

## Die Struktur der Arbeitskosten in der deutschen Wirtschaft

Christoph Schröder, Mai 2010

**Die Arbeitskosten je vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe sanken im Jahr 2009 erstmals. Sie verringerten sich in Westdeutschland um 2,1 Prozent auf 54.890 Euro und in Ostdeutschland um 0,8 Prozent auf 36.830 Euro. Damit haben die ostdeutschen Länder weiterhin um rund ein Drittel niedrigere industrielle Arbeitskosten. Ursache für den Rückgang der Arbeitskosten war in Ost und West die Verkürzung der bezahlten Arbeitszeit durch Kurzarbeit und Überstundenabbau. Die Wirtschaftskrise beeinflusste auch die Arbeitskostenstruktur. Denn die Personalzusatzkosten wurden durch die Remanenzkosten bei Kurzarbeit und durch Folgekosten von Entlassungen und Insolvenzen in die Höhe getrieben, obwohl die Sonderzahlungen gegenüber 2008 anteilmäßig zurückgefahren wurden. In den untersuchten deutschen Dienstleistungssparten war das Kostenniveau sehr unterschiedlich. Es lag im Jahr 2009 in einer Spanne von 35.910 Euro im Einzelhandel bis 73.110 Euro im Versicherungsgewerbe. Im Kreditgewerbe gingen die Arbeitskosten je Vollzeiteinheit durch deutlich reduzierte Sonderzahlungen zurück.**

### Bedeutung der Arbeitskostenstruktur

Die globale Wirtschaftskrise hat in Deutschland – im Gegensatz zu vielen anderen Ländern – auf dem Arbeitsmarkt bisher kaum Spuren hinterlassen. Die Arbeitslosenquote stieg im Jahr 2009 gegenüber dem Vorjahr lediglich um 0,4 Prozentpunkte, und auch im Verarbeitenden Gewerbe, das mit einem Einbruch der Wirtschaftsleistung um 18 Prozent im Jahr 2009 die Hauptlast der Krise zu tragen hatte, ging die Anzahl der Beschäftigten nur um knapp 3 Prozent zurück. Zwar verkürzte sich auch die Arbeitszeit beträchtlich, dennoch war besonders in der Industrie der Rückgang des Arbeitsvolumens erheblich niedriger als der Produktionseinbruch. Auf Stundenbasis verringerte sich die Produktivität im Verarbeitenden Gewerbe im Jahr 2009 um über 9 Prozent. Daraus ergab sich eine starke Belastung für die Kostenwettbewerbsfähigkeit, da selbst bei konstanten Arbeitskosten je Stunde die Lohnstückkosten um 10 Prozent angestiegen wären.

Ein stark auf den Weltmarkt ausgerichtetes Land wie Deutschland ist besonders in der jetzigen Wirtschaftslage darauf angewiesen, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu behaupten. Die Höhe der Arbeitskosten war auch vor der Krise ein wichtiges Standort-

Handikap für die Industrieunternehmen (Schröder, 2009): 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 schlechte 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 entsprechende 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 Unterneh-

men, 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 einigen Veröffentlichungen auf und bezeichnet die indirekten Kosten als Lohnnebenkosten, weist aber nachrichtlich in den Fachserien weiterhin die umfassender abgegrenzten Personalnebenkosten aus (Statistisches Bundesamt, 2006; 2007a; 2007b; 2007c).

## Gliederungskonzept

Aufgrund dieser begrifflichen Vielfalt und wegen der möglichen inhaltlichen Fehlinterpretationen hat sich das IW Köln entschieden, die Personalzusatzkosten nicht mehr als Einzelgröße stark hervorzuheben, sondern stattdessen die Arbeitskostenstruktur näher zu dokumentieren. Zur besseren Anschaulichkeit werden die einzelnen Kostenkomponenten in Prozent der Bruttolöhne und -gehälter dargestellt. Dies hat den Vorteil, dass unmittelbar ersichtlich ist, welche Kosten der Arbeitgeber zusätzlich zum 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 amtlicher Abgrenzung in der Arbeitskostenerhebung ist in den Bruttolöhnen und -gehältern hier die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall enthalten, während die Sachleistungen nicht einbezogen sind. Somit entsprechen die Bruttolöhne und -gehälter dem auf der Verdienstabrechnung ausgewiesenen Jahresverdienst, wie es auch der früheren Darstellung des Statistischen Bundesamtes entspricht (Statistisches Bundesamt, 2003).

Tabelle 1

## Struktur der Arbeitskosten im Jahr 2009

Produzierendes Gewerbe in Deutschland, Angaben in Prozent des Bruttolohns und -gehalts<sup>1)</sup>

	Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Direktentgelt) <sup>2)</sup>	76,0
(1)	+ Vergütung arbeitsfreier Tage <sup>3)</sup>	17,3
(2)	+ Sonderzahlungen	6,7
	= Bruttolohn und -gehalt <sup>4)</sup>	100,0
(3)	+ Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen <sup>5)</sup>	25,8
(4)	+ Sonstige Personalzusatzkosten <sup>6)</sup>	4,4
	= Arbeitskosten insgesamt	130,2

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

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Tabelle 1 zeigt, dass die Arbeitgeber im Jahr 2009 im deutschen Produzierenden Gewerbe zusätzlich zu Löhnen und Gehältern noch weitere 30,2 Prozent aufwenden mussten, um die gesamten Arbeitskosten abzudecken. Hierunter entfällt mit 25,8 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 selbst 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 71,4 Prozent des Direktentgelts aus.

