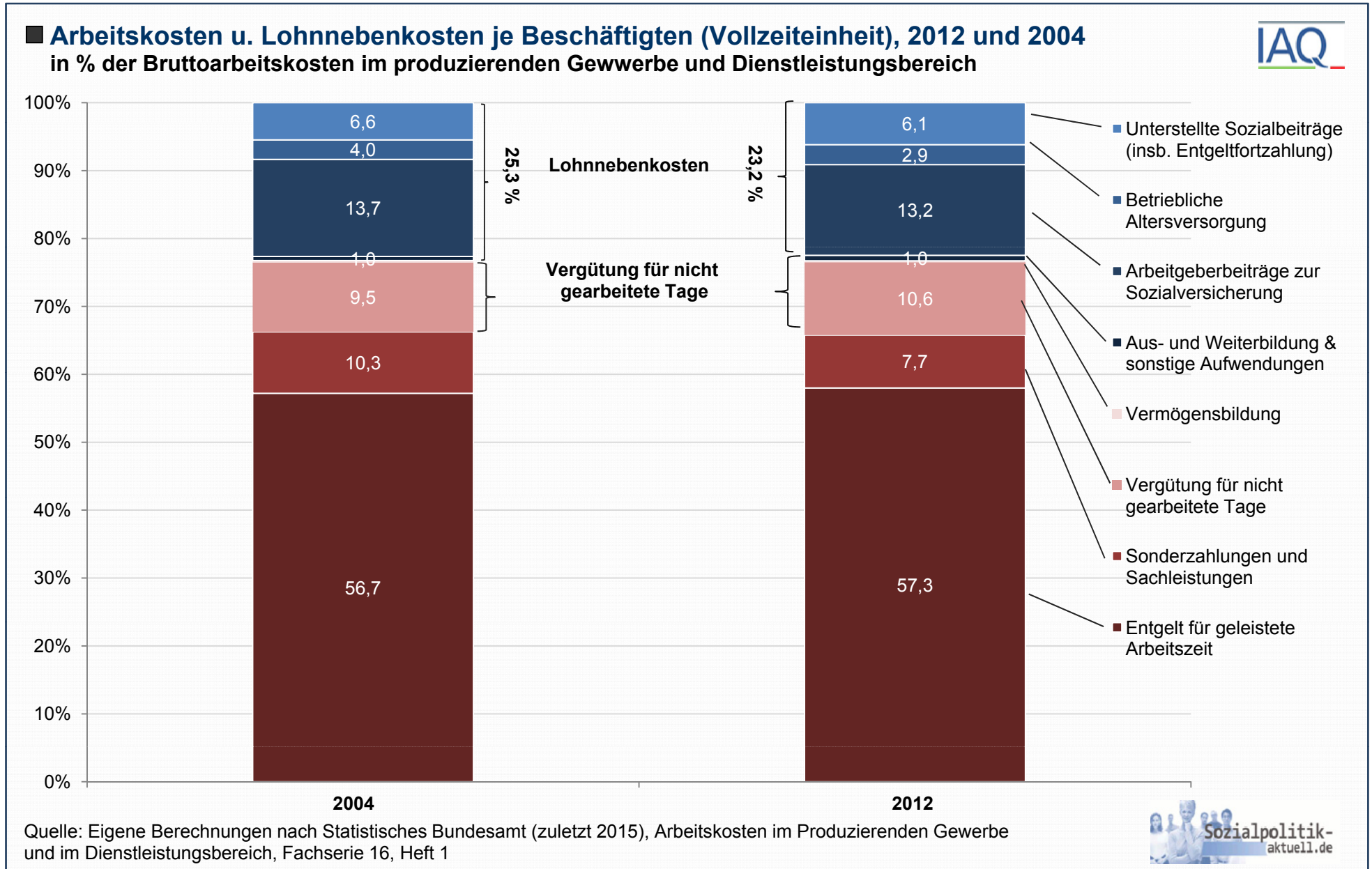


## Grafik des Monats 03/2015: Sinkende Lohnnebenkostenquote 2012 gegenüber 2004



## **Arbeitskosten und Lohnnebenkosten im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich 2012 und 2004**

Die Ende 2014 vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Daten für das Jahr 2012 über die Arbeitskosten und Lohnnebenkosten im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich lassen erkennen, dass der Anteil der Lohnnebenkosten an den gesamten Bruttoarbeitskosten bei 23,1 % liegt. Vergleicht man diese Quote mit dem Befund aus dem Jahr 2004, zeigt sich, dass sich die Lohnnebenkostenquote verringert hat: von 25,2 % auf 23,1 %. Gegenüber 2008 (23,1 %) ist die Quote hingegen unverändert geblieben (vgl. [Tabelle II.14](#)).

