

LOHNNEBENKOSTEN Stand 1. Jänner 2006

für die Branche der

Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger in der Steiermark

1. ALLGEMEINES

Als Lohnnebenkosten werden - auch im internationalen Begriffssystem - jene Teile der **Personalkosten (Arbeitskosten)** bezeichnet, die **über das Bruttoentgelt für die Anwesenheitszeit (Direktlohn, Leistungslohn)** hinaus vom Arbeitgeber zu tragen sind. Sie werden in Prozent des Entgelts für die Anwesenheitszeit (Leistungszeit) ausgedrückt.

Dieses Merkblatt stellt die Rechengänge für die Ermittlung der Lohnnebenkosten bei Arbeitern detailliert und nachvollziehbar dar. Die zur Verdeutlichung der Rechengänge dienenden Zahlenbeispiele dieses Merkblattes basieren hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gegebenheiten auf dem **Kollektivvertrag (KV) für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger** für die Bundesländer Oberösterreich, Salzburg und Steiermark. Alle anderen in die Berechnungen einzubeziehenden Daten beruhen weitgehend auf statistischen Durchschnittswerten gemäß einer empirischen Erhebung der Landesinnung Steiermark der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger. **Betriebsindividuelle Werte** können Abweichungen von den in diesem Merkblatt beispielhaft ermittelten Nebenkosten ergeben. Es sollte daher **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:

bei 5 Wochen Urlaub	95,88%
bei 6 Wochen Urlaub	100,78%
bei 5 Wochen Urlaub Frauen ab 56./Männer ab 58. LJ	91,48%
bei 6 Wochen Urlaub Frauen ab 56./Männer ab 58. LJ	96,28%
bei 5 Wochen Urlaub über 60. LJ	81,08%
bei 6 Wochen Urlaub über 60. LJ	85,58%

2. ZEITENERMITTLUNG

Erste Voraussetzung für die 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, 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:

- **VERTRAGLICHE BRUTTO-JAHRESARBEITSZEIT**

Inklusive anteiligem Schalttag hat ein Kalenderjahr im langjährigen Durchschnitt **365,25 Tage**. Nach Division durch 7 (Kalendertage/Woche) resultieren durchschnittlich **52,18 Wochen/Jahr**, die nach Multiplikation mit der vertraglichen Wochenarbeitszeit von **40 Stunden** die durchschnittliche **vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit** von **2.087,1 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). Es ergeben sich nach dieser Berechnung im langjährigen Durchschnitt **260,9 Arbeitstage/Jahr**.

• **NICHTANWESENHEITSZEITEN/JAHR**

➤ **Gesetzliche Feiertage**

Von den 15 gesetzlichen Feiertagen (plus anteiligem Karfreitag) fallen bei einer 5-Tage-Woche (Montag - Freitag) im langjährigen Durchschnitt **10,49 Feiertage** auf Arbeitstage.

➤ **Zusätzliche arbeitsfreie Tage**

Sie müssen **betriebsindividuell** gemäß KV bzw. Betriebsvereinbarung angesetzt werden. Im vorliegenden Beispiel wird gemäß Rahmen-KV ein zusätzlicher arbeitsfreier Halbtage für den 24. Dezember (datumsgebunden) angenommen, woraus sich im vorliegenden Beispiel als langjähriger Durchschnitt **0,36 Arbeitstage** ergeben.

Es resultieren somit im langjährigen Durchschnitt **insgesamt 10,85 Feiertage und arbeitsfreie Tage, die auf Arbeitstage fallen**.

➤ **Urlaub**

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

➤ **Krankenstand**

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

Im vorliegenden Zahlenbeispiel wurde ein gleitender Durchschnittswert der letzten 3 aktuell verfügbaren Jahre der Krankenstandsstatistik des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger gemäß ÖNACE 74/Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen herangezogen. Diese Krankenstandstage wurden von Kalendertagen unter Berücksichtigung einer 5-Tage-Woche auf Arbeitstage umgerechnet.

➤ **Sonstige Arbeitsverhinderungen**

(für Familienangelegenheiten, Arztbesuche, Behördenwege, Weiterbildungs- und Pflegefreistellung etc.) Es ist ein **betriebsindividueller** Wert anzusetzen, der sich aus der Summe aller sonstigen Arbeitsverhinderungszeiten (Arbeitstage) bei den Arbeitern dividiert durch die Anzahl dieser Arbeitnehmer ergibt.

