

Eisen- und metallverarbeitende Gewerbe

Nebenkosten

bei Löhnen, Gehältern und Lehrlingsentschädigungen sowie Überstunden

Stand Jänner 2018

Vorbemerkung: Die in diesem Merkblatt berechneten Lohnnebenkosten basieren auf Durchschnittswerten der eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe insgesamt.

1. ALLGEMEINES

Nebenkosten sind jene Teile der **Personalkosten (Arbeitskosten)**, 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 Arbeitern, Angestellten und Lehrlingen detailliert und nachvollziehbar dar. Die zur Verdeutlichung der Rechengänge dienenden Zahlenbeispiele basieren hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gegebenheiten auf dem Kollektivvertrag (KV) für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe bzw. dem KV für Angestellte des Metallgewerbes in Österreich. Alle anderen in die Berechnungen einzubeziehenden Daten basieren weitgehend auf den aktuellsten verfügbaren statistischen Durchschnittswerten. Durch unterschiedliche Bestimmungen in anderen Branchen-Kollektivverträgen kommt es zu Abweichungen von den in diesem Merkblatt ermittelten Nebenkosten. Nicht nur von Branche zu Branche, sondern auch betriebsindividuell und auch von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer können die Nebenkosten differieren (z. B. wegen unterschiedlicher Nichtanwesenheitszeiten oder sonstiger Nebenkosten). Die Berechnungen können als allgemeine Richtwerte bzw. Orientierungshilfe herangezogen werden. **Jeder Betrieb sollte aber seine individuellen Lohnnebenkosten selbst ermitteln.**

Die berechneten Nebenkostensätze sind vom Entlohnungsschema grundsätzlich unabhängig. Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Monats-Bruttoentgelt über der SV-Höchstbeitragsgrundlage (für 2018 € 5.130,-) der Nebenkostensatz wegen des Wegfalls der Sozialversicherungsbeiträge für den übersteigenden Betrag prozentuell sinkt.

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

Zusammenfassung: Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts

Lohnnebenkosten (Arbeiter)	bei 5 Wochen Urlaub	bei 6 Wochen Urlaub
generell	86,7%	91,2%
Gehaltsnebenkosten (Angestellte)	bei 5 Wochen Urlaub	bei 6 Wochen Urlaub
generell	84,4%	88,7%
Nebenkosten bei Lehrlingsentschädigungen	bei 5 Wochen Urlaub	
generell	127,0%	

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:

- **VERTRAGLICHE BRUTTO-JAHRESARBEITSZEIT**

Inklusive anteiligem Schalttag hat ein Kalenderjahr im langjährigen Durchschnitt **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 **260,9 Arbeitstage/Jahr**.

- **NICHTANWESENHEITENZEITEN PRO JAHR**

Feiertage und arbeitsfreie Tage

	Datum	Anzahl	2018		langjähriger Ø
			Wochentag	Anzahl	
Karfreitag	30.03.	1	Fr	0,04	0,04
Ostersonntag	01.04.	1	So	0,00	0,00
Ostermontag	02.04.	1	Mo	1,00	1,00
Christi Himmelfahrt	10.05.	1	Do	1,00	1,00
Pfingstsonntag	20.05.	1	So	0,00	0,00
Pfingstmontag	21.05.	1	Mo	1,00	1,00
Fronleichnam	30.05.	1	Mi	1,00	1,00
feste Feiertage		7		4,04	4,04

Neujahr	01.01.	1	Mo	1,00	
Heilige 3 Könige	06.01.	1	Sa	0,00	
Staatsfeiertag	01.05.	1	Di	1,00	
Maria Himmelfahrt	15.08.	1	Mi	1,00	
Nationalfeiertag	26.10.	1	Fr	1,00	
Allerheiligen	01.11.	1	Do	1,00	
Maria Empfängnis	08.12.	1	Sa	0,00	
Christtag	25.12.	1	Di	1,00	
Stefanitag	26.12.	1	Mi	1,00	
bewegliche Feiertage		9		7,00	

Summe Feiertage		16		11,04	10,46
------------------------	--	-----------	--	--------------	--------------

Hl. Abend	24.12.	0,5	Mo	0,50	
Silvester	31.12.	0,5	Mo	0,50	
arbeitsfreie Tage		1		1,00	0,71

SUMME Feiertage und arbeitsfreie Tage		17		12,04	11,18
--	--	-----------	--	--------------	--------------

- **Gesetzliche Feiertage**

Von den 15 gesetzlichen Feiertagen plus anteiligem Karfreitag, der auf Grund der Tatsache, dass rund 4 % der österreichischen Bevölkerung dem evangelischen Glaubensbekenntnis angehören mit 0,04 Arbeitstagen angesetzt wurde, fallen bei einer 5-Tage-Woche (Montag - Freitag) im langjährigen Durchschnitt **10,46 Feiertage** auf Arbeitstage.

