



Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung

Nebenkosten bei
Löhnen und Gehältern

Stand: Februar 2020

1 | Allgemeines

Nebenkosten sind jene Teile der **Personalkosten (Arbeitskosten)**, die **über das Bruttoentgelt für die Anwesenheitszeit (Direktlohn, Leistungslohn)** hinaus von der/dem Arbeitgeber_in zu tragen sind. Sie stellen für jeden/jede Unternehmer_in 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/Arbeiterinnen und Angestellten detailliert und nachvollziehbar dar. Die zur Verdeutlichung der Rechengänge dienenden Zahlenbeispiele basieren hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gegebenheiten für die Arbeiter_innen auf dem **Kollektivvertrag (KV) für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (AKÜ)** in Österreich und für die Angestellten auf dem **Kollektivvertrag (KV) für die Angestellten im Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung**. Alle anderen in die Berechnungen einzubeziehenden Daten basieren weitgehend auf den aktuellsten verfügbaren statistischen Durchschnittswerten.

In diesem Merkblatt wird jeweils für Arbeiter_innen und Angestellte ein Zahlenbeispiel angeführt. Es stellt die Nebenkosten von überlassenen Arbeitnehmer_innen die den KVs der AKÜ unterliegen dar.

Die beispielhaften Berechnungen in diesem Merkblatt ergeben gemäß detaillierter Darstellung für Arbeiter_innen und für Angestellte folgende Nebenkosten:

Zusammenfassung: Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts

	bei 5 Wochen Urlaub	bei 6 Wochen Urlaub
Lohnnebenkosten (Arbeiter_in) überlassen	97,4%	102,3%
Gehaltsnebenkosten (Angestellte) überlassen	90,5%	95,1%

Da für die Zeit der Überlassung des/der Arbeitnehmer_in die arbeitsrechtlichen Bedingungen des Beschäftiger-Betriebs herangezogen werden müssen, kann es durch unterschiedliche Bestimmungen der entsprechenden Kollektivverträge (z. B. bezüglich Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub) zu Abweichungen von den in diesem Merkblatt ermittelten Nebenkosten kommen. 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. Bei der Ermittlung der Prozentsätze ist jedoch zu beachten, dass bei einem Monats-Bruttoentgelt über der SV-Höchstbeitragsgrundlage (für 2020 € 5.370,-) der Nebenkostensatz wegen des Wegfalls der Sozialversicherung für den übersteigenden Betrag prozentuell sinkt.

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. Bei den folgenden beispielhaften Berechnungen wurden unten folgende Annahmen getroffen.

2.1 | Vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit

Ein Kalenderjahr hat im langjährigen Durchschnitt (inklusive eines anteiligen Schalttages) **365,25 Tage**. Nach Division durch 7 (Kalendertage/Woche) ergeben sich daraus durchschnittlich **52,14 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 Durchschnitt **260,71 Arbeitstage/Jahr**.

2.2 | Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr

Gesetzliche Feiertage

Im Jahr 2020 fallen 10 Feiertage auf Arbeitstage.¹

Zusätzliche arbeitsfreie Tage

Sie müssen **betriebsindividuell** gemäß KV bzw. Betriebsvereinbarung angesetzt werden.

Im vorliegenden Beispiel werden gemäß dem Rahmen-Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung zwei zusätzliche arbeitsfreie Halbtage für den 24. Dezember und den 31. Dezember (datumsgebunden) angenommen. Die Kollektivverträge der Beschäftigter-Betriebe können diesbezüglich andere Bestimmungen enthalten.

Im Jahr 2020 fallen somit 11 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 im vorliegenden Beispiel je eine Variante für 5 und 6 Wochen Urlaub (25 bzw. 30 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche) dargestellt.

