



PERSONALKOSTEN/ BESCHÄFTIGUNGSKOSTEN/ PREISBILDUNG

Personalkosten/ Beschäftigungskosten

1. Zu den Personalkosten gehören **Fertigungslöhne und Hilfslohne, Gehälter, gesetzliche und freiwillige soziale Aufwendungen sowie alle übrigen Personalnebenkosten**.

- Kalkulatorischer Unternehmerlohn wird auch betrachtet

2. Der **Beschäftigungsgrad** ist eine Kennzahl der Kostenrechnung im Zug der Kapazitätsrechnung.

Der Beschäftigungsgrad gibt in Prozent an, welcher *Anteil der gesamten Kapazität* genutzt wird. ALTERNATIVE BEGRIFFE: Auslastung, Auslastungsgrad, Kapazitätsauslastung, Kapazitätsauslastungsgrad

Ein Beschäftigungsgrad von 50 % sagt zum Beispiel aus, dass die Kapazität einer Maschine oder eines Unternehmens – gemessen beispielsweise anhand von Stückzahlen oder Arbeitsstunden – nur zur Hälfte genutzt wird. Ein hoher Beschäftigungsgrad führt zu niedrigeren Stückkosten (Herstellungskosten) — und entsprechend höheren Gewinnen für das Unternehmen.

Er errechnet sich wie folgt:

Ist-Auslastung / Mögliche Auslastung (Kapazität)

Ein Unternehmen kann täglich in einer 8-Stunden-Schicht 4.800 Stück eines Produkts herstellen (Kapazität). Stellt es aufgrund der Auftragslage lediglich 3.600 Stück her (Ist-Auslastung), beträgt der Beschäftigungsgrad 75 % (3.600 Stück / 4.800 Stück).

Personalkosten/ Beschäftigungskosten

Woraus setzen sich Personalkosten zusammen? (Begriffe)

Mit **Arbeitgeberbrutto** ist der Betrag gemeint, den Arbeitgeber zusätzlich zum Bruttogehalt der/des Arbeitnehmenden zu entrichten haben.

Bruttolohn = Ist der Lohn, der in Ihrem Arbeitsvertrag steht. Von dieser Summe werden *Sozialversicherungsbeiträge* abgezogen (*Rentenversicherung, Unfallversicherung, Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung und Pflegeversicherung*). Diese Beiträge zahlen Sie anteilig (zumeist 50%), das heißt auch Ihr*e Arbeitgeber*in zahlt das für Sie.

Personalkosten/ Beschäftigungskosten

Hintergrund Arbeitgeber Brutto:

In der Regel beträgt das Arbeitgeber Brutto etwa das 1,5-fache des Bruttogehalts einer Arbeitnehmer*in. Diese gesetzlich vorgeschriebenen Extras zahlt der Arbeitgeber regelmäßig auf das Bruttogehalt

Arbeitgeberanteil an den Abgaben zur Sozialversicherung

Gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft)

Umlagen – etwa für Krankheitsfälle oder Mutterschaft

Pauschalsteuern – etwa für Minijobber

Diese regelmäßigen Extras umfassen ca. 20 Prozent des Bruttogehalts. Außerdem gibt es die sog. freiwilligen sozialen Leistungen des Arbeitgebers. Diese werden entweder unregelmäßig oder nur einmalig bezahlt. Dazu zählen

Sachbezüge (z.B. Jobticket, Tankgutschein)

Nutzung eines Geschäftsfahrzeugs

Vor- und Zuschüsse

Betriebliche Altersvorsorge

Vermögenswirksame Leistungen

Kosten für Fort- und Weiterbildungen

Umzugskosten

Berufskleidung

Diese freiwilligen sozialen Leistungen sind für jeden Einzelfall bei der Berechnung gesondert zu berücksichtigen.

Versicherung	Gesamtkosten	Anteil Arbeitgeber	Anteil Arbeitnehmer
Krankenversicherung	14,6 %	7,3 %	7,3 %
Individuelle Kassenzusatzbeiträge bei der Krankenversicherung	Durchschnittlich 1,6 %	Durchschnittlich 0,8 %	Durchschnittlich 0,8 %
Rentenversicherung	18,6 %	9,3 %	9,3 %
Pflegeversicherung	3,4 % + 0,6 % Zuschlag für Kinderlose	1,7 %	1,7 % + 0,6 % Zuschlag für Kinderlose
Arbeitslosenversicherung	2,6 %	1,3 %	1,3 %
Unfallversicherung	Durchschnittlich 1,3 %	Durchschnittlich 1,3 %	–
Umlage 1 (Lohnfortzahlung bei Krankheit)	1 bis 4 % (nach Krankenkasse)	1 bis 4 %	–
Umlage 2 (Mutterschaft)	0,2 bis 1 % (nach Krankenkasse)	0,2 bis 1 % (nach Krankenkasse)	–
Umlage 3 (Insolvenzgeld)	0,06 %	0,06 %	–

Arbeitskosten, Lohnnebenkosten Detaillierte Zusammensetzung der Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich

Detaillierte Zusammensetzung der Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich 2020¹

Kostenart	Arbeitskosten je Vollzeiteinheit ²	
	Euro	%
Bruttoarbeitskosten insgesamt	62 632	100,0
└ Arbeitnehmerentgelt	62 273	99,43
└ Bruttoverdienste	48 038	76,70
└ Bruttoverdienste (ohne Auszubildende)	47 324	75,56
└ Entgelt für die geleistete Arbeitszeit	36 203	57,80
└ Sonderzahlungen	4 186	6,68
└ Leistungen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer	80	0,13
└ Vergütung für nicht gearbeitete Tage	6 275	10,02
└ Sachleistungen	581	0,93
└ Bruttoverdienste der Auszubildenden	714	1,14
└ Sozialbeiträge der Arbeitgeber	14 235	22,73
└ Tatsächliche Sozialbeiträge der Arbeitgeber (ohne Auszubildende)	9 893	15,80
└ Gesetzliche Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	8 346	13,32
└ Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung	1 548	2,47
└ Unterstellte Sozialbeiträge der Arbeitgeber (ohne Auszubildende)	4 131	6,60
└ Entgeltfortzahlung	2 133	3,41
└ Alters- und Gesundheitsvorsorge von Beamten	1 381	2,21
└ Zahlungen an aus dem Unternehmen ausscheidende Arbeitnehmer	414	0,66
└ Sonstige freiwillige Sozialleistungen der Arbeitgeber	203	0,32

└ Sozialbeiträge der Arbeitgeber für Auszubildende	210	0,34
└ Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung	233	0,37
└ Sonstige Aufwendungen	95	0,15
└ Steuern auf die Lohnsumme oder Beschäftigtenzahl	31	0,05
Nachrichtlich		
└ Lohnsubventionen (dem Arbeitgeber erstattete Lohn- und Gehaltszahlungen)	56	0,09
└ Lohnnebenkosten insgesamt	14 593	23,30

1: Ergebnisse aus der Arbeitskostenerhebung.

