

Metalltechnische Industrie

Nebenkosten bei Löhnen, Gehältern und
Lehrlingseinkommen sowie Überstunden

Stand: Jänner 2026

1 | Allgemeines

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

Dieses Merkblatt stellt die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkosten bei Arbeiter*innen und Angestellten detailliert und nachvollziehbar dar. Die zur Verdeutlichung der Rechengänge dienenden Zahlenbeispiele basieren hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gegebenheiten auf dem Kollektivvertrag (KV) für Arbeiter*innen 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*in zu Arbeitnehmer*in 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 2026: € 6.930,-) 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 Arbeiter*innen, 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 (Arbeiter*innen)	89,5%	94,1 %
Gehaltsnebenkosten (Angestellte) generell	89,2 %	93,7 %
Nebenkosten bei Lehrlingseinkommen Durchschnitt über alle Lehrjahre	129,7 %	-

Die für das Jahr 2026 kollektivvertraglich vereinbarte Kaufkraftsicherungsprämie wurde in der Berechnung nicht berücksichtigt. Unter der Annahme der Konsumation in Form von durchschnittlich zwei Freizeittagen würden die Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts um rd. 1,8 %-Punkte bei Arbeitern und Angestellten (bei 5 Wochen Urlaub) steigen.

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-**

Jahresarbeitszeit 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 im langjährigen Durchschnitt (inklusive eines anteiligen Schalttages) **365,25 Tage**. Nach Division durch 7 (Kalendertage/Woche) ergeben sich daraus durchschnittlich **52,18 Wochen/Jahr**, die nach Multiplikation mit der vertraglichen Wochenarbeitszeit von **38,5 Stunden** die durchschnittliche **vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit** von **2.008,9 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 **260,89 Arbeitstage/Jahr**.

2.2 | Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr

Feiertage und arbeitsfreie Tage

	Datum	Anzahl	2026		langjähriger \emptyset	
			Wochentag	Anzahl		
Ostersonntag	05.04.	1	So	0,00	0,00	
Ostermontag	06.04.	1	Mo	1,00	1,00	
Christi Himmelfahrt	14.05.	1	Do	1,00	1,00	
Pfingstsonntag	24.05.	1	So	0,00	0,00	
Pfingstmontag	25.05.	1	Mo	1,00	1,00	
Fronleichnam	04.06.	1	Do	1,00	1,00	
feste Feiertage		6		4,00	4,00	
Neujahr	01.01.	1	Do	1,00		
Heilige 3 Könige	06.01.	1	Di	1,00		
Staatsfeiertag	01.05.	1	Fr	1,00		
Maria Himmelfahrt	15.08.	1	Sa	0,00		
Nationalfeiertag	26.10.	1	Mo	1,00		
Allerheiligen	01.11.	1	So	0,00		
Maria Empfängnis	08.12.	1	Di	1,00		
Christtag	25.12.	1	Fr	1,00		
Stefanitag	26.12.	1	Sa	0,00		
bewegliche Feiertage		9		6,00		
Summe Feiertage		15		10,00		10,43
Hl. Abend	24.12.	1	Do	1,00		0,71
Silvester	31.12.	1	Do	1,00		0,71
arbeitsfreie Tage		2		2,00	1,43	
Summe Feiertage und arbeitsfreie Tage		17		12,00	11,86	

Gesetzliche Feiertage

Von den 15 gesetzlichen Feiertagen fallen bei einer 5-Tage-Woche (Montag – Freitag) im langjährigen Durchschnitt **10,43 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 11,86 Feiertage und arbeitsfreie Tage**, die auf Arbeitstage fallen.

Im Jahr 2026 fallen 12 Feiertage auf Arbeitstage.

Urlaub

Es ist **betriebsindividuell** der für alle Arbeitnehmer*innen 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*innen dividiert durch die Anzahl dieser Arbeitnehmer*innen ergibt.

Sonstige Arbeitsverhinderungen (nicht taxativ aufgezählt)

- ▶ **Pflegefreistellung (Pflegeurlaub)** kann im Ausmaß von 1 Woche pro Arbeitsjahr konsumiert werden. Der/die Arbeitnehmer*in 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/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin betreffen wie Eheschließung, Tod naher Angehöriger, Entbindungen, Wohnungswechsel, Arztbesuche, Behördenwege, Weiterbildungsfreistellung, Familienhospizkarenz, Freizeit während der Kündigungsfrist, etc.

