

Lingnau, Volker; Betzhold, Christina; Kraft, Laura; Wagner, Felix

Research Report

Unternehmerische Nachhaltigkeit per Gesetz? Analyse der Entwicklungsprozesse sozialer Gesetzgebung und ihrer Auswirkungen auf Unternehmen am Beispiel von Deutschland, China und der Schweiz

Controlling-Studien, No. 5

Provided in Cooperation with:

University of Kaiserslautern-Landau (RPTU), Chair of Management Accounting and Management Control Systems

Suggested Citation: Lingnau, Volker; Betzhold, Christina; Kraft, Laura; Wagner, Felix (2025) : Unternehmerische Nachhaltigkeit per Gesetz? Analyse der Entwicklungsprozesse sozialer Gesetzgebung und ihrer Auswirkungen auf Unternehmen am Beispiel von Deutschland, China und der Schweiz, Controlling-Studien, No. 5, Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau (RPTU), Lehrstuhl für Unternehmensrechnung und Controlling, Kaiserslautern

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/314426>

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.

Controlling-Studien

(www.Controlling-Forschung.de)

herausgegeben von
Univ.-Prof. Dr. Volker Lingnau

Nr. 5

Unternehmerische Nachhaltigkeit per Gesetz?
Analyse der Entwicklungsprozesse sozialer Gesetzge-
bung und ihrer Auswirkungen auf Unternehmen am
Beispiel von Deutschland, China und der Schweiz

Volker Lingnau / Christina Betzhold /

Laura Kraft / Felix Wagner

2025

Lehrstuhl für Unternehmensrechnung und Controlling • RPTU in Kaiserslautern

Gottlieb-Daimler-Straße, Gebäude 42, 67663 Kaiserslautern

ISSN 1861-972X

Nr. 5

Unternehmerische Nachhaltigkeit per Gesetz?

Analyse der Entwicklungsprozesse sozialer Gesetzgebung und ihrer Auswirkungen auf Unternehmen am Beispiel von Deutschland, China und der Schweiz

Prof. Dr. Volker Lingnau^{*}

Christina Betzhold, M.Sc.^{**}

Laura Kraft^{***}

Felix Wagner^{***}

2025

* Univ.-Prof. Dr. Volker Lingnau ist Inhaber des Lehrstuhls für Unternehmensrechnung und Controlling an der RPTU in Kaiserslautern.

** Christina Betzhold, M.Sc. ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Unternehmensrechnung und Controlling an der RPTU in Kaiserslautern.

*** Laura Kraft und Felix Wagner haben am Lehrstuhl für Unternehmensrechnung und Controlling im Rahmen eines Studienprojektes eine Arbeit verfasst, die diesem Beitrag zugrunde liegt.

Inhalt

	Seite
Inhalt	1
Tabellenverzeichnis.....	2
Abkürzungsverzeichnis	3
1 Einführung	4
2 Grundlagen.....	5
2.1 Vergleich der Länder.....	5
2.2 Entwicklung der ersten sozialen Gesetze und aktueller Stand.....	6
3 Ökonomische Auswirkungen der sozialen Gesetzgebung auf Unternehmen	12
3.1 Deutschland.....	12
3.2 China	17
3.3 Schweiz	20
4 Analyse der Effektivität der Sozialgesetzgebung	24
4.1 Deutschland.....	24
4.2 China	27
4.3 Schweiz	29
4.4 Bewertung der gesetzlichen Effektivität im Ländervergleich.....	31
5 Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse und Ausblick	36
Literatur.....	37

Tabellenverzeichnis

	Seite
Tabelle 1: Zeitlicher Vergleich der ersten sozialen Gesetzgebung	8
Tabelle 2: Social Progress Imperative – Rang und Gesamtpunkte von Deutschland, China und der Schweiz vom Jahr 2023	34

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
ArG	Arbeitsgesetz
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
BVG	Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
EU	Europäische Union
GG	Grundgesetz
ILO	International Labour Organisation
SDGs	Sustainable Development Goals
SGB	Sozialgesetzbuch
UVG	Unfallversicherung
VR	Volksrepublik

1 Einführung

Eng mit dem Streben nach einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft verbunden, hat die soziale Gesetzgebung für Unternehmen in den letzten Jahrzehnten in vielen Ländern eine erhebliche Entwicklung durchlaufen. Die Gesetzgeber reagieren damit auf globale Herausforderungen, wie die wachsende soziale Ungleichheit oder Prekarisierung der Arbeit und versuchen mit einer Vielzahl von rechtlichen Bestimmungen soziale Nachhaltigkeitsziele zu fördern und gleichzeitig Unternehmen stärker in die Verantwortung zu nehmen. Jedoch stellt sich die Frage, ob diese gesetzlichen Maßnahmen tatsächlich die beabsichtigte Wirkung erzielen und zu einer sozial nachhaltigeren Wirtschaftsweise führen. Ziel dieses Beitrags ist es daher, die Auswirkungen sozialer Gesetzgebungen auf die Erreichung sozialer Nachhaltigkeitsziele hin zu analysieren, um festzustellen, ob die gewünschte soziale Nachhaltigkeit von Unternehmen auf diese Weise erreichbar scheint. Dabei sollen zudem auch die ökonomischen Folgen für Unternehmen betrachtet werden, um mögliche unerwünschte Nebeneffekte aufzuzeigen. Aufgrund der unterschiedlichen politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sollen zudem die Länder Deutschland, China und Schweiz als Forschungs- und Vergleichsobjekte herangezogen werden.

Somit ergänzt diese Analyse der sozialen Gesetzgebung den Beitrag Nr. 4 der Reihe Controlling-Studien, der bereits die ökologische Gesetzgebung und ihre Auswirkungen auf Unternehmen sowie die unternehmerische Nachhaltigkeit untersucht und ebenfalls anhand der Länder Deutschland, China und Schweiz ausgewertet hat.

Als Einführung in die Thematik werden in Kapitel 2 zunächst wesentliche Grundinformationen der drei betrachteten Länder vorgestellt, gefolgt von der Entwicklung erster sozialer Gesetze und dem aktuellen Stand der Sozialgesetzgebung der drei Länder. Kapitel 3 beschäftigt sich mit den resultierenden und implizierten Folgen für Unternehmen aus den in Kapitel 2 vorgestellten Gesetzen innerhalb der jeweiligen Länder und stellt diese gegenüber. In Kapitel 4 wird die Effektivität der erlassenen Gesetze durch die Analyse der sozialen Nachhaltigkeit von Unternehmen in Deutschland, China und der Schweiz überprüft, vor allem hinsichtlich der Forschungsfrage, ob unternehmerische Nachhaltigkeit per Gesetz erreicht werden kann. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse sowie ein Ausblick finden sich im abschließenden Kapitel 5.

2 Grundlagen

Die drei betrachteten Länder, Deutschland, China und die Schweiz, weisen teilweise grundsätzlich verschiedene Ausgangslagen, Strukturen und Vorgehensweisen in ihrer Gesetzgebung auf. Daher sollen diese zunächst in Kapitel 2.1 kurz aufgezeigt werden. Im Anschluss werden die Anfänge und die aktuellen Situationen der sozialen Gesetzgebung (Kapitel 2.2) aus Sicht der drei Länder vergleichend dargestellt.

2.1 Vergleich der Länder

Deutschland

Die Bundesrepublik Deutschland [BRD] besteht in ihrer heutigen Form seit dem Zusammenschluss der damaligen Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik im Jahr 1990. Seit der deutschen Einheit besteht die Bundesrepublik aus 16 teilsouveränen Bundesländern. Gesetze für die BRD in ihrer aktuellen Form entstanden demnach erst nach 1990.

Bereits im Jahr 1951 entschied sich die damalige BRD (bestehend aus 11 Bundesländern) zur wirtschaftlichen Zusammenarbeit mit anderen europäischen Ländern. Im Zuge dessen beteiligte sich Deutschland am 01. Januar 1958 bei der Gründung der Europäischen Union [EU].¹ Seitdem ist Deutschland dazu verpflichtet, die europäischen Vorschriften in nationales Recht umzusetzen und zu befolgen.²

China

Vor der Gründung der Volksrepublik [VR] China im Jahr 1949 besaß das chinesische Volk keine landesweite, nationale Gesetzgebung. Mit dem Wechsel der Staatsform zu einem Einparteiensystem wurden in der neuen Verfassung von der Regierungspartei, der *Kommunistischen Partei Chinas*³ erste soziale Gesetze für die VR China erlassen. Die Wirtschaft Chinas war bis zum Jahre 1978 vollkommen vom Staat geleitet. Durch diese Planwirtschaft waren die Menschen dazu verpflichtet jederzeit ihre Arbeitskraft anzubieten. Im Gegenzug musste der Staat verbindlich ein Sozialversicherungssystem etablieren.⁴ Mit der Wirtschaftsreform ab dem Jahr

¹ Vgl. Europäische Union (Hrsg.) (2021).

² Vgl. Europäische Kommission (Hrsg.) (2024).

³ Die *Kommunistischen Partei Chinas* ist auch unter der Abkürzung KPC bekannt.

⁴ Vgl. Lorenz, M. / Pan, L. (2019), S. 57 f.

1979 wurde mit der Ausarbeitung erster arbeitsrechtlicher Gesetze begonnen. Chinas Gesetzgebung ist im Vergleich zur Legislative der beiden europäischen Länder Deutschland und Schweiz weniger ausgereift. China ist das bevölkerungsreichste und flächenmäßig drittgrößte Land der Welt und wird in sechs Regionen und 22 Provinzen unterteilt.⁵ (Sowie vier direkt verwaltete Regierungsbezirke (Peking, Shanghai, Tianjin und Chongqing), fünf autonome Regionen (Tibet, Xinjiang, Innere Mongolei, Guangxi und Ningxia) und zwei Sonderverwaltungsregionen (Hongkong und Macau).)

Schweiz

In der Schweiz ist jedes einzelne der 26 Kantone für den Vollzug der Gesetze und deren Überwachung zuständig. Die Schweiz benutzt allgemeine Rahmengesetze für verschiedene Rechtsgebiete. Generelle Regelungen werden in Gesetzen festgehalten, während konkrete Maßnahmen, Kennzahlen und Grenzwerte oft in den dazugehörigen Verordnungen zusammengefasst werden.⁶ In der Schweiz werden die Bundesgesetze im Parlament von der Bundesversammlung erlassen, müssen aber durch Volksabstimmungen angenommen werden.⁷

2.2 Entwicklung der ersten sozialen Gesetze und aktueller Stand

Die ersten Sozialgesetze für *Unternehmen* entwickelten sich nach Beginn der europäischen Industrialisierung im 19. Jahrhundert. Deutschland nahm hierbei durch das Unterstützungskassen- und das Knappschaftsgesetz aus dem Jahr 1854 eine Vorreiterrolle im europäischen Raum ein.⁸ Zielen die ersten Gesetze insbesondere darauf ab, finanzielle Notlagen abzusichern, wie beispielsweise die Kranken-, die Arbeitslosen-, die Alters- und die Unfallversicherung, entwickelten sich im Laufe der Zeit weitere soziale Arbeitsgesetze, die beispielsweise den Mutterschutz, den Jugendarbeitsschutz, die Arbeitszeit, den Mindestlohn, den Kündigungsschutz oder die Gleichbehandlung betreffen.⁹

Aufgrund der zunehmenden sozialen Not durch die Arbeit in den Fabriken als Folge der Industrialisierung, führte Reichskanzler Bismarck in Deutschland die Sozialversicherungen ein.¹⁰ Rahmengebende Gesetze für die Sozialgesetzgebung in Deutschland sind durch das

⁵ Vgl. Domschke, H. (2021), S. 100.

⁶ Vgl. Knöpfel, C. / Pardini, R. / Heinzmann, C. (2018), S. 31.

⁷ Vgl. Die Bundesversammlung – Das Schweizer Parlament (Hrsg.) (2021).

⁸ Vgl. Ritter, G. A. (1987), S. 140.

⁹ Vgl. Kaufhold, K. H. (1989), S. 228-232.

¹⁰ Vgl. Kaufhold, K. H. (1989), S. 225, 231.

Arbeitssicherheitsgesetz vom 12. Dezember 1973¹¹ und das Arbeitsschutzgesetz vom 21. August 1996¹² gegeben.

In der VR China wurde nach der Gründung der VR im Jahre 1951 ein allgemeines Absicherungssystem geschaffen. Hierbei gab es unterschiedliche Regelungen für Arbeiter auf dem Land und in den Städten. So war auf dem Land hauptsächlich die Familie für die private Absicherung verantwortlich. Für die kinder- und elternlose Landbevölkerung wurde im Jahr 1956 das „fünf-Garantien-System“ eingeführt, das Alte und Waise finanziell unterstützte.¹³ Erst durch das Ende der Planwirtschaft begann ab dem Jahr 1979 die Entwicklung eines Arbeitsrechts, denn durch die Umgestaltung der Wirtschaft sowie durch die Einführung der Ein-Kind-Politik brach das bisherige Sicherungssystem zusammen und es traten neue Probleme wie beispielsweise Arbeitslosigkeit auf. In den von der später gegründeten VR China beherrschten Regionen, wurde bereits 1930 ein Arbeitsschutzgesetz und 1931 das Arbeitsgesetz der Sowjetrepubliken der VR China beschlossen.¹⁴ Durch die Wirtschaftsreform (1966 bis 1976) wurde das Arbeitsrecht weiterentwickelt, wodurch das Arbeitsgesetz der VR China am 05. Juli 1994 beschlossen wurde, um die Rechte und Interessen Arbeitender abzusichern.¹⁵ Das heutige Arbeitsrecht ist größtenteils in der Verfassung der Volksrepublik China und dem Arbeitsgesetz geregelt.¹⁶

Das schweizerische Arbeitsschutzrecht wird hauptsächlich durch das Arbeitsgesetz [ArG] vom Jahre 1964 geregelt. Darin sind heutzutage die meisten sozialen Gesetze enthalten, die Regelungen zum Arbeitsschutz und zu Sozialversicherungen beinhalten. Angaben zur Durchführung der Gesetze befinden sich in dazugehörigen Verordnungen. Für die Ausführung der Gesetze und deren Kontrolle sind die einzelnen Kantone verantwortlich.¹⁷ Vor der Erstfassung des Arbeitsgesetzes (1964) wurden gesetzliche Anweisungen zur Arbeitssicherheit im Bundesgesetz [sic] betreffend die Arbeit in den Fabriken (1877) deklariert.¹⁸

Neben den genannten Rahmengesetzen gibt es in der Sozialgesetzgebung eine Vielzahl an Gesetzen, welche die Grundpflichten und Grundrechte der Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln.

¹¹ Vgl. § 1 ASiG (2013).

¹² Vgl. Brauweiler, J. et al. (2018), S. 10 f.

¹³ Vgl. Wesner, F. (2005), S. 1 f.

¹⁴ Schneider, V. (1998), S. 429.

