

## Verfehlte Kritik am betrieblichen Sozialaufwand

*Im Januarheft setzte sich Dr. Heinz Lelonek kritisch mit den Ergebnissen einer Erhebung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände über den betrieblichen Sozialaufwand 1951 auseinander und zeigte im Anschluß daran Ansätze einer fortschrittlichen sozialen Betriebspolitik in den der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmungen der eisenschaffenden Industrie auf. Auf Grund dieser Veröffentlichung hat uns Dr. Franz Spiegelhalter, der Verfasser des von Heinz Lelonek besprochenen Aufsatzes „Die Entwicklung des betrieblichen Sozialaufwandes“ in der Zeitschrift „Der Arbeitgeber“ vom 15. Oktober 1953, um die Aufnahme einer Erwiderung gebeten. Er nimmt im folgenden zu den von Lelonek angeschnittenen Fragen Stellung.*

*I. Enthält der durchschnittliche betriebliche Sozialaufwand 1951 wirklich eine wesentliche Verschiebung zugunsten der Großbetriebe und damit eine Überhöhung des Ergebnisses?*

Lelonek glaubt dies an Hand eines Vergleiches mit den Ziffern der Arbeitsstättenzählung des Statistischen Bundesamtes folgern zu können. Diese Ziffern enthalten jedoch vor allem in den unteren Betriebsgrößen (unter 50 Arbeitnehmer) auch die Betriebe und Beschäftigten des *Handwerks*, so daß die Gegenüberstellung mit einer Erhebung (des betrieblichen Sozialaufwandes), die sich auf den Bereich der *Industrie* beschränkt, weder zulässig noch schlüssig ist. Wenn man statt dessen die Kontrolle der Repräsentation auf den Industriebetrieben mit über 50 Beschäftigten aufbaut<sup>1)</sup>, so kommt man zu folgender Gegenüberstellung von *örtlichen Betriebseinheiten* der amtlichen Arbeitsstättenzählung einerseits und von *Unternehmungen* der in Frage stehenden Erhebung andererseits:

*Die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößenklassen der Industrie*

	Arbeitnehmer in Gesamtunternehmungen der Lohnnebenkosten- erhebung 1951	Arbeitnehmer in örtlichen Einheiten der Arbeitsstätten- zählung 1950
Arbeitnehmer in Industriebetrieben über 50 Arbeitnehmer	100,0 vH	100,0 vH
davon in Betrieben mit 50—199 Arbeitnehmer	11,1 vH	32,6 vH
in Betrieben mit 200 bis 1000 Arbeitnehmer	36,9 vH	37,8 vH
in Betrieben mit 1000 und mehr Arbeitnehmer	52,0 vH	29,6 vH

Hiernach müßten sich nur wenig mehr als ein Drittel der örtlichen Einheiten zwischen 200 und 1000 zuzüglich eines Teils der örtlichen Einheiten unter 200 zu Unternehmungen mit über 1000 Beschäftigten vereinen, um eine volle Repräsentation der Großbetriebe herbeizuführen. Nahezu 60 vH der Arbeitnehmer in *Unternehmungen* über 1000 würden auch aus *örtlichen Einheiten* über 1000 stammen; nur 40 vH müßten durch Zusammenlegung von kleineren örtlichen Einheiten in diese *Unternehmensgröße* hereinkommen. Ein solcher Tatbestand liegt aber durchaus im Bereich des Wahrscheinlichen, so daß die von Lelonek geübte diesbezügliche Kritik an der Repräsentation der Zahlenunterlagen der Erhebung des betrieblichen Sozialaufwandes unzutreffend ist.

Im übrigen wird man bei vorsichtiger Auswertung, wie sie bei einer erstmaligen und so differenzierten Erhebung geboten ist, stets mit einem Fehlerbereich der Ergebnisse

<sup>1)</sup> Was sich auch deshalb empfiehlt, weil für Angaben bei den Betrieben mit unter 50 Beschäftigten in den meisten Fällen keine ausreichenden rechnungsmäßigen oder statistischen Unterlagen vorliegen, so daß auch auf den Erhebungsbogen ausdrücklich keine Angaben gemacht werden konnten.

von  $\frac{1}{20}$  bis  $\frac{1}{10}$  nach oben und unten rechnen müssen, ohne daß damit etwa die gesamten Größenordnungen abzulehnen sind: nach oben aus den übrigen von Lelonek angeführten Gesichtspunkten, nach unten, weil zahlreiche kleinere und mittlere Betriebsgrößen mangels eines entsprechend ausgebauten Rechnungswesens ausdrücklich nur unvollständige Angaben machen konnten, was insgesamt den Durchschnitt der Ergebnisse tendenziell nach unten drückte.

