

DOKUMENTATION

PERSONALZUSATZKOSTEN IN DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Die Personalzusatzkosten im deutschen Produzierenden Gewerbe stiegen im Jahr 2002 je Arbeitnehmer und Jahr auf 20.540 Euro und erreichten damit 76,8 Prozent des Direktentgelts. In Ostdeutschland lagen sie mit 13.060 Euro um 40 Prozent unter dem westdeutschen Niveau von 21.500 Euro. Mit nunmehr 66,2 Prozent hat sich die ostdeutsche Personalzusatzkostenquote seit 1992 kaum verändert. Auch der Abstand zur westdeutschen Quote hat sich nur leicht verringert. Im deutschen Dienstleistungsgewerbe weisen die Zusatzkosten enorme Unterschiede auf: von 13.300 Euro im Einzelhandel bis zu 33.030 Euro im Versicherungsgewerbe. Aufgrund einer neuen Erhebungsmethode fallen die Quoten in allen Wirtschaftsbereichen im Vergleich zu vorhergehenden Untersuchungen etwas niedriger aus.

iw-trends

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln berechnet alljährlich auf Grundlage der amtlichen Statistik die Personalzusatzkosten. 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 2000 ab (Statistisches Bundesamt, 2003a; 2003b). In der folgenden Dokumentation werden die amtlichen Ergebnisse bis zum Jahr 2002 fortgeschrieben. Hierzu werden zahlreiche Hilfsstatistiken genutzt, unter anderem die laufenden Verdiensterhebungen, die Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung, die Sozialberichte der Bundesregierung, die jährliche Auswertung der Tarifverträge durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sowie die Krankenstandsstatistiken. Ergänzend werden amtliche Statistiken über die Zahl der Beschäftigten und Auszubildenden sowie über die Zugänge an Arbeitslosen aus Erwerbstätigkeit und Informationen über den Weiterbil-

Datenlage

dungsaufwand der Unternehmen genutzt. Überdies werden die Personalzusatzkostenberechnungen einzelner Verbände und Betriebe ausgewertet.

Gliederungskonzept

Die gesamten Personalkosten werden in der amtlichen Statistik in das Entgelt für geleistete Arbeit (Direktentgelt) und in die Personalzusatzkosten aufgeteilt. Die Personalzusatzkostenquote setzt die Personalzusatzkosten zum Direktentgelt in Beziehung. In der rechnerischen Größe "Entgelt für geleistete Arbeit" wird lediglich die Zeit berücksichtigt, die der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz tätig ist. Bei den Arbeitern ergibt sich das Entgelt für geleistete Arbeit durch Multiplikation der geleisteten Arbeitsstunden mit dem Bruttostundenlohn. Bei den Angestellten werden vom Bruttojahresverdienst die Sonderzahlungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen) und das Entgelt für arbeitsfreie Tage (Urlaub, Krankheit, gesetzliche Feiertage usw.) abgezogen. Der verbleibende Betrag gilt als Entgelt für geleistete Arbeit. Die Aufteilung der Arbeitskosten in Direktentgelt und Personalzusatzkosten (amtlich: Personalnebenkosten) hat vor allem eine kalkulatorische Zielsetzung. Denn die Personalzusatzkostenquote lässt sich als Zuschlagssatz auf den Stundenlohn verwenden, um die gesamten Arbeitskosten für eine tatsächlich geleistete Arbeitsstunde zu ermitteln.

Übersicht

Struktur der Personalkosten

Entgelt für geleistete Arbeit (Direktentgelt)	
+ Entgelt für arbeitsfreie Tage	(1)
+ Sonderzahlungen	(2)
= Bruttolohn/-gehalt	
+ Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen	(3)
+ Sonstige Personalzusatzkosten	(4)
= Personalkosten insgesamt	



Die Übersicht zeigt das Konstruktionsschema der amtlichen Personalkostenstatistik mit seinen vier Positionen: Dabei sind die Entgelte für arbeitsfreie Tage (1) und die Sonderzahlungen (2) Bestandteile der Bruttolöhne und -gehälter. So ergibt sich auf Monatsbasis der Monatsverdienst als Summe aus Direktentgelt und der Position (1). Addiert man zu dem in einem Jahr erworbenen Direktentgelt die Positionen (1) und (2), erhält man dagegen den Jah-

resverdienst. Die hier ermittelten Personalzusatzkostenquoten dürfen deshalb nicht auf den Jahresverdienst aufgeschlagen werden. Die Positionen (3) und (4) bilden die Differenz zwischen Bruttolöhnen und -gehältern sowie den gesamten Personalkosten. Im Jahr 2000 machten die ersten beiden Positionen im Produzierenden Gewerbe Westdeutschlands 37 Prozent des Direktentgelts aus. Sie waren damit fast so bedeutsam wie die beiden letztgenannten Zusatzkosten-Rubriken mit gut 40 Prozent.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln folgt – anders als in den früheren Dokumentationen – erstmals auch bei seiner Darstellung der Personalzusatzkosten dieser Struktur. Sie bietet zum einen den Vorteil, dass sich Zuschlagsfaktoren nicht nur auf den Stundenlohn, sondern auch auf den Monats- und Jahresverdienst berechnen lassen. Dies kann etwa bei Betrachtung der Sozialversicherungsbeiträge sinnvoll sein. Denn die gesetzlichen Beitragssätze beziehen sich nicht auf das Direktentgelt, sondern auf den gesamten Bruttoverdienst. Nimmt beispielsweise die Bedeutung der Positionen (1) und (2) stark zu – steigen also die (Jahres-)Bruttolöhne und -gehälter schneller als das Direktentgelt –, dann erhöht sich die Zusatzkostenquote für die Rubrik Sozialversicherungsbeiträge in der Position Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen (3) auch, wenn die Beitragssätze konstant bleiben.