Tabelle 2

## Gesetzlich induzierte Arbeitskosten im Jahr 2009

Produzierendes Gewerbe, Angaben in Prozent der Arbeitskosten

	Westdeutschland	Ostdeutschland
Insgesamt	25,1	27,0
Mindesturlaub	5,4	5,8
Gesetzliche Feiertage	2,7	2,6
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	2,4	2,5
Gesetzliche Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	14,3	15,7
Sonstiges <sup>1)</sup>	0,6	1,0
Erstattungen der öffentlichen Hand	-0,2	-0,6

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

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 2009 auf 25,1 Prozent der Arbeitskosten, in Ostdeutschland waren es aus Gründen, die noch erklärt werden, 27,0 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 abgezo-

gen 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. Der tariflich vereinbarte Urlaub beispielsweise geht 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.

## **Datenlage**

Das IW Köln berechnet die Personalzusatzkosten für Deutschland alljährlich auf Grundlage der amtlichen Statistik. Bis 1984 hat das Statistische Bundesamt die Arbeitskosten im dreijährigen Rhythmus erhoben, seitdem geschieht dies nur alle vier Jahre. Die jetzt vorliegende amtliche Erhebung deckt die Entwicklung bis zum Jahr 2004 ab (Statistisches Bundesamt, 2007a; 2007b; 2007c). In der folgenden Dokumentation werden die amtlichen Ergebnisse bis zum Jahr 2009 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. Hierbei ist die Fortschreibung von 2006 auf 2007 durch die Umstellung der Verdienststatistik erschwert. Daher wurden für dieses Jahr zusätzlich Angaben aus den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen herangezogen. Dafür bietet die neue Verdienststatistik jetzt aktuelle Angaben zu den Sonderzahlungen, sodass deren Entwicklung seit dem Jahr 2007 besser nachgezeichnet werden kann.

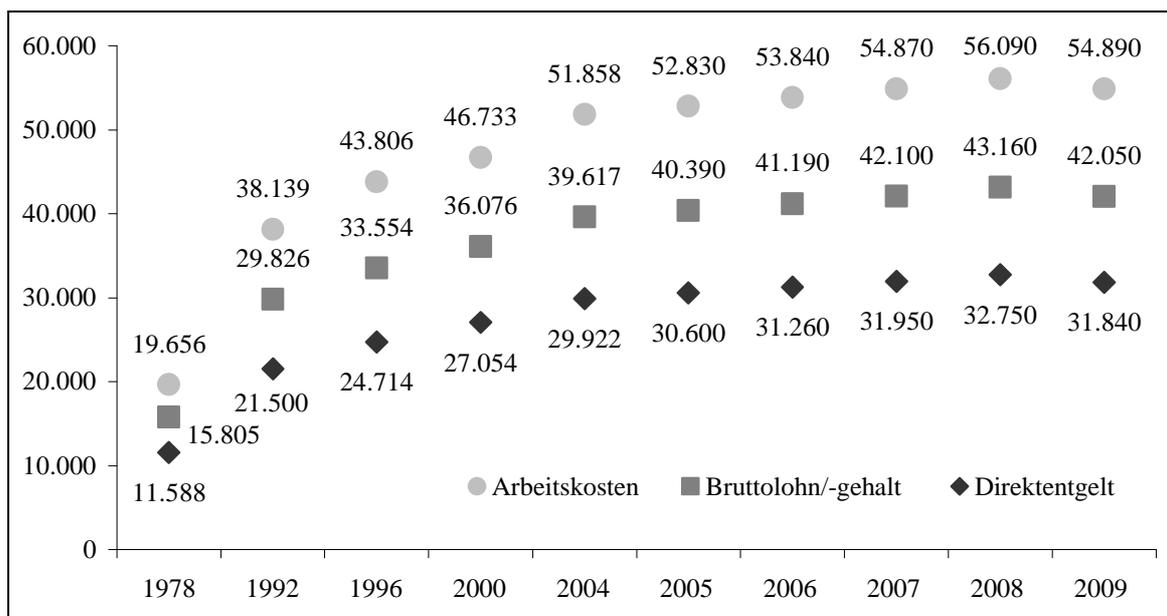
## Arbeitskostenentwicklung in der westdeutschen Industrie

