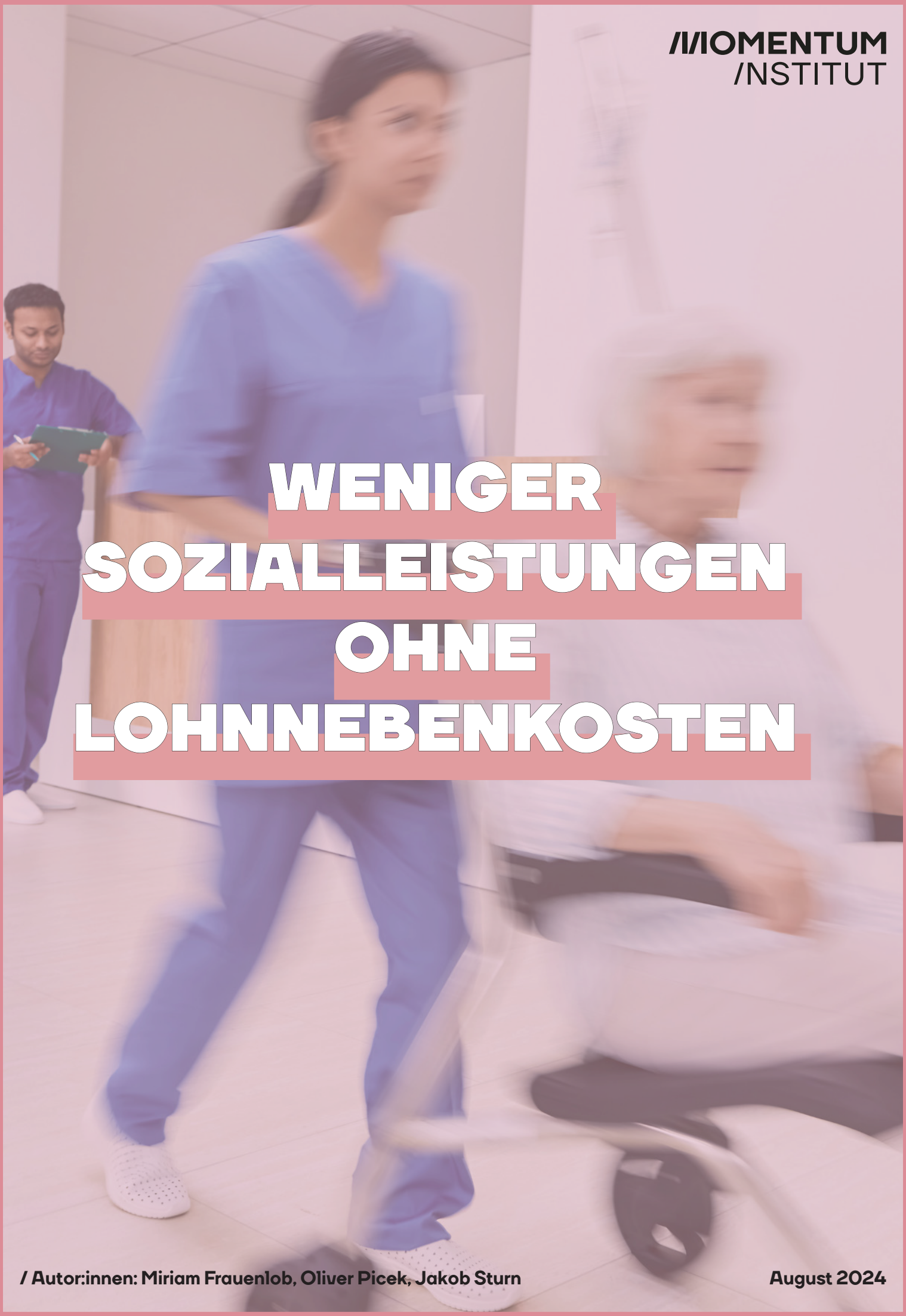


WENIGER SOZIALLEISTUNGEN OHNE LOHNNEBENKOSTEN

/ Autor:innen: Miriam Frauenlob, Oliver Picek, Jakob Sturn

August 2024

/ WAS SIND LOHNNEBENKOSTEN

Lohnnebenkosten sind ein wichtiger Bestandteil des österreichischen Sozialstaats. Sie sind zum überwiegenden Teil der Beitrag der Dienstgeber:innen zur Pensions-, Kranken-, Arbeitslosen-, und Unfallversicherung. Die weiteren Beiträge finanzieren etwa Familienleistungen oder durch die Kommunalsteuer die österreichischen Gemeinden. Immer wieder sind diese Beiträge als angeblich zu hoch im Visier der Politik. Aktuell setzen sich die Lohnnebenkosten wie folgt zusammen[1][2]:

Beitrag	pro	Beitragssatz vom Bruttolohn
DIENSTGEBER-BEITRÄGE ZUR SOZIALVERSICHERUNG		
Pensionsversicherung	unselbst. Beschäftigte:n	12,55%
Krankenversicherung	Arbeitnehmer:in (Beamt:in)	3,78% (3,535%)
Unfallversicherung	Arbeitnehmer:in (Beamt:in)	1,1% (0,47%)
Arbeitslosenversicherung	unselbst. Beschäftigte:n	2,95%
Lohnausfall bei Insolvenz (Beitrag zum Insolvenzentgeltsfond)	unselbst. Beschäftigte:n	0,1%
Betriebliche Vorsorgekasse (Abfertigung NEU)	unselbst. Beschäftigte:n	1,53%
ABGABEN AUF DIE LOHNSUMME		
Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfond (FLAF)	unselbst. Beschäftigte:n	3,7%
Wohnbauförderungsbeitrag	unselbst. Beschäftigte:n	0,5%
Kommunalsteuer	unselbst. Beschäftigte:n	3,0%
Wirtschaftskammerumlage 2	unselbst. Beschäftigte:n	0,32% - 0,4% (je nach Bundesland)
Summe		bis zu 29,57%