## II. Inwieweit ist die von Lelonek begründete Ausgliederung eines „betriebsbedingten Sozialaufwandes“ gerechtfertigt?

Lelonek glaubt aus der „Wirklichkeit“ einen *prinzipiellen* Unterschied zwischen „betriebsbedingten“ und „zusätzlichen“ Aufwendungen für den arbeitenden Menschen entnehmen zu können mit folgender Begründung:

a) Die Aufwendungen für den arbeitenden Menschen werden nach Lelonek dann als betriebsbedingt bezeichnet, wenn sie die erstrebte Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer „*unmittelbar*“ erreichen, ohne erst den Umweg über die «soziale Sphäre» des Arbeitnehmers gemacht zu haben.“

Hierzu ist zu bemerken: Jede Leistungsverbesserung setzt sich aus mindestens zwei Komponenten zusammen, einer physischen und einer seelischen. Soweit eine der beiden Komponenten fehlt, geht das Ganze der betrieblichen Leistung verloren. Beide sind an der Leistungssteigerung grundsätzlich gleich — unmittelbar bzw. — mittelbar beteiligt. Dasselbe gilt aber auch von jener „sozialen Sphäre“, die Lelonek als Umweg bezeichnet. Welche Sphäre man als die mittelbare bezeichnen kann, hängt daher ganz von der jeweiligen Betrachtungsweise ab. Die „soziale“ und die „nicht-soziale“ Sphäre sind für die betriebliche Leistung grundsätzlich auch in gleicher Weise notwendig. Ein prinzipieller Vorrang der einen über die andere läßt sich betriebswirtschaftlich nicht ableiten — wenn nur beide der erstrebten Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft dienen.

b) Eine zweite Gruppe sei nach Lelonek betriebsbedingt, weil sie getätigt werden müsse, „um überhaupt produzieren zu können“. Auch diese Begründung von Lelonek hat offensichtlich eine Reihe von Tatbeständen übersehen:

1. Wohnungen für die Arbeiter, Verkehrsmittel zum Transport der Arbeiter zu der Arbeitsstätte u. a. können durchaus absolut *betriebsnotwendig* sein. Für diese Einrichtungen als solche trifft jenes „überhaupt produzieren können“ auch voll zu. Die Erstellung und Bereitstellung solcher Einrichtungen sind jedoch noch keineswegs als „*Sozialaufwendungen*“ anzusprechen. Die betrieblichen „Ausgaben“ hierfür (betriebliche *Investitionen* für Werkswohnungen und Werksomnibusse) sind auch weder von Lelonek noch von der „Erhebung des betrieblichen Sozialaufwandes“ erfaßt. Zu erfassen ist nur die relative *Verbilligung der Nutzung* dieser Einrichtungen. Das *Vorhandensein* einer Wohnung mag absolut betriebsnotwendig sein, daß man sie jedoch *billiger* als ortsüblich (oder kostenmäßig gerechtfertigt) zur Verfügung stellt, ist höchstens relativ betriebsnotwendig. Daß Transportmittel vom Betrieb bereitgestellt werden, wenn keine öffentlichen Transportmittel vorhanden sind, ist absolut betriebsnotwendig. Daß man bei Vorhandensein von betrieblichen oder öffentlichen Verkehrsmitteln jedoch die Fahrtkosten verbilligt bzw. ersetzt, ist wiederum nur relativ notwendig, insofern nämlich, als man ohne diese *einkommensmäßige* Besserstellung eventuell nur Arbeitskräfte zweiter Ordnung für die Betriebe gewinnen könnte.

