8. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

8.1 Tarifliche Regelung

Arbeitsunfähigkeit wird nicht wie bei den Verbänden im Durchschnitt berechnet. Der Grundsatz der Lohnfortzahlung im Fall der Arbeitsunfähigkeit ist im Manteltarifvertrag im § 6.4 als Lohnausfallprinzip wie bei den

Feiertagen geregelt. Das **Lohnausfallprinzip** bedeutet, dass ein Arbeitnehmer während der Ausfallzeiten Anspruch auf das Entgelt hat, das er bei Arbeitsleistung verdient hätte. Die korrekte Berechnung haben wir im Anhang dargestellt.

Die Vergütung für Arbeitsunfähigkeit im Durchschnitt bei BAP und IGZ wird häufig missbraucht, wenn Garantiezahlungen in einsatzfreien Zeiten ausgehebelt werden sollen. Das wird besonders teuer, wenn der letzte Einsatz mit hohen Branchenzuschlägen beendet wurde. Die Auswirkungen werden wir im Anhang darstellen.

Tip bei der Gestaltung von Löhnen: Im Arbeitsvertrag legen Sie ausschließlich den Tariflohn fest. Lassen Sie die Finger von einer übertariflichen Zulage. Zahlen Sie lieber eine Einsatzzulage.

8.2. Anspruchsberechtigung und Vergleiche

Da in den Arbeitsverträgen der Zeitarbeit in der Regel als Beleg eine Ärztliche Bescheinigung ab dem ersten Tag verlangt wird, muss zur Erfüllung des Lohnanspruchs eine AU-Bescheinigung vorliegen.

Dazu muss zunächst festgestellt werden, ob die Tage, für die eine AU-Bescheinigung eingereicht wurden auch zur regelmäßigen Arbeitszeit zählen. Dazu zählen z.B. die Wochenenden oder freie Tage in der Woche bei Contischichtmodellen. Für diese Tage entfällt der Anspruch auf Lohnfortzahlung.

9. Lohnfortzahlung an Feiertagen

Es gilt laut Tarifvertrag das strikte Lohnausfallprinzip. Danach hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeitsleistung nicht infolge des Feiertages ausgefallen wäre. Die Betrachtungsweise bei Feiertagen ist eine strikte Tagesbetrachtungsweise. **Eine Durchschnittsberechnung ist nicht gesetzeskonform.**

Wann entfällt eine Feiertagsvergütung?

Zunächst ist bei Feiertagen zu klären, ob überhaupt ein Anspruch auf Feiertagsentlohnung besteht. Es gibt zwei Fälle in denen die Feiertagsvergütung entfällt:

- (a) Der Anspruch entfällt, wenn Arbeitnehmer vor oder nach dem Feiertag unentschuldig fehlen.
- (b) Der Anspruch auf Lohnfortzahlung ist dann gegeben, wenn an einem Tag, an dem der Arbeitnehmer sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, für ihn infolge eines Feiertags die Arbeit ausfällt.

Damit muss ein Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zahlen, wenn im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung oder bei Contischicht ein freier Tag auf einen gesetzlichen Feiertag fällt. Dazu gibt es ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.01.2001 (4 AZR 538/99).

Das Ausfallprinzip ist einfach zu realisieren. Die Stunden des Feiertags richten sich nach dem Schichtplan. Gibt es keinen Schichtplan so nehmen Sie die Stunden des gleichen Wochentags der Vorwoche. Die Entgelte (besonders die Zuschläge und möglichen Branchenzuschläge) sind der Feiertagswoche zu verwenden.

10. Jahressonderzahlungen

Die Jahressonderzahlungen bestehen aus Urlaubsgeld – wird gezahlt mit der Juni-Abrechnung – und dem Weihnachtsgeld – wird gezahlt mit der Novemberabrechnung – Die Wartezeit bis zum Anspruch beträgt in beiden Fällen 6 Monate. Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden in gleicher Höhe gezahlt. Weitere Voraussetzung: Mitarbeiter ist in einem Ungekündigten Arbeitsverhältnis.

