

Die Struktur der Arbeitskosten in der deutschen Wirtschaft

Christoph Schröder, Juni 2011

Die Arbeitskosten je vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe sind im Jahr 2010 wieder deutlich gestiegen: Sie legten in Westdeutschland um 4,0 Prozent auf 56.700 Euro und in Ostdeutschland um 3,2 Prozent auf 37.740 Euro zu. Der deutliche Anstieg ist allerdings im Zusammenhang mit dem Krisenjahr 2009 zu sehen, als es bei den industriellen Arbeitskosten erstmals einen Rückgang gab. Dies war eine Folge der Verkürzung der bezahlten Arbeitszeit durch Überstundenabbau und Kurzarbeit. Im Jahr 2010 erreichte die Arbeitszeit zwar noch nicht das Vorkrisenniveau, legte aber gegenüber 2009 wieder merklich zu. Auch bei der Kostenstruktur zeigte sich eine Normalisierung. Die Remanenzkosten der Kurzarbeit, die die Zusatzkostenquote in 2009 erhöhte, gingen durch den Abbau der Kurzarbeit wieder deutlich zurück. Im Dienstleistungsbereich erwiesen sich Verkehr und Handel mit Arbeitskosten von 41.450 Euro und 42.900 Euro als die kostengünstigsten Branchen. Das Kostenniveau der Kreditinstitute und des Versicherungsgewerbes (73.860 Euro) lag dagegen ebenso wie das der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (62.060 Euro) deutlich höher als im Produzierenden Gewerbe.

Bedeutung der Arbeitskostenstruktur

Die Auswirkungen der globalen Wirtschaftskrise sind in Deutschland zumindest gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) überwunden: Das BIP hat im ersten Quartal 2011 das Vorkrisenniveau von Anfang 2008 bereits überschritten, und auch die Anzahl der Erwerbstätigen erreicht neue Rekordstände. Die Wirtschaftskrise hat nicht nur im Bereich der staatlichen Finanzen ihre Spuren hinterlassen. Die Stundenproduktivität im Verarbeitenden Gewerbe hat sich zwar wieder deutlich erhöht, sie lag im ersten Quartal 2011 aber noch immer gut 1 Prozent niedriger als zu Beginn des Jahres 2008. Hieraus ergibt sich für die Kostenwettbewerbsfähigkeit eine deutliche Belastung, da ein Produktivitätsrückgang sogar bei konstanten Arbeitskosten einen Anstieg der Lohnstückkosten nach sich zieht.

Ein stark auf den Weltmarkt ausgerichtetes Land wie Deutschland ist darauf angewiesen, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu behaupten. Die Höhe der Arbeitskosten war auch schon vor und in der Krise ein wichtiges Standort-Handicap für die Industrieunternehmen (Schröder, 2010): Im internationalen Arbeitskostenvergleich für das Verarbeitende

Gewerbe, das im Mittelpunkt des globalen Wettbewerbs steht, belegt Deutschland zusammen mit den skandinavischen Ländern, Belgien und der Schweiz eine ungünstige Position.

Zur Verminderung des Kosten-Handikaps ist eine Senkung der Lohnzusatzkosten nicht in jedem Fall einer Lohnmoderation vorzuziehen. Denn es ist durchaus denkbar, dass eine Zusatzleistung für den Arbeitnehmer von größerem Nutzen sein kann als eine für das Unternehmen gleich teure Lohnerhöhung. Dies kann beispielsweise bei der freiwilligen Umwandlung von Entgeltbestandteilen in Beiträge für die betriebliche Altersversorgung der Fall sein. Daher ist es unzutreffend, die Arbeitskosten in „gute“ Löhne und „schlechte“ Personalzusatzkosten aufzuteilen. Vielmehr ist es wichtig, sich über die Struktur der Arbeitskosten und die Kosten einzelner Elemente im Klaren zu sein, damit Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine optimale Kostenstruktur aushandeln können.

Definitionsvielfalt

In der öffentlichen Diskussion wird der Begriff Personalzusatzkosten oder Personalnebenkosten mit unterschiedlichen Inhalten gefüllt. Von der ursprünglichen Konzeption her sollte die Personalzusatzkostenquote als Aufschlagssatz dienen, um ausgehend vom Bruttolohn je gezahlte Stunde die gesamten Arbeitskosten des Unternehmens je geleistete Stunde zu errechnen. Für die Kalkulation eines Auftrags mit einer vorgegebenen Arbeitszeit muss daher bedacht werden, dass ein Mitarbeiter auch dann Gehalt bekommt, wenn er nicht arbeitet. Dies ist zum Beispiel während des Urlaubs, bei Krankheit, an Feiertagen und bei sonstigen Ausfallzeiten der Fall. Auch die Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld müssen in die Kalkulation einbezogen werden. Somit zählen zu den Personalzusatzkosten auch Bestandteile des Jahresverdiensts. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) folgt generell dieser Lesart, zählt aber die leistungs- und erfolgsabhängigen Sonderzahlungen, die im Gegensatz zu den übrigen Zusatzkostenpositionen nicht als Sozialleistungen interpretiert werden können und inhaltlich eng mit dem Entgelt für geleistete Arbeitszeit zusammenhängen, nicht zu den Personalzusatzkosten (Schröder, 2006).

Spricht man dagegen in wirtschaftspolitischen Diskussionen von Lohnnebenkosten, wird hierunter oftmals der gemeinsam von den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu entrichtende Beitrag zur Sozialversicherung verstanden. In der Nomenklatur der europäischen Arbeitskosten wiederum wird zwischen direkten und indirekten Kosten unterschieden. Die direkten Kosten entsprechen der Position Löhne und Gehälter ohne Einbeziehung der Auszubildenden. Sie enthalten den Jahresverdienst einschließlich der Sachleistungen der Unternehmen, wie etwa Kantinenzuschüsse und Firmenwagen, aber ohne die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die in vielen Ländern zum großen Teil von den Sozialversicherungen

getragen wird (Europäische Kommission, 2005). Das Statistische Bundesamt nimmt diese Definition in seinen Veröffentlichungen auf und bezeichnet die indirekten Kosten als Lohnnebenkosten, weist aber nachrichtlich in den Fachserien und in der Datenbank weiterhin auch die umfassender abgegrenzten Personalnebenkosten aus (Statistisches Bundesamt, 2010a; 2010b; 2010c).

Gliederungskonzept

Aufgrund dieser begrifflichen Vielfalt und wegen der möglichen inhaltlichen Fehlinterpretationen hebt das IW Köln die Personalzusatzkosten nicht mehr als Einzelgröße stark hervor, sondern dokumentiert stattdessen die Arbeitskostenstruktur detailliert. Zur besseren Anschaulichkeit werden die einzelnen Kostenkomponenten in Prozent der Bruttolöhne und Bruttogehälter dargestellt. Dies hat den Vorteil, dass unmittelbar ersichtlich ist, welche Kosten der Arbeitgeber zusätzlich zu dem Gehalt zu entrichten hat und wie sich der Jahresverdienst in Direktentgelt und die in Lohn und Gehalt enthaltenen Zusatzkostenkomponenten aufteilt. Zudem sind wichtige Zusatzkostenpositionen wie die Beiträge zur Sozialversicherung verdienstbezogen, sodass sich etwa eine Beitragssatzerhöhung direkt ablesen lässt. Anders als nach der amtlichen Abgrenzung in der Arbeitskostenerhebung ist in den Bruttolöhnen und -gehältern die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall enthalten, während die Sachleistungen nicht einbezogen sind. Herausgerechnet wurden dagegen die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung aus Entgeltumwandlung. Somit entsprechen die Bruttolöhne und -gehälter dem auf der Verdienstabrechnung ausgewiesenen Jahresverdienst, so wie es auch in der früheren Darstellung des Statistischen Bundesamtes der Fall war (Statistisches Bundesamt, 2003).

