

## Arbeitskostenerhebung 2004



von Wolfgang Backes

Im Jahr 2004 lagen die Kosten, die einem saarländischen Betrieb durch einen vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter entstanden, im Durchschnitt bei insgesamt 46 520 Euro. Von diesem Betrag stellt jedoch nur ein Anteil von 56,3 Prozent, also 26 184 Euro, ein Äquivalent für geleistete Arbeitszeit dar. Bei den verbleibenden 43,7 Prozent oder 20 337 Euro handelt es sich um Kostenkomponenten, die nicht in einen unmittelbaren Zusammenhang mit der konkreten

Arbeitsleistung gestellt werden können. Knapp die Hälfte dieser Personalnebenkosten war gesetzlich bestimmt, wie beispielsweise die Arbeitgeberbeiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen.

### VORBEMERKUNGEN

#### Das aktuelle Umfeld zum Thema

Mit einer immer schneller fortschreitenden Globalisierung sind die Kosten des Produktionsfaktors Arbeit, wie es in der Sprache der Wirtschaft heißt, wie kaum zuvor in der Geschichte der modernen Industriestaaten in den Fokus der wirtschaftlichen und politischen Betrachtungen und Analysen getreten.

Arbeitskosten  
als Standort-  
faktor  
überbewertet?

Im Ergebnis haben die Arbeitskosten unter den Standortfaktoren mittlerweile einen Stellenwert eingenommen, der viele andere für die Beurteilung von Wirtschaftsstandorten nicht minder wichtige Faktoren deutlich in den Hintergrund gedrängt hat.

In der mit zunehmender Intensität geführten Diskussion über Höhe und Struktur der Arbeitskosten führen die Argumentationsketten meist über die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unter-

nehmen auf internationalen Märkten - eine Entwicklung, die aus volkswirtschaftlicher Sicht nicht unerhebliche Risiken in sich birgt.

#### Diskrepanzen zwischen betriebswirtschaftlicher und volkswirtschaftlicher Sicht

Während die - auch in den Medien vorherrschende - rein betriebswirtschaftliche Bewertung des "Kostenfaktors" Arbeit aus unternehmerischer Sicht prioritär ist, lässt sie doch wichtige volkswirtschaftliche Aspekte und Zusammenhänge außen vor, die leider auch in wissenschaftlichen und politischen Diskussionen allzu oft nur unzureichend zum Ausdruck gebracht werden. Um die Arbeitskostenthematik in einen etwas weiteren volkswirtschaftlichen Kontext einzubetten, zunächst ein Blick in die Geschichte:

Bereits vor knapp einem Jahrhundert setzte sich ein US-amerikanischer Autobauer massivster Kritik aus, als er den

### über uns ...

Die Arbeitskostenerhebungen werden im Sachgebiet "Preise, Verdienste, Wirtschaftsrechnungen" (Sachgebietsleiter Wolfgang Backes) durchgeführt.

Im Bereich Verdienste sind Herr Sumpf und Frau Willmes tätig.



(von links: W. Backes, M. Willmes, S. Sumpf)

Lohn seiner Arbeiter weit über das damals übliche, kaum die Existenz sichernde Niveau hinaus anhub. Von kapitalistischen Todsünden und Anwendung christlicher Prinzipien am falschen Ort war die Rede. Doch keineswegs christliche Nächstenliebe war das Motiv des Autopioniers, sondern eine geradezu - zumindest für volkswirtschaftlich Geschulte - banale Erkenntnis, dass höhere Löhne nicht nur die Produktionskosten erhöhen, sondern dass mit ihnen auch

eine höhere Kaufkraft einhergeht und am Ende der Wirkungskette tendenziell auch die Nachfrage nach den Produkten erhöht wird, für deren Herstellung Löhne gezahlt werden. Die Intention des Autobauers war, dass sich die in seinen Fabriken beschäftigten Arbeiter selbst einmal ein solches Auto leisten sollten. Henry Ford, von dem hier die Rede ist, hat mit dieser Erkenntnis und dem für die damalige Zeit durchaus wagemutigen, letztendlich aber auch eigennützigen Schritt einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, dass die Industrialisierung mit einer Wohlstandsmehrung in breiten Teilen der Bevölkerung einhergehen konnte. Fortan wurden Arbeitnehmer zunehmend auch in ihrer Funktion als Konsument wahrgenommen.

Die menschliche Arbeitskraft stellt für Unternehmen einen Produktionsfaktor dar, der mit anderen Produktionsfaktoren (die sich vereinfacht unter dem Begriff *Kapital* zusammenfassen lassen) konkurriert. Mit Veränderungen der Arbeitskosten verschieben sich ceteris paribus, d.h. unter sonst gleichen Bedingungen, auch die Preisrelationen zwischen den Faktoren Arbeit und Kapital, was wiederum Anpassungs- und Substitutionsprozesse nach sich zieht. Höhere Arbeitskosten implizieren nach der klassischen Lehre tendenziell eine Substitution von Arbeit durch Kapital - man spricht von Rationalisierung. Steigende Löhne und Gehälter erhöhen den Anreiz, in neue Produktionsverfahren zu investieren, und finden somit letztendlich in technischem Fortschritt ihren Ausdruck. Begleitet wird der Prozess durch einen permanenten Struktur-

Zusammenhang zwischen Arbeitskosten und Kaufkraft

wandel, der auch vom Faktor *Arbeit* die Fähigkeit und Bereitschaft zu permanenter Anpassung der Qualifikation - Stichwort Investitionen in *human capital* - einfordert. Ist die Höhe der Arbeitskosten hingegen eine eher vernachlässigbare Größe, verringert sich tendenziell der Anreiz, in neue produktivere Verfahren zu investieren. Insofern können Unterschiede im Entwicklungsstatus von Volkswirtschaften durchaus auch im Zusammenhang mit Höhe und Entwicklung von Arbeitskosten und damit letztendlich mit der allgemeinen Einkommenssituation gesehen werden.

Im Zuge der Globalisierung scheinen sich die Dinge grundlegend gewandelt zu haben.

Wettbewerbsvorteile durch Produktionsverlagerungen

War im vergangenen Jahrhundert die klassische Substitution von Arbeit durch Kapital am nationalen Standort die vorherrschende Strategie, sind Unternehmen in den vergangenen Jahren mehr und mehr dazu übergegangen, sich Wettbewerbsvorteile durch die Verlagerung der Produktion oder von Teilen der Produktion in Länder mit niedrigen Arbeitskosten zu verschaffen. Begünstigt durch die im Rahmen der EU-Erweiterung gestiegene Rechts- und Planungssicherheit und gestützt durch Maßnahmen zur Regionalförderung findet diese Abwanderung oftmals in die neuen EU-Länder statt, darüber hinaus aber auch in andere Länder, in denen ein entsprechend niedriges Lohnniveau andere Investitionsrisiken - etwa soziale und politische Instabilität oder Infrastrukturdefizite - kompensiert.

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht erscheint die arbeitskosteninduzierte Pro-

duktionsverlagerung plausibel, zumal dann, wenn sich die Betrachtung von Preisrelationen zunächst nur auf die Kostenfaktoren beschränkt. Relative (im Ländervergleich) Faktorpreise sind jedoch nur ein Aspekt und erzielbare Marktpreise ein anderer. Produktionskosten und erzielbare Marktpreise sind wesentliche Determinanten des Betriebsergebnisses, des Gewinns. Bei genauerer Betrachtung liegt das Problem allerdings darin, dass neben der räumlichen auch eine weitere Dimension ins Spiel kommt, die es zu beachten gilt, nämlich die zeitliche.

Banal gesagt: Solange Waren an Standorten mit relativ niedrigen Arbeitskosten produziert und dann - bei Transportkosten, die den tatsächlichen volkswirtschaftlichen Kosten nicht immer hinreichend Rechnung tragen - an Standorten mit relativ hoher Kaufkraft zu entsprechend hohen Marktpreisen verkauft werden können, ist die Verlagerung aus unternehmerischer Sicht zunächst lohnend. Folgen allerdings viele oder letztendlich alle von ihrem Leistungssegment her nicht direkt ortsgebundenen Unternehmen dem Prinzip, wird es auf längere Sicht zu Problemen kommen, wenn die angestammten Absatzmärkte wegen rückläufiger Kaufkraftentwicklung wegbrechen. Eine ungünstige demografische Entwicklung in Deutschland wie auch in anderen westlichen Industrienationen wirkt hierbei tendenziell beschleunigend, da über die damit einhergehenden ungünstigen Prognosen hinsichtlich der künftigen Einkommens- und Versorgungsentwicklung - siehe etwa aktuelle Probleme der Sozialversicherungssysteme in Deutschland - Unsicher-