¹⁵ Vgl. Schneider, V. (1998), S. 429 f; Labour Law of the People's Republic of China (1994).

¹⁶ Vgl. Lorenz, M. / Pan, L. (2019), S. G 57 f; Bösch, M. (2012), S. 9.

¹⁷ Vgl. Luchsinger, C. (1998), S. 440.

¹⁸ Vgl. Art. 2 Bundesgesetz [sic] betreffend die Arbeit in den Fabriken (1877).

Im Folgenden wird lediglich auf die Entwicklung von Gesetzen eingegangen, die hinreichende Auswirkungen und genügend gesetzliche Effektivität aufweisen. Der Zeitpunkt des in Kraft treten der ersten Gesetze in den relevanten Bereichen wird in folgender Tabelle 1 dargestellt. Es ist zu erkennen, dass Deutschland in den meisten Bereichen Pionier der ersten Sozialgesetzgebung war, vor allem bei Gesetzen zur finanziellen Absicherung der Arbeitnehmer.

Thema	Deutschland	China	Schweiz
Gleichberechtigung	1919 Weimarer Reichsverfassung	1919 (verpflichtet durch ILO-Mitgliedschaft)	1958 Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
Mindestlohn	2014 Mindestlohngesetz	1994 Arbeitsgesetz	1948 Übereinkommen Nr. 26 über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen
Unfallversicherung	1878 Novelle zur Reichsgewerbeordnung	1996 Vorläufige Maßnahmen über die Unfallversicherung von Arbeitern in Betrieben	1981 Bundesgesetz über die Unfallversicherung
Krankenversicherung	1883 Gesetz zur Krankenversicherung	1952 (durch Planwirtschaft)	1994 Bundesgesetz über die Krankenversicherung
Arbeitslosenversicherung	1918 Verordnung über die Erwerbslosenvorsorge	1999 Bestimmungen zur Arbeitslosenversicherung	1983 Arbeitslosenversicherung
Altersversicherung	1891 Gesetz zur Alters- und Invalidenversicherung	2011 Social Insurance Law of the People's Republic of China	1918 (Einführung einer Alters- und Invalidenversicherung)

Tabelle 1: Zeitlicher Vergleich der ersten sozialen Gesetzgebung

Gleichberechtigung

China wurde im Jahre 1919 Mitglied bei der International Labour Organisation [ILO] und somit an das Gebot, Mann und Frau gleich zu entlohnen, gebunden.¹⁹ Heute enthält das Arbeitsgesetz von 1994 den Grundsatz der Gleichberechtigung und Chancengleichheit.²⁰ In der damaligen Weimarer Republik wurde die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ebenfalls bereits 1919 verfassungsrechtlich festgelegt. Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland [GG] aus dem Jahr 1949 ist im Vergleich dazu noch umfangreicher und verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauung oder aufgrund von Behinderung.²¹ Ein explizites Diskriminierungsverbot am Arbeitsplatz wurde 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz [AGG] eingeführt. Die Schweiz verpflichtete sich durch das Unterzeichnen des Übereinkommens Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, das am 25. Juni 1958 beschlossen wurde, Diskriminierung jeglicher Art zu verhindern.²² Die allgemeine Gleichstellung von Frau und Mann wird seit 1996 im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann geregelt.²³

Mindestlohn

Die Schweiz verpflichtete sich gemäß dem Übereinkommen Nr. 26 über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen im Jahre 1948 dazu Mindestlöhne festzusetzen. Diese Verpflichtung setzten die einzelnen Kantone in den Arbeitsverträgen um. Seit dem Jahr 1950 sind Mindestlöhne für die einzelnen Branchen festgelegt.²⁴ China setzte 1994 durch das Arbeitsgesetz fest, dass gleiche Arbeit gleich entlohnt werden soll. In China gibt es keinen für die gesamte Republik geltenden Mindestlohn.²⁵ Im Unterschied zu China und der Schweiz gibt es in Deutschland einen für die gesamte Republik geltenden Mindest-Stundenlohn. Dieser wurde durch das Mindestlohngesetz (2014) im Jahre 2015 mit 8,50 € pro Stunde eingeführt und wird seitdem stetig angepasst.²⁶ Seit dem 01. Januar 2024 beträgt der Mindestlohn 12,41 € pro Stunde und soll ab dem 01. Januar 2025 auf 12,82 € erhöht werden.²⁷

¹⁹ Vgl. Zhen, W. (2015), S. 226.

²⁰ Vgl. §§ 12, 13 Labour Law of the People's Republic of China (1994).

²¹ Vgl. Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2008), S. 3.

²² Vgl. Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (2019).

²³ Vgl. GlG (2000).

²⁴ Vgl. Übereinkommen Nr. 26 über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (2002); Rieger, A. / Baumann, H. (2007), S. 165-169.

²⁵ Vgl. §§ 46, 48 Labour Law of the People's Republic of China (1994).

²⁶ Vgl. MiLoG (2020).

²⁷ Vgl. § 1 Bundesgesetzblatt Nr. 321 (2023).

Unfallversicherung

In Deutschland begannen 1878 erste Unfallverhütungsmaßnahmen zu dessen Überwachung Fabrikinspektionen eingeführt wurden. Das erste Gesetz zur Unfallverhütung und bezüglich Leistungen im Versicherungsfall folgte im Jahre 1884.²⁸ Die Vorschriften zur heutigen gesetzlichen Unfallversicherung enthält das Siebte Sozialgesetzbuch [SGB] vom 7. August 1996.²⁹ Die Schweiz unternahm zur selben Zeit Maßnahmen zum Unfallschutz.³⁰ Das erste Gesetz zum Unfallschutz in der Schweiz wurde jedoch erst am 20. März 1981 durch das Bundesgesetz über die Unfallversicherung [UVG] beschlossen.³¹ China hingegen musste sich nach Ende der Planwirtschaft neu orientieren und erließ erst im Jahre 2004, nach vorläufigen Übergangslösungen aus dem Jahre 1996, ein Gesetz, wodurch Arbeiter verpflichtet wurden Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu versichern.³² Heute ist die Arbeitsunfallversicherung im Social Insurance Law of the People's Republic of China (2011) geregelt.³³

Krankenversicherung

Die erste Zwangsversicherung, die Arbeiter gegen Krankheit absichert, entstand im Jahre 1883 in Deutschland.³⁴ Seit 1988 sind die Bestimmungen zur Krankenversicherung im SGB V verankert.³⁵ In China entstand aufgrund der Planwirtschaft das erste Krankenversicherungssystem für staatlich Angestellte in den Städten im Jahre 1952. Bewohner auf dem Land wurden für geringe Kosten grundversorgt. Seit 1998 können sich auch nicht staatlich Beschäftigte versichern.³⁶ Heute stellt das Social Insurance Law of the People's Republic of China (2011) das Fundament der Grundkrankenversicherung dar.³⁷ Das Schweizer Krankenversicherungsgesetz von 1996 leistet Entschädigung für den Einkommensausfall bei Krankheit, Mutterschaft oder bei Unfällen, die nicht zu den Arbeitsunfällen gehören.³⁸

Arbeitslosenversicherung

²⁸ Vgl. Kaufhold, K. H. (1989), S. 231.

²⁹ Vgl. SGB VII (2020).

³⁰ Vgl. Lengwiler, M. (2006), S. 50 f.

³¹ Vgl. UVG (2021).

³² Vgl. Lorenz, M. / Pan, L. (2019), S. G 72; Wesner, F. (2005), S. 42 f.

³³ Vgl. Social Insurance Law of the People's Republic of China (2011).

³⁴ Vgl. Kaufhold, K. H. (1989), S. 231.

³⁵ Vgl. SGB V (2022).

³⁶ Vgl. Wesner, F. (2005), S. 24-28.

³⁷ Vgl. Social Insurance Law of the People's Republic of China (2011).

³⁸ Vgl. KVG (2021).

Die erste deutsche Arbeitslosenversicherung wurde im Jahr 1918 eingeführt. Nach etlichen Reformen ist seit 1997 die finanzielle Absicherung Arbeitsloser im SGB III vereinbart.³⁹ In der Schweiz kann durch das Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG] (1983) Anspruch auf Leistungen bei Einkommensausfall durch Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit erhoben werden.⁴⁰ In China herrschte durch die Planwirtschaft lange Zeit Vollbeschäftigung. Erst seit 1999 existiert eine beitragsfinanzierte Arbeitslosenversicherung.⁴¹ Durch das aktuell geltende Social Insurance Law of the People's Republic of China (2011) sind Arbeitnehmer dazu verpflichtet sich in die Arbeitslosenversicherung einzuschreiben.⁴²

Altersversicherung

Seit 1891 werden in Deutschland Rentner durch die Alters- und Invalidenversicherung finanziell unterstützt.⁴³ Aktuelle Bestimmungen zum Alterseinkommen befinden sich im Grundrentengesetz vom 12. August 2020.⁴⁴ In der Schweiz etablierte sich im Jahre 1918 die Alters- und Invalidenversicherung, die ein Renteneintrittsalter von 58 Jahren vorschreibt.⁴⁵ Am 25. Juni 1982 wurde das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVG] beschlossen.⁴⁶ In China ist jeder Arbeitnehmer seit 2011 gemäß dem Social Insurance Law of the People's Republic of China (2011) dazu verpflichtet sich in die Altersgrundversicherung einzuschreiben.⁴⁷

³⁹ Vgl. Schulze, S. (2004), S. 215-219.

⁴⁰ Vgl. AVIG (2000).

⁴¹ Vgl. Lorenz, M. / Pan, L. (2019), S. G 71.

⁴² Vgl. Social Insurance Law of the People's Republic of China (2011).

⁴³ Vgl. Schmidt, M. (2005), S. 23-36.

⁴⁴ Vgl. Grundrentengesetz (2020).

⁴⁵ Vgl. Schroeter, K. R. / Knöpfel, C. (2020), S. 96; BVG (2021).

⁴⁶ Vgl. BVG (2021).

⁴⁷ Vgl. Social Insurance Law of the People's Republic of China (2011).

3 Ökonomische Auswirkungen der sozialen Gesetzgebung auf Unternehmen

Unternehmen sind von sozialen Gesetzen in der Regel besonders betroffen. Zum einen müssen sie den Umgang mit ihren Mitarbeitenden gesetzeskonform gestalten, zum anderen müssen sie verschiedene Kosten zusätzlich tragen. Die Auswirkungen auf Unternehmen der jeweiligen Länder werden in den Bereichen Gleichberechtigung, Mindestlohn, Unfall-, Kranken-, Arbeitslosen- und Altersversicherung untersucht.

3.1 Deutschland

Sozialgesetze betreffen vor allem Unternehmen, da sie die gesetzlichen Anforderungen umsetzen und die somit entstehenden Mehrkosten zumindest anteilig tragen müssen. Den größten Anteil der Kosten stellen dabei Lohnnebenkosten durch Beitragssätze für Sozialversicherungen dar, die sich im Allgemeinen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte teilen. Im Jahr 2024 fallen bei Unternehmen Lohnnebenkosten in Höhe von durchschnittlich 18,75 % des Lohns für die Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung an.⁴⁸ Insgesamt wurden im Jahr 2020 739,5 Mrd. € durch Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber finanziert, das entspricht 64,2 % des gesamten Sozialbudgets.⁴⁹ Selbstständige und Beamte dagegen müssen sich privat oder freiwillig versichern.⁵⁰

Gleichberechtigung

Nach Raasch, S. / Rastetter, D. (2010) ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das die Gleichberechtigung in Unternehmen regelt, größtenteils nur eine Zusammenfassung bestehender Gesetze und Vorschriften, die Unternehmen schon vor dem Beschluss des AGG zu befolgen hatten. Eine Unternehmensbefragung von 41 Unternehmen aus dem Jahre 2008, zwei Jahre nach Erlassung des AGG, ergab folgende Ergebnisse bezüglich der Umsetzung des AGG in Betrieben: 83 % der Unternehmen informierten ihre Angestellten über das AGG, wovon 71 % der Unternehmen Schulungen für ausgewähltes Personal durchführten und somit § 12 Abs. 2 S. 2 AGG (2022) nachkamen Um der Altersdiskriminierung auszuweichen, wurden in Ausschreibungen für zu besetzende Stellen auf altersdiskriminierende Formulierungen

⁴⁸ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) (2024).

⁴⁹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2021), S. 305.

⁵⁰ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2009).

und dem ausdrücklichen Wunsch nach einem Bewerbungsfoto verzichtet. Der Umfrage zufolge ist lediglich ein Viertel der Unternehmen frei von rassistischer Diskriminierung aufgrund der Religion und akzeptiert das Tragen eines Kopftuchs am Arbeitsplatz. Die Hälfte der befragten Unternehmen dulden dies nur in Arbeitsbereichen ohne Kundenkontakt, während ein Viertel der Arbeitgeber die Kopfbedeckung am Arbeitsplatz strikt ablehnt.⁵¹ Der zusätzliche finanzielle Aufwand des AGG für die gesamten deutschen Unternehmen beläuft sich auf geschätzte 1,73 Mrd. €. Dabei treten Kosten für beispielsweise Schulungen, zusätzliche Dokumentationszeiten oder für den Aufwand das AGG in Personalentscheidungen zu implementieren, auf.⁵²

Mindestlohn

Das Mindestlohngesetz vom August 2014 schrieb ab 01. Januar 2015 den ersten Mindestlohn von 8,50 € je Stunde vor.⁵³ Im Jahre 2014, vor Einführung des Mindestlohns, lagen Bruttolöhne und -gehälter bei 1.265,3 Mrd. €. Der Anstieg auf 1.318,2 Mrd. € im Jahr 2015 ist jedoch nicht stärker als gewöhnlich ausgefallen. Bis ins Jahr 2023 sind die Bruttolöhne und -gehälter auf 1.846,0 Mrd. € angestiegen.⁵⁴ Durch die Einführung und Auszahlung des Mindestlohns sind laut einer Umfrage von 288 Unternehmen bei 39,2 % der Unternehmen deutlich höhere Personalkosten entstanden, während bei 5,6 % der befragten Unternehmen die Personalkosten nicht gestiegen sind und bei 54,2 % der Unternehmen die Personalkosten nur leicht gestiegen sind. Auch der bürokratische Aufwand hat bei mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen zugenommen.⁵⁵ Als Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 fanden Entlassungen statt. Es zeigte sich auch Zurückhaltung bei der Einstellung und Wiederbesetzung von Stellen. Im Jahr 2015 wurden Umfragen zufolge 10,4 % der Einstellungen zurückbehalten bzw. auf die Wiedereinstellung verzichtet und 4,7 % der Beschäftigten entlassen.⁵⁶ Im Vergleich zu Entlassungen stellen viele Unternehmen Änderungen der Arbeitszeit als sozial vertretbar dar. Somit verkürzten geringfügig Beschäftigte die Arbeitszeit bei Minijobs durchschnittlich von 9 auf 8,2 Stunden pro Woche⁵⁷, sodass sie Verdienstobergrenzen nicht überschreiten oder wechselten in ein sozialversicherungspflichtiges Teilzeitarbeitsverhältnis.⁵⁸ Die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten stieg hierbei leicht von 23,8 auf 24,2 Stunden pro

⁵¹ Vgl. Raasch, S. / Rastetter, D. (2010), S. 13-17.

