

Erläuterungen zur Berechnung des Zuschlagsatzes für lohngebundene Kosten

Alte Bundesländer
Stand: 01.05.2024

1. Ermittlung der tatsächlichen Arbeitstage

- zu 1.1 Das Jahr 2024 hat 366 Tage.
- zu 1.2.1 Die Samstage und Sonntage sind kalendermäßig ausgezählt: 104 Tage
- zu 1.2.2 Neujahr (Mo), Kar-Fr, Oster-Mo, 1. Mai (Mi), Himmelfahrt, Pfingst-Mo, 3. Okt. (Do), 1. WeihnachtsFT (Mi), 2. WeihnachtsFT (Doi) Der 24. und 31.12. (jeweils Di) sind arbeitsfrei; der Lohnanspruch entfällt an diesen Tagen (Regelung seit 2006, BRTV § 3(1.7)).
- zu 1.2.3 z.B: Heilige Drei Könige (Sa), Fronleichnam (Do), Allerheiligen (Fr)
- zu 1.2.5 Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Tage.
- zu 1.2.6 Es wurde angenommen, dass aufgrund der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen 2 Arbeitstage ausfallen (§ 4 BRTV, Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsförderungsgesetz, Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz sowie Unfallverhütungsvorschriften). Außerdem wurde angenommen, dass (mindestens) 2 Arbeitstage für freiwillige Fort- und Weiterbildung genutzt werden.
- zu 1.2.7 Im Beispiel wird von 16 Schlechtwettertagen ausgegangen. Davon seien 4 Tage aus Vorarbeit abgedeckt (BRTV §3 (1.4)). Daraus ergeben sich per Saldo 12 Fehltage. Die Finanzierung des Sozialaufwandes sowie des Zuschuss- und Mehraufwands-wintergeldes erfolgt für gewerbliche Arbeitnehmer über die Winterbeschäftigungsumlage. Damit entfällt die Sozialaufwandsbelastung für den Arbeitgeber aus dem Saison-KUG; s. 3.3.
- zu 1.2.8 Es wird unterstellt, dass die außerhalb der Schlechtwetter-Zeit (1. Dez. bis 31. März) anfallenden SW-Ausfalltage durch Überstunden abgedeckt werden können.
- zu 1.2.9 Es werden 2 Tage Kurzarbeit unterstellt; der Wert ist firmenindividuell anzupassen
- zu 1.2.10 Es werden 15 Krankheitstage mit Entgeltfortzahlung unterstellt; der Wert ist firmenindividuell anzupassen
- zu 1.2.11 Es werden 2 Krankheitstage ohne Entgeltfortzahlung unterstellt; der Wert ist firmenindividuell anzupassen

2. Ermittlung der Soziallöhne

Soziallöhne beinhalten gesetzlich und tariflich bedingte Lohnzahlungen ohne Arbeitsleistung.

Basis für die Ermittlung der Soziallöhne ist der Grundlohn (Tariflohn + Bauzuschlag) + vermögenswirksame Leistungen (VWL) + gegebenenfalls Leistungs- oder Prämienlohn. Anspruch auf VWL haben nur Arbeitnehmer in den alten Bundesländern.

Der Tarifabschluss 2021 sieht ab Jan 2023 eine Neuregelung der Wegezeitschädigung vor. Dieser Neuregelung wird mit einer Anhebung der Lohnnebenkosten im Schema des Stundenverrechnungssatzes Rechnung getragen: +5% (davon 3% bedingt durch die Neuregelung)

