

25.07.95

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

**Sondergutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung
der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung
"Zur Kompensation in der Pflegeversicherung"**

Der Parlamentarische Staatssekretär
beim Bundesminister für Wirtschaft
Dr. Heinrich L. Kolb

Bonn, den 21. Juli 1995

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsident
Dr. h.c. Johannes Rau

Sehr geehrter Herr Präsident,

das gemäß Artikel 69 des Gesetzes zur sozialen Absicherung des Risikos der
Pflegebedürftigkeit eingeholte Sondergutachten des Sachverständigenrates zur
Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird hiermit übersandt.

Mit freundlichen Grüßen

W
Kolb

**SACHVERSTÄNDIGENRAT
ZUR BEGUTACHTUNG
DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG**

ZUR KOMPENSATION IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

**Sondergutachten zum Auftrag gemäß Artikel 69 Absatz 1 Satz 2
des Pflege-Versicherungsgesetzes**

2. Juli 1995

Inhalt

	Seite
I. Zum gesetzlichen Auftrag	1
II. Grundsätzliche Überlegungen	3
III. Die Belastungsrechnung	10
IV. Die Entlastungsrechnung	13
A. Im Pflege-Versicherungsgesetz angelegte Entlastungen der Wirtschaft	13
B. Kompensation durch den Wegfall von Feiertagen	24
V. Vergleich der Kompensationswirkungen mit der Beitragsbelastung	32
VI. Unwägbarkeiten bei mittelfristiger Betrachtung	37
Methodischer und statistischer Anhang	1*
I. Ermittlung der Belastungen der Arbeitgeber	1*
A. Berechnung der direkten Belastungen auf Basis des „empirischen Beitragssatzes“	4*
B. Berechnung der direkten Belastungen auf Basis der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	5*
C. Vergleich der Ergebnisse	7*
D. Berechnung indirekter Belastungen	12*
II. Ermittlung des Kompensationsvolumens für die Arbeitgeber	13*
A. Berechnung des direkten Kompensationsvolumens bei konstantem Arbeitsvolumen	14*
B. Berechnung des direkten Kompensationsvolumens bei Mehrproduktion	29*
C. Vergleich der Ergebnisse	35*
D. Berechnung indirekter Entlastungen	36*
Verzeichnis der Variablen	38*

I. Zum gesetzlichen Auftrag

1. Die mit den Arbeitgeberbeiträgen zur Pflegeversicherung verbundene Belastung der Wirtschaft soll nach Artikel 1 § 58 PflegeVG dadurch ausgeglichen werden, daß die Länder einen oder, falls erforderlich, auch zwei landesweite und stets auf einen Werktag fallende Feiertage abschaffen. Zum Ausgleich der Belastung, die mit dem Inkrafttreten der Leistungen für die häusliche Pflege am 1. April 1995 entstanden ist, soll zunächst ein Feiertag aufgehoben werden; wenn dies in einem Bundesland nicht geschieht, haben die in diesem Land beschäftigten Arbeitnehmer die Beiträge in Höhe von 1 vH des für die Beitragsbemessung maßgeblichen Arbeitsentgelts in voller Höhe zu tragen. Inzwischen haben die Länder ihre Entscheidungen getroffen. Vor Inkrafttreten der stationären Pflege am 1. Juli 1996 stellt die Bundesregierung durch Rechtsverordnung fest, ob zum Ausgleich der damit verbundenen Beitragsmehrbelastung der Arbeitgeber die Abschaffung eines weiteren Feiertages erforderlich ist. Wird ein zusätzlicher Ausgleichsbedarf festgestellt, so gilt, falls ein Bundesland die Aufhebung eines zweiten Feiertages ablehnt, daß die in diesem Land beschäftigten Arbeitnehmer den zusätzlichen Beitrag in Höhe von 0,7 vH des für die Beitragsbemessung maßgeblichen Arbeitsentgelts in voller Höhe entrichten.

Artikel 69 Absatz 1 PflegeVG sieht vor, daß die Bundesregierung vor Erlass der Rechtsverordnung zur Inkraftsetzung der stationären Pflege beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ein Gutachten zu der Frage einholt, ob zum Ausgleich der mit der Einführung der stationären Pflege verbundenen Beitragsmehrbelastung der Arbeitgeber die Abschaffung eines weiteren landesweiten, stets auf einen Werktag fallenden Feiertages erforderlich ist oder nicht. Mit Schreiben des Bundesministers für Wirtschaft vom 19. Juli 1994 hat die Bundesregierung dieses Gutachten vom Sachverständigenrat angefordert.

2. Der Sachverständigenrat versteht den gesetzlichen Auftrag so, daß festgestellt werden soll, ob zum Ausgleich der nach Inkrafttreten der Leistungen für die stationäre Pflege insgesamt entstehenden Beitragsbelastung, die für die Arbeitgeber dann 0,85 vH des für die Beitragsbemessung maßgeblichen Arbeitsentgelts ausmacht, die Abschaffung von einem Feiertag oder

von zwei Feiertagen erforderlich ist. Die nach dem Wortlaut des Gesetzes ebenfalls mögliche Auslegung, es ginge nur darum, einen Ausgleichsbedarf für die mit der stationären Pflege verbundene Mehrbelastung, also nur für 0,35 vH des Arbeitsentgelts, zu berechnen, wäre vom Gesamtzusammenhang her gesehen nicht sinnvoll.

3. Mit dem Pflege-Versicherungsgesetz sind Auswirkungen und Maßnahmen verbunden, die zu einer Entlastung der Arbeitgeber führen und somit geeignet sind, den Ausgleichsbedarf für die Belastung durch Beiträge zu mindern. Der Bundesminister für Wirtschaft weist in seinem Schreiben vom 19. Juli 1994 an den Sachverständigenrat darauf hin, daß aus Sicht der Bundesregierung in dem Gutachten außer der Abschaffung von Feiertagen auch die anderen im Gesetz vorgesehenen Kompensationsmaßnahmen zu berücksichtigen sind.
4. Der Sachverständigenrat hat in seinem Sondergutachten vom 18. März 1994 „Zur aktuellen Diskussion um die Pflegeversicherung“¹ nachdrücklich betont, daß die Frage nach dem erforderlichen Ausgleich für die Beitragsbelastung der Arbeitgeber durch die Pflegeversicherung nicht auf eine Rechenaufgabe reduziert werden kann. Die zu diesem Zeitpunkt bereits vorliegenden Modellrechnungen führten zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen, bedingt durch unterschiedliche Annahmen für maßgebliche Größen. Allen Berechnungen, auch den hiermit vorgelegten des Sachverständigenrates, liegen Schätzurteile zugrunde, die Gegenstand kontroverser Diskussion sein können.

Zur grundsätzlichen Bewertung des vom Gesetzgeber gewählten Modells für die Absicherung des Pflegekostenrisikos hat sich der Sachverständigenrat in seinem Jahresgutachten 1991/92 geäußert (Ziffern 357 ff.). Er hat eindringlich auf die Gefahren einer nach dem Umlageverfahren finanzierten sozialen Pflegeversicherung hingewiesen und Überlegungen für eine alternative Ausgestaltung formuliert. Der Rat hält diese Vorstellungen nach wie vor für angemessen.

5. Der Sachverständigenrat hatte Gelegenheit, mit dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung und Mitarbeitern seines Ministeriums die Probleme bei der Ermittlung von Belastungs-

¹ Abgedruckt in JG 94, Anhang IV, S. 276 ff.

und Kompensationseffekten in der Pflegeversicherung ausführlich zu erörtern. Über bisherige Erfahrungen mit der Pflegeversicherung konnte er sich in einem Gespräch mit Vertretern der Spitzenverbände der Pflegekassen informieren.

Schriftliche Auskünfte und wichtige Unterlagen erhielt der Sachverständigenrat vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, vom Bundesministerium für Wirtschaft, vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, vom Statistischen Bundesamt, vom Medizinischen Dienst der Spitzenverbände der Krankenkassen, vom Deutschen Gewerkschaftsbund und von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

II. Grundsätzliche Überlegungen

6. Hinter den Regelungen des Pflege-Versicherungsgesetzes, die einen Ausgleich für die Beitragsbelastung der Arbeitgeber bewirken sollen, steht der Gedanke, daß die Einführung der Pflegeversicherung nicht zu einem weiteren Anstieg der in Deutschland ohnehin schon hohen Arbeitskosten führen soll. Dies würde allerdings am leichtesten erreicht, wenn die Beiträge ohne Beteiligung der Arbeitgeber allein von den Arbeitnehmern zu entrichten wären, bei der Regelung also, die nur hilfsweise für den Fall vorgesehen ist, daß ein Bundesland die Aufhebung von Feiertagen ablehnt. Insoweit liegt es im Ermessen der Länder, sich für eine Lösung zu entscheiden, bei der von vornherein gar keine Beitragsbelastung der Arbeitgeber entsteht, für die dann ein Ausgleich geschaffen werden muß; von dieser Möglichkeit hat bisher nur der Freistaat Sachsen Gebrauch gemacht. Für den Normalfall hingegen ist eine Kompensationsregelung vorgesehen: Hierbei werden die Arbeitgeber zunächst durch die hälftige Beteiligung an der Beitragszahlung belastet; ein Ausgleich soll dadurch geschaffen werden, daß die Arbeitnehmer auf gewisse Vorteile verzichten und damit eine Entlastung der Arbeitgeber ermöglichen. Unter verschiedenen in der Öffentlichkeit seinerzeit diskutierten Formen der Kompensation (zum Beispiel Karenztage für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) hat sich der Gesetzgeber für die Abschaffung von Feiertagen entschieden.

7. Nach dem Wortlaut des Gesetzes soll durch die Abschaffung von Feiertagen die mit den Arbeitgeberbeiträgen verbundene Belastung der Wirtschaft ausgeglichen werden. Hierbei muß unterschieden werden zwischen dem Unternehmensbereich (im Sinne der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen, also einschließlich der öffentlichen Unternehmen) und den sonstigen Arbeitgebern, ganz überwiegend im Bereich der öffentlichen Verwaltung. Der Sachverständigenrat hält es für geboten, den Unternehmensbereich gesondert zu betrachten und Berechnungen zur Ermittlung des erforderlichen Umfangs von Kompensationen vorrangig auf diesen Bereich abzustellen. Zweck einer Kompensationsregelung ist es, dem Ansteigen der Arbeitskosten entgegenzuwirken. Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen soll nicht beeinträchtigt werden; sie sollen nicht zu verstärkten arbeitssparenden Rationalisierungsmaßnahmen veranlaßt werden, was letztlich Arbeitsplatzverluste zur Folge hätte. Dieser Gesichtspunkt ist für die öffentliche Verwaltung weit weniger von Bedeutung als für die Unternehmen. Ein weiterer Aspekt kommt hinzu: Für die öffentliche Verwaltung kann eine durch Streichung von Feiertagen ermöglichte Mehrproduktion im Rechenwerk der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen wegen der dort üblichen Inputorientierung bei der Bewertung staatlicher Leistungen nicht sinnvoll bestimmt werden.
8. Die Beurteilung der Belastungen aus der Pflegeversicherung und des durch Abschaffung eines Feiertages erreichten Kompensationseffektes muß sich darauf stützen, mit welchen Auswirkungen auf den Unternehmensbereich in einem als repräsentativ anzusehenden Jahr zu rechnen ist. Für die westdeutsche Wirtschaft kann das Jahr 1995, in dem die vorausgehende Rezession überwunden ist und die Konjunkturerholung sich fortsetzt, zugrundegelegt werden. Die Analyse stützt sich daher auf vorliegende Daten und Prognosen für dieses Jahr; ergänzend kann auf Zeitreihen für frühere Jahre zurückgegriffen werden.

Für die ostdeutsche Wirtschaft ist diese Vorgehensweise nicht angemessen. Der grundlegende Umbruch im Unternehmensbereich ist dort noch nicht abgeschlossen; die Verhältnisse des Jahres 1995 können nicht als repräsentativ für die Zukunft gelten. Hinzu kommt, daß auch ein Rückgriff auf Daten früherer Jahre nicht möglich ist, teils weil sie für die Zeit vor 1990 gar nicht vorliegen, teils weil die Jahre seit 1990 durch Strukturbrüche geprägt sind.

Wir beschränken uns deswegen auf eine Gegenüberstellung von Belastungen und Kompensationseffekten, wie sie für den Unternehmensbereich Westdeutschlands im Jahre 1995 eingetreten wären, wenn die entsprechenden Regelungen sich in diesem Jahr voll ausgewirkt hätten. Die Vermutung ist begründet, daß sich die Verhältnisse im Unternehmensbereich Ostdeutschlands auf mittlere Sicht denen im Westen des Landes angleichen werden. Unter dieser Voraussetzung kann die Relation zwischen Belastungen und Kompensationseffekten, die für die westdeutschen Unternehmen ermittelt wird, als repräsentativ für ganz Deutschland angesehen werden.

9. Zum Verständnis der Wirkungsweise einer Kompensationslösung bedarf es einiger Überlegungen dazu, wie sich die Belastung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern mit Beiträgen zur Pflegeversicherung ohne eine Kompensationsregelung auswirken könnte. Maßgeblich dafür wäre, in welchem Umfang die Beitragslast auf Preise oder Löhne überwälzt würde. Folgende Fälle sind denkbar:

- Die Tarifvertragsparteien könnten den geringeren Spielraum für Lohnerhöhungen akzeptieren und entsprechend niedrigere Lohnabschlüsse vereinbaren; im Ergebnis fiel die Beitragsbelastung der Arbeitgeber über niedrigere Löhne zu Lasten der Arbeitnehmer.
- Die Unternehmen könnten die zusätzlichen Kosten auf die Preise überwälzen; für im internationalen Wettbewerb stehende Anbieter wäre dies in Verbindung mit einer gleichzeitigen Abwertung der D-Mark vorstellbar. Im Ergebnis würden die verfügbaren Realeinkommen der Konsumenten sinken.
- Die Beiträge könnten zu Lasten der Unternehmensgewinne gehen; wenn die Löhne unberührt blieben, der ohne die Beitragsbelastung bestehende Spielraum für Lohnerhöhungen also uneingeschränkt genutzt würde, käme es zu Gewinnschmälerungen, die die Bereitschaft, zu investieren und neue Arbeitsplätze zu schaffen, beeinträchtigen würden.

Es erweist sich somit als Illusion, daß die Arbeitnehmer durch die Pflegeversicherung weniger belastet werden, wenn die Hälfte der Beiträge von den Arbeitgebern zu entrichten ist. In der

Gesamtwirtschaft muß diese Belastung unvermeidlich an irgendeiner Stelle getragen werden. Will man eine einschneidende Verminderung der Unternehmensgewinne vermeiden, weil man mit gutem Grund befürchtet, daß dies Beschäftigungseinbußen zur Folge hätte, so ist nicht zu umgehen, daß die Belastung die Arbeitnehmer entweder direkt über niedrigere Löhne oder in ihrer Eigenschaft als Konsumenten über höhere Preise trifft.

Für die Beitragslast der Arbeitnehmer gelten ähnliche Überlegungen, wenn versucht werden sollte, die Last in Tarifvereinbarungen auf die Arbeitgeber zu überwälzen. Dann werden entweder die erhöhten Arbeitskosten auf die Preise überwälzt, oder es kommt zu den bereits beschriebenen Auswirkungen auf Unternehmensgewinne und Beschäftigung. Der Spielraum vertretbarer Lohnerhöhungen muß respektiert werden, auch wenn die Beiträge zur Pflegeversicherung das verfügbare Einkommen mindern.

10. Wenn von den Tarifvertragsparteien akzeptiert würde, daß der Spielraum für Lohnerhöhungen durch die Beitragsbelastung der Arbeitgeber reduziert wird, wenn also im Ergebnis niedrigere Lohnabschlüsse zustande kämen, so bedürfte es keiner Kompensationsregelung. Es gibt aber Anlaß zu der Befürchtung, daß ohne eine Kompensationsregelung die Anpassung an die Beitragsbelastung nicht im erwünschten Sinne verlaufen würde, vor allem nicht ohne Beschäftigungseinbußen. Die Kompensationslösung soll diese Anpassung erleichtern; sie soll verhindern, daß es infolge mangelnder Flexibilität bei der Lohnfindung zu einem Ansteigen der Arbeitslosigkeit kommt. Dies wird letztlich auch durch eine Rückwälzung der Arbeitgeberbelastung auf die Arbeitnehmer erreicht, zwar nicht direkt über verminderte Löhne, sondern indirekt über den Wegfall anderer Vorteile, im vorliegenden Fall durch Streichung von Feiertagen.

Die Kompensationslösung führt allerdings nur dann zu dem erhofften Ziel, wenn sie nicht durch Tarifvereinbarungen konterkariert wird. So hätte zum Beispiel die seinerzeit in Erwägung gezogene Einführung von Karenztagen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ihren Zweck verfehlt, wenn in Reaktion darauf eine ununterbrochene Lohnfortzahlung tarifvertraglich vereinbart worden wäre. Es darf auch bei der Abschaffung eines Feiertages nicht versucht werden, damit verbundene finanzielle Einbußen der Arbeitnehmer, beispielsweise durch den

Wegfall von Überstunden und von Feiertagszuschlägen, über den Tariflohn auszugleichen. Ebenso gilt, daß in Bundesländern, in denen die Aufhebung von Feiertagen unterbleibt und deswegen die Arbeitnehmer den gesamten Beitrag zahlen, ein Ausgleich über erhöhte Löhne nicht in Frage kommt, will man nachteilige Auswirkungen auf die Beschäftigung vermeiden.

11. Eine Kompensationslösung kann nicht gewährleisten, daß alle Unternehmen in gleichem Maße entlastet werden, wie sie zunächst durch Beitragszahlungen belastet worden sind. Die Kompensation beruht darauf, daß Vorteile für Arbeitnehmer entfallen; die damit erreichte Entlastung ist aber von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich. Wird also die Beitragsbelastung aller Unternehmen insgesamt durch eine Kompensationslösung ausgeglichen, so schließt dies nicht aus, daß der Ausgleich für manche Unternehmen unzureichend ist, während bei anderen sogar eine Überkompensation bewirkt wird. Es kommt also zu Verschiebungen in der Wettbewerbskraft, die auf die Dauer auch strukturelle Anpassungen erforderlich machen können.

Wie sich die Aufhebung von Feiertagen für ein Unternehmen auswirkt, hängt davon ab, wie es darauf reagieren kann. Die darin liegenden potentiellen Entlastungen sind je nach Lage des Unternehmens unterschiedlich groß. Sie müssen durch geeignete Anpassungsmaßnahmen erschlossen werden; das kann eine längere Anpassungszeit erfordern. Aufhebung von Feiertagen bedeutet im Normalfall, daß den Unternehmen mehr Arbeitszeit zur Verfügung steht, ohne daß dafür zusätzlicher Lohn zu zahlen ist. (Anderes gilt nur für Unternehmen, in denen auch bisher schon an Feiertagen gearbeitet und kein Freizeitausgleich dafür gewährt wurde; in diesen Fällen kommt es nur zu einer Kostenentlastung durch Wegfall von Feiertagszuschlägen.) Steht zusätzliches Arbeitsvolumen zur Verfügung, so sind folgende Reaktionen der Unternehmen denkbar:

- Ein Unternehmen kann versuchen, das bereits bisher geleistete Arbeitsvolumen umzuverteilen, indem es unter Nutzung der zusätzlichen Arbeitstage entweder Überstunden reduziert oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt.

- Ein Unternehmen kann die zusätzliche Arbeitszeit nutzen, um ohne zusätzliche Lohnkosten, zum Teil auch ohne den Anstieg fixer Kapitalkosten mehr zu produzieren.

Es ist offensichtlich, daß eine zeitliche Umverteilung der Arbeit vielfach nur begrenzt möglich sein wird. Ob und in welcher Höhe aus der Nutzung zusätzlichen Arbeitsvolumens Entlastungen resultieren, hängt davon ab, ob die zusätzliche Produktion auf dem Markt abgesetzt werden kann und welche Preiszugeständnisse gegebenenfalls gemacht werden müssen. Die Voraussetzungen dafür sind in jedem Unternehmen anders.

12. Wegen der je nach Lage der Unternehmen sehr unterschiedlichen Möglichkeiten, die potentiellen Vorteile der Aufhebung von Feiertagen zu nutzen, fällt es schwer, den Entlastungseffekt einer Kompensationsmaßnahme abzuschätzen und zu beurteilen, ob diese zum Ausgleich der Belastung durch Beiträge ausreicht oder nicht. Die Beurteilung kann nur auf bestimmten Annahmen darüber beruhen, in welcher Weise die Unternehmen reagieren werden.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß mehr Arbeitsvolumen auch zu mehr Produktion führt. Eine über den Markt gesteuerte Wirtschaft ist in der Lage, zusätzlich verfügbare Ressourcen zur Erzeugung zusätzlicher Güter zu nutzen. Dies bedeutet freilich nicht, daß alle Unternehmen ihre Produktion in gleichem Maße erhöhen werden. Wofür das zusätzliche Arbeitsvolumen genutzt werden kann, hängt davon ab, auf welchen Märkten Nachfragepotentiale bestehen und welchen Unternehmen es gelingt, auf diesen Märkten Fuß zu fassen. Mehrproduktion aufgrund des zusätzlichen Arbeitsvolumens ergibt sich erst in einem Anpassungsprozeß, dessen Verlauf und Dauer schwer abzuschätzen sind, der auf jeden Fall auch mit strukturellen Verschiebungen verbunden sein wird, der infolgedessen in der Kompensationsrechnung nicht angemessen abgebildet werden kann.

13. Mit der Kompensationsregelung soll verhindert werden, daß es bei der Anpassung der Wirtschaft an die zusätzliche Belastung durch die Pflegeversicherung zu Fehlentwicklungen kommt; vor allem soll die Beschäftigung nicht zusätzlich beeinträchtigt werden. Zur Überwindung von Anpassungsschwierigkeiten tragen vor allem die unmittelbar und rasch realisierbaren Effekte der Kompensationsregelung bei: Werden Feiertage abgeschafft, so liegen für die

meisten Unternehmen die primären Entlastungsmöglichkeiten zunächst in der Senkung von Personalkosten. Dies steht nicht in Widerspruch zu der grundsätzlichen Einsicht, daß auf mittlere Sicht ein größeres Arbeitsvolumen auch höhere Produktion ermöglicht. Dieser Effekt setzt eine erfolgreiche Anpassung an veränderte Marktverhältnisse voraus.

14. Zur Erfüllung des dem Sachverständigenrat erteilten Auftrages wird ein Rechenmodell benötigt. Aus methodischer Sicht müßte dieses Rechenmodell strenggenommen auf einem interdependenten dynamischen ökonometrischen Modell beruhen, in dem nicht nur die unmittelbaren Entlastungs- und Belastungswirkungen zu berücksichtigen, sondern darüber hinaus alle wesentlichen nachgelagerten, sekundären Effekte und alle bedeutsamen Rückwirkungen angemessen zu quantifizieren wären. Für die vorliegenden Berechnungen wäre die Quantifizierung kurz- und mittelfristiger Effekte auf der Grundlage dieses Modells von Bedeutung, denn in langfristiger Betrachtungsweise käme auch ein solches Modell zu dem Ergebnis, daß die Arbeitnehmer die gesamten Beiträge zur Pflegeversicherung letztlich tragen müssen. Da ein ökonometrisches Modell, das den genannten Ansprüchen genügt, nicht zur Verfügung steht, verwenden wir einen Ansatz, der sich auf die Schätzung von unmittelbaren, primären Effekten beschränkt.

15. Im Rahmen dieses Gutachtens sind folgende Fragen zu klären:

- Welche direkten und indirekten Belastungen entstehen dem Unternehmensbereich durch die Arbeitgeberbeiträge zur Pflegeversicherung? (Ziffern 16 ff.)
- Welche Entlastungen stehen dem gegenüber, und zwar zum einen durch im Pflege-Versicherungsgesetz bereits angelegte Effekte, zum anderen durch die vorgesehene Kompensationsregelung über den Wegfall von Feiertagen? (Ziffern 21 ff.)
- In welchem Verhältnis steht die Beitragsbelastung zu der bei Wegfall von einem oder zwei Feiertagen erreichten Kompensationswirkung? (Ziffern 41 ff.)

- Welche Unwägbarkeiten in der Entwicklung der Pflegeversicherung sind bei mittelfristiger Betrachtung zusätzlich in Betracht zu ziehen? (Ziffern 47 ff.)

III. Die Belastungsrechnung

16. Bei der Berechnung der Beitragsmehrbelastung wird davon ausgegangen, daß die Unternehmen die Produktion und den Einsatz der Produktionsfaktoren unverändert lassen. So gesehen wird damit eine maximale Belastung der Unternehmen berechnet, denn etwaige Reaktionen kämen für die Unternehmen nur bei einer dadurch bewirkten Verringerung der Traglast in Betracht. Dieser Ansatz entspricht der methodischen Konzeption, daß es bei der Berechnung von Belastung und Kompensation auf die unmittelbaren Effekte ankommt.
17. Als Ausgangsgröße wird die Bruttolohn- und -gehaltssumme nach dem Inlandskonzept verwendet, da von der Beitragspflicht zur Pflegeversicherung die im Inland arbeitenden Personen (Inländer und Ausländer), aber nicht die im Ausland arbeitenden Inländer betroffen sind. Vor allem spricht die Kompensationsaufgabe ganz eindeutig für die Verwendung der Bruttolohn- und -gehaltssumme nach dem Inlandskonzept; denn für die Belastung der Unternehmen ist es völlig gleichgültig, ob die Beiträge für Inländer oder für Ausländer zu zahlen sind. Die Ausgangsgröße für die Gesamtwirtschaft wird um die Sektoren Staat, private Haushalte und private Organisationen ohne Erwerbszweck korrigiert. Die Rechnungen beziehen sich auf das frühere Bundesgebiet (Ziffer 8).
18. Es ist aus mehreren Gründen unzulässig, die Beitragsbelastung der Arbeitgeber durch Multiplikation des gesetzlichen Arbeitgeberbeitrages zur Pflegeversicherung in Höhe von 0,85 vH mit der Bruttolohn- und -gehaltssumme zu ermitteln. Zum einen definiert die Beitragsbemessungsgrenze, die der der Gesetzlichen Krankenversicherung entspricht, bis zu welcher Höhe Einkommen beitragspflichtig sind, zum anderen sind auch nicht sozialversicherungs-pflichtige Einkommen Bestandteil der Bruttolohn- und -gehaltssumme, beispielsweise Arbeitseinkommen geringfügig Beschäftigter und die Einkommen der Beamten. Um die zu

erwartende direkte Belastung des Unternehmenssektors durch die Beiträge zur Pflegeversicherung zu ermitteln, werden zwei Wege beschritten:

- Der erste Weg besteht in einem Vergleich der tatsächlich gezahlten Arbeitgeberbeiträge zur Gesetzlichen Krankenversicherung mit der Bruttolohn- und -gehaltssumme (siehe Anhang I.A.). Der Quotient beider Größen liefert einen „empirischen Beitragssatz“, der im Jahre 1995 einen Wert in Höhe von 4,9 vH annimmt; dies sind 73,8 vH des Arbeitgeberanteils am durchschnittlichen Beitragssatz zur Gesetzlichen Krankenversicherung. Angewandt auf den Beitragssatz zur Pflegeversicherung (0,85 vH) ergibt sich entsprechend ein geschätzter „empirischer“ Arbeitgeberbeitragssatz von 0,63 vH im Jahre 1995. Für den Beitrag der Arbeitgeber bei privat versicherten Beschäftigten wird der Höchstbetrag angesetzt, der sich aus dem Beitragssatz der sozialen Pflegeversicherung und der Beitragsbemessungsgrenze ergibt. Damit wird dem Ansatz unserer Rechnung entsprechend die maximale Belastung ermittelt. Die direkte Belastung im Unternehmensbereich beläuft sich für das Jahr 1995 auf 7,61 Mrd DM (Tabelle I).

Tabelle I

Belastungsvolumen der Arbeitgeber auf der Basis des empirischen Beitragssatzes¹⁾: Unternehmensbereich (Westdeutschland)

Mrd DM

Jahr	Insgesamt	Davon	
		direkte Belastung aus der Beitragszahlung	indirekte Belastung über andere Sozialversicherungszweige ²⁾
1980	4,58	4,00	0,58
1985	5,63	4,86	0,77
1990	7,31	6,29	1,02 a)
1991	7,78	6,76	1,03
1992	8,22	7,15	1,07
1993	8,51	7,31	1,20
1994	8,68	7,38	1,30
1995	8,85	7,61	1,24

1) Zu den detaillierten Berechnungen siehe die Tabellen 1, 4 und 5 im Anhang.

2) Gesetzliche Krankenversicherung und Arbeitslosenversicherung.

a) Einschließlich der Beiträge der Bundesanstalt für Arbeit für Ostdeutschland.

- Der zweite Weg besteht darin, die tatsächliche Arbeitgeberbelastung anhand von Daten über die personelle Einkommensverteilung aus der Beschäftigtenstatistik zu berechnen (siehe Anhang I.B.). Die Beitragslast ergibt sich, indem der gesetzliche Arbeitgeberbeitragssatz für Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze auf diese Einkommen und für darüberliegende Einkommen auf die Beitragsbemessungsgrenze (als Höchstbetrag) angelegt wird. Dieser Weg ist für unsere Fragestellung nur begrenzt begehbar, weil amtliche Einkommensdaten über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Rentenversicherungspflicht) lediglich für die Jahre 1983 bis 1990 verfügbar sind. Die Ergebnisse dieser Berechnungen werden deshalb nur zur Kontrolle der Ergebnisse auf Basis des „empirischen Beitragssatzes“ verwendet.

Wie aus Tabelle 3 im Anhang hervorgeht, unterscheiden sich die Resultate der beiden Rechenwege nicht wesentlich (siehe Anhang I.C.).

19. Lasten für die Arbeitgeber entstehen auch indirekt, und zwar dadurch, daß andere Sozialversicherungszweige Beitragsleistungen für die Pflegeversicherung erbringen müssen (siehe Anhang I.D.). Die Gesetzliche Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung müssen für die jeweils gezahlten Renten und einige Lohnersatzleistungen Beiträge zur Pflegeversicherung zahlen, wodurch bei diesen Bereichen der Sozialversicherung entweder Beitragssatzanhebungen erforderlich oder sonst mögliche Beitragssatzsenkungen verhindert werden. Die Verfahren zur Berechnung des tatsächlichen Arbeitgeberbeitrages für die Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung entsprechen weitgehend der dargestellten Vorgehensweise mit Hilfe eines „empirischen Beitragssatzes“. Die gesamten indirekten Belastungen erreichen im Jahre 1995 für den Unternehmensbereich 1,24 Mrd DM.
20. Im Ergebnis schätzen wir die direkte und indirekte Beitragsbelastung der Arbeitgeber im Unternehmensbereich für das Jahr 1995 nach Einführung der stationären Pflegestufe auf 8,85 Mrd DM. Den größten Anteil haben dabei die direkten Belastungen; sie betragen für den Unternehmensbereich 7,61 Mrd DM, also rund 86 vH der Gesamtbelastung dieses Sektors. Diesen Berechnungen liegt der „empirische Beitragssatz“ zugrunde.