Im vorliegenden Zahlenbeispiel wird ein Branchen-Durchschnittswert aufgrund einer Erhebung der Landesinnung Steiermark herangezogen.

Folgende Tabelle zeigt beispielhaft die Ermittlung der Anwesenheitszeiten für ganzjährig vollbeschäftigte Arbeiter:

AUSGANGSDATEN	Kal.Tage/Jahr	Kal.Tage/Wo	Arb.Zeit/Wo	Arb.Tage/Wo	ds Std/ArbTag
52 volle Wochen plus Rumpfwuche	365,00	7 Tage	40,0 Std	5 Tage	8,0 Std
Schalttag jedes 4. Jahr (Ø 1/4 Kalendertag)	0,25	Wo/Jahr	Std/Jahr	Std/Mon	Arb.Tage/Jahr
Vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit	365,25	52,18	2.087,1	173,9	260,9

ERMITTLUNG der Ø ANWESENHEITSZEIT/Jahr	Urlaubsdauer in Wochen	Arbeiter			
		5		6	
1. Ø vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit	AT	260,9		260,9	
2. - Feiertage und zusätzl. arbeitsfreie Tage	AT	10,85	5,3%	10,9	5,4%
3. Vertragliche Netto-Jahresarbeitszeit (1-2)	AT	250,0		250,0	
4. - Urlaub	AT	25,0	12,1%	30,0	14,9%
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (3-4)	AT	225,0		220,0	
6. - Krankenstand	AT	15,2	7,4%	15,2	7,6%
7. - Sonstige Verhinderungszeiten	AT	4,0	1,9%	4,0	2,0%
8. - Berufsschulzeit (Lehrlinge)	AT				
9. Anwesenheitszeit/Jahr (5-6-7-8), Leistungszeit	AT	205,8	100,0%	200,8	100,0%
	oder	Std	1.646,7	1.606,7	
	oder	Wo	41,2	40,2	

Ø Anwesenheitszeit/Woche	Std	31,6	30,8
--------------------------	-----	------	------

Unter Bezug auf obige Tabelle ergeben sich in Summe folgende durchschnittliche **Nichtanwesenheitszeiten/Jahr**:

NICH TAN WESEN HEITS ZEIT EN / Jahr		Arbeiter				
		5		6		
10. Summe Nichtanwesenheits-Zeiten/Jahr (2+4+6+7+8), Fehlzeiten, Ausfallzeiten	Urlaubsdauer in Wochen	AT	55,1	26,7%	60,1	29,9%
	oder	Std	440,4		480,4	
	oder	Wo	11,0		12,0	

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:** seit 1.1.2004 betragen der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration bereits ab dem 1. Dienstjahr je 4,33 Wochenbezüge (je 1 Monatslohn).
- **Sozialversicherung:** Dienstgeberanteil auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz.
- **Dienstgeberbeitrag (DB) zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) und Dienstgeberzuschlag (DZ):** auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz (DZ für die Steiermark – 2006 unverändert: 0,42 %).
- **Kommunalsteuer:** auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz.
- **Abfertigungskosten: Betriebsindividueller** durchschnittlicher Wert des Abfertigungsanfalls für ArbeiterInnen gemäß voraussichtlichen Abfertigungsansprüchen in Prozent des Anwesenheitsentgelts dieser Arbeitnehmergruppe. Details zu diesen Berechnungen siehe Kapitel 9. Im vorliegenden Zahlenbeispiel wurden Branchen-Durchschnittswerte aufgrund einer Erhebung der Landesinnung Steiermark herangezogen.
- **Sonstige Nebenkosten:** diverse Positionen, die Nebenkosten darstellen wie z. B. sonstige Sonderzahlungen, Berufsausbildungskosten, freiwilliger Sozialaufwand, sonstige Abgangsentschädigungen etc. **Betriebsindividueller** durchschnittlicher für Arbeiter angefallener Aufwand (gemäß G&V-Rechnung etc.) in Prozent des Anwesenheitsentgelts dieser Arbeitnehmergruppe. Im vorliegenden Zahlenbeispiel wurden Branchen-Durchschnittswerte aufgrund einer Erhebung der Landesinnung Steiermark herangezogen.

