



# **Metalltechnische Industrie**

Nebenkosten bei Löhnen, Gehältern  
und Lehrlingsentschädigungen sowie  
Überstunden

Stand: Jänner 2019

# 1 | Allgemeines

Als Nebenkosten werden jene Teile der **Personalkosten (Arbeitskosten)** bezeichnet, die über das **Bruttoentgelt für die Anwesenheitszeit (Direktlohn, Leistungslohn)** hinaus vom Arbeitgeber zu tragen sind. Sie stellen für jeden Unternehmer eine wesentliche Grundlage für die Berechnung von Stundensätzen dar. Die Personalkosten werden in Prozent des Entgelts für die Anwesenheitszeit (Leistungszeit) ausgedrückt.

Dieses Merkblatt stellt die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkosten bei ArbeiterInnen und Angestellten detailliert und nachvollziehbar dar. Die zur Verdeutlichung der Rechengänge dienenden Zahlenbeispiele basieren hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gegebenheiten auf dem Kollektivvertrag (KV) für Arbeiter für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie bzw. dem KV für Angestellte für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie in Österreich. Alle anderen in die Berechnungen einzubeziehenden Daten basieren weitgehend auf den aktuellsten verfügbaren statistischen Durchschnittswerten. Die Nebenkosten können sich jedoch von Branche zu Branche (innerhalb der Kollektivvertragsgruppe) sowie betriebsindividuell und auch von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer unterscheiden.

Die hier durchgeführten Berechnungen können als allgemeine Richtwerte bzw. Orientierungshilfe herangezogen werden. Derartige Berechnungen sollten jedenfalls auf der Ebene des konkreten Einzelunternehmens durchgeführt werden. Bekannterweise weichen teilweise die für die Stundensatzkalkulation entscheidenden Größen (z. B. betriebliche Anwesenheitszeit, Anteil der verrechenbaren Stunden, Lohnniveau, restliche Gemeinkosten) beträchtlich vom Branchendurchschnitt ab.

Die ermittelten Nebenkosten-Prozentsätze sind vom Entlohnungsniveau grundsätzlich unabhängig. Es ist jedoch zu beachten, dass bei einem Monats-Bruttoentgelt über der SV-Höchstbeitragsgrundlage (für 2019: € 5.220,-) der Nebenkostensatz wegen des Wegfalls der Sozialversicherung für den übersteigenden Betrag prozentuell sinkt.

Die beispielhaften Berechnungen in diesem Merkblatt ergeben gemäß detaillierter Darstellung in Kapitel 3.1. für ArbeiterInnen, Kapitel 3.2. für Angestellte bzw. Kapitel 3.3. für Lehrlinge folgende Nebenkosten:

Zusammenfassung: Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts

	bei 5 Wochen Urlaub	bei 6 Wochen Urlaub
Lohnnebenkosten (ArbeiterInnen) generell	89,5%	94,1%
Gehaltsnebenkosten (Angestellte) generell	89,1%	93,6%
Nebenkosten bei Lehrlingsentschädigungen Durchschnitt über alle Lehrjahre	132,3%	-

# 2 | Zeitenermittlung

Ein erster Schritt zur Berechnung der Lohnnebenkosten ist die Ermittlung des Anwesenheitsentgelts (Leistungsentgelts), das als Basis für den Lohnnebenkosten-Zuschlag dient. Zu diesem Zweck müssen die Anwesenheitsstunden/Jahr (Leistungsstunden/Jahr) ermittelt werden. Von der **vertraglichen Brutto-Jahresar-**

beitszeit werden alle Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (Ausfallzeiten) in Abzug gebracht. Dabei ist von langjährigen Durchschnittswerten auszugehen, da in die Kalkulation keine jahresbedingten Zufallsschwankungen eingehen sollen. Bei den folgenden beispielhaften Berechnungen wurden folgende Annahmen getroffen:

## 2.1 | Vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit

Ein Kalenderjahr hat (exklusive etwaigem Schaltjahr) **365 Tage**. Nach Division durch 7 (Kalendertage/Woche) ergeben sich daraus durchschnittlich **52,14 Wochen/Jahr**, die nach Multiplikation mit der vertraglichen Wochenarbeitszeit von **38,5 Stunden** die durchschnittliche **vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit** von **2.007,5 Stunden** ergeben. Die Anzahl der Arbeitstage, an denen die vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit zu erfüllen ist, erhält man nach Division dieser Jahresstunden durch die durchschnittlichen Stunden/Arbeitstag (als Ergebnis der Wochenarbeitszeit in Stunden dividiert durch die Anzahl der Arbeitstage/Woche, im Beispiel 7,7 Stunden/Arbeitstag). Somit ergeben sich nach dieser Berechnung im langjährigen Durchschnitt **260,71 Arbeitstage/Jahr**.

## 2.2 | Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr

Feiertage und arbeitsfreie Tage

	Datum	Anzahl	2019		langjähriger Ø
			Wochentag	Anzahl	
Karfreitag	19.04.	1	Fr	0,03	0,03
Ostersonntag	21.04.	1	So	0,00	0,00
Ostermontag	22.04.	1	Mo	1,00	1,00
Christi Himmelfahrt	30.05.	1	Do	1,00	1,00
Pfingstsonntag	09.06.	1	So	0,00	0,00
Pfingstmontag	10.06.	1	Mo	1,00	1,00
Fronleichnam	20.06.	1	Do	1,00	1,00
<b>feste Feiertage</b>		<b>7</b>		<b>4,03</b>	<b>4,03</b>
Neujahr	01.01.	1	Di	1,00	
Heilige 3 Könige	06.01.	1	So	0,00	
Staatsfeiertag	01.05.	1	Mi	1,00	
Maria Himmelfahrt	15.08.	1	Do	1,00	
Nationalfeiertag	26.10.	1	Sa	0,00	
Allerheiligen	01.11.	1	Fr	1,00	
Maria Empfängnis	08.12.	1	So	0,00	
Christtag	25.12.	1	Mi	1,00	
Stefanitag	26.12.	1	Do	1,00	
<b>bewegliche Feiertage</b>		<b>9</b>		<b>6,00</b>	<b>6,43</b>
<b>Summe Feiertage</b>		<b>16</b>		<b>10,03</b>	<b>10,46</b>
Hl. Abend	24.12.	1	Di	1,00	1,00
Silvester	31.12.	1	Di	1,00	1,00
<b>arbeitsfreieTage</b>		<b>2</b>		<b>2,00</b>	<b>1,43</b>
<b>Summe Feiertage und arbeitsfreie Tage</b>		<b>18</b>		<b>12,03</b>	<b>11,89</b>

## Gesetzliche Feiertage

Von den 15 gesetzlichen Feiertagen plus anteiligem Karfreitag, der auf Grund der Tatsache, dass rund 3,4 % der österreichischen Bevölkerung dem evangelischen Glaubensbekenntnis angehören mit 0,03 Arbeitstagen angesetzt wurde, fallen bei einer 5-Tage-Woche (Montag - Freitag) im langjährigen Durchschnitt **11,89 Feiertage** auf Arbeitstage.