Quelle: Sozialversicherung (2024), WKO (2024)

1 Für Beschäftigungsverhältnisse, die unter der Geringfügigkeitsgrenze (EUR 518,44 brutto pro Monat) liegen, müssen keine Sozialversicherungsbeiträge/Lohnnebenkosten abgeführt werden. Auch für den Teil des Lohns, der über der Höchstbeitragsgrundlage liegt, müssen keine Abgaben geleistet werden. Bei Bruttolöhnen über der Höchstbemessungsgrundlage werden die Lohnnebenkosten daher anhand der Höchstbemessungsgrundlage berechnet. Die Zahlen zur Geringfügigkeitsgrenze und zur Höchstbeitragsgrundlage stammen aus 2024.

2 Es gibt noch weitere Lohnnebenkosten, die nicht für alle Arbeitnehmer:innen zu entrichten sind. Die Wiener U-Bahnabgabe etwa ist nur in Wien zu bezahlen (2 Euro pro angefangene Woche jedes Beschäftigungsverhältnisses). Den Beitrag zum Sozial- und Weiterbildungsfonds (0,35 Prozent) müssen nur Arbeitsüberlassungsbetriebe bezahlen. Der Nachtschwerarbeitsbeitrag (3,8 Prozent) und der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (1,4 Prozent für Arbeiter auf Baustellen) müssen Unternehmen nur für bestimmte Gruppen an Beschäftigten entrichten.

/ WAS FINANZIEREN LOHNNEBENKOSTEN?

Lohnebenkosten bilden neben den Beiträgen der Dienstnehmer:innen die zweite Säule des österreichischen Sozialversicherungssystems. Rund 70 Prozent der Lohnnebenkosten fließen direkt in die Versicherung der Beschäftigten und garantieren damit Pensionen, Gesundheitsversorgung und Arbeitslosenunterstützung unabhängig vom Staatsbudget. Die restlichen 30 Prozent versichern nicht direkt Arbeitnehmer:innen, kommen diesen aber dennoch mehrheitlich zu Gute. Das trifft etwa auf den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) zu, der die Familienbeihilfe oder das Kinderbetreuungsgeld finanziert. Die Kommunalsteuer sichert die Eigenfinanzierung der Gemeinden, etwa den Straßen- und Schulbau. Die Beiträge in die betriebliche Vorsorgekasse finanzieren die Abfertigung der Dienstnehmer:innen, die Wohnbauförderung unterstützt leistbaren Wohnraum. Kleine Beträge entfallen auf die Mitgliedsbeiträge der Wirtschaftskammer sowie die Insolvenzsicherung, die den Beschäftigten im Falle der Insolvenz ihres Dienstgebers ihre rechtmäßigen Löhne zahlt.

BISHER GESENKTE LOHNNEBENKOSTEN

	Beitrag	Alt	Neu
2014	Unfallversicherung	1,40%	1,30%
2015	Insolvenz-Entgeltsicherung	0,55%	0,45%
2016	Insolvenz-Entgeltsicherung	0,45%	0,35%
2016/2017	FLAF	4,50%	4,10%
2018	FLAF	4,10%	3,90%
2019	Unfallversicherung	1,30%	1,20%
2020	Insolvenz-Entgeltsicherung	0,35%	0,20%
2022	Insolvenz-Entgeltsicherung	0,2%	0,10%
2023	FLAF	3,9%	3,70%
2023	Unfallversicherung	1,2%	1,10%
2024	Arbeitslosenversicherung	3,00%	2,95%

Quelle: WIFO, Wirkungsfolgenabschätzung, BMF, eigene Berechnung

/ BISHERIGE KÜRZUNGEN DER LOHNNEBENKOSTEN

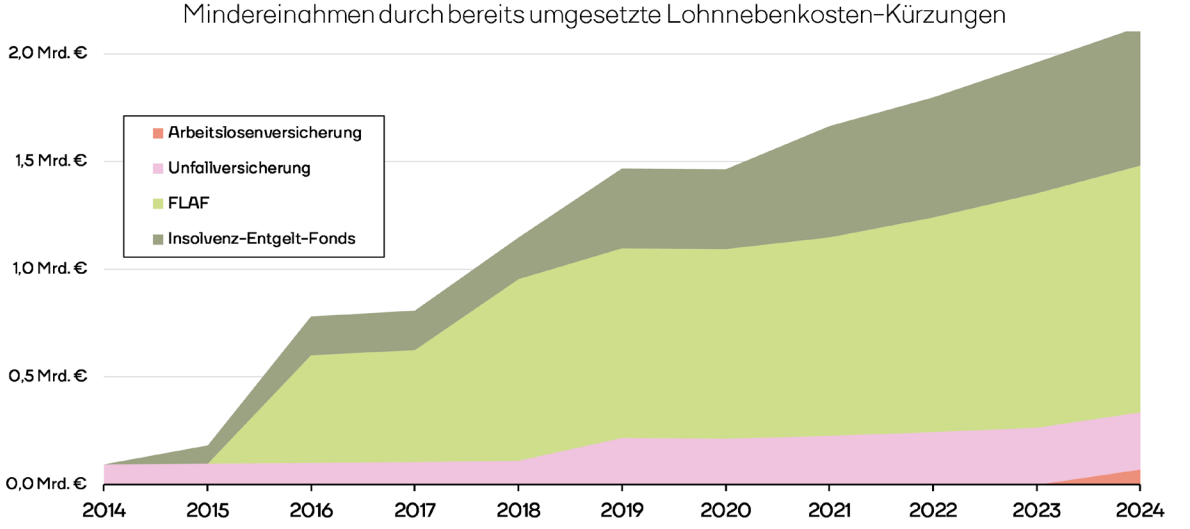
In den vergangenen zehn Jahren wurden die Lohnnebenkosten bereits neunmal gekürzt. Seit 2014 wurde der Beitrag der Unfallversicherung von 1,4 Prozentpunkte auf 1,1 Prozentpunkte gesenkt. Der Beitrag der Unternehmen zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) wurde seit 2014 von 4,5 Prozentpunkte auf 3,7 Prozentpunkte gekürzt[3].