Krankenstand

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

¹ Mit Beschluss des Nationalrates vom 27.02.2019 wurde der Karfreitag als Feiertag für Protestanten, Altkatholiken und Methodisten gestrichen. Die Neuregelung kann zu erhöhten Zuschlägen für nicht angetretene Urlaubstage führen. Dazu liegen derzeit jedoch noch keine Daten vor.

Basis der Einschätzung von Branchenexperten wurde ein Krankenstand angenommen, der um 20 % über dem Durchschnitt der Sektoren liegt, in denen die Mitarbeiter_innen tätig sind; überdurchschnittliche Krankenstände sind auf mehrere Faktoren, u.a. die spezifische (Beschäftigten)Struktur zurückzuführen.

Für das Jahr 2020 wurde einmalig ein halber Krankenstandstag einkalkuliert, basierend auf der Annahme, dass die Krankenstandstage im Zusammenhang mit den seit 01.07.2018 gültigen Änderungen im Entgeltfortzahlungsgesetz² im Durchschnitt ansteigen werden. Die aktuellen statistischen Daten für das Jahr 2018 bilden diese Entwicklung nur innerhalb eines halben Jahres ab.

Sonstige Arbeitsverhinderungen (nicht taxativ aufgezählt)

Diese fallen für Arztbesuche, Behördenwege, Weiterbildungs- und Pflegefreistellung, Familienhospizkarenz, Familienangelegenheiten etc. an. 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 folgenden Zahlenbeispiel wurden 2 Tage bei den Angestellten und 4 Tage bei den Arbeiter_innen für die sonstige Arbeitsverhinderung angenommen.

Stehzeiten

Es wird eine durchschnittliche Stehzeit je Mitarbeiter_in und Jahr von zwei Tagen angenommen. Bei erfüllten Voraussetzungen besteht die Möglichkeit einer Refundierung der Bruttolohn-/Bruttogehaltskosten durch den Sozial- und Weiterbildungsfonds.

Gesetzliche Änderung der Kündigungsfristen

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

Die Tabelle zeigt beispielhaft die Ermittlung der Anwesenheitszeiten für ganzjährig vollbeschäftigte Arbeiter_innen und Angestellte.

Zeitermittlung für einen ganzjährig Vollbeschäftigten

	Wochenarbeits-zeit	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	364,0	52,0	2.002,0	260,0
Rumpfwoche (= Anzahl der Tage über 52 Wochen)	1,0	0,1	5,5	0,7
Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto	365,00	52,14	2.007,50	260,71

² Mit 1. Juli 2018 änderte sich die Rechtslage in der Form, dass bei einvernehmlicher Auflösung während eines Krankenstandes der Entgeltfortzahlungsanspruch auch über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus im sonst gebührenden Umfang bestehen bleibt (gleich wie bei Arbeitgeber_in-Kündigungen).

Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen

Urlaubsdauer	Arbeiter_in				Angestellte				
	5 Wochen		6 Wochen		5 Wochen		6 Wochen		
	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)	260,7		260,7		260,7		260,7		
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	11,0	5,4%	11,0	5,5%	11,0	5,2%	11,0	5,3%	
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)	249,7		249,7		249,7		249,7		
4. Urlaub	25,0	12,3%	30,0	15,1%	25,0	11,8%	30,0	14,5%	
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	224,7		219,7		224,7		219,7		
6. Krankenstand	15,1	7,4%	15,1	7,6%	8,6	4,0%	8,6	4,1%	
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	4,0	2,0%	4,0	2,0%	2,0	0,9%	2,0	1,0%	
8. Stehzeiten	2,0	1,0%	2,0	1,0%	2,0	0,9%	2,0	1,0%	
9. ANWESENHEITSZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7. - 8.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	203,6	100,0%	198,6	100,0%	212,2	100,0%	207,2	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	40,7	100,0%	39,7	100,0%	42,4	100,0%	41,4	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	1.567,7	100,0%	1.529,2	100,0%	1.633,7	100,0%	1.595,2	100,0%	
Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	30,1		29,3		31,3		30,6		
10. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7. + 8.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	57,1	28,1%	62,1	31,3%	48,6	22,9%	53,6	25,9%
	Wochen	11,4	28,1%	12,4	31,3%	9,7	22,9%	10,7	25,9%
	Stunden	439,8	28,1%	478,3	31,3%	373,8	22,9%	412,3	25,9%

