

Von: [Entgeltabrechnung Dachverband](#)
An: [EKGMail](#)
Betreff: Informationen zum Jahreswechsel, Weihnachtsgruß
Datum: Dienstag, 19. Dezember 2023 13:30:46
Anlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image004.png](#)

Verteiler: Ansprechpartner Entgeltabrechnung / Buchen der lfd. Geschäftstätigkeit beim Dachverband

Hallo Zusammen,

zum Jahresende gibt es wieder einige Informationen von uns:

- **Urlaub:** Zum Ende des Jahres müsst Ihr Eure Beschäftigten wieder individuell auf die Urlaubstage 2024 und die Resturlaubstage Ende 2023 – mit Hinweis, bis zu welchem Zeitpunkt diese genommen werden müssen, hinweisen. Prinzipiell ist eine Urlaubsübertragung ins Folgejahr (Urlaubstage nach BurlG bis zum 31.3, Anteil Urlaubstage nach TVöD bis zum 31.5) nur möglich, wenn dringende persönliche Gründe oder dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Der Urlaubsanspruch ist damit grundsätzlich auf das Kalenderjahr befristet. Laut EuGH ist es europarechtswidrig, wenn der gesetzliche Mindesturlaub zum Jahresende automatisch verfällt. Der Arbeitgeber muss jeden einzelnen Arbeitnehmer zum Beginn des Jahres schriftlich (Textform ist ausreichend) und individuell informieren über:
 - Anzahl seiner Urlaubstage in 2024
 - Anzahl Resturlaubstage aus 2023 mit dem Hinweis, dass diese bis zum Ende der Übertragungsfrist genommen werden müssen.
 - Aufforderung, den Urlaub im Kalenderjahr rechtzeitig zu beantragen, ggf. eine Frist für die Abgabe einer Jahresurlaubsplanung setzen
 - Eindeutigen Hinweis geben, dass der Urlaub im Rahmen gesetzlichen/tariflichen Verfallfristen verfällt, wenn er nicht beantragt wurde, obwohl der Arbeitnehmer in der Lage war, den Urlaub zu nehmen.

„.... Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass Urlaub, den Sie zum Ende des Kalenderjahres/des Übertragungszeitraums nicht beantragt und genommen haben, verfallen wird. Das bedeutet, dass der verfallende Urlaub von Ihnen später nicht genommen werden kann. Er wird auch nicht durch eine Geldleistung abgegolten werden...“

Arbeitsunfähige Beschäftigte sind spätestens mit Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit (ggf. schon ab dem Zeitpunkt der Kenntniserlangung des Arbeitgebers über eine Rückkehr an den Arbeitsplatz) wie oben beschrieben, zu informieren. Eine standardisierte Information zum Jahresbeginn ist nicht erforderlich, wenn zu diesem Zeitpunkt noch unklar ist, wann die Arbeitsunfähigkeit beendet werden kann.

Resturlaub aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit:

Der gesetzliche Urlaubsanspruch verfällt bis spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahrs. Dies gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers über diesen Zeitraum hinaus ununterbrochen andauert.

Beschäftigte in Elternzeit sind rechtzeitig – im Rahmen Ihrer Rückkehr aus der Elternzeit – zu informieren. Urlaub, der vor der Elternzeit nicht genommen werden konnte, ist nach Beendigung der Elternzeit innerhalb der regulären Verfallfristen zu nehmen.

Als Arbeitgeber hat man Sorge zu tragen, dass die AN Urlaub nehmen. Urlaub kann nur bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ausgezahlt werden.

Zu wenig Urlaubstage für die Schließtage in der Weihnachtszeit:

Es ist nicht möglich, den Urlaub aus 2024 schon in 2023 zu nehmen. Negative Urlaubstage gibt es nicht. Der Mitarbeiter kann unbezahlten Urlaub (mit entsprechender Entgeltkürzung) nehmen oder eventuell Überstunden abbauen.

Bitte beachtet, dass Regenerations- und Umwandlungstage keine Urlaubstage sind.