- zu 2.1 Die Anzahl der Feiertage ist in den Regionen sehr unterschiedlich.
- zu 2.2 Die Gründe für die Inanspruchnahme von Freistellungen sind vielgestaltig. Es ist ein auf die Gesamtbelegschaft bezogener Durchschnittswert zu verwenden.
- zu 2.3 Der Arbeitnehmer hat ab dem ersten Krankheitstag Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung.
- zu 2.4 Die gewerblichen Arbeitnehmer erhalten in den alten Bundesländern ein 13. Monatseinkommen mindestens in Höhe von 780 € (33-faches des GTL in der LG 4 von 24,07 €/h (seit 1.5.2024)). Der tarifliche Regelsatz für das 13. ME beträgt : 123 GTL. In den neuen Bundesländern sowie in Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hessen und Bremen liegt das Minimum bei 500 € und der Regelsatz bei 54 GTL. In der Berechnung wird ein 13. ME von 1.685 € angenommen (70-faches des GTL).
Gemäß einer tariflichen Vereinbarung vom Dez. 2022 ist den Gewerblichen eine Inflationsausgleichsprämie von 500 € zu zahlen (**steuer- und sv-fre** und zwar spätestens bis Ende Sept 2024).
- zu 2.5 - 2.6 Die unter 1.2.11 angenommenen 2 Krankheitstage ohne Entgeltfortzahlung erhöhen den Zuschlag für Soziallöhne nicht, weil an diesen Ausfalltagen eben kein Entgelt gezahlt wird.
Das gleiche gilt für Ausfalltage mit Saison-KUG: Das Saison-KUG wird von der Arbeitsagentur bezahlt und belastet daher nicht die Soziallöhne. Seit Januar 2013 muss für die folgenden Ausfalltage allerdings eine Mindesturlaubsvergütung von der SOKA gewährt werden:
- für Krankheitstage ohne Entgeltfortzahlung sowie
- für Ausfalltage mit Saison-KUG, sofern 90 Ausfallstunden überschritten werden.
Mit der (von der SOKA gewährten) höheren Urlaubsvergütung steigt bei den Arbeitgebern der Sozialaufwand, denn der Anstieg der Urlaubsvergütung geht in die Bruttolohnsumme mit ein; die Ausfalltage selbst sind nicht vergütungspflichtig und daher nicht Teil der Bruttolohnsumme.
Der Tarifvertrag 2021 sieht für die Mindesturlaubsvergütung ab 2023 eine Neuregelung vor, die wir im Schema nicht abbilden, weil sie sich nicht auf die Kosten auswirkt; tatsächlich wurde die von den Gerichten erzwungene Neuregelung im Tarifvertrag so umgesetzt, dass sie die Arbeitskosten nicht erhöht.
- zu 2.7 Bei der Urlaubsvergütung (Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld) handelt es sich um Aufwendungen, die von der Sozialkasse erstattet werden. Sie erhöhen jedoch die Bemessungsgrundlage für die Sozialkosten (s. Punkt 3).
Der Arbeitnehmer erhält eine Urlaubsvergütung in Höhe von 14,25 % der Jahresbruttolohnsumme (11,4% zzgl. 25% zusätzliches Urlaubsgeld), vermindert um die Höhe des 13. Monatseinkommens (BRTV §8 (4)). Sie berechnet sich wie folgt:

$$\frac{(\text{Grundlohn} + \text{Soziallöhne (ohne Urlaubsvergütung, ohne 13. ME)} + \text{Mindesturlaubsvergütung}) \times 14,25 \%}{(100 - 14,25) \%} = 18,90$$

$$\frac{(100\% + 12,23\% + 1,49\%) \times 14,25\%}{85,75\%} = 18,90$$

Neben dem 13. ME bleibt auch die Inflationsausgleichsprämie bei der Berechnung außen vor. Eine steuerpflichtige Einmalzahlung wird dagegen eingerechnet.

3. Ermittlung der Sozialkosten

Die Sozialkosten umfassen die an die Lohnzahlung gebundenen gesetzlichen und tariflichen Abgaben. Bemessungsgrundlage für die gesetzlichen Sozialkosten ist der Arbeitslohn nach LStDV § 2, für die tariflichen Sozialkosten der Bruttolohn nach BRTV § 8 und VTV § 18.

- zu 3.1.1-3.1.4 Hier sind jeweils die halben Beitragssätze der Pflichtversicherungsarten einzusetzen. Der KK-Beitrag von 14,6% zzgl. 1,7 % Zusatzbeitrag (durchschnittlich) wird seit 2019 wieder je zur Hälfte von Arbeitgeber und Mitarbeiter getragen: 16,30 %, davon trägt der AG 8,15 %
- zu 3.1.5.2 Die Bemessung des konjunkturellen KUG stellt auf das ausgefallene pauschalierte Nettoarbeitsentgelt ab. Es berechnet sich aus dem Soll-Entgelt (das sich bei Ableistung der tariflichen Arbeitszeit ergeben hätte) und dem Ist-Entgelt (das sich aus den tatsächlich geleisteten Stunden ergibt).
Der Arbeitgeber hat bei konjunkturellem KUG den gesamten Sozialversicherungsaufwand allein zu tragen. Demgegenüber trägt beim Saison-KUG die Winterbeschäftigungsumlage den Sozialaufwand.
Die Sozialversicherungsbeiträge der KUG-Empfänger werden auf der Basis von 80% des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt errechnet (= "fiktives Arbeitsentgelt"). Arbeitslosenversicherung fällt nicht an.

