



# **Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung**

Nebenkosten bei  
Löhnen und Gehältern

Stand: Februar 2019

# 1 | Allgemeines

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

Dieses Merkblatt stellt die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkosten bei Arbeitern und Angestellten detailliert und nachvollziehbar dar. Die zur Verdeutlichung der Rechengänge dienenden Zahlenbeispiele basieren hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gegebenheiten für die Arbeiter auf dem **Kollektivvertrag (KV) für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (AKÜ)** in Österreich und für die Angestellten auf dem **Kollektivvertrag (KV) für die Angestellten im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting**. Alle anderen in die Berechnungen einzubeziehenden Daten basieren weitgehend auf den aktuellsten verfügbaren statistischen Durchschnittswerten.

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

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

Zusammenfassung: Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts

	bei 5 Wochen Urlaub	bei 6 Wochen Urlaub
Lohnnebenkosten (ArbeiterIn) überlassen	96,1%	100,9%
Gehaltsnebenkosten (Angestellte) überlassen	89,9%	94,4%

Da für die Zeit der Überlassung des Arbeitnehmers 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 zu Arbeitnehmer können die Nebenkosten differieren (z. B. wegen unterschiedlicher Nichtanwesenheitszeiten oder sonstiger Nebenkosten). Die Berechnungen können als **allgemeine Richtwerte bzw. Orientierungshilfe herangezogen werden, jeder Betrieb sollte aber seine individuellen Lohnnebenkosten selbst ermitteln**.

Die berechneten Nebenkostensätze sind vom Entlohnungsschema grundsätzlich unabhängig. Bei der Ermittlung der Prozentsätze ist jedoch zu beachten, dass bei einem Monats-Bruttoentgelt über der SV-Höchstbeitragsgrundlage (für 2019 € 5.220,-) 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 (exklusive etwaigem Schalttag) **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

#### Gesetzliche Feiertage

Im Jahr 2019 fallen 10 Feiertage auf Arbeitstage.<sup>1</sup>

#### 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 2019 fallen somit 11 Feiertage und arbeitsfreie Tage auf Arbeitstage.

#### Urlaub

Es ist **betriebsindividuell** der für alle Arbeiter im Durchschnitt anfallende Urlaub anzusetzen. Um die rechnerische Bandbreite aufzuzeigen, wird 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 Arbeiternehmer dividiert durch die Anzahl dieser Arbeitnehmer ergibt. Auf Basis der

---

<sup>1</sup> 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.

Einschätzung von Branchenexperten wurde ein Krankenstand angenommen, der um 15 % über dem Durchschnitt der Sektoren liegt, in denen die Mitarbeiter tätig sind; überdurchschnittliche Krankenstände sind auf mehrere Faktoren, u.a. die spezifische (Beschäftigten)Struktur zurückzuführen.

Für das Jahr 2019 wurde einmalig ein weiterer Krankenstandstag einkalkuliert, basierend auf der Annahme, dass die Krankenstandstage im Zusammenhang mit den seit 01.07.2018 gültigen Änderungen im Entgeltfortzahlungsgesetz<sup>2</sup> im Durchschnitt ansteigen werden. Die aktuellen statistischen Daten für das Jahr 2018, die diese Entwicklung abbilden würden, liegen noch nicht vor.

#### 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 dividiert durch die Anzahl dieser Arbeitnehmer ergibt. Im folgenden Zahlenbeispiel wurden 2 Tage bei den Angestellten und 4 Tage bei den Arbeitern für die sonstige Arbeitsverhinderung angenommen.

#### Stehzeiten

Es wird eine durchschnittliche Stehzeit je Mitarbeiter und Jahr von einem Tag 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 an die Angestelltenregelungen per 01.01.2021 beschlossen. Der Arbeitgeber hat somit bei Kündigungen, die nach dem 31.12.2020 ausgesprochen werden, sowohl bei Arbeitern als auch bei Angestellten eine mind. 6-wöchige Kündigungsfrist einzuhalten. Hinsichtlich des Rahmenrechts (v.a. Kündigungstermine) wären gegebenenfalls etwaige Veränderungen bis 2020 zu berücksichtigen.

