

EWALD WALTERSKIRCHEN
PETER HUBER
GERHARD LEHNER
ANDREA WEBER

■ MÖGLICHKEITEN UND AUSWIRKUNGEN EINER SENKUNG DER LOHNNEBENKOSTEN

Eine Möglichkeit zur Senkung der Lohnnebenkosten besteht darin, zu erwartende Überschüsse der Fonds (z. B. Familienlastenausgleich, Insolvenz-Entgeltsicherung, Unfallversicherung, Wohnbauförderung und Arbeitslosenversicherung) nicht für Ausgabensteigerungen oder für die Budgetkonsolidierung, sondern für Beitragssenkungen zu verwenden. Der finanzielle Spielraum beträgt etwa 16 Mrd. S. Eine Verringerung der Lohnnebenkosten wirkt sich positiv auf die Beschäftigung aus, weil sie Arbeit verbilligt und die Standortqualität Österreichs verbessert. Der positive Effekt ist umso größer, je stärker sich die Kostensenkungen in Preissenkungen niederschlagen.

Die Lohnnebenkosten sind in Österreich relativ hoch. Entscheidende Faktoren sind die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und die Ausfallzeiten für Feiertage, Urlaub und Krankenstand. Wirtschaftspolitisch relevant ist vor allem der Lohnnebenkostensatz, der um die österreichische Besonderheit des Weihnachts- und Urlaubsgeldes bereinigt ist: Das 13. und 14. Gehalt wird von Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Lohnbestandteil, nicht als Sozialleistung betrachtet. Dieser bereinigte Lohnnebenkostensatz beträgt 61,4% des Direktlohns. Ein weiterer wichtiger Indikator ist für viele Unternehmen, besonders im Dienstleistungsbereich, der Anteil der Lohnnebenkosten am Jahresgehalt (nach Berücksichtigung der Ausfallzeiten) – er macht gut ein Drittel aus (1998 34%).

HOHE LOHNNEBENKOSTEN IN ÖSTERREICH

Der Druck hoher Lohnnebenkosten kann die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen, insbesondere im arbeitsintensiven Bereich ein Hindernis für die Aufnahme von Beschäftigten bilden und darüber hinaus die Schwarzarbeit fördern. Bei der Ermittlung der kostenbestimmten Wettbewerbsfähigkeit kommt es allerdings auf die gesamten Lohnkosten bzw. Lohnstückkosten, nicht bloß auf die Lohnnebenkosten an. Gemessen an den gesamten Arbeitskosten je Stunde in der Sachgü-

Wissenschaftliche Begutachtung:
Alois Guger, Markus Marterbauer •
Unterstützung bei Datenaufbereitung
und -analyse: Waltraud Popp • Der
Beitrag fasst eine Studie zusammen,
die das WIFO im November 1999 im
Auftrag des Bundesministeriums für
wirtschaftliche Angelegenheiten
erstellte (60 Seiten, ATS 350,00 bzw.
EUR 25,44; Bestellungen bitte an
Christine Kautz, Tel. +43 1
798 26 01/282, Fax +43 1 798 93 86,
E-Mail Christine.Kautz@wifo.ac.at) •
E-Mail-Adressen:
Ewald.Walterskirchen@wifo.ac.at,
popp@wifo.ac.at

Übersicht 1: Lohnnebenkosten für Industriebeschäftigte 1996

	Anteile am Direktlohn in %
Leistungslohn (einschließlich Sonderzahlungen)	100,0
Bezahlte Ausfallzeit	14,7
Abfertigungen i. w. S.	5,2
Krankengeld	2,0
Gesetzliche Sozialleistungen	30,1
Freiwillige Sozialleistungen	5,0
Berufsausbildung	0,9
Kommunalabgabe	3,5
Lohnnebenkosten insgesamt	61,4

Q: Arbeitskostenerhebung der Industrie 1996, WIFO-Berechnungen.

terproduktion liegt Österreich im OECD-Raum an neun-ter Stelle¹⁾.

Vor allem zwei Argumente sprechen für eine Verringerung der Lohnnebenkosten:

- Die damit verbundene Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit (Rückgang der Lohnstückkosten) spielt für das Wirtschaftswachstum einer kleinen, offenen Volkswirtschaft mit hoher Außenhandelsverflechtung eine besondere Rolle.
- Die Beschäftigungsintensität des Wachstums wird durch die Dämpfung des Anreizes zu Schwarzarbeit und die Verlangsamung der Substitution von Arbeit durch Kapital gesteigert. Das Substitutionsargument ist zwar ökonomisch zwiespältig – weil die Produktivitätssteigerung damit gebremst wird –, aber aus der Sicht der Beschäftigungspolitik positiv zu beurteilen.

MÖGLICHKEITEN UND SPIELRÄUME ZUR SENKUNG DER LOHNNEBENKOSTEN

Das WIFO schätzte in einer Studie die Spielräume zur Senkung der Lohnnebenkosten, vor allem durch Nutzung bestehender und künftiger Überschüsse der Fonds – nicht durch Verlagerung zu anderen Steuern (z. B. Energiebesteuerung) oder generelle Ausgabenkürzungen.

Wenn die laufenden Einnahmen der aus Beiträgen von der Lohn- und Gehaltssumme gespeisten Fonds²⁾ über die Ausgaben hinausgehen, können diese Nettoerträge entweder

- für eine Senkung der Beitragssätze oder
- für eine Verbesserung des Leistungsangebotes oder
- für eine Verringerung des Defizits im Bundeshaushalt (z. B. Verlagerung zur Pensionsversicherung) oder

¹⁾ Guger, A., „1998 leichter Anstieg der relativen Lohnstückkosten in der Sachgütererzeugung“, WIFO-Monatsberichte, 1999, 72(9), S. 643.

²⁾ Dies betrifft vor allem die Fonds im Bereich des Familienlastenausgleichs, der Insolvenz-Entgeltsicherung, der Unfallversicherung, der Wohnbauförderung und angesichts der erwarteten guten Konjunktur auch der Arbeitslosenversicherung.

- für Reservenbildung in den Fonds verwendet werden; das ist vom makroökonomischen Standpunkt die ungünstigste Alternative, weil dem Wirtschaftskreislauf zeitweilig Mittel entzogen werden.

Überschüsse der Fonds lösen – ähnlich wie im Bereich anderer zweckgebundener Einnahmen – eine gewisse inhärente Tendenz zur Verbesserung des Leistungsangebotes aus. Eine Senkung der Beitragssätze zur Beseitigung laufender Überschüsse übt dagegen einen gewissen Druck in Richtung auf Ausgabenstraffung aus, um eine ausgeglichene Gebarung sicherzustellen.