## Zusätzliche arbeitsfreie Tage

Sie müssen betriebsindividuell gemäß KV bzw. Betriebsvereinbarung angesetzt werden. Im vorliegenden Beispiel werden gemäß dem Rahmen-KV zwei zusätzliche arbeitsfreie Tage - für den 24. Dezember und den 31. Dezember angenommen, woraus sich im vorliegenden Beispiel als langjähriger Durchschnitt **1,43 Arbeitstage** ergeben.

Es ergeben sich somit im langjährigen Durchschnitt **insgesamt 11,89 Feiertage und arbeitsfreie Tage**, die auf Arbeitstage fallen.

Im Jahr 2018 fallen 12,03 Feiertage auf Arbeitstage.

## Urlaub

Es ist **betriebsindividuell** der für alle ArbeiterInnen im Durchschnitt anfallende Urlaub anzusetzen. Um die rechnerische Bandbreite aufzuzeigen, wird im vorliegenden Beispiel je eine Variante für 5 und 6 Wochen Urlaub (25 bzw. 30 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche) dargestellt, bei den Lehrlingen werden 5 Wochen Urlaub in den Berechnungen berücksichtigt.

## Berufsschulzeit

Die Berufsschulzeit für Lehrlinge wurde mit rund 50 Kalendertagen angenommen.

**Sonstige Ausfallzeiten – Krankenstand und sonstige Arbeitsverhinderungen (Diese sind hier nicht taxativ aufgezählt!):**

### Krankenstand

Es ist ein **betriebsindividueller Wert** anzusetzen, der sich aus der Summe aller Krankenstandstage (die auf Arbeitstage fallen) der Arbeitnehmer dividiert durch die Anzahl dieser Arbeitnehmer ergibt.

### Sonstige Arbeitsverhinderungen (nicht taxativ aufgezählt):

Diese fallen für Arztbesuche, Behördenwege, Weiterbildungs- und Pflegefreistellung, Familienhospizkarenz, Familienangelegenheiten wie Eheschließung, Wohnungswechsel, Tod naher Angehöriger, etc. an.

- ▶ **Pflegefreistellung (Pflegeurlaub)** kann im Ausmaß von 1 Woche pro Arbeitsjahr konsumiert werden. Der Arbeitnehmer hat in dieser Zeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ist diese Woche ausgeschöpft so kann eine zusätzliche Woche innerhalb eines Arbeitsjahres für ein erkranktes Kind unter dem 12. Lebensjahr in Anspruch genommen werden.
- ▶ **Freistellungen** aus wichtigen persönlichen Gründen, für Angelegenheiten, die den Privatbereich des Arbeitnehmers betreffen wie Eheschließung, Tod naher Angehöriger, Entbindungen, Wohnungswechsel, Arztbesuche, Behördenwege, Weiterbildungsfreistellung, Familienhospizkarenz, Freizeit während der Kündigungsfrist, etc.

Beispielsweise sind hier folgende vom Dienstgeber bezahlte Freistellungen aus persönlichen Gründen (nicht taxativ) aufgezählt:

- ▷ 3 Arbeitstage bei Todesfällen naher Angehöriger (Eltern, Ehepartner/Lebenspartner, Kinder)
- ▷ 3 Arbeitstage bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz)
- ▷ 1 Arbeitstag bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin
- ▷ 2 Arbeitstage bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar

Es ist ein betriebsindividueller Wert anzusetzen, der sich aus der Summe aller sonstigen Arbeitsverhinderungszeiten (Arbeitstage) der Arbeitnehmer dividiert durch die Anzahl dieser Arbeitnehmer ergibt.

#### Gesetzliche Änderung der Kündigungsfristen:

In der Nationalratssitzung vom 12.10.2017 wurde die Angleichung der Kündigungsfristen der ArbeiterInnen an die Angestelltenregelungen per 01.01.2021 beschlossen. Der Arbeitgeber hat somit bei Kündigungen, die nach dem 31.12.2020 ausgesprochen werden, sowohl bei ArbeiterInnen als auch bei Angestellten eine mind. 6-wöchige Kündigungsfrist einzuhalten. Hinsichtlich des Rahmenrechts (v.a. Kündigungstermine) wären gegebenenfalls etwaige Veränderungen bis 2020 zu berücksichtigen.

Folgende Tabelle zeigt beispielhaft die Ermittlung der Anwesenheitszeiten für ganzjährig vollbeschäftigte ArbeiterInnen, Angestellte und gewerbliche Lehrlinge:

Zeitermittlung für einen ganzjährig Vollbeschäftigten

	Wochenarbeitszeit	Arbeitstage/Woche	Ø Std/Arbeitstag	Ø Std/Monat
Ausgangsdaten	38,5 Std	5 Tage	7,7 Std	167,3 Std
<b>Jahresarbeitszeit (im langjährigen Ø)</b>	<b>Kalendertage</b>	<b>Wochen</b>	<b>Stunden</b>	<b>Arbeitstage</b>
52 Wochen x 7 Kalendertage	364,0	52,0	2.002,0	260,0
Rumpfwoche (= Anzahl der Tage über 52 Wochen)	1,0	0,1	5,5	0,7
<b>Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto</b>	<b>365,0</b>	<b>52,1</b>	<b>2.007,5</b>	<b>260,7</b>

## Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen

Urlaubsdauer	ArbeiterInnen				Angestellte				Lehrlinge		
	5 Wochen		6 Wochen		5 Wochen		6 Wochen		5 Wochen		
	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)	260,7		260,7		260,7		260,7		260,7		
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	11,9	5,6%	11,9	5,6%	11,9	5,5%	11,9	5,7%	11,9	7,3%	
<b>3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)</b>	<b>248,8</b>		<b>248,8</b>		<b>248,8</b>		<b>248,8</b>		<b>248,8</b>		
4. Urlaub	25,0	11,8%	30,0	14,4%	25,0	11,6%	30,0	14,3%	25,0	15,4%	
<b>5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)</b>	<b>223,8</b>		<b>218,8</b>		<b>223,8</b>		<b>218,8</b>		<b>223,8</b>		
6. Krankenstand	11,1	5,2%	11,1	5,3%	6,6	3,1%	6,6	3,2%	11,1	6,8%	
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)		0,0%		0,0%	2,0	0,9%	2,0	1,0%		0,0%	
8. Berufsschulzeit (Lehrlinge)									50,0	30,7%	
<b>9. ANWESENHEITSZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7. - 8.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)</b>	<b>212,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>207,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>215,2</b>	<b>100,0%</b>	<b>210,2</b>	<b>100,0%</b>	<b>162,7</b>	<b>100,0%</b>	
<b>Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen</b>	<b>42,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>41,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>43,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>42,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>32,5</b>	<b>100,0%</b>	
<b>Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden</b>	<b>1.638,1</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.599,6</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.657,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.618,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.253,1</b>	<b>100,0%</b>	
Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	31,4		30,7		31,8		31,0		24,0		
10. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7. + 8.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	48,0	22,5%	53,0	25,5%	45,5	21,2%	50,5	24,0%	98,0	60,2%
	Wochen	9,6	22,5%	10,6	25,5%	9,1	21,2%	10,1	24,0%	19,6	60,2%
	Stunden	369,4	22,5%	407,9	25,5%	350,5	21,2%	389,0	24,0%	754,4	60,2%