- **Zusätzliche arbeitsfreie Tage**

Sie müssen **betriebsindividuell** gemäß KV bzw. Betriebsvereinbarung angesetzt werden. Im vorliegenden Beispiel werden gemäß dem Rahmen-Kollektivvertrag zwei zusätzliche arbeitsfreie Halbtage für den 24. Dezember und den 31. Dezember (datumsgebunden) angenommen, woraus sich im vorliegenden Beispiel als langjähriger Durchschnitt **0,71 Arbeitstage** ergeben.

Es resultieren somit im langjährigen Durchschnitt **insgesamt 11,18 Feiertage und arbeitsfreie Tage, die auf Arbeitstage fallen.**

Im Jahr 2018 fallen 12,04 Feiertage und arbeitsfreie Tage auf Arbeitstage.

- **Urlaub**

Es ist **betriebsindividuell** der für alle Arbeiter im Durchschnitt anfallende Urlaub anzusetzen. Um die rechnerische Bandbreite aufzuzeigen, wird in vorliegendem 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.

- **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.

Für das aktuelle Jahr wurde der Wert auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, nach der Methodik der KMU Forschung Austria, fortgeschrieben.

- **Sonstige Arbeitsverhinderungen (nicht taxativ aufgezählt):**

- **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.

Arbeitnehmer haben nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 4 Wochen in folgenden beispielhaft angeführten Fällen, die den Privatbereich betreffen, Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes:

- 3 Arbeitstage bei Todesfällen naher Angehöriger (Eltern, Ehepartner/eingetragene Partner/Lebensgefährten, Kinder)
- 3 Arbeitstage bei eigener Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft
- 1 Arbeitstag bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin
- 2 Arbeitstage bei Wohnungswechsel oder Haushaltsgründung mit eigenem Haushalt

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

- **Berufsschulzeit**

Die Berufsschulzeit für Lehrlinge wurde mit 50 Kalendertagen angenommen.

Gesetzliche Änderung der Kündigungsfristen:

In der Nationalratssitzung vom 12.10.2017 wurde die Angleichung der Kündigungsfristen der Arbeiter an die Angestelltenregelungen per 01.01.2021 beschlossen. Der Arbeitgeber hat somit bei Kündigungen, die nach dem 31.12.2020 ausgesprochen werden, sowohl bei Arbeitern 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 Arbeiter, Angestellte und 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 (im langjährigen Ø)	Kalendertage	Wochen	Stunden	Arbeitstage
52 Wochen x 7 Kalendertage	364,0	52,0	2.002,0	260,0
Rumpfwoche (=Anzahl der Tage über 52 Wochen) 1 Kalendertag	1,0	0,1	5,5	0,7
Schalttag jedes 4. Jahr (1/4 Kalendertag)	0,3	0,0	1,4	0,2
Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto	365,3	52,2	2.008,9	260,9

Urlaubsdauer in Wochen	Arbeiter				Angestellte				Lehrlinge	
	5		6		5		6		5	
	AT		AT		AT		AT		AT	
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)	260,9		260,9		260,9		260,9		260,9	
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	11,2	5,2%	11,2	5,3%	11,2	5,1%	11,2	5,2%	11,2	6,7%
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. – 2.)	249,7		249,7		249,7		249,7		249,7	
4. Urlaub	25,0	11,6%	30,0	14,3%	25,0	11,4%	30,0	14,1%	25,0	15,0%
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. – 4.)	224,7		219,7		224,7		219,7		224,7	
6. Krankenstand	8,8	4,1%	8,8	4,2%	5,0	2,3%	5,0	2,4%	6,9	4,2%
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	1,3	0,6%	1,3	0,6%	1,1	0,5%	1,1	0,5%	1,2	0,7%
8. Berufsschulzeit (Lehrlinge)									50,0	30,0%
9. ANWESENHEITSZEIT/ Jahr (= 5. – 6. – 7. – 8.) (AW-Zeiten, Leistungszeiten)	214,6	100,0%	209,6	100,0%	218,6	100,0%	213,6	100,0%	166,6	100,0%
Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	42,9	100,0%	41,9	100,0%	43,7	100,0%	42,7	100,0%	33,3	100,0%
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	1.652,7	100,0%	1.614,2	100,0%	1.683,1	100,0%	1.644,6	100,0%	1.282,7	100,0%
Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	31,7		30,9		32,3		31,5		24,6	