⁵² Vgl. Hoffjan, A. / Bramann, A. (2007), S. 6 f.

⁵³ Vgl. MiLoG (2020).

⁵⁴ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2024).

⁵⁵ Vgl. Bossler, M. / Jaenichen, U. (2017), S. 486.

⁵⁶ Vgl. Bellmann, L. et al. (2016), S. 3.

⁵⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018), S. 46.

⁵⁸ Vgl. Knabe, A. / Schöb, R. / Thum, M. (2020), S. 24.

Woche.⁵⁹ Bei Vollzeitbeschäftigten wurden bezahlte Stunden um fast 10% (von 40,1 auf 36,3 Stunden pro Woche) gekürzt⁶⁰, um die Lohnkosten zu verringern, jedoch ohne die erwarteten Arbeitsleistungen ebenfalls nach unten zu korrigieren.⁶¹ Auch durch Erhöhungen der Verkaufspreise wurde auf die erhöhten Lohnkosten durch den Mindestlohn reagiert.⁶² Die Einführung des Mindestlohns führte zu einer Anhebung der untersten Löhne und somit zu einer Steigerung der Bruttoverdienste. Im Jahr 2014 waren insgesamt 3,97 Tausend Menschen mit einem Lohn unter 8,50 € in Deutschland beschäftigt, im Jahr 2015 waren es insgesamt 1,36 Tausend Menschen. Durch die Einführung des Mindestlohns nahm die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 615.000 (+2,2 %) Beschäftigte zu. Die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sank um 153.000 (-3,1 %). Durch parallele Konjunkturschwankungen ergeben sich jedoch keine konkreten Aussagen der Auswirkungen des Mindestlohns.⁶³ Die Einführung des Mindestlohnes hat unterschiedliche Reaktionen der Unternehmen bewirkt. Eine weitere Umfrage ergab, dass neben Arbeitszeitkürzungen 1,5 % der Betriebe die Arbeitszeiten verlängerten, weil beispielsweise Arbeitnehmer mit dem erhöhten Mindestlohn mehr Stunden arbeiten wollen oder weil durch Entlassungen die Arbeit auf die bleibende Belegschaft aufgeteilt werden musste. Ein kleiner Teil der befragten Unternehmen verlagerte ihre Produktion durch Outsourcing ins Ausland oder gaben Geschäftsbereiche auf. 16,1 % der Mindestlohnbetriebe wandelten die Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen um.⁶⁴ Im April 2019 wurden 1,3 % der Beschäftigten unterhalb und 3,5 % der Beschäftigten in Höhe des geltenden Mindestlohns entlohnt, während 95,2 % der Beschäftigten einen Stundenlohn oberhalb des Mindestlohns erhielten.⁶⁵ Von der Mindestloohnerhöhung 2022 waren 14,8 % aller Beschäftigungsverhältnisse betroffen.⁶⁶ Zum 01. Januar 2024 wurde der Mindestlohn je Stunde auf 12,41 € erhöht. Ab dem 01. Januar 2025 beträgt der Mindestlohn je Stunde 12,82 €.⁶⁷

⁵⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018), S. 46.

⁶⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018), S. 46.

⁶¹ Vgl. Knabe, A. / Schöb, R. / Thum, M. (2020), S. 24.

⁶² Vgl. Knabe, A. / Schöb, R. / Thum, M. (2020), S. 8.

⁶³ Vgl. Bruttel, O. / Baumann, A. / Himmelreicher, R. (2017), S. 475-480.

⁶⁴ Vgl. Bossler, M. / Jaenichen, U. (2017), S. 487.

⁶⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2020).

⁶⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2023).

⁶⁷ Vgl. § 1 Bundesgesetzblatt Nr. 321 (2023).

Unfallversicherung

Durch die Novelle zur Reichsgewerbeordnung (1878) wurde die staatliche Kontrolle des Unfallschutzes und der Unfallverhütung in § 120 der Gewerbeordnung (1878) eingeführt.⁶⁸ Aufgrund der Reichsgewerbeordnung (1878) und des Gesetzes zur Unfallversicherung (1884) waren Betriebe verpflichtet Maßnahmen zu ergreifen, die Betriebsunfälle verhindern, wodurch Arbeitsaufwand sowie zusätzliche Kosten für Unternehmen entstanden. Zur Überwachung der Unfallverhütungsmaßnahmen wurden Aufsichtsbeamte eingesetzt, die ebenso die Unternehmen beratend unterstützten, um technische Unfallursachen und psychologische Motive, die zu Unfällen führen könnten, zu verhindern. In größeren Betrieben wurden zusätzlich Sicherheitsbeauftragte, mit der Aufgabe die Unfallverhütung umzusetzen, eingestellt.⁶⁹ Gemäß § 1 SGB VII (2020) vom Jahre 1996 wurden Berufskrankheiten, als Reaktion auf die gestiegene Anzahl dieser, erstmals zum eigenständigen Versicherungsfall, der durch Unfallversicherungen gedeckt wurde.⁷⁰ Die Beiträge zur Unfallversicherung werden dabei ausschließlich von den Arbeitgebern getragen. Die Höhe des Beitragssatzes ist vom Berufszweig abhängig und wird aus der Lohnsumme, der Gefahrenklasse und dem Finanzbedarf der Unfallkassen berechnet.⁷¹

Krankenversicherung

Bei gesetzlichen Krankenversicherungen gilt seit 2021 nach § 241 SGB V (2022) ein Beitragssatz von 14,6 %, den sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf Grundlage der Einkommenshöhe, teilen.⁷² Auch bei den Krankenversicherungen ist der Beitragssatz seit 2015 konstant geblieben.⁷³ Ein steigender Beitragssatz für die Zukunft wird diskutiert, ist aber nicht beschlossen.⁷⁴

Arbeitslosenversicherung

Folgend auf die Verordnung über die Erwerbslosenfürsorge aus dem Jahre 1918 waren nun die Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und kommunale Verwaltungen dafür verantwortlich Kassen für die Unterstützung Arbeitsloser zu errichten. Seit 1923 wurde die Arbeitslosenhilfe beitragsfinanziert, wodurch Unternehmen durch zusätzliche Kosten für die zu leistenden Beiträge zur Arbeitslosenversicherung belastet werden.⁷⁵ Der Beitragssatz für die

⁶⁸ Vgl. Kaufhold, K. H. (1989), S. 229-231.

⁶⁹ Vgl. Ingendaay, F. (1957), S. 318.

⁷⁰ Vgl. Erlinghagen, N. (1999), S. 48.

⁷¹ Vgl. DGUV (Hrsg.) (2021).

⁷² Vgl. § 241 SGB V (2022).

⁷³ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2022).

⁷⁴ Vgl. Birg, H. (2011).

⁷⁵ Vgl. Schulze, S. (2004), S. 215-228.

Arbeitslosenversicherung betrug im Jahr 1970 1,3 % des ausgezahlten Lohns und stieg bis zum Jahr 1995 auf 6,5 % an. Von 2007 bis 2010 sank der Beitragssatz zunächst auf 2,8 % und betrug von 2011 bis 2018 3,0 %. Bis 2022 sank er erneut wieder auf 2,6 %, beträgt nun aber seit 2023 2,6 %. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich den Beitragssatz je zur Hälfte.⁷⁶

Die Arbeitslosenquote sank stark zwischen 2005 und 2008 von 13 % auf 8,7 %. Mit leichten Schwankungen sank die Arbeitslosenquote bis 2019 auf ihr niedrigstes Niveau von 5,5 %. 2023 betrug sie 6,2 %.⁷⁷

Altersversicherung

Für die Altersversicherung liegt der Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung, den sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber, abhängig vom Lohn, teilen, seit dem Jahr 2018 bei 18,6 %.⁷⁸

Die Rentenausgaben steigen allerdings seit 1991 kontinuierlich an. Da in Deutschland die Rente über das sogenannte Umlageverfahren finanziert wird, zeigt sich hierbei die Problematik des demographischen Wandels, da immer weniger Beitragszahler auf einen Rentner entfallen. Diesbezüglich werden verschiedene Lösungsansätze diskutiert, um langfristig Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung sicherstellen zu können. Möglichkeiten sind beispielsweise das Rentenauszahlungsniveau zu senken, wodurch die Altersarmut steigen würde oder das Hinzuziehen von Beamten oder Selbstständigen in versicherungspflichtige Berufszweige, wodurch höhere Beitragseinnahmen erreicht werden könnten. Ebenso wird die Alternative diskutiert mehr Arbeitende durch erleichterte Einwanderungsbestimmungen zu erreichen oder weiterhin das Renteneintrittsalter zu erhöhen. Eine weitere Möglichkeit, welche aktuell zur Diskussion steht, ist die Erhöhung der Beitragssätze und somit eine Erhöhung der Lohnnebenkosten für Unternehmen.⁷⁹ Der Beitragssatz lag bereits zwischen 1985 und 1990 sowie zwischen 2000 und 2010 über dem aktuellen Niveau von 18,6 %.⁸⁰

⁷⁶ Vgl. Sozialpolitik aktuell in Deutschland (Hrsg.) (2024).

⁷⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024a).

⁷⁸ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) (2024).

⁷⁹ Vgl. Birg, H. (2011).

⁸⁰ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) (2021), S. 260.

3.2 China

Chinas Politik zielte nach Ende der Planwirtschaft auf expansives Wirtschaftswachstum ab. Während die Wirtschaft in den letzten Jahren große Erfolge verbuchte, machte die soziale Gerechtigkeit im Land verhältnismäßig nur wenige Fortschritte. Dies zeigt sich vor allem durch den Wohlstandsunterschied in den Küstenregionen und Städten gegenüber den Binnenprovinzen auf dem Land. Anspruch auf Arbeitslosengeld, Gesundheitsversorgung durch Kranken- und Unfallversicherung oder eine Schulausbildung, stehen vor allem den städtischen Bewohnern zu.⁸¹ Bei sozialen Gesetzen und Versicherungen auf dem Land und in den Städten gelten unterschiedliche Regelungen.⁸² Da die zunehmende Mehrheit der chinesischen Bevölkerung heutzutage in Städten lebt, werden im Folgenden nur die Konsequenzen auf städtische Unternehmen betrachtet.

Durch das Social Insurance Law aus dem Jahr 2011 wurden alle Unternehmen Chinas dazu verpflichtet Beiträge zur Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Mutterschaftsversicherung und zur Arbeitsunfallversicherung zu zahlen. Während die Mutterschaftsversicherung und die Unfallversicherung ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert werden, müssen Arbeitnehmer zuzüglich zu dem Arbeitgeber einen Beitrag zur Krankenversicherung und zur Rentenversicherung leisten. Die Arbeitslosenversicherung wird durch Beiträge der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und zusätzlich durch Zuschüsse vom Staat finanziert.⁸³ Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu leisten haben, sind regional stark unterschiedlich. In Peking betrugen die Arbeitgeberanteile an den Sozialabgaben (ohne Wohnbaurücklage) 2023 zwischen 26,5 % und 28,2 %.⁸⁴

Gleichberechtigung

Recherchen zu den Auswirkungen der Gesetze zur Gleichberechtigung haben zu keinen nennenswerten Ergebnissen geführt, weshalb sie hier nicht mit aufgeführt werden.

Mindestlohn

Das Arbeitsgesetz schreibt für gleiche Arbeit gleichen Lohn vor, nennt aber keine spezifischen Regelungen für die Höhe des Mindestlohns. Dieser ist daher stark von der Region abhängig.⁸⁵

⁸¹ Vgl. Kaiser, M. / Wacker, G. (2008), S. 18 f.

⁸² Vgl. Wesner, F. (2005), S. 12.

⁸³ Vgl. Lorenz, M. / Pan, L. (2019), S. G70-G73.

⁸⁴ Vgl. Germany Trade & Invest (Hrsg.) (2023).

⁸⁵ Vgl. § 49 Labour Law of the People's Republic of China (1994).

Der regionale Mindestlohn pro Stunde in Shanghai lag 2005 beispielsweise für gering- bis hochqualifizierte Hotelservicekräfte zwischen fünf und neun CNY⁸⁶ pro Stunde.⁸⁷ Bis zum Jahr 2024 ist der minimale Stundenlohn in Shanghai auf 24 CNY⁸⁸ und in Beijing, Chinas Region mit dem höchsten Mindestlohn pro Stunde, auf 26,4 CNY⁸⁹ pro Stunde gestiegen.⁹⁰ Auch der Schutz der Arbeiter vor Missbrauch der Probezeiten wurde durch das AVG (2007) verschärft. Somit muss der Lohn während der Probezeit mindestens 80 % des späteren Gehalts betragen. Kontrollen durch die Lokalregierungen sollen dafür sorgen, dass überfällige Löhne ausbezahlt werden.⁹¹

Unfallversicherung

Durch die vorläufigen Maßnahmen zur Unfallversicherung von 1996 waren vorwiegend Staatsunternehmen damit beauftragt eine Unfallversicherung einzurichten. Erst durch die Regeln über die Unfallversicherung waren alle Unternehmen und Einzelbetriebe dazu verpflichtet. Der Beitragssatz, der abhängig von regionalen Bestimmungen und vom Unternehmen ist, lag im Jahr 2005 zwischen 0,5 % und 2 % und wurde allein vom Arbeitgeber bezahlt. Im Jahr 2004 waren 68,45 Mio. Arbeitnehmer durch Unternehmen unfallversichert. Das entspricht nur etwa einem Viertel der arbeitenden Stadtbevölkerung.⁹² Diese Anzahl konnte jedoch deutlich gesteigert werden, 2011 waren 176,96 Mio. Arbeitnehmer unfallversichert.⁹³ Für die Höhe der Unfallversicherung gilt: je gefährlicher, desto höher der Satz. Somit ist die Beitragshöhe nicht nur regional, sondern auch vom jeweiligen Beruf abhängig.⁹⁴ Im Jahr 2022 lag der Beitrag in Beijing beispielsweise für Arbeitgeber zwischen 0,2 % und 1,9 %.⁹⁵

Krankenversicherung

Aufgrund des im Jahr 1952 eingeführten Krankenversicherungssystems für Arbeitnehmer waren staatlich Angestellte, inklusive ihrer Angehörigen, versichert. Der Staat trug alle Kosten bei Krankheitsfällen, die durch die steigende Lebenserwartung immer weiter zunahmen. Somit

⁸⁶ Dies entspricht gemäß dem Wechselkurs vom 31.12.2005 ($1 \text{ CNY} \triangleq 0,10 \text{ €}$) 0,52-0,94 €, vgl. Bundesverband deutscher Banken (Hrsg.) (2024).