2: Ohne Auszubildende.

Das vollständige, aktuelle Datenangebot zur Arbeitskostenerhebung wird in der GENESIS - Datenbank (GENESIS-Online) bereitgestellt.

Stand 16. März 2023

Ein Beispiel.

Angenommen, ein Mitarbeiter erhält einen **Bruttolohn von 4.000 Euro im Monat (Arbeitnehmer Brutto)**. Dadurch entstehen dem Arbeitgeber die folgenden Kosten:

Krankenversicherung:	324 Euro	} Lohnnebenkosten: Sozialabgaben (868 € SV Beiträge)
Rentenversicherung:	372 Euro	
Pflegeversicherung:	68 Euro	
Arbeitslosenversicherung:	52 Euro	
Unfallversicherung:	52 Euro	

Zudem hat der Betrieb im Berechnungsjahr **900 Euro an Fortbildungskosten** für den Mitarbeiter ausgegeben. Dies entspricht **75 Euro im Monat**, was die Gesamtsumme der **Lohnnebenkosten auf 943 Euro** erhöht.

Die Gesamtausgaben für den Arbeitgeber berechnen sich somit wie folgt:

4.000 Euro + 868 Euro + 75 Euro = **4.943 Euro (Arbeitgeber Brutto)**

(Zuzüglich der krankenkassenabhängigen Abgaben für die Umlagen U1 und U2 sowie 2,40 Euro für die Umlage U3).

Merke: Arbeitgeber können Lohnnebenkosten, Personalkosten und Personalzusatzkosten in der Steuererklärung absetzen. Löhne und Gehälter zählen zu den direkten Aufwendungen oder Arbeitskosten. Die Lohnnebenkosten gehören zu den indirekten Aufwendungen. Der Arbeitgeber dokumentiert die Lohnnebenkosten in der Buchhaltung. In der Lohnabrechnung sind diese Ausgaben nicht hinterlegt.

Hinweis Lohnnebenkosten

Posten der Lohnnebenkosten: Kosten für Aus- und Weiterbildung

Sobald Unternehmen ihre Angestellten zur Personalentwicklung durch Schulungen oder Kurse weiterbilden, fallen mehrere Lohnnebenkosten an. Diese umfassen die Kosten für die Kurse, Trainer oder Ausbilder sowie Ausgaben für Lehrmaterialien oder Räumlichkeiten.

Posten der Lohnnebenkosten: Sonstige Aufwendungen

Zu den sonstigen Anwendungen bei den Lohnnebenkosten zählen:

- *Berufsbekleidung (Arbeitsschutzkleidung – verpflichtend durch Arbeitgeber*in zu stellen)*
- *Anwerbungskosten*
- *Umzugskosten (freiwillig, zahlt aber auch bei Austritt aus Arbeitslosigkeit die Agentur für Arbeit/JC)*
- *Einrichtungsbeihilfen (Leistungen, die ein Arbeitgeber neuen Angestellten bewilligt, um den Beginn des neuen Jobs zu erleichtern)*

Aufgabe: Lesen Sie folgende PM und beantworten Sie die untenstehenden Fragen.

Material: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_165_624.html

1.) An welcher Stelle steht Deutschland ungefähr mit der Höhe seiner Lohn(neben)kosten im europäischen Vergleich? (oberes/mittleres/unteres Drittel?)

2.) Wie viele Beschäftigte arbeiten in Deutschland im Niedriglohnsektor? Wie hoch ist der aktuelle Mindestlohn in Deutschland? Ab welcher Höhe spricht man vom sog. Niedriglohnsektor?

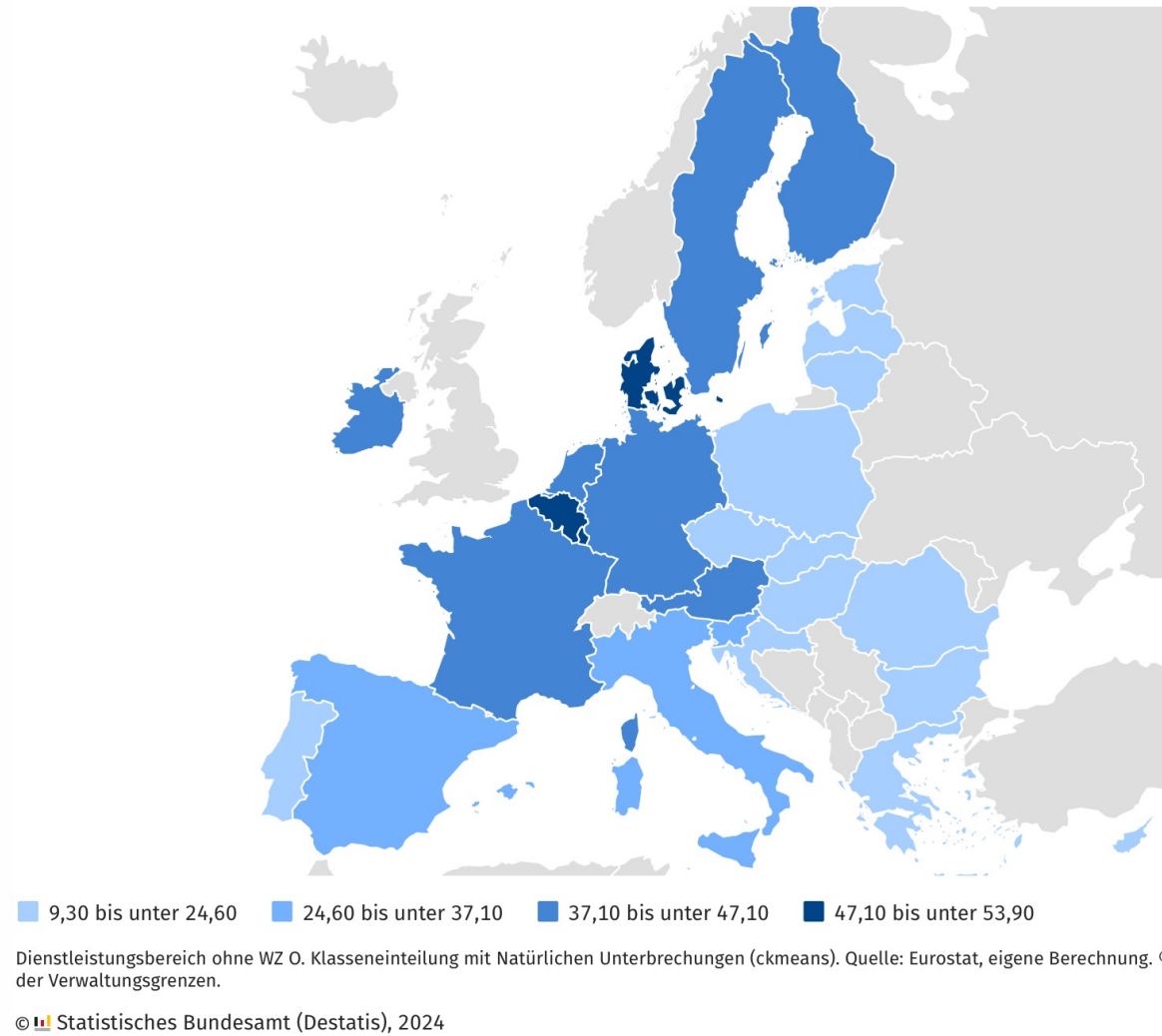
[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25_047_623.html#:~:text=Wie%20das%20Statistische%20Bundesamt%20\(Destatis,von%2013%2C79%20Euro%20entlohnt](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25_047_623.html#:~:text=Wie%20das%20Statistische%20Bundesamt%20(Destatis,von%2013%2C79%20Euro%20entlohnt)