Im oben angeführten Zahlenbeispiel wurde wie folgt vorgegangen:

#### Angestellte:

Für die Angestellten wurde beim Krankenstand ein gleitender Durchschnittswert der letzten 3 aktuell verfügbaren Jahre der Krankenstandstatistik des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger in der Wirtschaftsklasse „Metallerzeugung und -verarbeitung“ berücksichtigt. Aufgrund der Umstellung der Wirtschaftsklassensystematik auf ÖNACE-2008 (Unternehmensregister) konnten zahlreiche Krankenstandsfälle und -tage den Wirtschaftsklassen nicht exakt zugeordnet werden, deshalb wurden unter der Annahme, dass die Krankenstandstage der metalltechnischen Industrie im gleichen Ausmaß angestiegen sind, wie jene der Gesamtwirtschaft, die Krankenstandstage für 2017 berechnet. Diese Krankenstandstage wurden von Kalendertagen unter Berücksichtigung einer 5-Tage-Woche auf Arbeitstage umgerechnet. Bei den sonstigen Arbeitsverhinderungen wird von der Annahme ausgegangen, dass im Durchschnitt 2 Tage von Angestellten in Anspruch genommen werden.

#### ArbeiterInnen und gewerbliche Lehrlinge:

Ausgangsbasis diesbezüglich ist die aktuelle Konjunkturstatistik der Industrie<sup>1</sup> für die Maschinen und Metallwaren. Die Anwesenheitszeit (= geleistete Zeit) der ArbeiterInnen für das aktuelle Jahr beträgt **82,5 % der vertraglichen Arbeitszeit**. In der Tabelle (Zeitenermittlung nach Beschäftigungsgruppen) ergibt sich bei Arbeitern bei 5-Wochen Urlaub eine Leistungszeit von 212,7 Arbeitstage, (Pkt.9). Nach Abzug von der Sollarbeitszeit (223,8 Arbeitstage, Pkt.5) verbleiben für die sonstigen Ausfallzeiten **11,1 Arbeitstage (Pkt.6+7)**.

## 3 | Zusammensetzung der Lohnnebenkosten

- ▶ **Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten:** Betriebsindividueller Wert analog zu Berechnungen in Kapitel 2 “Zeitenermittlung“. Im vorliegenden Beispiel wurden die zahlenmäßigen Annahmen dieses Kapitels verwendet.
- ▶ **Sonderzahlungen:** ArbeiterInnen und Angestellte je 1 Monatsbezug für Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration.
- ▶ **Sozialversicherung:** Dienstgeberanteil auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz.
- ▶ **Dienstgeberbeitrag (DB) zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) und Dienstgeberzuschlag (DZ)**
  - ▷ **DB:** auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz. Das sind 3,9 % der Bemessungsgrundlage.

---

<sup>1</sup> Österreichs Industrie Kennzahlen 2017

- ▷ **DZ:** Die Höhe des DZ variiert nach Bundesländern (Burgenland: 0,44 %, Kärnten: 0,41 %; Niederösterreich: 0,40 %, Oberösterreich: 0,36 %; Salzburg: 0,42 %; Steiermark: 0,39 %, Tirol: 0,43 %, Vorarlberg: 0,39 %, Wien: 0,40 %). Für die Berechnung wurde ein durchschnittlicher Wert von 0,40 % angesetzt.
- ▶ **Kommunalsteuer:** auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz. Das sind 3,0 % der Bemessungsgrundlage.
- ▶ **Abfertigungskosten (Abfertigung nach dem neuen System):** das sind bei Angestellten 2,2 % (bei 5 Wochen Urlaub), bei ArbeiterInnen 2,2 % (bei 5 Wochen Urlaub) und bei Lehrlingen 2,9 % des Entgelts für die sogenannte Abfertigung neu (Siehe Kapitel 6).
- ▶ **Sonstige Nebenkosten:** Diverse Positionen, die Nebenkosten darstellen wie z. B. sonstige Sonderzulagen, Berufsausbildungskosten, freiwilliger Sozialaufwand, sonstige Abgangsschädigungen etc. Betriebsindividueller durchschnittlicher Prozentsatz je Arbeitnehmergruppe (im Beispiel für ArbeiterInnen und Angestellte) angefallener Aufwand (gemäß Gewinn & Verlust-Rechnung etc.) in Prozent des Anwesenheitsentgelts dieser Arbeitnehmergruppe. Im vorliegenden Zahlenbeispiel wurde ein statistischer Durchschnittswert für diese Position angenommen.

Folgende zusätzliche Nebenkosten-Elemente wurden in das vorliegende Zahlenbeispiel nicht einbezogen, sind jedoch individuell zu berücksichtigen:

- ▶ **Dienstgeberabgabe:** Gilt nur für Betriebe mit Standort in Wien („U-Bahn-Steuer“ in Höhe € 2,- pro Arbeitnehmer und Woche).
- ▶ **Arbeitnehmerschutz:** Die Kosten des Arbeitnehmerschutzes (insbesondere Arbeitszeit für Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner, Schulung Sicherheitsvertrauensperson, Evaluierungskosten) sind bei der Berechnung der Lohnnebenkosten mit einzubeziehen. Im Rahmen dieses Merkblattes kann dieser Kostenfaktor rechnerisch jedoch nicht berücksichtigt werden, da die Kosten des Arbeitnehmerschutzes je nach Betrieb und Mitarbeiterzahl äußerst unterschiedlich hoch sind und daher keine beispielhafte Berechnung auf den Einzelfall zutreffen wird.
- ▶ **Andere kostenmäßige Belastungen:**
  - ▷ aus den Verpflichtungen des Behinderteneinstellungsgesetzes: Unternehmen, die 25 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, sind verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte einen begünstigten Behinderten (= Dienstnehmer mit einer Behinderung von mindestens 50 %) einzustellen. Wird dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, so wird dem Dienstgeber vom Bundessozialamt die sogenannte Ausgleichstaxe vorgeschrieben. Die Höhe der monatlichen Ausgleichstaxe ist nach der Anzahl der Mitarbeiter des Unternehmens gestaffelt und beträgt für 2018:
    - ▶ bei 25-99 Mitarbeitern beträgt die monatliche Ausgleichstaxe € 257,-
    - ▶ bei 100-399 Mitarbeitern € 361.-
    - ▶ bei 400 und mehr Mitarbeitern € 383,-



- ▷ Opferfürsorgegesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz u. ä. die nur fallweise entstehen, müssen individuell berücksichtigt werden.
- ▶ **Auflösungsabgabe:** Diese beträgt für 2018 € 128,- und fällt bei bestimmten Beendigungsgründen des Dienstverhältnisses an (z. B. bei Beendigung eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses/freien Dienstverhältnisses, bei Arbeitgeberkündigung, etc.). Die Auflösungsabgabe ist im Monat der Auflösung des echten oder freien arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses gemeinsam mit den SV-Beiträgen fällig und vom Dienstgeber unaufgefordert zu entrichten.
- ▶ **Sonstige Nebenkosten wie:** Zulagen bei Mehrschichtarbeit, Zulagen bei Nachtarbeit, Montagezulagen, Aufwandsentschädigungen außerhalb des Werkgeländes, Nächtigungsgelder, bezahlte Heimfahrten.