3 | Zusammensetzung der Lohnnebenkosten

- ▶ **Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten: Betriebsindividueller** Wert analog zu Berechnungen in Kapitel 2 „Zeitenermittlung“. In den vorliegenden Beispielen wurden die zahlenmäßigen Annahmen dieses Kapitels verwendet.
- ▶ **Sonderzahlungen:** Arbeiter_in je 1 Monatsentgelt (auf Basis eines Durchschnitts der letzten 6 Monate inklusive aller Überstunden) für Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration und Angestellte je ein Monatsgehalt. Der Berechnung der Weihnachtsremuneration ist das im November gebührende Monatsgehalt zugrunde zu legen, dem Urlaubszuschuss das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt.
- ▶ **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 %; NÖ: 0,38 %, OÖ: 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 % der Bemessungsgrundlage.
- ▶ **Abfertigungskosten (Abfertigung „neu“):** das sind bei Arbeiter_innen und Angestellten 1,53 % des Bruttoentgelts.
- ▶ **Sonstige Nebenkosten:** Diverse Positionen, die Nebenkosten darstellen wie z. B. sonstige Sonderzulagen, Berufsausbildungskosten, freiwilliger Sozialaufwand, Auflösungsabgabe, sonstige Abgangsentschädigungen, hierunter fallen auch Jubiläums-Gelder auf Basis langjähriger Betriebszugehörigkeit, etc. **Betriebsindividueller** durchschnittlicher Prozentsatz je Arbeitnehmergruppe (im Beispiel für Arbeiter_in 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 (für Arbeiter_innen 2 % und für Angestellte 3 %).
- ▶ **Behindertenausgleichstaxe:** Im Rahmen dieser Berechnung wurde von einem Dienstgeber ausgegangen, der zwischen 100 und 399 Mitarbeiter beschäftigt. Weiters wurde angenommen, dass die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist und somit eine monatliche Ausgleichstaxe in Höhe von € 375 pro nicht besetzte Stelle anfällt. Eine Pflichtstelle wird auf 25 Dienstnehmer_innen gerechnet, somit entfällt auf einen/eine Dienstnehmer_in 1/25-stel dieses Betrags, was monatlich € 15 je Mitarbeiter_in und unbesetzte Stelle ergibt. Der Jahreswert pro Mitarbeiter_in und unbesetzte Stelle beträgt somit € 180. In Prozent des

Anwesenheitsentgelts beträgt die aliquote Ausgleichstaxe rund 0,7 % bei den Arbeitern/Arbeiterinnen und rund 0,6 % bei den Angestellten.

