

in das Unternehmen des Zweitbeteiligten eingebracht worden war. Auf diese – im Firmenbuch einsehbare – Umgründung wies der Zweitbeteiligte im Rahmen der Angebotslegung hin.

Die entsprechende Erklärung des Zweitbeteiligten, welche nach der Rechtsansicht der Revisionswerberin eine „wesentliche Entscheidung des Bieters“ iSd § 133 Abs 5 Z 3 BVergG 2018“ darstellte, führte der AG im Angebotsöffnungsprotokoll nicht an. Die Revisionswerberin erkannte darin eine – die Nichtigkeit der angefochtenen Entscheidung begründende – Vergaberechts-widrigkeit.

Vorentscheidung des VwG Wien:³

Das VGW folgte der Rechtsansicht der Revisionswerberin nicht. Der Umstand, dass der AG diese Erklärung nicht in das Angebotsöffnungsprotokoll aufgenommen hat, stellte keine Mangelhaftigkeit des Verfahrens dar, welche zu einer Nichtigkeitserklärung der angefochtenen Entscheidung führen muss. Dies deshalb, weil fallbezogen keine Bedenken dagegen bestanden haben,

dass die Zweitbeteiligte Referenzen vorgelegt hat, die ihr auch zugerechnet werden konnten, so das VGW.

Entscheidung des VwGH:

Fallbezogen qualifizierte der VwGH eine **Revision für unzulässig**, weil die darin aufgeworfene **Rechtsfrage** (Was ist unter einer „wesentlichen Entscheidung des Bieters“ iSd § 133 Abs 5 Z 3 BVergG 2018 zu verstehen?) **nicht präjudiziell für die Entscheidung im gegenständlichen Revisionsverfahren** gewesen ist bzw die Revisionswerberin die Präjudizialität nicht dargestellt hat.

Dr. MATTHIAS RIEF ist Jurist beim Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser (KWP). Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Medizinrecht und im Vergaberecht.

³ VwG Wien 20. 5. 2021, VGW-123/072/5205/2021 – 24.

Die Lohnnebenkosten im Rahmen der vertieften Angebotsprüfung

Der Beitrag schnell gelesen

Vor dem Verwaltungsgericht Wien (VwG Wien) wurde vom Bieter das Ausscheiden seines Angebots bekämpft. Die Gründe für das Ausscheiden waren aus Sicht des AG die nicht kostendeckend kalkulierten Lohnnebenkosten. Das VwG Wien bestätigte die Entscheidung des AG. Die Revision vor dem VwGH wies dieser als unzulässig zurück, weil das angefochtene Erkenntnis auf einer tragfähigen Alternativbegründung beruht und der Revision keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung zugrunde liegt. Die Alternativbegründung beruht va darauf, dass der Bieter im Rahmen der Aufklärung der Höhe der Lohnnebenkosten und des Ansatzes der Anzahl der Ausfalltage wegen Krankheit seine Begründung mehrmals änderte. Ausgehend von diesem Fall wird das Thema der Lohnnebenkos-

ten (allgemeine Bezeichnung: Personalnebenkosten) erörtert. Festzustellen ist, dass die Höhe der Personalnebenkosten in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich ist und darüber hinaus von betrieblichen Gegebenheiten, va betrieblich bedingten Ausfallzeiten, beeinflusst ist. Weiters ist zu berücksichtigen, dass der Lohnnebenkostenprozentsatz bei steigender Überzahlung und Mehrarbeit ein degressives Verhalten einnehmen kann.

Vergaberecht

BVergG 2018 § 141

VwGH 18. 6. 2023, Ra 2020/04/0146; VGW 5. 8. 2020, VGW-123/072/7982/2020 – 17

ZVB 2024/31



Univ.-Prof. (iR) Dipl.-Ing. Dr. ANDREAS KROPIK ist Professor für Bauwirtschaft und Baumanagement an der TU Wien und Unternehmensberater.

Inhaltsübersicht:

A. Der Fall

1. Angebotsprüfung und Aufklärung
2. Verfahren vor dem VwG Wien
3. Der Revisionsantrag
4. Beschluss des VwGH

B. Was sind Personalnebenkosten

1. Gliederung des Personalpreises
2. Gliederung der Personalnebenkosten
3. Exkurs: UPNK auf Basis Anwesenheitszeit bzw Brutto-Monatsentgelt
4. Zur Höhe der Personalnebenkosten
5. Basis der UPNK – die erlösbringende Arbeitszeit

C. Conclusio

A. Der Fall

1. Angebotsprüfung und Aufklärung

Der AG begründete das Ausscheiden des Angebots damit, dass der Gesamtpreis nicht plausibel zusammengesetzt sei (§ 141 Abs 1 Z 3 BVergG 2018) und das Angebot den Ausschreibungsunterlagen widersprechend sei (§ 141 Abs 1 Z 7 BVergG 2018). Der Bieter beantragte die Nichtigerklärung dieser Ausscheidensentscheidung. Begründend wurde vorgebracht, dass bei der Kalkulation sämtliche arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften eingehalten worden seien und weder ein zu niedriger Lohnnebenkostensatz noch zu niedrige Organisationskosten angesetzt wurden.

Das VwG Wien wies den Nachprüfungsantrag ab. Die Begründung des VwG Wien kann dem Beschluss des VwGH auszugsweise entnommen werden. Daraus ergibt sich der nachfolgende Sachverhalt:

In allen angebotenen Losen legte der Bieter das bei weitem billigste Angebot, weshalb vom AG eine vertiefte Angebotsprüfung durchgeführt wurde. Die mit 68,19% angebotenen Lohnnebenkosten waren für den AG auffällig, und er vermeinte, dass damit nicht das Auslangen zu finden sei.

Anmerkung

Es geht – leider – nicht hervor, ob unter diesem Wert die Summe von direkten Personalnebenkosten (DPNK) und umgelegten Personalnebenkosten (UPNK) oder nur die UPNK gemeint sind. Die Summe wäre nach Meinung des Autors extrem auffällig niedrig. Betrifft der Prozentsatz nur die UPNK, so ist er für manche Branchen genau im Durchschnitt, für andere Branchen als eher niedrig zu bezeichnen. Siehe dazu Abbildung 2.