**Gesetzliche Änderung der Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall:** Bisher hatten Arbeitnehmer im Falle von Krankheit ab dem 2. Dienstjahr Anspruch auf 6 Wochen volle und 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung. Ab 01.07.2018 ist dieser Anspruch bereits im 1. Dienstjahr gültig und beträgt für ArbeiterInnen und Angestellte gleichermaßen 6 Wochen volle und 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung (mit Sprüngen nach 15 und 25 Jahren bestehender Dienstzeit). Bei Lehrlingen wird der Anspruch auf 8 Wochen (statt bisher 4) volle Lehrlingsentschädigung und weitere 4 (bisher 2) Wochen Teilentgelt erhöht. Branchenwerte sind diesbezüglich nicht verfügbar. Eine betriebsindividuelle Berechnung ist empfehlenswert.

**Folgende nebenkostenmindernde Elemente wurden ebenfalls nicht berücksichtigt:**

Qualifizierungsbeihilfe bei Einstellung einer Ersatzkraft im Zusammenhang mit der Elternteilzeit, Zuschüsse der AUVA bei Krankenstand, Befreiung von Unfallversicherungsbeiträgen und Wohnbauförderungsbeiträgen nach dem NEUFÖG (Neugründungs-Förderungsgesetz), Kombilohn, Altersteilzeit, etc.

## 3.1 | Berechnung der Lohnnebenkosten

In nachfolgender Tabelle wird die Ermittlung der Lohnnebenkosten-Sätze für ganzjährig vollbeschäftigte ArbeiterInnen in detaillierter Form dargestellt. Die Lohnnebenkosten-Sätze werden auf Basis der Lohnkosten für die **Anwesenheits-/Leistungsstunden** ermittelt, wie sie für die **Kalkulation** von Leistungen in Form von Stundenverrechnungen (Stundensatzkalkulation) benötigt werden.

Lohnnebenkosten ArbeiterInnen, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

ArbeiterInnen	Urlaubsdauer			
	5 Wochen		6 Wochen	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.638,1	100,0%	1.599,6	100,0%
<b>b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt</b>	<b>369,4</b>	<b>22,5%</b>	<b>407,9</b>	<b>25,5%</b>
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.007,5	122,5%	2.007,5	125,5%
<b>d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)</b>	<b>334,6</b>	<b>20,4%</b>	<b>334,6</b>	<b>20,9%</b>
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.342,1	143,0%	2.342,1	146,4%
<b>f) Sozialabgaben bezogen auf AW</b>		<b>41,1%</b>		<b>42,0%</b>
	5 Wochen Urlaub	6 Wochen Urlaub		
Sozialabgaben auf LB (%)	mal 122,5%	mal 125,5%	35,3%	36,1%
Sozialabgaben auf SZ (%)	mal 20,4%	mal 20,9%	5,8%	5,9%
<b>g) Abfertigungskosten</b>		<b>2,2%</b>		<b>2,2%</b>
<b>h) Sonstige Nebenkosten (Annahme)</b>		<b>3,3%</b>		<b>3,4%</b>
i) NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h)		89,5%		94,1%

Zusammensetzung der Sozialabgaben, ArbeiterInnen

ArbeiterInnen	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil):		
▶ Pensionsversicherung	12,55%	12,55%
▶ Unfallversicherung	1,30%	1,30%
▶ Krankenversicherung	3,78%	3,78%
▶ Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG	3,35%	3,35%
▶ Wohnbauförderungsbeitrag	0,50%	-
<b>Summe Sozialversicherungsbeiträge</b>	<b>21,48%</b>	<b>20,98%</b>
Sonstige Sozialabgaben:		
▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,30%	4,30%
▶ Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
<b>Summe sonstige Sozialabgaben</b>	<b>7,30%</b>	<b>7,30%</b>
<b>Summe Sozialabgaben</b>	<b>28,78%</b>	<b>28,28%</b>

## 3.2 | Berechnung der Gehaltsnebenkosten

Diese Berechnungsform ist anzuwenden, wenn Personalkosten einer Anwesenheitsstunde von Angestellten für die Kalkulation von auf Stundenbasis verrechenbaren Leistungen ermittelt werden sollen.

Gehaltsnebenkosten Angestellte, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Angestellte	Urlaubsdauer			
	5 Wochen		6 Wochen	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.657,0	100,0%	1.618,5	100,0%
<b>b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt</b>	<b>350,5</b>	<b>21,2%</b>	<b>389,0</b>	<b>24,0%</b>
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.007,5	121,2%	2.007,5	124,0%
<b>d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)</b>	<b>334,6</b>	<b>20,2%</b>	<b>334,6</b>	<b>20,7%</b>
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.342,1	141,3%	2.342,1	144,7%
<b>f) Sozialabgaben bezogen auf AW</b>		<b>40,6%</b>		<b>41,5%</b>
	5 Wochen Urlaub	6 Wochen Urlaub		
Sozialabgaben auf LB (%)	mal 121,2%	mal 124,0%	34,9%	35,7%
Sozialabgaben auf SZ (%)	mal 20,2%	mal 20,7%	5,7%	5,8%
<b>g) Abfertigungskosten</b>		<b>2,2%</b>		<b>2,2%</b>
<b>h) Sonstige Nebenkosten (Annahme)</b>		<b>5,0%</b>		<b>5,1%</b>
i) NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h)		89,1%		93,6%

Zusammensetzung der Sozialabgaben, Angestellte

Angestellte	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil):		
▶ Pensionsversicherung	12,55%	12,55%
▶ Unfallversicherung	1,30%	1,30%
▶ Krankenversicherung	3,78%	3,78%
▶ Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG	3,35%	3,35%
▶ Wohnbauförderungsbeitrag	0,50%	-
<b>Summe Sozialversicherungsbeiträge</b>	<b>21,48%</b>	<b>20,98%</b>
Sonstige Sozialabgaben:		
▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,30%	4,30%
▶ Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
<b>Summe sonstige Sozialabgaben</b>	<b>7,30%</b>	<b>7,30%</b>
<b>Summe Sozialabgaben</b>	<b>28,78%</b>	<b>28,28%</b>

### 3.3 | Nebenkosten bei Lehrlingsentschädigungen

Diese Berechnungsform ist anzuwenden, wenn die **Personalkosten einer Anwesenheits-/Leistungsstunde von Lehrlingen** kalkuliert werden sollen.

Die unten angeführten Berechnungen gelten gleichermaßen für Arbeiter- und Angestelltenlehrlinge. Die **Kranken- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge** sind ab dem ersten Lehrjahr und für die gesamte Dauer der Lehrzeit zu entrichten. Für Lehrlinge entfallen jedoch für die Dauer des gesamten Lehrverhältnisses die **Unfallversicherung**, der **Wohnbauförderungsbeitrag**, die **AK-Umlage**, der **Schlechtwetterentschädigungs- und Nachtschwerarbeitsbeitrag** sowie der **IESG-Zuschlag**.

