

Böck, Ruth

Book

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme

International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, No. 1

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Böck, Ruth (1996) : Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme, International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, No. 1, ISBN 3-87988-167-7, Rainer Hampp Verlag, München und Mering

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116831>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

International vergleichende Schriften zur
Personalökonomie und Arbeitspolitik

Ruth Böck

Betriebliche Kompensationspolitik
im Wettbewerb
nationaler sozialer Sicherungssysteme

A 208250



Rainer Hampp Verlag

EIGENTUM
DES
INSTITUTS
FÜR
WELTWIRTSCHAFT
KIEL

BIBLIOTHEK

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme

International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

Band 1

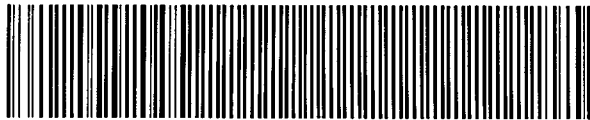
herausgegeben von Rolf Birk
Dieter Sadowski

Ruth Böck

**Betriebliche Kompensationspolitik
im Wettbewerb
nationaler sozialer Sicherungssysteme**

666545

A 208250



Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Böck, Ruth:

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme / Ruth Böck. - München ; Mering : Hampp, 1996

(International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik ; Bd. 1)

Zugl.: Trier, Univ., Diss., 1995

ISBN 3-87988-167-7

NE: GT

International vergleichende Schriften

zur Personalökonomie und Arbeitspolitik: ISSN 1430-5437

Umschlagbild: Relief von Schloß Quint, Trier

© 1996 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Meringerzeller Str. 16 D - 86415 Mering

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Geleitwort

Wenn regionale Arbeitsmärkte nationale Grenzen überlagern, können Arbeitskräfte von ihrem Wohnort zum Arbeiten in ein anderes Land pendeln. Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel wird dabei auch zu einem Wechsel zwischen institutionellen Umwelten: Das individuelle und kollektive Arbeitsrecht, die soziale Sicherung, das Steuersystem können sich unterscheiden. Es ist das Ziel der vorliegenden Dissertation, die Pendelbewegungen in der drei Länder umfassenden Region "Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz" zu untersuchen und dabei die Verhaltensspielräume und Kompensationsstrategien der Unternehmen zu beleuchten. Obwohl eine solche Studie für das Entstehen und Funktionieren des einheitlichen europäischen Binnenarbeitsmarktes von größter Aussagekraft sein sollte und für die Unternehmen Wettbewerbsverzerrungen durch ungleiche institutionelle Umwelten so wichtig werden können, daß sie zu Standortverlagerungen führen, gibt es bislang keine empirischen betriebswirtschaftlichen Studien zum Pendeln zwischen grenzüberschreitenden regionalen Arbeitsmärkten. Die vorliegende Arbeit betritt also Neuland.

Angeichts des eklatanten Datenmangels und der Schwierigkeit der Modellierung oligopolistischen grenzüberschreitenden Wettbewerbs auf Arbeitsmärkten sind starke Annahmen nötig, um Erkenntnisfortschritte zu machen. Dazu gehört die Vernachlässigung des Steuersystems und der Arbeitsbedingungen. Ruth Böck konzentriert sich auf den Lohn und die Sozialleistungen als Einflußgrößen für das Pendeln. Bedenkt man, daß die institutionenfreie Unternehmenstheorie häufig nur den Lohn oder die Arbeitskosten pauschal betrachtet, aber nicht die Zusammensetzung der Kompensation, so ist auch dieses reduzierte Problem noch eine nennenswerte Herausforderung. Sie wird mit Bravour gemeistert, indem zunächst der Arbeitsvertrag als relationaler Tauschvertrag interpretiert und die Kosten von Vakanzen und der Wiederbesetzung eines Arbeitsplatzes im einzelnen untersucht und verglichen werden. Da sozialversicherungsrechtliche Belastungen (und damit verbundene Vollzugskosten) den Spielraum von Unternehmen für Lohnprämien oder freiwillige betriebliche Sozialleistungen unter sonst gleichen Bedingungen einschränken, wird im Vergleich von Deutschland, Frankreich und Luxemburg die Kostenbelastung der Unternehmen durch die soziale Sicherung analysiert. Ein solcher zielgerichteter Systemvergleich ist außerordentlich schwierig. Nach Ruth Böcks Ergebnissen sind die Gesamtkosten der sozialen Sicherung für luxemburgische Unternehmen am niedrigsten, für französische Unternehmen am höchsten, Deutschland liegt in der Mitte. Empirischer Höhepunkt der Arbeit ist eine Erhebung in 50 Unternehmen - als Teil der Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE), die beweist, daß sich die untersuchten Unternehmen oft nicht entlang von Branchen- oder Betriebsgrößenklassen kategorisieren lassen und daß ebensowenig Ländergrenzen alleine Erklärungskraft besitzen. Die übli-

che Diskussion mit aggregierten Massendaten ist betriebswirtschaftlich oft also nicht zu rechtfertigen.

In der personalwirtschaftlichen Literatur wird die Bedeutung von Arbeitsmärkten und Absatzmärkten für die Personalpolitik von Unternehmen noch selten expliziert, sie wird fast nie empirisch dokumentiert - und international vergleichende Arbeiten sind eine wirkliche Rarität. Daß gleichzeitig Einsichten über die Funktionsweise grenzüberschreitender Arbeitsmärkte in Europa vorgebracht werden, zeigt, wozu der institutionenökonomische Ansatz in der Betriebswirtschaftslehre taugen kann. Ich hoffe, daß die weiterführenden Arbeiten, insbesondere auch zu Standortbewegungen von Unternehmen in grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten, rasch und von eben solcher Qualität angegangen werden.

Trier, im Juli 1995

Prof. Dr. Dieter Sadowski

Vorwort

Die Fertigstellung einer Dissertation gleicht einem Hürdenlauf. Manche dieser Hürden kann man alleine meistern. Viele kann man aber nur überspringen, weil man Menschen um sich herum hat, die einem fachliche und technische Hilfestellungen, aber auch das notwendige Vertrauen und den erforderlichen persönlichen Rückhalt geben.

Prof. Dr. Dieter Sadowski hat mich gelehrt, wie spannend und unerwartbar betriebliche Personalpolitik in Theorie und Praxis sein kann. Für seine Bereitschaft, mich als Quereinsteigerin in sein Team am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) aufzunehmen, und sein Vertrauen in meine Fähigkeiten und mein Durchhaltevermögen danke ich ihm sehr.

Die ersten Schritte in der sicher nicht immer einfachen Welt empirischen Arbeitens hat mir *Prof. Dr. Walter Krug* beigebracht. Ihm gebührt ein besonderer Dank, denn einerseits hat er wesentlich meinen Mut gefördert, mich auf das Abenteuer Dissertation einzulassen, und andererseits hat er als Zweitgutachter das Ergebnis meines Zieleinlaufes entscheidend mitbestimmt.

Einen ganz besonders großen Anteil am Gelingen dieser Arbeit hat *PD Dr. Uschi Backes-Gellner*. Mit ihr zusammen habe ich nicht nur die Hürden der Datengewinnung, -aufbereitung und -auswertung gemeistert; sie hat mir auch sonst stets mit Rat und Tat zur Seite gestanden und war kritische Beraterin und Mutmacherin in allen Lebenslagen. Ihr Einsatz und ihr Ansporn haben diese Arbeit wesentlich geprägt.

Ohne die Hilfe unseres wissenschaftlichen Nachwuchses *Ralf Kuhn, Dietmar Volkemer, Guido Sauerborn, Peter Gladel, Achim Krings und Margit Rapp* lägen die Details der sozialen Sicherungssysteme immer noch im Dunkeln und die zugrundeliegenden Daten wären sicher weniger gut erhoben und aufbereitet. Für den Fleiß, die Ausdauer und die vielen Ideen und Hilfestellungen ihnen allen ein herzliches Dankeschön.

Schließlich verbinden mich mit *Dipl.-Kffr. Stefanie Decker, Dr. Musewa M'Bayo* und *Dr. Karl-Heinrich Bruckschen* nicht nur die Freuden und Leiden einer gemeinsamen Promotionszeit, sondern auch eine Freundschaft, die mich mehr als einmal wieder aufgerichtet hat, wenn ich glaubte, die Hürden seien zu hoch, um mein Ziel je zu erreichen.

Trier, im Juli 1995

Ruth Böck

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	15
Abbildungsverzeichnis	19
Tabellenverzeichnis	19
Übersichtenverzeichnis	20
 I. Einleitung: Die Suche nach Ansatzpunkten zur Beeinflussung grenzüberschreitender Pendelwanderungen	 21
1. Grenzüberschreitende Pendelwanderungen: ein viel diskutiertes, aber wenig erforschtes Phänomen	21
2. Motive von Pendelwanderungen: Erkenntnisse bisheriger Forschungsarbeiten	27
3. Das Untersuchungsdesign dieser Studie	32
 II. Betriebliche Kompensationspolitik als Einflußfaktor grenzüberschreitender Pendelwanderungen	 41
1. Theoretische Erklärungsversuche von Arbeitskräftemobilität	41
2. Betriebliche Kompensationspolitik: Institutionelle Arrangements zur Beeinflussung von Arbeitskräftemobilität	46
3. Operationalisierung der Entscheidungsparameter des spezifizierten Modells	61
4. Zur Notwendigkeit eines passenden empirischen Forschungsdesigns	71
5. Zusammenfassung der Forschungshypothesen	74

III. Regimes sozialer Sicherung: Der institutionelle Rahmen für Arbeitnehmerfreizügigkeit und betriebliche Kompensationspolitik	79
1. Koordinierungsnotwendigkeit sozialer Sicherungssysteme in Europa	79
2. Soziale Sicherheit in Deutschland	87
3. Soziale Sicherheit in Frankreich	113
4. Soziale Sicherheit in Luxemburg	133
5. Soziale Sicherung in der Grenzregion: Vergleichbarkeit in Kategorien, aber Divergenzen im Detail	148
IV. Strategien betrieblicher Kompensation: Empirische Befunde und ihre ökonomische Interpretation	156
1. Die Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa als Datenbasis	156
2. Unterteilung der befragten Unternehmen nach ihrer Wettbewerbssituation auf dem relevanten Arbeits- und Absatzmarkt	164
3. Praxis der betrieblichen Kompensationspolitik in der Region Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz	175
4. Regionenspezifische Rahmenbedingungen, dominante Kompensationsstrategie und Ausmaß grenzüberschreitender Pendelwanderungen: eine Kausalkette?	194
V. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	198
1. Institutionelle und marktmäßige Bedingtheit betrieblicher Kompensationspolitik: Von der Idee zu den Ergebnissen	198
2. Ansatzpunkte für eine mobilitätsfördernde europäische Sozialpolitik	202
3. Möglichkeiten regionaler Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik	204
Literaturverzeichnis	209
Anhang	229

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	15
Abbildungsverzeichnis	19
Tabellenverzeichnis	19
Übersichtenverzeichnis	20
 I. Einleitung: Die Suche nach Ansatzpunkten zur Beeinflussung grenzüberschreitender Pendelwanderungen	 21
1. Grenzüberschreitende Pendelwanderungen: ein viel diskutiertes, aber wenig erforschtes Phänomen	21
2. Motive von Pendelwanderungen: Erkenntnisse bisheriger Forschungsarbeiten	27
2.1 Grenzgänger: Arbeiten im grenznahen Ausland und Wohnen im Inland	27
2.2 Intranationale Pendelwanderungen: Arbeits- und Wohnort innerhalb eines Landes	29
3. Das Untersuchungsdesign dieser Studie	32
3.1 Betriebliche Kompensationspolitik als Möglichkeit zur Beeinflussung grenzüberschreitender Pendelwanderungen: Eine Forschungsskizze	32
3.2 Besonderheiten und Restriktionen der gewählten Herangehensweise - eine Einordnung in die Forschungslandschaft	34
3.2.1 Charakteristische Merkmale des zugrundeliegenden Forschungsdesigns	34
3.2.2 Notwendige Einschränkungen	37
 II. Betriebliche Kompensationspolitik als Einflußfaktor grenzüberschreitender Pendelwanderungen	 41
1. Theoretische Erklärungsversuche von Arbeitskräftemobilität	41
1.1 Die push-pull-Hypothese als genereller Erklärungsansatz	41
1.2 Ökonomische Anwendung des push-pull-Ansatzes: Einkommensvorteile und Mobilitätskosten als Determinanten individueller Mobilitätsentscheidungen	44
1.3 Außerachtlassung unterschiedlicher betrieblicher Kompensationspolitiken als Einflußfaktor	45

2. Betriebliche Kompensationspolitik: Institutionelle Arrangements zur Beeinflussung von Arbeitskräftemobilität	46
2.1 Anreiz- und Stillhaltestrategie - zwei Kompensationsalternativen	46
2.2 Modellierung der betrieblichen Kompensationspolitik als Lösung eines Transaktionskostenproblems	47
2.2.1 Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens, Koordinations- und Motivationskosten: Die relevanten Modellparameter	47
2.2.2 Kostenminimierung als Entscheidungskriterium	49
2.2.3 Grundmodell der Wahl des betriebsoptimalen Kompensationsniveaus	50
2.3 Übertragung des Modells auf die spezifische Situation von Unternehmen in Grenzregionen	56
2.3.1 Die Wettbewerbssituation am regionalen Arbeitsmarkt und die Wahrscheinlichkeit grenzüberschreitender Mobilität	56
2.3.2 Absatzmarktbedingungen und die Kosten der (Wieder-)Besetzung eines Arbeitsplatzes	57
2.3.3 Soziales Sicherungsregime und die Kosten gezielter Mobilitätsanreize	59
3. Operationalisierung der Entscheidungsparameter des spezifizierten Modells	61
3.1 Mobilitätswahrscheinlichkeit: An- und Abwerbedruck auf dem grenznahen regionalen Arbeitsmarkt	62
3.2 (Wieder-)Besetzungskosten und Indikatoren wirtschaftlichen Erfolgs	64
3.3 Anreizkosten und relevante Institutionen sozialer Sicherungssysteme	65
3.4 Indikatoren zur Messung des betrieblichen Kompensationsniveaus	68
4. Zur Notwendigkeit eines passenden empirischen Forschungsdesigns	71
5. Zusammenfassung der Forschungshypothesen	74
5.1 Isolation eines Einflußfaktors bei Konstanz der übrigen	75
5.2 Kombination des Institutionen- und Absatzmarktinflusses bei jeweils gegebenen Arbeitsmarktbedingungen	76
5.3 Hypothesenmatrix als Basis für die empirische Analyse	77

III. Regimes sozialer Sicherung: Der institutionelle Rahmen für Arbeitnehmerfreizügigkeit und betriebliche Kompen-sationspolitik	79
1. Koordinierungsnotwendigkeit sozialer Sicherungssysteme in Europa	79
1.1 Die EWG-Verordnungen 1408/71 und 574/72 als Koordinierungsregelungen	81
1.1.1 Koordinierungsprinzipien sozialer Sicherung	81
1.1.2 Leistungsbesonderheiten nach europäischem Recht	82
1.1.3 Abweichende Regelungen für Grenzgänger	85
1.2 Regelung der ergänzenden Systeme sozialer Sicherheit	87
2. Soziale Sicherheit in Deutschland	87
2.1 Charakterisierung des geltenden Sozialversicherungsrechts	87
2.1.1 Historische Entwicklung der deutschen Sozialver-sicherung	87
2.1.2 Organisation der Sozialversicherung: das Grundsystem und seine Geltungsbereiche	90
2.1.3 Beitragsfinanziertes Umlageverfahren als Finanzierungs-instrument	95
2.1.4 Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung	98
2.1.5 Dokumentationsvorschriften	106
2.2 Merkmale und institutionelle Rahmenbedingungen ergänzender Sicherungssysteme	107
2.2.1 Ergänzende Alterssicherungssysteme	107
2.2.2 Ergänzende Sicherung bei Krankheit, Unfall, Invalidität	111
2.3 Lohnrigidität durch gesetzliche Mindestlöhne	113
3. Soziale Sicherheit in Frankreich	113
3.1 Charakterisierung des geltenden Sozialversicherungsrechts	113
3.1.1 Historische Entwicklung der französischen Sozialver-sicherung	113
3.1.2 Organisation der Sozialversicherung: Das Grundsystem und seine Geltungsbereiche	115
3.1.3 Beitragsfinanziertes Umlageverfahren als Finanzierungs-instrument	117
3.1.4 Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung	120
3.1.5 Dokumentationsvorschriften	128

3.2 Merkmale und institutionelle Rahmenbedingungen ergänzender Sicherungssysteme	130
3.2.1 Ergänzende Alterssicherungssysteme	130
3.2.2 Ergänzende Sicherung bei Krankheit, Unfall, Invalidität	131
3.3 Lohnrigidität durch gesetzliche Mindestlöhne	132
4. Soziale Sicherheit in Luxemburg	133
4.1 Charakterisierung des geltenden Sozialversicherungsrechts	133
4.1.1 Historische Entwicklung der luxemburgischen Sozialversicherung	133
4.1.2 Organisation der Sozialversicherung: Das Grundsystem und seine Geltungsbereiche	134
4.1.3 Beitragsfinanziertes Umlageverfahren als Finanzierungsinstrument	137
4.1.4 Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung	138
4.1.5 Dokumentationsvorschriften	146
4.2 Merkmale und institutionelle Rahmenbedingungen ergänzender Sicherungssysteme	147
4.2.1 Ergänzende Alterssicherungssysteme	147
4.2.2 Ergänzende Sicherung bei Krankheit, Unfall, Invalidität	147
4.3 Lohnrigidität durch gesetzliche Mindestlöhne	148
5. Soziale Sicherung in der Grenzregion: Vergleichbarkeit in Kategorien, aber Divergenzen im Detail	148
5.1 Parallelen historischer Entwicklung und institutioneller Grundkategorien	148
5.2 Komparative Kostenbelastungen: Institutionenabhängige Kosten der Mobilitätsbeeinflussung	150
5.2.1 Kosten aus sozialversicherungsrechtlichen Regelungen und den Bestimmungen zum Mindestlohn	150
5.2.2 Kosten aus Regelungen zur betrieblichen Alters- und Krankenversorgung	152
5.2.3 Gruppierung der Unternehmen nach ihrer Kostenbelastung aus dem sozialen Sicherungsregime	153

IV. Strategien betrieblicher Kompensation: Empirische Befunde und ihre ökonomische Interpretation	156
1. Die Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa als Datenbasis	156
1.1 Auswahlentscheidungen und ihre Konsequenzen	158
1.2 Grundgesamtheit und Stichprobe	159
1.3 Strukturierte Interviews mittels regionen- und branchen-spezifischen Fragebogens	162
2. Unterteilung der befragten Unternehmen nach ihrer Wettbewerbssituation auf dem relevanten Arbeits- und Absatzmarkt	164
2.1 Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt: das An-/Abwerbeverhalten der befragten Unternehmen	164
2.2 Wettbewerbsfähigkeit am Absatzmarkt: der wirtschaftliche (Miß-)Erfolg der befragten Unternehmen	167
2.3 Konkretisierung der Hypothesenmatrizen	171
3. Praxis der betrieblichen Kompensationspolitik in der Region Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz	175
3.1 Betriebliche Kompensationsentscheidung in grenznahen Unternehmen: markt- oder institutionenbedingt?	176
3.1.1 Empirische Befunde für die betriebliche Entgeltpolitik	176
3.1.2 Ergebnisse für die betriebliche Sozialleistungspolitik	185
3.2 Betriebsoptimale Kompensationsstrategie: markt- und institutionenbedingt	190
4. Regionenspezifische Rahmenbedingungen, dominante Kompensationsstrategie und Ausmaß grenzüberschreitender Pendelwanderungen: eine Kausalkette?	194

V. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	198
1. Institutionelle und marktmäßige Bedingtheit betrieblicher Kompensationspolitik: Von der Idee zu den Ergebnissen	198
2. Ansatzpunkte für eine mobilitätsfördernde europäische Sozialpolitik	202
3. Möglichkeiten regionaler Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik	204
Literaturverzeichnis	209
Anhang	229

Abkürzungsverzeichnis

AAA	Association d'assurance contre les accidents
ABA	Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung
ABl. EG	Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften
Abs.	Absatz
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGIRC	Association pour la gestion des institutions de retraites de cadres
AGUB	Arbeitsgruppe Unternehmensbefragungen
allg.	allgemein(e)
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
ARRCO	Association des régimes de retraites complémentaires
Art.	Artikel
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
AVG	Angestelltenversicherungsgesetz
AVI	l'établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BfA	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
BKK	Betriebskrankenkasse
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
C.C.M.	Manual Proficiency Certificate
c.p.	ceteris paribus
CAF	Caisse d'allocations familiales
CEDEFOP	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
CIO	Centres d'information et d'orientation
CNAF	Caisse nationale d'allocations familiales
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAMO	Caisse nationale d'assurance maladie des ouvriers
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CPA	Caisse de pension agricole
CPACI	Caisse de pension des artisans, commerçants et industriels
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPEP	Caisse de pension des employés privés
D	Bundesrepublik Deutschland
DM	Deutsche Mark

E	Jahresentgelt
EAGFL	Europäischer Ausrichtungs- und Garantiefond für Landwirtschaft, Abteilung Ausrichtung
EFRE	Europäischer Fond für regionale Entwicklung
EG	Europäische Gemeinschaft
EP	Entgeltpunkte
ESF	Europäischer Sozialfond
et al.	und andere
etc.	et cetera
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EURES	European Employment Service
EUROSTAT	Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
F	Frankreich
FF	Französische Francs
Flux	Luxenburgische Francs
FMF	Fédération de la mutualité française
FNMF	Fédération nationale de la mutualité française
GAL	Gesetz über die Altershilfe von Landwirten
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
GSG	Gesundheitsstrukturgesetz
H-BetrAV	Handbuch der betrieblichen Altersversorgung
IAAEG	Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
IKK	Innungskrankenkasse
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
i.S.v.	im Sinne von
k.A.	keine Angabe
KKS	Kaufkraftstandard
L	Luxemburg
LVA	Landesversicherungsanstalt
NUTS	Nomenclature of Statistical Territorial Units
OECD	Organization for Economic Co-Operation and Development
OGBL	Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
o.J.	ohne Jahr
o.O.	ohne Ort
o.V.	ohne Verfasser

PSVa.G.	Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit
QUIPPE	Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa
RVO	Reichsversicherungsordnung
S	Steigerungssatz
SAMF	Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung
Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz	Saar-Lothringen-Luxemburg-Trier/Westpfalz
SEDOC	Système européen de diffusion des offres et des demandes d'emploi enregistrées en compensation internationale - Europäisches System zur Verbreitung offener Stellen
SGB	Sozialgesetzbuch
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SOEP	Sozio-Ökonomisches-Panel
sog.	sogenannte
TVG	Tarifvertragsgesetz
u. a.	unter anderem
UCANSS	Union des caisses nationales de sécurité sociale
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi de l'industrie et le commerce
URSSAF	Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
u.U.	unter Umständen
V	Versicherungsdauer
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VO	Verordnung
vs.	versus

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Region Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz	24
Abbildung 2: Der Zusammenhang zwischen grenzüberschreitenden Pendelwanderungen, individueller Mobilitätsentscheidung und betrieblicher Kompensationspolitik	34
Abbildung 3: Regionale Mobilität nach LEE	43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Allgemeine Hypothesenmatrix als Prüfungsschema	77
Tabelle 2: Befragungsstruktur QUIPPE	161
Tabelle 3: Korrelationsmatrix der Indikatoren wirtschaftlichen Erfolgs	169
Tabelle 4: Charakterisierung der unterschiedlich wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmen	171
Tabelle 5: Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst je Beschäftigten und Modalwert eines Bruttomonatsverdienstes in 1992 in DM	177
Tabelle 6: Anteil an Beschäftigten in %, die 1992 mindestens 25% über und unter dem Modalverdienst lagen	182
Tabelle 7: Durchschnittliche Zahl der freiwillig gewährten Sozialleistungen in 1992 und Ausgaben für Sozialleistungen je Beschäftigten in DM in 1992	187
Tabelle 8: Durchschnittliches monatliches Gesamtkompensationsniveau in DM	191
Tabelle 9: Anteil der befragten Unternehmen mit starkem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt nach Regionen und Branchen in %	194
Tabelle 10: Anteil der befragten Unternehmen mit wirtschaftlichem Erfolg nach Regionen und Branchen in %	195
Tabelle 11: Anteil beschäftigter Grenzgänger an den Vollzeitbeschäftigten in den befragten Unternehmen nach Regionen und Branchen in %	196

Übersichtenverzeichnis

Übersicht 1: Typisierung von Studien zu intranationalen Pendelwanderungen	29
Übersicht 2: Operationalisierung der Mobilitätswahrscheinlichkeit - Indikatoren des Wettbewerbsdrucks am Arbeitsmarkt	64
Übersicht 3: Operationalisierung der Determinanten der (Wieder-) Besetzungskosten - Indikatoren wirtschaftlichen Erfolgs	65
Übersicht 4: Operationalisierung der Determinanten der Anreizkosten - Indikatoren der finanziellen Belastung der Arbeitgeber aus Regelungen zur sozialen Sicherung	68
Übersicht 5: Indikatoren zur Messung des betrieblichen Kompensationsniveaus	71
Übersicht 6: Voraussetzungen für unterschiedliche Formen der Altersrente in Deutschland	101
Übersicht 7: Voraussetzungen für unterschiedliche Formen der Altersrente in Luxemburg	142
Übersicht 8: Ländervergleich der entgelt- und sozialleistungsbezogenen Kostenbelastungen	154
Übersicht 9: Unternehmensstichprobe nach Regionen, Branchen und Beschäftigtenzahlen	162
Übersicht 10: Einteilung der Unternehmen entsprechend ihres Wettbewerbsdrucks am Arbeitsmarkt	166
Übersicht 11: Clusterung der Unternehmen entsprechend ihres wirtschaftlichen Erfolgs	170
Übersicht 12: Empirische Bestückung der Hypothesenmatrix - Entgeltniveau	172
Übersicht 13: Empirische Bestückung der Hypothesenmatrix - Sozialleistungsniveau	173

I. Einleitung: Die Suche nach Ansatzpunkten zur Beeinflussung grenzüberschreitender Pendelwanderungen

1. Grenzüberschreitende Pendelwanderungen: ein viel diskutiertes, aber wenig erforschtes Phänomen

„Mehrere tausend Arbeitnehmer arbeiten im grenznahen Ausland und wohnen in Deutschland“ (STEHR 1993: 6). Solche Pressemeldungen waren vor einigen Jahren noch sehr selten; heute ist Grenzgängertum dagegen ein viel diskutiertes Phänomen politischer und wirtschaftlicher Akteure in Grenzregionen und immer mehr auch auf europäischer Ebene.

Während die einen von einer Erosion ganzer Regionen und dem Verlust von Steuereinnahmen sprechen und deshalb vehement fordern, der Abwanderung entgegenzutreten (vgl. o.V. 1993b, o.V. 1993c), prognostizieren andere den Zusammenbruch des heimischen Arbeitsmarktes, wenn die Grenzgänger ausblieben (vgl. TELEN 1993).¹ Auf europäischer Ebene ist eine Diskussion darüber entfacht, ob Grenzgängern ein Sonderstatus eingeräumt werden soll. Während einerseits zur Vermeidung von Ungleichheiten der Idee eine strikte Absage erteilt wird, weist man andererseits dennoch darauf hin, daß Grenzgängern eine besondere Funktion zukommt, „[...] weil sie bei den Bemühungen um die Abschaffung der Binnengrenzen an vorderster Front stehen“ (EUROPÄISCHES PARLAMENT 1993: 13). Auf europäischer Ebene steht das Ziel eines möglichst hohen *Arbeitskräfteaustauschs* im Vordergrund, wodurch man sich einen Abbau regionaler Disparitäten² und eine bessere Integration der Kapital- und Gütermärkte verspricht³ (vgl. FREISL 1991: 8). Auf regionaler Ebene sieht man sich aber bislang einer „*Einbahnstraße*“ grenzüberschreitender Mobilität und den daraus resultierenden, zuvor angedeuteten Problemen gegenüber. Allen Akteuren gemeinsam ist deshalb der Wunsch nach Möglichkeiten zur Beeinflussung des Wanderungsverhaltens

1 Ein Grund dafür ist, daß die Nachfrage der Unternehmen nach v.a. qualifizierten Fachkräften nicht alleine durch das einheimische Angebot gedeckt werden kann. Über eine solche Abhängigkeit von Grenzgängern berichtet auch LEIMGRUBER (1987: 259, 261) für die Schweiz.

2 Einen Eindruck von den regionalen Disparitäten zwischen verschiedenen europäischen Regionen vermittelt die KOMMISSION DER EG (1991a: 17ff.).

3 Ob mehr Arbeitskräftemobilität tatsächlich Disparitäten verringern hilft, ist allerdings fraglich. BÖRSCH-SUPAN (1990: 69) widerlegt nämlich z.B. für die Bundesrepublik Deutschland, daß regionale und sektorale Arbeitslosigkeit durch höhere Mobilität reduzierbar ist. DIJK et al. (1989) zeigen demgegenüber mit Daten für die USA und die Niederlande, daß in beiden Ländern Wanderungen zu einem nicht geringen Teil durch Arbeitslosigkeit ausgelöst werden und oft mit einer Wiederbeschäftigung enden. Sie konstatieren außerdem einen erheblichen Einfluß von Arbeitsmarktinstitutionen, die job-matching fördern.

der Arbeitnehmer. Ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung wurde bereits sehr früh mit dem Art. 48 Abs. 3 EWG-Vertrag sowie durch Festschreibung des Rechts auf Freizügigkeit⁴ in der Verordnung Nr. 1612/68 getan. Diese Regelung räumt allen Arbeitskräften das Recht ein, in einem anderen Mitgliedstaat eine Beschäftigung zu suchen und diese unter den gleichen Bedingungen wie die dort beschäftigten Arbeitnehmer auszuüben. Systematische Statistiken internationaler Wanderungsbewegungen, die den Erfolg dieser Gesetzgebung messen könnten, sind jedoch selten. Das Defizit an solchen Daten ist auch ein Grundproblem der Diskussion über grenzüberschreitende Pendelwanderungen. Aufgrund der mangelhaften statistischen Erfassung muß man Quellen unterschiedlicher Qualität und Zuverlässigkeit miteinander kombinieren, um überhaupt Grunddaten zu grenzüberschreitenden Pendelwanderungen zusammentragen zu können.

Im Gegensatz zu der tendenziell rückläufigen Entwicklung der Migration⁵ steigt das Ausmaß grenzüberschreitender Pendelwanderungen im Zeitverlauf stetig an

-
- 4 Grenzüberschreitende Mobilität bzw. Freizügigkeit von Arbeitskräften umfaßt im weitesten Sinne sowohl die (legale) Im- und Emigration zwischen Ländern der Europäischen Gemeinschaft sowie zwischen Drittstaaten und Ländern der Europäischen Gemeinschaft als auch die grenzüberschreitenden Pendelwanderungen (vgl. WHITTING/PENNY o.J.: 1). „The European Commission defines a frontier worker as any person who is employed as a salaried or a non-salaried worker in one Member State and is resident in another Member State, where he/she returns at least once a week“ (ECOTEC 1992: 1). Im Gegensatz dazu wird bei Migration sowohl der Arbeitsort als auch der Wohnort gewechselt.
 - 5 Während in den 50er und 60er Jahren eine „large-scale“ Migration zu beobachten war, die anfangs noch überwiegend von Kriegsflüchtlingen und Vertriebenen, bald aber schon von Gastarbeitern v.a. aus den südlichen Mittelmeerländern getragen wurde, ist eine zweite Phase Anfang der 70er Jahre durch Stagnation der Migrationsbewegungen und erste Rückwanderungswellen gekennzeichnet (vgl. LEBON/FALCHI 1980: 545). In der heutigen dritten Phase des europäischen Migrationsprozesses sind die Mittelmeerländer nach ihrem Beitritt zur Europäischen Gemeinschaft selbst zu Einwanderungsländern v.a. für Migranten aus Drittländern geworden (vgl. dazu PUGLIESE 1992); ausserdem kommt es vermehrt zu Wanderungen aus osteuropäischen Ländern (vgl. z.B. SAMORODOV (1992); KWOK/LELAND (1982); GRUBEL/SCOTT (1971)) FRANZ (1993) geht insbesondere auch auf Aus- und Übersiedler ein. Man kann jedoch länderspezifische Entwicklungen feststellen. Während in vielen Ländern der Rückgang ausländischer Beschäftigter offensichtlich ist (Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich), ist in anderen EG-Staaten ein mehr oder weniger starker Anstieg zu verzeichnen (v.a. in Irland und Großbritannien, aber auch in Italien, Luxemburg und den Niederlanden). Prognosen über die zukünftige Entwicklung der Migrationen zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten gehen jedoch insgesamt von einem weiteren Rückgang dieser Form der Arbeitskräftemobilität aus (vgl. u.a. MARTIN/HÖNEKOPF/ÜLLMANN 1990: 592ff.). Aber nicht nur das Ausmaß, auch die Qualifikationsstruktur der Wandernden veränderte sich stark: Während bis in die 70er Jahre v.a. arbeitslose und geringqualifizierte Arbeitskräfte aus den Mittelmeerländern in die zentral- und nordeuropäischen Staaten wanderten (vgl. PENNIX 1986: 951ff.), wird die Mobilität heute stärker von jüngeren und qualifizierteren Arbeitnehmer getragen (vgl. WALWEI/WERNER 1991: 76). Diese Entwicklung resultiert größtenteils aus den veränderten Qualifikationsanforderungen von Unternehmen (vgl. auch KRAMER 1993), die ihrerseits wieder eine Folge von Strukturwandel, technologischer

(vgl. FABMANN/MÜNZ 1993: 16; MARTIN/HÖNEKOPP/ULLMANN 1990: 598).⁶ Gab es 1975 250.000 Grenzgänger innerhalb der Europäischen Gemeinschaften, so waren es 1990 bereits ca. 400.000 (vgl. RICQ 1981: 206; ECOTEC 1992: 1), wobei

„[...] der Grenzgängerstrom zwischen Frankreich und Deutschland [...] über ein Viertel der Gesamtzahl aus[macht]. An zweiter Stelle stehen die Grenzgängerbewegungen zwischen Belgien, Frankreich und Deutschland nach Luxemburg“ (EUROPÄISCHES PARLAMENT 1993: 12).⁷

Diese Pendelwanderungsbewegungen beschreiben zugleich auch die Großregion Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz. Das Gebiet (vgl. Abbildung 1) umfaßt das Bundesland Saarland, die Region Lothringen mit den vier Departements Moselle, Meurthe et Moselle, Meuse, Vosges sowie Luxemburg (Großherzogtum) und Trier/Westpfalz. Letztere ist die einzige Teilregion, die nicht mit vorhandenen Verwaltungseinheiten übereinstimmt. Zu ihr zählen der Regierungsbezirk Trier, die Landkreise Birkenfeld, Pirmasens, Kaiserslautern und Donnersbergkreis sowie die kreisfreien Städte Zweibrücken, Pirmasens und Kaiserslautern (vgl. STATISTISCHES LANDESAMT SAARLAND 1990: 8).

schem Fortschritt, Verstärkung des Dienstleistungsbereichs und einer zunehmenden Internationalität der Unternehmen sind (vgl. SALT/FINDLAY 1989; MANZ 1989). So ist eine zeitlich befristete Entsendung von v.a. jüngeren und qualifizierteren Mitarbeitern ins Ausland für viele international tätige Unternehmen heute bereits Bestandteil einer zukunftsorientierten betrieblichen Personalpolitik (vgl. BÖCK 1993).

- 6 „Die zahlenmäßigen Kenntnisse über Grenzgänger sind - sofern überhaupt vorhanden - umso ungewisser, als sie grenzüberschreitend sind. Genauere Verfahren für die [...] verschiedenen Parameter, die den Grenzgänger kennzeichnen, sind sozusagen nicht vorhanden. Alle diese statistischen Schwierigkeiten regionaler, nationaler oder europäischer Art zeigen deutlich, wie heikel es ist, das Grenzgänger-Phänomen in Zahlen zu fassen und es vor allem zu beschreiben oder etwa auf Grund abgestufter Kriterien eine allgemeine Typologie aufzustellen“ (RICQ 1981: 205).
- 7 Eine Sammlung von Informationen über Grenzgängerzahlen zwischen anderen Regionen findet man für die 80er Jahre auch bei KESSLER (1991a).

Abbildung 1: Die Region Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz



Quelle: Statistisches Landesamt Saarland et al. (1990: 6)

In dieser Großregion gab es in 1990 insgesamt etwa 60.500 Grenzgänger.⁸ Während die Region Saar-Trier/Westpfalz⁹ ebenso wie Luxemburg einen positiven Pendlersaldo aufweist, ist dieses in Lothringen negativ. Von allen Grenzgängern der Großregion pendelten 1990 64,4% von Lothringen in die Region Saar-Trier/Westpfalz. Im Vergleich zu den Vorjahren ist die Zahl französischer Grenzgänger im Saarland leicht rückläufig.¹⁰ Die sektorale Verteilung der französischen Grenzarbeitnehmer im Saarland zeigt eine eindeutige, wenn auch im Zeitverlauf leicht rückläufige Dominanz des Verarbeitenden Gewerbes. Eine wesentlich geringere, im Vergleich zu anderen Sektoren aber zunehmende Bedeutung, kommt dem Dienstleistungsbereich zu. Die Pendelwanderung von den deutschen Regionen nach Lothringen haben in 1990 demgegenüber einen Anteil von nur 6,6% an allen grenzüberschreitenden Pendelwanderungen der Großregion. Von allen Grenzgängern in Lothringen machen die deutschen jedoch mit 48,9% in 1990 den größten Anteil aus, gefolgt von luxemburgischen mit 45,7%. Hauptziele sind Thionville und Longwy, über die sektorale Verteilung ist nichts bekannt (vgl. TIBESAR 1992: 8).

Im Gegensatz zu den wenigen luxemburgischen Auspendlern (0,82% aller Grenzgänger der Großregion) findet Grenzgängertum nach Luxemburg in relativ großem Umfang (20,1% aller Grenzgänger der Großregion) und mit bemerkenswerten Steigerungsraten statt (vgl. o.V. 1992c: 9; TIBESAR 1993: 6). Im Durchschnitt sind ca. 17% der Grenzgänger nach Luxemburg Deutsche und ca. 45% Franzosen.¹¹ Die Zahl deutscher Grenzgänger hat zwischen 1980 und 1987 um das 2,66-fache zugenommen, bei den französischen Grenzpendlern um das 1,98-fache (vgl. TIBESAR 1993: 8). Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in der Entwicklung der neueingestellten Ausländer wider: Waren Anfang der 80er Jahre erst 24% der neueingestellten Ausländer in Luxemburg Grenzpendler, betrug der entsprechende Anteil 1990 bereits 59,2%. Beschäftigt werden Grenzgänger unabhängig von ihrer Herkunft v.a. im luxemburgischen Banken- und Versicherungs-

8 Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich überwiegend auf Angaben in den jeweiligen Statistischen Jahrbüchern der Regionen bzw. Länder sowie auf Daten der Inspection Générale de la Sécurité Sociale in Luxemburg, die z.T. von TIBESAR (1993) aufbereitet wurden, jedoch der Autorin ebenfalls zur Auswertung zur Verfügung gestellt wurden. Die zugrundeliegenden Daten sind im Anhang I ausgewiesen. Abweichende Quellen sind angegeben.

9 In der hier verwendeten Datengrundlage (ECOTEC 1992) werden nur Länder, nicht Regionen ausgewiesen. Es wird in der vorliegenden Arbeit deshalb unterstellt, daß Pendelwanderungen zwischen Deutschland und Frankreich v.a. das Saarland, zwischen Deutschland und Luxemburg v.a. die Region Trier/Westpfalz betreffen.

10 Informationen über die soziodemographische Verteilung der französischen Grenzgänger faßt VERNIER (1993: 69-73) zusammen.

11 Insgesamt liegt die Zahl der französischen Grenzgänger in Luxemburg über der Zahl der französischen Grenzarbeitnehmer in Deutschland.

bereich, im Handel und im Baugewerbe. Französische Grenzgänger findet man zudem relativ häufig im Bergbau, deutsche dagegen im Transport- und Kommunikationswesen.

Insgesamt kann somit die Region Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz als eine dominierende Grenzgängerregion in Mitteleuropa identifiziert werden. Dabei handelt es sich bei den Regionen Saar-Trier/Westpfalz und Luxemburg um Einpendelregionen, wobei jeweils der Anteil an Franzosen dominiert. Während das Grenzgängertum nach Deutschland rückläufig ist, steigt das Pendeln nach Luxemburg stetig an. In Deutschland werden Grenzgänger überwiegend im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt, während der Dienstleistungsbereich gering besetzt ist; in Luxemburg ist dies eher umgekehrt.

Lassen die statistischen Grunddaten noch generelle Aussagen über das Ausmaß und die Struktur grenzüberschreitender Pendelwanderungen zu, so wird über die zugrundeliegenden Motive und potentiellen Beeinflussungsmöglichkeiten meist nur noch spekuliert.¹² Genauere Informationen darüber könnten aber nicht nur erklären, warum grenzüberschreitende Pendelwanderungen sich im Zeitverlauf trotz einheitlicher Freizügigkeitsregelungen anders entwickelten als Migrationen. Vielmehr könnten sie auch Ansatzpunkte für mögliche Eingriffe zur Steuerung von Arbeitnehmermobilität aufzeigen, was auch vom EUROPÄISCHEN PARLAMENT (1993: 13) angestrebt wird:

„Es wäre nützlich, über eine genaue Aufschlüsselung der wirtschaftlichen Faktoren zu verfügen, die für die Aufnahme einer Beschäftigung jenseits der Grenze sprechen, da je nach den Gründen [...] unterschiedliche Vorkehrungen für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern erforderlich sein können. Aus diesem Grund wird die Kommission im Entschließungsantrag aufgefordert, eine sehr viel eingehendere Untersuchung des Phänomens der Grenzgänger zur Verfügung zu stellen.“

Auf welche Weise die vorliegende Arbeit einen Beitrag zur Steigerung der Transparenz im Hinblick auf mögliche Determinanten und damit Einflußmöglichkeiten von grenzüberschreitenden Pendelwanderungen leisten will, wird in der nachfolgenden Beschreibung des Forschungsstandes sowie der Skizzierung des zugrundeliegenden Forschungsdesigns deutlich gemacht.

¹² Dieses Problem verschärft sich noch, wenn man die Wanderungsmotive nicht generell, sondern für bestimmte Erwerbspersonengruppen untersuchen möchte, was SADOWSKI/SCHIEBEN (1991) und SADOWSKI (1993) für den Bereich der Ärzte und des Pflegepersonals betonen.

2. Motive von Pendelwanderungen: Erkenntnisse bisheriger Forschungsarbeiten

JANSEN/TÖPFER (1974: 95) konstatierten bereits vor zwanzig Jahren,

„[...] daß eine umfassende und fundierte Untersuchung über die Struktur und die Bestimmungsgründe der Pendelwanderungen, also eine empirisch gehaltvolle „Theorie der Pendelwanderungen“, noch fehlt [...].“

Seitdem sind verschiedene Studien zu diesem Themenkreis durchgeführt worden; jedoch beschäftigen sich nur wenige speziell mit grenzüberschreitenden Pendelwanderungen.¹³

2.1 Grenzgänger: Arbeiten im grenznahen Ausland und Wohnen im Inland¹⁴

Um die Grundüberlegungen bisheriger Forschungsarbeiten zu diesem Thema zu charakterisieren, eignen sich insbesondere zwei ausführliche Studien zu grenzüberschreitenden Pendelwanderungen zum einen zwischen Frankreich und der Schweiz (vgl. MEYER 1986) und zum anderen zwischen Deutschland und der Schweiz (vgl. MOHR 1986).¹⁵

13 Die geringe Zahl entsprechender Arbeiten wird angesichts der oben zitierten Aufforderung an die Kommission weniger mit einer mangelnden Bedeutung für wissenschaftliche Forschung zu erklären sein, als vielmehr mit einer unzureichenden Dokumentation von Grenzgängerdaten. Für diese These spricht, daß die wenigen Studien zu grenzüberschreitenden Pendelwanderungen sich auf Länder beziehen, in denen es offizielle Register und Statistiken darüber gibt. Auch HOLTMANN (1989: 51) bemängelt nach eingehender Beschäftigung mit der Problematik der Arbeitskräftemobilität in der Europäischen Gemeinschaft die schlechte Datenlage insbesondere auf Mikroebene und kommt zu dem Schluß, daß „[...] internationale Arbeitskräftewanderungen [...] sich auch in Zukunft als großes und dankbares Gebiet sozialwissenschaftlicher Forschung erweisen [werden].“

14 Nicht besprochen werden rein deskriptive Veröffentlichungen über das (geschätzte) Ausmaß an und die Struktur von grenzüberschreitenden Pendelwanderungen (vgl. COCHER/WAGON (1991); COCHER 1991; WAGON 1991; OECD 1990b).

15 Die Studie von MEYER basiert auf der Grundlage einer aus amtlichen Meldebögen gezogenen Stichprobe. Datengrundlage der Arbeit von MOHR sind amtliche Statistiken aus Deutschland (Volks- und Arbeitsstättenzählung) und der Schweiz (Zentrales Ausländerregister) sowie eine von der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK) zur Verfügung gestellte, anonymisierte Liste der zur Arbeitslosenversicherung gemeldeten Pendler. Außerdem standen Grenzgängerkarteien der einzelnen Kantone zur Auswertung und zur Stichprobenziehung für eine schriftliche Grenzgängerbefragung in 1984 zur Verfügung. Schließlich wurden noch eine Vielzahl von Experteninterviews mit Vertretern von Betrieben, Gewerkschaften und verschiedenen anderen Institutionen geführt.

Beide Autoren studierten nach eingehender Betrachtung der Rahmenbedingungen, des Ausmaßes und der sozioökonomischen Struktur¹⁶ von grenzüberschreitenden Pendelwanderungen auch deren Motive und Wirkungen. Als Gründe für die Arbeitsaufnahme im Nachbarland werden von den Grenzgängern i.d.R. Ursachenbündel genannt: Ein Viertel der Befragten führt an, daß sie keinen Arbeitsplatz in der Herkunftsregion gefunden haben, knapp 23% geben finanzielle Vorteile an. Auch höhere Arbeitsplatzsicherheit und ein besseres Arbeitsklima in der Nordwestschweiz sowie traditionelle Bindungen werden genannt. Die abschließende Analyse der Wirkungen grenzüberschreitender Pendelwanderungen konzentriert sich auf das Einkaufsverhalten, die Nutzung von Dienstleistungsangeboten, Infrastrukturaus- und -belastung, Wohnraum und soziale Kontakte.

Stärker arbeitsmarkttheoretisch orientiert sind Arbeiten von WERNER (1992, 1993) und ECOTEC (1992), die Vorteile und Problembereiche von grenzüberschreitenden Pendelwanderungen in den Mittelpunkt stellen. Sie beschreiben Gründe und Hemmnisse für das Pendeln insbesondere zwischen Frankreich und Deutschland und sprechen auch die Bedeutung von Kooperationen der Arbeitsverwaltungen beiderseits der Grenzen an. Neben den Vorteilen, daß man Immobilienbesitz nicht aufzugeben braucht, der Ehepartner seinen Arbeitsplatz behalten, die Kinder in ihrem Schulsystem verbleiben können und die Sprachprobleme meist relativ gering sind, wird insbesondere auch die finanzielle Besserstellung aufgrund günstigerer Besteuerung oder Sozialversicherungsregelungen erwähnt. Als gravierende Problembereiche werden Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Aus- und Weiterbildungsabschlüssen, Informationsdefizite und mangelnde Transparenz auf dem ausländischen Arbeitsmarkt oder Unsicherheiten über die soziale Absicherung der eigenen Person und der Familie angesprochen. Schließlich stellen die Autoren fest, daß die bereits bestehenden Kontakte und Kooperationen zwischen den Arbeitsverwaltungen nur der Anfang einer weiter zu intensivierenden Zusammenarbeit sein können und es eine „[...] general insufficiency of detailed information (particularly on the quantitative level) on a number of aspects related to frontier labour migration“ (ECOTEC 1992: 16) gibt.

Versteht man grenzüberschreitende Pendelwanderungen als eine spezielle Form von Pendelwanderungen allgemein, dann mögen auch die in größerer Zahl vorhandenen Arbeiten zu Pendelwanderungen zwischen Regionen *eines* Landes Ansatzpunkte für eine Analyse grenzüberschreitender Pendelwanderung liefern.

16 Hier wurde ausführlich Pendelraum, Geschlecht, Alter, Familienstand sowie Schul- und Berufsabschluß der Grenzgänger dokumentiert. Ebenso ist auf den ausgeübten Beruf, die beschäftigende Branche und Unternehmensgröße eingegangen worden.

2.2 Intrationale Pendelwanderungen: Arbeits- und Wohnort innerhalb eines Landes¹⁷

Studien zu intranationalen Pendelwanderungen können einerseits nach ihrer theoretischen Fundierung und andererseits anhand ihrer empirischen Datengrundlage typisiert werden. Zu unterscheiden sind demnach Arbeiten, deren theoretisches Konzept eher individuums- oder unternehmensbezogen ist und die zur empirischen Prüfung entweder auf Sekundärstatistiken zurückgreifen oder Primärdaten verwenden (vgl. Übersicht 1).

Übersicht 1: Typisierung von Studien zu intranationalen Pendelwanderungen

Theoretisches Modell/ Empirische Datengrundlage	individuumsbezogen	unternehmensbezogen
sekundär	I	III
primär	II	IV

Das quantitative Ausmaß vorhandener Untersuchungen sinkt vom Feld I bis zum Feld IV.

Quelle: Eigene Erstellung

Als Beispiel für eine eher individuumsbezogene Arbeit auf Basis von sekundärstatistischen Daten kann die von JANSEN/TÖPFER (1974) genannt werden. Sie legen den Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Bestimmung der oberen Grenze zumutbarer Pendelentfernung und untersuchen den Zusammenhang von kritischer Pendelentfernung und gruppenbildenden Merkmalen, wie Alter, Ausbildungsniveau, berufliche Stellung sowie Geschlecht. Die Ergebnisse deuten auf eine höhere Mobilität bei jüngeren und männlichen Arbeitskräften hin und belegen eine mit dem Ausbildungsniveau zunehmende Wanderungsbereitschaft. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse ziehen die Autoren die Schlußfolgerung, daß anstelle eines stabilen Pendlerraums vielmehr ein nach Alter, Qualifikation und Geschlecht unterschiedlich weit gefaßter Raum betrachtet und somit auch von unterschiedlichen kritischen Pendelentfernungen je nach Gruppenmerkmal ausgegangen werden muß. Auch die Arbeiten von PESCHEL/HAASS/WADEHN (1977) und PESCHEL/HAASS (1978) basieren auf sekundärstatistischen Daten, heben sich aber deutlich durch ihre entscheidungstheoretisch fundierte und modellierte Analyse der Ursachen von Pendelwanderungen ab. Ausgehend von den typischen

¹⁷ Auch hier wird von einer Betrachtung einer Vielzahl an Artikeln abgesehen, die die Ergebnisse aus dem Mikrozensus und den verschiedenen Volkszählungen wiedergeben, jedoch wenig analytisch geprägt sind (vgl. z.B. ROMPEL 1990, 1992; HEIDENREICH 1988; WEDEL 1991). Ebenso unberücksichtigt bleiben einige Studien zur „Ost-West-Mobilität“, die ganz besonderen Rahmenbedingungen unterliegt und weniger geeignet erscheint, bei der Beantwortung der hier gestellten Frage behilflich zu sein (vgl. z.B. SCHEREMET/SCHUPP 1991; DIETZ/GOMMLICH/KARR 1992; WAGNER 1992).

Entscheidungsalternativen eines rational agierenden Erwerbstätigen - keine Mobilität, Wanderung, Pendeln - bilden sie drei Determinantengruppen: Erwerbs-situation, Wohnattraktivitätssituation und ökonomische Distanz.¹⁸ Mit Datenmaterial aus den Jahren 1970 und 1971 beschreiben sie die Mobilitätsstruktur für den Raum Mittelholstein und nehmen eine Klassifikation in Migrations- und Pendelströme vor. Die Ergebnisse von Diskriminanz- und log-linearer Regressionsanalyse zeigen, daß die Erwerbssituation die Mobilitätsentscheidung an sich determiniert, die Form der Mobilität - Pendeln oder Wandern - dann aber durch die Wohnattraktivitätssituation und die ökonomische Distanz bestimmt wird.

Exemplarisch für individuumsbezogene Studien auf Basis von Primärerhebungen sind die von OTT (1990a, 1990b, 1990c) und OTT/GERLINGER (1992). Sie analysieren Pendelwanderungen zwischen der Region Fulda und dem Rhein-Main-Gebiet mit dem Ziel, die Zusammensetzung der Gruppe der Berufspendler sowie die Gründe für diese Mobilitätsform und die Auswirkungen auf die Betroffenen zu untersuchen. Die Auswertung von 308 Fragebögen diente vorwiegend der Beschreibung der sozioökonomischen Struktur der Pendler. Bei der Ursachenanalyse ergaben sich als Gründe für die Beibehaltung des Wohnortes in der Region Fulda Familienbindung, Lebensqualität, Freunde/Bekannte, Immobilienbesitz und soziale Integration. Dem stehen als Gründe für das Arbeiten im Rhein-Main-Gebiet v.a. die schlechte Arbeitsmarktlage in der Wohnregion, bessere berufliche Chancen und höheres Einkommen gegenüber. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse werden wirtschafts- und strukturpolitische Handlungsbedarfe abgeleitet (z.B. Kompensation langer Pendelzeiten, flexiblerer Arbeitszeitgestaltung, Verbesserungen der regionalen Verkehrsinfrastruktur). Insgesamt präsentiert diese Studie zwar vielfältige Befragungsergebnisse einer Querschnittserhebung, man vermißt jedoch einen theoretischen Bezugsrahmen.

Die Studie von ARNOLD (1986) repräsentiert den dritten Typ (unternehmensbezogene, auf Sekundärstatistiken beruhende Studien). Der Autor analysiert mit Hilfe der Berufspendlerstatistik des Österreichischen Statistischen Zentralamts insbesondere auch die Bedeutung *betrieblicher* Variablen auf die Herausbildung von Pendelwanderungen sowie auf die Größe der Pendelfelder (Pendeldistanz). Die Daten belegen einen Einfluß des Betriebsalters und zeigen auch, daß mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Nahpendler abnimmt und der der Fernpendler ansteigt. Ebenso lassen die Zahlen darauf schließen, daß es unterschiedliche Pendelbereitschaften nach Branchen gibt. So kann man Branchen mit hoher Lokalbindung, in denen nur wenige (Nah-)Pendler zu finden sind (z.B. Textilbranche), von solchen unterscheiden, die hohe Pendlerquoten und einen weiten

¹⁸ Erstere umfaßt z.B. das zu erzielende Einkommen und die Arbeitsplatzqualität. Mit Wohnattraktivitätssituation sind die allgemeinen regionalen Wohn- und Lebensbedingungen, mit ökonomischer Distanz die Fahrt- und Opportunitätskosten von Pendelwanderungen zu einem Indikator zusammengefaßt.

Pendlereinzugsbereich haben (z.B. Metall- und Elektroindustrie). ARNOLD schließt daraus, daß ältere Betriebe einen relativ geschlossenen und loyalen Mitarbeiterkreis haben; oft ist hier der (erweiterte) interne Arbeitsmarkt dominant, d.h., die Betriebe versuchen, Arbeitskräfte an sich zu binden. Jüngere Unternehmen, die sich in der Nähe von Traditionsunternehmen ansiedeln, bekommen infolgedessen Rekrutierungsprobleme auf dem lokalen Arbeitsmarkt und müssen deshalb ihr Pendeleinzugsgebiet ausweiten. Je größer außerdem ein Unternehmen und damit sein Arbeitskräftebedarf ist und je weniger dieser durch das lokale Arbeitsangebot befriedigt werden kann, desto weiter entfernt müssen Arbeitskräfte angeworben werden.

GERLACH/STEPHAN (1992), die für den vierten Typ von Studien zu intranationalen Pendelwanderungen stehen, untersuchen mit Hilfe der Daten des Sozio-Ökonomischen-Panels (SOEP), inwieweit die Wegezeiten eines Pendlers sein Arbeitseinkommen beeinflussen. Sie argumentieren, daß mit zunehmender Entfernung sowohl die Zeit- als auch die Geldkosten der Pendelwanderung steigen und behaupten, daß ein Arbeitnehmer nur dann seine Arbeitskraft anbietet, wenn diese Wegekosten kompensiert werden. Deshalb vermuten die Autoren erstens eine positive Korrelation zwischen Wegezeiten und Löhnen und gehen zweitens davon aus, daß Unternehmen, die einem qualitativ und/oder quantitativ unzureichenden Arbeitsangebot auf dem lokalen Arbeitsmarkt gegenüberstehen und deshalb auf ein größeres Arbeitseinzugsgebiet angewiesen sind, durch Anheben der Löhne auch räumlich weiter entfernte Arbeitskräfte mobilisieren können. Die Datenauswertung bestätigt eine positive, insbesondere in großen Unternehmen vorhandene, Korrelation von Pendelzeiten und Löhnen.

Festgehalten werden kann, daß eine Vielzahl von Arbeiten überwiegend die Entwicklung und Struktur von (grenzüberschreitenden) Pendelwanderungen beschreibt. Wenn die Frage nach möglichen Ursachen aufgegriffen wird, werden diese nur relativ selten auf Unternehmensebene gesucht. Auffällig ist insbesondere, daß der potentielle Einfluß personalpolitischer Entscheidungen stark vernachlässigt ist. Empirisch sind Sekundärstudien in der Mehrzahl; vorhandene Primärstudien verwenden im allgemeinen Individual-, nicht jedoch Betriebsdaten.

3. Das Untersuchungsdesign dieser Studie

3.1 Betriebliche Kompensationspolitik als Möglichkeit zur Beeinflussung grenzüberschreitender Pendelwanderungen: Eine Forschungsskizze

Auch wenn grenzüberschreitende Pendelwanderungen ein Phänomen darstellen, das letztlich auf individuelle Entscheidungen zurückzuführen ist, so greift ein Ansatz, der sich nur auf den individuellen Entscheidungsfindungsprozeß bezieht, zu kurz, um sinnvolle Ansatzpunkte zur Mobilitätsbeeinflussung zu liefern. Wenn nämlich - wie es sich in einer Vielzahl bisheriger Studien herauskristallisiert hat - grenzüberschreitende Pendelwanderungen wesentlich durch ökonomische Faktoren und insbesondere durch Einkommensvorteile geleitet werden, dann stellt sich die Frage, woraus eben diese finanzielle Besserstellung resultiert. Sind es die anfangs angesprochenen Verordnungen, Richtlinien und Programme auf europäischer Ebene, die finanzielle Unterstützung oder Erleichterung im Falle von grenzüberschreitender Mobilität gewähren? Wohl kaum, denn dann müßte auch die Zahl an Migranten insgesamt zunehmen. Viel naheliegender ist es, daß Unternehmen in Grenzregionen durch ihre personalpolitischen Entscheidungen insbesondere im Bereich betrieblicher Kompensationspolitik jeweils unterschiedliche Anreize zu grenzüberschreitenden Pendelwanderungen setzen. Die beobachtbaren Grenzgängerströme legen die Vermutung nahe, daß Unternehmen in Regionen mit negativem Pendlersaldo keine Anreize setzen, die die Arbeitnehmer zum Verbleib in den bzw. zum Wechsel in die dort ansässigen Unternehmen veranlassen. Demgegenüber scheinen Unternehmen in Regionen mit positivem Pendlersaldo gezielt eine Mobilitätsbeeinflussung zu praktizieren. Wenn dies so ist, dann drängt sich die Frage auf, warum Unternehmen differierende Kompensationspolitiken betreiben und das individuelle Mobilitätsverhalten systematisch unterschiedlich steuern.

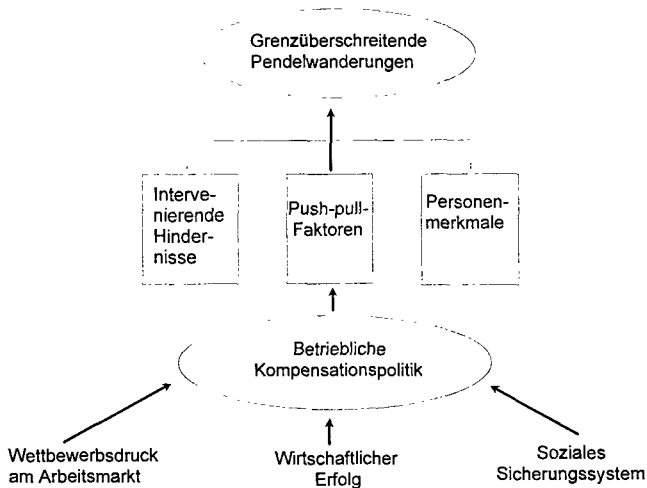
Ausgehend von der Erkenntnis bisheriger Forschungsarbeiten, daß Einkommensunterschiede die individuelle Entscheidung zu (grenzüberschreitenden) Pendelwanderungen beeinflussen (push-pull-Faktor), wird bei den Unternehmen angesetzt, die diese Einkommen letztlich auszahlen, und deren betriebliche Kompensationspolitik explizit in den Vordergrund der Arbeit gestellt. Mit der Konstruktion eines Modells betrieblicher Kompensationsentscheidungen wird der Sichtweise STRAUBHAARS (1986: 835) gefolgt, daß

„international migration flows are demand-determined [...]. The demand for immigrants in the destination country is the decisive condition for the phenomenon of international labor migration, and the supply of migration-willing workers is only a necessary condition.“

Grundsätzlich wird in dem Modell davon ausgegangen, daß man zwei Pole eines Spektrums betrieblicher Kompensationspolitiken unterscheiden kann: einerseits eine *Anreizstrategie*, mit der Unternehmen aktiv und gezielt versuchen, durch die Realisierung eines überdurchschnittlichen Kompensationsniveaus das Mobilitätsverhalten von Arbeitnehmern zu beeinflussen, und andererseits eine *Stillhaltestrategie*, bei der sich Unternehmen eher passiv verhalten und lediglich eine Mindestkompensation anbieten. Unter der grundlegenden Annahme, daß den unterschiedlichen betrieblichen Strategien einzelwirtschaftliche Entscheidungen zugrundeliegen, die sich an ökonomischen Rationalitäts- und Rentabilitätskriterien orientieren, wird das Problem der Mobilitätsbeeinflussung als ein Transaktionskostenproblem formuliert und die möglichen Kompensationsstrategien als zwei alternative Lösungswege dieses Problems interpretiert. Dabei wird unterstellt, daß die Entscheidung für die Anreiz- oder die Stillhaltestrategie wesentlich durch drei Faktoren determiniert ist: durch die Wahrscheinlichkeit, daß überhaupt grenzüberschreitende Mobilität stattfindet, und durch die beiden Kostenblöcke Koordinations- und Motivationskosten. Dabei stehen erstere für die Kosten der (Wieder-)Besetzung eines Arbeitsplatzes im Falle von Wanderung und letztere für die Kosten der gezielten Mobilitätsbeeinflussung. Weiter wird modelliert, daß rational handelnde, effizienzorientierte Unternehmen sich für die Kompensationsstrategie entscheiden, die c.p. die geringsten Kosten verursacht. Diese allgemeine Entscheidungslogik läßt die Frage offen, warum es in der betrachteten Grenzregion systematische Unterschiede in der betrieblichen Kompensationspolitik von Unternehmen gibt. Zur Ermittlung möglicher Ursachen wird das allgemeine Modell auf die Entscheidungssituation grenznaher Unternehmen übertragen und bestimmte marktmäßige und institutionelle Rahmenbedingungen als Determinanten der Entscheidungsparameter herausgestellt. Dabei wird angenommen, daß die Wettbewerbssituation der Unternehmen am grenzüberschreitenden regionalen Arbeitsmarkt die Mobilitätswahrscheinlichkeit bestimmt, der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens die (Wieder-)Besetzungskosten beeinflusst und die Regelungen des sozialen Sicherungssystems die Kosten der gezielten Mobilitätsbeeinflussung determinieren. Abbildung 2 faßt den beschriebenen Wirkungszusammenhang von grenzüberschreitenden Pendelwanderungen und betrieblichen Kompensationsentscheidungen nochmals schematisch zusammen.

Die Überprüfung des so formulierten Modells betrieblicher Kompensationspolitik von Unternehmen in Grenzregionen und ihrer Auswirkungen auf grenzüberschreitende Pendelwanderungen setzt Datenmaterial auf Unternehmensebene voraus. Da ein großes Defizit an solchen Daten besteht, wurde die **Quinter Studie** zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE) entwickelt. Diese stellt Daten zu arbeits- und absatzmarktlichen Rahmenbedingungen ebenso zur Verfügung wie Informationen über die Kompensationspolitik von Unternehmen in ausgewählten Branchen und regionalen Arbeitsmärkten in Deutschland, Luxemburg, Frankreich und Großbritannien.

Abbildung 2: Der Zusammenhang zwischen grenzüberschreitenden Pendelwanderungen, individueller Mobilitätsentscheidung und betrieblicher Kompensationspolitik



Quelle: Eigene Erstellung

Damit liefert sie sehr gute Voraussetzungen für die angestrebte Analyse betrieblicher Kompensationspolitik im Länder- und Firmenvergleich und stellt somit auch eine Basis für die Formulierung von Ansatzpunkten zur Mobilitätsbeeinflussung dar.

3.2 Besonderheiten und Restriktionen der gewählten Herangehensweise - eine Einordnung in die Forschungslandschaft

3.2.1 Charakteristische Merkmale des zugrundeliegenden Forschungsdesigns

„Die Wanderungsforschung der vergangenen Jahre brachte eine große Fülle empirischer Untersuchungen über Determinanten interregionaler Wanderungsverflechtungen hervor. Internationale Wanderungsmodelle liegen dagegen bisher in wesentlich geringerem Umfang vor“ (FEITHEN 1985: 14).

Die vorliegende Arbeit zeichnet sich vor diesem Hintergrund durch Neuerungen in mehrfacher Hinsicht aus.

Modellierung betrieblicher statt individueller Verhaltensmuster

Im Unterschied zu bisherigen Studien ist die Deskription und Struktur (grenzüberschreitender) Pendelwanderung nur Ausgangspunkt, nicht aber Fokus der Suche nach Erklärungsfaktoren für grenzüberschreitende Pendelwanderungen. Auch stehen keine angebotsseitigen Variablen im Vordergrund; sie sind eine mögliche, aber keine hinreichende Erklärungsbasis. Vielmehr ist es erklärtes Ziel dieser Studie, die Nachfrageseite in das Analysemodell einzubeziehen. Indem die Bedeutung betrieblicher Kompensationsstrategien für grenzüberschreitende Pendelwanderungen untersucht wird, thematisiert die vorliegende Studie die bislang eher fehlende Betrachtung der Wechselwirkungen zwischen regionalem Arbeitsangebot und regionaler Arbeitsnachfrage.

Berücksichtigung institutioneller Rahmenbedingungen statt Beschränkung auf die Analyse von Marktbedingungen

Im Gegensatz zu neoklassischen Ansätzen, die „[...] the firm in technological (mainly production function) rather than in contractual/organizational terms“ (WILLIAMSON 1990: 62)¹⁹ sehen, werden zwei Perspektiven der Neuen Institutionenökonomie in das betriebliche Entscheidungsmodell einbezogen. Die Institutionenökonomie stellt Vertragsbeziehungen in Organisationen in den Vordergrund und fragt nach verhaltensprägenden Wirkungen unterschiedlicher Institutionen. Diese Arbeit hebt sich insofern von typisch neoklassischen Beiträgen ab, als sie einerseits betriebliche Kompensationspolitik als institutionelles Arrangement interpretiert und andererseits die Bedeutung unterschiedlicher Institutionen sozialer Sicherung auf diese betriebsinterne Institution analysiert. Damit geht sie einen Schritt weiter als viele andere institutionenökonomische Arbeiten, die den Einfluß unterschiedlicher externer, meist marktmäßiger Institutionen - gegeben ein und denselben verfassungsmäßigen Rahmen - untersuchen.²⁰ Hier wird neben

¹⁹ Als Gründe dafür, warum Vertragselemente von neoklassischen Ansätzen ignoriert werden, gibt WILLIAMSON folgende an (1990: 62) „[...] (1) the boundary of the firm was taken as given [...]. (2) property rights were assumed to be well-defined, and (3) disputes, if any, were assumed to be costlessly [...]“. Die hier angesprochene „Old Theory of the Firm“ sucht lediglich nach Optimalitätsbedingungen der Kombination von Produktionsfaktoren und vernachlässigt dabei, daß diese nicht nur von Wirtschaftssystem und Unternehmensverfassung abhängen, sondern daß Unternehmen einerseits unterschiedlichem institutionellen Druck ausgesetzt sind und andererseits selbst versuchen, Institutionen zu beeinflussen. Die dahinterstehenden betrieblichen Handlungsabläufe werden von der Neoklassik nicht gesehen, sie behandelt Unternehmen als black box (vgl. SCHNEIDER 1985). SCHREYÖGG (1988: 151) spricht in diesem Zusammenhang auch von der „Organisationslosigkeit“ der Neoklassik.

²⁰ „As institutional aspects are more or less invariant within countries, the impact of institutional factors on regional labour markets can only be effectively analysed by a cross-national approach“ (FISCHER/NIJKAMP 1987:25).

diesem „ökonomischen“ Zweig der Neueren Institutionenökonomie (institutional arrangement) auch der „ordnungspolitische“ einbezogen, indem sowohl marktmäßige als auch institutionelle i.S.v. ordnungspolitischen Institutionen (institutional environment) modelliert werden.²¹

Hypothesenprüfung anhand von Fallstudien anstatt aggregierter Massendaten

Aber nicht nur im Hinblick auf die theoretische Fundierung ist die Studie anders als andere. Hervorzuheben ist insbesondere, daß der empirischen Prüfung erstmals international vergleichbare, funktional äquivalente Betriebsdaten auf Regionalebene zugrundeliegen.²² Diese resultieren aus der **Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE)**, die von der Autorin zusammen mit drei weiteren Forscherinnen eigens durchgeführt wurde. Auch wenn keine repräsentativen Massendaten zur Verfügung stehen, kann dadurch, daß die konkrete Praxis der Personalpolitik von Unternehmen in den Vordergrund gerückt wird, von dem in der betriebswirtschaftlichen Forschung bislang aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit geeigneten Datenmaterials noch immer vorherrschenden Konzept der „repräsentativen Firma“ Abschied genommen werden. Es ist insbesondere zu betonen, daß es bislang noch nicht möglich war, disaggregierte Aussagen über betriebliches Verhalten auf regionalen Arbeitsmärkten, insbesondere auch in Grenzregionen, zu formulieren.

Formulierung politischer Schlußfolgerungen statt Beschränkung auf Deskription

Durch das explizite Einbeziehen institutioneller Rahmenbedingungen wird es auch möglich sein, auf Basis des Modells und seiner empirischen Überprüfung Aussagen über den Einfluß politischer Entscheidungen auf das Verhalten regionaler Arbeitsmarktakteure zu machen. Dadurch kann nicht nur ein Beitrag zur

21 SADOWSKI (1991: 128) bezeichnet dies als „Realität“ der Unternehmen und thematisiert die bisweilen fehlende Berücksichtigung des Zusammenhangs „[...] von Unsicherheit auf den Produkt- und Arbeitsmärkten, von Arbeitsrechtsregeln und unternehmerischer Personalpolitik [...]“ als eines der wesentlichen ökonomischen Defizite bei der Erforschung von Personalpolitik.

22 Damit kann man diese Studie den „spatial disaggregated models“ der Regionalforschung zuordnen (vgl. ANSELIN/MADDEN 1990: 14f.), die z.B. Transportprobleme auf sektoraler oder betrieblicher Ebene betrachten. Ein anderes Zuordnungskriterium zu regionalökonomischen Forschungsrichtungen ist die Zahl der betrachteten Regionen. Die vorliegende Studie gehört deshalb außerdem zu den „multi-regio-models“ (vgl. ANSELIN/MADDEN 1990: 11, 16ff.). Diese Modelle betrachten v.a. die Interaktion zwischen zwei oder mehreren Regionen, wobei neben Gütertausch und Informationsvernetzung besonderes Augenmerk auf Migration und Pendelwanderungen gelegt wird (vgl. FISCHER/NIJKAMP 1987: 4).

internationalen Personalökonomie geleistet, sondern es können auch - was bislang ebenfalls selten geschehen ist²³ - Politikempfehlungen abgegeben werden.

Die so angestrebte mikroökonomisch fundierte, empirische Institutionenanalyse lehnt sich damit an die „New Economics of Migration“ an, die nach STARK/BLOOM (1985: 173) wie folgt charakterisiert sind:

„At a theoretical level, migration research has expanded the domain of variables that seem to impinge upon and are affected by spatial labor supply decisions; it has highlighted the role of wider entities and interactions within them in conditioning migration behavior; it has identified new linkages between migration as a distinct labor market phenomenon and other labor market and non-labor market phenomena; and it has contributed to our understanding of the processes of economic betterment and development. At an empirical level, recent work [...] has confirmed the usefulness of old and well-established models of labor migration. It has also provided better estimates of key behavioral parameters“.

Da die hier angestrebte ökonomische Analyse von Wanderungen stark mit Elementen der neuen Institutionenökonomie durchsetzt ist, könnte man auch von den „New Institutional Economics of Migration“ sprechen.

Auch wenn die hier präsentierte Projektskizze Erkenntnisgewinne über potentielle Beeinflussungsmöglichkeiten grenzüberschreitender Pendelwanderungen verspricht, so müssen dennoch bei der empirischen Überprüfung der modelltheoretischen Argumentation einige Einschränkungen in Kauf genommen werden.

3.2.2 Notwendige Einschränkungen

Konzentration auf ausgewählte regionale Arbeitsmärkte

Die Studie ist begrenzt auf die drei regionalen Arbeitsmärkte,²⁴ die die Großregion Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz bilden: Saar-Trier/Westpfalz, Luxemburg und Lothringen. Diese sind nicht homogen, sondern unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Unternehmensstruktur und ihrer regionalen Problemlagen. Diese Auswahl bot sich deshalb an, weil diese Region die größte sog. „Euregio“ ist und die Möglichkeit bietet, drei verschiedene institutionelle Rahmenbedingungen einzu-

23 So beklagen z.B. ANSELIN/MADDEN (1990: 2): „[...] the lack of diffusion of the advances in regional analyses to the practice of policy and planning. All too often current planning issues are addressed without the aid of the insights offered by advanced tools of regional analysis“.

24 Auf die generelle Problematik, überhaupt einen regionalen Arbeitsmarkt zu definieren, weist SENGENBERGER (1993: 314) ebenso hin wie auf das meist pragmatische Vorgehen, sich an administrativen Raumeinheiten zu orientieren. Auf europäischer Ebene bieten sich die international anerkannten NUTS-Ebenen an (vgl. zum Begriff und den Abgrenzungen CARMONA-SCHNEIDER/SCHÜTTE 1989: 655f.). Weitere Informationen der diesem Projekt zugrundeliegenden Regionenauswahl finden sich bei BACKES-GELLNER/BÖCK/WIENECKE (1994: 8).

beziehen.²⁵ Des weiteren werden hier die meisten grenzüberschreitenden Pendlerverflechtungen verzeichnet, weshalb sie sich hervorragend zur Analyse des Grenzgängertums eignet. Die Frage, ob die Befunde auf andere Grenzregionen problemlos übertragen werden können, ist nicht abschließend zu beantworten.

Schwerpunktsetzung auf einen institutionellen Regelungsbereich

Um die Komplexität der Untersuchung zu reduzieren, wird unterstellt, daß nicht alle institutionellen Rahmenbedingungen gleichermaßen für die Entscheidung zur Pendelwanderung bedeutsam sind. Es wird weiter angenommen, daß aus der Vielzahl möglicher Bereiche dem der sozialen Sicherheit besondere Bedeutung zukommt, weil er noch relativ weit von einer Harmonisierung entfernt ist (vgl. van DAM 1991: xvi) und deshalb die Unterschiede noch besonders deutlich sind. Bisher gibt es auch noch erhebliche Forschungsdefizite darüber, „[...] ob und inwieweit von der Ausgestaltung der sozialen Sicherung überhaupt mobilitätshemmende Wirkungen ausgehen bzw. in welchem Ausmaß Mobilität durch soziale Sicherung beeinflusst wird“ (SCHMÄHL 1990: 31). Da sich außerdem die meisten Klagen von Grenzgängern vor dem Europäischen Gerichtshof auf eben diesen Regelungsbereich beziehen, ist damit auch ein europapolitisch sehr aktuelles Thema angesprochen.²⁶

-
- 25 Die Teilregionen haben auch einen gemeinsamen kulturellen Hintergrund: Ursprünglich war nämlich in dieser Gegend die „Civitas Treverorum - die Stammgemeinde der Treverer“ (INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER 1991: 9) angesiedelt. Mit dem Europäischen Binnenmarkt wurden verschiedene wirtschaftliche und gesellschaftliche Aktivitäten in Gang gesetzt, die darauf hindeuten, daß hier eine Euregio Saar-Lor-Lux im Entstehen ist. Einige Beispiele gibt KRUG (1991: 8).
- 26 Insbesondere vor dem Hintergrund der in Deutschland geführten Diskussion um eine neue Grenzpendlerbesteuerung (vgl. zum Regierungsentwurf KAEFER 1994) wäre auch eine Konzentration auf die Einkommensbesteuerung in den verschiedenen Ländern denkbar gewesen. Da aber sowohl die Regelungen sozialer Sicherung als auch die Einkommenssteuer das verfügbare Einkommen aufgrund der Abgabepflicht reduzieren, ist es vertretbar, nur die Auswirkungen eines Regelungsbereichs genauer zu untersuchen und zunächst einmal zu unterstellen, daß Unterschiede in dem anderen Bereich den beobachtbaren Effekt noch verstärken würden. Eine solche Komplexitätsreduktion ermöglicht es, den Einfluß eines konkreten institutionellen Regelungsbereiches zu isolieren und explizite Politikempfehlungen zu formulieren. Darüber hinaus spricht für die Konzentration auf die sozialen Sicherungssysteme auch, daß die Analyse der Grenzgängerbesteuerung sich als besonders schwierig erweisen dürfte, weil sie auf europäischer Ebene nicht geregelt und deshalb sehr komplex ist: So besteht einerseits das Problem der Doppelbesteuerung; aber selbst wenn Doppelbesteuerungsabkommen zwischen benachbarten Ländern abgeschlossen wurden, gibt es andererseits keine einheitliche Regelung darüber, ob die Einkommenssteuer an den Wohnsitz- oder den Beschäftigungsstaat abgeführt werden muß. Da darüber hinaus noch umfangreiche Sonderregelungen zu berücksichtigen sind, wird die Untersuchung des Einflusses dieses institutionellen Regelungsbereiches auf grenzüberschreitende Pendelwanderungen im (internationalen) Steuerrecht ausgebildeten Forschern überlassen (vgl. zu dieser Problematik ZWICK 1986).

Beschränkung der empirischen Erhebung auf fallstudienartige Querschnittsdaten

Die empirische Bearbeitung anhand der QUIPPE-Daten bringt vielfältige, bereits dargelegte Vorteile mit sich. Da es sich aber um Fallstudien und nicht um Massendaten handelt, ist die Auswertung auf einfache statistische Verfahren beschränkt, multivariate Verfahren können nicht angewendet werden. Deshalb können zwar einige statistische Aussagen aufgrund von Mittelwertvergleichen gemacht und mit Einschränkungen auch Signifikanztests durchgeführt werden, jedoch sind keine Hochrechnungen möglich. Eine zusätzliche Restriktion liegt in der Querschnittsbetrachtung der Studie, d.h., die Daten beziehen sich auf einen bestimmten Erhebungszeitpunkt, was die Gefahr in sich birgt, daß die Angaben sich auf ein unternehmensuntypisches Jahr beziehen, was sich aber vor dem Hintergrund bisher völlig unterentwickelter international vergleichbarer Betriebsstudien durchaus rechtfertigen läßt.

Einengung der grenzüberschreitenden Pendelwanderungen auf die beschäftigten Erwerbspersonen

Schließlich bezieht sich die Studie lediglich auf das Pendelverhalten von Grenzgängern, die aus einem Beschäftigungsverhältnis in ein anderes wechseln. Unberücksichtigt bleiben also grenzüberschreitende Pendelwanderungen von zuvor Erwerbslosen (Arbeitslose und nicht arbeitssuchende Erwerbslose). Dies liegt darin begründet, daß bei diesen Personengruppen eine ganz andere Motivation zum Grenzgängertum unterstellt werden kann (stärker Arbeitsplatzchance als Kompensationsvorteil). Außerdem können Unternehmen, deren Politik im Mittelpunkt der Studie steht, die Entscheidung von Beschäftigten besser beeinflussen als die von Erwerbslosen, da ausgehend von der derzeitigen Beschäftigtensituation gezieltere Anreize gesetzt werden können als bei Erwerbslosen, über deren individuelle Situation i.d.R. nur wenige Informationen zur Verfügung stehen.

Vor diesem Hintergrund gliedert sich die Arbeit wie folgt: Ausgehend von einem generellen Modell individueller Wanderungsentscheidungen wird im *zweiten Kapitel* die betriebliche Kompensationspolitik als ein wesentlicher Einflußfaktor genauer untersucht. Nachdem die alternativen Kompensationsstrategien zur Beeinflussung grenzüberschreitender Pendelwanderungen dargelegt worden sind, werden die betriebliche Kompensationspolitik als Ergebnis eines Transaktionskostenproblems modelliert und die grundlegenden Modellparameter herausgearbeitet. Dieses mikroökonomische Entscheidungsmodell wird anschließend auf die Entscheidungssituation von Unternehmen in Grenzregionen übertragen, wobei marktmäßige und institutionelle Einflußfaktoren als relevante Entscheidungsgrößen hervorgehoben werden. Nach der Formulierung allgemeiner Hypothesen über den Zusammenhang von unterschiedlichen Rahmenbedingungen und betrieblichem Kompensationsniveau folgen detaillierte Operationalisierungen der Parameter, bevor das zweite Kapitel mit einigen Überlegungen zum empirischen Forschungsdesign schließt.

Im *dritten Kapitel* wird eine Analyse der institutionellen Rahmenbedingungen betrieblicher Kompensationspolitik in den ausgewählten Grenzregionen vorgenommen. Den Mittelpunkt bildet die Beschreibung der nationalen Systeme sozialer Sicherheit, jedoch nicht in ihrer Gesamtheit, sondern in den für die Analyse relevanten Dimensionen. Vor diesem Hintergrund läßt sich ein Raster institutioneller Belastungen entwerfen, in das dann die befragten Unternehmen hinsichtlich des für sie relevanten Institutionenrahmens einsortiert werden können.

Im *vierten Kapitel* werden dann die weiteren Grundlagen für die Analyse der Determinanten unterschiedlicher Kompensationsniveaus geschaffen. Nach einer Beschreibung der Datengrundlage QUIPPE folgt eine Charakterisierung und Einteilung der befragten Unternehmen hinsichtlich ihrer Wettbewerbssituation am Arbeits- und Absatzmarkt. Nachdem so die Firmen nach den institutionellen und marktmäßigen Rahmenbedingungen gruppiert worden sind, wird in einem letzten Schritt die Untersuchung des isolierten bzw. kombinierten Einflusses dieser Faktoren auf die betriebliche Kompensationsentscheidung im Mittelpunkt stehen und Muster praktizierter Lohn- und Sozialleistungsstrukturen beschrieben und ökonomisch interpretiert. Zum Abschluß dieses Kapitels wird dann noch der Bogen von Markt- und Institutionenunterschieden im Bereich sozialer Sicherung über die betriebliche Kompensationspolitik von Unternehmen in Grenzregionen hin zum Ausmaß grenzüberschreitender Pendelwanderungen geschlagen.

Das abschließende *fünfte Kapitel* faßt die Vorgehensweise und die wesentlichen Ergebnisse nochmals zusammen und zieht vor diesem Hintergrund einige sozial- und regionalpolitische Schlußfolgerungen.

II. Betriebliche Kompensationspolitik als Einflußfaktor grenzüberschreitender Pendelwanderungen

1. Theoretische Erklärungsversuche von Arbeitskräftemobilität

1.1 Die push-pull-Hypothese als genereller Erklärungsansatz

Will man Kausalfaktoren grenzüberschreitender Pendelwanderungen studieren, dann kann ein bereits bewährtes Wanderungsmodell als theoretischer Ausgangspunkt hilfreich sein. „Einer der bekanntesten und wichtigsten Ansätze, Migrationen einem generellen Erklärungsschema unterzuordnen, ist die „push-pull-Hypothese“ (RÖDER 1974: 156). Sie bietet nicht nur verschiedenen Teildisziplinen der Sozialwissenschaften eine fundierte theoretische Grundlage für fokussierte Erklärungsmodelle von Wanderungen, sondern ist aufgrund des allgemeinen Ansatzes auch geeignet zur Untersuchung grenzüberschreitender Pendelwanderungen.