Neue Struktur

Aufgegeben wurde in der neuen Darstellung die Unterscheidung der Zusatzkosten in gesetzliche Komponenten einerseits sowie in tarifliche und betriebliche andererseits. Diese Gliederung wird zwar vom Statistischen Bundesamt nachrichtlich ausgewiesen, sie ist jedoch tatsächlich nicht ganz trennscharf möglich. Beispielsweise werden die gesamten Urlaubsvergütungen nach der amtlichen Systematik als tarifliche Zusatzkosten eingeordnet, obwohl ein Mindesturlaub von vier Wochen vom Gesetzgeber festgeschrieben ist. Insofern handelt es sich hierbei eigentlich um eine gesetzlich vorgegebene Zusatzkostenkomponente mit tarifvertraglich vereinbarten Erweiterungen. Andererseits ließe sich argumentieren, dass tarifliche Urlaubsregelungen die gesetzlichen Bestimmungen ersetzen. Denn käme es zum Beispiel zu einer Verlängerung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs auf beispielsweise fünf Wochen, blieben davon die darüber hinausgehenden betrieblichen und tariflichen Regelungen zunächst unberührt. Eine Aufteilung in betriebliche und tarifliche Kostenbestandteile berechnet weiterhin die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA, 2002).

Wie in den vergangenen Jahren wird mit einer – gegenüber der jeweils letzten amtlichen Erhebung – konstanten Zahl von Feiertagen gerechnet. Dies geschieht, um den Trend der Personalzusatzkosten nicht durch zufällige Kalendereinflüsse zu verzerren. Denn variable Feiertage können die Personalzusatzkosten erheblich beeinflussen. So gab es im Jahr 2002 nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Westdeutschland vier und in Ostdeutschland fast fünf potenzielle Arbeitstage weniger als etwa im Jahr 1999. Ohne Ausschaltung der Kalendereffekte läge die Zusatzkostenquote im vergangenen Jahr um bis zu 3 Prozentpunkte höher als 1999.

Neue Komponenten

Grundlage der aktuellen Berechnungen sind die in diesem Jahr vorliegenden Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung für das Jahr 2000. Diese Erhebung unterscheidet sich jedoch von den vorhergehenden in verschiedener Hinsicht:

- Einbezogen wurden erstmals geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte sowie Heimarbeiter, allerdings umgerechnet in Vollzeitäquivalente.
- Aufwendungen für auswärtige Beschäftigung (wie etwa Verpflegungszuschüsse) werden nicht mehr erhoben, da das Statistische Amt der Europäischen Kommission (Eurostat) diese Kosten als überwiegend betriebsbedingt ansieht.
- Die Position „sonstige direkte Zuwendungen“, die die Fahrtkostenzuschüsse, die vom Arbeitgeber übernommenen Steuern, die erstatteten Kontoführungsgebühren und anderes umfasste, ist in der Arbeitskostenerhebung nicht mehr eindeutig zugeordnet.

Inwieweit diese Änderungen Einfluss auf die Zusatzkostenquote gehabt haben, lässt sich nicht genau ermitteln. So wird etwa der Anteil der geringfügig Beschäftigten in der Arbeitskostenerhebung nicht erfragt. Erfasst wird lediglich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten, so dass sich auch die Arbeitskosten dieser Gruppe nicht herausrechnen lassen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Einbeziehung der Minijobs zu einer Senkung der Zusatzkostenquote geführt hat. Zwar müssen die Arbeitgeber auch für geringfügig Beschäftigte Sozialversicherungsbeiträge abführen – 11 Prozent der Bruttoverdienste in die Krankenversicherung und 12 Prozent in die Rentenversicherung –, aber die übrigen Zusatzkosten dürften nur unterdurchschnittlich

hoch sein, auch wenn der Grundsatz der Gleichbehandlung mit vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gilt.

Tabelle 1

Vergleich der Arbeitskostenerhebungen 1996 und 2000

- Produzierendes Gewerbe, Westdeutschland, je Arbeitnehmer und Jahr -

	1996		2000 ¹⁾	
	in Euro	in Prozent ²⁾	in Euro	in Prozent ²⁾
Vergütung arbeitsfreier Tage	5.896	24,4	6.055	22,9
Urlaub	3.449	14,2	3.556	13,5
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	1.055	4,4	1.071	4,1
Feiertage, sonstige Ausfalltage	1.392	5,8	1.428	5,4
Sonderzahlungen	3.527	14,6	3.701	14,0
Vermögenswirksame Leistungen	276	1,1	265	1,0
Fest vereinbarte Sonderzahlungen	1.630	6,7	1.666	6,3
Erfolgsabhängige Sonderzahlungen	501	2,1	698	2,6
Zusätzliches Urlaubsgeld	1.120	4,6	1.072	4,1
Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen	8.683	35,9	9.128	34,5
Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	6.797	28,1	7.250	27,4
Rente	3.059	12,6	3.230	12,2
Arbeitslosenversicherung	1.017	4,2	1.082	4,1
Kranken- und Pflegeversicherung	2.147	8,9	2.357	8,9
Berufsgenossenschaft	572	2,4	581	2,2
Betriebliche Altersvorsorge ³⁾	1.886	7,8	1.878	7,1
Sonstige Personalzusatzkosten	1.746	7,2	1.575	6,0
Entlassungsentschädigungen	531	2,2	304	1,2
Auswärtige Beschäftigung	128	0,5	-	-
Umlage Insolvenzgeld, Mutterschaft usw.	116	0,5	154	0,6
Aus- und Weiterbildung	616	2,5	737	2,8
Belegschaftseinrichtungen, Sonstiges	355	1,5	380	1,4
Personalzusatzkosten	19.852	82,0	20.459	77,4
Direktentgelt	24.218	100,0	26.428	100,0
Arbeitskosten⁴⁾	44.071	182,0	46.887	177,4
Nachrichtlich: Jahresverdienst ⁵⁾	33.642	138,9	36.184	136,9

Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeiteinheiten. 1) Einschließlich der geringfügig Beschäftigten und Heimarbeiter sowie ohne Aufwendungen für auswärtige Beschäftigung und daher mit früheren Erhebungen nur bedingt vergleichbar. 2) In Prozent des Direktentgelts. 3) Ab 2000 einschließlich Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt sowie zur Rentenversicherung für Personen in Altersteilzeit; einschließlich Aufwendungen für sonstige Vorsorgeeinrichtungen. 4) Summe aus Direktentgelt und Personalzusatzkosten. 5) Summe aus Direktentgelt, Sonderzahlungen und Vergütung arbeitsfreier Tage.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Sind beispielsweise die Sonderzahlungen nicht exakt tariflich festgelegt, dann wird sich oft erst am Jahresende herausstellen, in welcher Höhe ein Bonus ausbezahlt werden kann. Kurzfristig Beschäftigte haben dann das Nachsehen. Entlassungsentschädigungen und Weiterbildungskosten dürften

ebenfalls wesentlich niedriger ausfallen. Zudem verteilen sich die Kosten für Auszubildende und für betriebliche Einrichtungen auf einen höheren Arbeitseinsatz.

*Vergleich
1996 und 2000*

Daher dürften zum Teil auch erhebungstechnische Änderungen dazu beigetragen haben, dass die Zusatzkostenquote im Jahr 2000 deutlich niedriger ausfiel als bei der vorangegangenen Erhebung für 1996. So sank die Quote im Produzierenden Gewerbe Westdeutschlands von 82,0 auf 77,4 Prozent, also um 4,6 Prozentpunkte (Tabelle 1). Vorhersehbar war der Rückgang bei den Sonderzahlungen (0,6 Prozentpunkte), denn in einigen Tarifverträgen wurde vereinbart, die absoluten Beträge zeitweilig nicht an die Erhöhungen des Grundlohns anzupassen. Überraschend ist allerdings innerhalb dieser Position der starke Rückgang beim zusätzlichen Urlaubsgeld: Im Jahr 2000 wurden je Vollbeschäftigten fast 50 Euro weniger bezahlt als 1996. Überraschend ist zunächst auch, dass die Urlaubsvergütung selbst deutlich an Bedeutung verloren hat (-0,7 Prozentpunkte). Denn der tarifliche Urlaubsanspruch hat sich zwischen 1996 und 2000 nicht verändert. Erklären ließe sich der Rückgang allenfalls damit, dass in dem konjunkturell günstigen Jahr 2000 möglicherweise einige Urlaubstage auf das Folgejahr verschoben worden sind. Möglicherweise hatten auch die geringfügig Beschäftigten einen kürzeren Urlaubsanspruch. Plausibel ist der relative Rückgang (0,3 Prozentpunkte) bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, da der Krankenstand deutlich gesunken ist. Da schließlich auch die Entlohnung für Feiertage und sonstige Ausfallzeiten im Jahr 2000 weniger ins Gewicht fiel als 1996, ergibt sich für die im Jahreslohn enthaltenen Zusatzkostenpositionen ein Rückgang von insgesamt 2 Prozentpunkten.

Das relativiert auch den deutlichen Rückgang der Zusatzkostenquote bei den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung (0,7 Prozentpunkte). Denn die Bemessungsgrundlage hierfür ist nicht das Direktentgelt, sondern – bis zur Beitragsbemessungsgrenze – der gesamte Jahresverdienst. Lässt man die wegen der gesunkenen Zahl an Berufsunfällen rückläufigen Beiträge an die Berufsgenossenschaften außer Acht, ergibt sich für die Sozialversicherungsbeiträge bezogen auf die gesamten Bruttolöhne und -gehälter nur ein Rückgang von weniger als 0,1 Prozentpunkten. Aber auch dieser Wert ist noch erstaunlich. Denn die zweite Stufe der Pflegeversicherung wurde erst zur Jahresmitte des Jahres 1996 gestartet. Vor allem deshalb sind die Beitrags-

sätze der Arbeitgeber zur Sozialversicherung zwischen 1996 und 2000 tatsächlich um gut 0,2 Prozentpunkte gestiegen. Stark zurückgegangen sind auch die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung (0,7 Prozentpunkte). Dabei wurden für das Jahr 2000 – anders als in der amtlichen Darstellung – die Aufstockungsbeträge zum Lohn und Gehalt sowie zur Rentenversicherung für Personen in Altersteilzeit hinzugezählt. Dies geschah, weil in der amtlichen Berechnung für das Jahr 1996 auch die Kosten der Vorruhestandsregelungen in dieser Position miterfasst wurden. Nach Erhebungen des ifo-Instituts hat sich zumindest zwischen 1996 und 1999 der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung kaum verändert, möglicherweise haben sich aber die Aufwendungen pro Kopf verringert.