3.) In welchen europäischen Ländern stieg das Lohnniveau am stärksten? Wie erklären Sie sich das?

(Fragen sind prüfungsrelevant. Den Kontext sollten Sie einsortieren können und ca.-Angaben machen)

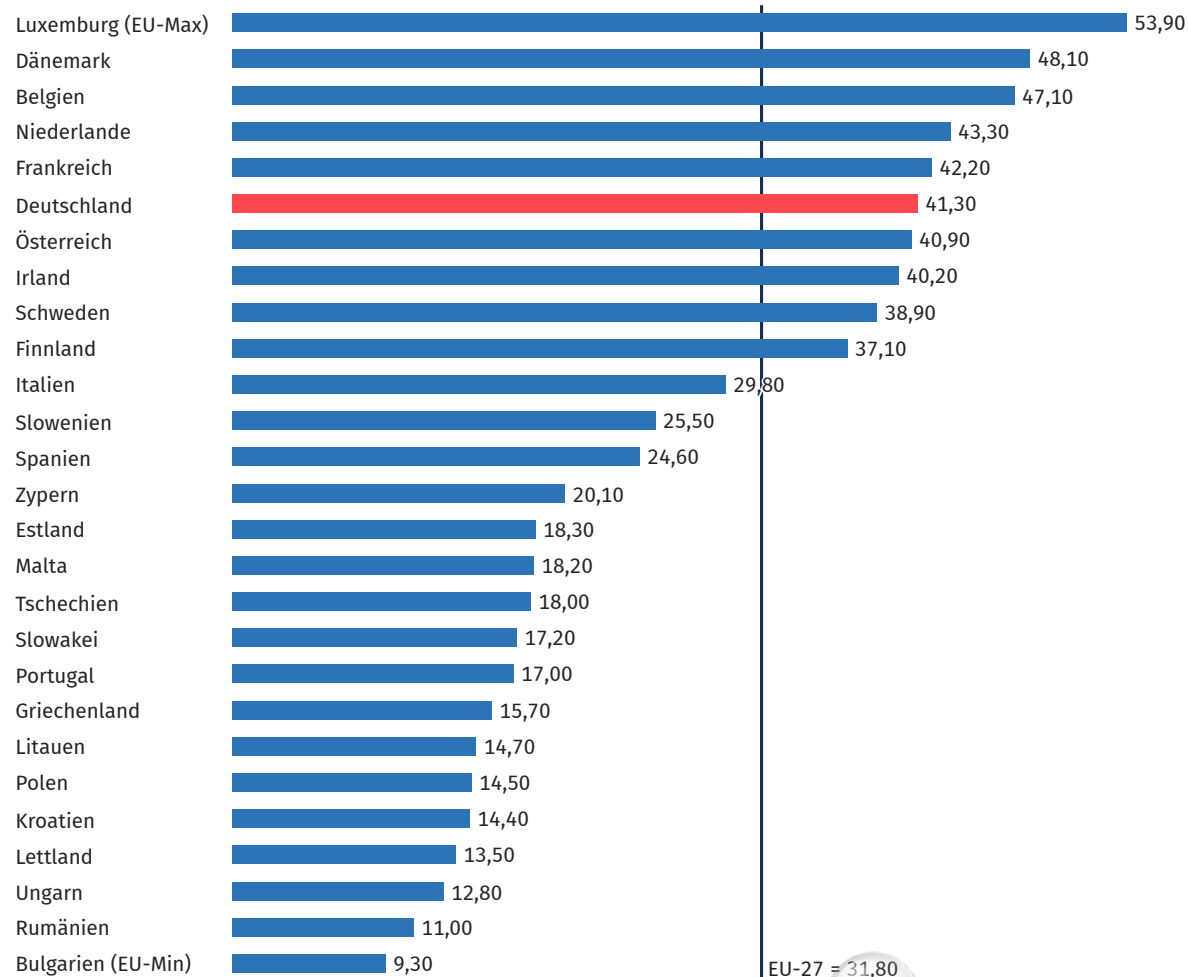
Arbeitskosten in der EU 2023

im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich, je Stunde in EUR



EU-Vergleich der Arbeitskosten je geleistete Stunde 2023

im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich (ohne WZ O) in EUR



Quelle: Eurostat-Datenbank

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

bpb Bundeszentrale für politische Bildung

kurz&knapp Hintergrund aktuell Zahlen & Fakten Lexika Dosis Politik

kurz&knapp > Lexika > Das Lexikon der Wirtschaft > L > Lohn-Preis-Spirale

< Das Lexikon der Wirtschaft

Lohn-Preis-Spirale

Preis-Lohn-Spirale

bildlicher Ausdruck für die wechselseitigen Zusammenhänge zwischen dem Anstieg der Löhne als Folge von Preiserhöhungen und der Preise als Folge von Lohnsteigerungen, besonders in dem Sinn, dass die Unternehmen gestiegene Löhne zur Rechtfertigung von Preiserhöhungen heranziehen, die Gewerkschaften wiederum ihre Lohnforderungen mit erhöhten Preisen begründen. Die fortgesetzten Lohn- und Preissteigerungen lösen eine Kettenreaktion weiterer Lohn- und Preissteigerungen aus.