⁸⁷ Vgl. Braun, A. J. (2011), S. 54.

⁸⁸ Dies entspricht gemäß dem Wechselkurs vom 11.11.2024 ($1 \text{ CNY} \triangleq 0,13 \text{ €}$) 3,12 €, vgl. Bundesverband deutscher Banken (Hrsg.) (2024).

⁸⁹ Dies entspricht gemäß dem Wechselkurs vom 11.11.2024 ($1 \text{ CNY} \triangleq 0,13 \text{ €}$) 3,43 €, vgl. Bundesverband deutscher Banken (Hrsg.) (2024).

⁹⁰ Vgl. Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China (Hrsg.) (2024).

⁹¹ Vgl. Braun, A. J. (2011), S. 48-53.

⁹² Vgl. Wesner, F. (2005), S. 43 f.

⁹³ Vgl. Statista (Hrsg.) (2012).

⁹⁴ Vgl. Wesner, F. (2005), S. 43 f.

⁹⁵ Vgl. Germany Trade & Invest (Hrsg.) (2024).

waren die staatlichen Unternehmen nicht durch Beiträge an der Finanzierung der Versicherungen beteiligt. Erst im Jahr 1995 begann sich ein Krankenversicherungssystem zu entwickeln, das auch für private Unternehmen galt. Zuzüglich zu den Beiträgen vom Staat mussten Unternehmen einen Beitrag in Höhe von 6 % der Gesamtlohnsumme und Arbeitnehmer einen Beitrag in Höhe von 2 % ihrer Löhne leisten.⁹⁶ Heute ist der Beitragssatz zur Krankenversicherung regional abhängig und liegt im Jahr 2024 für Arbeitgeber in Beijing beispielsweise bei 9,8 %, für Arbeitnehmer bei 2 %.⁹⁷ Die Anzahl der versicherten städtischen Arbeitnehmer ist deutlich von 42,5 % im Jahr 2003 auf 78,9 % im Jahr 2023 gestiegen.⁹⁸

Arbeitslosenversicherung

Bis zum Jahr 1986 war durch Chinas Wirtschaftsform das Problem der Arbeitslosigkeit nicht bekannt. Arbeiternehmer von staatlichen Unternehmen wurden auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Staat bezahlt und versorgt. Des Weiteren herrschte aufgrund der Planwirtschaft bis 1978 annähernd Vollbeschäftigung. Um die Arbeitslosen aufgrund der Schließungen der vielen staatlichen Unternehmen zu unterstützen, begannen im Jahr 1985 Betriebe 1 % der Gesamtlohnsumme in lokale Fonds einzuzahlen, die finanzielle Unterstützung für Arbeitslose boten. Diese Beiträge wurden ausschließlich von Arbeitgeberseite bezahlt. Alle städtischen Unternehmen waren erst durch die Bestimmungen zur Arbeitslosenversicherung (1999) dazu aufgefordert, Arbeiternehmer gegen Arbeitslosigkeit zu versichern, jedoch bestand keine Versicherungspflicht. Die Kosten bei Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung wurden im Jahr 2005 durch den Staat, Beiträge der teilnehmenden Arbeitnehmer in Höhe von 1 % des Lohns und Beiträge des dazugehörigen Arbeitgebers in Höhe von 2 % der Gesamtlohnsumme des Betriebs gedeckt.⁹⁹ Seit 2011 muss sich jeder Arbeitnehmer nach dem Social Insurance Law of the People's Republic of China (2011) verpflichtend in die Arbeitslosenversicherung einschreiben und Beiträge leisten. Damit werden auch Unternehmen mit Lohnnebenkosten belastet.¹⁰⁰ Auch die Beitragssätze der Arbeitslosenversicherung variieren je nach Region. So zahlen Arbeitgeber im Jahr 2024 beispielsweise 0,5 % in Beijing oder Shanghai und 0,8 % in Guangzhou. Arbeitnehmer müssen in Guangzhou einen Beitragssatz von 0,2 % und in Beijing sowie Shanghai einen Beitragssatz von 0,5 % der Bemessungsgrundlage entrichten. Somit

⁹⁶ Vgl. Wesner, F. (2005), S. 24-27.

⁹⁷ Vgl. PwC (Hrsg.) (2024).

⁹⁸ Zhang, J. / Zhao, D. / Zhang, X. (2024), S. 1.

⁹⁹ Vgl. Wesner, F. (2005), S. 35-37.

¹⁰⁰ Vgl. Art. 44 Social Insurance Law of the People's Republic of China (2011).

stellen die Lohnnebenkosten für die Arbeitslosenversicherung für Unternehmen nur einen geringen Anteil der gesamten Kosten für Sozialversicherungsbeiträge dar.¹⁰¹

Altersversicherung

Die ersten Modelle zur finanziellen Absicherung im Alter entstanden 1984. Dadurch fielen Kosten für Unternehmen an, da sie verpflichtet wurden, in Sozialfonds Beiträge einzuzahlen. Im Jahr 1991 entwickelte sich ein Rentensystem, bei dem die Kosten auf den Staat, die Unternehmen mit einem Beitragssatz in Höhe von 20 % (Stand 2005) der Gesamtlohnsumme und die Arbeitnehmer mit einem Beitragssatz von 4 % des Lohns (Stand 2005) aufgeteilt wurden.¹⁰² Im Jahr 2005 waren 131 Mio. (48 %) der städtischen Arbeitskräfte rentenversichert.¹⁰³ Heute macht der Beitragssatz zur Rentenversicherung den höchsten Anteil der Lohnnebenkosten für Unternehmen aus. Im Jahr 2024 lag der Beitragssatz in Beijing beispielsweise bei 16 %. Die Arbeitnehmer selbst müssen hier einen Beitrag in Höhe von 8 % der Bemessungsgrundlage leisten.¹⁰⁴

3.3 Schweiz

In der Schweiz finanzieren primär Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Bund und Kantone sowie Kapitalerträge die Sozialversicherungen.¹⁰⁵ Im Jahr 2024 fielen Lohnnebenkosten in Höhe von insgesamt 12,8 % für die Mutterschafts-, Arbeitslosen-, Arbeitsunfall-, Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung an, die sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte teilen.¹⁰⁶ 2022 zahlten Arbeitnehmer und Arbeitgeber Beiträge in Höhe von insgesamt 155,293 Mrd. CHF¹⁰⁷ für die Sozialversicherungen, was einem Anteil von ca. 76 % der gesamten Sozialversicherungseinnahmen entspricht.¹⁰⁸

Gleichberechtigung

Hinsichtlich der Gleichberechtigung in Unternehmen beträgt der durchschnittliche Lohnunterschied des Bruttoverdienstes von Frauen und Männer im Jahr 1994 noch 23,8 % und sank bis

¹⁰¹ Vgl. PwC (Hrsg.) (2024).

¹⁰² Vgl. Wesner, F. (2005), S. 13-17.

¹⁰³ Vgl. Kaiser, M. / Wacker, G. (2008), S. 23.

¹⁰⁴ Vgl. PwC (Hrsg.) (2024).

¹⁰⁵ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024a), S. 3

¹⁰⁶ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024b).

¹⁰⁷ Dies entspricht gemäß dem Wechselkurs vom 31.12.2020 (1 CHF $\triangleq$ 1,01 €) ca. 156,846 Mrd. €, vgl. Finanzen.net (Hrsg.) (2024).

¹⁰⁸ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024a), S. 3

zum Jahr 2006 auf 19,1 %. Seitdem sinkt er mit wenigen Ausnahmen weiterhin und betrug zuletzt im Jahr 2022 11,7 %.¹⁰⁹ Große Unternehmen sind verpflichtet Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern nachzuweisen und Lohnanalysen zu veröffentlichen. Durch die Lohnanalysen entsteht ein Arbeitsaufwand für die Betriebe durch das Bereitstellen der Auszahlungsbelege und ein finanzieller Aufwand durch das Hinzuziehen von unternehmensunabhängigen anerkannten Analysefirmen.¹¹⁰ Da die Gehälter von Männern aufgrund vertraglicher Regelungen nicht ohne weiteres gesenkt werden können, müssen die Gehälter von Frauen nach oben angepasst werden, um Lohngleichheit zu erreichen.

Mindestlohn

In der Schweiz gibt es keinen allgemeingültigen verpflichtenden Mindestlohn. Bürger forderten 1998 einen Mindestlohn in Höhe von 3.000 CHF einzuführen. Daraufhin setzten einzelne Kantone in Gesamtarbeitsverträgen Vorgaben zu Mindestlöhnen über 3.000 CHF fest. Nachdem im Jahr 2004 noch insgesamt 80.000 Arbeiternehmer unter einem Lohn in Höhe von 3.000 CHF arbeiteten, wurde in den einzelnen Kantonen in den folgenden Jahren das Nichteinhalten von Vorgaben für Lohn und Arbeitsbedingungen durch Sanktionen, allgemeine Gesamtarbeitsvertrag-Vorlagen oder zwingende Mindestbedingungen entgegengewirkt.¹¹¹ Mit drohenden Strafzahlungen oder Sanktionen, sollen Unternehmen unter Druck geraten, höhere Löhne zu zahlen.

Unfallversicherung

Die Arbeitsunfallversicherung umfasst Leistungen zur Invaliden- und Hinterlassenenrente. Unternehmen bestimmen die Unfallversicherungsanstalt für ihre Mitarbeitenden. Für verschiedene Berufsgruppen gibt es verschiedene Versicherungsanstalten. Der Beitragssatz zur Invalidenversicherung wurde im Jahr 1960 in Höhe von 0,4 % des Einkommens eingeführt und von Unternehmen und Arbeitnehmenden geteilt. Bis zum Jahr 1995 wurde der Beitragssatz auf 1,4 % des Einkommens erhöht und seitdem nicht mehr verändert.¹¹² Die Invalidenversicherung nahm

¹⁰⁹ Vgl. Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2024a).

¹¹⁰ Vgl. Kanton Zürich (Hrsg.) (2021).

¹¹¹ Vgl. Rieger, A. / Baumann, H. (2007), S. 165-169. 3000 CHF im Jahr 1998 entsprechen gemäß dem Wechselkurs vom Jahresdurchschnitt 1998 (1 CHF $\triangleq$ 1,2138 DM) 3.641,4 DM, vgl. Reisebuch.de (Hrsg.) (2024). 3.000 CHF im Jahr 2004 entsprechen gemäß dem Wechselkurs vom 31.12.2004 (1 CHF $\triangleq$ 0,65 €) 1.950 €, vgl. Finanzen.net (Hrsg.) (2024).

¹¹² Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2022)

im Jahr 2023 insgesamt 10,1 Mrd. CHF ein, 6,1 Mrd. CHF davon durch Versichertenbeiträge.¹¹³

Krankenversicherung

Im Jahr 2023 betrug der Versichertenbestand fast 8,864 Mrd. Personen.¹¹⁴ Jedoch wird die Krankenversicherung durch Beiträge und Kostenbeteiligungen der Versicherten sowie von Bund und Kantonen finanziert. Unternehmen haben keinen Beitrag zu den Krankenversicherungen zu leisten.¹¹⁵

Arbeitslosenversicherung

Insgesamt 261.520 Personen bezogen im Jahr 2023 in der Schweiz Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.¹¹⁶ Beiträge von Unternehmen und Arbeitnehmern tragen seit der Einführung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung [ALV] im Jahr 1977 zur Finanzierung der ALV bei. Die Höhe des Beitragssatzes, den sich Unternehmen und Arbeitnehmer je zur Hälfte teilen, erhöhte sich zwischen 1977 und 1995 von 0,8 % auf 3,0 %. Danach sank der Beitragssatz zunächst auf 2 % ab und beträgt seit 2011 2,2 %.¹¹⁷ Die Beiträge von Versicherten und von Arbeitgebern betrugen im Jahr 2023 insgesamt 7.856 Mio. CHF.¹¹⁸

Altersversicherung

Die Einnahmen der Alters- und Hinterlassenenversicherung [AHV] betrugen im Jahr 2023 insgesamt 51,2 Mrd. CHF¹¹⁹. Darin enthalten sind 37,4 Mrd. CHF¹²⁰ aus Beiträgen von Versicherten und Arbeitgebern. Die Ausgaben lagen bei 49,6 Mrd. CHF¹²¹. 2,546 Mio. Menschen erhielten eine durchschnittliche monatliche Altersrente in Höhe von 1.920 CHF^{122, 123} Unternehmen

¹¹³ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (Hrsg.) (2024c). Gemäß dem Wechselkurs vom 31.12.2023 entspricht 1 CHF $\triangleq$ 1,08 €. Somit entsprechen die Gesamteinnahmen 10,908 Mrd. € und die Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber 65,88 Mrd. €, vgl. Finanzen.net (Hrsg.) (2024).

¹¹⁴ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024d).

¹¹⁵ Vgl. Bundesamt für Gesundheit (Hrsg.) (2024).

¹¹⁶ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024e).

¹¹⁷ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2022).

¹¹⁸ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024e). Dies entspricht gemäß dem Wechselkurs vom 31.12.2023 (1 CHF $\triangleq$ 1,08 €) 8.484,48 Mio. €, vgl. Finanzen.net (Hrsg.) (2024).

¹¹⁹ Dies entspricht gemäß dem Wechselkurs vom 31.12.2023 (1 CHF $\triangleq$ 1,08 €) 55,296 Mrd. €, vgl. Finanzen.net (Hrsg.) (2024).

¹²⁰ Dies entspricht gemäß dem Wechselkurs vom 31.12.2023 (1 CHF $\triangleq$ 1,08 €) 40,392 Mrd. €, vgl. Finanzen.net (Hrsg.) (2024).

¹²¹ Dies entspricht gemäß dem Wechselkurs vom 31.12.2023 (1 CHF $\triangleq$ 1,08 €) 53,568 Mrd. €, vgl. Finanzen.net (Hrsg.) (2024).

¹²² Dies entspricht gemäß dem Wechselkurs vom 31.12.2023 (1 CHF $\triangleq$ 1,08 €) 2.073,60 €, vgl. Finanzen.net (Hrsg.) (2024).

¹²³ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024f).

müssen seit dem Jahr 1948 Beiträge zur AHV zahlen. Zu Beginn betrug der Beitragssatz 4 %, erhöhte sich im Laufe der Zeit und beträgt seit dem Jahr 2020 8,7 % des Lohns. Diesen Beitragssatz teilen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte. Die Kosten zur AHV stellen den größten Anteil der Lohnnebenkosten zu den Sozialversicherungen dar.¹²⁴ Aufgrund der wachsenden Anzahl der Rentner, werden auch in der Schweiz Überlegungen zur Reformierung der AHV getätigt. Eine bereits beschlossene Änderung ist die Erhöhung des Renteneintrittsalter für Frauen um ein Jahr auf 65 Jahre und damit die Angleichung an das Renteneintrittsalter für Männer.¹²⁵

¹²⁴ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2022).