Im folgenden werden in erster Linie jene Spielräume für die Senkung von Lohnnebenkosten ausgelotet, die durch künftige Überschüsse der Fonds entstehen. Im Allgemeinen ist damit demnach keine Kürzung des Leistungsangebotes verbunden, vielmehr bleiben Erhöhungen aus. Die Nutzung der Fondsüberschüsse verringert auch nicht die Löhne der Arbeitnehmer. Weiters hat eine solche Senkung von Lohnnebenkosten nicht eine Erhöhung des Budgetdefizits zur Folge, sie engt allerdings den Spielraum für eine Budgetkonsolidierung ein.

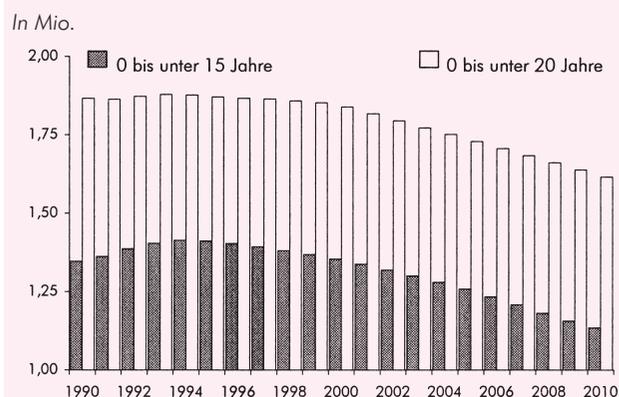
DIENTSTGEBERBEITRAG ZUM FAMILIENLASTEN-AUSGLEICHSFONDS

Der Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) weist wegen des langfristigen Rückgangs der Kinderzahl jährlich Überschüsse auf, die entweder für die Verringerung der Dienstgeberbeiträge zum Familienlastenausgleichsfonds oder zur kontinuierlichen Ausweitung der familienpolitischen Leistungen genutzt werden können. Seit 1981 wurde dieser Spielraum ausschließlich für Ausgabensteigerungen verwendet.

1999 überstiegen die FLAF-Einnahmen die Ausgaben um knapp 5 Mrd. S. Mit Jahresbeginn 2000 trat die zweite Etappe des „Familienpakets“ in Kraft; sie bringt eine beträchtliche Ausweitung familienpolitischer Leistungen und schmälert potentielle Überschüsse. In den Jahren 2001 und 2002 ist jedoch wieder mit einem jährlichen FLAF-Überschuss von 6 bis 7 Mrd. S zu rechnen, der wegen des Rückgangs der Kinderzahl langfristig weiter zunehmen wird.

Der zu erwartende FLAF-Überschuss würde in den Jahren 2001 und 2002 eine Senkung der Dienstgeberbeiträge um 0,7% bis 0,8% der Lohnsumme ermöglichen, wenn keine neuerliche Ausweitung der Ausgaben für Familien beschlossen wird und die Überschüsse auch nicht in den Bundeshaushalt umgeleitet werden. In den darauffolgenden Jahren wären weitere Beitragssenkungen denkbar, weil die Kinderzahl in Relation zur Erwerbstätigkeit sinkt. Das verteilungspolitische Problem einer Verringerung der Dienstgeberbeiträge liegt darin, dass die Einsparungen zunächst nur den Unternehmen zugute kommen und erst im Falle der Überwälzung der Kostensenkung auf die Preise den Arbeitnehmern bzw. der Bevölkerung Vorteile

Abbildung 1: Zahl der Kinder und Jugendlichen



bringen. Je höher die Preisüberwälzung ausfällt, umso mehr profitiert die gesamte Volkswirtschaft.

UNFALLVERSICHERUNG

Die Zahl der Arbeitsunfälle hatte in den letzten Jahren deutlich sinkende Tendenz. Einen wesentlichen Beitrag leistete dazu die Verschärfung der Bestimmungen zur Arbeitsplatzsicherheit im Gefolge des EU-Beitritts. Diese Entwicklung sollte entweder eine Beitragssenkung in der Unfallversicherung oder eine Verbesserung der Schutzbestimmungen ermöglichen.

Die Unfallversicherung schloss das Geschäftsjahr 1998 mit einem Überschuss von 910 Mio. S ab. Auch 1997 gingen die Einnahmen bereits um 400 Mio. S über die Ausgaben hinaus. Zwischen 1995 und 1998 verringerte sich die Zahl der Arbeitsunfälle um fast 23%. Der Anstieg der Ausgaben der Unfallversicherung wird dadurch gebremst, die Einnahmen steigen dagegen parallel zur Lohn- und Gehaltssumme um etwa 3% bis 4% pro Jahr.

Wahrscheinlich wird diese Tendenz auch in den nächsten Jahren anhalten, weil die Zahl der Arbeitsplätze in Branchen mit hohem Unfallsrisiko abnimmt. Es ist durchaus wahrscheinlich, dass ein jährlicher Überschuss von rund 1 Mrd. S – wie im Jahr 1998 – gehalten werden kann. Eine Senkung des Arbeitgeberbeitrags zur Unfallversicherung von 1,4% auf 1,3% der Lohnsumme wäre dann mit einer ausgeglichenen Gebarung vereinbar.

Allerdings wird dadurch eine denkbare – in der Vergangenheit gehandhabte – Überweisung von Überschüssen an die Pensionsversicherung unmöglich gemacht und folglich der Spielraum für eine weitere Budgetkonsolidierung durch eine Verringerung des Bundesbeitrags zur Pensionsversicherung eingeschränkt.

INSOLVENZ-ENTGELTSICHERUNG

Nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz zahlen die Arbeitgeber einen Beitrag von 0,7% der Lohn- und Ge-

haltssumme in den dafür vorgesehenen Fonds ein. 1997 machten die Beiträge 4,6 Mrd. S aus; dazu kam 1 Mrd. S aus Rückflüssen (von Insolvenzverfahren). Die Gesamtausgaben lagen mit 3,5 Mrd. S um gut 1 Mrd. S unter den laufenden Beitragseinnahmen.

Der Beitrag zur Insolvenz-Entgeltsicherung wurde nach der Insolvenz der Konsum Genossenschaft spürbar angehoben. Nunmehr hat sich die Zahl der Insolvenzen, gemessen an den Kreditausfällen, einigermaßen konsolidiert. Bei guter Konjunktur dürfte sich die Situation in den nächsten Jahren weiter beruhigen.