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

- ▶ **Arbeitnehmerschutz:** Die Kosten des Arbeitnehmerschutzes (insbesondere Arbeitszeit für Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner, Schulung Sicherheitsvertrauensperson, Evaluierungskosten) sind bei der Berechnung der Lohnnebenkosten mit einzubeziehen. Im Rahmen dieses Merkblattes kann dieser Kostenfaktor rechnerisch jedoch nicht berücksichtigt werden, da die Kosten des Arbeitnehmerschutzes je nach Betrieb und Mitarbeiterzahl stark variieren und daher keine beispielhafte Berechnung auf den Einzelfall zutreffen wird.
- ▶ **Dienstgeberabgabe (U-Bahnsteuer):** Für Unternehmen in Wien. Höhe: € 2,- pro Arbeitnehmer_in/Woche. Darüber hinaus fällt die U-Bahnsteuer auch für Arbeitskräfteüberlassungen nach Wien an.
- ▶ **Schlechtwetterentschädigungsbeitrag:** zu beachten für Arbeiter_innen, für die die Schlechtwetterregelung im Baugewerbe gilt. Dabei sind 1,4 % vom tatsächlichen Arbeitsverdienst, jedoch maximal von der Höchstbeitragsgrundlage an die Gebietskrankenkasse zu leisten. Arbeitnehmer_in und Dienstgeber_in tragen den zahlenden Beitrag zu jeweils gleichen Teilen.
- ▶ **Nachtschwerarbeits-Beitrag:** beträgt 3,8 % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage und gilt nur für Dienstnehmer_innen, auf die das Nachtschwerarbeitsgesetz anzuwenden ist. Dabei handelt es sich um Personen, die über längere Zeit Nachtschwerarbeit verrichten und einen Anspruch auf Sonderruhegeld haben.
- ▶ **Dienstgeberabgabe:** diese ist nur für die im Betrieb geringfügig Beschäftigten zu entrichten, sofern deren Lohnsumme € 690,99 im Kalendermonat überschreitet (jährliche Zahlung) und beträgt 16,4 % (Krankenversicherung 3,85 % und Pensionsversicherung 12,55 %). Es handelt sich um eine pauschalierte Dienstgeberabgabe. Beitragsgrundlage ist die Summe aller Entgelte (einschließlich der Sonderzahlungen).
- ▶ **Knappschaftliche Pensionsversicherung:** Für Personen, die in der knappschaftlichen Pensionsversicherung pflichtversichert sind, ist ein Zusatzbeitrag im Ausmaß von 5,5 % (zusätzlich zu der Pensionsversicherung in Höhe von 12,5 %) der allgemeinen Beitragsgrundlage zu leisten. Der Zusatzbeitrag entfällt zur Gänze auf den Dienstgeber. Zur knappschaftlichen Pensionsversicherung gehören die in der Pensionsversicherung pflichtversicherten Personen, die in knappschaftlichen Betrieben mit wesentlich bergmännischen oder diesen gleichgestellten Arbeiten beschäftigt sind (siehe §15 ASVG).
- ▶ **Andere kostenmäßige Belastungen:** (aus den Verpflichtungen von Behinderteneinstellungsgesetz, Opferfürsorgegesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz u. ä.) die nur fallweise entstehen, müssen individuell berücksichtigt werden.

Gesetzliche Änderung der Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall: Bisher hatten Arbeitnehmer_innen 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_innen 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 | Zusätzliche Lohnnebenkosten für überlassene Arbeitnehmer_innen

Berücksichtigt in der Berechnung wurden folgende Bestandteile der Lohnnebenkosten:

- ▶ **Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten: Betriebsindividueller Wert** analog zu Berechnungen in Kapitel 2 „Zeitenermittlung“. Im vorliegenden Beispiel wurden die zahlenmäßigen Annahmen dieses Kapitels verwendet.
- ▶ **Sozial- und Weiterbildungsfonds – Beitrag (SO):** Dieser Beitrag beträgt 2020 für überlassene Arbeiter_innen und Angestellte 0,35 % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage.³

³ Die ursprünglich geplante schrittweise Erhöhung des Beitrages ist entfallen.

4 | Berechnung der Lohnnebenkosten

4.1 | Berechnung der Lohnnebenkosten für überlassene Arbeiter_innen

Lohnnebenkosten Arbeiter_in (überlassen), bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Arbeiter	Urlaubsdauer			
	5 Wochen		6 Wochen	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.567,7	100,0%	1.529,2	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	439,8	28,1%	478,3	31,3%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.007,5	128,1%	2.007,5	131,3%
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)	334,6	21,3%	334,6	21,9%
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.342,1	149,4%	2.342,1	153,2%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		42,5%		43,6%
	5 Wochen Urlaub		6 Wochen Urlaub	
Sozialabgaben auf LB (%)	mal 128,1%		mal 131,3%	
Sozialabgaben auf SZ (%)	mal 21,3%		mal 21,9%	
g) Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag (SO)		0,35%		0,5%
h) Abfertigungskosten		2,3%		2,3%
i) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.		2,0%		2,0%
j) Behindertenausgleichstaxe		0,7%		0,7%
NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h + i + j)		97,4%		102,3%

