

Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft

Christoph Schröder, Mai 2006

Die Personalzusatzkostenquote des westdeutschen Produzierenden Gewerbes belief sich im Jahr 2005 nach einer neuen Systematik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln auf 71,4 Prozent. Das sind 5,6 Prozentpunkte weniger als auf Basis der früheren Abgrenzung. Das neue Gliederungskonzept der Arbeitskosten zählt abweichend von der amtlichen Abgrenzung die erfolgs- und leistungsabhängigen Sonderzahlungen zum Direktentgelt statt zu den Personalzusatzkosten. Damit sollen moderne Vergütungssysteme adäquat berücksichtigt werden. Gegenüber dem Vorjahr haben vor allem die gesunkenen Arbeitgeberbeiträge zur Krankenversicherung, der zurückgegangene Krankenstand und die abnehmende Bedeutung fest vereinbarter Sonderzahlungen die Zusatzkostenquote vermindert. Dennoch erreichten die Aufwendungen für die Personalzusatzkosten je Arbeitnehmer im Jahr 2005 mit 21.960 Euro ein neues Rekordniveau. In der ostdeutschen Industrie lagen sie mit 13.530 Euro um fast 40 Prozent unter dem westdeutschen Niveau. Mit nunmehr 62,6 Prozent liegt die ostdeutsche Personalzusatzkostenquote wegen der dort geringeren Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und der wesentlich niedrigeren Sonderzahlungen nach wie vor deutlich unter der westdeutschen Quote. Im gesamtdeutschen Dienstleistungsgewerbe weisen die Zusatzkosten enorme Unterschiede auf: Sie belaufen sich auf 13.630 Euro im Einzelhandel bis hin zu 33.190 Euro im Versicherungsgewerbe.

Datenlage

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) berechnet alljährlich auf Grundlage der amtlichen Statistik die Personalzusatzkosten für Deutschland. 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 2005 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 Wirtschaft und Arbeit sowie die Krankenstandsstatistiken. Ergänzend werden amtliche Statistiken über die

Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden sowie über die Zugänge an Arbeitslosen aus Erwerbstätigkeit und Angaben über den Weiterbildungsaufwand der Unternehmen genutzt. Ebenfalls ausgewertet werden Informationen über Personalzusatzkostenkomponenten aus einzelnen Verbänden und Betrieben.

Gliederungskonzept

Die gesamten Arbeitskosten werden in der amtlichen Statistik in das Entgelt für geleistete Arbeit (Direktentgelt) und in die Personalzusatzkosten (amtlich: Personalnebenkosten) 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. Diese Aufteilung der Arbeitskosten in Direktentgelt und Personalzusatzkosten 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.

Diese enge Definition des Direktentgelts, die nur die regelmäßig zu jeder Zahlperiode (beispielsweise monatlich) geleisteten Gehaltszahlungen umfasst, wird modernen Vergütungssystemen allerdings nicht mehr gerecht. Denn vielfach wandeln heute Unternehmen bisher pauschal geleistete Sonderzahlungen in Bonuszahlungen um, die von der Leistung des Mitarbeiters oder vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens abhängen. Zunehmend ersetzen variable Gehaltskomponenten auch Teile des regulären Monatsverdiensts, oder es werden Erhöhungen des Grundgehalts zugunsten eines Ausbaus variabler Lohnbestandteile abgeflacht. Ziel solcher Umstrukturierungen ist es zum einen, die Löhne flexibler an die wirtschaftliche Lage des Unternehmens anzupassen, zum anderen aber auch die Mitarbeiter zusätzlich zu motivieren. Aus dieser Vergütungslogik heraus erscheint es daher sinnvoll, die leistungs- und erfolgsabhängigen Sonderzahlungen dem „Entgelt für geleistete Arbeit“ zuzuordnen. Pauschal gewährtes zusätzliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Zahlungen zu runden Geburtstagen oder Betriebsjubiläen passen dagegen nicht in dieses Konzept und werden als zusätzliche Arbeitgebergratifikationen weiterhin den Personalzusatzkosten zugeordnet. Somit kommt es gegenüber der bisher verwandten amtlichen Systematik zu ei-

ner Umbuchung der leistungs- und erfolgsabhängigen Bonuszahlungen von den Personalzusatzkosten zum Direktentgelt.

