

Die Arbeitskosten der deutschen Wirtschaft

Christoph Schröder, Mai 2007

Die Arbeitskosten je vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer lagen im westdeutschen Produzierenden Gewerbe im Jahr 2006 bei 53.840 Euro. In Ostdeutschland beliefen sich die industriellen Arbeitskosten mit 35.290 Euro auf zwei Drittel des westdeutschen Kostenniveaus. Dieser Kostenvorteil gegenüber Westdeutschland ist in den letzten Jahren nur unwesentlich kleiner geworden. In den untersuchten Dienstleistungspar-ten in Deutschland ist das Kostenniveau sehr unterschiedlich. Es lag im Jahr 2006 in einer Spanne von 34.550 Euro im Einzelhandel bis zu 68.750 Euro im Versicherungsgewerbe. Die Arbeitskostenstruktur hat sich im Jahr 2006 in Deutschland kaum ge-ändert. Etwas schwächer als die Verdienste stiegen die Arbeitgeberbeiträge zur Ge-setzlichen Krankenversicherung, die fest vereinbarten Sonderzahlungen und die sonstigen Personalzusatzkosten. Erstmals informiert das Institut der deutschen Wirt-schaft Köln auch darüber, welcher Anteil der Arbeitskosten gesetzlich verursacht ist und damit nicht von den Vertragsparteien frei ausgehandelt werden kann. Immerhin 25,2 Prozent der Kosten im westdeutschen und 27,1 Prozent der Kosten im ostdeut-schen Produzierenden Gewerbe ergeben sich durch gesetzliche Vorgaben. Diese An-teile haben sich seit Anfang der neunziger Jahre kaum verändert.

Bedeutung der Arbeitskostenstruktur

Im internationalen Arbeitskosten-Ranking belegt das deutsche Verarbeitende Gewerbe, das im Mittelpunkt des globalen Wettbewerbs steht, trotz einer zuletzt günstigen Entwicklung zusammen mit den skandinavischen Ländern noch immer eine Spitzenposition. Die Höhe der Arbeitskosten bleibt für den hiesigen Industriestandort daher ein wichtiges Standort-Handikap. Um dieses zu vermindern, gibt es prinzipiell zwei Ansatzpunkte: Zum einen können wie in den letzten Jahren die Monatslöhne moderater als im Ausland erhöht oder die Arbeitszeit kann verlängert werden. Zum anderen können die Personalzusatzkosten ge-senkt werden, indem beispielsweise der Faktor Arbeit von bestehenden Kosten entlastet wird. Dies kann erreicht werden, wenn die sozialen Sicherungssysteme effizienter ausge-staltet werden oder ihre Finanzierung teilweise vom Arbeitsverhältnis abgekoppelt wird. Eine Senkung der Lohnzusatzkosten ist indes nicht in jedem Fall einer Lohnmoderation

vorzuziehen. Denn es ist durchaus denkbar, dass eine Zusatzleistung für den Arbeitnehmer von größerem Nutzen ist als eine für das Unternehmen gleich teure Lohnerhöhung. Dies dürfte beispielsweise in vielen Fällen bei der freiwilligen Umwandlung von Entgeltbestandteilen in Beiträge für die betriebliche Altersversorgung der Fall sein. Daher ist es unzutreffend, die Arbeitskosten in „gute“ Löhne und „schlechte“ Personalzusatzkosten aufzuteilen.

Definitionsvielfalt

In der öffentlichen Diskussion wird der Begriff Personalzusatzkosten oder Personalnebenkosten mit den unterschiedlichsten Inhalten gefüllt. Von der ursprünglichen Konzeption her sollte die Personalzusatzkostenquote als Aufschlagssatz dienen, um ausgehend vom Bruttolohn je gezahlte Stunde die gesamten Arbeitskosten des Unternehmens je geleistete Stunde zu errechnen. Für die Kalkulation eines Auftrags mit einer vorgegebenen Arbeitszeit muss daher bedacht werden, dass ein Mitarbeiter auch dann Gehalt bekommt, wenn er nicht arbeitet. Dies ist zum Beispiel während des Urlaubs, bei Krankheit, an Feiertagen und bei sonstigen Ausfallzeiten der Fall. Auch die Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld müssen in die Kalkulation einbezogen werden. Somit zählen zu den Personalzusatzkosten auch Bestandteile des Jahresverdiensts. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) folgt generell dieser Lesart, zählt aber die leistungs- und erfolgsabhängigen Sonderzahlungen, die im Gegensatz zu den übrigen Zusatzkostenpositionen nicht als Sozialleistungen interpretiert werden können und inhaltlich eng mit dem Entgelt für geleistete Arbeitszeit zusammenhängen, nicht zu den Personalzusatzkosten (Schröder, 2006).

Spricht man dagegen in wirtschaftspolitischen Diskussionen von Lohnnebenkosten, wird hierunter oftmals der gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu entrichtende Beitrag zur Sozialversicherung verstanden. In der Nomenklatur der europäischen Arbeitskosten wiederum wird zwischen direkten und indirekten Kosten unterschieden. Die direkten Kosten entsprechen der Position Löhne und Gehälter ohne Einbeziehung der Auszubildenden. Sie enthalten den Jahresverdienst ohne die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die in vielen Ländern zum großen Teil von den Sozialversicherungen getragen wird. Auch dazu zählen Sachleistungen der Unternehmen, wie etwa Kantinenzuschüsse und Firmenwagen (Europäische Kommission, 2005). Das Statistische Bundesamt nimmt diese Definition in einigen Veröffentlichungen auf und bezeichnet die indirekten Kosten als Lohnnebenkosten, weist aber nachrichtlich in den Fachserien weiterhin die umfassender abgegrenzten Personalnebenkosten aus (Statistisches Bundesamt, 2006; 2007a, b und c).

