



Stefan Endter
Praktikant 3. Semester /Bachelor of Business
Administration / Fachhochschule Erfurt

Arbeitskosten und betriebliche Altersvorsorge 2008 in Thüringen

Arbeitskosten haben zwei Seiten: Für die Arbeitgeber sind es vorrangig Aufwendungen, für die Arbeitnehmer hingegen die wichtigste Einkommensquelle.¹⁾ Als „Preis der Arbeit“ bilden sie sowohl die Grundlage für die Vertragsverhandlungen der Tarifparteien als auch für die Entscheidungen der einzelnen Unternehmen als Vergleichswert der Branche. Außerdem sind sie für die Beurteilung der Wettbewerbsverhältnisse in der deutschen Wirtschaft sowie der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik von Bedeutung.²⁾

**Bedeutung der
Arbeitskosten**

Die Arbeitskosten umfassen die Gesamtheit aller von den Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitskräften getragenen Aufwendungen. Zu den Arbeitskosten gehören das Arbeitnehmerentgelt mit Bruttolöhnen und -gehältern in Form von Geld- und Sachleistungen sowie den Sozialbeiträgen der Arbeitgeber, die Kosten der beruflichen Aus- und Weiterbildung, sonstige Aufwendungen sowie Steuern zu Lasten des Arbeitgebers, sofern sie im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern entstehen.³⁾

Im folgenden Aufsatz sollen insbesondere die Aufwendungen für betriebliche Altersvorsorge näher untersucht werden. Weiterhin werden die durchschnittlichen Arbeitskosten der Wirtschaftsabschnitte miteinander verglichen, die Zusammensetzung der Personalnebenkosten analysiert und die Unterschiede zwischen den Unternehmen verschiedener Größenklassen beleuchtet.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und der tabellarischen Darstellung kommt bei der Bezeichnung von Personengruppen in der Regel die sprachlich maskuline Form zur Anwendung. Wenn nicht ausdrücklich anders vermerkt, sind darunter stets beide Geschlechter zu verstehen.

1) Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): „Verdienste und Arbeitskosten 2008“, Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 13. Mai 2009 in Berlin, S. 5, abrufbar unter http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Verdienste/begleitheft_verdienste.property=file.pdf

2) Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik: Erhebung über die Arbeitskosten 2008 - Unterrichtung nach §17 Bundesstatistikgesetz

3) Quelle: Statistisches Bundesamt: „Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – Fachserie 16 Heft 1 – 2004“, Wiesbaden 2007, S. 10

Arbeitskostenerhebung

Systematik der Arbeitskostenerhebung

Die Arbeitskostenerhebung ist die Strukturstatistik über die Kosten der Beschäftigung von Arbeitnehmern. Obwohl sie eine Unternehmensstatistik ist, erfolgen die Auswertungen nach dem Betriebskonzept. In ihr werden nach internationalen Standards detaillierte Angaben über alle Bestandteile der Arbeitskosten zusammengestellt. Auf der nächsten Seite wird eine detaillierte Aufstellung über die Bestandteile der Arbeitskosten gemäß Verordnung 1737/2005 der Kommission vom 21. Oktober 2005 zur Änderung der Verordnung (EG) 1726/1999 der Kommission vom 27. Juli 1999 gegeben.⁴⁾ Parallel ermittelt die Arbeitskostenerhebung präzise Größen über den Arbeitsinput, auf den sich die Kosten beziehen. Das geschieht in Form der Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und der Anzahl der Vollzeitarbeitsplätze. Teilzeitarbeitsplätze werden dabei über die betriebsübliche Arbeitszeit in Vollzeitarbeitsplätze umgerechnet.⁵⁾ Im Folgenden werden Vollzeitbeschäftigte und umgerechnete Teilzeitbeschäftigte als Vollzeiteinheiten bezeichnet.

Die Arbeitskostenerhebung wird im Abstand von vier Jahren durchgeführt. Sie bildet die Arbeitskosten und Arbeitszeiten in den Betrieben und Unternehmen ab. In Deutschland wird die Arbeitskostenerhebung als Stichprobenerhebung durchgeführt. Einbezogen werden also nicht alle, sondern bundesweit nur rund 30 Tausend repräsentativ ausgewählte Unternehmen mit zehn und mehr Arbeitnehmern. Hierdurch werden die Erhebungskosten bei den Unternehmen und den Statistischen Ämtern erheblich reduziert.⁶⁾

Rechtsgrundlagen der Erhebung

Den folgenden Tabellen und Auswertungen liegen die Daten der Arbeitskostenerhebung 2008 zugrunde. Rechtsgrundlagen dieser Erhebung waren das Verdienststatistikgesetz (VerdStatG) vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3291), zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 17. März 2008 (BGBl. I S. 399) und das Bundesstatistikgesetz (BStatG) vom 22. Januar 1987 (BGBl. I S. 462, 565), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. September 2007 (BGBl. I S. 2246). Erhoben wurden die Angaben zu § 5 Abs. 1 VerdStatG.⁷⁾

Die Erhebung erstreckte sich gemäß Verdienststatistikgesetz auf die Wirtschaftszweige nach Anhang I der Verordnung (EG) Nr. 1893/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Aufstellung der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige NACE Revision 2 und zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 3037/90 des Rates sowie einiger Verordnungen der EG über bestimmte Bereiche der Statistik (ABl. EU Nr. L 393 S. 1).

Somit wurde die gesamte Wirtschaft in Thüringen durch die Erhebung abgedeckt, ausgenommen der Wirtschaftsabschnitte

- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
- Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

4) Verordnung (EG) 1726/1999 abrufbar unter: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/SharedContent/Oeffentlich/A2/Rechtsgrundlagen/Statistikbereiche/VerdiensteArbeitskosten/681__VOVerdiensteArbeitskosten__DefUebermittlung.property=file.pdf