Tabelle 1 zeigt, dass die Arbeitgeber im Jahr 2010 im deutschen Produzierenden Gewerbe zusätzlich zu den Löhnen und Gehältern noch weitere 28,6 Prozent aufwenden mussten, um die gesamten Arbeitskosten abzudecken. Hierunter entfällt mit 24,3 Prozent der Großteil auf die Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen (3). Dies sind im Wesentlichen die gesetzlich vorgegebenen Beiträge zur Sozialversicherung und die Leistungen für die betriebliche Altersversorgung. Von den Bruttolöhnen und -gehältern entfallen nur gut drei Viertel auf das Entgelt für geleistete Arbeitszeit. Das restliche Viertel teilt sich zwischen der Vergütung arbeitsfreier Tage (1) und den Sonderzahlungen (2) auf. Damit machen die gesamten Personalzusatzkosten, also die Positionen (1) bis (4), insgesamt 70,6 Prozent des Direktentgelts aus.

Tabelle 1

Struktur der Arbeitskosten im Jahr 2010

Produzierendes Gewerbe in Deutschland, Angaben in Prozent des Bruttolohns und -gehalts¹⁾

	Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Direktentgelt) ²⁾	75,4
(1)	+ Vergütung arbeitsfreier Tage ³⁾	17,5
(2)	+ Sonderzahlungen	7,1
	= Bruttolohn und -gehalt ⁴⁾	100,0
(3)	+ Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen ⁵⁾	24,3
(4)	+ Sonstige Personalzusatzkosten ⁶⁾	4,3
	= Arbeitskosten insgesamt	128,6

1) Kalenderbereinigt. 2) Einschließlich leistungs- und erfolgsabhängiger Sonderzahlungen. 3) Einschließlich Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall. 4) Ohne Sachleistungen. 5) Einschließlich Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung; einschließlich Aufstockungen zu Lohn und Gehalt im Rahmen der Altersteilzeit. 6) Abzüglich Erstattungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Arbeitskosten und ihre Struktur werden teils vertraglich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern oder ihren entsprechenden Vertreterorganisationen ausgehandelt und sind teils gesetzlich vorgegeben. Um zu zeigen, inwieweit der Verhandlungsspielraum zwischen den Vertragspartnern eingeschränkt ist, wird auch der Anteil der Arbeitskosten ausgewiesen, der aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nicht verhandelbar ist (Tabelle 2). In Westdeutschland beliefen sich die gesetzlich veranlassten Arbeitskosten im Jahr 2010 auf 25,9 Prozent der Arbeitskosten, in Ostdeutschland waren es 27,7 Prozent. Hierzu gehören der gesetzliche Mindesturlaub, das an gesetzlichen Feiertagen und im Krankheitsfall gezahlte Entgelt, die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmer und Auszubildende und sonstige meist geringere Aufwendungen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen – beispielsweise zum Mutterschutz. Hiervon abgezogen werden die Erstattungen durch die öffentliche Hand. Dass ein Teil der Arbeitskosten gesetzlich festgelegt ist, bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Arbeitskosten hierdurch entsprechend verteuert werden. Zum Beispiel geht der tariflich vereinbarte Urlaub meist weit über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus. Gleichwohl weisen diese Arbeitskostenkomponenten auf eine eingeschränkte Vertragsfreiheit hin.

Um die Ergebnisse nicht durch zufällige Kalendereinflüsse zu verzerren, wird mit einer konstanten Anzahl an Feiertagen gerechnet. Orientiert am langfristigen Durchschnitt, wurde für West- und Gesamtdeutschland mit zehn und für Ostdeutschland mit neun Feiertagen gerechnet. Da der Buß- und Betttag im Rahmen der Einführung der Pflegeversicherung im Jahr 1995 abgeschafft wurde, erhöhte sich für die Jahre davor die Feiertagsanzahl entsprechend. Die Kalenderbereinigung wirkt sich lediglich auf das Direktentgelt und auf die Vergütung arbeitsfreier Tage aus, die Höhe des Bruttolohns und -gehalts sowie der

Arbeitskosten bleiben dagegen unverändert. Dadurch ändert sich auch die Zusatzkostenquote: Da beispielsweise 2004 ein Jahr mit wenigen Feiertagen war, beträgt der kalenderbereinigte Wert für das deutsche Produzierende Gewerbe 72,3 Prozent des Direktentgelts, während der Originalwert bei nur 69,9 Prozent liegt.

Tabelle 2

Gesetzlich induzierte Arbeitskosten im Jahr 2010

Produzierendes Gewerbe, Angaben in Prozent der Arbeitskosten

	Westdeutschland	Ostdeutschland
Insgesamt	25,9	27,7
Mindesturlaub	5,4	5,7
Gesetzliche Feiertage	2,7	2,8
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	2,6	2,7
Gesetzliche Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	14,8	16,1
Sonstiges ¹⁾	0,4	0,6
Erstattungen der öffentlichen Hand	-0,1	-0,2

1) Umlagen für das Insolvenzgeld, Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld, Sozialbeiträge der Arbeitgeber für Auszubildende und Weiteres.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Datenlage

Das IW Köln berechnet die Personalzusatzkosten für Deutschland alljährlich auf Grundlage der amtlichen Statistik. Ankerpunkte sind die alle vier Jahre durchgeführten Arbeitskostenerhebungen des Statistischen Bundesamtes. Die jetzt vorliegenden amtlichen Erhebungen decken die Entwicklung bis zum Jahr 2008 ab (Statistisches Bundesamt, 2010a; 2010b; 2010c). In dieser Dokumentation werden die amtlichen Ergebnisse bis zum Jahr 2010 fortgeschrieben. Hierzu werden zahlreiche Hilfsstatistiken genutzt, unter anderem die laufenden Verdiensterhebungen, die Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung, Daten zur beruflichen Bildung, Angaben zu den Insolvenzen und über die Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit sowie die Krankenstandsstatistiken.