Unter der Prämisse eines stabilen Konjunkturverlaufs wird eine ausgeglichene Gebarung des Insolvenz-Entgeltsicherungsfonds auch mit einem Beitragssatz von etwa 0,5% (statt derzeit 0,7%) der Lohn- und Gehaltssumme erreichbar sein. Bei sehr guter Konjunktur könnte der Spielraum zur Beitragssenkung auch größer werden. Dem steht allerdings die Forderung der Arbeitnehmerseite gegenüber, die Überschüsse zu nutzen, um die Einschränkung des Leistungsanspruchs (Obergrenzen für Abfertigungen und Entgeltfortzahlung) rückgängig zu machen.

WOHNBAUFÖRDERUNGSBEITRAG

Der Wohnbauförderungsbeitrag (WBF) wird beim Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Ausmaß von jeweils 0,5% der Lohn- und Gehaltssumme (bis zur Höchstbeitragsgrundlage von derzeit 43.200 S) eingehoben. Die Einnahmen (knapp 8 Mrd. S) werden gemeinsam mit dem festgelegten Anteil an der Lohn-, Einkommen- und Körperschaftsteuer den Ländern zur Verfügung gestellt. Die Länder erhalten damit rund 32,7 Mrd. S, von denen 24,5 Mrd. S für die Wohnbauförderung zweckgebunden sind, der Rest verbleibt den Ländern für den Ausgleich ihrer Budgets.

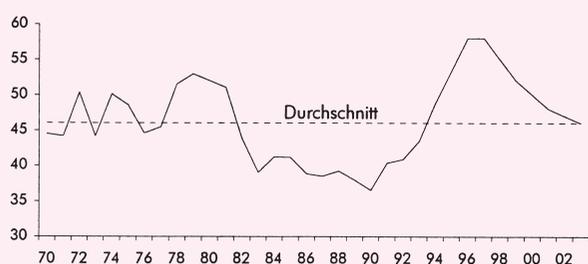
Ob und um wie viel dieser Beitrag gesenkt werden soll, ist eine politische Entscheidung. Der wirtschaftliche Hintergrund wird von einem tendenziellen Rückgang des Bedarfs an Neubauwohnungen bestimmt: Der Wohnungsmangel der frühen neunziger Jahre wurde durch eine starke Ausweitung des Wohnungsneubaus beseitigt. Die Zahl der fertiggestellten Wohnungen erreichte in den Jahren 1996 und 1997 mit rund 58.000 ihren Höhepunkt und ist seither rückläufig; wahrscheinlich wird sie in den nächsten Jahren auf den langfristigen Durchschnittswert von 45.000 Einheiten sinken.

Darüber hinaus verringerten sich die Zinssätze für Hypothekendarlehen, einer der wichtigsten Kostenfaktoren für Wohnbauten, im Laufe des letzten Jahrzehnts um fast die Hälfte (von 10% auf rund 6%).

Selbst wenn man die traditionelle Förderung pro Objekt annähernd aufrechterhalten will, erlauben der sinkende Bedarf an Neubauwohnungen sowie die niedrigen Zins-

Abbildung 2: Fertiggestellte Wohnungen

In 1.000



Q: Statistik Österreich, ab 1998 WIFO-Schätzungen.

sätze für Hypothekendarlehen eine Verringerung der – international gesehen – hohen Ausgaben für die Wohnbauförderung.

Abgesehen vom Familienlastenausgleich besteht hier der größte Spielraum zur Senkung der Beiträge. Eine Verringerung des Beitragssatzes um 0,2 Prozentpunkte sollte ohne einschneidende Leistungseinschränkungen möglich sein. Einige Bundesländer haben derzeit Mühe, angesichts der sinkenden Wohnbaunachfrage die dafür vorgesehenen Mittel auszugeben. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass neue Förderungsmöglichkeiten bzw. Ausgabensteigerungen „erfunden“ werden.

Eine Abschaffung des Wohnbauförderungsbeitrags würde die gesamten Lohnkosten der Unternehmen um 4 Mrd. S verringern, darüber hinaus die Arbeitnehmer im selben Ausmaß entlasten und die Kaufkraft stärken. Die völlige Abschaffung des Wohnbauförderungsbeitrags wäre jedoch zweifellos mit einer spürbaren Leistungseinschränkung verbunden. Diese könnte freilich Ausdruck neuer politischer Prioritäten sein, die sich in einer Reform der Wohnbauförderung (z. B. Subjekt- statt Objektförderung) niederschlagen.

MÖGLICHE KÜNFTIGE SENKUNG DER BEITRÄGE ZUR ARBEITSLSENVERSICHERUNG

Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen derzeit 3% der Lohn- und Gehaltssumme (bis zur Höchstbeitragsgrundlage von 43.200 S) in den Arbeitslosenversicherungsfonds ein. Dieser Beitragssatz schwankt, wie die Vergangenheit zeigt, mit der Entwicklung der Arbeitslosenquote.

Nach den aktuellen mittelfristigen Wirtschaftsprognosen wird die Arbeitslosenquote in den nächsten Jahren sinken – das WIFO prognostiziert im Jänner 2000 für die Periode 1998/2002 einen Rückgang um etwa 1 Prozentpunkt.

Die daraus resultierende Entlastung der Arbeitslosenversicherung kann – ähnlich wie in der Familienpolitik – entweder für zusätzliche aktive arbeitsmarktpolitische Leistungen oder für eine Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung genutzt werden. Zudem können Überschüsse für einen Abbau des Bundeszuschusses zur

Arbeitslosenversicherung (derzeit rund 2,8 Mrd. S) oder für eine weitere Überweisung an die Pensionsversicherung verwendet werden. Zuletzt wurden Überschüsse der Arbeitslosenversicherung zur Pensionsversicherung umgeschichtet, weil die Pensionsversicherung durch Ersatzzeiten für Arbeitslose und Frühpensionierungen belastet wird. Der Beitrag der Arbeitslosenversicherung reicht derzeit noch nicht aus, um die Ersatzzeiten voll auszugleichen.

Längerfristige Prognosen der Arbeitslosenzahl sind recht unsicher; bei entsprechend günstiger Konjunktur könnten sich aber – auch aufgrund der demographischen Entwicklung – langfristig Möglichkeiten für eine Beitragssenkung (um etwa 0,1 bis 0,3 Prozentpunkte) für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bieten. Eine solche Verringerung der Beitragssätze zur Arbeitslosenversicherung kann im Verordnungsweg erfolgen. Die politische Diskussion um die Verwendung von Überschüssen der Arbeitslosenversicherung wird jedoch wegen der vielfältigen Möglichkeiten besonders heftig sein. Außerdem dürften substantielle Überschüsse erst in einigen Jahren zur Verfügung stehen.

