Arbeitskosten im Saarland im Jahr 2008

Von Wolfgang Backes

Das Niveau der Arbeitskosten zählt zu den wichtigsten Indikatoren, wenn es um die Beurteilung von Wirtschaftsstandorten geht. Im Zuge der Globalisierung wurden viele Standortverlagerungen in Länder und Regionen mit einschlägigen Kostenvorteilen vorgenommen. Zugleich gerieten die Löhne und Gehälter in den westlichen Industrieländern – vor allem in Deutschland – unter Druck. Bei ganzheitlicher Betrachtung zeigen die Arbeitskosten allerdings vielschichtige Facetten, so dass die klassische, aus betriebeswirtschaftlicher Sicht geführte Diskussion vielfach zu kurz greift. Im Rahmen einer Präsentation der Ergebnisse der jüngsten Arbeitskostenerhebung für das Jahr 2008 sollen deshalb einige wichtige Aspekte der Arbeitskosten im betriebs- wie auch im volkswirtschaftlichen Sinne näher betrachtet werden.

Zum Stellenwert der Arbeitskosten

Wie kaum eine anderes Thema beherrschen die Arbeitskosten seit jeher die wirtschaftspolitischen Diskussionen. Wenn es um die Beurteilung der Attraktivität von Standorten oder um die Erklärung von Arbeitsmarktlagen geht, zählen die Arbeitskosten zu den herausragenden Indikatoren. Nicht nur im internationalen, sondern auch im regionalen Wettbewerb werden sie als Vergleichsmaßstab herangezogen.

Arbeitskosten beherrschen die wirtschaftspolitische Diskussion

In wirtschaftspolitischen ebenso wie in tariflichen Auseinandersetzungen laufen die Argumentationsketten zwangsläufig über die Höhe und Struktur der Arbeitskosten. Unterschiedliche Interessen stehen sich in einer klassischen Konfliktsituation gegenüber. Von der Arbeitgeberseite betrachtet stellt die menschliche Arbeitskraft einen Produktionsfaktor dar, der Kosten verursacht. Von der Seite des Arbeitnehmers betrachtet dient die Bereitstellung der Arbeitskraft primär dem Einkommenserwerb und der Sicherung des Lebensunterhalts. Allerdings lässt sich die Problematik in ihrer Komplexität nicht auf ein einfaches Marktschema mit Angebots- und Nachfragefunktion reduzieren. Zu vielfältig sind die wirtschaftlichen und auch sozialen Zusammenhänge und Wechselwirkungen, als dass ihnen die klassischen Argumentationen auch nur annähernd gerecht werden könnten.

Bevor die Ergebnisse der jüngsten Arbeitskostenerhebung dargestellt werden, soll deshalb zunächst die Bedeutung der Arbeitskosten sowohl in betriebswirtschaftlicher wie auch volkswirtschaftlicher Hinsicht aufgezeigt werden.

Die Kosten des Produktionsfaktors Arbeit

Was versteht man unter Arbeitskosten? Am einfachsten kann man sie als die Summe aller Kosten beschreiben, die in einem Unter-

nehmen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitskräften, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auf einen bestimmtenen Zeitraum bezogen, entstanden sind. Sie schließen nicht nur die Bruttolöhne und -gehälter, sondern auch noch eine Reihe weiterer Kostenbestandteile ein, die unter dem Begriff Lohnnebenkosten zusammengefasst werden. In der klassischen Unterscheidung der Produktionsfaktoren in Arbeit, Boden und Kapital bringen sie nichts anderes als die Kosten, die mit dem Einsatz des Produktionsfaktors Arbeit verbunden sind, zum Ausdruck.

Als Produktionsfaktor steht die menschliche Arbeitskraft in einem Konkurrenzverhältnis zu anderen Produktionsfaktoren, die in ihrer Gesamtheit vereinfacht als Kapital bezeichnet werden. Unternehmen folgen in einer Marktwirtschaft dem erwerbswirtschaftlichen Prinzip der Gewinnmaximierung. Das wirtschaftliche Ergebnis eines Unternehmens wird unter anderem von den Kosten bestimmt, die mit dem Einsatz der unterschiedlichen Produktionsfaktoren entstehen. Da Produktionsfaktoren oft in einem gewissem Rahmen gegenseitig substituierbar sind, implizieren vor allem unterschiedliche Kostenverläufe das ständige Bemühen, durch Veränderungen der Faktorkombinationen die Produktionskosten zu senken und damit die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen und das Betriebsergebnis zu steigern. Mit einer Veränderung der Arbeitskosten verschieben sich ceteris paribus die Preisrelationen zwischen den Faktoren Arbeit und Kapital. Höhere Arbeitskosten implizieren in aller Regel eine Substitution von Arbeit durch Kapital – man spricht von Rationalisierung.

Zusammenhang zwischen Arbeitskosten und technischem Fortschritt

Es erfolgen Investitionen in modernere Produktionstechniken und -verfahren, und so gesehen sind – zumindest historisch betrachtet – steigende Löhne und Gehälter eine Triebfeder des technischen Fortschritts. Hieraus resultiert der enge Zusammenhang zwischen dem allgemeinen Verdienstniveau und den Produktionsstandards in hoch entwickelten Volkswirtschaften wie der Bundesrepublik Deutschland. Mit dem technischen Fortschritt gehen – vor allem im Produktionssektor – auch dramatische Änderungen der Ansprüche an die Qualifikation der Arbeitskräfte einher. Kontinuierlich werden einfache Arbeiten zurückgedrängt und der Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften steigt. Allein diese Umstrukturierungen wirken tendenziell arbeitskostensteigernd, allerdings ohne negative Auswirkungen auf die Nachfrage nach (entsprechend qualifizierten) Arbeitskräften, solange die Produktivität Schritt halten kann.

Dies relativiert aber auch den Stellenwert der Arbeitskosten, die isoliert betrachtet nur eine eingeschränkte Aussagekraft im Rahmen einer gesamtheitlichen Standortbewertung haben. Die Höhe der Arbeitskosten bringt grundsätzlich nämlich auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Unternehmen oder Volkswirtschaften zum Ausdruck und damit die Fähigkeit, entsprechend hohe Löhne und Gehälter zahlen zu können.

Arbeitskosten nur einer von vielen Standortfaktoren

Ohne Zweifel werden Standortentscheidungen von Unternehmen – abhängig von der Arbeitsintensität der Produktion mehr oder weniger stark – von der Höhe der Arbeitskosten an alternativen Standorten beeinflusst. Aber nicht die absoluten Arbeitskosten sind von Relevanz, sondern vielmehr das Verhältnis, in dem die Arbeitskosten zum erzeugten Output stehen. Eine Größe, die diese Relation beschreibt, sind die Lohnstückkosten. In der betriebswirtschaftlichen Bedeutung definieren die Lohnstückkosten das Verhältnis der gesamten Arbeitskosten, die auf die Produktion eines bestimmten Gutes entfallen, zur Anzahl der hergestellten Güter. Auf der volkswirtschaftlichen Betrachtungsebene bezieht man die Arbeit-

nehmerentgelte je Arbeitnehmer auf die Produktivität[i]. Die Lohnstückkosten können sowohl über die Arbeitskosten wie auch über technische Entwicklungen oder andere Maßnahmen, die Einfluss auf die Produktivität nehmen, verändert werden. Steigen zum Beispiel nur die gezahlten Arbeitnehmerverdienste bei unveränderter Produktivität, führt dies zu höheren Lohnstückkosten und ceteris paribus verschieben sich die Ansprüche an das Betriebsergebnis zu Gunsten der Arbeitnehmer. Dementsprechend werden neue Anreize zur Substitution der Produktionsfaktoren im Konkurrenzverhältnis von Arbeit und Kapital gesetzt. Verteilungsneutrale Spielräume für steigende Ansprüche können hingegen durch Produktivitätssteigerungen eröffnet werden.

i Lohnstückkosten

Die Lohnstückkosten werden als Quotient aus dem "Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer" und der "Produktivität" (Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen) gebildet. Während der Zähler (Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer) sich nur auf abhängig Beschäftigte bezieht, berücksichtigt der Nenner bei den Erwerbstätigen auch die selbständige Arbeit. Nach der Berechnungsart unterscheidet man nominale und reale Lohnstückkosten. Bei den realen Lohnstückkosten werden im Quotienten die nominalen Arbeitnehmerentgelte und das nominale BIP verwendet, bei den nominalen Lohnstückkosten werden die nominalen Arbeitnehmerentgelte und das reale BIP verwendet.

Lohnstückkosten berücksichtigen Produktivitätsverhältnisse

Hieraus ergibt sich, dass im internationalen Wettbewerb auch Standorte mit vergleichsweise hohen Arbeitskosten problemlos bestehen können, wenn sie sich durch hohe Produktivität auszeichnen. Die erfolgreichen Produktionsstätten namhafter Unternehmen der KFZ-Branche im Saarland stehen hierfür beispielhaft. Auf der anderen Seite garantieren günstige Löhne keineswegs den Investitionserfolg, wenn die Verhältnisse vor Ort keine entsprechende Produktivität zulassen:

Im Zeitalter der "Globalisierung" werden viele Verlagerungen von Produktionsstandorten aufgrund günstigerer Faktorkosten, insbesondere Arbeitskosten, und nicht nur unter dem Aspekt der Erschließung neuer Märkte oder etwa einer "Following Customer-Strategie" vorgenommen. Stellt sich bei Verlagerungen nicht der gewünschte Erfolg ein, eine Erfahrung, die leider schon viele Unternehmen machen mussten, liegt dies nicht selten daran, dass sich trotz Know-how-Transfer die Erwartungen bezüglich der realisierbaren Produktivität und Qualität an den neuen Standorten als zu optimistisch erwiesen haben. Die Arbeitskosten per se stellen immer nur einen Teilaspekt des Produktionsumfeldes an einem Standort dar. Nicht minder bedeutend sind die sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Ländern oder Regionen, die als Produktionsstandorte miteinander konkurrieren.

Geringe Arbeitskosten allein kein Garant für Investitionserfolg

Damit ein Produktivitätstransfer reibungslos vonstatten geht und moderne Produktionsanlagen und -techniken den Erwartungen entsprechend funktionieren, ist es unabdingbar, dass die notwendige Infrastruktur am neuen Standort vorhanden ist. Hierzu zählen aber nicht nur Verkehrseinrichtungen. Auf längere Sicht ebenso unverzichtbar sind auch Bildungs- und Forschungseinrichtungen, Kommunikationssysteme, technische Service- und Hilfseinrichtungen, Ver- und Entsorgungseinrichtungen, Gesundheitssysteme, kulturelle und soziale Einrichtungen und – ganz wichtig (man denke beispielsweise an die Problematik des Patentschutzes) – das Rechtssystem sowie die politischen Verhältnisse. All diese Faktoren zusammengenommen bilden den großen Rahmen, der wesentlich zum Erfolg oder auch Misserfolg einer Investitionsentschei-

dung beiträgt. Eng damit verbunden ist zudem die Produktqualität, die sich an alternativen Standorten erreichen lässt. Auch in dieser Beziehung hat sich manche Standortentscheidung im Nachhinein als falsch erwiesen. Nicht ohne Grund wird dem Markenzeichen "Made in Germany" international nach wie vor höchste Anerkennung gezollt.