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

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
<b>Jahresarbeitszeit (im langjährigen Ø)</b>	<b>Kalendertage</b>	<b>Wochen</b>	<b>Stunden</b>	<b>Arbeitstage</b>
52 Wochen x 7 Kalendertage	364,0	52,0	2.002,0	260,0
Rumpfwuche (= Anzahl der Tage über 52 Wochen)	1,0	0,1	5,5	0,7
<b>Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto</b>	<b>365,0</b>	<b>52,1</b>	<b>2.007,5</b>	<b>260,7</b>

<sup>2</sup> 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-Kündigungen).

## Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen

Urlaubsdauer	Arbeiter				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%	
<b>3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)</b>	<b>249,7</b>		<b>249,7</b>		<b>249,7</b>		<b>249,7</b>		
4. Urlaub	25,0	12,2%	30,0	15,0%	25,0	11,7%	30,0	14,4%	
<b>5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)</b>	<b>224,7</b>		<b>219,7</b>		<b>224,7</b>		<b>219,7</b>		
6. Krankenstand	14,3	6,9%	14,3	7,1%	8,4	3,9%	8,4	4,0%	
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	4,0	1,9%	4,0	2,0%	2,0	0,9%	2,0	1,0%	
8. Stehzeiten	1,0	0,5%	1,0	0,5%	1,0	0,5%	1,0	0,5%	
<b>9. ANWESENHEITSZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7. - 8.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)</b>	<b>205,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>200,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>213,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>208,3</b>	<b>100,0%</b>	
<b>Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen</b>	<b>41,1</b>	<b>100,0%</b>	<b>40,1</b>	<b>100,0%</b>	<b>42,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>41,7</b>	<b>100,0%</b>	
<b>Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden</b>	<b>1.582,1</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.543,6</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.642,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.604,2</b>	<b>100,0%</b>	
Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	30,3		29,6		31,5		30,8		
10. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7. + 8.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	55,3	26,9%	60,3	30,1%	47,4	22,2%	52,4	25,1%
	Wochen	11,1	26,9%	12,1	30,1%	9,5	22,2%	10,5	25,1%
	Stunden	425,4	26,9%	463,9	30,1%	364,8	22,2%	403,3	25,1%

## 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 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: 0,40 %; 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 Arbeitern und Angestellten 1,53 % des Bruttoentgelts.
- ▶ **Sonstige Nebenkosten:** Diverse Positionen, die Nebenkosten darstellen wie z. B. sonstige Sonderzulagen, Berufsausbildungskosten, freiwilliger Sozialaufwand, Auflösungsabgabe, sonstige Abgangsschädigungen, hierunter fallen auch Jubiläums-Gelder auf Basis langjähriger Betriebszugehörigkeit, etc. **Betriebsindividueller** durchschnittlicher Prozentsatz je Arbeitnehmergruppe (im Beispiel für Arbeiter und Angestellte) angefallener Aufwand (gemäß Gewinn & Verlust-Rechnung etc.) in Prozent des Anwesenheitsentgelts dieser Arbeitnehmergruppe. Im vorliegenden Zahlenbeispiel wurde ein statistischer Durchschnittswert für diese Position angenommen (für Arbeiter 2 % und für Angestellte 3 %).

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.

- ▶ **Andere kostenmäßige Belastungen:** (aus den Verpflichtungen von Behinderteneinstellungsgesetz, Opferfürsorgegesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz u. ä.), die nur fallweise entstehen, müssen individuell berücksichtigt werden.

Auf Grund der Spezifika der Branche werden kaum begünstigte behinderte Arbeitnehmer (= Dienstnehmer mit einer Behinderung von mindestens 50 %) beschäftigt. Bei einer entsprechenden Anzahl an Mitarbeitern (ab 25) wird vom Bundessozialamt die sogenannte Ausgleichstaxe vorgeschrieben – diese ist betriebsindividuell zu berücksichtigen.