Einfluss auf die Kaufkraftentwicklung

Zunehmender Kostendruck bei verbleibenden Arbeitsplätzen

heiten wachsen, die den Verbrauchern heute Zurückhaltung auferlegen und in Verhaltensweisen münden, die manchmal nicht ganz zutreffend als "Angstsparen" bezeichnet werden. Der Abbau von Arbeitsplätzen führt zu weiteren dauerhaften Belastungen aller sozialen Sicherungssysteme, die durch Leistungskürzungen zumindest aus heutiger Sicht nur begrenzt kompensiert werden können. Die derzeit immer noch enge finanzielle Kopplung der sozialen Infrastruktur an die Erwerbseinkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und damit direkt auch an die Arbeitskosten stellt einen wahren *Circulus vitiosus* dar. Je mehr Arbeitsplätze abgebaut werden, desto stärkerem Kostendruck unterliegen die im Land verbleibenden Arbeitsplätze. Maßnahmen, die tendenziell entlastend auf die Lohnnebenkosten wirken, gehen auf der anderen Seite mit einer kaufkraftsenkenden Wirkung vor allem bei den Erwerbseinkommensbeziehern einher. An den neuen arbeitskostengünstigen Produktionsstandorten hingegen fehlt es in aller Regel an der erforderlichen Kaufkraft, um die für qualitativ anspruchsvolle Absatzmärkte konzipierten Produkte zu den Preisen absetzen zu können, die am ursprünglichen Standort realisierbar waren. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Produktpaletten auf die alten Märkte zugeschnitten bleiben und nicht den Nachfragestrukturen in neuen Absatzländern angepasst werden - ein Problem beispielsweise bei hochwertigen Gebrauchsgütern, Automobilen etwa. Anders stellt sich die Si-

tuation grundsätzlich dann dar, wenn mit Standortverlagerungen neue Märkte an den neuen Standorten erschlossen werden sollen. In diesen Fällen ist eine Auslandsinvestition aber auch nicht zwangsläufig mit einem rückläufigen Inlandsengagement verbunden.

Selbstverständlich ist bei Standortentscheidungen von Unternehmen auch die Konkurrenzsituation von großer Bedeutung. Da wo der Markt den Spielraum für existenzrelevante Preisgestaltung eng setzt, entscheiden Standortvor- oder -nachteile oftmals über die Unternehmenszukunft. Allerdings kann aufgrund des so genannten Konkurrenzparadoxons<sup>1</sup> der Zeitrahmen für die Abschöpfung von Verlagerungsgewinnen kürzer ausfallen als erwartet. In manchen Fällen drängt sich auch der Eindruck auf, dass die Standortfrage von vorneherein eher vor dem Hintergrund kurzfristiger Gewinnerwartungen und weniger mit langfristiger strategischer Orientierung getroffen wird.

Auf einen kurzen Nenner gebracht besteht das Problem im Wettlauf um die Nutzung von Standortvorteilen, die zu einseitig auf der Arbeitskostenseite gesehen werden, darin, dass betriebswirtschaftliche Entscheidungen, die zunächst als individuell lohnend angesehen werden, auf der volkswirtschaftlichen Betrachtungsebene mit erweitertem Zeithorizont deutlich relativiert werden müssen.

Konkurrenzparadoxon mindert Gewinnchancen

---

<sup>1</sup> Das Konkurrenzparadoxon besagt: Eine individuelle Aktion, die zunächst von Vorteil für das einzelne Wirtschaftssubjekt ist, kann auf längere Sicht zu einer schlechteren Situation als der Ausgangssituation führen, wenn alle relevanten Wirtschaftssubjekte dem Beispiel folgen und in gleicher Weise handeln.

Solide  
Datenbasis  
unverzichtbar

Wegen ihrer vielschichtigen Bedeutung für alle relevanten Wirtschaftssubjekte - die Unternehmen (vor allem in ihrer Funktion als Arbeitgeber, Produzenten und Investoren), den Staat (unter anderem in seiner Funktion als Anbieter von wirtschaftlicher, rechtlicher, sozialer und kultureller Infrastruktur) und die Privaten Haushalte (als Anbieter von Arbeitskraft und Wissen sowie als Endverbraucher) - gehören fundierte statistische Daten über die Höhe und Struktur der Arbeitskosten in den Ländern und Regionen (nicht nur) der Europäischen Union zu den unverzichtbaren Informationen. Zu ihren Nutzern gehören auf supranationaler Ebene die Kommission der Europäischen Union, die Europäische Zentralbank, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). In Deutschland werden die Daten von der Bundes- und den Länderregierungen, den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, den Interessenvertretungen der gewerblichen Wirtschaft, der Wissenschaft und Forschung sowie - last but not least - von den Unternehmen selbst genutzt.

Allerdings stellt die Arbeitskostenerhebung nur einen Teil des erforderlichen Informationsgerüsts dar, da sie erst in Kombination mit allen anderen relevanten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Daten - auch in ihrer zeitlichen Entwicklung - eine Beurteilung der aktuellen relativen Position der Länder wie auch eine Beurteilung der Entwicklungschancen und -möglichkeiten zulässt.

## Ein Blick nach Europa

Wenn über die Unterschiede in der Höhe der Arbeitskosten debattiert wird, richtet sich der Fokus oft auf ausgewiesene Billiglohnländer beispielsweise in Südostasien. Es ist jedoch keineswegs erforderlich, so weit zu blicken, um eklatante Differenzen aufzuzeigen. Überraschend ist bereits die Bandbreite, in der sich die Arbeitskosten in den Ländern und den Beitrittsländern der EU bewegen. Auch wenn die Globalisierung an den Grenzen der EU nicht Halt macht, ist die Betrachtung vor allem deshalb von Interesse, da in diesem zusammenhängenden Wirtschaftsraum Anpassungsprozesse noch in einem mehr oder weniger koordinierten wirtschafts- und sozialpolitischen Rahmen erfolgen.

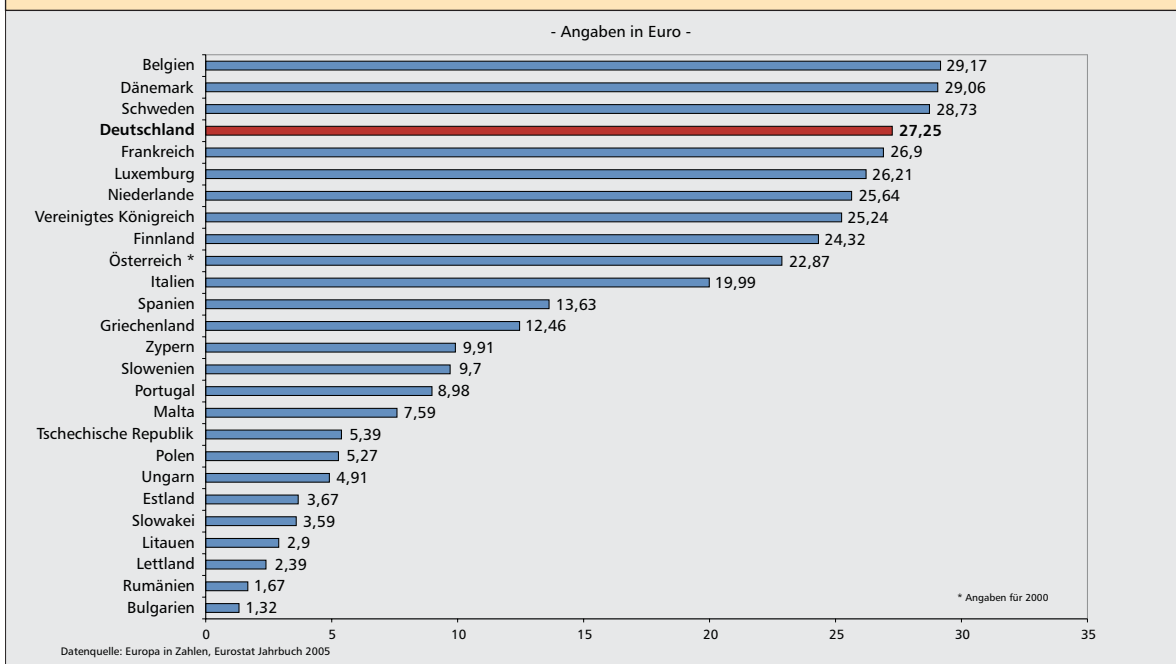
Für einen Vergleich der Arbeitskosten in den EU-Ländern bieten sich zunächst die nationalen Arbeitskostenerhebungen an. Diese Daten werden in den Jahren zwischen den Haupterhebungen in der Regel durch laufende Erhebungen ergänzt, so beispielsweise in Deutschland unter anderem durch die vierteljährlichen Verdiensterhebungen und die ergänzende Bruttojahresverdienst-erhebung. Da die Ergebnisse der jüngsten Arbeitskostenerhebungen nur für wenige Länder vorliegen, wird in diesem europaweiten Vergleich auf das Jahr 2002 zurückgeblickt, für das Daten aus fast allen Ländern in Veröffentlichungen von EUROSTAT vorliegen.

In Schaubild 1 sind die durchschnittlichen Arbeitskosten je Stunde in der Industrie und im Dienstleistungssektor in

Vergleichs-  
daten  
für 2002



## S 1 Durchschnittliche Arbeitskosten je Stunde in der Industrie und im Dienstleistungssektor in Europa 2002



den Ländern der EU und den Beitrittskandidaten dargestellt.