Anmerkung: AT = Arbeitstage

Unter Bezug auf die vorhergehende Tabelle (Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen) ergeben sich in Summe folgende durchschnittliche Nichtanwesenheitszeiten/Jahr:

Nichtanwesenheitszeiten (NAW)		Arbeiter				Angestellte				Lehrlinge	
Urlaubsdauer in Wochen		5		6		5		6		5	
10. NAW-Zeiten/Jahr (= 2.+ 4.+ 6.+ 7.+ 8.) (NAW-Zeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	AT	46,3	21,6%	51,3	24,4%	42,3	19,4%	47,3	22,2%	94,3	56,6%
	Wo	9,3	21,6%	10,3	24,4%	8,5	19,4%	9,5	22,2%	18,9	56,6%
	Std	356,2	21,6%	394,7	24,4%	325,8	19,4%	364,3	22,2%	726,1	56,6%

Anmerkung: AT = Arbeitstage

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:** Arbeiter 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.

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.

In den Zahlenbeispielen ist die Freigrenze beim DB, DZ und der KommSt nicht berücksichtigt. Diese besagt, dass bei Unternehmen, deren Beitragsgrundlage (Summe der Arbeitslöhne bzw. Gehälter des jeweiligen Kalendermonats) den Betrag von € 1.460,- nicht übersteigt, sich die Beitragsgrundlage um den Freibetrag von € 1.095,- verringert.

- **Abfertigungskosten (Abfertigung „neu“):** bei Angestellten 2,1 % (bei 5 Wochen Urlaub), bei Arbeitern 2,2 % (bei 5 Wochen Urlaub) und bei Lehrlingen 2,8 % des Anwesenheitsentgelts für die sogenannte Abfertigung neu (siehe Kapitel 6).
- **Sonstige Nebenkosten:** Diverse Positionen, die Nebenkosten darstellen wie z. B. sonstige Sonderzulagen, Berufsausbildungskosten, freiwilliger Sozialaufwand, sonstige Abgangsentschädigungen etc. **Betriebsindividueller** durchschnittlicher Prozentsatz je Arbeitnehmergruppe (im Beispiel für Arbeiter 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). Im Rahmen dieses Merkblattes kann dieser Kostenfaktor rechnerisch jedoch nicht berücksichtigt werden, da die Kosten des Arbeitnehmerschutzes je nach Betrieb und Mitarbeiterzahl stark variieren können.
- **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 eine 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 anfallen, 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.

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 Arbeiter 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 Freizeit- und Arbeitsunfällen und Krankenständen, Befreiung von Unfallversicherungsbeiträgen und Wohnbauförderungsbeiträgen nach dem NEUFÖG (Neugründungs-Förderungsgesetz), Kombilohn, Altersteilzeit, einmalige Prämie, etc.

3.1. Berechnung der Lohnnebenkosten

In nachfolgender Tabelle wird die Ermittlung der Lohnnebenkosten-Sätze für ganzjährig vollbeschäftigte Arbeiter 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, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Arbeiter	Urlaubsdauer			
	5 Wochen		6 Wochen	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.652,7	100,0	1.614,2	100,0
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	356,2	21,6	394,7	24,4
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.008,9	121,6	2.008,9	124,4
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ):	334,8	20,3	334,8	20,7
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.343,7	141,8	2.343,7	145,2
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		40,7		41,7
davon:				
	5 Wochen Urlaub		6 Wochen Urlaub	
Sozialabgaben auf LB (28,78%)	mal 121,6%		mal 124,4%	
		35,0		35,8
Sozialabgaben auf SZ (28,28%)	mal 20,3%		mal 20,7%	
		5,7		5,9
g) Abfertigungskosten		2,2		2,2
h) Sonstige Nebenkosten (Annahme)		2,0		2,1
i) NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h)		86,7		91,2

Zusammensetzung der Sozialabgaben, Arbeiter

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

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 soll.