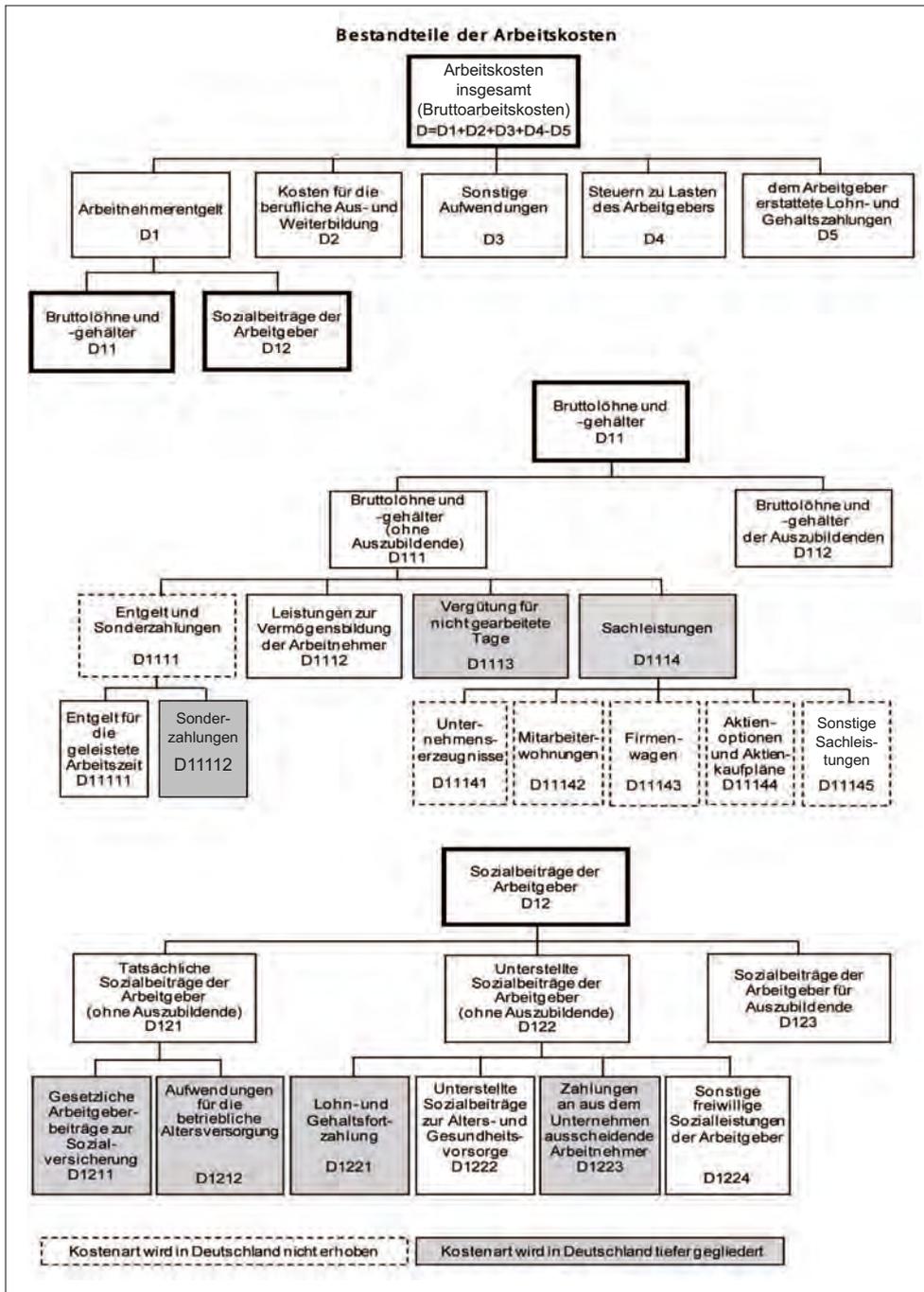
5) Methode der Arbeitskostenerhebung abrufbar unter: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/abisz/Arbeitskostenerhebung.templateId=renderPrint.psm1>

6) Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik: Erhebung über die Arbeitskosten 2008, Unterrichtung nach §17 Bundesstatistikgesetz

7) Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik: Erhebung über die Arbeitskosten 2008 - Unterrichtung nach §17 Bundesstatistikgesetz

gemäß § 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 3 Abs. 3 VerdStatG.⁸⁾ Der Abschnitt „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ wurde durch Nutzung der Personalstandstatistik ohne zusätzliche Befragung erfasst.

Schaubild 1⁹⁾



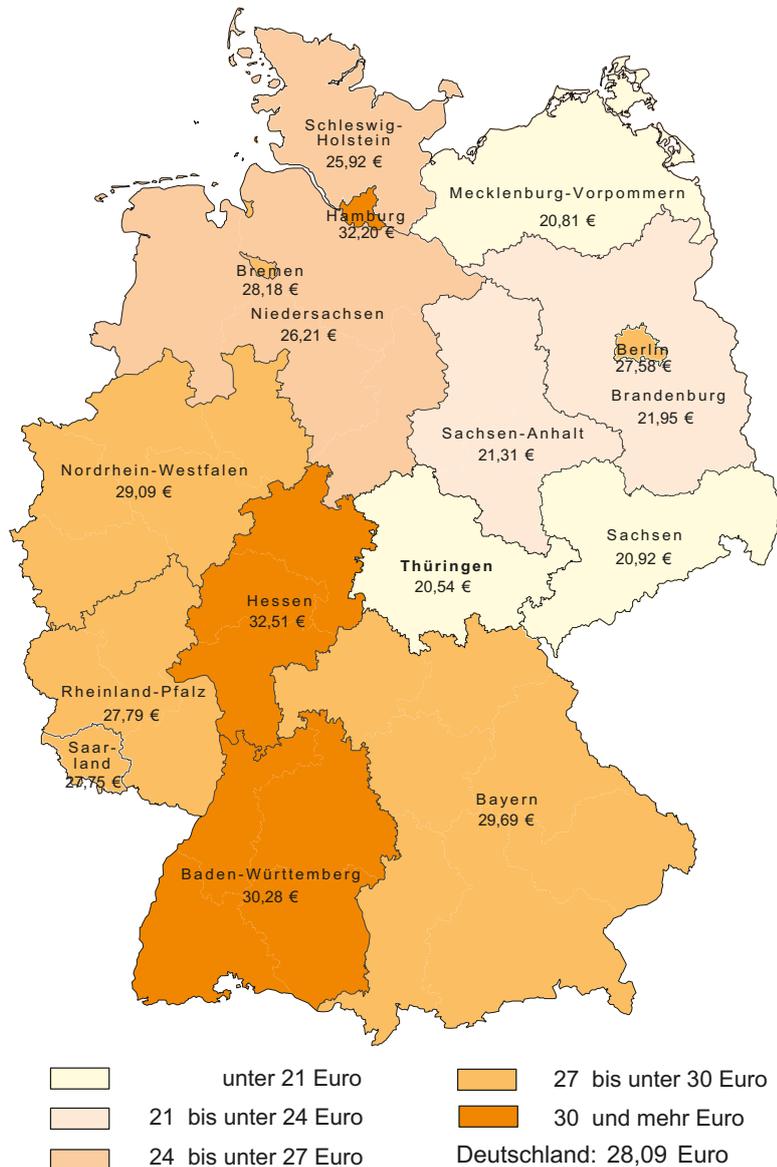
8) Verdienststatistikgesetz abrufbar unter: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/SharedContent/Oeffentlich/A2/Rechtsgrundlagen/Statistikbereiche/VerdiensteArbeitskosten/676_VerdStatG.property=file.pdf