Wechselbeziehung zwischen Arbeitskostenniveau und Standortqualität

Das Entwicklungsstadium von Volkswirtschaften lässt sich prinzipiell über den Stand ihrer technischen wie auch sozialen Infrastrukturen bestimmen. Aufbau und Unterhalt der Infrastruktur sind stets mit einem hohen Investitionsaufwand verbunden. Mit einem generell niedrigen Lohnniveau in einem Land geht in aller Regel auch ein geringes fiskalisches Potential einher, das wiederum die Spielräume für entsprechende öffentliche Infrastrukturinvestitionen einschränkt. Die Höhe der Arbeitseinkommen ist nicht nur für das Produktionskostenniveau in einem Land von Relevanz. Ein weiterer wichtiger Aspekt, der leider nicht immer angemessen gewürdigt wird, ist, dass in vielen hoch entwickelten Ländern, so auch in Deutschland, die abhängig Beschäftigten über die an ihre Arbeitseinkommen angedockten Abgabensysteme für Steuern und Sozialversicherungen einen wesentlichen Teil der vorgenannten Infrastruktur finanzieren. Somit werden dem Unternehmenssektor Leistungen zur Verfügung gestellt, die sozialisiert wurden, sprich in der betriebswirtschaftlichen Kostenrechnung keinen Eingang finden. Darüber hinaus gibt es Bereiche – man denke etwa an Studiengebühren – in denen die Finanzierung (im Gegensatz zur betrieblichen Ausbildung) durch die künftigen "Produktionsfaktoren" selbst erfolgt, getragen von der Hoffnung, dass sich die Bildungsinvestitionen in der Zukunft amortisieren.

Ein Blick in die Steuerstatistiken[1] zeigt die Größenverhältnisse: Im Jahr 2009 lag das gesamte Steueraufkommen in der Bundesrepublik Deutschland bei 524 Mrd. Euro. Hiervon entfielen 135 Mrd. Euro allein auf das Lohnsteueraufkommen. Mit 177 Mrd. Euro wurden die Endverbraucher über die Umsatzsteuer belastet. Hinzu kommen eine ganze Reihe weiterer Verbrauchssteuern und Abgaben, die ebenfalls überwiegend von den privaten Haushalten getragen werden, mithin also zu einem Großteil durch Einkommen aus abhängiger Beschäftigung finanziert werden. Dagegen trug die Körperschaftsteuer lediglich knapp 7 Mrd. Euro zum Gesamtaufkommen bei. Das Gewerbesteueraufkommen der Gemeinden lag 2009 bei 32 Mrd. Euro. Nicht vergessen werden sollte auch, dass die Arbeitnehmer im Wirtschaftskreislauf als Abnehmer der mit ihrer Hilfe produzierten Güter und Dienste in Erscheinung treten. Eine Erkenntnis, die Henry Ford schon zu Beginn des vergangenen Jahrhunderts bewogen hat, die gezahlten Löhne und damit seine Arbeitskosten aus einem neuen Blickwinkel zu betrachten.

Vor diesen Hintergründen wird die Lohnpolitik in Deutschland in zunehmendem Maße kritisch hinterfragt. Angesichts der dringenden Notwendigkeit zur Sanierung der öffentlichen Haushalte schiebt sich der Aspekt, dass auch der Fiskus von einem allgemein wachsenden Verdienstniveau profitiert, allmählich wieder weiter in den Vordergrund. Halten nämlich auf Dauer die abgaberelevanten Einkommen nicht mit der Entwicklung der Finanzmittel Schritt, die zur Finanzierung der öffentlichen Aufgaben erforderlich sind, so nimmt in der Folge die öffentliche Infrastruktur Schaden. Der stetig wachsende Reparatur- und Instandhaltungsstau bei öffentlichen Einrichtungen

[1] Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 4, Finanzen und Steuern, Steuerhaushalt, 2. Vierteljahr 2010.

und Verkehrswegen in Deutschland zeigt dies beispielhaft. Insofern wirkt sich die Entwicklungsrichtung der Arbeitsverdienste mittel- bis langfristig auch auf Umfang und Qualität der Infrastruktur unserer Volkswirtschaft aus und beeinflusst damit letztendlich die Produktionsbedingungen und das technische Fortschrittspotential im Land.

Ein andere Sichtweise: zur Rolle Deutschlands in Europa

Vor allem von Seiten der Wirtschaftsverbände wurde in Deutschland in der Vergangenheit konsequent das hohe Niveau der Arbeitskosten für Defizite in der wirtschaftlichen Dynamik und für Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich gemacht. Mit Blick auf die teils um ein Vielfaches niedrigeren Arbeitskosten in osteuropäischen, mittlerweile zum Teil der EU beigetretenen Ländern, und mehr noch im asiatischen Raum wurde die Attraktivität der Produktionsbedingungen in Deutschland immer kritischer bewertet. Auch unter Hinweis auf die starke Exportorientierung der deutschen Wirtschaft wurden über viele Jahre hinweg beharrlich mit dem Argument der internationalen Wettbewerbsfähigkeit Lohnzurückhaltung und Entlastung bei den Arbeitskosten eingefordert. Mit breiter politischer, aber auch medialer Unterstützung gelang es der deutschen Wirtschaft wesentlich schneller als den meisten ihrer europäischen Konkurrenten, die allgemeine Lohn- und Gehaltsentwicklung von der Produktivitätsentwicklung zu entkoppeln und somit die Position im Außenwettbewerb – und hier vor allem mit den Euro-Ländern – zu stärken.

Nach den Ergebnissen von Eurostat[2] sind die Arbeitskosten in der Europäischen Union von 2000 bis 2009 um ein gutes Drittel gestiegen (35,5 %). Deutschland hingegen blieb mit einem Anstieg um 18,3 Prozent deutlich hinter diesem Wert zurück. Erst mit größerem Abstand folgen die Nachbarländer Österreich (+ 29,4 %) und Frankreich (+ 31,0 %). Im Euroraum (16 Länder) betrug der Anstieg 29,3 Prozent. Demgegenüber zeigen die Arbeitskosten in den osteuropäischen Mitgliedsstaaten, obwohl nach wie vor weit unter dem europäischen Durchschnitt liegend, deutliche Anpassungstendenzen: In Rumänien wurde – auch bedingt durch die hohen Inflationsraten in der ersten Hälfte der betrachteten Dekade – ein Anstieg um 456,7 Prozent gemessen. In Lettland waren es 222,8, in Estland 158,5, in Bulgarien 121,0 und in Ungarn 115,2 Prozent.

Auch am aktuellen Rand zeigt Deutschland eine unterdurchschnittliche Entwicklung: Nach den jüngsten vorliegenden Vergleichsdaten verteuerte sich die Arbeit in der deutschen Privatwirtschaft im 2. Quartal 2010 gegenüber dem Vorjahresquartal um 0,7 Prozent. Europaweit waren es 1,6 Prozent. Besonders stark fiel der Anstieg in Bulgarien (+ 8,6 %) und Rumänien (+ 5,0 %) aus. Aber auch in Frankreich (+ 3,8 %) oder Dänemark (+ 3,1 %) lag der Anstieg über dem deutschen sowie dem europäischen Wert. Deutliche Rückgänge waren allerdings im Baltikum zu verzeichnen, das von der Wirtschafts- und Finanzkrise weitaus stärker als der Rest der Union getroffen worden war. Im Zuge drastischer Sparprogramme verringerten sich die Kosten in Litauen um 7,0, in Lettland um 5,8 und in Estland um 2,6 Prozent.

Vor diesem Hintergrund wird die zurückhaltende Lohnpolitik des vergangenen Jahrzehnts in Deutschland zunehmend aus dem europäischen Ausland kritisiert.

Ausländische Kritik an deutscher Lohnpolitik

So warf unter anderem Frankreichs Finanzministerin Christine Lagarde Deutschland im Zusammenhang mit der Griechenlandkrise vor, sein Wachstum auf Kosten anderer

[2] Arbeitskostenindex für die gewerbliche Wirtschaft, Nominalwerte.
Daten werden im Internet veröffentlicht unter http://www.eds-destatis.de sowie unter http://epp.eurostat.ec.europa.eu.

EU-Länder forciert zu haben. Die bereits starke Position Deutschlands als Exporteur sei durch einen permanenten Druck auf die Arbeitskosten noch weiter begünstigt worden. Damit habe Deutschland sich vor allem im Verbund der Länder, die zur Währungsunion gehören, Vorteile verschafft.

Um den Vorwurf dieser Form einer "Beggar-my-Neighbour-Policy"[3], den auch der luxemburgische Premier Jean-Claude Juncker wiederholt – jüngst im Zusammenhang mit der Irland-Krise – aufgegriffen hat, zu beleuchten, ist ein Blick auf die Entwicklung der Lohnstückkosten in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern der EU, insbesondere denen der Währungsunion, aufschlussreich. Veränderungen der Lohnstückkosten lassen auf volkswirtschaftlicher Ebene – zumindest tendenziell – gewisse Rückschlüsse auf den Grad der Produktivitätsorientierung in der Lohnpolitik zu[4].

Im Vergleich mit der Kostenentwicklung in den "Konkurrenzländern" lassen sie erkennen, ob sich die Wettbewerbsposition eines Landes insgesamt eher verbessert oder verschlechtert hat. Gelingt es einem Land, seine Lohnstückkostensituation im Vergleich zu den Konkurrenzländern zu verbessern, wirkt dies innerhalb eines gemeinsamen Währungsraumes in die gleiche Richtung wie die Abwertung einer Landeswährung, das heißt die Chancen auf den gemeinsamen Absatzmärkten verbessern sich, da die Produkte billiger angeboten werden können. Ein Blick auf die nachstehenden Grafiken zeigt, dass die Entwicklung der realen wie auch der nominalen Stückkosten Deutschlands während des letzten Jahrzehnts stets unterhalb der Messzahlen für den gesamten Euroraum (16 Länder) verlief.

