

# Begriffliche Konzeption und empirische Entwicklung der Lohnnebenkosten in der Bundesrepublik Deutschland – eine kritische Betrachtung

edition der  
**Hans Böckler**  
**Stiftung** ■■■

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

*Thomas Schönwälder*

**Begriffliche Konzeption**  
**und empirische**  
**Entwicklung der Lohn-**  
**nebenkosten in der**  
**Bundesrepublik**  
**Deutschland – eine**  
**kritische Betrachtung**

edition der Hans-Böckler-Stiftung 89

© Copyright 2003 by Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal  
Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf  
Printed in Germany 2003  
ISBN 3-935145-65-9  
Bestellnummer: 13089

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,  
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,  
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

<b>VERZEICHNIS DER SCHAUBILDER IM TEXT</b>	<b>5</b>
<b>VERZEICHNIS DER SCHAUBILDER IM ANHANG</b>	<b>8</b>
<b>VERZEICHNIS DER TABELLEN IM TEXT</b>	<b>11</b>
<b>VERZEICHNIS DER TABELLEN IM ANHANG</b>	<b>12</b>
<b>1. ZUR DISKUSSION ÜBER DIE LOHN- BZW. LOHNNEBEN-KOSTEN</b>	<b>15</b>
<b>2. DAS ARBEITS- UND LOHNNEBENKOSTENKONZEPT DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES</b>	<b>21</b>
2.1 Auf dem amtlichen Konzept basierende andere Lohnnebenkostenrechnungen	27
<b>3. ZUR KRITIK DES ARBEITS- UND LOHNNEBENKOSTEN-KONZEPTES DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES</b>	<b>31</b>
3.1 Standortdiskussion	31
3.2 »Entgelt für geleistete Arbeit« – Konstruktion ohne theoretische Basis	35
3.3 Begriffliche Struktur der Lohnnebenkosten nach dem amtlichen Konzept	36
3.4 Der »zweite Lohn« – ein ideologisch-statistisches Artefakt	39
3.5 Verteilungspolitisches Spielmaterial – zur Verwendung der Daten der Arbeitskostenrechnung des Statistischen Bundesamtes	43
3.6 Betriebliche Lohnnebenkosten – vorenthalter Lohn	45
<b>4. VORSCHLAG FÜR EIN ALTERNATIVES ARBEITSKOSTEN-KONZEPT</b>	<b>49</b>
4.1 Lohnnebenkosten sind nicht »nebensächlich«- zur gesellschaftlichen Funktion abgeleiteter Lohnbestandteile	49
4.2 Betriebliche und tarifliche Lohnnebenkosten als indirekte Lohnformen	52
4.3 Direktlohn, Soziallohn und Kollektivlohn – Skizze eines alternativen Arbeitskostenkonzeptes	56

<b>5. ZUR EMPIRISCHEN ENTWICKLUNG DER LOHNNEBEN-KOSTEN 1978-1996</b>	<b>61</b>
5.1 Lohnnebenkosten in der langfristigen Entwicklung	61
5.2 Zur Struktur und Verbreitung der Lohnnebenkosten und ihrer Entwicklung	71
5.3 Lohnnebenkosten in den alten und neuen Bundesländern 1996	80
<b>LITERATUR</b>	<b>91</b>
<b>ANHANG SCHAUBILDER</b>	<b>97</b>
<b>ANHANG TABELLEN</b>	<b>123</b>
<b>SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG</b>	<b>149</b>

## VERZEICHNIS DER SCHAUBILDER IM TEXT

Schaubild 1:	Gliederung der Arbeitskosten in der amtlichen Statistik	25
Schaubild 2:	Personalzusatzkosten und Zusatzkostenquoten im Produzierenden Gewerbe Westdeutschlands (Euro/vollbesch. Arbeitnehmer und Jahr)	41
Schaubild 3:	Anteil der Personalnebenkosten an den Personalkosten und am Entgelt für geleistete Arbeitszeit in v.H. 1978-1996, Früheres Bundesgebiet (Produzierendes Gewerbe) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes sowie alt. Konzept	61
Schaubild 4:	Anteil der Personalnebenkosten an den Personalkosten insgesamt nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978-1996 in v.H., Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	64
Schaubild 5:	Anteil der gesetzlichen Personalnebenkosten an den Personal- kosten insgesamt und an den Personalnebenkosten insgesamt in v.H., Früheres Bundesgebiet (Produzierendes Gewerbe) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	66
Schaubild 6:	Anteil der gesetzlichen Personalnebenkosten an den Personal- nebenkosten insges. in v.H. nach ausgewählten Wirtschafts- zweigen 1978-1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	67
Schaubild 8:	Gesetzliche und tariflich/betrieblich bedingte Personalzusatz- kosten 1978-1996, Früheres Bundesgebiet (Produzierendes Gewerbe) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	68
Schaubild 9:	Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirt- schaftszweigen nach Arbeitern und Angestellten 1978, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	69
Schaubild 10:	Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirt- schaftszweigen nach Arbeitern und Angestellten, Verände- rungen 1996 gegenüber 1978 in v.H., Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	70

Schaubild 11 : Personalnebenkosten in DM je Arbeitnehmer in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978 und 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., Produzierendes Gewerbe, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	73
Schaubild 12 : Ausgewählte Personalnebenkosten nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992, 1996, Anteile an den Personalkosten insgesamt in v.H., Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	74
Schaubild 13: Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, Gewinnbeteiligungen, leistungs- und gewinnabhängige Sonderzahlungen (ab 1992) in DM je Arbeitnehmer nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992, 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	75
Schaubild 14: Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung sowie Ausbildungsvergütungen in DM je Arbeitnehmer 1978, 1984, 1992, 1996 in ausgewählten Wirtschaftszweigen, früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	77
Schaubild 15: Anteile der sonstigen Aus- und Weiterbildung (ohne Ausbildungsvergütungen) an allen Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung in v.H. 1978, 1984, 1992, 1996 in ausgewählten Wirtschaftszweigen, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	78
Schaubild 16: Anteil der Unternehmen mit Zahlungen für die betriebliche Altersvorsorge nach Betriebsgrößen 1984 und 1996 in v.H., Produzierendes Gewerbe, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	79
Schaubild 17: Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., Produzierenden Gewerbe, Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	82
Schaubild 18: Ausgewählte Personalnebenkosten nach Unternehmensgrößen im Produzierenden Gewerbe 1996, Anteile der Aufwendungen in den Neuen Ländern und Berlin-Ost an den Aufwendungen im Früheren Bundesgebiet in v.H. in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	85

Schaubild 19: Anteil der Unternehmen mit Zahlungen für die betriebliche Altersvorsorge nach Betriebsgrößen 1996 in v.H., Produzierendes Gewerbe, Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	88
Schaubild 20: Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen nach Arbeitern und Angestellten, Verhältnis der Aufwendungen in den Neuen Bundesländern und Berlin-Ost zu den Aufwendungen im früheren Bundesgebiet in v.H. in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	90

# VERZEICHNIS DER SCHAUBILDER IM ANHANG

Schaubild 1:	Anteil der tariflich/betrieblich bedingten Personalnebenkosten an den Personalnebenkosten insges. in v.H. nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978-1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	99
Schaubild 2:	Urlaubsgeld in DM je Arbeitnehmer nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992, 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	100
Schaubild 3:	Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992, 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	101
Schaubild 4:	Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung sowie Ausbildungsvergütungen in DM je Arbeitnehmer 1978, 1984, 1992, 1996 im Produzierenden Gewerbe, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	102
Schaubild 5:	Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung sowie Ausbildungsvergütungen in DM je Arbeitnehmer 1978, 1984, 1992, 1996 im Einzelhandel, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	103
Schaubild 6:	Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung sowie Ausbildungsvergütungen in DM je Arbeitnehmer 1978, 1984, 1992, 1996 im Bankgewerbe, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	104
Schaubild 7:	Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung sowie Ausbildungsvergütungen in DM je Arbeitnehmer 1978, 1984, 1992, 1996 im Versicherungsgewerbe, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	105
Schaubild 8:	Anteil der Personalnebenkosten insges. an allen Arbeitskosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996 in v.H., Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	106

Schaubild 9: Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Anteile Neue Länder sowie Berlin-Ost an Früheres Bundesgebiet in v.H. in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	107
Schaubild 10: Ausgewählte Personalnebenkosten im Produzierenden Gewerbe, Anteil an den Personalnebenkosten insges. in v.H. 1996, Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	108
Schaubild 11: Anteil der Personalnebenkosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H. nach Betriebsgrößen im Produzierenden Gewerbe 1978, 1984, 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	109
Schaubild 12: Anteil der Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung an den Personalnebenkosten insgesamt in v.H. nach Betriebsgrößen im Produzierenden Gewerbe 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	110
Schaubild 13: Anteil der Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung an den Personalnebenkosten insgesamt in v.H. nach Betriebsgrößen im Produzierenden Gewerbe 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	111
Schaubild 14: Anteil der Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung an den Personalnebenkosten insgesamt in v.H., Produzierendes Gewerbe nach Betriebsgrößen 1978, 1984, 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	112
Schaubild 15: Anteil der Personalnebenkosten an den Arbeitskosten insgesamt im Produzierenden Gewerbe in v.H. 1996, Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	113
Schaubild 16: Aufwendungen für berufliche Bildung einschl. Ausbildungsvergütungen nach Unternehmensgrößen im Produzierenden Gewerbe 1996, Anteile der Aufwendungen in den Neuen Ländern und Berlin-Ost an den Aufwendungen im Früheren Bundesgebiet in v.H. in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	114

Schaubild 17: Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen nach Arbeitern und Angestellten 1996, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	115
Schaubild 18: Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., Produzierenden Gewerbe, Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	116
Schaubild 19: Sonderzahlungen insgesamt für Angestellte in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., Produzierenden Gewerbe, Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	117
Schaubild 20: Personalnebenkosten insgesamt für Arbeiter in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., Produzierenden Gewerbe, Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	118
Schaubild 21: Personalnebenkosten insgesamt für Angestellte in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., Produzierenden Gewerbe, Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	119
Schaubild 22: Sonderzahlungen insgesamt für Arbeiter in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., Produzierenden Gewerbe in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	120
Schaubild 23: Personalnebenkosten insges. in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996 in v.H., Anteil Neue Länder und Berlin-Ost an Frühere Bundesländer in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	121
Schaubild 24: Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen in DM je Arbeitnehmer 1996, Anteile der Aufwendungen in den Neuen Ländern und Berlin-Ost an den Aufwendungen im Früheren Bundesgebiet in v.H in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	122

## VERZEICHNIS DER TABELLEN IM TEXT

Tabelle 1:	Gliederung der Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe nach dem amtlichen und einem alternativen Konzept (1996, alte Bundesrepublik)	40
Tabelle 2:	Direktlohn, Soziallohn und Kollektivlohn in DM je vollbeschäftigte Arbeitnehmer 1996 im früheren Bundesgebiet auf Basis der amtlichen Statistik	59
Tabelle 3:	Entwicklung der Personal- und Personalnebenkosten 1978-1996 im früheren Bundesgebiet nach Wirtschaftszweigen (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	63
Tabelle 4:	Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen nach Arbeitern zu Angestellten 1996 in v.H., Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	71
Tabelle 5:	Struktur der Personalnebenkosten nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992 und 1996 im früheren Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	72
Tabelle 6:	Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Neue Länder und Berlin-Ost, (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	81
Tabelle 7:	Ausgewählte Personalnebenkosten nach Betriebsgrößen im Produzierenden Gewerbe 1996, Anteile an den Personalnebenkosten insges. an den Personalkosten insges., jeweils in den Neuen Ländern und im Früheren Bundesgebiet, Anteil der jeweiligen Aufwendungen in den Neuen Ländern an den Aufwendungen im Früheren Bundesgebiet in v.H. in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	83
Tabelle 8:	Verbreitung ausgewählter Personalnebenkosten nach Unternehmensgrößen 1996 im Produzierenden Gewerbe, Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost (Werte in DM je Arbeitnehmer; Anteile in v.H.) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	86

# VERZEICHNIS DER TABELLEN IM ANHANG

Tabelle 1:	Entwicklung der Personal- und Personalnebenkosten 1978-1984 im früheren Bundesgebiet nach Wirtschaftszweigen (jeweilige Anteile in v.H.)	125
Tabelle 2:	Entwicklung der Personal- und Personalnebenkosten 1988-1996 im früheren Bundesgebiet nach ausgewählten Wirtschaftszweigen (jeweilige Anteile in v.H.)	126
Tabelle 3:	Struktur der Personalnebenkosten nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992 und 1996 im früheren Bundesgebiet nach Wirtschaftszweigen (Werte in DM je Arbeitnehmer)	127
Tabelle 4:	Verbreitung ausgewählter Personalnebenkosten nach Unternehmensgrößen 1984 im Produzierenden Gewerbe, früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer; Anteile in v.H.)	128
Tabelle 5	Verbreitung ausgewählter Personalnebenkosten nach Unternehmensgrößen 1996 im Produzierenden Gewerbe, früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer; Anteile in v.H.)	129
Tabelle 6:	Verbreitung ausgewählter Personalnebenkosten im Produzierenden Gewerbe, 1984 und 1996, Früheres Bundesgebiet (Wert in DM je Arbeitnehmer; Anteile in v.H.)	130
Tabelle 7:	Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Anteile an den Personalnebenkosten bzw. den Arbeitskosten insges. in v.H., Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost	131
Tabelle 8:	Ausgewählte Personalnebenkosten im Produzierenden Gewerbe nach Betriebsgröße 1978, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer)	132
Tabelle 9:	Ausgewählte Personalnebenkosten im Produzierenden Gewerbe nach Betriebsgröße 1984, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer)	133
Tabelle 10:	Ausgewählte Personalnebenkosten im Produzierenden Gewerbe nach Betriebsgröße 1996, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer)	134

Tabelle 11: Ausgewählte Personalnebenkosten im Produzierenden Gewerbe nach Betriebsgröße 1996, Neue Länder und Berlin-Ost (Werte in DM je Arbeitnehmer)	135
Tabelle 12: Ausgewählte Personalnebenkosten nach Betriebsgröße im Produzierenden Gewerbe 1984, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer)	136
Tabelle 13: Anteile ausgewählter Personalnebenkosten an den Personalnebenkosten insgesamt nach Betriebsgröße im Produzierenden Gewerbe in v.H. 1978, 1984, 1996, Früheres Bundesgebiet	137
Tabelle 14: Ausgewählte Personalnebenkosten nach Arbeitern und Angestellten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer)	138
Tabelle 15: Ausgewählte Personalnebenkosten nach Arbeitern und Angestellten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer)	139
Tabelle 16: Ausgewählte Personalnebenkosten nach Arbeitern und Angestellten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Neue Länder und Berlin-Ost, (Werte in DM je Arbeitnehmer)	140
Tabelle 17: Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen nach Arbeitern und Angestellten 1978 und 1996, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer, Anteile in v.H.)	141
Tabelle 18: Struktur der Personalnebenkosten nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992 und 1996 im früheren Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer)	142
Tabelle 19: Personalnebenkosten je Arbeitnehmer nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1996, Schwankungen um den Mittelwert in v.H., Früheres Bundesgebiet	143



# 1. ZUR DISKUSSION ÜBER DIE LOHN- BZW. LOHNNEBENKOSTEN

---

Seit Mitte der siebziger Jahre, also seitdem in der Folge der ersten stark ausgeprägten weltweiten Nachkriegsrezession Massenarbeitslosigkeit in Deutschland entstanden war werden im Zuge der Standortdiskussion die im internationalen Vergleich angeblich zu hohen Arbeitskosten in Deutschland für Wettbewerbsnachteile der deutschen Volkswirtschaft auf dem Weltmarkt wie auch für die zyklisch zunehmende Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht<sup>1</sup>. In dieser Argumentation spielen die sog. Lohnnebenkosten eine zentrale Rolle, weil sie für das wachsende Niveau der Arbeitskosten wesentlich ursächlich seien (vgl. prototypisch die Positionen des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR). Quantitativ bedeutendste Größe der Lohnnebenkosten sind und waren die Beiträge der Arbeitgeber zur Sozialversicherung. Dies bildete und bildet die Grundlage dafür, (bereits überschrittene) Grenzen der Finanzierbarkeit des Sozialstaats zu konstatieren, eine Reduzierung des Anteils des sozialen Konsums an der volkswirtschaftlichen Wertschöpfung zu fordern und darüber hinaus eine kaum mehr überschaubare Vielzahl an Vorschlägen, Forderungen und politischen Konzepten zum mehr oder weniger weit gehenden Umbau sozialer Sicherungssysteme – insbesondere der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) sowie neuerdings des Arbeitsmarktes zu machen. Gemeinsam ist diesen Vorschlägen das Ziel, die volkswirtschaftliche Wertschöpfung von Sozialausgaben und auf diesem Wege die Unternehmen von Lohnkosten zu »entlasten« bzw. bislang nicht (vollständig) genutzte Beschäftigungspotentiale zu erschließen.

Die rot-grüne Bundesregierung hat die genannte Argumentation bereits zu Beginn der Legislaturperiode zu einer der Grundlagen ihrer Politik erklärt. Im Koalitionsvertrag heißt es: »Die neue Bundesregierung wird dafür sorgen, dass die Sozialabgaben gesenkt werden. Die Entlastung der Arbeit durch eine Senkung der gesetzlichen Lohnnebenkosten ist ein Eckpfeiler unserer Politik für neue Arbeitsplätze. Dazu werden wir (...) Strukturreformen durchführen, um die Zielgenauigkeit und Wirtschaftlichkeit der sozialen Sicherungssysteme zu verbessern.« Diese

1 Dieser Argumentation liegt die neoklassische Vorstellung eines beschäftigungskonformen Lohnniveaus zugrunde. Zur Kritik vgl. Wendl: Löhne und Beschäftigung, in: Sauerborn u.a. (2001).

Zielsetzung wurde mit der Reform der GRV, mit der erstmals seit Bestehen der Rentenversicherung eine kapitalgedeckte Alterssicherung eingeführt und damit ein bereits von der Regierung Kohl beabsichtigtes, aber nicht umgesetztes Projekt realisiert wurde, mit diversen Eingriffen in die GKV, vor allem aber mit der ökologischen Steuerreform in die Tat umgesetzt. Grundgedanke dieser Steuerreform war es, durch Besteuerung nicht regenerierbarer Energieressourcen die Rentenversicherungsbeiträge und damit die Lohnnebenkosten (und damit die Arbeitskosten) zu senken. Globales Ziel dieser Politik der rot-grünen Bundesregierung war es, die Sozialversicherungsbeiträge auf unter 40 % des Bruttoarbeitseinkommens zurückzuführen – auch dies bereits ein Ziel der Vorgängerregierung.

Zu den auf die Sozialversicherung ziellenden Vorschlägen gehört die globale Forderung nach Absenkung des Anteiles der Sozialausgaben am BIP, die Forderung, die AG-Beiträge zur Sozialversicherung einzufrieren oder gar einmalig in eine Bruttolohnanhebung umzuwandeln, um danach die Arbeitgeber völlig von ihrer Finanzierungsbeteiligung zu befreien oder die jeweilige Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge auf die Nominallohnerhöhungen anzurechnen usw. Gemeinsam zielen diese Vorschläge darauf, den Anteil der Arbeitgeber an der Finanzierung der gesetzlichen Sozialversicherung zu reduzieren oder ganz zu beseitigen. Auch die in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre teilweise intensiv geführte Diskussion über die sog. versicherungsfremden Leistungen in der Sozialversicherung gehört in diesen Zusammenhang. Ziel des Vorschlags, bislang beitragsfinanzierte Leistungen zukünftig aus Steuern zu finanzieren war auch hier die Absenkung von Lohn-(neben-)kosten<sup>2</sup>.

Ein aktuelles Beispiel für den oben skizzierten Argumentationszusammenhang ist die »Kombilohndebatte«<sup>3</sup>. Diese Diskussion ist insoweit spezifisch, als sie auf arbeitsmarktpolitische, nicht im engeren Sinne auf sozialpolitische Vorschläge fokussiert. Beispielhaft für die diversen, in diesem Kontext gemachten Vorschläge

- 2 Grundlage dieser Diskussion war die Vorstellung, soziale Sicherungssysteme funktionierten dann regelkonform, wenn sie nach dem Äquivalenzprinzip organisiert seien, wenn also eingezahlten Beiträgen äquivalente Leistungen gegenüber stünden. Diese Vorstellung ist eine vollständige Verkennung eines grundlegenden Funktionsprinzips der Sozialversicherung: Soziale Sicherungssysteme beruhen – und zwar auch dort, wo es um monetäre Leistungen geht – gerade auf dem (teilweisen) Ausgleich gesellschaftlich unterschiedlich verteilter Risiken, also auf Umverteilungsvorgängen. Dem widerspricht auch keineswegs die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes, die durch Beiträge gedeckten Leistungsansprüchen einen Eigentumsschutz zusisst.
- 3 Ein im diskutierten Zusammenhang relevanter Vorläufer der Kombilohndebatte war die bereits Mitte der neunziger Jahre stattfindende Diskussion zu den sog. Dienstleistungsschecks. Auch hier sollten niedrig entlohnte Dienstleistungstätigkeiten – hier im privaten Haushalt – durch steuerliche Subventionen attraktiv gemacht werden.

sei ein »Strategiepapier der Arbeitsgruppe Benchmarking des Bündnisses für Arbeit« der Bundesregierung zitiert. Der Arbeitsgruppe geht es um »die Einführung eines generellen Freibetrags für Sozialabgaben bei niedrigen (Stunden-)Verdiens-ten, mit degressiver Beitragsentlastung bis zu einer Schwelle, jenseits deren die vollen Beiträge fällig sind. (...) Erlassene Beiträge und Beitragsanteile der Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden der Sozialversicherung vom Staat ersetzt.« Dieser Vorschlag ist ausdrücklich als Beitrag zur (staatlich subventionierten) Senkung von Lohnnebenkosten für Niedrigverdiener zu verstehen, womit die Arbeitgeber bei den Arbeitskosten entlastet und gering qualifizierte Arbeitnehmer in niedrig entlohten Dienstleistungsbereichen Beschäftigung finden sollen<sup>4</sup>. Die Kernidee der Kombilohndebatte – eine wirksame Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Erschließen niedrig entlohter Dienstleistungsbeschäftigung – bildete auch die Grundlage des sehr weitreichenden Konzepts der »unternehmerischen Wissensgesellschaft« der bayerisch-sächsischen Zukunftskommission<sup>5</sup>.

Das im Laufe der Jahre (und mittlerweile Jahrzehnte) in Politik, Wissenschaft und Massenbewusstsein zur kaum mehr sinnvoll hinterfragbaren Selbstverständlichkeit entwickelte Argumentationsmuster kann folgendermaßen zusammengefasst werden: Ein aus der volkswirtschaftlichen Leistung nicht mehr finanzierbares Niveau von Löhnen und sozialstaatlichem Konsum sei ursächlich für geringe wirtschaftliche Zuwachsraten und wachsende Arbeitslosigkeit. Zwingend sei daher, den sozialen Konsum volkswirtschaftlich zu senken und Niedriglohnbeschäftigung durch Lohnsubventionierung unterschiedlicher Formen auszuweiten. Mit dem Hinweis auf vorgeblich ständig und überproportional wachsende Löhne bzw. Lohnzusatzkosten ist dann der »Beweis« erbracht, dass Arbeit zu teuer geworden sei v.a. als Folge eines ausufernden Sozialstaats.

Es charakterisiert die sich auf diese Argumentationskette beziehende Diskussion und politische Praxis, dass sie sich seit langem abgeschottet hat gegen empirische Überprüfung bzw. möglichst widerspruchsfreie Begründung – man kann in diesem

4 Schupp u.a. kommen in einer kritischen Würdigung der Vorschläge der benchmarking-Gruppe sowie eines in die gleiche Richtung ziellenden Vorschlags der Friedrich-Ebert-Stiftung zu dem Ergebnis, das Konzept »begünstigt schon bestehende Beschäftigungsverhältnisse (Mitnahmeeffekte), erfordert hohe finanzielle Aufwendungen und wird auch Langzeitarbeitslosen nur wenig helfen, wieder Arbeit zu finden; diesen kann nur durch gezielte Fördermaßnahmen geholfen werden. Zudem sind die Verteilungswirkungen nach Maßgabe der Bedürftigkeit nicht hinreichend zielkonform.« (Schupp u.a., 1999).

5 Es ist nicht auszuschließen, dass dieses im Auftrag der Ministerpräsidenten Stoiber und Biedenkopf entstandene Gutachten eine wichtige konzeptionelle Grundlage der Bundespolitik im Gefolge eines möglichen Regierungswechsels 2002 sein kann. Vgl. zur Kritik Kistler, Schönwälder (1998).

Sinne durchaus von einer Mythologisierung<sup>6</sup> sprechen. So bleibt etwa die Tatsache, dass die Sozialeistungsquote, also der Anteil des Sozialen Konsums an der volkswirtschaftlichen Leistung, tendenziell seit Anfang der achtziger Jahre fällt ohne Wirkung auf die Vorstellung, der Sozialstaat sei »zu teuer«; der seit Mitte der siebziger Jahre gleichbleibende Anteil von Gesundheitsausgaben am BIP hat in keiner Weise die Fiktion einer »Kostenexplosion im Gesundheitswesen« (die sämtlichen Gesundheitsreformen der letzten 25 Jahre unterliegt) verhindert; weitgehend unbestritten sachlich sinnlose internationale Vergleiche von absoluten Lohnhöhen dienen beständig weiter zur »Begründung« der Massenvorstellung, die Arbeitskosten seien in Deutschland »zu hoch« usw. Die Behauptung, v.a. die »hohen« Lohnnebenkosten seien verantwortlich für Wettbewerbsnachteile deutscher Unternehmen auf internationalen Märkten gehört ebenfalls zu den Konstanten dieser Mythologisierung.

Eine der wichtigsten konzeptionellen und empirischen Grundlagen der Diskussion über angeblich zu hohe Arbeitskosten bzw. Lohnnebenkosten in Deutschland sind die in vierjährigem Abstand vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Daten zur Entwicklung der Personalnebenkosten (Arbeitskostenerhebung)<sup>7</sup>. Diesen Daten unterliegt ein Konzept zur Abgrenzung und empirischen Erfassung der Arbeitskosten sowie der in ihnen enthaltenen Lohnzusatzkosten, dessen Grundlage sich in einem bereits 1966 gefassten Beschluss der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) findet. Das Konzept ist dann im Laufe der Jahre konkretisiert, beständig erweitert und in den EU-Mitgliedsländern in regelmäßigen Befragungen umgesetzt worden<sup>8</sup>. In der Diskussion über die Entwicklung der Arbeitskosten bzw. der Lohnnebenkosten ist eine, auf dem Konzept des Statistischen Bundesamtes aufbauende, kaum überschaubare Zahl von Vorschlägen zur Unterteilung der Arbeitskosten in Lohnnebenkosten und direkten Lohn gemacht worden<sup>9</sup>. Vor dem Hintergrund des skizzierten Stellenwertes der Arbeitskostendiskussion

6 Bezogen auf die herrschende neoklassische ökonomische Theorie formuliert Krätke: »Die neoklassische Ökonomie hat längst den Status einer ›zivil-‹ oder ›Alltagsreligion‹ erreicht. Sie liefert die Glaubenssätze, die Deutungsmuster und die Normen, an denen sich politisches wie soziales Handeln überhaupt zu orientieren haben und woran sie sich messen lassen müssen. Sie tritt auf als einzige legitime Vertreterin der ökonomischen Vernunft auf Erden.« (Krätke, 1999, S. 101; zit. n. Sauerborn u.a., 2001, S. 93).

7 Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; lfd. Jahrg.

8 Grundlagen und Art der Durchführung werden in entsprechenden Verordnungen des Rates geregelt und sind so innerhalb der Gemeinschaft verbindlich. Nationale Abweichungen sind im einzelnen möglich. Nach wie vor wird die Erhebung allerdings lediglich für das Produzierende Gewerbe und ausgewählte Dienstleistungsbereiche durchgeführt.

9 Vgl. den Überblick bei Fink, 1998: S. 34 ff.

kommt der Auseinandersetzung mit dem Arbeitskostenkonzept des Statistischen Bundesamtes sowie der faktischen Entwicklung der Arbeits- und Lohnnebenkosten erhebliche Bedeutung zu. In der vorliegenden Studie wird daher folgenden Fragestellungen nachgegangen:

- Inwieweit ist das gebräuchliche definitorisch-statistische Konzept der sog. Lohnnebenkosten widerspruchsfrei und geeignet, Veränderungen der Struktur und des Umfanges der Arbeitskosten darzustellen?
- Welche konkrete Funktion haben die veröffentlichten Daten zur Entwicklung von Arbeits- und Lohnnebenkosten für die Unternehmen und in der Öffentlichkeit?
- Welchen empirischen Verlauf hat die Entwicklung der sog. Lohnnebenkosten einschließlich ihrer Zusammensetzung genommen und ist die Behauptung begründet, dass insbesondere abgeleitete Lohnbestandteile (wenn ja, welche) zum (behaupteten) überproportionalen Anstieg der Arbeitskosten beigetragen haben?



## 2. DAS ARBEITS- UND LOHNNEBENKOSTEN-KONZEPT DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES

---

»Das lohnstatistische System in Deutschland besteht aus aufeinander abgestimmten, vierteljährlichen, jährlichen sowie mehrjährlichen Erhebungen, zu denen auch die Arbeitskostenerhebung gehört.<sup>10</sup>« Dabei nimmt die Arbeitskostenerhebung (AKE) die zentrale Stellung im lohnstatistischen System<sup>11</sup> ein. Die AKE liefert Informationen über die Struktur und die Höhe derjenigen Kosten, die durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern bei den Unternehmen entstehen. Erhoben werden Daten für das Produzierende Gewerbe sowie für ausgewählte Dienstleistungsbereiche in zunächst drei –, ab 1984 vierjährigem Abstand in Unternehmen mit derzeit über zehn Beschäftigten<sup>12</sup>. Ab 1992 werden die Daten auch in den neuen Bundesländern erhoben.

Die Aussagekraft der amtlichen Statistik ist von vornherein insofern deutlich eingeschränkt, als nur ein Teil der Gesamtwirtschaft in die Untersuchung einbezogen wird<sup>13</sup>, darüber hinaus bleibt der Bereich der Kleinbetriebe ausgebendet. In der öffentlichen Diskussion über die Daten der amtlichen Statistik wird die Aussagefähigkeit der Daten dennoch in keiner Weise relativiert; im Gegenteil wird üblicherweise davon ausgegangen, dass das Statistische Bundesamt repräsentative Daten für die gesamte Volkswirtschaft zur Verfügung stellt.

Ein zweiter zentraler Mangel der amtlichen Statistik kommt hinzu. Das Statistische Bundesamt erfasst die Arbeitskosten, ohne dabei die steuerfinanzierten

10 Wirtschaft und Statistik (1999), S. 116.

11 Zum lohnstatistischen Berichtssystem des Statistischen Bundesamtes gehören die Verdiensterhebungen im Produzierenden Gewerbe, dem Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Handwerk und in der Landwirtschaft; Tarifauswertungen (Tariflohn- und gehaltsindizes); die Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen. Die Erhebungen erfolgen in monatlicher, vierteljährlicher, jährlicher und mehrjährlicher Periodizität. Diese amtlichen Erhebungen stützen sich auf eine Reihe nationaler wie europäischer Rechtsgrundlagen (Gesetz über die Lohnstatistik, Mai 1956, verschiedene Verordnungen und Durchführungsanweisungen der EU usw.).

12 Vgl. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes Nr. 418 vom 27. November 2002. Zur genaueren Darstellung der methodischen Einzelheiten vgl. Wirtschaft und Statistik, S. 116f. sowie Statistisches Bundesamt (1999), S.4-13.

13 Über die Konstruktion der Stichprobe liegen n.u.K. keine Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes vor. Ob und wie weit die Ergebnisse repräsentativ sind, muß daher auch aus diesem Grund in Frage gestellt werden.

Lohnbestandteile (nicht nur, aber insbes. die Sozialleistungen) auszuweisen. Obwohl also hier ein sowohl durch Abgaben der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber finanziert Lohn- und Kostenbestandteil vorliegt, der von erheblicher Größe sein dürfte, wird dieser ignoriert. Dies hat zur Folge, dass internationale Lohnkostenvergleiche faktisch unmöglich werden, weil die Zusammensetzung der Löhne aus direkten, steuer- und abgabenfinanzierten Bestandteilen je nach Land erheblich differiert. Die erklärte Absicht, mit dem Arbeitskostenkonzept die Grundlage für internationale Arbeitskostenvergleiche zu legen wird damit ad absurdum geführt.

Das Arbeitskostenkonzept des Statistischen Bundesamtes beruht auf einer Übereinkunft der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) von 1966. Der Begriff Arbeitskosten ist in dieser Übereinkunft folgendermaßen gegliedert:

- Direktvergütung
- Vergütung arbeitsfreier Zeiten
- Sonderzahlungen
- Naturalleistungen
- Aufwendungen für die Wohnungsfürsorge
- Arbeitgeberaufwendungen für die soziale Sicherheit
- Aufwendungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung
- Kosten für Belegschaftseinrichtungen
- Sonstige Arbeitskosten
- Steuern, die als Arbeitskosten gelten.

Mit dieser Fassung der Arbeitskosten sollte ein Rahmen für international vergleichbare Daten zur Verfügung gestellt werden. Darauf aufbauend haben die Mitgliedsländer der Europäischen Gemeinschaft seit 1966 entsprechende Daten zu den Arbeitskosten veröffentlicht. Dabei wurde das Produzierende Gewerbe mit schrittweise ausdifferenzierter wirtschaftsfachlicher Gliederung sowie ausgewählte, sukzessive erweiterte Dienstleistungsbereiche einbezogen.

»Als Arbeitsleistung der Arbeitnehmer/-innen – als Pendant zu den Aufwendungen der Arbeitgeber – werden die geleisteten Arbeitsstunden (...) erfasst.<sup>14</sup>« »Als geleistete Arbeitsstunden werden die bezahlten Stunden abzüglich der bezahlten Ausfallstunden (Urlaub, Krankheit, gesetzliche Feiertage und sonstige Ausfallstunden) erfasst.<sup>15</sup>« Das Statistische Bundesamt verfolgt also ein striktes Produktionsfaktorenkonzept eigener Fassung. Dabei wird »Arbeitsleistung« als fak-

14 Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik (1999), S. 117.

15 Statistisches Bundesamt (1999), S. 13.

tisch verausgabte Arbeitszeit gefasst. Das Arbeitskostenkonzept des Statistischen Bundesamtes differenziert zwischen Arbeitskosten, denen eine Arbeitsleistung (»geleistete Arbeitsstunden«) gegenübersteht und anderen Teilen der Arbeitskosten, bei denen dies nicht der Fall ist, die also über andere (»leistungslose«) Vermittlungsformen zu Bestandteilen der Arbeitskosten bzw. des Arbeitslohnes werden.

Begrifflich wird der Lohnteil, dem eine Arbeitsleistung gegenübersteht als »Entgelt für geleistete Arbeitszeit« gefasst<sup>16</sup>. Diese Kostengröße existiert in der betrieblichen Rechnungsführung nicht, sie kann daher auch nicht erhoben werden. Folglich muss aus den im Rahmen der Arbeitskostenerhebung ermittelten Bruttolöhnen das »Entgelt für geleistete Arbeitszeit« herausgerechnet werden. Dies geschieht dadurch, dass die Bruttolöhne und -gehälter um Sonderzahlungen und die während arbeitsfreier Tage gezahlte Vergütung vermindert werden. Zu diesem Zweck ermittelt das Statistische Bundesamt die geleisteten Arbeitsstunden (für Angestellte werden Schätzungen vorgenommen; ab 1992 wird die geleistete Arbeitszeit auch für die Angestellten erfragt) unter Abzug von Urlaubstagen, gesetzlichen Feiertagen und Krankheitstagen.

Die Personalnebenkosten<sup>17</sup> ermittelt das Statistische Bundesamt schließlich als Differenz zwischen Bruttolöhnen und -gehältern und dem sog. Entgelt für geleistete Arbeit. Die Personalzusatzkosten sind folglich im Arbeitskostenkonzept des Statistischen Bundesamtes eine Restgröße, die auf der Konstruktion »Entgelt für geleistete Arbeit« beruht. Die Personalzusatzkosten werden also nicht durch ihre funktionelle Bestimmung – beispielsweise als in indirekter Form gezahlte Lohnbestandteile besonderer Art – definiert (dies geschieht wie weiter unten dargestellt lediglich mit einzelnen Bestandteilen der Personalzusatzkosten), sondern Personalzusatzkosten sind im Konzept des Statistischen Bundesamtes Arbeitskosten, denen keine Arbeitsleistung der ArbeitnehmerInnen gegenübersteht. Wie sich weiter unten zeigen wird<sup>18</sup>, beruht die Vorstellung eines »zweiten Lohnes« qualitativ

16 Im Rahmen der Arbeitskostenerhebungen von EUROSTAT existiert dieser Begriff nicht. Der analoge Begriff sind hier die »direkten« im Gegensatz zu den »indirekten« Arbeitskosten.

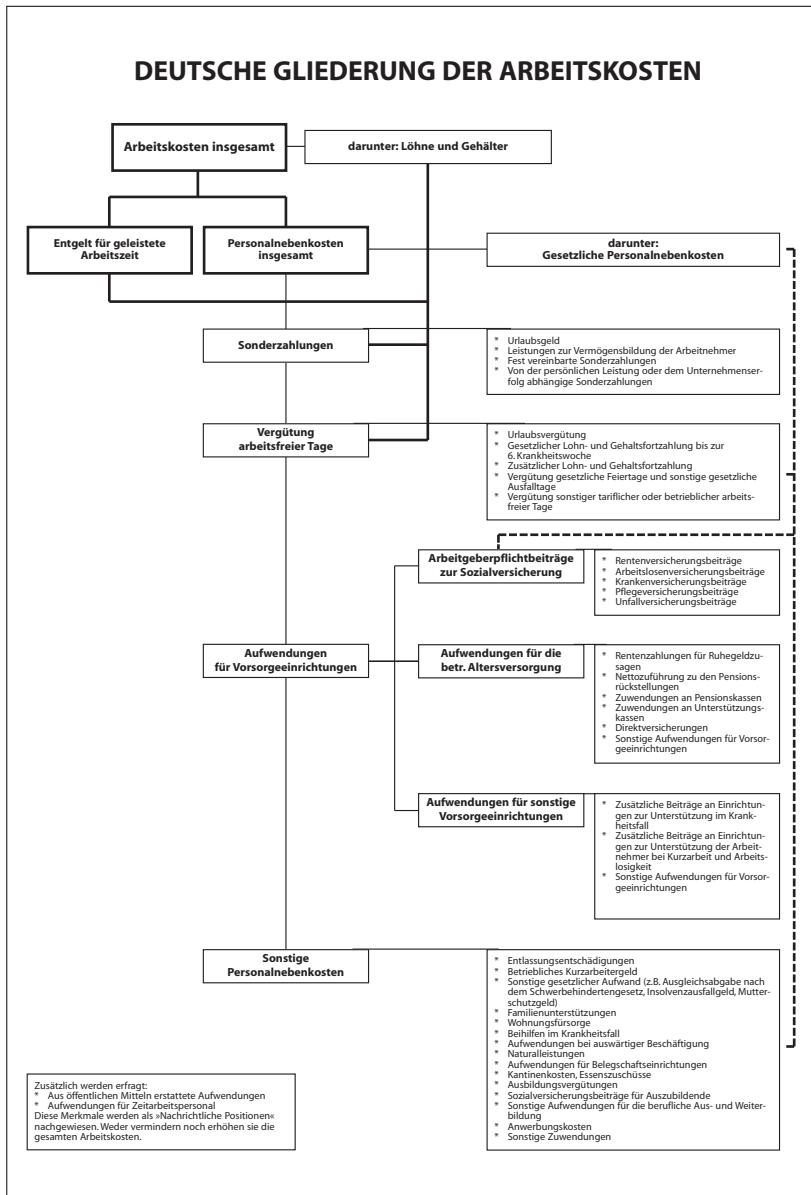
17 Wir verwenden in dieser Studie die Begriffe »Personalnebenkosten«, »Lohnnebenkosten«, »Personalzusatzkosten« und »Lohnzusatzkosten« synonym. Bereits mit der Begrifflichkeit (Lohn«neben»kosten) wird nahe gelegt, es handele sich um einen Einkommensbestandteil, der zusätzlich zum »eigentlichen« Lohn gezahlt werde, der letztlich verzichtbar bzw. nicht legitimiert sei. Für den direkten Lohn sei eine Arbeitsleistung erbracht worden, für den »indirekten« Lohn sei dies nicht der Fall; seine Zahlung beruhe nicht auf Leistung, sondern auf der Freiwilligkeit des Arbeitgebers bzw. (ebenfalls angeblich leistungsloser) staatlicher Versorgung.

18 Vgl. Kapitel 3.3.

tativ und auch quantitativ auf dieser Unterscheidung zwischen Arbeitslohn als Äquivalent für eine erbrachte Arbeitsleistung und Lohnbestandteilen, denen keine Arbeitsleistung gegenübersteht.

Auf dieser Grundlage ergibt sich folgende Gliederung der Arbeitskosten insgesamt sowie der Lohnnebenkosten.

**Schaubild 1: Gliederung der Arbeitskosten in der amtlichen Statistik**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Arbeitskostenerhebung 1996, Heft 1, S. 8.

