geschaffenen Mehrwerts vgl. auch das aufwendigere Verfahren von Goll).

Die Entwicklung der Mehrwertmasse ist für die einzelnen Verbund-EVU im Zeitraum 1968 bis 1976 in der folgenden Tabelle dargestellt. Für die Gesamtheit der Gesellschaften erhöhte sich demnach die Mindestmenge des geschaffenen Mehrwerts von 3,0 Mrd. DM in 1968 auf 6,6 Mrd. DM oder um + 125%. Überdurchschnittliche Steigerungsraten weisen die NWK (+ 152%), das RWE (+ 146%) und die VEW (+ 133%) auf. Das Bayernwerk und die Preußenelektra legten mit + 125% bzw. + 121% durchschnittlich, das Badenwerk (+ 103%), die EVS (+ 100%), die HEW (+ 96%) und die Bewag (+ 70%) unterdurchschnittlich zu.

Die während eines Jahres geschaffene Mehrwertmasse bezogen auf das in der gleichen Periode für die produktiven Arbeiter und Angestellten verbrauchte variable Kapital ergibt die Mehrwertrate. Sie spiegelt den Verwertungsgrad des variablen Kapitals resp. den Ausbeutungsgrad der produktiven Arbeit wider. Wie schon im Zähler des Bruches, so wurde als verbrauchtes variables Kapital auch im Nenner wiederum nur 50% des korrigierten Personalaufwandes eingesetzt. Die sich daraus ergebenden Werte für die Mehrwertrate zeigen, daß sich der Verwertungsgrad des variablen Kapitals verschlechtert hat. Im Durchschnitt aller Verbund-EVU ist die Mehrwertrate von 594,5% in 1968 zunächst auf 469,2% in 1972 und nach einem kurzen Wiederanstieg auf 492,4% in 1973 auf einen niedrigsten Wert von 447,3% in 1974 gesunken, um erst in den beiden letzten Jahren des Untersuchungszeitraumes wieder auf 500,5 bzw. 511,5% anzusteigen, ohne jedoch das Ausgangsniveau zu erreichen.

¹⁾ Goll, Günter, Bilanzen und Profite, a.a.O., S. 174 ff.

Die Erfolgsrechnung der Unternehmen wird durch die freiwilligen Pensionszusagen und -leistungen also weit weniger belastet als es die unter Posten Nr. 18 deklarierten "Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung" glauben machen sollen. Das IMSF schlägt deshalb vor, höchstens ein Drittel des ausgewiesenen Betrages zu berücksichtigen. Dieser Vorschlag¹⁾, der sich offensichtlich an dem nach Abzug der Steuerersparnis und der kalkulatorischen Zinsen verbleibenden tatsächlichen Aufwand orientiert, entspricht größenordnungsmäßig dem Anteil, den die jährlich geleisteten Pensionszahlungen an den gesamten Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung ausmachen. 2) Auf diesen Anteil stellt die AGG ihre Korrektur des Ausweises unter Posten Nr. 18 ab.

Durch die Vorschrift des § 159 AktG sind wir in der Lage, die Pensionszahlungen innerhalb des gesamten, als Aufwand für Altersversorgung und Unterstützung deklarierten Betrages zu identifizieren. § 159 AktG verpflichtet die bilanzierende Gesellschaft, den "Betrag der im Geschäftsjahr geleisteten Pensionszahlungen" gesondert zu vermerken. Das Gesetz spricht also nicht von "Pensionsleistungen oder -aufwendungen", sondern von "geleisteten ... -zahlungen", stellt also auf pagatorische Vorgänge ab. 4)

¹⁾ IMSF (Hrsg.), Entschleierte Profite ...,
a.a.O., S. 73.

²⁾ Vgl. Tabelle

^{3) &}quot;Im Jahresabschluß sind der Betrag der im Geschäftsjahr geleisteten Pensionszahlungen einschließlich der Zahlungen an rechtlich selbständige Versorgungskassen und in Vom-Hundert-Sätzen dieses Betrages die in jedem der folgenden fünf Geschäftsjahre voraussichtlich zu leistenden Zahlungen zu vermerken." (§ 159 AktG)

⁴⁾ Vgl. A.D.S., a.a.O., S. 735.