Beispielsweise seien hier folgende vom/von der Dienstgeber*in bezahlte Freistellungen aus persönlichen Gründen (nicht taxativ) aufgezählt:

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

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

Folgende Tabellen zeigen beispielhaft die Ermittlung der Anwesenheitszeiten für ganzjährig vollbeschäftigte Arbeiter*innen, 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	167,4 Std
Jahresarbeitszeit	Kalendertage	Wochen	Stunden	Arbeitstage
52 Wochen x 7 Kalendertage	364,00	52,00	2.002,00	260,00
Rumpfwoche (= Anzahl der Tage über 52 Wochen)	1,00	0,14	5,50	0,71
Schalttag jedes 4. Jahr (1/4 Kalendertag)	0,25	0,04	1,38	0,18
Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto	365,25	52,18	2.008,88	260,89

Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen

Urlaubsdauer	Arbeiter*innen				Angestellte				Lehrlinge		
	5 Wochen		6 Wochen		5 Wochen		6 Wochen		5 Wochen		
	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)	260,9		260,9		260,9		260,9		260,9		
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	11,9	5,6%	11,9	5,7%	11,9	5,5%	11,9	5,7%	11,9	7,2%	
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)	249,0		249,0		249,0		249,0		249,0		
4. Urlaub	25,0	11,8%	30,0	14,5%	25,0	11,7%	30,0	14,4%	25,0	15,2%	
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	224,0		219,0		224,0		219,0		224,0		
6. Krankenstand	10,8	5,1%	10,8	5,2%	8,1	3,8%	8,1	3,9%	8,6	5,2%	
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	1,6	0,8%	1,6	0,8%	2,0	0,9%	2,0	1,0%	1,2	0,7%	
8. Berufsschulzeit (Lehrlinge)									50,0	30,4%	
9. ANWESENHEITSZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7. - 8.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	211,7	100,0%	206,7	100,0%	214,0	100,0%	209,0	100,0%	164,3	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	42,3	100,0%	41,3	100,0%	42,8	100,0%	41,8	100,0%	32,9	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	1.629,9	100,0%	1.591,4	100,0%	1.647,4	100,0%	1.608,9	100,0%	1.265,0	100,0%	
Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	31,2		30,5		31,6		30,8		24,2		
10. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7. + 8.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	49,2	23,3%	54,2	26,2%	46,9	21,9%	51,9	24,9%	96,6	58,8%
	Wochen	9,8	23,3%	10,8	26,2%	9,4	21,9%	10,4	24,9%	19,3	58,8%
	Stunden	379,0	23,3%	417,5	26,2%	361,5	21,9%	400,0	24,9%	743,9	58,8%

Im oben angeführten Zahlenbeispiel wurde wie folgt vorgegangen:

Angestellte:

Aufgrund der Umstellung der Wirtschaftsklassensystematik auf ÖNACE-2008 (Unternehmensregister) konnten zahlreiche Krankenstandsfälle und -tage den Wirtschaftsklassen nicht exakt zugeordnet werden, deshalb wurde das Verhältnis zwischen den Krankenstandstagen der Branche „Metalltechnische Industrie“ und jenen der Gesamtwirtschaft mit dem Stand vor der Umstellung ermittelt. Dieses Verhältnis wird fortan als Benchmark zur Ermittlung der Krankenstandstage der Branche angewendet, unter der Annahme, dass die Krankenstandstage der metalltechnischen Industrie im gleichen Ausmaß ansteigen/sinken wie jene der Gesamtwirtschaft. Die Krankenstandsdaten der Gesamtwirtschaft basieren auf der Krankenstandstatistik des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger. Die Berechnung der Krankenstandstage zum Zwecke der Kalkulation erfolgt nach der Systematik der KMU Forschung Austria. In der Kalkulation wird der gleitende Durchschnittswert der letzten 3 aktuell verfügbaren Jahre errechnet.

Bei den sonstigen Arbeitsverhinderungen wird von der Annahme ausgegangen, dass im Durchschnitt 2 Tage von Angestellten in Anspruch genommen werden.

