

Lohnnebenkostenkürzung – Eine gute Idee?

Zusammenfassung

- Lohnnebenkosten sind Beiträge, die AG zur Absicherung der AN zahlen
- Eine Kürzung der Lohnnebenkosten führt i.d.R. zu Leistungskürzungen für AN
- Die AG profitieren von den Kürzungen (oft aber nur die Großunternehmen) und lobbyieren deshalb immer wieder mit Erfolg beim Finanz- und beim Arbeits- und Wirtschaftsminister
- Die aktuellste Kürzung wurde mit dem Antiteuerungsprogramm beschlossen

Was sind Lohnnebenkosten?

Arbeitgeber:innen (AG) zahlen neben dem Lohn/Gehalt für die verrichtete Arbeit auch einen Beitrag zur Absicherung der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer:innen (AN). Die bekanntesten Lohnnebenkosten sind die Beiträge für Arbeitslosen-, Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Diese Beiträge sind eine (Risiko-)Absicherung für AN von der Geburt bis über die Pension hinaus.

Von Arbeitgeberseite wird gerne eine sehr breite Definition für Lohnnebenkosten verwendet. Da zählen dann neben den Beiträgen zur Finanzierung des Sozialstaats auch das 13. und 14. Monatsgehalt, der bezahlte Urlaub, Entlohnung für Feiertagsarbeit und Aus- und Weiterbildungskosten zu den indirekten Kosten. Das ist absurd, da das 13. und 14. Gehalt ein im KV verankerter Lohnbestandteil ist, der Urlaub zur Regeneration der Arbeitskraft und Weiterbildungen dem Erhalt und Steigerung der Produktivität dienen.

Vereinfacht gesagt sind **Lohnnebenkosten der Beitrag der Arbeitgeber:innen zum Sozialstaat**. Doch wenn die Arbeitgeber:innenseite eine Senkung der Kosten für die Arbeit oder eine Senkung der Lohnnebenkosten fordert, kann von Kürzungen der Leistungen für den Sozialstaat, über Reduktion der Feiertage (z.B. Karfreitagsregelung) bis hin zur Infragestellung des 13. und 14. Gehalt alles gemeint sein.

Sozialstaatsbeiträge	
Pensionsversicherung	} Schutz der Beschäftigten und ihrer Familien
Krankenversicherung	
Arbeitslosenversicherung	
Unfallversicherung	AG-Haftpflicht
FLAF	Familienleistungen
IESG-Zuschlag	Fonds für Lohnfortzahlung im Insolvenzfall
Wohnbauförderung	Finanzierung u.a. von Kindergärten und Bussen
Kommunalsteuer	
Betriebliche Vorsorgekasse	

Lohnbestandteile
13. und 14. Monatsgehalt
Regeneration
Bezahlter Urlaub Feiertage
Investitionen
Aus- und Weiterbildungen

Exkurs Arbeitslosengeld

Die Arbeitslosenversicherung gibt es beispielsweise seit rund 100 Jahren, vorher waren Menschen, die ihre Arbeit verloren hatten auf die meist unzureichende Armenversorgung der Heimatgemeinde angewiesen. Die erste systematische Arbeitslosenunterstützung gab es in den Gewerkschaftsorganisationen – allerdings hatten nur Mitglieder Anspruch darauf. Bei Unfällen oder im Krankheitsfall sah es ähnlich aus, wer nicht voll arbeitsfähig war, lief Gefahr sein Dach über dem Kopf zu verlieren oder zu (ver)hungern.

Nicht zu den Lohnnebenkosten zählen übrigens die Lohnsteuer und der Versicherungsbeitrag der Arbeitnehmer:innen. Lohnnebenkosten ist nur ein anderer Namen für Arbeitgeberbeiträge. Das ist wichtig im Hinterkopf zu behalten, wenn es um Kürzungen geht: Es handelt sich dann nicht um eine Senkung der Arbeitnehmer:innenbeiträge sondern ausschließlich um jene Arbeitgeber:innen!

Was sind die Argumente für eine Kürzung?

Eine Senkung der Lohnnebenkosten bedeutet weniger Ausgaben für die Arbeitgeber:innen und somit steigende Gewinne. Aus diesem Grund lobbyieren die Vertreter:innen der AG wie beispielsweise die Wirtschaftskammer oder die Industriellen Vereinigung seit Jahrzehnten für eine Senkung – und das mit Erfolg. Der Finanzminister oder der Arbeits- und Wirtschaftsminister greifen die Debatte regelmäßig auf und inkludierten beispielsweise eine Senkung der Unfallversicherung (UV) in das Anti-Teuerungs paket im Juni 2022.

Argumente, die für eine Kürzung vorgebracht werden lauten:

- Arbeitnehmer:innen haben mehr Geld am Konto
- Schaffung von Arbeitsplätzen
- Abschaffung von Wettbewerbsnachteilen

Bringt eine Kürzung wirklich mehr Geld für AN?

Bei einer Kürzung der Lohnnebenkosten haben **nicht die Arbeitnehmer:innen mehr Geld am Konto, sondern die Arbeitgeber:innen**. Damit die AN profitieren würden, müsste die Senkung an sie weitergegeben werden. Es gibt aber keine Belege, dass die AG dies jemals weitergegeben haben und es scheint auch nicht plausibel. Warum starkes und teures Lobbying betreiben: um den AN geringfügig mehr zu zahlen oder, um den eigenen Gewinn zu steigern?

Schafft eine Kürzung Arbeitsplätze?