Der AG gab dem Bieter im Aufklärungsgespräch die Möglichkeit darzulegen, woraus sich der Wert zusammensetzt und ob alle erforderlichen Nebenkosten berücksichtigt sind. Der Bieter hat im Aufklärungsgespräch, gestützt auf ein Schreiben des Steuerberaters, andere Angaben zur Zusammensetzung der 68,19% als in einem nachfolgend verfassten Schreiben getätigt. Im Aufklärungsgespräch führte der Bieter aus, dass die sonstigen Abwesenheiten, insbesondere die Krankenstände, in diesem Prozentsatz enthalten seien, gab im genannten Schreiben jedoch davon abweichend an, dass diese Kosten unter der Position „Administration“ unter Organisation kalkuliert seien.

Nachdem der AG aufgrund der Aufklärung im Aufklärungsgespräch und im Schreiben nach wie vor nicht nachvollziehen konnte, wie die vom Bieter angegebenen 68,19% als Lohnnebenkosten kalkuliert waren, wurde von ihm ein Gutachten bei einer Wirtschaftstreuhandgesellschaft in Auftrag gegeben. Aus diesem Gutachten geht hervor, dass weder in den Lohnnebenkosten laut Position A noch unter der Position „Administration“ alle erforderlichen Kosten kalkuliert sein könnten (Anmerkung: Offenbar enthielten die Ausschreibungsunterlagen ein vom AG zur Verfügung gestelltes Informationsblatt für die Darstellung der Kosten). Die Verwendung dieses Kalkulationsblatts war nach der Ausschreibung fakultativ gewesen, weshalb es den Bietern nach Auffassung des VwG Wien freigestanden war, ihre Kalkulation anhand eines eigenen Kalkulationsblatts darzulegen.

In weiterer Folge konzentrierte sich die Frage der Preisangemessenheit darauf, wie die Kosten für Krankenstände Berücksichtigung fanden. Der Bieter konnte nicht nachvollziehbar darlegen, wo diese Kosten berücksichtigt wurden. Daher war es für den AG nicht nachvollziehbar, dass mit den kalkulierten Kosten eine den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen entsprechende Bezahlung der Mitarbeiter gewährleistet sei.

2. Verfahren vor dem VwG Wien

Die vom AG angesetzten zwei Wochen Krankenstand pro Mitarbeiter und Jahr, die der Kalkulation zugrunde zu legen wären, hatte der Bieter zwar bestritten, das VwG Wien hielt allerdings dazu fest, dass der AG und der Gutachter ihren Berechnungen diesen Wert begründet zugrunde gelegt hätten. Der Wert stelle einen objektiven Durchschnittswert aus dem Fehlzeiten-Report 2019 des wissenschaftlichen Instituts der AOK (Allgemeine Ortskrankenkasse in Deutschland) und damit einer renommierten Institution dar. Mangels Kenntnis über die vom Bieter der Kalkulation zugrunde gelegten Krankenstanddauer erscheine es daher zulässig, eine derartige Annahme zu treffen.

Erst auf Grund der in der Ausscheidensentscheidung zusammengefassten Schlussfolgerungen aus dem Gutachten hatte der Bieter als Antragsteller im Nachprüfungsverfahren vorgebracht, dass der AG zu Unrecht von zwei Wochen Krankenstanddauer ausgegangen sei. Auf Grund der betrieblichen Erfahrung wurde eine geringere Dauer angesetzt und der Kalkulation zugrunde gelegt.

Nach Einsichtnahme in das erwähnte Gutachten im Rahmen der Akteneinsicht im Nachprüfungsverfahren hatte die Antragstellerin (Bieter) die Argumentation, weshalb ihr Angebot kostendeckend kalkuliert sei, ergänzt. Sie hat dabei auf Einstellungsbeihilfen des AMS, die den von ihr neu rekrutierten Mitarbeitern (die die Förderungsrichtlinien erfüllen) gewährt würden, verwiesen. Diese Beihilfen seien bei der Kalkulation berücksichtigt worden, wobei die Beihilfen nicht notwendigerweise den Mitarbeitern zugestanden worden seien, die den gegenständlichen Auftrag erfüllen sollten. Dabei handle es sich vorzugsweise um langjährige Mitarbeiter, wodurch kaum Schulungskosten aufträten. Die Beihilfen für in anderen Aufträgen verwendeten Mitarbeiter stünden jedoch dem Unternehmen zur Verfügung, um für besonders wichtige Referenzaufträge niedrige Angebotspreise kalkulieren zu können.

Nach dem VwG Wien hat sich aus dem Sachverhalt ergeben, dass der Bieter zu Recht um Aufklärung der Kalkulation der Lohnnebenkosten aufgefordert wurde. Dem Bieter müsse auf Grund des Aufklärungsersuchens klar gewesen sein, welche Angaben der AG als erforderlich angesehen habe. Die Aufklärungsschritte stellten jedoch keine in sich schlüssige Darstellung der Kalkulation dar, weil hinsichtlich der hinterfragten Positionen völlig unterschiedliche Kalkulationsansätze angegeben wurden. Zunächst seien die Kosten der Krankenstandzeiten in die 68,19% Lohnnebenkosten als einkalkuliert genannt, dann wurde ausgeführt, die Krankenstände seien unter der Position „Administration“ kalkuliert, und nachfolgend wurde die vom AG angenommene durchschnittliche Krankenstanddauer von zwei Wochen pro Mitarbeiter und Jahr als angemessen bestritten und die Kostendeckung mit Einstellungsbeihilfen des AMS argumentiert.

Das VwG Wien hat weiter festgehalten, dass zwar eine minutiöse Kontrolle der Kalkulation im Zuge der vertieften Angebotsprüfung nicht erforderlich gewesen sei, der AG habe aber prüfen müssen, ob das Angebot die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen einhalte und betriebswirtschaftlich nachvollziehbar bzw. preisangemessen sei. Es sei der Antragstellerin nicht gelungen, eine ausreichende Aufklärung dazu abzugeben, wie sie ihr Angebot, und dabei insbesondere den Lohnnebenkostenanteil, kalkuliert habe, sodass alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen Leistungen berücksichtigt würden.