Gestiegene Löhne führen zu wachsender Nachfrage der privaten Haushalte und zu steigenden Produktionskosten, die von den Unternehmen, insbesondere wenn die Lohnerhöhungen über den Produktivitätssteigerungen liegen, durch Preissteigerungen wieder weitergegeben werden. Gestiegene Preise wiederum führen zu erneuten höheren Lohnforderungen der Gewerkschaften, zu weiteren Preissteigerungen usw. Die Lohn-Preis-Spirale ist dabei weniger eine Ursache der Inflation als mehr eine dauernde Anpassungsreaktion von Haushalten und Unternehmen auf eine inflationäre Entwicklung, die dadurch jedoch weiter verstärkt wird.

Duden Wirtschaft von A bis Z: Grundlagenwissen für Schule und Studium, Beruf und Alltag. 6.

Friedrich Ebert Stiftung

Über uns Themen Standorte Veranstaltungen

100 Jahre FES! Mehr erfahren →

Friedrich-Ebert-Stiftung > Wissen > Mindestlohn

Mindestlohn



von FES/adlerschmidt

Definition: Was ist der Mindestlohn?

Es gibt viele verschiedene (Branchen-)Mindestlöhne in Deutschland, aber nur einen gesetzlichen Mindestlohn. Er bildet die Untergrenze für die meisten Beschäftigten (Ausnahmen sind Langzeitarbeitslose, Auszubildende, Jugendliche unter 18 ohne Berufsschulabschluss sowie manche Praktikant_innen). Stundenlöhne, die unter diesem Grenzwert liegen, sind rechtswidrig.

Seine gesetzlichen Grundlagen sind im Mindestlohngesetz ([MiLoG](#)) festgeschrieben. Seine Höhe wird durch eine Verordnung des Bundesarbeitsministeriums, die auf dem Beschluss der regelmäßig tagenden [Mindestlohnkommission](#) basiert, festgelegt. Die Kommission umfasst drei Mitglieder, die die Arbeitnehmenden vertreten, drei Mitglieder, die die Arbeitgebenden vertreten, zwei nichtstimmberechtigte wissenschaftliche Mitglieder, die einem der jeweiligen Lager nahestehen, sowie eine weitere – keinem der Lager eindeutig zugehörige – Person, die als Vorsitzende in Pattsituationen den entscheidenden Ausschlag gibt.

<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20000/lohn-preis-spirale/>

<https://www.fes.de/wissen/mindestlohn#:~:text=Ziel,sowie%20die%20Nichtgef%C3%A4hrdung%20von%20Besch%C3%A4ftigung.>

Quellenvorschlag zur Information zum Mindestlohn – (10 Minuten lesen):

EXKURS: KOMPETENZORIENTIERTER UNTERRICHT

Nun: Debatte Mindestlohn - Pro & Contra

Kernaufgabe (20 Minuten Vorbereitung): Erarbeiten Sie schriftlich in zwei Gruppen eine Liste mit Argumenten Ihrer Seite (pro oder contra). Warum ist die Debatte aktuell wieder relevant?

1. Wählen Sie einen oder zwei **Gruppensprecher*innen** - einer hält in der Debatte das Plädoyer, der/die andere Gruppensprecher*in erwidert auf das Plädoyer der anderen Gruppe.
2. Verschaffen Sie sich einen ersten Überblick über die Thematik (**Internetrecherche, Quellensicherheit u. –relevanz**).
3. Gehen Sie bei der **Bearbeitung arbeitsteilig** vor: Teilen Sie die Materialien auf die Gruppenmitglieder auf. Bei vielen Argumenten: Jedes Gruppenmitglied wird zum/zur Experte*in für ein Kriterium, indem er die Materialien zu einem Aspekt bearbeitet. Recherchieren Sie im Internet nach aktuellen und vertiefenden Informationen!
4. Jedes Gruppenmitglied sammelt Argumente und hält sie **schriftlich** fest.
5. Diskutieren Sie in Ihrer Arbeitsgruppe, welche Kriterien zur **Stützung Ihrer Position** wichtig sind. Überlegen Sie auch **denkbare Argumente der Gegenseite**, um möglichst gut darauf reagieren zu können. (je zwei pro und zwei contra)
6. Ordnen Sie die Karteikarten / Argumente nach ihrer **Wichtigkeit**.
7. Formulieren Sie für Ihre Gruppe ein Plädoyer, indem Sie Ihre Position möglichst **knapp und prägnant** darlegen
8. Nach der Bearbeitung informieren Sie sich gegenseitig!



< Das Lexikon der Wirtschaft

Lohn-Preis-Spirale

Preis-Lohn-Spirale

bildlicher Ausdruck für die wechselseitigen Zusammenhänge zwischen dem Anstieg der Löhne als Folge von Preiserhöhungen und der Preise als Folge von Lohnsteigerungen, besonders in dem Sinn, dass die Unternehmen gestiegene Löhne zur Rechtfertigung von Preiserhöhungen heranziehen, die Gewerkschaften wiederum ihre Lohnforderungen mit erhöhten Preisen begründen. Die fortgesetzten Lohn- und Preissteigerungen lösen eine Kettenreaktion weiterer Lohn- und Preissteigerungen aus.

Gestiegene Löhne führen zu wachsender Nachfrage der privaten Haushalte und zu steigenden Produktionskosten, die von den Unternehmen, insbesondere wenn die Lohnerhöhungen über den Produktivitätssteigerungen liegen, durch Preissteigerungen wieder weitergegeben werden. Gestiegene Preise wiederum führen zu erneuten höheren Lohnforderungen der Gewerkschaften, zu weiteren Preissteigerungen usw. Die Lohn-Preis-Spirale ist dabei weniger eine Ursache der Inflation als mehr eine dauernde Anpassungsreaktion von Haushalten und Unternehmen auf eine inflationäre Entwicklung, die dadurch jedoch weiter verstärkt wird.

Duden Wirtschaft von A bis Z: Grundlagenwissen für Schule und Studium, Beruf und Alltag. 6.



