

# Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung

## Nebenkosten

### bei Löhnen und Gehältern

Stand Jänner 2018

#### 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

<b>Lohnnebenkosten (Arbeiter)</b>	<b>bei 5 Wochen Urlaub</b>	<b>bei 6 Wochen Urlaub</b>
überlassen	94,5%	99,2%
<b>Gehaltsnebenkosten (Angestellte)</b>	<b>bei 5 Wochen Urlaub</b>	<b>bei 6 Wochen Urlaub</b>
überlassen	90,3%	94,8%

Da für die Zeit der Überlassung des Arbeitnehmers die arbeitsrechtlichen Bedingungen des Beschäftiger-Betriebs herangezogen werden müssen, kann es durch unterschiedliche Bestimmungen anderer Kollektivverträge 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 2018 € 5.130,-) 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. Dabei ist von langjährigen Durchschnittswerten auszugehen, da in die Kalkulation keine jahresbedingten Zufallsschwankungen eingehen sollen. Bei den folgenden beispielhaften Berechnungen wurden folgende Annahmen getroffen:

- **VERTRAGLICHE BRUTTO-JAHRESARBEITSZEIT**

Inklusive anteiligem Schalltag hat ein Kalenderjahr im langjährigen Durchschnitt **365,25 Tage**. Nach Division durch 7 (Kalendertage/Woche) ergeben sich daraus durchschnittlich **52,18 Wochen/Jahr**, die nach Multiplikation mit der vertraglichen Wochenarbeitszeit von **38,50 Stunden** die durchschnittliche **vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit** von **2.008,88 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 **260,89 Arbeitstage/Jahr**.

- **NICHTANWESENHEITSZEITEN PRO JAHR**

- **Gesetzliche Feiertage**

Von den 15 gesetzlichen Feiertagen plus anteiligem Karfreitag, der auf Grund der Tatsache, dass rund 4 % der österreichischen Bevölkerung dem evangelischen Glaubensbekenntnis angehören mit 0,04 Arbeitstagen angesetzt wurde, fallen bei einer 5-Tage-Woche (Montag - Freitag) im langjährigen Durchschnitt **10,46 Feiertage** auf Arbeitstage.

- **Zusätzliche arbeitsfreie Tage**

Sie müssen **betriebsindividuell** gemäß KV bzw. Betriebsvereinbarung angesetzt werden. Im vorliegenden Beispiel werden gemäß dem Rahmen-Kollektivvertrag zwei zusätzliche arbeitsfreie Halbtage für den 24. Dezember und den 31. Dezember (datumsgebunden) angenommen, woraus sich im vorliegenden Beispiel als langjähriger Durchschnitt **0,71 Arbeitstage** ergeben.

Es resultieren somit im langjährigen Durchschnitt **insgesamt 11,18 Feiertage und arbeitsfreie Tage, die auf Arbeitstage fallen**.

Im Jahr 2018 fallen 12,04 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 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 Arbeiternehmer dividiert durch die Anzahl dieser Arbeitnehmer ergibt. Auf Basis der 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.

➤ **Sonstige Arbeitsverhinderungen**

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 Arbeiternehmer dividiert durch die Anzahl dieser Arbeitnehmer ergibt. Im folgenden Zahlenbeispiel wurden 3 Tage für die sonstige Arbeitsverhinderung angenommen.

➤ **Stehzeiten**

Es wird eine durchschnittliche Stehzeit je Mitarbeiter und Jahr von einem Tag angenommen.

**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.

	Wochenarbeitszeit	Arbeits-tage/Woche	Ø Std/ Arbeits-tag	Ø Std/Monat
Ausgangsdaten	38,5 Std	5 Tage	7,7 Std	167,4 Std
Jahresarbeitszeit (im langjährigen Ø)	<b>Kalendertage</b>	<b>Wochen</b>	<b>Stunden</b>	<b>Arbeitstage</b>
52 Wochen x 7 Kalendertage	364,00	52,00	2.002,00	260,00
Rumpfwoche 1 Kalendertag	1,00	0,14	5,50	0,71
Schalttag jedes 4. Jahr (1/4 Kalendertag)	0,25	0,04	1,38	0,18
<b>Summe</b>	<b>365,25</b>	<b>52,18</b>	<b>2.008,88</b>	<b>260,89</b>

Urlaubsdauer in Wochen	Arbeiter				Angestellte			
	5		6		5		6	
	AT	%	AT	%	AT	%	AT	%
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)	260,9		260,9		260,9		260,9	
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	11,2	5,4%	11,2	5,5%	11,2	5,2%	11,2	5,4%
<b>3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)</b>	249,7		249,7		249,7		249,7	
4. Urlaub	25,0	12,0%	30,0	14,8%	25,0	11,7%	30,0	14,4%
<b>5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)</b>	224,7		219,7		224,7		219,7	
6. Krankenstand	13,2	6,3%	13,2	6,5%	7,5	3,5%	7,5	3,6%
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc)	3,0	1,4%	3,0	1,5%	3,0	1,4%	3,0	1,4%
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.) (AW-Zeiten, Leistungszeiten)</b>	207,5	100,0%	202,5	100,0%	213,2	100,0%	208,2	100,0%
<b>Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen</b>	41,5	100,0%	40,5	100,0%	42,6	100,0%	41,6	100,0%
<b>Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden</b>	1.598,1	100,0%	1.559,6	100,0%	1.641,6	100,0%	1.603,1	100,0%

Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	30,6	29,9	31,5	30,7
-------------------------------------	------	------	------	------

