

Schönwälder, Thomas

Book

Begriffliche Konzeption und empirische Entwicklung der Lohnnebenkosten in der Bundesrepublik Deutschland: Eine kritische Betrachtung

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 89

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Schönwälder, Thomas (2003) : Begriffliche Konzeption und empirische Entwicklung der Lohnnebenkosten in der Bundesrepublik Deutschland: Eine kritische Betrachtung, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 89, ISBN 3-93514-565-9, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116331>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

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.

VERZEICHNIS DER SCHAU-BILDER IM TEXT	5
VERZEICHNIS DER SCHAU-BILDER IM ANHANG	8
VERZEICHNIS DER TABELLEN IM TEXT	11
VERZEICHNIS DER TABELLEN IM ANHANG	12
1. ZUR DISKUSSION ÜBER DIE LOHN- BZW. LOHNNEBEN-KOSTEN	15
2. DAS ARBEITS- UND LOHNNEBENKOSTENKONZEPT DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES	21
2.1 Auf dem amtlichen Konzept basierende andere Lohnnebenkosten-rechnungen	27
3. ZUR KRITIK DES ARBEITS- UND LOHNNEBENKOSTEN-KONZEPTEDES STATISTISCHEN BUNDESAMTES	31
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 – vorenthaltener Lohn	45
4. VORSCHLAG FÜR EIN ALTERNATIVES ARBEITSKOSTEN-KONZEPT	49
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

5. ZUR EMPIRISCHEN ENTWICKLUNG DER LOHNNEBEN- KOSTEN 1978-1996	61
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
LITERATUR	91
ANHANG SCHAUBILDER	97
ANHANG TABELLEN	123
SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	149

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 Personalkosten 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 Personalnebenkosten insges. in v.H. nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1978-1996, Früheres Bundesgebiet in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	67
Schaubild 8:	Gesetzliche und tariflich/betrieblich bedingte Personalzusatzkosten 1978-1996, Früheres Bundesgebiet (Produzierendes Gewerbe) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes	68
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	69
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	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 vollbeschäftigten 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 gemacht¹. 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 Bruttoarbeitsinkommens zurückzuführen – auch dies bereits ein Ziel der Vorgängerregierung.

Zu den auf die Sozialversicherung zielenden 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 Nominalloohnerhöhungen 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-)kosten².

Ein aktuelles Beispiel für den oben skizzierten Argumentationszusammenhang ist die »Kombilohndebatte«³. 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 zumisst.
- 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-)Verdiensten, 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 entlohnten Dienstleistungsbereichen Beschäftigung finden sollen⁴. Die Kernidee der Kombilohndebatte – eine wirksame Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Erschließen niedrig entlohnter Dienstleistungsbeschäftigung – bildete auch die Grundlage des sehr weitreichenden Konzepts der »unternehmerischen Wissensgesellschaft« der bayerisch-sächsischen Zukunftskommission⁵.

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 zielenden 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 Mythologisierung⁶ sprechen. So bleibt etwa die Tatsache, dass die Sozialleistungsquote, 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)⁷. 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 worden⁸. 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 worden⁹. 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.¹⁰« Dabei nimmt die Arbeitskostenerhebung (AKE) die zentrale Stellung im Lohnstatistischen System¹¹ 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 Beschäftigten¹². 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 wird¹³, darüber hinaus bleibt der Bereich der Kleinbetriebe ausgeblendet. 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; Tarifaufwertungen (Tariflohn- und gehaltsindizes); die Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen. Die Erhebungen erfolgen in monatlicher, vierteljährlicher, jährlicher und mehrjähriger 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 finanzierter 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.¹⁴«
»Als geleistete Arbeitsstunden werden die bezahlten Stunden abzüglich der bezahlten Ausfallstunden (Urlaub, Krankheit, gesetzliche Feiertage und sonstige Ausfallstunden) erfasst.¹⁵« 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 Lohnanteil, dem eine Arbeitsleistung gegenübersteht als »Entgelt für geleistete Arbeitszeit« gefasst¹⁶. 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 Personalnebenkosten¹⁷ 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 wird¹⁸, beruht die Vorstellung eines »zweiten Lohnes« quali-

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

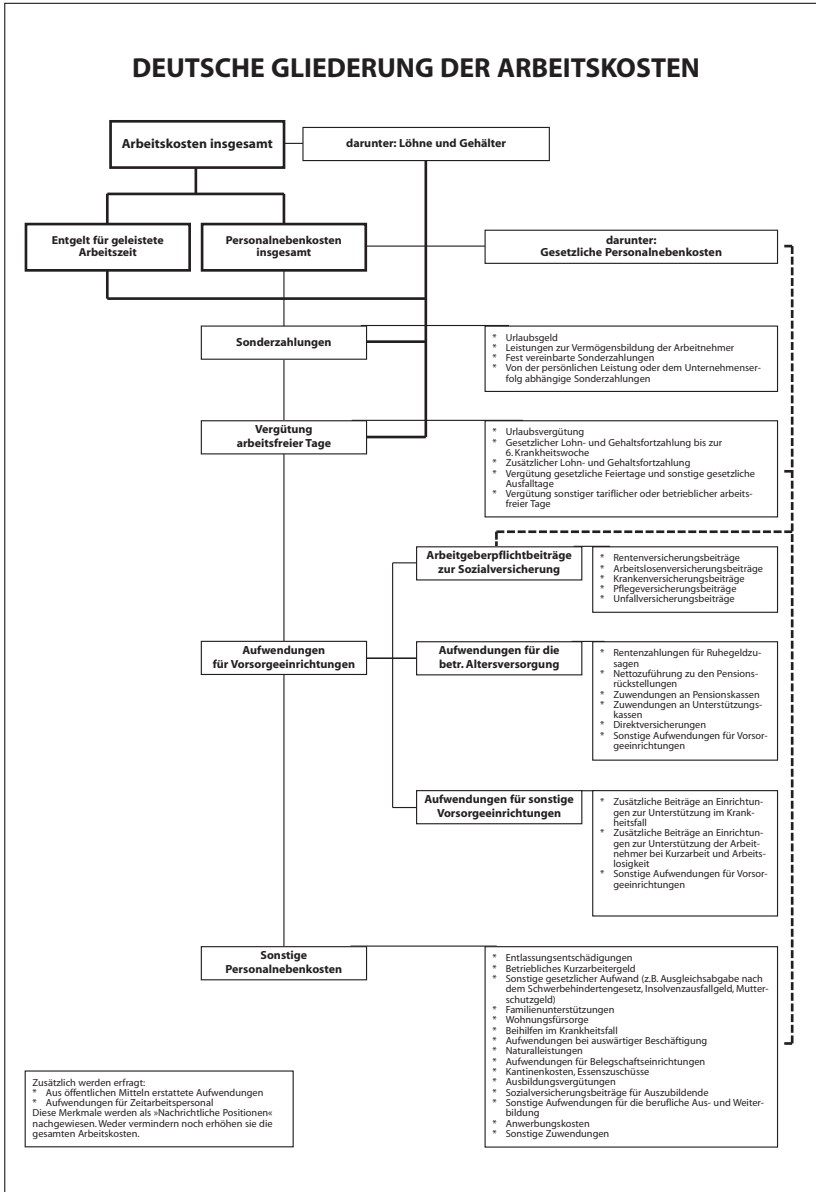
17 Wir verwenden in dieser Studie die Begriffe »Personalnebenkosten«, »Lohnnebenkosten«, »Personalzusatzkosten« und »Lohnzusatzkosten« synonym. Bereits mit der Begrifflichkeit (Lohn«neben«kosten) wird nahe gelegt, es handle sich um einen Einkommensbestandteil, der zusätzlich zum »eigentlichen« Lohn gezahlt 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 widersprüchlich¹⁹. 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 Berechnungen²⁰ 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 vor²¹. Dazu gehören

- die Veröffentlichungen des *Instituts der deutschen Wirtschaft (IW)*²². 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 Datenquellen²³, 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)²⁴. 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 verbreitet²⁵.
- 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 Personalzusatzaufwandes²⁶« 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 Arbeitskostenerhebungen 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- NEBENKOSTENKONZEPTE 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 geworden²⁷. Unterstellt wird, dass der angeblich wettbewerbschädlich 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 hat²⁸: 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 verglichen²⁹. Diese Verfahrensweise ist zur Beurteilung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit unsinnig und ohne jeden Informationswert³⁰. 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 Mittelplatz ein³¹. Von einer im Verhältnis zur volkswirtschaftlichen Leistungsfähigkeit überproportionalen Belastung bundesdeutscher Unternehmen im internationalen Wettbewerb durch Lohnkosten kann daher keine Rede sein.
- Die neoliberale 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 Arbeitslosigkeit³². 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. Einerseits 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 Beschäftigungsniveau besteht – entgegen der neoklassischen Theorie – empirisch eindeutig nicht³³.

- 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 nicht³⁴.

- 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 haben³⁵.

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 wettbewerbsschädlichen 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 ua. 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). Flaßbeck 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 ganzer³⁶.

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 indirekt (kollektiver Lohn) gezahlte Teile resultiert daraus, dass die Erhaltung des Arbeitsvermögens notwendig zu einem in Teilen gesellschaftlich organisierten Prozess wird³⁷, 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 Lohnnebenkosten³⁸ 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 Betrag³⁹. 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 Werkskantinen, 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 begrifflicher 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).

Wegezeitenschädigungen. In sich inkonsistent ist diese Art der Abgrenzung insofern, als andere Zahlungen – etwa Zuweisungen zu Unterstützungskassen – weder als direkte, noch als indirekte firmieren; für sie wird die gesonderte Kategorie »Sonstige Leistungen« eingeführt⁴⁰.

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, das 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, Vorruhestandsaufwendungen 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 Lohnes⁴¹« 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 Berechnungen⁴². Diese vom Statistischen Bundesamt und vom IW veröffentlichten Daten sind die empirische Basis für die Behauptung, die Lohnnebenkosten hätten sich zu einem wettbewerbschädlichen »Zweiten Lohn« entwickelt⁴³.

Wir stellen in der folgenden Tabelle das herkömmliche Konzept des Statistisches Bundesamtes dem von uns vorgeschlagenen alternativen Konzept⁴⁴ 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)

	D/M je Arbeit- nehmerin	In v.H. des Entgelts f. geleistete Arbeitszeit	In v.H. der Arbeits- kosten gesamt	In v.H. des ausge- zahlten Jahreslohns	Personalnebenkosten nach Arten	D/M je Arbeit- nehmerin	In v.H. der Arbeits- kosten gesamt	In v.H. der Personal- nebenkosten gesamt einschl. Vergütung arbeitsfreier Tage (amtl. Konzept)	Ausgezahlter Jahreslohn
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arbeitskosten gesamt	83.432		100				100		
Entgelt für geleistete Arbeitszeit¹⁾	46.007	100	55						
Ausgezahlter Jahreslohn⁴⁾	63.803		76	100					100
Personalnebenkosten ges. ohne Vergütung arbeits- freier Tage und Sonder- zahlungen (alt. Konzept)	19.629	/	24	31					
Personalnebenkosten ges. einschl. Vergütung arbeits- freier Tage und Sonder- zahlungen (amtl. Konzept)	37.425	81	45	/				100	
Dar: gesetzl. Personalne- benkosten²⁾	17.857	39	21	/				48	
6					Gesetzl. Lohn- u. Gehalts- fortzahl. im Krankheitsfall	1.867	2	5	/
7					Vergüt. gesetzl. Feiertage u. sonst. gesetzl. Ausfall- zeiten	2.290	3	6	/
8					Arbeitgeberpflichtbeitr. zur Sozialversicherung	12.731	15	34	20
9					Urlaubsvergütung	6.480	8	17	/
Dar: übr. Personalneben- kosten (tariflich u. betrieb- lich bedingt)³⁾	19.568	43	23	/				52	
11					Zusätzl. Lohn- u. Gehalts- fortzahl. 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 Vermö- gensbildung der Arbeit- nehmer	527	1	1	1
15					Sonstige fest vereinbarte Sonderzahlung	3.191	4	9	/
16					Leistungs- und gewinnabhängige Son- derzahlungen	1.106	1	3	/
17					Aufwendungen für die betriebliche Alters- versorgung	3.424	2	9	5
18					Entlassungsschäd., betriebl. Kurzarbeitergeld	895	1	2	1
19					Aufwendungen für die berufliche Bildung	1.376	1	4	2
20					Übrige Personalnebenko- sten	1.168	1	3	2

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

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

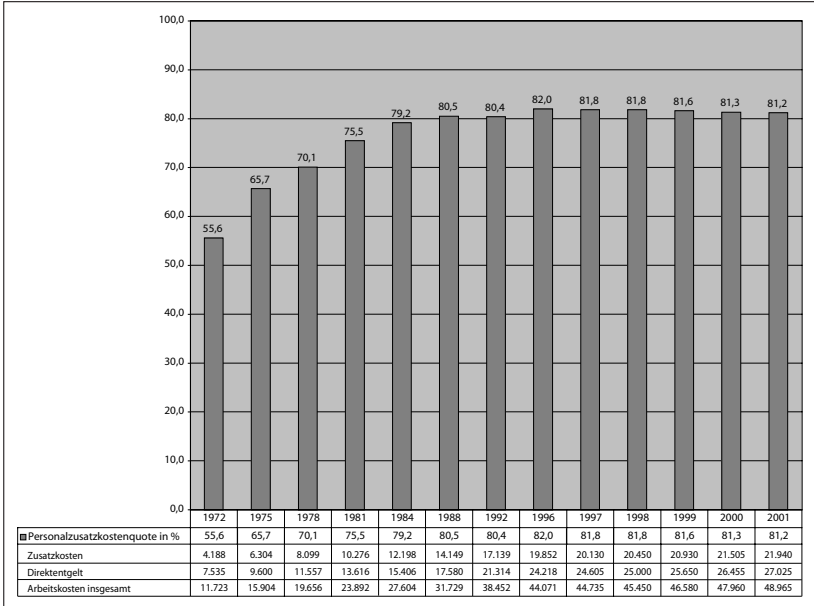
3) Enthalten sind teilweise auch einzelvertraglich bedingte Zahlungen. Sie sind in der amtlichen Statistik nicht zu differenzieren.

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 IW⁴⁵.

Schaubild 2: Personalausatzkosten 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 »leistungsloses« 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-

45 Hervorzuheben ist, dass selbst aus den IW-Daten hervorgeht, dass die Personalausatzkostenquote 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 **aufgebläht**, 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 Statistische Bundesamt »Lohnnebenkostenquoten«. Dazu werden die aufgeblähten 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 eingeführt⁴⁶. 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 gezahlter 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 aufgeblähten 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 aufgeblähten 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 gezahlte 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 ein⁴⁷. 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.⁴⁸« 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.⁴⁹«

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.⁵⁰« 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.⁵¹«

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 werden⁵².

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 Personalzusatzkosten⁵³ 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 wettbewerbschädlich hoher, wesentlich durch überproportional anwachsende Lohnnebenkosten verursachter Arbeitskosten sowie die daraus abgeleiteten Konsequenzen (»zurückhaltende« Tarifpolitik, Absenkung der Sozialleistungsquote, »Reformen« der sozialen Sicherungssysteme usw.) zu »begründen«⁵⁴.

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 Frick⁵⁵ 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 Unternehmerpersönlichkeiten⁵⁶« 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.«^{57/58} 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 abhängen⁵⁹.

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 Beschäftigten⁶⁰. Die Autoren stellen vor diesem Hintergrund die Frage, ob betriebliche Sozialleistungen tatsächlich die entsprechenden Wirkungen (getestet werden dazu Variablen wie Personalfluktuaton 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« sind⁶¹.

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.⁶²« 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 Personalfluktuationsrate, die Fehlzeiten und die Arbeitsmotivation haben.⁶³« Daraus sei zu schlussfolgern, dass die Existenz und Entwicklung betrieblicher Lohnzusatzleistungen durch den Verzicht der Beschäftigten auf Direktentgelte »erkauft« 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, Leistungsprämien, 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 % abgenommen⁶⁴.

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 Urlaubsgeld 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 Deklaration 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 folgerichtig⁶⁵. 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 mangelnde 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 verkümmelter 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 Arbeitsvermögens 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 dies 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 Subistenzmittel* 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 zugemutet 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 gegenüber treten 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 Arbeitsbedingungen) sowohl auf der betrieblichen (Betriebsvereinbarungen) wie der tariflichen (Tarifverträge) Ebene festgelegt werden⁶⁶. 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 Rahmen – autonome Recht zur Lohnfestlegung sowie zur Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen zugemessen. Damit wird diesen Akteuren ein in der Tat erheblicher – aber eben gewollter und (verfassungsrechtlich) legitimer – 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 »erkauft« werden, also faktisch (ähnlich wie auf der Ebene tariflicher Zahlungen) eine Form der Lohnzahlung durch die andere substituiert wird.

gegeben⁶⁷. Neben seiner Funktion, gesellschaftliche, also allgemein gültige, Formen des indirekten (Sozial-)Lohnes festzulegen wird der Staat als Rahmengerber 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 mainstreams⁶⁸ 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 Arbeitskosten⁶⁹ 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 %⁷⁰. 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*⁷¹.

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.)⁷².

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 ARBEITSKOSTENKONZEPTE

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 werden⁷³.
- 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 gelegt⁷⁴. 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
- Kollektivlohn. } indirekter Lohn

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-

74 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, Essenszuschüsse usw.)

Auf dieser Basis ergibt sich folgendes Tableau:

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

	Arbeitskosten je vollbesch. Arbeitn. in DM (amtl. Statistik)	Direktlohn in DM je vollbesch. Arbeitnehmer	Soziallohn in DM je vollbesch. Arbeitnehmer	Kollektivlohn in DM je vollbesch. Arbeitnehmer	Indirekter Lohn (Soziallohn, Kollektivlohn)
Entgelt für geleistete Arbeitszeit	33.294	33.294			
Urlaubsgeld	784			784	
Leistungen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer	103			103	
Sonstige fest vereinbarte Sonderzahlungen	1.054			1.054	
Leistungs- und gewinnabhängige Sonderzahlungen ¹⁾	241	121		121	
Urlaubsvergütung	4.402	4.402			
Gesetzl. Lohn- u. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall	1.220		1.220		
Zusätzl. Lohn- u. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall	41			41	
Vergütung gesetzl. Feiertage u. sonst. gesetzl. Ausfallzeiten	1.561	1.561			
Vergütung sonst. betriebl. oder tarifl. arbeitsfreier Tage	141	141			
Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung	9.421		9.421		
Aufwendungen f. d. betriebl. Altersvorsorge	415			415	
Aufwendungen f. d. d. Pensionrückstellungen	90			90	
Aufwendungen f. d. Vorruhestand	34			34	
Entlassungsschädigungen, betriebl. Kurzarbeitergeld ²⁾	811	500	311		
Aufwendungen f. d. berufl. Bildung ³⁾	1.318	659		659	
Übrige Personalkosten ¹⁾	1.060	530		530	
Summe		41.208	10.952	3.831	14.783
Soziallohnquote in v.H.			27		
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 einzelvertraglich, zur anderen Hälfte um kollektivvertragliche Zahlungen handelt.

2) Bei den Entlassungsschädigungen wird vereinfacht angenommen, dass es sich um einzelvertragliche Vereinbarungen handelt. Bei genauerer Aufteilung müssten hier die sozialplanbedingten Abfindungen herausgerechnet und dem Kollektivlohn zugeordnet 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.

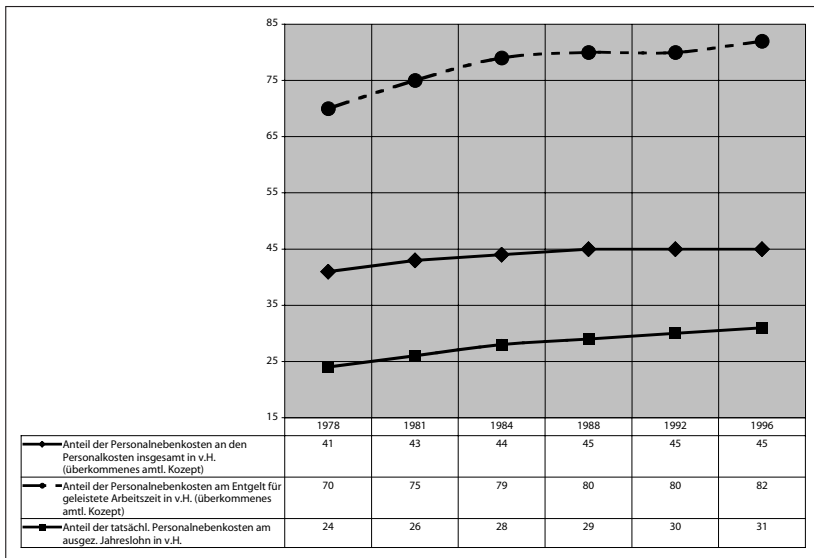
Quelle: Statistisches Bundesamt (1996), eigene Berechnungen.