Mit Nachdruck muß auf den Charakter dieser Berechnungen als Durchschnittsbetrachtung hingewiesen werden. Die Situation des einzelnen Unternehmens kann erheblich von dem Durchschnitt aller Unternehmen abweichen, nach oben oder nach unten, denn die Belastung durch die Pflegeversicherung hängt entscheidend vom Anteil der Bruttoarbeitseinkommen an den gesamten Faktorentgelten ab.

IV. Die Entlastungsrechnung

21. Das Pflege-Versicherungsgesetz beinhaltet verschiedene Regelungen, die zu einer Entlastung der Arbeitgeber führen sollen. Bei der Berechnung der Kompensation der Arbeitgeber sind deshalb neben der Entlastungswirkung durch die Streichung von Feiertagen grundsätzlich auch andere Entlastungsmaßnahmen zu berücksichtigen. So wird zunächst der Frage nachgegangen, welche der sonstigen Maßnahmen prinzipiell geeignet sind, die Arbeitgeber zu entlasten, und in welchem Umfang jeweils diese Effekte anzusetzen sind. Anschließend wird die Kompensation durch den Wegfall eines Feiertages ermittelt.

A. Im Pflege-Versicherungsgesetz angelegte Entlastungen der Wirtschaft

22. Das Pflege-Versicherungsgesetz sieht die folgenden Maßnahmen vor, die zusätzlich zur Feiertagsregelung unmittelbar oder mittelbar der Kompensation der Arbeitgeberbeiträge dienen sollen:
- Eine unmittelbare Entlastung der Unternehmen soll aus der verschärften Mißbrauchs-
bekämpfung bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall resultieren. Das Bundesmini-
sterium für Arbeit und Sozialordnung schätzt dieses Entlastungspotential für das Jahr 1995
auf 2,5 Mrd DM für die Gesamtwirtschaft in Deutschland.
 - Eine mittelbare Entlastung soll durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden, von denen
zwei besonderes Gewicht haben: Durch den Wegfall der bisher gewährten Pflegeleistungen
für Schwerpflegebedürftigkeit in der Gesetzlichen Krankenversicherung könnten die Bei-
tragssätze gesenkt oder sonst fällige Erhöhungen vermieden werden. Das Bundes-

ministerium für Arbeit und Sozialordnung nennt hierfür einen Entlastungseffekt von 1,75 Mrd DM im Jahre 1995. Als weitere Einsparung wird die bisher für Pflegefälle gewährte Sozialhilfe angeführt, die durch die Kommunen über eine Verringerung der Gewerbesteuerlast an die Unternehmen weitergegeben werden könnte. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung erwartet dabei für das Jahr 1997 - das erste Jahr mit ganzjährig gewährten ambulanten und stationären Leistungen der Pflegeversicherung - einen Einspareffekt von rund 11 Mrd DM.

Weitere substantielle Entlastungen der öffentlichen Haushalte, die zu einer mittelbaren Kompensation der Arbeitgeberbeiträge führen könnten, sind im Pflege-Versicherungsgesetz nicht vorgesehen. Zwar sind direkte Einsparungen auch bei der Kriegsopferversorgung und der Kriegsopferfürsorge zu erwarten. Diese sind quantitativ aber so geringfügig, daß sie sicher nicht zu Maßnahmen der Gebietskörperschaften führen werden, die im Ergebnis die Unternehmen entlasten können; in der Gesetzesbegründung zum Pflege-Versicherungsgesetz wird ein Einsparbetrag von etwa 150 Mio DM genannt. Da Leistungen der Pflegeversicherung bei der Festlegung einkommensabhängiger Sozialleistungen nicht berücksichtigt werden (§ 13 Abs. 5. des Elften Sozialgesetzbuches), kann nicht mit einer Verringerung anderer Transferzahlungen gerechnet werden. In diesem Zusammenhang werden Einsparungen bei Lohnersatzleistungen angeführt. So sinken durch die Beiträge zur Pflegeversicherung die Höhe des Nettoentgelts und damit auch die hierauf basierenden Lohnersatzleistungen. Dieser Effekt wird im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung für das Jahr 1995 bei einem Beitragssatz von 1,7 vH auf rund 700 Mio DM beziffert, davon 350 Mio DM für die Arbeitgeber; umgerechnet auf den Unternehmensbereich in Westdeutschland würde sich ein Entlastungseffekt von 220 Mio DM ergeben. Zu berücksichtigen ist allerdings, daß Kürzungen von Lohnersatzleistungen nur bei den neu in den Leistungsbezug der sozialen Sicherung eintretenden Personen anfallen können. Insoweit ist die exakte Quantifizierung des Einsparvolumens schwierig; wir stellen den Einspareffekt deshalb nicht in unsere Rechnung ein.

23. Eine verstärkte Bekämpfung des Mißbrauchs bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall soll durch zwei gesetzliche Änderungen erreicht werden:

- In Artikel 53 PflegeVG wurde das Entgeltfortzahlungsgesetz erlassen, gleichzeitig wurden mit Artikel 60 die §§ 1 bis 9 des Lohnfortzahlungsgesetzes vom 27. Juli 1969 und mit Artikel 62 das Feiertagslohnzahlungsgesetz aufgehoben. Ein Vergleich der Gesetzestexte zeigt, daß die Anzeige- und Nachweispflichten der Arbeitnehmer geändert worden sind, ohne daß eine nennenswerte Verschärfung erkennbar wäre.
- Durch Artikel 53 § 5 PflegeVG ist eine Verschärfung der Anzeige- und Nachweispflichten bei Arbeitsunfähigkeit vorgesehen. Um Mißbrauch bei der Entgeltfortzahlung zu bekämpfen, sind vor allem folgende Regelungen eingeführt worden: Eine ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit kann nunmehr durch die Krankenkassen auch bereits in den ersten sechs Wochen überprüft werden. Arbeitgeber können eine Überprüfung der Krankmeldung - unter Hinzuziehen des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen - verlangen. Einem Arzt, der medizinisch nicht begründet eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt, werden Schadenersatzforderungen angedroht.

Ein direkter Entlastungseffekt für den Unternehmensbereich ist grundsätzlich anzunehmen, wenn bisher Mißbrauch häufig war, die Krankenkassen bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit in der Vergangenheit zu nachsichtig reagiert haben und die Neuregelungen dieses Fehlverhalten auch tatsächlich beheben können. Offenbar hat es in der Vergangenheit Vermutungen gegeben, es liege Mißbrauch vor und es müsse etwas dagegen getan werden. Wenn es Mißbrauch der Entgeltfortzahlung gegeben hat, dann hätte dieser auch in der Vergangenheit schon bekämpft werden müssen. Die Tatsache, daß dieses Problem erst anläßlich der Einführung einer Pflegeversicherung angegangen wurde, ist kein hinreichender Grund dafür, etwaige Entlastungseffekte der Pflegeversicherung zuzurechnen.

24. Entlastungen bei der Gesetzlichen Krankenversicherung werden aus zwei Bereichen erwartet:

- Die bisher im Katalog der Gesetzlichen Krankenversicherung vorgesehenen „Leistungen bei Schwerpflegebedürftigkeit“ entfallen. Die bisher leistungsberechtigten Personen werden

gemäß Artikel 45 PflegeVG automatisch in die Pflegestufe II übernommen, sie können auf Antrag aber auch der Pflegestufe III zugeordnet werden.

- Daneben wird das Krankenhausfinanzierungsgesetz geändert (Artikel 17 PflegeVG), um die Fehlbelegungen in Krankenhäusern abzubauen. Zu diesem Zweck wird der Medizinische Dienst eingeschaltet, der auch Einsicht in die Krankenunterlagen nehmen kann.

Indirekt wird die Gesetzliche Krankenversicherung ferner dadurch entlastet, daß die Finanzierung des Medizinischen Dienstes nach § 46 Abs. 3 SGB XI je zur Hälfte von den Pflegekassen und den Krankenkassen getragen wird, die aus der Pflegeversicherung resultierende Belastung der Dienste nach den vorliegenden Planungen aber geringer ist als die aus der Gesetzlichen Krankenversicherung. Im Jahre 1994 kostete der Medizinische Dienst rund 650 Mio DM, für das Jahr 1995 werden dagegen 800 Mio DM erwartet.

Insgesamt ist der Entlastungseffekt bei der Gesetzlichen Krankenversicherung unstrittig. Leistungen bei Schwerpflegebedürftigkeit beliefen sich 1994 in Deutschland auf etwa 3,5 Mrd DM. Dagegen kann der Einspareffekt durch den Abbau der Fehlbelegung nur schwer abgeschätzt werden. Die hierzu vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung vorgelegten Rechnungen weisen mittelfristig einen Einsparbetrag von 2,27 Mrd DM aus, der zu 50 vH den Arbeitgebern zugute kommt. Rechnet man den so ermittelten Betrag von 1,14 Mrd DM auf den Unternehmenssektor in Westdeutschland um, ergibt sich ein Einsparpotential von 720 Mio DM. Ob Einsparungen in dieser Größenordnung tatsächlich verwirklicht werden können, bleibt allerdings fraglich. Voraussetzung wäre, daß ganze Organisationseinheiten in Krankenhäusern geschlossen würden. Zudem beziehen sich die Rechnungen auf Grundannahmen aus der Zeit Ende der achtziger Jahre. Es kann nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß die damals ermittelten Strukturen auch heute noch gelten, zumal inzwischen zwei substantielle Reformgesetze für den Bereich der Gesetzlichen Krankenversicherung in Kraft getreten sind. Das alles veranlaßt uns, für die Umwidmung fehlbelegter Betten keinen Einsparbetrag anzusetzen.

Unter welchen Bedingungen die Einsparungen der Gesetzlichen Krankenversicherung als Entlastung an die Unternehmen weitergegeben werden können, wird durch die Rücklagenentwicklung der einzelnen Kassen bestimmt. Nach § 261 Abs. 2 SGB V muß bei jeder Krankenkasse die Rücklage mindestens ein Viertel und darf höchstens das Einfache des Betrages der durchschnittlichen auf einen Monat entfallenden Ausgaben ausmachen. In dieser Marge kann jede einzelne Kasse ihr Rücklagensoll in einem Prozentsatz festlegen. Übersteigt die Rücklage das Rücklagensoll, dann ist der übersteigende Betrag den Betriebsmitteln zuzuführen (§ 261 Abs. 5 SGB V). Ist das Rücklagensoll nicht erreicht, dann darf allein zu diesem Zweck der Beitragssatz nicht angehoben werden (§ 261 Abs. 4 SGB V). Hätten die Kassen ihr Rücklagensoll erfüllt, dann müßten Einsparungen über eine Betriebsmittelzuführung zu einer Senkung der Beitragssätze führen.

Der im Jahresverlauf 1994 leicht rückläufige durchschnittliche Beitragssatz deutet an, daß das Rücklagensoll - wenn auch nicht bei allen Kassen - derzeit erfüllt ist. Da die Finanzentwicklung der einzelnen Kassen sehr unterschiedlich ist, müßten die Beitragssatzsenkungen, die aus Einsparungen bei den Pflegeausgaben resultieren, - je nach Versicherung der Arbeitnehmer - bei den Unternehmen zu sehr unterschiedlicher Entlastung führen. Dieses Problem dürfte sich allerdings wegen des zum Jahresbeginn 1994 eingeführten Risikostrukturausgleichs bei der Gesetzlichen Krankenversicherung mittelfristig zunehmend vermindern, so daß zumindest tendenziell die Entlastung auf die Unternehmen ähnlich verteilt sein dürfte wie die Belastung durch die Pflegeversicherung.

25. Die Einsparmöglichkeiten bei der Sozialhilfe resultieren aus dem Vorrang der Leistungen der Pflegeversicherung gegenüber den Fürsorgeleistungen zur Pflege, die nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG), aber auch nach anderen Gesetzen wie dem Bundesversorgungsgesetz geleistet werden (§ 13 Abs. 3 SGB XI). Artikel 18 PflegeVG sieht folgende Änderungen im Bundessozialhilfegesetz vor:

- Die Hilfe zur Pflege geht von der gleichen Definition des Begriffes Pflegebedürftigkeit aus wie die Pflegeversicherung; damit wird der leistungsberechtigte Personenkreis identisch abgegrenzt. Zudem wird die Entscheidung der Pflegekasse über das Ausmaß der Pflege-

bedürftigkeit für die Sozialhilfe bindend. Das Pflegegeld bei der Sozialhilfe wird den Leistungssätzen der Pflegeversicherung angepaßt.

- Pflegegeldzahlungen und andere Leistungen für Pflegebedürftige werden gemäß Bundessozialhilfegesetz nicht gewährt, wenn gleichartige Leistungen nach anderen Rechtsvorschriften gezahlt werden; auf das Pflegegeld der Sozialhilfe ist das Pflegegeld nach Pflegeversicherung anzurechnen (§ 69 c BSHG). Grundsätzlich bleibt ein Sozialhilfeanspruch bestehen, wenn die Leistungen der Pflegekassen die durch Pflegebedürftigkeit bedingten Ausgaben nicht decken und ein eigenes Einkommen nicht in hinreichendem Umfang vorhanden ist.
 - Ergänzend zu diesen Regelungen sieht Artikel 51 PflegeVG vor, daß Personen, die nach den bisherigen Bestimmungen des Bundessozialhilfegesetzes bis zum 31. März 1995 Hilfe zur Pflege bezogen haben, diese weiterhin in voller Höhe erhalten, wenn der Betrag zusammen mit dem nach § 57 SGB V zu zahlenden Pflegegeld den Pflegegeldanspruch gemäß Pflege-Versicherungsgesetz übersteigt. Nach § 69 c BSHG müßte dann die Leistung nach Pflege-Versicherungsgesetz auf die Hilfe zur Pflege nach Bundessozialhilfegesetz angerechnet werden.
26. Ein Entlastungseffekt bei den Sozialhilfeträgern infolge der Einführung der Pflegeversicherung ist grundsätzlich unstrittig. Für eine quantitative Abschätzung kann auf die Sozialhilfestatistik zurückgegriffen werden, die die Ausgaben für die verschiedenen Leistungsbereiche der Sozialhilfe als Jahresergebnisse ausweist. Detaillierte Daten liegen für das Jahr 1993 vor. Danach kann länderspezifisch ermittelt werden, in welchem Umfang „örtliche“ und „überörtliche“ Träger mit Ausgaben für Hilfe zur Pflege belastet waren. Da die überörtlichen Träger (zum Beispiel Landschaftsverbände) überwiegend durch eine Umlage der Gemeinden finanziert werden, führen Einsparungen auf dieser Ebene auch zu einer Entlastung der Gemeinden.

Der Einspareffekt bei der ambulanten Pflege dürfte nicht sehr bedeutsam sein, da das Pflegegeld in der Sozialhilfe bislang lediglich zu Ausgaben von etwa 1 Mrd DM jährlich führt. Der Einspareffekt hängt auch davon ab, wieviele der bisher Leistungsberechtigten einen

Gesamtanspruch aus Sozialhilfe und Leistungen der Krankenversicherung hatten, der höher war als der neue Anspruch nach Pflege-Versicherungsgesetz. Der Deutsche Städtetag erwartet keine nennenswerten Entlastungen, weil viele Personen in der Pflegeversicherung nicht berücksichtigt werden und die Sozialhilfe zu ergänzenden Leistungen verpflichtet bleibt. Der Deutsche Landkreistag geht davon aus, daß von den 270 000 Pflegebedürftigen, die bisher Pflegegeld aus der Sozialhilfe beziehen, rund 135 000 Personen weiterhin auf Sozialhilfe angewiesen sind. Dieser Einschätzung hat allerdings das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung widersprochen.

Für stationäre Pflege wurden im Jahre 1993 insgesamt 14,9 Mrd DM aufgewendet. Inwieweit dieser Betrag durch die Einführung der Leistungen nach Pflege-Versicherungsgesetz eingespart werden kann, hängt ab von der Differenz zwischen dem durchschnittlich bisher aus der Sozialhilfe erstatteten Pflegesatz und den künftig durchschnittlich zu zahlenden Pflegeleistungen nach Pflege-Versicherungsgesetz sowie von dem Anteil der bisherigen Sozialhilfeempfänger, die diese Differenz selbst zahlen können (Selbstzahler). Der Pflegebedürftige wird auch künftig die nicht pflegebedingten Kosten bei stationärer Unterbringung, vor allem Unterkunft und Verpflegung (sogenannte Hotelkosten), sowie die Zusatzleistungen nach § 88 PflegeVG selbst tragen, also aus eigenem Einkommen oder aus Sozialhilfe bestreiten müssen. Nach einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung werden in Westdeutschland deshalb noch 40 vH der stationär Pflegebedürftigen weiterhin auf Sozialhilfe angewiesen sein, in Ostdeutschland sogar fast 100 vH, allerdings in Zukunft mit geringeren Pro-Kopf-Beträgen.

27. Bei unterschiedlichen Annahmen über den Anteil der Selbstzahler und über die durchschnittlichen Leistungen der Pflegekassen kommen Schätzungen der beiden nordrhein-westfälischen Landschaftsverbände zu potentiellen Einsparungen der Gemeinden in Nordrhein-Westfalen zwischen 1,6 Mrd DM und 2,0 Mrd DM. Ob dies bundesweit zu dem vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung erwarteten Einsparvolumen von rund 11 Mrd DM jährlich (Bruttoentlastung) führt, muß offen bleiben.

Ungeklärt ist freilich, inwieweit die Bundesländer ihre Gemeinden zur Finanzierung der Investitionen im Pflegebereich heranziehen. Entsprechende landesrechtliche Regelungen (§ 9 PflegeVG) liegen bisher (Juni 1995) nur für die Bundesländer Bayern, Hessen und Rheinland-Pfalz vor. In den Ländern Baden-Württemberg (Gesetzentwurf), Hamburg (Senatsvorlage) und Niedersachsen (Eckpunktepapier) ist das Gesetzgebungsverfahren auf den Weg gebracht worden. Nach der Begründung des Gesetzesentwurfs des Pflege-Versicherungsgesetzes war etwa die Hälfte der Einsparungen bei der Sozialhilfe für die Finanzierung der Investitionskosten im Pflegebereich vorgesehen. Nach einer Länderumfrage (Stand 1994) planen die Bundesländer, bis zum Jahre 2000 insgesamt Investitionen in Pflegeeinrichtungen in Höhe von 21 Mrd DM vorzunehmen. Das entspricht, verteilt auf sechs Jahre, einem Betrag von 3,5 Mrd DM. Der verbleibende Entlastungseffekt für die Gemeinden (Nettoentlastung) ist schwer abzuschätzen, zumal der Investitionsbedarf nicht exakt beziffert werden kann und auch die Abgrenzung des Begriffs „Investitionen“ noch nicht abschließend geregelt ist. Das duale Finanzierungssystem führt gerade dazu, daß ein Streit um die Abgrenzung des Investitionsbegriffs angelegt ist. Der Entwurf einer „Pflege-Abgrenzungsverordnung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung geht von einem relativ weiten Investitionsbegriff aus, der neben den Anlagegütern (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1) auch die Wiederbeschaffung von Verbrauchsgütern (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2) und von technischen Hilfsmitteln (§ 2 Abs. 1 Satz 3) umfaßt, soweit - in den beiden letzten Fällen - deren Herstellungs- oder Anschaffungskosten über 100 DM (ohne MwSt) liegen. Mit diesem weiten Investitionsbegriff wird erreicht, daß die Pflegevergütung und das Entgelt für Unterkunft und Verpflegung (sogenannte Hotelkosten) niedrig gehalten werden, freilich zu Lasten der Zahlungen der Länder und der kommunalen Gebietskörperschaften. Werden die Investitionskosten nicht vollständig gedeckt, kann die Pflegeeinrichtung diesen Teil der Aufwendungen den Pflegebedürftigen gesondert berechnen (sogenannter Mietanteil), wodurch es in vielen Fällen zu zusätzlichen Sozialhilfezahlungen kommen dürfte. Die vorliegenden Gesetze und Gesetzesvorlagen sehen durchweg nur eine partielle Förderung der Investitionen in den Pflegeeinrichtungen vor. So sollen zum Beispiel in Rheinland-Pfalz 80 vH der Ausgaben für Ersatzinvestitionen, Wiederbeschaffung und Instandhaltung vom Land und von den Kommunen getragen werden. Nach dem derzeitigen Stand der Landesgesetzgebung ist davon auszugehen, daß die Länder

nur einen Teil der Investitionen fördern wollen, und das nach Höhe und Art unterschiedlich von Land zu Land.

Das für Rheinland-Pfalz verabschiedete „Landesgesetz zur Umsetzung des Pflege-Versicherungsgesetzes“ vom 28. März 1995 - das erste Gesetz dieser Art - nennt als Ziel „die Gewährleistung einer leistungsfähigen, bedarfsgerechten und wirtschaftlichen ambulanten, teilstationären und stationären Versorgung“ für Pflegebedürftige. Die dafür erforderlichen Fördermittel werden „nach Maßgabe verfügbarer Haushaltsmittel“ (§ 12 Abs. 1) vom Land Rheinland-Pfalz und von den kommunalen Gebietskörperschaften je zur Hälfte aufgebracht (§ 15 Abs. 3). Welche Belastungen dadurch letztlich auf die Gemeinden zukommen, ist im vorhinein nicht abzuschätzen, und es besteht auch keine Verbindung zwischen der Finanzierungslast für Pflegeeinrichtungen und den Einsparungen bei der Sozialhilfe. Die Höhe der Fördermittel wird vielmehr durch das Land nach Anhörung der kommunalen Spitzenverbände und des Landespflegeausschusses durch Rechtsverordnung festgelegt. Insoweit bleibt völlig unklar, welche Belastungen auf die Gemeinden zukommen werden. Das gilt auch für die Bundesländer, die ähnliche Gesetze verabschiedet haben.

28. Wenn man die Nettoentlastung quantifizieren könnte, müßte in einem zweiten Schritt geklärt werden, wie die Haushaltspolitik der Gemeinden dadurch beeinflußt wird. In der Regel wird unterstellt, daß die Kommunen die Einsparungen in Form einer Senkung der Gewerbesteuer (Anpassung der Hebesätze) an die Unternehmen weitergeben oder ansonsten fällige Steuererhöhungen vermeiden können.

Grundsätzlich ist zu erwarten, daß nur jene Gemeinden die Hebesätze senken werden, die schon zuvor einen ausgeglichenen Verwaltungshaushalt sichern konnten. Der Haushaltsausgleich kann entweder Ausdruck einer überdurchschnittlichen Steuerkraft der Gemeinden oder Ergebnis intensiver Einsparungen bei den laufenden Ausgaben sein. Handelt es sich um finanzstarke Gemeinden, dann wird es zu einer Senkung der Hebesätze nur kommen, wenn nicht in den nächsten Jahren als wichtig eingestufte Investitionsvorhaben durchgeführt werden sollen, die nun ohne zusätzliche Kreditaufnahme finanziert werden könnten, weil die Einsparungen aus der Sozialhilfe eine höhere Zuführung an den Vermögenshaushalt ermöglichen. Zudem müßte der Druck auf die Gemeindevertreter, auf Gewerbesteuererinnahmen zu verzichten, spürbar kräftiger sein als die Versuchung zu neuen Ausgaben. Diese steuerkräftigen Gemeinden werden kaum einen Anlaß sehen, die Hebesätze zu senken; die Hebesätze sind dort ohnehin unterdurchschnittlich.

Bei finanzschwachen Gemeinden, die bisher den Haushaltsausgleich nur durch gravierende Ausgabenkürzungen sichern konnten, wird die Bereitschaft zu einer Senkung der Hebesätze schon deshalb gering sein, weil die Einsparungen bislang überwiegend durch Kürzungen beim Unterhaltungsaufwand (Verwaltungshaushalt) und bei den Investitionen (Vermögenshaushalt) erzielt wurden. Die höhere Eigenfinanzierungsmöglichkeit infolge der geringeren Sozialhilfeaufwendungen dürfte deshalb für eine Steigerung dieser Ausgaben genutzt werden, wenn man die Substanz der Infrastruktur erhalten und den erforderlichen Mindestausbau gewährleisten will. Dafür spricht auch, daß finanzschwache Gemeinden in der Regel bereits eine hohe Verschuldung angesammelt haben und deshalb auch eine Kreditfinanzierung der Investitionen von der zuständigen Aufsichtsbehörde nur noch sehr begrenzt akzeptiert würde.

Wiederum anders stellt sich die Situation in Gemeinden dar, in denen der Verwaltungshaushalt einen Fehlbetrag ausweist, weil der Einnahmenüberhang die Pflichtabführung unterschreitet. Kann nicht auf entsprechende Rücklagen zurückgegriffen werden und ist eine Zuführung vom Vermögenshaushalt an den Verwaltungshaushalt nicht möglich, dann ist der Fehlbetrag auszuweisen und spätestens im zweiten Jahr nach Entstehung auszugleichen. Die Frage ist dann, ob die Einsparungen aus dem Pflege-Versicherungsgesetz eine Erhöhung der Gewerbesteuer, die angesichts der Haushaltslage geboten wäre, überflüssig machen. Geht man davon aus, daß die beschriebene Haushaltssituation vor allem strukturschwache Städte betrifft, dann dürfte eine weitere Erhöhung der Steuerlast auf Unternehmenserträge keine sinnvolle Strategie sein, um mittelfristig die Steuerkraft der Gemeinde zu stärken. Realistischer erscheint die Annahme, daß dies durch tiefergehende Einschnitte in die gemeindlichen Ausgaben vermieden werden soll. Zu bedenken ist auch, daß diese Gemeinden bereits in den letzten Jahren ihre Einnahmeerhöhungsspielräume weitgehend ausgeschöpft haben.

Geht man von der Lage der Gemeindefinanzen in den beiden vergangenen Jahren und den Aussichten für das laufende Jahr aus, dann ist festzuhalten, daß die meisten Gemeinden sich in einer schwierigen Haushaltssituation befinden. Wie schon zu Beginn der achtziger Jahre droht bei strukturschwachen Gemeinden das Problem sich kumulierender Deckungslücken. Nach Berichten des Deutschen Städtetages ist mittlerweile der defizitäre Verwaltungshaushalt „eher

die Regel als die Ausnahme“. Damit sind für die kommenden Jahre für die Gemeinden Belastungen begründet, die angesichts der starken Kürzungen beim Unterhaltungsaufwand für die Infrastruktur und bei den Investitionen kaum Spielraum lassen, eine Entlastung durch das Pflege-Versicherungsgesetz in eine Senkung der Hebesätze bei der Gewerbesteuer umzusetzen.

29. Im Ergebnis können wir den amtlichen Schätzungen über die im Pflege-Versicherungsgesetz angelegten Entlastungen nicht voll beitreten.

Soweit die Entlastungseffekte auf eine verschärfte Bekämpfung des Mißbrauchs bei der Entgeltfortzahlung zurückzuführen sind, sollten sie in eine Kompensationsrechnung nicht eingestellt werden. Wann immer Mißbrauch im System der sozialen Sicherung vorkommt, ist er generell zu bekämpfen. Daß dies im Zusammenhang mit der Verabschiedung des Pflege-Versicherungsgesetzes endlich angegangen wurde, ist sicher zu begrüßen, darf aber nicht als Kompensation für Belastungen aus dieser Versicherung gewertet werden.

Die Einsparungen bei der Gesetzlichen Krankenversicherung infolge des Wegfalls der bisherigen „Leistungen bei Schwerpflegebedürftigkeit“ werden über eine Senkung der Beitragssätze oder eine Vermeidung von Beitragssatzanhebungen tatsächlich zu einer quantifizierbaren Entlastung der Unternehmen führen. Wir berücksichtigen diesen Effekt im Jahre 1995 in unseren Kompensationsrechnungen mit einem Betrag von 1,17 Mrd DM für den Unternehmensbereich in Westdeutschland (Tabelle 16 im Anhang).

Die Einsparungen bei der Sozialhilfe dürften nach realistischer Einschätzung kaum zu einer Entlastung des Unternehmenssektors führen. Im Umfeld ungeklärter Gemeindefinanzen (Abbau der Gewerbesteuer) und schwieriger Haushaltssituation werden die Gemeinden nicht bereit sein, einen möglicherweise nur vorübergehenden Entlastungseffekt an die Unternehmen über Steuersenkungen weiterzugeben. Deshalb berücksichtigen wir in den Kompensationsrechnungen einen Entlastungseffekt aus Einsparungen bei der Sozialhilfe nicht.

Eine angemessene Kompensation müßte für jedes Unternehmen eine Entlastung bringen, die der vollen Übernahme des Beitrages zur Pflegeversicherung durch den Arbeitnehmer entspräche. Diesem Anspruch wird keine der drei hier diskutierten im Pflege-Versicherungsgesetz vorgesehenen Maßnahmen gerecht. Die regionale und sektorale Verteilung der Entlastungseffekte ist auch nicht eindeutig zu ermitteln. Es ist deshalb davon auszugehen, daß alle diese Kompensationsmaßnahmen zu veränderten Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen führen werden.

B. Kompensation durch den Wegfall von Feiertagen

30. Wie Unternehmen auf die Streichung eines stets auf einen Werktag fallenden Feiertages reagieren, hängt von einer Reihe von Bedingungen ab, die auch bei einer Durchschnittsbetrachtung bereits aus theoretischen Modellüberlegungen nicht einfach zu bestimmen sind und deren empirische Evaluation vor substantiellen Schwierigkeiten steht. Um sich dennoch Vorstellungen über die Bandbreite möglicher Kompensationswirkungen bei unterschiedlichen Reaktionen der Unternehmen zu verschaffen, bieten sich hypothetische Fallunterscheidungen (Szenarien) an. Auf diesem Wege ist es empirisch möglich, Größenordnungen für die unmittelbaren Entlastungswirkungen annähernd zu ermitteln. Dabei ist zu berücksichtigen, daß keine verlässlichen Informationen darüber vorliegen, wieviele Unternehmen jeweils die einzelnen Reaktionsalternativen wählen oder welche Kombinationen sie vornehmen werden. Daher wird im folgenden bei der Berechnung der einzelnen Szenarien zunächst fiktiv unterstellt, daß sich alle Unternehmen vollständig der jeweils berechneten Anpassungsstrategie bedienen. Das ist selbstverständlich hypothetisch. Das tatsächliche Kompensationsvolumen ergibt sich als gewichtete Summe aller Kompensationsvolumina, wobei die Gewichte die unbekannten Anteile der Unternehmen darstellen, die diese Kompensationsformen oder Kombinationen davon anwenden. Realistischerweise entspricht das tatsächliche Kompensationsvolumen keinem der einzelnen Szenarien. Wenn beispielsweise nur 70 vH aller Unternehmen einen Überstundenabbau vornehmen können, dann werden die verbleibenden Unternehmen eine andere Kompensationsform wählen oder im Extremfall zumindest kurzfristig überhaupt keine Kompensation erzielen können. In diesem Fall bestünde das tatsächliche Kompensationsvolumen aus 70 vH des Kompensationsvolumens als Folge des Abbaus von

Überstunden plus der anteiligen Kompensation aufgrund anderer Kompensationsmaßnahmen einschließlich einer nicht möglichen Kompensation. Analoge Korrekturen sind bei allen anderen Varianten der Kompensationsmöglichkeiten erforderlich. Zuverlässig quantifizieren lassen sich diese Korrekturen nicht.