Arbeitskostenentwicklung in der westdeutschen Industrie

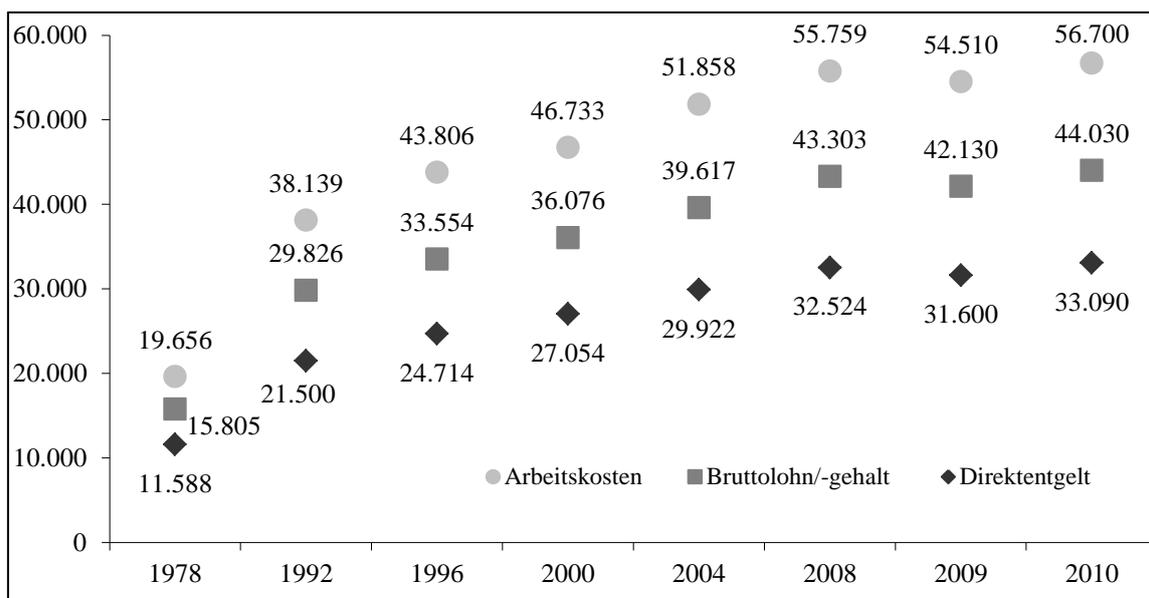
Im Jahr 2010 stiegen die Arbeitskosten im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozent. Dieser recht kräftige Anstieg ist jedoch im Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise und der darauf folgenden Rückkehr zur Normalität zu sehen. Im Jahr 2009 sanken die Arbeitskosten je Vollzeitbeschäftigten erstmals (Abbildung 1). Dieser Rückgang um 2,3 Prozent ergab sich hauptsächlich dadurch, dass die bezahlte Arbeitszeit durch Kurzarbeit, Überstundenabbau und in einigen Fällen durch ein verkürztes Wochenpensum laut Verdienststatis-

tik um knapp 4 Prozent zurückging. Noch stärker sank die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, da in vielen Fällen auch die Guthaben von Arbeitszeitkonten abgebaut wurden. Sowohl je bezahlter als auch je geleisteter Stunde gerechnet, wären die Arbeitskosten 2009 gestiegen. Im Jahr 2010 normalisierten sich mit der konjunkturellen Erholung auch die Arbeitszeiten wieder. Zwar wurde noch nicht das Ausmaß von 2008 erreicht, die Anzahl der bezahlten Stunden je Vollzeitbeschäftigten stieg aber um immerhin 2,4 Prozent, was den Arbeitskostenanstieg von 4 Prozent je Vollzeitbeschäftigten deutlich relativiert. Betrachtet man die Veränderungen 2009 und 2010 zusammen, ergibt sich im Zeitraum 2008 bis 2010 ein Anstieg der Arbeitskosten je Vollzeitbeschäftigten von 1,7 Prozent bei einem Rückgang der bezahlten Arbeitszeit von 1,6 Prozent.

Abbildung 1

Arbeitskosten in der westdeutschen Industrie

Produzierendes Gewerbe, Kosten je Arbeitnehmer und Jahr in Euro



Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeiteinheiten; ab 1992 einschließlich Berlin (Ost); kalenderbereinigte Werte. Angaben für 1978 nur bedingt vergleichbar; ab 2000 unter Berücksichtigung der geringfügig Beschäftigten und Heimarbeiter sowie ohne Aufwendungen für auswärtige Beschäftigung, daher mit früheren Erhebungen nur bedingt vergleichbar; ab 2008 nach neuer Wirtschaftszweigsystematik (Arbeitskosten 2008 nach alter Systematik: 55.921 Euro), einschließlich geschäftsführender Gesellschafter von GmbH bzw. Vorstandsmitglieder der AG. Direktentgelt ab 1992 einschließlich erfolgs- und leistungsabhängiger Sonderzahlungen. Bis 2008 amtliche Daten, ab 2009 Schätzungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

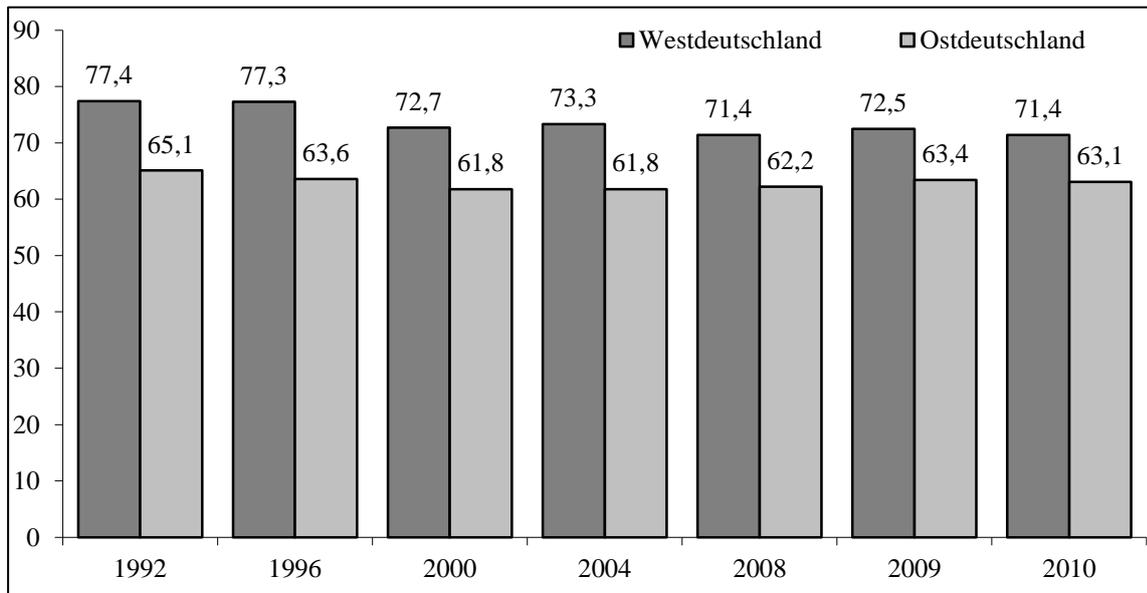
Die Jahresverdienste und Personalzusatzkosten legten in den letzten zehn Jahren in einem ähnlichen Tempo zu, was sich in einem annähernd konstanten Verhältnis der Arbeitskosten zum Bruttolohn und -gehalt sowie einer kaum veränderten Personalzusatzkostenquote zeigt (Abbildung 2). Zwar ging die Zusatzkostenquote im Zeitraum 1996 bis 2000 um immerhin knapp 5 Prozentpunkte zurück, dies dürfte aber zumindest teilweise auf erhebungstechni-

sche Änderungen zwischen diesen Jahren zurückzuführen sein (Schröder, 2003). Seit dem Jahr 2000 schwankt die Zusatzkostenquote zwischen 71 und 73 Prozent des Direktentgelts.

