

Der Unterschied zwischen Einkommen und Auskommen: Eine Betrachtung von Lohngestaltungen in der Archäologie (Arbeitspapiere CIfA Deutschland 3)

Falk Näth

Zusammenfassung – Das Arbeitspapier beschäftigt sich mit der Frage: Was kann auf dem privatwirtschaftlichen archäologischen Arbeitsmarkt als angemessene Entlohnung gelten? Hierbei werden zunächst die Grundbegriffe zum Thema Entgelt (Lohn, Gehalt etc.) erklärt und verschiedene Vergütungsmodelle (Festanstellung, Werkvertrag etc.) näher beleuchtet sowie mit ihren Vor- und Nachteilen gegenübergestellt. Ein besonderer Fokus dieses Artikels liegt dann auf den Unterschieden zwischen Bruttolöhnen bei Festanstellung oder bei Werkvertrag. Dabei werden die Themenfelder produktive Zeiteile und Lohnnebenleistungen bzw. geldwerte Vorteile (Betriebliche Rente, Diensthandy etc.) sowie ihre Auswirkung auf Bruttolohn bzw. Gesamteinkommen besprochen. Die produktiven Zeiteile eines Arbeitnehmers sind dabei vor allem für die Kalkulation des Arbeitgebers (und damit die Fähigkeit eines Unternehmens, langfristig Löhne zu zahlen) ausschlaggebend – denn diese muss er mit einbeziehen, um seinen Auftraggebern eine angemessene Rechnung über die Arbeitskraft des Mitarbeiters zu stellen. Das Bruttoentgelt des Arbeitnehmers kann sich dabei abhängig von den Lohnnebenleistungen deutlich von dem Gesamteinkommen, das man „am Ende in der Hand hat“ unterscheiden. Ein direkter Vergleich von Bruttoentgelten – vor allem dem stundenbasierten Entgelt – „hinkt“ deshalb gewaltig. Desweiteren werden die relevanten Kriterien erläutert, die ein Werkverträger für die Berechnung seiner Arbeitszeit berücksichtigen muss. Ferner wird in diesem Aufsatz im Zusammenhang mit der Lohnvergleichbarkeit die Frage nach der wirtschaftlichen Verortung des Wirtschaftszweiges „privatwirtschaftliche Archäologie“ im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen gestellt. Neben einer Aufschlüsselung aller Kriterien, die in das Entgelt einfließen können, umfasst der Beitrag eine Zusammenstellung wichtiger Links sowie eine Tabelle, anhand derer das eigene Entgelt basierend auf den besprochenen Kriterien berechnet bzw. geprüft werden kann.

Stichwörter – Archäologie; Lohn; Gehalt; Werkvertrag; angestellt; selbständig; Tarif; Wirtschaftszweig; Arbeitnehmerbruttolohn; Arbeitgeberbruttolohn; unproduktive Zeiteile; Beruf Archäologie; CIfA Deutschland

Title – The difference between income and livelihood: A look at wage arrangements in archaeology

Abstract - The paper deals with the question: What can be considered as an adequate remuneration in the private archaeological labour market? First, the basic terms on the subject of remuneration are explained and various remuneration models are compared with each other. Furthermore, in connection with the comparability of wages, the question of the economic location of the “private archaeology” sector is asked.

Key words – archaeology; wages; salary; work contract; employed; self-employed; Tarif; economic activity; gross employee wages; gross employer wages; unproductive time shares; CIfA

Einleitung

Was kann auf dem privatwirtschaftlichen archäologischen Arbeitsmarkt als angemessene Entlohnung gelten – für Grabungsleiter, Grabungstechniker (die es übrigens so nur in Deutschland gibt), Facharbeiter und Hilfskräfte? Zu dieser Frage kursieren die unterschiedlichsten Ansichten. Oft werden Vergleiche mit den Tarifen des öffentlichen Diensts (TVöD, TV-L) angestellt, da sich die privatwirtschaftliche Archäologie aus diesem Sektor heraus entwickelt hat. Die einen vertreten dabei die Meinung, die Privatwirtschaft solle gleiche oder höhere Löhne ansetzen als der öffentliche Dienst, wie z.B. bei (Bau-)Ingenieurberufen üblich. Die anderen verweisen auf Bildungsberufe, auf Kultur- und Sozialwissenschaften, die – ähnlich wie die Bodendenkmalpflege – in den letzten Jahren ebenfalls zunehmend privatisiert wurden und in denen sich eine geringere Entlohnung in

der Privatwirtschaft im Verhältnis zum öffentlichen Dienst abzeichnet. In diesem Spannungsfeld befindet sich die privatwirtschaftliche Archäologie seit langen Jahren – es gibt keine klaren Regeln bzw. Kriterien, was ein angemessener Lohn ist, was darin enthalten sein soll etc. Einzig das Wissen, dass die Arbeit von Archäologen oft unter Wert bezahlt wird, ist allgegenwärtig. Dieser Aufsatz möchte deshalb eine gravierende Lücke schließen: Es soll der Lohnbegriff näher beleuchtet und die Rahmenbedingungen, unter denen Löhne gezahlt werden, in die Überlegungen miteinbezogen werden. Zudem wird geprüft, wie diese Faktoren – theoretisch – Einfluss auf das Gesamteinkommen einer Person nehmen können. Dabei ersetzt dieser Aufsatz keine arbeitsrechtliche Beratung! Vielmehr soll er zum Nachdenken und Diskutieren anstoßen, dem informativen und neutralen Austausch dienen und Möglichkeiten schaffen, die eigenen Lohnvereinbarungen zu überden-

ken und eine gemeinsame Tarifsprache für die privatwirtschaftliche Archäologie zu finden.

Grundsätzliches

Für die weiteren Ausführungen ist es zunächst notwendig, die Begriffe, die mit Geldzuwendungen vom Arbeits- oder Auftraggeber zusammenhängen, genauer zu erklären. Wir beschäftigen uns mit den Unterschieden von Gehalt und Lohn sowie den damit in Verbindung stehenden Vertragsverhältnissen und ihren Berechnungsgrundlagen. Anschließend betrachten wir die Begriffe Mindestlohn, Lohnuntergrenze und Tariflohn genauer.

Verdienst, Vergütung, Entgelt, Einkommen

Wenn ein Mensch arbeitet bzw. „etwas“ für jemand anderen produziert so bekommt er hierfür Sachmittel oder Geld zurück, die allgemein als „Vergütung“ zu bezeichnen sind – wobei der Begriff „Einkommen“ meist als Synonym zur Vergütung verwendet wird. Das „Entgelt“ bzw. der „Verdienst“ werden i. e. S. mit der Vergütung aus abhängiger Arbeit – also aus einem Angestelltenverhältnis heraus bezeichnet. All diese Begriffe umfassen hierbei nicht nur die ausgezahlten Geldbeträge und die dem Arbeitnehmer gutgeschriebenen Bruttogeldbeträge vor den Steuerabzügen und den Sozialabgaben, sondern auch Sachmittel-Vergütungen wie z. B. Fahrtkostenerstattung, Dienstwagen etc. (Lohnnebenleistungen; siehe unten).

Gehalt und Lohn

Zunächst ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Begriffe „Gehalt“ und „Lohn“ im Arbeitsvertrag¹ prinzipiell synonym verwendet werden können und auch häufig werden. Für das Folgende ist es jedoch sinnvoll, sich auf den Wortsinn i. e. S. zu fokussieren und zwischen Lohn und Gehalt zu unterscheiden.

Das Gehalt

Unter dem Begriff „Gehalt“ i. e. S. versteht man landläufig das Festgehalt, welches unabhängig von den tatsächlich geleisteten monatlichen Stunden in konstanter Höhe ausgezahlt wird. Er bezieht sich deshalb immer auf ein Angestellten-Verhältnis – der einzige Unterschied zwischen den verschiedenen Formen des Gehalts liegt in der Festlegung des Zeitraums, für den diese Ver-

gütungspauschale gezahlt wird. Dabei wird zwischen Jahres- und Monatsgehalt unterschieden: Oft wird auf der Management-Ebene (Geschäftsführer etc.) direkt ein **Jahresgehalt** vereinbart, welches in monatlichen Abschlägen ausgezahlt wird, um kurzfristige Kostenveränderungen für den Arbeitgeber zu vermeiden (im Falle der meist hoch dotierten Management-Jahresgehälter sind die Arbeitgeber meist Aktiengesellschaften, Vereine oder Kapitalgesellschaften mit beschränkter Haftung). Management-Gehälter gehören in der betrieblichen Kostenkalkulation zu den sogenannten „Allgemeinen Geschäftskosten“. Durch eine jährliche Festlegung lassen sich diese besser für die Gewinnberechnungen und damit bei der Preisgestaltung der angebotenen Unternehmensdienstleistungen berücksichtigen. In der Archäologie sind Jahresgehälter für Firmeninhaber oder -teilhaber bei einer GmbH üblich.

Das – in der freien Wirtschaft im Allgemeinen eher übliche – **Monatsgehalt** bezieht sich auf die jeweiligen Monate direkt, und zwar im Ganzen, ohne Berücksichtigung der Länge des Monats oder der Anzahl der Sonn- und Feiertage. Ganz typisch ist diese Zahlungsweise im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft bei Verwaltungskräften: Auch hier kommt das Thema der „Allgemeinen Geschäftskosten“ ins Spiel, da sowohl der öffentliche Dienst, als auch eine betriebliche Verwaltung keine „Produktivkräfte“ darstellen; d. h. ihre Arbeitskraft wird – entweder für die öffentlichen oder für die betrieblichen Belange in der Privatwirtschaft – nicht gewinnorientiert eingesetzt.

„Produktivkräfte“ hingegen werden i. d. R. an ihrer für den Betrieb (das kann auch ein Betrieb in öffentlicher Hand sein) gewinnbringenden Einsatzfähigkeit gemessen, was kalkulatorisch eine flexiblere Art der Vergütung verlangen kann, den Lohn.

Der Lohn

Dem Begriff „Gehalt“ als monatlich pauschalierte Zahlungsweise steht hier der Begriff „Lohn“ i. e. S. gegenüber, der eine flexiblere Zahlungsweise bezeichnet: Es wird nach bestimmten Mengeneinheiten vergütet. Diese Mengeneinheiten können Zeiteinheiten – meist Stunden – oder auch Stückzahlen, die u. U. im „Akkord“ produziert bzw. abgearbeitet werden, sein. Dabei gilt auch: „Leistungen“ können Mengeneinheiten sein! Oft werden hier „Stückprämien“ für besondere Leistungen (oder auch Verhaltensweisen) auf einen niedrig angesetzten Lohn aufgesetzt. D. h. wenn eine bestimmte zusätzliche Leistung erbracht wird, steigt der Lohn (z. B. Verkaufsprämien etc.).

Der in der Privatwirtschaft häufigste Ansatz ist eine Lohnberechnung nach Zeit. Eine simple stundenweise Abrechnung, also ein „**Stundenlohn**“ i.e.S., erfolgt nach den tatsächlich gearbeiteten Stunden des jeweiligen Zahlungszeitraums (meist erfolgt die Auszahlung des Stundenlohns monatlich). Dabei werden auch Urlaubsentgelt oder Feiertagsentgelt stundenweise verrechnet und gemäß der wöchentlichen Regelarbeitszeit ausgezahlt. Im Klartext bedeutet das, dass ein Urlaubs- oder Feiertag, wenn er in die wöchentliche vertraglich geregelte Arbeitszeit (in der Regel Montag bis Freitag) fällt, wie ein Arbeitstag bezahlt wird. Die direkte Stundenabrechnung wird gern bei Befristungen bevorzugt, um nach Abschluss des Beschäftigungsverhältnisses keine arbeitszeitlichen Überhänge (im Plus- oder Minusbereich) zu haben, die auszugleichen wären.

Ein Weg, eine flexible Lohnzahlung mit dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach einem verlässlichen Entgelt zu vereinbaren, ist der „**verstetigte Monatslohn**“, der den im vorigen Abschnitt beschriebenen Gehaltszahlungen sehr ähnlich erscheint: Hier wird auf Basis einer durchschnittlichen und theoretisch vorgegebenen monatlichen Stundenzahl ein entsprechender Stundenlohn ausgezahlt. In der Regel folgt die Berechnung dieser ‚fixen‘ Stundenzahl anhand der Formel:

Wochenarbeitszeit x 52 Wochen / 12 Monate [1]

Urlaubs- und Feiertage werden dann als „*Durchschnittstag*“ entsprechend der Regelarbeitszeit berechnet. Die abweichenden Mehr- oder Minderstunden werden hingegen auf einem Stundenkonto verbucht.² Diese Zahlungsweise bietet sich bei saisonbedingten Schwankungen der Arbeitszeiten, etwa für Mitarbeiter im Außendienst, an, da sie zum einen eine konstant gleich hohe Auszahlung und zum anderen eine Lohnbrücke in Zeiten der Flaute oder während der kurzen Wintertage möglich macht. Manchmal wird auch der verstetigte Monatslohn saisonbedingt in seiner Auszahlungshöhe variiert. So ist, um ein Beispiel zu nennen, im Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe § 3 Abs. 1.42 vereinbart, dass in den Monaten April bis November der Lohn auf Basis von 178 Gesamttarifstundenlöhnen berechnet wird, in den Monaten Dezember bis März auf Basis von 164 Stunden.

Bei **Lohnzahlungen „nach Akkord“** wird die reine Zeitabrechnung mit der Produktivität der Leistung kombiniert: So wird ein gewisses Leistungssoll – z. B. die Reinigung von 100 Fundstücken pro Arbeitstag – festgelegt und grundsätz-

lich vergütet, jedoch bei Überschreitung dieses Solls zusätzlich eine Akkordprämie gezahlt. Dem gegenüber steht der reine „**Stücklohn**“, bei dem kein Leistungssoll beachtet wird, sondern lediglich „*pro Stück*“ bezahlt wird. Dabei kann man unter „*Stück*“ alle messbaren Größen verstehen: Quadratmeter, Kubikmeter, Anzahl von Befunden oder Funden usw.

Akkord und Stücklohn gehen fließend über in eine Pauschalentlohnung für ein Projekt oder Werk, letztlich dem sogenannten **Werklohn** in Verbindung mit dem Werkvertrag (und damit selbständiger Arbeit!):³ Hier wird das „*Werk*“ an sich als Ganzes vergütet – im Falle einer Ausgrabung also die Gesamtdokumentation in vollem Umfang oder die gewaschenen, beschrifteten und magazinfähig verpackten Funde, die Gesamtmenge flotierter Bodenproben etc.