Berechnungsbeispiele sind im Winterbaumerkblatt des ZDB ausführlich dargestellt.

$$\frac{\text{Tage KUG x \u00e4gl. AZ x (GTL + VWL) x 80\% x Versicherungslast AG}}{\text{Anz. Prod. Tg x 8 Stdn/Tag x (GTL + VWL)}} = 0,33$$

$$\frac{2 \text{Tg} \times 8 \text{ Stdn/Tag} \times (24,07+0,13) \times 80\% \times (18,6\%+16,3\%+3,4\%) \times 100}{184 \times 24,20 \times 8} = 0,33$$

- zu 3.1.6 Der Beitrag zur Unfallversicherung variiert je nach Gefahrenklasse. Diese stellt das Risiko des Gewerks dar.
- Tarifstelle 100: 11,84 (v.H.) x 0,395 = 4,677 Beitragssatz Hauptumlage Bauwerksbau
 11,84 = Gefahrenklasse **Bauwerksbau** (Tarifstelle 100)
 0,395 = angenommener Beitragsfuß Hauptumlage
- Tarifstelle 110: 14,59 (v.H.) x 0,395 = 5,763 Beitragssatz Hauptumlage Zimmerer
 14,59 = Gefahrenklasse **Zimmerer** (Tarifstelle 110)

Die Lastenverteilung nach Entgelten (LVE) und nach Neurenten (LVN) werden mit den Vorschussf\u00fc\u00dfen f\u00fcr 2024 angesetzt.

F\u00fcr den internen Lastenausgleich sind keine Vorsch\u00fc\u00dfe mehr erforderlich.

Der Beitragsfuss aus der Lastenverteilung nach Entgelten betr\u00e4gt auf 100 Euro Lohnsumme

0,185

Der Beitragsfuss aus der Lastenverteilung nach Neurenten betr\u00e4gt auf 100 Euro Lohnsumme entsprechend

0,029

Dabei werden die Beitragss\u00e4tze f\u00fcr Hauptumlage und LVN unter Ber\u00fccksichtigung der Gefahrenklasse ermittelt.

Die Beitragss\u00e4tze f\u00fcr Hauptumlage, LVE und LVN werden jeweils mit der Bruttolohnsumme des Betriebes multipliziert, die Beitragsbestandteile anschlie\u00dfend zum BG-Beitrag addiert.

- zu 3.1.7 F\u00fcr den ASD (Arbeitsmedizinisch-Sicherheitstechnischen Dienst) bezahlen kleine Betriebe (mit 1 bis 10 Mitarbeitern) einen Beitrag von 0,0548 % auf die Bruttolohnsumme und zus\u00e4tzlich in der Regelbetreuung einen Grundbeitrag von 165 €. Daher empfiehlt die BG den kleinen Betrieben, die sog. "alternative Betreuung" zu w\u00e4hlen, in der der Grundbeitrag von 165 € entf\u00e4llt. Bei den gr\u00f6\u00dfen Betrieben (ab 11 Mitarbeiter) betr\u00e4gt der Beitragssatz 0,137 % in der teuersten Betreuungsgruppe I, in die u.a. auch die Hochbaubetriebe (Tarifstelle 100) fallen. Ein Grundbeitrag wird nicht erhoben. Auch f\u00fcr die gr\u00f6\u00dfen Betriebe sind Beitragseinsparungen durch den Wechsel in die "alternative Betreuung" m\u00f6glich.

- zu 3.1.8 F\u00fcr das Insolvenzgeld wird eine Umlage von 0,06 % der Lohnsumme angesetzt.

- zu 3.1.9 Arbeitgeber, die \u00fcber mindestens 20 Arbeitspl\u00e4tze verf\u00fcgen, sind verpflichtet, auf 5 v.H. der Arbeitspl\u00e4tze Schwerbehinderte zu besch\u00e4ftigen oder, falls dies nicht geschieht, eine entsprechende Ausgleichsabgabe zu entrichten. Werte sind firmenindividuell einzusetzen. In einem Betrieb mit 25 Besch\u00e4ftigten und einem nicht besetzten Platz l\u00e4ge die Abgabe bei 140 € pro Monat:

$$\frac{1 \times 140 \times 12 \times 100}{25 \times 184 \times 24,20 \times 8} = 0,19$$

Die Beipielrechnung des ZDB geht von einem Betrieb aus, der kleiner ist als 20 Mitarbeiter. Die Abgabe entf\u00e4llt daher.

- zu 3.1.10 Betriebe bis 30 Mitarbeiter zahlen die Entgeltfortzahlungsumlage U1 an ihre Krankenkasse (ca. 1,3% bis 4,2% je nach Erstattungssatz), erhalten von dieser im Krankheitsfall allerdings auch Erstattungen (50% bis max. 80%). Im Schema wird von einem Tarif mit 50 % Erstattung ausgegangen, der bei der \u00f6rtlichen Krankenkasse etwa U1=1,5 % kostet (Pos. 3.1.10). In der Konsequenz reduzieren sich die Krankheitskosten in Position 2.3 um den vereinbarten Erstattungssatz (z.B. auf 50% des Zuschlags: 0,5 x 5,2%).