Werden zu den Lohnnebenkosten noch die Vergütungen für nicht gearbeitete Tage (Urlaubs- und Feiertage) hinzugerechnet, liegt der Anteil im Jahr 2012 bei 33,7 % gegenüber 33,6 % im Jahr 2008 und gegenüber 34,7 % im Jahr 2004.

Insgesamt zeigt sich, dass die Lohnnebenkosten einschließlich der Vergütung für nicht gearbeitete Tage eine begrenzte Bedeutung im Rahmen der Bruttoarbeitskosten insgesamt haben. Dies gilt insbesondere für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung: Sie machen 2012 lediglich 13,2 % der Bruttoarbeitskosten aus und sind ebenfalls gegenüber 2004 (13,7 %) merklich gesunken. Zwar liegt der Arbeitgeberbeitragsatz zu den Zweigen der Sozialversicherung deutlich höher, bei 19,2 % (2012) bzw. 21,0 % (2004). Diese Abweichung erklärt sich daraus, dass als Bemessungsgrundlage für die Arbeitgeberbeiträge nur die Bruttolöhne - und -gehälter dienen. Die Bruttolöhne- und -gehälter sind aber wesentlich niedriger als die Arbeitskosten, denn sie beinhalten weder die tatsächlichen noch die unterstellten Sozialbeiträge der Arbeitgeber. Insgesamt decken die Bruttolöhne und -gehälter 2012 nur 75,8 % der gesamten Arbeitskosten ab. Hinzu kommt, dass die Beitragsbelastung nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze reicht.

### **Hintergrund**

Die wirtschafts- und sozialpolitische Debatte seit Anfang der 1990er Jahre wird durch die Auffassung beherrscht, dass eine Anhebung der Arbeitgeberbeitragsätze zur Sozialversicherung zu vermeiden sei. Steigende Beiträge – so die These – erhöhen die Lohnnebenkosten der Unternehmen, verteuern den Faktor Arbeit, gefährden die internationale Wettbewerbsfähigkeit und vernichten Arbeitsplätze. Entsprechend prägt die Entlastung der Betriebe durch ein Einfrieren der Arbeitgeberbeiträge die Entwicklung in der Rentenversicherung (Finanzierung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge allein durch die Arbeitnehmer) wie in der Krankenversicherung (Finanzierung der Sonderbeiträge bzw. Zusatzbeiträge allein durch die Versicherten). Im Ergebnis ist der Grundsatz der paritätischen Finanzierung der Sozialversicherung damit eingeschränkt worden - verbunden mit einer Mehrbelastung der Versicherten. Der Rückgang der Lohnnebenkostenquote zwischen 2004, 2008 und 2012 lässt erkennen, dass diese Strategie wirksam war.

Die Arbeitskostenerhebungen des Statistischen Bundesamtes machen allerdings deutlich, dass die Befürchtungen über die ökonomischen Negativwirkungen der Lohnnebenkosten weit überzogen sind. Denn der Arbeitgeberbeitragsatz zur Sozialversicherung ist nicht mit der Belastung

der Arbeitgeber durch Arbeitskosten zu verwechseln. Eine Anhebung des paritätischen Beitragssatzes zur Rentenversicherung um beispielsweise einen Prozentpunkt und des Arbeitgeberbeitragssatzes entsprechend um 0,5 Prozentpunkte führt lediglich zu einer minimalen Erhöhung der Arbeitskosten insgesamt. Grob berechnet würden in diesem Fall die Arbeitgeberbeiträge um 2,6 %, die Lohnnebenkosten um 1 % und die Personalgesamtkosten um 0,4 % steigen.

Grundsätzlich gilt, dass es bei der Kostenkalkulation eines Unternehmens nicht vorrangig auf die Nebenkosten ankommt, sondern auf die Höhe und Entwicklung der Arbeitsgesamtkosten, also auf alle Aufwendungen, die einem Arbeitgeber durch die Beschäftigung von Arbeitskräften entstehen. Denn ökonomisch ist es letztlich unerheblich, wie sich die Arbeitskosten in ihre einzelnen Bestandteile aufteilen.