Abbildung 2

Personalzusatzkostenquote im Produzierenden Gewerbe

Personalzusatzkosten in Prozent des Direktentgelts



Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Tabelle 2 zeigt, dass in Westdeutschland immerhin rund ein Viertel der industriellen Arbeitskosten durch gesetzliche Vorgaben festgelegt ist. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können somit lediglich über drei Viertel der Arbeitskosten frei verhandeln. Hinzu kommt, dass die Arbeitnehmer wegen der hohen (Grenz-)Belastung durch Steuern und Sozialabgaben über die Verwendung eines Großteils ihres Verdiensts nicht frei entscheiden können. Der Anteil der gesetzlichen Arbeitskosten stieg in Westdeutschland im Zeitraum 1978 bis 2010 jedoch nur von 23,8 auf 25,9 Prozent, obwohl nicht nur der Mindesturlaub von drei auf vier Wochen erhöht wurde, sondern sich vor allem auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung von gut 16 auf knapp 20 Prozent des Bruttolohns und -gehalts erhöhten (Abbildung 3). Ohne die Änderungen des Arbeitszeitgesetzes hätte es sogar einen Gleichstand gegeben. Hierfür gibt es mehrere Gründe:

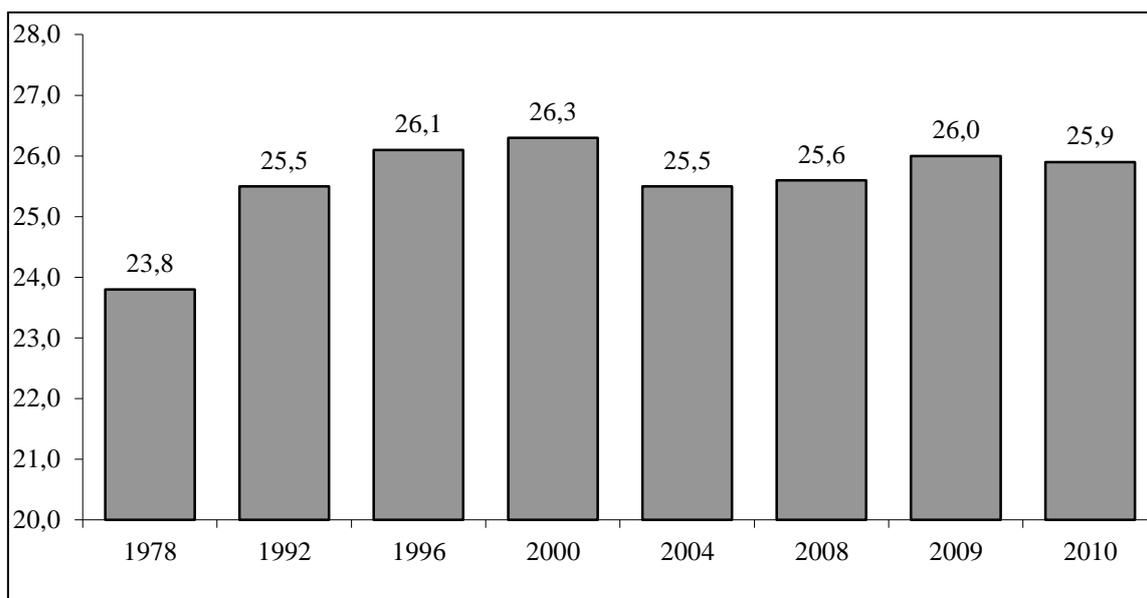
- Der Krankenstand sank im Zeitraum 1978 bis 2010 beträchtlich. So hatten die Lohn- und Gehaltsfortzahlungen im Krankheitsfall 1978 noch einen Anteil von 4,1 Prozent am Bruttolohn und -gehalt. Im Jahr 2010 waren es nur noch 3,3 Prozent.

- Die Arbeitnehmer von heute werden in Zukunft in relativer Betrachtung ein wesentlich niedrigeres Nettorentenniveau haben als frühere Generationen. Nicht zuletzt deshalb hat die betriebliche Altersvorsorge beträchtlich an Bedeutung gewonnen. Damit haben die Unternehmen zum einen den Staat entlastet. Zum anderen ist der Anteil der Arbeitskosten, der nicht im Bruttolohn und -gehalt enthalten ist, deutlich gestiegen. Dies hat zusätzlich den rechnerischen Effekt, dass der Anteil der gesetzlichen Kosten an den gesamten Arbeitskosten sinkt, da diese verdienstbezogen definiert sind.
- Als Kostenausgleich für den Ausbau der Pflegeversicherung wurde der Buß- und Bettag als gesetzlicher Feiertag abgeschafft. Dies hat jedoch nur einen geringen Effekt in Höhe von 0,2 Prozent der Arbeitskosten.

Abbildung 3

Gesetzlich induzierte Arbeitskosten in der Industrie

Produzierendes Gewerbe in Westdeutschland, Angaben in Prozent der Arbeitskosten



Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Arbeitskostenentwicklung in der ostdeutschen Industrie

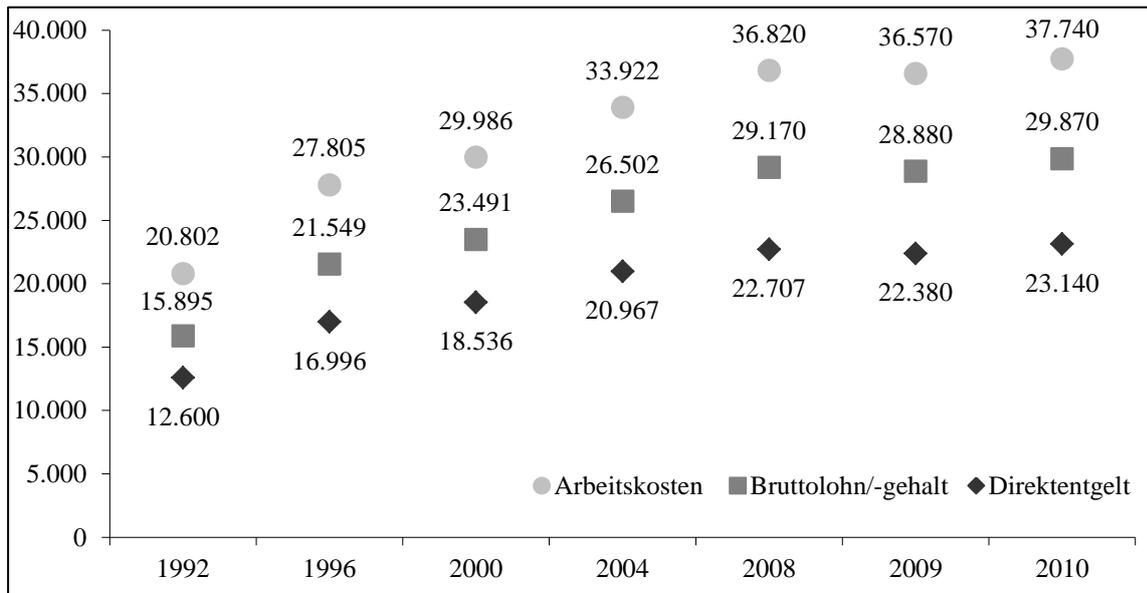
Im Produzierenden Gewerbe Ostdeutschlands lagen die Arbeitskosten im Jahr 2010 mit 37.740 Euro pro Arbeitnehmer um 18.960 Euro unter dem westdeutschen Niveau (Abbildung 4). Der absolute Abstand zwischen Ost- und Westdeutschland war damit etwas größer als im Jahr 1992, allerdings bei einem insgesamt deutlich höheren Kostenniveau. Die relative Betrachtung macht den ostdeutschen Annäherungsprozess sichtbar. So betragen die Arbeitskosten in den ostdeutschen Bundesländern 1992 lediglich 55 Prozent des Westniveaus, im Jahr 2010 dagegen 67 Prozent. Dahinter steht die insgesamt deutlich höhere