Deutscher Außenhandel profitiert

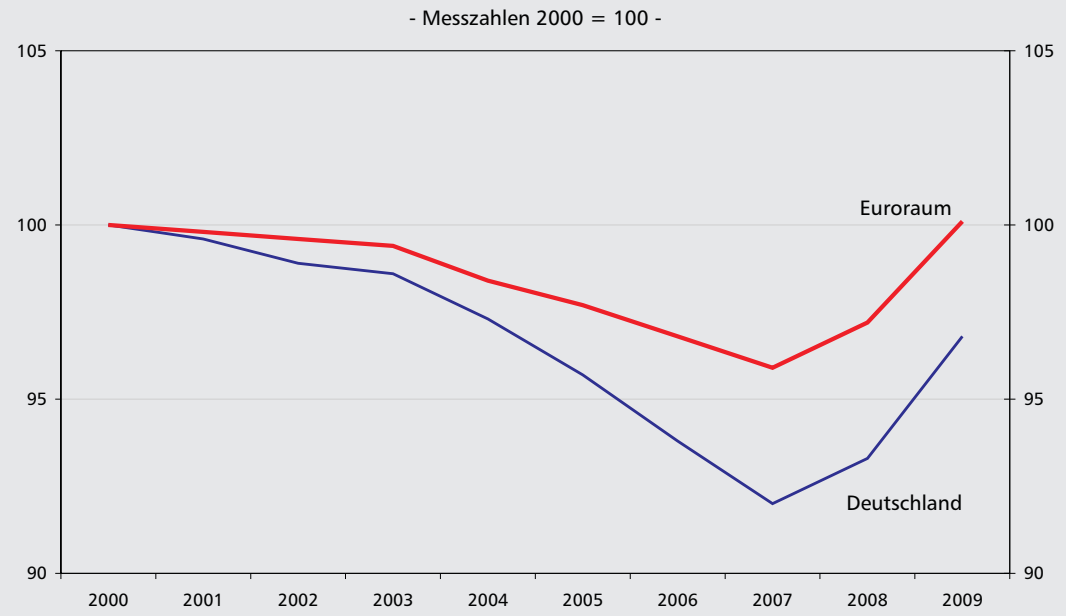
Vergleicht man nun die Außenhandelssalden Deutschlands mit den EU-Partnern im Jahr 2009 mit den Salden von 2000, so zeigt sich denn auch, dass Deutschland seine Handelsposition in den meisten Fällen deutlich verbessern konnte. Da die Wechselkurse als Regulativ wegfallen, können die wettbewerbsschwächeren Länder dieser Entwicklung im Prinzip nur durch eine zurückhaltendere Lohnpolitik begegnen. Unabhängig von der politischen Durchsetzbarkeit einer restriktiven Lohnpolitik setzen solche Maßnahmen, noch bevor sie im Außenhandel fruchten können, über den direkten Einkommenseffekt die Binnennachfrage unter Druck, was Einfluss auf das gesamtwirtschaftliche Geschehen und letztlich auch auf die fiskalisch relevanten Größen hat - ein Thema vor allem für die Staaten mit akuten Finanzproblemen. Der alternative Vorschlag, dass wettbewerbsstarke Länder wie Deutschland die Anpassung über eine expansivere Lohnpolitik vollziehen, wird von deutschen Interessenvertretern unter anderem mit Hinweis auf die Wettbewerbsposition auf den außereuropäischen Märkten zurückgewiesen.

Allein dieser Konflikt macht deutlich, dass eine gemeinsame Währung ohne gemeinschaftliche Wirtschafts-, Finanz- und auch Sozialpolitik auf Dauer problematisch ist und zu Ungleichgewichten führt. Dramatisch verschärft wird die Situation durch die vom Bankensektor ausgelöste Krise, die in ihren Auswirkungen auf die Staatsfinanzen, den Außenwert des Euro und die Entwicklung des Geldwertes zurzeit noch gar nicht überschaubar ist. Für den Fortbestand der Europäischen Union – zumindest der Währungsunion in ihrer jetzigen Form – wird es jedenfalls mit entscheidend sein, ob

[3] Politik, die durch Verbesserung der Exportbedingungen und Verschlechterung der Importbedingungen versucht, die Situation der heimischen Wirtschaft und Beschäftigung auf Kosten der Handelspartner ("Nachbarn") zu verbessern.
[4] Daneben können andere Faktoren wie beispielsweise Änderungen der Wirtschaftsstruktur die Größe maßgeblich beeinflussen.

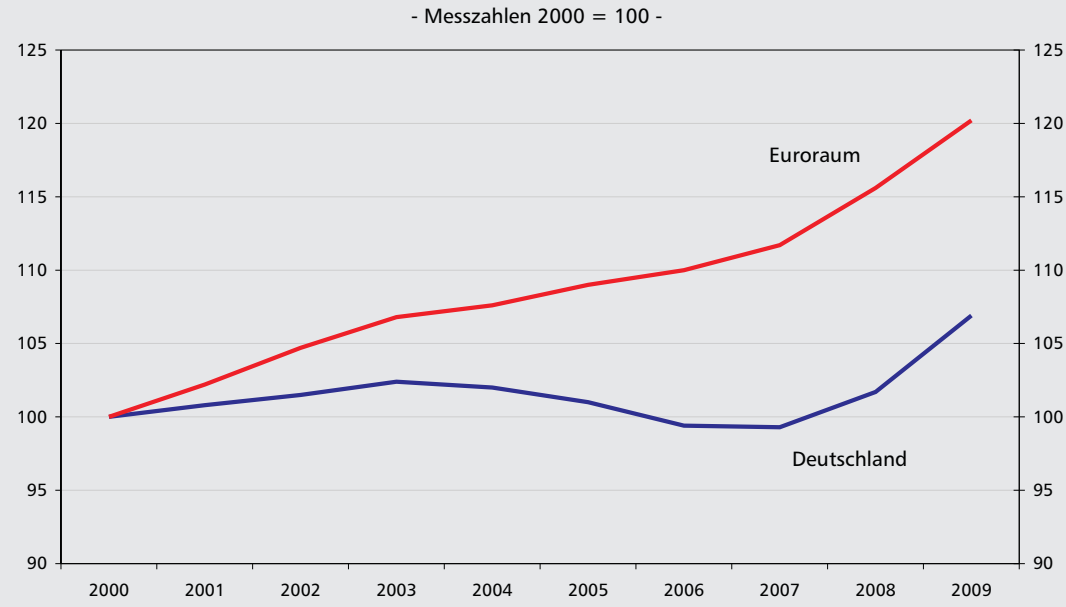
und wie schnell es den Verantwortlichen in den Mitgliedsstaaten gelingt, die relevanten Politikbereiche, darunter auch die Lohnpolitik, zu koordinieren und auf die Ziele des gemeinsamen Binnenmarktes mit einer einheitlichen und stabilen Währung auszurichten.

S 1 Entwicklung der realen Lohnstückkosten



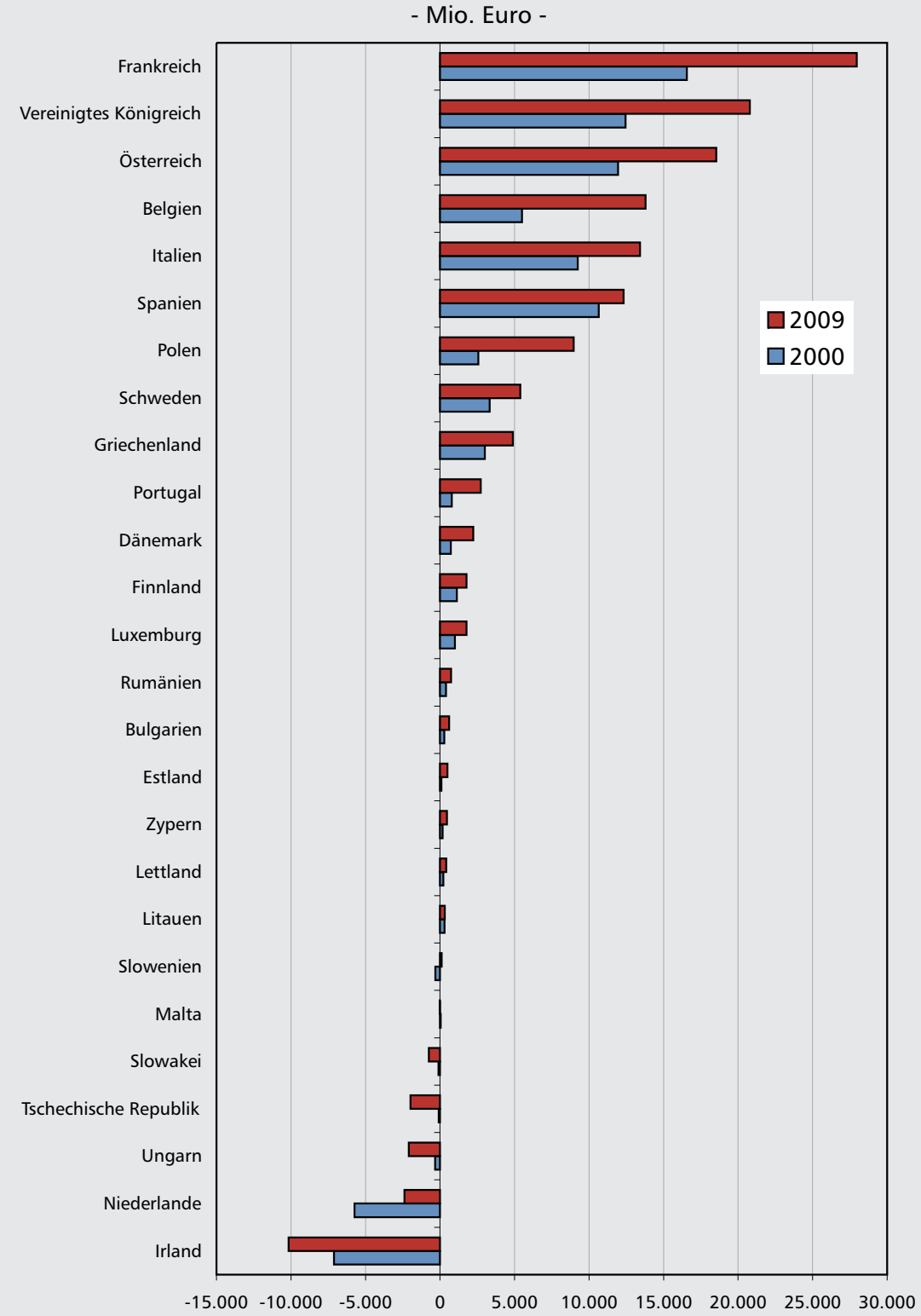
Quelle: Eurostat, Stand 6. Dezember 2010