Im folgenden Zahlenbeispiel wurde von einer Lehrzeit von 3 Jahren ausgegangen.

Lohnnebenkosten für Lehrlinge, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Lehrlinge	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.253,1	100,0%
<b>b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt</b>	<b>754,4</b>	<b>60,2%</b>
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.007,5	160,2%
<b>d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)</b>	<b>334,6</b>	<b>26,7%</b>
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten (= c + d)	2.342,1	186,9%
<b>f) Sozialabgaben bezogen auf AW</b>		<b>42,5%</b>
Sozialabgaben auf LB (%)                      mal 160,2%		
Sozialabgaben auf SZ (%)                      mal 26,7%		36,4%
<b>g) Summe Abfertigung neu</b>		<b>6,1%</b>
h) NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h)		132,3%

Zusammensetzung der Sozialabgaben, Lehrlinge

Lehrlinge	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil):		
▶ Pensionsversicherung	12,55%	12,55%
▶ Krankenversicherung	1,68%	1,68%
▶ Arbeitslosenversicherung	1,20%	1,20%
<b>Summe Sozialversicherungsbeiträge</b>	<b>15,43%</b>	<b>15,43%</b>
Sonstige Sozialabgaben:		
▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,30%	4,30%
▶ Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
<b>Summe sonstige Sozialabgaben</b>	<b>7,30%</b>	<b>7,30%</b>
Summe Sozialabgaben	22,73%	22,73%

In den Berechnungen nicht berücksichtigt wurden nebenkostenmindernde Faktoren wie die Basisförderung, Förderung für Ausbildungsnachweis (zur Mitte der Lehrzeit), Förderung von Ausbildungsverbänden und Zusatzausbildungen, Förderung zur Weiterbildung der Ausbilder, Bundes-Lehrlingsförderung betreffend neuer Lehrstellen, Bildungsfreibetrag, Lehrlingsausbildungsprämie, etc.

Kosten, die bei der Ausbildung von Lehrlingen einerseits durch die Inanspruchnahme des Lehrherrn oder Ausbildners und andererseits durch die - je nach Ausbildungsstufe - noch nicht volle Leistung der Lehrlinge dem Unternehmen individuell entstehen, wurden bei der vorliegenden allgemein gültigen Berechnung der Nebenkosten nicht berücksichtigt. Sie können von Betrieb zu Betrieb und von Lehrberuf zu Lehrberuf sehr unterschiedlich sein und sind als „nicht direkt verrechenbare Ausbildungszeit“ bei den sonstigen Gemeinkosten zu erfassen.

## 4 | Stundensatzkalkulation

In diesem Kapitel wird die Anwendung der Berechnungsergebnisse gemäß den Kapiteln 3.1 und 3.2 beispielhaft dargestellt. Hierbei wurde für ArbeiterInnen ein Monatslohn von € 3.095,52, für Angestellte ein Gehalt von € 4.433,26 und für Lehrlinge eine Lehrlingsentschädigung von € 859,18 (Mindestsatz pro Monat für das 2. Lehrjahr) herangezogen.

Gemäß nachfolgender Tabelle sind für die Berechnung des Preises einer Leistungsstunde (Stundensatzkalkulation) zum Brutto-Stundenentgelt des betreffenden Arbeitnehmers zunächst die Personal-Nebenkosten mit dem zutreffenden Nebenkosten-Prozentsatzes gemäß den Kapiteln 3.1, 3.2 bzw. 3.3 zuzuschlagen. Es ergeben sich die **Personal-(Arbeits-)kosten** einer Leistungsstunde. Für die Ermittlung der **Selbstkosten** einer Leistungsstunde ist ein **Gemeinkosten-Satz**<sup>2</sup> hinzuzurechnen. Nach weiterer Hinzurechnung eines **Gewinnzuschlages** ergibt sich der **Preis einer Leistungsstunde (Stundensatz)**.

Für den **Gemeinkosten-Satz** und den **Gewinnzuschlag** sind **betriebsindividuelle Werte** anzusetzen, tieferstehende Werte haben nur Beispielcharakter.

Das **Brutto-Stundenentgelt** bei Angestellten ergibt sich nach Division des Brutto-Monatsentgelts durch die durchschnittlichen Stunden pro Monat (siehe Kapitel 2 „Zeitenermittlung“).

---

<sup>2</sup> Näherungsweise Hochrechnung auf Basis der Auswertung der Bilanzdatenbank der KMU Forschung Austria; hierunter fallen sowohl die Personalkosten der unproduktiven Mitarbeiter, die nicht verrechenbaren Anteile der Personalkosten der produktiven Mitarbeiter und die sonstigen Gemeinkosten. Zudem wurde davon ausgegangen, dass ein Teil der Gemeinkosten durch den Materialaufschlag gedeckt ist.

	ArbeiterIn		Angestellter		Lehrling 2. Lehrjahr	
		in €		in €		in €
Monats-Entgelt		3.095,52		4.433,26		859,18
: Ø Monats-Std lt. Kap. „Zeitenermittlung“	167,3 Std		167,3 Std		167,3 Std	
<b>Brutto-Stundenentgelt</b>		<b>18,50</b>		<b>26,50</b>		<b>5,14</b>
+ Nebenkosten	89,5%	16,56	89,1%	23,61	132,25%	6,79
<b>= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde</b>		<b>35,07</b>		<b>50,11</b>		<b>11,93</b>
+ Gemeinkosten/Stunde(Annahme)		22,72		22,72		22,72
<b>= Selbstkosten/Stunde</b>		<b>57,79</b>		<b>72,83</b>		<b>34,65</b>
+ Gewinn/Stunde (Annahme)	5,0%	2,89	5,0%	3,64	5,0%	1,73
<b>= Stundensatz (Preis) ohne USt</b>		<b>60,68</b>		<b>76,47</b>		<b>36,38</b>
<b>gerundet</b>		<b>61</b>		<b>76</b>		<b>36</b>

## 4.1 | Jahrespersonalkosten

Will man die Jahres-Personalkosten für einen Arbeitnehmer erheben, so sind die oben genannten Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde mit den Jahres-Anwesenheitsstunden gemäß Kapitel 2 wie folgt zu multiplizieren:

JAHRES-PERSONALKOSTEN	ArbeiterIn		Angestellter		Lehrling 2. Lehrjahr	
	Stunden	€	Stunden	€	Stunden	€
Personal-(Arbeits-)kosten/Anwesenheitsstunde		35,07		50,11		11,93
x Jahres-Anwesenheitsstunden	1.638,1		1.657,0		1.253,12	
<b>= JAHRES-PERSONALKOSTEN</b>		<b>57.444</b>		<b>83.032</b>		<b>14.947</b>
<b>gerundet</b>		<b>57.400</b>		<b>83.000</b>		<b>14.900</b>

## 5 | Nebenkosten auf Basis Monats-Bruttoentgelt

Diese besondere Berechnungsform ist im Gegensatz zu den Kapiteln 3.1, 3.2 und 3.3 dann von Interesse, wenn ermittelt werden soll, wie hoch die Personalkosten für einen Arbeitnehmer in einem gewissen **Zeitraum** sind und dazu als Berechnungsbasis das laufende Monatsentgelt herangezogen wird. Dementsprechend werden im vorliegenden Beispiel je Arbeitnehmergruppe Nebenkostenprozentsätze **bezogen auf die laufenden Bezüge** errechnet. In den folgenden Zahlenbeispielen der Kapitel 5.2, 5.3 und 5.4 wird der Wert der laufenden Bezüge explizit nicht ausgewiesen, sondern gleich 100 % gesetzt, auf den sich sodann alle Nebenkosten-Positionen

prozentuell beziehen. Sollen auf diese Weise die Jahrespersonalkosten für eine/n ArbeitnehmerIn ermittelt werden, so ist auf die Summe der 12 Monats-Bruttoentgelte der in diesen Kapiteln berechnete Nebenkostensatz der entsprechenden Arbeitnehmergruppe aufzuschlagen.

Diese Prozentsätze sind gegenüber denen in Kapitel 3.1, 3.2 und 3.3 ermittelten Nebenkostensätze bedeutend niedriger, weil die in den Kapiteln 5.2, 5.3 und 5.4 als Bezugsbasis dienenden Monatsentgelte bereits die Entlohnung für die Nichtanwesenheitszeiten enthalten und damit höher sind als das in den Kapiteln 3.1, 3.2 und 3.3 als Bezugsbasis dienende Anwesenheitsentgelt, womit in Konsequenz die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten nicht mehr in die Nebenkosten einzubeziehen sind und sich daher entsprechend reduzieren.

Kapitel 5 zeigt im Detail die Zusammensetzung der Nebenkosten bei dieser Berechnungsform, die Kapitel 5.2, 5.3 und 5.4 stellen die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkostensätze bei ArbeiterInnen, Angestellten und Lehrlingen dar. Die sich ergebenden Nebenkostensätze sind im Gegensatz zu jenen in Kapitel 3 von der Urlaubsdauer unabhängig, da die als Bezugsbasis dienenden laufenden Bezüge bei unterschiedlicher Urlaubsdauer unverändert bleiben.

Folgende Zusammenfassung stellt die Ergebnisse der Berechnungen gemäß den Kapiteln 5.2, 5.3 und 5.4 dar:

Zusammenfassung: Nebenkosten in % des Monats-Bruttoentgelts

	unabhängig von Urlaubsdauer
Lohnnebenkosten (ArbeiterInnen) (siehe Kap. 5.2.)	54,6%
Gehaltsnebenkosten (Angestellte) (siehe Kap. 5.3.)	56,1%
Nebenkosten bei Lehrlingsentschädigungen (siehe Kap. 5.4.)	45,0%

## 5.1 | Zusammensetzung der Nebenkosten

Bei dieser Berechnungsform sind folgende Positionen **in die Nebenkosten einzubeziehen**:

- ▶ **Sonderzahlungen: Betriebsindividueller** durchschnittlicher Wert je Arbeitnehmergruppe gemäß einschlägigem KV, Betriebsvereinbarung oder Einzeldienstvertrag. Im vorliegenden Beispiel wurden folgende Werte angesetzt: ArbeiterInnen und Angestellte je 1 Monatsbezug für Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration.
- ▶ **Sozialversicherung:** Dienstgeberanteil auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz.
- ▶ **Dienstgeberbeitrag (DB) zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) und Kommunalsteuer** auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz.
- ▶ **Abfertigungskosten** bei ArbeiterInnen und Angestellten - **Betriebsindividueller** durchschnittlicher Wert je Arbeitnehmergruppe in Prozent der laufenden Bezüge dieser Arbeitnehmergruppe gemäß voraussichtlichen Abfertigungsansprüchen bei Abfertigungen nach dem „alten System“ bzw. 1,8 % (= 1,53 %\*14/12) beim „neuen System“.
- ▶ **Sonstige Nebenkosten** bei ArbeiterInnen und Angestellten. Diverse Positionen, die Nebenkosten darstellen wie z. B. sonstige Sonderzahlungen, Berufsausbildungskosten,

freiwilliger Sozialaufwand, sonstige Abgangsentschädigungen etc. **Betriebsindividueller** durchschnittlicher Wert je Arbeitnehmergruppe (gemäß G&V-Rechnung etc.) in Prozent der laufenden Bezüge dieser Arbeitnehmergruppe). Im vorliegenden Beispiel wurde ein statistischer Durchschnittswert für diese Positionen angenommen (siehe Kapitel 3).

Folgende zusätzliche Nebenkosten-Elemente wurden in vorliegendes Zahlenbeispiel nicht einbezogen, sind jedoch individuell zu berücksichtigen:

- ▶ **Arbeitnehmerschutz:** Die Kosten des Arbeitnehmerschutzes sind bei der Berechnung der Personalnebenkosten mit einzubeziehen. Im Rahmen dieses Merkblattes kann dieser Kostenfaktor rechnerisch jedoch nicht berücksichtigt werden, da die Kosten des Arbeitnehmerschutzes je nach Tätigkeit, Betrieb und Mitarbeiterzahl unterschiedlich hoch sind und daher keine generelle Aussage möglich ist bzw. keine beispielhafte Berechnung auf den Einzelfall zutreffen wird. Die Sozialpolitische Abteilung oder der WIFI-Beratungsdienst der örtlich zuständigen Wirtschaftskammer ist jedoch gerne bei einer betriebsindividuellen Kostenermittlung behilflich.
- ▶ **Andere kostenmäßige Belastungen** (aus den Verpflichtungen von Invalideneinstellungsgesetz, Opferfürsorgegesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz u. ä.), die nur in Einzelfällen entstehen, müssen individuell berücksichtigt werden.

## 5.2 | Lohnnebenkosten

Diese Berechnungsform ist anzuwenden, wenn die **Jahres-Personalkosten von ArbeiterInnen** ermittelt werden sollen.

Lohnnebenkosten ArbeiterInnen, bezogen auf das Monatsentgelt

ArbeiterInnen			%
a) Laufende Bezüge/LB (betriebliche Anwesenheits- und Nichtanwesenheitszeit)			
<b>b) Sonderzahlungen/SZ</b>			<b>100,0</b>
c) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= a + b)			16,7
<b>d) Sozialabgaben: Summe Sozialabgaben auf LB und SZ</b>			<b>116,7</b>
	auf LB	auf SZ	33,5
Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,5%	21,0%	
Summe sonstige Sozialabgaben	7,3%	7,3%	
Summe Sozialabgaben auf LB	28,8%	mal 100,0%	28,8
Summe Sozialabgaben auf SZ		28,3% mal 16,7%	4,7
<b>e) Abfertigungskosten</b>			<b>1,8</b>
<b>f) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.</b>			<b>2,7</b>
<b>g) NEBENKOSTEN (= b + d + e + f)</b>			<b>54,6</b>



## 5.3 | Gehaltsnebenkosten

Diese Berechnungsform ist anzuwenden, wenn die **Jahres-Personalkosten von Angestellten** ermittelt werden sollen.