Von einigen Vorläufern des heutigen push-pull-Ansatzes abstrahierend, die immer nur Teilaspekte formulierten,²⁷ entwickelte LEE (1966) ein generelles Erklärungsschema für Wanderungen, indem er die ursprünglichen Theorieansätze systematisierte und verfeinerte.²⁸ LEE hebt vier Faktoren hervor, die die Wanderungsentscheidung determinieren. Als die beiden ersten Faktorenbündel nennt er „factors associated with the area of origin“ und „factors associated with the area of destination“ (LEE 1966: 50). In jeder Region gäbe es eine Mischung von Faktoren sozio-ökonomischer Art, die einen Anreiz bieten, in der Region zu bleiben bzw. in die Region zu wandern oder aber die Region zu verlassen bzw. erst gar nicht hineinzukommen. Dabei seien Einflußgrößen, die nahezu für alle Personen entscheidungsrelevant sind (z.B. Klima), von solchen zu unterscheiden, die nur für bestimmte Entscheidungsträger eine Bedeutung haben und für andere gar keine (z.B. vorhandenes Schulsystem). Eine Bewertung dieser sog. „push-pull-Faktoren“ sei durch die Individuen aber nur möglich, wenn eine ausreichende Transparenz besteht. Man könne davon ausgehen, daß die Informationen über die Variablen in der Herkunftsregion umfangreicher sind als über die entsprechenden

27 RAVENSTEIN (1889) und HADDON (1911) formulierten als erste die Idee der ökonomischen Vorteilhaftigkeitsabwägung ökonomischer push-pull-Faktoren als Ursache von Wanderung. ROSSI (1955) stellte die von ihnen zugrundegelegte Annahme vollkommener Information in Frage und behauptete, daß die verfügbaren Informationen über die push-pull-Faktoren die Wanderungsentscheidung wesentlich determinieren. BOGUE (1959) schließlich betont, daß push-pull-Faktoren nicht notwendigerweise nur ökonomischer Art sein müßten, sondern durchaus auch nicht-ökonomischer Natur sein könnten.

28 Daß dieses Erklärungsschema keineswegs veraltet ist, sondern in der heutigen Forschung immer noch zur Erklärung von Arbeitnehmermobilität herangezogen wird, zeigen Arbeiten von WERNER (1990) und WALWEI (1994).

Faktoren in der potentiellen Zielregion. Da der jeweilige Informationsgrad aber hochgradig personenspezifisch sei, betont er als drittes Bündel an wanderungsbeeinflussenden Faktoren deshalb *Personenmerkmale*, wie Alter, Geschlecht, Familienstand oder Qualifikation.

„We must note that it is not so much the actual factors at origin and destination as the perception of these factors which results in migration. Personal sensitivity, intelligence, and awareness of conditions elsewhere enter into the evaluation of the situation at origin, and knowledge of the situation at destination depends upon personal contacts or upon sources of information which are not universally available“ (LEE 1966: 51).

Die entscheidende Modifikation gegenüber seinen Vorläufern macht LEE jedoch mit der Feststellung, daß eine einfache Vorteils-Nachteils-Abwägung der push-pull-Faktoren vor dem Hintergrund der vorhandenen personenspezifischen Informationsgrundlage nicht ausreiche, um eine Wanderung auszulösen, sondern ein vierter Faktor entscheidend sei.

„Furthermore, between every two points there stands a set of *intervening obstacles* which may be slight in some instances and insurmountable in others. The most studied of these obstacles is distance, which, while omnipresent, is by no means the most important“ (LEE 1966: 51).²⁹

Distanz kann in diesem Zusammenhang als Proxy insbesondere für die direkten und indirekten Kosten der Wanderung interpretiert werden, wobei auch diese wiederum individuell unterschiedlich sind.³⁰

Das push-pull-Modell von LEE zusammenfassend, ist Wanderung das Ergebnis eines individuellen Vergleichs von sozioökonomischen push-Faktoren (+) und pull-Faktoren (-) in der Herkunfts- und den potentiellen Zielregionen³¹ sowie

29 Das Konzept der „intervening opportunities“ geht zurück auf STOUFFER (1940), der die soziologische Theorie von Wanderungen um das Problem der Distanz zwischen den beiden betroffenen Regionen konzeptionell erweitern wollte. „The theory here proposed [...] introduces the concept of intervening opportunities. It proposes that the number of persons going a given distance is directly proportional to the number of opportunities at that distance and inversely proportional to the number of intervening opportunities“ (STOUFFER 1940: 846).

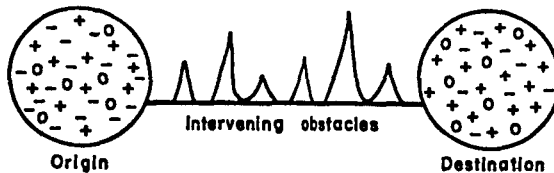
30 PESCHEL/HAASS/WADEHN (1977: 1) definieren in diesem Zusammenhang die ökonomische Distanz als einen „Sammelbegriff für tatsächlich anfallende Mobilitätskosten, Informationshemmnisse und soziale Friktionen [...]“. Neben direkten Mobilitätskosten sind auch indirekte Kosten zu berücksichtigen, die aus der Unsicherheit über die Chancen und Risiken der Mobilität aufgrund mangelnder Transparenz am Zielarbeitsmarkt resultieren.

31 „Abstoßende und anziehende Kräfte müssen zusammentreffen, um im Einzelfall eine Wanderung auszulösen. Die Berücksichtigung allein der abstoßenden Faktoren erklärt nicht nur die größte Zahl von Wanderungsfällen in modernen Industriegesellschaften nicht, es kann auf diese Weise auch keine Einsicht in die Richtung der Wanderungsströme und die Gründe für die Wahl der Zielorte gewonnen werden“ (RÖDER 1974: 158f.).

neutralen Faktoren (0) unter Berücksichtigung der intervenierenden Hindernisse (vgl. Abbildung 3). Dabei kommt den Personenmerkmalen des Entscheidungsträgers eine besondere Bedeutung zu, da sie über den Informationsgrad bestimmen und damit die Wahrnehmung und Bewertung der einzelnen Größen beeinflussen.

Abbildung 3: Regionale Mobilität nach LEE

ORIGIN AND DESTINATION FACTORS AND INTERVENING OBSTACLES IN MIGRATION



Quelle: LEE 1966: 50

Dieses allgemeine Wanderungsmodell haben verschiedene Wissenschaftsdisziplinen aufgegriffen, um Mobilitätsprozesse aus ihrer Sicht theoretisch zu erklären. Einen Anwendungsbereich stellt die sozial-psychologische Interpretation dar, nach der Mobilität durch eine Diskrepanz zwischen der (sozialen) Situation am Herkunftsort und dem individuellen Anspruchsniveau und der daraus resultierenden Frustration und Unzufriedenheit ausgelöst wird.³² Da solche Determinanten hochgradig personenspezifisch und kaum operationalisierbar sind, bieten sie auch keine geeigneten Ansatzpunkte für eine mögliche Verhaltensbeeinflussung durch Unternehmen. Besser geeignet sind humankapitaltheoretische und informa-

³² EISENSTADT (1954) nennt als mögliche Frustrationsgründe mangelnde Gewährleistung physischer Existenzsicherung, fehlende Möglichkeiten zur Erreichung instrumenteller Ziele, geringe Befriedigung der Solidaritätsbedürfnisse und der Bedürfnisse nach Identifikation mit anderen Personen und der Gesellschaft sowie mangelnde Möglichkeiten zur Verwirklichung eigener Werte und Normen. Dabei sei es nicht notwendig, daß alle diese Unzufriedenheitssituationen gleichzeitig auftreten, vielmehr genüge schon die fehlende Befriedigung eines dieser Bedürfnisse zum Auslösen des Wanderungswunsches. Fehlt bei EISENSTADT noch eine Aussage über den kritischen Punkt bzw. die Toleranzschwelle, ab der die Unzufriedenheit tatsächlich Wanderung auslöst, so wird bei MANGALAM/SCHWARZWELLER (1977) die Bestimmung von Toleranzwerten dadurch ermöglicht, daß sie jedem Menschen eine Werthierarchie unterstellen und behaupten, daß die Mobilitätsbereitschaft umso höher ist, je höher die Werte, die nicht befriedigt werden können, in der individuellen Werthierarchie angesiedelt sind. HARLOFF (1970: 62) weist darauf hin, daß es auch noch alternative Frustrationsreaktionen, wie Verdrängung und Aggression, gibt.

tionsökonomische Ansätze, die konkrete, betrieblich beeinflussbare und empirisch prüfbare Parameter benennen.

1.2 **Ökonomische Anwendung des push-pull-Ansatzes: Einkommensvorteile und Mobilitätskosten als Determinanten individueller Mobilitätsentscheidungen**

„One important way that economists have contributed to the understanding of geographic mobility is through the development and testing of the human capital model of migration“ (MCCONNELL/BRUE 1992: 381). Wie die traditionellen Ansätze („Theorie der Lenkungsfunktion von Löhnen“ (MÜLLER 1980: 64)), die reale Einkommensdifferenzen (Income-Differential-Hypothese) und Beschäftigungsmöglichkeiten (Job-Vacancy-Hypothese) als die zentralen Bestimmungsfaktoren von Wanderungsbewegungen angesehen haben, gehen auch humankapitaltheoretische Ansätze

„[...] in der Regel von rational handelnden Individuen aus, die ihre Wanderungsentscheidung nach dem Prinzip der Nutzenmaximierung treffen, wobei häufig von der Annahme vollkommener Information ausgegangen wird“ (FEITHEN 1985: 56).

Die Humankapitaltheorie erweitert jedoch das neoklassische Modell um die Mobilitätskosten und berücksichtigt auch individuelle Zeithorizonte und Zeitpräferenzraten, wodurch es eine differenziertere Erklärung von Mobilität bietet (vgl. MÜLLER 1980: 67ff.; SJAASTAD 1971: 460ff.).

„[...] human capital consists of the income-producing skill, knowledge, and experience embodied within individuals. This stock of capital can be increased by specific actions - investments in human capital - which require present sacrifices but increase the stream of future earnings over one's lifetime“ (MCCONNELL/BRUE 1992: 381).

Die Wanderungsentscheidung wird somit als Investitionsentscheidung interpretiert, bei der das Individuum Nutzen und Kosten der Mobilität gegenüberstellt. Einen Nutzen hat der Arbeitnehmer dann, wenn das abdiskontierte,³³ woanders erwartbare zukünftige Einkommen über seinem aktuellen liegt. Dem sind auf der anderen Seite direkte und indirekte Mobilitätskosten gegenüberzustellen, wie z.B. Umzugskosten oder Provisionszahlungen bei Verkauf bzw. Kauf von Immobilien einerseits und Verlust von Senioritätsansprüchen oder „[...] the earnings forgone while traveling, searching for, and learning a new job“ (SJAASTAD 1971: 463f.)

33 Da es sich um in die Zukunft gerichtete Einkommensströme handelt und die Investitionstheorie unterstellt, daß gegenwärtige Erträge gegenüber zukünftigen präferiert werden, wird der Barwert ermittelt.

andererseits.³⁴ Informationstheoretische Ansätze, wie das Standard-Such-Modell von STIGLER (1961), betonen insbesondere die zuletzt angesprochen Suchkosten eines neuen Arbeitsplatzes und behaupten, daß die Arbeitsplatzsuche so lange sinnvoll ist, wie die erwarteten zukünftigen Mehreinnahmen die aktuellen Suchkosten übersteigen (vgl. SESSELMEIER/BLAUERMEL 1990: 43).³⁵

Da diese Mobilitätskosten einmalig und i.d.R. am Anfang der Wanderung anfallen, müssen sie nicht abdiskontiert werden. Als Entscheidungsregel gilt dann:

„A worker decides to migrate if all the expected future real income, discounted with a rate reflecting his degree of time preference over his time horizon, is higher abroad than in his home country, at least by the costs related to the migration and to the stay abroad“ (STRAUBHAAR 1986: 844).³⁶

1.3 Außerachtlassung unterschiedlicher betrieblicher Kompensationspolitiken als Einflußfaktor

Insgesamt konnte aufgezeigt werden, daß Wanderungsentscheidungen als äußerst komplexe Phänomene zu begreifen sind. „It is easy to see that the decision to migrate involves a complex calculation and that the variables that enter this can never be known with precision“ (ELLIOTT 1991: 140). Allerdings konnte die Realisierung eines Netto-Einkommensvorteils als wesentliche Größe zur Erklärung individueller Wanderungsentscheidung herausgestellt werden. Modelltheoretische Beachtung finden jedoch nur die Entscheidungen der arbeits anbietenden Individuen. Alle anderen Akteure, insbesondere die arbeitsnachfragenden Unternehmen stellen nur exogene Größen dar, weshalb in den betrachteten individuellen Entscheidungsmodellen Einkommen auch als exogen determiniert angenommen

34 Dabei wird davon ausgegangen, daß sich die Höhe der Such- und insbesondere der Informationskosten mit der Transparenz über die Arbeitsplatzalternativen verringert. MAIER (1987: 201) stellt fest, daß „[...] information costs will be lower for those socioeconomic groups who have learned about how to gather and handle information. Thus, migration tends to be selective with respect to education.“

35 Nach BERNINGHAUS/SEIFERT-VOGT (1987: 218) ist eine Mobilitätsentscheidung dann optimal, wenn der Wandernde in die Region mit dem größten Gittings-Index geht. Dieser Index berechnet sich als „[...] the net benefits of migration discounted over a given number of periods, divided by the discounted number of these periods. This calculation of coefficients has to be done separately for each potential destination country“ (STRAUBHAAR 1987: 221). Wesentliches Verdienst dieses Ansatzes ist es, daß eine stochastische Informations-Variable direkt in das Modell einbezogen wird. Diese Variable gibt den momentanen Informationsstand des Wandernden ebenso an wie seine bisherigen Wanderungserfahrungen.

36 Erweiterungen des Humankapitalansatzes haben zahlreiche personenabhängige Variablen, die den Gegenwartswert einer Wanderung beeinflussen können, evaluiert: Alter, Familiengröße (vgl. MINCER 1978; HAMERMESH/REES 1988: 189ff.), beruflicher Status und Ausbildung (vgl. z.B. BLASCHKE 1982: 114).

men wird. Wenn man aber unterstellt, daß der Arbeitsmarkt durch Aktion und Reaktion der verschiedenen Arbeitsmarktakteure charakterisiert ist, kann man das Phänomen grenzüberschreitender Pendelwanderungen letztlich nur erklären, wenn man auch die Entscheidungen von Unternehmen über die betrieblichen Kompensationspolitiken selbst zum Gegenstand der Forschung macht. Aus diesem Grund widmet sich die vorliegende Arbeit insbesondere diesem Aspekt.

2. Betriebliche Kompensationspolitik: Institutionelle Arrangements zur Beeinflussung von Arbeitskräftemobilität

2.1 Anreiz- und Stillhaltestrategie - zwei Kompensationsalternativen

Prinzipiell haben betriebliche Entscheidungsträger zwei Alternativen zur Beeinflussung grenzüberschreitender Mobilität von Arbeitskräften. Erstens ist es denkbar, daß ein Unternehmen ein Interesse daran hat, Arbeitskräfte von vergleichbaren Unternehmen in der benachbarten Grenzregion anzuwerben,³⁷ weshalb es eine mobilitätsfördernde Kompensationspolitik betreibt. Diese ist dadurch charakterisiert, daß eine überdurchschnittliche Kompensation gezahlt wird, die zumindest den angebotenen Alternativen entspricht oder diese sogar übertrifft. Infolgedessen kann sich bei anderen Unternehmen die Situation ergeben, daß sie vermehrt Abwerbungsversuchen ausgesetzt sind und deshalb gezwungen sind, eine mobilitätsverhindernde Kompensationsstrategie zu praktizieren.³⁸ Dies würde bedeuten, sie bieten wanderungswilligen Arbeitskräften kompensatorische Anreize, die die Alternativangebote der Arbeitsmarktkonkurrenz weniger interessant machen. Neben einer solchen aktiven „Anreizstrategie“ ist es zweitens aber auch denkbar, daß ein Unternehmen kein Interesse daran hat, eine gezielte Kompensationspolitik zur Steuerung der Arbeitnehmermobilität einzusetzen und deshalb nur eine vergleichsweise geringe Mindestkompensation zahlt. Die Strategie, entweder keine Arbeitskräfte mittels Kompensationsanreizen von Arbeitsmarktkonkurrenten anzuwerben oder aber keine Maßnahmen zu ergreifen, um Abwerbungsversuchen anderer Unternehmen entgegenzuwirken, wird im folgenden als „Stillhaltestrategie“ bezeichnet.

³⁷ Dabei muß es sich nicht notwendigerweise um gezielte Anwerbung handeln. Auch die Ausdehnung der Suchaktion über den lokalen Arbeitsmarkt hinaus durch Stellenausschreibungen wird hierunter gefaßt.

³⁸ Eine denkbare Alternative dazu wäre auch eine Standortverlagerung. Dagegen sprechen mögliche negative Auswirkungen auf Kundenstamm und Transportkosten und die Tatsache, daß nicht allein die Arbeitskosten, sondern auch andere finanzielle Aspekte die Standortwahl mitbestimmen (z.B. Subventionen, Steuern).

Mit der Charakterisierung dieser beiden Extreme ist ein ganzes Spektrum an betrieblichen Möglichkeiten, auf Arbeitskräftemobilität einzuwirken, aufgespannt. Welche Strategie das einzelne Unternehmen letztlich realisieren wird, hängt von dem betrieblichen Entscheidungskalkül und den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen, die dieses beeinflussen, ab. Ein Modell hierzu und eine Übertragung auf die spezifische Situation von Unternehmen in Grenzregionen wird im folgenden erarbeitet.

2.2 Modellierung der betrieblichen Kompensationspolitik als Lösung eines Transaktionskostenproblems

Erklärtes Ziel dieser Arbeit ist es, entgegen der Tradition der „Old Theory of the Firm“ das Unternehmen nicht als „black box“ zu betrachten, sondern gerade betriebliche Entscheidungen zum Forschungsgegenstand zu machen. Um dies zu realisieren, wird die Unternehmensentscheidung nun explizit vor dem Hintergrund verschiedener Marktkonstellationen und institutioneller Rahmenbedingungen modelliert.

2.2.1 Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens, Koordinations- und Motivationskosten: Die relevanten Modellparameter

Grundlegender Ausgangspunkt der Modellkonstruktion ist das Verständnis von Organisationen als Netze unvollständiger Verträge.³⁹ Daraus resultieren zwei prinzipielle Probleme ökonomischer Organisationen

„[...] namely those of coordination and motivating the members of the organization to work in ways that are coherent and advance the common interests of the organization's members“ (MILGROM/ROBERTS 1992: xiv).

Die Problematik und ihre möglichen Lösungen haben wiederum ihre Ursache in wesentlichen innerorganisatorischen Merkmalen einer jeden Organisation: Unternehmen sind gekennzeichnet durch einen permanenten Austausch von Gütern und (Dienst-)Leistungen zwischen den Organisationsmitgliedern, der als Transaktion bezeichnet wird. Aufgrund unsicherer Erwartungen über zukünftige Entwicklungen können nicht alle Eventualitäten dieser Transaktionen ex ante geregelt werden, woraus Unsicherheiten hinsichtlich des langfristig zu erwartenden Verhaltens des Vertragspartners resultieren. Diese Gefahr *opportunistischen Ver-*

³⁹ Vollständige Verträge zeichnen sich im Gegensatz zu diesen unvollständigen bzw. „relationalen“ Verträgen dadurch aus, daß nicht nur Vertragsbeginn und -ende, sondern auch die Leistungen der Vertragsparteien sowie ihre Verfügungsrechte ex ante einmal ausgehandelt werden und damit vollständig festgelegt sind (vgl. RICHTER 1991: 407).

haltens⁴⁰ des Vertragspartners führt insbesondere bei auf Dauer angelegten Vertragsbeziehungen und partnerspezifischen Investitionen⁴¹ zu *institutionellen Arrangements*,⁴² die dazu beitragen, diese Unsicherheiten zu reduzieren und damit zu kontrollieren.⁴³

Ein solcher Leistungsaustausch bringt jedoch nicht nur beidseitigen Nutzen⁴⁴, sondern verursacht auch Kosten (Transaktionskosten), deren Höhe in Abhängigkeit von unterschiedlichen Faktoren variiert: Von Bedeutung ist erstens die Wahrscheinlichkeit, daß es überhaupt zu opportunistischem Verhalten kommt, zweitens die Höhe der ex ante *Koordinationskosten*, die

„[...] arise from the need to determine prices and other details of the transaction, to make the existence and location of potential buyers and sellers known to one another, and to bring the buyers and sellers together to transact“ (MILGROM/ROBERTS 1992: 29).⁴⁵

Drittens schließlich determinieren die *Motivationskosten*, d.h., Kosten, die berücksichtigt werden müssen, um ex post effizientes Verhalten der Organisationsmitglieder zu gewährleisten, das Ausmaß der Transaktionskosten.

„Ex post costs [...] include (1) the maladaptation costs incurred when transactions drift out of alignment [...], (2) the haggling costs incurred if bilateral efforts are made to correct ex post misalignments, (3) the setup and running costs associated

40 WILLIAMSON definiert Opportunismus als (1985: 47) „[...] the incomplete or distorted disclosure of information, especially the calculated efforts to mislead, distort, disguise, obfuscate or otherwise confuse“.

41 Partnerschaftliche Investitionen (vgl. SCHENK 1992) oder auch transaktionspezifische Investitionen (vgl. RICHTER 1991) charakterisieren Investitionen, die fast ausschließlich nur für die spezifische Beziehung zwischen den Vertragspartnern einen Wert haben, deren Marktwert aber gegen Null geht.

42 RICHTER (1991: 409) spricht in diesem Zusammenhang auch von „privater Sicherheitsvorkehrung“ bzw. davon, daß Institutionen die Interessen der Vertragspartner schützen.

43 SCHENK (1992: 356) betont, daß Quasi-Renten dadurch erzielt werden können, daß das Verhalten des Vertragspartners durch diese institutionellen Arrangements beherrschbar bzw. erwartbar wird.

44 Wenn die beteiligten Organisationsmitglieder keinen Nutzen aus einer Transaktion ziehen könnten, käme diese gar nicht zustande. „Indeed, we assume that people are equipped with measures of their welfare (called utility functions), that they like one situation better than another if and only if it gives greater utility, and that their economic goal is to maximize this measure of satisfaction“ (MILGROM/ROBERTS 1992: 22).

45 GÄFGEN (1983: 7) bezeichnet diese auch als „Ressourceneinsätze zur Herbeiführung und Durchführung einer Transaktion“. Er verbindet damit Kosten der Informationssuche und -verarbeitung ebenso wie den aus Verhandlungsprozessen und Vertragsgestaltung resultierenden Aufwand.

with the governance structures [...], and (4) the bonding costs of effecting secure commitments“ (WILLIAMSON 1985: 21).⁴⁶

Interpretiert man nun den Leistungsaustausch zwischen Arbeitnehmer und Unternehmen - Arbeitsleistung gegen Kompensation - als Transaktion, dann ist eine mögliche Arbeitnehmermobilität als opportunistisches Verhalten in dem Sinne zu sehen, daß eine i.d.R. auf Dauer angelegte Arbeitsbeziehung aufgelöst und damit die Erwartung des Unternehmens über eine langfristige Zusammenarbeit nicht erfüllt wird. Aus Sicht eines Unternehmens ist die Wertschöpfung, die sich aus dem Arbeitseinsatz ergibt, als Nutzen der Transaktion zu interpretieren und die Kosten, die zur Erzielung dieses Nutzens gedeckt werden müssen, als Transaktionskosten zu deuten. Geht man nun vereinfachend davon aus, daß die Wertschöpfung je Arbeitsplatz gleich ist,⁴⁷ dann entscheiden die Transaktionskosten über die Kompensationshöhe und damit über die betriebliche Kompensationsstrategie. Da die Transaktionskosten im wesentlichen mit den Koordinations- und Motivationskosten variieren, stellt sich für ein Unternehmen die Frage, ob es eine Stillhaltestrategie praktizieren und die Koordinationskosten in Kauf nehmen soll oder eine Anreizstrategie verwendet und damit die Motivationskosten trägt.

2.2.2 Kostenminimierung als Entscheidungskriterium

Organisationen sind nicht nur durch ein Netz von Verträgen zwischen Individuen charakterisierbar, ihnen kann auch das Ziel der Maximierung des Gesamtnutzens (Effizienz) zugeschrieben werden, weshalb davon auszugehen ist, daß das Effizienz-Prinzip entscheidend die Lösung von Transaktionskostenproblemen bestimmt. In Anlehnung an COASE (1937) formulieren MILGROM/ROBERTS (1992: 28f.): „[...] the tendency is to adopt the organizational mode that best economizes on these transaction costs“, was sie konkretisieren mit „[...] organizational

46 Ein weiterer Faktor, der die Höhe der Transaktionskosten und damit auch die Notwendigkeit eines institutionellen Arrangements bestimmt, kann in der Spezifität der partnerschaftlichen Beziehung gesehen werden. Da diese im Falle der Arbeitskräftemobilität insbesondere mit der betriebspezifischen Qualifikation der Arbeitnehmer einhergeht, diese Studie sich aber nur auf das mittlere, branchenspezifisch und nicht betriebspezifische Qualifikationsniveau bezieht, kann diese Variable hier vernachlässigt werden.

47 Diese Annahme ist im Rahmen dieser Arbeit gerechtfertigt, weil entsprechend dem empirischen Forschungsdesign bei der Auswahl der zu untersuchenden Unternehmen sog. „matched pairs“, d.h., Unternehmen, die sich hinsichtlich Größe, hergestellten Produkten, Art des Standorts und ähnlichen Kriterien gleichen, angestrebt werden (vgl. Kapitel II.4). Außerdem würde die Berücksichtigung der Wertschöpfung als weiteren kompensationsdeterminierenden Faktor die Komplexität des Modells erhöhen und die Analyse isolierter Effekte erschweren. Schließlich ist zu bedenken, daß die Messung der Wertschöpfung am Arbeitsplatz schwierig ist, weil unterschiedliche Definitionen der Wertschöpfung existieren, je nach gewählter Ausgangsgröße sowie Abgrenzung der Vorleistungen und Abgabeleistungen (vgl. zum Begriff und den verschiedenen Arten der Wertschöpfung WEBER 1993: 2174).

structure and design are determined by minimizing transaction costs [...]“. Insofern sei also das Entscheidungskriterium für die Bestimmung der effizientesten Kompensationsstrategie die Minimierung der Transaktionskosten oder anders formuliert die Maximierung der Nettovorteile (vgl. KREPS 1994: 672). „Specifically, the issue is how to regulate the exchanges between team members in order to reduce the costs of regulation and control“ (JONES 1983: 456). Da aber über das opportunistische Verhalten, d.h., konkret über die Mobilitätsabsicht eines Arbeitnehmers, keine vollkommene Information besteht, sondern allenfalls die Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens bestimmt werden kann, handelt es sich um eine Entscheidung unter Unsicherheit. Infolgedessen ist der Erwartungswert der Transaktionskosten als Entscheidungskriterium heranzuziehen.

Macht man diese Überlegungen für das spezifische Problem „Beeinflussung grenzüberschreitender Pendelwanderungen“ fruchtbar, kann man die Arbeitnehmermobilität als Transaktionskostenproblem und die betriebliche Kompensationsstrategie als einen möglichen transaktionskostenminimierenden Lösungsmechanismus interpretieren und dementsprechend ein Grundmodell betrieblicher Kompensationsentscheidung formulieren.

2.2.3 Grundmodell der Wahl des betriebsoptimalen Kompensationsniveaus

Basierend auf der Idee des vorherigen Abschnitts, daß ein Zusammenhang zwischen erwarteten Transaktionskosten und betrieblicher Kompensationsstrategie besteht, stellt sich aus betriebswirtschaftlicher Sicht nun die Frage, wie die optimale Kompensationsstrategie ermittelt werden kann. Dabei kann es an dieser Stelle nicht darum gehen, eine exakte Kompensationshöhe zu bestimmen, vielmehr sollen die einzelnen Komponenten erarbeitet werden, die mit darüber entscheiden, ob ein Unternehmen eher eine Anreiz- oder aber eine Stillhaltestrategie verfolgt.

Ausgehend davon, daß die Entscheidung für ein bestimmtes Kompensationsniveau von der Höhe der Koordinations- und der Motivationskosten einerseits und von der Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens andererseits abhängt,

$$\alpha = f(K_{Ko}, K_{Mo}, \varepsilon)$$

wobei: α : Kompensationsniveau
 K_{Ko} : Koordinationskosten
 K_{Mo} : Motivationskosten
 ε : Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens

müssen die Funktionsparameter näher betrachtet und für den Fall grenzüberschreitender Mobilität spezifiziert werden.⁴⁸

(Wieder-)Besetzungskosten: Koordinationskosten grenzüberschreitender Arbeitskräftemobilität

Geht man davon aus, daß Unternehmen zur Sicherstellung ihrer Produktion einen bestimmten Bestand an Personal realisieren müssen, dann sind offene Stellen möglichst schnell zu besetzen. Mit der Neueinstellung von Arbeitskräften sind allerdings vielfältige, v.a. quasi-fixe Arbeitskosten verbunden.

„Turnover is costly to firms through its direct costs such as formal orientation programs, expenditures to foreman for „breaking in“ new employees as well as indirect costs such as lowered productivity during the adjustment process“ (SALOP 1979: 118).⁴⁹

Gegeben einen bestimmten Personalbestand, bringt ein notwendiger Personalaustausch v.a. direkte Kosten des Vertragspartnerwechsels mit sich - nämlich Such-, Auswahl-, Einstellungs- und Einarbeitungskosten (vgl. SADOWSKI/STENGELHOFEN 1989: 109).⁵⁰ Diese sind umso größer, je aufwendiger der Such-, Auswahl- und Einstellungsprozeß organisiert ist. Es sind nicht nur unterschiedlich teure Suchkanäle denkbar,⁵¹ sondern auch Auswahlprozesse, die vom einfachen Sichten der Bewerbungsunterlagen durch einen Verantwortlichen der Personalabteilung bis zu mehrstufigen Auswahlverfahren, an denen unterschiedliche Unternehmensvertreter beteiligt sind, reichen.⁵² Wie teuer die Personalsuche und

48 Die Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens kann mit der Wahrscheinlichkeit, daß es überhaupt zur Mobilität kommt, gleichgesetzt werden.

49 STREIM (1982) faßt die turnover-costs weiter als die Kosten der notwendig werdenden Ersatzbeschaffung und bezieht auch die Kosten einer Fehlinvestition in Humankapital des ausscheidenden Mitarbeiters mit ein.

50 RICHTER (1994: 6f.) differenziert in Anbahnungskosten einerseits, unter die er die Suchkosten für das Ausfindigmachen potentieller Geschäftspartner, die Kosten für Kommunikation mit diesen sowie die Prüf-/Qualitätskontrollkosten faßt, sowie andererseits in Verhandlungs- und Entscheidungskosten. Zu diesen rechnet er Kosten für die Aushandlung von Verträgen, der Beratung und Informationsbeschaffung.

51 Die Kosten und Nutzen unterschiedlicher Rekrutierungskanäle von der Stellenanzeige bis hin zum Personalberater wägt SCHEIB (1987: 62 ff.) ab. ELIAS/WHITE (1991) stellen fest, daß die Nutzung verschiedener Rekrutierungskanäle v.a. auf den unterschiedlichen Besatz der Regionen an Unternehmen bestimmter Branchen bzw. Betriebsgrößen und damit Qualifikationsanforderungen zurückzuführen ist.

52 Die Kosten und Nutzen von Verfahren der Vorauswahl, wie z.B. Stellenanzeigen und Screening, im Vergleich zu sequentiellen Suchprozessen, modellieren und analysieren OURS/RIDDER (1992), um so Aussagen über die optimale Strategie der externen Stellenbesetzung ableiten zu können. Sie kommen auf Basis von Mikrodaten zu dem Schluß, daß es für Unternehmen effizienter ist, eine nichtsequentielle Auswahl zu praktizieren und sich durch Vorauswahl einen Pool an Bewerbern zu schaffen, weil dadurch die Dauer des Se-

-auswahl⁵³ ist, dürfte einerseits wesentlich von der gesuchten Qualifikation des neuen Mitarbeiters und andererseits von der Größe des Bewerberpools abhängen. In Unternehmen in Grenzregionen sind die Personalsuch- und -auswahlkosten auch deshalb eine kritische Größe, weil die potentiellen Bewerber eher als in grenzfernen Gebieten aus unterschiedlichen Bildungssystemen stammen können, was die Beurteilung, welcher Arbeitnehmer aufgrund seiner Ausbildung die gestellten Anforderungen am besten erfüllen kann, erschwert. Maßnahmen zur Erhöhung der Transparenz über die Inhalte und Umfänge verschiedener nationaler Ausbildungsgänge und die Vergleichbarkeit von Qualifikationen stellen somit im Vergleich zu Unternehmen in grenzfernen Regionen zusätzliche Selektionskosten dar. Ebenso sind Kenntnisse über die üblichen Rekrutierungskanäle in anderen Ländern nicht notwendigerweise gegeben, was Auswirkungen auf den Erfolg von Personalsuchstrategien und damit auf die Größe des Bewerberpools haben kann.⁵⁴

Die Einstellungskosten variieren darüber hinaus mit den potentiellen Kosten der Verhandlungen mit den mitbestimmenden Organen⁵⁵ sowie mit dem Verwaltungsaufwand, der notwendig ist, um eine reibungslose organisatorische Eingliederung des neuen Mitarbeiters sicherzustellen. Diese Kosten sind umso höher, je mehr Verwaltungsbereiche betroffen sind und je mehr vertragliche Einzelheiten ausgearbeitet werden müssen. Eine überdurchschnittliche Qualifikationsnachfrage, die sich insbesondere bei innovationsorientierten Unternehmen und beim Ein-

lektionsprozesses erheblich verkürzt wird und Produktivitätseinbußen aufgrund unbesetzter Stellen reduziert werden können.

- 53 SADOWSKI (1980: 57) formuliert diese Situation als ein personalwirtschaftliches Entscheidungsproblem: „Aus einer Vielzahl an Rekrutierungsquellen, Informationskanälen und Selektionsverfahren hat das Unternehmen die rentabelsten auszuwählen. Das ist kein triviales Problem, weil Vorteile großer Streubreite durch Selektionsaufwand aufgehoben werden können, weil der Zuverlässigkeit eines ständigen Informations- und Kontaktnetzes Rüst- und Unterhaltungskosten gegenüberstehen und endlich weil die Prognose von Arbeitserfolg und Bleibenswahrscheinlichkeit [...] nur nach differenzierten Bedingungsanalysen sinnvoll erscheint. Rekrutierungsentscheidungen nämlich sind zweiseitige, mitunter als »asymmetrisch« gekennzeichnete Wahlentscheidungen.“
- 54 Daß z.B. der Rekrutierungskanal „Stellenanzeige“ in Frankreich anders gestaltet sein sollte als in Deutschland, wird im folgenden klar: „Um zugkräftig zu sein, muß eine Anzeige in Deutschland informativ, logisch zusammenhängend, ja sogar erschöpfend sein. In Frankreich muß sie nicht nur den Kontext beschreiben, sondern diesen noch mit Farben, Wortspielen und zuweilen provozierenden Schlagworten bereichern. Die französische Anzeige muß verlocken, bezaubern, an Phantasie und Schönheitssinn appellieren“ (MOOG 1991: 226).
- 55 So hat z.B. nach § 99 Abs. 1 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als zwanzig Beschäftigten ein Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung von Mitarbeitern. Dies gilt nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aber nicht nur dann, wenn die normative Wirkung eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung dadurch kontrolliert werden soll, sondern auch, wenn es sich um eine vom Arbeitgeber selbst eingeführte Vergütungsordnung (betriebliche Übung) handelt (vgl. o.V. 1994a: 1575).

satz neuer Technologien ergibt, erhöht schließlich auch die Einarbeitungskosten, weil i.d.R. eine über eine kurze Einweisung hinausgehende Einarbeitung notwendig ist, die sowohl die direkten Ausbildungskosten (z.B. Material) als auch potentielle Kosten, wie die entgangene Produktivität des Einarbeitenden oder die noch nicht erreichte volle Produktivität des Einzuarbeitenden umfassen. Schließlich gehören zu den (Wieder-)Besetzungskosten auch die Kosten der Nichtbesetzung eines Arbeitsplatzes, die sich im entgangenen Nutzen konkretisieren. Demnach gilt:

$$K_B = f(K_S, K_W, K_V, K_Q, K_O)$$

wobei: K_B : (Wieder-)Besetzungskosten
 K_S : Suchkosten
 K_W : Auswahlkosten
 K_V : Einstellungskosten
 K_Q : Einarbeitungskosten
 K_O : Opportunitätskosten

Diese direkten und indirekten Kostenkomponenten, die sich daraus ergeben, daß eine offene Stelle (wieder-)besetzt werden soll, sind als Koordinationskosten eines Unternehmens zu interpretieren.

Anreizkosten: Motivationskosten grenzüberschreitender Arbeitskräftemobilität

Auf der anderen Seite stellen alle Anreize eines Unternehmens, um Arbeitskräfte entweder zum Verbleib im Unternehmen zu motivieren oder aber von Arbeitsmarktkonkurrenten abzuwerben, Kosten einer „privaten Sicherheitsvorkehrung“ und damit Motivationskosten dar. Als wesentliche Komponenten der Anreizkosten können die Lohnprämien/Kompensationsanreize angesehen werden, d.h., die (finanziellen) Vorteile, die ein Unternehmen bietet, um sich von vorhandenen Arbeitsmarktkonkurrenten positiv abzuheben. Diese müssen nicht notwendigerweise aus direktem Entgelt bestehen, sondern können zu einem mehr oder weniger großen Anteil auch durch lohnäquivalente freiwillige Sozialleistungen ersetzt werden.⁵⁶ Folgt man SADOWSKI (1984) und interpretiert man freiwillige betriebliche Sozialleistungen als einen in anderer Form ausgezahlten Lohn, dann kann nicht nur von Lohn-, sondern auch von „Sozialleistungsprämien“ eine mobilitätsbeeinflussende Wirkung ausgehen. Um aber die Kompensationsanreize gezielt einsetzen zu können, bedarf es einerseits Informationen über die Kompensations-

⁵⁶ In einer empirischen Untersuchung analysieren CABLE/JUDGE (1994), welche Entgeltparameter die Suche und die Wahl eines Arbeitsplatzes determinieren. Sie kommen zu dem Ergebnis, daß „[...] individuals were significantly more attracted to positions with high pay level, individual-based pay, fixed pay, flexible benefits, and job-based pay“ (CABLE/JUDGE 1994: 337). Neben der Entgelthöhe gehören also auch (freiwillige) Sozialleistungen zu den wesentlichen Einflußfaktoren.

politik der konkurrierenden Unternehmen,⁵⁷ andererseits sind Kompensationsanreize wirkungslos, wenn sie nicht für die Adressaten transparent sind. Die Kosten der Informationsbeschaffung und der Informationsweitergabe sind somit auch als Anreizkosten zu sehen. Sie sind für Unternehmen, die mit Firmen jenseits der Grenze um Arbeitskräfte konkurrieren insofern höher als für Unternehmen in Binnenregionen, weil nicht notwendigerweise auf übliche Informationskanäle zurückgegriffen werden kann. Mangelnde Kontakte zu ausländischen Unternehmen und Institutionen (z.B. Kammern) erhöhen ebenso die Informationskosten wie mangelnde Sprachkenntnisse beim Studium verfügbarer Publikationen. Darüber hinaus können auch Opportunitätskosten im Sinne entgangener Wertschöpfung durch einen nicht getätigten Austausch des wanderungswilligen Mitarbeiters bzw. die eingeschränkte Auswahl bei gezielter Anwerbung von Arbeitskräften als Anreizkosten bezeichnet werden.

$$K_A = f(P_L, P_S, K_I, K_O)$$

wobei: K_A : Anreizkosten
 P_L : Lohnprämie
 P_S : Sozialleistungsprämie
 K_I : Informationsbeschaffungs- und -weitergabekosten
 K_O : Opportunitätskosten

Diese verschiedenen, bei der Beeinflussung von Mobilität zu berücksichtigenden Anreizkosten sind somit als Motivationskosten eines Unternehmens zu deuten.

Geht man ferner davon aus, daß sich Unternehmen ökonomisch rational verhalten, dann müssen die beiden Kostenkomponenten (Wieder-)Besetzungs- und Anreizkosten, gegeben die Mobilitätswahrscheinlichkeit, gegenübergestellt werden. Zur Auswahl der transaktionskostenminimalen Kompensationsstrategie ist dann zu ermitteln, welche Kosten geringer sind. Als Entscheidungsregel eines effizienzorientierten Unternehmens kann dann formuliert werden: Solange die Kosten der (Wieder-)Besetzung eines Arbeitsplatzes die Anreizkosten übersteigen, ist eine Anreizstrategie sinnvoller, d.h., eine überdurchschnittliche Kompensation:

$$\frac{K_B}{K_A} > 1 \text{ bzw. } K_B > K_A$$

Unter dieser Bedingung ist es für ein Unternehmen, daß mit Abwerbungsversuchen der Arbeitsmarktkonkurrenz konfrontiert ist, kostengünstiger, Gegenmaßnahmen zu ergreifen, als einen abgeworbenen Arbeitnehmer durch einen neuen

⁵⁷ GABELE und MORAW (1991) zeigen am Beispiel mittelständischer Unternehmen, wie wichtig eine klare Vorstellung über die eigenen Konkurrenzsituation zur Entwicklung von Marktstrategien ist.

zu ersetzen. Für Unternehmen, die überlegen, ob sie besser gezielt Arbeitskräfte von konkurrierenden Unternehmen anwerben oder aber einen Mitarbeiter aus dem Bewerberpool rekrutieren sollen, ist es effizienter, Kompensationsanreize zur gezielten Arbeitskräfteanwerbung anzubieten.

Sobald aber die Anreizkosten die Kosten der (Wieder-)Besetzung übertreffen, ist eine lediglich die Mindestkompensation gewährende Stillhaltestrategie effizienter:

$$\frac{K_B}{K_A} < 1 \text{ bzw. } K_B < K_A$$

D.h., Unternehmen, von denen Arbeitskräfte abgeworben werden, sind dann gut beraten, keine Gegenmaßnahmen zu ergreifen und statt dessen eine Neubesetzung der Stelle vorzunehmen. Unternehmen, die über die Alternativen Abwerbung oder Rekrutierung aus dem Bewerberpool zu entscheiden haben, sollten eher auf den Bewerberpool als auf eine gezielte Abwerbung zur Besetzung der vakanten Stellen zurückgreifen.

Insofern kann ein trade-off zwischen den Kosten der Mobilitätsbeeinflussung und den (Wieder-)Besetzungskosten angenommen werden. Der Punkt, in dem eine Anreizstrategie die gleichen Transaktionskosten verursacht wie eine Stillhaltestrategie, beschreibt dann den Indifferenzpunkt:

$$\frac{K_B}{K_A} = 1 \text{ bzw. } K_B = K_A$$

Hier ist es also egal, ob einerseits ein von Abwerbung durch Arbeitsmarktkonkurrenten betroffenes Unternehmen auf die Abwertungsversuche reagiert oder nicht, und andererseits kommt einem Unternehmen, daß einen Arbeitsplatz zu besetzen hat, eine gezielte Anwerbung genauso teuer wie eine Rekrutierung aus dem Bewerberpool.

Gegeben diese betriebliche, interregional als identisch angenommene, weil einzelwirtschaftlichen Rationalitätskriterien genügende Entscheidungslogik, stellt sich die Frage, wie es zu systematischen Differenzen in der betrieblichen Kompensationspolitik auf benachbarten grenznahen regionalen Arbeitsmärkten kommen kann, die sich in eindeutig in eine Richtung gehenden Strömen grenzüberschreitender Pendelwanderungen widerspiegeln. Wenn die Entscheidung für eine bestimmte Kompensationsstrategie - wie das theoretische Modell illustriert - maßgeblich von der Wahrscheinlichkeit des Eintretens der Arbeitskräftemobilität einerseits und der Höhe der (Wieder-)Besetzungs- und Anreizkosten andererseits abhängt, dann ist nach den Rahmenbedingungen zu fragen, die diese Determinanten betrieblicher Kompensationspolitik beeinflussen. Da die Differenzen in den

Kompensationsstrategien nicht auf ein unterschiedliches betriebliches Entscheidungskalkül zurückzuführen sind, können die besonderen marktmäßigen und/oder institutionellen Rahmenbedingungen auf den benachbarten grenznahen regionalen Arbeitsmärkten ursächlich sein.

2.3 Übertragung des Modells auf die spezifische Situation von Unternehmen in Grenzregionen

2.3.1 Die Wettbewerbssituation am regionalen Arbeitsmarkt und die Wahrscheinlichkeit grenzüberschreitender Mobilität

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, daß die Wahrscheinlichkeit grenzüberschreitender Mobilität beschäftigter Arbeitnehmer wesentlich von der Wettbewerbssituation am relevanten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt abhängt. Vereinfachend wird im folgenden der Zusammenhang zwischen einem moderaten und einem starken Arbeitsmarktdruck und der zu erwartenden betrieblichen Kompensationsstrategie hergestellt.

Moderater Wettbewerbsdruck auf dem relevanten Arbeitsmarkt

Ein relativ geringer Wettbewerbsdruck ist denkbar, wenn ein Unternehmen ein quasi-monopolistischer Arbeitsnachfrager auf dem regionalen Arbeitsmarkt ist. Das ist immer dann der Fall, wenn der Betrieb sich entweder mit seiner Produktpalette und den notwendigen Produktionsverfahren in einer Marktnische befindet oder aber noch als nahezu letztes Unternehmen der Region Produkte nach traditionellen Verfahren herstellt, die in anderen Unternehmen längst nicht mehr oder nur noch mit Hilfe modernerer Produktionsverfahren produziert werden. In beiden Fällen bietet das jeweilige Unternehmen Arbeitsplätze an, die es sonst in der Region nicht (mehr) gibt. Gleiches gilt für das Angebot besonderer Dienstleistungen, die von keinem anderen Unternehmen dergestalt angeboten werden (können), weil sie z.B. an eine bestimmte Infrastruktur oder an besondere Geschäftsbeziehungen gebunden sind. Man kann davon ausgehen, daß in solchen Unternehmen die freiwillige Mobilität von beschäftigten Arbeitskräften eher gering ist, weil sie ihre in diesen Unternehmen erworbene Qualifikation in keinem anderen Unternehmen einsetzen können, sie also regional keine adäquate Alternative finden können. Entsprechend gering dürfte deshalb auch der Ersatzbedarf der Unternehmen sein. Dies hat zur Folge, daß die betreffenden Unternehmen keine besonderen Anreize zum Verbleib im Unternehmen oder zur gezielten Abwerbung von Arbeitskräften aus konkurrierenden Unternehmen setzen (müssen), weshalb davon auszugehen ist, daß sie eher eine Stillhaltestrategie praktizieren.

Unternehmen unter geringem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt werden deshalb ein unterdurchschnittliches Kompensationsniveau realisieren.⁵⁸

Hoher Wettbewerbsdruck auf dem relevanten Arbeitsmarkt

Unternehmen, die auf dem für sie relevanten Arbeitsmarkt unter starkem Konkurrenzdruck stehen, sind dadurch gekennzeichnet, daß sie entweder ähnliche Produktionsverfahren wie einige andere Unternehmen der Region verwenden oder vergleichbare Dienstleistungen anbieten. In Folge dessen verfügen ihre Mitarbeiter über Qualifikationen, die andere ansässige Unternehmen ebenfalls nachfragen, weshalb Abwerbung durch Konkurrenten sehr wahrscheinlich ist. Umgekehrt besteht für sie selbst auch ein Anreiz, bereits qualifiziertes Personal von Arbeitsmarktkonkurrenten abzuwerben statt es selbst auszubilden. Wettbewerbsdruck kann aber auch daraus resultieren, daß in Unternehmen eher durchschnittliche oder gar schlechtere Arbeitsbedingungen herrschen, sie also durch wenig attraktive Attribute gekennzeichnet sind. Dazu können starre Arbeitszeiten ebenso zählen wie unterdurchschnittliche Weiterbildungsaktivitäten. Dies kann dazu beitragen, daß ein großer Anteil der Belegschaft zur Mobilität bereit ist und der Ersatzbedarf in diesen Unternehmen hoch ist. Insofern ist zu erwarten, daß Unternehmen, die sich in einer angespannten Wettbewerbsposition zu Arbeitsmarktkonkurrenten befinden, tendenziell eher mobilitätsbeeinflussende Kompensationsstrategien verfolgen, um entweder gezielte Anreize zur Abwerbung von Mitarbeitern konkurrierender Unternehmen zu setzen oder aber vorhandene Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden.⁵⁹

2.3.2 Absatzmarktbedingungen und die Kosten der (Wieder-)Besetzung eines Arbeitsplatzes

Auch die Absatzmarktbedingungen, unter denen Unternehmen agieren, lassen sich in zwei Extreme einteilen. Jede der beiden Wettbewerbssituationen hat ihre

58 Man spricht in der Lohntheorie auch von Monopoltribut, das sich daraus ergibt, daß Unternehmen aufgrund von Besitz an Produktionsfaktoren oder aber einer Konzentration der regionalen Wirtschaft zu ihren Gunsten eine gewissen Macht erzielen können, die es ermöglicht, Arbeitskräfte nicht nach dem jeweiligen Grenzprodukt, sondern abzüglich eines Monopoltributs zu entlohnen (vgl. LING 1982: 26).

59 Daß Unternehmen versuchen, die Fluktuationsneigung von Mitarbeitern durch das Angebot einer über dem Markträumungslohn liegenden Kompensation zu verringern, um dadurch Fluktuationskosten zu vermeiden, ist auch die These der Vertreter des Labour-Turnover-Ansatzes (vgl. SALOP 1979; SCHLICHT 1978). Ansätze zu kompensierenden Lohndifferenzialen betonen, daß überdurchschnittliche Entlohnung auch weniger gute Arbeitsbedingungen zu kompensieren vermag (vgl.z.B. ROSEN 1986). Allerdings zeigen die Untersuchungsergebnisse einer Studie von SCHETTKAT (1993), daß gerade in Unternehmen mit schlechten Arbeitsbedingungen und unsicheren Arbeitsplätzen auch geringere Löhne und Gehälter gezahlt werden.

eigenen Folgen im Hinblick auf die betrieblichen (Wieder-)Besetzungskosten und damit auf die optimale Kompensationsstrategie, auf die die folgenden Abschnitte näher eingehen.

Am Absatzmarkt erfolgreiche Unternehmen

Unternehmen, die sich am Absatzmarkt gut behaupten können, sind dadurch gekennzeichnet, daß sie über ausreichende finanzielle Ressourcen verfügen, die richtig eingesetzt nicht nur den Fortbestand des Unternehmens sichern, sondern insbesondere auch Möglichkeiten für Investitionen sowohl in Sach- als auch in Humankapital eröffnen. Es wird davon ausgegangen, daß am Absatzmarkt erfolgreiche Unternehmen finanzkräftiger sind als eher erfolglose Wettbewerber und gerade solvente Betriebe über ein relativ hohes Innovationspotential verfügen, was sich in einer hohen Ausstattung mit neuen Technologien im Industriebereich und in speziellen Finanzierungsangeboten bzw. der Etablierung in bankspezifischen Marktnischen bei den Kreditinstituten niederschlägt. Infolgedessen stellen diese Firmen auch besondere Qualifikationsanforderungen an ihre Mitarbeiter,⁶⁰ weshalb sie aufwendige Such- und Auswahlverfahren einsetzen und hohen Wert auf intensive Einarbeitung in die unternehmensspezifischen Produktionsverfahren bzw. Bankgeschäfte legen. Insgesamt wird also erwartet, daß die (Wieder-)Besetzungskosten wirtschaftlich erfolgreicher Unternehmen relativ hoch sind, und die Wahrscheinlichkeit, daß diese über den gegebenen Anreizkosten liegen, wird als relativ groß eingeschätzt, weshalb von diesen Unternehmen eher eine Anreizstrategie, d.h., ein relativ hohes Kompensationsniveau erwartet wird.⁶¹

Am Absatzmarkt weniger erfolgreiche Unternehmen

Ist demgegenüber ein Unternehmen am Absatzmarkt unterlegen und dadurch seine finanzielle Situation eher schlecht, wird davon ausgegangen, daß die verbleibenden finanziellen Ressourcen zur Begleichung von Verbindlichkeiten aufgewendet werden müssen und kaum für zusätzliche Innovationen und Investitionen ausreichen. Das Qualifikationsniveau dieser Unternehmen ist deshalb auf einem Stand „eingefroren“, der von einer Vielzahl erfolgreicher Unternehmen weit überschritten wird, so daß das Potential an geeigneten, durchschnittlich qualifizierten Arbeitskräften groß ist. Personalsuche und -auswahl lassen sich

60 Die Qualifikationsanforderungen von Facharbeitern haben sich aufgrund von Strukturwandel und der Einführung neuer Technologien verändert. GEER/HIRSCHBRUNN (1994) zeigen, daß der Facharbeiter heute neuen Anforderungen gegenübersteht, die sich mit Ganzheitlichkeit, Selbständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Methoden- und Sozialkompetenz beschreiben lassen.

61 Folgt man dem Adverse Selection-Ansatz (vgl. z.B. WEISS 1980; YELLEN 1984), dann korreliert der vom Arbeitsplatzbewerber geforderte Mindestlohn, für den er bereit ist, zu arbeiten, mit seiner Leistungsfähigkeit und Qualifikation. Unter dieser Annahme kann dann Entgelt auch als (Selbst-)Selektionskriterium eingesetzt werden.

außerdem leicht standardisieren, was den Such-, Auswahl- und Einarbeitungsaufwand in Grenzen hält. Insofern wird angenommen, daß die (Wieder-)Besetzungskosten in wirtschaftlich weniger erfolgreichen Betrieben niedriger sind und tendenziell unter den Anreizkosten einer Mobilitätsbeeinflussung liegen, da mit den Lohn- und Arbeitsplatzangeboten deutlich erfolgreicherer Firmen wahrscheinlich nicht konkurriert werden kann. Folglich wird von diesen Unternehmen eher eine Minimalkompensation und damit eine Stillhaltestrategie erwartet.

2.3.3 Soziales Sicherungsregime und die Kosten gezielter Mobilitätsanreize

Im vorhergehenden Kapitel wurde herausgearbeitet, daß die Kosten der Mobilitätsbeeinflussung sich zusammensetzen aus erstens der Differenz der Entgelte und freiwilligen Sozialleistungen des eigenen und der konkurrierenden Unternehmen, zweitens den Kosten der Beschaffung von Informationen über die Konkurrenzofferten sowie den Kosten für die Information der vorhanden bzw. potentiellen Mitarbeiter über die eigenen Kompensationsangebote und drittens den Opportunitätskosten. Im folgenden stellt sich nun die Frage, wovon die Komponenten der Anreizkosten ihrerseits abhängen. Zu behaupten, daß das einzelne Unternehmen durch Festsetzung der jeweiligen Bruttoarbeitsentgelte und freiwilligen Sozialleistungen sowie durch seine Informationspolitik diese Kosten vollständig selbst bestimmt, scheint etwas kurzsichtig zu sein, wenn man bedenkt, daß es vielfältige institutionelle Regelungen sozialversicherungs- wie arbeitsrechtlicher Art⁶² gibt, die gerade auf eben diese Anreizkostenbestandteile einwirken und die Unternehmen unterschiedlich finanziell belasten. Art und Struktur dieser Rahmenbedingungen sind interregional verschieden, je nach Ausgestaltung der relevanten länderspezifischen Institutionen und je nachdem, ob die Regelungen sich auf die direkten Entgelte oder die freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen beziehen. Sie beeinflussen somit die Höhe der Kompensation durch Entgelt sowie die Höhe der Kompensation durch freiwillige betriebliche Sozialleistungen und damit letztlich auch das Gesamtkompensationsniveau.

62 Das so beschriebene „soziale Sicherungssystem“ umfaßt die Gesamtheit aller den Lohn und die (freiwilligen) Sozialleistungen betreffenden institutionellen Regelungen. Neben den relevanten sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zählen dazu auch Arbeitsgesetze (vgl. DÄUBLER 1994: 123) und prinzipiell auch einschlägige tarifliche und betriebliche Vereinbarungen. Da die betrieblichen und tariflichen Institutionen nicht nur von den gegebenen institutionellen Möglichkeiten abhängen, sondern v.a. auch von der Aktivität der jeweiligen Arbeitnehmervertretung, ist eine selektive Untersuchung dieses Institutioneneinflusses jedoch schwierig. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen gelten demgegenüber für alle Unternehmen unabhängig von Branche, Tarifgebundenheit oder Aktivität der Arbeitnehmervertretung. Eine Konzentration der Analyse institutioneller Einflußfaktoren betrieblicher Kompensationspolitik auf die nationalen rechtlichen Regelungen zur sozialen Sicherung ist

Relativ hohe finanzielle Belastung durch das soziale Sicherungssystem

Unternehmen können von sozialversicherungsrechtlicher Seite insbesondere durch einen weiten persönlichen und sachlichen Geltungsbereich der Sozialversicherungspflicht und umfangreiche Beitragsregelungen zur Sozialversicherung finanziell belastet werden. Zu letzteren zählen vergleichsweise hohe Beitragssätze, eine über das direkte Entgelt hinausgehende Berechnungsgrundlage und relativ hohe Beitragsbemessungsgrenzen. Über sozialversicherungsrechtlich induzierte Kostenbelastungen hinaus tragen auch extensive arbeitsrechtliche Regelungen zum Mindestlohn wesentlich zur Höhe der Anreizkosten bei.⁶³

Schließlich umfaßt das soziale Sicherungssystem neben diesen, mehr das direkte Entgelt betreffenden Regelungen auch solche, die sich auf freiwillige betriebliche Sozialleistungen beziehen. Umfangreiche Leistungsverpflichtungen des Unternehmens, z.B. bei Einführung bzw. Aufrechterhaltung einer betrieblichen Altersversorgung oder einer betrieblichen Krankenversorgung, stellen ebenfalls nicht zu unterschätzende finanzielle Belastungen für das konkrete Unternehmen dar. Auch Finanzierungsregelungen, die den Arbeitgeber einseitig belasten, sowie Bestimmungen zur Unverfallbarkeit und zur Sicherung von Anwartschaften bei Insolvenz und Betriebsinhaberwechsel erhöhen ebenso wie regelmäßige Anpassungspflichten die Anreizkosten. Neben diesen Aspekten legen rechtliche Bestimmungen auch den Umfang von Dokumentationspflichten von Entgelt und (freiwillige) Sozialleistungen fest. Eine umfangreiche Darstellung erzeugt jedoch hohe Kosten dergestalt, daß einerseits die Erstellung und Pflege der dazu notwendigen Statistiken Zeit- und Personalaufwand erfordern und andererseits die Analyse der Dokumentationen komplexer Auflistungen anderer Unternehmen zur Gewinnung relevanter, wettbewerbsbestimmender Informationen aufgrund der Informationsüberflutung ebenfalls sehr aufwendig ist.

Relativ geringe finanzielle Belastung durch das soziale Sicherungssystem

Dementsprechend belastet das soziale Sicherungssystem Unternehmen finanziell weniger, wenn der persönliche und sachliche Geltungsbereich sozialversicherungsrechtlicher Regelungen eng definiert ist, die Höhe der Beiträge insgesamt gering einzustufen ist und die Berechnungsgrundlage tendenziell nur aus dem

somit durchaus gerechtfertigt (vgl. zu einem ähnlichen Systemverständnis, jedoch bezogen auf Qualifizierung BACKES-GELLNER 1992).

63 Je kleiner die wage drift zwischen Mindestlohn und dem durchschnittlichen Entgelt ist, desto geringer ist c.p. der betriebliche Gestaltungsspielraum für Kompensationsanreize. Da die Sozialversicherungsabgaben nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze gezahlt werden müssen, steckt die Differenz zwischen durchschnittlichem Entgelt und Beitragsbemessungsgrenze den betrieblichen Handlungsspielraum nach oben ab. Bei einer niedrigen Beitragsbemessungsgrenze sind überdurchschnittliche Kompensationsanreize für Unternehmen weniger teuer als bei einer hohen Beitragsbemessungsgrenze.

Bruttoentgelt und weniger aus anderen Einkommensbestandteilen besteht. Auch keine oder moderate Dokumentationspflichten schmälern die betriebliche Kostenbelastung. Ebenso kann von arbeitsrechtlicher Seite her eine fehlende Verpflichtung zur Einhaltung eines gesetzlichen Mindestlohns kostenreduzierend sein. Eher geringe finanzielle Belastungen ergeben sich für Unternehmen auch, wenn die Einrichtung und Schließung von betrieblichen Alters- und Krankenversorgungssystemen kaum an Bedingungen geknüpft wird. Auch moderate oder fehlende Regelungen zur Unverfallbarkeit von Ansprüchen, zum Insolvenzschutz der Anwartschaften oder zur Anpassungspflicht reduzieren die betrieblichen Anreizkosten. Schließlich können fehlende Publizitäts- und Dokumentationspflichten hinsichtlich Entgelt und Sozialleistungen die Kosten gezielter Verhaltensbeeinflussung schmälern.

Da die Determinanten betrieblicher Kompensationsentscheidungen von Unternehmen in Grenzregionen nicht nur theoretisch hergeleitet, sondern auch empirisch überprüft werden sollen, bedarf es einer Operationalisierung der zuvor herausgearbeiteten Modellparameter, einer Entscheidung über das empirische Forschungsdesign sowie einer Zusammenfassung der Hypothesen, um in den Kapiteln III und IV die angestrebte empirische Analyse durchführen zu können.

3. Operationalisierung der Entscheidungsparameter des spezifizierten Modells

Operationalisierungen dienen dazu, die Parameter des theoretischen Modells meßbar und damit die theoretisch formulierten Zusammenhänge überprüfbar zu machen.

„Without abstraction and intellectual construction, there are no common denominators between the several objects submitted to comparison. Because the concept is this very abstraction, there can be no comparison without concepts“ (DOGAN/PELASSY 1984: 20).

IMMERFALL (1994: 26) weist neben terminologischen Problemen insbesondere auf methodische Schwierigkeiten der Operationalisierung bei international vergleichenden Studien hin. Gleichlautende Variablen können in unterschiedlichen Ländern verschiedene Sachverhalte einfangen, Fragestellungen, insbesondere zu Einstellungen etc., können eine andere Konnotation erhalten, gewählte Indikatoren können sich in einem anderen Land als ungeeignet erweisen.⁶⁴

⁶⁴ Unterschiedliche Beispiele, die diese Problematik deutlich machen, finden sich bei HOLT/TURNER 1972: 14ff.).

„How do we know we are studying „the same phenomena“ in different contexts; how do we know that our observations and conclusions do not actually refer to „quit different things“, which we unjustifiably include into the same conceptual categories? Or if they seem to be different, are they really different with respect to the same [...] variable, or is our conclusion about the difference between them scientifically meaningless? (NOWAK 1976: 105).

Um fehlerhafte Interpretationen von Ergebnissen, die auf solchen Artefakten beruhen, zu vermeiden, kann man sich entweder auf einen höheren Abstraktionsgrad begeben (vgl. ARMER 1973: 55)⁶⁵ oder aber nach funktionalen Äquivalenten suchen (vgl. DOGAN/PELASSY 1984: 31ff.).⁶⁶ Wie die Modellparameter Mobilitätswahrscheinlichkeit, (Wieder-)Besetzungskosten und Anreizkosten für die nachfolgende international vergleichende Analyse operationalisiert werden können, wird im folgenden dargelegt.

3.1 Mobilitätswahrscheinlichkeit: An- und Abwerbedruck auf dem grenznahen regionalen Arbeitsmarkt

Im Modell wurde davon ausgegangen, daß die Wahrscheinlichkeit, daß ein beschäftigter Arbeitnehmer das Unternehmen wechselt, wesentlich durch die Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt, d.h., durch den An- und Abwerbedruck eines Unternehmens determiniert ist.⁶⁷ Ein Indikator zur Messung des *Anwerbedruck* ist die Häufigkeit der Anlässe in einem Unternehmen, in den vergangenen zehn Jahren benötigte Arbeitskräfte bei Arbeitsmarktkonkurrenten angeworben zu haben. Dabei ist es irrelevant, welche Mittel dazu eingesetzt wurden und ob es sich um eine direkte Ansprache eines konkreten Arbeitnehmers oder aber eine entsprechend gestaltete Stellenanzeige handelte. Gab es eher selten solche Anlässe,

65 „Step by step the concrete conditions of the relevant countries are eliminated till formulations are finally found, which can be assumed to be applicable in the same way to all the countries involved in the investigation“ (LOETSCH 1982: 36).

66 „Functional equivalence is a concept describing relationships. On the basis of this concept comparability cannot be conceived as an attribute of elements but as an attribute of the elements' relationship to a more general point of reference“ (NIEBEN 1982: 86). SCHEUCH (1968) bezeichnet die Formulierung funktionaler Äquivalente als unerläßlichen Schritt im Rahmen international vergleichender Forschung.

67 Es sei auf die hier verwendete Unterscheidung zwischen Anwerbung und Abwerbung hingewiesen. Anwerbung geht von Unternehmen aus. Abwerbung dagegen ist etwas, von dem ein Unternehmen betroffen ist.

In verschiedenen Studien wird auch die Fluktuationsrate als Indikator verwendet, in die je nach Definition die Personalzu- und -abgänge innerhalb eines bestimmten Zeitraumes eingehen. Problematisch ist jedoch, daß möglicherweise auch Zu- und Abgänge aus bzw. in Nichterwerbstätigkeit einfließen, was zu verzerrten Ergebnissen bei der Analyse grenzüberschreitender Pendelwanderungen von beschäftigten Arbeitnehmern führen kann. Deshalb wurde auf die Verwendung der Fluktuationsrate als Indikator in dieser Arbeit verzichtet.

dann ist der Anwerbedruck gering einzuschätzen,⁶⁸ gab es jedoch häufiger Anlaß, diese Art externer Personalrekrutierung zu betreiben, dann wird von einem eher hohen Anwerbedruck ausgegangen.

Entsprechend kann auch ein *Abwerbedruck*, der daraus resultiert, daß eigene Arbeitskräfte direkt oder indirekt von anderen Unternehmen abgeworben werden, gemessen werden. Ein Indikator ist, ob ein Unternehmen in den letzten zehn Jahren überhaupt mit Abwerbeversuchen von Arbeitsmarktkonkurrenten konfrontiert wurde. Ist dies nicht der Fall, wird der Abwerbedruck als nicht vorhanden eingestuft, anderenfalls wird von einem existierenden Abwerbedruck ausgegangen. Da dieser Indikator aber nur den potentiellen Druck messen kann, nicht aber dessen Stärke, wird ergänzend ermittelt, ob das Unternehmen auch auf vorhandene Abwerbungsversuche reagiert hat, um die Entscheidung des abgeworbenen Arbeitnehmers zugunsten des eigenen Unternehmens zu beeinflussen. Wenn keine Gegenmaßnahmen, welcher Art auch immer, ergriffen wurden, ist davon auszugehen, daß der Abwerbedruck eher moderat war. Wurde auf Konkurrenzangebote mit Gegenangeboten reagiert, wird ein eher starker Abwerbedruck unterstellt.

Eher passive Unternehmen, die sich in einem moderaten Arbeitsmarktwettbewerb befinden, sind im Rahmen dieser Arbeit also solche definiert, die in den vergangenen zehn Jahren nie oder selten Anlaß hatten, qualifizierte Arbeitskräfte von Konkurrenten anzuwerben, sowie solche, denen selbst entweder keine Mitarbeiter abgeworben wurden oder die bei Abwerbung durch Konkurrenten nicht mit Gegenmaßnahmen reagiert haben.

⁶⁸ Dabei ist es irrelevant, ob der geringe Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt auf einen geringen Abwerbungsbedarf der Unternehmen zurückzuführen ist oder aber auf Stillhalteabkommen zwischen den Firmen, in denen sie sich verpflichten, sich Fachkräfte nicht gegenseitig abzuwerben, auch wenn der Bedarf vorhanden wäre.

Übersicht 2: Operationalisierung der Mobilitätswahrscheinlichkeit - Indikatoren des Wettbewerbsdrucks am Arbeitsmarkt

Operationalisierung	Indikator	Ausprägung	
		moderater Wettbewerb	starker Wettbewerb
An-/Abwerbedruck auf dem Arbeitsmarkt	Häufigkeit der Anlässe zur gezielten Anwerbung von Mitarbeitern bei Konkurrenten	keinen/selten Anlaß zur Anwerbung von Mitarbeitern bei Konkurrenten	regelmäßig/häufig Anlaß zur Anwerbung von Mitarbeitern bei Konkurrenten
	Vorkommen gezielter Abwerbung eigener Mitarbeiter durch Konkurrenten	keine Abwerbungsversuche durch Konkurrenten	häufig Abwerbungsversuche durch Konkurrenten
	Ergreifen von Maßnahmen gegen Abwerbungsversuche	keine Reaktion auf Abwerbung eigener Mitarbeiter	Maßnahmen zur Abwehr von Abwerbungsversuchen

Quelle: Eigene Erstellung

Aktive, unter starkem Arbeitsmarktdruck stehende Unternehmen sind demgegenüber dadurch charakterisiert, daß sie entweder selbst regelmäßig oder häufig Arbeitskräfte bei Arbeitsmarktkonkurrenten anwerben oder aber auf Abwerbungsversuche mit Maßnahmen zur Mobilitätsvermeidung reagieren (vgl. Übersicht 2).

3.2 (Wieder-)Besetzungskosten und Indikatoren wirtschaftlichen Erfolgs

In der modelltheoretischen Argumentation wurde ausgeführt, daß (Wieder-)Besetzungskosten aus verschiedenen Komponenten bestehen, nämlich aus Such- und Auswahlkosten, Einstellungs- sowie Einarbeitungskosten, die ihrerseits mit dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens stark positiv korreliert sind.

Um den wirtschaftlichen Erfolg und damit die Wettbewerbs-/Konkurrenzsituation eines Unternehmens am Absatzmarkt zu messen, bieten sich verschiedene Maße an. In einem negativen Betriebsergebnis eines Jahres kann ein Anzeichen für mangelnden Erfolg gesehen werden, während ein positives Betriebsergebnis auf eine erfolgreiche wirtschaftliche Tätigkeit des Unternehmens schließen läßt. Ein weiterer Indikator, der den Vorteil hat, sich nicht auf das Ergebnis eines konkreten Jahres zu beziehen, das zufällig gut oder schlecht sein kann, ist in der Entwicklung des Betriebsergebnisses innerhalb eines bestimmten Zeitraumes zu sehen. Zu den eher wettbewerbsschwachen Unternehmen sind dann solche zu zählen, deren Betriebsergebnis in den letzten fünf Jahren zurückgegangen ist. Eher wirtschaftlich erfolgreich sind demgegenüber die Firmen, deren Betriebsergebnis entweder konstant gehalten werden konnte oder sogar angestiegen ist. Andererseits kann auch die Perzeption der Wettbewerbssituation herangezogen werden. Wenn der Konkurrenzdruck als „ruinös“ oder „sehr stark“ empfunden wird, ist

davon auszugehen, daß es sich um wettbewerbsschwache Unternehmen handelt. Schätzt man den Wettbewerbsdruck als „durchschnittlich“ oder gar „faktisch nicht vorhanden“ ein, dann seien die Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich. Schließlich gibt auch der durchschnittliche Umsatz je Beschäftigten in einem konkreten Jahr einen Hinweis auf die betriebliche Stellung am Absatzmarkt. Es wird davon ausgegangen, daß ein überdurchschnittlicher Umsatz für wirtschaftlichen Erfolg spricht, während ein unterdurchschnittlicher Umsatz eher auf ein wirtschaftlich weniger erfolgreiches Unternehmen hinweist. Die möglichen Indikatoren zur Messung des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens sind in Übersicht 3 zusammengefaßt.

Übersicht 3: Operationalisierung der Determinanten der (Wieder-)Besetzungskosten - Indikatoren wirtschaftlichen Erfolgs

Operationalisierung	Indikator	Ausprägung	
		erfolglos	erfolgreich
Wirtschaftlicher Erfolg	Betriebsergebnis 1992	negativ oder ausgeglichen	positiv
	Entwicklung des Betriebsergebnisses in den letzten fünf Jahren	rückläufig	konstant oder prosperierend
	Perzeption des Konkurrenzdrucks am Absatzmarkt	ruinös oder stark	durchschnittlich oder kaum vorhanden
	Umsatz je Beschäftigten 1992	unterdurchschnittlich	überdurchschnittlich

Quelle: Eigene Erstellung

Wirtschaftlich eher erfolglose Betriebe haben also im Gegensatz zu eher erfolgreichen Firmen ein negatives Betriebsergebnis bzw. eines, das sich rückläufig entwickelt. Sie schätzen den Konkurrenzdruck am Absatzmarkt als relativ stark ein und haben nur einen unterdurchschnittlichen Umsatz je Beschäftigten zu verzeichnen. Wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen geben ein positives, im Zeitverlauf konstantes bzw. ansteigendes Betriebsergebnis an. Sie beschreiben den Konkurrenzdruck, dem sie am Absatzmarkt ausgesetzt sind, als eher gering und konnten in 1992 einen überdurchschnittlichen Umsatz je Beschäftigten erwirtschaften (vgl. Übersicht 3).

3.3 Anreizkosten und relevante Institutionen sozialer Sicherungssysteme

Unter der Annahme, daß die (grenzüberschreitende) Mobilitätsentscheidung eines Arbeitnehmers wesentlich kompensationsabhängig ist, und die Kompensationshöhe bei gegebener Wertschöpfung je Arbeitsplatz wesentlich von den Anreiz-

kosten abhängt, bestimmt die Differenz zwischen dem eigenen und dem alternativ angebotenen Kompensationsniveau einen Teil dieser Kosten.

Je mehr Versicherungszweige durch Beitragszahlungen der Arbeitgeber mitfinanziert werden müssen und je mehr Beschäftigte im Vergleich zu Unternehmen unter anderen sozialen Sicherungsregimes versicherungspflichtig sind, desto höher ist die finanzielle Belastung eines Unternehmens, da dadurch die Abgabenbelastung wächst und damit Anreizkosten steigen. Dies gilt auch für vergleichsweise höhere Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Hohe Beitragssätze reduzieren das Bruttoarbeitsentgelt eines Arbeitnehmers derart, daß ein Unternehmen zur Realisierung eines angestrebten Nettoentgelts bei hohen Beitragssätzen ein sehr viel höheres Bruttoentgelt zahlen muß. Eine hohe finanzielle Belastung resultiert aber nicht nur aus den Beitragssätzen selbst, sondern auch aus der Definition ihrer Berechnungsgrundlage. Je umfangreicher diese anzusetzen ist, d.h., je mehr Entgeltbestandteile einbezogen werden müssen, desto höher ist insgesamt die Abgabenbelastung und desto weniger kann Entgelt gegen Sachbezüge substituiert werden.

Es ist unmittelbar einleuchtend, daß ein Unternehmen umso gezielter Mobilitätsanreize setzen kann, je größer sein definierter Handlungsspielraum ist. Eine untere Grenze definieren gesetzliche und kollektivvertraglich vereinbarte, für alle Unternehmen gültige Mindestlöhne, die nicht unterschritten werden dürfen. Eine Grenze nach oben markieren demgegenüber Beitragsbemessungsgrenzen. Sie geben den Betrag an, ab dem für jede weitere Entgelteinheit keine weiteren Abgaben mehr bezahlt werden müssen. Bei einer niedrigen Beitragsbemessungsgrenze belasten höhere Einkommen Unternehmen somit finanziell relativ weniger als bei einer hohen Beitragsbemessungsgrenze. Eine vergleichsweise niedrige Grenze öffnet somit einen größeren abgabenneutralen Spielraum nach oben.

Freiwillige betriebliche Sozialleistungen, wie z.B. zusätzliche Sicherungssysteme gegen Alter oder Krankheit, die neben Entgelt Bestandteil der Kompensation von Arbeitsleistung sein können, sind ebenfalls gesetzlich reglementiert. Je stärker die Einrichtung solcher Zusatzleistungen vorgeschrieben oder an Bedingungen geknüpft ist, desto weniger Gestaltungsmöglichkeiten hat ein Unternehmen, um dadurch eine gezielte Mobilitätsbeeinflussung zu betreiben und desto teurer wird es, noch „eins oben drauf zu setzten“. Kostenverursachend sind auch Regelungen, nach denen Ansprüche aus diesen Zusatzsystemen unverfallbar werden, auch wenn der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheidet, sowie Bestimmungen zu regelmäßigen Leistungsanpassungen und zum Schutz der Ansprüche im Falle von Zahlungsschwierigkeiten oder Betriebsinhaberwechsel. Kostenreduzierend kann sich demgegenüber das Recht auswirken, bestimmte Mitarbeiter von diesen Systemen ausschließen zu können oder sich nur in geringem Maße an der Finanzierung dieser Sozialleistungen beteiligen zu müssen.

Als weitere Komponente der Anreizkosten wurden die Kosten der Informationsbeschaffung über Kompensationsleistungen anderer Unternehmen einerseits und die Kosten der Informationsweitergabe über die eigenen Lohn- und Sozialleistungsangebote herausgestellt. Gesetzlich verordnete Publizitäts- und Dokumentationspflichten tragen für die Unternehmen, die darauf zurückgreifen können, zu mehr Transparenz bei und helfen somit Informationsbeschaffungskosten zu reduzieren. Für die Unternehmen, die diese Dokumentationen im Gegensatz zu Unternehmen unter anderen gesetzlichen Regelungen erstellen müssen, verursachen solche Pflichten jedoch erhebliche Verwaltungs- und Erstellungskosten. Wenn allerdings solche Angaben veröffentlicht werden müssen, dann verringern sich auf der anderen Seite die Kosten der Informationsweitergabe an potentielle Mitarbeiter, weil die Kosten sowieso anfallen. Unternehmen, die demgegenüber keine Publizitätspflichten haben, haben an dieser Stelle einen zusätzlichen Kostenaufwand.

Insgesamt kann somit verschiedenen sozialversicherungs- wie arbeitsrechtlichen Regelungen, die an verschiedenen Komponenten der Anreizkosten ansetzen, eine große Bedeutung bei der Kalkulation der effizientesten Kompensationsstrategie zukommen. Weitere Einzelheiten der Operationalisierungen und die möglichen Indikatoren zur Erfassung der Institutionen sozialer Sicherung finden sich in der nachfolgenden Übersicht 4.

Diese Zusammenstellung reduziert die notwendige Analyse der nationalen sozialen Sicherungssysteme der betrachteten Länder Deutschland, Luxemburg und Frankreich auf ausgewählte Strukturmerkmale, die ihrerseits die Anreizkosten und damit die betrieblichen Kompensationsstrategien nennenswert beeinflussen (können). Dabei können häufig nicht dieselben Institutionenmerkmale miteinander verglichen werden, sondern teilweise muß mit funktionalen Äquivalenten gearbeitet werden.

Übersicht 4: Operationalisierung der Determinanten der Anreizkosten - Indikatoren der finanziellen Belastung der Arbeitgeber aus Regelungen zur sozialen Sicherung

Operationalisierung	Indikator
Kompensation über Entgelt	
Geltungsbereich des Sozialversicherungsrechts	• Zahl der einbezogenen Versicherungszweige • Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer
Finanzierung der Sozialversicherung	• Beitragssätze • Bemessungsgrundlage, Bezugsgröße
Handlungsspielraum	• Mindestlohnverpflichtung • Beitragsbemessungsgrenze
Kompensation über zusätzliche Sozialleistungen	
Errichtung	• Gründungspflichten und -bedingungen • Anspruchsberechtigte
Sicherung von Anwartschaften	• Unverfallbarkeit • Insolvenzschutz, Deckung von Fehlbeträgen • Schutz bei Betriebsinhaberwechsel • Anpassungspflicht
Finanzierung der zusätzlichen Sicherungssysteme	• Beitragssatz, Beitragspflichtige
Kompensation über Entgelt und Sozialleistungen	
Informationsbeschaffung und -weitergabe	• Dokumentations- und Publizitätspflichten

Quelle: Eigene Erstellung

Geringe finanzielle Belastungen entstehen, wenn die Sozialversicherungspflicht nur für wenige Versicherungszweige und/oder nicht für alle Beschäftigten gilt. Außerdem ist ein wenig belastendes soziales Sicherungsregime auch durch relativ niedrige Beitragssätze und eine Berechnungsbasis, die nur das direkte Arbeitseinkommen berücksichtigt, gekennzeichnet. Es eröffnet durch eine geringe oder fehlende Mindestlohnverpflichtung und/oder eine niedrige Beitragsbemessungsgrenze einen relativ großen Spielraum für die Entgeltgestaltung. Die Einführung betrieblicher Alters- oder Krankenversicherungssysteme ist an minimale Voraussetzungen gebunden und Regelungen zur Unverfallbarkeit, zum Insolvenzschutz, zum Schutz der Anwartschaften bei Betriebsinhaberwechsel sowie zur Anpassung der Leistungen fehlen oder sind schwach ausgeprägt. Außerdem vermißt man umfangreiche Dokumentations- und Publizitätspflichten. Finanziell den Arbeitgeber stark belastende soziale Sicherungssysteme sind mit den entgegengesetzten Merkmalen zu charakterisieren.

3.4 Indikatoren zur Messung des betrieblichen Kompensationsniveaus

Neben der Operationalisierung der unabhängigen Einflußgrößen ist es auch unerlässlich, geeignete Indikatoren zur Messung des betrieblichen Kompensationsniveaus, bestehend aus direktem Entgelt und freiwilligen Sozialleistungen, und damit der praktizierten Kompensationsstrategie herauszuarbeiten. Nur dann er-

öffnet sich die Möglichkeit, den Einfluß von Markt- und Institutionengegebenheiten in grenznahen Regionen auf die betriebliche Entscheidung über die effiziente Kompensationsstrategie empirisch analysieren zu können.

Einerseits kann man sich an der Bruttolohn- und -gehaltssumme orientieren, die bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl einen groben Hinweis auf die durchschnittliche Entlohnung gibt. Ein Maß, daß nicht durch eventuell vorhandene Ausreißer-Entgelte einzelner Beschäftigter verzerrt ist, stellt der Modus der Bruttomonatslöhne und -gehälter dar, d.h., das Einkommen, das die meisten Beschäftigten eines Unternehmens erhalten. Neben dem absoluten durchschnittlichen Kompensationsniveau ist auch der Gestaltungsspielraum wichtig, wenn man über kompensatorische Anreize zur Mobilitätsbeeinflussung nachdenkt. Als Indikator zur Beschreibung der Möglichkeit einer flexiblen Entgeltgestaltung bietet sich der Anteil der Beschäftigten an, deren Entgelt mindestens 25% oberhalb oder unterhalb des Lohnmodus liegt.

Wenn ein Unternehmen eine durchschnittliche Bruttolohn- und -gehaltssumme ausweist, die über dem Durchschnitt der befragten Unternehmen liegt, oder aber das am häufigsten von ihm genannte Einkommen über dem von allen Betrieben im Durchschnitt genannten Modalverdienst⁶⁹ anzusiedeln ist, dann ist dieses Unternehmen mit großer Wahrscheinlichkeit zu den mobilitätsbeeinflussenden Unternehmen zu zählen. Ebenso ist bei Unternehmen, die einen relativ großen Kompensationsspielraum haben, die Wahrscheinlichkeit einer überdurchschnittlichen Kompensation größer als bei Unternehmen, bei denen sich die Beschäftigten in einer Einkommensklasse konzentrieren. Bei Berechnung der Pro-Kopf-Bruttolohn- und -gehaltssumme wird die i.d.R. in der Lohnbuchhaltung ausgewiesene Summe durch die jeweils angegebene Beschäftigtenzahl dividiert.⁷⁰ Um den Modalverdienst zu ermitteln, wurden die Unternehmen gebeten, die von ihnen gezahlten Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten in 500 DM-Klassen (oder in die in der jeweiligen Landeswährung angepaßten Größenklassen) einzu-

69 Alternativ dazu hätte man auch den Durchschnittsbruttoverdienst eines typischen Arbeitnehmers, z.B. eines Facharbeiters oder aber eines Kassierers, verwenden können. Da diese Berechnung aber aufgrund des Antwortverhaltens (es konnte nicht immer der genaue Betrag einer bestimmten Arbeitnehmergruppe für das einzurechnende Weihnachts- oder Urlaubsgeld sowie für sonstige Gratifikationen ermittelt werden) und der daraus resultierenden Datencodierung mit rechentechnischen Ungenauigkeiten verknüpft gewesen wäre, wird hier darauf verzichtet. Ein Berechnungsversuch wird jedoch bei BACKES-GELLNER/BOCK/WIENECKE (1994: 38) präsentiert.