Arbeiter*innen und gewerbliche Lehrlinge:

Für das aktuelle Jahr wurde in Bezug auf die Berechnung der Anzahl der Krankenstandstage ein Wert auf Basis von Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger für die Wirtschaftsklasse C - Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren - für 2024 nach der Methodik der KMU Forschung Austria ermittelt. Bei den sonstigen Verhinderungszeiten wird von der Annahme ausgegangen, dass diese bei den Arbeiter*innen im Durchschnitt 1,6 Tage und bei den Lehrlingen im Durchschnitt 1,2 Tage betragen.

3 | Zusammensetzung der Lohnnebenkosten

- ▶ **Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten: Betriebsindividueller** Wert analog zu Berechnungen in Kapitel 2 „Zeitenermittlung“. In den vorliegenden Beispielen wurden die zahlenmäßigen Annahmen dieses Kapitels verwendet.
- ▶ **Sonderzahlungen:** Arbeiter*innen 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 3,7 % der Bemessungsgrundlage.
 - ▶ **DZ:** Die Höhe des DZ variiert nach Bundesländern (Burgenland: 0,40 %, Kärnten: 0,37 %, Niederösterreich: 0,33 %, Oberösterreich: 0,31 %, Salzburg: 0,35 %, Steiermark: 0,34 %, Tirol: 0,39 %, Vorarlberg: 0,33 %, Wien: 0,36 %). Für die Berechnung wurde ein durchschnittlicher Wert von 0,35 % angesetzt.
- ▶ **Kommunalsteuer:** auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz. Das sind 3 % der Bemessungsgrundlage.
- ▶ **Abfertigungskosten (Abfertigung nach dem neuen System):** das sind bei Arbeiter*innen, Angestellten und Lehrlingen 1,53 % des Bruttoentgeltes.

- ▶ **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 Arbeiter*innen 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*in und Woche).
- ▶ **Schutz der Arbeitnehmer*innen:** Die Kosten des Schutzes der Arbeitnehmer*innen (insbesondere Arbeitszeit für Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner*in, 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 Schutzes der Arbeitnehmer*innen je nach Betrieb und Mitarbeiterzahl unterschiedlich hoch sind und daher keine beispielhafte Berechnung auf den Einzelfall zutreffen wird.
- ▶ **Andere kostenmäßigen Belastungen:**
 - ▶ Aus den Verpflichtungen des Behinderteneinstellungsgesetzes: Unternehmen, die 25 oder mehr Dienstnehmer*innen beschäftigen, sind verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte einen begünstigten Behinderten (= Dienstnehmer*in mit einer Behinderung von mindestens 50 %) einzustellen. Wird dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, so wird dem Dienstgeber vom Bundessozialamt im darauffolgenden Jahr die sogenannte Ausgleichstaxe vorgeschrieben. Die Höhe der monatlichen Ausgleichstaxe ist nach der Anzahl der Mitarbeiter*innen des Unternehmens gestaffelt und beträgt für 2026:
 - ▶ bei 25-99 Mitarbeiter*innen beträgt die monatliche Ausgleichstaxe € 344,-
 - ▶ bei 100-399 Mitarbeiter*innen € 485,-
 - ▶ bei 400 und mehr Mitarbeiter*innen: € 512,-
 - ▶ Opferfürsorgegesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz u. ä. die nur fallweise entstehen, müssen individuell berücksichtigt werden
- ▶ **Sonstige Nebenkosten** wie: Zulagen bei Mehrschichtarbeit, Zulagen bei Nachtarbeit, Montagezulagen, Aufwandsentschädigungen außerhalb des Werkgeländes, Nächtigungsgelder, bezahlte Heimfahrten.

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 Arbeiter*innen 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 Arbeiter*innen, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Arbeiter*innen	Urlaubsdauer			
	5 Wochen		6 Wochen	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.629,9	100,0%	1.591,4	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	379,0	23,3%	417,5	26,2%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.008,9	123,3%	2.008,9	126,2%
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)	334,8	20,5%	334,8	21,0%
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. f, g und h (= c + d)	2.343,7	143,8%	2.343,7	147,3%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		40,2%		41,2%
	5 Wochen Urlaub		6 Wochen Urlaub	
Sozialabgaben auf LB (28,03%)	mal 123,3%		mal 126,2%	
Sozialabgaben auf SZ (27,53%)	mal 20,5%		mal 21,0%	
g) Abfertigungskosten		2,2%		2,3%
h) Sonstige Nebenkosten (Annahme)		3,3%		3,4%
i) NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h)		89,5%		94,1%

