

Lohnnebenkosten Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger

in der Steiermark

Stand: Februar 2022

1 | Allgemeines

Um betriebliche Kalkulationen durchführen zu können ist es unerlässlich, die Höhe der Lohnnebenkosten der Arbeitnehmer*innen zu kennen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat nicht nur den Bruttolohn (= Nettolohn zuzüglich der Sozialversicherungsanteile des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und der Lohnsteuer) zu bezahlen, sondern über diese Kosten hinaus auch die Lohnnebenkosten, also jene Teile der **Personalkosten (Arbeitskosten)**, die über das **Bruttoentgelt für die Anwesenheitszeit (Direktlohn, Leistungslohn)** hinaus von dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin zu tragen sind. Sie werden in Prozent des Entgelts für die Anwesenheitszeit (Leistungszeit) ausgedrückt.

In diesem Merkblatt sind die Rechengänge für die Ermittlung der Lohnnebenkosten bei Arbeiter*innen detailliert und nachvollziehbar dargestellt. Den Zahlenbeispielen dieses Merkblattes hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gegebenheiten ist der **Kollektivvertrag (KV) für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger** für das gesamte Bundesgebiet zugrunde gelegt. Alle anderen in die Berechnungen einzubeziehenden Daten beruhen weitgehend auf statistischen Durchschnittswerten gemäß einer empirischen Erhebung der Landesinnung Steiermark der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger.

Es sollte aber bedacht werden, dass sich häufig **betriebsindividuelle Abweichungen bei der Ermittlung der betrieblichen Anwesenheitszeit** durch kürzere oder längere Krankenstände oder sonstige Verhinderungszeiten gegenüber den hier in diesem Merkblatt beispielhaft ermittelten Nebenkosten ergeben. Daher sollte **jeder Betrieb die individuell zutreffenden Lohnnebenkosten selbst gemäß den dargestellten Anleitungen ermitteln**.

Die beispielhaften Berechnungen in diesem Merkblatt ergeben gemäß detaillierter Darstellung in Kapitel 4 folgende Lohnnebenkosten:

Zusammenfassung: Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts

	bei 5 Wochen Urlaub	bei 6 Wochen Urlaub
Lohnnebenkosten (Arbeiter*in) generell	89,8%	94,4%

2 | Zeitenermittlung

Erste Voraussetzung für die Berechnung der Lohnnebenkosten ist die Ermittlung des Anwesenheitsentgelts (Leistungsentgelts), das als Basis für den Lohnnebenkosten-Zuschlag dient. Als Bezugsbasis für die Berechnung der Lohnnebenkosten kann nur jene Zeit herangezogen werden, die der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin dem Betrieb tatsächlich zur Verfügung steht = **betriebliche Anwesenheitszeit**. Zu diesem Zweck müssen die Anwesenheitsstunden/Jahr (Leistungsstunden/Jahr) ermittelt werden, indem von der vertraglichen **Brutto-Jahresarbeitszeit alle Nichtanwesenheitszeiten/Jahr** (Ausfallzeiten) in Abzug gebracht werden. Dabei ist von langjährigen Durchschnittswerten auszugehen, da in die Kalkulation keine jahresbedingten Zufallsschwankungen eingehen sollen.

Bei den beispielhaften Berechnungen wurden folgende Annahmen getroffen.

2.1 | Vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit

Ein Kalenderjahr hat (exklusive eines anteiligen Schalttages) im langjährigen Durchschnitt **365 Tage**. Nach Division durch 7 (Kalendertage/Woche) resultieren durchschnittlich **52,14 Wochen/Jahr**, die nach Multiplikation mit der vertraglichen Wochenarbeitszeit von **40 Stunden** die durchschnittliche vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit von **2.085,71 Stunden** ergeben. Die Anzahl der Arbeitstage, an denen die **vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit** zu erfüllen ist, erhält man nach Division dieser Jahres-Stunden durch die durchschnittlichen Stunden/Arbeitstag (als Ergebnis der Wochenarbeitszeit in Stunden dividiert durch die Anzahl der Arbeitstage/Woche, im Beispiel 8 Stunden/Arbeitstag). Nach dieser Berechnung ergibt dies 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 Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung angesetzt werden. Im vorliegenden Beispiel werden gemäß Rahmenkollektivvertrag zwei zusätzliche arbeitsfreie Halbtage für den 24. Dezember und den 31. Dezember (jeweils datumsgebunden) angenommen, woraus sich im vorliegenden Beispiel als langjähriger Durchschnitt 0,71 Arbeitstage ergeben. Daraus resultieren somit im langjährigen Durchschnitt **insgesamt 11,14 Feiertage und arbeitsfreie Tage, die auf Arbeitstage fallen**.