70 Der Fragebogen war von Anfang an so konzipiert, daß sowohl die Beschäftigtenzahl des befragten Betriebs wie auch ggfs. des Gesamtunternehmens erfragt wurde. Damit eröffnete sich die Möglichkeit, Größen, die auf unterschiedlichen Aggregationsniveaus ermittelt wurden, immer auf die korrekte Beschäftigtenzahl zu beziehen, was Berechnungsfehlern vorbeugte.

teilen und die am häufigsten vorkommende Klasse zu nennen.⁷¹ Die Verteilung der Beschäftigten auf verschiedene Einkommensklassen bzw. das Ausmaß an Konzentration auf eine Klasse, läßt sich dadurch ermitteln, daß man den Anteil der Beschäftigten, die weniger als Dreiviertel und mehr als Fünftiertel der oberen Modalklassengrenze verdient, addiert. Ein geringer Wert spricht für eine starke Konzentration, während ein hoher Wert für einen relativ großen Kompensationspielraum steht.

Einen ersten Hinweis über das Sozialleistungsniveau liefert die absolute Zahl an gewährten Leistungen. Eine andere Maßzahl für den Sozialleistungsumfang ist in den Kosten für freiwillige betriebliche Sozialleistungen bezogen auf die Beschäftigten zu sehen. Zur Ermittlung der Zahl angebotener freiwilliger Sozialleistungen wurden die Unternehmen konkret nach verschiedenen Sozialleistungen, darunter auch betriebliche Alters- und Krankenversorgung bzw. deren entsprechenden funktionalen Äquivalenten, gefragt und ihnen gleichzeitig die Option gegeben, noch weitere Leistungen zu nennen.⁷² Mit den vorgegebenen Antwortalternativen konnten insgesamt sieben Sozialleistungsangebote angegeben werden. Je mehr die angegebene Zahl an freiwilligen Sozialleistungen von dieser maximal angebbaren Zahl nach unten abweicht, desto geringer ist das Sozialleistungsniveau. Um nicht nur einen Eindruck von der zahlenmäßigen Ausstattung der Unternehmen mit betrieblichen Sozialleistungen zu gewinnen, verhilft ein zweiter Indikator zu einem Einblick in die Ressourcenbindung durch die freiwilligen Sozialleistungen. So kann man insbesondere von einem über dem Durchschnitt liegenden Anteil der Ausgaben für freiwillige betriebliche Sozialleistungen je Beschäftigten auf ein hohes Kompensationsniveau schließen (vgl. Übersicht 5).

71 In die Auswertung konnte natürlich nicht die Klasse an sich eingehen, vielmehr wurde die obere Klassengrenze codiert. Es wurde dabei bewußt von der üblichen Praxis, die Klassenmitte zu verwenden, abgewichen, weil die befragten Unternehmen meist keine „pfenniggenauen“ Aussagen machen konnten, so daß zu ihren Gunsten eher ein etwas höherer Wert angesetzt wurde.

72 Vorgegeben waren den deutschen und luxemburgischen Unternehmen die betriebliche Altersversorgung, betrieblicher Gesundheitsschutz, der von der Vorsorgeuntersuchung bis zum Betriebssport definiert wurde, Betriebskrankenkasse sowie erweiterte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. Zuschuß zum Krankengeld im Krankheitsfall. In Frankreich wurde nach Sécurité Sociale supplémentaire selon Art. L 731-1, Code de la Sécurité Sociale contre risques non-prévisibles tels que invalidité, Pension de soutien de survivants et maladie, Adhésion (volontaire) à une mutuelle (assurance collective ou individuelle), Assurance vieillesse privée complémentaire (pension de retraite de l'entreprise) und der Assurance maladie privée complémentaire gefragt.

Übersicht 5: Indikatoren zur Messung des betrieblichen Kompensationsniveaus

Operationalisierung	Indikator	Ausprägung	
		niedriges Kompensationsniveau	hohes Kompensationsniveau
Entgeltniveau	Bruttolohn- und -gehaltssumme je Beschäftigten	unterdurchschnittlich	überdurchschnittlich
	Modallohn	unterdurchschnittlich	überdurchschnittlich
	Anteil der Beschäftigten, der weniger als Dreiviertel oder mehr als Fünftel der Modalobergrenze verdient	gering	hoch
Sozialleistungsniveau	Zahl angebotener Sozialleistungen	unterdurchschnittlich	überdurchschnittlich
	Sozialleistungsausgaben je Beschäftigten	unterdurchschnittlich	überdurchschnittlich

Quelle: Eigene Erstellung

Ein Forschungsdesign, welches den besonderen Anforderungen einer empirischen Überprüfung des so formulierten allgemeinen Zusammenhangs von Arbeits- und Absatzmarktsituation und sozialem Sicherungssystem, Transaktionskosten und Kompensationsstrategie grenznaher Unternehmen angemessen Rechnung trägt, wird im folgenden entworfen.

4. Zur Notwendigkeit eines passenden empirischen Forschungsdesigns

Aufgrund des Mangels an international vergleichbaren Massendaten auf Betriebsebene können die vermuteten Zusammenhänge nicht mit elaborierten statistischen Verfahren untersucht und die Bedeutung der potentiellen Determinanten auch nicht an statistischen Parametern festgemacht werden. Um dennoch aussagekräftige Schlußfolgerungen auf Basis kleinerer Fallzahlen über den Einfluß der einzelnen Größen machen zu können, bietet sich eine komparative Vorgehensweise auf Basis von Unternehmensfallstudien an, die eine systematisch vergleichende Illustration von Zusammenhängen, z.B. mit Hilfe von einfachen statistischen Verfahren, wie Mittelwertvergleichen (vgl. PRZEWORSKI/TEUNE 1970: 36), erlaubt.⁷³

⁷³ Diese Forschungsmethode ist neben der bereits genannten „statistical method“, die auf Massendaten beruht, noch insbesondere von der „experimental method“ und der „isolated clinical case analysis“ zu unterscheiden (vgl. SMELSER 1973: 45-58). Das Experiment ist meist beschränkt auf eine Untersuchungs- und eine Kontrollgruppe, die hinsichtlich bestimmter Rahmenfaktoren vollkommen identisch sind. Nur die Untersuchungsgruppe wird

„This method is most often required in the comparative analysis of national units, which are few, but it may also be used in comparing regions, cities, communities, and other sub-national units. Because of the restricted numbers of cases, the investigator relies on systematic comparative illustrations“ (SMELSER 1973: 51).

Um die unterstellten Zusammenhänge überprüfen zu können, reicht es jedoch nicht aus, sich verschiedene betriebliche Kompensationspolitiken beliebig ausgewählter Unternehmen in verschiedenen Ländern anzusehen. Vielmehr ist es notwendig, die Einzelfallstudien unter ein übergeordnetes, systematisierendes Forschungsdesign zu stellen.

Folgt man der theoretischen Argumentation, dann muß einerseits analysiert werden, ob länderübergreifende, systemunabhängige Variablen (Arbeits- bzw. Absatzmarktsituation) für die betriebliche Entscheidung über die zu praktizierende Kompensationsstrategie verantwortlich sind, und andererseits, ob institutionellen Regimeunterschieden (soziales Sicherungssystem) eine entscheidende Erklärungskraft zukommt. Es ist also sowohl notwendig, die betriebliche Kompensationspolitik unabhängig von den institutionellen Rahmenbedingungen bei unterschiedlichen Arbeits- und Absatzmarktsituationen zu vergleichen, als auch bei unterschiedlichen sozialen Sicherungssystemen unabhängig von den jeweiligen Marktsituationen.

Dies setzt grundsätzlich ein quasi-experimentelles Forschungsdesign voraus, das dadurch hergestellt werden kann, daß man von den relevanten Erklärungsvariablen alle bis auf jeweils eine konstant hält und untersucht, wie unterschiedliche Ausprägungen dieser Variable sich auf die abhängige Größe auswirken.

„Not always, however, is it possible to handle the basic condition of an experiment, i.e. the random assignment of subjects to experimental and control conditions. But, also semi-experimental methods are available allowing control of relevant background variables“ (PESCHAR 1982: 62).

Um nun zu studieren, inwieweit Markteinflüsse die betriebliche Kompensationspolitik determinieren und Systemvariablen irrelevant sind bzw. eine untergeordnete Rolle spielen, bietet sich der „*most different systems*“-Ansatz als Forschungsdesign an (vgl. PRZEWORSKI/TEUNE 1970: 34ff.). Dieser besagt, daß man das zu erklärende Verhalten vor dem Hintergrund möglichst unterschiedlicher Systeme betrachten sollte.

einem Reiz ausgesetzt und dann das Verhalten beider Gruppen miteinander verglichen. „[...] the experimental method is a species of the comparative method; its distinctive feature is that the social units being compared are deliberately created by the investigator“ (SMELSER 1973: 46). Die Einzelfallstudie beschränkt sich auf die Untersuchung genau eines Falls hinsichtlich einer konkreten Fragestellung. Es handelt sich dabei also um eine intensive, aber unkontrollierte Analyse, die weder zur Hypothesenüberprüfung noch zur Generalisierung geeignet ist.

„Opposing two strongly contrasting countries is often perceived as a way of more surely appreciating the relations existing between systemic variables; if the same factor produces the same effects in two very different situations, its influence tends to be confirmed“ (DOGAN/PELASSY 1984: 115).

Übertragen auf die vorliegende Fragestellung bedeutet dies, daß man die betriebliche Kompensationspolitik von Unternehmen unter verschiedenen sozialen Sicherungsregimen untersuchen sollte. Wenn man dann unabhängig von den landesspezifischen Regelungen sozialer Sicherheit einen Zusammenhang zwischen Markteinfluß und Kompensationspolitik feststellen kann, dann ist dies ein Indiz dafür, daß das betriebliche Verhalten nicht auf Institutionenunterschiede, sondern auf die jeweilige Marktsituation zurückgeführt werden kann. Wenn die aufgestellte Hypothese stimmt, dann dürften also keine systematisch unterschiedlichen Kompensationspolitiken zwischen den verschiedenen Ländern, wohl aber in Abhängigkeit von der jeweiligen Marktsituation beobachtbar sein.

Um auf der anderen Seite der Behauptung nachzugehen, daß Systemvariablen, also Unterschiede in den sozialen Sicherungssystemen, unterschiedliche betriebliche Kompensationspolitiken hervorrufen, während den länderübergreifenden, systemunabhängigen (Markt-)Variablen keine oder eine residuale Bedeutung zukommt, kann der „*most similar systems*“-Ansatz verwendet werden (vgl. PRZEWORSKI/TEUNE 1970: 32ff.). Hier wird davon ausgegangen, daß „[...] systems as similar as possible with respect to as many features as possible constitute the optimal samples for comparative inquiry“, mit der Folge, daß „[...] the number of „experimental“ variables, although unknown and still large, is minimized“ (PRZEWORSKI/TEUNE 1970: 32).⁷⁴ Nach DOGAN/PELASSY (1984: 118) kommt es beim Vergleich relativ ähnlicher Länder darauf an, bestehende Differenzen möglichst zu neutralisieren, um dadurch die Analyse der als wesentlich angenommenen Determinante zu vereinfachen.

Wenn man nun die Marktsituationen der Unternehmen konstant hält und ihre betriebliche Kompensationspolitik unter unterschiedlichen sozialen Sicherungssystemen vergleicht und feststellt, daß diese variiert, dann spricht dies für eine Beeinflussung der Kompensationspolitik durch das soziale Sicherungsregime.⁷⁵

Unabdingbar für ein solches Analysedesign ist es, daß die einzelnen Fälle sich in ein Raster unterschiedlicher Ausprägungen der marktlichen und institutionellen

74 HAUSER (1991: 195f.) weist darauf hin, daß Vergleiche sowohl als Grundlage für Verallgemeinerungen als auch als Basis für Theorien geeignet sind, wenn man von Übereinstimmungen in Grundstrukturen ausgehen kann. „Eine vergleichende Analyse von Ländern, die diese Vorbedingungen erfüllen, kann sich auf andere Unterschiede in den zu abweichenden Ergebnissen führenden Bestimmungsfaktoren konzentrieren, z.B. auf Unterschiede in den Systemen der sozialen Sicherung oder in Arbeitsmarktregelungen“ (HAUSER 1992: 196).

75 Vgl. zu der Unterscheidung in „*most different systems*“ und „*most similar systems*“ auch MECKSTROTH (1975).

Rahmenbedingungen einordnen lassen, so daß ein paarweiser Vergleich von Fällen bzw. „Fallgruppen“ möglich wird.⁷⁶

„Dabei werden Vergleichspaare von [...] Unternehmen oder Betrieben in verschiedenen Ländern so zusammengestellt, daß sie sich hinsichtlich der bereits bekannten Einflußgrößen möglichst wenig unterscheiden. [...] Die im Paarvergleich angewandten Auswahlkriterien entsprachen den Variablen, die gewöhnlich als Organisationsstrukturen erklärende Variablen angeführt wurden, also Beschäftigungsgröße, Technik, Produkt, Abhängigkeit vom Eigentümer oder Konzern und Urbanisierungsgrad der Umwelt“ (SORGE 1985: 161).

Je konsequenter diese Konzept der „*matched pairs*“ eingehalten wird, desto eher kann man divergierende betriebliche Kompensationspolitiken auf konkrete Einflußvariablen zurückführen.

Da in der vorliegenden Arbeit sowohl der Einfluß systemunabhängiger Variablen als auch die Bedeutung der sozialen Sicherungsregimes überprüft werden soll, ist eine Kombination der skizzierten Forschungsdesigns angezeigt. Vor dem Hintergrund eines *most different-most similar systems-Ansatzes*⁷⁷ gilt es nun die zu untersuchenden Unternehmen in ein Markt-Institutionen-Raster einzusortieren, welches es erlaubt, die Wahl der betrieblichen Kompensationsstrategie gemäß den im folgenden zusammengefaßten Forschungshypothesen zu analysieren. Ziel ist es, Muster betrieblicher Kompensationspolitik in Abhängigkeit von marktbedingten bzw. institutionellen Rahmenbedingungen herauszuarbeiten.

5. Zusammenfassung der Forschungshypothesen

Ausgehend von einem allgemeinen Ansatz zur Erklärung der individuellen Wanderungsentscheidung - dem *push-pull-Modell* - wurde in einem ersten Schritt die bis dahin exogen gesetzte betriebliche Kompensationspolitik explizit betrachtet und als eine Reaktion auf grenzüberschreitende Pendelwanderungen interpretiert, von der ihrerseits wiederum behauptet wird, sie determiniere das Wanderungsverhalten.

In einem zweiten Schritt wurde ein mikroökonomisch fundiertes, allgemeingültiges Modell der betrieblichen Kompensationsentscheidung entwickelt und die relevanten Modellparameter herausgearbeitet. Dabei wurde die Behauptung aufgestellt, daß sowohl marktmäßige Unterschiede als auch divergierende soziale Si-

⁷⁶ Ein Beispiel für eine Analyse, die diese Konzept der *matched pairs* verwendet, findet man in in der Studie von MAURICE/SORGE/WARNER (1980).

⁷⁷ Auf Basis eines ebensolchen Untersuchungsdesigns und unter Verwendung des gleichen Datensatzes, der auch dieser Arbeit zugrunde liegt, untersucht BACKES-GELLNER (1994) den Einfluß unterschiedlicher externer Rahmenbedingungen auf betriebliche Berufsbildungsstrategien im deutsch-britischen Vergleich.

cherungssysteme die konkret beobachtbare betriebliche Kompensationspolitik in Grenzregionen determinieren.

Je nachdem, wie diese Einflüsse isoliert oder kombiniert betrachtet werden, lassen sich unterschiedliche Hypothesen über die effizienteste betriebliche Kompensationsstrategie ableiten.

5.1 Isolation eines Einflußfaktors bei Konstanz der übrigen

Einfluß des Wettbewerbsdrucks am Arbeitsmarkt bei gegebenem wirtschaftlichen Erfolg und Institutionenregime

Hypothese 1: Unter sonst gleichen Bedingungen findet man in Unternehmen, die sich in einer moderaten Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt befinden, also einem geringen An-/Abwerbedruck am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind, tendenziell eher eine Mindestkompensation (Stillhaltestrategie), während Unternehmen in einer angespannten Wettbewerbssituation eher überdurchschnittliche Kompensationen gewähren (Anreizstrategie).

Einfluß des wirtschaftlichen Erfolgs bei gegebenem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt und Institutionenregime

Hypothese 2: Gegeben den Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt und die institutionellen Rahmenbedingungen, fallen in wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmen c.p. höhere (Wieder-)Besetzungskosten an als in wirtschaftlich weniger erfolgreichen Unternehmen, was eine Tendenz zur Anreizstrategie in wirtschaftlich erfolgreichen Betrieben und zur Stillhaltestrategie in weniger erfolgreichen Unternehmen bewirkt.

Institutioneneinfluß bei gegebenen Marktbedingungen

Hypothese 3: Je stärker die Regelungen des sozialen Sicherungssystems die Unternehmen finanziell belasten, desto höher sind c.p. ihre Anreizkosten, was wiederum eher eine Stillhaltestrategie zufolge hat. Demgegenüber werden weniger stark durch das soziale Sicherungssystem belastete Unternehmen sich eher für eine Anreizstrategie entscheiden.

Hypothese 3a: Je höher die finanziellen Belastungen aus den entgeltbezogenen Regelungen der sozialen Sicherungsregimes sind, desto höher sind c.p. die entgeltbezogenen Anreizkosten und desto weniger wird die Kompensation über Entgelt erfolgen.

Hypothese 3b: Je höher die finanziellen Belastungen aus den Regelungen für betriebliche Sozialleistungen, insbesondere für Alters- und Krankenversorgung, sind, desto höher sind c.p. die sozialleistungsbezogenen Anreizkosten und desto

weniger wird die Kompensation über freiwillige betriebliche Sozialleistungen erfolgen.

Während die Hypothesen 1 und 2 testen, ob länderübergreifende, systemunabhängige Variablen die betriebliche Kompensationspolitik determinieren und Systemvariablen keine oder allenfalls eine residuale Rolle zukommt („institutions don't matter“), überprüft Hypothese 3, inwiefern Unterschiede im sozialen Sicherungsregime divergierende betriebliche Kompensationspolitiken hervorrufen („institutions do matter“). Wenn Institutionen c.p. einen Einfluß haben, dann müßte Hypothese 3 bestätigt werden. Wenn die empirischen Befunde für die Gültigkeit der Hypothesen 1 und 2 sprechen, dann ist (auch) von einem Markteinfluß auszugehen.

5.2 Kombination des Institutionen- und Absatzmarkteinflusses bei jeweils gegebenen Arbeitsmarktbedingungen

Wenn man - wie im theoretischen Modell unterstellt - davon ausgeht, daß betriebliche Kompensationspolitik das Ergebnis einer Entscheidung ist, in die Mobilitätswahrscheinlichkeit, (Wieder-)Besetzungs- und Anreizkosten eingehen, dann muß man über die isolierten Einflüsse hinaus auch den Gesamtzusammenhang zu erfassen versuchen und eine These zum kombinierten Einfluß der potentiellen Determinanten formulieren.

Hypothese 4: Je mehr die Anreizkosten unter den (Wieder-)Besetzungskosten bei gegebenem An-/Abwerbedruck am Arbeitsmarkt liegen, desto eher wird eine überdurchschnittliche Kompensation zu beobachten sein, d.h., desto wahrscheinlicher ist eine Anreizstrategie.

Dabei kann man davon ausgehen, daß die Höhe des Kompensationsniveaus unter geringem Arbeitsmarktdruck nur dann in etwa an das Kompensationsniveau bei hohem Arbeitsmarktdruck heranreicht, wenn in Unternehmen mit geringer Mobilitätswahrscheinlichkeit die (Wieder-)Besetzungskosten wesentlich die Anreizkosten übersteigen. Die Höhe des Kompensationsniveaus unter starkem Arbeitsmarktdruck wird sich auch nur dann an das Kompensationsniveau bei moderatem Arbeitsmarktwettbewerb annähern, wenn in Unternehmen mit hoher Mobilitätswahrscheinlichkeit die (Wieder-)Besetzungskosten wesentlich unter den Anreizkosten liegen. Damit das Kompensationsniveau von Unternehmen bei geringem Arbeitsmarktdruck über das von Unternehmen mit starkem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt steigt, müssen gleichzeitig bei ersterem die (Wieder-)Besetzungskosten die Anreizkosten deutlich übertreffen, während bei letzterem das Verhältnis umgekehrt sein muß.

5.3 Hypothesenmatrix als Basis für die empirische Analyse

Der empirischen Überprüfung des theoretisch entwickelten Modells und der abgeleiteten Implikationen wird die folgende allgemeine Hypothesenmatrix (vgl. Tabelle 1) zugrundegelegt. Vor dem Hintergrund der Vorüberlegungen zum empirischen Forschungsdesign berücksichtigt sie sowohl unterschiedliche Regimes sozialer Sicherung als auch verschiedene Absatz- und Arbeitsmarktbedingungen von Unternehmen und stellt somit das dort erwähnte Markt-Institutionen-Raster dar.

Tabelle 1: Allgemeine Hypothesenmatrix als Prüfungsschema

		Soziales Sicherungs- system			
Arbeitsmarktbe- dingungen	Absatzmarkt- bedingungen	gering finanziell belastend (K _A ge- ring)	hoch fi- nanziell belastend (K _A hoch)		
geringer An-/ Ab- werberdruck (ε gering)	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	1/1	2/1	*1	*/1
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	1/2	2/2	*2	
hoher An-/ Abwer- berdruck (ε hoch)	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	1/3	2/3	*3	*/11
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	1/4	2/4	*4	
		1/*	2/*		

Legende: K_A : Anreizkosten
 K_B : (Wieder-)Besetzungskosten
 ε : Mobilitätswahrscheinlichkeit

Quelle: Eigene Erstellung

Diese Matrix ist die Grundlage für die später durchzuführenden Hypothesentests. Zur Verdeutlichung der notwendigen empirischen Vorgehensweise werden die zuvor verbal formulierten Hypothesen nochmals aufgegriffen und mit den entsprechenden Feldbezeichnungen bestückt. Die Hypothesentests werden sich auf qualitative Aussagen beschränken; eine Angabe von Elastizitäten wird im Rahmen dieser Arbeit nicht angestrebt.

Hypothese 1: Isolation des Arbeitsmarkteinflusses unabhängig von der Absatzmarktsituation und dem Institutionenregime: Die Werte des Feldes $\ast/I$ müßten niedriger im Vergleich zum Feld $\ast/II$ sein.

Hypothese 2: Isolation des Absatzmarkteinflusses unabhängig von der Arbeitsmarktsituation und dem Institutionenregime: Im Feld $\ast/1$ müßten niedrigere Werte vorliegen als im Feld $\ast/2$, ebenso müßten sich im Feld $\ast/3$ niedrigere Werte als im Feld $\ast/4$ beobachten lassen.

Hypothese 3: Isolation des Institutioneneinflusses bei gegebenen Marktbedingungen: Dies hätte zur Folge, daß die Werte des Feldes $1/\ast$ über denen des Feldes $2/\ast$ liegen müßten.

Hypothese 4: Kombination des Institutionen- und Absatzmarkteinflusses bei gegebenen Arbeitsmarktbedingungen: Hier müßten je Arbeitsmarktsituation in Feld $1/2$ bzw. $1/4$ immer die höchsten und in Feld $2/1$ bzw. $2/3$ die geringsten Kompensationsniveaus zu finden sein.

Die empirische Überprüfung der modellierten Zusammenhänge zwischen betrieblicher Kompensationsstrategie und marktmäßigen wie institutionellen Rahmenbedingungen bedarf eines mehrstufigen Vorgehens. Dementsprechend werden im nachfolgenden dritten Kapitel die Institutionen des jeweiligen landesspezifischen sozialen Sicherungssystems in ihren relevanten Dimensionen ausführlich betrachtet. Das Ziel dieser empirischen Institutionenanalyse ist es, eine erste Sortierung der befragten Unternehmen hinsichtlich ihrer finanziellen Belastung durch das soziale Sicherungssystem vornehmen zu können. Im vierten Kapitel werden dann anhand der eigens erhobenen QUIPPE-Daten die Arbeits- und Absatzmarktbedingungen der Unternehmen als Voraussetzung für eine Einteilung nach dem An-/Abwerbedruck am Arbeitsmarkt sowie dem wirtschaftlichen (Miß-)Erfolg analysiert. Diese Unternehmensgruppierungen erlauben die empirische Bestückung der Hypothesenmatrix, auf deren Basis sich dann die angestrebten Hypothesentests zur Feststellung marktmäßiger vs. institutioneller Einflüsse auf die Wahl der betrieblichen Kompensationsstrategie durchführen lassen.

III. Regimes sozialer Sicherung: Der institutionelle Rahmen für Arbeitnehmerfreizügigkeit und betriebliche Kompensationspolitik

Ziel dieses Kapitels ist es, eine erste empirische Grundlage zur Erklärung betrieblicher Kompensationspolitik auf grenznahen regionalen Arbeitsmärkten bereitzustellen. Nur wenn es gelingt, kostenrelevante Unterschiede herauszuarbeiten, kann man annehmen, daß Unternehmen in Deutschland andere Anreizkosten bei ihrer Entscheidung über eine effiziente Kompensationsstrategie zu berücksichtigen haben als Betriebe in Frankreich oder in Luxemburg. Und nur dann macht es auch Sinn, die betriebliche Kompensationspolitik auch in Abhängigkeit institutioneller Rahmenbedingungen zu analysieren.

Um die Parallelen und Divergenzen aufzudecken, wird nachfolgend die Situation der sozialen Sicherungsregimes Anfang der 90er Jahre⁷⁸ hinsichtlich Organisation, Finanzierung, Leistungen und Dokumentationspflichten ebenso dokumentiert wie die Merkmale und institutionellen Rahmenbedingungen ergänzender Sicherungssysteme sowie die Regelungen zu Mindestlohn. Zu einem besseren Verständnis der heutigen spezifischen Situation geht jeder Länderstudie ein kurzer historischer Rückblick voraus.

Eine solche Analyse, die auch einen Beitrag zur Erklärung grenzüberschreitender Pendelwanderungen leisten will, kann aber nicht die relevanten Regelungen auf europäischer Ebene außen vor lassen, da diese grundsätzlich Vorrang vor nationalem Recht haben. Deshalb werden zunächst die vorhandenen Koordinierungsregelungen skizziert, bevor die ausführliche empirische Institutionenanalyse für Deutschland, Frankreich und Luxemburg vorgenommen wird.

1. Koordinierungsnotwendigkeit sozialer Sicherungssysteme in Europa

Vergleicht man die Mitgliedstaaten hinsichtlich ihrer Sozialleistungsausgaben am Bruttosozialprodukt (vgl. KOMMISSION DER EG 1994: 7) oder der Einnahmenstruktur der nationalen Sozialversicherungssysteme (vgl. SCHMID 1993; SCHULTE 1986) einerseits und ihrer unterschiedlichen Lösungsmechanismen für ähnliche

⁷⁸ Es wurde bewußt nicht ein konkretes Jahr, sondern dieser Zeitraum gewählt, weil die dem nächsten Kapitel zugrundeliegende Unternehmensbefragung sich auf das Berichtsjahr 1992 bezieht. Es ist davon auszugehen, daß die dort beobachtbaren betrieblichen Handlungsmuster das Ergebnis der Situation vor 1992 sind, weshalb der Zeitraum „Anfang der 90er Jahre“ hier relevante sein dürfte. Wenn aber Informationen über Entwicklungen im sozialen Sicherungssystem nach 1992 vorlagen, wurden diese fallweise ergänzt.

Probleme andererseits (vgl. CHASSARD 1992: 17f.), dann wird schnell klar, daß Koordinationsregelungen notwendig sind, um Nachteile für Personen mit einer „gemischt-nationalen Versicherungsbiographie“ (ACKER 1994: 139) zu vermeiden.⁷⁹

„Das internationale Recht der Sozialen Sicherung versucht zu diesem Zweck, die Rechtssysteme der Sozialen Sicherung zweier oder mehrerer Staaten zu koordinieren. Im Prinzip bedeutet das, daß das internationale Recht der Sozialen Sicherung das innerstaatliche Recht der einzelnen Staaten in seinen wesentlichen Bestimmungen nicht ändert, sondern lediglich eine integrale Anwendung zweier oder mehrerer Rechte ermöglicht“ (BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 498).

Von ursprünglich nur zwischenstaatlichen Übereinkünften geht der Weg europäischer Koordinierung über die römischen Verträge von 1957 bis hin zu ihrem eigentlichen Fundament, dem Art. 51 EWG-Vertrag⁸⁰ (vgl. SCHELTER 1993: 326-330), auf dessen Basis die beiden für die Koordinierung wesentlichen Verordnungen Nr. 1408/71 und 574/72⁸¹ entstanden sind.⁸²

79 Die Argumentation der dadurch entfachten Harmonisierungsdiskussion konzentriert sich im wesentlichen auf die Gefahr sozialen Dumpings, auf Wettbewerbsverzerrungen und Mobilitätsbeschränkungen durch die unterschiedlichen Systembedingungen (vgl. SCHMÄHL 1990: 25ff.) Kritisch weist SCHMÄHL (1991: 24ff.) auf mögliche Auswirkungen der Harmonisierung sozialer Sicherung auf andere Bereiche hin.

80 Dieser hat folgenden Wortlaut: „Der Rat beschließt einstimmig auf Vorschlag der Kommission die auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit für die Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen; zu diesem Zweck führt er insbesondere ein System ein, welches aus- und einwandernden Arbeitnehmern und deren anspruchsberechtigten Angehörigen folgendes sichert:

- a) die Zusammenrechnung aller nach den verschiedenen innerstaatlichen Rechtsvorschriften berücksichtigten Zeiten für den Erwerb und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs sowie für die Berechnung der Leistungen;
- b) die Zahlung der Leistungen an Personen, die in den Hoheitsgebieten der Mitgliedstaaten wohnen.

81 Vgl. ABLEG-1971 Nr. L149 und ABLEG-1972 Nr. L74, beide zuletzt geändert durch die Verordnung Nr. 1945/93 vom 30.06.1993 (vgl. ABLEG-1993 Nr. L181). Diese Verordnungen sind unmittelbar geltendes und einklagbares Recht in den Mitgliedstaaten.

82 Im Zuge der Verwirklichung des Binnenmarktes wurde zwar eine Sozialcharta formuliert, die 1989 von elf Staats- und Regierungschefs als politische Willenserklärung angenommen wurde und zu der die EG-Kommission auch ein Aktionsprogramm vorgelegt hat, es sind aber keine weiteren, verbindlichen Rechtsregelungen entstanden. Vgl. zu den Zielen der Charta CHASSARD/QUINTIN (1992: 122), eine kritische Bewertung geben ADDISON/SIEBERT (1991) ab.

1.1 Die EWG-Verordnungen 1408/71 und 574/72 als Koordinierungsregelungen

Für die Fragestellung wesentliche Bereiche der VO 1408/71 sind neben den übergreifenden Regelungen zum Geltungsbereich⁸³ und den Kollisionsnormen,⁸⁴ v.a. die Koordinierungsprinzipien und die Detailvorschriften für die verschiedenen Leistungsarten.⁸⁵

1.1.1 Koordinierungsprinzipien sozialer Sicherung

Gleichbehandlungsprinzip

Nach Art. 3 der VO 1408/71 haben alle Personen, die in einem Mitgliedstaat wohnen und unter die EG-Verordnungen zur sozialen Sicherung fallen, die gleichen Rechte und Pflichten entsprechend der jeweils nationalen Rechtsvorschriften. Verboten ist nicht nur die offene Diskriminierung durch Gesetze, die für fremde Staatsangehörige nachteilige Regelungen vorsehen oder sie von bestimmten Rechten ausschließen, sondern auch eine verdeckte Diskriminierung (vgl. DIETRICH-STEINMEYER 1992: 211).⁸⁶

Die Wahrung erworbener Ansprüche durch das Leistungsexportprinzip

Art. 10 der VO 1408/71 sichert die Ausbezahlung im Inland erworbener Ansprüche ins Ausland. Demnach dürfen Leistungen, wie z.B. Rentenanswartschaften, nicht gekürzt oder vorenthalten werden, wenn sich ein Anspruchsberechtigter im Ausland aufhält bzw. dorthin seinen Wohnsitz verlagert. D.h., die Wohnsitzklaus-

⁸³ Während die VO 1408/71 die materiell-rechtlichen Regelungen umfaßt, dient die VO 574/72 als Durchführungsverordnung. Sie gelten in dem hier relevanten Zeitraum für alle Arbeitnehmer und Selbständige, die die Staatsangehörigkeit eines EG-Mitgliedslandes haben, sowie für deren Familienangehörigen und Hinterbliebenen. Darüber hinaus gelten sie auch für anerkannte Staatenlose und Flüchtlinge mit Wohnsitz in einem Mitgliedsland. Als Arbeitnehmer bzw. Selbständiger wird definiert, wer in einem Sozialversicherungssystem versichert ist (Art. 1 und 2 der VO 1408/71).

⁸⁴ Bei Kollision europäischer Verordnung mit nationalem Gesetz hat immer die europäische Regelung Vorrang (vgl. DIETRICH-STEINMEYER 1992; GAGEL 1993).

⁸⁵ Dazu zählen Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft, Invalidität, Alter und Tod, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Arbeitslosigkeit sowie Familienleistungen und -beihilfen und Leistungen für unterhaltsberechtigte Kinder von Rentnern und Waisen. Sie grenzen zugleich den sachlichen Geltungsbereich der VO 1408/71 ab. Nicht in den Verordnungen erfaßt sind Sozialhilfe, Leistungen für Behinderte und Kriegsoffer sowie Sonder-systeme, z.B. für Beamte, und betriebliche Zusatzversorgungen.

⁸⁶ Dies wäre z.B. dann gegeben, wenn nationales Rentenrecht nur Kindererziehungszeiten der Erziehung im Inland anerkennen würde.

sel einiger nationaler Gesetzgebungen ist nicht länger gültig, Leistungen müssen exportiert werden können.⁸⁷

Die Sicherstellung von Anwartschaften durch das Zusammenrechnungsprinzip

Eine Vielzahl von Leistungen zur sozialen Sicherheit ist an Warte- bzw. Versicherungszeiten gebunden. In verschiedenen, sich auf die konkreten Leistungen beziehenden Artikeln der VO 1408/71⁸⁸ wird sichergestellt, daß in verschiedenen Mitgliedstaaten zurückgelegte Wartezeiten bei der Festlegung des Leistungsanspruchs zusammengerechnet werden,⁸⁹ soweit sie zeitlich hintereinander erfolgt sind.

Beschäftigungslandprinzip zur Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften

Art. 13 der VO 1408/71 legt schließlich fest, daß grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Beschäftigungslandes anzuwenden sind, also die Gesetze in dem Land, in dem der Arbeitnehmer oder Selbständige arbeitet, unabhängig davon, ob er auch dort wohnt oder dort auch der Betriebssitz des Arbeitgebers bzw. des Selbständigen ist.⁹⁰

Diese grundsätzlichen Koordinierungsprinzipien finden sich in spezifischen Regelungen für die einzelnen Leistungsbereiche wieder.

1.1.2 Leistungsbesonderheiten nach europäischem Recht

(1) Krankenversicherung und Mutterschaft

Regelmäßig ist der Versicherungsträger in dem Land, in dem der Arbeitnehmer oder Selbständige arbeitet und wohnt, sowohl für Sach- als auch für Geldleistungen zuständig. Arbeitet er jedoch in einem anderen Land als er wohnt (z.B. Sai-

⁸⁷ Dies gilt aber nicht für alle Leistungsarten uneingeschränkt, was die restriktive Regelung des Art. 69 VO 1408/71 für den Leistungsexport von Arbeitslosengeld belegt.

⁸⁸ Dazu zählen Art. 18 (Krankheit und Mutterschaft), Art. 38 (Invalidität), Art. 45 (Alters- und Hinterbliebenenrenten), Art. 67 (Arbeitslosigkeit) und Art. 72 (Familienleistungen und -beihilfen).

⁸⁹ Dabei sind allerdings Antikumulierungsvorschriften zu berücksichtigen. D.h., niemand soll durch das Zusammenrechnen von Ansprüchen mehr erhalten, als er bei Zurücklegen der gesamten Versicherungszeit in nur einem Land zu erwarten hätte.

⁹⁰ Von diesem Prinzip gibt es Ausnahmen: Dauert z.B. eine Arbeitnehmerentsendung weniger als ein Jahr, dann gelten weiterhin die Regelungen des Entsendungslandes (vgl. LANGERSTEIN et al. 1991: 86). Weitere Ausnahmeregelungen bestehen für die Personen- und Güterbeförderung, die gleichzeitige Beschäftigung in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten, bei grenzgeteilten Betrieben, sowie bei diplomatischen und konsularischen Vertretungen und bei Hilfskräften bei den Europäischen Gemeinschaften (vgl. BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE 1991b: 6f.).

sonarbeiter, Konsultatsmitarbeiter), so ist grundsätzlich der Versicherungsträger des Beschäftigungslandes zuständig, Sachleistungen der Krankenversicherung erhält man jedoch vom Wohnland, als ob man dort beschäftigt wäre. Anders gestaltet sich die Regelung für einen Arbeitslosen, der sich zwecks Arbeitsplatzsuche in einem anderen Land aufhält. Anspruch auf Sachleistungen hat er dann nach den Rechtsvorschriften dieses Landes, Ansprüche auf Geldleistungen jedoch nur gegenüber dem zuständigen Träger im Herkunftsland (vgl. KOMMISSION DER EG 1993a: 32ff.).

(2) *Rentenversicherung*

Altersrente

Bei der Berechnung von Rentenansprüchen sind zwei Ansätze möglich. Bei der zwischenstaatlichen Pro-Rata-Berechnung (Verordnungsrente) werden die Versicherungszeiten in verschiedenen Ländern zusammengerechnet und daraus ein sog. theoretischer Betrag ermittelt, der die Rente umschreibt, auf die der Versicherte Anspruch hätte, wenn er die gesamte Versicherungszeit im Land der Antragstellung verbracht hätte. Die tatsächliche Rente wird dann dadurch errechnet, „[...] daß die in dem betreffenden Mitgliedstaat zurückgelegten Zeiten zu den insgesamt zurückgelegten Versicherungszeiten ins Verhältnis gesetzt werden“ (KOMMISSION DER EG 1993a: 59). Hat ein Arbeitnehmer oder Selbständiger zwar Versicherungszeiten in mehreren Ländern zurückgelegt, aber bereits aufgrund der Anwendung der Rechtsvorschriften eines der Länder einen Rentenanspruch erworben, wird i.d.R. eine innerstaatliche Rentenberechnung vorgenommen. Bis 1992 erfolgte die Rentenberechnung dann ausschließlich nach der dann geltenden nationalen Rechtsvorschrift. Seit 1992 kann auch eine Pro-Rata-Berechnung vorgenommen werden, d.h., daß die zurückgelegten Versicherungszeiten in den verschiedenen Ländern mitberücksichtigt werden.⁹¹

Invaliditätsrente

Aufgrund der vorherrschenden Typen von Invaliditätsversicherungen in Europa - Umlage- oder Risikosystem vs. Kapitaldeckungs- oder Aufbausystem - gilt folgende Koordinierungsregel.⁹²

91 Dann gilt allerdings, daß die höhere der beiden Renten dem Berechtigten zusteht (vgl. LANDESVERSICHERUNGSANSTALT RHEINLAND-PFALZ 1988: 15). Voraussetzung ist die Einhaltung der Antikumulierungsvorschrift, wonach die obere Grenze des Gesamtanspruchs aus Renten mehrerer europäischer Staaten sich an dem höchsten in einem der Länder erzielbaren Betrag mißt.

92 Sie unterscheiden sich v.a. darin, daß bei ersterem ein Rentenanspruch besteht, wenn der Betroffene zum Zeitpunkt des Eintritts der Invalidität versichert war, unabhängig von der Dauer seiner Versicherungszeit. Im zweiten Fall ist die Leistungsgewährung jedoch versicherungszeitenabhängig.

War eine Person ausschließlich in Ländern mit Risikosystemen versichert, dann hat er Anspruch auf eine einzige Rente gegenüber dem Versicherungsträger des Staates, bei dem er zum Zeitpunkt des Eintritts der Invalidität versichert war. War der Invalide dagegen nur in Aufbausystemen versichert, hat er einen Anspruch auf eine Teilrente aus jedem der Versicherungssysteme (Pro-Rata-Berechnung). Komplizierter ist die Leistungsermittlung bei Mitgliedschaft in einem Risiko- und einem Aufbausystem: War der Invalide zuletzt in einem Aufbausystem versichert, hat er einerseits einen Anspruch auf eine Teilrente aus diesem System, außerdem jedoch auch auf eine Teilrente aus dem Risikosystem des vorherigen Systems sozialer Sicherung, sofern er die dort geltenden Voraussetzungen erfüllt hat. Im umgekehrten Falle besteht ein Anspruch auf vollständige Rentenleistung aus dem Risikosystem und einer zusätzlichen Teilrente aus dem Aufbausystem des Landes, in dem er vorher in einem Kapitaldeckungssystem versichert war.

Leistungen für unterhaltsberechtigte Kinder von Rentnern und für Waisen

Bezieht ein Rentner eine nationale Rente, dann ist dieser Staat auch für die Leistungen an die Kinder bzw. Waisen zuständig und zwar unabhängig davon, ob die Kinder auch in diesem Land leben. Erhält der Rentner dagegen eine Pro-Rata-Rente aus verschiedenen Ländern, dann ist für die Leistungsgewährung an die Unterhaltsbedürftigen nur deren Wohnstaat zuständig (vgl. KOMMISSION DER EG 1993a: 62ff.).

(3) Unfallversicherung

Grundsätzlich werden Sachleistungen unabhängig vom Arbeits- und Unfallort entweder vom Träger des Wohn- oder des Beschäftigungsstaates gewährt, Geldleistungen regelmäßig nur vom zuständigen Träger im Beschäftigungsland. Wegeunfälle gelten in dem Staat als eingetreten, in dem der Arbeitsort liegt. Anspruchsberechtigt ist jeder, der zum Unfallzeitpunkt versichert war; es besteht allerdings kein Anspruch auf Zusammenrechnung von Versicherungszeiten bei der Berechnung des Leistungsanspruchs (vgl. LANGER-STEIN et al. 1991: 121). In bezug auf Berufskrankheiten gilt, daß

„[...] Geldleistungen wegen einer Berufskrankheit von dem Mitgliedstaat erbracht [...] werden, in dem die Tätigkeit, die ihrer Art nach geeignet ist, eine solche Krankheit zu verursachen, zuletzt ausgeübt wurde. Bei bestimmten Berufskrankheiten mit langer Expositionszeit [...] werden die Aufwendungen unter den beteiligten Staaten geteilt“ (BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 507).

Die Aufteilung erfolgt dann entsprechend der jeweiligen Versicherungs- oder Wohnzeiten.

(4) *Arbeitslosenversicherung*

Ist in einem Land die Gewährung von Leistungen im Falle von Arbeitslosigkeit von bestimmten Versicherungs- bzw. Beitragszeiten abhängig, dann sind gemäß des Zusammenrechnungsprinzips auch die zurückgelegten Versicherungszeiten in einem anderen Mitgliedstaat einzurechnen. Jedoch können die Ansprüche immer nur in dem letzten Beschäftigungsland geltend gemacht werden. Die Leistungsbeurteilung basiert auf dem zuletzt in diesem Land erzielten Entgelt. Grundsätzlich ist ein Leistungsexport möglich, d.h., ein Arbeitsloser kann seine Arbeitsplatzsuche auch auf einen anderen Mitgliedstaat ausdehnen, ohne den Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung des letzten Beschäftigungslandes zu verlieren. Dies ist jedoch an bestimmte Voraussetzungen geknüpft und auch nur zeitlich befristet möglich (vgl. KOMMISSION DER EG 1993a: 42).⁹³

(5) *Familienleistungen*

Grundsätzlich gelten die Anspruchsregelungen des Beschäftigungslandes, auch wenn die Kinder nicht im gleichen Land wohnen. In dem Falle aber, in dem ein Elternteil im Wohnland des Kindes, der andere im Ausland einen Anspruch auf Familienleistungen hat, kommt aufgrund der Antikumulierungsvorschrift eine Vorrangregelung zur Geltung, nach der das Wohnland der Kinder zur Zahlung der Familienleistungen verpflichtet wird. Sind die Ansprüche in diesem Land jedoch geringer als die im Beschäftigungsland des anderen Elternteils, dann hat das nachrangige Land für den Differenzbetrag aufzukommen (vgl. LANGER-STEIN et al. 1991: 124f.).

1.1.3 **Abweichende Regelungen für Grenzgänger**

Grundsätzlich gelten für Grenzgänger die gleichen Regelungen wie für andere Arbeitnehmer, die im Ausland arbeiten *und* wohnen. Allerdings sieht die VO 1408/71 in Teilbereichen der sozialen Sicherung Abweichungen vor.

Wahlmöglichkeit bei Krankenbehandlung

Grenzgängern wird die Möglichkeit eingeräumt, im Krankheitsfall Sachleistungen sowohl im Beschäftigungsland als auch im Wohnland in Anspruch zu nehmen. Diese Regelung beschränkt sich jedoch auf ihre Person, d.h., Familienangehörige müssen die Sachleistungen prinzipiell im Wohnland in Anspruch nehmen. Geldleistungen bleiben von dieser Regelung unberührt. Begründet wird das u.a.

⁹³ In den Restriktionen sieht WANKA (1993: 435) einen Schutz gegen Mißbrauch, der sich z.B. dadurch ergäbe, daß sich ein Arbeitsloser zu Auslandsaufenthalten ohne konkrete Suche nach einem neuen Arbeitsplatz motiviert sähe.

mit der Notwendigkeit, möglichst schnell, d.h., im Extremfall am Arbeitsplatz, eine Krankenversicherung problemlos gewähren zu können.⁹⁴

Wahlmöglichkeit bei Arbeitsunfall/Berufskrankheit

Grenzgänger können entweder ihre Ansprüche gegen den zuständigen Sozialversicherungsträger im Beschäftigungsland oder aber im Herkunftsland richten. Die Leistungen werden dann so erbracht, als ob der Grenzgänger dort auch wohnte bzw. arbeitete.

Wohnlandprinzip im Falle von Arbeitslosigkeit

Während die Beitragszahlung in jedem Fall in die Arbeitslosenversicherung des Beschäftigtenlandes erfolgt, erhält ein Arbeitnehmer nur im Falle von Kurzarbeit auch Leistungen nach den Rechtsvorschriften des Arbeitsortes. Kommt es jedoch zur Vollarbeitslosigkeit, dann ist das Wohnland⁹⁵ für die Zahlung des Arbeitslosengeldes zuständig und die Ansprüche des Arbeitnehmers sind an die dort geltenden Regelungen gebunden. Begründet wird das damit, daß ein Grenzgänger i.d.R. eine engere Beziehung zu seinem Wohn- als zu seinem Beschäftigungsland hat und sich im Falle von Arbeitslosigkeit dort aufhalten und sich sehr wahrscheinlich auch dort zunächst um einen neuen Arbeitsplatz bemühen wird. Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs⁹⁶ sind jedoch bei der Leistungsbeurteilung die letzten Einkünfte des Beschäftigtenlandes zugrunde zu legen.⁹⁷

94 In einer Initiative des Europarates wird eine Änderung dieser Regelung als notwendig angesehen, weil dieser angeblich den Grundsatz der Gleichbehandlung verletze. Dies resultiere daraus, daß in den unterschiedlichen Mitgliedsländern unterschiedliche Vergünstigungen bzw. Selbstbeteiligungen bestünden, in deren Folge ein Betroffener vielleicht Beiträge für Leistungen im Beschäftigungsland zahlt, die er aber im Wohnland nicht dafür erhalten kann, sondern u.U. nochmals bezahlen muß (vgl. ROSSI 1992: 7).

95 Da auch derjenige Grenzgänger ist, der nur einmal pro Woche in den anderen Mitgliedstaat zurückkehrt, stellt sich die Frage, was denn eigentlich sein Wohnland ist: Das, in dem er die Woche über arbeitet und „wohnt“ oder das, in dem seine Familie zu Hause ist. Vgl. zu Urteilen des EuGH zum Wohnlandprinzip und seiner funktionalen Interpretation HENNIG (1993: 412f.).

96 Urteil vom 28.02.1980, Rechtssache 67/79.

97 Auch hier sieht der Europarat wieder die Notwendigkeit einer Veränderung. Es kann durchaus sein, daß ein Grenzgänger dadurch benachteiligt wird, daß er bestimmte Leistungen im Wohnland nicht erhält, obwohl er Beiträge dafür im Beschäftigungsland bezahlt hat. Ebenso besteht eine Ungerechtigkeit gegenüber dem Wohnland, weil dieses Leistungen erbringen muß, ohne dafür vorher Beiträge erhalten zu haben (vgl. ROSSI 1992: 4).

1.2 Regelung der ergänzenden Systeme sozialer Sicherheit

Die ergänzenden Systeme sozialer Sicherheit, allen voran die betriebliche Altersversorgung, fallen nicht unter den Geltungsbereich der Verordnungen 1408/71 und 574/72, was zu einem Verlust der bis dahin erworbenen Ansprüche an betrieblicher Altersversorgung führen kann. Deshalb erarbeitete die Kommission Vorschläge, die eine Verkürzung der z.T. übermäßig langen Unverfallbarkeitsfristen bzw. Wartezeiten vorsehen. Außerdem zielt sie darauf ab,

„[...] daß Personen, die aus einem ergänzenden System ausscheiden, gesetzlich das Recht zuerkannt wird, die in diesem System bis zum Ruhestandseintritt erworbenen Rechte aufrechtzuerhalten, und daß die Leistungen unter Berücksichtigung inflationsbedingter Verluste angepaßt werden“ (KOMMISSION DER EG 1992: 48f.).

Schließlich hat die Kommission auch noch den Vorschlag grenzüberschreitender Mitgliedschaft in Rentenkassen gemacht, um so Nachteile aus dem Wechsel der Altersversorgungssysteme zu vermeiden.⁹⁸ Solange diese Vorschläge nicht in europäisches Recht umgesetzt werden, bleiben in der Praxis noch recht unterschiedliche und nicht koordinierte Regelungen zu ergänzenden Sicherungssystemen nebeneinander stehen.

Zusammenfassend gelten die nationalstaatlichen sozialen Sicherungsregimes nach wie vor, werden jedoch durch zwingende europäische Regelungen, die insbesondere den vier Koordinierungsprinzipien folgen, miteinander verzahnt. Die soziale Sicherung in Europa präsentiert sich deshalb weiterhin als ein „recht buntes Bild“ (HAILBRONNER 1986: 29). Wie vielfältig dieses Bild Anfang der 90er Jahre im Vergleich der in dieser Studie interessierenden Länder Deutschland, Frankreich und Luxemburg ist, wird in der nachfolgenden empirischen Institutionenanalyse herausgearbeitet.

2. Soziale Sicherheit in Deutschland

2.1 Charakterisierung des geltenden Sozialversicherungsrechts

2.1.1 Historische Entwicklung der deutschen Sozialversicherung

Die Entstehung des deutschen Sozialversicherungssystems ist eng verbunden mit der sog. „sozialen Frage“, die zu einem Hauptpolitikum der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts nicht nur in Deutschland wurde. Aufgrund eines enormen Be-

⁹⁸ Vgl. die entsprechenden Arbeitspapiere der KOMMISSION DER EG (1990, 1992), die Mitteilung der Kommission an den Rat (1991c) sowie der Vorschlag (1991b) und der geänderte Vorschlag für eine Richtlinie des Rates (1993b). Über den aktuellen Stand der Pensionsfonds-Richtlinie informieren BEYER/LANGOHR-PLATO (1994).

völkerungswachstums und der überwiegenden landwirtschaftlichen Eigenproduktion hatte ein Großteil der Bevölkerung keine ausreichende Lebensgrundlage mehr. Die Industrialisierungswelle nach 1850 führte zwar zu einer sich entwickelnden Industrie und einem rasanten technischen Fortschritt, jedoch nicht zu einer nachhaltigen Besserung der Lage der Landbevölkerung und der durch die Industrialisierung entstandenen Arbeiterklasse. Infolgedessen schienen soziale Reformen unabdingbar, zumal auch das überkommene System der sozialen Sicherung durch die Hausgemeinschaft bzw. Großfamilie immer mehr aufgelöst wurde (vgl. PETERSEN 1989: 38-44).

Zwar gab es bereits im Verlauf des 19. Jahrhunderts verschiedene Maßnahmen, überwiegend von Arbeiterseite, die sich in Selbsthilfeeinrichtungen, wie Knappschaftskassen (vgl. dazu ZÖLLNER 1981: 80ff.), zusammenschlossen, jedoch gelang der sozialpolitische Durchbruch erst mit der von BISMARCK verfaßten „kaiserlichen Botschaft“ von Wilhelm I. vom 17.11.1881. Auf ihrer Basis ist in den Folgejahren eine umfassende Sozialgesetzgebung, zunächst bestehend aus Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung entstanden.⁹⁹ Die jeweiligen gesetzlichen Grundlagen wurden 1911 in der Reichsversicherungsordnung (RVO) zusammengefaßt und durch das Versicherungsgesetz für Angestellte (ab 1924 Angestelltenversicherungsgesetz, AVG) ergänzt.¹⁰⁰ Nach einigen Vorläufern im Bereich der Erwerbslosenfürsorge wurde mit dem „Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“ vom 16.07.1927 dann auch die vierte Säule des Sozialversicherungssystems eingeführt.¹⁰¹ Mit dem Handwerkerversorgungsgesetz wurde 1938 erstmals der Berufszweig der Selbständigen in die Alterssicherung für Arbeiter und Angestellte einbezogen und damit zumindest ein Teil der Sozialversicherung auch für andere soziale Gruppen geöffnet (vgl. WINTERSTEIN 1980: 38).

In der nationalsozialistischen Zeit wurde dann die Selbstverwaltung der Sozialversicherung vorübergehend aufgehoben, gleichzeitig aber in allen Versicherungszweigen der Schutz und die Leistungen wesentlich verbessert. Nach Inkrafttreten des „Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland“ vom 23.05.1949 und nach der Wiederherstellung der Selbstverwaltung 1951 sowie der im Grundgesetz geforderten Trennung von Verwaltung und Rechtsprechung 1953 (vgl.

99 Verankert sind diese durch das „Gesetz, betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter“ vom 15.03.1883, das „Unfallversicherungsgesetz“ vom 06.07.1884 und das „Gesetz, betreffend die Invaliditäts- und Alterssicherung“ vom 22.07.1889.

100 Dieses entsprach nach sachlichem Recht der Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung der RVO, sah aber für die Angestellten wesentlich günstigere Leistungen (z.B. Witwenrenten in jedem Fall, nicht nur bei Invalidität; Ruhegeld bereits mit 65 Jahren, Arbeiter erst mit 70) vor.

101 Wie schwer die „Geburt“ dieses Teils der Sozialversicherung war, macht FÜHRER (1990) deutlich.

JÄGER 1987: 52f.; GITTER 1986: 13-18) wurde das System der sozialen Sicherung in der Folgezeit mehrfach modifiziert, insbesondere im Hinblick auf den versicherten bzw. anspruchsberechtigten Personenkreis sowie auf die Leistungen.¹⁰²

Durch die vielen Änderungen und Erweiterungen wurde das Sozialrecht immer komplexer und teilweise auch unstimmiger, weshalb im Mai 1955 in der sog. „Rothenfelser Denkschrift“ die Idee einer Kodifikation zur Vereinfachung des Sozialrechts formuliert wurde. In der Regierungserklärung von Bundeskanzler Brandt vom Oktober 1969 wurde der Gedanke an eine zeitgemäße Sozialgesetzgebung wieder aufgegriffen. In einen ersten Schritt wurde 1970 von einer Sachverständigenkommission eine zehnteilige Gliederung des Sozialgesetzbuches vorgeschlagen, von denen bis heute aber nur ein Teil verwirklicht ist.¹⁰³

Die jüngste Vergangenheit ist durch eine Gesundheits-¹⁰⁴ und Rentenreform, einen (zeitlich befristeten) Solidarbeitrag¹⁰⁵ sowie den Beschluß zur Einführung

¹⁰² So trat am 13.11.1954 das „Kindergeldgesetz“ in kraft; mit dem „Gesetz über die Altershilfe von Landwirten (GAL)“ vom 27.07.1957 wurde die Sozialversicherung auch auf die selbständigen Landwirte ausgeweitet. Das „Bundessozialhilfegesetz“ (BSHG) vom 30.06.1961 garantierte Bedürftigen erstmals einen Rechtsanspruch auf Sozialhilfeleistungen. 1969 kamen dann noch das „Arbeitsförderungsgesetz“ (25.06.1969) und das „Lohnfortzahlungsgesetz“ (27.07.1969) hinzu. Ersteres beauftragt die neugegründete Bundesanstalt für Arbeit insbesondere mit der Förderung beruflicher Bildung sowie der Arbeits- und Berufsförderung Behinderter. Letzteres sicherte Arbeitern einen sechswöchigen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

¹⁰³ Das sind der Allgemeine Teil (I. Buch SGB) vom 11.12.1975, die Gemeinsamen Vorschriften (IV. Buch SGB) vom 23.12.1976, die Verwaltungsverfahren (X. Buch SGB) vom 18.08.1980/04.11.1982, die Gesetzliche Krankenversicherung (V. Buch SGB) vom 20.12.1988, die Gesetzliche Rentenversicherung (VI. Buch SGB) vom 18.12.1989 und die Kinder- und Jugendhilfe (VIII. Buch SGB) vom 26.06.1990. Als VII. Buch ist das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung und als IX. Buch das Recht der Sozialhilfe vorgesehen (BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 29ff.).

¹⁰⁴ Verankert ist diese im „Gesetz zur Strukturreform im Gesundheitswesen“ vom 20.12.1988 sowie im „Gesetz zur Sicherung und Strukturverbesserung der gesetzlichen Krankenversicherung“ vom 21.12.1992. Sowohl das Gesundheitsreform- als auch das Gesundheitsstrukturgesetz (GSG) zielten auf eine Kosteneinsparung im Gesundheitswesen ab und sollen das Kostenbewußtsein aller Akteure fördern. Einen kommentierten Einblick in Regelungen des GSG gibt CASSEL (1992).

¹⁰⁵ Wegen der grundlegenden weltpolitischen Veränderungen v.a. in Osteuropa und aufgrund der zusätzlichen Ausgaben mit dem Mauerfall wurde vom 01.07.1991 bis zum 20.06.1992 zeitlich befristet ein Solidaritätszuschlag in Höhe von 7,5% der Lohn- und Kapitalertragssteuer erhoben. Ab dem 01.01.1995 wird erneut ein Solidaritätszuschlag erhoben, der jedoch nicht zeitlich befristet gelten wird. Für Kleinverdiener und zur Vermeidung von Mehrfachbelastungen bei der Körperschaftsteuer sind besondere Regelungen vorgesehen (vgl. SEIFERT 1994: 12).

einer Pflegeversicherung¹⁰⁶ als fünfte Säule des Sozialversicherungssystems gekennzeichnet.

2.1.2 Organisation der Sozialversicherung: das Grundsystem und seine Geltungsbereiche

Die soziale Sicherung in der jetzigen Bundesrepublik Deutschland¹⁰⁷ beruht im wesentlichen auf den Prinzipien des Föderalismus und des Pluralismus sowie den Grundsätzen von Solidarität, Subsidiarität (vgl. WINTERSTEIN 1980: 16ff.) und Selbstverwaltung.¹⁰⁸ Sie umfaßt Anfang der 90er Jahre die vier Versicherungszweige gesetzliche Krankenversicherung, gesetzliche Rentenversicherung, gesetzliche Unfallversicherung und Arbeitslosenversicherung. Auf zweiter Ebene existieren u.a. ein gegenüber den Leistungen der Sozialversicherung subsidiäres, an Bedürftigkeit geknüpft System öffentlicher Sozialhilfe sowie verschiedene Familienleistungen, die zum Teil einkommensabhängig gewährt werden.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Diese wurde schließlich nach langen Debatten und Kompromißverhandlungen im Frühjahr 1994 verabschiedet. Ab 1995 wird im Versicherungsfall monatlich eine feste finanzielle Hilfe bis zu einer Höchstgrenze gezahlt. Finanziert wird die Pflegeversicherung je zur Hälfte durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge, wobei zum Ausgleich der Arbeitgebermehraufwendungen ein gesetzlicher Feiertag abgeschafft werden soll. Der Beitragssatz wird zunächst bei einem Prozent, ab dem 01.07.1996 bei 1,7% der beitragspflichtigen Einnahmen bis zur Beitragsbemessungsgrenze liegen (vgl. PETZKE 1994). Einen Kurzüberblick über die Gesetzesinhalte liefert auch LEOPOLD (1994), einige kritische Bemerkungen finden sich bei MÜLLER (1993).

¹⁰⁷ Das Sozialgesetzbuch gilt seit dem 01.01.1991 auch im beigetretenen Teil Deutschlands. Vorher gab es dort eine staatlich gelenkte Einheitsversicherung. Für eine Übergangsphase wurde eine größere Anzahl an Sonderregelungen geschaffen, die sowohl im Einigungsvertrag als auch im SGB selbst festgeschrieben sind. Vor allem die Beitragsbemessungsgrenzen und die Grenzwerte, aber auch der Leistungsumfang sind unterschiedlich und werden erst im Laufe der nächsten Jahre angeglichen (vgl. ALLGEMEINE ORTSKRANKENKASSE 1991c: 4f.).

¹⁰⁸ Die Träger der Sozialversicherung sind rechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung (§ 29 SGB IV). Die Versicherten und die Arbeitgeber (in der Arbeitslosenversicherung auch die öffentlichen Körperschaften) verwalten den jeweiligen Versicherungsträger eigenverantwortlich, unter staatlicher Aufsicht (durch Überversicherungsämter), durch ihre Selbstverwaltungsorgane, die Vertreterversammlung (in der Arbeitslosenversicherung Verwaltungsrat und Verwaltungsausschüsse, Legislativorgan) und den Vorstand (Exekutivorgan). Diese Organe sind paritätisch mit ehrenamtlich tätigen Versicherten- und Arbeitgebervertretern besetzt, die alle sechs Jahre in den Sozialwahlen gewählt werden. Die Leitung der inneren Verwaltung und der laufenden Geschäfte übernimmt ein von der Vertreterversammlung auf Vorschlag des Vorstandes gewählter Geschäftsführer.

¹⁰⁹ Vollkommen losgelöst davon besteht eine eigenständige soziale Sicherung für Beamte, Richter und z.T. auch für Angestellte des öffentlichen Dienstes, die aus öffentlichen Mitteln des Bundes, der Länder, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der öffentlich-

(1) *Versicherte und Träger der gesetzlichen Krankenversicherung*

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) umfaßt ca. 90% der deutschen Bevölkerung, ca. 8% der Bevölkerung hat vollen Versicherungsschutz über die private Krankenversicherung, aber auch über sonstige Sicherungssysteme (z.B. Unfall- und Rentenversicherung, Sozialhilfe, Kriegsopferversorgung, Beihilfe, Heilfürsorge von Polizei und Bundeswehr). Die Gruppe der Nichtversicherten hat sich ständig verringert und nimmt nur 0,3% der Bevölkerung ein (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 70).

Der gesetzlichen Krankenversicherung gehören als Pflichtversicherte alle Arbeitnehmer an, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind und eine bestimmte Einkommensgrenze (Versicherungspflichtgrenze)¹¹⁰ nicht überschreiten. Ferner sind alle Rentner, die eine gewisse Vorversicherungszeit in der GKV erfüllen, Arbeitslose sowie unter bestimmten Voraussetzungen weitere Personengruppen (z.B. Studenten, Behinderte) pflichtversichert. Familienangehörige, deren Einkommen eine gewisse Grenze nicht überschreitet, sind beitragsfrei mitversichert. Nicht versicherungspflichtig sind alle Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze übersteigt. Des weiteren versicherungsfrei sind Beamte, Richter, Soldaten, Geistliche u.a., die beamtenrechtliche Ansprüche auf Beihilfe oder freie Heilfürsorge haben, alle Selbständigen mit Ausnahme der Landwirte und Künstler sowie Personen, die eine geringfügige Beschäftigung¹¹¹ ausüben. Wer aus der Versicherungspflicht ausscheidet, kann sich freiwillig in der GKV weiterversichern (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 25f.).

Etwa 1.100 Krankenkassen sind für die Durchführung der Aufgaben der gesetzlichen Krankenversicherung zuständig. 1991 gab es 268 Ortskrankenkassen (AOK), mit einem Versichertenanteil von 41,9%, die regional gegliedert und für alle am Ort beschäftigten Arbeitnehmer zuständig sind, die entweder keiner anderen Kasse angehören müssen oder aber keiner Ersatzkasse angehören.¹¹² Des weiteren gab es 694 Betriebskrankenkassen (BKK) (Versichertenanteil 12,3%), die von einem Arbeitgeber für seine(n) Betrieb(e) unter bestimmten Bedingungen errichtet werden können (vgl. Abschnitt 2.2.2). Einen wesentlich geringeren

rechtlichen Körperschaften finanziert wird (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 25; BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 243, 255).

¹¹⁰ Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt darf 75% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung nicht übersteigen (vgl. o.V. 1993d: 1878).

¹¹¹ Die ist bei weniger als 15 Stunden Arbeitszeit in der Woche und unter 480 DM (1990/91) Verdienst im Monat gegeben.

¹¹² Für die nächste Zeit ist die Zusammenlegung verschiedener AOK's geplant oder bereits umgesetzt worden, so z.B. zu einer AOK Rheinland-Pfalz seit dem 01.01.1994, infolgedessen die Zahl der Ortskrankenkassen zukünftig abnehmen wird. Zu dem Trend zur Zentralisierung in der Krankenversicherung vgl. OLDIGES (1994).

Versichertenanteil weisen 153 Innungskrankenkassen (*IKK*) (5,5%), 19 *Landwirtschaftliche Krankenkassen* (2,5%), die *Knappschaftliche Krankenversicherung* (2,6%) sowie die *See-Krankenkasse* (0,1%) auf.¹¹³ Neben diesen sog. Primärkassen können auch *Ersatzkassen* für Angestellte oder Arbeiter Träger der Krankenversicherung sein.¹¹⁴ Während man bei den Primärkassen kraft Gesetz versichert ist, wenn man zu dem entsprechenden Personenkreis zählt, dürfen Ersatzkassen nur Personen neu als Mitglieder aufnehmen, die zu dem in ihrer Satzung festgelegten Personenkreis gehören. Die Mitgliedschaft bei einer Ersatzkasse befreit von der Mitgliedschaft bei der sonst zuständigen Krankenkasse.

(2) *Versicherte und Träger der gesetzlichen Rentenversicherung*

Die gesetzliche Rentenversicherung (*GRV*) ist, wenn man die Ausgaben betrachtet, das größte soziale Einzelsystem in der Bundesrepublik. Ihre Ausgaben erreichten 1989 über 200 Mrd. DM, was fast 30% der gesamten direkten Sozialleistungen und rund 9% des Bruttosozialprodukts ausmacht. Für rund 80% der Erwerbstätigen ist die gesetzliche Rentenversicherung die wesentliche, für einen großen Teil sogar die einzige Sicherung gegen das Risiko des Alters und der Invalidität sowie der Hinterbliebenen im Todesfall des Versicherten.¹¹⁵

113 Innungskrankenkassen können von einer oder mehreren Innung(en) mit Zustimmung der Gesellensvertreter errichtet werden. Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auf die bei den angeschlossenen Innungen beschäftigten Arbeitnehmer, soweit sie nicht von ihrem Ersatzkassenwahlrecht Gebrauch gemacht haben. Landwirtschaftliche Krankenkassen sind für die Krankenversicherung der selbständigen Landwirte, deren mitarbeitende Familienangehörige und die Bezieher von Altersgeld, vorzeitigem Altersgeld oder Landabgaberente zuständig und bei den Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften und der Gartenbau-Berufsgenossenschaft angesiedelt. Der See-Krankenkasse gehören die auf den Seefahrzeugen fahrenden Seeleute an.

114 1991 gab es sieben Ersatzkassen für Angestellte mit einem Versichertenanteil von 33,2% und acht Ersatzkassen für Arbeiter, die 1,9% der Versicherten betreuen.

115 Über die Sozialversicherungszweige hinaus gibt es in der Altersversorgung einige obligatorische, überbetriebliche Zusatzversicherungen. Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung im öffentlichen Dienst wurde geschaffen, um die Unterschiede in der Altersversorgung zwischen Beamten, Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst auszugleichen. Organisiert ist diese Versicherung über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Im Saarland gibt es die Hüttenknappschaftliche Zusatzversicherung, eine regionale, zusätzliche Rentenversicherung auf öffentlich-rechtlicher Grundlage. Ihre heutige Aufgabe besteht darin, die Lücken zwischen der Versorgung durch die gesetzliche Rentenversicherung und den Vorstellungen über eine angemessene Altersversorgung durch Zusatzrenten zu schließen. Des weiteren gibt es Alterszusatzversicherungen für Seeleute, für Bezirks-schornsteinfegermeister und in der Land- und Forstwirtschaft, die Zusatzrenten, Beihilfen zu Renten oder Überbrückungsleistungen gewähren und ähnlich organisiert sind und finanziert werden (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 255-270).

In der GRV werden alle Personen kraft Gesetzes versichert, die als Arbeitnehmer gegen Entgelt beschäftigt sind. Die Versicherungspflicht besteht unabhängig von der Höhe des Einkommens. Die Beitragsbemessungsgrenze ist in der Rentenversicherung nicht gleichzeitig eine Versicherungspflichtgrenze, wie in der Krankenversicherung, sondern eine Grenze für die Höhe des versicherten Entgelts, d.h., die Beiträge sind nur vom Entgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu zahlen. Selbständige, die nicht aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Berufsgruppen pflichtversichert sind, können auf Antrag die Versicherungspflicht für sich herbeiführen. Personen, die einem anderen Versorgungssystem (z.B. Beamte) angehören, sind kraft Gesetzes ebenso versicherungsfrei wie Personen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Angehörige einer berufsständischen Versorgungseinrichtung (z.B. Ärzte, Rechtsanwälte) können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 145-152).

Die für die gesetzliche Rentenversicherung zuständigen Träger sind die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (*BfA*) in Berlin (Angestelltenversicherung) und die Landesversicherungsanstalten (*LVA*), die u.a. zuständig sind für die Arbeiterrentenversicherung. Als dritter Rentenversicherungsträger ist die Bundesknappschaft für die *Knappschaftliche Rentenversicherung* der v.a. im Bergbau Tätigen zu nennen (vgl. FIGGE 1994:35).¹¹⁶

(3) *Versicherte und Träger der gesetzlichen Unfallversicherung*

Die gesetzliche Unfallversicherung ist in dem Sinne eine Haftpflichtversicherung der Unternehmer, als diese bei einem Unfall eines ihrer Arbeitnehmer in ihrem Unternehmen aufgrund des Arbeitsvertrages zu Schadensersatzleistungen verpflichtet wären, sofern sie den Schaden schuldhaft verursacht hätten. Diese Haftpflicht wird durch die Unfallversicherung, in der jeder Arbeitgeber Pflichtmitglied ist, abgelöst. Die gesetzliche Unfallversicherung tritt für verschiedene Personengruppen, v.a. für alle aufgrund eines Arbeits-, Dienst- oder Lehrverhältnisses Beschäftigten und zwar ohne Rücksicht auf die Höhe ihres Einkommens ein. Ferner sind Schausteller, Arbeitslose, Kleinunternehmer, Küstenschiffer und die im Unternehmen tätigen Ehegatten sowie Landwirte (landwirtschaftliche Unfallversicherung) versichert. Versicherungsfrei sind dagegen z.B. Beamte oder andere Personen, die anderweitigen Schutz vor Arbeitsunfällen besitzen, außerdem auch Ärzte, Heilpraktiker, Zahnärzte und Apotheker (vgl. MARSCHNER 1993).

¹¹⁶ Es ist außerdem noch eine Bundesbahnversicherungsanstalt zu erwähnen. Die Versicherungsträger haben sich in einem Verband deutscher Rentenversicherungsträger zusammengeschlossen, der v.a. Koordinationsstelle sowie Vertretungsorgan gegenüber Bund und Gesetzgebung ist. Ein Wechsel zwischen den Versicherungsträgern ist nur durch eine entsprechende Änderung des Beschäftigungsstatus möglich.

Die gesetzliche Unfallversicherung wird durchgeführt von verschiedenen *Berufsgenossenschaften*,¹¹⁷ *Unfallversicherungsverbänden* bzw. *Unfallkassen* sowie den *Ausführungsbehörden des Bundes, der Länder und Städte*. Die Berufsgenossenschaften führen die Unfallversicherung in den Unternehmen durch, die zu den ihnen zugeteilten Gewerbezweigen gehören. Den Gemeinden, Gemeindeunfallversicherungsverbänden, den Ländern und dem Bund ist über die Unfallversicherung ihrer eigenen Betriebe hinaus die Durchführung der Unfallversicherung für bestimmte Personengruppen (z.B. Kindergartenkinder, Schüler und Studenten) gesetzlich übertragen. Die Bundesanstalt für Arbeit ist Träger der Unfallversicherung für Arbeitslose (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 299ff.).

(4) *Versicherte und Träger der Arbeitslosenversicherung*

Träger der Arbeitslosenversicherung ist die in Nürnberg ansässige *Bundesanstalt für Arbeit*, eine rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung. Sie delegiert die Aufgaben an *Landesarbeitsämter* und *lokale Arbeitsämter* sowie mehrere Zentralstellen für spezielle Aufgaben (vgl. WINTERSTEIN 1980: 108). Anders als bei den bisher genannten Trägern gibt es keine arbeitnehmer- oder statusgruppenmäßige Zuordnung der Versicherten. Die Arbeitslosenversicherung dient der finanziellen Absicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit durch Lohnersatzleistungen. Sie wird über Beiträge finanziert, wobei beitragspflichtige¹¹⁸ Personen solche sind, die als Arbeiter oder Angestellte gegen Entgelt beschäftigt sind. Beitragsfrei sind dagegen diejenigen, die eine kurzzeitige Beschäftigung (Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden in der Woche) oder unständige Beschäftigungen (jeweils auf eine Woche begrenzt) ausüben, Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, Beamte, Richter und Berufssoldaten sowie Arbeitnehmer, die berufs- oder erwerbsunfähig sind oder denen eine Erwerbsunfähigkeitsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zuerkannt ist (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 308-310).

(5) *Anspruchsberechtigte und Träger von Familienleistungen*

Neben direkten Familienleistungen, wie Kindergeld und Erziehungsgeld, berücksichtigt das Sozialrecht in besonderem Maße die Lage von Familien und Kindern.¹¹⁹ Die einzelnen Familienleistungen werden von unterschiedlichen Trägern

¹¹⁷ Dazu zählen gewerbliche, landwirtschaftliche oder See-Berufsgenossenschaften.

¹¹⁸ Im Gegensatz zur Renten- und Krankenversicherung gibt es in der Arbeitslosenversicherung keine Versicherungspflicht, sondern Beitragspflicht. Der Grund für diese abweichende Bezeichnung liegt in der unterschiedlichen gesetzlichen Grundlage (Renten- und Krankenversicherung => Sozialgesetzbuch; Arbeitslosenversicherung => Arbeitsförderungsgesetz).

¹¹⁹ So sind Leistungen der Arbeitslosenversicherung an Verheiratete mit Kindern höher als an Alleinstehende oder in der GKV sind Familienangehörige beitragsfrei mitversichert.

gewährt. Für das Kindergeld sind beispielsweise die Arbeitsämter zuständig. Erziehungsgeldstellen können z.B. Versorgungs-, Jugend- oder Bezirksämter sein. Anspruchsberechtigt sind je nach Leistungsart unterschiedliche Personengruppen (vgl. BUNDESMINISTER FÜR FAMILIE UND SENIOREN 1992: 16ff).¹²⁰

Alle diese Regelungen gelten aufgrund des sog. „Territorialitätsprinzips“ nur für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (§ 3 SGB IV). D.h., die Versicherungspflicht bzw. der -schutz betrifft nur Personen, die im Bundesgebiet beschäftigt oder selbständig sind, wobei es irrelevant ist, ob der Beschäftigte oder der Selbständige Deutscher oder Ausländer ist, denn entscheidend ist nicht die Person, sondern der Ort der Tätigkeit oder Beschäftigung.

Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip bilden die Vorschriften über Aus- und Einstrahlung (§§ 4 und 5 SGB IV). Wird ein Arbeitnehmer im Rahmen eines in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses von seinem Arbeitgeber für eine im voraus begrenzte Zeit zur Arbeitsleistung ins Ausland entsandt, so besteht der Schutz in der deutschen Sozialversicherung unter bestimmten Voraussetzungen fort (Ausstrahlung) (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 43f.).¹²¹

2.1.3 Beitragsfinanziertes Umlageverfahren als Finanzierungsinstrument

Das deutsche, wie auch das französische und luxemburgische Sozialversicherungssystem wird in erster Linie durch Beiträge finanziert und ist somit abzugrenzen von sog. Volksrentensystemen, die sich aus Steueraufkommen finanzieren und z.B. in Großbritannien oder Schweden zu finden sind. Die Beiträge werden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern nach dem Umlageverfahren getragen.¹²² Jedoch leistet auch der Staat zum Teil beträchtliche Zuschüsse, beispiels-

120 Um die Umverteilungspolitik so zu gestalten, daß sie der Bedürfnislage von Familien mit unterschiedlicher Kinderzahl gerecht wird, bedient der Staat sich v.a. des Steuersystems. „Insofern gehören Maßnahmen der Finanzpolitik und damit also auch die Gestaltung des Steuersystems [...] zu den Instrumenten der sozialen Sicherung, ohne daß damit gleich die Steuerpolitik als [...] Institution der sozialen Sicherung bezeichnet werden könnte“ (WINTERSTEIN 1980: 139).

121 Der die Beschäftigung begründende Arbeits- oder Ausbildungsvertrag muß im Bundesgebiet abgeschlossen sein und während der Beschäftigung im Ausland fortbestehen. Zudem muß der Beschäftigte weiter in den inländischen Betrieb eingegliedert sein und den Weisungen des Arbeitgebers hinsichtlich Zeit, Ort und Art der Arbeitsausführung unterliegen (vgl. BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE 1991a). Typische Fälle sind z.B. Montagearbeiten. Für den umgekehrten Fall der Entsendung vom Ausland nach Deutschland gelten entsprechende Einstrahlungsregelungen (vgl. BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE 1993).

122 Die Beiträge zur Sozialversicherung richten sich nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, d.h., der Höhe des Arbeitsentgeltes des einzelnen Versicherten, von dem ein bestimmter Prozentsatz als Beitrag zu zahlen ist (Solidaritätsprinzip). Im Gegensatz hierzu wird z.B.

weise zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, aber auch zur Unfallversicherung (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 27).¹²³ Zahlungspflichtig ist grundsätzlich allein der Arbeitgeber, d.h., er behält bei der Lohnauszahlung die Beitragsanteile der pflichtversicherten Arbeitnehmer ein (Lohnabzugsverfahren) und führt sie zusammen mit seinen Arbeitgeberanteilen als Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die jeweiligen Versicherungsträger ab (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 200).

Ausnahmen von diesem Prinzip bestehen für Arbeitnehmer mit einem Verdienst unter der sog. „Geringverdienergrenze“,¹²⁴ unterhalb derer der Arbeitgeber die Beiträge in voller Höhe allein trägt.

Das der Beitragsbemessung zugrundeliegende Arbeitsentgelt¹²⁵ ist definiert als

„[...] alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden (§ 14 Abs. 1 SGB IV)“.¹²⁶

Zum Arbeitsentgelt werden jedoch nicht nur Geldzahlungen gerechnet, sondern auch Sachbezüge, wie Kost und Wohnung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt zur Verfügung stellt. Der Wert dieser Sachbezüge wird für jedes Kalenderjahr im voraus durch die Bundesregierung nach dem tatsächlichen Verkehrswert festgesetzt - einheitlich für Steuer und Sozialversicherung (vgl. für 1994 STRAUB 1994). Insgesamt ist der Begriff des Sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts also nicht immer deckungsgleich mit dem des lohnsteuerrechtlichen Arbeitslohns, es bestehen jedoch vielfach Verknüpfungen zwischen dem Steuerrecht und dem Beitragsrecht der Sozialversicherung (vgl. ALLGEMEINE ORTSKRANKENKASSE 1991a: 23f.).

bei der privaten Krankenversicherung die zu zahlende Prämie allein entsprechend dem zu versichernden individuellen Risikos erhoben (Äquivalenzprinzip) (vgl. ALLGEMEINE ORTSKRANKENKASSE 1991b: 4f.).

¹²³ Gerade in den neuen Bundesländern war eine „Anschubfinanzierung“ für die Sozialversicherung nötig, die voll aus Bundesmitteln geleistet wurde.

¹²⁴ Diese lag 1992 und auch 1994 bei 610 DM monatlich in den alten und bei 420 DM in den neuen Bundesländern.

¹²⁵ Für Selbständige bildet das Arbeitseinkommen, der nach dem Einkommenssteuerrecht ermittelte Gewinn, den sozialversicherungsrechtlichen Anknüpfungspunkt (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 49f.).

¹²⁶ Diese Definition stimmt weitgehend mit der Bestimmung des steuerpflichtigen Arbeitslohns überein (vgl. ALLGEMEINE ORTSKRANKENKASSE 1991a: 4). „Leistungen, die zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gewährt werden, [...] sind dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie lohnsteuerfrei sind“ (BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 49).

(1) Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung

Die Beitragssätze der Krankenversicherung sind bei den verschiedenen Krankenkassenarten unterschiedlich hoch, was darauf zurückzuführen ist, daß die einzelnen Kassen finanziell autonom sind. Da sie sich allein aus den Beiträgen ihrer Mitglieder finanzieren, müssen sie die Beiträge so setzen, daß die Einnahmen und Ausgaben (einschließlich Verwaltungskosten) sich ausgleichen. Entscheidend für die Höhe des Beitragssatzes einer Krankenkasse ist deshalb deren Risikostruktur, d.h., ihr Ausgabenvolumen. Im April 1991 lagen die durchschnittlichen allgemeinen Beitragssätze in den alten Bundesländern bei 12,25% (1994: 13,5%), in den neuen Bundesländern bei 12,8% (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 28f.),¹²⁷ und wurden paritätisch auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt. Es gibt eine Beitragsbemessungsgrenze, oberhalb derer das Arbeitsentgelt beitragsfrei ist, die bei 75% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung liegt. 1991 lag sie bei 4.875 DM (vgl. ALLGEMEINE ORTSKRANKENKASSE 1991a: 6).¹²⁸

(2) Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung

Der Beitragssatz für die Pflichtversicherten in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten beträgt 1991 17,7% (1994: 19,2%) der beitragspflichtigen Einnahmen, der der knappschaftlichen Rentenversicherung 23,45% (1994: 25,6%). Getragen werden die Beiträge im allgemeinen ebenfalls zur Hälfte von den Versicherten und dem Arbeitgeber (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE: 1994: 29).¹²⁹ Die gültige Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich durch die Bundesregierung neu festgesetzt und dient als Maßstab für die Definition der Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- und Arbeitslosenversicherung. 1991 wurde die Grenze in der Rentenversicherung auf 6.500 DM festgelegt.

(3) Finanzierung der gesetzlichen Unfallversicherung

Die Finanzierung der gesetzlichen Unfallversicherung geschieht im wesentlichen ebenfalls über Beiträge, die jedoch allein von den Arbeitgebern getragen werden müssen. Die Beitragssätze werden so bemessen, daß sie die Ausgaben des letzten Jahres decken, weshalb sie wie bei der Krankenversicherung von Träger zu Träger variieren können („Umlageverfahren der nachträglichen Bedarfsdeckung“).

¹²⁷ Darüber hinaus gibt es noch einen erhöhten und einen ermäßigten Beitragssatz, je nach Ausgestaltung des Krankengeldanspruches, welche jedoch von geringerer Bedeutung sind.

¹²⁸ Für 1994 wurde die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung auf 7.600 DM, die der Krankenversicherung auf 5.700 DM festgelegt (vgl. o.V. 1993d: 1878). Damit ist auch die Versicherungspflichtgrenze, bis zu der jemand krankenversicherungspflichtig ist, determiniert (1994: 5.700 DM). Für die knappschaftliche Rentenversicherung gelten andere Werte (1994: 9.400 DM) (vgl. o.V. 1994a: 27). Für die neuen Bundesländer galten jeweils niedrigere Werte.

¹²⁹ In der knappschaftlichen Rentenversicherung haben die Arbeitgeber mit 16% jedoch einen größeren Anteil zu zahlen als die Arbeitnehmer mit 9,6% (vgl. o.V. 1994a: 27).

