

2. BEGRIFFSBESTIMMUNG UND ABGRENZUNGSPROBLEME

Jede Begriffsbildung erfolgt in Hinblick auf eine bestimmte Zielsetzung. Die Kontroversen um die Höhe der Arbeitskosten bzw. der Lohnnebenkosten im besonderen gehen in der Regel auf eine unterschiedliche Verwendung der Begriffe zurück. Für die Unternehmen steht der Kostenaspekt der Entlohnung des Faktors Arbeit im Vordergrund, für die Arbeitnehmer hingegen der Einkommensaspekt.

Auf der 11. internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker wurden im Rahmen der Internationalen Arbeitskonferenz (ILO, 1966) die Arbeitskosten eindeutig als die Kosten definiert, die in einem Unternehmen bei der Beschäftigung des Faktors Arbeit entstehen. Die ILO empfiehlt folgende Gliederung der Arbeitskosten:

1. Direktlohn für geleistete normale Arbeitszeit und für Überstunden („Anwesenheitslohn“)
2. Entlohnung für bezahlte aber nicht geleistete Arbeitszeit (Urlaub, Feiertage, Abfertigungen soweit sie nicht als Ausgaben zur sozialen Sicherheit angesehen werden)¹⁾
3. Prämien und Gratifikationen (Entgeltleistungen, die nicht allmonatlich, aber regelmäßig erfolgen, wie Urlaubszuschuß, Weihnachtsremuneration, Bilanzgelder, Gewinnbeteiligungen u.ä.)
4. Naturalbezüge
5. Aufwendungen für Dienstwohnungen
6. Arbeitgeberaufwendungen zur sozialen Sicherheit (gesetzliche, tarifliche, vertragliche und freiwillige Beiträge zu sozialen Sicherungssystemen, Krankenstandsentgelt²⁾, Kosten der medizinischen Versorgung, Abfertigungen soweit sie als Ausgaben zur sozialen Sicherheit angesehen werden)

¹⁾ In der ILO Terminologie ist die Zuordnung von Zahlungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses nicht eindeutig; sie werden teils zur bezahlten Ausfallzeit gerechnet (Urlaubsabfindungen etc.) und teils als Sozialleistung (Abfertigungen) unter Punkt 6 verbucht. In den EG-Statistiken finden sich alle diese Leistungen als bezahlte Ausfallzeit hier in Punkt 2. (Siehe Übersicht 7)

Abweichend davon werden in der vorliegenden Neuberechnung des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen in Kapitel 3.2. für Österreich:

1. die Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie Abfertigungen aber auch Abgeltungen für nicht konsumierten Urlaub etc., nicht hier sondern unter Punkt 6 als Sozialleistung berücksichtigt, und

2. wird die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, soweit sie nicht von der Krankenkasse rückerstattet wird, hier in Punkt 2 als Kosten bezahlter Ausfallzeit inkludiert. (Übersicht 3 und 4)

²⁾ Siehe Fußnote¹⁾: in Österreich unter Punkt 2 berücksichtigt.

7. Aufwendungen für Berufsausbildung
8. Aufwendungen für Sozialeinrichtungen (Werksküche etc.)
9. Sonstige Arbeitskosten (z. B. für Werksbusse)
10. Steuern, die als Arbeitskosten zu werten sind (z. B. Lohnsummensteuer, U-Bahn-Steuer)

In Anhang 1 ist die ILO-Standardklassifikation der Arbeitskosten im Detail wiedergegeben.

Je nach Verwendungszweck der Daten können die einzelnen Positionen der Arbeitskosten zueinander in unterschiedlicher Weise in Beziehung gesetzt werden. Dies hat zur Folge, daß auch unter dem Begriff „Lohnnebenkosten“ sehr Unterschiedliches verstanden werden kann, was nicht selten zu gravierenden Mißverständnissen führt.

Als „Lohnnebenkosten“ werden beispielsweise im Alltagsverständnis oftmals bloß jene Kosten gesehen, die dem Arbeitgeber aus der Verpflichtung zur Zahlung von Sozialabgaben und Steuern vom Bruttolohn eines Arbeitnehmers erwachsen. Völlig anders liegt der Begriffsinhalt bei Kostenkalkulationsrechnungen der Unternehmen. Dort wird der Begriff „Lohnnebenkosten“ wesentlich umfassender gesehen und z. B. auch der 13./14. Monatsbezug den „Lohnnebenkosten“ zugeordnet. Diese Betrachtungsweise des Begriffes „Lohnnebenkosten“ wird z. B. in Publikationen der Bundeswirtschaftskammer und in Publikationen des Instituts der deutschen Wirtschaft oder des US-Labor Office sowie des Schwedischen Arbeitgeberverbandes verwendet.

Eine der zentralen Zielsetzungen dieser Arbeit ist es, begriffliche Klarheit zu gewinnen und durch Anknüpfung an international gängige Definitionen die Vergleichbarkeit zu verbessern.

Auf internationaler Ebene haben – jeweils ausgehend von detaillierten Untergliederungen in die einzelnen Kostenbestandteile – vor allem zwei Arbeitskostengliederungen Verbreitung gefunden:

- die Gliederung in „direkte“ und „indirekte“ Arbeitskosten
- die Gliederung in den „Direkt- oder Leistungslohn“ (für die Anwesenheitszeit) und die „Lohnneben- oder Personalzusatzkosten“

2.1. Direkte und indirekte Arbeitskosten

Die Gliederung in direkte und indirekte Arbeitskosten wird von der ILO empfohlen („Particular interest attaches to this subdivision of total labour cost“ – Pkt. 8 Abs. 3 der ILO-Resolution zur Arbeitskostenstatistik vom Okt. 1966) und findet vor allem in EG-Statistiken Anwendung.

Die Trennung in direkte und indirekte Arbeitskosten, die man auch als „Lohnnebenkosten im engeren Sinn“ bezeichnen könnte, erfolgt nach folgenden Kriterien:

Den „*direkten Arbeitskosten*“ werden all jene Aufwendungen des Arbeitgebers zugeordnet, die unmittelbar Einkommenscharakter haben.

Dies sind die oben unter 1. bis 4. genannten Teile der Arbeitskosten, also:

- der Direktlohn (= Anwesenheitslohn = Leistungslohn)
- die Entlohnung für bezahlte aber nicht geleistete Zeiten (Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall³⁾, Feiertage, Behördenwege, Arztbesuche, dauernde bezahlte Dienstfreistellungen z. B. für Betriebsräte etc.)
- Zahlungen an den Arbeitnehmer, die nicht allmonatlich erfolgen (Urlaubszuschuß, Weihnachtsremuneration, Bilanzgeld, Treueprämien, Abfertigungen⁴⁾ etc)
- Naturalbezüge (einschließlich Aufwendungen für Dienstnehmerwohnungen)

„*Indirekte Arbeitskosten*“ sind demgegenüber jene Teile der Arbeitskosten, die nur mittelbaren oder keinen Einkommenscharakter haben.

Hierzu zählen vor allem

- die Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung, Entgeltfortzahlungsbeitrag⁵⁾)
- die Lohnsummensteuer
- die Aufwendungen des Arbeitgebers für Berufsausbildung, für Sozialeinrichtungen etc.

Die rechnerische Aufgliederung in „direkte“ und „indirekte“ Arbeitskosten erfolgt auf folgende Weise: Ausgehend von den Gesamtarbeitskosten wird der jeweilige prozentuelle Anteil der einzelnen Kostenkomponenten ermittelt.

³⁾ Nach der ILO-Definition stellt die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eine Sozialleistung dar, wir können die Krankenstände nicht eindeutig von den übrigen Ausfallzeiten trennen, daher verbuchen wir in den Berechnungen für Österreich die Lohnfortzahlung, soweit sie nicht von der Krankenkasse refundiert wird, unter bezahlte Ausfallzeit.

⁴⁾ Abweichend von der Terminologie der ILO und der EG, die Leistungen bei Beendigungen des Arbeitsverhältnisses als bezahlte Ausfallzeit oder als Sozialleistung betrachten, sind Abfertigungen im Verständnis der österreichischen Rechtsordnung eher als Treueprämien zu verstehen und werden daher hier verbucht.

⁵⁾ In der Terminologie der ILO werden auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Abfertigungen, soweit sie Sozialleistungen darstellen, hier verbucht.

Trennung in direkte und indirekte Arbeitskosten:

Arbeitskosten			
Direkte Arbeitskosten			Indirekte Arbeitskosten
Aufwendungen des Arbeitgebers, die direkt an die Arbeitnehmer fließen			Aufwendungen des Arbeitgebers, die nicht direkt an den Arbeitnehmer fließen
Direktlohn für Anwesenheitszeit	Entlohnung für nicht geleistete Zeit	Sonstige Leistungen an den Arbeitnehmer	
- Grundlohn	- Urlaub - Krankenstand ³⁾	- Urlaubszuschuß und Weihnachtsgeld (13./14. Monatsbezug)	- Arbeitgeberaufwendungen zur sozialen Sicherheit Beiträge zu sozialen Sicherungssystemen aller Art (gesetzlich, tariflich, vertraglich, freiwillig)
- Zuschläge und Zulagen	- Feiertage - Arztbesuche - Behördenwege - Pflegeurlaub etc.	- Abfertigungen ⁴⁾ - andere Sonderzahlungen - Naturalbezüge etc.	- Sozialeinrichtungen - Aufwendungen für Berufsausbildung - Lohnsummensteuer

2.2. Direktlohn und Lohnnebenkosten

Die Trennung in „Direktlohn“ (bzw. „Leistungs- oder Anwesenheitslohn“) und „Lohnnebenkosten“ (bzw. „Personalzusatz- oder Personalnebenkosten“) stellt – anders als die Trennung in direkte und indirekte Arbeitskosten – nicht darauf ab, welche Teile der Arbeitskosten direkt an den Arbeitnehmer fließen.

Abgrenzungskriterium ist hier vielmehr, ob bestimmte Aufwendungen des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer als unmittelbare Abgeltung für seine Arbeitsleistung im Betrieb (für die „Anwesenheitsstunden“) zufließen. All jene Teile der Arbeitskosten, bei denen dies nicht zutrifft, werden den „Lohnnebenkosten“ (bzw. Personalzusatzkosten) zugeordnet.

Dem „Direkt- oder Leistungslohn“ werden nur der Grundlohn für die Anwesenheitsstunden und allfällige Zulagen und Zuschläge (für Überstunden, Schmutz, Erschwernis, Gefahren etc.) zugeordnet. „Lohnnebenkosten“ sind demgegenüber alle Aufwendungen des Arbeitgebers für den Einsatz eines Arbeitnehmers, die nicht in Form einer laufenden Lohnzahlung für die Anwesenheitszeiten im Betrieb erbracht werden.

Gliederung der Arbeitskosten in „Direktlohn“ und „Lohnnebenkosten“:

Arbeitskosten			
Direktlohn (Leistungs- oder Anwesenheitslohn)	Lohnnebenkosten (Personalzusatzkosten)		
Unmittelbare Abgeltung für die Anwesenheits- stunden im Betrieb	Alle Aufwendungen des Arbeitgebers, die zusätzlich zum „Direktlohn“ anfallen		
	Entlohnung für nicht geleistete Zeit	Sonstige Leistungen an den Arbeitnehmer	Arbeitskosten, die nicht direkt dem Arbeitnehmer zuflicßen
- Grundlohn	- Urlaub	- Urlaubszuschuß und Weih- nachtsgeld (13./14. Monatsbezug)	- Arbeitgeberaufwendungen zur sozialen Sicherheit
- Zuschläge und Zulagen	- Feiertage	- Abfertigung ⁴⁾	Beiträge zu sozialen Sicherheitssystemen aller Art (gesetzlich, tariflich, vertraglich, freiwillig)
	- Krankenstand ³⁾		
	- Arztbesuche	- andere Sonder- zahlungen	- Sozialeinrichtungen
	- Behördenwege	- Naturalbezüge etc.	- Berufsausbildung
	- Pflegeurlaub etc.		- Lohnsummensteuer

Die so definierten „Lohnnebenkosten“ werden rechnerisch in Relation zum „Direktlohn“ gesetzt. Der auf diese Weise ermittelte Lohnnebenkostensatz bildet also einen Prozentwert des „Direktlohns“. Anders als bei der Trennung in „direkte“ und „indirekte“ Arbeitskosten bilden hier nicht die Arbeitskosten insgesamt, sondern der „Direkt- oder Leistungslohn“ die Bezugsbasis für die Ermittlung des Nebenkostensatzes.

Die Trennung in „Direktlohn“ und „Lohnnebenkosten“ gibt vor allem in der betrieblichen Kalkulation Sinn, z. B. zwecks Ermittlung der (kalkulatorischen) Gesamtkosten einer Handwerkerstunde. Zusätzlich zum Bruttostundenlohn des Arbeiters muß ein Unternehmen Kosten für den 13./14. Monatsbezug, für die Entlohnung des Arbeitnehmers während des Urlaubs, für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung etc. in Rechnung stellen.

Betrachtet man die einzelnen Bestandteile dieser hier als „Lohnnebenkosten“ bezeichneten Aufwendungen des Arbeitgebers, so sticht ins Auge, daß sie sehr unterschiedlichen Charakter haben. Teile dieser „Lohnnebenkosten“ sind beispielsweise Aufwendungen, die ohne jegliche Änderung der Gesamtbelastung des Arbeitgebers auch dem „Direktlohn“ für die Anwesenheitszeit zugeordnet werden könnten – so könn-

ten die Sonderzahlungen grundsätzlich in allmonatlich zur Auszahlung gelangende Lohnbestandteile umgewidmet werden. Hieraus läßt sich erkennen, daß die so definierten „Lohnnebenkosten“ bzw. der diesen gegenübergestellte „Direktlohn“ zur Beschreibung der Einkommenssituation der Arbeitnehmer weitgehend ungeeignet sind.

Das Arbeitseinkommen eines Arbeitnehmers umfaßt selbstverständlich nicht bloß den reinen „Direkt- oder Leistungslohn“, sondern auch die Sonderzahlungen (die gerade in Österreich große Bedeutung haben) und darüber hinaus auch die Entgeltzahlungen während entlohnungspflichtiger Abwesenheitszeiten⁶⁾ (Urlaub, Feiertage u. a.), also all das, was in der Gliederung in „direkte“ und „indirekte“ Arbeitskosten den „direkten“ Kosten zugeordnet wird.

2.3. Probleme der internationalen Vergleichbarkeit

Während als Indikator für die internationale Wettbewerbsfähigkeit einer Wirtschaft nur die Arbeitskosten insgesamt – und in Zusammenhang mit der Produktivität – von Bedeutung sind, entzündeten sich die diesbezüglichen Kontroversen immer wieder an den Lohnnebenkostensätzen, die europaweit einen deutlich steigenden Trend ausweisen und sich international stark unterscheiden.

Die Lohnnebenkostensätze der wichtigsten OECD-Länder lagen im letzten für die EG-Länder verfügbaren Jahr 1988 zwischen 20,2% in Dänemark und 98,8% in Italien; die deutsche Industrie wies einen Lohnnebenkostensatz von 79,2% und die österreichische 1987 einen von 96,2% aus; für 1992 ergibt sich nach den Berechnungen dieser Arbeitsgruppe des Beirats für Österreich ein Wert von 94,7%.

Diesen Unterschieden in den Lohnnebenkostensätzen wird immer wieder große Bedeutung zugemessen; sie sagen aber isoliert betrachtet wenig aus: In Ländern, in denen die soziale Sicherheit überwiegend über Beiträge – in der Regel Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge – finanziert wird, sind die Lohnnebenkosten wesentlich höher als in Ländern, in denen der Sozialstaat über das Budget finanziert wird. In Dänemark beliefen sich beispielsweise 1990 die Steuern aus Einkommen und Ertrag auf 28,5% und die Steuern auf Güter und Dienstleistungen auf 16,2% des BIP, während die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung bei 1,5% lagen. In Österreich betragen dagegen die Sozialversicherungsbeiträge 13,7%, aber die Steuern auf Einkommen- und Ertrag und auf Güter und Dienstleistungen waren mit 10,6% bzw. 13,1% deutlich niedriger als in Dänemark. Obwohl in Dänemark der Lohnnebenkostenanteil sehr ge-

⁶⁾ Auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wäre hier zu nennen, allerdings stellt diese nach der ILO-Definition eine Sozialleistung dar und zählt danach zu den indirekten Kosten.

*Internationaler Vergleich der Steuer- und Abgabenquoten
In % des Bruttoinlandsprodukts 1990*

	Einkommen und Ertrag	Steuern auf Güter und Dienstleistungen	Vermögen	Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung
Österreich	10'6	13'1	1'1	13'7
Belgien	16'7	11'4	1'2	15'6
Dänemark	28'5	16'2	2'0	1'5
Finnland	19'9	14'2	1'1	2'8
Frankreich	7'5	12'3	2'3	19'3
BRD	12'1	10'3	1'2	13'9
Griechenland	7'4	16'7	1'7	10'4
Irland	13'7	15'8	1'7	5'5
Italien	14'3	11'0	0'9	12'9
Japan	15'1	4'1	2'8	9'2
Luxemburg	20'3	11'8	4'3	13'9
Niederlande	14'6	11'9	1'7	16'9
Norwegen	16'1	16'4	1'3	12'1
Portugal	8'8	15'2	0'8	9'6
Spanien	10'6	9'7	1'9	12'2
Schweden	23'3	14'0	2'0	15'7
Schweiz	13'0	5'8	2'5	10'4
Großbritannien	14'5	11'1	3'1	6'4
USA	12'9	4'9	3'2	8'8
EG ¹⁾	14'1	12'8	1'9	11'5
OECD ¹⁾	14'9	11'8	2'0	9'3

Q: OECD: Revenue Statistics 1965-1991, Paris 1992.

) Ungewichteter Durchschnitt.

ring ist, sind die Arbeitskosten insgesamt um 7% höher als in Österreich. Die Direktlöhne sind dort entsprechend höher, da das System der sozialen Sicherheit aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert wird. Österreich weist daher wie alle Länder, die ihren Sozialstaat überwiegend über Beiträge finanzieren, relativ hohe Lohnnebenkostensätze auf.

Dazu kommt ein österreichisches Spezifikum: Da Sonderzahlungen, wie Urlaubs-, Weihnachtsgeld und Abfertigungen, in Österreich steuerlich stark begünstigt werden, wurde deren Anteil auf Kosten der laufenden Lohnzahlungen mehr und mehr ausgeweitet, so daß ihnen viel größere Bedeutung zukommt als im Ausland.

Diese Sonderzahlungen, die im internationalen Begriffssystem Lohnnebenkosten darstellen, werden in Österreich von den Arbeitnehmern in aller Regel als Einkommensbestandteil gesehen. In einem internationalen Vergleich wäre es daher aussagekräftiger – abweichend vom Begriffssystem der ILO – in allen Ländern die Sonderzahlungen dem Direktlohn und nicht den Lohnnebenkosten zuzurechnen.