¹²⁵ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024g).

4 Analyse der Effektivität der Sozialgesetzgebung

Bisher wurden die Entwicklungsprozesse und die ökonomischen Auswirkungen auf Unternehmen von sozialen Gesetzen betrachtet. Im Folgenden wird nun der Frage nachgegangen, ob die erlassenen sozialen Gesetze eine positive Wirkung auf die unternehmerische Nachhaltigkeit haben. Um die Effektivität messbar zu machen, können unter anderem die *Sustainable Development Goals* [SDGs] herangezogen werden, die Ziele der UN für nachhaltige Entwicklung darstellen.¹²⁶ Deutschland, China und die Schweiz, die zu den Mitgliedsstaaten der UN gehören, verfolgen national die Ziele der SDGs.¹²⁷ Zusätzlich kann der *Social Progress Index* betrachtet werden. Dieser gibt an, wie es um das Leben der Menschen im Alltag steht und betrachtet beispielsweise Unterkunft, Ernährung, Recht und Bildung. Der Index wird gebildet aus Messungen von insgesamt 57 sozialen Indikatoren, die in die drei Dimensionen *grundlegende menschliche Bedürfnisse*, *Grundlagen des Wohlbefindens* und *Chancen*, eingeordnet werden.¹²⁸

4.1 Deutschland

Mindestlohn und Arbeitslosenversicherung

Gemäß SDG 1.1 soll bis zum Jahr 2030 extreme Armut beseitigt werden, sodass keiner mit weniger als 2,15 US-Dollar pro Tag auskommen muss.¹²⁹ In Deutschland standen im Jahr 2020 0,2 % der Bevölkerung weniger als 2,15 \$ pro Tag zur Verfügung. Seit dem Jahr 2000 lag der Wert bis auf die Jahre 2017, 2019, 2020 bei 0 %.¹³⁰ Diese Daten weisen darauf hin, dass mit Hilfe von Gesetzen, die die Einführung des Mindestlohns oder Arbeitslosenversicherungen regeln, das Ziel in Deutschland erreichbar ist.

Gleichberechtigung

Die Einführung des Mindestlohns soll nicht nur gegen Armut helfen, sondern, wie auch Gleichstellungsgesetze, für mehr Gleichberechtigung sorgen. Um mehr soziale Nachhaltigkeit durch Gleichberechtigung zu erreichen, wurde im nationalen SDG-Indikator 5.1b, c das Ziel gesetzt, bis 2030 30 % Frauen in Aufsichtsräten und bis 2025 eine gleichberechtigte Teilhabe im öffentlichen Dienst zu haben (zugehörig SDG-Indikatoren 5.5.1 und 5.5.2). Bereits 2018 wurde

¹²⁶ Vgl. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (Hrsg.) (2022).

¹²⁷ Vgl. Vereinte Nationen (Hrsg.) (2020).

¹²⁸ Vgl. Social Progress Imperative (Hrsg.) (2024).

¹²⁹ Vgl. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.) (2023).

¹³⁰ Vgl. The World Bank (Hrsg.) (2024a).

die 30 %-Quote erreicht und liegt 2024 bei 38,5 %. Im öffentlichen Dienst steigt der Anteil an Frauen ebenfalls kontinuierlich¹³¹ und betrug zuletzt 2023 58,6 %¹³². Somit wurde dieses Ziel ebenfalls bereits erreicht. Ein weiterer Indikator zum Stand der Gleichberechtigung ist der *Gender Pay Gap*, der den prozentualen Bruttoverdienstunterschied zwischen Männern und Frauen aufführt. Der unbereinigte¹³³ *Gender Pay Gap* hat sich von 2006 mit 23 % auf 18 % im Jahr 2023 verbessert.¹³⁴ Auch der bereinigte Gender Pay Gap ist von 8 % im Jahr 2006 auf 6 % im Jahr 2023 gesunken.¹³⁵ Dies zeigt eine Verbesserung der Gleichberechtigung durch weniger Verdienstunterschied auf.

Unfallversicherung

Tödliche Arbeitsunfälle haben sich in Deutschland von 1994 bis 2022 um 81,08 % auf 0,7 pro 100.000 Erwerbstätige reduziert.¹³⁶ Diese starke Reduktion kann ein Indiz für ein sichereres Arbeitsumfeld sein, sodass Maßnahmen zum Unfallschutz und Unfallversicherungsgesetze, die einen sicheren Arbeitsplatz schaffen sollen, Effektivität aufweisen.

Krankenversicherung

Krankenversicherungen wurden eingeführt, um für die ganze Bevölkerung ein gesünderes Leben zu gewährleisten. Dass sich der allgemeine Gesundheitszustand verbessert hat, zeigt ein Vergleich der Lebenserwartung. Diese ist bei Männern von 64,6 Jahren (Stand 1950) auf 78,6 Jahre (Stand 2023) und bei Frauen von 68,5 Jahren (Stand 1950) auf 83,3 Jahre (Stand 2023) gestiegen.^{137, 138} Durch diese deutliche Steigerung der Lebenserwartung lässt sich auf eine bessere gesundheitliche Versorgung schließen und somit unter anderem auf eine effektive Wirkung der Krankenversicherung.

Altersversicherung

Nur mit Arbeitsgesetzen für Unternehmen lässt sich keine Nachhaltigkeit erreichen. Auch andere Parameter wie Bevölkerung oder Staat müssen dazu beitragen. Dazu gehören

¹³¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2024b).

¹³² Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2024c).

¹³³ Bei dem unbereinigten Gender Pay Gap werden durchschnittliche Verdienste aller Arbeitnehmenden miteinander verglichen. Beim bereinigten Gender Pay Gap werden strukturelle Unterschiede, wie z. B. Branche, Qualifikation oder Beschäftigungsumfang herausgerechnet. Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2024d).

¹³⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2024e).

¹³⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2024f).

¹³⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2024g).

¹³⁷ Vgl. Verband der Ersatzkassen e. V. (Hrsg.) (2022), S. 7.

¹³⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2024h).

beispielsweise auch kulturelle Einstellungen die Gleichstellungsaspekte beeinflussen. So liegt der *Gender Pension Gap*, der „den relativen Unterschied der in Alterssicherungseinkommen gewonnenen Erwerbseinkommen von Frauen und Männern während der gesamten Erwerbsphase widerspiegeln [soll]“¹³⁹, im Jahr 2023 mit Hinterbliebenenrenten/-pensionen bei 27,1 %, ohne diese bei 39,4 %.¹⁴⁰ Dafür sind jedoch nicht ausschließlich Unternehmen verantwortlich, auch kulturelle Einstellungen tragen dazu bei. Das zeigt beispielsweise der *Gender Care Gap*, der die tägliche Mehrarbeit für Frauen für unbezahlte Sorgearbeit, wie beispielsweise Zeit für Kindererziehung oder Angehörigenpflege, beschreibt. Dieser lag in Deutschland im Jahr 2022 bei 44,3 % und ist damit geringer geworden.¹⁴¹ Die geschlechtsspezifischen Unterschiede haben auch Auswirkungen auf den Wohlstand im Alter. Hier sind Frauen stärker armutsgefährdet als Männer. Bei den Personen über 65 Jahren haben Frauen bspw. eine Armutsgefährdungsquote von 20,3 %. Männer in der gleichen Altersgruppe haben jedoch nur eine Armutsgefährdungsquote von 15,9 %.¹⁴² Durch ehrenamtliches oder familiäres Engagement, das hauptsächlich Frauen tätigen, haben Frauen weniger Möglichkeiten Beiträge für die Rentenversicherung zu erbringen, wodurch Renten bei Frauen durchschnittlich deutlich geringer ausfallen. Somit kann nicht allein durch Gesetze und durch Quoten von Unternehmen eine Gleichbehandlung für Frauen und Männer am Arbeitsplatz erreicht werden, auch persönliche Einstellungen und Pflichten der Bevölkerung tragen dazu bei.

Social Progress Index

Nach dem zu Beginn des Kapitels 4 beschriebenen *Social Progress Index* liegt Deutschland mit einer Gesamtpunktzahl von 87,64 (Stand 2023) von insgesamt 100 Punkten auf Platz 10 von insgesamt 170 Ländern. Diese Bewertung zeigt, dass viele der insgesamt 57 Indikatoren zur Beurteilung erfüllt werden.¹⁴³ Da keine Aspekte, die Unternehmen auswirkend beeinflussen könnten, besonders negativ bewertet wurden, lässt sich auch auf ein menschenwürdiges nachhaltiges Arbeiten schließen. Dies deutet darauf hin, dass soziale Arbeitsgesetze dazu beigetragen haben, dass Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern im sozialen Bereich gut aufgestellt ist.

¹³⁹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2011), S. 9.

¹⁴⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2024i).

¹⁴¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2024j).

¹⁴² Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2024k).

¹⁴³ Vgl. Social Progress Imperative (Hrsg.) (2024).

Zusammenfassend lässt sich aufgrund der oben genannten Kennzahlen sagen, dass durch Gesetze zum Mindestlohn und zur Arbeitslosenversicherung die Armutsquote niedrig ist. Auch Gesetzte zur Gleichberechtigung und Krankenversicherung zeigen Effektivität. Größte Verbesserungen ergeben in Deutschland Gesetzte zur Unfallversicherung. Jedoch fließen bei allen Aspekten viele in dieser Arbeit nicht betrachtete Einflüsse mit ein.

4.2 China

Mindestlohn und Arbeitslosenversicherung

Im Jahr 2021 stehen 0 % der Bevölkerung Chinas täglich weniger als 2,15 \$ pro Tag zur Verfügung.¹⁴⁴ Somit ist das SDG 1.1 in China bereits erfüllt und die Vorschriften bzgl. Mindestlohn und Arbeitslosenversicherung scheinen erfolgreich zu sein.

Gleichberechtigung

In Bezug auf das SDG-Ziel 5.5 zeigt sich, dass in China lediglich 19 % der Führungspositionen von Frauen besetzt sind, was im Vergleich zu anderen Ländern ein geringer Anteil ist.¹⁴⁵ Hinsichtlich dem SDG-Indikator, der die gehaltenen Sitze im nationalen Parlament von Frauen betrachtet, ist die Quote von 21,8 % im Jahr 2000 auf 26,5 % im Jahr 2024 gestiegen, was eine recht langsame Verbesserung zeigt.¹⁴⁶ Somit hat China großes Verbesserungspotenzial dem Grundsatz Chancengleichheit und Gleichberechtigung, gemäß § 12 und 13 Arbeitsgesetz (1994), nachzukommen.¹⁴⁷ Der *Gender Pay Gap*, der 1992 bei 23 % lag stieg bis 2009 auf 36 % an.¹⁴⁸ Dies widerspricht der im Jahr 1919 gesetzlich geforderten gleichen Bezahlung von Mann und Frau.

Krankenversicherung

Zur Beurteilung der Effektivität der Krankenversicherungen soll auch hier die Lebenserwartung herangezogen werden. Generell haben Frauen eine höhere Lebenserwartung als Männer. In China stieg sie von 32,11 Jahren (Stand 1960) auf 75,963 Jahre (Stand 2022) bei Männern¹⁴⁹ und von 34,615 Jahren (Stand 1960) auf 81,343 Jahren (Stand 2022) bei Frauen¹⁵⁰. In den

¹⁴⁴ Vgl. The World Bank (Hrsg.) (2024b).

¹⁴⁵ Vgl. Bain & Company (Hrsg.) (2023).

¹⁴⁶ Vgl. Sustainable Development Report (Hrsg.) (2024).

¹⁴⁷ Vgl. §§ 12, 13 Labour Law of the People's Republic of China(1994).

¹⁴⁸ Vgl. Chi, W. / Li, B. (2014), S. 716.

¹⁴⁹ Vgl. The World Bank (Hrsg.) (2024c).

¹⁵⁰ Vgl. The World Bank (Hrsg.) (2024d).

Städten fällt die Lebenserwartung nach Geburt, verglichen mit der gesamten chinesischen Bevölkerung, höher aus. So lag sie 2022 in Hongkong im Schnitt für Frauen und Männer bei 83,66 Jahren¹⁵¹ und in gesamt China bei nur 78,587 Jahren¹⁵². Die höhere Lebenserwartung in den Städten zeigt, dass dort, wo die Gesetze zur Krankenversicherung gelten, bessere Gesundheitszustände herrschen. Neben der allgemeinen Steigerung der Lebenserwartung deutet insbesondere dieser Umstand auf eine positive Wirkung der Krankenversicherung hin. Jedoch zeigt auch bei der chinesischen Krankenversicherung die demografische Entwicklung Probleme auf. Schon im Jahr 2004 waren über 37 % der krankenversicherten Personen Rentner, wodurch die Krankenversicherung hohe Ausgaben für Versicherte leisten muss, ohne von dessen Beiträgen profitieren zu können.¹⁵³

Unfallversicherung

In China gab es 2005 über 100.000 tödliche Unfälle. Bis 2015 sank die Anzahl der Arbeitsunfalltoten auf 66.000.¹⁵⁴ Diese Reduktion ist ein Indiz für ein sichereres Arbeitsumfeld, sodass Unfallversicherungsgesetze, die einen sicheren Arbeitsplatz schaffen sollen, Effektivität aufweisen. Weiterhin problematisch beim chinesischen Unfallversicherungssystem ist jedoch, dass es nicht primär auf eine effektive Prävention von Unfällen ausgerichtet ist, sondern vorrangig die durch Arbeitsunfälle entstandenen Lohnausfälle und Krankenkosten übernimmt.¹⁵⁵

Altersversicherung

Im Jahr 2013 lebten 16,6 % der über 60-jährigen Chinesen in Altersarmut. Überwiegend leben Frauen in Armut. So sind es bei den über 75-Jährigen 19,2 % Frauen und 15,5 % Männer, die unter Altersarmut leiden.¹⁵⁶ Es ist anzumerken, dass diese Daten veraltet sind sowie nur für die städtische Bevölkerung gelten.

Social Progress Imperative

Entsprechend dem *Social Progress Index* belegt China Platz 77 von 170 und erlangt 67,61 Punkte (Stand 2023). In der Dimension *Chance* erreicht China nicht einmal 50 % der Punkte. Dazu gehören Aspekte wie persönliche Rechte und Inklusion. Vor allem persönliche Rechte die den Zugang zur Justiz, freie Meinungsäußerung, Religionsfreiheit, politische Rechte und

¹⁵¹ Vgl. The World Bank (Hrsg.) (2024e).

¹⁵² Vgl. The World Bank (Hrsg.) (2024f).

¹⁵³ Vgl. Wesner, F. (2005), S. viii.

¹⁵⁴ Vgl. SPIEGEL Wirtschaft (Hrsg.) (2016).

¹⁵⁵ Vgl. Wesner, F. (2005), S. 43-46.

¹⁵⁶ Vgl. Zhao, R. / Zhao, Y. (2018), S. 218 f.