GESAMTER SPIELRAUM FÜR EINE SENKUNG DER LOHNNEBENKOSTEN

Möglichkeiten zur Senkung der Lohnnebenkosten bestehen vor allem

- in der Nutzung von Überschüssen einiger Fonds für eine Verringerung der Beitragssätze anstelle von Ausgabenerhöhungen und
- in Verhandlungen über eine Verringerung der Ausfallzeiten (Verlängerung der effektiven Arbeitszeit).

Wenn die zu erwartenden Überschüsse der einzelnen Fonds nicht für Leistungsverbesserungen oder Budgetverlagerungen verwendet werden, ergibt sich dadurch in den kommenden Jahren ein Spielraum für eine Verringerung der Lohnnebenkosten von 10½ bis 16 Mrd. S pro Jahr. Die Obergrenze dieses Spielraums wird nur erreicht werden können, wenn die Wirtschaft sich den Erwartungen entsprechend entwickelt und eine politische Einigung über Reformen (z. B. Wohnbaureform) erzielt werden kann, die veränderten wirtschafts- und sozialpolitischen Prioritäten Rechnung trägt.

Einer Verringerung der Arbeitgeber- bzw. Dienstgeberbeiträge im Ausmaß von 10,5 Mrd. S bis 16 Mrd. S stünde eine Verringerung der Arbeitnehmerbeiträge um 2,5 bis 6 Mrd. S gegenüber, wenn diese mit den Arbeitgeberbeiträgen verknüpft bleiben. Eine solche Senkung der Beitragszahlungen der Arbeitnehmer steigert nicht nur den Nettolohn und die Kaufkraft, sondern kann auch die Bruttolohnerhöhungen dämpfen.

Eine Herabsetzung der Arbeitgeberbeiträge und lohnsummenabhängigen Abgaben um 16 Mrd. S entspricht

Programm der neuen Bundesregierung zur Senkung der Lohnnebenkosten

Die neue Bundesregierung plant, die Unternehmen von Lohnnebenkosten zu entlasten, um den Wirtschaftsstandort Österreich zu stärken und damit Arbeitsplätze zu sichern.

Der Umfang der stufenweisen Senkung der Lohnnebenkosten bis zum Jahr 2003 soll – ähnlich wie im WIFO-Gutachten – rund 15 Mrd. S (zu Preisen von 2003) betragen. Im Jahr 2001 soll die Verringerung der Beiträge zum Insolvenz-Entgeltsicherungsfonds um 0,4 Prozentpunkte und zur Unfallversicherung (–0,2 Prozentpunkte) die Lohnnebenkosten um rund 5 Mrd. S verringern. Weiters sollen die volle Urlaubsaliquotierung und der Wegfall des Postensuchtags bei Selbstkündigung die Unternehmen um 2½ Mrd. S entlasten.

Im Jahr 2002 sollen die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung um 0,5 Prozentpunkte gesenkt werden, die Arbeitnehmerbeiträge bleiben – entgegen der bisherigen Praxis – unverändert. Gleichzeitig wird das Karenzgeld ab 2002 ganz aus dem Familienlastenausgleichsfonds gezahlt. Dadurch werden die Lohnnebenkosten ab 2002 um etwa 3½ Mrd. S verringert.

Die angeführten Maßnahmen könnten die Lohnnebenkosten um knapp 11 Mrd. S senken; die Effekte der Urlaubsaliquotierung sind in ihrer Höhe unsicher. Zusätzlich plant die Regierung im Jahr 2003 eine weitere Reduzierung der Lohnnebenkosten um 3 Mrd. S, die aus den Mehreinnahmen (Beitragszahlungen) finanziert werden soll. In Summe ergibt sich damit für das Jahr 2003 eine dauerhafte Verringerung der Lohnnebenkosten um rund 14 Mrd. S.

Zum Unterschied vom WIFO-Gutachten beschränken sich die Pläne der neuen Bundesregierung darauf, die Überschüsse der Fonds im Bereich der sozialen Sicherheit für eine Senkung der Lohnnebenkosten zu nutzen. Der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds und der Wohnbauförderungsbeitrag bleiben unverändert. Die Ausgaben für Familien werden erheblich ausgeweitet. Die Familienförderung wird als Investition in die Zukunft des Landes verstanden. Die Wohnbauförderung ist im Regierungsprogramm nicht erwähnt. Sie liegt in der Kompetenz der Länder und wird heuer wohl eines der Themen im Rahmen der Verhandlungen zwischen Bund und Ländern zum Finanzausgleich sein.

einer Senkung der Beitragssätze um fast 2% der Lohn- und Gehaltssumme (von knapp 34% auf 32%).

Neben diesen Möglichkeiten zur Lohnnebenkostensenkung steht eine Verringerung der Ausfallzeiten zur Diskussion. In diesem Bereich kann schwerlich ein Spiel-

Übersicht 2: Einsparungsmöglichkeiten im Bereich der Lohnnebenkosten

Umfrageergebnisse

	„Sehr viele“ bzw. „viele“ Einsparungsmöglichkeiten	
	Alle Befragten	Selbstständige
	Anteile an allen Meldungen in %	
Kommunalsteuer	45	71
Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds	41	65
Arbeiterkammerumlage	40	65
Bezahlte Feiertage	34	70
Arbeitslosenversicherung	29	56
Wohnbauförderungsbeitrag	29	50
Familienlastenausgleichsfonds	27	51
Weihnachtsgeld (14. Gehalt)	26	63
Urlaubsgeld (13. Gehalt)	26	62
Krankenversicherung	20	49
Pensionsversicherung	19	49
Unfallversicherung	19	24

Q: Umfrage der Sozialwissenschaftlichen Studiengesellschaft.

raum festgelegt werden. Die drei Hauptforderungen der Unternehmenseite sind: Urlaubsaliquotierung, Streichung von einem Feiertag pro Jahr, Verpflichtung des Arbeitnehmers, den ersten Krankenstandstag als Urlaub zu konsumieren. Diese Forderungen stoßen jedoch auf den vehementen Widerstand der Gewerkschaften, weil sie gleichzeitig eine Kürzung des Stundenlohns je geleistete Arbeitsstunde bedeuten.

Wenn es den Vertretern der Wirtschaft gelingt, in den Verhandlungen eine dieser drei Hauptforderungen durchzusetzen, kann dadurch die effektive Arbeitszeit um etwa ½% verlängert und der Lohn je geleistete Arbeitsstunde entsprechend gekürzt werden. Am wahrscheinlichsten ist wohl die Durchsetzung der Urlaubsaliquotierung, weil hier die Argumentation besonders leicht nachvollziehbar ist und davon überwiegend jene betroffen wären, die das Unternehmen wechseln.