Gehaltsnebenkosten Angestellte, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Angestellte	Urlaubsdauer			
	5 Wochen		6 Wochen	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheit/AW-Entgelt	1.683,1	100,0	1.644,6	100,0
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	325,8	19,4	364,3	22,2
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.008,9	119,4	2.008,9	122,2
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ):	334,8	19,9	334,8	20,4
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.343,7	139,3	2.343,7	142,5
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		40,0		40,9
davon:	5 Wochen Urlaub		6 Wochen Urlaub	
Sozialabgaben auf LB (28,78%)	mal 119,4%		mal 122,2%	
Sozialabgaben auf SZ (28,28%)	mal 19,9%		mal 20,4%	
g) Abfertigungskosten		2,1		2,2
h) Sonstige Nebenkosten (Annahme)		3,0		3,1
i) NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h)		84,4		88,7

Zusammensetzung der Sozialabgaben, Angestellte

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

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 betriebliche Anwesenheit/AW-Entgelt	1.282,7	100,0
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	726,1	56,6
c) Laufende Bezüge/LB (a + b)	2.008,9	156,6
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ):	334,8	26,1
e) Direkte Arbeitskosten (c + d)	2.343,7	182,7
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		41,5
davon:		
Sozialabgaben auf LB (22,73%)	mal 156,6%	35,6
Sozialabgaben auf SZ (22,73%)	mal 26,1%	5,9
g) Summe Abfertigung neu		2,8
h) NEBENKOSTEN (b + d + f + g)		127,0

Zusammensetzung der Sozialabgaben, Lehrlinge

	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil):		
o Pensionsversicherung	12,55%	12,55%
o Krankenversicherung	1,68%	1,68%
o Arbeitslosenversicherung	1,20%	1,20%
Summe Sozialversicherungsbeiträge	15,43%	15,43%
Sonstige Sozialabgaben:		
o Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,30%	4,30%
o Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
Summe sonstige Sozialabgaben	7,30%	7,30%
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 Arbeiter ein Monatslohn von € 2.705,49 (Lohngruppe 2 inklusive 10 % Überbezahlung), für Angestellte ein Gehalt von € 3.203,06 (Verwendungsgruppe IV/8) und für Lehrlinge eine Lehrlingsentschädigung von € 796,45 (Mindestsatz pro Monat für das 2. Lehrjahr (Arbeiterlehrlinge)) 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-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-Satz¹** hinzuzurechnen. Nach weiterer Hinzurechnung eines **Gewinnzuschlages** ergibt sich der **Preis einer Anwesenheitsstunde (Stundensatz)**.

Für den **Gemeinkosten-Satz** und den **Gewinnzuschlag** sind **betriebsindividuelle Werte** anzusetzen, die Werte in der folgenden Tabelle haben nur Beispielcharakter.

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

STUNDENSATZ-KALKULATION	Arbeiter		Angestellter		Lehrling 2. LJ	
		in €		in €		in €
Monats-Entgelt		2.705,49		3.203,06		796,45
: Ø Monats-Std lt. Kap. "Zeitenermittlung"	167,4 Std		167,4 Std		167,4 Std	
Brutto-Stundenentgelt		16,16		19,13		4,76
+ Nebenkosten	86,7%	14,01	84,4%	16,15	127,0%	6,04
= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		30,17		35,28		10,80
+ Gemeinkosten/Stunde (Annahme)		21,20		21,20		21,00
= Selbstkosten/Stunde		51,37		56,48		32,00
+ Gewinn/Stunde (Annahme)		2,57		2,82		1,60
= STUNDENSATZ (PREIS) ohne USt		53,94		59,30		33,60
gerundet		54		59		34

¹ Hochrechnung auf Basis der Auswertung der Bilanzdatenbank der KMU Forschung Austria (rund 1.600 Unternehmen mit weniger als € 5 Mio Jahresumsatz). 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.

