

Die Erfassung der Personalkosten

Personalkosten entstehen durch die Nutzung menschlicher Arbeitsleistung. Sie gliedern sich in **Lohnkosten**, **Gehaltskosten** und **Personalnebenkosten**. Die Höhe der Personalkosten wird weitgehend durch die Tarifparteien festgelegt, wobei es international zu großen Unterschieden kommt. Löhne werden für Arbeiter bezahlt (insbesondere in der Fertigung als Fertigungslohn oder als Hilfslohn), Angestellte erhalten als Arbeitsentgelt ein Gehalt.

Aus dem Bruttolohn bzw. Bruttogehalt lässt sich das **Nettoentgelt** bestimmen, indem vom Bruttoentgelt die Steuern (Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag) und die Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungen (Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung) subtrahiert werden. Die Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungen machen derzeit etwa 20% des Bruttoentgelts aus, wobei Höchstgrenzen zu beachten sind. Die Höhe der Steuern hängt von der Höhe des Bruttoentgelts und dem Familienstand sowie der Lohnsteuerklasse ab. Ein Arbeitnehmer mit einem Bruttomonatsentgelt von rund 3.000 Euro muss somit einerseits Anteile an den Sozialversicherungen in Höhe von etwa 600 Euro übernehmen (die exakten Beträge schwanken jährlich leicht) und zusätzlich Lohn- und ggf. auch Kirchensteuer zahlen, so dass in etwa ein Nettoentgelt von 2.000 Euro verbleibt.

Für die Berechnung der Personalkosten in der Kostenrechnung ist das Bruttoentgelt relevant. Ergänzend zum Bruttoentgelt sind auch noch die **Personalnebenkosten** zu berücksichtigen.

Die **Personalnebenkosten** gliedern sich in **gesetzliche bzw. tarifliche Sozialkosten** (dazu zählen die Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungen, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, an Feiertagen und im Urlaub) sowie **freiwillige Sozialkosten** (z.B. Pensions- oder Betriebsrentenzusagen, Beihilfen und Zuschüsse zum Mittagessen oder zu den Fahrtkosten, Jubiläumszuwendungen im Rahmen einer Betriebszugehörigkeit usw.).¹ Alleine die Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungen betragen inkl. Unfallversicherung ungefähr 20% des Bruttolohns bzw. Bruttogehalts. Hinzu kommt, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an etwa 20% aller Arbeitstage aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Feiertagen keine Arbeitsleistung erbringen, aber dennoch bezahlt werden müssen. Für die Arbeitstage fallen zwar keine zusätzlichen Auszahlungen an, es ist jedoch zu bedenken, dass die auszahlungswirksamen Personalkosten nur an den Tagen zurückverdient werden können, an denen der Mitarbeiter auch arbeitet. Ausgehend vom obigen Beispiel mit einem Bruttoentgelt von 3.000 Euro pro Monat entstehen somit schon alleine aufgrund der gesetzlichen Verpflichtungen (ohne die freiwilligen Sozialkosten) auszahlungswirksame Personalkosten von rund 3.600 Euro. Ist mit dem Arbeitnehmer eine 40-Stunden-Woche vereinbart, so arbeitet der Arbeitnehmer tatsächlich durchschnittlich nur etwa 32 Stunden pro Woche. Die 3.600 Euro pro Monat müssen dann über 32 Arbeitsstunden pro Woche verdient werden und auch das nur unter der Voraussetzung, dass die 32 Stunden vollständig abrechenbar sind. In vielen Handwerksbetrieben zum Beispiel entstehen auch nicht-abrechenbare Stunden durch Lager-, Aufräum-, Reinigungs- oder Dokumentationsarbeiten, so dass die tatsächlich abrechenbare Stundenzahl deutlich unter den 32 Stunden pro Woche liegt.

¹ Drosse (2014), S. 66.