

Giebel, Ulrich J.

Article — Digitized Version

Unternehmensgröße und Belastung durch Sozialleistungen

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Giebel, Ulrich J. (1985) : Unternehmensgröße und Belastung durch Sozialleistungen, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 65, Iss. 5, pp. 244-252

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136041>

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.

Unternehmensgröße und Belastung durch Sozialleistungen

Ulrich J. Giebel, Köln

In der sozialpolitischen Diskussion wird häufig argumentiert, daß kleine und mittlere Betriebe stärker mit gesetzlichen und tariflichen Sozialleistungen belastet seien als Großbetriebe. Ist dieses Argument zutreffend? Sind Ausnahmeregelungen für kleine und mittlere Unternehmen empirisch gerechtfertigt?

Der hohe Stellenwert der Sozialpolitik hat in den letzten Jahrzehnten dazu geführt, daß die Unternehmen durch eine Vielzahl von Regelungen im Sozialbereich belastet wurden. Bei den zahlreichen sozialpolitischen Neuregelungen wurden zumeist weder der volle Umfang der finanziellen und organisatorischen Belastung der Unternehmen noch die unternehmensgrößen-spezifischen unterschiedlichen Auswirkungen ausreichend berücksichtigt. Der Gesetzgeber und die Tarifparteien bestimmten die Unternehmen zum Träger und Finanzier sozialpolitischer Aufgaben und schufen so Begünstigungs- und Belastungstatbestände für bestimmte Unternehmensgrößen, die nicht ohne Einfluß auf die Unternehmensstruktur der deutschen Wirtschaft bleiben konnten.

Denn die Mehr- oder Minderbelastungen bestimmter Unternehmensgrößen haben Rückwirkungen auf das wirtschaftliche Verhalten der Unternehmer: Die Produktionsvorteile, die mit einer bestimmten Unternehmensgröße oder Beschäftigtenzahl¹ verbunden sind, werden durch Belastungen im Sozialbereich reduziert; entsprechend vermindern sich die Anreize zur Wahl dieser Unternehmensgröße.

Die Regelungen im Sozialbereich stellen allerdings keinen homogenen Belastungstatbestand dar. Sozialvorschriften verursachen nämlich nicht nur finanzielle Lasten, sondern belasten die Unternehmen auch durch Einschränkungen ihrer Dispositionsfreiheit und Anpassungsfähigkeit². Da die Belastungswirkungen der einzelnen Regelungen völlig verschieden sind, ist für die Beurteilung größen-spezifischer Unterschiede eine separate Analyse der jeweiligen Sozialvorschriften erforderlich.

Dabei zeigt sich, daß selbst innerhalb der drei Gruppen gesetzliche Sozialregelungen, tarifvertragliche Sozialregelungen und freiwillige Sozialregelungen die Mehr- und Minderbelastungen nicht einheitlich bei bestimmten Unternehmensgrößenklassen auftreten. Eine generell mit zunehmender Unternehmensgröße steigende oder aber fallende Belastung durch Regelungen im Sozialbereich läßt sich nicht nachweisen. Zwar führen einige Sozialleistungen zu einer deutlichen Mehrbelastung kleiner und mittlerer Unternehmen, weil dort beispielsweise Skalenvorteile nicht genutzt werden können oder die Belastung zufallsbedingt besonders hoch ausfällt, weil das „Gesetz der großen Zahl“ in kleineren Unternehmen nicht wirksam wird. Andere Sozialregelungen bewirken jedoch eine Mehrbelastung großer Unternehmen und damit eine relative Besserstellung in den unteren Unternehmensgrößenklassen. Dies gilt beispielsweise für nicht gesetzlich vorgeschriebene Sozialleistungen, die in kleineren Unternehmen seltener und oft auch in einem geringeren Umfang gewährt werden als in großen Unternehmen.

Eine Quantifizierung der beiden gegenläufigen Effekte ist nicht möglich, da die Belastungswirkungen nicht nur in Form von finanziellen Aufwendungen, sondern auch als Einschränkung unternehmerischer Anpassungsfähigkeit und Dispositionsfreiheit auftreten. Zwar lassen sich solche Belastungen im theoretischen Modell als indirekte Kosten (Opportunitätskosten) darstellen, doch könnten sie nur im jeweils konkreten Einzelfall mit finanziellen Soziallasten aufgerechnet werden.

¹ Bei der Analyse unternehmensgrößen-spezifischer Belastungswirkungen im Sozialbereich ist die Zahl der Beschäftigten der einzig sinnvolle Größenindikator.

² Zu den Belastungswirkungen im einzelnen siehe Ulrich J. Giebel: Sozialleistungen und Unternehmensgrößenstruktur, Analyse unternehmensgrößen-spezifischer Belastungswirkungen von gesetzlichen, tarifvertraglichen und freiwilligen Regelungen im Sozialbereich, Gutachten im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft, Köln 1985, S. 570 ff.

Dr. Ulrich J. Giebel, 28, ist Mitarbeiter des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität zu Köln.

Auswirkungen auf die Unternehmensgrößenstruktur lassen sich bei den Sozialvorschriften insgesamt nicht nachweisen. Dies gilt insbesondere für die in der wirtschaftspolitischen Diskussion häufig angeführte Mehrbelastung kleiner und mittlerer Unternehmen: Derartige Mehrbelastungen treten zwar bei vielen Regelungen im Sozialsbereich auf, doch ist zu erwarten, daß sie durch Minderbelastungen bei anderen Sozialregelungen ganz oder teilweise kompensiert werden. Ob und in welchem Maße eine solche Kompensation in der betrieblichen Praxis stattfindet, läßt sich nur für die konkrete Unternehmung nachweisen, nicht jedoch als allgemeingültige Aussage formulieren. Einer exakten Analyse der Belastungswirkungen stehen die erwähnten Quantifizierungsprobleme nicht-monetärer Belastungen entgegen.

Bei einzelnen Regelungen im Sozialbereich können unternehmensgrößenspezifische Belastungsunterschiede und damit potentielle Auswirkungen auf die Unternehmensgrößenstruktur nachgewiesen werden. Dies gilt insbesondere für gesetzliche Sozialvorschriften, deren Geltungsbereich auf Unternehmen mit einer bestimmten Mindestbeschäftigtenzahl beschränkt ist³. Durch solche Schwellenwerte wird das Wachstum einer Unternehmung behindert. Ob und inwieweit dadurch die Unternehmensgrößenstruktur beeinflußt wird, hängt vom relativen Gewicht dieser Belastung im Gefüge der übrigen Einflußgrößen ab.

