

Thema „Personalkosten“

a) Inhalt und Bestandteile der Personalkosten

In allen Unternehmen machen- wenngleich in unterschiedlicher Höhe - die Personalkosten einen erheblichen Teil der Selbstkosten aus. Diese Kosten sind für das jeweilige Unternehmen nur tragfähig, wenn durch die Leistungsverwertung der vom Unternehmen erstellten Produkte auch ausreichend kostendeckende und gewinnbringende Erlöse erzielt werden.

Daraus folgt, dass es für Unternehmen und alle personalwirtschaftlichen Aktivitäten überaus wichtig ist, nicht nur Höhe und Struktur der Personalaufwendungen im Detail zu kennen, sondern auch zu wissen, welche Zusammenhänge zur Wertschöpfungsrechnung und zur Produktivitätsentwicklung zu beachten sind, welche Kostenreagibilität die einzelnen Komponenten der Personalkosten zeigen und welche rechtlichen und wirtschaftlichen Grundsätze die Ausgestaltung von Einkommens- und Vergütungssystemen bestimmen.

Personalkosten sind alle in Geld bewerteten Aufwendungen, die als *Entgelt* an Mitarbeiter des betreffenden Unternehmens gezahlt werden.

Dies betrifft

- *Brutto-Löhne* und *Lohnbestandteile*, die als Entgelt für "*geleistete Arbeit*" an Arbeiter und gewerblich Auszubildende gezahlt werden,
- *Brutto-Gehälter* und weitere Bezüge, die für "*geleistete Arbeit*" an Angestellte und andere Personengruppen sowie an Auszubildende (nicht gewerblich) gezahlt werden, aber auch
- *Entgelte für "nicht geleistete Arbeit"* der Mitarbeiter (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende), konkret für Urlaub, Feiertage und Krankheit, ferner freiwillige soziale Leistungen, Beiträge zur Vermögensbildung, Fahrkostenerstattung u. a.

Zu den Personalaufwendungen gehören ferner

- *Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung* (Lohn- und Gehaltsbereich),
- Beiträge zur gesetzlichen *Unfallversicherung* (Berufsgenossenschaft) sowie
- Aufwendungen für die *Altersversorgung* und für *Unterstützung* (Betriebsrenten u. a.).

Zu den *Personalbasiskosten* werden die Entgelte bzw. Vergütungen gerechnet, die für die *tatsächlich geleistete Arbeit* der Mitarbeiter gezahlt werden. Dazu gehören in erster Linie die *Brutto-Löhne und -Gehälter*.

Zu den *Personalzusatzkosten* werden hingegen jene personalbedingten oder personalbezogenen Entgelte oder Zahlungen gerechnet, die ein Unternehmen *unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeit* zu tragen sind. Diese Entgelte bzw. Zahlungen beruhen auf gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen.

Zu beachten ist, dass auf die Höhe der Personalkosten auch viele externe Faktoren Einfluss haben, so vor allem Vorschriften des Arbeits- und Sozialrechts, die Marktposition des Unternehmens, das Verhalten der Konkurrenz, die Entwicklung der Konjunktur u. a.

b) Ausgewählte Positionen von Personalkosten und deren Kostenreagibilität

In allen Unternehmen machen- wenngleich in unterschiedlicher Höhe - die **Personalkosten** einen erheblichen Teil der **Selbstkosten** aus. Diese Kosten sind für das jeweilige Unternehmen nur tragfähig, wenn durch die *Leistungsverwertung* der vom Unternehmen erstellten Produkte auch ausreichend kostendeckende und gewinnbringende *Erlöse* erzielt werden.

| Position | typische Entgeltformen | Ermittlung | Reagibilitätsform |
|---------------------------------|---|---|-----------------------------------|
| Fertigungslöhne | Leistungsentgelt als Stückakkord | Bruttolohn [EUR/d] = Akkordsatz [EUR/Stck.] * Leistungsmenge [Stck./d] (d = Arbeitstag) | proportionale Kosten |
| Fertigungslöhne | Leistungsentgelt als Zeitakkord | Bruttolohn [EUR/d] = Minutenfaktor [EUR/Min] * Vorgabezeit [Min./Stck.] * Leistungsmenge [Stck./d] | proportionale Kosten |
| Fertigungslöhne | Zeitentgelt | Bruttoverdienst [EUR/Monat] = Stundenlohn [EUR/h] * Leistungszeit [h/Monat] | proportionale Kosten, Mischkosten |
| Gehälter | Zeitentgelt | Bruttoverdienst [EUR/Monat] = vereinbartes Monatsentgelt [EUR/Monat] | Fixkosten |
| Gehälter | Prämienentgelt | Bruttoverdienst [EUR/Monat] = Grundbetrag [EUR/Monat] + Prämie [(EUR/Monat)] | Mischkosten |
| SV-Beiträge des Arbeitgebers | nach gesetzl. Vorschriften (siehe SV-Rechengrößen des Jahres) | z. B. 9,35 % des Bruttoverdienstes als Beitrag zur Rentenversicherung | Fixkosten, ggf. Mischkosten |
| Beiträge zur Unfallversicherung | nach gesetzl. Vorschriften | Die Höhe der Beiträge zur Berufsgenossenschaft richtet sich nach einem Gefahrentarif, der Lohn- und Gehaltssumme (Jahresbetrag), den Zu- und Abschlägen entsprechend den angezeigten Versicherungsfällen sowie der Anzahl der Versicherten. | Fixkosten, ggf. Mischkosten |

Datenseitige Grundlage der Ermittlung des Brutto-Entgelts bilden

- die **Zeit- und Leistungserfassung** in Abhängigkeit von der Entgeltform und die entsprechende geldmäßige Bewertung der Zeit/Leistung,
- die Erfassung bezahlter und unbezahlter **Abwesenheitszeiten** (z. B. Urlaub, Krankheit, Mutterschaftsurlaub u. a.),
- die Erfassung **sonstiger Entgelte** wie Sozialleistungen, Einmalzahlungen u. a.

Besonders bei Personalkosten tritt das Moment der sog. **Kostenremanenz** auf: Dies bedeutet, dass Personalkosten noch nachträglich anfallen können, auch wenn ein Mitarbeiter bereits aus dem Arbeitsprozess im Unternehmen ausgeschieden ist (z. B. Abfindung) bzw. wenn ein Unternehmen seine Geschäftstätigkeit (aus welchen Gründen auch immer) einstellt oder einstellen muss.

Beitragsätze in der Sozialversicherung für 2017 (mit Vergleich zu 2016)

| Position | Allgemein 2017 | AN 2017 | AG 2017 | AN 2016 | AG 2016 |
|--|----------------|-----------|---------|-----------|---------|
| Krankenversicherung | 14,6 % | 7,3 + x % | 7,3 % | 7,3 + x % | 7,3 % |
| Pflegeversicherung Zuschlag für Kinderlose über 23 Jahre: 0,25 % | 2,35 % | 1,175 % | 1,175 % | 1,175 % | 1,175 % |
| Rentenversicherung | 18,7 % | 9,35 % | 9,35 % | 9,35 % | 9,35 % |
| Arbeitslosenversicherung | 3,0 % | 1,5 % | 1,5 % | 1,5 % | 1,5 % |

x = die Krankenkassen können einen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag der Arbeitnehmer selbst festlegen.

Zuschlag bei der Pflegeversicherung bei Kinderlosigkeit der Versicherten: **0,25 %**.