Das Konstruktionsschema der amtlichen Arbeitskostenstatistik mit seinen vier Positionen wird grundsätzlich beibehalten (Tabelle 1): Dabei sind die Entgelte für arbeitsfreie Tage (1) und die Sonderzahlungen (2) Bestandteile der Bruttolöhne und -gehälter. Nach der neuen Systematik des IW Köln ergibt sich auf Monatsbasis der Monatsverdienst allerdings nicht mehr als Summe aus Direktentgelt und der Position (1), da im Entgelt für geleistete Arbeit jetzt auch die leistungs- und erfolgsabhängigen Sonderzahlungen enthalten sind. Addiert man zu dem in einem Jahr erworbenen Direktentgelt die Positionen (1) und (2), erhält man aber sowohl nach amtlicher als auch nach IW-Abgrenzung den Jahresverdienst. Die hier ermittelten Personalzusatzkostenquoten dürfen deshalb – wie bisher auch – nicht auf den Jahresverdienst aufgeschlagen werden. Die Positionen (3) und (4) bilden die Differenz zwischen den Bruttolöhnen und -gehältern sowie den gesamten Arbeitskosten.

Tabelle 1

Struktur der Arbeitskosten im Jahr 2000

Produzierendes Gewerbe Westdeutschlands, Angaben in Prozent des Direktentgelts

		Amtliche Abgrenzung	Neue Abgrenzung des IW Köln
	Entgelt für geleistete Arbeit (Direktentgelt)	100,0	100,0 ²⁾
(1)	+ Vergütung arbeitsfreier Tage	22,9	22,3
(2)	+ Sonderzahlungen	14,0	11,1
(2a)	darunter: leistungs- und erfolgsabhängig	2,6	–
	= Bruttolohn/-gehalt	136,9	133,4
(3)	+ Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen ¹⁾	34,5	33,6
(4)	+ Sonstige Personalzusatzkosten ¹⁾	6,0	5,8
	= Arbeitskosten insgesamt	177,4	172,8

1) Abweichend zu der amtlichen Systematik werden die Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt für Personen in Altersteilzeit schon bisher nicht zu den sonstigen Personalzusatzkosten, sondern zu den Aufwendungen für die betriebliche Altersvorsorge und damit zur Position (3) gerechnet. 2) Direktentgelt einschließlich Position (2a).

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Diese Darstellung der Personalzusatzkostenstruktur bietet den Vorteil, dass sich Zuschlagsfaktoren auch auf den Jahresverdienst berechnen lassen. Bezogen auf den Jahresverdienst, ergibt sich auf Basis der amtlichen Werte und der IW-Systematik für das Produzierende Gewerbe Westdeutschlands im Jahr 2000 bei der Berechnung der Arbeitskosten ein Zuschlagsfaktor von knapp 1,3. Dieser folgt gemäß Tabelle 1 aus der Division der Arbeitskosten (172,8) und des Bruttolohns und -gehalts (133,4). Die entsprechenden Werte nach amt-

licher Systematik (177,4 zu 136,9) liefern das gleiche Ergebnis. Vorteilhaft kann die Darstellung des Jahresverdiensts in Prozent des Direktentgelts auch bei der Betrachtung der Sozialversicherungsbeiträge sein. Denn die gesetzlichen Beitragssätze beziehen sich nicht auf das Direktentgelt, sondern auf den gesamten Bruttoverdienst. Nimmt beispielsweise die Bedeutung der Position (1) oder (2) stark zu – steigen also die Bruttolöhne und -gehälter schneller als das Direktentgelt –, dann erhöht sich die Zusatzkostenquote für die Sozialversicherungsbeiträge in der Position Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen (3) selbst dann, wenn die Beitragssätze konstant bleiben.

Wie in den vergangenen Jahren wird mit einer – gegenüber der jeweils letzten amtlichen Erhebung – konstanten Anzahl 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 beispielsweise im Jahr 2004 in Deutschland 4,6 potenzielle Arbeitstage mehr als im Jahr 2003. Ohne Ausschaltung dieses Kalendereffekts wäre die Zusatzkostenquote der Industrie um 3 Prozentpunkte nach unten gedrückt worden.

Erhebungsänderungen

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

- Einbezogen wurden erstmals geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte sowie Heimarbeiter, allerdings umgerechnet in Vollzeitäquivalente.
- Aufwendungen für auswärtige Beschäftigung (z. B. Verpflegungszuschüsse) werden nicht mehr erhoben, da das Statistische Amt der Europäischen Kommission (Eurostat) diese Kosten als überwiegend betriebsbedingt ansieht.
- Die frühere Position „sonstige direkte Zuwendungen“, die Fahrtkostenzuschüsse, vom Arbeitgeber übernommene Steuern, erstattete 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, zumal der Anteil der geringfügig Beschäftigten in der Arbeitskostenerhebung nicht erfragt wird. Auch Höhe und Struktur der Zusatzkosten von Teilzeitbeschäftigten sind nicht gesondert ausgewiesen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Rückgang der Quote im Zeitraum 1996 bis 2000 im Produzierenden Gewerbe um 5,5 Prozentpunkte in Westdeutschland und um 3,2 Prozentpunkte in Ostdeutschland zu einem nennenswerten Teil erhebungstechnisch bedingt ist (Schröder, 2003).