In den gewerblichen Unternehmen und der Schifffahrt werden die Beiträge gestaffelt nach den Entgelten der Versicherten sowie der Gefahrenklasse, in die das jeweilige Unternehmen eingestuft wird (vgl. HAUPTVERBAND DER GEWERBLICHEN BERUFGENOSSENSCHAFTEN 1992: 4).¹³⁰ Als Beitragsbemessungsgrenze gilt hier der satzungsmäßig festgelegte Höchstbetrag des jeweiligen Unfallversicherungsträgers.

(4) Finanzierung der Arbeitslosenversicherung

Auch in der Arbeitslosenversicherung wird der Beitragssatz wie in der Rentenversicherung unmittelbar vom Bundestag beschlossen. Die Beitragssätze liegen seit 1992 für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber bei 3,25% des Bruttoverdienstes bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 52).

(5) Finanzierung der Familienleistungen

Familienleistungen, wie Kinder- oder Erziehungsgeld, werden in Deutschland ausschließlich aus dem Steueraufkommen des Bundes gespeist, d.h., weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber tragen durch Abführen von Beiträgen zu deren Finanzierung bei (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 20).¹³¹

2.1.4 Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung

(1) Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung

Krankheit und Mutterschaft

Für Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft gilt in Deutschland grundsätzlich das sog. „Sachleistungsprinzip“, nach dem die Leistungen den Versicherten ohne direkte Zahlungsverpflichtung zur Verfügung gestellt werden.¹³² Alle

¹³⁰ Die Berufsgenossenschaften bewilligen auch Beitragsnachlässe oder erheben Zuschläge unter Berücksichtigung der angezeigten Arbeitsunfälle in einem Unternehmen. In der landwirtschaftlichen Unfallversicherung orientieren sich die Beiträge z.B. an dem Arbeitsbedarf des Unternehmens, seiner Steuerkraft, dem Einheitswert der Grundstücke oder anderen, in der Satzung definierten Maßstäben.

¹³¹ Zu erwähnen ist, daß es auch steuerliche Erleichterungen durch Kinderfreibeträge für Familien mit Kindern gibt.

¹³² Damit dieses Zahlungssystem funktioniert, schließen die Krankenkassen mit den Leistungserbringern Verträge ab, die regeln, daß die Behandlungskosten direkt bei der Krankenkasse abgerechnet werden (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT 1992: 20). Damit wird sichergestellt, daß jeder unabhängig von seinem Einkommen Gesundheitsdienstleistungen in Anspruch nehmen kann. HOFMANN (1991) diskutiert dieses Sachleistungsprinzip kritisch unter Effizienzgesichtspunkten und widmet sich der provozierenden Frage, ob es „ein überkommenes Relikt oder eine adäquate Organisationsform“ ist.

Versicherten haben Anspruch auf Sachleistungen zur Behandlung von Krankheiten, wie ärztliche und zahnärztliche Behandlung einschließlich der Versorgung mit Zahnersatz, Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln, häusliche Krankenpflege, Krankenhausbehandlung sowie medizinische und ergänzende Leistungen zur Rehabilitation. Darüber hinaus besteht für maximal 78 Wochen ein Anrecht auf Zahlung eines Krankengeldes nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.¹³³ Dieses beträgt 80% des im letzten Vorerkrankungsmonat erzielten Arbeitseinkommens. Unter bestimmten Umständen wird auch eine Haushaltshilfe finanziert. Neben den Leistungen im konkreten Krankheitsfall haben die Versicherten auch noch einen Anspruch auf Leistungen zur Förderung der Gesundheit, zur Verhütung und Früherkennung von Krankheiten sowie auf sonstige Hilfen.¹³⁴ Darüber hinaus besteht noch ein Anspruch auf Sterbegeld (Mitglied 2.100 DM, Familienversicherter 1.050 DM)¹³⁵ und Fahrtkosten in Höhe des 20 DM übersteigenden Betrags bei stationären Leistungen, Rettungsfahrten und Krankentransporten.

Auch Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft gehören zum Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung. Das sind einerseits Sachleistungen, wie ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe, Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln ohne Zuzahlungen, stationäre Entbindung, häusliche Pflege und Haushaltshilfe, andererseits aber auch Mutterschaftsgeld für sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung sowie weitere Geldleistungen (vgl. BUNDESMINISTER FÜR FRAUEN UND JUGEND 1991: 16ff.).¹³⁶

¹³³ Zusätzlich besteht seit dem 01.01.1992 bei Erkrankung eines Kindes bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr auch ein Anspruch auf Zahlung von Krankengeld für maximal zehn Tage im Jahr, Alleinerziehende 20 Tage. Es wird aber vorausgesetzt, daß sonst keine Person im Haushalt vorhanden ist, die die Pflege übernehmen könnte. Beide Elternteile haben Anspruch auf eine solche Freistellung, insgesamt können aber nicht mehr als 25 Arbeitstage gewährt werden (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT 1992: 98).

¹³⁴ Zum ersten Punkt gehören Information, Aufklärung und Beratung bzgl. richtigen Gesundheitsverhaltens und möglicher Krankheitsrisiken. Der zweite Bereich umfaßt z.B. Ernährungs-, Bewegungskurse, Zahnprophylaxe, medizinische Vorsorgeleistungen einschließlich Kuren, Untersuchungen insbesondere zur Früherkennung von Herz-, Kreislauf- und Nierenerkrankungen sowie der Zuckerkrankheit und von Krebserkrankungen. Sonstige Hilfen können sein: ärztliche Beratung und Verordnung bzgl. Empfängnisregelung, nichtrechtswidrige Sterilisation und nichtrechtswidriger Schwangerschaftsabbruch und ggfs. Leistungen zur künstlichen Befruchtung (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT 1992: 113).

¹³⁵ Dieser Anspruch soll durch das Gesundheitsstrukturgesetz jedoch sukzessive abgebaut werden. Die angesprochenen Leistungen gelten bereits nur noch für Versicherte, die am 01.01.1989 in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren.

¹³⁶ Als Berechnungsgrundlage gelten die letzten drei vom Arbeitgeber vor Beginn der Schutzfrist abgerechneten Kalendermonate. Als Mutterschaftsgeld wird dann das durchschnittliche kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt aus dem Bemessungszeitraum, höchstens jedoch 25,- DM für den Kalendertag, gezahlt. Der Erhalt des Mutterschaftsgeldes ist an die Bedin-

Auch wenn für alle Leistungen i.d.R. das Sachleistungsprinzip gilt, so haben sich die Versicherten an den Kosten bestimmter Leistungen zwecks kostenbewußterer und verantwortungsvollerer Inanspruchnahme zu beteiligen. Dies sind Zuzahlungen¹³⁷ zu Arznei-, Verband- (15%, max. 10 DM) und Heilmitteln (10%), Zuzahlungen für Krankenhaus- und Rehabilitationsmaßnahmen (10 DM pro Tag für 14 Tage), Zahnersatz (50%)¹³⁸ und Fahrtkosten (20 DM). Damit niemand finanziell überfordert wird, ist eine vollständige oder teilweise Befreiung von einigen dieser Selbstbeteiligungen vorgesehen (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 90-99; BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT 1992: 78ff.).

Pflegebedürftigkeit

Mit dem Gesundheitsreformgesetz erhalten Pflegebedürftige einen Anspruch auf häusliche Pflege. Pflegende Familienangehörige erhalten für die Dauer eines Erholungsurlaubes eine Ersatzkraft gestellt. Außerdem soll bis zu 25 mal im Monat die Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung eines Pflegebedürftigen durch eine Pflegekraft für jeweils eine Stunde finanziert werden. Auch wenn grundsätzlich die Pflegeleistungen als Sachleistungen zu beziehen sind, kann dennoch ein Antrag auf Pflegegeld von 400 DM monatlich gestellt werden (vgl. SEFFEN 1989: 16). Neuregelungen in diesem Bereich wird die Pflegeversicherung ab 1995 mit sich bringen, nach der es drei Pflegestufen geben wird, die mit unterschiedlichen Ansprüchen versehen sind (vgl. SCHNEIDER 1994).

(2) Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Die Ausgaben für Renten wegen Alters, Invalidität sowie an Hinterbliebene¹³⁹ und Zuschüssen für die Krankenversicherung der Rentner machen mit nahezu 95% den größten Teil der Gesamtausgaben der Rentenversicherungsträger aus und stellen damit die bedeutensten Leistungen der GRV dar.

gung geknüpft, daß die Arbeitnehmerin mindestens zwölf Wochen in dem Zeitraum von einem Monat vor der Schwangerschaft bis zum fünften Schwangerschaftsmonat versicherungspflichtig beschäftigt war. Besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld, erhält die Versicherte ein Entbindungsgeld von 150 DM. Ferner wird eine sog. „Schwangerschaftsbeihilfe“ nach der Entbindung gezahlt, wenn während der Schwangerschaft neun Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch genommen wurden.

¹³⁷ Die Angaben beziehen sich auf die Regelungen nach der Gesundheitsreform; sie haben seit dem 01.07.1993 Gültigkeit.

¹³⁸ Bei Nachweis regelmäßiger Zahnvorsorge reduziert sich der Eigenanteil auf 40% oder weniger. Bei kieferorthopädischen Behandlungen beträgt die Selbstbeteiligung 20% (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT 1992: 133f.).

¹³⁹ Ein kurzer tabellarischer Überblick über die einzelnen Rentenarten, ihre Zugangsvoraussetzungen und erwartbaren Leistungen gibt die LANDESVERSICHERUNGSANSTALT (1993a).

Übersicht 6: Voraussetzungen für unterschiedliche Formen der Altersrente in Deutschland¹⁴⁰

Altersrentenart	vollendete Lebensjahre	Wartezeit	sonstige Voraussetzungen
Regelaltersrente	65	allg. Wartezeit (5 Jahre)	
Altersrente für langjährig Versicherte	63	35 Jahre	
Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige	60	35 Jahre	anerkannte Schwerbehinderung, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit	60	15 Jahre	arbeitslos (mindestens 52 der letzten 78 Wochen), 8 Jahre Pflichtbeiträge in den letzten 10 Jahren
Altersrente für Frauen ¹⁴¹	60	15 Jahre	nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeiträge

Quelle: Eigene Erstellung

Altersrenten

Im Regelfall wird das Altersruhegeld mit Erreichen des 65. Lebensjahres gezahlt, wenn eine Wartezeit von mindestens 60 Monaten erreicht ist.¹⁴² Abweichend davon gibt es Sonderregelungen für langjährige Versicherte, Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige, Arbeitslose und Frauen. Die jeweils notwendigen Voraussetzungen zum Bezug einer Altersrente sind in Übersicht 6 zusammengefaßt.

Invaliditätsrente

Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden als *Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsrenten* ausbezahlt. Berufsunfähig ist, wer in seinem oder einem zumutbaren anderen Beruf aufgrund einer Krankheit oder anderer Gebrechen nur noch weniger als die Hälfte des Einkommens eines gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten erhalten kann. Erwerbsunfähig ist demgegenüber, wer auf absehbare Zeit aufgrund von Krankheit oder Gebrechen nicht mehr in der Lage ist, eine Er-

¹⁴⁰ Detaillierte Informationen bietet die LANDESVERSICHERUNGSANSTALT (1993b).

¹⁴¹ Zusätzliche Informationen zur Frauenaltersrente können SCHMIDT (1992) entnommen werden.

¹⁴² Diese Mindestversicherungszeit von fünf Jahren bezeichnet man auch als allgemeine Wartezeit. Angerechnet werden nicht nur Pflichtbeitragszeiten, sondern auch sog. „Ersatzzeiten“ (z.B. Kriegsdienst) und Zeiten aus einem durchgeführten Versorgungsausgleich. (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990a: 77f.) Inwiefern Kindererziehungszeiten, insbesondere auch bei Geburt oder Erziehung im Ausland, sich auf rentenrechtliche Zeiten auswirken, stellen IGL/FUCHSLOCH (1993) ausführlich dar.

werbstätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit auszuüben. Neben einer dieser Bedingungen muß die allgemeine Wartezeit (fünf Jahre) erfüllt und innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge gezahlt worden sein. Die Rente aufgrund von Erwerbsunfähigkeit ist eineinhalb mal so hoch wie die wegen Berufsunfähigkeit; beide werden aber auch nur bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres geleistet, da anschließend Anspruch auf Regelaltersrente besteht (vgl. LANDESVERSICHERUNGSANSTALT 1993b).

Hinterbliebenenrente

Renten wegen Todes eines Versicherten erhalten die Witwe/der Witwer, die Waisen und der frühere Ehegatte von verstorbenen Versicherten. Bei den Hinterbliebenenrenten an Witwen und Witwer unterscheidet das Gesetz kleine und große Witwen- bzw. Witwerrente. Erstere beträgt 25% der Erwerbsunfähigkeitsrente des Verstorbenen und wird ausgezahlt, wenn der Verstorbene die allgemeine Wartezeit erfüllt hat. Anspruch auf große Witwenrente (60% der Erwerbsunfähigkeitsrente des Verstorbenen) besteht, wenn die/der Witwe(r) außerdem ein noch minderjähriges (oder behindertes) Kind erzieht oder selbst berufs-/erwerbsunfähig ist oder bereits das 45. Lebensjahr vollendet hat. Bei Wiederheirat entfällt der Rentenanspruch. Kinder von Verstorbenen haben Anspruch auf Halbwaisenrente (10% der Erwerbsunfähigkeitsrente), wenn noch ein unterhaltspflichtiger Elternteil lebt und sie noch unter 18 Jahren sind bzw. sich noch in der Ausbildung befinden, sonst besteht Anspruch auf Vollwaisenrente (20% der Erwerbsunfähigkeitsrente). Voraussetzung ist auch hier die Erfüllung der allgemeinen Wartezeit. Schließlich ist auch noch die sog. „Erziehungsrente“ zu erwähnen, die allerdings nicht aus der Versicherung des Verstorbenen, sondern aus der eigenen Versicherung kommt. Sie greift im Falle geschiedener Ehepartner bei Vorhandensein unterhaltspflichtiger Kindern (vgl. LANDESVERSICHERUNGSANSTALT 1993c).

Die *Höhe* der jeweiligen Rente richtet sich vor allem nach der Höhe der während des Versicherungslebens durch Beiträge versicherten Arbeitseinkommens. Für die Berechnung der Rente sind nach der neuen Rentenformel ab 1992 vier Faktoren maßgeblich: die Entgeltpunkte¹⁴³ und die für die jeweiligen Entgeltpunkte maßgebenden Zugangsfaktoren (Zeitpunkt des Beginns einer Altersrente),¹⁴⁴ die

143 „Das versicherte Arbeitsentgelt des Einzelnen wird bis zur Beitragsbemessungsgrenze zunächst für jedes Kalenderjahr durch das Durchschnittseinkommen aller Versicherten für dasselbe Kalenderjahr geteilt, was Entgeltpunkte (EP) ergibt“ (BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG o.J.: 126).

144 Der Zugangsfaktor beträgt normalerweise 1,0. Geht jemand aber erst nach dem 65. Lebensjahr in Rente, dann „[...] erhöht sich der Zugangsfaktor für jeden Monat, in dem die Rente noch nicht in Anspruch genommen worden ist, um 0,005, das sind 0,5% pro Monat oder 6% pro Jahr“ (BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG o.J.: 131f.). Es werden

zusammen die persönlichen Entgeltpunkte ergeben. Des weiteren ist der Rentenartfaktor relevant, der der Tatsache gerecht wird, daß mit unterschiedlichen Arten von Renten auch unterschiedliche Versorgungsziele erreicht werden sollen.¹⁴⁵ Schließlich ist auch der aktuelle Rentenwert von Bedeutung, da durch ihn die Renten entsprechend der durchschnittlichen Entgeltentwicklung angepaßt (dynamisiert) werden. Die Multiplikation dieser vier Faktoren ergibt die Rentenformel, die der Monatsrente zugrundeliegt (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990a: 124ff.).

(3) Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung¹⁴⁶

Die Unfallversicherung ersetzt den Schaden, der durch Körperverletzung oder Tötung infolge eines Arbeitsunfalls¹⁴⁷ entstanden ist. Zu den üblichen Leistungen im Krankheitsfalle werden v.a. auch Leistungen zur Rehabilitation gewährt, wozu vor allem medizinische Heilbehandlung und berufsfördernde Maßnahmen (Berufshilfe) gehören. Sie sollen die durch Arbeitsunfälle verursachten Körperverletzungen, Gesundheitsstörungen und Minderungen der Erwerbsfähigkeit beseitigen oder bessern. Darüber hinaus kann auch Anspruch auf Verletztengeld entstehen, das der Verletzte erhält, solange er infolge des Arbeitsunfalls arbeitsunfähig ist. Im allgemeinen wird in den ersten sechs Wochen Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber geleistet und die Verletztengeldzahlung ruht, wie beim Krankengeld, für diesen Zeitraum. Die Höhe des Verletztengeldes entspricht ebenfalls dem Krankengeld und beträgt 80% des regelmäßigen Arbeitsentgelts, darf aber das Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen.

Zu den berufsfördernden Leistungen gehört neben Leistungen zur Förderung der Arbeitsaufnahme, der beruflichen Anpassung, Fortbildung, Ausbildung und Umschulung u.a. auch das Übergangsgeld, welches der Verletzte während einer sol-

aber auch Bedingungen formuliert, die eine Minderung des Zugangsfaktors zur Folge haben, dies gilt aber erst ab 2001.

145 Da bei Alters- und Erwerbsunfähigkeitsrente eine volle Sicherung angestrebt wird, bei bei Berufsunfähigkeitsrente jedoch nur eine Zweidrittelsicherung, beträgt der Rentenartfaktor im ersten Fall 1,0, im zweiten Fall dagegen 0,6667. Ähnlich ergeben sich die Werte für die Hinterbliebenenversorgung.

146 Eine Zusammenfassung der wesentlichen gesetzlichen Grundlagen ergänzt um weitere Informationen gibt die BERUFSGENOSSENSCHAFT NAHRUNGSMITTEL UND GASTSTÄTTEN (1987).

147 Ein Arbeitsunfall ist ein auf äußeren Einwirkungen beruhendes, körperlich schädigendes, zeitlich eng begrenztes Ereignis, das mit einer versicherten Tätigkeit ursächlich zusammenhängt. Hierzu gehören Ereignisse innerhalb einer Arbeitsschicht, aber auch das erstmalige Abheben (nach Ablauf eines Abrechnungszeitraumes) eines Geldbetrages bei einem Geldinstitut, an das der Arbeitgeber Lohn oder Gehalt des Versicherten überweist. Des weiteren Wegeunfälle auf dem Weg zum und vom Ort der versicherten Tätigkeit. Anerkannte Berufskrankheiten werden ebenfalls entschädigt (vgl. HAUPTVERBAND DER GEWERBLICHEN BERUFSGENOSSENSCHAFTEN 1992: 5).

chen Maßnahme der Berufshilfe erhält, wenn er arbeitsunfähig oder an der Ausübung einer ganztägigen Erwerbstätigkeit gehindert ist. Das Übergangsgeld entspricht in seiner Höhe dem Verletztengeld (80%), wenn der Verletzte mindestens ein Kind hat oder sein Ehegatte eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben kann, weil er den Verletzten pflegt oder selbst der Pflege bedarf, ansonsten 70% des regelmäßigen Arbeitsentgelts (vgl. HAUPTVERBAND DER GEWERBLICHEN BERUFGENOSSENSCHAFTEN 1992: 8ff.).

Als weitere Geldleistung besteht ein Anrecht auf Rente, sofern durch einen Unfall die Erwerbsfähigkeit erheblich beeinträchtigt worden ist. Voraussetzung ist in der Regel eine Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 20% für mehr als 13 Wochen. Die Höhe der Rente beträgt zwei Drittel des Jahresarbeitsverdienstes, wenn der Verletzte seine Erwerbsfähigkeit verloren hat (Vollrente). Bei teilweiser Einschränkung der Erwerbsfähigkeit beträgt die Rente den Teil der Vollrente, der dem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit entspricht (Teilrente). Beträgt die Erwerbsminderung mindestens 50%, werden bei Kindern bis 18 Jahren Zulagen in Höhe von 10% der Rente pro Kind gezahlt. Schließlich zahlt die Unfallversicherung im Todesfall auch ein Sterbegeld in Höhe eines Zwölftels des Jahresarbeitsverdienstes des Versicherten (mindestens 400 DM), welches jedoch das Sterbegeld der Krankenversicherung ausschließt. Außerdem erhalten Witwen bzw. Witwer jährlich 30% des letzten Jahresverdienstes des Verstorbenen. Ab Vollendung des 45. Lebensjahres erhöht sich der Anspruch unter gewissen Voraussetzungen auf 45%. Jedes Kind eines an den Folgen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit Verstorbenen erhält eine Waisenrente. Sie beträgt jährlich 20%, bei Vollwaisen 30% des Jahresarbeitsverdienstes des Verstorbenen. Die Renten aller Hinterbliebenen dürfen zusammen 80% dieses Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1990b: 288-298).

(4) Leistungen der Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung hat nicht nur die Aufgabe, bei Arbeitslosigkeit zu leisten, sondern vor allem auch Arbeitslosigkeit zu verhindern. Hierzu wird Berufsberatung angeboten, werden Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen finanziert und für Übergangszeiten Lohnersatz und Zuschüsse an Unternehmen geleistet (z.B. Schlechtwettergeld). Diese Maßnahmen haben grundsätzlich Vorrang vor den Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit, die darauf ausgerichtet sind, finanziellen Schaden, der durch Arbeitslosigkeit entsteht, auszugleichen. Hierzu zählen das Arbeitslosengeld und die Arbeitslosenhilfe.

Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer arbeitslos ist, der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht, eine Anwartschaftszeit erfüllt (360 Kalendertage beitragspflichtige Beschäftigung in den letzten drei Jahren), sich beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet, Arbeitslosengeld beantragt und das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Die Dauer des Arbeitslosengeldbezuges hängt von der Länge der bei-

tragspflichtigen Beschäftigung innerhalb einer Rahmenfrist und dem Alter ab (vgl. SALOWSKY/SEFFEN 1987: 15,24; WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 35). Das Arbeitslosengeld beträgt 63% des pauschalisierten letzten Nettogehalts, bei Arbeitslosen mit Kind 68%. Das pauschalisierte Nettogehalt erhält man, indem man das durchschnittliche wöchentliche Arbeitsentgelt der letzten drei Monate vor Entstehung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um die gewöhnlich anfallenden gesetzlichen Abzüge, also Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, vermindert. Der Bezug von Arbeitslosengeld ist jedoch zeitlich begrenzt. In Abhängigkeit von der Dauer der Beschäftigung vor Eintritt der Arbeitslosigkeit und dem Lebensalter variierte er 1990 zwischen 78 und 832 Wochentagen.

Danach hat der Arbeitslose Anspruch auf Arbeitslosenhilfe. Dies aber nur, wenn er der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht, sich arbeitslos gemeldet und Arbeitslosenhilfe beantragt hat, innerhalb der letzten zwölf Monate Arbeitslosengeld bezogen oder mindestens 150 Kalendertage beitragspflichtig gearbeitet hat und bedürftig ist (Berücksichtigung des Einkommens von Familienangehörigen). Die Arbeitslosenhilfe beträgt 56% des pauschalisierten letzten Nettogehalts, bei Arbeitslosen mit Kind 58% und wird für längstens ein Jahr gewährt. Danach werden die Anspruchsvoraussetzungen erneut geprüft und die Arbeitslosenhilfe wird ggfs. weitergezahlt¹⁴⁸ (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 34-36).¹⁴⁹

(5) *Kindergeld und sonstige Familienleistungen*

Als wichtigste Familienleistung wird das Kindergeld gestaffelt nach der Kinderzahl üblicherweise bis zum 17. Lebensjahr, bei Schul- oder Berufsausbildung maximal bis zum 27. Lebensjahr gezahlt. Es beträgt für das erste Kind 70 DM (1992), für das Zweite 130 DM, für das Dritte 220 DM und für jedes weitere Kind 240 DM, wobei sich die Beträge ab dem zweiten Kind bei einem Einkommen über einer bestimmten Grenze stufenweise verringern (vgl. BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT 1992: 5ff.). Neben dem Kindergeld gibt es einen steuerlichen Freibetrag für Kinder von jährlich 4.104 DM pro Kind (1992). Wer diesen Steuerfreibetrag aufgrund niedrigen Einkommens nicht nutzen kann, hat Anspruch auf einen Kindergeldzuschlag¹⁵⁰ in Höhe von bis zu 65 DM für ein Kind und bis zu 130 DM für zwei Kinder.

Mütter oder Väter von Kindern, die in der Bundesrepublik Deutschland wohnen und sich dafür entscheiden, nicht voll erwerbstätig zu sein, sondern sich der Er-

¹⁴⁸ Aktuell diskutiert wurde im Erhebungszeitraum eine Begrenzung der Arbeitslosenhilfe auf insgesamt maximal zwei Jahre.

¹⁴⁹ Ferner leistet das Arbeitsamt unter bestimmten Voraussetzungen Konkursausfallgeld bei Konkurs des Arbeitgebers und Kurzarbeitergeld bei vorübergehendem Arbeitsausfall im Betrieb.

¹⁵⁰ Dieser beträgt 19% des nicht genutzten Kinderfreibetrags (vgl. BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT 1992: 7).

ziehung und Betreuung ihres Kindes zu widmen, haben bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes Anspruch auf Erziehungsgeld, für Kinder die ab dem 01.01.1993 geboren sind, sogar bis zum 24. Lebensmonat.¹⁵¹ Das Erziehungsgeld beträgt 600 DM monatlich je Kind.¹⁵² Ab dem siebten Lebensmonat des Kindes wird das Erziehungsgeld gemindert bzw. entfällt, wenn das Einkommen des Berechtigten bestimmte Grenzen übersteigt (vgl. BUNDESMINISTER FÜR FAMILIE UND SENIOREN 1992: 9ff.; WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 38).

2.1.5 Dokumentationsvorschriften

Das Sozialversicherungsrecht schreibt vor, daß alle Arbeitgeber (ausgenommen private Haushalte) verpflichtet sind, für jeden Beschäftigten (getrennt nach Kalenderjahren) Lohnunterlagen zu führen und geordnet aufzubewahren. Dies gilt für alle Beschäftigten unabhängig davon, ob Versicherungspflicht besteht. Zur problemlosen Klärung von Versicherungs- und Beitragsfragen sollen insbesondere Firmen-/Personalstammdaten, Brutto- bzw. Nettolohnabrechnung, Lohnkonten, Be-/Verarbeitungsprotokolle, Stempelkarten und Fehlzeitenlisten aufbewahrt werden. Zu den Lohnunterlagen gehören ferner Nachweise, aus denen die Versicherungsfreiheit bzw. Befreiung von der Versicherungspflicht oder die Entsendung ins Ausland ersichtlich ist, Mitgliedsbescheinigungen von Ersatzkassen sowie Belege über erstattete Meldungen. Zur Gewährleistung der notwendigen Abrechnungstransparenz und als Grundlage für die Beitragsnachweise sind für jeden Abrechnungszeitraum alle Beschäftigten in nach Einzugsstellen getrennten Listen zu erfassen (vgl. ALLGEMEINE ORTSKRANKENKASSE 1991b: 24f.).

Sozialbilanzen, die z.B. in Frankreich gesetzlich vorgeschrieben sind, gibt es in Deutschland nur auf freiwilliger Basis.¹⁵³ Die vorhandenen Sozialberichte und -bilanzen sind jedoch sehr heterogen¹⁵⁴ und damit nur schwer vergleichbar.¹⁵⁵

¹⁵¹ Dieser Anspruch besteht auch, wenn das Elternteil vorher nicht erwerbstätig war. Momentan wird überlegt, ob man Eltern die Möglichkeit einräumen sollte, ihren Elternurlaub nach zwei Jahren unterbrechen zu können und zu einem späteren Zeitpunkt das dritte Jahr zu nehmen (vgl. o.V. 1994d: 5).

¹⁵² Solange Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse gezahlt wird, wird dieses auf das Erziehungsgeld angerechnet, sofern es unter 600 DM liegt.

¹⁵³ Unternehmen sind allenfalls nach den Vorschriften des Steuer-, Arbeits- und Sozialrechts verpflichtet, Einzelpositionen zu erheben und auszuweisen; es wird aber nirgendwo eine detaillierte und systematisierte Dokumentation vorgeschrieben (vgl. SADOWSKI/SCHRÖDER 1992: 3f.).

¹⁵⁴ Der Versuch einer Standardisierung wurde in den 70er Jahren durch den „Arbeitskreis Sozialbilanz-Praxis“ erarbeitet, jedoch halten sich nicht viele Unternehmen an diese „Richtlinien“ (vgl. SCHREDELSEKER/KOPETSCH/MAYBÜCHEN 1986: 249ff.).

¹⁵⁵ Große Industrieunternehmen erstellen häufig Personal- und Sozialberichte, um hierin die Umsetzung der sozialrechtlichen Vorschriften sowie eigene sozialpolitische Maßnahmen zu dokumentieren. Neben Personalkennzahlen (Personalentwicklung, -bewegung, -struktur)

2.2 Merkmale und institutionelle Rahmenbedingungen ergänzender Sicherungssysteme

2.2.1 Ergänzende Alterssicherungssysteme

Neben der gesetzlichen Rentenversicherung bildet die Betriebliche Altersversorgung in Deutschland die zweite Säule¹⁵⁶ der Alterssicherung (vgl. AHREND/RÖBLER 1992a: 20). Aus sozialpolitischer Sicht hat die betriebliche Altersversorgung die Aufgabe einer Aufstockung des Regelsicherungssystems gesetzliche Rentenversicherung, um so den Lebensstandard im Alter zu sichern. Es ist anzunehmen, daß sie aufgrund der demographischen Veränderungen und der damit verbundenen finanziellen Schwierigkeiten der gesetzlichen Rentenversicherung in Zukunft immer bedeutender werden.¹⁵⁷

Einem Arbeitgeber steht es frei, eine betriebliche Altersversorgung einzurichten, deren Umfang festzulegen und die Gestaltungsform sowie den begünstigten Arbeitnehmerkreis zu bestimmen. Hat ein Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung jedoch zugesagt, unterliegt er dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ vom 19.12.1974 (Betriebsrentengesetz). Das Betriebsrentengesetz kennt grundsätzlich vier verschiedene Finanzierungsformen betrieblicher Altersversorgung:¹⁵⁸

Die am weitesten verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung ist die *Pensions-* oder *Direktzusage*, bei der das Unternehmen mit einzelnen oder auch allen Mitarbeitern die Zahlung einer Betriebspension oder anderer Versorgungs-

werden meist Qualifikationsmaßnahmen (z.B. Aus- und Fortbildung), und betriebliches Vorschlagswesen (Prämierung) dargestellt. Des weiteren wird auf Arbeitssicherheit, -medizin, betriebliche Wahlen und betriebliche Sozialleistungen, Neuerungen im Tarif- und Sozialrecht und deren Auswirkungen eingegangen. Zudem versuchen die Unternehmen zumeist, ihr Selbstverständnis bezüglich betrieblicher Sozialpolitik und dessen Einbindung in die Unternehmensideologie/-philosophie zu verdeutlichen.

156 Insgesamt sind gegenwärtig ungefähr 65% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer in betriebliche Altersvorsorgemaßnahmen einbezogen. Ca. 36% der Rentner erhalten neben der gesetzlichen Rente derzeit zusätzliche betriebliche Versorgungsleistungen (vgl. AHREND/RÖBLER 1992a: 21).

157 Umso verwunderlicher ist, daß die Verbreitung betrieblicher Altersversorgungssysteme im langfristigen Zeitverlauf tendenziell rückläufig ist. Schließungen von Versorgungssystemen sowie zögerliche Neugründungen v.a. im Industriebereich und bei Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten tragen hauptsächlich zu dieser Entwicklung bei (vgl. BEYER 1994; o.V. 1993a: 7). Die Gründe sind einerseits in der anhaltenden Rezession (vgl. HEMMER 1994) und andererseits auch in zunehmenden Kosten aufgrund nationaler und internationaler Rechtsprechung auf diesem Gebiet zu suchen (vgl. o.V. 1994c; BERENZ 1994).

158 Zudem ist noch die Möglichkeit einer Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung vorhanden, die jedoch kaum verbreitet ist.

leistungen vereinbart. Hierzu muß das Unternehmen Rückstellungen bilden, da es die Leistungen aus eigenen Mitteln, also ohne Einschaltung eines weiteren Trägers erbringt. Sie ist für das Unternehmen insofern interessant, als die jährlichen Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen bei den pensionsberechtigten Mitarbeitern nicht besteuert werden. Für das Unternehmen sind die Rückstellungen dann als Betriebsausgabe abzugsfähig und mindern den steuerpflichtigen Unternehmensgewinn, ohne daß bereits liquide Mittel abfließen. Dadurch bildet das Unternehmen für einen längerfristigen Zeitraum zusätzliche frei verfügbare Finanzmittel (vgl. dazu auch ENGBROKS/URBITSCH 1993).

Bei den *Unterstützungskassen* entfallen durch den fehlenden Rechtsanspruch die Versicherungsaufsicht sowie die Anlagevorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes. Wie bei der Direktzusage wird der Arbeitnehmer durch die Zuwendungen des Trägerunternehmens an die Unterstützungskasse steuerlich nicht tangiert; für das Unternehmen sind sie begrenzt steuerlich abzugsfähig. Erst die Leistungen der Unterstützungskasse an den Versorgungsempfänger gelten steuerlich als Arbeitslohn und werden somit genauso behandelt wie die Leistungen aus Direktzusagen. Finanz- und Liquiditätseffekte für das Unternehmen entstehen erst dann, wenn eine Wiederanlage der Mittel der Unterstützungskasse im Zuge einer Darlehensgewährung an das Trägerunternehmen ermöglicht wird.¹⁵⁹

Die *Pensionskassen*, die zweitgrößte Gestaltungsform, werden als Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit gegründet und durch einzelne oder mehrere Unternehmen getragen. Die Pensionszahlung wird allerdings unternehmensextern finanziert und ausgezahlt. Pensionskassen gewähren einen Rechtsanspruch auf ihre Versicherungsleistungen und unterliegen damit auch der Versicherungsaufsicht und somit bestimmten Vorschriften zur Plangestaltung und Mittelanlage. Für die Betriebserlaubnis und Rechtsfähigkeit einer Pensionskasse ist eine Mindestzahl von 200 versorgungsberechtigten Personen erforderlich. Damit kommen sie nur für größere Unternehmen oder Unternehmensgruppen in Frage. Nachteilig ist, daß die Beitragszahlungen für den Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig sind und für das Unternehmen aufgrund der Anlagevorschriften Finanzierungs- und Liquiditätseffekte nicht direkt erzielbar sind.

Die *Direktversicherung* (vgl. auch PERACH 1993) wird von Lebensversicherungsunternehmen als Individual- oder Gruppenversicherung auf den Erlebens- oder Todesfall angeboten. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer für die Mitarbeiter. Für ihn stellen die Beiträge abzugsfähige Betriebsausgaben (zusätzlich gewährter Lohn) dar, für den Arbeitnehmer handelt es sich um steuerpflichtiges

159 Die Zahl der Unterstützungskassen ist steigend von 1.404 in 1985 hin zu 1.558 in 1991 (vgl. o.V. 1993f: 47). SCHANZ (1993) begründet dies aus betriebswirtschaftlicher Sicht damit, daß über den gesamten Planungshorizont hin gesehen, geringere Eigenkapitalbelastungen bestehen. PASCHEK (1993: 332) bescheinigt den Unterstützungskassen „exzellente Zukunftsaussichten“.

Einkommen, das bis zu einer Höchstgrenze von 3.000 DM jährlich mit einem Pauschalsteuersatz zu versteuern ist. Die Mittelaufbringung liegt in aller Regel allein beim Arbeitgeber, jedoch kann auch der Arbeitnehmer zu Beitragsleistungen herangezogen werden (vgl. im einzelnen AHREND/RÖBLER 1992b: 73f.; KLÖTZL 1985: 281-284).

Im Betriebsrentengesetz sind nicht nur die Finanzierungsarten verankert, sondern auch Anspruchsvoraussetzungen definiert. Im Prinzip können diese in jedem Unternehmen frei vereinbart werden, weshalb sie in der Praxis auch oft sehr unterschiedlich sind. Einschränkungen gibt es dahingehend, daß der Personenkreis dadurch eingegrenzt ist, daß nur diejenigen Personen (und ihre Hinterbliebenen) erfaßt werden, die bei dem betreffenden Unternehmen tätig sind. Ein freiwilliger Beitritt anderer Personen ist nicht möglich. Dies heißt aber nicht, daß auch immer alle Beschäftigten eines Unternehmens eine Zusage erhalten müssen, vielmehr ist eine Beschränkung auf bestimmte Arbeitnehmergruppen oder auf das Erreichen eines Mindestalters möglich. Ausgeschlossen werden können bestimmte Arbeitnehmer auch durch die Festlegung eines Höchstalters bei Diensteintritt oder durch Wartezeiten, die bis zur Altersgrenze erfüllt sein müssen. Regelmäßig werden Leistungen von einer Mindestdienstzeit, der sog. Wartezeit, abhängig gemacht. Die Wartezeit beträgt im allgemeinen zehn Jahre, sie kann aber auch kürzer sein oder ganz entfallen, wenn ein Todesfall oder eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit auf einen Betriebsunfall zurückzuführen ist. Weiterhin wird die Gewährung häufig an die Bedingung geknüpft, daß der Arbeitnehmer aus den Diensten des Arbeitgebers ausscheidet (vgl. ABA 1992: 60f.; SCHMIDT 1985: 34).¹⁶⁰

Zwingendes Arbeitsrecht wurde bezüglich der Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsanwartschaften (§§ 1-4 BetrAVG) geschaffen. Danach behält ein Arbeitnehmer, dem eine betriebliche Altersversorgung zugesagt wurde, seine Anwartschaft unter bestimmten Voraussetzungen auch dann, wenn sein Arbeitsverhältnis endet, bevor der Versorgungsfall eingetreten ist. So sind die Versorgungsansprüche, unabhängig von der Gestaltungsform unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Ausscheidens mindestens das 35. Lebensjahr vollendet und 1. entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat oder 2. der Beginn der Betriebszugehörigkeit zwölf Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens drei Jahre bestanden hat, wobei Ausbildungsjahre im Unternehmen mit zur Betriebszugehörigkeit zählen. Die

¹⁶⁰ Ohne Rücksicht auf anderslautende betriebliche Vereinbarungen gleicht § 6 BetrAVG die Altersgrenze der betrieblichen Altersversorgung der Altersgrenze der Sozialversicherung an. Somit besitzen Arbeitnehmer bereits vor Vollendung des 65. Lebensjahres einen Anspruch auf die Gewährung betrieblicher Altersversorgungsleistungen, sofern der Arbeitnehmer von der Möglichkeit des vorgezogenen Altersgeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung Gebrauch macht, die Wartezeit und sonstige Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind, und ein Leistungsverlangen seitens des Arbeitnehmers vorliegt. Eine weitere Voraussetzung besteht in der Nichtüberschreitung der gesetzlich festgelegten Verdienstgrenze.

Höhe des aufrechtzuerhaltenden Anspruches entspricht dabei anteilmäßig der bis zum Ausscheiden vergangenen Dienstzeit im Verhältnis zur vollen Dienstzeit bis zur Altersgrenze (vgl. SCHMIDT 1985: 32).

Darüber hinaus sichern die Regelungen der §§ 7-15 BetrAVG die Ansprüche von Rentnern mit bereits laufenden Versorgungsleistungen und von Arbeitnehmern mit unverfallbaren Anwartschaften für den Fall, daß der Arbeitgeber in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät, dadurch ab, daß er zur Mitgliedschaft beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSVa.G.) verpflichtet ist.¹⁶¹ Die Mittel für die Durchführung der Insolvenzversicherung werden von den beteiligten Arbeitgebern durch Beiträge erbracht, deren Höhe sich durch Anwendung des Beitragssatzes auf die von der Versorgungsform abhängige Bemessungsgrundlage errechnet. Auf der Leistungsseite des PSVa.G. erfolgt eine Begrenzung der Ansprüche auf monatlich das Dreifache der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. SCHMIDT 1985: 35f.; GRÜNBICHLER 1991: 51-60). Eine weitere Sicherung besteht bei einem Inhaberwechsel dadurch, daß die Ansprüche der noch beschäftigten Mitarbeiter bestehen bleiben (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1989: 189ff.).

Schließlich ist noch eine Anpassungspflicht definiert. Bei Gesamtversorgungszusagen¹⁶² und Prozentplänen¹⁶³ liegt der Berechnung der Ruhegeldleistung das jeweilige Arbeitseinkommen zugrunde, womit eine automatische Anpassung der zugesagten Leistungen an die Lohn- und Gehaltsentwicklung sichergestellt ist. Nach § 16 BetrAVG sind laufende Leistungen, für die vertraglich keine Anpassungsregelungen bestehen, alle drei Jahre an die Preisentwicklung anzupassen, sofern nicht die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers¹⁶⁴ eine volle oder teilweise Anpassung ausschließt.¹⁶⁵ Pläne, die auf feste Geldbeträge lauten, können vom

161 In diesem Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit sind alle nicht-öffentlichen Arbeitgeber, die eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet haben, Zwangsmitglied, und zwar für alle Versorgungsformen mit Ausnahme von Pensionskassen und unbeliehenen Direktversicherungen mit unwiderruflichem Bezugsrecht. Dort kann eine Insolvenz des Arbeitgebers die Versorgungsansprüche bzw. -anwartschaften nämlich nicht beeinträchtigen.

162 Das sind Zusagen, daß der Arbeitnehmer regelmäßig 70% des letzten Entgelts unter Anrechnung seiner gesetzlichen Rente als Endleistung erhält, d.h., unabhängig von der Höhe der gesetzlichen Rente wird diese auf 70% aufgefüllt (Ausfallgarantie).

163 Hier wird ein fester Prozentsatz des letzten Entgelts ohne Ausfallgarantie gezahlt.

164 Zu den Schwierigkeiten der Operationalisierung dieses Begriffs und den Möglichkeiten, diese zu überwinden, vgl. SIEBEN (1987).

165 Das Gesetz läßt das Anpassungsverfahren recht unbestimmt und überläßt die Einzelheiten der Rechtsprechung. Nach einem neueren Urteil müssen Anpassungen, die aufgrund einer schlechten wirtschaftlichen Lage nicht vorgenommen wurden, stets nachgeholt werden. Einen Einblick in die notwendigen Schritte einer Teuerungsanpassung geben BODE/

Arbeitgeber in regel- oder unregelmäßigen Abständen erhöht werden, wobei keine gesetzliche Verpflichtung zur Anpassung besteht, da § 16 BetrAVG sich nur auf die laufenden Leistungen bezieht. Bei Direktversicherungen erfolgt eine Erhöhung der Anwartschaft regelmäßig durch Überschußbeteiligung (vgl. ABA 1992: 65).

2.2.2 Ergänzende Sicherung bei Krankheit, Unfall, Invalidität

Die betriebliche Krankenversicherung, allgemein als die Betriebskrankenkassen bezeichnet, ist eine der Kassenarten im System der gesetzlichen Krankenversicherung (Substitut).¹⁶⁶ Sie führt die Krankenversicherung mit dem gleichen gesetzlichen Leistungskatalog¹⁶⁷ wie die übrigen gesetzlichen Krankenkassen durch, hat jedoch eine Reihe von Besonderheiten. Der Gedanke der Solidarität steht auch bei dieser Organisationsform im Mittelpunkt, jedoch ist die Solidargemeinschaft begrenzt auf die durch den Beruf, die Arbeitsstelle oder den Arbeitgeber Verbundenen (vgl. FRIEDE 1987: 17f., 28-32).

Ähnlich wie bei der betrieblichen Altersversorgung liegt die Errichtung einer Betriebskrankenkasse grundsätzlich im Ermessen des jeweiligen Arbeitgebers.¹⁶⁸ Das Verfahren zur Errichtung und Erweiterung von Betriebskrankenkassen ist nach Inkrafttreten des Gesundheits-Reformgesetzes in den §§ 147ff. SGB V geregelt. Grundvoraussetzung ist ein entsprechender Antrag des Arbeitgebers, der zusammen mit einer Satzung der zuständigen Aufsichtsbehörde einzureichen ist.

GRABNER (1993), insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen BAG-Urteile zur sog. „nachholenden Anpassung.“

¹⁶⁶ Am 01.01.1992 gab es in Deutschland 743 Betriebskrankenkassen mit durchschnittlich 7.372 Mitgliedern. Am häufigsten findet man diese Form der Krankenversicherung in Nordrhein-Westfalen (38,3%); branchenmäßig dominiert der Metallbereich (vgl. BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN 1992: 61f.). Zu bedenken ist allerdings, daß diese Größenangaben durch die vier großen Betriebskrankenkassen (Bundesbahn, Post, VW und Siemens), die jeweils mehr als 100.000 Mitglieder haben, deutlich nach oben verzerrt werden (vgl. HAMER/WAGENER 1990: 111). Die Entwicklung der Betriebskrankenkassen ist tendenziell rückläufig, was wie bei der betrieblichen Altersversorgung vorwiegend rezessionsbedingt begründet wird. Allerdings läßt sich seit Inkrafttreten des Gesundheitsstrukturgesetzes ein Gründungsboom feststellen, der v.a. auf den dort fixierten Risikostrukturenausgleich zurückgeführt wird (vgl. GIEHLER/KÖNIG 1993: 91). Als weiterer Grund für die Einrichtung einer Betriebskrankenkasse wird oft ein geringerer Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung genannt. Begründet wird dies mit einer effizienteren Sachbearbeitung und einer höheren intrinsischen Motivation der Versicherten.

¹⁶⁷ Referenzmaßstab sind die Leistungen der ansässigen Ortskrankenkassen, Leistungserweiterungen sind v.a. im Bereich der freiwilligen Leistungsangebote (Gesundheitskurse, Informationsveranstaltungen etc.) möglich.

¹⁶⁸ Die Betriebskrankenkasse ist jedoch keine Abteilung des Unternehmens, sondern eine eigene rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung (vgl. FRIEDE 1987: 45f.).

Die Errichtung einer Betriebskrankenkasse wird i.d.R. dann zugelassen, wenn nach § 147 Abs. 1 SGB V sichergestellt ist, daß 1. in dem Betrieb oder den Betrieben, für die die Betriebskrankenkasse errichtet werden soll, regelmäßig mindestens 450 Versicherungspflichtige (seit dem Gesundheitsstrukturgesetz 1.000; vgl. CASSEL 1992: 8) beschäftigt sind, 2. die Leistungsfähigkeit der Betriebskrankenkasse auf Dauer gesichert ist,¹⁶⁹ und 3. der Bestand oder die Leistungsfähigkeit der vorhandenen Ortskrankenkasse nicht gefährdet wird (vgl. HAMER/WAGENER 1990: 221ff.).¹⁷⁰ Des weiteren bedarf die Errichtung einer Betriebskrankenkasse nach § 148 Abs. 2 SGB V der Zustimmung der Mehrheit der abstimmenden, im Betrieb beschäftigten volljährigen Arbeitnehmer (vgl. ALLGEMEINE ORTSKRANKENKASSE 1989: 35-38). Seit dem 10.01.1993 bedarf es lediglich eines positiven Votums der Mehrheit der Beschäftigten. Nach § 174 SGB V sind dann alle Versicherungspflichtigen eines Betriebes, für den eine Betriebskrankenkasse besteht, Mitglied dieser Betriebskrankenkasse, soweit sie keiner Ersatzkasse angehören.¹⁷¹

Auch bei den Betriebskrankenkassen ist die Festsetzung der Beitragssätze so zu gestalten, daß sich Beitragseinnahmen und Leistungs- sowie Verwaltungsausgaben¹⁷² ausgleichen, so daß die dauerhafte Leistungsfähigkeit der Kasse gesichert ist. Die Beitragssätze der Betriebskrankenkassen liegen i.d.R. unter denen der übrigen Krankenkassen (1991 zwischen 8% und 14,1% vs. 10,4% und 14,9% bei den Ortskrankenkassen) (vgl. HAMER/WAGENER 1990: 112ff.).¹⁷³ Wird eine Betriebskrankenkasse aufgelöst oder geschlossen und sind Fehlbeträge entstanden, muß der Arbeitgeber die Gläubigerforderung, für die das Kassenvermögen nicht ausreicht, befriedigen. Diese Garantieträgerschaft stellt eine Besonderheit der

¹⁶⁹ Dies wird von der Genehmigungsbehörde anhand von Wirtschaftlichkeitsgutachten sowie Stellungnahmen der betroffenen Ortskrankenkassen geprüft.

¹⁷⁰ Eine Gefährdung der Leistungsfähigkeit einer AOK wird nach einem Urteil des Bundessozialgerichts regelmäßig erst dann angenommen, wenn der infolge von Mitgliederverlusten zu erhöhende Bedarfssatz den durchschnittlichen Bedarfssatz der Vergleichskassen um mehr als 20% überschreitet.

¹⁷¹ Nach der Neuregelung des Gesundheitsstrukturgesetzes entfällt ab 01.01.1997 die substituierende Funktion der Betriebskrankenkassen für die AOK-Versicherten, d.h. daß alle Mitglieder einer Betriebskrankenkasse Zugang zu allen Ersatzkassen erhalten. Außerdem wird die Öffnung der Betriebskrankenkassen auch für Nicht-Betriebsangehörige fakultativ (vgl. CASSEL 1992; BRISA 1993).

¹⁷² Personelle Verwaltungskosten der Betriebskrankenkasse sind aufgrund gesetzlicher Vorschriften vom jeweiligen Unternehmen zu tragen. Für die Übernahme sächlicher Verwaltungskosten besteht keine Verpflichtung; auf dem Kulanzwege werden diese zwar häufig, jedoch nicht regelmäßig vom Unternehmen getragen (vgl. LESZCZYNSKI 1988: 664).

¹⁷³ Die niedrigeren Beiträge werden v.a. auf „[...] das rationelle Handeln und ein gegenüber anderen Kassenarten solidarischeres Verhalten der BKK-Versicherten“ (vgl. LESZCZYNSKI 1988: 664) zurückgeführt.

Betriebskrankenkassen dar. Ein entsprechender Extremfall ist jedoch aus der Praxis nicht bekannt (vgl. FRIEDE 1987: 61f.).

2.3 Lohnrigidität durch gesetzliche Mindestlöhne

Eine gesetzlich festgelegte Mindestvergütung legt die Entgelthöhe fest, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer mindestens zahlen muß, d.h., sie stellt die unterste Grenze der Vergütung dar. Im Gegensatz zu Frankreich und Luxemburg, wo ein gesetzlicher Mindestlohn staatlich fixiert ist, gibt es in Deutschland keine solche gesetzliche Regelung. Tarifliche Vereinbarungen der in ihren Verhandlungen autonomen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in Lohntarifverträgen bewirken jedoch eine ähnliche Lohnstarrheit nach unten, sofern Tarifgebundenheit nach § 3 TVG besteht.¹⁷⁴

„In den Bereichen, in denen es zu keinem Abschluß von Tarifverträgen kommt, können unter bestimmten, sehr engen Voraussetzungen im Rahmen des Gesetzes über die staatliche Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen Arbeitsbedingungen festgesetzt werden. Von der Möglichkeit dieses Gesetzes ist bisher aber noch in keinem Falle Gebrauch gemacht worden“ (BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1989: 274).

Wenn aber Tarifverträge Mindestlöhne festsetzen, handelt es sich immer nur um Branchenlösungen. Einen über alle Branchengrenzen hinweg geltender kollektivrechtlicher Mindestlohn gibt es in Deutschland nicht.¹⁷⁵

3. Soziale Sicherheit in Frankreich

3.1 Charakterisierung des geltenden Sozialversicherungsrechts

3.1.1 Historische Entwicklung der französischen Sozialversicherung

Die Anfänge des französischen Systems sozialer Sicherheit lassen sich bis in die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts zurückverfolgen, auch wenn der Grundstein

¹⁷⁴ Ist eine oder sind beide Parteien nicht tarifgebunden, so kann dennoch zwischen ihnen die Anwendung von Tarifregelungen vereinbart werden. Allerdings sind die Rechte dann nicht so geschützt wie bei einem Tarifvertrag (vgl. BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1989: 280).

¹⁷⁵ SCHÄFER (1994: 131) begründet die Tatsache, daß man entgegen der Empfehlungen der EG-Kommission und des Europaparlaments keinen nationalen Mindestlohn festsetzt, wie folgt: „Mit einem nationalen, branchenübergreifenden Mindestlohn wäre dagegen das Eingeständnis verknüpft, daß dieses Branchen-Organisationsprinzip bei allen Vorteilen auch seine Grenzen haben kann, weil es z.B. wegen branchenspezifischer Rahmenbedingungen nicht überall einen „gerechten Lohn“ durchsetzbar macht“.

zum heutigen französischen System erst 1945 gelegt wurde. Ebenso wie in Deutschland versuchte der Gesetzgeber, mit Maßnahmen im sozialen Bereich der prekären Lage der Arbeiter entgegenzuwirken, die die Industrialisierung mit sich brachte. Man erkannte zwar die Notwendigkeit eines Schutzes gegen soziale Risiken, doch die Sozialgesetzgebung beschränkte sich auf wenige Bereiche: Zunächst wurde der Ausbau der Fürsorge im „Gesetz über die ärztliche Versorgung der Bevölkerung“ von 1893 festgelegt, im Jahr 1898 folgte ein „Gesetz über Hilfsvereine auf Gegenseitigkeit“.¹⁷⁶ Auch wenn das „Gesetz über die Arbeitgeberhaftung bei Arbeitsunfällen“ aus dem Jahr 1898 auf Industriebetriebe und auf durch Maschinen verursachte Unfälle beschränkt war, stellte es einen bis dahin nicht gekannten Schutz für zumindest einen Teil der Arbeiter dar. 1910 scheiterte der Versuch der Einführung einer Altersversicherung, die die unzulänglichen Betriebsrentenkassen ablösen sollte.¹⁷⁷ 1930 wurde ein Gesetz zum Schutz gegen die Risiken Krankheit, Invalidität, Alter und Tod eingeführt, das auch Leistungen für den Fall der Mutterschaft vorsah. Den Versicherten stand die Wahl des Versicherungsträgers frei und es erfaßte nur die Personen, deren Lohn einen bestimmten Betrag nicht übertraf. 1932 wurde durch ein Gesetz der im französischen System der sozialen Sicherheit sehr bedeutende Bereich der Familienleistungen eingeführt, dessen Geltungsbereich durch mehrere Dekrete in den Jahren 1938 und 1939 auch auf die in der Landwirtschaft Beschäftigten und manche Selbständigen ausgeweitet wurde (vgl. KAUFMANN/KESSLER 1989b: 233). Familienleistungen wurden somit immer mehr vom Lohnsystem abgegrenzt und nicht mehr nur auf Arbeitnehmer begrenzt. Nach 1938 waren somit Arbeitnehmer in Frankreich gegen alle „klassischen“ sozialen Risiken versichert.

Neben der allgemeinen Sozialgesetzgebung kam auch entstehenden, berufsständisch gegliederten Schutzsystemen eine wichtige Rolle zu. Selbständige waren jedoch, abgesehen von den Familienleistungen, von allen Systemen ausgeschlossen. Wie in Deutschland wurde auch in Frankreich die Arbeitslosenversicherung erst später als weitere Säule der sozialen Sicherung im Jahr 1958 eingeführt. Bemerkenswert ist die vollständige Trennung der Arbeitslosenversicherung von den anderen sozialen Sicherungszweigen wie v.a. auch die Tatsache, daß es sich um Kollektivverträge zwischen den Sozialpartnern handelt, die periodisch erneuert und in das Arbeitsgesetzbuch eingetragen werden müssen.

Die Ordonnance vom 04.10.1945 markiert den Übergang zum heutigen System und legte auch zugleich den Grundstein für die Vielfalt des französischen Systems sozialer Sicherheit. Sie sah ursprünglich eine Ausweitung der Sicherheit auf alle Einwohner vor, die dann doch nicht verwirklicht wurde, akzeptierte aber

176 Vgl. zur Entwicklung dieser und anderer Privatinitiativen zur besseren sozialen Absicherung der Bevölkerung SAINT-JOURS (1981: 203-207).

177 Wesentlicher Grund für das Scheitern war das beabsichtigte Prinzip der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberpflichtbeiträge.

die Beibehaltung eines Systems für die Landwirtschaft und das provisorische Bestehen von Sondersystemen. In den Folgejahren wurde das soziale Sicherungssystem durch Veränderungen und Ergänzungen immer komplexer. Eine Ordonnance aus dem Jahr 1967 trennte die Versicherungszweige organisatorisch und finanziell voneinander, sie werden seitdem von verschiedenen Kassen verwaltet. Seit 1972 ist die zusätzliche Alterssicherung für alle Arbeitnehmer obligatorisch. Weitere Gesetze aus den Jahren 1972 und 1974 zielten darauf, die verschiedenen Sicherungssysteme zu harmonisieren. Ein Gesetz aus dem Jahr 1975 konkretisierte die Absicht, die soziale Sicherheit auf die gesamte Bevölkerung auszuweiten, und ein Gesetz von 1978 hob den Zusammenhang zwischen Beschäftigung und dem Bezug von Familienleistungen endgültig auf mit der Folge, daß die Familienleistungen sich seitdem auch auf alle nicht Beschäftigten erstrecken. Eine hervorzuhebende Besonderheit des französischen Systems ist das ausgeprägte Schutzsystem gegen soziale Risiken für die Auslandsfranzosen.¹⁷⁸ Das Gesamtgefüge der sozialen Sicherheit in Frankreich hat sich dem gesteckten Ziel und dem Idealniveau der Erfassung der gesamten Bevölkerung angenähert. Dennoch ist das Ziel, die gesamte Bevölkerung sozial abzusichern, bis heute noch nicht vollständig erreicht, ebenso wenig wie eine Vereinheitlichung des Systems.¹⁷⁹ Vor allem erhalten nicht lohnabhängig Beschäftigte immer noch nicht alle Leistungen, die für abhängig Beschäftigte vorgesehen sind (vgl. KAUFMANN/KESSLER 1989b: 233f.).

3.1.2 Organisation der Sozialversicherung: Das Grundsystem und seine Geltungsbereiche

Das französische Sozialversicherungssystem gliedert sich in verschiedene Einzelsysteme, die Régimes, in denen alle Lohn- und Gehaltsempfänger von in Frankreich ansässigen Firmen entweder pflichtversichert oder freiwillig versichert sind (vgl. LUTZ/APP 1992: 251).¹⁸⁰ Das größte des insgesamt aus drei Ebenen bestehenden sozialen Grundsicherungsrégimes besteht aus den obligatorischen gesetzlichen Systemen (vgl. KAUFMANN/KESSLER 1989b: 234f.). Innerhalb dieser Systeme kommt dem Allgemeinen System (*régime général*), das 75% aller Versicherten umfaßt und sich auf die Arbeitnehmer der Industrie und des Handels sowie deren Familien unabhängig vom Einkommen erstreckt, die größte Bedeutung zu. Eine wichtige Rolle spielen auch die 30 Sondersysteme (*régimes spéciaux*)

¹⁷⁸ Die soziale Sicherheit der Auslandsfranzosen, die sich freiwillig versichern, wird durch eine besondere Kasse, die Caisse des Français de l'Etranger, gewährleistet (vgl. KAUFMANN/KESSLER 1989b: 236).

¹⁷⁹ Zu den ursprünglichen Ideen vgl. SAINT-JOURS (1981: 232).

¹⁸⁰ Zur Zeit sind dies 99,8% der Gesamtbevölkerung (vgl. HERMANN 1992: 217).

für abhängig Beschäftigte in bestimmten Berufsgruppen und Branchen.¹⁸¹ Ebenfalls zu den obligatorischen gesetzlichen Systemen zählen das weniger bedeutende landwirtschaftliche System (*régime agricole*) für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, das diese gegen dieselben Risiken, gegen die auch die Arbeitnehmer in der Industrie und des Handels geschützt sind, absichert. Selbständige Bauern sind jedoch nur gegen das Risiko Alter und Tod geschützt (vgl. KESSLER 1990: 215). Schließlich sind noch die autonomen Systeme der Selbständigen (*régimes autonomes*) in Landwirtschaft, Industrie und Handel, Handwerk und in freien Berufen zu nennen (vgl. SCHINDLER 1989: 61).

Die soziale Grundsicherung des Allgemeinen Systems, das hier exemplarisch für die übrigen gesetzlichen Systeme stehen kann, umfaßt die Versicherungszweige Krankenversicherung, Invaliditätsversicherung, Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Unfallversicherung sowie Familienleistungen (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 56). Oberste Aufsichtsbehörde ist das Ministerium für Soziale Angelegenheiten und Beschäftigung, für die einzelnen Aufgaben sind jedoch vier verschiedene *Nationalkassen* zuständig:

- *ACOSS, Agence centrale des organismes de sécurité sociale* (das zentrale Amt für die Sozialversicherungsträger), zuständig für die Koordination der Sozialversicherung (außer Arbeitslosenversicherung) und gleichzeitig für den Einzug der Beiträge und für das Finanzmanagement;
- *CNAM, Caisse nationale d'assurance maladie*, die jedoch nicht nur die üblichen Leistungsbereiche der Krankenkassen, nämlich Krankheit und Mutterschaft umfaßt, sondern darüber hinaus auch zuständig ist für Invalidität, Arbeitsunfall und Berufskrankheit. Versichert sind sowohl Beschäftigte als auch deren Familienmitglieder, sofern sie kein eigenes Einkommen haben. Außerdem sind seit 1987 alleinerziehende Mütter von mindestens drei Kindern beitragsfrei in der Krankenversicherung mitversichert. Zusätzlich werden die Personengruppen Studenten, selbständige Ärzte, Heil- und Hilfsberufe und Beamte gegen Krankheit und bei Mutterschaft sowie Schüler gegen Unfälle geschützt;
- *CNAV, Caisse nationale d'assurance vieillesse* als relevante Institution für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung;
- *CNAF, Caisse nationale d'allocations familiales*, die Familienkasse, die aber gleichzeitig auch zuständig ist für die Waisenversorgung, d.h., für Renten an hinterbliebene Kinder.

¹⁸¹ Es gibt Sondersysteme für Militär- und Zivilbeamte, kommunale Angestellte, Arbeiter im Staatsdienst, Arbeitnehmer der Nationaldruckerei, der Staatsbahnen, der Pariser Verkehrsbetriebe, der Gas- und Elektrizitätswirtschaft, Mitarbeiter von Banken und Versicherungen sowie Bergleute, Seeleute und andere mehr.

Diese Nationalkassen haben übergeordnete Planungsfunktionen sowie Weisungsbefugnisse gegenüber den Kassen auf regionaler und Bezirksebene. Die *Regionalkassen* (*Caisses régionales d'assurance maladie*) der 16 französischen Regionen sind für die Gewährung der Alters- und Hinterbliebenenrente sowie für bestimmte Aufgaben in der Krankenversicherung zuständig. Auf Ebene der Départements gibt es dann noch verschiedene *Ortskassen*:

- 128 *Primärkassen* (*CPAM, caisse primaire d'assurance maladie*), die für die Gewährung von Leistungen bei Krankheit, Mutterschaft, Invalidität, Arbeitsunfall und Berufskrankheit zuständig sind. Sie sind direkt den Regionalkassen zugeordnet;
- 119 *Familienkassen* (*CAF, caisse d'allocations familiales*) für Kindergeld, Wohngeld und andere Familienleistungen, die der CNAF zugeordnet sind,
- 105 *Beitragseinzugskassen* (*URSSAF, union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales*), die direkt dem zentralen Sozialversicherungsamt (ACOSS) unterstehen. Sie ziehen ausschließlich die Beiträge für die Kranken-, Invaliditäts-, Unfall-, Familien- und Altersversorgung ein (vgl. SCHINDLER 1989: 62).¹⁸²

Die *Arbeitslosenversicherung* hat innerhalb der Sozialversicherung in Frankreich eine besondere Rolle; sie untersteht dem Minister für Arbeit- und Sozialordnung und wird durch Übereinkommen der Sozialpartner ausgestaltet. Eine besondere Institution (*UNEDIC, union nationale interprofessionnelle pour l'emploi de l'industrie et le commerce*) ist für den Finanzausgleich und die allgemeine Funktionsfähigkeit des Systems der Arbeitslosenversicherung zuständig. Eine andere Einrichtung (*ASSEDIC, Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce*) führt die Versichertenkonten, zieht die Beiträge ein und zahlt die Leistungen aus. Schließlich kommt einer dritten Stelle (*ANPE, Agence nationale pour l'emploi*) insbesondere die Aufgabe der Stellenvermittlung und der Prüfung der Erfüllung der Leistungsvoraussetzung zu (vgl. KAUFMANN 1994: 165).

3.1.3 Beitragsfinanziertes Umlageverfahren als Finanzierungsinstrument

Auch in Frankreich erfolgt die Finanzierung der Sozialversicherung nach dem Umlageverfahren und auch hier werden die Arbeitnehmerbeiträge im Lohnabzugsverfahren erhoben und zusammen mit den Arbeitgeberbeiträgen an die zuständigen Träger abgeführt. Als weitere Finanzquelle leistet der Staat Zuschüsse zur Arbeitslosenversicherung und finanziert die Arbeitslosenhilfe, den Vorruhe-

¹⁸² Bei den Regional- und Primärkassen handelt es sich um selbstverwaltete Körperschaften des öffentlichen Rechts. Jede Kasse hat einen Verwaltungsrat, der im Verhältnis 3:2 mit Vertretern der Versicherten und der Arbeitgeber besetzt ist. Die Nationalkassen sind in einem Verband zusammengeschlossen (*UCANSS, union des caisses nationales de sécurité sociale*).

stand wie auch den gleitenden Übergang in den Ruhestand. Durch Zusatzbesteuerungen gesundheitsschädigender oder damit zusammenhängender Tatbestände wird auch der Gesundheitsbereich mitfinanziert (vgl. ENDERLIN 1994: 674).¹⁸³

Am 01.02.1991 wurde weiterhin ein allgemeiner Solidaritätsbeitrag, „Contribution sociale généralisée“ von 1,1% auf alle Einkommen erhoben. Er dient zur Finanzierung der Sozialversicherung. Als Einkommen gelten z.B. auch Erträge aus Vermietungen oder Kapitalanlagen. Der Solidaritätsbeitrag wird auch von Rentnern eingefordert und auf den Teil des Arbeitslosengeldes, der über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgeht (vgl. KESSLER 1991b: 11, INCOME DATA SERVICE 1992: 63).

Die Beitragssätze sind gesetzlich determiniert und können von der Regierung im Falle eines Defizits ohne Zustimmung des Parlaments erhöht werden. Allerdings werden Defizite zunächst aus den Versicherungszweigen innerhalb eines Systems ausgeglichen, möglich sind aber auch Finanzausgleiche zwischen den verschiedenen Systemen. Die Höhe der Beitragssätze ist grundsätzlich lohnabhängig. Berechnungsgrundlage ist das Bruttoarbeitsentgelt, das ggfs. um den Wert von „Natural-“/Sachleistungen zu ergänzen ist.¹⁸⁴ Der Bruttolohn wird dabei jedoch in drei Teile gegliedert. Der Teil A (Tranche A) geht von 0 bis zu einer Bemessungsgrenze, die alle sechs Monate durch Verordnung neu festgelegt wird. Teil B (Tranche B) geht von der Bemessungsgrenze bis einschließlich zum Dreifachen dieser Bemessungsgrenze. Teil C (Tranche C) ist der Teil des Lohnes, der noch darüber liegt (vgl. KESSLER 1990: 216).

(1) Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung

Die Beiträge zur Krankenversicherung werden gemeinsam von den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber erbracht, jedoch lag der Arbeitnehmeranteil 1992 bei nur 6,8% gegenüber 12,6% für die Arbeitgeber. Die Beiträge werden ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze vom Einkommen berechnet. Bezüher gesetzlicher Altersrenten müssen einen Beitrag in Höhe von 1,4% zahlen, Frührentner 5,5% ihrer erhaltenen Leistungen, bei den obligatorischen Zusatzrenten sind 2,4% abzuführen (vgl. KAUFMANN/KESSLER 1989b: 236).¹⁸⁵

¹⁸³ Steuern werden erhoben z.B. auf alkoholische Getränke, die Werbeausgaben der Pharmaindustrie und auf Kfz-Versicherungsprämien in Höhe von 15%.

¹⁸⁴ Für eine Mahlzeiten wird das garantierte Minimum, für Unterkunft das fünffache des garantierten Minimums pro Woche und das zwanzigfache pro Monat berechnet.

¹⁸⁵ In 1994 beträgt der Arbeitgeberanteil 12,8%, der Arbeitnehmeranteil 6,8%. Der Beitragsatz für Renten aus der Grundversicherung liegt bei 1,4%, für Zusatzrenten bei 2,4% (vgl. ENDERLIN 1994: 673f.).

(2) *Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung*

Die Beiträge zur Rentenversicherung, zu der Alters- und Hinterbliebenenversicherung zählen, lagen für Arbeitnehmer 1992 bei 6,55% bis zur Beitragsbemessungsgrenze, die 12.150 FF pro Monat betrug. Die Beitragssätze für Arbeitgeber lagen bis zur gleichen Grenze bei 8,2% und bei 1,6% für den darüber liegenden Lohn. Die Hinterbliebenenversorgung wird nur von den Arbeitnehmern mit einem Beitrag von 0,10% finanziert.

(3) *Finanzierung der Arbeitsunfallversicherung*

Die Arbeitsunfallversicherung wird allein durch die Beiträge der Arbeitgeber gespeist. Die Bemessung der Beiträge richtet sich nach dem Risiko der Tätigkeit des jeweiligen Unternehmens im Hinblick auf Arbeitsunfälle sowie nach der Betriebsgröße. Bemessungsgrundlage ist auch hier der Bruttolohn bis zur Beitragsbemessungsgrenze (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 63).

(4) *Finanzierung der Arbeitslosenversicherung*

Die Finanzierung erfolgt durch ein Versicherungssystem (ASSEDIC)¹⁸⁶ und durch ein vom Staat getragenes Solidaritätssystem. Das Versicherungssystem ist beitragsfinanziert. Bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze von 12.150 FF pro Monat (1992) betragen die Beitragssätze 1,67% für die Arbeitnehmer und 3,23% für die Arbeitgeber. Bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze von 48.600 FF pro Monat betragen die Beitragssätze dann schon 2,17% für die Arbeitnehmer bei konstanten 3,23% für die Arbeitgeber (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 53).¹⁸⁷

(5) *Finanzierung der Familienleistungen*

Wie bei der Arbeitsunfallversicherung trägt auch hier ausschließlich der Arbeitgeber die Beiträge, die 1992 bei 5,4% lagen. Bemessungsgrundlage ist der gesamte Lohn bis zu einer Bemessungsgrenze. Selbständige entrichten ihre Beiträge auf der Grundlage der Steuerabgaben. Der Beitragssatz auf die Löhne wie auch auf die Einkommen der Selbständigen beträgt 9,0%. In bestimmten Fällen können auch pauschale Familienleistungsbeiträge festgelegt werden. Im Frühjahr 1993 wurde die Finanzierung allerdings vollkommen umgestellt; sie erfolgt jetzt durch eine Steuerabgabe auf alle Einkommen (vgl. KESSLER 1994: 200).

¹⁸⁶ Hierbei handelt es sich um eine obligatorische Einrichtung der Wirtschaft, die gemeinsam von den Sozialpartnern verwaltet wird.

¹⁸⁷ 1994 liegt die Beitragsbemessungsgrenze bei 12.840 FF. Bis zu diesem Betrag beträgt der Arbeitgeberanteil 5,34%, der Arbeitnehmeranteil 3,22%, ab der Beitragsbemessungsgrenze liegen die Beiträge bei 5,47% bzw. bei 3,86% (vgl. KAUFMANN 1994: 166).

3.1.4 Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung

(1) Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung

In Frankreich sind alle abhängig Beschäftigten, Arbeitslose, Rentner und nahezu alle unterhaltsberechtigten Familienmitglieder Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung. Darüber hinaus gehören noch 66% der Bevölkerung zu einer der "mutuelles" (vgl. Abschnitt 3.2.2). Weitere 4% der Bevölkerung sind privat krankenversichert. Die gesetzliche Krankenversicherung gewährt Sach- und Geldleistungen bei Krankheit und Mutterschaft, Pflegebedürftigkeit, Invalidität und Unfällen.

Krankheit und Mutterschaft

Grundsätzlich gilt bei *Sachleistungen* das Kostenerstattungsprinzip,¹⁸⁸ d.h., der Versicherte tritt in Vorlage mit der Bezahlung der Kosten der Behandlung und bekommt sie, ggfs. nach Abzug der Selbstbeteiligung (ticket modérateur), erstattet. Voraussetzung ist allerdings, daß eine Wartezeit von 1.200 Beschäftigungstagen erfüllt ist. Die Höhe der Selbstbeteiligung variiert in Abhängigkeit von den in Anspruch genommenen Leistungen.¹⁸⁹ Bei Arzthonoraren,¹⁹⁰ einschließlich Zahnarzt, Zahntechnik und Zahnprothesen, liegt der Eigenanteil bei 25%. Diese Selbstbeteiligung kann jedoch entfallen, wenn eine von 30 Krankheiten, die auf einer Liste von langanhaltenden und kostspieligen Erkrankungen stehen, behandelt wird oder aber der Patient Empfänger von Invalidenrenten, Erwerbsgeminderter oder Unfallrentner ist. Bei Kurzaufenthalten (bis 30 Tage) in Krankenhäusern¹⁹¹ beträgt die Selbstbeteiligung nur 20%, in diesen Prozentsatz ist bereits eine obligatorische Tagespauschale, die nicht rückerstattet wird, eingerechnet. Für Leistungen von Krankenpflegern und Krankenschwestern ist eine Zuzahlung von 25% zu leisten. Die Selbstbeteiligung bei Arzneimitteln beträgt 30% bzw. 60% bei Arzneimitteln gegen leichtere Erkrankungen. Ausgenommen

¹⁸⁸ Im Frühjahr 1991 haben die Hausärzteverbände und die Krankenkassen einen Vertrag unterschrieben, der die Einführung des Sachleistungsprinzips vorsieht. Der Versicherte soll nur noch 25% Selbstbeteiligung zahlen, der Rest des Honorars soll von der Kasse direkt an den Arzt gezahlt werden. Diese Regelung war Ende 1992 jedoch noch nicht in kraft.

¹⁸⁹ Mit einem neu verabschiedeten Gesetz zur Krankenversicherung ist die Selbstbeteiligung ab dem 01.08.1993 stark angestiegen. Ziel ist es, ein stärkeres Kostenbewußtsein der Patienten zu erreichen (vgl. KESSLER 1994: 198).

¹⁹⁰ Unter allen approbierten Ärzten besteht freie Arztwahl. Die Leistungen der Ärzte werden durch Einzelleistungsvergütung honoriert. Die Honorare werden in einer „Convention“ zwischen den Ärzteverbänden und den Kassen festgelegt. Ärzte, die dieser „Convention“ nicht beitreten, können beliebig hohe Honorare fordern, deren Differenz zu den vertraglich vereinbarten Sätzen von den Patienten bezahlt werden muß. Rund ein Drittel aller französischen Ärzte rechnet auf privater Basis mit den Patienten ab.

¹⁹¹ Der Versicherte kann außerdem frei zwischen den zugelassenen öffentlichen oder privaten Krankenhäusern wählen.

sind chronische Erkrankungen. Bei Hilfsmitteln wie Brillen und Hörgeräten sind 30% auf die Erstattungssätze und bei physiotherapeutischen Leistungen 25-40% auf die vertraglich vereinbarten Einzelleistungsgebühren aus eigener Tasche zu begleichen (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 60).

Unter Sachleistungen für Mutterschaft fällt die volle Kostenübernahme zusätzlich einer ärztlichen Betreuung während der vier letzten Schwangerschaftsmonate (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 31).

Neben Sachleistungen besteht auch ein Anspruch auf *Geldleistungen* gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung,¹⁹² vorausgesetzt daß der Versicherte bei Arbeitsunfähigkeit bis zu drei Monaten zuletzt 200 Stunden in einer Rahmenfrist von drei Monaten gearbeitet hat. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von über sechs Monaten gilt, daß zuletzt in einer Rahmenfrist von zwölf Monaten 800 Stunden gearbeitet wurden, wovon 200 Stunden unmittelbar vor der Erkrankung liegen müssen (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 62). Wesentliche Leistung ist das Krankengeld, das jedoch erst nach Ablauf der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, oder, wenn kein Anspruch auf eine solche besteht, ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit (drei Karenztage) gezahlt wird. Es beträgt 50% des Bruttoverdienstes, jedoch höchstens 197,8 FF pro Tag (1992). Hat der Versicherte drei und mehr minderjährige Kinder, so erhöht sich das Krankengeld ab dem 31. Tag auf 66,6%, jedoch maximal auf 267,8 FF pro Tag. Der Anspruch besteht zwölf Monate innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren, bei schweren Erkrankungen (Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen) 36 Monate. Ab dem 181. Tag der Arbeitsunfähigkeit werden an Arbeitnehmer mit weniger als drei Kindern täglich 41,07 FF und an Arbeitnehmer mit mindestens drei Kindern 45,76 FF gezahlt. Bei Krankenhausunterbringung wird das Krankengeld bis auf 20% gekürzt, falls Kinder vorhanden sind, bis auf 50% (vgl. SALOWSKY/SEFFEN 1993: 17f.).

Eine andere Geldleistung der gesetzlichen Krankenkasse ist das Mutterschaftsgeld, das alle erwerbstätigen und arbeitslosen Arbeitnehmerinnen erhalten, die mindestens zehn Monate vor der Entbindung versichert waren und 300 Stunden Beschäftigungszeit in einer Rahmenfrist von drei Monaten vor der Schwangerschaft erbracht haben. Es beträgt 84% des durchschnittlichen täglichen Arbeitsentgelts des letzten Beschäftigungsmonats, mindestens jedoch 42,09 FF, höchstens 352,36 FF täglich (1992). Es wird sechs Wochen vor und zehn Wochen nach der Geburt bezahlt, ab dem dritten Kind acht Wochen vor und 18 Wochen danach. Außerdem wird ein Stillgeld bezahlt (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 62; BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 31).

¹⁹² Das neue Gesetz zur Krankenversicherung hat die bisherigen Regelungen zu Geldleistungen nicht novelliert.

Pflegebedürftigkeit

In Frankreich gibt es nur sehr geringe finanzielle Leistungen für Pflegebedürftige. Von den Kassen wird lediglich ein Pauschalbetrag für die Unterbringung in Pflegeheimen und für Krankenhausabteilungen bei Langzeitkranken gezahlt. Außerdem werden Pflegekräfte bis zu einer bestimmten Stundenzahl im ambulanten Bereich finanziert. Alle anderen Kosten müssen von den Pflegebedürftigen bzw. von deren Angehörigen oder der Sozialhilfe getragen werden. Örtliche Gesundheitsdienste, die Alterssicherung und die Sozialhilfe gewähren außerdem Haushaltshilfen, die von dem Pflegebedürftigen mitfinanziert werden müssen (vgl. im Detail GABANYI/MAY/SCHNEIDER 1992: 70ff.).¹⁹³

Invalidität

Im Gegensatz zu den meisten anderen europäischen Ländern ist das Invaliditätsrisiko sämtlicher Lohn- und Gehaltsempfänger in Frankreich auch über die gesetzliche Krankenversicherung abgedeckt. Für den Bezug der Invaliditätsrente müssen folgende Bedingungen erfüllt sein: Der Versicherte muß vor Eintreten des Versicherungsfalls mindestens ein Jahr lang beschäftigt gewesen sein, mindestens aber 800 Stunden, davon 200 Stunden während des Vierteljahres vor Eintritt der Invalidität. Außerdem sollte er unter 60 Jahre alt sein, da sonst die Invaliditätsrente in vorgezogenes Altersruhegeld umgewandelt wird (vgl. KAUFMANN/KÖHLER 1993: 107).

Die Höhe der Rente hängt von dem Grad der Invalidität ab, der in drei Gruppen unterschieden ist. Zu der ersten Gruppe gehören Versicherte, deren Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit um mindestens zwei Drittel vermindert ist. Dieses ist dann der Fall, wenn der Versicherte wegen seiner Invalidität in keinem Beruf - es besteht also kein Berufsschutz - in der Lage ist, mehr als ein Drittel dessen zu verdienen, was ein Arbeitnehmer in der bisherigen Berufskategorie des Versicherten in der gleichen Region normalerweise verdient. Bei der Bestimmung des Invaliditätsgrades wird nicht nur die physische Beeinträchtigung berücksichtigt, sondern auch die persönliche Situation des Betroffenen oder das sozio-professionelle Umfeld. Die zweite Gruppe zeichnet sich durch völlige Erwerbsunfähigkeit aus, die dritte durch Pflegebedürftigkeit (vgl. SCHINDLER 1989: 75). Invalide der ersten Gruppe erhalten eine Invaliditätsrente in Höhe von 30% des Bruttomonatsverdienstes¹⁹⁴ (1990 maximal 39.744 FF jährlich). In der zweiten Gruppe erhöht

¹⁹³ Aktuell diskutiert wird die Einrichtung einer besonderen Sozialversicherung für die Pflegesituation. Bislang wurden bereits drei Gesetzesvorschläge zur Einführung eines Pflegegeldes erarbeitet, die jedoch noch zu keiner verbindlichen Regelung geführt haben (vgl. ENDERLIN 1994: 675).

¹⁹⁴ Bemessungsgrundlage ist der durchschnittliche beitragspflichtige Jahresverdienst der zehn besten Einkommensjahre (vgl. CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE DES TRAVAILLEURS SALARIES et al. 1988: 15).

sich der Betrag auf 50% (maximal 66.240 FF jährlich in 1990), die dritte Gruppe erhält die Leistung der Gruppe 2 zuzüglich einem Zuschlag von 40%, mindestens jedoch 5.160 FF (1992) monatlich. Es gibt keine Zuschläge für Familienangehörige, lediglich das allgemeine Kindergeld wird weiterbezahlt. Unter Fortzahlung der Rente wird darüber hinaus die Teilnahme an Rehabilitationsprogrammen im eigenen Betrieb oder in einer besonderen Einrichtung bezuschußt.¹⁹⁵

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Auch die Abwicklung der Unfallversicherung läuft in Frankreich über die gesetzliche Krankenversicherung. Neben den bereits im Fall von Krankheit genannten Sachleistungen können auch noch unbegrenzt Rehabilitationsleistungen in Anspruch genommen werden. Im Gegensatz zum Krankheitsfall werden alle Leistungen direkt vom Versicherungsträger übernommen, d.h., das Kostenerstattungsprinzip wird ausgesetzt und es besteht in keinem Fall eine Zuzahlungspflicht.

Bei Vorliegen einer ärztlich bescheinigten, vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wird außerdem ein Verletztengeld bezahlt, das bis zu 28 Tagen nach Eintreten der Arbeitsunfähigkeit 50% des letzten Tagesverdiensts (beitragspflichtiges Arbeitsentgelt) beträgt und ab dem 28. Tag auf 66% angehoben wird. Die Höchstgrenzen betragen 1990 662 FF bzw. 883 FF täglich. Bei Krankenhausunterbringung erfolgt kein Abzug (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 65).

Eine Verletztenrente wird bei ärztlich attestierter Erwerbsminderung und bei Erwerbsunfähigkeit gezahlt. Eine Revision der Feststellung ist in den ersten beiden Jahren jederzeit möglich, danach in Abständen von mindestens einem Jahr. Bemessungsgrundlage ist der tatsächliche Bruttoverdienst im Jahr vor dem Unfall, mindestens jedoch 6.293 FF und höchstens 55.386 FF monatlich. Der über das Doppelte des Mindestbetrags hinausgehende Verdienst wird nur bis zu einem Drittel bis zur Erreichung des Höchstbetrags von 648.335 FF im Jahr 1990 berücksichtigt.¹⁹⁶ Zur Berechnung der Rentenbeträge wird die Bemessungsgrundlage mit dem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit multipliziert. Die höchstmögliche Rente beträgt daher 100% des ehemaligen Lohns. Eine Minderung der Erwerbsfähigkeit unter 50% wird jedoch nur zur Hälfte angesetzt. Die Zuschläge für die Pflege betragen 40% der Rente, mindestens aber 5.169 FF monatlich (1992). Eine Abfindung wird nur in Fällen einer Erwerbsfähigkeitsminderung

¹⁹⁵ Auch ist eine Kumulation der Invalidenrente mit einer Unfallrente bis zur Höhe des Normalverdienstes eines Arbeitnehmers der gleichen Berufskategorie möglich. Bei Überschreiten dieser Grenze wird die Invalidenrente gekürzt. Wenn die Invalidität auf einem Arbeitsunfall beruht oder einer Berufskrankheit, wird nur Unfallrente gewährt. Ein Hinzuverdienst ist in der ersten Gruppe bis zum Einkommensgrenzbetrag für die Gewährung der Unterstützung an ältere Arbeitnehmer möglich.