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 Berechnungsweise⁷⁵ 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«)⁷⁶ 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

Wirtschafts- fachliche Gliederung	Früheres Bundesgebiet																								
	1978			1981			1984			1988			1992			1996									
	Engelt für gel. Arbeit	Personalnebenkosten dar: gesetzl.	Personalnebenkosten ¹⁾	Engelt für gel. Arbeit	Personalnebenkosten dar: gesetzl.	Personalnebenkosten ¹⁾	Engelt für gel. Arbeit	Personalnebenkosten dar: gesetzl.	Personalnebenkosten ¹⁾	Engelt für gel. Arbeit	Personalnebenkosten dar: gesetzl.	Personalnebenkosten ¹⁾	Engelt für gel. Arbeit	Personalnebenkosten dar: gesetzl.	Personalnebenkosten ¹⁾	Engelt für gel. Arbeit	Personalnebenkosten dar: gesetzl.	Personalnebenkosten ¹⁾							
	22.603	15.840	7.593	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	41.687	33.520	14.753	75.207	47.367	38.828	17.857	86.195	
Prod.Gewerbe																									
Chemische Industrie	26.500	21.012	8.318	47.512	31.286	25.382	9.656	56.618	35.850	32.387	11.300	66.237	41.499	38.058	13.686	93.243	49.356	45.437	16.203	110.996	56.767	54.700	20.402	131.869	
Maschinenbau	24.046	16.202	7.757	40.248	28.176	20.467	9.249	48.642	32.099	23.955	10.618	56.054	36.715	27.480	12.599	76.794	44.095	33.425	15.095	92.615	50.000	38.761	18.255	107.016	
Textilgewerbe ¹⁾	22.353	16.504	7.233	38.857	26.792	20.962	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	41.130	17.637	109.877	
Elektrotechnik ¹⁾	18.319	10.840	5.884	29.159	21.149	13.225	6.959	34.375	24.455	15.789	8.208	40.244	27.676	18.832	9.803	56.311	31.133	21.033	10.830	62.996	37.741	27.122	14.318	79.181	
Baugewerbe	20.799	13.670	7.994	34.469	24.510	17.231	9.354	41.741	27.801	20.114	10.631	47.915	30.390	23.183	12.007	65.580	38.447	29.327	15.010	82.784	42.032	33.495	17.642	93.169	
Großhandel ¹⁾	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	22.057	10.772	66.616	41.858	27.710	13.134	82.702	46.349	32.225	16.059	94.633	
Einzelhandel ¹⁾	18.165	11.285	5.544	29.950	20.238	13.341	6.346	33.579	23.495	15.927	7.395	39.422	26.083	17.647	8.538	52.688	32.154	21.339	10.620	64.113	36.556	25.620	13.146	75.322	
Bankgewerbe ¹⁾	23.484	21.822	7.410	39.284	27.360	26.053	8.873	53.413	31.413	30.301	10.366	61.714	36.482	36.109	12.442	85.033	45.312	44.425	15.199	104.936	51.009	52.717	18.609	122.335	
Versicherungs- gewerbe ¹⁾	25.962	21.854	8.231	47.816	29.719	27.484	10.034	57.203	34.410	32.437	11.447	66.847	40.066	38.354	13.735	92.155	49.145	46.240	16.085	111.470	53.563	54.984	19.845	128.392	

1) Vergütung gesetzl. Feiertage und sonstiger gesetzl. Ausfallzeiten, Arbeitgeberbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung, Unfallversicherungsbeiträge, gesetzl. Lohn- und Gehaltsfortzahlung sowie sonstige gesetzl. Aufwendungen (einschließlich Konkursausfallgeld).

2) Ab 1992 nicht mehr voll mit den Vorerhebungen vergleichbar; Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige; Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE 93, Rev. 1) beruht; die Werte für „Elektrotechnik“ entsprechen ab 1992 dem Wirtschaftszweig „Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen, Elektrotechnik, Computern“ (NACE 93, Rev. 1).

3) Ab 1992 nicht mehr voll mit den Vorerhebungen vergleichbar; Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige; Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE 93, Rev. 1) beruht.

4) S. Fußnote 3).

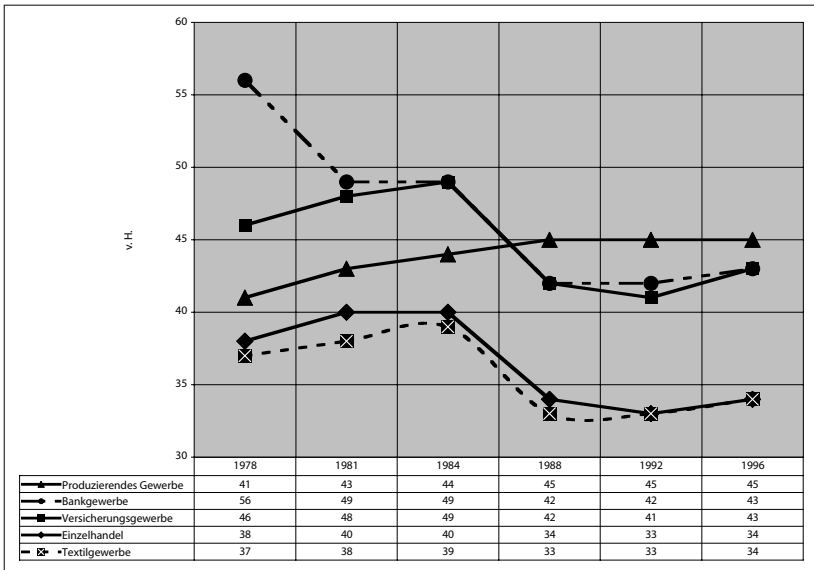
5) S. Fußnote 3); die Werte für „Bankgewerbe“ entsprechen ab 1992 dem Wirtschaftszweig „Kreditgewerbe“.

6) S. Fußnote 3).

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.

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, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Die Behauptung, die Lohnnebenkosten hätten sich zu einem »zweiten Lohn« entwickelt⁷⁷ 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.

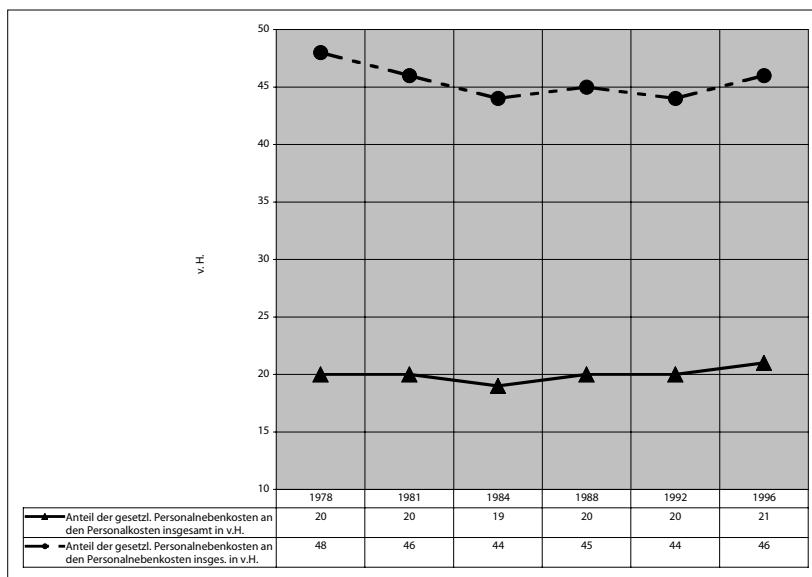
einen Teil, dem Arbeitsleistung gegenüberstehe und einen »leistungslosen« aufgespalten wird. Bezieht man nun die Personalnebenkosten auf die gesamten Personalkosten einerseits und das Entgelt für geleistete Arbeitszeit andererseits (vgl. Schaubild 3) dann zeigt sich, dass der Anteil der Nebenkosten am 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 Lohnnebenkosten⁷⁸.

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



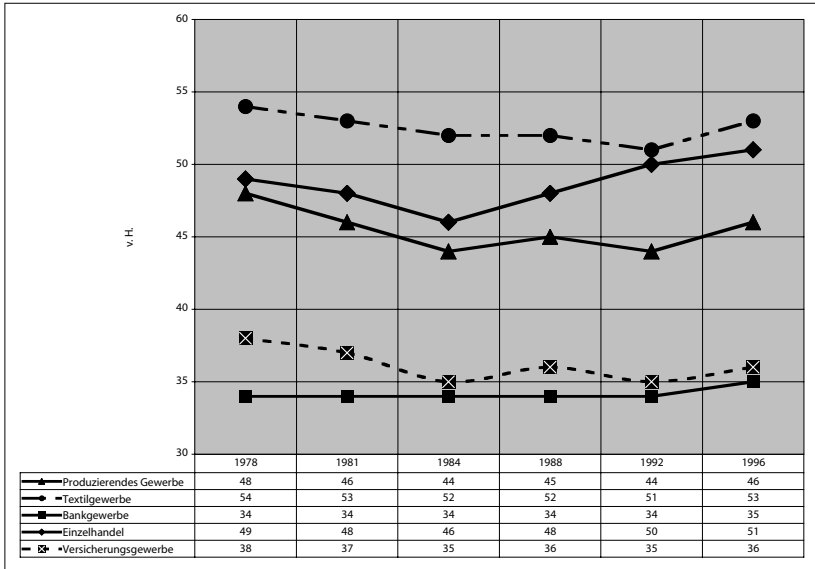
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

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

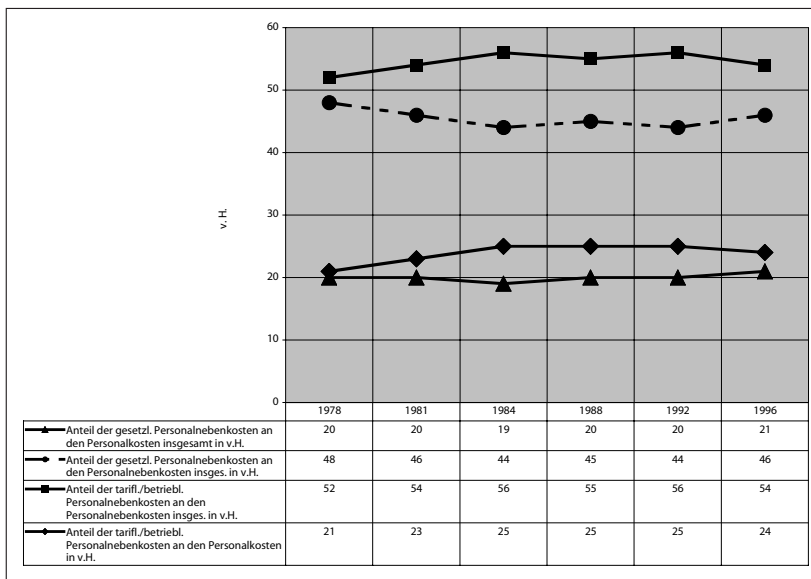


Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Die amtliche Statistik weist die gesetzlich bedingten Lohnnebenkosten gesondert aus, die tariflich-betrieblich bedingten können dagegen nur als Restgröße abgebildet werden⁷⁹. 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.

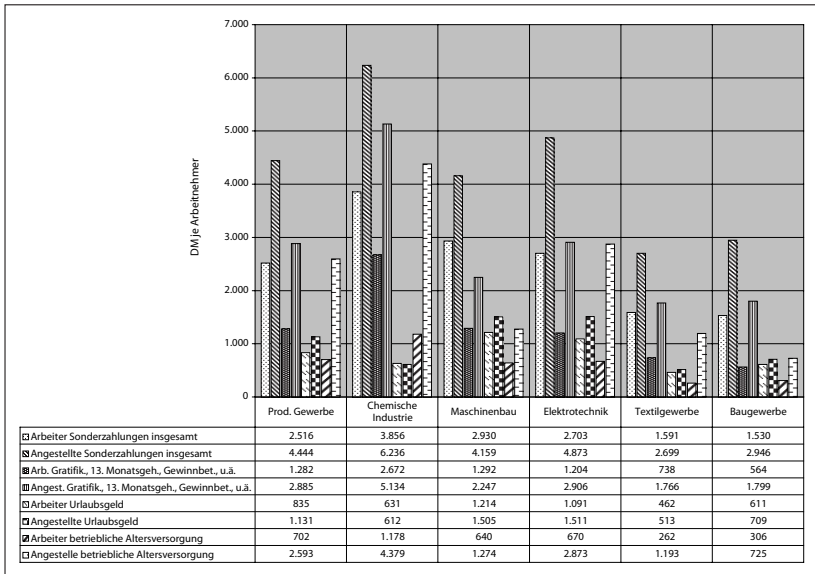
Dabei sind die tariflich-betrieblich bedingten Lohnnebenkosten zwischen 1978 und 1984 um 4 Punkte gestiegen, danach etwa gleichgeblieben; über den gesamten betrachteten Zeitraum ergibt sich eine leichte Steigerung um 2 Prozentpunkte. Insgesamt betrachtet ist die Entwicklung der Lohnnebenkosten zwischen 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 1996⁸⁰ 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.

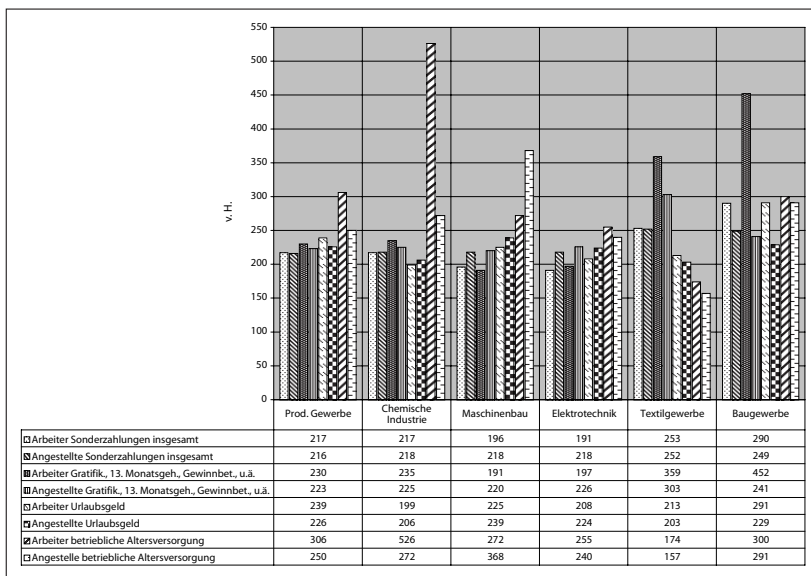
Schaubild 9: Ausgewählte Personalnebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen nach Arbeitern und Angestellten 1978, Früheres Bundesgebiet (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes



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 Urlaubsgeld, wo in der Chemieindustrie, im Textil- und im Baugewerbe 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 unterteilt⁸¹ (Tabelle 5).

81 Vgl. dazu im Einzelnen Kapitel 2 und 3.

Tabelle 5: 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

	Früheres Bundesgebiet																			
	1978			1984			1992			1996										
	Prod. Gewerbe	Einzelhandel	Bakgewerbe	Verkehrs-gewerbe	Prod. Gewerbe	Einzelhandel	Bakgewerbe	Verkehrs-gewerbe	Prod. Gewerbe	Einzelhandel	Bakgewerbe	Verkehrs-gewerbe								
Art der Personalkosten	Werte je Arbeitnehmer in DM																			
Entgelt für geleistete Arbeit ¹⁾	22.603	22.761	18.165	23.484	25.962	30.131	30.092	23.495	31.413	34.410	41.687	41.858	32.154	43.312	49.145	47.367	46.349	36.556	51.009	53.563
Personaleinkosten insgesamt	15.640	12.814	11.285	21.822	21.854	23.857	19.202	15.927	30.301	32.437	33.520	27.710	21.339	44.425	46.240	38.828	32.225	25.620	52.717	54.984
dar. gesetzl. Personalnebenkosten ²⁾	7.593	6.444	5.544	7.410	8.231	10.436	9.055	7.995	10.366	11.447	14.753	10.620	13.134	15.199	16.085	17.857	16.059	13.146	18.669	19.845
Sonderzahlungen	3.059	2.379	1.981	3.582	5.403	4.643	3.516	2.731	7.273	7.569	6.442	5.175	3.957	10.080	10.469	6.899	5.385	4.592	11.897	11.646
Grafikationen, 13-Monatslohn, Gewinnbeteiligungen u.a. ³⁾	1.733	1.612	1.273	4.461	4.034	2.696	2.262	1.661	6.433	5.254	3.942	3.650	2.486	8.686	7.460	4.168	3.822	2.858	10.372	7.753
Urlaubsgeld	918	518	557	790	1.450	805	786	332	1.730	2.046	1.120	1.225	502	2.259	2.199	1.125	1.467	535	2.993	
Vermögenswirksame Leistungen	407	249	151	465	579	496	449	285	507	584	555	453	246	892	729	540	439	268	990	902
Vergütung arbeitsfreier Tage	5.249	4.851	3.743	5.341	6.184	7.247	6.395	5.323	7.489	8.503	10.443	9.287	7.118	10.821	12.294	11.532	10.485	8.133	12.383	13.765
Urlaubsvorgabe	2.760	2.424	2.055	2.916	3.407	4.229	3.909	3.291	4.436	4.876	6.011	5.682	4.275	6.347	7.058	6.746	6.324	4.861	7.184	7.802
Gesetzl. Lohn- und Gehaltszahlung ⁴⁾	1.279	746	755	1.077	1.236	1.413	986	938	1.234	1.477	2.130	1.626	1.423	1.880	2.219	1.975	1.630	1.417	1.927	2.296
Vergütung gesetzl. Feiertage und sonstige Ausfallzeiten	1.202	1.111	890	1.311	1.506	1.585	1.487	1.091	1.724	2.135	1.984	1.830	1.357	2.073	2.347	2.364	2.295	1.711	2.655	2.786
Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen	6.265	5.271	4.353	9.141	8.814	9.695	7.754	6.006	11.861	13.686	15.753	11.041	8.396	17.806	18.929	16.982	13.717	10.603	22.173	23.705
Abgabebeiträge zur Sozialversicherung	5.009	4.550	3.819	4.967	4.939	7.299	6.524	5.372	7.259	7.752	10.581	9.559	7.718	11.023	11.353	13.293	11.942	9.819	17.488	14.387
Aufwendungen für die betriebl. Altersversorgung	1.234	710	530	4.092	3.333	2.357	1.210	688	4.550	5.798	3.102	1.461	663	6.645	7.459	3.656	1.756	773	834	9.411
Aufwendungen für die betriebl. Altersvorsorge	584	312	266	1.937	1.437	1.197	545	287	1.774	2.839	1.424	545	215	2.694	3.091	1.123	598	181	2.404	2.929
Sonstige Personaleinkosten	1.268	878	1.207	1.979	1.453	2.272	1.537	1.865	3.679	2.683	2.881	2.208	1.878	5.718	4.528	3.415	2.638	2.292	6.264	5.866
dar. Nettotragung zu den Pensionsrückstellungen ⁵⁾	76	46	17	31	86	326	208	105	76	161	755	535	173	273	263	1.039	764	397	681	907
dar. Entlassungsgeschädigungen ⁶⁾	103	36	39	56	50	138	57	54	99	83	158	116	123	72	167	192	199	279	374	374
dar. Sonstige gesetzliche Aufwendungen ⁷⁾	228	157	104	206	195	372	235	75	246	269	276	123	45	72	32	250	117	28	46	46
dar. Vermögenszuschüsse, Auslösungen u.a. ⁸⁾	468	496	769	980	550	854	804	1.311	1.890	1.177	426	3.090	2.281	1.205	1.034	1.213	3.054	2.297	2.997	2.997
dar. Aufwendungen für berufliche Bildung	335	456	687	732	376	565	600	1.036	1.230	707	641	665	902	1.833	1.115	693	667	921	1.442	879
dar. Ausbildungsvergütungen	40																			
Übrige Personaleinkosten	38.444	34.975	29.450	45.307	47.816	53.987	49.294	39.422	61.715	66.847	75.206	69.568	53.494	89.737	95.385	86.195	78.575	62.176	103.726	103.547
Arbeitskosten insgesamt	30.911	28.825	23.889	34.187	37.549	42.020	40.003	31.550	50.481	56.372	56.320	66.213	71.928	65.798	62.519	49.282	49.282	70.390	78.976	78.976
dar. Bruttohöhe und -gehalt ⁹⁾																				

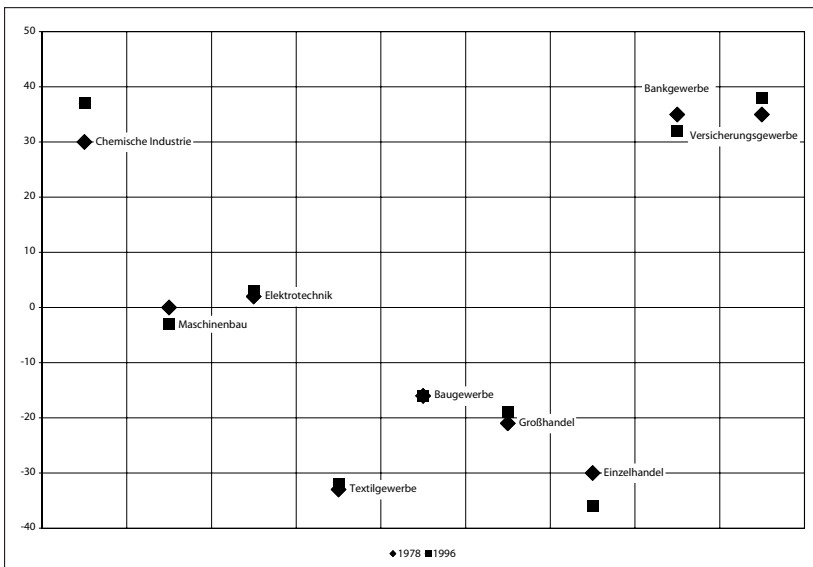
1) Laufend gezahltes Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Lohn- und Gehaltsaufschlag) und abgibtsumme vermindert um die Sonderzahlungen die Vergütung arbeitsfreier Tage sowie soziale Bestandteile, wie z.B. Verbehalten und Krankenzuschlag.
 2) Vergütung gesetzl. Feiertage und sonstiger gesetzl. Ausfallzeiten, Arbeitgeberbeiträge zu Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherungen, Unfallversicherungsbeiträge, gesetzl. Lohn- und Gehaltsaufschlag sowie sonstige gesetzl. Aufwendungen (einschließlich Konkursausfallgeld).
 3) Ab 1992 nicht mehr voll mit den Vorerhebungen vergleichbar; der Wert für »Grafikationen ...« entspricht ab 1992 dem Wert für »sonstige fest vereinbarte Sonderzahlungen zuzüglich Leih- und Gehaltsaufschlag sowie Sonderzahlungen.«
 4) Bis zur 6. Krankheitswoche.
 5) Ab 1992 einschließlich betriebliches Kurzarbeitsgeld.
 6) Nach dem Schwerbehindertengesetz, Mutterschutzgesetz, Umlage f. d. Konkursausfallgeld u.a.
 7) Ohne Ersatz betriebsbedingter Aufwendungen.
 8) Entgelt für geleistete Arbeit, Sonderzahlungen und Vergütung arbeitsfreier Tage.
 9) Entgelt für geleistete Arbeit, Sonderzahlungen und Vergütung arbeitsfreier Tage.

