



Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung

Nebenkosten bei
Löhnen und Gehältern

Stand: August 2021

1 | Allgemeines

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

Dieses Merkblatt stellt die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkosten bei Arbeiter*innen 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	100,8%	105,9%
Gehaltsnebenkosten (Angestellte) überlassen	91,5%	96,0%

Da für die Zeit der Überlassung der Arbeitnehmer*innen 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 2021 € 5.550,-) 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 folgende Annahmen getroffen.

2.1 | Vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit

Ein Kalenderjahr hat (ohne einen allfälligen 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 **260,71 Arbeitstage/Jahr**.

2.2 | Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr

Gesetzliche Feiertage

Im Jahr 2021 fallen 9 Feiertage auf Arbeitstage.

Zusätzliche arbeitsfreie Tage

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

Im vorliegenden Beispiel wurden für den 24. Dezember und den 31. Dezember (datumsgebunden) Durchschnittswerte berücksichtigt. Der Durchschnitt beträgt jeweils 0,75 Tage und errechnet sich aus den im Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung vorgesehenen arbeitsfreien Halbtagen für den 24. Dezember und den 31. Dezember (datumsgebunden) sowie aus den in den Kollektivverträgen der Industrie sowie des Gewerbe und Handwerks vorgesehenen zwei ganzen Tagen. Die Berücksichtigung der Regelung für die Arbeitnehmer*innen der Industrie und des Gewerbe und Handwerks ist damit zu begründen, dass viele Überlassungen in diese Branchen stattfinden und die Regelungen des jeweiligen Kollektivvertrages auch für die überlassenen Arbeitnehmer*innen gelten.

Im Jahr 2021 fallen somit 10,50 Feiertage und arbeitsfreie Tage auf Arbeitstage.

Urlaub

Es ist **betriebsindividuell** der für alle Arbeitnehmer_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 Basis der Einschätzung von Branchenexpert*innen 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.

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.

Im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der Angleichung der Kündigungsfristen der Arbeiter*innen an die Angestelltenregelungen, wurde am 17.06.2021 eine Änderung im AÜG im Nationalrat eingebracht und beschlossen. Auf Basis dieser Regelung können für die Branche der Arbeitskräfteüberlassung spezifische Kündigungsregelungen per KV festgelegt werden. Diese treten am 01.10.2021 in Kraft. Aufgrund der neuen Kündigungsfristen (je nach Betriebszugehörigkeitsdauer) wird davon ausgegangen, dass sich die Stehzeiten bei den Arbeiter*innen bei einer Kündigung durch den/die Arbeitgeber*in während der Kündigungszeit erhöhen. Diese zusätzlichen Stehzeiten werden in der Berechnung der Anwesenheitszeit mit 4 zusätzlichen Tagen berücksichtigt. Bei den Angestellten werden die kündigungsbedingten Stehzeiten im Durchschnitt geringer angesetzt (2 Tage), da hier Kündigungen durch den/die Arbeitgeber*in seltener sind.

Die Tabelle zeigt beispielhaft die Ermittlung der Anwesenheitszeiten für ganzjährig vollbeschäftigte Arbeiter*innen 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
Jahresarbeitszeit	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

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	10,5	5,2%	10,5	5,4%	10,5	5,0%	10,5	5,1%	
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)	250,2		250,2		250,2		250,2		
4. Urlaub	25,0	12,5%	30,0	15,4%	25,0	11,8%	30,0	14,6%	
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	225,2		220,2		225,2		220,2		
6. Krankenstand	15,1	7,5%	15,1	7,7%	8,1	3,8%	8,1	3,9%	
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. Stehzeit iZm AG-Kündigungen	4,0	2,0%	4,0	2,0%	2,0	0,9%	2,0	1,0%	
10. ANWESENHEITSZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7. - 8. - 9.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	200,1	100,0%	195,1	100,0%	211,1	100,0%	206,1	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	40,0	100,0%	39,0	100,0%	42,2	100,0%	41,2	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	1.541,0	100,0%	1.502,5	100,0%	1.625,7	100,0%	1.587,2	100,0%	
Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	29,6		28,8		31,2		30,4		
11. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7. + 8. + 9.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	60,6	30,3%	65,6	33,6%	49,6	23,5%	54,6	26,5%
	Wochen	12,1	30,3%	13,1	33,6%	9,9	23,5%	10,9	26,5%
	Stunden	466,5	30,3%	505,0	33,6%	381,8	23,5%	420,3	26,5%

