



Eisen- und metallverarbeitende Gewerbe

Nebenkosten bei Löhnen, Gehältern
und Lehrlingseinkommen sowie
Überstunden

Stand: Februar 2022

1 | Allgemeines

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

Nebenkosten sind jene Teile der **Personalkosten (Arbeitskosten)**, 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 Personalnebenkosten werden in Prozent des Entgelts für die Anwesenheitszeit (Leistungszeit) ausgedrückt.

Dieses Merkblatt stellt die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkosten bei Arbeiter*innen, Angestellten und Lehrlingen detailliert und nachvollziehbar dar. Die zur Verdeutlichung der Rechengänge dienenden Zahlenbeispiele basieren hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gegebenheiten auf dem Kollektivvertrag (KV) für Arbeiter*innen 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*in zu Arbeitnehmer*in 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 2022: € 5.670,-) 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*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*in) generell	86,7%	91,2%
Gehaltsnebenkosten (Angestellte) generell	83,8%	88,1%
Nebenkosten bei Lehrlingseinkommen Durchschnitt über alle Lehrjahre	126,6%	

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-Jahres-**

arbeitszeit 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 (exklusive eines anteiligen Schalttages) **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	2022		langjähriger Ø
			Wochentag	Anzahl	
Ostersonntag	17.04.	1	So	0,00	0,00
Ostermontag	18.04.	1	Mo	1,00	1,00
Christi Himmelfahrt	26.05.	1	Do	1,00	1,00
Pfingstsonntag	05.06.	1	So	0,00	0,00
Pfingstmontag	06.06.	1	Mo	1,00	1,00
Fronleichnam	16.06.	1	Do	1,00	1,00
feste Feiertage		6		4,00	4,00
Neujahr	01.01.	1	Sa	0,00	
Heilige 3 Könige	06.01.	1	Do	1,00	
Staatsfeiertag	01.05.	1	So	0,00	
Maria Himmelfahrt	15.08.	1	Mo	1,00	
Nationalfeiertag	26.10.	1	Mi	1,00	
Allerheiligen	01.11.	1	Di	1,00	
Maria Empfängnis	08.12.	1	Do	1,00	
Christtag	25.12.	1	So	0,00	
Stefanitag	26.12.	1	Mo	1,00	
bewegliche Feiertage		9		6,00	6,43
Summe Feiertage		15		10,00	10,43
Hl. Abend	24.12.	0,5	Sa	0,00	0,00
Silvester	31.12.	0,5	Sa	0,00	0,00
arbeitsfreie Tage		1		0,00	0,71
Summe Feiertage und arbeitsfreie Tage		16		10,00	11,14

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-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 11,14 Feiertage und arbeitsfreie Tage, die auf Arbeitstage fallen**.

Im Jahr 2022 fallen 10 Feiertage und arbeitsfreie Tage auf Arbeitstage.

Urlaub

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

Für das aktuelle Jahr wurde der Wert auf Basis von Daten des Dachverbandes 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/die Arbeitnehmer*in hat in dieser Zeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung.¹ 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.

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

¹ Hinsichtlich der Sonderbetreuungszeit im Zusammenhang mit Covid-19 ist zu beachten, dass bei erfüllten der Voraussetzungen die Entgeltfortzahlung an den/die Arbeitnehmer*innen zu 100 % durch den Bund ersetzt wird und somit für den/die Arbeitgeber*in keine Lohnnebenkosten im Sinne der bezahlten Nichtanwesenheitszeiten darstellt.

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

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. Im Rahmen dieser Kalkulation werden folgende durchschnittliche sonstige jährliche Arbeitsverhinderungszeiten angenommen: 1,3 Tage für Arbeiter*innen, 1,1 Tage für Angestellte, 1,2 Tage für Lehrlinge.

► Berufsschulzeit

Die Berufsschulzeit für Lehrlinge wurde mit 50 Kalendertagen angenommen.