Aussagen über Struktur und Entwicklung der Belastung durch Regelungen im Sozialbereich können sich auf die Personal- und Personalnebenkostenerhebungen des Statistischen Bundesamtes stützen, die zuletzt für das Jahr 1981 durchgeführt wurden⁴. Dabei werden allerdings alle nicht-monetären Soziallasten vernachlässigt.

Die Ergebnisse der Erhebungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, daß der Anteil der Sozialaufwendungen an den gesamten Personalkosten im Laufe der Jahre deutlich zugenommen hat. Dies ist darauf zurückzuführen, daß die Aufwendungen für Sozialleistungen stärker angestiegen sind als das Entgelt für geleistete Arbeit. Die Belastungswirkung von Sozialleistungen

war deshalb höher als die des Entgelts für geleistete Arbeit. Betragen die Personalzusatzkosten 1966 noch 43,4 % des Entgelts für geleistete Arbeit (Direktentgelt), so lag dieser Anteil 1984 bereits bei 79,6 % – je 100 DM Direktentgelt mußten die Unternehmen also noch einmal 79,60 DM an Zusatzkosten für Sozialleistungen aufbringen⁵.

Belastung von Großunternehmen

Große Unternehmen wurden durch Sozialaufwendungen stärker belastet als kleinere. 1981 lag der Anteil der Personalzusatzkosten am Entgelt für geleistete Arbeit in der obersten Unternehmensgrößenklasse um 22,5 Prozentpunkte über dem Anteil in der untersten Größenklasse; diese Differenz hat sich im Laufe der Jahre ständig vergrößert⁶. Die Mehrbelastung der großen Unternehmen ist überwiegend durch tarifliche und freiwillige Sozialleistungen bedingt.

Bei den gesetzlichen Sozialleistungen sinkt mit zunehmender Unternehmensgröße der Anteil der Aufwendungen an den gesamten Personalkosten. Die Minderbelastung großer Unternehmen durch gesetzliche Sozialleistungen beruht dabei allein auf den in den oberen Unternehmensgrößenklassen höheren Arbeitsentgelten sowie den höheren Aufwendungen für betriebliche und tarifliche Sozialleistungen; die absoluten Kosten der Sozialvorschriften sind für Großunternehmen keineswegs geringer als für Kleinbetriebe. Wegen des mit abnehmender Unternehmensgröße steigenden Anteils der gesetzlichen Sozialaufwendungen an den gesamten Personalkosten führen jedoch gesetzliche Sozialvorschriften bei kleinen Unternehmen zu stärkeren Belastungen als bei größeren Unternehmen.

Bei den Aufwendungen für tarifvertragliche und freiwillige Sozialleistungen nimmt der Anteil der Aufwendungen an den gesamten Personalkosten mit wachsender Beschäftigtenzahl zu⁷. Der Unterschied zwischen kleinen und großen Unternehmen hat sich im Laufe der Jahre vergrößert. Großunternehmen werden bei tarifvertraglichen und freiwilligen Sozialleistungen deutlich stärker belastet als kleinere Unternehmen. Bei der Qualifizierung der Mehrbelastung durch freiwillige Sozialleistungen ist jedoch zu beachten, daß der Eintritt der Belastungswirkung bei freiwilligen Sozialleistungen in der Regel auf einer unternehmerischen Entscheidung beruht und nicht – wie bei gesetzlichen Sozialleistungen – extern bestimmt wird.

³ Eine Übersicht über die gesetzlichen Sozialvorschriften mit ihren jeweiligen Schwellenwerten findet sich in Ulrich J. G i e b e l : Sozialleistungen und Unternehmensgrößenstruktur, a.a.O., S. 329 ff.

⁴ Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Personal- und Personalnebenkostenerhebungen, Fachserie 16, Heft 1 und 2, versch. Jahrgänge, Stuttgart, Mainz.

⁵ Hochrechnung des Instituts der deutschen Wirtschaft auf der Basis der Personal- und Personalnebenkostenerhebungen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 1981. Vgl. o. V.: Personalzusatzkosten '84 – Gesetzlicher „Treibsatz“, in: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, 11. Jg., H. 10 (7. März 1985), S. 3. Zur Entwicklung der Personalzusatzkosten siehe Edmund H e m m e r : Freiwillige Sozialleistungen der Betriebe, Köln 1983, S. 20.

⁶ Edmund H e m m e r : Personalzusatzkosten – Entwicklung und Methodenkritik, Köln 1981, S. 28, Tabelle 4.

⁷ Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Personal- und Personalnebenkostenerhebungen, Heft 1: Aufwendungen der Arbeitgeber im Produzierenden Gewerbe 1981, Stuttgart, Mainz 1983, S. 34-41.

Tabelle 1
Entwicklung und Struktur der Personalzusatzkosten¹

	Personalzusatzkosten in % des Entgelts für geleistete Arbeit					
	1966	1969	1972	1975	1978	1981
Gesetzliche Personalzusatzkosten	19,4	21,4	27,0	30,7	33,6	34,7
Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	11,7	12,7	15,1	17,7	19,8	20,7
Bezahlte Feiertage	4,0	4,7	4,3	5,1	5,2	5,6
Entgeltfortzahlung bei Krankheit	1,7	1,9	5,9	5,4	5,9	5,7
Sonstige gesetzliche Personalzusatzkosten (Versicherung gegen Betriebsunfälle und Berufskrankheiten, Mutterschutzgesetz etc.)	1,9	2,0	1,7	2,5	2,7	2,7
Tarifliche und betriebliche Personalzusatzkosten	24,0	24,8	27,6	32,1	38,2	42,8
Urlaub	9,8	10,2	12,2	15,9	17,0	19,5
Sonderzahlungen (Gratifikationen, 13. Monatsgehalt usw.)	5,0	5,9	6,3	7,4	8,2	8,9
Betriebliche Altersversorgung	4,1	3,9	2,2	2,4	6,3	6,9
Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung	0,2	0,2	1,5	1,5	1,8	1,9
Sonstige Personalzusatzkosten (Wohnungs- und Familienbeihilfe, Berufsausbildung etc.)	4,9	4,6	5,3	4,9	4,9	5,6
Personalzusatzkosten insgesamt	43,4	46,2	54,6	62,8	71,8	77,5

¹ Arbeiter und Angestellte im Verarbeitenden Gewerbe; nur Unternehmen ab 50 Beschäftigte.