**Gesetzliche Änderung der Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall:** Bisher hatten Arbeitnehmer im Falle von Krankheit ab dem 2. Dienstjahr Anspruch auf 6 Wochen volle und 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung. Ab 01.07.2018 ist dieser Anspruch bereits im 1. Dienstjahr gültig und beträgt für Arbeiter und Angestellte gleichermaßen 6 Wochen volle und 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung (mit Sprüngen nach 15 und 25 Jahren bestehender Dienstzeit). Bei Lehrlingen wird der Anspruch auf 8 Wochen (statt bisher 4) volle Lehrlingsentschädigung und weitere 4 (bisher 2) Wochen Teilentgelt erhöht. Branchenwerte sind diesbezüglich nicht verfügbar. Eine betriebsindividuelle Berechnung ist empfehlenswert.

**Folgende nebenkostenmindernde Elemente wurden ebenfalls nicht berücksichtigt:**

Qualifizierungsbeihilfe bei Einstellung einer Ersatzkraft im Zusammenhang mit der Elternteilzeit, Zuschüsse der AUVA bei Freizeit- und Arbeitsunfällen und Krankenständen, Befreiung von Unfallversicherungsbeiträgen und Wohnbauförderungsbeiträgen nach dem NEUFÖG (Neugründungs-Förderungsgesetz), Kombilohn, Altersteilzeit, einmalige Prämie, etc.

### 3.1 | Zusätzliche Lohnnebenkosten für überlassene Arbeitnehmer

In den vorliegenden Beispielen wurde von einer Überlassung eines Arbeiters und eines Angestellten in Wien ausgegangen.

**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.
- ▶ **Dienstgeberabgabe (U-Bahnsteuer):** Für Unternehmen in Wien. Höhe: € 2,- pro Arbeitnehmer/Woche. Darüber hinaus fällt die U-Bahnsteuer auch für Arbeitskräfteüberlassungen nach Wien an.

- ▶ **Sozial- und Weiterbildungsfonds – Beitrag (SO):** Dieser Beitrag beträgt 2019 für überlassene Arbeiter und Angestellte 0,35 % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage.<sup>3</sup>
- ▶ **Auflösungsabgabe:** Bei bestimmten Beendigungsgründen fällt eine Auflösungsabgabe in Höhe von € 131,- (2019) an. In den Zahlenbeispielen wird davon ausgegangen, dass jedes Dienstverhältnis 1x pro Jahr beendet wird (Mindestansatz).

## 4 | Berechnung der Lohnnebenkosten

### 4.1 | Berechnung der Lohnnebenkosten für überlassene Arbeiter

Lohnnebenkosten Arbeiter (überlassen), bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Arbeiter	Urlaubsdauer			
	5 Wochen		6 Wochen	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.582,1	100,0%	1.543,6	100,0%
<b>b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt</b>	<b>425,4</b>	<b>26,9%</b>	<b>463,9</b>	<b>30,1%</b>
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.007,5	126,9%	2.007,5	130,1%
<b>d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)</b>	<b>334,6</b>	<b>21,1%</b>	<b>334,6</b>	<b>21,7%</b>
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.342,1	148,0%	2.342,1	151,7%
<b>f) Sozialabgaben bezogen auf AW</b>		<b>42,3%</b>		<b>43,4%</b>
	5 Wochen Urlaub	6 Wochen Urlaub		
Sozialabgaben auf LB (%)	mal 126,9%	130,1%	36,4%	37,3%
Sozialabgaben auf SZ (%)	mal 21,1%	21,7%	6,0%	6,1%
<b>g) Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag (SO)</b>		<b>0,35%</b>		<b>0,5%</b>
<b>h) Abfertigungskosten</b>		<b>2,3%</b>		<b>2,3%</b>
<b>i) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.</b>		<b>2,0%</b>		<b>2,0%</b>
<b>j) Auflösungsabgabe</b>		<b>0,5%</b>		<b>0,5%</b>
<b>k) U-Bahnsteuer</b>		<b>0,4%</b>		<b>0,4%</b>
<b>NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h + i + j + k)</b>		<b>96,1%</b>		<b>100,9%</b>

<sup>3</sup> Die ursprünglich geplante schrittweise Erhöhung des Beitrages ist entfallen.