9) Grafik entnommen: Statistisches Bundesamt: „Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – Fachserie 16 Heft 1 – 2004“, Wiesbaden 2007, S. 6 f., angepasst an 2008 gemäß Verordnung (EG) 1726/1999

Die Arbeitskostenerhebung wird seit 1958 durchgeführt. Zunächst wurden aber nur ausgewählte Zweige der Industrie erfasst. Erst seit dem Berichtsjahr 2004 werden nunmehr alle Branchen des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs abgedeckt. Zeitvergleiche sind deshalb nicht für alle Branchen, sondern nur für Teile des Produzierenden Gewerbes möglich. Die Daten werden bei öffentlichen und privatwirtschaftlichen Arbeitgebern per Fragebogen erhoben. Für die Arbeitgeber besteht laut Verdienststatistikgesetz Auskunftspflicht. Zur Entlastung der Wirtschaft werden Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten nicht in die Erhebung einbezogen. Die veröffentlichten Statistiken können somit die Kostensituation nur unter Ausblendung der Kleinunternehmen widerspiegeln, was die Aussagekraft je nach Branche einschränken kann. In den Auswertungen wurden stets die Bruttoarbeitskosten verwendet. Lohnsubventionen (dem Arbeitgeber erstattete Lohn- und Gehaltszahlungen, ca. 0,3 Prozent der Bruttoarbeitskosten) wurden also nicht abgezogen. Die verwendeten Arbeitskosten stellen immer Durchschnittswerte der jeweiligen Abschnitte dar.

Schaubild 2 Überblick über die Arbeitskosten in Deutschland

Nettoarbeitskosten je geleistete Stunde (einschl. Auszubildende) im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2008 nach Bundesländern



Wie das Schaubild zeigt, waren die Nettoarbeitskosten (Bruttoarbeitskosten (D) abzüglich der dem Arbeitgeber erstatteten Lohn- und Gehaltszahlungen (D5)) einschließlich der Auszubildenden in Thüringen im Erhebungsjahr 2008 im Bundesländervergleich am niedrigsten. Sie betragen 97,4 Prozent des Durchschnitts der neuen Bundesländer und 73,1 Prozent des Durchschnitts der gesamten Bundesrepublik. Die Besonderheiten der Arbeitskosten in Thüringen werden in den folgenden Auswertungen genauer untersucht. Es ist zu beachten, dass in den folgenden Auswertungen die **Bruttoarbeitskosten ohne Auszubildende** verwendet werden.

Arbeitskosten in Thüringen am niedrigsten

Unterschiede zwischen den Wirtschaftsabschnitten¹¹⁾

Um einen Überblick über die Höhe der durchschnittlichen Bruttoarbeitskosten in den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten zu erhalten und die Verhältnisse feststellen zu können, werden diese in nachfolgender Grafik veranschaulicht. Die Arbeitskosten in den einzelnen Wirtschaftsabschnitten wurden ins Verhältnis zum Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes und Dienstleistungsbereichs (im folgenden auch als Bereich oder Wirtschaftsbereich bezeichnet) gesetzt. Dieser wird im Folgenden auch als Durchschnitt beider Bereiche bezeichnet.



- Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen
 - + Erziehung und Unterricht
 - + Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
 - + Information und Kommunikation
 - + Grundstücks- und Wohnungswesen
 - + Gesundheits- und Sozialwesen
 - + Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
 - + Kunst, Unterhaltung und Erholung
 - + Verkehr und Lagerei
 - + Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
 - + Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
 - + Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
 - + Gastgewerbe
- = **Wirtschaftsbereich Dienstleistungsbereich**

- Energieversorgung
 - + Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
 - + Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
 - + Baugewerbe
 - + Verarbeitendes Gewerbe
- = **Wirtschaftsbereich Produzierendes Gewerbe**

11) Quelle für Einteilung: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): „Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008“, Wiesbaden 2008, abrufbar unter http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationwz2008__erl.property=file.pdf

Geringer Unterschied zwischen Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungsbereich

Der Durchschnitt beider Bereiche betrug in Thüringen 36 351 Euro. Zuerst fällt der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich auf. Im Produzierenden Gewerbe waren es mit 34 667 Euro 95,4 Prozent des gesamten Durchschnitts, im Dienstleistungsbereich mit 37 294 Euro 102,6 Prozent. Es bestand also ein geringfügiger Unterschied zwischen den beiden Bereichen. Es wäre aber falsch, Schlussfolgerungen von den Wirtschaftsbereichen auf Wirtschaftsabschnitte zu ziehen, da gravierende Unterschiede zwischen den Arbeitskosten in den einzelnen Abschnitten bestehen.

Arbeitskosten in der Energieversorgung am höchsten, im Gastgewerbe am niedrigsten

Während die Arbeitskosten im Gastgewerbe mit 20 429 Euro gerade mal 56,2 Prozent des gesamten Durchschnitts von 36 351 Euro betragen, waren es in der Energieversorgung mit 56 638 Euro ganze 155,8 Prozent. Hierbei ist zu beachten, dass die verwendeten Werte einen Durchschnittswert der Arbeitskosten darstellen. Arbeiten in einem Abschnitt viele gering bezahlte Beschäftigte, senkt dies den Durchschnitt. Werden hingegen viele höher bezahlte Beschäftigte eingesetzt, steigt der Durchschnitt. Rückschlüsse auf spezielle Berufsgruppen lassen sich aus dem Diagramm also nicht ziehen. Weiterhin ist zu sagen, dass in der Klassifikation der Wirtschaftszweige die Energieversorgung als eigenständiges Gewerbe festgelegt ist, während im Gastgewerbe die Wirtschaftszweige „Beherbergung“ und „Gastronomie“ zusammengefasst werden. Beide Zweige wiesen mit 22 287 und 18 286 Euro sehr niedrige Arbeitskosten auf.

Große Differenz zwischen Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen

Auch der Unterschied zwischen den Wirtschaftsabschnitten „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ und „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ ist sehr auffällig. Der Durchschnitt des Abschnitts „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ betrug 20 785 Euro und wurde vor allem durch die niedrigen Arbeitskosten in den Wirtschaftszweigen „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“, „Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien“ und „Gebäudebetreuung, Garten und Landschaftsbau“ gesenkt. Zur Erbringung von sonstigen Dienstleistungen zählen „Interessenvertretung sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)“, „Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern“ und „Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen“. Auch hier bestanden große Unterschiede zwischen den Arbeitskosten der einzelnen Wirtschaftszweige. Der Durchschnitt dieses Abschnitts betrug 27 883 Euro. Wirtschaftszweige, in denen mehr Arbeitnehmer beschäftigt wurden, beeinflussten den Durchschnitt des jeweiligen Abschnitts stärker.