Die *Personalnebenkosten* werden untergliedert in Sonderzahlungen, Vergütung arbeitsfreier Tage, Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen (wozu insbes. die Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung gehören) sowie in die sonstigen Personalnebenkosten.

Die *Arbeitskosten* insgesamt ergeben sich dann aus der Addition von »Entgelt für geleistete Arbeitszeit« und Personalnebenkosten.

Das Statistische Bundesamt folgt nicht der verbreiteten Einteilung der Personalnebenkosten in gesetzliche, tarifliche und betriebliche. Zwar werden *gesetzliche Personalnebenkosten* als Summe von Arbeitgeberpflichtbeiträgen zur Sozialversicherung, gesetzlicher Lohn- und Gehaltsfortzahlung bis zur sechsten Krankheitswoche, der Vergütung gesetzlich bedingter Ausfalltage sowie sonstiger gesetzlicher Aufwendungen (z.B. Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz, Insolvenzausfallgeld, Mutterschaftsgeld) ausgewiesen. Die tariflichen und betrieblichen Personalnebenkosten werden demgegenüber aber nicht gesondert dargestellt.

Diese Gliederung der Arbeitskosten ist offenkundig inkonsistent und widersprüchlich<sup>19</sup>. Einerseits wird eine Gliederung nach Art der Veranlassung der Zahlung (Sonderzahlungen, Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen, sonstige Personalnebenkosten) vorgenommen, andererseits werden parallel dazu als Teil der gesamten Personalnebenkosten gesetzliche Personalnebenkosten ausgewiesen. Im Ergebnis sind dann die ausgewiesenen gesetzlichen Personalnebenkosten »doppelbestimmt«: So gehört beispielsweise die gesetzliche Lohn- und Gehaltsfortzahlung bis zur 6. Krankheitswoche zur »Vergütung arbeitsfreier Tage«, gleichzeitig aber zu den gesetzlichen Personalnebenkosten.

Deutlich wird darüber hinaus ebenfalls, dass das Arbeitskostenkonzept des Statistischen Bundesamtes und seine Umsetzung aus der Perspektive der einzelwirtschaftlichen Kostenrechnung konstruiert ist. Im Vordergrund steht nicht, auf welchem (Umverteilungs-)wege der Lohn und seine Bestandteile zustande gekommen sind, sondern dass es sich beim Lohn um Kosten aus der Arbeitgeberperspektive handelt. Dies kommt auch darin zum Ausdruck, dass im Arbeitskostenkonzept des Statistischen Bundesamtes mit den Sozialversicherungsbeiträgen der Arbeitgeber anders verfahren wird, als in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR): In der letzteren werden diese als Bestandteile des Einkommens aus unselbstständiger Arbeit behandelt, nicht als Teil der Personalnebenkosten wie in der Arbeitskostenstatistik.

19 Vgl. dazu im Einzelnen Kapitel 3.3.

Für die gesamte Arbeitskostenkonzeption entscheidend ist, dass das Statistische Bundesamt nicht etwa vom tatsächlich vom Arbeitgeber ausgezahlten Lohn ausgeht und die nicht unmittelbar durch Zahlung des Arbeitgebers erhaltenen Lohnbestandteile dann als indirekten Lohn (Lohnnebenkosten) ausweist, sondern mit dem Lohn für geleistete Arbeitszeit eine eigene Konstruktion der weiteren Gliederung – und damit insbesondere der Berechnung der Lohnnebenkosten und ihrer Anteile am »Lohn« – zugrunde legt, wobei diese Größe deutlich kleiner ist, als der real direkt ausgezahlte Lohn. Es muss davon ausgegangen werden, dass in der öffentlichen Wahrnehmung das »Entgelt für geleistete Arbeitszeit« (das eben eine künstliche statistische Konstruktion ist) in eins gesetzt wird mit dem ausgezahlten Lohn. Erst auf dieser Basis entfalten dann die in der amtlichen Statistik und allen darauf aufbauenden Berechnungen<sup>20</sup> ausgewiesenen »Lohnnebenkostenquoten« ihre Wirkung.

## 2.1 AUF DEM AMTLICHEN KONZEPT BASIERENDE ANDERE LOHNNEBENKOSTENRECHNUNGEN

Neben der AKE des Statistischen Bundesamtes liegen eine Reihe weiterer, in begrenztem Rahmen abweichender Konzepte bzw. Erhebungen zu den Personalkosten vor<sup>21</sup>. Dazu gehören

- die Veröffentlichungen des *Instituts der deutschen Wirtschaft* (IW)<sup>22</sup>. Seit 1978 (in anderer Form bereits in den 50er Jahren) schreibt das Institut die lediglich im Abstand von drei bzw. ab 1984 vier Jahren veröffentlichten amtlichen Daten der AKE jährlich fort. Das IW gliedert (anders als das Statistische Bundesamt, das dies nicht durchgängig tut) die Lohnnebenkosten nach Art der Verursachung in gesetzliche, tarifliche und freiwillige (betrieblich vereinbarte). Faktisch werden tarifliche und betriebliche Lohnnebenkosten aufgrund fehlender betrieblicher Daten zusammengefasst. In einer Reihe von Einzelpunkten weicht das IW bei der Zuordnung vom Konzept des Statistischen Bundesamtes ab. Zur konkreten Verfahrensweise bei der Fortschreibung der amtlichen Daten verweist das IW lediglich auf benutzte Datenquellen<sup>23</sup>, eine Darstellung des Konzeptes im einzelnen unterbleibt.

20 Vgl. Kapitel 2.1.

21 Vgl. dazu Fink (1998).

22 *iw-trends*, lfd. Jahrgänge (Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft).

23 Vgl. Fußnote 14.

- die Lohnnebenkostenberechnung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP)<sup>24</sup>. Anders als das IW legt die DGFP ihrem Konzept die betriebliche Gewinn- und Verlustrechnung zugrunde. Hauptorientierungspunkt für die Gliederung der Arbeitskosten ist demnach, ob die Aufwendungen unmittelbar der betrieblichen Leistungserstellung dienen (Personalbasisaufwand), oder ob dies nicht der Fall ist (Personalzusatzaufwand). Das DGFP-Konzept ist tiefer gegliedert als die amtliche Statistik und zielt so auf die betriebswirtschaftliche Kostenkalkulation. Auch das DGFP-Konzept basiert allerdings (wie das Arbeitskostenkonzept des Statistischen Bundesamtes) auf der Konstruktion eines Lohn- und Gehaltsbestandteils, dem »erbrachte Leistung« gegenübersteht und dem Rest, der dann als Personalzusatzaufwand firmiert. Aufgrund des mit seinem Einsatz verbundenen erheblichen (Kosten-)aufwandes ist das DGFP-Konzept wenig verbreitet<sup>25</sup>.
- die Lohnnebenkostenberechnung des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM). Sie basiert auf der amtlichen Statistik, ermittelt aber eine eigene Lohnnebenkostenquote, weil nicht nur – wie in der amtlichen Statistik – von einem Lohnbestandteil ausgegangen wird, dem erbrachte Arbeitsleistung gegenübersteht, sondern darüber hinaus aus diesem noch die gezahlten Steuern und Sozialabgaben herausgerechnet werden. Auf diese Weise ergeben sich Nebenkostenquoten, die weit über denen der amtlichen Statistik oder des IW liegen. Das IfM begründet sein Vorgehen damit, dass auf diese Weise die Diskrepanz zwischen Gesamtarbeitskostenaufwand für die Unternehmen und verfügbarem Einkommen der Arbeitnehmer deutlich werde, woraus aus der Sicht des Institutes eine Zunahme der »Schwarzarbeit« resultiere.
- verschiedene Berechnungen von Wirtschaftsverbänden. Dazu gehören das Konzept der Versicherungswirtschaft oder der »ZVEI-Leitfaden für die betriebswirtschaftliche Definition des Personalzusatzaufwandes<sup>26</sup>« der elektrotechnischen Industrie. Beide sind wie der Ansatz der DGFP mit Bezug auf die betriebliche Kostenkalkulation stärker untergliedert als die amtliche Statistik und nehmen im einzelnen jeweils spezifische Zuordnungen (teilweise Erfassungen) einzelner Posten der Arbeitskosten vor. So sind für die Versicherungswirtschaft Kosten der Betriebsverfassung Arbeitskosten. Beide Konzepte folgen der amtlichen Statistik in der Konstruktion eines »Entgelts für geleistete Arbeit« und auch in der Unterteilung der Arbeitskosten in gesetzliche, tarifliche und betriebliche.

24 Deutsche Gesellschaft für Personalführung (1988).

25 Vgl. Fink a.a.O., S. 49.

26 Zentralverband der elektrotechnischen Industrie (Hrsg.) (1979).

Zieht man ein Fazit der skizzierten Konzepte und Strukturen der Arbeitskostenrecherchen bzw. -berechnungen, dann lässt sich folgendes festhalten:

- Die Ansätze zielen entweder stärker auf die Verwendung im betrieblichen Kontext (DGFP, Wirtschaftsverbände) oder stärker auf die öffentliche Diskussion (Statistisches Bundesamt, IW, IfM). Sie liefern also schwerpunktmäßig (neben der Verwendung im Rahmen der betrieblichen Kostenkalkulation) eher für die tarifpolitische bzw. betriebliche Auseinandersetzung oder eher für die öffentliche Auseinandersetzung »Material«.
- Im Zusammenhang mit dem Gegenstand der vorliegenden Studie entscheidend ist, dass alle Ansätze – unabhängig von ihrer Schwerpunktsetzung – mit faktisch geringen Abweichungen der Grundkonzeption des Statistischen Bundesamtes folgen: Sie legen eine Unterscheidung der Arbeitskosten in »leistungsbezogene« und quasi »leistungslose« zugrunde. Dies bildet die Basis für die Kritik an »zu hohen« Arbeits-/Lohnnebenkosten und die daraus abgeleiteten insbesondere sozial- und arbeitsmarktpolitischen »Reform«-vorschläge.



### 3. ZUR KRITIK DES ARBEITS- UND LOHN- NEBENKOSTENKONZEPTES DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES

---

#### 3.1 STANDORTDISKUSSION

Die Behauptung, die Arbeitskosten bzw. die (insbes. durch die Finanzierung der Sozialen Sicherung bedingten) Lohnnebenkosten seien im internationalen Vergleich zu hoch und daher wesentlich verantwortlich für die strukturelle Unterbeschäftigung sowie für Wettbewerbsnachteile der bundesdeutschen Wirtschaft auf dem Weltmarkt ist in den zurückliegenden Jahrzehnten zu einem kaum mehr hinterfragbar erscheinenden (Volksvor-)Urteil geworden<sup>27</sup>. Unterstellt wird, dass der angeblich wettbewerbsschädlich hohe Lohnzuwachs auf den Anstieg der Lohnnebenkosten zurückzuführen sei. Hauptursache seien dabei die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber. Ganz unabhängig davon, ob ein solcher Anstieg der Lohnnebenkosten tatsächlich stattgefunden hat<sup>28</sup>: Entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit bundesdeutscher Unternehmen auf dem Weltmarkt ist keineswegs die *Zusammensetzung* der Löhne aus direktem Lohn und Lohnnebenkosten; es geht vielmehr um die Löhne *als Ganzes* im Verhältnis zur volkswirtschaftlichen Leistungsfähigkeit bzw. Produktivität. Einschlägige Untersuchungen belegen, dass von einem Verlust internationaler Wettbewerbsfähigkeit bundesdeutscher Unternehmen keine Rede sein kann. Darüber hinaus besteht weder empirisch noch theoretisch ein unmittelbarer Wirkungszusammenhang zwischen Lohnhöhe und Beschäftigungsgrad. Auch wenn diese Zusammenhänge nicht im Zentrum der vorliegenden Untersuchung stehen seien im Folgenden in diesem Zusammenhang relevante Daten und Argumente kurz skizziert.

27 Vgl. Kapitel 1.

28 Vgl. dazu im Einzelnen Kapitel 5.

- Häufig werden Löhne nach ihrer *absoluten* Höhe (oft als Stundenlöhne in der Verarbeitenden Industrie) international verglichen<sup>29</sup>. Diese Verfahrensweise ist zur Beurteilung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit unsinnig und ohne jeden Informationswert<sup>30</sup>. Entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit ist nicht die absolute Lohnhöhe, sondern eine Betrachtung der Löhne in Bezug zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, also zur Produktivität; die entsprechende ökonomische Maßgröße sind die *Lohnstückkosten* (Arbeitskosten je Beschäftigtenstunde/Produktionsleistung je Beschäftigtenstunde). Sollen Lohnstückkosten international verglichen werden muss darüber hinaus die Wirkung unterschiedlicher Wechselkurse berücksichtigt, die Löhne also in eine einheitliche Währungseinheit umgerechnet oder Veränderungsraten der jeweiligen Landeswährung abgebildet werden. Bei so angelegten Untersuchungen nimmt die Bundesrepublik im internationalen Vergleich der Arbeitskosten einen Mittelpunkt ein<sup>31</sup>. Von einer im Verhältnis zur volkswirtschaftlichen Leistungsfähigkeit überproportionalen Belastung bundesdeutscher Unternehmen im internationalen Wettbewerb durch Lohnkosten kann daher keine Rede sein.
- Die neoliberalen Argumentation reduziert die Löhne darauf, Kostenfaktoren zu sein und konstruiert einen direkten Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und der Nachfrage nach Arbeit und damit dem Entstehen und dem Niveau von Arbeitslosigkeit<sup>32</sup>. Ausgeblendet wird, dass Löhne volkswirtschaftlich auch

29 Vgl. prototypisch Schröder (2001). Die argumentativen Winkelzüge derartiger Veröffentlichungen sind oft ebenso bemerkenswert wie die jedem Anspruch an Wissenschaftlichkeit spottende Nonchalance im Umgang mit den eigenen Argumenten. Einseits wird zugestanden, dass sinnvolle internationale Arbeitskostenvergleiche die Produktivität berücksichtigen müssen: »Man kann davon ausgehen, dass nennenswerte Unterschiede in den Arbeitskosten zum Teil durch entsprechende Unterschiede in den Produktivitätsniveaus aufgefangen werden. Der Wettbewerbsnachteil hoher Arbeitskosten wird also durch ein entsprechendes Produktivitätsgefälle gemildert.« (Schröder, a.a.O., S. 61) Das hindert aber den Autor in keiner Weise festzustellen, dass »die Arbeitskosten je Stunde ein besonders wichtiger Standortfaktor (sind)« (Schröder, a.a.O., S. 60) und im weiteren ungerührt empirische Daten zu den absoluten Lohnhöhen zu präsentieren. In ähnlicher Weise verfahren Fink (1998, S.276-291), Hamer u.a. (1991, S. 75-77) und Scherf (1994, S. 2-4).

30 Vgl. Scheremet (1999). Der Autor kommt zu dem Fazit: »Insgesamt kann die Hypothese eines Wettbewerbsnachteils, die mit Hilfe der Arbeitskosten je Arbeiterstunde aufgestellt wurde, bei Berücksichtigung eines breiteren Spektrum von Indikatoren nicht aufrecht erhalten werden.« (Scheremet, a.a.O., S. 231).

31 Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung weist nach, »dass sich die Lohnstückkosten in Deutschland (sich) – im Sinne der internationalen Wettbewerbsfähigkeit – eher günstiger denn ungünstiger als im relevanten Ausland entwickelt haben.« (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2001, S. 42, vgl. auch Abbildung 13, S. 45).

32 So in diversen Veröffentlichungen der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage, aber auch die Kommission der EU, der IWF (World economic outlook, lfd. Jahrg.) und die OECD.

Nachfrage darstellen, ihre Entwicklung daher zentrales Element des volkswirtschaftlichen Kreislaufs ist. Eine Abhängigkeit zwischen Lohnhöhe und Beschäftigungs niveau besteht – entgegen der neoklassischen Theorie – empirisch eindeutig nicht<sup>33</sup>.

- Ein internationaler Vergleich von Lohnnebenkosten ist für die Betrachtung von Wettbewerbspositionen insoweit irrelevant, als es aus einzel- wie gesamtwirtschaftlicher Perspektive immer um die Löhne *insgesamt*, nicht um Teile von ihnen geht. Dies schließt natürlich ein, dass auch Lohnnebenkosten (unterstellt, ein Vergleich wäre überhaupt durchführbar) sinnvoll nur unter Bezug zur Produktivität und unter Berücksichtigung der Wechselkurse verglichen werden könnten. Ein internationaler Vergleich von Lohnnebenkosten scheitert aber bereits aus anderen Gründen: Lohnnebenkosten lassen sich schon deshalb nicht sinnvoll international vergleichen, weil Aufbau und Finanzierung (Verhältnis von Steuer- und Beitragsfinanzierung) der Sozialversicherung stark unterschiedlich sind. Was in einem Land – weil beitragsfinanziert – als Bestandteil der Arbeitskosten erscheint, taucht im anderen Land – weil steuerfinanziert – gar nicht auf. So sind trotz im Vergleich zur Bundesrepublik höherer Sozialleistungsquote (Anteil aller Sozialausgaben am Bruttoinlandsprodukt) in Dänemark die Lohnnebenkosten deutlich geringer, weil die Sozialausgaben weit überwiegend steuerfinanziert, die Sozialversicherungsbeiträge folglich geringer sind. Auf die Ausgestaltung der Beiträge bzw. Steuern zu Sozialversicherungssystemen wirken zudem Randfaktoren wie der Altersaufbau oder die soziale Zusammensetzung der (erwerbstätigen) Bevölkerung oder das jeweilige

33 Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (2000), S. 8-10. Die Autoren kommen in ihrer Betrachtung des Zeitraumes 1970-2001 bereits bei Untersuchung der Reallöhne, also nicht der Lohnstückkosten, zu folgendem Ergebnis: »Insgesamt gesehen lässt sich ein Zusammenhang zwischen dem Reallohn – also noch ohne Berücksichtigung der Produktivität – und der Beschäftigung nicht nachweisen. In Ländern, in denen die Beschäftigung stark steigt (wie in den USA) oder/und die Arbeitslosigkeit zumindest stark sinkt (wie in den USA und in UK), sind die Reallöhne sogar durchweg kräftiger gestiegen als in den Ländern mit einer schwachen Arbeitsmarktentwicklung wie Deutschland und Frankreich, aber auch in der EWU im allgemeinen. Die empirische Basis des IWF und seiner »allgemeinen Erkenntnis« ist zumindest irreführend, genau genommen kann man sogar von einer klaren Widerlegung der vom IWF behaupteten neoklassischen Evidenz sprechen.« (Deutscher Gewerkschaftsbund, a.a.O., S. 10). Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung kommt zu vergleichbaren Ergebnissen: »Wenn der neoklassische Erklärungsansatz gilt, dann muss sich empirisch zeigen lassen, dass eine Reallohnzurückhaltung die Beschäftigung positiv beeinflusst bzw. hinter einer steigenden Unterbeschäftigung eine überhöhte Reallohnentwicklung steht. Anhand von empirischen Daten für die europäischen Länder und die USA und Japan lässt sich dieser theoretisch abgeleitete Zusammenhang nicht nachvollziehen.« (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2001, S. 42f). Vgl. dazu auch das dort vorgelegte empirische Material (Abbildungen 10-13, S. 42-45).

Verhältnis staatlicher zu privaten oder betrieblichen Absicherungen (beispielsweise in der Alterssicherung). Ein methodisches Konzept, das auch nur die wichtigsten dieser Elemente berücksichtigt existiert bis heute nicht<sup>34</sup>.

- Auch auf der makroökonomischen Ebene gibt es überzeugende empirische Hinweise darauf, dass von einem (arbeitskostenbedingten) Standortnachteil der bundesdeutschen Wirtschaft nicht gesprochen werden kann. So weist die westdeutsche Handelsbilanz seit Jahrzehnten Überschüsse auf, die D-Mark ist langfristig nicht ab-, sondern aufgewertet worden. Die außenwirtschaftliche Position der Bundesrepublik innerhalb der EU wie auf dem Weltmarkt insgesamt hat sich auch langfristig betrachtet zumindest nicht verschlechtert. Soweit es um die Arbeitskosten geht liegt statt der Behauptung wettbewerbsschädlich hoher Lohnkosten eher die Schlussfolgerung nahe, dass die Bundesrepublik durch Lohnzurückhaltung gegenüber den Hauptkonkurrenten auf dem Weltmarkt temporäre Wettbewerbsvorteile erzielt hat, die dann durch DM-Aufwertungen ausgeglichen worden sind und zu entsprechendem Druck in den Konkurrenzländern geführt haben<sup>35</sup>.

Eines sollte deutlich geworden sein: Lohnnebenkostenquoten sind allenfalls geeignet, Aussagen über die *Zusammensetzung* der Löhne aus direktem Lohn und zusätzlichen Lohnbestandteilen zu machen; Bezüge zur Wettbewerbsfähigkeit lassen sich damit nicht herstellen. Lohnbedingte Wettbewerbsnachteile lassen sich nicht mit ansteigenden Lohnnebenkostenquoten »belegen«. Nur dann, wenn ansteigende Lohnnebenkosten (bei sonst gleichen Bedingungen) zu erhöhten Löhnen führen würden, könnten derartige Zusammenhänge hergestellt werden. Genau dies war und ist aber nicht der Fall. Wie die oben referierten Daten zeigen, hat sich offenkundig eine wie auch immer veränderte Zusammensetzung der Löhne aus direktem Lohn und Lohnnebenkosten *nicht* in einem wettbewerbs schädlichen Lohnzuwachs niedergeschlagen.

34 Das hindert allerdings selbst Autoren, die diese Einwände weitgehend teilen – ähnlich wie in der Diskussion über »zu hohe« Arbeitskosten – in keiner Weise dennoch entgegen der eigenen Argumentation ein im internationalen Vergleich hohes Lohnnebenkostenniveau in Deutschland zu behaupten (vgl. Hamer u.a. 1990, S. 69f) und unbeeindruckt weitreichende Vorschläge zur Absenkung der Lohnnebenkosten zu machen.

35 In diesem Zusammenhang ist die Diskussion um die produktivitätsorientierte Lohnpolitik von Interesse. Vgl. kritisch zu diesem Konzept Sauerborn u.a. (2001). Fläßbeck u.a. (Deutscher Gewerkschaftsbund, 2000) plädieren dagegen für eine nominale Lohnentwicklung, die sich an der Produktivität unter Berücksichtigung der Inflationsrate orientiert.

### **3.2 »ENTGELT FÜR GELEISTETE ARBEIT« – KONSTRUKTION OHNE THEORETISCHE BASIS**

Weder im Arbeitskostenkonzept des Statistischen Bundesamtes, noch in den übrigen dargestellten, darauf aufbauenden Konzepten wird das »Entgelt für geleistete Arbeitszeit« in einen theoretisch-begrifflichen Zusammenhang eingebettet, obwohl diese Konstruktion die Basis des gesamten Konzeptes bildet.

In der neoklassischen Theorie ist der Lohn der Preis des Produktionsfaktors Arbeit. Die Nachfrage nach Arbeit entscheidet dann über den konkreten Preis oder Lohn. Aus Sicht der Grenznutzentheorie entspricht der Preis der Arbeit der Grenzproduktivität des Lohnes. Diese ergibt sich durch die gerade noch lohnende Größe der Kombination der Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit. Liegt der Preis der Arbeit darüber, wird der Produktionsfaktor Arbeit nicht mehr eingesetzt, und es entsteht Arbeitslosigkeit. Keine der beiden klassischen Theoriekonstruktionen unterscheidet also Lohnbestandteile, denen Arbeitsleistung gegenübersteht von solchen, bei denen das nicht der Fall ist. Die Bildung des Preises der Arbeit geschieht auf dem Arbeitsmarkt bzw. beim Einsatz der Produktionsfaktoren. Entscheidend hierfür, wie für die daraus resultierenden Prozesse (z.B. Unterbeschäftigung) ist der Lohn bzw. der Preis des Produktionsfaktors Arbeit als ganzer<sup>36</sup>.

Die Grundlage des Arbeitskostenkonzeptes des Statistischen Bundesamtes, das »Entgelt für geleistete Arbeitszeit«, kann keinerlei theoretische Einordnung beanspruchen. Angeboten wird ein Konstrukt, dem die absurde Vorstellung zugrunde liegt, abgeleiteten Lohnbestandteilen gehe keine Wertschöpfung voraus; diese seien den Unternehmen aufgezwungene oder freiwillig gewährte Zahlungen ohne ökonomischen Zusammenhang. Eine derartige Vorstellung ist nur bei einer Betrachtung ausschließlich aus der einzelwirtschaftlichen Perspektive möglich. Die Gliederung des Lohnes in einen direkt (individueller Lohn) und in indirekte (kollektiver Lohn) gezahlte Teile resultiert daraus, dass die Erhaltung des Arbeitsvermögens notwendig zu einem in Teilen gesellschaftlich organisierten Prozess wird<sup>37</sup>, der zwangsläufig aus der einzelwirtschaftlichen Perspektive nicht sinnvoll ent-

36 Würde man die Logik der Konstruktion des »Entgelts für geleistete Arbeitszeit« auf den Produktionsfaktor Kapital anwenden, so könnte das etwa bedeuten, Gewinne auf gegenständlich in der Produktion (also »anwesendes«) Kapital zu unterscheiden von solchen, auf »nicht anwesendes« (z.B. Finanzkapital). Auch wenn dies natürlich in der betrieblichen Rechnungslegung geschieht: Niemand käme auf die Idee, den einen Gewinnbestandteil als »legitim«, weil »erwirtschaftet« zu betrachten, den anderen nicht. Über die Rentabilität entscheidet allemal der mit dem gesamten eingesetzten Kapital erwirtschaftete Gewinn.

37 Vgl. dazu im Einzelnen Kapitel 4.

schlüsselt werden kann. Im amtlichen Konzept wird darüber hinaus die Vergütung arbeitsfreier Tage (Feiertage, Urlaub, Krankheit) den (nicht aus Arbeitsverausgabung erwirtschafteten) Lohnnebenkosten zugerechnet. Ganz abgesehen von den Konsequenzen sozial- und wohlfahrtsstaatlicher Umverteilung für die Struktur des Lohnes wird hier der Lohn letztlich auf den für die unmittelbare physische Subsistenz notwendigen Aufwand reduziert. Damit wird nicht nur ignoriert, dass die Festlegung des Lohnes immer ein gesellschaftliches Verhältnis ist, sondern auch vielfältigen (grund-)gesetzlichen, also demokratisch gesetzten Regeln unterliegt.

### **3.3 BEGRIFFLICHE STRUKTUR DER LOHNNEBENKOSTEN NACH DEM AMTLICHEN KONZEPT**

Die Kriterien der Abgrenzung und Strukturierung der Lohnnebenkosten<sup>38</sup> folgen im Konzept des Statistischen Bundesamtes keinem verbindenden Zusammenhang; sie sind im Gegenteil inkonsistent und widersprüchlich.

Erinnert sei zunächst daran, dass sich die Lohnnebenkosten als rechnerische Restgröße ergeben: Sie sind der nach Abzug der konstruierten Größe »Entgelt für geleistete Arbeitszeit« von den Bruttoeinkommen verbleibende Betrag<sup>39</sup>. Im amtlichen Konzept geht es also nicht darum, Lohnnebenkosten als Lohnbestandteile zu definieren und abzugrenzen, die sich nach Entstehung und nach der Art ihrer Verteilung vom restlichen Lohn begrifflich unterscheiden. Hier wirkt sich aus, dass das amtliche Konzept den Lohn ausschließlich aus der einzelwirtschaftlichen Perspektive betrachtet. Direkt gezahlter Lohn wie indirekte Lohnbestandteile unterscheiden sich so letztlich nicht, weil sie gleichermaßen Kostenbestandteile sind. Insoweit wird verständlich, dass die Gliederung der indirekten Lohnbestandteile, also der Nebenkosten, keinem (konsistenten) Konzept folgt.

Als Unterscheidungskriterium der Bestandteile der Lohnnebenkosten wird zunächst auf die *konkrete Art der Zahlung* abgehoben. Arbeitgeberaufwendungen für Werkkantinen, werkseigene Schwimmbäder usw. werden als »indirekte« Zahlungen bezeichnet. Dem stehen »direkte« Zahlungen gegenüber, beispielsweise

38 Vgl. Schaubild 1.

39 Einen Hinweis auf den Mangel an begriffliche Klarheit der Kategorie »Personalnebenkosten« gibt die folgende tautologische »Definition«: »Die Personalkosten in dieser Erhebung (der Arbeitskostenerhebung – d.V.) sind (deshalb) ein Begriff eigener Art, der durch die Aufzählung seiner Bestandteile definiert wird.« (Statistisches Bundesamt 1981, S.8).

Wegezeitentschädigungen. In sich inkonsistent ist diese Art der Abgrenzung insoweit, als andere Zahlungen – etwa Zuweisungen zu Unterstützungskassen – weder als direkte, noch als indirekte firmieren; für sie wird die gesonderte Kategorie »Sonstige Leistungen« eingeführt<sup>40</sup>.

Wird also zunächst eine Gliederung der Lohnnebenkosten nach der konkreten Art der Zahlung angeboten, so wird im Weiteren eine Unterscheidung nach gesetzlich, tariflich und betrieblich bedingten Lohnnebenkosten eingeführt. Im Unterschied zur Orientierung an der Art der Zahlung wird hier also auf die *rechtliche Grundlage einer Zahlung* abgehoben. Diese Abgrenzung wird in keiner Weise in Bezug gesetzt zur Abgrenzung nach der konkreten Art der Zahlung.

Zudem wird auf halber Strecke stehen geblieben, weil nur die gesetzlichen Lohnnebenkosten ausgewiesen werden; gesonderte Daten für tariflich und betrieblich veranlasste Zahlungen fehlen. Dies wird damit begründet, dass eine Unterscheidung mit einem erheblichen Mehraufwand bei der Erhebung verbunden wäre. In der Arbeitskostenrechnung ausgewiesen werden also lediglich gesetzlich bedingte Zahlungen einerseits und restliche Zahlungen andererseits. Dies hat zur Folge, dass die häufig als »freiwillig« deklarierten, betrieblich veranlassten empirisch nicht unterschieden werden können von den durch Tarifverträge bedingten Zahlungen der Arbeitgeber. Ob und inwieweit etwa tarifliche Leistungen (im Zeitverlauf) durch betriebliche ergänzt oder ersetzt werden kann aus der amtlichen Statistik nicht abgelesen werden.

Auch die Abgrenzung der Lohnnebenkosten nach gesetzlich, tariflich und betrieblich bedingten Teilen ist (ebenso wie die übrigen Abgrenzungen) in sich widersprüchlich und inkonsistent. Warum etwa das Kurzarbeitergeld (dessen Zahlung bekanntlich durch das SGB III, also gesetzlich, begründet ist) oder die Sozialversicherungsbeiträge für Auszubildende nicht, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (soweit gesetzlich bedingt) oder die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber dagegen sehr wohl zu den gesetzlichen Zahlungen gerechnet werden ist nicht nachvollziehbar.

Darüber hinaus stellt sich das Problem, dass eine Reihe von Lohnzahlungen sowohl gesetzlich als auch tariflich und/oder betrieblich veranlasst sind. Dazu zählt die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die betriebliche Altersversorgung, das Urlaubsgeld, Vorrhestandsauwendungen u.a.m. Eine Zuordnung der einzelnen Zahlungen muss daher willkürlich bleiben.

40 Vgl. dazu Statistisches Bundesamt (1973), S. 3-5.

Schließlich bietet das Statistische Bundesamt in seiner Gliederung der Lohnnebenkosten eine Unterteilung nach den Gruppen »Sonderzahlungen«, »Vergütung arbeitsfreier Tage«, »Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen« und »Sonstige Personalnebenkosten« an. Hier geht es also (überwiegend) um eine Abgrenzung nach dem Anlass der Zahlung. Diese Unterteilung steht wiederum in keinem sachlichen Zusammenhang zu den übrigen angebotenen Abgrenzungen, also der konkreten Art der Zahlung und der rechtlichen Grundlage der Zahlung.

Die Gruppe »Vergütung arbeitsfreier Tage« ist mit den übrigen Abgrenzungen nicht kompatibel. Hier geht es nicht um den *Anlass der Zahlung*. Die Gruppe »Vergütung arbeitsfreier Tage« ergibt sich vielmehr zwangsläufig aus der Konstruktion »Entgelt für geleistete Arbeitszeit«, denn sie fasst die Zahlungen zusammen, die während des Urlaubs, gesetzlicher Feiertage und krankheitsbedingter Fehlzeiten vom Arbeitgeber geleistet werden. Die Weiterzahlung des Lohnes während dieser Zeiten wird im amtlichen Konzept also als »zusätzliche Leistung« (»freiwillige Leistung«) des Arbeitgebers betrachtet. Quantitativ betrachtet ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass die »Vergütung für arbeitsfreie Tage« weit überwiegend aus dem während des Urlaubs fortgezahlten Arbeitsentgelt besteht. Die gesetzlichen Feiertage und die krankheitsbedingten Ausfallzeiten spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle. Quantitativ beruht also das Konstrukt des »zweiten Lohnes<sup>41</sup>« zum größten Teil darauf, dass der während des Urlaubs weitergezahlte Arbeitslohn als zusätzliche Zahlung des Arbeitgebers (der keine erbrachte Leistung des Arbeitnehmers gegenübersteht) deklariert wird.

Der Gruppe »Sonderzahlungen« unterliegt ein weiteres Abgrenzungskriterium, und sie ist wie die übrigen Abgrenzungen ebenfalls in sich unzusammenhängend. Zu den »Sonderzahlungen« werden die gesetzlich bedingten vermögenswirksamen Leistungen einerseits, das tariflich bedingte Urlaubsgeld und nicht selten wohl (auch) einzelvertraglich oder durch Betriebsvereinbarungen bedingte Jahresabschlusszahlungen, Jubiläumsgelder oder Prämien für Verbesserungsvorschläge gezählt. Das diesen Zahlungen gemeinsame sei, dass sie »unregelmäßig« erfolgten – abgehoben wird hier also weder auf die konkrete Art der Zahlung, noch auf die Rechtsgrundlage, noch auf den Anlass der Zahlungen, sondern auf den *Rhythmus der Zahlung*.

Der Gruppe »Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen« schließlich liegt als weiteres, in keinem ausgewiesenen Sachzusammenhang mit den bereits genannten Abgrenzungen stehendes Zuordnungsmerkmal die *Art der Verwendung* dieser

41 Vgl. dazu Kapitel 3.4.

Zahlungen zugrunde. Die Gruppe selbst ist wiederum inkonsistent, weil in ihr gesetzliche (Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber), tarifliche bzw. gesetzlich/tarifliche/durch Betriebsvereinbarung bedingte (betriebliche Altersversorgung) Zahlungen enthalten sind.

### **3.4 DER »ZWEITE LOHN« – EIN IDEOLOGISCH-STATISTISCHES ARTEFAKT**

In der Arbeitskostenstatistik des Statistischen Bundesamtes werden Lohnnebenkostenquoten ausgewiesen. Damit soll die »Belastung« der von den Arbeitgebern gezahlten Direktlöhne durch zusätzliche Lohnzahlungen gezeigt und quantifiziert werden. Das IW veröffentlicht jährliche Fortschreibungen der amtlichen Daten auf Basis eigener Berechnungen<sup>42</sup>. Diese vom Statistischen Bundesamt und vom IW veröffentlichten Daten sind die empirische Basis für die Behauptung, die Lohnnebenkosten hätten sich zu einem wettbewerbsschädlichen »Zweiten Lohn« entwickelt<sup>43</sup>.

Wir stellen in der folgenden Tabelle das herkömmliche Konzept des Statistischen Bundesamtes dem von uns vorgeschlagenen alternativen Konzept<sup>44</sup> gegenüber. Daraus wird deutlich werden, dass die amtliche Statistik nur deshalb die erwähnten exorbitanten Nebenkostenquoten errechnen kann, weil sie auf einem ideologischen Kunstprodukt (»Entgelt für geleistete Arbeitszeit«) beruht und darüber hinaus manipulativ mit den selbst vorgelegten Daten umgeht.

42 Vgl. dazu Kapitel 2.1.

43 Vgl. Kapitel 1. Knebel (Knebel 1982) befindet, dass die Arbeitgeber dem Bestreben der Gewerkschaften, insbes. die betrieblichen Lohnnebenkosten auszuweiten zuwenig Aufmerksamkeit geschenkt hätten. »Nur so ist es erklärlich, dass der Aufwand für die Sozialleistungen derart ansteigen konnte, dass er – kostenrechnerisch – heute fast die gleiche Bedeutung hat wie der direkte Lohn- und Gehaltsaufwand. Deshalb sprechen wir heute von dem unsichtbaren zweiten Lohn.« (Knebel, a.a.O., S. 14) Insbesondere wenn man bedenkt, dass der Anteil der tariflich und betrieblich bedingten Lohnzahlungen an den Arbeitskosten langfristig angestiegen ist wird den Arbeitgebern und ihren Verbänden hier unterstellt, notorisch gegen ihre Interessen zu handeln.

44 Vgl. dazu im Einzelnen Kapitel 4.

**Tabelle 1: Gliederung der Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe nach dem amtlichen und einem alternativen Konzept (1996, alte Bundesrepublik)**

		DM je Arbeitnehmerin	In v.H. des Entgelts f. geleistete Arbeitszeit			Personalnebenkosten nach Arten	DM je Arbeitnehmerin	In v.H. der Arbeitskosten gesamt		Ausgezahlter Jahreslohn
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	<b>Arbeitskosten gesamt</b>	83.432		100				100		
2	<b>Entgelt für geleistete Arbeitszeit<sup>1)</sup></b>	46.007	100	55						
	<b>Ausgezahlter Jahreslohn<sup>6)</sup></b>	63.803		76	100				100	
3	Personalnebenkosten ges. ohne Vergütung arbeitsfreier Tage und Sonderzahlungen (alt. Konzept)	19.629	/	24	31					
4	Personalnebenkosten ges. einschl. Vergütung arbeitsfreier Tage und Sonderzahlungen (amt. Konzept)	37.425	81	45	/				100	
5	Dar.: gesetzl. Personalnebenkosten <sup>2)</sup>	17.857	39	21	/				48	
6						Gesetzl. Lohn- u. Gehaltsfortzahl. im Krankheitsfall	1.867	2	5	/
7						Vergüt. gesetzl. Feiertage u. sonst. gesetzl. Aufenthaltszeiten	2.290	3	6	/
8						Arbeitgeberpflichtbeitr. zur Sozialversicherung	12.731	15	34	20
9						Urlaubsvergütung	6.480	8	17	/
10	Dar.: übr. Personalnebenkosten (tariflich u. betrieblich bedingt) <sup>3)</sup>	19.568	43	23	/				52	
11						Zusätzl. Lohn- u. Gehaltsfortzahl. im Krankheitsfall	87	0	0	/
12						Vergüt. sonst. betriebl. o. tarifl. arbeitsfreier Tage	318	0	1	/
13						Urlaubsgeld	1.930	2	5	/
14						Leistungen für Vermögensbildung der Arbeitnehmer	527	1	1	1
15						Sonstige fest vereinbarte Sonderzahlung	3.191	4	9	/
16						Leistungs- und gewinnabhängige Sonderzahlungen	1.106	1	3	/
17						Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung	3.424	2	9	5
18						Entlassungsentschäd., betriebl. Kurzarbeitergeld	895	1	2	1
19						Aufwendungen für die berufliche Bildung	1.376	1	4	2
20						Übrige Personalnebenkosten	1.168	1	3	2

1) Jahreslohn- und Gehaltssumme vermindert um die Sonderzahlungen, die Vergütung arbeitsfreier Tage sowie soziale Bestandteile wie z.B. Verheiraten- und Kinderzuschläge.

2) Vergütung gesetzl. Feiertage und sonstiger gesetzl. Aufenthaltszeiten, Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung, Unfallversicherungsbeiträge, gesetzl. Lohn- und Gehaltsfortzahlung sowie sonstige gesetzl. Aufwendungen (einschl. Konkursausfallgeld).

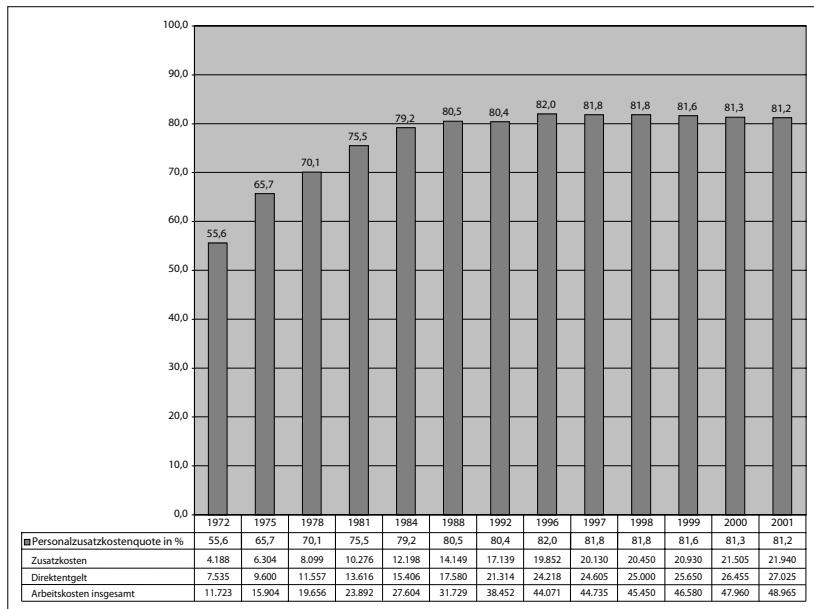
3) Enthalten sind teilweise auch einzervertraglich bedingte Zahlungen. Sie sind in der amtlichen Statistik nicht zu differenzieren.

