

Vierteljährliche Verdiensterhebung

Erläuterungen zum Fragebogen

[1] 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 addiert. Arbeitnehmer/-innen z. B., die das ganze Quartal beschäftigt waren, werden dementsprechend drei Mal gezählt und der Bruttomonatsverdienst ebenso wie die bezahlten Arbeitsstunden der drei Monate addiert. (Siehe die Erläuterungen zu den einzelnen Merkmalen.)

[2] 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 für die Eingliederung der tariflichen Verdienstgruppen in die Leistungsgruppen der Verdienststatistik“. Diese erhalten Sie von Ihrem Statistischem Landesamt.

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

[3] 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 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.

Zu den Arbeitnehmer(n)/-innen zählen alle sozialversicherungspflichtigen **Arbeitnehmer/-innen, geringfügig Beschäftigte sowie nicht sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer/-innen** mit einem Arbeitsvertrag, die zumindest teilweise fest vereinbarte Verdienstbestandteile für die geleistete Arbeit erhalten. Einbezogen werden auch Arbeitnehmer/-innen, die ihren Wohnsitz im Ausland haben und zur Arbeit einpendeln, Heimarbeiter/-innen, Saison- oder Gelegenheitsarbeiter/-innen sowie Aushilfskräfte, die als abhängig Beschäftigte eine bezahlte Leistung für den Betrieb erbringen.

Arbeitnehmer/-innen, die von **Kurzarbeit** betroffen sind oder gestreikt haben, werden als Arbeitnehmer/-innen gezählt und mit gekürzten Verdiensten bzw. Arbeitszeiten einbezogen. 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 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 400 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.

Nicht in die Erhebung einbezogen werden:

- Beamte(e)/-innen,
- Arbeitnehmer/-innen in Altersteilzeit,
- Auszubildende, Praktikant(inn)en,
- Personen, die keinen Verdienst für ihre Leistung erhalten (ehrenamtlich Tätige, Volontär(e)/-innen u.ä.),
- tätige Inhaber/-innen, Mitinhaber/-innen und Familienangehörige ohne Arbeitsvertrag,
- ausschließlich auf Provisions- oder Honorarbasis bezahlte Personen,
- Personen im Vorruhestand sowie Personen in so genannten 1-Euro-Jobs.

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

[4] Zur **Bruttoverdienstsumme** zählt der regelmäßige steuerpflichtige Arbeitslohn gemäß den Lohnsteuerrichtlinien aller einbezogenen Arbeitnehmer/-innen einschließlich der unregelmäßigen Sonderzahlungen (sonstige Bezüge). Die Bruttoverdienstsumme für das Berichtsquartal ergibt sich als Summe der drei Monate, zuzüglich der folgenden Verdienstbestandteile:

- steuerfreie Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit,
- steuerfreie Beiträge des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer/-innen im Rahmen der Entgeltumwandlung, z. B. an Pensionskassen oder -fonds nach § 3 Nr. 63 des EStG sowie
- steuerfreie Essenszuschüsse.

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

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

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.

- [5] 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.
- [6] Hier sind die **bezahlten Arbeitsstunden** 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 Arbeitsstunden (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 Arbeitsstunden 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 Quartalwertes 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 eine 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 eingesetzte 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 Kurzarbeit oder Schlechtwettergeld 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 i. d. R. 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 Mitarbeiter(n)/-innen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Vorarbeiter/-innen, Meister/-innen).

Leistungsgruppe 3

Arbeitnehmer/-innen mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung i. d. R. 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.