Extreme  
Kosten-  
unterschiede  
bereits im  
europäischen  
Raum

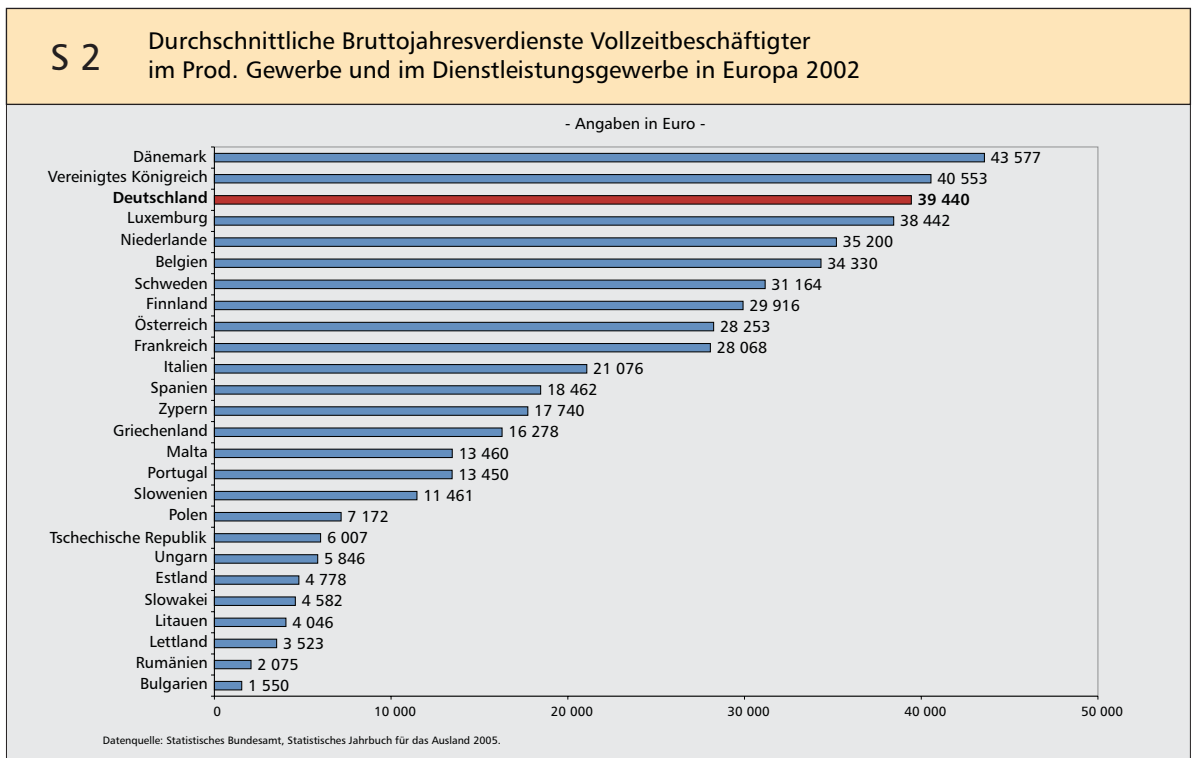
Die Grafik veranschaulicht eine erstaunliche Spannweite zwischen den Werten in den europäischen Ländern. Sie reichen von 2,39 Euro je Stunde in Lettland bis zu 29,17 Euro in Belgien. Schließt man Bulgarien (1,32 Euro) und Rumänien (1,67 Euro), die ab 2007 der Gemeinschaft beitreten, in die Betrachtung mit ein, so beträgt das Verhältnis zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert das 22-fache!

Deutschland lag im Jahr 2002 mit einem Wert von 27,25 Euro europaweit an vierter Stelle.

Erkennbar ist neben einem deutlichen Nord-Süd-Gefälle die relativ starke Streuung der Werte im Bereich der Mittelmeerländer. Besonders heben sich je-

doch die östlichen Mitgliedsstaaten und die Beitrittsländer ab. Die Spannen lassen sich nur sehr begrenzt durch unterschiedliche Wirtschaftsstrukturen in den Ländern erklären. Auch ein Blick auf die sozialen Absicherungssysteme ist zunächst wenig aufschlussreich. Die von Eurostat nachgewiesenen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung variieren allein in den skandinavischen Ländern von 10 Prozent in Dänemark bis zu 30 Prozent in Schweden. Deutschland nimmt hier mit 23 Prozent nur einen durchschnittlichen Platz ein.

Löhne und Gehälter als Kostenfaktor auf der Produktionsseite stehen auf der anderen Seite für Einkommen und Kaufkraft. Zieht man als Hilfsgröße für die Kaufkraft die Bruttojahresverdienste heran, zeigt sich erwartungsgemäß ein eindeutiger Zusammenhang: In nahezu der gleichen Reihenfolge wie bei den



Noch größere Unterschiede beim Einkommen

Arbeitskosten präsentieren sich die europäischen Länder in der Rangfolge der durchschnittlichen Bruttojahresverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Diese reichen von 43 577 Euro in Dänemark bis hinab zu 1 550 Euro in Bulgarien, das ist nur ein achtundzwanzigstel (!) des höchsten Wertes. Angesichts dieser enormen Unterschiede innerhalb der betrachteten europäischen Länder bzw. - nach Aufnahme von Rumänien und Bulgarien - innerhalb der Europäischen Union als zusammenhängendem Wirtschaftsraum wird der gewaltige Anpassungsdruck evident, dem die Gemeinschaft unterliegt.

Vor allem untermauern diese Kerndaten die eingangs geschilderte Problematik. Vergegenwärtigt man sich das Preisniveau anspruchsvoller Gebrauchsgüter in Deutschland - beispielsweise PKWs oder Waschmaschinen - so zeigen die

obigen Zahlen sehr deutlich, dass auf Dauer nur ein angeglichenes Niveau von Arbeitskosten und Kaufkraft über das Bindeglied der Verdienste eine notwendige Voraussetzung für den Erhalt von Absatzchancen eines jeden Unternehmens - und damit auch für den Erhalt von Arbeitsplätzen ist.

Eine der interessanten Fragen wird mit-hin sein, in welchem Ausmaß die arbeitskosteninduzierten Standortverlagerungen die Einkommens- und Kaufkraftentwicklung insgesamt wie auch regional in Europa verändern und welchen Einfluss dies letztendlich auf die Produktions- und Wirtschafts- wie auch auf die sozialen Strukturen haben wird.

### DIE ARBEITSKOSTENERHEBUNG IN DEUTSCHLAND

Die wirtschaftliche und auch soziale Relevanz der Arbeitskosten machen es er-

forderlich, dass eine möglichst aktuelle und über Ländergrenzen vergleichbare Datenbasis bereitgestellt wird. Nicht nur für die Wirtschaftspolitik im engeren Sinne, sondern für alle am Wirtschaftsprozess Beteiligten. Die Bedeutung dieser Informationsgrundlage muss vor allem auch vor dem Hintergrund der Belastungen, die die Erhebung der Daten bei den betroffenen Unternehmen unbestritten mit sich bringt, unterstrichen werden.

### Was wird erhoben?

Innerhalb des dynamischen öffentlichen Informationssystems, das in vielen Bereichen bereits von einer europaweit koordinierten und harmonisierten amtlichen Statistik getragen wird, liegt der Aufgabenschwerpunkt der Arbeitskostenerhebungen darin, alle Aufwendungen, die einem Unternehmen durch die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entstehen, möglichst detailliert nachzuweisen und vergleichend darzustellen.

Was kostet die Beschäftigung eines Arbeitnehmers?

Bei der Definition der Arbeitskosten und der Festlegung des Merkmalskatalogs stehen nicht die Löhne und Gehälter im Vordergrund. Vom adäquationstheoretischen Ansatz her erfolgt die Abgrenzung vielmehr aus der Sicht der betrieblichen Kostenrechnung und sieht zunächst eine Zweiteilung der Arbeitskosten in die Entgelte für die geleistete Arbeitszeit und die so genannten Personalnebenkosten vor. Die Löhne und Gehälter beinhalten neben den Entgelten für geleistete Arbeit nur einen Teil der Personalnebenkosten.

Das Entgelt für geleistete Arbeit als wesentlicher Teil der Arbeitskosten hat ei-

nen direkten Bezug zu der von dem Beschäftigten für sein Unternehmen erbrachten körperlichen oder geistigen Arbeitsleistung. Neben diesem Entgelt für geleistete Arbeit werden als Personalnebenkosten all jene Kostenpositionen in Art und Umfang erfasst, denen eine konkrete Arbeitsleistung nicht direkt gegenübergestellt werden kann.

Damit lassen sich die Personalnebenkosten in der Gesamtbetrachtung zunächst ganz einfach als Differenz zwischen den gesamten Arbeitskosten und den Entgelten für geleistete Arbeitszeit umschreiben.

Über die einzelnen Positionen definieren sich die Personalnebenkosten als Summe aus den Sozialbeiträgen der Arbeitgeber, der Vergütung für arbeitsfreie Tage, den Sonderzahlungen, den Leistungen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer und sonstigen Positionen.