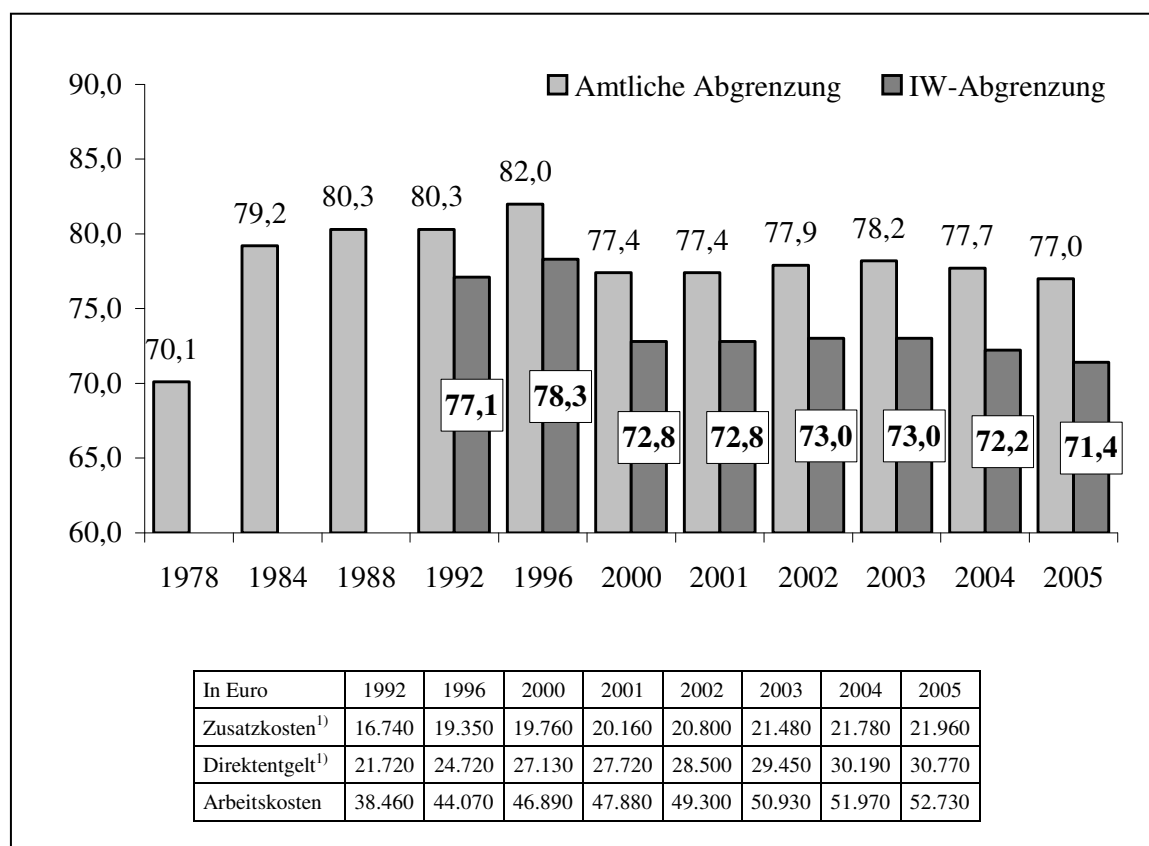
Westdeutsche Industrie

Im Produzierenden Gewerbe Westdeutschlands lagen die Arbeitskosten im Jahr 2005 mit 52.730 Euro je Arbeitnehmer in Vollzeiteinheiten betrachtet um 760 Euro höher als im Jahr 2004 und erreichten damit ebenso wie die Personalzusatzkosten mit 21.960 Euro einen neuen Höchststand. Da die leistungs- und erfolgsabhängigen Sonderzahlungen erst seit 1992 getrennt ausgewiesen werden, lässt sich die Personalzusatzkostenquote in der Abgrenzung des IW Köln erst seit jenem Jahr beobachten. Sie erreichte im Jahr 1996 mit 78,3 Prozent ihre bisherige Rekordhöhe (Abbildung 1). Im Jahr 2000 war die Personalzusatzkostenquote wieder niedriger, was aber auch mit den beschriebenen Änderungen in der Arbeitskostenerhebung erklärt werden kann. Nachdem in der Folgezeit die Zusatzkostenquote bis zum Jahr 2003 in etwa konstant geblieben war, ging sie in den Jahren 2004 und 2005 wieder um jeweils 0,8 Prozentpunkte zurück.