Eigentumsrechte für Frauen ermöglichen, schneiden im Ranking schlecht ab. Ebenso erreichten die Bereiche Inklusion mit politischer Gleichberechtigung zwischen Geschlechtern und sozialen Gruppen sowie Diskriminierung von Minderheiten nur eine geringe Punktzahl. Dagegen schneidet China z. B. überdurchschnittlich bei dem Sicherheitsgefühl, bezahlbarem Wohnraum und der Lebenserwartung mit 60 Jahren ab. China erreicht insgesamt wenige Punkte, jedoch sind die schlecht erfüllten Kategorien überwiegend wenig bis gar nicht von Unternehmen beeinflussbar. Aspekte, die beispielsweise Krankenversicherungen oder Armut betreffen und von Unternehmen beeinflussbar sind, fallen dagegen überdurchschnittlich gut aus, wodurch auf eine hohe Effektivität sozialer Arbeitsgesetze zu schließen ist. Ausgenommen ist hierbei allerdings die Gleichberechtigung von Mann und Frau, da in dieser Kategorie auch hier dringender Nachholbedarf aufgezeigt wird.¹⁵⁷

Die in diesem Kapitel aufgeführten Indizes zur Effektivität der sozialen Gesetze zeigen, dass sich in China die Arbeitssituation durch Gesetzte durchaus verbessert hat. Insb. bei der Unfall- und der Altersversicherung besteht noch Verbesserungspotential. Kritisch ist vor allem die Diskrepanz zwischen städtischer Bevölkerung und dort geltenden Regelungen und dem ländlichen Raum, da Vorschriften und auch hier verwendete Daten sich teilweise nur auf die städtischen Gebiete beziehen. Eine allgemeine Aussage zur Effektivität der sozialen Gesetze Chinas ist somit schwierig. Die Datengrundlage zur Beurteilung der Effektivität der Krankenversicherung ist hinsichtlich dieser Problematik am besten. Da hierbei Daten sowohl für die ländliche als auch die städtische Bevölkerung vorliegen, lässt sich an dieser Stelle die Effektivität der Gesetzgebung positiv bestätigen, da die Lebenserwartung in den Städten und damit in den Gebieten mit Krankenversicherung deutlich höher ist, als auf dem Land.

4.3 Schweiz

Mindestlohn und Arbeitslosenversicherung

Aufgrund der Tatsache, dass in der Schweiz 0 % der Bevölkerung weniger als 2,15 \$ pro Tag zur Verfügung stehen¹⁵⁸, lässt sich schlussfolgern, dass das Ziel des SDG 1.1, extreme Armut bis 2030 zu beseitigen, bereits erreicht ist. Dies weist darauf hin, dass mit Hilfe von Gesetzen,

¹⁵⁷ Vgl. Social Progress Imperative (Hrsg.) (2024).

¹⁵⁸ Vgl. The World Bank (Hrsg.) (2024g).

die beispielsweise die Einführung des Mindestlohns oder Arbeitslosenversicherungen regeln, extreme Armut verhindert werden kann.

Gleichberechtigung

Hinsichtlich dem SDG-Ziel 5.5 mit den dazugehörigen Indikatoren zeigt sich, dass der Frauenanteil in Führungspositionen in der Schweiz schwankt um den Bereich der 50 %. Seit 2012 wurde der Höchstwert dabei 2016 mit 57,8 % erreicht, der Tiefstwert im Jahr 2020 mit nur noch 41 %. Zuletzt lag er 2023 bei 47,6 %.¹⁵⁹ Der Anteil der Frauen im Nationalrat ist zuletzt jedoch nach einem seit 1971 herrschenden Anstieg auf 42 % im Jahr 2019 auf nur noch 38,5 % im Jahr 2023 gesunken. Der Anteil der Frauen in den Kantonsparlamenten stieg hingegen weiter und betrug 2023 33,5 %.¹⁶⁰ Im Vergleich zu dem Frauenanteil in Führungspositionen zeigt sich hier dennoch insgesamt Nachholbedarf.

In der Schweiz ist der *Gender Pay Gap* in den letzten Jahren deutlich gesunken, was auf eine Verbesserung der Gleichberechtigung bezüglich des Verdienstes hinweist. Während der *Gender Pay Gap* im privaten Sektor 2006 noch bei 19,1 % lag, betrug er 2022 nur noch 11,7 %.¹⁶¹

Krankenversicherung

Auch in der Schweiz verbesserte sich die Lebenserwartung nach der Geburt für Männer und Frauen. Sie stieg von 72,4 Jahren (Stand 1981) auf 82,2 Jahre (Stand 2023) für Männer und von 79,2 Jahren (Stand 1981) auf 85,8 Jahre (Stand 2023) für Frauen.¹⁶² Somit kann auf eine Verbesserung der medizinischen Versorgung der Bevölkerung durch Gesetze, die die Krankenversicherung einführten, geschlossen werden.

Unfallversicherung

In den Jahren 1958 bis 1962 gab es 2.335 tödliche Arbeitsunfälle. Im Zeitraum von 1963 bis 1967 stieg diese Zahl auf 2.560 an.¹⁶³ Seit der Einführung des UVG nimmt die durchschnittliche Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle ab, was auf die Effektivität des Gesetzes hinweist.¹⁶⁴

¹⁵⁹ Vgl. Eurostat (Hrsg.) (2024).

¹⁶⁰ Vgl. Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2023a).

¹⁶¹ Vgl. Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2024a).

¹⁶² Vgl. Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2024b).

¹⁶³ Vgl. Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Luzern (Hrsg.) (2024), S. 15.

¹⁶⁴ Vgl. Koordinationsgruppe für die Statistik der Unfallversicherungsgruppe UVG (Hrsg.) (2023), S. 35.

Altersversicherung

Um die Wirksamkeit von Gesetzen, die Gleichberechtigung bieten sowie Armut im Alter verhindern sollen, beurteilen zu können, kann der *Gender Pension Gap* herangezogen werden.¹⁶⁵ Dieser lag im Jahr 2022 bei 30,8 %.¹⁶⁶ Dies impliziert, dass Gesetze zur Gleichberechtigung, besonders bezüglich identischer Bezahlung und Vorsorge für Mann und Frau, noch nicht die Möglichkeiten für gleiche Lebensstandards im Alter bieten. Die geschlechtsunspezifische Armutsquote bei der Altersgruppe 65+ betrug 2022 15,5 %.¹⁶⁷ Dies weist nicht auf eine optimale Versorgung durch die Altersversicherung hin.

Social Progress Index

Die Schweiz belegt nach dem *Social Progress Index* Platz 6 von 170 Ländern, und ist somit führend im Vergleich zu Deutschland und China. Es kann auf ein nachhaltiges Arbeiten geschlossen werden, da die Schweiz viele der 57 sozialen Indikatoren erfüllt und insgesamt 88,88 von 100 Punkten erreicht (Stand 2023).¹⁶⁸ Da keine Aspekte, die Unternehmen auswirkend beeinflussen könnten, besonders negativ bewertet wurden¹⁶⁹, kann entnommen werden, dass die Sozialgesetzgebung der Schweiz erfolgreich wirkt.

Zusammenfassend kann herausgestellt werden, dass die Gesetze zur Gleichberechtigung in der Schweiz wie zuvor beschrieben eine große Effektivität aufweisen. Ebenso zeigen sich starke Verbesserungen durch Gesetzte zur Krankenversicherung sowie zur Arbeitslosenversicherung und zum Mindestlohn.

4.4 Bewertung der gesetzlichen Effektivität im Ländervergleich

Mindestlohn und Arbeitslosenversicherung

Zur Beurteilung der Effektivität von gesetzlichen Bestimmungen im sozialen Bereich wurden bezüglich der Bewertung der Wirksamkeit der Vorschriften zum Mindestlohn oder zu den Arbeitslosenversicherungen die Zielerreichung des SDG 1.1 der Länder Deutschland, China und der Schweiz dargelegt. Diese Daten weisen darauf hin, dass mit Hilfe von Gesetzen, welche

¹⁶⁵ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2011), S. 9.

¹⁶⁶ Vgl. Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2023b).

¹⁶⁷ Vgl. Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2024c).

¹⁶⁸ Vgl. Social Progress Imperative (Hrsg.) (2024).

¹⁶⁹ Vgl. Social Progress Imperative (Hrsg.) (2024).

die Einführung des Mindestlohns oder Arbeitslosenversicherungen regeln, das Ziel in den betrachteten Ländern grundsätzlich erreicht wurde.

Gleichberechtigung

Nach SDG 5.1 soll durch Frauenquoten in Führungspositionen mehr Gleichberechtigung realisiert werden. In Deutschland wurden davon abweichende nationale Ziele hinsichtlich dem Frauenanteil in Aufsichtsräten (30 %) und im öffentlichen Dienst (50 %) beschlossen. Diese Ziele wurden auch bereits erreicht. In der Schweiz ist der Anteil an Frauen in Führungspositionen um die angestrebten 50 % schwankend, wurde 2023 jedoch verfehlt. China liegt im direkten Vergleich weit dahinter und macht nur langsame Fortschritte.

Als weiterer Indikator der Gleichberechtigung wurde der *Gender Pay Gap* herangezogen, der den Bruttoverdienstunterschied zwischen Männern und Frauen aufzeigt. Dieser hat sich in Deutschland und in der Schweiz im Zeitverlauf verbessert und lag zuletzt 2023 bei 18 % in Deutschland und 2022 bei 11,7 % in der Schweiz. China zeigt hier eine gegenteilige Entwicklung, da hier der Wert auf 36 % stieg. Dieser Wert ist allerdings aus dem Jahr 2009. Diese Problematik setzt sich im Alter fort, da hier die Armutsquote der Frauen in allen drei Ländern höher als die der Männer ist.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Gesetze zur Gleichberechtigung in Deutschland und der Schweiz zwar Verbesserungen zur Folge hatten, allerdings die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern alleine durch Quoten nicht erreicht werden können. China hingegen hat erheblichen Nachholbedarf, die geforderte Gleichbehandlung im Gesetz zeigt hier bislang keine Wirkung.

Krankenversicherung

Um zu analysieren, ob Krankenversicherungen eine bessere medizinische Versorgung bewirken, wurden die Lebenserwartungen der Länder dargestellt. Dass sich die medizinische Versorgung in allen drei Ländern im Vergleich zum Jahr 1990 verbessert hat, zeigte ein Vergleich der Lebenserwartung von damals zu der heutigen. Dies weist darauf hin, dass durch Krankenversicherungen eine bessere medizinische Versorgung geschaffen wurde. Die Lebenserwartung nach der Geburt von Männern und Frauen ist in Deutschland bis zum Jahr 2023 auf 78,6 (Männer) bzw. 83,3 Jahre (Frauen) gestiegen. Eine höhere Lebenserwartung haben Männer mit 82,2 Jahren und Frauen mit 85,8 Jahren in der Schweiz. In China hingegen ist die Lebenserwartung mit 78,96 Jahren für Männer und 81,34 Jahren für Frauen am niedrigsten. In China ist auch noch auf die große Diskrepanz zwischen der städtischen Bevölkerung mit gesetzlicher

Krankenversicherung (z.B. Lebenserwartung in Hongkong 83,66) und der ländlichen Bevölkerung ohne gesetzliche Krankenversicherung (Lebenserwartung China gesamt 78,59 Jahre) hinzuweisen.

Die Betrachtung der Lebenserwartungen zeigt, dass diese in allen Ländern gestiegen ist. Insbesondere der Umstand, dass in China die Gesetze zur Krankenversicherung nur in den Städten gelten und hier die Lebenserwartung deutlich höher ist zeigt, dass die Gesetze in diesem Bereich als effektiv einzustufen sind.

Unfallversicherung

Die Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle haben sich in Deutschland vom Jahr 1994 bis 2022 um 81,08 %, in China von 2005 bis 2015 um 34 % reduziert. Auch in der Schweiz reduzierten sich die tödlichen Arbeitsunfälle seit Gesetzeseinführung. Diese Reduktionen sind ein Indiz für ein sichereres Arbeitsumfeld, sodass Arbeitssicherheits-, Arbeitsschutz- und Unfallversicherungsgesetze, die einen sicheren Arbeitsplatz schaffen sollen, Effektivität aufweisen.

Altersversicherung

Alle drei Länder haben mit über 15 % hohe Quote von Altersarmut. Anzumerken ist hier erneut, dass Frauen in allen Ländern stärker betroffen sind als Männer. Dies zeigt, dass mithilfe von Altersversicherungen Altersarmut nicht ausreichend bekämpft wurde.

Social Progress Imperative

Deutschland und die Schweiz erfüllen viele der 57 Indikatoren des *Social Progress Index*, da sie sich an die insgesamt 100 möglichen Punkte in den drei Dimensionen annähern und sich unter den besten zehn Rängen von insgesamt 170 Ländern befinden. Da keine Aspekte die Unternehmen auswirkend beeinflussen könnten besonders negativ bewertet wurden, lässt sich auch auf ein menschenwürdiges nachhaltiges arbeiten schließen. Dies deutet darauf hin, dass soziale Arbeitsgesetze dazu beigetragen haben, dass das Ranking im sozialen Bereich gut ausfällt. China schneidet im Vergleich dazu schlechter ab. Dies wird in nachfolgender Tabelle 2 deutlich. In der Dimension *Chance*, die Aspekte wie Persönlichkeitsrechte oder akademische Freiheit beinhaltet, schneidet China besonders schlecht ab, jedoch sind die gering erfüllten Kategorien nicht von Unternehmen beeinflussbar. Ebenfalls besonders schlecht fällt die Bewertung der Umweltqualität (Bereiche *Grundlagen des Wohlbefindens*) aus, auf die Unternehmen durchaus einen großen Einfluss haben.

	Deutschland	China	Schweiz
Grundlegende menschliche Bedürfnisse	91,06	89,84	92,48
Grundlagen des Wohlbefindens	86,68	65,85	87,03
Chancen	85,17	47,13	87,12
Gesamtpunkte	87,64	67,61	88,88
Rang	10	77	6

Tabelle 2: Social Progress Imperative – Rang und Gesamtpunkte von Deutschland, China und der Schweiz vom Jahr 2023¹⁷⁰

Abschließende Bewertung und Limitationen

Die im sozialen Bereich genannten Armutsquoten, Quoten für Gleichberechtigung oder Kennzahlen zum Gesundheitszustand und zu Unfällen haben sich nach Verabschiedung und Weiterentwicklung diesbezüglicher Gesetze verbessert, jedoch ist eine vollkommene soziale Nachhaltigkeit bislang nicht erreichbar. Die Begründung hierfür liegt in allen drei Ländern unter anderem in kulturellen Einstellungen. So sind es noch immer hauptsächlich Frauen, die beispielsweise die Kindererziehung oder die Angehörigenpflege übernehmen und somit weniger in Rentenversicherungen einzahlen, wodurch ihre Altersvorsorge leidet. Problematisch bezüglich sozialer Nachhaltigkeit in China ist, im Gegensatz zu Deutschland und der Schweiz, dass auf dem Land andere Gesetze als in der Stadt gelten. Die Erhebung der Daten kann größtenteils auch lediglich auf die städtische Bevölkerung bezogen werden. Generell kann festgestellt werden, dass durch konkrete Vorgaben, wie beispielsweise Beitragssätze, ein größerer Effekt auf unternehmerische Nachhaltigkeit erzielt wird, als durch allgemeine Rahmenbestimmungen von Gesetzen und Verordnungen. Da sich etliche Unternehmen ohne nachhaltige Gesetze vermutlich ausschließlich auf wirtschaftliche Prozesse und Leistungssteigerung konzentrieren würden, ist es wichtig durch Gesetze in Unternehmen menschenwürdiges Wirtschaften zu integrieren und somit Unternehmen zur Verantwortungsübernahme für soziale Aspekte zu bringen.