Ab dem Jahr 2023 gilt:

- ab dem 7. Beschäftigungsmonat jeweils 230 Euro brutto,
- ab dem 13. Beschäftigungsmonat jeweils 320 Euro brutto,
- ab dem 37. Beschäftigungsmonat jeweils 420 Euro brutto.

Ergänzungstarifvertrag Mitgliederbonus

Auf Antrag des Arbeitnehmers erhöht sich ab dem Jahr 2021 das Urlaubs- und Weihnachtsgeld unter Einbeziehung eines Mitgliedervorteils, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses⁷, nach der folgenden Tabelle, wenn der Arbeitnehmer Mitglied einer der tarifschließenden DGB-Gewerkschaften ist und dem Arbeitgeber jeweils zu den Stichtagen 30. Juni und 30. November seine seit mindestens 12 Monaten bestehende Gewerkschaftsmitgliedschaft mittels einer aktuellen Mitgliederbescheinigung nachweist.

Ab dem Jahr 2022 gilt:

- ab dem 7. Beschäftigungsmonat jeweils 85 Euro brutto,
- ab dem 13. Beschäftigungsmonat jeweils 135 Euro brutto,
- ab dem 37. Beschäftigungsmonat jeweils 215 Euro brutto.

11. Fälligkeit der Arbeitsentgelte

Die Entgelte der Mitarbeiter sind am 15. des Folgemonats fällig. Ein Anspruch auf Abschlagszahlung besteht nicht.

12. Tarifliche Schlichtungsstelle

Es gibt eine funktionierende tarifliche Schlichtungsstelle, die als einzige befugt ist, den Tarifvertrag bei Meinungsverschiedenheiten zu interpretieren. Dritte Personen können zwar Meinungen entwickeln; diese sind aber nicht relevant. Das bietet dem Anwender Rechtssicherheit durch eindeutige Auslegung.

13. Ausschlussfristen

Reklamationen zur Bezahlung sind innerhalb von 3 Monaten schriftlich beim Arbeitgeber vom Mitarbeiter vorzubringen. Lässt man diese Frist verstreichen, verfallen mögliche Ansprüche. Werden die Reklamationen seitens des Arbeitgebers abgelehnt, hat man 3 Monate Zeit, um im Rahmen einer Klage diese Ansprüche geltend zu machen.

14. Branchenzuschläge

Branchenzuschläge sind in Eurowerten pro Stufe angegeben. Es gibt nur 4 Zuschlagstufen (ab Beginn des Einsatzes nach 6,11 und 15 Einsatzmonaten). Die Zuschläge sind additiv zu zahlen sind. Es gibt für 18 Branchen Branchenzuschlagstarifverträge. Diese sind auf der Homepage www.tarifplus.info einzusehen.

15. Eingruppierung

Bei der Eingruppierung ist grundsätzlich die Qualifikationsanforderung des Kunden maßgeblich. Um den Einsatzrealitäten zukünftig zu entsprechen, wird auf die Entgeltgruppe A ab dem 01.04.2023 verzichtet. Die in diese Tarifgruppe beschriebene Tätigkeiten werden am Markt nicht abgefragt.

Um die Gruppe der Ungelernten besser abzubilden, wird die bisherige Tarifgruppe B ab dem 01.04.2023 aufgespalten. In der Entgeltgruppe B1 werden Tätigkeiten eingestuft, die eine Anlernzeit erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung oder fachspezifische Kenntnisse erforderlich sind. In der Entgeltgruppe B2 sind Tätigkeiten einzustufen, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist. Diese Tätigkeiten sind Kran oder Stapler fahren sowie Schweißen mit Zertifikat. Die Tätigkeiten müssen konkret im AÜV als Qualifikationsmerkmal beschrieben werden.