Es treffe zu, dass in den arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen keine fixe Krankenstanddauer normiert sei. Die Arbeitnehmer hätten aber ein Recht auf Lohnfortzahlung im Fall der Erkrankung. Dass sich die Krankenstanddauer bei den Mitarbeitern der Antragstellerin so deutlich vom Durchschnitt unterscheide, habe die Antragstellerin nicht nachvollziehbar begründet.

3. Der Revisionsantrag

Die außerordentliche Revision brachte zur Begründung ihrer Zulässigkeit vor, dass das Erk des VwG Wien von der Rsp des VwGH zu bestandfesten Ausschreibungsbestimmungen abweichen würde, da in den arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen keine fixe Krankenstanddauer normiert werde, jedoch dem AG zugestanden wurde, eine bestimmte Krankenstanddauer als Grundlage für die Kalkulation der Lohnnebenkosten nachträglich anzunehmen und damit eine Überprüfung der Kalkulation durchzuführen. Die Begründung der nachträglich zwingenden Kalkulationsannahme stüt-

ze sich allein auf den sog „Fehlzeiten-Report 2019“, der aber nicht Teil der Ausschreibung gewesen sei. Damit weiche das Erk von der Rsp des VwGH ab, wonach alle am Vergabeverfahren Beteiligten an die bestandfesten Ausschreibungsbestimmungen gebunden seien. Die Annahme einer Kalkulationsgrundlage, nämlich bestimmter Krankenstandzeiten, nach Ende der Angebotsfrist, widerspreche darüber hinaus der Rsp des EuGH, weil damit das Zuschlagskriterium „Preis“ unmittelbar beeinflusst werde. Darüber hinaus würde es auch an Rsp des VwGH zur Kalkulationsfreiheit als Ausprägung der Wettbewerbsfreiheit fehlen.

4. Beschluss des VwGH

Die Revision ließe, so der VwGH, mit ihrem Vorbringen außer Acht, dass das VwG Wien das Ausscheiden (schon) deshalb als rechtmäßig angesehen hat, weil die Revisionswerberin weder ausreichend habe aufklären können, wie sie ihr Angebot kalkuliert habe, noch habe darstellen können, dass ihr Angebot kostendeckend kalkuliert worden sei. Das VwG Wien erachtete die versuchte Aufklärung darüber hinaus als widersprüchlich, weil diese über Vorhalt des AG mehrmals andere Begründungen beinhaltet habe, weshalb bestimmte Positionen in das Angebot einkalkuliert worden seien.

Ausgehend davon kommt es auf die von der Revision in ihrer Zulässigkeitsbegründung aufgeworfenen Rechtsfragen nicht an. In der Revision werden somit keine Rechtsfragen aufgeworfen, denen im Sinn des Art 133 Abs 4 B-VG grundsätzliche Bedeutung zukäme. Die Revision war daher zurückzuweisen.

Der VwGH hat bereits wiederholt ausgesprochen, dass die Revision unzulässig ist, wenn das angefochtene Erk auf einer **tragfähigen Alternativbegründung** beruht und dieser keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung zugrunde liegt (vgl VwGH 21. 10. 2021, Ra 2021/04/0188). Eine derartige Konstellation hat der VwGH auch schon in vergaberechtlichen Nachprüfungsverfahren angenommen, in denen das Verwaltungsgericht seine Entscheidung auf mehrere, die Ausscheidensentscheidung jeweils für sich tragende Gründe stützen konnte (vgl etwa auch VwGH 21. 11. 2022, Ra 2021/04/0210).

Praxistipp

Der Kalkulation der Personalkosten kommt in Vergabeverfahren nach dem BVergG besondere Bedeutung zu. Es muss betriebswirtschaftlich plausibel erklärbar sein, alle an das Personal zu leistenden Zahlungen und Beiträge an die öff Hand kalkulatorisch erfasst zu haben. Auch kalkulatorisches Lohn- und Sozialdumping ist verpönt und führt idR zum Ausschluss des Angebots. Daher sollte der Personalpreis regelmäßig mit einer betriebswirtschaftlich fundierten Kalkulation ermittelt werden. Werden zB die Zahlen zur Ermittlung der Personalkosten in ein K3-Blatt (ÖNORM B 2061) lediglich eingepreist, scheidet es oft daran, die einzelnen Ansätze auch betriebswirtschaftlich/kalkulatorisch plausibel darlegen zu können. Da nützt auch der Verweis auf die Plausibilität des Endergebnisses (der gesamte Personalpreis) meistens nichts. Problematisch ist, dass viele EDV-Kalkulationsprogramme nicht auf branchenspezifische Eigenheiten Rücksicht nehmen, aber auch viele selbst gestrickte K3-Blatt-Kalkulationen betriebswirtschaftlich nicht exakt durchdacht sind.

B. Was sind Personalnebenkosten

1. Gliederung des Personalpreises

Die Personalkosten, ausgedrückt als Wert je Zeiteinheit (übliche Fälle €/Minute, €/Stunde und €/Monat), setzen sich wie folgt zusammen:

- Grundentgelt Entgelt (KV-Entgelt plus Überzahlung)
- + Allfällige Zulagen für Erschwernisse
- + Vergütung von allfällig geleisteter Mehrarbeit
- + weitere abgabepflichtige Entgeltbestandteile
- = abgabepflichtiges Entgelt (das entspricht der Entgeltzahlung an Dienstnehmer)
- + DPNK auf das abgabepflichtige Entgelt
- + UPNK auf das abgabepflichtige Entgelt
- + allfällige weitere Abgaben (zB Wr U-Bahn-Steuer)
- + nicht abgabepflichtige Entgeltbestandteile (Taggeld, Aufwandsentschädigung udgl)
- = Personalkosten vor Zurechnungen (wie Personalgemeinkosten, projektbezogene Umlagen, Geschäftsgemeinkosten, Verzinsung, Wagnis und Gewinn)

Abbildung 1: Gliederung der Personalkosten

Diese Gliederung ist typisch für eine sog Stundensatzkalkulation, die in vergleichbarer Form auch im K3-Blatt der ÖNORM B 2061 zu finden ist.