Leider bedeutet dies keineswegs, daß durch diesen Vermerk die an "tätige und nicht mehr tätige Betriebsangehörige" gezahlten Beträge nun auch tatsächlich bestimmbar würden. Denn das Gesetz schließt in den Begriff der "geleisteten Pensionszahlungen" auch die "Zahlungen an rechtlich selbständige Versorgungskassen" mit ein, deren Leistungen – worauf Adler-Düring-Schmaltz ausdrücklich hinweisen – "keineswegs stets Pensionscharakter haben müssen". 1)

Es sind nicht die Zahlungen der Versorgungskassen an die Pensionsempfänger, sondern die Zahlungen des Unternehmens an die Versorgungskasse ausweispflichtig. "(O)b und in welchem Umfange die Versorgungskassen Versorgungsleistungen erbracht haben oder erbringen werden, bleibt also unberücksichtigt". Durch die Zusammenfassung von Zahlungen (Ausgaben) für Pensionen einerseits und von Zahlungen und Zuweisungen an rechtlich selbständige Versorgungskassen andererseits werden die tatsächlichen Ausgaben des Unternehmens für die betriebliche Altersversorgung nicht mehr feststellbar. 3)

¹⁾ A.D.S., a.a.O., S. 734.

²⁾ A.D.S., a.a.O., § 159 Tz. 6, S. 737.

³⁾ Versicherungsunternehmen, die nicht nur Belegschaftsmitglieder des Unternehmens bzw. des Konzerns versorgen, "also insbesondere die auf dem freien Markt tätigen privaten und öffentlich-rechtlichen Versicherungsunternehmen in der Rechtsform der AG, des VVaG und der öffentlich-rechtlichen Körperschaft, sind nicht als 'Versorgungskassen' i.S. von § 159 anzusprechen." (A.D.S., a.a.O., S. 736 f.)
Zur Entstehung der Vorschrift des § 159 AktG und deren kritische Diskussion siehe ebendort.

Dafür können aber die Beträge eliminiert werden, die als Teil der Pensionszahlungen an die ehemaligen Vorstandsmitglieder bzw. an deren Hinterbliebene gezahlt wurden. Sie werden zusammen mit den im jeweiligen Geschäftsjahr an die aktiven Vorstands-, Aufsichtsrats-, ggf. Beirats- und Verwaltungsratsmitglieder gezahlten Bezüge ausgewiesen.

Der Nichtanerkennung dieser Versorgungsleistungen als Aufwand liegen dieselben Überlegungen zugrunde, die bereits bei der Position "Löhne und Gehälter" zur Kürzung des Gesamtbetrages um die Vorstandsbezüge geführt haben.

Der tatsächliche auf die abhängig beschäftigten produktiven und unproduktiven Arbeiter und Angestellten entfallende Personalaufwand eines Abrechnungszeitraumes kann demnach näherungsweise wie folgt bestimmt werden:

Löhne und Gehälter

- ./. Bezüge des aktiven Vorstandes
 - + Soziale Abgaben
- + tatsächlich geleistete Pensionszahlungen, einschließlich der Zuwendungen an rechtlich selbständige Versorgungskassen
- ./. Bezüge der ehemaligen Vorstandsmitglieder bzw. ihrer Hinterbliebenen
- = Personalaufwand (korrigiert)

¹⁾ Gem. § 160 Abs. 3 Nr. 9 AktG sind die Aktiengesellschaften gehalten, "die Gesamtbezüge (Abfindungen,
Ruhegehälter, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen
verwandter Art) der früheren Mitglieder des Vorstandes und ihrer Hinterbliebenen" zu deklarieren.
(Vgl. auch A.D.S., a.a.O., § 160, Tz. 193 ff.,
S. 852).