Weitere Eingruppierungem:

Entgeltgruppe C - Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist.

Entgeltgruppe D (Ecklohngruppe) - Arbeitsaufgaben mit wechselnden Problemstellungen, die nach Anweisungen ausgeführt werden und Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie im Regelfall durch eine abgeschlossene drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung vermittelt werden oder gleichwertige Tätigkeiten, die durch mindestens zwei Jahre aktuelle praktische Berufserfahrung ausgeübt werden können.

Entgeltgruppe E - Arbeitsaufgaben mit wechselnden Problemstellungen, die nach Anweisungen in einem gewissen Umfang selbständig ausgeführt werden und Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie im Regelfall durch eine abgeschlossene drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung vermittelt werden, sowie zusätzliche aktuelle praktische Berufserfahrung ab drei Jahren. Spätestens mit vierjähriger tatsächlicher Berufserfahrung sind Fachkräfte in dieser Gruppe einzugruppieren.

Entgeltgruppe F - Wie E, sowie zusätzlich eine mindestens halbjährige Qualifizierung, die durch ein IHK-Zeugnis oder gleichwertige Zertifikate belegt ist.

Entgeltgruppe G - Arbeitsaufgaben mit speziellen, häufig unterschiedlichen Problemstellungen, die selbständig und nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden. Sie erfordern neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung und einschlägiger Berufserfahrung weitergehende Fachkenntnisse, die im Regelfall durch eine weitere Zusatzausbildung (z.B. Meister, Betriebswirt) erworben werden.

Entgeltgruppe H - Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die eine Fachhochschulausbildung oder Studium erforderlich ist.

Entgeltgruppe I - Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger fachspezifischer Berufserfahrung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich ist.

Anhang

Korrekte Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

1. Grundsatz 1.1 Tarifliche Regelung

Der Grundsatz der Lohnfortzahlung im Fall der Arbeitsunfähigkeit ist im Manteltarifvertrag im § 6.4 als Lohnausfallprinzip geregelt. Das **Lohnausfallprinzip** bedeutet, dass ein Arbeitnehmer während der Ausfallzeiten Anspruch auf das Entgelt hat, das er bei Arbeitsleistung verdient hätte.

1.2. Anspruchsberechtigung und Vergleiche

Da in den Arbeitsverträgen der Zeitarbeit in der Regel als Beleg eine Ärztliche Bescheinigung ab dem ersten Tag verlangt wird, muss zur Erfüllung des Lohnanspruchs eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegen.

Dazu muss zunächst festgestellt werden, ob die Tage, für die eine AU-Bescheinigung eingereicht wurden auch zur regelmäßigen Arbeitszeit zählen. Dazu zählen z.B. die Wochenenden oder freie Tage in der Woche bei Contischichtmodellen. Für diese Tage entfällt der Anspruch auf Lohnfortzahlung.

2. Prinzipien der Bezahlung

Bezahlungsprinzipien am Beispiel einzelner Tage bzw. einer kompletten Woche

2.1. AU-Vergütung bei einer 5-Tage-Woche in der produktive Arbeit stattgefunden hätte bei variabler und verstetigter monatlichen Stundenzahl

a) Variable monatliche Stundenzahl

Referenzstundenanzahl für die AU-Vergütung sind die einzelnen Tage der Vorwoche oder, bei regelmäßiger Arbeitszeit, der für die AU-Woche vorgesehene Schichtplan (Stundenfaktor). Neben den Stunden, die mit dem aktuellen Stundenlohn vergütet werden müssen, sind mögliche Zuschläge (z.B. Branchen-, Überstd.- und Nachtzuschläge), die in der AU-Woche angefallen wären, auch zu vergüten.

Ist kein Schichtplan vorhanden, so nimmt man die letzte produktive Woche vor der Arbeitsunfähigkeit als Vergleich.

