

Winkler, Diana

**Article — Digitized Version**

## Die Personalnebenkosten im internationalen Vergleich

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Winkler, Diana (1982) : Die Personalnebenkosten im internationalen Vergleich, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 62, Iss. 2, pp. 93-97

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135651>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# Die Personalnebenkosten im internationalen Vergleich

Diana Winkler, Hamburg

Ob es zu einer nachhaltigen Überwindung der Wachstumsschwäche kommen wird, hängt größtenteils davon ab, inwieweit sich die Angebotsbedingungen verbessern. Dazu gehören nicht zuletzt Höhe und Struktur der Arbeitskosten. Vielfach wird behauptet, daß die Bundesrepublik hier international eine Spitzenposition einnimmt und daß daraus eine Verschlechterung ihrer Wettbewerbsfähigkeit resultiert. Welche Stellung nimmt die Bundesrepublik im internationalen Vergleich tatsächlich ein?

---

Neben dem Lohn als Entgelt für geleistete Arbeit stellen die sogenannten Personal- oder Lohnnebenkosten einen immer bedeutenderen Faktor der gesamten Arbeitskosten dar und bestimmen zu einem nicht unerheblichen Teil das Arbeitskostenniveau der deutschen Wirtschaft. Zu den Personalnebenkosten werden allgemein die Entlohnung für nicht gearbeitete Zeit (bezahlter Urlaub, Feiertage, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw.), Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (gesetzliche, tarifliche, vertragliche und freiwillige Beiträge), Kosten der Berufsausbildung, Naturalleistungen und entsprechende Entschädigungen, Steuern sozialer Art, Steuern auf die Arbeitskraft, Prämien und Gratifikationen sowie sonstige Kosten der Arbeitskraft gerechnet.

In der Bundesrepublik Deutschland sind die Nebenkosten in den 70er Jahren stärker als das Entgelt für geleistete Arbeit gestiegen (vgl. Tab. 1). Zwischen 1970 und 1980 nahmen die Lohnnebenkosten um jährlich durchschnittlich 13,4 % zu, die Löhne dagegen nur um 8,4 %. Der Anteil der Nebenkosten an den gesamten Arbeitskosten erhöhte sich im gleichen Zeitraum von

32,3 % auf 42,9 %. Gemessen am Entgelt für geleistete Arbeit haben die Lohnnebenkosten inzwischen die Größenordnung von 75,1 % erreicht; 1970 betrug sie noch 47,7 % (vgl. Tab. 2).

Die Nebenkosten sind allerdings – gemessen in D-Mark – in allen westlichen Industrieländern stärker als der Lohn gestiegen. Es handelt sich demnach nicht um ein speziell deutsches Phänomen. Freilich sind dabei Unterschiede zwischen den Ländern zu erkennen. Ordnet man die Nebenkosten und den Lohn jeweils nach ihrer Höhe, so daß sich eine Rangfolge ergibt, dann offenbart der Vergleich der Rangfolge von Nebenkosten einerseits und Lohn andererseits Differenzen. So hat z. B. Dänemark im internationalen Vergleich verhältnismäßig hohe Löhne, aber relativ niedrige Personalnebenkosten, Italien und die Niederlande weisen dagegen vergleichsweise hohe Nebenkosten und niedrige Löhne auf (vgl. Tab. 3). Bei den restlichen Ländern zeigt die Rangfolge von Löhnen und Personalnebenkosten geringere Abweichungen.

Eine Ursache für die Unterschiede im Verhältnis von Löhnen und Lohnnebenkosten ist sicherlich in der unterschiedlichen Finanzierung der sozialen Leistungen zu suchen. In Dänemark geschieht dies z. B. zu über 80 % über den Staat durch Steuern, so daß die Arbeitgeber über das Steuersystem das soziale System zwar mitfinanzieren; diese Steuern können ihnen aber nicht als Lohnnebenkosten zugerechnet werden. In Italien

---

*Diana Winkler, 29, Dipl.-Volkswirtin, ist Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt des HWWA-Institut für Wirtschaftsforschung-Hamburg.*

## LOHNKOSTEN

wird dagegen der Arbeitgeber in einem derart hohen Maße belastet, daß inzwischen die Lohnnebenkosten das Entgelt für geleistete Arbeit übersteigen (vgl. Tab. 2). Die Vereinigten Staaten überlassen die soziale Absicherung hauptsächlich der Initiative der Beschäftigten durch Versicherungen.