Zusammensetzung der Sozialabgaben, Arbeiter*innen

Arbeiter*innen	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber*innenanteil):		
▶ Pensionsversicherung	12,55%	12,55%
▶ Unfallversicherung	1,10%	1,10%
▶ Krankenversicherung	3,78%	3,78%
▶ Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG	3,05%	3,05%
▶ Wohnbauförderungsbeitrag ¹	0,50%	-
Summe Sozialversicherungsbeiträge	20,98%	20,48%
Sonstige Sozialabgaben:		
▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,05%	4,05%
▶ Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
Summe sonstige Sozialabgaben	7,05%	7,05%
Summe Sozialabgaben	28,03%	27,53%

¹ Der Wohnbauförderungsbeitrag wurde 2026 in Wien auf 0,75% erhöht, aber in der Kalkulation nicht berücksichtigt.

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	1.647,4	100,0%	1.608,9	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	361,5	21,9%	400,0	24,9%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.008,9	121,9%	2.008,9	124,9%
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)	334,8	20,3%	334,8	20,8%
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. f, g und h (= c + d)	2.343,7	142,3%	2.343,7	145,7%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		39,8%		40,7%
	5 Wochen Urlaub		6 Wochen Urlaub	
Sozialabgaben auf LB (28,03%)	mal 121,9%		mal 124,9%	
Sozialabgaben auf SZ (27,53%)	mal 20,3%		mal 20,8%	
g) Abfertigungskosten		2,2%		2,2%
h) Sonstige Nebenkosten (Annahme)		5,0%		5,1%
i) NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h)		89,2%		93,7%

Zusammensetzung der Sozialabgaben, Angestellte

Angestellte	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber*innenanteil):		
▶ Pensionsversicherung	12,55%	12,55%
▶ Unfallversicherung	1,10%	1,10%
▶ Krankenversicherung	3,78%	3,78%
▶ Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG	3,05%	3,05%
▶ Wohnbauförderungsbeitrag ²	0,50%	-
Summe Sozialversicherungsbeiträge	20,98%	20,48%
Sonstige Sozialabgaben:		
▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,05%	4,05%
▶ Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
Summe sonstige Sozialabgaben	7,05%	7,05%
Summe Sozialabgaben	28,03%	27,53%

² Der Wohnbauförderungsbeitrag wurde 2026 in Wien auf 0,75% erhöht, aber in der Kalkulation nicht berücksichtigt.

3.3 | Nebenkosten bei Lehrlingseinkommen

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

Die unten angeführten Berechnungen gelten gleichermaßen für Arbeiter*innen- und Angestelltenlehrlinge. Die **Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge** sind ab dem ersten Lehrjahr und für die gesamte Dauer der Lehrzeit zu entrichten. Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag fällt erst bei einem Einkommen über € 2.225 an³. Im nachfolgenden Beispiel wird der Arbeitslosenversicherungsbeitrag zwecks Vollständigkeit der Lohnnebenkosten mit 1,15 % angesetzt. Betriebsindividuell sind allerdings die Einkommensgrenzen zu beachten. 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	1.265,0	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	743,9	58,8%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.008,9	158,8%
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)	334,8	26,5%
e) Direkte Arbeitskosten (= c + d)	2.343,7	185,3%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		41,6%
Sozialabgaben auf LB (22,4%)	mal 158,8%	35,6%
Sozialabgaben auf SZ (22,4%)	mal 26,5%	5,9%
g) Summe Abfertigung neu		2,8%
h) NEBENKOSTEN (= b + d + f + g)		129,7%

Zusammensetzung der Sozialabgaben, Lehrlinge

Lehrlinge	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber*innenanteil):		
▶ Pensionsversicherung	12,55%	12,55%
▶ Krankenversicherung	1,68%	1,68%
▶ Arbeitslosenversicherung	1,15%	1,15%
Summe Sozialversicherungsbeiträge	15,38%	15,38%
Sonstige Sozialabgaben:		
▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,05%	4,05%
▶ Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
Summe sonstige Sozialabgaben	7,05%	7,05%
Summe Sozialabgaben	22,43%	22,43%

³ Arbeitslosenversicherungsbeitragssatz: bei Einkommen über € 2.225 bis € 2.427: 1 %, bei Einkommen über € 2.427 1,15 %

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*innen, Bundes-Lehrlingsförderung betreffend neuer Lehrstellen, Bildungsfreibetrag, Lehrlingsausbildungsprämie, etc.

