

Vierteljährliche Verdiensterhebung

Erläuterungen

1 Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) können in den dort aufgeführten Branchen **Mindestlöhne** festgesetzt werden. Diese Mindestlöhne gelten dann zwingend für alle Arbeitgeber und Beschäftigten der Branche, unabhängig von ihrer Tarifbindung. Bitte kreuzen Sie „Ja“ an, wenn Ihr Betrieb einer Branche angehört, für die ein Mindestlohn nach dem AEntG gilt. Bitte kreuzen Sie auch dann „Ja“ an, wenn Sie selbst höhere Löhne als den Mindestlohn zahlen. Alle geltenden Mindestlohnregelungen finden Sie unter www.zoll.de.

2 Die **Angaben für das Berichtsquartal** umfassen den Zeitraum von einem Kalenderquartal. Dafür werden **keine Durchschnitte** gebildet, sondern die Monatsangaben für Verdienste, Arbeitnehmerzahlen und Arbeitszeiten werden jeweils **addiert**. Arbeitnehmer/-innen, die z. B. das ganze Quartal beschäftigt waren, werden dementsprechend drei Mal gezählt und die Bruttomonatsverdienste ebenso wie die bezahlten Arbeitsstunden der drei Monate addiert. (Siehe die Erläuterungen zu den einzelnen Merkmalen.)

3 Bitte tragen Sie die Summe der Arbeitnehmer/-innen, Verdienst- und Arbeitszeitangaben für jede Leistungsgruppe getrennt ein.

Maßgeblich für die **Zuordnung zu den Leistungsgruppen** ist in Betrieben, in denen eine Tarifregelung gilt, die „Anweisung zur Eingliederung der Verdienstgruppen“. Diese steht Ihnen im Internet unter www.destatis.de/tarifdatenbank zur Verfügung.

In Betrieben, die keine Tarifregelung anwenden, ist die Zuordnung der Arbeitnehmer/-innen zu den Leistungsgruppen anhand der „Definitionen der Leistungsgruppen für Arbeitnehmer/-innen“ vorzunehmen. Diese finden Sie am Ende der Erläuterungen.

4 Die Summe der Arbeitnehmer/-innen für das Berichtsquartal ergibt sich aus der Addition der Arbeitnehmerzahl der drei Monate des Quartals. Hat z. B. ein Betrieb im Januar 100, im Februar 100 und im März 110 Arbeitnehmer/-innen beschäftigt, so sind für das erste Quartal 310 Arbeitnehmer/-innen (Personenmonate) einzutragen. Der Durchschnitt, hier im Beispiel 103,3 Arbeitnehmer/-innen, soll nicht eingetragen werden, dieser wird in den statistischen Ämtern errechnet. In die Meldung sind für jeden Monat grundsätzlich alle Arbeitnehmer/-innen des Betriebes einzubeziehen, die für den ganzen Monat entlohnt wurden. Arbeitnehmer/-innen, die im Laufe eines Monats eingestellt oder entlassen wurden, sollen für diesen Monat nicht einbezogen werden. Für Arbeitnehmer/-innen, die aus anderen Gründen nicht für alle Monate des Quartals voll bezahlt wurden (z. B. Erziehungsurlaub, unbezahlter Urlaub, Verdienstfortzahlung im Krankheitsfall abgelaufen, Einstellung, Entlassung u. Ä.), werden nur die Angaben der vollen Monate einbezogen. Arbeitnehmer/-innen, die von Kurzarbeit betroffen sind oder gestreikt haben, werden als Arbeitnehmer/-innen gezählt und mit gekürzten Verdiensten bzw. Arbeitszeiten einbezogen.

Zu den Arbeitnehmer/-innen zählen:

- Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer/-innen
- Leitende Angestellte (auch Geschäftsführer/-innen einer GmbH und Vorstände einer AG) mit einem Arbeitsvertrag, die zumindest teilweise feste, d. h. gewinnunabhängige Verdienstbestandteile für die geleistete Arbeit erhalten
- Geringfügig und kurzfristig Beschäftigte

- Saisonarbeiter/-innen oder Gelegenheitsarbeiter/-innen, auch wenn sie nicht in der deutschen Sozialversicherung gemeldet sind
- Aushilfskräfte, die als abhängig Beschäftigte eine bezahlte Leistung für den Betrieb erbringen

Nicht zu den Arbeitnehmer/-innen zählen:

- Beamte/Beamtinnen
- Arbeitnehmer/-innen in Altersteilzeit
- Auszubildende, Praktikanten/Praktikantinnen, Werkstudenten/Werkstudentinnen
- Tätige Inhaber/-innen, Mitinhaber/-innen und Familienangehörige ohne Arbeitsvertrag
- Ausschließlich auf Provisions- oder Honorarbasis bezahlte Personen
- Personen im Vorruhestand
- Betreute Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Werkstätten für Behinderte
- Personen in berufsfördernden Maßnahmen zur Rehabilitation
- Personen im Bundesfreiwilligendienst
- Personen im freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr
- Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (so genannte Ein-Euro-Jobs)
- Personen, die keinen Verdienst für ihre Leistung erhalten (ehrenamtlich Tätige, Volontäre/Volontärinnen u. Ä.)
- Personen, die infolge von Krankheit arbeitsunfähig sind, nach Ablauf der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Personen in Elternzeit, sofern sie keinen Verdienst (Arbeitsentgelt) erhalten

Arbeitnehmer/-innen gelten als teilzeitbeschäftigt, wenn ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt. Kurzfristig Beschäftigte oder Saisonarbeiter/-innen werden entsprechend ihres Arbeitsumfangs bei den Voll- oder Teilzeitbeschäftigten erfasst, sofern sie zumindest einen Monat des Quartals entlohnt wurden.

Leiharbeiter/-innen oder Zeitarbeiter/-innen sind bei den Verleihern bzw. den Zeitarbeitsfirmen nachzuweisen und nicht dort, wo sie ihre Arbeitsleistung erbringen.

5 Die Bruttoverdienstsumme für das Quartal errechnet sich aus den vollen Bruttomonatsverdiensten aller einbezogenen Arbeitnehmer/-innen. Waren z. B. Arbeitnehmer/-innen drei Monate ohne unbezahlte Fehlzeiten beschäftigt, so sind die drei Monatsgehälter zu addieren. Waren Arbeitnehmer/-innen nur einen Monat des Quartals beschäftigt, so ist nur ein Bruttomonatsverdienst zu addieren. Entsprechend wird er auch bei der Zahl der Arbeitnehmer/-innen nur einmal gezählt.

Zur **Bruttoverdienstsumme** zählt der regelmäßige steuerpflichtige Arbeitslohn gemäß den Lohnsteuerrichtlinien („laufender Arbeitslohn“) aller einbezogenen Arbeitnehmer/-innen zuzüglich der unregelmäßigen Sonderzahlungen („sonstige Bezüge“), zuzüglich der folgenden Verdienstbestandteile

- steuerfreie Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit,

- steuerfreie Beiträge für betriebliche Altersversorgung aus arbeitnehmerfinanzierter Entgeltumwandlung (alle Durchführungswege: Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen, auch Gehaltsverzicht bei Direktzusage oder Unterstützungskasse),
- steuerfreie Essenzzuschüsse,
- die pauschale Lohnsteuer nach §§ 40, 40a und 40b Einkommensteuergesetz (EStG), sofern sie vom Arbeitgeber getragen wird.

Einzuschließen ist auch **pauschal** besteuert Arbeitslohn, z. B. von geringfügig Beschäftigten.

Nicht zur Bruttoverdienstsumme zählen arbeitgeberfinanzierte Beiträge für betriebliche Altersversorgung, auch wenn sie pauschal oder individuell versteuert wurden; hierzu zählen auch Arbeitgeber-Umlagen und Arbeitgeber-Beiträge an öffentlich-rechtliche Zusatzversorgungskassen.

Liegt für erfasste Arbeitnehmer/-innen kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, tragen Sie bitte ersatzweise einen vergleichbaren Bruttoverdienst ein (z. B. das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt).

6 Als **Sonderzahlungen** sind die „**sonstigen Bezüge**“ gemäß den Lohnsteuerrichtlinien anzugeben, die an die einbezogenen Arbeitnehmer/-innen im Berichtsquartal geflossen sind. Dies sind unregelmäßige, nicht jeden Monat geleistete Zahlungen wie Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Leistungsprämien, Abfindungen, Gewinnbeteiligungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Vergütungen für Erfindungen oder der steuerliche Wert (geldwerte Vorteil) von Aktienoptionen. Auch hier sind Zahlungen aller drei Monate des Berichtsquartals einzubeziehen.