Im Jahr 2022 fallen 10 Feiertage auf Arbeitstage. Dagegen fallen im Jahr 2022 keine arbeitsfreien Tage auf einen Arbeitstag.

Urlaub

Es ist **betriebsindividuell** der für alle Arbeiter*innen im Durchschnitt anfallende Gebührenurlaub 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.

Der Anspruch auf 6 Wochen Urlaub entsteht nach Vollendung des 25. Arbeitsjahres beim selben/ bei derselben Arbeitgeber*in, wobei auch Vordienstzeiten (Schul- und Studienzeiten, Zeiten bei anderen Arbeitgeber*innen, selbstständige Tätigkeit, Karenzzeiten) bis zu einer bestimmten Höhe auf die Wartezeit angerechnet werden müssen.

Krankenstand¹

Ist ein/e AN nach Antritt des Dienstes durch Krankheit oder Unglücksfall an seiner Leistung verhindert ohne diese Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt zu haben, so behält er/sie seinen/ihren Anspruch auf das Entgelt. Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt von den Dienstjahren beim selben Betrieb ab bzw. ob Krankheit, Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit vorliegen. Anspruch auf Fortzahlung besteht nur solange die Anspruchsdauer nicht ausgeschöpft ist.

Es ist ein **betriebsindividueller** Wert anzusetzen, der sich aus der Summe aller Krankenstandstage (die auf Arbeitstage fallen) der Arbeiter*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 Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat in dieser Zeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung². Ist diese Woche ausgeschöpft so kann eine zusätzliche Woche innerhalb eines Arbeitsjahres für ein erkranktes Kind unter dem 12. Lebensjahr in Anspruch genommen werden.

¹ Im vorliegenden Zahlenbeispiel wurde ein gleitender Durchschnittswert der letzten 3 aktuell verfügbaren Jahre der Krankenstandstatistik des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger gemäß ÖNACE 2008 N/Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, unter Berücksichtigung der Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten, herangezogen. Diese Krankenstandstage wurden von Kalendertagen unter Berücksichtigung einer 5-Tage-Woche auf Arbeitstage umgerechnet.

² 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.

- ▶ **Freistellungen aus wichtigen persönlichen Gründen**, für Angelegenheiten, die den Privatbereich des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin betreffen. Arbeiter*innen haben in folgenden beispielhaft angeführten Fällen, Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes:
 - ▷ 2 Arbeitstage bei Todesfällen naher Angehöriger: Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Ehepartner*in/Lebenspartner*in bzw. eingetragene Partner*in im Sinne des EPG (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz), Geschwister, Kinder
 - ▷ 3 Arbeitstage bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung im Sinne des EPG
 - ▷ 3 Arbeitstage bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin im Sinne des EPG
 - ▷ 1 Arbeitstag bei Teilnahme an der Hochzeit der Kinder
 - ▷ 1 Arbeitstag (maximal pro Jahr) bei Wohnungswechsel oder Haushaltsgründung mit eigenem Haushalt
 - ▷ Maximal 1 Arbeitstag (Zeitnachweis!) zum ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B, wenn diese an einem Arbeitstag stattfindet.

Außerdem hat der/die Arbeitnehmer*in jährlich Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zur Höchstdauer seiner/ihrer wöchentlichen Arbeitszeit bei Besuch eines Arztes, bei Vorladungen zu Gericht, Behörden, Ämtern, Schulen unter Beibringung der Ladung, etc.