Gliederungskonzept

Aufgrund dieser begrifflichen Vielfalt und wegen der inhaltlichen Fehlinterpretationen hat sich das IW Köln entschieden, die Personalzusatzkosten nicht mehr als Einzelgröße stark hervorzuheben, sondern stattdessen die Arbeitskostenstruktur näher zu dokumentieren. Zur besseren Anschaulichkeit werden die einzelnen Kostenkomponenten in Prozent der Bruttolöhne und -gehälter dargestellt. Dies hat den Vorteil, dass unmittelbar ersichtlich ist, welche Kosten der Arbeitgeber zusätzlich zum Gehalt zu entrichten hat und wie sich der Jahresverdienst in Direktentgelt und die im Lohn und Gehalt enthaltenen Zusatzkostenkomponenten aufteilt. Zudem sind wichtige Zusatzkostenpositionen wie die Beiträge zur Sozialversicherung verdienstbezogen, so dass sich etwa eine Beitragssatzerhöhung direkt ablesen lässt. Anders als nach amtlicher Abgrenzung in der Arbeitskostenerhebung ist in den Bruttolöhnen und -gehältern hier die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall enthalten, während die Sachleistungen nicht einbezogen sind. Somit entsprechen die Bruttolöhne und -gehälter dem auf der Verdienstabrechnung ausgewiesenen Jahresverdienst, wie es auch der früheren Darstellung des Statistischen Bundesamts entspricht (Statistisches Bundesamt, 2003). Ansonsten wurde die bekannte Strukturdarstellung der Arbeitskosten beibehalten.

Tabelle 1

Struktur der Arbeitskosten im Jahr 2006

Produzierendes Gewerbe Deutschlands, Angaben in Prozent des Bruttolohns und -gehalts¹⁾

	Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Direktentgelt) ²⁾	76,2
(1)	+ Vergütung arbeitsfreier Tage ³⁾	16,5
(2)	+ Sonderzahlungen	7,4
	= Bruttolohn und -gehalt ⁴⁾	100,0
(3)	+ Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen ⁵⁾	26,1
(4)	+ Sonstige Personalzusatzkosten ⁶⁾	4,3
	= Arbeitskosten insgesamt	130,4

1) Kalenderbereinigt. 2) Einschließlich leistungs- und erfolgsabhängiger Sonderzahlungen. 3) Einschließlich Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall. 4) Ohne Sachleistungen. 5) Einschließlich Aufstockungen zu Lohn und Gehalt im Rahmen der Altersteilzeit. 6) Abzüglich Erstattungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Tabelle 1 zeigt, dass die Arbeitgeber im Jahr 2006 im deutschen Produzierenden Gewerbe zusätzlich zu Löhnen und Gehältern noch weitere 30,4 Prozent aufwenden mussten, um die gesamten Arbeitskosten abzudecken. Hierunter entfiel mit 26,1 Prozent der Großteil auf die Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen (3). Dies sind im Wesentlichen die gesetzlich vorgegebenen Beiträge zur Sozialversicherung und die Leistungen für die betriebliche Altersversorgung. Von den Bruttolöhnen und -gehältern selbst entfielen nur gut drei Viertel

auf das Entgelt für geleistete Arbeitszeit. Das restliche Viertel teilt sich zwischen der Vergütung arbeitsfreier Tage (1) und den Sonderzahlungen (2) auf. Damit machten die gesamten Personalzusatzkosten, also die Positionen (1) bis (4), insgesamt 71,3 Prozent des Direktentgelts aus.

Die Arbeitskosten und ihre Struktur werden teils vertraglich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern oder ihren entsprechenden Vertreterorganisationen ausgehandelt und sind teils gesetzlich vorgegeben. Um zu zeigen, inwieweit der Verhandlungsspielraum zwischen den Vertragspartnern eingeschränkt ist, wird auch der Anteil der Arbeitskosten ausgewiesen, der aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nicht verhandelbar ist (Tabelle 2). In Westdeutschland beliefen sich die gesetzlich veranlassten Arbeitskosten im Jahr 2006 auf 25,2 Prozent der Arbeitskosten, in Ostdeutschland waren es – aus Gründen, die noch erklärt werden – 27,1 Prozent. Hierzu gehören der gesetzliche Mindesturlaub, das an gesetzlichen Feiertagen und im Krankheitsfall gezahlte Entgelt, die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmer und Auszubildende und sonstige meist geringere Aufwendungen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen – beispielsweise zum Mutterschutz. Hiervon abgezogen werden die Erstattungen durch die öffentliche Hand. Dass ein Teil der Arbeitskosten gesetzlich determiniert ist, bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Arbeitskosten hierdurch entsprechend verteuert werden. Der tariflich vereinbarte Urlaub zum Beispiel geht meist weit über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus. Gleichwohl weisen diese Arbeitskostenkomponenten auf eine eingeschränkte Vertragsfreiheit hin.

Tabelle 2

Gesetzlich induzierte Arbeitskosten im Jahr 2006

Produzierendes Gewerbe Deutschlands, Angaben in Prozent der Arbeitskosten

	Westdeutschland	Ostdeutschland
Insgesamt	25,2	27,1
Mindesturlaub	5,2	5,6
Gesetzliche Feiertage	2,6	2,5
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	2,1	2,1
Gesetzliche Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	14,9	16,4
Sonstiges ¹⁾	0,6	1,0
Erstattungen der öffentlichen Hand	-0,2	-0,5

1) Umlagen für das Insolvenzgeld, Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld, Sozialbeiträge der Arbeitgeber für Auszubildende und Weiteres.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Um die Ergebnisse nicht durch zufällige Kalendereinflüsse zu verzerren, wird mit einer konstanten Anzahl an Feiertagen gerechnet. Im Gegensatz zu früheren Jahren wurde die Anzahl der Feiertage nicht nur seit der jeweils letzten amtlichen Erhebung, sondern für den gesamten Untersuchungszeitraum konstant gehalten. Orientiert am langfristigen Durchschnitt wurde für West- und Gesamtdeutschland mit zehn und für Ostdeutschland mit neun Feiertagen gerechnet. Da der Buß- und Betttag im Rahmen der Einführung der Pflegeversicherung im Jahr 1995 abgeschafft wurde, erhöhte sich für die Jahre davor die Feiertagsanzahl entsprechend. Die Kalenderbereinigung wirkt sich lediglich auf das Direktentgelt und auf die Vergütung arbeitsfreier Tage aus, die Höhe des Bruttolohns und -gehalts sowie der Arbeitskosten bleibt dagegen unverändert. Dadurch ändert sich auch die Zusatzkostenquote: Da beispielsweise 2004 ein Jahr mit wenigen Feiertagen war, beträgt der kalenderbereinigte Wert für das deutsche Produzierende Gewerbe 72,3 Prozent, während der Originalwert bei nur 69,9 Prozent liegt.