Einen deutlichen Rückgang gab es auch bei den sonstigen Personalzusatzkosten (1,2 Prozentpunkte). Dies ist zum einen auf die nicht mehr erfassten Kosten für auswärtige Beschäftigung (-0,5 Prozentpunkte) und zum anderen auf die deutlich kleiner ausgefallenen Entlassungsentschädigungen (-1,0 Prozentpunkte) zurückzuführen. Hier ist zwar ein konjunktureller Einfluss wahrscheinlich, denn die Zugänge zu den Arbeitslosen aus Erwerbstätigkeit waren im Jahr 2000 knapp 30 Prozent niedriger als 1996. Dennoch ist die Stärke des Rückgangs erstaunlich: Die Zusatzkostenquote hat sich für die Entlassungsentschädigungen fast halbiert. Etwas abgeschwächt wurde der Rückgang bei den sonstigen Kosten durch die angestiegenen Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung (0,3 Prozentpunkte).

Grundsätzlich ähnlich wie in Westdeutschland stellt sich die Situation in den neuen Ländern dar. Dort ist die Zusatzkostenquote zwischen 1996 und 2000 um 2,2 Prozentpunkte gesunken. Im Vergleich zu Westdeutschland war in Ostdeutschland von größerer Bedeutung, dass die Kosten für auswärtige Beschäftigung (1,1 Prozentpunkte) nicht mehr erfasst wurden. Die Entlassungsentschädigungen gingen dagegen nicht so stark zurück wie im Westen (-0,5 Prozentpunkte). Ebenso wie in den alten Ländern erscheint der Rückgang bei der Urlaubsvergütung und bei den Sozialversicherungsbeiträgen auch für Ostdeutschland nicht leicht nachvollziehbar.

Ausgehend von der Arbeitskostenerhebung für das Jahr 2000 hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln die Arbeitskosten bis zum Jahr 2002 fortgeschrieben. Im Produzierenden Gewerbe Westdeutschlands sind die Perso-

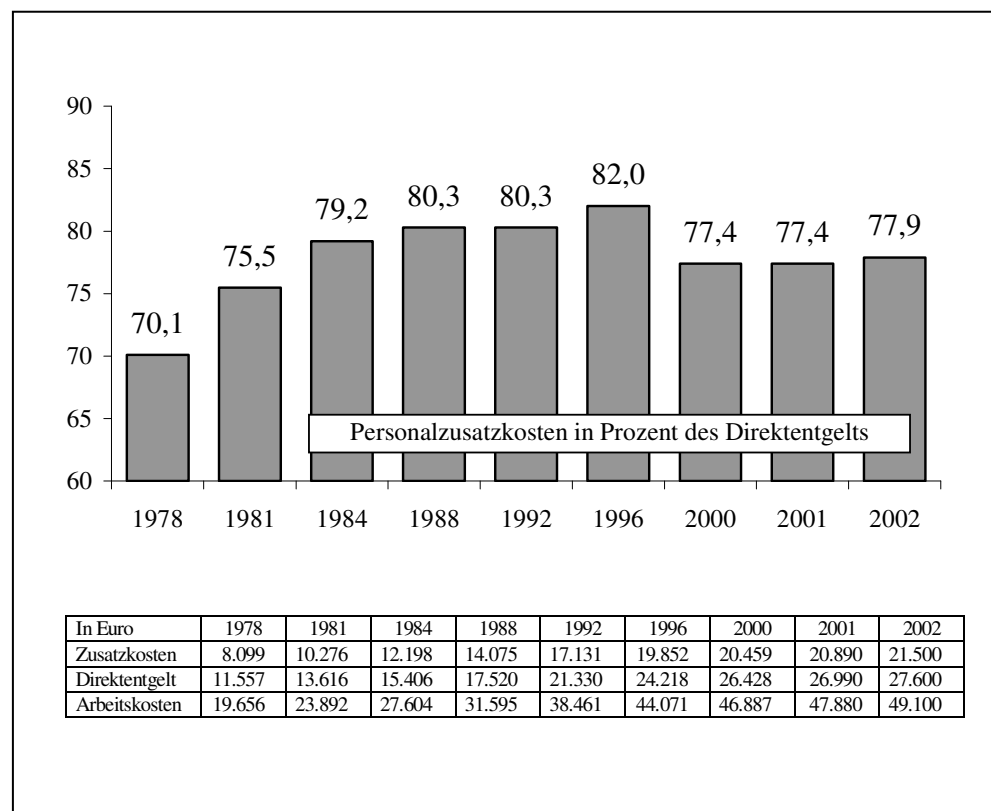
IW-Fortschreibung

nalzusatzkosten im Jahr 2002 mit 21.500 Euro je Arbeitnehmer (in Vollzeiteinheiten betrachtet) auf einen neuen Höchststand gestiegen. Von 1978 bis 2002 stiegen sie mit einer jahresdurchschnittlichen Zuwachsrate von 4,2 Prozent rascher als das Direktentgelt mit 3,7 Prozent. Die Personalzusatzkostenquote stieg in dieser Zeit um knapp 8 Prozentpunkte an und erreichte zuletzt 77,9 Prozent (Abbildung 1). Dieser Zuwachs fiel aber fast vollständig in die siebziger und die erste Hälfte der achtziger Jahre. Ab Mitte der achtziger Jahre stieg die Quote nur noch mäßig an und erreichte 1996 mit 82 Prozent eine vorläufige Rekordhöhe. Danach war bis zum Jahr 2000 eine leicht sinkende Tendenz festzustellen, die allerdings wegen der beschriebenen Änderungen in der Arbeitskostenerhebung für das Jahr 2000 von den amtlichen Daten überzeichnet wird. Im letzten Jahr kam es wieder zu einem Anstieg der Zusatzkostenquote.