31. Zwei grundsätzlich unterschiedliche Szenarien liegen den folgenden Berechnungen zugrunde.

- Im ersten Szenario wird unterstellt, daß die unmittelbare Reaktion der Unternehmen darin besteht, bei gegebener Produktion Arbeitszeit und/oder Beschäftigung so zu verändern, daß das Arbeitsvolumen insgesamt konstant bleibt (Ziffern 32 ff.). Mit Nachdruck muß darauf hingewiesen werden, daß dieses Szenario nur als ein Referenzfall für die Entlastungswirkung anzusehen ist und nicht als realistische Verhaltensannahme für das „durchschnittliche“ Unternehmen. Das Arbeitsvolumen ist keine exogene und erst recht keine konstante Größe, die auf Arbeitszeit und Beschäftigung aufzuteilen wäre, sondern es bestimmt sich zusammen mit den Absatz- und Ertragserwartungen sowie der Wahl eines optimalen Produktionsverfahrens. Es wäre daher unzulässig, aus diesem Referenzfall im Umkehrschluß ablesen zu wollen, eine Arbeitszeitverkürzung stelle ein probates Mittel zur Beschäftigungserhöhung mit Hilfe einer Umverteilung zwischen Arbeitszeit und Beschäftigung dar. Weiterhin bleibt zu bedenken, in welchem Umfang Unternehmen eine neue, für sie optimale Kombination der Einsatzmengen aller Produktionsfaktoren vornehmen. Da eine solche Reorganisation des Produktionsprozesses nur stattfinden wird, wenn dies mit einer Kostenreduktion einhergeht, ergäben sich dann größere Entlastungswirkungen als im oben dargestellten Referenzfall.
- Das zweite Szenario unterstellt ein durch den Wegfall eines Feiertages entsprechend höheres Arbeitsvolumen und eine gestiegene Produktion (Ziffern 36 ff.). Selbst bei der für die Berechnungen angenommenen konjunkturellen Normalsituation bleibt die Frage zu klären, zu welchen Preisen die zusätzliche Produktion abgesetzt wird. Wir betrachten dieses Szenario gleichwohl eher als zu dem Bereich maximaler Entlastung zugehörig, weil die Unternehmen im Vergleich zum ersten Szenario nicht in dieser Weise reagieren würden, wenn damit nicht ein höherer Gewinn verbunden wäre.

Einen Grenzfall stellen Unternehmen dar, die weder eine Verrechnung des zusätzlichen Arbeitstages mit Überstunden noch Entlassungen vornehmen können, andererseits aber keine nennenswerten Absatzsteigerungen erzielen können, mehr noch, die Absatzeinbußen aufgrund des Wegfalls des Feiertages hinnehmen müssen. Gemäß der Umfrage, die die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände für den Sachverständigenrat durchgeführt hat, gehen etwa ein Viertel der befragten Unternehmen davon aus, daß sie keinerlei Kostenkompensation durch die Streichung eines Feiertages erlangen werden.

32. Ein konstantes Arbeitsvolumen trotz Wegfalls eines Feiertages (erstes Szenario) kann prinzipiell durch Reduktion der Arbeitszeit, durch Personalabbau oder durch eine Kombination beider Maßnahmen erreicht werden. Da die tarifliche Arbeitszeit fixiert ist, kommt am ehesten ein Abbau von Überstunden in Betracht. Dies bestätigt eine Umfrage der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Dabei ist jedoch zu bedenken, daß diese Reaktion bei solchen Unternehmen auf Schwierigkeiten stößt, deren Überstunden auf saisonalen Nachfrageschwankungen beruhen, so daß eine zeitliche Übereinstimmung mit dem gestrichenen Feiertag zufällig wäre.

33. Zur Quantifizierung der Effekte sowohl durch Überstundenabbau wie auch durch Entlassungen ist es notwendig, das an dem neuen Arbeitstag von den Arbeitnehmern geleistete zusätzliche Arbeitsvolumen zu bestimmen (siehe Anhang II.A.). Hier sind jeweils zwei Alternativen zu berücksichtigen, je nachdem, ob den Arbeitnehmern, die bereits vorher an dem ehemaligen Feiertag gearbeitet haben, ihre seinerzeitige Feiertagsarbeit durch einen Freizeitausgleich an anderen Tagen abgegolten worden ist oder nicht. Dies wird im Unternehmensbereich unterschiedlich gehandhabt. Da keine exakten quantitativen Angaben über das Ausmaß eines Freizeitausgleichs vorliegen, werden zwei Varianten durchgerechnet („mit Freizeitausgleich“ und „ohne Freizeitausgleich“).

Für den Normalfall, daß der Arbeitnehmer an dem bisherigen Feiertag nicht gearbeitet hat, errechnet sich das zusätzliche Arbeitsvolumen, indem das tägliche tarifliche Arbeitsvolumen um Ausfallstunden (beispielsweise wegen Krankheit, Kurzarbeit, Schlechtwetter, Teilzeit-

arbeit, Erholungsurlaub) korrigiert und die so ermittelte tatsächliche tägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers mit der Anzahl der Arbeitnehmer, die an dem gestrichenen Feiertag nicht gearbeitet haben, multipliziert wird. Keine Berücksichtigung finden in diesem Zusammenhang Überstunden sowie anteilige Urlaubszeiten, weil davon ausgegangen werden kann, daß von den Arbeitnehmern an dem zusätzlichen Arbeitstag nur die tarifliche Arbeitszeit unentgeltlich geleistet wird. Diese Berechnung gilt zusätzlich auch für die Arbeitnehmer, die an dem bisherigen Feiertag zwar gearbeitet haben, dafür jedoch einen Freizeitausgleich an einem anderen Werktag erhalten haben („mit Freizeitausgleich“). Eben dieser Freizeitausgleich entfällt nun. Allerdings kann auf der Basis der Umfrage der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vermutet werden, daß nur ein kleinerer Anteil der Unternehmen einen solchen Freizeitausgleich gewährt. In der weitaus überwiegenden Anzahl der Fälle wird die an einem Feiertag geleistete Arbeitszeit ausschließlich durch Lohnzuschläge abgegolten.

In der Variante „ohne Freizeitausgleich“ muß das an dem ehemaligen Feiertag von den beschäftigten Arbeitnehmern erbrachte Arbeitsvolumen von dem oben berechneten Arbeitsvolumen „mit Freizeitausgleich“ abgezogen werden.

34. Unter Beachtung der beiden Varianten „mit Freizeitausgleich“ und „ohne Freizeitausgleich“ errechnet sich das Kompensationsvolumen bei einem Überstundenabbau aus den entfallenden Überstundenbezahlungen und Feiertagszuschlägen, bei Entlassungen aus der Summe der eingesparten Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit der entlassenen Arbeitnehmer und dem eingesparten Feiertagszuschlag. Schwierigkeiten bereitet es, aufgrund der verfügbaren Daten den Überstundenzuschlag zu berechnen. Die Entlohnung einer Überstunde setzt sich zusammen aus dem tariflichen Stundenlohn, der Lohndrift als Differenz aus Effektivlohn und Tariflohn bei tariflicher Arbeitszeit und dem Überstundenzuschlag selbst. Angesichts unterschiedlicher Angaben in den uns verfügbaren Datensätzen wird für den Überstundenzuschlag mit zwei Fällen (im Unternehmensbereich mit 25 vH und 39 vH des tariflichen Stundenlohnes) gerechnet. Quantitativ bedeutsam ist diese Unterscheidung allerdings nur bei der Anpassung über einen Abbau von Überstunden.

35. Als Zwischenergebnis für das erste Szenario lassen sich für den westdeutschen Unternehmensbereich im Jahre 1995 folgende Kompensationswirkungen durch den Wegfall eines Feiertages grob quantifizieren:

(i) Überstundenabbau (K1)

- „mit Freizeitausgleich“	5,60 Mrd DM bis 6,13 Mrd DM
- „ohne Freizeitausgleich“	5,09 Mrd DM bis 5,57 Mrd DM

(ii) Entlassungen (K2)

- „mit Freizeitausgleich“	6,01 Mrd DM
- „ohne Freizeitausgleich“	5,47 Mrd DM

Damit ergibt sich unter den genannten Vorbehalten für das Jahr 1995 für den westdeutschen Unternehmensbereich eine Bandbreite zwischen 5,09 Mrd DM und 6,13 Mrd DM.

Die angeführte Bandbreite bei der Variante Überstundenabbau beruht auf den beiden unterschiedlichen Annahmen über die Überstundenzuschläge (Tabelle II). Weiterhin wird unterstellt, daß eine volle Substitution der Überstunden durch die zusätzliche Arbeitszeit aufgrund des Wegfalls eines Feiertages möglich ist. Dies stellt eine eher optimistische Variante der Entlastungsrechnung dar.

Tabelle II

**Kompensationsvolumen für die Arbeitgeber bei konstantem Arbeitsvolumen -
Unternehmensbereich¹⁾ (Westdeutschland)**

Mrd DM

Jahr	Bei Überstundenabbau (K1)				Durch Entlassungen (K2)	
	mit Freizeit- ausgleich		ohne Freizeit- ausgleich		mit Freizeit- ausgleich	ohne Freizeit- ausgleich
	Bereinigter Effektivverdienst				Bereinigter Effektivverdienst	
	1 (K1 ^{a1}) ²⁾	1 (K1 ^{a2}) ²⁾	2 (K1 ^{b1}) ³⁾	2 (K1 ^{b2}) ³⁾	1 (K2 ^a)	1 (K2 ^b)
1980	3,09	3,38	2,81	3,07	3,15	2,87
1985	3,64	3,97	3,31	3,61	3,82	3,48
1990	4,69	5,13	4,26	4,66	4,96	4,51
1991	5,13	5,60	4,67	5,10	5,42	4,93
1992	5,46	5,97	4,97	5,43	5,70	5,18
1993	5,50	6,02	5,01	5,48	5,77	5,25
1994	5,45	5,97	4,96	5,43	5,83	5,30
1995	5,60	6,13	5,09	5,57	6,01	5,47

1) Zu den detaillierten Berechnungen siehe die Tabellen 6, 7, 9 und 11 im Anhang.

2) Berechnet unter der Annahme eines Überstundenzuschlags von 25 vH.

3) Berechnet unter der Annahme eines Überstundenzuschlags von 30 vH.

36. Das zweite Szenario untersucht den Fall einer Mehrproduktion aufgrund eines erhöhten Arbeitsvolumens, das heißt, der entfallende Feiertag wird als voller zusätzlicher Produktionstag genutzt. Nach der Umfrage der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände wird ein erheblicher Anteil der Unternehmen diese Kompensationsmaßnahme in Betracht ziehen. Auch hier werden mehrere Varianten betrachtet (siehe Anhang II.B.).

Zunächst ist wiederum die Unterscheidung „mit Freizeitausgleich“ und „ohne Freizeitausgleich“ vorzunehmen. Wenn für die Arbeit, die an einem Feiertag vor seiner Abschaffung geleistet wurde, ein Freizeitausgleich gewährt worden ist, entfällt dieser nach Wegfall des Feiertages, so daß die dadurch entstandene zusätzliche Arbeitszeit ebenfalls zur Mehrproduktion verwendet werden kann. Im anderen Fall - „ohne Freizeitausgleich“ - muß die Mehrarbeitszeit, die durch den Wegfall des Feiertages entsteht, um die Arbeitszeit verringert werden, die bereits früher an diesem Feiertag geleistet wurde.

Weiterhin sind Annahmen über das Preissetzungsverhalten der Unternehmen erforderlich. Der einfachste Weg besteht darin, konstante Preise zu unterstellen. Um ermitteln zu können, in welchem Umfang dadurch bei Mehrproduktion für die Unternehmen ein zusätzlicher Erlös entsteht, dem keine zusätzlichen Kosten gegenüberstehen, sind Annahmen über die verschiedenen Kostenarten notwendig. In unseren Berechnungen wird unterstellt, daß bis auf die Abschreibungen und fixe Lohnbestandteile alle Kosten variabel sind. Es entspricht der Unternehmenspraxis, daß Abschreibungen überwiegend kalenderzeitabhängig kalkuliert werden, nicht aber nutzungsabhängig. Auch im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen, deren Daten hier zugrunde liegen, werden die Abschreibungen auf Jahresbasis unabhängig von der effektiven Zahl an Produktionstagen bestimmt. Unter diesen Bedingungen führt die Mehrproduktion bei konstanten Preisen zu einem zusätzlichen Erlös, der in Höhe der nicht anfallenden Arbeitskosten sowie der anteiligen fixen Kosten (Abschreibungen) dem Unternehmen zusätzlich frei zur Verfügung steht.

Die Annahme, die Mehrproduktion könne zu konstanten Preisen abgesetzt werden, kann bestenfalls nur als erste Approximation und im Sinne eines eher günstigen Referenzfalles verstanden werden. Einerseits werden die Unternehmen die zusätzliche Produktion gemäß der

vorherrschenden Preiselastizität der Nachfrage nur zu sinkenden Preisen absetzen können, wenn man von Grenzfällen einmal absieht. Außerdem ändert sich die Kostensituation bei den Unternehmen, so daß sich daraus möglicherweise Spielräume für Preissenkungen eröffnen. Die Lohnstückkosten sinken, weil unentgeltlich mehr gearbeitet wird. Dasselbe gilt für die Fixkosten je Produkteinheit. Allerdings sind von dem zusätzlichen Umsatz die Mehraufwendungen für importierte Vorleistungen abzuziehen, während der höhere Materialeinsatz aus inländischer Produktion unberücksichtigt bleibt, sofern die Kostenreduktionen auf den vorgelegten und nachfolgenden Stufen des Produktionsprozesses voll in den Preisen weitergegeben werden.

Um wenigstens einigen dieser Argumente Rechnung zu tragen, wird als zweite Variante für das Preissetzungsverhalten das Kompensationsvolumen bei Preisen auf Basis variabler Lohnstückkosten berechnet. Auch diese Vorgehensweise kann nur als Approximation angesehen werden. Der Unterschied zur Variante mit „konstanten Preisen“ ergibt sich hauptsächlich daraus, daß vom Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit nunmehr die Lohnfixkosten (das sind hier jährliche Sonderzahlungen, die nicht von der Anzahl der geleisteten Arbeitstage abhängen), sowie Zuschläge für die Arbeit an Sonntagen und Feiertagen subtrahiert werden. Im Gegensatz zu der Preissetzung mit konstanten Preisen werden die Abschreibungen bei Preisen auf Basis variabler Lohnstückkosten nicht zum Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit addiert.

37. Von diesen Unterschieden bei der Korrektur der Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit abgesehen, verlaufen die weiteren Berechnungen für beide Varianten des Preissetzungsverhaltens parallel. In beiden Fällen bleiben Unternehmereinkommen aufgrund ihrer schwierigen empirischen Ermittlung außer Ansatz, das heißt, es wird lediglich der „Deckungsbeitrag“ zugrunde gelegt. Unter den gemachten Annahmen über das Preissetzungsverhalten entspricht das korrigierte Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit, auf einen Arbeitstag umgerechnet, dem Mehrerlös bei Wegfall eines Feiertages. Für die Fälle „ohne Freizeitausgleich“ müssen dann noch die entfallenden Feiertagszuschläge einbezogen werden.

38. Analog zum ersten Szenario kann nun für den Fall einer Mehrproduktion bei Wegfall eines Feiertages ebenfalls ein Zwischenergebnis festgehalten werden (Tabelle III):

- (i) Mehrproduktion bei „konstanten Preisen“ (K3)
 - „mit Freizeitausgleich“ 7,66 Mrd DM
 - „ohne Freizeitausgleich“ 6,95 Mrd DM
- (ii) Mehrproduktion bei Preisen auf Basis variabler Lohnstückkosten (K4)
 - „mit Freizeitausgleich“ 5,51 Mrd DM
 - „ohne Freizeitausgleich“ 5,02 Mrd DM

Es ist offenkundig, daß die Kompensation bei „konstanten Preisen“ und „mit Freizeitausgleich“ höher ausfällt als im Fall von Preissenkungen und ohne den Entlastungseffekt eines entfallenden Freizeitausgleichs. Unter den genannten Vorbehalten ergibt sich für das Jahr 1995 für den Unternehmensbereich in Westdeutschland eine Bandbreite der Kompensationswirkungen von 5,02 Mrd DM bis 7,66 Mrd DM.

Tabelle III

Kompensationsvolumen für die Arbeitgeber bei Mehrproduktion - Unternehmensbereich¹⁾ (Westdeutschland)

Mrd DM

Jahr	"Konstante Preise" (K3)		Preise auf Basis variabler Lohnstückkosten (K4)	
	mit Freizeit- ausgleich	ohne Freizeit- ausgleich	mit Freizeit- ausgleich	ohne Freizeit- ausgleich
	K3 ^a	K3 ^b	K4 ^a	K4 ^b
1980	3,84	3,49	2,91	2,65
1985	4,78	4,34	3,51	3,20
1990	6,19	5,82	4,55	4,14
1991	6,77	6,15	4,97	4,52
1992	7,15	6,49	5,22	4,75
1993	7,30	6,62	5,28	4,80
1994	7,41	6,72	5,34	4,86
1995	7,66	6,95	5,51	5,02

1) Berechnet mit dem bereinigten Effektivverdienst 1 (Überstundenzuschlag von 25 vH).
Zu den detaillierten Berechnungen siehe Tabelle 13 im Anhang.

39. Vergleicht man die Berechnungen für beide Szenarien bezüglich der Kompensationseffekte, so fällt die (größere) Bandbreite möglicher Wirkungen im Szenario der Mehrproduktion auf (siehe Anhang II.C.). Dieser Eindruck relativiert sich etwas, wenn der Fall „konstante Preise“ als eher unwahrscheinlich angesehen wird. Dann liegen die Bandbreiten für beide Szenarien so weit nicht auseinander.
40. Wie bei der Berechnung der Belastungswirkungen gilt auch hier: Die Schätzung des Kompensationsvolumens beruht auf einer Durchschnittsbetrachtung über den gesamten Unternehmenssektor hinweg. Für das einzelne Unternehmen kann sich die Entlastung ganz anders darstellen, je nach Absatzsituation und Möglichkeiten der Anpassung des Arbeitsvolumens. Eine Durchschnittsbetrachtung verdeckt, daß im Grenzfall das eine Unternehmen eine Mehrproduktion nicht absetzen kann, sein Arbeitsvolumen gleichwohl aufrecht erhalten muß, während ein anderes Unternehmen sehr viel flexibler zu agieren in der Lage ist. Es mag deshalb sowohl eine große Anzahl von Unternehmen existieren, bei denen die Entlastung geringer ausfällt als die Beitragsbelastung, als auch eine große Anzahl anderer Unternehmen, die eine Überkompensation erfahren. Gerade im Hinblick auf die angestrebte Vermeidung einer kostenseitigen Verschlechterung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zeigen diese Überlegungen die grundsätzliche Schwäche des vom Gesetzgeber gewählten Weges.

V. Vergleich der Kompensationswirkungen mit der Beitragsbelastung

41. Zur Beantwortung der Frage, ob zum Ausgleich der mit der Einführung der stationären Pflege verbundenen Beitragsmehrbelastung der Arbeitgeber die Abschaffung eines weiteren, stets auf einen Werktag fallenden Feiertages erforderlich ist oder nicht, muß die für die Arbeitgeber entstehende direkte und indirekte Belastung mit der direkten und indirekten Entlastung verglichen werden. Ein solcher Vergleich führt auf der Grundlage der von uns angestellten Berechnungen zu unterschiedlichen Ergebnissen, weil zur näherungsweisen Bestimmung der Kompensation durch den Wegfall eines Feiertages verschiedene Szenarien zugrunde gelegt werden mußten (Tabelle IV).

Tabelle IV

**Belastungsvolumen und Kompensationsvolumen für
den Unternehmensbereich (Westdeutschland)¹⁾**
Mrd DM

	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995
I. Belastungsvolumen								
a) direkt	4,00	4,86	6,29	6,76	7,15	7,31	7,36	7,61
b) indirekt								
ba) Gesetzliche Rentenversicherung	0,48	0,58	0,74	0,77	0,78	0,80	0,88	0,91
bb) Bundesanstalt für Arbeit	0,10	0,19	0,27	0,26	0,30	0,39	0,42	0,33
II. Kompensationsvolumen								
a) direkt ²⁾								
K1 ^{a1}	3,09	3,64	4,69	5,13	5,46	5,50	5,45	5,60
K1 ^{a2}	3,38	3,97	5,13	5,60	5,97	6,02	5,97	6,13
K1 ^{b1}	2,81	3,31	4,28	4,67	4,97	5,01	4,96	5,09
K1 ^{b2}	3,07	3,61	4,66	5,10	5,43	5,48	5,43	5,57
K2 ^a	3,15	3,82	4,96	5,42	5,70	5,77	5,83	6,01
K2 ^b	2,87	3,48	4,51	4,93	5,18	5,25	5,30	5,47
K3 ^a	3,84	4,78	6,19	6,77	7,15	7,30	7,41	7,66
K3 ^b	3,49	4,34	5,62	6,15	6,49	6,62	6,72	6,95
K4 ^a	2,91	3,51	4,55	4,97	5,22	5,28	5,34	5,51
K4 ^b	2,65	3,20	4,14	4,52	4,75	4,80	4,86	5,02
b) indirekt				0,69	0,93	1,00	1,10	1,17

1) Zu den detaillierten Berechnungen siehe die Tabellen im Anhang.

2) K1^{a1}: Überstundenabbau, zuvor mit Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 (Überstundenzuschlag 25 v-H).

K1^{a2}: Überstundenabbau, zuvor mit Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 2 (Überstundenzuschlag 39 v-H).

K1^{b1}: Überstundenabbau, zuvor ohne Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 (Überstundenzuschlag 25 v-H).

K1^{b2}: Überstundenabbau, zuvor ohne Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 2 (Überstundenzuschlag 39 v-H).

K2^a: Entlassungen, zuvor mit Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 (Überstundenzuschlag 25 v-H).

K2^b: Entlassungen, zuvor ohne Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 (Überstundenzuschlag 25 v-H).

K3^a: "Konstante Preise", zuvor mit Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 (Überstundenzuschlag 25 v-H).

K3^b: "Konstante Preise", zuvor ohne Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 (Überstundenzuschlag 25 v-H).

K4^a: Preise auf Basis variabler Lohnstückkosten, zuvor mit Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 (Überstundenzuschlag 25 v-H).

K4^b: Preise auf Basis variabler Lohnstückkosten, zuvor ohne Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 (Überstundenzuschlag 25 v-H).

42. Die ermittelten Werte für das Kompensationsvolumen stehen nicht gleichrangig nebeneinander, sie bedürfen der Interpretation und der Einordnung.

Hinzuweisen ist dafür noch einmal auf die Konzeption, die unseren Rechnungen zugrunde liegt. Es handelt sich um eine Durchschnittsbetrachtung über den gesamten Unternehmensbereich. Der Schwerpunkt liegt auf den Primärwirkungen, die aufgrund der Pflegeversicherung nach Inkraftsetzung der zweiten Stufe (stationäre Pflege) unter den gegebenen institutionellen Bedingungen direkt zu erwarten sind. Die indirekten Belastungen und Entlastungen,

die sich aufgrund der Bestimmungen des Pflege-Versicherungsgesetzes ergeben, werden demnach nur insoweit berücksichtigt, wie sie nahezu automatisch eintreten, das heißt unabhängig von bestimmten Reaktionen seitens der betroffenen Institutionen. Dies gilt für die indirekte Belastung aufgrund der Zahlungspflichten der Gesetzlichen Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung gegenüber der Pflegeversicherung. Es gilt ebenso für die indirekte Entlastung aufgrund des Wegfalls der Leistungen für Schwerpflegebedürftigkeit in der Gesetzlichen Krankenversicherung. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung berücksichtigt weitere indirekte Entlastungen; obwohl nicht ausgeschlossen werden kann, daß in diesem Zusammenhang tatsächlich Entlastungseffekte eintreten, sehen wir uns angesichts ganz erheblicher Unsicherheiten bei ihrer Quantifizierung außerstande, sie in unsere Berechnung einzustellen (Ziffern 22 ff.). Das Ziel der Kompensation, eine weitere Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen zu verhindern, verlangt, daß nur solche Effekte berücksichtigt werden, die unabhängig von vagen und strittigen Annahmen erwartet werden können.

43. Die zur Berechnung der direkten Kompensation ausgewählten Szenarien - Abbau von Überstunden (K1), Personalabbau (K2) und Mehrproduktion (K3, K4) - beschreiben unterschiedliche Reaktionen der Unternehmen auf den Wegfall eines Feiertages. Dabei wird, damit die Rechnung überhaupt durchgeführt werden kann, fiktiv unterstellt, daß alle Unternehmen in gleicher Weise die jeweilige Möglichkeit nutzen können. Dies ist in der Realität jedoch nicht der Fall. Von daher geben die berechneten Kompensationsvolumina nur idealtypische Werte an. Die Tatsache, daß eine Reihe von möglichen indirekten Wirkungen bei der Berechnung der Kompensationseffekte in den verschiedenen Szenarien nicht berücksichtigt wird, bedeutet nicht, daß wir diese grundsätzlich für unbegründet oder unrealistisch halten. Betrachtet man diese Szenarien jeweils als ausschließliche Handlungsalternative der Unternehmen, dann sind verschiedene indirekte Belastungs- und Entlastungseffekte denkbar. Dabei sind die fiktiv berechneten Kompensationsvolumina sensitiv in bezug auf die Annahmen.

- So ist bei der Berechnung des Kompensationsvolumens K1 (Überstundenabbau) zu bedenken, daß die Ergebnisse insofern eine Obergrenze für diese Variante darstellen, als realistischerweise nicht davon ausgegangen werden kann, daß alle Unternehmen in der Lage

sind, im Ausmaß der zusätzlichen Arbeitszeit, die durch Wegfall eines Feiertages gewonnen wird, Überstunden abzubauen. In einigen Bereichen kann ein Abbau von Überstunden durch den zusätzlichen Feiertag dann nicht voll realisierbar sein, wenn der entfallende Feiertag in eine Zeit fällt, in der die Nachfrage aus saisonalen Gründen üblicherweise schwach ist. Von daher ist die Annahme einer vollständigen Umsetzung der zusätzlichen Arbeitsstunden infolge eines Feiertages in einen Abbau von Überstunden unrealistisch (Ziffer 30). Im übrigen wäre zu beachten, daß durch den Wegfall der Überstunden und der Feiertagsbezahlung die Lohnsumme vermindert wird, was im Ergebnis auch die Steuereinnahmen der Gebietskörperschaften und die Beitragseinnahmen der Sozialversicherungen schmälert.

- Die Variante K2 (Personalabbau) kann wegen bestehender Unteilbarkeiten und Komplementaritäten nicht überall voll genutzt werden. Stünde sie unbeschränkt zur Verfügung, so wäre eine indirekte Belastung der Arbeitgeber über die Arbeitslosenversicherung zu berücksichtigen. Die entlassenen Arbeitnehmer erhalten Lohnersatzleistungen, soweit sie einen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und nicht unmittelbar wieder Beschäftigung finden. Diese wären hälftig - sei es über Beitragssatzanhebungen oder die Verhinderung von ansonsten möglichen Beitragssatzsenkungen - von den Arbeitgebern zu tragen.
- Die Variante K3 setzt voraus, daß die Unternehmen die Mehrproduktion zu „konstanten Preisen“ absetzen können. Dies wird nicht in allen Fällen möglich sein. Von daher stellt diese Variante eine Obergrenze für den Kompensationsbetrag bei Mehrproduktion dar. Sowohl bei Variante K3 („konstante Preise“) als auch bei Variante K4 (Preise auf Basis variabler Lohnstückkosten) wäre zu bedenken, daß infolge des Mehrabsatzes die Steuereinnahmen der Gebietskörperschaften ansteigen, so daß eine Entlastung entstünde, wenn dies zu einer Senkung von Unternehmenssteuern führte.

Allerdings: Keines der gewählten Szenarien darf für sich genommen als ausschließliche Möglichkeit verstanden werden. In Wirklichkeit kommt für die Gesamtheit der Unternehmen wie auch für jedes einzelne Unternehmen eine Mischung dieser Alternativen zustande. Eine solche

Mischung beschreibt freilich den günstigsten Fall, weil manchen Unternehmen wegen Unteilbarkeiten und anderer Inflexibilitäten keine dieser Möglichkeiten offen steht und deshalb kurzfristig keinerlei Vorteile aus dem Wegfall eines Feiertages gezogen werden können. Wollte man das tatsächliche Kompensationsvolumen bestimmen, das sich aus der Mischung der verschiedenen Szenarien für den Unternehmensbereich ergibt, so müßte man die Gewichte der Varianten an der Gesamtlösung kennen. Diese Information haben wir nicht.

44. An anderer Stelle dieses Gutachtens haben wir bereits darauf hingewiesen, daß eine über den Markt gesteuerte Wirtschaft grundsätzlich in der Lage ist, ein zusätzliches Arbeitsvolumen zur Erzeugung zusätzlicher Güter zu nutzen. Deshalb ist mit Mehrproduktion zu rechnen; je nach Situation des Unternehmens und der gesamtwirtschaftlichen Lage setzt dies allerdings einen nach Dauer und Verlauf unterschiedlichen Anpassungsprozeß voraus. Die verschiedenen Szenarien für die Entlastungsrechnung reflektieren diesen Tatbestand. Dies schließt nicht aus, daß gleichzeitig auch Überstunden und Personal abgebaut werden.

Geht man von Mehrproduktion aus, dann liegt die Schwierigkeit darin, den daraus resultierenden Mehrerlös für die Unternehmen abzuschätzen; denn die Bedingungen der unternehmerischen Preissetzung sind für die einzelnen Unternehmen sehr unterschiedlich, und eine Durchschnittsbetrachtung kann somit empirisch nicht angemessen unterlegt werden. Die behelfsweise vorgenommenen Setzungen spiegeln einerseits eine optimistische Einschätzung (Fall K3, „konstante Preise“), andererseits eine pessimistische Einschätzung (Fall K4, Preise auf Basis variabler Lohnstückkosten); der Vergleich der Ergebnisse läßt einen breiten Ungewißheitsspielraum erkennen.