Das Jahr 2009 brachte ein Novum: Erstmals seitdem Erhebungen vorliegen, sanken die Arbeitskosten je Vollzeiteinheit. Im westdeutschen Produzierenden Gewerbe waren die Arbeitskosten im Jahr 2009 mit 54.890 Euro um 1.200 Euro oder um 2,1 Prozent niedriger als im Jahr 2008 (Abbildung 1). Auch beim Jahresverdienst, dem Direktentgelt und den Personalzusatzkosten, die im Jahr 2009 kalenderbereinigt 23.050 Euro betragen, waren Rückgänge zu verzeichnen. Dies ist jedoch nicht als tatsächliche Kostenentlastung zu interpretieren. Denn der Rückgang der Arbeitskosten je Vollzeiteinheit erklärt sich durch eine Verringerung der Arbeitszeit. Die wichtigste Rolle spielt dabei die Kurzarbeit, da auch Kurzarbeiter zu den Vollzeitbeschäftigten zählen, wenn sie als Vollzeiterkraft eingestellt sind. Laut Verdienststatistik ist die bezahlte Arbeitszeit im westdeutschen Produzierenden Gewerbe für Vollzeitbeschäftigte um 3,9 Prozent gesunken, was neben der drastischen Ausweitung der Kurzarbeit auch mit dem Abbau von Überstunden und in einigen Fällen einer verkürzten Wochenarbeitszeit zu erklären ist. Noch stärker ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zurückgegangen, da in vielen Fällen auch die Guthaben von Arbeitszeitkonten abgebaut worden sind. Der Arbeitskostenindex des Statistischen Bundesamtes, der auf Stundenbasis berechnet wird, ist daher im deutschen Produzierenden Gewerbe von 2008 auf 2009 um 4,7 Prozent gestiegen.

Abbildung 1

## Arbeitskosten in der westdeutschen Industrie

Produzierendes Gewerbe, Kosten je Arbeitnehmer und Jahr in Euro



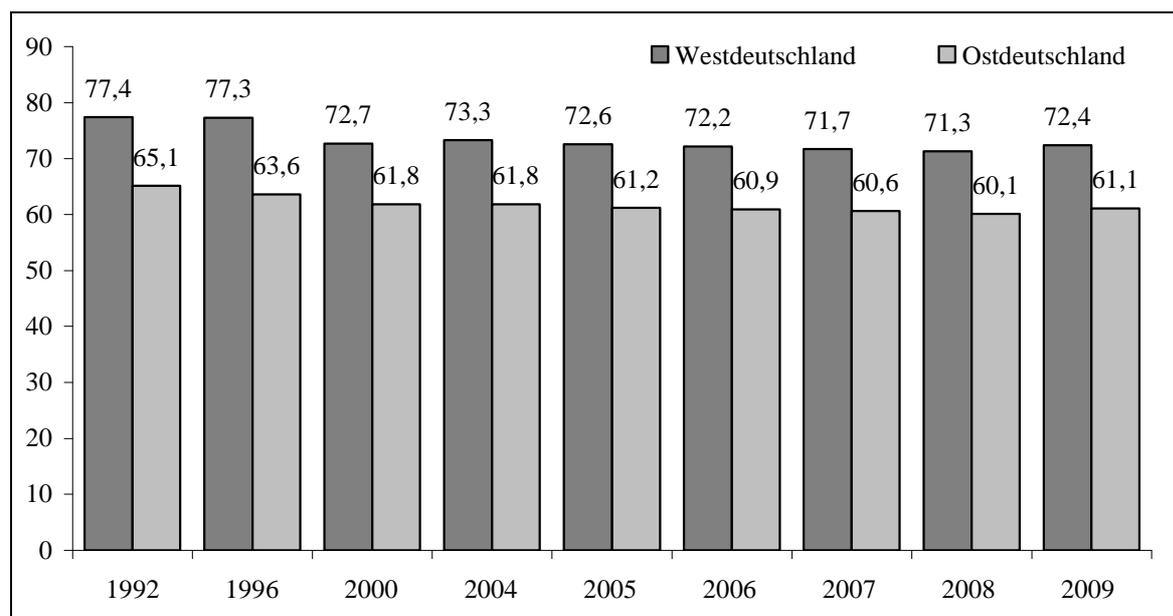
Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeiteinheiten; ab 1992 einschließlich Berlin (Ost); kalenderbereinigte Werte. Angaben für 1978 nur bedingt vergleichbar; ab 2000 unter Berücksichtigung der geringfügig Beschäftigten und Heimarbeiter sowie ohne Aufwendungen für auswärtige Beschäftigung, daher mit früheren Erhebungen nur bedingt vergleichbar. Direktentgelt ab 1992 einschließlich erfolgs- und leistungsabhängiger Sonderzahlungen. Bis 2004 amtliche Daten, ab 2005 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 erhebungstechnische Änderungen zwischen diesen Jahren zurückzuführen sein (Schröder, 2003). Seit dem Jahr 2000 schwankt die Zusatzkostenquote zwischen 71 und 73 Prozent des Direktentgelts. Ein starker Anstieg war dagegen noch bis Mitte der 1980er-Jahre zu verzeichnen. So lag die Quote im Jahr 1978, obwohl damals die leistungsabhängigen Sonderzahlungen noch nicht getrennt ausgewiesen werden konnten und keine geringfügig Beschäftigten erfasst wurden, noch bei knapp 70 Prozent (Schröder, 2006).