Jede der drei genannten Forderungen würde nach ersten groben Schätzungen die Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmer um durchschnittlich rund ½% verlängern bzw. die Stundenlöhne je geleistete Arbeitsstunde im Durchschnitt um ½% kürzen. Den relativ stärksten Effekt hätte eine Urlaubsaliquotierung; sie würde die Begünstigung der Betriebswechsler bezüglich des Urlaubsanspruchs beseitigen. Die Verbuchung des ersten Krankenstandstags als Urlaubstag bringt weniger, weil die Arbeitnehmer in Österreich im Durchschnitt nur einmal pro Jahr krank werden (seltener als im Ausland) und die Abschreckungswirkungen unsicher sind.

AUSWIRKUNGEN EINER SENKUNG DER LOHNNEBENKOSTEN

Mit dem WIFO-Makromodell wurde berechnet, wie sich eine mögliche Senkung der Lohnnebenkosten auf Wirtschaftswachstum und Beschäftigung auswirken könnte. Die Simulationsrechnungen gehen davon aus, dass in den nächsten Jahren der gesamte Spielraum von

Theoretische Überlegungen und Literaturüberblick

Positive Auswirkungen einer Senkung der Lohnnebenkosten ergeben sich vor allem aufgrund

- der Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit durch Verringerung der Lohnstückkosten,
- der Einschränkung der Anreize zur Schwarzarbeit und
- der längerfristigen Verlangsamung der Substitution von Arbeit durch Kapital.

Je höher die Lohnnebenkosten, umso schwächer ist die Konkurrenzfähigkeit der Handwerks- und Gewerbebetriebe gegenüber der Schwarzarbeit. Eine Senkung der Lohnnebenkosten verringert tendenziell den Anreiz zu Schwarzarbeit. Ein beachtlicher Effekt wird hier aber erst dann zu erzielen sein, wenn die Lohnnebenkosten nicht nur marginal, sondern substantiell zurückgehen.

Die Senkung der Lohnnebenkosten kann die Schwarzarbeit nur dann zurückdrängen, wenn sie in niedrigeren Preisen weitergegeben wird. Nicht nur die Lohnnebenkosten sind in Österreich hoch, sondern auch die Bruttogewinnspanne, die Aufschläge auf die Lohnkosten. Eine Arbeitsstunde kostet heute im Gewerbe einschließlich aller Lohnnebenkosten durchschnittlich rund 250 S. Der Preis einer Arbeitsstunde liegt im Allgemeinen bei 500 S bis 600 S (ohne Mehrwertsteuer). Der Aufschlag auf die Lohnkosten beträgt also in der Regel mehr als 100%. Schwarzarbeiter verrechnen nicht nur keine Lohnnebenkosten, sondern auch keine Bruttogewinnspanne und Fahrtpauschale.

Eine wesentliche Verringerung der Lohnnebenkosten, deren volle Überwälzung auf die Preise und verstärkte Preiskonkurrenz im Gewerbe und Handwerk könnten langfristig einen Beitrag zur Zurückdrängung der Schwarzarbeit leisten.

Eine wichtige Frage ist, wer die Lohnnebenkosten letztlich trägt: die Unternehmer (über schwächere Gewinnsteigerungen), die Arbeitnehmer (über geringere Lohnerhöhungen) oder die Konsumenten (über höhere Preise). Dies hängt weniger von der Verteilung der Lohnnebenkosten auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge ab als von den Überwälzungsmöglichkeiten der beiden Tarifparteien. Die Überwälzungsmöglich-

16 Mrd. S für eine Senkung der Lohnnebenkosten politisch genutzt werden kann.

Die Auswirkungen hängen zunächst entscheidend von den Überwälzungsprozessen ab: wie weit die Unternehmen den Rückgang der Lohnnebenkosten in Form von Preissenkungen weitergeben, die in der Folge wieder die Lohnabschlüsse dämpfen.

Wenn die Unternehmen ihre Preise trotz der Kosteneinsparung nicht senken, ist der Effekt sehr gering: Die

keiten auf die Arbeitnehmer sind Gegenstand einer Reihe von partialanalytischen Studien zur Wirkung des „tax wedge“ – also des Unterschieds zwischen Produzenten- und Konsumentenlöhnen – und der Lohnnebenkosten auf die Arbeitslosigkeit.

Eine Partialanalyse der Beschäftigungswirkungen von Lohnnebenkosten greift jedoch in aller Regel zu kurz, da gerade mit den Lohnnebenkosten eine Reihe von Transferleistungen finanziert wird, die nachfragestützend wirken. Eine Nachfragesteigerung bedeutet in einer geschlossenen Volkswirtschaft immer auch eine Zunahme der Arbeitskräftenachfrage. Somit steht den negativen Beschäftigungseffekten der Lohnnebenkosten der positive Beschäftigungseffekt der mit ihnen finanzierten Nachfrage gegenüber. Der Nettoeffekt wird u. a. stark von der Preisanpassung der Unternehmen abhängen. Geben die Unternehmen die Senkung der Lohnnebenkosten in Form einer Preissenkung an die Konsumenten weiter, so fallen die Beschäftigungseffekte größer aus.

Aus einem Überblick über die empirische Literatur lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen:

1. Internationale Studien zeigen in allen OECD-Ländern einen signifikanten Beitrag der Lohnnebenkosten zu hoher Arbeitslosigkeit. Betrachtet man nur die Effekte der Lohnnebenkosten (ohne mögliche Gegenfinanzierung), dann dürfte eine Senkung der Lohnnebenkosten um 1 Prozentpunkt (der Lohnsumme) die Arbeitslosenquote um 0,1 bis 0,3 Prozentpunkte verringern.
2. Auch eine voll gegenfinanzierte – das Budget also nicht belastende – Verringerung der Lohnnebenkosten hat laut den meisten Studien einen positiven Effekt auf das Bruttoinlandsprodukt und die Beschäftigung.
3. Nach diesen Studien dürfte in Österreich eine Senkung der Lohnnebenkosten um 1 Prozentpunkt (selbst bei Gegenfinanzierung) langfristig ein Beschäftigungswachstum von 0,1% bis 0,3% auslösen. Die Effekte hängen allerdings stark von der gewählten Art der Finanzierung und der Preisüberwälzung ab.