Folgende zusätzliche Nebenkosten-Elemente wurden in vorliegendes 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 unterschiedlich hoch sind und daher keine beispielhafte Berechnung auf den Einzelfall zutreffen wird. Die Sozialpolitische Abteilung oder der WIFI-Beratungsdienst der Wirtschaftskammer Steiermark ist jedoch gerne bei einer betriebsindividuellen Kostenermittlung behilflich.
- **Andere kostenmäßige Belastungen** (aus den Verpflichtungen von Invalideneinstellungsgesetz, Opferfürsorgegesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz u. ä.), die nur in Einzelfällen entstehen, müssen individuell berücksichtigt werden.
- **Folgende nebenkostenmindernde Elemente wurden ebenfalls nicht berücksichtigt:** Qualifizierungsbeihilfe bei Einstellung einer Ersatzkraft im Zusammenhang mit der Elternteilzeit, Zuschüsse der AUVA, Befreiung von Unfallversicherungsbeiträgen und Wohnbauförderungsbeiträgen nach dem NEUFÖG (Neugründungs-Förderungsgesetz), etc.

4. BERECHNUNG DER LOHNNEBENKOSTEN

Die nachfolgend angeführten Tabellen stellen die Ermittlung der Lohnnebenkosten-Sätze in detaillierter Form dar. Sie werden auf Basis der Lohnkosten für die **Anwesenheits-/Leistungsstunden** ermittelt, wie sie für die **Kalkulation** von Leistungen in Form von Stundenverrechnungen (Stundensatzkalkulation) benötigt werden.

Berechnung der LNK für Arbeiter, die das 60. LJ überschritten haben, bzw. für Frauen bei Erreichen des für eine Alterspension maßgeblichen Mindestalters bei Urlaubsanspruch von 5 bzw. 6 Wochen:

Für diese Gruppe von DN ist kein Arbeitslosenversicherungsbeitrag, kein UV-Beitrag, kein IESG-Zuschlag und kein DB/DZ zu entrichten.

LOHNNEBENKOSTEN ARBEITER, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Arbeiter					Urlaubsdauer			
					5 Wochen		6 Wochen	
a)	Entlohnung für die betriebliche Anwesenheit/AW-Entgelt				1.646,7 Std	100,0 %	1.606,7 Std	100,0 %
b)	Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt				440,4 Std	26,7 %	480,4 Std	29,9 %
c)	Laufende Bezüge/LB (a+b)				2.087,1 Std	126,7 %	2.087,1 Std	129,9 %
d)	Sonderzahlungen/SZ:							
		Wochen	Stunden	% auf LB				
		Weihnachtsremuneration/WR	4,33	173,9	8,3 %			
		Urlaubszuschuss/UZ	4,33	173,9	8,3 %			
		Summe	8,66	347,9	16,7 %	347,6 Std	21,1 %	347,6 Std 21,6 %
e)	Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (c+d)				2.434,7 Std	147,8 %	2.434,7 Std	151,5 %
f)	Sozialabgaben:							
	Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil):							
				12,55 %		12,55 %		
				%		%		
				3,55 %		3,55 %		
				%		%		
				0,50 %				
		Summe Sozialversicherungsbeiträge		16,60 %		16,10 %		
	Sonstige Sozialabgaben:							
				0,00 %		0,00 %		
				3,00 %		3,00 %		
		Summe sonst Sozialabgaben		3,00 %		3,00 %		
	Summe Sozialabgaben auf LB							
	Summe Sozialabgaben auf LB, bezogen auf AW (a)							
	Summe Sozialabgaben auf SZ							
	Summe Sozialabgaben auf SZ, bezogen auf AW (a)							
	Summe Sozialabgaben auf LB und SZ, bezogen auf AW (a)							
				19,60 %				
				mal	126,7%	24,8 %	129,9%	25,5 %
							19,10 %	
				mal	21,1%	4,0 %	21,6%	4,1 %
						28,8 %		29,6 %
g)	Abfertigungskosten					3,0 %		3,0 %
h)	Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.1.					1,5 %		1,5 %
i)	NEBENKOSTEN (b+d+f+g+h)					81,08 %		85,58 %

5. STUNDENSATZKALKULATION

In diesem Kapitel wird die Stundensatzkalkulation für eine **Unterhaltsreinigung** beispielhaft dargestellt. Hierbei wurde der Stundenlohn der Lohngruppe 4 des aktuellen Branchen-KV herangezogen.