Schlussendlich richtet sich der Begriff „*Lohn*“ also nach einer Entgelt-Auszahlung, gemessen an bestimmten Mengeneinheiten und beschreibt weniger ein Vertragsverhältnis: Während Stundenlohn und verstetigter Monatslohn sich i. d. R. auf ein sozialversichertes Angestellten-Verhältnis beziehen, so können Akkord- und Stücklohn als „*kleine Werke*“ auch genauso an selbständige „*freie Mitarbeiter*“, gehen, die keine Arbeitnehmer sind, sondern Auftragnehmer, die selbst für ihre Steuern und Versicherungen aufkommen müssen! Die „*freien Mitarbeiter*“ haben dann jedoch – gegenüber ihren angestellten Kollegen – zu beachten, dass auf sie Steuerabgaben und Versicherungskosten zukommen, die bei ihren angestellten Kollegen vom Arbeitgeber übernommen werden. Der „*Werklohn*“ bezieht sich deshalb schlussendlich immer auf einen selbständigen Auftragnehmer. Mit diesen Unterschieden des Entgelts von Arbeit- und Auftragnehmern werden wir uns später noch genauer befassen.

Das Honorar

Honorarzahungen stehen in Verbindung mit einer selbständigen Honorarvereinbarung.⁴ Insbesondere die Freien Berufe rechnen ihre Leistungen nach Honoraren i.e.S. ab. Die sogenannten Honorargebührenordnungen der unterschiedlichen Kammern (Ärztchammer, Architektenkammer etc.) regeln dann die Zahlungsvereinbarungen und unterliegen staatlichen Regelungen. Allerdings gibt es auch „*Honorare*“ im weiteren Sinne: Pauschal vereinbart oder erfolgsbezogen, als Provision oder als Stundenverrechnungssatz. In der Regel erfolgt die Auszahlung nach Rech-

nung – d. h. nach der Honorarnote. Im Klartext: Ein selbständiger Unternehmer reicht bei seinem Kunden nach erfolgter Dienstleistung eine Rechnung ein, deren Bezahlkonditionen vorher über ein Angebot und dessen Bestätigung oder über eine ausführlichere schriftliche Vereinbarung festgelegt wurden. Als selbständiger Unternehmer hat der Honorarempfänger selbst für Steuern und Versicherungen aufzukommen.

Selbständig oder angestellt?

Bei der Bewertung der Höhe und Art der Zahlweise der Vergütung kommt es vor allem darauf an, ob die Arbeit in selbständiger oder nichtselbständiger Tätigkeit ausgeübt wird, um zu wissen, was letztlich nach Abzug der Steuern und Sozialversicherung beim Empfänger übrigbleibt. Denn, während ein Selbständiger gänzlich für seine Einkommensteuer, Rente und Sozialversicherung aufkommen muss, zahlt beim Arbeitnehmer der Arbeitgeber seine Anteile zu den Sozialleistungen hinzu.

Eine konkrete Definition der Selbständigkeit findet sich in § 84 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 HGB (Handelsgesetzbuch):

- (1) [...] *Selbstständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.*
- (2) *Wer, ohne selbständig im Sinne des Absatzes 1 zu sein, ständig damit betraut ist, für einen Unternehmer Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen, gilt als Angestellter.*

Die abhängige Beschäftigung ist hingegen im Sozialgesetzbuch § 7 Abs. 1 SGB IV definiert:

„(1) *Beschäftigung ist die nichtselbständige Ar-*

beit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“

Wenn also jemand unter Werkvertrag bzw. als Selbständiger die Funde einer Ausgrabung wäscht, beschriftet und magaziniert, gilt er als selbständig, wenn er dies

1. nicht dauerhaft für nur ein Unternehmen und
2. nach eigener Arbeitszeit und freier Einteilung seiner Tätigkeiten tut (HGB). Ist er jedoch strikten Weisungen unterworfen und örtlich sowie in seiner Ausstattung und Arbeitszeit an seinen „Auftraggeber“ gebunden (SGB), so ist er scheinselfständig (zumal, wenn er immer nur einen Auftraggeber vorweisen kann).

Eine zusammenfassende Übersicht über die hier dargelegte Begrifflichkeit und die mit ihnen verbundenen Modalitäten vermittelt Tabelle **Abb. 1**.

Mindestlohn und Lohnuntergrenze

Oft wird der Begriff „Mindestlohn“ mit dem Begriff „Lohnuntergrenze“ gleichgesetzt – jedoch ist der Mindestlohn deutlich eingeschränkter als eine (tariflich festgelegte) Lohnuntergrenze für eine bestimmte Personalposition in einer spezifischen Branche. Seit dem 1.1.2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn, der zuletzt am 1.1.2020 auf 9,35 €/Stunde erhöht wurde, sozusagen als Sicherungsnetz bundesweit. Im europäischen Vergleich variiert dieser gesetzliche Mindestlohn stark.⁵ Dies kommt vor allem bei europaweiten Ausschreibungen von Ausgrabungen zum Tragen: Der Stundensatz (= Preis an den Auftraggeber) kann unter Einhaltung des Min-

Vergütung	Vertragsverhältnis	Begriff	Berechnungsweise	
Gehalt	angestellt	Jahresgehalt/Monatsgehalt	Pauschal monatlich bzw. jährlich festgelegt	
Lohn	angestellt	Verstetigter Monatslohn	Verstetigt nach Durchschnittsarbeitsstunden: Wochenarbeitszeit x 52 Wochen/12 Monate	
	angestellt	Stundenlohn	Abrechnung nach tatsächlich geleisteten Stunden	
	angestellt/selbständig	Stück- oder Akkordlohn	Abrechnung pro Mengeneinheit	
Honorar	selbständig	selbständig	Werklohn	Abrechnung nach Abgabe des Werkstücks, evtl. Abschlagsrechnungen bei größeren Werken
		Honorarvereinbarung (z. B. bestätigtes Angebot, Ausschreibungsvereinbarung, Honorargebührenordnungen)	Abrechnung mittels Honorarnote (Rechnung)	

Abb. 1 Übersicht der Vergütungsformen

destlohns für ein zeitlich abgegrenztes Projekt stark gedrückt sein, wenn nach EU-ausländischen Mindestlöhnen gezahlt wird (z. B., wenn eine Zweigstelle oder ein Betrieb seinen Hauptsitz im europäischen Ausland hat, bei dem das abzurechnende Personal eingestellt ist), die dem dortigen Landesrecht entsprechen. Alternativ kann der Stundensatz sinken, indem die Bindung an den deutschen Mindestlohn umgangen wird und der Anbieter so durch die Maschen der gesetzlichen Vorgaben schlüpft: Denn die Mindestlohnregelung gilt z. B. nicht für Studierende, die ein Praktikum im Rahmen ihres Studiums absolvieren. Auch Volontäre haben dann keinen Anspruch auf den Mindestlohn, wenn das Volontariat auf eine praktische Ausbildung abzielt, welche mit der Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes vergleichbar ist. Der Mindestlohn gilt ebenso wenig für ehrenamtlich Tätige und für Freiberufler unter Werkvertrag. Auch die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen mit zeitlich befristeten Verträgen mit einer Laufzeit bis zu einem halben Jahr kann niedriger entlohnt werden: Arbeitnehmer, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung länger als ein Jahr arbeitslos waren, können während der ersten sechs Monate der Beschäftigung ebenfalls keinen Mindestlohn verlangen.

Eine Lohnuntergrenze bezieht sich hingegen auf eine spezifische Branche – und wird i.d.R. durch die Tarifparteien (Gewerkschaft und Arbeitgeberverband) vereinbart. Die Lohnuntergrenze definiert einen festen Sockel mit spezifischen Rahmenbedingungen, der in keinem Fall unterschritten werden darf. In der deutschen privatwirtschaftlichen Archäologie sind wir noch sehr weit von einem tariflich geregelten Lohn, der Umstände, Arbeitszeit, Freizeitausgleich und Vergütung berücksichtigt, entfernt – aber das heißt ja nicht, dass das so bleiben muss ...⁶

Tarifvergütungen zum Vergleich

Es gibt keinen Tariflohn in der Archäologie! Immer wieder wird der Vergleich mit „dem Tarifgehalt des öffentlichen Dienstes“ oder „dem Bau-tariflohn“ herangezogen, in dem Versuch, die Archäologie als Branche zu verorten. Denn Tariflöhne sind immer branchenspezifisch, ausgehandelt nach dem TVG (Tarifvertragsgesetz). Wir wollen uns das etwas näher anschauen, aber nur kurz – bezogen auf Lohnuntergrenzen – auf die genannten Modelle eingehen.⁷

Tarifmindestlöhne in der Baubranche

Der Deutsche Gewerkschaftsbund gibt regelmäßig die von den Gewerkschaften verhandelten Tariflöhne bekannt. So stieg der Mindestlohn im Bauhauptgewerbe⁸ in diesem Jahr auf 12,55 €/Stunde.⁹ In den Bauhilfs- bzw. -nebegewerben wurde für Dachdecker der Mindestlohn auf 12,40 €, bei Steinmetzen auf 12,20 € angehoben. Das Elektrohandwerk stellt einen Mindestlohn von nur 11,90 €. Das Gerüstbauerhandwerk hält einen Mindestlohn von 11,10 € für gerechtfertigt – ebenso Maler und Lackierer. Die Land- und Forstwirtschaft sowie der Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau) haben einen Mindestlohn von lediglich 9,35 €, was dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht.

Wenn man von dem archäologischen Tätigkeitsfeld „Baugrundarchäologie“ ausgeht, darf sich also durchaus gefragt werden, wo genau z. B. ein Grabungshelfer verortet werden kann: Im Bauhauptgewerbe (also z. B. dem Maurer oder Rohrverlegungshandwerk) oder im GaLaBau (z. B. Landschaftsgestaltung, Pflasterungs- und Erdarbeiten) – die Spanne läge hier zwischen 12,55 € und 9,35 € pro Stunde. Aber ist Archäologie wirklich mit der Baubranche vergleichbar – oder spielt hier nicht der „Dienst an der Gesellschaft“ – vergleichbar mit dem öffentlichen Dienst – eine wichtigere Rolle als die bloße Tatsache, dass mehr und mehr Archäologen Ausgrabungen auf Baugrund durchführen?

„Der“ Tarif im öffentlichen Dienst

Der Tarif des öffentlichen Dienstes besteht eigentlich aus einer ganzen Reihe von Tarifvereinbarungen – z. B. TVöD Bund, TVöD VKA (Kommunen), TVöD BT-V (Verwaltung), TV-L (Bundesländer allgemein), TV-H (für Hessen). Schaut man jedoch in diese unterschiedlichen Tarifvereinbarungen des öffentlichen Dienstes, so wird man vergebens nach Begriffen wie „wissenschaftlicher Grabungsleiter“, „Grabungstechniker“, „Grabungs(fach)arbeiter“ oder „Grabungshelfer“ suchen. Stattdessen sind die Gehälter in einem komplizierten Geflecht aus Ausbildungsstand, Tätigkeitsbeschreibung und Verantwortung gestaffelt. Dennoch wird „der Tarif des öffentlichen Dienstes“ immer wieder herangezogen, wenn es darum geht, eine „adäquate“ Bezahlung, etwa für einen Grabungsleiter, zu fordern. Im öffentlichen Dienst kann jedoch sowohl ein projektbezogen eingestellter Wissenschaftler (d. h. z. B. ein Doktorand), als auch ein wissenschaftlicher Referent, als auch ein wissenschaftlicher Volontär die Funktion einer Grabungsleitung übernehmen – zuweilen werden auch „wissenschaftliche Hilfskräfte“ mit dieser Aufgabe betraut, je nach Komplexität, Größe und Dauer des Ausgrabungsvorhabens.

Alle diese Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes stehen in unterschiedlicher Gruppierung und unterschiedlicher Stufe des jeweils gültigen Tarifs. Der „Grabungstechniker“ – ein einzig deutsches Konstrukt, das in der gesamten übrigen Europäischen Union trotz des Bologna-Prozesses kein Pendant findet – kann sowohl durch einen weitergebildeten Handwerker (sog. *Frankfurter Modell*), einen Dipl.-Restaurator mit spezifischer Ausrichtung (ehem. FHTW Berlin) bzw. einen Absolventen des Studiengangs „Grabungstechnik/Feldarchäologie“ (HTW Berlin heute), als auch nach der staatlich nicht anerkannten Ausbildung zum Archäotechniker (Universität Tübingen) oder schlicht mit einem universitär ausgebildeten Archäologen besetzt werden. Zuweilen werden auch Autodidakten oder studentische Kräfte im öffentlichen Dienst mit dieser Aufgabe betraut.

Bereits in einem bemerkenswerten Aufsatz von Jasmin Rauhaus-Höpfer und Sophie-Marie Rotermund wurde auf die Variabilität der Besetzung von Leitungskräften im öffentlichen Dienst hingewiesen: „Der TVöD bildet hingegen vermehrt die neuen Studiengänge ab, wobei der berufsqualifizierende Abschluss für den gehobenen öffentlichen Dienst zukünftig der Bachelor sein soll. Bachelor-Absolventen sind somit in den Entgeltgruppen TVöD E9 bis TVöD E12 angesiedelt, womit sie durchaus auch leitende Aufgaben übernehmen können. Leitende Aufgaben sind dann der Entgeltgruppe TVöD E12 oder, bei stellvertretender Leitung¹⁰ TVöD E10/E11 zuzuschreiben (...). Für wissenschaftliche Mitarbeiter hingegen erfolgt weiterhin eine Eingruppierung, je nach Tarifvertrag (TVöD oder TV-L) in die Entgeltgruppen E13 bis E15.“¹¹ Die Bezahlung richtet sich also nach dem jeweiligen Ausbildungsstand – oder nach der Verantwortung, je nachdem, wie die Personalverwaltung die Sachlage gemäß ihres Ermessensspielraums einschätzt. Hierbei scheint es eben die Ermessenssache zu sein, für welches Projekt die Leitungsfunktion in ihrem „Wert“ wie gewichtet und entsprechend qualitativ-personell besetzt wird: Ein Grabungsleiter – ob nun als technischer oder wissenschaftlicher Grabungsleiter definiert – erhält den Ausführungen der beiden Autorinnen folgend nach derzeitiger Tabelle TV-L im Jahre 2020 also mindestens ein Gehalt nach Entgeltgruppe 9 Stufe 1 bis maximal Entgeltgruppe 15 Stufe 6. Damit schwanken die Gehälter – allein unter der Berücksichtigung dieses Tarifes – zwischen 2.997,21 € und 6.763,20 € pro Monat.

Das allgemeine Mindestgehalt im TV-L liegt übrigens bei Entgeltgruppe 1 Stufe 1, damit zurzeit bei 1.987,44 €/Monat. Dies wäre demnach das Bruttogehalt, auf das sich ein ungelerner

Grabungshelfer im öffentlichen Dienst verlassen könnte; es sei denn, er gehört zu den studentischen Hilfskräften bzw. Praktikanten oder ist Teilnehmer sog. Wiedereingliederungsmaßnahmen („1-€-Kräfte“); in diesen Fällen kann die Bezahlung deutlich magerer ausfallen, da diese Mitarbeitergruppen nicht in den Tarifen des öffentlichen Dienstes berücksichtigt werden ... und sehr gern wird im Zusammenhang mit den Grabungshelfern auf die produktive Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen hingewiesen.¹²

Wenn wir uns also mit dem Verdienst in der privatwirtschaftlichen Archäologie beschäftigen, hilft uns der Blick auf den – nicht an dem Wirtschaftskreislauf teilnehmenden – öffentlichen Dienst nicht wirklich weiter. Es bleibt zunächst die Suche nach der richtigen gesellschaftlichen Verortung, um sich einen durchschnittlichen Verdienst im Wirtschaftszweig „Archäologie“ vorzustellen.