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

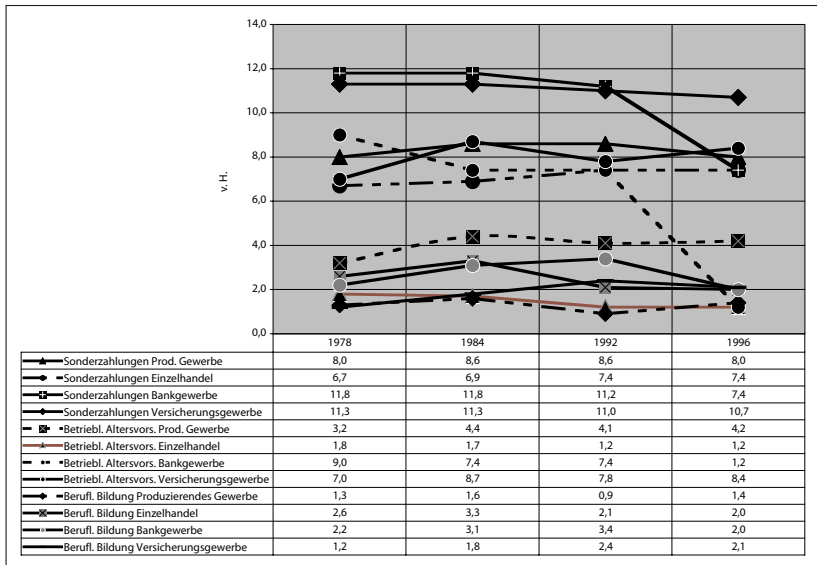


Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1978, 1996, eigene Berechnungen.

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 Konjunkturerinbruches 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

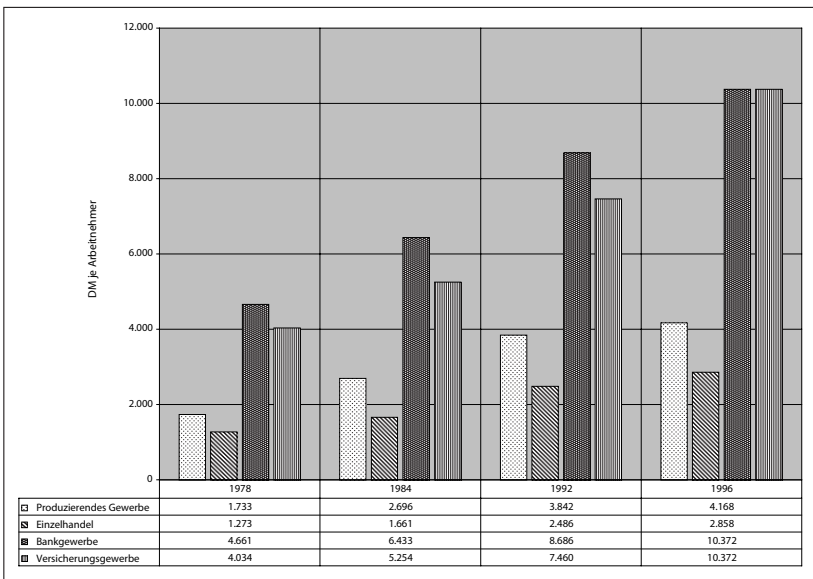


Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1978, 1984, 1996, eigene Berechnungen.

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.

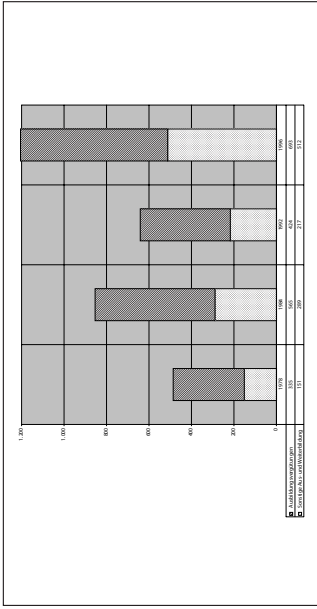
Vergleichbares gilt auch für das Urlaubsgeld (Schaubild 2 Anhang) und die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung (Schaubild 9 Anhang). Es bestehen ausgeprägte Niveauunterschiede nach Wirtschaftszweigen: So wurden etwa 1996 für die betriebliche Altersversorgung im Einzelhandel je Arbeitnehmer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

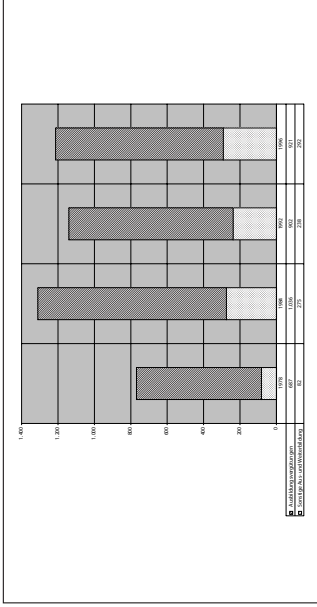
Die Anteile der Zahlungen für Aus- und Weiterbildung (einschl. Ausbildungsvergütungen) an allen Personalkosten liegen im gesamten betrachteten Zeitraum auf einem Niveau von 3 – 4 % (Tabelle 15 Anhang) und damit deutlich unter den Aufwendungen etwa für betriebliche Altersversorgung. Interessant ist allerdings, 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

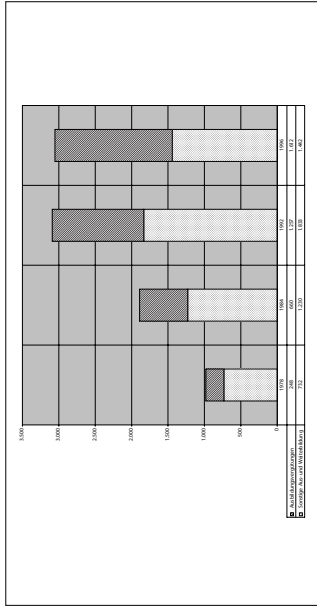
Produzierendes Gewerbe



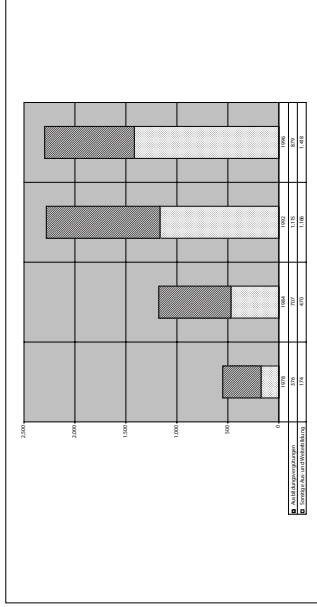
Einzelhandel



Bankgewerbe

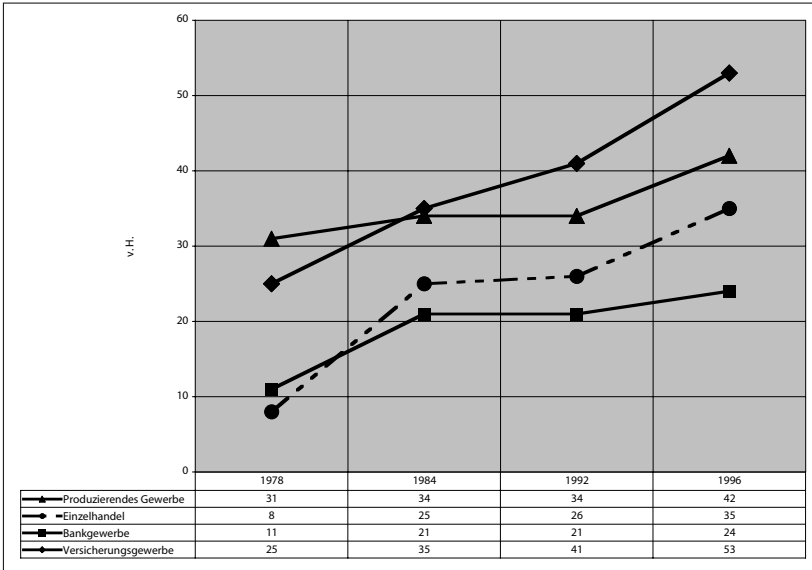


Versicherungsgewerbe



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.

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

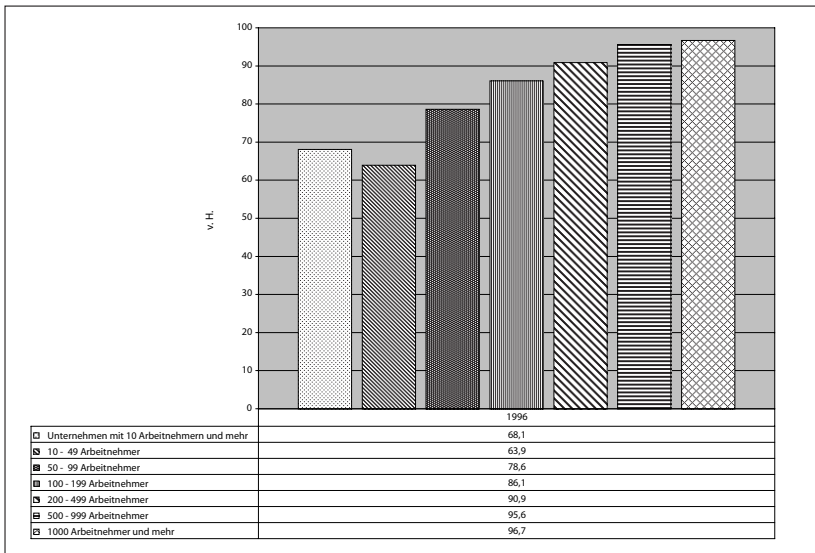
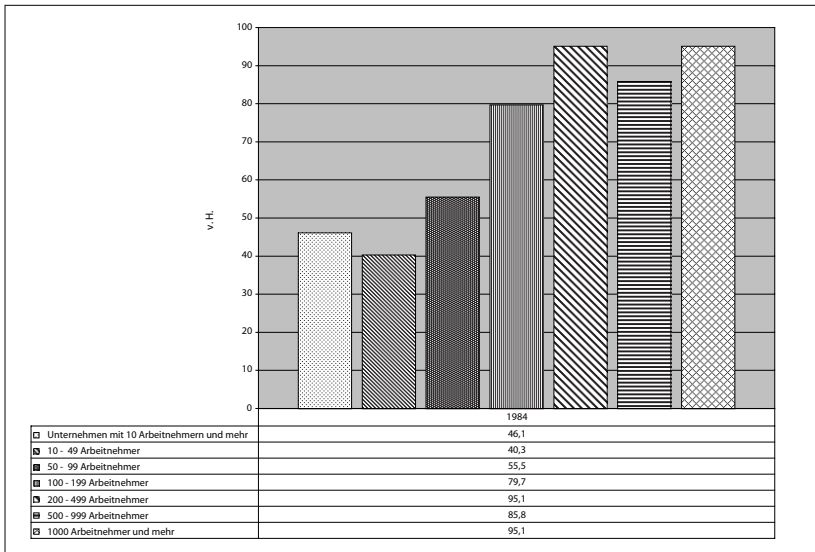


Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

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 Personalebenkosten in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Neue Länder und Berlin-Ost, (Werte in DM je Arbeitnehmer) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes

	1996																	
	Früheres Bundesgebiet					Neue Länder und Berlin-Ost												
	Entgelt für geleistete Arbeit ¹⁾	Personalebenkosten insgesamt	Grafikationen, 13. Monats-gehalt, Urlaubsgeld	Arbeitsgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung	Aufw. f. d. betriebl. Altersversorgung	Aufw. f. berufl. Bildung	dar: Auszubildungsvergütungen	Arbeitskosten insgesamt	Entgelt für geleistete Arbeit ¹⁾	Personalebenkosten insgesamt	Grafikationen, 13. Monats-gehalt, Urlaubsgeld	Arbeitsgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung	Aufw. f. d. betriebl. Altersversorgung	Aufw. f. berufl. Bildung	dar: Auszubildungsvergütungen	Arbeitskosten insgesamt		
Wirtschaftsfachliche Gliederung	47.367	38.828	4.168	2.190	13.293	3.656	1.205	693	86.195	33.264	22.618	1.295	784	9.421	415	1.318	958	55.912
Produzierendes Gewerbe	56.767	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
Chemische Industrie	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	7.26	465	61.494
Maschinenbau																		
Herst. v. Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	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
Textilgewerbe	37.741	27.122	3.466	1.001	10.620	886	479	325	79.181	24.551	13.373	858	83	6.317	56	302	233	37.924
Baugewerbe	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
Großhandel	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
Einzelhandel	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
Kreditgewerbe	51.009	52.717	10.372	535	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
Versicherungsgewerbe	53.563	54.984	7.753	2.993	14.387	9.141	2.297	879	128.392	43.029	40.137	5.805	2.473	12.039	3.003	2.172	1.044	83.166

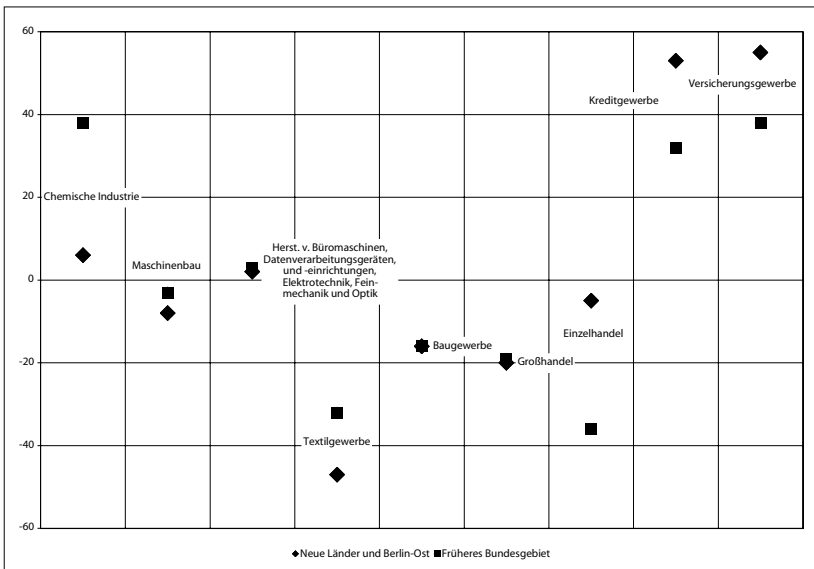
1) Laufend gezahltes Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Jahreslohn- und gehaltssumme vermindert um die Sonderzahlungen, die Vergütung arbeitsfreier Tage sowie soziale Bestandteile, wie z.B. Verheiraten- und Kinderzuschläge).

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, Wiesbaden, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenerhebung: 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 Personalnebenkosten nach Betriebsgrößen im Produzierenden Gewerbe 1996, Anteile an den Personalnebenkosten insgesamt, 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

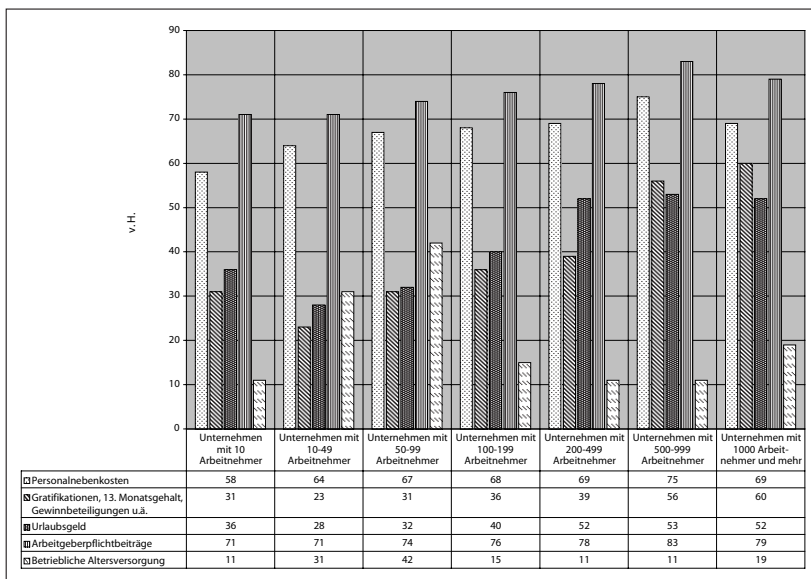
		1996																			
		Früheres Bundesgebiet sowie Neue Länder und Berlin-Ost																			
		Produzierendes Gewerbe																			
Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten	Personalnebenkosten	Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, Gewinnbeteiligungen u.ä.			Urlaubsgeld			Arbeitsgeberpflichtbeiträge			Betriebl. Altersversorgung		Berufliche Bildung		Ausbildungsvergütungen						
		Ant. d. Gratifik. usw. an den Personalnebenkosten	Insges. in vH., Neue Länder	Anteil des Urlaubsgeldes an den Arbeitskosten	Insgesamt in vH., Neue Länder	Anteil des Urlaubsgeldes an den Arbeitskosten	Umlaufgeld, Anteil Neue Länder/ Fr. Bundesl. in vH.	Arbeitskosten insgesamt in vH., Fr. Bundesgebiet	Arbeitskosten insgesamt in vH., Neue Länder	Arbeitskosten insgesamt in vH., Neue Länder	Arbeitskosten insgesamt in vH., Fr. Bundesländer	Anteil der Arw. f. d. betriebl. Altersversorgung an den Arbeitskosten insgesamt in vH., Neue Länder	Anteil der Arw. f. d. betriebl. Altersversorgung, Anteil Neue Länder/ Fr. Bundesl. in vH.	Kosten insgesamt in vH., Fr. Bundesländer	Anteil der Arw. f. d. berufl. Bildung an den Arbeitskosten insgesamt in vH., Neue Länder	Kosten insgesamt in vH., Fr. Bundesländer	Anteil der Ausbildungsvergütungen an den Arbeitskosten insgesamt in vH., Neue Länder	Arbeitskosten insgesamt in vH., Fr. Bundesländer	Anteil der Ausbildungsvergütungen, Anteil Neue Länder/ Fr. Bundesl. in vH.		
Unternehmen mit 10-49 Arbeitnehmern u. mehr	40	45	58	6	11	31	3	6	36	42	34	71	2	9	11	6	3	109	4	2	138
10-49 Arbeitnehmer	38	41	64	3	7	23	3	6	28	46	42	71	2	3	31	8	5	102	7	4	107
50-99 Arbeitnehmer	39	41	67	4	9	31	3	6	32	45	41	74	2	2	42	6	3	130	4	2	143
100-199 Arbeitnehmer	40	42	68	5	10	36	4	6	40	43	39	76	1	3	15	5	3	129	4	2	144
200-499 Arbeitnehmer	41	43	69	6	11	39	5	6	52	41	37	78	1	5	11	4	3	104	3	2	112
500-999 Arbeitnehmer	42	45	75	8	11	56	4	6	53	38	34	83	1	8	11	4	3	121	2	1	121
1000 Arbeitnehmer u. mehr	45	48	69	10	12	60	4	5	52	34	30	79	4	15	19	5	3	109	3	1	139

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im 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 tendenzi-

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		10-49 Arbeitnehmer		50-99 Arbeitnehmer		100-199 Arbeitnehmer		200-499 Arbeitnehmer		500-999 Arbeitnehmer		1000 und mehr Arbeitnehmer								
DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾						
Ausgewählte Kostenarten																					
Aufwendungen für Ruhegeldzusagen, Pensions- und Unterstützungskassen, Direktversicherungen	3,646	68	89	1,245	64	68	854	79	80	1,143	86	87	1,904	91	2,831	95,6	95,8	6,451	97	99	
Zuwendungen an Pensionskassen	900	28	24	717	30	30	697	25	26	642	19	20	724	19	18	689	17,6	17,5	1,208	23	25
Beiträge für Direktversicherungen	250	48	64	402	43	48	246	63	64	233	70	70	247	73	72	245	71,1	70,4	203	67	64
Entlassentschädigungen, Kurzarbeitergeld	1,513	21	69	1,086	12	17	861	37	39	1,118	56	58	1,171	74	75	1,452	86,6	87,1	1,795	93	97
Sach- und Fremdkosten für die Berufll. Aus- und Weiterbildung	559	29	67	481	22	25	322	42	43	292	55	56	330	70	71	437	80	80,6	740	85	91

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 Personalnebenkostenerhebung; 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	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	Anteil Arbeitnehmer ²⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	Anteil Arbeitnehmer ²⁾								
Ausgewählte Kostenarten																					
Aufwendungen für Ruhegeldzinsen, Pensions- und Unterstützungskassen, Direktversicherungen	604	41	54	541	39	42	518	50	51	250	50	50	68	346	67	1.323	75	80			
Zuwendungen an Pensionskassen	640	4	6	778	3	4	1.646	5	4	285	5	3	501	6	335	13	392	22	13		
Beiträge für Direktversicherungen	242	38	46	395	36	40	231	45	46	139	42	44	105	48	84	50	217	49	54		
Entlassungsschädigungen, Kurzarbeitergeld	1.778	16	46	705	10	13	706	33	35	927	55	58	1.526	62	73	2.074	73	90	3.245	78	91
Sach- und Fremdkosten für die berufl. Aus- und Weiterbildung	396	20	43	244	15	19	245	35	36	242	45	47	318	55	60	577	62	75	636	69	81

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 Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, Wiesbaden.