Die in mehrfacher Hinsicht wichtigste Position unter den Personalnebenkosten sind die Pflichtbeiträge der Arbeitgeber zu den Sozialversicherungen, die diese über die regulären Lohn- und Gehaltszahlungen hinaus zu leisten haben. Dies sind im Einzelnen die Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung, die Beiträge zur Berufsgenossenschaft, die Umlage für das Insolvenzgeld und einige weitere gesetzliche Aufwendungen. Zu den Sonderzahlungen gehören beispielsweise das 13. Monatsgehalt und das Urlaubsgeld. Beispiele für Sachleistungen sind die private Dienstwagennutzung und Deputate.



Bei den Personalnebenkosten wird zusätzlich unterschieden, ob sie freiwillig geleistet werden oder ob sie gesetzlich verankert sind. Zu den gesetzlichen Personalnebenkosten gehören die Beiträge der Arbeitgeber zu den Sozialversicherungen, die (gesetzlich geregelte) Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die unterstellten Sozialbeiträge zur Alters- und Gesundheitsvorsorge der Beamten im öffentlichen Dienst, die Vergütung gesetzlicher Feiertage und die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld. Die Unterscheidung ist unter anderem deshalb von Relevanz, da hiermit ein Aspekt der staatlichen Einflussnahme auf den Arbeitsmarkt herausgestellt wird.

Eine übersichtliche Darstellung der Arbeitskosten und ihrer einzelnen Komponenten ist nochmals mit dem nachstehenden Schema gegeben.

### Wer wurde befragt?

Repräsentative  
Stichprobe

Arbeitskostenerhebungen werden in Deutschland auf europäischer Rechtsgrundlage in Verbindung mit dem Bundesstatistikgesetz alle vier Jahre durchgeführt. Um bei der traditionell als Stichprobe konzipierten Erhebung zuverlässige Ergebnisse zu gewährleisten, hat man die ausgewählten Unternehmen zur Auskunft verpflichtet. Nur so lässt sich die Repräsentativität auch in der Kombination von Wirtschaftszweigen und Unternehmensgrößenklassen gewährleisten. Die Ziehung der Unternehmen erfolgte auf Ebene der Bundesländer in Form einer geschichteten Stichprobe, wobei als Schichtmerkmale der Wirtschaftszweig und die Un-

ternehmensgrößenklasse fungierten. In Abhängigkeit von den Besetzungszahlen in den einzelnen Schichten wurden nach einem mathematischen Verfahren die schichtenspezifischen Auswahlsätze ermittelt. In der Praxis führt dieses Verfahren immer dazu, dass in stark besetzten Schichten ein geringerer Auswahlatz zur Anwendung kommt als in schwach besetzten Schichten. Im Bereich der meist dünn besetzten oberen Beschäftigtengrößenklassen erhöht diese Methode die Wahrscheinlichkeit der betreffenden Unternehmen, gezogen zu werden. Dagegen unterliegen Unternehmen in den stärker besetzten kleineren Größenklassen einer geringeren Ziehungswahrscheinlichkeit. Kleinunternehmen mit weniger als zehn Arbeitnehmern waren per Gesetz von der Erhebung ganz ausgenommen. Insgesamt wurden in Deutschland bei einem Auswahlatz von 10,4 Prozent 30 000 Unternehmen ausgewählt, 14 500 im Produzierenden Gewerbe und 15 500 in den einbezogenen Dienstleistungsbereichen.

30 000  
Unternehmen  
in Deutschland  
befragt

Als Unternehmen wurden alle rechtlich selbständigen Einheiten wie Personen- und Kapitalgesellschaften, aber auch Freiberufler, sowie Körperschaften und Stiftungen privaten und öffentlichen Rechts betrachtet. Neben dem Standardfrageprogramm zum Unternehmen wurden bei Mehrbetriebsunternehmen mittels Zusatzbogen auch Eckdaten zu den Unternehmensteilen erfasst, um bundesländerweise Ergebnisse sowohl nach dem Unternehmenskonzept als auch - nach einem Länderaustausch von Betriebsergebnissen - nach dem Betriebskonzept auswerten

## Struktur der Arbeitskosten in Deutschland



zu können. Die nachfolgenden Ergebnisdarstellungen basieren auf dem Betriebsergebnis, da nur so eine räumlich exakte Darstellung nach Wirtschaftszweigen erfolgen kann. Dies bedeutet, dass bei saarländischen Unternehmen die Betriebe in anderen Bundesländern unterhalten, diese aus dem Ergebnis herausgerechnet werden, die Arbeitskosten in saarländischen Betrieben von Unternehmen mit Sitz außerhalb des Saarlandes hingegen in den Ergebnissen enthalten sind.

### **Ausweitung der Erhebung im Bereich des tertiären Sektors**

Durch eine deutliche Ausweitung des Erfassungsbereiches im tertiären Sektor - primäre Sektor Land und Forstwirtschaft, Fischerei blieb nach wie vor ausgeblendet - bildet die Erhebung mittlerweile fast das gesamte Unternehmensspektrum sowie den öffentlichen Sektor ab. Gegenüber der letzten Erhebung 2000 kamen die Wirtschaftsabschnitte I (Verkehr und Nachrichtenübermittlung), K (Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen), L (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung), M (Erziehung und Unterricht), N (Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen) und O (Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen) hinzu. Da für den öffentlichen Sektor in den Abschnitten L und M detailliertes sekundärstatistisches Material (schwerpunktmäßig aus der Personalstandsstatistik) zur Verfügung steht,

konnte hier auf eine Primärerhebung verzichtet werden.

### **Nicht alle Arbeitnehmer wurden erfasst**

Die Arbeitskostenerhebung erfasste in den ausgewählten Unternehmen alle beschäftigten Angestellten und Arbeiter/innen unabhängig vom Beschäftigungsumfang einschließlich der Auszubildenden. Ausgenommen waren hingegen Personen, die ausschließlich im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen tätig waren, Leiharbeiter, mithelfende Familienangehörige ohne Arbeitsvertrag, Handelsvertreter und geschäftsführende Gesellschafter von GmbHs sowie Vorstände von Aktiengesellschaften.

### **Arbeitskosten in den deutschen Bundesländern im Jahr 2004<sup>2</sup>**

Im Jahr 2004 lagen die Arbeitskosten in Deutschland im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich im Gesamtdurchschnitt über alle erfassten Branchen bei 28,18 Euro je geleistete Stunde. In den neuen Bundesländern lagen sie mit 21,08 Euro um knapp drei Zehntel (28,2 %) unter dem Durchschnittswert der alten Bundesländer von 29,36 Euro.

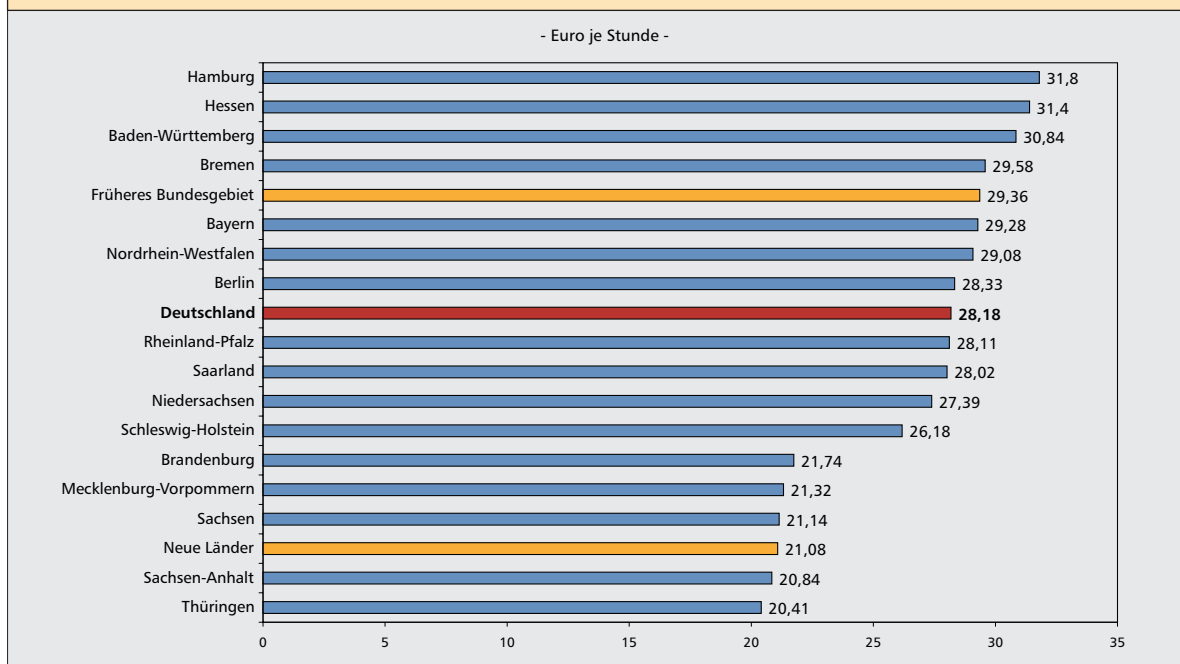
Die Spannweite innerhalb der neuen Bundesländer - ohne Berlin, für das nur noch ein Gesamtwert ermittelt wurde - fällt absolut wie relativ deutlich niedriger aus als in den alten Bundesländern. Sie reicht hier von 20,41 Euro in Thürin-

Arbeitskosten-niveau in den neuen Ländern immer noch deutlich niedriger

<sup>2</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt: Was kostet Arbeit in Deutschland? Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2004, Wiesbaden 2006.