Abbildung 1

Personalzusatzkosten im Produzierenden Gewerbe Westdeutschlands

- je Arbeitnehmer und Jahr -



Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeiteinheiten. Ab 2000 unter Berücksichtigung der geringfügig Beschäftigten und Heimarbeiter sowie ohne Aufwendungen für auswärtige Beschäftigung, daher mit früheren Erhebungen nur bedingt vergleichbar.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Im Produzierenden Gewerbe Ostdeutschlands lagen die Personalkosten 2002 mit 32.780 Euro pro Arbeitnehmer um 16.320 Euro unter dem westdeutschen Niveau (Abbildung 2). Der absolute Abstand zwischen Ost- und Westdeutschland ist damit lediglich um gut 900 Euro kleiner als 1992, allerdings bei einem insgesamt höheren Niveau. Die relative Betrachtung macht jedoch den ostdeutschen Aufholprozess sichtbar. So betragen die Personalkosten in den neuen Bundesländern 1992 lediglich 55 Prozent des Westniveaus, im Jahr 2002 dagegen 67 Prozent. Dahinter steht die insgesamt deutlich höhere Arbeitskostendynamik Ostdeutschlands. Von 1992 bis 2002 sind dort die Personalkosten im Jahresdurchschnitt um 4,4 Prozent gestiegen, im Westen nur um 2,5 Prozent. Die ostdeutsche Anstiegsdynamik hat sich allerdings im Laufe der neunziger Jahre deutlich abgeflacht. Nach zuletzt ähnlich hohen Anstiegsraten wie in Westdeutschland sind im vergangenen Jahr die ostdeutschen Arbeitskosten mit 3,7 Prozent wieder schneller gestiegen als die westdeutschen (2,5 Prozent).

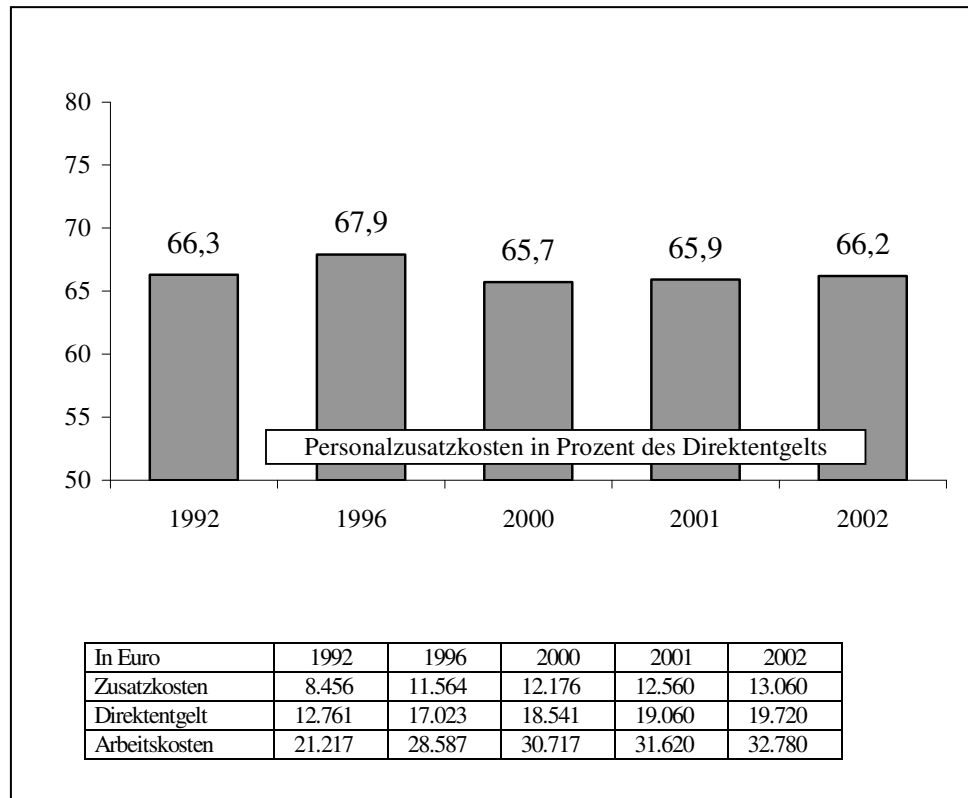
Ignoriert man den statistischen Bruch zwischen 1996 und 2000, ist die ostdeutsche Zusatzkostenquote jetzt etwa ebenso hoch wie bei der ersten Messung im Jahr 1992. Bereinigt um die erhebungstechnischen Änderungen, würde sich ein leichter Anstieg ergeben. In den letzten beiden Jahren ist die Quote um insgesamt 0,5 Prozentpunkte angestiegen. Der Abstand zur westdeutschen Zusatzkostenquote hat sich seit 1992 damit von 14,0 auf 11,7 Prozentpunkte verringert. Große Unterschiede gibt es besonders noch bei der betrieblichen Altersvorsorge und bei den Sonderzahlungen.

Die Werte für die gesamtdeutschen Personalkosten des Produzierenden Gewerbes lagen im Jahr 2002 mit 47.280 Euro je Arbeitnehmer (umgerechnet in Vollzeitereinheiten) nur knapp 4 Prozent unter dem westdeutschen Niveau. Die gesamtdeutsche Zusatzkostenquote ist mit 76,8 Prozent lediglich 1,1 Prozentpunkte niedriger als die westdeutsche und entwickelt sich weitgehend parallel zu dieser. Diese recht geringen Unterschiede erklären sich dadurch, dass laut Arbeitskostenerhebung nur 13 Prozent der Arbeitnehmer dieses Wirtschaftssektors in den neuen Ländern beschäftigt sind.