3 Selbständige müssen keinen Beitrag entrichten, haben aber trotzdem Anspruch auf Familienleistungen.

Die stärkste Kürzung gab es beim Insolvenzentgelt-Fonds. Ab 2015 wurde dieser von 0,55 auf 0,1 Prozentpunkte gekürzt. 2024 wurde außerdem der Beitrag der Unternehmen zur Arbeitslosenversicherung von 3 auf 2,95 Prozent leicht gekürzt. Berücksichtigt man die steigenden Löhne über den Zeitverlauf, beträgt der geschätzte Einnahmenverlust im Jahr 2024 2,19 Milliarden Euro.
Jede Kürzung in der Vergangenheit wirkt also bis heute nach und verursacht jährlich aufs Neue einen Einnahmenverlust. Summiert beläuft sich der gesamte Einnahmenverlust seit 2014 auf bis zu 13,5 Milliarden Euro.[4] Wäre etwa der Beitrag der Unternehmen zum FLAF nicht gekürzt worden, würde das allein im Jahr 2024 Mehreinnahmen von 1,2 Milliarden Euro bedeuten. Seit der ersten Kürzung des FLAF-Beitrags 2015 bedeutete die FLAF-Kürzung in Summe bereits 7,7 Milliarden Euro weniger Einnahmen für den FLAF. Die Unfallversicherung etwa muss seit 2014 auf knapp 2 Milliarden Euro verzichten, allein heuer auf 265 Millionen Euro. Die Schließung des Reha-Zentrums „Weißer Hof“ in Niederösterreich oder des Unfallkrankenhauses Lorenz-Böhler in Wien sind Konsequenz fehlender Einnahmen.

Lohnnebenkosten-Kürzungen seit 2014 kosten bislang 13,5 Milliarden Euro

Mindereinnahmen durch bereits umgesetzte Lohnnebenkosten-Kürzungen



Quelle: WIFO, Wirkungsfolgenabschätzung, BMF, eigene Berechnung

//MOMENTUM /NSTITUT

/ GEPLANTE KÜRZUNGEN DER LOHNNEBENKOSTEN

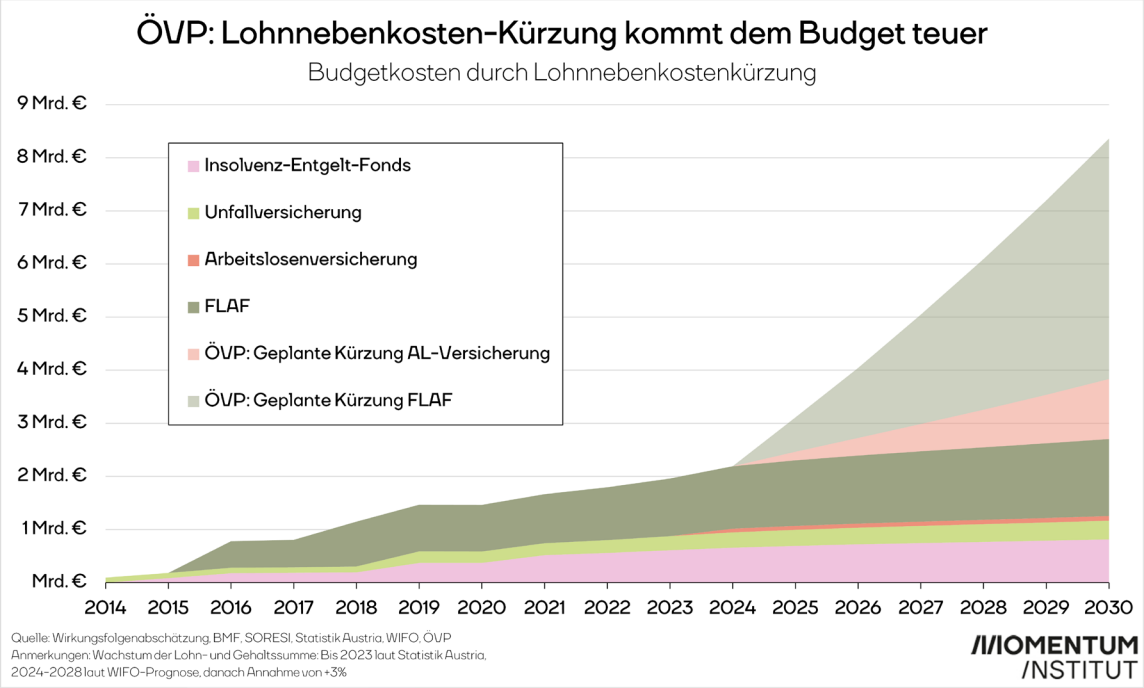
Trotz der Budgetbelastung durch die bisher erfolgten Kürzungen fordern die politischen Vertreter der Unternehmen – Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung – sowie ihnen nahestehende politische Parteien (ÖVP, NEOS) weitere Kürzungen.[5] Das Volumen der Kürzungspläne übersteigt das Niveau der bereits erfolgten Kürzungen deutlich. Je nach Modell fehlen dem gesamtstaatlichen Budget mit der geplanten Kürzung der Lohnnebenkosten im Endausbau 2030 zwischen 8 und 15 Milliarden Euro jährlich.

