

7. Aufwendungen für Berufsausbildung
8. Aufwendungen für Sozialeinrichtungen (Werksküche etc.)
9. Sonstige Arbeitskosten (z. B. für Werksbusse)
10. Steuern, die als Arbeitskosten zu werten sind (z. B. Lohnsummensteuer, U-Bahn-Steuer)

In Anhang 1 ist die ILO-Standardklassifikation der Arbeitskosten im Detail wiedergegeben.

Je nach Verwendungszweck der Daten können die einzelnen Positionen der Arbeitskosten zueinander in unterschiedlicher Weise in Beziehung gesetzt werden. Dies hat zur Folge, daß auch unter dem Begriff „Lohnnebenkosten“ sehr Unterschiedliches verstanden werden kann, was nicht selten zu gravierenden Mißverständnissen führt.

Als „Lohnnebenkosten“ werden beispielsweise im Alltagsverständnis oftmals bloß jene Kosten gesehen, die dem Arbeitgeber aus der Verpflichtung zur Zahlung von Sozialabgaben und Steuern vom Bruttolohn eines Arbeitnehmers erwachsen. Völlig anders liegt der Begriffsinhalt bei Kostenkalkulationsrechnungen der Unternehmen. Dort wird der Begriff „Lohnnebenkosten“ wesentlich umfassender gesehen und z. B. auch der 13./14. Monatsbezug den „Lohnnebenkosten“ zugeordnet. Diese Betrachtungsweise des Begriffes „Lohnnebenkosten“ wird z. B. in Publikationen der Bundeswirtschaftskammer und in Publikationen des Instituts der deutschen Wirtschaft oder des US-Labor Office sowie des Schwedischen Arbeitgeberverbandes verwendet.

Eine der zentralen Zielsetzungen dieser Arbeit ist es, begriffliche Klarheit zu gewinnen und durch Anknüpfung an international gängige Definitionen die Vergleichbarkeit zu verbessern.

Auf internationaler Ebene haben – jeweils ausgehend von detaillierten Untergliederungen in die einzelnen Kostenbestandteile – vor allem zwei Arbeitskostengliederungen Verbreitung gefunden:

- die Gliederung in „direkte“ und „indirekte“ Arbeitskosten
- die Gliederung in den „Direkt- oder Leistungslohn“ (für die Anwesenheitszeit) und die „Lohnneben- oder Personalzusatzkosten“

2.1. Direkte und indirekte Arbeitskosten

Die Gliederung in direkte und indirekte Arbeitskosten wird von der ILO empfohlen („Particular interest attaches to this subdivision of total labour cost“ – Pkt. 8 Abs. 3 der ILO-Resolution zur Arbeitskostenstatistik vom Okt. 1966) und findet vor allem in EG-Statistiken Anwendung.

Die Trennung in direkte und indirekte Arbeitskosten, die man auch als „Lohnnebenkosten im engeren Sinn“ bezeichnen könnte, erfolgt nach folgenden Kriterien:

Den „*direkten Arbeitskosten*“ werden all jene Aufwendungen des Arbeitgebers zugeordnet, die unmittelbar Einkommenscharakter haben.

Dies sind die oben unter 1. bis 4. genannten Teile der Arbeitskosten, also:

- der Direktlohn (= Anwesenheitslohn = Leistungslohn)
- die Entlohnung für bezahlte aber nicht geleistete Zeiten (Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall³⁾, Feiertage, Behördenwege, Arztbesuche, dauernde bezahlte Dienstfreistellungen z. B. für Betriebsräte etc.)
- Zahlungen an den Arbeitnehmer, die nicht allmonatlich erfolgen (Urlaubszuschuß, Weihnachtsremuneration, Bilanzgeld, Treueprämien, Abfertigungen⁴⁾ etc)
- Naturalbezüge (einschließlich Aufwendungen für Dienstnehmerwohnungen)

„*Indirekte Arbeitskosten*“ sind demgegenüber jene Teile der Arbeitskosten, die nur mittelbaren oder keinen Einkommenscharakter haben.