Unbestritten ist, dass die Arbeitsgesamtkosten in Deutschland im Vergleich zu vielen anderen Ländern der Welt hoch liegen. Hohe Arbeitskosten und hohe Löhne sind Spiegelbild einer durch Massenwohlstand gekennzeichneten Gesellschaft. Eine hohe gesamtgesellschaftliche Einkommens- und Wohlstandsposition sowie ein eng geknüpftes Netz der sozialen Sicherung lassen sich nicht mit niedrigen Arbeitskosten verbinden. Zu fragen ist deshalb nicht, ob die Arbeitskosten hoch sind, sondern ob sie zu hoch sind. Die absoluten Werte geben auf diese Frage keine Antwort. Ob die Arbeitskosten ökonomisch verkraftet werden können, hängt ab von dem Leistungsergebnis, das in einem Betrieb, einer Branche oder in der Volkswirtschaft insgesamt erwirtschaftet wird und das den Kosten gegenübersteht. Auskunft über das Leistungsergebnis gibt die Arbeitsproduktivität, die den Produktionsoutput je Arbeitsstunde widerspiegelt. Setzt man die Arbeitskosten ins Verhältnis zur Arbeitsproduktivität, so ermitteln sich die Lohnstückkosten. Die Lohnstückkosten lassen erkennen, wie viel Lohn (einschließlich der Lohnnebenkosten) für eine Produkt- oder Dienstleistungseinheit gezahlt werden muss. In den entwickelten Industrieländern ergeben sich trotz hoher Arbeits- und Sozialkosten vergleichsweise niedrige Lohnstückkosten, weil auch die Arbeitsproduktivität hoch ist. Die hohe Kapitalintensität der Produktion, der Einsatz neuer Technologien, die effiziente Arbeitsorganisation und der gute Qualifikationsstand der Beschäftigten wirken sich unmittelbar positiv auf das wirtschaftliche Leistungsergebnis aus. Hohe Löhne und hohe Produktivität stehen also in einem Wechselverhältnis zueinander.

## **Lohnnebenkosten**

Die Frage, welche Elemente der Arbeitskosten zu den Lohnnebenkosten zu zählen sind, ist seit jeher strittig. Das Statistische Bundesamt definiert in Entsprechung einer EU-Verordnung und den Standards der ILO als Lohnnebenkosten

- die tatsächlichen und unterstellten Sozialbeiträge der Arbeitgeber,
- die Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung,
- die sonstigen Aufwendungen und
- die Steuern auf die Lohnsumme oder Beschäftigtenzahl

Als Personalnebenkosten gelten zusätzlich

- Sonderzahlungen,
- Sachleistungen,
- Leistungen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer,
- Vergütung für nicht gearbeitete Tage (Urlaub, Feiertage und sonstige arbeitsfreie Tage).
- Bruttolöhne und -gehälter der Auszubildenden

Diese Zuordnung von Sonderzahlungen (wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Erfolgsbeteiligungen), Sachleistungen und vermögenswirksamen Leistungen als Personalnebenkosten ist allerdings wenig einsichtig, da die Zahlungsweise des Arbeitsentgelts nichts daran ändert, dass auch Sonderzahlungen ein tarif- und/oder individualvertraglicher Bestandteil des Entgelts für die geleistete Arbeit sind. Bei einer Bewertung von Sonderzahlungen als Nebenkosten kommt es nämlich zu dem Paradox, dass die Nebenkosten steigen, wenn sich der erfolgsabhängige Teil der Entlohnung erhöht. Umgekehrt würden die Nebenkosten sinken, wenn die Tarifparteien vereinbaren, dass das gesonderte Urlaubs- oder Weihnachtsgeld in die monatliche Tarifvergütung eingearbeitet wird.

### **Methodische Hinweise**

Die Daten entstammen der Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes. In einer Stichprobe werden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten befragt. Zu den Arbeitnehmer/-innen (Beschäftigten) zählen insbesondere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Personen in Altersteilzeit, selbst wenn sie bereits von der Arbeitsleistung freigestellt sind (Blockmodell), geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte, die ihren Wohnsitz im Ausland haben und zur Arbeit einpendeln, Heimarbeiter/-innen, Saison- oder Gelegenheitsarbeiter/-innen, Aushilfskräfte, , Personen in Mutterschutz und mit Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Personen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Beamtinnen und Beamte werden einbezogen, sofern sie für die Deutsche Bahn AG, Deutsche Post AG oder Deutsche Telekom AG tätig waren.

Beträge der Entgeltumwandlung, also der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung, werden seit 2008 nicht mehr den Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung zugeordnet, sondern den Bruttolöhnen und -gehältern.

Zu den unterstellten Sozialbeiträgen der Arbeitgeber zählen auch die Beiträge zur Alters- und Gesundheitsvorsorge der Beamten. Hierunter fallen die oben genannten (ehemals staatlichen) Arbeitgeber, die ohne spezielle Deckungsmittel finanzierte Rentensysteme und/oder Beihilfeleistungen für die Beamten vorsehen.

Vollzeiteinheiten sind Vollzeitbeschäftigte sowie entsprechend ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in Vollzeitarbeitsplätze umgerechnete Teilzeitbeschäftigte.