¹⁹⁶ Die Invalidenrenten werden zweimal jährlich durch Verordnung angepaßt.

unter 10% obligatorisch gezahlt, darüber wird sie u.U. teilweise gewährt. Im Todesfall eines Invaliden hat sein hinterbliebener Ehepartner unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf eine Witwen-/Witwerrente aus der Invalidenversicherung in Höhe von maximal 85% der Bemessungsgrundlage (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 63ff.; CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE DES TRAVAILLEURS SALARIES et al. 1988: 16).¹⁹⁷

(2) Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Altersruhegeld

Die gesetzliche Rentenversicherung unterscheidet als Rentenleistungen das Altersruhegeld sowie die Hinterbliebenenrente. Eine *Altersrente* kann in Frankreich jeder Versicherte beanspruchen, der das 60. Lebensjahr vollendet hat. Versichert ist jeder, der mindestens ein Versicherungssemester, also ein Vierteljahr, versichert war. Es gibt keine Wartezeit. Die Rentenhöhe¹⁹⁸ ergibt sich aus dem durchschnittlichen beitragspflichtigen Jahresarbeitsentgelt (Grundlage ist der Jahresverdienst (E) der zehn besten Versicherungsjahre),¹⁹⁹ bereinigt um einen Inflationskoeffizienten, multipliziert mit einem Steigerungssatz (S) und einem Quotienten aus der Versicherungsdauer (V) in Versicherungsvierteljahren, dividiert durch 150 (Höchstversicherungsdauer).²⁰⁰

Bei dem Jahresentgelt (E) werden nur die beitragspflichtigen Arbeitsjahresentgelte berücksichtigt, Verdienste über der Beitragbemessungsgrenze von 12.150 FF monatlich (1992) werden nicht eingerechnet. Der Steigerungssatz (S) beträgt maximal 50% und wird nach einer Versicherungszeit von 37,5 Jahren bzw. 150 Versicherungs trimestern erreicht.²⁰¹ Dabei werden nicht nur die im allgemeinem

¹⁹⁷ Zur Zeit arbeitet man an einer Verbesserung dieses Entschädigungssystems, das vorsehen soll, daß „[...] auch der Verlust an der Teilhabe am sozialen Leben entschädigt [wird]“ (KESSLER 1994: 199).

¹⁹⁸ Die Mindestrente beträgt 2.960 FF monatlich (1992). Sie kann jedoch nur bei voller Versicherungsdauer von 150 Versicherungs trimestern bezogen werden. Der Höchstbetrag der Rente entspricht 50% der Beitragsbemessungsgrenze und lag im Jahr 1992 bei 72.900 FF. Die Beitragsbemessungsgrenzen werden jedes Jahr zweimal neu festgesetzt.

¹⁹⁹ In dem neu verabschiedeten Altersrentengesetz wird ab dem 01.01.1994 das durchschnittliche Jahresentgelt auf Basis der 25 besten Verdienstjahre ermittelt (vgl. KESSLER 1994: 199).

²⁰⁰ Die sog. Rentenformel stellt sich dann wie folgt dar: $\text{Jahresrente} = E * S * \frac{V}{150}$.

²⁰¹ Im neuen Altersrentengesetz bleibt diese Rentenformel erhalten, allerdings erhöht sich ab dem 01.01.1994 die Zahl der notwendigen Versicherungs quartale. Der Steigerungssatz wird nun von 37,5 auf 40 Jahre heraufgesetzt. Sowohl der Steigerungssatz als auch die Regelung zur Berechnung des durchschnittlichen Jahresentgelts werden durch ein Übergangsrecht stufenweise erhöht. Statt einem Durchschnitt aus den besten zehn Jahren, wird nun jedes Jahr ein Jahr dazugerechnet (vgl. KESSLER 1994: 199; o.V. 1993c: 6).

System zurückgelegten Versicherungszeiten berücksichtigt, sondern auch die in anderen Pflichtversicherungssystemen zurückgelegten Versicherungszeiten und bestimmte gleichgestellte Zeiten.²⁰² Den vollen Steigerungssatz erhalten alle Versicherten, die ihre Altersrente erst ab Vollendung des 65. Lebensjahrs in Anspruch nehmen, sowie Versicherte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und zu einem besonders schützenswerten Personenkreis gehören²⁰³ (vgl. SCHINDLER 1989: 68).

Geht der Versicherte vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Rente, muß er eine Reduktion des Steigerungssatzes in Kauf nehmen, die sich entweder an der Differenz zwischen dem Alter und dem 65. Lebensjahr und oder an der zurückgelegten Versicherungsdauer orientiert, je nachdem, was günstiger für den Versicherten ist. Für jedes fehlende Versicherungssemester von den notwendigen 150 wird der Steigerungssatz um 1,25% gesenkt. Die Kürzung beträgt pro Jahr maximal 5% und der Steigerungssatz kann nicht unter 25% sinken, da nach Erreichen des 60. Lebensjahres höchstens 5 Jahre abschlagswirksam werden können (vgl. SCHINDLER 1989: 68f.).²⁰⁴ Die Versicherungsdauer geht zusätzlich noch in den dritten Term (V) der Rentenformel ein, wobei hier jedoch nur die Versicherungssemester und gleichgestellte Zeiten, die im Allgemeinen System zurückgelegt wurden, sowie Erhöhungen der Versicherungsdauer wegen Rentenaufschubs berücksichtigt werden. Bei der höchstberücksichtigungsfähigen Versicherungsdauer von 150 Trimestern beträgt der selbständige Berechnungsfaktor Versicherungsdauer $150/150 = 1$. Bei geringerer Versicherungsdauer verringert sich die volle Rente dementsprechend um $1/150 = 0,67$ pro fehlendem Trimester (pro Jahr 2,67%) auf eine Teilrente pro-rata-temporis.

Zu der Altersrente können noch verschiedene Zuschläge hinzukommen. So wird ein Kinderzuschuß von 10% gewährt, wenn der Versicherte mindestens drei Kinder gehabt oder sie während neun Jahre vor deren 16. Lebensjahr auf seine eige-

202 Dazu zählen auch Kindererziehungszeiten, was insbesondere für die Rentenberechnung von Frauen eine große Rolle spielt (vgl. CREUTZ 1992: 613). Auch folgende Zeiten werden angerechnet: Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit, Schwangerschaft, Arbeitsunfall, Invaliditätsrentenbezug, Wehr- oder Kriegsdienst, Deportation, Internierung, Kriegsgefangenschaft.

203 Dieser umfaßt z.B. Erwerbsunfähige, Deportierte, Internierte, Kriegsteilnehmer, Kriegsgefangene, Familienmütter mit 30 Versicherungsjahren, die mindestens drei Kinder aufgezogen haben und innerhalb der letzten 15 Jahre fünf Jahre eine Tätigkeit ausgeübt haben, sofern sie ihre Beschäftigung aufgeben.

204 Arbeitet der Versicherte über das 65. Lebensjahr hinaus (maximal bis 70) und hat die 150 Versicherungssemester noch nicht erreicht, kann er dennoch einen Steigerungssatz von 50% erreichen, da die Versicherungsjahre nach dem 65. Lebensjahr höher bewertet werden. Für jedes Aufschubtrimester wird eine Erhöhung von 2,5%, also 10% pro Jahr, gewährt. So erreicht ein 66jähriger die 50% nach 140 Trimestern und ein 70jähriger nach 100 Trimestern (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 67).

nen Kosten oder auf die seines Ehegatten aufgezogen hat. Bei Bedürftigkeit kann man auch noch einen Ehegattenzuschuß von maximal 4.020 FF pro Jahr (1992) erhalten. Dies setzt aber voraus, daß der Ehegatte des Versicherten das 65. Lebensjahr vollendet hat oder zwischen 60 und 65 Jahre alt und erwerbsunfähig ist. Der Versicherte selbst darf weder eine eigene Rente aus der Sozialversicherung beziehen noch über persönliche Einkünfte verfügen, die eine gesetzliche Höchstgrenze überschreiten (1987: 28.800 FF).²⁰⁵ Schließlich hat ein erwerbsunfähiger Rentenbezieher unter bestimmten Umständen auch noch Anspruch auf einen Pflegezuschuß (vgl. SCHINDLER 1989:71f.).

Hinterbliebenenversorgung

Einen Rentenanspruch können Witwen/Witwer im Falle einer vor dem Tod des Partners bestehenden Invalidität gegenüber der Invaliden-/Krankenversicherung geltend machen, ansonsten gegenüber der Rentenversicherung. Der Bezug einer solchen Rentenzahlung ist an die Bedingung geknüpft, daß der Verstorbene die Voraussetzungen für eine Invaliden- oder Altersrente erfüllt hat bzw. Rentner war und der hinterbliebene Ehegatte mindestens zwei Jahre mit dem Verstorbenen verheiratet war, es sein denn, ein Kind ist aus der Ehe hervorgegangen. Des weiteren muß er mindestens 55 Jahre alt sein²⁰⁶ und seine persönlichen Einkünfte dürfen den gesetzlichen Mindestlohn nicht übersteigen.

Die Hinterbliebenenrente beträgt 52% der Alters- oder Invalidenrente des Versicherten und kann sich um den bereits erwähnten Kinderzuschuß erhöhen; bei Wiederheirat fallen die Rentenzahlungen weg, wenn der Hinterbliebene zum Zeitpunkt der Wiederheirat schon im Ruhestand war.

Eine direkte Waisenrente, wie z.B. in Deutschland, sieht das französische Recht nicht vor. Die Waisenbeihilfe für Halb- oder Vollwaisen wird nicht an die Waisen bezahlt, sondern an die Person, die sie unterhält. Träger ist das System der Familienbeihilfe.

²⁰⁵ Wenn der Ehegatte eine Rente erhält, die unter dem Betrag des Ehegattenzuschusses liegt, wird sie bis zur Höhe des gewährten Zuschusses aufgefüllt. Wenn der Versicherte kein Invalidenruhegeld bezieht und auch keine 150 Versicherungs trimester nachweisen kann, wird der Ehegattenzuschuß nur anteilig gewährt (1/150 pro Versicherungs trimester).

²⁰⁶ Jüngere Hinterbliebene können eine sog. Witwenschaftsbeihilfe für die ersten drei Jahre nach dem Tod des Partners beanspruchen, die eine Art Übergangszahlung darstellen soll. Voraussetzung ist allerdings, daß der Versicherte mindestens drei Monate vor seinem Tod Mitglied in der besonderen Witwenschaftsversicherung war, der Hinterbliebene nicht wieder heiratet, ein Kind unterhält oder dieses während neun Jahre vor Erreichen des 16. Lebensjahres aufgezogen hat, in Frankreich lebt und ein Vierteljahreseinkommen bezieht, das unter dem 3,75-fachen des Höchstbetrags der monatlichen Witwenschaftsbeihilfe (10.331 FF 1991) liegt. Die Beihilfe beläuft sich auf 2.775 FF pro Monat (1991) im ersten Jahr, 1.810 FF pro Monat im zweiten Jahr und 1.378 FF pro Monat im dritten Jahr. (vgl. DUPEYROUX 1991: 76).

(3) Leistungen der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung

Voraussetzung für den Bezug von *Arbeitslosengeld* in Frankreich ist, daß eine unfreiwillige Arbeitslosigkeit (bei Kündigung muß der Arbeitslose überzeugende Gründe angeben) sowie eine grundsätzliche Arbeitsfähigkeit vorliegen müssen. Außerdem hat sich der Betroffene registrieren zu lassen und aktiv nach einer neuen Stelle zu suchen. Schließlich können nur Personen unter 60 Jahren oder im Alter zwischen 60 und 65 Jahren, wenn weniger als 150 Vierteljahre Beitragszeiten in der Sozialversicherung vorliegen, Arbeitslosengeld beanspruchen, sofern eine Vorversicherungszeit von drei Monaten in einer Rahmenfrist von zwölf Monaten vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit gegeben ist.

Die Bezugsdauer für Arbeitslosengeld liegt zwischen drei und 60 Monaten, je nach Versicherungszeit und Alter des Arbeitslosen.²⁰⁷ Bemessungsgrundlage ist das beitragspflichtige Einkommen während der letzten zwölf Monate bis zur Beitragsbemessungsgrenze von 44.160 FF (1990). Bei einer versicherungspflichtigen Tätigkeit von drei bis sechs Monaten erhält der Arbeitslose 30,3% seiner letzten Tageseinkünfte zusätzlich einer Tagespauschale von 40,62 FF, mindestens jedoch 93,13 FF (1992). Bei sechs und mehr Monaten Beitragszahlung erhält er 40,4% der letzten Tageseinkünfte zusätzlich einer Tagespauschale von 54,15 FF, mindestens jedoch 131,01 FF. Maximal beträgt die Höhe des Arbeitslosengeldes 56,25% bei drei bis sechsmonatiger Versicherungszeit bzw. 75% bei mindestens sechsmonatiger Versicherungszeit der letzten Tageseinkünfte (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 63; SALOWSKY/SEFFEN 1987: 19).²⁰⁸

Im Anschluß an das Arbeitslosengeld wird *Arbeitslosenhilfe* gezahlt. Die Dauer richtet sich wiederum nach der Dauer der Beitragszahlung und dem Alter des Versicherten und liegt zwischen neun und 30 Monaten, für Jugendliche ist sie unbegrenzt. Der Arbeitslosensatz beträgt für Langzeitarbeitslose bis 54 Jahre 72 FF täglich (1992), ab 55 Jahren 103,40 FF. Für Frauen gibt es eine Eingliederungszulage von 43,70 FF täglich. Die Höchstgrenze liegt bei 75% der letzten Tageseinkünfte. Bei *Teilzeitarbeitslosigkeit*, unter der in Frankreich die "Verkürzung der normalen Arbeitszeit aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen" verstanden wird, zahlt der Arbeitgeber 50% des ausgefallenen Brutto-

207 Es gibt Karenztage in der Dauer des ausstehenden bezahlten Urlaubs (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 53).

208 Bestimmte Gruppen, die noch kein Anrecht auf Arbeitslosengeld erworben haben, werden durch eine vom Staat finanzierte Arbeitslosenunterstützung (allocation d'insertion) unterstützt. Darunter fallen z.B. jugendliche Arbeitslose oder alleinerziehende Mütter, die für die Dauer eines Jahres 43,70 FF täglich (1992) erhalten. Alleinstehende Frauen erhalten 87,40 FF täglich. Personen, die keinen Anspruch mehr haben auf Arbeitslosengeld- bzw. -hilfe bekommen täglich 68,29 FF für sechs Monate. Über 55jährige mit einer bestimmten Beitragsdauer erhalten einen höheren Betrag. Mit Erreichen des Rentenalters von 65 Jahren oder der Vollendung von 150 Vierteljahren der Beitragszahlung endet die Unterstützung.

verdienstes, mindestens jedoch 27 FF pro Stunde. Der Staat erstattet dem Arbeitgeber 18 FF pro Stunde (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 57; COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES 1985: 26).²⁰⁹

(4) *Kindergeld und sonstige Familienleistungen*

Die im Gegensatz zu Deutschland nur von den Arbeitgebern finanzierten Familienleistungen werden für eheliche und alle sonstigen Kinder, die der Berechtigte unterhält, gezahlt. Kindergeld wird ab dem zweiten Kind und für jedes weitere Kind gewährt jeweils bis zu einem Alter von 18 Jahren, bei einer Berufsausbildung oder Studium erhöht sich die Grenze auf 20 Jahre. 1992 wurde für das zweite Kind 190 DM,²¹⁰ für das dritte und jedes weitere Kind 240 DM gezahlt. Zusätzlich erhält man ab dem zweiten Kind eine Sonderzulage für Kinder über zehn Jahre in Höhe von 53 DM, für Kinder über 15 Jahre in Höhe von 95 DM. Für Alleinerziehende gibt es einen Zuschlag zum Mindesteinkommen von 885 DM plus 290 DM je Kind (1992) (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 25). Des weiteren gibt es eine Geburtsbeihilfe vom vierten Schwangerschaftsmonat bis zum dritten Lebensmonat von 270 DM monatlich je Kind (1992), die nach Bedürftigkeitsprüfung auch bis zum dritten Lebensjahr gezahlt wird. Bedingung ist, daß sich die Schwangere drei Pflichtvorsorgeuntersuchungen unterzieht. Als weitere Leistungen gibt es für Familien ab drei Kindern einen Familienzuschlag, der sich jedoch nach einer Einkommensgrenze richtet, sowie Erziehungsgeld, wenn die Berufstätigkeit unterbrochen wird. Bei Bedürftigkeit gibt es Schulanfangsbeihilfe pro schulpflichtigem Kind; zusätzliche Zulagen erhält man für behinderte Kinder (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 25).

Das System der Familienbeihilfe sieht schließlich noch eine Waisenbeihilfe für Halbwaisen in Höhe von 440,60 FF pro Kind und Monat (1992), für Vollwaisen 575 FF (1992) pro Kind und Monat vor. Die Halbwaisenbeihilfe entfällt, wenn der beihilfeberechtigte überlebende Elternteil wiederverheiratet ist oder in einer eheähnlichen Gemeinschaft lebt (vgl. SCHINDLER 1989: 79).

3.1.5 **Dokumentationsvorschriften**

Mit dem „Loi n° 77-769“ vom 12.07.1977 wurde in Frankreich eine Sozialbilanzpflicht gesetzlich festgeschrieben. Unternehmen, die einen Betriebsrat zu bilden haben und mehr als 300 Mitarbeiter beschäftigen, müssen demnach jährlich

²⁰⁹ Das französische Arbeitslosensystem ist z.Z. aufgrund der dauerhaft hohen Arbeitslosigkeit nahezu zahlungsunfähig und wird nur noch durch staatliche Zuschüsse und Anleihen aufrechterhalten, was eine heftige Diskussion über eine Reform der Arbeitslosenversicherung in Frankreich ausgelöst hat (vgl. KESSLER 1994: 200).

²¹⁰ Die verfügbaren Angaben zum Kindergeld und zu den Familienleistungen wurden nicht in FF, sondern nur in DM ausgewiesen.

eine Sozialbilanz („bilan social“) erstellen. Unternehmen mit mehreren Betriebs-einheiten (über 300 Beschäftigte) müssen für jeden Betrieb gesonderte Betriebs-sozialbilanzen erstellen, die zu einer Sozialbilanz des gesamten Unternehmens („bilan d'entreprise“) zusammengefaßt werden. Die Sozialbilanz muß sieben Kapitel zum Berichtsfeld Unternehmen-Mitarbeiter enthalten, die die Bereiche Beschäftigung (Emploi), Arbeitsentgelte und Zusatzaufwendungen (Rémunérations et Charges), Gesundheit und Arbeitssicherheit (Conditions d'Hygiène et de Sécurité), sonstige Arbeitsbedingungen (Autres Conditions de Travail), Ausbildung (Formation), Arbeitnehmerbeziehungen (Relations Professionnelles) und sonstige unternehmensbezogene Lebensbedingungen (Autres Conditions de la Vie des Salariés et leurs Familles Relevant de la Responsabilité de l'Entreprise) umfassen.²¹¹ Der genaue Inhalt und die Differenziertheit der Angaben hängt von der Unternehmensebene und der Größe der Betriebe sowie deren Betätigungsfeld (Industrie und Landwirtschaft, Handel und Dienstleistungen, Baugewerbe und öffentliche Arbeiten, Transportwesen) ab. Es gibt einen umfassenden Indikatoren-/Fragekatalog und je nach Unternehmenscharakteristik sind unterschiedlich viele und detaillierte Angaben zu machen.²¹²

Vor Veröffentlichung der Sozialbilanz sind die Unternehmen dazu verpflichtet, dem Betriebsrat und den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten einen Entwurf zu übermitteln und mit diesen zu besprechen. Dieser Entwurf muß mindestens 15 Tage vor dem Besprechungstermin übermittelt werden, der spätestens vier Monate nach Ende des Berichtsjahres einberufen werden muß. Der Betriebsrat kann dann eine Stellungnahme zur Sozialbilanz abgeben und so möglicherweise einen Einfluß auf die endgültige Fassung der Sozialbilanz ausüben. Diese muß jedem Mitarbeiter des Betriebes auf Verlangen ausgehändigt werden; Aktiengesellschaft-

211 Unter Punkt I werden beispielsweise Angaben gemacht zu der Zahl der Arbeiter, deren Altersstruktur, der Arbeitszeit, den Entlassungen, Beförderungen usw. Unter II fallen Angaben z.B. zu den Durchschnittslöhnen gegliedert nach Berufsgruppen, Geschlecht etc. sowie den Gesamtpersonalkosten. Punkt III umfaßt z.B. Angaben zur Zahl der ärztlichen Untersuchungen der Neueingestellten, der Kontrolluntersuchungen, Gesundheitsausgaben, Zahl der Arbeitsunfälle, Ausgaben für die Betriebssicherheit. Unter Sonstigen Arbeitsbedingungen finden sich Angaben zu bezahlten und unbezahlten Urlaubstagen, Ausfalltage aufgrund von Mutterschaft oder Krankheit sowie Angaben zu der Zahl der Überstunden. Der Punkt Ausbildung enthält Angaben zu den Ausgaben für Ausbildung aller Art, Praktikanten, Fortbildung, Prüfungsergebnisse etc. Unter den Arbeitsbeziehungen findet man Angaben zur Häufigkeit der Betriebsratssitzungen und anderer betrieblicher Räte, Zahl der Ausfallstunden aufgrund betrieblicher Mitbestimmung, Streiktage, Beteiligung an den Betriebsratswahlen etc. Unter Punkt VII „Sonstige unternehmensbezogene Lebensbedingungen“ werden z.B. Angaben gemacht zu den an den Betriebsrat gezahlten Beträgen und zu Ausgaben und Beiträge für sozialen Einrichtungen des Unternehmens (Kantine, Fahrtkostenzuschuß, betriebliche Altersversorgung, Vorsorge etc.).

212 Der Indikatorenumfang für „Industrie und Landwirtschaft“ kann zwischen minimal 50 und maximal 109 Fragen variieren.

ten werden sogar dazu angehalten, jedem Aktionär ein Exemplar der Sozialbilanz einschließlich der Stellungnahme des Betriebsrates zu übergeben. Beide Dokumente müssen auch dem staatlichen Arbeitsbeauftragten zugesandt werden. Er überwacht, als Vertreter des Arbeitsministeriums, die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen in den Unternehmen (vgl. SCHREDELSEKER/KOPETSCH/MAYBÜCHEN 1986: 260ff.).

3.2 Merkmale und institutionelle Rahmenbedingungen ergänzender Sicherungssysteme

3.2.1 Ergänzende Alterssicherungssysteme

Auch die französische Altersversicherung sieht in ihrer gesetzlichen Grundsicherung keine zum Erhalt des Lebensstandards ausreichenden Leistungen vor. Infolgedessen sind gesetzlich vorgeschriebene Zusatzversicherungen in der Altersversicherung obligatorisch, was die Möglichkeit einer zusätzlichen privaten Absicherung auf dritter Ebene nicht ausschließt. Es ist, wie es auch schon für Deutschland prognostiziert wurde, anzunehmen, daß in Zukunft die individuelle Sicherung immer mehr an Bedeutung gewinnen wird. „Im Bereich der Altersversorgung wird das in erster Linie durch individuell oder durch freiwillige betriebliche Alterssicherung, auf den mehrschichtigen obligatorischen Versicherungen aufbauend, geschehen“ (KAUFMANN 1991: 83).

Die Zusatzsysteme wurden auf Initiative der Sozialpartner eingerichtet und schließlich von der Regierung für alle Arbeitgeber als verpflichtend erklärt. Die zahlreichen Einrichtungen, die Altersversorgungssysteme verwalten, sind in zwei großen Vereinigungen auf überbetrieblicher Ebene zusammengefaßt: Die obligatorische Zusatzversicherung für leitende Angestellte (cadres) untersteht dem Dachverband der AGIRC (Association pour la gestion des institutions de retraites de cadres), die der anderen Arbeitnehmer (non-cadres) dem Verband der ARRCO (Association des régimes de retraites complémentaires).²¹³ Alle Arbeitnehmer eines Betriebes gehören einer dieser zusätzlichen Alterskassen an, die ihrerseits gemäß Art. L 731-1 des „Codes de la Sécurité“ strukturiert sein müssen.

Die Bedingungen für den Erwerb von Leistungen (Beitragsätze und Anerkennungsbedingungen) sind in beiden Vereinigungen gleich und die Finanzierung erfolgt in jedem Fall nach Umlageverfahren. Es werden je nach System unterschiedliche Beiträge erhoben: Die Pflichtbeiträge der in der AGIRC versicherten leitenden Angestellten werden nur ab der Tranche B erhoben. Sie betragen 2,34-4,68% für Arbeitnehmer und 7,02-9,36% für die Arbeitgeber. In Tranche C betragen die Sätze 2,34-7,02% für die Arbeitnehmer und 7,02-11,70% für die Arbeitgeber. Keine Beitragspflicht besteht für Beiträge, die unter der Bemessungs-

²¹³ Weitere Informationen zu der Mitgliederstruktur vgl. INCOME DATA SERVICE (1992: 66).

grenze liegen, und für Beträge, die über die dreifache Bemessungsgrenze hinausgehen. Die Beiträge zur obligatorischen Zusatzversicherung ARRCO werden für Einkommen der Tranche A und Tranche B geleistet und so aufgeteilt, daß die Arbeitnehmer 1,92% und die Arbeitgeber 2,88% zu tragen haben (vgl. KAUFMANN/KESSLER 1989b: 236f.; KESSLER 1990: 220).

Die Unverfallbarkeit tritt sofort ein und die Anwartschaften sind inflationsgeschützt, da die Mitglieder „Rentenpunkte“²¹⁴ erwerben, die mit einem Wert, der von dem jeweiligen Dachverband jährlich neu festgelegt wird, multipliziert werden. Hervorzuheben ist schließlich noch, daß Arbeitsplatz- oder Betriebsinhaberwechsel den Rentenanspruch nicht beeinflussen (vgl. BUNZ 1990: 16; BIRK 1987: 48ff.). Die obligatorischen Zusatzsysteme gewährleisten zusammen mit den gesetzlichen Versorgungssystemen die Alterssicherung und lassen nicht mehr viel finanziellen Spielraum für zusätzliche firmenbezogene Betriebsrenten. Dennoch gibt es - meist jedoch nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen, wie z.B. den cadres²¹⁵ - vereinzelt Fonds (vgl. BECHER 1991: 159), aber v.a. unterschiedliche Formen der Gruppenversicherungen mit einem Privatversicherungsunternehmen (vgl. KAUFMANN/KESSLER 1989a: 331; RANKE/ROESLER 1994: 208f.).²¹⁶

3.2.2 Ergänzende Sicherung bei Krankheit, Unfall, Invalidität

Auf verschiedenen betrieblichen und überbetrieblichen Ebenen findet man sog. „mutuelles“, d.h., Hilfskassen auf Gegenseitigkeit (vgl. SCHINDLER 1989: 63; KAUFMANN/KESSLER 1989a: 331ff.), die durch Tarifvertrag obligatorisch sind. Ihre Errichtung ist gesetzlich durch den „Code de la Mutualité“ (Gesetz 85-773 vom 25.07.1985) vorgeschrieben. Die vielfältigen Organisationen sind unter zwei Dachorganisationen, der FNMF (*Fédération nationale de la mutualité française*) und der FMF (*Fédération de la mutualité française*), zusammengeschlossen.

²¹⁴ Punkte gibt es in Abhängigkeit von der Verdiensthöhe, der Anzahl der Dienstjahre und dem jeweiligen Beitragssatz des Unternehmens; Sonderpunkte gibt es für Zeiten der Krankheit und der Arbeitslosigkeit.

²¹⁵ „Zur Gruppe der „Cadres“ gehören alle jene Angestellten, welche nicht reine Ausführungsarbeiten leisten, sondern die ein gewisses Maß an Eigeninitiative entfalten müssen. Hierunter fällt auch ein Großteil der Sachbearbeiter“ (RANKE/ROESLER 1994: 207).

²¹⁶ „Das ganze System der freiwilligen Rentenzusatzversicherung der „dritten Ebene“ wurde jedoch für diese Arbeitnehmer grundlegend verändert. Um die Rechte der höchstverdienenden leitenden Angestellten auf zusätzliche Altersleistungen auf Dauer zu gewährleisten, schlossen die zuständigen Sozialpartner am 24.03.1988 ein Übereinkommen, das anschließend allgemeingültig erklärt wurde. Dieses Übereinkommen erstreckt seinen Geltungsbereich auf alle bestehenden freiwilligen Alterszusatzversorgungssysteme für leitende Angestellte und sieht die organisatorische Einbeziehung [...] in [...] AGIRC vor“ (IGL/KAUFMANN 1991: 250f.). Bis zum 01.01.1991 hatten die betroffenen Arbeitgeber Zeit, diesem System beizutreten.

Die Hilfskassen bieten Schutz gegen die Risiken Krankheit, Unfall und Invalidität. Ihre Hauptaufgabe liegt in der (teilweisen) Übernahme der Selbstbeteiligungen sowie einer Kontrollfunktion gegenüber den medizinischen Leistungserbringern (Ärzte etc.). Darüber hinaus schließen sie z.T. Verträge mit Ärzten und Apotheken ab, die das Kostenerstattungsprinzip durch ein Sachleistungsprinzip ersetzen. Auch präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsschäden (z.B. Informationsveranstaltungen) gehören zu ihrem Aufgabenbereich. Manche mutuelles sind auch Betreiber von Kur- und Heileinrichtungen.

„In manchen Bereichen, hauptsächlich im öffentlichen Dienst, treten einige Hilfskassen auf Gegenseitigkeit sogar an die Stelle gesetzlicher Krankenkassen, bieten aber dieselben Grundleistungen wie die Krankenkassen des „régime générale“ (KAUFMANN/KESSLER 1989a: 334)

und sind insofern ein funktionales Äquivalent zu den Betriebskrankenkassen in Deutschland.

3.3 Lohnrigidität durch gesetzliche Mindestlöhne

Der französische gesetzliche Mindestlohn SMIC (*salairé minimum interprofessionnel de croissance*),²¹⁷ soll Arbeitnehmern mit geringem Einkommen garantieren, daß sie über ausreichende Kaufkraft verfügen und am Wachstum der Nation teilhaben können.²¹⁸ Die gesetzlichen Mindestlöhne werden immer dann neu festgesetzt, wenn der durch das INSEE (das französische statistische Nationalinstitut) bestimmte Preisindex um 2% steigt, außerdem erfolgt unabhängig davon am 1. Juli eines jeden Jahres eine Anpassung an die Lebenshaltungskosten. Am 01.07.1992 betrug der Mindestlohn 34 FF pro Stunde, das entspricht ca. 60% des durchschnittlichen Bruttoentgelts. Berechtigte sind alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren, Lehrlinge und Behinderte, wobei es Abschläge bis zu 40% für Lehrlinge und einen Abschlag von 10% für Behinderte gab. Neben den gesetzlichen Regelungen gibt es tarifvertragliche Regelungen für die Zahlung von Mindestlöhnen für Arbeitnehmer bestimmter Branchen (vgl. SALOWSKY 1992: 468f.; STATISTISCHES BUNDESAMT 1992: 140f.).

²¹⁷ Der SMIC ist definiert als minimaler Stundenlohn in Verbindung mit der effektiven Arbeitszeit. Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf mindestens das 169fache des SMIC pro Monat (vgl. FORCE OUVRIÈRE 1989: 59).

²¹⁸ In Frankreich erhielten am 01.07.1989 9,7% der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindestlohn, in Kleinbetrieben (maximal 10 Arbeitnehmer) lag der Anteil bei 17% (vgl. LANGERSTEIN 1991: 66).

4. Soziale Sicherheit in Luxemburg

4.1 Charakterisierung des geltenden Sozialversicherungsrechts

4.1.1 Historische Entwicklung der luxemburgischen Sozialversicherung

Die Anfänge der luxemburgischen Sozialversicherung sind eng verbunden mit den Anfängen der deutschen Sozialversicherung. Zu der Zeit, als Bismarck die erste umfassende Sozialgesetzgebung der Welt in Deutschland einführt (1883 bis 1889), war Luxemburg nämlich durch den Zollverein an Deutschland gebunden und übernahm die deutsche Gesetzgebung. Die weitere Entwicklung der luxemburgischen Sozialversicherung vollzog sich dann in Etappen. Zum einen gab es eine Entwicklung nach sozio-professionellen Gruppen und zum anderen eine Entwicklung nach Risikozweigen. Auffallend ist, daß die Sozialversicherung erst relativ spät auf die Selbständigen ausgeweitet wurde. Vor dem ersten Weltkrieg erstreckten sich die Leistungen der Sozialversicherung nur auf Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Unfallversicherung, die auch für Landwirte galt. Die Gesetze vom 31.07.1901, vom 05.04.1902 und vom 06.05.1911 führten nach und nach ein obligatorisches System für Arbeiter und Angestellte in Privatunternehmen mit einem bestimmten Höchst Einkommen ein, das die Bereiche Krankheit, Unfall und Altersversorgung abdeckte.

Nach dem zweiten Weltkrieg wurde zunächst durch ein Gesetz vom 29.08.1951 die allgemeine obligatorische Krankenversicherung für Beamte und Angestellte eingeführt. Im selben Jahr öffnete sich die Sozialversicherung auch für Selbständige, da für Künstler eine Altersversicherung in Kraft trat. Seit dem 29.07.1957 gibt es eine Krankenversicherung für Künstler sowie Handels- und Gewerbetreibende, seit 1960 eine Altersversorgungskasse für diese Gruppen. Für die in der Landwirtschaft Selbständigen wurden 1956 und 1962 eine eigene Altersversorgung bzw. eine Krankenkasse eingerichtet. 1964 wurden die selbständigen „Geistesarbeiter“ in das System der Angestellten in Privatunternehmen aufgenommen. Beamte und Angestellte im öffentlichen Sektor haben, ähnlich wie in Deutschland, ein eigenes, beitragsfreies Altersversorgungssystem. 1947 wurden erstmals Familienleistungen gesetzlich festgeschrieben, obwohl es auch schon vor dem ersten Weltkrieg öffentliche und einzelbetriebliche Leistungen gab. Zunächst waren die Familienleistungen nur auf abhängige Arbeitnehmer beschränkt, wurden dann aber auch ausgeweitet auf Selbständige, wenn auch die Leistungen für diese Gruppen zunächst niedriger waren. 1964 wurde dann ein gleiches Kindergeld für alle luxemburgischen Kinder eingeführt und damit, wie in den beiden anderen Ländern auch, die Zahlung von Kindergeld und die Beschäftigung eines Elternteils entkoppelt. 1985 wurden schließlich mehrere bis dahin bestehende Kassen zu einer Kasse für Familienleistungen zusammengefaßt.

Im Bereich der Arbeitslosenversicherung ist besonders das Gesetz vom 30.06.1976 zu nennen, das die Gründung eines Arbeitsfonds vorsah und verschiedene Regelungen zur Bewilligung der vollen Arbeitslosenunterstützung umfaßte. 1990 wurde durch ein Gesetz der Vorruhestand in das System der sozialen Sicherung in Luxemburg eingefügt.

Zu bemerken ist noch, daß das „Gesetz betreffend die Reform der gesetzlichen Krankenversicherung und des Gesundheitssektors“ vom 27.07.1992 wesentliche Veränderungen für diese Bereiche ab dem 01.01.1994 mit sich gebracht hat. Da es sich im Prinzip um eine Neufassung des Buches I der luxemburgischen Sozialversicherung handelt, strahlen die Änderungen auch auf andere Sozialversicherungsbereiche aus (vgl. OECD 1990a: 136).²¹⁹

4.1.2 Organisation der Sozialversicherung: Das Grundsystem und seine Geltungsbereiche

Die Organisation der luxemburgischen Sozialversicherung ist durch zwei Merkmale gekennzeichnet: die verwaltungstechnische und finanzielle Autonomie und die gemeinsame Führung durch die Sozialpartner. Die verschiedenen Institutionen haben den Charakter einer eigenständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt und sie stehen unter der Aufsicht der Regierung (Ministerium für soziale Sicherheit). Die Organe der Institutionen, das sind die Kommission oder die Hauptversammlung und der Verwaltungsrat oder der leitende Ausschuß (comité-directeur) werden durch die Vertreter der Arbeitgeber und der Versicherten gewählt.

Die Versicherten werden nach sozialen und berufsständischen Kriterien auf eine Reihe von autonomen öffentlich-rechtlichen Anstalten unterteilt, weshalb man mit Ausnahme der Familienleistungen²²⁰ eher von einer Nebeneinanderstellung verschiedener Systeme als von einem allgemeinem System reden kann. Dabei gilt prinzipiell, daß jede Berufstätigkeit sozialversicherungspflichtig ist und alle Berufstätigen gemäß ihrer Tätigkeit in der jeweiligen Kasse versichert sein müssen. Daneben sind auch alle die Personen pflichtversichert, die ein Ersatzeinkommen beziehen (vgl. MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE/INSPECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 1992: 17).²²¹

219 Exemplarisch seien genannt Erhöhungen der Familienleistungen und eine Verlängerung der Gewährungszeiten, eine maximale Kostenübernahme bestimmter therapeutisch vergleichbarer Arzneimittel sowie einige einschneidende verwaltungstechnische Änderungen für Krankenhäuser. Des weiteren wird festgelegt, daß bei Unterschreiten einer zu bildenden Reservekasse unter 10% der Ausgaben die Beitragssätze der Krankenkasse angehoben werden.

220 Bei den Familienleistungen besteht jedoch keine Einordnung in verschiedene Systeme (je nach Berufsgruppe), sondern ein allgemeines System.

221 Ersatzeinkommen beziehen z.B. Rentner, Arbeitslose, Empfänger des gesetzlichen Mindesteinkommens. Auch Ausstrahlungen bei zeitlich befristeter Arbeitnehmerentsendung

„Eine gewisse Verwaltungskonzentration wurde zwischen den verschiedenen Kassen verwirklicht. So haben die Krankenkassen der selbständigen Berufe und die Pensionskassen der Handwerker, Geschäftsleute und Industriellen ihre Organisation durch die Gründung einer gemeinsamen Verwaltung zusammengeschlossen“ (HANDELSKAMMER DES GROSHERZOGTUMS LUXEMBURG 1992: 86).

Außerdem unterstehen alle Versicherungszweige dem Sozialversicherungsamt (Office des Assurances Sociales).

Die soziale Grundsicherung gewährt das „allgemeine System“, worunter die Leistungen bei Mutterschaft, Krankengeld, Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten, Altersruhegelder, Hinterbliebenenrenten, Renten bei Arbeitsunfall und Berufskrankheiten, Arbeitslosengeld und Familienbeihilfen fallen (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 114). Darüber hinaus können im Bereich der Krankenversorgung noch Zusatzleistungen durch „mutuelles“, ähnlich wie in Frankreich, bezogen werden.

(1) *Versicherte und Träger der gesetzlichen Krankenversicherung*

Der Versicherungszweig Krankheit, Mutterschaft wird durch die „Union des caisses de maladie“ und neun nach berufsständischen Kriterien gegliederten Krankenkassen gemeinsam getragen. Die Union der Krankenkassen hat eine Art Generalkompetenz und trifft Grundsatzentscheidungen, während die einzelnen Aufgaben, insbesondere die Leistungsgewährung, den jeweiligen Kassen obliegen. Diese unterscheiden sich nach dem Gesetz erstens in Kassen, die durch den „code des assurances sociales“ geregelt sind, und zweitens in Kassen, die dem Gesetz vom 29.08.1951 unterstehen. Zu der ersten Gruppe gehört die „*caisse nationale d'assurance maladie des ouvriers (CNAMO)*“, die die Nationalkrankenkasse für alle Arbeiter ist, die nicht bei ARBED oder bei Métallurgique et Minière de Rodange-Athus arbeiten. Zu der zweiten Kategorie gehören die „*caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics*“, die zuständig ist für Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst, die „*caisse de maladie des fonctionnaires et employés communaux*“, der die Betreuung der Angehörigen der Vorsorgekasse der Beamten und kommunalen Angestellten sowie aller anderen Gemeindeangestellten obliegt, und die „*caisse de maladie des employés privés*“, in der alle Angestellte der Privatunternehmen versichert sind, sofern sie nicht bei ARBED oder Minière de Rodange-Athus arbeiten.²²² Zu erwähnen sind auch noch eigene Kassen für Selbständige: die „*caisse de maladie des professions indépendantes*“, die allgemeine Kasse für Selbständige, und die „*caisse de maladie agricole*“, die

gibt es. Befreit bzw. ausgeschlossen von der Sozialversicherungspflicht sind z.B. bei internationalen Organisationen beschäftigte Personen, Schüler oder Studenten während der Ferienzeit oder Personen, die nur unregelmäßig berufstätig sind (vgl. REYNERS 1992: 401f.).

²²² Arbeiter der ARBED bzw. der Métallurgique et Minière de Rodange-Athus sind, ebenso wie Angestellte der luxemburgischen Eisenbahn, in unternehmenseigenen Krankenkassen versichert, auf die später noch eingegangen wird.

Kasse für die in der Landwirtschaft Selbständigen. Insgesamt wird in der Krankenversicherung also unterschieden in Beamten- und Angestelltenkrankenkasse, Nationalkrankenkasse für Arbeiter und Betriebskrankenkassen.²²³

(2) *Versicherte und Träger der gesetzlichen Rentenversicherung*

Die für die Altersversorgung relevanten gesetzlichen Institutionen sind die

- *l'établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité (AVI)*, die für alle Arbeiter²²⁴ zuständige Alters- und Invalidenversicherungsanstalt, die auch deren Familienbeihilfen verwaltet;
- *caisse de pension des employés privés (CPEP)* (Altersversicherungskasse für Angestellte in Privatunternehmen), die verantwortlich ist für die Invaliditätsrenten, Altersruhegelder und Sterbegelder der Angestellten und auch deren Familienbeihilfen verwaltet;
- *caisse de pension des artisans, commerçants et industriels (CPACI)*, die zuständig ist für alle Selbständigen, die einer Tätigkeit nachgehen, die der Handwerks- oder Handelskammer untersteht, und die
- *caisse de pension agricole (CPA)*, zuständig für alle der Landwirtschaftskammer zugehörigen Selbständigen.

Die CPACI und die CPA sind somit die Kassen der Selbständigen, die AVI und die CPEP die Kassen der Angestellten.²²⁵

(3) *Versicherte und Träger der übrigen Sozialversicherungszweige*

Für die übrigen Sozialversicherungszweige gibt es jeweils nur einen Träger. So ist die „*caisse nationale des prestations familiales*“, die verwaltungstechnisch der CPEP und der AVI untersteht, die anzusprechende Institution für Familienleistungen (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 114). Die Versicherung für Arbeitsunfälle untersteht unabhängig vom jeweiligen Arbeitnehmerstatus der „*association d'assurance contre les accidents*“ (AAA). Die für den Arbeitslosen-zweig zuständige Einrichtung ist das Landesarbeitsamt („*l'Administration de l'Emploi*“).

223 Eine Aufteilung der Versicherten auf die einzelnen Krankenkassen kann MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE/INSPECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (1993: 86) entnommen werden. Die CNAMO trägt mit 38,3% im Jahresdurchschnitt 1992 den größten Anteil.

224 Definiert sind diese als Beschäftigte, die einer hauptsächlich manuellen Arbeit nachgehen (vgl. MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE/INSPECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 1993: 157ff.).

225 Von den Versichertenanteilen her liegt die AVI an erster Stelle mit ca. 51% in 1992, gefolgt von CPEP und CPACI und dem Schlußlicht CPA (knapp 3%) (vgl. MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE/INSPECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (1993: 135).

4.1.3 Beitragsfinanziertes Umlageverfahren als Finanzierungsinstrument

Die Sozialversicherung ist, wie auch in Frankreich und Deutschland, beitragsfinanziert nach einem Umlageverfahren. Eine weitere Finanzierungsquelle stellt die öffentliche Hand dar, die für verschiedene Bereiche Zuschüsse bereitstellt. Auch in Luxemburg werden die Beiträge durch den Arbeitgeber im Lohnabzugsverfahren abgeführt (vgl. WEBER/LEINBACH/DOHLE 1994: 115).

(1) Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung

Zum 01.08.1992 betragen die Beitragssätze des Versicherungszweigs Krankheit und Mutterschaft für Arbeiter insgesamt 9% (je 4,5% für Arbeitnehmer und Arbeitgeber), für Angestellte nur 5,15%, Selbständige müssen 5,2% abführen. Der Staat leistet finanzielle Unterstützung in einzelnen Bereichen und trägt 50% der Verwaltungs- und Personalkosten der Krankenkasse (außer Betriebskrankenkassen). Er übernimmt z.B. auch die Kosten für bestimmte gesetzlich vorgesehene Leistungen bei Mutterschaft, bestimmten Unfällen, Geisteskrankheiten und angeborenen Krankheiten, Krebs, Tuberkulose und Kinderlähmung (vgl. NAUJOKS/WERRES 1990: C-19).

(2) Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung

Im Bereich der Rentenversicherung lagen die Beiträge 1992 für alle Personengruppen bei 16%, wobei bei abhängig Beschäftigten wiederum eine paritätische Aufteilung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern vorgesehen ist. Der Staat schießt nochmals 8% hinzu.

(3) Finanzierung der gesetzlichen Unfallversicherung

Die Unfallversicherung wird nur durch die Abgaben der Arbeitgeber finanziert. Die Beitragssätze werden je nach berufsspezifischem Risiko in den verschiedenen Sektoren jährlich festgesetzt. 1992 schwankte der Beitrag zwischen 0,5% und 6,0% der Arbeitnehmerlöhne bzw. der beruflichen Einkommen wie auch der Einkommen aus selbständiger Tätigkeit (vgl. HANDELSKAMMER DES GROSßHERZOGTUMS LUXEMBURG 1992: 91).

(4) Finanzierung der Arbeitslosenversicherung

Das Arbeitslosengeld wird aus einem Solidaritätsfond (Arbeitsfond) bezahlt. Dieser erhält seine Mittel v.a. aus Steuern zu Lasten der natürlichen Personen und der Körperschaften wie auch durch Zuschüsse der Gemeinden und einen Voranschuß des Staates. Ein Gesetz vom 12.05.1987 sieht außerdem durch großherzogliches Reglement festzusetzende Aufschläge vor, die bei der Einkommenssteuer der natürlichen Personen im Jahre 1992 2,5% und bei der Einkommenssteuer der Gesellschaften 1% betragen (vgl. HANDELSKAMMER DES GROSßHERZOGTUMS LUXEMBURG 1992: 90).

(5) *Finanzierung der Familienleistungen*

Zur Finanzierung der Familienleistungen werden nur die Arbeitgeber zu einer Abgabe von 1,8% des Bruttoverdienstes jedes Arbeitnehmers veranlaßt. Selbständige werden mit 0,62% zur Kasse gebeten. Der Staat selbst finanziert die Mutterschaftsbeihilfe sowie die Hälfte der Kosten aller Leistungen; außerdem übernimmt er die Verwaltungskosten dieses sozialen Sicherungsbereiches (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 22).²²⁶

Für die einzelnen Beitragszahlungen gelten bestimmte Beitragsbemessungsgrenzen. Der untere gesetzliche Bezugslohn ist der Mindestlohn, der am 01.08.1992 36.337 Flux nach Index 497.09 betrug.²²⁷ Dieser untere Bezugslohn gilt für alle Versicherungszweige mit Ausnahme der Rentenversicherung und für alle Erwerbstätigen. Der untere Bezugslohn in der Rentenversicherung liegt um 30% höher, nämlich bei 47.238 Flux, der obere Bezugslohn liegt demgegenüber i.d.R. beim fünffachen des unteren Bezugslohns, also bei 181.686 Flux. In den anderen Versicherungszweigen beträgt er das vierfache des unteren Bezugslohns, nämlich 145.348 Flux (vgl. MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE/ INSPECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 1992: 125ff.).

4.1.4 *Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung*

(1) *Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung*

Neben der obligatorischen Versicherung in einer Krankenkasse gibt es in Luxemburg die Möglichkeit, sich in einer Zusatzversicherung bei einer der Versicherungen auf Gegenseitigkeit (*mutuelles*) zu versichern (vgl. Abschnitt 4.2.2).

Krankheit und Mutterschaft

Der Geltungsbereich für Sachleistungen erstreckt sich auf alle gegen Entgelt beschäftigten Arbeitnehmer ebenso wie Lehrlinge, Rentner, Arbeitslose und unterhaltsberechtigte Familienangehörige. Rentner müssen jedoch mindestens drei Jahre nach dem 60. Lebensjahr Pflichtbeiträge leisten. Es gibt weder eine Wartezeit (*Karenztage*) für den Erhalt der Leistungen noch sind die Leistungen zeitlich begrenzt. Nach dem gesetzlichen Leistungskatalog werden als Sachleistungen Heilbehandlung, Krankenhausaufenthalt, Arzneimittel, Zahnbehandlung, Körperersatzstücke, Kuren und Sanatoriumsaufenthalte gewährt. Die ärztliche Behandlung der Sozialversicherten erfolgt wie in Frankreich nach dem Kostenerstat-

²²⁶ Seit Juli 1994 entfällt der Beitrag der Unternehmen zur Finanzierung der Familienleistungen. Statt dessen wird eine Solidaritätssteuer für gewinnausschüttende Unternehmen erhoben.

²²⁷ Das Gesetz vom 24.12.1984 hat die Indexierung der Gehälter wieder eingeführt, wodurch eine Anpassung an die Lebenshaltungskosten erfolgt. Die Jahresverdienste werden auf den Indexstand 100 gebracht und an das Basisjahr 1984 angepaßt.

tungsprinzip auf Basis einer verbindlichen Tarif- und Gebührenordnung (vgl. MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE/INSPECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 1992: 29f.), d.h., die Versicherten bezahlen grundsätzlich die Arzt- bzw. Zahnarztrechnungen selbst, die sie dann nachträglich abzüglich einer Selbstbeteiligung von der Kasse erstattet bekommen. Die Selbstbeteiligung für den ersten Arztbesuch²²⁸ innerhalb eines Vier-Wochen-Zeitraums beträgt 20%, für weitere Besuche 5%. Die Selbstbeteiligung für Zahnarztbesuche beträgt 5%. Die Beihilfe zu den Kosten für Zahnersatz darf 20% der Kosten nicht überschreiten. Bei der Selbstbeteiligung bei den Arzneimitteln unterscheidet man nicht-erstattungsfähige Arzneimittel, vorrangig erstattungsfähige Arzneimittel (100%) und normal erstattungsfähige Arzneimittel (80%, bei Krankenhausaufenthalt 100%) (vgl. LANGER-STEIN et al. 1991: 101). Brillen, Hörgeräte und Prothesen werden nach vorheriger Genehmigung i.d.R. ohne Selbstbeteiligung zu Festbeträgen erstattet. Für Krankenhaus und Sanatoriumsaufenthalte gilt die zeitlich nicht begrenzte und kostenlose Gewährleistung;²²⁹ Kuraufenthalte müssen jedoch von der Kasse genehmigt werden. Als Sachleistungen bei Mutterschaft kommen noch Geburtshilfe- und Geburtspflegeleistungen hinzu.

Neben den Sachleistungen wird bei Krankheit auch ein Krankengeld in der Höhe des Bruttolohns, den der Versicherte erzielt hätte, wenn er die Arbeit fortgesetzt hätte, für die Dauer von maximal 52 Wochen geleistet. Während Arbeiter das Krankengeld sofort erhalten, steht es Angestellten erst im Anschluß an die Gehaltsfortzahlung durch den Arbeitgeber zu.²³⁰ Die Höhe des Krankengelds pro Monat darf ein Zwölftel des jährlichen Bezugslohns nicht überschreiten. Bei Krankenhausaufenthalt wird das Krankengeld entweder durch ein Haushaltsgeld ersetzt, wenn Familienangehörige zu versorgen sind, oder durch ein Ausfallgeld, wenn keine Familienangehörigen zu versorgen sind. Das Haushaltsgeld ist in den ersten zehn Tagen ebenso hoch wie das Krankengeld, ab dem elften Tag beträgt es aber nur noch 85%. Das Ausfallgeld beträgt ein Drittel des Krankengeldes. Im Fall des Todes des Versicherten oder eines Familienangehörigen wird den Angehörigen ein Sterbegeld in Höhe von 33.948 Flux gezahlt. Bei Kindern beträgt das Sterbegeld 50%.

228 Es besteht freie Arztwahl unter den zugelassenen Ärzten und den sonstigen zugelassenen Anbietern von Gesundheitsleistungen. Mit Zustimmung der Kassen können sich die Versicherten auch einer Behandlung im Ausland unterziehen.

229 Die Kosten für Krankenhausaufenthalte und chirurgische Eingriffe werden von der Kasse beglichen. Die Versicherten müssen allerdings einen Tagesbeitrag in Höhe von 189 Flux (1992) für die Verpflegungskosten leisten.

230 Mit dem Reformgesetz zur Krankenversicherung vom 27.07.1992 wird das Krankengeld nicht mehr direkt von der Krankenkasse ausgezahlt. Vielmehr ist den Arbeitgebern ab 1994 die Auszahlung für einen Erkrankungszeitraum von drei bis vier Monaten übertragen worden. Die Kosten werden dem Arbeitgeber von der Krankenkasse erstattet (vgl. SALOWSKY/SEFFEN 1993: 23).

Die Geldleistungen bei Mutterschaft werden acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt gewährt. Die Mutterschaftszulage wird an Arbeitnehmerinnen bei Einkommensverlust als Wochengeld in Höhe des Krankengeldes geleistet. Voraussetzung für die Leistung ist eine sechsmonatige Versicherungszeit vor der Geburt. Außerdem muß die Versicherte mindestens ein Jahr vor der Geburt den ständigen Wohnsitz in Luxemburg gehabt haben. Wenn kein Anspruch auf Wochengeld besteht, wird eine Mutterschaftsbeihilfe in Höhe von 63.628 Flux (1992) für 16 Wochen gewährt, wenn die Mutter mindestens seit einem Jahr den ständigen Wohnsitz in Luxemburg gehabt hat. Ferner wird eine Geburtszulage in drei Abschnitten (prenatale Beihilfe, Geburtsbeihilfe, postnatale Beihilfe) zu je 17.835 Flux (1992) gewährleistet. Bedingung ist, daß die Mutter seit einem Jahr vor der Geburt den Wohnsitz in Luxemburg hat und sich fünf Schwangerschaftsuntersuchungen sowie einer zahnärztlichen Untersuchung unterzogen hat (prenatale Beihilfe), daß ein Elternteil seit mindestens einem Jahr vor der Geburt seinen Wohnsitz in Luxemburg hat, die Mutter sich in den acht Wochen nach der Geburt einer postnatalen medizinischen Untersuchung unterzieht und das Kind in Luxemburg geboren ist (Geburtsbeihilfe). Die Bedingung für die Gewährung der postnatalen Beihilfe ist, daß das Kind in Luxemburg aufgezogen und zwei Untersuchungen sowie vier medizinischen Folgeuntersuchungen bis zum zweiten Lebensjahr unterzogen wird. Die maximale Gesamtbeihilfe beträgt 53.507 Flux (vgl. LE MINISTRE DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ 1992: 3.2-3.3).

(2) Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Die luxemburgische Rentenversicherung gewährt ebenso wie die deutsche sowohl Renten aufgrund von Alter als auch im Falle von Invalidität und sichert auch Hinterbliebene ab.

Altersruhegeld

Durch das Sozialversicherungsgesetz vom 27.07.1987 wurde ein einheitliches beitragspflichtiges Pensionssystem geschaffen, das sowohl für Arbeiter und Angestellte als auch für Landwirte, Handwerker, Geschäftsleute und Industrielle (Selbständige) gilt. Die Regelalterspension in Luxemburg beginnt mit der Vollendung des 65. Lebensjahres, wobei der Versicherte mindestens 120 Versicherungsmonate nachweisen muß. Durch ein Gesetz vom 24.04.1991 wurde jedoch das Prinzip der „Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit“ in die luxemburgische Sozialverfassung eingeführt, weshalb es seit dem 01.05.1991 verschiedene Formen der Alterspensionen gibt (vgl. Übersicht 7).

Die Berechnung der Alterspension erfolgt aus der Kombination einer Pauschale und eines Zusatzbetrages. Die Pauschale hängt in ihrer Höhe von der Versicherungszeit ab (pauschaler Steigerungsbetrag), der Zusatzbetrag wird nach dem vorherigen Einkommen berechnet (proportionaler Steigerungsbetrag). Die Beitragsbemessungsgrenze betrug 1992 181.690 Flux. Am 01.07.1991 machte der

monatliche Pensionsbetrag an pauschalen Steigerungen 7.574 Flux für eine Versicherungszeit von 40 Jahren aus. Für jedes fehlende Versicherungsjahr an 40 Arbeitsjahren wird 1/40 (189.35 Flux) dieses Betrags abgezogen.²³¹ Der Zusatzbetrag beläuft sich auf 1,78% des gesamten Lebensarbeitsentgelts.

Die Pensionen werden an die jeweiligen Indexschwankungen (Indexierung) wie auch an die jeweilige Lohnentwicklung (Adjustment) angepaßt (vgl. ETABLISSEMENT D'ASSURANCE CONTRE LA VIEILLESSE ET L'INVALIDITÉ 1992a: 4ff.).

²³¹ In allen Alterspensionen, die bis zum 31.12.2001 anfallen, wird der nach den früher geltenden gesetzlichen Bestimmungen geschuldete Grundbetrag gewährt, wenn dieser höher ist und Wartezeit und Anwartschaft am 31.12.1987 erfüllt war (Übergangsbestimmung des Gesetzes vom 27.07.1987).

Übersicht 7: Voraussetzungen für unterschiedliche Formen der Altersrente in Luxemburg²³²

Altersrentenart	vollendete Lebensjahre	Wartezeit	Sonstige Voraussetzungen
Regelaltersrente	65	120 Pflichtversicherungsmonate ²³³	Versicherte, die vor dem 01.01.1928 geboren sind, brauchen nur 60 Versicherungsmonate nachzuweisen
Vorzeitige Alterspension	57	480 Pflichtversicherungsmonate	Zuverdienst bis zu einer bestimmten Grenze
Vorzeitige Alterspension	60	480 Pflichtversicherungsmonate	Anrechnung von verschiedenen Ersatzzeiten ²³⁴ ; Zuverdienst bis zu einer bestimmten Grenze
Hinausgeschobene Alterspension	65-68	120 Versicherungsmonate bei Vollendung des 65. Lebensjahres	Pension erhöht sich um einen Zusatzfaktor von 0,007 Punkten je Monat nach dem 65. Lebensjahr; Bezug anderer Einkünfte nicht ausgeschlossen

Quelle: Eigene Erstellung

Invalidität

Die Invalidenrente wird gewährt, wenn der Versicherte vor Erreichen der normalen Altersgrenze seinen zuletzt ausgeübten Beruf oder eine andere Tätigkeit, die seinen Kräften und Fähigkeiten entspricht, aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann. Die medizinische Entscheidung darüber trifft der „Medizinische Kontrolldienst der Sozialen Sicherheit“ durch Begutachtung. Der Versicherte muß außerdem mindestens zwölf Monate während der letzten drei Jahre vor Eintritt der Invalidität versichert gewesen sein. Des weiteren muß der Antrag-

²³² Bis zum 31.12.1992 wurde auch noch eine Alterspension aufgrund der Sonderbestimmungen der Angestelltenversicherung und früherer Zusatzversicherungen (Busfahrer, Hüttenarbeiter, Grubenarbeiter, technische Angestellte des Untertagebaus) gewährt. Arbeiter, die am 31.12.1987 Mitglied der Zusatzversicherung der Grubenarbeiter waren, und technische Angestellte des Untertagebaus, die vor diesem Datum 20 Versicherungsjahre in einem Grubenbetrieb nachweisen können, haben auch über den 31.12.1992 hinaus schon mit 55 Jahren Anrecht auf eine vorzeitige Alterspension, wenn sie die vorgeschriebene Wartezeit von 480 Versicherungsmonaten erfüllen.

²³³ Siehe dazu ETABLISSEMENT D'ASSURANCE CONTRE LA VIEILLESSE ET L'INVALIDITÉ (1992a: 17).

²³⁴ Da sind z.B. freiwillige Versicherungs- und Nachkaufzeiten, Zeiten des Bezugs von Invalidenpension, Studien- und Ausbildungszeiten zwischen dem 18. und 27. Lebensjahr, Erziehungszeiten, von Beitragszahlung in der Rentenversicherung befreite Zeiten als Selbständiger, Pflegezeiten.

steller jegliche versicherungspflichtige selbständige Tätigkeit²³⁵ aufgeben. Die Invalidenrente wird nur bis zu einem Alter von 65 Jahren gewährt, danach beginnt die Altersrente. Eine berufliche Umschulung ist bis zum 50. Lebensjahr möglich, wenn der Antragsteller gesundheitlich und altersmäßig noch in der Lage ist, eine andere berufliche Tätigkeit auszuüben (vgl. KAUFMANN/KÖHLER 1993: 110).

Die Berechnung der Invalidenrente und ihre Anpassung erfolgt wie bei der Altersrente. Die Antragstellung hängt von der persönlichen Lage des Antragstellers ab. War der Antragsteller erwerbstätig, muß der Antrag bei der Krankenkasse gestellt werden, handelt es sich um einen Arbeitsunfall, ist die Unfallversicherung zuständig (vgl. ETABLISSEMENT D'ASSURANCE CONTRE LA VIEILLESSE ET L'INVALIDITÉ 1992c: 4ff.).²³⁶

Hinterbliebenenversorgung

Schließlich erhalten in Luxemburg auch hinterbliebene Familienangehörige im Falle des Todes eines Rentenbeziehers eine Hinterbliebenenpension. Ein Anrecht darauf hat aber nur, wer überlebender oder geschiedener Ehegatte ist oder aber ein Verwandter oder Verschwägerter in direkter Linie oder in einer Seitenlinie bis zum zweiten Grade, wenn der Versicherte stirbt ohne einen Ehegatten zu hinterlassen. Des weiteren sind leibliche Kinder des Versicherten und, unter bestimmten Bedingungen, alle Kinder, welche zu Lasten des Versicherten waren, anspruchsberechtigt.

Allgemeine Voraussetzung ist, daß der Versicherte zum Zeitpunkt seines Todes eine Invaliden- oder Alterspension bezogen hat oder Anrecht auf eine solche hatte oder wenn der noch nicht pensionierte Versicherte innerhalb der drei letzten Jahre vor seinem Tod eine Wartezeit von wenigstens zwölf Versicherungsmonaten nachweisen kann. Ausnahmen sind Unfall- oder Berufskrankheitstod. Darüber hinaus müssen noch spezifische Zuerkennungsbedingungen erfüllt sein. So muß der überlebende *Ehepartner* zum Zeitpunkt des Todes bzw. Beginn der Alters- oder Invalidenpension des Versicherten mindestens ein Jahr mit diesem verheiratet gewesen sein und zum Zeitpunkt der Eheschließung darf der Versicherte noch nicht Empfänger einer Alters- oder Invalidenpension gewesen sein. Ausnahmen von dieser Regel sind möglich, wenn der Tod des Versicherten bzw. die Pensionierung direkte Folge eines nach der Eheschließung eingetretenen Unfalls waren oder zum Zeitpunkt des Todes ein während der Ehe geborenes oder

²³⁵ Eine selbständige Tätigkeit ist versicherungspflichtig, wenn der Verdienst höher als ein Drittel des Mindestlohns ist.

²³⁶ Zu bemerken ist, daß eine Sonderregelung für Grenzgänger aus Frankreich, Belgien und Deutschland besteht. Der Invaliditätsrentenantrag wird normalerweise in dem Land gestellt, in dem der Antragsteller seinen Wohnsitz hat. Beziehen die oben angeführten Personen jedoch Krankengeld von einer luxemburgischen Krankenkasse, so haben sie die Möglichkeit, an die zuständige luxemburgische Pensionskasse einen Antrag zu stellen.

gezeugtes oder durch die Ehe legitimiertes Kind am Leben ist. Ferner besteht trotz der Grundsatzregelung ebenfalls ein Anspruch auf Hinterbliebenenrente, wenn der verstorbene Pensionsempfänger nicht mehr als 15 Jahre älter als der hinterbliebene Ehepartner war und die Ehe zum Zeitpunkt des Todes mindestens ein Jahr bestanden hat, oder aber die Ehe zum Zeitpunkt des Todes des Pensionsempfängers mindestens schon zehn Jahre gedauert hat.

Geschiedene Ehegatten können dann einen Anspruch geltend machen, sofern sie vor dem Tod des ehemaligen Partners nicht wieder geheiratet haben.

Stirbt der Versicherte, ohne einen Ehegatten zu hinterlassen, so besteht ein Anspruch auf Hinterbliebenenrente zugunsten von *Verwandten und Verschwägerten* in direkter Linie (Sohn oder Tochter, Enkel, Eltern sowie die Ehepartner dieser Personen), oder von Verwandten einer Seitenlinie bis zum zweiten Grad (Geschwister) unter der Voraussetzung, daß sie verwitwet, geschieden, gesetzlich von Tisch und Bett getrennt oder ledig sind, sie wenigstens fünf Jahre vor dem Tod des Versicherten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft lebten und der Versicherte oder Rentenempfänger während dieses Zeitraumes überwiegend für ihren Lebensunterhalt aufgekommen ist. Außerdem müssen sie zum Zeitpunkt des Todes des Versicherten älter als 40 Jahre sein.

Anrecht auf eine *Waisenpension* haben eheliche Kinder, für ehelich erklärte Kinder, Adoptivkinder und uneheliche Kinder. Darüber hinaus können auch andere (nicht leibliche) Kinder Anspruch auf Waisenrente haben, wenn sie Vollwaisen sind, kein Anrecht auf Waisenpension aus der Versicherung des Vaters oder der Mutter haben und der Versicherte während der letzten zehn Monate vor seinem Tod für ihren Lebensunterhalt und ihre Erziehung aufgekommen ist.

Basis der Berechnung der Hinterbliebenenpension ist stets die Pension, die an den Versicherten selbst in Abhängigkeit seiner pauschalen und proportionalen Steigerungssätze geschuldet gewesen wäre. Der überlebende Ehegatte hat Anspruch auf 100% der pauschalen und 75% der proportionalen Steigerungen. Der geschiedene Ehegatte kann einen Anteil der Hinterbliebenenrente erhalten, der sich aus den vom Ehegatten während der Ehezeit zurückgelegten Versicherungszeiten im Verhältnis zu der Gesamtdauer der Versicherungszeiten ergibt. Die Halbwaise hat Anrecht auf ein Drittel der pauschalen Steigerungen und auf ein Viertel der proportionalen Steigerungen. Für die Vollwaise wird die Pension verdoppelt (vgl. ETABLISSEMENT D'ASSURANCE CONTRE LA VIEILLESSE ET L'INVALIDITÉ 1992b: 4ff.).

(3) *Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung*

Versichert sind Arbeitnehmer, Lehrlinge, Handwerker, Schüler, Studenten und Hausangestellte gegen Arbeits- und Wegeunfälle. Außerdem gibt es eine Liste von 55 Berufskrankheiten, für die Leistungsanspruch besteht. Während die Sachleistungen zeitlich unbegrenzt und kostenfrei gewährt werden, erhält man

Geldleistungen ohne Wartezeit nur für die maximale Dauer von 13 Wochen. Die Höhe des Verletzengelds entspricht 100% des Bruttoverdiensts, den der Versicherte ohne unfallbedingten Ausfall erzielt hätte.

Nach Ablauf der 13 Wochen wird eine Rente nach Feststellung der Minderung der Erwerbstätigkeit durch ein fachärztliches Gutachten gewährt. Eine Revision der Feststellung kann in den ersten beiden Jahren jederzeit, danach einmal jährlich vorgenommen werden. Bemessungsgrundlage für die Unfallrente ist der tatsächliche Bruttoverdienst im Jahr oder, wenn günstiger, im Monat vor dem Unfall, mindestens jedoch der gesetzliche Mindestlohn, höchstens 177.260 Flux monatlich (1992). Für Personen unter 18 Jahren gibt es Sonderregelungen. Bei Pflegebedürftigkeit werden je nach Bedürfnisgrad noch monatliche Zuschläge gewährt. Eine Abfindung ist bei Minderung der Erwerbsfähigkeit unter 30% möglich. Im Todesfall liegt der Höchstbetrag der Hinterbliebenenversorgung für alle Anspruchsberechtigten bei 80% der Bemessungsgrundlage (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 64ff.).

(4) Leistungen der Arbeitslosenversicherung

Jugendliche, die nach der Berufsausbildung keine Stelle gefunden haben, und alle Arbeitnehmer, sofern sie während des letzten Jahres mindestens 26 Wochen in einem Beschäftigungsverhältnis standen, sowie Selbständige, die eine Arbeitnehmertätigkeit suchen, haben Anspruch auf *Arbeitslosengeld*.²³⁷ Das Arbeitslosengeld wird ohne Karenzzeit für die Dauer von 365 Tagen in einem Zeitraum von 24 Monaten geleistet und weitere 182 Tage bei nur schwer zu vermittelnden Personen. Es beträgt 80% des Bruttolohns der letzten drei Monate, jedoch höchstens das zweieinhalbfache des Mindestlohns. Falls der Ehepartner des Empfängers mehr als das zweieinhalbfache des Mindestlohns verdient, beträgt das Arbeitslosengeld jedoch nur 60% des Bruttolohns der letzten drei Monate (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 58ff.). Wenn die Arbeitslosigkeit länger als zwölf Monate dauert, reduziert sich die Höchstgrenze auf das zweifache des Mindestlohns (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 118). Bei *Teilarbeitslosigkeit*, unter der man in Luxemburg die Verkürzung der normalen Arbeitszeit anstelle einer Entlassung versteht, liegt der Leistungssatz bei 80% des Bruttoverdiensts, höchstens aber beim zweieinhalbfachen des Mindestlohns. Hier gibt es allerdings einen Karenztag pro Monat.

Eine *Arbeitslosenhilfe* im Anschluß an das Arbeitslosengeld gibt es in Luxemburg nicht.

²³⁷ Weitere Voraussetzungen sind, daß sie unfreiwillig arbeitslos und arbeitsfähig sind, sich arbeitslos gemeldet haben und zwischen 16 und 64 Jahren alt sind (vgl. WEBER/LEIENBACH/DOHLE 1994: 118; WERNER 1987: 91).

(5) *Kindergeld und sonstige Familienleistungen*

Anspruch auf Familienbeihilfen besteht für alle unterhaltsberechtigten, in Luxemburg lebenden Kinder. Kindergeld wird bis zum vollendeten 18. Lebensjahr bezahlt, bei Studium bis zum vollendeten 27. Lebensjahr, bei Gebrechen ohne Altersgrenze. Das Kindergeld ist für die ersten drei Kinder gestaffelt und betrug 1992 für das erste Kind 2.038 Flux (1993: 3.057), bei zwei Kindern 4.175 Flux (1993: 8.251), bei drei Kindern 7.456 Flux (1993: 16.727) bei vier und mehr Kindern 6.114 Flux.²³⁸ Für körperlich oder geistig behinderte Kinder mit einem Behindertengrad von mindestens 50% gegenüber einem gesunden Kind gleichen Alters wird eine zusätzliche Leistung in Höhe des Kindergelds für das erste Kind gewährt. Für Kinder über sechs Jahre bzw. über zwölf Jahre werden darüber hinaus in 1992 monatliche Zuschläge in Höhe von 461 Flux (1993: 497 Flux) bzw. 1.384 Flux (1993: 1.491 Flux) gezahlt. Des weiteren gibt es jeden August zum Schulanfang eine Schulanfangszulage, die sich in Abhängigkeit vom Alter der Kinder und der Kinderzahl der Familie staffelt (vgl. LE MINISTRE DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ 1992: 3.4-3.8).²³⁹

Darüber hinaus gibt es noch verschiedene andere Leistungen, von denen insbesondere noch das Erziehungsgeld genannt werden soll.²⁴⁰ Je nach Anzahl und Alter der Kinder wird ein bestimmter Betrag gewährt, wenn der Erziehende keiner Beschäftigung nachgeht und er und sein Partner ein bestimmtes Einkommen nicht überschreiten.

4.1.5 Dokumentationsvorschriften

Es konnte bei den Recherchen kein Hinweis auf besondere Vorschriften, insbesondere nicht auf die Pflicht einer Sozialbilanzierung gefunden werden. Allerdings wurde beobachtet, daß eine Vielzahl von Unternehmen Sozialberichte erstellen, die sich in groben Zügen an den französischen Sozialbilanzvorschriften orientieren.

²³⁸ Die Angaben in Klammern für das Jahr 1993 präsentieren eindrucksvoll die Auswirkungen der Reform in der Krankenversicherung auf die Familienleistungen. Die Staffelung hört nach den neuen Regelungen jedoch noch nicht nach dem vierten Kind auf, sondern geht weiter bis zum zehnten Kind, bei dem man Kindergeld in Höhe von 76.054 Flux zu erwarten hat.

²³⁹ Für ein Kind erhält man 3.479 Flux, wenn es zwischen sechs und zwölf Jahre alt ist, 4.970 Flux wenn es älter ist. Für zwei Kinder beträgt die entsprechende Zulage 5.965 Flux bzw. 7.456 Flux für jedes Kind und für drei oder mehr Kinder 8.450 Flux bzw. 9.941 Flux

²⁴⁰ Während der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zur Erziehung eines Kindes werden vom Staat für bis zu zwei Jahre die Beitragszahlungen zur Rentenversicherung übernommen (vgl. CREUTZ 1992: 614).

4.2 Merkmale und institutionelle Rahmenbedingungen ergänzender Sicherungssysteme

4.2.1 Ergänzende Alterssicherungssysteme

Wie in Deutschland und Frankreich reicht auch hier die verdienstabhängige Alterspension im Rentenalter nicht aus, um den Lebensstandard zu sichern. Deshalb haben zahlreiche, v.a. größere Unternehmen ergänzende Altersversorgungssysteme eingerichtet, damit insbesondere Beschäftigte höherer Vergütungsgruppen zusätzliche Leistungen auch in späteren Jahren erhalten und so ihren Lebensstandard halten können. Diese ergänzenden Altersversorgungssysteme werden i.d.R. durch Rückstellung von Ruhegeldverpflichtungen finanziert (Direktzusagen, vgl. o.V. 1992a: 7). Außerdem soll es Beispiele für autonome Pensionskassen mit Rückversicherung geben (vgl. HORLICK 1988: 103).²⁴¹ Der Abschluß einer Versicherung gegen Zahlungsunfähigkeit, die eine ähnliche Funktion hat wie der Pensions-Sicherungs-Verein in Deutschland, ist nicht verpflichtend. Ebenso wenig gesetzlich vorgeschrieben ist die Unverfallbarkeit eines Anspruches, jedoch werden aus steuerlichen Gründen Anwartschaften bei einer Mitgliedschaft im System von mehr als fünf Jahren oft freiwillig als unverfallbar erklärt (vgl. BUNZ 1990: 19).

4.2.2 Ergänzende Sicherung bei Krankheit, Unfall, Invalidität

In Luxemburg können wie in Deutschland auch betriebliche Krankenkassen eingerichtet werden. Sie übernehmen auch hier die gleichen Aufgaben und gewähren dieselben Leistungen wie die gesetzlichen Krankenkassen und haben entsprechend dem „code des assurances sociales“ auch dieselben Leistungen zu erbringen. Allerdings ist die Einrichtung einer Betriebskrankenkasse kaum verbreitet. Zu nennen sind die „*caisse de maladie des ouvriers de l'Arbed*“ (Arbeiterkrankenkasse von ARBED) und die „*caisse de maladie des employés de l'Arbed*“ (Angestelltenkrankenkasse).

„[...] CMO-Arbed qui est compétente pour les ouvriers occupés dans les entreprises de la société anonyme Arbed et de la société anonyme Métallurgique et Minière de Rodange-Athus“ (MINISTRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE/INSPECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 1992: 158).

Darüber hinaus gibt es noch den „*entraide médicale des chemins de fer luxembourgeois*“, der für alle Angestellten der Bahn zuständig ist.

Ähnlich wie in Frankreich besteht auch in Luxemburg die (freiwillige) Möglichkeit einer Zusatzversicherung auf Gegenseitigkeit (*mutuelles*), die v.a. Geldlei-

²⁴¹ Nach Einschätzung eines Sozialversicherungsexperten des OGBL finden sich Formen betrieblicher Altersversorgung v.a. bei staatlichen Institutionen, in der Großindustrie und im Bankensektor.

stungen im Fall von Krankheit und Mutterschaft, Invalidität und u.U. auch Tod gewährt. Etwa 65% der Bevölkerung hat eine solche Zusatzversicherung.

4.3 Lohnrigidität durch gesetzliche Mindestlöhne

Die Gesetzesgrundlage für die sozialen Mindestlöhne in Luxemburg bildet das Gesetz vom 12.03.1973. Dadurch ist jedem Arbeitnehmer in Luxemburg²⁴² ein festgelegter Mindestlohn garantiert. Der Gesetzgeber ist dazu verpflichtet, das Niveau des sozialen Mindestlohns der wirtschaftlichen Entwicklung anzupassen. Dazu wird der soziale Mindestlohn alle zwei Jahre oder, wenn die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung und die Entwicklung der Löhne es rechtfertigen, angehoben (vgl. SCHINTGEN 1990: 140ff.). Dabei wird zwischen einem Mindestlohn für Arbeitnehmer ohne Familienlasten, für Arbeitnehmer mit Familienlasten und einem Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer²⁴³ unterschieden. Der soziale Mindestlohn für Arbeitnehmer ohne Familienlasten betrug am 01.08.1992 37.739 Flux (Index 497,09), der Mindestlohn für Arbeitnehmer mit Familienlasten 38.882 Flux. Gemäß dem Gesetz vom 24.04.1991 beträgt der Mindestlohn bei 17jährigen nur 80%, für 16jährige 70% und für 15jährige 60% des vollen Betrags.

5. Soziale Sicherung in der Grenzregion: Vergleichbarkeit in Kategorien, aber Divergenzen im Detail

5.1 Parallelen historischer Entwicklung und institutioneller Grundkategorien

Nach der ausführlichen empirischen Institutionenanalyse der sozialen Sicherungssysteme Deutschlands, Frankreichs und Luxemburgs zeigt sich sehr deutlich, daß die Systeme an sich sowohl in ihrer historischen Entwicklung als auch in ihrer Gestalt zu Beginn der 90er Jahre viele gemeinsame Charakteristika aufweisen.

242 Voraussetzung ist, daß er seit mindestens zehn Jahren seinen Wohnsitz in Luxemburg hat und mindestens 30 Jahre alt ist.

243 Qualifiziert ist ein Arbeitnehmer, der einen Schulabschluß vorweist, welcher zumindest der Gesellenprüfung gleichkommt, der nebst einer Bescheinigung manueller Befähigung (C.C.M.) eine praktische Erfahrung von mindestens zwei Jahren im betreffenden Beruf nachweisen kann, oder der ohne Schuldiplom eine praktische Erfahrung von zehn Jahren im betreffenden Beruf nachweist (vgl. HANDELSKAMMER DES GROSHERZOGTUMS LUXEMBURG 1992: 74f.).

Ausgangspunkt der drei Sicherungssysteme war die desolate Lage der Bevölkerung Mitte bis Ende des 19. Jahrhunderts, die dazu führte, daß soziale Grundversicherungssysteme der Kranken-, Unfall- und Altersversorgung eingeführt wurden. Später kamen, abgetrennt von den ursprünglichen Sicherungsbereichen, Arbeitslosenversicherung sowie der Auf- und Ausbau von Familienleistungen hinzu. Auch zum heutigen Zeitpunkt sind parallele Entwicklungen in Form von Reformen v.a. der Gesundheits- und Rentenversicherung beobachtbar, wenn auch z.T. zeitversetzt.

In allen drei Ländern ruht die soziale Sicherheit auf mehreren Säulen, ist also niemals Sache eines einzigen Schutzsystems. Neben der staatlichen Grundsicherung gewähren Zusatzsysteme und Privatversicherungen einen umfassenden sozialen Schutz. Getragen wird das Sicherungsnetz meist von selbstverwalteten Trägern unter staatlicher Aufsicht. Man findet ein beitragspflichtiges, durch staatliche Zuschüsse unterstütztes Umlagesystem, das verschiedene Sach- und Geldleistungen im Falle von Krankheit, Mutterschaft, Alter, Invalidität und Arbeitslosigkeit bietet und Familien mit Kindern vielfältige Unterstützungen zusagt.

Solange man bei einem oberflächlichen Vergleich bleibt, kommt man zu dem Schluß, daß die drei Länder im Bereich der sozialen Sicherung sich sehr gleichen und deshalb hierin keine Ursache für das Handeln von Akteuren auf dem grenzüberschreitenden regionalen Arbeitsmarkt zu suchen ist. Blickt man allerdings etwas tiefer unter die Oberfläche, stößt man sehr schnell auf den Facettenreichtum der einzelnen Systeme. ACKER (1994: 145), die wie MAGER (1991) den Versuch unternommen hat, nur die Rentenversicherungssysteme mehrerer Länder der Europäischen Union zu vergleichen, kommt zu der Erkenntnis: „In der Realität und Praxis erweisen sich die einzelnen Systeme als wesentlich komplexer, differenzierter und lassen sich daher auch nur sehr schwer vergleichen.“ Wenn man - wie in dieser Arbeit geschehen - nicht nur die Alterssicherung, sondern das gesamte soziale Sicherungssystem vergleichend analysiert, kann man erst recht zu dem Ergebnis kommen, daß die betrachteten Sicherungssysteme in den relevanten Aspekten hinreichend divergent sind, um einen Einfluß auf das Arbeitsmarkterhalten der grenznahen Unternehmen wie der potentiellen Grenzgänger auszuüben. Die für den Fortschritt der Arbeit zentralen Befunde hinsichtlich der finanziellen Belastung der Arbeitgeber aus den institutionellen Rahmenbedingungen werden anhand der Indikatoren Geltungsbereich, Finanzierung und Dokumentationsvorschriften des Sozialversicherungsrechts, der arbeitsrechtlichen Mindestlohnpflichten sowie der gesetzlichen Vorschriften über die Ausgestaltung betrieblicher Alters- und Krankenversorgungssysteme präsentiert.

5.2 Komparative Kostenbelastungen: Institutionenabhängige Kosten der Mobilitätsbeeinflussung

Kommt man jetzt wieder auf den Ausgangspunkt dieser empirischen Institutionenanalyse zurück, dann kann man folgende Ergebnisse zusammenfassen: Prinzipiell gelten unterschiedliche gesetzliche Grundlagen für sozialversicherungs-pflichtige Entgeltzahlungen einerseits und betriebliche Alters- und Krankenversicherung andererseits. Es konnte herausgearbeitet werden, daß sich unterschiedliche entgeltbezogene und sozialleistungsbezogene Kostenbelastungen je Land ergeben. Unter der Annahme, daß die Wertschöpfung je Arbeitsplatz in allen Unternehmen gleich ist und die betriebliche Kompensationsentscheidung nur von den verschiedenen Kosten abhängt, sollen nun vor dem Hintergrund der länderspezifischen Einzelinformationen die Unternehmen in eine Gruppe stark finanziell belasteter Betriebe und eine Gruppe gering finanziell belasteter Firmen unterteilt werden. Dies ist der erste Schritt zur Konkretisierung der in Kapitel II entwickelten Hypothesenmatrix.

5.2.1 Kosten aus sozialversicherungsrechtlichen Regelungen und den Bestimmungen zum Mindestlohn

Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen gelten prinzipiell für alle Beschäftigten, in Frankreich und Luxemburg unabhängig von deren Einkommen. In Deutschland dagegen sind in einzelnen Versicherungszweigen Ausnahmen vorgesehen: Bei der gesetzlichen Krankenversicherung sind weder geringfügig Beschäftigte noch Personen oberhalb der Versicherungspflichtgrenze pflichtversichert, in der Arbeitslosenversicherung besteht diese Ausnahme für kurzzeitige oder nicht ständige Beschäftigungsverhältnisse. Der *sachliche Geltungsbereich* erstreckt sich in Frankreich über alle fünf Systeme, in Luxemburg bleibt die Arbeitslosenversicherung, in Deutschland bleiben die Familienleistungen außen vor. Deutschland hat somit im Hinblick auf den *Geltungsbereich* einen relativen Kostenvorsprung vor den beiden anderen Ländern.