4.1.2.2.5. Die Entwicklung des Personalaufwandes bei den 9 Verbund-EVU 1968 bis 1976

1968 waren bei den Verbund-EVU rd. 52.000 Arbeiter und Angestellte beschäftigt - etwa ein Drittel davon allein beim RWE. Dafür waren an "Löhnen und Gehältern", an "Sozialen Abgaben" sowie an "Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung" rd. 1,1 Mrd. DM in den Erfolgsrechnungen der Unternehmen ausgewiesen. Bis 1976 stieg die Beschäftigtenzahl auf rd. 57.700 oder um 11 %. Der gesamte ausgewiesene Personalauf-wand erhöhte sich jedoch auf 3,2 Mrd. DM oder um 189%. Damit wuchs der Personalaufwand pro Beschäftigten und Monat von 1767 DM in 1968 auf 4612 DM in 1976. Das entspricht einer durchschnittlichen jährlichen Zunahme um 12,7%.

Gleichzeitig stieg die Arbeitsproduktivität - hier ausgedrückt als "nutzbar abgegebene elektrische Arbeit pro Beschäftigten" (GWh/Kopf) - von 2,19 GWh/Kopf auf 3,75 GWh/Kopf, d.h. um rd. 71%. Noch stärker, nämlich um 120%, erhöhte sich der Gesamtumsatz pro Beschäftigten: Wurden 1968 ca. 150.000 DM pro Kopf und Jahr umgesetzt, so waren es 1976 330.000 DM.²⁾

Trotz der beträchtlichen Erhöhung der (nom.) Ecklöhne in energiewirtschaftlichen Unternehmen von 3,88 DM/h 1968) auf 8,85 DM/h (Ende 1975) und der überproportionalen Steigerung der Lohnnebenkosten (v.a. als Folge neu hinzugekommener Leistungen wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, vermögenswirksame Leistungen,

¹⁾ Vgl. Tabellen "Entwicklung der Beschäftigtenzahlen bei den Verbund-EVU" und "Der gesamte ausgewiesene Personalaufwand lt. GuV-Rechnung", Tabellenanhang.

Vgl. Tabelle "Entwicklung der nutzbaren Abgabe je Beschäftigten und des Gesamtumsatzes je Beschäftigten"; Tabellenanhang.

Urlaubsverlängerungen, Erhöhungen des Urlaubsgeldes, höhere Beitragssätze und Bemessungsgrenzen
in der Sozialversicherung etc.) 1), nahm der Anteil
des Personalaufwandes am Bruttoproduktionswert, i.e.
an der Gesamtleistung, nur um ca. 2,5 Prozentpunkte,
von 14,3% (1968) auf 16,7% (1976), zu. Damit lag der
Anteil aber immer noch um rd. 50% niedriger als im
Durchschnitt des gesamten produzierenden Gewerbes.

Die im Untersuchungszeitraum zu verzeichnende erhebliche relative Einsparung an lebendiger Arbeit ist für den Bereich der Stromerzeugung im wesentlichen das Resultat des Blockgrößenwachstums. So führt beispielsweise bei Steinkohlen-Kraftwerken der Übergang von 150-MW- auf 600-MW- Einheiten zu einer Halbierung des notwendigen Personalbestandes je Leistungseinheit. 2)

¹⁾ Vgl. Dziembowski, Herwig von, Kostensteigernde Einflüsse auf die Elektrizitätserzeugung; in: Elektrizitätswirtschaft, Jg. 74 (1975), Heft 17, S. 642 und 644.