2. Gliederung der Personalnebenkosten

Durch die Beschäftigung von Mitarbeitern entstehen dem Dienstgeber zunächst die direkten Arbeitskosten, die sich aus dem Grundentgelt (Lohn bzw Gehalt) sowie Zulagen (zB Erschwerniszulagen), Zuschläge (zB bei Leistung von Überstunden) und sonstigen Entgelten (zB Taggeld oder Fahrtkostenvergütung) zusammensetzen. Auf diese Entgeltbestandteile sind die vom Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (zB Pensions- oder Krankenversicherungsbeiträge) und Nebenbeiträge (zB Wohnbauförderungsbeitrag) sowie die Kommunalsteuer zu leisten (Abbildung 2). Diese Beiträge werden unter der Bezeichnung **Direkte Personalnebenkosten** (DPNK) zusammengefasst. Direkt heißen sie deshalb, weil sie direkt auf das abgabepflichtige Entgelt aufgeschlagen werden können.¹

Darüber hinaus entstehen weitere Kosten, die erst nach kostenrechnerischer Umrechnung, also nicht direkt, dem Stunden- oder Monatsentgelt zugerechnet werden können. Weil diese Kosten einer Umlage entsprechen, werden sie **Umgelegte Personalnebenkosten** (UPNK) genannt. Dazu zählen Entgeltbestandteile, die unter dem Begriff Sonderzahlungen geführt werden, worunter der Urlaubszuschuss und das Weihnachtsgeld fallen (auch genannt 13. und 14. Bezug). Weiters sind grundsätzlich (s dazu auch nachfolgend) Kosten für Ausfallzeiten, in denen ja keine produktive (erlösbringende) Leistung erbracht wird, kalkulatorisch unter Beachtung des Fortzahlungsprinzips zu berücksichtigen. Die UPNK werden inkl der auf diese Entgeltbestandteile entfallenden DPNK ermittelt.

¹ Der Teil des Einkommens, der über der Höchstbeitragsgrundlage liegt, bleibt beitragsfrei (allerdings nicht für FLAF und Kommunalsteuer). Im Jahr 2024 beträgt die Höchstbeitragsgrundlage € 6.060,- brutto monatlich. Da dieser Betrag bei Beschäftigten im Handwerk praktisch nicht erreicht wird, kann zwar auf weitere Ausführungen verzichtet werden, jedoch muss festgehalten werden, dass das propangierte „Durchschnittsprinzip“ zu einem falschen Ergebnis führt. Dabei erfolgt die Überprüfung, ob das auf einen Monat hochgerechnete abgabepflichtige Entgelt einer Arbeitspartie die Höchstbeitragsgrundlage überschreitet, was dann zu einer anteiligen Reduktion des DPNK-Satzes führt (zB abgabepflichtiges Entgelt pro Stunde [K3-Blatt Zeile 10x Wochenarbeitszeit x 4,35 > HBGL]). Damit wird in die „Durchschnittsfalle“ getappt. Ausführlich dazu in *Kropik*, Baukalkulation, Kostenrechnung und ÖNORM B 2061, 422.

3. Exkurs: UPNK auf Basis Anwesenheitszeit bzw Brutto-Monatsentgelt

Je nach weiterer kalkulatorischer Verwendung der zu ermittelnden Personalkosten ist zw einer Berechnung der UPNK auf Basis der

- ▶ Anwesenheitszeit (also mit Berücksichtigung der Ausfallzeiten) und des
- ▶ Brutto-Monatsentgelts (also ohne Berücksichtigung der Ausfallzeiten)

zu unterscheiden.²

Bei der Kalkulation auf Basis der Anwesenheitszeit sind alle Ausfallzeiten bereits mit den UPNK berücksichtigt und die dafür anfallenden Kosten in den Personalkosten daher enthalten. Diese Methode wird dann angewandt, wenn Personalkosten einer Anwesenheits- oder Leistungsstunde für die Kalkulation einer Leistungseinheit erforderlich sind.

Anders ist dies bei der Berechnungsart nach dem Brutto-Monatsentgelt. Die Kosten für Ausfallzeiten fließen in die Berechnung der UPNK nicht ein. Daher sind die Ausfallzeiten im Kostenansatz für die Personalkosten nicht berücksichtigt. Nachdem Kosten nur wegen einer Rechenmethode nicht verschwinden, sind sie anderweitig zu berücksichtigen. In der Folge werden sie im Zeitanatz berücksichtigt. Die Berechnungsart auf Basis des Brutto-Monatsentgelts wird häufig dann angewandt, wenn Personalkosten für Angestellte ermittelt werden und die Kosten für einen längeren Zeitraum (zB Monat) für die Kalkulation relevant sind. Die Festlegung der Personalanzahl hat unter Berücksichtigung der – im Kostenansatz nicht berücksichtigten – Ausfallzeiten (va bei Urlaub und Krankheit) zu erfolgen. Selbstverständlich kann diese Methode auch der Kalkulation produktiver Arbeit zugrunde gelegt werden; es ist aber nicht üblich.

Beide Berechnungen führen zum gleichen Ergebnis, bei der einen sind die UPNK und damit auch die Personalkosten höher und die Zeitanätze oder die Personalanzahl niedriger, bei der anderen sind die UPNK und damit auch die Personalkosten niedriger und die Zeitanätze oder die Personalanzahl höher.