Abbildung 1

Personalzusatzkosten in der westdeutschen Industrie

Produzierendes Gewerbe; Kosten je Arbeitnehmer und Jahr in Prozent des Direktentgelts



Unternehmen mit zehn 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. Bis 2000 amtliche Daten, ab 2001 Schätzungen. 1) IW-Abgrenzung.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die zum Vergleich ebenfalls abgebildete Quote nach amtlicher Abgrenzung lässt erkennen, dass die Zusatzkosten vor allem Ende der siebziger Jahre und in der ersten Hälfte der achtziger Jahre stark an Bedeutung zugenommen haben. Vergleicht man den Zeitraum 1992 bis 2005, wird deutlich, dass die Differenz zwischen den Quoten nach IW-Abgrenzung und nach amtlicher Abgrenzung deutlich zugenommen hat – von 3,2 Prozentpunkten im Jahr 1992 auf 5,6 Prozent im Jahr 2005. Dies dokumentiert den beträchtlichen Zuwachs bei den leistungs- und erfolgsabhängigen Sonderzahlungen. Bei diesem Vergleich ist allerdings zu berücksichtigen, dass durch die Umwidmung der variablen Sonderzahlungen von den Zusatzkosten zum Direktentgelt die Quote auf zweierlei Weise beeinflusst wird. Zum einen sinkt der Zähler, da die Zusatzkosten niedriger ausfallen, zum anderen wird der Nenner größer, da für das Direktentgelt ein entsprechend höherer Betrag ausgewiesen wird. So machten die leistungs- und erfolgsabhängigen Zusatzkosten im Jahr 2000 im westdeutschen Produzierenden Gewerbe 2,6 Prozent des Direktentgelts nach amtlicher Abgrenzung aus. Die Umbuchung dieses Postens von den Zusatzkosten zum Direktentgelt führt jedoch zu einer Reduzierung der Quote in Höhe von 4,6 Prozentpunkten.

Ostdeutsche Industrie

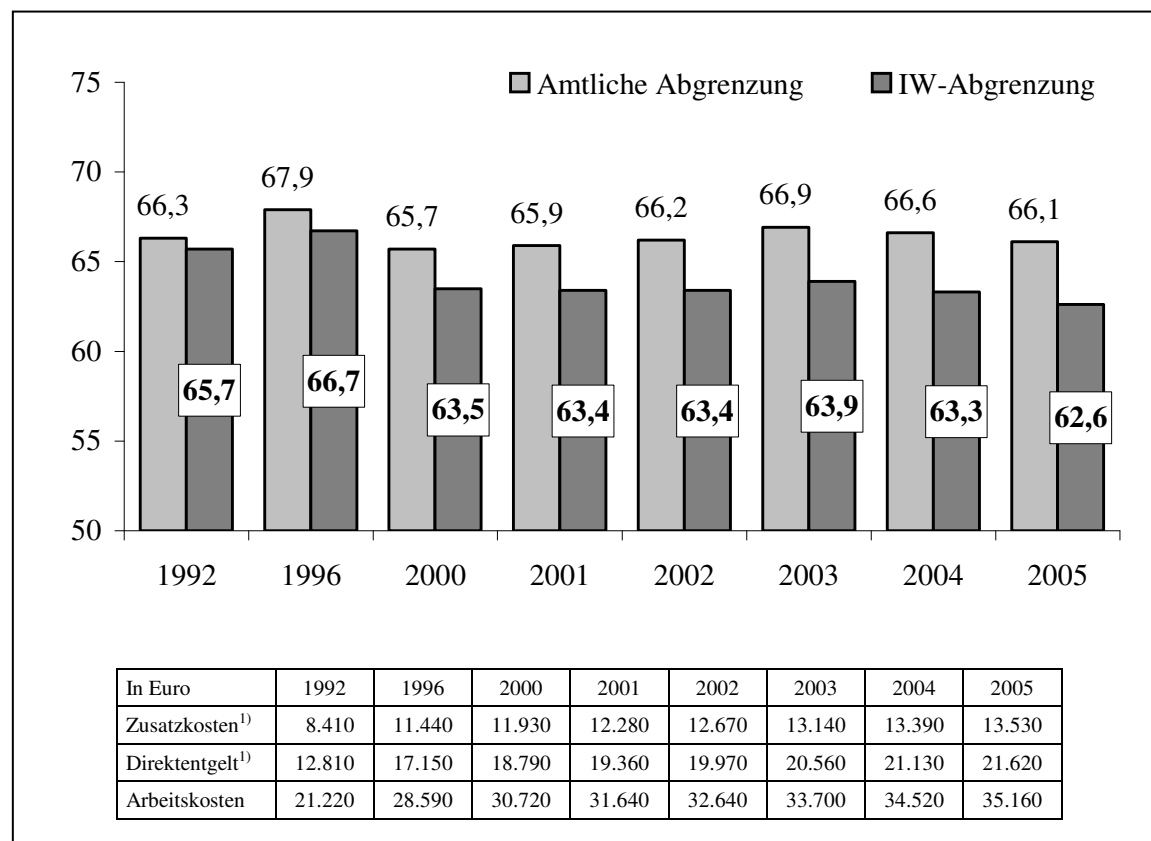
Im Produzierenden Gewerbe Ostdeutschlands lagen die Arbeitskosten im Jahr 2005 mit 35.160 Euro pro Arbeitnehmer um 17.570 Euro unter dem westdeutschen Niveau (Abbildung 2). Der absolute Abstand zwischen Ost- und Westdeutschland ist damit geringfügig größer als im Jahr 1992, allerdings bei einem insgesamt höheren Kostenniveau. Die relative Betrachtung macht jedoch den ostdeutschen Annäherungsprozess sichtbar. So betragen die Arbeitskosten in den neuen Bundesländern im Jahr 1992 lediglich 55 Prozent des Westniveaus, im Jahr 2005 bereits 67 Prozent. Dahinter steht die insgesamt deutlich höhere Arbeitskostendynamik Ostdeutschlands. Im Zeitraum 1992 bis 2005 stiegen dort die Arbeitskosten im Jahresdurchschnitt um 4,0 Prozent, im Westen nur um 2,5 Prozent. Die ostdeutsche Anstiegsdynamik hat sich allerdings im Laufe der neunziger Jahre deutlich abgeflacht. So stiegen die Arbeitskosten in den neuen Ländern etwa im Jahr 2003 mit 3,2 Prozent sogar geringfügig langsamer als im Westen. Im Jahr 2004 legten die Arbeitskosten in Ostdeutschland um 2,4 Prozent zu gegenüber 2,0 Prozent in den alten Bundesländern. Im Jahr 2005 war die Anstiegsrate in den neuen Bundesländern mit 1,9 Prozent ebenfalls um 0,4 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland (1,5 Prozent). Ignoriert man den statistischen Bruch im Zeitraum 1996 bis 2000, dann ist die ostdeutsche Zusatzkostenquote gemäß der IW-Systematik seit 1992 um 3,1 Prozentpunkte auf 62,6 Prozent gesunken. Dies liegt vor allem am Ausbau der erfolgs- und leistungsabhängigen Sonderzahlungen, die im Jahr 1992 noch keine nennenswerte Bedeutung hatten. Nach amtlicher Abgrenzung wäre die Zusatzkostenquote dagegen fast konstant geblieben. Der Abstand zur westdeutschen