Durchschnittsverdienst nach Wirtschaftszweig

Das Statistische Bundesamt klassifiziert Unternehmen nach ihrer Produktion bzw. Dienstleistung in unterschiedliche Wirtschaftszweige.¹³ Die privatwirtschaftliche Archäologie fällt hiernach unter den Wirtschaftszweig (WZ) 72 „Forschung und Entwicklung“ – genauer unter WZ 72.20.0 „Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im Bereich Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften“. Damit wird sie – in ihrer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verortung – deutlich verschieden vom Bauhauptgewerbe (WZ 41 bzw. WZ 42) und auch von den Architektur- und Ingenieurbüros (WZ 71) eingeordnet. Ein direkter Vergleich mit diesen Wirtschaftszweigen ist deshalb sehr schwierig.

Rückblickend auf das jeweils vorletzte Jahr wird jährlich vom Statistischen Bundesamt eine Strukturhebung im Dienstleistungsbereich herausgebracht, zuletzt am 17.9.2019 mit Zahlen aus dem Jahr 2017.¹⁴ Demnach wurden im Wirtschaftszweig 72.20.0 von September 2016 bis September 2017 10.554 Personen beschäftigt und Bruttoentgelte von insgesamt 348.420.000 € gezahlt. Das macht einen durchschnittlichen Bruttoverdienst von 33.013,08 €/Jahr bzw. 2.751,09 €/Monat (Arbeitnehmer-Brutto) für das Jahr 2017 für den Wirtschaftszweig aus, in dem auch die privatwirtschaftliche Archäologie verortet wird. Als Bruttoverdienst versteht man dabei das Entgelt des Arbeitnehmers vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Hier gilt zusätzlich, dass der Arbeitnehmerbruttolohn vom

Arbeitgeberbruttolohn zu unterscheiden ist. Im Folgenden beschäftigen wir uns deshalb im Detail mit diesen Begriffen.

Arbeitnehmerbruttolohn, Arbeitnehmernettolohn und Arbeitgeberbruttolohn

Bruttolohn ist also nicht gleich Bruttolohn. Für die am Zahlungsprozess beteiligten Parteien – Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie freiberufliche Werklohnkräfte – gelten unterschiedliche Zusatzkriterien, die in den Betrag der Vergütung mit einfließen. D.h. ein Arbeitgeber (aber auch ein Freiberufler) versteht unter dem Begriff „Bruttolohn“ etwas anderes als ein Arbeitnehmer. Und ein Nettolohn ist erneut eine andere Kennzahl. Um die Unterschiede zwischen Arbeitnehmernetto, -brutto und Arbeitgeberbrutto zu verdeutlichen, wollen wir uns ein Beispiel vornehmen:

Unser Beispiel ist eine Grabungsmitarbeiterin, Frau Muster, weiblich, 35 Jahre, ledig, keine Kinder und katholisch, aus Niedersachsen. Frau Muster erhält einen „*verstetigten Monatslohn*“ (wie oben beschrieben) auf Basis von 12,- €/Std., bezogen auf 40 Stunden pro Woche (d.h. 260 Arbeitstage), also:

$$\text{Stundenlohn} \times \text{Arbeitsstunden pro Woche} \times \text{Wochen pro Jahr} / \text{Monate pro Jahr} = \text{Arbeitnehmerbruttolohn} \quad [2]$$

Für Frau Muster in Zahlen: 12,- € × 40 (Arbeitsstunden pro Woche) × 52 (Wochen pro Jahr) / 12 (Monate pro Jahr) = 2.080,- €/Monat. Somit entspricht der Betrag von 2.080,- €/Monat ihrem Arbeitnehmerbruttolohn. Davon gehen für Frau Muster die in **Abb. 2** aufgezeigten gesetzlich festgelegten Kosten ab.¹⁵

1. Sozialabgaben		
Rentenversicherung	18,60 %	193,44 €
Arbeitslosenversicherung	2,50 %	26,00 €
Pflegeversicherung	3,30 %	36,92 €
Krankenversicherung	15,50 %	161,20 €
Summe Sozialabgaben		417,56 €
2. Steuern		
Lohnsteuer		198,00 €
Solidaritätszuschlag		10,89 €
Kirchensteuer		17,82 €
Summe Steuern		226,71 €

Abb. 2 Sozialabgaben und Steuern Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmernettolohn für Frau Muster berechnet sich deshalb aus:

$$\text{Arbeitnehmerbruttolohn} - \text{Sozialabgaben des Arbeitnehmers} - \text{Steuerabgaben des Arbeitnehmers} = \text{Arbeitnehmernettolohn} \quad [3]$$

Von den ursprünglichen 2.080,- € verbleiben Frau Muster somit als Arbeitnehmernettolohn also nur noch 1.435,73 €, welcher ihr von ihrem Arbeitgeber ausbezahlt wird – der Rest (644,27 € d.h. ca. 31% ihres Arbeitnehmerbruttlohns) geht an die Sozialversicherer und an das Finanzamt.

Wie sieht das Ganze jetzt auf der Arbeitgeberseite aus? Zusätzlich zum Arbeitnehmerbruttolohn zahlt der Arbeitgeber seine Anteile an (**Abb. 3**):

Rentenversicherung	193,44 €
Arbeitslosenversicherung	26,00 €
Pflegeversicherung	31,72 €
Krankenversicherung	161,20 €
Summe Arbeitgeberabgaben	412,36 €

Abb. 3 Sozialabgaben Arbeitgeber

Der Arbeitgeberbruttolohn berechnet sich demnach nach:

$$\text{Arbeitnehmerbruttolohn} + \text{Sozialabgaben des Arbeitgebers} = \text{Arbeitgeberbruttolohn} \quad [4]$$

Der Arbeitgeberbruttolohn des Arbeitgebers für Frau Muster entspricht demnach 2.492,36 €. Er liegt also um 19,825% höher als ihr Arbeitnehmerbruttolohn. Der Arbeitgeber „zahlt mehr“ für seinen Arbeitnehmer, als es für diesen anhand seines im Vertrag vereinbarten Bruttolohn (Arbeitnehmerbrutto) sichtbar ist.

Bedeutung der „Arbeitgeber“-Anteile für den freiberuflichen Werklohnempfänger

Wie sieht es demnach für einen Freiberufler aus? Um die gleiche Nettovergütung wie Frau Muster zu erhalten, müsste jemand – nennen wir ihn Herrn Modell – der unter Werkvertrag arbeitet, vertraglich mindestens 2.492,36 € erhalten. Also das Arbeitnehmerbrutto plus den Anteil, den bei einer Anstellung der Arbeitgeber an Sozialabgaben leistet, denn diese muss ein Freiberufler gesetzlich auch bezahlen. Rein kalkulatorisch bedeutet das für das Honorar mindestens:

Arbeitgeberbruttolohn bei Festanstellung = Honorar [5]

Aber reicht das wirklich aus? Nein! Denn neben den beschriebenen Abgaben gibt es für Arbeitgeber und Selbständige (unter Werkvertrag) noch einiges mehr zu berücksichtigen, das in den eigenen Lohn bzw. den des Arbeitnehmers einfließt. Daher lohnt sich ein kleiner Blick über den Arbeitnehmer-Tellerrand hinaus.

Versteckte Kosten, die bei der Vergütung zu berücksichtigen sind

Für einen Arbeitgeber machen sich die Personalkosten, d. h. die Kosten, die ein Mitarbeiter über seinen Lohn hinaus verursacht, nicht nur an den allgemeinen Lohnnebenkosten fest.¹⁶ Denn darüber hinaus gibt es u. a. Kosten für die Personalverwaltung: Lohnbuchhaltung (inkl. Auszahlung), Urlaubs- und Einsatzplanung usw. brauchen Zeit – und diese Zeit muss auch bezahlt werden, egal ob diese Organisation extern durch Steuerberater oder intern durch ein Sekretariat oder den Unternehmer selbst abgewickelt wird. Dazu kommt – und zwar abhängig davon, wie sich der Unternehmer selbst als Kostenfaktor einbezieht oder welches Personalverwaltungsmodell er fährt – dass diese allgemeinen Personalverwaltungskosten erheblich schwanken. Zusätzlich lösen Mitarbeiter qua Existenz erhebliche weitere Kosten auf Seiten des Unternehmens aus, die folglich in jede Kalkulation umgelegt werden müssen:

Unproduktive Zeitanteile

Urlaubs- und Feiertage sind vom Arbeitgeber entsprechend der Regelarbeitszeit genauso zu bezahlen wie eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diese ‚Ausfallzeiten‘ müssen durch den Arbeitgeber finanziell kompensiert werden. Zusätzlich fallen bei der täglichen Arbeit Zeiten an, die nicht produktiv im Sinne der Abrechenbarkeit sind: Besprechungen, Rüstzeiten (in denen z. B. Einsatzfahrzeuge be- oder entladen werden) oder auch Wartezeiten sind hierfür gute Beispiele. Hinzu kommen die gesetzlich vorgeschriebenen Pausenzeiten, die ebenfalls beachtet werden müssen.

Je nach Position des Mitarbeiters im Unternehmen – aber auch je nach Arbeitsverhalten und Motivation – können diese unproduktiven Zeitanteile schwanken. Grundsätzlich gilt jedoch: Es gibt keinen Mitarbeiter ohne unproduktive Zeit-

anteile! Und das ist gut so, denn Menschen sind eben keine Maschinen, die einfach an- oder abgeschaltet werden können (und wiederum ihre ganz eigenen Kosten verursachen, aber das ist ein anderes Thema). Umso wichtiger ist es für ein Unternehmen, die Kosten der unproduktiven Zeitanteile zu berücksichtigen, um nachhaltig die Finanzierung der menschlichen Mitarbeiter gewährleisten zu können.

Um den Einfluss unproduktiver Zeitanteile auf den Arbeitgeberbruttolohn zu verdeutlichen, greifen wir an dieser Stelle unser Beispiel von vorhin wieder auf:

Frau Muster erhält im Jahr 25 Urlaubstage;¹⁷ weil sie in Niedersachsen arbeitet, hat sie zusätzlich 9 gesetzliche Feiertage. Für den 24.12. und den 31.12. berechnet der Arbeitgeber nur einen halben Urlaubstag, was bedeutet, dass kalkulatorisch ein weiterer freier Tag hinzukommt. Aufgrund der Wetterbelastungen ist Frau Muster im Jahr durchschnittlich eine Woche krank. Auf 52 (Wochen) \times 5 (Arbeitstage pro Woche) = 260 Arbeitstage im Jahr kommen demnach 40 Arbeitstage, die aus Arbeitgebersicht unproduktiv sind. Durchschnittlich kommt außerdem zu jedem Arbeitstag, der 8 Stunden beträgt, ca. eine Stunde für Besprechungen, Rüst- und Wartezeiten etc. hinzu, die nicht abrechenbar ist; das sind bei verbliebenen 220 Arbeitstagen in Summe 220 Arbeitsstunden. Teilt man diese durch 8 Stunden pro Arbeitstag, erhält man weitere 27,5 aus Arbeitgebersicht unproduktive (bzw. nicht abrechenbare) Tage pro Jahr, womit nur noch 192,5 Produktivtage pro Mitarbeiter pro Jahr übrigbleiben. Für die Berechnung der unproduktiven Zeitanteile ergeben sich also:

Urlaubs-, Feier- und Krankheitstage + Warte- und Rüstzeiten etc. = unproduktive Arbeitstage [6]

Für Frau Muster bedeutet das konkret 40 (Urlaubs-, Feier- und Krankheitstage) + 27,50 (Warte-, Rüstzeiten etc.) = 67,50 unproduktive Arbeitstage. Multipliziert man diese mit einer durchschnittlichen Arbeitsstundenzahl von 8 Stunden pro Tag ergeben sich:

Unproduktive Arbeitstage \times durchschnittlichen Arbeitsstundenzahl pro Tag = bezahlte, aber unproduktive Arbeitsstunden pro Jahr [7]

In unserem Beispiel von Frau Muster bedeutet das $67,50 \times 8 = 540$ bezahlte, aber unproduktive Arbeitsstunden pro Jahr. Als Arbeitgeberbruttolohn hatten wir für Frau Muster zuvor 2.492,36 €/

Monat festgehalten. Berechnet man hieraus den durchschnittlichen Stundenkostensatz, den ein Arbeitgeber ansetzen muss, um diese 540 unproduktiven Arbeitsstunden pro Jahr zu kompensieren, so ergibt sich folgende Rechnung:

$$\text{Reine Lohnkosten des Arbeitgebers} / \left[\frac{\text{Arbeitsstunden pro Woche} \times \text{Wochen pro Jahr}}{\text{Monate pro Jahr}} \right] = \text{durchschnittlicher Stundenkostensatz} \quad [8]$$

Konkret sind das: 2.492,36 € (reine Lohnkosten) / [40 (Arbeitsstunden pro Woche) x 52 (Wochen pro Jahr) / 12 (Monate pro Jahr)] Std. = 2.492,36 € / 173,33 Std. = 14,379 €/Std. Der Arbeitgeber muss demnach auch 14,379 € pro „unproduktive“ Stunde für Frau Muster aufbringen, um ihre Ausfallzeiten zu finanzieren. Aufs Jahr gesehen stellen die 540 unproduktiven Stunden somit für den Arbeitgeber einen Kostenfaktor von insgesamt 14,379 € x 540 Stunden = 7.764,66 € pro Jahr da, der nun im Bezug zu den Produktivzeiten des Arbeitnehmers umzurechnen ist:

$$\text{Durchschnittlicher Stundenkostensatz} \times \text{unproduktive Arbeitsstunden} / (\text{Produktivtage} \times \text{Arbeitsstunden pro Tag}) = \text{Umlage pro produktive Stunde} \quad [9]$$

In unserem Beispiel bedeutet das: 7.764,66 € Kosten unproduktive Zeiten pro Jahr / [192,5 Produktivtage (entspr. 260 Arbeitstage pro Jahr minus unproduktive Tage) x 8 Arbeitsstunden pro Tag] Std. = 7.764,66 € / 1.540 produktive Stunden pro Jahr = 5,04 €/pro produktive Stunde. Der Arbeitgeber muss demnach 5,04 € pro produktive Arbeitsstunde des Mitarbeiters als Umlage berechnen. Das bedeutet also, dass der Arbeitgeber für den im Vertrag festgelegten Stundenlohn von 12,- € für Frau Muster insgesamt 14,379 € + 5,04 € = 19,419 = ca. 19,42 €/Std. für sich kalkulieren bzw. einem Auftraggeber in Rechnung stellen muss, um das Minus der unproduktiven Zeitannteile von Frau Muster zu kompensieren. D.h. um sich die 12 € Arbeitnehmerbruttolohn von Frau Muster „leisten zu können“, muss der Arbeitgeber in diesem Falle ca. 38 % mehr von einem Auftraggeber verlangen. Einen Gewinn hat er an dieser Stelle noch nicht gemacht.