4 Eine gewisse, aber wohl geringe Selbstfinanzierung ist vorhanden. Unternehmen (GmbHs und AGs), die Gewinne schreiben, müssen etwa für ein Viertel der Kostenersparnis Gewinnsteuer (KöSt) bezahlen.

5 „Sollen die Lohnnebenkosten für Unternehmen gesenkt werden?“ ist eine Frage der Wahlkabine.at für die Nationalratswahl 2024. Mit „Ja“ auf die Frage antworten ÖVP, FPÖ und NEOS (mit hoher Gewichtung) und die Grünen mit niedriger Gewichtung. „Nein“ auf Frage antwortet die SPÖ mit hoher Gewichtung sowie die KPÖ und Bierpartei mit mittlerer Gewichtung.

DAS ÖVP-MODELL

Die ÖVP hat im Februar 2024 vorgeschlagen, bis 2030 die Lohnnebenkosten jährlich um 0,5 Prozentpunkte zu senken. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, sowie der Familienlastenausgleichsfond (FLAF) stehen im Zentrum der Kürzungspläne. Die Kosten für ein solches Vorhaben steigen jährlich und würden – gegeben den Wirtschaftsprognosen – im Jahr 2030 bis zu 8,4 Mrd.€ an Mindereinnahmen für den Staat bescheren. Bis 2028 würde durch den ÖVP-Senkungsplan die Staatsschuldenquote zwischen 1 und 1,5 Prozentpunkte höher liegen.[6] Das trifft unter zwei Annahmen: Erstens, dass es keine Leistungskürzungen gibt und das Budgetdefizit (neue Schulden) die Finanzierung übernimmt. Zweitens, dass der Selbstfinanzierungsgrad zwischen 0 und 40 Prozent liegt.

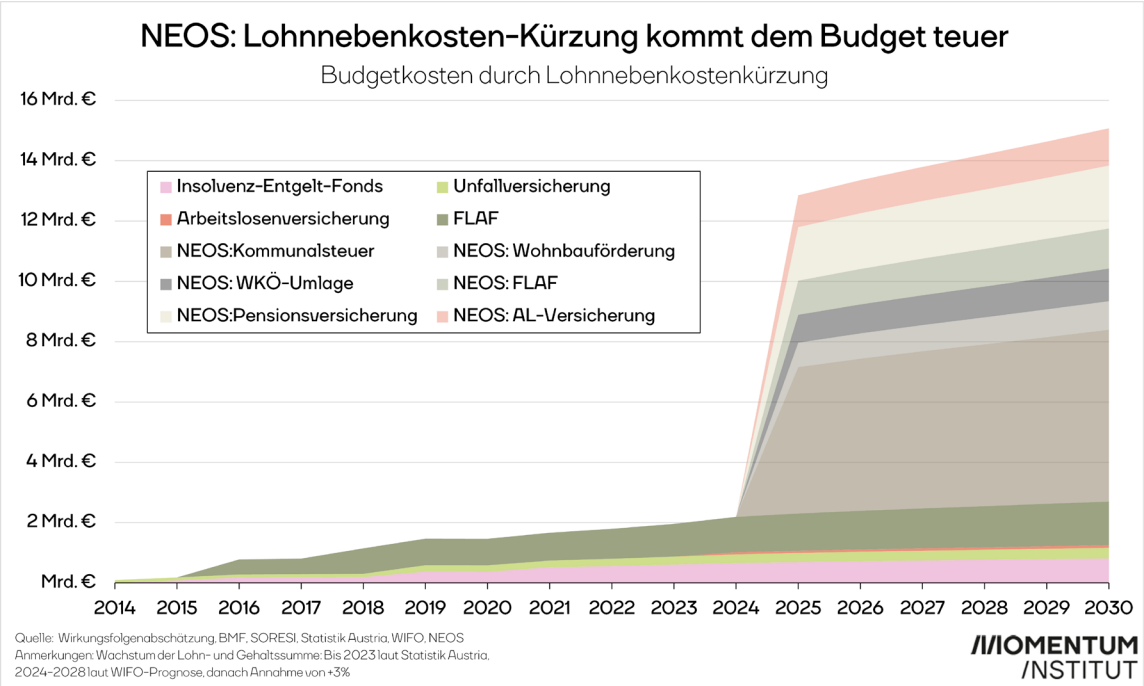


DAS NEOS-MODELL

Auch die NEOS fordern schon lange die Lohnnebenkosten „rasch“ zu kürzen. Sie haben keinen konkreten Pfad, wollen die Lohnnebenkosten aber um 6,55 Prozentpunkte senken. Das würde bei vollständiger sofortiger Umsetzung über 12 Milliarden Euro kosten. Bei Fortschreibung der Löhne entlang der Wirtschaftsprognosen brächte das 2030 schon einen Einnahmenausfall von 15,1 Milliarden Euro. Bis 2028 würde durch den NEOS-Senkungsplan die Staatsschuldenquote zwischen 4,9 und 8 Prozentpunkte höher liegen.[7] Da das auf Dauer kaum machbar wäre, wären Leistungskürzungen (etwa bei den Pensionen) zwingend notwendig und laut den NEOS auch vorgesehen, z.B. ein längeres Arbeiten bis 67 Jahre. Das spätere gesetzliche Pensionsantrittsalter führt zu deutlichen Einbußen der Lebens-Pensionseinkommen der künftigen Pensionist:innen.

6 Die Prognose des Fiskalrats geht bis 2028. Die nächste Legislaturperiode endet 2029, aber den größten negativen Effekt aus die Staatsschuldenquote hat der ÖVP-Plan erst 2029.

7 Annahmen für die Berechnung wie oben beim ÖVP-Plan.



UNKLARE GEGENFINANZIERUNG

Weder ÖVP noch NEOS haben bisher Pläne zur Gegenfinanzierung der Lohnnebenkostenkürzung vorgelegt. Eher vage wird auf unklare Umschichtungen im Budget verwiesen oder Leistungskürzungen vorgeschlagen. So schlägt die ÖVP etwa vor, das Arbeitslosengeld zu kürzen. Die Nettoersatzrate, die mit 55% bereits niedrig angesetzt ist, soll auf unter 50% gesenkt werden. Da aber Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung arbeitssuchende Menschen mit zu geringem Arbeitslosengeld automatisch auffängt, ergeben sich kaum Einsparungen (Angel et al, 2019). Bundeskanzler Nehammer hofft zudem darauf, dass sich der überwiegende Teil der Kosten durch höheres Wirtschaftswachstum selbst finanziere. Das ist angesichts der schwachen Konjunkturaussichten und dem unklaren Effekt der Kürzung auf das Wirtschaftswachstum ein eher unwahrscheinliches Szenario. Selbst in den optimistischen Simulationen beträgt der Selbstfinanzierungsgrad nur 40 Prozent (kurzfristig) (Berger et al, 2024).

Weiters will die ÖVP den FLAF stärker durch das Budget finanzieren. Dies entspricht einer Umverteilung nach oben. Leistungen, die bisher durch Arbeitgeber:innen finanziert werden, würden dann über den allgemeinen Steuertopf – also durch Arbeiter:innen, Angestellte Konsument:innen mitfinanziert. Der FLAF wurde bewusst als entkoppelter Fond gegründet. Mit einer Umschichtung der Finanzierung von Familienbeihilfe oder Schulbuchaktion ins Budget könnten solche Leistungen durch zukünftige Regierungen leichter in Frage gestellt werden als bisher. Dazu kommt: Bei Einführung des FLAF 1955 verzichteten die Arbeitnehmer:innen in einer Sozialpartnervereinbarung auf eine Lohnsteigerung im gleichen Ausmaß. Eine Senkung der Beiträge zum FLAF ohne direkte Lohnerhöhung im selben Ausmaß im Gegenzug bedeutet eine Umverteilung an die Arbeitgeber:innenseite.

Auch eine Studie von ECO Austria im Auftrag der Wirtschaftskammer (Berger et al. 2024) liefert keine eindeutige Gegenfinanzierung.[8] So wird in einem der Szenarien eine Abschaffung des FLAF-Beitrags angenommen, dessen Leistungen stattdessen direkt aus dem Budget finanziert werden sollen. Das bedeutet, das Budget weiter zu belasten. Der von der Studie simulierte Selbstfinanzierungsgrad von 40 Prozent in der kurzen Frist ist sehr optimistisch. Weiters wird argumentiert, dass eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters die neu entstehenden Lücken im Budget schließen können. Kürzungen bei den Lohnnebenkosten sollen durch Leistungskürzungen, also einen Abbau des Sozialstaats, finanziert werden.

WETTBEWERBSFÄHIGKEIT UND LOHNNEBENKOSTEN

Die Forderung nach einer Kürzung der Lohnnebenkosten wird oft mit den im europäischen Vergleich hohen Lohnkosten begründet. Zu hohe **Lohnkosten** – so die Argumentation – stellen einen Wettbewerbsnachteil für exportorientierte Unternehmen dar, weil sie zu höheren Preisen anbieten müssten. Eine Senkung der Lohnnebenkosten würde demnach zu einer geringeren Belastung für Unternehmen führen und ihre Produkte billiger, und somit wettbewerbsfähiger, machen. Dieses Argument greift aber nur, wenn die Lohnnebenkostenkürzung nicht in Form höherer Löhne weitergegeben wird. Würde die Lohnnebenkostenkürzung tatsächlich eins zu eins in höhere Löhne fließen, blieben die Lohnkosten aus Sicht der Unternehmen gleich hoch. Sie könnten also keine günstigeren Produkte am Weltmarkt anbieten.

Die Lohnkosten, also die Kosten pro Stunde Arbeit bilden darüber hinaus nicht ab, wie preislich wettbewerbsfähig eine Volkswirtschaft ist. Dafür muss auch die Produktivität in einem Land berücksichtigt werden. Denn wenn ein Arbeiter zwar mehr kostet, aber auch deutlich mehr produzieren kann, ist es am Ende sogar günstiger. Ein passenderes Maß für die Kosten unter Berücksichtigung der Produktivität sind die **Lohnstückkosten.** Die bilden die Arbeitskosten pro produzierte Einheit ab und können somit Produktivitätsunterschiede abbilden. Dennoch stellen die Lohnstückkosten nur den Kostenfaktor Arbeit dar. Österreichs (Industrie-)Export bewegt sich vielfach auf hoch-technologisierten Produktmärkten, wo die Bedeutung der Löhne für die Preise geringer ist. Andere Kostenstellen, etwa Energie-, Rohstoff und Finanzierungskosten, spielen in diesem Sektor eine größere Rolle. Neben der kostenseitigen Dimension, sind auch die Gewinnaufschläge der Unternehmen ein Faktor in der Preisgestaltung. Auch darüber ließen sich Preise senken, um am Weltmarkt reüssieren zu können.