S 2 Entwicklung der nominalen Lohnstückkosten



Quelle: Eurostat, Stand 6. Dezember 2010

S 3 Außenhandelssalden Deutschlands 2000 und 2009



Quelle: DESTATIS

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass das Niveau und die Entwicklungsrichtung der Arbeitskosten und damit auch der Verdienste sowohl für die binnenwirtschaftliche Entwicklung wie auch für die Außenhandelsbeziehungen einer Volkswirtschaft in vielfacher Hinsicht von zentraler Bedeutung sind. Vor allem in der Europäischen Union spielen sie eine Schlüsselrolle und die zunehmenden Disparitäten werden mehr und mehr zu einer Belastungsprobe für die gemeinsame Währung. Aus diesem Grund sind zuverlässige und harmonisierte Daten zu den Arbeitskosten und Verdiensten für die Politik auf nationaler wie auf europäischer Ebene ebenso wie für die Interessenvertreter auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unverzichtbar. In den Ländern der Europäischen Union sind die Verdienste und die Arbeitskosten fester Bestandteil in einem harmonisierten Erhebungskonzept. Neben den laufenden vierteljährlichen Verdiensterhebungen, die das konjunkturelle Geschehen an den Arbeitsmärkten zum Ausdruck bringen, werden die Struktur der Verdienste – mit dem Schwerpunkt auf den verdienstrelevanten Individualmerkmalen der Arbeitnehmer – ebenso wie die Struktur der Arbeitskosten in vierjährigem Abstand erhoben. Die beiden Strukturerhebungen finden in zweijährigem Wechsel statt. Nach dem Abschluss der Arbeitskostenerhebung 2008 wird zurzeit die Verdienststrukturerhebung 2010 durchgeführt.

Das Erhebungskonzept

Die Arbeitskostenerhebung (AKE) ist eine umfassende Strukturerhebung über die Kosten der Beschäftigung von Arbeitnehmern nach international einheitlichen Konzepten. Sie wird als Stichprobenerhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich durchgeführt. Der Zweck der Arbeitskostenerhebungen besteht darin, alle Aufwendungen, die einem Unternehmen durch die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entstehen, möglichst detailliert nachzuweisen und vergleichend darzustellen.

Im Gegensatz zu den laufenden Verdiensterhebungen, bei denen vierteljährlich die Bruttoverdienste und Arbeitszeiten erfragt werden, geht die Arbeitskostenerhebung weit über die Erhebung reiner Verdienstmerkmale hinaus. Vom adäquationstheoretischen Ansatz her orientiert sich die Erhebung an den betriebswirtschaftlich relevanten Größen, und umfasst sämtliche Kostenkomponenten, die dem Produktionsfaktor Arbeit zuzuordnen sind.

Detaillierte Erfassung aller Kostenbestandteile

Die Bruttoverdienste und ihre Bestandteile (Sonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen, Entgelt für geleistete Arbeit etc.) sind somit nur ein Teil des Nachweises und ergänzen sich erst mit den so genannten Lohnnebenkosten zu einer Gesamtschau der Arbeitskosten. Die Zusammensetzung der Lohnnebenkosten wird aus dem nachstehenden Schema ersichtlich. Neben den einzelnen Kostenbestandteilen werden auch die entsprechenden Bezugsgrößen erfasst, um die Arbeitskosten auf den geleisteten Arbeitsinput relativieren zu können. Über eine Aufrechnung der entsprechenden Größen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitarbeitskräfte unter Verwendung der betriebsüblichen Arbeitszeit für Vollzeitkräfte können die Arbeitskosten je Vollzeitarbeitnehmer ebenso wie die Kosten für eine Arbeitsstunde ermittelt werden.

Der Nachweis der Kosten je Arbeitsstunde folgt mit der Erhebung 2008 erstmals den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Dies bedeutet, dass im Gegensatz zu früheren Ergebnisdarstellungen die Auszubildenden ebenso wie die Lohnsubventionen im Stundensatz berücksichtigt sind. Ein Vergleich mit früher veröffentlichten Zahlen (AKE 2004) wird dadurch beein-

trächtigt. Nach Einschätzung des Statistischen Bundesamtes verringert diese Maßnahme, die der Verbesserung der internationalen Vergleichbarkeit dient, den Stundensatz über alle Branchen gerechnet um ca. 5 Prozent.

Eine weitere Änderung der Ergebnisdarstellung gegenüber den vorangegangenen Erhebungen besteht darin, dass – ebenfalls aus Gründen der internationalen Harmonisierung – das Konzept der Lohnnebenkosten Verwendung findet. In der Vergangenheit standen die Personalnebenkosten im Vordergrund, die sich zusammen mit dem Entgelt für die geleistete Arbeitszeit zu den gesamten Arbeitskosten ergänzen.

Arbeitskosten
= Entgelt für geleistete Arbeit + Personalnebenkosten
= Bruttolöhne und -gehälter + Lohnnebenkosten

Struktur der Arbeitskosten nach dem Konzept der AKE 2008

Bruttoarbeitskosten = **Nettoarbeitskosten** + **Lohnsubventionen**

=

Bruttolöhne und – gehälter insgesamt

+

Lohnnebenkosten =

Sozialbeiträge der Arbeitgeber Insgesamt

Tatsächliche Sozialbeiträge der Arbeitgeber
- Gesetzliche Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung
  - Rentenversicherungsbeiträge (einschl. Aufstockungsbeiträge zur Rentenvers. im Rahmen der Altersteilzeit)
  - Arbeitslosenversicherungsbeiträge
  - Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge
  - Beiträge zur Berufsgenossenschaft
- Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung
  - Aufwendungen für betriebliche Ruhegeldzusagen
  - Zuwendungen an Pensions- oder Unterstützungskassen
  - Beiträge zur Direktversicherung und zu Pensionsfonds
  - sonstige Aufwendungen für die Alterssicherung

Unterstellte Sozialbeiträge der Arbeitgeber
- Lohn- und Gehaltsfortzahlung
  - Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall
  - Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld
- Unterstellte Sozialbeiträge zur Alters- und Gesundheitsvorsorge von Beamten
- Zahlungen an aus dem Unternehmen ausscheidende Arbeitnehmer
  - Entlassungsentschädigungen
  - Aufstockungsbeiträge zu Lohn und Gehalt im Rahmen der Altersteilzeit
- Sonstige freiwillige Sozialleistungen der Arbeitgeber

Sozialbeiträge für Auszubildende

+

Übrige Lohnnebenkosten

Kosten für berufliche Aus- und Weiterbildung

Ausgleichsabgabe nach Schwerbehindertenrecht

Sonstige

Die Abgrenzung des Entgelts für geleistete Arbeit ist durch den direkten Bezug zur vom Beschäftigten für sein Unternehmen erbrachten körperlichen oder geistigen Arbeitsleistung gekennzeichnet. Es stellt lediglich eine Teilmenge des Bruttoverdienstes dar, wobei die größten Differenzen durch die Herausrechnung der Sonderzahlungen und der Vergütung für nicht gearbeitete Tage (z. B. Urlaubs- oder Feiertage) entstehen.

Obwohl sich die Definitionen in der amtlichen Statistik deutlich unterscheiden, werden die Begriffe der Personalnebenkosten und der Lohnnebenkosten in der Praxis häufig synonym verwandt. Angesichts der Tatsache, dass die Personalnebenkosten etwa 80 Prozent höher ausfallen als die Lohnnebenkosten, führt dies nicht selten zu Missverständnissen.

Wer wurde befragt?

Für die Arbeitskostenerhebung 2008 wurden in Deutschland 32 000 und im Saarland knapp 1 000 Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten aus dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich befragt. Der Ausschluss von Kleinstunternehmen führt zwar zu gewissen Einschränkungen in der Aussagekraft der Ergebnisse, wegen der europaweit harmonisierten Methodik ist die Vergleichbarkeit allerdings weitgehend sichergestellt[5]. Die Auswahl der Berichtspflichtigen erfolgte im Rahmen einer koordinierten Stichprobenziehung in den Statistischen Landesämtern, wobei die Unternehmen nach dem Wirtschaftszweig (82 Abteilungen) und der Beschäftigtengrößenklasse (5 Klassen) geschichtet wurden.

Repräsentative Erhebung

In Abhängigkeit von den Besetzungszahlen in den einzelnen Schichten wurden nach einem mathematischen Verfahren die schichtenspezifischen Auswahlsätze ermittelt. In der Praxis führt diese Vorgehensweise dazu, dass in stark besetzten Schichten geringere Auswahlsätze angewandt werden können als in schwach besetzten Schichten, ohne dass die Repräsentativität leidet. Die Höhe des Auswahlsatzes bestimmt die Wahrscheinlichkeit eines Unternehmens, für die Erhebung ausgewählt zu werden. Mit der Auswahl für das Jahr 2008 konnten in Deutschland Daten für rund 10,5 Millionen Beschäftigte erhoben werden, die über die amtliche Personalstandsstatistik um 4 Millionen Beschäftigte für den öffentlichen Dienst ergänzt wurden.

Als Unternehmen wurden alle rechtlich selbstständigen Einheiten wie Personen- und Kapitalgesellschaften, aber auch Freiberufler sowie Körperschaften und Stiftungen des privaten und öffentlichen Rechts betrachtet. Um die Arbeitskosten in den Grenzen der Bundesländer darstellen zu können, wurden neben dem Standardfrageprogramm zum Unternehmen bei Mehrbetriebunternehmen mittels Zusatzfragebogen auch Eckdaten zu den Unternehmensteilen erfasst. Damit war es nach einem Datenaustausch zwischen den Landesämtern möglich, die Arbeitskosten auf Länderebene nach dem Betriebskonzept auszuweisen. Die Ergebnisdarstellung für das Saarland enthält damit nur noch die Arbeitskosten der Beschäftigten in saarländischen Betrieben. Unterhält ein saarländisches Stichprobenunternehmen Betriebe in anderen Bundesländern, so sind diese in der Darstellung nicht enthalten, auf der anderen Seite sind saarländische Betriebe von Unternehmen mit Sitz außerhalb des Saarlandes in den Ergebnissen berücksichtigt.

[5] Aufgrund der tendenziell niedrigeren Verdienste in Kleinunternehmen fallen die auf Basis der AKE ermittelten Werte höher aus als dies unter Einbeziehung aller Unternehmen der Fall wäre.

Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2008

Da die Arbeitskosten nur alle vier Jahre erhoben werden, stellt es mitunter ein Problem dar, dass die Ergebnisse von Sondereinflüssen geprägt sind. Dies war gegen Ende des Jahres 2008 der Fall, als die durch die Finanzmärkte ausgelöste Krise auch die deutsche Wirtschaft mit voller Wucht traf. Da die Arbeitsmärkte allerdings mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung auf externe Schocks reagieren, dürften sich die Auswirkungen auf die Ergebnisse der Erhebung von 2008 in sehr begrenztem Rahmen gehalten haben. Mit der Einführung der Kurzarbeit in weiten Teilen des Verarbeitenden Gewerbes im vierten Quartal 2008 gingen die geleisteten Stunden der Arbeitnehmer deutlich zurück und damit kam es auch zu einem sichtbaren Anstieg der Arbeitskosten je geleistete Stunde. Nach Einschätzung des Statistischen Bundesamtes stellen die Ergebnisse für 2008 dennoch keinen Sonderfall dar, der Zeitvergleiche mit vorangegangenen Erhebungen signifikant beeinträchtigt[6].

Arbeitskosten auch 2008 im Westen deutlich höher als in Ostdeutschland

Im Jahr 2008 lagen die Nettoarbeitskosten (einschließlich Auszubildende) in Deutschland bezogen auf die geleistete Stunde bei 28,09 Euro und damit 1,19 Euro oder 4,4 Prozent über dem Wert von 2004.

Dieser Wert zeigt große Differenzen zwischen den Bundesländern auf, vor allem in der Unterscheidung zwischen alten und neuen Ländern: Während für Westdeutschland ein Wert von 29,25 Euro berechnet wurde, fiel der Vergleichswert im Osten der Republik mit 21,09 Euro um 27,9 Prozent niedriger aus. Verglichen mit der vorangegangenen Erhebung von 2004, damals lag der Rückstand bei 28,1 Prozent, hat somit keine nennenswerte Annäherung stattgefunden.

Obwohl die Arbeitskosten in den einzelnen Wirtschaftsbereichen stark voneinander abweichen, ist der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland in nur ganz geringem Ausmaß durch die unterschiedlichen Wirtschaftstrukturen erklärbar. In nahezu allen Wirtschaftsbereichen liegen die Arbeitskosten der neuen Bundesländer deutlich unter denen der alten Republik. Die Abweichungen liegen meist im zweistelligen Prozentbereich. Besonders stark fallen sie im Verarbeitenden Gewerbe mit rund 40 Prozent aus, wohingegen im öffentlichen Dienst die Angleichung wesentlich weiter vorangeschritten ist: Im Wirtschaftsbereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ lag die Differenz zum Westen mit 27,85 Euro im Jahr 2008 bei nur noch 7,7 Prozent.

Lediglich in Ausnahmefällen gab es Abweichungen nach oben: so lagen in der Schifffahrt und im Veterinärwesen die Kosten über den Werten der westlichen Bundesländer.

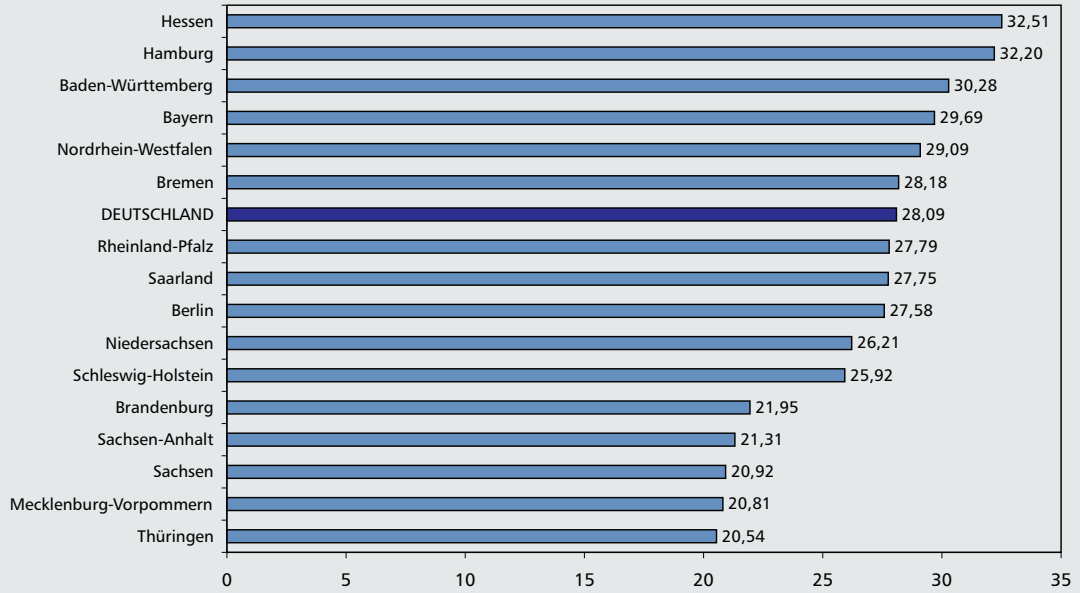
Arbeitskosten im Saarland knapp unter dem Bundesdurchschnitt

Für die saarländischen Betriebe errechnen sich für 2008 Arbeitskosten in Höhe von durchschnittlich 27,75 Euro je Stunde. Der Wert lag um 1,50 Euro oder 5,1 Prozent unterhalb des Durchschnittes der westlichen Bundesländer und auch knapp (34 Cent oder 1,2 %) unterhalb des gesamtdeutschen Wertes. Betrachtet man nur das verarbeitende Gewerbe, so lagen die Kosten im Saarland mit 32,46 Euro um 4,4 Prozent unterhalb des westdeutschen Wertes von 33,95 Euro und knapp oberhalb (0,4 %) des gesamtdeutschen Wertes von 32,33 Euro je Stunde. Im Vergleich zur vorangegangenen Erhebung für das Jahr 2004 ist der Stundensatz im Saarland mit einem Plus von 3,8 Prozent etwas moderater gestiegen als auf Bundesebene.

[6] Roland Günther: Arbeitskostenerhebung 2008, in “Wirtschaft und Statistik“, Heft 9/2010, S. 864 ff.

S 4 Arbeitskosten in Deutschland 2008

- Nettoarbeitskosten je geleistete Stunde einschl. Auszubildende in Euro -



Über das gesamte Jahr 2008 gerechnet bezifferten sich die Arbeitskosten der saarländischen Betriebe des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereiches auf durchschnittlich 46 755 Euro je Vollzeitkraft.

Bruttoverdienste machen drei Viertel der Arbeitskosten aus

Gut drei Viertel (76,3 %) des Gesamtbetrages, 35 651 Euro, entfielen auf die Bruttolöhne und -gehälter, den Rest, 11 104 Euro, stellen die Lohnnebenkosten dar. Zu den Lohnnebenkosten zählen in der Hauptsache die Sozialbeiträge, die zusätzlich zu den Arbeitnehmerbeiträgen von den Arbeitgebern zu entrichten sind. Diese beziffern sich auf 10 799 Euro.

An weiteren Lohnnebenkosten fielen 2008 durchschnittlich 199 Euro für die berufliche Aus- und Weiterbildung an. Der Rest, 107 Euro, waren Kosten im Zusammenhang mit der Suche und Einstellung von Arbeitskräften, Ausgleichsabgaben nach dem Schwerbehindertengesetz, Kosten für Berufskleidung und sonstiges. Da die Arbeitskosten die finanzielle Belastung des Unternehmens zum Ausdruck bringen sollen, ist es konsequent, die Gesamtkosten um die Zuschüsse zugunsten des Arbeitgebers zu bereinigen. Nach Abzug der Lohnsubventionen in Höhe von durchschnittlich 75 Euro je Arbeitnehmer beziffern sich die "Nettoarbeitskosten" auf 46 680 Euro.

Sozialbeiträge überwiegend gesetzlich bestimmt

Da die Sozialbeiträge der Arbeitsgeber neben den Bruttoverdiensten einen wesentlichen Bestandteil der Arbeitskosten ausmachen, stehen sie traditionell im Fokus wirtschaftspolitischer Diskussionen. So sind auch die aktuellen Bemühungen der christlich-liberalen Koalition darauf gerichtet, die Arbeitgeberbeiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen langfristig zu begrenzen. Während im Bereich der Krankenversicherung ein Einfrieren der Beitragssätze der Arbeitgeber beschlossen wurde, soll im Bereich der gesetzlichen Pflegeversicherung die Entkopplung nach Überlegungen des derzeitigen Bundesgesundheitsministers über eine staatlich geförderte Privatisierung der Risikovorsorge erfolgen. Und im Bereich

T 1 Arbeitskosten je Vollzeitkraft im Saarland 2008 und 2004

- Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich -

Kostenart	2008	2004	Veränder. 2008 zu 2004 in %
	Euro		
Bruttoarbeitskosten	**46 755**	**46 520**	**+ 0,5**
= Bruttolöhne und -gehälter insgesamt	35 651	34 622	+ 3,0
+ Sozialbeiträge der Arbeitgeber insgesamt	10 799	11 572	- 6,7
+ Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung	199	259	- 23,2
+ Sonstige Aufwendungen	82	67	+ 59,7
+ Steuern auf Lohnsumme oder Beschäftigtenzahl	25		
Nettoarbeitskosten	**46 680**	**46 375**	**+ 0,7**
= Bruttoarbeitskosten	46 755	46 520	+ 0,5
- Lohnsubventionen	75	145	- 48,3
Arbeitnehmerentgelt	**46 450**	**46 194**	**+ 0,6**
= Bruttolöhne und -gehälter insgesamt	35 651	34 622	+ 3,0
+ Sozialbeiträge der Arbeitgeber insgesamt	10 799	11 572	- 6,7
Entgelt für geleistete Arbeitszeit	**26 452**	**26 184**	**+ 1,0**
= Bruttolöhne und -gehälter insgesamt	35 651	34 622	+ 3,0
- Vergütung für nicht gearbeitete Tage	5 113	4 502	+ 13,6
- Sonderzahlungen	3 130	2 964	+ 5,6
- Bruttolöhne und -gehälter der Auszubildenden	524	484	+ 8,3
- Leistungen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer	141	170	- 17,1
- Sachleistungen	291	318	- 8,5
Lohnnebenkosten	**11 104**	**11 898**	**- 6,7**
= Sozialbeiträge der Arbeitgeber insgesamt	10 799	11 572	- 6,7
+ Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung	199	259	- 23,2
+ Sonstige Aufwendungen	82	67	+ 22,4
+ Steuern auf Lohnsumme/Beschäftigtenzahl (Ausgleichsabgabe nach Schwerbehindertenrecht)	25		
oder:			
= Bruttoarbeitskosten	46 755	46 520	+ 0,5
- Bruttolöhne und -gehälter insgesamt	35 651	34 622	+ 3,0
Personalnebenkosten	**20 303**	**20 336**	**- 0,2**
= Bruttoarbeitskosten	46 755	46 520	+ 0,5
- Entgelt für geleistete Arbeitszeit	26 452	26 184	+ 1,0

der Rentenversicherung wird vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung eine Beitragsstabilität auf dem Wege der Erhöhung des Renteneintrittsalters angestrebt.

Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung schlagen bei den Sozialversicherungskosten traditionell am stärksten zu Buche. Im Jahr 2008 beliefen sie sich im Saarland auf durchschnittlich 3 102 Euro pro Vollzeitkraft. Es folgen die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge mit 2 211 Euro und danach mit deutlichem Abstand die Beiträge zur Berufsgenossenschaft (564 Euro). Die Arbeitslosenversiche-

T 2 Sozialbeiträge je Vollzeitkraft im Saarland im 2008 und 2004

- Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich -

Kostenart	2008	2004	Veränderung 2008 zu 2004 in %
	Euro		
Sozialbeiträge insgesamt	**10 799**	**11 572**	**- 6,7**
Tatsächliche Sozialbeiträge der Arbeitgeber (ohne Auszubildende)	**7 763**	**8 370**	**- 7,3**
Gesetzliche Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	6 402	6 391	+ 0,2
Rentenversicherungsbeiträge	3 102	2 816	+ 10,2
dar.: Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung bei Altersteilzeit	66	50	+ 32,0
Arbeitslosenversicherungsbeiträge	490	927	- 47,1
Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge	2 211	2 087	+ 5,9
Beiträge zur Berufsgenossenschaft	564	472	+ 19,5
Umlage für das Insolvenzgeld	28	66	- 57,6
Aufwendungen für die betriebl. Altersversorgung ohne Entgeltumwandlung	1 361	1 979	- 31,2
Aufwendungen für betriebliche Ruhegeldzusagen	597	904	- 34,0
Zuwendungen an Pensionskassen	459	531	- 13,6
Zuwendungen an Unterstützungskassen	179	327	- 45,3
Beiträge zur Direktversicherung	/	100	/
Beiträge an Pensionsfonds	32	13	+ 146,2
Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG	29	/	/
Unterstellte Sozialbeiträge der Arbeitgeber (ohne Auszubildende)	**2 889**	**3 067**	**- 5,8**
Lohn-und Gehaltsfortzahlung	1 389	1 209	+ 14,9
Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall	1 355	1 183	+ 14,5
Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld	34	26	+ 30,8
Unterstellte Sozialbeiträge zur Alters- u. Gesundheitsvorsorge von Beamten	1 054	1 220	- 13,6
Zahlungen an aus dem Unternehmen ausscheidende Arbeitnehmer	279	374	- 25,4
Entlassungsentschädigungen	133	258	- 48,4
Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt im Rahmen der Altersteilzeit	145	116	+ 25,0
Sonstige freiwillige Sozialleistungen der Arbeitgeber	167	264	- 36,7
Sozialbeiträge der Arbeitgeber für Auszubildende	147	**135**	**+ 8,9**

rung folgt erst an vierter Stelle mit durchschnittlich 490 Euro Jahresbeitrag.

Die gesetzlichen Beiträge werden durch freiwillige Aufwendungen der Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung um durchschnittlich 1 361 Euro ergänzt.

Mit 597 Euro je Arbeitnehmer fielen die Aufwendungen für betriebliche Ruhegeldzusagen am höchsten aus, gefolgt von den Zuwendungen an Pensionskassen, die im Schnitt mit 459 Euro zu Buche schlugen. Neben den tatsächlichen Aufwendungen für die gesetzlichen Versicherungen und die betriebliche Altersvorsorge werden auch die so genannten unterstellten Sozialbeiträge der Arbeitgeber zu den Arbeitskosten errechnet. Der Betrag von 2 889 Euro enthält die Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall einschließlich der Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld (1 389

Euro) und die unterstellten Sozialbeiträge zur Alters- und Gesundheitsvorsorge von Beamten mit 1 054 Euro. Hinzu kommen Zahlungen an aus dem Unternehmen ausscheidende Arbeitnehmer (279 Euro) sowie sonstige freiwillige Leistungen der Arbeitgeber (167 Euro). Die Sozialbeiträge der Arbeitgeber für Auszubildende belaufen sich im Durchschnitt über alle Beschäftigten gerechnet auf 147 Euro. Vom Gesamtbetrag der Lohnnebenkosten in Höhe von 11 104 Euro geht ein Betrag von 9 016 Euro auf gesetzliche Bestimmungen zurück. Zu den tarifvertraglich oder frei vereinbarten Sozialleistungen zählen im Wesentlichen die betriebliche Altersvorsorge und die Leistungen an ausscheidende Arbeitnehmer.

Arbeitskostenniveau im Saarland seit 2004 nahezu konstant geblieben

In Vergleich mit den Ergebnissen von 2004 hat sich das Gesamtniveau der Arbeitskosten im Saarland kaum verändert. Bei den Bruttoarbeitskosten lag der Wert 2008 nur um 235 Euro oder 0,5 Prozent höher als vier Jahre zuvor. Bei den Nettoarbeitskosten fiel der Anstieg aufgrund eines Rückgangs der Lohnsubventionen um etwa die Hälfte mit 0,7 Prozent oder 305 Euro etwas höher aus. Betrachtet man nun die einzelnen Bestandteile der Arbeitskosten, so zeigen sich im Detail durchaus signifikante Unterschiede im direkten Vergleich der beiden Erhebungsjahre.

Während der Hauptbestandteil der Arbeitskosten, die Bruttoverdienste im Laufe der vier Jahre zwischen den Erhebungen um 3,0 Prozent gestiegen sind, konnte die hierdurch entstehende Mehrbelastung der Arbeitgeber durch einen gleichzeitigen Rückgang der Lohnnebenkosten um durchschnittlich 6,7 Prozent kompensiert werden. Im gleichen Verhältnis haben sich auch die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber verringert. Zugleich sind die Kosten der beruflichen Aus- und Weiterbildung um fast ein Viertel auf 199 Euro zurückgegangen. Die übrigen Lohnnebenkosten erhöhten sich von 67 auf 107 Euro. Was die Entwicklung bei den Sozialbeiträgen angeht, ist vor allem ein Blick auf die gesetzlichen Sozialversicherungen interessant. Während diese insgesamt betrachtet nur geringfügig um 0,2 Prozent angestiegen sind, gab es bei den einzelnen Sparten stark abweichende Entwicklungen.

So lagen die Beiträge zur Rentenversicherung unter anderem in Folge eines Anstieges der Beitragssätze von 19,5 auf 19,9 Prozent um 286 Euro oder 10,2 Prozent über dem Wert von 2004. Auch die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind um durchschnittlich 124 Euro oder 5,9 Prozent gestiegen. Mit einem Anstieg um 19,5 Prozent von 472 auf 564 Euro haben sich die Beiträge zu den Berufsgenossenschaften in ihrer finanziellen Bedeutung noch vor die Arbeitslosenversicherung geschoben. Infolge einer Senkung der Beitragssätze von 6,5 Prozent im Jahre 2004 auf 3,3 Prozent im Jahr 2008 gingen hier die durchschnittlichen Aufwendungen für eine Vollzeitkraft um fast die Hälfte (- 47,1 %) von 927 Euro auf 490 Euro zurück. Zusammen mit einer Reduzierung der Insolvenzgeldumlage von 66 auf 28 Euro konnten damit die Steigerungen bei den anderen Beiträgen nahezu vollständig kompensiert werden.

Im Bereich der freiwilligen Sozialbeiträge zeigen sich im Vergleich zu 2004 deutliche Differenzen bei den Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung. Diese sind binnen vier Jahren um fast ein Drittel zurückgegangen.

Neben den tatsächlichen Sozialbeiträgen verringerten sich trotz eines Anstiegs der hierin enthaltenen Aufwendungen für die Lohn- und Gehaltsfortzahlungen (+ 14,9 %) auch die unterstellten Sozialbeiträge um durchschnittlich 5,8 Prozent. Diese Entwicklung ist hauptsächlich durch einen

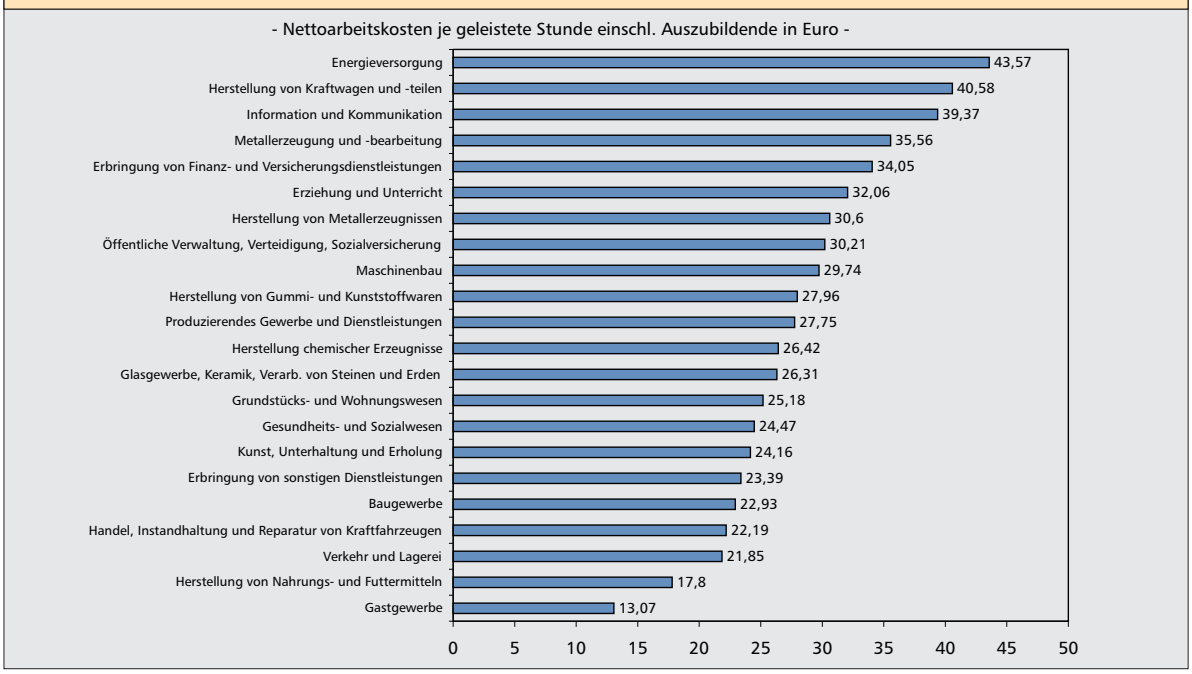
Rückgang bei den unterstellten Sozialbeiträgen für Beamte (- 13,6 %) begründet. Aber auch die Zahlungen an ausscheidende Arbeitnehmer (- 25,4 %) und sonstige freiwillige Sozialleistungen (- 36,7 %) fielen deutlich geringer aus als bei der vorangegangenen Erhebung.