100 Jahre FESI Mehr erfahren →

Friedrich-Ebert-Stiftung > Wissen > Mindestlohn

Mindestlohn



von FES/adlerschmidt

Definition: Was ist der Mindestlohn?

Es gibt viele verschiedene (Branchen-)Mindestlöhne in Deutschland, aber nur einen gesetzlichen Mindestlohn. Er bildet die Untergrenze für die meisten Beschäftigten (Ausnahmen sind Langzeitarbeitslose, Auszubildende, Jugendliche unter 18 ohne Berufsschulabschluss sowie manche Praktikant_innen). Stundenlöhne, die unter diesem Grenzwert liegen, sind rechtswidrig.

Seine gesetzlichen Grundlagen sind im Mindestlohngesetz ([MiLoG](#)) festgeschrieben. Seine Höhe wird durch eine Verordnung des Bundesarbeitsministeriums, die auf dem Beschluss der regelmäßig tagenden [Mindestlohnkommission](#) basiert, festgelegt. Die Kommission umfasst drei Mitglieder, die die Arbeitnehmenden vertreten, drei Mitglieder, die die Arbeitgebenden vertreten, zwei nichtstimmberechtigte wissenschaftliche Mitglieder, die einem der jeweiligen Lager nahestehen, sowie eine weitere – keinem der Lager eindeutig zugehörige – Person, die als Vorsitzende in Pattsituationen den entscheidenden Ausschlag gibt.

<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20000/lohn-preis-spirale/>

<https://www.fes.de/wissen/mindestlohn#:~:text=Ziel,sowie%20die%20Nichtgef%C3%A4hrdung%20von%20Besch%C3%A4ftigung.>

Quellenvorschlag zur Information zum Mindestlohn – (10 Minuten lesen):

EXKURS: KOMPETENZORIENTIERTER UNTERRICHT

Das Verfahren

1. Eröffnung durch den/die Moderator*in – er/sie führt thematisch mit Aktualitätsbezug in die Debatte ein, weist nochmals auf die Regeln hin, auf deren Einhaltung er/sie achtet.
2. Plädoyer – der/die Moderator*in erteilt den Gruppensprechenden nacheinander das Wort; die Gruppensprechenden halten jeweils ihr Plädoyer, das nicht länger als 3 Minuten dauern sollte.
3. Kurze Zwischenbesprechung - die Gruppen ziehen sich wieder zu Beratungen zurück, um ihre Argumente und Strategie für die Erwiderung auszuarbeiten.
4. Erwiderung - die Gruppensprechenden führen wieder jeweils die Erwiderung durch, um nach Möglichkeit die Argumente aus dem Plädoyer zu widerlegen.
5. Fragerunde des Plenums - das Plenum hat nun die Möglichkeit, Fragen an die Sprecher*innen zu stellen.
6. Auswertungsgespräch - Besprechung von Aspekten, die in der Diskussion aufgefallen sind: Wie haben sich die Sprecher*innen in ihrer Rolle verhalten/gefühlt? Wie beurteilen Sie die von den Sprecher*innen vorgetragenen Argumente hinsichtlich ihrer Qualität? Wie plausibel und überzeugend waren die Argumente

Debatte Mindestlohn

Nennungen Studierende Holz.-Ings. (Auswahl)

pro

- Steigenden Motivation, Zufriedenheit und Wertschätzung der Arbeit (ethische Werte)
- Senkung der „Aufstocker“ (soziale Gerechtigkeit besonders in klassischen Frauenberufen)
- Sozialkassen profitieren stark von dem ML über Umlagesystem
- Sinkende Fluktuation in Unternehmen, somit sinkende Reibungsverluste bei vermehrten Einarbeitungszeiten und mehr Produktivität

contra

- mangelnde Lohngerechtigkeit zwischen Geringqualifizierten und Fachkräften (Sonderfall: Auszubildende beachten)
- Senkung der Ausbildungsmotivation/-rate nach Einführung des ML 2015,
- Stagnation der Beschäftigtenquote im Niedriglohnbereich (wenige Mitarbeitende erleben Aufstieg durch Qualifikation)
- groß Herausforderung für kleinere und neu gründende Unternehmen