Quelle: Edmund Heimer: Freiwillige Sozialleistungen der Betriebe, Köln 1983, S. 20; Zahlen für 1981: Anlage zu iw-eil (Presseinformationen des Instituts der deutschen Wirtschaft), 9. Jg., Nr. 36 (2. August 1983), Tabelle 1. Die Berechnungen beruhen auf den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes.

Gesetzliche Sozialleistungen

Bei den gesetzlichen Sozialvorschriften können je nach Art der Vorschrift sowohl in den oberen als auch in den unteren Unternehmensgrößenklassen Mehrbelastungen auftreten. In der Regel zeigt dabei die Belastungsentwicklung eine mit zunehmender Beschäftigtenzahl entweder steigende oder fallende Tendenz. Bei Schwellenwerten, die den Geltungsbereich der Vorschrift auf Unternehmen mit einer Mindestbeschäftigtenzahl beschränken, sind jedoch auch Belastungssprünge denkbar: Hier können kleinere Unternehmen wegen der für sie geltenden Ausnahmeregelungen und große Unternehmen wegen der mit steigender Unternehmensgröße tendenziell abnehmenden Belastungswirkung der Vorschriften weniger stark belastet werden.

Bei den *Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung* bedeutet in der betrieblichen Praxis die Proportionalität der Pflichtbeiträge zum Entgelt keine gleichmäßige Belastung der Unternehmen. Auch bei gleicher Lohnintensität der Produktion können sich für Unternehmen unterschiedlicher Größe Belastungsdifferenzen ergeben, denn die Konstanz der prozentualen Belastung des Entgelts wird durch Beitragsbemessungsgrenzen unterbrochen. Da mit der Größe der Unternehmung tendenziell der Anteil von Arbeitnehmern, deren Bezahlung die Bemessungsgrenze übersteigt, zunimmt, sinkt mit wachsender Unternehmensgröße der prozentuale Anteil der Arbeitgeberbeiträge an der gesamten Lohn- und

Gehaltssumme. Hinzu kommt, daß bei kleineren Unternehmen die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung einen höheren Anteil an den Personalnebenkosten und den Personalkosten insgesamt haben, weil diese Kosten in Kleinunternehmen deutlich geringer als in Großunternehmen sind. Eine Erhöhung von Beitragsätzen und Bemessungsgrundlagen läßt deshalb die Personal- und Personalnebenkosten in kleineren Unternehmen prozentual stärker ansteigen als in größeren Unternehmen. Diesen unternehmensgrößenspezifischen Belastungsunterschieden kommt im Verhältnis zu den Soziallasten insgesamt eine hohe Bedeutung zu: Die Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung stehen bei den Personalnebenkosten nach der Vergütung von arbeitsfreien Tagen an zweiter Stelle. 1981 machten die Sozialversicherungsbeiträge im Durchschnitt aller Unternehmen mit 5507 DM je Arbeitnehmer 27,4 % der Personalnebenkosten aus; ihr Anteil an den gesamten Personalkosten lag bei 11,8 %⁸.

Bei den *Arbeitgeberbeiträgen zur Unfallversicherung* läßt sich in ähnlicher Weise eine Mehrbelastung der kleineren Unternehmen nachweisen. Dieser stehen jedoch geringere Belastungen durch Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzmaßnahmen gegenüber, wobei zu vermuten ist, daß sich bei der Saldierung der Be- und Entlastungseffekte eher eine Nettoentlastung der kleineren Betriebe ergibt. Die statistisch nachweisbare

⁸ Vgl. a.a.O., S. 35.

Tabelle 2
Personalzusatzkosten nach Bestimmungsgründen
und Unternehmensgrößenklassen

Unternehmensgröße (Zahl der Arbeitnehmer)	Anteil an den gesamten Personalkosten in %					
	gesetzliche Personalzusatzkosten			tarifliche und betriebliche Personalzusatzkosten		
	1972	1978	1981	1972	1978	1981
10 – 49	–	21,0	20,8	–	16,0	17,8
50 – 99	17,7	20,9	20,6	13,5	16,8	18,5
100 – 199	17,7	20,5	20,3	14,2	17,8	19,5
200 – 499	17,7	20,1	20,0	15,6	18,9	20,7
500 – 999	17,5	19,6	19,6	16,9	20,9	22,4
1000 und mehr	17,4	19,1	19,1	20,0	24,8	27,0
insgesamt:						
10 und mehr	–	19,7	19,7	–	21,5	23,3
50 und mehr	17,5	19,6	19,5	17,8	22,2	24,2

Quellen: Edmund Hemmer: Personalzusatzkosten, Köln 1981, S. 31; Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Personal- und Personalnebenkostenerhebungen, Heft 1, 1981, Stuttgart, Mainz 1983, S. 34-41; eigene Berechnungen. Für 1975 weist das Statistische Bundesamt gesetzliche und tarifliche sowie betriebliche Personalzusatzkosten nicht getrennt aus.

Mehrbelastung durch Unfallversicherungsbeiträge dürfte daher kaum Auswirkungen auf die Unternehmensgrößenstruktur haben. Da zudem die Mehrbelastung zu großen Teilen über die intervenierende Variable Arbeitssicherheit erklärbar ist, kann ein direkter Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Höhe der Unfallversicherungsbeiträge ausgeschlossen werden.

Der statistisch nachweisbare Zusammenhang eines mit steigender Unternehmensgröße sinkenden Anteils der Unfallversicherungsbeiträge an den gesamten Personalkosten ist die Folge der insgesamt niedrigeren Personalaufwendungen in kleinen und mittleren Unternehmen. Er kann nicht ohne weiteres als Indiz für eine Mehrbelastung kleinerer Unternehmen angesehen werden.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall lassen sich unternehmensgrößenspezifische Belastungsunterschiede nachweisen. Ein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Arbeitsunfähigkeit kann über die Definition von Krankheit bestehen. Denn ausschlaggebend für die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit eines Arbeitnehmers ist in vielen Fällen nicht eine objektiv feststellbare gesundheitliche Beeinträchtigung, sondern die subjektive Empfindung dieser Beeinträchtigung. Kleinere Organisationsformen, die den sozialen Zusammenhalt fördern, aber auch eine soziale Kontrolle durch die Arbeitskollegen ermöglichen, führen daher zu

einem niedrigeren Krankenstand⁹. Hinzu kommt, daß mit steigender Betriebsgröße die durchschnittliche Höhe der Löhne und Gehälter zunimmt. Die beiden gleichlaufenden Belastungsentwicklungen lassen die Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung mit wachsender Unternehmensgröße steigen: In der höchsten Unternehmensgrößenklasse lagen sie 1981 etwa doppelt so hoch wie in der niedrigsten Größenklasse.

Belastungen entstehen jedoch auch durch Störungen des Produktionsgeschehens und durch das Risiko eines überdurchschnittlich hohen Krankenstandes. Hier sind kleinere Unternehmen tendenziell stärker belastet als größere. Betriebe mit bis zu 20 Arbeitnehmern können allerdings an einem Ausgleichsverfahren nach § 10 Lohnfortzahlungsgesetz teilnehmen; dadurch wird das für diese Betriebe an sich höhere Risiko entsprechend verringert.

Im Bereich des Mutterschutzes werden die Unternehmen durch Beschäftigungsverbote, Stillpausen, den Arbeitgeberzuschuß zum Mutterschaftsgeld und den Mutterschaftsurlaub belastet. Die Höhe der Belastung hängt dabei in erster Linie vom Anteil der schwangeren Frauen und jungen Mütter an der Gesamtbelegschaft und von der jeweiligen Produktionsstruktur ab. Kleinere Betriebe werden insofern überdurchschnittlich stark belastet, als bei ihnen der Ausfall eines weiblichen Arbeitnehmers eine verhältnismäßig große Personalminde rung darstellt und der Arbeitgeberzuschuß zum Mutterschaftsgeld einen entsprechend hohen Anteil an den gesamten Personalkosten hat. Die Belastungen durch Mutterschutzvorschriften sind hier zudem nicht kalkulierbar, da bei geringen Arbeitnehmerzahlen ein Risikoausgleich durch das „Gesetz der großen Zahl“ im Kollektiv innerhalb des Unternehmens unmöglich ist.

Kündigungsschutzvorschriften

Unternehmensgrößenspezifische Belastungsunterschiede können auch bei den Kündigungsschutzvorschriften nachgewiesen werden. Empirische Erhebungen lassen den Schluß zu, daß der Kündigung seitens des Arbeitgebers als Instrument zur Anpassung der Beschäftigtenzahl an die Produktionserfordernisse in kleinen Betrieben eine höhere Bedeutung zukommt als in mittleren und großen Betrieben¹⁰. Kündigungsschutzvorschriften können daher Kleinbetriebe in einem deutlich höheren Maß belasten und in ihrer Anpassungsfähigkeit behindern als Mittel- und Großbetriebe.

⁹ Vgl. Horst E. Küster: Analyse der soziologisch relevanten Ursachen des Krankenstandes, Diss., Köln 1968, S. 312.

¹⁰ Vgl. Josef Falke, Armin Hölland, Barbara Rhode, Gabriele Zimmermann: Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1981, S. 74.

Ausnahmeregelungen für Kleinunternehmen¹¹ vermindern die höhere Belastung kleinerer Unternehmen nur, solange die Beschäftigtenzahl den jeweiligen Schwellenwert nicht übersteigt. Da zudem nicht in allen Kündigungsschutzvorschriften Ausnahmeregelungen vorgesehen sind, werden auch Kleinstbetriebe nicht vollständig von Kündigungsschutzbedingten Belastungen befreit.

Möglichkeiten der Personalreduzierung, die nicht den Kündigungsschutzvorschriften unterliegen, also etwa einvernehmliche Aufhebungsverträge mit Abfindungszahlungen, werden von größeren Unternehmen weitaus häufiger angewandt als von kleineren Unternehmen. Kleinere Unternehmen sind daher verstärkt auf Kündigungen angewiesen und werden infolgedessen in einem hohen Maße durch Kündigungsbeschränkungen belastet. Das finanzielle Gewicht solcher Einschränkungen der Vertragsfreiheit durch gesetzliche Kündigungsschutzvorschriften läßt sich jedoch nicht erfassen.

Die empirisch beobachtbare geringere Anzahl von Kündigungen jeglicher Form in größeren Betrieben im Vergleich zu kleineren deutet darauf hin, daß diese Unternehmen entweder weniger als Kleinbetriebe zu Personalverminderungen gezwungen sind oder die Belegschaft im Rahmen der allgemeinen Fluktuation ohne Entlassungen oder Kündigungen den Produktionserfordernissen anpassen können. Mit steigender Unternehmensgröße nimmt auch aus diesem Grund die Belastungswirkung von Schutzvorschriften eher ab. Insgesamt kann daher davon ausgegangen werden, daß die Belastungswirkung der Kündigungsschutzvorschriften mit wachsender Unternehmensgröße sinkt.

Arbeitssicherheitsvorschriften

Im Bereich der *Arbeitssicherheitsvorschriften* hängt das Ausmaß der Belastungswirkung von der Zahl der in einem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer ab. So folgt aus dem verhältnismäßig hohen Anteil kleiner Betriebe, die von den Vorschriften des Arbeitssicherheitsgesetzes befreit sind, daß Kleinbetriebe im Bereich des Arbeitsschutzes geringeren Belastungen unterliegen als große Unternehmen. Daneben ist aber auch eine mit steigender Beschäftigtenzahl zunehmende Entlastung zu beobachten. Die Unfallverhütungsvorschriften erlauben vielfach eine Verminderung der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Einsatzzeit von Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften, sobald die Beschäftigtenzahl eine bestimmte Höhe überschreitet¹². Dadurch ergibt sich eine verhältnismäßig hohe Be-

lastung für alle Betriebe, die einerseits zu groß sind, um Ausnahmeregelungen in Anspruch nehmen zu können, andererseits aber nicht groß genug sind, um in den Genuß verringerter Einsatzzeiten zu gelangen.

Ein *Sozialplan* muß nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes bei Betriebsänderungen und Massenentlassungen aufgestellt werden. Diese Vorschrift gilt jedoch nur für Betriebe, die mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Weitere unternehmensgrößen-spezifische Belastungsunterschiede ergeben sich aus den Kriterien, die das Bundesarbeitsgericht für einen erheblichen Personalabbau (Massenentlassungen) festgelegt hat¹³. Unter der Annahme, daß die Belastungswirkung der Sozialplanvorschriften dann besonders hoch ist, wenn bereits bei der Entlassung eines prozentual geringen Teils der Belegschaft ein Sozialplan aufgestellt werden muß, nimmt die Belastung ab einer Mindestbeschäftigtenzahl von 21 Arbeitnehmern mit steigender Betriebsgröße tendenziell zu. Dieser Belastungseffekt wird dadurch verstärkt, daß nur Betriebe, in denen ein Betriebsrat besteht, sozialplanpflichtig sind, und die Betriebsrathäufigkeit mit wachsender Unternehmensgröße steigt. Insgesamt kann daher von einer vollständigen Entlastung aller Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten und einer Minderbelastung von Mittelbetrieben ausgegangen werden.