Arbeitskostendynamik Ostdeutschlands: Im Zeitraum 1992 bis 2010 erhöhten sich dort die Arbeitskosten im Jahresdurchschnitt um 3,4 Prozent, im Westen lediglich um 2,2 Prozent.

Abbildung 4

Arbeitskosten in der ostdeutschen Industrie

Produzierendes Gewerbe, Kosten je Arbeitnehmer und Jahr in Euro



Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeiteinheiten; ohne Berlin; kalenderbereinigte Werte. Ab 2000 unter Berücksichtigung der geringfügig Beschäftigten und Heimarbeiter sowie ohne Aufwendungen für auswärtige Beschäftigung, daher mit früheren Erhebungen nur bedingt vergleichbar; ab 2008 nach neuer Wirtschaftszweigsystematik (Arbeitskosten 2008 nach alter Systematik: 36.946 Euro), einschließlich geschäftsführender Gesellschafter von GmbH bzw. Vorstandsmitglieder der AG. Direktentgelt einschließlich erfolgs- und leistungsabhängiger Sonderzahlungen. Bis 2008 amtliche Daten, ab 2009 Schätzungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die ostdeutsche Anstiegsdynamik flachte allerdings im Lauf der Zeit deutlich ab. So stiegen die Arbeitskosten im Osten im Zeitraum 2004 bis 2008 insgesamt nur um gut 1 Prozentpunkt stärker als im Westen. Auch zwischen den Jahren 2008 und 2010 fiel der Unterschied bei einem Anstieg von insgesamt 2,5 Prozent in Ostdeutschland und 1,7 Prozent in Westdeutschland nicht sehr groß aus. Dabei gingen die Arbeitskosten im Osten im Jahr 2009 deutlich schwächer zurück als im Westen und stiegen dann 2010 mit 3,2 Prozent etwas geringer an als in Westdeutschland. Betrachtet man die Einzeljahre, ergeben sich die Differenzen zu einem Teil aus der unterschiedlichen Arbeitszeitentwicklung mit einem weniger volatilen Verlauf im Osten. Blickt man dagegen auf den Zeitraum 2008 bis 2010 insgesamt, war die Arbeitszeitentwicklung mit einer Verkürzung um jeweils knapp 2 Prozent sehr ähnlich.

Der Zuschlagssatz auf den Bruttolohn und besonders die Personalzusatzkostenquote sind in Ostdeutschland deutlich niedriger als in Westdeutschland. Der Abstand zur westdeutschen Zusatzkostenquote betrug zuletzt 8,3 Prozentpunkte (Abbildung 2). Dabei gibt es besonders bei der betrieblichen Altersvorsorge und bei den fest vereinbarten Sonderzahlungen noch große Unterschiede. Der Anteil der gesetzlich veranlassten Arbeitskosten an den gesamten Arbeitskosten lag in Ostdeutschland mit 27,7 Prozent im Jahr 2010 um knapp 2 Prozentpunkte über dem Westniveau (Tabelle 2). Dies liegt zum einen daran, dass die vertraglich vereinbarten Zusatzleistungen in Westdeutschland stärker ausgebaut sind als in Ostdeutschland, zum anderen ist der effektive Beitragssatz zur Sozialversicherung in den ostdeutschen Ländern höher als in den westdeutschen, da ein größerer Anteil des Einkommens beitragspflichtig ist und der Beitragssatz zur Unfallversicherung etwas höher liegt.

Die Werte für die gesamtdeutschen Arbeitskosten des Produzierenden Gewerbes lagen im Jahr 2010 mit 54.280 Euro je Arbeitnehmer umgerechnet in Vollzeiteinheiten nur 4 Prozent unter dem westdeutschen Niveau. Die gesamtdeutsche Zusatzkostenquote war mit 70,6 Prozent lediglich knapp 1 Prozentpunkt niedriger als die westdeutsche und entwickelte sich weitgehend parallel zu dieser. Diese recht geringen Unterschiede erklären sich dadurch, dass laut Arbeitskostenerhebung nur rund jeder achte Arbeitnehmer dieses Wirtschaftssektors im Osten beschäftigt ist.

Struktur der industriellen Arbeitskosten

Auch die Arbeitskostenstruktur wurde im Jahr 2010 durch die wirtschaftliche Erholung beeinflusst. Denn im Jahr 2009 hatte sich die Zusatzkostenquote nicht zuletzt durch mittelbare Effekte der Kurzarbeit und die gestiegenen Kosten von Entlassungen und Insolvenzen um gut 1 Prozentpunkt erhöht. Mit dem Rückgang der Kurzarbeit hat sich auch bei der Zusatzkostenquote das Rad wieder zurückgedreht: Die Quote fiel im Jahr 2010 in Westdeutschland und in Deutschland insgesamt wieder so hoch aus wie 2008. Lediglich in Ostdeutschland blieb sie um knapp 1 Prozentpunkt höher als 2008. Im Einzelnen ergaben sich folgende Änderungen (Tabelle 3):

- Die Kurzarbeit zur Abfederung der konjunkturellen Flaute wurde im Jahr 2010 wieder deutlich abgebaut. Damit sind auch die mit der Kurzarbeit verbundenen Remanenzkosten deutlich gesunken. So bemisst sich auch die Vergütung für bezahlte Freistellungen (Urlaub und Feiertage) an dem normalen Wochenpensum (Bach/Spitznagel, 2009). In Relation zu dem (durch die Kurzarbeit reduzierten) Jahreslohn steigen daher durch den Arbeitsausfall die Kosten für arbeitsfreie Zeit. Im Jahr 2009 waren dies bei Urlaubs- und Feiertagsvergütung insgesamt rund 0,4 Prozentpunkte. Dieser Kurzarbeit-Effekt

hat sich in 2010 auf 0,1 Prozentpunkte reduziert. Da hingegen der Krankenstand erneut leicht zunahm, ist die Vergütung arbeitsfreier Tage 2010 gegenüber 2009 insgesamt um rund 0,1 Prozentpunkte gesunken. Im Vergleich zu 2008 ergibt sich ein Anstieg von 0,5 Prozentpunkten in Westdeutschland und von 0,4 Prozentpunkten in Ostdeutschland.