Abbildung 2

Personalzusatzkosten im Produzierenden Gewerbe Ostdeutschlands

- je Arbeitnehmer und Jahr -



Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeiteinheiten. Ab 2000 unter Berücksichtigung der geringfügig Beschäftigten und Heimarbeiter sowie ohne Aufwendungen für auswärtige Beschäftigung, daher mit früheren Erhebungen nur bedingt vergleichbar.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Im Jahr 2002 gab es im Vergleich zum Vorjahr bei den Einzelkomponenten sowohl im Westen wie im Osten nur geringfügige Verschiebungen, die insgesamt zu einer Erhöhung der Zusatzkostenquote von 0,5 Prozentpunkten in Westdeutschland und von 0,3 Prozentpunkten in Ostdeutschland geführt haben (Tabelle 2):

- Am stärksten fielen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland die gestiegenen Beiträge zur Sozialversicherung ins Gewicht. Der durchschnittliche Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung erhöhte sich, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil zusammengerechnet, von 13,6 Prozent in Westdeutschland und 13,7 Prozent in Ostdeutschland auf einheitlich 14,0 Prozent. Umgerechnet auf die Zusatzkostenquote, er-

rechnet sich daraus ein Anstieg von knapp 0,3 Prozentpunkten in Westdeutschland und von 0,2 Prozentpunkten in Ostdeutschland.

- Die gestiegenen Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung haben die Zusatzkostenquote in etwa um 0,2 Prozentpunkte in den alten und um 0,1 Prozentpunkte in den neuen Bundesländern steigen lassen. Hintergrund dieser Entwicklung sind die gestiegenen Beitragssätze für den Pensions-Sicherungs-Verein und die stärkere Inanspruchnahme der Altersteilzeit. Für den Arbeitgeber fallen hier Kosten in Form der Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt sowie zur Rentenversicherung an.
- Die sonstigen Zusatzkosten haben sich in den alten Bundesländern wegen wieder ansteigender Entlassungszahlen um etwa 0,1 Prozentpunkte erhöht. Konjunkturell bedingt, dürften andererseits die Sonderzahlungen leicht zurückgegangen sein.

Tabelle 2

Personalzusatzkosten im Produzierenden Gewerbe

- in Prozent des Direktentgelts -

	West			Ost			D		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Vergütung arbeitsfreier Tage	22,9	22,8	22,8	21,3	21,2	21,2	22,7	22,6	22,6
Urlaub	13,5	13,5	13,5	12,9	12,9	12,9	13,4	13,4	13,4
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	4,0	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8	4,0	3,9	3,9
Bezahlte Feiertage ¹⁾	5,4	5,4	5,4	4,5	4,5	4,5	5,3	5,3	5,3
Sonderzahlungen	14,0	14,0	13,9	7,4	7,5	7,5	13,4	13,4	13,3
Vermögensbildung	1,0	1,0	1,0	0,4	0,5	0,5	0,9	0,9	0,9
Zusätzliches Urlaubsgeld	4,1	4,1	4,1	2,1	2,1	2,1	3,9	3,9	3,9
Jahressonderzahlung, erfolgsabhängige Zahlungen usw.	8,9	8,9	8,8	4,9	4,9	4,9	8,6	8,6	8,5
Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber²⁾	27,4	27,3	27,6	27,8	27,9	28,1	27,5	27,4	27,7
Betriebliche Altersversorgung³⁾	7,1	7,2	7,4	2,2	2,3	2,4	6,6	6,7	6,9
Sonstige Personalzusatzkosten	6,0	6,1	6,2	7,0	7,0	7,0	6,1	6,2	6,3
Personalzusatzkosten	77,4	77,4	77,9	65,7	65,9	66,2	76,3	76,3	76,8
Nachrichtlich: Jahresverdienst ⁴⁾	136,9	136,8	136,7	128,7	128,7	128,7	136,1	136,0	135,9

Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten; einschließlich geringfügig Beschäftigter und Heimarbeiter; umgerechnet in Vollzeiteinheiten. 1) Aus methodischen Gründen wurde ab 2000 (letzte amtliche Erhebung) mit einer konstanten Zahl von Feiertagen gerechnet; einschließlich Vergütung sonstiger arbeitsfreier Zeit. 2) Einschließlich Unfallversicherung. 3) Einschließlich Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt sowie zur Rentenversicherung für Personen in Altersteilzeit; einschließlich Aufwendungen für sonstige Vorsorgeeinrichtungen. 4) Summe aus Direktentgelt, Sonderzahlungen und Vergütung arbeitsfreier Tage.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Die hier gemachte Fortschreibung der Ergebnisse der amtlichen Arbeitskostenerhebung ist mit größeren Unsicherheiten behaftet als früher. Besonders betrifft dies die betriebliche Altersversorgung. Einerseits ist durch die

unsichere Lage der gesetzlichen Rentenversicherung, die Riester-Förderung und die verbesserte Möglichkeit der Entgeltumwandlung die Nachfrage nach einer betrieblichen Altersvorsorge gestiegen. Andererseits fehlen zeitnahe Statistiken, mit denen die Entwicklung und die Kosten für den Arbeitgeber abbildbar wären. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Aufstockung der betrieblichen Altersvorsorge überwiegend durch Entgeltumwandlung finanziert wird. Werden hierbei Sonderzahlungen umgewandelt, kommt es im Wesentlichen nur zu Verschiebungen in der Zusatzkostenstruktur. Zwar können bei der Umwandlung auch Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber entfallen, jedoch bezuschusst der Arbeitgeber auch häufig die umgewandelten Beträge. Die zunehmende Flexibilisierung der Sonderzahlungen, zum Beispiel in der Chemischen Industrie, und das stärker werdende Gewicht von leistungs- und ertragsabhängigen Bonuszahlungen erschwert zudem die Einschätzung der Kostenentwicklung bei den Sonderzahlungen. Überdies hat die Krankenstandsstatistik der Betriebskrankenkassen, die einzige zeitnahe Erhebung mit Branchendifferenzierung, in den letzten Jahren den Rückgang des Krankenstands überzeichnet. Durch die Öffnung der Kassen für betriebsfremde Versicherte ist die Branchenabgrenzung zudem weniger trennscharf geworden.