Regenerationstage verfallen am 31. Dezember.

- Ausnahme: aus dringenden betrieblichen Gründen können die beantragten Regenerationstage im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt werden => 30. September Folgejahr
- Nicht genomme / beantragte Regenerationstage verfallen. Eine Auszahlung oder Übertragung ins Folgejahr ist nicht möglich.

- **Erhöhung Mindestlohn:** zum 01.01.2024 steigt der Mindestlohn auf 12,41 €/Std. Die Minijobgrenze wird auf 538,00 € angehoben. Bitte prüft, ob dies Auswirkungen auf die bei Euch beschäftigten Minijobber hat.
Eventuell müssen die Arbeitsstunden reduziert werden. Dies müsste in einer Änderung zum Arbeitsvertrag festgehalten werden. Bitte diese Änderungen in Nextcloud hochladen und uns über die neue Stundenanzahl informieren. Sollten sich die Arbeitstage verändern, benötigen wir auch hier eine Information. Bei Minijobbern, welche immer den Mindestlohn erhalten sollen, bietet es sich an, im Arbeitsvertrag keinen Betrag anzugeben, sondern einen Passus aufzunehmen. Bspw. „Der Stundenlohn entspricht dem bei Vertragsänderung geltenden Mindestlohn von _____EUR/Std. Sollte der gesetzliche Mindestlohn auf einen darüber liegenden Betrag steigen, so erhöht sich das monatliche Bruttogehalt entsprechend dem jeweils gültigen Mindestlohn.“
Oder in Fällen, in welchen die Vergütung gleich hoch bleiben soll, müssen die Stunden reduziert werden:
„Der Stundenlohn entspricht dem bei Vertragsänderung geltenden Mindestlohn von _____EUR/Std. Sollte der gesetzliche Mindestlohn auf einen darüber liegenden Betrag steigen, so erhöht sich nicht das monatliche Bruttogehalt, sondern mindert sich die vereinbarte monatliche Arbeitszeit in demjenigen Maße, das erforderlich ist, um dem gesetzlichen Mindestlohn je Arbeitsstunde zu genügen. Die Parteien werden sich in einem solchen Fall über den neuen Arbeitszeitumfang formlos verständigen“.
Mit einer solchen Regelung wird verhindert, dass bei jeder Mindestlohnanpassung eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag notwendig wird.
- **Schreiben von Sozialversicherungsträgern, Jugendamt und Finanzämtern:** sollten diese Schreiben bei Euch ankommen, so leitet diese bitte schnellst möglich an uns weiter.

- **Barkassen:** bitte am letzten Öffnungstag die Kassen zählen und den Stand protokollieren. Die Eltern und die Beschäftigten bitte daran erinnern, alle Belegen für 2023 noch rechtzeitig dieses Jahr einzureichen.
- **Umwandlungstage:** bitte überprüft nochmal ob uns die Umwandlungstage für 2023 gemeldet worden sind. Bei Teilzeitkräften muss gemeldet werden, wie viele Stunden an dem Tag gearbeitet worden wäre.
Für 2024 mussten die Umwandlungstage bis 31.10.2023 beantragt worden sein.

Wir bedanken uns für ein gelungenes Jahr mit spannendem Austausch und guter Zusammenarbeit.

Wir wünschen Euch erholsame Feiertage, Zeit inne zu halten und Kraft zu tanken und einen guten Start ins neue Jahr.

Wir freuen uns auf ein weiteres gemeinsames Jahr mit Euch.



DACHVERBAND

Stuttgarter Eltern-Kind-Gruppen e.V.

Lazarettstr. 14

70182 Stuttgart

Tel. 0711 761 03 08 -0

entgeltabrechnung@stuttgarter-ekg.de

www.stuttgarter-ekg.de



Datenschutz Pflichtinformationen gemäß Artikel 12 ff. DSGVO zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten entnehmen Sie bitte unserer Datenschutzerklärung: <https://www.stuttgarter-ekg.de/dsgvo/>