Unternehmen erzielen höhere Gewinne, die sie zum Teil wieder ausgeben. Der Einfluss auf BIP und Beschäftigung ist vernachlässigbar klein. Wahrscheinlich werden die Unternehmen jedoch zumindest einen Teil der Kostensenkung in den Preisen weitergeben, um etwa im Exportgeschäft Marktanteile zu gewinnen oder besser gegen die Importkonkurrenz bestehen zu können.

Bei teilweiser Preisreaktion sind die makroökonomischen Effekte einer Lohnnebenkostensenkung um 16 Mrd. S

Übersicht 3: Spielräume zur Senkung der Lohnnebenkosten

	Derzeitiger Satz	Möglicher Satz In %	Senkung	
			Prozentpunkte	Mrd. S
Arbeitgeberbeitrag				
Familienlastenausgleichsfonds	4,5	3,7 bis 3,8	0,7 bis 0,8	6 bis 7
Unfallversicherung	1,4	1,3	0,1	1
Insolvenz-Entgeltssicherungsfonds	0,7	0,5 bis 0,6	0,1 bis 0,2	1 bis 2
Wohnbauförderung	0,5 ¹⁾	0 bis 0,3	0,2 bis 0,5 ²⁾	1,5 bis 4 ²⁾
Arbeitslosenversicherung	3,0 ³⁾	2,6 bis 2,8	0,1 bis 0,3 ²⁾	1 bis 2 ²⁾
Arbeitgeberbeiträge insgesamt			1,2 bis 1,9	10,5 bis 16
Arbeitnehmerbeiträge			0,3 bis 0,8	2,5 bis 6

Q: WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ 0,5% auch für Arbeitnehmer. – ²⁾ Gleiche Senkung auch für Arbeitnehmer. – ³⁾ 3,0% auch für Arbeitnehmer.

beachtlich: Das reale Bruttoinlandsprodukt ist bereits nach zwei Jahren um 0,3% höher (d. h. die Wirtschaft wächst in den ersten zwei Jahren im Durchschnitt um 0,15 Prozentpunkte pro Jahr rascher als in der Basislösung), die Beschäftigung ist nach zwei Jahren um 6.400 Personen höher. Die vollen Wirkungen entfalten sich jedoch erst im Laufe einer längeren Periode (weil Preissenkungen dann mäßiger Lohnforderungen nach sich ziehen). Nicht nur Exporte und Investitionen steigen dank der Verbesserung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit, sondern insbesondere wegen des Rückgangs der Inflationsrate auch der private Konsum.

Im Falle einer vollen Überwälzung der Kostensenkung auf die Preise wäre der positive Effekt noch viel größer: Das reale BIP wäre nach 2 Jahren um 0,7% höher, die Zahl der Arbeitsplätze um 12.300. Je rascher die Kosteneinsparung an die Käufer im In- und Ausland weitergegeben wird, umso günstiger sind die Auswirkungen auf Wachstum und Beschäftigung. Preisbeobachtung und Intensivierung des Wettbewerbs könnten den Druck auf eine Weitergabe der Verbilligung erhöhen. Eine volle Preisanpassung ist jedoch unwahrscheinlich, weil die Preisreaktion eher asymmetrisch ist, d. h. die Preise nach unten relativ starr sind.

Der positive Effekt für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt wird weiters davon abhängen, ob die verfügbaren Spielräume zur Senkung der Beiträge oder zur Anhebung der Transfers (z. B. Familienförderung) genutzt werden. Im WIFO-Modell sind die Auswirkungen einer Senkung der Lohnnebenkosten auf BIP und Beschäftigung höher als jene einer Transfererhöhung, selbst wenn die Unternehmen die Kostensenkung nur teilweise weitergeben. Dies hängt vor allem mit der hohen Exportquote i. w. S. zusammen, die in den nächsten Jahren bereits die 50%-Marke überschreiten wird.

Die positiven Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt kommen auch dadurch zustande, dass eine Verbilligung des Faktors Arbeit – im Gegensatz zu einer Erhöhung der Transfers – gewisse Substitutionseffekte in Bezug auf Kapitaleinsatz und Schwarzarbeit auslöst. Im WIFO-Modell steigert eine Verringerung der Lohnkosten um 1% die Beschäftigung bei gegebener Produktion kurzfristig um

Übersicht 4: Modellsimulationen bei unterschiedlicher Preisreaktion der Unternehmen

	Senkung der Arbeitgeberbeiträge um 16 Mrd. S	
	Teilweise Preis-anpassung	Ohne Preis-anpassung
	Abweichungen von der Basislösung nach 2 Jahren in %	
BIP, real	+ 0,30	+ 0,10
Exporte i. w. S., real	+ 0,25	± 0,00
Investitionen, real	+ 0,50	+ 0,15
Privater Konsum, real	+ 0,50	+ 0,40
Verbraucherpreise	– 0,40	± 0,00
Unselbständig Beschäftigte	Personen +6.400	+3.400

Q: WIFO-Makromodell.

knapp 0,1%. (Andere Modelle erwarten eine Beschäftigungsreaktion im Ausmaß von 0,5% bis 1%.)

Der ökonomische Vorteil einer Beitragssenkung gegenüber einer Transfererhöhung liegt vor allem darin, dass in Österreich angesichts der hohen Außenhandelsverflechtung der positive Effekt einer Kostensenkung auf den Export größer ist als der einer Transfererhöhung im selben Ausmaß auf den Konsum. Österreich erzielt gewöhnlich einen Wachstumsvorsprung gegenüber der EU, wenn die Entwicklung der relativen Lohnstückkosten hinter jener der Handelspartner zurückbleibt.

In den Simulationen mit dem WIFO-Makromodell bleibt allerdings die personelle Einkommensverteilung unberücksichtigt: Wenn Bezieher niedriger Einkommen, denen die Transfers bevorzugt zugute kommen, eine überdurchschnittliche Konsumneigung haben, werden die Effekte der Transferzahlungen unterschätzt.

Bisher wurde nur die Senkung der Lohnnebenkosten berücksichtigt. Dies war jedoch bisher im Falle des Wohnbauförderungsbeitrags und der Arbeitslosenversicherung mit einer gleichzeitigen Verringerung der Arbeitnehmerbeiträge verknüpft. Sie sinken je nach Variante um 2½ bis 6 Mrd. S und steigern so den Nettolohn. Der gesamte Spielraum zur Entlastung des Faktors Arbeit erreicht damit eine Größenordnung von 13 bis 22 Mrd. S. Wenn er in vollem Ausmaß (22 Mrd. S) für eine Entlastung des Faktors Arbeit genutzt werden kann, sind gemäß den Modellsimulationen zwei Jahre nach dieser Reform bei teilweiser Preisreaktion der Unternehmen das BIP um 0,4% und die Beschäftigung um 7.400 Personen höher als in der Basislösung.