Große Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen

Die Entwicklung der Verdienste und der Arbeitskosten ist – unterstellt man eine Lohnfindung, die sich an der Grenzproduktivität der Arbeit orientiert – auf längere Sicht mit der Produktivitätsentwicklung in den einzelnen Wirtschaftszweigen verbunden. Ein unterdurchschnittliches Lohn- und in der Folge auch Arbeitskostenniveau ist in aller Regel auch Folge einer unterdurchschnittlichen Produktivitätsentwicklung. Technischer Fortschritt hat in der Vergangenheit nicht nur, aber weit mehr im Produzierenden Gewerbe stattgefunden als im Tertiärsektor. Im Produzierenden Gewerbe waren vor allem die letzen zwei Jahrzehnte durch eine sehr weitgehende Verdrängung einfacher Arbeiten und eine Zunahme an qualifizierten Tätigkeiten geprägt, die hohes fachliches Wissen erfordern.

Allein in der Zeit von 1991 bis 2008 stieg nach den Ergebnissen der VGR der Länder die Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen im Produzierenden Gewerbe Deutschlands preisbereinigt um 51,2 Prozent an. Im Dienstleistungsbereich betrug der Anstieg lediglich 14,6 Prozent. Im Saarland machte die Schere noch weiter auf: im Produzierenden Gewerbe betrug der Anstieg 47,4 Prozent und im Dienstleistungsbereich nur 7,8 Prozent. Bei den Arbeitskosten findet dies in Jahresbeträgen von 52 042 Euro für einen Vollzeitbeschäftigten im saarländischen Produzierenden Gewerbe und von 43 656 Euro für einen Dienstleistungsbeschäftigten seinen Ausdruck. Die Stundensätze liegen entsprechend bei 31,95 Euro und 25,41 Euro. Die gesamte Spannweite zeigt ein Vergleich des Gastgewerbes mit der Energieversorgung, die Werte von 13,07 Euro (24 033 Euro pro Jahr) bzw. 43,57 Euro je geleistete Arbeitsstunde (75 389 pro Jahr) ausweisen.

S 5 Arbeitskosten im Saarland 2008 in ausgewählten Wirtschaftsbereichen



In diesen Zahlen kommen auch die unterschiedlichen Anforderungsprofile zum Ausdruck, die für die Beschäftigten in den verschiedenen Branchen gelten.

Aber auch innerhalb des Produzierenden Gewerbes zeigen sich große Differenzen. Neben den Energieversorgern liegt auch die für die Saarwirtschaft bedeutende Kfz-Branche mit Arbeitskosten von 40,48 Euro (60 274 Euro) im Spitzenfeld. Mit deutlichem Abstand folgt der Bereich Metallerzeugung und -bearbeitung wo 35,56 Euro je Stunde und 55 804 Euro im gesamten Jahr 2008 pro Vollzeitkraft angefallen sind. Die geringsten Arbeitskosten innerhalb des Produzierenden Gewerbes verbuchten die Hersteller von Textilien (21,94 bzw. 35 269 Euro) und von Nahrungs- und Futtermitteln (17,80 bzw. 33 101 Euro). Innerhalb des Dienstleistungsgewerbes lagen in dem Jahr, in dem die Bankenkrise die Welt erschütterte, die Finanzdienstleister mit 62 252 Euro Jahresarbeitskosten und 36,44 Euro je geleistete Arbeitsstunde auf dem zweiten Platz. Die höchsten Kosten wurden mit 69 378 Euro bzw. 39,56 Euro in Firmen, die IT-Dienstleistungen erbringen, nachgewiesen.

Arbeitskosten steigen mit der Größe des Unternehmens

Die Zahl der Beschäftigten steht in aller Regel in direktem Zusammenhang zu der wirtschaftlichen Entwicklung und dem Erfolg, auf den ein Unternehmen zurückblicken kann. Mit dem Wachstum eines Unternehmens verbessern sich zumeist auch die Möglichkeiten, die Mitarbeiter über höhere Verdienste am Erfolg teilhaben zu lassen. Attraktive Verdienstmöglichkeiten helfen zudem bei der Akquisition neuer und hoch qualifizierter Mitarbeiter, die für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und für weiteren Produktivitätsfortschritt und Wachstum benötigt werden. Aus diesen Gründen geht zunehmende Unternehmensgröße auch mit steigenden Arbeitskosten einher. Betrachtet man den gesamten Erhebungsbereich, so bewegen sich die Arbeitskosten im Saarland 2008 zwischen 38 430 Euro pro Vollzeitkraft bei Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten und 51 852 Euro bei Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten.

Im Produzierenden Gewerbe reicht die Spannweite von 40 986 Euro bis zu 58 459 Euro und im Dienstleistungssektor von 36 907 bis zu 47 822 Euro. Betrachtet man nur die Bruttoverdienste, so wird die Spannweite allerdings kleiner. Während die Arbeitskosten der großen Unternehmen die der kleinen insgesamt um 34,9 Prozent übersteigen, beträgt die Abweichung bei den Bruttolöhnen und -gehältern lediglich 25,9 Prozent.

Bei den gesetzlichen Lohnnebenkosten sind zwischen den Größenklassen keine direkt ins Auge fallenden Unterschiede erkennbar. Die positive Korrelation von Unternehmensgröße und Arbeitskosten geht also nicht nur auf die Bruttolöhne und -gehälter zurück, sondern auf die mit der Unternehmensgröße tendenziell wachsende Bereitschaft, sich über das gesetzliche Maß hinaus im Bereich der freiwilligen Sozialleistungen zu engagieren. Während die nicht gesetzlich bestimmten Kostenbestandteile bei den kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten lediglich 1,5 Prozent der gesamten Arbeitskosten ausmachen, steigt der Anteil über alle Größenklassen kontinuierlich an und ist in der Größenklasse von 1 000 und mehr Beschäftigten mit 6,0 Prozent viermal so hoch. Im Schnitt wurden so in den Kleinunternehmen bis 49 Beschäftigte weniger als 600 Euro im Jahr auf freiwilliger Basis geleistet, während Großunternehmen mit 3 108 Euro ihre Attraktivität auch in diesem Punkt unter Beweis stellen konnten. Die größte Position unter den freiwilligen Lohnnebenkosten stellt mit durchschnittlich 1 361 Euro die betriebliche Altersvorsorge dar. Weiter zählen dazu: die

T 3 Durchschnittliche Arbeitskosten im Saarland 2008 nach Unternehmensgrößenklassen

- Betriebsaufbereitung -

Kostenart	Betriebe von Unternehmen mit… Beschäftigten									
	10 - 49		50 - 249		250 - 499		500 - 999		1000 und mehr	
	Euro	%	Euro	%	Euro	%	Euro	%	Euro	%
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich										
Arbeitskosten insgesamt	38 430	100,0	40 564	100,0	43 319	100,0	47 101	100,0	51 852	100,0
Bruttolöhne und -gehälter	30 136	78,4	31 671	78,1	33 492	77,3	35 620	75,6	37 939	73,2
Lohnnebenkosten insgesamt	7 702	20,0	8 482	20,9	9 476	21,9	10 486	22,3	13 435	25,9
dar. gesetzliche Lohnnebenkosten	7 113	18,5	7 447	18,4	8 084	18,7	8 826	18,7	10 327	19,9
Arbeitskosten je geleistete Stunde	23,19	X	24,59	X	27,81	X	28,72	X	32,83	X
Produzierendes Gewerbe										
Arbeitskosten insgesamt	40 986	100,0	47 575	100,0	47 558	100,0	46 435	100,0	58 459	100,0
Bruttolöhne und -gehälter	31 721	77,4	37 321	78,4	36 947	77,7	35 227	75,9	43 127	73,8
Lohnnebenkosten insgesamt	8 589	21,0	9 862	20,7	10 348	21,8	10 901	23,5	14 950	25,6
dar. gesetzliche Lohnnebenkosten	8 186	20,0	8 696	18,3	9 096	19,1	9 509	20,5	10 748	18,4
Arbeitskosten je geleistete Stunde	24,56	X	29,86	X	30,16	X	29,54	X	38,40	X
Dienstleistungen										
Arbeitskosten insgesamt	36 907	100,0	36 553	100,0	40 701	100,0	47 418	100,0	47 822	100,0
Bruttolöhne und -gehälter	29 191	79,1	28 438	77,8	31 358	77,0	35 807	75,5	34 774	72,7
Lohnnebenkosten insgesamt	7 174	19,4	7 693	21,0	8 937	22,0	10 289	21,7	12 512	26,2
dar. gesetzliche Lohnnebenkosten	6 474	17,5	6 732	18,4	7 459	18,3	8 502	17,9	10 071	21,1
Arbeitskosten je geleistete Stunde	21,02	X	20,76	X	25,27	X	26,33	X	28,26	X

Zahlungen an ausscheidende Arbeitnehmer mit 279 Euro, die Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung mit 199 Euro, und sonstige freiwillige Sozialleistungen und Aufwendungen für Arbeitnehmer in Höhe von durchschnittlich 249 Euro.

Wie viel bleibt bei den Arbeitnehmern hängen?

Nach einer dpa-Meldung vom 23.11.2010 verlangte der Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt beim Deutschen Arbeitgebertag in Berlin wieder eine Senkung der Arbeitskosten in Deutschland. Zitat: «Von einem Euro, den ein Arbeitgeber bei einer Lohnerhöhung aufwenden muss, kommen bei einem Durchschnittsverdiener heute gerade einmal 37 Cent tatsächlich an. Die übrigen 63 Cent sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherung, Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag. [….] Mehr Netto funktioniert vor allem durch weniger Sozialbeiträge»[7]. Angesichts dieser Feststellung, deren Richtigkeit hier nicht angezweifelt werden soll, drängt sich die Frage auf, wie viel von den Arbeitgeberaufwendungen denn im Durchschnitt – bei der obigen Aussage handelt es sich ja um eine Grenzwertbetrachtung – beim Arbeitnehmer tatsächlich ankommen. Mit den Verdienststrukturerhebungen werden alle vier Jahre Individu-

[7] Saarbrücker Zeitung vom 24.11.2010, S. A7.