Es ist ein **betriebsindividueller** Wert anzusetzen, der sich aus der Summe aller sonstigen Arbeitsverhinderungszeiten (Arbeitstage) dividiert durch die Anzahl dieser Arbeitnehmer*innen ergibt. Für das vorliegende Zahlenbeispiel wurde ein Branchen-Durchschnittswert von 1,5 Tagen angenommen.

Folgende Tabellen zeigen beispielhaft die Ermittlung der Anwesenheitszeiten für ganzjährig vollbeschäftigte Arbeiter*innen:

Zeitermittlung für einen ganzjährig Vollbeschäftigten

	Wochenarbeitszeit	Arbeitstage/Woche	Ø Std/Arbeitstag	Ø Std/Monat
Ausgangsdaten	40,00 Std	5,00 Tage	8,00 Std	173,81 Std
Jahresarbeitszeit (im langjährigen Ø)	Kalendertage	Wochen	Stunden	Arbeitstage
52 Wochen x 7 Kalendertage	364,00	52,00	2.080,00	260,00
Rumpfwoche (= Anzahl der Tage über 52 Wochen)	1,00	0,14	5,71	0,71
Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto	365,00	52,14	2.085,71	260,71

Urlaubsdauer	Arbeiter*innen			
	5 Wochen		6 Wochen	
	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)	260,7		260,7	
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	11,1	5,3%	11,1	5,4%
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)	249,6		249,6	
4. Urlaub	25,0	11,9%	30,0	14,6%
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	224,6		219,6	
6. Krankenstand	13,0	6,2%	13,0	6,3%
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	1,5	0,7%	1,5	0,7%
8. Berufsschulzeit (Lehrlinge)				
9. ANWESENHEITSZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7. - 8.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	210,1	100,0%	205,1	100,0%

Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	42,0	100,0%	41,0	100,0%
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	1.680,6	100,0%	1.640,6	100,0%

Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	32,2		31,5	
--	-------------	--	-------------	--

10. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7. + 8.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	50,6	24,1%	55,6	27,1%
	Wochen	10,1	24,1%	11,1	27,1%
	Stunden	405,1	24,1%	445,1	27,1%

3 | Zusammensetzung der Lohnnebenkosten

- ▶ **Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten:** Betriebsindividueller Wert analog zu Berechnungen in Kapitel 2. Im vorliegenden Beispiel wurden die zahlenmäßigen Annahmen dieses Kapitels verwendet.
- ▶ **Sonderzahlungen:** Der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration betragen je 1 Monatsentgelt. Die Berechnung hat den Durchschnitt sämtlicher Zulagen, Zuschläge, Prämien, Überstunden und Mehrstunden (aber exklusive Reiseaufwandsentschädigungen), die in den letzten 13 Wochen bzw. während der letzten 3 Kalendermonate angefallen sind, zu berücksichtigen.
- ▶ **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 iHv 3,9 % der Bemessungsgrundlage.
 - ▷ **DZ:** Die Höhe des DZ variiert nach Bundesländern. Der DZ für die Steiermark beträgt 2022 0,37 %.