Besuchen Sie menti.com | und benutzen Sie den Code **2421 3466**

 **Mentimeter**

Mindestlohn in Deutschland

Multiple Choice



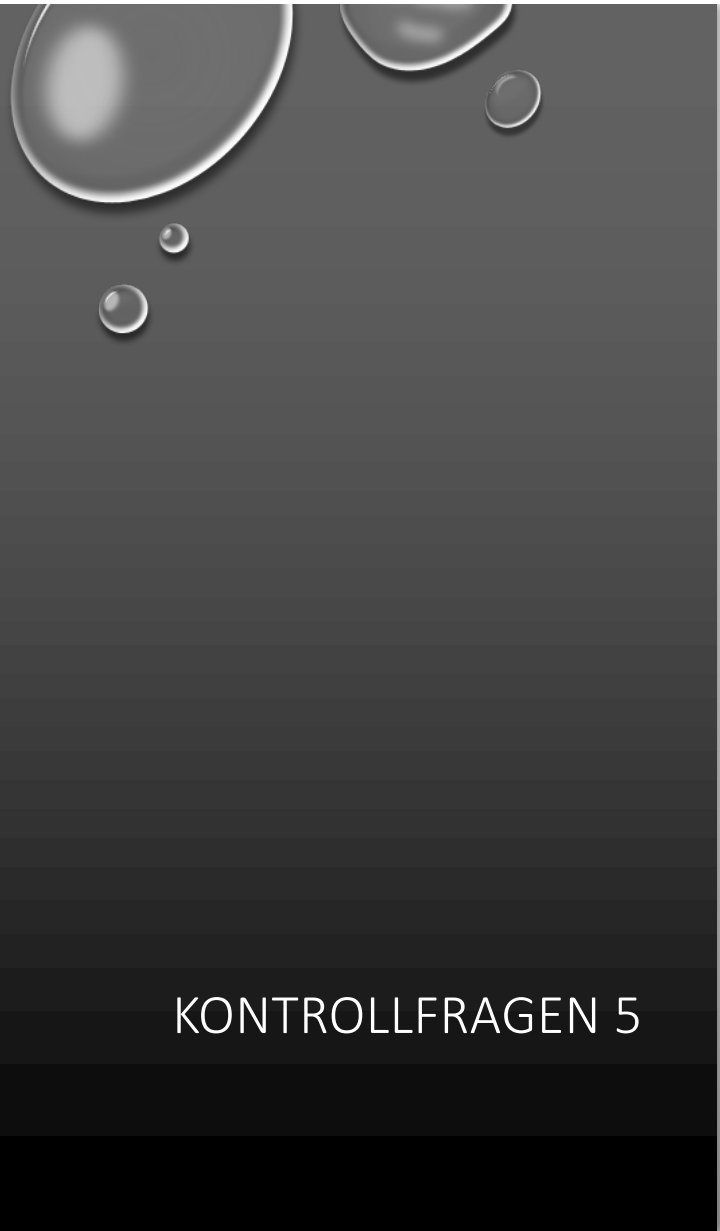
0

Pro

0

Contra





KONTROLLFRAGEN 5

1. Woraus setzen sich Personalkosten zusammen.
2. Welche Gründe sprechen für und gegen einen Mindestlohn aus Sicht eines/r Unternehmer*in?
3. An welcher Stelle steht Deutschland ungefähr mit der Höhe seiner Lohn(neben)kosten im europäischen Vergleich? (oberes/mittleres/unteres Drittel?)
4. Wie viele Beschäftigte arbeiten in Deutschland im Niedriglohnsektor (ca. Prozentzahl)? Wie hoch ist der aktuelle Mindestlohn in Deutschland? Ab welcher Höhe spricht man vom sog. Niedriglohnsektor?
5. In welchen europäischen Ländern stieg das Lohnniveau am stärksten? Wie erklären Sie sich das? Beziehen Sie die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU in Ihre Antwort mit ein.



**WIE KALKULIERT MAN PRODUKTPREISE,
DIE KOSTENDECKEND SIND?**

**(EINBLICK IN DIE
KOSTENSTELLENRECHUNG)**

Kostenstellenrechnung

Definition Kostenstelle:

Kostenstellen sind als **Orte der Kostenentstehung** funktionell, nach Verantwortungsbereichen, nach räumlichen Gesichtspunkten, nach Kostenträgergesichtspunkten, nach speziellen abrechnungs- oder leistungstechnischen Gesichtspunkten rechnungsmäßig abgegrenzte institutionelle Teile des Gesamtbetriebs, für die Kosten separat erfasst werden.*

Definition Kostenstellenrechnung:

- verursachungsgerechte **Verteilung von Gemeinkosten auf Kostenstellen**
- auch: Verrechnung innerbetrieblicher Leistungen & Wirtschaftlichkeitskontrolle

MERKE: Um (Produkt-)Preise kostendeckend berechnen zu können, muss ich wissen **wann, warum, wo und in welcher Höhe** im Unternehmen/Produktionsprozess Kosten anfallen. Diese müssen bei der Preisberechnung Berücksichtigung finden und verursachungsgerecht verteilt werden. (→ Zuschlagskalkulation)

Die Zuschlagskalkulation

(einstufige/mehrstufige, zur Ermittlung der Selbstkosten eines Produktes)

- Grundvoraussetzung zur Zuschlagskalkulation ist die **Trennung von Einzel- und Gemeinkosten** in der Kostenartenrechnung (siehe Folie 44/45).
- Besonders **in Mehrproduktunternehmen** relevant, um rentable von kostenintensiver Produktion zu unterscheiden und so die realen Produktionspreise zu berechnen
- **Einstufige Zuschlagskalkulation** (= Gemeinkosten werden als ein Block auf alle Kostenträger in gleicher Höhe mit gleichem prozentualen Gemeinkostenzuschlagssatz **GKZS** verteilt)
 - Nachteil: nicht verursachungsgerechte Verteilung der Gemeinkosten auf Kostenträger/Kostenstelle
- **Mehrstufige Zuschlagskalkulation** (= Gemeinkostenzuschlag je Kostenstelleneinzelkosten, auf Kostenstellen je nach Inanspruchnahme verteilt)
 - Erster Schritt: aus der Kostenstellenrechnung werden Gemeinkosten (GK) für jede Hauptkostenstelle (= KSt.) der Einzelkosten (= EK) separate GKZS ermittelt:

$$GKZS_{KSt.n} = (Summe GK_{KSt.n} / EK_{KSt.n}) \times 100 \text{ (in \%)}$$

Wiederholung „Gemeinkosten“ und deren Zuschlagssätze

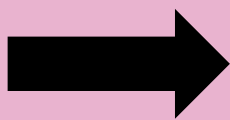
= Gemeinkosten (GK) sind Kosten, die keinem einzelnen Produkt zugeordnet werden können und unabhängig der Produktionsmenge immer gleichbleibend anfallen (= Fixkosten). Sonst wären es Einzelkosten (EK, variable Kosten, heißt abhängig von Ausbringungsmenge).

Die Zuordnung läuft über berechnete Zuschlagssätze (**GKZS**), die die Gemeinkosten nach Maß ihrer Inanspruchnahme gerecht verteilen. Hier zählt die eigene Plausibilität des Unternehmens. Es gibt kein „richtig“ und kein „falsch“.

Untergliederung der Kostenstellen bzgl. GK in Kategorien:

- **Materialgemeinkosten:** Transportkosten, Lagermiete, Löhne/Gehälter von Fachlagerist*innen, Wartungskosten der Fertigungsmaschinen
- **Fertigungsgemeinkosten:** Löhne/Gehälter von Produktionsmitarbeiter*innen
- **Vertriebsgemeinkosten:** Gesamtwerbungskosten des Unternehmens
- **Verwaltungsgemeinkosten:** Büromiete Verwaltung, Büromaterial, Lohnkosten Verwaltungsmitarbeitende Verw./Personalabteilung

Prinzipien der Gemeinkostenverteilung



Verursachungsprinzip (Kausalitätsprinzip)

- Zurechnung der Kosten, die durch die Herstellung des Kostenträgers verursacht wurden



Tragfähigkeitsprinzip

- Verteilung der Kosten erfolgt auf die Kostenträger nach erzielbaren Preisen/ Bruttogewinn



Durchschnittsprinzip

- Verteilung von Gemeinkosten nach Durchschnittswerten oder Verteilschlüsseln nach Mengen (z.B. Zeiträume, Lohnsummen)



Identitätsprinzip

- Kosten werden nur zugerechnet, wenn die Kosten und der Kostenträger durch die gleiche Entscheidung entstanden sind

Einfaches Kalkulationsschema der mehrstufigen Zuschlagskalkulation *(Kostenträgerstückrechnung)*