²⁾ Vgl. Schneider, Hans K., Probleme der Kostenentwicklung in der deutschen Elektrizitätswirtschaft, in: Elektrizitätswirtschaft, Jg. 74 (1975), S. 625; beim Übergang von 100-MW- auf 300-MW-Blöcke sinkt der spezifische Personalkostenanteil nach Berechnungen des Soziologischen Forschungsinstitutes Göttingen (s.u.) um ca. 20%. Da die VEW die in ihren eigenen Kraftwerken Beschäftigten seit 1972 gesondert ausweist, läßt sich diese Entwicklung bei diesem EVU demonstrieren: 1972 waren in den VEW-Kraftwerken mit einer installierten Leistung von 2030 MW und einer Eigenerzeugung von 8.387.4 GWh insgesamt 1128 Arbeiter und Angestellte beschäftigt. Bis 1976 stieg die Beschäftigtenzahl um + 13,7% auf 1283, die installierte Leistung wuchs aber um + 97,7% auf 4013 MW und die Eigenerzeugung um + 103,8% auf 17.091,4 GWh (nachdem sie 1975 bei 1246 Beschäftigten sogar 19.855,7 GWh erreicht hatte). Dies entspricht einem Anstieg der installierten Leistung pro Beschäftigten von 1,80 MW/Kopf in 1972 auf 3.13 MW/ Kopf in 1976 und der Eigenerzeugung pro Beschäftigten von 7.436 GWh/Kopf in 1968 auf 13,321 GWh/Kopf in 1976. (vgl. Geschäftsberichte der VEW 1972 - 1976).

Erhöhung der Löhne und Gehälter sowie Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit beim RWE 1968 bis 1976

1.8.68	Enhähmen den Tähre und Gehälter
1.0.00	Erhöhung der Löhne und Gehälter um + 5,5%
1.1.69	Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 44 auf 42 Stunden
1.9.69	Erhöhung der Löhne und Gehälter um einen Sockelbetrag von 40 DM und zu-sätzlich + 8,5%
1.9.70	Erhöhung der Löhne und Gehälter um einen Sockelbetrag von 70 DM und zu- sätzlich + 6,5%
1.7.71	Erhöhung der Löhne und Gehälter um + 8%
1.7.72	Erhöhung der Löhne und Gehälter um + 7,31%
1.1.73	Verkürzung der Arbeitszeit von 42 auf 40 Wochenstunden
1.7.73	Erhöhung der Löhne und Gehälter um einen Sockelbetrag von 35 DM und zu-sätzlich + 8,4% (i.e. effektiv + 11%)
1.7.74	Erhöhung der Löhne und Gehälter um 13,2%
1.7.75	Verlängerung des Jahresurlaubes um 1 Tag; Erhöhung der Löhne und Gehälter um + 6,7%
1.7.76	Erhöhung der Löhne und Gehälter um + 5,7%
1.1.76	Verlängerung des Jahresurlaubes um 2 Tage

Ein Teil dieser Einsparungen an Bedienungspersonal ist zwar durch Arbeitszeitverkürzungen kompensiert worden, dafür konnte aber die Ausnutzung der Leistung verbessert werden. Hinzu kommt die in den Jahren 1968 bis 1976 weiter vorangetriebene Automatisierung des Kraftwerksbetriebes, vor allem im Bereich der Zentralwarte. 1)

Auch im Bereich der Stromverteilung konnten durch weitgehende Automatisierung des Netzbetriebes (Fernbedienung und -überwachung) große Rationalisierungserfolge erzielt werden. Das gleiche gilt für den Verwaltungs- und Vertriebsbereich, wo der spezifische Personalbedarf durch den Einsatz von EDV-Anlagen zur Verkaufsabrechnung, zur Lohnabrechnung, zur Steuerung des Materialwesens etc. 2) weiter gesenkt wurde.

Für den Anteil des Personalaufwandes an der Gesamtleistung ist die Strombereitstellungsstruktur von
wesentlicher Bedeutung. Er ist um so größer, je
niedriger der Fremdstrombezug im Verhältnis zu gesamten Stromaufkommen eines EVU ist. Deshalb weisen
die Bewag und die HEW mit durchschnittlich 29,2% bzw.
25,1% einen fast doppelt so hohen Anteil auf wie die
Gesamtheit der 9 Verbund-EVU. Der von der Strombereitstellungsstruktur ausgehende Effekt wird bei diesen beiden EVU zudem verstärkt durch die Besonderheiten ihrer Abnehmerstruktur: Während der Anteil der

¹⁾ Vgl. dazu: Mickler, O. / Dittrich, E. / Neumann, U., Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit. Eine empirische Untersuchung in der automatisierten Produktion (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen), Frankfurt/Main 1976; D(eutsche) V(erbund) G(esellschaft), (Hrsg.), "Gesichtspunkte für den Einsatz großer Kraftwerksblöcke in der deutschen Elektrizitätsversorgung", in: Bericht der DVG, 1967, S. 9 - 19.