Eine Reduktion der Lohnnebenkosten schafft keine Arbeitsplätze. Die Lohnnebenkosten wurden bereits in den letzten Jahren mehrmals und deutlich gekürzt. Der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds wurde seit 2016 von 4,5% auf 3,9% gekürzt, der Beitrag zum Insolvenz-Entgelt-Fonds wurde seit 2007 von 0,7% auf 0,1% gesenkt und der UV-Beitrag seit 2014 von 1,4 % auf 1,2% gekürzt. Das hat spürbare und nachhaltige Auswirkungen auf den Sozialstaat, aber Arbeitsplätze hat das keine gebracht. Erklären lässt sich dies am Beispiel der geplanten Lohnnebenkostensenkung für 2023: Ein Unternehmen müsste rund 1.300 Arbeitnehmer:innen beschäftigen, um einen einzigen gleichwertigen zusätzlichen Arbeitsplatz schaffen zu können. Das können sich im besten Fall nur Großunternehmen leisten.

Beispiel Lohnnebenkostensenkung 2023

Der Beitrag zur Unfallversicherung wird 2023 von 1,2% auf 1,1% gesenkt. Diese Kürzung der UV bedeutet ein Minus im Budget der AUVA um 320 Millionen jährlich, was im schlimmsten Fall Leistungskürzungen zur Folge hat. Auf der anderen Seite werden die Lohnnebenkostenkürzung aber nur Großunternehmen spüren, da die Senkung pro Arbeitnehmer:in minimal ist. Bei einer Angestellten, die im Monat 3.000 € brutto verdient, spart sich das Unternehmen im Monat 3 € Unfallversicherung durch die Kürzung. Im Jahr sind das 42,- € pro Arbeitnehmer:in.

Für eine Mitarbeiterin, die Brutto 3.000,- Euro verdient, fallen dem Unternehmen im Jahr rund 54.528,- Euro Kosten an. Ein Unternehmen muss also rund 1.300 Mitarbeiter:innen beschäftigen, um sich von der Kürzung der Unfallversicherung, eine neue gleichwertige Mitarbeiterin leisten zu können. Profiteure der aktuellen Lohnnebenkostensenkung sind somit mal wieder die Großunternehmen.

Ist Österreich nicht wettbewerbsfähig?

Oft wird von Arbeitgeber:innenseite argumentiert, dass die hohen Lohnnebenkosten in Österreich ein Wettbewerbsnachteil seien. Die Aussage ist aber nur halb richtig. Wahr ist, dass Österreich bei europäischen Vergleichen bei den Lohnnebenkosten im Spitzenfeld liegt, das heißt pro AN

werden relativ viele Arbeitgeberbeiträge geleistet. Eine gute Nachricht für die Arbeitnehmer:innen.

Falsch ist, dass die Lohnnebenkosten viel Aussagekraft über die Wettbewerbsfähigkeit hätten. Erstens sind die Arbeitgeberbeiträge der verschiedenen Länder schwer zu vergleichen, da die Systeme unterschiedlich aufgebaut sind und es auch keine einheitliche Definition gibt. Es gilt daher bei solchen Vergleichen immer vorsichtig zu sein. Zweitens, für die Wettbewerbsfähigkeit ist es nicht entscheidend, ob eine Person den Arbeitgeber:innen 30,- Euro in der Stunde kostet, sondern wie viel Waren/Dienstleistungen eine Person für 30,- Euro in der Stunde herstellt/leistet. Es macht einen Unterschied, ob eine Person, die 30,- Euro die Stunde kostet, *eine* Lichtmaschinen am Auto wechseln kann oder *zwei*, oder ob an der Kasse 20 Produkte in der Minute gescannt werden oder 50, kurz gesagt, wie produktiv eine Person arbeitet.

Lohnstückkosten machen genau das, sie stellen die Arbeitskosten der Produktivität gegenüber, und sind damit viel aussagekräftiger, wenn es um die Wettbewerbsfähigkeit geht. **Die Lohnstückkosten sagen vereinfacht gesagt aus, wieviel es kostet ein Stück zu produzieren.** Österreich liegt im europäischen Vergleich der Lohnstückkosten im Mittelfeld. Wer behauptet, Österreich sei aufgrund der Lohnnebenkosten nicht wettbewerbsfähig, ignoriert die hohe Produktivität Österreichs.

Was bedeutet eine Senkung der Lohnnebenkosten für Arbeitnehmer:innen?

Eine Lohnnebenkostensenkung ist eine Kürzung der Leistungen der Arbeitnehmer:innen. Manche Kürzungen würden die Arbeitnehmer:innen sofort spüren, weshalb sich die Wirtschaftslobbyist:innen diese nicht so schnell anzugreifen trauen, wie zum Beispiel das 13. oder 14. Monatsgehalt. Andere Kürzungen wiederum fallen erst mit der Zeit auf, wie beispielsweise die Senkung des Unfallversicherungsbeitrags. Selbst wenn die UV das Leistungsspektrum dadurch nicht senken muss, so fehlt ihr doch das Geld für neue notwendige Leistungen (beispielsweise wurde die Berufskrankheitenliste seit über 10 Jahren nicht mehr aktualisiert). Ähnliches gilt beim Arbeitslosengeld, oder bei Zahlungen für den Insolvenzentgeltfonds. Hoffentlich wird man beides nie brauchen, falls doch, sollte genügend Geld vorhanden sein. Für die Beschäftigten, Pensionist:innen und Familien bedeuten weniger Lohnnebenkosten real weniger Lohn sowie Kürzungen im Sozialsystem und im Gesundheitswesen.

Wenn die Regierung die Differenz ausgleicht?

Ein Ausgleich von fehlendem Geld durch die Regierung ist keine Lösung, da die Finanzierung über Steuerzahlungen funktioniert und der größte Teil der Steuereinnahmen von Arbeitnehmer:innen kommt. Heißt, die Kürzung würde früher oder später durch die Arbeitnehmer:innen selbst bezahlt werden.