Rechenschema	Erläuterung + Beispiel an einem Produkt eines Handwerksbetriebes
Materialeinzelkosten (MEK)	Materialgesamtkosten/Ausbringungsmenge
+ Materialgemeinkosten (GKZS)	Bspl. 50% der MEK (evtl. bei Zwei-Produkt-Unternehmen)
= Materialkosten (1)	
+ Fertigungseinzelkosten (FEK) (bsplw. LohnEK)	Fertigungslohn unter Berücksichtigung der Fertigungsdauer (!)
+ Fertigungsgemeinkosten (FGK-Zuschlag)	Bspl. 50% der FEK
+ Sondereinzelkosten der Fertigung (SEK _{Fert.})	Evtl. zusätzliche Lackierung, Beschichtung, Sonderwerkzeuge etc., die für dieses explizite Produkt erforderlich sind.
= Fertigungskosten	
= Herstellungskosten (1+2)	(hier noch ohne !!! Verwaltungs- und Vertriebskosten)
+ Verwaltungsgemeinkosten (Verw. GKZS)	Bspl. 50% der FEK
+ Vertriebseinzelkosten (EK _{Vertr.})	Lohnkosten einer/s speziellen Vertriebsmitarbeiter*in oder gesonderter Einzelproduktwerbung bei Mehrproduktunternehmen
+ Vertriebsgemeinkostenzuschlag (Vert. GKZS)	Bspl. 50% der VEK aufgrund allg. Unternehmenswerbung
+ Sondereinzelkosten d. Vertriebs (SEK _{Vertr.})	Frachten, Sonderverpackung, Schwerlasttransportkosten, etc.
= Selbstkosten (SK)	Je Produkt als Grundlage zur kostendeckenden Preisbildung

Beachtenswert: Berücksichtigung der Bezugsgrößen (*Erweiterung um Bezugsgrößenkalkulation*)

- Schon bei der Festlegung und Unterteilung der Kostenstellen und Kostenträger muss deutlich werden, wer oder *was die Kostentreiber in dem Unternehmen sind!*
- Bsplw. kann die Rolle der Lagerkosten in m²-Anzahl und Dauer (Kostentreiber?) große Auswirkungen auf die Selbstkosten haben. Diese als generellen GKZS gleichverteilt auf alle Produkte umzulegen, würde das Bild der Selbstkosten je Produkt verzerren, wenn es Produkte gibt, die *on-demand** (*also nur auf Bestellung*) produziert werden und somit gar keine Lagerkosten verursachen.
- Ähnlich verhält es sich mit Maschinenlaufstunden oder beteiligte Mitarbeitendenzahl (Anteil Lohnkosten je Stück) – hier gilt es den Aufwand der Bezugsgröße konkret zu erfassen.
 - *unterteile maschinenabhängige und lohnabhängige Kosten!*

Vorteil: Die Kosten werden „verursachungsgerechter“ ermittelt und verteilt.

Von den Selbstkosten zum Verkaufspreis

Verkaufspreiskalkulation

Selbstkosten (Kosten, die das Produkt im Unternehmen verursacht)

+ Gewinnzuschlag (*sollte mind. kalk. Unternehmerlohn, Berücksichtigung der Konkurrenz (Marktbeobachtung!) und der Kaufkraft Ihres Zielmarktes beinhalten. i.d.R. 20%*)

= Netto-Barverkaufspreis

+ Kundenskonto (in Prozent) 3% (Empfehlung)

= Netto-Zielverkaufspreis

+ Kundenrabatte (in Prozent)

= Brutto-Zielverkaufspreis (exkl. MwSt. – EU-Begriff)

+ Umsatzsteuer (deutscher Begriff) = MwSt.; 19%

= Brutto-Zielverkaufspreis (*Ist dieser am Markt zu erzielen?*)

Die Verkaufspreiskalkulation dient der Ermittlung, ob ein Produkt zu marktfähigen Konditionen hergestellt und welche Leistungen mit Gewinn oder Verlust verkauft werden.

Kennen Sie Produkte, die mit Verlust
verkauft werden?

Wie erklären Sie sich das Phänomen?



inGame

<https://www.ingame.de> › Gaming › Xbox Series X

Xbox Series X: Verluste mit Konsolen-Verkauf rechnen ...

11.05.2021 — Die PS5 und Xbox Series X/S würden daher gerade mit **Verlust** verkauft werden, sollen sich später aber mehr für die Hersteller rechnen. Außerdem ...



N-TV

<https://www.n-tv.de> › Technik

PlayStation 3: Sony verkauft Konsole mit Verlust

Der japanische Elektronikriese Sony **verkauft** seine Video-Spielkonsole PlayStation 3 mit **Verlust**. Es ist richtig, dass die Produktionskosten über dem ...

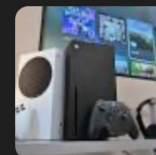


derStandard.de

<https://www.derstandard.de> › Web › Games

Microsoft verliert mit jeder Xbox-Konsole angeblich 100 ...

31.10.2022 — Die **Verluste** sollen anschließend mit dem **Verkauf** von Zubehör und digitalen Spielen ausgeglichen werden.

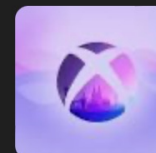


PC Games.de

<https://www.pcgames.de> › Xbox Series X › News

Bericht: Microsoft macht mit jeder verkauften Xbox Mega- ...

31.10.2022 — Laut Xbox-Chef Phil Spencer macht Microsoft weiterhin mit jeder verkauften Xbox-Konsole zwischen 100 und 200 US-Dollar **Verlust**.



techrush

<https://techrush.de> › xbox-mit-jeder-verkauften-konsole-...

Mit jeder verkauften Konsole macht Microsoft großen Verlust

31.10.2022 — Seit **Verkaufsstart** wurden schon mehr als 17 Millionen Exemplare der Xbox Series X/S **verkauft**. Für Microsoft bedeutet das zunächst nur eins: ...



Die Deckungsbeitragsrechnung (einstufige DB-Rechnung)(direkt costing, variable costing)

Die Deckungsbetragsrechnung beantwortet die Frage, ab welcher Absatzmenge (Anzahl verkaufter Stückzahlen je Produkt) die Fixkosten eines Unternehmens gedeckt sind (*Stückdeckungsbeitrag je Stück, Gesamtdeckungsbeitrag je Produktart, usw.*). Der DB hilft einerseits bei Sortimentsentscheidungen und stellt andererseits die Herausforderung der Fixkostenaufteilung (Gemeinkostenverteilung) im Unternehmen auf einzelne Produkte.