Die folgenden Tabellen zeigt beispielhaft die Ermittlung der Anwesenheitszeiten für ganzjährig vollbeschäftigte Arbeiter*innen, 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	167,3 Std
Jahresarbeitszeit (im langjährigen Ø)	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
Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto	365,00	52,14	2.007,50	260,71

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)	260,7		260,7		260,7		260,7		260,7		
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	11,1	5,2%	11,1	5,3%	11,1	5,1%	11,1	5,2%	11,1	6,7%	
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)	249,6		249,6		249,6		249,6		249,6		
4. Urlaub	25,0	11,7%	30,0	14,4%	25,0	11,4%	30,0	14,1%	25,0	15,0%	
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	224,6		219,6		224,6		219,6		224,6		
6. Krankenstand	9,3	4,4%	9,3	4,5%	5,0	2,3%	5,0	2,3%	6,6	4,0%	
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.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	213,9	100,0%	208,9	100,0%	218,5	100,0%	213,5	100,0%	166,7	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	42,8	100,0%	41,8	100,0%	43,7	100,0%	42,7	100,0%	33,3	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	1.647,3	100,0%	1.608,8	100,0%	1.682,2	100,0%	1.643,7	100,0%	1.283,9	100,0%	
Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	31,6		30,9		32,3		31,5		24,6		
10. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7. + 8.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	46,8	21,9%	51,8	24,8%	42,2	19,3%	47,2	22,1%	94,0	56,4%
	Wochen	9,4	21,9%	10,4	24,8%	8,4	19,3%	9,4	22,1%	18,8	56,4%
	Stunden	360,2	21,9%	398,7	24,8%	325,3	19,3%	363,8	22,1%	723,6	56,4%

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*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 3,9 % der Bemessungsgrundlage.
 - ▷ **DZ:** Die Höhe des DZ variiert nach Bundesländern (Burgenland: 0,42%, Kärnten: 0,39 %; Niederösterreich: 0,38 %, Oberösterreich: 0,34 %; Salzburg: 0,39 %; Steiermark: 0,37 %, Tirol: 0,41 %, Vorarlberg: 0,37 %, Wien: 0,38 %). Für die Berechnung wurde ein durchschnittlicher Wert von 0,38 % 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 Arbeiter*innen 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 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 von € 2,- pro Arbeitnehmer*in 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*innen 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/der Dienstgeber*in vom Bundessozialamt eine Ausgleichstaxe vorgeschrieben. Die Höhe der monatlichen Ausgleichstaxe ist nach der Anzahl der Mitarbeiter des Unternehmens gestaffelt und beträgt für 2022:
 - ▶ bei 25-99 Mitarbeitern beträgt die monatliche Ausgleichstaxe € 276,-
 - ▶ bei 100-399 Mitarbeitern € 388,-
 - ▶ bei 400 und mehr Mitarbeitern € 411,-.
 - ▷ Opferfürsorgegesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz u. ä. die nur fallweise anfallen, müssen individuell berücksichtigt werden.

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*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	1.647,3	100,0%	1.608,8	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	360,2	21,9%	398,7	24,8%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.007,5	121,9%	2.007,5	124,8%
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)	334,6	20,3%	334,6	20,8%
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.342,1	142,2%	2.342,1	145,6%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		40,3%		41,3%
Sozialabgaben auf LB (%)	mal 121,9%	mal 124,8%	34,6%	35,5%
Sozialabgaben auf SZ (%)	mal 20,3%	mal 20,8%	5,7%	5,8%
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*innen

Arbeiter*innen	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil):		
▶ Pensionsversicherung	12,55%	12,55%
▶ Unfallversicherung	1,20%	1,20%
▶ Krankenversicherung	3,78%	3,78%
▶ Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG	3,10%	3,10%
▶ Wohnbauförderungsbeitrag	0,50%	-
Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,13%	20,63%
Sonstige Sozialabgaben:		
▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,28%	4,28%
▶ Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
Summe sonstige Sozialabgaben	7,28%	7,28%
Summe Sozialabgaben	28,41%	27,91%

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 Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.682,2	100,0%	1.643,7	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	325,3	19,3%	363,8	22,1%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.007,5	119,3%	2.007,5	122,1%
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)	334,6	19,9%	334,6	20,4%
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. f, g und h (= c + d)	2.342,1	139,2%	2.342,1	142,5%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		39,5%		40,4%
Sozialabgaben auf LB (%)	mal 119,3%	mal 122,1%	33,9%	34,7%
Sozialabgaben auf SZ (%)	mal 19,9%	mal 20,4%	5,6%	5,7%
g) Abfertigungskosten		2,1%		2,2%
h) Sonstige Nebenkosten (Annahme)		3,0%		3,1%
i) NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h)		83,8%		88,1%

Zusammensetzung der Sozialabgaben, Angestellte

Angestellte	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil):		
▶ Pensionsversicherung	12,55%	12,55%
▶ Unfallversicherung	1,20%	1,20%
▶ Krankenversicherung	3,78%	3,78%
▶ Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG	3,10%	3,10%
▶ Wohnbauförderungsbeitrag	0,50%	-
Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,13%	20,63%
Sonstige Sozialabgaben:		
▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,28%	4,28%
▶ Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
Summe sonstige Sozialabgaben	7,28%	7,28%
Summe Sozialabgaben	28,41%	27,91%