Bei der Analyse der Belastungswirkungen *betriebsverfassungsrechtlicher Organe* bieten die gesetzlichen Vorschriften nur unzureichende Anhaltspunkte: Nicht in allen Betrieben, für die entsprechende Einrichtungen im Gesetz vorgesehen sind, wurden diese auch tatsächlich errichtet. Die aus den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes ableitbare deutliche Mehrbelastung von kleineren Betrieben wird durch die in dieser Unternehmensgrößenklasse geringere Betriebsrathäufigkeit zumindest teilweise kompensiert. Dies bedeutet jedoch keine Entlastung im jeweiligen Einzelfall: Soweit Vertretungsorgane nach dem Betriebsverfassungsgesetz errichtet wurden, entspricht der theoretischen auch eine tatsächliche Mehrbelastung.

Beschränkt man die Analyse auf die in der betrieblichen Praxis anfallenden Kosten der betriebsverfassungsrechtlichen Organe, so läßt sich auf der Grundla-

¹² Siehe dazu die einzelnen Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften, die als autonome Rechtsnormen für alle Mitglieder (Arbeitgeber) und Versicherten (Arbeitnehmer) des Unfallversicherungsträgers verbindlich und kraft Gesetzes mit Bußgeld bewehrt sind.

¹³ Beschlüsse 1 ABR 17/77, 1 AZR 878/77 und 1 ABR 28/78 des Bundesarbeitsgerichts. In dem geplanten Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 ist die Einfügung eines § 112a in das Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen, in dem die Obergrenzen für sozialplanfreie Entlassungen vom Gesetzgeber geregelt werden.

¹⁴ Vgl. Horst-Udo N i e d e n h o f f : Die Kosten des Betriebsverfassungsgesetzes, Köln 1984.

¹¹ Der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes gilt nur für Betriebe, die in der Regel nicht mehr als fünf Arbeitnehmer (ausschließlich der Auszubildenden) beschäftigen.

ge empirischer Erhebungen eine mit steigender Unternehmensgröße zunehmende Belastung nachweisen¹⁴.

Ausnahmeregelungen

Unternehmensgrößenspezifische Belastungswirkungen resultieren bei den gesetzlichen Regelungen im Sozialbereich vor allem aus den in vielen Gesetzen vorgesehenen *Ausnahmeregelungen für bestimmte Unternehmensgrößenklassen*¹⁵. Solche Ausnahmeregelungen werden in der Regel mit der Annahme begründet, daß die jeweilige Sozialvorschrift Unternehmen unterhalb der vorgesehenen Schwellenwerte in überdurchschnittlich starkem Maß belaste. Dem liegt die Überlegung zugrunde, daß entweder die Belastungswirkung der Sozialregelung mit sinkender Beschäftigtenzahl zunimmt oder aber daß große Unternehmen aufgrund von Produktionsvorteilen (economies of scale) bzw. wegen ihrer besseren Ertragslage die Belastung leichter tragen könnten als kleinere Unternehmen.

Ausnahmeregelungen, die bei einer bestimmten Beschäftigtenzahl einsetzen, sind jedoch nicht geeignet, unternehmensgrößenspezifische Belastungsunterschiede zu beseitigen. Zum einen ist die Wahl des jeweiligen Schwellenwertes notwendigerweise willkürlich: Bei keiner der beschriebenen Sozialregelungen entstünde die Belastungswirkung ohne Vorgabe eines Schwellenwertes exakt bei einer bestimmten Zahl von Beschäftigten. Zum anderen werden durch die Einführung von Schwellenwerten die Belastungsunterschiede zwischen Unternehmen, die unterhalb der jeweiligen Grenze liegen, und Unternehmen oberhalb des Schwellenwertes verstärkt. Schließlich erhöhen Schwellenwerte bei dynamischer Betrachtung auch den Belastungsanstieg, wenn durch Neueinstellungen die jeweilige Grenze überschritten wird. Sie stellen damit für die Unternehmung ein Wachstumshemmnis dar.

Tarifliche Sozialleistungen

Bei tarifvertraglichen Regelungen im Sozialbereich werden normalerweise keine Ausnahmeregelungen für bestimmte Unternehmensgrößen vereinbart. Im statistischen Durchschnitt können unternehmensgrößenspezifische Belastungsunterschiede jedoch dann auftreten, wenn Sozialleistungen in Tarifbereichen mit einem hohen Anteil bestimmter Unternehmensgrößen vereinbart wurden. Vielfach sind die Regelungen in Bereichen mit überwiegend großen Unternehmen großzügiger und teurer als in Bereichen mit überwiegend kleinen Unternehmen¹⁶.

Bei dynamischer Betrachtung läßt sich jedoch eine Mehrbelastung insbesondere der kleinen Unternehmen nachweisen: Tarifliche Sozialleistungen werden von

großen Unternehmen oft ohnehin als freiwillige Leistungen gewährt, so daß die zu einem späteren Zeitpunkt erfolgende tarifvertragliche Vereinbarung nur kleine Unternehmen, die die Leistungen bisher nicht gewährt haben, zusätzlich belastet.

Überdurchschnittliche Belastungen kleiner Unternehmen können auch entstehen, wenn die Leistungspflicht an den Eintritt bestimmter Voraussetzungen (Erreichen eines bestimmten Lebensalters oder einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, Erkrankung etc.) gebunden ist. Der Erwartungswert der Sozialbelastung ist hier zwar von der Beschäftigtenzahl unabhängig, doch verteilt sich die Belastung bei Eintritt des Risikos in Großunternehmen auf eine große Arbeitnehmerzahl und erhöht die Personalkosten in einem geringeren Maße als in kleineren Unternehmen. Derartige unternehmensgrößenspezifische Belastungsdifferenzen können vermieden werden, wenn entsprechende Sozialleistungen von gemeinsamen Einrichtungen mehrerer Unternehmen gewährt werden.