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

Nichtanwesenheitszeiten (NAW)	Arbeiter				Angestellte			
	AT	%	AT	%	AT	%	AT	%
10. NAW-Zeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7. + 8.) (NAW-Zeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	53,3	25,7	58,3	28,8	47,7	22,4	52,7	25,3
NAW-Zeiten/Jahr in Wochen	10,7	25,7	11,7	28,8	9,5	22,4	10,5	25,3
NAW-Zeiten/Jahr in Stunden	410,8	25,7	449,3	28,8	367,3	22,4	405,8	25,3

### 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**  
**DB:** auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen gemäß Gesetz. Das sind 3,9 % der Bemessungsgrundlage  
**DZ:** Die Höhe des DZ variiert nach Bundesländern (Burgenland; 0,44 %, Kärnten: 0,41 %; NÖ: 0,40 %, OÖ: 0,36 %; Salzburg: 0,42 %; Steiermark: 0,39 %, Tirol: 0,43 %, Vorarlberg: 0,39 %, Wien: 0,40 %). Für die Berechnung wurde ein durchschnittlicher Wert von 0,40 % 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:** Qualifizierungshilfe 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.
- **Sozial- und Weiterbildungsfonds – Beitrag (SO)**  
Dieser Beitrag beträgt 2018 für überlassene Arbeiter und Angestellte 0,35 % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Ab dem zweiten Quartal 2019 bis zum Ende des ersten Quartals 2021 wird dieser Beitrag wieder auf 0,5 %, und ab dem zweiten Quartal 2021 auf 0,8 % erhöht.
- **Auflösungsabgabe**  
Bei bestimmten Beendigungsgründen fällt eine Auflösungsabgabe in Höhe von € 128,- (2018) 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	1.598,1	100,0	1.559,6	100,0
<b>b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt</b>	<b>410,8</b>	<b>25,7</b>	<b>449,3</b>	<b>28,8</b>
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.008,9	125,7	2.008,9	128,8
<b>d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ):</b>	<b>334,8</b>	<b>21,0</b>	<b>334,8</b>	<b>21,5</b>
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.343,7	146,7	2.343,7	150,3
<b>f) Sozialabgaben bezogen auf AW</b>		<b>42,1</b>		<b>43,1</b>
davon:	5 Wochen Urlaub	6 Wochen Urlaub		
Sozialabgaben auf LB (28,78%)	mal 125,7%	mal 128,8%	36,2	37,1
Sozialabgaben auf SZ (28,28%)	mal 21,0%	mal 21,5%	5,9	6,1
<b>g) Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag (SO)</b>		0,4%	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>
<b>h) Abfertigungskosten</b>			<b>2,2</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>94,5</b>	<b>99,2</b>

#### Zusammensetzung der Sozialabgaben, Arbeiter

Arbeiter	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil):		
o Pensionsversicherung	12,55%	12,55%
o Unfallversicherung	1,30%	1,30%
o Krankenversicherung	3,78%	3,78%
o Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG	3,35%	3,35%
o Wohnbauförderungsbeitrag	0,50%	-
<b>Summe Sozialversicherungsbeiträge</b>	<b>21,48%</b>	<b>20,98%</b>
Sonstige Sozialabgaben:		
o Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,30%	4,30%
o Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
<b>Summe sonstige Sozialabgaben</b>	<b>7,30%</b>	<b>7,30%</b>
<b>Summe Sozialabgaben</b>	<b>28,78%</b>	<b>28,28%</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 Anwesenheit/AW-Entgelt	1.641,6	100,0	1.603,1	100,0
<b>b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt</b>	<b>367,3</b>	<b>22,4</b>	<b>405,8</b>	<b>25,3</b>
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.008,9	122,4	2.008,9	125,3
<b>d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ):</b>	<b>334,8</b>	<b>20,4</b>	<b>334,8</b>	<b>20,9</b>
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.343,7	142,8	2.343,7	146,2
<b>f) Sozialabgaben bezogen auf AW</b>		<b>41,0</b>		<b>42,0</b>
davon:	5 Wochen Urlaub		6 Wochen Urlaub	
Sozialabgaben auf LB (28,78%)	mal 122,4%		mal 125,3%	
Sozialabgaben auf SZ (28,28%)	mal 20,4%		mal 20,9%	
<b>g) Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag (SO)</b>		<b>0,4%</b>		<b>0,5</b>
<b>h) Abfertigungskosten</b>		<b>2,2</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>90,3</b>		<b>94,8</b>

### Zusammensetzung der Sozialabgaben, Angestellte

Angestellte	auf laufende Bezüge	auf Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil):		
o Pensionsversicherung	12,55%	12,55%
o Unfallversicherung	1,30%	1,30%
o Krankenversicherung	3,78%	3,78%
o Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG	3,35%	3,35%
o Wohnbauförderungsbeitrag	0,50%	-
<b>Summe Sozialversicherungsbeiträge</b>	<b>21,48%</b>	<b>20,98%</b>
Sonstige Sozialabgaben:		
o Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,30%	4,30%
o Kommunalsteuer	3,00%	3,00%
<b>Summe sonstige Sozialabgaben</b>	<b>7,30%</b>	<b>7,30%</b>
<b>Summe Sozialabgaben</b>	<b>28,78%</b>	<b>28,28%</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. 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 (Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen):

**KMU Forschung Austria**, 1040 Wien, Gußhausstraße 8, Tel.: 01/505-97-61, E-Mail: [office@kmuforschung.ac.at](mailto:office@kmuforschung.ac.at)