- ▶ **Kommunalsteuer:** auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß dem Gesetz, das sind 3,0 % der Bemessungsgrundlage.
- ▶ **Beitrag zum Sozialfonds:** „Mit 1. Jänner 2022 wird von den Kollektivvertragsparteien ein Sozialfonds als gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 2 Abs. 2 Z 6 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) durch Gründung eines Vereins seitens der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger einerseits und seitens des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) andererseits eingerichtet“. Die Beitragshöhe beträgt 0,2 % der allgemeinen Beitragsgrundlage gem. § 49 Allgemeines SV-Gesetz. „Die Zahlungen sind von jeder Arbeitgeberin/jedem Arbeitgeber direkt an den Sozialfonds zu leisten und unaufgefordert monatsweise abzuführen“³.
- ▶ **Abfertigungskosten (Abfertigung „neu“):** Das sind 2,2 % (bei 5 Wochen Urlaub) bzw. 2,3 % (bei 6 Wochen Urlaub) des *Anwesenheitsentgelts* für die sogenannte Abfertigung neu. Betriebsindividueller durchschnittlicher Wert des Abfertigungsanfalls für Arbeiter*innen gemäß voraussichtlichen Abfertigungsansprüchen in Prozent des Anwesenheitsentgelts dieser Arbeitnehmergruppe für das alte Abfertigungssystem. Details zu diesen Berechnungen siehe Kapitel 9.
- ▶ **Sonstige Nebenkosten:** Diverse Positionen, die Nebenkosten darstellen wie z. B. Zehrgelder, Trennungsgelder, sonstige Sonderzahlungen, Berufsausbildungskosten, freiwilliger Sozialaufwand, sonstige Abgangsentschädigungen etc. Betriebsindividueller durchschnittlicher für Arbeiter*innen angefallener Aufwand (gemäß Gewinn & Verlust-Rechnung etc.) in Prozent des Anwesenheitsentgelts dieser Arbeitnehmergruppe. Im vorliegenden Zahlenbeispiel wurden 1,5 % für die sonstigen Nebenkosten angenommen.

Folgende zusätzliche Nebenkosten-Elemente wurden in vorliegendes Zahlenbeispiel nicht einbezogen, sind jedoch individuell zu berücksichtigen. (Diese sind hier nicht taxativ aufgezählt!):

- ▶ **Arbeitnehmerschutz:** Die Kosten des Arbeitnehmerschutzes (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 Arbeitnehmerschutzes je nach Betrieb und Mitarbeiterzahl unterschiedlich hoch sind.
- ▶ **Ausgleichstaxe:**
 - ▷ 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 2022:
 - ▶ bei 25-99 Mitarbeiter*innen beträgt die monatliche Ausgleichstaxe € 276,-
 - ▶ bei 100-399 Mitarbeiter*innen € 388,-

³ Kollektivvertrag Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger, Arbeiter*innen, gültig ab 1.1.2022, § 19.

- ▶ bei 400 und mehr Mitarbeiter*innen: € 411.-

Folgende nebenkostenmindernde Elemente wurden ebenfalls nicht berücksichtigt (nicht taxativ aufgezählt):

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

4 | 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	1.680,6	100,0%	1.640,6	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	405,1	24,1%	445,1	27,1%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.085,7	124,1%	2.085,7	127,1%
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)	347,6	20,7%	347,6	21,2%
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.433,3	144,8%	2.433,3	148,3%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		41,3%		42,3%
	"5 Wochen Urlaub"	"6 Wochen Urlaub"		
Sozialabgaben auf LB (%)	mal 124,1%	mal 127,1%	35,5%	36,4%
Sozialabgaben auf SZ (%)	mal 20,7%	mal 21,2%	5,8%	6,0%
g) Abfertigungskosten		2,2%		2,3%
h) Sonstige Nebenkosten (Annahme)		1,5%		1,5%
i) NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h)		89,8%		94,4%

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	4,27%	4,27%
▶ Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
▶ Beitrag zum Sozialfonds	0,20%	0,20%
Summe sonstige Sozialabgaben	7,47%	7,47%
Summe Sozialabgaben	28,60%	28,10%

5 | Stundensatzkalkulation

In diesem Kapitel wird die Stundensatzkalkulation für eine **Unterhaltsreinigung** beispielhaft dargestellt. Hierbei wurde der Stundenlohn der Lohngruppe 2 des aktuellen Branchen-Kollektivvertrages herangezogen. Für die Berechnung des Preises einer Leistungsstunde (Stundensatzkalkulation) sind zum Brutto-Stundenentgelt (in diesem Beispiel € 10,66) zunächst die Lohnnebenkosten mit dem Prozentsatz gemäß Kapitel 4 (89,8 %) aufzuschlagen. Es ergeben sich die Personal-(Arbeits-)kosten einer Leistungsstunde (€ 20,23). Für die Ermittlung der Selbstkosten einer Leistungsstunde sind gemäß branchenüblichem Kalkulationsmodell Fahrtkosten, ein Materialanteil, die Geräte-Amortisation sowie ein Gemeinkosten-Satz für die restlichen Gemeinkosten (allgemeine Verwaltung) hinzuzurechnen. Nach weiterer Hinzurechnung eines Gewinnzuschlages ergibt sich der Preis einer Leistungsstunde (Stundensatz).

Für den Materialanteil, die Geräte-Amortisation, den Gemeinkosten-Satz und den Gewinnzuschlag sind betriebsindividuelle Werte anzusetzen. Die Kostenzuschlags-Sätze sind in jener Höhe anzusetzen, die zu einer Deckung der tatsächlich anfallenden Kosten führt. Die für die folgende Kalkulation angenommenen Prozent-Sätze haben nur Beispielcharakter, wobei auf Erfahrungswerte der Landesinnung Steiermark zurückgegriffen wurde:

- ▶ **Fahrtkosten:** Sie sind **auftragsabhängig** anzusetzen. Im Beispiel wurde angenommen, dass sie zu verrechnen sind. Sie wurden im Sinne der Kostendeckung mit 3 % der Arbeitskosten angesetzt. Diese Kosten sind als **variabel** zu betrachten.
- ▶ **Materialkosten:** Im Beispiel wurde ein Satz von 4 % der Arbeitskosten zur Deckung des Verbrauchsmaterials verrechnet. Diese Kosten sind als **variabel** zu betrachten.

- ▶ **Gerätekosten:** Im Beispiel wurde ein Satz von 1,5 % der Arbeitskosten zur Deckung anteiliger Geräte-Abschreibungen verrechnet. Diese Kosten sind unter der Annahme, dass die Geräte einer nutzungsbedingten Wertminderung unterliegen, als **variabel** zu betrachten.
- ▶ **Gemeinkosten:** Für die Ermittlung der **Selbstkosten** einer Leistungsstunde ist ein Gemeinkosten-Satz⁴ hinzuzurechnen.
- ▶ **Gewinn:** Nach weiterer Hinzurechnung eines **Gewinnzuschlages** ergibt sich der **Preis einer Leistungsstunde (Stundensatz)**. In dem folgenden Kalkulationsbeispiel wurde ein Gewinn von 5 % der Selbstkosten aufgeschlagen.

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

Stundensatz-Kalkulation		in €
Brutto-Stundenentgelt		10,66
+ Nebenkosten bei 5 Wochen Urlaub	89,8%	9,57
= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		20,23
+ Fahrtkosten	3,0%	0,61
+ Materialanteil	4,0%	0,81
+ Geräte-Amortisation/Abschreibung	1,5%	0,30
+ Gemeinkosten/Stunde		5,68
= Selbstkosten/Stunde		27,63
+ Gewinn/Stunde	5%	1,38
= Stundensatz (Preis) ohne USt		29,01

6 | Jahres-Gesamtkosten und Ergebnisrechnung

Jahres-Gesamtkosten: Geht man von obiger Stundensatzkalkulation und von der Annahme aus, dass der kalkulierte Preis am Markt realisiert werden kann, so kann unter Zugrundelegung der voraussichtlich verkaufbaren Stunden errechnet werden, welche Kosten im Laufe eines Jahres verdient werden. Die umseitige Berechnung zeigt die unter den getroffenen Annahmen verrechneten Gesamtkosten, die den tatsächlich entstandenen Kosten entsprechen sollten. Ist dies nicht der Fall, so sind die Kostenzuschlags-Sätze auf die gegebenen Verhältnisse hin anzupassen. Ferner ist zu beachten, dass bei späterer Änderung der Auslastung oder des Personalstandes eine neue Kostenzuschlags-Berechnung zu erstellen ist, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Verrechnungssätze für die variablen Kostenbestandteile (die in direktem Zusammenhang mit der Auslastung/den Arbeitskosten) stehen, unverändert bleiben können, hingegen fixe Kostenbestandteile zu einer Veränderung des entsprechenden Kostenzuschlags-Satzes führen. So müsste z. B. eine Erhöhung der

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.

verrechenbaren Stunden (durch Erhöhung der Auslastung oder des Personalstandes) zu einer prozentuellen Verminderung des Kostenzuschlags-Satzes für die Deckung der fixen Rest-Gemeinkosten führen.

