

Erläuterungen zur Berechnung des Zuschlagsatzes für lohngebundene Kosten

Alte Bundesländer

Stand: 01.01.2025

1. Ermittlung der tatsächlichen Arbeitstage

- zu 1.1 Das Jahr 2025 hat 365 Tage.
- zu 1.2.1 Die Samstage und Sonntage sind kalendermäßig ausgezählt: 104 Tage
- zu 1.2.2 Neujahr (Mi), Kar-Fr, Oster-Mo, 1. Mai (Do), Himmelfahrt, Pfingst-Mo, 3. Okt. (Fr), 1. WeihnachtsFT (Do), 2. WeihnachtsFT (Fr) Der 24. und 31.12. (jeweils Mi) sind arbeitsfrei; der Lohnanspruch entfällt an diesen Tagen (Regelung seit 2006, BRTV § 3(1.7)).
- zu 1.2.3 z.B: Heilige Drei Könige (Mo), Fronleichnam (Do), Allerheiligen (Sa)
- 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: +3%

- 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).
- 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: Saison-KUG wird von der Arbeitsagentur bezahlt und belastet nicht die Soziallöhne. Seit Januar 2013 muss für die folgenden Ausfalltage allerdings eine Mindesturlausvergütung 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. Zudem sieht der Tarifvertrag 2021 für die Mindesturlausvergütung ab 2023 eine Neuregelung vor, die wir im Schema nicht abbilden, weil sie nicht kostenwirksam ist; tatsächlich wurde die von den Gerichten erzwungene Neuregelung im Tarifvertrag so umgesetzt, dass sie die Arbeitskosten nicht erhöht.
- zu 2.7 Bei der Urlausvergütung (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:

$$\begin{array}{rcl}
 (\text{Grundlohn} + \text{Soziallöhne (ohne Urlaubsvergütung, ohne 13. ME)} + \text{Mindesturlausvergütung}) \times 14,25 \% & & \\
 (100 - 14,25) \% & & \\
 \hline
 (100\% + 12,30\% + 1,50\%) \times 14,25\% & = & 18,91 \\
 85,75 \% & &
 \end{array}$$

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- Hier sind jeweils die halben Beitragssätze der Pflichtversicherungsarten einzusetzen. Der KK-Beitrag von 14,6% zzgl. 2,5 %
- 3.1.4 Zusatzbeitrag (durchschnittlich) wird seit 2019 wieder je zur Hälfte von Arbeitgeber und Mitarbeiter getragen:
17,10 %, davon trägt der AG 8,55 %
- 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.

$$\frac{\text{Tage KUG} \times \text{tägl. AZ} \times (\text{GTL} + \text{VWL}) \times 80\% \times \text{Versicherungslast AG}}{\text{Anz. Prod. Tg} \times 8 \text{ Std/Tag} \times (\text{GTL} + \text{VWL})} = 0,34$$

$$\frac{2 \text{ Tg.} \times 8 \text{ Std/Tag} \times (24,07 + 0,13) \times 80\% \times (18,6\% + 17,1\% + 3,6\%) \times 100}{183 \times 24,20 \times 8}$$

- 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 Vorschussfüßen für 2024 angesetzt.

Der Beitragsfuß aus der Lastenverteilung nach Entgelten beträgt auf 100 Euro Lohnsumme 0,185

Der Beitragsfuß aus der Lastenverteilung nach Neurenten beträgt auf 100 Euro Lohnsumme entsprechend 0,029

Dabei werden die Beitragssätze für Hauptumlage und LVN unter Berücksichtigung der Gefahrenklasse ermittelt.

Die Beitragssätze für Hauptumlage, LVE und LVN werden jeweils mit der Bruttolohnsumme des Betriebes multipliziert, die Beitragsbestandteile anschließend zum BG-Beitrag addiert.

- zu 3.1.7 Für den ASD (Arbeitsmedizinisch-Sicherheitstechnischen Dienst) bezahlen kleine Betriebe (mit 1 bis 10 Mitarbeitern) einen Beitrag von 0,0548 % auf die Bruttolohnsumme und zusätzlich in der Regelbetreuung einen Grundbeitrag von 165 €. Daher empfiehlt die BG den kleinen Betrieben, die sog. "alternative Betreuung" zu wählen, in der der Grundbeitrag von 165 € entfällt. Bei den größeren Betrieben (ab 11 Mitarbeiter) beträgt 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 für die größeren Betriebe sind Beitragseinsparungen durch den Wechsel in die "alternative Betreuung" möglich.