45. Die Unternehmen müssen, um sich im Wettbewerb, zumal im internationalen Wettbewerb zu behaupten, immer alle Möglichkeiten der Kostensenkung aufspüren und nutzen. Die Erfahrung der vergangenen beiden Jahre hat dies in besonderer Schärfe verdeutlicht. Die Kompensationsregelung bietet mit den Varianten K1 (Überstundenabbau) und K2 (Personalabbau) Anknüpfungspunkte, die kurzfristig zur Kostenreduktion führen. Daher kann diesen Varianten ein größeres Gewicht beigemessen werden. Da für Feiertagsarbeit zumeist kein Freizeitausgleich gewährt wird (Ziffer 33), dürften die von uns betrachteten Unterfälle „ohne

Freizeitausgleich“ die realistischeren sein. Kompensation auch durch Mehrproduktion ist keinesfalls ausgeschlossen. Im Gegenteil: Der zusätzliche Gewinn durch vermehrte Produktion dürfte grundsätzlich größer sein als die Kostenentlastung bei gleichbleibender Produktion. Wie hoch dieser zusätzliche Gewinn ausfällt, ist allerdings schwer abzuschätzen; insofern können die Ergebnisse der Varianten K1 und K2 als vorsichtige Einschätzung für den Fall der Mehrproduktion interpretiert werden. Diese Einschätzung ist keineswegs als übermäßig vorsichtig zu bewerten, da die Möglichkeit, daß einzelne Unternehmen überhaupt keine Kostenentlastung infolge des Wegfalls eines Feiertages erzielen, gar nicht berücksichtigt wird.

46. Für das Jahr 1995 ergibt sich danach eine direkte und indirekte Kompensation maximal von 6,74 Mrd DM (5,57 Mrd DM + 1,17 Mrd DM) und minimal von 6,26 Mrd DM (5,09 Mrd DM + 1,17 Mrd DM). Das direkte und indirekte Belastungsvolumen von 8,85 Mrd DM (7,61 Mrd DM + 1,24 Mrd DM) wird in der optimistischen Variante zu 76,2 vH und in der pessimistischen Variante zu 70,7 vH kompensiert.

Die von der Bundesregierung an den Sachverständigenrat gestellte Frage kann aufgrund unserer Berechnungen nur so beantwortet werden: Die Abschaffung eines weiteren vollen, stets auf einen Werktag fallenden Feiertages führt zu einer Überkompensation der mit der Einführung der Leistungen für die stationäre Pflege verbundenen Beitragsmehrbelastung der Arbeitgeber. Die Streichung eines Feiertages reicht zur vollen Kompensation nicht aus.

VI. Unwägbarkeiten bei mittelfristiger Betrachtung

47. Die Kompensationsrechnung, die wir durchgeführt haben, ist eine Zeitpunktbetrachtung. Es wird davon ausgegangen, daß die Finanzierung der Leistungen bei häuslicher, ambulanter und stationärer Pflege tatsächlich mit den Einnahmen gewährleistet ist, die die Pflegekassen bei einem, wie vom Gesetzgeber gewollt, konstanten Beitragssatz von insgesamt 1,7 vH erzielen werden. Die Idee, durch Festschreiben des Beitragssatzes für Ausgabendisziplin zu sorgen, ist anerkennenswert, wenn und soweit dadurch das sozialpolitische Ziel, den Pflegebedürftigen wirksam zu helfen, nicht gefährdet wird. Anerkennenswert ist die im Pflege-Ver-

sicherungsgesetz verankerte Konzeption einer einnahmenorientierten Ausgabenpolitik auch deshalb, weil darin das Bemühen der Bundesregierung zum Ausdruck kommt, künftig ein weiteres Ansteigen der Abgabenquote zu vermeiden. Immerhin zeigen die Erfahrungen in der Gesetzlichen Krankenversicherung, welche Probleme entstehen, wenn nach dem umgekehrten Prinzip verfahren wird, nämlich so, daß sich die Einnahmen an den Ausgaben zu orientieren haben: Die Ausgabendynamik war dauerhaft nicht zu bremsen, steigende Belastungen der Einkommen mit Abgaben konnten nicht vermieden werden - trotz wiederholter Reformen. Solche Fehlentwicklungen sollen der Pflegeversicherung erspart bleiben.

48. Die Frage ist, ob der Grundsatz der Beitragssatzstabilität in der Pflegeversicherung wird durchgehalten werden können, jedenfalls lange genug, damit nicht weitere Kompensationen erforderlich werden. Diese Frage wird vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung im Prinzip bejaht. Die Erfahrungen mit der Pflegeversicherung in den Niederlanden, dem einzigen Land mit einem vergleichbaren System, sprechen nicht dagegen; der Beitragssatz, der dort zur Finanzierung der Pflegeleistungen gebraucht wird, liegt in der Größenordnung von 2 vH und ist seit mehreren Jahren stabil (und wird seit 1990 allein von den Arbeitnehmern aufgebracht, bei einer deutlich niedrigeren Beitragsbemessungsgrenze als hierzulande). Modellrechnungen der PROGNOSE AG für Deutschland kommen zu dem Ergebnis, daß der Beitragssatz in den kommenden fünfzehn Jahren nahezu konstant bleibt, danach - allein demographisch und somit durch das Umlageverfahren bedingt - ansteigen wird, und zwar bis zum Jahre 2040 in etwa auf 2,3 vH bis 2,6 vH.

Gleichwohl ist die zukünftige Entwicklung der Pflegeversicherung von Unwägbarkeiten geprägt, die man im Auge behalten muß. Sie betreffen die Entwicklung auf dem Markt für Pflegeleistungen und eventuelle Verhaltensänderungen in der Bevölkerung und bei den Erwerbstätigen. Die Bundesregierung muß, selbst wenn sie gute Gründe für ihr Konzept glaubt geltend machen zu können, darauf vorbereitet sein. Gegebenenfalls müßte die Kompensationsrechnung neu aufgemacht werden.

49. Was dann zu berücksichtigen wäre, ist heute schon absehbar:

- Durch die Pflegeversicherung entstehen neue Berufs- und Erwerbschancen im Bereich der professionellen Pflegedienste. Der in den letzten Jahren zu beobachtende Trend einer steigenden Anzahl privater Anbieter neben den Wohlfahrtsverbänden wird anhalten. Pflege, die bislang in nicht unerheblichem Ausmaß in den privaten Haushalten von Familienangehörigen und Freunden erbracht wurde, wird künftig mehr und mehr über den Markt abgewickelt. Dabei werden das Leistungsangebot vielfältiger, der Einsatz von qualifiziertem Pflegepersonal größer. In den einzelnen Bundesländern werden bereits die Voraussetzungen für die fachliche Ausbildung im Pflegebereich und für eine Weiterbildung zwecks Spezialisierung geschaffen. Zwar kann durch die Entstehung neuer Arbeitsplätze im Pflegebereich eine gewisse Entlastung des Arbeitsmarktes erreicht werden. Doch aus der Aufwertung, die der Pflegeberuf jetzt erfährt, werden die Pfleger die Erwartung überdurchschnittlich steigender Einkommen ableiten; Forderungen nach einer kräftigen Anhebung der Stundensätze sind bereits erhoben, teilweise auch durchgesetzt worden. Die Kosten der Pflegehilfe werden somit steigen, zumal im Pflegedienst die Möglichkeiten, durch Produktivitätsfortschritt Lohnerhöhungen aufzufangen, begrenzt sind.
- Die Nachfrage nach Pflegedienstleistungen wird ebenfalls zunehmen. In einem beitragsfinanzierten System ist stets ein Anreiz gegeben, die gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten voll auszuschöpfen. Hinzu kommt, daß in der Gesellschaft die Vorstellung von dem, was als Pflegebedürftigkeit gilt und welchen Grad sie hat, sich im Laufe der Zeit wandelt, und zwar so, daß neue Bedürfnisse geweckt werden. Außerdem nimmt mit steigendem Lebensalter die Anzahl der Pflegefälle zu, besonders der Fälle, die der stationären Hilfe bedürfen, auch wenn man darauf vertrauen darf, daß viele der älter werdenden Menschen länger gesund bleiben als früher, und man hoffen darf, daß Rehabilitationsmaßnahmen, die rechtzeitig durchgeführt werden, die Pflegebedürftigkeit verhindern oder abschwächen, vor allem was die vollstationäre Pflege anlangt. In dem Maße, wie die Einnahmen steigen (dank der an der allgemeinen Einkommensentwicklung orientierten Anpassung der Beitragsbemessungsgrenze bei den Erwerbstätigen und dadurch, daß die Rentner und in der Regel auch die Pflegebedürftigen selbst Beiträge zur Pflegeversicherung leisten müssen), kann

eine zunehmende Nachfrage befriedigt werden. Aber eben nur in diesem Maße. Alles andere läuft darauf hinaus, daß die Beitragseinnahmen früher oder später nicht mehr ausreichen, und dies um so eher, je ungünstiger sich die Beitragseinnahmen im ganzen entwickeln; dazu käme es, wenn die Dynamik der deutschen Wirtschaft schwach wäre, hohe Arbeitslosigkeit herrschte oder der erzielte Produktivitätsfortschritt in mehr Freizeit statt in mehr Einkommen umgesetzt würde. Zwar hat es der Medizinische Dienst der Spitzenverbände der Krankenkassen durch die ihm übertragene alleinige Zuständigkeit bei der Feststellung der individuellen Pflegebedürftigkeit in der Hand, die Nachfrage nach Pflegeleistungen zu steuern; doch allzu engherzig, über die Vermeidung von Mißbrauch hinausgehend kann der Medizinische Dienst nicht begutachten, ist es doch das Ziel des Pflege-Versicherungsgesetzes, daß den pflegebedürftigen Menschen wirklich geholfen wird.

50. Der Sachverständigenrat sieht keine Möglichkeit, solche dynamischen Aspekte in seine Kompensationsrechnung einzubauen. Wie hoch die Anzahl der Pflegefälle sein wird, ob die Pflegebedürftigen mehr Geldleistungen oder mehr Sachleistungen in Anspruch nehmen werden, wie sich der Grad der Pflegebedürftigkeit und die Aufteilung der Pflegefälle auf die einzelnen Pflegestufen verändern werden, und was letztlich in bezug auf die Ausgabenentwicklung zu erwarten ist - all dies können wir nicht vorhersehen. Daß im Jahre 1995 in der Pflegeversicherung Überschüsse erzielt werden, besagt über die finanziellen Risiken auf mittlere Sicht nichts; die derzeitigen Überschüsse sind im wesentlichen darauf zurückzuführen, daß die Beitragspflicht am 1. Januar 1995 eingesetzt hat, die Leistungen drei Monate später begonnen haben und noch nicht über alle Anträge entschieden werden konnte, abgesehen davon, daß die Pflegebedürftigen deutlich mehr als ursprünglich erwartet die weniger kostspieligen Geldleistungen bevorzugt haben. Wie auch immer man nach der Überwindung der Anlaufschwierigkeiten in der Pflegeversicherung den künftigen Druck zu Ausgabensteigerungen einschätzen mag, wir können uns vorstellen, daß die Bundesregierung und der Gesetzgeber in schwierige und konfliktträchtige Entscheidungssituationen geraten könnten:

- Bleibt trotz aufkommender Finanzierungsprobleme der Beitragssatz konstant, dann müssen früher oder später Pflegegeld, Sachleistungen oder beides eingeschränkt werden. In diesem Fall würde es letztlich wieder zu einer größeren Sozialhilfeabhängigkeit der Pflegebedürftigen kommen. Für nicht selbstverständlich darf man halten, daß der Wettbewerb zwischen den Leistungserbringern so intensiv wird, daß er Kostensenkungen erzwingt. Indem die Kassen zu Vollzugsorganen einer de facto Einheits-Pflegeversicherung gemacht wurden, waren und sind wettbewerbsstimulierende Elemente nicht vorgesehen; das Gesetz gibt nicht nur die Höhe des Beitragssatzes vor, sondern normiert auch die Leistungen nach Art und Umfang (folgerichtig gibt es einen bundesweiten Finanzausgleich zwischen den einzelnen Pflegekassen).
- Wenn die pflegebedürftigen Menschen (und ihre Familien) die gewährten Leistungen quantitativ oder qualitativ für unzureichend halten, wird öffentlicher Druck den Gesetzgeber zur Remedur zwingen. Dies bedeutet, daß der Beitragssatz und/oder die Beitragsbemessungsgrenze doch angehoben werden müssen. Wird der Grundsatz beibehalten, daß der Beitrag je zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu tragen ist, die Arbeitgeber aber von der zusätzlichen Beitragsbelastung entlastet werden sollen (aus den gleichen Gründen wie gegenwärtig), so steigt mit dem Beitragssatz auch der Kompensationsbedarf. Die Frage nach einer Streichung von weiteren Feiertagen stellt sich erneut. Mehr noch: Die Aufgabe des Prinzips der Beitragssatzstabilität kann sich als ein schwerwiegender Präzedenzfall erweisen, gleichsam den Beginn einer Entwicklung bedeuten, wie sie in bezug auf die Gesetzliche Krankenversicherung bekannt ist. Eine Kompensation über das Streichen eines jeweils weiteren, stets auf einen Werktag fallenden Feiertages ist - ungeachtet der prinzipiellen Problematik dieses Vorgehens - nicht beliebig wiederholbar. Zu befürchten ist, daß politischer Streit über das Für und Wider einer Kompensation und deren Umfang ausbricht. Der erwünschten Planungssicherheit bei den Unternehmen bekäme dies nicht gut. Anders wäre es nur, wenn das Problem der Kompensation auf direktem Wege gelöst würde: dadurch nämlich, daß der Beitrag zur Pflegeversicherung in voller Höhe von den Beschäftigten gezahlt wird, eine Möglichkeit, die das Pflege-Versicherungsgesetz schon jetzt ausdrücklich vorsieht.

51. Gesetzt den Fall, der Beitragssatz müsse künftig erhöht werden, so entstehen Unwägbarkeiten bei der Lohnpolitik. Strenggenommen müßten wir wissen, ob in künftigen Tariflohnvereinbarungen berücksichtigt wird, daß die neuen Beitragspflichten die Verteilungsspielräume (unter sonst gleichen Bedingungen) verringern. Wir wissen es nicht. Erfahrungen aus der Vergangenheit lehren freilich, daß die Gewerkschaften häufig bestrebt waren, bei Nettolohneinbußen der Arbeitnehmer als Folge von Steuer- und Abgabenerhöhungen, entsprechend kräftigere Tariflohnanhebungen durchzusetzen. So könnte es künftig auch in bezug auf die Pflegeversicherung sein. Neben Lohnsteigerungen kommt als Möglichkeit in Betracht, die Abschaffung eines zusätzlichen Feiertages durch eine weitere Verringerung der Wochen- oder Jahresarbeitszeit mit Lohnausgleich aufzufangen; gäbe es keinen Lohnausgleich, so würde die Einnahmehasis für die Pflegeversicherung geschmälert, und es müßten auch aus diesem Grund der Beitragssatz angehoben oder die Leistungen reduziert werden. Bei einem solchen lohnpolitischen Kurs verliert jedwede Kompensation ihren Sinn. Die Unternehmen wären dann ja doch mit höheren Arbeitskosten konfrontiert. Ihre Gewinnerwartungen verschlechterten sich entsprechend. Dies wäre bedenklich, weil es von günstigen Gewinnerwartungen auf mittlere Sicht maßgeblich abhängt, daß möglichst viele Unternehmen etwas Neues wagen, im Vorgriff auf die jeweils künftige Nachfrage nachhaltig investieren und auf diese Weise ihre Marktstellung im scharfen internationalen Wettbewerb stärken und ausbauen, also das tun, was nötig ist, damit sich die hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland wieder abbaut.

Die Ungewißheit über den Kurs der Tariflohnpolitik bei steigenden Beiträgen in der Pflegeversicherung legt es nahe, frühzeitig die Weichen dafür zu stellen, daß die Arbeitnehmer alleine die Beiträge aufbringen. Dadurch entsteht eine größere Transparenz über den Zusammenhang zwischen dem Umfang der Pflegeleistungen und der Höhe der Beitragsbelastung. Schon die Aussicht darauf, daß eine Mehrnachfrage nach Pflegeleistungen früher oder später eine Anhebung des Beitragssatzes bewirken würde, könnte bei den Versicherten die Bereitschaft zur Eigenvorsorge (beispielsweise in Form einer privaten, kapitalbildenden Zusatzabsicherung des Pflegefallrisikos) stärken. Müssen die Pflichtbeiträge nicht steigen, brauchen sich die Gewerkschaften nicht für verpflichtet zu halten, in Tarifverhandlungen zusätzlichen Lohndruck auszuüben. Je kleiner die Gefahr gehalten wird, daß als Folge der

Pflegeversicherung Verteilungsspielräume überschritten werden, um so besser sind die Chancen für Wachstum und Beschäftigung bei stabilem Geldwert.

Wiesbaden, den 2. Juli 1995



Juergen B. Donges



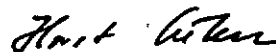
Wolfgang Franz



Herbert Hax



Rolf Peffekoven



Horst Siebert

METHODISCHER UND STATISTISCHER ANHANG

<i>Inhalt</i>	<i>Seite</i>
I. Ermittlung der Belastungen der Arbeitgeber	1*
A. Berechnung der direkten Belastungen auf Basis des „empirischen Beitragssatzes“	4*
B. Berechnung der direkten Belastungen auf Basis der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	5*
C. Vergleich der Ergebnisse	7*
D. Berechnung indirekter Belastungen	12*
II. Ermittlung des Kompensationsvolumens für die Arbeitgeber	13*
A. Berechnung des direkten Kompensationsvolumens bei konstantem Arbeitsvolumen	14*
B. Berechnung des direkten Kompensationsvolumens bei Mehrproduktion	29*
C. Vergleich der Ergebnisse	35*
D. Berechnung indirekter Entlastungen	36*
Verzeichnis der Variablen	38*

I. ERMITTLUNG DER BELASTUNGEN DER ARBEITGEBER

- 1*. Die Höhe der von den Arbeitgebern direkt zu tragenden Beitragszahlungen für die Pflegeversicherung ihrer Arbeitnehmer wird auf zwei Wegen ermittelt. Zum einen wird aufgrund der identischen Beitragsbemessungsgrenze und Versicherungspflicht in Analogie zur Gesetzlichen Krankenversicherung der „empirische Beitragssatz“ berechnet (siehe I.A.). Zum anderen wird eine Berechnung anhand von Einkommensdaten für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte durchgeführt (siehe I.B.). Da diese Einkommensdaten aus der Beschäftigtenstatistik nur für die Jahre 1983 bis 1990 vorliegen, die daraus ableitbaren Ergebnisse aber eine höhere Genauigkeit besitzen als die des ersten Rechenweges, wird der zweite Ansatz von uns als Kontrollrechnung herangezogen (siehe I.C.).

Zusätzlich zu den direkten Beitragszahlungen der Arbeitgeber sind die indirekten Belastungen zu berücksichtigen, die sich aus den Beitragszahlungspflichten der Gesetzlichen

Tabelle 1

Direkte Belastung der Arbeitgeber auf

Lfd. Nr.		Einheit	1980	1981	1982
Früheres Bundes					
1	Bruttolohn- und -gehaltssumme (Inland), insgesamt ¹⁾	Mrd DM	706,90	740,95	760,85
2	Tatsächliche Arbeitgeberbeiträge zur GKV ¹⁾	Mrd DM	29,77	32,24	33,62
3	Empirischer Beitragssatz ²⁾	vH	4,2	4,4	4,4
4	Durchschnittlicher Beitragssatz ³⁾	vH	5,7	5,9	6,0
5	Relative Abweichung ⁴⁾	vH	73,9	73,7	73,6
6	Gesetzlicher Beitragssatz der Arbeitgeber zur Pflegeversicherung (hypothetisch)	vH	0,85	0,85	0,85
7	Empirischer Beitragssatz der Arbeitgeber zur Pflegeversicherung (hypothetisch) ⁵⁾	vH	0,63	0,63	0,63
8	Empirische Arbeitgeberbeiträge zur Pflegeversicherung ⁶⁾	Mrd DM	4,44	4,64	4,76
9	Bruttolohn- und -gehaltssumme (Inland), Staat ^{1)/7)}	Mrd DM	154,97	164,55	170,26
10	darunter: Bruttolohn- und -gehaltssumme für die Beamten (Staat) ¹⁾	Mrd DM	65,79	68,21	72,78
11	Bruttolohn- und -gehaltssumme, Staat ohne Beamtenneinkommen ¹⁾	Mrd DM	89,18	96,34	97,48
12	Relation Zeile 11 zu Zeile 1	vH	12,6	13,0	12,8
13	Geschätzte Arbeitgeberbeiträge Pflegeversicherung Gesamtwirtschaft ohne Staat ^{1)/7)}	Mrd DM	3,88	4,04	4,15
14	Beitragsbemessungsgrenze GKV/PflegeV	DM/Jahr	37 800	39 600	42 300
15	Privat versicherte Erwerbstätige ⁸⁾	Tausend	1 989	2 045	2 165
16	darunter: privat versicherte Beamte ⁸⁾	Tausend	1 076	1 115	1 176
17	privat versicherte Angestellte und Arbeiter ⁸⁾	Tausend	378	398	435
18	Geschätzte Arbeitgeberbeiträge für privat versicherte Angestellte und Arbeiter	Mrd DM	0,12	0,13	0,16
19	Geschätzte Arbeitgeberbeiträge für privat versicherte Beamte, Angestellte und Arbeiter	Mrd DM	0,47	0,51	0,58
20	Geschätzte Arbeitgeberbeiträge, Gesamtwirtschaft (Zeile 8 + Zeile 19)	Mrd DM	4,91	5,15	5,34
21	Geschätzte Arbeitgeberbeiträge, Unternehmensbereich (Zeile 13 + Zeile 18)	Mrd DM	4,00	4,17	4,31
Neue Bundes					
1	Bruttolohn- und -gehaltssumme (Inland), insgesamt ¹⁾	Mrd DM	.	.	.
2	Tatsächliche Arbeitgeberbeiträge zur GKV ¹⁾	Mrd DM	.	.	.
3	Empirischer Beitragssatz ²⁾	vH	.	.	.
4	Durchschnittlicher Beitragssatz ³⁾	vH	.	.	.
5	Relative Abweichung ⁴⁾	vH	.	.	.
6	Gesetzlicher Beitragssatz der Arbeitgeber zur Pflegeversicherung (hypothetisch) ⁵⁾	vH	.	.	.
7	Empirischer Beitragssatz der Arbeitgeber zur Pflegeversicherung ⁶⁾	vH	.	.	.
8	Empirische Arbeitgeberbeiträge Pflegeversicherung	Mrd DM	.	.	.
9	Bruttolohn- und -gehaltssumme (Inland), Staat ^{1)/7)}	Mrd DM	.	.	.
10	darunter: Bruttolohn- und -gehaltssumme Beamte Staat ¹⁾	Mrd DM	.	.	.
11	Bruttolohn- und -gehaltssumme Staat ohne Beamtenneinkommen ¹⁾	Mrd DM	.	.	.
12	Relation Zeile 11 zu Zeile 1	vH	.	.	.
13	Geschätzte Arbeitgeberbeiträge Pflegeversicherung Gesamtwirtschaft ohne Staat ^{1)/7)}	Mrd DM	.	.	.
14	Beitragsbemessungsgrenze GKV/PflegeV	DM/Jahr	.	.	.
15	Privat versicherte Erwerbstätige ⁸⁾	Tausend	.	.	.
16	darunter: privat versicherte Beamte ⁸⁾	Tausend	.	.	.
17	privat versicherte Angestellte und Arbeiter ⁸⁾	Tausend	.	.	.
18	Geschätzte Arbeitgeberbeiträge für privat versicherte Angestellte und Arbeiter	Mrd DM	.	.	.
19	Geschätzte Arbeitgeberbeiträge für privat versicherte Beamte, Angestellte und Arbeiter	Mrd DM	.	.	.
20	Geschätzte Arbeitgeberbeiträge, Gesamtwirtschaft (Zeile 8 + Zeile 19)	Mrd DM	.	.	.
21	Geschätzte Arbeitgeberbeiträge, Unternehmensbereich (Zeile 13 + Zeile 18)	Mrd DM	.	.	.
Deutsch					
22	Geschätzte Arbeitgeberbeiträge, Gesamtwirtschaft	Mrd DM	.	.	.
23	Geschätzte Arbeitgeberbeiträge, Unternehmensbereich	Mrd DM	.	.	.

1) In der Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen.

2) Zeile 2 dividiert durch Zeile 1 multipliziert mit 100.

3) Für Mitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung mit Entgeltfortzahlung von mindestens sechs Wochen; Quelle: BMA.

4) Zeile 3 dividiert durch Zeile 4 multipliziert mit 100.

5) Zeile 6 multipliziert mit Zeile 5.

6) Zeile 7 multipliziert mit Zeile 1.

7) Staat einschließlich private Haushalte und private Organisationen ohne Erwerbszweck; Zeile 8 abzüglich Zeile 11 multipliziert mit Zeile 7.

8) Für die Jahre 1983 und 1984 eigene Schätzung.

a) Die Werte für das Jahr 1994 sind teilweise, die für das Jahr 1995 sind vollständig geschätzt.

Tabelle 1

Basis des empirischen Beitragssatzes

1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994 ^{a)}	1995 ^{b)}	Lfd. Nr.
gebiet einschließlich Berlin - West													
773,66	799,00	829,54	872,33	908,28	944,15	988,05	1068,24	1161,22	1237,86	1251,29	1257,57	1293,70	1
33,88	34,60	37,21	39,97	42,50	45,11	46,76	49,51	51,92	57,14	61,85	62,16	63,50	2
4,4	4,3	4,5	4,6	4,7	4,8	4,7	4,6	4,5	4,6	4,9	4,9	4,9	3
5,9	5,7	5,9	6,1	6,3	6,5	6,5	6,3	6,1	6,4	6,7	6,7	6,7	4
74,2	76,0	76,0	75,1	74,3	74,1	73,4	74,2	73,3	72,7	73,8	73,8	73,8	5
0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	6
0,63	0,65	0,65	0,64	0,63	0,63	0,62	0,63	0,62	0,62	0,63	0,63	0,63	7
4,88	5,16	5,36	5,57	5,73	5,94	6,16	6,73	7,23	7,65	7,85	7,89	8,12	8
176,03	179,66	186,98	197,18	206,24	212,07	218,18	232,00	250,93	269,05	278,90	281,06	286,00	9
75,50	76,54	79,17	82,07	85,00	87,17	89,30	93,82	99,35	105,66	108,99	108,78	108,80	10
100,53	103,13	107,81	115,11	121,24	124,90	128,88	138,18	151,58	163,39	169,91	172,28	177,20	11
13,0	12,9	13,0	13,2	13,3	13,2	13,0	12,9	13,1	13,2	13,6	13,7	13,7	12
4,25	4,49	4,66	4,83	4,97	5,18	5,38	5,88	6,29	6,64	6,78	6,81	7,00	13
45 000	46 800	48 600	50 400	51 300	54 000	54 900	58 700	58 500	61 200	64 800	66 400	70 200	14
2 221	2 333	2 430	2 546	2 820	2 948	3 240	3 545	3 623	3 662	3 728	3 800	3 880	15
1 200	1 240	1 280	1 341	1 517	1 554	1 618	1 707	1 700	1 675	1 696	1 700	1 720	16
440	465	483	528	579	633	788	880	896	876	857	890	1 010	17
0,17	0,18	0,20	0,23	0,25	0,29	0,37	0,42	0,47	0,51	0,53	0,58	0,60	18
0,63	0,68	0,73	0,80	0,91	1,00	1,12	1,25	1,31	1,38	1,46	1,56	1,63	19
5,51	5,84	6,09	6,37	6,65	6,95	7,28	7,98	8,55	9,03	9,31	9,45	9,75	20
4,42	4,68	4,86	5,06	5,22	5,45	5,73	6,29	6,76	7,15	7,31	7,38	7,61	21
länder einschließlich Berlin - Ost													
							147,94	173,57	189,18	204,34	219,10		1
							9,26	10,51	11,08	12,28	13,24		2
							6,3	6,1	5,9	6,0	6,0		3
							6,4	6,3	6,3	6,5	6,5		4
							97,8	96,1	93,0	92,3	93,0		5
							0,85	0,85	0,85	0,85	0,85		6
							0,83	0,82	0,79	0,78	0,79		7
							1,23	1,42	1,49	1,60	1,73		8
							40,07	51,29	53,85	55,52	60,00		9
							1,20	3,43	5,21	6,30	7,20		10
							38,87	47,86	48,64	49,22	52,80		11
							26,3	27,6	25,7	24,1	24,1		12
							0,91	1,03	1,11	1,22	1,31		13
							28 800	43 200	47 700	53 100	57 600		14
							67	138	189	248	310		15
							5	24	38	40	42		16
							22	31	37	49	62		17
							0,01	0,01	0,02	0,02	0,03		18
							0,01	0,02	0,03	0,04	0,05		19
							1,24	1,43	1,51	1,63	1,76		20
							0,91	1,04	1,13	1,24	1,34		21
land													
							9,78	10,46	10,82	11,08	11,51		22
							7,67	8,19	8,43	8,62	8,95		23

Rentenversicherung und der Bundesanstalt für Arbeit an die Pflegeversicherung ergeben (siehe I.D.). Im Vordergrund unserer Betrachtungen stehen die Berechnungen für den Unternehmensbereich in Westdeutschland, ergänzend werden Ergebnisse für die Gesamtwirtschaft in Westdeutschland ausgewiesen.