Gravierende Unterschiede zwischen den Zweigen des Verarbeitenden Gewerbes

Ebenso existierten gravierende Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen im Verarbeitenden Gewerbe. Die Arbeitskosten reichten dort von 20 063 Euro in der Herstellung von Bekleidung, was 58,7 Prozent des Durchschnitts im gesamten Verarbeitenden Gewerbe entspricht, bis zu 52 346 Euro in der Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen, 153,1 Prozent des Durchschnitts von 34 187 Euro. Das Verarbeitende Gewerbe umfasst 24 Wirtschaftszweige, weit mehr als andere Wirtschaftsabschnitte. Deswegen erscheint eine Aufzählung der Wirtschaftszweige, deren Arbeitskosten erheblich vom Durchschnitt des gesamten Verarbeitenden Gewerbes abwichen, angebracht. Unter **30 000 Euro** lagen die Arbeitskosten in den Wirtschaftszweigen:

- Herstellung von Bekleidung
- Herstellung von Textilien
- Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln
- Herstellung von Möbeln
- Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus.

Über **40 000 Euro** lagen die Arbeitskosten in den Wirtschaftszweigen:

- Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- Herstellung von chemischen Erzeugnissen
- Metallerzeugung und -bearbeitung
- Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen.

In den anderen Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes bewegten sich die Arbeitskosten zwischen 30 000 und 40 000 Euro bzw. unterlagen der statistischen Geheimhaltung oder es lagen keine Daten vor. Eine genaue Aufstellung der Arbeitskosten in den Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes erfolgt im Anhang.

Die Reihenfolge der Wirtschaftsabschnitte stellt sich anders dar, ordnet man die Wirtschaftsabschnitte nach dem Verhältnis des Entgelts für geleistete Arbeitszeit zu den gesamten Arbeitskosten. In vielen Wirtschaftsabschnitten mit hohen Arbeitskosten war der Anteil der Personalnebenkosten daran höher als in Abschnitten mit niedrigen Arbeitskosten. So waren es in der Energieversorgung immerhin 44,3 Prozent der Arbeitskosten, im Gastgewerbe lediglich 36,8 Prozent, wobei diese beiden Abschnitte hier noch nicht einmal die Extreme darstellten. In Wirtschaftsabschnitten, in denen die Arbeitnehmer durchschnittlich besser bezahlt wurden, waren die Leistungen, die über das Entgelt für die geleistete Arbeitszeit hinausgingen, oft höher.

Oft höherer Anteil der Personalnebenkosten in Branchen mit höheren Arbeitskosten

Personalnebenkosten

Eine besondere Bedeutung kommt den Personalnebenkosten zu, die speziell für die Arbeitgeber sehr interessant sind. Personalnebenkosten sind alle Personalaufwendungen, die dem Arbeitgeber über das Entgelt für die geleistete Arbeitszeit hinaus entstehen¹²⁾ und machten bei der Erhebung 2008 im Durchschnitt 40,2 Prozent der gesamten Bruttoarbeitskosten aus. Sie setzen sich zusammen aus:

- Sonderzahlungen
- Leistungen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer
- Vergütung für nicht gearbeitete Tage
- Sachleistungen
- Sozialbeiträge der Arbeitgeber
- Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung
- Bruttolöhne und -gehälter der Auszubildenden
- sonstige Aufwendungen
- Steuern auf die Lohnsumme oder Beschäftigtenzahl

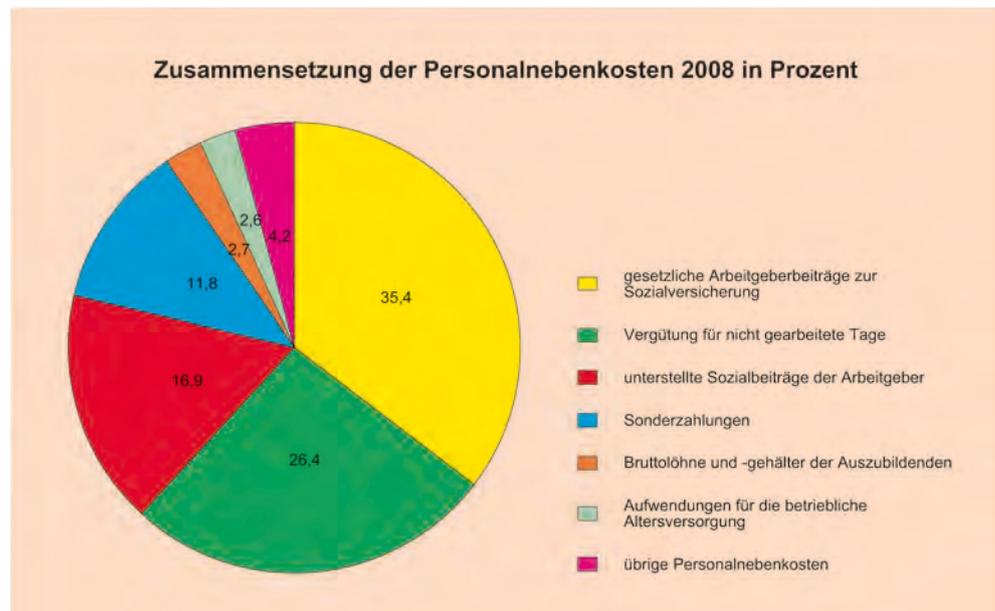
Im folgenden Diagramm soll die Zusammensetzung der Personalnebenkosten im Erhebungsjahr 2008 veranschaulicht werden. Die Sozialbeiträge der Arbeitgeber wurden dabei noch einmal untergliedert in tatsächliche und unterstellte Sozialbei-

¹²⁾ Definition abrufbar unter: <http://www.statistik.thueringen.de/seite.asp?aktiv=pro02&startbei=amt/tlsallg.asp> -> Definitionen -> Personalnebenkosten, Zusammensetzung nach Verordnung (EG) 1726/1999

träge sowie Sozialbeiträge für Auszubildende, die tatsächlichen Sozialbeiträge noch tiefer in gesetzliche Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung.

Die Position „Übrige Personalnebenkosten“ umfasst

- Kosten für berufliche Aus- und Weiterbildung
- Sozialbeiträge für Auszubildende
- Leistungen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer
- Steuern auf die Lohnsumme oder Beschäftigtenzahl
- Sachleistungen
- sonstige Aufwendungen



Rund ein Drittel der Personalnebenkosten sind gesetzliche Beiträge zur Sozialversicherung

Die gesetzlichen Beiträge zur Sozialversicherung bestehen aus den Beiträgen zur Renten-, Kranken-, Pflege-, und Arbeitslosenversicherung sowie zur Berufsgenossenschaft und der Umlage für Insolvenzgeld sowie sonstigen gesetzlichen Aufwendungen.¹³⁾ Diese stellen mit 35,4 Prozent den größten Teil der Nebenkosten dar, etwas mehr als ein Drittel. 26,4 Prozent machte die Vergütung für nicht gearbeitete Tage aus, also für Urlaubstage, gesetzliche Feiertage und sonstige gesetzliche oder tarifliche arbeitsfreie Tage. Zu den unterstellten Sozialbeiträgen der Arbeitgeber gehören die Lohn- und Gehaltsfortzahlung, unterstellte Sozialbeiträge zur Alters- und Gesundheitsvorsorge von Beamten, Zahlungen an aus dem Unternehmen ausscheidende Arbeitnehmer sowie sonstige freiwillige Sozialleistungen der Arbeitgeber. Diese Aufwendungen machten zusammen 16,9 Prozent der Personalnebenkosten aus. Zählt man noch die Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung und die Sozialbeiträge für Auszubildende hinzu, kamen die gesamten Sozialbeiträge auf 55,7 Prozent der Nebenkosten. Dies entspricht 22,4 Prozent der Bruttoarbeitskosten.

¹³⁾ Quelle für Bestandteile: Verordnung (EG) 1726/1999

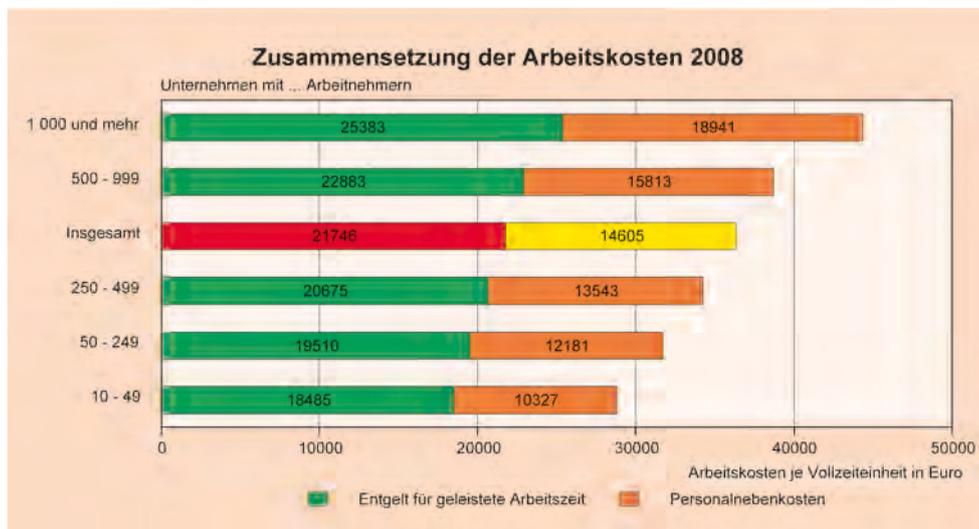
11,8 Prozent der Nebenkosten, also 4,8 Prozent der gesamten Arbeitskosten, waren jedoch Sonderzahlungen. Diese lassen sich gliedern in fest vereinbarte Sonderzahlungen und von der persönlichen Leistung oder dem Unternehmenserfolg abhängige Sonderzahlungen. Weitere wichtige Bestandteile der Nebenkosten waren die Bruttolöhne und -gehälter der Auszubildenden mit 2,7 Prozent und die Aufwendungen für betriebliche Altersvorsorge mit 2,6 Prozent der Personalnebenkosten. Die Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung stellten mit einem Prozent einen sehr geringen Teil dar. Aufgrund der demographischen Entwicklung sind hier perspektivisch Änderungen zu erwarten.¹⁴⁾

Zirka ein Zehntel der Nebenkosten sind Sonderzahlungen

Die Höhe der Personalnebenkosten wurde also maßgeblich von den Sozialbeiträgen und der Vergütung für nicht gearbeitete Tage beeinflusst, doch auch Sonderzahlungen waren hier nicht zu vernachlässigen.

Arbeitskosten in verschieden großen Betrieben

Neben der Branche spielt auch die Größenklasse des Unternehmens eine wichtige Rolle. Große Unternehmen sind aufgrund ihrer Größenvorteile in der Lage, eine hohe Produktivität zu erzielen und somit auch höhere Arbeitskosten zu tragen.¹⁵⁾



Das Diagramm zeigt, dass die Arbeitskosten in größeren Unternehmen durchschnittlich höher waren. Mit den höheren Arbeitskosten ging auch ein höherer Anteil der Personalnebenkosten einher. Allerdings stieg auch der Anteil der Personalnebenkosten an den gesamten Arbeitskosten. Überraschenderweise nahm der Anteil der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung mit steigender Unternehmensgröße jedoch ab, obwohl der Anteil der gesamten Sozialbeiträge fast konstant blieb. Bei sehr großen Unternehmen nahm er sogar sprunghaft zu, von 20,5 Prozent in Unternehmen mit 500 bis 999 Arbeitnehmern auf 25,0 Prozent ab einer Unternehmensgröße von 1 000 Arbeitnehmern. Folgendes Diagramm zeigt den Anteil der Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung an den gesamten Sozialbeiträgen.

Anteil der Personalnebenkosten in großen Unternehmen höher

14) Quelle: Werner Lenke/ Dirk Werner: „Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung –Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008“, Januar 2009, S. 1, abrufbar unter http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/trends01_09_3.pdf

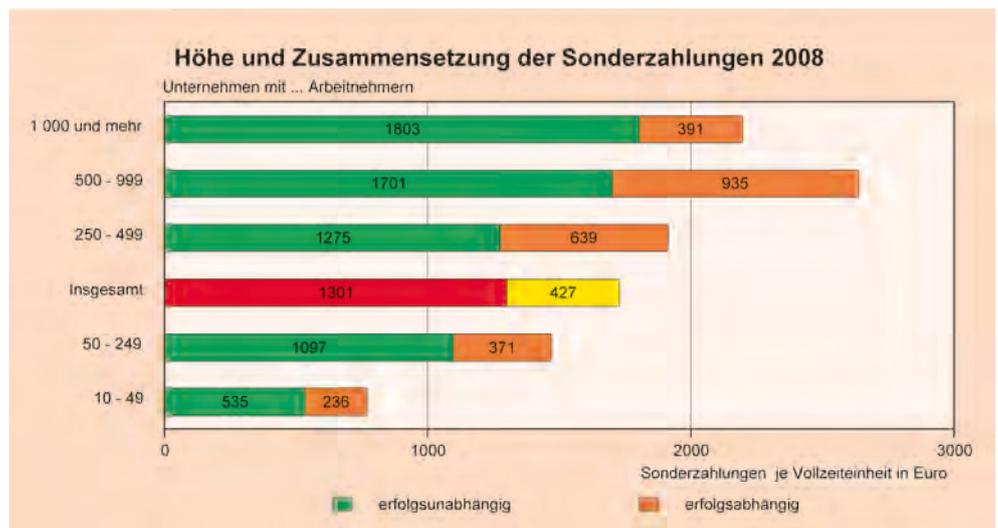
15) Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): „Was kostet Arbeit in Deutschland? Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2004“, Wiesbaden 2006, S.18

Sinkender Anteil der gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber

Der Grund für den sinkenden Anteil der gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber lag in den zunehmenden direkt an die Arbeitnehmer gezahlten Sozialbeiträgen und der Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall. Weiterhin stiegen die Aufwendungen für betriebliche Altersvorsorge und die Zahlungen an aus dem Unternehmen ausscheidende Arbeitnehmer, insbesondere Aufstockungsbeiträge im Rahmen der Altersteilzeit. Die direkt an die Arbeitnehmer gezahlten Sozialbeiträge nahmen ab einer Unternehmensgröße von 1 000 Arbeitnehmern sogar von 3,7 Prozent auf 11,6 Prozent der Bruttoarbeitskosten zu. Bezüglich des sinkenden Anteils der Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung ist auch zu beachten, dass die Arbeitskosten in großen Unternehmen höher waren und ab einem bestimmten Einkommen der Arbeitnehmer die Beitragsbemessungsgrenze gemäß Sozialgesetzgebung überschritten ist. Das über die Beitragsbemessungsgrenze hinausgehende Einkommen ist beitragsfrei. Die Beitragsbemessungsgrenze lag 2008 in der Kranken- und Pflegeversicherung bei 43 200 Euro Jahreseinkommen, in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bei 54 000 Euro.¹⁶⁾



Da die Sonderzahlungen ein wesentlicher Bestandteil der Personalnebenkosten sind, lohnt sich hier eine genauere Betrachtung. Im folgenden Diagramm werden die Höhe der Sonderzahlungen sowie ihre Zusammensetzung dargestellt.



16) Quelle: <http://www.pkv-financial.de/glossar/beitragsbemessungsgrenzen-2008.htm>

Die Höhe der Sonderzahlungen nahm zwar zuerst zu, entgegen der Erwartung bei Unternehmen mit 1 000 oder mehr Arbeitnehmern jedoch wieder deutlich ab. Der Anteil an den Bruttoarbeitskosten verringerte sich von 6,8 auf 4,9 Prozent. Während die erfolgsunabhängigen Sonderzahlungen noch leicht gestiegen waren, verringerten sich die erfolgsabhängigen Sonderzahlungen sehr stark. Auch der Anteil der erfolgsabhängigen Sonderzahlungen an den gesamten Sonderzahlungen sank in dieser Größenklasse auf 17,8 Prozent, was verglichen mit dem Anteil in Unternehmen mit 500 bis 999 Arbeitnehmern fast einer Halbierung gleichkommt.

Nur ein Viertel der Sonderzahlungen ist erfolgsabhängig

In allen Unternehmensgrößenklassen überwogen die fest vereinbarten Sonderzahlungen, wie Gratifikationen, 13. Monatsgehälter, Weihnachtsgelder und zusätzliche Urlaubsgelder, während erfolgsabhängige Sonderzahlungen wie Prämien für Verbesserungsvorschläge, Erfolgsbeteiligungen, aktienkursabhängige Programme und Barausgleich von Aktienoptionsprogrammen¹⁷⁾ mit durchschnittlich 24,7 Prozent der Sonderzahlungen im Schnitt aller erfassten Unternehmen knapp ein Viertel ausmachten. Hier ist wiederum zu betonen, dass dies einen Durchschnittswert darstellt, der sich nicht auf spezielle Stellen innerhalb eines Unternehmens bezieht. Wegen ihrer unregelmäßigen Auszahlung stellen Sonderzahlungen eine flexible Entlohnungsmöglichkeit dar. Erfolgsabhängige Sonderzahlungen werden auch als Instrument zur Mitarbeitermotivation eingesetzt.¹⁸⁾

Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung gehört in Deutschland schon seit dem 19. Jahrhundert zur Alterssicherung. Für Unternehmen stellt sie zudem eine Möglichkeit dar, langfristig qualifiziertes Personal zu binden. Früher wurde sie in der Regel ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert. Seit einigen Jahren haben sich aber zunehmend Modelle durchgesetzt, bei denen die Aufwendungen teilweise oder sogar ausschließlich vom Arbeitnehmer finanziert werden.¹⁹⁾ In diesem Aufsatz sollen sowohl die Zusammensetzung als auch die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge im Erhebungsjahr 2008 untersucht werden. Zum besseren Verständnis wird im Folgenden das System der betrieblichen Altersvorsorge kurz erläutert.

Betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinen Beschäftigten aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen im Alter, bei Invalidität oder Tod zusagt. Hierfür stehen fünf Durchführungswege zur Verfügung:

Bei der **Direktzusage**, auch betriebliche Ruhegeldzusage, ist das Unternehmen selbst Träger der Altersversorgung und zahlt die Renten unmittelbar. Zu ihrer Finanzierung werden gewöhnlich Rückstellungen nach § 6 EStG gebildet. An den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) sind Beiträge zu entrichten, soweit es sich nicht um von der Beitragspflicht befreite, öffentlich-rechtliche Arbeitgeber handelt.

Eine **Unterstützungskasse** ist eine mit einem Vermögen ausgestattete, rechtlich selbstständige Einrichtung für die betriebliche Altersversorgung, meist in Form eines eingetragenen Vereins (e. V.), aber auch als Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Die Unterstützungskasse räumt keinen Rechtsanspruch auf Leistung ein. An den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) sind Beiträge zu entrichten, soweit es sich nicht um von der Versicherungspflicht befreite öffentlich-rechtliche Arbeitgeber handelt.

17) Quelle für Beispiele: Thüringer Landesamt für Statistik: Erhebung über die Arbeitskosten 2008 – Erläuterungen zum Fragebogen

18) Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): „Was kostet Arbeit in Deutschland? Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2004“, Wiesbaden 2006, S.39

19) Quelle: Wdv Gesellschaft für Medien und Kommunikation mbH & Co. OHG: „Informationsreihe Rentenversicherung, Heft 1“, Bad Homburg 2003, herausgegeben durch LVA Thüringen, S. 23

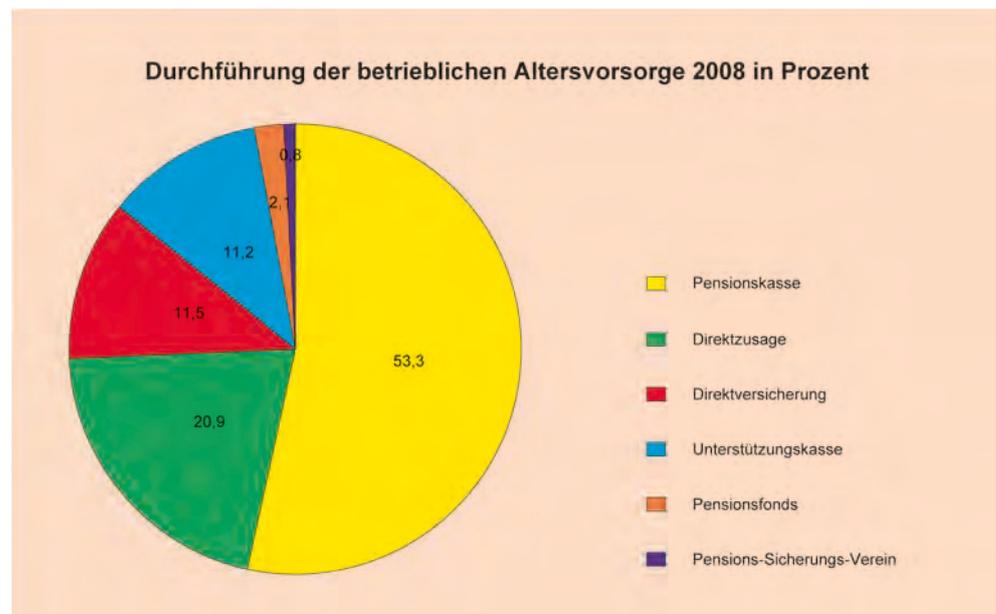
Bei der **Direktversicherung** schließt das Unternehmen mit einem Versicherungsunternehmen eine Lebensversicherung (z. B. Kapital-, Renten- oder Berufsunfähigkeitsversicherung) zugunsten der Beschäftigten und/oder ihrer Hinterbliebenen ab. Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) sind normalerweise nicht zu entrichten.

Eine **Pensionskasse** ist eine mit einem Vermögen ausgestattete, rechtlich selbstständige Einrichtung für die betriebliche Altersversorgung, in privatrechtlicher Form als Versicherungs-Aktiengesellschaft oder als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVG). Die privatrechtlichen Pensionskassen finanzieren sich im Kapitaldeckungsverfahren, die öffentlich-rechtlichen Pensionskassen müssen das Gesetz zur Sicherstellung der Leistungen der Zusatzversorgungsanstalten des öffentlichen Dienstes vom 21.12.1971 (BGBl. I. 1971, S. 2077) beachten und können sich im Umlage- oder im Kapitaldeckungsverfahren finanzieren.

Ein **Pensionsfonds** ist eine mit einem Vermögen ausgestattete, rechtlich selbstständige Einrichtung für die betriebliche Altersversorgung, meist in Form einer Aktiengesellschaft (AG), aber auch als Pensionsfondsverein auf Gegenseitigkeit (PVaG).²⁰⁾

Der **Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG)** hat die Aufgabe, Mitarbeitern und Rentnern von Unternehmen, über deren Vermögen oder Nachlass das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist, die gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften und laufenden Renten zu sichern.²¹⁾ Aus Gründen der Vollständigkeit werden die Beiträge zum Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) in den Auswertungen mit aufgeführt. Sie betragen 0,8 Prozent der gesamten Aufwendungen der Arbeitgeber für betriebliche Altersvorsorge.

In folgendem Diagramm wird die Zusammensetzung der durchschnittlichen Aufwendungen der Arbeitgeber für betriebliche Altersversorgung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich nach den Durchführungswegen untersucht. Die Anteile werden in Prozent der gesamten arbeitgeberfinanzierten Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung dargestellt. Aufgrund von Rundungen tritt ein kleiner Fehler auf, weswegen die Summe der Prozente lediglich 99,74 Prozent beträgt.



20) Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik: Erhebung über die Arbeitskosten 2008 - Erläuterungen zum Fragebogen

21) Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Pensions-Sicherungs-Verein>

Mit 53,3 Prozent waren die Pensionskassen die meistgenutzte Variante der betrieblichen Altersvorsorge. Diese wurden vor allem im Dienstleistungsbereich in den Wirtschaftsabschnitten „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“, „Erziehung und Unterricht“, „Gesundheits- und Sozialwesen“ und „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ intensiv genutzt. Doch auch im Abschnitt „Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen“ machten die Zuwendungen an Pensionskassen 71,5 Prozent der Aufwendungen für betriebliche Altersvorsorge aus. In der Öffentlichen Verwaltung, der Verteidigung und der Sozialversicherung waren die Pensionskassen sogar der einzige Durchführungsweg. Die Direktzusage wurde hingegen vor allem im Produzierenden Gewerbe genutzt, aber auch in bestimmten Abschnitten des Dienstleistungsbereichs wie „Information und Kommunikation“ oder „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“. Direktversicherungen und Unterstützungskassen waren auch noch beliebte Wege, dominierten jedoch nicht, da sie im Regelfall nur Ergänzungen zur Pensionskasse oder Direktzusage darstellten. Der Anteil der Beiträge an Pensionsfonds war verschwindend gering, lediglich im Verarbeitenden Gewerbe und der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen betrug er mehr als 5 Prozent.

Pensionskasse ist der meistgenutzte Durchführungsweg in Thüringen

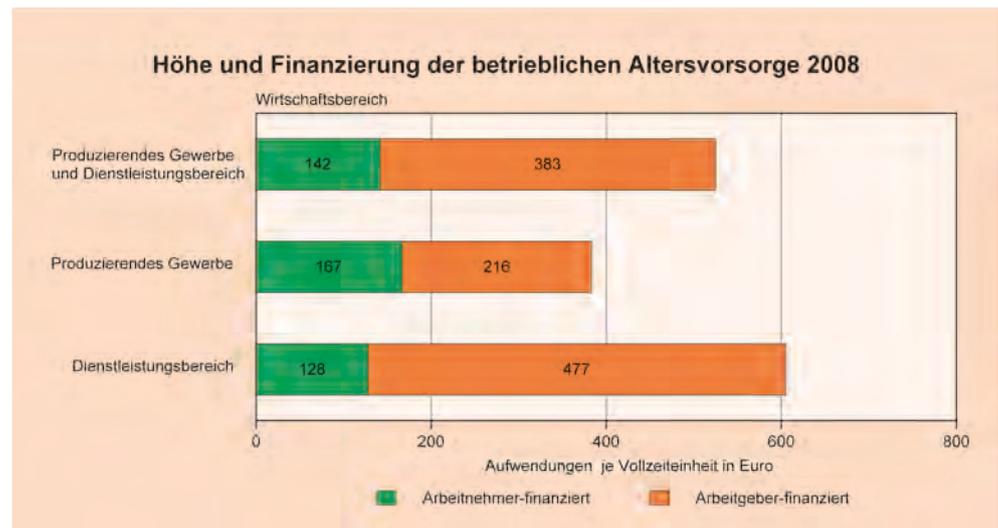


Doch von wem wird die betriebliche Altersvorsorge bezahlt? Für die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge gibt es drei Möglichkeiten: Entweder durch den Beschäftigten allein in Form der sogenannten Entgeltumwandlung (Gehaltsverzicht), durch den Arbeitgeber allein oder durch eine Mischfinanzierung. Bei der Entgeltumwandlung wird zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart, Teile des Bruttoverdienstes einzusetzen. Dieser Bestandteil wird in einen Vertrag eingezahlt, aufgrund dessen im Rentenalter eine einmalige Leistung oder eine laufende Rente geleistet wird. Finanziert werden können die Beiträge aus dem laufenden Arbeitsentgelt, vermögenswirksamen Leistungen oder Einmal- und Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder einem 13. Monatsgehalt. Die Mischfinanzierung ist eine dritte Variante, bei der Beschäftigte und Arbeitgeber gemeinsam die Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge des Beschäftigten finanzieren.²²⁾

Finanzierung durch den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer oder Mischfinanzierung

22) Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik: Erhebung über die Arbeitskosten 2008 – Erläuterungen zum Fragebogen

Seit Anfang 2002 haben Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung.²³⁾ Die Belastung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer soll in folgendem Diagramm veranschaulicht werden.



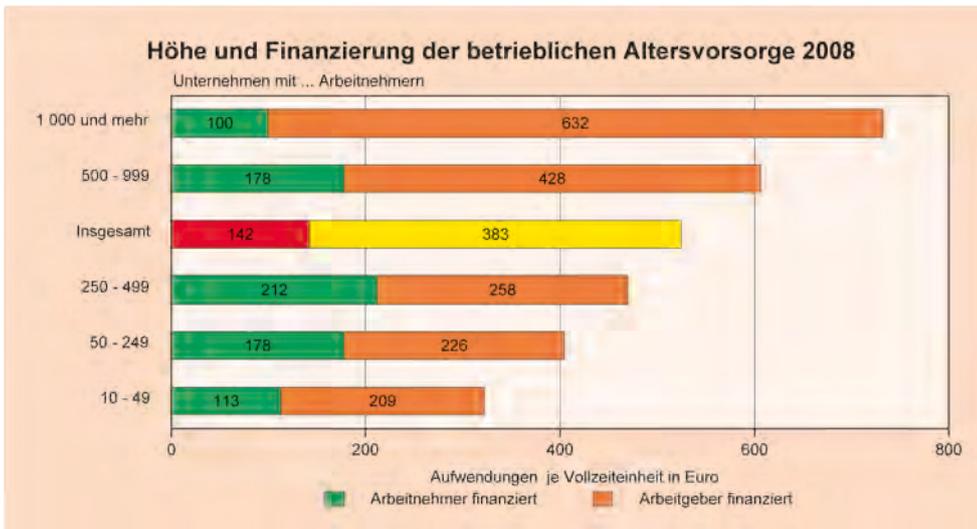
Größerer Anteil der betrieblichen Altersvorsorge vom Arbeitgeber finanziert

Das Diagramm zeigt, dass durchschnittlich der größere Anteil der Aufwendungen für betriebliche Altersvorsorge von den Arbeitgebern getragen wurde. Während der Unterschied zwischen den beiden Finanzierungsarten im Produzierenden Gewerbe noch gemäßigt war, trat er im Dienstleistungsbereich sehr deutlich hervor. Dort wurden 78,8 Prozent der Aufwendungen vom Arbeitgeber finanziert, im Produzierenden Gewerbe lediglich 56,4 Prozent. Im Durchschnitt beider Bereiche waren es 73,0 Prozent.

Weiterhin ist festzustellen, dass die gesamten Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung im Dienstleistungsbereich höher ausfielen. Dort waren es immerhin 115,2 Prozent des Durchschnitts beider Bereiche, während sie im Produzierenden Gewerbe mit 73,0 Prozent darunter lagen. Im Allgemeinen ist zu erkennen, dass die Werte des Dienstleistungsbereichs näher am Durchschnitt beider Bereiche lagen. Dies lässt den Schluss zu, dass dieser Durchschnitt stark vom Dienstleistungsbereich bestimmt wurde.

Allerdings müssen die Zahlungen auch relativ gesehen werden. Im Produzierenden Gewerbe waren 0,6 Prozent der Bruttoarbeitskosten arbeitgeberfinanzierte Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung, im Dienstleistungsbereich 1,3 Prozent. An der Spitze stehen die „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ mit 3,6 Prozent und „Verkehr und Lagerei“ mit 2,4 Prozent, beides Abschnitte des Dienstleistungsbereichs. Bedenkt man die vergleichsweise niedrigen Bruttoarbeitskosten im Abschnitt „Verkehr und Lagerei“ ist der hohe Anteil besonders auffällig. Hier standen Direktzusagen und Zuwendungen an Unterstützungskassen im Vordergrund.

23) Quelle: Wdv Gesellschaft für Medien und Kommunikation mbH & Co. OHG: „Informationsreihe Rentenversicherung, Heft 1“, Bad Homburg 2003, herausgegeben durch LVA Thüringen, S. 24



Wie zu erwarten war, stiegen die Aufwendungen für betriebliche Altersvorsorge mit der Unternehmensgrößenklasse. In den „oberen“ Größenklassen sank dabei der Anteil der arbeitnehmerfinanzierten Beiträge auf unter ein Drittel bzw. in Unternehmen mit 1 000 oder mehr Arbeitnehmern sogar auf 13,7 Prozent. Entsprechend stieg der Anteil der Arbeitgeberfinanzierung stark an.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die betriebliche Altersvorsorge zum großen Teil eine Aufwendung des Arbeitgebers war.

Anhang

Bruttoarbeitskosten in den Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes

C Verarbeitendes Gewerbe	34 187
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	24 097
11 Getränkeherstellung	38 313
12 Tabakverarbeitung	.
13 Herstellung von Textilien	24 030
14 Herstellung von Bekleidung	20 063
15 Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen	.
16 Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	31 238
17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	29 360
18 Herstellung von Druckerzeugnissen, Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	35 638
19 Kokerei und Mineralölverarbeitung	-
20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen	42 714
21 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	52 346
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	32 625
23 Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	32 644
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	44 656
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	32 535
26 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	42 508
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	36 007
28 Maschinenbau	36 659
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	36 319
30 Sonstiger Fahrzeugbau	38 838
31 Herstellung von Möbeln	27 340
32 Herstellung von sonstigen Waren	32 572
33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	31 931

Zeichenerklärung:

Zeile rot = Bruttoarbeitskosten unter 30 000 Euro

Zeile grün = Bruttoarbeitskosten über 40 000 Euro

. = Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten

- = nichts vorhanden (genau Null)