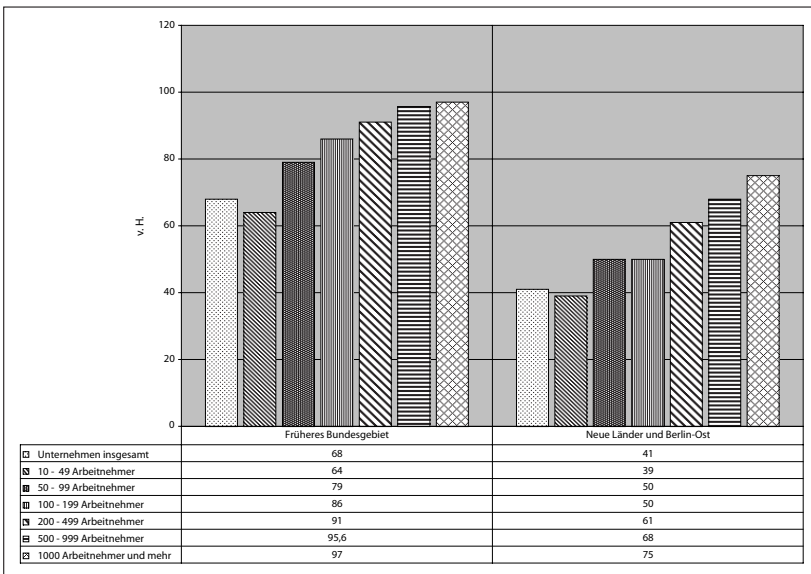
ell die Zahlungen der Arbeitgeber für Personalnebenkosten in den alten und den neuen Ländern bis auf ein Niveau von rd. 74 % an.

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 Altersvorsorge 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 gezeigt⁸². 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 %.

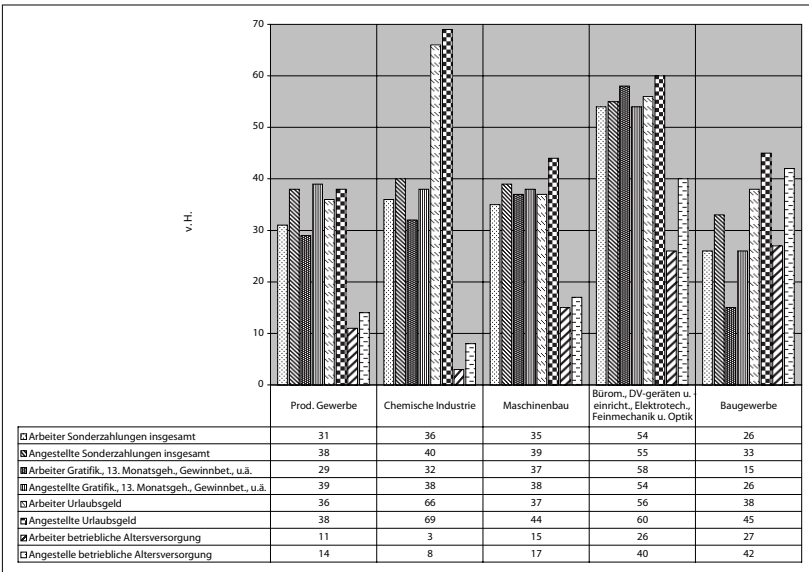
Bei den Sonderzahlungen insgesamt im Produzierenden Gewerbe streuen in den neuen Ländern sowohl für Arbeiter, als auch für Angestellte die Zahlungen stärker um den Mittelwert, als bei den gesamten Personalnebenkosten. Nachdem

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 Personalnebenkosten, 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.
- Krätke, 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 Gewerbe 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 Gewerbe 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.

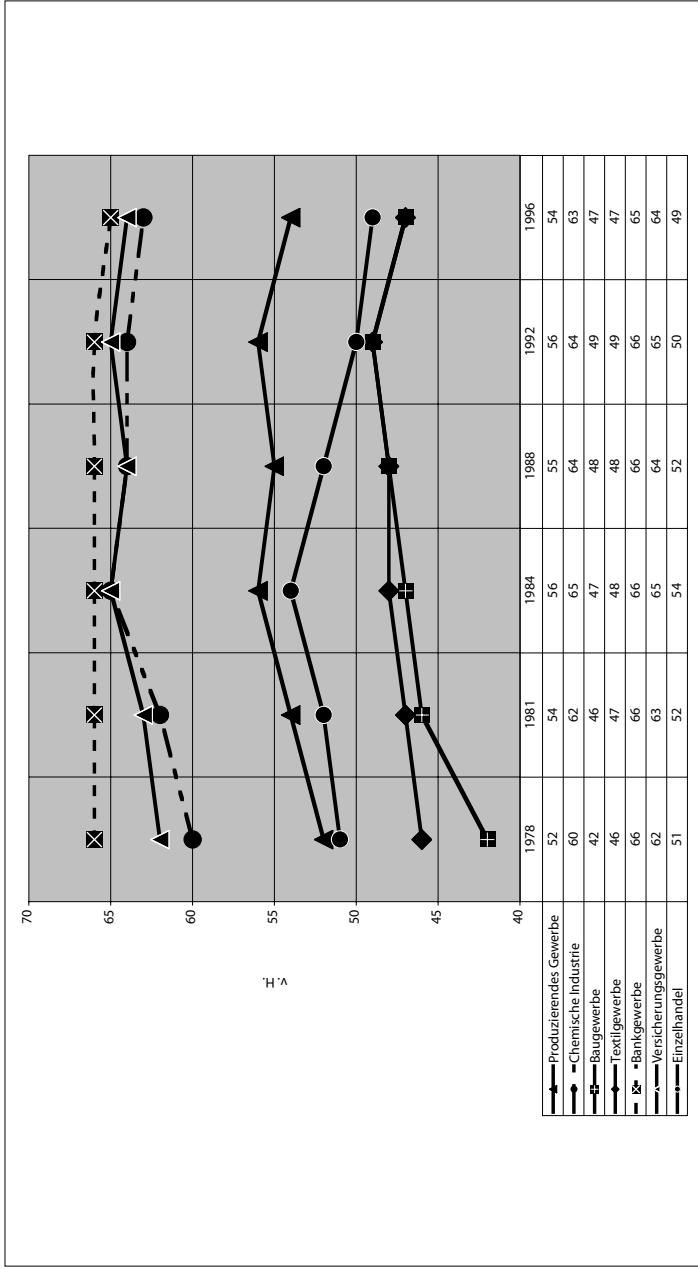
Werner, Heinz (1990): Die Arbeitskosten in den EG-Ländern, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 129, S. 78-82.

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.

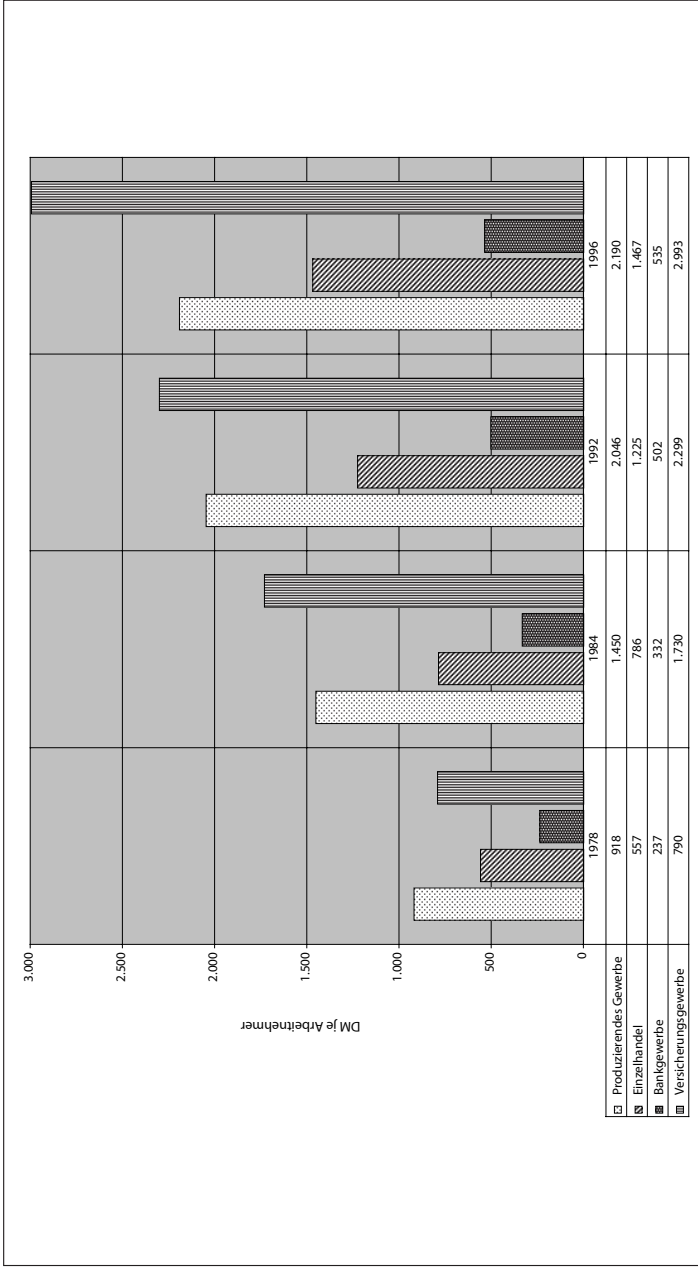
ANHANG SCHAUBILDER

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



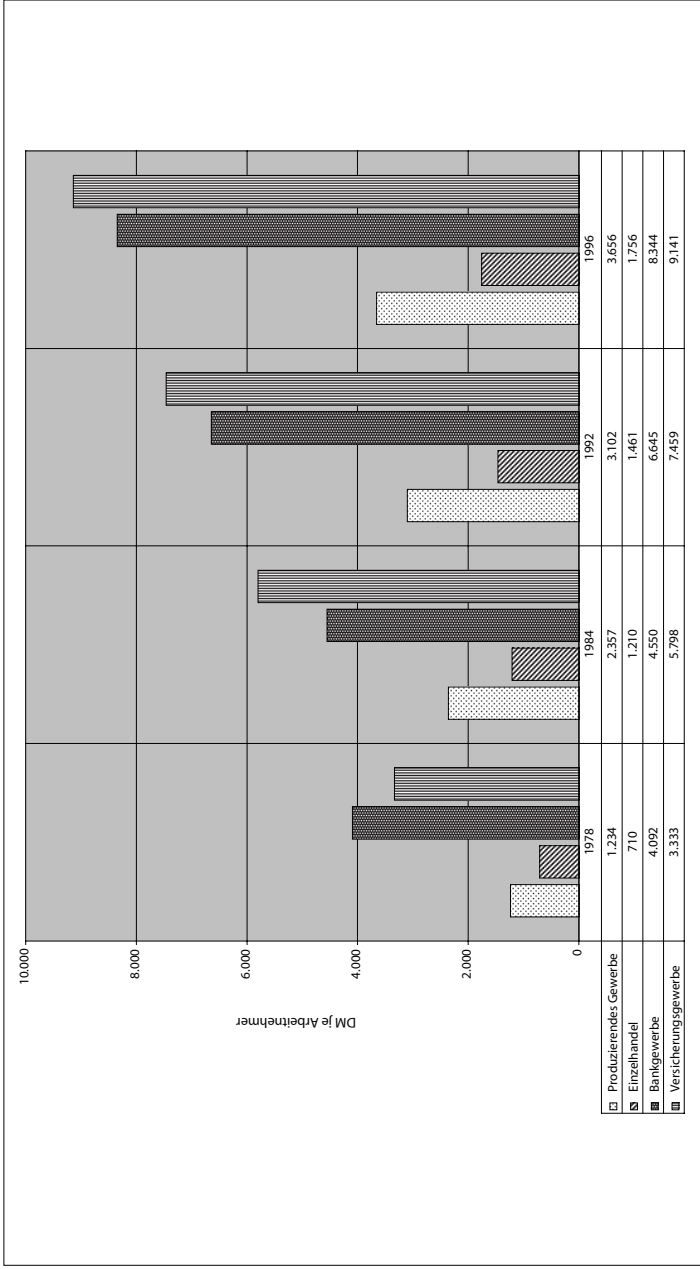
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

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



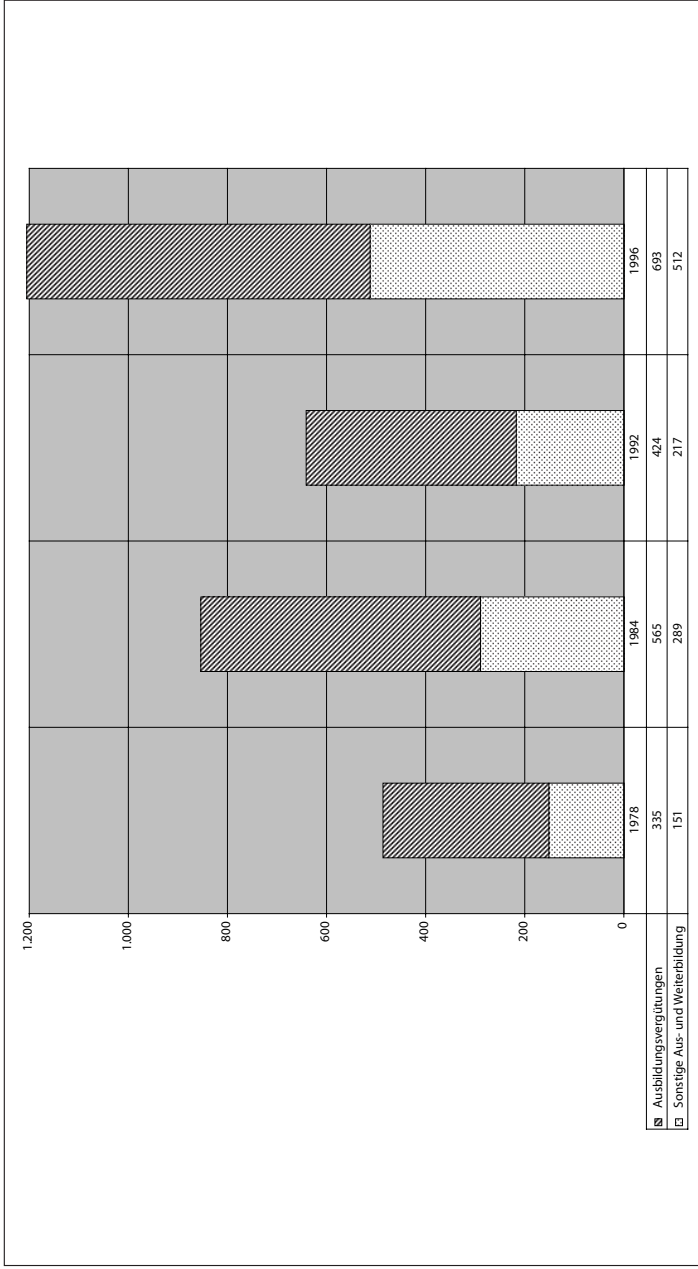
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

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



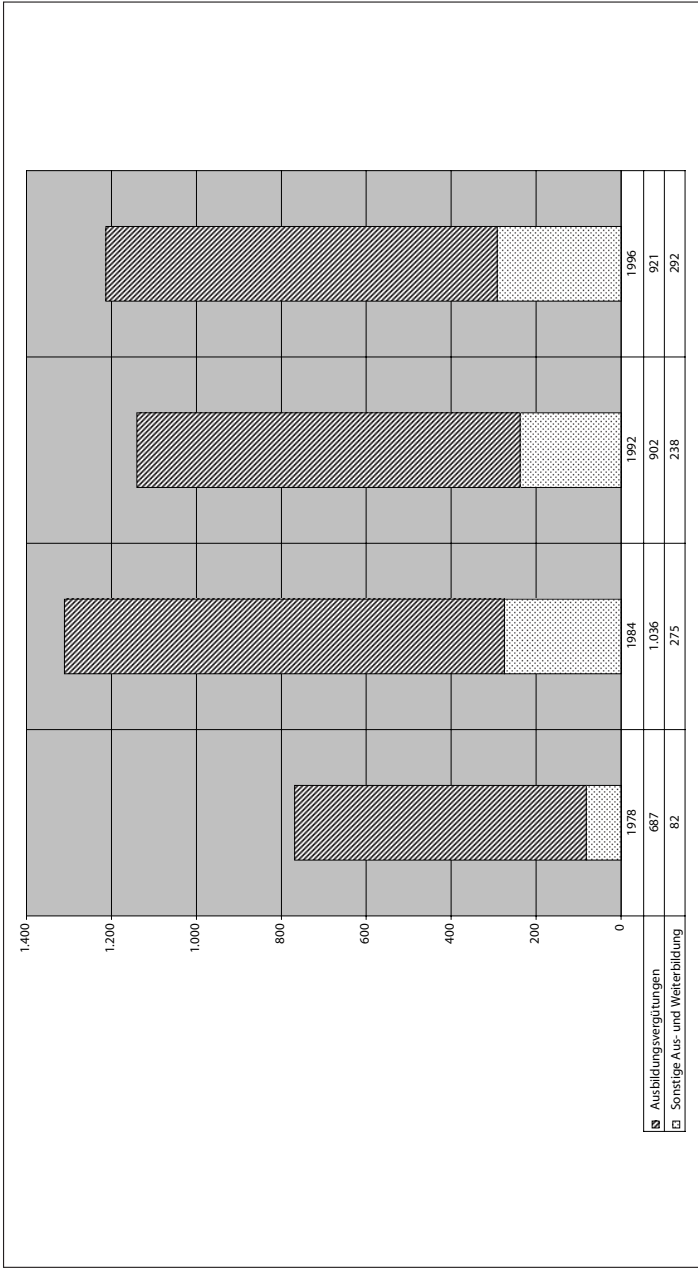
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

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



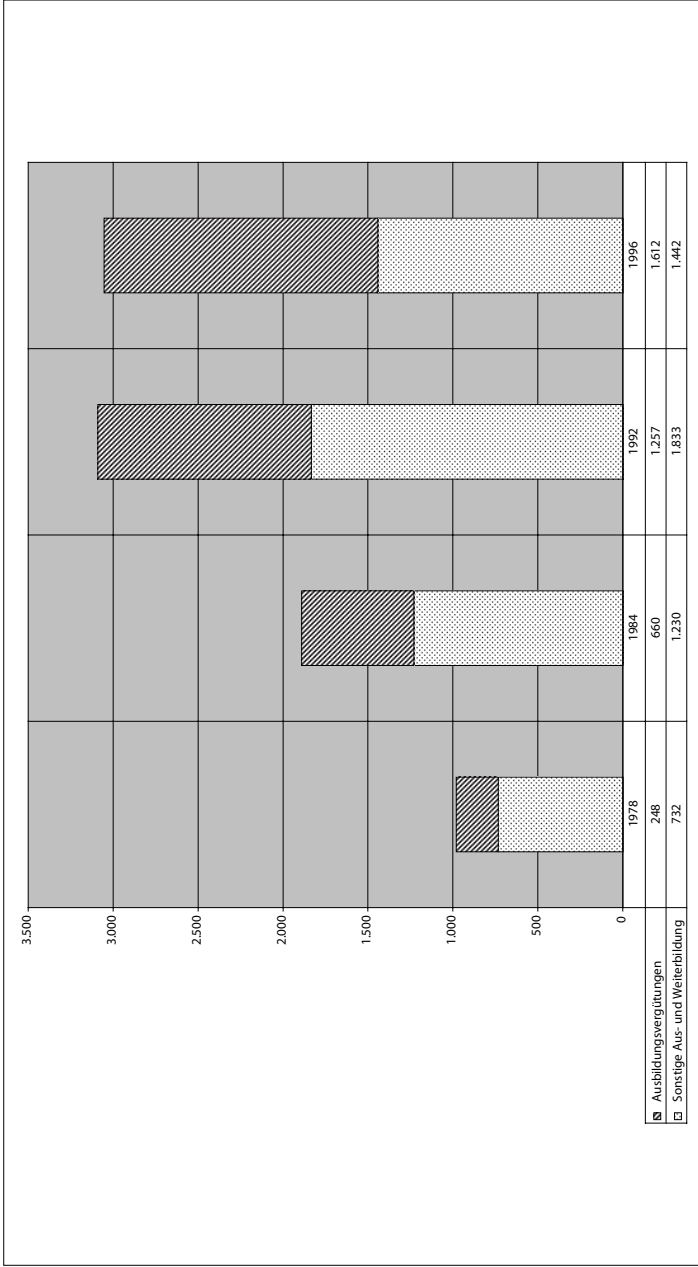
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

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



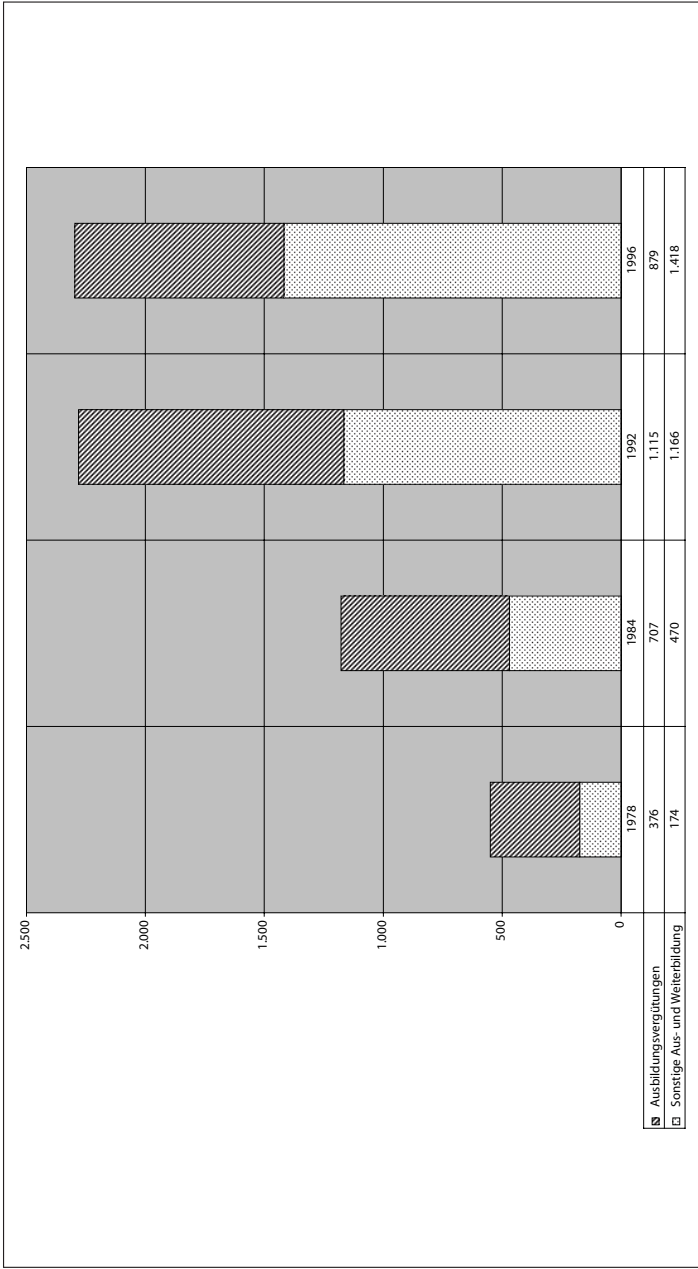
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