- zu 3.1.11 Mutterschaftsgeld: Der Beitragssatz f\u00fcr die verpflichtende Umlage U2 wird von den Krankenkassen individuell festgelegt. Im Beispiel wird ein durchschnittlicher Satz von 0,70 Prozent des Bruttolohnes angesetzt.

- zu 3.1.12 Unter Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sind die durch das Gesetz f\u00fcr Betriebs\u00e4rzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkr\u00e4fte f\u00fcr Arbeitssicherheit sowie die Verordnung \u00fcber besondere Arbeitsschutzanforderungen im Winter und die durch Unfallverh\u00fc\u00dfungsvorschriften verursachten Belastungen zusammengefasst, f\u00fcr die pro Mitarbeiter und Jahr rund 250 Euro veranschlagt werden. Werte sind firmenindividuell einzusetzen. Bei einem Betrieb mit 25 Besch\u00e4ftigten ergibt sich eine Belastung von:

$$\frac{25 \times 250}{25 \times 184 \times 24,20 \times 8} = 0,70\%$$

- zu 3.2. H\u00f6he und Struktur des Beitragssatzes der Sozialkassen werden von den Tarifvertragsparteien bestimmt. Anspruch auf Leistungen der Zusatzversorgungskasse hatten bisher nur Arbeitnehmer in den alten Bundesl\u00e4ndern. Dort betr\u00e4gt der Beitrag f\u00fcr die Zusatzversorgung aktuell 3,20 %. Zum Bruttolohn geh\u00f6rt hier nicht das 13. Monatseinkommen (BRTV § 8 (4.2), VTV § 18 (4)).

- zu 3.3 Die Winterbesch\u00e4ftigungsumlage dient der Finanzierung von Zuschusswintergeld, Mehraufwandswintergeld und Sozialaufwandserstattung bei der Zahlung von Saison-KUG (im Gegensatz zum Saison-KUG selbst, das ausschlie\u00dflich vom Arbeitsamt finanziert wird). Der Prozentsatz wird vom Bundesministerium f\u00fcr Arbeit und Soziales festgelegt: Winterbesch\u00e4ftigungsumlage 2,00 %, davon Arbeitgeberanteil: 1,20 %. Zum Bruttolohn geh\u00f6rt hier nicht das 13. Monatseinkommen (BRTV § 8 (4.2), VTV § 18 (4)).

- zu 3.4 Entsprechend §2(1) dem Tarifvertrag \u00fcber eine Zusatzrente im Baugewerbe haben Arbeitnehmer in den alten Bundesl\u00e4ndern einen Anspruch auf einen Arbeitgeberanteil von 30,68 € je Kalendermonat, wenn sie zugleich eine Eigenleistung in H\u00f6he von 9,20 € im Wege der Entgeltumwandlung erbringen und den monatlichen Gesamtbetrag von 39,88 € f\u00fcr diesen Zweck verwenden lassen. Der Anspruch besteht allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer zugleich auf seinen Anspruch auf verm\u00f6genswirksame Leistung verzichtet (§ 2(8)). Die TZR ist kein Bruttolohnbestandteil; sie ist nicht mit SV- oder Sozialkassenbeitr\u00e4gen belastet. Die TZR ist im eigentlichen Sinn nicht lohngebunden, sondern verk\u00f6rpert einen unmittelbaren Lohnanspruch. Im Berechnungsschema wird davon ausgegangen, dass die gewerblichen Arbeitnehmer noch zum \u00fcberwiegenden Teil verm\u00f6genswirksame Leistungen in Anspruch nehmen und nicht die TZR. Die TZR ist daher hier mit "0" angesetzt. Zum 1. Januar 2016 erfolgte in den ABL eine Systemumstellung hin zur Tarifrente Bau (TRB), in den NBL wurde die TRB ebenfalls eingef\u00fchrt.

GESAMT Lohngebundene Kosten = Soziall\u00f6hne (Pkt. 2, Zwischensumme I) zzgl. Sozialkosten (Pkt. 3)

85,97

entf\u00e4llt **lohnbezogene Kosten**

Haftpflichtversicherung (Firmenhaftpflicht) und Beitr\u00e4ge zu Berufsverb\u00e4nden werden als Bestandteil der Allgemeinen Gesch\u00e4ftskosten (AGK) erfasst und nicht als Teil der Lohnkosten.