Datenlage

Das IW Köln berechnet die Personalzusatzkosten für Deutschland alljährlich auf Grundlage der amtlichen Statistik. Bis 1984 hat das Statistische Bundesamt die Arbeitskosten im dreijährigen Rhythmus erhoben, seitdem geschieht dies nur alle vier Jahre. Die jetzt vorliegende amtliche Erhebung deckt die Entwicklung bis zum Jahr 2004 ab (Statistisches Bundesamt, 2007a, b und c). In der folgenden Dokumentation werden die amtlichen Ergebnisse bis zum Jahr 2006 fortgeschrieben. Hierzu werden zahlreiche Hilfsstatistiken genutzt, unter anderem die laufenden Verdiensterhebungen, die Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung, die jährliche Auswertung der Tarifverträge durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die Krankstandsstatistiken. Ergänzend werden amtliche Statistiken über die Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden sowie über die Zugänge an Arbeitslosen aus Erwerbstätigkeit und die Angaben über den Weiterbildungsaufwand der Unternehmen genutzt. Ebenfalls ausgewertet werden Informationen über Personalzusatzkostenkomponenten aus einzelnen Verbänden und Betrieben.

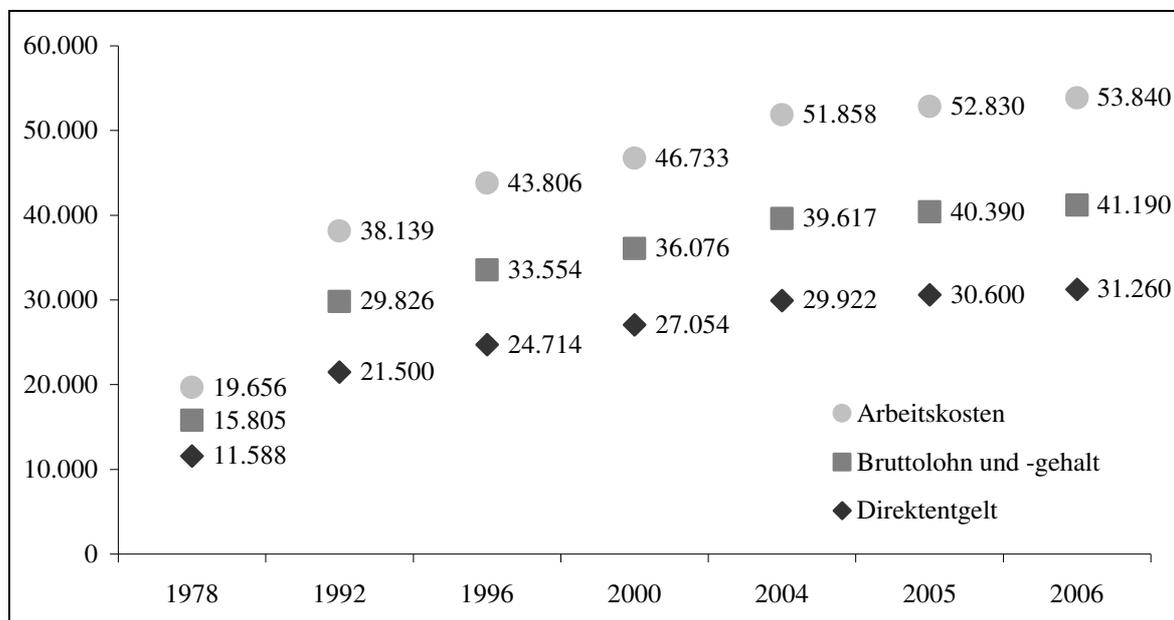
Arbeitskostenentwicklung in der westdeutschen Industrie

Im westdeutschen Produzierenden Gewerbe lagen die Arbeitskosten im Jahr 2006 mit 53.840 Euro je Arbeitnehmer in Vollzeiteinheiten um 1.010 Euro oder um 1,9 Prozent höher als im Jahr 2005 und erreichten damit einen neuen Höchststand (Abbildung 1).

Abbildung 1

Arbeitskosten in der westdeutschen Industrie

Produzierendes Gewerbe, Kosten je Arbeitnehmer und Jahr in 1.000 Euro



Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeiteinheiten; ab 1992 einschließlich Berlin (Ost); kalenderbereinigte Werte. Angaben für 1978 nur bedingt vergleichbar; ab 2000 unter Berücksichtigung der geringfügig Beschäftigten und Heimarbeiter sowie ohne Aufwendungen für auswärtige Beschäftigung, daher mit früheren Erhebungen nur bedingt vergleichbar. Direktentgelt ab 1992 einschließlich erfolgs- und leistungsabhängiger Sonderzahlungen. Bis 2004 amtliche Daten, ab 2005 Schätzungen.

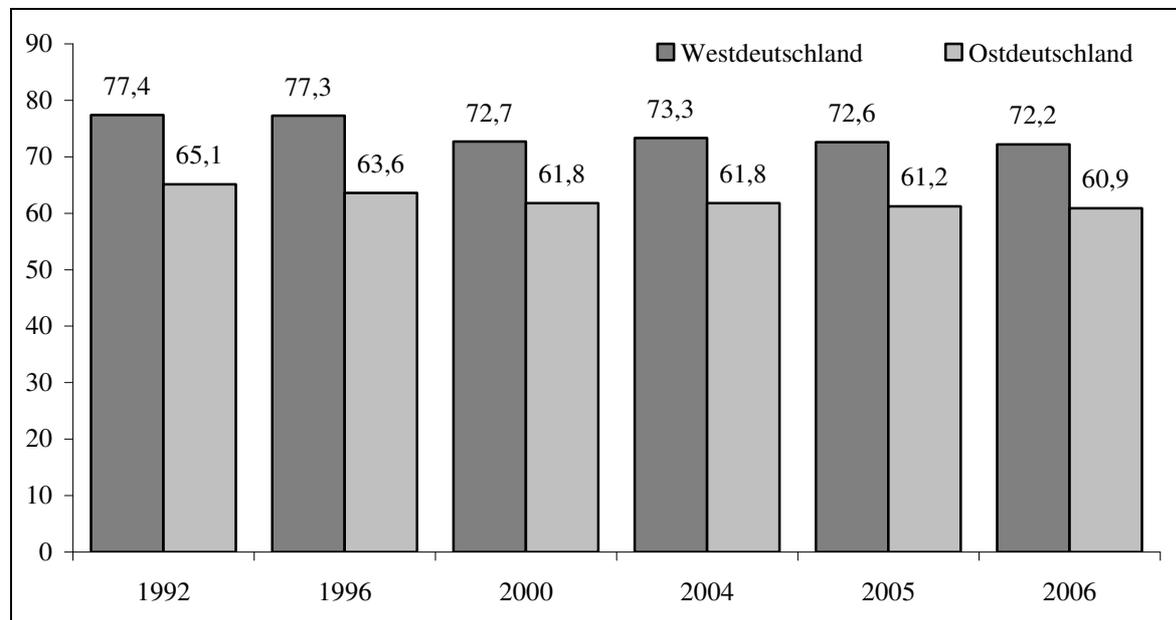
Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Ebenfalls neue Rekordwerte erreichten der Jahresverdienst, das Direktentgelt und die Personalzusatzkosten, die kalenderbereinigt auf 22.580 Euro anstiegen. Arbeitskosten, Jahresverdienste und Personalzusatzkosten legten in den letzten zehn Jahren in einem ähnlichen Tempo zu, was sich in einem annähernd konstanten Verhältnis der Arbeitskosten zum Bruttolohn und -gehalt sowie einer kaum veränderten Personalzusatzkostenquote zeigt (Abbildung 2). Zwar ging die Zusatzkostenquote im Zeitraum 1996 bis 2000 um immerhin knapp 5 Prozentpunkte zurück, dies dürfte aber zumindest teilweise auf erhebungstechnische Änderungen zwischen diesen Jahren zurückzuführen sein (Schröder, 2003). Seit dem Jahr 2000 schwankt die Zusatzkostenquote mit zuletzt leicht sinkender Tendenz lediglich zwischen 72 und 73 Prozent des Direktentgelts. Ein starker Anstieg war dagegen noch bis Mitte der achtziger Jahre zu verzeichnen. So lag die Quote im Jahr 1978, obwohl damals die leistungsabhängigen Sonderzahlungen noch nicht getrennt ausgewiesen werden konnten und keine geringfügig Beschäftigten erfasst wurden, noch bei rund 70 Prozent (Schröder, 2006).