S 3

Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2004 nach Bundesländern



gen bis zu 21,74 Euro in Brandenburg. In den alten Ländern markiert Schleswig-Holstein den unteren Rand mit 26,18 Euro, Hamburg weist mit 31,80 Euro einen Spitzenwert aus. Während für die Spannen innerhalb der westlichen und der östlichen Bundesländer Unterschiede in den Wirtschaftsstrukturen von großer Bedeutung sind, können diese die generellen Kostenunterschiede zwischen Ost und West nicht erklären. Die Kostenvorteile - gemessen an den Arbeitskosten je geleistete Stunde - der neuen Länder wurden in allen Wirtschaftszweigen beobachtet, fielen jedoch zum Teil sehr unterschiedlich aus. So reichen die Abweichungen zum Westniveau von 3,6 Prozent im Bereich der Nachrichtenübermittlung bis hin zu 51,4 Prozent im Bereich des Bekleidungsgebietes. Tendenziell fielen die Unterschiede im Produzierenden Ge-

werbe deutlicher aus als im Dienstleistungsbereich.

In einer mit dem Jahr 1992 vergleichbaren Wirtschaftszweigbetrachtung (Produzierendes Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe) hat sich der Unterschied zwischen Ost- und Westländern von 47,1 Prozent auf 35,4 Prozent verringert. Für potenzielle Investoren war dieser dauerhafte Kostenvorteil offensichtlich dennoch nicht so bedeutend, dass sie ihr Engagement in den neuen Ländern in einem Ausmaß erweitert hätten, das zu einer nennenswerten Entspannung auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt beigetragen hätte.

**ARBEITSKOSTEN IM SAARLAND 2004**

Das Saarland nimmt mit einem Durchschnittswert von 28,02 Euro bundesweit

Saarland  
im mittleren  
Bereich

einen mittleren Platz ein. Innerhalb der alten Bundesländer ist dies vor Niedersachsen und Schleswig-Holstein der drittniedrigste Wert. Abgesehen von Vergleichszwecken ist der Aussagewert dieser Größe jedoch - wie bei allen Durchschnittsbetrachtungen - sehr eingeschränkt. Interessant ist daher zunächst ein Blick auf die einzelnen Bestandteile, aus denen sich der Wert ermittelt.

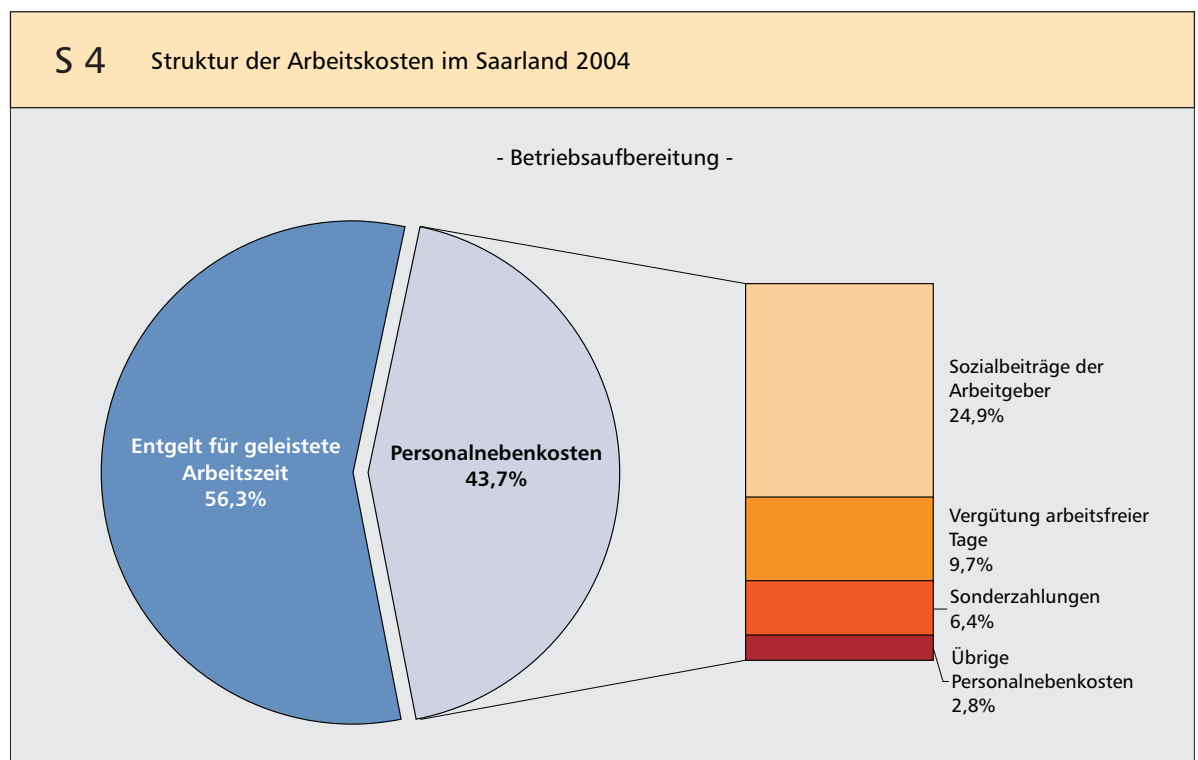
### Hoher Anteil der Personalnebenkosten

Im Erhebungsjahr 2004 lagen die Arbeitskosten der saarländischen Betriebe im Schnitt bei insgesamt 46 520 Euro. Aus den einzelnen Komponenten der Arbeitskosten lassen sich unterschiedliche Aggregate mit jeweils aufschlussreichen Größenverhältnissen bilden.

Von sehr hoher wirtschafts- wie auch sozialpolitischer Relevanz ist die Unter-

gliederung in das Entgelt für die geleistete Arbeit und die Personalnebenkosten. In betriebswirtschaftlicher Hinsicht handelt es sich bei letzteren um die den Faktor Arbeit belastenden Kostenkomponenten, die nicht in direkten Zusammenhang mit konkreten Arbeitsleistungen gestellt werden können. Im Jahr 2004 entfielen im Saarland 43,7 Prozent (20 337 Euro pro Vollzeitbeschäftigten) der gesamten Arbeitskosten auf diese Position. Knapp die Hälfte hiervon waren gesetzliche Personalnebenkosten, die in Höhe und Umfang von den Arbeitgebern nicht direkt beeinflussbar sind. Neben den sehr heterogenen Personalnebenkosten steht als kompakte Größe das Entgelt für geleistete Arbeitszeit, das 56,3 Prozent der Arbeitskosten (26 184 Euro je Vollzeitbeschäftigten) ausmacht. Die Relation zwischen den Personalnebenkosten und den Entgelten für geleistete Arbeitszeit wird häufig