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



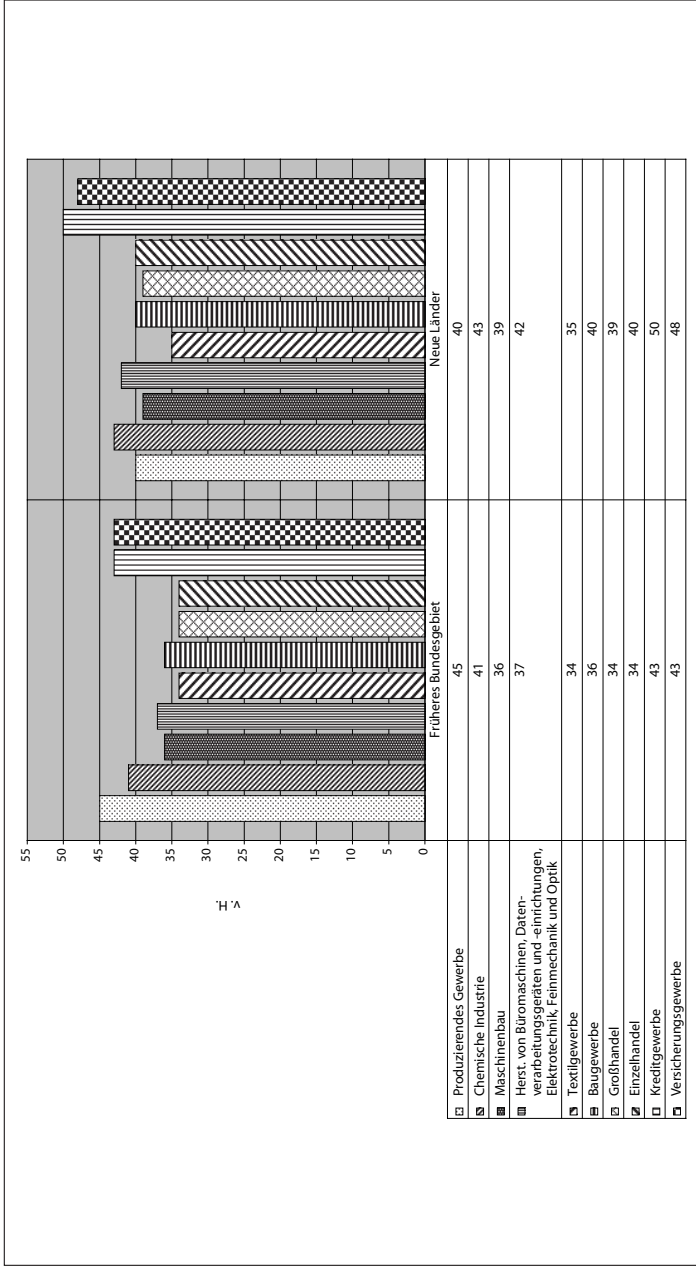
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

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



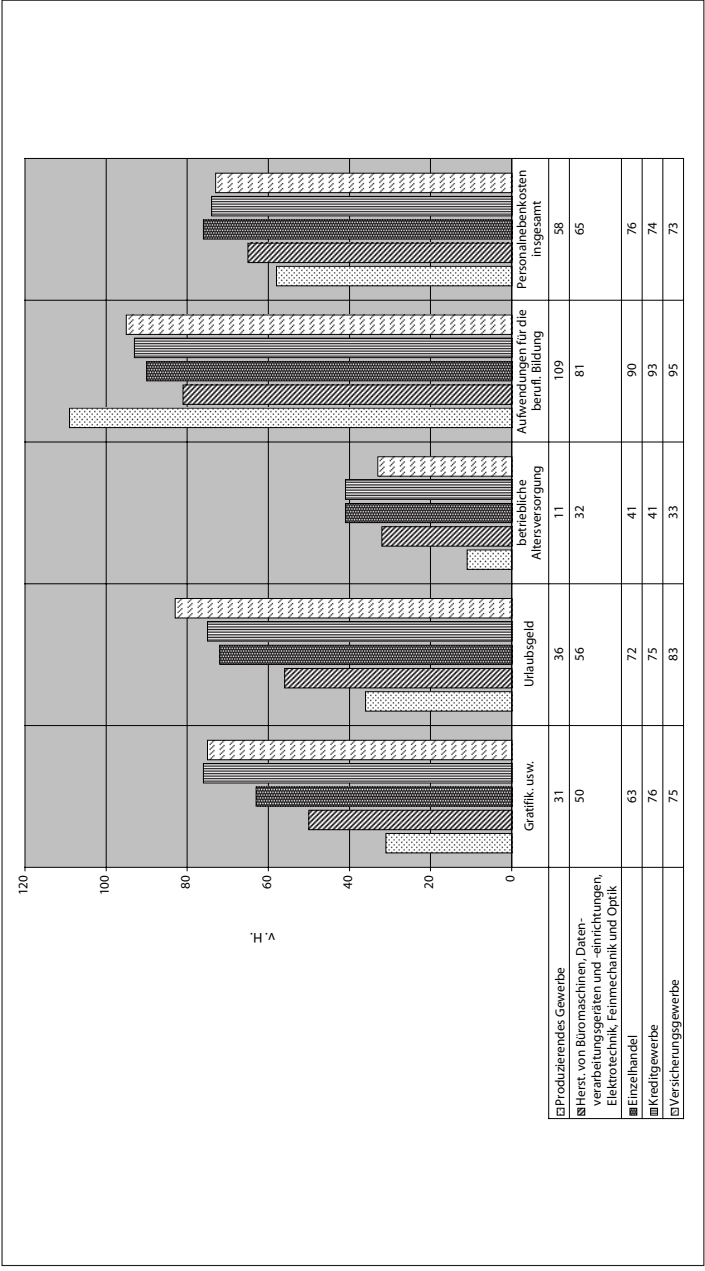
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, lfd. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

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



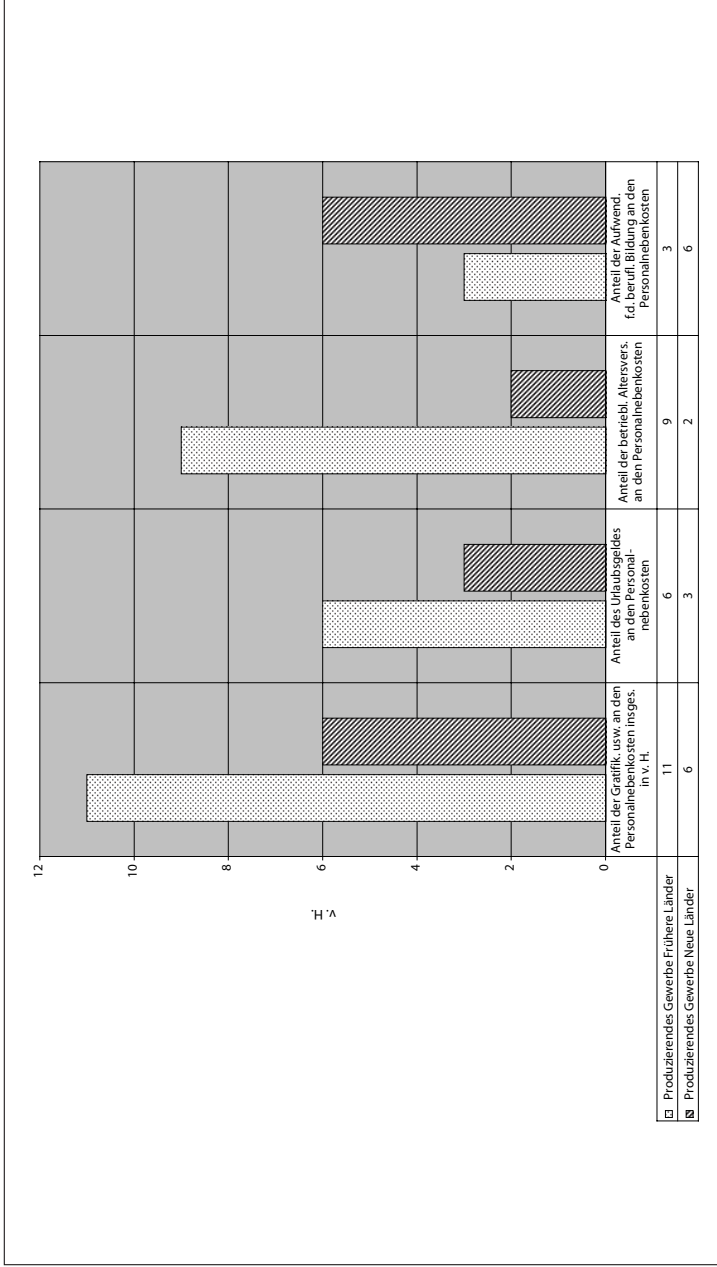
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

Schaubild 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



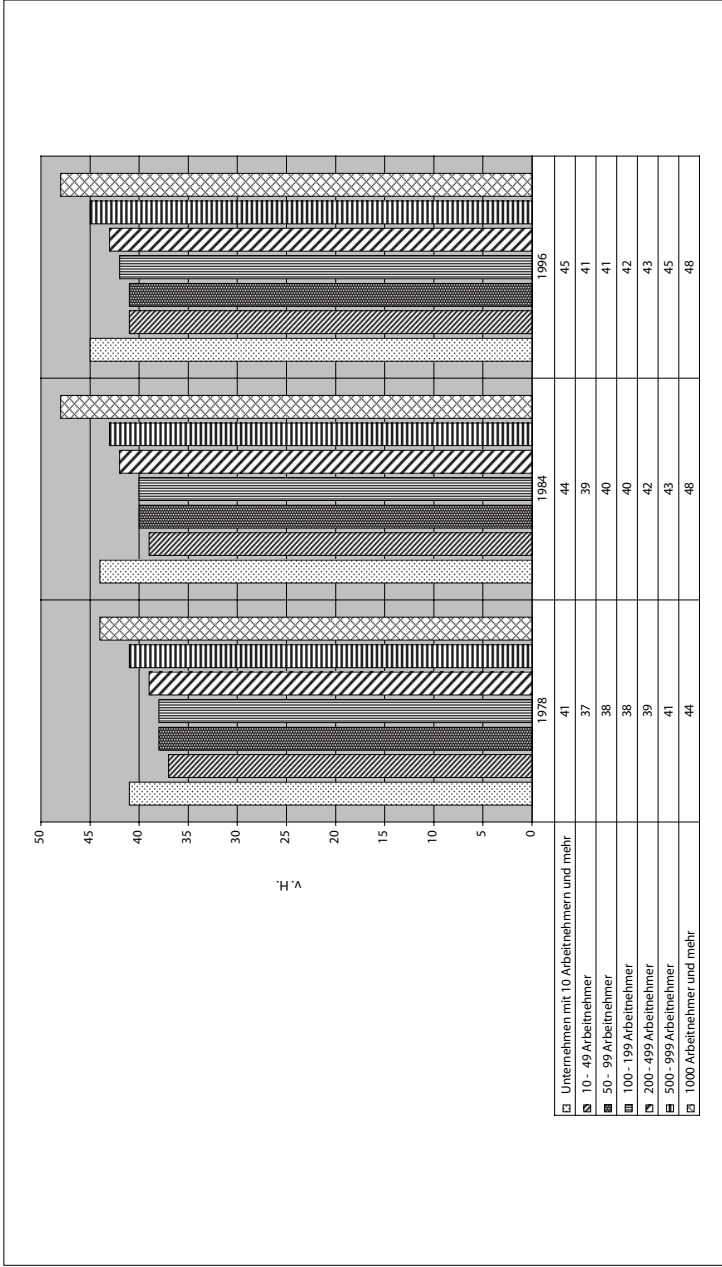
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

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



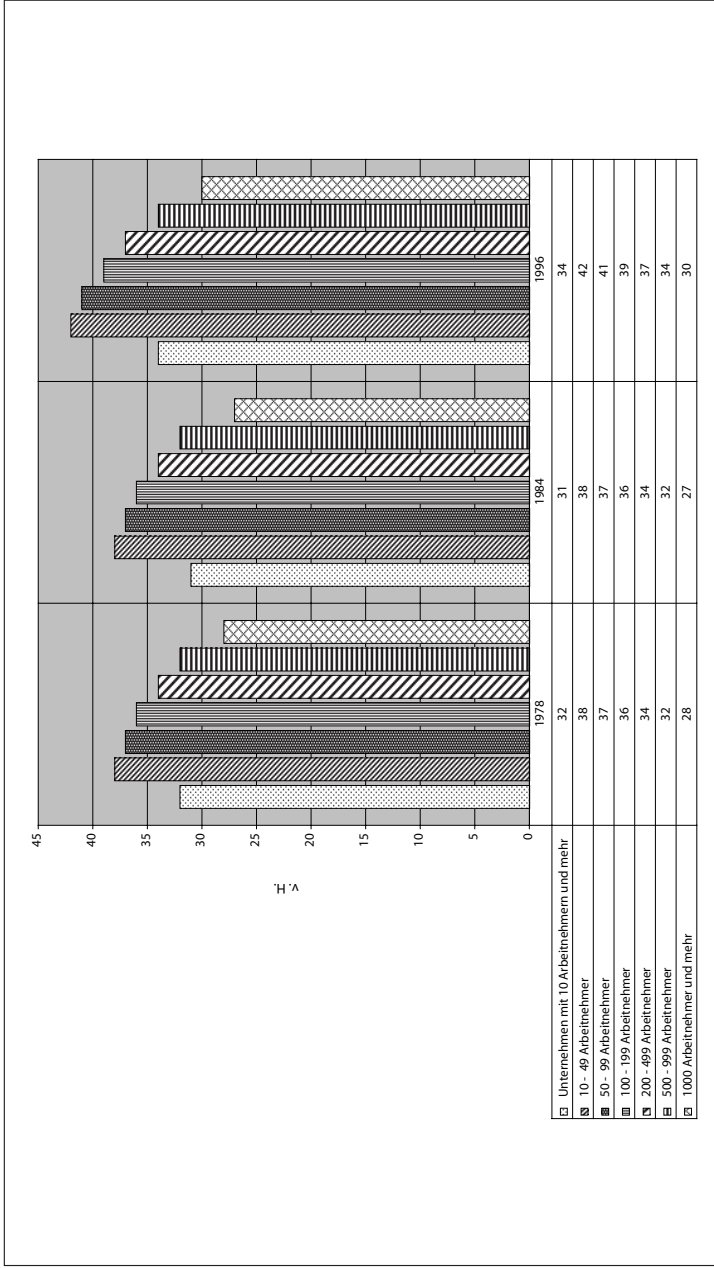
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

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



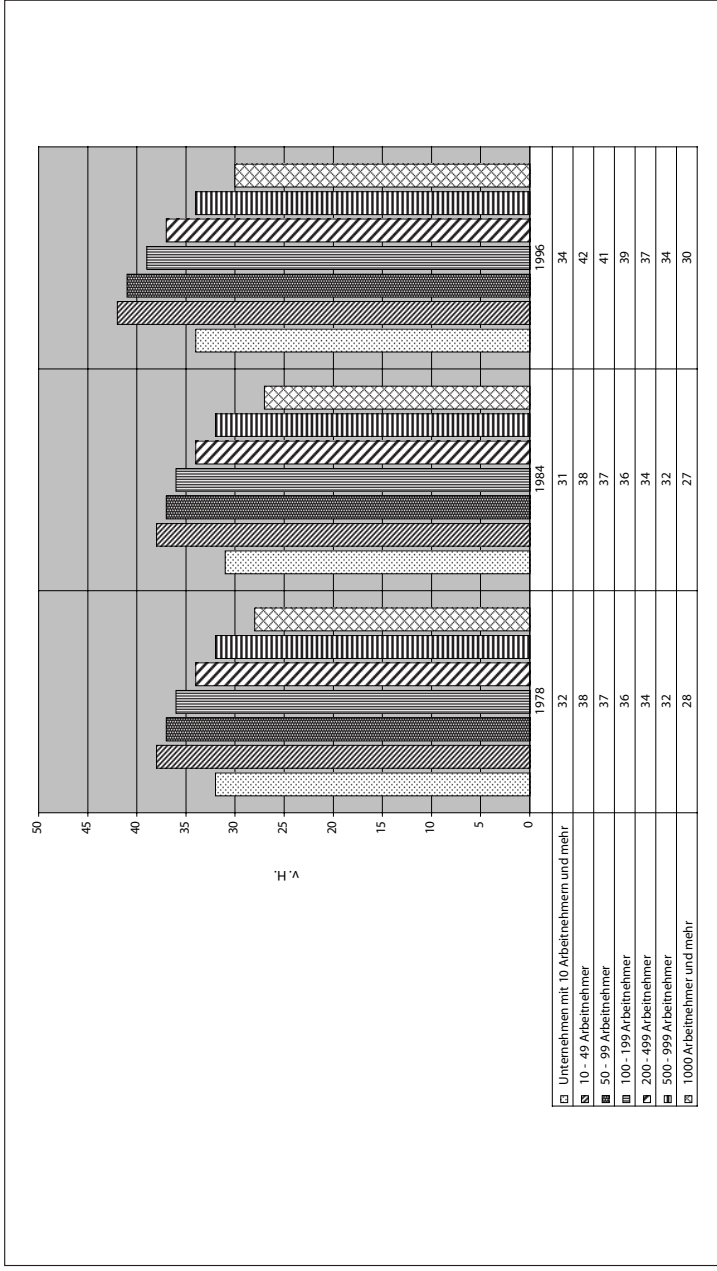
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

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



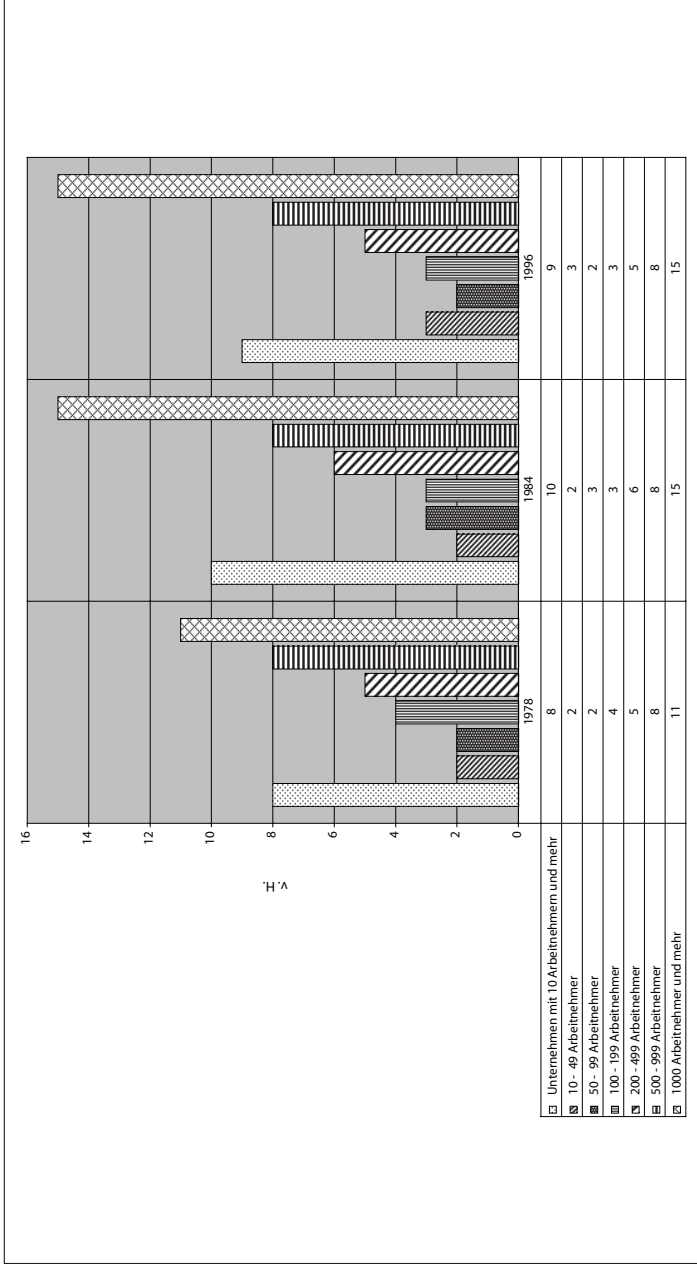
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