Abbildung 2

Personalausatzkostenquote im Produzierenden Gewerbe

Personalausatzkosten in Prozent des Direktentgelts



Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Tabelle 2 hat bereits gezeigt, dass in Westdeutschland immerhin rund ein Viertel der industriellen Arbeitskosten durch gesetzliche Vorgaben festgelegt ist. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können somit lediglich über drei Viertel der Arbeitskosten frei verhandeln. Hinzu kommt, dass die Arbeitnehmer wegen der hohen (Grenz-)Belastung durch Steuern und Sozialabgaben über die Verwendung eines Großteils ihres Verdiensts nicht frei entscheiden können. Der Anteil der gesetzlichen Arbeitskosten ist im Zeitraum 1978 bis 2006 lediglich von 23,8 auf 25,2 Prozent angestiegen, obwohl nicht nur der Mindesturlaub von drei auf vier Wochen erhöht wurde, sondern vor allem auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung von gut 16 auf 20,5 Prozent des Bruttolohns und -gehalts gestiegen sind. Ohne Änderungen des Arbeitszeitgesetzes hätte es sogar einen Gleichstand gegeben. Hierfür gibt es mehrere Gründe:

- Der Krankenstand ist im Zeitraum 1978 bis 2006 beträchtlich gesunken. So hatten die Lohn- und Gehaltsfortzahlungen im Krankheitsfall 1978 noch einen Anteil von 4,1 Prozent am Bruttolohn und -gehalt. Im Jahr 2006 waren es nur noch 2,7 Prozent.
- Die Arbeitnehmer von heute werden in Zukunft in relativer Betrachtung mit einem wesentlich niedrigeren Nettoentenniveau wirtschaften müssen als frühere Generationen. Nicht zuletzt deshalb hat die betriebliche Altersvorsorge beträchtlich an Bedeutung

gewonnen. Damit haben die Unternehmen zum einen den Staat entlastet. Zum anderen ist der Anteil der Arbeitskosten, der nicht im Bruttolohn und -gehalt enthalten ist, deutlich gestiegen. Dies hat zusätzlich den rechnerischen Effekt, dass der Anteil der gesetzlichen Kosten an den gesamten Arbeitskosten sinkt, da diese verdienstbezogen definiert sind.

- Als Kostenausgleich für den Ausbau der Pflegeversicherung wurde der Buß- und Bettag als gesetzlicher Feiertag abgeschafft. Dies hat nur einen geringen Effekt in Höhe von 0,2 Prozent der Arbeitskosten.

Arbeitskostenentwicklung in der ostdeutschen Industrie

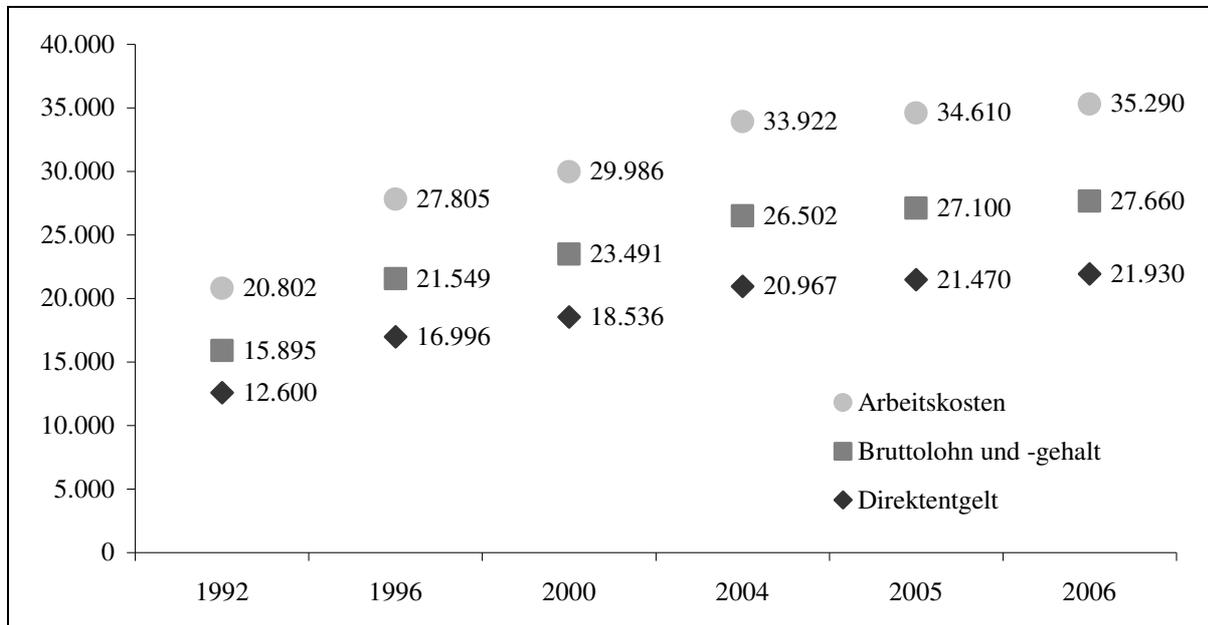
Im Produzierenden Gewerbe Ostdeutschlands lagen die Arbeitskosten im Jahr 2006 mit 35.290 Euro pro Arbeitnehmer um 18.550 Euro unter dem westdeutschen Niveau (Abbildung 3). Der absolute Abstand zwischen Ost- und Westdeutschland war damit etwas größer als im Jahr 1992, allerdings bei einem insgesamt höheren Kostenniveau. Die relative Betrachtung macht jedoch den ostdeutschen Annäherungsprozess sichtbar. So betragen die Arbeitskosten in den neuen Bundesländern 1992 lediglich 55 Prozent des Westniveaus, im Jahr 2006 bereits 66 Prozent. Dahinter steht die insgesamt deutlich höhere Arbeitskostendynamik Ostdeutschlands: Im Zeitraum 1992 bis 2006 stiegen dort die Arbeitskosten im Jahresdurchschnitt um 3,8 Prozent, im Westen lediglich um 2,5 Prozent. Die ostdeutsche Anstiegsdynamik hat sich allerdings im Lauf der Zeit deutlich abgeflacht. So stiegen die Arbeitskosten in den neuen Ländern in den Jahren 2005 und 2006 gegenüber dem entsprechenden Vorjahr mit jeweils 2,0 Prozent nur unwesentlich schneller an als in den alten Bundesländern mit jeweils 1,9 Prozent.