Zusatzkostenquote hat sich damit seit dem Jahr 1992 von 11,4 auf 8,8 Prozentpunkte im Jahr 2005 verringert. Dabei gibt es besonders bei der betrieblichen Altersvorsorge und bei den fest vereinbarten Sonderzahlungen noch große Unterschiede.

Abbildung 2

Personalzusatzkosten in der ostdeutschen Industrie

Produzierendes Gewerbe, Kosten je Arbeitnehmer und Jahr in Prozent des Direktentgelts



Unternehmen mit zehn 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. Bis 2000 amtliche Daten, ab 2001 Schätzungen. 1) IW-Abgrenzung.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Werte für die gesamtdeutschen Arbeitskosten des Produzierenden Gewerbes lagen im Jahr 2005 mit 50.640 Euro je Arbeitnehmer (umgerechnet in Vollzeiteinheiten) nur 4 Prozent unter dem westdeutschen Niveau. Die gesamtdeutsche Zusatzkostenquote war mit 70,4 Prozent lediglich 1 Prozentpunkt niedriger als die westdeutsche und entwickelte sich weitgehend parallel zu dieser. Diese recht geringen Unterschiede erklären sich dadurch, dass laut der aktuellen Arbeitskostenerhebung nur 13 Prozent der Arbeitnehmer dieses Wirtschaftssektors in den neuen Ländern beschäftigt sind.

Komponenten der Personalzusatzkosten

Im Jahr 2005 gab es im Vergleich zum Vorjahr bei den Einzelkomponenten sowohl im Westen wie im Osten einige Verschiebungen, die insgesamt zu einem Rückgang der Zusatzkostenquote um 0,8 Prozentpunkte im westdeutschen und um 0,7 Prozentpunkte im ostdeutschen Produzierenden Gewerbe geführt haben (Tabelle 2):