4) Entgelt für geleistete Arbeitszeit, Vergütung arbeitsfreier Tage, Sonderzahlungen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (1996), eigene Berechnungen.

Seit Ende der 80er Jahre betragen nach der amtlichen Darstellung die Anteile der Lohnnebenkosten am Direktentgelt (Entgelt für geleistete Arbeitszeit) 80 % und mehr. Zu entsprechenden Ergebnissen kommt auch das IW<sup>45</sup>.

**Schaubild 2: Personalzusatzkosten und Zusatzkostenquoten im Produzierenden Gewerbe Westdeutschlands (Euro/vollbesch. Arbeitnehmer und Jahr)**



Quelle: iw-trends 1/2002, S. 42.

Zunächst ist festzuhalten, dass die genannten Daten auf der bereits dargestellten Konstruktion eines Lohnbestandteiles, dem »geleistete Arbeitszeit« gegenübersteht beruhen. Der restliche Lohn (Personalnebenkosten) ist dann »leistungloses« Einkommen. Basis der Berechnung von Nebenkostenquoten ist also nicht etwa der tatsächlich monatlich oder jährlich von den Arbeitgebern an die Arbeitnehmer ausgezahlte Arbeitslohn, sondern eine nur in der amtlichen Statistik existierende Konstruktion (»Entgelt für geleistete Arbeitszeit«). Auf diese Weise wer-

<sup>45</sup> Hervorzuheben ist, dass selbst aus den IW-Daten hervorgeht, dass die Personalzusatzkostenquote seit 1988 kaum noch gestiegen, seit 1996 sogar gefallen ist. Exorbitante Lohnnebenkostensteigerungen können daher nicht verantwortlich gemacht werden für die derzeitigen konjunkturellen Probleme. Im Gegenteil hat die Entwicklung der Lohnnebenkosten zumindest das Produzierende Gewerbe merklich entlastet.

den einerseits die Personalnebenkosten künstlich **aufgeblättert**, weil in ihnen das während »arbeitsfreier« Zeiten bezogene Entgelt steckt, andererseits wird das in der Realität gezahlte Entgelt künstlich reduziert durch Abzug dieses Entgeltbestandteils. Dasselbe Manöver findet mit den »Sonderzahlungen« statt.

Auf dieser Basis bildet das Statistisches Bundesamt »Lohnnebenkostenquoten«. Dazu werden die aufgeblätterten Nebenkosten auf die fiktive Größe »Entgelt für geleistete Arbeitszeit« bezogen (vgl. Tabelle 1, Zeile 4, Spalte 3); Ergebnis: Die Nebenkosten betragen 81 % des »Arbeitsentgelts«.

Wir haben die Konstruktion »Entgelt für geleistete Arbeitszeit« zurückgenommen und eine realistische Bezugsgröße, nämlich den tatsächlich ausgezahlten (Jahres-)arbeitslohn eingeführt<sup>46</sup>. Am tatsächlich ausgezahlten Arbeitslohn gemessen betragen die Lohnnebenkosten nur noch 31 % (vgl. Tabelle 1, Zeile 3, Spalte 5). Diese Größenordnung gibt realistisch wider, in welchem Verhältnis direkt ausgezahlter Lohn und indirekt bezogene – also i.w. über kollektivvertraglich oder gesetzlich veranlasste Umverteilung erhaltene – Lohnbestandteile stehen. Die vielzitierten Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung schrumpfen von 34 % (bezogen auf die aufgeblätterten Personalnebenkosten im überkommenen Konzept des Statistischen Bundesamtes (vgl. Tabelle 1, Zeile 8, Spalte 9) auf 20 % gemessen am tatsächlich ausgezahlten Jahresarbeitslohn (vgl. Tabelle 1, Zeile 8, Spalte 10).

Nun zum manipulativen Vorgehen der amtlichen Statistik: Ohne irgendetwas am (in der vorliegenden Form nicht haltbaren) amtlichen Konzept zu ändern, also unter Beibehaltung der aufgeblätterten Nebenkosten und dem fiktiv konstruierten Arbeitslohn könnten mit derselben Logik die Nebenkosten anstatt auf das »Entgelt für geleistete Arbeit« auf die in der amtlichen Statistik ebenfalls ausgewiesenen Arbeitskosten insgesamt bezogen werden. Aus der amtlichen Statistik ist keinerlei Argument dafür zu entnehmen, dass dies keine korrekte Vergleichsgröße wäre. Tut man dies, ergibt sich eine »Nebenkostenquote« von nur noch gut der Hälfte, nämlich 45 % (vgl. Tabelle 1, Zeile 4, Spalte 4)! Offenkundig geht es dem Statistischen Bundesamt wie den darauf aufbauenden Lohnnebenkostenrechnungen also darum, den mit diesem Zahlenwerk größtmöglichen Wert für die »Belastung« der Arbeitgeber mit Nebenkostenzahlungen auszuweisen und in die öffentliche Diskussion einzubringen. Wie weiter zu zeigen sein wird (vgl. Kapitel 3.5) dienen die Ergebnisse der Arbeitskostenstatistik des Statistischen Bundesamtes wesentlich als Spielmaterial in der verteilungspolitischen Auseinandersetzung und in der sozial- und arbeitsmarktpolitischen Debatte.

46 Der tatsächlich ausgezahlte Jahresarbeitslohn ergibt sich aus der Addition von »Entgelt für geleistete Arbeitszeit«, dem Entgelt für arbeitsfreie Zeiten und den Sonderzahlungen.

### **3.5 VERTEILUNGSPOLITISCHES SPIELMATERIAL – ZUR VERWENDUNG DER DATEN DER ARBEITSKOSTEN- RECHNUNG DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES**

Ausführungen dazu, in welchen Kontexten die Daten der AKE verwendet werden macht das Statistische Bundesamt nur sporadisch und in unsystematischer Form. So gehen die Daten der AKE in andere öffentliche Statistiken wie die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung und das Sozialbudget ein<sup>47</sup>. Neben dieser immanenten Verwendungsweise werden auch andere Verwendungskontexte benannt. »Diese Erhebung (die AKE – d.V.) soll der EG-Kommission nach einheitlichen Richtlinien ermittelte und daher vergleichbare Angaben über den Arbeitgebern entstandene Arbeitskosten sowie über das Arbeitseinkommen der Arbeitnehmer in den Mitgliedsländern zur Verfügung stellen. Auch für die Benutzer und Interessenten im nationalen Rahmen bietet sie wichtige Informationen, besonders für arbeitsmarkt- und tarifpolitische Zwecke.<sup>48</sup>« Neben der EG-Kommission wird hier also auf die Akteure der arbeitsmarkt- wie tarifpolitischen Diskussion und Auseinandersetzung verwiesen. Schließlich wird noch der Bezug zur einzelwirtschaftlichen Kostenrechnung angeboten. »Im Vordergrund steht bei dieser Gliederung (der Arbeitskosten – d.V.) der kalkulatorische Verwendungszweck. Die Kennzahl Personalkosten/Entgelt für geleistete Arbeitszeit erlaubt es, Zuschlagssätze auf den Stundenlohn zu berechnen. Damit können die tatsächlich anfallenden Gesamtkosten einer Arbeitsstunde relativ leicht veranschlagt werden.<sup>49</sup>«

Grünefeld formuliert aus der Sicht des Personalcontrollings in einem weltweit agierenden Konzern den Stellenwert von Daten zu betrieblichen Personalkosten folgendermaßen. Der Unternehmensleitung sei zunächst »die Zusammensetzung des Personalaufwandes sowie die darauf einwirkenden Einflüsse und Veränderungen, insbesondere die Auswirkungen von neuen Gesetzen, Tarifen und Firmenregelungen auf diesen Aufwand, transparent zu machen.<sup>50</sup>« Personalkostendaten müssten im Rahmen der Kalkulation insbes. Erhöhungen der Personalkosten in differenzierter Form abbilden können. Sie dienen – diese Verwendungsweise hat für

47 Vgl. Statistisches Bundesamt (1978), S. 4.

48 Statistisches Bundesamt (1988), S. 7.

49 Wirtschaft und Statistik (1999), S. 121. Diese Begründung erscheint ausgesprochen fragwürdig: Für die betriebliche Kostenkalkulation sind die gesamten Personalkosten entscheidend; Zuschlagssätze sind dort von Bedeutung, wo es um Schicht- und Nachtarbeit, erschwerte Arbeitsbedingungen u.ä. geht. Die Relevanz eines »Gesamtzuschlags« auf das (konstruierte) Entgelt für geleistete Arbeit ist nicht ersichtlich.

50 Grünefeld (1983), S. 12.

Grünefeld ausdrücklich *denselben Stellenwert* wie die Kostenkalkulation – darüber hinaus aber auch als Informationsmittel. »So sollten aus der Analyse (der Daten zu den Personalkosten – d.V.) die Grundlagen gewonnen werden, um Mitarbeiter und Betriebsrat über die Auswirkungen von Tarifabschlüssen, über die Entwicklung der Brutto- und Nettoeinkommen (nominal und real), über die Kosten der sozialen Leistungen, über die Entwicklung der Vermögensbildung usw. detailliert unterrichten zu können. Sowohl Mitarbeiter und Betriebsrat, als auch Tarifpartner und Öffentlichkeit zeigen besonders auf diesem Gebiet ein rasch zunehmendes Informationsbedürfnis, das zum Teil bereits ein Informationsrecht ist. Es kann nur im Interesse der Unternehmen liegen, mit klaren Analysen den teilweise sehr verschiedenen Betrachtungsweisen gut gerüstet zu begegnen und eine möglichst objektive Grundlage und Informationsquelle zur Unterrichtung der jeweiligen Gesprächspartner zu schaffen.<sup>51</sup>«

Unbestritten spielt die differenzierte Erfassung und Verwendung von Arbeitskostendaten in der betrieblichen Kostenkalkulation eine wesentliche Rolle – allerdings ist auch in diesem Kontext klar, dass – bezogen auf die Rentabilität des eingesetzten Kapitals – lediglich die Arbeitskosten *insgesamt* von Interesse sind, nicht ihre Zusammensetzung. Hinzu kommt, dass gesetzlich und tariflich bedingte Arbeitskosten vom einzelnen Unternehmen nicht (direkt) beeinflusst werden können (es sei denn auf dem Wege des Unterlaufens der entsprechenden Standards). Die Differenzierung der Arbeitskosten in einzelne Bestandteile kann daher aus einzelbetrieblicher Sicht allenfalls bezogen auf die betrieblich verursachten Lohnbestandteile von Interesse sein. Zu fragen ist dann allerdings, aus welchen Gründen die direkt gestaltbaren Arbeitskosten (Betriebsvereinbarungen, einzelvertragliche Festlegungen) in aller Regel *nicht* als Einflussgrößen der Entwicklung der Arbeitskosten hinterfragt werden<sup>52</sup>.

Sieht man die Äußerungen des Statistischen Bundesamtes zu den Verwendungskontexten der Daten der Arbeitskostenerhebung im Zusammenhang mit

51 Grünefeld (1983), S. 13.

52 Das Ausblenden betrieblich verursachter Arbeitskosten wird ganz sicher erleichtert durch ihre Deklarierung als »freiwillig« von den Unternehmen gezahlte Lohnbestandteile. Häufig wird hier mit dem »Loyalitätsverhältnis« zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten argumentiert. So etwa Hamer u.a., die darauf hinweisen, dass »die meisten der über tarifliche Verpflichtungen hinausgehenden Leistungen der mittelständischen Betriebe tatsächlich freiwillig sind und bleiben, weil sie aus dem persönlichen Zusammengehörigkeitsverhältnis zwischen Unternehmer und Mitarbeiter entstehen und gehalten werden.« (Hamer u.a. 1991, S. 27) Dies verstellt den Blick darauf, dass auch die Zahlung dieser Lohnbestandteile im Sinne von Leistungsanreizen, Betriebsbindung, Steuerersparnis (betriebliche Altersversorgung) usw. durchaus im Unternehmensinteresse liegt. Vgl. dazu im einzelnen Kapitel 3.6.

den dargestellten einzelbetrieblichen Sichtweisen, dann kann folgende These formuliert werden: Die Daten der Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes – vergleichbares trifft auf die vom arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft jährlich vorgelegten Daten zur Entwicklung der Personalzusatzkosten<sup>53</sup> zu – dienen (nicht ausschließlich, aber) zu wesentlichen Teilen dazu, in den betrieblichen wie in tarifpolitischen Auseinandersetzungen und in der öffentlichen Debatte die in der Standortdiskussion vorgebrachte Behauptung wettbewerbs schädlich hoher, wesentlich durch überproportional anwachsende Lohnneben kosten verursachter Arbeitskosten sowie die daraus abgeleiteten Konsequenzen (»zurückhaltende« Tarifpolitik, Absenkung der Sozialleistungsquote, »Reformen« der sozialen Sicherungssysteme usw.) zu »begründen«<sup>54</sup>.

### **3.6 BETRIEBLICHE LOHNNEBENKOSTEN – VORENTHALTENER LOHN**

Wie oben dargestellt wird zur begrifflichen Gliederung der Lohnnebenkosten im amtlichen Konzept u.a. die Unterscheidung zwischen gesetzlich, tariflich und betrieblich bedingten Zahlungen angeboten. Tariflich und betrieblich bedingte Zahlungen werden in der Arbeitskostenstatistik nicht gesondert ausgewiesen. Betrieblich veranlasste Zahlungen firmieren nicht selten als »freiwillige« Leistungen der Arbeitgeber. Bellmann und Frick<sup>55</sup> sind in einer umfangreichen empirischen Studie der Frage nachgegangen, aus welchen Motiven die Arbeitgeber Zahlungen dieser Art leisten und welche Wirkungen auf Verhalten und Einstellungen

53 Das Institut der deutschen Wirtschaft veröffentlicht in den *iw-trends* einmal jährlich aus der Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes extrapolierte Daten zur Entwicklung der Personalzusatzkosten; vgl. aktuell Schroeder (2002), S. 40-46.

54 Küller (Küller 1979) weist auf eine wachsende Zahl von Großunternehmen – insbes. aus den Organisationsbereichen der IG Metall und der (damals noch nicht fusionierten) IG Chemie, Papier, Keramik hin, die dazu übergegangen seien, in ihren Sozialbilanzen und/oder Geschäftsberichten Daten über die Entwicklung der Personalnebenkosten anzugeben. In die gleiche Richtung gingen zahlreiche Veröffentlichungen des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (vgl. Küller, a.a.O., S. 688f). Küller vermutet hinter dieser Praxis entsprechende Vorgaben von Unternehmensverbänden (BDA, Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der Chemischen Industrie, Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie). Küller sieht als Motive für unternehmerische Personalnebenkostenrechnungen die Beeinflussung der tarifpolitischen Willensbildung, die Begründung einer Politik der Sozialdemontage, die Diskreditierung der Betriebsratsarbeit (als kostenverursachend), die Unterstützung einer Politik steigenden Leistungsdrucks, der Erhaltung unternehmerischer Autonomie in der Personalpolitik und der Ablenkung von Arbeitnehmerkritik an der unternehmerischen Kostengestaltung (vgl. Küller, a.a.O., S. 693-695).

55 Bellmann u.a. (1999).

der Beschäftigten und auf die wirtschaftliche Situation der Betriebe damit erzielt werden.

Die Autoren nehmen zunächst Stellung zu der in der personalwirtschaftlichen Literatur verbreiteten Behauptung, die Gewährung betrieblicher Sozialleistungen sei »mit dem selbstlosen Verhalten philanthropischer Unternehmerpersönlichkeiten<sup>56</sup>« zu erklären. Dies sei »aus ökonomischer Perspektive ebenso fruchtlos wie das Abstellen auf die historischen Zufälligkeiten und Besonderheiten der industriellen Entwicklung zu Beginn des 19. Jahrhunderts. Sehr viel plausibler lässt sich die Gewährung von Sozialleistungen als eine Maßnahme rekonstruieren, mit deren Hilfe gewinnmaximierende Unternehmen bestimmte Ziele zu realisieren versuch(t)en.«<sup>57/58</sup> Es stehe nicht das Wohlergehen der Arbeitnehmer im Vordergrund, sondern die ökonomischen Vorteile des Unternehmens. Dies zeige sich auch daran, dass betriebliche Lohnzusatzzahlungen von den Arbeitsmarktbedingungen und der Ertragslage abhingen<sup>59</sup>.

Bellmann u.a. unterscheiden nun zwischen den *Erwartungen* hinsichtlich der Einführung und Veränderung betrieblicher Zahlungen und deren *tatsächlicher Wirkung*. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen – so die Sichtweise der unternehmerischen Personalpolitik und der einschlägigen Literatur – setze diese Zahlungen ein, um die Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen zu erhöhen, die Leistungsbereitschaft zu steigern, das Betriebsklima zu verbessern, die Personalrekrutierung zu erleichtern oder ganz allgemein, aus Gründen der Für- und Vorsorge für die Beschäftigten<sup>60</sup>. Die Autoren stellen vor diesem Hintergrund die Frage, ob betriebliche Sozialleistungen tatsächlich die entsprechenden Wirkungen (getestet werden dazu Variablen wie Personalfluktuation und Fehlzeiten) auf das Verhalten der Beschäftigten haben, oder ob dies nicht der Fall ist, Auswirkungen auf

56 a.a.O., S. 104.

57 Ebenda.

58 Welzmüller (Welzmüller, 1987) verweist auf Äußerungen von Verbandsvertretern der Unternehmer, die klipp und klar betriebliche Leistungen als Instrument der Personalpolitik zur Motivation bezeichnen (a.a.O., S.17). »Die unternehmerische Personalpolitik hat aus rekrutierungs- und anreizpolitischen Erwägungen ein starkes Interesse an gewissen „Extras.“« (ebenda). Darüber hinaus kann die Zahlung von Lohnnebenkosten aus betriebswirtschaftlichen Gründen für die Arbeitgeber attraktiv sein. So bietet die betriebliche Altersversorgung insbes. für Großunternehmen die willkommene Gelegenheit, gewinn –, also steuermindernde Rückstellungen vorzunehmen und sich günstig Eigenkapital zu verschaffen. Hier findet keine »Belastung« durch zusätzliche Lohnnebenkosten, sondern im Gegenteil eine gesetzlich legitimierte Entlastung der Unternehmen statt.

59 Es wäre in diesem Zusammenhang von großem Interesse zu untersuchen, ob und wie sich das Vorhandensein eines Betriebsrates sowie dessen betriebliche Politik auf Ausmaß, Umfang und Struktur betrieblicher Lohnzusatzleistungen auswirkt.

60 Bellmann a.a.O., S. 97, Fußnote 9.

die ökonomische Situation des Unternehmens (Arbeitsproduktivität) also nicht zu verzeichnen seien, so dass betriebliche Lohnzusatzzahlungen lediglich ansonsten zu zahlendes Direktentgelt substituieren d.h. (ähnlich wie tariflich begründete Lohnzusatzzahlungen) »Arbeitslohn in anderer Form« sind<sup>61</sup>.

Das (überraschende) Ergebnis der Untersuchung lautet: »Die in bundesdeutschen Unternehmen jeweils gewährten betrieblichen Zusatz- und Sozialleistungen haben (offenbar) keinen die Motivation und Loyalität bzw. die Produktivität der Arbeitnehmer verbessernden oder steigernden Einfluss.<sup>62</sup>« Die Ergebnisse legten vielmehr den Schluss nahe, dass »weder die Existenz einer betrieblichen Altersversorgung, noch das Vorhandensein eines Cafeteria-Systems (frei vereinbare Wahlmöglichkeiten bei den Lohnzusatzleistungen – d.V.) einen systematischen Einfluss auf die wirtschaftliche Lage der Unternehmen, die Personalfluktuation, die Fehlzeiten und die Arbeitsmotivation haben.<sup>63</sup>« Daraus sei zu schlussfolgern, dass die Existenz und Entwicklung betrieblicher Lohnzusatzleistungen durch den Verzicht der Beschäftigten auf Direktentgelte »erkauf« werde. Ein Bestreben der Unternehmen zur Kürzung betrieblicher Zahlungen resultiere daraus deshalb nicht, weil sie eben durch Entgeltverzicht »finanziert« seien, und weil ihre Kürzung oder Abschaffung Widerstände hervorrufen würde. Dies gelte im Unterschied zu den direkten monetären Anreizen (übertarifliche Entlohnung, Leistungslöhne, Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen), die zum einen nachweisbar die betriebswirtschaftlich gewünschten Ergebnisse (Steigerung der Arbeitsproduktivität) hätten, zum anderen leichter für die Arbeitgeber zu manipulieren wären. So habe der Anteil übertarifliche Löhne zahlender westdeutscher Unternehmen von 61 % (1993) auf 49 % (1997) und die Differenz zwischen Effektiv- und Tariflohn im selben Zeitraum von 13,4 % auf 11,4 % abgenommen<sup>64</sup>.

61 Vgl. dazu genauer Welzmüller (Welzmüller 1987, S.17-19). »Dort, wo die Tarifpolitik eigenständig ‚Nebenleistungen‘ regelt, handelt es sich keinesfalls um etwas ‚Zusätzliches‘. Vereinbarungen über Urlaubsgehalt oder Jahressonderzahlungen werden im jeweiligen Tarifabschluss auch als **Bestandteil des Gesamtpaketes** (Hervorh.i.O.) berechnet. Wären sie nicht vereinbart worden, dann bestünde eben dieses Gesamtpaket ausschließlich aus höheren Stundenlöhnen bzw. Monatsgehältern.« (a.a.O., S.17).

62 Bellmann a.a.O., S. 115.

63 Ebenda.

64 Vgl. a.a.O., S.116.



## 4 VORSCHLAG FÜR EIN ALTERNATIVES ARBEITSKOSTENKONZEPT

---

### 4.1 LOHNNEBENKOSTEN SIND NICHT »NEBENSÄCHLICH« – ZUR GESELLSCHAFTLICHEN FUNKTION ABGELEITETER LOHNBESTANDTEILE

Das Arbeitskostenkonzept des Statistischen Bundesamtes (wie die darauf aufbauenden Konzepte) betrachtet wie gezeigt den gesamten Lohn *aus der einzelwirtschaftlichen Perspektive*. Unsere Kritik an dieser Sichtweise lautet: Die Funktion des Arbeitslohnes u.zw. seiner direkten wie insbesondere seiner indirekten Bestandteile können aus einzelwirtschaftlicher Perspektive nicht sachgerecht gefasst werden. Offenkundig sind Sozialversicherungsbeiträge, gesetzlich veranlasste oder auf tariflich-betrieblichen Regelungen basierende Lohnzahlungen mit ihrer bloßen Deklarierung als »Arbeitskosten« nicht erklärbar. So betrachtet wird die willkürliche, eklektische und letztlich ideologische Fassung und Untergliederung der Arbeitskosten im Arbeitskostenkonzept des Statistischen Bundesamtes und der daraus abgeleiteten Varianten verständlich.

Zu fragen ist also, wie sich aus einer gesellschaftlichen (Kreislauf-) Perspektive die Differenzierung des Arbeitslohnes in direkte und indirekte Bestandteile begründet und welche weiteren Bestimmungen für die Zusammensetzung des indirekten Lohnes genannt werden können.

Beschränkt man sich auf die neoklassische Sichtweise, dann ist der Lohn Preis des Produktionsfaktors Arbeit. So gesehen ist die Entstehung und Verteilung abgeleiteter Einkommensbestandteile ökonomisch in der Tat nicht erklärbar; der Rückgriff auf außerökonomischen, staatlichen Zwang ist dann folgerichtig<sup>65</sup>. Aus wert-

65 Fink setzt die Einführung der Sozialversicherung in Deutschland (und damit den historischen Beginn staatlicher »Zwangszahlungen«) in Bezug zur Lebenslage der Industriearbeiter Ende des 19. Jahrhunderts: »Ausgangspunkt für die staatliche Sozialpolitik und das Arbeitsrecht war die Verelendung der Industriearbeiter während der industriellen Revolution. Die Einführung der Sozialversicherungen in den 1880er Jahren zur Absicherung der Arbeitnehmer in den Zeiten, in denen sie nicht oder nicht mehr am Produktionsprozess teilnehmen können, war ein erster wesentlicher Eingriff des Staates in das Verhältnis von Arbeitnehmern und Arbeitgebern.« (Fink, 1998, S.58). Die Erkenntnis, dass die man gelnde Fähigkeit der Industriearbeiter zur Teilnahme am Produktionsprozess (bei gleichzeitiger

theoretischer Perspektive wird dagegen deutlich, in welcher Weise der Lohn ein spezifisches sozioökonomisches Verhältnis ist und aus welchen Gründen im Lohn eine Tendenz zur Erweiterung des direkten Lohnes um indirekte Bestandteile enthalten ist.

Werttheoretisch betrachtet entspricht der Lohn dem Wert des *Arbeitsvermögens*. Das Arbeitsvermögen existiert aber nur als Eigenschaft des Arbeitenden. Der Wert des Arbeitsvermögens wird daher gebildet durch die zur Produktion, also auch Reproduktion des Arbeitenden nötigen »Lebensmittel« (Marx). Dabei handelt es sich keineswegs allein um den Wert der physisch unentbehrlichen Lebensmittel (diese würden die Reproduktion des Arbeitsvermögens nur in verkümmter Form erlauben): Der Lohn muss vielmehr ausreichen, das Arbeitsvermögen in seinem »Normalzustand« zu erhalten. In den Umkreis der in diesem Sinn durchschnittlich zur Reproduktion des Arbeitsvermögen nötigen Lebensmittel gehen dann darüber hinaus »Kleidung, Heizung, Wohnung usw.«, der beständige Ersatz der »durch Abnutzung und Tod dem Markt entzogenen Arbeitskräfte« (Marx), Bildung und Erziehung, die Befriedigung geistiger und sozialer Bedürfnisse usw. ein. Daraus ergibt sich auch, dass der konkrete Wert des Arbeitsvermögens immer ein »historisches Produkt« ist d.h. durch nationale, kulturelle Besonderheiten, klimatische Gegebenheiten usw., aber auch von Gewohnheiten und Lebensansprüchen der Arbeitenden sowie ihrer kollektiven (insbesondere gewerkschaftlichen) Durchsetzungsfähigkeit mitbestimmt wird. Im (historischen) Zeitverlauf unterliegt all diese Veränderungen; zu einem gegebenen Zeitpunkt in einem gegebenen Land ist der durchschnittliche Wert des Arbeitsvermögens aber ebenfalls gegeben – gerade so wie etwa die Dauer des Arbeitstages.

Abhängigkeit vom Arbeitslohn als Subsistenzbasis) Ursache der staatlichen Einführung der Sozialversicherung war, hindert Fink aber keineswegs als entscheidende Ursache der Existenz und Entwicklung gesetzlich begründeter Lohnnebenkosten eine Tendenz des Staates zur (fortschreitenden) Einschränkung der Handlungsfreiheit der Unternehmen festzumachen. Abgesehen von der Widersprüchlichkeit einer solchen Argumentation bleibt ausgeblendet, wie die konkrete (national sehr unterschiedliche) Ausgestaltung sozialer Sicherung und wohlfahrtsstaatlicher Strukturen zu erklären wäre; zudem wird faktisch die demokratische, (grund-)gesetzlich fixierte Legitimation des sozialen Konsums bestritten. Zu erinnern ist in diesem Zusammenhang daran, dass große sozialpolitische Reformen (z.B. die Einführung eines lebenslagensichernden dynamischen Rentensystems mit der Rentenreform von 1957) im Konsens der großen Parteien, der Gewerkschaften und der Unternehmerverbände entstanden und – auch wenn dies nicht immer zum gewünschten Ergebnis führte – ein solcher Konsens im Regelfall gesucht wird. In der Logik der von Fink vorgetragenen Argumentation handelt es sich in diesen Fällen offenbar um großangelegte politische Verschwörungen zum Schaden der Arbeitgeber.

Der Arbeitslohn ist also der Preis aller zur beständigen Wiederherstellung des Arbeitsvermögens nötigen Lebensmittel. Als solcher ist er (und wird historisch mit dem Übergang von der feudalen zur Industriegesellschaft) das *entscheidende Subsistenzmittel* der lohnabhängig Beschäftigten und ihrer (sich zur Zwei-Generationenfamilie wandelnden) Familien.

Hinzu kommt, dass

- mit der historischen Durchsetzung der industriellen Produktionsweise für die wachsende Mehrheit der arbeitsfähigen Bevölkerung sich Phasen von Beschäftigung und Nicht-Beschäftigung zyklisch abwechseln
- der Lohn bei krankheits- bzw. unfallbedingtem Arbeitsausfall nicht gezahlt wurde
- nach dem alters- bzw. invaliditätsbedingten Ende des Arbeitslebens der Lohn nicht mehr verfügbar war.

In diesen Situationen bzw. Lebensphasen war daher die individuelle Reproduktion nicht mehr gesichert bzw. nicht mehr möglich, so dass ihr Eintreten ein existenzielles Risiko bildete.

Schließlich ist die Festlegung der jeweiligen Höhe und Zusammensetzung des Lohnes immer Ergebnis des Kräfteverhältnisses zwischen Kapital und Arbeit; das Bestreben der Unternehmen zur Minimierung von (Arbeits-)kosten steht dem Bestreben der abhängig Beschäftigten nach Realisierung des Preises ihres Arbeitsvermögens gegenüber.

Aus dieser Bestimmtheit des Lohnes – für die wachsende Mehrheit der Bevölkerung existenzielle Einkommensquelle zu sein, die zugleich zeit- bzw. phasenweise entzogen wird und deren Umfang und Art sich aus einem wechselnden sozialen Kräfteverhältnis ergibt – erwächst eine Tendenz zur Vergesellschaftung der individuellen Reproduktion d.h. zur staatlich-politischen Sicherstellung des Einkommens in bestimmten Lebenssituationen.

Historisch war es die durch diese Logik des sozialökonomischen Verhältnisses der Lohnarbeit erzeugte Not und der Druck von Gewerkschaften und politischem Teil der Arbeiterbewegung, die in den achtziger Jahren des 19. Jahrhunderts erzwangen, dass es zur Aufgabe des Staates wurde, für bestimmte, nicht vom Einzelnen und seiner Familie zu bewältigende Lebensrisiken vorzusorgen. Die Gesellschaft übernimmt auf der Grundlage eines gesellschaftlichen (politischen) Konsenses die Risiko- und Daseinsvorsorge für den Einzelnen dort, wo ihm nicht zugesummt werden soll, dies allein zu tun (Solidarprinzip). Hieraus ergibt sich, dass die Sicherung vor existenziellen (materiellen) Risiken, der Ausgleich unterschiedlicher sozialer Lagen und die Schaffung von Rahmenbedingungen für die individuelle

Entwicklung und Entfaltung Zweck sozialstaatlicher Umverteilungsprozesse ist. Politisch-gesellschaftlich wie ethisch-moralisch wird die gemeinsame (gesellschaftliche) Verantwortung für nicht dem Einzelnen (und seiner Familie) zuzumutende materielle und immaterielle Risiken zum Bestandteil des gesellschaftlichen Bewusstseins. Für welche konkreten Lebenslagen und in welchem Umfang die Gesellschaft vorsorgt, unterliegt der gesellschaftlichen (politischen) Konsensbildung, also letztlich dem (wechselnden) Kräfteverhältnis gesellschaftlicher Gruppen. Hierin liegt die (neben den von Land zu Land besonderen historischen Voraussetzungen) wesentliche Ursache für die (national jeweils in besonderer Form ausgeprägte) Entstehung, wie der (ebenfalls national je spezifischen) weiteren Entwicklung und Ausgestaltung der Sozialversicherung wie des Wohlfahrtsstaates insgesamt.

Im Ergebnis fließt in allen entwickelten Industrieländern das Einkommen der Masse der abhängig beschäftigten Bevölkerung aus dem direkt vom Arbeitgeber bezogenen Lohn einerseits und aus umverteilten Lohnbestandteilen (Soziallohn) andererseits. Was für den Arbeitgeber gesetzlich bedingte Lohnnebenkosten in Form von Sozialversicherungsbeiträgen (aber auch Steuern) sind, sind volkswirtschaftlich betrachtet umverteilte Lohnbestandteile.

Sozial- und wohlfahrtstaatliche Umverteilungsprozesse stellen sich als monetäre (Geld) und reale (Sach- und Dienstleistungen) Transfers dar. Darin eingeschlossen sind weitergehende Rückwirkungen auf den ökonomischen Prozess wie die Schaffung eigener Formen der konsumtiven Nachfrage (Gesetzliche Rentenversicherung, sonstige monetäre Transfers), Veränderungen des Kapitalkreislaufs (z.B. direkte und indirekte Subventionen) die Erweiterung des Beschäftigungssystems (z.B. Bildungs- und Gesundheitsberufe) und der Sozialstruktur u.a.m.

## **4.2 BETRIEBLICHE UND TARIFLICHE LOHNNEBENKOSTEN ALS INDIREKTE LOHNFORMEN**

Wir haben bereits dargestellt, dass sowohl die je konkrete Höhe des Lohnes, als auch seine Ausgestaltung d.h. um welche Bestandteile des gesamten Umkreises der notwendigen Lebensmittel es jeweils geht, in der Auseinandersetzung zwischen dem nach Kostenminimierung strebenden Kapital und den nach Realisierung des Wertes ihres Arbeitsvermögens strebenden Lohnabhängigen auf Basis des jeweiligen ökonomisch-politischen Kräfteverhältnisses festgelegt wird. Dabei sind die Lohnabhängigen von vornherein bestrebt, ihre Verhandlungsposition

durch die »Macht der Zahl«, also durch gemeinsame Vertretung ihrer Interessen vor allem durch ihren Zusammenschluss in Gewerkschaften zu verbessern. Der erste »Ort«, an dem sich beide Akteure gegenüberstehen ist der Betrieb bzw. das Unternehmen; in organisierter Form treten sich beide als Verbände, also als Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gegenüber. Gegenstand ist auf der einen wie der anderen Ebene die Aushandlung und vertragliche Fixierung des Lohnes bzw. der Arbeitsbedingungen.

Die Folge ist, dass Bestandteile des Lohnes (und der Arbeitbedingungen) sowohl auf der betrieblichen (Betriebsvereinbarungen) wie der tariflichen (Tarifverträge) Ebene festgelegt werden<sup>66</sup>. Begrifflich können diese Bestandteile des Lohnes als »Kollektivlohn« vom Direktlohn und vom Soziallohn unterschieden werden. Tariflich und betrieblich festgelegte Lohnbestandteile sind zwar ebenso wie der Soziallohn kollektive Lohnbestandteile, allerdings mit dem wesentlichen Unterschied, dass sie nicht (wie der Soziallohn) für alle Beschäftigten, sondern nur für jeweils bestimmte Gruppen bzw. Wirtschaftsbereiche oder Unternehmen gelten. Auch der Direktlohn ist insoweit »kollektiv« bestimmt als er – zumindest für die Geltungsbereiche von Tarifverträgen – nicht individuell festgelegt wird. Allerdings fließt der Direktlohn den Lohnabhängigen unmittelbar zu; dasselbe gilt für die meisten tariflich-betrieblichen Lohnbestandteile. Im Unterschied dazu fließen die Sozialversicherungsbeiträge (bzw. gezahlte Steuern) erst über unterschiedliche Umverteilungsvorgänge den abhängig Beschäftigten als Lohnbestandteile zu.

Es gehört zum Grundinventar sozialer Marktwirtschaften, dass die Festsetzung des Lohnes sowie die Rollen der Akteure in einer Vielzahl (grund-)gesetzlicher Regelungen normiert und in der laufenden Rechtsprechung konkretisiert sind. Gewerkschaften und Unternehmerverbänden ist das – im gesetzlichen Rahmenautonome Recht zur Lohnfestlegung sowie zur Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen zugemessen. Damit wird diesen Akteuren ein in der Tat erheblicher – aber eben gewollter und (verfassungsrechtlich) legitimierter – Gestaltungsspielraum

66 Betrieblich bedingte Lohnbestandteile sind daher ebenso wenig »freiwillig« wie gesetzliche oder tarifliche. Dies gilt auch deshalb, weil betriebliche Lohnzusatzzahlungen den Unternehmen einen möglichst großen Freiraum gegenüber tariflichen und gesetzlichen Zahlungen zur Nutzung des Lohnes als »Instrument der Personalpolitik und zur Motivation ihrer Arbeitnehmer« so der ehemalige Hauptgeschäftsführer des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände Kirchner in: Knebel (1982), zit. n. Welzmüller (1987), S. 17) sichern sollen. Wir haben an anderer Stelle schon darauf hingewiesen, dass empirisch betriebliche Zusatzleistungen eher durch Verzicht der Arbeitnehmer auf andere Lohnzahlung »erkauf« werden, also faktisch (ähnlich wie auf der Ebene tariflicher Zahlungen) eine Form der Lohnzahlung durch die andere substituiert wird.

gegeben<sup>67</sup>. Neben seiner Funktion, gesellschaftliche, also allgemein gültige, Formen des indirekten (Sozial-)Lohnes festzulegen wird der Staat als Rahmengeber für den Gestaltungsspielraum von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften wie auch der Betriebsparteien definiert. Auf dieser Grundlage entscheidet dann wiederum das Kräfteverhältnis von Kapital und Arbeit, d.h. der gewerkschaftliche Organisationsgrad, die Verbandsbindung der Arbeitgeber, die Bindungswirkung von (Flächen-) Tarifverträgen usw. vor dem Hintergrund politisch-gesellschaftlicher mainstreams<sup>68</sup> über tarifpolitische Inhalte und Festlegungen.

Die Tatsache, dass der Lohn Bestandteile enthält, die durch Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen festgelegt sind, ergibt sich also daraus, dass der Lohn (jedenfalls in demokratisch-rechtsstaatlichen Systemen) nicht staatlich festgesetzt wird, sondern Ergebnis eines Interessenausgleichs von Kapital und Arbeit auf der Ebene des einzelnen Unternehmens wie von Wirtschaftsbereichen ist, und dass diese Art der Lohnfindung in ein (grund-)gesetzlich reguliertes Rechtssystem eingebunden ist.

Zweierlei ist in diesem Zusammenhang im Vorgriff auf die weiter unten dargestellte empirische Entwicklung der Arbeitskosten<sup>69</sup> hervorzuheben: Feststellbar ist eine deutliche langfristige Tendenz zur *Zunahme der Verbreitung* tarifvertraglicher Lohnbestandteile. So hatten bei den beiden quantitativ wichtigsten Zahlungen 1974 79 % (Urlaubsgeld) bzw. 61 % (Jahressonderzahlungen) aller abhängig Beschäftigten entsprechende tarifvertraglich gesicherte Ansprüche, 1986 waren es 94 % bzw. 92 %<sup>70</sup>. Zweitens: Ganz im Gegensatz zur Stilisierung der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber (die ihrerseits nur rund ein Drittel der im Mittelpunkt der Kritik stehenden staatlich bedingten Lohnzusatzzahlungen ausmachen) zur Ursache »zu hoher« Lohn(neben)kosten, sind *langfristig betrachtet mehr als die Hälfte aller Lohnzusatzzahlungen tariflich- bzw. betrieblich bedingt*<sup>71</sup>.

67 Die Entstehung und Entwicklung tariflich und betrieblich bedingte Lohnnebenkosten werden von Fink wie folgt erklärt. »Nicht nur der Gesetzgeber und die darauf aufbauende – tendenziell arbeitnehmerfreundliche – Rechtsprechung werden auf dem Gebiet des Arbeitsrechts tätig, auch die Tarif- und Arbeitsvertragsparteien tragen durch *kollektivvertragliche Kompetenzausdehnungen* (Unterstr. d. V.) dazu bei, den unternehmerischen Entscheidungsspielraum der Arbeitgeber hinsichtlich ihrer Personaldisposition und der Entlohnung auf ein Minimum zu reduzieren« (Fink 1998, S. 10f). Die Entwicklung der Tarifpolitik d.h. auch die Verbreiterung ihrer Gegenstände wird von Fink schlicht mit der tendenziellen Zunahme wirtschaftlicher Spielräume erklärt. Hinsichtlich der Oberflächlichkeit dieser »Erklärung« ist nichts hinzuzufügen: Offenbar legitimieren die Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberverbände ihre Interessenvertreter systematisch, gegen ihre Interessen zu handeln.

68 Siehe dazu Kapitel 1.

69 Vgl. Kapitel 5.

70 Derartige globale Daten variieren stark nach Höhe der Zahlungen, Arbeitern und Angestellten, Betriebsgrößen, Wirtschaftszweigen und Regionen. Vgl. hierzu im Einzelnen Kapitel 5.