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	Arbeiter		Angestellter		Lehrling 2. LJ	
Personal-(Arbeits-)kosten/Anwesenheitsstunde		€ 30,17		€ 35,28		€ 10,80
x Jahres-Anwesenheitsstunden	1.652,7 Std		1.683,1 Std		1.282,7 Std	
= JAHRES-PERSONALKOSTEN		€ 49.866		€ 59.371		€ 13.856
gerundet		€ 49.900		€ 59.400		€ 13.900

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 Arbeitnehmer 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 Arbeitern, Angestellten und Lehrlingen dar. Die sich ergebenden Nebenkostensätze sind im Gegensatz zu dem 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	
Lohnnebenkosten (Arbeiter) (siehe Kap. 5.2.)	unabhängig von Urlaubsdauer 53,6%
Gehaltsnebenkosten (Angestellte) (siehe Kap. 5.3.)	unabhängig von Urlaubsdauer 54,5%
Nebenkosten bei Lehrlingsentschädigungen (siehe Kap. 5.4.)	unabhängig von Urlaubsdauer 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: Arbeiter und Angestellte je 1 Monatsbezug für Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration.
- **Sozialversicherung:** Dienstgeberanteil auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz.
- **Dienstgeberbeitrag (DB) zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF), Dienstgeberzuschlag (DZ) und Kommunalsteuer** auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz.
- **Abfertigungskosten** bei Arbeitern und Angestellten - **Betriebsindividueller** durchschnittlicher Wert je Arbeitnehmergruppe in Prozent der laufenden Bezüge dieser Arbeitnehmergruppe gemäß voraussichtlichen Abfertigungsansprüchen bei Abfertigungen nach dem „**alten System**“ bzw. beim „**neuen System**“ $1,8 \% (= 1,53 \% \cdot 14/12)$.
- **Sonstige Nebenkosten** bei Arbeitern und Angestellten. Diverse Positionen, die Nebenkosten darstellen wie z. B. sonstige Sonderzahlungen, Berufsausbildungskosten, freiwilliger Sozialaufwand, sonstige Abgangsschädigungen, Entgeltfortzahlungen bei Krankheit 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 stark variieren. 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 aus dem Behinderteneinstellungsgesetz, 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 Arbeitern** ermittelt werden sollen.

Lohnnebenkosten Arbeiter, bezogen auf das Monatsentgelt

Arbeiter			%
a) Laufende Bezüge/LB (betriebliche Anwesenheits- und Nichtanwesenheitszeit)			100,0
b) Sonderzahlungen/SZ:			16,7
c) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= a + b)			116,7
d) Sozialabgaben: Summe Sozialabgaben auf LB und SZ			33,5
	auf LB	auf SZ	
Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,48%	20,98%	
Summe sonstige Sozialabgaben	7,30%	7,30%	
Summe Sozialabgaben auf LB	28,78%		mal 100,0% 28,8
Summe Sozialabgaben auf SZ		28,28%	mal 16,7% 4,7
e) Abfertigungskosten			1,8
f) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.			1,6
g) NEBENKOSTEN (= b + d + e + f)			53,6

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) Sonderzahlungen/SZ:			16,7
c) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= a + b)			116,7
d) Sozialabgaben: Summe Sozialabgaben auf LB und SZ			33,5
	auf LB	auf SZ	
Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,48%	20,98%	
Summe sonstige Sozialabgaben	7,30%	7,30%	
Summe Sozialabgaben auf LB	28,78%		mal 100,0% 28,8
Summe Sozialabgaben auf SZ		28,28%	mal 16,7% 4,7
e) Abfertigungskosten			1,8
f) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.			2,5
g) NEBENKOSTEN (= b + d + e + f)			54,5

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) Sonderzahlungen/SZ:			16,7
c) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= a + b)			116,7
d) Sozialabgaben: Summe Sozialabgaben auf LB und SZ			26,5
	auf LB	auf SZ	
Summe Sozialversicherungsbeiträge	15,43%	15,43%	
Summe sonstige Sozialabgaben	7,30%	7,30%	
Summe Sozialabgaben auf LB	22,73%		mal 100,0% 22,7
Summe Sozialabgaben auf SZ		22,73%	mal 16,7% 3,8
e) Abfertigungskosten			1,8
f) NEBENKOSTEN (= b + d + e)			45,0