A. Berechnung der direkten Belastungen auf Basis des „empirischen Beitragssatzes“

- 2*. Ausgangspunkt für die Berechnungen sind Angaben aus den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. Aus der Relation von tatsächlich geleisteten Beiträgen der Arbeitgeber zur Gesetzlichen Krankenversicherung und der Bruttolohn- und -gehaltssumme (Inlandskonzept) wird ein „empirischer Beitragssatz“ abgeleitet (Tabelle 1, Zeilen 1 bis 5). Dieser weicht aus zwei Gründen von dem tatsächlichen durchschnittlichen Beitragssatz für Mitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung mit einem Entgeltfortzahlungsanspruch von mindestens sechs Wochen ab: Einerseits wird die Beitragspflicht der Arbeitsentgelte durch die Beitragsbemessungsgrenze beschränkt, andererseits sind die in der Lohn- und Gehaltssumme enthaltenen Einkommen der Beamten und die der geringfügig Beschäftigten von der Beitragspflicht ausgenommen. Die relative Abweichung des „empirischen Beitragssatzes“ vom ausgewiesenen durchschnittlichen Beitragssatz aller Krankenkassen (Arbeitgeberanteil) wird auf den gesetzlichen Beitragssatz zur Pflegeversicherung (Arbeitgeberanteil) angewendet. Bezieht man den so ermittelten hypothetischen „empirischen Beitragssatz“ zur Pflegeversicherung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die gesamte Bruttolohn- und -gehaltssumme, so erhält man das entsprechende Beitragsaufkommen (Tabelle 1, Zeile 8). Um die Beitragszahlungen des Unternehmensbereichs zu bestimmen, muß der sich ergebende Betrag noch um die Beitragszahlungen des Staates für seine Arbeiter und Angestellten bereinigt und um die Zahlungen für privatversicherte Beschäftigte des Unternehmensbereichs ergänzt werden.
- 3*. Dabei ist für den öffentlichen Bereich unterstellt, daß die Schichtung der Einkommen derjenigen in der Gesamtwirtschaft entspricht. Um die Beitragslast des Unternehmensbereichs zu ermitteln, wird der folgende Korrekturfaktor verwendet: Die Bruttolohn- und -gehaltssumme des Sektors Staat, private Haushalte und Organisationen ohne Erwerbszweck wird um die Beamten Einkommen vermindert und dann auf die gesamtwirtschaftliche Bruttolohn- und -gehaltssumme bezogen; der sich ergebende Wert wird von

eins subtrahiert und das Ergebnis mit der bereits errechneten Beitragssumme multipliziert. Daraus resultiert die Beitragsbelastung der Arbeitgeber im Unternehmensbereich für die gesetzlich pflegeversicherten Arbeitnehmer (Tabelle 1, Zeilen 9 bis 13).

- 4*. Die Beiträge zur Pflegeversicherung für die privat versicherten Arbeiter und Angestellten orientieren sich nicht am Einkommen der Versicherten, sondern im wesentlichen am Lebensalter bei Versicherungsbeginn (§ 110 PflegeVG). Der Beitrag darf in den Anfangsjahren und für einen gewissen Kreis der Versicherten den Höchstbetrag der sozialen Pflegeversicherung nicht überschreiten, der sich aus dem gesetzlich fixierten Beitragssatz (für 1995 fiktiv 1,7 vH) und der Beitragsbemessungsgrenze (70 200 DM im Jahr) ergibt. Für die Belastungsrechnung im Unternehmensbereich wird für jeden privat versicherten Arbeiter und Angestellten dieser maximale Beitrag unterstellt (Tabelle 1, Zeilen 14 bis 18). Eine angesichts der Datenlage nicht vermeidbare, quantitativ allerdings vernachlässigbare Ungenauigkeit entsteht dadurch, daß die Anzahl der privat versicherten Arbeiter und Angestellten des Staates nicht aus dem Unternehmensbereich herausgerechnet werden kann. Nimmt man das Ergebnis dieser Rechnung und den zuvor ermittelten Betrag zusammen, dann erhält man die gesamte Beitragszahlung der Arbeitgeber im Unternehmensbereich (Tabelle 1, Zeile 21).

Bei der Berechnung für die Gesamtwirtschaft müssen einerseits auf die Korrektur der mit dem „empirischen Beitragssatz“ ermittelten Beträge um den Sektor Staat, private Haushalte und Organisationen ohne Erwerbszweck verzichtet und andererseits ergänzend die Beamteneinkommen einbezogen werden. Dabei wird unterstellt, daß die Belastung des Staates für die Beamten aus den Beihilfeansprüchen etwa der Beitragslast entspricht, die bei einer hälftigen Übernahme des Höchstbetrages aus gesetzlichem Beitragssatz und Beitragsbemessungsgrenze zu tragen wäre.

B. Berechnung der direkten Belastungen auf Basis der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

- 5*. Für diesen Rechenweg stehen Daten der Beschäftigtenstatistik für die Jahre 1983 bis 1990 aus der 1-Prozent-Stichprobe des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft zur Verfügung, untergliedert in Unternehmensbereich und Staatssektor einschließlich der privaten Haushalte (Jahreswerte). Erfasst werden damit alle Arbeitnehmer, die der Rentenversicherungspflicht unterliegen. Auf Basis einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes wurde die fiktive Belastung der Arbeitgeber mit Beiträgen zur Pfl-

Tabelle 2

**Belastung der Arbeitgeber auf Basis der Statistik der
sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Beamten ¹⁾**

	Beschäftigte mit beitragspflichtigen Entgelten		Beamte	Beitragspflichtige Entgelte für die Beschäftigten				Beitragsbelastung durch die Pflegeversicherung bei einem vH-Satz von 0,85	
	bis	über der		von Spalte		Be- amte ²⁾	insge- samt		
	Beitragsbemessungsgrenze GKV			(1)	(2)				
	Tausend Personen			Mrd DM			Mrd DM		
	(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	(6)		(7)
1983									
Unternehmen	16 270,1	2 908,5	.	381,1	131,0	.	512,1	4,35	
Staat, Priv. Haushalte ³⁾	3 155,4	388,8	1 200,0	76,7	17,7	54,0	148,4	1,26	
insgesamt ⁴⁾	19 425,5	3 297,3	.	457,8	148,4	.	606,2	5,62	
1984									
Unternehmen	16 027,2	3 140,1	.	383,4	147,1	.	530,5	4,51	
Staat, Priv. Haushalte ³⁾	3 186,5	423,7	1 240,0	78,6	20,1	58,0	156,7	1,33	
insgesamt	19 213,7	3 563,8	.	462,1	166,8	.	628,9	5,84	
1985									
Unternehmen	16 328,0	3 059,9	.	398,1	148,8	.	546,9	4,65	
Staat, Priv. Haushalte ³⁾	3 311,9	406,5	1 280,0	82,7	20,1	62,2	165,0	1,40	
insgesamt	19 639,9	3 466,4	.	480,8	168,5	.	649,3	6,05	
1986									
Unternehmen	16 256,6	3 204,9	.	416,3	161,6	.	577,9	4,91	
Staat, Priv. Haushalte ³⁾	3 369,6	419,2	1 341,0	88,1	21,4	67,6	177,1	1,51	
insgesamt ⁴⁾	19 626,2	3 624,1	.	504,4	182,7	.	687,1	6,42	
1987									
Unternehmen	16 293,9	3 327,3	.	426,9	170,8	.	597,7	5,08	
Staat, Priv. Haushalte ³⁾	3 418,9	457,3	1 517,0	91,7	23,8	77,8	193,3	1,64	
insgesamt	19 712,8	3 784,6	.	518,6	194,1	.	712,7	6,73	
1988									
Unternehmen	16 564,6	3 135,3	.	452,7	169,4	.	622,1	5,29	
Staat, Priv. Haushalte ³⁾	3 492,9	411,2	1 554,0	97,3	22,5	83,9	203,7	1,73	
insgesamt	20 057,5	3 546,5	.	550,0	191,5	.	741,5	7,02	
1989									
Unternehmen	16 670,0	3 374,0	.	465,8	185,3	.	651,1	5,53	
Staat, Priv. Haushalte ³⁾	3 504,9	436,2	1 618,0	99,3	24,3	88,8	212,4	1,81	
insgesamt	20 174,9	3 810,2	.	565,1	209,2	.	774,3	7,34	
1990									
Unternehmen	17 218,7	3 803,0	.	497,4	215,7	.	713,1	6,06	
Staat, Priv. Haushalte ³⁾	3 546,5	469,8	1 707,0	106,2	26,9	96,8	229,9	1,96	
insgesamt	20 765,2	4 272,8	.	603,6	242,3	.	845,9	8,02	

1) Daten aus der 1 vH-Stichprobe des Jahresmaterials der Beschäftigtenstatistik für Westdeutschland; einschließlich Beamte.

2) Für die privat versicherten Beamten wird unterstellt, daß ihr "beitragspflichtiges Entgelt" dem der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze entspricht.

3) Staat, Private Haushalte, Private Organisationen ohne Erwerbszweck, einschließlich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (WZ 871), wobei dieser Wirtschaftszweig gemäß dem Konzept der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen im Vergleich zur Beschäftigtenstatistik zu 76 vH dem Bereich "Staat" und zu 24 vH dem Unternehmensbereich zugerechnet ist.

4) Abweichungen der nachgewiesenen Beschäftigtenzahlen gegenüber den abgestimmten Eckzahlen um 3 500 Personen (1983) und um 108 200 Personen (1986).

geversicherung in Westdeutschland ermittelt (Tabelle 2). Die Beitragslast ergibt sich, indem die Einkommen bis einschließlich zur Beitragsbemessungsgrenze (der Krankenversicherung) mit dem durch die Arbeitgeber ab dem 1. Juli 1996 zu tragenden Beitragssatz von 0,85 vH multipliziert werden. Für die darüberliegenden Einkommen haben wir analog zu den Überlegungen für die privat versicherten Beschäftigten jeweils den maximalen Beitrag unterstellt; dieser ergibt sich durch die Anwendung des Beitragssatzes von 0,85 vH auf die Beitragsbemessungsgrenze.

- 6*. Die Beiträge sind für den Unternehmensbereich und den Staatsbereich nach Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen aufgeteilt. Der Wirtschaftsbereich „WZ 871: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände“ in der Beschäftigtenstatistik wird demgemäß zu 24 vH dem Unternehmensbereich und zu 76 vH dem Staat zugerechnet.

Für die Gesamtwirtschaft sind zusätzlich die Pflegeversicherungsbeiträge für privat versicherte Beamte zu berücksichtigen. Dabei wird analog dem Vorgehen für privat versicherte Arbeiter und Angestellte verfahren (Ziffer 4*).

C. Vergleich der Ergebnisse

- 7*. Vergleicht man die Ergebnisse, die sich aus den beiden unterschiedlichen Rechenwegen für das direkte Belastungsvolumen in Westdeutschland für die Jahre 1983 bis 1990 ergeben, dann ist zweierlei festzuhalten (Tabelle 3): Die Ergebnisse weichen nur unwesentlich

Tabelle 3

Direkte Belastung der Arbeitgeber: Vergleich der Ergebnisse auf Basis des empirischen Beitragssatzes und auf Basis der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Jahr	Gesamtwirtschaft			Unternehmensbereich		
	Auf Basis des empirischen Beitragssatzes	Auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ¹⁾	Relation (1) / (2)	Auf Basis des empirischen Beitragssatzes	Auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ¹⁾	Relation (4) / (5)
	Mrd DM		-	Mrd DM		
	(1)	(2)		(3)	(4)	
Früheres Bundesgebiet einschließlich Berlin-West						
1983	5,51	5,62	0,98	4,42	4,35	1,01
1984	5,84	5,84	1,00	4,68	4,51	1,04
1985	6,09	6,05	1,01	4,86	4,65	1,05
1986	6,37	6,42	0,99	5,06	4,91	1,03
1987	6,65	6,73	0,99	5,22	5,08	1,03
1988	6,95	7,02	0,99	5,45	5,29	1,03
1989	7,28	7,34	0,99	5,73	5,53	1,03
1990	7,98	8,02	1,00	6,29	6,06	1,04

1) Einschließlich Beamte

1) Einschließlich Beamte.

Tabelle 4

Indirekte Belastung der Arbeitgeber durch Zahlung von Versicherungsbeiträgen

Lfd. Nr.			1980	1981	1982
Früheres Bundes					
1	Geldleistungen der Rentenversicherung (Inland) ¹⁾	Mrd DM	133,27	140,04	149,22
2	Tatsächliche Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner ¹⁾ (vor 1988: Zeile 1*Zeile 3)	Mrd DM	7,92	8,61	9,33
3	Empirischer Beitragssatz (Zeile 2 / Zeile 1 * 100, vor 1988: Zeile 4*Zeile 5 / 100)	vH	5,9	6,1	6,3
4	Durchschnittlicher Beitragssatz ²⁾	vH	5,7	5,9	6,0
5	Relative Abweichung (Zeile 3 / Zeile 4 * 100, vor 1988: arithm. Mittel der Werte für 1988-1994)	vH	104,22	104,22	104,22
6	Gesetzlicher Beitragssatz der Arbeitgeber zur Pflegeversicherung	vH	0,85	0,85	0,85
7	Empirischer Beitragssatz der Arbeitgeber zur Pflegeversicherung	vH	0,89	0,89	0,89
8	Geschätzte Beiträge der Rentenversicherung zur Pflegeversicherung	Mrd DM	1,18	1,24	1,32
9	Geschätzte Belastung der Arbeitgeber, Gesamtwirtschaft ³⁾	Mrd DM	0,59	0,62	0,66
10	Anteil des Unternehmensbereichs ⁴⁾	vH	82	81	81
11	Geschätzte Belastung der Arbeitgeber, Unternehmensbereich	Mrd DM	0,48	0,50	0,53
Neue Bundes					
1	Geldleistungen der Rentenversicherung (Inland) ¹⁾	Mrd DM	.	.	.
2	Tatsächliche Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner ¹⁾	Mrd DM	.	.	.
3	Empirischer Beitragssatz (Zeile 2 / Zeile 1 * 100)	vH	.	.	.
4	Durchschnittlicher Beitragssatz ²⁾	vH	.	.	.
5	Relative Abweichung (Zeile 3 / Zeile 4 * 100)	vH	.	.	.
6	Gesetzlicher Beitragssatz der Arbeitgeber zur Pflegeversicherung	vH	.	.	.
7	Empirischer Beitragssatz der Arbeitgeber zur Pflegeversicherung	vH	.	.	.
8	Geschätzte Beiträge der Rentenversicherung zur Pflegeversicherung	Mrd DM	.	.	.
9	Geschätzte Belastung der Arbeitgeber, Gesamtwirtschaft ³⁾	Mrd DM	.	.	.
10	Anteil des Unternehmensbereichs ⁴⁾	vH	.	.	.
11	Geschätzte Belastung der Arbeitgeber, Unternehmensbereich	Mrd DM	.	.	.
Deutsch					
12	Geschätzte Belastung der Arbeitgeber, Gesamtwirtschaft	Mrd DM	.	.	.
13	Geschätzte Belastung der Arbeitgeber, Unternehmensbereich	Mrd DM	.	.	.

1) Krankenversicherung der Rentner in der Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen.

2) Für Mitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung mit Entgeltfortzahlung von mindestens sechs Wochen; Quelle: BMA.

3) 50 vH der Zeile 8.

4) Aus Tabelle 1) : Früheres Bundesgebiet Zeile 21 / Zeile 20 x 100.

5) Aus Tabelle 1) : Neue Bundesländer Zeile 21 / Zeile 20 x 100.

a) Die Werte für das Jahr 1994 sind teilweise, die für das Jahr 1995 sind vollständig geschätzt.

Tabelle 4

der Gesetzlichen Rentenversicherung an die Pflegeversicherung

1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994 ^{a)}	1995 ^{a)}	Lfd. Nr.
gebiet einschließlich Berlin - West													
152,81	159,21	163,36	167,44	174,05	182,27	192,01	201,95	213,89	225,21	239,22	254,56	260,00	1
9,40	9,46	10,04	10,64	11,43	11,73	13,02	13,88	14,01	14,64	16,15	17,76	18,30	2
6,1	5,9	6,1	6,4	6,6	6,4	6,8	6,9	6,6	6,5	6,8	7,0	7,0	3
5,9	5,7	5,9	6,1	6,3	6,5	6,5	6,3	6,1	6,4	6,7	6,7	6,7	4
104,22	104,22	104,22	104,22	104,22	99,78	105,13	109,97	107,38	102,37	100,76	104,13	105,84	5
0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	6
0,89	0,89	0,89	0,89	0,89	0,85	0,89	0,93	0,91	0,87	0,86	0,89	0,90	7
1,35	1,41	1,45	1,48	1,54	1,55	1,72	1,89	1,95	1,96	2,05	2,25	2,34	8
0,68	0,71	0,72	0,74	0,77	0,77	0,86	0,94	0,98	0,98	1,02	1,13	1,17	9
80	80	80	79	79	78	79	79	79	79	79	78	78	10
0,54	0,57	0,58	0,59	0,61	0,61	0,67	0,74	0,77	0,78	0,80	0,88	0,91	11
länder einschließlich Berlin - Ost													
.	.	.	.	.	.	.	.	33,93	47,57	64,63	68,15	72,00	1
.	.	.	.	.	.	.	.	0,00	2,64	3,03	3,72	4,20	2
.	.	.	.	.	.	.	.	0,0	5,5	4,7	5,6	5,8	3
.	.	.	.	.	.	.	.	6,4	6,3	6,3	6,5	6,5	4
.	.	.	.	.	.	.	.	0,00	88,09	74,42	86,52	89,74	5
.	.	.	.	.	.	.	.	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	6
.	.	.	.	.	.	.	.	0,00	0,75	0,63	0,74	0,76	7
.	.	.	.	.	.	.	.	0,00	0,36	0,41	0,49	0,55	8
.	.	.	.	.	.	.	.	0,00	0,18	0,20	0,24	0,27	9
.	.	.	.	.	.	.	.	74	73	75	76	76	10
.	.	.	.	.	.	.	.	0,00	0,13	0,16	0,19	0,21	11
land													
.	.	.	.	.	.	.	.	0,98	1,16	1,23	1,37	1,44	12
.	.	.	.	.	.	.	.	0,77	0,91	0,96	1,07	1,12	13

Tabelle 5

Indirekte Belastung der Arbeitgeber durch Zahlung von

Lfd. Nr.		Einheit	1990	1991	1992	1993
Früheres Bundes						
	Krankenversicherungspflichtige Leistungen ¹⁾ der BA (Bruttoausgaben ²⁾):					
1	Unterhaltsgeld	Mrd DM	1,50	2,12	2,19	1,82
2	Übergangsgeld	Mrd DM	0,24	0,43	0,51	0,46
3	Ausbildungsgeld	Mrd DM	.	.	.	.
4	Unterhaltsgeld für Behinderte	Mrd DM	.	.	.	.
5	Unterhaltsgeld Deutsch-Sprachlehrgänge / Eingliederungsgeld (Spätaussiedler)	Mrd DM	.	.	.	.
6	Kurzarbeitergeld	Mrd DM	0,47	1,28	2,22	3,07
7	Altersübergangsgeld	Mrd DM	.	.	.	.
8	Arbeitslosengeld	Mrd DM	8,11	13,29	18,03	17,10
9	Insgesamt	Mrd DM	10,32	17,13	22,94	22,48
	Krankenversicherungsbeiträge der BA:					
10	Unterhaltsgeld	Mrd DM	0,21	0,34	0,38	0,34
11	Übergangsgeld	Mrd DM	0,03	0,05	0,07	0,08
12	Ausbildungsgeld	Mrd DM	.	.	.	.
13	Unterhaltsgeld für Behinderte	Mrd DM	.	.	.	.
14	Unterhaltsgeld Deutsch-Sprachlehrgänge / Eingliederungsgeld (Spätaussiedler)	Mrd DM	.	.	.	.
15	Kurzarbeitergeld	Mrd DM	0,04	0,11	0,19	0,30
16	Altersübergangsgeld	Mrd DM	.	.	.	.
17	Arbeitslosengeld	Mrd DM	1,39	2,16	2,90	3,20
18	Insgesamt	Mrd DM	1,67	2,65	3,52	3,91
19	Empirischer Beitragssatz ³⁾	vH	16,2	15,5	15,3	17,4
20	Durchschnittlicher Beitragssatz ³⁾	vH	11,4	11,8	12,0	11,8
21	Relative Abweichung	vH	141,69	131,14	127,81	147,68
22	Gesetzlicher Beitragssatz zur Pflegeversicherung (hypothetisch)	vH	1,7	1,7	1,7	1,7
23	Empirischer Beitragssatz zur Pflegeversicherung (hypothetisch)	vH	2,41	2,23	2,17	2,51
24	Geschätzte Beiträge der BA zur Pflegeversicherung	Mrd DM	0,25	0,382	0,498	0,564
25	Geschätzte Belastung der Arbeitgeber, Gesamtwirtschaft	Mrd DM	0,12	0,19	0,25	0,28
26	Anteil des Unternehmensbereichs ³⁾	vH	82	81	81	80
27	Geschätzte Belastung der Arbeitgeber, Unternehmensbereich	Mrd DM	0,10	0,15	0,20	0,23
Neue Bundes						
	Krankenversicherungspflichtige Leistungen ¹⁾ der BA (Bruttoausgaben ²⁾):					
1	Unterhaltsgeld	Mrd DM	.	.	.	.
2	Übergangsgeld	Mrd DM	.	.	.	.
3	Ausbildungsgeld	Mrd DM	.	.	.	.
4	Unterhaltsgeld für Behinderte	Mrd DM	.	.	.	.
5	Unterhaltsgeld Deutsch-Sprachlehrgänge / Eingliederungsgeld (Spätaussiedler)	Mrd DM	.	.	.	.
6	Kurzarbeitergeld	Mrd DM	.	.	.	.
7	Altersübergangsgeld	Mrd DM	.	.	.	.
8	Arbeitslosengeld	Mrd DM	.	.	.	.
9	Insgesamt	Mrd DM	.	.	.	.
	Krankenversicherungsbeiträge der BA:					
10	Unterhaltsgeld	Mrd DM	.	.	.	.
11	Übergangsgeld	Mrd DM	.	.	.	.
12	Ausbildungsgeld	Mrd DM	.	.	.	.
13	Unterhaltsgeld für Behinderte	Mrd DM	.	.	.	.
14	Unterhaltsgeld Deutsch-Sprachlehrgänge / Eingliederungsgeld (Spätaussiedler)	Mrd DM	.	.	.	.
15	Kurzarbeitergeld	Mrd DM	.	.	.	.
16	Altersübergangsgeld	Mrd DM	.	.	.	.
17	Arbeitslosengeld	Mrd DM	.	.	.	.
18	Insgesamt	Mrd DM	.	.	.	.
19	Empirischer Beitragssatz ³⁾	vH	.	.	.	.
20	Durchschnittlicher Beitragssatz ³⁾	vH	.	.	.	.
21	Relative Abweichung	vH	.	.	.	.
22	Gesetzlicher Beitragssatz zur Pflegeversicherung (hypothetisch)	vH	.	.	.	.
23	Empirischer Beitragssatz zur Pflegeversicherung (hypothetisch)	vH	.	.	.	.
24	Geschätzte Beiträge der BA zur Pflegeversicherung	Mrd DM	.	.	.	.
25	Geschätzte Belastung der Arbeitgeber, Gesamtwirtschaft	Mrd DM	.	.	.	.
26	Anteil des Unternehmensbereichs ³⁾	vH	.	.	.	.
27	Geschätzte Belastung der Arbeitgeber, Unternehmensbereich	Mrd DM	.	.	.	.
Deutsch						
28	Geschätzte Belastung der Arbeitgeber, Gesamtwirtschaft	Mrd DM	.	.	.	.
29	Geschätzte Belastung der Arbeitgeber, Unternehmensbereich	Mrd DM	.	.	.	.

1) Ohne Arbeitslosenhilfe und Eingliederungshilfe.

2) Leistungen einschließlich der Beitragszahlungen der BA zur Gesetzlichen Krankenversicherung, zur Rentenversicherung und zur Pflegeversicherung.

3) Beitragszahlungen der BA in vH der Bruttoausgaben.

a) Die Werte für das Jahr 1994 sind teilweise, die für das Jahr 1995 sind vollständig geschätzt.

Tabelle 5

Versicherungsbeiträgen der Bundesanstalt für Arbeit an die Pflegeversicherung

1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 ⁴⁾	2005 ⁵⁾	Lfd. Nr
Gebiet einschließlich Berlin - West												
1,78	1,85	2,30	2,84	3,05	3,02	3,61	3,89	4,22	4,39	4,25	5,15	1
0,41	0,38	0,46	0,58	0,73	0,91	1,07	1,24	1,45	1,41	0,91	0,70	2
.	.	.	.	.	0,14	0,14	0,14	0,14	0,15	0,14	0,15	3
.	.	.	0,33	0,84	2,07	3,97	3,23	2,62	1,97	0,10	0,25	4
.	.	.	0,33	0,84	2,07	3,97	3,23	2,62	1,97	0,44	0,04	5
1,79	1,23	0,88	1,24	0,98	.	.	.	.	.	.	.	6
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	7
14,14	14,09	14,05	15,29	18,05	17,57	17,01	15,94	19,74	29,72	33,19	34,58	8
18,13	17,55	17,69	20,28	23,65	23,72	25,81	24,45	28,18	37,69	39,06	40,87	9
0,34	0,36	0,44	0,57	0,84	0,83	0,71	0,75	0,84	0,93	0,91	0,84	10
0,07	0,07	0,08	0,11	0,14	0,17	0,19	0,22	0,28	0,28	0,19	0,09	11
.	.	.	.	.	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00	12
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	13
.	.	.	0,05	0,11	0,32	0,68	0,55	0,53	0,46	0,12	0,01	14
0,19	0,13	0,10	0,14	0,11	.	.	.	.	.	.	.	15
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	16
2,67	2,71	2,79	3,10	3,80	3,70	3,48	3,11	3,83	6,19	7,25	5,58	17
3,27	3,27	3,41	3,96	4,80	4,83	5,05	4,64	5,58	7,89	8,49	8,60	18
18,0	18,6	19,3	19,5	20,3	20,4	19,6	19,0	19,8	20,9	21,7	16,1	19
11,4	11,8	12,2	12,6	12,9	12,9	12,5	12,2	12,7	13,4	13,4	13,3	20
158,27	157,85	157,93	154,99	157,38	157,84	156,60	155,53	156,00	156,18	162,28	121,41	21
1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	22
2,69	2,68	2,68	2,63	2,68	2,68	2,66	2,64	2,65	2,66	2,76	2,06	23
0,488	0,471	0,475	0,534	0,633	0,636	0,687	0,646	0,747	1,001	1,078	0,844	24
0,24	0,24	0,24	0,27	0,32	0,32	0,34	0,32	0,37	0,50	0,54	0,42	25
80	80	79	79	78	79	79	79	79	79	78	78	26
0,20	0,19	0,19	0,21	0,25	0,25	0,27	0,26	0,30	0,39	0,42	0,33	27
Länder einschließlich Berlin - Ost												
.	.	.	.	.	.	0,04	1,58	6,01	6,56	4,62	4,48	1
.	.	.	.	.	.	0,00	0,01	0,06	0,10	0,08	0,07	2
.	.	.	.	.	.	0,00	0,01	0,02	0,04	0,06	0,05	3
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	4
.	.	.	.	.	.	0,00	0,04	0,10	0,11	0,02	0,00	5
.	.	.	.	.	.	1,17	10,01	1,82	.	.	.	6
.	.	.	.	.	.	0,01	2,68	9,33	13,46	9,03	2,55	7
.	.	.	.	.	.	0,91	7,81	11,81	12,87	12,66	11,26	8
.	.	.	.	.	.	2,13	22,13	29,24	33,14	28,47	18,46	9
.	.	.	.	.	.	0,00	0,23	1,02	1,23	0,94	0,70	10
.	.	.	.	.	.	0,00	0,00	0,01	0,02	0,02	0,01	11
.	.	.	.	.	.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	13
.	.	.	.	.	.	0,00	0,01	0,02	0,02	0,00	0,00	14
.	.	.	.	.	.	0,10	1,68	0,33	.	.	.	15
.	.	.	.	.	.	0,00	0,40	1,85	2,55	1,87	0,39	16
.	.	.	.	.	.	0,10	1,37	2,28	2,53	2,87	1,75	17
.	.	.	.	.	.	0,21	3,68	5,31	6,35	5,51	2,86	18
.	.	.	.	.	.	8,7	16,6	18,1	19,2	20,8	15,5	19
.	.	.	.	.	.	12,5	12,8	12,6	12,6	13,0	13,2	20
.	.	.	.	.	.	77,29	129,94	144,00	152,11	160,03	117,44	21
.	.	.	.	.	.	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	22
.	.	.	.	.	.	1,31	2,21	2,45	2,59	2,72	2,00	23
.	.	.	.	.	.	0,028	0,489	0,718	0,857	0,720	0,369	24
.	.	.	.	.	.	0,01	0,24	0,36	0,43	0,36	0,18	25
.	.	.	.	.	.	74	74	73	75	76	76	26
.	.	.	.	.	.	0,01	0,18	0,26	0,32	0,27	0,14	27
Land												
.	.	.	.	.	.	0,36	0,67	0,73	0,93	0,90	0,61	28
.	.	.	.	.	.	0,28	0,44	0,56	0,71	0,70	0,47	29

4) Für Mitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung mit Entgeltfortzahlung von mindestens sechs Wochen; Quelle: BMA.

5) Aus Tabelle 1) für das frühere Bundesgebiet: Zeile 21 / Zeile 20 x 100.

6) Aus Tabelle 1) für die neuen Bundesländer: Zeile 21 / Zeile 20 x 100.

Quelle für Grundzahlen: BA

voneinander ab, und ihre Relation ist über den gesamten betrachteten Zeitraum weitgehend stabil. Dies gilt mit kleinen Abweichungen sowohl für den Unternehmensbereich als auch für die Gesamtwirtschaft. So macht der Ergebnisvergleich der beiden Rechenwege deutlich, daß die im weiteren von uns herangezogenen Werte auf Basis des „empirischen Beitragssatzes“ die tatsächliche Belastung der Arbeitgeber in zuverlässiger Weise bezeichnen.

D. Berechnung indirekter Belastungen

- 8*. Neben der direkten Belastung durch die Beitragszahlungen an die Pflegeversicherung bringt die Einführung dieser Versicherung auch indirekte Belastungen für die Arbeitgeber mit sich. Diese entstehen dadurch, daß die Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung für die zu zahlenden Renten und für einige Lohnersatzleistungen Beiträge an die Pflegeversicherung zu erbringen haben. Die Folge ist, daß die Beitragssätze zur Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung angehoben werden müssen oder ansonsten mögliche Beitragssatzsenkungen unterbleiben, wovon jeweils die Arbeitgeber zur Hälfte betroffen wären. Unsere Berechnungen orientieren sich grundsätzlich an dem Ansatz des „empirischen Beitragssatzes“ in Analogie zur Gesetzlichen Krankenversicherung, allerdings sind aufgrund der im Zeitablauf veränderten institutionellen Bedingungen kleinere Anpassungen erforderlich. So wurden die Rentner beginnend im Jahre 1983 mit zunächst 1 vH sukzessive in die hälftige Zahlungspflicht für den Krankenversicherungsbeitrag einbezogen. Dadurch ergibt sich für die relative Abweichung des empirischen vom tatsächlichen Beitragssatz eine Entwicklung von fast 200 vH im Jahre 1980 auf knapp 100 vH im Jahre 1988. Um den Effekt dieser institutionellen Änderung zu bereinigen, wird für den gesamten Zeitraum unterstellt, daß die Rentner 50 vH des Beitrages zahlen. Wir berücksichtigen dies dadurch, daß für die Jahre 1980 bis 1987 fiktiv mit der durchschnittlichen relativen Abweichung gerechnet wird, die sich in den Jahren 1988 bis 1994 ergibt (Tabelle 4).