Tabelle 3

Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe

in Prozent des Bruttolohns und -gehalts¹⁾

	West			Ost			Deutschland		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Entgelt für geleistete Arbeitszeit ^{2) 3)}	75,1	75,0	75,1	77,8	77,5	77,5	75,4	75,2	75,4
Vergütung arbeitsfreier Tage ³⁾	17,0	17,7	17,5	16,8	17,3	17,2	17,0	17,6	17,5
Urlaub	10,0	10,3	10,1	9,7	10,0	9,8	9,9	10,3	10,1
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	3,1	3,2	3,3	3,2	3,3	3,5	3,1	3,2	3,4
Bezahlte Feiertage ^{3) 4)}	4,0	4,1	4,0	3,9	4,0	3,9	4,0	4,1	4,0
Sonderzahlungen	7,9	7,3	7,3	5,3	5,2	5,3	7,7	7,2	7,1
Vermögensbildung	0,4	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
Fest vereinbarte Sonderzahlungen	7,4	6,9	6,9	5,0	4,9	5,0	7,2	6,7	6,7
Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber ⁵⁾	19,0	19,1	18,9	20,2	20,4	20,1	19,1	19,3	19,0
Betriebliche Altersversorgung ⁶⁾	5,5	5,8	5,6	2,1	2,3	2,3	5,2	5,5	5,3
Sonstige Personalzusatzkosten ⁷⁾	4,3	4,4	4,3	3,9	3,9	3,9	4,3	4,4	4,3
Arbeitskosten insgesamt	128,8	129,4	128,8	126,2	126,6	126,4	128,5	129,1	128,6
Nachrichtlich:									
Anteil der gesetzlich veranlassten Arbeitskosten ⁸⁾	25,6	26,0	25,9	27,5	27,9	27,7	25,8	26,2	26,0
Personalzusatzkosten in Prozent des Entgelts für geleistete Arbeitszeit ³⁾	71,4	72,5	71,4	62,2	63,4	63,1	70,6	71,7	70,6

1) Entgelt für geleistete Arbeitszeit zuzüglich Vergütung arbeitsfreier Tage und Sonderzahlungen (ohne Sachleistungen) – entspricht dem Bruttojahresverdienst; Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; Westdeutschland einschließlich Berlin, Ostdeutschland ohne Berlin; Rundungsdifferenzen möglich; 2008 amtliche Daten, ab 2009 Schätzungen. 2) Einschließlich leistungs- und erfolgsabhängiger Sonderzahlungen. 3) Kalenderbereinigt. 4) Einschließlich sonstiger arbeitsfreier Zeit. 5) Einschließlich Unfallversicherung. 6) Einschließlich Entgeltumwandlung; einschließlich Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt sowie zur Rentenversicherung für Personen in Altersteilzeit; einschließlich Aufwendungen für sonstige Vorsorgeeinrichtungen. 7) Abzüglich Erstattungen. 8) Gesetzlicher Mindesturlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber und sonstige gesetzliche Aufwendungen abzüglich Erstattungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

- Die Sonderzahlungen haben sich laut Verdienststatistik nach dem deutlichen Rückgang im Jahr 2009 in 2010 nur in Ostdeutschland leicht erholt.
- Auch bei den Beiträgen zur Sozialversicherung war ein Rückgang zu verzeichnen. So gingen die Beiträge zur Gesetzlichen Krankenversicherung nach einer Erhöhung um

0,6 Prozentpunkte im ersten Halbjahr 2009 wieder auf das Niveau von 2008 zurück. Auch bei der Sozialversicherung fallen im Zusammenhang mit der Kurzarbeit Remanenzkosten an. Denn die Sozialbeiträge laufen bezogen auf 80 Prozent des Bruttoentgeltausfalls auch bei Kurzarbeit weiter. Ein Großteil dieser Kosten wird allerdings seit Mitte 2009 zurückerstattet. Da zudem die Kurzarbeit deutlich zurückgegangen ist, dürften 2010 im Zusammenhang mit der gesetzlichen Sozialversicherung Remanenzkosten in einem nennenswerten Umfang nicht mehr anfallen. Zusammen mit der günstiger gewordenen Krankenversicherung ergibt sich daraus für die Arbeitgeber eine Entlastung von insgesamt knapp 0,3 Prozent des Jahresentgelts gegenüber 2009. Auch im Vergleich zu 2008 errechnet sich ein leichter Rückgang, weil die Beitragsentlastungen bei der Arbeitslosenversicherung stärker wiegen als die Erhöhungen bei der Unfallversicherung und Pflegeversicherung.

- Bei den Ausgaben für die betriebliche Altersversorgung ergibt sich eine Entlastung durch die wieder gesunkenen Beiträge für den Pensionssicherungsverein, der bei Insolvenz des versicherten Unternehmens für die Betriebsrente der betroffenen Arbeitnehmer aufkommt. Im Krisenjahr 2009 machte der Beitragssatz einen Sprung auf 14,2 Promille der spezifischen Bemessungsgrundlage (abgesicherte Rücklagen für Betriebsrenten) und war damit fast achtmal so hoch wie 2008. Auch wenn davon im Jahr 2009 nur 8,2 Promille direkt zu leisten waren – der Rest wird zu gleichen Teilen auf die Jahre 2010 bis 2013 verteilt –, ergab sich noch immer eine Vervierfachung gegenüber 2008, was in Westdeutschland rund 0,4 Prozent der Bruttolohn- und -gehaltssumme ausmachte. Im Jahr 2010 belief sich der Beitragssatz wieder auf 1,9 Promille zuzüglich der aus 2009 aufgeschobenen 1,5 Promille. Damit ergab sich bei den Jahresverdiensten wieder ein Rückgang von etwa 0,3 Prozent.
- Durch die Wirtschaftskrise kam es im Jahr 2009 zu Entlassungen mit einem entsprechenden Anstieg der Entlassungsentschädigungen. Als Gegengewicht ist vor allem in Ostdeutschland ein Rückgang bei der Anzahl der Auszubildenden zu beobachten. Per saldo wird damit gerechnet, dass die sonstigen Personalzusatzkosten in Westdeutschland im Jahr 2009 krisenbedingt um 0,1 Prozentpunkte höher waren als 2008 und 2010 und dass sich für Ostdeutschland ein in etwa konstanter Verlauf ergibt.

Die Zusatzkostenstruktur ist in den letzten Jahren flexibler geworden. Dies führt zu Datenunsicherheiten und macht es schwieriger, Strukturveränderungen genau abzubilden. Inhaltlich ist diese Entwicklung jedoch positiv zu bewerten, denn die Kostenstruktur kann nun in stärkerem Maß als zuvor den Bedürfnissen einzelner Unternehmen und ihrer Mitarbeiter angepasst werden. Dabei entstehen oft neue Wahlmöglichkeiten für die Beschäftigten. So bedeutet die Möglichkeit der Entgeltumwandlung, die von vielen Arbeitgebern zusätzlich

gefördert wird, dass der Arbeitnehmer die für ihn optimale Mischung aus Verdienstbestandteilen und Vorsorgeleistungen in Grenzen selbst bestimmen kann. Im Jahr 2008 wurden beispielsweise im westdeutschen Produzierenden Gewerbe 20 Prozent oder 425 Euro der Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung aus den Entgeltumwandlungen der Arbeitnehmer finanziert. Deutlich sichtbar ist der Trend zur Flexibilisierung auch bei den Lohnextras. Demnach waren im Jahr 1992 mit 1,3 Prozent der Bruttolöhne und -gehälter erst 13 Prozent in Westdeutschland und in Ostdeutschland mit 0,3 Prozent der Bruttolöhne und -gehälter sogar nur 7 Prozent der gesamten Sonderzahlungen leistungs- oder erfolgsabhängig ausgestaltet. Im Jahr 2010 war in den west- und ostdeutschen Bundesländern rund ein Drittel der Sonderzahlungen leistungs- und erfolgsabhängig.