71 Vgl. hierzu im Einzelnen Kapitel 5.

Gerade die Erfahrung der zurückliegenden Jahre seit der deutsch-deutschen Vereinigung hat besonders deutlich gemacht, dass das dargestellte System der Lohnfindung einschließlich des Soziallohns ein in jeder Hinsicht dynamisches ist: Was als gesellschaftlich (also gesetzlich) abzusicherndes Risiko gilt, unterliegt der Herausbildung politisch-gesellschaftlicher Konsensbildung. Kollektivlohn und Soziallohn können in beide Richtungen ineinander übergehen. Anders ausgedrückt: Der Verallgemeinerungsgrad von Teilen des Lohnes wechselt im Zeitverlauf je nach ökonomisch-politischen Kräfteverhältnissen und Rahmenbedingungen (Verbandsbindung, gewerkschaftlicher Organisationsgrad usw.).<sup>72</sup>

So sind einerseits beispielsweise (in diesem Fall durch langanhaltende Streiks erkämpfte) Tarifverträge Grundlage der gesetzlichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gewesen, andererseits wurden die gesetzlichen Regelungen wieder zurückgenommen und in diesem Falle für die große Mehrheit der Beschäftigten wieder tarifvertraglich festgelegt. Die Ausdehnung des Tarifurlaubs war Grundlage der entsprechenden Änderung des Urlaubsgesetzes – auch wenn das Gesetz nach wie vor weit unter verbreiteten Standards bleibt. Grundlage von Betriebsvereinbarungen zur Alterssicherung ist die gesetzliche Rentenversicherung, v.a. aber das Betriebsrentengesetz; heute nicht zuletzt die mit der Rentenreform 2002 eingeführte »Riester-Rente«.

Analoge Veränderungsprozesse gelten auch für den Soziallohn: Was in welchem Umfang auf Umverteilung basierender Lohn ist wechselt je nach den gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen. So hat mit der Einrichtung einer gesetzlichen Pflegeversicherung eine jahrzehntelange Auseinandersetzung ihren Abschluss durch eine *Erweiterung* des sozialen Sicherungssystems gefunden. Andererseits ist mit der Einführung eines kapitalgedeckten Teils in die gesetzliche Rentenversicherung ein Teil der Alterssicherung wieder »privatisiert« worden. Vergleichbares gilt für die Einführung von Selbstbeteiligungsformen in die gesetzliche Krankenversicherung, für die Zurückführung von Leistungen usw.

72 Vor allem die Erfahrungen in den Neuen Bundesländern zeigen, dass und wie bestehende Tarifverträge v.a. unter dem Druck des Versuches, Beschäftigung zu sichern durch betriebliche Regelungen unterlaufen werden und wie ihre Bindungswirkung und damit die Gestaltungskraft der Akteure Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auch durch Verbandsflucht, Öffnung von Tarifverträgen usw. abnimmt.

### 4.3 DIREKTLOHN, SOZIALLOHN UND KOLLEKTIVLOHN – SKIZZE EINES ALTERNATIVEN ARBEITSKOSTENKONZEPTES

Wozu – so könnte nach dem bisher Ausgeführten gefragt werden – kann eine zum Konzept des Statistischen Bundesamtes alternative Arbeitskostenrechnung dienen? Ist eine solche Alternative überhaupt sinnvoll denkbar, nachdem der Stellenwert der Arbeitskostenerhebung (wie der darauf aufbauenden Konzepte) wesentlich darin liegt, das mainstream-Argument »zu hoher« Lohn(neben)kosten abzustützen?

Wir legen folgende Überlegungen einem alternativen Arbeitskostenkonzept zugrunde:

- Auf das Konstrukt »Entgelt für geleistete Arbeitszeit« muss verzichtet werden, weil es allein dem Zweck dient, hohe Belastungen der Arbeitgeber mit nicht von ihnen zu verantwortenden Lohnzusatzzahlungen auszuweisen. Es bildet also keinerlei reale einzel- oder volkswirtschaftliche Gegebenheiten ab. Auf die künstliche Herausrechnung arbeitsfreier Tage aus dem Bruttoarbeitseinkommen ist daher zu verzichten; empirische Basis einer alternativen Arbeitskostenrechnung ist das ungekürzte Bruttoarbeitseinkommen. Lohnnebenkostenquoten in bisheriger Form entfallen damit.
- Eine alternative Fassung und Gliederung der Arbeitskosten kann sich nicht auf die bloße Änderung von Zuordnungen von Lohnbestandteilen zu Direktlohn oder Lohnzusatzzahlungen beschränken. Arbeitskosten bzw. Löhne müssen sowohl als betriebliche Kosten wie als (umverteilte) Einkommen aufgefasst werden. Die Frage, ob sich eine derartige Rechnung in ein verändertes Konzept auf der Basis der Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes einordnen ließe, oder ob sie eher auf eine erweiterte oder revidierte Fassung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung abzielt kann hier gestellt, aber nicht beantwortet werden<sup>73</sup>.
- Will man den Kollektivlohn differenziert darstellen, müssten in der Arbeitskostenrechnung tariflich und betrieblich (durch Betriebsvereinbarungen) veran-

73 Reich u.a. haben Ende der 70er Jahre eine »Arbeit-Konsum-Rechnung« (AKR) vorgelegt. Die AKR war als Erweiterung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) gedacht. Sie sollte – vor dem Hintergrund der damaligen Debatten über adäquate gesellschaftliche Wohlstandsmaße – eine gesellschaftliche Rechnungslegung sein, die kein implizites Erfolgsmaß für den Unternehmenssektor (wie die traditionelle VGR) darstellt, sondern eine periodenbezogene Rechnung zur Erhaltung und Entwicklung der Arbeitskraft (Reich, Sonntag, Holub, 1977). Die Kernidee war also hier, Verteilungs- und Umverteilungsprozesse als gesellschaftliche Reproduktion des Arbeitsvermögens aufzufassen.

lasste Zahlungen jeweils gesondert ausgewiesen werden. Das Statistische Bundesamt tut dies bislang aus Aufwandsgründen nicht.

- Eine Arbeitskostenrechnung auf dieser Basis würde sowohl Auskunft darüber geben, in welchem Maße der Arbeitslohn »vergesellschaftet« ist d.h. Umverteilungsanteile enthält, welcher Art und welchen Umfangs diese sind – und damit, wofür und in welchem Umfang gesellschaftliche Vorsorge getroffen wird und (bei entsprechender Ausgestaltung der Erhebung) ob, wo und in welchem Ausmaß Umverteilung ausgleichend auf soziale Lagen wirkt. Bei entsprechender wirtschaftsfachlicher Gliederung der Daten könnten auch Angaben darüber gemacht werden, welche Wirtschaftsbereiche in welchem Umfang mit der Finanzierung überindividueller Arbeitskosten »belastet« sind. Darüber hinaus wäre für eine rationelle gesellschaftlich-politische Auseinandersetzung, was der Sozialstaat »kostet« bzw. »kosten darf« eine Grundlage gelegt<sup>74</sup>. Gebildet werden könnten dann beispielsweise »Soziallohnquoten« bzw. »Kollektivlohnquoten« bzw. eine Quote aus Direktlohn und indirekten Lohnanteilen anstelle der bisherigen Lohnnebenkostenquoten.

Legt man die bereits dargestellte funktionelle Bestimmtheit der indirekten Löhne zugrunde ergibt sich eine Gliederung des Lohnes in

- Direktlohn
- Soziallohn und } indirekter Lohn
- Kollektivlohn.

Das die Lohnbestandteile differenzierende Element ist also, ob sie aus überindividuellen Verteilungsvorgängen (Sozialgesetzgebung, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) stammen (bzw. ob aus den Zahlungen der Arbeitgeber Umverteilungsvorgänge finanziert werden), oder ob sie direkt gezahlt werden. Der Soziallohn ist insofern funktionell vom Kollektivlohn abgegrenzt, als er den auf allgemeiner, gesetzlich begründeter Umverteilung beruhenden Lohn abbildet.

Legt man die bestehende amtliche Statistik zugrunde ergibt sich folgende Vorgehensweise für eine alternative Arbeitskostenrechnung:

- Der **Direktlohn** ergibt sich aus
  - dem regelmäßigen Entgelt einschließlich des Entgelts während arbeitsfreier Tage (Vergütung arbeitsfreier Tage, Urlaubsvergütung, Vergütung gesetzli-

<sup>74</sup> Natürlich sind diese Bemerkungen zu einer alternativen Arbeitskostenrechnung nicht viel mehr als die Formulierung einer Idee. Zu den zahlreichen zu beantwortenden Fragen würde etwa gehören, wie steuerfinanzierte Umverteilungsprozesse einzubeziehen wären, ob dem Aggregat Unternehmen der Einzelne oder der Haushalt gegenübersteht, wie nicht nur monetäre, sondern auch reale Umverteilung (Sach- und Dienstleistungen abzubilden wären usw.

cher Feiertage und sonstiger gesetzlicher Ausfallzeiten, Vergütung sonstiger betrieblicher oder tariflicher arbeitsfreier Tage)

- Ausbildungsvergütungen
- betrieblichen Zahlungen soweit nicht durch Kollektivverträge bedingt
- Der **Soziallohn** ergibt sich aus den
  - Sozialversicherungsbeiträgen der Arbeitgeber einschl. Auszubildende
  - gesetzlich bedingten Lohn- bzw. Lohnersatzzahlungen (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, vermögenswirksame Leistungen soweit gesetzlich bedingt, Kurzarbeitergeld, Insolvenzausfallgeld, Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz usw.)
- Der **Kollektivlohn** ergibt sich aus (vorausgesetzt es besteht eine tarifvertragliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung)
  - Lohnzahlungen, die tarifvertraglich oder betrieblich bedingt sind einschließlich von Urlaubsgeld, Jahressonderzahlungen und leistungs- und gewinnabhängigen Sonderzahlungen
  - Aufwendungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung einschließlich Ausbildungsvergütungen
  - Aufwendungen für betriebliche Altersvorsorge soweit nicht gesetzlich bedingt
  - Aufwendungen für vermögenswirksame Leistungen soweit nicht gesetzlich bedingt
  - Sonstigem (z.B. Naturalleistungen, Kantinenkosten, Essenzuschüsse usw.)

Auf dieser Basis ergibt sich folgendes Tableau:

**Tabelle 2: Direktlohn, Soziallohn und Kollektivlohn in DM je vollbeschäftigte Arbeitnehmer 1996 im früheren Bundesgebiet auf Basis der amtlichen Statistik**

	Arbeitskosten je vollbesch. Arbeitn. in DM (amtl. Statistik)	Direktlohn in DM je vollbesch. Arbeitnehmer 33.294	Soziallohn in DM je vollbesch. Arbeitnehmer	Kollektivlohn in DM je vollbesch. Arbeitnehmer	Indirekter Lohn (Soziallohn, Kollektivlohn)
Entgelt für geleistete Arbeitszeit		784			7.84
Urlaubsgeld		103			103
Leistungen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer		1.054			1.054
Sonstige fest vereinbarte Sonderzahlungen <sup>1)</sup>		241	121		121
Leistungs- und gewinnunabhängige Sonderzahlungen <sup>1)</sup>		4.402	4.402		
Urlaubsvergütung		1.220		1.220	
Gesetzl. Lohn- u. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall		41			41
Zusätzl. Lohn- u. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall		1.561	1.561		
Vergütung gesetzl. Feiertage u. sonst. gesetzl. Ausfallzeiten		141	141		
Vergütung sonst. betriebl. oder tarifl. arbeitsfreier Tage		9.421		9.421	
Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung		415		415	
Aufwendungen f. d. betriebl. Altersvorsorge		90			90
dar.: Nettozuführung z. d. Pensionsrückstellungen		34			34
Aufwendungen f. d. Vorrustbestand		811	500	311	
Entlassungsentschädigungen, betriebl. Kurzarbeitergeld <sup>2)</sup>		1.318	659		659
Aufwendungen f. d. berufl. Bildung <sup>3)</sup>		1.060	530		530
Übrige Personalaufwendungen <sup>1)</sup>		41.208		10.952	3.831
<b>Summe</b>				27	<b>14.783</b>
Soziallohnquote in v.H.					
Kollektivlohnquote in v.H.					9
Direkter/indirekter Lohn in v.H.					36

1) Bei der Aufteilung auf Direktlohn und Kollektivlohn wird angenommen, dass es sich zur Hälfte um kollektivvertragliche Zahlungen handelt.

2) Bei der Entlassungsentschädigungen wird vereinfacht angenommen, dass es sich um eine vereintragliche Vereinbarung handelt. Bei genauerer Aufteilung müssten hier die sozialplanbedingten Abbindungen herausgerechnet werden.

3) Bei der Aufteilung auf Direktlohn und Kollektivlohn wird angenommen, dass es sich zur Hälfte um Ausbildungsvergütungen handelt, zur anderen Hälfte um kollektivvertraglich vereinbarte berufliche Qualifizierungsmaßnahmen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (1996), eigene Berechnungen.

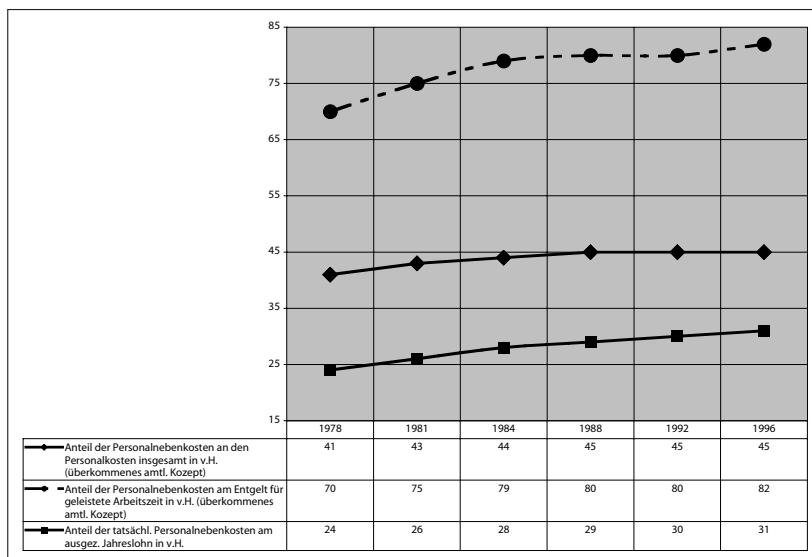


## 5. ZUR EMPIRISCHEN ENTWICKLUNG DER LOHNNEBENKOSTEN 1978-1996

### 5.1 LOHNNEBENKOSTEN IN DER LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG

Betrachtet man die Entwicklung der absoluten Größen der Lohnnebenkosten im untersuchten Zeitraum 1978 bis 1996 ergeben sich folgende Größenordnungen: Im Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes sind die gesamten Personalnebenkosten von 15.840 DM auf 38.828 d.h. um rd. 60 % absolut angestiegen (Tab. 3). Wie wenig dies über die faktische Belastung der Unternehmen mit Lohnnebenkosten aussagt wird sich im Folgenden zeigen.

**Schaubild 3: Anteil der Personalnebenkosten an den Personalkosten und am Entgelt für geleistete Arbeitszeit in v.H. 1978-1996, Früheres Bundesgebiet (Produzierendes Gewerbe) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes sowie alt. Konzept**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Der Anteil der Personalnebenkosten (amtliches Konzept) an den gesamten Personalkosten (amtliches Konzept) ist von 1978 bis 1996 um lediglich 4 Prozentpunkte von 41 % auf 45 % gestiegen. Seit 1988 hat sich die anteilige Höhe der Personalnebenkosten an den gesamten Personalkosten auch nach dem amtlichen Konzept nicht mehr verändert.

Der Anteil der Personalnebenkosten am »Entgelt für geleistete Arbeitszeit« – also das, was irreführenderweise in der Regel als »Lohnnebenkostenquote« ausgewiesen wird – stieg von 70 % (1978) auf 82 % (1996). Durch die bereits dargestellte manipulative Berechnungsweise<sup>75</sup> des Statistischen Bundesamtes wird also ein deutliches Wachstum der »Lohnnebenkostenquote« im Zeitverlauf ausgewiesen.

Das Institut der Wirtschaft errechnet zwischen 1996 und 2001 einen Rückgang der Nebenkostenquote (Personalnebenkosten/«Entgelt für geleistete Arbeitszeit»)<sup>76</sup> um 0,8 Prozentpunkte. Es kann daher vermutet werden, dass auch die noch nicht veröffentlichten Daten der amtlichen Arbeitskostenerhebung für 2000 zumindest keinen Zuwachs ausweisen werden. Dies bedeutet, dass über einen Zeitraum von 8 bzw. 12 Jahren die Nebenkostenbelastung der bundesdeutschen Unternehmen (soweit sie in der amtlichen Erhebung erfasst werden) selbst nach dem Arbeitskostenkonzept des Statistischen Bundesamtes gleich geblieben, im gesamten betrachteten Zeitraum von 18 bzw. 23 Jahren nur marginal angestiegen ist.

Wie bereits ausgeführt geht die amtliche Statistik nicht vom tatsächlich ausgezahlten (Jahres-)arbeitslohn aus, sondern von dem Konstrukt »Entgelt für geleistete Arbeitszeit«. Wir hatten bereits in Tabelle 1 demgegenüber das tatsächlich ausgezahlte Jahresarbeitsentgelt eingeführt. Schaubild 3 zeigt, daß die tatsächlichen Personalnebenkosten gemessen am tatsächlich ausgezahlten Jahresarbeitsentgelt im betrachteten Zeitraum zwischen 25 % und 31 % liegen und damit lediglich einen Bruchteil der üblicherweise diskutierten Größenordnungen darstellen.

75 Vgl. Kapitel 3.4.

76 Vgl. Schaubild 2, Kapitel 3.4.

**Tabelle 3: Entwicklung der Personal- und Personalnebenkosten 1978-1996 im früheren Bundesgebiet nach Wirtschaftszweigen (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

1) Vergütung gesetzl. Feiertage und sonstiger gesetzl. Ausfallzeiten, Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung, Unfallversicherungsbeiträge, gesetzl. Lohn- und Gehaltsfortzahlung sowie

Soziale gesetzliche Leistungsberechtigung ist ab 1992 nicht mehr voll mit dem Vorentbehungsvorbehalt vergleichbar. Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftsweige. Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen

Ein weiterer Punkt, der die Theorie der Wirtschaftszweige beeinflusst, ist die Theorie der Faktoreinsatzmischung. Dazu werden die Faktoren Arbeit und Kapital in unterschiedlichen Proportionen eingesetzt. Eine optimale Faktoreinsatzmischung ist diejenige, bei der die Kosten minimiert werden.

Gemeinschaft (NACE 93, Rev. 1) beruht.

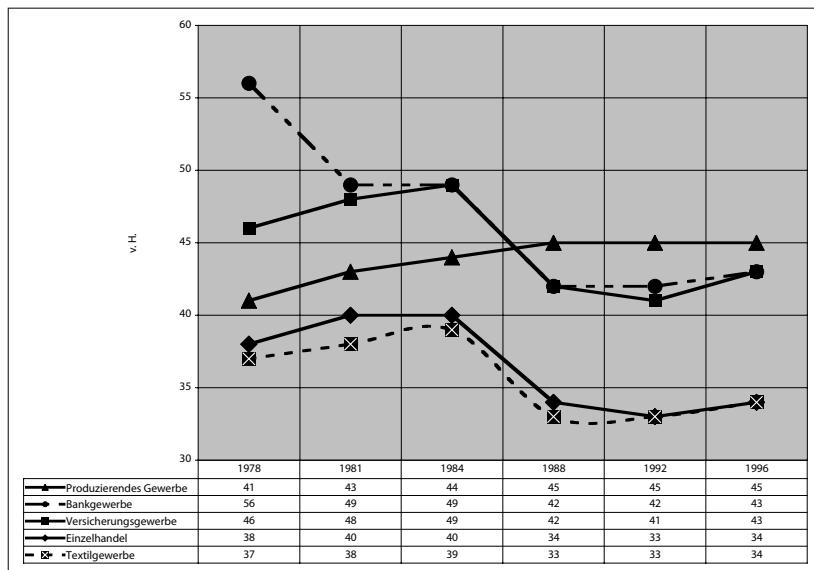
1) Siehe Fußnote 3).

<sup>5</sup> Aufgrund der Tatsache, dass Werte für „Bankenwettbewerb“ entweder schon ab 1992 dem Wirtschaftsministerium oder bei

<sup>5</sup> Fußnote 3), die Werte für „ausgeweitet“ entsprechen der 1922 von Wissel erweiterten „neueren“ (vgl. Fußnote 3).

Darüber hinaus sind die Anteile der Nebenkosten an den gesamten Personalkosten in einer Reihe von Wirtschaftszweigen sogar insgesamt zurückgegangen, so in der Chemischen Industrie (1978: 44 %, 1996: 41 %), dem Maschinenbau (40 %, 36 %), dem Bankgewerbe (58 %, 43 %) oder dem Versicherungsgewerbe (46 %, 43 %) (vgl. dazu Schaubild 4 und die Tabellen 3 und 4 im Anh.). Zwischen 1984 und 1988 zeigt sich ein ausgeprägter Rückgang zwischen 5 und 7 Prozentpunkten im Bank- und Versicherungsgewerbe sowie im Einzelhandel und im Textilgewerbe. Die öffentliche Diskussion über »zu hohe« Lohnnebenkosten steht offenkundig in eklatantem Gegensatz zu den empirisch feststellbaren Fakten.

**Schaubild 4: Anteil der Personalnebenkosten an den Personalkosten insgesamt nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978-1996 in v.H., Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, ffd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Die Behauptung, die Lohnnebenkosten hätten sich zu einem »zweiten Lohn« entwickelt<sup>77</sup> basiert (wie die entsprechenden »Belastungsquoten«) auf der Konstruktion eines fiktiven »Entgelts für geleistete Arbeitszeit«, in dem der Lohn in

77 Vgl. dazu Kapitel 3.4.

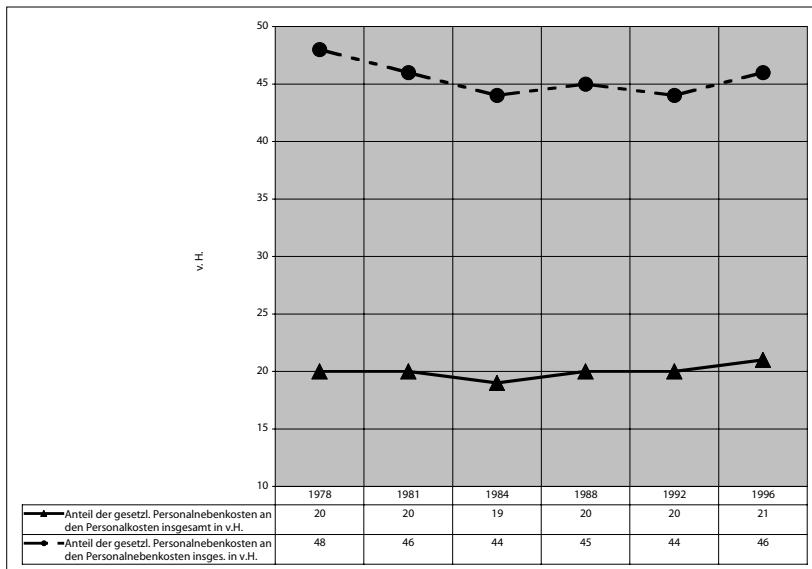
einen Teil, dem Arbeitsleistung gegenüberstehe und einen »leistungslosen« aufgespalten wird. Bezieht man nun die Personalnebenkosten auf die gesamten Personalkosten einerseits und das Entgelt für geleistete Arbeitszeit andererseits (vgl. Schaubild 3) dann zeigt sich, dass der Anteil der Nebenkosten am gesamten Personalkostenaufwand von 1978 bis 1996 um 4, der Anteil am Entgelt für geleistete Arbeit dagegen um 12 Prozentpunkte, also um das Dreifache, ansteigt. Außerdem steigt der Nebenkostenaufwand gemessen am Entgelt für geleistete Arbeit im Unterschied zum Anteil an allen Personalkosten auch von 1988 bis 1996 um 2 Punkte.

Fazit: Die Nebenkosten erscheinen nur dann und nur deshalb als »zweiter Lohn«, weil sie auf die konstruierte, manipulative Größe »Entgelt für geleistete Arbeitszeit« bezogen werden. Dieser Effekt verschwindet selbst bei Nutzung der amtlichen Daten fast vollständig, wenn man die (in der amtlichen Fassung aufgeblähten) Nebenkosten auf die gesamten Personalkosten bezieht. Die Personalnebenkostenquote ist ein reines statistisches Kunstprodukt.

Im Mittelpunkt der öffentlichen Lohnnebenkosten-Diskussion stehen die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber und ihre angebliche Wirkung auf Arbeits- und Lohnnebenkosten<sup>78</sup>.

78 Vgl. dazu Kapitel 1.

**Schaubild 5: Anteil der gesetzlichen Personalnebenkosten an den Personalkosten insgesamt und an den Personalnebenkosten insgesamt in v.H., Früheres Bundesgebiet (Produzierendes Gewerbe) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



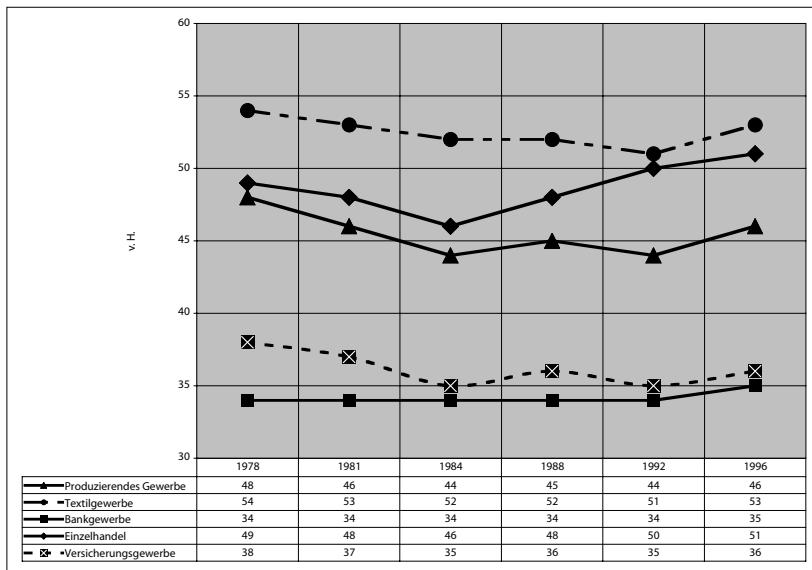
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Gemessen an den Personalkosten insgesamt sind die gesamten gesetzlich bedingten Nebenkosten (die weit überwiegend aus den Sozialversicherungsbeiträgen der Arbeitgeber bestehen) zwischen 1978 und 1996 auf einem Niveau von etwa 20 % faktisch gleichgeblieben. Ihr Anteil schwankt im betrachteten Zeitraum in einer Bandbreite von lediglich 4 Prozentpunkten. Zwischen 1978 und 1984 sinkt der Anteil um 4 Punkte, bleibt bis 1992 annähernd gleich, um dann bis 1996 um 2 Punkte zu steigen. Dieser Anstieg dürfte durch die Kosten der deutsch-deutschen Vereinigung soweit sie durch die Sozialversicherung (fehl-)finanziert wurden zustande gekommen sein. Wiederum ist keinerlei empirische Begründung für eine behauptete, sozialversicherungsbedingte Steigerung der Lohnnebenkosten zu erkennen.

In den meisten betrachteten Wirtschaftszweigen (vgl. Schaubild 5 und 6 sowie die Tabellen 2 und 3 im Anhang) sinkt der Anteil der gesetzlich bedingten Nebenkosten an den gesamten Personalkosten sogar, der Anteil der gesetzlichen an allen

Personalnebenkosten steigt lediglich leicht im Baugewerbe von 52 % auf 53 %, deutlicher im Einzelhandel von 46 % auf 51 %; in allen übrigen bleibt er gleich oder fällt leicht.

**Schaubild 6: Anteil der gesetzlichen Personalnebenkosten an den Personalnebenkosten insges. in v.H. nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978-1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

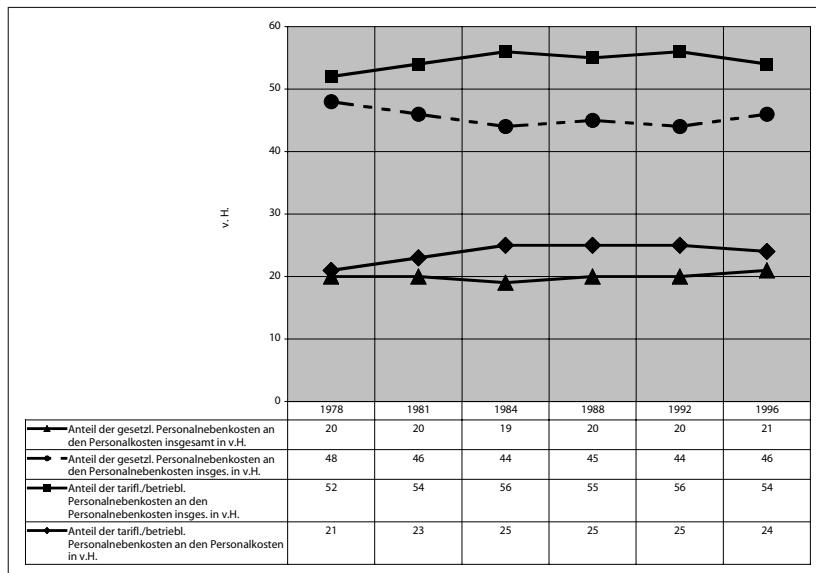


Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Die amtliche Statistik weist die gesetzlich bedingten Lohnnebenkosten gesondert aus, die tariflich-betrieblich bedingten können dagegen nur als Restgröße abgebildet werden<sup>79</sup>. Zunächst ist festzuhalten, dass – anders als es die öffentliche Diskussion nahe legt – nicht die gesetzlichen, sondern die tariflich-betrieblich bedingten Zahlungen den Hauptbestandteil sowohl der gesamten Personalkosten wie auch der gesamten Personalnebenkosten bilden. Dabei bleibt der Anteil der tariflich-betrieblich bedingten (analog zu den gesetzlichen) Lohnnebenkosten an den Personalkosten über den gesamten betrachteten Zeitraum auf demselben Niveau von etwa 55 % (Schaubild 8 sowie die Tabellen 2 und 3 im Anhang).

79 Dies stellt einen wichtigen Mangel der amtlichen Statistik dar. Vgl. dazu im Einzelnen Kapitel 3.6.

**Schaubild 8: Gesetzliche und tariflich/betrieblich bedingte Personalzusatzkosten 1978-1996, Früheres Bundesgebiet (Produzierendes Gewerbe) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

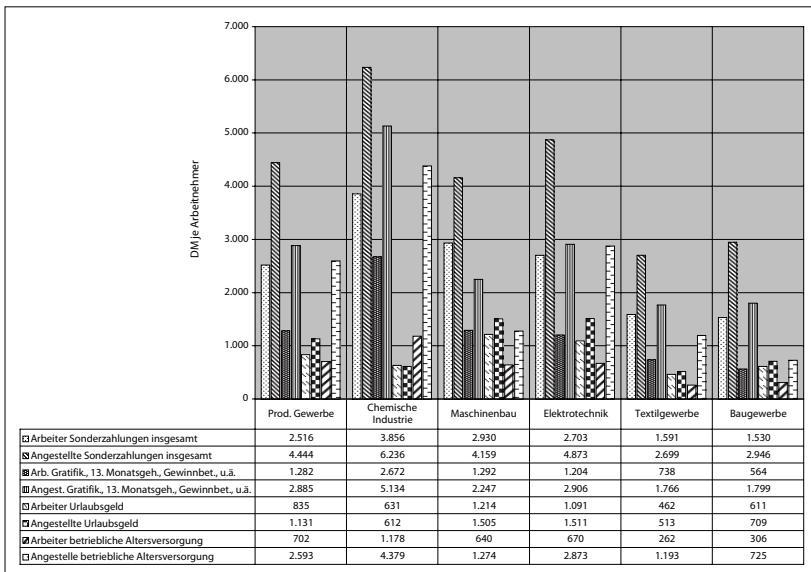
Dabei sind die tariflich-betrieblich bedingten Lohnnebenkosten zwischen 1978 und 1984 um 4 Punkte gestiegen, danach etwa gleichgeblieben; über den gesamten betrachteten Zeitraum ergibt sich eine leichte Steigerung um 2 Prozentpunkte. Insgesamt betrachtet ist die Entwicklung der Lohnnebenkosten zwischen 1978 und 1996 eher durch die tariflich-betrieblich bedingten Zahlungen als die gesetzlichen beeinflusst worden.

Die Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes enthält auch Daten zu den Personalkosten differenziert nach den Beschäftigtengruppen Arbeiter und Angestellte. Wir betrachten hier die Strukturierung der Lohnnebenkosten und einzelner Bestandteile nach unterschiedlichen Zweigen des Produzierenden Gewerbes im Vergleich 1978 und 1996 und stellen darüber hinaus einen Ost-West-Vergleich für 1996<sup>80</sup> an (Tabelle 14, 16, 17, Schaubild 9, 15, 16 alles im Anhang).

80 Vgl. Kapitel 5.3.

Sowohl 1978, als auch 1996 liegen die gesamten Personalnebenkosten wie auch alle hier betrachteten Bestandteile je Angestellten in allen Zweigen des Produzierenden Gewerbes im alten Bundesgebiet in absoluten Größen meist deutlich über den entsprechenden Zahlungen für Arbeiter. Einzige Ausnahme ist das Urlaubsgeld in der Bauindustrie: In 1996 erhielten die Arbeiter dort 1.777 DM, die Angestellten 1.626 DM.

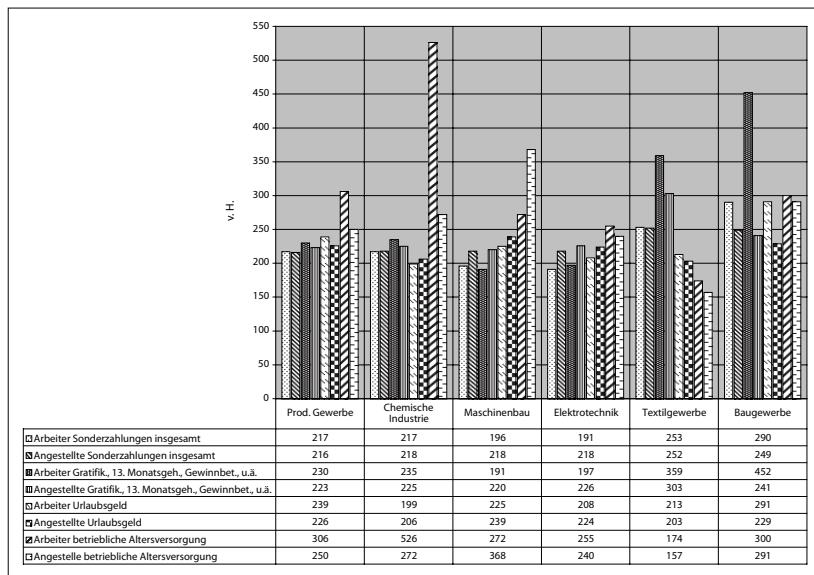
**Schaubild 9: Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen nach Arbeitern und Angestellten 1978, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1978.

Vergleicht man die entsprechenden Daten für 1996 wird deutlich, dass sich an dieser Differenzierung wenig geändert hat (Tabelle 17 Anhang, Schaubild 9, 10).

**Schaubild 10: Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen nach Arbeitern und Angestellten, Veränderungen 1996 gegenüber 1978 in v.H., Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1978, 1996, eigene Berechnungen.

Im Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes sind die Personalnebenkosten insgesamt absolut mit 237 % (Arbeiter) bzw. 241 % (Angestellte) von 1978 bis 1996 etwa gleich stark angestiegen. Dasselbe gilt für die Sonderzahlungen insgesamt. Aufgeholt haben die Arbeiter vor allem bei den Zahlungen für betriebliche Altersversorgung: Abgesehen vom Maschinenbau wuchsen diese Zahlungen für die Arbeiter schneller, als für die Angestellten, ohne allerdings auch nur annähernd ein vergleichbares Niveau zu erreichen (in 1996 Arbeiter: 2.150 DM je Arbeitnehmer, Angestellte: 6.472 DM, Tabelle 18 Anhang). Mit Ausnahme der Aufwendungen für die berufliche Bildung (Ausnahme: Textilgewerbe) und dem Urlaubsgehalt, wo in der Chemieindustrie, im Textil- und im Bau- und Gewerbebau die Niveaus annähernd ausgeglichen sind bekommen Arbeiter auch 1996 nach wie nur einen Bruchteil der Zahlungen von Angestellten. Im Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes sind es 67 % bei allen Personalnebenkosten und 57 % bei den Sonderzahlungen insgesamt (Tabelle 4). Lediglich ein Drittel der Aufwendungen für Angestellte zahlen die Unternehmen für die betriebliche Altersvorsorge von Arbeitern und für Ausbildungsvergütungen.

**Tabelle 4: Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen nach Arbeitern zu Angestellten 1996 in v.H., Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

Wirtschaftsfachliche Gliederung	1996						
	Früheres Bundesgebiet						
	Arbeiter/Angestellte in v.H.						
Personalnebenkosten insges.	Sonderzahlungen insges.	Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, Gewinnbet. u.ä.	Urlaubsgeld	Aufw.f.d.betriebl.Altersversorgung	Aufw.f.berufl.Bildung	Ausbildungsvergütungen	
Produzierendes Gewerbe	67	57	46	78	33	101	33
Chemische Industrie	68	62	54	100	52	78	67
Maschinenbau	71	63	50	76	37	123	30
Herst. v. Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	57	49	36	67	25	97	25
Textilgewerbe	63	59	50	94	24	30	82
Baugewerbe	83	60	59	109	44	230	19

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

Die gesamten Personalnebenkosten sowohl der Arbeiter, wie der Angestellten streuen bis zu rd. einem Drittel oberhalb und bis zu knapp einem Drittel unterhalb um den Mittelwert. An dieser Verteilung hat sich 1996 im Vergleich zu 1978 nichts Wesentliches geändert (Tabelle 17 Anhang).

## 5.2 ZUR STRUKTUR UND VERBREITUNG DER LOHNNEBENKOSTEN UND IHRER ENTWICKLUNG

Die amtliche Statistik ermittelt die Lohnnebenkosten als Restposten aus den Bruttolöhnen und -gehältern nach Abzug des »Entgelts für geleistete Arbeitszeit«. Die Lohnnebenkosten ergeben sich dann dadurch, dass die (vorher herausgerechneten) Entgeltbestandteile für arbeitsfreie Tage den Nebenkosten zugeschlagen werden; der Rest wird nach Sonderzahlungen, Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen und sonstigen Nebenkosten unterteilt<sup>81</sup> (Tabelle 5).

81 Vgl. dazu im Einzelnen Kapitel 2 und 3.

**Tabelle 5: Struktur der Personalebenkosten nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992 und 1996 im früheren Bundesgebiet nach Wirtschaftszweigen (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

„Grafikationen“ „entspricht ab 1992 dem Wert für „sonstige fest vereinbarte Sonderzahlungen zuzüglich“ Leistungs- und gewinnabhängige Sonderzahlungen.“

Bis zur 6. Krankheitswoche. Differenz der Pensionsstückstellungen nach § 6 EStG am 31.12. und am 1.1.

Ab 1992 einschließlich betriebliches Kurzarbeitergeld.

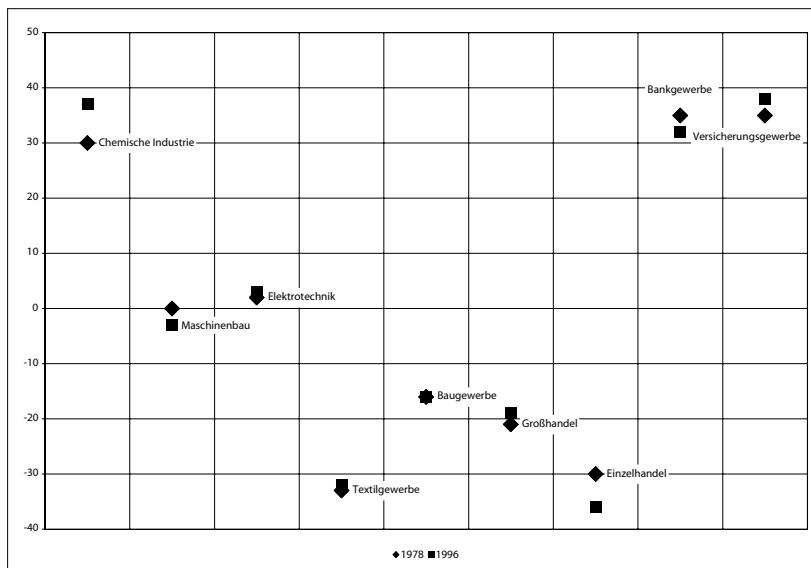
1) Nach dem Schwerbehindertengesetz, Mittelstandsgesetz, Umfrage f.d. Konkursausfallgeld u.a.  
2) Ohne Ersatz betriebsbedrohter Aufwendungen.

duell: Statistisches Bundesamt (Hrsg.); Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstherhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstherhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsberufen, 1. d. Jahrgänge.

Wir betrachten diese Strukturierung der amtlichen Statistik hier nicht weiter im Einzelnen, weil anteilige Quoten etwa der Sonderzahlungen an den Personalnebenkosten insoweit von eingeschränkter Aussagekraft sind, als letztere eben immer schon die Vergütung für arbeitsfreie Tage enthalten. Das Entsprechende gilt für Anteile am »Entgelt für geleistete Arbeitszeit«. Wir weisen stattdessen Anteile ausgewählter Nebenkosten an den gesamten Personalkosten sowie die absolute Entwicklung einzelner Teile der Lohnnebenkosten im Zeitverlauf sowie ihre Verbreitung nach Unternehmen und Arbeitnehmern mit entsprechenden Zahlungen aus.