Bei den Berechnungen für die Arbeitslosenversicherung wurde ein durchschnittlicher „empirischer Beitragssatz“ über die von der Bundesanstalt für Arbeit zu erbringenden krankenversicherungspflichtigen Leistungen gebildet; die vom Bund erstatteten Zahlungen für die Arbeitslosenhilfe und die Eingliederungshilfe werden nicht berücksichtigt. Die Bezugsgröße sind die jeweiligen Bruttoausgaben, also einschließlich der Beitragszahlun-

gen. Da die Bundesanstalt für Arbeit die Beiträge für die Pflegeversicherung in voller Höhe tragen muß, wird bei der Ermittlung des hypothetischen „empirischen Beitragssatzes“ der Pflegeversicherung der volle gesetzliche Beitragssatz zugrunde gelegt (Tabelle 5).

Um in beiden Fällen die Belastung des Unternehmensbereichs zu ermitteln, werden die Ergebnisse für die Gesamtwirtschaft mit einem Korrekturfaktor gewichtet. Dieser Faktor ergibt sich aus der Relation der direkten Beitragszahlungen des Unternehmensbereichs zur direkten Beitragslast der Gesamtwirtschaft, die sich auf Basis des „empirischen Beitragssatzes“ errechnen (Zeile 21 zu Zeile 20 aus Tabelle 1, Seiten 2*f.).

II. ERMITTLUNG DES KOMPENSATIONSVOLUMENS FÜR DIE ARBEITGEBER

- 9*. Die tatsächliche Kompensation, die den Arbeitgebern durch die Streichung eines Feiertages zuteil wird, ist von einer Reihe markt- und unternehmensspezifischer Bedingungen sowie den von daher begründeten Anpassungsreaktionen abhängig. Die empirische Evaluation kann - jeweils nur im Sinne einer Durchschnittsbetrachtung - lediglich unterschiedliche Szenarien zugrunde legen, um eine Vorstellung von der möglichen Bandbreite der Kompensationseffekte zu gewinnen. Die Rechnungen berücksichtigen nur die Reaktionen der Unternehmen auf die Abschaffung eines Feiertages, die in der kurzen Frist - bei gegebenen Sachkapazitäten - zu erwarten sind. Dem ersten Szenario liegt die Annahme zugrunde, daß die Unternehmen versuchen werden, das jährliche Arbeitsvolumen konstant zu halten (siehe II.A.). Beim zweiten Szenario ist unterstellt, daß es für die Unternehmen möglich und sinnvoll sei, die zusätzliche Arbeitszeit für Mehrproduktion zu verwenden (siehe II.B.). Im Abschnitt II.C. sind die Ergebnisse vergleichend gegenübergestellt.

Zusätzlich zu diesen direkten Kompensationseffekten sind auch indirekt auf die Unternehmen wirkende Entlastungen einzubeziehen, die sich aus anderen Bestimmungen des Pflege-Versicherungsgesetzes ergeben (siehe II.D.). Vorrangig beziehen sich alle Rechnungen auf den Unternehmensbereich in Westdeutschland, lediglich ergänzend werden Ergebnisse für die Gesamtwirtschaft in Westdeutschland ausgewiesen.

**A. Berechnung des direkten Kompensationsvolumens bei
konstantem Arbeitsvolumen**

- 10*. Für den Fall, daß bei Streichung eines Feiertages die Unternehmen das im Jahr geleistete Arbeitsvolumen der beschäftigten Arbeitnehmer konstant halten, es also nicht zu Mehrproduktion kommt, werden zwei Alternativen betrachtet: Bei der ersten Variante kann das an dem neuen Arbeitstag geleistete Arbeitsvolumen durch einen entsprechenden Abbau von Überstunden an den anderen Tagen ausgeglichen werden; dies führt zum Kompensationsvolumen K1. Bei der zweiten Variante kann das an dem neuen Arbeitstag geleistete Arbeitsvolumen in entsprechendem Umfang durch Entlassung von beschäftigten Arbeitnehmern ausgeglichen werden; dies führt zum Kompensationsvolumen K2. In beiden Fällen wird unterstellt, daß es den Unternehmen vollständig gelingt, das zusätzliche Arbeitsvolumen infolge des entfallenden Feiertages auszugleichen. Quantifiziert werden nur die Primärwirkungen.
- 11*. Für beide Varianten ist es zunächst notwendig, das an dem zusätzlichen Arbeitstag von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitsvolumen (ZAV) zu bestimmen. Hier sind grundsätzlich zwei Alternativen denkbar, die sich danach unterscheiden, ob die Arbeitnehmer, die bereits zuvor an dem (ehemaligen) Feiertag gearbeitet haben, für ihre Feiertagsarbeit einen Freizeitausgleich an anderen Arbeitstagen erhalten haben (Variante a) oder nicht (Variante b).

Bei der Variante mit Freizeitausgleich (ZAV^a) errechnet sich das zusätzliche Arbeitsvolumen je Beschäftigten (MAZ), indem von dem täglichen tariflichen Arbeitsvolumen (TAB) die durchschnittliche krankheitsbedingte Ausfallzeit pro Tag (AFK) sowie die durchschnittlichen sonstigen Ausfallstunden (AF) abgezogen werden (Tabelle 6, Spalten 1 bis 4).

Grundlage für die Berechnung dieser Größen sind Ergebnisse der Arbeitsvolumensrechnung, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit durchführt (Tabelle 7, Seiten 16*f. für Unternehmensbereich und Tabelle 8, Seiten 18* f. für Gesamtwirtschaft). Daraus lassen sich die tägliche tarifliche Arbeitszeit (TAB) (jeweils Zeile 9), der durchschnittliche tägliche Krankenstand (AFK) (jeweils Zeile 15 dividiert durch Zeile 11) sowie die sonstigen täglichen Ausfallzeiten (AF) (jeweils Zeile 28 dividiert durch Zeile 11) ermitteln.

Tabelle 6

Arbeitsvolumen bei Wegfall eines Feiertages: Unternehmensbereich und Gesamtwirtschaft für Westdeutschland

Jahr	Tarifliche Arbeitszeit (TAB)	Ausfallstunden		Zusätzliche Arbeitszeit je Beschäftigten (MAZ) (1) - (2) - (3)	Beschäftigte Arbeit- nehmer (B)	Zusätzliches Arbeits- volumen ¹⁾ (ZAV *) (4) * (5)	Gesamtes Arbeitsvo- lumen an Feiertagen (AV ^f)	Feiertage (FT) (8)	Arbeits- volumen an einem Feiertag (AVFZ) (7) / (8)	Zusätzliches Arbeits- volumen ²⁾ (ZAV ^b) (6) - (9)
		Krankheit (AFK)	Sonstige (AF)							
Stunden (täglich)				1000	Mio Stunden		Mio Stunden			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
Unternehmensbereich										
1980	8,036	0,51	0,35	7,18	18 984	136,09	159,20	11,70	13,61	122,48
1981	8,026	0,48	0,40	7,15	18 883	134,94	149,80	11,10	13,50	121,44
1982	8,008	0,41	0,40	7,20	18 542	133,47	132,10	9,90	13,34	120,13
1983	8,002	0,39	0,41	7,20	18 147	130,69	117,60	9,00	13,07	117,62
1984	7,998	0,41	0,38	7,21	18 159	130,89	144,00	11,00	13,09	117,80
1985	7,940	0,40	0,38	7,16	18 272	130,83	166,20	12,70	13,09	117,74
1986	7,876	0,41	0,37	7,10	18 513	131,37	160,30	12,20	13,14	118,23
1987	7,846	0,42	0,40	7,03	18 684	131,13	145,60	11,10	13,12	118,01
1988	7,804	0,42	0,38	7,00	18 836	131,83	131,90	10,00	13,19	118,74
1989	7,748	0,43	0,37	6,95	19 164	133,15	133,20	10,00	13,32	119,83
1990	7,682	0,43	0,42	6,83	19 886	135,86	172,50	12,70	13,58	122,28
1991	7,646	0,43	0,45	6,77	20 506	138,74	176,20	12,70	13,87	124,87
1992	7,622	0,41	0,48	6,73	20 662	139,10	140,50	10,10	13,91	125,19
1993	7,564	0,40	0,54	6,62	20 183	133,69	119,00	8,90	13,37	120,32
1994	7,506	0,41	0,58	6,52	19 784	128,91	116,00	9,00	12,89	116,02
1995	7,480	0,41	0,61	6,46	19 760	127,65	127,60	10,00	12,76	114,89
Gesamtwirtschaft										
1980	8,028	0,49	0,33	7,21	23 818	171,68	200,90	11,70	17,17	154,51
1981	8,022	0,46	0,38	7,18	23 825	171,11	189,90	11,10	17,11	154,00
1982	8,006	0,39	0,38	7,24	23 544	170,36	168,70	9,90	17,04	153,32
1983	8,002	0,37	0,39	7,24	23 197	167,99	151,20	9,00	16,80	151,19
1984	7,998	0,39	0,37	7,24	23 251	168,29	185,10	11,00	16,83	151,46
1985	7,952	0,38	0,37	7,20	23 455	168,92	214,50	12,70	16,89	152,03
1986	7,902	0,39	0,37	7,14	23 806	170,02	207,40	12,20	17,00	153,02
1987	7,880	0,40	0,39	7,09	24 034	170,40	189,10	11,10	17,04	153,36
1988	7,848	0,40	0,38	7,07	24 260	171,47	171,50	10,00	17,15	154,32
1989	7,774	0,41	0,37	6,99	24 647	172,38	172,40	10,00	17,24	155,14
1990	7,696	0,41	0,42	6,87	25 453	174,76	221,90	12,70	17,47	157,29
1991	7,658	0,41	0,45	6,80	26 136	177,67	225,60	12,70	17,76	159,91
1992	7,640	0,39	0,48	6,77	26 385	178,63	180,40	10,10	17,86	160,77
1993	7,596	0,39	0,53	6,68	25 930	173,11	154,10	8,90	17,31	155,80
1994	7,550	0,40	0,52	6,63	25 561	169,47	152,50	9,00	16,94	152,53
1995	7,530	0,40	0,58	6,57	25 560	167,93	167,90	10,00	16,79	151,14

1) Wenn vorher an einem normalen Arbeitstag Freizeitausgleich gewährt wurde.

2) Wenn für vorherige Feiertagsarbeit kein Freizeitausgleich gewährt wurde.

Tabelle 7

Durchschnittliche jährliche Arbeitszeit und ihre Komponenten für

Lfd. Nr.		Einheit	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Kalendermäßige Vorgaben								
1	Tage pro Jahr	Tage	366	365	365	365	366	365
2	Samstage	Tage	52	52	52	53	52	52
3	Sonntage	Tage	52	52	52	52	53	52
4	Feiertage	Tage	11,7	11,1	9,9	9,0	11,0	12,7
5	Arbeitsstage (1-(2+3+4))	Tage	250,3	249,9	251,1	251,0	250,0	248,3
Tarifliche Vorgaben								
6	Wochenarbeitsstage	Tage	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
7	Arbeitsstage	Tage	250,30	249,90	251,10	251,00	250,00	248,30
8	Wochenarbeitszeit	Std.	40,18	40,13	40,04	40,01	39,99	39,70
9	tägliche Arbeitszeit (8/6)	Std.	8,036	8,026	8,008	8,002	7,998	7,940
10	tariflicher Jahresurlaub	Tage	27,24	28,03	28,67	29,84	29,97	30,30
11	Urlaubsber. jährl. Arbeitstage (7-10)	Tage	223,06	221,87	222,43	221,36	220,03	218,00
12	tarifliche jährliche Arbeitszeit (8*11)	Std.	1792,51	1780,73	1781,22	1771,32	1759,80	1730,92
Krankenstand								
13	der Personen	in %	6,31	5,82	5,10	4,88	5,07	5,08
14	in Arbeitstagen (13*11/100)	Tage	14,08	13,13	11,34	10,80	11,16	11,07
15	in Arbeitsstunden (14*9)	Std.	113,11	105,42	90,84	86,44	89,22	87,93
16	krankenstandsber. Jahresarbeitszeit (12-15)	Std.	1679,40	1675,31	1690,38	1684,88	1670,58	1642,99
17	effektive Jahresarbeitszeit pro Jahr (11-14)	Tage	208,98	208,14	211,09	210,56	208,87	206,83
Mehrarbeitsstunden								
18	pro Woche	Std.	2,11	2,0	1,75	1,71	1,77	1,82
19	pro Tag (18/8)	Std.	0,422	0,400	0,350	0,342	0,354	0,364
20	pro Jahr (18*17)	Std.	88,18	83,49	73,88	72,01	73,94	75,32
21	Jahresarbeitszeit einschl. Mehrarbeitsstunden	Std.	1767,58	1758,80	1764,28	1756,89	1744,52	1718,31
Ausfallstunden								
22	durch Kurzarbeit	Std.	4,00	9,18	16,16	18,85	11,24	7,93
23	durch Schlechtwetter	Std.	12,23	15,51	8,65	7,15	5,31	7,53
24	durch Arbeitskampf	Std.	0,05	0,00	0,00	0,00	2,58	0,00
25	durch Teilzeitarbeit ("freiwillig")	Std.	60,90	63,53	63,94	64,37	65,38	66,97
26	durch Teilzeitarbeit ("Flexibilisierung") ²⁾	Std.	.	.	.	.	.	.
27	Erziehungsurlaub	Std.	.	.	.	.	.	.
28	zusammen	Std.	77,18	88,22	88,75	90,37	84,51	82,43
29	Tatsächliche Jahresarbeitszeit (21-29)	Std.	1690,41	1670,58	1675,51	1666,52	1660,01	1635,88
30	Veränderung gegen Vorjahr	%	-0,1	-1,2	0,3	-0,5	-0,4	-1,5
darunter:								
31	Arbeitstage effektiv	%	.	-0,2	0,5	0,0	-0,4	-0,7
32	Tägliche Arbeitszeit	%	.	-1,0	-0,2	-0,5	0,0	-0,8
33	Beschäftigte Arbeitnehmer (JD)	Tsd.	18 984	18 843	18 542	18 147	18 199	18 272
34	Kurzarbeiter (JD)	Tsd.	.	.	.	.	.	.
35	Arbeitslosenäquivalent (JD)	Tsd.	.	.	.	.	.	.
36	Arbeitsvolumen aller Arbeitnehmer	Mio Std.	32 057,0	31 545,7	31 087,3	30 242,3	30 144,1	29 660,8
37	Veränderung gegen Vorjahr	%	.	-1,6	-1,5	-2,7	-0,3	-0,8

1) Prognose.

2) Durch Tarifvereinbarungen seit 1984.

Tabelle 7

alle Arbeitnehmer in Westdeutschland - Unternehmensbereich

1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995 ¹⁾	Lfd. Nr.
365	365	366	365	365	365	366	365	365	365	1
52	52	53	52	52	52	52	52	53	52	2
52	52	52	53	52	52	52	52	52	53	3
12,2	11,1	10,0	10,0	12,7	12,7	10,1	8,9	9,0	10,0	4
248,8	248,9	251,0	250,0	248,3	248,3	251,9	252,1	251,0	250,0	5
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	6
248,80	249,90	251,00	250,00	248,30	248,30	251,90	252,10	251,00	250,00	7
39,38	39,23	39,02	38,74	38,41	38,23	38,11	37,82	37,53	37,40	8
7,876	7,846	7,804	7,748	7,682	7,646	7,622	7,564	7,506	7,480	9
30,47	30,60	30,79	30,80	30,81	30,89	30,95	31,39	31,1	31,1	10
218,33	219,30	220,21	219,20	217,49	217,41	220,95	220,71	219,90	218,90	11
1719,57	1720,63	1718,52	1698,36	1670,76	1662,32	1684,08	1669,45	1650,57	1637,37	12
5,19	5,31	5,38	5,49	5,58	5,57	5,35	5,35	5,50	5,53	13
11,33	11,64	11,85	12,03	12,14	12,11	11,82	11,81	12,09	12,11	14
89,25	91,37	92,46	93,24	93,23	92,59	90,10	89,32	90,78	90,55	15
1630,32	1629,26	1626,06	1605,12	1577,53	1569,73	1593,98	1580,13	1559,79	1548,82	16
207,00	207,68	206,36	207,17	205,35	205,30	209,13	208,90	207,81	206,79	17
1,83	1,69	1,77	1,90	1,83	1,76	1,66	1,58	1,65	1,68	18
0,366	0,338	0,354	0,380	0,366	0,352	0,332	0,316	0,330	0,336	19
75,76	70,19	73,76	78,72	75,16	72,27	69,43	68,01	68,58	69,48	20
1706,09	1699,45	1699,82	1683,84	1652,69	1641,99	1663,41	1646,15	1628,36	1616,31	21
6,73	8,62	5,93	3,00	1,55	3,23	8,44	15,73	7,5	4,0	22
6,51	7,62	4,89	2,57	3,47	4,95	3,59	4,65	3,9	3,8	23
0,00	0,00	0,00	0,02	0,05	0,05	0,42	0,22	0,0	0,0	24
68,31	70,48	73,73	76,01	79,60	82,28	85,63	89,84	101,91	109,63	25
								2,45	2,46	26
				7,00	7,00	9,10	9,40	11,70	14,50	27
81,55	86,72	84,55	81,60	91,67	97,51	105,18	119,84	127,46	134,39	28
1624,54	1612,73	1615,27	1602,24	1561,02	1544,48	1558,23	1528,31	1500,80	1481,92	29
-0,7	-0,7	0,2	-0,8	-2,6	-1,1	0,9	-2,0	-1,7	-1,3	30
0,2	0,4	0,4	-0,4	-0,7	0,0	1,4	0,1	-0,4	-0,4	31
-0,9	-1,2	-0,3	-0,4	-1,9	-1,1	-0,6	-2,1	-1,2	-0,9	32
18 513	18 664	18 836	19 164	19 886	20 506	20 662	20 183	19 784	19 760	33
										34
										35
30 075,0	30 100,0	30 425,3	30 705,4	31 042,5	31 671,2	32 196,2	30 805,5	29 693,9	29 282,7	36
0,6	0,1	1,1	0,9	1,1	2,0	1,7	-4,3	-3,6	-1,4	37

Quelle: BA

Tabelle 8

Durchschnittliche jährliche Arbeitszeit und ihre Komponenten für

Lfd. Nr.		Einheit	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Kalendermäßige Vorgaben								
1	Tage pro Jahr	Tage	366	365	365	365	366	365
2	Samstage	Tage	52	52	52	53	52	52
3	Sonntage	Tage	52	52	52	52	53	52
4	Feiertage	Tage	11,7	11,1	9,9	9,0	11,0	12,7
5	Arbeitstage (1-(2+3+4))	Tage	250,3	249,9	251,1	251,0	250,0	248,3
Tarifliche Vorgaben								
6	Wochenarbeitsstage	Tage	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
7	Arbeitstage	Tage	250,30	249,90	251,10	251,00	250,00	248,30
8	Wochenarbeitszeit	Std.	40,14	40,11	40,03	40,01	39,99	39,76
9	tägliche Arbeitszeit (8/6)	Std.	8,028	8,022	8,006	8,002	7,998	7,952
10	tariflicher Jahresurlaub	Tage	27,33	27,98	28,78	29,60	29,90	30,10
11	Urlaubsber. jährl. Arbeitstage (7-10)	Tage	222,97	221,92	222,32	221,40	220,10	218,20
12	tarifliche jährliche Arbeitszeit (9*11)	Std.	1790,00	1780,24	1779,89	1771,64	1760,36	1735,13
Krankenstand								
13	der Personen	in %	6,09	5,69	4,86	4,64	4,82	4,83
14	in Arbeitstagen (13*11/100)	Tage	13,58	12,63	10,80	10,27	10,61	10,54
15	in Arbeitsstunden (14*9)	Std.	109,01	101,30	86,50	82,20	84,85	83,81
16	krankenstandsber. Jahresarbeitszeit (12-15)	Std.	1680,99	1678,94	1693,39	1689,44	1675,51	1651,32
17	effektive Jahresarbeitszeit pro Jahr (11-14)	Tage	209,39	209,29	211,52	211,13	209,49	207,66
Mehrarbeitsstunden								
18	pro Woche	Std.	1,90	1,78	1,55	1,52	1,57	1,60
19	pro Tag (18/6)	Std.	0,380	0,356	0,310	0,304	0,314	0,320
20	pro Jahr (19*17)	Std.	79,57	74,51	65,57	64,18	65,78	66,45
21	Jahresarbeitszeit einschl. Mehrarbeitsstunden	Std.	1760,58	1753,45	1758,96	1753,62	1741,29	1717,77
Ausfallstunden								
22	durch Kurzarbeit	Std.	3,2	7,3	12,7	14,7	8,8	6,2
23	durch Schlechtwetter	Std.	9,7	12,3	6,8	5,6	4,1	5,9
24	durch Arbeitskampf	Std.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0
25	durch Teilzeitarbeit ("freiwillig")	Std.	61,7	64,1	64,7	65,3	66,4	68,2
26	durch Teilzeitarbeit ("Flexibilisierung") ²⁾	Std.	.	.	.	.	.	.
27	Erziehungsurlaub	Std.	.	.	.	.	.	.
28	zusammen	Std.	74,60	83,70	84,20	85,60	81,30	80,30
29	Tatsächliche Jahresarbeitszeit (21-29)	Std.	1685,96	1669,75	1674,76	1668,02	1659,99	1637,47
30	Veränderung gegen Vorjahr	vH	-0,1	-1,0	0,3	-0,4	-0,5	-1,4
darunter:								
31	Arbeitstage effektiv	vH	.	-0,2	0,5	0,0	-0,4	-0,7
32	Tägliche Arbeitszeit	vH	.	-0,8	-0,2	-0,4	-0,1	-0,7
33	Beschäftigte Arbeitnehmer (JD)	Tsd.	23 818	23 825	23 544	23 197	23 251	23 455
34	Kurzarbeiter (JD)	Tsd.	.	.	.	.	.	235
35	Arbeitslosenäquivalent (JD)	Tsd.	.	.	.	.	.	78
36	Arbeitsvolumen aller Arbeitnehmer	Mio Std.	40 156,1	39 781,9	39 430,5	38 693,0	38 596,4	38 407,0
37	Veränderung gegen Vorjahr	vH	.	-0,9	-0,9	-1,9	-0,2	-0,5

1) Prognose.

2) Durch Tarifvereinbarungen seit 1994.

Tabelle 8

alle Arbeitnehmer in Westdeutschland - Gesamtwirtschaft

1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995 ¹⁾	Lfd. Nr.
365	365	366	365	365	365	366	365	365	365	1
52	52	53	52	52	52	52	52	53	52	2
52	52	52	53	52	52	52	52	52	53	3
12,2	11,1	10,0	10,0	12,7	12,7	10,1	8,9	9,0	10,0	4
248,8	249,9	251,0	250,0	248,3	248,3	251,9	252,1	251,0	250,0	5
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	6
248,80	249,90	251,00	250,00	248,30	248,30	251,90	252,10	251,00	250,00	7
39,51	39,40	39,24	38,87	38,48	38,29	38,20	37,98	37,75	37,65	8
7,902	7,880	7,848	7,774	7,696	7,658	7,640	7,596	7,550	7,530	9
30,20	30,50	30,70	30,70	30,70	30,80	30,80	31,20	31,00	31,00	10
218,60	219,40	220,30	219,30	217,60	217,50	221,10	220,80	220,00	219,00	11
1727,38	1728,87	1728,91	1704,84	1674,65	1665,62	1689,20	1677,96	1661,00	1649,07	12
4,94	5,05	5,14	5,25	5,36	5,36	5,15	5,14	5,25	5,30	13
10,80	11,08	11,32	11,51	11,66	11,66	11,39	11,35	11,55	11,61	14
85,33	87,31	88,87	89,50	89,76	89,28	86,99	86,25	87,20	87,40	15
1642,05	1641,56	1640,04	1615,34	1584,89	1576,34	1602,21	1591,71	1573,80	1561,67	16
207,80	208,32	208,98	207,79	205,94	205,84	209,71	209,55	208,45	207,39	17
1,61	1,48	1,55	1,67	1,62	1,56	1,47	1,40	1,46	1,48	18
0,322	0,296	0,310	0,334	0,324	0,312	0,294	0,280	0,292	0,296	19
66,91	61,66	64,78	69,40	66,72	64,22	61,66	58,67	60,87	61,39	20
1708,96	1703,22	1704,83	1684,74	1651,61	1640,57	1663,86	1650,39	1634,66	1623,06	21
5,2	6,7	4,6	2,3	1,2	2,5	5,1	12,3	5,80	3,10	22
5,1	5,9	3,8	2,0	2,7	3,9	2,8	3,7	3,00	2,90	23
0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,5	0,2	0,00	0,00	24
69,8	72,0	75,0	77,5	81,4	84,5	87,8	91,8	93,00	99,50	25
								1,90	1,90	26
				7,00	7,00	9,10	9,40	11,70	14,50	27
80,10	84,60	83,40	81,80	92,40	97,90	105,30	117,40	115,40	121,90	28
1628,86	1618,62	1621,43	1602,94	1559,21	1542,67	1558,56	1532,99	1519,26	1501,16	29
-0,5	-0,6	0,2	-1,1	-2,7	-1,1	1,0	-1,6	-0,9	-1,2	30
0,2	0,4	0,4	-0,4	-0,7	0,0	1,4	0,1	-0,4	-0,4	31
-0,7	-1,1	-0,3	-0,7	-2,0	-1,1	-0,4	-1,7	-0,5	-0,8	32
23 806	24 034	24 260	24 647	25 453	26 136	26 385	25 930	25 561	25 560	33
197	278	208	108	56	145	283	767	276	120	34
66	93	70	36	19	43	88	227	88	40	35
38 776,6	38 902,0	39 335,8	39 507,6	39 686,6	40 319,1	41 122,7	39 750,3	38 833,9	38 369,6	36
1,0	0,3	1,1	0,4	0,5	1,6	2,0	-3,3	-2,3	-1,2	37

Quelle: BA

Multipliziert man das zusätzliche Arbeitsvolumen je Beschäftigten (MAZ) mit der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer (B), dann ergibt sich das gesamte an dem zusätzlichen Arbeitstag erbrachte Arbeitsvolumen (ZAV^a). Keine Berücksichtigung finden Überstunden sowie (anteilige) Urlaubszeiten, da davon ausgegangen werden kann, daß von den beschäftigten Arbeitnehmern an dem zusätzlichen Arbeitstag zwar die tarifliche „Grund“arbeitszeit unentgeltlich geleistet werden wird, zusätzliche Überstunden jedoch auch an diesem Tag zu entlohnern wären. Die Höhe des Jahresurlaubs ist nicht von der Anzahl der in dem Jahr geleisteten Arbeitstage abhängig.

In der Variante ohne Freizeitausgleich (ZAV^b) ist von dem in der ersten Variante errechneten Volumen das bereits zuvor an dem entfallenden Feiertag von den Beschäftigten erbrachte Arbeitsvolumen (AVFZ) abzuziehen. Dieses Arbeitsvolumen errechnet sich als (gesamtwirtschaftliches) Arbeitsvolumen an allen Feiertagen (AV^F) dividiert durch die Anzahl der Feiertage (FT) (Tabelle 6, Seite 15*, Spalten 7 bis 10).

Kompensationsvolumen bei Überstundenabbau

- 12*. Das Kompensationsvolumen bei Überstundenabbau (K1) errechnet sich aus der entfallenden Überstundenbezahlung (Ü) und dem entfallenden Feiertagszuschlag (F) für die bisher am aufgehobenen Feiertag geleisteten Arbeitsstunden (Tabelle 9 für Unternehmensbereich und Tabelle 10 für Gesamtwirtschaft).

Um die Überstundenbezahlung berechnen zu können, muß zunächst die effektive Entlohnung je Überstunde ($\overline{ÜZ}^{\text{eff}}$) bestimmt werden. Dafür ist der Überstundenzuschlag auf einen Effektivverdienst je Stunde zu beziehen, der um die Überstundenbezahlung sowie die zusätzliche Bezahlung für Sonntags- und Feiertagsarbeit bereinigt ist. Dieser bereinigte Effektivverdienst je Stunde (I'') wird auf der Basis eines definitorischen Zusammenhangs für die Effektivlohnsumme (ELS) berechnet; für den Unternehmensbereich und die Gesamtwirtschaft wird dabei Strukturgleichheit unterstellt (Tabellen 9/10, Seiten 22*ff., jeweils Zeilen 1 bis 12b).

$$\begin{aligned} \text{ELS} &= \text{AV} * \text{I}^{\text{eff}} = \text{LS}^{\#} + \text{LS}^{\text{Ü}} + \text{LS}^{\text{SF}} \\ \text{ELS} &= \text{I}^{\#} (\text{AV} - \text{AV}^{\text{Ü}} - \text{AV}^{\text{SF}}) + \text{I}^{\#} (1 + \text{ÜZq}) (\text{AV}^{\text{Ü}}) + \text{I}^{\#} (1 + \text{SFZq}) (\text{AV}^{\text{SF}}) \\ \text{I}^{\#} &= \text{ELS} / [(\text{AV} - \text{AV}^{\text{Ü}} - \text{AV}^{\text{SF}}) + (1 + \text{ÜZq}) (\text{AV}^{\text{Ü}}) + (1 + \text{SFZq}) (\text{AV}^{\text{SF}})] \end{aligned}$$

Die Überstundenzuschläge (ÜZq) sind aus Tabelle 12 (Seite 28*) zu entnehmen, aus deren Angaben auch der durchschnittliche Zuschlagssatz für Sonn- und Feiertage (SFZq) berechnet wird, und zwar als gewichtetes Mittel unter der Annahme der maximalen potentiellen Inanspruchnahme. Da unterschiedliche Angaben für die Überstundenzuschläge vorliegen, werden zwei Varianten betrachtet (Untergrenze 25 vH, Obergrenze 39 vH im Unternehmensbereich, 23 vH/37 vH in der Gesamtwirtschaft). Infolgedessen ergibt sich für die weiteren Berechnungen eine zusätzliche Fallunterscheidung je nach zugrunde gelegtem Überstundenzuschlag und dem daraus sich ergebenden bereinigten Effektivverdienst je Stunde $\text{I}^{\#1}$ oder $\text{I}^{\#2}$. Bei den Berechnungen werden die für 1994 ermittelten Zuschläge für die verschiedenen Formen der Mehrarbeit für alle Jahre des betrachteten Zeitraums angewendet.