Die *Gesamtbeitragsbelastung* der Unternehmen an die zuständigen Sozialversicherungsträger variierte in 1992 zwischen 32,6% in Luxemburg und 51,7% in Frankreich (Deutschland 40,4%) (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1993: 13). Der jeweilige Arbeitgeberanteil differiert besonders stark bei den Krankenversicherungsbeiträgen (1992: D=6,7%, F=12,6%, L=2,575-4,5%) und bei den Familienleistungen (1992: F=5,4%, L=1,8%). Hinsichtlich der Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung sind die Unterschiede eher gering. Angaben zu Beitragssätzen der Unfallversicherungen fehlen regelmäßig, da diese von Gefahren-/Risikoklassen abhängen und unternehmensspezifisch sind. Offensichtlich ist jedoch, daß in Frankreich Arbeitgeber stets einen größeren Anteil an Sozialversicherungsabgaben als die Arbeitnehmer zu tragen haben oder gar Alleinzahler sind, während in Deutschland und Luxem-

burg die paritätische Umlagenfinanzierung dominiert. Insgesamt kann man festhalten, daß Luxemburg aufgrund der Finanzierungsbedingungen der Sozialversicherung den größten komparativen Kostenvorteil hat, während französische Unternehmen ganz klar einen Kostennachteil haben.

Als *Bemessungsgrundlage* für die Beitragszahlungen gilt gemeinhin das Bruttoarbeitsentgelt. Deutsche und französische Unternehmen müssen aber darüber hinaus neben den laufenden Geldzahlungen auch noch den Wert von Sachbezügen, wie Kost oder Wohnung, mitberücksichtigen und erleiden dadurch einen relativen Kostennachteil gegenüber luxemburgischen Unternehmen. Dafür haben deutsche Firmen einen Kostenvorteil aufgrund der im Vergleich zu den anderen Regionen relativ niedrigen *Beitragsbemessungsgrenzen* in sämtlichen Versicherungszweigen. In Luxemburg sind diese bereits deutlich höher angesetzt und in Frankreich liegen sie mit Ausnahme der gesetzlichen Rentenversicherung sehr hoch oder es gibt gar keine, mit der Folge, daß bis zum höchstmöglichen Einkommen Beiträge abgeführt werden müssen. Insofern sind französische Unternehmen in ihrem Gestaltungsspielraum nach oben relativ benachteiligt.

Die betrachteten arbeitsrechtlichen Regelungen zum *Mindestlohn* zeigen ebenfalls unterschiedliche finanzielle Belastungen der Arbeitgeber. Während es in Deutschland keinen durch Gesetz oder allgemeingültig erklärten Kollektivvertrag festgelegten Mindestlohn gibt und allenfalls bei Tarifgebundenheit branchentarifliche Mindestlöhne berücksichtigt werden müssen, gibt es sowohl in Frankreich als auch in Luxemburg einen staatlich festgesetzten Mindestlohn. Der Unterschied in den beiden Regelungen liegt darin, daß in Frankreich eine jährliche Anpassung vorgenommen wird, der Mindestlohn aber relativ niedrig ist, während in Luxemburg alle zwei Jahre eine Anpassung erfolgt und der Betrag relativ höher liegt. Insofern haben luxemburgische Unternehmen in diesem Punkt eher einen Kostennachteil, während deutsche Unternehmen einen deutlichen Kostenvorteil haben dürften.

Unternehmen in Frankreich sind per Gesetz zu der jährlichen Erstellung einer u.U. sehr umfangreichen, Lohn- und Sozialleistungen dokumentierenden Sozialbilanz verpflichtet, deutsche Unternehmen müssen demgegenüber Lohnunterlagen für alle Beschäftigten führen sowie einzelne Positionen insbesondere nach dem Steuerrecht ausweisen, während Firmen in Luxemburg keiner solchen *Dokumentationspflicht* unterliegen. Damit haben sie einen komparativen Kostenvorteil hinsichtlich der Verwaltungskosten der Erstellung einerseits, andererseits können sie zu relativ geringen Kosten an Informationen über ihre Arbeitsmarktkonkurrenten aus Frankreich und Deutschland kommen. Für deutsche Unternehmen entstehen bereits Informationserstellungs- und -beschaffungskosten, insbesondere wenn es um Informationen über luxemburgische Betriebe geht; allerdings haben sie immer noch einen relativen Kostenvorteil im Vergleich zu Unternehmen in Frankreich.

5.2.2 Kosten aus Regelungen zur betrieblichen Alters- und Krankenversicherung

Während in Luxemburg und Deutschland die *Einrichtung* ergänzender Sicherungssysteme der Altersversorgung, aber auch der Krankenversorgung grundsätzlich freiwillig ist, ist sie in Frankreich kraft Gesetz obligatorisch. Entscheiden sich deutsche Unternehmen jedoch dazu, eine betriebliche Altersvorsorge oder eine Betriebskrankenkasse einzurichten, dann müssen sie bestimmte Bedingungen erfüllen. Sowohl deutsche als auch luxemburgische Unternehmen können selbst festlegen, wer zu den Anspruchsberechtigten für diese Zusatzleistungen gehören soll, in französischen Betrieben sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer anspruchsberechtigt. Insofern haben französische Unternehmen einen ganz klaren Kostennachteil, während luxemburgische Firmen den größten Vorteil haben dürften.

Im Hinblick auf die *Finanzierung* haben Unternehmen in Frankreich nur mit einem bestimmten Arbeitgeberbeitrag die Zusatzsysteme zur Altersversorgung zu finanzieren, während in den beiden anderen Ländern i.d.R. die Firmen selbst die Gesamtkosten tragen, obwohl sie grundsätzlich die Arbeitnehmer beteiligen könnten. Bei der Krankenversorgung zahlen in allen drei Ländern die Unternehmen nur einen Beitrag, der aber in Deutschland in der Regel unter dem an die gesetzlichen Krankenkassen liegt, während er in Luxemburg mit diesem identisch ist. In diesem Punkt dürften französische Unternehmen insgesamt einen leichten Kostenvorteil haben. *Unverfallbarkeit* von Ansprüchen tritt in Frankreich sofort ein, in Deutschland ist gesetzlich vorgeschrieben, daß sie dann eintritt, wenn bestimmte Bedingungen hinsichtlich Alter des Anspruchsberechtigten und seiner Betriebszugehörigkeitsdauer erfüllt sind. Die luxemburgische Gesetzgebung sieht keine Unverfallbarkeitsregelungen vor. Insofern sind deutsche und französische Unternehmen hier gegenüber luxemburgischen benachteiligt. Eine Benachteiligung erfahren deutsche Betriebe auch, weil sie für fast alle Formen der betrieblichen Altersversorgung zu einer beitragspflichtigen Mitgliedschaft beim Pensions-Sicherungs-Verein gezwungen werden, der im Insolvenzfall eintritt. Geraten Betriebskrankenkassen in Zahlungsschwierigkeiten, so besteht von Gesetzes wegen eine betriebliche Garantieträgerschaft. In den anderen Ländern scheint es einen solchen *Insolvenzschutz* nicht zu geben. Ebenso wenig belastet werden luxemburgische oder französische Unternehmen bei *Betriebsinhaberwechseln*. Da in Frankreich die Zusatzversorgung sowieso obligatorisch ist, hat dies dort keine andere Kostenbelastung zur Folge, in Luxemburg besteht keine Pflicht zur Sicherung von Anwartschaften, in Deutschland dagegen bleiben die Ansprüche der noch beschäftigten Mitarbeiter bei Kauf eines Unternehmens bestehen. Betrachtet man schließlich noch die Regelungen zur Anpassung der Leistungen, dann gibt es in Deutschland grundsätzlich alle drei Jahre die Pflicht zur Anpassung. In Luxemburg besteht keinerlei *Anpassungsverpflichtung* und in Frankreich werden Unternehmen allenfalls durch jährlich neu festgesetzte Beitrags-

sätze höher belastet. Auch bei den sozialleistungsbezogenen Kostenkomponenten müssen wieder *Dokumentationsverpflichtungen* angeführt werden; es gelten hier aber wieder die gleichen Belastungen wie sie bereits bei den Entgeltkomponenten ausgeführt wurden.

5.2.3 Gruppierung der Unternehmen nach ihrer Kostenbelastung aus dem sozialen Sicherungsregime

Um die Kostenbelastungen der Unternehmen aus den länderspezifischen Regelungen der sozialen Sicherungssysteme vergleichen zu können und damit eine Basis für die Kategorisierung der Betriebe in solche mit geringen vs. hohen Anreizkosten vornehmen zu können, wird ein Index erstellt. Dabei wird die betriebliche Kostenbelastung aus dem sozialen Sicherungssystem als zweidimensionale Eigenschaft, die sich aus entgeltbezogenen und sozialleistungsbezogenen Kosten zusammensetzt, aufgefaßt. Die Ausprägung jeder Teildimension wird an den verschiedenen, zuvor beschriebenen Indikatoren festgemacht. Je Indikator wird eine Bewertung von 0 „gering“ bis 2 „umfangreich“ vorgenommen. Bei der Auswertung werden dann zunächst die Bewertungspunkte der Indikatoren einer Teildimension addiert und anschließend die Partialbewertungen zusammengefaßt.²⁴⁴ Auf jeder dieser Stufen ist eine Gewichtung einzelner Indikatoren bzw. Teildimensionen möglich (vgl. zu diesem Verfahren MAYNTZ/HOLM/HÜBNER 1972: 44-47).²⁴⁵

Überträgt man diese Vorgehensweise nun auf das vorliegende Problem, dann kann man aufgrund der zuvor zusammengestellten Detailinformationen über die sozialen Sicherungssysteme Deutschlands, Frankreichs und Luxemburgs nun die in Übersicht 8 dargelegte Zuordnung der Zahlenwerte vornehmen, wobei bei der Bewertung das jeweils zu beurteilende Land in Relation zu den beiden anderen gesetzt wurde.

244 Ein Einwand gegen das Verfahren der Indexbildung ist, „[...] daß häufig nur ordinal interpretierbare Zahlenwerte für die Merkmalsausprägungen auf verschiedenen Teildimensionen anschließend addiert, d.h. so behandelt werden, als handle es sich um kardinale Zahlen, die außerdem durch Anlegen eines einheitlichen Maßstabes an alle Teildimensionen zustande gekommen sind“ (MAYNTZ/HOLM/HÜBNER 1972: 46). Auch wenn die Indexkonstruktion diesen statistischen Mangel aufweist, so ist sie dennoch ein nützliches, wenn auch grobes Vergleichsmaß für das Ausmaß bestimmter Merkmale in verschiedenen Gruppen und als solches hilfreich für die hier angestrebte Klassifizierung der Unternehmen in institutionenbedingt finanziell stark vs. gering belastete Unternehmen.

245 Hier wird jedoch keine Gewichtung der einzelnen Indikatoren vorgenommen, da ihre Bedeutung in Abhängigkeit z.B. von der Beschäftigtenstruktur oder von den für das Unternehmen geltenden handels- und steuerrechtlichen Regelungen unterschiedlich sein dürfte. Da die empirische Institutionenanalyse weniger einer exakten Kostenkalkulation als vielmehr einer Unternehmensklassifikation dienen soll, wird auf Gewichtungen, die nur spekulativ sein könnten, verzichtet.

Auffälliges Ergebnis dieser Zusammenfassung ist, daß sich die länderspezifischen Kostenbelastungen unterscheiden, je nachdem, ob man die entgelt- oder die sozialleistungsbezogenen Regelungen betrachtet. Es lassen sich in Abhängigkeit von diesen Regelungsbereichen auch unterschiedliche Gruppen von Unternehmen zusammenfassen: Während die entgeltbezogene Kostenbelastung von deutschen und luxemburgischen Unternehmen relativ nahe beieinanderliegt und französische Unternehmen einen relativen Kostennachteil aufweisen, kann man hinsichtlich der sozialleistungsbezogenen Kostenbelastung die deutschen und französischen Unternehmen zu einer Gruppe zusammenfassen und gegen die luxemburgischen Firmen abgrenzen.

Übersicht 8: Ländervergleich der entgelt- und sozialleistungsbezogenen Kostenbelastungen

Indikator	Deutschland	Frankreich	Luxemburg
Teildimension Entgelt			
Persönlicher Geltungsbereich	1	2	2
Sachlicher Geltungsbereich	1	2	1
Gesamtbeitragsbelastung	1	2	0
Beitragsbemessungsgrenze	0	2	1
Mindestlohnverpflichtung	0	1	2
Dokumentationspflicht	1	2	0
<i>Entgeltbezogene Kostenbelastung</i>	<i>4</i>	<i>11</i>	<i>6</i>
Teildimension Sozialleistungen			
Einrichtungspflicht/-bedingung	1	2	0
Kreis der Anspruchsberechtigten	1	2	1
Finanzierung durch Unternehmen	2	1	2
Unverfallbarkeit	1	2	0
Insolvenzversicherung/Garantieträgerschaft	1	0	0
Übernahme bei Betriebsinhaberwechsel	2	1	0
Anpassungspflicht	2	1	0
Dokumentationspflicht	1	2	0
<i>Sozialleistungsbezogene Kostenbelastung</i>	<i>11</i>	<i>11</i>	<i>3</i>
Gesamtkostenbelastung	15	22	9

Quelle: Eigene Erstellung

Betrachtet man dagegen die Gesamtbelastung aus den länderspezifischen Regelungen zur sozialen Sicherheit, dann kann man keine Klassifikation in zwei Gruppen mehr vornehmen, wohl aber eine Rangfolge relativer Kostenbelastungen ausmachen: Insgesamt haben luxemburgische Unternehmen einen komparativen Kostenvorteil und französische Firmen einen relativen Kostennachteil, während deutsche Betriebe das Mittelfeld bilden. Logische Folge dieser aufgedeckten Unterschiede ist, daß die nachfolgende Analyse der Determinanten des betrieblichen Kompensationsniveaus in Abhängigkeit von Markt- und Institutionenfakto-

ren sowohl anhand zweier Partialanalysen - betriebliche Entgelt- und betriebliche Sozialleistungsentscheidung - als auch mittels einer Totalanalyse - Gesamtkompensationsentscheidung - erfolgen sollte.

Bevor dies jedoch geschehen kann, muß nach dieser ersten Einteilung der Unternehmen nach ihren finanziellen Belastungen aufgrund der institutionellen Rahmenbedingungen als nächstes eine Einteilung nach den Arbeits- und Absatzmarktbedingungen vorgenommen werden, was am Anfang des nun folgenden Kapitels IV anhand der QUIPPE-Daten geschehen wird.

IV. Strategien betrieblicher Kompensation: Empirische Befunde und ihre ökonomische Interpretation

Nachdem in den vorhergehenden Kapiteln ein theoretisches Modell betrieblicher Kompensationsentscheidungen herausgearbeitet worden ist und ausführlich auf nationale Systeme sozialer Sicherung als relevante Einflußgrößen des betrieblichen Entscheidungsparameters „Anreizkosten“ eingegangen wurde, steht in diesem Kapitel die empirische Überprüfung der vermuteten Zusammenhänge im Vordergrund.

Dazu wird zunächst die **Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE)** als Datengrundlage vorgestellt, bevor in einem zweiten Schritt die befragten Unternehmen hinsichtlich ihres Wettbewerbsdrucks am Arbeitsmarkt und ihrer absatzmarktpolitischen Situation charakterisiert werden. Auf Basis dieser Informationen können dann die Unternehmen in die bereits erarbeitete Hypothesenmatrix eingeordnet werden. In einem dritten Schritt wird schließlich die Bedeutung der drei potentiellen Determinanten betrieblicher Kompensationspolitik ausführlich analysiert. Dabei wird zunächst deren Einfluß auf das betriebliche Entgelt- und Sozialleistungsniveau jeweils getrennt eingehend untersucht, bevor das Gesamtkompensationsniveau im Mittelpunkt der Analyse steht. Abschließend wird der Zusammenhang von regionenspezifischen Rahmenbedingungen, dominanter Kompensationsstrategie und dem Ausmaß grenzüberschreitender Pendelwanderungen studiert.

1. Die Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa als Datenbasis

Daß es bislang kaum theoretisch fundierte und empirisch gesättigte Ländervergleiche betrieblicher Personalpolitik gibt, ist keine neue Erkenntnis dieser Arbeit. Wesentliches Defizit ist, daß das vorliegende Zahlenmaterial kaum die Möglichkeit zu international vergleichenden Analysen betrieblicher Personalpolitik bietet. Vorhandene Daten stammen aus unterschiedlichen Berichtssystemen, deren Periodizität, Erhebungsmerkmale, räumliche und zeitliche Abgrenzungen z.T. stark divergieren, was internationale und interregionale Vergleiche nahezu unmöglich macht. Daneben besteht das Problem eines zu hohen Aggregationsniveaus der ausgewiesenen Informationen mit der Folge, daß zwar das Ergebnis wirtschaftlichen Handelns verschiedener Unternehmen einer Branche, einer Region oder der Gesamtwirtschaft dokumentiert ist, nicht jedoch ihr Zustandekommen auf betrieblicher Ebene.

„Da sich hinter Aggregatanalysen betrieblich unterschiedliche, ja gegenläufige Beschäftigungsentwicklungen und eine divergierende Dynamik ihrer Determinanten verbergen, können die Wissensdefizite nur über betriebsbezogene Analysen abgebaut werden“ (PROJEKTGRUPPE BETRIEBSPANEL 1991: 515).

Daß solche Studien im Vergleich zu haushaltsökonomischen Untersuchungen noch vergleichsweise selten vorliegen, liegt nicht nur an der mangelnden Verfügbarkeit entsprechender Daten, sondern auch daran, daß Unternehmensverhalten sich oft nur über diskrete oder kategoriale Daten messen läßt, deren Auswertung jedoch nicht die traditionellen ökonometrischen, sondern einfache statistische Verfahren erfordert.²⁴⁶ Im internationalen Vergleich kommt noch das Problem hinzu, daß funktionale Äquivalente fehlen mit der Folge, daß verwendete landesspezifische Indikatoren zur Messung desselben Phänomens nicht miteinander vergleichbar sind.

In Ermangelung international vergleichbarer, sich auf konkrete regionale und zeitliche Grenzen beziehender, funktional äquivalenter Betriebsdaten weiß man auch nur sehr wenig über die betriebliche Kompensationspolitik sowie über das Verhalten der Unternehmen auf den relevanten Arbeits- und Absatzmärkten in den verschiedenen Regionen Europas. Infolgedessen kann man auch keine gesicherten Aussagen über den Einfluß unterschiedlicher institutioneller Rahmenbedingungen, wie den Regelungen sozialer Sicherung, auf die jeweilige betriebliche Personalpolitik machen.

Zur Behebung dieses Defizits haben sich im Herbst 1992 vier Mitarbeiterinnen des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) zur „Arbeitsgruppe Unternehmensbefragungen“ (AGUB) zusammengefunden, um gemeinsam im Rahmen einer länderübergreifenden Studie betrieblicher Personalpolitik die für verschiedene Forschungsprojekte notwendigen Daten zu erheben.²⁴⁷ Aufgrund begrenzter Ressourcen und des erklärten Ziels, die zuvor beschriebenen Mängel zu vermeiden, wurde keine breite Repräsentativitätsbefragung, sondern wurden detaillierte Fallstudien von matched pairs angestrebt, die jederzeit zu einem größeren Datensatz erweitert werden

²⁴⁶ Diese von ZIMMERMANN (1994) vertretene These macht er an verschiedenen qualitativen Daten zum Unternehmensverhalten deutlich.

²⁴⁷ KRUG (1976: 12) beklagt die Diskrepanz zwischen Ersteller und Verwender wirtschaftswissenschaftlicher Daten, mit der Folge, daß die zur empirischen Überprüfung einer Theorie notwendigen Informationen meist nicht der Feinstruktur der Theorie entsprechen. „Da das Zusammenspiel zwischen Theorie, Messen und Sammeln von quantitativen Unterlagen in den Wirtschaftswissenschaften nicht in ähnlicher Weise erreicht ist, wie beispielsweise in der Physik, ist es schwierig, in den Wirtschaftswissenschaften eine auf den Verwendungszweck ausgerichtete „Genauigkeit“ anzustreben.“ Dieses Problem wird mit der in dieser Arbeit präsentierten Vorgehensweise reduziert.

können. Nach einer einjährigen intensiven Vorbereitung²⁴⁸ der Befragung fand diese im Herbst/Winter 1993 statt.

1.1 Auswahlentscheidungen und ihre Konsequenzen

Wesentliche Auswahlentscheidungen bezogen sich auf die Regionen- und Branchenauswahl, da von ihnen das Zustandekommen der angestrebten matched pairs abhängig war. Die Regionen- und Branchenauswahl sollte in erster Linie unterschiedliche institutionelle und marktmäßige Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen, mußte sich aber dabei auch an der Themenstellung der Projekte der Mitarbeiterinnen orientieren. Infolgedessen mußten zur Kontrolle des Einflusses von Grenzen grenznahe wie grenzferne regionale Arbeitsmärkte berücksichtigt werden; zur Abdeckung unterschiedlicher marktmäßiger Rahmenbedingungen mußten Agglomerationsräume ebenso wie eher strukturschwache Regionen vertreten sein. Darüber hinaus mußte noch ein Teil der Unternehmen aus dem Finanzbereich stammen. Ausgewählt wurden die Regionen Trier, Saarland, Rheinhessen-Pfalz und Lothringen, da es sich hier um eher strukturschwache Grenzregionen handelt; das Rhein-Main-Gebiet mit dem Zentrum Frankfurt und Greater London wurden als grenzferne Bankenzentren und Agglomerationsräume aufgenommen. Luxemburg wurde zusätzlich als Grenzregion, aber auch als Bankenmetropole ausgewählt.²⁴⁹

Die auf diesen regionalen Arbeits- und Absatzmärkten auszuwählenden Unternehmen sollten unterschiedliche Sektoren (Industrie und Dienstleistung) sowie differierende durchschnittliche Qualifikationsniveaus repräsentieren. Die genaue Branchenauswahl mußte die thematischen Schwerpunkte der beteiligten Arbeiten ebenso berücksichtigen wie gleichzeitig die sektorale Struktur in den ausgewählten Regionen. Die Wahl fiel nach Analyse wirtschaftlicher Indikatoren und qualitativer Daten auf die industriellen Bereiche „Elektro“ als Branche mit hohen Qualifikationsanforderungen, „Textil“ und „Metall“ als Branchen mit eher geringen Qualifikationsanforderungen sowie die Dienstleistungsbranche „Banken“. Um eine zu große Heterogenität der einzelnen Unternehmen einer Branche zu vermeiden, wurde nach Auswertung eigens erstellter Branchenberichte eine Ein-

248 Die Intensität der Vorbereitung und Durchführung der Befragung bemißt sich in ca. vier „Mann-Jahren“ wissenschaftlichen Personals und zusätzlichem Arbeitseinsatz einer Vielzahl wissenschaftlicher Hilfskräfte.

249 Um eine international vergleichbare Regionenabgrenzung zu erhalten, wurde auf die bereits bestehenden und international anerkannten NUTS-Ebenen, die auf einer Systematik der regionalen Gebietseinheiten in Europa basieren, zurückgegriffen. Die hier ausgewählten Regionen liegen auf der NUTS-II-Ebene, die in Deutschland vergleichbar mit den Regierungsbezirken, in Großbritannien mit den groups of counties und in Frankreich mit den Régions ist. Luxemburg wird dabei nicht weiter unterteilt (vgl. EUROSTAT 1991).

grenzung auf bestimmte Schwerpunkte wirtschaftlicher Tätigkeit vorgenommen. Unter den Prämissen, daß noch eine ausreichend große Zahl an Unternehmen je Teilbranche und Region vorhanden ist und die Unternehmen auch tatsächlich in der Güterherstellung tätig sind, wurde die Stichprobe für die Metallbranche aus den Bereichen Hochöfen, Stahl- und Warmwalzwerke, Gießen und Walzen, Ziehereien und Kaltwalzwerke, die der Elektrobranche aus dem Bereich Meß- und Regelungstechnik gezogen. In der Textilbranche wurden Unternehmen, die Segeltücher, Zelte, Jute, Gardinen und Vorhänge sowie Haushaltstextilien und Grobgewebes herstellen, berücksichtigt. Auch im Bankensektor zeigte sich bald, daß eine weitere Einschränkung auf eine bestimmte Geschäftstätigkeit unabdingbar ist, um sinnvolle matched pairs zusammenzustellen. Die Wahl fiel auf den Universalbanktyp, weil diese Geschäftsbanken standortunabhängig ein breites Leistungsspektrum anbieten und deshalb eine größere internationale Vergleichbarkeit als Spezialbanken bieten²⁵⁰ (vgl. ausführlich zu den Auswahlentscheidungen BACKES-GELLNER/BÖCK/WIENECKE 1994: 8ff.).

1.2 Grundgesamtheit und Stichprobe

Zur Ziehung der Stichprobe aus der so definierten Grundgesamtheit wurden Datenbankrecherchen in den beiden Unternehmensdatenbanken Dun&Bradstreet sowie Hoppenstedt durchgeführt. Der Vorteil der Unternehmensdatenbanken liegt darin, daß neben Adresse und möglichen Ansprechpartnern auch Informationen zur wirtschaftlichen Tätigkeit, der Beschäftigtenzahl und dem Umsatz ausgewiesen werden. Zur Realisation einer ausreichend großen Stichprobe wurde noch ergänzendes Adressen- und Informationsmaterial über weitere Institutionen besorgt.²⁵¹

Im Bankenbereich erwiesen sich die Datenbankrecherchen weniger zuverlässig, während das Material der verschiedenen kontaktierten Bankenverbände wesentlich umfangreichere und detailliertere Informationen lieferte.²⁵²

²⁵⁰ Dieser Bankentyp umfaßt Großbanken, Regionalbanken sowie Privatbankhäuser und Auslandsbanken, die zum privaten Kreditbanksektor gehören.

²⁵¹ Wesentliche Anlaufstellen waren Industrie- und Handelskammern, Euro-Info-Centren, aber auch die Gelben Seiten und die regionalen Telefonbücher sowie das Adreßbuch InterRegion von 1993. Da hier jedoch nur in Ausnahmefällen über die Adresse hinausgehende Informationen erhältlich waren, stellen diese Informationsquellen nur Ausnahmen dar.

²⁵² Neben dem Mitgliederverzeichnis des Bankenverbands Hessen e.V. konnte für Luxemburg auf eine Adressenliste der Association des Banques et Banquiers Luxembourg zurückgegriffen werden. Für die Regionen Saar-Trier/Westpfalz und Lothringen ergaben sowohl die Datenbankrecherchen als auch die Verbändekontakte keine ausreichende Auswahlgrundlage, weshalb sich die Stichprobenziehung überwiegend an Telefonbüchern und Gelben Seiten orientierte.

Auf Basis dieser Auswahlgrundlage wurde eine Stichprobe von 268 Unternehmen gezogen. Erstes Auswahlkriterium war die wirtschaftliche Tätigkeit, zweites die Unternehmensgröße. Angestrebt wurden mindestens drei Unternehmen je Teilbranche in den Größenklassen 1 bis 99, 100 bis 499 und 500 und mehr Beschäftigte.²⁵³ Ausfälle bzw. geringe Fallzahlen, wie im Textilbereich der Region Frankfurt oder in der Textil- und Elektroindustrie in Luxemburg, sind überwiegend darauf zurückzuführen, daß die Auswahlgrundlage an Unternehmen der gesuchten Branchen in den betreffenden Regionen entsprechend gering war. Nach Aussortieren von Firmen mit reinen Verwaltungssitzen oder Vertriebszentren blieben nur noch wenige Produktionsunternehmen in der Grundgesamtheit übrig. Insofern kann davon ausgegangen werden, daß die Zahl der befragten Unternehmen in den betroffenen Branchen und Regionen nicht notwendigerweise die Folge hoher Antwortausfälle²⁵⁴ sind, sondern oft den dort typischen Unternehmensbesatz „repräsentieren“. Ferner blieben auch die Unternehmen unberücksichtigt, bei denen sich herausstellte, daß sie z.B. aufgrund falscher Branchenzuordnung in den Datenbanken oder wegen zwischenzeitlicher Betriebsauflösung fehlspezifiziert waren. Letztlich wurde ein faktischer Stichprobenumfang von 82 Unternehmen (31%) realisiert (vgl. Tabelle 2).²⁵⁵

Die Tabelle macht deutlich, daß die angestrebten matched pairs sich nicht durchgängig realisieren ließen, in vielen Fällen jedoch ein sehr gutes matching verwirklicht werden konnte.

In den die vorliegende Studie interessierenden Regionen konnten insgesamt Vertreter von 50 Unternehmen befragt werden (vgl. Übersicht 9). 80% davon hatten ihren Sitz in einer der eher strukturschwachen Grenzregionen Saar-Trier/Westpfalz und Lothringen, die verbleibenden 20% entfielen auf das Wirtschaftszentrum Luxemburg. Der Finanzsektor ist insgesamt mit 36% am stärksten vertreten, dahinter folgen die Branchen Metall (26%), Textil (20%) und Elektro (18%). Insgesamt überwiegen Unternehmen aus Bereichen mit höheren Qualifikationsanforderungen (Elektro und Finanzen) leicht mit ca. 54%.

253 Auch hier orientierte sich das Forscherteam an einer bereits bewährten Größenklassifikation. Die hier verwendete stammt aus der von der EG-KOMMISSION (1990) veröffentlichten Studie „Enterprises in Europe“.

254 Antwortausfälle gab es v.a. in der Metall- und Elektroindustrie im Rhein-Main-Gebiet. Neben einem ungünstigen Befragungszeitraum in dieser Region (Jahreswechsel) wurde als Grund für eine mangelnde Interviewbereitschaft auch die Häufigkeit von Anfragen anderer Forschergruppen genannt. Dieser Grund sowie laufende Umstrukturierungsprozesse wurden auch bei Absagen in den anderen Regionen häufiger angebracht.

255 KRUG/NOURNEY (1987: 98) bezeichnen die um die direkten Antwortverweigerungen reduzierte Stichprobe als effektiven Stichprobenumfang. Der faktische Stichprobenumfang ergibt sich, wenn man zusätzlich Unternehmen, die sich zwar in der Auswahlgrundlage befanden, aber zum Erhebungszeitpunkt nicht (mehr) existierten (unechte Ausfälle), unberücksichtigt läßt.

Tabelle 2: Befragungsstruktur QUIPPE

Region/Branche	Angeschrieben	Zusagen	Absagen
Lothringen	48	20	28
Metall	8	7	1
Textil	13	5	8
Elektro	12	3	9
Banken	15	5	10
Saar-Trier/Westpfalz	45	20	25
Metall	18	4	14
Textil	8	4	4
Elektro	7	5	2
Banken	12	7	5
Frankfurt	77	14	63
Metall	16	2	14
Textil	6	0	6
Elektro	35	5	30
Banken	20	7	13
Luxemburg	21	10	11
Metall	6	2	4
Textil	2	1	1
Elektro	3	1	2
Banken	10	6	4
Greater London	77	18	59
Metall	13	3	10
Textil	28	4	24
Elektro	16	6	10
Banken	20	5	15
Summe insgesamt	268	82	186

Quelle: Eigene Erstellung

In der Stichprobe sind kleinere und mittlere Unternehmen bis 500 Beschäftigte mit 76% am häufigsten vertreten. Allerdings werden regionen- und branchenspezifische Unterschiede recht deutlich (vgl. Übersicht 9): Während in den Regionen Saar-Trier/Westpfalz und Lothringen mittelgroße Unternehmen mit 100 bis unter 500 Beschäftigten überwiegen (55% bzw. 45%), liegt in Luxemburg der Kleinbetrieb mit unter 100 Mitarbeitern (50%) leicht vorne. In den Industriesektoren Metall und Textil stehen mittelgroße Unternehmen, im Elektrobereich Kleinbetriebe im Vordergrund. Im Finanzsektor wurden überwiegend größere Institute befragt, im Textilsektor stellte sich kein Großunternehmen den Fragen. Bei Branchen mit durchschnittlich geringeren Qualifikationsanforderungen (Metall und Textil) herrschten Mittelbetriebe vor, in Bereichen mit höheren Qualifikationsanforderungen hielten sich Klein- und Großunternehmen in etwa die Waage.

Übersicht 9: Unternehmensstichprobe nach Regionen, Branchen und Beschäftigtenzahlen

Branche/	Elektro n=9			Metall n=13			Textil n=10			Finanzsektor n=18		
Region	Klein n=5	Mittel n=3	Groß n=1	Klein n=4	Mittel n=6	Groß n=3	Klein n=3	Mittel n=7	Groß n=0	Klein n=5	Mittel n=5	Groß n=8
Saar- Trier/West- pfalz n=20	dek1t dek2t dek3t	dem1t dem3t		dmk1t	dmm1t dmm2t	dmg1t	dkk1t	dtk1t dtk2t dtk3t		dbk1t dbk4t	dbm1t dbm2t dbm5t dbm6t	dbg4t
Luxem- burg n=10	lek1			lmm1	lmg1		ltk1			lbk1 lbk2		lbg1 lbg2 lbg3 lbg4
Lothringen n=20	fek1	fem1	feg1	fmk1 fmk2	fmm1 fmm2 fmm3	fmg1 fmg2	fk1	ftm1 ftm2 ftm3 ftm4		fbk1	fbm1	fbg1 fbg2 fbg3

Die Zelleninhalte geben die befragten Unternehmen in anonymisierter Form an. Der erste Buchstabe steht für das Land (Deutschland, Luxemburg, Frankreich), der zweite für die Branche (Elektro, Metall, Textil, Banken) und der dritte für die Beschäftigtenzahl (Klein (<100), Mittel (100-499), Groß (>499)). Es folgt eine fortlaufende Nummer und für Deutschland die Regionenkennung (Saar-Trier/Westpfalz).

Quelle: Eigene Erstellung

1.3 Strukturierte Interviews mittels regionen- und branchenspezifischen Fragebogens

Mit Hilfe der Unternehmensbefragung sollten nicht nur die projektspezifischen Fragestellungen der an der Befragung beteiligten Wissenschaftlerinnen adäquat beantwortet, sondern auch ein breiteres Spektrum an betriebs- und personalwirtschaftlichen Fragen mittels geeigneter Indikatoren untersucht werden können. In der Folge entstand ein sehr umfangreicher Fragebogen, der einerseits aus den Projekten heraus entwickelte Fragen zur Entlohnung und zu Sozialleistungen, zur Arbeitszeit oder Aus- und Weiterbildung enthält, andererseits aber auch charakteristische Eigenschaften der befragten Unternehmen sowie deren wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen erfasst (vgl. BACKES-GELLNER/BÖCK/WIE-NECKE 1994).²⁵⁶ Bei der Formulierung der Fragen und ihrer Gestaltung orien-

²⁵⁶ Auch wenn der Fragebogen mit durchschnittlich 43 Seiten Umfang recht differenziert war und damit sicher umfangreicher als der eines einzelnen Forschers geworden ist, so bietet dieser aber die Möglichkeit einer umfangreichen Indikatorenauswahl für die zugrundeliegenden und späteren Projekte.

tierte sich das Forscherteam an bereits durchgeführten Betriebsbefragungen anderer Forschergruppen und an eigenen Erhebungen. Ziel war es nicht nur, auf bewährte Frageformulierungen zurückzugreifen, sondern auch die Möglichkeit herzustellen, eigene Ergebnisse mit denen anderer Forscher zu einem späteren Zeitpunkt vergleichen zu können. Mittels des sechsfachunterteilten²⁵⁷ und den branchen- und landesspezifischen Besonderheiten angepaßten Fragebogens²⁵⁸ wurden dann strukturierte Interviews durchgeführt, die zwischen 45 Minuten und zweieinhalb Stunden dauerten. Auch wenn sich die Fragen überwiegend auf die betriebliche Personalpolitik bezogen, so waren nicht nur Personalleiter oder von ihnen beauftragte Personen Interviewpartner (ca. 80% der Interviews). Teilweise wurde das Gespräch auch mit mehreren Personen zur gleichen Zeit geführt oder aber mit verschiedenen Fachvertretern des Unternehmens zu unterschiedlichen Zeitpunkten und z.T. in verschiedenen Betriebsteilen (ca. 20% der Interviews) (vgl. dazu auch BACKES-GELLNER/BÖCK/WIENECKE 1994).

Die Fragen waren teils standardisiert, teils offen. Zusätzliche Interviewerhinweise stellten eine einheitliche Erläuterung durch die Interviewer sicher. Alle Angabe bezogen sich auf die Situation des besuchten Betriebes im Jahr 1992 bzw. zum 31.12.1992.²⁵⁹ In Ausnahmefällen konnten nur Angaben hinsichtlich des zuletzt abgeschlossenen Geschäftsjahres oder nur Angaben zum Unternehmen, nicht aber zum besuchten Betrieb gemacht werden. Um Auswertungs- und Interpretationsfehler zu vermeiden, wurde jedoch darauf geachtet, daß alle quantitativen Angaben sich auch immer auf die gleiche Untersuchungseinheit - Unternehmen oder Betrieb - bezogen.

Zur individuellen Auswertung der so erhobenen Daten wurden die Antworten codiert und edv-mäßig aufbereitet. Um die branchen- und regionenspezifischen Besonderheiten berücksichtigen zu können, wurde ein einheitliches, jedoch Differenzierungen zulassendes Variablen- und Werteschema entwickelt, anhand dessen sämtliche Fragebögen und Antworten erfaßt wurden (vgl. BACKES-GELLNER/BÖCK/WIENECKE 1994: 28ff.). Erste Plausibilitätsprüfungen bestärkten das Forscherteam in der differenzierenden Vorgehensweise bei der Befragung und der

257 Der Fragebogen besteht aus den Teilen: Rechtsform und Unternehmensstruktur, Personal, Aus- und Weiterbildung, Absatzmarkt, Arbeitsbeziehungen, Fragen an die Produktionsleitung.

258 Infolgedessen lagen neun verschiedene Fragebogenversionen vor: je Land eine für Industrie und Banken, für Deutschland auch eine für Sparkassen. Da darüber hinaus die Interviewer eine Fragebogenversion, die noch Interviewerhinweise zur konsistenten Befragung umfaßte, und die Interviewten eine um diese Anweisungen gekürzte Version zum Mitlesen und Notieren erhielten, waren die Fragebögen letztendlich 18-fach differenziert. Trotz des Aufwands bewährte sich dieses System in den Interviews sehr gut.

259 Nur wenige Fragen bezogen sich auf die letzten oder die nächsten fünf bzw. zehn Jahre.

Vercodung. Die Auswertung indirekter Kontrollfragen ergab, daß die quantitativen Angaben in den Fragebögen generell valide sind.²⁶⁰

2. Unterteilung der befragten Unternehmen nach ihrer Wettbewerbssituation auf dem relevanten Arbeits- und Absatzmarkt

Zur Verwendung des Instrumentariums des „most different-most similar systems“- Ansatzes reicht es nicht aus, die Unternehmen nach ihrer unterschiedlichen Belastung durch das jeweilige soziale Sicherungssystem einzuteilen (vgl. Kapitel III). Vielmehr ist es darüber hinaus notwendig, sie entsprechend ihrer Situation am relevanten regionalen Arbeits- und Absatzmarkt zu klassifizieren.

Der Herstellung einer solchen Einordnung widmen sich die beiden nachfolgenden Abschnitte, in denen die befragten Unternehmen erstens nach unterschiedlichen Wettbewerbsbedingungen am Arbeitsmarkt unterschieden und zweitens in bestimmte Kategorien der Wettbewerbsfähigkeit am Absatzmarkt einsortiert werden.²⁶¹

2.1 Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt: das An-/Abwerbeverhalten der befragten Unternehmen

Betrachtet man den regionalen Arbeitsmarktdruck der Unternehmen der Stichprobe anhand ihres An-/Abwerbeverhaltens²⁶² von Arbeitskräften, dann zeigen

²⁶⁰ Um Verzerrungen der Ergebnisse durch nicht-stichprobenbedingte Fehler in der Vorbereitungs-, Erhebungs- und Aufbereitungsphase zu vermeiden (vgl. zu den möglichen Fehlerquellen KRUG/NOURNEY 1987: 158ff), wurden eine Vielzahl von Vorkehrungen im Hinblick auf Ablaufplanung, Pretests, Fragebogengestaltung, Interviewerhinweise, Vercodung und Plausibilitätstests sowie Nacherhebungen vorgenommen (vgl. dazu BACKES-GELLNER/BÖCK/WIENECKE 1994).

²⁶¹ Kulturelle und politische Ähnlichkeit ist dadurch gewährleistet, daß die hier betrachtete grenzüberschreitende Großregion ehemals zusammengehörte und gleiche kulturelle Wurzeln hat. Hinsichtlich des Standes der Industrialisierung und der ökonomischen Entwicklung wird davon ausgegangen, daß die Unternehmen derselben Branchen in etwa vergleichbar sind. Indizien dafür lieferten über die Befragungen hinausgehende Eindrücke bei Betriebsbesichtigungen in den besuchten Unternehmen der verschiedenen Regionen.

²⁶² Der eigene Anwerbungsbedarf wurde in einer Fünfer-Likert-Skala, die von (1) „regelmäßig“ bis (5) „nie“ reichte, in Industriebetrieben für Produktion und kaufmännischen Bereich getrennt, in Banken für alle Beschäftigten zusammen erfaßt. Die Frage nach Abwerbungsversuchen anderer Unternehmen bei den eigenen Mitarbeitern war ursprünglich als offene Frage formuliert. Die Antworten ließen sich jedoch einerseits zu einer Dummy-Variablen „Abwerbung ja/nein“ zusammenfassen; andererseits konnten sich die Angaben zu dem Reaktionsverhalten des befragten Betriebes auf externe Abwerbungsversuche in drei Kategorien unterteilen lassen: (1) Keine Reaktion, womit sowohl erfaßt ist,

erste Häufigkeitsauszählungen, daß in den letzten zehn Jahren insgesamt eher selten Anlaß zur *Anwerbung* von qualifizierten Mitarbeitern konkurrierender Unternehmen bestand. Für 79% der Industriebetriebe gab es im Produktionsbereich und für 83% im kaufmännischen Bereich nie oder selten Anwerbungsanlässe. Differenziert man die anwerbenden Industrieunternehmen nach Branchen, dann dominieren Textilunternehmen vor Betrieben im Metallsektor und in der Elektroindustrie. Demgegenüber gaben 29% der befragten Finanzinstitute an, eher regelmäßig Personal von Konkurrenten anzuwerben.

Auf der anderen Seite waren 55% der grenznahen Unternehmen in den letzten zehn Jahren selbst einmal von externen *Abwerbungsversuchen* betroffen.²⁶³ Von den Unternehmen aus der Region Saar-Trier/Westpfalz sagten dies 52,6% aus, von den luxemburgischen Firmen 75% und von den lothringischen 47,1%. Maßnahmen zur Verhinderung der Abwerbung haben lediglich 19% der Unternehmen ergriffen, dazu gehörte keiner der betroffenen lothringischen Betriebe. Unternehmen der Region Saar-Trier/Westpfalz haben nur spezifisch reagiert, d.h. z.B. konkrete Gegenangebote gesetzt, und luxemburgische Firmen haben ihre Reaktionen von konjunkturellen oder personenspezifischen Bedingungen abhängig gemacht. Sektoral liegt der Schwerpunkt der Abwerbungsversuche im Bankenbereich. Von den Unternehmen dieser Branche waren 81,3% von externen Abwerbungsversuchen betroffen, im Textilbereich 55,6%, in der Metallindustrie 40% und in der Elektrobranche 22,2%.

Um eine eindeutige, der theoretischen Argumentation folgende Einteilung der Unternehmen in solche unter moderatem und solche unter starkem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt vornehmen zu können, wurde die Variable „WETT“ kreiert.²⁶⁴ Dazu wurden genau alle die Unternehmen, die in den letzten zehn Jah-

daß das Unternehmen erst hinterher von der Abwerbung erfuhr, also nicht reagierte, weil es die Situation nicht kannte, als auch, daß der Betrieb bewußt nicht reagieren wollte, weil er den betreffenden Arbeitnehmer sowieso nicht halten wollte oder aber bereits über Personalabbau nachdachte und die Abwerbung „zur richtigen Zeit“ kam. Schließlich gehören auch fehlende Reaktionen aufgrund unzureichender betrieblicher Ressourcen zu dieser Kategorie. (2) Kontingente Reaktionen, d.h., das Ergreifen einer Gegenmaßnahme, wurden entweder von der Arbeitsmarkt- und Konjunkturlage und damit den Wiederbeschaffungschancen abhängig gemacht oder aber von dem konkreten Einzelfall bzw. der abgeworbenen Person. (3) Spezifische Reaktionen, was konkrete Gegenangebote wie bessere Kompensation, Aufstiegschancen o.ä. meint.

²⁶³ Daß die Anwerbung von Mitarbeitern scheinbar sehr selten vorkommt, gleichzeitig die Unternehmen aber von Abwerbung durch Arbeitsmarktkonkurrenten relativ häufig betroffen sind, zeigt wie sensibel eine Frage nach der An-/Abwerbung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt ist.

²⁶⁴ Eine alternative und übliche Vorgehensweise zur Einteilung von Unternehmensgruppen anhand bestimmter Indikatoren wäre eine Clusteranalyse gewesen. Diese hätte jedoch bei Verwendung der angesprochenen Variablen zur An- und Abwerbung von Fachkräften aufgrund der sehr hohen Antwortausfälle in den Einzelvariablen dazu geführt, daß eine Viel-

ren eher häufiger bis regelmäßig Anwerbungsbedarf hatten oder denen selbst Fachkräfte abgeworben wurden und die dann auch darauf mit Gegenmaßnahmen reagierten, zu den Unternehmen mit starkem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt gezählt. Alle anderen Firmen, die in den letzten zehn Jahren kaum Anwerbungsbedarf hatten und denen entweder sehr selten in diesem Zeitraum Fachkräfte abgeworben wurden oder denen zwar Fachkräfte abgeworben wurden, die aber nicht auf die Abwerbung mit Gegenmaßnahmen zur Bindung der Mitarbeiter reagierten, wurden zu Unternehmen in eher moderatem Wettbewerb am Arbeitsmarkt zusammengefaßt.

Übersicht 10: Einteilung der Unternehmen entsprechend ihres Wettbewerbsdrucks am Arbeitsmarkt²⁶⁵

N=47	Saar-Trier/ Westpfalz	Luxemburg	Lothringen
moderater Wettbewerbsdruck am regionalen Arbeitsmarkt n=31	dek1t,dem1t, dek2t,dem3t,dek3t dmk1t,dmm1t, dmm2t dtm1t, dtm3t,dtk1t dbm1t,dbk1t, dbm5t	 ltk1 lbg3,lbk1, lbg4	fek1,fem1 fmg1,fmk1,fmk2, fmm1,fmm2 ftm1,ftm3,ftk1 fbk1,fbm1,fbg2
starker Wettbewerbsdruck am regionalen Arbeitsmarkt n=16	dmg1t dtm2t dbm2t,dbm6t, dbk4t,dbg4t	lek1 lmg1 lbg1,lbg2,lbk2	feg1 fmm3 ftm4,ftm2 fbg1

Quelle: Eigene Erstellung

Wie die Zuordnung der konkreten Fälle auf die beiden Gruppen aussieht, verdeutlicht Übersicht 10. Die Stichprobe konnte aufgrund der definierten Zuordnungsregel in 31 (66%) passive Unternehmen, die einem moderaten Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind, und 16 (34%) aktive Unternehmen, die unter hohem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt ihre personalpolitischen Entscheidungen treffen müssen, eingeteilt werden.

zahl von Fällen nicht hätte berücksichtigt werden können. Durch die Gruppierung mit der Hilfsvariablen „WETT“ konnte dieses Problem umgangen werden.

265 Drei Fälle konnten so nicht zugeordnet werden. Es lagen weder Angaben zu den Fragen vor noch Zusatzinformationen, die eine Kategorisierung erlaubt hätten.

Insgesamt sind die beiden Alternativen relativ gut, wenn auch nicht immer ausgeglichen, über die Regionen, Branchen und Betriebsgrößen verteilt. Vollkommen unbesetzte Zellen gibt es nicht. Allerdings können bei einer differenzierteren Betrachtung Ausfälle beobachtet werden: In Saar-Trier/Westpfalz gibt es keine Elektrounternehmen im Cluster der Betriebe mit starkem Arbeitsmarktdruck. In Luxemburg fehlen Elektro- und Metallbetriebe, die unter moderatem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt stehen, ebenso wie Textilunternehmen unter starkem Arbeitsmarktdruck.

Auffällig ist jedoch, daß die Einteilung der Unternehmen nach ihrer Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt nicht mit einer branchen- oder betriebsgrößen-spezifischen Einteilung übereinstimmt, was nochmal die Wichtigkeit von Unternehmensdaten im Unterschied zu Aggregatdaten deutlich macht.

2.2 Wettbewerbsfähigkeit am Absatzmarkt: der wirtschaftliche (Miß-)Erfolg der befragten Unternehmen

Untersucht man die befragten grenznahen Unternehmen im Hinblick auf ihren wirtschaftlichen Erfolg, dann zeigt sich, daß von den Unternehmen, die ihr *Betriebsergebnis* von 1992 genau beziffern konnten,²⁶⁶ 27% angaben, ein negatives Betriebsergebnis oder eines, das „Null auf Null“ aufging, erwirtschaftet zu haben; 73% hatten in 1992 ein positives Betriebsergebnis.²⁶⁷ Hinsichtlich der *Entwicklung des Betriebsergebnisses* in den letzten fünf Jahren gaben 37% an, daß ihr Betriebsergebnis rückläufig war, 41% sprachen von einem Anstieg, und bei 22% blieb es im Zeitverlauf konstant.²⁶⁸ Die Befragten bezeichneten darüber hinaus den *Konkurrenzdruck*, dem sie ausgesetzt sind, zu 67% als stark oder ruinös. Die übrigen Firmen stuften ihre Wettbewerbssituation am Absatzmarkt allenfalls als durchschnittlich ein, nur einige Ausnahmen bezeichneten sie als gut. Ob diese Perzeption auch die tatsächliche Situation widerspiegelt, ist offen, da es vielen der Befragten (Vertreter der Personalressorts) an Expertenwissen mangelt

²⁶⁶ Diese sowie alle folgenden Angaben in Währungseinheiten wurden in der jeweiligen Landeswährung erhoben, bei der Codierung jedoch mit dem Wechselkurs vom 02.07.1992 wie folgt umgerechnet: 100 Flux = 5 DM, 100 FF = 30,75 DM (vgl. genauer BACKES-GELLNER/BÖCK/WIENECKE 1994: 30).

²⁶⁷ Ein Teil der Befragten konnte oder wollte zum Befragungszeitpunkt keine Aussage über das genaue Betriebsergebnis machen oder gab nur an, ob es positiv oder negativ war.

²⁶⁸ Dieser auf einer Fünferskala von (1) „zurückgegangen“ bis (5) „angestiegen“ gemessene Indikator hat wie das Betriebsergebnis 1992 den Vorteil, daß seine Angabe unabhängig von der Einschätzung der befragten Person ist und ggfs. in vorhandenen Geschäftsberichten nachgeschlagen werden kann. Sein entscheidender Vorteil liegt aber darin, daß man eine Zeitraumbetrachtung erfaßt und dadurch weniger Gefahr läuft, das Ergebnis eines Extremjahres zu erfragen.

kann.²⁶⁹ Betrachtet man schließlich den durchschnittlichen *Umsatz je Beschäftigten*, der 1992 bei 4,2 Mio. DM lag, dann stellt man fest, daß 84% der befragten Unternehmen unter diesem Durchschnitt liegen und 16% einen überdurchschnittlichen Umsatz angeben.

Mit Hilfe einer Clusteranalyse, die es erlaubt, verschiedene Indikatoren simultan zur Einteilung der Unternehmen in zwei unterschiedliche, in sich homogene Gruppen zu verwenden, wurde schließlich eine Einteilung der Unternehmen entsprechend ihrer Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt vorgenommen. Standardmäßig zieht man zur Messung der Ähnlichkeit bzw. des Unterschiedes von Clustern die quadrierte euklidische Distanz²⁷⁰ heran, die auch den Vorteil mit sich bringt, große Unterschiede zwischen Fällen besonders gut zur Geltung zu bringen, weil die Distanzen vor ihrer Summation quadriert werden. Um eine sinnvolle Einteilung zu erzielen, sollten alle wesentlichen Merkmalskomplexe, die das Gruppierungsphänomen umschreiben, abgedeckt sein, die Variablen wenig voneinander abhängig sein und möglichst wenige Antwortausfälle aufweisen (vgl. STAHL 1985: 34f.). Die vier Indikatoren wirtschaftlichen Erfolgs bieten sich u.a. deshalb als Gruppierungsvariablen an, weil sie unterschiedliche Aspekte des Erfolgs am Absatzmarkt messen: Der Umsatz je Beschäftigten 1992 gibt den Absatzmarkterfolg im konkreten Jahr an, das Betriebsergebnis 1992 zeigt an, was davon potentiell für Investitionen zur Verfügung steht. Die Entwicklung des Betriebsergebnisses in den letzten fünf Jahren mißt die längerfristige Geschäftsentwicklung, während die Perzeption des Konkurrenzdrucks die subjektive Einschätzung eines potentiellen Entscheidungsträgers widerspiegelt.

Da in das Distanzmaß die Differenzen zwischen den Variablenwerte eingehen, spielt die Dimension der einbezogenen Variablen eine entscheidende Rolle für die Validität der Clusterergebnisse, weshalb eine Standardisierung empfohlen wird.²⁷¹ Nach Transformation der Indikatoren in Dummy-Variablen können sie ohne weitere Vorbereitungen zur Clusteranalyse verwendet werden.²⁷² Um si-

269 Die Unternehmensvertreter wurden gebeten, den Konkurrenzdruck auf einer Fünferskala von (1) „ruinös“ bis (5) „faktisch gar nicht vorhanden“ zu bewerten.

270 Sie wird als „[...] Summe der quadrierten Differenzen zwischen den Variablenwerten zweier Fälle berechnet“ (BROSIOUS 1989: 178).

271 Eine Möglichkeit zur Standardisierung besteht in der Transformation in Variablen, deren Mittelwert gleich Null und deren Standardabweichung gleich Eins ist. Eine andere Möglichkeit ist die Bildung von Dummy-Variablen, was den Vorteil hat, daß die absoluten Streuungen in den Variablen nicht verloren gehen (vgl. zu der angesprochenen Problematik und ihrer technischen Lösung BROSIOUS 1989: 179).

272 Der Umsatz je Beschäftigten wurde transformiert in Umsatz je Beschäftigten kleiner 1 Mio. DM bzw. gleich oder größer 1 Mio. DM, das Betriebsergebnis in 1992 in negativ bzw. positiv, die Entwicklung des Betriebsergebnisses in den letzten fünf Jahren in zurückgegangen bzw. gleich geblieben oder angestiegen und die Perzeption des Konkurrenzdrucks

cherzustellen, daß Abhängigkeiten zwischen den Indikatoren nicht zu einer unbeabsichtigten Höhergewichtung eines Merkmalskomplexes führen, wurden schließlich noch Zusammenhangsmaße²⁷³ berechnet (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Korrelationsmatrix der Indikatoren wirtschaftlichen Erfolgs

	Umsatz/Beschäftigten	Betriebsergebnis	Entwicklung des Betriebsergebnisses	Perzeption des Konkurrenzdrucks
Umsatz/Beschäftigten	1.000	0.329	0.480	0.295
Betriebsergebnis	0.329	1.000	0.405	0.275
Entwicklung des Betriebsergebnisses	0.480	0.405	1.000	0.082
Perzeption des Konkurrenzdrucks	0.295	0.275	0.082	1.000

Quelle: Eigene Berechnung aus QUIPPE

Es kann davon ausgegangen werden, daß alle vier Indikatoren unterschiedliche Merkmalskomplexe wirtschaftlichen Erfolgs abdecken und deshalb zur Clustierung herangezogen werden können. Als Agglomerationsverfahren bot sich die waverage-Methode deshalb an, weil sie die Distanz zwischen allen möglichen Paaren von Fällen berücksichtigt und so weniger ausreißerempfindlich ist als die häufig auch verwendete single oder complete linkage-Verfahren (vgl. SCHUCHARD-FICHER et al. 1985: 124ff.).²⁷⁴ Das Ergebnis dieser Clusteranalyse wird in der nachfolgenden Übersicht 11 präsentiert.

am Absatzmarkt in ruinös bis sehr stark bzw. durchschnittlich bis faktisch gar nicht vorhanden.

²⁷³ Da es sich um nominal skalierte Daten handelt, wurde als Zusammenhangsmaß Phi gewählt, das zwischen Null und Eins schwankt (vgl. BROSIUS 1988: 226).

²⁷⁴ Diese berücksichtigen nur die Distanz der Fälle, die am dichtesten beieinander bzw. am weitesten entfernt voneinander liegen. Alternativ hätte auch das ward-Verfahren gewählt werden können, das jedoch den Nachteil hat, aufgrund relativ grober Zuteilungen zu den Clustern unangemessene Zuordnungen vorzunehmen (vgl. zu den verschiedenen Verfahren und ihrer kritischen Beurteilung STAHL 1985: 146ff.; BROSIUS 1989: 182f.). Im Anhang III findet sich ein Listing der unterschiedlichen Zuordnungen und ein Dendrogramm der Zuordnungen nach dem waverage-Verfahren.

Übersicht 11: Clustering der Unternehmen entsprechend ihres wirtschaftlichen Erfolgs²⁷⁵

N=49	Saar-Trier/ Westpfalz	Luxemburg	Lothringen
erfolglose Unternehmen n=24	dem1t,dek3t dmgl1t*,dmm1t, dmk1t dtm1t,dtm2t,dtm3t dbm6t*,dbm2t*, dbk4t	lek1 lmm1	feg1,fem1 fmk2,fmg1*,fmk1* ftm1,ftk1,ftm3, ftm4* fbm1*,fbg2*
erfolgreiche Unternehmen n=25	dek2t,dek1t,dem3t dmm2t dtk1t dbg4t,dbm1t,dbk1t, dbm5t	lmg1 ltk1 lbg1,lbg3,lbk1,lbk2, lbg4,lbg2	fek1 fmg2,fmm1,fmm2, fmm3 ftm2 fbg1,fbk1

Quelle: Eigene Erstellung

Die Clusteranalyse zur Differenzierung der Unternehmen nach ihrer Wettbewerbsstellung am Absatzmarkt teilt die Stichprobe in 24 (49%) wirtschaftlich eher erfolglose, d.h., weniger finanzkräftige Unternehmen und 25 (51%) erfolgreiche, finanziell relativ gut ausgestattete Betriebe. Auch hier sind nach der Einordnung der Unternehmen in die Cluster keine Felder unbesetzt, aber auch hier gibt es - wie bei der Einteilung nach dem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt - spezifische Ausfälle.

Für Luxemburg hat die Zuordnung ergeben, daß in dem Cluster wirtschaftlich erfolgloser Unternehmen kein Unternehmen aus dem Textil- oder Bankenbereich stammt, während in der Gruppe wirtschaftlich erfolgreicher Betriebe Firmen der Elektrobranche fehlen. Insgesamt zeigt sich somit auch hier, daß eine Einordnung der Unternehmen anhand der Branchen- oder Betriebsgrößenzugehörigkeit zu anderen Ergebnissen geführt hätte, was auch hier als ein Indiz für die mangelnde Brauchbarkeit von aggregierten Daten gewertet werden kann.

²⁷⁵ In der Clusteranalyse wurden acht Fälle (*) aufgrund des listenweisen Ausschlusses von missing values nicht berücksichtigt. Für jeden einzelnen dieser Fälle wurden deshalb nochmal die Werte der Clustervariablen überprüft. Stellte sich heraus, daß ein Fall in einer oder mehreren der Clustervariablen eine valide Antwort aufweist, dann wurde er je nach der Codierung der Antworten an entsprechender Stelle nachträglich in die Matrix einsortiert. Nur ein Fall konnte auf diese Art nicht zugeordnet werden.

Einen Eindruck davon, wie nach der Clusteranalyse die Unternehmen der beiden Gruppen gekennzeichnet sind, gibt die folgende Tabelle 4, die die Durchschnittswerte der relevanten Indikatoren beider Cluster dem jeweiligen Gesamtdurchschnitt gegenüberstellt (vgl. zu diesem Vorgehen auch SCHUCHARD-FICHER et al. 1985: 139).

Tabelle 4: Charakterisierung der unterschiedlich wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmen

Indikator	Cluster 1: erfolglose Unternehmen	Cluster 2: erfolgreiche Unternehmen	Gesamtdurchschnitt
Umsatz/Beschäftigten	1.07	1.54	1.33
Betriebsergebnis	1.27	1.75	1.50
Entwicklung des Betriebsergebnisses	1.00	2.00	1.64
Perzeption des Konkurrenzdrucks	1.30	1.42	1.32

Die Werte können zwischen Eins und Zwei schwanken.

Quelle: Eigene Berechnungen aus QUIPPE

Es ist augenscheinlich, daß wirtschaftlich eher erfolglose Betriebe über alle Indikatoren unterdurchschnittliche Werte ausweisen, während sich für wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen überdurchschnittliche Ergebnisse errechnen. Dieser Mittelwertvergleich zeigt, daß die Unternehmen eindeutig in zwei trennscharfe Gruppen geteilt werden konnten.

2.3 Konkretisierung der Hypothesenmatrizen

Nachdem nun die befragten Unternehmen entsprechend ihres An-/Abwerbverhaltens einerseits und ihres wirtschaftlichen Erfolgs andererseits kategorisiert wurden, sind in Kombination mit der Institutioneneinteilung aus dem vorherigen Kapitel die wesentlichen Voraussetzungen zur Analyse der Determinanten unterschiedlicher betrieblicher Kompensationsniveaus geschaffen. Mit diesem Werkzeug kann nun die theoretische Hypothesenmatrix zum Markt- vs. Institutionenwettbewerb empirisch konkretisiert werden. Da in der empirischen Institutionenanalyse herausgearbeitet wurde, daß bei Betrachtung des Entgelt-niveaus einerseits und der zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen andererseits sich unterschiedliche Gruppierungen von deutschen, französischen und luxemburgischen Unternehmen ergeben, macht es Sinn, auch zwei Matrizen zu erstellen.

Im Hinblick auf das betriebliche Entgelt-niveau ergab sich, daß Unternehmen aus Deutschland und Luxemburg insgesamt ähnlich gering finanziell belastet werden und französische Firmen demgegenüber wesentlich höhere Anreizkosten kalkulieren müssen. Deshalb wurden die deutschen und luxemburgischen Betriebe als

„gering finanziell belastet“ und die französischen als „stark finanziell belastet“ bezeichnet. Welche Konsequenz das für die empirische Bestückung der Hypothesenmatrix hat, zeigt folgende Übersicht.

Übersicht 12: Empirische Bestückung der Hypothesenmatrix - Entgeltniveau

Arbeitsmarktbedingungen	Absatzmarktbedingungen	entgeltbezogenes soziales Sicherungssystem	
		gering finanziell belastend (K_A gering)	hoch finanziell belastend (K_A hoch)
moderater Konkurrenzdruck (ϵ gering)	wirtschaftlich erfolglos (K_B gering)	dem1t,dek3t	fem1
		dmk1t,dmm1t	fmk2,fmg1,fmk1
		dtm1t,dtm3t	ftm1,ftm3,ftk1
			fbm1,fbg2
	wirtschaftlich erfolgreich (K_B hoch)	dek1t,dem3t,dek2t	fek1
		dmm2t	fmm1,fmm2
		dtk1t,ltk1	
		dbm1t,dbk1t,dbm5t lbg3,lbk1,lbg4	fbk1
hoher Konkurrenzdruck (ϵ hoch)	wirtschaftlich erfolglos (K_B gering)	lek1	feg1
		dmg1t	
		dtm2t	ftm4
	wirtschaftlich erfolgreich (K_B hoch)	dbm6t,dbm2t,dbk4t	
		lmg1	fmm3
		dbg4t,lbg1,lbk2, lbg2	fmm2 fbg1

Legende: K_A : Anreizkosten
 K_B : (Wieder-)Besetzungskosten
 ϵ : Mobilitätswahrscheinlichkeit

Quelle: Eigene Erstellung

Im Gegensatz zu den entgeltbezogenen rechtlichen Regelungen zeigte sich bei der Analyse der institutionellen Rahmenbedingungen betrieblicher Alters- und Krankenversorgungssysteme eine andere Konstellation von Kostenbelastungen: Französische und deutsche Unternehmen waren insgesamt wesentlich stärker belastet als luxemburgische, weshalb erstere in die Gruppe „hohe Anreizkosten“ und letztere in die Kategorie „geringe Anreizkosten“ einsortiert wurden. Conse-

quenterweise verändert sich dadurch auch die empirische Bestückung der Hypothesenmatrix (vgl. nachfolgende Übersicht).

Übersicht 13: Empirische Bestückung der Hypothesenmatrix - Sozialleistungs-niveau

Arbeitsmarktbedingungen	Absatzmarktbedingungen	sozialleistungsbezogenes soziales Sicherungssystem	
		gering finanziell belastend (K_A gering)	hoch finanziell belastend (K_A hoch)
moderater Konkurrenzdruck (ϵ gering)	wirtschaftlich erfolglos (K_B gering)		fem1, dem1t, dek3t fmk2, fmg1, fmk1, dmk1t, dmm1t ftm1, fm3, ftk1, dtm1t, dtm3t fbm1, fbg2
	wirtschaftlich erfolgreich (K_B hoch)	ltk1 lbg3, lbk1, lbg4	fek1, dek1t, dem3t, dek2t dmm2t, fmm1, fmm2 dtk1t dbm1t, dbk1t, dbm5t, fbk1
hoher Konkurrenzdruck (ϵ hoch)	wirtschaftlich erfolglos (K_B gering)	lek1	feg1 dmgl1 ftm4, dtm2t dbm2t, dbm6t, dbk4t
	wirtschaftlich erfolgreich (K_B hoch)	lmg1 lbg1, lbk2, lbg2	fmm3 ftm2 fbg1, dbg4t

Legende: K_A : Anreizkosten
 K_B : (Wieder-)Besetzungskosten
 ϵ : Mobilitätswahrscheinlichkeit

Quelle: Eigene Erstellung

Insgesamt kann als erstes Zwischenergebnis der empirischen Analyse festgehalten werden, daß die befragten Unternehmen sich nicht nur eindeutig nach den finanziellen Belastungen aus den institutionellen Regelungen zur landesspezifischen sozialen Sicherung, sondern auch nach unterschiedlichen Wettbewerbssituationen auf dem Arbeits- und dem Absatzmarkt in unterschiedliche, in sich homogene Kategorien einteilen lassen. Nochmals zu betonen ist die Erkenntnis, daß

die Clusterungen in keinem Fall entlang von Branchen- oder Betriebsgrößenklassen verlaufen.²⁷⁶ Im Vergleich zu Studien auf Basis von Aggregatdaten dürften die Ergebnisse der QUIPPE-Auswertungen deshalb ein realistischeres Abbild der Unternehmensentscheidungen darstellen.

Ausgehend von dieser Mehrfachkategorisierung der befragten Unternehmen können nun die aus dem Modell abgeleiteten Hypothesen zu der Frage, ob systematische Unterschiede in betrieblichen Kompensationsniveaus eher auf institutionelle Rahmenbedingungen oder eher auf die Gegebenheiten am relevanten Arbeits- und Absatzmarkt zurückzuführen sind, getestet werden. Um dem empirischen Forschungsdesign des „most similar-most different systems“-Ansatz zu entsprechen, müßten dazu die Angaben von matched pairs²⁷⁷ verglichen werden. Da sich die Fälle aber ungleichmäßig über die Felder der Hypothesenmatrizen verteilen und innerhalb der einzelnen Zellen die Branchen unterschiedlich stark vertreten sind, könnten Verzerrungen in den Ergebnissen auftreten. Einerseits können die Randverteilungen einseitig zugunsten stark besetzter Felder verzerrt sein, andererseits können branchenmäßige Besonderheiten der Kompensationspolitik,²⁷⁸ die hier nicht explizit berücksichtigt werden sollen, die Ergebnisse überlagern.

Eine Möglichkeit, diese Verzerrungen zu umgehen und die matched pairs quasi „künstlich“ zu erzeugen, ist eine Gewichtung der einzelnen Fälle. Dazu wird in einem ersten Schritt eine *branchenrelationale* Gewichtung²⁷⁹ vorgenommen, indem alle Unternehmen eines Feldes der jeweiligen Hypothesenmatrix mit einem Gewichtungsfaktor gemäß der Verteilung der Branche in der Stichprobe multipliziert werden. Dadurch wird vermieden, daß Angaben von Unternehmen einer besonders häufig in einem Feld vertretenen Branche überrepräsentiert werden. Eine mögliche Folge dieses Vorgehens ist, daß dadurch

„[...] Signifikanztests künstlich verfälscht [werden], weil die Gewichtung im allgemeinen zu einer rechnerischen Vergrößerung oder Verringerung der Stichprobe führt. [...] Man kann diesen Effekt umgehen, wenn man die Gewichtungsvariable so konstruiert, daß die Summe ihrer Werte genau die Fallzahl der Stichprobe ergibt“ (BROSIOUS 1988: 166).

276 Vergleiche dazu jeweils den zweiten und dritten Buchstaben der Unternehmenslabels (Branche bzw. Unternehmensgrößenklasse).

277 Da nicht alle Unternehmen entsprechend ihrer Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt bzw. ihres wirtschaftlichen Erfolgs am Absatzmarkt eingeteilt werden konnten, weil die entsprechenden Angaben fehlten, beruhen alle nachfolgenden Rechnungen nur noch auf einer Stichprobengröße von 47 Betrieben in Grenzregionen.

278 Zu denken ist hier insbesondere an unterschiedliche Regelungen zum Entgelt und den Sozialleistungen in verschiedenen Branchentarifverträgen.

279 Vergleiche zu der besonderen Problematik dieses Datensatzes und dem verwendeten Gewichtungsverfahren auch die Auswertungen bei BACKES-GELLNER (1994).

Deshalb wurde in einem zweiten Schritt eine *gleichverteilende* Gewichtung dadurch vorgenommen, daß die Zahl der befragten Unternehmen durch die Feldzahl der Hypothesenmatrix dividiert wurde und mit diesem Faktor dann die Angaben zusätzlich gewichtet wurden.²⁸⁰

3. Praxis der betrieblichen Kompensationspolitik in der Region Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz

Um nun die Hypothesen zur Abhängigkeit betrieblicher Kompensationspolitik vom Arbeits- und Absatzmarkt sowie dem sozialen Sicherungssystem mit Hilfe der QUIPPE-Daten zu überprüfen, wird in mehreren Schritten vorgegangen. Zunächst werden Partialanalysen²⁸¹ durchgeführt, in denen Mittelwerte für die einzelnen Indikatoren des betrieblichen Entgelt-niveaus einerseits und des betrieblichen Sozialleistungsniveaus andererseits gemäß des in Kapitel II erarbeiteten Prüfungsschemas berechnet²⁸² und ökonomisch interpretiert werden. Zur Signifikanzprüfung werden dabei t-Tests durchgeführt, die prüfen, ob man aus der beobachteten Differenz in den Stichprobenmittelwerten auch mit einer ausreichenden Sicherheit (Irrtumswahrscheinlichkeit) auf eine ebensolche Differenz in der Grundgesamtheit schließen kann. Es wird aber darauf hingewiesen, daß die er-

²⁸⁰ Neben dem beschriebenen Vorteil einer solchen Gewichtung muß man aber auch auf einen potentiellen Nachteil hinweisen. Je nach Gewichtungsfaktor besteht insbesondere bei Zellen, die mit nur sehr wenigen Fällen besetzt sind, die Gefahr, daß Ausreißer übergewichtet werden und dadurch das Gesamtergebnis verzerrt wird. Da aber Felder mit mehreren Fällen dominieren, dürfte der beschriebene Vorteil dieser Vorgehensweise überwiegen und das mögliche Auftreten des genannten Nachteils rechtfertigen.

²⁸¹ Dies ist eine logische Folge der Ergebnisse der empirischen Institutionenanalyse des vorherigen Kapitels III. Dort wurde herausgearbeitet, daß es sinnvoll ist, eine jeweils getrennte Analyse für das betriebliche Entgelt- und Sozialleistungsniveau durchzuführen, da deutsche Unternehmen einmal in die Gruppe der finanziell belasteten Betriebe und einmal in die Kategorie finanziell wenig belasteter Firmen gehören. Da die unterschiedlichen Regelungen des sozialen Sicherungssystems nicht nur die institutionell bedingte Gesamtkostenbelastung eines Unternehmens determinieren, sondern auch die betriebliche Entscheidung über das Ausmaß an Kompensation durch direktes Entgelt bzw. freiwillige Sozialleistungen, sind die über eine Totalanalyse hinausgehenden Partialanalysen gerechtfertigt. Dies umso mehr, als es im zugrundeliegenden Datensatz keine Variable gibt, die das Gesamtkompensationsniveau einfängt, weshalb es nötig ist, selbst eine solche Größe zu kreieren. Die Partialanalysen bieten dabei eine Chance, einen geeigneten Indikator zu ermitteln.

²⁸² Das Erhebungsdesign erlaubt gegenüber üblichen Case-Studies die Verwendung einfacher statistischer Verfahren, wie sie in der explorativen Datenanalyse verwendet werden. Die Voraussetzungen für multivariate statistische Verfahren, die in auf quantitativen Massendaten beruhenden Studien üblicherweise verwendet werden, sind hier nicht erfüllt. Daß aber auch eher qualitative Daten in ökonomischen Studien interessante Ergebnisse liefern können, zeigt ZIMMERMANN (1994).

rechneten Signifikanzwerte aufgrund der geringen Fallzahlen nur eingeschränkte Aussagekraft besitzen und sehr vorsichtig zu bewerten sind.²⁸³

In einem zweiten Schritt wird dann der Versuch einer übergreifenden Analyse unternommen, indem ein Indikator gebildet wird, der sowohl das Entgelt- als auch das Sozialleistungsniveau einfängt und von dem aus auf das durchschnittliche Kompensationsniveau geschlossen wird. Nachdem so herausgefunden wurde, welche Bedeutung den regionalen Markt- und Institutionenbedingungen für die betriebliche Kompensationsentscheidung zukommt, wird die empirische Analyse abgerundet durch eine Auswertung der regionenspezifischen Anteile der Grenzgänger an den Vollzeitbeschäftigten in den befragten Unternehmen der Stichprobe. Wenn nämlich tatsächlich - wie vermutet - ein Zusammenhang zwischen den jeweiligen Rahmenbedingungen und dem dominierenden Kompensationsniveau einer Region sowie zwischen diesem Kompensationsniveau und dem Grenzgängertum besteht, dann müßten spezifische Konstellationen von regionalen Rahmenbedingungen auch bestimmte Strukturen an Grenzgängeranteilen hervorgerufen.

3.1 Betriebliche Kompensationsentscheidung in grenznahen Unternehmen: markt- oder institutionenbedingt?

3.1.1 Empirische Befunde für die betriebliche Entgeltpolitik

Wie die meisten empirischen Studien, die aggregiertes Datenmaterial verwenden, wird auch hier das betriebliche Lohnniveau²⁸⁴ zunächst an dem jahresdurchschnittlichen Bruttoverdienst eines Beschäftigten illustriert, der sich aus der Bruttolohn- und -gehaltssumme und der Beschäftigtenzahl errechnet. Wie diese in Abhängigkeit von den Markt- und Institutionensituationen variiert, wird in Tabelle 5 aufgezeigt. Zum Vergleich wird der gegenüber Ausreißern robustere Modalwert eines Bruttomonatsverdienstes angegeben. Dieser hat zudem den Vorteil, daß er unabhängig von länder- oder branchenspezifischen Definitionen von

²⁸³ Im SPSS-Standard-Output findet sich der t-Wert sowie eine Irrtumswahrscheinlichkeit für einen zweiseitigen Test. Da durch die Auswertung aber nicht festgestellt werden soll, ob der gefundene Stichprobenmittelwert mit dem in der Grundgesamtheit übereinstimmt, sondern lediglich getestet werden soll, ob der eine Mittelwert tatsächlich größer als der andere ist, ist ein einseitiger Test vorzuziehen, was eine Division der Irrtumswahrscheinlichkeit durch zwei erlaubt. Es gilt folgende Faustregel: Je größer der t-Wert und je geringer die Irrtumswahrscheinlichkeit, desto signifikanter die Ergebnisse. Dabei wird bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von ≤ 0.10 von schwacher Signifikanz, bei ≤ 0.05 von starker und bei ≤ 0.01 von sehr starker Signifikanz gesprochen. Zur besseren Vergleichbarkeit werden im folgenden Angaben zur Signifikanz in diesen Kategorien angegeben.

²⁸⁴ Der Begriff „Betriebliches Lohnniveau“ umfaßt sowohl Löhne als auch Gehälter. Synonym wird im folgenden auch der Begriff „Entgelt“ verwendet.

Lohngruppen ist, da er das am häufigsten gezahlte Lohnintervall und damit einen „typischen“ Lohn angibt.

Tabelle 5: Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst je Beschäftigten und Modalwert eines Bruttomonatsverdienstes in 1992 in DM²⁸⁵

Arbeitsmarktbedingungen	Absatzmarktbedingungen	Soziales Sicherungssystem			
		D+L (K _A gering)	F (K _A hoch)		
geringer An-/ Abwerbedruck (ε gering)	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	45.067 3.127	52.271 2.935	48.990 3.032	50.670 3.187
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	55.885 3.745	45.894 2.943	52.358 3.342	
	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	69.546 3.742	46.487 2.523	61.458 3.130	64.596 3.564
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	66.383 5.250	70.576 3.398	67.837 4.100	
		59.762 3.828	53.174 2.950		

Legende: K_A: Anreizkosten
K_B: (Wieder-)Besetzungskosten
ε: Mobilitätswahrscheinlichkeit

Quelle: Eigene Berechnungen aus QUIPPE

²⁸⁵ Die in Landeswährung erhobenen und in DM umgerechneten Daten stellen den Wert der errechneten Größen bei kritischer Betrachtung nicht zutreffend dar, da Preisniveauunterschiede und damit auch die realen Nutzen der Kompensationen nicht berücksichtigt werden. Die Verwendung von Kaufkraftstandards (KKS) kann dazu beitragen, Preisniveauunterschiede auszuschalten. Dabei handelt es sich um eine „[...] theoretische Rechnungseinheit, mit der man in allen Mitgliedstaaten die gleiche Menge von Waren und Dienstleistungen kaufen kann. Angaben in KKS eignen sich deshalb dazu, die Kaufkraft der Löhne in den Mitgliedstaaten zu vergleichen“ (EUROSTAT 1986: 13). Deshalb wurde alternativ zu den ausgewiesenen Ergebnissen auch Berechnungen der Kompensationsunterschiede auf Basis von KKS durchgeführt. In 1992 entspricht ein KKS 2,24 DM, 6,92 FF und 41,92 Flux (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 1993: 159). Die im Anhang IV befindlichen Ergebnisse unterscheiden sich zwar absolut, aber nicht relativ oder im Hinblick auf die Irrtumswahrscheinlichkeiten. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß die KKS-Umrechnung nicht auf regionalen, sondern auf nationalen Preiserhebungen beruht und somit nicht notwendigerweise die Preisniveaus in den betrachteten Regionen einfängt.

Hoher Arbeitsmarktdruck bewirkt c.p. ein relativ höheres Entgeltniveau

Betrachtet man zunächst den durchschnittlichen Bruttojahresverdienst je Beschäftigten in Abhängigkeit von unterschiedlichen Wettbewerbssituationen auf dem Arbeitsmarkt, gegeben die Absatzmarkt- und Institutionenbedingungen, dann kann man eindeutig sagen, daß Unternehmen bei moderatem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt tendenziell ein geringeres Entgeltniveau realisieren, also eher eine Stillhalte- als eine Anreizstrategie praktizieren. Verwendet man statt dessen den Modalwert eines Bruttomonatsverdienstes als Proxy für das betriebliche Entgeltniveau, dann zeigen sich die erwarteten Unterschiede ebenso deutlich.²⁸⁶ Daraus kann man schließen, daß unabhängig davon, ob es sich um wirtschaftlich erfolgreiche oder erfolglose Unternehmen handelt, die Betriebe, die unter starkem An- bzw. Abwerbedruck auf dem Arbeitsmarkt stehen, den meisten Arbeitnehmern ein höheres Entgelt zahlen als vergleichbare Unternehmen, die sich in einer moderaten Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt befinden. Firmen, die also Produktionsverfahren verwenden bzw. Dienstleistungen anbieten, die in anderen ansässigen Unternehmen ebenfalls zu finden sind, und die deshalb ähnliche Qualifikationen nachfragen wie ihre Konkurrenten, versuchen scheinbar stärker als Unternehmen in Marktnischen oder mit besonderen Produktionsverfahren das Verhalten der Arbeitskräfte durch eine überdurchschnittliche Entlohnung zu steuern. Insofern kann davon ausgegangen werden, daß die Mobilitätswahrscheinlichkeit wesentlich mitbestimmend für die Wahl der Entgeltstrategie ist.

Wirtschaftlicher Erfolg geht c.p. einher mit einem relativ höheren Entgeltniveau

Ob auch der wirtschaftliche Erfolg und damit die Finanzkraft eines Unternehmens die betriebliche Entscheidung, eine Stillhalte- oder Anreizstrategie zu verwenden, tangiert, kann ein entsprechender Mittelwertvergleich zutage bringen. Die Mittelwerte der durchschnittlichen Bruttojahresverdienste deuten bei Unternehmen unter moderatem wie unter starkem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt (mit Einschränkungen) darauf hin, daß wirtschaftlich erfolglosere Betriebe ein geringeres Entgelt zahlen als wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen.

Untersucht man den isolierten Einfluß des Absatzmarktes auf das betriebliche Entgeltniveau unter Verwendung des Indikators „Modalverdienst“, zeigt sich auch hier eindeutig, daß zahlungsschwächere Unternehmen unabhängig von den jeweiligen Arbeitsmarkt- und Institutionenbedingungen i.d.R. eine Stillhaltestrategie praktizieren, während Betriebe mit ausreichender Finanzkraft eher eine überdurchschnittliche Entlohnung und damit eine Anreizstrategie verfolgen. Dieses Ergebnis kann man darauf zurückführen, daß erfolglosen Betrieben die finanziellen Möglichkeiten zu innovativen Leistungen sowie zum Einsatz neuer

²⁸⁶ Ein t-Test ergibt hier eine Irrtumswahrscheinlichkeit von ≤ 0.10 . Bei dem durchschnittlichen Bruttojahresverdienst liegt sie demgegenüber bei ≤ 0.05 .

Technologien fehlen und ihr Bedarf an überdurchschnittlich qualifiziertem Personal deshalb gering ist. Sie fragen vielmehr allgemein qualifizierte Arbeitskräfte nach, die ohne großen Such- und Selektionsaufwand vom externen Arbeitsmarkt rekrutiert werden können. Wirtschaftlich erfolglose Betriebe scheinen somit tatsächlich geringere, unter den gegebenen Anreizkosten liegende (Wieder-)Besetzungskosten zu haben, weshalb eine Stillhaltestrategie für sie effizient ist. Demgegenüber ist davon auszugehen, daß wirtschaftlich starke, mit neuen Technologien ausgerüstete Unternehmen bzw. spezialisierte Bankinstitute zur Rekrutierung der besonderen Qualifikationen einen aufwendigeren Such- und Auswahlprozeß kalkulieren müssen, dessen Kosten die gegebenen Anreizkosten übersteigen, weshalb für sie eine Anreizstrategie kostenoptimal ist. Prinzipiell kann also ein Einfluß des wirtschaftlichen Erfolgs auf die (Wieder-)Besetzungskosten und damit auf die Wahl der Kompensationsstrategie konstatiert werden.²⁸⁷

Auffällig ist ferner, daß bei geringem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt zwischen dem Modalverdienst wirtschaftlich erfolgloser und erfolgreicher Unternehmen eine relativ geringe Differenz besteht, die sich im Fall starken Arbeitsmarktdrucks deutlich vergrößert,²⁸⁸ während sich für das ausreißerempfindlichere durchschnittliche Bruttojahresentgelt ein entgegengesetztes Verhältnis abzeichnet. Eine mögliche Erklärung dafür ist, daß im Sample einige wenige wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen vorhanden sind, die im Wettbewerb um Arbeitskräfte weniger auf finanzielle Anreize setzen und deshalb Arbeitsplatzbewerbern im Vergleich zu anderen Unternehmen einen etwas geringeren Bruttojahresverdienst anbieten. Sie signalisieren wahrscheinlich andere Vorteile, wie attraktive Arbeitsbedingungen aufgrund von höheren Sachkapitalinvestitionen sowie Innovationspotentialen, und versuchen dadurch, die Mobilitätsentscheidung zu beeinflussen.²⁸⁹ Andererseits kann man aber auch argumentieren, daß die Stichprobe einige wenige wirtschaftlich weniger erfolgreiche Firmen enthält, die gerade im Fall starken Arbeitsmarktdrucks (kurzfristig) geneigt sind, höhere (Wieder-)Besetzungskosten in Kauf zu nehmen, um offene Stellen möglichst schnell zu besetzen und so Produktivitätseinbußen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit am Absatzmarkt noch weiter verringern würden, zu vermeiden. Um im Wettbewerb um Arbeitskräfte konkurrenzfähig zu sein, ist es dann für sie (kurzfristig) effizient,

287 Allerdings ist nur die Differenz der Modalverdienste bei starkem Arbeitsmarktdruck mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von ≤ 0.05 statistisch gesichert.