Trotz solcher Abweichungen zwischen den Sozialsystemen haben sich die Niveauunterschiede zwischen

den Ländern sowohl beim Entgelt für geleistete Arbeit als auch bei den Lohnnebenkosten in den 70er Jahren angenähert; darin spiegeln sich aber die unterschiedlichen Entwicklungen in den einzelnen Ländern wider. So hatten 1970 die USA als Spitzenreiter beim Lohn etwa viermal so hohe Lohnkosten wie das Schlußlicht Österreich; 1980 waren sie zwischen Dänemark und Österreich nur noch doppelt so hoch. Bei den Personalneben-

**Tabelle 1**  
**Entwicklung der Arbeitskosten im Zeitraum 1970-1980**

	Veränderungsraten in % auf DM-Basis (Jahresdurchschnitt)						Veränderungsraten der Personalnebenkosten in jeweiliger Währung (Jahresdurchschnitt)		
	Entgelt für geleistete Arbeit			Personalnebenkosten			1970-75	1975-80 <sup>a</sup>	1970-80 <sup>a</sup>
	1970-75	1975-80 <sup>a</sup>	1970-80 <sup>a</sup>	1970-75	1975-80 <sup>a</sup>	1970-80 <sup>a</sup>			
Belgien	15,0	7,9	11,4	19,5	8,7	14,0	21,7	10,4	15,9
Bundesrepublik Deutschland	10,2	6,5	8,4	17,0	9,8	13,4	17,0	9,8	13,4
Dänemark	13,3	4,1	8,6	18,6	6,7	12,5	21,7	13,0	17,3
Frankreich	11,7	7,5	9,6	15,9	8,4	12,1	19,2	14,9	17,0
Italien	9,9	7,9	8,9	13,4	8,4	10,9	23,7	21,7	22,7
Niederlande	14,9	6,6	10,7	18,9	7,3	13,0	19,9	8,6	14,1
Großbritannien	6,8	7,7	7,2	10,6	12,6	11,6	21,7	18,3	20,0
Japan	16,1	6,0	11,0	17,4	16,5	16,9	22,0	17,5	19,8
Österreich	13,8	5,5	9,6	15,9	7,0	11,4	15,9	7,2	11,4
Schweden	8,2	2,6	5,4	20,1	9,7	14,8	24,3	17,0	20,6
USA	-0,5	2,0	0,8	3,0	6,2	4,6	11,3	12,9	12,1

<sup>a</sup> 1980 vorläufiges Ergebnis.

Quelle: Swedish Employers' Confederation: Wages and total labour costs for workers, International Survey 1968-1978; Institut der deutschen Wirtschaft, IW-Trends 2/81; eigene Berechnungen.

**Tabelle 2**  
**Entwicklung der Personalnebenkostenanteile auf DM-Basis**

	Anteile der Personalnebenkosten (in %)					
	an den gesamten Arbeitskosten			am Entgelt für geleistete Arbeit		
	1970	1975	1980 <sup>a</sup>	1970	1975	1980 <sup>a</sup>
Belgien	37,2	41,8	42,7	59,2	71,7	74,5
Bundesrepublik Deutschland	32,3	39,2	42,9	47,7	64,5	75,1
Dänemark	14,0	17,0	18,9	16,3	20,5	23,3
Frankreich	39,4	43,9	44,9	65,0	78,1	81,5
Italien	47,4	51,4	51,9	90,2	105,6	108,0
Niederlande	38,7	42,9	43,7	63,2	75,0	77,5
Großbritannien	17,0	19,7	23,4	20,5	24,5	30,5
Japan	13,3	13,9	20,5	15,3	16,1	25,8
Österreich	42,9	45,1	46,8	75,1	82,2	88,0
Schweden	22,0	32,2	39,9	28,2	47,4	66,4
USA	21,0	24,0	27,8	26,5	31,6	38,5

<sup>a</sup> Vorläufiges Ergebnis.

Quelle: Siehe Tabelle 1.

kosten betrug die Differenz zwischen höchsten und niedrigsten Nebenkosten 1970 sogar das Sechsfache, 1980 nur noch das Vierfache.