Die gesamte entfallende Überstundenbezahlung ergibt sich aus der effektiven Überstundenvergütung (IÜZ^{eff}) und dem zusätzlichen Arbeitsvolumen (ZAV). Die zwei Varianten für den bereinigten Effektivverdienst je Stunde und die beiden Annahmen für den Freizeitausgleich führen zu insgesamt vier Ergebnissen (Ü^i) (Tabellen 9/10, jeweils Zeilen 13a bis 16b2).

Die entfallende Feiertagsbezahlung berechnet sich als Produkt aus dem (vorherigen) Arbeitsvolumen an dem ehemaligen Feiertag (AVFZ aus Tabelle 6, Seite 15*, Spalte 9) multipliziert mit dem Zuschlag für Feiertagsarbeit an einem immer auf einen Wochentag fallenden Feiertag (FZ3). Die letztgenannte Größe läßt sich mit Hilfe des bereinigten Effektivverdienstes je Stunde und Angaben über den entsprechenden Feiertagszuschlagssatz (FZq3, Tabelle 12, Seite 28*) bestimmen (Tabellen 9/10, jeweils Zeilen 17 bis 20b).

Kompensationsvolumen bei Entlassungen

- 13*. Das Kompensationsvolumen bei Entlassungen (K2) errechnet sich als Summe der eingesparten Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit der entlassenen Arbeitnehmer (E)

Tabelle 9

Direkte Entlastung für die Arbeitgeber bei konstantem Arbeits

Lfd. Nr.		Einheit	1980	1981	1982	1983	1984
Berechnung des bereinigten Effektivverdienstes je Stunde							
1	Tariflohn je Stunde (i^{st})	DM	12,48	13,16	13,71	14,16	14,57
2	Effektivverdienst je Stunde (i^{st})	DM	16,93	17,92	18,65	19,36	19,93
3	Arbeitsvolumen, insgesamt (AV)	Mio Stunden	32 057,02	31 545,66	31 087,27	30 242,34	30 144,12
	darunter:						
4	Arbeitsvolumen durch Überstunden (AV^O)	Mio Stunden	1 672,47	1 576,62	1 369,89	1 306,78	1 342,70
5	Arbeitsvolumen an Sonn- und Feiertagen (AV^{sf})	Mio Stunden	868,96	851,85	825,75	797,27	837,76
	Überstundenzuschlag:						
6a	Variante: 25 vH ($\ddot{U}Zq1$)	vH	25	25	25	25	25
6b	Variante: 39 vH ($\ddot{U}Zq2$)	vH	39	39	39	39	39
7	Zuschlagssatz für Sonn- und Feiertage (SFZq)	vH	83	83	83	83	83
8	Effektivlohnsumme (ELS) (2) * (3)	Mrd DM	542,77	565,15	579,31	585,56	600,89
9	"Normales" Arbeitsvolumen an Werktagen (3)-(4)-(5)	Mio Stunden	29 517,59	29 117,19	28 871,63	28 138,29	27 963,66
10a	AV^O (Zeile 4) * 1,25 (Zeile 6a)	Mio Stunden	2 090,59	1 970,78	1 712,36	1 633,48	1 678,38
10b	AV^O (Zeile 4) * 1,39 (Zeile 6b)	Mio Stunden	2 324,73	2 191,50	1 904,15	1 816,42	1 866,35
11	AV^{sf} (Zeile 5) * 1,83 (Zeile 7)	Mio Stunden	1 586,54	1 558,89	1 511,12	1 459,00	1 533,10
12a	Bereinigter Effektivverdienst 1 (i^{st1}) = (8) / [(9) + (10a) + (11)]	DM	16,35	17,31	18,05	18,75	19,27
12b	Bereinigter Effektivverdienst 2 (i^{st2}) = (8) / [(9) + (10b) + (11)]	DM	16,24	17,19	17,94	18,64	19,16
Überstundenbezahlung							
13a	Überstundenzuschlag $\ddot{U}Z^1 = (i^{st1} * 0,25)$	DM	4,09	4,33	4,51	4,69	4,82
13b	Überstundenzuschlag $\ddot{U}Z^2 = (i^{st2} * 0,39)$	DM	6,33	6,70	7,00	7,27	7,47
14a	$\ddot{U}Z^{st1} = (12a) + (13a)$	DM	20,44	21,64	22,56	23,44	24,09
14b	$\ddot{U}Z^{st2} = (12b) + (13b)$	DM	22,57	23,89	24,94	25,91	26,63
15a	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV^a)	Mio Stunden	136,09	134,94	133,47	130,69	130,89
15b	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV^b)	Mio Stunden	122,48	121,44	120,13	117,62	117,80
16a1	Überstundenbezahlung ($\ddot{U}^{1a}$) = (14a) * (15a)	Mrd DM	2,78	2,92	3,01	3,06	3,15
16b1	Überstundenbezahlung ($\ddot{U}^{1b}$) = (14a) * (15b)	Mrd DM	2,50	2,63	2,71	2,76	2,84
16a2	Überstundenbezahlung ($\ddot{U}^{2a}$) = (14b) * (15a)	Mrd DM	3,07	3,22	3,33	3,39	3,49
16b2	Überstundenbezahlung ($\ddot{U}^{2b}$) = (14b) * (15b)	Mrd DM	2,76	2,90	3,00	3,05	3,14
Feiertagsbezahlung							
17	Arbeitsvolumen an einem Feiertag (AVFZ)	Mio Stunden	13,61	13,50	13,34	13,07	13,09
18	Zuschlag für Feiertage Prozentsatz (FZq3)	vH	140	140	140	140	140
19a	DM je Stunde 1 ($FZ3^1$) = [(12a) * (18)]	DM	22,89	24,23	25,27	26,25	26,98
19b	DM je Stunde 1 ($FZ3^2$) = [(12a) * (18)]	DM	22,74	24,07	25,12	26,10	26,82
20a	Insgesamt 1 (F^1) = [(19a) * (17)]	Mrd DM	0,31	0,33	0,34	0,34	0,35
20b	Insgesamt 1 (F^2) = [(19b) * (17)]	Mrd DM	0,31	0,32	0,34	0,34	0,35
Kompensationsvolumen							
21a1	$K1^{st1} = 16a1 + 20a$	Mrd DM	3,09	3,25	3,35	3,40	3,50
21a2	$K1^{st2} = 16a2 + 20b$	Mrd DM	3,38	3,54	3,67	3,73	3,84
21b1	$K1^{st1} = 16b1 + 20a$	Mrd DM	2,81	2,96	3,05	3,10	3,19
21b2	$K1^{st2} = 16b2 + 20b$	Mrd DM	3,07	3,22	3,34	3,39	3,49

Tabelle 9

volumen: Fall "Überstundenabbau" im Unternehmensbereich (Westdeutschland)

1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Lfd Nr
15,06	15,73	16,35	16,91	17,57	18,53	19,80	21,01	21,98	22,42	23,32	1
20,67	21,55	22,44	23,22	24,24	25,70	27,52	29,17	30,60	31,44	32,66	2
29 890,80	30 075,03	30 100,03	30 425,30	30 705,38	31 042,47	31 671,20	32 196,20	30 805,46	29 693,89	29 282,67	3
1 376,26	1 402,57	1 309,98	1 389,35	1 508,65	1 494,62	1 481,88	1 434,58	1 332,34	1 356,70	1 372,99	4
846,92	843,59	827,87	817,78	839,16	878,63	897,39	863,81	814,23	786,29	804,51	5
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	6a
39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	6b
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	7
617,80	648,22	675,59	706,54	744,33	797,87	871,55	939,29	942,70	933,44	956,41	8
27 667,62	27 828,87	27 962,18	28 218,17	28 357,57	28 669,22	29 291,93	29 897,81	28 658,89	27 550,90	27 105,17	9
1 720,33	1 753,21	1 637,48	1 736,69	1 885,81	1 868,28	1 852,35	1 793,23	1 665,43	1 695,88	1 716,24	10a
1 913,00	1 949,57	1 820,87	1 931,20	2 097,02	2 077,52	2 059,81	1 994,07	1 851,95	1 885,81	1 908,46	10b
1 549,86	1 543,77	1 515,00	1 496,54	1 535,66	1 607,89	1 642,22	1 580,77	1 490,04	1 438,91	1 472,25	11
19,97	20,83	21,71	22,46	23,42	24,82	26,58	28,23	29,63	30,42	31,57	12a
19,85	20,70	21,59	22,33	23,27	24,66	26,42	28,06	29,46	30,23	31,37	12b
4,99	5,21	5,43	5,62	5,86	6,21	6,65	7,06	7,41	7,61	7,89	13a
7,74	8,07	8,42	8,71	9,08	9,62	10,30	10,94	11,49	11,79	12,23	13b
24,96	26,04	27,14	28,08	29,28	31,03	33,23	35,29	37,04	38,03	39,46	14a
27,59	28,77	30,01	31,04	32,35	34,28	36,72	39,00	40,95	42,02	43,60	14b
130,83	131,37	131,13	131,93	133,15	135,86	138,74	139,10	133,69	128,91	127,65	15a
117,74	118,23	118,01	118,74	119,83	122,28	124,87	125,19	120,32	116,02	114,88	15b
3,27	3,42	3,56	3,70	3,90	4,22	4,61	4,91	4,95	4,90	5,04	16a1
2,94	3,08	3,20	3,33	3,51	3,79	4,15	4,42	4,46	4,41	4,53	16b1
3,61	3,78	3,94	4,10	4,31	4,66	5,09	5,42	5,47	5,42	5,57	16a2
3,25	3,40	3,54	3,69	3,88	4,19	4,59	4,88	4,93	4,88	5,01	16b2
13,09	13,14	13,12	13,19	13,32	13,58	13,87	13,91	13,37	12,89	12,77	17
140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	18
27,96	29,16	30,39	31,44	32,79	34,75	37,21	39,52	41,48	42,59	44,20	19a
27,79	28,98	30,23	31,26	32,58	34,52	36,99	39,28	41,24	42,32	43,92	19b
0,37	0,38	0,40	0,41	0,44	0,47	0,52	0,55	0,55	0,55	0,56	20a
0,36	0,38	0,40	0,41	0,43	0,47	0,51	0,55	0,55	0,55	0,56	20b
3,64	3,80	3,96	4,11	4,34	4,69	5,13	5,46	5,50	5,45	5,60	21a1
3,97	4,16	4,34	4,51	4,74	5,13	5,60	5,97	6,02	5,97	6,13	21a2
3,31	3,46	3,60	3,74	3,95	4,26	4,67	4,97	5,01	4,96	5,09	21b1
3,61	3,78	3,94	4,10	4,31	4,66	5,10	5,43	5,48	5,43	5,57	21b2

Tabelle 10

Direkte Entlastung für die Arbeitgeber bei konstantem Arbeits

Lfd. Nr.		Einheit	1980	1981	1982	1983	1984
Berechnung des bereinigten Effektivverdienstes je Stunde							
1	Tariflohn je Stunde (I^{ar})	DM	12,48	13,16	13,71	14,16	14,57
2	Effektivverdienst je Stunde (I^{ef})	DM	16,93	17,92	18,65	19,36	19,93
3	Arbeitsvolumen, insgesamt (AV)	Mio Stunden	40 156,13	39 781,85	39 430,48	38 693,02	38 596,45
	darunter:						
4	Arbeitsvolumen durch Überstunden (AV^U)	Mio Stunden	1 895,17	1 775,16	1 543,77	1 488,84	1 529,46
5	Arbeitsvolumen an Sonn- und Feiertagen (AV^{SF})	Mio Stunden	1 093,73	1 079,64	1 054,78	1 024,80	1 077,12
	Überstundenzuschlag:						
6a	Variante: 23 vH ($\dot{U}Zq1$)	vH	23	23	23	23	23
6b	Variante: 37 vH ($\dot{U}Zq2$)	vH	37	37	37	37	37
7	Zuschlagssatz für Sonn- und Feiertage (SFZq)	vH	77	77	77	77	77
8	Effektivlohnsumme (ELS) (2) * (3)	Mrd DM	679,90	712,70	735,26	749,19	769,38
9	"Normales" Arbeitsvolumen an Werktagen (3)-(4)-(5)	Mio Stunden	37 167,23	36 927,05	36 831,93	36 179,38	35 999,87
10a	AV^U (Zeile 4) * 1,23 (Zeile 6a)	Mio Stunden	2 331,06	2 183,45	1 898,84	1 831,27	1 881,24
10b	AV^U (Zeile 4) * 1,37 (Zeile 6b)	Mio Stunden	2 596,38	2 431,97	2 114,96	2 039,71	2 095,36
11	AV^{SF} (Zeile 5) * 1,77 (Zeile 7)	Mio Stunden	1 935,90	1 910,96	1 866,96	1 813,90	1 906,50
12a	Bereinigter Effektivverdienst 1 (I^{e1}) = (8) / [(9) + (10a) + (11)]	DM	16,41	17,37	18,11	18,81	19,34
12b	Bereinigter Effektivverdienst 2 (I^{e2}) = (8) / [(9) + (10b) + (11)]	DM	16,30	17,27	18,01	18,71	19,24
Überstundenbezahlung							
13a	Überstundenzuschlag $\dot{U}Z^1 = (I^{e1} * 0,23)$	DM	3,77	4,00	4,17	4,33	4,45
13b	Überstundenzuschlag $\dot{U}Z^2 = (I^{e2} * 0,37)$	DM	6,03	6,39	6,66	6,92	7,12
14a	$\dot{U}Z^{e1} = (12a) + (13a)$	DM	20,18	21,37	22,28	23,14	23,79
14b	$\dot{U}Z^{e2} = (12b) + (13b)$	DM	22,33	23,66	24,67	25,63	26,36
15a	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV^a)	Mio Stunden	171,68	171,11	170,36	167,99	168,29
15b	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV^b)	Mio Stunden	154,51	154,00	153,32	151,19	151,46
16a1	Überstundenbezahlung ($\dot{U}^1$) = (14a) * (15a)	Mrd DM	3,46	3,66	3,80	3,89	4,00
16b1	Überstundenbezahlung ($\dot{U}^1$) = (14a) * (15b)	Mrd DM	3,12	3,29	3,42	3,50	3,60
16a2	Überstundenbezahlung ($\dot{U}^2$) = (14b) * (15a)	Mrd DM	3,83	4,05	4,20	4,31	4,44
16b2	Überstundenbezahlung ($\dot{U}^2$) = (14b) * (15b)	Mrd DM	3,45	3,64	3,78	3,87	3,99
Feiertagsbezahlung							
17	Arbeitsvolumen an einem Feiertag (AVFZ)	Mio Stunden	17,17	17,11	17,04	16,80	16,83
18	Zuschlag für Feiertage						
	Prozentsatz (FZq3)	vH	139	139	139	139	139
19a	DM je Stunde 1 ($FZ3^1$) = [(12a) * (18)]	DM	22,81	24,14	25,17	26,15	26,88
19b	DM je Stunde 1 ($FZ3^2$) = [(12a) * (18)]	DM	22,66	24,01	25,03	26,01	26,74
20a	Insgesamt 1 (F^1) = [(19a) * (17)]	Mrd DM	0,39	0,41	0,43	0,44	0,45
20b	Insgesamt 1 (F^2) = [(19b) * (17)]	Mrd DM	0,39	0,41	0,43	0,44	0,45
Kompensationsvolumen							
21a1	$K1^{a1} = 16a1 + 20a$	Mrd DM	3,85	4,07	4,23	4,33	4,45
21a2	$K1^{a2} = 16a2 + 20b$	Mrd DM	4,22	4,46	4,63	4,75	4,89
21b1	$K1^{b1} = 16b1 + 20a$	Mrd DM	3,51	3,70	3,85	3,94	4,05
21b2	$K1^{b2} = 16b2 + 20b$	Mrd DM	3,84	4,05	4,21	4,31	4,44

Tabelle 10

volumen: Fall "Überstundenabbau" in der Gesamtwirtschaft (Westdeutschland)

1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Lfd. Nr.
15,06	15,73	16,35	16,91	17,57	18,53	19,80	21,01	21,98	22,42	23,32	1
20,67	21,55	22,44	23,22	24,24	25,70	27,52	29,17	30,60	31,44	32,66	2
38 406,97	38 776,63	38 902,03	39 335,81	39 507,58	39 686,63	40 319,11	41 122,65	39 750,32	38 833,93	38 369,59	3
1 558,62	1 592,91	1 482,00	1 571,63	1 710,52	1 698,31	1 678,52	1 626,79	1 521,39	1 555,83	1 565,45	4
1 092,78	1 091,40	1 075,22	1 063,30	1 086,12	1 130,31	1 149,07	1 109,11	1 054,18	1 033,34	1 055,25	5
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	6a
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	6b
77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	7
793,81	835,77	873,15	913,46	957,70	1 020,05	1 109,53	1 199,71	1 216,43	1 220,76	1 253,20	8
35 755,57	36 092,32	36 344,81	36 700,88	36 710,94	36 858,01	37 491,52	38 386,75	37 174,75	36 244,76	35 748,89	9
1 917,10	1 959,28	1 822,86	1 933,10	2 103,94	2 088,92	2 064,58	2 000,95	1 871,31	1 913,67	1 925,50	10a
2 135,31	2 182,29	2 030,34	2 153,13	2 343,41	2 326,68	2 299,57	2 228,70	2 084,30	2 131,49	2 144,67	10b
1 934,22	1 931,78	1 903,14	1 882,04	1 922,43	2 000,65	2 033,85	1 963,12	1 865,90	1 829,01	1 867,79	11
20,04	20,90	21,79	22,55	23,51	24,91	26,68	28,33	29,73	30,53	31,69	12a
19,93	20,79	21,68	22,42	23,37	24,77	26,53	28,18	29,58	30,36	31,52	12b
4,61	4,81	5,01	5,19	5,41	5,73	6,14	6,52	6,84	7,02	7,29	13a
7,37	7,69	8,02	8,30	8,65	9,16	9,82	10,43	10,94	11,23	11,66	13b
24,65	25,71	26,80	27,74	28,92	30,64	32,82	34,85	36,57	37,55	38,98	14a
27,30	28,48	29,70	30,72	32,02	33,93	36,35	38,61	40,52	41,59	43,18	14b
168,92	170,02	170,40	171,47	172,38	174,76	177,67	178,63	173,11	169,47	167,54	15a
152,03	153,02	153,36	154,32	155,14	157,29	159,91	160,77	155,80	152,53	150,79	15b
4,16	4,37	4,57	4,76	4,99	5,35	5,83	6,23	6,33	6,36	6,53	16a1
3,75	3,93	4,11	4,28	4,49	4,82	5,25	5,60	5,70	5,73	5,88	16b1
4,61	4,84	5,06	5,27	5,52	5,93	6,48	6,90	7,01	7,05	7,23	16a2
4,15	4,36	4,55	4,74	4,97	5,34	5,81	6,21	6,31	6,34	6,51	16b2
16,89	17,00	17,04	17,15	17,24	17,47	17,76	17,86	17,31	16,94	16,75	17
139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	18
27,66	29,05	30,29	31,34	32,68	34,62	37,09	39,38	41,32	42,44	44,05	19a
27,70	28,90	30,14	31,16	32,48	34,43	36,88	39,17	41,12	42,20	43,81	19b
0,47	0,49	0,52	0,54	0,56	0,60	0,66	0,70	0,72	0,72	0,74	20a
0,47	0,49	0,51	0,53	0,56	0,60	0,65	0,70	0,71	0,71	0,73	20b
4,63	4,86	5,09	5,30	5,55	5,95	6,49	6,93	7,05	7,08	7,27	21a1
5,08	5,33	5,57	5,80	6,08	6,53	7,11	7,60	7,72	7,76	7,96	21a2
4,22	4,42	4,63	4,82	5,05	5,42	5,91	6,30	6,42	6,45	6,62	21b1
4,62	4,85	5,06	5,27	5,53	5,94	6,46	6,91	7,02	7,05	7,24	21b2

Tabelle 11

Direkte Entlastung für die Arbeitgeber bei konstantem Arbeitsvolumen: Fall "Entlassungen"

Lfd. Nr.		Einheit	1980	1981	1982	1983	1984
			Unter				
Vorheriges Bruttoeinkommen der entlassenen Arbeitnehmer							
1a	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV ^a) ¹⁾	Mio Stunden	136,09	134,94	133,47	130,69	130,89
1b	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV ^b) ²⁾	Mio Stunden	122,48	121,44	120,13	117,62	117,80
2	Arbeitsvolumen, insgesamt (AV)	Mio Stunden	32 057,02	31 545,66	31 067,27	30 242,34	30 144,12
3	Beschäftigte Arbeitnehmer (B)	Tausend	18 964	18 883	18 542	18 147	18 159
4	Jährliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Stunden	1 690	1 671	1 676	1 667	1 660
5a	"Entlassene Arbeitnehmer" (BOF ^a): (1a) / (4)	Tausend	80,53	80,75	79,64	78,40	78,85
5b	"Entlassene Arbeitnehmer" (BOF ^b): (1b) / (4)	Tausend	72,47	72,68	71,68	70,56	70,96
6	Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit (BUA)						
7	insgesamt	Mrd DM	669,71	668,68	718,85	730,74	760,03
7	je Beschäftigten	DM	35 315	37 000	38 769	40 268	41 854
8a	Bruttoeinkommen der entlassenen Arbeitnehmer (E): E ^a = (7) x (5a)	Mrd DM	2,84	2,99	3,09	3,16	3,30
8b	E ^b = (7) x (5b)	Mrd DM	2,56	2,69	2,78	2,84	2,97
Feiertagsbezahlung (F)							
9	F ¹ , insgesamt (analog Zeile 20a in Tabelle 9)	Mrd DM	0,31	0,33	0,34	0,34	0,35
Kompensationsvolumen							
10a	K2 ^a = (8a + 9)	Mrd DM	3,15	3,32	3,43	3,50	3,65
10b	K2 ^b = (8b + 9)	Mrd DM	2,87	3,02	3,12	3,18	3,32
			Gesamt				
Vorheriges Bruttoeinkommen der entlassenen Arbeitnehmer							
1a	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV ^a) ¹⁾	Mio Stunden	171,68	171,11	170,36	167,99	168,29
1b	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV ^b) ²⁾	Mio Stunden	154,51	154,00	153,32	151,19	151,46
2	Arbeitsvolumen, insgesamt (AV)	Mio Stunden	40 156,13	39 781,85	39 430,48	38 693,02	38 596,45
3	Beschäftigte Arbeitnehmer (B)	Tausend	23 818	23 825	23 544	23 197	23 251
4	Jährliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Stunden	1 686	1 670	1 675	1 668	1 660
5a	"Entlassene Arbeitnehmer" (BOF ^a): (1a) / (4)	Tausend	101,83	102,48	101,72	100,71	101,38
5b	"Entlassene Arbeitnehmer" (BOF ^b): (1b) / (4)	Tausend	91,65	92,23	91,55	90,64	91,24
6	Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit (BUA)						
7	insgesamt	Mrd DM	860,88	902,55	929,75	949,03	983,69
7	je Beschäftigten	Tsd DM	36 144	37 882	39 490	40 912	42 307
8a	Bruttoeinkommen der entlassenen Arbeitnehmer (E): E ^a = (7) x (5a)	Mrd DM	3,68	3,88	4,02	4,12	4,29
8b	E ^b = (7) x (5b)	Mrd DM	3,31	3,49	3,62	3,71	3,86
Feiertagsbezahlung (F)							
9	F ¹ , insgesamt (analog Zeile 20a in Tabelle 10)	Mrd DM	0,39	0,41	0,43	0,44	0,45
Kompensationsvolumen							
10a	K2 ^a = (8a + 9)	Mrd DM	4,07	4,29	4,45	4,56	4,74
10b	K2 ^b = (8b + 9)	Mrd DM	3,70	3,90	4,05	4,15	4,31

1) Wenn vorher an einem normalen Arbeitstag Freizeitausgleich gewährt wurde.

2) Wenn für vorherige Feiertagsarbeit kein Freizeitausgleich gewährt wurde.

Tabelle 11

im Unternehmensbereich und in der Gesamtwirtschaft (Westdeutschland)

1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Lfd. Nr.
Unternehmensbereich											
130,83	131,37	131,13	131,93	133,15	135,88	138,74	139,10	133,69	128,91	127,85	1a
117,74	118,23	118,01	118,74	119,83	122,28	124,87	125,19	120,32	116,02	114,88	1b
29 890,80	30 075,03	30 100,03	30 425,30	30 705,38	31 042,47	31 671,20	32 196,20	30 805,46	29 693,89	29 282,67	2
18 272	18 513	18 664	18 836	19 164	19 886	20 506	20 662	20 183	19 784	19 780	3
1 636	1 625	1 613	1 615	1 602	1 561	1 544	1 558	1 528	1 501	1 482	4
79,97	80,84	81,30	81,69	83,11	87,03	89,86	89,28	87,61	85,88	86,13	5a
71,97	72,76	73,16	73,52	74,80	78,33	80,87	80,35	78,85	77,30	77,52	5b
788,30	828,27	862,26	899,02	943,52	1 025,25	1 117,44	1 191,45	1 201,81	1 216,11	1 250,68	6
43 143	44 740	46 199	47 729	49 234	51 556	54 493	57 664	59 546	61 469	63 294	7
3,45	3,62	3,76	3,90	4,09	4,49	4,90	5,15	5,22	5,28	5,45	8a
3,11	3,26	3,38	3,51	3,68	4,04	4,41	4,63	4,70	4,75	4,91	8b
0,37	0,38	0,40	0,41	0,44	0,47	0,52	0,55	0,55	0,55	0,56	9
3,82	4,00	4,16	4,31	4,53	4,96	5,42	5,70	5,77	5,83	6,01	10a
3,48	3,64	3,78	3,92	4,12	4,51	4,93	5,18	5,25	5,30	5,47	10b
wirtschaft											
168,92	170,02	170,40	171,47	172,38	174,76	177,67	178,63	173,11	169,47	167,54	1a
152,03	153,02	153,36	154,32	155,14	157,29	159,91	160,77	155,80	152,53	150,79	1b
38 406,97	38 776,63	38 902,03	39 335,81	39 507,58	39 686,63	40 319,11	41 122,65	39 750,32	38 833,93	38 369,59	2
23 455	23 806	24 034	24 260	24 647	25 453	26 136	26 385	25 930	25 561	25 500	3
1 637	1 629	1 619	1 621	1 603	1 559	1 543	1 559	1 533	1 519	1 505	4
103,16	104,38	105,27	105,75	107,54	112,08	115,17	114,61	112,92	111,55	111,35	5a
92,84	93,94	94,75	95,18	96,78	100,88	103,66	103,15	101,63	100,40	100,21	5b
1 021,42	1 074,44	1 119,35	1 163,78	1 216,25	1 315,52	1 430,30	1 527,13	1 550,39	1 569,49	1 617,10	6
43 548	45 133	46 574	47 971	49 347	51 684	54 725	57 879	59 791	61 402	63 416	7
4,49	4,71	4,90	5,07	5,31	5,79	6,30	6,63	6,75	6,85	7,06	8a
4,04	4,24	4,41	4,57	4,78	5,21	5,67	5,97	6,06	6,16	6,36	8b
0,47	0,49	0,52	0,54	0,56	0,60	0,66	0,70	0,72	0,72	0,74	9
4,96	5,20	5,42	5,61	5,87	6,39	6,96	7,33	7,47	7,57	7,80	10a
4,51	4,73	4,93	5,11	5,34	5,81	6,33	6,67	6,80	6,88	7,10	10b

Tabelle 12

**Durchschnittliche Zuschläge für Mehrarbeit,
Sonntagsarbeit, bezahlungspflichtige Feiertage,
nicht bezahlungspflichtige Feiertage,
1. Weihnachtstag und 1. Mai**
vH

Zuschläge ¹⁾ für	Wirtschaftsbereiche	
	Insgesamt	ohne Gruppen 26 und 27 ²⁾
	Stand: 31.12.1994	
Mehrarbeit		
minimal (ÜZq1)	23,32	24,90
maximal (ÜZq2)	36,77	39,33
Sonntagsarbeit (FZq1)	61,60	69,19
nicht bezahlungs- pflichtige Feiertage (FZq2) ³⁾	112,51	108,21
bezahlungspflichtige Feiertage (FZq3) ⁴⁾	139,10	140,17
1. Weihnachtstag und 1. Mai (FZq4)	148,56	151,71

1) Zuschläge gewichtet mit dem Beschäftigtenanteil aller Wirtschaftsprüfung an der Gesamtbeschäftigung bzw. mit den Beschäftigten der Gruppen 01 bis 25.

2) Organisationen ohne Erwerbszweck, private Haushalte und Öffentlicher Dienst einschließlich Sozialversicherung.

3) Feiertage, die auf einen Sonntag fallen.

4) Feiertage, die auf einen Wochentag fallen.

Quelle für Grundzahlen: BMA

und dem entfallenden Feiertagszuschlag (F, wie oben) (Tabelle 11, Seiten 26* f., für Unternehmensbereich und Gesamtwirtschaft).

Zunächst ist die (fiktive) Anzahl der entlassenen Arbeitnehmer zu bestimmen (was nicht bedeutet, daß die Betroffenen tatsächlich länger arbeitslos wären). Dafür wird das zusätzliche Arbeitsvolumen an dem neuen Werktag (wiederum in den beiden Varianten: ZAV^a mit Freizeitausgleich, ZAV^b ohne Freizeitausgleich) durch das durchschnittliche jährliche Arbeitsvolumen eines beschäftigten Arbeitnehmers (AV/B) dividiert. Multipliziert mit dem durchschnittlichen jährlichen Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit (BUA) eines Arbeitnehmers ergibt sich dieser Teil des Kompensationsvolumens. Hinzu addiert werden muß noch die entfallende Feiertagsbezahlung (F), um das gesamte Kompensationsvolumen bei Entlassungen zu erhalten.

Da sich bei diesen Berechnungen die unterschiedlichen bereinigten Effektivverdienste je Stunde ($I^{1,2}$) nur über die entfallende Feiertagsbezahlung auswirken und im Ergebnis le-

diglich zu marginalen Abweichungen führen, wird darauf verzichtet, diese Varianten darzustellen.