Das ist in der Regel mit geringeren Kosten verbunden als bei den Verbandstarifen.

b) Verstetigter Lohn

Hier müssen nur die Zuschläge und Zulagen für die AU-Tage berechnet und zusätzlich vergütet werden.

2.2. AU-Vergütung, wenn im Urlaub eine AU-Bescheinigung eingereicht wird

a) Variable monatliche Stundenzahl

Voraussetzung hierfür ist, das Urlaub vom Mitarbeiter bei seinem Arbeitgeber schriftlich beantragt und genehmigt wurde. In diesem Fall nimmt man die letzte produktive Woche vor der Arbeitsunfähigkeit als Vergleich. Die Urlaubstage, die durch die AU-Bescheinigung „ersetzt“ werden, müssen dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden. Das ist mit geringeren Kosten verbunden als bei den Verbandstarifen.

b) Verstetigter Lohn

Hier muss gar nicht getan werden.

2.3. AU-Vergütung bei Nichtbeschäftigung (Garantiezeiten)

a) Variable monatliche Stundenzahl

Als Beleg einer Nichtbeschäftigung zählt die Beendigung eines Einsatzes für den betroffenen Mitarbeiter. Erfolgt eine AU-Bescheinigung in einer Woche der Nichtbeschäftigung, so beträgt die AU-Vergütung der vertraglich vereinbarten, auf einzelne Tage herunter gebrochene, monatlichen Stundenzahl multipliziert mit dem aktuellen Stundenlohn. Das ist mit deutlich geringeren Kosten verbunden als bei den Verbandstarifen.

b) Verstetigter Lohn

Hier muss gar nicht getan werden.

2.4. AU-Vergütung bei beantragtem Freizeitausgleich

Hat ein Mitarbeiter Freizeitausgleich durch Entnahme aus dem Zeitkonto beantragt und genehmigt bekommen, so beträgt die AU-Vergütung bei Vollzeitverträgen 7 Stunden multipliziert mit dem Stundenlohn. Das ist mit deutlich geringeren Kosten verbunden als bei den Verbandstarifen.

b) Verstetigter Lohn

Hier muss gar nicht getan werden.

Korrekte Durchschnittsberechnung in der Zeitarbeit bei Urlaub**A. Gesetzlichen Grundlagen 1. Der Grundsatz**

§11 BurlG: „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.“

Das heißt:

- a) Um eine vereinfachte Berechnung durchzuführen wird, als Referenzzeitraum, auf die Arbeitsverdienste der letzten 3 Monate zurückgegriffen. Bestand die Beschäftigung noch keine 3 Monate, so wird der kürzere Zeitraum zugrunde gelegt.
- b) Die Bruttoverdienste der 3 für den Durchschnitt relevanten Vormonate werden in die Berechnung einbezogen. Davon werden **Überstunden und deren Zuschläge, Spesen, Reisekosten, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Einmalzahlungen, BAV, VWL, Dienstwagen, Dienstfahrrad und sonstige steuerfreie Sachbezüge abgezogen**. Alle anderen Zulagen, Zuschläge, Stunden und ausgezahlte und eingestellte Zeitkonten, die im Rahmen des Referenzzeitraums erarbeitet wurden, sind Basis für die Berechnung des Durchschnitts.

2. Die Unabdingbarkeit §13 BurlG: „Im übrigen kann, abgesehen von § 7 Abs. 2 Satz 2, von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht

zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.“

Das heißt:

Hier wird festgelegt, dass weder in Tarifverträgen oder in Einzelverträgen, noch bei der Abrechnung von den Regeln des §11 (was Zeitraum und Inhalt angeht) zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen darf. Es besteht ein klarer Anspruch auf die in §11 festgelegte Art der Durchschnittsberechnung.

3. Die Besonderheit

§11 BurlG: „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.“

B. Die korrekte Umsetzung**1. allgemeine Grundlagen**

Die Durchschnittsberechnung sollte mit Softwareunterstützung korrekt erfolgen, da sonst sowohl den Mitarbeitern Arbeitsentgelt vorenthalten wird. Gleichzeitig würde auch der strafrechtlich relevante Tatbestand der Hinterziehung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen erfüllt werden.