Obige Berechnungen gelten gleichermaßen für Arbeiter- und Angestelltenlehrlinge. Für den Ansatz der SV-Beitragsätze 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	Arbeiter		Angestellter		Lehrling 2. LJ	
		in €		in €		in €
Brutto-Monats-Entgelt		2.705		3.203		796
x 12 = Brutto-Jahres-Entgelt		32.466		38.437		9.557
+ Nebenkosten	53,6%	17.400	54,5%	20.934	45,0%	4.298
= Jahres-Personalkosten		49.866		59.371		13.856
gerundet		49.900		59.400		13.900

5.6. Nebenkosten bei Überstunden

Bei der Kalkulation einer Überstunde 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 **Arbeitern** 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 für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe 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 einen Arbeiter“ 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 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 in den einschlägigen Kollektivverträgen geregelt. Ob Überstundenentlohnungen in die Bemessungsgrundlage von Sonderzahlungen einzubeziehen sind, ist unterschiedlich geregelt. Viele Kollektivverträge schließen dies ausdrücklich aus. Im umseitigen Beispiel wurden Sonderzahlungen für **regelmäßig** geleistete Überstunden berücksichtigt.

- **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** (Zusammensetzung siehe Kapitel 3., Prozentsatz siehe Kapitel 3.1) 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 einen **Arbeiter** mit einem Monatslohn von € 2.705,49,- (Lohngruppe 2 inklusive 10 % Überbezahlung) 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 einen Arbeiter			50%		100%	
			n. regelm	regelm	n. regelm	regelm
			in €	in €	in €	in €
a)	monatliches Entgelt inkl. Zulagen	€2.705,49				
b)	Ø Monatsstunden	167,0				
c)	Brutto-Stundenentgelt		16,20	16,20	16,20	16,20
d)	Erhöhung durch Überstundenteiler lt. KV 1/143	16,8%	2,72	2,72	2,72	2,72
e)	Überstunden-Grundvergütung (ÜG)		18,92	18,92	18,92	18,92
f)	+ Überstundenzuschlag (ÜZ) von ÜG (50 % bzw. 100 %)		9,46	9,46	18,92	18,92
g)	= ÜbStd-Grundvergütung und -zuschlag (ÜGZ)		28,38	28,38	37,84	37,84
h)	+ Anteil. Fehl-Zeiten (NAW) von ÜGZ ¹⁾	21,6%		6,12		8,15
i)	= laufende Bezüge (LB)		28,38	34,50	37,84	45,99
j)	+ Anteil. Sonderzahlungen (SZ) auf ÜGZ ¹⁾	20,3%		5,75		7,67
k)	+ Anteil. Abfertigung auf ÜGZ ¹⁾	2,2%	0,62	0,62	0,82	0,82
l)	+ Anteil. sonstige Nebenkosten auf ÜGZ ¹⁾	2,0%		0,57		0,76
m)	+ Sozialabgaben auf LB ¹⁾	28,8%	8,17	9,93	10,89	13,24
n)	+ Sozialabgaben auf SZ ¹⁾	28,3%		1,63		2,17
o)	Personalkosten einer Überstunde (= i + j + k + l + m + n)		37,16	52,98	49,55	70,64

¹⁾siehe Kapitel 2.2 Arbeiter, 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 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 Arbeitern bei 5 Wochen Urlaub und bei Lehrlingen, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt:

Abfertigung neu bei Urlaubsdauer 5 Wochen		Arbeiter		Angestellte		Lehrlinge 2. Lehrjahr	
			EUR		EUR		EUR
Summe Anwesenheitsentgelt (AW)	Kap.3.1.a	100,0%	26.710	100,0%	32.203	100,0%	6.103
+ Summe Nichtanwesenheitsentgelte	Kap.3.1.b	21,6%	5.756	19,4%	6.234	56,5%	3.455
= Summe laufende Bezüge (LB)	Kap.3.1.c	121,6%	23.466	119,4%	38.437	156,5%	9.557
+ Sonderzahlungen (SZ)	Kap.3.1.d	20,3%	5.411	19,9%	6.406	26,1%	1.593
= Jahresbezug inkl. SZ (JB)	Kap.3.1.e	141,8%	37.877	139,3%	44.843	182,7%	11.150
Summe Abfertigung neu/ Dienstjahr (1,53 % von JB) in €			580		686		171
Abfertigung neu in % von AW			2,2%		2,1%		2,8%

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:

Julia Victoria Gruber, BSc

KMU Forschung Austria

j.gruber@kmuforschung.ac.at

Tel: +43 1 505 97 61

www.kmuforschung.ac.at