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 hat bereits gezeigt, 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 ist in Westdeutschland im Zeitraum 1978 bis 2009 jedoch nur von 23,8 auf 25,1 Prozent gestiegen, obwohl nicht nur der Min-

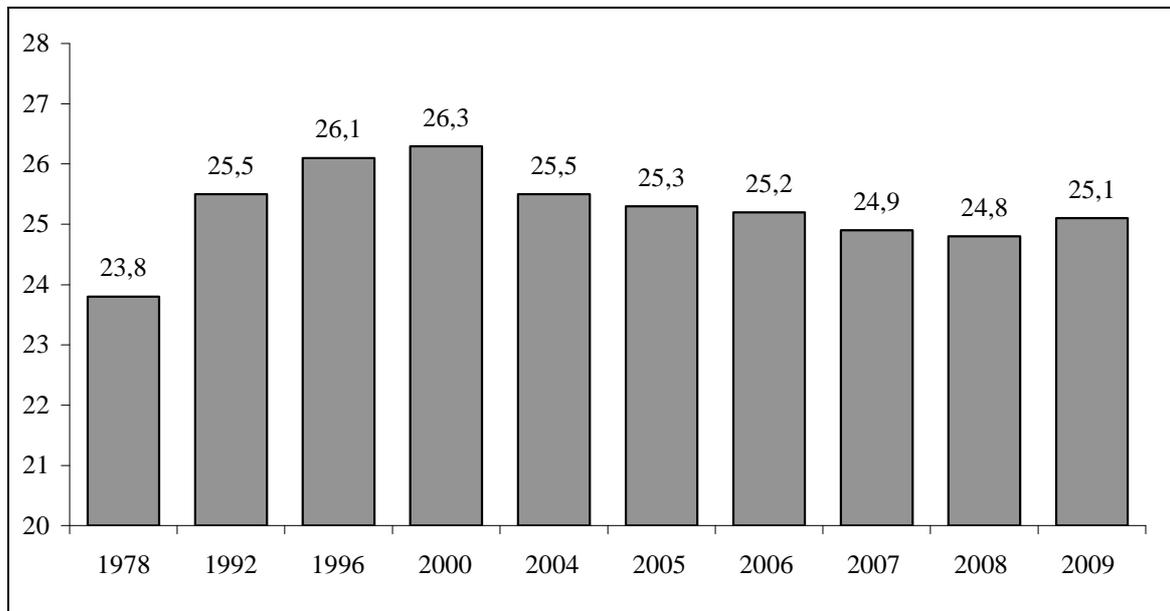
desturlaub von drei auf vier Wochen erhöht wurde, sondern vor allem auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung von gut 16 auf knapp 20 Prozent des Bruttolohns und -gehalts gestiegen sind (Abbildung 3). Ohne Änderungen des Arbeitszeitgesetzes hätte es sogar einen Gleichstand gegeben. Hierfür gibt es mehrere Gründe:

- Der Krankenstand ist im Zeitraum 1978 bis 2009 beträchtlich gesunken. So hatten die Lohn- und Gehaltsfortzahlungen im Krankheitsfall 1978 noch einen Anteil von 4,1 Prozent am Bruttolohn und -gehalt. Im Jahr 2009 waren es nur noch 3,1 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

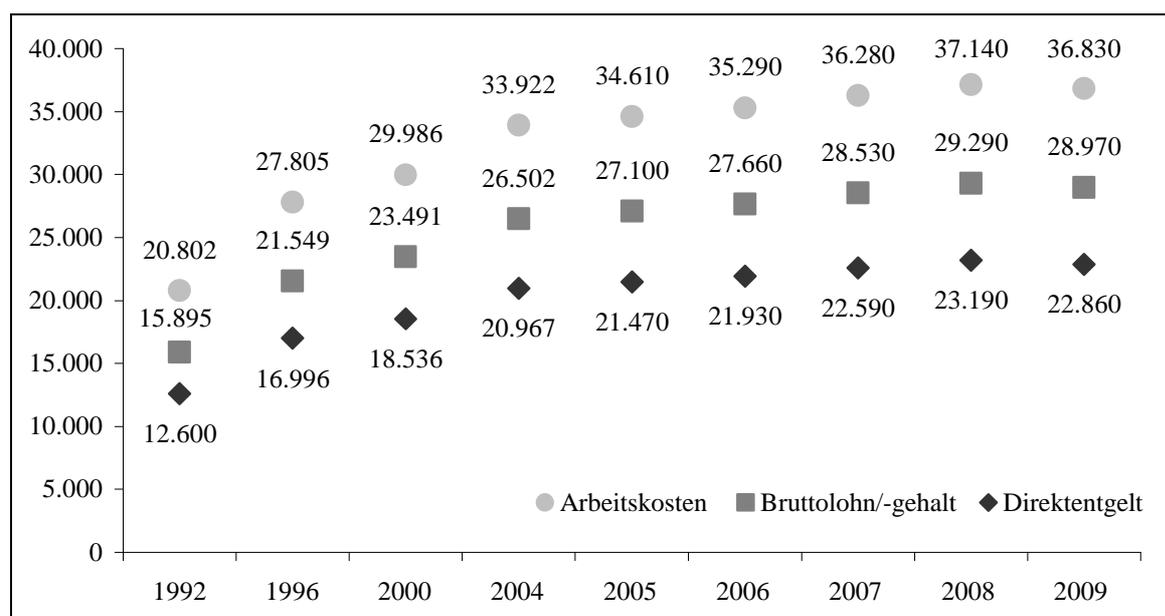
## Arbeitskostenentwicklung in der ostdeutschen Industrie