288 Dies deutet darauf hin, daß mit Zunahme des Arbeitsmarktwettbewerbs Unternehmen, die überdurchschnittlich qualifiziertes Personal benötigen, stärkere Mobilitätsanreize setzen (müssen), um im Wettbewerb um ebendiese Arbeitskräfte konkurrenzfähig zu sein.

289 Wie Arbeitsplatzbewerber durch bestimmte individuelle Merkmale, wie Ausbildungsniveau oder Alter, eine bestimmte Arbeitsproduktivität oder einen bestimmten Arbeitseinsatz signalisieren (vgl. SPENCE 1973) bzw. erwarten lassen, so können auch von arbeitsplatz anbietenden Unternehmen entsprechende Signale hinsichtlich Arbeitsbedingungen oder Arbeitsanforderungen ausgehen.

einen höheren Bruttojahresverdienst zu realisieren und damit eine Anreizstrategie zu praktizieren.²⁹⁰

Geringere finanzielle Belastung aus Regelungen der sozialen Sicherheit hat c.p. ein relativ höheres Entgeltniveau zur Folge

Um sich ein Bild davon zu machen, inwieweit neben den isolierten Arbeits- und Absatzmarkteinflüssen auch unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen das betriebliche Kompensationsniveau von grenznahen Unternehmen determinieren, werden nun die beiden Einkommensindikatoren, gegeben die Arbeits- und Absatzmarktbedingungen, für die Unternehmen der einzelnen Regionen miteinander verglichen. Es ist unmittelbar ersichtlich, daß die stärker institutionell belasteten französischen Betriebe im Durchschnitt sowohl den geringsten Bruttojahresverdienst (53.174 DM) angeben als auch den geringsten Modalwert des Bruttomonatsverdienstes (2.950 DM). Im Unterschied dazu liegt die Gruppe der luxemburgischen und deutschen Unternehmen mit 59.762 DM bzw. 3.828 DM darüber.²⁹¹ Diese Unterschiede fallen wie erwartet aus²⁹² und belegen, daß die französischen Regelungen zur sozialen Sicherung, wahrscheinlich aufgrund des umfangreicheren sachlichen Geltungsbereichs der Sozialbeitragspflicht und damit insbesondere auch der hohen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, relativ hohe Anreizkosten in den lothringischen Unternehmen im Vergleich zu den Unternehmen anderer Regionen verursachen. Von Bedeutung dürften wohl auch die restriktiven Regelungen zur Sozialbilanzierung sein. Insgesamt kann man daraus folgern, daß c.p. das betriebliche Kompensationsniveau institutionenbedingt reduziert wird und die französischen Unternehmen unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Situation und dem Arbeitsmarktdruck zu „Stillhalten“ gemacht werden. Demgegenüber scheinen die die Arbeitgeber finanziell weniger stark bela-

²⁹⁰ Dies mag insbesondere für Unternehmen der Region Saar-Trier/Westpfalz zutreffen, da dort zum Befragungszeitpunkt fast täglich neue Pressemeldungen über drohende Betriebs-schließungen und wirtschaftliche Misereen der ansässigen Firmen zu lesen waren und die Befragungsergebnisse z.T. genau einen solchen kurzfristigen Planungshorizont eingefangen haben dürften.

²⁹¹ Im Vergleich dazu weist EUROSTAT (1992b) folgende Angaben zum Bruttojahresverdienst jeweils für einen männlichen, alleinstehenden Produktionsarbeiter, der durchschnittlich verdient, aus: 51.012 DM (27.274 KKS) in Deutschland, 47.538 DM (28.925 KKS) in Luxemburg und 32.378 DM (16991 KKS) in Frankreich (jeweils Hochrechnung der Monatsverdienste unter der Annahme, daß 13 Gehälter gezahlt werden). Die Angaben beziehen sich erstens auf das Jahr 1989 und zweitens auf die harmonisierte Verdienststatistik (vgl. zur Entwicklung und zu den Definitionen EUROSTAT 1992a). Abweichungen zu den Ergebnissen auf Basis von QUIPPE sind somit u.a. auf unterschiedliche Berichtsjahre, Regionen- und Branchenabgrenzungen zurückzuführen. Es zeigt sich wieder einmal mehr die Divergenz zwischen aggregierten und disaggregierten Daten.

²⁹² Allerdings sind nur die Unterschiede der Modalverdienste mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von ≤ 0.01 statistisch gesichert.

stenden luxemburgischen und deutschen Regelungen zur sozialen Sicherung mit dazu beizutragen, die Anreizkosten relativ gering zu halten und damit die Unternehmen in die Lage zu versetzen, eine Anreizstrategie zu praktizieren.

Höchstes Entgeltniveau bei relativ höchsten (Wieder-)Besetzungs- und relativ geringsten Anreizkosten

Insgesamt kann im Hinblick auf das durchschnittliche Entgeltniveau von Unternehmen auf dem grenzüberschreitenden regionalen Arbeitsmarkt Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz festgestellt werden, daß ihre Entscheidung für eine Stillhalte- oder eine Anreizstrategie sowohl (absatz-)markt- als auch institutionendeterminiert ist.

Ob aber die Unternehmen bei der Entscheidung über die zu praktizierende Entgeltstrategie wirklich die Anreiz- mit den (Wieder-)Besetzungskosten vergleichen, kann eine Betrachtung der Entgelte eines wirtschaftlich schwachen französischen Unternehmens und eines finanzkräftigen Unternehmens der Gruppe deutscher und luxemburgischer Unternehmen mit geringen Anreizkosten zutage bringen. Es zeigt sich, daß erstgenannte Betriebe, die mit geringen (Wieder-)Besetzungs- bei gleichzeitig hohen Anreizkosten konfrontiert sind, bei Heranziehen des Indikators „Modalverdienst“ im Fall hoher Mobilitätswahrscheinlichkeit das geringste Entgeltniveau aufweisen. Für den umgekehrten Fall ergeben sich für wirtschaftlich erfolgreiche, wenig institutionell belastete deutsche bzw. luxemburgische Unternehmen die relativ höchsten Entgeltniveaus. Auch wenn sich diese Ergebnisse für den Indikator „Bruttojahresverdienst je Beschäftigten“ nicht durchgängig zeigen,²⁹³ sich aber bei Betrachtung des gegen Ausreißer robusteren Indikators „Modalverdienste“ klar präsentieren, wird im Hinblick auf das Entgeltniveau prinzipiell von einer transaktionskostengeleiteten Kompensationsentscheidung ausgegangen. Daß sich die Ergebnisse deutlicher bei starkem Arbeitsmarktdruck als bei moderatem Wettbewerb am Arbeitsmarkt zeigen, deutet darauf hin, daß Unternehmen insbesondere bei hoher Mobilitätswahrscheinlichkeit der Arbeitskräfte die unterstellte Kostenabwägung vornehmen.

Neben dem durchschnittlichen Entgeltniveau, das an den beiden, gerade analysierten Indikatoren festgemacht wurde, vermittelt auch die Streuung der Löhne und Gehälter einen Eindruck von der betrieblichen Kompensationsstrategie, da diese Abweichungen die Differenziertheit der Anreizgestaltung widerspiegeln. Um diese Streuung einzufangen, wurde ein 25%-Intervall um den Lohnmodus gelegt und der Anteil der Beschäftigten, die über und unter diesem „typischen“ Entgelt verdienen, ermittelt. Je größer dieser Beschäftigtenanteil ist, desto stärker

²⁹³ Dies kann möglicherweise auch auf eine stichprobenbedingten Verzerrung zurückgeführt werden, weil manche Werte nur auf sehr wenigen validen Fällen beruhen. An dieser Stelle ist nochmals auf mögliche Verzerrungen aufgrund der vorgenommenen Gewichtung hinzuweisen, die sich dadurch ergeben können, daß Ausreißer übergewichtet werden.

streuen die betrieblichen Entgelte und von einer umso größeren Differenziertheit der Löhne und Gehälter ist auszugehen.

Tabelle 6: Anteil an Beschäftigten in %, die 1992 mindestens 25% über und unter dem Modalverdienst lagen

		Soziales Sicherungssystem			
Arbeitsmarktbedingungen	Absatzmarktbedingungen	D+L (K _A gering)	F (K _A hoch)		
geringer An-/ Abwerbedruck	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	30,20	24,62	27,43	28,47
(ε gering)	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	29,57	29,62	29,59	
hoher An-/ Abwerbedruck	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	41,96	15,94	28,89	31,61
(ε hoch)	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	39,75	32,06	34,97	
		34,89	25,41		

Legende: K_A: Anreizkosten
 K_B: (Wieder-)Besetzungskosten
 ϵ : Mobilitätswahrscheinlichkeit

Quelle: Eigene Berechnungen aus QUIPPE

C.p. relativ größere Differenziertheit der Entgeltgestaltung bei starkem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt

Prüft man zunächst wieder den isolierten Arbeitsmarkteinfluß auf Basis der Ergebnisse der Tabelle 6, so wird deutlich, daß Unternehmen, die in starkem Arbeitsmarktwettbewerb stehen, ihre Entgelte stärker differenzieren und damit ihre Mitarbeiter eher individuell, z.B. entsprechend ihrer Qualifikation, eingruppieren können oder müssen, als solche in moderatem Arbeitsmarktwettbewerb. Dies deutet an, daß Unternehmen unter starkem An-/Abwerbedruck sich bewußt einen Spielraum für gezielte Mobilitätsanreize offen lassen. Unternehmen, die nur geringer Mobilitätsneigung gegenüberstehen bzw. nur einen geringen externen Rekrutierungsbedarf haben, brauchen nicht notwendigerweise eine solche Lohnflexibilität; hier wirkt sich vielleicht sogar die Tatsache, daß ein Großteil der Belegschaft innerhalb eines bestimmten Verdienstintervalls liegt, beschäftigungsstabilisierend aus. Dadurch, daß die Spannweite der möglichen Entlohnung rela-

tiv eng gefaßt ist, kann möglicherweise der „Beförderungswettbewerb“ ausgeschaltet und insgesamt ein verbessertes Arbeitsklima erzeugt werden.²⁹⁴ Insgesamt hat also die Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt auch einen Einfluß auf die Spannweite der betrieblichen Entgelte.

Wirtschaftlicher Erfolg bewirkt c.p. einen relativ höheren Differenzierungsgrad

Unabhängig vom Arbeitsmarktwettbewerb zeigt sich, daß wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen ihre Entgelte stärker differenzieren als weniger erfolgreiche Firmen. Möglicherweise ist das damit zu begründen, daß wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen, bei denen unterstellt wird, daß sie tendenziell mehr überdurchschnittlich qualifiziertes Personal nachfragen, also nicht den „repräsentativen“ Arbeitnehmer rekrutieren, auch eher eine den Qualifikationsanforderungen gerecht werdende Entgeltdifferenzierung vornehmen müssen. Je differenzierter aber die betriebliche Lohnpolitik gestaltet ist, desto sorgfältiger muß die Eingruppierung erfolgen, was einen höheren Einstellungsaufwand erzeugt und insgesamt die (Wieder-)Besetzungskosten steigen läßt und eine Anreizstrategie effizient macht. Wenn allerdings, wie für die wirtschaftlich weniger erfolgreichen Unternehmen angenommen wird, ein „typischer“ Arbeitnehmer in eine „typische“ betriebliche Einkommensklasse eingestuft werden kann, reduzieren sich die Einstellungs- und damit die Rekrutierungskosten, weshalb, gegeben die Anreizkosten, eine Stillhaltstrategie effizient wird.

Regelungen sozialer Sicherungssysteme schränken Differenzierung der betrieblichen Entgelte ein

Eine Analyse des isolierten Institutioneneinflusses liefert das auffällige Ergebnis, daß französische Unternehmen signifikant²⁹⁵ mehr Beschäftigte in der Modalklasse konzentrieren als deutsche und luxemburgische Betriebe, die etwas mehr als ein Drittel ihrer Beschäftigten mindestens 25% ober- oder unterhalb des durchschnittlichen Verdienstintervalls entlohn. Dies läßt darauf schließen, daß das System sozialer Sicherheit in Frankreich den Unternehmen weniger Kompensationsspielraum bietet als die entsprechenden Systeme in Deutschland und Luxemburg. Die ungewöhnlich hohen Beitragsbemessungsgrenzen, die ein höheres Entgelt auch mit höheren Beiträgen zur Sozialversicherung verbinden, machen größere Abweichungen nach oben relativ teurer als in Unternehmen in Deutschland oder Luxemburg, wo die entsprechenden Grenzen niedriger angesetzt sind. Auch die Mindestlohnbestimmungen stellen französische Unternehmen zumindest im Vergleich zu deutschen schlechter, weil letztere nur bei Tarifgebunden-

294 Selbstverständlich muß dies nicht notwendigerweise so sein; denkbar ist auch, daß durch die eingeschränkte Möglichkeit einer z.B. leistungsdifferenzierenden Entlohnung Motivationsprobleme entstehen.

295 Die Irrtumswahrscheinlichkeit liegt bei ≤ 0.05 .

heit branchentarifliche Regelungen einhalten müssen,²⁹⁶ ansonsten aber an keinen bestimmten Einstiegslohn gebunden sind, was prinzipiell einen Spielraum nach unten eröffnet.

Kostenabwägung nur eingeschränkt beobachtbar

Widmet man sich auch hier der Frage, ob Unternehmen ihre Entgeltpolitik, und hier insbesondere die Streuung ihrer Löhne und Gehälter, an einem Vergleich der (Wieder-)Besetzungs- mit den institutionell bedingten Anreizkosten ausrichten, dann ergibt sich folgende Antwort: Zwar haben durch das soziale Sicherungssystem vergleichsweise stark finanziell belastete französische Unternehmen, die wirtschaftlich erfolglos sind und damit geringe (Wieder-)Besetzungskosten haben, unabhängig von der Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt stets die geringste Streuung der Löhne und Gehälter. Allerdings zeigt sich für wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen aus Deutschland und Luxemburg, die einer umgekehrten Kostenrelation gegenüberstehen, nicht der größte Differenzierungsgrad. Insofern kann man nicht generell von der unterstellten Transaktionskostenüberlegung bei der betrieblichen Entscheidung über die Streuung der Entgelte ausgehen. Dies mag daran liegen, daß Unternehmen sich bei ihren Entscheidungen stärker von einzelnen Faktoren leiten lassen statt sämtliche Kosten zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwiegen. Ein möglicher Grund kann darin liegen, daß die Ermittlung unterschiedlicher Kosten zum Zwecke der Gegenüberstellung für manche Unternehmen mit nicht unerheblichen Problemen und Ungenauigkeiten verbunden ist und deshalb vielleicht unterbleibt.²⁹⁷

Insgesamt bleibt also als Zwischenergebnis der ersten Partialanalyse festzuhalten, daß das betriebliche Entgeltniveau prinzipiell sowohl hinsichtlich der durchschnittlichen Verdienste als auch der Streuung der Löhne und Gehälter bei Betrachtung der isolierten Einflüsse durch die Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt wie auch durch den wirtschaftlichen Erfolg am Absatzmarkt sowie die institutionellen Rahmenbedingungen bestimmt wird. Der kombinierte Einfluß der

²⁹⁶ Immerhin 15% aller befragten Unternehmen der Stichprobe waren nicht tarifgebunden, sie gehörten weder einem Arbeitgeberverband an noch hatten sie einen Haustarifvertrag abgeschlossen. Von diesen Unternehmen können tarifliche Mindestlöhne prinzipiell unterschritten werden. Vergleicht man die Leichtlohngruppen der hier relevanten deutschen Branchentarifverträge mit dem gesetzlichen Mindestlohn in Frankreich, so stellt man fest, daß tarifgebundene deutsche Unternehmen gegenüber französischen Betrieben sogar einen höheren Mindestlohn zahlen müssen. Man muß allerdings dabei bedenken, daß auch für 78% der befragten französischen Unternehmen zusätzlich noch tarifliche Regelungen verbindlich sind und für ein weiteres Prozent ein Haustarifvertrag gültig ist.

²⁹⁷ Diese Vermutung unterstreichen auch Beobachtungen bei den Interviews. Während einige Unternehmen auf genaue und überblicksartig zusammengestellte Aufstellungen über die unterschiedlichsten Kostenkomplexe zurückgreifen konnten, mußten andere in Ermangelung solcher Auflistungen teilweise eher spekulative Aussagen machen.

Anreiz- und der (Wieder-)Besetzungskosten läßt sich jedoch nicht durchgängig nachweisen. Da aber die Ergebnisse aufgrund geringer Fallzahlen in einigen Feldern verzerrt sein können, kann nicht mit Sicherheit gesagt werden, ob tatsächlich keine Kostenabwägung vorgenommen wird.

Welche Tendenzen sich nach der Untersuchung des Zusammenhangs der determinierenden Faktoren mit dem betrieblichen Sozialleistungsniveau abzeichnen, wird in einer zweiten Partialanalyse im nächsten Abschnitt beleuchtet. Dies ist umso interessanter, als auf die Gestaltung der betrieblichen Sozialleistungen andere gesetzliche Grundlagen einwirken als bei der Entgeltzahlung.

3.1.2 Ergebnisse für die betriebliche Sozialleistungspolitik

Da freiwillige betriebliche Sozialleistungen im Rahmen dieser Arbeit als Lohn- und Gehaltssubstitute verstanden werden, ist auch die Untersuchung der Abhängigkeit des betrieblichen Sozialleistungsniveaus von den Markt- und Institutionsbedingungen notwendig, um eine sinnvolle Aussage zu den Einflußfaktoren betrieblicher Kompensationsstrategien auf grenznahen regionalen Arbeitsmärkten machen zu können.

Die in der Tabelle 7 dargestellten Durchschnittswerte geben Auskunft über die empirische Relevanz der vermuteten Zusammenhänge, wenn man das betriebliche Sozialleistungsniveau mit der Zahl unterschiedlicher betrieblicher Sozialleistungsangebote einerseits und den Ausgaben für freiwillig gewährte Sozialleistungen je Mitarbeiter²⁹⁸ andererseits mißt.

Bei starkem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt c.p. zahlreichere Einzelleistungen und relativ höhere Sozialleistungsausgaben je Beschäftigten

Die Ergebnisse zeigen deutlich, daß Unternehmen, die kaum mit An-/Abwerbedruck am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, im Durchschnitt nicht nur weniger freiwillige betriebliche Sozialleistungen anbieten, sondern auch signifikant²⁹⁹ niedrigere Sozialleistungsausgaben je Beschäftigten angeben, als solche,

²⁹⁸ Alternativ wurde auch der Anteil der Sozialleistungsausgaben an den Arbeitskosten als Indikator herangezogen und die entsprechenden Tests durchgeführt. Die Ergebnisse haben aber nur stark eingeschränkte Aussagekraft, weil trotz aller Bemühungen des Interviewteams nur wenige Unternehmen die betrieblichen Arbeitskosten entsprechend der vorgegebenen Definition quantifizieren konnten oder wollten. Wenn Angaben zu Arbeitskosten gemacht wurden, dann stammen sie meist aus Publikationen des Unternehmens oder umfassen nur einzelne Komponenten der Definition. Verzerrungen der Aussagen sind somit sehr wahrscheinlich, weshalb von der Verwendung dieses Indikators Abstand genommen wurde. Wie komplex der Arbeitskostenbegriff sein kann, zeigt ausführlich NAARMANN (1991). Wie Arbeitskosten für internationale Vergleiche üblicherweise definiert werden, beschreibt SCHRÖDER (1994).

²⁹⁹ Die Irrtumswahrscheinlichkeit beträgt ≤ 0.10 .

denen Mitarbeiter abgeworben wurden bzw. die selbst Anwerbungsversuche bei Konkurrenten unternahmen. Während einerseits erstere durchschnittlich zwei Leistungen gewähren, sind es bei letzteren im Schnitt vier verschiedene Angebote. Ein einseitiger t-Test auf Signifikanz dieser Mittelwertunterschiede zeigt, daß unabhängig von der Zahlungsfähigkeit des Unternehmens signifikante Differenzen in der Zahl der freiwillig angebotenen Sozialleistungen unterstellt werden dürfen.³⁰⁰ Andererseits weisen Unternehmen unter starkem Arbeitsmarktdruck einen um ca. 2.900 DM höheren durchschnittlichen Sozialleistungsaufwand je Beschäftigten aus. Unternehmen, die ähnliche Produktionsverfahren verwenden bzw. Dienstleistungen anbieten wie konkurrierende Firmen und deshalb mit diesen um die gleichen Arbeitskräfte kämpfen müssen, setzen also in stärkerem Maße freiwillige betriebliche Sozialleistungen als gezielte Mobilitätsanreize ein als Unternehmen, die sich entweder in Marktnischen befinden oder Produktionsverfahren anwenden, mit denen andere Unternehmen nicht produzieren, weshalb sie kaum ernsthafte Konkurrenz um ihre Arbeitskräfte zu befürchten haben. Man kann also unterstellen, daß bei höherer Mobilitätswahrscheinlichkeit freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen neben dem direkten Entgelt durchaus eine verhaltensbeeinflussende Kraft im Arbeitsmarktwettbewerb beigemessen wird. Im Rahmen der Betriebsbefragung wurden die Unternehmen auch nach den drei wichtigsten Zielen, die sie bewußt mit der Bereitstellung der von ihnen freiwillig angebotenen Sozialleistungen verfolgt haben, gefragt. Vorgegeben wurden die Antworten: Personalwerbung, Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt, Bindung der Mitarbeiter, Verringerung von Fehlzeiten, Steigerung von Leistung, Verbesserung des Betriebsklimas, Sonstiges (z.B. Tradition, Fürsorgegedanke). Wertet man die Antworten dahingehend aus, daß man die Häufigkeit ermittelt, mit denen eines der ersten drei Motive als wichtigstes Ziel angegeben worden ist, dann unterstreicht das Ergebnis die gerade aufgestellte Behauptung. 74,4% der deutschen und luxemburgischen Betriebe nannten eines der drei erstgenannten Motive als bewußtes Ziel, warum sie betriebliche Altersversorgung gewähren, 49,3% warum sie eine Betriebskrankenkasse eingerichtet haben. Bei den französischen Betrieben gaben diese Ziele 61,5% für die Einrichtung einer mutuelle, 48,4% für den Abschluß einer Assurance vieillesse privée complémentaire und 53,0% für den Abschluß einer Assurance maladie privée complémentaire an.

300 Die Irrtumswahrscheinlichkeit liegt bei ≤ 0.05 .

Tabelle 7: Durchschnittliche Zahl der freiwillig gewährten Sozialleistungen in 1992³⁰¹ und Ausgaben für Sozialleistungen je Beschäftigten in DM in 1992³⁰²

		Soziales Sicherungssystem			
Arbeitsmarktbedingungen	Absatzmarktbedingungen	L (K _A gering)	F+D (K _A hoch)		
geringer An-/ Abwerbedruck	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	-a -a	1,97 2.087	1,97 2.087	2,47 3.621
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	3,01 5.848	2,53 3.110	2,61 3.725	
hoher An-/ Abwerbedruck	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	3,0 -a	3,91 2.728	3,46 2.728	3,84 6.518
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	4,79 9.912	3,42 5.831	4,18 8.036	
		3,7 7.995	2,95 3.396		

Legende: K_A: Anreizkosten
 K_B: (Wieder-)Besetzungskosten
 ε: Mobilitätswahrscheinlichkeit
 a: Kein valider Fall

Quelle: Eigene Berechnungen aus QUIPPE

Wirtschaftlicher Erfolg bewirkt c.p. relativ mehr Sozialleistungsangebote und relativ höhere Sozialleistungsausgaben je Beschäftigten

Hält man den Arbeitsmarktwettbewerb konstant und analysiert die Unterschiede im Sozialleistungsangebot wirtschaftlich unterschiedlich erfolgreicher Unternehmen, dann stellt man fest, daß die Zahl der Angebote in wirtschaftlich eher er-

³⁰¹ An dieser Stelle soll nochmals die Berechnung der Zahl der freiwilligen Sozialleistungen in Erinnerung gerufen werden. Die Unternehmen wurden direkt nach bestimmten Sozialleistungen, darunter auch verschiedenen Formen der betrieblichen Alters- und Krankenversicherung gefragt, und es wurde ihnen die Möglichkeit gegeben, noch weitere zu ergänzen. Insgesamt konnten sieben Leistungen angegeben werden.

³⁰² Auch hier wurde alternativ eine Berechnung auf Basis von KKS vorgenommen (vgl. Anhang IV). Wiederum zeigten sich keine Veränderungen hinsichtlich Relation und Signifikanz der Ergebnisse, weshalb auch hier die Verwendung der DM-Beträge gerechtfertigt bleibt.

folglosen Firmen unter der wirtschaftlich erfolgreicher Unternehmen liegt. Während einerseits die erfolglosen Unternehmen knapp zwei bzw. drei Sozialleistungen anbieten, sind es bei wirtschaftlich starken Betrieben fast drei bzw. vier.³⁰³ Auch die Ausgaben für freiwillige Sozialleistungen je Beschäftigten sind unabhängig von der Situation am Arbeitsmarkt in wirtschaftlich erfolgreicheren Unternehmen höher.³⁰⁴ Weniger erfolgreiche Unternehmen, von denen angenommen wird, daß sie typische, d.h., durchschnittlich qualifizierte Arbeitnehmer rekrutieren und aufgrund der Standardisierungsmöglichkeiten bei der Suche und Auswahl der Bewerber mit geringeren (Wieder-)Besetzungskosten rechnen müssen, investieren weniger in freiwillige Sozialleistungen als Unternehmen, die sich eine hochtechnisierte Produktion leisten (können) und deshalb überdurchschnittlich qualifizierte Arbeitskräfte nachfragen. Insgesamt kann man die Aussage wagen, daß wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen neben dem direkten Entgelt auch verstärkt Kompensation über freiwillige betriebliche Sozialleistungen betreiben und deshalb im Hinblick auf die Sozialleistungsentscheidung eher eine Anreizstrategie wählen, während für weniger erfolgreiche Betriebe eine Stillhaltestrategie effizient ist.

Institutionelle Rahmenbedingungen beeinflussen sowohl die Zahl der freiwilligen Sozialleistungen als auch die Sozialleistungsausgaben je Beschäftigten

Luxemburgische Unternehmen haben im Vergleich zu der Gruppe deutscher und französischer Firmen im Durchschnitt etwa eine Sozialleistung mehr aufzuweisen. Dies spricht dafür, daß die die freiwilligen Sozialleistungen betreffenden institutionellen Rahmenbedingungen das betriebliche Sozialleistungsniveau dergestalt beeinflussen, daß geringere finanzielle Belastungen aufgrund gesetzlicher Regelungen zu mehr freiwilligen Sozialleistungen führen. Da die französischen Regelungen zur Einrichtung einer Zusatzaltersversicherung bzw. einer mutuelle ebenso wie die deutschen Regelungen zur Einrichtung eines betrieblichen Altersversorgungssystems bzw. einer Betriebskrankenkasse die betrieblichen Anreizkosten stärker erhöhen als die nahezu fehlenden Regelungen in Luxemburg, wundert es nicht, daß in Lothringen und in der Region Saar-Trier/Westpfalz nur

303 Der Abbau von freiwilligen Sozialleistungen in den vergangenen Jahren hat gezeigt, daß selbst wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen versuchen, auf die Kostenbremse zu treten; oft wird in der Reduktion der Personalkosten die letzte Möglichkeit gesehen, wettbewerbsfähig zu bleiben oder wieder zu werden. Von den in QUIPPE befragten Unternehmensvertretern gaben 10% an, die Zahl ihrer angebotenen freiwilligen Sozialleistungen hätte sich in den vergangenen fünf Jahren verringert, weitere 70% sagten aus, sie hätten die Zahl der Sozialleistungen nicht weiter ausgebaut. Differenziert man nach dem wirtschaftlich Erfolg dieser Unternehmen, dann machten 12% bzw. 70% der Repräsentanten erfolgloser und 9% bzw. 69% der Vertreter erfolgreicher Unternehmen diese Aussage.

304 Die Differenzen sind im Fall hoher Mobilitätswahrscheinlichkeit mit ≤ 0.05 statistisch gesichert, im Fall niedriger Mobilitätswahrscheinlichkeit liegt die Irrtumswahrscheinlichkeit hingegen auf einem Niveau von ≥ 0.10 .

noch wenige zusätzliche Sozialleistungen angeboten werden. Für deutsche und französische Unternehmen sind somit die Kosten, das Mobilitätsverhalten von Arbeitnehmern über die Bereitstellung von freiwilligen Sozialleistungen zu steuern und konkurrierende Angebote zu übertreffen, höher als bei luxemburgischen Firmen.

Verwendet man die Ausgaben für freiwillige Sozialleistungen je Beschäftigten als Indikator, dann stellt man fest, daß diese in Luxemburg mit 7.995 DM über denen in Deutschland und Frankreich mit 3.396 DM liegen.³⁰⁵ Da in der Befragung deutlich wurde, daß die Ausgaben für die Zusatzsysteme Alters- und Krankenversorgung durchweg den größten Kostenanteil an den Sozialleistungsausgaben ausmachen,³⁰⁶ kann man auch anhand dieses Indikators schlußfolgern, daß die gesetzlichen Regelungen zu den Zusatzaltersversicherungssystemen und mutuelles in Frankreich sowie zur betrieblichen Altersversorgung und Betriebskrankenkasse in Deutschland relativ höhere Anreizkosten verursachen. Von besonderer Bedeutung dürften die Unverfallbarkeitsregelungen und die Pflichten zur Sicherung der Leistungen bei Betriebsinhaberwechsel sowie gegen Kaufkraftverlust sein, also Punkte, in denen sich die deutschen und französischen Institutionen besonders von den luxemburgischen abheben. Dazu zählen natürlich auch die restriktiveren Dokumentationspflichten. Insofern kann festgehalten werden, daß es, gegeben die (Wieder-)Besetzungskosten, für Unternehmen in Deutschland und Frankreich effizient ist, im Hinblick auf die Kompensation durch freiwillige betriebliche Sozialleistungen eher eine Stillhaltestrategie zu wählen, und es für luxemburgische Betriebe kostenoptimaler ist, sich aufgrund der geringer finanziell belastenden institutionellen Regelungen für eine Anreizstrategie zu entscheiden.

Kostenabwägung weniger bei der Zahl der freiwillig angebotenen Sozialleistungen als vielmehr bei den Sozialleistungsausgaben je Beschäftigten

Die isolierten Analysen legen einen Einfluß institutioneller, die freiwilligen Sozialleistungen betreffenden Rahmenbedingungen sowie marktmäßiger Determinanten sowohl auf die Zahl der freiwillig angebotenen Sozialleistungen als auch auf die durchschnittlichen Sozialleistungsausgaben nahe. D.h., unterschiedliche Sozialleistungsniveaus sind sowohl mit länderspezifischen Unterschieden im sozialen Sicherungssystem als auch mit der Konkurrenz am Arbeitsmarkt und der Stellung am Absatzmarkt erklärbar.

305 Die Differenz der Zahl der freiwilligen Sozialleistungen ist ebenso wie der Unterschied der Sozialleistungsausgaben mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von ≤ 0.10 signifikant.

306 30% der Befragten, die eine betriebliche Altersversorgung gewähren, sagten aus, daß die Ausgaben für diese 50-75% der Gesamtausgaben für freiwillige Sozialleistungen ausmachen, weitere 22% gaben einen Anteil von 76-99% an und für 30% war die betriebliche Altersversorgung sogar die einzige Sozialleistungsausgabe.

Wenn man nun der Frage nachgeht, ob Unternehmen diese Faktoren nicht nur isoliert berücksichtigen, sondern die Kosten auch gegeneinander abwägen, dann muß man differenziert antworten. Beurteilt man anhand der Sozialleistungsausgaben je Beschäftigten, ob Unternehmen bei der Entscheidung über ihre Kompensationsstrategie tatsächlich eine Abwägung von (Wieder-)Besetzungs- und Anreizkosten vornehmen, zeigt sich, daß in durch institutionelle Rahmenbedingungen gering finanziell belasteten luxemburgischen Unternehmen mit wirtschaftlichem Erfolg die höchsten Sozialleistungsausgaben je Mitarbeiter getätigt werden und dies unabhängig von der Mobilitätswahrscheinlichkeit. Umgekehrt haben durch institutionelle Regelungen stärker belastete Unternehmen aus Deutschland und Frankreich, die wirtschaftlich erfolglos sind, die geringsten Sozialleistungsausgaben je Beschäftigten. Für den Fall geringen Arbeitsmarktdrucks läßt sich das gleiche Ergebnis auch für die Zahl der angebotenen Sozialleistungen feststellen; bei starkem Arbeitsmarktdruck gilt die Aussage nur eingeschränkt.

Ein weiteres Zwischenergebnis ist also, daß nicht nur das betriebliche Entgeltniveau, sondern auch das betriebliche Sozialleistungsniveau sowohl durch den Arbeits- und Absatzmarktwettbewerb als auch durch die institutionellen Rahmenbedingungen determiniert wird. Dies belegen sowohl die isolierten als auch die kombinierten Einflußanalysen in bezug auf die Zahl der freiwilligen Sozialleistungen wie auch auf die Sozialleistungsausgaben je Beschäftigten. Insofern kann nicht nur den entgeltbezogenen institutionellen Regelungen, sondern auch den sozialleistungsbezogenen gesetzlichen Rahmenbedingungen ergänzender sozialer Sicherungssysteme eine Bedeutung bei der betrieblichen Kompensationsentscheidung zugesprochen werden.

Nachdem nun der isolierte und kombinierte Einfluß unterschiedlicher Markt- und Institutionengegebenheiten auf die verschiedenen Einzelindikatoren betrieblichen Kompensationsniveaus differenziert betrachtet worden ist, soll im folgenden Abschnitt eine Aussage für das betriebliche Kompensationsniveau insgesamt gemacht werden, da nicht Einzelaspekte, sondern die jeweilige Gesamtkompensation in der Herkunfts- und der Zielregion entscheidungsrelevant für grenzüberschreitende Pendelwanderungen sein dürfte.

3.2 Betriebsoptimale Kompensationsstrategie: markt- und institutionenbedingt

Um nun nicht nur für die einzelnen Kompensationsbestandteile Entgelt und freiwillige betriebliche Sozialleistungen Aussagen über ihre Beeinflussung durch Markt- und Institutionenbedingungen zu machen und von diesen auf das gesamte Kompensationsniveau schließen zu müssen, wurde abschließend und zum Zweck einer übergreifenden Analyse eine neue Variable „KOMPEN“ gebildet und dem

bekannten Prüfungsschema³⁰⁷ unterworfen. Dazu wurden zunächst die durchschnittlichen jährlichen Sozialleistungsausgaben je Mitarbeiter durch zwölf dividiert und anschließend zu dem gegen Ausreißer relativ robusten monatlichen Modalverdienst hinzuaddiert. Die Ergebnisse sind in Tabelle 8 dokumentiert.

Tabelle 8: Durchschnittliches monatliches Gesamtkompensationsniveau in DM³⁰⁸

Arbeitsmarktbedingungen	Absatzmarktbedingungen	Soziales Sicherungssystem				
		L (K _A gering)	D (K _A mittel)	F (K _A hoch)		
geringer An-/ Abwerberdruck (ε gering)	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	-a	2.961	3.114	3.048	3.585
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	4.280	3.796	3.389	3.842	
hoher An-/ Abwerberdruck (ε hoch)	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	-a	4.056	2.831	3.593	4.490
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	6.233	4.516	4.529	4.966	
		5.140	3.869	3.513		

Legende: K_A: Anreizkosten
 K_B: (Wieder-)Besetzungskosten
 ε: Mobilitätswahrscheinlichkeit
 a: Kein valider Fall

Quelle: Eigene Berechnungen aus QUIPE

Starker Arbeitsmarktdruck hat c.p. ein relativ höheres Kompensationsniveau zur Folge

Für die Gesamtkompensation zeigt sich ein mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von ≤ 0.05 statistisch gesicherter Mittelwertunterschied in Abhängigkeit von dem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt, der darauf hindeutet, daß Unternehmen, die stärker unter An-/Abwerberdruck stehen und deshalb mit einer höheren Mobili-

³⁰⁷ Waren bereits für das betriebliche Entgelt- und Sozialleistungsniveau unterschiedliche Gewichtungen aufgrund der verschiedenen Zusammensetzungen der Hypothesenmatrizen notwendig, so muß hier eine weitere Gewichtung vorgenommen werden, weil nun jede Region für sich betrachtet wird.

³⁰⁸ Auch hier rechtfertigt sich nach Vergleich mit den Ergebnissen der KKS-Berechnungen die Verwendung der DM-Beträge.

tätswahrscheinlichkeit konfrontiert sind, im Durchschnitt ein höheres Kompensationsniveau realisieren. Es bestätigt sich somit das Ergebnis der Partialanalysen, daß die Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt eine wesentliche Determinante der Wahl der betrieblichen Kompensationsstrategie ist. Unternehmen, die ähnliche Qualifikationen nachfragen wie andere Unternehmen des regionalen Arbeitsmarktes auch, weisen ein höheres Kompensationsniveau auf als Unternehmen, die sich in einer Marktnische befinden oder ein besonderes Produktionsverfahren anwenden.

Damit kann die erste Hypothese, daß Unternehmen unter moderatem Arbeitsmarktdruck sich eher für eine Stillhaltestrategie und Unternehmen unter starkem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt sich für eine Anreizstrategie entscheiden, als (vorläufig) bestätigt angesehen werden.

Wirtschaftlicher Erfolg bewirkt c.p. ein relativ höheres Kompensationsniveau

Gegeben den Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt, zeigen sich deutliche Unterschiede im Kompensationsniveau in Abhängigkeit davon, ob es sich um wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen handelt oder nicht. Wirtschaftlich schwächere Betriebe haben ein geringeres Kompensationsniveau, was darauf zurückgeführt werden kann, daß für sie die (Wieder-)Besetzungskosten aufgrund ihres geringeren technologischen Standards und Innovationspotentials und den damit geringeren Qualifikationsanforderungen wesentlich niedriger ausfallen als die Anreizkosten, weshalb für sie eine Stillhaltestrategie effizient ist. War bei den Partialanalysen das Resultat nicht immer statistisch gesichert, so sind die Ergebnisse der übergreifenden Analyse signifikant mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von ≤ 0.05 sowohl bei moderatem als auch bei starkem Arbeitsmarktdruck. Damit entspricht die Empirie auch der zweiten Hypothese, nach der wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen tendenziell eine Anreizstrategie verfolgen, während eher erfolglose Betriebe eine Stillhaltestrategie praktizieren.

Geringere finanzielle Belastung des sozialen Sicherungsregimes führt c.p. zu einem höheren Kompensationsniveau

Betrachtet man die länderspezifischen Unterschiede, dann stellt man fest, daß deutsche und französische Unternehmen nicht so weit voneinander entfernt liegen,³⁰⁹ luxemburgische Firmen sich aber deutlich nach oben abheben. Dies spricht für eine stärkere Belastung der Betriebe in Deutschland und Frankreich durch entsprechende institutionelle Rahmenbedingungen, die dazu führt, daß die Anreizkosten bei konstanten (Wieder-)Besetzungskosten in diesen Unternehmen höher sind, weshalb insgesamt eine Stillhaltestrategie und damit ein niedriges Kompensationsniveau effizient ist. Daß deutsche Unternehmen dennoch im Schnitt etwas besser darstehen, liegt nach den Ergebnissen der empirischen Insti-

309 Dieses Ergebnis ist allerdings auf einem Niveau von ≥ 0.10 nicht mehr signifikant.

tutionenanalyse v.a. an den gesetzlichen Rahmenbedingungen zum Entgelt, da die institutionellen Regelungen zu den Sozialleistungen für französische und deutsche Unternehmen in etwa gleich belastend sind. Insbesondere dürften die geringeren Gesamtbeitragsbelastungen, die günstigeren Beitragsbemessungsgrenzen und Mindestlohnregelungen, aber auch die weniger aufwendigen Dokumentationspflichten eine Rolle spielen. Daß Luxemburg so gut abschneidet, wundert vor dem Hintergrund der komparativen Kostenvorteile sowohl im Bereich Entgelt als auch im Bereich Sozialleistungen kaum. Die jeweiligen Mittelwertdifferenzen zwischen dem durchschnittlichen luxemburgischen Kompensationsniveau und dem der beiden anderen Länder sind signifikant.³¹⁰ Es bestätigt sich somit auch Hypothese 3, daß mit der finanziellen Belastung aufgrund der institutionellen Regelungen des jeweiligen sozialen Sicherungssystems eine Stillhaltestrategie wahrscheinlicher wird. Daß die absoluten Unterschiede der Kompensationsniveaus im Regionenvergleich ähnlich ausfallen wie die Unterschiede bei unterschiedlichen Marktkonstellationen und die Differenzen ebenso signifikant sind, deutet darauf hin, daß institutionellen Rahmenbedingungen bei der Kompensationsentscheidung eine ebenso große Rolle zukommt wie den Marktfaktoren.

Höchstes Kompensationsniveau bei relativ geringsten Anreiz- und relativ höchsten (Wieder-)Besetzungskosten und umgekehrt

Prüft man schließlich noch, ob Unternehmen mit hohen (Wieder-)Besetzungskosten und geringen Anreizkosten dem theoretischen Modell entsprechend sich tatsächlich eher für eine Anreizstrategie entscheiden und Unternehmen mit einer umgekehrten Kostenrelation eine Stillhaltestrategie bevorzugen, so ist diese These anhand der vorliegenden Ergebnisse zu bejahen. Bei hoher Mobilitätswahrscheinlichkeit zahlen wirtschaftlich erfolglose lothringische Unternehmen die niedrigsten Kompensationen, während wirtschaftlich erfolgreiche luxemburgische Unternehmen eindeutig Spitzenreiter sind. Bei moderatem Arbeitsmarktdruck liegt - entgegen der Erwartung - der Wert der deutschen Unternehmen noch geringfügig unter dem der lothringischen. Da dieser Unterschied aber sehr gering ist, wird davon ausgegangen, daß Unternehmen bei der Wahl ihrer Kompensationsstrategie prinzipiell die Anreiz- und die (Wieder-)Besetzungskosten gegeneinander abwägen und sich dann für eine Anreizstrategie entscheiden, wenn die (Wieder-)Besetzungskosten über den Anreizkosten liegen; anderenfalls wird eine Stillhaltestrategie gewählt.

³¹⁰ Der Unterschied zwischen dem Mittelwert der luxemburgischen und deutschen Unternehmen ist mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von ≤ 0.10 ebenso signifikant wie die Differenz der luxemburgischen und französischen Mittelwerte mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von ≤ 0.05 .

4. Regionenspezifische Rahmenbedingungen, dominante Kompensationsstrategie und Ausmaß grenzüberschreitender Pendelwanderungen: eine Kausalkette?

Nachdem nun herausgearbeitet worden ist, daß einerseits Kompensationsunterschiede die individuelle Mobilitätsentscheidung beeinflussen und andererseits die betriebliche Kompensationspolitik sowohl markt- als auch institutionendeterminiert ist, müßte auch ein Zusammenhang zwischen den jeweiligen regionenspezifischen Markt- und Institutionenbedingungen und dem regionalen Ausmaß grenzüberschreitender Pendelwanderungen beobachtbar sein.

Betrachtet man zunächst die Verteilung der Unternehmen nach ihrem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt getrennt für Industriebetriebe und Finanzinstitutionen, dann ergibt sich folgendes Bild (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Anteil der befragten Unternehmen mit starkem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt nach Regionen und Branchen in %³¹¹

Region	Industrie	Banken	Gesamt
Saar-Trier/Westpfalz	15,4	57,1	30,0
Luxemburg	66,7	50,0	55,6
Lothringen	28,6	25,0	27,8

Quelle: Eigene Berechnung aus QUIPPE

Während in den Regionen Saar-Trier/Westpfalz und Lothringen insgesamt ein hoher Anteil an Unternehmen unter moderatem Arbeitsmarktwettbewerb ausgewiesen ist, findet man in Luxemburg mehr Firmen unter starkem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt. Auffällig ist, daß deutsche und luxemburgische Banken einem stärkeren Arbeitsmarktdruck ausgesetzt sind als lothringische. Im Industriebereich dominieren demgegenüber sowohl in der Region Saar-Trier/Westpfalz als auch in Lothringen Firmen unter eher geringem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt, während luxemburgische Industriebetriebe eher einem starken Arbeitsmarktdruck ausgesetzt sind.

Ein etwas anderes Bild ergibt die Betrachtung, wie sich die befragten Unternehmen nach ihrem wirtschaftlichen (Miß-)Erfolg auf Regionen und Branchen verteilen (vgl. Tabelle 10).

Der größte Anteil wirtschaftlich erfolgreicher Unternehmen findet sich in Luxemburg (88,9%) gefolgt von Deutschland (45,0%) und Lothringen (38,9%).

311 Die Differenz zu 100% gibt jeweils den Anteil der befragten Unternehmen unter moderatem Arbeitsmarktdruck an.

Auffällig ist, daß in allen drei Regionen der Anteil der erfolgreichen Banken größer ist als der Anteil der erfolgreichen Industrieunternehmen und die regionale Reihenfolge sich durchgängig zeigt.

Tabelle 10: Anteil der befragten Unternehmen mit wirtschaftlichem Erfolg nach Regionen und Branchen in %³¹²

Region	Industrie	Banken	Gesamt
Saar-Trier/ Westpfalz	38,5	57,1	45,0
Luxemburg	66,7	100,0	88,9
Lothringen	35,7	50,0	38,9

Quelle: Eigene Berechnung aus QUIPPE

Bislang wurde unterstellt, daß eine positive Korrelation zwischen dem Ausmaß grenzüberschreitender Pendelwanderungen und dem betrieblichen Kompensationsniveau der Unternehmen einer Region besteht. Ferner wurde festgestellt, daß das betriebliche Kompensationsniveau in Unternehmen unter starkem Arbeitsmarktdruck, mit wirtschaftlichem Erfolg und geringen finanziellen Belastungen aus dem sozialen Sicherungssystem deutlich höher ist. Ob man nun auch den Schluß vom regionenspezifischen Ausmaß der einzelnen Determinanten betrieblicher Kompensationsentscheidungen auf den Umfang grenzüberschreitender Mobilität ziehen kann, bleibt jetzt noch zu prüfen.

Zur Messung des Ausmaßes grenzüberschreitender Pendelwanderungen wurde der Anteil der beschäftigten Grenzgänger gemessen an der Zahl der Vollzeitbeschäftigten in den befragten Unternehmen nach Regionen und Branchen herangezogen (vgl. Tabelle 11).

³¹² Die Differenz zu 100% gibt jeweils den Anteil der befragten Unternehmen mit geringem wirtschaftlichen Erfolg an.

Tabelle 11: Anteil beschäftigter Grenzgänger an den Vollzeitbeschäftigten in den befragten Unternehmen nach Regionen und Branchen in %

Branche/Region	Industrie	Banken	Gesamt
Saar-Trier/Westpfalz	5,0	0,9	3,0
Luxemburg	33,0	23,0	26,0
Lothringen	0,06	0,5	0,2

Quelle: Eigene Berechnung aus QUIPPE

Der größte Grenzgängeranteil findet sich unabhängig von der Branche in luxemburgischen Unternehmen mit einem Anteil von 26% an den Vollzeitbeschäftigten. Dabei liegt der Anteil im Industriebereich mit 33% noch über dem im Bankbereich mit 23%. In Firmen der Region Saar-Trier/Westpfalz beträgt der durchschnittliche Grenzgängeranteil nur 3%. Auch hier ist der Anteil in Industrieunternehmen größer als der Anteil im Bankensektor. Der geringste Anteil Grenzgänger an den Vollzeitbeschäftigten errechnet sich in lothringischen Firmen mit 0,2%. Auffällig ist, daß in dieser Region der Grenzgängeranteil im Bankbereich über dem im Industriebereich liegt.

Faßt man nun die regionenspezifischen Beobachtungen zusammen, dann lassen sich bestimmte Konstellationen an Rahmenbedingungen mit einem bestimmten Ausmaß an grenzüberschreitender Pendelwanderungen in Verbindung bringen.

Luxemburg: Gezielte Anreize zur grenzüberschreitenden Mobilität

Insgesamt kann festgehalten werden, daß luxemburgische Unternehmen in der Mehrzahl unter einem starken Arbeitsmarktdruck stehen und den höchsten Anteil an wirtschaftlich erfolgreichen Firmen aufweisen. Kombiniert man diese Beobachtungen mit den Ergebnissen der empirischen Institutionenanalyse, dann sind in der Region Luxemburg tendenziell die Bedingungen für ein hohes betriebliches Kompensationsniveau und damit für Anreize zur grenzüberschreitenden Mobilität gegeben, was sich auch in dem relativ größten Anteil an Grenzgängern bezogen auf die Zahl der Vollzeitbeschäftigten widerspiegelt. Diese Einzpendlerregion grenzüberschreitender Pendelwanderungen ist somit nicht nur durch An-/Abwerberdruck auf dem Arbeitsmarkt charakterisiert, sondern auch durch auf dem Absatzmarkt wettbewerbsfähige Unternehmen und ein die Arbeitgeber finanziell geringer belastendes soziales Sicherungssystem.

Lothringen: Wenig attraktive Rahmenbedingungen für grenzüberschreitende Mobilität

Lothringische Firmen befinden sich eher in einem schwachen Arbeitsmarktwettbewerb und sind im Regionenvergleich mehr zu den wirtschaftlich erfolglosen Unternehmen zu zählen. Angesichts der starken Arbeitgeberbelastungen aus dem

sozialen Sicherungssystem sind in Lothringen somit die Bedingungen hoher Anreizkosten und geringer (Wieder-)Besetzungskosten bei gleichzeitig geringem Arbeitsmarktwettbewerb gegeben. Das daraus resultierende geringe Kompensationsniveau erklärt auch die geringe Relation Grenzgänger zu Vollzeitbeschäftigten in den befragten Unternehmen dieser Region. Diese für Grenzgänger wenig attraktive Region ist also durch geringen Arbeitsmarktdruck, wenig wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen und den Arbeitgeber stark belastende Regelungen des sozialen Sicherungssystems gekennzeichnet.

Saar und Trier/Westpfalz: Zwischen Mobilitätsförderung und Wanderungshemmnis

Auch in der Region Saar-Trier/Westpfalz findet man insgesamt einen relativ hohen Anteil wirtschaftlich erfolgloser Unternehmen. Allerdings liegt der Anteil unter dem in Lothringen und über dem von Luxemburg. Im Hinblick auf den Arbeitsmarktwettbewerb gilt diese Region als fast ausgeglichen. Gegeben die Belastungen aus dem sozialen Sicherungssystem, liegen deshalb die Voraussetzungen mittlerer (Wieder-)Besetzungs- wie Anreizkosten bei schwankender Mobilitätswahrscheinlichkeit vor, was im Schnitt auch ein mittleres Kompensationsniveau und ein im Mittelfeld zwischen Luxemburg und Lothringen liegender Grenzgängeranteil bewirkt. Zieht man nun die vorherigen Aussagen heran, dann scheint die Region Saar-Trier/Westpfalz im Hinblick auf Grenzgänger aus Frankreich eine typische Einpendlerregion zu sein und im Hinblick auf Grenzgänger aus Luxemburg nur wenige Anreize zur grenzüberschreitenden Mobilität zu setzen.

Da sich die Kausalkette von marktmäßigen und institutionellen Rahmenbedingungen, Kompensationsniveau und grenzüberschreitenden Pendelwanderungen bestätigt, bieten die berücksichtigten regionenspezifischen Markt- und Institutionenbedingungen c.p. gute Ansatzpunkte zur Beeinflussung grenzüberschreitender (Pendel-)Wanderungen, da sie die Kompensationsstrategien der grenznahen Unternehmen determinieren, die ihrerseits wiederum die individuelle Mobilitätsentscheidung beeinflussen.³¹³

313 Ob und inwieweit auch an möglichen anderen Determinanten, z.B. dem Einkommenssteuersystem, angeknüpft werden kann, darüber kann in dieser Untersuchung keine Aussage erfolgen.

V. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Eine zunehmende Zahl an Presseberichten über die Entwicklung grenzüberschreitender Pendelwanderungen sowie die Forderung der EG-Kommission nach mehr Information über die Ursachen grenzüberschreitender Pendelwanderungen zur Beseitigung möglicher Mobilitätshemmnisse in Europa waren Ausgangspunkte der vorliegenden Arbeit. Schnell wurde deutlich, daß die Diskussion vor dem Hintergrund fehlender Informationen über die genaue Anzahl und noch mehr über die tatsächlichen Motive der Grenzgänger geführt wird. Regelmäßig wird zwar auf Einkommensunterschiede verwiesen (vgl. o.V. 1992d; o.V. 1993g.), kaum jemand verläßt aber die oberflächliche Argumentation und fragt, was denn die Determinanten dieser unterschiedlichen Verdienstmuster sind. Genau hier setzt die vorliegende Studie an, die nach einer betriebswirtschaftlichen Erklärung für die divergierenden Einkommensmöglichkeiten sucht. Diese theoretisch fundierte und empirisch prüfende Untersuchung hebt sich von anderen dieses Themengebietes dadurch ab, daß sie über die bloße Dokumentation des Ausmaßes und der Strukturmerkmale grenzüberschreitender Pendelwanderungen hinausgeht. Sie fußt vielmehr auf einem mikroökonomischen Erklärungsansatz und vereint eine empirische Institutionenanalyse mit eigens erhobenen Betriebsdaten. Dadurch werden qualifiziertere Aussagen über das Verhalten der Akteure auf grenznahen regionalen Arbeitsmärkten möglich, womit auch gute Voraussetzungen für politische Schlußfolgerungen zur Beeinflussung grenzüberschreitender Pendelwanderungen und damit auch zur Förderung der Mobilität in Europa gegeben sind.

1. Institutionelle und marktmäßige Bedingtheit betrieblicher Kompensationspolitik: Von der Idee zu den Ergebnissen

Unter der grundlegenden Annahme, daß grenzüberschreitende Pendelwanderungen kompensationsdeterminiert sind und Unternehmen in Grenzregionen die Entscheidung über das jeweilige Kompensationsniveau, das sich aus direktem Entgelt und freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen ergibt, treffen, wurde zunächst ein mikroökonomisches Entscheidungsmodell erarbeitet. Demnach wählen Unternehmen zwischen einer Stillhalte- und einer Anreizstrategie. Erstere ist gekennzeichnet durch eine relativ geringe Mindestkompensation, letztere durch eine überdurchschnittliche Kompensation. In einem zweiten Schritt wurden dann die wesentlichen Determinanten dieser Entscheidung herausgearbeitet: die Mobilitätswahrscheinlichkeit, die Kosten einer externen Personalrekrutierung zur (Wieder-)Besetzung einer offenen Stelle sowie die Anreizkosten einer gezielten Mobilitätsbeeinflussung. Ausgehend von diesem allgemeinen Entscheidungsmodell

wurde in einem nächsten Schritt gefragt, von welchen Faktoren die drei potentiellen Determinanten ihrerseits abhängen. Es wurde einerseits ein Zusammenhang zwischen Mobilitätswahrscheinlichkeit und dem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt, andererseits eine Korrelation zwischen (Wieder-)Besetzungskosten und wirtschaftlichem Erfolg auf dem Absatzmarkt und schließlich eine Verbindung zwischen Anreizkosten und dem sozialen Sicherungssystem hergestellt.

Zur empirischen Überprüfung dieser theoretischen Modellierung war es notwendig, die Unternehmen in den betreffenden Regionen hinsichtlich dieser drei Einflußfaktoren in Gruppen einzuteilen, um eine Analyse der einzelnen und kombinierten Einflüsse zu ermöglichen. Die Kategorisierung der Firmen nach ihren institutionell bedingten Belastungen wurde in einem ersten empirischen Kapitel durch eine Institutionenanalyse vorgenommen, die das interessante Ergebnis zutage brachte, daß Unternehmen aus Deutschland und Luxemburg hinsichtlich entgeltbezogener institutioneller Regelungen relativ ähnlich belastet sind, während französische Betriebe wesentlich höhere Anreizkosten zu tragen haben. Bei Betrachtung der sozialleistungsbezogenen gesetzlichen Grundlagen kam es zu einer neuen Kombination von Unternehmen: Deutsche und französische Betriebe gehören in das Cluster stark belasteter Firmen und luxemburgische in die Gruppe der eher gering belasteten Unternehmen.

Die weitere Kategorisierung der Betriebe nach ihren Arbeits- und Absatzmarktbedingungen basierte auf der Betriebsbefragung QUIPPE. Die Unterscheidung in Unternehmen unter moderatem vs. Firmen unter starkem Arbeitsmarktdruck erfolgte anhand der An-/Abwerbungsversuche von bzw. gegenüber Arbeitsmarktkonkurrenten. Zur Differenzierung des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens erwiesen sich der Umsatz je Beschäftigten, das Betriebsergebnis, die Entwicklung des Betriebsergebnisses in den letzten fünf Jahren sowie die Perzeption des Konkurrenzdrucks als trennscharfe Indikatoren. Wesentliche Erkenntnis dieser Unternehmenseinteilungen war es, daß die Gruppierungen weder entlang von Regionen- noch von Branchen- oder Größengrenzen verliefen.

Auf Basis der so erfolgten Mehrfachkategorisierung konnte dann der isolierte und kombinierte Einfluß unterschiedlicher Konstellationen der potentiellen Determinanten zunächst in Partialanalysen auf das betriebliche Entgelt- sowie Sozialleistungsniveau ermittelt und schließlich auch durch eine übergreifende Analyse ihr Einfluß auf das gesamte Kompensationsniveau untersucht werden.

Unabhängig davon, ob man zur Messung des betrieblichen Entgeltlevels das jahresdurchschnittliche Bruttoentgelt oder den monatlichen Modalverdienst heranzog, stellten sich signifikante Unterschiede in Abhängigkeit von der Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt heraus. Gegeben den Absatzmarkterfolg und die institutionellen Rahmenbedingungen, zeigte sich, daß Unternehmen bei einer höheren Mobilitätswahrscheinlichkeit auch ein höheres Entgelt zahlen. Untersucht man den isolierten Einfluß der Absatzmarktsituation auf diese beiden Entgeltin-

diktoren, dann wird insbesondere für den Modalverdienst deutlich, daß Unternehmen, die wirtschaftlich erfolgreicher sind, höhere Löhne und Gehälter gewähren. Schließlich tritt auch deutlich ein Institutioneneinfluß unabhängig von den verschiedenen Marktbedingungen hervor, der belegt, daß stärker durch das soziale Sicherungssystem belastete französische Unternehmen im Durchschnitt ein geringeres Entgeltniveau realisieren als deutsche und luxemburgische Betriebe mit geringeren Anreizkosten. Betrachtet man abschließend den kombinierten Einfluß der die (Wieder-)Besetzungskosten beeinflussenden Absatzmarktsituation und des die Anreizkosten bestimmenden sozialen Sicherungssystems, gegeben die Mobilitätswahrscheinlichkeit, dann kann für den weniger ausreißerempfindlichen Modalverdienst herausgearbeitet werden, daß Unternehmen mit hohen (Wieder-)Besetzungs- und gleichzeitig geringen Anreizkosten tendenziell das höchste Entgeltniveau aufweisen und Unternehmen mit umgekehrter Kostenkonstellation die absolut niedrigsten Löhne und Gehälter zahlen. Die gleichen Zusammenhänge wurden dann auch für die Streuung betrieblicher Entgelte untersucht. Insbesondere die isolierten Betrachtungen, aber auch eingeschränkt die Ergebnisse der kombinierten Analyse sprechen für den Einfluß aller drei Faktoren auf die betriebliche Entgeltgestaltung. Als Zwischenergebnis der ersten Partialanalyse konnte deshalb festgehalten werden, daß sowohl Markt- als auch Institutionenunterschiede die betriebliche Entgeltpolitik determinieren, wobei der Einfluß der Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt besonders deutlich hervortritt.

Die Untersuchung der Bestimmungsfaktoren des betrieblichen Sozialleistungsniveaus erfolgte zunächst anhand der absoluten Zahl der freiwillig angebotenen Sozialleistungen, darunter auch verschiedener Formen betrieblicher Alters- und Krankenversorgung bzw. ihrer funktionalen Äquivalente. Die errechneten Mittelwertunterschiede wiesen mehr Sozialleistungsofferten einerseits in Unternehmen auf, die unter starkem An-/Abwerbedruck am Arbeitsmarkt stehen, und andererseits in Firmen, die am Absatzmarkt relativ erfolgreich sind. Wie auch beim betrieblichen Entgeltniveau kommt zudem den unterschiedlichen, die betrieblichen Sozialleistungen betreffenden Regelungen der sozialen Sicherungssysteme eine Bedeutung zu. Es lassen sich eindeutige und signifikante Unterschiede zwischen eher gering institutionell belasteten luxemburgischen und eher stark belasteten deutschen und französischen Betrieben feststellen. Ein ähnliches Muster ergab sich, wenn man anstelle der absoluten Zahl an Sozialleistungen den Anteil der Sozialleistungsausgaben je Mitarbeiter überprüft, weshalb insgesamt von einem Einfluß des sozialen Sicherungssystems auf die betriebliche Sozialleistungsentscheidung gesprochen werden konnte. Somit konnte als Zwischenergebnis der zweiten Partialanalyse festgehalten werden, daß auch die betriebliche Sozialleistungsentscheidung sowohl markt- als auch institutionendeterminiert ist.

Da im Rahmen dieser Arbeit davon ausgegangen wurde, daß die Kompensation von Arbeitsleistung grundsätzlich sowohl durch Entgelt als auch durch freiwillige betriebliche Sozialleistungen vollzogen wird, wurde abschließend noch eine

übergreifende Untersuchung durchgeführt. Dazu wurde zunächst mit Hilfe einer neu kreierten Variablen eine durchschnittliche Monatskompensation aus direktem Entgelt und Sozialleistungsausgaben ermittelt und diese dann dem bekannten Prüfungsschema unterzogen. Auf Basis dieses Indikators konnte gezeigt werden, daß jedem einzelnen der möglichen Determinanten - Arbeitsmarkt- und Absatzmarktsituation sowie soziales Sicherungsregime - ein signifikanter Einfluß auf die betriebliche Kompensationsentscheidung zukommt. Es bestätigte sich eindeutig, daß c.p. Unternehmen unter starkem Arbeitsmarktdruck ebenso wie wirtschaftlich erfolgreiche Betriebe und institutionell finanziell weniger belastete Firmen eher eine Anreizstrategie praktizieren und sich Unternehmen unter moderatem Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt, wirtschaftlich erfolglose Betriebe und Firmen mit hoher institutioneller Belastung eher für eine Stillhaltestrategie entscheiden. Dies führte zu der Schlußfolgerung, daß die betriebliche Kompensationspolitik sowohl markt- als auch institutionendeterminiert ist. Außerdem konnte aufgrund der Ergebnisse der kombinierten Einflußanalyse davon ausgegangen werden, daß Unternehmen ihre Kompensationsentscheidung durch Abwägen der (Wieder-)Besetzungs- und der Anreizkosten, gegeben die Mobilitätswahrscheinlichkeit, fällen.

Nachdem diese Einzelergebnisse und damit die Determinanten einzelbetrieblicher Kompensationsentscheidungen bekannt waren, war die Voraussetzung geschaffen, um abschließend zu überprüfen, ob bestimmte Konstellationen dieser Einflußfaktoren mit einem regionenspezifischen Ausmaß an Grenzgängertum einhergehen. Es konnte gezeigt werden, daß die Region Luxemburg durch einen großen Arbeitsmarktdruck einerseits und den im Regionenvergleich größten Anteil an wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmen andererseits charakterisiert ist. Kombiniert mit der geringen institutionellen Belastung durch das soziale Sicherungssystem sind alle Voraussetzungen für eine Anreizstrategie und damit ein relativ hohes Kompensationsniveau gegeben. Entsprechend hoch ist auch der Anteil der Grenzgänger an den Vollzeitbeschäftigten der Unternehmen dieser Region. Umgekehrt zeichnet sich Lothringen durch eine Vielzahl an Unternehmen unter moderatem Arbeitsmarktwettbewerb und einen hohen Anteil an wirtschaftlich weniger erfolgreichen Betrieben aus, was gepaart mit den hohen institutionellen Belastungen eine Basis für eine Stillhaltestrategie und damit für ein besonders niedriges Kompensationsniveau bildet. Deshalb wunderte es auch nicht, daß lothringische Firmen die im Regionenvergleich geringsten Grenzgängeranteile zu verzeichnen haben. Für die Region Saar-Trier/Westpfalz ergibt sich bei allen drei Indikatoren ein Mittelfeldplatz, was auch eine gemischte Kompensationsstrategie anstelle einer dominanten zufolge hat. Diese Konstellation an Rahmenbedingungen geht dann auch einher mit einem Anteil an Grenzgängern, der zwischen dem luxemburgischer und lothringischer Unternehmen liegt.

Es stellte sich also tatsächlich heraus, daß in Regionen, in denen die Voraussetzungen für eine Dominanz an Anreizstrategien gegeben sind, ein besonders hoher

Anteil an Grenzgänger zu finden ist und umgekehrt, was als ein Indiz für die Richtigkeit der Wirkungskette regionale Markt- und Institutionenbedingungen - Kompensationsniveau - grenzüberschreitende (Pendel-)Wanderungen gewertet wurde.

2. **Ansatzpunkte für eine mobilitätsfördernde europäische Sozialpolitik**

Die Ergebnisse dieser theoretisch fundierten und empirisch gestützten Analyse möglicher Determinanten des „kleinen Grenzverkehrs“ können nun als Ansatzpunkte zur Verringerung von Mobilitätshemmnissen und damit zur Realisierung eines „grenzenlosen Arbeitsmarktes“ (RÜTH-MAILÄNDER 1992:494) in Europa fruchtbar gemacht werden.³¹⁴ Es ist sehr deutlich geworden, daß weniger die Individuen als vielmehr die in den Regionen ansässigen Betriebe Dreh- und Angelpunkt grenzüberschreitender Mobilität sind und institutionellen wie marktmäßigen Faktoren eine entscheidungsbeeinflussende Funktion zukommt.

Die empirische Analyse hat ergeben, daß eine geringere finanzielle Belastung durch das entgelt- wie sozialleistungsbezogene soziale Sicherungssystem c.p. mit einem höheren Kompensationsniveau einhergeht. Unter der Annahme, daß Mobilitätsentscheidungen kompensationsdeterminiert sind, d.h., daß Individuen aus Regionen mit geringem Kompensationsniveau in Regionen mit entsprechend höherem Kompensationsniveau wandern, ist an dieser Stelle nach Möglichkeiten zu suchen, wie man Unternehmen in benachteiligten Regionen möglicherweise von institutionell bedingten Kosten entlasten kann.

Da lothringische Unternehmen die bei weitem höchsten entgeltbezogenen Anreizkosten zu tragen haben, ist zu überlegen, was am System der sozialen Sicherheit in Frankreich, das sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt auch weitaus stärker in Reformüberlegungen befindet als die deutschen oder gar luxemburgischen Regimes, verändert werden müßte, damit sich die komparativen Kostennachteile gegenüber den direkten Nachbarn reduzieren. Denn nur wenn sich ein höheres Kompensationsniveau realisieren ließe, wäre Lothringen auch für Arbeitnehmer

314 Inwieweit es überhaupt wünschenswert ist, grenzüberschreitende Pendelwanderungen im speziellen und internationale Wanderungen im allgemeinen zu fördern, soll hier nur am Rande angesprochen sein. Solange sich keine ausgeglichene Wanderungsbilanz zwischen benachbarten Ländern ergibt, besteht die in der Einleitung bereits angeklangene Gefahr, daß Auspendelregionen immer mehr zu „Schlafzentren“ verkommen, weil auch Konsum- und Freizeitaktivitäten aufgrund zeitlicher Restriktionen mehr und mehr in die Einpendelregionen verlagert werden. Der Einnahmeverlust trifft nicht nur in den Auspendelregionen ansässige (Handels-) Unternehmen, sondern auch die öffentlichen Haushalte, die trotz geringeren Steuereinnahmen die benötigten Infrastruktureinrichtungen in den Auspendelregionen bereitstellen müssen.

aus anderen europäischen Regionen attraktiv. Ein wesentlicher Punkt ist sicherlich die relativ hohe Gesamtbeitragsbelastung der Arbeitgeber. Ein kritischer Blick über die Grenze zeigt sehr schnell, wie man diese hohen Abgaben etwas reduzieren könnte, ohne das Gesamtsystem zu gefährden. Einerseits teilen sich deutsche wie luxemburgische Unternehmen die Beitragszahlungen paritätisch mit den Arbeitnehmern, von einer Mehrbelastung der Arbeitgeber wie in Frankreich wird hier abgesehen. Andererseits müssen deutsche wie luxemburgische Unternehmen nicht für alle Sozialversicherungszweige einen Finanzierungsbeitrag leisten. In Deutschland obliegt die Finanzierung der Familienleistungen vollkommen dem Staat, in Luxemburg wird der Arbeitslosenfond staatlich gespeist. Eine gleichmäßigere Verteilung der Lasten auf sämtliche Arbeitsmarktakteure könnte also zu einer relativen finanziellen Entlastung der französischen Arbeitgeber führen. Die Analyse hat aber auch illustriert, daß es sicherlich falsch ist, die Diskussion nur auf die Sozialversicherungsbeiträge zu stützen. Vielmehr ist das Gesamtpaket der Arbeitgeberbelastungen aus der sozialen Sicherung entscheidungsrelevant. Dazu gehören insbesondere auch die Mindestlohn- und Dokumentationspflichten. Eine Relativierung der hohen Beitragsbelastungen aus der Sozialversicherung könnte also auch durch Erleichterungen in anderen Bereichen des sozialen Sicherungssystems erzielt werden. Ein Beispiel dafür mag die deutsche Lösung sein, die neu geschaffene Pflegeversicherung, die ebenfalls beitragspflichtig von den Arbeitgebern mitfinanziert werden muß und eine wesentliche Erhöhung der Gesamtbeitragsbelastung deutscher Unternehmen zufolge haben wird, durch die Streichung eines Feiertags und damit die Verringerung der Entgeltfortzahlungspflicht der Betriebe zu kompensieren. Da französische Arbeitgeber aber auch in den angesprochenen anderen Bereichen der sozialen Sicherung relativ benachteiligt sind, empfiehlt sich auch hier eine zumindest teilweise Lockerung. Mindestlöhne könnten ebenso wie in Deutschland auf die Ebene der Sozialpartner verlagert werden, womit die Chance für einen der wirtschaftlichen Lage der jeweiligen Branche entsprechenden anstelle eines einheitlichen, für alle Unternehmen verbindlichen Mindestlohns gegeben wäre. Eine Vereinfachung der Dokumentationspflicht durch Reduktion der Indikatorenzahl könnte ebenfalls wertvolle Dienste leisten.

Neben der Erkenntnis, daß auf der Ebene der entgeltbezogenen Regelungen des sozialen Sicherungssystems einige Möglichkeiten zur Veränderung gegeben sind, die sich auf das jeweilige betriebliche Kompensationsniveau und damit auf die grenzüberschreitende Mobilität auswirken könnten, scheinen auch Modifikationen im Bereich der sozialleistungsbezogenen Institutionen vielversprechend. Da deutsche wie französische Unternehmen hier gegenüber luxemburgischen benachteiligt sind, die Benachteiligungen aber auf jeweils andere Aspekte zurückgeführt werden können, sind unterschiedliche Veränderungen denkbar. Ein möglicher Ansatzpunkt ist die Vereinheitlichung von Wartezeiten und Unverfallbarkeitsregelungen der betrieblichen Altersversorgungssysteme. Gegenwärtig steht

allerdings mehr die Übertragbarkeit von Anwartschaften auf andere Arbeitgeber im Mittelpunkt der europapolitischen Diskussion um betriebliche Altersversorgungssysteme. Eine andere Überlegung sollte insbesondere in Frankreich dahin gehen, inwieweit die obligatorische und gesetzlich verpflichtende Mitgliedschaft in Zusatzaltersversicherungssystemen und „mutuels“ durch private Vorsorge abgelöst werden kann. Sinnvoll scheint es aber auch, stärker über Regelungen der das verfügbare Entgelt indirekt erhöhenden und ebenfalls mobilitätsbeeinflussenden Sozialleistungen (Firmenwagen, Kantine, Werkswohnung etc.) nachzudenken. Denn auch hier bestehen internationale Unterschiede, z.B. über den Umfang, in dem solche Sachwerte in die Berechnung des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts eingehen.

Zusammenfassend bedarf es also vor allem, aber nicht nur in Frankreich Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen. Eine finanzielle Entlastung der dortigen Arbeitgeber könnte eine Erhöhung des Kompensationsniveaus bewirken und damit grenzüberschreitende Mobilität beeinflussen helfen. Die in Frankreich in 1993 vorgenommene Umstellung der Finanzierung der Familienleistungen durch eine steuerähnliche Abgabe auf alle Einkommen und die Nutzung der staatlich eingesparten Ausgaben zur Unterstützung der Alterssicherung und zur Vermeidung zusätzlicher Beitragserhöhungen sind sicherlich ein erster Schritt, wie französische Arbeitgeber durch eine Umgestaltung des sozialen Sicherungssystems zu mehr Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt gelangen können, dem allerdings noch weitere Schritte folgen müssen. Die vorliegende Studie liefert Hinweise dafür, daß diese nicht nur im entgeltbezogenen, sondern auch im sozialleistungsbezogenen Bereich sozialer Sicherungssysteme liegen sollten.

3. Möglichkeiten regionaler Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik

Deutlich hervorgetreten ist außerdem, daß in Regionen, in denen überwiegend moderater Wettbewerb am Arbeitsmarkt herrscht, auch nur verhaltene Wanderungsbewegungen zu beobachten sind. Auf der anderen Seite hat sich bei starkem Arbeitsmarktwettbewerb, der tendenziell verbunden ist mit einer überdurchschnittlichen Kompensation als Mobilitätsanreiz, die grenzüberschreitende Mobilität positiv entwickelt. Es hat sich außerdem gezeigt, daß dies insbesondere auch für wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen gilt, die über ausreichend Finanzkraft verfügen, um Produkt- und insbesondere auch Prozeßinnovationen zu realisieren und deshalb eine große Nachfrage nach besonders qualifizierten Arbeitskräften haben.

Wenn die Bedeutung nationaler Grenzen in grenznahen Regionen aufgehoben und die Freizügigkeit von Arbeitnehmern in andere Regionen gefördert werden

soll,³¹⁵ dann sollte es Aufgabe der Regionalpolitik sein, die entsprechenden wirtschaftlichen und arbeitsmarktlichen Voraussetzungen zu schaffen, um einerseits den Wettbewerb am Arbeitsmarkt zu fördern und andererseits den wirtschaftlichen Erfolg der vorhandenen und anzusiedelnden Unternehmen zu unterstützen. Ein möglicher Ansatzpunkt mag die Idee von sog. „new industrial districts“ sein (vgl. KILPER/REHFELD 1991), d.h., die Entwicklung von flexibel spezialisierten Regionen mit hochmodern ausgestatteten und selbständigen Klein- und Mittelunternehmen, die einen hohen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften haben und auch an einem Arbeitskräfteaustausch zur Vermeidung von „Betriebsblindheit“ interessiert sind (vgl. KILPER 1991: 21ff.). Dies wäre vielversprechender als die Ansiedlung sog. „verlängerter Werkbänke“, also regionenextern kontrollierter, meist konzernabhängiger Betriebe wie auch monostruktureller, meist (quasi-) monopolistisch ausgerichteter Großbetriebe. Diese sind im allgemeinen einerseits nicht besonders innovationsfreudig, sondern durch Massenproduktion mit geringen Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet, und bauen andererseits außerdem sehr stark auf interne Arbeitsmärkte und dauerhafte Arbeitsbeziehungen ihrer Stammbesellschaft. Regionalpolitische Instrumente sind v.a. die Bereitstellung von Fördermitteln, die neben finanziellen Investitionsanreizen³¹⁶ auch verstärkt für den Aufbau sog. „produktionsnaher Dienstleistungen“³¹⁷ eingesetzt werden sollten, die Informationsdefizite hinsichtlich regionaler Standortbedingungen und Wirtschaftsförderung abbauen helfen. Dazu zählen Existenzgründungsberatung ebenso wie Technologieberatung; Hilfestellungen können aber auch aus wirtschaftsnaher Forschung, die sich mit regionalen Fragestellungen beschäftigt, sowie grenzüberschreitenden Informationsnetzwerken ergeben. Innovationen sind aber nur zu erwarten, wenn entsprechend qualifiziertes Personal vorhanden ist (vgl. CUNY/STAUDER 1993), das die Innovationen initiiert und umsetzt. Deshalb muß es ein weiteres Ziel regionaler Politik, die einen grenzüber-

315 Drei Strukturfonds der Europäischen Union bieten dazu finanzielle Unterstützung an: der Europäische Fond für regionale Entwicklung (EFRE), der Europäische Sozialfond (ESF) und der Europäische Ausrichtungs- und Garantiefond für Landwirtschaft, Abteilung Ausrichtung (EAGFL) (vgl. CARL 1992).

316 Das kennzeichnet v.a. die Vorgehensweise der traditionellen Regionalpolitik (Politik von oben), die über direkte Investitionszulagen und -zuschüsse sowie durch den Ausbau der Verkehrsinfrastruktur versucht, die Unternehmensansiedlung zu beeinflussen (vgl. EWERS/WETTMANN 1978: 467; vgl. HAHNE 1985: 17ff.).

317 EWERS/WETTMANN (1978: 479) deklarieren „[...] die Unternehmensnähe zum entscheidenden Kriterium einer innovationsorientierten Regionalpolitik, die nicht nur das Angebot an anpassungs- und innovationsrelevanten Markt- und /oder Technologieinformationen [...] regionsspezifisch erhöhen, sondern auch die Nachfrage- und Umsetzungsfähigkeit der Unternehmen und Betriebe in entwicklungsschwachen Gebieten systematisch verbessern will“. Und WINDELBERG (1984: 66) weist darauf hin, daß eine umfassende Regionalförderung sich nicht nur auf die Unternehmen selbst konzentrieren darf, sondern auch die Unternehmensumwelt miteinbeziehen sollte.

schreitenden Wirtschafts- und Arbeitsraum fördern möchte, sein, ein entsprechendes Qualifikationspotential bereitzuhalten. Dies setzt ein entsprechendes lokales Aus- und Weiterbildungsangebot voraus (vgl. DERENBACH 1982, 1984), aber auch eine wesentlich höhere Transparenz am Arbeitsmarkt. Nur wenn Anbieter und Nachfrager die Arbeitsmarktbedingungen kennen, können sie ihre Aktivitäten entsprechend ausrichten. Deshalb sind Informationssysteme, wie z.B. SEDOC,³¹⁸ das grenzüberschreitend Arbeitsangebote und offene Stellen ausweist, ebenso unerlässlich wie die Kooperation der Arbeitsverwaltungen zwischen den verschiedenen aneinandergrenzenden Regionen.

Für die Region Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz sind viele dieser Ansatzpunkte bereits aufgegriffen worden. Luxemburg zeichnet sich durch besonders günstige Unternehmenssteuersätze sowie Subventionen für Unternehmensansiedelungen aus (vgl. ETUDE WILDGEN, RAVARANI & RIES AVOCATS 1993), die Region Saar befindet sich in einem Umstrukturierungsprozeß, und in Lothringen ist u.a. die Entwicklung von high-tech-Unternehmen und Industrieparks zu beobachten (vgl. LERCH 1994; RIBON 1992a; RIBON 1992b). Man trennt sich also insbesondere von den ehemals monostrukturierten und durch Großbetriebe charakterisierten Kohle- und Stahlrevieren, muß jedoch darauf achten, daß man nicht Gefahr läuft, zwar alte Strukturen zu verlassen, sich aber in neue Abhängigkeiten hineinzumännern.³¹⁹ Neben diesen Maßnahmen zur direkten Wirtschaftsförderung ist auch eine mehr oder weniger komplexe Beratungsinfrastruktur gewachsen: Die Handelskammern arbeiten eng zusammen und haben EG-Beratungsstellen eingerichtet,³²⁰ und es sind Euro-Info-Centren ebenso wie Technologiezentren, v.a. in den deutschen Regionen, entstanden (vgl. ausführlich PROMOTECH 1991; LERCH 1994). Außerdem wurden überregionale Organisationen gegründet, wie das innergemeinschaftliche Regionalinstitut, die Arbeitsgemeinschaft Europäischer Grenzregionen oder das Europäische Zentrum für regionale Entwicklung (vgl. STAATSKANZLEI RHEINLAND-PFALZ 1992).

Auch hinsichtlich des Qualifikationsaufbaus ist es um die Region relativ gut bestellt, da verschiedene grenzüberschreitende Kooperationen bestehen und auch Universitäten und Fachhochschulen hochqualifizierte Arbeitskräfte bereitstellen

318 Die KOMMISSION DER EG (1992: 26ff.) informiert über den bisherigen Erfolg von SEDOC, die Problemen und Änderungsmöglichkeiten.

319 REMUS (1992) weist wie LERCH (1994) auf diese mögliche Bedrohung für das Saarland aufgrund der hohen Beschäftigtenanteile in der Automobilwirtschaft hin. In Expertengesprächen ist auch die hohe Abhängigkeit Luxemburgs von den Finanzdienstleistern angesprochen worden.

320 In der sog. „Charta von Luxemburg“ haben die Industrie- und Handelskammern Luxemburg, Metz, Saarland und Trier im Juli 1990 vereinbart, daß sie in allen von ihnen betreuten Dienstleistungsbereichen eine Intensivierung der Zusammenarbeit anstreben. Dazu zählt v.a. auch ein grenzüberschreitendes Standortmarketing für die Großregion (vgl. o.V. 1990: 408; o.V. 1992b:104).

(vgl. CEDEFOP 1988: 58; PROMOTECH 1991: 9). Damit diese auch Chancen auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt haben, wurde im Landesarbeitsamt Saarbrücken und jüngst auch im Arbeitsamt Trier die Stelle eines Euro-Arbeitsberaters eingerichtet, der bei der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung in der Euregio ebenso behilflich sein soll wie EURES (European Employment Service), ein grenzüberschreitender Verbund zwischen verschiedenen Partnern auf staatlicher, verbandlicher und betrieblicher Ebene (vgl. HUTH 1993; POIRIER 1993). Aber auch die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der lokalen Arbeitsämter in Rheinland-Pfalz und dem Saarland sowie den lothringischen CIO (Centres d'Information et d'Orientation) und der Administration de l'Emploi in Luxemburg dienen dem Informationsaustausch über Voraussetzungen und Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme im benachbarten Ausland. Schließlich ist auch die Grenzgängerberatung der Arbeitskammer des Saarlandes, die sich der individuellen Grenzgängerberatung schon seit nahezu 25 Jahren widmet, aber sich auch um eine Interessenvertretung der Grenzgänger gegenüber den Behörden und verschiedenen Organisationen bemüht (vgl. RÜTH-MAILÄNDER 1993), hervorzuheben.

So wichtig und erfolgreich die angesprochenen Initiativen auch sind, so notwendig ist es, diese ersten Schritte zu intensivieren, denn im Detail sind noch viele Mängel zu beseitigen und Schwierigkeiten aus dem Weg zu räumen, für die die nachfolgende Beschwerde nur ein Beispiel ist:

„Der Arbeitsverwaltung Trier würden [...] weder genaue Informationen über die Nachfragestruktur der luxemburgischen Wirtschaft an die Hand gegeben, noch stünden präzise Informationen über die berufliche Qualifikation der [...] Pendler zur Verfügung [...]. Niemand wisse genau, wieviele Personen aus dem Raum Trier in welchen luxemburgischen Wirtschaftsbranchen mit welchen Berufsqualifikationen beschäftigt seien. Dieser Mangel habe zur Folge, daß weder Vermittlung noch gezielte Beratung und Förderung mit Blick auf den luxemburgischen Arbeitsmarkt möglich seien“ (o.V. 1994b: 3).

Nur wenn man diese Informationen hat und sie auch arbeitsmarkttheoretisch interpretiert, kann man qualifiziert beraten und einen Beitrag zur Steuerung grenzüberschreitender Mobilität leisten. Nachdem also die ersten Kontakte geknüpft und unterschiedliche Beratungsinstitutionen entstanden sind, muß nun dem Informationsaustausch und der Interpretation dieser Informationen vorrangige Aufmerksamkeit geschenkt werden, damit die verschiedenen Einrichtungen auch eine sinnvolle Basis für die Durchführung ihres Beratungsauftrages haben. Gerade in der Schaffung dieser Grundlage scheint aber noch erheblicher Forschungsbedarf zu bestehen.