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



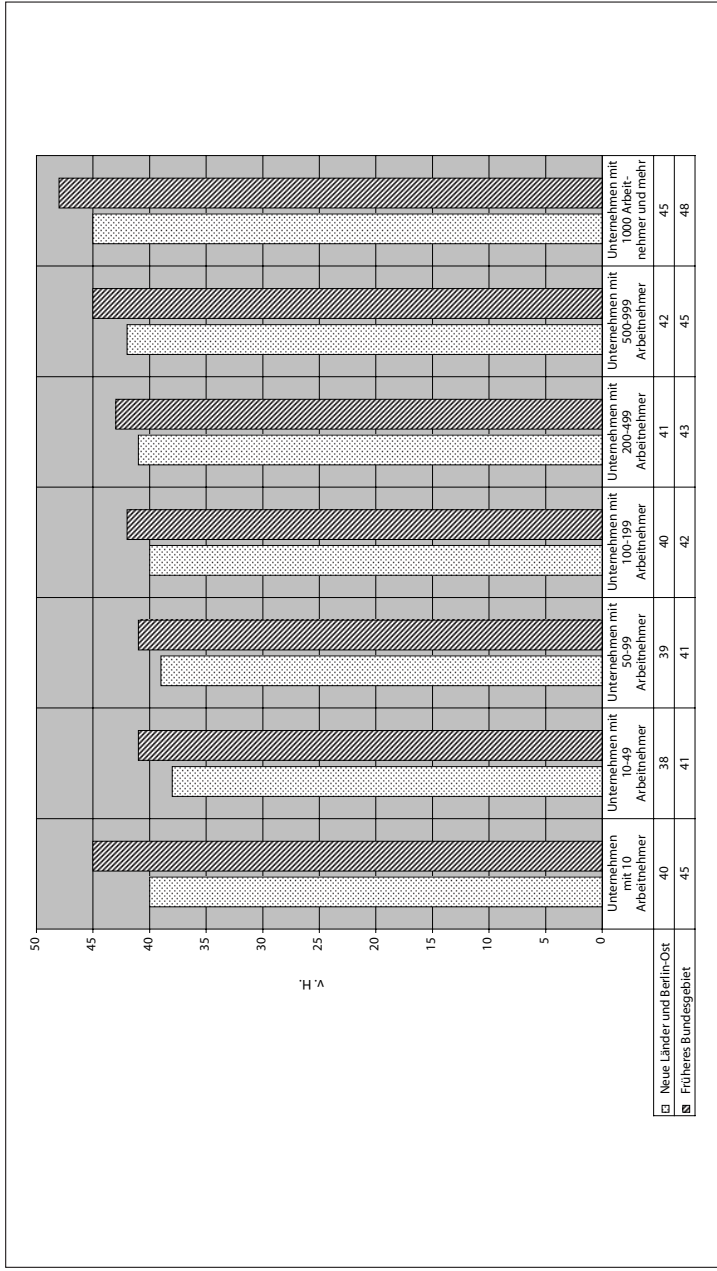
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

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



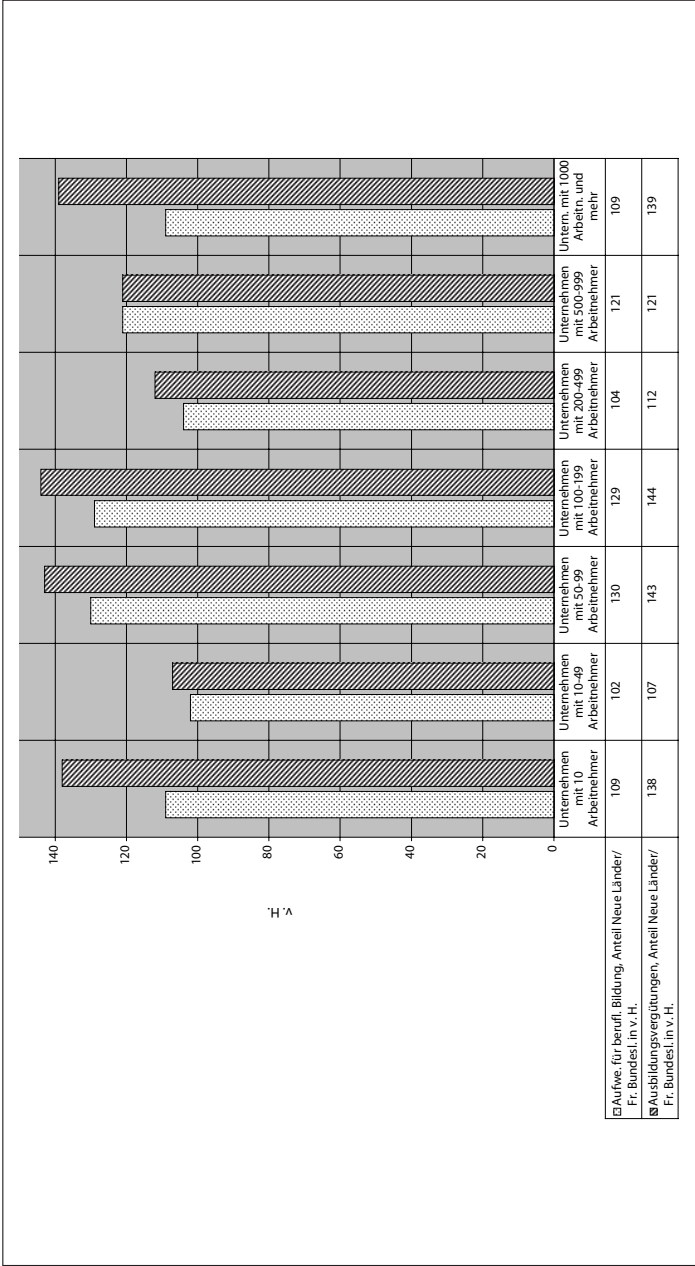
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1978, 1984, 1996, eigene Berechnungen.

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



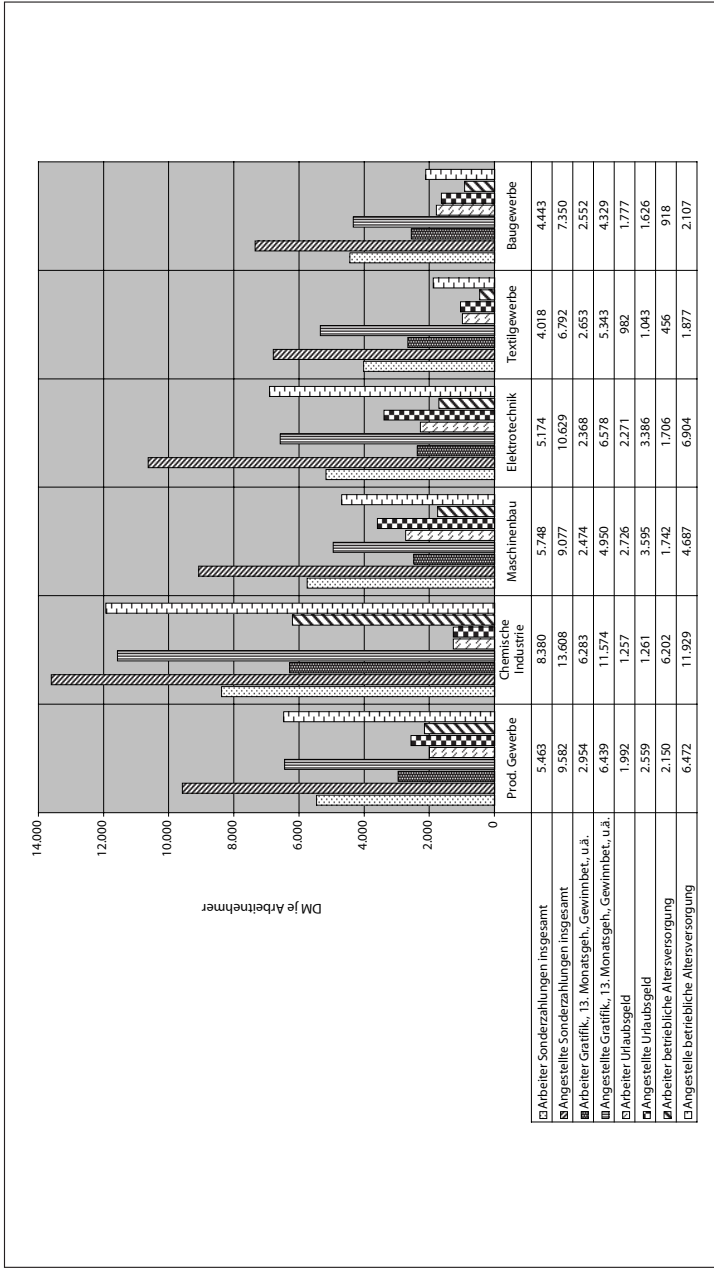
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

Schaubild 16: Aufwendungen für berufliche Bildung einschli. 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



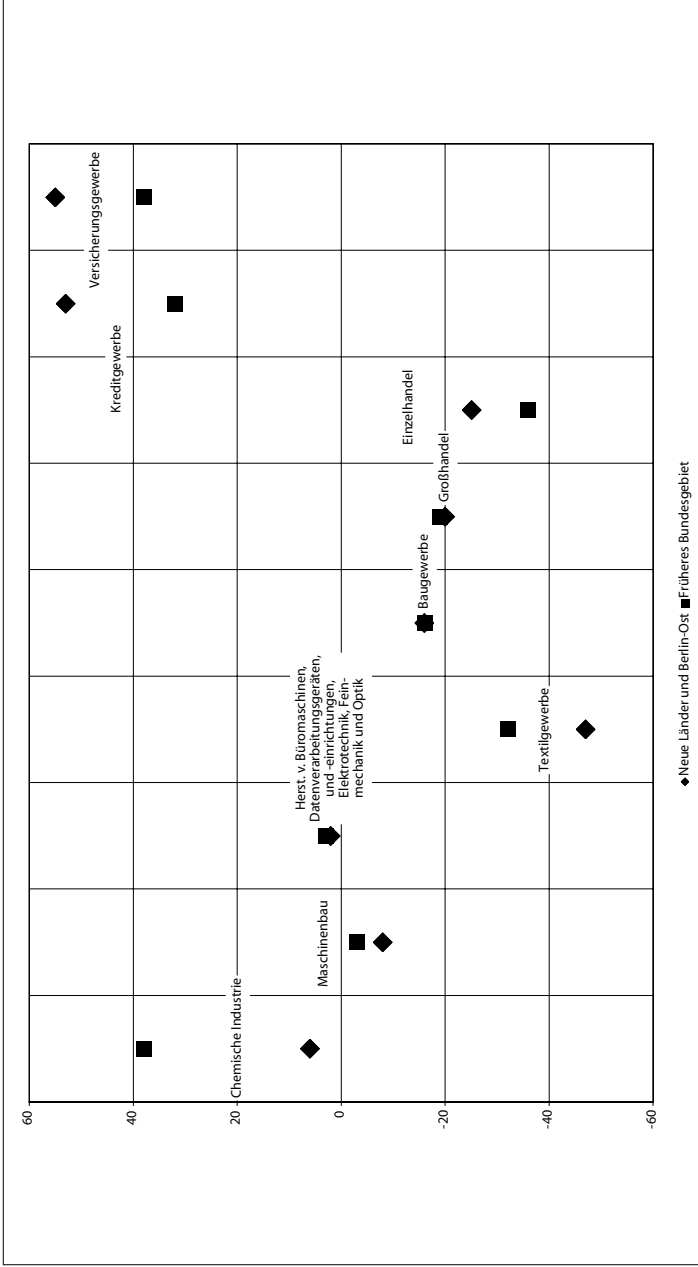
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, eigene Berechnungen.

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



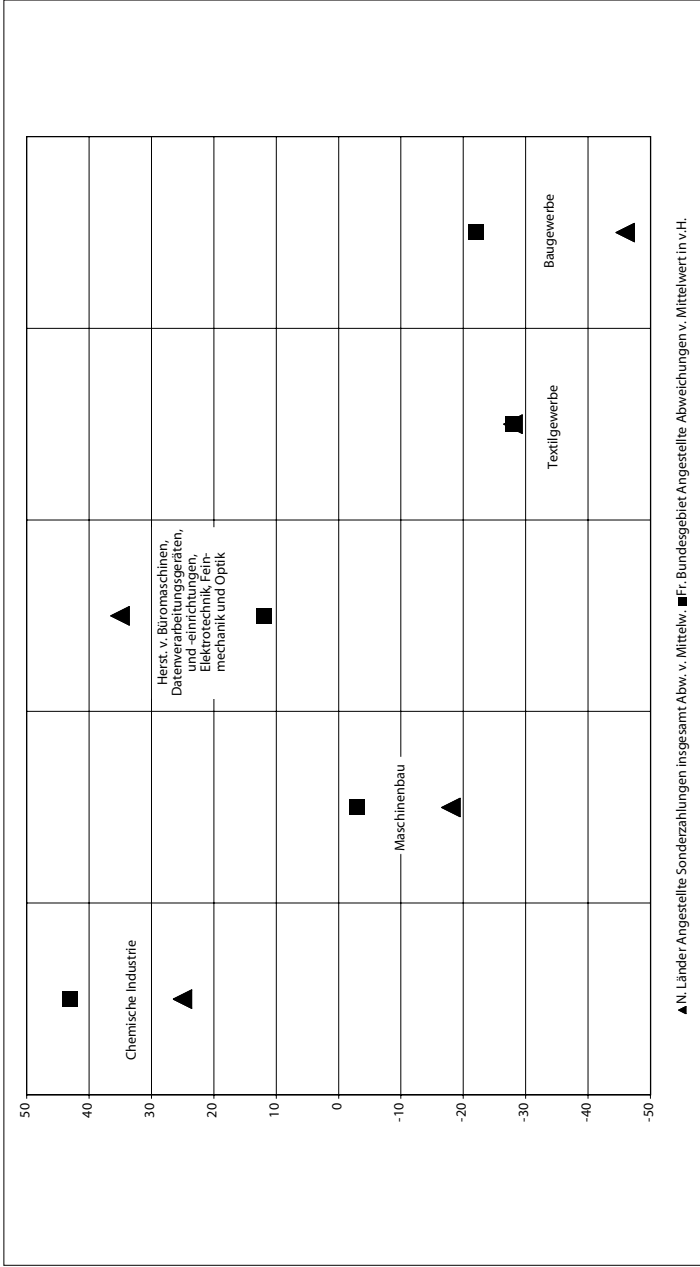
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkosten: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996.

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 Personalebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

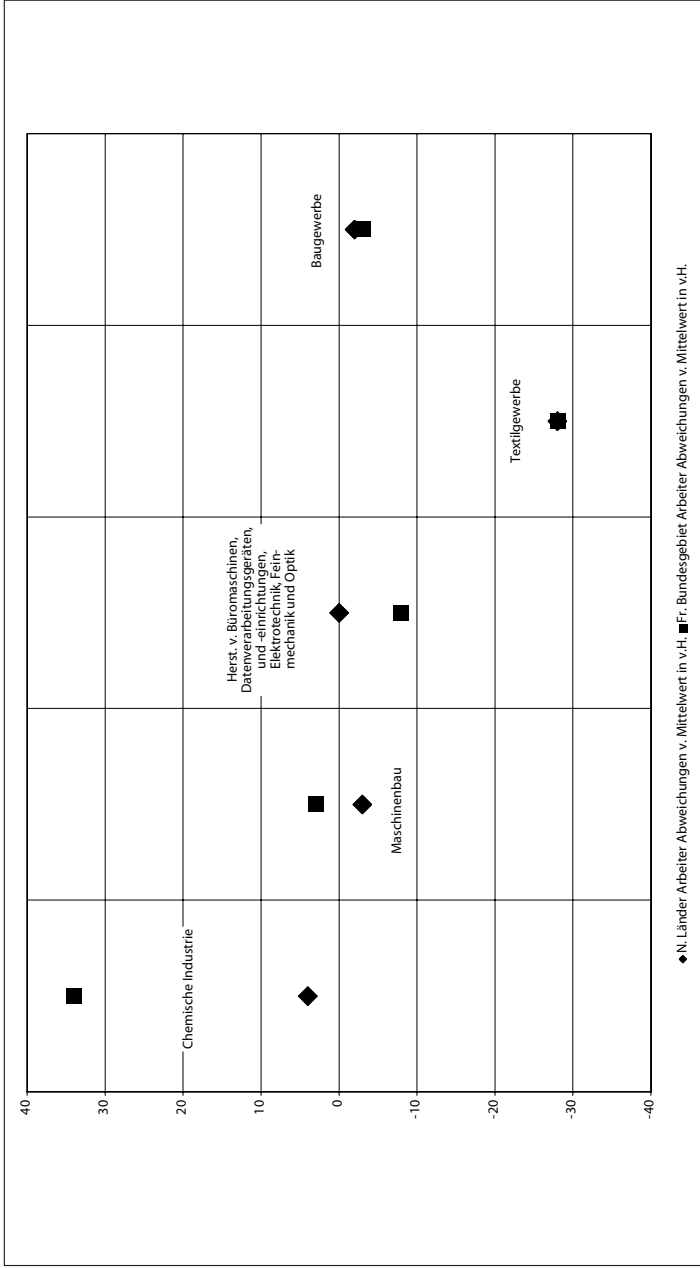
Schaubild 19: Sonderzahlungen insgesamt für Angestellte in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1996, Abweichungen vom Mittelwert in v.H., Produzierenden Gewerbe, Neue Länder und Berlin-Ost in der Fassung des Statistischen Bundesamtes



▲ N. Länder Angestellte Sonderzahlungen insgesamt Abw. v. Mittelw. ■ Fr. Bundesgebiet Angestellte Abweichungen v. Mittelwert in v.H.

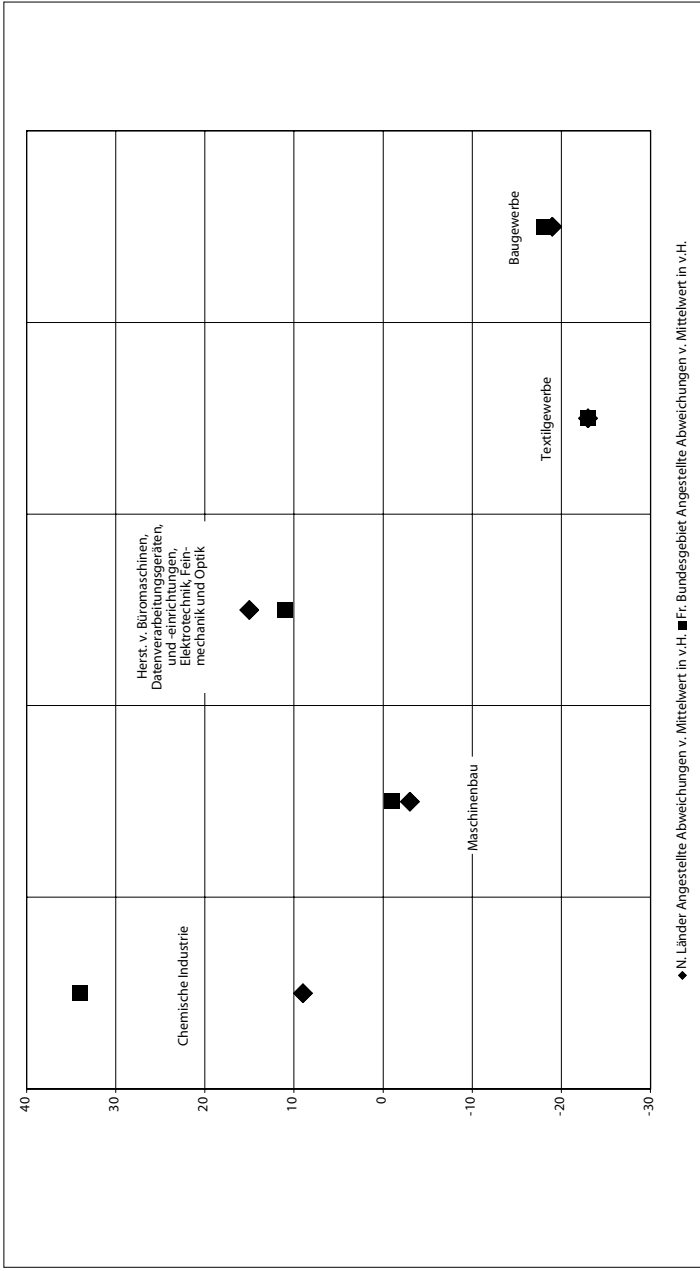
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

Schaubild 20: Personalebenkosten 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



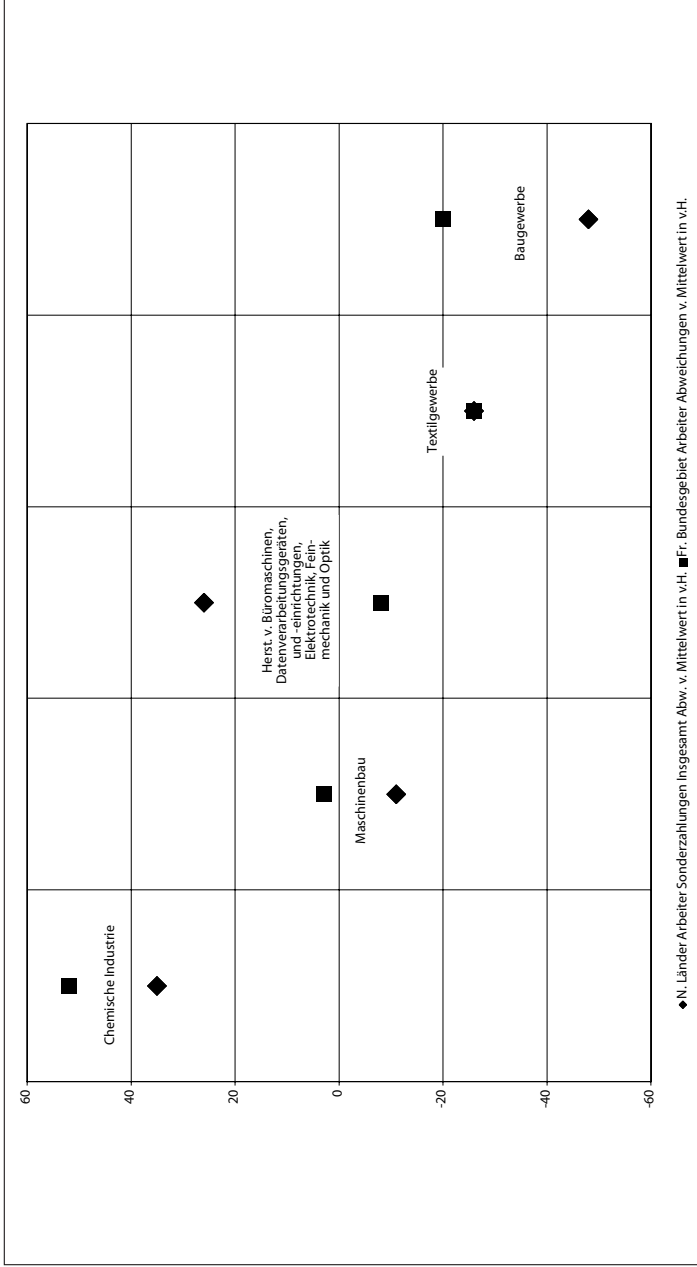
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