- zu 3.1.8 Für das Insolvenzgeld wird eine Umlage von 0,15 % der Lohnsumme angesetzt.

- zu 3.1.9 Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind verpflichtet, auf 5 v.H. der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen oder, falls dies nicht geschieht, eine entsprechende Ausgleichsabgabe zu entrichten. Werte sind firmenindividuell einzusetzen. In einem Betrieb mit 25 Beschäftigten und einem nicht besetzten Platz läge die Abgabe bei 210 € pro Monat (ab 2025 bei 235 € pro Monat, zu zahlen aber erst ab 2026):

$$\frac{1 \times 235 \times 12 \times 100}{25 \times 183 \times 24,20 \times 8} = 0,32$$

Die Beispielrechnung des ZDB geht von einem Betrieb aus, der kleiner ist als 20 Mitarbeiter. Die Abgabe entfällt 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 örtlichen 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 für 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 für Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie die Verordnung über besondere Arbeitsschutzanforderungen im Winter und die durch Unfallverhütungsvorschriften verursachten Belastungen zusammengefasst, für die pro Mitarbeiter und Jahr rund 250 Euro veranschlagt werden. Werte sind firmenindividuell einzusetzen. Bei einem Betrieb mit 25 Beschäftigten ergibt sich eine Belastung von:

$$\frac{25 \times 250 \times 24,20 \times 8}{25 \times 183 \times 24,20 \times 8} = 0,71\%$$

- zu 3.2. Höhe und Struktur des Beitragssatzes der Sozialkassen werden von den Tarifvertragsparteien bestimmt. Anspruch auf Leistungen der Zusatzversorgungskasse hatten bisher nur Arbeitnehmer in den alten Bundesländern. Dort beträgt der Beitrag für die Zusatzversorgung aktuell 3,20 %. Zum Bruttolohn gehört hier nicht das 13. Monatseinkommen (BRTV § 8 (4.2), VTV § 18 (4)).

- zu 3.3 Die Winterbeschäftigungsumlage dient der Finanzierung von Zuschusswintergeld, Mehraufwandswintergeld und Sozialaufwandsersatzung bei der Zahlung von Saison-KUG (im Gegensatz zum Saison-KUG selbst, das ausschließlich vom Arbeitsamt finanziert wird). Der Prozentsatz wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegt: Winterbeschäftigungsumlage 2,00 %, davon Arbeitgeberanteil: 1,20 %. Zum Bruttolohn gehört hier nicht das 13. Monatseinkommen (BRTV § 8 (4.2), VTV § 18 (4)).

- zu 3.4 Entsprechend §2(1) dem Tarifvertrag über eine Zusatzrente im Baugewerbe haben Arbeitnehmer in den alten Bundesländern einen Anspruch auf einen Arbeitgeberanteil von 30,68 € je Kalendermonat, wenn sie zugleich eine Eigenleistung in Höhe von 9,20 € im Wege der Entgeltumwandlung erbringen und den monatlichen Gesamtbetrag von 39,88 € für diesen Zweck verwenden lassen. Der Anspruch besteht allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer zugleich auf seinen Anspruch auf vermögenswirksame Leistung verzichtet (§ 2(8)). Die TZR ist kein Bruttolohnbestandteil; sie ist nicht mit SV- oder Sozialkassenbeiträgen belastet. Die TZR ist im eigentlichen Sinn nicht lohngebunden, sondern verkörpert einen unmittelbaren Lohnanspruch. Im Berechnungsschema wird davon ausgegangen, dass die gewerblichen Arbeitnehmer noch zum überwiegenden Teil vermögenswirksame 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 Tarifrante Bau (TRB), in den NBL wurde die TRB ebenfalls eingeführt.

GESAMT **Lohngebundene Kosten** = Soziallöhne (Pkt. 2, Zwischensumme I) zzgl. Sozialkosten (Pkt. 3) **85,51**

entfällt **lohnbezogene Kosten**
Haftpflichtversicherung (Firmenhaftpflicht) und Beiträge zu Berufsverbänden werden als Bestandteil der Allgemeinen Geschäftskosten (AGK) erfasst und nicht als Teil der Lohnkosten.