2. Sollte man diese einkommensmäßige Verbesserung etwa deshalb als „betriebsbedingt“ ansprechen, weil man ohne sie nicht mit einem gleichqualifizierten Arbeitsangebot rechnen könnte? Wer diese Frage bejahte, müßte konsequenterweise *sämtliche* (auch alle „zusätzlichen“) betrieblichen Sozialaufwendungen (soweit sie nämlich ein-

## VERFEHLTE KRITIK AM BETRIEBLICHEN SOZIALAUFWAND

kommensmäßig wirksam sind) als „betriebsbedingt“ aus der sozialpolitischen Betrachtung ausgliedern. Denn die Frage des Arbeitsangebots kann nur im Zusammenhang mit den *gesamten* betrieblichen Einkommensfaktoren einschließlich der direkten Löhne beurteilt werden. Die amtliche Statistik zeigt, wie groß die Unterschiede zwischen den Direktverdiensten von Betriebsgröße zu Betriebsgröße und Betrieb zu Betrieb sind. Nicht weniger groß ist die zwischenbetriebliche Streuung der vielfältigen indirekten Arbeitsverdienste im Rahmen der betrieblichen Sozialaufwendungen. Die Einkommenshöhe, nach der ein Arbeitnehmer seine Entscheidung über sein Arbeitsangebot ausrichtet, kann sich nicht nach irgendeinem Bestandteil, sondern nur nach der Summe aller Haupt- und Nebeneinkommen bemessen, die ihm geboten werden. Einem guten Ingenieur, den ein Betrieb für sich gewinnen will, kann entweder ein 20 vH höheres Grundgehalt oder eine entsprechende Altersversorgung oder gegebenenfalls eine Kinderzulage in dieser Höhe, oder aber eine in gleichem Maße *verbilligte* Wohnung gegeben werden, usw. Maßgebend für die diesbezügliche Haltung des Betriebes bzw. des Arbeitnehmers ist also letztlich immer die *Gesamthöhe aller* gebotenen Einkommensteile. Es wäre abwegig, *Einzelteile* hiervon als „betriebsbedingt“ aussondern zu wollen, so, als ob aus der Eigenart eines Teiles die Gesamtentscheidung des Arbeitnehmers erkennbar würde.

3. Die in einem Betrieb eingesetzten Sozialaufwendungen können so sinnvoll eingesetzt sein, daß jeder Verzicht auf einen Teil derselben einen zumindest proportionalen Rückgang der betrieblichen Gesamtleistung nach sich zieht. Sie alle sind insoweit hundertprozentig betriebsnotwendig. Sollen sie deshalb aber als „betriebsbedingt“ aus dem Bereich der betriebseigenen Sozialaufwendungen ausgesondert werden? Im Gegenteil. Es muß das Ziel einer sinnvollen betrieblichen Sozialpolitik sein, die betrieblichen Sozialaufwendungen nach einem wohldurchdachten Plan je nach Lage des Einzelbetriebes so zu dosieren und einzusetzen, daß sie nicht nur für den arbeitenden Menschen, sondern auch für die Leistung des Betriebes als Ganzes und damit für die Volkswirtschaft einen wertvollen Bestandteil darstellen.

Wenn die hier unter 1 bis 3 aufgeführten Gesichtspunkte der „Wirklichkeit“ entsprechen, dann bleibt von den von Lelonek begründeten „betriebsbedingten“ Sozialaufwendungen nur wenig übrig, was über die von mir bezeichneten „*vorwiegend* betriebsbedingten Sozialaufwendungen“ begrifflich hinausgehen könnte. Oder aber es müßten *sämtliche* betrieblichen Sozialaufwendungen als „betriebsbedingt“ (bzw. betriebsnotwendig) bezeichnet werden, womit aber sachlich nichts gewonnen wäre. Denn dann wären die betrieblichen Sozialaufwendungen nur unter einem *Teilaspekt* angesprochen, dem dann wiederum andere Teilaspekte mehr oder weniger gleichwertig zur Seite gestellt werden müßten.

### *III. Bedeutet unsere Darstellung eine Überbetonung des „betriebseigenen“ Sozialaufwandes und damit der Selbstverantwortlichkeit der Betriebe im Rahmen der materiellen betrieblichen Sozialpolitik?*

Die soeben aufgezeichneten Gesichtspunkte beweisen das Gegenteil. Denn sie bedeuten, daß gerade die als vorwiegend „betriebsbedingt“ bezeichneten Aufwendungen für den arbeitenden Menschen (Gesundheitsdienst, Berufsausbildung, Betriebshygiene usw.) — unter sozialen Aspekten betrachtet — wesentliche Bestandteile einer betriebseigenen Sozialpolitik darstellen. Es ist in erster Linie der Betrieb, der für die erstrebte Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft seiner Arbeitnehmer verantwortlich ist, und hierzu bedarf er sämtlicher, auch der von Lelonek als „betriebsbedingt“ bezeichneten Sozialaufwendungen. Man kann diese Aufwendungen also auf keinen Fall in einen Gegensatz zur selbstverantwortlichen betrieblichen Sozialpolitik setzen.

Das Mißverständnis von Lelonek kommt vielleicht daher, daß er die Bezeichnung „betriebseigene“ Sozialaufwendungen mit „freiwillige Sozialleistungen“ übersetzt hat; aber

1. behandelte mein Bericht stets nur die betrieblichen Sozialaufwendungen und ausdrücklich nicht die sogenannten „Sozialleistungen“;

2. wurde die Bezeichnung „freiwillige“ Aufwendungen ausdrücklich als *in diesem Zusammenhang* unsachlich abgelehnt;

3. statt dessen wurde von „zusätzlichen (betriebseigenen) Aufwendungen“ gesprochen, wobei der ausdrückliche Zusatz „betriebseigen“ den Verantwortungsträger für die Gestaltung dieser betrieblichen Sozialaufwendungen kennzeichnen sollte als Gegensatz zum gesetzlichen und tariflichen Bereich.

Nachstehend wird nochmals auf die von mir gewählte Gesamtgliederungssystematik hingewiesen. Der weiteste Begriff ist der „*gesamte Sozialaufwand des Betriebes*“. Dieser zerfällt in:

I. Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung (= für Sozialpolitik <i>außerhalb</i> des Betriebes) .....	etwa	11,0 vH
II. Sozialaufwand <i>im</i> Betrieb (für Betriebsangehörige), <i>darunter</i> :		
1. Vorwiegend „betriebsbedingter“ Sozialaufwand .....		1,1 vH
2. eigentlicher Sozialaufwand im Betrieb .....	etwa	25,0 vH
<i>darunter</i> :		
a) gesetzlicher und tariflicher Sozialaufwand im Betrieb (= durch <i>äußere</i> Verantwortungsträger [Gesetzgeber, Tarifträger] bestimmt) .....	2/5	} 25,0 vH
b) <i>zusätzlicher (betriebseigener) Sozialaufwand</i> (= durch den Betrieb selbstverantwortlich bestimmt) .....	3/5	

#### IV. Zeigt die eisenschaffende Industrie der betrieblichen Sozialpolitik einen besseren Weg?

Den als falsch bezeichneten Tendenzen der privatwirtschaftlichen Betriebe ohne Mitbestimmung stellt Lelonek die volkswirtschaftlich und sozialpolitisch angeblich positiven Tendenzen in der eisenschaffenden Industrie gegenüber.

Worin sollen diese Tendenzen bestehen?

Die „soziale Betriebspolitik der Unternehmen mit Mitbestimmung“ gehe den Weg über die höheren Löhne, während die übrige Industrie „dazu neige, den Arbeiter durch die betriebswirtschaftlich elastischeren sozialen Aufwendungen an den Fortschritten der Wirtschaft teilnehmen zu lassen“. „Trotz relativ geringster Produktionsausweitung stiegen die Löhne in der eisenschaffenden Industrie am stärksten, ohne daß dies zu Lasten des Kontos der sozialen Aufwendungen ging.“

Aber, so muß man fragen, ging letzteres nicht vielleicht zu Lasten einer sozialen Preisentwicklung? Wenn wir die von Lelonek gebrachte Tabelle um die Entwicklung der Erzeugerpreise der jeweiligen Industriezweige erweitern, so ergibt sich folgendes Bild, das den Sozialpolitiker zumindest nachdenklich stimmen sollte.