Die Nutzung der Obergrenze dieser Bandbreite (22 Mrd. S) wird in den nächsten Jahren nur unter günstigen Bedingungen möglich sein. Voraussetzung sind ein kräftiges Wirtschaftswachstum, das einen Rückgang der Arbeitslosigkeit ermöglicht, sowie die Verwirklichung von Reformen.

Freilich würden hier – den Annahmen zufolge – Ausgabenerhöhungen in den genannten Bereichen ausbleiben und keine Verlagerung von Fondsüberschüssen (zur Pensionsversicherung bzw. zum Bundeshaushalt) erfolgen. Der Spielraum zur Budgetkonsolidierung würde dadurch

Übersicht 5: Vergleich der Auswirkungen von Beitragssenkungen und Transfererhöhungen

	Senkung der Arbeitgeberbeiträge (teilweise Preisanpassung)	Alternative: Erhöhung der Transfers	Saldo
	Um 10 Mrd. S	Um 10 Mrd. S	0 Mrd. S
Abweichungen von der Basislösung nach 2 Jahren in %			
BIP, real	+ 0,30	+ 0,15	+ 0,15
Exporte i. w. S., real	+ 0,25	± 0,00	+ 0,25
Investitionen, real	+ 0,50	+ 0,25	+ 0,25
Privater Konsum, real	+ 0,50	+ 0,65	- 0,15
Verbraucherpreise	- 0,40	± 0,00	- 0,40
Unselbständig Beschäftigte			
Personen	+6.400	+1.900	+4.500

Q: WIFO-Makromodell.

eingengt, nachdem bereits die Steuerreform und das Familienpaket das Budget belasten. Die wahrscheinlichen Überschüsse der Fonds könnten zunächst auch für eine Streichung des Bundesbeitrags zur Arbeitslosenversicherung (2,8 Mrd. S) und zur Umschichtung in die Pensionsversicherung verwendet werden, was deren Bundesbeitrag senken könnte.

In die bisherigen Berechnungen wurde nur die mögliche Entlastung des Faktors Arbeit durch Sozialversicherungsbeiträge und lohnsummenabhängige Abgaben einbezogen, nicht aber eine Senkung der Lohnnebenkosten durch eine denkbare Verringerung der Ausfallzeiten. Hier fordern, wie erwähnt, die Vertreter der Wirtschaft insbesondere eine Urlaubsaliquotierung, eine Kürzung der Zahl der bezahlten Feiertage und eine Anrechnung des ersten Krankenstandstags auf den Urlaub. Nach ersten groben Schätzungen würde jede dieser Maßnahmen die Jahresarbeitszeit je Arbeitnehmer um rund 1/2% verlängern und den Lohn je geleistete Arbeitsstunde um 1/2% senken.

Die gesamten Lohnkosten gehen aber für die Unternehmen nicht im selben Ausmaß zurück: Bei einer Verlängerung der Arbeitszeit durch Kürzung von Ausfallzeiten bleibt das vereinbarte Monats- bzw. Jahresgehalt in der Regel unverändert. Die Lohnkosten verringern sich allenfalls durch eine Einschränkung des Bedarfs an Überstunden bzw. der Beschäftigung (insbesondere von Aushilfskräften) sowie im Falle der Urlaubsaliquotierung durch geringere Urlaubsschädigungen.

Durch eine Verlängerung der Arbeitszeit könnten zudem Produktion und Nachfrage nicht beliebig gesteigert werden. Vielmehr drückt die Erhöhung der Jahresarbeitszeit zum Teil die Auslastung (Produktivität). Eine plausible Annahme ist, dass sich die Verlängerung der Arbeitszeit zur Hälfte in einer Verringerung der Stundenproduktivität niederschlägt (z. B. in Büros oder im Handel), zur anderen Hälfte senkt sie die Lohn- und Gehaltssumme, weil Überstunden oder Aushilfskräfte eingespart werden. Der Effekt ist umgekehrt zu jenem einer Arbeitszeitverkürzung, die in der Regel zu mehr als der Hälfte durch Produktivitätssteigerungen aufgefangen wird.

Übersicht 6: Gesamteffekt der Senkung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen

		Senkung um 22 Mrd. S, teilweise Preisanpassung
		Abweichungen von der Basislösung nach 2 Jahren in %
BIP, real		+ 0,40
Exporte i. w. S., real		+ 0,25
Investitionen, real		+ 0,60
Privater Konsum, real		+ 0,70
Verbraucherpreise		- 0,45
Unselbständig Beschäftigte	Personen	+7.400

Q: WIFO-Makromodell.

Unter diesen Annahmen hätte die Durchsetzung der genannten Arbeitszeitforderungen Einsparungen der Unternehmen von 2 Mrd. S (Umsetzung einer der drei Forderungen) bis 6 Mrd. S (alle drei Varianten) zur Folge. Den höchsten Effekt dürfte die Urlaubsaliquotierung haben, weil hier die Urlaubsschädigungen unmittelbar zurückgehen.

Die Beschäftigungseffekte einer Senkung der Ausfallzeiten sind unsicher: Positive Effekte einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit auf die Beschäftigung werden konterkariert durch unmittelbare Einschränkungen der Beschäftigung (zumindest von Aushilfskräften) infolge der Verlängerung der Arbeitszeit.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Lohnnebenkosten sind in Österreich relativ hoch. Dies liegt vor allem an den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung, an den lohnsummenabhängigen Abgaben und an den Ausfallzeiten. Wenn man sinnvollerweise die Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt) zum Grundlohn zählt, dann beträgt der Lohnnebenkostensatz 61,4% des Stundenlohns. Gemessen am Jahreseinkommen (nach Berücksichtigung der Ausfallzeiten) machen die Lohnnebenkosten (Sozialabgaben) rund ein Drittel aus.

Ein Spielraum zur Senkung der Lohnnebenkosten ergibt sich in den nächsten Jahren vor allem aus der Möglichkeit, zu erwartende Überschüsse der Fonds im Bereich der sozialen Sicherheit nicht für Ausgabensteigerungen, sondern für Beitragssenkungen zu verwenden. Dies betrifft vor allem die Beiträge zum Familienlastenausgleich, zur Insolvenz-Entgeltsicherung, zur Unfallversicherung, zur Wohnbauförderung und angesichts der erwarteten guten Konjunktur auch zur Arbeitslosenversicherung. Weitere Möglichkeiten zur Senkung der Lohnnebenkosten liegen in einer Verringerung der Ausfallzeiten.