Doch selbst die Verkaufspreise – von den Löhne nur ein Teil sind – spielen am Weltmarkt oft eine untergeordnete Rolle. Die oben erwähnten Lohnstückkosten, die die Arbeitsproduktivität berücksichtigen, sind in der wissenschaftlichen Erklärung von Exporten und (Welt-)Marktanteilen ungenügend. Rezentere wissenschaftliche Literatur zeigt, dass die Lohnstückkosten nur einen begrenzten Einfluss auf Exporte und Markanteile haben. Vielmehr haben Technologie und Organisationsstrukturen eine wichtigere Bedeutung für die Exporte. Dosi et al. (2015) zeigen, dass Arbeitskosten nur in ausgewählten Sektoren und nur in der kurzfristigen Perspektive negative Effekte auf die Exporte haben. In der langfristigen Perspektive zeigt die Studie die „Irrelevanz von Lohnkosten“ auf die Exporte.

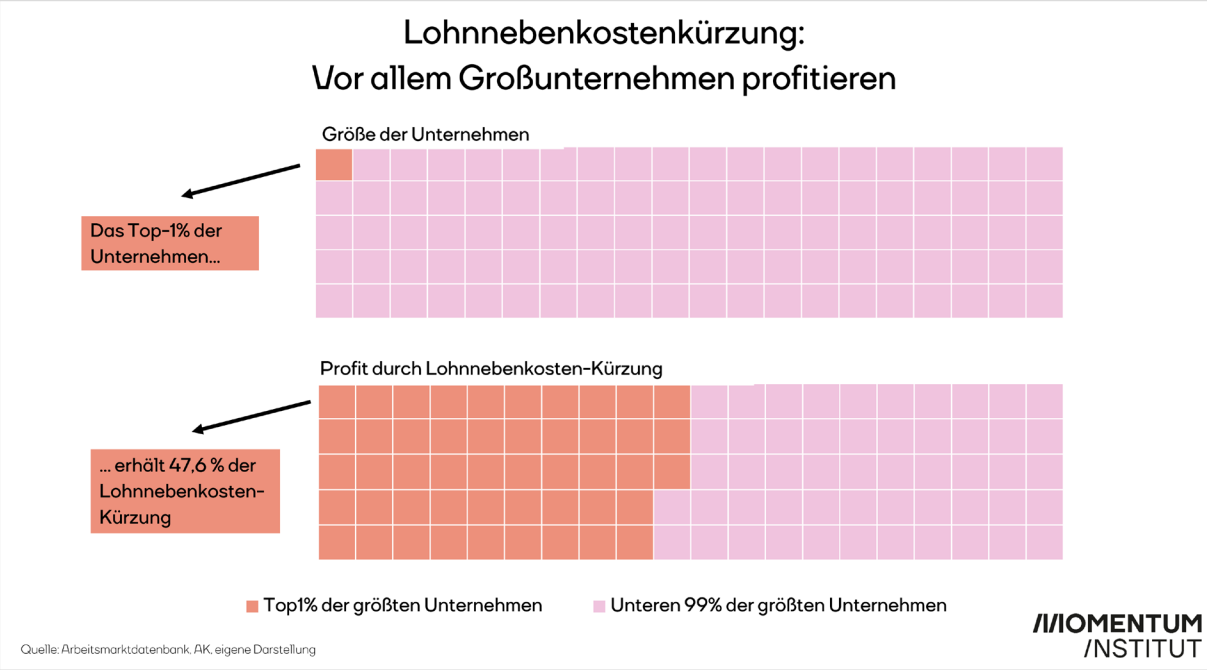
8 In einer Modellsimulation geht die Studie davon aus, dass sich die Kürzung langfristig bis zu 60% selbst finanzieren soll. Das erscheint deutlich zu hoch gegriffen. Dabei wird per Annahme davon ausgegangen, dass die Einkommen der Beschäftigten durch die Kürzungen der Lohnnebenkosten direkt steigen würden, was die empirische Forschung aktuell in Zweifel zieht. Die weiteren Vorschläge zur Refinanzierung, die ECO Austria bringt, beziehen sich auf eine effizientere Gestaltung des öffentlichen Sektors. Während dies nicht zwingend negativ zu betrachten ist, fehlen konkrete Maßnahmen, die dieses Ziel erreichen sollen. Die Gegenfinanzierung einer Senkung der Lohnnebenkosten steht daher auf wackligen Beinen.

Gräbner et al. (2020) zeigen, dass die österreichische Industrie innerhalb Europas gemeinsam mit Deutschland die technologisch komplexesten Produkte exportiert. Sie argumentieren, dass in hochtechnologischen Industrien die Relevanz von Lohnstückkosten als Maß für die Wettbewerbsfähigkeit gering ist. Innerhalb Europas, so Gräbner et al. (2020), steht die österreichische Industrie nur bedingt in Konkurrenz mit Staaten, die niedrigere Lohnstückkosten habe, weil diese oft in anderen, weniger komplexen, Märkten aktiv sind.

Auch Storm und Naastepad (2015) analysieren die Einflussfaktoren auf Wettbewerbsfähigkeit innerhalb der Eurozone und zeigen, dass das Wachstum von Exportmärkten von Eurostaaten von vielen Faktoren abseits der relativen Lohnstückkosten abhängt. Das bedeutet, dass für die Frage des Exportwachstums einerseits die Entwicklung der Nachfrage aus dem Ausland, als auch die Wettbewerbsfähigkeit in Bereichen, die nicht die Kosten – inklusive Lohnkosten – betreffen, zentral ist.

/WER PROFITIERT VON EINER LOHNNEBENKOSTENKÜRZUNG?