Der Zuschlagssatz auf den Bruttolohn und besonders die Personalzusatzkostenquote sind in Ostdeutschland deutlich niedriger als in Westdeutschland. Der Abstand zur westdeutschen Zusatzkostenquote betrug zuletzt 11,3 Prozentpunkte (s. Abbildung 2). Dabei gibt es besonders bei der betrieblichen Altersvorsorge und bei den fest vereinbarten Sonderzahlungen noch große Unterschiede. Der Anteil der gesetzlich veranlassten Arbeitskosten an den gesamten Arbeitskosten lag in Ostdeutschland mit 27,1 Prozent im Jahr 2006 um knapp 2 Prozentpunkte über dem Westniveau (s. Tabelle 2). Dies liegt zum einen daran, dass die vertraglich vereinbarten Zusatzleistungen in Westdeutschland stärker ausgebaut sind als in Ostdeutschland, zum anderen ist der effektive Beitragssatz zur Sozialversicherung in den neuen Ländern höher als in den alten, da ein größerer Anteil des Einkommens beitragspflichtig ist und der Beitragssatz zur Unfallversicherung etwas höher liegt.

Abbildung 3

Arbeitskosten in der ostdeutschen Industrie

Produzierendes Gewerbe, Kosten je Arbeitnehmer und Jahr in 1.000 Euro



Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeitereinheiten; ohne Berlin; kalenderbereinigte Werte. Ab 2000 unter Berücksichtigung der geringfügig Beschäftigten und Heimarbeiter sowie ohne Aufwendungen für auswärtige Beschäftigung, daher mit früheren Erhebungen nur bedingt vergleichbar. Direktentgelt einschließlich erfolgs- und leistungsabhängiger Sonderzahlungen. Bis 2004 amtliche Daten, ab 2005 Schätzungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Die Werte für die gesamtdeutschen Arbeitskosten des Produzierenden Gewerbes lagen im Jahr 2006 mit 51.580 Euro je Arbeitnehmer umgerechnet in Vollzeitereinheiten nur 4 Prozent unter dem westdeutschen Niveau. Die gesamtdeutsche Zusatzkostenquote war mit 71,3 Prozent lediglich 1 Prozentpunkt niedriger als die westdeutsche und entwickelte sich weitgehend parallel zu dieser. Diese recht geringen Unterschiede erklären sich dadurch, dass laut Arbeitskostenerhebung nur rund jeder achte Arbeitnehmer dieses Wirtschaftssektors in den neuen Ländern beschäftigt ist.

Struktur der industriellen Arbeitskosten

Im Jahr 2006 gab es im Vergleich zum Vorjahr bei den Einzelkomponenten sowohl im Westen wie im Osten nur geringe Strukturveränderungen, die insgesamt zu einem Rückgang der Zusatzkostenquote um 0,4 Prozentpunkte des Direktentgelts im westdeutschen und um 0,3 Prozentpunkte im ostdeutschen Produzierenden Gewerbe geführt haben (Tabelle 3):

Tabelle 3

Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe

in Prozent des Bruttolohns und -gehalts¹⁾

	West			Ost			D		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Entgelt für geleistete Arbeitszeit ^{2) 3)}	75,5	75,8	75,9	79,1	79,2	79,3	75,8	76,0	76,2
Vergütung arbeitsfreier Tage ³⁾	16,6	16,5	16,5	16,3	16,2	16,2	16,6	16,5	16,5
Urlaub	9,9	9,9	9,9	9,8	9,8	9,8	9,9	9,9	9,8
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	2,8	2,7	2,7	2,8	2,7	2,7	2,8	2,7	2,7
Bezahlte Feiertage ^{3) 4)}	3,9	3,9	3,9	3,7	3,7	3,7	4,0	4,0	3,9
Sonderzahlungen	7,9	7,7	7,6	4,6	4,6	4,6	7,6	7,5	7,4
Vermögensbildung	0,6	0,6	0,6	0,3	0,4	0,4	0,6	0,6	0,6
Fest vereinbarte Sonderzahlungen	7,2	7,1	7,0	4,2	4,2	4,2	7,0	6,9	6,8
Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber ⁵⁾	19,7	19,5	19,4	21,3	21,0	20,8	19,9	19,7	19,5
Betriebliche Altersversorgung ⁶⁾	6,6	6,8	7,0	2,1	2,3	2,4	6,2	6,4	6,6
Sonstige Personalzusatzkosten ⁷⁾	4,5	4,4	4,3	4,6	4,4	4,3	4,5	4,4	4,3
Arbeitskosten insgesamt	130,9	130,8	130,7	128,0	127,7	127,6	130,6	130,5	130,4
Nachrichtlich:									
Anteil der gesetzlich veranlassten Arbeitskosten ⁸⁾	25,5	25,3	25,2	27,5	27,2	27,1	25,7	25,5	25,4
Personalzusatzkosten in Prozent des Entgelts für geleistete Arbeitszeit ³⁾	73,3	72,6	72,2	61,8	61,2	60,9	72,3	71,7	71,3