B. Berechnung des direkten Kompensationsvolumens bei Mehrproduktion

- 14*. Die Kompensationswirkung eines entfallenden Feiertages hängt bei Mehrproduktion entscheidend davon ab, zu welchen Preisen die Unternehmen dieses zusätzliche Angebot am Markt absetzen können. Es werden zwei alternative Annahmen für das Preissetzungsverhalten gemacht. Im ersten Fall wird unterstellt, daß die Unternehmen die Preise unverändert lassen können. Dabei wird angenommen, daß neben den fixen Bestandteilen der Lohnkosten ausschließlich die Abschreibungen fixe Kosten darstellen. Im Ergebnis erhalten die Unternehmen die für die zusätzliche Produktion nicht zu zahlenden Arbeitskosten und die anteiligen Abschreibungen als Kompensation. Dies führt zum Kompensationsvolumen **K3**. Im zweiten Fall wird angenommen, daß die Unternehmen ihre Preise derart setzen, daß lediglich die variablen Lohnstückkosten, die an dem zusätzlichen Arbeitstag anfallen würden, den Kompensationsbetrag der Mehrproduktion bilden. Da die jährlichen Sonderzahlungen sich durch den zusätzlichen Arbeitstag nicht erhöhen und Sonn- oder Feiertagszuschläge an dem Tag nicht gezahlt werden müssen, werden beide Kostenkomponenten bei der Preiskalkulation nicht berücksichtigt. Dies führt zum Kompensationsvolumen **K4**. Auch in diesen beiden Varianten ermitteln wir nur die Primärwirkungen.
- 15*. Wie bei Ermittlung der Kompensationsvolumina **K1** und **K2** muß auch hier zunächst das zusätzliche Arbeitsvolumen (**ZAV**) bestimmt werden. Dafür wird auf die unter Abschnitt II.A. berechneten Ergebnisse zurückgegriffen (Ziffer 11* und Tabelle 6, Seite 15*). Da sich das Problem des Freizeitausgleichs für Feiertagsarbeit in gleicher Weise wie oben stellt, wird ebenfalls mit den beiden Extremlösungen gerechnet (**ZAV^a** mit Freizeitausgleich, **ZAV^b** ohne Freizeitausgleich).

Wie schon bei der Ermittlung des Kompensationsvolumens **K2** wird auch bei den Varianten **K3** und **K4** auf eine weitere Fallunterscheidung nach dem zugrunde gelegten bereinigten Effektivverdienst je Stunde (**I^{#1}** oder **I^{#2}**) verzichtet. Da die unterschiedlichen Verdienstsätze hier nur in die Berechnung des entfallenden Feiertagszuschlags (**I'**) und für die Ableitung der jährlichen Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit (**FSZ**) eingehen, resultieren für die Kompensationsvolumina nur marginale Unterschiede, die in der Ergebnis-

Tabelle 13

Direktes Kompensationsvolumen bei Mehrproduktion: "Konstante für den Unternehmens

Lfd. Nr.		Einheit	1980	1981	1982	1983	1984
I. In "konstanten							
1	Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit (BUA)	Mrd DM	669,71	698,68	718,85	730,74	760,03
2	Abschreibungen (A)	Mrd DM	162,73	177,15	189,17	199,65	210,37
3	"Erlös" (E) (1) + (2)	Mrd DM	832,44	875,83	908,02	930,39	970,40
4	Arbeitsvolumen, insgesamt (AV)	Mio Stunden	32 057,02	31 545,66	31 067,27	30 242,34	30 144,12
5	"Erlös" (E) je Stunde [(3) / (4)]	DM	25,97	27,76	29,23	30,76	32,19
6a	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV ^a) ¹⁾	Mio Stunden	136,09	134,94	133,47	130,69	130,89
6b	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV ^b) ²⁾	Mio Stunden	122,48	121,44	120,13	117,62	117,80
7a	Mehrerlös ME ^a [(5) * (6a)]	Mrd DM	3,53	3,75	3,90	4,02	4,21
7b	Mehrerlös ME ^b [(5) * (6b)]	Mrd DM	3,18	3,37	3,51	3,62	3,79
8	F ¹ , insgesamt (aus Tab. 9, Zeile 20a)	Mrd DM	0,31	0,33	0,34	0,34	0,35
Kompensationsvolumen							
9a	K3 ^a = (7a) + (8)	Mrd DM	3,84	4,08	4,24	4,36	4,56
9b	K3 ^b = (7b) + (8)	Mrd DM	3,49	3,70	3,85	3,96	4,14
II. Preise auf Basis							
1	Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit (BUA)	Mrd DM	669,71	698,68	718,85	730,74	760,03
2	Zuschlag für Sonderzahlung (SO)	vH	6,61	6,83	6,98	7,05	7,12
3	absolut [(1) x (2) / 100]	Mrd DM	44,30	47,74	50,15	51,51	54,12
4	Zuschlagssatz für Sonn- und Feiertage (SFZq)	vH	83	83	83	83	83
5	Bereinigter Effektivwerdienst 1 (E ¹)	DM	16,35	17,31	18,05	18,75	19,27
Sonn- und Feiertagszuschlag je Stunde (SFZ)							
6	SFZ ¹ = [(E ¹) * (SFZq) / 100]	DM	13,57	14,37	14,98	15,56	15,99
7	Arbeitsvolumen an Sonn- und Feiertagen (AV ^{SF})	Mio Stunden	866,96	851,85	825,75	797,27	837,76
Jährliche Zuschläge an Sonn- und Feiertagen (FSZ)							
8	FSZ ¹ = [(SFZ ¹) * (AV ^{SF}) / 1000]	Mrd DM	11,76	12,24	12,37	12,41	13,40
"Erlös" / Mehrerlös							
9	E ¹ = (BUA) - (SO) - (FSZ ¹)	Mrd DM	613,65	638,70	656,33	666,82	692,51
10	Arbeitsvolumen, insgesamt (AV)	Mio Stunden	32 057,02	31 545,66	31 067,27	30 242,34	30 144,12
11	"Erlös" je Stunde [(9) / (10)]	DM	19,14	20,25	21,13	22,05	22,97
12a	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV ^a) ¹⁾	Mio Stunden	136,09	134,94	133,47	130,69	130,89
12b	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV ^b) ²⁾	Mio Stunden	122,48	121,44	120,13	117,62	117,80
13a	Mehrerlös ME ^a = (11) x (12a)	Mrd DM	2,60	2,73	2,82	2,88	3,01
13b	Mehrerlös ME ^b = (11) x (12b)	Mrd DM	2,34	2,46	2,54	2,59	2,71
14	F ¹ , insgesamt (aus Tab. 9, Zeile 20a)	Mrd DM	0,31	0,33	0,34	0,34	0,35
Kompensationsvolumen							
15a	K4 ^a = (13a) + (14)	Mrd DM	2,91	3,06	3,16	3,22	3,36
15b	K4 ^b = (13b) + (14)	Mrd DM	2,65	2,79	2,88	2,93	3,06

1) Wenn vorher an einem normalen Arbeitstag Freizeitausgleich gewährt wurde; aus Tabelle 6, Spalte 6.

2) Wenn für vorherige Feiertagsarbeit kein Freizeitausgleich gewährt wurde; aus Tabelle 6, Spalte 10.

3) Berechnet auf der Grundlage des durchschnittlichen Betrages der Zusatzleistungen je Jahr in vH eines tariflichen Bruttomonatseinkommens gemäß BMA-Tarifregister (zitiert nach WSI-Tarifbericht West 1994). Es wurde unterstellt, daß die Unternehmen den entsprechenden Zuschlag auf das monatsdurchschnittliche BUA (ohne die Zusatzleistungen) gewähren. Für 1995 eigene Schätzung

Tabelle 13

Preise" (I) / Preise auf Basis variabler Lohnstückkosten (II)
bereich (Westdeutschland)

1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Lfd. Nr.
Preisen"											
788,30	828,27	862,26	899,02	943,52	1 025,25	1 117,44	1 191,45	1 201,81	1 216,11	1 253,04	1
218,82	226,60	234,57	244,60	259,90	282,06	310,21	335,42	353,45	364,30	375,50	2
1 007,12	1 054,87	1 096,83	1 143,62	1 203,42	1 307,31	1 427,65	1 526,87	1 555,26	1 580,41	1 628,54	3
29 890,80	30 075,03	30 100,03	30 425,30	30 705,38	31 042,47	31 671,20	32 196,20	30 805,46	29 693,89	29 282,67	4
33,69	35,07	36,44	37,59	39,19	42,11	45,08	47,42	50,49	53,22	55,61	5
130,83	131,37	131,13	131,93	133,15	135,86	138,74	139,10	133,69	128,91	127,65	6a
117,74	118,23	118,01	118,74	119,83	122,28	124,87	125,19	120,32	116,02	114,88	6b
4,41	4,61	4,78	4,96	5,22	5,72	6,25	6,60	6,75	6,86	7,10	7a
3,97	4,15	4,30	4,46	4,70	5,15	5,63	5,94	6,07	6,17	6,39	7b
0,37	0,38	0,40	0,41	0,44	0,47	0,52	0,55	0,55	0,55	0,56	8
4,78	4,99	5,18	5,37	5,66	6,19	6,77	7,15	7,30	7,41	7,66	9a
4,34	4,53	4,70	4,87	5,14	5,62	6,15	6,49	6,62	6,72	6,95	9b
variabler Lohnstückkosten											
788,30	828,27	862,26	899,02	943,52	1 025,25	1 117,44	1 191,45	1 201,81	1 216,11	1 253,04	1
7,12	7,12	7,12	7,12	7,12	7,26	7,41	7,55	7,69	7,55	7,69	2
56,13	58,98	61,40	64,02	67,19	74,48	82,77	89,96	92,45	91,82	96,39	3
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	4
19,97	20,83	21,71	22,46	23,42	24,82	26,58	28,23	29,63	30,42	31,57	5
16,58	17,29	18,02	18,64	19,44	20,60	22,06	23,43	24,59	25,25	26,20	6
846,92	843,59	827,87	817,78	839,16	878,63	897,39	863,81	814,23	786,29	804,51	7
14,04	14,59	14,92	15,24	16,31	18,10	19,80	20,24	20,02	19,85	21,08	8
718,13	754,70	785,94	819,76	860,02	932,67	1 014,87	1 081,25	1 069,34	1 104,44	1 135,57	9
29 890,80	30 075,03	30 100,03	30 425,30	30 705,38	31 042,47	31 671,20	32 196,20	30 805,46	29 693,89	29 282,67	10
24,03	25,09	26,11	26,94	28,01	30,04	32,04	33,58	35,36	37,19	38,78	11
130,83	131,37	131,13	131,93	133,15	135,86	138,74	139,10	133,69	128,91	127,65	12a
117,74	118,23	118,01	118,74	119,83	122,28	124,87	125,19	120,32	116,02	114,88	12b
3,14	3,30	3,42	3,55	3,73	4,08	4,45	4,67	4,73	4,79	4,95	13a
2,83	2,97	3,08	3,20	3,36	3,67	4,00	4,20	4,25	4,31	4,46	13b
0,37	0,38	0,40	0,41	0,44	0,47	0,52	0,55	0,55	0,55	0,56	14
3,51	3,68	3,82	3,96	4,17	4,55	4,97	5,22	5,28	5,34	5,51	15a
3,20	3,35	3,48	3,61	3,80	4,14	4,52	4,75	4,80	4,86	5,02	15b

Tabelle 14

Direktes Kompensationsvolumen bei Mehrproduktion: "Konstante für die Gesamtwirt

Lfd. Nr.		Einheit	1980	1981	1982	1983	1984
I. In "konstanten							
1	Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit (BUA)	Mrd DM	860,88	902,55	929,75	949,03	983,69
2	Abschreibungen (A)	Mrd DM	175,00	190,62	203,69	214,93	226,37
3	"Erlös" (E) (1) + (2)	Mrd DM	1 035,88	1 093,17	1 133,44	1 163,96	1 210,06
4	Arbeitsvolumen, insgesamt (AV)	Mio Stunden	40 156,13	39 781,85	39 430,48	38 693,02	38 596,45
5	"Erlös" (E) je Stunde [(3) / (4)]	DM	25,80	27,48	28,75	30,08	31,35
6a	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV ^a) ¹⁾	Mio Stunden	171,68	171,11	170,36	167,99	168,29
6b	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV ^b) ²⁾	Mio Stunden	154,51	154,00	153,32	151,19	151,46
7a	Mehrerlös ME ^a [(5) * (6a)]	Mrd DM	4,43	4,70	4,90	5,05	5,28
7b	Mehrerlös ME ^b [(5) * (6b)]	Mrd DM	3,99	4,23	4,41	4,55	4,75
8	F ¹ , insgesamt (aus Tab. 10, Zeile 20a)	Mrd DM	0,39	0,41	0,43	0,44	0,45
Kompensationsvolumen							
9a	K3 ^a = (7a) + (8)	Mrd DM	4,82	5,11	5,33	5,49	5,73
9b	K3 ^b = (7b) + (8)	Mrd DM	4,38	4,64	4,84	4,99	5,20
II. Preise auf Basis							
1	Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit (BUA)	Mrd DM	860,88	902,55	929,75	949,03	983,69
2	Zuschlag für Sonderzahlung (SO)						
3	Zuschlagssatz ³⁾ absolut [(1) x (2) / 100]	vH	6,61	6,83	6,98	7,05	7,12
4	Zuschlagssatz für Sonn- und Feiertage (SFZq)	vH	77	77	77	77	77
5	Bereinigter Effektivverdienst 1 (F ¹)	DM	16,41	17,37	18,11	18,81	19,34
Sonn- und Feiertagszuschlag je Stunde (SFZ)							
6	SFZ ¹ = [(F ¹) * (SFZq) / 100]	DM	12,64	13,37	13,94	14,48	14,89
7	Arbeitsvolumen an Sonn- und Feiertagen (AV ^{SF})	Mio Stunden	1 093,73	1 079,64	1 054,78	1 024,80	1 077,12
Jährliche Zuschläge an Sonn- und Feiertagen (FSZ)							
8	FSZ ¹ = [(SFZ ¹) * (AV ^{SF}) / 1000]	Mrd DM	13,82	14,43	14,70	14,84	16,04
"Erlös" / Mehrerlös							
9	E ¹ = (BUA) - (SO) - (FSZ ¹)	Mrd DM	790,11	826,46	850,18	867,29	897,60
10	Arbeitsvolumen, insgesamt (AV)	Mio Stunden	40 156,13	39 781,85	39 430,48	38 693,02	38 596,45
11	"Erlös" je Stunde [(9) / (10)]	DM	19,68	20,77	21,56	22,41	23,26
12a	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV ^a) ¹⁾	Mio Stunden	171,68	171,11	170,36	167,99	168,29
12b	Zusätzliches Arbeitsvolumen (ZAV ^b) ²⁾	Mio Stunden	154,51	154,00	153,32	151,19	151,46
13a	Mehrerlös ME ^a = (11) x (12a)	Mrd DM	3,38	3,55	3,67	3,77	3,91
13b	Mehrerlös ME ^b = (11) x (12b)	Mrd DM	3,04	3,20	3,31	3,39	3,52
14	F ¹ , insgesamt (aus Tab. 10, Zeile 20a)	Mrd DM	0,39	0,41	0,43	0,44	0,45
Kompensationsvolumen							
15a	K4 ^a = (13a) + (14)	Mrd DM	3,77	3,96	4,10	4,21	4,36
15b	K4 ^b = (13b) + (14)	Mrd DM	3,43	3,61	3,74	3,83	3,97

1) Wenn vorher an einem normalen Arbeitstag Freizeitausgleich gewährt wurde; aus Tabelle 6, Spalte 6.

2) Wenn für vorherige Feiertagsarbeit kein Freizeitausgleich gewährt wurde; aus Tabelle 6, Spalte 10.

3) Berechnet auf der Grundlage des durchschnittlichen Betrages der Zusatzleistungen je Jahr in vH eines tariflichen Bruttomonatseinkommens gemäß BMA-Tarifregister (zitiert nach WSI-Tarifbericht West 1994). Es wurde unterstellt, daß die Unternehmen den entsprechenden Zuschlag auf das monatsdurchschnittliche BUA (ohne die Zusatzleistungen) gewähren. Für 1995 eigene Schätzung

Tabelle 14

Preise" (I) / Preise auf Basis variabler Lohnstückkosten (II)
schaft (Westdeutschland)

1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Lfd. Nr.
Preisen"											
1 021,42	1 074,44	1 119,35	1 163,78	1 216,25	1 315,52	1 430,30	1 527,13	1 550,39	1 569,49	1 617,10	1
235,36	243,69	252,30	263,09	279,45	303,01	332,84	359,69	379,18	388,38	403,40	2
1 256,78	1 318,13	1 371,65	1 426,87	1 495,70	1 618,53	1 763,14	1 886,82	1 929,55	1 957,87	2 020,50	3
38 406,97	38 776,63	38 902,03	39 335,81	39 507,58	39 686,63	40 319,11	41 122,65	39 750,32	38 833,93	38 369,59	4
32,72	33,99	35,26	36,27	37,86	40,78	43,73	45,88	48,54	50,42	52,66	5
168,92	170,02	170,40	171,47	172,38	174,78	177,67	178,63	173,11	169,47	167,54	6a
152,03	153,02	153,36	154,32	155,14	157,29	159,91	160,77	155,80	152,53	150,79	6b
5,53	5,78	6,01	6,22	6,53	7,13	7,77	8,20	8,40	8,54	8,82	7a
4,97	5,20	5,41	5,60	5,87	6,41	6,99	7,38	7,58	7,69	7,94	7b
0,47	0,49	0,52	0,54	0,56	0,60	0,66	0,70	0,72	0,72	0,74	8
6,00	6,27	6,53	6,76	7,09	7,73	8,43	8,90	9,12	9,26	9,56	9a
5,44	5,69	5,93	6,14	6,43	7,01	7,65	8,08	8,28	8,41	8,68	9b
variabler Lohnstückkosten											
1 021,42	1 074,44	1 119,35	1 163,78	1 216,25	1 315,52	1 430,30	1 527,13	1 550,39	1 569,49	1 617,10	1
7,12	7,12	7,12	7,12	7,12	7,26	7,41	7,55	7,69	7,55	7,69	2
72,73	76,51	79,71	82,87	86,61	95,56	105,95	115,30	119,26	118,50	124,39	3
77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	4
20,04	20,90	21,79	22,55	23,51	24,91	26,68	28,33	29,73	30,53	31,69	5
15,43	16,09	16,78	17,36	18,10	18,18	20,54	21,81	22,89	23,51	24,40	6
1 092,78	1 091,40	1 075,22	1 063,30	1 086,12	1 130,31	1 149,07	1 109,11	1 054,18	1 033,34	1 055,25	7
16,88	17,56	18,04	18,46	19,66	21,68	23,60	24,19	24,13	24,29	25,75	8
931,83	980,37	1 021,60	1 062,45	1 109,98	1 198,28	1 300,75	1 387,64	1 407,00	1 426,70	1 466,96	9
38 406,97	38 776,63	38 902,03	39 335,81	39 507,58	39 686,63	40 319,11	41 122,65	39 750,32	38 833,93	38 369,59	10
24,26	25,28	26,26	27,01	28,10	30,19	32,26	33,74	35,40	36,74	38,23	11
168,92	170,02	170,40	171,47	172,38	174,78	177,67	178,63	173,11	169,47	167,54	12a
152,03	153,02	153,36	154,32	155,14	157,29	159,91	160,77	155,80	152,53	150,79	12b
4,10	4,30	4,47	4,63	4,84	5,28	5,73	6,03	6,13	6,23	6,41	13a
3,69	3,87	4,03	4,17	4,36	4,75	5,16	5,43	5,51	5,60	5,77	13b
0,47	0,49	0,52	0,54	0,56	0,60	0,66	0,70	0,72	0,72	0,74	14
4,57	4,79	4,99	5,17	5,40	5,88	6,39	6,73	6,85	6,95	7,15	15a
4,16	4,36	4,55	4,71	4,92	5,35	5,82	6,13	6,23	6,32	6,51	15b

darstellung nicht erkennbar wären. Das Kompensationsvolumen ergibt sich in beiden Fällen aus dem erzielten Mehrerlös (ME) und dem Feiertagszuschlag (F), den das Unternehmen nicht mehr zahlen muß.

Kompensationsvolumen bei „konstanten Preisen“

- 16*. Für das Kompensationsvolumen bei „konstanten Preisen“ (K3) errechnet sich der Mehrerlös, indem das Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit (BUA) um die Abschreibungen (A) erhöht wird (Tabelle 13, Seiten 30* f., für Unternehmensbereich und Tabelle 14, Seiten 32* f., für Gesamtwirtschaft). Zwar werden die Abschreibungen wie zuvor in den Preisen weitergegeben, doch bleiben sie trotz der durch einen zusätzlichen Arbeitstag erhöhten Produktion konstant, so daß der Mehrerlös um diesen Betrag höher ausfällt als die Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit. Auch das Statistische Bundesamt ermittelt die Abschreibungen nicht in Abhängigkeit von der Anzahl der Produktionstage. Dividiert durch das gesamte Arbeitsvolumen (AV, jeweils aus Zeile 36 Tabellen 7/8) errechnet sich der Erlös pro Stunde. Multipliziert man diesen Betrag mit dem zusätzlichen Arbeitsvolumen (ZAV), so ergibt sich der Mehrerlös aufgrund des erfolgreichen Absatzes der Mehrproduktion; erhöht man diesen Betrag um den entfallenden Feiertagszuschlag (F), dann erhält man das Kompensationsvolumen. Der Feiertagszuschlag wird aus den Berechnungen bei konstantem Arbeitsvolumen übernommen (Ziffer 11*).

Kompensationsvolumen bei Preisen auf Basis variabler Lohnstückkosten

- 17*. Für das Kompensationsvolumen bei Preisen auf Basis variabler Lohnstückkosten (K4) bildet wiederum das Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit die Ausgangsgröße (Tabelle 13 für den Unternehmensbereich und Tabelle 14 für die Gesamtwirtschaft). Allerdings sind in diesem Fall alle darin enthaltenen fixen Lohnkostenbestandteile davon zu subtrahieren; dies sind die jährlichen Sonderzahlungen, die nicht von der Anzahl der geleisteten Arbeitstage abhängen (SO), und die jährlichen Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen (FSZ). Im weiteren wird genauso verfahren wie bei der Berechnung des Kompensationsvolumens K3.

C. Vergleich der Ergebnisse

18*. Die Resultate für die verschiedenen Kompensationsvolumina sind für den Unternehmensbereich in Westdeutschland für das Jahr 1995 in Tabelle 15 zusammengestellt.

Für den Fall des Überstundenabbaus (K1) unterscheiden sich die Ergebnisse deutlich, und zwar je nachdem welcher Lohnsatz (^{1,2}) - infolge unterschiedlicher Mehrarbeitszuschläge - unterstellt wird und ob für die Feiertagsarbeit ein Freizeitausgleich gewährt wurde oder nicht (ZAV^{a,b}). Bei den anderen Varianten (K2 bis K4) führen lediglich die beiden Alternativen für den Freizeitausgleich zu merklichen Unterschieden. In allen Fällen bewirkt die Differenz zwischen diesen beiden Varianten einen Unterschied im Entlastungsvolumen von rund 0,5 Mrd DM.

Tabelle 15

Kompensationsvolumen der verschiedenen Varianten im Jahre 1995 bezogen auf den westdeutschen Unternehmensbereich

Kompensationsvolumen bei konstantem Arbeitsvolumen			
K1 ^{a1}	Überstundenabbau, zuvor mit Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 ^{a)}	5,60	Mrd DM
K1 ^{a2}	Überstundenabbau, zuvor mit Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 2 ^{b)}	6,13	Mrd DM
K1 ^{b1}	Überstundenabbau, zuvor ohne Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 ^{a)}	5,09	Mrd DM
K1 ^{b2}	Überstundenabbau, zuvor ohne Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 2 ^{b)}	5,57	Mrd DM
K2 ^a	Entlassungen, zuvor mit Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 ^{a)}	6,01	Mrd DM
K2 ^b	Entlassungen, zuvor ohne Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 ^{a)}	5,47	Mrd DM
Kompensationsvolumen bei Mehrproduktion			
K3 ^a	"konstante Preise", zuvor mit Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 ^{a)}	7,66	Mrd DM
K3 ^b	"konstante Preise", zuvor ohne Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 ^{a)}	6,95	Mrd DM
K4 ^a	Preise auf Basis variabler Lohnstückkosten, zuvor mit Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 ^{a)}	5,51	Mrd DM
K4 ^b	Preise auf Basis variabler Lohnstückkosten, zuvor ohne Freizeitausgleich, bereinigter Effektivverdienst 1 ^{a)}	5,02	Mrd DM

a) Überstundenzuschlag 25 vH.

b) Überstundenzuschlag 39 vH.

Am höchsten ist die Entlastungswirkung eines entfallenden Feiertags erwartungsgemäß unter der - freilich nicht sehr realistischen - Annahme, daß die mögliche Mehrproduktion zu konstanten Preisen abgesetzt werden kann (K3). Deutlich niedriger ist entsprechend das Kompensationsvolumen bei Preisen auf Basis variabler Lohnstückkosten (K4).

Die beiden Varianten bei konstantem Arbeitsvolumen - Überstundenabbau (K1) und Entlassungen (K2) - führen zu nicht sehr stark streuenden Ergebnissen. Die maximale Kompensation unter der Annahme eines konstanten Arbeitsvolumens ist durch den Abbau von Überstunden dann zu erreichen, wenn für Feiertagsarbeit eine Freizeitausgleich gewährt wird und der Mehrarbeitszuschlag bei der oberen Variante (39 vH) liegt. Dabei beruht die Differenz zwischen maximaler und minimaler Kompensation zu gleichen Teilen auf dem Unterschied zwischen den Werten für das zusätzliche Arbeitsvolumen und auf dem Unterschied zwischen den Mehrarbeitszuschlägen. Bei identischen Annahmen für das zusätzliche Arbeitsvolumen und für den Mehrarbeitszuschlag führt die Alternative Entlassungen zu einem größeren Kompensationsvolumen.

D. Berechnung indirekter Entlastungen

- 19*. Neben der direkten Kompensation für die Unternehmen durch die Streichung eines Feiertages sieht das Pflege-Versicherungsgesetz weitere Maßnahmen vor, die indirekt eine Entlastung für die Unternehmen bewirken sollen. Von diesen verschiedenen Effekten wird im Rahmen der Berechnungen lediglich der Wegfall der Ausgaben für Schwerpflegebedürftigkeit aus dem Leistungskatalog der Gesetzlichen Krankenversicherung berücksichtigt. Analog zur Vorgehensweise bei der Ermittlung der indirekten Belastungen der Arbeitgeber wird unterstellt, daß dank der Einsparungen der Gesetzlichen Krankenversicherung die Beitragssätze unter sonst gleichbleibenden Bedingungen entweder gesenkt werden können oder nicht erhöht zu werden brauchen; im Ergebnis ist die Hälfte der Einsparungen als Entlastungsvolumen für die Arbeitgeber anzusetzen. Tabelle 16 beziffert die Ausgaben für Schwerpflegebedürftigkeit, wie sie für die Jahre 1991 bis 1994 in der Rechnungsstatistik für die Gesetzliche Krankenversicherung ausgewiesen werden; für das Jahr 1995 wurde ein fiktiver Betrag angesetzt, der sich bei plausibler Fortschreibung ergibt. Um die Entlastung des Unternehmensbereichs zu bestimmen, wird analog dem Vorgehen bei der Belastungsrechnung als Korrekturfaktor die Relation angelegt, die sich aus den di-

rekten Beitragszahlungen des Unternehmensbereichs zur direkten Beitragslast der Gesamtwirtschaft ergibt (Zeile 21 zu Zeile 20 aus Tabelle 1, Seiten 2* f.).

Tabelle 16

**Indirekte Entlastung der Arbeitgeber durch Wegfall
der Leistungen bei Schwerpflegebedürftigkeit ¹⁾**
Mrd DM

	Gesamtwirtschaft			Unternehmensbereich ²⁾		
	Deutsch- land	West- deutschland	Neue Bundesländer	Deutsch- land	West- deutschland	Neue Bundesländer
1991	1,07	0,88	0,19	0,83	0,69	0,14
1992	1,42	1,17	0,24	1,11	0,93	0,18
1993	1,56	1,27	0,29	1,21	1,00	0,21
1994	1,73	1,41	0,32	1,34	1,10	0,24
1995 ³⁾	1,85	1,51	0,35	1,44	1,17	0,26

1) 50 vH (Arbeitgeberanteil); Quelle für die Grundzahlen: Rechnungsergebnisse der Gesetzlichen Krankenversicherung.

2) Anteil des Unternehmensbereichs analog der Relation aus Tabelle 4 Zeile 10.

3) Eigene Schätzung.

Quelle für Grundzahlen: BMA

471/95

Verzeichnis der Variablen

A	Abschreibungen	K	Kompensationsvolumen
AF _{t_{agl}}	sonstige Ausfallstunden (täglich)	I [#]	bereinigter Effektivverdienst je Stunde
AFK _{t_{agl}}	krankheitsbedingter Arbeitsausfall (täglich)	I ^{eff}	Effektivverdienst je Stunde
AV	Arbeitsvolumen der beschäftigten Arbeitnehmer insgesamt	I ^{tar}	Tariflohn je Stunde
AV ^F	jährliches Arbeitsvolumen an Feiertagen	LS ⁰	Überstundenlohnsumme
AV ^S	jährliches Arbeitsvolumen an Sonntagen	LS ^{SF}	Lohnsumme für Arbeit an Sonn- und Feiertagen
AV ^{SF}	jährliches Arbeitsvolumen an Sonn- und Feiertagen	IÜZ ^{eff}	effektive Entlohnung je Überstunde
AV ^Ü	Arbeitsvolumen durch Überstunden	MAZ	Mehrarbeitszeit je Beschäftigten bei Wegfall eines Feiertages
AVFZ ^a / AVFZ ^b	bereits zuvor an dem Feiertag geleistetes Arbeitsvolumen	MAZF	Mehrarbeitszeit je Beschäftigten an Feiertagen
B	Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer	ME	Mehrerlös
BF	Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, die zuvor an dem entfallenden Feiertag arbeiteten	SFZq	Zuschlagssatz für Sonn- und Feiertage
BOF	zu entlassende Beschäftigte	SO	jährliche Sonderzahlungen, die nicht von der Anzahl der geleisteten Arbeitstage abhängen
BUA	Bruttoeinkommen aus unselbstständiger Arbeit	TAB _{t_{agl}}	tägliche Arbeitszeit je Beschäftigten
E	BUA der zu entlassenen Arbeitnehmer	Ü	Kompensation durch entfallende Überstunden
ELS	Effektivlohnsumme	ÜZ	Überstundenzuschlag
F	Kompensation durch entfallende Feiertagszuschläge	ÜZq	ÜZ in vH vom „bereinigten Effektivverdienst“ je Stunde
FT	Feiertage insgesamt	ZAV ^a	zusätzliches Arbeitsvolumen, wenn vorher an einem normalen Arbeitstag Freizeitausgleich gewährt wurde
FZ	Feiertagszuschlag je Stunde	ZAV ^b	zusätzliches Arbeitsvolumen, wenn für vorherige Feiertagsarbeit kein Freizeitausgleich gewährt wurde
FZq	Zuschlagssatz für Feiertage		
FSZ	jährliche Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen		