

Zu hohe Löhne und Lohnnebenkosten – Eine ökonomische Mär

Heinz-J. Bontrup

In Deutschland findet seit langem eine nachhaltige Debatte um zu hohe Arbeitskosten statt. Neben dem direkten Arbeitsentgelt werden hier insbesondere die Lohnnebenkosten genannt. Ihre mittlerweile erreichte Höhe mache den Faktor Arbeit zu teuer und führe im Ergebnis zu Arbeitslosigkeit. Daher sei eine Senkung der Lohnnebenkosten zur Beschäftigungsgenerierung unbedingt angezeigt. Der folgende Beitrag untersucht diese Argumentation sowohl in theoretischer als auch in empirischer Hinsicht.

1 Arbeitseinkommen in der Kritik

Seit Mitte der 70er Jahre wird einer so genannten wettbewerbsorientierten Lohnpolitik das Wort geredet. Diese basiert auf einer neoklassischen Betrachtung von Arbeitsmärkten. Der Markt für die Ware Arbeitskraft weist hierbei, obwohl das Gegenteil innerhalb der Wirtschaftswissenschaft hinlänglich herausgearbeitet worden ist (Stobbe 1987, S. 251 ff.), keinerlei Besonderheiten auf. In besonders offensiver Weise vertritt diese These in der Gegenwart der Präsident des Münchener ifo Instituts *Hans-Werner Sinn*: „Der Markt für die Ware Arbeitskraft unterscheidet sich (...) nicht vom Markt für Äpfel. Das mag man beklagen, aber so ist es“ (Sinn 2003, S. 119). Kommt es zu einem Überangebot, sprich Arbeitslosigkeit, so sei der Preis – hier der Lohn und die Lohnnebenkosten – entweder zu hoch oder zu wenig ausdifferenziert. Die neoklassische Therapie läuft daher auf Lohnsenkung und Lohndifferenzierung hinaus. Komme es nicht dazu, weil die Gewerkschaften auf einen höheren Lohn bestünden, so entstünde halt eine „Mindestlohnarbeitslosigkeit“. Selbst eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik, die sich am verteilungsneutralen Spielraum¹ orientiert, wird mittlerweile massiv infrage gestellt. So fordert der Sachverständigenrat (SVR) mehrheitlich eine neue lohnpolitische Formel. Die produktivitätsorientierte Lohnerhöhung könne nur für Zeiten hoher Beschäftigung gelten, in Phasen hoher Arbeitslosigkeit müsse eine „beschäftigungskonforme Lohnpolitik“ betrieben werden, zumal die jeweilige Produktivitätsmessung zu hoch ausfalle, weil sie auch die Produk-

tivitätsgewinne durch Personalabbau („Entlassungsproduktivität“) enthalte. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) stellt in diesem Zusammenhang fest: „Die These einer generellen Reallohnzurückhaltung – denkt man sie zu Ende – hat enorme Konsequenzen. Wenn die Reallöhne bei Unterbeschäftigung, ganz gleich welche Ursachen die Arbeitslosigkeit hat, immer hinter der Produktivitätszunahme zurückbleiben müssen, bei Vollbeschäftigung aber lediglich im „Ausmaß des Produktivitätsfortschritts“ zunehmen dürfen, sinkt der Anteil der Arbeitnehmerinnen am Volkseinkommen permanent. Bei Arbeitslosigkeit muss die Lohnquote nämlich nach dieser These sinken, bei Vollbeschäftigung muss sie konstant bleiben. Eine Empfehlung für die Lohnpolitik, die einen abnehmenden Trend der Lohnquote zur Folge hat, ist aber abwegig, weil am Ende selbst eine Lohnquote von Null nicht mehr ausgeschlossen werden kann. Nur eine ins Absurde gesteigerte Vernachlässigung der Nachfrageseite einer Marktwirtschaft kann zu einer solchen Empfehlung führen“ (DIW 1998, S. 497).

Dennoch hat der SVR seine von der produktivitätsorientierten Lohnpolitik abweichende Position noch einmal im SVR-Gutachten 2003/2004 (Textziffern 633 ff.) ausdrücklich bestätigt und die Umsetzung nachhaltig eingefordert. Allerdings mit einer abweichenden Meinung des Ratsmitglieds, *Jürgen Kromphardt*, der weder der Forderung seiner Kollegen nach einem Zurückbleiben der Entwicklung des Lohnniveaus hinter dem Anstieg des Verteilungsspielraums noch der Berechnungsmethode dieses Spielraums zustimmte (SVR 2003/2004, Ziff. 659). Seine Argumente decken sich im wesentlichen mit den bereits im Jahr 1936 von *John Maynard Keynes* gegen die neoklassische Lohntheo-

rie vorgetragenen Kritikpunkte ebenso wie mit den seit langem von der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (2002, S. 62 ff.) genannten Vorbehalten. *Kromphardt* fasst diese Kritik zusammen und spezifiziert sie unter drei Aspekten:

Aufgrund einer Lohnzurückhaltung kommt „es erstens zu falschen Signalen an die Unternehmen der Konsumgüterindustrie. Daher werden diese Unternehmen keinen Anlass haben, zusätzliche Personen zu beschäftigen, selbst wenn die Arbeit relativ zur Situation einer Erhöhung der Reallöhne gemäß der Produktivitätsentwicklung etwas billiger geworden ist. Infolgedessen dürften die Unternehmen keine Einstellungen vornehmen, so dass auch kein bisher Arbeitsloser nun einen Arbeitsplatz findet und deshalb aufgrund seines höheren Einkommens eine höhere Konsumgüternachfrage entfaltet.“ (Kromphardt 2003/2004)

Zweitens ist nicht sichergestellt, dass ein Zurückbleiben der Reallöhne hinter der Arbeitsproduktivität auch zu mehr Beschäftigung führt. Werden die Stückkostensenkungen nicht in Preissenkungen transformiert, so kommt es zu einem An-

¹ Der verteilungsneutrale Spielraum ergibt sich aus der Addition von Inflationsrate und Produktivitätsfortschritt. Nur wenn dieser Spielraum in den Tarifverhandlungen voll ausgeschöpft wird, bleibt die Verteilung zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen gleich; kann er nicht ausgeschöpft werden, gewinnt die Kapitaleite.

Heinz-J. Bontrup, Prof. Dr., Fachhochschule Gelsenkirchen, Arbeitsschwerpunkte: Beschäftigungstheorie, Entgeltpolitik, Mitbestimmung.
e-mail: bontrup@fh-gelsenkirchen.de

Tabelle 1: Entwicklung des produktivitätsorientierten Verteilungsspielraums, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Jahr	Produktivität ¹⁾		Inflation ²⁾	Nominallohn je Arbeitnehmerstunde	Verteilungsspielraum	Verteilungsposition	Arbeitnehmer	Arbeitslose ³⁾
	in €/Std.	in % z. Vorjahr	in % z. Vorjahr	in % z. Vorjahr	in %-Punkten	in %-Punkten	in Tsd.	in Tsd.
1991	26,97	–	–	–	–	–	34.874	2.602
1992	27,72	2,8	4,6	9,1	7,4	1,7	34.236	2.979
1993	28,20	1,7	3,6	6,1	5,3	0,8	33.676	3.419
1994	28,89	2,4	2,4	2,1	4,8	–2,7	33.516	3.698
1995	29,74	2,9	2,0	4,5	4,9	–0,4	33.550	3.612
1996	30,53	2,7	1,4	3,0	4,1	–1,1	33.431	3.965
1997	31,30	2,5	1,3	1,0	3,8	–2,8	33.294	4.384
1998	31,83	1,7	0,8	1,4	2,5	–1,1	33.642	4.279
1999	32,38	1,7	0,6	2,3	2,3	0,0	34.132	4.099
2000	33,28	2,8	1,4	2,8	4,2	–1,4	34.747	3.889
2001	33,89	1,8	1,5	2,7	3,3	–0,6	34.834	3.852
2002	34,41	1,5	1,2	2,1	2,7	–0,6	34.581	4.060
Ø		2,2	1,9	3,3	4,1	–0,8	–293⁴⁾	1.458⁴⁾

1) Bruttowertschöpfung in Preisen von 1995 je Erwerbstätigenstunde (Arbeitsvolumen)

2) Preisdeflator Konsum (Ausgabenkonzept) private Haushalte, private Organisationen ohne Erwerbszweck, Staat gemäß volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung

3) Jahresdurchschnittlich registrierte Arbeitslose

4) Absolute Veränderung 1991–2002

Quelle: Statistisches Bundesamt, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen 2002, Fachserie 18, Reihe 1.3, S. 66 Jahresgutachten 2003/04 Sachverständigenrat (SVR), eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler Stiftung

stieg der Gewinnquote zulasten der Lohnquote, die aufgrund des hochwahrscheinlichen Nachfrageausfalls nicht notwendigerweise höhere Investitionen und Beschäftigung impliziert.

Drittens kann auch nicht das Argument nachvollzogen werden, Lohnzurückhaltung führe zu einer gestiegenen internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Dies gilt allenfalls nur, wenn das geringere Ansteigen der Lohnstückkosten auch in den Preisen weitergegeben wird und somit keine höheren Gewinne erzielt werden. Ist dies der Fall, so steigt zwar temporär die preisliche Wettbewerbsfähigkeit. Mittel- und langfristig werden allerdings die Unternehmen im Ausland aufgrund der schärferen Konkurrenz sich gezwungen sehen, ebenfalls auf eine moderate Lohnpolitik zu drängen, sodass der Wettbewerbsvorteil wieder verschwindet (Kromphardt 2003/2004, Ziff. 659).

Obwohl eine neoliberal intendierte Lohnpolitik in Deutschland längst zur Realität geworden ist, dies zeigt die Nichtauschöpfung des verteilungsneutralen Spielraums um jahresdurchschnittlich –0,8% zwischen 1991 und 2002 (Tabelle 1), ist es nicht zum prognostizierten Beschäftigungsaufbau bzw. zum Abbau der Arbeitslosigkeit gekommen. Der Grund dafür erschließt sich aus einem Teufelskreis von Wachstumsschwäche, Massenarbeitslosigkeit und Umverteilung. Wenn das Wachstum in einer Volkswirtschaft schwächer ist als die Steigerung der Produktivität (Bruttoinlandsprodukt pro Beschäftigten), – dies ist im Trend in der Bundesrepublik seit Mitte der 70er Jahre der Fall (Bontrup

1998a, S. 426 ff.) – und es kommt noch zusätzlich zu einem Zustrom neu auf den Arbeitsmarkt Kommender, also zu einer Angebotserhöhung, dann steigt (bei unveränderter Arbeitszeit je Beschäftigten) die Arbeitslosigkeit. Dies wirkt, wegen des damit verbundenen Einkommens- und Konsumrückgangs der Arbeitslosen, negativ auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage und damit auf das Wachstum zurück. Wenn die Arbeitslosigkeit zunimmt, wird ferner die Situation für die Beschäftigten und Gewerkschaften schwieriger, sie sehen sich oft nicht in der Lage, dem massiven Druck zu Lohnzugeständnissen genügend Widerstand entgegen zu setzen. Dadurch verändert sich die Einkommensverteilung zu ihren Ungunsten. Da Löhne und Gehälter der wichtigste Bestandteil des privaten Verbrauchs sind und dieser der größte Posten der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage ist, kommt es zu einer weiteren Abschwächung des Wachstums.

Die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands als Beleg für zu hohe Lohn(neben)kosten ins Spiel zu bringen, entbehrt ohnehin jeder Grundlage. Losgelöst von der empirisch differenzierten Betrachtung der Lohnnebenkosten gilt es zur Beurteilung von angeblich zu hohen Arbeitskosten (Direktentgelt plus Lohnnebenkosten) in Deutschland, diese in Relation zu den von der Arbeitskraft erbrachten Leistungen (Produktivitäten) zu setzen und richtigerweise Lohnstückkosten miteinander zu vergleichen. Wer schlicht argumentiert, die Arbeitskosten seien zu hoch, trifft allenfalls eine ökonomische Leeraussage. Ein internationaler empirischer Vergleich zeigt, dass es in Deutschland seit 1996 im Gegensatz zu den Haupthandelspartnern – mit Ausnahme von Japan – im Jahresdurchschnitt zu keinem Anstieg der nominalen Lohnstückkosten gekommen ist (Tabelle 2). So stellt auch das DIW zur Lohnstückkostenentwicklung im

Tabelle 2: Entwicklung der nominalen Lohnstückkosten (in % zum Vorjahr)

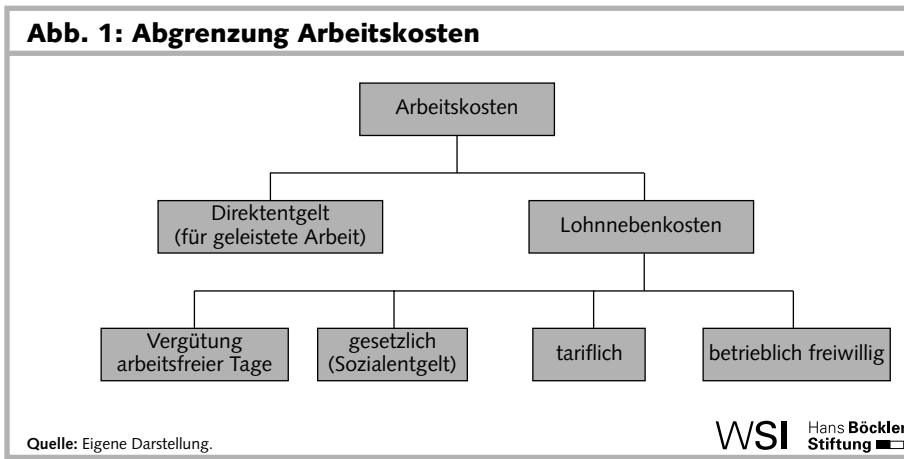
Jahr	D	F	GB	I	E	EU 15	USA	Japan
1996	–1,7	1,7	4,0	14,5	4,7	2,6	3,8	–12,9
1997	–3,5	–1,3	20,9	3,9	–1,7	1,8	13,2	1,4
1998	–0,1	–0,1	6,2	–3,1	1,7	0,8	3,6	–6,1
1999	1,0	1,6	5,9	1,9	2,6	2,5	7,1	18,2
2000	1,0	0,6	11,3	1,7	3,0	3,6	19,5	18,7
2001	1,5	2,8	1,9	2,9	3,8	2,4	5,5	–9,6
2002	0,8	2,3	1,4	3,2	3,2	2,0	–5,7	–10,8
2003 ¹⁾	0,8	1,5	–3,6	2,6	2,9	0,7	–10,0	–9,7
Ø	0,0	1,1	5,8	3,3	2,5	2,0	4,2	–2,1

1) Geschätzt

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2003), Tabelle 9.9, eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler Stiftung

Abb. 1: Abgrenzung Arbeitskosten



internationalen Vergleich fest, dass „überhaupt keine zusätzlichen Kostenbelastungen und damit Renditeschmälerungen für die Unternehmen von den Lohnnebenkosten ausgegangen“ sind (DIW-Wochenbericht 2003, S. 34).

Seit langem ist Deutschland Weltmeister beim Exportüberschuss, hält diesen Titel mittlerweile auch bei der absoluten Höhe der Exporte und hat damit in 2003 sogar die USA übertroffen, obwohl dort dreieinhalb Mal so viele Erwerbstätige wie in Deutschland arbeiten. Die empirischen Fakten weisen also bereits darauf hin, dass das zentrale Problem Deutschlands nicht in zu hohen Lohn(neben)kosten liegen kann, sondern vielmehr die exzellente Wettbewerbsfähigkeit zulasten der Binnennachfrage gegangen ist. Sinkende Arbeitseinkommen würden dieses Problem gerade weiter verschärfen.

2

Was sind überhaupt Lohnnebenkosten?

Aus Sicht des Unternehmens bestehen die Arbeitskosten aus dem so genannten Direktentgelt, als Entgelt für geleistete Arbeit, und den Lohnnebenkosten. Im Gegensatz zum Lohn für geleistete Arbeit werden in den Augen der Arbeitgeber die meisten Lohnnebenkosten ähnlich wie eine Sozialhilfe fürs „Nichtstun“ gezahlt. Deshalb dürfte es eigentlich auch nur Lohnzahlungen für geleistete Arbeit geben. Damit steht aber, wie Rainer Roth zu Recht betont, die Welt auf dem Kopf. „Der gesamte Lohn, einschließlich der ‚Nebenkosten‘, beruht doch auf nichts anderem als auf ‚geleisteter Arbeit‘. Der Lohn ist jedoch nicht das ‚Entgelt für geleistete Arbeit‘. Er ist der Preis für

die Ware Arbeitskraft und muss deren durchschnittliche Lebenshaltungskosten decken. Da Arbeitskräfte auch außerhalb der reinen Arbeitszeit leben, fallen bedauerlicherweise auch hier ‚Kosten‘ an. Der Lohn muss so hoch sein, dass auch diese Zeiten überstanden werden können. Auch wenn ein Teil des Lohns als z.B. ‚Arbeitgeberbeitrag‘ zur Sozialversicherung gezahlt wird, ist er doch ausschließlich ein ‚Arbeitnehmerbeitrag‘. Die Lohnarbeiter erarbeiten ihren Lohn sowie die Einnahmen der Sozialversicherung in vollem Umfang selbst“ (Roth 2003, S. 413 f.). Übrigens auch den Gewinn der Unternehmen (Bontrup 2000, S. 12–63). Während für die Unternehmer Zahlungen an die Beschäftigten also ausschließlich Kosten sind, sind sie dagegen aus Sicht der Beschäftigten Einkommen. Diese beiden Seiten determinieren den Doppelcharakter des Arbeitsentgeltes.

Beim Direktentgelt handelt es sich um eine individuelle arbeitsvertragliche Vergütung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für seine erbrachten Arbeitsleistungen entrichtet. Zum Arbeitsentgelt zählt auch der geldwerte Vorteil oder der Sachwertbezug. Daneben gehören zum Direktentgelt Leistungszulagen, Prämien, Provisionen, Gratifikationen und Zuschläge (z.B. für Mehrarbeit, Nacht- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit und Arbeiterschwernisse). Von diesem direkten leistungs- und anforderungsbezogenen Arbeitsentgelt, das auch eine situations- bzw. arbeitsmarktbezogene Knappheitskomponente enthalten kann, werden die Lohnnebenkosten unterschieden. Lohnnebenkosten sind aus Sicht des Kapitals alle Lohnbestandteile, die nicht auf geleisteter Arbeit, wie das so genannte Direktentgelt, beruhen. Dazu werden zunächst einmal alle Ausfallzeiten für Feiertage, Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, als so genannte „Vergütung

arbeitsfreier Tage“ gezählt. Differenziert man die Lohnnebenkosten weiter, so lassen sich darüber hinaus gesetzliche, tarifliche und „freiwillig“ gewährte betriebliche Lohnnebenkosten unterscheiden (Bontrup 1998b, S. 773 ff. und *Abbildung 1*).

Innerhalb der gesetzlichen Lohnnebenkosten hat z.B. das Sozialentgelt eine herausragende Bedeutung. Es soll die vier wichtigsten Bereiche, die die Risiken des menschlichen Lebens betreffen, absichern helfen. Dazu zählen Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter und Unfall. Neu hinzugekommen ist das Sozialentgelt für die Pflege im Alter (Pflegeversicherung). Bis auf die Beiträge zur Berufsgenossenschaft (Unfallversicherung) teilten sich bisher Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch die Beitragsätze für das Sozialentgelt.² In der veröffentlichten Meinung wird dazu speziell auf den Tatbestand angestiegener Beitragssätze in den Sozialversicherungen hingewiesen. So fordert u.a. die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), „die Personalzusatzkosten (= Lohnnebenkosten, d.V.) zu verringern, indem die Sozialversicherung auf eine Basissicherung zurückgeführt“ wird (BDA 1998, S. 14). Nur noch das Notwendigste soll in Form eines solidarischen Umlageverfahrens über die Sozialversicherungshaushalte abgedeckt werden. Alles andere sei zu privatisieren. Ein Blick auf die Entwicklung der Beitragssätze in den Sozialversicherungen zeigt bei isolierter Betrachtung einen in der Tat beträchtlichen Anstieg. So sind von 1970 bis 2003 in Westdeutschland die Beitragssätze, bezogen auf die Bruttolöhne und -gehälter, von 26,5 % auf 42,1 %, also um 15,6 Prozentpunkte, gestiegen. Dabei handelt es sich um rechnerisch jeweils zu 50 % von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entrichtete Beiträge. In Ostdeutschland lag der Anstieg der Beitragssätze von 1990 bis 2003 bei 6,3 Prozentpunkten (*Tabelle 3*).

Die Lohnnebenkosten enthalten aber nicht nur gesetzliche Bestandteile, sondern ebenso tarifvertraglich festgelegte Lohnnebenkosten wie u.a. Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Zuschüsse zur Förderung der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand. Aber z.B. auch Entlassungsentschädigungen für Abfindungen und Sozialplä-

² Dies ist seit der „Riester-Renten-Reform“ im Jahr 2001, aber auch im Gesundheitswesen durch private Zuzahlungen allerdings nicht mehr der Fall.

ne werden zu den Lohnnebenkosten gezählt. Hinzu kommen in der Regel aus arbeitsmotivationalen Gründen und zur Steigerung der Mitarbeiteridentifikation von den Unternehmen „freiwillig“ gewährte Sozialleistungen. Dazu zählen u.a. eine betriebliche Altersversorgung, Erholungseinrichtungen, betriebliche Kindergärten, Sportanlagen, Werksbüchereien, Belegschaftsverpflegung, Wohnungshilfen sowie persönliche Mitarbeiterhilfen in Härtefällen. Alles dies geht in die so genannten Lohnnebenkosten ein.

3 Zur empirischen Entwicklung der Lohnnebenkosten

Eine Analyse der empirischen Entwicklung der Lohnnebenkosten zeigt zunächst einmal, dass hier in der Regel mit einer falschen Quotenbildung gearbeitet wird (Schönwälder 2003). Der statistische Ausweis erfolgt anhand einer mathematisch *unechten Quote*, indem die Lohnnebenkosten nur auf das Direktentgelt bezogen werden und nicht zusätzlich auch auf die Lohnnebenkosten selbst, also auf die gesamten Arbeitskosten (Abbildung 2). Durch die unechte Quotenbildung verdoppelt sich die Lohnnebenkostenquote automatisch von gut 40 % auf rund 80 %.

Empirisch zeigen sich dabei für West- und Ostdeutschland unterschiedliche Quoten-Entwicklungen, wobei für die alte Bundesrepublik erst seit 1972 und für die neuen Bundesländer ab 1992 amtliche Aufzeichnungen beim Statistischen Bundesamt über Lohnnebenkosten vorliegen. Die in den folgenden Tabellen dargestellten und berechneten Werte in der Klammer dokumentieren dabei die unechte Quote. Das nominale Entgelt für geleistete Arbeit („Direktentgelt“) ist im westdeutschen Produzierenden Gewerbe, also im Industriesektor, zwischen 1972 und 2002 um 318,8 % gestiegen. Sämtliche Lohnnebenkosten legten dagegen um 413,4 % zu. Dieser beträchtliche Unterschied relativiert sich allerdings, wenn man den Entwicklungstrend genauer betrachtet. Hier zeigt sich, dass nur in den Jahren von 1972 bis 1981 ein überproportionaler Aufbau der Lohnnebenkosten stattgefunden hat. Dies bestätigen auch die Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln (Schröder 2003, S. 8). Ab 1981 ist ein we-

Tabelle 3: Beitragssätze zur Sozialversicherung (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil in %)

Jahr	Rentenversicherung		Krankenversicherung ²⁾		Pflegeversicherung ¹⁾		Arbeitslosenversicherung		Insgesamt	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1970	17,0		8,2				1,3		26,5	
1980	18,0		11,4				3,0		32,4	
1990	18,7	18,7 ³⁾	12,6	12,8			4,3	4,3	35,6	35,8
1995	18,6	18,6	13,2	12,8	1,0	1,0	6,5	6,5	39,3	38,9
2000	19,3	19,3	13,5	13,8	1,7	1,7	6,5	6,5	41,0	41,3
2001	19,1	19,1	13,6	13,7	1,7	1,7	6,5	6,5	40,9	41,0
2002	19,1	19,1	14,0	14,0	1,7	1,7	6,5	6,5	41,3	41,3
2003	19,5	19,5	14,4	14,4	1,7	1,7	6,5	6,5	42,1	42,1

1) Pflegeversicherung seit 1995
 2) Durchschnittliche Sätze über alle gesetzlichen Krankenkassen
 3) 2. Halbjahr
 Quelle: Statistische Jahrbücher der Bundesrepublik Deutschland

WSI Hans Böckler Stiftung

sentlicher Anstieg nicht mehr zu konstatieren. Vergleicht man hier die Daten, so stieg das Direktentgelt zwischen 1981 und 2002 um 102,7 %, während die Lohnnebenkosten um 109,2 % zulegten. Betrachtet man die relative Entwicklung anhand von Quoten, so lag die echte Lohnnebenkostenquote im Jahr 1972 bei 35,7 % und im Jahr 2002 bei 43,8 % (Tabelle 4). Die Lohnnebenkostenquote ist demnach um 8,1 Prozentpunkte in 30 (!) Jahren gestiegen, also keinesfalls dramatisch, wie immer wieder politisch behauptet wird. In Anwendung der unechten Quote, die in der politischen Debatte ideologisch benutzt wird, ergibt sich dagegen eine durchaus enorme Steigerung um 22,3 Prozentpunkte.

Vergleicht man aber die Quotenentwicklung ab 1981 im westdeutschen Produzierenden Gewerbe, so stellt man fest, dass die echte Lohnnebenkostenquote lediglich um 0,8 Prozentpunkte und selbst die unechte Quote nur um 2,4 Prozentpunkte zugelegt hat. Der Anstieg von rund 8 Prozentpunkten bei der echten Quote hat demnach, wie schon erwähnt, in den Jahren zwischen 1972 und 1981 stattgefunden. Dies gilt übrigens auch für den gesetzlichen Teil innerhalb der Lohnnebenkosten wie Sozialversicherungsbeiträge (einschließlich Unfallversicherung), bezahlte Feiertage,

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und sonstige gesetzliche Bestandteile der Lohnnebenkosten. Die echte Quote legte hier zwischen 1972 und 2002 um 3 Prozentpunkte von 17,7 % auf 20,7 % zu (Tabelle 4). Auch im ostdeutschen Produzierenden Gewerbe kann, wie Tabelle 5 zeigt, insgesamt von einem Anstieg der Lohnnebenkostenquote nicht die Rede sein. Weder echte noch unechte Quote stiegen hier zwischen 1992 und 2002. Im Gegenteil: Beide Quoten gingen um 0,1 Prozentpunkte zurück. Dabei liegt in Ostdeutschland im Jahr 2002 das Niveau sowohl des Direktentgelts um 28,6 % als auch der Lohnnebenkosten um sogar 39,3 % unter dem Niveau in Westdeutschland.

Der relative Quotenabstand zwischen 1992 und 2002 zeigt allerdings einen leichten Aufholprozess der ostdeutschen Bundesländer um 0,6 Prozentpunkte. Betrachtet man auch hier den Anteil der *gesetzlichen Bestandteile* innerhalb der Lohnnebenkosten, so stieg die echte Quote um 1,1 und die unechte um 1,8 Prozentpunkte (Tabelle 5). Fasst man die empirischen Befunde zusammen, so kann nicht von „unerträglich“ gestiegenen Lohnnebenkosten gesprochen werden. Selbst die starke Zunahme der Beitragssätze in der Sozialversicherung hat in der Summe nicht zu einem wesentlichen

Abb. 2: Quotenberechnung bei Lohnnebenkosten

$$\text{Echte Quote} = \frac{\text{Lohnnebenkosten}}{\text{Lohnnebenkosten} + \text{Entgelt für geleistete Arbeit}} \times 100$$

$$\text{Unechte Quote} = \frac{\text{Lohnnebenkosten}}{\text{Entgelt für geleistete Arbeit}} \times 100$$

Quelle: Eigene Darstellung.

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 4: Lohnnebenkosten im Produzierenden Gewerbe Westdeutschlands

Jahr	Arbeitskosten je Arbeitnehmer in Euro	Direktentgelt je Arbeitnehmer in Euro	Lohnnebenkosten je Arbeitnehmer			Davon gesetzlich veranlasste Lohnnebenkosten	
			in Euro	Echte Quote	Unechte Quote	Echte Quote	Unechte Quote
1972	11.723	7.535	4.188	35,7	(55,6)	17,7	(26,9)
1975	15.904	9.600	6.304	39,6	(65,7)	18,5	(30,6)
1978	19.656	11.557	8.099	41,2	(70,1)	19,8	(33,7)
1981	23.892	13.616	10.276	43,0	(75,5)	19,7	(34,5)
1984	27.604	15.406	12.198	44,2	(79,2)	19,4	(34,7)
1988	31.595	17.520	14.075	44,5	(80,3)	19,9	(35,8)
1992	38.461	21.330	17.131	44,5	(80,3)	19,6	(35,4)
1996	44.071	24.218	19.852	45,0	(82,0)	20,7	(37,7)
1998	45.450	25.000	20.450	45,0	(81,8)	21,1	(38,3)
1999	46.580	25.650	20.930	44,9	(81,6)	20,9	(37,9)
2000 ¹⁾	46.887	26.428	20.459	43,6	(77,4)	20,7	(36,8)
2001	47.880	26.990	20.890	43,6	(77,4)	20,6	(36,6)
2002	49.100	27.600	21.500	43,8	(77,9)	20,7	(36,9)

1) Ab 2000 einschließlich geringfügig Beschäftigter und Heimarbeiter
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler Stiftung

Quotenanstieg bei den Lohnnebenkosten geführt. Dies belegen auch in der Summe die expliziten gesetzlichen Anteilsquoten.

4 Falsche wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

Die empirische Analyse der gesamten Lohnnebenkosten (gesetzlich, tariflich und freiwillig betrieblich veranlasst) – auch unter dem Aspekt von Lohnstückkosten – hat gezeigt, dass die politische Aufgeregtheit oder der „kollektive Wahn“ (so *Albrecht Müller*, der ehemalige Kanzlerberater von *Brandt* und *Schmidt*) um ihre angebliche quantitative Höhe und Entwicklung aus mehreren Gründen nicht haltbar ist und zudem eine Fokussierung auf die gesetzlichen Bestandteile der Lohnnebenkosten

das Bild unzulässig verengt bzw. dazu führt, dass Kausalitäten falsch interpretiert werden. So wird die Ursache des Anstiegs der Sozialbeitragssätze vom neoliberalen Mainstream auf eine übermäßige Expansion der Sozialausgaben, auf eine „Anspruchsmentalität“ der Versicherungsnehmer, zurückgeführt. Eine empirische Analyse zeigt aber auch hier, dass dies nicht der Realität entspricht. Der Anteil der Sozialleistungen am Bruttoinlandsprodukt schwankt in Deutschland seit Mitte der 70er Jahre um 30 %. Der wirkliche Grund liegt vielmehr zum einen in der seit langem bestehenden Massenarbeitslosigkeit und zum anderen in den nur mäßig gestiegenen Bruttolöhnen und -gehältern, die die Basis für die Einnahmen der Sozialversicherungen bilden. Arbeitslosigkeit führt in einer Scherenwirkung zu sinkenden Einnahmen und steigenden Ausgaben zugleich. Es kommt zu staatlichen Mindereinnahmen,

weil die Arbeitslosen weniger Steuern zahlen und es gleichzeitig zu Mehraufwendungen beim Arbeitslosengeld, der Arbeitslosenhilfe, der Sozialhilfe, dem Wohngeld sowie im Bereich der kommunalen Sozialpolitik (z.B. bei der Jugendhilfe) kommt. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit betragen allein die Kosten der Arbeitslosigkeit, die die Sozialversicherungen belastet haben, im Jahr 2002 gut 43,3 Mrd. € (IAB 2003). Bereits 1982 schrieb die Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik: „Die Entschärfung des Finanzierungsproblems auf der Einnahmenseite (der Sozialversicherungshaushalte, d.V.) ist grundsätzlich nur im wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Zusammenhang denkbar, da die Grundlohnsumme als Finanzierungsbasis von den makroökonomischen Verteilungsrelationen abhängig ist“ (Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 1982, S. 246 f.). Sozialversicherungen sind aufgrund der lohn- und gehaltsbezogenen Finanzierung darauf angewiesen, dass die Bruttolohn- und -gehaltssumme als Einnahmenseite nicht erodiert. Betrag der Anteil der Bruttolöhne und -gehälter am Bruttoinlandsprodukt 1975 noch 48,0 %, so waren es im Jahr 2002 nur noch 43,2 %. Je mehr es zu einer gesamtwirtschaftlichen Umverteilung zur Gewinnquote gekommen ist (Schäfer 2003, S. 631), umso mehr sind die Beitragssätze in der Sozialversicherung gestiegen. Zudem ist der Anteil derjenigen Löhne und Gehälter an der gesamtwirtschaftlichen Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme gesunken, auf die Beiträge wegen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse entrichtet wurden. Der Anstieg der Beitragssätze hat aber – wie gezeigt – nicht die Arbeitgeber über steigende Lohnnebenkostenquoten belastet bzw. ihre Stückkosten über Gebühr ansteigen lassen und damit zu einer Verschlechterung ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit geführt, sondern der Anstieg hat vielmehr die Arbeitnehmer belastet. So sind die Beiträge bezogen auf die Bruttolöhne und -gehälter von 1970 bis 2003 (1. Halbjahr) von 10,7 % um 6,2 Prozentpunkte auf 16,9 % gestiegen (Schäfer 2003, S. 633). Demnach ist das Nettoeinkommen der Arbeitnehmer und damit ihre Kaufkraft gesunken,³ was

Tabelle 5: Lohnnebenkosten im Produzierenden Gewerbe Ostdeutschlands

Jahr	Arbeitskosten je Arbeitnehmer in Euro	Direktentgelt je Arbeitnehmer in Euro	Lohnnebenkosten je Arbeitnehmer			Davon gesetzlich veranlasste Lohnnebenkosten	
			in Euro	Echte Quote	Unechte Quote	Echte Quote	Unechte Quote
1992	21.217	12.761	8.456	39,9	(66,3)	20,8	(34,6)
1996	28.587	17.023	11.564	40,5	(67,9)	22,5	(37,7)
1998	29.645	17.635	12.010	40,5	(68,1)	22,8	(38,4)
1999	30.400	18.085	12.315	40,5	(68,1)	22,7	(38,2)
2000 ¹⁾	30.717	18.541	12.176	39,6	(65,7)	21,9	(36,2)
2001	31.620	19.060	12.560	39,7	(65,9)	21,8	(36,2)
2002	32.780	19.720	13.060	39,8	(66,2)	21,9	(36,4)

1) Ab 2000 einschließlich geringfügig Beschäftigter und Heimarbeiter
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler Stiftung

³ Gleichzeitig ist die Lohnsteuerbelastung der Bruttolöhne und -gehälter von 1970 bis 2003 (1. Halbjahr) von 11,8 % auf 19,1 % angestiegen.

nicht nur für den einzelnen Arbeitnehmer, sondern auch für die Volkswirtschaft im gesamtwirtschaftlichen Kontext, negative Folgen auslöst. Hierbei sind aber zwei wesentliche Effekte zu beachten.

Erstens erwachsen den Beschäftigten und ihren Familien aus der Zahlung der Sozialbeiträge Ansprüche auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit und im Alter, die bei Kürzungen entsprechend geschmälert werden. Sollen beispielsweise die Sozialversicherungsbeiträge, wie dies der Bundesverband der deutschen Industrie (BDI) anstrebt, von derzeit rund 42 % auf 35 % gesenkt werden, so müssen Leistungen für kranke, pflegebedürftige, alte und arbeitslose Menschen schlicht und ergreifend gestrichen werden. Sich stattdessen, wie in der so genannten Agenda 2010 vorgesehen, privat abzusichern, bedeutet für die abhängig Beschäftigten eine höhere Belastung, schon weil der Arbeitgeberbeitrag fehlt. Außerdem können sich viele eine solche Privatisierung der sozialen Lebensrisiken nicht hinreichend leisten. Sie werden auf jeden Fall ihr nur begrenztes Einkommen umschichten und damit ihren sonstigen Verbrauch einschränken müssen. Entlastet werden demnach ausschließlich die Arbeitgeber. Es handelt sich um eine pure Umverteilung zugunsten des Kapitals.

Zweitens ist auch die vorgebrachte Argumentation grundfalsch, durch geringere Lohnnebenkosten steige aufgrund einer höheren Kaufkraft der Arbeitnehmer die Binnennachfrage. Das Gegenteil ist der Fall. Während ein Teil der erlassenen Sozialbeiträge von den privaten Haushalten gespart wird,⁴ verschwinden Sozialbeiträge nicht in einem „schwarzen Loch“, sondern fließen vollständig nachfragewirksam als Sozialleistungen (z.B. Rente, Arbeitslosen- und Krankengeld) an die privaten Haushalte oder direkt von den Sozialversicherungen (z.B. als Sachleistungen im Gesundheitssektor) wieder in den Wirtschaftskreislauf zurück. Wer demnach Lohnnebenkosten zugunsten von Unternehmen und einiger Gruppen mit hohem Einkommen senken will, ob gesetzliche, tarifliche oder betrieblich veranlasste Bestandteile, muss wissen, dass er damit gleichzeitig zu einer weiteren Schwächung der Nachfrage beiträgt, weil nun einmal niedrigere Einkommen eine kleinere marginale Sparquote haben als die Haushalte mit einem hohen Einkommen und Vermögen. Leistungskürzungen und/oder Privatisierungen bisher gesetzlich ausgesteuerter Sozialleistungen implizieren demnach genauso wie Kürzungen beim direkten Arbeitsentgelt Nachfrageausfälle und damit kontraproduktive gesamtwirtschaftliche

Wirkungen, wie *Heiner Flassbeck* treffend feststellt. „Wo auch immer etwas gekürzt und gestrichen wird, am Ende ist es die Lage der Unternehmen, die sich dabei verschlechtert. (...) Das ist der entscheidende Unterschied zwischen einer einzelwirtschaftlichen und einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung: Gesamtwirtschaftlich sind die Kosten des einen immer die Erträge des anderen und umgekehrt. Ein Unternehmer, der den Gürtel enger schnallt, malträtiert nicht nur sich selbst, sondern im gleichen Augenblick auch alle seine Unternehmerkollegen. Das gleiche gilt selbstverständlich auch für alle anderen Arten der Kostensenkung, sei es die Senkung der Löhne, den Abbau der so genannten Lohnnebenkosten, staatliche Subventionskürzungen oder den Sozialabbau. Immer sinken die Gewinne der Unternehmen, wenn das Sparen erfolgreich ist, weil die Nachfrage abnimmt“ (Flassbeck 2003, S. 956 f.).

4 Diese Ersparnis wächst mit steigendem Einkommen. Nach der letzten Einkommens- und Verbrauchsstichprobe des Bundes sparen Haushalte mit einem Nettoeinkommen zwischen 2.000 und 2.500 Euro rund 6,5 %, bei einem Einkommen zwischen 3.500 und 5.000 Euro sind es bereits knapp 15 %.

LITERATUR

- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik** (1982): Memorandum 1982, Quantitatives Wachstum statt Gewinnförderung – Alternativen der Wirtschaftspolitik, Köln
- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik** (2002): Memorandum 2002, Blauer Brief für falsche Wirtschaftspolitik – Kurswechsel für Arbeit und Gerechtigkeit, Köln
- BDA** (1998): Sozialpolitik für mehr Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung, Köln
- Bontrup, H.-J.** (1998a): Volkswirtschaftslehre. Grundlagen der Mikro- und Makroökonomie, München/Wien
- Bontrup, H.-J.** (1998b): Zur Diskussion zu hoher Lohnnebenkosten, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 12
- Bontrup, H.-J.** (2000): Lohn und Gewinn, Volks- und betriebswirtschaftliche Grundzüge, München, Wien
- DIW** (1998): Wochenbericht 27
- DIW** (2003): Wochenbericht 1/2
- Flassbeck, H.** (2003): Wie Deutschland wirtschaftlich ruiniert wurde. Ein Bericht aus dem Jahre 2010, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 8
- IAB** (2003): Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Kurzbericht 10 vom 21.7.
- Kromphardt, J.** (2003/2004): Staatsfinanzen konsolidieren, Steuersystem reformieren, in: SVR-Jahresgutachten, Wiesbaden
- Roth, R.** (2003): Arbeitslosigkeit in Deutschland. Nebensache Mensch, Frankfurt a.M.
- SVR** (2003/2004): Sachverständigenrat: Jahresgutachten, Staatsfinanzen konsolidieren, Steuersystem reformieren, Wiesbaden
- Sinn, H.-W.** (2003): Ist Deutschland noch zu retten?, München
- Schäfer, C.** (2003): Mit einer ungleicheren Verteilung in eine schlechtere Zukunft – Die Verteilungsentwicklung in 2002 und den Vorjahren, in: WSI-Mitteilungen 11
- Schönwälder, T.** (2003): Begriffliche Konzeption und empirische Entwicklung der Lohnnebenkosten in der Bundesrepublik Deutschland – eine kritische Betrachtung, Düsseldorf
- Schröder, C.** (2003): Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft, in: IW-Trends, Vierteljahreshefte zur empirischen Wirtschaftsforschung 2, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
- Stobbe, A.** (1987): Volkswirtschaftslehre III, 2. Aufl., Berlin, Heidelberg, New York