Ergebnisrechnung: Um zu einer Jahres-Ergebnisrechnung (Gewinn/Verlust-Ermittlung) zu gelangen, müssen den Jahres-Gesamtkosten die Jahres-Erlöse gegenübergestellt werden. Nach Abzug der variablen Kosten von den Erlösen ergibt sich ein Deckungsbeitrag, der zur Deckung der fixen Rest-Gemeinkosten und zur Erzielung eines Gewinns zur Verfügung steht. Bei Ermittlung der Erlöse kann vom kalkulierten (kostendeckenden) Stundenpreis ausgegangen werden (wie in folgendem Beispiel) oder ein abweichender Marktpreis angesetzt werden.

Für diese Berechnungen ist die Anzahl der im Laufe des Jahres „verkauften“ Stunden zu ermitteln. Im folgenden Beispiel wird von der fiktiven Annahme ausgegangen, dass es sich um einen Betrieb mit 10 Arbeiter*innen handelt, die insgesamt 16.606 Anwesenheitsstunden aufweisen, welche (Anwesenheitszeit/Arbeiter*in bei 5 Wochen Urlaub mal 10; siehe Kapitel 2) zu 95 % (15.965) weiter verrechenbar sind. Bei dieser Berechnung wird zusätzlich angenommen, dass für nur 70 % der verrechneten Stunden Fahrtkosten zu kalkulieren sind.

				Kosten	Ergebnis
				EUR	EUR
Erlöse	15.965	Std à EUR	29,01		463.179
Arbeitskosten	15.965	Std à EUR	20,23	323.043	
Fahrtkosten	11.176	Std à EUR	0,61	6.784	
Material	15.965	Std à EUR	0,81	12.922	
Geräte-Amortisation/Abschreibung	15.965	Std à EUR	0,30	4.846	
Summe variable Kosten					-347.595
Deckungsbeitrag					115.585
Gemeinkosten /Stunde	15.965	Std à EUR	5,68	90.621	-90.621
verrechnete Gesamtkosten					438.216
Erfolg (Gewinn)					24.964

7 | Jahres-Personalkosten

Will man die Jahres-Personalkosten für einen/eine Arbeitnehmer*in ermitteln, so sind die in Kapitel 5 ermittelten Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde mit den Jahres-Anwesenheitsstunden gemäß Kapitel 2 wie folgt zu multiplizieren:

	Arbeiter*in	
	Stunden	€
Personal-(Arbeits-)kosten/Anwesenheitsstunde		20,23
x Jahres-Anwesenheitsstunden	1.680,6	
= JAHRES-PERSONALKOSTEN		34.005

8 | Nebenkosten bei Überstunden

Bei der Kalkulation einer Überstunde ist ein zutreffender Ansatz für **Nebenkosten** zu berücksichtigen, der von jenem für eine Normalstunde abweichen kann. Dazu werden im Folgenden ausführliche Erläuterungen gegeben.

Überstunden-Grundvergütung

Diese kann gemäß KV-Regelung von dem Entgelt für eine Normal-Stunde abweichen. Gemäß vorliegendem Kollektivvertrag entspricht die Überstunden-Grundvergütung dem Entgelt für eine Normalstunde.

Nebenkosten

Bei der Ermittlung der für Überstunden zu kalkulierenden Nebenkosten ist zu prüfen, wie weit Überstundenentlohnungen bei den folgenden Positionen im Zuge 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:** diese sind zu berücksichtigen, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist.
- ▶ **Anteilige Abfertigungskosten bei Arbeitnehmern im alten Abfertigungsschema** sind dann zu berücksichtigen, wenn Überstundenentlohnungen in den Durchrechnungszeitraum für die Ermittlung einer Abfertigung des/der betreffenden Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin fallen.
- ▶ **Anteilige Abfertigungskosten bei Arbeitnehmer*innen, die der Abfertigung neu unterliegen**, sind auf jeden Fall bei der Nebenkostenberechnung zu berücksichtigen.
- ▶ **Anteilige sonstige Nebenkosten** (Zusammensetzung siehe Kapitel 3, Prozentsatz siehe Kapitel 4) sind zu berücksichtigen, wenn Überstundenentlohnungen in die Berechnungsbasis bei der Ermittlung derartiger Vergütungen einzubeziehen sind.