1) Entgelt für geleistete Arbeitszeit zuzüglich Vergütung arbeitsfreier Tage und Sonderzahlungen (ohne Sachleistungen) – entspricht dem Bruttojahresverdienst; Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; Westdeutschland einschließlich Berlin, Ostdeutschland ohne Berlin; Rundungsdifferenzen möglich; bis 2004 amtliche Daten, ab 2005 Schätzungen. 2) Einschließlich leistungs- und erfolgsabhängiger Sonderzahlungen. 3) Kalenderbereinigt. 4) Einschließlich sonstiger arbeitsfreier Zeit. 5) Einschließlich Unfallversicherung. 6) Einschließlich Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt sowie zur Rentenversicherung für Personen in Altersteilzeit; einschließlich Aufwendungen für sonstige Vorsorgeeinrichtungen. 7) Abzüglich Erstattungen. 8) Gesetzlicher Mindesturlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber und sonstige gesetzliche Aufwendungen abzüglich Erstattungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

- Die stärkste Entlastung brachte im Jahr 2006 der Rückgang der Beitragssätze in der Gesetzlichen Krankenversicherung. Die Arbeitnehmer müssen seit dem 1. Juli 2005 insgesamt 0,9 Prozentpunkte des Beitragssatzes allein tragen. Dadurch sank die Belastung der Arbeitgeber seit diesem Zeitpunkt um 0,45 Prozentpunkte. Im Jahresdurchschnitt 2006 gegenüber 2005 errechnet sich hieraus für die Unternehmen ein Rückgang bei den Zahlungen zur Krankenversicherung von knapp 0,2 Prozentpunkten des Jahresverdiensts. Dadurch sinkt auch der Anteil der gesetzlichen Kosten an den gesamten Arbeitskosten um 0,1 Prozentpunkte.

- Die fest vereinbarten Sonderzahlungen dürften in den alten Bundesländern um etwa 0,1 Prozentpunkte des Bruttolohns und -gehalts gesunken sein. Denn der Kostendruck auf die Unternehmen ist noch immer hoch, und es besteht weiterhin die Tendenz, pauschale Sonderzahlungen in flexible Entgeltbestandteile umzuwandeln oder die variablen VerdienstkompONENTEN auszubauen.
- Die Anzahl der Auszubildenden und damit auch die Kosten der Aus- und Weiterbildung dürften – bei wieder vermehrten Neuabschlüssen – nur noch geringfügig sinken. Da aufgrund der konjunkturellen Belebung Entlassungen seltener werden, gehen die Kosten für aus dem Betrieb ausscheidende Mitarbeiter zurück. Insgesamt wird daher mit einem Rückgang der sonstigen Personalzusatzkosten um 0,1 Prozentpunkte des Bruttolohns und -gehalts in West- und Ostdeutschland kalkuliert.
- Die Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung sind in den letzten Jahren, teilweise finanziert durch Entgeltumwandlung, kräftig angestiegen. Dieser Trend wird vermutlich anhalten. Die Bedeutung dieser Kostenkomponente dürfte daher im Jahr 2006 gemessen am Jahresverdienst um 0,2 Prozentpunkte zugenommen haben.

Besonders bei der betrieblichen Altersversorgung ist die vorgenommene Fortschreibung der Ergebnisse der amtlichen Arbeitskostenerhebung mit größeren Unsicherheiten behaftet als früher. Einerseits ist durch die unsichere Lage der Gesetzlichen Rentenversicherung, die Riester-Förderung und die verbesserte Möglichkeit der Entgeltumwandlung die Nachfrage nach einer betrieblichen Altersversorgung gestiegen. Andererseits fehlen zeitnahe Statistiken, mit denen die tatsächlichen Kosten für den Arbeitgeber genau darstellbar sind. Werden Sonderzahlungen umgewandelt, kommt es im Wesentlichen nur zu Verschiebungen in der Zusatzkostenstruktur. Zwar können hierbei auch Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber entfallen, jedoch bezuschusst der Arbeitgeber häufig die umgewandelten Beträge. Auch die genaue Höhe der Sonderzahlungen lässt sich durch die zunehmende Flexibilisierung schwerer abschätzen als früher. Überdies lassen sich die Krankenstandsstatistiken wegen der Wahlfreiheit der Versicherten nicht mehr zuverlässig nach Branchen differenzieren.