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- 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 € 1.828 an². Im nachfolgenden Beispiel wird der Arbeitslosenversicherungsbeitrag zwecks Vollständigkeit der Lohnnebenkosten mit 1,2 % 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	1.283,9	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	723,6	56,4%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.007,5	156,4%
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)	334,6	26,1%
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. f und g (= c + d)	2.342,1	182,4%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		41,4%
Sozialabgaben auf LB (%) mal 156,4%		35,5%
Sozialabgaben auf SZ (%) mal 26,1%		5,9%
g) Summe Abfertigung neu		2,8%
h) NEBENKOSTEN (= b + d + f + g)		126,6%

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%
Summe Sozialversicherungsbeiträge	15,43%	15,43%
Sonstige Sozialabgaben:		
▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,28%	4,28%
▶ Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
Summe sonstige Sozialabgaben	7,28%	7,28%
Summe Sozialabgaben	22,71%	22,71%

² Arbeitslosenversicherungsbeitragssatz: bei Einkommen über € 1.828 bis € 1.994 1 %, bei Einkommen über € 1.994: 1,2%

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 Lehrherrn/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 gemäß den Kapiteln 3.1 und 3.2 beispielhaft dargestellt. Hierbei wurde für Arbeiter*innen ein Monatslohn von € 3.006,44 (Lohngruppe 2 inklusive 10 % Überbezahlung), für Angestellte ein Gehalt von € 3.552,43 (Beschäftigungsgruppe G) und für Lehrlinge ein Lehrlingseinkommen von € 914,37 (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/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**³ 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“).

³ Hochrechnung auf Basis der Auswertung der Bilanzdatenbank der KMU Forschung Austria (rund 1.500 Unternehmen mit weniger als € 5 Mio Jahresumsatz). 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.

	Arbeiter*in		Angestellte*r		Lehrling 2. Lehrjahr	
		in €		in €		in €
Monats-Entgelt		3.006,44		3.552,43		914,37
: Ø Monats-Std lt. Kap. „Zeitenermittlung“	167,3 Std		167,3 Std		167,3 Std	
Brutto-Stundenentgelt		17,97		21,23		5,47
+ Nebenkosten	86,7%	15,57	83,8%	17,80	126,6%	6,92
= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		33,54		39,03		12,39
+ Gemeinkosten/Stunde (Annahme)		22,39		22,39		22,39
= Selbstkosten/Stunde		55,93		61,42		34,77
+ Gewinn/Stunde (Annahme)		2,80		3,07		1,74
= Stundensatz (Preis) ohne USt		58,73		64,49		36,51
gerundet		59		64		37

4.1 | Jahrespersonalkosten

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

JAHRES-PERSONALKOSTEN	Arbeiter*in		Angestellte		Lehrling 2. Lehrjahr	
	Stunden	€	Stunden	€	Stunden	€
Personal-(Arbeits-)kosten/Anwesenheitsstunde		33,54		39,03		12,39
x Jahres-Anwesenheitsstunden	1.647,3		1.682,2		1.283,9	
= JAHRES-PERSONALKOSTEN		55.255		65.662		15.905
gerundet		55.300		65.700		15.900

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/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 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 5.1 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 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.)	53,2%
Gehaltsnebenkosten (Angestellte) (siehe Kap. 5.3.)	54,0%
Nebenkosten bei Lehrlingseinkommen (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: 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), Dienstgeberzuschlag (DZ) und Kommunalsteuer** auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz.
- ▶ **Abfertigungskosten** bei Arbeiter*innen 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 %*14/12).

- ▶ **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 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 Personal-Nebenkosten 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*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. g und h (= a + b)				116,7
d) Sozialabgaben: Summe Sozialabgaben auf LB und SZ				33,1
		Auf LB	auf SZ	
Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,1%	20,6%		
Summe sonstige Sozialabgaben	7,3%	7,3%		
Summe Sozialabgaben auf LB	28,4		mal 100,0%	28,4
Summe Sozialabgaben auf SZ		27,9	mal 16,7%	4,7
e) Abfertigungskosten				1,8
f) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.				1,6
g) NEBENKOSTEN (= b + d + e + f)				53,2

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			33,1
	Auf LB	auf SZ	
Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,1%	20,6%	
Summe sonstige Sozialabgaben	7,3%	7,3%	
Summe Sozialabgaben auf LB	28,4%		mal 100,0%
Summe Sozialabgaben auf SZ		27,9%	mal 16,7%
e) Abfertigungskosten			1,8
f) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.			2,5
g) NEBENKOSTEN (= b + d + e + f)			54,0