Wesentliche Limitationen dieser Arbeit ergeben sich aus dem Mangel an Literatur und Daten zu gesetzlichen Auswirkungen und dessen Effektivität, speziell bezogen auf Unternehmen. Die unterschiedlichen Gesetzeslagen und heterogenen Politiksysteme erschweren die Untersuchung

¹⁷⁰ Vgl. Social Progress Imperative (Hrsg.) (2024).

der Effektivität der Gesetze im Ländervergleich. Des Weiteren wird aufgrund der inkonsistenten Datenlage eine vergleichende Analyse limitiert. Dies erschwerte vor allem die Recherche zu China, dessen verabschiedete Gesetze nur spärlich novelliert und dementsprechend oftmals veraltet sind. Selbst neuere Gesetze beinhalten lediglich grundlegende Regelungen ohne konkrete Maßnahmen oder Anforderungen an Unternehmen zu stellen. Weiterhin sind die ländlichen Regionen in China von den sozialen Gesetzen exkludiert. Somit haben Chinas Arbeitsgesetze keine nachhaltige Effektivität für die gesamte VR. Andere signifikante Einflüsse auf unternehmerische Nachhaltigkeit, wie beispielsweise Nachhaltigkeitsmanagement, sind nicht Thema dieser Arbeit.

5 Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse und Ausblick

In diesem Beitrag wurde untersucht, ob durch soziale Gesetze unternehmerische Nachhaltigkeit erreicht werden kann. Zu diesem Zweck wurden die Gesetze der Länder Deutschland, China und der Schweiz zunächst vorgestellt und deren Auswirkungen auf Unternehmen analysiert. Anhand dessen wurde diskutiert, ob in den Ländern aufgrund der erlassenen Gesetze soziale unternehmerische Nachhaltigkeit erzielt wurde.

Der zeitliche Verlauf der Einführung der Gesetze zeigt, dass Deutschland in der Regel Vorreiter ist, was die Einführung nachhaltiger Gesetze betrifft. Gesetze beinhalten Bestimmungen bei deren Einhaltung für Unternehmen zusätzlicher Aufwand entsteht. Dieser Aufwand spiegelt sich grundsätzlich in Form von Kosten wider, sei es durch Investitionen, höhere Beitragssätze bei den Lohnnebenkosten oder auch direkten Lohnerhöhungen. Die Untersuchung auf gesetzliche Effektivität zeigte eine positive Korrelation zwischen der Sozialgesetzgebung und Fortschritten in Bezug auf die unternehmerische Nachhaltigkeit. Wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, zeigte die soziale Gesetzgebung in allen drei Ländern Erfolg. Zumindest eine Verbesserung der sozialen unternehmerischen Nachhaltigkeit ist somit per Gesetz erreichbar.

Dennoch zeigte die Analyse ebenfalls, dass Gesetze alleine wohl nicht ausreichen, um eine soziale unternehmerische Nachhaltigkeit in allen Belangen zu erreichen. Um diesbezüglich akkurate Aussagen treffen zu können, müsste jedoch eine weitreichendere Betrachtung über die hier aufgeführten Gesetze hinaus betrieben werden, indem sämtliche nationale und internationale Rechtsbestimmungen, insbesondere auch Chinas 5-Jahrespläne berücksichtigt werden. Weiterer Forschungsbedarf besteht darin, Einflüsse unternehmerischen Nachhaltigkeitsmanagements, wie beispielsweise Corporate Social Responsibility, oder Pflichten hinsichtlich der Berichtspraxis in die Betrachtung der Auswirkungen und der Effektivität der Gesetze mit einzubeziehen. Darüber hinaus besteht empirischer Forschungsbedarf, um Aussagen über eine Korrelation zwischen Gesetzesverabschiedungen und Auswirkungen auf Unternehmen treffen zu können. Die Zugänglichkeit und Offenlegung diesbezüglicher Daten ist hierfür zwingend erforderlich.

Literatur

- ASiG (2013)*: Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Online im Internet, URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/ArbZG.pdf>, Stand: 2013-04-20, Abruf: 2024-10-17.
- AVIG (2000)*: Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz). Online im Internet, URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1982/2184_2184_2184/20240101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1982-2184_2184_2184-20240101-de-pdf-a-2.pdf, Stand: 2024-01-01, Abruf: 2024-10-17.
- Bain & Company (Hrsg.) (2023)*: China Needs More Women in Executive Leadership. Online im Internet, URL: <https://www.bain.com/insights/china-needs-more-women-in-executive-leadership/>, Stand: 2023-03-07, Abruf: 2024-10-28.
- Bellmann, L. et al. (2016)*: Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen, Bielefeld 2016.
- Birg, H. (2011)*: Soziale Auswirkungen der demografischen Entwicklung. Online im Internet, URL: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/bevoelkerungsentwicklung-282/55920/soziale-auswirkungen-der-demografischen-entwicklung/?p=all>, Stand: 2011-12-23, Abruf: 2024-10-21.
- Bösch, M. (2012)*: Soziale Sicherung in China: Bestandsaufnahme und Ausblick, Marburg 2012.
- Bossler, M. / Jaenichen, U. (2017)*: Der gesetzliche Mindestlohn aus betrieblicher Sicht. In: WSI Mitteilungen, 70 (2017), H. 7, S. 482-490.
- Braun, A. J. (2011)*: Das Ende der billigen Arbeit in China, Wiesbaden 2011.
- Brauweiler, J. et al. (2018)*: Arbeitsschutz: Ein Einstieg in die Materie, 2. Aufl., Wiesbaden 2018.

Bruttel, O. / Baumann, A. / Himmelreicher, R. (2017): Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Struktur Verbreitung und Auswirkungen auf die Beschäftigung. In: WSI Mitteilungen, 70 (2017), H. 7, S. 473-481.

Bundesamt für Gesundheit (Hrsg.) (2024): Krankenversicherung: Das Wichtigste in Kürze. Online im Internet, URL: <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-das-wichtigste-in-kuerze.html>, Stand: 2024-09-12, Abruf: 2024-10-25.

Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2022): Entwicklung der Beitragssätze seit 1948. Online im Internet, URL: https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/themenuebergreifend/statistiken/Entwicklung_Beitrags%C3%A4tze_2023.pdf.download.pdf/Entwicklung_Beitrags%C3%A4tze_2023.pdf, Stand: 2022-10-28, Abruf: 2024-10-25.

Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024a): Sozialversicherungen der Schweiz – Taschenstatistik, Bern 2024.

Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024b): Beiträge an die Sozialversicherungen. Online im Internet, URL: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ueberblick/beitraege.html>, Stand: 2024-10-03, Abruf: 2024-10-24.

Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024c): IV-Statistik. Online im Internet, URL: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/statistik.html>, Stand: 2024-07-31, Abruf: 2024-10-25.

Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024d): Leistungen je versicherte Person nach Kanton, Alter, Geschlecht, Spitalaufenthalt im Vorjahr und PCGs – Geschäftsjahr 2023. Online im Internet, URL: https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/kuv-aufsicht/stat/bagsan/brutto_netto_leistungen/gj_2023_leistungen_kanton_alter_geschlecht_spital_pcg.pdf.download.pdf/EFIND2023_d_Kosten_pro_Versicherte_nach_Kanton_Alter_Geschlecht_Spitalaufenthalt_PCGs.pdf, Stand: 2024-10-21, Abruf: 2024-10-25.

Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024e): Statistik & Finanzen der Arbeitslosenversicherung. Online im Internet, URL: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/alv/statistik.html>, Stand: 2024-05-29, Abruf: 2024-10-25.

Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024f): AHV-Statistik. Online im Internet, URL: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/statistik.html>, Stand: 2024-05-20, Abruf: 2024-10-25.

Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.) (2024g): Stabilisierung der AHV (AHV 21) – Abstimmungsinformation. Online im Internet, URL: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/reformen-revisionen/ahv-21.html>, Abruf: 2024-10-25.

Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2023a): Frauenanteil im Nationalrat und in den Kantonsparlamenten – Anteil der Frauen an allen Gewählten – In Prozent. Online im Internet, URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/nachhaltige-entwicklung/monet-2030/indikatoren/anteil-frauen-nationalrat-kantonsparlamenten.assetdetail.29946684.html>, Stand: 2023-12-19, Abruf: 2024-10-28.

Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2023b): Pension gap. Online im Internet, URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/einkommen/pension-gap.html>, Stand: 2023-12-20, Abruf: 2024-10-28.

Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2024a): Löhne im privaten Sektor. Online im Internet, URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/loehne/privater-sektor.html>, Stand: 2024-03-19, Abruf: 2024-10-24.

Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2024b): Lebenserwartung, 1981-2023. Online im Internet, URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburten-todesfaelle/lebenserwartung.assetdetail.32374985.html>, Stand: 2024-09-26, Abruf: 2024-10-21.

Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2024c): Armut. Online im Internet, URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/soziale-situation-wohlbefinden-und-armut/armut-deprivation/armut.html>, Stand: 2023-12-20, Abruf: 2024-10-28.

Bundesgesetz [sic] betreffend die Arbeit in den Fabriken (1877): Bundesgesetz betreffend die Arbeit in den Fabriken. Online im Internet, URL: <https://www.amtsdruckschriften.bar.admin.ch/viewOrigDoc.do?id=10009532>, Stand: 1877-03-23, Abruf: 2024-10-17.

Bundesgesetzblatt Nr. 321 (2023): Vierte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns. Online im Internet, URL: <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/321/VO.html>, Stand: 2023-11-24, Abruf: 2024-10-21.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2021): Sozialbericht 2021, Bonn 2021.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2024): Tabelle 0.38 – Bruttonationaleinkommen, Volkseinkommen und Arbeitnehmerentgelt. Online im Internet, URL: <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/Tabelle-0.38.html>, Stand: 2024-09-24, Abruf: 2024-10-23.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2011): Gender Pension Gap: Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern, Berlin 2011.

Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2022): Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Krankenversicherung. Online im Internet, URL: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/finanzierung-gkv.html>, Stand: 2024-06-03, Abruf: 2024-10-17.

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (Hrsg.) (2022): 17 Nachhaltigkeitsziele: SDGs. Online im Internet, URL: <https://www.bmuv.de/themen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsziele-sdgs>, Abruf: 2024-10-19.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.) (2023): SDG 1: Keine Armut. Online im Internet, URL: <https://www.bmz.de/de/agenda-2030/sdg-1>, Abruf: 2024-10-25.

Bundesverband deutscher Banken (Hrsg.) (2024): Historischer Währungsrechner. Online im Internet, URL: <https://bankenverband.de/service/waehrungsrechner/historicalcurrencies/>, Abruf: 2024-11-11.

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2009): Das deutsche Sozialversicherungssystem. Online im Internet, URL: <https://www.bpb.de/themen/politisches-system/24-deutschland/40478/das-deutsche-sozialversicherungssystem/>, Stand: 2009-11-01, Abruf: 2024-10-17.

BVG (2021): Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Online im Internet, URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1983/797_797_797/20240701/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1983-797_797_797-20240701-de-pdf-a-2.pdf, Stand: 2024-07-01, Abruf: 2024-10-17.

Chi, W. / Li, B. (2014): Trends in China's gender employment and pay gap: Estimating gender pay gaps with employment selection. In: *Journal of Comparative Economics*, 42 (2014), H. 3, S. 708-725.

Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2008): Zu den Grundrechten in der Weimarer Reichsverfassung. Online im Internet, URL: <https://www.bundestag.de/resource/blob/423610/86e3e9e8a4b42e4b72fbd25413f285cb/WD-3-215-08-pdf.pdf>, Stand: 2008-06-02, Abruf: 2024-10-21.

Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) (2021): Rentenversicherung in Zeitreihen, Frankfurt am Main 2021.

Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) (2024): Beitragssatz. Online im Internet, URL: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/B/beitragssatz.html>, Abruf: 2024-10-23.

DGUV (Hrsg.) (2021): Die gesetzliche Unfallversicherung: Aufgaben und Leistungen. Online im Internet, URL: https://www.dguv.de/de/ihr_partner/arbeitnehmer/gesetzliche-uv/index.jsp, Abruf: 2024-10-17.

Die Bundesversammlung – Das Schweizer Parlament (Hrsg.) (2021): Gesetzgebung. Online im Internet, URL: <https://www.parlament.ch/de/%C3%BCber-das-parlament/parlamentsportraet/aufgaben-der-bundesversammlung/rechtsetzung/gesetzgebung>, Abruf: 2024-10-15.

Domschke, H. (2021): China: ein Erlebnis. In: Loitsch, T. (Hrsg.): *China im Blickpunkt des 21. Jahrhunderts*, 2. Aufl., Dresden 2021.

Erlinghagen, N. (1999): Die neuen Regelungen in der gesetzlichen Unfallversicherung. In: Erlinghagen, N. (Hrsg.): *Trauma Berufskrankheiten*, Bonn 1999, S. 46-51.

Europäische Kommission (Hrsg.) (2024): Arten von EU-Rechtsvorschriften. Online im Internet, URL: https://commission.europa.eu/law/law-making-process/types-eu-law_de, Abruf: 2024-10-21.

Europäische Union (Hrsg.) (2021): Länder. Online im Internet, URL: https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_de#tab-0-1, Abruf: 2024-10-15.

Eurostat (Hrsg.) (2024): Erwerbstätige Frauen in Führungspositionen nach Alter. Online im Internet, URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tqoe1c2/default/table?lang=de>, Stand: 2024-09-12, Abruf: 2024-10-28.

Finanzen.net (Hrsg.) (2024): Währungsrechner: Schweizer Franken – Euro. Online im Internet, URL: https://www.finanzen.ch/waehrungsrechner/schweizer-franken_euro, Abruf: 2024-10-17.

Germany Trade & Invest (Hrsg.) (2024): Lohnkosten. Online im Internet, URL: <https://www.gtai.de/de/trade/china/wirtschaftsumfeld/lohnkosten-234416>, Stand: 2023-11-09, Abruf: 2024-10-23.