	Entwicklung der <i>Löhne</i> von 1950 bis Mai 1953 vH	Entwicklung der <i>ind. Produktion</i> von 1950 bis Mai 1953 vH	Entwicklung der <i>Erzeugerpreise</i> von 1950 bis Mai 1953 vH
Eisenschaffende Industrie	38,2	27,0	77
Chemische Industrie	28,0	44,8	6
Bauindustrie	31,0	62,1	etwa 20
Metallverarb. Industrie	30,0	43,4	etwa 20
Industrie gesamt	29,5	38,5	19

Wir wollen auf eine Ausdeutung dieser Tabelle verzichten. Dem Betrachter dieser Zahlen drängt sich jedoch zumindest die Frage auf, ob es tatsächlich eine fortschrittliche Sozialpolitik ist, wenn man *trotz geringster Produktionsfortschritte* die Löhne *überdurchschnittlich* erhöht und gleichzeitig auch die Preise entsprechend steigen läßt? Nach Lelonek soll das Beispiel der Eisen- und Stahlindustrie zeigen, „daß es durchaus möglich ist, den betriebswirtschaftlich unbequemerem Weg über die bei Wirtschaftsschwankungen starren Löhne zu gehen“. Zeigt dieses Beispiel nicht noch eher, daß „die elastischeren Aufwendungen“ der übrigen Industrie die Preise bei weitem weniger belasten? Schon einfache volkswirtschaftliche Überlegungen lassen erkennen, weshalb allgemeine Lohnerhöhungen einer Branche (zumal dann, wenn diese monopolähnliche Strukturen aufweist) viel leichter auf die Preise überwälzt werden als die elastischen und von Betrieb zu Betrieb differenzierten Sozialaufwendungen, die im Rahmen eines notwendigen sozialen Leistungswettbewerbs aufgebracht werden. Lelonek erblickt in seinen relativ überhöhten Löhnen u. a. ein „bemerkenswertes Beispiel für die Änderungen des Verhaltens der Unternehmungen nach Einführung der Mitbestimmung“ und erkennt als Ziel seiner sozialen Betriebspolitik „Löhne, die bis an die Grenzen des betriebswirtschaftlich tragbaren Maßes heranreichen“. Offen bleibt also auch hier die Frage nach der sozialen Preisgestaltung. Hinter die Ausführungen von Lelonek muß demnach im Interesse der Sache insgesamt ein großes Fragezeichen gesetzt werden.

In meiner Darstellung des betrieblichen Sozialaufwandes in der Industrie habe ich bewußt nur dies Urteil über die betrieblichen Sozialaufwendungen gesprochen: „daß es verfehlt wäre, die soziale Aktivität der einzelnen Betriebe allein an der Höhe der etwa in Prozent der Lohnsumme ausgewiesenen Sozialaufwendungen zu messen. Abgesehen von der entscheidenden Bedeutung der *immateriellen* Sozialgestaltung im Betrieb erblicken nicht wenige Unternehmungen ihr sozialpolitisches Ziel in der Bezahlung eines übertariflichen Leistungslohnes und *in einer in besonderem Maße sozialbetonten Preisgestaltung*.“

Letzteres muß aber auch für die im Rahmen einer sozialen Betriebspolitik gewährten außerordentlichen Lohnerhöhungen gelten.

#### PAPST LEO XIII.

*Wenn also auch immerhin die Vereinbarung zwischen Arbeiter und Arbeitgeber, insbesondere hinsichtlich des Lohnes, beiderseitig frei geschieht, so bleibt dennoch eine Forderung der natürlichen Gerechtigkeit bestehen, die nämlich, daß der Lohn nicht etwa so niedrig sei, daß er einem genügsamen, rechtschaffenen Arbeiter den Lebensunterhalt nicht abwirft. Diese schwerwiegende Forderung ist unabhängig von dem freien Willen der Vereinbarenden. Gesetzt, der Arbeiter beugt sich aus reiner Not oder um einem schlimmeren Zustande zu entgehen, den allzu harten Bedingungen, die ihn nun einmal vom Arbeitsherrn oder Unternehmer auferlegt werden, so heißt das Gewalt leiden, und die Gerechtigkeit erhebt gegen einen solchen Zwang Einspruch.*  
(*Rerum novarum*)