Von tarifvertraglichen Vereinbarungen über die *Regelarbeitszeit* gehen keine unternehmensgrößenspezifisch unterschiedlichen Belastungswirkungen aus, da hier zwischen Tarifbereichen mit verschiedener Unternehmensgrößenstruktur nur verhältnismäßig geringe Unterschiede bestehen. Die Höhe der Belastung durch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit hängt in erster Linie vom Anteil der Faktoren Arbeit und Kapital an den Gesamtkosten der Produktion und der auf beide Faktoren entfallenden Verteuerung ab. Die Unternehmensgröße ist dabei ohne Bedeutung, da sich der oft behauptete Zusammenhang zwischen lohnintensiver Produktion und geringer Beschäftigtenzahl für den Gesamtbereich der Wirtschaft nicht nachweisen läßt. Dies schließt nicht aus, daß eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit kleinere Unternehmen im Einzelfall besonders stark belasten kann, weil sie den Arbeitszeitausfall nicht durch die Einstellung eines zusätzlichen Arbeitnehmers kompensieren können. Dem steht jedoch die in Kleinbetrieben oft größere Flexibilität des Produktionsprozesses gegenüber.

Urlaubsregelungen und Sonderzuwendungen

Tarifvertragliche *Urlaubsregelungen* verursachen bei großen Unternehmen höhere Aufwendungen als bei kleinen Unternehmen. 1981 wurden in der untersten

¹⁵ Zu den einzelnen Schwellenwerten für gesetzliche Sozialvorschriften siehe Ulrich J. G i e b e l : Sozialleistungen und Unternehmensgrößenstruktur, a.a.O., S. 329 ff.

¹⁶ Eine repräsentative Übersicht über diese Regelungen findet sich in: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Referat III a 1): Tarifvertragliche Regelungen in ausgewählten Wirtschafts- und Dienstleistungsbereichen, Stand 31. 12. 1984, Bonn 1985.

Unternehmensgrößenklasse 120 % des Bruttomonatsverdienstes für die Vergütung von Urlaubstagen aufgewendet, in der obersten Größenklasse waren es 138 %. Da der durchschnittlich gewährte Urlaub fast das Doppelte des gesetzlichen Urlaubsanspruchs¹⁷ betrug, dürfte knapp die Hälfte dieser Aufwendungen auf tarifvertragliche Vereinbarungen zurückzuführen sein. An den gesamten Personalkosten haben die Aufwendungen für den zusätzlichen Tarifurlaub einen Anteil von knapp 4 %¹⁸.

Da der tarifvertragliche Urlaubsanspruch nicht nach Unternehmensgrößenklassen differenziert ist, lassen sich die empirisch nachweisbaren Belastungsunterschiede nur damit erklären, daß in Tarifbereichen mit überdurchschnittlich vielen großen Unternehmen höhere Urlaubsansprüche bestehen als in Bereichen mit überwiegend kleinen Unternehmen. So lag 1981 der tarifvertragliche Grund- und Endurlaub in Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft und im Baugewerbe deutlich niedriger als bei Bergbau und Energiewirtschaft oder den Investitionsgüterindustrien¹⁹. Hinzu kommt, daß mit zunehmender Unternehmensgröße die Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts und damit auch die Entgeltfortzahlung während der Urlaubszeit ansteigt.

Bei der *Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall*, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht, nehmen die Aufwendungen tendenziell mit der Größe des Unternehmens zu: In der obersten Unternehmensgrößenklasse liegen sie etwa zweieinhalbmal so hoch wie in der untersten Größenklasse. Die Belastung ist mit durchschnittlich 12 DM pro Jahr und Arbeitnehmer jedoch äußerst gering und fällt mit einem Anteil von 0,26 Promille der Personalkosten insgesamt kaum ins Gewicht²⁰.

Auch bei den *tariflichen Sonderzuwendungen* (Jahressonderzahlung und Urlaubsgeld) nehmen die Aufwendungen mit steigender Unternehmensgröße zu. Ihr Anteil an den Personalkosten insgesamt lag 1981 mit 8,54 % der Personalkosten bei Großunternehmen (mindestens 1000 Beschäftigte) über dem Durchschnitt (7,73 %), während Unternehmen mit weniger als 500

Beschäftigten deutlich geringer belastet waren (5,10 bis 6,88 %). Tariflichen Sonderzuwendungen kommt im Rahmen der Soziallasten eine verhältnismäßig große Bedeutung zu, da sie bei den Personalnebenkosten nach den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung (11,79 %) und der Vergütung von Urlaubstagen (7,84 %) mit 7,43 % den drittgrößten Anteil an den Personalkosten haben und bei den tarifvertraglich bedingten Personalnebenkosten an erster Stelle stehen²¹.

Über *vermögenswirksame Leistungen* bestehen in den einzelnen Tarifbereichen äußerst unterschiedliche Vereinbarungen. Die durchschnittlichen Aufwendungen liegen in Bereichen mit überwiegend großen Unternehmen deutlich höher als in Bereichen mit eher kleinen Unternehmen; entsprechend nehmen die empirisch nachweisbaren Aufwendungen in der Gesamtwirtschaft mit wachsender Unternehmensgröße zu. Betrachtet man jedoch den Anteil der Aufwendungen an den gesamten Personalkosten als Indiz für die Belastungswirkung, so werden große Unternehmen unterdurchschnittlich und kleinere Unternehmen überdurchschnittlich stark belastet. Diese Minderbelastung großer Unternehmen ist jedoch allein auf die dort insgesamt höheren Arbeitsentgelte und Sozialleistungen zurückzuführen; von einer absoluten Minderbelastung kann daher keine Rede sein²².

Durch die in *Rationalisierungsschutzabkommen* vereinbarten Regelungen werden kleine Unternehmen tendenziell stärker belastet als größere Unternehmen. Diese aus der theoretischen Analyse ableitbare Aussage muß jedoch bei einer empirischen Überprüfung eingeschränkt werden, denn Rationalisierungsschutzabkommen werden in Tarifbereichen mit überwiegend großen Unternehmen häufiger abgeschlossen als in Bereichen mit überwiegend kleinen Unternehmen. Ob und inwieweit die theoretische Mehrbelastung kleiner Unternehmen durch die Minderbelastung, die aus der Ungleichverteilung der Unternehmensgrößen im Geltungsbereich dieser Abkommen folgt, kompensiert wird, kann nicht abschließend beurteilt werden.

Freiwillige Sozialleistungen

Die Belastung durch freiwillige Sozialleistungen nimmt mit steigender Unternehmensgröße zu²³. Mit wachsender Beschäftigtenzahl steigt der Anteil der Unternehmen, die freiwillige Sozialleistungen gewähren.