Kosten, die bei der Ausbildung von Lehrlingen einerseits durch die Inanspruchnahme des/der Lehrherr/Lehrherrin oder Ausbildners/Ausbildnerin 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 beispielhaft dargestellt. Hierbei wurde für Arbeiter*innen ein Monatslohn von € 3.976,29, für Angestellte ein Gehalt von € 5.411,24 und für Lehrlinge ein Lehrlingseinkommen von € 1.295,40 (Mindestsatz pro Monat für das 2. Lehrjahr) herangezogen.

Gemäß nachfolgender Tabelle sind für die Berechnung des Preises einer Leistungsstunde (Stundensatzkalkulation) zum Brutto-Stundenentgelt des/der betreffenden Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zunächst die Personal-Nebenkosten mit dem zutreffenden Nebenkosten-Prozentsatz 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**⁴ hinzuzurechnen. Nach weiterer Hinzurechnung eines **Gewinnzuschlages** ergibt sich der **Preis einer Leistungsstunde (Stundensatz)**.

Für den **Gemeinkosten-Satz** und den **Gewinnzuschlag** sind **betriebsindividuelle Werte** anzusetzen, untenstehende 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“).

⁴ Näherungsweise Hochrechnung auf Basis der Auswertung der Bilanzdatenbank der KMU Forschung Austria; hierunter fallen sowohl die Personalkosten der unproduktiven Mitarbeiter*innen, die nicht verrechenbaren Anteile der Personalkosten der produktiven Mitarbeiter*innen und die sonstigen Gemeinkosten. Zudem wurde davon ausgegangen, dass ein Teil der Gemeinkosten durch den Materialaufschlag gedeckt ist.

Stundensatzkalkulation

	Arbeiter*in		Angestellte*r		Lehrling 2. Lehrjahr	
		in €		in €		in €
Monats-Entgelt		3.976,29		5.411,24		1.295,40
: Ø Monats-Std lt. Kap. „Zeitenermittlung“	167,4		167,4		167,4	
Brutto-Stundenentgelt		23,75		33,32		7,74
+ Nebenkosten	89,5%	21,26	89,2%	28,84	129,7%	10,03
= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		45,01		61,16		17,77
+ Gemeinkosten/Stunde (Annahme)		24,80		24,80		24,80
= Selbstkosten/Stunde		69,81		85,96		42,57
+ Gewinn/Stunde (Annahme)	5,0%	3,49	5,0%	4,30	5,0%	2,13
= Stundensatz (Preis) ohne USt		73,30		90,26		44,70
gerundet		73,00		90,00		45,00

4.1 | Jahrespersonalkosten

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

Jahrespersonalkosten

JAHRES-PERSONALKOSTEN	Arbeiter*in		Angestellte*r		Lehrling 2. Lehrjahr	
	Stunden	€	Stunden	€	Stunden	€
Personal-(Arbeits-)kosten/ Anwesenheitsstunde		45,01		61,16		17,77
x Jahres- Anwesenheitsstunden	1.629,9		1.647,4		1.265,0	
= JAHRES-PERSONALKOSTEN		73.363,11		100.762,16		22.481,49
gerundet		73.400,00		100.800,00		22.500,00

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/eine Arbeitnehmer*in 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 Arbeitnehmer*in 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 den in Kapitel 3.1, 3.2 und 3.3 ermittelten Nebenkostensätzen 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 5.1 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 Arbeiter*innen, 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 (Arbeiter*innen) (siehe Kap. 5.2.)	53,8%
Gehaltsnebenkosten (Angestellte) (siehe Kap. 5.3.)	55,2%
Nebenkosten bei Lehrlingseinkommen (siehe Kap. 5.4.)	44,6%