4. Zur Höhe der Personalnebenkosten

Die DPNK lassen sich genau bestimmen. Ihre Höhe ist durch Gesetz oder Verordnung festgelegt. Aktuell (03/2024) bestehen die DPNK für Beschäftigte nach dem ASVG aus folgenden Komponenten (Beiträge des Dienstgebers):

Arbeitslosenversicherung ¹⁾	2,95%
Zuschlag Insolvenzentgeltsicherung ²⁾	0,10%
Pensionsversicherung ASVG	12,55%
Krankenversicherung ASVG	3,78%
Unfallversicherung ¹⁾	1,10%
Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) ¹⁾	3,70%
Dienstgeberzuschlag zum FLAF (Mittelwert ca) ^{1) 3)}	0,36%
Wohnbauförderungsbeitrag	0,50%
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag ⁴⁾	0,70%
Kommunalsteuer	3,00%
Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu) ⁵⁾	1,53%

¹⁾ Entfall für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.
²⁾ Entfall für Personen, die das 63. Lebensjahr vollendet haben.

- ³⁾ Kammerumlage WKO; in den einzelnen Bundesländern leicht abweichend.
- ⁴⁾ Sofern dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG) unterliegend.
- ⁵⁾ Nicht relevant, sofern Dienstnehmer noch dem alten Abfertigungsrecht unterliegen oder der Betrieb dem BUAG Sachbereich Abfertigung unterliegt.

Abbildung 2: Übersicht DPNK (Dienstgeberbeiträge für unter das ASVG fallende Dienstnehmer)

Die Fußnoten in Abbildung 2 zeigen jedoch bereits, dass es zw den Branchen Unterschiede gibt. Ist der Sachbereich Abfertigung des BUAG anzuwenden, verschieben sich die für die Mitarbeitervorsorge zu leistenden Beiträge in die UPNK. Ist das BSchEG nicht anzuwenden, entfällt der Beitrag. Ist die Arbeit unter Witterungsbedingungen auszuführen, sind Ausfallzeiten im Rahmen der Ermittlung der UPNK zu berücksichtigen und, falls das BSchEG zutrifft, die Rückerstattung gegenzurechnen. Alternativ, insbesondere bei Betrieben, die nicht dem BSchEG unterliegen, und nicht jede Baustelle unter Witterungseinfluss ausgeführt wird, können diese Ausfallzeiten auch als unproduktive Zeit bei der Ermittlung der Personalkosten einfließen. Das K3-Blatt der ÖNORM B 2061 eröffnet mit der Zeile 4 (unproduktive Zeiten) dafür die Möglichkeit.

Bereits diese Ausführungen machen deutlich, dass sich die Höhe der UPNK, anders als jene der DPNK, nicht allgemeingültig und (relativ) exakt angeben lässt. Die **Höhe der UPNK ist von vielen weiteren Faktoren abhängig**, die sich aus dem Kollektivvertrag (KV), einer allfälligen Anwendung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), den betrieblichen Gegebenheiten (zB die im besprochenen Fall relevanten Ausfallzeiten), der erwarteten Konjunktur und Auftragslage und der Art der Kalkulation ergeben. Darüber hinaus ist, wie bei jeder Angabe in Prozent relevant, worauf der Prozentsatz bezogen wird. Ist die Basis das „Entgelt“ (KV-Entgelt plus Überzahlung und Zulagen), muss der Prozentsatz gleich oder niedriger sein, als wenn er auf das KV-Entgelt bezogen wird (vgl dazu die Werte in Abbildung 3 rechte Spalte mit jenen in der dritten Spalte).

Die KV der einzelnen Branchen regeln zB die Höhe des Weihnachtsgelds sehr unterschiedlich. Manche beziehen sich auf das KV-Entgelt und andere auf das Entgelt (zB Bruttobezug) als Basis. Nach manchen KV werden die anteiligen Sonderzahlungen bereits bei der Bemessung des Überstundenzuschlags berücksichtigt (und entlasten daher die UPNK), bei anderen nicht. Das BUAG bestimmt die Beitragshöhe zB für Urlaubsgeld (die Entgeltfortzahlung während des Urlaubs) und für den Urlaubszuschuss als von der Höhe des KV-Entgelts und nicht vom Entgelt abhängig. Ist die Bemessungsbasis das KV-Entgelt, verhält sich der UPNK-Prozentsatz bei steigender Überzahlung degressiv.

Für die Bestimmung der Höhe der UPNK stehen drei Möglichkeiten zur Verfügung. Sie können

- ▶ der betrieblichen Personalverrechnung und **Kostenrechnung** entnommen werden,
- ▶ einer überbetrieblichen **Musterberechnung** entnommen werden oder
- ▶ lediglich **kalkulativ** abgeschätzt werden.

² Kropik, Baukalkulation, Kostenrechnung und ÖNORM B 2061, 240 und 419.

Jedenfalls enthalten die UPNK einen Plan-Ansatz, weil mit ihnen erst in der Zukunft anfallende Aufwendungen in einen Kostenansatz transformiert werden.

Betrieblich Außenstehenden ist es nur möglich, die UPNK nach einer Musterberechnung annähernd zu bestimmen. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass die verwendete Musterberechnung der betreffenden Branche und auch den betrieblichen Gegebenheiten entspricht.

Musterberechnungen für die UPNK gehen vom Szenarium KV-Entgelt und Regelarbeitszeit aus. Dabei muss für jede Komponente die Variabilität bezüglich Mehrentgelt und Mehrarbeit geprüft werden. Mit Basis KV-Entgelt und bezogen auf die erlösbringende Anwesenheitszeit liegen die UPNK zw 65% und 95% (s Abbildung 3).³ Betriebe, die dem BUAG unterliegen, fallen in den oberen Bereich, wobei jedoch eine hohe Degression des UPNK-Prozentsatzes besteht (je höher der Bruttobezug über dem KV-Entgelt liegt sowie bei Mehrarbeits- und Überstunden über der im KV geregelten Arbeitszeit).