¹⁷ Das Bundesurlaubsgesetz schreibt eine Mindestdauer von 18 Werktagen, i.e. 15 Arbeitstagen, vor; die durchschnittliche Urlaubsdauer lag 1984 bei 29 Arbeitstagen (Lothar Clausen: Arbeitsbedingungen 1984, S. 11, in: Bundesarbeitsblatt 3/1985, S. 5-14).

¹⁸ 1981 mußten im Durchschnitt 1,33 Bruttomonatsgehälter für Urlaubsvergütungen aufgewendet werden, was rein rechnerisch einem Urlaub von 29 Arbeitstagen (davon 15 gesetzlich vorgeschrieben) entspricht. Diese Aufwendungen hatten insgesamt einen Anteil von 7,84 % an den gesamten Personalkosten. Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Personal- und Personalnebenkostenerhebungen, Heft 1, 1981, a.a.O., S. 23 und S. 24, 34-41.

¹⁹ Vgl. WSI-Tarifarchiv: Tarifvertragliche Urlaubsdauer in ausgewählten Tarifbereichen, Stand April 1981, Düsseldorf 1981, S. XVIII.

²⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Personal- und Personalnebenkostenerhebungen, Heft 1, 1981, a.a.O., S. 34-41.

²¹ Vgl. a.a.O.

²² Vgl. a.a.O.

²³ Vgl. a.a.O.

Größere Unternehmen werden dabei wegen der zunehmenden Häufigkeit der Leistungsgewährung im statistischen Durchschnitt tendenziell höher belastet als kleinere Unternehmen.

Mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt bei den meisten freiwilligen Sozialleistungen sowie bei den freiwilligen Sozialleistungen insgesamt auch die durchschnittliche Höhe der Aufwendungen für die Leistungen. Größere Unternehmen werden wegen der höheren durchschnittlichen Aufwendungen je Arbeitnehmer tendenziell stärker belastet als kleinere. Dies gilt im Gegensatz zur Leistungshäufigkeit nicht nur für die Unternehmensgrößenklasse insgesamt, sondern auch für diejenigen Unternehmen, die diese Leistungen gewähren.

Trotz der in vielen Fällen gegebenen Wirkung einer rechtlichen Bindung²⁴ können freiwillige Sozialleistungen zum Teil dem gestaltungsfähigen Aufwand der Unternehmung zugerechnet werden. Soweit freiwillige Sozialleistungen gekürzt oder abgebaut werden können, tritt eine Belastung des Unternehmens durch die Einschränkung seiner Dispositionsfreiheit und Anpassungsfähigkeit nicht ein: Insofern ist die Qualität der Belastungswirkung bei freiwilligen Sozialleistungen anders zu bewerten als bei gesetzlichen und tarifvertraglichen Sozialleistungen.

Betriebliche Altersversorgung

Bei der *betrieblichen Altersversorgung* ergeben sich unternehmensgrößenspezifische Belastungsunterschiede in erster Linie dadurch, daß entsprechende Einrichtungen nicht in allen Unternehmensgrößenklassen gleichermaßen verbreitet sind. Mit steigender Beschäftigtenzahl nimmt der Anteil der Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung zu; er lag 1981 in der obersten Größenklasse fast doppelt so hoch wie in der untersten²⁵.

Auch die verschiedenen Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung weisen unternehmensgrößenspezifische Häufigkeiten auf²⁶. Während der Anteil der Unternehmen mit Direktzusagen mit steigender Be-

schäftigtenzahl zunimmt und dies tendenziell auch für Unterstützungskassen gilt, geht der Anteil der Unternehmen mit Direktversicherungen in signifikanter Weise zurück. Bei Pensionskassen liegt sowohl der Anteil der kleinsten als auch der der größten Unternehmensklasse deutlich über dem Durchschnitt; bei der Höherversicherung ist keine eindeutige Tendenz zu erkennen. Diese Entwicklung der Anteilswerte legt den Schluß nahe, daß kleine Unternehmen Unkalkulierbarkeit, Haftung und Verpflichtungswirkung als starke Belastung empfinden und daher verhältnismäßig hohe Beitragsleistungen an Versicherungen vorziehen, während große Unternehmen umgekehrt die finanziell-liquiditätsmäßige Belastung zu minimieren suchen und dafür Unkalkulierbarkeit, Haftung und Bindungswirkung in Kauf nehmen. Die Vorteile der eigenkapitalähnlichen Effekte von Pensionszusagen werden deshalb in erster Linie von großen Unternehmen wahrgenommen.

Quantifiziert man die Belastungswirkung der betrieblichen Altersversorgung als Aufwendungen der Unternehmen je Arbeitnehmer, so nimmt die Belastung mit steigender Unternehmensgröße zu. 1981 waren die Aufwendungen in der obersten Unternehmensgrößenklasse neuneinhalbmals so hoch wie in der untersten²⁷. Diese Tendenz gilt auch dann, wenn in die Analyse nur Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung einbezogen werden und so die in den oberen Größenklassen häufigere Gewährung der betrieblichen Altersversorgung vernachlässigt wird. Die Mehrbelastung großer Unternehmen besteht also nicht nur im statistischen Mittel aller Unternehmen, sondern auch im Durchschnitt derjenigen Unternehmen, die ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung zukommen lassen. Einschränkend muß allerdings berücksichtigt werden, daß ein Großteil der Aufwendungen bei Großunternehmen in die Pensionsrückstellungen fließt und damit dem Betrieb in eigenkapitalähnlicher Form weiter zur Verfügung steht, während die Aufwendungen der Kleinbetriebe meist nur in Form von Versicherungsbeiträgen erfolgen und so dem Betrieb entzogen werden.

Bei *Gratifikationen und Beteiligungen* nehmen die Aufwendungen je Arbeitnehmer mit steigender Beschäftigtenzahl zu²⁸. Das gleiche gilt für den Anteil der Aufwendungen an den Personalkosten insgesamt; er liegt in der obersten Unternehmensgrößenklasse mit 5,82 % doppelt so hoch wie in der niedrigsten Größenklasse (2,93 %).

Die empirischen Erhebungen über *freiwillige Sozialleistungen im Bereich von Fürsorge und Gesundheit* lassen keinen auch nur tendenzmäßigen Zusammenhang zwischen der Zahl der Beschäftigten und den Aufwendungen je Arbeitnehmer erkennen. Bei Leistungen

²⁴ Vgl. Ludger Backhaus: Die arbeitnehmerbegünstigende betriebliche Übung in der Rechtsprechung des BAG, in: Arbeit und Recht, 31. Jg., H. 3 (März 1983), S. 65-75; und Hugo Seiter: Die Betriebsübung, Düsseldorf 1967.