Fast die Hälfte der Personalnebenkosten gesetzlich bestimmt



**T 1 Durchschnittliche Arbeitskosten im Saarland 2004 nach Kostenarten - Betriebsaufbereitung -**

Kostenart	Arbeitskosten je Vollzeitbeschäftigten					
	zusammen		Prod. Gewerbe		Dienstleistungen	
	EUR	%	EUR	%	EUR	%
<b>Arbeitskosten insgesamt</b>	<b>46 520</b>	<b>100</b>	<b>48 776</b>	<b>100</b>	<b>45 119</b>	<b>100</b>
Arbeitskosten abzüglich erstattete Lohn- und Gehaltszahlungen	46 375	99,7	48 646	99,7	44 963	99,7
Arbeitnehmerentgelt	46 194	99,3	48 390	99,2	44 829	99,4
Bruttolöhne und -gehälter	34 622	74,4	36 255	74,3	33 607	74,5
Bruttolöhne und -gehälter (ohne Auszubildende)	34 138	73,4	35 900	73,6	33 042	73,2
dav. Entgelt für die geleistete Arbeitszeit	26 184	56,3	26 917	55,2	25 728	57,0
Sonderzahlungen	2 964	6,4	3 656	7,5	2 534	5,6
dar. fest vereinbarte Sonderzahlungen	2 319	5,0	2 884	5,9	1 968	4,4
Leistungen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer	170	0,4	257	0,5	117	0,3
Vergütung für nicht gearbeitete Tage	4 502	9,7	4 777	9,8	4 330	9,6
dav. Urlaubsvergütung	3 478	7,5	3 637	7,5	3 379	7,5
Vergütung gesetzlicher Feiertage	840	1,8	872	1,8	821	1,8
Vergütung sonstiger betrieblicher oder tariflicher arbeitsfreier Tage	184	0,4	268	0,6	131	0,3
Sachleistungen	318	0,7	292	0,6	/	/
dar. steuerlicher Wert der privaten Nutzung von Firmen-/Dienstwagen	117	0,3	137	0,3	105	0,2
Bruttolöhne und -gehälter der Auszubildenden	484	1,0	355	0,7	565	1,3
Sozialbeiträge der Arbeitgeber	11 572	24,9	12 135	24,9	11 222	24,9
tatsächliche Sozialbeiträge der Arbeitgeber (ohne Auszubildende)	8 370	18,0	10 431	21,4	7 089	15,7
dav. gesetzliche Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	6 391	13,7	7 797	16,0	5 518	12,2
dav. Rentenversicherungsbeiträge	2 816	6,1	3 244	6,7	2 550	5,7
dar. Aufstockungsbeiträge im Rahmen der Altersteilzeit	50	0,1	72	0,1	36	0,1
Arbeitslosenversicherungsbeiträge	927	2,0	1 111	2,3	813	1,8
Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge	2 087	4,5	2 432	5,0	1 873	4,2
Beiträge zur Berufsgenossenschaft	472	1,0	872	1,8	223	0,5
Umlage für das Insolvenzgeld	66	0,1	98	0,2	45	0,1
sonstige gesetzliche Aufwendungen	/	/	/	/	14	0,0
Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung	1 979	4,3	2 633	5,4	1 572	3,5
dav. Aufwendungen für betriebliche Ruhegeldzusagen	904	1,9	1 822	3,7	333	0,7
Zuwendungen an Pensionskassen	531	1,1	/	/	714	1,6
Zuwendungen an Unterstützungskassen	327	0,7	404	0,8	279	0,6
Beiträge zur Direktversicherung	100	0,2	91	0,2	/	/
Beiträge an Pensionsfonds	13	0,0	22	0,0	/	/
sonstige Aufwendungen für die Alterssicherung	/	/	57	0,1	/	/
unterstellte Sozialbeiträge der Arbeitgeber (ohne Auszubildende)	3 067	6,6	1 617	3,3	3 968	8,8
dav. Lohn- und Gehaltsfortzahlung	1 209	2,6	1 125	2,3	1 261	2,8
dav. Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall	1 183	2,5	1 113	2,3	1 226	2,7
Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld	26	0,1	13	0,0	34	0,1
unterstellte Sozialbeiträge zur Alters- und Gesundheitsvorsorge	1 220	2,6	-	-	1 978	4,4
Zahlungen an aus dem Unternehmen ausscheidende Arbeitnehmer	374	0,8	482	1,0	307	0,7
dav. Entlassungsentschädigungen	258	0,6	353	0,7	199	0,4
Aufstockungsbeiträge zu Lohn und Gehalt bei Altersteilzeit	116	0,2	129	0,3	108	0,2
sonstige freiwillige Sozialleistungen der Arbeitgeber	264	0,6	/	/	423	0,9
Sozialbeiträge der Arbeitgeber für Auszubildende	135	0,3	88	0,2	164	0,4
Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung	259	0,6	333	0,7	213	0,5
Sonstige Aufwendungen	67	0,1	53	0,1	/	/
<i>Nachrichtlich</i>						
Personalnebenkosten insgesamt	20 337	43,7	21 858	44,8	19 391	43,0
dar. gesetzliche Personalnebenkosten	9 660	20,8	9 795	20,1	9 576	21,2
Arbeitskosten je geleistete Stunde insgesamt (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)	28,02		30,16		26,75	



als Ausdruck für die zusätzliche Belastung der Arbeitgeber neben dem Direktlohn in die Diskussion gebracht. Demnach fallen bei einem Betrag von 100 Euro als Äquivalent für geleistete Arbeitszeit weitere 78 Euro an Nebenkosten für die Beschäftigung von Arbeitskräften an.

Rund ein Viertel der Arbeitskosten sind Sozialbeiträge

Die bedeutendste Nebenkostenposition stellen die Sozialbeiträge der Arbeitgeber dar, die nahezu ein Viertel (24,9 % oder 11 572 Euro) der gesamten Arbeitskosten ausmachen.

Hierbei schlagen die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung mit 6 391 Euro am stärksten zu Buche. Im Einzelnen handelt es sich um die Beiträge zur Rentenversicherung (2 816 Euro), Arbeitslosenversicherung (927 Euro), Kranken- und Pflegeversicherung (2 087 Euro), Berufsgenossenschaft (472 Euro) und die Umlage für das Insolvenzgeld (66 Euro). Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung lassen sich die Arbeitgeber im Durchschnitt je Arbeitnehmer nochmals 1 979 Euro kosten. Hinzu kommen die so genannten unterstellten Sozialbeiträge mit insgesamt 3 067 Euro. Darunter fallen neben der Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall mit durchschnittlich 1 183 Euro die unterstellten Sozialbeiträge zur Alters- und Gesundheitsvorsorge mit 1 220 Euro. Letztgenannte sind unterstellte Zahlungen an Systeme der Alters- und Gesundheitsvorsorge ohne spezielle Deckungsmittel.

So werden etwa Rentensysteme wie beispielsweise für Beamte i.d.R. ohne spezielle Deckungsmittel finanziert, die jedoch bei diesen Arbeitnehmern als

unterstellte Zahlungen berücksichtigt werden müssen. Insofern kommt diese Position im Produzierenden Gewerbe nicht zum Tragen.

Als Vergütung für arbeitsfreie Tage - überwiegend Urlaub und gesetzliche Feiertage - errechnet sich ein Durchschnittsbetrag von 4 502 Euro und die Sonderzahlungen belaufen sich auf 2 964 Euro.

Die Arbeitskosten lassen sich aber auch über die gezahlten Löhne und Gehälter ermitteln.

Korrigiert man die gesamten Arbeitskosten in Höhe von 46 520 Euro um die Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Steuern zu Lasten des Arbeitgebers, Zuschüsse zugunsten des Arbeitgebers (z. B. zu den Lohnkosten für die Beschäftigung Langzeitarbeitsloser) und sonstige Aufwendungen des Arbeitgebers, erhält man das Arbeitnehmerentgelt in Höhe von durchschnittlich 46 194 Euro als Ausdruck der effektiven Kosten für die Beschäftigung einer Vollzeitkraft.

Das Arbeitnehmerentgelt wiederum lässt sich in zwei Bestandteile zerlegen, nämlich in die (Brutto-) Löhne und Gehälter einerseits und die Sozialbeiträge der Arbeitgeber andererseits. Die durchschnittlichen Löhne und Gehälter in Höhe von 34 622 Euro machen lediglich 74,4 Prozent der gesamten Arbeitskosten aus.

Löhne und Gehälter machen drei Viertel der Arbeitskosten aus

Die Löhne und Gehälter lassen sich als Summe aus dem Entgelt für die geleistete Arbeitszeit (26 184 Euro), den Sonderzahlungen (2 964 Euro), den Leistungen zur Vermögensbildung der Arbeitneh-

mer (170 Euro), den Vergütungen für nicht gearbeitete Tage (4 502 Euro) und den Sachleistungen (318 Euro) darstellen. Ebenfalls berücksichtigt sind hier die Bruttolöhne und -gehälter der Auszubildenden mit durchschnittlich 484 Euro bezogen auf alle Beschäftigten.

Zusammen mit den Sozialbeiträgen, den Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung (259 Euro) und sonstigen Aufwendungen (67 Euro) summieren sich diese Positionen zu den gesamten Arbeitskosten.

## Deutliche Unterschiede in den einzelnen Wirtschaftsbereichen

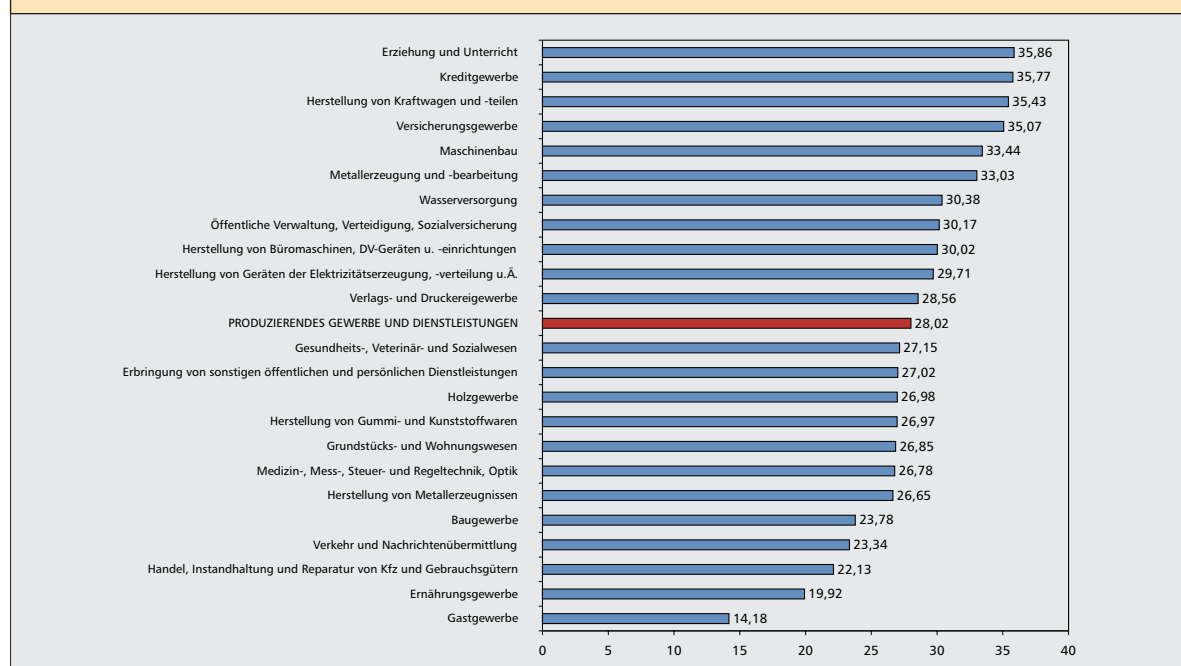
Spannweite von 22 Euro

Die Arbeitskosten je Stunde weisen im Saarland über die Wirtschaftszweige betrachtet eine Spannweite von nahezu 22 Euro auf. Extremwerte setzen die Bereiche Gastgewerbe mit 14,18 Euro und Erziehung und Unterricht mit 35,86 Euro. In diesen Werten kommen vor al-