Für die Berechnung des Preises einer Leistungsstunde (Stundensatzkalkulation) sind zum Brutto-Stundenentgelt zunächst die Lohnnebenkosten mit dem Prozentsatz gemäß Kapitel 4 aufzuschlagen. Es ergeben sich die **Personal-(Arbeits-)kosten** einer Leistungsstunde. 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. Es ergeben sich die Selbstkosten einer Arbeitsstunde. 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 tiefer stehend 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
- **Rest-Gemeinkosten:** Diese Kostenposition ist als **fix**, d. h. unabhängig von der Auslastung des Betriebes (Höhe des Umsatzes bzw. der Arbeitskosten), zu betrachten. Es wurde daher der absolute Kostenbetrag des Jahres 2005 nach Aufwertung mit dem Verbraucherpreis-Index (+2,3 %) und Division durch die Leistungsstunden des Jahres 2006 für die Stundensatz-Kalkulation herangezogen.

- **Gewinn:** In dem folgenden Kalkulationsbeispiel wurde ein Gewinn von 5 % der Selbstkosten aufgeschlagen.

STUNDENSATZ-KALKULATION		EUR
Brutto-Stundenentgelt		6,64
+ Nebenkosten bei 5 Wochen Urlaub	95,9%	6,37
= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		13,01
+ Fahrtkosten	3,0%	0,39
+ Materialanteil	4,0%	0,52
+ Geräte-Amortisation/Abschreibung	1,5%	0,20
+ Rest-Gemeinkosten		1,93
= Selbstkosten/Stunde		16,04
+ Gewinn	5,0%	0,80
= STUNDENSATZ (PREIS) ohne USt		16,85
gerundet		17,00

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 verkauften Stunden errechnet werden, welche Kosten im Laufe eines Jahres verdient werden. 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 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 ArbeiterInnen handelt, die insgesamt 16.467 Anwesenheitsstunden aufweisen, welche (Anwesenheitszeit/ArbeiterIn bei 5 Wochen Urlaub mal 10; siehe Kapitel 2) zu 100 % weiterverrechenbar sind. Bei dieser Berechnung wird zusätzlich angenommen, dass für nur 70 % der verrechneten Stunden Fahrtkosten zu kalkulieren sind.

			Kosten	Ergebnis
			EUR	EUR
verrechnete Stunden	16.467 Std			
Erlöse	16.467 Std a EUR	17,00		279.939
Arbeitskosten	16.467 Std a EUR	13,01	214.176	
Fahrtkosten	70% 11.527 Std a EUR	0,39	4.498	
Material	16.467 Std a EUR	0,52	8.567	
Geräte-Amortisation/Abschreibung	16.467 Std a EUR	0,20	3.213	
Summe variable Kosten	16.467 Std a EUR	14,11	232.381	-232.381
Deckungsbeitrag				47.558
Rest-Gemeinkosten (fix)			30.204	-30.204
verrechnete Gesamtkosten			262.585	
Erfolg (Gewinn)				17.354

7. JAHRES-PERSONALKOSTEN

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

JAHRES-PERSONALKOSTEN		EUR
Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		13,01
x Jahres-Anwesenheitsstunden	1.647	
= Jahres-Personalkosten		21.420

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 Branchen-KV entspricht die Überstunden-Grundvergütung dem Entgelt für eine Normal-Stunde.

Nebenkosten

Bei der Ermittlung der für Überstunden zu kalkulierenden Nebenkosten ist zu prüfen, wie weit Überstundenentlohnungen bei den folgenden Positionen im Zuge der Lohnabrechnung darauf folgender 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:** Gemäß Branchen-KV für **Arbeiter** sind Überstunden-Entlohnungen in die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlungen nicht einzubeziehen.
- **Anteilige Abfertigungskosten** sind dann zu berücksichtigen, wenn Überstundenentlohnungen in den Durchrechnungszeitraum für die Ermittlung einer Abfertigung des betreffenden Arbeitnehmers fallen.
- **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.