5.1 | Zusammensetzung der Nebenkosten

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

- ▶ **Sonderzahlungen: Betriebsindividueller** durchschnittlicher Wert je Arbeitnehmer*innengruppe gemäß einschlägigem KV, Betriebsvereinbarung oder Einzeldienstvertrag. Im vorliegenden Beispiel wurden folgende Werte angesetzt: Arbeiter*innen, Angestellte und Lehrlinge 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 Arbeiter*innen und Angestellten - **Betriebsindividueller** durchschnittlicher Wert je Arbeitnehmer*innengruppe in Prozent der laufenden Bezüge dieser Arbeitnehmer*innengruppe gemäß voraussichtlichen Abfertigungsansprüchen bei Abfertigungen nach dem „alten System“ bzw. 1,8 % (= 1,53 %*14/12) beim „neuen System“.
- ▶ **Sonstige Nebenkosten** bei Arbeiter*innen und Angestellten. Diverse Positionen, die Nebenkosten darstellen wie z. B. sonstige Sonderzahlungen, Berufsausbildungskosten, freiwilliger Sozialaufwand, sonstige Abgangsentschädigungen etc. **Betriebsindividueller** durchschnittlicher Wert je Arbeitnehmer*innengruppe (gemäß G&V-Rechnung etc.) in Prozent der laufenden Bezüge dieser Arbeitnehmer*innengruppe. 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:

- ▶ **Schutz der Arbeitnehmer*innen:** Die Kosten des Schutzes der Arbeitnehmer*innen sind bei der Berechnung der Personalnebenkosten mit einzubeziehen. Im Rahmen dieses Merkblattes kann dieser Kostenfaktor rechnerisch jedoch nicht berücksichtigt werden, da die Kosten des Schutzes der Arbeitnehmer*innen 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 monatlichen Personalkosten von Arbeiter*innen ermittelt werden sollen.

Lohnnebenkosten Arbeiter*innen, bezogen auf das Monatsentgelt

Arbeiter*innen		%	
a) Laufende Bezüge/LB (betriebliche Anwesenheits- und Nichtanwesenheitszeit)		100,0	
b) Sonderzahlungen/SZ		16,7	
c) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. d, e und f (= a + b)		116,7	
d) Sozialabgaben: Summe Sozialabgaben auf LB und SZ		32,6	
	Auf LB	auf SZ	
Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,0%	20,5%	
Summe sonstige Sozialabgaben	7,1%	7,1%	
Summe Sozialabgaben auf LB	28,0 %		mal 100,0%
Summe Sozialabgaben auf SZ		27,5%	mal 16,7%
e) Abfertigungskosten		1,8	
f) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3		2,7	
g) NEBENKOSTEN (= b + d + e + f)		53,8	

5.3 | Gehaltsnebenkosten

Diese Berechnungsform ist anzuwenden, wenn die monatlichen Personalkosten von Angestellten ermittelt werden sollen.

Gehaltsnebenkosten Angestellte, bezogen auf das Monatsentgelt

Angestellte			%
a) Laufende Bezüge/LB (betriebliche Anwesenheits- und Nichtanwesenheitszeit)			100,0
b) Sonderzahlungen/SZ			16,7
c) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. d, e und f (= a + b)			116,7
d) Sozialabgaben: Summe Sozialabgaben auf LB und SZ			32,6
	auf LB	auf SZ	
Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,0%	20,5%	
Summe sonstige Sozialabgaben	7,1%	7,1%	
Summe Sozialabgaben auf LB	28,0%		mal 100,0%
Summe Sozialabgaben auf SZ		27,5%	mal 16,7%
e) Abfertigungskosten			1,8
f) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3			4,1
g) NEBENKOSTEN (= b + d + e + f)			55,2

5.4 | Nebenkosten bei Lehrlingseinkommen

Diese Berechnungsform ist anzuwenden, wenn die monatlichen Personalkosten von Lehrlingen ermittelt werden sollen.

Lohnnebenkosten Lehrlinge, bezogen auf das Monatsentgelt

Lehrlinge			%
a) Laufende Bezüge/LB (betriebliche Anwesenheits- und Nichtanwesenheitszeit)			100,0
b) Sonderzahlungen/SZ			16,7
c) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. d und e (= a + b)			116,7
d) Sozialabgaben: Summe Sozialabgaben auf LB und SZ			26,2
	auf LB	auf SZ	
Summe Sozialversicherungsbeiträge	15,4%	15,4%	
Summe sonstige Sozialabgaben	7,1%	7,1%	
Summe Sozialabgaben auf LB	22,4%		mal 100,0%
Summe Sozialabgaben auf SZ		22,4%	mal 16,7%
e) Abfertigungskosten			1,8
f) NEBENKOSTEN (= b + d + e)			44,6

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:

Jahrespersonalkosten

Ermittlung Jahrespersonalkosten	Arbeiter*in		Angestellte*r		Lehrling 2. LJ	
	%	in €	%	in €	%	in €
Brutto-Monats-Entgelt		3.976		5.411		1.295
x 12 = Brutto-Jahres-Entgelt		47.715		64.935		15.545
+ Nebenkosten	53,8%	25.648	55,2%	35.827	44,6%	6.937
= Jahres-Personalkosten		73.363		100.762		22.481
gerundet		73.400		100.800		22.500