## Zusammensetzung der Sozialabgaben, Arbeiter

Arbeiter	auf laufende Bezüge	auf Sonder- zahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil): <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Pensionsversicherung</li> <li>▶ Unfallversicherung</li> <li>▶ Krankenversicherung</li> <li>▶ Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG</li> <li>▶ Wohnbauförderungsbeitrag</li> </ul>	12,55% 1,20% 3,78% 3,35% 0,50%	12,55% 1,20% 3,78% 3,35% -
<b>Summe Sozialversicherungsbeiträge</b>	<b>21,38%</b>	<b>20,88%</b>
Sonstige Sozialabgaben: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ</li> <li>▶ Kommunalsteuer</li> </ul>	4,28% 3,00%	4,28% 3,00%
<b>Summe sonstige Sozialabgaben</b>	<b>7,28%</b>	<b>7,28%</b>
<b>Summe Sozialabgaben</b>	<b>28,66%</b>	<b>28,16%</b>

## 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	1.642,7	100,0%	1.604,2	100,0%
<b>b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt</b>	<b>364,8</b>	<b>22,2%</b>	<b>403,3</b>	<b>25,1%</b>
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.007,5	122,2%	2.007,5	125,1%
<b>d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)</b>	<b>334,6</b>	<b>20,4%</b>	<b>334,6</b>	<b>20,9%</b>
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.342,1	142,6%	2.342,1	146,0%
<b>f) Sozialabgaben bezogen auf AW</b>		<b>40,8%</b>		<b>41,7%</b>
	5 Wochen Urlaub			
Sozialabgaben auf LB (%)	mal 122,2%	mal 125,1%	35,0%	35,9%
Sozialabgaben auf SZ (%)	mal 20,4%	mal 20,9%	5,7%	5,9%
<b>g) Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag (SO)</b>	<b>0,35%</b>	<b>0,5%</b>		<b>0,5%</b>
<b>h) Abfertigungskosten</b>		<b>2,3%</b>		<b>2,3%</b>
<b>i) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.</b>		<b>3,0%</b>		<b>3,0%</b>
<b>j) Auflösungsabgabe</b>		<b>0,4%</b>		<b>0,5%</b>
<b>k) U-Bahnsteuer</b>		<b>0,4%</b>		<b>0,4%</b>
<b>NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h + i + j + k)</b>		<b>89,9%</b>		<b>94,4%</b>

## Zusammensetzung der Sozialabgaben, Angestellte

Angestellte	auf laufende Bezüge	auf Sonder- zahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil): <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Pensionsversicherung</li> <li>▶ Unfallversicherung</li> <li>▶ Krankenversicherung</li> <li>▶ Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG</li> <li>▶ Wohnbauförderungsbeitrag</li> </ul>	12,55% 1,20% 3,78% 3,35% 0,50%	12,55% 1,20% 3,78% 3,35% -
<b>Summe Sozialversicherungsbeiträge</b>	<b>21,38%</b>	<b>20,88%</b>
Sonstige Sozialabgaben: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ</li> <li>▶ Kommunalsteuer</li> </ul>	4,28% 3,00%	4,28% 3,00%
<b>Summe sonstige Sozialabgaben</b>	<b>7,28%</b>	<b>7,28%</b>
<b>Summe Sozialabgaben</b>	<b>28,66%</b>	<b>28,16%</b>

## 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.

Es wird darauf hingewiesen, dass aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Lesbarkeit auf geschlechtsneutrale Formulierungen verzichtet wird. Mit diesen Aussagen soll kein Werturteil jedweder Art getroffen werden.

Rundungsdifferenzen wurden nicht ausgeglichen.

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Berechnungen in diesem Merkblatt sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verfassers ist ausgeschlossen.

### **Berechnung der Nebenkosten:**

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