Im Produzierenden Gewerbe Ostdeutschlands lagen die Arbeitskosten im Jahr 2009 mit 36.830 Euro pro Arbeitnehmer um 18.060 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 betrug die Arbeitskosten in den ostdeutschen Bundesländern 1992 lediglich 55 Prozent des Westniveaus, im Jahr 2009 waren es bereits 67 Prozent. Dahinter steht die insgesamt deutlich höhere Arbeitskostendynamik Ostdeutschlands: Im Zeitraum 1992 bis 2009 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. Direktentgelt einschließlich erfolgs- und leistungsabhängiger Sonderzahlungen. Bis 2004 amtliche Daten, ab 2005 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 in den Jahren 2005, 2006 und 2008 nur um 0,1 bis 0,2 Prozentpunkte stärker als im Westen. Eine merkliche Annäherung des ostdeutschen an das westdeutsche Kostenniveau gab es zuletzt im Jahr 2007 – damals betrug der Kostenzuwachs in den ostdeutschen Ländern 2,8 Prozent gegenüber 1,9 Prozent in den westdeut-

schen Bundesländern – und im vergangenen Jahr. Denn im Jahr 2009 sanken die Arbeitskosten je Vollzeiteinheit in Ostdeutschland nur um 0,8 Prozent verglichen mit 2,1 Prozent in Westdeutschland. Die wichtigste Ursache dieser Divergenz ist wiederum die Arbeitszeitentwicklung. Denn während laut Verdienststatistik die bezahlte Arbeitszeit in Westdeutschland um 3,9 Prozent nachgab, betrug der Rückgang in Ostdeutschland nur 3,2 Prozent, was sich wiederum auch damit erklärt, dass die ostdeutschen Bundesländer von der Wirtschaftskrise weniger stark betroffen waren als die westdeutschen Bundesländer.

Der Zuschlagssatz auf den Bruttolohn und besonders die Personalzusatzkostenquote sind in Ostdeutschland deutlich niedriger als in Westdeutschland. Der Abstand zur westdeutschen Zusatzkostenquote betrug zuletzt 11,3 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 27,0 Prozent im Jahr 2009 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 2009 mit 52.660 Euro je Arbeitnehmer umgerechnet in Vollzeiteinheiten nur 4 Prozent unter dem westdeutschen Niveau. Die gesamtdeutsche Zusatzkostenquote war mit 71,4 Prozent lediglich 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**

Im Jahr 2009 gab es im Vergleich zum Vorjahr bei den Einzelkomponenten einige Strukturveränderungen, die insgesamt sowohl im Westen als auch im Osten zu einem Anstieg der Zusatzkostenquote um gut 1 Prozentpunkt des Direktentgelts führten. Damit wurde der Trend leicht sinkender Zusatzkostenquoten zunächst gestoppt und gleichzeitig die stärkste Änderung in den letzten Jahren gemessen. Ausgelöst wurden die jüngsten Entwicklungen vor allem durch die Wirtschaftskrise (Tabelle 3):

Tabelle 3

## Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe

in Prozent des Bruttolohns und -gehalts<sup>1)</sup>

	West			Ost			D		
	2004	2008	2009	2004	2008	2009	2004	2008	2009
Entgelt für geleistete Arbeitszeit <sup>2) 3)</sup>	75,5	75,9	75,7	79,1	79,2	78,9	75,8	76,1	76,0
Vergütung arbeitsfreier Tage <sup>3)</sup>	16,6	16,7	17,3	16,3	16,5	16,9	16,6	16,7	17,3
Urlaub	9,9	9,8	10,2	9,8	9,8	10,1	9,9	9,8	10,2
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	2,8	3,0	3,1	2,8	3,0	3,1	2,8	3,0	3,1
Bezahlte Feiertage <sup>3) 4)</sup>	3,9	3,9	4,1	3,7	3,7	3,8	4,0	3,9	4,0
Sonderzahlungen	7,9	7,4	6,9	4,6	4,4	4,2	7,6	7,1	6,7
Vermögensbildung	0,6	0,6	0,6	0,3	0,3	0,3	0,6	0,5	0,6
Fest vereinbarte Sonderzahlungen	7,2	6,8	6,4	4,2	4,0	3,8	7,0	6,6	6,2
Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber <sup>5)</sup>	19,7	18,4	18,5	21,3	19,8	19,9	19,9	18,5	18,6
Betriebliche Altersversorgung <sup>6)</sup>	6,6	7,3	7,6	2,1	2,7	2,9	6,2	6,9	7,2
Sonstige Personalzusatzkosten <sup>7)</sup>	4,5	4,2	4,4	4,6	4,2	4,3	4,5	4,2	4,4
Arbeitskosten insgesamt	130,9	129,9	130,5	128,0	126,8	127,1	130,6	129,7	130,2
Nachrichtlich:									
Anteil der gesetzlich veranlassten Arbeitskosten <sup>8)</sup>	25,5	24,8	25,1	27,5	26,7	27,0	25,7	25,0	25,3
Personalzusatzkosten in Prozent des Entgelts für geleistete Arbeitszeit <sup>3)</sup>	73,3	71,3	72,4	61,8	60,1	61,1	72,3	70,4	71,4