In der politischen Debatte wird eine Kürzung der Lohnnebenkosten oft mit einer Entlastung für „vor allem Klein- und Mittelbetriebe in personalintensiven Branchen“ begründet. Das ist falsch: Das meiste Geld einer Senkung geht an große Unternehmen.. Da sich die Lohnnebenkosten an der Zahl der Beschäftigten orientieren, profitieren insbesondere Unternehmen mit vielen Beschäftigten – also große Unternehmen mit vielen Mitarbeiter:innen – von einer Kürzung der Lohnnebenkosten. Das größte Prozent der österreichischen Unternehmen erhält fast die Hälfte einer allfälligen Lohnnebenkostenkürzung.



WOHIN FLIESST DIE ABGABENERSPARNIS DER UNTERNEHMEN?

Die jüngsten empirischen Forschungsergebnisse zeigen, dass Kürzungen bei den Lohnnebenkosten nicht in Form höhere Löhne an die Beschäftigten weitergegeben werden, sondern das Geld bei den Unternehmen bleibt, etwa in Form höherer Gewinne. Neue Studien aus Frankreich (Bozio, et al., 2018), Deutschland (Müller & Neumann, 2017), Niederlande (Bosch & Micevska-Scharf, 2017), Finnland (Benzarti & Harju, 2021) und Großbritannien (Adam, et al. 2019) zeigen: Die Inzidenz – wer die Steuer tatsächlich zahlt – ist tatsächlich so, wie sie rechtlich gedacht ist. Arbeitgeber:innen zahlen ihre Dienstgeberbeiträge, Arbeitnehmer:innen ihre Dienstnehmerbeiträge. Als Ableitung aus den neueren Studien gilt daher: Eine Kürzung der Dienstgeberbeiträge bringt den Arbeitgeber:innen mehr Geld, aber nicht den Arbeitnehmer:innen (Alvaredo et al. 2017).
Wieso haben frühere Studien allerdings schon eine Weitergabe Lohnnebenkostenersparnis an Arbeitnehmer:innen gefunden? Bozio, Breda und Grenet (2019) stellen anhand der unterschiedlichen Länder-Erfahrungen die Theorie auf, dass es einen Unterschied macht, ob die Kürzung der Lohnnebenkosten einen direkten Zusammenhang mit einer sozialstaatlichen Leistung hat, oder nicht. Werden etwa Pensionsbeiträge der Unternehmen gekürzt, verlangen Beschäftigte einen höheren Lohn, um den Wegfall der staatlichen Pension privat zu kompensieren. Gibt es aber keinen solchen direkten Zusammenhang zwischen Abgabe und Leistung, behalten sich die Unternehmen die Ersparnis und geben sie nicht in Form höherer Löhne an ihre Beschäftigten weiter. Bei den aktuellen Kürzungspläne bei FLAF, Kommunalsteuer und Wohnbauförderung handelt sich genau um diese zweite indirekte Art von Lohnnebenleistungen.

Einen weiteren Unterschied in der Frage der Weitergabe von Lohnnebenkostenkürzungen an die Beschäftigten macht die Art der Lohnverhandlungssysteme, belegen Kim, Kim und Koh (2002). In Ländern mit individuellen Lohnverhandlungen (z.B. USA, Kanada, Singapur, Chile) schaffen es Arbeitnehmer:innen sich einen Teil der Unternehmensersparnis zurückzuholen und erhalten höhere Löhne. In Ländern mit regelgebundenen Kollektivverträgen (wie in Frankreich, Deutschland, Niederlande oder Finnland) hingegen geben die Unternehmen die Kürzung der Lohnnebenkosten nicht an die Beschäftigten weiter. Österreich gehört zu letzterer Gruppe. Auch hierzulande ist es unüblich, dass Gewerkschaften bei Lohnverhandlungen höhere Forderungen stellen, wenn das Parlament zuvor die gesetzlichen Lohnnebenkosten für Unternehmen gesenkt hat.

Falls dennoch einzelne Beschäftigte in der Lage sind, etwas von der Kürzung herauszuschlagen, sind es – wie eine Studie aus Ungarn zeigt – Besserverdienende, weil die über mehr Verhandlungsmacht verfügen (Biro et al. 2022). Gerade Niedrigverdiener:innen steigen somit doppelt schlecht aus – einmal, weil die Unternehmen ihnen die Weitergabe der Abgabensenkung verwehren und ein zweites Mal, weil sie die Last schlechterer Sozialleistungen tragen müssen. Auch die Studie von Eco Austria kommt nicht zum Schluss, dass die Kürzung der Lohnnebenkosten nur in höheren Löhnen für Arbeitnehmer:innen resultieren. Eine Senkung um 1 Prozentpunkt des FLAF-Beitrags führt laut der Simulation von ECO Austria nur zu einer Lohnerhöhung von 0,2 % (kurzfristig) bis 0,5 % (im Jahr 2040) (Berger, et al., 2024). Das heißt im Umkehrschluss: Nur 20 bis maximal 50 Prozent der Lohnnebenkosten landen bei den Arbeitnehmer:innen.

A/ WIRTSCHAFTSPOLITISCHE EMPFEHLUNGEN

Lohnnebenkosten finanzieren relevante Versicherungs- und Sozialleistungen und stellen eine zentrale Säule des Sozialstaats dar. Kürzungen dieser Beiträge der Unternehmen zum Sozialstaat greifen die Finanzierungsgrundlage des sozialen Netzes an und verteilen nach oben zu den Besitzer:innen der Unternehmen um.