Auffällig ist zunächst, dass bei allen relevanten Lohnzusatzzahlungen ausgeprägte Niveauunterschiede nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen, Arbeitern bzw. Angestellten und Region (Neue Bundesländer, Früheres Bundesgebiet) bestehen. Dabei tendieren die Unterschiede in der Größenordnung der Nebenkosten dazu, im Zeitverlauf zuzunehmen. Abgesehen vom Großhandel und vom Bankgewerbe nehmen die Abweichungen vom Mittelwert zu oder bleiben zumindest annähernd gleich (Schaubild 11).

**Schaubild 11: Personalnebenkosten in DM je Arbeitnehmer in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978 und 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., Produzierenden Gewerbe, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

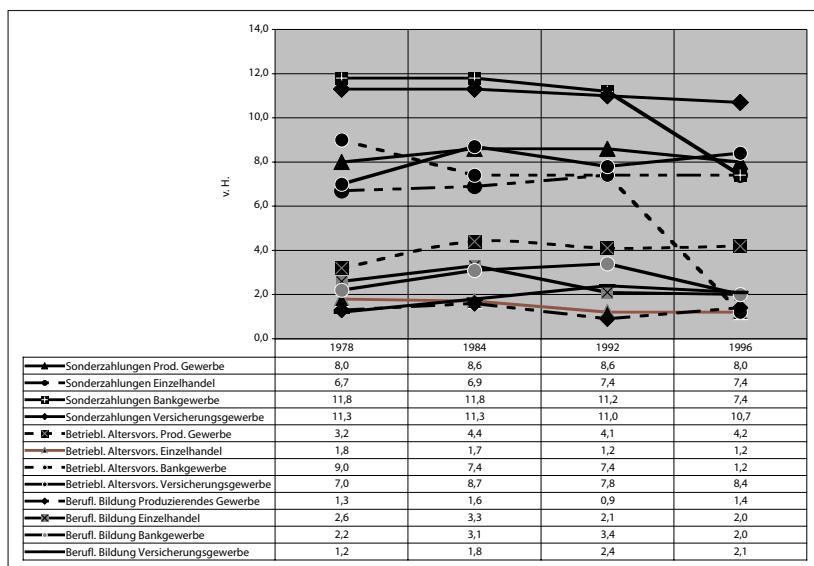


Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1978, 1996, eigene Berechnungen.

Auffällig ist darüber hinaus, dass der Anteil der Sonderzahlungen (Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, leistungs- und gewinnabhängige Sonderzahlungen) an den gesamten Personalkosten zwischen 1992 und 1996 im Produzierenden Gewerbe und – mit Ausnahme des Einzelhandels – auch im Dienstleistungsbereich – besonders ausgeprägt im Bankgewerbe – abgesunken ist, während er zuvor in fast allen Bereichen langfristig angestiegen war. Offensichtlich fahren die Unternehmen (betrieblich bedingte Zahlungen) und auch die Tarifparteien vor dem Hintergrund eines länger anhaltenden Konjunktureinbruches die Sonderzahlungen zurück (Tabelle 17, 18 Anhang).

Demgegenüber differenzierter verläuft die Entwicklung der Zahlungen für die betriebliche Altersversorgung. Mit Ausnahme des Bankgewerbes – wo ein deutlicher Rückgang stattfindet, bleibt der Anteil dieser Zahlungen an den Personalkosten gleich oder steigt sogar leicht. Für die weitere Entwicklung wird zu beobachten sein, ob und wie sich der Einbau eines kapitalgedeckten Bestandteils in die

**Schaubild 12: Ausgewählte Personalnebenkosten nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992, 1996, Anteile an den Personalkosten insgesamt in v.H., Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

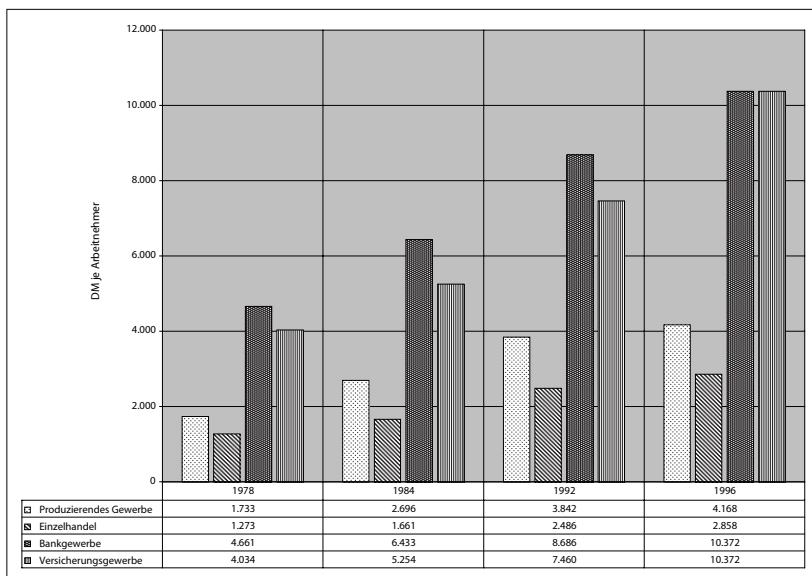


Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1978, 1984, 1996, eigene Berechnungen.

Gesetzliche Rentenversicherung (»Riester-Rente«) auswirkt, der bereits zu tariflichen und betrieblichen Regelungen geführt hat.

Zahlungen der Arbeitgeber für Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, leistungs- und gewinnabhängige Sonderzahlungen sind in allen Zweigen der Industrie und der Dienstleistungen absolut (im Gegensatz zu ihrem Anteil an allen Personalkosten s.o.) deutlich angestiegen (Schaubild 13). Dies gilt insbesondere für das Bank- und Versicherungsgewerbe. Die Niveauunterschiede zwischen dem Produzierenden Gewerbe und dem Bank- und Versicherungsgewerbe sind erheblich und haben dabei zwischen 1978 und 1996 zugenommen.

**Schaubild 13: Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, Gewinnbeteiligungen, leistungs- und gewinnabhängige Sonderzahlungen (ab 1992) in DM je Arbeitnehmer nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992, 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



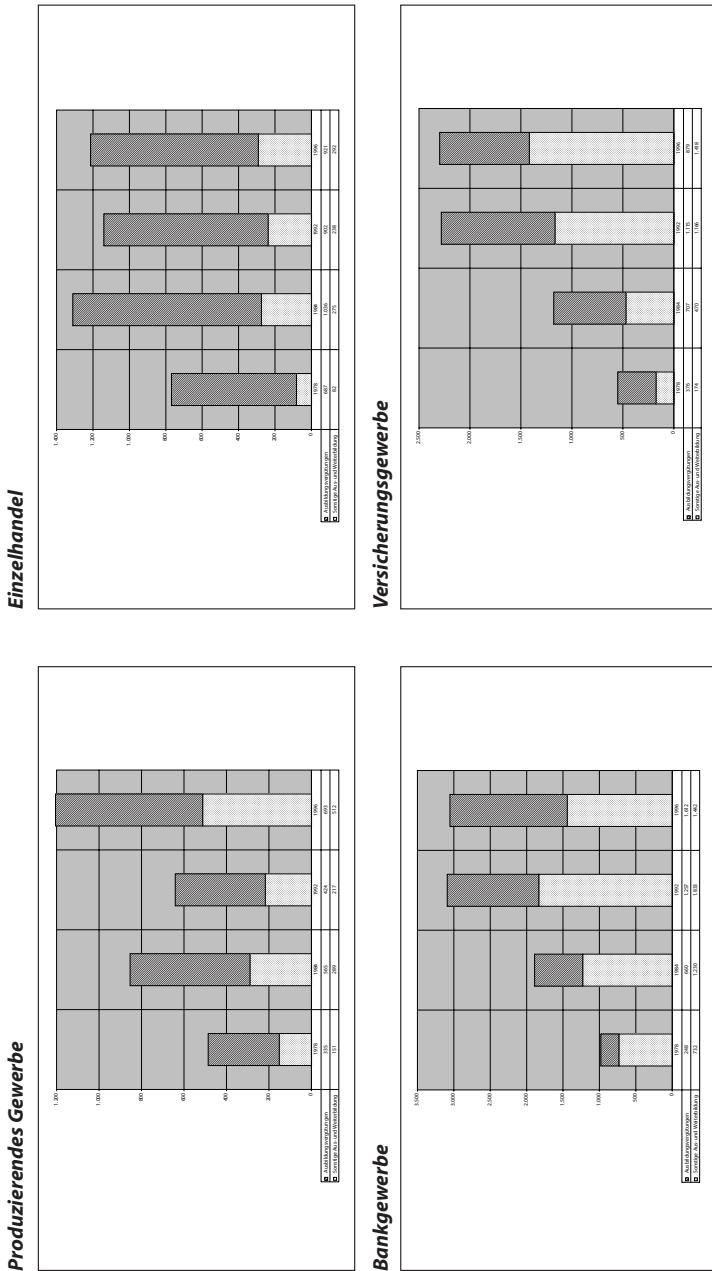
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Vergleichbares gilt auch für das Urlaubsgeld (Schaubild 2 Anhang) und die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung (Schaubild 9 Anhang). Es bestehen ausgeprägte Niveauunterschiede nach Wirtschaftszweigen: So wurden etwa 1996 für die betriebliche Altersversorgung im Einzelhandel je Arbeitnehmer 1756

DM aufgewendet, im Versicherungsgewerbe dagegen 9141 DM, also das gut 5-fache. Die Niveauunterschiede zwischen den ausgewiesenen Wirtschaftszweigen haben zwischen 1978 und 1996 zugenommen. Eine Ausnahme bildet das Urlaubsgeld im Bankgewerbe: Es liegt deutlich unter dem Niveau des Produzierenden Gewerbes und steigt zwischen 1992 und 1996 kaum noch an.

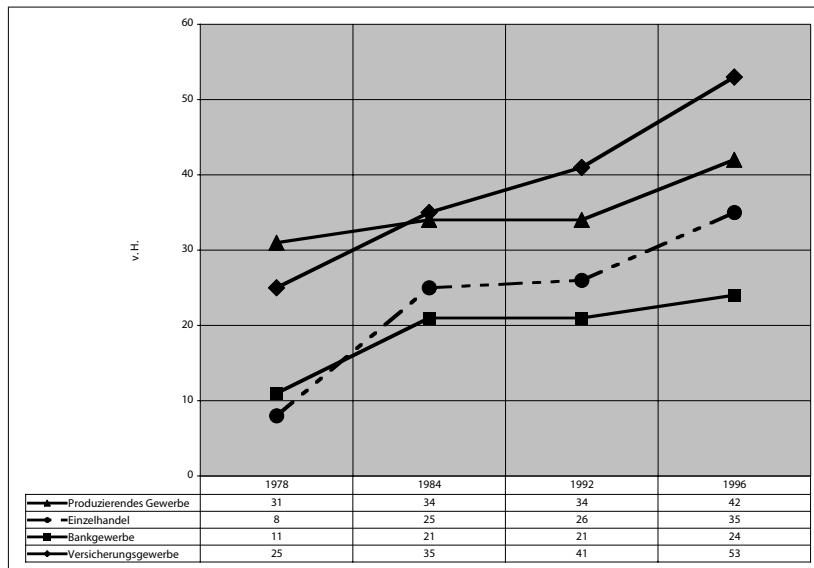
Die Anteile der Zahlungen für Aus- und Weiterbildung (einschl. Ausbildungsvergütungen) an allen Personalkosten liegen im gesamten betrachteten Zeitraum auf einem Niveau von 3 – 4 % (Tabelle 15 Anhang) und damit deutlich unter den Aufwendungen etwa für betriebliche Altersversorgung. Interessant ist allerdings, dass die Aufwendungen der Unternehmen für Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten außerhalb der beruflichen Erstausbildung tendenziell zunehmen (Schaubild 14, 15 im Text, Schaubilder 4, 5, 6, 7 im Anhang) bei auch hier deutlichen Niveauunterschieden nach Wirtschaftszweigen. Im Versicherungsgewerbe wenden die Unternehmen ab 1992 mehr Geld für Aus- und Weiterbildung als für Ausbildungsvergütungen auf (Schaubild 7 Anhang).

**Schaubild 14: Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung sowie Ausbildungsvergütungen in DM je Arbeitnehmer 1978, 1984, 1992, 1996 in ausgewählten Wirtschaftszweigen, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenberechnung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenberechnung: Arbeitskosten im ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

**Schaubild 15: Anteile der sonstigen Aus- und Weiterbildung (ohne Ausbildungsvergütungen) an allen Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung in v.H. 1978, 1984, 1992, 1996 in ausgewählten Wirtschaftszweigen, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

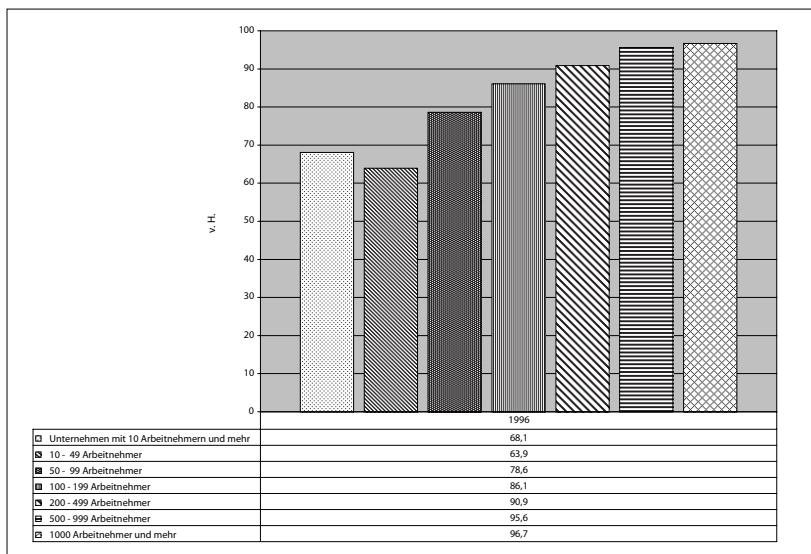
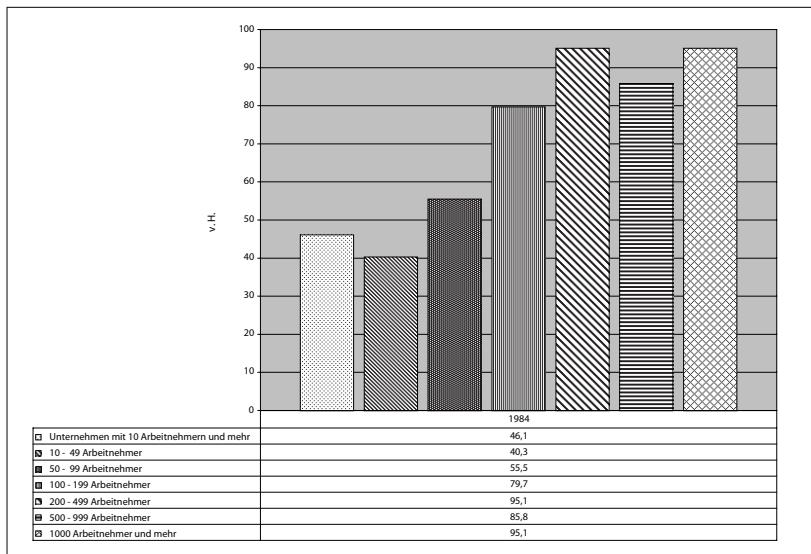


Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Wenn auch auf niedrigem Niveau und bei ausgeprägten relativen und absoluten Unterschieden nach Wirtschaftszweigen scheint es eine Bedeutungszunahme der beruflichen Qualifizierung in den Unternehmen zu geben.

Bestehen einerseits erheblich absolute und relative Unterschiede der Nebenkosten insgesamt wie einzelner Bestandteile so ist andererseits eine zunehmende Verbreitung bei Unternehmen wie Arbeitnehmern festzustellen. Dies gilt – jedenfalls für das hier untersuchte Produzierende Gewerbe – auch unabhängig von der Betriebsgröße bei allerdings wiederum ausgeprägten Niveauunterschieden (Tabellen 5, 6, 7 im Anhang) nach Betriebsgrößen und zwischen alten und neuen Bundesländern. Als Beispiel dienen hier die Zahlungen für betriebliche Altersversorgung (Schaubild 16).

**Schaubild 16: Anteil der Unternehmen mit Zahlungen für die betriebliche Altersvorsorge nach Betriebsgrößen 1984 und 1996 in v.H., Produzierendes Gewerbe, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1984, 1996, Wiesbaden.

Dabei haben sich die Direktversicherungen deutlich gegenüber den Zuwendungen an Pensionskassen durchgesetzt. 1984 zahlten 12,1 % der Unternehmen Beiträge für Direktversicherungen; für 19,7 % der Arbeitnehmer waren entsprechende Regelungen getroffen worden. 1996 waren es 48,2 % (Anteil der Unternehmen mit Zahlungen) und 63,5 % (Anteil der Arbeitnehmer) (Tabellen 5, 6, 7 Anhang).

### **5.3 LOHNNEBENKOSTEN IN DEN ALTEN UND NEUEN BUNDESLÄNDERN 1996**

Seit der Arbeitskostenerhebung 1992 liegen gesondert Daten für das Frühere Bundesgebiet und die Neuen Länder vor. Wir beziehen uns im Folgenden auf Daten der Erhebung für 1996 im Vergleich beider Regionen.

Erwartungsgemäß bestehen erhebliche Unterschiede der absoluten Größen aller erfassten Nebenkosten sowie auch der gesamten Personal- bzw. Arbeitskosten (Tabelle 16 Anhang). Die Unterschiede in den absoluten Zahlungen für Nebenkosten wie den Personalkosten insgesamt nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen und nach Arbeitern und Angestellten finden sich in den Neuen Ländern in ähnlicher Weise wie im Früheren Bundesgebiet, allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau und mit teilweise deutlich unterschiedlichen Gewichten einzelner Arten von Lohnnebenkosten.

**Tabelle 6: Ausgewählte Personalebenenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Neue Länder und Berlin-Ost, (Werte in Mio. Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

Früheres Bundesgebiet		Neue Länder und Berlin-Ost		1996													
				Wirtschaftsfachliche Gliederung					Arbeitskosten insgesamt								
Produzierendes Gewerbe	Chemische Industrie	Maschinenbau	Herst. v. Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	Textilgewerbe	Baugewerbe	Großhandel	Einzelhandel	Kreditgewerbe	versicherungsgewerbe	Aufw. f. d. betreibl. Altersversorgung							
										Arbeitskosten insgesamt dar: Ausbildungsvergütungen							
47.367	38.828	4.168	2.190	13.293	3.656	1.205	693	86.195	33.204	22.618	1.295	784	9421	415	1.318	938	55.912
56.677	54.700	9.158	1.259	15.244	9.315	1.458	594	131.869	36.886	27.404	3.085	851	10.379	511	1.000	424	64.290
50.000	38.761	3.458	3.071	13.557	2.912	1.108	662	107.016	37.425	24.068	1.235	1.209	9.947	452	726	465	61.494
51.110	41.130	4.405	2.810	13.044	4.221	1.260	586	109.877	37.051	26.909	2.204	1.560	9.698	1.334	1.018	544	63.860
37.741	27.122	3.466	1.001	10.620	386	479	325	79.181	24.551	13.373	858	83	6.317	56	302	233	37.924
42.032	33.495	2.883	1.747	13.195	1.152	1.953	1.409	93.169	32.046	21.793	551	691	9.470	352	1.824	1.453	53.839
46.349	32.225	3.819	1.125	11.942	1.756	1.034	667	94.633	33.000	20.744	1.695	655	8.740	329	1.003	758	53.744
36.556	25.620	2.858	1.467	9.819	773	1.213	921	75.322	29.165	19.544	1.802	1.051	7.881	319	1.087	817	48.709
51.009	52.217	10.372	525	13.748	8.344	3.054	1.442	122.335	39.294	39.209	7.923	399	11.067	3.451	2.835	1.387	78.503
53.563	54.984	7.753	2.993	14.387	9.141	2.297	879	28.392	43.029	40.137	5.805	2.473	12.039	3.003	2.172	1.044	83.166

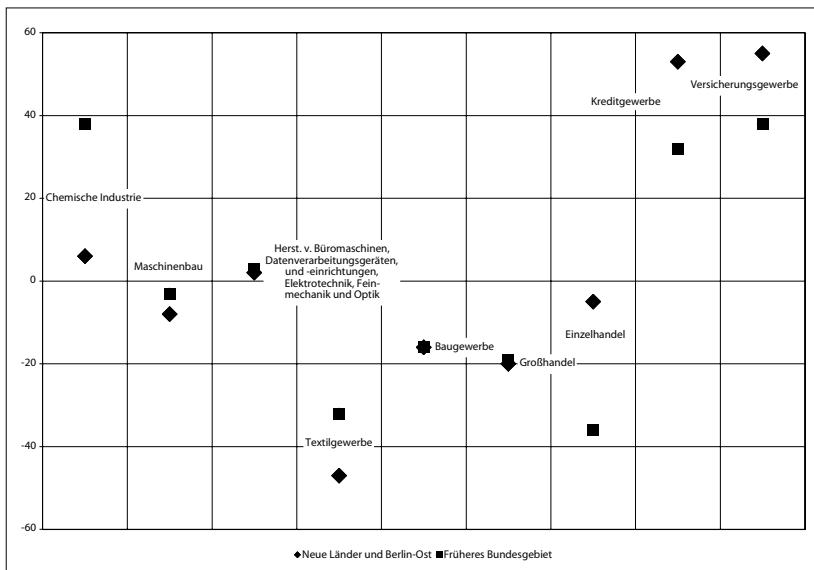
Laufend gezahltes Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Jahreslohn- und Gehaltszumme vermindert um die Sonderzahlungen, die Vergütung arbeitsfreier Tage sowie soziale Bestandteile, wie z.B. Verheiraten- und Kinderzuschläge).

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personallebenkosten erhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, Wiesbaden, sowie Fachserie 16, Personal- und Personallebenkosten erhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996.

Im Einzelhandel wendeten die Unternehmen in den neuen Ländern je Arbeitnehmer in 1996 25.620 DM an Personalnebenkosten auf, im Versicherungsgewerbe waren es dagegen 54.984 DM (das 2,1-fache) und in der Chemischen Industrie 54.700 DM (Tabelle 6).

Die Abweichungen vom Mittelwert der gesamten Personalnebenkosten je Arbeitnehmer sind (mit Ausnahme der Chemieindustrie und des Einzelhandels) teilweise deutlich ausgeprägter, als in den alten Bundesländern (Schaubild 17). Nach Wirtschaftszweigen unterscheiden sich die absoluten Größen der Personalnebenkosten also deutlicher als in den alten Bundesländern.

**Schaubild 17: Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., Produzierenden Gewerbe, Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

Im Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes liegt der Anteil der Nebenkosten an den gesamten Arbeitskosten 1996 in den neuen Bundesländern mit 40 % unter dem in den alten Bundesländern (45 %) (Tabelle 7). Dabei liegen die gesamten Nebenkosten der Unternehmen in den neuen Ländern absolut deutlich unter denen in den alten Ländern: Sie sind im Schnitt um 42 % niedriger als im Westen.

**Tabelle 7: Ausgewählte Personallebenekosten nach Betriebsgrößen im Produzierenden Gewerbe 1996, Anteile an den Personallebenekosten insges., jeweils in den Neuen Ländern und im Früheren Bundesgebiet, Anteil der jeweiligen Aufwendungen in den Neuen Ländern an den Aufwendungen im Früheren Bundesgebiet in v.H. in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

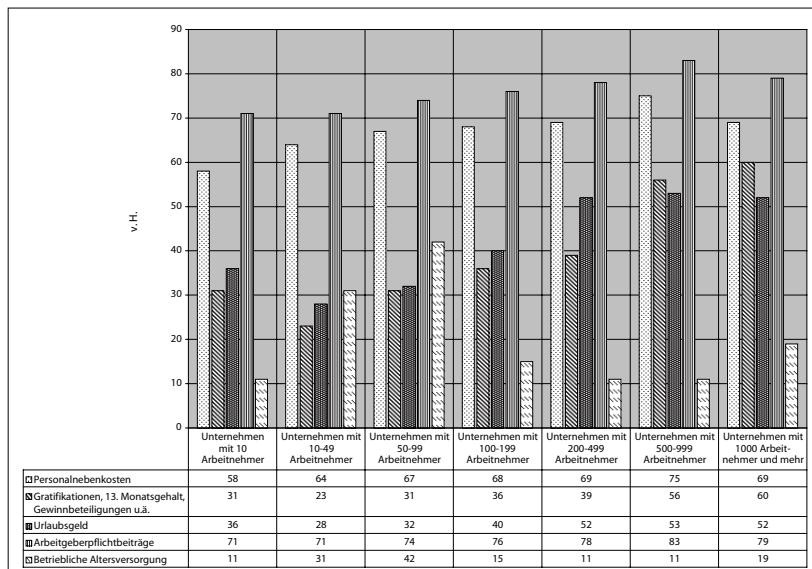
1996						
Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost						
Personalnebenkosten	Produzierendes Gewerbe					
	Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, Gewinnbeteiligungen u.ä.	Urlaubsgeld	Arbeitgeberpflichtbeiträge	Betriebsversorgung	Berufliche Bildung	Ausbildungsvergütungen
	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder
	Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder					
	Fr., Bundesgebiet/Fr., Bundesländer					
	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder
	Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder					
	Fr., Bundesgebiet/Fr., Bundesländer					
	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Personallebenekosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder
in v.H.						

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personallebenekostenrehebung; Arbeitskosten in Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

In den betrachteten Wirtschaftszweigen liegt die Größenordnung der gesamten Personalnebenkosten in den neuen Ländern zwischen 49 % (Textilgewerbe, absolut: 13.373 DM je Arbeitnehmer) und 76 % (Einzelhandel, absolut: 19.544 DM je Arbeitnehmer) bzw. 74 % (Kreditgewerbe, absolut: 39.209 je Arbeitnehmer) gemessen am Westniveau (für die absoluten Werte vgl. Tabelle 6).

Der Anteil der Zahlungen für Gratifikationen, 13. Monatsgehalt usw. sowie für das Urlaubsgeld liegt im Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes der Neuen Länder bei rd. einem Drittel der Zahlungen in Westdeutschland. Dagegen zahlen die Arbeitgeber 71 % der Sozialversicherungsbeiträge; die Zahlungen für Berufliche Bildung (einschl. Ausbildungsvergütungen) liegen als einzige leicht über den entsprechenden Zahlungen der Unternehmen in den alten Bundesländern. Nach Unternehmensgrößen differenziert liegen hierbei insbesondere die Unternehmen mit 50 bis unter 200 Beschäftigten deutlich über dem Westniveau, wobei es nahezu durchgängig die Ausbildungsvergütungen sind, die stärker über dem Westniveau liegen als die Zahlungen für die sonstige berufliche Aus- und Weiterbildung (Schaubild 16 Anhang). Die Zahlungen für betriebliche Altersversorgung liegen in den neuen Ländern am deutlichsten unter dem Niveau in den alten Ländern: Im Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes wenden die Arbeitgeber im Osten lediglich 11 % der Zahlungen im Westen auf. Entgegen dem Verlauf bei den Gratifikationen usw. und dem Urlaubsgeld zahlen die kleineren Unternehmen hier relativ mehr als die größeren (Tabelle 7). Während in Unternehmen mit 50 bis unter 100 Beschäftigten 42 % des Westniveaus gezahlt werden, sind es bei den Unternehmen mit 500 bis unter 1000 Beschäftigten lediglich 11 % und in den Großunternehmen (1000 und mehr Beschäftigte) 19 %.

**Schaubild 18: Ausgewählte Personalnebenkosten nach Unternehmensgrößen im Produzierenden Gewerbe 1996, Anteile der Aufwendungen in den Neuen Ländern und Berlin-Ost an den Aufwendungen im Früheren Bundesgebiet in v.H. in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

Mit rd. drei Viertel des Westniveaus liegen Einzelhandel sowie Kredit und Versicherungsgewerbe in den neuen Ländern an der Spitze der gesamten Personalnebenkosten (bei wie dargestellt hohen absoluten Unterschieden). Während diese drei Wirtschaftszweige beim Urlaubsgeld (Versicherungsgewerbe: 83 %, Kreditgewerbe: 75 %, Einzelhandel: 72 %) und bei den Gratifikationen (74 %, 76 %, 63 %) sich am stärksten dem Westniveau angenähert haben, sind es im Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes nur rd. ein Drittel und bei den Zahlungen für die betriebliche Altersversorgung 11 % (Schaubild 24, Anhang).

Mit zunehmender Unternehmensgröße wächst mit Ausnahme der Großunternehmen (1000 und mehr Beschäftigte) die absolute Höhe der Personalnebenkosten in den alten wie in den neuen Ländern. Bemerkenswert ist, dass die Unterschiede zu den alten Bundesländern mit zunehmender Unternehmensgröße abnehmen. Je höher die Beschäftigtenzahl, desto stärker (Ausnahme sind die Großunternehmen mit tausend und mehr Beschäftigten) gleichen sich tendenziell.

**Tabelle 8a: Verbreitung ausgewählter Personalnebenkosten nach Unternehmensgrößen 1996 im Produzierenden Gewerbe, Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost (Werte in DM je Arbeitnehmer; Anteile in v.H.) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

		1996									
		Früheres Bundesgebiet Produzierendes Gewerbe									
Unternehmen insgesamt	Arbeitnehmer 10-49	Arbeitnehmer 50-99	Arbeitnehmer 100-199	Arbeitnehmer 200-499	Arbeitnehmer 500-999	Arbeitnehmer 1000 und mehr Arbeitnehmer	Anteil Unternehmern <sup>1)</sup>				
							Arbeitnehmer <sup>2)</sup>	Unternehmern <sup>1)</sup>	Unternehmern <sup>1)</sup>	Unternehmern <sup>1)</sup>	Unternehmern <sup>1)</sup>
Ausgewählte Kostenarten							Arbeitnehmer <sup>2)</sup>	Unternehmern <sup>1)</sup>	Unternehmern <sup>1)</sup>	Unternehmern <sup>1)</sup>	Unternehmern <sup>1)</sup>
Aufwendungen für Ruhegeldzusagen, Pensions- und Unterstützungs- Dienstleistungen	3.646	68	89	1245	64	68	854	79	80	1.143	86
Zuwendungen an Pensionskassen	900	28	24	77	30	30	697	25	26	642	19
Beiträge für Direktversicherungen	250	48	64	402	43	48	246	63	64	233	70
Entlassungentschädigungen, Kurzarbeitergeld	1.513	21	69	1.086	12	17	861	37	39	1.118	56
Sach- und Fremdkosten für die berufl. Aus- und Weiterbildung	559	29	67	481	22	25	322	42	43	292	55

1) Anteil der Unternehmen mit Kosten dieser Art an allen Unternehmen.

2) Anteil der Arbeitnehmer in Unternehmen mit Kosten dieser Art an den Arbeitnehmern insgesamt.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstichprobenehebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, Wiesbaden.

**Tabelle 8b: Verbreitung ausgewählter Personalnebenkosten nach Unternehmensgrößen 1996 im produzierenden Gewerbe, Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost (Werte in DM je Arbeitnehmer; Anteile in v.H.) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

		1996						Neue Länder und Berlin-Ost Produzierendes Gewerbe					
		Unternehmen insgesamt	10-49 Arbeitnehmer	50-99 Arbeitnehmer	100-199 Arbeitnehmer	200-499 Arbeitnehmer	500-999 Arbeitnehmer	1000 und mehr Arbeitnehmer	Unternehmen insgesamt	Arbeitnehmer unter 25	Arbeitnehmer 25-49	Arbeitnehmer 50-99	Arbeitnehmer 100-199
Ausgewählte Kostenarten		DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM
Aufwendungen für Ruhegeidszusagen, Pensions- und Unterstützungsksassen, Direktversicherungen	604	41	54	541	39	42	518	50	51	250	50	230	61
Zuwendungen an Pensionskassen	640	4	6	778	3	4	1.646	5	4	285	5	3	501
Beiträge für Direktversicherungen	242	38	46	395	36	40	231	45	46	139	42	44	105
Entlassungsentchädigungen, Kurzarbeitergeld	1.778	16	46	705	10	13	706	33	35	927	55	58	1.526
Sach- und Fremdkosten für die berufl. Aus- und Weiterbildung	396	20	43	244	15	19	245	35	36	242	45	47	318

1) Anteil der Unternehmen mit Kosten dieser Art an allen Unternehmen.

2) Anteil der Arbeitnehmer in Unternehmen mit Kosten dieser Art an den Arbeitnehmern insgesamt.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenrehebung; Arbeitskosten im produzierenden Gewerbe 1996, Wiesbaden.

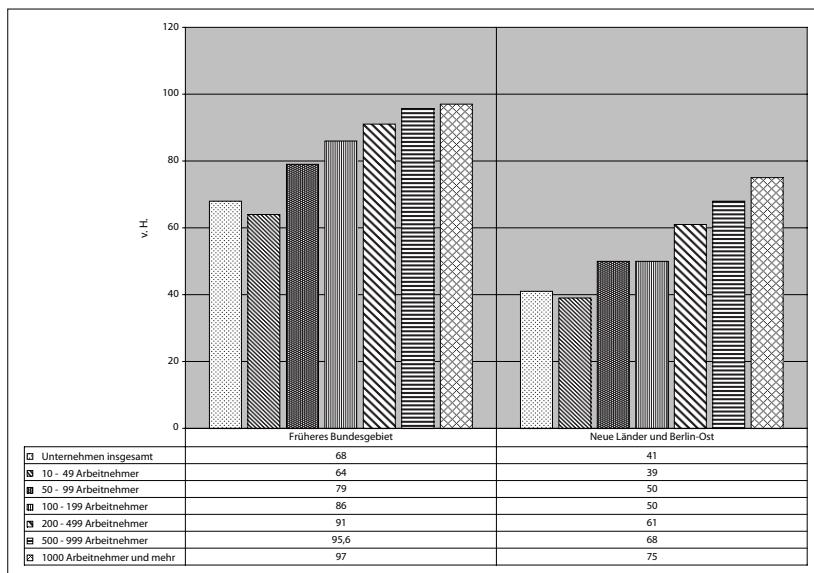
ell die Zahlungen der Arbeitgeber für Personalnebenkosten in den alten und den neuen Ländern bis auf ein Niveau von rd. 74 % an.

Neben der Höhe von Personalzusatzzahlungen und ihrem Gewicht an den gesamten Personalkosten ist ihre Verbreitung ein wesentlicher Parameter (Tabelle 8). Wir betrachten hier als ausgewählte Zusatzzahlungen die Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung.

In den neuen Ländern liegt sowohl der Anteil der Unternehmen, die Zahlungen leisten, als auch der der Arbeitnehmer, die Zahlungen erhalten deutlich unter denen in den alten Bundesländern. Die hier betrachteten Lohnzusatzzahlungen sind also in den neuen Ländern deutlich geringer verbreitet, als im Früheren Bundesgebiet. Dies trifft nahezu ausnahmslos auch zu, wenn man die Verbreitung nach Unternehmensgrößen differenziert.

Wir hatten bereits auf die absolut und relativ deutlich unter Westniveau liegenden Zahlungen für betriebliche Altersversorgung hingewiesen. Dieses Bild wird durch die Daten zur Verbreitung noch unterstrichen (Schaubild 19, Tabelle 8).

**Schaubild 19: Anteil der Unternehmen mit Zahlungen für die betriebliche Altersversorgung nach Betriebsgrößen 1996 in v.H., Produzierendes Gewerbe, Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewebe 1996, Wiesbaden.

Während in den alten Ländern die mittleren und großen Unternehmen nahezu alle entsprechende Zahlungen leisten, sind es in den neuen Ländern lediglich gut zwei Drittel bzw. drei Viertel.

In den alten Bundesländern hatten sich im Zeitverlauf weitgehend stabile absolute und relative Unterschiede bei den Personalnebenkosten, den Sonderzahlungen sowie der Zahlungen für Arbeiter und Angestellte zugunsten letzterer gezeigt<sup>82</sup>. Finden sich diese Strukturen auch in den Neuen Ländern und welche Ost-West Differenzen lassen sich feststellen?

Mit Ausnahme der Aufwendungen für die berufliche Bildung (insbesondere der Ausbildungsvergütungen) und der gesetzlichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zeigen sich im Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes auch in den Neuen Ländern deutlich ausgeprägte absolute Unterschiede in den Nebenkosten-Zahlungen für Arbeiter und Angestellte u.zw. wie in den alten Bundesländern zugunsten der Angestellten (Tabelle 19 Anhang). So wurden 1996 in den neuen Ländern 20.776 DM je Arbeiter und 27.885 DM je Angestellten bei den Personalnebenkosten insgesamt von den Unternehmen aufgewendet. Allerdings unterschieden sich die für Arbeiter bzw. Angestellte gezahlten Personalzusatzaufwendungen z.T. deutlich im Ost-West-Vergleich. So wenden die West-Unternehmen im Produzierenden Gewerbe durchschnittlich bei den Personalnebenkosten insgesamt für Arbeiter rd. zwei Drittel der Zahlungen für Angestellte auf; in den Neuen Ländern sind es drei Viertel. Dagegen liegen die gesamten für Arbeiter gezahlten Sonderzahlungen, also Aufwendungen der Arbeitgeber insbesondere für Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, Gewinnbeteiligungen u.ä. und das Urlaubsgeld mit 46 % in den neuen Ländern unter dem Westniveau (57 %). Bei den genannten Zahlungen wie auch bei den Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung und Berufliche Bildung bestehen teils erhebliche Unterschiede nach Wirtschaftszweigen. So zahlen die Unternehmen Arbeitern in den Neuen Ländern für Gratifikationen usw. im Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes 34 % der Aufwendungen für Angestellte (alte Länder: 46 %), im Maschinenbau sind die Niveaus etwa ausgeglichen (West: 50 %, Ost: 49 %), bei den Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung erhalten Arbeiter in der westlichen Chemischen Industrie etwa die Hälfte der Angestellten-Zuwendungen, in den neuen Ländern dagegen im selben Wirtschaftszweig lediglich 19 %.

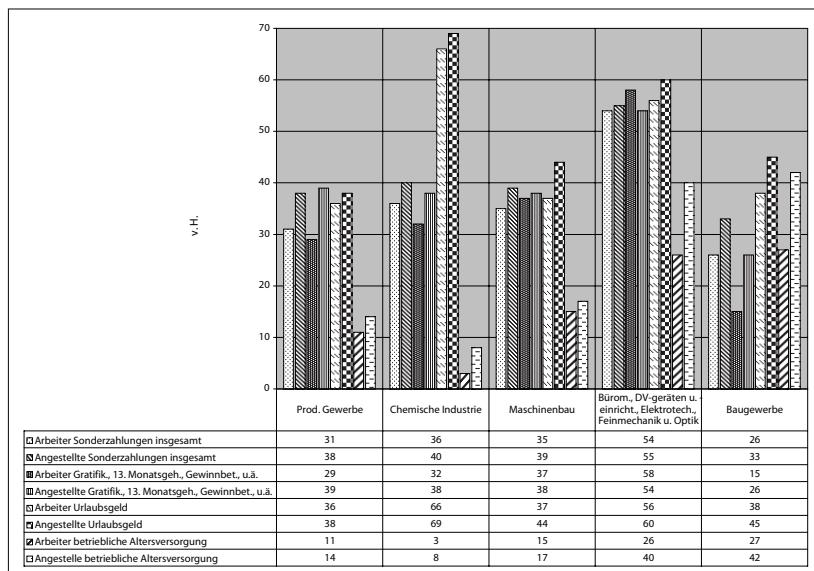
Bei den Sonderzahlungen insgesamt im Produzierenden Gewerbe streuen in den neuen Ländern sowohl für Arbeiter, als auch für Angestellte die Zahlungen stärker um den Mittelwert, als bei den gesamten Personalnebenkosten. Nachdem

82 Vgl. Kapitel 5.1.

die Sonderzahlungen (13. Monatsgehalt, Jahressonderzahlungen, Urlaubsgeld) wesentlich durch Tarifvereinbarungen festgelegt sind, dürfte dies darauf hinweisen, dass es in den neuen Ländern vor dem Hintergrund der deutlich höheren Arbeitslosigkeit, der branchenspezifisch unterschiedlich ausgeprägten Verbandsflucht der Unternehmen sowie kollektivvertraglichen Vereinbarungen mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung, die z.T. Tarifregelungen unterlaufen haben, schwieriger ist, Weststandards durchzusetzen.

Das für den Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes Dargestellte gilt im wesentlichen auch für die betrachteten Wirtschaftszweige (Schaubild 20).

**Schaubild 20: Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen nach Arbeitern und Angestellten, Verhältnis der Aufwendungen in den Neuen Bundesländern und Berlin-Ost zu den Aufwendungen im früheren Bundesgebiet in v.H. in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996.

In allen betrachteten Zweigen des Produzierenden Gewerbes in den neuen Ländern liegen sowohl für Arbeiter, als auch für Angestellte die Sonderzahlungen insgesamt wie die Gratifikationen usw., das Urlaubsgeld sowie die betriebliche Altersvorsorge deutlich unter dem Westniveau. Auffällig ist, dass die Zahlungen für Angestellte nahezu durchgängig (Ausnahme: Gratifikationen usw. im ADV-Bereich) näher am Westniveau liegen, als die Zahlungen für Arbeiter.

Autorengemeinschaft (1990): Arbeitskosten in den EG-Ländern, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 42.11, IAB-Kurzbericht 22.5.1989, S. 70-75.

AWV, Arbeitsgemeinschaft für Wirtschaftliche Verwaltung (1995): Personalkosten und Personalzusatzkosten in der betrieblichen Praxis, Eschborn.

Barth, Alfons; Zika, Gerd (1996): Volkswirtschaftliche Effekte einer Arbeitszeitverkürzung – eine Simulationsstudie für Westdeutschland mit dem makroökonomischen Modell SYSI-FO, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 29, H. 2, S. 179-202.

Bellmann, Lutz; Frick, Bernd (1999): Umfang, Bestimmungsgründe und wirtschaftliche Folgen betrieblicher Zusatz- und Sozialleistungen, S.95-120, in: Frick, Bernd; Neubäumer, Renate; Sesselmeier, Werner (Hrsg.) (1999): Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen, München und Mehring.

Bundesministerium für Wirtschaft (1985): Entwicklung und Struktur der Personalsnebenkosten, Bonn.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung (1988): Personalzusatzaufwand, 2. Aufl., Freiburg.

Deutscher Gewerkschaftsbund (1996): Debatte um Lohnnebenkosten entdramatisieren! in: Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik 1/1996, Düsseldorf.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2000): Löhne und Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich, in: Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik 7/2000, Berlin.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2001): Wirtschaftliche Aspekte der Märkte für Gesundheitsdienstleistungen, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Berlin.

Eckert, Heinz (1977): Die Personalzusatzkosten in der Wirtschaft, Köln.

Emmerich, Knut (1997): Förderung der Beschäftigung in privaten Haushalten durch Dienstleistungsagenturen und Dienstleistungsgutscheine. In: Arbeit und Sozialpolitik, Jg. 51, H. 7/8. S. 52-55.

Emmerich, Knut; Walwei, Ulrich; Zika, Gerd (1997): Beschäftigungswirkungen aktueller rechtspolitischer Interventionen im Bereich des Sozial-, Arbeits- und Steuerrechts. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 50, H. 8. S. 561-568.

Erbe, Susanna (2000): Kostenexplosion im Gesundheitswesen?, in: Wirtschaftsdienst 2000/05.

Fink, Oliver (1998): Die Bedeutung der Lohnnebenkosten für die Entwicklung der Arbeitskosten in Deutschland: empirische Befunde und wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen, Mainz.

Frick, Bernd; Neubäumer, Renate; Sesselmeier, Werner (Hrsg.) (1999): Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen, München und Mehring.

Gold, Michael (1999): Betriebliche Arbeitsnachfrage und betriebliche Lohnnebenkosten, Universität Lüneburg, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Arbeitsbericht Nr. 211, Lüneburg.

Grünefeld, Hans-Günther (1983): Steuerung und Kontrolle des Personalaufwandes, Wiesbaden.

Hamer, Eberhard; Wolfgang Schierbaum (1991): Personalzusatzkosten: der unsichtbare Lohn, Bonn.

Härtel, Hans-Hagen (1998): Gegen Illusionen bei Steuerreformplänen, in: hwwa, Wirtschaftsdienst 1998/06.

Hinze, Jörg (1998): Problematik internationaler Arbeitskostenvergleiche, in: hwwa, Wirtschaftsdienst 1998/05.

Hinze, Jörg (2000): Konjunktur-Schlaglicht: Hohe Abgabenbelastung der Arbeit, in: hwwa, Wirtschaftsdienst 2000/04.

Hinze, Jörg, Christiane Brück, Rudolf-Ferdinand Danckwerts, Eckhardt Wohlers (1997): Aussagefähigkeit internationaler Arbeitskostenvergleiche: Methodische Grundlagen, empirische Ergebnisse und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen, Hamburg.

Kistler, Ernst, Schönwälder, Thomas (1998): Eliten und Heloten, dienen und herrschen, die rechtskonservativen Ideen der bayerisch-sächsischen Zukunftskommission, in: Soziale Sicherheit 4/1998.

Klauder, Wolfgang; Schnur, Peter; Zika, Gerd (1996): Wege zu mehr Beschäftigung – Simulationsrechnungen bis zum Jahr 2005 am Beispiel Westdeutschland, in: IAB-Werkstattbericht Nr. 05/1996, Nürnberg.

Knebel, Heinz (1982): Der zweite Lohn : Personalzusatzleistungen, Bonn.

Krätké, Michael (1999): Neoklassik oder Weltreligion?, in: Loccumer Initiative, Die Illusion der neuen Freiheit, Realitätsverleugnung durch Wissenschaft, Hannover.

Küller, Hans-Detlev (1979): Personalkostenberechnungen, Informationen oder Manipulation, in: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut des DGB, WSI-Mitteilungen 12/1979, Köln.

Kulmiz, Leontine v. (1999): Die geringere Entlohnung weiblicher Arbeitnehmer, Lohndifferenzierung oder Lohndiskriminierung?, Ms., Aachen.

Labbert, Heinrich (1998): Die Reduzierung der Personalzusatzkosten in der deutschen Bau-wirtschaft, Essen

Marx, Karl (1969): Das Kapital, Kritik der politischen Ökonomie, Erster Band, in: Marx-Engels Werke, Band 23, Berlin.

Noll, Ingeborg (1984): Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen als Bestandteil der Personalnebenkosten der Auszubildenden, in: Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin.

Reich, Utz-Peter, Sonntag, Phillip, Holub, Hans-Werner (1977): Arbeit-Konsum-Rechnung, Axiomatische Kritik und Erweiterung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, Köln.

Sadowski, Dieter (1997): Unternehmerische Kompensationspolitik im internationalen Wettbewerb von Sozialregimes, Trier.

Salowsky, Heinz (1977): Personalzusatzkosten in den westlichen Industrieländern, Köln.

Sauerborn, Werner, Schlecht, Michael, Wendl, Michael (2001): Jenseits der Bescheidenheit, Löhne und Einkommen im Casino-Kapitalismus, Hamburg.

Scheremet, Wolfgang (1999): Arbeitskosten im internationalen Vergleich: Eine Auseinandersetzung mit bestehenden Konzepten, in: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht 38/99, Berlin.

Scherf, Wolfgang (1994): Die Problematik der Lohnnebenkosten im internationalen Wettbewerb, Diskussionsbeiträge des Institutes für Finanzwissenschaften der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br. 33/94.

Schröder, Christoph (1996): Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich 1970-1995, in: iw-trends 2/96, S. 44-56.

Schröder, Christoph (1997): Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich 1980-1996, in: iw-trends 2/97, S. 1-16.

Schröder, Christoph (1998): Problematik internationaler Arbeitskostenvergleiche, in: hwwa, Wirtschaftsdienst 1998/05.

Schröder, Christoph (2001): Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich, in: iw-trends 2/2001, S. 59-74.

Schröder, Christoph (2002): Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft, in: iw-trends 2/2002, 28. Jg., S. 75-85.

Schupp, Jürgen, Volz, Joachim, Zwiener, Rudolf (1999): Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen im Niedriglohnbereich: Wenig zielgerichtet und teuer, in Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht 27/99.

Statistisches Bundesamt (1999): Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, in: Wirtschaft und Statistik 2/1999, S. 116-128.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1981), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Aufwendungen der Arbeitgeber im Produzierenden Gewerbe 1978, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1981), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Aufwendungen der Arbeitgeber im Groß- und Einzelhandel sowie im Bank- und Versicherungsgewerbe 1978, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1983), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Aufwendungen der Arbeitgeber im Produzierenden Gewerbe 1981, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1983), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Aufwendungen der Arbeitgeber im Groß- und Einzelhandel sowie im Bank- und Versicherungsgewerbe 1981, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1986), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewebe 1984, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1986), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Groß- und Einzelhandel sowie im Bank- und Versicherungsgewerbe 1984, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1990), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewebe 1988, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1990), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Groß- und Einzelhandel sowie im Bank- und Versicherungsgewerbe 1988, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1995), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1992, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1995), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1992, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1999), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, Bundesergebnisse, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1999), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, Ergebnisse

für das frühere Bundesgebiet sowie die neuen Länder und Berlin-Ost, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1999), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, Ergebnisse für das frühere Bundesgebiet sowie die neuen Länder und Berlin-Ost, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg) (1999): Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, in: Wirtschaft und Statistik 2/1999, S. 116-128.

Walwei, Ulrich; Zika, Gerd (1997): Sozialer Schutz als Beschäftigungshindernis?, in: Internationale Revue für soziale Sicherheit, Bd. 50, H. 4. S. 7-28.

Welzmüller, Rudolf (1987): Personalzusatzkosten-Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit oder Nebenschauplatz im Verteilungskonflikt? Düsseldorf.

Werner, Heinz (1990): Die Arbeitskosten in den EG-Ländern, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 129, S. 78-82.

Werner, Heinz (1998): Beschäftigungspolitisch erfolgreiche Länder – Lehren für die Bundesrepublik Deutschland?. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. B34-35/98 14.08.98. S. 3-14.

Zentralverband der elektrotechnischen Industrie (Hrsg.) (1979): Personalzusatzaufwand, Frankfurt a. M.

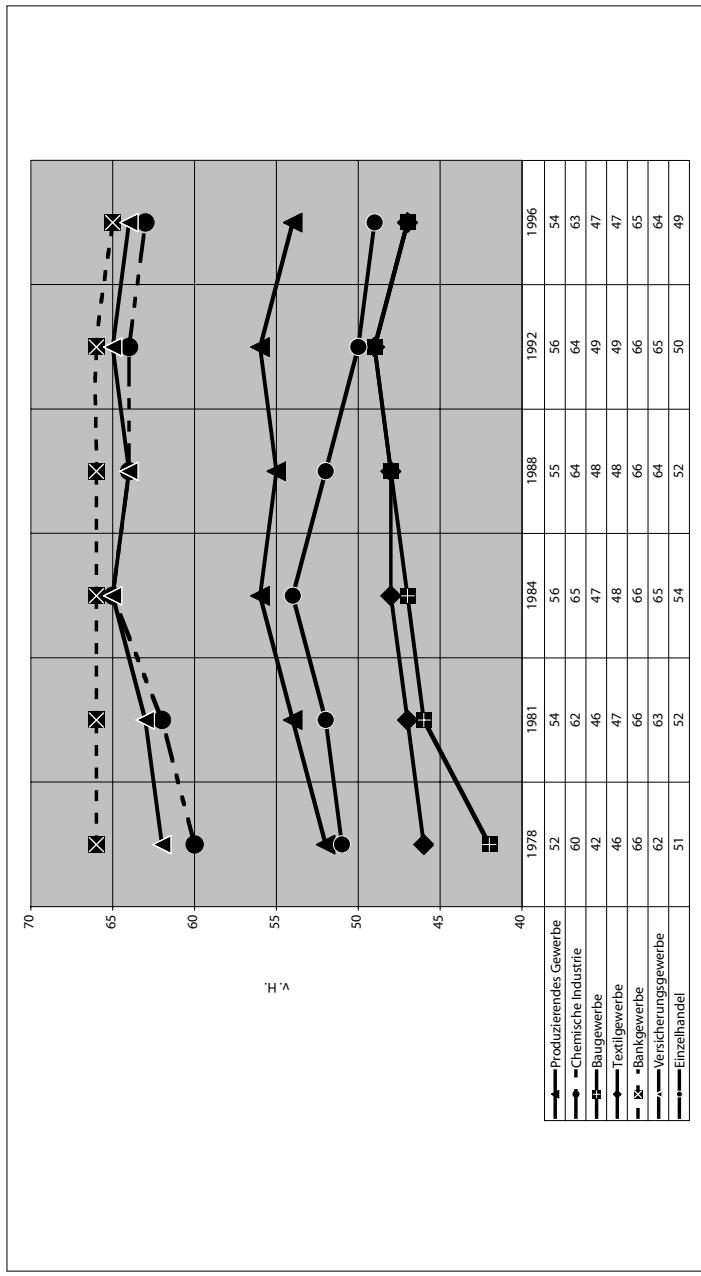


## **ANHANG SCHAUBILDER**

---

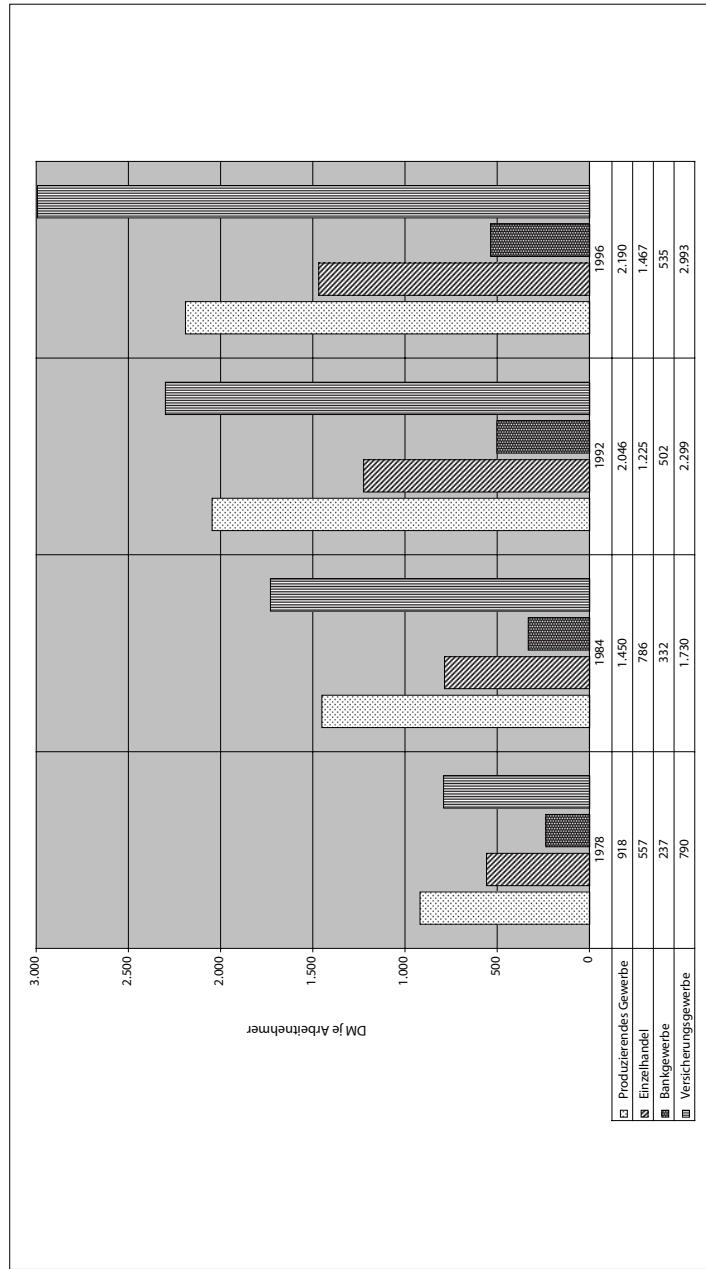


**Schaubild 1: Anteil der tariflich/betrieblich bedingten Personalnebenkosten an den Personalnebenkosten insges. in v.H.  
nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978-1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



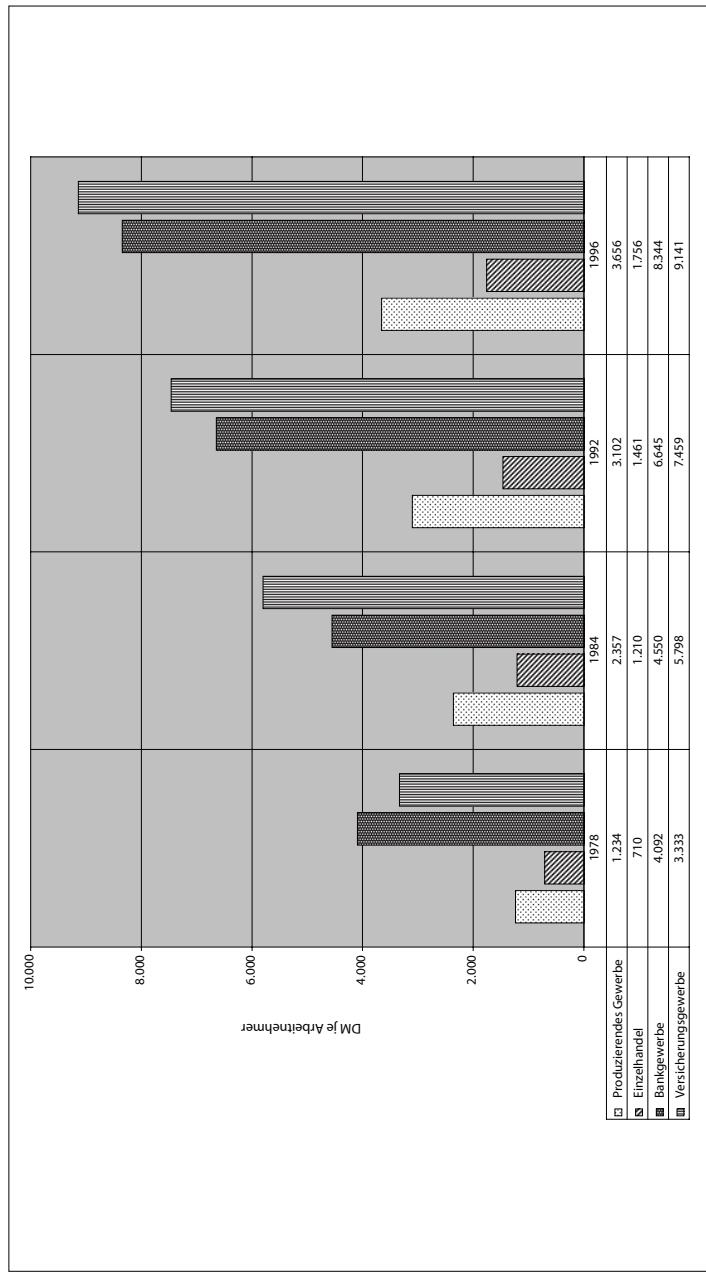
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenstichprobe: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenstichprobe: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

**Schaubild 2: Urlaubsgeld in DM je Arbeitnehmer nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992, 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



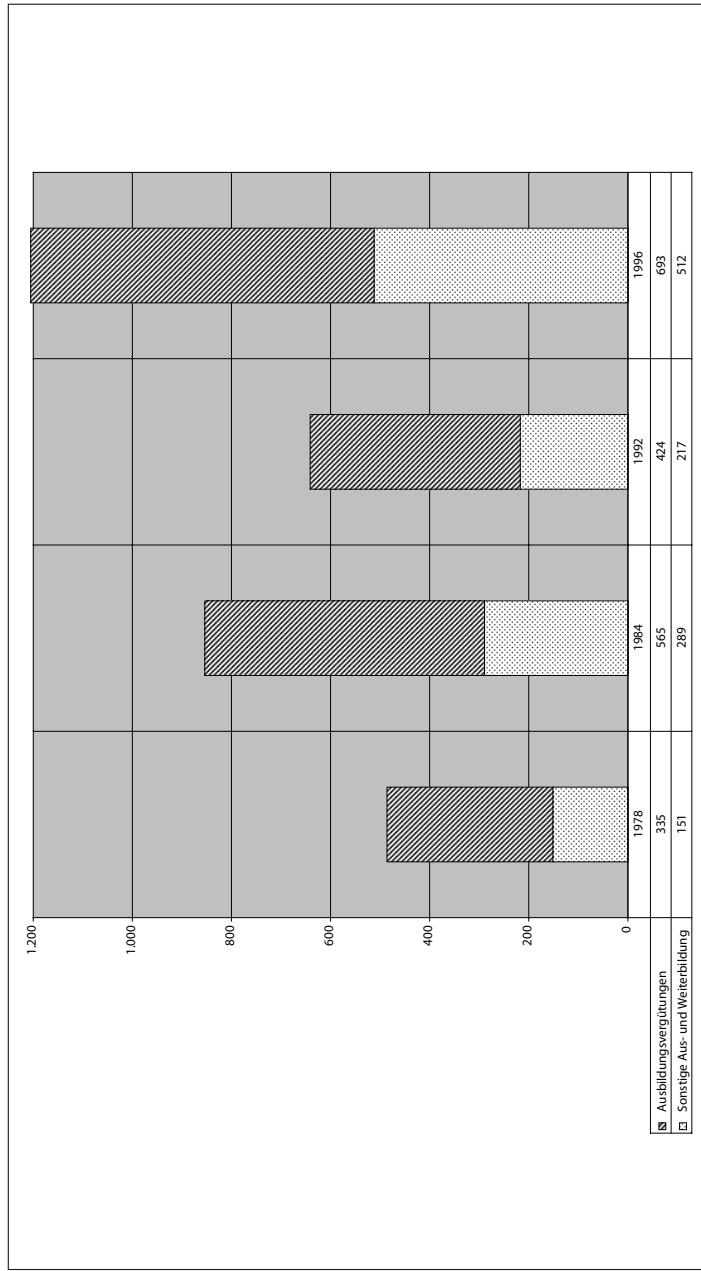
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenberechnung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenberechnung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

**Schaubild 3: Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992, 1996,  
Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



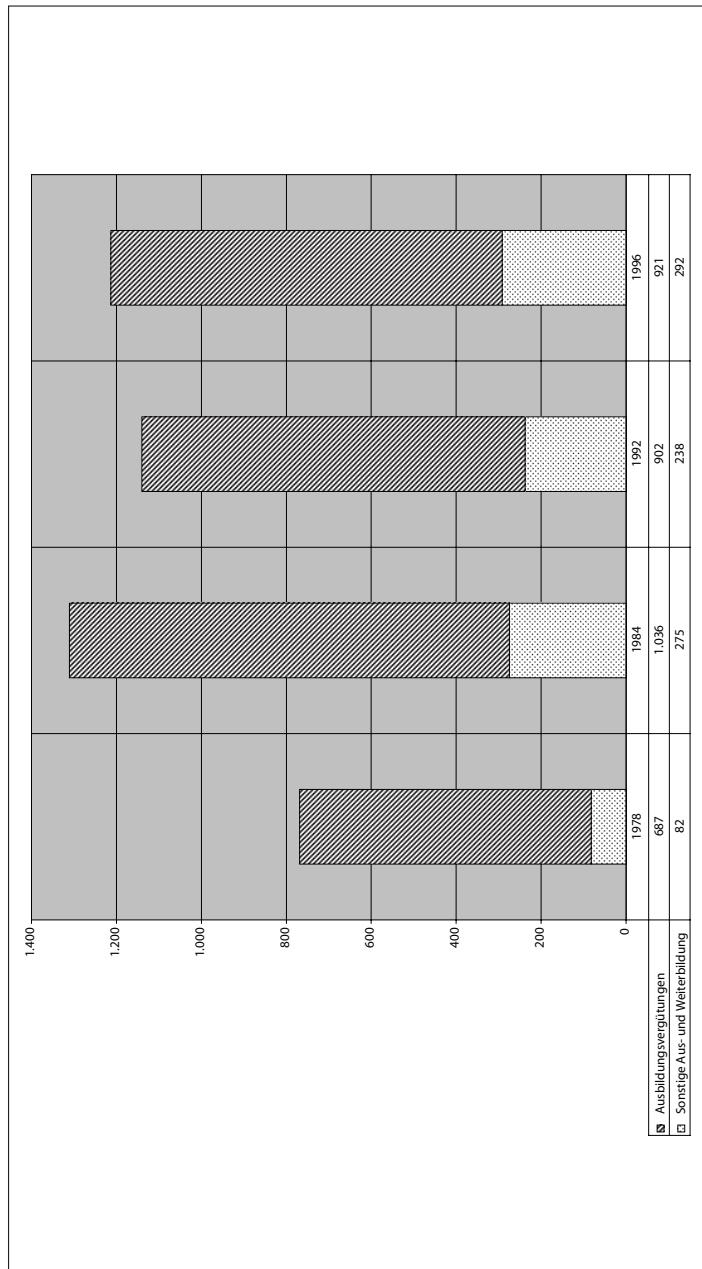
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenbefragung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenbefragung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

**Schaubild 4: Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung sowie Ausbildungsvergütungen in DM je Arbeitnehmer 1978, 1984, 1992, 1996 im Produzierenden Gewerbe, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



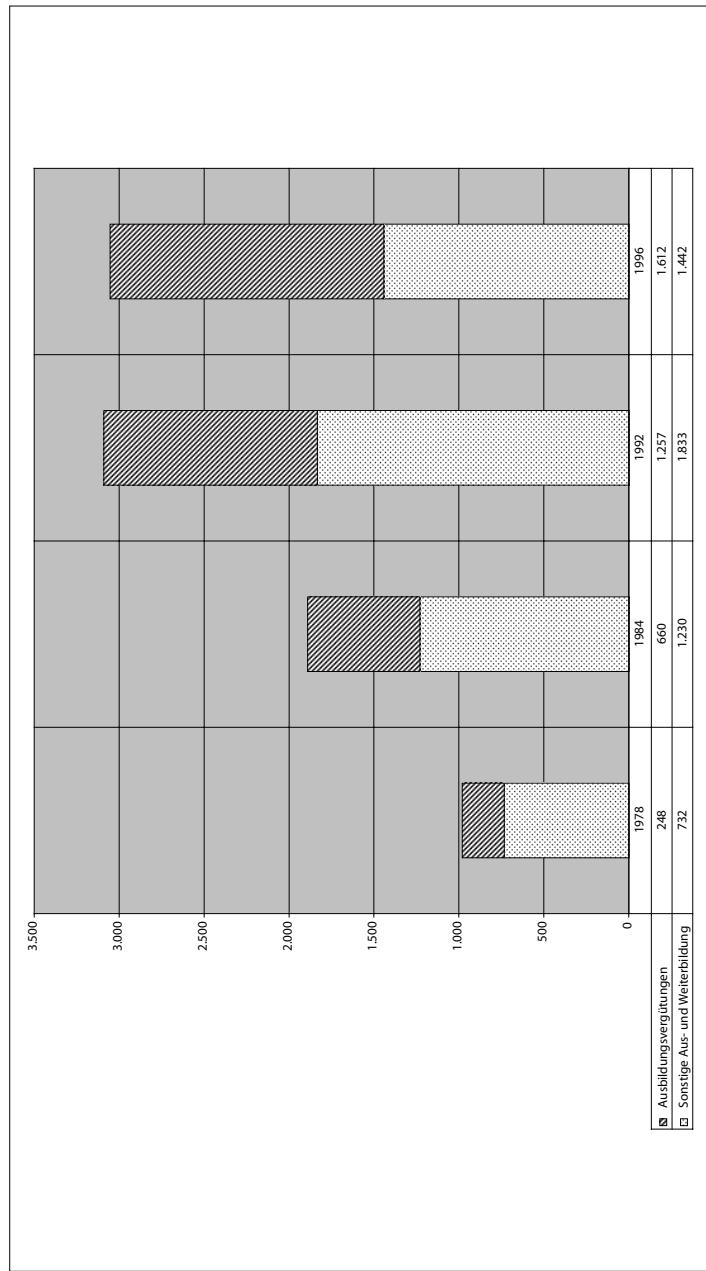
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstichprobe: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstichprobe: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, Ifd., Jahrgänge; eigene Berechnungen.

**Schaubild 5: Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung sowie Ausbildungsvergütungen in DM je Arbeitnehmer 1978, 1984, 1992, 1996  
im Einzelhandel, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



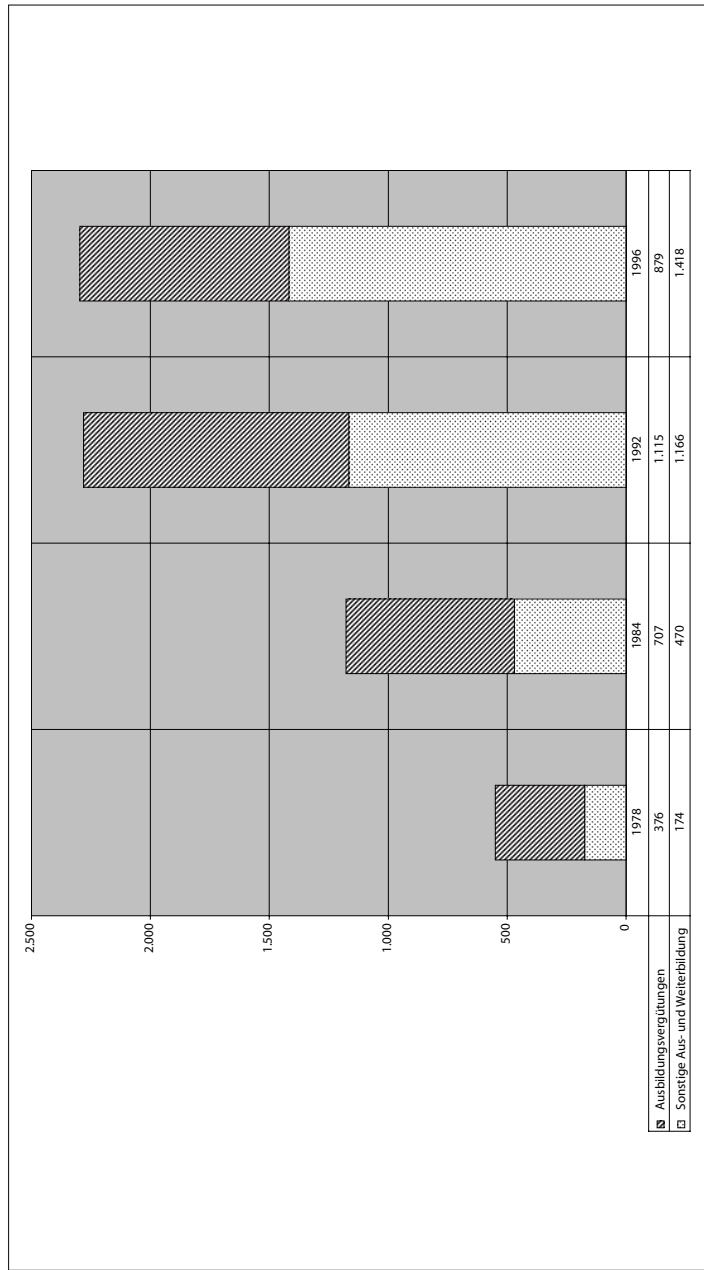
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenneherhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenneherhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

**Schaubild 6: Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung sowie Ausbildungsvergütungen in DM je Arbeitnehmer 1978, 1984, 1992, 1996 im Bankgewerbe, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



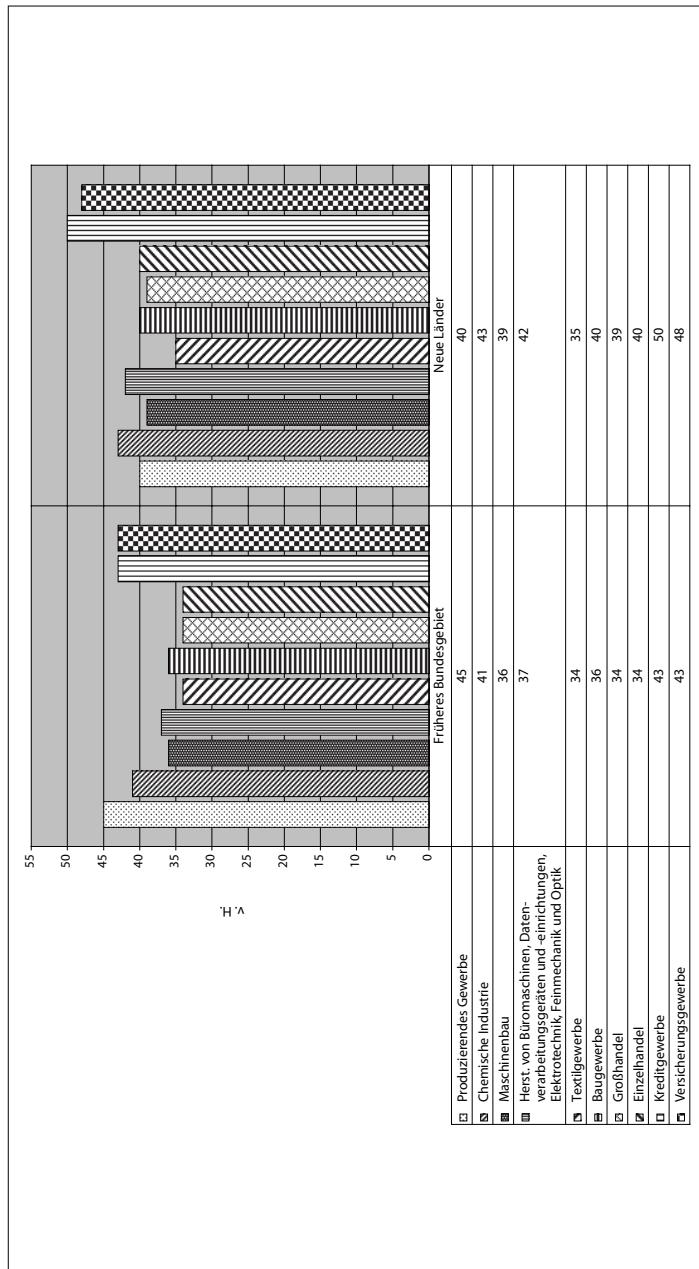
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenneherhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenneherhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

**Schaubild 7: Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung sowie Ausbildungsvergütungen in DM je Arbeitnehmer 1978, 1984, 1992, 1996 im Versicherungsgebiete, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



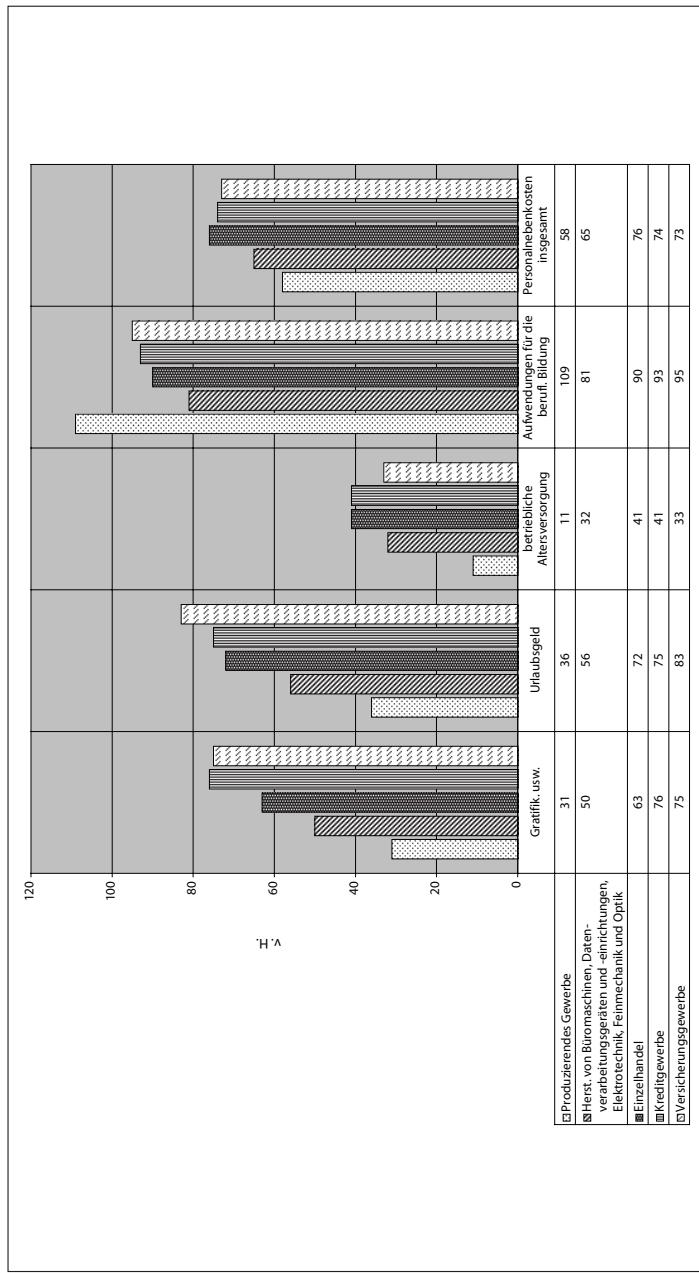
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenneherhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenneherhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

**Schaubild 8: Anteil der Personalebenkosten insges. an allen Arbeitskosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996 in v.H., Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



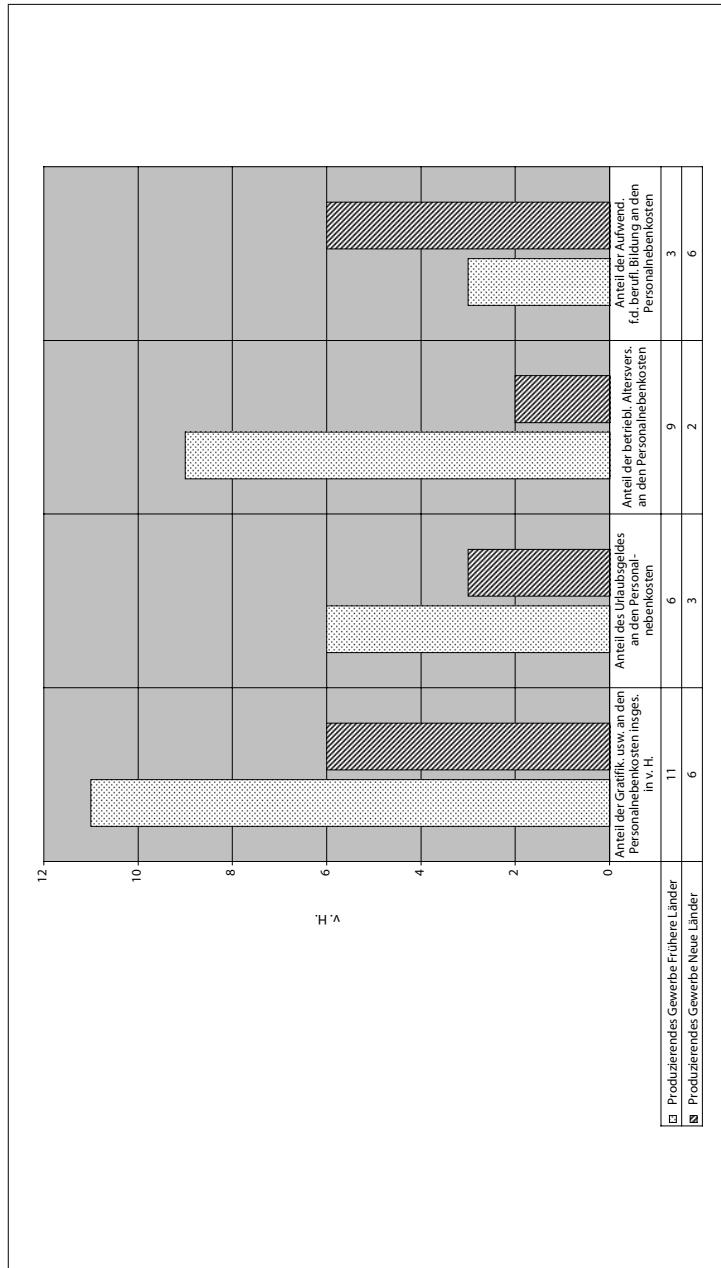
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstichprobe: Arbeitskosten im produzierenden Gewerbe 1996, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstichprobe: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 9: Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Anteile Neue Länder sowie Berlin-Ost an Früheres Bundesgebiet in v.H. in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



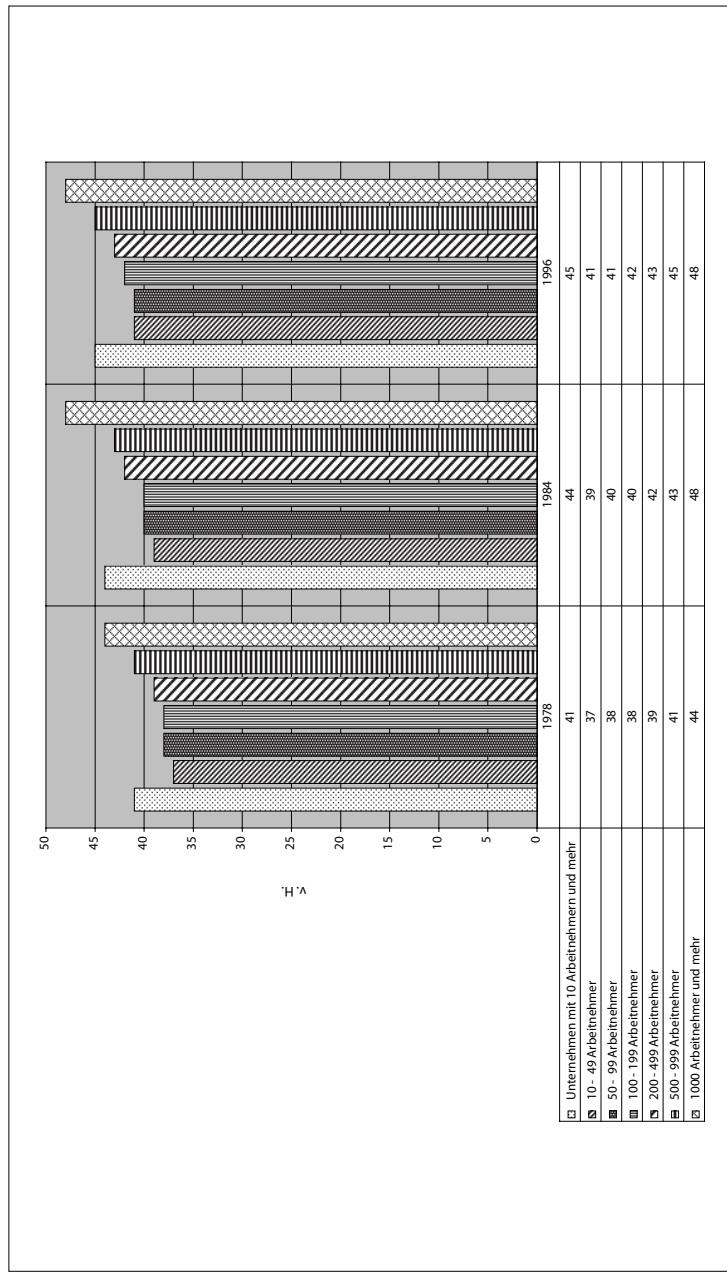
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 10: Ausgewählte Personalnebenkosten im Produzierenden Gewerbe, Anteil an den Personalnebenkosten insges. in v.H. 1996, Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