²⁵ Bundestagsdrucksache 8/2377: Ergänzender Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Durchführung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Tabelle 1.

²⁶ Vgl. Gustav-Adolf Werner, Wolfgang Hagen: Betriebliche Altersversorgung, München 1982, S. 175.

²⁷ Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Personal- und Personalnebenkostenerhebungen, Heft 1, 1981, a.a.O., S. 34-41.

²⁸ Vgl. a.a.O.

jedoch, deren Gewährung mit Skalenvorteilen (economies of scale) verbunden ist (Kantinen, Sportanlagen, Sozialberatung), können kleine Betriebe stärker belastet werden als große Unternehmen.

Auch bei *freiwilligen Sozialleistungen auf dem Gebiet des Verkehrs* sind keine Anhaltspunkte für unternehmensgrößen-spezifische Belastungsunterschiede zu erkennen.

Im Bereich der *Wohnungshilfe* lassen sich mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigende Aufwendungen der Unternehmen nachweisen²⁹. In der obersten Unternehmensgrößenklasse wurde 1981 durchschnittlich das Fünfzigfache der Pro-Kopf-Aufwendungen der untersten Größenklasse aufgewandt. Beschränkt man den Vergleich jedoch auf diejenigen Unternehmen, die tatsächlich Aufwendungen für die betriebliche Wohnungsfürsorge tätigen, sind die Aufwendungen sowohl bei Kleinunternehmen als auch bei Großunternehmen überdurchschnittlich hoch. Eine Minderbelastung kleiner Unternehmen ist also nur durch die geringere Häufigkeit der Leistungsgewährung, nicht jedoch aufgrund von tatsächlich niedrigeren Leistungen gegeben. Bei einem Anteil von etwa einem Promille der gesamten Personalkosten läßt sich der Wohnungsfürsorge insgesamt nur eine relativ geringe Belastungswirkung zuordnen.

Ähnliches gilt für die *Haushalts- und Familienhilfen* der Unternehmen. Hier erreichen die Aufwendungen nur einen Anteil von 1,5 Promille der gesamten Personalkosten³⁰. Die statistische Minderbelastung kleiner Unternehmen resultiert auch hier allein aus der seltenen Gewährung der Leistungen; falls jedoch Familienunterstützungen gewährt werden, liegen sie in Kleinunternehmen deutlich höher als in Großunternehmen.

Wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen

Faßt man die Analysen der verschiedenen Regelungen im Sozialbereich zusammen, so zeigt sich, daß zwar in vielen Fällen die Belastung der Unternehmen von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer abhängt, für den Gesamtbereich der Sozialregelungen jedoch keine unternehmensgrößen-spezifischen Belastungsunterschiede nachgewiesen werden können. Die in der

wirtschaftspolitischen Diskussion vielfach geäußerte Vermutung, daß kleine Unternehmen durch Regelungen im Sozialbereich stärker belastet werden als große, kann also nicht bestätigt werden.

Es wäre deshalb im Hinblick auf eine möglichst gleichmäßige Belastung aller Unternehmensgrößen falsch, durch entsprechende Ausnahmeregelungen eine generelle Entlastung kleiner und mittlerer Unternehmen anzustreben. Da die Arbeitnehmer in kleineren Betrieben nicht weniger schutzwürdig sind als ihre Kollegen in großen Unternehmen, widersprechen solche Ausnahmeregelungen im Grunde der sozialpolitischen Intention der Vorschrift. Hinzu kommt, daß die Belastungsunterschiede durch Ausnahmeregelungen vergrößert werden, denn beim Überschreiten einer bestimmten Beschäftigtenzahl steigt dann die Belastung sprunghaft an. Der Abbau von Mehrbelastungen kann daher zweckmäßiger durch eine Einschränkung der Sozialregelung selbst als durch die Einschränkung ihres Geltungsbereiches vorgenommen werden.

Bei einigen Sozialleistungen resultiert die Mehrbelastung kleiner Unternehmen aus der Tatsache, daß diese wegen ihrer geringen Beschäftigtenzahl keinen Risikoausgleich im Kollektiv vornehmen können. In solchen Fällen kann die Beseitigung unternehmensgrößen-spezifischer Belastungsunterschiede im Rahmen von versicherungstechnischen Lösungen und Umlageverfahren erfolgen. Dadurch wird zwar nicht die durchschnittliche Belastung vermindert, wohl aber das Risiko einer überdurchschnittlichen Belastung für das einzelne Unternehmen³¹.

Bei allen Sozialleistungen, von denen unternehmensgrößen-spezifische Belastungswirkungen ausgehen, sollte schließlich geprüft werden, ob das Unternehmen überhaupt der ordnungspolitisch erwünschte Finanzier der Leistung ist. Im Bereich der Unfallversicherung ist dies beispielsweise der Fall, weil Anreizwirkungen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen sich in erster Linie auf den Arbeitgeber beziehen müssen³². Der Schutz der werdenden und jungen Mutter ist jedoch eine gesellschaftspolitische und keine betriebliche Aufgabe. Die Finanzierung der Entgeltfortzahlung bei Beschäftigungsverboten und des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld sollte deshalb durch die Allgemeinheit und nicht durch das Unternehmen erfolgen.

In allen Fällen, in denen das Unternehmen nicht der ordnungspolitisch erwünschte Finanzier einer Sozialleistung ist, ist die Verlagerung der Soziallast auf die Allgemeinheit oder den Arbeitnehmer anderen Verfahren zur Beseitigung unternehmensgrößen-spezifischer Belastungsunterschiede vorzuziehen.

²⁹ Vgl. a.a.O.

³⁰ Vgl. a.a.O.

³¹ Zu den Möglichkeiten versicherungstechnischer Lösungen und Umlageverfahren im einzelnen siehe Ulrich J. G i e b e l : Sozialleistungen und Unternehmensgrößenstruktur, a.a.O., S. 686-697.

³² So hat das Bundessozialgericht in seinem Urteil 2 RU 31/83 vom 18. Oktober 1984 ausdrücklich betont, daß es Sinn der gesetzlichen Grundlage der Beitragszulage sei, den Unternehmer zur Unfallverhütung anzuhalten. Vgl. o.V.: Bundessozialgericht hebt erzieherischen Charakter der Beitragszulage hervor, in: Handelsblatt Nr. 234 vom 10. Dezember 1984, S. 4.