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; bis 2004 amtliche Daten, ab 2008 Schätzungen. 2) Einschließlich leistungs- und erfolgsabhängiger Sonderzahlungen. 3) Kalenderbereinigt. 4) Einschließlich sonstiger arbeitsfreier Zeit. 5) Einschließlich Unfallversicherung. 6) 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 Folgen der Wirtschaftskrise für den Arbeitsmarkt wurden in Deutschland unter anderem durch den massiven Ausbau der Kurzarbeit abgedeckt. Dies hat auch Auswirkungen auf die Arbeitskostenstruktur. Denn die Inanspruchnahme von Kurzarbeit ist für den Arbeitgeber nicht kostenfrei – er hat für die ausgefallene Arbeitszeit die sogenannten Remanenzkosten zu tragen (Bach/Spitznagel, 2009): So bemisst sich die Vergütung für bezahlte Freistellungen (Urlaub und Feiertage) an dem normalen Wochenpensum. Da aber die Arbeitszeit durch Kurzarbeit im Westen um rund 3 Prozent und im Osten um etwa 2,5 Prozent verkürzt wurde, erhöht sich im entsprechenden Ausmaß der Anteil dieser Vergütungsbestandteile. Daraus ergibt sich beispielsweise für die Ur-

laubsvergütung trotz konstanter Anzahl der Urlaubstage bezogen auf den Jahresverdienst ein Anteilsanstieg von 0,4 Prozentpunkten im Westen und von 0,3 Prozentpunkten im Osten. Da sich entsprechende Effekte auch für die Feiertagsvergütung ergeben und zudem der Krankenstand leicht zugenommen hat, ist die Vergütung arbeitsfreier Tage insgesamt um 0,6 Prozentpunkte in den westdeutschen Bundesländern und um 0,4 Prozentpunkte in den ostdeutschen Bundesländern gestiegen.

- Aus der Verdienststatistik ergibt sich, dass die Sonderzahlungen im Krisenjahr 2009 gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunken sind. Dieser Rückgang ist allerdings nicht exakt den im Direktentgelt enthaltenen erfolgs- und leistungsabhängigen Sonderzahlungen einerseits und den fest vereinbarten Sonderzahlungen andererseits zuzuordnen. Nimmt man eine proportional etwa gleiche Verteilung des Rückgangs an, ergibt sich ein Anteilsrückgang der fest vereinbarten Sonderzahlungen von 0,4 Prozentpunkten für Westdeutschland und von 0,2 Prozentpunkten für Ostdeutschland.
- In der Sozialversicherung haben sich die gesetzlichen Beitragssätze per saldo kaum geändert. Einerseits wurde im Jahr 2009 der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung um einen halben Prozentpunkt gesenkt und betrug damit nur noch 2,8 Prozent – im Jahr 2006 waren es noch 6,5 Prozent. Andererseits wurde der Beitragssatz zur Gesetzlichen Krankenversicherung im ersten Halbjahr 2009 um 0,6 Prozentpunkte angehoben. Diese Erhöhung wurde zwar zur Jahresmitte wieder zurückgenommen, dennoch ergibt sich für den Jahresdurchschnitt ein Anstieg von 0,3 Beitragssatz-Prozentpunkten. Ähnlich verhält es sich bei der Pflegeversicherung, die sich bereits zur Jahresmitte 2008 um einen Viertelprozentpunkt verteuert hat – im Vergleich des Jahresdurchschnitts 2009 mit dem Jahresdurchschnitt 2008 resultiert daher ein Anstieg um einen Achtelprozentpunkt. Unter dem Strich ergibt sich bei den Beitragssätzen eine marginale Entlastung von knapp einem Zehntelprozentpunkt. Dennoch wird mit einer leicht gestiegenen Belastung durch Sozialversicherungsbeiträge gerechnet. Denn die Sozialbeiträge laufen bezogen auf 80 Prozent des Bruttoentgeltausfalls auch bei Kurzarbeit weiter. Allerdings wird seit Februar 2009 die Hälfte (bei Weiterbildung der Kurzarbeiter sogar 100 Prozent) der gezahlten Beiträge zurückerstattet. Auch ohne Qualifizierungsmaßnahmen gibt es seit Juli 2009 eine Vollerstattung, wenn die Kurzarbeit länger als ein halbes Jahr andauert. Im Durchschnitt verbleibt also nur ein recht kleiner Teil der Sozialbeiträge für die durch Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit beim Arbeitgeber.
- Bei der betrieblichen Altersversorgung ergibt sich eine Verteuerung hauptsächlich daraus, dass die Beiträge für den Pensionssicherungsverein, der bei Insolvenz des versicherten Unternehmens für die Betriebsrente der betroffenen Arbeitnehmer aufkommt, sprunghaft gestiegen sind: Machte der Beitragssatz 2008 nur 1,8 Promille der Rückstellungen für Betriebsrenten aus, lag er im Jahr 2009 mit 14,2 Promille fast achtmal so

hoch. Um die Liquidität der Unternehmen zu schonen, werden davon im Jahr 2009 nur 8,2 Promille fällig. Der Rest wird zu gleichen Teilen auf die Jahre 2010 bis 2013 verteilt und erhöht dann den für diese Jahre noch festzusetzenden Beitrag.