Bedeutung der „unproduktiven“ Anteile für den freiberuflichen Werklohnempfänger

Aber was bedeuten diese Rechnungen jetzt für jemanden, der als „freier Mitarbeiter“ unter Werkvertrag arbeitet wie etwa Herr Modell? Um ein Nettoentgelt verglichen mit dem von Frau Muster zu erhalten, muss ein selbständiger freier Mitarbeiter ebenfalls mindestens 19,42 € pro Stunde berechnen – u. U. zzgl. MwSt., die zurzeit bei 19 % liegen.¹⁸ Rein kalkulatorisch bedeutet das für das Stundenhonorar mindestens:

$$\text{Durchschnittlicher Stundenkostensatz des Arbeitgebers} + \text{Umlage des Arbeitgebers} = \text{Stundenhonorar} \quad [10]$$

Fassen wir also in Bezug auf „freie Mitarbeiter“ unter Werkvertrag zusammen: Während Frau Muster einen Arbeitnehmerbruttolohn von 12,- € Stunde erhält und somit im Monat 2.080,- € Arbeitnehmerbrutto verdient, von denen nach Abzug von Steuern und Sozialbeiträgen 1.435,73 € Nettolohn für sie bleiben, muss Herr Modell, der unter Werkvertrag arbeitet, für sein Werk von einem Monat Laufzeit ein Honorar von:

$$\text{Stundenhonorar} \times \left[\frac{\text{Arbeitsstunden pro Woche} \times \text{Wochen pro Jahr}}{\text{Monate pro Jahr}} \right] = \text{Honorar} \quad [11]$$

19,42 € x [40 (Arbeitsstunden pro Woche) x 52 (Wochen pro Jahr) / 12 (Monate pro Jahr)] Std. = 3.366,13 € zzgl. MwSt. erheben, um am Ende genauso viel Geld nach Zahlung von Sozialabgaben und Rente, Mehrwert- und Einkommensteuer übrig zu haben wie Frau Muster!

Dabei ist es jedoch essenziell zu beachten, dass dieses Entgelt nicht genügt, um die gleichen Absicherungen für den Werkverträger Herrn Modell abzubilden wie sie für eine sozialversicherte Angestellte wie Frau Muster gelten: Denn, während Frau Muster über ihren Arbeitgeber kranken-, renten-, arbeitslosen-, unfall- und haftpflichtversichert ist, muss sich Herr Modell eigentlich zusätzlich noch selbst versichern, da er – im Gegensatz zu seiner Kollegin – keinen Versicherungsschutz bei Unfällen über einen Arbeitgeber genießt und aufgrund seiner Selbständigkeit selbst für sein Werk haftet. Auch wird er – im Gegensatz zu Frau Muster, deren monatliche Abrechnung der Arbeitgeber übernimmt – sich selbst verwalten, d.h. sein Einkommen als Selbständiger berechnen und zumindest Gewinn und Verlust dem Fiskus gegenüber darlegen müssen. Was dies für weitere

Erhöhungen des Honorars bedeutet, bleibt spekulativ, da etwa die Versicherungskosten stark von den unterschiedlichen Verträgen und Angeboten der Versicherer abhängen. Dennoch wollen wir im Folgenden ein Beispiel wagen.

Das freiberufliche Modell: Abwägung zwischen Selbstkosten, Risiko und Absicherung

Haben wir im vorigen Kapitel bestimmte Kostenfaktoren als „zu individuell“ ausgeklammert, so wollen wir zumindest eine kleine Skizze entwerfen, welche Kosten bei einem freien Mitarbeiter unter Werkvertrag entstehen würden, wenn sich Herr Modell entschliesse, die gleiche Absicherung in Sachen Unfall- und Haftpflichtversicherung, aber auch für die eigene Personalverwaltung und Arbeitsausstattung abzuschließen wie seine sozialversichert angestellte Kollegin Frau Muster.

Der für dieses Beispiel unter Werkvertrag Tätige benötigt für die Erstellung z. B. seiner eigenen Steuererklärung sowie für seine Gewinn- und Verlustrechnung ca. 4 Wochen Arbeitszeit im Jahr, die er nicht abrechnen kann. D. h. es handelt sich um unproduktive Zeitanteile, die er in seine Kalkulation mit einbeziehen muss. Wir hatten bereits festgehalten, dass man für Herrn Modell pro Stunde – vergleichbar mit dem Lohn von Frau Muster – zunächst von 19,42 € Stundenlohn ausgehen sollte. D. h. 19,42 € x 40 Arbeitsstunden pro Woche x 4 Wochen nötige Arbeitszeit (unproduktive Zeitanteile) ergäben also schon einmal 3.107,20 € pro Jahr, die ausgeglichen und auf die im vorangegangenen Abschnitt ermittelten Produktivzeiten umgelegt werden müssten.

Es müssten also 3.107,20 € / 1.540 Std (produktive Stunden pro Jahr) = 2,017 = ca. 2,02 € auf das Stundenhonorar (d. h. für jede einzelne produktive Arbeitsstunde) aufgerechnet werden, womit wir bereits bei 19,42 + 2,02 = 21,44 €/Std. (Stundenlohn) wären, die Herr Modell abrechnen müsste.

Dann kämen ergänzend die Versicherungskosten hinzu, zumindest Unfall- und/oder Haftpflichtversicherung. Herr Modell hat freiwillig eine grundlegende Unfallversicherung mit einer Versicherungssumme von ca. 25.000,00 € abgeschlossen und zahlt hierfür 160,00 € pro Monat. Legt man diese Summe auf einen Durchschnittsmonat mit 128,33 produktiven Arbeitsstunden pro Monat (1.540 produktive Stunden pro Jahr / 12 Monate) um, so erhält man zusätzlich:

160,00 € / 128,33 Std. = 1,246 = ca. 1,25 €/Std., die auf das Stundenhonorar aufzuschlagen wären: 21,44 + 1,25 = 22,69 €/Std.

Wie sieht es mit Bürokosten aus? Bei einem – relativ günstigen – Mietspiegel von 8,00 €/m² im Monat könnte man bei einem 15 m² großen Arbeitszimmer also zusätzlich 120,00 € pro Monat ansetzen. Ein relativ brauchbarer Office-Rechner ist für 800,00 € zu haben und auf 3 Jahre steuerlich absetzbar, was zusätzlich 800/36 = 22,22 €/Monat ausmacht. Wir ziehen hier die Reißleine und rechnen mit dieser Minimalausstattung und ohne Beachtung laufender Kosten wie Büromaterial, Telefonkosten etc. weiter und betrachten das unvollständige Ergebnis:

Miete, anteilig:
120,00 € / 128,33 (Produktivstunden pro Monat) = 0,94 €/Std.

Rechner:
22,22 € / 128,33 (Produktivstunden pro Monat) = 0,13 €/Std.

Das wären nun schon 22,69 € (incl. unproduktive Zeitanteile und Unfall-/Haftpflichtversicherung) + 0,94 € (Miete) + 0,17 € (Rechner) = 23,80 €/Stunde, die als Stundenhonorar angesetzt werden müssten! Hierbei müssen wir im Hinterkopf behalten, dass die Liste der Dinge, die Herr Modell sonst noch benötigt, um sein Geschäft am Laufen zu halten, durchaus erweiterbar ist: Stichworte wären hier z. B. Büroausstattung, Verbrauchsmaterial, Porto etc. etc. Demnach sollte rein kalkulatorisch auf das Stundenhonorar anteilig aufgerechnet werden, was ein Freiberufler für sein Unternehmen und sich zusätzlich benötigt z. B.:

Stundenhonorar + unproduktive Zeitanteile + Unfall-/Haftpflichtversicherung + Miete + Rechner etc. = angemessenes Stundenhonorar	[12]
---	-------------

Abschließend kann man die Berechnung des Stundenlohns für Herrn Modell, also einen Werkverträger, im Vergleich mit dem Stundenlohn einer Angestellten wie Frau Muster wohl so zusammenfassen: Überschlagen bzw. „als Faustregel“ wäre zumindest ungefähr das Doppelte eines sozialversicherten Arbeitnehmerbruttolohns für den Werklohn eines „freien Mitarbeiters“ unter Werkvertrag anzusetzen, wenn dieser genauso abgesichert sein soll. In unserem Beispiel müsste also für Herrn Modell ungefähr 24,00 € Bruttolohn pro Stunde angesetzt werden, wenn man die gleiche Absicherung erzielen will wie die für 12,00 € Bruttolohn pro Stunde sozialversichert arbeitende Frau Muster. Man bedenke: das Thema Rentenversicherung/ Altersvorsorge, für die Herr

Modell im Gegensatz zu Frau Muster zusätzlich aufkommen muss, haben wir bei dieser Faustformel ausgeklammert.

Zurück zum Lohnvertrag: „striktter Stundenlohn“ und unproduktive Zeiteile

Zunächst ist der Arbeitgeber zur Zahlung der Vergütung aller geleisteten bzw. dem Arbeitnehmer zustehenden Arbeitszeiten verpflichtet, d.h. auch der durch Feier-, Krankheits- und Urlaubstage anfallenden Ausfallzeiten! Es kommt jedoch immer wieder vor, dass in Arbeitsvereinbarungen schriftlich oder mündlich dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird, dass in der entsprechenden Vergütung pro „tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde“ (s. Stundenlohn) diese Ausfallzeiten „verrechnet“ seien. Ob diese Regelung arbeitsrechtlich haltbar ist oder nicht, soll an dieser Stelle nicht thematisiert werden – aber wir wollen doch zumindest in Sachen Reallohn einen entsprechenden Vergleich wagen:

Wie Frau Muster, so ist auch Herr Modell bei einem Grabungsunternehmen beschäftigt – allerdings erhält er als Projektmitarbeiter einen strikten **Stundenlohn „mit Verrechnung der Ausfallzeiten“** nach auf der Ausgrabung geleisteten Arbeitsstunden: Sein Arbeitgeber hat ihm vermittelt, dass Ausfallzeiten, z.B. ein Krankheitsfall sowie die Bezahlung für Urlaub und Feiertage, bereits in dem „guten Stundenlohn“ verrechnet seien.¹⁹ Herr Modell erhält einen Stundenlohn von 14,00 € pro „tatsächlich geleisteter Stunde“. Wie für Frau Muster (wir wollen ja die direkte Vergleichbarkeit) sind auch für Herrn Modell entsprechend der im vorangegangenen Kapitel aufgestellten Berechnungen 540 unproduktive Stunden pro Jahr anzusetzen. Bei 260 Soll-Arbeitstagen pro Jahr zu je 8 Stunden erhält man 2080 Jahresarbeitsstunden jährlich, von denen nun also wieder 540 abzuziehen sind. Herr Modell erhält demgemäß:

<p>(Arbeitsstunden pro Jahr - unproduktive Arbeitsstunden pro Jahr) * Stundenlohn = Jahresentgelt / Soll-Arbeitsstunden = äquivalenter Stundenlohn</p>	[13]
--	------

In Zahlen bedeutet dies: [2080 (Arbeitsstunden pro Jahr) – 540 (unproduktive Arbeitsstunden pro Jahr)] x 14,00 € (Stundenlohn) = 21.560,00 € pro Jahr (Jahresentgelt). Teilt man diese Summe wiederum durch die 2080 Soll-Arbeitsstunden, so erhält man einen „äquivalenten Stundenlohn“, also einen kalkulatorischen Vergleich zum Bruttolohn

bei verstetigter Lohnzahlung, von 10,365 = ca. 10,37 €/Stunde. Im direkten Vergleich mit Frau Muster, die einen festen Stundenlohn von 12,00 € erhält, bekommt Herr Modell also im Durchschnitt 1,63 € weniger pro Stunde als Frau Muster!

In der Praxis führt diese Art der strikten Lohnzahlung zuweilen dazu, dass die Arbeitnehmer, um auf „ihre Kosten zu kommen“ (d.h. ausreichend Stunden zu sammeln, um den geringeren Lohn zu kompensieren), einen Trick anwenden: Die bloße Anwesenheit auf der Baustelle wird als ausreichend erachtet. Ob der Mitarbeiter dabei produktiv arbeitet oder in Form von eher unproduktiven Besprechungs- und Wartezeiten anwesend ist, ist ihm – aber auch dem Arbeitgeber – gleich. Denn der Arbeitgeber wiederum stellt die höheren Stundenlöhne – unabhängig von der Produktivität der Mitarbeiter – dem Kunden direkt als „Honorar“ in Rechnung. Somit können die Stundenlöhne auf Kosten der Produktivität angehoben werden. Die praktische Folge auf Ausgrabungen sind dann häufig künstliche Verzögerungen im Projektablauf.

Bilanz zum Thema unproduktive Zeiteile

Unter Berücksichtigung unproduktiver Zeiteile stellt sich ein selbständiger „freier Mitarbeiter“ unter Werkvertrag sowohl hinsichtlich der Versicherung wie auch der Vergütung deutlich schlechter als ein sozialversicherter Arbeitnehmer mit Lohnzahlungen in gleicher Höhe. Bei einer sozialversicherungspflichtigen Entlohnung ist es von unbedingtem Vorteil, dass auch unproduktive Zeiteile gemäß der wöchentlichen Regelarbeitszeit regulär bezahlt werden. Ungeachtet dessen, ob dies überhaupt arbeitsrechtlich legal ist, sind „anteilige Verrechnungen“ unproduktiver Zeiten in einen „Lohn nach tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten“ trotz augenscheinlich höherer Stundenlöhne meist von deutlichem finanziellem Nachteil für den Arbeitnehmer. Nebenbei: Wenn gemäß der Auflagen der Denkmalschutzbehörden oder der Wünsche der Investoren Ausgrabungen nach Stundenlöhnen angeboten werden müssen und der Zuschlag am Ende an den diesbezüglich günstigsten Anbieter geht, liegt hierin – in der kaum nachweisbaren Maximierung der unproduktiven Zeiten – der Weg, wie seitens der ausführenden Grabungsfirmen Arbeitnehmer und Arbeitgeber trotz niedriger Stundenlöhne auf einen erträglichen Verdienst kommen.

Die Arbeitnehmerbrutto- und Arbeitnehmernettovergütung

Der § 611 Abs. 1 BGB macht die gegenseitigen Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber deutlich:

„(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.“

Im Klartext: Sofern es keine weiteren Tarifvereinbarungen gibt – wie es in der privatwirtschaftlichen Archäologie der Fall ist – erhält der Mitarbeiter für die im Arbeitsvertrag versprochenen Leistungen lediglich die vereinbarte Vergütung:²⁰ Mit der Lohn- oder Gehaltszahlung erübrigt sich – gesetzlich gesehen – jede weitere Honorierung. Dennoch gibt es zahlreiche zusätzliche monetäre oder finanzielle Bezüge, die im Beschäftigungsverhältnis dem Arbeitnehmer zusätzlich zur Lohnzahlung vergütet und auch vertraglich festgelegt werden (können).