*Dienstleistungs-
sektor*

Seit 1978 informiert das Statistische Bundesamt auch über Arbeitskosten im Dienstleistungssektor. Die aktuellsten Daten der amtlichen Statistik decken wiederum das Jahr 2000 ab. Sie wurden mit einem ähnlichen Ansatz, wie er für die Industrie benutzt wurde, bis zum Jahr 2002 fortgeschrieben. Die Ergebnisse beziehen sich jetzt auf Deutschland insgesamt und nicht mehr wie in den vorhergehenden Dokumentationen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln nur auf Westdeutschland. Die absoluten Unterschiede zwischen Westdeutschland und Deutschland insgesamt sind in den Dienstleistungsparten noch geringer als im Produzierenden Gewerbe: Bei den Versicherungen waren die gesamtdeutschen Personalkosten nur 0,4 Prozent niedriger als die westdeutschen, in den anderen Wirtschaftsbereichen beträgt der Abstand rund 2 Prozent zugunsten der westdeutschen Werte. Die Zusatzkostenquote war in Deutschland zwischen 0,1 Prozentpunkte (Versicherungsgewerbe) und 0,7 Prozentpunkte (Kreditgewerbe) niedriger als in Westdeutschland. Dass die Unterschiede nicht größer sind, könnte auch damit zu tun haben, dass die regionale Aufteilung in West- und Ostdeutschland nicht trennscharf ist und das Gewicht Westdeutschlands dabei vermutlich über-

zeichnet wird. Denn die Erhebungseinheit ist das Unternehmen – ostdeutsche Filialen westdeutscher Firmen werden den alten Ländern zugeordnet.

Tabelle 3

Personalkosten im Dienstleistungssektor - je Arbeitnehmer und Jahr, Deutschland -

	1996	2000 ¹⁾	2001	2002
Personalkosten in Euro²⁾				
Einzelhandel	30.969	31.772	32.710	33.690
Großhandel	39.009	39.662	40.710	41.920
Kreditgewerbe	51.549	56.693	59.020	61.450
Versicherungsgewerbe	54.712	61.292	63.260	65.440
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	41.794	44.807	45.840	47.280
darunter: Personalzusatzkosten in Euro				
Einzelhandel	12.729	12.491	12.870	13.300
Großhandel	15.937	15.741	16.160	16.680
Kreditgewerbe	26.159	28.938	30.100	31.330
Versicherungsgewerbe	27.652	30.931	31.910	33.030
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	18.634	19.393	19.840	20.540
Personalzusatzkosten in Prozent des Direktentgelts				
Einzelhandel	69,8	64,8	64,9	65,2
Großhandel	69,1	65,8	65,8	66,1
Kreditgewerbe	103,0	104,3	104,1	104,0
Versicherungsgewerbe	102,2	101,9	101,8	101,9
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	80,5	76,3	76,3	76,8

Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeiteinheiten. 1) Ab 2000 unter Berücksichtigung der geringfügig Beschäftigten und Heimarbeiter sowie ohne Aufwendungen für auswärtige Beschäftigung und daher mit früheren Erhebungen nur bedingt vergleichbar. 2) Summe aus Direktentgelt und Personalzusatzkosten.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Auch im Jahr 2002 waren die Personalkosten im Versicherungsgewerbe (65.440 Euro je Arbeitnehmer und Jahr) und im Kreditgewerbe (61.450 Euro) weiterhin erheblich höher als im Produzierenden Gewerbe (47.280 Euro). In den beiden Handelssparten lagen sie deutlich darunter (Tabelle 3). Die Arbeitskostendynamik war im Zeitraum 1996/2002 im Versicherungs- und Kreditgewerbe zwar erheblich höher als im Handel. Hierbei ist jedoch die eingeschränkte Vergleichbarkeit der Erhebungen 1996 und 2000 zu bedenken. Der Handel ist mit seiner hohen Teilzeitquote anscheinend stärker von der Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten betroffen als die Finanzdienstleister. So war etwa die ausgewiesene Zusatzkostenquote im Einzelhandel im Jahr 2000 um 5 Prozentpunkte niedriger als 1996. Die Perso-

nalzusatzkosten je Beschäftigten (in Vollzeiteinheiten) lagen in beiden Handelssparten im Jahr 2000 niedriger als im Jahr 1996.

Im Jahr 2002 machten die Zusatzkosten des Dienstleistungssektors 79 Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit aus. Damit war die Zusatzkostenquote etwa so hoch wie im Produzierenden Gewerbe. Allerdings streuen die einzelnen Branchenwerte stark um diesen Durchschnitt, nämlich von 104,0 Prozent im Kreditgewerbe, das ebenso wie das Versicherungsgewerbe (101,9 Prozent) bereits höhere Zusatzkosten verzeichnet als das Direktentgelt, bis hin zu 65,2 Prozent im Einzelhandel (siehe Tabelle 3).