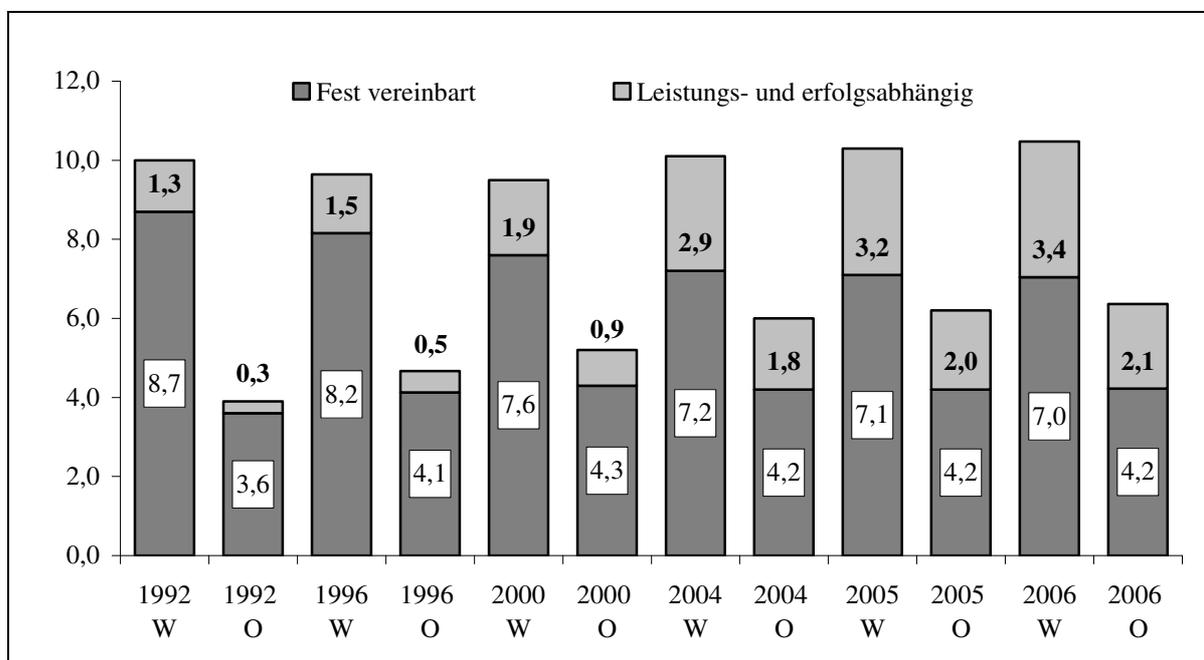
Diese Flexibilisierungsmöglichkeiten zeigen aber auch, dass in den letzten Jahren einiges geschehen ist, um die Arbeitskostenstruktur zu verbessern, was für die Arbeitnehmer mit Vorteilen verbunden sein kann. So bedeutet die Möglichkeit der Entgeltumwandlung, die von vielen Arbeitgebern zusätzlich gefördert wird, dass der Arbeitnehmer die für ihn optimale Mischung aus Verdienbestandteilen und Vorsorgeleistungen selbst in Grenzen bestimmen kann. Deutlich sichtbar ist der Trend zur Flexibilisierung auch bei den gesamten Sonderzahlungen einschließlich der leistungs- und erfolgsabhängigen Bestandteile

(Abbildung 4). Demnach waren im Jahr 1992 in Westdeutschland mit 1,3 Prozent der Bruttolöhne und -gehälter erst 13 Prozent und in Ostdeutschland mit 0,3 Prozent der Bruttolöhne und -gehälter sogar nur 7 Prozent der Sonderzahlungen leistungs- oder erfolgsabhängig ausgestaltet. Im Jahr 2006 war sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern etwa ein Drittel der Sonderzahlungen leistungs- und erfolgsabhängig. Die anderen zwei Drittel waren fest vereinbarte Sonderzahlungen, die sich im Westen auf 7 Prozent und im Osten auf 4,2 Prozent der Bruttolöhne und -gehälter beliefen.

Abbildung 4

Sonderzahlungen in der Industrie

Produzierendes Gewerbe, Anteil am Bruttolohn und -gehalt in Prozent



Sonderzahlungen ohne vermögenswirksame Leistungen; bis 2004 amtliche Daten, ab 2005 Schätzungen; Westdeutschland einschließlich Berlin, Ostdeutschland ohne Berlin.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Arbeitskosten im Dienstleistungssektor

Seit dem Jahr 1978 informiert das Statistische Bundesamt auch über die Arbeitskosten im deutschen Dienstleistungssektor. Die aktuellen Daten der amtlichen Statistik decken ebenfalls erst das Jahr 2004 ab. Sie wurden mit einem ähnlichen Ansatz, wie er für die Industrie benutzt wurde, bis zum Jahr 2006 fortgeschrieben. Wie in den vorhergehenden Jahren waren auch im Jahr 2006 die Arbeitskosten im Versicherungsgewerbe mit 68.750 Euro je Arbeitnehmer in Vollzeiteneinheiten und im Kreditgewerbe mit 68.160 Euro erheblich höher als im Produzierenden Gewerbe mit 51.580 Euro. In den beiden Handelssparten lagen sie dagegen deutlich darunter (Tabelle 4). Große Unterschiede gab es auch in der Kosten-

dynamik: Im Zeitraum 2000 bis 2006 stiegen die Arbeitskosten im Großhandel um fast 22 Prozent, im Einzelhandel dagegen lediglich um gut 9 Prozent. Dort war der Kostenanstieg auch im Jahr 2006 mit 0,7 Prozent am geringsten. Die Personalzusatzkosten legten dort sogar nur um 50 Euro oder um 0,4 Prozent zu.

Tabelle 4

Arbeitskosten im Dienstleistungssektor

je Arbeitnehmer und Jahr in Euro, Deutschland

	2000	2004	2005	2006
Arbeitskosten				
Einzelhandel	31.594	33.729	34.310	34.550
Großhandel	40.492	47.496	48.260	49.270
Kreditgewerbe	56.690	65.476	66.780	68.160
Versicherungsgewerbe	61.291	66.430	67.470	68.750
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	44.677	49.663	50.620	51.580
darunter: Bruttolohn und -gehalt				
Einzelhandel	25.131	26.350	26.820	27.020
Großhandel	32.375	37.051	37.680	38.460
Kreditgewerbe	41.306	47.502	48.550	49.570
Versicherungsgewerbe	44.287	49.628	50.620	51.720
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	34.530	38.012	38.780	39.540
Personalzusatzkosten ¹⁾				
Einzelhandel	12.074	13.219	13.360	13.410
Großhandel	15.205	18.522	18.740	19.120
Kreditgewerbe	26.400	29.464	29.780	30.240
Versicherungsgewerbe	29.602	30.225	30.450	30.880
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	18.680	20.848	21.130	21.460

Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeiteinheiten. Bis 2004 amtliche Daten, ab 2005 Schätzungen. 1) Kalenderbereinigt.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Recht deutliche Unterschiede gibt es auch beim Anteil der gesetzlich veranlassten Arbeitskosten. Er differiert zwischen 21,8 Prozent im Kreditgewerbe und 26,5 Prozent im Einzelhandel (Tabelle 5). Hier wirkt sich wiederum aus, dass Branchen mit einem hohen Lohnniveau meist viele Extraleistungen bieten. Gerade im Kredit- und im Versicherungsgewerbe

ist beispielsweise die betriebliche Altersvorsorge stark ausgebaut, und auch die Sonderzahlungen sind dort vergleichsweise hoch. Zudem erreichen in diesen Branchen aufgrund des hohen Lohnniveaus viele Mitarbeiter ein Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen der Gesetzlichen Krankenversicherung oder der Renten- und Arbeitslosenversicherung, so dass die effektiven Beitragssätze zur Sozialversicherung deutlich niedriger ausfallen als in den Handelsbranchen. Entsprechend große Unterschiede gibt es auch bei der auf das Direktentgelt bezogenen Zusatzkostenquote, die zwischen 63,4 Prozent beim Handel und 81,5 Prozent im Versicherungsgewerbe liegt.