5.4 | Nebenkosten bei Lehrlingseinkommen

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	15,4%	15,4%	
Summe sonstige Sozialabgaben	7,3%	7,3%	
Summe Sozialabgaben auf LB	22,7%		mal 100,0%
Summe Sozialabgaben auf SZ		22,7%	mal 16,7%
e) Abfertigungskosten			1,8
f) NEBENKOSTEN (= b + d + e)			45,0

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	Arbeiter*in		Angestellte*r		Lehrling 2. LJ	
	%	in €	%	in €	%	in €
Brutto-Monats-Entgelt		3.006		3.552		914
x 12 = Brutto-Jahres-Entgelt		36.077		42.629		10.972
+ Nebenkosten	53,2%	19.178	54,0%	23.033	45,0%	4.932
= Jahres-Personalkosten		55.255		65.662		15.905
gerundet		55.300		65.700		15.900

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 **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 für Arbeiter*innen im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe sieht als Überstundenteiler 1/143 des monatlichen Lohns (Stundenlohn x 167,3 Stunden) vor. Daraus ergibt sich eine um 17 % 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 **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 Divi-

sion 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 im umseitigen Beispiel entsprechend dem Kollektivvertrag für Arbeiter*innen im Eisen-und Metallverarbeitenden Gewerbe, gültig ab 1.1.2022, durch die Anwendung des Divisors für Überstunden in Höhe von 1/143 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** (Zusammensetzung siehe Kapitel 3., Prozentsatz siehe Kapitel 3.1) 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 € 3.006,44 (Lohngruppe 2 inklusive 10 % Überbezahlung) jeweils mit einem Überstundenzuschlag von 50 %, 75 % 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		50%		75 %		100%	
		nicht regel- mäßig	regel- mäßig	nicht regel- mäßig	regel- mäßig	nicht regel- mäßig	regel- mäßig
		in €					
a) monatliches Entgelt inkl. Zulagen	€ 3.006,44						
b) Ø Monatsstunden	167,3						
c) Brutto-Stundenentgelt		17,97	17,97	17,97	17,97	17,97	17,97
d) Erhöhung durch Überstundenteiler lt. KV 1/143	17,0%	3,05	3,05	3,05	3,05	3,05	3,05
e) Überstunden-Grundvergütung (ÜG)		21,02	21,02	21,02	21,02	21,02	21,02
f) +Überstundenzuschlag (ÜZ) von ÜG		10,51	10,51	15,77	15,77	21,02	21,02
g) = ÜbStd-Grundvergütung und -zuschlag (ÜGZ)		31,54	31,54	36,79	36,79	42,05	42,05
h) + anteil. Fehl-Zeiten (NAW) von ÜGZ ¹⁾	21,9%		6,90		8,05		9,20
i) = laufende Bezüge (LB)		31,54	38,43	36,79	44,84	42,05	51,24
j) + anteil. Abfertigung auf ÜGZ ¹⁾	2,2%	0,69	0,69	0,80	0,80	0,91	0,91
k) + anteil. sonstige Nebenkosten auf ÜGZ ¹⁾	2,0%		0,63		0,74		0,84
l) + Sozialabgaben auf LB ¹⁾	28,4%	8,96	10,92	10,45	12,74	11,95	14,56
m) Personalkosten einer Überstunde (= i + j + k + l)		41,18	50,67	48,05	59,11	54,91	67,56

¹ siehe Kapitel 2.2 Arbeiter*innen, Basis 5 Urlaubswochen bzw. Kapitel 3.1

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 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 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 (Ermittlung der Prozentsätze siehe Kapitel 3):

Abfertigung neu bei Urlaubsdauer 5 Wochen	Arbeiter*innen		Angestellte		Lehrlinge 2. Lehrjahr	
	%	€	%	€	%	€
Summe Anwesenheitsentgelt (AW)	100,0%	29.603	100,0%	35.722	100,0%	7.018
+ Summe Nichtanwesenheitsentgelte	21,9%	6.474	19,3%	6.907	56,4%	3.955
= Summe laufende Bezüge (LB)	121,9%	36.077	119,3%	42.629	156,4%	10.972
+ Sonderzahlungen (SZ)	20,3%	6.013	19,9%	7.105	26,1%	1.829
= Jahresbezug inkl. SZ (JB)	142,2%	42.090	139,2%	49.734	182,4%	12.801
Summe Abfertigung neu/Dienstjahr (1,53 % von JB) in €		644		761		196
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.

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