7 Hier sind die **bezahlten Stunden** anzugeben, die der Verdienstsumme zugrunde liegen.

Hierzu gehören im Einzelnen

- die im Berichtszeitraum geleistete und bezahlte Arbeitszeit sowie
- die bezahlten arbeitsfreien Stunden des Quartals, z. B. vom Arbeitgeber bezahlte Krankheits-, Urlaubs- und gesetzliche Feiertage und sonstige bezahlte arbeitsfreie Zeiten (Hochzeit, Geburt, Todesfall in der Familie, Betriebsausflüge), die auf das Berichtsquartal entfallen.

Für Arbeitnehmer/-innen, die stundenweise bezahlt werden, muss die Summe der bezahlten Stunden (einschließlich Überstunden) für das Quartal z. B. aus den monatlichen Abrechnungen gebildet werden.

Für Arbeitnehmer/-innen (Voll- und Teilzeit), die nicht stundenweise entlohnt werden, können die bezahlten Stunden auf Grundlage der vertraglichen Wochenarbeitszeit errechnet werden. Dazu wird die vertragliche Wochenarbeitszeit, z. B. 40 Stunden, mit 4,345 multipliziert. Das ergibt die monatliche Arbeitszeit. Zur Berechnung des Quartalswertes werden die drei Monatswerte addiert (sofern die Arbeitnehmer/-innen alle drei Monate des Quartals im Betrieb beschäftigt waren). Wurden zusätzlich Überstunden bezahlt, so sind diese hinzuzuzählen.

Liegt für Vollzeitbeschäftigte keine vertragliche Arbeitszeit vor, so verwenden Sie ersatzweise die betriebsübliche Arbeitszeit.

Wurden in vorangegangenen Quartalen geleistete Stunden im Berichtsquartal bezahlt oder Stunden im Berichtsquartal bezahlt, die in den folgenden Quartalen noch (ohne Vergütung) nachzuarbeiten sind, so sind sie hier gleichfalls anzugeben. Im Baugewerbe zählen hierzu auch die im Berichtsquartal bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall

bezahlten Stunden, wenn die Arbeitnehmer/-innen eingesezte Stunden aus Arbeitszeitguthaben in Anspruch nehmen, die in den vorangegangenen Quartalen vor- oder in den folgenden Quartalen nachgearbeitet wurden.

Nicht anzugeben sind im Berichtsquartal geleistete Arbeitsstunden, die in diesem Quartal nicht vergütet werden.

Nicht anzugeben sind arbeitsfreie Stunden, die aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit als konjunkturelle oder saisonale Kurzarbeit abgegolten werden.

Werden wegen gesundheitsgefährdender Arbeit oder besonderer Erschwernisse mehr Stunden bezahlt als geleistet worden sind, so ist nur die Zahl der tatsächlich geleisteten Stunden zu berücksichtigen.

Bei reinem Stückakkord ohne kontrollierte Anwesenheitszeiten im Betrieb sind die Stunden zu berücksichtigen, die der Akkordberechnung zugrunde liegen.

Grundsätzlich sollen die Angaben über die Arbeitnehmerzahl, die Arbeitsstunden und die Bruttoverdienstsumme zueinander passen.

Definitionen der Leistungsgruppen

Leistungsgruppe 1

Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung mit **Aufsichts- und Dispositionsbefugnis**. Hierzu zählen z. B. auch angestellte Geschäftsführer/-innen, sofern deren Verdienst zumindest noch teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. eingeschlossen sind ferner alle Arbeitnehmer/-innen, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Abteilungsleiter/-innen) und Arbeitnehmer/-innen mit Tätigkeiten, **die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse** erfordern. In der Regel werden die Fachkenntnisse durch ein Hochschulstudium erworben. Die Tätigkeiten werden selbstständig ausgeführt.

Leistungsgruppe 2

Arbeitnehmer/-innen mit **sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten**, für die in der Regel nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbstständig ausgeführt. Dazu gehören auch Arbeitnehmer/-innen, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Vorarbeiter/-innen, Meister/-innen).

Leistungsgruppe 3

Arbeitnehmer/-innen mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine **abgeschlossene Berufsausbildung**, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.

Leistungsgruppe 4

Angelernte Arbeitnehmer/-innen mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber besondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben.

Leistungsgruppe 5

Ungelernte Arbeitnehmer/-innen mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Das erforderliche Wissen und die notwendigen Fertigkeiten können durch Anlernen von bis zu drei Monaten vermittelt werden.