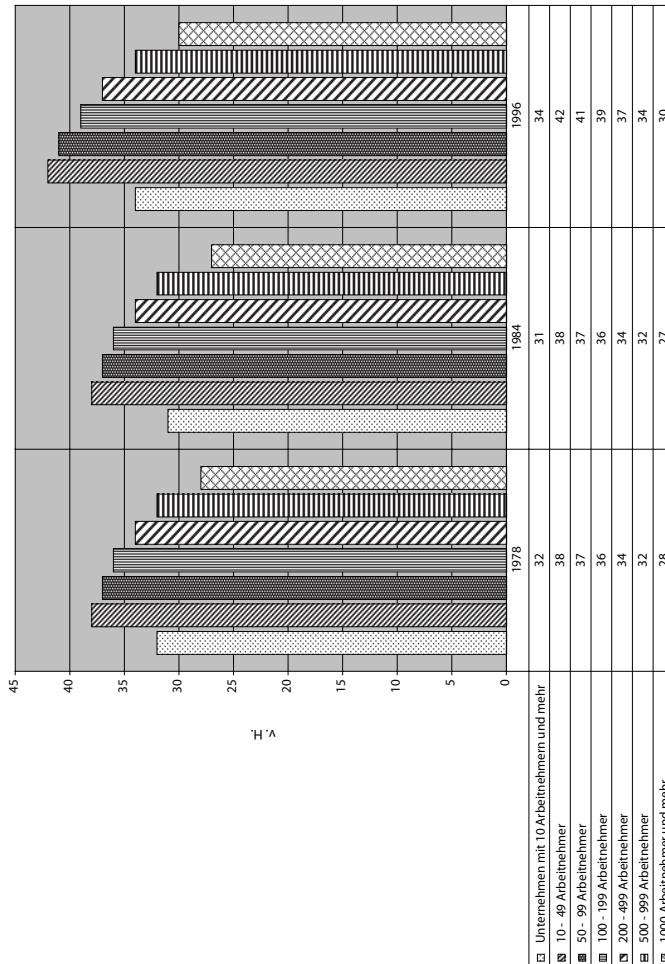
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenrehebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 11: Anteil der Personalnebenkosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H. nach Betriebsgrößen im Produzierenden Gewerbe 1978, 1984, 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



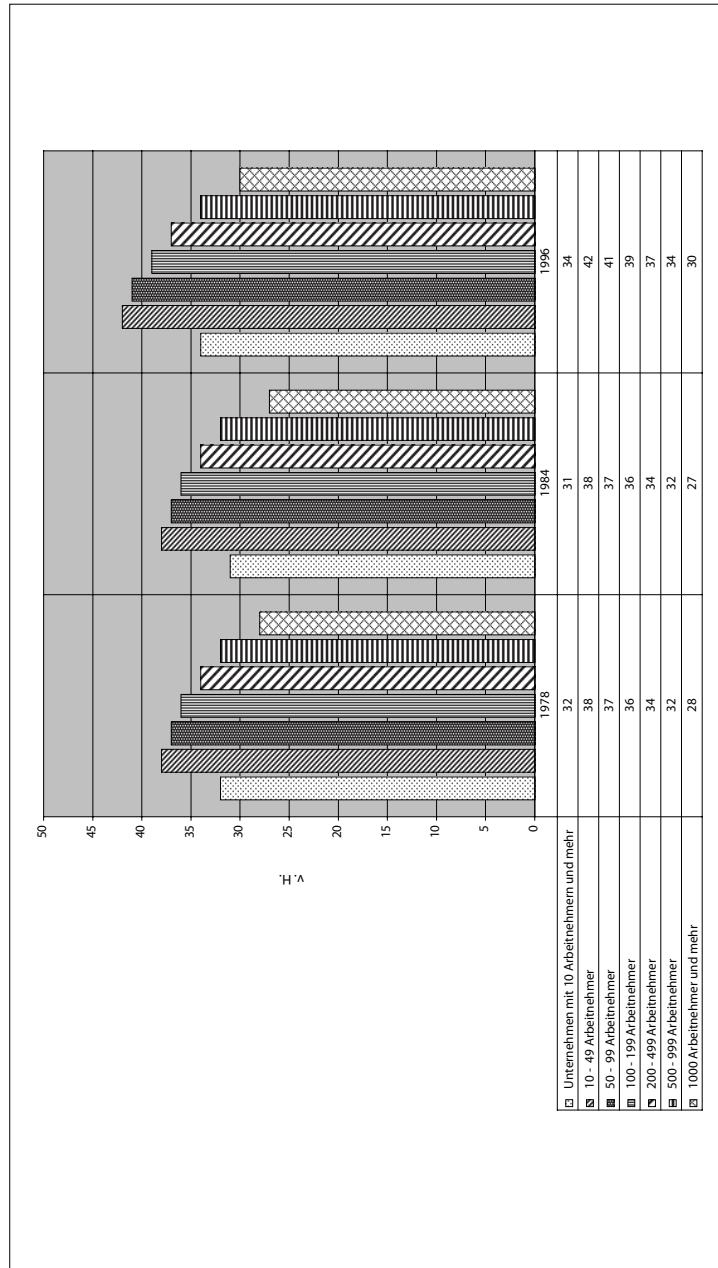
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenberechnung; Arbeitskosten in Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 12: Anteil der Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung an den Personalebenkosten insgesamt in v.H. nach Betriebsgrößen im produzierenden Gewerbe 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



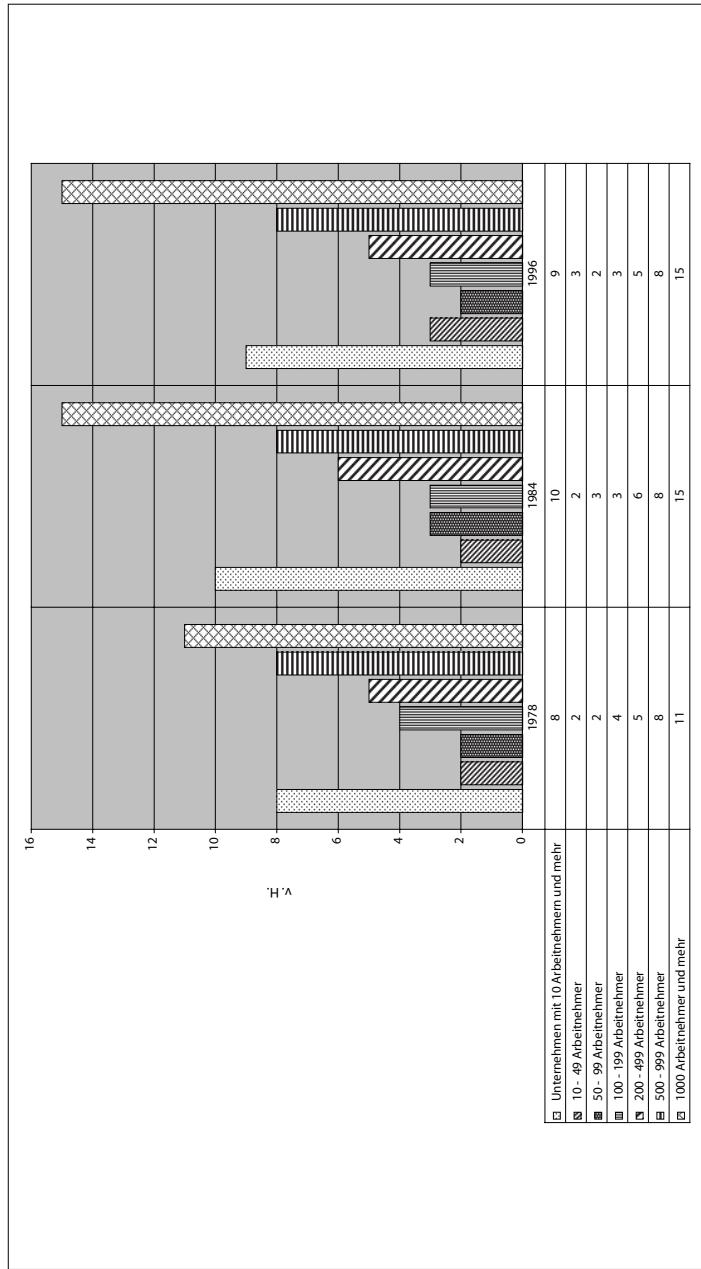
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstichprobe: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 13: Anteil der Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung an den Personalnebenkosten insgesamt in v.H. nach Betriebsgrößen im produzierenden Gewerbe 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



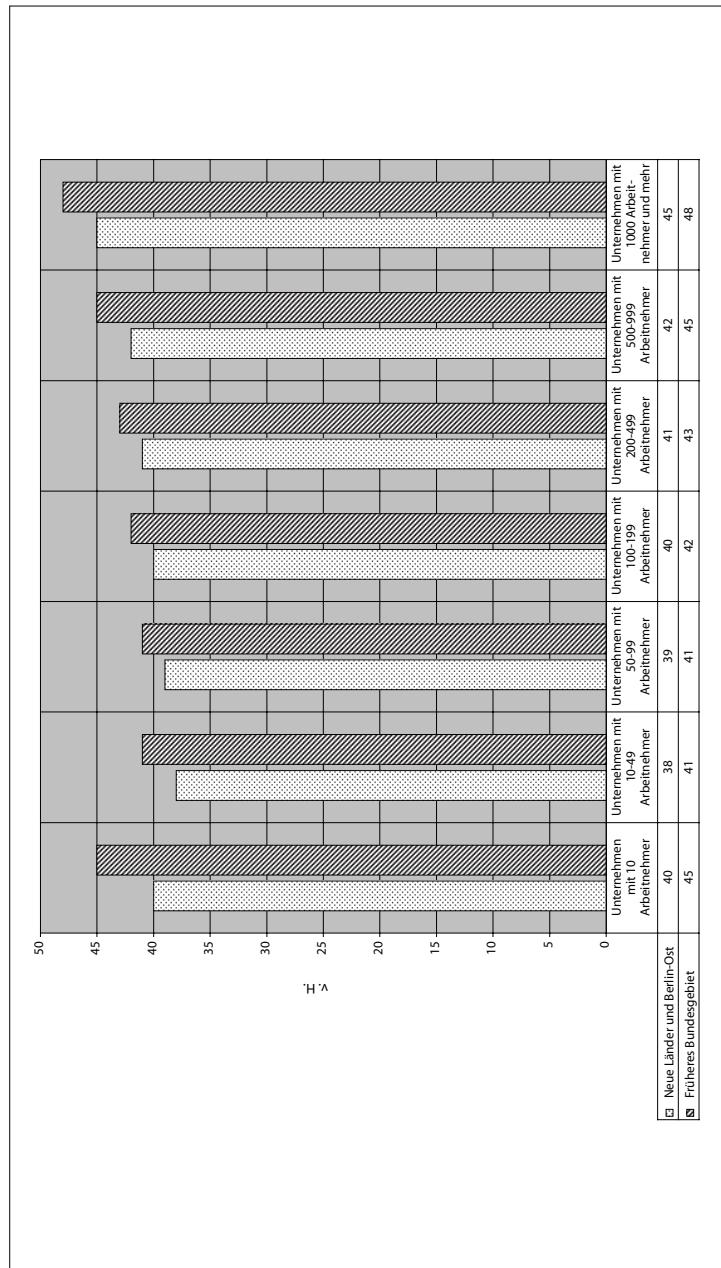
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenbefragung: Arbeitskosten im produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 14: Anteil der Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung an den Personalnebenkosten insgesamt in v.H., Produzierendes Gewerbe nach Betriebsgrößen 1978, 1984, 1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



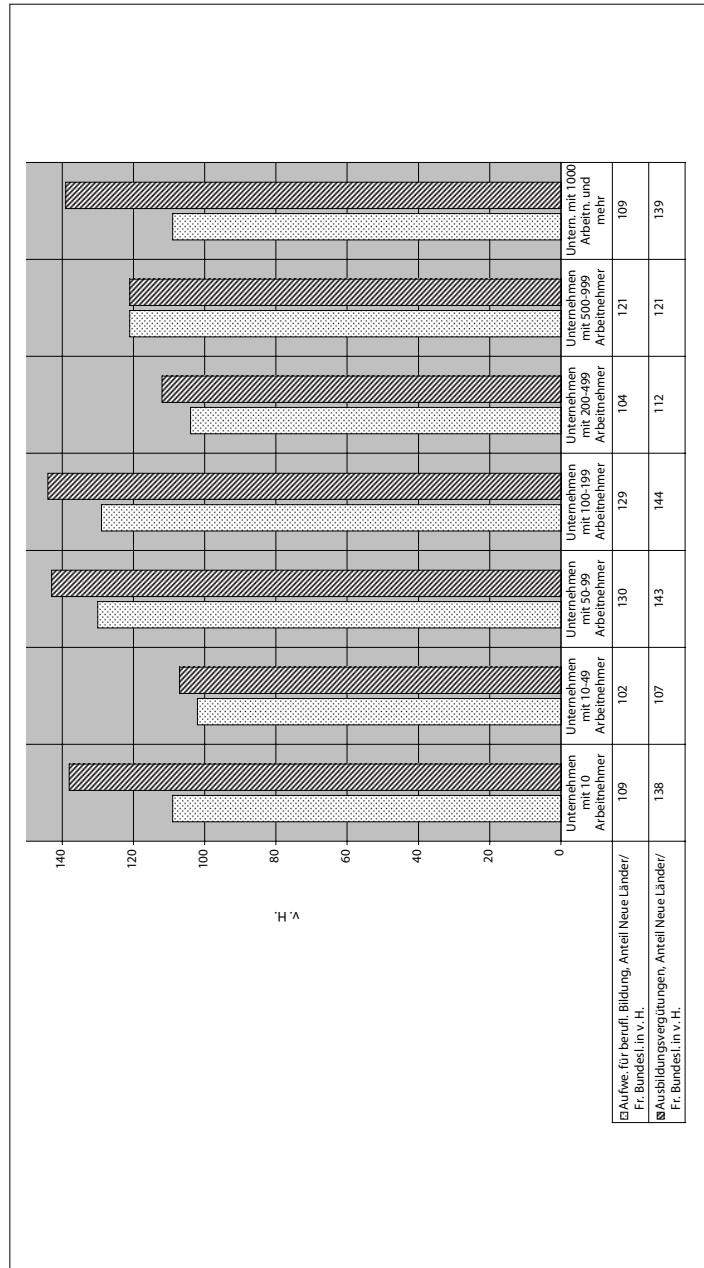
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenbefragung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1978, 1984, 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 15: Anteil der Personalebenkosten an den Arbeitskosten insgesamt im Produzierenden Gewerbe in v.H. 1996,  
Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



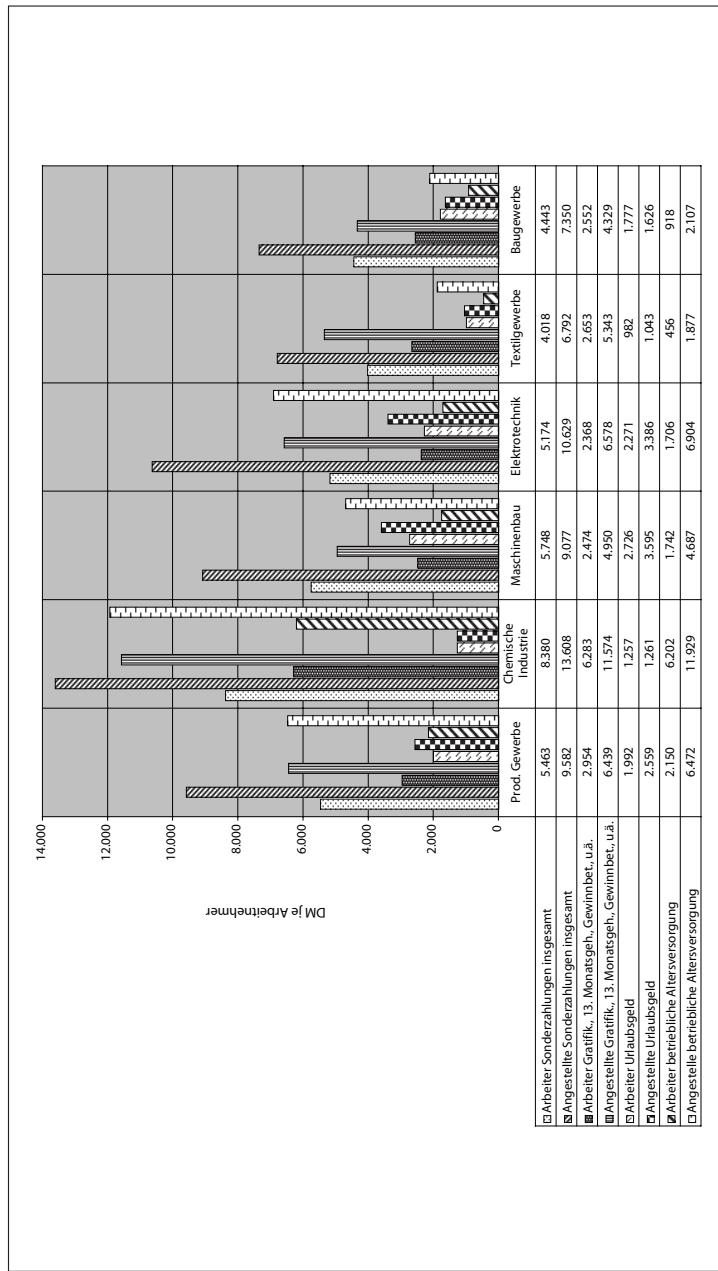
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenbefragung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 16: Aufwendungen für berufliche Bildung einschl. Ausbildungsvergütungen nach Unternehmensgrößen im Produzierenden Gewerbe 1996, Anteile der Aufwendungen in den Neuen Ländern und Berlin-Ost an den Aufwendungen im Früheren Bundesgebiet in v.H. in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



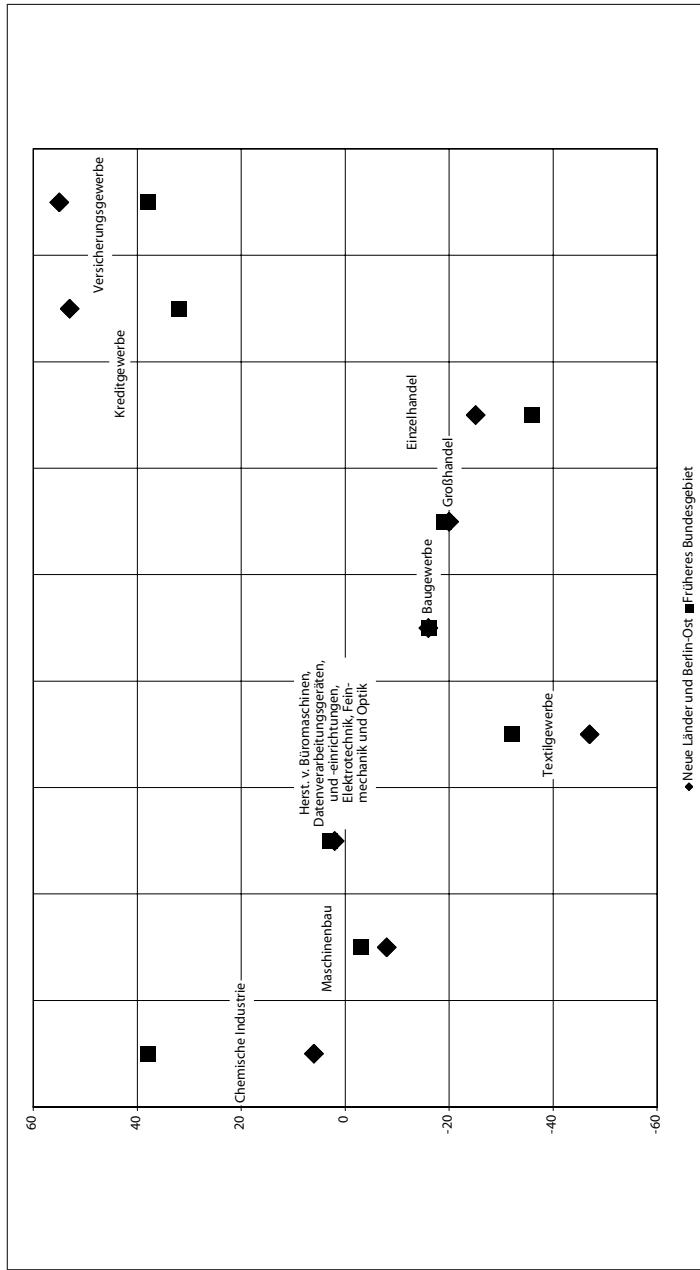
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenbefragung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 17: Ausgewählte Personalaufwendungen in ausgewählten Wirtschaftszweigen nach Arbeitern und Angestellten 1996,  
Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



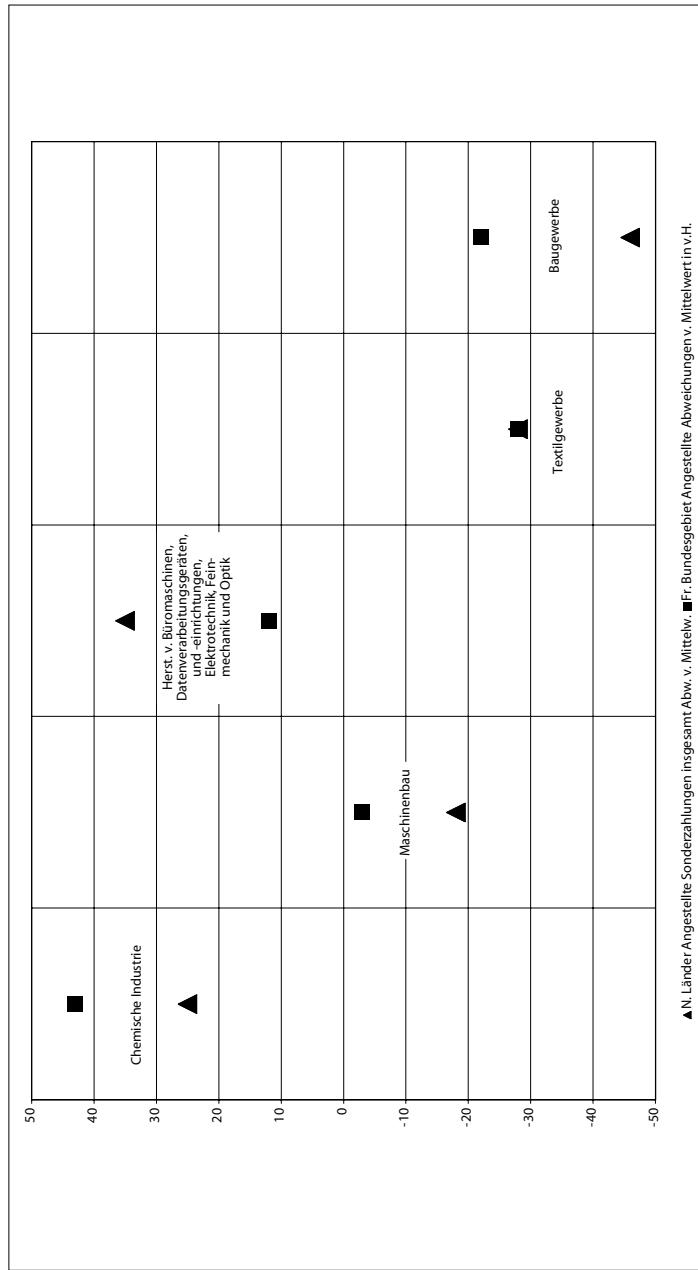
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalaufwendungen; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996.

**Schaubild 18: Personalebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., produzierenden Gewerbe, Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



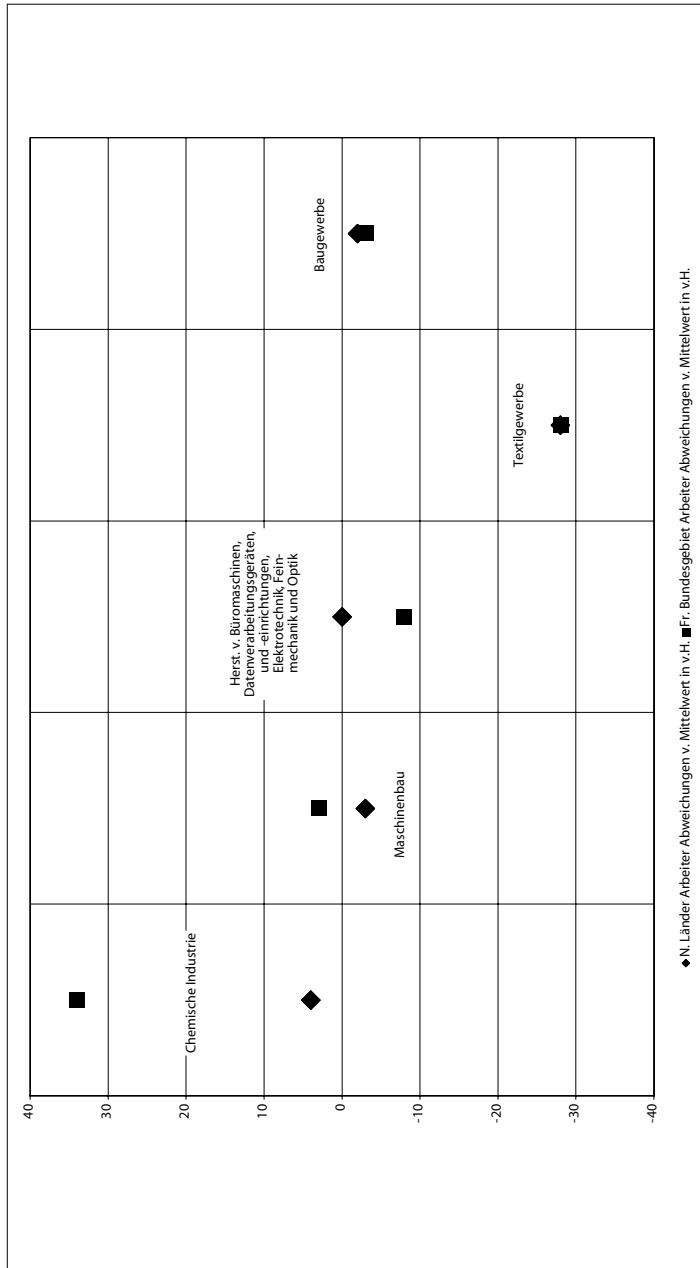
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstichprobe: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstichprobe: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 19: Sonderzahlungen insgesamt für Angestellte in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., Produzierenden Gewerbe, Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

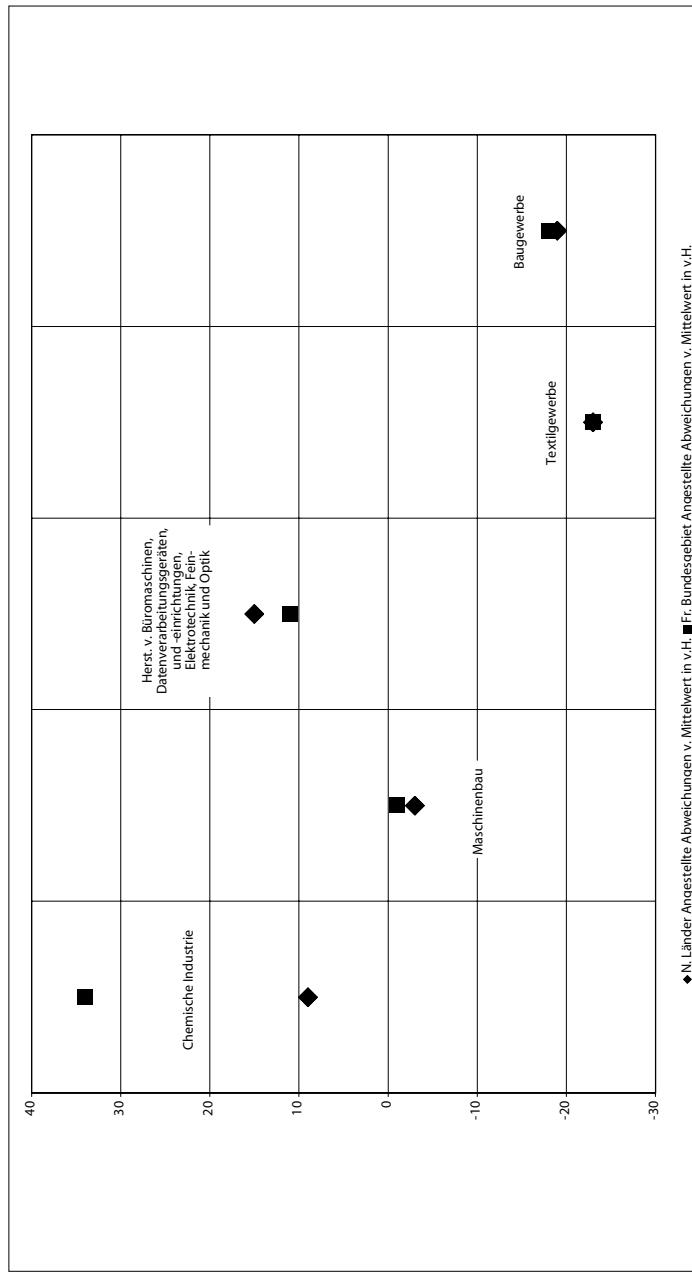
**Schaubild 20: Personalnebenkosten insgesamt für Arbeiter in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., produzierenden Gewerbe, Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



◆ N. Länder Arbeiter Abweichungen v. Mittelwert in v.H. ■ Fr. Bundesgebiet Arbeiter Abweichungen v. Mittelwert in v.H.

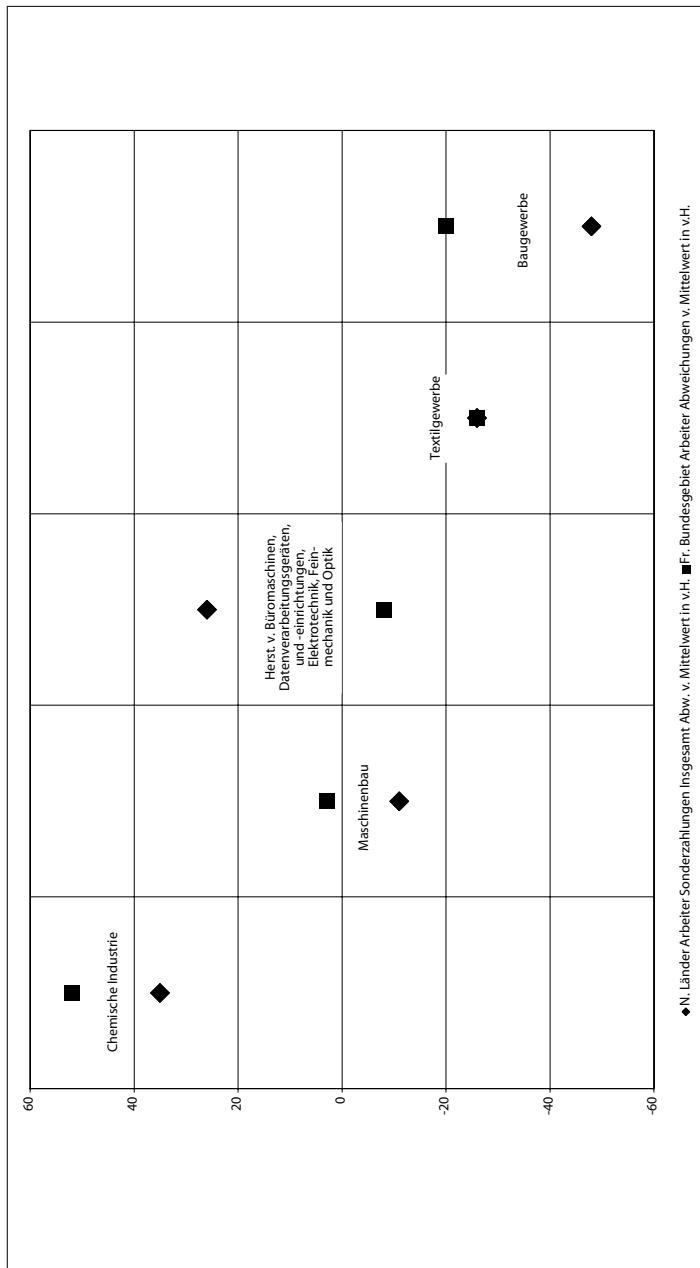
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenberechnung: Arbeitskosten im produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenberechnung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 21: Personalebenkosten insgesamt für Angestellte in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., Produzierenden Gewerbe, Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



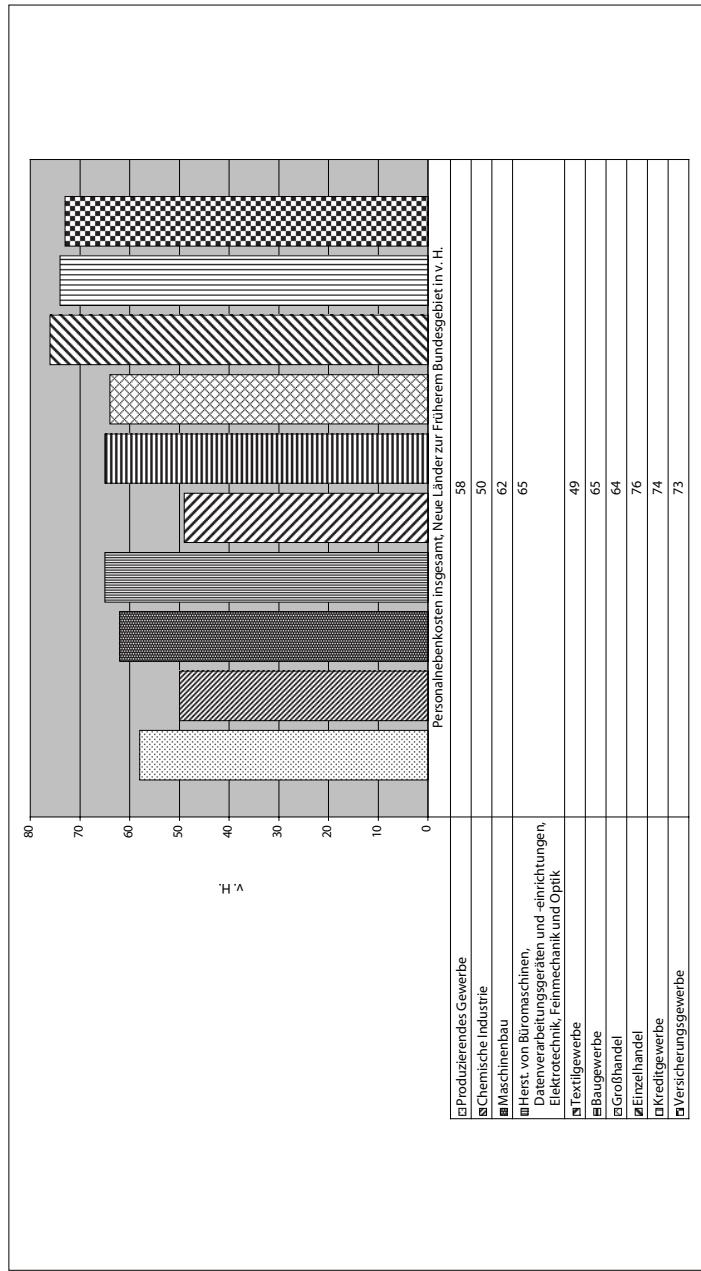
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenbefragung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenbefragung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 22: Sonderzahlungen insgesamt für Arbeiter in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., produzierenden Gewerbe in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



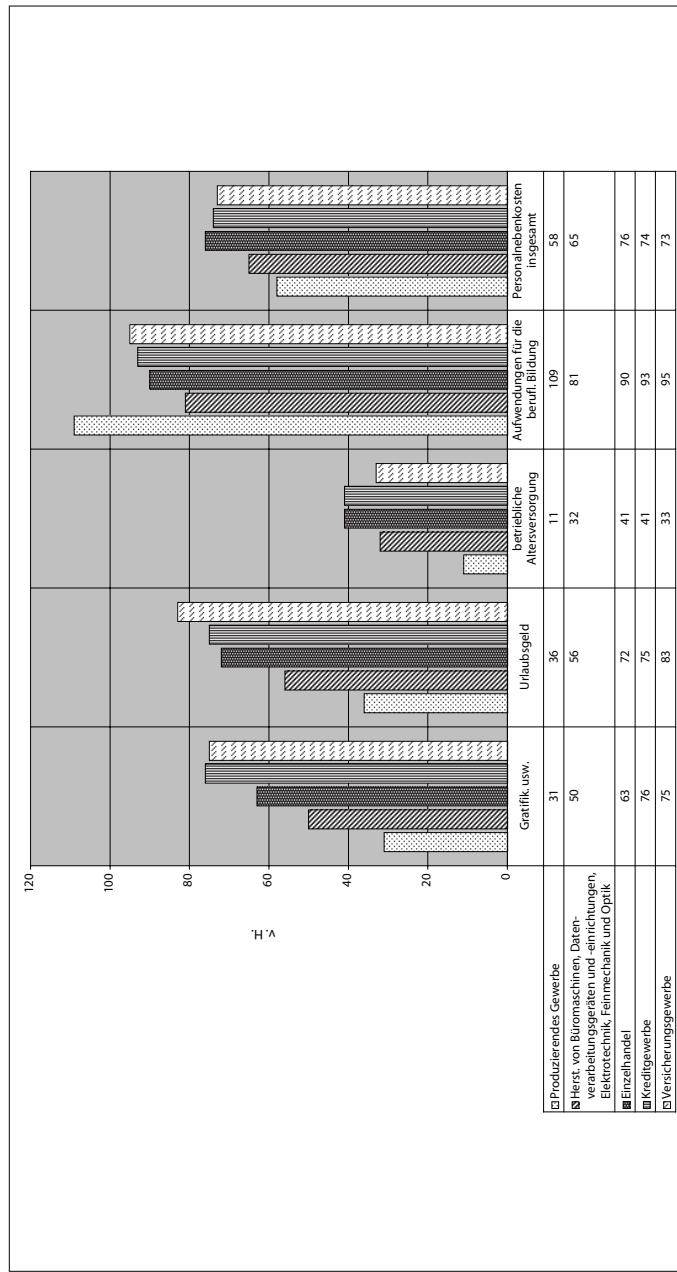
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalaufwendekostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalaufwendekostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 23: Personalnebenkosten insges. in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996 in v.H., Anteil Neue Länder und Berlin-Ost an Frühere Bundesländer in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenbefragung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenbefragung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

**Schaubild 24: Ausgewählte Personalebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen in DM je Arbeitnehmer 1996, Anteile der Aufwendungen in den Neuen Ländern und Berlin-Ost an den Aufwendungen im Früheren Bundesgebiet in v.H. in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstichprobe: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstichprobe: Arbeitskosten im Dienstleistungsbereich 1996, eigene Berechnungen.