Umseitiges Beispiel zeigt die detaillierte Berechnung der **Personalkosten einer Überstunde** für einen **Arbeiter** jeweils mit einem Überstundenzuschlag von 50 % und 100 % bei Annahme von 5 Wochen Urlaubsanspruch jeweils mit einer Variante für regelmäßig und nicht regelmäßig geleisteten Überstunden:

Z.	Ermittlung Personalkosten einer Überstunde für einen Arbeiter		Überstundenzuschlag	50%		100%	
				Berechnung	n.regelm	regelm	n.regelm
1	Überstunden-Grundvergütung (ÜG)		EUR	6,64	6,64	6,64	6,64
2	+ Überstundenzuschlag (UZ)	50 % bzw. 100 % von Z1	EUR	3,32	3,32	6,64	6,64
3	= ÜbStd-Grundvergütung und -zuschlag (ÜGZ)		Z1+Z2	EUR	9,96	9,96	13,28
4	+ Anteil. Fehl-Zeiten (NAW)	% auf AW	26,7% von Z3	EUR		2,66	3,55
5	+ Anteil. Abfertigung		2,98% von Z3	EUR		0,30	0,40
6	+ Anteil. sonstige Nebenkosten		1,5% von Z3	EUR		0,15	0,20
7	= laufende Bezüge (LB)		Z3 bis Z6	EUR	9,96	13,07	13,28
8	+ Sozialabgaben auf LB	% auf LB lt.Kap. 4	29,62% von Z7	EUR	2,95	3,87	3,93
9	Personalkosten einer Überstunde		Z7+Z8	EUR	12,91	16,94	17,21

Auf Basis dieser einmal pro Jahr vorzunehmenden Berechnung können für die weitere vereinfachte Kalkulation von Überstunden **zusammengefasste Nebenkostensätze** ermittelt werden, wobei – abhängig von den individuellen Kalkulationsgewohnheiten in Bezug auf die **gewählte Zuschlagsbasis** – folgende **Varianten** denkbar sind:

- Zuschlagsbasis: Überstunden-Grundvergütung (Variante A)
- Zuschlagsbasis: Überstunden-Grundvergütung inkl. Überstundenzuschlag (Variante B)

Der jeweils zutreffende Nebenkostensatz wird ermittelt, indem die Differenz zwischen den Personalkosten einer Überstunde und der gewählten Zuschlagsbasis gezogen und dieser Betrag als Prozentsatz der entsprechenden Zuschlagsbasis ausgedrückt wird. In den folgenden Absätzen wird die Ermittlung der zusammengefassten Nebenkostensätze für beide Varianten gezeigt:

VARIANTE A:				50%		100%	
				n.regelm	regelm	n.regelm	regelm
10	Personalkosten einer Überstunde	Z9	EUR	12,91	16,94	17,21	22,58
11	- Überstunden-Grundvergütung/ÜG (BASIS)	Z1	EUR	-6,64	-6,64	-6,64	-6,64
12	Nebenkosten inkl. Üst-Zuschlag/ÜZ	Z10-Z11	EUR	6,27	10,30	10,57	15,94
13	Nebenkosten-%	Z12*100/Z11	%	94,4%	155,1%	159,2%	240,1%

Die Nebenkosten-Prozentsätze gemäß **Variante A** enthalten auch den Überstunden-Zuschlag/ÜZ und beziehen sich auf die Überstunden-Grundvergütung (ÜG).

VARIANTE B:				50%		100%	
				n.regelm	regelm	n.regelm	regelm
14	Personalkosten einer Überstunde	Z9	EUR	12,91	16,94	17,21	22,58
20	- ÜbStd-Grundvergütung u. -zuschl./ÜGZ (BASIS)	Z3	EUR	-9,96	-9,96	-13,28	-13,28
23	Nebenkosten	Z14-Z15	EUR	2,95	6,98	3,93	9,30
24	Nebenkosten-%	Z16*100/Z15	%	29,6%	70,0%	29,6%	70,0%

Variante B ergibt gegenüber Variante A niedrigere Nebenkosten-Prozentsätze, da der Überstundenzuschlag (ÜZ) in den Nebenkosten nicht eingerechnet wird und gleichzeitig die Bezugsbasis gegenüber Variante A höher ist (Überstunden-Grundvergütung plus Überstunden-Zuschlag (ÜZG)). Handelt es sich um nicht regelmäßig geleistete Überstunden, so beschränkt sich der Nebenkosten-Prozentsatz auf die Sozialabgaben für laufende Bezüge.