Arbeitskosten im Dienstleistungssektor

Die Arbeitskosten im deutschen Dienstleistungssektor erfasst das Statistische Bundesamt bereits seit 1978. Erst mit der aktuellen Erhebung aus dem Jahr 2008 ist es jedoch möglich, einen breiten und zeitgemäßen Bereich zu erfassen und die Angaben gleichzeitig mit den Ergebnissen der Verdienststatistik nahtlos zu verknüpfen. Mit der vorliegenden Ausarbeitung ändert daher das IW Köln seine Darstellung des Dienstleistungsbereichs. Erfasst werden jetzt die Bereiche Handel, Finanzdienstleistungen, Verkehr und unternehmensnahe Dienstleistungen. Mit den ersten beiden Bereichen werden die vier bisher betrachteten Branchen Groß- und Einzelhandel sowie Kreditgewerbe und Versicherungswirtschaft abgedeckt, während mit dem Verkehrsgewerbe und den unternehmensnahen Dienstleistungen zwei bisher nicht erfasste Branchen hinzukommen. Alle vier betrachteten Dienstleistungsparten sind über den Vorleistungsverbund auch eng mit der Industrie verknüpft und spielen deshalb für die internationale Wettbewerbsfähigkeit eine wichtige Rolle (Neligan/Schröder, 2006).

Die Daten der amtlichen Erhebung des Jahres 2008 werden mit einem ähnlichen Ansatz, wie er für die Industrie benutzt wird, bis zum Jahr 2010 fortgeschrieben. Die mit Abstand teuerste Branche waren im Jahr 2010 die Finanzdienstleister. Mit fast 74.000 Euro lagen die Arbeitskosten hier um knapp 20.000 Euro höher als im Produzierenden Gewerbe (Tabelle 4). Auch die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – hier als unternehmensnahe Dienstleistungen bezeichnet – lagen mit 62.060 Euro noch erheblich über dem Niveau des Produzierenden Gewerbes. Deutlich günstiger waren dagegen die Arbeitskosten einer Vollzeitkraft im Handel und bei Spediteuren oder anderen Verkehrsunternehmen – hier waren nur zwischen knapp 41.500 und knapp 43.000 Euro zu bezahlen. Im Verkehrssektor, der günstigsten der hier betrachteten Branchen, war auch die Kostendynamik zuletzt am schwächsten: Die Arbeitskosten stiegen 2010 nur um 1,5 Pro-

zent, während sich bei den Finanzdienstleistern als ohnehin teuerster Branche ein Anstieg von 3,8 Prozent ergab, der sich allerdings durch den Rückgang der Kosten in 2009 relativierte.

Tabelle 4

Arbeitskosten im Dienstleistungssektor

je Arbeitnehmer und Jahr in Euro, Deutschland

	2008	2009	2010
Arbeitskosten			
Handel	41.641	42.010	42.900
Verkehr	40.305	40.840	41.450
Finanzdienstleistungen ¹⁾	71.870	71.160	73.860
Unternehmensdienstleistungen ²⁾	60.495	61.150	62.060
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	53.340	52.220	54.280
darunter: Bruttolohn und -gehalt			
Handel	32.855	33.090	33.870
Verkehr	31.709	32.050	32.610
Finanzdienstleistungen	54.505	53.710	56.000
Unternehmensdienstleistungen	48.555	48.940	49.830
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	41.497	40.440	42.220
Personalzusatzkosten³⁾			
Handel	16.190	16.330	16.670
Verkehr	16.328	16.570	16.850
Finanzdienstleistungen	31.970	31.130	32.170
Unternehmensdienstleistungen	22.541	22.710	23.020
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	22.071	21.800	22.460

Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeiteinheiten. 2008 amtliche Daten, ab 2009 Schätzungen.

1) Kredit- und Versicherungsgewerbe und verbundene Tätigkeiten. 2) Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen. 3) Kalenderbereinigt.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Recht deutliche Unterschiede gibt es auch bei dem Anteil der gesetzlich veranlassten Arbeitskosten. Er lag im Jahr 2010 zwischen 22,0 Prozent bei den Finanzdienstleistern und 25,8 Prozent im Handel (Tabelle 5). Hier wirkt sich aus, dass Branchen mit einem hohen Lohnniveau meist viele Extraleistungen bieten. Besonders im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist die betriebliche Altersvorsorge stark ausgebaut, und auch die Sonderzahlungen sind dort vergleichsweise hoch. Zudem erreichen in diesen Branchen aufgrund des hohen Lohnniveaus viele Mitarbeiter ein Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen der Gesetzlichen Krankenversicherung oder sogar der Renten- und Arbeitslosenversiche-

rung, sodass die effektiven Beitragssätze zur Sozialversicherung deutlich niedriger ausfallen als in den Handelsbranchen.

Tabelle 5

Arbeitskostenstruktur im Dienstleistungssektor in Prozent des Bruttolohns und -gehalts¹⁾

	Handel		Verkehr		Finanzdienstleistungen ²⁾		Unternehmensdienstleistungen ³⁾	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Entgelt für geleistete Arbeitszeit ^{4) 5)}	77,5	77,5	75,6	75,4	73,2	74,5	78,2	78,3
Vergütung arbeitsfreier Tage ⁶⁾	16,2	16,5	18,3	18,7	15,8	16,6	15,3	15,6
Urlaub	9,7	9,8	10,0	10,1	9,5	9,8	9,4	9,4
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	2,7	3,0	4,4	4,8	2,8	3,1	2,3	2,5
Bezahlte Feiertage ^{5) 6)}	3,8	3,8	3,9	3,9	3,5	3,7	3,7	3,7
Sonderzahlungen	6,3	6,1	6,0	5,9	11,0	9,0	6,5	6,1
Vermögensbildung	0,4	0,4	0,3	0,3	0,7	0,7	0,2	0,2
Fest vereinbarte Sonderzahlungen	5,9	5,7	5,8	5,6	10,3	8,3	6,3	5,8
Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber ⁷⁾	18,7	18,6	17,6	17,5	15,4	15,3	15,9	15,7
Betriebliche Altersversorgung ⁸⁾	2,4	2,5	6,7	6,8	11,1	11,3	4,6	4,7
Sonstige Personalzusatzkosten ⁹⁾	5,6	5,6	2,8	2,8	5,4	5,4	4,2	4,2
Arbeitskosten insgesamt	126,7	126,7	127,1	127,1	131,9	131,9	124,6	124,5
Nachrichtlich:								
Anteil der gesetzlich veranlassten Arbeitskosten ¹⁰⁾	25,7	25,8	25,2	25,4	21,7	22,0	23,0	23,1
Personalzusatzkosten in Prozent des Entgelts für geleistete Arbeitszeit ⁵⁾	63,6	63,5	68,1	68,5	80,1	77,1	59,4	59,0

1) Entgelt für geleistete Arbeitszeit zuzüglich Vergütung arbeitsfreier Tage und Sonderzahlungen (ohne Sachleistungen) – entspricht dem Bruttojahresverdienst; Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; Rundungsdifferenzen möglich; 2008 amtliche Daten, 2010 Schätzungen.

