

Personalzusatzkosten

Fast 22.000 Euro obendrauf

Die Personalzusatzkosten haben im Jahr 2005 ein neues Rekordniveau erklommen. In Westdeutschland mussten die Industrieunternehmen auf das direkte Arbeitsentgelt eines jeden Vollzeitbeschäftigten noch einmal 21.960 Euro für soziale und sonstige Extras drauflegen. Gegenüber 2004 bedeutete dies einen Anstieg von 0,8 Prozent. Das durchschnittliche Entgelt für die geleistete Arbeit erhöhte sich allerdings mit 1,9 Prozent noch etwas stärker, so dass die Zusatzkostenquote leicht rückläufig war. Auf je 100 Euro Direktentgelt kamen noch 71,40 Euro statt zuvor 72,20 Euro an zusätzlichen Personalaufwendungen. Das IW Köln rechnet dabei erfolgs- und leistungsabhängige Zahlungen dem Arbeitsentgelt und nicht den Sozialkosten zu.

In Ostdeutschland stiegen die durchschnittlichen Personalzusatzkosten je Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe im vergangenen Jahr um 1 Prozent auf 13.530 Euro. Die Zusatzkostenquote verringerte sich ebenfalls leicht um 0,7 Prozentpunkte auf 62,6 Prozent. Die Differenz zu den westlichen Bundesländern resultiert vor allem aus den nach wie vor geringeren Aufwendungen für Vermögensbildung und betriebliche Altersversorgung sowie den niedrigeren Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Christoph Schröder: Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft, in: IW-Trends 2/2006

Gesprächspartner im IW: **Christoph Schröder**, Telefon: 0221 4981-773

Personalzusatzkosten

Das unsichtbare zweite Gehalt

Die Personalzusatzkosten haben 2005 ein neues Rekordniveau erklommen. In Westdeutschland mussten die Industrieunternehmen auf das direkte Arbeitsentgelt eines jeden Vollzeitbeschäftigten noch einmal fast 22.000 Euro obendrauf legen. Ostdeutschland bewahrte sich seinen diesbezüglichen Standortvorteil mit Extrakosten von 13.500 Euro pro Kopf.*)

Lohnzusatzkosten umfassen all jene Personalaufwendungen, die sich nicht unmittelbar auf die tatsächlich geleistete Arbeit beziehen. Sie werden vom Statistischen Bundesamt im Abstand von vier Jahren erhoben; zuletzt wurden sie für das Jahr 2000 veröffentlicht. Zwischendurch schreibt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) die Personalzusatzkosten fort. Laut Definition der Wiesbadener Statistiker setzen sie sich aus folgenden Posten zusammen:

- Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber,
- Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und andere Vorsorgeeinrichtungen,
- sonstige Personalzusatzkosten wie Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, Kosten für die Personalrekrutierung, Entlassungsschädigungen und Ausgaben für Belegschaftseinrichtungen, etwa die Kantine,
- Vergütung arbeitsfreier Tage, also das Gehalt, das an Urlaubs- und Feiertagen sowie im Krankheitsfall weitergezahlt wird, und
- Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen und variable Entgeltbestandteile, beispielsweise Leistungsprämien und Erfolgsbeteiligungen.

Das IW hat diese Systematik bisher stets übernommen, grenzt die Personalzusatzkosten für 2005 aber erstmals etwas anders ab: Leistungs- und erfolgsabhängige Zahlungen halten verstärkt Einzug in Arbeits- und Tarifverträge. Diese Lohnkomponenten honorieren besondere Leistungen einzelner Mitarbeiter oder der gesamten Belegschaft und

sind somit keine Sozialkosten. Das IW schlägt Prämien daher künftig dem Direktentgelt zu, wodurch sich das Verhältnis von Lohnzusatzkosten zu Direktentgelt – die Personalzusatzkostenquote – automatisch verschiebt. Die gesamten Arbeitskosten der Unternehmen verringern sich durch diese Maßnahme allerdings nicht.