Das folgende Beispiel zeigt die detaillierte Berechnung der **Personalkosten einer Überstunde** für eine/n Arbeiter*in jeweils mit einem Überstundenzuschlag von 50 % und 100 % bei Annahme von 5 Wochen Urlaubsanspruch jeweils mit einer Variante für regelmäßig und nicht regelmäßig geleistete Überstunden.

Ermittlung Personalkosten einer Überstunde für eine/n Arbeiter*in

		50%		100%	
		nicht regelmäßig	regel- mäßig	nicht regelmäßig	regel- mäßig
		in €			
a) Überstunden-Grundvergütung (ÜG)		10,66	10,66	10,66	10,66
b) + Überstundenzuschlag (ÜZ) von ÜG (50 % bzw. 100 %)		5,33	5,33	10,66	10,66
c) = ÜbStd-Grundvergütung und -zuschlag (ÜGZ)		15,99	15,99	21,32	21,32
d) + Anteil. Fehl-Zeiten (NAW) von ÜGZ	24,1%		3,85		5,14
e) = laufende Bezüge (LB)		15,99	19,84	21,32	26,46
f) + Anteil. Sonderzahlungen (SZ) auf ÜGZ	20,7%		3,31		4,41
g) + Anteil. Abfertigung auf ÜGZ	2,2%	0,35	0,35	0,47	0,47
h) + Anteil. sonstige Nebenkosten auf ÜGZ)	1,5%		0,24		0,32
i) + Sozialabgaben auf LB	28,6%	4,57	5,68	6,10	7,57
j) + Sozialabgaben auf SZ	28,1%		0,93		1,24
k) Personalkosten einer Überstunde (=e + f + g + h + i + j)		20,92	30,35	27,89	40,47

Bei von Teilzeitbeschäftigten geleisteten Mehrarbeitsstunden, die nicht innerhalb von 3 Monaten ab Leistung durch Zeitausgleich 1:1 ausgeglichen werden, fällt ein Zuschlag von 25 % des jeweiligen Stundenlohns an. Es ist analog zum obigen Beispiel vorzugehen.

9 | Abfertigungskosten

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

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist verpflichtet für die unselbstständig Beschäftigten, 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 Beispiele zeigen die Berechnung der Abfertigung neu bei 5 bzw. 6 Wochen Urlaub, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt (Ermittlung der Prozentsätze siehe Kapitel 4):

Urlaubsdauer in Wochen	Arbeiter*innen			
	5 Wochen		6 Wochen	
	%	EUR	%	EUR
Summe Anwesenheitsentgelt (AW)	100,0%	17.915	100,0%	17.489
+ Summe Nichtanwesenheitsentgelte	24,1%	4.319	27,1%	4.745
= Summe laufende Bezüge (LB)	124,1%	22.234	127,1%	22.234
+ Sonderzahlungen (SZ)	20,7%	3.706	21,2%	3.706
= Jahresbezug inkl. SZ (JB)	144,8%	25.939	148,3%	25.939
Summe Abfertigung neu/Dienstjahr (1,53 % von JB) in €		397		397
Abfertigung neu in % von AW		2,2%		2,3%

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, Fax: + 43 1 503 46 60
 E-Mail: office@kmuforschung.ac.at
 Homepage: www.kmuforschung.ac.at

Kontaktdaten:

Wirtschaftskammer Steiermark

Landesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger

Körblergasse 111-113, 8010 Graz
 Tel: +43 316 601 278, Fax: +43 316 601 9260
 E-Mail: chemische.gewerbe@wkstmk.at
 Homepage: www.profisfuersleben.at