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

Soll eine als Überstunde erbrachte Leistung eines/einer **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 die 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 darauffolgender 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:** Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) werden im umseitigen Beispiel entsprechend dem Kollektivvertrag für Arbeiter*innen der metalltechnischen Industrie, gültig ab 1.11.2025, durch die Anwendung des Divisors für Überstunden in Höhe von 1/143 bereits berücksichtigt.
- ▶ **Anteilige Abfertigungskosten** sind dann zu berücksichtigen, wenn Überstundenentlohnungen in den Durchrechnungszeitraum für die Ermittlung einer Abfertigung des/der betreffenden Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin 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.

Nachfolgend angeführtes Beispiel zeigt die detaillierte Berechnung der Personalkosten einer Überstunde für eine/n Arbeiter*in mit einem Monatslohn von € 3.976,29 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 Arbeiter*in

Ermittlung Personalkosten einer Überstunde für eine/n Arbeiter*in		Zuschlag 50%		Zuschlag 100%	
		nicht regelmä- ßig	regelmä- ßig	nicht regelmä- ßig	regelmä- ßig
		in €			
a) monatliches Entgelt inkl. Zulagen	€ 3.976,29				
b) Ø Monatsstunden	167,00				
c) Brutto-Stundenentgelt		23,81	23,81	23,81	23,81
d) Erhöhung durch Überstundenteiler lt. KV 1/143	16,78%	4,00	4,00	4,00	4,00
e) Überstunden-Grundvergütung (ÜG)		27,81	27,81	27,81	27,81
f) + Überstundenzuschlag (ÜZ) von ÜG (50 % bzw. 100 %)		13,90	13,90	27,81	27,81
g) = ÜbStd-Grundvergütung und -zuschlag (ÜGZ)		41,71	41,71	55,61	55,61
h) + Anteil. Fehl-Zeiten (NAW) von ÜGZ ¹⁾	23,25%		9,70		12,93
i) = laufende Bezüge (LB)		41,71	51,41	55,61	68,54
j) + Anteil. Abfertigung auf ÜGZ ¹⁾	2,20%	0,92	0,92	1,22	1,22
k) + Anteil. sonstige Nebenkosten auf ÜGZ ¹⁾	3,30%		1,38		1,84
l) + Sozialabgaben auf LB ¹⁾	28,03%	11,69	14,41	15,59	19,22
m) Personalkosten einer Überstunde (= i + j + k + l)		54,32	68,11	72,43	90,82

¹⁾ siehe Kapitel 2.2 Arbeiter*innen, Basis 5 Urlaubswochen

6 | Abfertigungskosten

Bei der Abfertigung werden seit 1.1.2003 Dienstnehmer*innen 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/die Arbeitgeber*in ist verpflichtet für den/die Arbeitnehmer*in, dessen/deren 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 Arbeiter*innen bei 5 Wochen Urlaub und bei Lehrlingen, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt:

Abfertigungskosten in % des Anwesenheitsentgeltes

Abfertigung neu bei Urlaubsdauer 5 Wochen	Arbeiter*innen		Angestellte		Lehrlinge 2. Lehrjahr	
	%	EUR	%	EUR	%	EUR
Summe Anwesenheitsentgelt (AW)	100,0%	38.714	100,0%	53.251	100,0%	9.788
+ Summe Nichtanwesenheitsentgelte	23,3%	9.002	21,9%	11.684	58,8%	5.757
= Summe laufende Bezüge (LB)	123,3%	47.715	121,9%	64.935	158,8%	15.545
+ Sonderzahlungen (SZ)	20,5%	7.953	20,3%	10.822	26,5%	2.591
= Jahresbezug inkl. SZ (JB)	143,8%	55.668	142,3%	75.757	185,3%	18.136
Summe Abfertigung neu/Dienstjahr (1,53% von JB) in €		852		1.159		277
Abfertigung neu in % von AW		2,2%		2,2%		2,8%

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

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.

Berechnung der Nebenkosten:

KMU Forschung Austria

Gußhausstraße 8

1040 Wien

Tel: +43 1 505 97 61

office@kmuforschung.ac.at

www.kmuforschung.ac.at