### Internationale Wettbewerbsfähigkeit

Oft wird vermutet, daß ein Land unter dem Gesichtspunkt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit eine um so bessere Wettbewerbsposition einnimmt, je niedriger seine Arbeitskosten im Verhältnis zu denen der anderen Länder sind. Die Bundesrepublik nimmt hier eine Position im oberen Drittel der betrachteten Länder ein; diese Stellung war 1980 nicht ungünstiger als zehn Jahre zuvor. Der hohe Rang der Bundesrepublik könnte als Ausdruck einer schlechten Wettbewerbsposition vor allem durch die Tatsache angesehen werden, daß sie ihn innerhalb einer Ländergruppe einnimmt, die zu ihren wichtigsten Handelspartnern zählt. Da sich diese Position im Zeitablauf nicht nennenswert – mit Ausnahme von 1976, als sie mit dem 6. Platz eine mittlere Stellung einnahm – geändert hat, ergäbe sich aber kein Anhaltspunkt für eine Verschlechterung der deutschen Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich.

Zu berücksichtigen ist aber, daß das Arbeitskostenniveau in diesem Zusammenhang nur begrenzte Aussagekraft hat. Denn ein relativ hohes Arbeitskostenniveau beeinträchtigt die internationale Wettbewerbsfähigkeit nicht, wenn ein Land ein entsprechend hohes Produktivitätsniveau aufweist, etwa wenn es über Arbeitskräfte mit einem relativ hohen Qualifikationsniveau verfügt. Treffen allerdings relativ niedrige Arbeitskosten und ein

relativ hohes Produktivitätsniveau – verbunden mit einem relativ hohen Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte – zusammen, wie es etwa für Japan zu vermuten ist, so verhilft dies zu einer vergleichsweise günstigen Wettbewerbsposition. Ob die Bundesrepublik aufgrund der Qualifikationsstruktur ihrer Arbeitskräfte und anderer Faktoren eine im internationalen Vergleich hohe Produktivität hat und damit mögliche Nachteile bei den Arbeitskosten kompensieren kann, soll hier nicht weiter geprüft werden.

Die bisher gezeigten Unterschiede zwischen den Ländern treten noch deutlicher hervor, wenn der gesamte Beobachtungszeitraum in die Perioden 1970-75 und 1975-80 unterteilt wird. In den meisten Ländern haben sich die Lohnnebenkosten in der ersten Hälfte der 70er Jahre deutlich stärker erhöht als in der zweiten; dies hängt nicht zuletzt mit der unterschiedlichen wirtschaftlichen Situation in beiden Teilperioden zusammen. Eine Ausnahme bilden Großbritannien und die USA, die in der zweiten Hälfte der 70er Jahre eine stärkere Zunahme der Lohnnebenkosten zu verzeichnen haben als in der ersten; zum Teil kommt darin die Wechselkursentwicklung zum Ausdruck. Japan weist als einziges der hier betrachteten Länder einen etwa gleich starken Anstieg der Lohnnebenkosten in beiden Teilbereichen auf.

In den meisten Ländern wirkte sich die 1973 eingetretene wirtschaftliche Abschwächung bei den Arbeitseinkommen erst mit einer zeitlichen Verzögerung aus. Dieses zeitliche Nachhinken der Arbeitnehmerinkommen ist allerdings keine atypische Erscheinung; vielmehr ist

**Tabelle 3**  
**Internationaler Vergleich der Arbeitskosten pro Stunde**  
**auf DM-Basis**

	Arbeitskosten insgesamt				Entgelt für geleistete Arbeit				Personalnebenkosten			
	1970	Rang	1980 <sup>a</sup>	Rang	1970	Rang	1980 <sup>a</sup>	Rang	1970	Rang	1980 <sup>a</sup>	Rang
Belgien	7,58	6	24,41	1	4,76	6	13,99	3	2,82	5	10,42	1
Bundesrepublik Deutschland	8,85	3	23,40	3	5,99	4	13,36	4	2,86	4	10,04	3
Dänemark	8,63	4	20,81	5	7,42	3	16,88	1	1,21	8	3,93	9
Frankreich	6,32	8	17,35	8	3,83	8	9,56	9	2,49	6	7,79	6
Italien	6,81	7	17,51	7	3,58	9	8,42	10	3,23	2	9,09	5
Niederlande	7,72	5	23,16	4	4,73	7	13,05	6	2,99	3	10,11	2
Großbritannien	6,11	9	13,30	10	5,07	5	10,19	7	1,04	9	3,11	10
Japan	4,00	11	12,35	11	3,47	10	9,82	8	0,53	10	2,53	11
Österreich	5,62	10	15,10	9	3,21	11	8,03	11	2,41	7,5	7,07	7
Schweden	10,95	2	23,96	2	8,54	2	14,40	2	2,41	7,5	9,56	4
USA	15,44	1	18,23	6	12,20	1	13,16	5	3,24	1	5,07	8

<sup>a</sup> Vorläufiges Ergebnis.