Schaubild 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



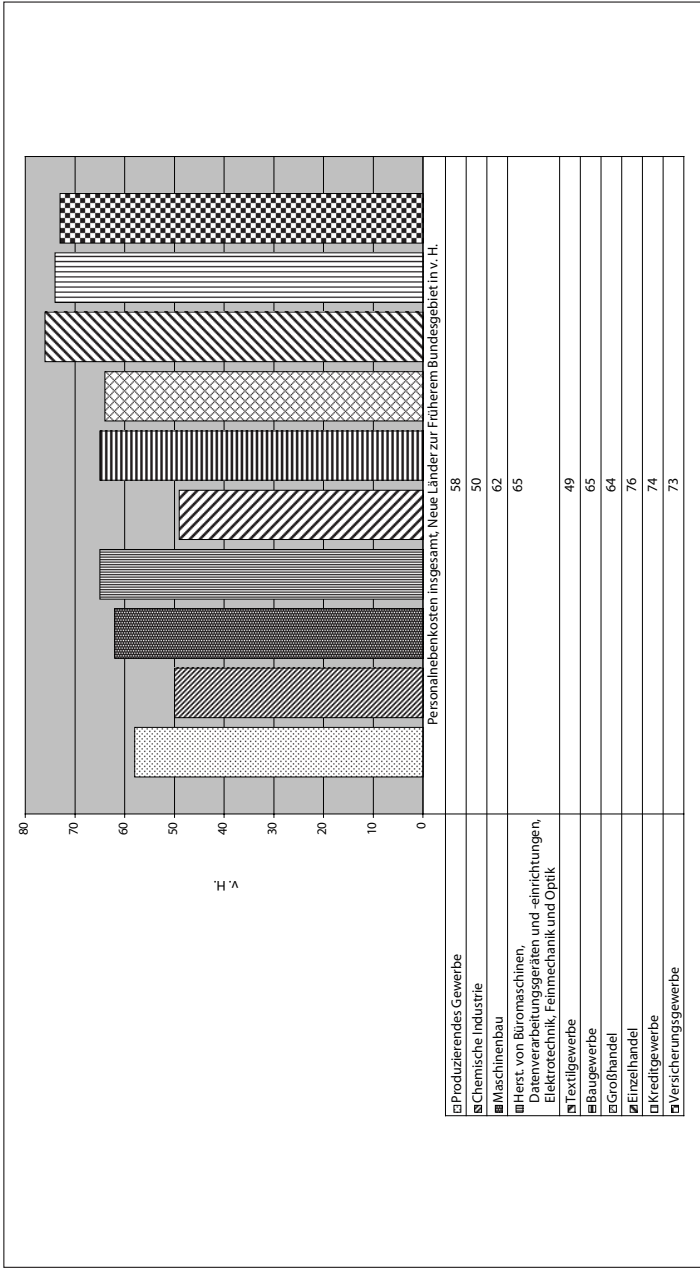
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

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



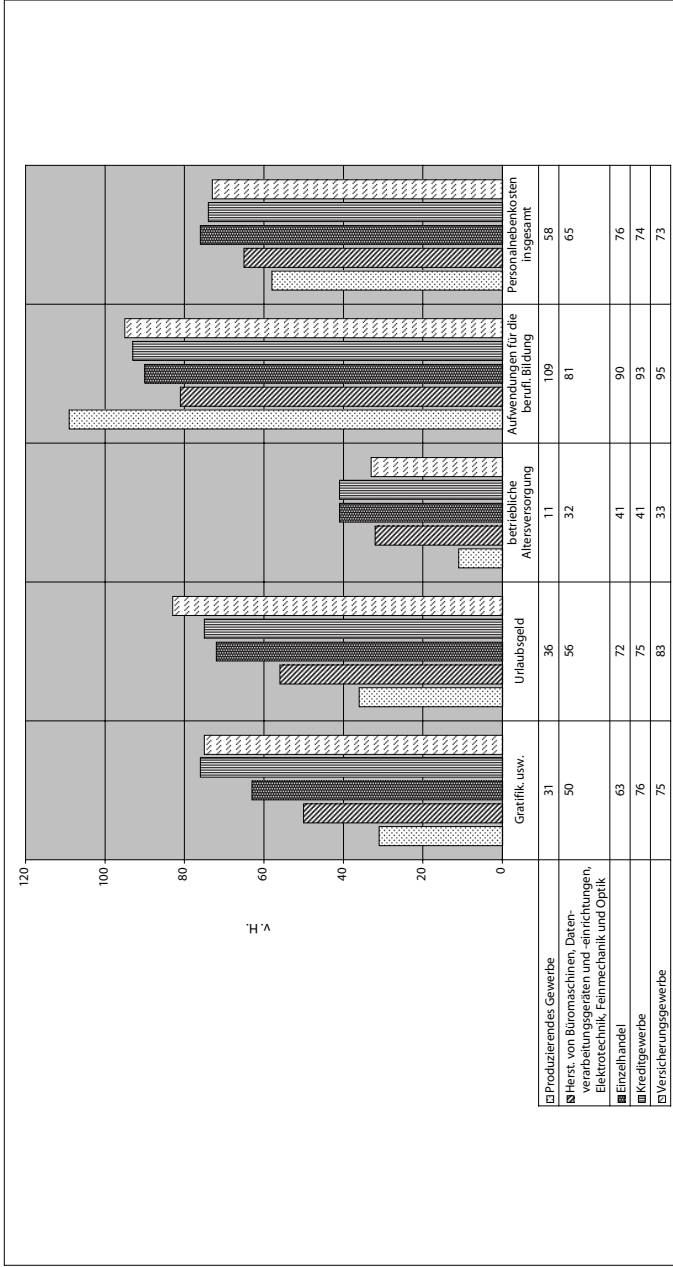
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

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 Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; Arbeitskosten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen 1996, eigene Berechnungen.

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



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.

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

Wirtschafts- fachliche Gliederung	Früheres Bundesgebiet																							
	1978			1981			1984			1988			1992			1996								
	Entgelt für gel. Arbeit	Personalnebenkosten ¹⁾	Personalkosten	Entgelt für gel. Arbeit	Personalnebenkosten ¹⁾	Personalkosten	Entgelt für gel. Arbeit	Personalnebenkosten ¹⁾	Personalkosten	Entgelt für gel. Arbeit	Personalnebenkosten ¹⁾	Personalkosten	Entgelt für gel. Arbeit	Personalnebenkosten ¹⁾	Personalkosten	Entgelt für gel. Arbeit	Personalnebenkosten ¹⁾	Personalkosten						
Prod. Gewerbe	22.603	15.840	7.593	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	41.687	33.520	14.753	75.207	47.367	38.828	17.857	86.195
Chemische Industrie	26.500	21.012	8.318	47.512	31.236	25.382	9.656	56.618	35.850	32.387	11.300	68.237	41.499	38.058	13.686	98.243	49.356	45.437	16.203	110.996	56.767	54.700	20.402	131.869
Maschinenbau	24.046	16.202	7.157	40.248	28.176	20.467	9.249	48.642	32.099	23.955	10.618	56.054	36.715	27.480	12.599	76.794	44.095	33.425	15.095	92.615	50.000	38.761	18.255	107.016
Elektrotechnik ²⁾	22.353	16.504	7.233	38.857	26.792	20.962	8.871	47.754	30.400	25.122	10.025	55.522	34.888	28.955	11.807	75.630	45.074	36.992	14.716	96.782	51.110	41.130	17.637	109.877
Textilgewerbe	18.319	10.840	5.884	29.159	21.149	13.225	6.959	34.375	24.455	15.789	8.208	40.244	27.676	18.832	9.803	56.311	31.133	21.033	10.680	62.996	37.741	27.122	14.318	79.181
Baugewerbe	20.799	13.670	7.994	34.469	24.510	17.231	9.354	41.741	27.801	20.114	10.631	47.915	30.390	23.183	12.007	65.580	38.447	29.327	15.010	82.784	42.032	33.495	17.642	93.169
Großhandel ³⁾	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	22.057	10.774	66.616	41.158	27.710	13.134	82.702	46.349	32.225	16.059	94.633
Einzelhandel ⁴⁾	18.165	11.285	5.444	29.450	20.238	13.341	6.346	33.579	23.495	15.927	7.395	39.422	26.083	17.647	8.538	52.268	32.154	21.339	10.620	64.113	36.556	25.620	13.146	75.322
Bankgewerbe ⁵⁾	23.484	21.822	7.410	39.384	27.360	26.053	8.873	53.413	31.413	30.301	10.366	61.714	36.482	36.109	12.442	85.033	45.312	44.425	15.199	104.956	51.009	52.717	18.609	122.335
Versicherungs- gewerbe ⁶⁾	25.962	21.854	8.231	47.816	29.719	27.484	10.034	57.203	34.410	32.437	11.447	66.847	40.066	38.354	13.735	92.155	49.145	46.240	16.085	111.470	53.553	54.984	19.845	126.392

1) Vergütung gesetzl. Feiertage und sonstiger gesetzl. Ausfalltagen, Arbeitsgeberpflichtbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung, Unfallversicherungsbeiträge, gesetzl. Lohn- und Gehaltsfortzahlung sowie sonstige gesetzl. Aufwendungen (einschließlich Konkursausfallgeld).

2) Ab 1992 nicht mehr voll mit den Vorerhebungen vergleichbar. Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE 93, Rev. 1) beruht, die Werte für »Elektrotechnik« Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik.

3) Ab 1992 nicht mehr voll mit den Vorerhebungen vergleichbar; Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE 93, Rev. 1) beruht.

4) S. Fußnote 3).

5) S. Fußnote 3).

6) S. Fußnote 3).

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.

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

Wirtschaftsfachliche Gliederung	Früheres Bundesgebiet																				
	1978				1981				1984												
	Anteil des Entgelts f. geleistete Arbeitszeit an den Personalkosten in vH.	Anteil der Personalnebenkosten an den Personalkosten in vH.	Anteil der gesetzl. Personalnebenkosten an den Personalkosten in vH.	Anteil der tarifl./betriebl. Personalnebenkosten an den Personalkosten in vH.	Anteil des Entgelts f. geleistete Arbeitszeit an den Personalkosten in vH.	Anteil der Personalnebenkosten an den Personalkosten in vH.	Anteil der gesetzl. Personalnebenkosten an den Personalkosten in vH.	Anteil der tarifl./betriebl. Personalnebenkosten an den Personalkosten in vH.	Anteil des Entgelts f. geleistete Arbeitszeit an den Personalkosten in vH.	Anteil der Personalnebenkosten an den Personalkosten in vH.	Anteil der gesetzl. Personalnebenkosten an den Personalkosten in vH.	Anteil der tarifl./betriebl. Personalnebenkosten an den Personalkosten in vH.									
Prod. Gewerbe	59	41	20	48	52	21	70	57	43	20	46	54	23	75	56	44	19	44	56	25	79
Chemische Industrie	56	44	18	40	60	27	79	55	45	17	38	62	28	81	53	47	17	35	65	31	90
Maschinenbau	60	40	19	48	52	21	67	58	42	19	45	55	23	73	57	43	19	44	56	24	75
Elektrotechnik ²⁾	58	42	19	44	56	24	74	56	44	19	42	58	25	78	55	45	18	40	60	27	83
Textilgewerbe	63	37	20	54	46	17	59	62	38	20	53	47	18	63	61	39	20	52	48	19	65
Baugewerbe	60	40	23	58	42	16	66	59	41	22	54	46	19	70	58	42	22	53	47	20	72
Großhandel ³⁾	63	37	18	50	50	18	58	62	38	18	48	52	20	62	61	39	18	47	53	21	64
Einzelhandel ⁴⁾	62	38	19	49	51	19	62	60	40	19	48	52	21	66	60	40	19	46	54	22	68
Bankgewerbe ⁵⁾	60	56	19	34	66	37	93	51	49	17	34	66	32	95	51	49	17	34	66	32	96
Versicherungsgewerbe ⁶⁾	54	46	17	38	62	28	84	52	48	18	37	63	31	92	51	49	17	35	65	31	94

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

2) Ab 1992 nicht mehr voll mit den Vorerhebungen vergleichbar; Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE, Rev. 1) beruht; die Werte für „Elektrotechnik“ entsprechen ab 1992 dem Wirtschaftszweig „Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik“.

3) Ab 1992 nicht mehr voll mit den Vorerhebungen vergleichbar; Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE 93, Rev. 1) beruht.

4) S. Fußnote 3).

5) S. Fußnote 3); die Werte für „Bankgewerbe“ entsprechen ab 1992 dem Wirtschaftszweig „Kreditgewerbe“.

6) S. Fußnote 3).

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

Tabelle 3: Entwicklung der Personal- und Personalnebenkosten 1988-1996 im Früheren Bundesgebiet nach ausgewählten Wirtschaftszweigen (jeweilige Anteile in v.H.) in der Fassung des Statistischen Bundesamtes

Wirtschaftsfachliche Gliederung	Früheres Bundesgebiet																	
	1988				1992				1996									
Prod. Gewerbe	55	45	20	45	55	45	20	44	56	25	80	55	45	21	46	54	24	82
Chemische Industrie	45	41	15	36	64	26	92	41	15	36	64	26	92	43	41	15	37	63
Maschinenbau	48	36	16	46	54	19	75	48	36	16	45	55	20	76	47	53	19	78
Elektrotechnik ²⁾	46	38	16	41	59	23	83	47	38	15	40	60	23	82	47	37	16	43
Textilgewerbe	49	33	17	52	48	16	68	49	33	17	51	49	16	68	48	34	18	53
Baugewerbe	46	35	18	52	48	17	76	46	35	18	51	49	17	76	45	36	19	53
Großhandel ³⁾	51	33	16	49	51	17	65	51	34	16	47	53	18	66	49	34	17	70
Einzelhandel ⁴⁾	50	34	16	48	52	17	68	50	33	17	50	50	17	66	49	34	17	70
Bankgewerbe ⁵⁾	43	42	15	34	66	28	99	43	42	14	34	66	28	98	42	43	15	35
Versicherungsgewerbe ⁶⁾	43	42	15	36	64	27	96	44	41	14	35	65	27	94	42	43	15	36

1) Vergütung gesetzl. Feiertage und sonstiger gesetzl. Ausfallzeiten, Arbeitgeberbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung, Unfallversicherungsbeiträge, gesetzl. Lohn- und Gehaltsfortzahlung sowie sonstige gesetzl. Zulagen (einschließlich Kursausfallgeld).

2) Die in den Vorehebungen vergleichbar-Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE 93, Rev. 1) beruht, die Werte für Elektrotechnik entsprechen ab 1992 dem Wirtschaftszweig "Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik".

3) Ab 1992 nicht mehr voll mit den Vorehebungen vergleichbar; Grundlage ab 1992 ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993, die auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE 93, Rev. 1) beruht.

4) S. Fußnote 3).

5) S. Fußnote 3); die Werte für »Bankgewerbe« entsprechen ab 1992 dem Wirtschaftszweig »Kreditgewerbe«.

6) S. Fußnote 3).

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

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

	Früheres Bundesgebiet																
	1978			1984			1992			1996							
	Prod. Gewerbe	Einzelhandel	Bakgewerbe	Verkehrswirtschaftsgewerbe	Prod. Gewerbe	Einzelhandel	Bakgewerbe	Verkehrswirtschaftsgewerbe	Prod. Gewerbe	Einzelhandel	Bakgewerbe	Verkehrswirtschaftsgewerbe					
Ar der Personalkosten	22.603	22.671	18.165	23.844	30.092	31.413	34.410	41.687	41.838	32.154	43.312	49.145	47.367	46.349	36.556	51.009	53.563
Entgelt für geleistete Arbeit ¹⁾	15.640	12.814	11.285	12.857	19.202	15.927	30.301	32.437	33.520	27.710	21.339	44.425	46.240	38.828	32.225	25.620	52.717
Personalnebenkosten insgesamt	7.963	6.444	5.544	7.410	8.231	10.636	9.055	10.366	11.447	14.753	10.620	13.134	15.199	16.085	17.659	13.146	18.609
dar: gesetzl. Personalnebenkosten ²⁾	3.659	2.739	1.981	5.362	5.403	4.463	3.516	7.273	7.569	6.442	5.175	3.957	10.080	10.489	6.899	5.385	4.592
Sonderzahlungen	1.733	1.672	1.273	4.661	4.024	2.896	2.262	1.661	6.433	5.224	3.842	2.486	8.686	7.460	4.168	3.822	2.858
Grafikationen 13. Monatslohn-Gewinnbeteiligungen u. a. ³⁾	918	518	557	237	790	1.450	805	786	332	1.270	2.046	1.072	2.299	2.190	1.125	1.467	535
Umlagslohn	407	249	151	465	579	496	449	285	507	583	453	246	892	729	540	439	268
Vermögenswirksame Leistungen	5.249	4.285	3.743	5.341	6.184	7.437	6.395	5.323	7.489	8.303	10.443	7.118	10.821	12.294	11.532	10.485	11.383
Vergütung arbeitsfreier Tage	2.760	2.424	2.055	2.916	3.407	4.229	3.909	3.291	4.436	4.876	6.011	5.682	4.275	6.347	7.058	6.746	6.324
Umlagslohn	1.279	746	755	1.077	1.256	1.413	986	938	1.234	1.477	2.130	1.626	1.423	1.880	2.219	1.975	1.630
Gezetzl. Lohn- und Gehaltsfortzahlung ⁴⁾	1.202	1.111	930	1.311	1.506	1.985	1.487	1.091	1.774	2.135	1.884	1.830	1.357	2.073	3.247	3.264	3.295
Vergütung gesetzl. Feiertage und sonstige Ausfallzeiten	6.265	5.271	4.533	9.141	8.914	9.995	7.754	6.006	11.861	13.686	13.753	11.041	8.386	17.806	18.929	16.592	13.777
Aufwendungen für vorzugsgezinnten Aufhebungsbeiträge zur Sozialversicherung	5.009	4.550	3.819	4.967	5.491	7.999	6.524	5.372	7.259	7.752	10.381	9.559	7.718	11.023	11.353	12.928	11.942
Aufwendungen für die betriebl. Altersversorgung	1.234	710	530	4.092	3.333	2.357	1.210	688	4.550	3.798	3.102	1.461	663	6.645	7.459	3.656	1.756
dar: Nettozuführung zu den Pensionsrückstellungen ⁵⁾	584	312	266	1.937	1.437	1.197	545	287	1.774	2.839	1.424	545	215	2.694	3.091	1.123	598
Sonstige Personalnebenkosten	1.268	878	1.207	1.979	1.463	2.272	1.537	1.865	3.679	2.683	2.881	2.208	1.878	5.718	4.528	3.415	2.638
dar: Entlassungsschädigungen ⁶⁾	76	46	17	31	86	326	208	105	76	161	755	535	173	273	263	1039	764
dar: Sonstige gesetzliche Aufwendungen ⁷⁾	103	36	39	56	50	138	57	54	99	83	158	116	123	222	167	192	199
dar: Verfüllungsschüsse, Ausstellungen u. a. ⁸⁾	228	137	104	260	195	372	235	215	246	269	276	133	45	72	32	230	117
dar: Aufwendungen für berufliche Bildung	486	496	769	980	550	854	804	1.311	1.890	1.177	426	616	3.090	2.281	1.205	1.034	1.213
dar: Ausbildungsvergütungen	335	456	687	732	376	565	600	1.036	1.230	707	641	665	902	1.833	1.115	693	667
40																	
Übrige Personalnebenkosten	38.444	34.675	29.450	45.307	47.816	53.987	49.294	39.422	61.715	66.847	73.206	69.584	89.737	95.385	86.195	78.575	62.176
dar: Buttabohne und -gehalt ⁹⁾	30.911	28.825	23.889	34.877	37.459	42.003	41.150	50.481	56.210	62.320	63.219	71.928	65.798	63.219	49.262	75.290	78.976

1) Laufend gezahltes Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Lohneslohn- und Gehaltszusammen vermindert um die Sonderzahlungen die Vergütung arbeitsfreier Tage sowie sonstige Bestandteile wie z.B. Vorkosten und Krankenversicherungsbeiträge).

2) Vergütung gesetzl. Feiertage und sonstiger gesetzl. Ausfallzeiten, Arbeitgeberbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung, Unfallversicherungsbeiträge, gesetzl. Lohn- und Gehaltsfortzahlung sowie sonstige Aufwendungen (einschließlich Konkursausfallgeld).

3) Ab 1992 nicht mehr voll mit den Vorehebungen vergleichbar, der Wert für »Grafikationen ...« entspricht ab 1992 dem Wert für »sonstige fest vereinbarte Sonderzahlungen« zusätzlich »Leistungs- und gewinnabhängige Sonderzahlungen«.

4) Bis zur 6. Krankheitswoche.

5) Ab 1992 einschließlich betrieblicher Kurzarbeitergeld.

6) Nach dem Schwerbehindertengesetz, Mutterschutzgesetz, Altersruhegeld u. a.

7) Ohne Ersatz betriebsbedingter Aufwendungen.

8) Entgelt für geleistete Arbeit, Sonderzahlungen und Vergütung arbeitsfreier Tage.

9) Personalnebenkostenenthebung: Arbeitskosten im produzierenden Gewerbe; sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenenthebung: Arbeitskosten im produzierenden Gewerbe; sowie Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenenthebung: Arbeitskosten im produzierenden Gewerbe, lfd. Jahrgänge.