Im Gegensatz zum Arbeitnehmerbruttolohn gehören zur Arbeitnehmerbruttovergütung alle Bezüge, nicht nur die Lohnzahlung selbst: Weihnachts- und Urlaubsgeld, Boni, Dienstwagen, Fahrgelder, Gutscheine etc. Folglich wird die Sache langsam kompliziert. Um es für uns etwas begreiflicher zu machen, betrachten wir die einzelnen Aspekte zunächst getrennt und führen sie am Schluss zu einem Gesamtbild in einem Beispiel, basierend auf Frau Muster, zusammen.

Prämienlohn und Gleichbehandlungsgrundsatz bei Sonderzahlungen

Zum ausgezahlten Entgelt können geldwerte Sachleistungen, beispielsweise Zulagen wie Provisionen bei Außendienstmitarbeitern oder Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld kommen. Dazu können auch Zuschläge für bestimmte Arbeitszeiten kommen, wie z. B. Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit. Als Sonderzahlungen können zudem z. B. Prämien oder ein Prämienlohn vereinbart werden. Der Prämienlohn berücksichtigt dabei vor allem Leistungen qualitativer Art, wofür eine sogenannte Normalleistung zugrunde gelegt wird: Der Betrieb zahlt einen Grundlohn pro Stunde und eine leistungsabhängige Vergütung z. B. eine Prämie nach Einsatzfähigkeit – möglich sind hier z. B. etwa +0,50 €/Stunde für Dokumentationsarbeiten oder +2,00 € bei Koordinationsarbeiten (sprich: Grabungsleitung).²¹

Dabei ist wichtig, dass der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten hat: Er besagt, dass alle Arbeitnehmer eines Betriebes, die sich in der gleichen Lage bzw. Position befinden, in gleicher Weise zu behandeln sind. Hierbei kann es um inhaltliche oder formale Regelungen des Betriebes gehen (Rauchen im Gebäude, Arbeitszeitregelungen) oder auch um Prämienzahlungen.²² Die wichtigste Rolle spielt der Gleichbehandlungsgrundsatz bei zusätzlichen geldwerten Leistungen oder Sonderauszahlungen (Boni) des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber muss diese Leistungen grundsätzlich so gewähren, dass kein Arbeitnehmer grundlos übervorteilt wird. Um diesem Anspruch in der Praxis nachzukommen, ist eine sachbezogene Gruppenbildung der Mitarbeiter gestattet: Das können die unterschiedlichen Dienstgrade sein – Grabungsleiter, Grabungstechniker, Zeichner, Arbeiter, Helfer. Oder das können Gruppenbildungen nach Dienstjahren sein (z. B. Privilegien nach der Probe- oder Einarbeitungszeit). Das können aber auch (örtliche) Projektgruppen sein – z. B. Team A auf einer Ausgrabung in Wiesbaden gegenüber Team B auf einer Ausgrabung in Würzburg: Das „hessische“ Team könnte z. B. vier Urlaubstage mehr gewährt bekommen als das „bayerische“, weil es in Bayern vier gesetzliche Feiertage mehr gibt als in Hessen. Nicht gestattet sind dagegen sachfremde Gruppenbildungen, etwa aufgrund von Behinderungen, Geschlecht, Alter, Religion oder ethnischer bzw. Staatsangehörigkeit, da so ein Teil der Arbeitnehmer unverschuldet benachteiligt werden würde.

Sicherlich hilft diese Art der Lohnzusammensetzung mit Zusatzleistungen bei relativ geringem Basislohn dem Betrieb, die allgemeinen Geschäfts- und Lohnkosten gering zu halten und evtl. dadurch auch Arbeitsplätze zu sichern. Jedoch birgt die oben beschriebene Gruppenbildung auch die Gefahr einer gewissen Hackordnung unter den Mitarbeitern des Betriebes: Jeder Mitarbeiter wird erpicht darauf sein, die attraktiveren Jobs zu ergattern – was einem guten Betriebsklima kaum, destruktiven Mechanismen wie Mobbing jedoch durchaus förderlich ist. Die Einführung eines Splittings z. B. in einen allgemeinen Grund- und einen leistungsspezifischen Prämienlohn sollte also gut überlegt sein und transparent und fair bereits bei der Personalplanung berücksichtigt werden. Als Faustregel kann hierbei gelten, dass sich eine Regelung basierend auf Grund- und Prämienlohn vor allem bei kleinen Betrieben mit sehr wenigen Mitarbeitern anbietet, in denen sowieso eher flache Hierarchien zu erwarten sind und die z. B. in den Gründungsjahren eines neuen Unter-

nehmens eher eine vorsichtige Lohnpolitik bis zur Konsolidierung des Unternehmens bevorzugen.

Ein weites Feld: Geldwerte Leistungen

Sogenannte geldwerte Leistungen werden – wie der Begriff vielleicht vermuten lässt – nicht ausbezahlt, sondern errechnen sich über den Geldwert einer Sachleistung, weshalb sie auch als „Sachbezüge“ bezeichnet werden. Während viele der eher geringfügigen Sachleistungen steuerfrei sind, gibt es auch in der Archäologie einige Leistungen, die auf Grund des hohen Gegenwerts mit der Lohnabrechnung versteuert werden müssen.

Beispiele für geringfügige Sachleistungen

„Selbstverständlichkeiten“: Der Parkplatz vor dem Büro

Geldwerte Vorteile beginnen im Grunde bereits bei Kleinigkeiten, die vom Arbeitnehmer oft als selbstverständlich wahrgenommen oder gar als Pflicht des Arbeitgebers angesehen werden. So ist z. B. der Parkplatz für das Privatauto auf dem Betriebsgelände bereits ein solcher geldwerter Vorteil, ebenso wie das Einzelbüro. Beim Parkplatz auf dem Betriebsgelände werden schnell die geldwerten Vorteile deutlich, wenn man von einem Betriebsplatz innerhalb einer Großstadt, z. B. München, mit Parkgebühren von bis zu 8 € pro Stunde, ausgeht: Während der Mitarbeiter der einen Firma seinen Wagen auf dem Betriebsgelände kostenfrei abstellen kann, wird es für den Kollegen bei einem anderen Arbeitgeber u. U. notwendig, täglich mehrere Euro (im Münchner Beispiel bei einem 8,5 Stunden Tag – 8 Stunden Arbeitszeit plus 0,5 Pause – 68 €) für einen kostenpflichtigen Parkplatz außerhalb des Betriebsgeländes auszugeben.

Hardware: Dienst-PC und -Handy

Die Nutzung des Diensthandys mit entsprechender Flatrate für private SMS oder auch die private Mitnutzung des Firmenrechners für den Ausflug ins Internet bzw. für eigene Korrespondenzen, Artikel und Publikationen stellen eine weitere gängige Form geldwerter Leistungen dar, die ebenfalls oft nicht klar kommuniziert bzw. anerkannt ist.

Nehmen wir wieder unser Beispiel: Als Vorgesetzte der Mitarbeiter auf ihrem Projekt an ihren Vorgesetzten weiterzugeben hat, erhält Frau Muster ein Full-Flatrate-Smartphone mit einem Datentarif, der ihren Arbeitgeber 90,- €/Monat kostet. Der

Arbeitgeber gestattet Ihr auch die private Nutzung des Handys.

Zwischenstand: 2.080,00 € (Bruttolohn) + 90,- € (geldwerter Vorteil, steuerfrei)

Steuerungswandlungen

Mittlerweile Usus: Betriebliche Altersversorgung

Eine früher nur freiwillige Leistung, die heute obligatorisch geworden ist, ist die betriebliche Altersvorsorge. Da die gesetzliche Rentenversicherung nicht mehr ausreicht, bietet sich die betriebliche Altersvorsorge als geldwerte Zuwendung des Arbeitgebers an, der er sich aktuell nicht mehr ohne Weiteres verweigern darf: Mit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) am 1.1.2018 wird die Förderung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland vom Arbeitgeber gefordert. Zudem haben die Arbeitgeber seit dem 1.1.2019 alle neuen Verträge mit 15 % des Umwandlungsbetrags des Arbeitnehmers finanziell zu unterstützen.²³ So werden die arbeitgeberseitig für den Arbeitnehmer gezahlten Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung einspart, für die Altersvorsorge des Arbeitnehmers umgelegt und genutzt. Über diese prozentuale Zuzahlung des Arbeitgebers hinaus bieten manche Unternehmen zusätzlich auch noch monatliche feste Zuschüsse zum Versicherungsbeitrag an.

Nehmen wir wieder unser Beispiel: Frau Muster möchte 100,- € von ihrem Bruttolohn in eine betriebliche Altersvorsorge umwandeln. Der Arbeitgeber zahlt ihr die obligatorischen 15 % (entspricht 15,- €) und freiwillig eine Festprämie von 50,- € (ohne finanzielle Beteiligung des Arbeitnehmers) monatlich dazu. Zusammen mit dem Handy ergibt dies für Frau Muster einen neuen Status der Arbeitnehmerbruttovergütung:

2.080,00 € (Bruttolohn) + 90 € (Handy) + 65 € (betriebliche Altersvorsorge) = 2.080,00 (Bruttolohn) + 155,- € (geldwerter Vorteil, steuerfrei)

Auf Tour: Unterkunft bei beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit

Typischerweise arbeiten in der Baugrundarchäologie die meisten Mitarbeiter, vom Arbeiter bis zur Grabungsleitung, an häufig wechselnden Einsatzorten. Steuerrechtlich bezeichnet man das als „beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit“. Übernachtungskosten, die bei entsprechenden Montageeinsätzen entstehen können, wären als tatsächliche

Aufwendungen des Arbeitnehmers, zunächst nach § 3 Nr. 13 oder § 16 EStG von dessen eigener Lohnsteuer abzusetzen, wenn die Unterkunft nicht vom Arbeitgeber übernommen wird und er selbst für seine Unterkunft aufkommen muss. Im Klartext: Der Arbeitgeber ist, wenn er nicht gerade zum Bauhauptgewerbe gehört,²⁴ gesetzlich nicht zur Zahlung der Unterkunft verpflichtet. Jedoch sollte die für den Arbeitnehmer kostenfreie Bereitstellung der Unterkunft auf Montage für jedes Grabungsunternehmen sowohl in sozialer als auch ethischer Hinsicht zum guten Ton gehören.

Eine Alternative bzw. ein Mittelweg sind die Zahlung eines Übernachtungs-Pauschbetrags vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer: Für jede Übernachtung im Inland darf der Arbeitgeber ohne Einzelnachweis einen Pauschbetrag von 20 € steuerfrei erstatten. Die Pauschbeträge dürfen jedoch nicht zusätzlich steuerfrei erstattet werden, wenn dem Arbeitnehmer die Unterkunft ohnehin kostenfrei vom Arbeitgeber gestellt wird! Unabhängig von diesem Pauschalbetrag kann zudem noch eine „Auslöse“²⁵ von 24,00 €/Tag bei ganztägiger Auswärtstätigkeit und für die An- und Abfahrtstage je 12,00 €/Tag vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer steuerfrei hinzugezahlt werden.²⁶

Für unsere Beispiel nehmen wir an, dass Frau Muster i.d.R. 3 Monate im Jahr auf Montage arbeitet – d. h. soweit weg von ihrem Wohnort, dass sie eine Unterkunft benötigt. Der Arbeitgeber übernimmt – d. h. er zahlt die Kosten direkt, also ohne dass Frau Muster davon finanziell etwas zu sehen bekommt – für sie die Übernachtungskosten, im Durchschnitt 50,- € netto pro Übernachtung. Der ihr dadurch entstehende geldwerte Vorteil lässt sich nun wie folgt berechnen:

3 Monate zu je 4 Arbeitswochen mit je 4 Übernachtungen (Dienstag bis Freitag) ergibt für das gesamte Jahr 48 Übernachtungen zu je 50,- €, macht also insgesamt:

48 [Übernachtungen berechnet aus 3 (Monaten) x 4 (Arbeitswochen) x 4 (Übernachtungen pro Woche)] x 50 € (Pro Übernachtung) = 2.400,- € pro Jahr

Aufgeteilt über das Gesamtjahr zu insgesamt 12 Monaten ergibt sich daraus ein monatlicher geldwerter Vorteil von 2.400 €/12 (Monate) = 200,- €/Monat.

Zwischenstand: 2.080,00 (Bruttolohn) + 90 € (Handy) + 65 € (betriebliche Altersvorsorge) + 200 € (Unterkunft) = 2.080,00 € (Bruttolohn) + 355,- € (geldwerter Vorteil, steuerfrei)

Fördermaßnahmen

Weiterbildungsmaßnahmen

Berufliche Weiterbildungen, die vom Arbeitgeber bezahlt werden, sind ebenfalls Sachleistungen, auf die keine Lohnsteuern anfallen. Dabei gehen die Kosten für CAD- oder GIS-Kurse leicht in die Tausende. Auch wenn dies nicht zwingend ist, kann die Teilnahme an diesen Kursen vom Arbeitgeber zusätzlich als Arbeitszeit gewertet werden – der Arbeitnehmer, der seine eigenen Kompetenzen (und damit seinen „Wert auf dem Arbeitsmarkt“) steigert und das zudem während der Dienstzeit betreibt, hat somit einen doppelten Vorteil von dieser geldwerten Leistung. Zudem wären auch private Kosten für berufliche Weiterbildungen für den Mitarbeiter selbst lohnsteuerlich absetzbar – eine Variante, die sich evtl. für kleinere Wochenendkurse im halbwegs erträglichen Finanzrahmen anbietet, um die eigenen Lohnsteuern zu senken.

Nehmen wir wieder unser Beispiel: Frau Muster wird von ihrem Arbeitgeber auf eine mehrtägige Fotogrammetrie-Schulung inkl. Übernachtung geschickt – Kostenfaktor 1.800,- €. Auf das Jahr umgerechnet bedeutet das eine zusätzlichen geldwerte Leistung von:

1.800 € (Kurskosten)/12 (Monate im Jahr) = 150 €/Monat

Zwischenstand: 2.080,00 (Bruttolohn) + 90 € (Handy) + 65 € (betriebliche Altersvorsorge) + 200 € (Unterkunft) + 150 € (Schulung) = 2.080,00 € (Bruttolohn) + 505,- € (geldwerter Vorteil, steuerfrei)

Zuschüsse für die Gesundheitsförderung

Steuerfrei können Arbeitgeberzuschüsse bis 500,- €/Jahr für die Gesundheitsförderung gewährt werden. Jedoch muss deutlich sein, dass die Maßnahme im Zusammenhang mit einer beruflichen Belastung steht und die Maßnahmen müssen i.d.R. von den Krankenkassen zugelassen sein. So wären „Rückenschulungen“ oder Anti-Burnout-Maßnahmen sicherlich im Rahmen, Reiki-Kurse oder Zumba-Workouts aber wohl eher nicht.

In unserem Beispiel erhält Frau Muster einen Zuschuss für „Rückenschulungen“ und gesundheitliche Präventionskurse von 480,- €/Jahr – umgerechnet bedeutet das für sie eine geldwerte Leistung von

480 €/12 (Monate im Jahr) = 40,- €/Monat.