## **ANHANG TABELLEN**

---



**Tabelle 1: Entwicklung der Personal- und Personalnebenkosten 1978-1996 im Früheren Bundesgebiet nach Wirtschaftszweigen (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

Früheres Bundesgebiet											Neues Bundesgebiet												
1978			1981			1984			1988			1992			1996			2000					
Wirtschafts- und sozialtechnische Gliederung			Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>			Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>			Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>			Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>			Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>			Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>					
Entgelt für gel. Arbeit	Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>	Entgelt für gel. Arbeit	Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>	Entgelt für gel. Arbeit	Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>	Entgelt für gel. Arbeit	Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>	Entgelt für gel. Arbeit	Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>	Entgelt für gel. Arbeit	Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>	Entgelt für gel. Arbeit	Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>	Entgelt für gel. Arbeit	Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>	Entgelt für gel. Arbeit	Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>	Entgelt für gel. Arbeit	Personalaufwandskosten dar: gesetzl. Nebenkosten <sup>1)</sup>				
Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM	Werte je Arbeitnehmer in DM			
22.603	15.840	7.533	38.443	26.630	20.099	9.195	46.728	30.131	23.857	10.436	53.987	34.383	27.674	12.316	62.057	41.1687	33.520	14.753	75.207	47.367	38.828	17.857	86.195
26.500	21.012	8.318	47.512	31.236	25.382	9.636	56.618	35.850	32.387	11.300	68.237	41.499	38.036	13.686	93.243	49.556	45.437	16.203	110.996	56.767	54.701	20.022	131.869
24.046	16.202	7.757	40.248	28.176	20.467	9.249	48.842	32.099	23.955	10.618	56.054	36.715	27.480	12.598	76.794	44.095	33.425	15.095	92.615	50.000	38.761	18.355	107.016
22.353	16.504	7.233	38.857	26.792	20.622	8.871	47.754	30.400	25.122	10.025	55.522	34.868	28.955	11.807	75.630	45.074	36.992	14.716	96.782	51.110	41.330	17.637	109.877
18.319	10.840	5.884	25.159	21.149	13.225	5.799	34.735	24.545	17.899	8.208	44.244	27.676	18.832	9.803	56.311	31.033	10.830	62.133	77.122	14.742	17.148	93.161	
20.799	13.670	7.994	34.469	24.510	17.331	9.354	41.741	27.801	20.114	10.631	47.915	31.201	23.183	10.650	58.050	38.447	29.327	10.501	82.784	42.032	33.495	14.742	93.161
22.161	12.814	6.444	34.975	26.627	16.516	7.912	43.143	30.092	19.202	9.055	49.294	33.787	22.097	10.772	66.616	41.858	27.710	13.134	82.702	46.349	32.225	16.059	94.633
18.165	11.285	5.544	29.450	20.258	13.341	6.346	33.779	23.495	15.927	7.395	39.422	26.083	17.647	8.538	52.688	32.154	21.339	10.620	64.113	36.256	25.620	13.146	75.322
22.484	21.322	7.410	39.284	27.360	26.053	8.873	53.133	31.413	30.301	10.366	61.714	36.482	36.109	12.442	65.033	45.512	44.425	14.425	51.009	10.991	9.936	5.271	18.091
75.667	21.954	9.221	47.816	30.710	27.494	10.024	57.702	34.410	22.437	11.447	66.947	40.664	29.264	13.725	57.155	34.101	26.204	16.068	111.470	55.653	50.704	10.945	122.335

1) Vergütung gesetzl. Feiertage und sonstiger Gesetzl. Ausfallzeiten, Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung, Unfallversicherungsbeiträge, gesetzl. Lohn- und Gehaltsfortzahlung sowie

Ob 1992 noch mehr vol mit den leistungsbereichen konkurrenzfähig ist, ob 1992 die auf statistischen systematik der wirtschaftswege in der europäischen gemeinschaft (nace 92) beruhende werte für elektroniktechnik entsprechen, ferner die werte für feinmechanik und optik.

<sup>10</sup> Ab 1992 erscheint *Wirtschaftsbericht* (WEC) im Voreinsatz (Rev. 1) beruhend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige. Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige basiert, ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige aus dem Jahr 1992. Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige basiert.

<sup>1)</sup> S. Fußnote 3).

<sup>11</sup> S. Fußnote 3).

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), „Fachbericht 16 Personal- und Personalkostenbericht: Arbeitsleistung und Dienstleistungsbereich, Ifd. Jahrgänge. 2000“.

**Tabelle 2: Entwicklung der Personal- und Personalaufwendungen 1978-1984 im Früheren Bundesgebiet nach Wirtschaftszweigen (jeweilige Anteile in v.H.) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

Vergütung gesetzl. Feiertage und sonstige gesetzl. Aufenthaltszeiten, Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung, Unfallversicherungsbeiträge, gesetzl. Lohn- und Gehaltsfortzahlung sowie

Ab 1992 nicht mehr mit den Vorentscheidungen vergleichbar; Grundlage ab 1992 die Werte für Elektrotechnik entsprechen ab 1992 dem Wirtschaftszweig von Automaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen, Elektrotechnik, sonstige gesetzl. Anwendungen (einschließlich Konkurrenzhaftigkeit).

Feinstruktur und voll mit den Vorerhebungen vergleichbar; Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige in der Europäischen Wirtschaftsstatistik der Wirtschaftszweige; Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen

Gemeinschaft (NACE 93, Rev. 1) beruht.

), S. Eu (note 3).

S. I. Ushirobira

5. Fußnote 3); die

quell. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenberechnung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenberechnung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen (Id. Jahräröne, eigene Berechnungen).

**Tabelle 3: Entwicklung der Personal- und Personalebenkosten 1988-1996 im Früheren Bundesgebiet nach ausgewählten Wirtschaftszweigen (jeweilige Anteile in %, in der Fassung des Statistischen Bundesamtes)**

→ Vergütung gesetzl. Feiertage und sonstiger gesetzl. Ausfallzeiten, Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung, Unfallversicherungsbeiträge, gesetzl. Lohn- und Gehaltsfortzahlung sowie sonstige gesetzl. Aufwendungen (einschließlich Konkursaufsichtsgeld).

Als 1992 nicht mehr mit den Verhebungen vergleichbar, Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993, die auf den statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in den Erhebungen der amtlichen Statistik basiert. Die Werte für Elektrotechnik entsprechen ab 1993 Wirtschaftszweig 3110, Gemessen in Mio. DM. (1992: 1991).

Demnach ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union 1992 mit den vorliegenden Veröffentlichungen vergleichbar; Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen

1) S. Fußnote 3).  
2) S. Fußnote 3); die Werte für „Bankneuerwerbe“ entsprechen ab 1992 dem Wirtschaftszweig „Kreditinstitut“.

Fußnote 3),

/ 51

Quelle: Statisti

und Per

**Tabelle 4: Struktur der Personalnebenkosten nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978, 1984, 1992 und 1996 im früheren Bundesgebiet nach Wirtschaftszweigen (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

**Tabelle 5: Verbreitung ausgewählter Personallebenkosten nach Unternehmensgrößen 1984 im Produzierenden Gewerbe, früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer; Anteile in v.H.) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

	Früheres Bundesgebiet																				
	Produzierendes Gewerbe																				
	Unternehmen insgesamt	10-49 Arbeitnehmer	50-99 Arbeitnehmer	100-199 Arbeitnehmer	200-499 Arbeitnehmer	500-999 Arbeitnehmer	1000 und mehr Arbeitnehmer	Unternehmensgrößen	Unternehmensgrößen	Unternehmensgrößen											
Ausgewählte Kostenarten	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	Anteil Arbeitnehmer	Anteil Arbeitnehmer	Anteil Arbeitnehmer											
Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung	1.756	46,1	75,5	594	40,3	43,8	613	55,5	56,7	727	67,6	67,6	964	79,7	80,3	1.304	85,8	86,1	2.654	95,1	92,4
Zuwendungen an Pensionskassen	406	22,9	17,4	33,9	24,6	26,1	32,8	20,1	22,7	37,6	16,7	18,5	257	12,5	13,0	416	9,0	9,3	532	14,1	15,1
Beiträge für Direktversicherungen	125	12,1	19,7	284	10,5	11,6	188	17,3	17,1	189	17,6	17,1	170	17,5	17,4	151	17,1	16,4	60	19,6	25,9
Entlassungsentschädigungen	528	10,3	51,8	32,4	5,1	6,6	25,6	18,3	18,7	26,6	25,5	25,9	300	40,5	42,2	382	55,9	57,5	620	77,8	88,2
Ausbildungsvergütungen	758	62,2	83,2	1.793	59,8	58,6	859	61,6	63,4	636	70,4	72,3	551	83,5	85,6	513	89,3	91,4	590	97,1	99,1
Sonst. Aufwendungen f.d. berufl. Aus- und Weiterbildung	251	23,5	61,8	144	18,9	192	101	25,1	25,3	89	41,8	42,8	98	56,1	56,9	150	69,9	70,7	333	86,9	93,9

1) Anteil der Unternehmen mit Kosten dieser Art an allen Unternehmen.

2) Anteil der Arbeitnehmer in Unternehmen mit Kosten dieser Art an den Arbeitnehmern insgesamt.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personallebenkostenbefragung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1984, Wiesbaden.

**Tabelle 6: Verbreitung ausgewählter Personalnebenkosten nach Unternehmensgrößen 1996 im Produzierenden Gewerbe, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer; Anteile in v.H.) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

	Früheres Bundesgebiet									
	Produzierendes Gewerbe									
	Unternehmen Insgesamt	10-49 Arbeitnehmer	50-99 Arbeitnehmer	100-199 Arbeitnehmer	200-499 Arbeitnehmer	500-999 Arbeitnehmer	1000 und mehr Arbeitnehmer	Anteili Unternehmern <sup>1)</sup>	Anteili Arbeitnehmern <sup>2)</sup>	Anteili DM
Ausgewählte Kostenarten	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM
Aufwendungen für Ruhegeleistungen, Pensions- und Unterstützungs- kassen, Direktversicherungen	3.646	68,1	88,6	124,5	63,9	67,8	85,4	78,6	79,5	1.143
Zuwendungen an Pensionskassen	900	28,4	23,6	717	30,0	30,1	69,7	25,2	25,7	642
Beiträge für Direktversicherungen	250	48,2	63,5	402	43,4	47,8	246	62,8	63,7	233
Entlassentschädigungen, Kurzarbeitergeld	1.513	206	68,7	1.086	12,2	16,9	86,1	37,4	38,5	1.118
Sach- und Fremdkosten für die berufl. Aus- und Weiterbildung	559	28,5	67,0	481	21,9	24,5	322	42,2	43,4	292

1) Anteil der Unternehmen mit Kosten dieser Art an allen Unternehmen.

2) Anteil der Arbeitnehmer in Unternehmen mit Kosten dieser Art an den Arbeitnehmern insgesamt.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenstichprobenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, Wiesbaden.

**Tabelle 7: Verbreitung ausgewählter Personalebenkosten im produzierenden Gewerbe, 1984 und 1996, Früheres Bundesgebiet (Wert in DM je Arbeitnehmer; Anteile in v.H.) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

Ausgewählte Kostenarten	Früheres Bundesgebiet				Produzierendes Gewerbe			
	1984		1996		Unternehmen insgesamt		Unternehmen insgesamt	
	DM	Anteil Unternehmen <sup>1)</sup>	DM	Anteil Unternehmen <sup>1)</sup>	DM	Unternehmen <sup>1)</sup>	DM	Anteil Arbeitnehmer <sup>2)</sup>
Aufwendungen für Ruhegeldzusagen, Pensions- und Unterstützungsksassen, Direktversicherungen	1.756	46,1	75,5	3.646	68,1			88,6
Zuwendungen an Pensionskassen	406	22,9	17,4	900	28,4			23,6
Beiträge für Direktversicherungen	125	12,1	19,7	250	48,2			63,5
Entlassungsschädigungen, Kurzarbeitergeld	528	10,3	51,8	1.513	20,6			68,7
Sach- und Fremdkosten f.d. berufl. Aus- und Weiterbildung	251	23,5	61,8	559	28,5			67,0

1) Anteil der Unternehmen mit Kosten dieser Art an allen Unternehmen.

2) Anteil der Arbeitnehmer in Unternehmen mit Kosten dieser Art an den Arbeitnehmern insgesamt.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenerhebung; Arbeitskosten im produzierenden Gewerbe 1996, Wiesbaden.

**Tabelle 8: Verbreitung ausgewählter Personalnebenkosten nach Unternehmensgrößen 1996 im Produzierenden Gewerbe, Neue Länder und Berlin-Ost (Werte in DM je Arbeitnehmer; Anteile in v.H.) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

		1996																			
		Neue Länder und Berlin-Ost Produzierendes Gewerbe																			
Ausgewählte Kostenarten	Unternehmen insgesamt	10-49 Arbeitnehmer		50-99 Arbeitnehmer		100-199 Arbeitnehmer		200-499 Arbeitnehmer		500-999 Arbeitnehmer		1000 und mehr Arbeitnehmer									
		Anteil Unternehmern <sup>1)</sup>	Anteil Arbeitnehmern <sup>2)</sup>	Anteil Unternehmern <sup>1)</sup>	Anteil Arbeitnehmern <sup>2)</sup>	Anteil Unternehmern <sup>1)</sup>	Anteil Arbeitnehmern <sup>2)</sup>	Anteil Unternehmern <sup>1)</sup>	Anteil Arbeitnehmern <sup>2)</sup>	Anteil Unternehmern <sup>1)</sup>	Anteil Arbeitnehmern <sup>2)</sup>	Anteil Unternehmern <sup>1)</sup>	Anteil Arbeitnehmern <sup>2)</sup>								
Aufwendungen für Ruhegeleitzugaben, Pensions- und Unterstützungs- und Direktversicherungen	604	41,3	54,1	541	38,8	42,3	518	50,3	51,3	250	49,8	50,3	230	61,3	61,7	346	68,4	67,1	1.323	74,8	80,3
Zuwendungen an Pensionskassen	640	3,9	5,7	778	3,3	3,7	1.646	5,1	4,4	285	4,6	3,2	501	10,7	5,7	335	13,1	10,8	392	22,0	12,9
Beiträge für Direktversicherungen	242	37,9	46,0	395	36,4	40,0	231	44,7	46,2	139	42,2	44,1	105	47,7	52,6	84	50,3	55,4	217	49,0	54,0
Entlassungentschädigungen, Kurzarbeitergeld	1.778	1,61	45,6	705	9,8	12,9	706	33,1	34,6	927	55,3	58,3	1.526	62,1	73,3	2.074	73,3	89,7	3.245	78,0	90,6
Sach- und Fremdkosten für die berufl. Aus- und Weiterbildung	396	20,1	42,5	244	15,4	18,7	245	34,9	35,6	242	44,6	46,9	318	55,0	59,9	577	62,3	74,6	636	69,1	81,0

1) Anteil der Unternehmen mit Kosten dieser Art an allen Unternehmen.

2) Anteil der Arbeitnehmer in Unternehmen mit Kosten dieser Art an den Arbeitnehmern insgesamt.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenstichprobenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, Wiesbaden.

**Tabelle 9: Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Anteile an den Personalnebenkosten bzw. den Arbeitskosten insges. in v.H., Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

	Früheres Bundesgebiet	1996		Neue Länder und Berlin-Ost	
		Anteil der Arbeitskosten insges. in v.H.	Anteil der Personalnebenkosten insges. in v.H.	Anteil der Arbeitskosten insges. in v.H.	Anteil der Personalnebenkosten insges. in v.H.
<b>Wirtschaftsfachliche Gliederung</b>					
Prod. Gewerbe	11	6	9	3	45
Chemische Industrie	17	2	17	3	41
Maschinenbau	9	8	8	3	36
Herrst. v. Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	11	7	10	3	37
Textilgewerbe	13	4	3	2	34
Baugewerbe	9	5	3	6	36
Großhandel	12	3	5	3	34
Einzelhandel	11	6	3	5	34
Kreditgewerbe	20	1	16	6	43
Versicherungsgewerbe	14	5	17	4	43
				14	6
				7	5
					48

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenrehebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, Wiesbaden, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenrehebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

**Tabelle 10: Ausgewählte Personalnebenkosten im Produzierenden Gewerbe nach Betriebsgröße 1978, Früheres Bundesgebiet**  
 (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes

		Früheres Bundesgebiet					
		Produzierendes Gewerbe			Werte je Arbeitnehmer in DM		
		Uraubsgeld	Altersversorgung	Aufw. f. berufl. Bildung	dar: Ausbildungsvergütungen	Arbeitskosten insgesamt	
		Gratifikationen, 1.3. Monats-gehalt, Gewinnbeteil. u.ä.	Aufw. Sozialversicherungsbeiträge	Aufw. f. berufl. Bildung	dar: Ausbildungsvergütungen	Arbeitskosten insgesamt	
		Personalnebenkosten insgesamt	Uraubsgeld	Altersversorgung	Aufw. f. berufl. Bildung	Arbeitskosten insgesamt	
Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten		Entgelt für geleistete Arbeit <sup>1)</sup>	Personalnebenkosten insgesamt	Uraubsgeld	Altersversorgung	Aufw. f. berufl. Bildung	Arbeitskosten insgesamt
Unternehmen mit 10 Arbeitnehmern und mehr		22.603	15.840	1.733	918	5.009	1.234
10 - 49	Arbeitnehmer	20.285	11.891	1.836	856	4.559	179
50 - 99	Arbeitnehmer	20.614	12.444	1.052	727	4.643	291
100-199	Arbeitnehmer	21.242	13.212	2.393	796	4.739	472
200-499	Arbeitnehmer	21.817	13.980	1.394	882	4.819	689
500-999	Arbeitnehmer	22.331	15.224	1.642	985	4.886	1.160
1000	Arbeitnehmer und mehr	24.341	19.058	2.389	1.075	5.370	2.110

1) Laufend gezahltes Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Jahreslohn- und Gehaltssumme vermindert um die Sonderzahlungen, die Vergütung arbeitsfreier Tage sowie soziale Bestandteile, wie z.B. Verheiraten- und Kinderzuschläge).

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenberechnung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1978.

**Tabelle 11: Ausgewählte Personalnebenkosten im Produzierenden Gewerbe nach Betriebsgrößen 1984, Früheres Bundesgebiet**  
 (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes

		1984					
		Früheres Bundesgebiet					
		Produzierendes Gewerbe					
Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten		Entgelt für geleistete Arbeit <sup>1)</sup>	Personalnebenkosten insgesamt	Uraubsgeld	Abteilungsbeiträge zur Sozialversicherung	Altersversorgungsbeiträge	Aufw. f. berufl. Bildung
		gebrätl., Gewinnbetr. u.ä., 13. Monats-Gefällikontingen.	dar: Ausbildungsvergütungen insgesamt				
Unternehmen mit 10 Arbeitnehmern und mehr		30.131	23.857	2.696	1.450	7.299	2.357
10- 49	Arbeitnehmer	26.515	17.172	1.404	993	6.546	330
50- 99	Arbeitnehmer	27.695	18.308	1.723	1.216	6.756	511
100-199	Arbeitnehmer	28.379	19.298	1.945	1.314	6.917	644
200-499	Arbeitnehmer	29.098	20.881	2.205	1.451	7.051	1.204
500-999	Arbeitnehmer	30.060	22.585	2.414	1.545	7.158	1.833
1000	Arbeitnehmer und mehr	32.666	29.581	3.737	1.678	7.867	4.300

1) Laufend gezahltes Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Jahreslohn- und Gehaltssumme vermindert um die Sonderzahlungen, die Vergütung arbeitsfreier Tage sowie soziale Bestandteile, wie z.B. Verheiraten- und Kinderzuschläge)

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenbefragung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1984.

**Tabelle 12: Ausgewählte Personalnebenkosten im Produzierenden Gewerbe nach Betriebsgröße 1996, Früheres Bundesgebiet**  
 (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes

		1996					
		Früheres Bundesgebiet					
		Produzierendes Gewerbe					
Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten		Entgelt für geleistete Arbeit <sup>1)</sup>	Personalnebenkosten insgesamt	Gratifikationen, 1,3 Monatsgehalt, Gewinnbetr. u. d. z. zur Sozialversicherung	Altersversorgung	Aufw. f. berufl. Bildung	Aufw. f. berufl. Bildung
Unternehmen mit 10 Arbeitnehmern und mehr		47.367	38.828	4.168	2.190	13.293	3.656
10- 49	Arbeitnehmer	40.200	28.244	2.037	1.647	11.759	895
50- 99	Arbeitnehmer	42.485	30.053	2.705	1.898	12.275	740
100- 199	Arbeitnehmer	43.653	31.809	3.090	2.022	12.405	1.084
200-499	Arbeitnehmer	45.693	35.175	3.782	2.229	12.842	1.904
500-999	Arbeitnehmer	47.572	38.426	4.259	2.340	13.162	2.968
1000	Arbeitnehmer und mehr	53.666	49.583	5.986	2.515	14.742	7.287

1) Laufend gezahltes Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Jahreslohn- und Gehaltssumme vermindert um die Sonderzahlungen, die Vergütung arbeitsfreier Tage sowie soziale Bestandteile, wie z.B. Verheiraten- und Kinderzuschläge).

2) Nicht mehr voll mit den Vorehrhebungen vergleichbar; der Wert für »Gratifikationen ...« entspricht dem Wert für »sonstige fest vereinbarte Sonderzahlungen« zuzeitig »Leistungs- und gewinnabhängige Sonderzahlungen«.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenberechnung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996.

**Tabelle 13: Ausgewählte Personalnebenkosten im Produzierenden Gewerbe nach Betriebsgröße 1996, Neue Länder und Berlin-Ost**  
 (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes

		1996					
		Neue Länder und Berlin-Ost					
		Produzierendes Gewerbe			Werte je Arbeitnehmer in DM		
Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten		Entgelt für geleistete Arbeit <sup>1)</sup>	Personalnebenkosten insgesamt	Urausbégeld	Abteilungsbeiträge zur Sozialversicherung	Altersversorgung	Arbeitskosten insgesamt
		Gratifikationen, 13-Monats-Gehalt, Gewinnraten, u.a.		Aufw. f. berufl. Bildung			dar.: Ausbildungsvergütungen
Unternehmen mit 10 Arbeitnehmern und mehr	33.264	22.618	1.295	784	9.421	415	1.318
10-49 Arbeitnehmer	29.440	18.133	474	460	8.337	276	1.541
50-99 Arbeitnehmer	31.836	20.141	841	613	9.083	312	1.166
100-199 Arbeitnehmer	32.952	21.730	1.099	805	9.426	166	1.052
200-499 Arbeitnehmer	34.989	24.119	1.481	1.152	9.964	212	923
500-999 Arbeitnehmer	39.364	28.830	2.403	1.230	10.944	339	1.202
1000 Arbeitnehmer und mehr	41.571	34.420	3.576	1.311	11.593	1.362	1.554

1) Laufend gezahltes Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Jahreslohn- und Gehaltssumme vermindert um die Sonderzahlungen, die die Vergütung arbeitsfreier Tage sowie soziale Bestandteile, wie z.B. Verheiraten- und Kinderzuschläge).  
 2) Ab 1992 nicht mehr vollen mit den Vorenhebungen vergleichbar; der Wert für „Gratifikationen...“ entspricht ab 1992 dem Wert für sonstige fest vereinbarte Sonderzahlungen „Leistungs- und gewinnabhängige Sonderzahlungen.“

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenberechnung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996.

**Tabelle 14: Ausgewählte Personalebenkosten nach Betriebsgrößen im Produzierenden Gewerbe 1984, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

		1984						
		Früheres Bundesgebiet						
		Produzierendes Gewerbe			Produzierendes Gewerbe			Arbeitskosten insgesamt
		Uraubsgeld	Altersversicherung	Aufw. f. berufl. Bildung	Aufw. f. berufl. Bildung	Ausbildungsvergütungen	dar.: Ausbildungsvergütungen	
Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten		Personalebenkosten insgesamt	Gratifikationen, 13. Monats-gehalt, Gewinnbeteil. u.a.	Zur Sozialversicherung abetragbare Abgaben	Aufw. f. d. Betriebsertrag	Altersversicherung	Aufw. f. berufl. Bildung	Arbeitskosten insgesamt
Unternehmen mit 10 Arbeitnehmern und mehr	30.131	23.857	2.696	1.450	7.299	2.357	854	565
10- 49 Arbeitnehmer	26.515	17.172	1.404	993	6.546	330	1.155	947
50- 99 Arbeitnehmer	27.695	18.308	1.723	1.216	6.756	511	654	524
100-199 Arbeitnehmer	28.379	19.298	1.945	1.314	6.917	644	600	468
200-499 Arbeitnehmer	29.098	20.881	2.205	1.451	7.051	1.204	636	475
500-999 Arbeitnehmer	30.060	22.585	2.414	1.545	7.158	1.833	664	452
1000 Arbeitnehmer und mehr	32.666	29.581	3.737	1.678	7.867	4.300	938	501
								62.246

1) Laufend gezahltes Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Jahreslohn- und Gehaltssumme vermindert um die Sonderzahlungen, die Vergütung arbeitsfreier Tage sowie soziale Bestandteile, wie z.B. Verheiraten- und Kinderzuschläge).

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenstichprobe: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996.

**Tabelle 15: Anteile ausgewählter Personallebenkosten an den Personalnebenkosten insgesamt nach Betriebsgrößen im produzierenden Gewerbe in v.H. 1978, 1984, 1996. Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

Früheres Bundesgebiet									
Produzierendes Gewerbe					Dienstleistungen				
Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten	1978				1984				1996
	Anteil der Personallehrlinge an den Arbeitseinkosten insgesamt in V.H.	Anteil der Lehrlinge an den Arbeitseinkosten insgesamt in V.H.	Anteil der Lehrlinge an den Arbeitseinkosten insgesamt in V.H.	Anteil der Lehrlinge an den Arbeitseinkosten insgesamt in V.H.	Anteil der Personallehrlinge an den Arbeitseinkosten insgesamt in V.H.	Anteil der Lehrlinge an den Arbeitseinkosten insgesamt in V.H.	Anteil der Lehrlinge an den Arbeitseinkosten insgesamt in V.H.	Anteil der Lehrlinge an den Arbeitseinkosten insgesamt in V.H.	Anteil der Personallehrlinge an den Arbeitseinkosten insgesamt in V.H.
Unternehmen mit 10 Arbeitnehmern und mehr	41	11	6	32	8	3	2	44	11
10- 49 Arbeitnehmer	37	15	7	38	2	5	5	39	8
50- 99 Arbeitnehmer	38	8	6	37	2	3	3	40	9
100-199 Arbeitnehmer	38	18	6	36	4	3	2	40	10
200-499 Arbeitnehmer	39	10	6	34	5	2	2	42	11
500-999 Arbeitnehmer	41	11	6	32	8	2	2	43	11
1000 Arbeitnehmer und mehr	44	13	6	28	11	3	1	48	13

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenreihen: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1978-1996.

**Tabelle 16: Ausgewählte Personallebenkosten nach Betriebsgrößen im Produktivierenden Gewerbe 1996, Anteil an den Personallebenkosten insgesamt, jeweils in den Neuen Ländern und im Früheren Bundesgebiet in v.H. in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personallehbkostenreihung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1978, 1984, 1996, eigene Berechnungen.

**Tabelle 17: Ausgewählte Personalnebenkosten nach Arbeitern und Angestellten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978,  
Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

		Produzierendes Gewerbe										Sondergewerbe				Sonstige Personalnebenkosten										
		Sonderzahlungen					Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen					Netto- zuführung zu den Pensions- stücken		Aufw.f. berufl. Bildung												
Wirtschaftsfachliche Gliederung	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt		dar: gesetzl. Personal- neben- kosten		Gratifikati- onen, 13. Monatsge- halt, Gewinn- beteiligung u.a.		Insgesamt		Vermögens- wirtschafts- Leistungen		Gesetzliche Lohn- und Gehaltsfort- zahlung im Krankenfall		Arbeitgeber- pflichtige Beiträge zur Sozial- versicherung		Arbeitgeber aufw. f. berufl. Bildung										
		Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt	Arbeits- neben- kosten insgesamt						
Prod. Gewerbe	19.06	30.251	14.003	20.529	7.221	8.541	2.516	4.444	1.282	2.885	835	1.131	399	428	1.346	1.108	4.681	5.846	702	2.593	330	1.234	835	785	353	288
Chemische Industrie	21.359	32.753	17.003	25.888	7.530	9.277	3.856	6.236	2.672	5.134	631	612	552	490	1.696	1.320	4.736	6.156	1.178	4.379	573	1.916	872	1.031	291	362
Maschinenbau	20.935	29.229	14.864	18.545	7.393	8.444	2.830	4.159	1.292	2.247	1214	1.505	424	407	1.423	1.131	4.903	5.760	640	1.274	294	546	1.145	694	504	283
Elektrotechnik	17.600	30.228	13.333	21.892	6.348	8.736	2.703	4.873	1.204	2.906	1.391	1.511	408	456	1.269	1.283	4.118	5.684	670	2.873	312	1.347	957	1.037	315	192
Textilgewerbe	15.945	26.511	9.600	15.118	5.449	7.384	1.591	2.699	738	1.766	462	513	390	420	1.048	867	3.584	5.170	262	1.193	80	376	292	751	139	358
Baugewerbe	19.607	27.620	13.449	14.935	8.094	7.421	1.330	2.946	564	1.799	611	709	356	438	958	605	4.950	5.416	306	725	33	275	1.328	877	623	425

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenberechnung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1978.

**Tabelle 18: Ausgewählte Personalebenkosten nach Arbeitern und Angestellten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

1996										
Früheres Bundesgebiet										
Produzierendes Gewerbe										
			Sonderzahlungen			Vergütung arbeitster lage	Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen		Sonstige Personalebenkosten	
			dav.: gesetzl. Personalnebenkosten	Personalnebenkosten insgesamt	Insgesamt	Gratifikationen, 13 Monatsgehalt, Gewinnbeteiligung u.ä.	Urhau tsge lde	Gesetzliche Lohn- und Gehaltzahlung im Krankheitsfall	Aufw. f. d. betriebl. Altersversorgung	Nettozuführung zu den Pensionsstiftungen
	Arbeits kosten insgesamt	Arbeiter	Arbeiter	Arbeiter	Arbeiter	Arbeiter	Arbeiter	Arbeiter	Arbeiter	Arbeiter
	Arbeitsnebenkosten	Arbeitsnebenkosten	Arbeitsnebenkosten	Arbeitsnebenkosten	Arbeitsnebenkosten	Arbeitsnebenkosten	Arbeitsnebenkosten	Arbeitsnebenkosten	Arbeitsnebenkosten	Arbeitsnebenkosten
Wirtschaftsfachliche Gliederung								Werte je Arbeitnehmer in DM		
Prod. Gewerbe	39.565	61.951	33.149	49.443	16.549	20.302	5.463	9.582	2.954	6.439
Chemische Industrie	42.757	68.535	43.502	54.105	18.061	22.368	8.380	13.608	6.283	11.574
Maschinenbau	41.299	63.184	33.291	47.049	16.727	20.571	5.748	9.077	2.474	4.950
Herst. v. Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und elektron. Geräten, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	36.504	66.695	29.998	53.008	14.587	20.891	5.174	10.629	2.368	6.578
Textilgewerbe	31.551	52.018	23.071	36.468	12.813	17.792	4.018	6.792	2.653	5.343
Baugewerbe	38.565	56.174	32.214	38.721	17.248	18.839	4.443	7.350	2.552	4.329

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostensternherhebung, Arbeitskosten in Produzierenden Gewerbe 1996.

**Tabelle 19: Ausgewählte Personalnebenkosten nach Arbeitern und Angestellten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996,  
Neue Länder und Berlin-Ost, (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes**

1996											
Neue Länder und Berlin-Ost											
Produzierendes Gewerbe											
Wirtschaftsfachliche Gliederung											
Werte je Arbeitnehmer in DM											
Personalnebenkosten insgesamt											
Arbeitskosten insgesamt	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer
29497 44.153 20.776 27.885 11.918 14.411 1.678 3.624 864 2.525 722 964	dar: gesetzl. Personalnebenkosten	Insgesamt	13. Monatsgewinnbeteiligung u.ä.	Gratifikationen	Uahldsgeld	Vermögenswirkungsleistungen	Gesetzliche Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitstall	Arbeitgeberpflichtigstätigkeiten zur Sozialversicherung	Aufw.f.d. Betrieb, Altersversorgung	Nettozuführung zu den Pensionsställungen	Personalebenkosten
29.676 46.183 22.351 29.833 11.943 15.626 2.003 3.551	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer
31.534 48.684 21.052 29.833 11.943 15.626 2.003 3.551	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer
Herst. v. Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer
28.976 50.271 21.479 35.797 11.100 15.784 2.808 5.884 1.376 3.559 1.278 2.021	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer
29571 44.608 21.198 24.820 12.491 14.253 1.147 2.263 383 1.401 682 737	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenrehebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996.

**In der edition der Hans-Böckler-Stiftung sind bisher erschienen:**

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
40	<i>Winfried Heidemann, Angela Paul-Kohlhoff, Susanne Felger</i> <b>Berufliche Kompetenzen und Qualifikationen</b> <b>Vocational Skills and Qualifications</b>	8,18	13040	3-935145-11-X
41	<i>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)</i> <b>Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation</b>	8,18	13041	3-935145-12-8
42	<i>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)</i> <b>Employment, working conditions and company organisation</b>	8,18	13042	3-935145-13-6
43	<i>Beate Beermann/Christina Klenner</i> <b>Olympiareife Mannschaften gesucht?</b>	10,23	13043	3-935145-15-2
44	<i>Diether Döring/Hermann Henrich</i> <b>Konzeptionelle Überlegungen zu einem Tarifrentenmodell</b>	10,23	13044	3-935145-16-0
45	<i>Winfried Heidemann</i> <i>Unter Mitarbeit von: Lothar Kamp, Hartmut Klein-Schneider, Siegfried Leittretter, Mathias Müller, Susanne Gesa Müller</i> <b>Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen</b>	8,18	13045	3-935145-17-9
46	<i>Volker Eichener, Sabine Schaaß, Frank Schulte, Jörg Weingarten</i> <b>Erfolgsfaktoren für Biotechnologie-Regionen</b>	17,90	13046	3-935145-18-7
47	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen</b> <b>Personalplanung</b>	8,18	13047	3-935145-19-5
48	<i>Boy Lüthje</i> <b>Arbeitnehmerinteressen in einem transnationalen IT-Unternehmen</b>	10,23	13048	3-935145-120-9
50	<i>Peter Kalkowski/Matthias Helmer/ Otfried Mickler</i> <b>Telekommunikation im Aufbruch</b>	10,23	13050	3-935145-22-5
51	<i>Dunja M. Mohr</i> <b>Lost in Space: Die eigene wissen- schaftliche Verortung in und außerhalb von Institutionen</b>	14,32	13051	3-935145-23-3
53	<i>Wolfhard Kothe</i> <b>Störfallrecht und Betriebsverfassung</b>	10,23	13053	3-935145-25-X

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
54	<i>Manfred Deiß/Eckhard Heidling Interessenvertretung und Expertenwissen</i>	13,29	13054	3-935145-28-4
55	<i>Herbert Bassarak/Uwe Dieter Steppuhn (Hrsg.) Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen in Bayern</i>	15,00	13055	3-935145-29-2
56	<i>Herbert Bassarak/Uwe Dieter Steppuhn (Hrsg.) Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen Sozialer Arbeit</i>	23,00	13056	3-935145-30-6
57	<i>Heide Pfarr (Hrsg.) Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft</i>	12,00	13057	3-935145-31-4
58	<i>Stefan Eitenmüller Reformoptionen für die gesetzliche Rentenversicherung</i>	15,00	13058	3-935145-32-2
59	<i>Bernd Kriegesmann/Marcus Kottmann Neue Wege für Personalanpassungen in der Chemischen Industrie</i>	10,00	13059	3-935145-33-0
60	<i>Hans-Böckler-Stiftung/DGB-Bundesvorstand Welthandelsorganisation und Sozialstandards</i>	7,00	13060	3-935145-34-9
61	<i>Renate Büttner/Johannes Kirsch Bündnisse für Arbeit im Betrieb</i>	11,00	13061	3-935145-35-7
62	<i>Elke Ahlers/Gudrun Trautwein-Kalms Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen</i>	9,00	13062	3-935145-36-5
63	<i>Thomas Fritz/Christoph Scherrer GATS 2000. Arbeitnehmerinteressen und die Liberalisierung des Dienstleistungshandels</i>	12,00	13063	3-935145-37-3
64	<i>Achim Truger/Rudolf Welzmüller Chancen der Währungsunion – koordinierte Politik für Beschäftigung und moderne Infrastruktur</i>	13,00	13064	3-935145-38-1
65	<i>Martin Sacher/Wolfgang Rudolph Innovation und Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen</i>	19,00	13065	3-935145-39-X
66	<i>Volker Meinhardt/Ellen Kirner/ Markus Grabka/Ulrich Lohmann/Erika Schulz Finanzielle Konsequenzen eines universellen Systems der gesetzlichen Alterssicherung</i>	12,00	13066	3-935145-40-3
67	<i>Thomas Ebert Langfrist-Arbeitszeitkonten und Sozialversicherung</i>	12,00	13067	3-935145-41-1

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
68	<i>Jan Prieve unter Mitarbeit von Christoph Scheuplein und Karsten Schuldt Ostdeutschland 2010 – Perspektiven der Innovationstätigkeit</i>	23,00	13068	3-935145-42-X
69	<i>Sylke Bartmann/Karin Gille/Sebastian Haunss Kollektives Handeln</i>	30,00	13069	3-935145-43-8
70	<i>Bernhard Nagel Mitbestimmung in öffentlichen Unter- nehmen mit privater Rechtsform und Demokratieprinzip</i>	12,00	13070	3-935145-44-6
72	<i>Eva Kocher Gesetzentwurf für eine Verbandsklage im Arbeitsrecht</i>	12,00	13072	3-935145-46-2
73	<i>Hans-Böckler-Foundation (ed.) Future Works</i>	10,00	13073	3-935145-47-0
74	<i>Reinhard Schüssler/Claudia Funke Vermögensbildung und Vermögensverteilung</i>	16,00	13074	3-935145-48-9
75	<i>Ingrid Ostermann (Hrsg.) Perspektive: GLOBAL! Inter-nationale Wissenschaftlerinnenkooperationen und Forschung</i>	20,00	13075	3-935145-49-7
76	<i>Christine Schön Betriebliche Gleichstellungspolitik</i>	12,00	13076	3-935145-50-0
77	<i>Volker Korthäuer/Marius Tritsch US-Cross-Border-Lease</i>	8,00	13077	3-935145-51-9
78	<i>Jörg Towara Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit</i>	8,50	13078	3-935145-52-7
79	<i>Anja Riemann Auswertung und Darstellung gesetzlicher Bestimmungen zur Teilzeitarbeit</i>	8,00	13079	3-935145-53-5
80	<i>Heide Pfarr/Elisabeth Vogelheim Zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit</i>	12,00	13080	3-935145-56-X
81	<i>Wilfried Kruse/Daniel Tech/Detlev Ullenbohm Betriebliche Kompetenzentwicklung. 10 Fallstudien zu betrieblichen Vereinbarungen</i>	12,00	13081	3-935145-57-8
82	<i>Stefan Bach/Bernd Bartholmai Perspektiven der Vermögensbesteuerung in Deutschland</i>	12,00	13082	3-935145-58-6
83	<i>Charlotte Wahler (Hrsg.) Forschen mit Geschlecht? Zwischen Macht und Ohnmacht: Frauen in der Wissenschaft</i>	20,00	13083	3-935145-59-4

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
84	<i>Henry Schäfer</i> <b>Sozial-ökologische Ratings am Kapitalmarkt</b>	16,00	13084	3-935145-60-8
85	<i>Maliszewski/Neumann</i> <b>Bündnisse für Arbeit – Best Practice aus Ländern und Regionen</b>	14,00	13085	3-935145-61-1
86	<i>Matthias Müller</i> <b>International Accounting Standards</b>	9,00	13086	3-935145-62-4
87	<i>Arno Prangenberg</i> <b>Grundzüge der Unternehmensbesteuerung</b>	8,00	13087	3-935145-63-2
88	<i>Klaus Jacobs/Jürgen Wasem</i> <b>Weiterentwicklung einer leistungsfähigen und solidarischen Krankenversicherung unter den Rahmenbedingungen der europäischen Integration</b>	12,00	13088	3-935145-64-0
92	<i>Hans-Erich Müller</i> <b>Handbuch Fusionsmanagement</b> <b>Übernahme und Restrukturierung: Neuausrichtung der Unternehmensstrategie</b>	8,00	13092	3-935145-68-3
94	<i>Volker Korthäuer, Manuela Aldenhoff</i> <b>Handbuch Fusionsmanagement</b> <b>Steuerliche Triebfedern für Unternehmensumstrukturierungen</b>	6,00	13094	3-935145-70-5
95	<i>Dieter Behrendt</i> <b>Ökologische Modernisierung: Erneuerbare Energien in Niedersachsen</b>	11,00	13095	3-935145-73-X
96	<i>Uwe Wilkesmann/Ingolf Rascher</i> <b>Wissensmanagement – Analyse und Handlungsempfehlungen</b>	12,00	13096	3-935145-71-3
97	<i>Tanja Klenk/Frank Nullmeier</i> <b>Public Governance als Reformstrategie</b>	12,00	13097	3-935145-72-1
98	<i>Reiner Hoffmann/Otto Jacobi/Berndt Keller/ Manfred Weiss (eds.)</i> <b>European Integration as a Social Experiment in a Globalized World</b>	14,00	13098	3-935145-74-8
99	<i>Angelika Bucerius</i> <b>Alterssicherung in der Europäischen Union</b>	25,00	13099	3-935145-75-6
100	<i>Werner Killian/Karsten Schneider</i> <b>Die Personalvertretung auf dem Prüfstand</b>	12,00	13100	3-935145-76-4

**Bestellungen  
bitte unter  
Angabe der  
Bestell-Nr. an:**



Kreuzbergstraße 56  
40489 Düsseldorf  
Telefax: 02 11 / 408 00 90 40  
E-Mail: mail@setzkasten.de



## **Hans-Böckler-Stiftung**

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

## **Mitbestimmungsförderung und -beratung**

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

## **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)**

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

## **Forschungsförderung**

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Strukturpolitik, Mitbestimmung, Erwerbsarbeit, Kooperativer Staat und Sozialpolitik. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

## **Studienförderung**

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

## **Öffentlichkeitsarbeit**

Im Magazin »Mitbestimmung« und den »WSI-Mitteilungen« informiert die Stiftung monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der homepage [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) bietet sie einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung  
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefax: 0211/7778 - 225  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

**Hans Böckler  
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.