- Auswirkungen hat die Krise auch auf die sonstigen Personalzusatzkosten, da die Anzahl der Unternehmensinsolvenzen stark anstieg und beispielsweise im westdeutschen Verarbeitenden Gewerbe im Jahr 2009 gut 40 Prozent mehr Beschäftigte arbeitslos wurden als 2008. Dies hat die Entlassungsschädigungen erhöht. Die Anzahl der Auszubildenden dürfte dagegen in Westdeutschland trotz sinkender Neuabschlüsse in etwa konstant geblieben und in Ostdeutschland leicht gesunken sein. Per saldo wird damit gerechnet, dass die sonstigen Personalzusatzkosten in Westdeutschland um 0,2 Prozentpunkte und in Ostdeutschland um 0,1 Prozentpunkte zulegen.

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 äußerst positiv zu bewerten, denn die Kostenstruktur kann nun im stärkeren Maß als früher den Bedürfnissen einzelner Unternehmen und ihrer Mitarbeiter angepasst werden. Dabei entstehen oft auch 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. 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 2009 war in den west- und ostdeutschen Bundesländern gut ein Drittel der Sonderzahlungen leistungs- und erfolgsabhängig.

### **Arbeitskosten im Dienstleistungssektor**

Seit 1978 informiert das Statistische Bundesamt auch über die Arbeitskosten im deutschen Dienstleistungssektor. Die aktuellen Daten der amtlichen Statistik decken ebenfalls erst das Jahr 2004 ab. Sie wurden mit einem ähnlichen Ansatz, wie er für die Industrie benutzt wurde, bis zum Jahr 2009 fortgeschrieben. Wie in den vorhergehenden Jahren waren auch 2009 die Arbeitskosten im Versicherungs- und Kreditgewerbe mit jeweils deutlich über 70.000 Euro je Arbeitnehmer in Vollzeiteinheiten erheblich höher als im Produzierenden Gewerbe mit 52.660 Euro. Im Einzelhandel lagen sie dagegen deutlich darunter (Tabelle 4). Große Unterschiede gab es auch in der Kostendynamik: Im Zeitraum 2000 bis 2009

stiegen die Arbeitskosten im Kreditgewerbe um 27 Prozent, im Einzelhandel dagegen lediglich um knapp 14 Prozent.

Tabelle 4

## Arbeitskosten im Dienstleistungssektor

je Arbeitnehmer und Jahr in Euro, Deutschland

	2000	2004	2008	2009
Arbeitskosten				
Einzelhandel	31.594	33.729	35.620	35.910
Großhandel	40.492	47.496	50.830	51.240
Kreditgewerbe	56.690	65.476	72.820	72.080
Versicherungsgewerbe	61.291	66.430	71.770	73.110
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	44.677	49.663	53.750	52.660
darunter: Bruttolohn und -gehalt				
Einzelhandel	25.131	26.350	28.000	28.190
Großhandel	32.375	37.051	39.880	40.190
Kreditgewerbe	41.306	47.502	53.280	52.580
Versicherungsgewerbe	44.287	49.628	54.560	55.530
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	34.530	38.012	41.450	40.430
Personalzusatzkosten <sup>1)</sup>				
Einzelhandel	12.074	13.219	13.720	13.840
Großhandel	15.205	18.522	19.590	19.700
Kreditgewerbe	26.400	29.464	31.860	31.260
Versicherungsgewerbe	29.602	30.225	31.740	32.300
Nachrichtlich: Produzierendes Gewerbe	18.680	20.848	22.200	21.940

Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; umgerechnet in Vollzeitstellen. Bis 2004 amtliche Daten, ab 2008 Schätzungen. 1) Kalenderbereinigt.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Recht deutliche Unterschiede gibt es auch bei dem Anteil der gesetzlich veranlassten Arbeitskosten. Er liegt zwischen 21,5 Prozent im Kreditgewerbe und 26,1 Prozent im Einzelhandel (Tabelle 5). Hier wirkt sich wiederum aus, dass Branchen mit einem hohen Lohnniveau meist viele Extraleistungen bieten. Gerade im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist beispielsweise 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 Arbeitslosen-

versicherung, sodass die effektiven Beitragssätze zur Sozialversicherung deutlich niedriger ausfallen als in den Handelsbranchen. Entsprechend große Unterschiede gibt es auch bei der auf das Direktentgelt bezogenen Zusatzkostenquote, die zwischen knapp 63 Prozent beim Handel und 79 Prozent im Versicherungsgewerbe liegt.