Tabelle 5

Arbeitskosten im Dienstleistungssektor

in Prozent des Bruttolohns und -gehalts¹⁾

	Großhandel		Einzelhandel		Kreditgewerbe		Versicherungsgewerbe	
	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006
Entgelt für geleistete Arbeitszeit ^{2) 3)}	78,2	78,4	77,8	78,3	75,8	76,5	73,0	73,2
Vergütung arbeitsfreier Tage ³⁾	15,9	15,7	16,2	16,1	14,9	14,7	15,7	15,5
Urlaub	9,8	9,8	9,9	9,9	8,8	8,8	9,2	9,1
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	2,3	2,2	2,6	2,5	2,3	2,2	2,7	2,6
Bezahlte Feiertage ^{3) 4)}	3,8	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,8	3,8
Sonderzahlungen	5,9	5,9	6,0	5,7	9,3	8,8	11,3	11,2
Vermögensbildung	0,6	0,5	0,4	0,4	0,9	0,9	0,8	0,8
Fest vereinbarte Sonderzahlungen	5,4	5,3	5,6	5,3	8,4	7,9	10,5	10,5
Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber ⁵⁾	18,9	18,5	20,4	20,0	17,6	17,2	17,7	17,4
Betriebliche Altersversorgung ⁶⁾	3,6	4,0	2,2	2,5	12,1	12,3	10,7	10,1
Sonstige Personalzusatzkosten ⁷⁾	5,7	5,6	5,4	5,4	8,1	7,9	5,5	5,5
Arbeitskosten insgesamt	128,2	128,1	128,0	127,9	137,8	137,5	133,9	132,9
Nachrichtlich:								
Anteil der gesetzlich veranlassten Arbeitskosten ⁸⁾	25,1	24,7	26,9	26,5	22,1	21,8	23,2	23,0
Personalzusatzkosten in Prozent des Entgelts für geleistete Arbeitszeit ³⁾	63,9	63,4	64,5	63,4	81,8	79,7	83,5	81,5

1) Entgelt für geleistete Arbeitszeit zuzüglich Vergütung arbeitsfreier Tage und Sonderzahlungen (ohne Sachleistungen) – entspricht dem Bruttojahresverdienst; Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; Rundungsdifferenzen möglich; 2004 amtliche Daten, 2006 Schätzungen. 2) Einschließlich leistungs- und erfolgsabhängiger Sonderzahlungen. 3) Kalenderbereinigt. 4) Einschließlich sonstiger arbeitsfreier Zeit. 5) Einschließlich Unfallversicherung. 6) Einschließlich Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt sowie zur Rentenversicherung für Personen in Altersteilzeit; einschließlich Aufwendungen für sonstige Vorsorgeeinrichtungen. 7) Abzüglich Erstattungen. 8) Gesetzlicher Mindesturlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber und sonstige gesetzliche Aufwendungen abzüglich Erstattungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Ähnlich wie im Produzierenden Gewerbe hat sich in den betrachteten Dienstleistungssparten im Jahr 2006 unter anderem wegen der gesunkenen Krankenversicherungsbeiträge und der geringeren Bedeutung der fest vereinbarten Sonderzahlungen die Arbeitskostenstruktur verändert. Insgesamt ging die Zusatzkostenquote im Vorjahresvergleich zwischen 0,1 Prozentpunkten im Großhandel und 0,8 Prozentpunkten im Kreditgewerbe zurück.

Ausblick für das Jahr 2007

Im Jahr 2007 kann der Gesetzgeber für eine leichte Entlastung bei den Arbeitskosten in Deutschland sorgen. Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung wird um immerhin 2,3 Prozentpunkte sinken. Gleichzeitig steigen jedoch die Beiträge in der Renten- und Krankenversicherung zusammen genommen um etwa 1 Prozentpunkt. Per saldo kommt es also zu einer Beitragssatzabsenkung in Höhe von 1,3 Prozentpunkten. In Relation zum Jahresverdienst werden die effektiven Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung um etwa 0,5 Prozentpunkte sinken. Damit dürfte der Anteil der gesetzlich veranlassten Arbeitskosten an den gesamten Arbeitskosten leicht zurückgehen.

Literatur

Europäische Kommission, 2005, Verordnung (EG) Nr. 1737/2005 der Kommission vom 21. Oktober 2005 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1726/1999 in Bezug auf Definition und Übermittlung von Informationen über Arbeitskosten, in: Amtsblatt der Europäischen Union, S. L 279/11–L 279/31

Schröder, Christoph, 2003, Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft, in: IW-Trends, 30. Jg., Heft 2, S. 37–46

Schröder, Christoph, 2006, Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft, in: IW-Trends, 33. Jg., Heft 2, S. 47–57

Statistisches Bundesamt, 2003, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und ausgewählten Dienstleistungsbereichen 2000 – Ergebnisse für Deutschland (Arbeitskostenerhebungen, 2000, Heft 1), Fachserie 16: Löhne und Gehälter, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2006, Was kostet Arbeit in Deutschland? Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2004, Presseexemplar, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2007a, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – Ergebnisse für Deutschland (Arbeitskostenerhebungen, 2004, Heft 1), Fachserie 16: Löhne und Gehälter, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2007b, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – Ergebnisse für das frühere Bundesgebiet (Arbeitskostenerhebungen, 2004, Heft 2), Fachserie 16: Löhne und Gehälter, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2007c, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – Ergebnisse für die neuen Länder (Arbeitskostenerhebungen, 2004, Heft 3), Fachserie 16: Löhne und Gehälter, Wiesbaden

Labor Costs in Germany

In 2006, total labor costs per full-time employee amounted to 53,840 euro annually in the West German manufacturing industry. In East Germany the amount was 35,290 euro, two-thirds of the West German level. This cost advantage has remained relatively stable over the last few years. Within the German service sector labor costs in 2006 varied between 34,550 euro in retail trade and 68,750 euro in insurance. The overall cost structure changed little. Employer-based contributions to health insurance, fixed supplementary payments and other non-wage labor costs rose slightly less than wages. For the first time, the IW Köln also calculated the share of labor costs which is determined by legal requirements and cannot be agreed upon voluntarily by the contracting parties. The former make up 25.2 percent of total labor costs in manufacturing in West Germany and 27.1 percent in East Germany. This share has remained almost unchanged since the beginning of the 1990s.