Hierzu zählen vor allem

- die Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung, Entgeltfortzahlungsbeitrag⁵⁾)
- die Lohnsummensteuer
- die Aufwendungen des Arbeitgebers für Berufsausbildung, für Sozialeinrichtungen etc.

Die rechnerische Aufgliederung in „direkte“ und „indirekte“ Arbeitskosten erfolgt auf folgende Weise: Ausgehend von den Gesamtarbeitskosten wird der jeweilige prozentuelle Anteil der einzelnen Kostenkomponenten ermittelt.

³⁾ Nach der ILO-Definition stellt die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eine Sozialleistung dar, wir können die Krankenstände nicht eindeutig von den übrigen Ausfallzeiten trennen, daher verbuchen wir in den Berechnungen für Österreich die Lohnfortzahlung, soweit sie nicht von der Krankenkasse refundiert wird, unter bezahlte Ausfallzeit.

⁴⁾ Abweichend von der Terminologie der ILO und der EG, die Leistungen bei Beendigungen des Arbeitsverhältnisses als bezahlte Ausfallzeit oder als Sozialleistung betrachten, sind Abfertigungen im Verständnis der österreichischen Rechtsordnung eher als Treueprämien zu verstehen und werden daher hier verbucht.

⁵⁾ In der Terminologie der ILO werden auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Abfertigungen, soweit sie Sozialleistungen darstellen, hier verbucht.

Trennung in direkte und indirekte Arbeitskosten:

Arbeitskosten			
Direkte Arbeitskosten			Indirekte Arbeitskosten
Aufwendungen des Arbeitgebers, die direkt an die Arbeitnehmer fließen			Aufwendungen des Arbeitgebers, die nicht direkt an den Arbeitnehmer fließen
Direktlohn für Anwesenheitszeit	Entlohnung für nicht geleistete Zeit	Sonstige Leistungen an den Arbeitnehmer	
- Grundlohn	- Urlaub - Krankenstand ³⁾	- Urlaubszuschuß und Weihnachtsgeld (13./14. Monatsbezug)	- Arbeitgeberaufwendungen zur sozialen Sicherheit
- Zuschläge und Zulagen	- Feiertage - Arztbesuche - Behördenwege - Pflegeurlaub etc.	- Abfertigungen ⁴⁾ - andere Sonderzahlungen - Naturalbezüge etc.	Beiträge zu sozialen Sicherungssystemen aller Art (gesetzlich, tariflich, vertraglich, freiwillig)
			- Sozialeinrichtungen - Aufwendungen für Berufsausbildung - Lohnsummensteuer

2.2. Direktlohn und Lohnnebenkosten

Die Trennung in „Direktlohn“ (bzw. „Leistungs- oder Anwesenheitslohn“) und „Lohnnebenkosten“ (bzw. „Personalzusatz- oder Personalnebenkosten“) stellt – anders als die Trennung in direkte und indirekte Arbeitskosten – nicht darauf ab, welche Teile der Arbeitskosten direkt an den Arbeitnehmer fließen.

Abgrenzungskriterium ist hier vielmehr, ob bestimmte Aufwendungen des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer als unmittelbare Abgeltung für seine Arbeitsleistung im Betrieb (für die „Anwesenheitsstunden“) zufließen. All jene Teile der Arbeitskosten, bei denen dies nicht zutrifft, werden den „Lohnnebenkosten“ (bzw. Personalzusatzkosten) zugeordnet.

Dem „Direkt- oder Leistungslohn“ werden nur der Grundlohn für die Anwesenheitsstunden und allfällige Zulagen und Zuschläge (für Überstunden, Schmutz, Erschwernis, Gefahren etc.) zugeordnet. „Lohnnebenkosten“ sind demgegenüber alle Aufwendungen des Arbeitgebers für den Einsatz eines Arbeitnehmers, die nicht in Form einer laufenden Lohnzahlung für die Anwesenheitszeiten im Betrieb erbracht werden.