Im Gegenteil – vergleicht man die neu abgesteckten Personalzusatzkosten 2005 mit der deckungsgleichen Abgrenzung für 2004, zeigt sich: Die unsichtbare Zusatzbelastung der Unternehmen ist abermals leicht gestiegen:

In Westdeutschland kamen 2005 je Arbeitnehmer des Produzierenden Gewerbes im Durchschnitt zusätzlich 21.960 Euro on top – gegenüber 2004 ist das ein Anstieg von 0,8 Prozent.

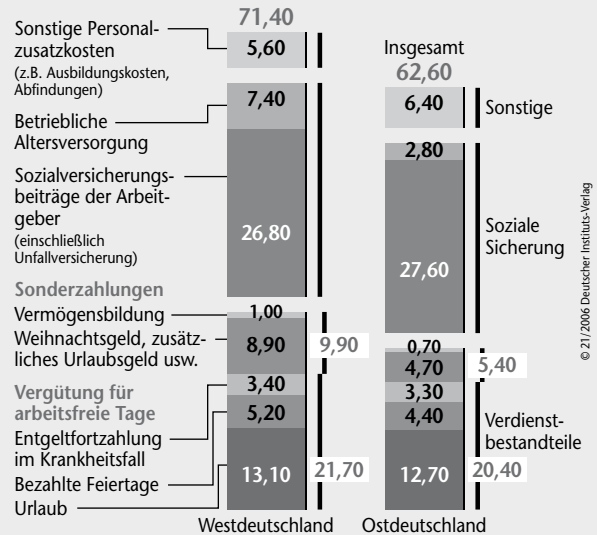
Das durchschnittliche Entgelt für die geleistete Arbeit erhöhte sich allerdings um 1,9 Prozent, so dass die Zusatzkostenquote leicht rückläufig war. Auf 100 Euro Direktentgelt legten die Arbeitgeber nicht mehr 72,20 Euro obendrauf, sondern nur noch 71,40 Euro.

Dass der Anstieg der Lohnzusatzkosten 2005 recht moderat blieb, hat mehrere Gründe. So müssen die Arbeitnehmer seit dem 1. Juli vergangenen Jahres 0,9 Prozentpunkte ihres Beitragssatzes zur Krankenversicherung allein finanzieren – die Belastung der Arbeitgeber sank dadurch um 0,45 Punkte.

Zudem war der Krankenstand 2005 noch einmal niedriger als im Jahr zuvor. Die Lohnfortzahlung verringerte sich dadurch um 10 Cent je 100 Euro Direktentgelt. Gebremst wurde der Zusatzkostenanstieg darüber hinaus durch niedrigere Jahressonderzahlungen sowie

Personalzusatzkosten 2005

im Produzierenden Gewerbe in Euro je 100 Euro Entgelt für geleistete Arbeit einschließlich erfolgs- und leistungsabhängiger Sonderzahlungen (Direktentgelt)



Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; Feiertage: einschließlich Vergütung sonstiger arbeitsfreier Zeit; betriebliche Altersversorgung: einschließlich Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt sowie zur Rentenversicherung für Personen in Altersteilzeit und Aufwendungen für sonstige Vorsorgeeinrichtungen; Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

weniger Firmenpleiten und Entlassungen. Der krisengeschüttelte Bau sparte auch bei den Auszubildenden.

Ostdeutschland konnte sich seinen Arbeitskostenvorteil gegenüber Westdeutschland im Jahr 2005 bewahren. Der Abstand bei den Zusatzkosten ist dabei weiterhin größer als der beim direkten Arbeitsentgelt. Das gilt auch nach der neuen Abgrenzung:

Demnach stiegen die durchschnittlichen Zusatzkosten je Industriebeschäftigten zwischen Rostock und Chemnitz im vergangenen Jahr um 1 Prozent auf 13.530 Euro – das sind rund 8.400 Euro weniger als im Westen der Republik.

Die Zusatzkostenquote verringerte sich auch im Osten leicht um 0,7 Prozentpunkte auf 62,6 Prozent. Die Differenz zu Westdeutschland resultiert vor allem aus den nach wie vor geringeren Aufwendungen für Vermögensbildung und betriebliche Altersversorgung sowie den niedrigeren Gratifikationen.

*) Vgl. Christoph Schröder: Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft, in: IW-Trends 2/2006