Gehaltsnebenkosten Angestellte, bezogen auf das Monatsentgelt

Angestellte			%
a) Laufende Bezüge/LB (betriebliche Anwesenheits- und Nichtanwesenheitszeit)			100,0
<b>b) Sonderzahlungen/SZ</b>			<b>16,7</b>
c) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= a + b)			116,7
<b>d) Sozialabgaben: Summe Sozialabgaben auf LB und SZ</b>			<b>33,5</b>
	auf LB	auf SZ	
Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,5%	21,0%	
Summe sonstige Sozialabgaben	7,3%	7,3%	
Summe Sozialabgaben auf LB	28,8%		mal 100,0% 28,8
Summe Sozialabgaben auf SZ		28,3%	mal 16,7% 4,7
<b>e) Abfertigungskosten</b>			<b>1,8</b>
<b>f) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.</b>			<b>4,1</b>
<b>g) NEBENKOSTEN (= b + d + e + f)</b>			<b>56,1</b>

## 5.4 | Nebenkosten bei Lehrlingsentschädigungen

Diese Berechnungsform ist anzuwenden, wenn die **Jahres-Personalkosten von Lehrlingen** ermittelt werden sollen.

Lohnnebenkosten Lehrlinge, bezogen auf das Monatsentgelt

Lehrlinge			%
a) Laufende Bezüge/LB (betriebliche Anwesenheits- und Nichtanwesenheitszeit)			100,0
<b>b) Sonderzahlungen/SZ</b>			<b>16,7</b>
c) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= a + b)			116,7
<b>d) Sozialabgaben: Summe Sozialabgaben auf LB und SZ</b>			<b>26,5</b>
	auf LB	auf SZ	
Summe Sozialversicherungsbeiträge	15,4%	15,4%	
Summe sonstige Sozialabgaben	7,3%	7,3%	
Summe Sozialabgaben auf LB	22,7%		mal 100,0% 22,7
Summe Sozialabgaben auf SZ		22,7%	mal 16,7% 3,8
<b>e) Abfertigungskosten</b>			<b>1,8</b>
<b>f) NEBENKOSTEN (= b + d + e + f)</b>			<b>45,0</b>

Obige Berechnungen gelten gleichermaßen für Arbeiter- und Angestelltenlehrlinge. Für den Ansatz der SV-Beitragssätze wurde eine **Lehrzeit von 3 Jahren** angenommen.

## 5.5 | Jahrespersonalkosten

Geht man vom Brutto-Monatsentgelt aus, so können unter Anwendung der Personalnebenkostensätze entsprechend den Kapiteln 5.2, 5.3 und 5.4 die Jahres-Personalkosten wie folgt ermittelt werden:

Ermittlung Jahrespersonalkosten	ArbeiterIn		Angestellter		Lehrling 2. LJ	
	%	in €	%	in €	%	in €
Brutto-Monats-Entgelt		3.096		4.433		859
x 12 = Brutto-Jahres-Entgelt		37.146		53.199		10.310
+ Nebenkosten	54,6%	20.298	56,1%	29.833	45,0%	4.637
<b>= Jahres-Personalkosten</b>		<b>57.444</b>		<b>83.032</b>		<b>14.947</b>
<b>gerundet</b>		<b>57.400</b>		<b>83.000</b>		<b>14.900</b>

## 5.6 | Nebenkosten bei Überstunden

Bei der Kalkulation einer Überstunde/Mehrstunde auf Basis Monats-Bruttoentgelt ist ein zutreffender Ansatz für **Nebenkosten** zu berücksichtigen, der von jenem für eine Normalstunde abweichen kann.

### Überstunden-Grundvergütung

Die Überstunden-Grundvergütung stellt die Basis für den Überstundenzuschlag dar. Ihre Ermittlung ist in den einschlägigen Kollektivverträgen geregelt.

Bei **ArbeiterInnen** ist die Regelung in den verschiedenen Branchen-Kollektivverträgen äußerst unterschiedlich. In manchen Kollektivverträgen wird als Überstunden-Grundvergütung der für eine Normalarbeitsstunde bezahlte **Stundenlohn** bestimmt, andere Kollektivverträge bestimmen die Ermittlung der Überstunden-Grundvergütung derart, dass ein monatlicher Lohn durch einen sogenannten „**Überstundenteiler**“ zu dividieren ist. Der monatliche Lohn ist dabei durch Multiplikation des Normal-Stundenlohns mit der durchschnittlichen Normalarbeitszeit/Monat zu ermitteln, der Überstundenteiler wird vom KV explizit vorgegeben. Solange der Überstundenteiler mit der durchschnittlichen Normalarbeitszeit/Monat identisch ist, entspricht die Überstunden-Grundvergütung dem Normalstunden-Lohn. Es gibt jedoch Kollektivverträge, die den Überstundenteiler aus verschiedenen Gründen mit einem von den Monatsstunden abweichenden – in der Regel niedrigeren – Wert ansetzen, so dass sich gegenüber dem Normalstunden-Lohn eine **erhöhte Überstunden-Grundvergütung** ergibt.

Der Kollektivvertrag in der eisen- und metall erzeugenden und verarbeitenden Industrie sieht als Überstundenteiler 1/143 des monatlichen Lohns (Stundenlohn x 167 Stunden) vor. Daraus ergibt sich eine um 16,8 % höhere Überstunden-Grundvergütung gegenüber dem Normalstunden-Lohn. Diese Erhöhung wurde in umseitiger Tabelle „Ermittlung Personalkosten einer Überstunde für eine/n ArbeiterIn“ berücksichtigt.

Soll eine als Überstunde erbrachte Leistung eines **Angestellten** weiterverrechnet werden, so ist bei Ermittlung der dafür anfallenden Personalkosten analog zu obigen Ausführungen wie folgt vorzugehen: Bei Angestellten ergibt sich das zu kalkulierende Normalstunden-Entgelt nach

Division des feststehenden Monatsgehalts durch die durchschnittlichen Monatsstunden, die Überstunden-Grundvergütung nach Division durch den im KV für den Angestellten bestimmten Überstundenteiler. Weicht der Überstundenteiler von den durchschnittlichen Monatsstunden ab, so ist die sich ergebende Differenz zwischen dem Normalstunden-Entgelt und der ermittelten Überstunden-Grundvergütung ebenso in der Kalkulation zu berücksichtigen.