- ohne Berücksichtigung wirtschaftlicher Chancen und Risiken,
- rein buchhalterischen Charakter

Definition Deckungsbeitrag (DB1):

Der Gesamtdeckungsbeitrag (DB 1) ist definiert als Differenz zwischen Erlösen durch Verkauf (Gesamtumsatz oder Stückumsatz) und variablen Kosten (K_v) gesamt oder je Stück:

$$DB\ 1 = Erlöse - K_v$$

An dieser Stelle spricht man von dem so genannten *DB 1*.

Die Deckungsbeitragsrechnung - mehrstufige (direkt costing, variable costing)

1. Die Ermittlung des **Betriebsergebnisses** erfolgt in der Deckungsbeitragsrechnung, indem zunächst von den **Erlösen die variablen Kosten subtrahiert werden**. Das Ergebnis dieser Subtraktion wird als **(=) Gesamtdeckungsbeitrag (DB1) bezeichnet**.
2. Subtrahiert man dann vom Gesamtdeckungsbeitrag (DB 1) sämtliche, in der Betrachtungsperiode angefallenen Fixkosten, so erhält man das **(=) Betriebsergebnis (DB 2)**.
3. Hier ergibt sich die Herausforderung der Gemeinkostenverteilung.

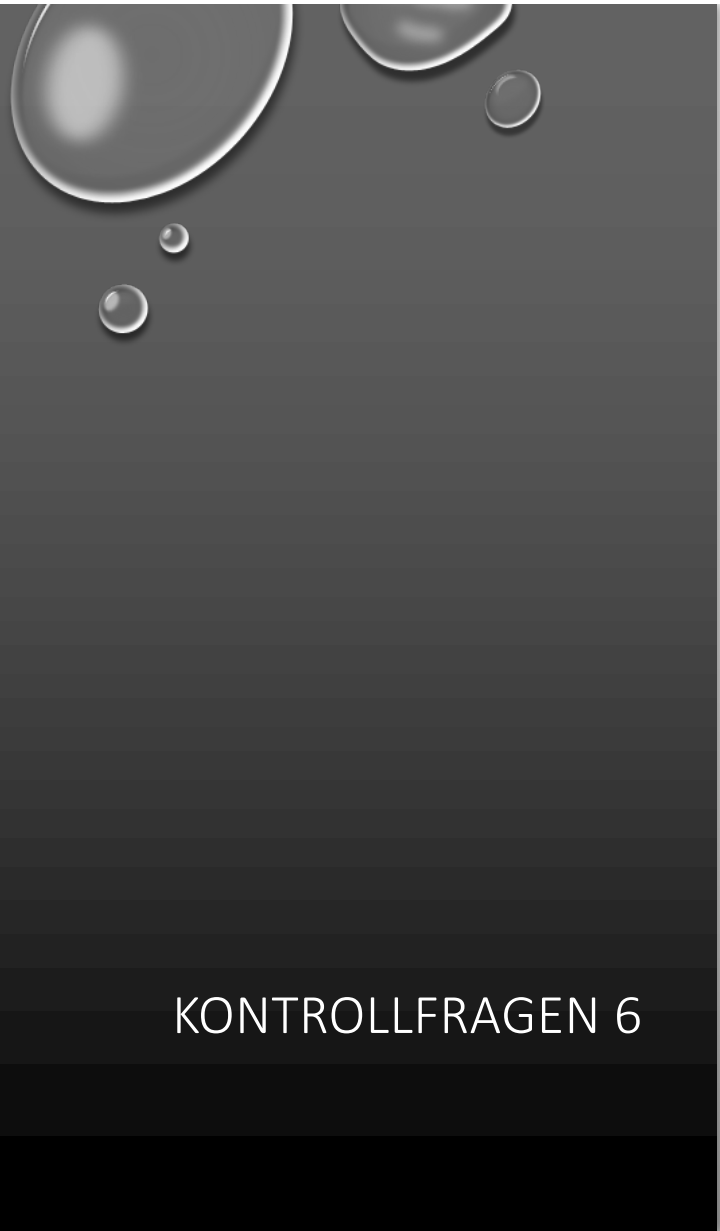
Mehrstufige Deckungsbeitragsrechnung

Erlöse	= Umsätze aus Verkäufen eines Produktes als Basis	
- variable Kosten (Kv)	produktbezogen	
= Gesamtdeckungsbeitrag (DB 1)		
- fixe Kosten	aufgeteilt nach:	
	- Produktfixkosten	= DB 2 (Ermittlung Preisuntergrenze)
	- Produktgruppenfixkosten	= DB 3
	- Bereichsfixkosten	= DB 4
	- Gesamt K_{fix} des Unternehmens	= DB 5
<i>Die Verteilung der Fixkosten (Gemeinkosten, produktionsunabhängig) obliegt eigenen Unterteilungen. Hier gibt es kein richtig und kein falsch sondern diese unterliegt der eigenen Plausibilität.</i>		
= Betriebsergebnis (DB 2 bis 5)		

Die Deckungsbeitragsrechnung III (direkt costing, variable costing)

Ziel bspw. Vergleichsrechnung zwischen Produkten

Beispiel (mehrstufig)	Auto A		Auto B		Gesamt	
Umsatzerlöse	250.000 €	100 %	60.000 €	100 %	310.000 €	100 %
- variable Kosten	100.000 €	40 %	30.000 €	50 %	130.000 €	42 %
= DB 1	<u>150.000 €</u>	<u>60 %</u>	<u>30.000 €</u>	<u>50 %</u>	180.000 €	58 %
- produktfixe Kosten	Interpretation DB 1: Auto A ist rentabler als Auto B – gemäß DB 1 sollte der Fokus auf den Absatz des Auto A gelegt werden.				120.000 €	39 %
= <u>Betriebsergebnis (DB 2-5)</u>					60.000 €	19 %



KONTROLLFRAGEN 6

1. Woraus setzen sich die Herstellungskosten in der Zuschlagskalkulation zusammen?
2. Warum können Mietkosten einmal zu MaterialGK, zu VerwaltungsGK oder zu FertigungsGK gehören?
3. Was müssen Sie bei der Ermittlung des Gewinnzuschlages bei der finalen Berechnung des Zielverkaufspreises beachten?
4. Warum kann es sinnvoll sein, Produkte mit negativem Deckungsbeitrag (Verlust) trotzdem weiter zu produzieren?
5. Was besagt der Deckungsbeitrag?
Unterscheiden Sie den DB 1 von den DB 2-5.
6. Welche besondere Rolle spielt der DB 2?