In der nächsten Tabelle wird beispielhaft die komplette **vereinfachte Kalkulation einer regelmäßig anfallenden Überstunde** bei **50%-igem Überstundenzuschlag** für einen Arbeiter gemäß **Variante A** analog zur Stundensatzkalkulation gemäß Kapitel 5 dargestellt, wobei die Zuschläge für Fahrtkosten, Material, Geräte und Rest-Gemeinkosten sowie der Gewinnzuschlag von dort in absoluter Höhe zu übernehmen sind:

ÜBERSTUNDEN-KALKULATION, VARIANTE A		EUR
Brutto-Stundenentgelt (ÜG)		6,64
+ Nebenkosten bei 5 Wochen Urlaub inkl. Üst-Zuschlag	155,1%	10,30
= Personalkosten/Über-Std		16,94
+ Fahrtkosten		0,39
+ Materialanteil		0,52
+ Geräte-Amortisation/Abschreibung		0,20
+ Rest-Gemeinkosten		1,93
= Selbstkosten/Über-Std		19,97
+ Gewinn		0,80
= STUNDENSATZ (PREIS) ohne Ust		20,78
gerundet		21,00

9. ABFERTIGUNGSKOSTEN

Bei der Abfertigung muss zwischen Dienstnehmern unterschieden werden, die nach alter bzw. neuer Regelung behandelt werden. Bei der neuen Regelung fallen generell 1,53 % des Bruttoentgelts als Abfertigungskosten an. Bei der alten Regelung erhalten Dienstnehmer eine Abfertigung, die von der Art der Lösung des Dienstverhältnisses und dessen Dauer abhängt. Laut Arbeiterabfertigungsgesetz entsteht bei Lösung des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf Vergütung mehrerer Monatsentgelte gemäß folgender Jahresstaffel, es sei denn, der Dienstnehmer kündigt selbst, tritt ohne wichtigen Grund vorzeitig aus oder es trifft ihn ein Verschulden an einer vorzeitigen Entlassung. Die gesetzliche Abfertigung beträgt bei einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses

von Jahren	3	5	10	15	20	25
Anzahl Monatsentgelte	2	3	4	6	9	12

Der Entgeltbegriff des Abfertigungsgesetzes für die Ermittlung des Monatsentgeltes umfasst neben dem Monatsgrundlohn noch

1/12 der pro Jahr vergüteten kollektivvertraglichen Sonderzahlungen sowie allfällige sonstige durchschnittliche Monats-Entlohnungen für z.B.

- Entgelt für regelmäßig geleistete Überstunden
- Leistungsprämien
- Zuschläge und Zulagen
- Provisionen
- Umsatz- und Gewinnbeteiligungen
- Naturalbezüge

Dazu kann noch eine kollektivvertragliche oder eine freiwillige bzw. dienstvertragliche Abfertigung kommen.

Bei der Nebenkosten-Berechnung gemäß Kapitel 4 wurde für die Kalkulation der Abfertigungskosten der durchschnittliche Wert aufgrund einer Erhebung der Landesinnung Steiermark herangezogen. Da die betriebsindividuell anfallenden Abfertigungskosten jedoch wesentlich von der Altersstruktur der beschäftigten Arbeitnehmer und der Personalfuktuation abhängen, empfiehlt es sich, die Abfertigungskosten betriebsindividuell zu ermitteln:

Es ist für jeden zum Stichtag der Nebenkosten-Berechnung im alten Schema beschäftigten Arbeitnehmer individuell der Abfertigungsbetrag zu ermitteln, indem der aktuelle durchschnittliche Monatsbezug (inkl. anteiliger Sonderzahlungen) mit der voraussichtlichen Anzahl der Anspruchsmonate multipliziert wird. Nach Korrektur des sich ergebenden Betrages mit der Eintrittswahrscheinlichkeit und Division durch die voraussichtlichen gesamten Dienstjahre ergibt sich ein anteiliger Abfertigungsbetrag/Dienstjahr für diesen Dienstnehmer. Tieferstehende Berechnung zeigt beispielhaft die Ermittlung der kalk. Abfertigung/Dienstjahr für einen Arbeiter:

Z.	Bezeichnung	Quelle	Basis		EUR
1	Stundenentgelt inkl. Zulagen				6,64
2	Ø Brutto-Arbeitszeit/Monat	Kap. 2	173,9	Std	
3	Ø Monatsentgelt inkl. Zulagen (laufende Bezüge/LB)	Z1*Z2			1.155
4	+ anteilige Sonderzahlungen (SZ)	Kap.4d	16,7	%	192
5	Ø Monatsbezug inkl. anteiliger SZ	Z3+Z4			1.347
6	voraussichtliche Dienstjahre in Firma				
	von Eintritt bis Beendigung des Dienstverhältnisses	Annahme	4 Jahre		
7	Abfertigungsanspruch (Monate)	lt. Gesetz	2 Mon		
8	Abfertigungsanspruch (Betrag)	Z5*Z7			2.695
9	Eintrittswahrscheinlichkeit in %	Schätzung	0,60	%	
10	kalkulatorische Abfertigung	Z8*Z9			1.617
11	kalkulatorische Abfertigung/Dienstjahr	Z10/Z6			404

Für Dienstnehmer nach der neuen Regelung:

12	Beitragssatz nach neuer Regelung	lt. Gesetz	1,53	%	
13	Mitarbeitervorsorgekosten/Dienstjahr	Z5*12*Z12			247

Der in der Lohnnebenkosten-Berechnung für den Gesamtbetrieb zu berücksichtigende Prozentsatz ergibt sich, indem die Summe der kalk. Abfertigungsbeträge/Dienstjahr aller Arbeiter zur Summe der Anwesenheits-Entgelte/Jahr aller Arbeiter prozentuell in Beziehung gesetzt wird. Im Beispiel wird das Anwesenheitsentgelt bei 5 Wochen Urlaub herangezogen.

Ausgegangen wird in den Beispielen aus Anschaulichkeitsgründen davon, dass 10 Arbeiter mit identischen Bezügen wie in Kapitel 5 erwähnt im Personalstand sind. Bei einer durchschnittlichen Fluktuationsrate von 20 % wären somit seit Einführung der Abfertigung neu im Jahre 2003 rund 5 Arbeiter nach der alten Regelung und 5 nach der neuen zu behandeln. Für die Mitarbeiter, die nach der alten Regelung behandelt werden ergibt sich folgende Berechnung:

		Quelle	%	EUR
Summe Anwesenheitsentgelte/Jahr alle Arbeiter	AW	Kap. 4a	100,00%	109.341
+ Summe Nichtanwesenheitsentgelte/Jahr alle Arbeiter		Kap. 4b	27,90%	30.506
= Summe laufende Bezüge/Jahr alle Arbeiter	LB	Kap. 4c	127,90%	139.847
+ Sonderzahlungen (SZ)		Kap. 4d	21,30%	23.290
= Jahresbezüge inkl. SZ alle Arbeiter	JB	Kap. 4e	149,20%	163.137
Summe kalk. Abfertigung/Dienstjahr 5 Arbeiter				2.021
kalk. Abfertigungen in % AW				1,8%

Mit dieser Kalkulationsform ist sichergestellt, dass die voraussichtlich anfallenden Abfertigungskosten durch eine jährlich gleich bleibende kalkulatorische Dotation in den Nebenkosten über kostendeckende Erlöse bis zum tatsächlichen Anfall „angespart“ sind. Die ohne Verzinsungsfaktor erfolgende Heranziehung der aktuellen Entgeltsbasis für die Ermittlung der zukünftigen Abfertigungsansprüche kann deswegen erfolgen, weil von einer internen Verzinsung der angesparten Beträge durch den laufenden betrieblichen Umsatzprozess ausgegangen werden kann.

Zusammen mit neu aufgenommenen Arbeitnehmern, die bereits in die neue Regelung fallen, ergibt sich ein Mischsatz:

Beiträge zur Mitarbeitervorsorge/Dienstjahr 5 Arbeiter		1.237
Summe Abfertigungskosten alle Arbeiter		3.258
gemischte Abfertigungs/Vorsorgekosten in % AW		2,98%

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

Auskünfte zur Berechnung der Nebenkosten:

Gertrude Rychly
 KMU FORSCHUNG AUSTRIA,
 1040 Wien, Gußhausstraße 8,
 Tel. 01/505-97-61, E-Mail: office@kmuforschung.ac.at

Landesinnung der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger
 Wirtschaftskammer Steiermark
 8021 Graz, Körblergasse 111-113
 Tel. +43 316 601-439, Fax +43 316 601-304,
 E-Mail: dfg@wkstmk.at , Internet: www.dfg-stmk.at