Tabelle 2

Personalzusatzkosten im Produzierenden Gewerbe

in Prozent des Direktentgelts

	West			Ost			D		
	2000	2004	2005	2000	2004	2005	2000	2004	2005
Vergütung arbeitsfreier Tage	22,3	21,8	21,7	21,0	20,5	20,4	22,2	21,6	21,5
Urlaub	13,2	13,1	13,1	12,8	12,7	12,7	13,1	13,0	13,0
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	3,9	3,5	3,4	3,8	3,4	3,3	3,9	3,5	3,4
Bezahlte Feiertage ¹⁾	5,2	5,2	5,2	4,4	4,4	4,4	5,2	5,1	5,1
Sonderzahlungen	11,1	10,1	9,9	6,0	5,5	5,4	10,6	9,6	9,4
Vermögensbildung	1,0	1,0	1,0	0,4	0,6	0,7	0,9	0,9	0,9
Fest vereinbarte Sonderzahlungen ²⁾	10,1	9,1	8,9	5,6	4,9	4,7	9,7	8,7	8,5
Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber ³⁾	26,7	27,1	26,8	27,4	27,9	27,6	26,8	27,2	26,9
Betriebliche Altersversorgung ⁴⁾	6,9	7,4	7,4	2,2	2,7	2,8	6,4	6,9	6,9
Sonstige Personalzusatzkosten	5,8	5,8	5,6	6,9	6,7	6,4	6,0	5,9	5,7
Personalzusatzkosten	72,8	72,2	71,4	63,5	63,3	62,6	72,0	71,2	70,4
Nachrichtlich: Jahresverdienst ⁵⁾	133,4	131,9	131,6	127,0	126,0	125,8	132,8	131,2	130,9

Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; einschließlich geringfügig Beschäftigter und Heimarbeiter; umgerechnet in Vollzeiteinheiten; Direktentgelt einschließlich erfolgs- und leistungsabhängige Sonderzahlungen. Bis 2000 amtliche Daten, ab 2004 Schätzungen. 1) Aus methodischen Gründen wurde ab 2000 (letzte amtliche Erhebung) mit einer konstanten Anzahl von Feiertagen gerechnet; einschließlich Vergütung sonstiger arbeitsfreier Zeit. 2) Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld und Ähnliches. 3) Einschließlich Unfallversicherung. 4) Einschließlich Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt sowie zur Rentenversicherung für Personen in Altersteilzeit; einschließlich Aufwendungen für sonstige Vorsorgeeinrichtungen. 5) Summe aus Direktentgelt, Sonderzahlungen und Vergütung arbeitsfreier Tage.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

- Die stärkste Entlastung brachte im Jahr 2005 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 Mitte des Jahres 2005 um 0,45 Prozentpunkte. Hieraus errechnet sich für die auf das Direktentgelt bezogene Zusatzkostenquote im Jahresdurchschnitt ein Rückgang von knapp 0,3 Prozentpunkten.

- Noch etwas weiter gesunken ist sowohl in West- als auch in Ostdeutschland der Krankenstand. Dies brachte den Unternehmen im Jahr 2005 Entlastungen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von 0,1 Prozentpunkten des Direktentgelts.
- Die fest vereinbarten Sonderzahlungen dürften in den alten und in den neuen Bundesländern um etwa 0,2 Prozentpunkte des Direktentgelts gesunken sein. Denn der Kostendruck auf die Unternehmen ist noch immer hoch, und es besteht weiterhin die Tendenz, pauschale Sonderzahlungen in flexible Entgeltbestandteile umzuwandeln.
- Bei den sonstigen Zusatzkosten dürften die Kosten für Aus- und Weiterbildung aufgrund der besonders im Baugewerbe abnehmenden Anzahl der Auszubildenden zurückgegangen sein. Auch die Anzahl der von Insolvenzen betroffenen Mitarbeiter ist spürbar gesunken. Dadurch ist die Belastung der Unternehmen durch die Insolvenzgeldumlage gefallen. Die Tatsache, dass die Anzahl der Arbeitnehmer, die sich im Jahr 2005 arbeitslos meldeten, gegenüber 2004 deutlich zurückgegangen ist, spricht zudem für gesunkene Abfindungszahlungen. Insgesamt wird daher mit Rückgängen der sonstigen Personalzusatzkosten um 0,2 Prozentpunkte des Direktentgelts für Westdeutschland und um 0,3 Prozentpunkte für Ostdeutschland kalkuliert.
- Die Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung haben im Jahr 2005 in den alten Bundesländern vermutlich nicht an Bedeutung gewonnen. Nach aktuellen Erhebungen steigt zwar die Anzahl der Arbeitnehmer mit einem Altersvorsorgevertrag deutlich an. Die Neuverträge sind jedoch überwiegend durch Entgeltumwandlung finanziert, wie die abnehmende Bedeutung der allein durch Arbeitgeber finanzierten Rentenverträge zeigt (TNS Infratest Sozialforschung, 2005). In den neuen Bundesländern ist dagegen ein deutlicher Trend zu einem Ausbau der Altersvorsorge erkennbar. Daher wird dort mit einem Anstieg der Zusatzkostenquote um 0,1 Prozentpunkte gerechnet.