Was sind Überstunden?

Die Sollstunden werden im Arbeitsvertrag als Monatsstunden festgelegt. Für Vollzeitkräfte sind das laut Tarif 151,67 Stunden (die durchschnittliche 35-Stunden-Woche). Bei Anwendung einer festen monatlichen Stundenzahl für die Abrechnung sind alle Stunden, die über diesen Wert im Monat tatsächlich geleistet werden, als Überstunden zu werten und sind nicht für den Durchschnitt zu berücksichtigen.

Werden monatlich variable Kalendertage für die Abrechnung zugrunde gelegt (20, 21,22 oder 23 Arbeitstage) so sind Überstunden die Stunden, die über den Wert „Anzahl der Tage X 7 Stunden am Tag“ hinausgehen.

Auf die korrekte Zuordnung der Lohnarten kommt es an!

Die richtige Zuordnung der Lohnarten für die Durchschnittsberechnung ist entscheidend. Seriöse Softwarelösungen für Zeitarbeit stellen diese Zuordnung den Anwendern zur Verfügung, da die nicht in den Durchschnitt gehörende Lohnarten bekannt sind. Wenn die Zuordnung der in den Durchschnitt fließenden Lohnarten korrekt erfolgt, darf es nur zwei Algorithmen (Berechnungsmethoden) als Varianten für die Durchschnittsberechnung geben (Variante 1: Zeitkontenstunden werden als gezahlt in die Durchschnittsberechnung einbezogen Variante 2: Zeitkonten werden separat im Durchschnitt berechnet und die ermittelten Stunden werden in das Zeitkonto ein- oder abgebucht).

Das von uns entwickelte Kontrollmodul berechnet die Tagessätze für die Durchschnittsbezahlung (Stunden X Stundenlohn). Daher muss nur im Vergleich zwischen Ist und Soll der Stundensatz mit der Anzahl der Tage multipliziert werden. Die Einzelvergleiche mit Durchschnittsstunden und Durchschnittsstundenlohn sind somit nicht notwendig.

2. Durchschnittsberechnung bei Gehältern und variablen Entgelten

Das Modul ist in 2 Tabellen aufgeteilt. Eine Tabelle ist für die Durchschnittsberechnung von variablen Entgelten, die andere Tabelle ist bei verstetigten Löhnen oder Gehältern anzuwenden. In beiden Fällen kann unser Modul sowohl für die Berechnung der Durchschnittswerte im laufenden Monat, als auch zur Kontrolle vergangener Abrechnung eingesetzt werden. Bei der Kontrolle müssen auch die jeweils gezahlten Entgelte für Krankheit oder Urlaub eingetragen werden, damit ein Soll-Ist-Vergleich möglich ist.

Bei der Durchschnittsberechnung fester Monatseinkommen wird zunächst die gleiche Berechnung des Durchschnitts realisiert, aber dann der Tagessatz des Gehalts gegengerechnet.

3. Zwei Varianten in Bezug auf die Behandlung der Zeitkonten

a) Variante - ohne separate Zeitkontenberechnung für die Durchschnittsberechnung

Alle gearbeiteten Stunden (auch die ins Zeitkonto fließen) werden mit ihren jeweiligen Werten für die Durchschnittsberechnung verwendet.

Bei der Abfrage "separaten Zeitkontenzuwachs buchen?" tragen Sie ein „N“ ein.

b) Variante – mit separater Zeitkontenberechnung

Die zweistufige Berechnung des Durchschnitts erfasst zum Einem die Auszahlungs- und eine Zeitkontenkomponente (was in den vorangegangenen 3 Monaten als Bruttolohn bezahlt wurde und was auf Zeitkonten geflossen ist). Die Ansprüche aus der Zeitkontenentwicklung müssen separat gebucht werden.