

## **Arbeitsauftrag – Personalkosten**

Nachstehend finden Sie ausgewählte Informationen und weiterführende Links zum Thema Personalkosten.

Diese Informationen dienen als Grundlage für den Auftrag bzw. auch für den Semestertest. Nutzen Sie diese Informationen um sich einen Überblick zu verschaffen.

### **Auftrag:**

1. Verschaffen sie sich einen Überblick.
2. Notieren sie sich 2 Annahmen bezüglich Jahreslohn und Stundenansatz (extern).
3. Rechnen Sie sich die beiden Annahmen mit Hilfe der Berechnungsdatei durch.
4. Halten Sie ihre Erkenntnisse in geeigneter Form fest, damit Sie diese anschliessend präsentieren können.

Produkte:

- Ihre 2 Rechenbeispiele festgehalten.
- Erkenntnisse in geeigneter Form für Präsentation aufbereitet.

### **Dauer:**

45 Minuten – ohne Präsentation

### **Sozialform:**

2er-Gruppen (Partnerarbeit) oder 3er-Gruppen

### **Informationen:**

1. Informationen und weiterführende Links zu den Personalkosten finden sie gleich anschliessend in diesem Dokument.
2. Das Berechnungsraster finden sie unter " BWL4\_PersonalkostenBerechnung\_V1.1" im GoogleDrive-Ordner BWL4.

# Personalkosten

## ➔ Übersicht – einführende Informationen

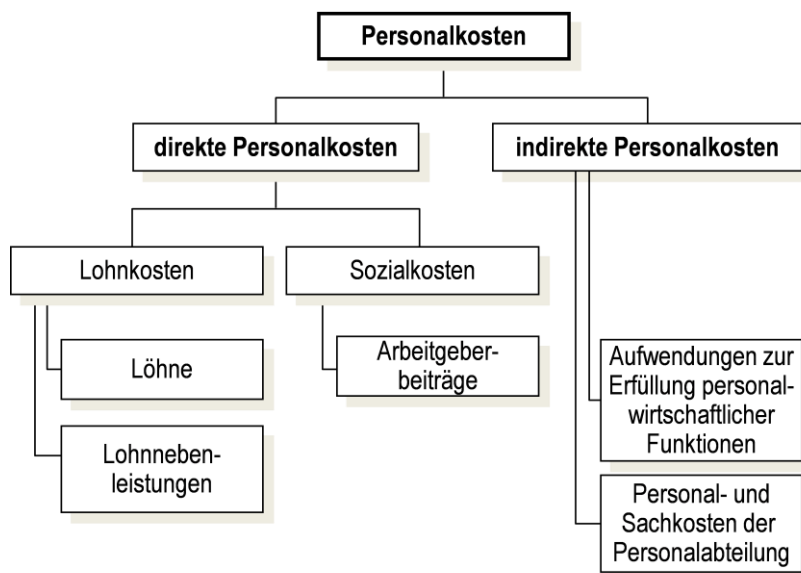


### Definition

Kostenbestandteil, der sich aus dem „direkten“ Entgelt sowie den Personalnebenkosten für die Beschäftigten zusammensetzt. Personalnebenkosten sind der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung (Arbeitslosen-, Pflege-, Kranken-, Renten- und Unfallversicherung) sowie die gesetzlichen und tariflichen Zusatzleistungen (z. B. Bezahlung von Feiertagen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsgeld).

### Aufgabe der Personalkostenplanung (weka)

Die Personalkostenplanung gilt zum einen als Aufgabe der Unternehmensplanung und zum anderen gehört sie zum Aufgabengebiet des Personalcontrollings, welches sich mit der Planung, Steuerung, Kontrolle und Informationsversorgung betreffend die Personalressourcen des Unternehmens befasst. Personalkosten bilden im Grunde alle diejenigen Kosten, die durch den Einsatz von Arbeitskräften im Unternehmen entstehen und beschränken sich nicht lediglich auf die Lohnkosten. Die für die Planung relevanten Personalkosten eines Unternehmens setzen sich aus direkten und indirekten Personalkosten zusammen:



Die direkten Personalkosten stehen für die Personalkostenplanung im Vordergrund. Sie betreffen zum einen die Lohnkosten für die vom Unternehmen eingesetzten, verschiedenen Entlohnungsformen, die wiederum die gezahlten Bruttolöhne einer Periode sowie allfällige Lohnnebenleistungen betreffen. Zu letzteren können neben Prämienlöhnen und Boni auch die Kompensation von Überzeit, Spesen sowie sogenannte Fringe Benefits gerechnet werden. Je nach gewünschter Detailtiefe der Personalkostenplanung kann hierfür entsprechend eine Differenzierung bzw. Einzelaufstellung sinnvoll sein. Ebenfalls unter den direkten Personalkosten sollten – soweit relevant – die Kosten für Temporärarbeitskräfte erfasst werden. Im Unterschied zu den Lohnkosten für eigenes Personal werden die Lohnkosten für Temporärarbeitskräfte allerdings durch den externen Personaldienstleister als Vertragspartner in Rechnung gestellt.

Ebenfalls zu den direkten Personalkosten gehören die Sozialkosten auf Löhne, welche abhängig von der Höhe der Prämienätze sowie von der Höhe der Berechnungsgrundlagen sind und in Form der folgenden Arbeitgeberbeiträge relevant werden:

Beitragsart	Berechnungsgrundlage
Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV/IV/EO)	Bruttolohn
Kantonale Familienausgleichskasse (FAK)	Bruttolohn
Verwaltungskosten (VK)	Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge AHV/IV/EO
Arbeitslosenversicherung (ALV)	Bruttolohn oder höchstens vom maximal versicherbaren Lohn
Pensionskasse (PK) bzw. Personalvorsorgeeinrichtung (PVE)	Versicherter Lohn (=Bruttolohn abzüglich Koordinationsabzug)
Unfallversicherung f. Berufsunfälle (UV/BU)	wie bei ALV

Für die Personalkostenplanung ist es weiterhin wichtig, neben der Zusammensetzung der Personalkosten auch deren Einflussfaktoren zu erfassen, wobei zwischen unternehmensinternen und unternehmensexternen Einflussfaktoren unterschieden werden kann:

Unternehmensexterne Einflussfaktoren werden vom Umfeld des Unternehmens vorgegeben und beeinflusst. Dies beinhaltet zum einen arbeits- und sozialrechtliche Vorgaben wie z.B. Beitragssätze der Sozialversicherung oder auch Vorgaben durch Gesamtarbeitsverträge und Tarifvertragliche Bindungen.

Unternehmensinterne Einflüsse sind ganz oder teilweise durch Führungsentscheidungen steuerbar, die im Unternehmen selbst getroffen werden. Hierzu zählen beispielsweise die Kosten für freiwillige betrieblichen Sozialleistungen (z. B. Fahrtkostenzuschüsse, Essenzuschüsse). Als weitere unternehmensinterne Einflussfaktoren sind der Krankenstand, oder die Fluktuation zu nennen, wobei Führungsentscheidungen hierauf allenfalls eine mittelbare Wirkung ausüben können. Unternehmensinterne Einflussfaktoren mit direktem Bezug zu Managemententscheiden betreffen dagegen die Anzahl der Mitarbeitenden (durch Personalabbau oder -aufbau) oder die Zusammensetzung der Belegschaft (Altersstruktur, Qualifikationsstruktur, u.a.).

Für die Personalkostenplanung folgt daraus, dass zumindest Annahmen zu treffen sind, ob und in welchem Ausmass sich die oben genannten externen und internen Einflussfaktoren auf die relevanten Personalkostenarten für den Planungszeitraum auswirken. Insbesondere die monetär messbaren Einflussfaktoren, wie voraussichtliche Änderungen in der Tarifvergütung oder eine geplante Anpassung der aussertariflichen Vergütung, inklusive Gratifikationen, Prämien, Boni sowie Zuschlägen, sind bei der Personalkostenplanung unbedingt vorausschauend zu berücksichtigen.

Die Personalkostenplanung ist eng verknüpft mit der Personalbedarfsplanung sowie der Personaleinsatzplanung. Eine Abstimmung der planungsrelevanten Informationen entlang dieser Teilplanungen ist daher auch von grosser Bedeutung für die Aussagekraft und Datenqualität der Personalkostenplanung, welche eines der wichtigsten Elemente der Personalführung darstellt.