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, sonstige Abgangsschädigungen, hierunter fallen auch Jubiläums-Gelder auf Basis langjähriger Betriebszugehörigkeit, etc. **Betriebsindividueller** durchschnittlicher Prozentsatz je Arbeitnehmer*innen-Gruppe des angefallenen Aufwands (gemäß Gewinn & Verlust-Rechnung etc.) in Prozent des Anwesenheitsentgelts dieser Gruppe. 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 Betrieb ausgegangen, der zwischen 100 und 399 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Weiters wurde angenommen, dass die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist und somit eine monatliche Ausgleichstaxe in Höhe von € 381 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 rund € 15 je Mitarbeiter*in und unbesetzte Stelle ergibt. Der Jahreswert pro Mitarbeiter*in und unbesetzte Stelle beträgt somit rund € 183. In Prozent des Anwesenheitsentgelts beträgt die aliquote Ausgleichstaxe rund 0,7 % bei den Arbeiter*innen und rund 0,6 % bei den Angestellten.

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

- ▶ **Arbeitnehmer*innenschutz:** Die Kosten des Arbeitnehmer*innenschutzes (insbesondere Arbeitszeit für Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner*in, Schulung Sicherheitsvertrauensperson, Evaluierungskosten) sind bei der Berechnung der Lohnnebenkosten mit einzubeziehen. Im Rahmen dieses Merkblattes kann dieser Kostenfaktor rechnerisch jedoch nicht berücksichtigt werden, da die Kosten des Arbeitnehmer*innenschutzes je nach Betrieb und Mitarbeiter*innenzahl 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 € 713,79 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).
- ▶ **Tourismusabgabe:** allfällig zu zahlende Tourismusabgaben sind abhängig von Ortsklassen und Beitragsgruppen und müssen individuell berücksichtigt werden.
- ▶ **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.

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.

Zusätzliche Lohnnebenkosten für überlassene Arbeitnehmer*innen

- ▶ **Sozial- und Weiterbildungsfonds – Beitrag (SO):** Dieser Beitrag beträgt 2021 für überlassene Arbeiter*innen und Angestellte 0,35 % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage.

4 | Berechnung der Lohnnebenkosten

4.1 | Berechnung der Lohnnebenkosten für überlassene Arbeiter*innen

Lohnnebenkosten Arbeiter*in (überlassen), bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Arbeiter*in	Urlaubsdauer			
	5 Wochen		6 Wochen	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.541,0	100,0%	1.502,5	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	466,5	30,3%	505,0	33,6%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.007,5	130,3%	2.007,5	133,6%
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)	334,6	21,7%	334,6	22,3%
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.342,1	152,0%	2.342,1	155,9%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		43,2%		44,3%
	5 Wochen Urlaub		6 Wochen Urlaub	
Sozialabgaben auf LB (%)	mal 130,3%		mal 133,6%	
Sozialabgaben auf SZ (%)	mal 21,7%		mal 22,3%	
g) Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag (SO)		0,35%		0,5%
h) Abfertigungskosten		2,3%		2,4%
i) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.		2,0%		2,0%
j) Behindertenausgleichstaxe		0,7%		0,7%
NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h + i + j)		100,8%		105,9%

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	1.625,7	100,0%	1.587,2	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	381,8	23,5%	420,3	26,5%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.007,5	123,5%	2.007,5	126,5%
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)	334,6	20,6%	334,6	21,1%
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h (= c + d)	2.342,1	144,1%	2.342,1	147,6%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		41,0%		42,0%
	5 Wochen Urlaub	6 Wochen Urlaub		
Sozialabgaben auf LB (%)	mal 123,5%	126,5%	35,2%	36,1%
Sozialabgaben auf SZ (%)	mal 20,6%	21,1%	5,8%	5,9%
g) Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag (SO)		0,35%		0,5%
h) Abfertigungskosten		2,3%		2,4%
i) Sonstige Nebenkosten lt. Kapitel 3.		3,0%		3,0%
j) Behindertenausgleichstaxe		0,6%		0,6%
NEBENKOSTEN (= b + d + f + g + h + i + j)		91,5%		96,0%

Zusammensetzung der Sozialabgaben, Angestellte

Angestellte	auf laufende Bezüge	auf Sonder- zahlungen
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%

Berechnung der Nebenkosten:

KMU Forschung Austria

Gußhausstraße 8

1040 Wien

Tel: +43 1 505 97 61

office@kmuforschung.ac.at

www.kmuforschung.ac.at