GlG (2000): Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz). Online im Internet, URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/202007010000/151.1.pdf>, Stand: 2000-07-01, Abruf: 2024-10-17.

Grundrentengesetz (2020): Gesetz zur Einführung der Grundrente für langjährige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung mit unterdurchschnittlichem Einkommen und für weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Alterseinkommen (Grundrentengesetz). Online im Internet, URL: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl120s1879.pdf#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s1879.pdf%27%5D__1731319133510, Stand: 2020-08-12, Abruf: 2024-10-17.

Hoffjan, A. / Bramann, A. (2007): Empirische Erhebung der Gesetzesfolgekosten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Kurzbericht, Universität Dortmund, Dortmund 2007.

Ingendaay, F. (1957): Der betriebliche Unfallschutz. In: Arbeit und Sozialpolitik, 11 (1957), H. 11, S. 318-320.

Kaiser, M. / Wacker, G. (2008): Nachhaltigkeit auf chinesische Art: Das Konzept der harmonischen Gesellschaft, Berlin 2018.

Kanton Zürich (Hrsg.) (2021): Lohngleichheit im Gesetz. Online im Internet, URL: <https://www.zh.ch/de/wirtschaft-arbeit/gleichstellung/diskriminierungsschutz/lohn-gleichheit.html>, Abruf: 2024-10-19.

Kaufhold, K. H. (1989): 150 Jahre Arbeitsschutz in Deutschland. In: Arbeit und Recht, 37 (1989) H. 8, S. 225-232.

Knabe, A. / Schöb, R. / Thum, M. (2020): Bilanz nach fünf Jahren: Was hat der gesetzliche Mindestlohn gebracht?. In: ifo Schnelldienst, 73 (2020), H. 4, S. 3-28.

Knöpfel, C. / Pardini, R. / Heinzmann, C. (2018): Gute Betreuung im Alltag, Zürich 2018.

Koordinationsgruppe für die Statistik der Unfallversicherung UVG (Hrsg.) (2023): UVG-Statistik 2023 – Unfälle und Berufskrankheiten in der Schweiz, Luzern 2023.

- KVG (2021)*: Bundesgesetz über die Krankenversicherung. Online im Internet, URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1995/1328_1328_1328/20241001/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1995-1328_1328_1328-20241001-de-pdf-a.pdf, Stand: 2024-10-01, Abruf: 2024-10-17.
- Labour Law of the People's Republic of China (1994)*: Labour Law of the People's Republic of China. Online im Internet, URL: http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2007-12/12/content_1383754.htm, Stand: 1994-07-05, Abruf: 2024-10-21.
- Lengwiler, M. (2006)*: Risikopolitik im Sozialstaat: die schweizerische Unfallversicherung 1870 – 1970, Köln 2006.
- Lorenz, M. / Pan, L. (2019)*: Das deutsche und chinesische Arbeits- und Steuerrecht, Wiesbaden 2019.
- Luchsinger, C. (1998)*: Die Revision des schweizerischen Arbeitsgesetzes. In: Arbeit und Recht, 46 (1998), H. 11, S. 440-445.
- MiLoG (2020)*: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz). Online im Internet, URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/MiLoG.pdf>, Stand: 2023-06-28, Abruf: 2024-10-17.
- Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China (Hrsg.) (2024)*: Minimum Wage Standards of Provinces, Autonomous Regions and Municipalities Directly under the Central Government. Online im Internet, URL: https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/laodongguanxi_fw/d/202410/t20241012_527228.html, Stand: 2024-10-1, Abruf: 2024-10-23.
- PwC (Hrsg.) (2024)*: China, People's Republic of – Individual – Other taxes. Online im Internet, URL: <https://taxsummaries.pwc.com/peoples-republic-of-china/individual/other-taxes>, Stand: 2024-06-28, Abruf: 2024-10-24.

- Raasch, S. / Rastetter, D. (2010): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Gesetzliche Regelungen und Umsetzung im Betrieb. In: Badura, B. et al. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2010, Berlin et al. 2010, S. 11-22.*
- Reisebuch.de (Hrsg.) (2024): Schweizer Franken: Historische Wechselkurse. Online im Internet, URL: https://reisebuch.de/reiseziele/schweiz/historische_frankenkurse.html, Abruf: 2024-10-25.*
- Rieger, A. / Baumann, H. (2007): Mindestlohnpolitik in der Schweiz und in Europa. In: Widerspruch, 27 (2007), H. 52, S. 165-176.*
- Ritter, G. A. (1987): Soziale Sicherheit in Deutschland und Großbritannien von der Mitte des 19. Jahrhunderts bis zum Ersten Weltkrieg. Ein Vergleich. In: Geschichte und Gesellschaft, 13 (1987), H. 2, S. 137-156.*
- Schmidt, M. (2005): Sozialpolitik in Deutschland: Historische Entwicklung und internationaler Vergleich, 3. Aufl., Wiesbaden 2005.*
- Schneider, V. (1998): Das neue Arbeitsgesetz der Volksrepublik China. In: Arbeit und Recht, 11 (1998), H. 46, S. 429-434.*
- Schroeter, K. R. / Knöpfel, C. (2020): Soziale Arbeit für ältere Menschen in der Schweiz. In: Aner, K. et al. (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit und Alter, 2. Aufl., Wiesbaden 2020, S. 95-105.*
- Schulze, S. (2004): Zur Ökonomie politischer Systeme, Frankfurt am Main 2004.*
- Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Luzern (Hrsg.) (2024): Ergebnisse der Unfallstatistik der zehnten fünfjährigen Beobachtungsperiode 1963-1967. Online im Internet, URL: https://www.unfallstatistik.ch/d/publik/fuenfjb/pdf/D1963_1967.pdf, Abruf: 2024-11-14.*
- SGB V (2022): Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V): Gesetzliche Krankenversicherung: (Artikel 1 des Gesetzes v. 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477). Online im Internet, URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/SGB_5.pdf, Stand: 2024-03-22, Abruf: 2024-10-17.*

SGB VII (2020): Siebtes Buch Sozialgesetzbuch: Gesetzliche Unfallversicherung: (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254). Online im Internet, URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/SGB_7.pdf, Stand: 2024-03-22, Abruf: 2024-10-17.

Social Insurance Law of the People's Republic of China (2011): Social Insurance Law of the People's Republic of China. Online im Internet, URL: <https://www.cecc.gov/resources/legal-provisions/social-insurance-law-of-the-peoples-republic-of-china>, Stand: 2011-07-01, Abruf: 2024-10-17.

Social Progress Imperative (Hrsg.) (2024): Global Social Progress Index. Online im Internet, URL: <https://www.socialprogress.org/index/global>, Abruf: 2024-10-19.

Sozialpolitik aktuell in Deutschland (Hrsg.) (2024): Beitragssätze in den Zweigen der Sozialversicherung 1970-2024. Online im Internet, URL: https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Finanzierung/Datensammlung/PDF-Dateien/tabII6.pdf, Abruf: 2024-10-23.

SPIEGEL Wirtschaft (Hrsg.) (2016): 66.000 tödliche Arbeitsunfälle in China. Online im Internet, URL: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/china-66-000-toedliche-arbeitsunfaelle-im-jahr-2015-a-1127135.html>, Stand: 2016-12-22, Abruf: 2024-10-28.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2018): Arbeitsmarkt auf einem Blick: Deutschland und Europa. Online im Internet, URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publicationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/broe-schuere-arbeitsmark-blick-0010022189004.pdf?__blob=publicationFile, Stand: 2018-11, Abruf: 2024-10-17.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2020): Pressemitteilung Nr. 238 vom 29. Juni 2020. Online im Internet, URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/06/PD20_238_623.html, Stand: 2020-06-29, Abruf: 2024-10-28.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2023): Pressemitteilung Nr. 211 vom 1. Juni 2023. Online im Internet, URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_211_62.html, Stand: 2023-06-01, Abruf: 2024-10-28.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024a): Registrierte Arbeitslose und Arbeitslosenquote nach Gebietsstand. Online im Internet, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Lange-Reihen/Arbeitsmarkt/lrab003ga.html>, Stand: 2024-01-04, Abruf: 2024-10-23.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024b): Indikator 5.1b, c – Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft sowie im öffentlichen Dienst des Bundes. Online im Internet, URL: <http://dns-indikatoren.de/5-1-bc/>, Abruf: 2024-10-25.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024c): Öffentlicher Dienst – Beschäftigte nach Geschlecht und der Art des Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnisses, Stichtag 30. Juni. Online im Internet, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/beschaeftigte-geschlecht.html>, Stand: 2024-09-30, Abruf: 2024-10-25.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024d): Gender Pay Gap – Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet? Online im Internet, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/FAQ/gender-pay-gap-faq.html>, Abruf: 2024-10-25.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024e): Gender Pay Gap – Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Gebietsstand ab 1995. Online im Internet, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/ugpg-01-gebietsstand.html>, Stand: 2024-06-05, Abruf: 2024-10-25.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024f): Gender Pay Gap – Bereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand und Jahren. Online im Internet, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/bgpg-01-gebietsstand.html>, Stand: 2024-01-18, Abruf: 2024-10-25.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024g): Qualität der Arbeit – Tödliche Arbeitsunfälle. Online im Internet, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/toedliche-arbeitsunfaelle.html>, Abruf: 2024-10-25.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024h): Pressemitteilung Nr. 320 vom 21. August 2024. Online im Internet, URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/08/PD24_320_12621.html, Stand: 2024-08-21, Abruf: 2024-10-25.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024i): Pressemitteilung Nr. N016 vom 24. April 2024. Online im Internet, URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N016_12_63.html, Stand: 2024-04-24, Abruf: 2024-10-25.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024j): Pressemitteilung Nr. 073 vom 28. März 2024. Online im Internet, URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html, Stand: 2024-03-28, Abruf: 2024-10-25.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024k): Bevölkerung – Armutsgefährdung sowie materielle und soziale Entbehrung bei älteren Menschen. Online im Internet, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/armutsgefaehrderung.html>, Abruf: 2024-10-25.

Sustainable Development Report (Hrsg.) (2024): China. Online im Internet, URL: <https://dashboards.sdindex.org/profiles/china/indicators>, Abruf: 2024-10-28.

The World Bank (Hrsg.) (2024a): Germany. Online im Internet, URL: <https://data.worldbank.org/country/germany?view=chart>, Abruf: 2024-10-25.

The World Bank (Hrsg.) (2024b): China. Online im Internet, URL: https://data.worldbank.org/country/china?name_desc=false, Abruf: 2024-10-28.

The World Bank (Hrsg.) (2024c): Life expectancy at birth, male (years) – China. Online im Internet, URL: https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.MA.IN?end=2022&locations=CN&name_desc=false&start=1960&view=chart, Abruf: 2024-10-28.

The World Bank (Hrsg.) (2024d): Life expectancy at birth, female (years) – China. Online im Internet, URL: https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.FE.IN?end=2022&locations=CN&name_desc=false&start=1960&view=chart, Abruf: 2024-10-28.

The World Bank (Hrsg.) (2024e): Life expectancy at birth, total (years) – Hong Kong SAR, China. Online im Internet, URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN?locations=HK>, Abruf: 2024-10-28.

The World Bank (Hrsg.) (2024f): Life expectancy at birth, total (years) – China. Online im Internet, URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN?locations=CN>, Abruf: 2024-10-28.

The World Bank (Hrsg.) (2024g): Switzerland. Online im Internet, URL: <https://data.worldbank.org/country/switzerland?view=chart>, Abruf: 2024-10-28.

Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (2019): Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Online im Internet, URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/63/428_430_432/20190531/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-63-428_430_432-20190531-de-pdf-a.pdf, Stand: 2019-05-31, Abruf: 2024-10-17.

Übereinkommen Nr. 26 über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (2002): Übereinkommen Nr. 26 über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen. Online im Internet, URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19280021/200201140000/0.822.713.6.pdf>, Stand: 2019-05-31, Abruf: 2024-10-17.

UVG (2021): Bundesgesetz über die Unfallversicherung. Online im Internet, URL: https://fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1982/1676_1676_1676, Stand: 2024-01-01, Abruf: 2024-10-17.

Verband der Ersatzkassen e. V. (Hrsg.) (2022): 2022 vdek-Basisdaten des Gesundheitswesens in Deutschland, 26. Aufl. Berlin 2022.

Vereinte Nationen (Hrsg.) (2020): UN-Mitgliedstaaten. Online im Internet, URL: <https://un-ric.org/de/mitgliedstaaten/>, Stand: 2019-02-15, Abruf: 2024-10-19.

Wesner, F. (2005): Soziale Sicherung in der VR China. Bestandsaufnahme und Perspektiven, Peking 2005.

WHG (2021): Gesetz zur Ordnung des Wasserhaushalts (Wasserhaushaltsgesetz). Online im Internet, URL: https://www.gesetze-im-internet.de/whg_2009/WHG.pdf, Stand: 2023-12-22, Abruf: 2024-10-17.

- Zhang, J. / Zhao, D. / Zhang, X. (2024):* China's universal medical insurance scheme: progress and perspectives. In: BMC Global and Public Health, 62 (2024), S. 1-3.
- Zhao, R. / Zhao, Y. (2018):* The Gender Pension Gap in China. In: Feminist Economics, 24 (2018), H. 2, S. 218-239.
- Zhen, W. (2015):* Der Menschenrechtsschutz in der VR China und seine Geschichte aus chinesischer Sicht, Dissertation, Universität Osnabrück, Osnabrück 2015

Controlling-Studien

des Lehrstuhls für Unternehmensrechnung und Controlling

der RPTU in Kaiserslautern

- Nr. 1 Großgloß, Peter / Jonen, Andreas / Lingnau, Volker (2005): Empirische Untersuchung zur Bedeutung der Informationstechnologie in der Unternehmensrealität unter besonderer Berücksichtigung des Einflusses der Risikoberücksichtigung.
- Nr. 2 Kluge, Paul Dieter / Lingnau, Volker (2010): Controlling und ERP-Systeme für den Mittelstand.
- Nr. 3 Lingnau, Volker / Mayer, Bernadette / Hergenröder, Andreas (2022): Controlling und Digitalisierung in rheinland-pfälzischen KMU – Eine empirische Untersuchung.
- Nr. 4 Lingnau, Volker / Betzhold, Christina / Kraft, Laura / Wagner, Felix (2025): Unternehmerische Nachhaltigkeit per Gesetz? Analyse der Entwicklungsprozesse ökologischer Gesetzgebung und ihrer Auswirkungen auf Unternehmen am Beispiel von Deutschland, China und der Schweiz.
- Nr. 5 Lingnau, Volker / Betzhold, Christina / Kraft, Laura / Wagner, Felix (2025): Unternehmerische Nachhaltigkeit per Gesetz? Analyse der Entwicklungsprozesse sozialer Gesetzgebung und ihrer Auswirkungen auf Unternehmen am Beispiel von Deutschland, China und der Schweiz.