lem Qualifikationsunterschiede sehr deutlich zum Ausdruck. Der Bereich Erziehung und Unterricht umfasst nur den öffentlichen Dienst, der hier eine relativ homogene Qualifikationsstruktur mit einem hohen Anteil von Beschäftigten im höheren Dienst nachweist. Demgegenüber bewegt sich der Bereich der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung mit einer deutlich heterogeneren Mitarbeiterqualifikation mit 30,17 Euro bereits im Mittelfeld.

Obwohl das Kreditgewerbe mit 35,77 Euro den zweithöchsten Wert aufweist, sind die Arbeitskosten im Dienstleistungssektor insgesamt betrachtet mit 26,75 Euro doch niedriger als im Produzierenden Gewerbe mit durchschnittlich 30,16 Euro je Stunde. Im Bereich des Produzierenden Gewerbes rechnen die Hersteller von Kraftwagen und -teilen mit den höchsten Arbeitskosten (35,43

S 5 Arbeitskosten im Saarland 2004 in Euro je Stunde nach Wirtschaftsbereichen



**T 2 Arbeitskosten im Saarland 2004 nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen - Betriebsaufbereitung -**

Wirtschaftsbereich		Arbeitskosten insgesamt	Davon			Darunter Brutto-löhne und -gehälter	Nachrichtlich Arbeitskosten je geleistete Stunde <sup>1</sup>
			Entgelt für die geleistete Arbeitszeit	Personalnebenkosten			
				insgesamt	darunter gesetzliche Personalnebenkosten		
<b>Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen</b>	<b>Euro</b>	<b>46 520</b>	<b>26 184</b>	<b>20 337</b>	<b>9 660</b>	<b>34 622</b>	<b>28,02</b>
	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>56,3</b>	<b>43,7</b>	<b>20,8</b>	<b>74,4</b>	
<b>Produzierendes Gewerbe</b>	<b>Euro</b>	<b>48 776</b>	<b>26 917</b>	<b>21 858</b>	<b>9 795</b>	<b>36 255</b>	<b>30,16</b>
	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>55,2</b>	<b>44,8</b>	<b>20,1</b>	<b>74,3</b>	
Ernährungsgewerbe	Euro	32 746	19 577	13 169	6 873	25 439	19,92
	%	100	59,8	40,2	21,0	77,7	
Holzgewerbe	Euro	44 041	25 581	18 460	9 942	33 511	26,98
	%	100	58,1	41,9	22,6	76,1	
Verlags- und Druckereigewerbe	Euro	46 819	27 718	19 101	8 957	35 555	28,56
	%	100	59,2	40,8	19,1	75,9	
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	Euro	44 882	25 543	19 339	9 007	33 512	26,97
	%	100	56,9	43,1	20,1	74,7	
Metallerzeugung und -bearbeitung	Euro	50 396	28 328	22 068	10 465	38 269	33,03
	%	100	56,2	43,8	20,8	75,9	
Herstellung von Metallerzeugnissen	Euro	44 889	26 828	18 060	9 411	35 007	26,65
	%	100	59,8	40,2	21,0	78,0	
Maschinenbau	Euro	50 445	28 458	21 987	10 069	39 098	33,44
	%	100	56,4	43,6	20,0	77,5	
Herstellung von Büromaschinen, DV-Geräten und -einrichtungen	Euro	53 151	32 542	20 609	8 464	42 760	30,02
	%	100	61,2	38,8	15,9	80,5	
Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung u.Ä.	Euro	47 796	26 378	21 418	9 609	36 216	29,71
	%	100	55,2	44,8	20,1	75,8	
Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, Optik	Euro	45 599	26 337	19 262	9 034	35 860	26,78
	%	100	57,8	42,2	19,8	78,6	
Herstellung von Kraftwagen und -teilen	Euro	55 657	29 703	25 954	9 691	40 469	35,43
	%	100	53,4	46,6	17,4	72,7	
Wasserversorgung	Euro	49 766	28 163	21 602	10 490	36 898	30,38
	%	100	56,6	43,4	21,1	74,1	
Baugewerbe	Euro	41 683	23 395	18 288	9 846	30 537	23,78
	%	100	56,1	43,9	23,6	73,3	
<b>Dienstleistungsbereich</b>	<b>Euro</b>	<b>45 119</b>	<b>25 728</b>	<b>19 391</b>	<b>9 576</b>	<b>33 607</b>	<b>26,75</b>
	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>57,0</b>	<b>43,0</b>	<b>21,2</b>	<b>74,5</b>	
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	Euro	37 746	22 628	15 118	7 420	29 750	22,13
	%	100	59,9	40,1	19,7	78,8	
Gastgewerbe	Euro	23 888	14 560	9 328	5 443	18 190	14,18
	%	100	61,0	39,0	22,8	76,1	
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Euro	40 338	22 234	18 104	7 976	28 525	23,34
	%	100	55,1	44,9	19,8	70,7	
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	Euro	46 330	26 426	19 904	8 265	35 914	27,63
	%	100	57,0	43,0	17,8	77,5	
Kreditgewerbe	Euro	61 847	32 441	29 406	10 571	45 963	35,77
	%	100	52,5	47,5	17,1	74,3	
Versicherungsgewerbe	Euro	56 126	29 357	26 769	10 418	42 765	35,07
	%	100	52,3	47,7	18,6	76,2	
Grundstücks- und Wohnungswesen	Euro	46 276	28 615	17 661	8 741	36 661	26,85
	%	100	61,8	38,2	18,9	79,2	
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Euro	48 850	25 841	23 009	12 311	33 515	30,17
	%	100	52,9	47,1	25,2	68,6	
Erziehung und Unterricht	Euro	59 150	32 226	26 924	16 085	41 142	35,86
	%	100	54,5	45,5	27,2	69,6	
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	Euro	46 957	28 380	18 577	9 142	36 334	27,15
	%	100	60,4	39,6	19,5	77,4	
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	Euro	46 975	27 041	19 934	9 121	35 423	27,02
	%	100	57,6	42,4	19,4	75,4	

<sup>1</sup> Voll- und Teilzeitbeschäftigte.

Euro). Am unteren Ende kalkuliert das Ernährungsgewerbe durchschnittlich mit 19,92 Euro für einen Beschäftigten.

Unterschiedliches Gewicht der Personalnebenkosten

Betrachtet man die Bestandteile der Arbeitskosten in den Wirtschaftsbereichen, so zeigen sich ebenfalls teilweise sehr deutliche Unterschiede. Bei einem landesdurchschnittlichen Anteil von 56,3 Prozent des Entgeltes für geleistete Arbeit variiert der Wert zwischen 61,8 Prozent im Grundstücks- und Wohnungswesen - hier sind somit die Lohnnebenkosten am niedrigsten - und 52,3 Prozent im Versicherungsgewerbe. Dies lässt sich auf einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Sonderzahlungen am Bruttoeinkommen der Beschäftigten in diesem Bereich zurückführen. Gleiches gilt im Produzierenden Gewerbe für die Hersteller von Kraftwagen und -teilen

mit einem Nebenkostenanteil von 46,6 Prozent. Vergleichsweise hohe Personalnebenkosten in den öffentlichen Verwaltungen und im Bereich Erziehung und Unterricht liegen in der Tatsache begründet, dass die Familien- und Kinderkomponenten in den Gehaltszahlungen nicht den Verdiensten, sondern als freiwillige Arbeitgeberleistungen den Personalnebenkosten zugeordnet werden.

Die höchsten Bruttolöhne wurden im Kreditgewerbe gezahlt. Mit 45 963 Euro betrug der Abstand zum Gastgewerbe (18 190 Euro) bei einem Vollzeitbeschäftigten 27 773 Euro.