Hinweis

Es darf niemals Aufbau und Struktur oder gar das Ergebnis einer Musterberechnung, die für eine bestimmte Branche erstellt ist, einer anderen zugrunde gelegt werden. Die unterschiedlichen Regelungen in Branchen-KV und va der Unterschied bei der Anwendung des BUAG, das selbst wieder mehrere Sachbereiche festlegt, die nicht für alle dem BUAG unterliegenden Branchen gleichermaßen gelten, sind der Grund dafür. Dieser Fehler wird leider auch von SV immer wieder begangen. So kann zB aktuell einer Ausschreibung im Bundesland Wien für Malerarbeiten nach dem Preisaufschlags-/nachlassverfahren entnommen werden, dass die Bezugspreiskalkulation „fachmännisch erstellt“ sei. Die UPNK seien analog der Berechnung der Geschäftsstelle Bau, Wirtschaftskammer Österreich, erfasst (Anm des Autors: für Baugewerbe und Bauindustrie erstellt) und auf das Mehrentgelt abgestimmt. Nur: Die Berechnung der UPNK für Beschäftigte im Malergewerbe (ohne

Fassadenarbeiten) ist vollkommen anders als jene für Baugewerbe und Bauindustrie, und die UPNK sind im Malergewerbe (mit Ausnahme von WDVS-Arbeiten) überhaupt nicht variabel mit dem Mehrentgelt.

Die Abbildung 3 zeigt DPNK und UPNK für einige Baubranchen. Die Prozentsätze in der dritten Spalte beziehen sich auf den Fall, dass nur KV-Entgelt bezogen und keine Mehrarbeit geleistet wird. In den beiden rechten Spalten sind die Werte unter Berücksichtigung einer Überzahlung (20%) und einer Mehrarbeitsstunde simuliert. Auf die DPNK hat das keine Auswirkungen, bei den UPNK ist erkennbar, dass sich deren Höhe in manchen Branchen degressiv verhält. Die zuvor genannte Bandbreite engt sich auf ca 65% bis 82% bezogen auf das abgabepflichtige Entgelt ein. Das bedeutet allerdings nicht, dass die gesamten Personalkosten zwischen den einzelnen Branchen ebenfalls so stark schwanken, da die KV sehr unterschiedliche weitere Entgeltbestandteile kennen.⁴ Die Kostenvorteile niedrigerer UPNK werden häufig durch höhere andere Kostenbestandteile zunichte gemacht.

Genauere und eingehende Erklärungen zu den Personalkosten und im Speziellen auch zu den UPNK können dem Buch des Autors, „Baukalkulation, Kostenrechnung und ÖNORM B 2061“, entnommen werden.

³ Bei der Ermittlung dieser Werte ist – praxisgerecht – berücksichtigt, dass auch betrieblich bedingte nicht erlösbringende Zeiten entstehen (s Abbildung 4), und weiters ist ein Erinnerungsansatz von zwei Prozentpunkten für weitere geringe Aufwendungen, die in der Musterberechnung nicht detailliert erfasst sind, berücksichtigt. Ohne diese Ansätze würden die Werte um rd 9 Prozentpunkte darunter liegen.

⁴ Siehe dazu etwa die K3-Blatt-Musterkalkulationen für diverse Branchen auf www.bauwesen.at/k3.

Kollektivvertrag bzw Branche/Gewerbe	DPNK	Gesamte UPNK (Basis KV-Entgelt)	DPNK + UPNK		UPNK
			auf KV-Entgelt	angepasst auf Ø abgabepflichtiges Entgelt (= Basis)	
Baugewerbe und Bauindustrie und BUAG	28,76%	95,20%	123,96%	110,76%	82,00%
Bauhilfsgewerbe (Trockenbau) und BUAG	28,06%	88,90%	116,96%	104,76%	76,70%
Dachdecker (Wien) und BUAG	28,76%	96,10%	124,86%	111,26%	82,50%
Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung	29,59%	66,60%	96,19%	96,19%	66,60%
Eisen- und Metallverarbeitende Gewerbe (Elektriker, Installateur, Schlosser etc)	29,59%	66,70%	96,29%	95,09%	65,50%
Gärtner und Landschaftsgärtner	29,59%	66,60%	96,19%	96,19%	66,60%
Hafner, Platten- und Fliesenleger und BUAG	28,06%	86,80%	114,86%	105,06%	77,00%
Maler, Lackierer und Schilderhersteller (ohne BUAG!)	29,59%	66,20%	95,79%	95,79%	66,20%
Maler, Lackierer und Schilderhersteller mit BUAG	28,06%	86,10%	114,16%	104,66%	76,60%
Tapezierer	29,59%	67,30%	96,89%	96,89%	67,30%
Tischler und Holzgestalter	29,59%	66,00%	95,59%	95,59%	66,00%

Abbildung 3: Übersicht UPNK (ermittelt nach der Musterberechnung des Autors; www.bauwesen.at/tools)

Viele Betriebe errechnen die Höhe der UPNK aus ihrer Kostenrechnung (KoRe). Dabei werden die Personalkosten zur Gänze erfasst und [1] in die Brutto-Entgelt-Zahlungen aus Anlass produktiver Leistungserbringung und [2] in die sonstigen Zahlungen (bei Arbeitsausfall und die Sonderzahlungen) sowie sämtliche DPNK-Zahlungen getrennt. Daraus lässt sich nun der Prozentsatz für die PNK (DPNK + UPNK) bestimmen ($[2]/[1] \times 100 = \text{PNK}\%$; da die DPNK eine fixe Größe auf [1] darstellen, können die UPNK ermittelt werden: $\text{PNK}\% - \text{DPNK}\% = \text{UPNK}\%$). Das Ergebnis sind (vergangenheitsbezogene) Ist-Werte die noch auf (zukünftig Verwendung findende) Plan-Werte, transformiert werden müssen. Bei dem BUAG unterliegenden Betrieben ist das Verfahren etwas komplexer.⁵

Praxistipp

Ermittelt ein Betrieb die UPNK aus der KoRe, liegt es nicht offen, wie sich die UPNK im Detail zusammensetzen; es ist nur das Endergebnis bekannt. Eine Frage des AG, wie sich die UPNK im Detail zusammensetzen – etwa wieviel für Krankenstände kalkuliert sei – ist aus dem Zahlenmaterial ad hoc nicht beantwortbar. Da zu befürchten ist, dass sich AG und auch die Gerichte bei einem allfälligen Nachprüfungsverfahren mit einer lapidaren Antwort, dass nur das Endergebnis, aber nicht die Zusammensetzung bekannt ist, wahrscheinlich nicht zufriedengeben, sollte der genannte UPNK-Prozentsatz mit Hilfe einer Musterberechnung aufgeklärt werden.