2) Kredit- und Versicherungsgewerbe und verbundene Tätigkeiten. 3) Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen.

4) Einschließlich leistungs- und erfolgsabhängiger Sonderzahlungen. 5) Kalenderbereinigt. 6) Einschließlich sonstiger arbeitsfreier Zeit. 7) Einschließlich Unfallversicherung. 8) Einschließlich Entgeltumwandlung, einschließlich Aufstockungsbeträge zu Lohn und Gehalt sowie zur Rentenversicherung für Personen in Altersteilzeit; einschließlich Aufwendungen für sonstige Vorsorgeeinrichtungen. 9) Abzüglich Erstattungen.

10) Gesetzlicher Mindesturlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber und sonstige gesetzliche Aufwendungen abzüglich Erstattungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Groß sind auch die Unterschiede bei der auf das Direktentgelt bezogenen Zusatzkostenquote, die zwischen 59 Prozent bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und 77 Prozent bei den Finanzdienstleistern liegt. Bei den meist eher kleineren Betrieben, die freiberufliche, technische oder wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen, ergibt sich die niedrige Quote aus der Kombination eines hohen Lohnniveaus, das zu niedrigen effektiven Sozialversicherungsbeiträgen führt, und einer vergleichsweise schwach ausgebauten betrieblichen Altersvorsorge und eher niedrigen fest vereinbarten Sonderzahlungen, die aller-

dings durch erfolgs- oder leistungsabhängige Bonuszahlungen in etwa gleicher Höhe ergänzt werden.

Die Zusatzkostenquote stagnierte weitgehend in den meisten Dienstleistungsbranchen. Im Vergleich zur letzten Erhebung des Jahres 2008 sank die Quote bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Handel um wenige Zehntelprozentpunkte ab, während sie im Verkehrssektor leicht anstieg. Lediglich bei den Finanzdienstleistern gab es einen deutlichen Rückgang um 3 Prozentpunkte im Zeitraum 2008 bis 2010. Dies erklärt sich vor allem aus der Entwicklung der Sonderzahlungen, die sich nach dem scharfen Einbruch im Jahr 2009 – auf allerdings immer noch sehr hohem Niveau – bisher kaum erholt haben.

Ausblick für das Jahr 2011

Zu Beginn des Jahres 2011 sind die Beitragssätze der Arbeitslosenversicherung um 0,2 Prozentpunkte und die der Gesetzlichen Krankenversicherung um 0,6 Prozentpunkte gestiegen. Dies wird die Arbeitskosten zusätzlich um rund einen Viertelprozentpunkt erhöhen. Die Kurzarbeit, die ohnehin nur im Produzierenden Gewerbe von großer Bedeutung war, dürfte im Jahr 2011 fast vollständig auslaufen. Damit fallen auch die bereits 2010 wesentlich reduzierten Remanenzkosten nicht mehr an. Die Entwicklung der Arbeitskosten wird daher 2011 von der Verdienstentwicklung bestimmt. Hier geben die bisherigen Tarifabschlüsse einen maßvollen Kurs vor. Die Effektivverdienste könnten jedoch aufgrund höherer erfolgs- und leistungsabhängiger Sonderzahlungen und wegen vermehrter Engpässe bei qualifizierten Mitarbeitern stärker steigen.

Literatur

Bach, Hans-Uwe / Spitznagel, Eugen, 2009, Kurzarbeit: Betriebe zahlen mit und haben was davon, IAB-Kurzbericht, Nr. 17, Nürnberg

Europäische Kommission, 2005, Verordnung (EG) Nr. 1737/2005 der Kommission vom 21. Oktober 2005 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1726/1999 in Bezug auf Definition und Übermittlung von Informationen über Arbeitskosten, in: Amtsblatt der Europäischen Union, S. L 279/11–L 279/31, Brüssel

Neligan, Adriana / Schröder, Christoph, 2006, Arbeitskosten im Verarbeitenden Gewerbe unter Berücksichtigung des Vorleistungsverbunds, in: IW-Trends, 33. Jg., Heft 1, S. 61–72

Schröder, Christoph, 2003, Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft, in: IW-Trends, 30. Jg., Heft 2, S. 37–46

Schröder, Christoph, 2006, Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft, in: IW-Trends, 33. Jg., Heft 2, S. 47–57

Schröder, Christoph, 2010, Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich, in: IW-Trends, 37. Jg., Heft 3, S. 19–38

Statistisches Bundesamt, 2003, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und ausgewählten Dienstleistungsbereichen 2000 – Ergebnisse für Deutschland (Arbeitskostenerhebungen, 2000, Heft 1), Fachserie 16, Löhne und Gehälter, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2010a, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – Ergebnisse für Deutschland (Arbeitskostenerhebungen, 2008, Heft 1), Fachserie 16: Verdienste und Arbeitskosten, URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/FachveroeffeFachveroeff/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitskosten/ArbeitskostenBund2163201089004.property=file.pdf> [Stand: 2011–05–20]

Statistisches Bundesamt, 2010b, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – Ergebnisse für das frühere Bundesgebiet (Arbeitskostenerhebungen, 2008, Heft 2), Fachserie 16: Verdienste und Arbeitskosten, URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/FachveroeffeFachveroeff/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitskosten/ArbeitskostenFB2163202089004.property=file.pdf> [Stand: 2011–05–20]

Statistisches Bundesamt, 2010c, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – Ergebnisse für die neuen Länder (Arbeitskostenerhebungen, 2008, Heft 3), Fachserie 16: Verdienste und Arbeitskosten, URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/FachveroeffeFachveroeff/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitskosten/ArbeitskostenNL2163203089004.property=file.pdf> [Stand: 2011–05–20]

Labor Costs in Germany

In 2010, the rise in total annual labor costs per full-time employee in the German industry more than compensated the drop due to the recession the year before. In West Germany, labor costs rose by 4 percent to 56,700 euro and in East Germany by 3.2 percent to 37,740 euro. The down and up in the last two years was a result of the fluctuation in the hours worked. In 2009, widespread short-time work and less overtime reduced the number of paid hours significantly. In 2010, this trend was reversed leading to longer hours of work again. The prominence of short-time work and insolvencies in 2009 also changed the cost structure by reducing the share of direct earnings within total labor costs. In the service sectors examined, transportation and trade had the lowest labor costs with 41,450 euro and 42,900 euro, respectively, whereas labor costs in free-lance, scientific and technical services (62,060 euro) as well as in the financial sector (73,860 euro) were significantly higher than those in the industry.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 38. Jahrgang, Heft 2/2011; ISSN 0941-6838.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de,
die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter www.pressemonitor.de

© 2011, IW Medien GmbH, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.11-02-04