T 4 Durchschnittliche Arbeitskosten im Saarland 2008 nach Kostenarten

- Betriebsaufbereitung -

Kostenart	Arbeitskosten je Vollzeitbeschäftigten					
	zusammen		Prod. Gewerbe		Dienstleistungen	
	EUR	%	EUR	%	EUR	%
Arbeitskosten insgesamt	**46 755**	**100,0**	**52 042**	**100,0**	**43 656**	**100,0**
Arbeitskosten abzüglich erstattete Lohn- und Gehaltszahlungen	46 680	99,8	52 002	99,9	43 560	99,8
Arbeitnehmerentgelt	46 450	99,3	51 659	99,3	43 395	99,4
Bruttolöhne und -gehälter	35 651	76,3	39 661	76,2	33 300	76,3
Bruttolöhne und -gehälter (ohne Auszubildende)	35 127	75,1	39 259	75,4	32 704	74,9
dav.: Entgelt für die geleistete Arbeitszeit	26 452	56,6	28 492	54,7	25 256	57,9
Sonderzahlungen	3 130	6,7	4 352	8,4	2 413	5,5
dar: fest vereinbarte Sonderzahlungen	736	1,6	1 146	2,2	496	1,1
Leistungen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer	141	0,3	208	0,4	101	0,2
Vergütung für nicht gearbeitete Tage	5 113	10,9	5 842	11,2	4 685	10,7
dav.: Urlaubsvergütung	3 657	7,8	4 099	7,9	3 397	7,8
Vergütung gesetzlicher Feiertage	1 222	2,6	1 319	2,5	1 165	2,7
Vergütung sonst. betrieblicher od. tariflicher arbeitsfreier Tage	235	0,5	424	0,8	124	0,3
Sachleistungen	291	0,6	364	0,7	248	0,6
dar. Unbare individuelle Leistungen	199	0,4	204	0,4	195	0,4
Bruttolöhne und -gehälter der Auszubildenden	524	1,1	403	0,8	596	1,4
Sozialbeiträge der Arbeitgeber	10 799	23,1	11 998	23,1	10 096	23,1
tatsächliche Sozialbeiträge der Arbeitgeber (ohne Auszubildende)	7 763	16,6	10 052	19,3	6 421	14,7
dav.: gesetzliche Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	6 402	13,7	8 205	15,8	5 345	12,2
dav.: Rentenversicherungsbeiträge	3 102	6,6	3 813	7,3	2 685	6,2
dar: Aufstockungsbeiträge im Rahmen d. Altersteilzeit	66	0,1	92	0,2	50	0,1
Arbeitslosenversicherungsbeiträge	490	1,0	598	1,1	427	1,0
Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge	2 211	4,7	2 614	5,0	1 975	4,5
Beiträge zur Berufsgenossenschaft	564	1,2	1 127	2,2	235	0,5
Umlage für das Insolvenzgeld	28	0,1	38	0,1	23	0,1
sonstige gesetzliche Aufwendungen	/	/	/	/	/	/
Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung	1 361	2,9	1 847	3,5	1 076	2,5
dav.: Aufwendungen für betriebliche Ruhegeldzusagen	597	1,3	1 335	2,6	164	0,4
Zuwendungen an Pensionskassen	459	1,0	81	0,2	681	1,6
Zuwendungen an Unterstützungskassen	179	0,4	250	0,5	138	0,3
Beiträge zur Direktversicherung	/	/	36	0,1	/	/
Beiträge an Pensionsfonds	32	0,1	83	0,2	1	0,0
sonstige Aufwendungen für die Alterssicherung	29	0,1	61	0,1	/	/
unterstellte Sozialbeiträge der Arbeitgeber (ohne Auszubildende)	2 889	6,2	1 849	3,6	3 498	8,0
dav.: Lohn- und Gehaltsfortzahlung	1 389	3,0	1 452	2,8	1 352	3,1
dav.: Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall	1 355	2,9	1 413	2,7	1 320	3,0
Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld	34	0,1	38	0,1	31	0,1
unterstellte Sozialbeiträge zur Alters- und Gesundheitsvorsorge	1 054	2,3	-	-	1 671	3,8
Zahlungen an aus dem Unternehmen ausscheidende Arbeitnehmer	279	0,6	386	0,7	216	0,5
dav.: Entlassungsentschädigungen	133	0,3	/	/	99	0,2
Aufstockungsbeiträge zu Lohn und Gehalt bei Altersteilzeit	145	0,3	193	0,4	118	0,3
sonstige freiwillige Sozialleistungen der Arbeitgeber	167	0,4	11	0,0	259	0,6
Sozialbeiträge der Arbeitgeber für Auszubildende	147	0,3	97	0,2	/	/
Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung	199	0,4	259	0,5	164	0,4
Sonstige Aufwendungen	82	0,2	108	0,2	67	0,2
Steuern auf die Lohnsumme oder Beschäftigtenzahl	25	0,1	16	0,0	30	0,1
Nachrichtlich						
Lohnnebenkosten insgesamt	11 104	23,7	12 381	23,8	10 356	23,7
dar: gesetzliche Lohnnebenkosten	9 016	19,3	9 770	18,8	8 574	19,6
Arbeitskosten je geleistete Stunde insgesamt (Voll- u. Teilzeitbeschäftigte)	27,75		31,95		25,41	

T 5 Durchschnittliche Arbeitskosten im Saarland 2008 nach Wirtschaftsbereichen

- Betriebsaufbereitung -

Wirtschaftszweig	Arbeitskosten je Vollzeitkraft insgesamt	Davon				Arbeitskosten je geleistete Stunde
		Bruttolöhne und -gehälter	Lohnnebenkosten			
			insgesamt		dar. gesetzl.	
	Euro			%	Euro	
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen	**46 755**	**35 651**	**11 104**	**23,7**	**9 016**	**27,75**
Produzierendes Gewerbe	52 042	39 661	12 381	23,8	9 770	31,95
C Verarbeitendes Gewerbe	52 167	40 092	12 076	23,1	9 518	32,46
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	33 101	25 946	7 155	21,6	6 566	17,80
13 Herstellung von Textilien	35 269	27 431	7 838	22,2	6 918	21,94
16 Herstellung von Holz-, Flecht-, Korbwaren (ohne Möbel)	44 406	34 268	10 138	22,8	9 208	26,80
17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	43 773	31 921	11 852	27,1	9 918	25,03
18 Herstellung von Druckerzeugnissen, Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	40 403	31 981	8 423	20,8	7 432	22,50
20 Herstellung chemischer Erzeugnisse	42 492	33 656	8 836	20,8	8 038	26,42
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	46 955	35 340	11 615	24,7	8 660	27,96
23 Glasgewerbe, Keramik, Verarb. von Steinen und Erden	44 756	34 301	10 455	23,4	9 160	26,31
24 Metallerzeugung und –bearbeitung	55 804	42 842	12 962	23,2	10 745	35,56
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	50 256	39 173	11 083	22,1	9 948	30,60
28 Maschinenbau	51 026	40 352	10 674	20,9	8 940	29,74
29 Herstellung von Kraftwagen und -teilen	60 274	45 521	14 753	24,5	10 109	40,58
D 35 Energieversorgung	75 389	57 859	17 530	23,3	12 570	43,57
E 36 Wasserversorgung	55 138	41 136	14 001	25,4	10 575	32,53
F Baugewerbe	41 863	32 673	9 190	22,0	8 662	22,93
41 Hochbau	43 298	32 430	10 867	25,1	10 212	28,45
42 Tiefbau	43 499	33 609	9 890	22,7	9 299	28,84
G-S Dienstleistungsbereich	43 656	33 300	10 356	23,7	8 574	25,41
G-I Handel, Verkehr und Lagerei	38 514	30 268	8 246	21,4	7 161	22,11
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	38 479	30 727	7 752	20,1	6 977	22,19
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	42 919	34 460	8 459	19,7	7 568	25,03
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	33 577	26 765	6 813	20,3	6 309	19,32
H Verkehr und Lagerei	38 626	28 797	9 829	25,4	7 749	21,85
I Gastgewerbe	24 033	18 903	5 130	21,3	4 775	13,07
J Information und Kommunikation	68 324	54 955	13 369	19,6	9 495	39,37
62 Erbringung von Dienstleist. der Informationstechnologie	69 378	57 759	11 619	16,7	9 473	39,56
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	59 567	46 787	12 779	21,5	9 826	34,05
64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	62 252	48 888	13 364	21,5	10 098	36,44
65 Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	56 893	44 588	12 306	21,6	9 691	30,69
L Grundstücks- und Wohnungswesen	42 207	32 954	/	/	7 382	25,18
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	22 840	18 101	4 739	20,7	4 538	14,28
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	20 052	15 879	4 173	20,8	4 088	13,19
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	50 505	35 316	15 189	30,1	11 961	30,21
P Erziehung und Unterricht	56 188	40 322	15 866	28,2	13 669	32,06
Q Gesundheits- und Sozialwesen	42 615	32 881	9 735	22,8	8 020	24,47
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	39 768	31 478	8 290	20,8	7 223	24,16
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	40 251	31 636	8 615	21,4	7 211	23,39
94 Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	53 755	41 883	11 872	22,1	9 348	32,56

aldaten von Beschäftigten erhoben. Unter anderem werden hierbei auch individuelle Sozialabgaben und Steuern erfragt. Damit ist es möglich, die durchschnittlichen Nettoverdienste statistisch nachzuweisen.

Die Hälfte für den Arbeitnehmer

Nach den Ergebnissen der letzten Verdienststrukturerhebung für das Jahr 2006 verblieben einem saarländischen Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2006 nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen rund zwei Drittel seines Bruttoverdienstes. Legt man dieses Verhältnis auf die Ergebnisse der aktuellen Arbeitskostenerhebung um, dann landet – überschlägig gerechnet – von den gesamten Arbeitskosten, die einem Arbeitgeber entstehen, im Durchschnitt die Hälfte auf dem Gehaltskonto seines Arbeitnehmers.

Weitere Ergebnisse im Internet

Weitere detaillierte Ergebnisse der Arbeitskostenerhebungen hat das Statistische Amt im Internet veröffentlicht. Die Daten für die Erhebungsjahre 2004 und 2008 stehen kostenlos als PDF-Dateien unter
http:// www.saarland.de/statistik.htm
zum Download bereit.

über uns ...

Die Arbeitskostenerhebungen werden im Fachbereich "Preise, Verdienste, Wirtschaftsrechnungen" (Leiter Wolfgang Backes) durchgeführt.

Für die Arbeitskostenerhebung sind Herr Sumpf und Frau Schwed zuständig.

(von links: S. Sumpf, S. Schwed)