5. Basis der UPNK – die erlösbringende Arbeitszeit

Um abschließend den Kreis zum im ersten Kapitel beschriebenen Fall zu schließen, ist einiges zur Berechnung der UPNK mittels Musterberechnung zu erläutern (die Erläuterung erfolgt für die Berechnung auf Basis der Anwesenheitszeit). Werden die Kosten der Ausfallzeiten in die UPNK eingerechnet, sind drei Kategorien von Ausfallzeiten zu beachten:

- ▶ Gesetzlich und kollektivvertraglich bedingte Ausfallzeiten (wie Feiertage oder Urlaub) sind für alle Betriebe weitgehend gleich und auch extern sehr treffsicher bestimmbar. Sie führen zur Soll-Arbeitszeit.
- ▶ Persönlich bedingte Zeiten hängen von den Beschäftigten ab und variieren daher (zB Ausfallzeit Krankheit, Pflege). Extern sind diese Zeiten nur über allgemeine Statistiken erfassbar, also mit einer Schwankungsbreite behaftet. Die Reduktion der Soll-Arbeitszeit um die persönlich bedingten Ausfallzeiten führt zur Anwesenheitszeit.
- ▶ Betrieblich bedingte Ausfallzeiten entstehen, weil nicht die gesamte Anwesenheitszeit erlösbringend gearbeitet werden kann. Das können Zeiten mit Rückvergütung (zB nach dem BSchEG) sein, aber auch Zeiten ohne Rückvergütung sein (zB für Schulungen, Auftragsmangel, Auftragsanschlusswartezeit, Ausfallzeiten wegen Verkehrsstau oder Schlechtwetter). Extern sind diese Zeiten nicht nachvollziehbar erfassbar, weil darüber keine allgemeinen Statistiken bestehen. Diese Ausfallzeiten führen zur erlösbringenden Anwesenheitszeit (produktive verrechenbare Arbeitszeit). Abbildung 4 zeigt ein Berechnungsschema, die dunkelgrau hinterlegten Felder sind betriebsindividuell.

Außenstehende können die von einem Bieter genannten persönlichen Ausfallzeiten (Krankheit) nur mit Durchschnittswerten aus allgemeinen Statistiken vergleichen. Für betrieblich bedingte Ausfallzeiten fehlen überhaupt allgemeine Daten.

Ermittlung der produktiven Arbeitstage		Tage	Ausfall-tage
Tage pro Jahr		365,25	
Samstage und Sonntage		- 104,36	
Bruttojahresarbeitszeit		260,89	
Gesetzliche Feiertage (Durchschnittswert)		- 10,43	
Arbeitsfreie Tage gem KollV (24.12/31.12.)		- 1,43	11,86
Urlaubsanspruch			
5 Wochen	5 Tage/Wo für	85%	- 21,25
6 Wochen	5 Tage/Wo für	15%	- 4,50
SOLL-Arbeitszeit		223,28	
Ausfallzeit Krankheit und Pflege		- 11,00	13,50
Sonstige Ausfallzeit (Arzt, Umzug, Hochzeit etc)		- 2,50	
Brutto Anwesenheitszeit		209,78	
Ausfallzeit Schlechtwetter mit Rückvergütung		- 6,50	6,50
Unprod. Zeiten (Schulung, Anschlussauftrag-Wartezeit etc)		- 7,50	7,50
Produktive (erlösbringende) Anwesenheitszeit		195,78	65,11

Abbildung 4: Ermittlung der produktiven Arbeitszeit – Branche Baugewerbe und Bauindustrie (Bild entnommen www.bauwesen.at/tools)

Bei der Anwendung von Statistiken und Durchschnittswerten sind folgende Aspekte zu beachten:

- ▶ Ein Durchschnittswert ist kein Absolutwert. Ein Unterschreiten ist möglich wie auch ein Überschreiten.
- ▶ Mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Mittelwert über- oder unterschritten werden kann, hängt von der Verteilung ab. So nennt zB die Auswertung im deutschen Fehlzeitenreport Folgendes: „Rund ein Viertel der Arbeitsunfähigkeitstage entfällt auf nur 1,5% der Mitglieder. Nahezu die Hälfte der Tage wird von lediglich 5,5% der Mitglieder verursacht. 80% der Arbeitsunfähigkeitstage gehen auf nur 18,5% der AOK-Mitglieder zurück.“ Das sagt bereits einiges über die Anwendbarkeit des Mittelwerts in der gewerblichen Wirtschaft aus.
- ▶ Unter einem Durchschnittswert wird meistens das arithmetische Mittel verstanden. Ein anderer „Durchschnittswert“ ist der Median.
- ▶ Jede statistische Auswertung ist auf ihre Anwendbarkeit hin zu prüfen. Es ist nicht garantiert, dass zB eine auf ein anderes Land bezogene Statistik auf Österreich bezogen werden kann. Andere (rechtliche) Rahmenbedingungen können eine sinnvolle Anwendung verhindern.

Anmerkungen zur Ausfallzeit wegen Krankheit

Der zuvor in der Fallbeschreibung erwähnte (deutsche) Fehlzeitenreport⁶ weist in der Tat 5,5% Krankenstand und daher (0,055 x 365) 20 Kalendertage aus; das entspricht wohl den rd 14 genannten Werktagen ($20 \times 5/7 = 14$). Es kommen jedoch Zweifel betreffend die Interpretation der Zahl auf.⁷ Überraschend ist, dass keine österreichische Auswertung herangezogen wurde.

⁵ Vgl ausführlich dazu in der Ausarbeitung „Von der Kostenrechnung zu den Werten im K2- und K3-Blatt“; www.bauwesen.at/info – Info-Nr. 17 (abgerufen am 23. 3. 2024).

