

Arbeitszeitmodelle für den Garten- und Landschaftsbau

Personalanpassung | Arbeitszeitkonto | KuG | Winterdienst

Prof. Dr.-Ing. Heiko Meinen, 18.1.2017

Wir unterstützen Unternehmer darin, nachhaltig
Werte zu schaffen.

KULLMANN & MEINEN BdMB mbH

Profil

Vision:

- Schaffung einer wert- & werte-orientierten Unternehmenssteuerung für nachhaltigen Erfolg

Beratungsansatz:

- Beratung ist Vertrauensgeschäft
- Wir geben Überblick, zeigen Potentiale auf und schaffen gemeinsam mit unseren Kunden Perspektiven für eine wirtschaftlich erfolgreiche Zukunft
- Als Ingenieure haben wir das Geschäft von Grund auf gelernt

Unternehmen

- über 10 Jahre Erfahrung in der Beratung und Unternehmensentwicklung
- Nutzung neuester Erkenntnisse aus der Hochschulkooperation
- Breite Branchenkenntnis der Bau- und Immobilienwirtschaft
- Deutschlandweite Präsenz
- Unternehmenszentrale am Standort Rösraht

Leistungen



Über 50-80% der Kosten sind Personalkosten.
Ersparnisse wirken sich stark auf die Rendite aus.

Personalkosten und Erfolg

- Personalkosten
 - Neubaubereich über 50%
 - Pflegebereich über 80% der Gesamtkosten
- Jahreszeitliche Schwankungen der Auftragslage, aber fixe Personalkosten
- Hebelwirkung Personal:



*) bei 3% Umsatzrendite und 50% Personalaufwandsquote

Das Betriebsergebnis kann sich bis zu 5% durch
die Wahl des Arbeitszeitmodells unterscheiden.

Modelle zur Überbrückung der Winterzeit

- Personalanpassungen (Einstellung/Entlassung)
- Arbeitszeitkonten
- Saison-Kurzarbeiter-Geld (Saison KuG)
- Schaffung von Beschäftigung im Winter (Winterdienst)



*) bei 3% Umsatzrendite und reiner Dienstleistung, Ausgangspunkt: 76% produktive Stunden

Verschiedene Faktoren entscheiden über das individuell richtige Arbeitszeitmodell.

Stellschrauben

- Möglichkeit, Überstunden in den Sommermonaten aufzubauen
- Arbeitsmarkt
- Marktsituation in Bezug auf den Winterdienst
- bestmögliche Mitarbeitermotivation und –bindung

Je nach Modell ergeben sich Unterschiede im Hinblick auf die jährlichen Produktivstunden.

Dies beeinflusst die Umlageberechnung und damit die Kosten je Produktivstunde und die Zuschlagssätze.

Der Bundes-Rahmentarifvertrag (BRTV) regelt die Arbeitszeit für gewerbliche Arbeitnehmer.

Hintergrund

- Bundes-Rahmentarifvertrag (BRTV):
AG und AN müssen sich im Arbeitsvertrag auf eine regelmäßige **Wochenarbeitszeit** oder eine **Jahresarbeitszeit** mit Jahresarbeitszeitkonto einigen (vgl. §§ 4, 4a BRTV GaLaBau).
- **Regelmäßige Wochenarbeitszeit** (§3 und §7 Abs.1 Nr.1b und Abs. 8 ArbZG):
 - 39 Stunden (durchschnittlich im Jahr)
 - je nach Betriebsvereinbarung zwischen 36 und 42 Stunden möglich
 - Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden pro Tag anhebbar, sofern Ausgleich in 6 Monaten
 - Mehr als 10 Stunden pro Tag möglich, sofern anderer Ausgleichszeitraum (z.B. Winter)
 - jedoch nicht mehr als 48 Stunden pro Woche
 - Alle Stunden, die über die vereinbarten Wochenarbeitsstunden hinausgehen, werden mit einem Überstundenzuschlag von 25 % vergütet

Jahresarbeitszeit soll dem Saison-KuG vorbeugen und den Arbeitslohn verstetigen


Jahresarbeitszeit

- Jahresarbeitszeit errechnet sich aus Tagesstunden (tarifl. Wochenarbeitszeit)
 - Tagesstundensatz beträgt durchschnittlich 7,8 Stunden
 - Pro Jahr ergeben sich ca. 261 Arbeitstage, je nachdem wie Wochenenden verteilt sind.
 - Damit ergeben sich ca. 2.036 Jahresarbeitsstunden, d.h. 170 h/Monat
- Stunden müssen über den Ausgleichszeitraum (April - März des Folgejahres) erarbeitet werden, daher Arbeitszeitkonto nötig
- Witterungsbedingt wird in den Wintermonaten weniger oder gar nicht gearbeitet, so dass die Stunden in der Hauptsaison vorgearbeitet werden müssen
- Bis Ende März sollten im Optimalfall alle Stunden abgegolten sein, da im April der neue Ausgleichszeitraum beginnt

Für Ausfalltage in der Hauptsaison kann ein zweites Arbeitszeitkonto geführt werden.

Arbeitszeitkonto

- Arbeitszeitkonto nicht für Ausfalltage in der Hauptsaison nutzbar, es sei denn, es wurden mehr als 150 h angesammelt (vgl. § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 3 SGB III).
- Allerdings ist es möglich 50 Stunden für Arbeitsausfall im April zu schützen.

 Zusätzlich zum Jahresarbeitszeitkonto kann ein zweites Arbeitszeitkonto geführt werden, indem bis zu 50 Überstunden angesammelt werden können (vgl. § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 SGB III). Dies dient dazu Brückentage oder Schlechtwettertage in der Hauptsaison auszugleichen, wenn nicht mehr als 150 Stunden im Jahresarbeitszeitkonto angesammelt worden sind.

Mit Arbeitszeitkonten lassen sich praktisch etwa 150 bis maximal 170 Überstunden erarbeiten.

Wie viele Stunden vorarbeiten?

- praktisch ca. 150 bis 170 Überstunden zwischen April und November realistisch
- Arbeitsausfall Ø 46%* von Dez. – Mrz., d.h. ca. 222 h**
- Anpassung von Region zu Region nötig, da Mittelwert
- bei Winterdienst weniger Ausfallstunden

*) Bundesagentur für Arbeit


**) eigene Berechnungen am Beispiel eines Durchschnittsbetriebs

Mit Arbeitszeitkonten lassen sich etwa 150 bis maximal 210 Überstunden erarbeiten.

Beispiel

- Überstunden April bis Mai und Oktober bis November (39 Stunden Woche):
 - Gesetzlich dürfen nur 10 Stunden pro Tag gearbeitet werden und pro Woche 48 Stunden
 - Damit können maximal neun Überstunden pro Woche geleistet werden
- Juni bis September sind 43 Stunden je Wochen vereinbart
 - lediglich fünf Stunden pro Woche möglich

I.d.R. ergeben sich so 150 bis 170, theoretisch max. 210 Überstunden

 Um den Januar zu überbrücken, ist es sinnvoll 15 Urlaubstage auf Ende Dezember und Anfang Januar zu legen. Es sind dann nur noch zwei Wochen mit dem Arbeitszeitkonto auszugleichen. Der Rest an Stunden sollte auf den Februar und März bzw. Dezember aufgeteilt werden. Es ist jedoch sinnvoll, bei absehbarer Witterung, möglichst früh die Arbeit aufzunehmen, um einige Produktivstunden im noch jungen Jahr zu leisten.

Saison KuG wird im SGB III, in der WB-VO und in der BaubetrV geregelt.

Saison-KuG

- gilt nur für Schlechtwetterzeit vom 01.12. bis 31.3
- Zahlung ab der ersten, witterungs- oder wirtschaftsbedingten, Ausfallstunde
- verpflichtet zu einer Umlage von 1,85 % der Bruttolohnsumme
- zuzüglich Bearbeitungsgebühr von 0,15%
- Erhebung durch Einzugsstelle für Winterbau-Umlage (EWGaLa)
- Gebühr trägt der Arbeitnehmer zu 40%, Arbeitgeber zu 60 %
 - Arbeitnehmer: 0,8% des Bruttolohns werden einbehalten
 - Arbeitgeber: 1,2% zuzüglich Arbeitnehmeranteil an EWGaLa
- Beitrag für die Ausbildungsumlage an das Ausbildungsförderwerk für den BGL (AuGaLa) bleibt unverändert und beträgt weiterhin 0,8 Prozent (zahlt AG)

Zu beachten ist, dass die Unternehmen auch Sozialversicherungsbeiträge (SV-Beiträge) entrichten müssen, wenn das Saison-KuG genutzt wird.

i

- Basis 80 % des ausgefallenen Entgelts
- kann durch EWGaLa erstattet werden

Bundesagentur für Arbeit gewährt Mehraufwands-Wintergeld ergänzend zum Zuschuss-Wintergeld.

Saison-KuG, MWG und ZWG

- Ergänzend Mehraufwands-Wintergeld (MWG) in Höhe von 1€ in der Zeit vom 15. Dezember bis Ende Februar (**steuerfrei!**)
- je Monat jeweils 90 Stunden, wenn in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet wurde.
- Zudem: tarifliches Zuschuss-Wintergeld (ZWG) in Höhe von 2,50 € je ausgezahlte Stunde, wenn durch den Abbau von Arbeitszeitkonten die Zahlung von Saison-KuG verhindert wird (**steuerfrei!**).

Die Höhe des Anspruches auf Saison-KuG beträgt 60 % (bzw. 67 % für Arbeitnehmer mit Kinderfreibetrag $\geq 0,5$) der Nettoentgeltdifferenz. Um diese Differenz zu ermitteln wird der pauschalierte Ist-Lohn vom pauschalierten Soll-Lohn abgezogen. Die Werte können einer Tabelle der Bundesagentur für Arbeit entnommen werden

(http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdtei/mdaw/mjey/-edi_sp/16019022dstbai611931.pdf).

i

Damit das Arbeitszeitkonto seine Vorteile entfalten kann, sind ca. 170 Überstunden nötig.



Auswirkung auf den Betrieb

- Grundsätzlich sind die individuellen Rahmenbedingungen entscheidend
- Generell: Methode beeinflusst produktive Stunden, Umsatz und Personalkosten
- Bei durchschnittlichen Betrieben führt Arbeitszeitkonto zu besseren Kennzahlen



Sofern das Ziel von in **etwa 170 Überstunden** erreicht wird, lässt sich durch die Verwendung des Arbeitszeitkontos eine **hohe Zahl an produktiven Stunden** erreichen, allerdings auch **höhere Personalkosten**. Mit dem so erzielten **Umsatz** lassen sich dann aber die **Personalkosten** gut **überkompensieren**, womit das Modell zu einer insgesamt **höheren Umsatzrendite** führt. Durch das bessere Verhältnis von produktiven Stunden zu lohnpflichtigen Stunden ergibt sich auch ein **geringer Kalkulationslohn**, womit **wettbewerbsfähige Preise** angeboten werden können.

Sofern sich keine ausreichenden Überstunden aufbauen lassen, sollte Saison-KuG gewählt werden.



Alternative: KuG

- I.d.R. Erfolgs- und Finanzkennzahlen ebenfalls noch gut
- ungünstigeres Verhältnis von produktiven zu unproduktiven Stunden
- Rohertrag gegenüber dem Modell Arbeitszeitkonto leicht geringer
- im Vergleich zur Winterentlassung immer noch wesentlich besser (in unserem Durchschnittsbetrieb um fast 10%)

Beste Methode zur Überbrückung der Winterzeit
ist die produktive Weiterbeschäftigung.