Wenn in den nächsten Jahren alle Möglichkeiten zu Beitragssenkungen genutzt werden, stehen zur Verringerung der Lohnnebenkosten bis zu 16 Mrd. S zur Verfügung. Dazu kommt die damit verbundene Verringerung der Arbeitnehmerbeiträge um bis zu 6 Mrd. S, die nicht nur den Nettolohn und damit die Konsumnachfrage steigert, sondern auch mäßiger Bruttolohnerhöhungen nach sich ziehen kann.

Eine solche Beitragssenkung setzt jedoch voraus, dass potentielle Überschüsse nicht wie in der Vergangenheit zu Ausgaben- bzw. Transfererhöhungen oder zu Umschichtungen zur Pensionsversicherung genutzt werden – was freilich die Budgetkonsolidierung einschränkt. Die Obergrenze des Spielraums zur Beitragssenkung wird überdies nur zu erreichen sein, wenn gleichzeitig Reformen den veränderten wirtschafts- und sozialpolitischen Prioritäten Rechnung tragen.

Eine Senkung der Beiträge hat auch den Vorteil, dass sie zu Ausgabendisziplin zwingt. Überschüsse aus zweckgebundenen Einnahmen regen dagegen neue Ausgaben-erhöhungen an.

Die Effekte einer Senkung der Lohnnebenkosten auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt wurden mit dem WIFO-Makromodell errechnet:

- Die Auswirkungen hängen entscheidend davon ab, ob und wie weit die Unternehmen den Rückgang der Lohnnebenkosten in Form von Preissenkungen weitergeben, die in der Folge wieder die Lohnabschlüsse dämpfen. Wenn der gesamte Spielraum von 16 Mrd. S für eine Senkung der Lohnnebenkosten genutzt werden kann und die Unternehmen ihre Preise teilweise anpassen (wie im Modell unterstellt), dann ist das reale BIP bereits nach zwei Jahren um 0,3%, die Beschäftigung um 6.400 Personen höher (als in der Basislösung). Im Laufe der folgenden Jahre erhöhen sich die Effekte weiter.
- Im Falle einer vollen Überwälzung der Kostensenkung auf die Preise wäre der Effekt etwa doppelt so hoch: Das reale BIP wäre nach 2 Jahren um 0,7% höher, die Zahl der Arbeitsplätze um 12.300. Je rascher die Kostensenkung an die Käufer im In- und Ausland

Possibilities and Effects of Reducing Non-Wage Labour Costs – Summary

Non-wage labour costs are relatively high in Austria. This is due, above all, to the level of employer contributions to social security, payroll-dependent charges, and the extent of non-productive times. If – in the interest of logical coherence – bonus payments (13th and 14th monthly salaries) are added to base pay, the rate of non-wage labour costs amounts to 61.4 percent of the hourly wage. Relative to the yearly income (corrected for non-productive times), non-wage labour costs (social charges) account for approximately one third of total labour costs.

If the anticipated surpluses of the existing funds in the field of social security are used to reduce contributions rather than increase spending, there ought to be some scope for a lowering of non-wage labour costs in the years to come. This applies, in particular, to contributions to the family relief fund, the fund to secure wage and salary payments in the event of insolvency, accident insurance, subsidised housing construction, and – in view of the expected economic upswing – unemployment insurance. Reducing non-productive times is yet another way to lower non-wage labour costs.

If all possibilities to reduce contributions are fully utilised in the coming years, non-wage labour costs can be cut by up to ATS 16 billion. In addition, the related reduction of employees' contributions by up to ATS 6 billion would not only result in higher net wages and stronger consumer demand, but also have a moderating effect on the increase of gross wages.

However, a reduction of contributions requires a departure from the past practice of using potential surpluses to increase spending and/or transfer payments or redistributing them to the old-age pension system – which in turn limits the scope for budget consolidation.

Moreover, the margin available for reductions of contributions cannot be fully utilised, unless appropriate reforms are implemented at the same time to take account of the changing priorities of economic and social policy.

Reducing contributions has the added benefit of imposing a more stringent spending discipline, whereas surpluses from earmarked revenues tend to generate further expenditure increases.

The effects of a reduction of non-wage labour costs on the economy and the labour market have been calculated on the basis of the WIFO macro-model:

- The impact largely depends on whether and to what extent enterprises are willing to pass on the reduction of non-wage labour costs in the form of lower prices, which in turn would have a moderating effect on collective bargaining agreements. If the entire ATS 16 billion margin is used to lower non-wage labour costs and enterprises partly adjust their prices accordingly (as assumed in the model), this will translate into a growth of real GDP by 0.3 percent and an increase in the number of persons in employment by 6,400 (over baseline) after no more than two years. These effects continue to increase in subsequent years.
- If the reduction of non-wage labour costs were passed on fully to prices, the effect would be about twice as strong: after two years, real GDP would be about 0.7 percent higher, and the number of jobs would increase by 12,300. The faster the cost reduction is passed on to buyers in Austria and abroad, the more favourable the effects on economic growth and employment.

weitergegeben wird, umso günstiger sind die Auswirkungen auf Wirtschaftswachstum und Beschäftigung. Nicht nur Exporte und Investitionen steigen durch die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch der private Konsum dank der Dämpfung der Inflation.

- Das größte makroökonomische Problem einer Senkung der Lohnnebenkosten liegt im Ausmaß der Weitergabe durch die Unternehmen in den Preisen: Bei einem Ausbleiben der Preisanpassung fallen die genannten Effekte weg, nur die Gewinne steigen. Die Maßnahmen tragen dann auch nicht zur Zurückdrängung der Schwarzarbeit bei. Zumindest im exponierten Sektor ist jedoch eine gewisse Preisreaktion zu erwarten. Ein weiteres Problem der Senkung der Lohnnebenkosten besteht darin, dass Umschichtungen

zwischen den Fonds und damit die Budgetsanierung erschwert werden.

- Die WIFO-Studie ging auch der Frage nach, ob sich eine Beitragssenkung oder eine alternative Transfererhöhung günstiger auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt auswirkt. Die Modellsimulationen zeigen, dass eine Beitragssenkung selbst bei nur teilweiser Preisreaktion größere Wirkung auf BIP und Beschäftigung hat als eine Erhöhung der Transfers: Der BIP-Effekt ist etwa doppelt so hoch, die Beschäftigungswirkung rund dreimal so hoch. Der positive Arbeitsmarkteffekt kommt auch dadurch zustande, dass eine Verbilligung des Faktors Arbeit – im Gegensatz zu einer Transfererhöhung – auch gewisse Substitutionseffekte in Bezug auf Kapitaleinsatz und Schwarzarbeit auslöst.