²⁾ S. Schneider, Hans K., a.a.O., S. 627.

"Abgabe an Tarifabnehmer" an der gesamten nutzbaren Abgabe bei den übrigen 7 EVU 1968 (1976) zwischen 0% (BAG, NWK, Preag) und 19,7% (23,6%) (EVS) lag, betruger bei der Bewag 57,7% (59,1%) und bei den HEW 37,1% (32,5%).

Vom gesamten ausgewiesenen Personalaufwand der Verbund-EVU entfielen 1968 auf den Posten "Löhne und Gehälter" 77,8%, auf "Soziale Abgaben" 7,6% und auf "Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung" 14,6%. Bis 1976 ist der Anteil der Löhne und Gehälter - von einem geringfügigen Wiederanstieg von 1975 auf 1976 abgesehen - stetig zurückgegangen und macht nunmehr rd. zwei Drittel des gesamten Personalaufwandes aus. Demgegenüber erhöhte sich sowohl der Anteil der "Sozialen Abgaben" (auf 9,3%) als auch der der "Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung" (auf 22,8%). Während also die Löhne und Gehälter im Untersuchungszeitraum um + 152% zunahmen, stiegen die sozialen Abgaben um + 256% und die Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung sogar um + 351%. Der Anstieg des gesamten ausgewiesenen Personalaufwandes um + 189% ist demnach zu rd. 13% durch die überproportionale Zunahme der beiden letztgenannten Posten verursacht worden. 1)

Als Folge dieser Entwicklung stieg der Personalaufwand je kWh nutzbar abgegebener elektrischer Arbeit von 0,96 Pf/kWh in 1968 auf 1,48 Pf/kWh in 1976. Das entspricht einer Zunahme um + 54%.

¹⁾ Vgl. Tabelle "Entwicklung von Umfang und Struktur des ausgewiesenen Personalaufwandes lt. GuV-Rechnung aller 9 EVU".



Personalaufwand je kWh nutzbare Abgabe (Pf/kWh)

	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Pf/kW h	0.96	0,97	1,02	1,03	1,03	1,09	1,20	1,44	1,48
Index 1968 = 100	100	101	106	107	107	114	125	150	154

Quelle: Geschäftsberichte der Verbund-EVU, 1fd.; eigene Berechnungen

In diesen Zahlen sind allerdings Mehrwertbestandteile enthalten, die aus den genannten Gründen und nach der oben dargestellten Methode aus dem ausgewiesenen Personalaufwand eliminiert werden müssen, wenn das verbrauchte und das vorgeschossene variable Kapital wenigstens näherungsweise bestimmt werden sollen.

Die notwendige Korrektur betrifft die beiden Posten "Löhne und Gehälter" und "Aufwendungen für Alters-versorgung und Unterstützung".

Da wir nicht in der Lage sind, den auf die Wahrnehmung von Kapitalfunktionen entfallenden Anteil der Gesamttätigkeit bei den leitenden Angestellten einerseits und den auf die als produktive Koordinierungstätigkeit zu qualifizierende Arbeit entfallenden Anteil bei den Vorstandsmitgliedern andererseits zu bestimmen, werden aus pragmatischen Gründen die Bezüge des aktiven Vorstandes insgesamt aus der Lohnund Gehaltssumme eliminiert. Da im Durchschnitt aller Verbund-EVU und Jahre nur etwa 0,6% der gesamten Bruttolöhne und -gehälter auf die 3 bis 7 Vorstandsmitglieder entfielen, wird der Posten "Löhne und Gehälter" durch die Korrektur nur wenig beeinflußt. Trotzdem ist es interessant, wie hoch die durchschnittlichen Bezüge des Spitzen-Managements der Verbund-EVU sind und wie sie sich - etwa im Vergleich zu den Löhnen und Gehältern der abhängig Beschäftig-