### **Anhang – Aufgabe der Personalkostenplanung:**

#### Zu den direkten Personalkosten gehören:

- Das monatliche Bruttogehalt für den Arbeitnehmer
- Monatliche Abzüge für die Rentenversicherung
- Monatliche Abzüge für die Krankenversicherung
- Monatliche Abzüge für die Arbeitslosenversicherung
- Monatliche Abzüge für die Pflegeversicherung
- Monatliche Umlagen zur Entgeltfortzahlung und zum Insolvenzgeld
- Monatliche Beiträge zur Berufsgenossenschaft
- Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld
- 13tes Monatsgehalt
- Boni
- Monatliche Tarifliche oder freiwillige Sozialleistungen: Familienbeihilfe, Vermögensbildung, Altersvorsorge, Personalrabatte, verbilligte Arbeitgeberdarlehen
- Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall
- Anfallende Kosten für Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Reise- und Bewirtungskosten

#### Zu den indirekten Personalkosten gehören Faktoren wie:

- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Büromöbeln, Computer, Telefon
- Eventuell: Firmenwagen
- Eventuell: Laptop
- Eventuell: Handy
- Büromieten und Nebenkosten
- Kosten für Büromaterial
- Eventuell: Kosten für Geschenke oder Sachbezüge
- Kosten für die Rekrutierung eines Mitarbeiters

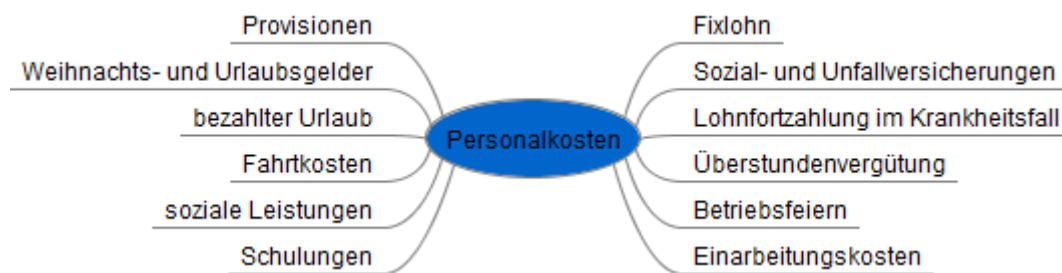
## **Zusammensetzung von Personalkosten** (hr-blog)

Die Personalkosten sind ein wichtiger Kostenblock: Unternehmen sollten im Blick behalten, welche Kosten eine geleistete Arbeitsstunde verursacht. In Dienstleistungsunternehmen machen die Personalkosten meist einen hohen Anteil am Gesamtkostenblock aus und gehören zu den wichtigsten Kostenpositionen. Die Personalkosten lassen sich unterteilen in das Entgelt für geleistete Arbeit – darunter auch leistungsabhängige Sonderzahlungen – und die Personalzusatzkosten. Löhne sind z. B. klassifizierbar in Fertigungs- und Hilfslohne, Zeit- und Akkordlohn, Prämienlohn, Pensum- und Potenziallohn. Zu den Gehältern zählen u. a. Grundgehälter, Tarifgehälter, Leistungsprämien, Tantiemen, Provisionen und übertarifliche Zulagen. Die Personalzusatzkosten lassen sich unterteilen in:

- Vergütung arbeitsfreier Tage (Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall, bezahlte Feiertage und Urlaub).
- Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld.

- Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen (Arbeitgeberbeiträge zur Kranken-, Arbeitslosen-, Pflege- und Rentenversicherung, Beiträge zur Unfallversicherung, betriebliche Altersvorsorge und Aufwendungen für sonstige Vorsorgeeinrichtungen).
- sonstige Personalzusatzkosten wie Kosten für Aus- und Weiterbildung, Abfindungen, Kantinenleistungen oder Wohnungsbeihilfen.

Im internationalen Vergleich sind die Personalkosten in der Schweiz hoch. Für viele Unternehmen ist die Höhe der Arbeitskosten ein Faktor bei Standorts- und Rationalisierungsentscheidungen. Um die Effizienz von Abteilungen zu beurteilen und personelle Entscheidungen (z. B. über den Einsatz von Leiharbeitern) zu treffen, können die Personalkosten pro Stunde zu Rate gezogen werden. Diese ergeben sich, indem die jährlichen Personalkosten durch die Jahresarbeitszeit dividiert werden und beziehen sich auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.