Tabelle 4

Personalzusatzkosten im Dienstleistungssektor

- in Prozent des Direktentgelts -

	Großhandel		Einzelhandel		Kreditgewerbe		Versicherungsgewerbe	
	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002
Vergütung arbeitsfreier Tage	21,1	21,0	20,2	20,1	22,8	22,7	24,5	24,4
Urlaub	12,8	12,8	12,3	12,3	13,5	13,5	14,5	14,5
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	3,5	3,4	3,3	3,2	3,8	3,7	4,4	4,3
Bezahlte Feiertage ¹⁾	4,8	4,8	4,6	4,6	5,5	5,5	5,6	5,6
Sonderzahlungen	11,3	11,3	10,8	10,8	26,0	25,4	21,3	21,0
Vermögensbildung	0,8	0,9	0,7	0,8	1,6	1,6	1,6	1,6
Zusätzliches Urlaubsgeld	2,2	2,2	2,7	2,7	0,8	0,8	4,4	4,4
Jahres-, erfolgs-, leistungsabhängige Sonderzahlungen usw.	8,3	8,2	7,4	7,3	23,6	23,0	15,3	15,0
Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber²⁾	26,2	26,4	25,9	26,1	26,4	26,5	26,6	26,7
Betriebliche Altersversorgung³⁾	2,8	3,0	1,7	2,0	17,0	17,2	17,6	17,8
Sonstige Personalzusatzkosten	4,4	4,4	6,2	6,2	12,1	12,2	11,9	12,0
Personalzusatzkosten	65,8	66,1	64,8	65,2	104,3	104,0	101,9	101,9
Nachrichtlich: Jahresverdienst ⁴⁾	132,4	132,3	131,0	130,9	148,8	148,1	145,8	145,4

Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten; einschließlich geringfügig Beschäftigter und Heimarbeiter; umgerechnet in Vollzeiteinheiten. 1) Aus methodischen Gründen wurde ab 2000 (letzte amtliche Erhebung) mit einer konstanten Zahl von Feiertagen gerechnet; einschließlich Vergütung sonstiger arbeitsfreier Tage.

2) Einschließlich Unfallversicherung. 3) Einschließlich Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt sowie zur Rentenversicherung für Personen in Altersteilzeit; einschließlich Aufwendungen für sonstige Vorsorgeeinrichtungen. 4) Summe aus Direktentgelt, Sonderzahlungen und Vergütung arbeitsfreier Tage.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Von 2001 auf 2002 stieg die Zusatzkostenquote im Handel, ähnlich wie im Produzierenden Gewerbe, wegen gestiegener Sozialbeiträge und leicht erhöhter Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung um insgesamt jeweils 0,3 Prozentpunkte an. Bei den Finanzdienstleistern gingen als Ge-

gengewicht die Sonderzahlungen deutlich zurück. Im Kreditgewerbe sogar so stark, dass die Zusatzkostenquote insgesamt um 0,1 Prozentpunkte sank.

Im Jahr 2003 werden die Sozialversicherungsbeiträge weiter steigen:

Ausblick 2003

- Zum Jahresbeginn 2003 betrug der Beitragssatz zur Krankenversicherung in West- und Ostdeutschland 14,4 Prozent des Bruttoverdienstes: Das sind 0,4 Prozentpunkte mehr als im Jahresdurchschnitt 2002. Der Beitragssatz in der Rentenversicherung stieg ebenfalls um 0,4 Prozentpunkte. Dies ließ die Zusatzkostenquote insgesamt um rund 0,5 Prozentpunkte steigen.
- Die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist im Jahr 2003 um über 13 Prozent gestiegen. Da somit ein größerer Teil des Gehalts beitragspflichtig wird, erhöht sich der effektive Beitragssatz. Die Zusatzkostenquote dürfte sich dadurch etwa um weitere 0,1 Prozentpunkte erhöhen.

Insgesamt schlagen die gestiegenen Kosten der Sozialversicherung mit einer Erhöhung von rund 0,6 Prozentpunkten bei der Zusatzkostenquote zu Buche. Ob es an anderer Stelle zu einem Rückgang kommt, erscheint fraglich. Zwar könnte es angesichts der schlechten konjunkturellen Lage sein, dass besonders die ertragsabhängigen Sonderzahlungen zurückgefahren werden, andererseits ist ein Anstieg der Entlassungsentschädigungen zu befürchten.

Mai 2003

Christoph Schröder

Literatur:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), 2002, Personalzusatzkosten 2001 – keine Entlastung der Betriebe, in: Soziale Selbstverwaltung, 50. Jg., Juni, S. 45-48.

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

Statistisches Bundesamt, 2003b, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und ausgewählten Dienstleistungsbereichen 2000 – Ergebnisse für das frühere Bundesgebiet sowie für die neuen Länder und Berlin-Ost (Arbeitskostenerhebungen, 2000, Heft 2), in: Fachserie 16: Löhne und Gehälter, Wiesbaden.

Non-Wage Labour Costs in Germany

iw-focus

In 2002, non-wage labour costs in the German industry amounted to 20,540 Euro per employee. The ratio of these costs to direct earnings was 76.8 per cent. In East Germany non-wage labour costs were 40 per cent lower than in West Germany, totalling 13,060 Euro. The ratio of non-wage labour costs to direct earnings (66.2 per cent) was almost the same as in 1992 and still 12 percentage points lower than in West Germany owing to persisting differences in regard to bonus payments and occupational pension schemes. In the service sector, non-wage labour costs varied grossly by branch, from 13,300 Euro in retail trade to 33,030 Euro in the insurance sector. Due to methodical revisions of the 2000 labour costs survey the levels and ratios presented in the paper are slightly lower than those based on the 1996 survey.