## Arbeitskosten steigen mit der Unternehmensgröße

Mit zunehmender Größe des Unternehmens steigen die Verdienste der Arbeit-

### T 3 Arbeitskosten im Saarland im Jahr 2004 nach Unternehmensgrößenklassen - Betriebsaufbereitung -

Kostenart	Betriebe von Unternehmen mit ... Beschäftigten									
	10 - 49		50 - 249		250 - 499		500 - 999		1 000 u. mehr	
	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%
<b>Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich</b>										
<b>Arbeitskosten insgesamt</b>	<b>36 692</b>	<b>100</b>	<b>38 490</b>	<b>100</b>	<b>47 552</b>	<b>100</b>	<b>49 849</b>	<b>100</b>	<b>50 931</b>	<b>100</b>
Bruttolöhne und -gehälter	28 830	78,6	29 941	77,8	36 543	76,8	38 107	76,4	36 700	72,1
Entgelt für die geleistete Arbeitszeit	22 455	61,2	23 241	60,4	27 676	58,2	28 237	56,6	27 475	53,9
Personalnebenkosten insgesamt	14 237	38,8	15 249	39,6	19 876	41,8	21 612	43,4	23 456	46,1
darunter gesetzliche Personalnebenkosten	7 390	20,1	7 845	20,4	9 097	19,1	9 680	19,4	10 942	21,5
Arbeitskosten insgesamt je geleistete Stunde	20,44		22,35		27,79		30,65		31,78	
<b>Produzierendes Gewerbe</b>										
<b>Arbeitskosten insgesamt</b>	<b>35 784</b>	<b>100</b>	<b>42 075</b>	<b>100</b>	<b>51 337</b>	<b>100</b>	<b>50 495</b>	<b>100</b>	<b>53 123</b>	<b>100</b>
Bruttolöhne und -gehälter	27 981	78,2	32 035	76,1	37 923	73,9	37 914	75,1	38 920	73,3
Entgelt für die geleistete Arbeitszeit	21 647	60,5	24 501	58,2	28 464	55,4	28 422	56,3	28 403	53,5
Personalnebenkosten insgesamt	14 137	39,5	17 574	41,8	22 873	44,6	22 073	43,7	24 720	46,5
darunter gesetzliche Personalnebenkosten	7 715	21,6	9 024	21,4	10 087	19,6	10 233	20,3	10 392	19,6
Arbeitskosten insgesamt je geleistete Stunde	19,93		24,79		31,80		31,31		34,18	
<b>Dienstleistungen</b>										
<b>Arbeitskosten insgesamt</b>	<b>37 355</b>	<b>100</b>	<b>36 696</b>	<b>100</b>	<b>46 079</b>	<b>100</b>	<b>49 444</b>	<b>100</b>	<b>49 389</b>	<b>100</b>
Bruttolöhne und -gehälter	29 450	78,8	28 893	78,7	36 005	78,1	38 228	77,3	35 139	71,1
Entgelt für die geleistete Arbeitszeit	23 046	61,7	22 610	61,6	27 370	59,4	28 121	56,9	26 822	54,3
Personalnebenkosten insgesamt	14 309	38,3	14 086	38,4	18 709	40,6	21 323	43,1	22 566	45,7
darunter gesetzliche Personalnebenkosten	7 153	19,1	7 255	19,8	8 712	18,9	9 333	18,9	11 328	22,9
Arbeitskosten insgesamt je geleistete Stunde	20,81		21,15		26,35		30,24		30,18	

nehmer. Anders betrachtet: Mit der Größe des Unternehmens steigen die Arbeitskosten. Während in saarländischen Betrieben von Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten im Durchschnitt 36 692 Euro Arbeitskosten je Beschäftigten anfielen, waren es über alle Wirtschaftszweige betrachtet in Unternehmen mit mindestens 1 000 Beschäftigten 50 931 Euro. Im Produzierenden Gewerbe reichte die Spanne sogar von 35 784 bis zu 53 123 Euro, im Dienstleistungsbereich hingegen von 37 355 bis 49 389 Euro.

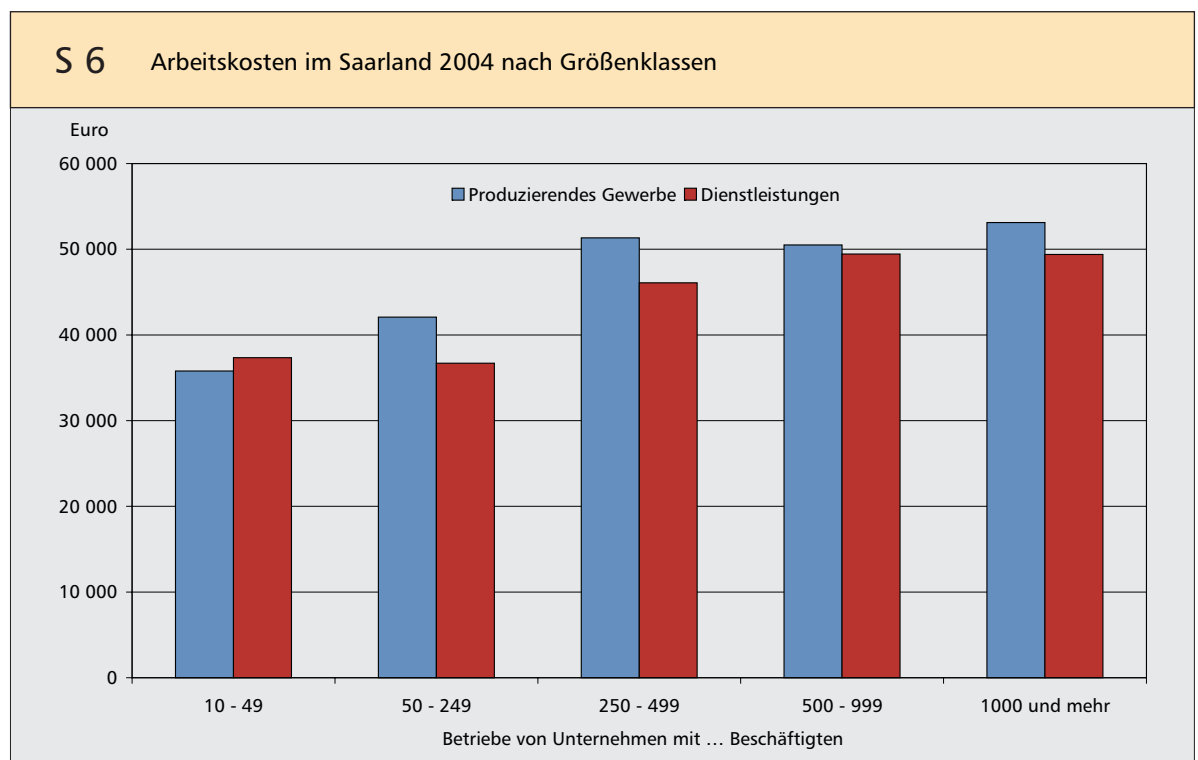
Die Entgelte für geleistete Arbeit steigen von 22 445 in der kleinsten bis auf 27 475 Euro in den großen Unternehmen an. Interessant ist hierbei, dass sich die Relationen mit wachsender Unternehmensgröße von den Entgelten hin zu den Personalnebenkosten verschieben. So geht der Anteil der Entgelte für

geleistete Arbeitszeit von 61,2 Prozent in der untersten Größenklasse bis auf 53,9 Prozent in Betrieben von Unternehmen mit mindestens 1 000 Beschäftigten zurück - entsprechend steigt der Anteil der Personalnebenkosten von 38,8 auf 46,1 Prozent.

Verantwortlich für diesen Sachverhalt sind einerseits die Unterschiede in der Branchenstruktur in den jeweiligen Größenklassen. Auf der anderen Seite investieren große Unternehmen deutlich mehr in die betriebliche Altersversorgung ihrer Arbeitnehmer als dies kleine Unternehmen tun.

Während in Kleinunternehmen 1,9 Prozent der Arbeitskosten in die freiwillige Altersvorsorge investiert werden, liegt der Anteil in den Unternehmen ab 1 000 Beschäftigten bei durchschnittlich 5,3 Prozent. Demgegenüber geht

Mehr betriebliche Altersvorsorge in großen Unternehmen



der Anteil der gesetzlichen Sozialbeiträge von 16,3 Prozent deutlich bis auf 12,2 Prozent zurück. Dass sich die Rückgänge auf die Bereiche Renten- und Kranken- bzw. Pflegeversicherung konzentrieren, lässt den Schluss zu, dass mit wachsender Unternehmensgröße auch der Anteil der Arbeitnehmer wächst, deren Einkommen über den Sozialversicherungspflichtgrenzen liegen.

### **Weitere Ergebnisse demnächst im Internet**

Im Rahmen des vorliegenden Beitrages konnte nur ein kleiner Ausschnitt der Arbeitskostenerhebung 2004 präsen-

tiert werden. Die Ergebnisdarstellungen haben sich auf die Struktur der Arbeitskosten im Saarland und auf eine Einbettung der saarländischen Daten in das Bundesergebnis und in den europäischen Raum konzentriert.

Nähere Ergebnisse zu der Erhebung werden zu einem späteren Zeitpunkt auf den Internetseiten des Statistischen Amtes präsentiert. Neben einer nach Wirtschaftszweigen und Größenklassen differenzierten Darstellung nach dem Betriebskonzept werden auch detaillierte Ergebnisse nach dem Unternehmenskonzept angeboten.