UMSCHICHTUNG STATT KÜRZUNG DER UNTERNEHMENSBEITRÄGE ZUM SOZIALSTAAT

Das Niveau der Sozialversicherungsbeiträge der Unternehmen sowie der Lohnnebenkosten sollte beibehalten werden. Sinnvoll ist aber eine Umschichtung statt einer Kürzung. Das betrifft etwa die Beiträge zum Insolvenzentgeltfonds. Wenn dieser systematisch zu hoch bestückt war, kann man die Beiträge der Unternehmen dafür senken. Gleichzeitig hätte man die Beiträge der Unternehmen für Gesundheit oder Pensionen um den gleichen Prozentsatz anheben können. Angesichts der steigenden Lebenserwartung braucht das Gesundheits- und Pensionssystem in den kommenden Jahren eine bessere Finanzierung.

WERTSCHÖPFUNGSABGABE FÜR ENTLASTUNG VON UNTERNEHMEN MIT VIELEN MITARBEITER:INNEN

Um personalintensive Unternehmen finanziell zu entlasten, ist die Einführung einer Wertschöpfungsabgabe ein denkbarer Weg. Sie könnte für bestimmte Lohnnebenkosten angewendet werden, etwa für die Kommunalsteuer. Von einer für Arbeitskräfte attraktiven und funktionierenden Gemeinde – gute Verwaltung, sanierte Gemeindestraßen, Schwimmbäder, Altersheime, Spielplätze, usw. – haben alle Unternehmen der Gemeinde etwas. Die Kommunalsteuer sollten daher auch alle Unternehmen der Gemeinde gleichmäßig tragen – entsprechend der Höhe ihrer Wertschöpfung. Bemisst sich die Steuer so wie derzeit an der Lohnsumme, werden personalintensive Betriebe übermäßig belastet (etwa Gastronomie oder Hotellerie), während kapitalintensive Betriebe (Industrie oder Banken) zu geringe Abgaben leisten.

HÖHERE GEWINNSTEUERN ALS ERSATZ

Möchte die zukünftige Bundesregierung die Lohnnebenkosten senken, ist eine Gegenfinanzierung angesichts der Sparvorgaben der Europäischen Union unumgänglich. Damit das staatliche Leistungsniveau gehalten werden kann und auch die finanzielle Belastung nicht auf andere Gruppen, etwa Arbeitnehmer:innen oder Pensionist:innen – verteilt wird, sollten die Unternehmer:innen die Gegenfinanzierung tragen. Eine höhere Körperschaftsteuer (Steuer auf Gewinne der GmbHs und Aktiengesellschaften) bietet sich an. Um einen Prozentpunkt Senkung der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber bzw. Lohnnebenkosten auf die Lohnsumme auszugleichen, könnte die Körperschaftsteuer um bis zu drei Prozentpunkte angehoben werden.

/LITERATUR

/ Adam, S., Phillips, D., & Roantree, B. (2019). 35 years of reforms: A panel analysis of the incidence of, and employee and employer responses to, social security contributions in the UK. Journal of Public Economics, 171, 29-50.

/ Alvaredo, F., Breda, T., Roantree, B., & Saez, E. (2017). Contribution ceilings and the incidence of payroll taxes. De Economist, 165, 129-140.

/ Angel, S., Fink, M., Horvath T., & Mahringer, H. (2022). Anreizwirkungen ausgewählter Elemente im System der österreichischen Arbeitslosenversicherung, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO).

/ Benzarti, Y., & Harju, J. (2021). Using payroll tax variation to unpack the black box of firm-level production. Journal of the European Economic Association, 19(5), 2737-2764.

/ Berger, J., /Graf, N., Schwarzbauer, W, Strohner, L (2024). Die Effekte einer Lohnnebenkostensenkung für die Volkswirtschaft und die Wettbewerbsfähigkeit. ECO Austria.

/ Bíró, A., Lindner, A., Prinz, D., Branyiczki, R., & Márk, L. (2022). Firm heterogeneity and the impact of payroll taxes (No. KRTK-KTI WP-2022/23). KRTK-KTI Working Papers.

/ Bosch, N., & Micevska-Scharf, M. (2017). Who bears the burden of social security contributions in the Netherlands? Evidence from Dutch administrative data. De Economist, 165, 205-224.

/ Bozio, A., Breda, T., & Grenet, J. (2017). Incidence and behavioural response to social security contributions: An analysis of kink points in france. De Economist, 165, 141-163

/ Bozio, A., Breda, T., & Grenet, J. (2019). Does Tax-Benefit Linkage Matter for the Incidence of Social Security Contributions?
/ Dosi, G., Grazzi, M., & Moschella, D. (2015). Technology and costs in international competitiveness: From countries and sectors to firms. Research policy, 44(10), 1795-1814.

/ Gräbner, C., Heimberger, P., Kapeller, J., & Schütz, B. (2020). Is the Eurozone disintegrating? Macroeconomic divergence, structural polarisation, trade and fragility. Cambridge Journal of Economics, 44(3), 647-669.

/ Kim, J., Kim, S., & Koh, K. (2022). Labor market institutions and the incidence of payroll taxation. Journal of Public Economics, 209, 104646.

/ Müller, K. U., & Neumann, M. (2017). Who bears the burden of social security contributions in Germany? Evidence from 35 years of administrative data. De Economist, 165, 165-179.

/ Sozialversicherung (2024). Beitragsrechtliche Werte in der Sozialversicherung. Online: https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.784719&version=1703166731

/ Storm, S., & Naastepad, C. W. (2015). Europe's hunger games: income distribution, cost competitiveness and crisis. Cambridge Journal of Economics, 39(3), 959-986.

/I/OMENTUM
/NSTITUT

Märzstraße 42/1
1150 Wien

kontakt@momentum-institut.at
www.momentum-institut.at