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 Altersvorsorge gestiegen. Andererseits fehlen zeitnahe Statistiken, mit denen die tatsächlichen Kosten für den Arbeitgeber genau darstellbar wären. 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 auch häufig die umgewandelten Beträge. Auch die genaue Höhe der Sonderzahlungen lässt sich durch die zunehmende Flexibilisierung schwerer abschätzen als früher. Überdies weist die Krankenstandsstatistik der Betriebskrankenkassen keine Werte mehr aus, die nach Branchen differenziert sind.

Tabelle 3

Arbeitskosten im Dienstleistungssektor

Kosten je Arbeitnehmer und Jahr, Deutschland

	1996	2000 ¹⁾	2004	2005
Arbeitskosten in Euro ²⁾				
Einzelhandel	30.970	31.770	35.340	35.890
Großhandel	39.010	39.660	43.920	44.450
Kreditgewerbe	51.550	56.690	64.690	66.000
Versicherungsgewerbe	54.710	61.290	68.250	69.280
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	41.790	44.810	49.870	50.640
darunter: Personalzusatzkosten				
Einzelhandel	12.390	12.120	13.490	13.630
Großhandel	15.220	14.960	16.580	16.700
Kreditgewerbe	24.580	26.460	29.380	29.800
Versicherungsgewerbe	26.660	29.680	32.820	33.190
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	18.190	18.750	20.750	20.930
Personalzusatzkosten in Prozent des Direktentgelts				
Einzelhandel	66,7	61,7	61,8	61,3
Großhandel	64,0	60,6	60,6	60,2
Kreditgewerbe	91,2	87,6	83,2	82,3
Versicherungsgewerbe	95,1	93,9	92,6	92,0
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	77,0	72,0	71,2	70,4

Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeitereinheiten; Direktentgelt einschließlich erfolgs- und leistungsabhängige Sonderzahlungen. Bis 2000 amtliche Daten, ab 2001 Schätzungen. 1) Ab 2000 unter Berücksichtigung der geringfügig Beschäftigten und Heimarbeiter sowie ohne Aufwendungen für auswärtige Beschäftigung, daher mit früheren Erhebungen nur bedingt vergleichbar. 2) Summe aus Direktentgelt (Entgelt für geleistete Arbeit) und Personalzusatzkosten.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Dienstleistungssektor

Seit 1978 informiert das Statistische Bundesamt auch über die Arbeitskosten im Dienstleistungssektor. Die aktuellsten Daten der amtlichen Statistik decken wiederum erst das Jahr 2000 ab. Sie wurden mit einem ähnlichen Ansatz, wie er für die Industrie benutzt wurde, bis zum Jahr 2005 fortgeschrieben. Auch im Jahr 2005 waren in Deutschland die Arbeitskosten im Versicherungsgewerbe (69.280 Euro je Arbeitnehmer in Vollzeitereinheiten) und im Kreditgewerbe (66.000 Euro) weiterhin erheblich höher als im Produzierenden Gewerbe (50.640 Euro). In den beiden Handelssparten lagen sie dagegen deutlich darunter (Tabelle 3).

Die Arbeitskostendynamik war im Zeitraum 1996 bis 2005 im Versicherungs- und Kreditgewerbe zwar erheblich höher als im Handel. Hierbei ist jedoch die eingeschränkte Vergleichbarkeit der Erhebungen der Jahre 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 im Jahr 1996. Die Personalzusatzkosten je Beschäftigten (in Vollzeiteinheiten) lagen in beiden Handelsparten im Jahr 2000 niedriger als im Jahr 1996.

Tabelle 4

Personalzusatzkosten im Dienstleistungssektor

in Prozent des Direktentgelts

	Großhandel		Einzelhandel		Kreditgewerbe		Versicherungsgewerbe	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Vergütung arbeitsfreier Tage	20,4	19,9	19,8	19,3	21,0	20,1	23,5	22,9
Urlaub	12,4	12,4	12,1	12,1	12,4	12,1	13,9	13,8
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	3,4	2,9	3,2	2,7	3,5	3,0	4,2	3,7
Bezahlte Feiertage ¹⁾	4,6	4,6	4,5	4,5	5,1	5,0	5,4	5,4
Sonderzahlungen	7,8	7,3	8,7	8,2	15,7	12,2	16,5	15,0
Vermögensbildung	0,8	0,9	0,7	0,8	1,5	1,4	1,5	1,5
Fest vereinbarte Sonderzahlungen ²⁾	7,0	6,4	8,0	7,4	14,2	10,8	15,0	13,5
Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber ³⁾	25,4	25,6	25,4	25,7	24,2	24,1	25,6	25,8
Betriebliche Altersversorgung ⁴⁾	2,7	3,1	1,7	2,2	15,6	15,5	16,9	17,0
Sonstige Personalzusatzkosten	4,3	4,3	6,1	5,9	11,1	10,4	11,4	11,3
Personalzusatzkosten	60,6	60,2	61,7	61,3	87,6	82,3	93,9	92,0
Nachrichtlich: Jahresverdienst ⁵⁾	128,2	127,2	128,5	127,5	136,7	132,3	140,0	137,9
Nachrichtlich: Personalzusatzkosten nach amtlicher Abgrenzung ⁶⁾	65,8	65,6	64,8	64,5	104,3	102,4	101,9	101,0

Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; einschließlich geringfügig Beschäftigter und Heimarbeiter; umgerechnet in Vollzeiteinheiten; Direktentgelt einschließlich erfolgs- und leistungsabhängiger Sonderzahlungen. Amtliche Daten für das Jahr 2000, für 2005 Schätzungen. 1) Aus methodischen Gründen wurde ab 2000 (letzte amtliche Erhebung) mit einer konstanten Anzahl von Feiertagen gerechnet; einschließlich Vergütung sonstiger arbeitsfreier Zeit. 2) Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld und Ähnliches. 3) Einschließlich Unfallversicherung. 4) Einschließlich Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt sowie zur Rentenversicherung für Personen in Altersteilzeit; einschließlich Aufwendungen für sonstige Vorsorgeeinrichtungen. 5) Summe aus Direktentgelt, Sonderzahlungen und Vergütung arbeitsfreier Tage. 6) Personalzusatzkosten einschließlich erfolgs- und leistungsabhängiger Sonderzahlungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Im Jahr 2005 machten die Zusatzkosten im Dienstleistungssektor knapp 70 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 92 Prozent im Versicherungsgewerbe bis hin zu 60,2 Prozent im Großhandel (Tabelle 4). Im Kreditgewerbe haben die erfolgs- und leistungsabhängigen Sonderzahlungen ein besonders hohes Gewicht. Deren Umbuchung von den Personalzusatzkosten zum Direktentgelt führt dazu, dass im Jahr 2005 die Personalzusatzkostenquote, die nach amtlicher Abgrenzung die 100-Prozent-Marke überschreitet, um 20 Prozentpunkte auf 82,3 Prozent niedriger ausfällt.

Ähnlich wie im Produzierenden Gewerbe sank die Zusatzkostenquote im Jahr 2005 unter anderem wegen der gesunkenen Beiträge zur Krankenversicherung, des nochmals niedrigeren Krankenstands und der geringer gewordenen Bedeutung der fest vereinbarten Sonderzahlungen. Insgesamt ging die Zusatzkostenquote im Vorjahresvergleich zwischen 0,4 Prozentpunkten im Großhandel und 0,9 Prozentpunkten im Kreditgewerbe zurück.

Ausblick für das Jahr 2006

Im Jahr 2006 könnte die Zusatzkostenquote erneut leicht zurückgehen. Da die Beitragssätze der Arbeitgeber zur Gesetzlichen Krankenversicherung im Jahr 2005 erst zur Jahresmitte sanken, wird es auch im Jahr 2006 bei den Jahresdurchschnittswerten wieder zu einer Entlastung kommen. Die Zusatzkostenquote dürfte hierdurch wiederum um etwa 0,2 bis 0,3 Prozentpunkte sinken. Bei den Beitragssätzen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung sind keine Änderungen in Sicht. Die anderen Zusatzkostenpositionen lassen sich derzeit schwer prognostizieren. Vermutlich anhalten dürfte der Trend zu einem Abbau von fest vereinbarten Lohnextras zugunsten von flexibleren Entgeltbestandteilen.

Literatur

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

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

TNS Infratest Sozialforschung, 2005, Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004: Endbericht, München

Non-Wage Labor Costs in Germany

In 2005, non-wage labor costs in the West German industry amounted to 21,960 euro per employee. For every euro in direct earnings employers paid an additional 71.4 cents for fringe benefits, 6 cents less than published last year for 2004. The decrease is mainly due to a redefinition. Performance related bonus payments are no longer counted as social costs but as direct earnings because they reward employees for special work efforts. In East Germany non-wage labor costs were almost 40 percent lower than those in the west, totaling 13,530 euro, while the ratio of non-wage labor costs to direct earnings was 8.8 percentage points below that in West Germany. In the east the non-wage costs amounted to 62.6 cents for every euro in direct earnings. In contrast to industry non-wage labor costs vary enormously in the service sector where they ranged from 13,630 euro in retail trade to 33,190 euro in the insurance business.