⁶ https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_pra_fzr_2019_krankheitsbedingte_fehlzeiten.pdf (abgerufen am 20. 3. 2024); s Tabellen 27.3 und 27.7. Der Krankenstand im Baugewerbe entspricht in Deutschland genau dem Bundesdurchschnitt (5,5%). Der Sektor Energie/Wasser/Entsorgung/Bergbau weist mit 6,7% den höchsten, der Sektor Banken/Versicherung mit 3,7% den niedrigsten Krankenstand auf. Das sagt bereits einiges über die statistische Streuung aus.

⁷ Der (dt) Fehlzeitenreport führt auf S 421 wie folgt aus: „Die Versicherten waren im Jahresdurchschnitt 11,8 Kalendertage krankgeschrieben.“ Das sind ($x 5/7$) rd 8,5 Arbeitstage. Die davon sehr deutlich abweichenden 20 Kalendertage beziehen sich offenbar nur auf jene Personen, die überhaupt krankgeschrieben waren, und die rd 45% der Versicherten, die keine Krankenstandstage aufweisen, sind in dem Durchschnittswert offenbar nicht enthalten.

In Abbildung 4 sind 11 Tage Ausfallzeit angesetzt und den UPNK-Musterberechnungen des Autors zugrunde gelegt. Das ergibt sich aus dem österreichischen Fehlzeitreport 2020 (für 2019), verfasst vom WIFO.⁸ Für den „Bau“ (Wirtschaftsklasse F) werden 3,7% und daher $(365 \times 0,037 \times 5/7)$ 9,6 Werktagen an Fehlzeit ausgewiesen. Da Arbeiter statistisch längere Ausfallzeiten als Angestellte aufweisen, muss der Wert um rd 10% erhöht werden, und unter Hinzurechnung der Pflegefreistellung, für die keine statistischen Daten vorliegen, gelangt man zum Durchschnittswert von 11 Arbeitstagen.

Weiters können auch noch folgende Punkte bei der Ermittlung der Ausfallkosten eine Rolle spielen.

- ▶ Bei längerer Krankheitsdauer fällt nur mehr eine geringere Entgeltfortzahlung an, bei sehr langer Dauer fällt überhaupt keine Entgeltfortzahlung mehr an. Dieser Aspekt verringert die kalkulatorisch anzusetzenden Tage im Bezug zu einem allgemeinen Durchschnittswert.
- ▶ Für Unternehmer, die durchschnittlich nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigen, leistet die AUVA einen Zuschuss (50% ab dem 11. Tag) auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Auch dieser Aspekt verringert die kalkulatorisch anzusetzenden Tage im Bezug zum Durchschnittswert.

Die weitere Berechnung der UPNK ist von den kollektivvertraglichen Randbedingungen und dem BUAG bestimmt und daher nicht einheitlich darstellbar, weshalb auf weitere Ausführungen an dieser Stelle verzichtet wird.^{9, 10}

C. Conclusio

Personalnebenkosten sind ein wesentlicher Kostenfaktor, der die Personalkosten stark beeinflusst. Sie können und müssen uU Gegenstand einer vertieften Angebotsprüfung sein.

Die Ermittlung der UPNK ist komplex. Ein branchenübergreifendes Ermittlungsverfahren (Musterkalkulation) gibt es nicht, da praktisch für jedes Gewerk eigene Grundlagen gelten, die sich aus dem jeweiligen KV und der allfälligen Anwendung des BUAG und des BSchEG ergeben.

Die Höhe der UPNK ist in den einzelnen Branchen unterschiedlich. Daher gibt es keinen branchenübergreifenden Richtwert.

Die UPNK werden als Prozentsatz angegeben. Für jede Angabe in Prozent ist auch die Basis zu nennen und daher zu beachten, worauf sich der Prozentsatz bezieht.

In Bezug zum besprochenen Fall ist zu beachten, dass im Rahmen der Angebotsprüfung Fragen des AG ausreichend und betriebswirtschaftlich nachvollziehbar zu beantworten sind. Es muss von Beginn weg ein schlüssiges Beantwortungskonzept erarbeitet werden, da ein Umschwenken in der Begründung schädlich sein und zum Ausscheiden des Angebots führen kann.

Literatur und Kalkulationshilfen

Das Buch „Baukalkulation, Kostenrechnung und ÖNORM B 2061“ des Autors umfasst die betriebswirtschaftlichen Themen ausgehend von der Erklärung der Begriffe und Zusammenhänge über den Aufbau der Kostenrechnung, Erläuterung der Kostenfaktoren der Produktionsmittel Personal bis hin zum Kapital, einen Kommentar zur ÖNORM B 2061:2020 und vieles mehr. Dazu bestehen diverse Kalkulationstools, mit denen sachgerecht und nachvollziehbar diverse Aufgaben gelöst werden können (K3-Blatt-Kalkulation, Personalnebenkosten, Festpreiszuschlag, Vorfinanzierung der Bauleistung usw). Ausführlich unter www.bauwesen.at/tools oder www.bw-b.at/tools.

Plus

ÜBER DEN AUTOR

Kontakt: kropik@bw-b.at
Web: www.bauwesen.at

VOM SELBEN AUTOR ERSCIENEN

- ▶ *Kropik*, Bauvertrags- und Nachtragsmanagement, Eigenverlag 2023.
- ▶ *Kropik*, (Keine) Mehrkostenforderungen beim Bauvertrag, Eigenverlag 2021.
- ▶ *Kropik*, Baukalkulation, Kostenrechnung und ÖNORM B 2061 (2020), Eigenverlag 2020.

⁸ <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.741074&version=1606987636> (abgerufen am 20. 3. 2024). Mit 3,7% liegt die Wirtschaftsklasse F nahe dem gesamten Durchschnitt mit 3,6%; Schwankungsbreite zw 2,3% und 4,6% (S 33).

⁹ Ausführlich erläutert in *Kropik*, Baukalkulation, Kostenrechnung und ÖNORM B 2061, 256ff.

¹⁰ *Kropik/Strasser*, Personalnebenkosten im Bauwesen, bau aktuell 2021, 114.



rdb Genjus

Klausel-Bibliothek
Juristische Recherche auf höchstem Niveau.

Passende **Vertragsklauseln** aus diversen Rechtsbereichen
direkt in Ihr Word-Dokument übernehmen.





manz.at/rdbgenjus