Tabelle 5

## Arbeitskostenstruktur im Dienstleistungssektor

in Prozent des Bruttolohns und -gehalts<sup>1)</sup>

	Großhandel		Einzelhandel		Kreditgewerbe		Versicherungsgewerbe	
	2004	2009	2004	2009	2004	2009	2004	2009
Entgelt für geleistete Arbeitszeit <sup>2) 3)</sup>	78,2	78,5	77,8	78,3	75,8	77,6	73,0	73,5
Vergütung arbeitsfreier Tage <sup>3)</sup>	15,9	16,0	16,2	16,4	14,9	15,4	15,7	16,0
Urlaub	9,8	9,8	9,9	9,8	8,8	9,0	9,2	9,2
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	2,3	2,5	2,6	2,9	2,3	2,6	2,7	3,0
Bezahlte Feiertage <sup>3) 4)</sup>	3,8	3,7	3,7	3,7	3,7	3,8	3,8	3,8
Sonderzahlungen	5,9	5,5	6,0	5,3	9,3	7,0	11,3	10,5
Vermögensbildung	0,6	0,5	0,4	0,4	0,9	0,8	0,8	0,7
Fest vereinbarte Sonderzahlungen	5,4	4,9	5,6	4,9	8,4	6,2	10,5	9,8
Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber <sup>5)</sup>	18,9	17,5	20,4	19,0	17,6	16,2	17,7	16,3
Betriebliche Altersversorgung <sup>6)</sup>	3,6	4,4	2,2	2,9	12,1	12,7	10,7	9,9
Sonstige Personalzusatzkosten <sup>7)</sup>	5,7	5,6	5,4	5,5	8,1	8,1	5,5	5,5
Arbeitskosten insgesamt	128,2	127,5	128,0	127,4	137,8	137,1	133,9	131,7
Nachrichtlich:								
Anteil der gesetzlich veranlassten Arbeitskosten <sup>8)</sup>	25,1	24,3	26,9	26,1	22,1	21,5	23,2	22,8
Personalzusatzkosten in Prozent des Entgelts für geleistete Arbeitszeit <sup>3)</sup>	63,9	62,4	64,5	62,7	81,8	76,6	83,5	79,1

1) Entgelt für geleistete Arbeitszeit zuzüglich Vergütung arbeitsfreier Tage und Sonderzahlungen (ohne Sachleistungen) – entspricht dem Bruttojahresverdienst; Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten; Rundungsdifferenzen möglich; 2004 amtliche Daten, 2009 Schätzungen. 2) Einschließlich leistungs- und erfolgsabhängiger Sonderzahlungen. 3) Kalenderbereinigt. 4) Einschließlich sonstiger arbeitsfreier Zeit. 5) Einschließlich Unfallversicherung. 6) 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

Unterschiedlich war auch die Entwicklung der Zusatzkostenquote im letzten Jahr. Da die Kurzarbeit im Dienstleistungssektor keine bedeutende Rolle spielt, gab es zwar in allen betrachteten Branchen nur geringe Bewegungen bei der arbeitsfreien Zeit und bei den Sozialversicherungsbeiträgen. Sehr verschieden reagierten hingegen die Sonderzahlungen. Im Kreditgewerbe war der Rückgang so groß, dass trotz eines Anstiegs der regelmäßig gezahl-

ten Monatslöhne um über 2 Prozent die Jahresverdienste und die Arbeitskosten zurückgingen. Die Personalzusatzkostenquote sank um gut 1 Prozentpunkt. Im Handel und im Versicherungsgewerbe ging dagegen die Bedeutung der Lohnextras nur wenig zurück, und auch die Zusatzkostenquote blieb annähernd konstant.

### **Ausblick für das Jahr 2010**

Für das Jahr 2010 stehen keine Änderungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen gegenüber dem zweiten Halbjahr 2009 an. Dies bedeutet, dass die Beiträge zur Krankenversicherung, die zur Jahresmitte 2009 um 0,6 Prozentpunkte abgesenkt wurden, im Jahresdurchschnitt 2010 gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte günstiger sein werden, wenn es nicht im Lauf dieses Jahres zu Änderungen kommen sollte. Besonders im Produzierenden Gewerbe hängt die Entwicklung der Kostenstruktur aber nicht zuletzt von dem Ausmaß der wirtschaftlichen Erholung ab. Geht die Kurzarbeit wieder deutlich zurück, entfallen auch die damit verbundenen Remanenzkosten, und die Personalzusatzkostenquote könnte wieder sinken. In absoluter Höhe hingegen würden die Arbeitskosten je Vollzeitbeschäftigten wegen der dann längeren bezahlten Arbeitszeit wieder 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

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, 2009, Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich, in: IW-Trends, 36. Jg., Heft 3, S. 33–49

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, 2006, Was kostet Arbeit in Deutschland?, Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2004, Presseexemplar, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2007a, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – Ergebnisse für Deutschland (Arbeitskostenerhebungen, 2004, Heft 1), Fachserie 16: Löhne und Gehälter, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2007b, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – Ergebnisse für das frühere Bundesgebiet (Arbeitskostenerhebungen, 2004, Heft 2), Fachserie 16: Löhne und Gehälter, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2007c, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – Ergebnisse für die neuen Länder (Arbeitskostenerhebungen, 2004, Heft 3), Fachserie 16: Löhne und Gehälter, Wiesbaden

\*\*\*

## The Structure of Labor Costs in Germany

In 2009, total annual labor costs per full-time worker in the German industry decreased for the first time. Compared to 2008, they fell by 2.1 percent to 54.890 euro in West Germany and by 0.8 percent to 36.830 euro in East Germany. East Germany's cost advantage of almost one-third has remained relatively stable over the last few years. The reasons for sinking labor costs were the reduction of extras hours and the wide-spread use of short-time work which resulted in a drop of paid hours. The recession has also changed the cost structure. The share of labor costs other than direct earnings has risen because short-time work is not a free ride for employers and severance payments have increased. Within the German service sector labor costs in 2009 varied between 35,910 euro in the retail and 73,110 euro in the insurance sector. Due to cuts in bonus payments labor costs in the banking branch decreased.