### Nebenkosten

Bei der Ermittlung der für Überstunden zu kalkulierenden Nebenkosten ist zu prüfen, wie weit Überstundenentlohnungen bei der Lohnabrechnung darauf folgender Perioden in die Bemessungsgrundlage einbezogen werden bzw. ein Durchschnittsbetrag der Überstundenentlohnung bei Vergütung dieser Positionen zusätzlich verrechnet wird:

- ▶ **Anteilige Fehlzeiten:** Kriterium für die Berücksichtigung ist – nach dem Ausfallsprinzip – die **Regelmäßigkeit** der Überstundenleistungen. Gelten Überstunden als regelmäßig geleistet, so ist die Überstundenentlohnung in die Bemessungsgrundlage der Entlohnung für bezahlte Fehlzeiten einzubeziehen. Bei der Kalkulation derartiger Überstunden sind daher anteilige Lohnnebenkosten für diese Kostenpositionen einzubeziehen. Soll eine Überstunde kalkuliert werden, die als **nicht regelmäßig** zu betrachten ist, kann eine anteilige kalkulatorische Berücksichtigung bezahlter Fehlzeiten entfallen.
- ▶ **Anteilige Sonderzahlungen:** Gemäß KV für **Arbeiter** sind Überstunden-Entlohnungen in die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlungen nicht einzubeziehen.
- ▶ **Anteilige Abfertigungskosten** sind dann zu berücksichtigen, wenn Überstundenentlohnungen in den Durchrechnungszeitraum für die Ermittlung einer Abfertigung des betreffenden Arbeitnehmers fallen – nach dem **alten Abfertigungssystem**.
- ▶ **Anteilige Abfertigungskosten** sind **bei der „Abfertigung neu“** jedenfalls zu berücksichtigen.
- ▶ **Anteilige sonstige Nebenkosten** sind zu berücksichtigen, wenn Überstundenentlohnungen in die Berechnungsbasis bei der Ermittlung derartiger Vergütungen einzubeziehen sind.

Jedenfalls sind zur Feststellung, welche Nebenkosten in die Berechnung einer Überstunde einzubeziehen sind, die verschiedenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, der Generalkollektivvertrag bzw. einschlägige Branchen-Kollektivverträge heranzuziehen.

Nachfolgend angeführtes Beispiel zeigt die detaillierte Berechnung der Personalkosten einer Überstunde für eine/n ArbeiterIn mit einem Monatslohn von € 3.095,52 jeweils mit einem Überstundenzuschlag von 50 % und 100 % bei Annahme von 5 Wochen Urlaubsanspruch jeweils mit einer Variante für regelmäßig (unter Berücksichtigung aller oben angeführter Nebenkosten) und nicht regelmäßig geleisteter Überstunden.

Ermittlung Personalkosten einer Überstunde für eine/n ArbeiterIn		50%		100%	
		nicht regel- mäßig	regel- mäßig	nicht regel- mäßig	regel- mäßig
		in €			
a) monatliches Entgelt inkl. Zulagen	€ 3.095,52				
b) Ø Monatsstunden	167,00				
c) Brutto-Stundenentgelt		18,54	18,54	18,54	18,54
d) Erhöhung durch Überstundenteiler lt. KV 1/143	16,78%	3,11	3,11	3,11	3,11
<b>e) Überstunden-Grundvergütung (ÜG)</b>		<b>21,65</b>	<b>21,65</b>	<b>21,65</b>	<b>21,65</b>
f) + Überstundenzuschlag (ÜZ) von ÜG (50 % bzw. 100 %)		10,82	10,82	21,65	21,65
<b>g) = ÜbStd-Grundvergütung und -zuschlag(ÜGZ)</b>		<b>32,47</b>	<b>32,47</b>	<b>43,29</b>	<b>43,29</b>
h) + Anteil. Fehl-Zeiten (NAW) von ÜGZ <sup>1)</sup>	22,55%		7,32		9,76
<b>i) = laufende Bezüge (LB)</b>		32,47	39,79	43,29	53,06
j) + Anteil. Sonderzahlungen (SZ) auf ÜGZ <sup>1)</sup>	20,42%		6,63		8,84
k) + Anteil. Abfertigung auf ÜGZ <sup>1)</sup>	2,19%	0,71	0,71	0,95	0,95
l) + Anteil. sonstige Nebenkosten auf ÜGZ <sup>1)</sup>	3,30%		1,07		1,43
m) + Sozialabgaben auf LB <sup>1)</sup>	28,78%	9,35	11,45	12,46	15,27
n) + Sozialabgaben auf SZ <sup>1)</sup>	28,28%		1,88		2,50
<b>o Personalkosten einer Überstunde (= i + j + k + l + m + n)</b>		<b>42,53</b>	<b>61,54</b>	<b>56,70</b>	<b>82,05</b>

<sup>1)</sup> siehe Kapitel 2.2 ArbeiterInnen, Basis 5 Urlaubswochen

## 6 | Abfertigungskosten

Bei der Abfertigung werden seit 1.1.2003 Dienstnehmer unterschieden, die nach der alten oder der neuen Regelung behandelt werden. Bei der neuen Regelung fallen generell 1,53 % des Bruttoentgelts als Abfertigungskosten an.

Für die Berechnung der Lohnnebenkosten wurde nunmehr ausschließlich der Prozentsatz nach dem „Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG)“, die sogenannte „Abfertigung neu“ herangezogen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet für den Arbeitnehmer, dessen Dienstverhältnis länger als ein Monat, dauert einen Abfertigungsbeitrag (an eine Mitarbeitervorsorgekasse) zu entrichten. Der Beitragssatz beträgt 1,53 % des monatlichen beitragspflichtigen Entgelts inklusive aller Sonderzahlungen ohne Beachtung der Höchstbeitragsgrundlage. Die Leistungen, die als beitragspflichtiges Entgelt zu verstehen sind, sind im § 49 Abs. 1 und 2 ASVG beschrieben.

Nachfolgende Tabelle zeigt die Berechnung der Abfertigung neu bei Angestellten und ArbeiterInnen bei 5 Wochen Urlaub und bei Lehrlingen, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt:

Abfertigung neu bei Urlaubsdauer 5 Wochen	ArbeiterInnen		Angestellte		Lehrlinge 2. Lehrjahr	
	%	EUR	%	EUR	%	EUR
Summe Anwesenheitsentgelt (AW)	100,0%	30.311	100,0%	43.912	100,0%	6.436
+ Summe Nichtanwesenheitsentgelte	22,5%	6.835	21,2%	9.287	60,2%	3.874
= Summe laufende Bezüge (LB)	122,5%	37.146	121,2%	53.199	160,2%	10.310
+ Sonderzahlungen (SZ)	20,4%	6.191	20,2%	8.867	26,7%	1.71
= Jahresbezug inkl. SZ (JB)	143,0%	43.337	141,3%	62.066	186,9%	12.029
<b>Summe Abfertigung neu/Dienstjahr (1,53 % von JB) in €</b>		663		950		184
<b>Abfertigung neu in % von AW</b>		2,2%		2,2%		2,9%

Unselbstständige Beschäftigte in Österreich (Gesamtwirtschaft) sind überwiegend bereits im System der Abfertigung „neu“ mit weiterhin deutlich steigender Tendenz.

Es wird darauf hingewiesen, dass aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Lesbarkeit auf geschlechtsneutrale Formulierungen verzichtet wird. Mit diesen Aussagen soll kein Werturteil jedweder Art getroffen werden.

Rundungsdifferenzen wurden nicht ausgeglichen.

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Berechnungen in diesem Merkblatt sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verfassers ist ausgeschlossen.

#### Für Rückfragen:

**KMU Forschung Austria**  
 office@kmuforschung.ac.at  
 Tel: +43 1 505 97 61  
 www.kmuforschung.ac.at