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

	1996												
	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	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	Anteil Arbeitnehmer ²⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	Anteil Arbeitnehmer ²⁾
Ausgewählte Kostenarten													
Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung	1.756	403	613	727	964	1.304	2.654	46,1	55,5	67,6	80,3	85,8	95,1
Zuwendungen an Pensionskassen	406	339	328	376	267	416	532	22,9	20,1	16,7	12,5	9,0	14,1
Beiträge für Direktversicherungen	125	284	188	189	170	151	60	12,1	17,3	17,1	17,5	17,1	19,6
Entlassungsentschädigungen	528	324	256	266	300	382	778	10,3	18,3	25,5	42,2	55,9	88,2
Ausbildungsvergütungen	758	598	859	636	551	513	991	62,2	61,6	70,4	83,5	89,3	97,1
Sonst. Aufwendungen f. d. Berufl. Aus- und Weiterbildung	251	144	101	89	98	150	333	23,5	25,1	41,8	56,1	69,9	86,9

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 Personalnebenkostenerhebung; 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

Ausgewählte Kostenarten	1996																				
	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								
DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾						
Aufwendungen für Ruhegeldzusagen, Pensions- und Unterstützungskassen, Direktversicherungen	3.646	68,1	88,6	1.245	63,9	67,8	85,4	78,6	79,5	1.143	86,1	86,8	1.904	90,9	91,3	2.831	95,6	95,8	6.451	96,7	98,5
Zuwendungen an Pensionskassen	900	28,4	23,6	717	30,0	30,1	697	25,2	25,7	642	19,4	19,9	724	19,0	18,3	689	17,6	17,5	1.208	23,1	24,7
Beiträge für Direktversicherungen	250	48,2	63,5	402	43,4	47,8	246	62,8	63,7	233	69,8	70,2	247	72,5	71,8	245	71,1	70,4	203	66,6	64,3
Entlassungsentschädigungen, Kurzarbeitergeld	1.513	20,6	68,7	1.086	12,2	16,9	861	37,4	38,5	1.118	56,0	57,5	1.171	73,6	74,8	1.452	86,6	87,1	1.795	93,3	96,6
Sach- und Fremdkosten für die berufli. Aus- und Weiterbildung	559	28,5	67,0	481	21,9	24,5	322	42,2	43,4	292	55,2	56,3	330	69,7	70,5	437	80,0	80,6	740	85,1	91,4

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 Personalnebenkostenerhebung, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1996, Wiesbaden.

**Tabelle 7: Verbreitung ausgewählter Personalnebenkosten 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					
	1984			1996		
	Unternehmen insgesamt			Unternehmen insgesamt		
	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	Anteil Arbeitnehmer ²⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	Anteil Arbeitnehmer ²⁾
Aufwendungen für Ruhegeldzusagen, Pensions- und Unterstützungskassen, 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
Erlassungsentschädigungen, 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.

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

Ausgewählte Kostenarten	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								
DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾	DM	Anteil Unternehmen ¹⁾						
Ausgewählte Kostenarten																					
Aufwendungen für Ruhegeldzusagen, Pensions- und Unterstützungskassen, Direktversicherungen	604	41,3	54,1	541	38,8	42,3	518	50,3	51,3	250	49,8	50,3	230	61,3	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	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	84	50,3	55,4	217	49,0	54,0	
Entlassungsschädigungen, Kurzarbeitergeld	1.778	16,1	45,6	705	9,8	12,9	706	33,1	34,6	9,27	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 beruf. 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	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 Personalnebenkostenerhebung, 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

	1996									
	Früheres Bundesgebiet					Neue Länder und Berlin-Ost				
	Anteil der Grafik, usw. an den v.H. Personalnebenkosten insges. in v.H.	Anteil des Urlaubsgeldes an den v.H. Personalnebenkosten insges. in v.H.	Anteil der betriebl. Altersvers. an den v.H. Personalnebenkosten insges. in v.H.	Anteil der Aufwend. f.d. berufl. Bildung an den v.H. Personalnebenkosten insges. in v.H.	Anteil der Personalkosten insges. an den v.H. Arbeitskosten insges. in v.H.	Anteil der Grafik, usw. an den v.H. Personalnebenkosten insges. in v.H.	Anteil des Urlaubsgeldes an den v.H. Personalnebenkosten insges. in v.H.	Anteil der betriebl. Altersvers. an den v.H. Personalnebenkosten insges. in v.H.	Anteil der Aufwend. f.d. berufl. Bildung an den v.H. Personalnebenkosten insges. in v.H.	Anteil der Personalkosten insges. an den v.H. Arbeitskosten insges. in v.H.
Wirtschaftsfachliche Gliederung										
Prod. Gewerbe	11	6	9	3	45	6	3	2	6	40
Chemische Industrie	17	2	17	3	41	11	3	2	4	43
Maschinenbau	9	8	8	3	36	5	5	2	3	39
Herst. v. Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	11	7	10	3	37	8	6	5	4	42
Textilgewerbe	13	4	3	2	34	6	1	0	2	35
Baugewerbe	9	5	3	6	36	3	3	2	8	40
Großhandel	12	3	5	3	34	8	3	2	5	39
Einzelhandel	11	6	3	5	34	9	5	2	6	40
Kreditgewerbe	20	1	16	6	43	20	1	9	7	50
Versicherungsgewerbe	14	5	17	4	43	14	6	7	5	48

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

Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten	1978								
	Früheres Bundesgebiet								
	Entgelt für geleistete Arbeit ¹⁾	Personalnebenkosten insgesamt	Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, Gewinnbet. u.ä.	Urlaubsgeld	Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung	Aufw. f. d. betriebl. Altersversorgung	Aufw. f. berufl. Bildung	dar.: Ausbildungsvergütungen	Arbeitskosten insgesamt
	Werte je Arbeitnehmer in DM								
Unternehmen mit 10 Arbeitnehmern und mehr	22.603	15.840	1.733	918	5.009	1.234	486	335	38.444
10- 49 Arbeitnehmer	20.285	11.891	1.836	856	4.559	179	640	593	32.175
50- 99 Arbeitnehmer	20.614	12.444	1.052	727	4.643	291	382	347	33.058
100-199 Arbeitnehmer	21.242	13.212	2.393	796	4.739	472	351	315	34.454
200-499 Arbeitnehmer	21.817	13.980	1.394	882	4.819	689	312	271	35.797
500-999 Arbeitnehmer	22.331	15.224	1.642	985	4.886	1.160	316	256	37.555
1000 Arbeitnehmer und mehr	24.341	19.058	2.389	1.075	5.370	2.110	571	285	43.399

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 Personalnebenkostenerhebung; 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 ¹⁾	Personalnebenkosten insgesamt	Gratifikationen, 13. Monats- gehalt, Gewinnbet. u.ä.	Urlaubsgeld	Arbeitsgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung	Aufw. f. d. betriebl. Altersversorgung	Aufw. f. berufl. Bildung	dar.: Ausbildungsvergütungen	Arbeitskosten insgesamt		
		Werte je Arbeitnehmer in DM									
Unternehmen mit 10 Arbeitnehmern und mehr	30.131	23.857	2.696	1.450	7.299	2.357	854	565	53.987		
10- 49 Arbeitnehmer	26.515	17.172	1.404	993	6.546	330	1.155	947	43.687		
50- 99 Arbeitnehmer	27.695	18.308	1.723	1.216	6.756	511	654	524	46.002		
100-199 Arbeitnehmer	28.379	19.298	1.945	1.314	6.917	644	600	468	47.677		
200-499 Arbeitnehmer	29.098	20.881	2.205	1.451	7.051	1.204	636	475	49.978		
500-999 Arbeitnehmer	30.060	22.585	2.414	1.545	7.158	1.833	664	452	52.645		
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 Personalnebenkostenerhebung; 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	Engelt für geleistete Arbeit ¹⁾	Personalkosten insgesamt	Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, Gewinnbet. u.ä. ²⁾	Urlaubsgeld	Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung	Aufw. f. d. betriebl. Altersversorgung	Aufw. f. berufl. Bildung	dar.: Ausbildungsvergütungen	Arbeitskosten insgesamt
	Werte je Arbeitnehmer in DM								
Unternehmen mit 10 Arbeitnehmern und mehr	47.367	38.828	4.168	2.190	13.293	3.656	1.205	693	86.195
10- 49 Arbeitnehmer	40.200	28.244	2.037	1.647	11.759	895	1.504	1.163	68.443
50- 99 Arbeitnehmer	42.485	30.053	2.705	1.898	12.275	740	897	631	72.538
100-199 Arbeitnehmer	43.653	31.809	3.090	2.022	12.405	1.084	817	544	75.462
200-499 Arbeitnehmer	45.693	35.175	3.782	2.229	12.842	1.904	888	545	80.868
500-999 Arbeitnehmer	47.572	38.426	4.259	2.340	13.162	2.968	992	532	85.998
1000 Arbeitnehmer und mehr	53.666	49.583	5.986	2.515	14.742	7.287	1.424	623	103.249

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

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

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; 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									
Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten	Entgelt für geleistete Arbeit ¹⁾	Personalnebenkosten insgesamt	Gratifikationen, 13. Monats- gehalt, Gewinnbet. u.a. ²⁾	Urlaubsgeld	Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung	Aufw. f. d. betriebl. Altersversorgung	Aufw. f. berufl. Bildung	dar.: Ausbildungsvergütungen	Arbeitskosten insgesamt		
		Werte je Arbeitnehmer in DM									
Unternehmen mit 10 Arbeitnehmern und mehr	33.264	22.618	1.295	784	9.421	415	1.318	958	55.912		
10- 49 Arbeitnehmer	29.440	18.133	474	460	8.337	276	1.541	1.244	47.573		
50- 99 Arbeitnehmer	31.856	20.141	841	613	9.083	312	1.166	905	51.997		
100-199 Arbeitnehmer	32.952	21.730	1.099	805	9.426	166	1.052	782	54.682		
200-499 Arbeitnehmer	34.989	24.119	1.481	1.152	9.964	212	923	613	59.109		
500-999 Arbeitnehmer	39.364	28.830	2.403	1.230	10.944	339	1.202	643	68.193		
1000 Arbeitnehmer und mehr	41.571	34.420	3.576	1.311	11.593	1.362	1.554	863	75.991		

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) Ab 1992 nicht mehr voll mit den Vorerhebungen vergleichbar; der Wert für »Gratifikationen ...« entspricht ab 1992 dem Wert für »sonstige fest vereinbarte Sonderzahlungen« zuzüglich »Leistungs- und gewinnabhängige Sonderzahlungen«.

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

**Tabelle 14: Ausgewählte Personalnebenkosten nach Betriebsgrößen im Produzierenden Gewerbe 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 ¹⁾	Personalnebenkosten insgesamt	Gratifikationen, 13. Monats- gehalt, Gewinnbetr. u.ä.	Urlaubsgeld	Arbeitsgebührensicherung zur Sozialversicherung	Aufw. f. d. betriebl. Altersversorgung	Aufw. f. berufl. Bildung	dar.: Ausbildungsvergütungen	Arbeitskosten insgesamt	
	Werte je Arbeitnehmer in DM									
Unternehmen mit 10 Arbeitnehmern und mehr	30.131	23.857	2.696	1.450	7.299	2.357	854	565	53.987	
10- 49 Arbeitnehmer	26.515	17.172	1.404	993	6.546	330	1.155	947	43.687	
50- 99 Arbeitnehmer	27.695	18.308	1.723	1.216	6.756	511	654	524	46.002	
100-199 Arbeitnehmer	28.379	19.298	1.945	1.314	6.917	644	600	468	47.677	
200-499 Arbeitnehmer	29.098	20.881	2.205	1.451	7.051	1.204	636	475	49.978	
500-999 Arbeitnehmer	30.060	22.585	2.414	1.545	7.158	1.833	664	452	52.645	
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. Verheirateten- und Kinderzuschläge).

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

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

	Früheres Bundesgebiet																																		
	Produzierendes Gewerbe																																		
	1978												1984						1996																
Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten	Anteil der Personaleinzelkosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H.	Ant. d. Grafik, usw. an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Urlaubsgeldes an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Arbeitgeberbeiträge an den Personaleinzelkosten in v.H.	Ant. d. betr. Altersvers. an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Aufwend. f. berufl. Bild. an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Aufwend. f. berufl. Bild. an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Ausbildungsvergütungen an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Anteil der Personaleinzelkosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H.	Ant. d. Grafik, usw. an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Urlaubsgeldes an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Arbeitgeberbeiträge an den Personaleinzelkosten in v.H.	Ant. d. betr. Altersvers. an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Aufwend. f. berufl. Bild. an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Aufwend. f. berufl. Bild. an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Ausbildungsvergütungen an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Anteil der Personaleinzelkosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H.	Ant. d. Grafik, usw. an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Urlaubsgeldes an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Arbeitgeberbeiträge an den Personaleinzelkosten in v.H.	Ant. d. betr. Altersvers. an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Aufwend. f. berufl. Bild. an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Aufwend. f. berufl. Bild. an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.	Ant. d. Ausbildungsvergütungen an den Personaleinzelkosten insges. in v.H.											
Unternehmen mit 10 Arbeitnehmern und mehr	41	11	6	32	8	3	2	44	11	6	31	10	4	2	45	11	6	34	9	3	2	41	11	6	31	10	4	2	45	11	6	34	9	3	2
10- 49 Arbeitnehmer	37	15	7	38	2	5	5	39	8	6	38	2	7	6	41	7	6	42	3	5	4	37	15	7	38	2	7	6	41	7	6	42	3	5	4
50- 99 Arbeitnehmer	38	8	6	37	2	3	3	40	9	7	37	3	4	3	41	9	6	41	2	3	2	38	8	6	37	3	4	3	41	9	6	41	2	3	2
100-199 Arbeitnehmer	38	18	6	36	4	3	2	40	10	7	36	3	3	2	42	10	6	39	3	3	2	38	18	6	36	3	3	2	42	10	6	39	3	3	2
200-499 Arbeitnehmer	39	10	6	34	5	2	2	42	11	7	34	6	3	2	43	11	6	37	5	3	2	39	10	6	34	6	3	2	43	11	6	37	5	3	2
500-999 Arbeitnehmer	41	11	6	32	8	2	2	43	11	7	32	8	3	2	45	11	6	34	8	3	1	41	11	6	32	8	3	2	45	11	6	34	8	3	1
1000 Arbeitnehmer und mehr	44	13	6	28	11	3	1	48	13	6	27	15	3	2	48	12	5	30	15	3	1	44	13	6	27	15	3	2	48	12	5	30	15	3	1

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

Tabelle 16: Ausgewählte Personalnebenkosten nach Betriebsgrößen im Produzierenden Gewerbe 1996, Anteile an den Personalnebenkosten 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																	
	Produzierendes Gewerbe																	
Personalnebenkosten	Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, Gewinnbeteiligungen u.ä.			Urlaubsgeld			Arbeitsgeberpflichtbeiträge		Betriebl. Altersversorgung		Berufliche Bildung		Ausbildungsvergütungen					
	Anteil der Personalnebenkosten an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Ant. d. Gratifik. usw. an den Personalnebenkosten insges. in v.H., Neue Länder	Ant. d. Gratifik. usw. an den Personalnebenkosten insges. in v.H., Fr. Bundesländer	Gratifikationen usw. Anteil Neue Länder/ Fr. Bundesl. in v.H.	Anteil des Urlaubsgeldes an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil des Urlaubsgeldes an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Fr. Bundesgebiet	Urlaubsgeld, Anteil Neue Länder/ Fr. Bundesl. in v.H.	Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Arbeitskosten insgesamt in v.H., Fr. Bundesgebiet	Arbeitsgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung, Anteil Neue Länder/ Fr. Bundesl. in v.H.	Anteil der Arw. f. d. betriebl. Altersversorgung an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Arw. f. d. betriebl. Altersversorgung an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Fr. Bundesländer	Arw. f. d. betriebl. Altersversorgung, Anteil Neue Länder/ Fr. Bundesl. in v.H.	Anteil der Arw. f. d. berufl. Bildung an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Arw. f. berufl. Bildung, Anteil Neue Länder/ Fr. Bundesl. in v.H.	Anteil der Ausbildungsvergütungen an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Neue Länder	Anteil der Ausbildungsvergütungen an den Arbeitskosten insgesamt in v.H., Fr. Bundesländer/ Fr. Bundesl. in v.H.	
Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten	40	58	3	6	36	42	34	71	2	9	11	6	3	109	4	2	138	
Unternehmen mit 10- 49 Arbeitnehmer	38	41	64	3	6	28	46	42	71	2	3	31	8	5	102	7	4	107
50- 99 Arbeitnehmer	39	41	67	4	6	32	45	41	74	2	2	42	6	3	130	4	2	143
100-199 Arbeitnehmer	40	42	68	5	10	36	4	39	76	1	3	15	5	3	129	4	2	144
200-499 Arbeitnehmer	41	43	69	6	11	39	5	41	78	1	5	11	4	3	104	3	2	112
500-999 Arbeitnehmer	42	45	75	8	11	56	4	38	83	1	8	11	4	3	121	2	1	121
1000 Arbeitnehmer u. mehr	45	48	69	10	12	60	4	30	79	4	15	19	5	3	109	3	1	139

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalnebenkostenerhebung; 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

		1978																									
		Früheres Bundesgebiet																									
		Produzierendes Gewerbe																									
		Arbeitskosten insgesamt	Personalnebenkosten insgesamt	dar: gesetzl. Personalnebenkosten	Sonderzahlungen			Gesetzliche Lohn- und Gehaltszahlung im Krankheitsfall	Vergütung arbeitsfreier Tage	Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen			Sonstige Personalnebenkosten														
					Insgesamt	Gratifikationen, 13. Monatslohn, Gewinnbeteiligung u.ä.	Umlaufgeld			Vermögenswirksame Leistungen	Arbeitsgeberbeiträge zur Sozialversicherung	Aufw. f. d. Betriebl. Altersversorgung	Nettozuführung zu den Pensionsrückstellungen	Arbeiter	Angestellte	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	Angestellte							
Wirtschaftszweige		Werte je Arbeitnehmer in DM																									
Prod.Gewerbe	Arbeiter	19.606	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
	Angestellte	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
Chemische Industrie	Arbeiter	20.935	29.929	14.964	18.545	7.393	8.444	2.930	4.159	1.292	2.247	1.214	1.505	424	407	1.423	1.131	4.903	5.760	640	1.274	294	546	1.145	694	504	283
	Angestellte	17.600	30.428	13.333	21.892	6.348	8.736	2.703	4.873	1.204	2.906	1.091	1.511	408	456	1.269	1.283	4.118	5.684	670	2.873	312	1.347	957	1.037	315	192
Elektrotechnik	Arbeiter	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
	Angestellte	19.607	27.620	13.449	14.935	8.094	7.421	1.530	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 Personalnebenkostenerhebung; 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 arbeitfreier Tage	Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen			Sonstige Personalebenkosten																		
		Grafitika- tionen, 13. Monats- lohn, Gewin- nanteil, Beteiligung u.ä.	Uhlau- bs- geld	Vermögens- wirksame Leistungen		Gesetzliche Lohn- und Gehaltsort- zahlung im Krankheitsfall	Arbeitsgeber- pflichtbeiträge zur Sozial- versicherung	Aufw. f. d. Netto- zuführung zu den Pensions- rück- stellungen	Aufw. f. beruf. Bildung	Aufw. f. beruf. Bildung	Ausbildungs- vergütungen																
		Werte je Arbeitnehmer in DM																									
Wirtschaftsfachliche Gliederung		Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer											
Prod. Gewerbe		39.565	61.951	33.149	49.443	16.549	20.302	5.463	9.582	2.954	6.439	1.992	2.559	517	584	2.077	1.783	12.244	15.252	2.150	6.472	614	2.074	1.208	1.201	774	543
Chemische Industrie		42.757	68.535	43.502	64.105	18.061	22.368	8.380	13.608	6.283	11.574	1.257	1.261	840	773	2.478	2.210	13.453	16.748	6.202	11.929	2.004	4.087	1.562	2.005	511	663
Maschinenbau		41.299	63.194	33.291	47.049	16.727	20.571	5.748	9.077	2.474	4.950	2.726	3.595	549	532	2.116	1.766	12.333	15.412	1.742	4.687	525	1.310	1.197	970	788	469
Herst. v. Büromaschinen, Datenverarbeitungs- geräten und -einrich- tungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik		36.504	66.695	29.998	53.008	14.587	20.891	5.174	10.629	2.368	6.578	2.271	3.386	535	665	1.930	1.781	10.550	15.599	1.706	6.904	622	2.448	1.242	1.280	795	364
Textilgewerbe		31.551	52.018	23.071	36.468	12.813	17.792	4.018	6.792	2.653	5.343	982	1.043	383	406	1.698	1.421	9.359	13.531	456	1.877	23	288	279	941	195	625
Baugewerbe		38.565	56.174	32.214	38.721	17.348	18.839	4.443	7.350	2.552	4.329	1.777	1.626	367	466	1.837	1.375	12.883	14.465	918	2.107	65	429	2.198	957	1.588	680

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 16, Personal- und Personalebenkostenerhebung, Arbeitskosten im 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																									
		Personalnebenkosten insgesamt			dar: gesetzl. Personalnebenkosten			Sonderzahlungen			Vergütung arbeitsfreier Lage			Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen			Sonstige Personalnebenkosten										
		Arbeitskosten insgesamt	Arbeiter	Angestellte	Insgesamt	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter							
		Werte je Arbeitnehmer in DM																									
Wirtschaftsfachliche Gliederung	Prod. Gewerbe	29.497	44.153	20.776	27.885	11.918	14.411	1.678	3.624	864	2.525	722	964	92	135	1.261	1.103	8.854	11.044	236	926	28	268	1.519	743	1.162	375
	Chemische Industrie	29.676	46.183	22.351	33.918	11.789	15.774	2.996	5.447	2.031	4.445	835	871	130	132	1.438	1.428	8.911	12.272	182	934	42	355	898	1.133	506	318
	Maschinenbau	31.534	48.684	21.052	29.833	11.943	15.626	2.003	3.551	910	1.838	1.007	1.595	86	97	1.349	1.185	8.914	11.921	263	814	61	375	837	514	578	250
	Herst. v. Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	28.976	50.271	21.479	35.797	11.100	15.784	2.808	5.884	1.376	3.559	1.278	2.021	155	305	1.336	1.191	8.241	12.082	442	2.795	134	987	1.155	793	735	231
Baugewerbe	29.557	44.608	21.193	24.820	12.491	14.253	1.147	2.263	383	1.401	682	737	83	124	1.230	906	9.173	10.970	244	895	7	196	2.068	587	1.662	396	

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

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

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

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

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