Zusammensetzung der Sozialabgaben, Arbeiter_innen

Arbeiter	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil): <ul style="list-style-type: none"> ▶ Pensionsversicherung ▶ Unfallversicherung ▶ Krankenversicherung ▶ Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG ▶ Wohnbauförderungsbeitrag 	12,55% 1,20% 3,78% 3,20% 0,50%	12,55% 1,20% 3,78% 3,20% -
Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,23%	20,73%
Sonstige Sozialabgaben: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ ▶ Kommunalsteuer 	4,28% 3,00%	4,28% 3,00%
Summe sonstige Sozialabgaben	7,28%	7,28%
Summe Sozialabgaben	28,51%	28,01%

4.2 | Berechnung der Gehaltsnebenkosten für überlassene Angestellte

Gehaltsnebenkosten Angestellte (überlassen), bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Angestellte	Urlaubsdauer			
	5 Wochen		6 Wochen	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.633,7	100,0%	1.595,2	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	373,8	22,9%	412,3	25,9%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.007,5	122,9%	2.007,5	125,9%
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)	334,6	20,5%	334,6	21,0%
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.342,1	143,4%	2.342,1	146,8%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		40,8%		41,8%
	5 Wochen Urlaub	6 Wochen Urlaub		
Sozialabgaben auf LB (%)	mal 122,9%	mal 125,9%	35,0%	35,9%
Sozialabgaben auf SZ (%)	mal 20,5%	mal 21,0%	5,7%	5,9%
g) Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag (SO)	0,35%		0,5%	0,5%
h) Abfertigungskosten		2,3%		2,3%
i) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.		3,0%		3,0%
j) Behindertenausgleichstaxe		0,6%		0,6%
NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h + i + j)		90,5%		95,1%

Zusammensetzung der Sozialabgaben, Angestellte

Angestellte	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil): <ul style="list-style-type: none"> ▶ Pensionsversicherung ▶ Unfallversicherung ▶ Krankenversicherung ▶ Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG ▶ Wohnbauförderungsbeitrag 	12,55% 1,20% 3,78% 3,20% 0,50%	12,55% 1,20% 3,78% 3,20% -
Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,23%	20,73%
Sonstige Sozialabgaben: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ ▶ Kommunalsteuer 	4,28% 3,00%	4,28% 3,00%
Summe sonstige Sozialabgaben	7,28%	7,28%
Summe Sozialabgaben	28,51%	28,01%

5 | Von den Lohnnebenkosten zur Stundensatzkalkulation

Für die Stundensatzkalkulation, die dem Kunden der Arbeitskräfteüberlasser in Rechnung gestellt wird, sind zusätzlich noch folgende Punkte zu berücksichtigen:

1 | Kostenfaktoren

- ▶ Fahrtkostenvergütungen für Dienstreisen (einschließlich der Heimfahrten), KM-Gelder
- ▶ Tag- und Nächtigungsgelder
- ▶ Verlängerte Kündigungsfristen/Kündigungstermine
- ▶ Spezielle Ausrüstungen
- ▶ Überlasserpflichten bei der Evaluierung psychologischer Belastungen
- ▶ etc.

2 | nicht verrechenbare Anwesenheitszeiten

- ▶ höhere Stehzeiten
- ▶ All diese Faktoren können prinzipiell mathematisch auch als Prozentsatz des Anwesenheitsentgelts dargestellt 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.

Berechnung der Nebenkosten:

KMU Forschung Austria
Gußhausstraße 8
1040 Wien
Tel: +43 1 505 97 61
office@kmuforschung.ac.at
www.kmuforschung.ac.at