Quelle: Siehe Tabelle 1.

es bei allen Komponenten des Arbeitsmarktes zu beobachten. Gerade bei den Löhnen und den Lohnnebenkosten trägt zu dieser Zeitverzögerung bei, daß tarifvertragliche Regelungen zeitlich gebunden sind und gesetzgeberische Maßnahmen, die hauptsächlich die gesetzlichen Nebenkosten betreffen, einer gewissen Zeit der parlamentarischen Umsetzung bis zum Inkrafttreten bedürfen. Mitte der 70er Jahre hat zudem die Verschärfung des Arbeitskampfes durch die erste Ölkrise eine wichtige Rolle gespielt.

Der Vergleich der Zuwachsraten der Lohnnebenkosten in den Teilperioden 1970-75 und 1975-80 ermöglicht eine Klassifizierung der Länder in vier Gruppen (vgl. Tab. 1)<sup>1</sup>:

- Gruppe 1: Überdurchschnittliche Zuwachsraten in beiden Teilperioden in Schweden, der Bundesrepublik und Japan.
- Gruppe 2: Überdurchschnittliche Zuwachsraten in der ersten Hälfte und unterdurchschnittliche in der zweiten Hälfte der 70er Jahre in Belgien, Dänemark und den Niederlanden.
- Gruppe 3: Unterdurchschnittlicher Anstieg in der ersten Hälfte und überdurchschnittliche Zuwachsraten in

der zweiten Hälfte der 70er Jahre in Österreich und Großbritannien.

- Gruppe 4: Unterdurchschnittliche Veränderungsrate in beiden Teilperioden in Italien und Frankreich.

### Einfluß des Wechselkurses

Ein internationaler Vergleich der Entwicklung der Personalnebenkosten in den einzelnen Ländern wird durch die Umrechnung in eine Währungseinheit – hier in D-Mark – insofern verzerrt, als im System flexibler Wechselkurse Veränderungen der relativen Preise vom Wechselkurs tendenziell aufgefangen werden. Trotzdem ist ein solches Vorgehen durchaus sinnvoll, denn im Ergebnis kommt es auf den Kostenvergleich auf für alle Länder gleicher Währungsbasis an. Ein Vergleich der Zuwachsraten der Lohnnebenkosten in D-Mark und in jeweiliger Landeswährung zeigt, daß bei der bisher dargestellten Entwicklung auch Veränderungen der Währungsstruktur eine Rolle gespielt haben (vgl. Tab. 1). So wechselt die Bundesrepublik z. B. von der Gruppe 1 zur Gruppe 4 über, da sie im Gegensatz zur Gruppe 1 nun unterdurchschnittliche Zuwachsraten in beiden Teilperioden zu verzeichnen hat.

Rein rechnerisch kann der Einfluß des Wechselkurses durch die Differenz zwischen den Zuwachsraten auf DM-Basis und in jeweiliger Landeswährung ermittelt werden<sup>2</sup>. Dabei zeigt sich, daß in der zweiten Hälfte der

<sup>1</sup> Die durchschnittliche Zuwachsrate betrug für 1970-75 15,5 % und für 1975-80 9,2 %. Da die Entwicklung in den USA deutlich aus derjenigen der anderen Länder herausfällt und sie die Durchschnittswerte – vor allem für die erste Teilperiode – kräftig drückt, blieben die Veränderungsrate der USA unberücksichtigt. Es ergeben sich dann durchschnittliche Zuwachsraten von 16,7 % 1970-75 und 9,5 % 1975-80.

<sup>2</sup> Allerdings ist damit nur der primäre „Umrechnungseinfluß“ berücksichtigt, nicht aber die Rückwirkungen der relativen Preis- und Kostenentwicklung auf den Wechselkurs.

**Tabelle 4**  
**Struktur der wichtigsten Personalnebenkosten in ausgewählten Ländern**  
**der Europäischen Gemeinschaft**  
 (in % der gesamten Arbeitskosten)

Art der Aufwendungen	Bundesrepublik																				
	Belgien			Deutschland			Frankreich			Großbritannien			Italien			Niederlande			Dänemark		
	1972	1975	1978	1972	1975	1978	1972	1975	1978	1973	1975	1978	1972	1975	1978	1972	1975	1978	1973	1975	1978
Prämien, Gratifikationen, Vermögensbildung	4,5	5,1	8,9	5,0	5,4	8,3	3,5	4,3	5,8	0,9	0,8	1,0	8,2	8,2	8,6	4,1	3,5	9,1	0,9	0,6	
Entlohnung für nicht gearbeitete Tage	12,4	12,8	9,7	10,6	12,8	10,5	8,3	9,3	8,0	7,8	8,9	8,5	9,9	11,8	10,3	11,8	13,3	7,8	10,2	11,1	7,1
Arbeitgeberbeiträge z. Sozialversicherung	20,6	22,3	22,1	16,7	17,7	20,3	23,6	24,5	25,7	9,4	12,0	15,5	26,2	28,0	32,1	20,0	23,1	24,3	4,8	5,0	4,3
– gesetzliche Beiträge	19,5	20,8	20,0	15,0	16,0	16,5	19,3	18,3	19,2	5,4	6,8	8,7	25,7	27,4	30,4	14,1	16,6	17,0	3,1	2,9	2,7
– tarifliche, vertragliche, freiwillige Aufwendungen	1,1	1,5	2,1	1,7	1,7	3,8	4,3	6,2	6,5	4,0	5,2	6,8	0,5	0,6	1,7	5,9	6,5	7,3	1,7	2,1	1,6
Naturalleistungen	0,3	0,2	0,2	0,4	0,5	0,3	1,2	1,2	1,1	0,3	0,4	0,3	0,2	0,6	0,2	0,6	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1
Sonstige Ausgaben sozialer Art	1,3	1,6	1,5	0,9	0,9	0,7	1,6	2,1	2,5	1,3	1,1	1,4	1,1	1,2	0,7	2,5	2,1	2,0	2,1	0,6	0,4
Kosten der Berufsausbildung	0,2	0,3	0,3	0,9	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,0	1,7	1,8	0,5	0,3	0,3	0,8	0,6	0,5	1,4	1,0	0,9

Quelle: Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaft; für 1978 bisher unveröffentlichte Zahlen.

70er Jahre der Einfluß des Wechselkurses bei der überwiegenden Zahl der Länder stärker als in der ersten Hälfte der 70er Jahre war; dies gilt nur für Japan und die USA nicht. Die höchsten wechsellkursbedingten Differenzen hatten 1970-75 die USA, Großbritannien und Italien, 1975-80 Italien, Dänemark und die USA.

### **Strukturelle Unterschiede**

Neben den Unterschieden im Niveau der Personalnebenkosten zwischen den einzelnen Ländern treten weitere Differenzen bei der Strukturbetrachtung auf. Dies soll am Beispiel der EG-Länder (ohne Luxemburg, Irland und Griechenland) näher dargestellt werden. Die Begrenzung auf die EG-Länder hat den Vorteil, daß mit den für 1978 vorliegenden, bislang noch nicht publizierten Zahlen die aktuellsten Ergebnisse über die Zusammensetzung der Lohnnebenkosten in einem internationalen Vergleich verfügbar sind. Obwohl die Struktur der Nebenkosten noch recht grob aufgegliedert ist, geben die Zahlen doch einen Einblick in die unterschiedliche Bedeutung der einzelnen Leistungen und damit auch in die Verschiedenheit der Sozial- und Finanzierungssysteme sowie ihre unterschiedliche Entwicklung in den 70er Jahren (vgl. Tab. 4).

An Gewicht haben in den meisten Ländern die Sonderzahlungen in Form von Prämien, Gratifikationen, Vermögensbildung usw. sowie die Beiträge zur Sozialversicherung gewonnen; eine Ausnahme bildet Dänemark – vorwiegend wegen seines völlig anders gestalteten Sozialversicherungs- und Finanzierungssystems. Darüber hinaus haben in einigen Ländern, so auch in der Bundesrepublik, die Anteile der Ausgaben für die Berufsausbildung zugenommen.

Von besonderer Bedeutung sind die Beiträge der Arbeitgeber zur Sozialversicherung, und zwar nicht nur aufgrund der Tatsache, daß sie in fast allen Ländern den größten Anteil an den Personalnebenkosten stellen. Vielmehr kommt in ihnen beispielhaft die steigende Tendenz zum Ausdruck, eine große Anzahl von Arbeitgeberleistungen gesetzlich oder tarifvertraglich abzusichern. Dadurch erhalten diese Nebenkosten einen insofern „fixkostenartigen“ Charakter, als sie unabhängig von der finanziellen Situation eines Unternehmens anfallen<sup>3</sup>. Betroffen sind davon vor allem die arbeitsintensiven – und das sind zumeist die kleineren – Betriebe. Für die Bundesrepublik wurde 1978 ein Anteil der gesetzlichen Personalnebenkosten an den gesamten Arbeitskosten von 22,2 % bei Betrieben mit 50-99 Beschäftigten und von 19,1 % bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Arbeitnehmern festgestellt<sup>4</sup>. Solange die Anteilswerte dieser Kosten in allen Ländern etwa gleich

sind, bedeutet dies zwar keine Beeinträchtigung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Werden die einzelnen Betriebe innerhalb der Länder aber unterschiedlich hart von der Entwicklung der gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Nebenkosten getroffen, so wirkt sich dies auf die Wettbewerbsfähigkeit dieser Unternehmen auf den heimischen Märkten aus.

Ein Vergleich der Anteilswerte der genannten Personalnebenkosten zeigt, daß die Bundesrepublik eine mittlere Position einnimmt. Dagegen weist sie einen überdurchschnittlich hohen Anteil bei der Entlohnung für nicht gearbeitete Tage auf, wozu Urlaubs- und Feiertagsvergütung sowie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zählen. 1978 hatte sie mit 10,5 % an den gesamten Arbeitskosten sogar den höchsten Wert innerhalb der hier betrachteten EG-Länder. Sowohl bei der Höhe der Urlaubstage als auch bei der finanziellen Absicherung im Krankheitsfall nimmt die deutsche Wirtschaft damit eine herausragende Stellung ein. In den meisten anderen Ländern hängen der Anspruch und die Höhe auf Lohnfortzahlung bei Erkrankung u. a. von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab, so z. B. in Frankreich und Italien<sup>5</sup>.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, daß es in den 70er Jahren zu einer deutlichen Verschiebung zwischen Lohn- und Lohnnebenkosten zugunsten der Nebenkosten in *allen* Ländern gekommen ist. Anhaltspunkte für eine nachteilige Entwicklung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft aufgrund ihrer Position im internationalen Arbeitskostengefüge sind in diesem Rahmen nicht festzustellen. Die überdurchschnittliche Entwicklung der Lohnnebenkosten spricht jedoch dafür, daß allmählich die Grenzen für ihre weitere Ausweitung erreicht sind. Im besonderen zeichnet sich dies im Bereich der gesetzlichen Nebenkosten ab, weil sie die Unternehmen in unterschiedlichem Umfang belasten. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, daß Lohnnebenkosten nicht nur unter dem Kostencharakter zu beurteilen sind, sondern auch eine wichtige Funktion in der betrieblichen Sozialpolitik ausüben, indem sie das Leistungsverhalten der Arbeitskräfte positiv beeinflussen. Ob es zu einer weiteren Ausweitung der Lohnnebenkosten kommen wird, hängt wesentlich von der weiteren Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung ab. Sie setzt den lohnpolitischen Spielraum, der auch die Lohnnebenkosten umfaßt, fest.

---

<sup>3</sup> Vgl. R. C l e m e n s, H. W o l l r a b: Zur Entwicklung der Personal- und Personalnebenkosten, Göttingen 1981, S. 10 f.

<sup>4</sup> Vgl. P. K a u k e w i t s c h: Personalkosten im Produzierenden Gewerbe 1978, in: Wirtschaft und Statistik 5/1981, S. 334.

<sup>5</sup> Vgl. A. S e f f e n: Einkommenssicherung bei Krankheit in westlichen Industrieländern, Köln 1980.