## Personalkosten berechnen und überschlägig ermitteln (lexware)

Haben Sie die gesamten Personalkosten einmal ermittelt, können Sie die Gesamtkosten eines (neuen) Mitarbeiters überschlägig berechnen, indem Sie die Gesamtkosten ins Verhältnis zum Jahresbruttoentgelt setzen. Als Faustregel gilt ein Faktor von 1.7.

## Personalkosten bewerten und Wirtschaftlichkeit abschätzen

Jeder Mitarbeiter kostet Sie Geld. Dafür erwarten Sie von jedem Beschäftigten eine Gegenleistung, einen Nutzen, der die Personalkosten deutlich übersteigt. Nur dann können Sie sicherstellen, dass jeder Mitarbeiter seinen Teil dazu beiträgt, dass Sie einen Gewinn erzielen und betriebswirtschaftlich erfolgreich sind. Außerdem wollen Sie die Mitarbeiter ja langfristig beschäftigen und auch dann halten, wenn es einmal nicht so gut läuft. Daher muss jeder Mitarbeiter in guten Zeiten quasi „vorverdienen“, damit es Ihnen möglich ist, ihn auch in schlechten Zeiten zu beschäftigen, wenn er zumindest zeitweise weniger erwirtschaftet als er kostet.

**Faustregel:** In Dienstleistungsbetrieben und bei Unternehmen ohne nennenswerte variable Kosten ist es meist ausreichend, wenn jeder Mitarbeiter etwa das 2-fache seiner Personalkosten an zusätzlichem Umsatz erwirtschaftet. Dann trägt er nicht nur seine eigenen Kosten, sondern leistet darüber hinaus auch einen Beitrag zur Deckung der Fixkosten im Unternehmen.

In Produktions-, Handwerks- oder Handelsunternehmen verursachen Mitarbeiter zusätzlich variable Kosten - beispielsweise Kosten für Material oder Waren im Einkauf. Diese variablen Kosten müssen auf den oben ermittelten Umsatz (2-fache der Personalkosten) aufgeschlagen werden.

## **Personalkosten – Zusatz** (controllingportal)

Personalkosten stellen in vielen Branchen gleich nach den Materialkosten die wichtigste Kostenart dar. In Serviceunternehmen sind sie häufig sogar die Kostenposition Nummer 1. Deswegen muss ein Unternehmen genau wissen, was eine gearbeitete Stunde an Kosten verursacht. Nur so kann richtig kalkuliert werden, so dass daraus dann die richtigen Entscheidungen abgeleitet werden können.

Die Kosten pro gearbeiteter Stunde liegen häufig deutlich höher als in vielen Unternehmen angenommen wird. Damit besteht die große Gefahr, dass zum Beispiel auch bei Rationalisierungsentscheidungen falsch entschieden wird. Auch das Angebot zusätzlicher Serviceleistungen ist rein wirtschaftlich gesehen nur dann sinnvoll, wenn die vollen Stundenkosten vom Kunden bezahlt werden. Daher sollten die Unternehmen jedes Jahr die tatsächlichen Kosten pro Arbeitsstunde für alle wichtigen Gruppen von Mitarbeitern ermitteln und diesen Wert dann für Kalkulationen zur Verfügung stellen.

### **Weiterführende Links:**

- <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten.html>
- <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/kmu-betreiben/preiskalkulation/fallbeispiel.html>
- <http://www.wirtschaftslexikon24.com/d/personalkosten/personalkosten.htm>
- <https://www.rasminka.ch/unsere-kunden/kosten-eines-mitarbeiters/>
- [https://arbeitsgeber.monster.ch/hr/personal-tipps/fringe\\_benefits.aspx](https://arbeitsgeber.monster.ch/hr/personal-tipps/fringe_benefits.aspx)
- <https://books.google.ch/books=personalkosten+zusammensetzung> (Seite 56-64)

### **Quellenangaben:**

- <https://www.weka.ch/themen/finanzen-controlling/personalkostenplanung>
- <https://hr-blog.prosoft.net/personalkosten/>
- <https://www.lexware.de/artikel/personalkosten-berechnen-wie-viel-kosten-meine-mitarbeiter/>
- <https://www.controllingportal.de/Fachinfo/Vollstaendige-Ermittlung-von-Personalkosten.html>