Zwischenstand: 2.080,00 (Bruttolohn) + 90 € (Handy) + 65 € (betriebliche Altersvorsorge) + 200 € (Unterkunft) + 150 € (Schulung) + 40 € (Gesundheitsförderung) = 2.080,00 € (Bruttolohn) + 545,- € (geldwerter Vorteil, steuerfrei)

Sondersituationen im Alltag

Für Sondersituationen im (persönlichen) Alltag des Mitarbeiters gibt es ebenfalls einige Möglichkeiten für den Arbeitgeber, seine Angestellten zu unterstützen. Auch wenn an dieser Stelle darauf verzichtet werden soll, die einzelnen Sachleistungen in unser Rechenbeispiel aufzunehmen, wollen wir sie an dieser Stelle zumindest erläutern.

Zuschuss auf Umzug und Miete

Berufliche Zwänge können im Alltag zu Veränderungen der Wohnsituation führen: So können Großprojekte mit mehreren Monaten oder gar Jahren einen Arbeitnehmer zum Umzug in ein anderes Bundesland zwingen. In diesem Fall kann sich der Arbeitgeber sowohl an den Umzugskosten beteiligen als auch die Miete für die Dauer des Projektes bezuschussen.

Arbeitgeberdarlehen

Gewähren Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Darlehen, sind diese Arbeitgeberdarlehen in der Regel zinsgünstiger als bankübliche Kredite. Die Zinsvorteile des Arbeitnehmers stellen sogenannte geldwerte Vorteile dar, die als Sachbezüge zunächst steuerfrei sind. Das gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Darlehen zu einem marktüblichen Zinssatz gewährt, denn dann erlangt der Arbeitnehmer keinen steuerpflichtigen Vorteil. Der Lohnsteuer unterliegen Zinsen auch dann, wenn die Summe der am Ende des Lohnzahlungszeitraums (d.h. im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses) noch nicht getilgten Darlehen den Betrag von 2.600,- € übersteigt. Der Grundfall der Besteuerung²⁷ von Zinsvorteilen aus einem Arbeitgeberdarlehen wird im Detail gesetzlich in § 8 Abs. 2 Einkommensteuergesetz (EStG) geregelt.

Homeoffice

Generell hat der Arbeitgeber die Kosten für die Einrichtung des Homeoffice zu tragen. Zusätzlich kann er bis zu 50,- €/Monat für die Internetkosten beitragen. Wichtig ist zudem vertraglich festzulegen, inwieweit die Arbeitsmittel privat genutzt werden dürfen. In einer Nebenabrede sollten daher die Regelungen rund um das Homeoffice mög-

lichst schriftlich festgehalten werden, sodass beide Seiten Sicherheit erhalten. Viele Arbeitnehmer glauben zudem, dass Mitarbeiter das Homeoffice, beziehungsweise das eigene Büro, steuerlich geltend machen können. Damit das dann auch rechtlich möglich ist, ist zwingend zu beachten: Das Zimmer darf ausschließlich als Büro genutzt werden. Eine weitere Nutzung z.B. als Gästezimmer o.ä. hebt diese ausschließliche Nutzung auf und macht aus dem Büro ein privates Wohnumfeld.

Sachleistungen – oder die Sache mit dem Dienstwagen

Eine gerne genutzte Möglichkeit, eine Sachleistung für den Arbeitnehmer zu bieten, ist der persönliche Dienstwagen, den der Arbeitnehmer auch privat nutzen darf – und zwar inkl. der Übernahme von Inspektions-, Reparatur- und Betriebsstoffkosten durch den Arbeitgeber. Nach der gesetzlich vorgegebenen Ein-Prozent-Regelung werden dabei die privaten Fahrten des Mitarbeiters pauschal mit einem Prozent des Bruttolistenneupreises des Fahrzeugs monatlich angesetzt und versteuert. Dazu kommt eine Besteuerung von 0,03 % Bruttolistenneupreises des Fahrzeugs je Kilometer bezogen auf die Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort.

Wir verdeutlichen das wieder an unserem Beispiel:

Frau Muster erhält einen persönlichen Dienstwagen mit einem Bruttolistenneupreis von 30.000,- €. Die zu versteuernden Kosten, die monatlich für den Dienstwagen pauschal auf sie zukommen, betragen:

$30.000,- \text{ € (Neupreis des Wagens)} \times 1 \% \text{ (Ein-Prozent-Regel)} = 300,- \text{ € (zu versteuernde monatliche Kosten des Betriebswagens)}$

Die Strecke zwischen Arbeitsplatz und Wohnort beträgt für sie 40 Kilometer:

$30.000,- \text{ € (Neupreis des Wagens)} \times 40 \text{ (Entfernung Wohnort – Arbeitsplatz)} \times 0,03 \% \text{ (Besteuerung)} = 360,- \text{ € (zu versteuernde monatliche Kosten des Arbeitswegs)}$

Das bedeutet letztendlich ein steuerlich anzusetzendes Zusatzeinkommen in Höhe von 660,- € für Frau Muster, welches sich für sie als Arbeitnehmerbruttovergütung abzeichnet. Auf diesen Betrag müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber jedoch zusätzlich Steuern und Sozialabgaben zahlen.

Zwischenstand: 2.080,00 (Bruttolohn) + 300 € (Betriebswagen - Ein-Prozent-Regel) + 360 € (Betriebswagen - Versteuerung Arbeitsweg) + 545,- € (geldwerter Vorteil, steuerfrei) = 2.740,00 € (Arbeitnehmerbruttovergütung) + 545,- € (geldwerter Vorteil, steuerfrei)

Im Arbeitnehmernettolohn zeichnet sich deshalb zunächst ein Geldverlust ab, denn Frau Muster wird so versteuert, als wenn Sie einen Lohn von 2.740,00 ausgezahlt bekäme:

	%	alt in €	neu in € (mit Dienstwagen)
1. Sozialabgaben			
Rentenversicherung	18,60 %	193,44	254,82
Arbeitslosenversicherung	2,50 %	26,00	34,25
Pflegeversicherung	3,30 %	36,92	48,64
Krankenversicherung	15,50 %	161,20	212,35
Summe Sozialabgaben		417,56	550,06
2. Steuern			
Lohnsteuer		198,00	351,75
Solidaritätszuschlag		10,89	19,34
Kirchensteuer		17,82	31,65
Summe Steuern		226,71	402,74

Abb. 4 Steuern und Sozialabgaben Arbeitnehmer bei 1%-Regelung (Dienstwagen).

Bei einem realen Arbeitnehmerbruttolohn von jedoch nur 2080,- €, von dem diese Summe (550,06 € + 402,74 €) abgezogen wird, als wäre der theoretische Arbeitnehmerbruttolohn deutlich höher (nämlich 2.740,00 €), ergibt sich also für Frau Muster ein Arbeitnehmernettolohn von 1.127,20 €, der monatlich auf ihr Konto überwiesen wird. Im Vergleich dazu läge ihr Arbeitnehmernettolohn ohne Dienstwagen bei 1.435,73 € – d.h. 308,53 € höher! Das erscheint zunächst ein gravierender Unterschied, der eine Entscheidung gegen einen Dienstwagen rechtfertigt. Es wären jedoch zumindest die monatlichen Kosten für den Kraftstoff dagegen zu rechnen, die ihr wiederum als steuerfreier geldwerter Vorteil anzurechnen – d.h. durch den Arbeitgeber gezahlt würden.²⁸ Inspektionen und Reparaturen des Fahrzeugs kämen in diesem Sinne auch noch hinzu (da sie der Arbeitgeber trägt), doch klammern wir sie der Einfachheit halber aber einmal bei der folgenden Rechnung aus.

Frau Muster fuhr im Jahr 30.000 km mit ihrem dieselbetriebenen Betriebswagen. Der durchschnittliche Dieselpreis betrug in diesem Jahr 1,289

€/Liter. Der Verbrauch des Fahrzeugs lag bei 5 Liter/100 km. Daraus ergeben sich Gesamtverbrauchskosten für 2018 von

$$1,289 \text{ (Literpreis)} \times 5 \text{ (Liter pro 100 km)} \times 30.000 \text{ (gefahrte Kilometer)} / 100 = 1.933,50 \text{ €/Jahr (Benzinkosten pro Jahr)}$$

Im monatlichen Durchschnitt bedeutet das also: 1.933,50 €/Jahr (Benzinkosten pro Jahr)/12 (Monate) = 161,13 €/Monat (Benzinkosten pro Monat).

Diese Summe von 161,13 €/Monat würde Frau Muster demnach bei einem durch den Arbeitgeber gestellten Dienstwagen pro Monat einsparen – da der Arbeitgeber diese Kosten übernimmt – und somit mehr zur Verfügung haben. Hinzu kämen Einsparungen in Bezug auf Wartung und Reparatur des Fahrzeugs, die, so sie auftreten, ebenfalls durch den Arbeitgeber übernommen werden, aber in dieser Rechnung unberücksichtigt bleiben.

Frau Muster hat also „Einbußen“ im Nettolohn, jedoch einen weiteren indirekten geldwerten Vorteil von 161,13 €/Monat, der nicht versteuert wird! Hierbei ist auch zu erwähnen, dass ein auf Grund des Dienstwagens höherer Arbeitnehmerbruttolohn auch erhöhte Rentenzahlungen mit sich bringt, die vielleicht keine akuten, jedoch für eine Altersvorsorge durchaus interessante Vorteile bringen. Auch für den Fall von Arbeitslosigkeit, Elterngeld oder Kurzarbeit wird die erhöhte Arbeitnehmervergütung inkl. des geldwerten Vorteils durch die „1%-Regelung“ berücksichtigt. Endergebnis: 1.127,20 € (Arbeitnehmernettolohn mit Dienstwagen) + 90 € (Handy) + 65 € (betrieb-

liche Altersvorsorge) + 200 € (Unterkunft) + 150 € (Schulung) + 40 € (Gesundheitsförderung) + 161,13 € (Benzinkosten) = 1.127,20 € (Arbeitnehmernettolohn) + 706,13 € (geldwerter Vorteil, steuerfrei) = 1.833,33 € monatlicher Arbeitnehmernettovergütung für das Jahr 2018 als Grabungsarbeiterin. Die Arbeitnehmernettovergütung setzt sich also aus vielen Komponenten zusammen, z. B.:

Steuerpflichtiger Arbeitnehmernettolohn (mit/ ohne Dienstwagen) + steuerfreie Lohnnebenleistungen des Arbeitgebers (z. B. Handy + betriebliche Altersvorsorge + Unterkunft [14] + Schulung + Gesundheitsförderung + Benzinkosten + etc.) = Arbeitnehmernettovergütung

Der reine Lohn bildet also u. U. nicht den gesamten Verdienst eines Mitarbeiters ab. Durch geldwerte Sachleistungen kann es zu erheblichen Vorteilen kommen, die sich nicht über den „Lohnzettel“, jedoch z. B. über Einsparungen in den Lebenshaltungskosten abbilden. Somit kann ein Stundenlohn von z. B. 12,00 € in Kombination mit entsprechenden geldwerten Sachleistungen einen deutlich höheren Verdienst erzeugen, als ein vermeintlich guter Stundenlohn von z. B. 14,00 €, der u. U. sogar mit einschränkenden Lohnzahlungsbedingungen (wie z. B. keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) verbunden ist.

Fahrkostenerstattung bei Wechseleinsatztätigkeit

Wird kein Dienstfahrzeug genutzt, entstehen in Folge einer Wechseleinsatztätigkeit z. T. hohe Fahrkosten für den Arbeitnehmer. Diese können entweder in Form einer Reisekostenerstattung vom Arbeitgeber ersetzt, oder im Rahmen der Steuererklärung von der Lohnsteuer abgesetzt werden. Zunächst wäre dafür zu klären, wann es sich um (betriebliche) Dienstfahrten handelt, und wann wir es mit einer Fahrt zur Arbeitsstätte zu tun haben.

Fahrt zur Arbeit

Die Fahrt von und zur Arbeit – also zur ersten Tätigkeitsstätte²⁹ – ist im Normalfall „Privatvergnügen“, d. h. keine Arbeitszeit. Fahrten zur Arbeitsstätte können (mit aktuell 0,15 €/km) von der Lohnsteuer abgesetzt, aber nicht vom Arbeitgeber übernommen werden. Bei Wechseleinsatztätigkeiten, d. h. wenn z. B. die Grabung häufig

gewechselt wird, ist für diese Fahrt jedoch ein höherer Betrag (von aktuell 0,30 €/km) steuerlich absetzbar.³⁰ I. d. R. werden diese Kosten nicht vom Arbeitgeber erstattet – falls er das täte, würde die steuerliche Absetzbarkeit für den Arbeitnehmer entfallen und die entstandenen Reisekosten pauschal mit der Lohnabrechnung des Arbeitnehmers als zu versteuernde Sachleistung abgerechnet. Dieses Modell rechnet sich für den Arbeitgeber nicht, und für den Arbeitnehmer nur dann, wenn es (z. B. aufgrund sehr geringer Gehaltszahlungen) nicht zu einem Lohnsteuerbetrag kommt, von dem die Kilometerpauschale abgesetzt werden könnte.

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass Arbeitnehmer (wie Frau Muster oder Herr Modell) bereits auf ihrem Weg von/zur Arbeit über den Arbeitgeber berufsgenossenschaftlich³¹ unfallversichert sind, wohingegen Werkverträger – wir erinnern uns an Herrn Modell – sich selbst über die Berufsgenossenschaft versichern müssten.³²

Fahrten von Tätigkeitsstätte zu Tätigkeitsstätte

Die betrieblichen Fahrten von der Betriebsstätte zur Ausgrabung oder von einem Einsatzort zum anderen sind natürlich als Arbeitszeit anzuerkennen. Benutzt der Arbeitnehmer hierbei sein eigenes Fahrzeug, ist der Teilbetrag der jährlichen Gesamtkosten dieses Fahrzeugs steuerlich absetzbar, der dem Anteil der zu berücksichtigenden Fahrten an der Jahresfahrleistung entspricht: Der Arbeitnehmer kann auf Grund der für einen Zeitraum von zwölf Monaten ermittelten Gesamtkosten für das von ihm gestellte Fahrzeug einen Kilometersatz errechnen, der so lange angesetzt werden darf, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern, z. B. bis zum Ablauf des Abschreibungszeitraums oder bis zum Eintritt veränderter Leasingbelastungen. Eine andere Möglichkeit wäre es, die Fahrtkosten mit pauschalen Kilometersätzen anzusetzen, die das Bundesministerium für Finanzen im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder nach der höchsten Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG) festsetzt (z. Zt. 0,30 €/km).³³

Alternativ können die Reisekosten auch durch den Arbeitgeber erstattet werden – dann jedoch entfällt die steuerliche Absetzbarkeit für den Arbeitnehmer. I. d. R. werden bei dieser Regelung vom Arbeitgeber die pauschalen Kilometersätze angesetzt, da er für die Erstattung nach Kostenaufwand all jene Unterlagen prüfen und als Belege zusätzlich aufzubewahren hätte, aus denen die tatsächlichen Gesamtkosten des Fahrzeugs

ersichtlich sind – ein Unterfangen, dass sehr schnell den Rahmen des Praktikablen sprengt. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet zu prüfen, ob die tatsächlichen Fahrkosten des Arbeitnehmers durch die pauschalen Kilometersätze abgedeckt werden. Sollte dies nicht der Fall sein, empfiehlt es sich, die tatsächlichen Kosten wie oben beschrieben steuerlich geltend zu machen.

Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein betriebliches Dienstfahrzeug für Dienstfahrten zur Verfügung, darf der Arbeitgeber die pauschalen Kilometersätze hingegen nicht – auch nicht teilweise – steuerfrei erstatten.

Für die Entscheidung, von Arbeitgeberseite einen Dienstwagen für die Dienstfahrten zur Verfügung zu stellen, können u. U. noch weitere Faktoren sprechen, die über die Frage nach Steuervorteilen hinausgehen: Die Zuverlässigkeit und damit auch Sicherheit des Fahrzeugs (ein Checkheft gepflegter Dienstwagen garantiert eher Mobilität und Sicherheit für die Mitarbeiter als der „billige Gebrauchte“ des Arbeitnehmers), die Versicherungen für das betriebliche Gerät (man denke an transportierte Tachymeter oder Notebooks) usw.

Ergebnisse: Lohn ist nicht gleich Einkommen

Im Vorangegangenen haben wir deutlich unterschiedliche Formen von Arbeitnehmervergütungen betrachtet. Das erste Kapitel beschäftigte sich mit Lohn- und Personalkosten. Dabei haben wir festgestellt, dass neben der Höhe des „normalen Bruttolohnes“ (Arbeitnehmerbruttolohn), den der Arbeitnehmer in seinem Vertrag sieht, im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit anfallende Kosten zu bedenken sind. Diese werden – in individuell unterschiedlichem Ausmaß – bei einem sozialversicherten Arbeitnehmer vom Arbeitgeber abgenommen (Arbeitgeberbruttolohn), wohingegen ein „freier Mitarbeiter“ unter Werkvertrag diese Kosten für sich selbst berücksichtigen muss, um auf das gleiche Einkommen zu kommen. Als „Faustregel“ haben wir dabei ermittelt:

Sozialversicherter Arbeitnehmerbruttolohn x 2 = freiberuflicher Werklohn	[15]
---	-------------

Bei unserem Beispiel bedeutete das, dass Herr Modell ungefähr 24,- €/Stunde (!) verlangen müsste, um genauso viel (Netto-)Lohn zu erhalten wie Frau Muster, die 12,- €/Stunde als Arbeitnehmerbrutto erhält.

Auch haben wir uns unterschiedliche Formen der Lohnauszahlung genauer angeschaut (wobei die arbeitsrechtliche Seite bewusst unberücksichtigt blieb). Dabei haben wir festgestellt, dass es einen erheblichen Unterschied macht, ob ein verstetigter Lohn gezahlt wird, bei dem nicht produktive Zeiten vom Arbeitgeber gemäß der vereinbarten Wochenarbeitszeit regulär bezahlt werden (in unserem Beispiel Frau Muster) oder ein strikter Lohn, in dem lediglich die produktiven Arbeitszeiten bezahlt werden (Anwesenheit auf der Arbeitsstelle eingeschlossen), wie in unserem Beispiel an Herrn Modell. In Inhalten kann unsere Erkenntnis dann für den z. B. per Werkvertrag honorierten Herrn Modell dann zusammenfassend wie in **Abb. 5** in vier Rechenschritten kalkuliert werden.

Schritt	
1	(Wochenarbeitsstunden x Kalenderwochen - unproduktive Stunden) x strikter Stundenlohn = strikter Gesamtjahreslohn.
2	Strikter Gesamtjahreslohn / (Wochenstunden x Wochen) = Subtrahend zum Stundenlohnbetrag.
3	Strikter Stundenlohn – Subtrahend zum Stundenlohnbetrag = Summand zum strikten Stundenlohn.
4	Summand zum strikten Stundenlohn + strikter Stundenlohn = Äquivalent zum verstetigten Stundenlohn.

Abb. 5 Berechnung eines äquivalenten Stundenlohnes eines im Werkvertrag Tätigen im Vergleich zu einem angestellten Arbeitnehmer.

Um uns das anhand von Zahlen ins Gedächtnis zu rufen: Herr Modell möchte dasselbe Jahresgehalt wie Frau Muster erreichen, die einen Stundenlohn von 12,- € erhält. Er ist allerdings – anders als Frau Muster, der ein verstetigter Monatslohn bezahlt wird – mit einem sog. strikten Lohn angestellt, in dem „Urlaub Fehl- und Krankheitstage bereits berücksichtigt sind“ (wohlgemerkt: das Arbeitsrecht lassen wir außer Acht). Setzen wir nun Zahlen in die oben beschriebenen Rechnungen ein, ergeben sich die in Abb. 6 dargestellten Zahlen.

Folglich müsste Herr Modell 15,12 €/Stunde als strikten Stundenlohn verlangen, um im gleichen Maße abgesichert zu sein wie Frau Muster bei einem verstetigten Lohn von 12,00 €/Stunde.

Im zweiten Kapitel haben wir uns die Vergütungsseite genauer angeschaut, also das, was ein Arbeitgeber steuerfrei seinem Mitarbeiter an Sachleistungen zukommen lassen kann. Hierbei haben wir unterschiedliche Möglichkeiten geldwerter Leistungen behandelt, welche deutlich machen,

▶	(40 Wochenarbeitsstunden x 52 Kalenderwochen – 540 unproduktive Stunden) x 12,00 € = 18.480 €
▶	18.480 € / (40 Wochenarbeitsstunden x 52 Kalenderwochen) = 8,88 €/Std.
▶	12,00 - 8,88 = 3,12 €
▶	3,12 € + 12,00 € = 15,12 €/Stunde

Abb. 6 Praktische Umsetzung des Rechenmodells von **Abb. 5** anhand der Einkommenssituation von Frau Muster, angewendet auf Herrn Modell

dass nicht allein der „Lohnzettel“ ausschlaggebend für das Nettoeinkommen eines Arbeitnehmers ist. Ebenso wichtig sind die Zusatzleistungen, die potenziell zum sichtbaren Lohn hinzukommen.

Für unser Beispiel, Frau Muster, haben wir feststellen dürfen, dass sich, für sie anhand der zusätzlichen Sachleistungen des Arbeitgebers ein um 545 € höheres Bruttomonatseinkommen (i. e. plus 26 %) ergibt (**Abb. 7**).

monatlicher Bruttolohn	2.080,00 €
Diensthandy inkl. Vertrag (auch privat nutzbar)	+ 90,00 €
Zuschuss zu gesundheitsfördernden Maßnahmen	+ 40,00 €
betriebliche Altersvorsorge	+ 65,00 €
Übernahme der Übernachtungskosten durch den Arbeitgeber	+ 200,00 €
und Fortbildungen	+ 150,00 €
eine monatliche Arbeitnehmerbruttovergütung von	2.625,00 €

Abb. 7 Praktische Umsetzung der Modellrechnungen zu geldwerten Leistungen am Fall von Frau Muster.

Im Weiteren haben wir die Veränderungen in der Arbeitnehmervergütung betrachtet, die die Stellung eines persönlichen Dienstwagens auf „1%-Regelung“ mit sich bringt. So wird das Fahrzeug zwar auf den Arbeitnehmerlohn (ohne die bisher aufgeführten Sachleistungen, d. h. im Falle von Frau Muster auf ihren Arbeitnehmerbruttolohn von 2.080,00 €) angerechnet und mit diesem zusammen bei der Lohnsteuer angesetzt, andererseits kann es bei einem Beruf wie Ausgrabungsarbeiter durch die Vielfahrten zu deutlichen Einsparungen im Lebensunterhalt kommen, die sich dann wiederum nach der Steuer ganz real im Lebensalltag als höhere Liquidität³⁴ des Arbeitnehmers ausdrücken. Für unser Beispiel, Frau Muster, kommen wir aufgrund der „1%-Regelung“ ihres Fahrzeugs auf die in **Abb. 8** dargestellten Zahlen.

Arbeitnehmerbruttovergütung (2.080,00 €)	
inkl. zu versteuernder geldwerter Vorteile aufgrund 1%-Regelung von	2.740,00 €
Diensthandy inkl. Vertrag (auch privat nutzbar)	+ 90,00 €
Zuschuss zu gesundheitsfördernden Maßnahmen	+ 40,00 €
betriebliche Altersvorsorge	+ 65,00 €
Übernahme der Übernachtungskosten durch den Arbeitgeber	+ 200,00 €
und Fortbildungen	+ 150,00 €
ergibt zusammen	3.285,00 €

Von den 2.740,00 € verbleiben nach Abzug der Steuer und Sozialleistungen ein Arbeitnehmernettolohn von	1.127,20 €
zzgl. Diensthandy inkl. Vertrag (auch privat nutzbar)	+ 90,00 €
Zuschuss zu gesundheitsfördernden Maßnahmen	+ 40,00 €
betriebliche Altersvorsorge	+ 65,00 €
Übernahme der Übernachtungskosten durch den Arbeitgeber	+ 200,00 €
und Fortbildungen	+ 150,00 €
sowie die zusätzlichen Einsparungen an Benzinkosten durch Dienstwagen von	+ 161,13
was eine Arbeitnehmernettovergütung ergibt in Höhe von	1.833,33 €

Abb. 8 Am Beispiel von Frau Muster durchgerechnete Ergebnisse, wenn sie gemäß 1%-Regelung einen vom Arbeitgeber gestellten Dienstwagen nutzt. Ohne diesen Dienstwagen läge ihr reiner Arbeitnehmernettolohn bei 1.435,73 €.

In unserem dritten Kapitel haben wir einen kleinen Exkurs vorgenommen und uns mit den Folgen der Einsatzwechseltätigkeit auseinandergesetzt und wie diese die Lohnversteuerung beeinflusst.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es nicht allein auf die Lohnsumme ankommt, die arbeitsvertraglich vereinbart wird, sondern auch immer auf die Rahmenbedingungen, unter welchen dieser Lohn gezahlt wird. So kann es sein, dass ein Grabungsarbeiter, obwohl vertraglich mit weniger Lohn vergütet als sein Kollege, auf Grund der durch den Arbeitgeber gestellten geldwerten Vorteile am Ende eine deutlich bessere Altersvorsorge, Arbeitslosenversicherung und Unfallversicherung genießt und zudem „mehr Netto vom Brutto“ zum Leben hat.

Vergütung ist eine Sache des Dialogs zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeber

Wir haben in diesem Beitrag mehrere Wege der Arbeitnehmervergütung aufgezeigt. Welche Möglichkeit zu einer fairen Vergütung gewählt wird, hängt von diversen Faktoren ab: In welcher Lebenssituation befindet sich der Arbeitnehmer? Hat er/sie Kinder? Wie weit wohnt sie/er vom Betriebsitz entfernt? Wird eine befristete oder unbefristete Anstellung vereinbart? Wie viel Verantwortung kann/will der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer übernehmen? Wie konsolidiert ist das Unternehmen, das einen Arbeitnehmer einstellen will? All diese und noch viele andere Faktoren können zu ganz unterschiedlichen Zwängen führen und die Gestaltung der Arbeitnehmervergütung beeinflussen. Tarifverträge sind aus diesem Grunde oft komplizierte Regelwerke, in denen eben nicht nur irgendeine Lohnhöhe vereinbart wird, sondern auch gleichwertige Rahmenbedingungen für die spezifischen Lohnuntergrenzen festgelegt werden. An diesem Punkt sind wir für die Archäologie jedoch noch nicht. Umso wichtiger ist es, dass uns die genannten Faktoren bewusst sind, um aus dem Brutto das beste Netto herauszuholen.

Dennoch sollte es möglich sein, ein gesichertes Einkommen für den Arbeitnehmer zu vereinbaren; sei es über die direkte Lohn-/Gehaltszahlung, sei es durch geldwerte Sachleistungen, die das Unternehmen evtl. weniger belasten, jedoch dem Arbeitnehmer einen auskömmlichen Lebensunterhalt garantieren.

Am Ende zählt also der vertrauensvolle Dialog – weniger der Vergleich mit anderen Branchen und Tarifen. Dieser Text soll einen Anreiz und Hinweise für diesen Dialog liefern, um ein besseres Verständnis von den Bedürfnissen des Arbeitnehmers nach einer auskömmlichen Entlohnung einerseits und den finanziellen und monetären Möglichkeiten bzw. Grenzen des Arbeitgebers andererseits für beide Seiten zu entwickeln.

Anmerkungen

¹ Vgl. Näth, F., Näth, I. & Schauer, M. (2019). Archäologie: Wenn ein Festvertrag nichts Festes ist. *Archäologische Informationen*, 42, 99-114. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/69350> [15.6.2020].

² Gemeint sind hier die landläufig bezeichneten „Über- und Minusstunden“.

³ „Werkverträger“ sind keine Angestellten, sondern laut Gesetz selbständige Unternehmer. In Deutschland sind Werkverträge nach § 631 ff. des Bürgerlichen Ge-

setzbuches (BGB) geregelt. Die grundlegende Definition findet sich dort in: § 631 Vertragstypische Pflichten beim Werkvertrag. (1) Durch den Werkvertrag wird der Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Besteller zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. (2) Gegenstand des Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein.

⁴ Das kann ein Angebot oder ein Werk- bzw. Dienstvertrag sein, in dem die Leistung des Selbständigen und deren Vergütungsmodalitäten vereinbart werden.

⁵ Zum Vergleich: Der derzeitige Mindestlohn beträgt in Litauen 3,39 €/Stunde, in Polen 3,05 €/Stunde; der Mindestlohn in Ungarn beträgt sogar nur 2,69/Stunde, in Rumänien lediglich 2,68 €/Stunde; der Mindestlohn in den Niederlanden hingegen liegt mit 9,91 €/Stunde zurzeit höher als in Deutschland.

⁶ Vgl. Schauer, M., Mietz, M. & Schneider, J. (2020). ClfA-Umfrage 2020 zu Lohnuntergrenzen in der privatwirtschaftlichen Archäologie (Arbeitspapiere ClfA Deutschland 2). *Archäologische Informationen*, 43, Early View, online publiziert 28. April 2020. – https://www.dguf.de/fileadmin/AI/ArchInf-EV_Schauer-et-al.pdf

⁷ Das Thema „Tarifgestaltung“ könnte einen ganzen eigenen Aufsatz füllen – wir werden uns hier daher auf wenige Aspekte beschränken. Ein ausführlicher Vergleich findet sich in: Siegmund, F., Schauer, M. & Scherzler D. (2020). *Löhne und Gehälter in der deutschen Archäologie – Auswertung der DGUF-Umfrage „Evaluation Beruf Archäologie“*, 10. 6. 2019 – 31. 10. 2019 (EvaBA 2). DGUF-Preprint, online publiziert 28. Mai 2020. – https://www.dguf.de/fileadmin/user_upload/EvaBA/DGUF-Dok_Preprint_EvaBA_2_Lohne-und-Gehaelter.pdf

⁸ Wirtschaftszweige, die dem Bauhauptgewerbe zugeordnet werden, bieten Ihre Dienstleistungen unmittelbar im Hoch- und Tiefbau an, sowie in spezialisierten Bereichen wie z. B. Zimmerei oder Ingenieurholzbau. Das Bauhauptgewerbe wird als Wirtschaftszweig vom Statistischen Bundesamt unter der WZ 41 bzw. WZ 42 klassifiziert.