Winterdienst

- Qualifikation und das Ausbildungsniveau niedriger als für anspruchsvolle GaLaBau-Leistungen:
 - ⇒ ggf. zu hohe Herstellkosten
 - ⇒ passend für Betriebe mit Schwerpunkt in der Pflege
- lohnt sich häufig erst ab einer bestimmten Umsatzgröße:
 - ⇒ wirtschaftlicher Einsatz der nötigen Maschinen / Nutzung im Sommer?
- Motivationsaspekt nicht vergessen:
 - ⇒ Nach einem strengen Winter starten die Mitarbeiter abgearbeitet in die Saison!

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sollte
auch die Mitarbeitermotivation bedacht werden.



Motivation und Mitarbeiterorientierung

- Arbeitszeitkonto den anderen Varianten voraus:
 - Mitarbeiter erhalten einen verstetigten Lohn und damit Planungssicherheit
 - Es besteht Anspruch auf ZWG und MWG
 - Mitarbeiter erhalten so im Winter ggf. etwas mehr Lohn (netto)
- KuG sichert zumindest die Beschäftigung und 60% des Netto-Lohns:
 - kein kontinuierlicher Lohn
 - ggf. Anspruch auf MWG, wenn tatsächlich gearbeitet wird

Es kommt nicht auf das Sparen von Personalkosten, sondern auf die Produktivität an.

Fazit

- Sofern ausreichend Überstunden im Sommer aufgebaut werden können ist das Arbeitszeitkonto die beste Wahl, auch für die Motivation (150h bis 180h !)
- Alternative ist eine wirtschaftliche Winterbeschäftigung, i.d.R. Winterdienst, jedoch mit Problemen für die Mitarbeitermotivation und Regeneration
 - führt aber zu einer gewissen Auslastung in den schwachen Monaten und unter bestimmten Voraussetzungen auch zu besseren Kennzahlen
- Das Saison-Kurzarbeitergeld ist im Vergleich ebenfalls noch akzeptabel
 - Arbeitnehmer haben einen durchschnittlichen Entgeltausfall von 46 % in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März zu verzeichnen
 - entspricht rund 222 Stunden, die witterungs- und wirtschaftsbedingt ausfallen
 - im Februar beantragen die meisten und im Dezember die wenigsten Arbeitnehmer Saison-KuG (vgl. Statistik der Agentur für Arbeit 05/2014).
- Die Winterentlassung fällt hingegen stark gegenüber den beiden vorgenannten Varianten ab und
 - weder Motivation noch Know-how der Mitarbeiter lassen sich positiv beeinflussen

Die positiven Effekte auf den Arbeitsmarkt sind spürbar, jedoch sind nur wenige Betriebe beteiligt.

Statistik

- durch Saison-KuG geht die Winterarbeitslosigkeit stetig zurück*:
 - Im Winter 2005/06, im letzten Jahr ohne Saison-KuG, waren rund 342.000 Arbeitslose im Baugewerbe gemeldet.
 - Im Winter 2011/12 waren es nur noch rund 107.000 Arbeitslose (-69%)
 - Im Dezember 2015 nur noch 61.083 Arbeitslose (-82%)
- Saison-KuG wurde im Durchschnitt der Jahre 2008 - 2013 an 4.960 AN in 1.054 GaLaBau-Betrieben ausgezahlt (nur 7 % der Betriebe und 5 % der AN)**
- etwa 27% der Betriebe verwenden ein AZK (2010 krisenbedingt rd. 30%)***

*) (Zentralverband Deutsches Baugewerbe (ZDB)) (vgl. www.zdb.de).

***) (vgl. Statistik der Agentur für Arbeit 05/2014a).

***) Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit (IAB), 27.8.2013

Wir betreuen alle Kunden durch einen persönlichen
Projektpaten



Kontakt

Prof. Dr.-Ing. Heiko Meinen

Geschäftsführender Gesellschafter
Bleifeld 27, 51503 Rösrath
Tel.: +49 2205 895164
Fax: +49 2205 895577
Email: h.meinen@bdmb.de

Dipl.-Ing. (FH) Jens Kullmann

Geschäftsführender Gesellschafter
Bleifeld 27, 51503 Rösrath
Tel.: +49 2205 895164
Fax: +49 2205 895577
Email: j.kullmann@bdmb.de