⁹ Deutscher Gewerkschaftsbund (22.1.2020). *Mindestlohn*. <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/hintergrund/branchenmindestloehne/++co++8d230242-cb39-11e1-4164-00188b4dc422> [15.6.2020].

¹⁰ Kommentar des Verf.: Wie wird diese „Stellvertretung“ denn genau definiert? Wenn ein „Grabungstechniker“ mit B.A.-Abschluss z. B. stellvertretend für den wissenschaftlichen Referenten die Grabung vor Ort koordiniert, wie weit kann diese Stellvertretung reichen? Von der Auswahl der Grabungstechnik, der Koordinierung der personellen Einsätze und Abläufe bis hin zur wissenschaftlichen Dokumentation und Aufarbeitung?

¹¹ Rauhaus-Höpfer, J., Rotermund, S.-M. (2019). Archäologie zwischen Studium und Berufseinstieg: die ökonomische Seite der üblichen Wege. *Archäologische Informationen*, 42, 117. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/arch-inf/article/view/69351> [15.6.2020].

¹² Vgl. z.B. „Ehrenamt auf der Grabung“. *Archäologie Online*, 21.9.2012: [https://www.archaeologie-online.de/nachrichten/ehrenamt-auf-der-grabung-2121/\[15.6.2020\]](https://www.archaeologie-online.de/nachrichten/ehrenamt-auf-der-grabung-2121/[15.6.2020]).

¹³ Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2008). *Klassifikation der Wirtschaftszweige mit Erläuterungen*. Wiesbaden: Statist. Bundesamt.

¹⁴ Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2019). *Dienstleistungen. Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich. Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen 2017* (Fachserie 9, Reihe 4.4). Wiesbaden: Statist. Bundesamt.

¹⁵ An dieser Stelle habe ich meinem Steuerberater, Herrn Wappler, für die geduldrigen Hilfestellungen und seine mathematische Unterstützung zu danken. Ein Hinweis für diejenigen, die sich für eine Einschätzung der eigenen Arbeitnehmer- oder auch Arbeitgeberkosten für Steuer und Sozialabgaben interessieren und dafür nicht gleich ihren Steuerberater oder ein Lohnbüro hinzuziehen wollen: Es gibt zahlreiche „Gehaltsrechner“ im Internet, die eine grobe Einschätzung ermöglichen, der am häufigsten genutzte findet sich unter folgendem Link: <https://www.nettolohn.de/>. Dieser Rechner zeigt zudem auch die Arbeitgeberkosten auf, was Lohnvergleiche zwischen sozialversichertem verstetigtem Monatslohn und selbständigem Werklohn ermöglicht.

¹⁶ In Deutschland umfassen die Lohnnebenkosten folgende vier Positionen: (1) Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (zur Sozialversicherung gehören die Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung und Rentenversicherung – siehe auch die Rechnung zu Brutto-/Nettolöhnen); (2) Die Kosten für die berufsbedingte Aus- und Weiterbildung; (3) Sonstige Aufwendungen, wie Berufsbekleidung oder Anwerbungskosten; (4) Steuern auf Lohn-, bzw. Gehaltssumme oder Angestelltenzahl.

¹⁷ Grundsätzlich sind Arbeitstage nicht teilbar! Ich kann als Arbeitgeber also meinem Mitarbeiter keine 2 ½ Stunden Urlaub abziehen, wenn dieser vorzeitig an einem Tag nach Hause geht. Wir wollen diesen Umstand der Unteilbarkeit im Folgenden insofern berücksichtigen, dass wir als Maß für die unproduktiven Zeiteile Tage ansetzen und diese lediglich für die Umrechnung auf den Stundenlohn auf eben eine Arbeitsstunde im Anschluss herunterbrechen.

¹⁸ Inklusive MwSt. läge er dann bei 22,43 €/Std., wobei der Freiberufler noch nicht einmal unfall- oder haftpflichtversichert wäre, wie es bei seinem angestellten Kollegen der Fall ist.

¹⁹ Hierbei ist anzumerken, dass der Arbeitgeber im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers, u. U. Rückzahlungen aus der Krankenkassenumlage beantragen kann: Die „Umlage U1“ ist ein Pflichtenatz, der Arbeitgeber zur solidarischen Finanzierung eines Ausgleichs für die Arbeitgeberaufwendungen im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall eines Arbeitnehmers unterstützt. An dem Umlageverfahren nehmen diejenigen Arbeitgeber teil, die in der Regel nicht mehr als 30 anrechenbare Personen beschäftigen, also die meisten Grabungsunternehmen. Haben die teilnehmenden Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu leisten, erstatten ihnen die Krankenkassen auf Antrag aus der Umlage zwischen 40 %

und 80 % der Aufwendungen. Wir wollen das Thema jedoch im Rahmen dieses Aufsatzes nicht weiter vertiefen.

²⁰ Entsprechendes gilt für eine Werkvereinbarung zwischen Besteller und Werkschaffenden: der selbständige „Werkverträger“ erhält für das vereinbarte Werk lediglich das vereinbarte Honorar.

²¹ Ein sehr klares Beispiel für diese Art der Bezahlung ist der Amazon-Konzern, bei dem die Lagerarbeiter neben einem Grundlohn auch Prämien bezahlt bekommen – z. B. für Arbeitssicherheit, Inventurgenauigkeit und Produktivität.

²² Um wieder Amazon als Beispiel heranzuziehen: Hier hängt z. B. die Gruppen-Prämie für Einhaltung der Arbeitssicherheit von der Leistung der Abteilung ab, d. h. bei Arbeitsunfällen: Wenn einer aus der Belegschaft einen Arbeitsunfall hat, verliert die gesamte Abteilung diese Prämie für den entsprechenden Monat.

²³ Entgeltumwandlung/Umwandlungsbetrag: Hiermit ist der Betrag, der vom Arbeitnehmerbruttolohn für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird und somit nicht in die Besteuerung einfließt, gemeint.

²⁴ Seit 2017 ist im Tarifvertrag zwischen den Arbeitgeberverbänden des Bauhauptgewerbes und der IG Bau die arbeitgeberseitliche Stellung der Unterkunft verbindlich festgelegt. Als Bauhauptgewerbe sind dabei Gewerbe mit folgenden Leistungsinhalten definiert: Bau von Gebäuden; Bau von Straßen und Bahnverkehrsstrecken; Leitungstiefbau und Kläranlagenbau; Sonstiger Tiefbau (z. B. Bau von Wasserstraßen, Häfen, Schleusen und Deichen; Arbeiten an Industrieanlagen); Abbrucharbeiten; Sonstige spezialisierte Bautätigkeiten z. B. Dachdekarbeiten und Zimmerarbeiten, Ingenieurholzbau, Gerüstbau, Schornstein-, Feuerungs- und Industrieofenbau etc.

²⁵ Erstattungen für den Verpflegungsmehraufwand auf inländischen Dienstreisen.

²⁶ Eine andere Regelung ist die (Lohn-)steuerliche Absetzung der doppelten Haushaltsführung, die ansonsten für den Arbeitnehmer infrage käme.

²⁷ „Grundfall der Besteuerung“ bezeichnet im „Juristendeutsch“ eigentlich das für eine Besteuerung einer Einnahme nötige Argument. Die entsprechenden Ausführungen findet man im EStG § 8 (Einnahmen).

²⁸ D. h. sie muss diese Kosten nicht tragen – der Arbeitgeber zahlt dafür.

²⁹ Definition der „ersten Tätigkeitsstätte“: Als Fahrt zur Arbeit ist im Falle von Wechseleinsatztätigkeit die Fahrt zur „ersten Tätigkeitsstätte“ definiert. In der seit 1.1.2014 geltenden Neuregelungen von § 9 Absatz 4 EStG tritt die erste Tätigkeitsstätte an die Stelle der regelmäßigen Arbeitsstätte: Der Arbeitnehmer kann pro Dienstverhältnis (d. h. pro Arbeitsvertrag bzw. Anstellung) höchstens eine erste Tätigkeitsstätte, ggf. aber auch keine erste, sondern nur auswärtige Tätigkeitsstätten haben (§ 9 Absatz 4 Satz 5 EStG). Die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte erfolgt vorrangig anhand der dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen dieser durch den Arbeitgeber (Rz. 5 ff.), nachgeordnet gelten quantitative Regelungen – also wie häufig wird welche Arbeitsstätte als erste Tätigkeitsstätte im Jahr angefahren.

Als Tätigkeitsstätte gilt in diesem Sinne eine von der Wohnung getrennte, ortsfeste betriebliche Einrichtung: Neben dem Betriebssitz sind dies die Grabungsstelleneinrichtungen (Bürocontainer, Bauwagen etc.). Befinden sich auf einer Ausgrabung mehrere Grabungsstelleneinrichtungen, so handelt es sich dabei nicht um mehrere, sondern nur um eine Tätigkeitsstätte. D.h. als erste Tätigkeitsstätte kann in der Archäologie für den einen Mitarbeiter der Firmensitz sein, für den anderen die Grabung(sstelleneinrichtung), auf der er gerade (vorrangig) tätig ist.

³⁰ Für Wechseleinsatztätigkeiten gilt im Übrigen der erhöhte Pauschalsatz von z.Zt. 0,30 €/km – auch für Fahrten von/zur Arbeitsstätte.

³¹ Selbstständige, die Arbeitnehmer beschäftigen, müssen diese über die Berufsgenossenschaft gegen Unfälle am Arbeitsplatz versichern. Die gesetzliche Unfallversicherung gilt für alle Arbeitnehmer, also auch für 450-Euro-Minijobber, kurzfristig Beschäftigte sowie Praktikanten. Der Berufsgenossenschaftsbeitrag muss für jeden Arbeitnehmer bezahlt werden. Die Höhe des Beitrags richtet sich nach der Höhe der gezahlten Bruttogehälter und der sogenannten Gefahrenklasse. Je nach Art der Tätigkeit, Branche, ob Innendienst oder Außendienst, bestehen unterschiedliche Unfall-Risikoklassen. Die Zuordnung zur Gefahrenklasse wird von der Berufsgenossenschaft festgelegt.

³² Zur Höhe der Beitragszahlung siehe z. B.: VBG (2020). Versichert bei der VBG: Freiwillige Unternehmensversicherung für Selbstständige. (Version 2020-4). Hamburg: VBG. http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Mitgliedschaft_Beitrag/Versichert_bei_der_VBG__Freiwillige_Versicherung_fuer-Selbststaendige.pdf;jsessionid=84F49302B3B6DE9CC70719631A1DA17F.live2?__blob=publicationFile&v=23 [15.6.2020].

³³ BRKG § 5 Wegstreckenentschädigung: (1) Für Fahrten mit anderen als den in § 4 genannten Beförderungsmitteln wird eine Wegstreckenentschädigung gewährt. Sie beträgt bei Benutzung eines Kraftfahrzeuges oder eines anderen motorbetriebenen Fahrzeuges 20 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke, höchstens jedoch 130 Euro. Die oberste Bundesbehörde kann den Höchstbetrag auf 150 Euro festsetzen, wenn dienstliche Gründe dies im Einzelfall oder allgemein erfordern. (2) Besteht an der Benutzung eines Kraftwagens ein erhebliches dienstliches Interesse, beträgt die Wegstreckenentschädigung 30 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke. Das erhebliche dienstliche Interesse muss vor Antritt der Dienstreise in der Anordnung oder Genehmigung schriftlich oder elektronisch festgestellt werden. (3) Benutzen Dienstreisende zur Erledigung von Dienstgeschäften regelmäßig ein Fahrrad, wird Wegstreckenentschädigung nach Maßgabe einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift gemäß § 16 gewährt. (4) Eine Wegstreckenentschädigung wird Dienstreisenden nicht gewährt, wenn sie 1. eine vom Dienstherrn unentgeltlich zur Verfügung gestellte Beförderungsmöglichkeit nutzen konnten oder, 2. von anderen Dienstreisenden des Bundes oder eines anderen Dienstherrn in einem Kraftwagen mitgenommen wurden.

³⁴ Sprich: „flüssige Geldmittel“

Nützliche Links

Berufsgenossenschaft (freiwillige Versicherung):
http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Mitgliedschaft_Beitrag/Versichert_bei_der_VBG__Freiwillige_Versicherung_fuer-Selbststaendige.pdf;jsessionid=84F49302B3B6DE9CC70719631A1DA17F.live2?__blob=publicationFile&v=23 [15.6.2020].

Mindestlohn: <https://www.dgb.de/themen/++co++6ca263de-fb0e-11e9-bdcf-52540088cada> [15.6.2020].

Nettolohnrechner: <https://www.nettolohn.de/> [15.6.2020].

Tarifgehalt öffentlicher Dienst: <https://www.nettolohn.de/> [15.6.2020].

Tariflöhne dgb: <https://www.dgb.de/service/einkommen-tarif> [15.6.2020].

Anlage: Excel-Rechentabelle „*Bruttolohnvergleich über Jahreseinkommen für den Arbeitnehmer bzw. freien Mitarbeiter*“

Die Tabelle soll es ermöglichen, basierend auf einem bekannten bzw. angestrebten Jahreseinkommen einen äquivalenten Bruttolohnsatz unter den Rahmenbedingungen Urlaub, Feiertage, Krankheitsausfall und „unproduktive Zeiten“ zu berechnen. Für den Nettolohn wird auf den Link <https://www.nettolohn.de/> verwiesen.

Über den Autor

Falk Näth M.A. (Jahrgang 1972) absolvierte sein Studium der Ur- und Frühgeschichte, Klassischen Archäologie und Ethnologie an der Philipps-Universität zu Marburg. Seit 2003 ist er als freiberuflicher Archäologe im gesamten Bundesgebiet tätig. Er betreute Projekte mit zeitlichen Schwerpunkten vom Neolithikum bis hin zu zeitgeschichtlicher Archäologie (u. a. Ausgrabungen am ehem. Konzentrationslager Esterwegen/Emsland). Ende 2009 gründete er mit dem Vermessungstechniker Volker Platen das Ausgrabungs- und Vermessungsunternehmen „denkmal3D“ und ist seitdem Geschäftsführer des Fachbüros. Ehrenamtlich war er viele Jahre als Beirat im Berufsverband CIfA Deutschland aktiv.

Falk Näth M.A.
denkmal3D GmbH & Co. KG
Am Südfeld 18
49377 Vechta
Falk.Naeth@denkmal3.de

<https://orcid.org/0000-0002-6403-8855>