Ob nun eine Veränderung einzelner Punkte der sozialen Sicherungssysteme oder aber eine Förderung der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik erfolgversprechender ist, kann hier nicht entschieden werden. Eine teilweise Umorien-

tierung in den Regimes sozialer Sicherheit gepaart mit gezielten Maßnahmen einer innovationsorientierten und den Wettbewerb am Arbeitsmarkt fördernden Regionalpolitik scheint jedoch ein vielversprechender Ansatzpunkt einer Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität darzustellen. Fest steht jedenfalls, daß ein grenzenloser Arbeitsmarkt sich nicht alleine durch europäische Richtlinien zur Freizügigkeit und zur sozialen Sicherheit der Wanderarbeitnehmer herstellen läßt, vielmehr müssen auch die Unternehmen in den Grenzregionen und ihre Personalpolitiken berücksichtigt werden. Dies setzt aber voraus, daß man nicht nur einen oberflächlichen Blick über die Grenze wagt, sondern versucht, sowohl durch empirische Institutionenvergleiche als auch durch empirische Analysen betrieblicher Personalentscheidungen die Transparenz zu erhöhen, um bestehende Mobilitätshemmnisse gezielt angehen zu können. Hier wie dort sollte dies insbesondere auch Aufgabe zukünftiger regionenbezogener empirischer Forschungsarbeiten der Personalwirtschaftslehre sein.

Literaturverzeichnis

- ABA - Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (Hg.) (1992): Handbuch der betrieblichen Altersversorgung (H-BetrAV). Wiesbaden: Forkel.
- Acker, Sabine (1994): Alterssicherungssysteme in der Europäischen Union. Probleme und Perspektiven der Koordinierung von Leistungsansprüchen und -bezug. Soziale Sicherheit 43(1994)4: 139-145.
- Addison, John T.; W. Stanley Siebert (1991): The Social Charter of the European Community. Evolution and Controversies. Industrial and Labor Relations Review 44(1991)4: 597-625.
- Ahrend, Peter; Norbert Rößler (1992a): Betriebliche Altersversorgung - Aufgaben und Bedeutung. Arbeit und Arbeitsrecht 47(1992)1: 19-21.
- Ahrend, Peter; Norbert Rößler (1992b): Mehrere Leistungssysteme in der betrieblichen Altersversorgung. Arbeit und Arbeitsrecht 47(1992)3: 73-75.
- Allgemeine Ortskrankenkasse (Hg.) (1991a): Praxis Aktuell - Arbeitsentgelt. Essen: Haarfeld.
- Allgemeine Ortskrankenkasse (Hg.) (1991b): Praxis Aktuell - Beiträge. Essen: Haarfeld.
- Allgemeine Ortskrankenkasse (Hg.) (1991c): Praxis Aktuell - Tips für Arbeitgeber. Essen: Haarfeld.
- Allgemeine Ortskrankenkasse (Hg.) (1989): Soziale Krankenversicherung, AOK Bildungszeitschrift 21(1989)6.
- Anselin Luc; Moss Madden (1990): Integrated and Multi-regional Approaches in Regional Analysis. In: Anselin, Luc; Moss Madden (Hg.) (1990): New Directions in Regional Analysis. Integrated and Multi-regional Approaches. London, New York: Belhaven Press: 1-23.
- Armer, Michael (1973): Methodological Problems and Possibilities in Comparative Research. In: Armer, Michael; Allen D. Grimshaw (Hg.) (1973): Comparative Social Research: Methodological Problems and Strategies. New York et al.: John Wiley&Sons.
- Arnold, Klaus (1986): Industriestandorte und Pendelverhalten in Kern-Peripherie-Systemen. Fallstudie Niederösterreich. In: Husa, Karl; Christian Vielhaber; Helmut Wohlschlägl (Hg.) (1986): Beiträge zur Bevölkerungsforschung. Festschrift Ernest Troger zum 60. Geburtstag. Band 1. Wien: Hirt: 119-140.
- Backes-Gellner, Uschi (1994): Betriebliche Qualifizierungsstrategien im deutsch-britischen Vergleich - Ein Beitrag zur internationalen Personalökonomie. Trier: masch.verf. Manuskript.
- Backes-Gellner, Uschi (1992): Berufsausbildungssysteme und die Logik betrieblicher Qualifizierungsstrategien im internationalen Vergleich - Gibt es einen „Wettbewerb der Systeme“? Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie (1992)11: 245-270.
- Backes-Gellner, Uschi; Ruth Böck; Susanne Wienecke (1994): Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa: QUIPPE - Konzeption und erste Befunde. Trier: Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, Quint-Essenzen Nr.41 August 1994.

- Becher, Günter (1991): Die Pensionskassen im Vergleich zu ähnlichen Einrichtungen in den EG-Ländern. Geltungsbereich der geplanten EG-Richtlinie für Pensionsfonds. *Betriebliche Altersversorgung* 46(1991)5: 157-161.
- Berenz, Claus (1994): Hat die betriebliche Altersversorgung zukünftig noch eine Chance? *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 11(1994)9: 385-432.
- Berninghaus, Siegfried; Hans G. Seifert-Vogt (1987): *International Migration under Incomplete Information*. *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik* 123(1987)2: 199-218.
- Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten (Hg.) (1987): *Wir helfen - durch Unfallverhütung, durch Unfallentschädigung*. o.O.
- Beyer, Jürgen (1994): Insgesamt rückläufige Tendenz. *Bundesarbeitsblatt* (1994)3: 26-29.
- Beyer, Jürgen; Uwe Langohr-Plato (1994): Der aktuelle Stand der Pensionsfonds-Richtlinie. *Betriebliche Altersversorgung* 49(1994)3: 71-74.
- Birk, Rolf (1987): Rechtsvergleichender Überblick über die betriebliche Altersversorgung. In: Runggaldier, U.; H. Steindl (Hg.) (1987): *Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung*. Wien: Wirtschaftsverlag Anton Orac: 29-56.
- Blaschke, Dieter (1982): Berufliche Qualifikation und arbeitsbedingte regionale Mobilität. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 15(1982)2: 111-119.
- Bode, Karl-Josef; Edwin R. Grabner (1993): Teuerungsanpassung der Betriebsrenten in 1993. *Der Betrieb* 46(1993)5: 274-277.
- Böck, Ruth (1993): *Arbeitnehmerentsendung im Europäischen Binnenmarkt. Eine Analyse in international tätigen Unternehmen in Rheinland-Pfalz*. Trier: Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, Quint-Essenzen Nr. 31 September 1993.
- Börsch-Supan, Axel (1990): Regionale und sektorale Arbeitslosigkeit: Durch höhere Mobilität reduzierbar? *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 110(1990)1: 55-82.
- Bogue, Donald J. (1959): *Internal Migration*. In: Hauser, Philip M.; Otis D. Duncan (Hg.) (1959): *The Study of Population*. Chicago: University of Chicago Press: 486-509.
- Brisa, Martin (1993): Das Gesundheitsstrukturgesetz 1993. Die Betriebskrankenkasse 81(1993)3-4: 160-164.
- Brosius, Gerhard (1989): *SPSS/PC+. Advanced Statistics and Tables. Einführung und praktische Beispiele*. London et al.: McGraw-Hill.
- Brosius, Gerhard (1988): *SPSS/PC+. Basics and Graphics. Einführung und praktische Beispiele*. London et al.: McGraw-Hill.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.) (1992): *Kindergeld*. Nürnberg.
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hg.) (1990a): *Rentenreform '92*. Bonn.
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hg.) (1990b): *Übersicht über die Soziale Sicherheit*, 1. Aufl. Bonn.
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hg.) (1989): *Übersicht über das Recht der Arbeit*. 3. Aufl. Bonn.
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hg.) (o.J.): *Das Neue Rentenrecht. Die Rente '92*. Bonn.

- Bundesminister für Frauen und Jugend (Hg.) (1991): Mutterschutzgesetz. Leitfaden zum Mutterschutz. Bonn.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.) (1993): Euro-Atlas. Soziale Sicherheit im Vergleich. Plauen: Sebal.
- Bundesministerium für Familie und Senioren (Hg.) (1992): Erziehungsgeld-Erziehungsurlaub. Bonn.
- Bundesministerium für Gesundheit (Hg.) (1992): Die Krankenversicherung. Bonn.
- Bundesverband der Betriebskrankenkassen (Hg.) (1992): Die Betriebskrankenkassen im Jahre 1991/92. Essen: Haarfeld.
- Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (Hg.) (1993): Die Versicherungspflicht bei Beschäftigung von Personen aus dem Ausland. BfA-Information Nr. 25. Berlin: BfA.
- Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (Hg.) (1991a): Die Versicherungspflicht bei Beschäftigung im Ausland. BfA-Information Nr. 24. Berlin: BfA.
- Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (Hg.) (1991b): Überstaatliche Regelungen der Europäischen Gemeinschaften - Verordnungen Nr. 1408/71 und 574/72 EWG. BfA-Information Nr. 32. Berlin: BfA.
- Bunz, Axel R. (Hg.) (1990): Euro-Guide. Der Europäische Markt von A-Z. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst.
- Cable, Daniel M.; Timothy A. Judge (1994): Pay Preferences and Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology* 47(1994)2: 317-348.
- Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés et al. (Hg.) (1988): Die Renten in Frankreich und in der Bundesrepublik Deutschland. Paris.
- Carl, Dieter (1992): Hilfen der Europäischen Gemeinschaften für Problemregionen. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht* 3(1992)10: 301-305.
- Carmona-Schneider, Juan J.; Gerlind Schütte (1989): Ausgewählte Indikatoren zur Analyse der Wettbewerbsfähigkeit in den Regionen der Europäischen Gemeinschaft. *Informationen zur Raumentwicklung* 39(1989)8/9: 655-661.
- Cassel, Dieter (1992): Organisationsreform der GKV. Anspruch und Wirklichkeit. *Arbeit und Sozialpolitik* 46(1992)11-12: 4-10.
- CEDEFOP (Hg.) (1988): Möglichkeiten und Voraussetzungen zur Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung und Weiterbildung in der Region Saarland/Lothringen/Luxemburg. Berlin.
- Chassard, Yves (1992): Die Annäherung der Ziele und der Politiken im Bereich des sozialen Schutzes: Ein neuer Ansatz. *Soziales Europa* (1992) Beiheft 5: 15-24.
- Chassard Yves; Odile Quintin (1992): Der Sozialschutz in der Europäischen Gemeinschaft: Auf dem Weg zur politischen Konvergenz. *Internationale Revue für Soziale Sicherheit* 45(1992)1-2: 103-122.
- Coase, Ronald H. (1937): The Nature of the Firm. *Economica* 4(1937): 386-405.
- Cocher, Chantal (1991): Le frontalier prend des rides. *Economie Lorraine* 10(1991)2: 7-9.
- Cocher, Chantal; Marie-Dominique Wagon (1991): Vers un statut plus confortable. *Economie Lorraine* 10(1991)2: 10-11.
- Communautés Européennes (Hg.) (1985): La sécurité sociale des travailleurs migrants. France. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

- Creutz, Helmut (1992): Die Auswirkungen von Zeiten der Kindererziehung auf die Alters- und Hinterbliebenensicherung in den Mitgliedstaaten der EG. Deutsche Rentenversicherung (1992)10/11: 611-619.
- Cuny, Reinhard H.; Jochen Stauder (1993): Lokale und regionale Netzwerke. Wirtschaftsdienst 73(1993)3: 150-157.
- Däubler, Wolfgang (1994): European integration - on the road to social union? In: Bosch, Gerhard (Hg.): *International Integration and the Regulation of Working Conditions*. Gelsenkirchen, SAMF-Arbeitspapier 1994-5.
- Dam, J.W. v. (1991): De Euregionale arbeidsmarkt: van fictie naar werkelijkheid. Maastricht: Reserchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Derenbach, Rolf (1984): Berufliche Kompetenz und selbsttragende regionalwirtschaftliche Entwicklung. Plädoyer für eine qualitative Regionalpolitik auf der Grundlage von Qualifikation und Innovation. Informationen zur Raumentwicklung 34(1984)1/2: 79-93.
- Derenbach, Rolf (1982): Qualifikation und Innovation als Strategie der regionalen Entwicklung. Informationen zur Raumentwicklung 32(1982)6/7: 449-462.
- Dietrich-Steinmeyer, Heinz (1992): Grundfragen des Europäischen Sozialrechts. Arbeit und Arbeitsrecht 47(1992)7: 210-213.
- Dietz, Frido; Heinz Gommlich; Werner Karr (1992): Ostdeutsche Arbeitskräfte in Westdeutschland. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 25(1992)4: 499-518.
- Dijk, Jouke v. (1989): Equilibrating and Adjustment Tendencies of Interregional Migration. An Introduction. In: Dijk, Jouke v. et al. (Hg.) (1989): *Migration and Labor Market Adjustment*. Dordrecht et al.: Kluwer Academic Publishers: 3-20.
- Dogan, Mattei; Dominique Pelassy (1984): *How to Compare Nations. Strategies in Comparative Politics*. New Jersey: Chatham House Publishers Inc.
- Dupeyroux, Jean-Jacques (1991): *Sécurité sociale*. 7. Aufl. Paris: Éditions Sirey.
- ECOTEC (Hg.) (1992): *Mobility of Cross-border Workers*. Birmingham, Brüssel: European Employment Observatory.
- EG-Kommission (Hg.) (1990): Eurostat and the Directorate General for Enterprise Policy. *Enterprises in the European Community*. Brüssel, Luxemburg.
- Eisenstadt, Shmuel N. (1954): *The Absorption of Immigrants*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Elias, Peter; Michael White (1991): *Recruitment in Local Labour Markets: Employer and Employee Perspectives*. Warwick, London: Institute for Employment Research, Policy Studies Institute Research Paper No. 86.
- Elliott, Robert F. (1991): *Labour Economics: A Comparative Text*. Berkshire: McGraw-Hill.
- Enderlin, François (1994): Der französische Weg: Grund- und Zusatzversorgung in der Krankenversicherung. Die Betriebskrankenkasse 82(1994)11: 672-678.
- Engbroks, Hartmut; Christian Urbitsch (1993): Betriebswirtschaftliche und steuerliche Wirkungen unmittelbarer Pensionszusagen. Betriebliche Altersversorgung 48(1993)1: 18-19.
- Etablissement d'Assurance contre la Vieillesse et l'Invalidité (Hg.) (1992a): *Alterspension - Pension de Vieillesse*. Luxembourg: Saint-Paul S.A.

- Etablissement d'Assurance contre la Vieillesse et l'Invalidité (Hg.) (1992b): Hinterbliebenenpension - Pension de Survie. Luxembourg: Saint-Paul S.A.
- Etablissement d'Assurance contre la Vieillesse et l'Invalidité (Hg.) (1992c): Invalidenpension - Pension d'Invalidité. Luxembourg: Saint-Paul S.A.
- Etude Widgen, Ravarani & Ries Avocats (Hg.) (1993): Setting up Business in Luxembourg. Multinational Employer 10(1993)10: 6-8.
- Europäisches Parlament (1993): Bericht des Ausschusses für soziale Angelegenheiten, Beschäftigung und Arbeitsumwelt über die Mitteilung der Kommission über die Lebens- und Arbeitsbedingungen der in den Grenzgebieten lebenden Bürger der Gemeinschaft, insbesondere Grenzgänger vom 27. Januar 1993. Sitzungsdokument A3-0024/93.
- Eurostat (1992a): Harmonized Statistics of Earnings. Methodology of National Surveys. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat (1992b): Nettoverdienst der Arbeiter im Verarbeitenden Gewerbe in der Gemeinschaft 1991. Luxembourg: Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Eurostat (1991): Das vereinte Deutschland in der Gemeinschaft. Schnellberichte Regionen (1991)1. Luxembourg: Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Eurostat (1986): Arbeitskosten 1984. Luxembourg: Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Ewers, Hans-Jürgen; Reinhart W. Wettmann (1978): Innovationsorientierte Regionalpolitik - Überlegungen zu einem regionalstrukturellen Politik- und Forschungsprogramm. Informationen zur Raumentwicklung 28(1978)7: 467-483.
- Faßmann, Heinz; Rainer Münz (1993): Europäische Migration und die Internationalisierung des Arbeitsmarktes. In: Strümpel, Burkhard; Meinolf Dierkes (Hg.) (1993): Innovation und Beharrung in der Arbeitspolitik. Stuttgart: Schäffer-Poeschel: 11-37.
- Feithen, Rosemarie (1985): Arbeitskräftewanderungen in der Europäischen Gemeinschaft. Bestimmungsgründe und regional-politische Implikationen. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Figge, Gustav (1994): Sozialversicherungs-Handbuch für die Praxis. Köln: O. Schmidt.
- Fischer, Manfred M.; Peter Nijkamp (1987): Spatial Labour Analysis: Relevance and Scope. In: Fischer, Manfred A.; Peter Nijkamp (Hg.) (1987): Regional Labour Markets. Analytical Contributions and Cross-National Comparisons. Amsterdam et al.: North-Holland: 1-33.
- Force Ouvrière (Hg.) (1989): Guide Pratique du Salarié. Paris: Force Ouvrière.
- Franz, Wolfgang (1993): Zur ökonomischen Bedeutung von Wanderungen und den Möglichkeiten und Grenzen einer Einwanderungspolitik. Konstanz: Center for International Labor Economics, Diskussionspapier 3-1993 Mai 1993.
- Freisl, Josef (1991): Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft. München: tuduv-Verlags-Gesellschaft.
- Friede, Kurt (1987): Die Betriebskrankenkassen in der Bundesrepublik Deutschland. Essen: Haarfeld.
- Führer, Karl Christian (1990): Arbeitslosigkeit und die Entstehung der Arbeitslosenversicherung in Deutschland 1902-1927. Berlin: Colloquium Verlag.

- Gabanyi, Monika; Stefan May; Markus Schneider (1992): Absicherung des Pflergerisikos am Beispiel ausgewählter europäischer Länder. Bonn: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.
- Gabele, Eduard; Dieter-Jürgen Moraw (1991): Marktstrategien zur Erringung von Wettbewerbsvorteilen in mittelständischen Unternehmen. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 61(1991)9: 1007-1025.
- Gäfigen, Gérard (1983): Entwicklung und Stand der Theorie der Property Rights: Eine kritische Bestandsaufnahme. Konstanz: Diskussionsbeiträge der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Statistik der Universität Konstanz, Serie A Nr. 180 Oktober 1983.
- Gagel, Alexander (1993): Der Vorrang des Europäischen Rechts und seine Anwendung. *Deutsche Rentenversicherung* (1993)1-2: 1-14.
- Geer, Rudolf; Hans-Wolfgang Hirschbrunn (1994): Zukunftsperspektiven von Fachkräften in der Industrie. Köln: Deutscher Institutsverlag.
- Gerlach, Knut; Gesine Stephan (1992): Pendelzeiten und Entlohnung - eine Untersuchung mit Individualdaten für die Bundesrepublik Deutschland. *Jahrbuch für Nationalökonomie* 210(1992)1-2: 18-33.
- Giehler, Theo; Wolfgang König (1993): Der Risikostrukturausgleich nach dem GSG. *Die Betriebskrankenkasse* 80(1992)2: 82-92.
- Gitter, Wolfgang (1986): Sozialrecht. München: Beck.
- Grubel, Herbert G.; Anthony D. Scott (1971): The International Flow of Human Capital. In: Kiker, B.F. (Hg.) (1971): *Investment in Human Capital*. Columbia: University of South Carolina Press: 477-484.
- Grünbichler, Andreas (1991): Betriebliche Altersvorsorge als Principal-Agent-Problem. Wiesbaden: Gabler.
- Haddon, Alfred C. (1911): *The Wandering of Peoples*. Cambridge. Reprint New York: AMS Press.
- Hahne, Ulf (1985): Regionalentwicklung durch Aktivierung intraregionaler Potentiale: zu den Chancen „endogener“ Entwicklungsstrategien. München: Florentz.
- Hailbronner, U. (1986): Freizügigkeit von Arbeitnehmern und Niederlassungsfreiheit von Unternehmen in Europa. Heidelberg: Juristischer Verlag Müller.
- Hamer, Eberhard; Annette Wagener (1990): *Betriebskrankenkassen und Mittelstand*. Bonn: Mittelstands-Verlags-Gesellschaft.
- Hamermesh, Daniel S.; Albert Rees (1988): *The Economics of Work and Pay*. 4. Aufl. New York: Harper & Row.
- Handelskammer des Großherzogtums Luxemburg (Hg.) (1992): *Investieren in Luxemburg*. Leitfaden für selbständige Unternehmer. Luxemburg: Hengen.
- Harloff, Hans J. (1970): *Der Einfluß psychischer Faktoren auf die Mobilität von Arbeit*. Berlin: Duncker&Humblot.
- Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hg.) (1992): *Merkblatt über die gesetzliche Unfallversicherung*. Ausgabe 1992. Sankt-Augustin.
- Hauser, Richard (1992): Probleme der vergleichenden Analyse von Systemen Sozialer Sicherung - Drei Beispiele aus dem Bereich der Alterssicherung. In: Thiemeyer, Theo (Hg.) (1992): *Theoretische Grundlagen der Sozialpolitik II*. Schriften des Vereins für Socialpolitik. Neue Folge Bd. 205. Berlin: Duncker&Humblot: 195-223.

- Heidenreich, Hans-Joachim (1988): Berufs- und Ausbildungspendler. *Wirtschaft und Statistik* (1988)2: 86-100.
- Hemmer, Edmund (1994): Betriebliche Altersversorgung: Spuren der Rezession. *Personal* 46(1994)6: 280-281.
- Hennig, Werner (1993): Zur Bedeutung der Rechtsprechung für die soziale Integration in Europa - Betrachtet an Beispielen aus dem Bereich der Bundesanstalt für Arbeit - . In: Buttler, Friedrich et al. (Hg.) (1993): *Europa und Deutschland. Zusammenwachsende Arbeitsmärkte und Sozialräume. Festschrift für Heinrich Franke zum 65. Geburtstag* 26. Januar 1993. Stuttgart et al.: Kohlhammer: 407-418.
- Hermann, J. (1992): Die soziale Sicherheit in Frankreich. *Betriebliche Altersversorgung* 47(1992)7: 217.
- Hofmann, Jürgen (1991): Sachleistungsprinzip in der Gesetzlichen Krankenversicherung. Relikt oder adäquate Organisationsform? *Sozialer Fortschritt* 40(1991)2: 39-45.
- Holt, Robert T.; John E. Turner (1972): *The Methodology of Comparative Research*. In: Holt, Robert T.; John E. Turner (Hg.) (1972): *The Methodology of Comparative Research*. New York: The Free Press.
- Holtmann, Martin (1989): *Arbeitskräftewanderungen und die Süderweiterung der EG - Ansätze einer Ökonomie der Migration*. Trier: unveröff. Diplomarbeit Universität Trier.
- Horlick, Max (1988): Betriebliche Altersversorgung, Gegenwart und Zukunft im internationalen Vergleich. *Betriebliche Altersversorgung* 43(1988)4: 101-106.
- Huth, Karl-Heinz (1993): Perspektiven und Aktivitäten der Arbeitsverwaltung. *AK-Beiträge der Arbeitskammer des Saarlandes* 4(1993)3: 12-13.
- Igl, Gerhard; Christine Fuchsloch (1993): Kindererziehungsleistungen mit Auslandsbeurteilung. *Die Sozialgerichtsbarkeit* 40(1993)9: 393-401.
- Igl, Gerhard; Otto Kaufmann (1991): Frankreich. In: Zacher, Hans F. (Hg.) (1991): *Alterssicherung im Rechtsvergleich*. Baden-Baden: Nomos: 225-272.
- Immerfall, Stefan (1994): *Einführung in den europäischen Gesellschaftsvergleich. Ansätze-Problestellungen-Befunde*. Passau: Wissenschaftsverlag Rothe.
- Income Data Service (Hg.) (1992): *IDS International Documents. Pay and Conditions in France*. London: Gresham Press.
- Industrie- und Handelskammer Trier (Hg.) (1991): *Wirtschaft '90 - Jahresbericht der Industrie- und Handelskammer*. Trier.
- Jäger, Horst (1987): *Sozialversicherungsrecht und sonstige Bereiche des Sozialgesetzbuches*. Berlin: Schmidt.
- Jansen, Paul G.; Klaus Töpfer (1974): Pendelwanderungen unter arbeitsmarktpolitischen Aspekt. In: Erbguth, Wilfried et al. (Hg.) (1974): *Probleme der Raumplanung*. Münster: Institut für Siedlungs- und Wohnungswesen der Univ. Münster: 88-112.
- Jones, Gareth R. (1983): Transaction Costs, Property Rights and Organizational Culture: An Exchange Perspective. *Administrative Science Quarterly* 28(1983)3: 454-467.
- Kaefer, Wolfgang (1994): Regierungsentwurf Grenzpendlergesetz. Hintergründe, Darstellung und Kritik. *Betriebs-Berater* 49(1994)9: 613-620.
- Kaufmann, Otto (1994): Schutz bei Arbeitslosigkeit und Beschäftigungspolitik in Frankreich. *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht* 8(1994)3: 163-174.

- Kaufmann, Otto (1991): Monetäre Altersleistungen in Frankreich. Die Angestelltenversicherung 38(1991)3: 75-83.
- Kaufmann, Otto; Francis Kessler (1989a): Private Zusatzversicherung und staatliche Regelungen außerhalb der Pflichtversicherung. Das Recht der Arbeit 39(1989)4/5: 330-340.
- Kaufmann, Otto; Francis Kessler (1989b): Schutz gegen soziale Risiken in Frankreich. Das Recht der Arbeit 39(1989)3: 233-240.
- Kaufmann, Otto; Peter A. Köhler (1993): Invaliditätssicherung in den Ländern der EG. Die Angestelltenversicherung 40(1993)5: 105-115.
- Kessler, Francis (1994): Neue Sozialversicherungsgesetze in Frankreich ... doch die Probleme bleiben - Ein Kurzbericht -. Die Sozialversicherung 49(1994)8: 197-200.
- Kessler, Francis (1990): Soziale Sicherheit in Frankreich. Soziale Sicherheit 39(1990)7: 215-221.
- Kessler, Simon (1991a): Frontaliers d'Europe. Rapport sur les migrations transfrontalières. Strasbourg: Édition Image.
- Kessler, Simon (1991b): Solidarité et contribution sociale (C.S.G.) des travailleurs frontaliers. Blic 2(1991)2: 11.
- Kilper, Heiderose (1991): Konzeptionen und Strategien regionaler Entwicklung. Gelsenkirchen: Institut für Arbeit und Technik, IAT PS 01.
- Kilper, Heiderose; Dieter Rehfeld (1991): Vom Konzept der Agglomerationsvorteile zum Industrial District. Überlegungen zur Bedeutung innerregionaler Verflechtungen und Kooperationsbeziehungen für die Stabilität von Regionen. Gelsenkirchen: Institut für Arbeit und Technik, IAT PS 03.
- Klötzl, Gustav (1985): Formen der betrieblichen Altersversorgung. Personal 37(1985)7: 281-284.
- Kommission der EG (Hg.) (1994): Social Protection in Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Kommission der EG (Hg.) (1993a): Die soziale Sicherheit der Personen, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern. Luxembourg: Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Kommission der EG (Hg.) (1993b): Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Freiheit der Vermögensverwaltung und Vermögensanlage für Einrichtungen zur Altersversorgung. Brüssel 26. Mai 1993.
- Kommission der EG (Hg.) (1992): Das soziale Jahr 1991. Soziales Europa (1992)2.
- Kommission der EG (Hg.) (1991a): Die Regionen in den 90er Jahren. Vierter Periodischer Bericht über die sozioökonomische Lage und Entwicklung der Regionen der Gemeinschaft. Luxembourg: Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Kommission der EG (Hg.) (1991b): Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Freiheit der Vermögensverwaltung und Vermögensanlage für Einrichtungen zur Altersversorgung. Brüssel 12. November 1991.
- Kommission der EG (Hg.) (1991c): Mitteilung der Kommission an den Rat: Ergänzende Systeme der sozialen Sicherheit: Die Rolle der betrieblichen Altersversorgungssysteme für den Sozialschutz der Arbeitnehmer und ihre Auswirkungen auf die Freizeit. Brüssel 22. Juli 1991.

- Kommission der EG (Hg.) (1990): Vollendung des Binnenmarktes auf dem Gebiet der privaten Altersversorgung. Arbeitspapier. Brüssel.
- Kramer, Wolfgang (1993): Beruf und Binnenmarkt. Wirtschaft und Unterricht 19(1993)7: 1-4.
- Kreps, David M. (1994): Mikroökonomische Theorie. Landsberg/Lech: Verlag Moderne Industrie.
- Krug, Walter (1991): Die sozioökonomische Struktur des Großraums Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz. In: Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt Trier (Hg.): Trierer Wirtschaft - heute. Eine europäische Region wächst zusammen - SAAR-LOR-LUX-TRIÉR. Trier: 8-11.
- Krug, Walter (1976): Quantifizierung des systematischen Fehlers in wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Daten. Dargestellt an der Statistik der Erwerbstätigkeit. Berlin: Duncker&Humblot.
- Krug, Walter; Martin Nourney (1987): Wirtschafts- und Sozialstatistik: Gewinnung von Daten. 2. Aufl. München, Wien: Oldenbourg.
- Kwok, Viem; Hayne Leland (1982): An Economic Model of the Brain Drain. American Economic Review 72(1982)1: 91-100.
- Landesversicherungsanstalt (Hg.) (1993a): Das Wichtigste über die Renten. Tabellari-sche Übersicht. Frankfurt/M.: WDV Wirtschaftsdienst.
- Landesversicherungsanstalt (Hg.) (1993b): Die Altersrenten. Frankfurt/M.: WDV Wirt-schaftsdienst.
- Landesversicherungsanstalt (Hg.) (1993c): Die Hinterbliebenenrenten. Renten wegen Todes. Frankfurt/M.: WDV Wirtschaftsdienst.
- Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz (Hg.) (1988): Die EWG-Verordnungen über die Soziale Sicherheit. Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Luxemburg. Speyer: LVA.
- Langer-Stein, Rose et al. (1991): Arbeitsmarkt Europa. Arbeitsrecht - Arbeitsschutz - Soziale Sicherung - Berufliche Bildung. Bonn: Economica.
- Lebon, A.; G. Falchi (1980): New Developments in Intra-European Migration since 1974. International Migration Review 14(1980)4: 539-579.
- Lee, Everett S. (1966): A Theory of Migration. Demography 3(1966)1: 47-57.
- Leimgruber, Walter (1987): Grenzpendler und regionale Wirtschaft. Das Beispiel Süd-tessin - nördliche Lombardei. Geographicy Helvetica 42(1987)4: 258-265.
- Le Ministre de la Famille et de la Solidarité (Hg.) (1992): Les Prestations Familiales au Grand-Duché de Luxembourg. Luxembourg: Orbite.
- Leopold, Dieter (1994): Die fünfte Säule der Sozialversicherung steht. Die Sozialversi-cherung 49(1994)5: 115-116.
- Lerch, Wolfgang (1994): Chancen und Risiken traditioneller Industrieregionen - Das Saarland im Europäischen Binnenmarkt -. WSI-Mitteilungen 47(1994)4: 234-243.
- Lesczynski, Dietrich v. (1988): Betriebskrankenkassen, die wirtschaftliche Alternative. Personalführung 21(1988)8-9: 664.
- Ling, Bernhard (1982): Betriebliche Lohnfindung. Bedingungsfaktoren der Lohnbin-dung aus betrieblicher Sicht und Analyse der Auswirkungen ausgewählter Faktoren auf den Lohn. Mannheim: Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis e.V.

- Loetsch, Manfred (1982): How to Achieve Comparability? In: Niessen, Manfred; Jules Peschar (Hg.) (1982): *International Comparative Research. Problems of Theory, Methodology and Organisation in Eastern and Western Europe*. Oxford et al.: Pergamon: 35-44.
- Lutz, Dieter; Michael App (1992): Sozialversicherungsrecht in Frankreich - Kurzüberblick. *Die Sozialgerichtsbarkeit* 39(1992)6: 251-252.
- Mager, Cornelius (1991): Grundmuster und Grundelemente der Alterssicherung im internationalen Vergleich. In: Zacher, Hans F. (Hg.) (1991): *Alterssicherung im Rechtsvergleich*. Baden-Baden: Nomos: 549-609.
- Maier, Gunther (1987): Job Search and Migration. In: Fischer, Manfred M.; Peter Nijkamp (Hg.) (1987): *Regional Labour Markets. Analytical Contributions and Cross-National Comparisons*. Amsterdam et al.: North-Holland: 189-204.
- Mangalam, Joseph J.; Harry K. Schwarzweller (1977): Some Theoretical Guidelines toward a Sociology of Migration. *International Migration Review* 4(1977)1: 5-21.
- Manz, Thomas (1989): *Der Arbeitsmarkt von Führungskräften und mögliche Auswirkungen des EG-Binnenmarktes*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Sozialforschung Nr. 1 Februar 1989.
- Marschner, Andreas (1993): Versicherter Personenkreis in der gesetzlichen Unfallversicherung. *Arbeit und Arbeitsrecht* 48(1993)3: 79-80.
- Martin, Philip L.; Elmar Hönekopp; Hans Ullmann (1990): Europe 1992: Effects on Labor Migration. *International Migration Review* 24(1990)3: 591-603.
- Maurice, Marc; Arndt Sorge; Malcolm Warner (1980): Societal Differences in Organizing Manufacturing Units: A Comparison of France, West Germany and Great Britain. *Organization Studies* 1(1980)1: 59-86.
- Mayntz, Renate; P. Holm; P. Hübner (1972): *Einführung in die Methoden der empirischen Sozialforschung*. Köln: Opladen.
- McConnell, Campbell R.; Stanley L. Brue (1992): *Contemporary Labor Economics*. 3. Aufl. New York: McGraw-Hill.
- Meckstroth, Theodore W. (1975): „Most Different Systems“ and „Most Similar Systems“ - A Study in the Logic of Comparative Inquiry. *Comparative Political Studies* 8(1975)2: 132-157.
- Meyer, Stephan (1986): *Französische Grenzgänger in der Nordwestschweiz. Mit Fallstudien über vier grenznahe Herkunftsgemeinden*. Basel, Frankfurt/M.: Helbing&Lichtenhahn.
- Milgrom, Paul; John Roberts (1992): *Economics, Organization and Management*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Mincer, Jacob (1978): Family Migration Decisions. *Journal of Political Economy* 86(1978)5: 749-773.
- Ministère de la Sécurité Sociale; Inspection générale de la sécurité sociale (Hg.) (1993): *Rapport général sur la sécurité sociale au Grand-Duché de Luxembourg 1992*. Luxembourg: Saint-Paul S.A.
- Ministère de la sécurité sociale; Inspection générale de la sécurité sociale (Hg.) (1992): *Aperçu sur la législation de la sécurité sociale au Grand-Duché de Luxembourg 1.8.1992*. Luxembourg: Saint-Paul S.A.
- Mohr, Bernhard (1986): *Deutsche Grenzgänger in der Nordwestschweiz. Pendlerverflechtungen am Hochrhein*. Basel, Frankfurt/M.: Helbing&Lichtenhahn.

- Moog, André (1991): Nachbar Frankreich: Gebrauchsanweisung für einen wohlüberlegten Umgang mit Franzosen. Frankfurt/M.: Moog Consult S.A.
- Müller, Gerhard (1993): Kritische Bemerkungen zur Pflegeversicherung. *Der Betrieb* 46(1993)2: 90-94.
- Müller, Reinhard (1980): Mobilitätsverhalten und Mobilitätspolitik. Eine theoretische Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung finanzpolitischer Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmobilität. Freiburg: Hochschulverlag.
- Naarmann, Hans-Georg (1991): Arbeitskosten und Beschäftigung: eine empirische Analyse verschiedener Beschäftigungsalternativen. Bergisch Gladbach, Köln: Eul.
- Naujoks, Wilfried; Bernhard Werres (1990): Euro-Länderprofile. Handbuch für erfolgreiches Investieren in Europa. Grundwerk. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst.
- Nießen, Manfred (1982): Qualitative Aspects in Cross-National Comparative Research and the Problem of Functional Equivalence. In: Nießen, Manfred; Jules Peschar (Hg.) (1982): *International Comparative Research. Problems of Theory, Methodology and Organisation in Eastern and Western Europe*. Oxford et al.: Pergamon Press: 83-104.
- Nowak, Stefan (1976): Meaning and Measurement in Comparative Studies. In: *Understanding and Prediction: Essays in the Methodology of Social and Behavior Theories*. Dordrecht: Reidel.
- OECD (Hg.) (1990a): *Economic Surveys: Belgium-Luxembourg*. Paris: OECD Publications.
- OECD (Hg.) (1990b): *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD Publications.
- Oldiges, Franz (1994): Landes- oder bundesweite Zentralisierung in der Krankenversicherung. *Sozialer Fortschritt* 43(1994)7/8: 163-166.
- Ott, Erich (1990a): Belastungsdimensionen arbeitsbedingten Pendelns. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 44(1990)4: 234-239.
- Ott, Erich (1990b): Entwicklung und Probleme arbeitsbedingten Pendelns. In: Ott, Erich (Hg.) (1990): *Arbeitsbedingtes Pendeln. Entwicklungen und Probleme einer besonders belasteten Arbeitnehmergruppe*. Marburg: Verlag Arbeit&Gesellschaft: 21-44.
- Ott, Erich (1990c): Pendlerstudie. Pendlerprobleme in der Region Fulda - Eine empirische Untersuchung zum arbeitsbedingten Pendeln zwischen der Wohnregion Fulda/Osthessen und dem Arbeitsort Rhein-Main-Gebiet. In: Ott, Erich (Hg.) (1990): *Arbeitsbedingtes Pendeln. Entwicklungen und Probleme einer besonders belasteten Arbeitnehmergruppe*. Marburg: Verlag Arbeit&Gesellschaft: 147-201.
- Ott, Erich; Thomas Gerlinger (1992): *Die Pendlergesellschaft. Zur Problematik der fortschreitenden Trennung von Wohn- und Arbeitsort*. Köln: Bund.
- Ours, Jan van; Geert Ridder (1992): Vacancies and the Recruitment of New Employees. *Journal of Labor Economics* 10(1992)2: 138-155.
- o.V. (1994a): Alle neuen Grenzwerte auf einen Blick. *Arbeitnehmer* 42(1994)1: 27.
- o.V. (1994b): Arbeitsmarktdaten: Note 6 für Kontakt mit Luxemburg. *Trierischer Volksfreund* (7.8.05.1994)106: 3.
- o.V. (1994c): Betriebliche Altersversorgung. Spuren der Rezession. *iwd-Kurzinformationen* (17.02.1994)7: 8.
- o.V. (1994d): Erziehungsurlaub - Pause soll möglich sein. *Welt am Sonntag* (18.09.1994)38: 5.

- o.V. (1994e): Mitbestimmung bei der Eingruppierung: Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung der Betriebsratsrechte auch bei einseitig eingeführter Vergütungsordnung. *Der Betrieb* 47(1994)31: 1575-1576.
- o.V. (1993a): Betriebliche Altersversorgung. Die Kosten laufen davon. *iwd-Kurzinformationen* (1.07.1993)26: 7.
- o.V. (1993b): Die Autobahn ist einflußreicher als der Binnenmarkt. *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (10.08.1993)183: 12.
- o.V. (1993c): Für Besteuerung der Grenzgänger nach Wohnortprinzip. *Trierischer Volksfreund* (26.04.1993)96: 5.
- o.V. (1993d): 1994: Neue Grenzwerte für die Sozialversicherung. *Betriebs-Berater* 48(1993)26: 1878-1879.
- o.V. (1993e): Retraite. *Semaine Sociale LAMY* (1993)661: 6.
- o.V. (1993f): Statistik zur betrieblichen Altersversorgung. *Betriebliche Altersversorgung* 48(1993)2: 47.
- o.V. (1993g): Steuergefälle lockt in die Oase Luxemburg. *Süddeutsche Zeitung* (21.04.1993)91: 19.
- o.V. (1992a): Betriebsrenten. *iwd-Kurzinformation* (26.03.1992)13: 7.
- o.V. (1992b): Kammern werben für den Wirtschaftsstandort Saar-Lor-Lux. *SaarWirtschaft* 48(1992)3: 104.
- o.V. (1992c): Les travailleurs frontaliers et étrangers. *ECO-CEPS* (1992)1: 8-9.
- o.V. (1992d): Wenn in der Grenzregion die Grenzen fallen. *Trierischer Volksfreund* (12./13.12.1992)289: 13.
- o.V. (1990): Saar-Lor-Lux-Kammern intensivieren Zusammenarbeit. *SaarWirtschaft* 46(1990)8: 408.
- Paschek, Winfried (1993): Rückgedeckte Unterstützungskasse: Betriebliche Altersversorgung mit »Pfiff«. *Personalführung* 26(1993)4: 332-336.
- Penninx, Rinus (1986): International Migration in Western Europe since 1973: Developments, Mechanisms and Controls. *International Migration Review* 20(1986)4: 951-972.
- Perach (ohne Vorname) (1993): Steuerliche Behandlung von Direktversicherungen. *Betrieb und Personal* 24(1993)5: 221-224.
- Peschar, Jules (1980): Quantitative Aspects in Cross-National Comparative Research: Problems and Issues. In: Nießen, Manfred; Jules Peschar (Hg.) (1980): *International Comparative Research. Problems of Theory, Methodology and Organisation in Eastern and Western Europe*. Oxford et al.: Pergamon Press: 57-81.
- Peschel, Karin; Jens M. Haass (1978): Zur Substitutivität von Pendeln und Wandern. Der Einfluß der örtlichen Erwerbs- und Wohnattraktivität sowie der Distanz auf Form und Richtung kleinräumlicher Mobilität. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 98(1978)4: 483-498.
- Peschel, Karin; Jens M. Haass; Manfred Wadehn (1977): Bestimmungsründe der Pendel- und Wanderungsbewegungen - Empirische Untersuchungen zur kleinräumlichen Mobilität. Kiel: *Institut für Regionalforschung der Universität Kiel*.
- Petersen, Hans-Georg (1989): *Sozialökonomik*. Stuttgart et al.: Kohlhammer.
- Petzke, Axel (1994): Aufgaben aus dem Pflege-Versicherungsgesetz. *Arbeit und Arbeitsrecht* 49(1994)8: 228-230.

- Poirier, Philippe (1993): EURES - Ein grenzüberschreitender Verbund in Europa zur Förderung von Arbeitsplätzen und Berufsausbildung. AK-Beiträge der Arbeitskammer des Saarlandes 4(1993)3: 21-24.
- Projektgruppe Betriebspanel (1991): Das IAB-Panel - Ansatz und Aufbau. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 24(1991)3: 514-530.
- Promotech (Centre d'Entreprise et d'Innovation) (Hg.) (1991): Erstellung eines gemeinsamen grenzüberschreitenden Entwicklungskonzepts für die Großregion Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz. Nancy-Brabois: Pôle technologique.
- Przeworski, Adam; Henry Teune (1970): The Logic of Comparative Social Inquiry. New York: John Wiley.
- Pugliese, Enrico (1992): The New International Migrations and the Changes in the Labour Market. Labour 6(1992)1: 165-179.
- Ranke, Fritz; Ingeborg Roesler (1994): Betriebliche Altersversorgung in Frankreich. Betriebliche Altersversorgung 6(1994)9: 206-210.
- Ravenstein, Ernest G. (1889): The Laws of Migration. Journal of the Royal Statistical Society 52(1889): 241-301.
- Remus, Kurt (1992): Automobilindustrie im Saarland: Entwicklung und aktuelle Bedeutung. AK-Beiträge der Arbeitskammer des Saarlandes 3(1992)1:1-14.
- Reynders, W. (1992): La sécurité sociale au Grand-Duché de Luxembourg. Revue de Droit Social 79(1992)6: 401-411.
- Ribon, Olivier (1992a): Lorraine, une région en mutation. Nancy: Bialec.
- Ribon, Olivier (1992b): Un arsenal de service. Economie Lorraine 11(1992)3: 16-19.
- Richter, Rudolf (1994): Institutionen ökonomisch analysiert: zur jüngeren Entwicklung auf einem Gebiet der Wirtschaftstheorie. Tübingen: Mohr.
- Richter, Rudolf (1991): Institutionenökonomische Aspekte der Theorie der Unternehmung. In: Ordelheide, Dieter; Bernd Rudolph; Elke Büsselmann (Hg.) (1991): Betriebswirtschaftslehre und Ökonomische Theorie - Vorträge der Jahrestagung 1990 des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. in Frankfurt/M., Stuttgart: Pöschel: 395-429.
- Ricq, Charles (1981): Sozialpolitik und Grenzgänger in Europa. Internationale Revue für Soziale Sicherheit 34(1981)2: 204-218.
- Röder, Horst (1974): Ursachen, Erscheinungsformen und Folgen regionaler Mobilität. Ansätze zu ihrer theoretischen Erfassung. Münster: Institut für Siedlungs- und Wohnungswesen der Univ. Münster.
- Rompel, Heinz-Kurt (1992): Pendler nach Wirtschaftsabteilungen und Verkehrsmitteln. Staat und Wirtschaft in Hessen (1992)2: 34-38.
- Rompel, Heinz-Kurt (1990): Haupteinzugsbereiche der Zielorte mit über 10.000 Berufseinpendlern. Staat und Wirtschaft in Hessen (1990)11: 369-374.
- Rosen, Sherwin (1986): The Theory of Equalizing Differences. In: Ashelfter, Orley; Richard Layard (Hg.) (1986): Handbook of Labor Economics. Volume 1. New York: Elsevier Science Publishers: 641-692.
- Rossi, Martino (1992): Grenzgänger: Die Initiative des Europarates. Vortrag gehalten am 9.-10. April 1992 in Meran im Rahmen der Tagung über das Grenzgängerwesen der ARGE-ALP.
- Rossi, Peter (1955): Why Families Move: A Study in the Social Psychology of Urban Residential Mobility. Glencoe.

- Rüth-Mailänder, Agnes (1993): Erfahrungen aus der Grenzgängerberatung. AK-Beiträge der Arbeitskammer des Saarlandes 4(1993)3: 18-20.
- Rüth-Mailänder, Agnes (1992): Wanderarbeitnehmer in EG-Staaten. Arbeitnehmer 40(1992)12: 494-495.
- Sadowski, Dieter (1993): Die Binnenwanderung in der Europäischen Gemeinschaft. - Immobilität trotz sinkender Barrieren? - In: Buttler, Friedrich et al. (Hg.) (1993): Europa und Deutschland - Zusammenwachsende Arbeitsmärkte und Sozialräume. Festschrift für Heinrich Franke zum 65. Geburtstag 26. Januar 1993. Stuttgart et al.: Kohlhammer: 483-490.
- Sadowski, Dieter (1991): Humankapital und Organisationskapital - Zwei Grundkategorien einer ökonomischen Theorie der Personalpolitik in Unternehmen. In: Ordelheide, Dieter; Bernd Rudolph; Elke Büsselmann (Hg.) (1991): Betriebswirtschaftslehre und Ökonomische Theorie - Vorträge der Jahrestagung 1990 des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. in Frankfurt/M., Stuttgart: Pöschel: 127-141.
- Sadowski, Dieter (1984): Der Handel mit Sozialleistungen - Zur Ökonomie und Organisation der betrieblichen Sozialpolitik. Der Betriebswirt 44(1984)4: 579-590.
- Sadowski, Dieter (1980): Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget. Zur ökonomischen Theorie der Personalbeschaffungs- und Bildungsplanung in Unternehmen. Stuttgart: Poeschel.
- Sadowski, Dieter; Rainer Schieben (1991): Migration von Ärzten und Pflegekräften in der Europäischen Gemeinschaft. In: Gesellschaft Deutscher Krankenhaustag mbH (Hg.) (1991): Das Krankenhaus auf dem Wege nach Europa. Stuttgart et al.: Kohlhammer: 473-495.
- Sadowski, Dieter; Michael Schröder (1992): Freiwillige Publizität und personalpolitische Reputation. Trier: Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, Quint-Essenzen Nr. 23 November 1992.
- Sadowski, Dieter; Theo Stengelhofen (1989): Betriebswirtschaftliche Theorie und Empirie der Nichtlohn-Arbeitskosten am Beispiel der Fluktuation der Arbeitnehmer. In: Emmerich, Knut (Hg.) (1989): Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohns. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 128: 103-116.
- Saint-Jours, Yves (1981): Landesbericht Frankreich. In: Köhler, Peter A.; Hans F. Zacher (Hg.) (1981): Ein Jahrhundert Sozialversicherung in der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Österreich und der Schweiz. Berlin: Duncker&Humblot: 181-268.
- Salop, Steven C. (1979): A Model of the Natural Rate of Unemployment. The American Economic Review 69(1979)1: 117-125.
- Salowsky, Heinz (1992): Sozialraum Europa. Personal 44(1992)10: 466-471.
- Salowsky, Heinz; Achim Seffen (1993): Einkommenssicherung bei Krankheit im internationalen Vergleich. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Salowsky, Heinz; Achim Seffen (1987): Soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit. Ein Acht-Länder-Vergleich. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Salt, John; Allan Findlay (1989): International Migration of highly-skilled Manpower: Theoretical and Developmental Issues. In: Appleyard, Reginald (Hg.) (1989): The Impact of International Migration on Developing Countries. Paris: OECD: 159-180.

- Samorodov, Alexander (1992): Labour Mobility in Europe as a Result of Changes in Central and Eastern Europe. *Labour* 6(1992)3: 3-21.
- Schäfer, Claus (1994): Armut in Arbeit. Ein (höherer) Mindestlohn als Gerechtigkeits-Instrument? *Soziale Sicherheit* 43(1994)4: 126-132.
- Schanz, Thomas (1993): Die kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse und alternative Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung im betriebswirtschaftlichen Vergleich. *Der Betrieb* 46(1993)23: 1149-1155.
- Scheib, Renate (1987): Der Betrieb als Schlüsselinstanz. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, BeitrAB 107.
- Schelter, Kurt (1993): Vielfalt in der Einheit: Subsidiarität als Handlungsprinzip im Sozialraum Europa. In: Buttler, Friedrich et al. (Hg.) (1993): Europa und Deutschland. Zusammenwachsende Arbeitsmärkte und Sozialräume. Festschrift für Heinrich Franke zum 65. Geburtstag 26. Januar 1993. Stuttgart et al.: Kohlhammer: 325-338.
- Schenk, K.-E. (1992): Die neue Institutionenökonomie - Ein Überblick über wichtige Elemente und Probleme der Weiterentwicklung. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 112(1992)3: 337-378.
- Scheremet, Wolfgang; Jürgen Schupp (1991): Pendler und Migranten - Zur Arbeitskräftemobilität in Ostdeutschland. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Diskussionspapier Nr. 36.
- Schettkat, Ronald (1993): Compensating Differentials? Wage Differentials and Employment Stability in the U.S. and German Economies. *Journal of Economic Issues* 27(1993)1: 153-170.
- Scheuch, Erwin, K. (1968): The Cross-Cultural Use of Sample-Surveys: Problems of Comparability. In: Rokkan, Stein (Hg.) (1968): Comparative Research Across Cultures and Nations. The Hague: Mouton: 176-209.
- Schindler, Rainer (1989): Landesbericht Frankreich. In: Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hg.) (1989): Rentenversicherung im internationalen Vergleich: die allgemeinen Alterssicherungssysteme in neun ausgewählten Staaten. Frankfurt/M., Neuwied: Metzner: 61-81.
- Schintgen, Romain (1990): Droit du travail. Luxembourg: Service Information et Presse du Gouvernement Luxembourg.
- Schlicht, Ekkehart (1978): Labour Turnover, Wage Structure, and Natural Unemployment. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft* 143(1978): 337-346.
- Schmäh, Winfried (1991): Harmonization of Pension Schemes in Europe? - A Controversial Issue in the Light of Economics -. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik, Arbeitspapier Nr. 7/91.
- Schmäh, Winfried (1990): Soziale Sicherung in Deutschland und der EG-Binnenmarkt - Anmerkungen aus ökonomischer Sicht -. In: Schmäh, Winfried (Hg.) (1990): Soziale Sicherung im EG-Binnenmarkt. Aufgaben und Probleme aus deutscher Sicht. Baden-Baden: Nomos: 11-38.
- Schmid, Klaus-Peter (1993): Zwischen Bismarck und Beveridge. *Die ZEIT* (10.12.1993)50: 27.
- Schmidt, Axel (1985): Betriebliche Altersversorgung in mittelständischen Unternehmen. Stuttgart: Poeschel.
- Schmidt, Bernhard (1992): Der Anspruch auf Frauentalersrente. *Die Sozialversicherung* 47(1992)11: 288-293.

- Schneider, Dieter (1985): Die Unhaltbarkeit des Transaktionskostenansatzes für die „Markt oder Unternehmen“-Diskussion. Zeitschrift für Betriebswirtschaft 55(1985)12: 1237-1254.
- Schneider, Heinz (1994): Die Pflegeversicherung im Überblick. Die Sozialversicherung 49(1994)8: 205-211.
- Schredelseker, Klaus; Gerd Kopetsch; Bernd Maybüchen (1986): Publizität und Unternehmensverfassung: das Beispiel der französischen Sozialbilanz. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Schreyögg, Georg (1988): Die Theorie der Verfügungsrechte als allgemeine Organisationstheorie. In: Budäus, Dietrich et al. (Hg.) (1988): Betriebswirtschaftslehre und Theorie der Verfügungsrechte. Wiesbaden: Gabler: 149-167.
- Schröder, Christoph (1994): Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich 1970-1993. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft IW-Trends Nr. 2/1994.
- Schuchard-Ficher, Christiane et. al (1985): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung 3. Aufl. Berlin et al.: Springer.
- Schulte, Bernd (1986): Europäische Sozialpolitik - Eine Zwischenbilanz. Anmerkungen zur Diskussion um die Formulierung einer gemeinschaftlichen Sozialpolitik in der EG. Sozialer Fortschritt 35(1986)1/2: 1-13.
- Seffen, Achim (1989): Soziale Sicherung bei Pflegebedürftigkeit. Köln: Instituts-Verlag.
- Seifert, Michael (1994): Solidaritätszuschlag 1995. Was schon jetzt beachtet werden sollte. Blickpunkt Wirtschaft (1994)9: 12-13.
- Sengenberger, Werner (1993): Local Development and International Economic Competition. International Labour Review 132(1993)3: 313-329.
- Sesselmeier, Werner; Gregor Blauermel (1990): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg: Physica.
- Sieben, Günter (1987): Die „wirtschaftliche Lage“ des Arbeitgebers - ein zentraler Begriff der betrieblichen Altersversorgung aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 39(1987)10: 923-940.
- Sjaastad, Larry A. (1971): The Costs and Returns of Human Migration. In: Kiker, B.F. (Hg.) (1971): Investment in Human Capital. Columbia: University of South Carolina Press: 457-475.
- Smelser, Neil J. (1973): The Methodology of Comparative Analysis. In: Warwick, Donald P.; Samuel Osherson (Hg.) (1973): Comparative Research Methods. Englewood Cliffs: Prentice Hall Inc.: 42-86.
- Sorge, Arndt (1985): Informationstechnik und Arbeit im sozialen Prozeß. Arbeitsorganisation, Qualifikation und Produktivkraftentwicklung. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Spence, Michael (1973): Job Market Signaling. Quarterly Journal of Economics 87(1973)3: 355-374.
- Staatskanzlei Rheinland-Pfalz (Hg.) (1992): Handbuch der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in Rheinland-Pfalz. Mainz: Lindner.
- Stahl, Herbert (1985): Clusteranalyse großer Objektmenngen mit problemorientierten Distanzmaßen. Frankfurt/M., Thun: Verlag Harri Deutsch
- Stark, Oded; David E. Bloom (1985): The New Economics of Labor Migration. American Economic Review 75(1985)1: 173-178.

- Statec (Hg.) (1992): *Annuaire Statistique 1991 Luxembourg*. Luxembourg.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (1993): *Statistisches Jahrbuch 1993 für das Ausland*. Wiesbaden: Metzler, Poeschel.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (1992): *Länderbericht Frankreich 1992*. Wiesbaden: Metzler, Poeschel.
- Statistisches Landesamt Saarland (Hg.) (1992): *Statistisches Handbuch für das Saarland 1992*. Saarbrücken.
- Statistisches Landesamt Saarland et al. (Hg.) (1990): *Wirtschaftsentwicklung im Grenzraum Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz 1970 bis 1987. Sonderbericht*. Saarbrücken et al.
- Stehr, Christoph (1993): *Grenzgänger in Europa. Au revoir bis morgen*. UNI - Perspektiven für Beruf und Arbeitsmarkt 17(1993)18: 6-10.
- Stigler, G.J. (1961): *The Economics of Information*. *Journal of Political Economy* 69(1961)2: 213-225.
- Stouffer, Samuel A. (1940): *Intervening Opportunities: A Theory relating Mobility and Distance*. *American Sociological Review* 5(1940)6: 845-867.
- Straub, Fritz (1994): *Wert der Sachbezüge für 1994*. *Personal* 46(1994)2: 89-91.
- Straubhaar, Thomas (1987): *International Migration under Incomplete Information: A Comment*. *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik* 123(1987)2: 219-226.
- Straubhaar, Thomas (1986): *The Causes of International Labor Migrations - A Demand-Determined Approach*. *International Migration Review* 20(1986)4: 835-855.
- Streim, Hannes (1982): *Fluktuationskosten und ihre Ermittlung*. *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* 34(1982)2: 128-146.
- Telen, Jos (1993): *Grenzgänger und Arbeitsmarkt*. *Tageblatt* (02.12.1993)274: 3.
- Tibesar, Arthur (1993): *L'emploi frontalier au Luxembourg. Rôle dans l'économie nationale et impact sur les régions limitrophes*. Walferdange: CEPS Notes de recherches 1993/3 Octobre 1993.
- Tibesar, Arthur (1992): *Le travail frontalier dans l'économie du Luxembourg et des régions voisines*. Walferdange: CEPS Notes de recherches 1992/3 Octobre 1992.
- Vernier, André (1993): *Les Problèmes posés aux Régions Frontalières*. *Revue de l'IRES* (1993)11: 65-92.
- Wagner, Gert (1992): *Arbeitslosigkeit, Abwanderung und Pendeln von Arbeitskräften der neuen Bundesländer*. *Sozialer Fortschritt* 41(1992)4: 84-89.
- Wagon, M.-D. (1991): *Frontaliers: les fuites - s'amplifient*. *Economie Lorraine* 10(1991)2: 4-6.
- Walwei, Ulrich (1994): *Freizügigkeit und Arbeitskräftewanderungen in der EU - Regulierungen, Entwicklungen und Perspektiven*. In: Böck, Ruth; Dieter Sadowski (Hg.) (1994): *Die internationale Regulierung von Arbeit: Europäische Innovationen trotz Kompetenzmangels und Deregulierungswettbewerbs?* Gelsenkirchen: SAMF-Arbeitspapier 1994-7.
- Walwei, Ulrich; Heinz Werner (1991): *Soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit im Europäischen Binnenmarkt - Konsequenzen für die Bundesrepublik Deutschland?* In: Walwei, Ulrich; Heinz Werner (Hg.) (1991): *Beschäftigungsaspekte und soziale Fragen des EG-Arbeitsmarktes*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmark- und Berufsforschung, BeitrAB 142.

- Wanka, Richard (1993): Wechselwirkungen zwischen dem europäischen Gemeinschaftsrecht und dem deutschen Recht bei Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld. In: Buttler, Friedrich et al. (Hg.) (1993): Europa und Deutschland. Zusammenwachsende Arbeitsmärkte und Sozialräume. Festschrift für Heinrich Franke zum 65. Geburtstag 26. Januar 1993. Stuttgart et al.: Kohlhammer: 429-438.
- Weber, Helmut Kurt (1993): Wertschöpfung. In: Chmielewicz, Klaus; Marcell Schweitzer (Hg.) (1993): Handwörterbuch des Rechnungswesens, 3. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel: 2173-2181.
- Weber, Axel; Volker Leienbach; Anne Dohle (1994): Soziale Sicherung in Europa. Die Sozialversicherung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft. In: Gesellschaft für Versicherungswirtschaft und -gestaltung e.V. (Hg.) (1994): Soziale Sicherung in West-, Mittel- und Osteuropa. Baden-Baden: Nomos: 14-198.
- Wedel, Edgar (1991): Berufs- und Ausbildungspendler 1987. Wirtschaft und Statistik (1991)8: 522-530.
- Weiss, Andrew (1980): Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages. *Journal of Political Economy* 88(1980)88: 526-538.
- Werner, Heinz (1993): Beschäftigung von Grenzarbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 26(1993)1: 28-35.
- Werner, Heinz (1992): Beschäftigung von Grenzarbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland. Nürnberg: unveröff. Manuskript.
- Werner, Heinz (1990): Die Freizügigkeit der Arbeitskräfte und der EG-Binnenmarkt - Konsequenzen für den Arbeitsmarkt? In: Buttler, Friedrich; Ulrich Walwei; Heinz Werner (Hg.) (1990): Arbeits- und Sozialraum im Europäischen Binnenmarkt. Nürnberg: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 129: 113-123.
- Werner, Heinz (1987): Ermittlung der Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug in der EG. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 108.
- Whitting Gill; John Penny (o.J.): Migration and Labour Mobility in the European Community. Birmingham, Brüssel: European System of Documentation on Employment, SYSDem Papers 5.
- Williamson, Oliver E. (1990): A Comparison of Alternative Approaches to Economic Organization. *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 146(1990)40: 61-71.
- Williamson, Oliver E. (1985): The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting. New York: Free Press.
- Windelberg, Jens (1984): Innovationsorientierte Regionalpolitik zur Entwicklung strukturschwacher Peripherieräume. Voraussetzungen und notwendige Komplementärelemente. *Informationen zur Raumentwicklung* 34(1984)1/2: 63-78.
- Winterstein, Helmut (1980): Das System der Sozialen Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland. München: Vahlen.
- Yellen, Janet L. (1984): Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review* 74(1984)2: 200-205.
- Zimmermann, Klaus F. (1994): Qualitative Daten und Unternehmerverhalten. *Allgemeines Statistisches Archiv* 78(1994)1: 40-53.

- Zöllner, Detlev (1981): Landesbericht Deutschland. In: Köhler, Peter A.; Hans F. Zacher (Hg.) (1981): Ein Jahrhundert Sozialversicherung in der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Österreich und der Schweiz. Berlin: Duncker&Humblot: 45-179.
- Zwick, Gerhard P. (1986): Die Einkommensbesteuerung von Grenzgängern. Herne: Verlag Wirtschafts-Briefe.

Anhang

Anhang I

230

Tabelle I1:	Grenzgänger zwischen Deutschland, Frankreich und Luxemburg in 1992	230
Tabelle I2:	Entwicklung der Zahl der französischen Grenzgänger im Saarland absolut und anteilig nach Sektoren	230
Tabelle I3:	Entwicklung der Grenzgängerzahl nach Luxemburg und Anteile deutscher und französischer Grenzgänger (jeweils März)	231
Tabelle I4:	Anteil Grenzgänger an den neueingestellten Ausländern in luxemburgischen Unternehmen im Zeitverlauf	231
Tabelle I5:	Sektorale Verteilung der Grenzgänger nach Luxemburg - Anteile Deutsche und Franzosen im März 1993	231

Anhang II

232

Fragebogen der Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa - Beispielbogen Industrie-Deutschland	232
--	-----

Anhang III

253

Tabelle III.1:	Listing der Werte der Clustervariablen und alternativer Clusterzuordnungen des wirtschaftlichen (Miß-)Erfolgs der befragten Unternehmen	253
Abbildung III.1:	Dendrogramm der Clusterung des wirtschaftlichen (Miß-) Erfolgs der befragten Unternehmen	254

Anhang IV

255

Tabelle IV1:	Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst je Beschäftigten und <i>Modalwert eines Bruttomonatsverdienstes</i> in 1992 in KKS	255
Tabelle IV2:	Ausgaben für freiwillige Sozialleistungen je Beschäftigten in KKS in 1992	256
Tabelle IV3:	Durchschnittliches monatliches Gesamtkompensationsniveau in KKS	257

Anhang I

Tabelle I.1: Grenzgänger zwischen Deutschland, Frankreich und Luxemburg in 1992

Herkunftsland/ Zielland	Deutschland	Frankreich	Luxemburg
Deutschland	-	39.078	k.A.
Frankreich	4.000	-	k.A.
Luxemburg	4.784	12.146	-

k.A. Keine Angabe in der Quelle

Quelle: ECOTEC 1992: 3

Tabelle I.2: Entwicklung der Zahl der französischen Grenzgänger im Saarland absolut und anteilig nach Sektoren

Jahr	Französische Grenzgänger im Saarland						
	Absolut	Bergbau, Energie	Verarbeit. Gewerbe	Bau	Handel	Dienstlei- stung	Sonstige ¹
1982	9.160	1,7	76,1	5,5	4,5	10,9	1,3
1983	8.727	1,7	74,0	5,9	4,1	11,9	2,4
1984	8.374	1,8	75,7	5,5	4,3	10,5	2,2
1985	8.214	2,0	75,7	4,9	4,1	11,1	2,2
1986	8.247	2,1	76,3	4,2	3,6	11,7	2,1
1987	8.662	2,0	75,1	5,4	3,7	11,6	2,2
1988	9.191	2,0	74,5	5,3	4,1	11,8	2,3
1989	9.793	1,9	75,6	5,9	3,9	10,6	2,1
1990	10.544	1,8	74,6	5,4	3,7	12,3	2,2
1991	11.059	1,5	73,7	5,0	3,6	13,7	2,5

¹ Dazu zählen: Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kreditinstitute, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Gebietskörperschaften und Sozialversicherung, Gewerbliche Teile der Landwirtschaft.

Quelle: Berechnungen aus Daten STATISTISCHES LANDESAMT SAARLAND 1992: 95

Tabelle I.3: Entwicklung der Grenzgängerzahl nach Luxemburg und Anteile deutscher und französischer Grenzgänger (jeweils März)

Jahr	Grenzgänger absolut	Anteil deutscher Grenzgänger	Anteil französischer Grenzgänger
1985	17.407	16,47	42,26
1986	19.201	17,41	42,23
1987	21.555	17,56	42,76
1988	24.567	17,77	44,03
1989	28.379	17,80	45,38
1990	32.973	18,15	46,64
1991	36.974	17,87	47,68
1992	41.920	17,67	49,59
1993	49.234	17,85	50,75

Quelle: Berechnung aus Daten der INSPECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Tabelle I.4: Anteil Grenzgänger an den neu eingestellten Ausländern in luxemburgischen Unternehmen im Zeitverlauf

Jahr	Grenzgängeranteil an neu eingestellten Ausländern
1981	24,1
1988	57,8
1989	59,5
1990	59,2

Quelle: STATEC 1992: B.24

Tabelle I.5: Sektorale Verteilung der Grenzgänger nach Luxemburg - Anteile Deutsche und Franzosen im März 1993

Branche	Deutsche Grenzgänger	Französische Grenzgänger
Bergbau	3,72	14,96
Metallverarbeitung	7,43	7,63
Verarbeitendes Gewerbe	7,17	4,32
Bau	19,09	16,08
Handel	15,76	24,41
Transport/ Kommunikation	14,86	3,19
Banken/Versicherungen	20,18	15,95
Sonstige	11,79	13,46
Grenzgänger insgesamt	100,0	100,0

Quelle: Berechnung aus Daten der INSPECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Anhang II

Fragebogen der Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa
- Beispielbogen Industrie-Deutschland

Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE)

**Eine empirische Analyse ausgewählter Sektoren
in Deutschland, Großbritannien, Frankreich und Luxemburg**

**durchgeführt vom Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Gemeinschaft
Schloß Quint, Postfach 18 12 30, 54263 Trier**

Allgemeine Hinweise

Worum es geht:

Die zunehmende internationale Konkurrenz ist gerade in Europa in den letzten Jahren für die Unternehmen zur Realität geworden. Fragen der Personalpolitik erlangen dabei insbesondere für Deutschland eine wachsende Bedeutung. Ist die Qualifikation der deutschen Arbeitskräfte ein wichtiger Standortfaktor, und wird das auch in Zukunft so bleiben? Wie wettbewerbsgerecht sind deutsche Löhne und Sozialleistungen? Welche Rolle spielen unterschiedliche Arbeitszeitregelungen? Gibt es internationale Angleichungstendenzen? Das sind die Fragen, auf die die Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa eine Antwort geben will.

Voraussetzung für eine vorteilhafte Entwicklung der deutschen Wirtschaft sind Kenntnisse über funktionierende und empfehlenswerte betriebliche Praktiken in anderen Ländern. Nur in Zusammenarbeit mit den betroffenen Unternehmen der jeweiligen Länder lassen sich die notwendigen Informationen gewinnen. Daher bitten wir Sie als einen deutschen Repräsentanten um Ihre Mitarbeit. Nur dann wird es möglich sein, wettbewerbsfähige Personalpraktiken zu dokumentieren, daraus Schlussfolgerungen zu ziehen und Empfehlungen abzuleiten.

Worum wir Sie bitten:

Der Fragebogen besteht aus sechs Teilen. Erstens benötigen wir Informationen über Rechtsform, Organisationsstruktur und Produktionsbereiche Ihres Betriebes. Zweitens möchten wir Angaben zum Personalwesen inklusive der betrieblichen Sozialleistungen und Arbeitszeitregelungen erfragen. Ein dritter Fragenkomplex gilt der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Viertens benötigen wir Angaben zur Charakterisierung der wirtschaftlichen und fünftens der sozialen Rahmenbedingungen Ihres Betriebes. Schließlich möchten wir noch einige Fragen zur Produktion stellen. Falls nicht ausdrücklich anders erwähnt, beziehen sich die Fragen auf Ihren - d.h. den angeschriebenen - Betrieb.

Bitte beziehen Sie sich bei Ihren Angaben auf das Jahr 1992. Sollte Ihnen das nicht möglich sein, geben Sie bitte hier an, auf welchen Zeitraum sich Ihre Angaben beziehen werden.

- ☐ Das Kalenderjahr 1992
☐ Das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr
 von _____ 19 _____ bis _____ 19 _____
 (Monat) (Monat)

Bei der Beantwortung der Fragen kreuzen Sie bitte die zutreffende Antwort an und/oder füllen Sie die entsprechenden Zeilen handschriftlich aus. Sollte bei offenen Fragen der Platz zum Antworten nicht ausreichen, verwenden Sie bitte die Rückseite oder ein gesondertes Blatt und vermerken Sie die Seitenzahl und die Nummer der entsprechenden Frage. Die Codierungsspalte auf der rechten Seite des Fragebogens sollte nicht beschrieben werden.

Bitte füllen Sie den Fragebogen so genau wie möglich aus. Falls Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:
 Dr. U. Backes-Gallner, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG, Postfach 18 12 30, 64263 Trier, Tel.: 0651-9666129.

Was mit Ihren Angaben geschieht:

Alle Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt. Sämtliche Daten werden selbstverständlich nur in anonymisierter Form, d.h. ohne Namen und Adresse, und nur zusammen mit den Angaben anderer Unternehmen ausgewertet. Die Ergebnisse lesen keine Rückschlüsse zu, welcher Betrieb welche Angaben gemacht hat. Adressen und Ansprechpartner dienen nur Erhebungszwecken.

Was wir Ihnen bieten:

Eine Kurzfassung der Ergebnisse, in der besonderes Gewicht auf Funktionsangebots und empfehlenswerte Personalpraktiken in Deutschland und den anderen Länder gelegt wird, können wir Ihnen versprechen. Falls Sie Interesse daran haben, kreuzen Sie bitte hier an:

- ☐ Wir haben Interesse an den Ergebnissen und bitten um Übersendung einer Kurzfassung des Berichts

Name des Betriebes:

Adresse:

Telefon:

Telefax:

Ansprechpartner für Nachfragen:

Durchwahl:

Für Ihre Bemühungen bei der Beantwortung des Fragebogens bedanken wir uns recht herzlich.

Teil 1 Rechtsform und Organisationsstruktur

1. Welche Rechtsform hat Ihr Betrieb?

☐ Keine Angabe.

2. Seit wann besteht Ihr Betrieb?

_____ (Jahr)

☐ Keine Angabe.

3. Welches sind Ihre drei wichtigsten Produkt-/Produktgruppen? Welchen Anteil hatten diese am Umsatz insgesamt?

Produkt/Produktgruppe Anteil am Umsatz in %

1. _____

2. _____

3. _____

☐ Keine Angabe.

!!!!INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 3:

Beispiele:

Metall: Roh Eisen, Walzstahl, Stahlgitter, gegossener Stahldraht, gegossene Präzisionsreihe
 Elektro: Elektrische Zerkleinerer, Röntgenröhren für Werkstoffprüfung, Med. und Pulverbohrer
 Textil: Gewebe Produkte, beschichtetes Gewebe, Haushaltesartikel, Strickwaren, Industriematerialien, Bekleidung

4. Welcher Anteil Ihrer Produktion entfällt auf die folgenden Produktionstypen?

(Kreuzen Sie bitte die entsprechenden Produktionstypen an und (müssen Sie Ihren Anteil an der gesamten Produktion in Prozent des Umsatzes an).

☐ Unikatfertigung: _____ % des Umsatzes.

☐ Einzel- und Kleinserienfertigung: _____ % des Umsatzes.

☐ Mittel- und Großserienfertigung: _____ % des Umsatzes.

☐ Massenfertigung: _____ % des Umsatzes.

☐ Keine Angabe.

5. Wie ist die organisatorische Stellung Ihres Betriebes? Es handelt sich um:
(Bitte kreuzen Sie an; Mehrfachnennungen sind möglich).

- ☐ ein eigenständiges Unternehmen.
☐ weiter mit Teil 2
☐ einen Teil eines deutschen Unternehmens mit mehreren Niederlassungen.
☐ und zwar:
☐ eine einzelne Produktionsstätte/Niederlassung.
☐ die Zentrale eines Unternehmens mit Niederlassungen nur in Deutschland
☐ die Zentrale eines Unternehmens mit Niederlassungen auch im Ausland.
☐ einen Teil eines Unternehmens mit Sitz im Ausland.
☐ und zwar:
☐ eine einzelne Produktionsstätte/Niederlassung.
☐ die Zentrale für Deutschland.
☐ einen Teil eines Unternehmenssitzes
☐ mit Zentrale innerhalb Deutschlands. Wie ist sein Name?
☐ mit Zentrale außerhalb Deutschlands. Wie ist der Name des Verbandes?
☐ Sonstiges: _____
☐ Keine Angabe.

Wenn Sie Teil eines Unternehmens mit mehreren Niederlassungen oder Betriebsstätten sind, dann beantworten Sie bitte Frage 6, (ansonsten gehen Sie weiter zu Frage 7).

6.a Wie kann man die Beziehung der inländischen (deutschen) Niederlassungen untereinander (bzw. mit der Zentrale in Deutschland) beschreiben?
(Bitte kreuzen Sie an; Mehrfachnennungen sind möglich).

- ☐ nahe ☐ weit nicht
☐ Es gibt eine gemeinsame Unternehmensphilosophie.
☐ Produkte und/oder Serviceleistungen sind standardisiert
☐ Der Handel mit anderen Niederlassungen spielt eine wesentliche Rolle.
☐ Es gibt gemeinsame/koordinierte Marketingstrategien.
☐ Es gibt eine gemeinsame/koordinierte Personal- und Sozialpolitik.
☐ Die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen sind aufeinander abgestimmt.
☐ Die Investitionsanstrengungen sind aufeinander abgestimmt.
☐ Die Betriebsergebnisse der einzelnen Niederlassungen werden kritisch miteinander verglichen und gehen intern als Maßstab.
☐ Erfahrungen bei der Einführung technologischer oder organisatorischer Neuerungen werden weitergegeben.
☐ Andere Arten der Beziehung. Welche?
☐ _____

☐ Keine Angabe.

6.b Wenn es Niederlassungen im Ausland gibt: In welchen Ländern befinden sie sich? (Bitte kreuzen Sie an; Mehrfachnennungen sind möglich).

- ☐ Hauptsächlich in Ländern der EG.
☐ Hauptsächlich in osteuropäischen Ländern.
☐ Hauptsächlich in den Vereinigten Staaten.
☐ Hauptsächlich in Asien.
☐ In sonstigen Ländern.
☐ Keine Angabe.

6.c Wie kann man die Beziehung der ausländischen Niederlassungen (bzw. der Zentrale im Ausland) mit den inländischen Niederlassungen (bzw. der Zentrale in Deutschland) beschreiben?
(Bitte kreuzen Sie an; Mehrfachnennungen sind möglich).

- ☐ nahe ☐ weit nicht
☐ Es gibt eine gemeinsame Unternehmensphilosophie.
☐ Produkte und/oder Serviceleistungen sind standardisiert.
☐ Der Handel mit anderen Niederlassungen spielt eine wesentliche Rolle.
☐ Es gibt gemeinsame/koordinierte Marketingstrategien.
☐ Es gibt eine gemeinsame/koordinierte Personal- und Sozialpolitik.
☐ Die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen sind aufeinander abgestimmt.
☐ Die Investitionsanstrengungen sind aufeinander abgestimmt.
☐ Die Betriebsergebnisse der einzelnen Niederlassungen werden kritisch miteinander verglichen und gehen intern als Maßstab.
☐ Erfahrungen bei der Einführung technologischer oder organisatorischer Neuerungen werden weitergegeben.
☐ Andere Arten der Beziehung. Welche?
☐ _____

☐ Keine Angabe.

Wenn Ihr Betrieb Teil eines Unternehmensverbundes ist, dann beantworten Sie bitte Frage 7.
(Ansonsten gehen Sie weiter zu Teil 2).

7.a Wie kann man die Beziehung der Unternehmen des Unternehmensverbundes innerhalb Deutschlands beschreiben?

(Bitte kreuzen Sie an; Mehrfachnennungen sind möglich).

- | ja | nein | weltweit | Es gibt eine gemeinsame Unternehmensphilosophie. |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| ☐ | ☐ | ☐ | Produkte und/oder Servicedienstleistungen sind standardisiert. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Der Handel mit anderen Unternehmen spielt eine wesentliche Rolle. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Es gibt gemeinsame/koordinierte Marketingstrategien. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Es gibt eine gemeinsame/koordinierte Personal- und Sozialpolitik. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen sind aufeinander abgestimmt. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Die Betriebsergebnisse der einzelnen Unternehmen werden kritisch miteinander verglichen und gelten intern als Maßstab. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Erfahrungen bei der Einführung technologischer oder organisatorischer Neuerungen werden weitergegeben. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Andere Arten der Beziehung. Welche? |

☐ Keine Angabe

7.b Wenn es Unternehmen innerhalb des Unternehmensverbundes im Ausland gibt: In welchen Ländern befinden sie sich?

(Bitte kreuzen Sie an; Mehrfachnennungen sind möglich).

- ☐ Hauptsächlich in Ländern der EG.
- ☐ Hauptsächlich in osteuropäischen Ländern.
- ☐ Hauptsächlich in den Vereinigten Staaten.
- ☐ Hauptsächlich in Asien.
- ☐ In sonstigen Ländern.
- ☐ Keine Angabe

7.c Wie kann man die Beziehung der Unternehmen des Unternehmensverbundes innerhalb Deutschlands mit jenen im Ausland beschreiben?

(Bitte kreuzen Sie an; Mehrfachnennungen sind möglich).

- | ja | nein | weltweit | Es gibt eine gemeinsame Unternehmensphilosophie. |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| ☐ | ☐ | ☐ | Produkte und/oder Servicedienstleistungen sind standardisiert. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Der Handel mit anderen Unternehmen spielt eine wesentliche Rolle. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Es gibt gemeinsame/koordinierte Marketingstrategien. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Es gibt eine gemeinsame/koordinierte Personal- und Sozialpolitik. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen sind aufeinander abgestimmt. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Die Investitionsanstrengungen sind aufeinander abgestimmt. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Die Betriebsergebnisse der einzelnen Unternehmen werden kritisch miteinander verglichen und gelten intern als Maßstab. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Erfahrungen bei der Einführung technologischer oder organisatorischer Neuerungen werden weitergegeben. |
| ☐ | ☐ | ☐ | Andere Arten der Beziehung. Welche? |

☐ Keine Angabe

Teil 2
Personal

Im folgenden bitten wir Sie um Informationen zur Beschäftigtenstruktur und zu den Bereichen Entlohnung, betriebliche Sozialleistungen und Arbeitszeitregelungen in Ihrem Betrieb.

1.a Wieviele Arbeitskräfte waren in Ihrem Betrieb zum 31.12.1992 beschäftigt (ohne Auszubildende)?

Beschäftigte, davon
Frauen.

☐ Keine Angabe.

1.b Wie teilte sich die Zahl der Arbeitskräfte zum 31.12.1992 auf die folgenden Gruppen auf? Wenn es Ihnen möglich ist, geben Sie bitte jeweils auch die Zahl der Teilzeitarbeitskräfte an.

Beschäftigtengruppe	Anzahl	davon Teilzeit
Mitarbeiter in der Produktion		
davon:		
Meister, Ingenieure, Techniker		
Facharbeiter (mit abgeschlossener Berufs-		
ausbildung)		
Un-/Angelernte		
Mitarbeiter im kaufmännischen Bereich		
davon:		
Außertarifliche Angestellte obdne		
Firmeninhaber und Vorstandsmitglieder		
Qualifizierte Angestellte (z.B.		
Sachbearbeiter)		
Einfache Angestellte (z.B. Bürohilfen)		

☐ Weiblich nicht.

* Keine Angabe
* Unter Teilzeit ist allgemein jede Arbeit zu verstehen, die unterhalb der Normalarbeitszeit (d.h. regelmäßige betriebliche oder branchenübliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten) liegt.

1.c Wieviele der Beschäftigten gehörten zum 31.12.1992 zu den folgenden Gruppen?

Beschäftigtengruppe	Zahl insgesamt	davon Frauen
Reguläre Vollzeitbeschäftigte		
Teilzeitarbeitskräfte*		
davon nicht sozialversicherungspflichtig		
beschäftigt		
Leiharbeiternehmer		
Bestristete Beschäftigtenverhältnisse		
Ausländische Beschäftigte:		
davon Grenzgehöriger		

☐ Keine Angabe.

* Unter Teilzeit ist allgemein jede Arbeit zu verstehen, die unterhalb der Normalarbeitszeit (d.h. regelmäßige betriebliche oder branchenübliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten) liegt.

2. Wie hoch war die Zahl der Personaleinzugänge und -abgänge im Jahr 1992?

Personaleinzugänge: (Zahl der Arbeitskräfte),
davon Teilzeit: (Zahl der Arbeitskräfte),
Personalausgänge: (Zahl der Arbeitskräfte),
davon Teilzeit: (Zahl der Arbeitskräfte).

☐ Keine Angabe.

3. Gab es - seit 1980 - Phasen, in denen Sie die Zahl Ihrer Beschäftigten wesentlich verringert haben? Wann war der größte Rückgang?

☐ Nein.
☐ Ja, der größte Rückgang war 19 ____ , und zwar um etwa ____ Personen.
☐ Keine Angabe.

III INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 3:

Eine wesentliche Verringerung dürfte eine Massenentlassung sein.

4.a. Gab es für Ihren Betrieb in den letzten zehn Jahren Anlässe, Fachkräfte bei Konkurrenten abzuwerben? (bitte Kreuzen Sie an).

Regelmäßig
1.....2.....3.....4.....5
Nie

Es gab in der Produktion Anlässe.

Fachkräfte abzuwerben:

☐ Keine Angabe.

Es gab im kaufmännischen Bereich Anlässe.

Fachkräfte abzuwerben:

☐ Keine Angabe.

III INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 4a: Falls keine Abwerbung, bitte nachfragen: Wie rekrutieren Sie, wo bekommen Sie Ihre qualifizierten Fachkräfte?

4.b Wenn Sie schon einmal Fachkräfte bei Konkurrenten abgeworben haben:
 Heben Sie ihnen dann besondere Anreize geboten, damit sie ihren bisherigen
 Arbeitsplatz verlassen? (Bitte kreuzen Sie an).

- ☐ In der Produktion. Welche Anreize? _____
- ☐ Im kaufmännischen Bereich. Welche Anreize? _____
- ☐ Nein.
- ☐ Keine Angabe.

4.c Wie lange dauert es normalerweise, bis Ihre extern rekrutierten Fachkräfte alle
 notwendigen betriebspezifischen Kenntnisse erlernt haben, d.h. in Ihrem
 Betrieb voll einsetzbar sind?

In der Produktion: _____ Tage/Wochen.
 Im kaufmännischen Bereich: _____ Tage/Wochen.

☐ Keine Angabe.

4.d Wurden Ihnen in den letzten 10 Jahren Fachkräfte abgeworben? Welche Anreize
 wurden diesen geboten, und wie haben Sie drauf reagiert?

☐ Keine Angabe

!!! INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 4.d:
 Dokumentieren, in welchen Bereichen (kaufm. oder/und Produktion) dies vorkam und ggf. auch wieviele
 Mitarbeiter abgeworben wurden. Achtung in Grenzregionen: Insbesondere nach der Abwertung durch Betre-
 iber/Unternehmen im Nachbarland fragen!

!!! INTERVIEWER-HINWEIS zu den nachfolgenden Fragen:
 Ab jetzt geht es um Löhne und betriebliche Sozialleistungen:

5.a Wie hoch waren 1992 die effektiven Bruttomonatslöhne und -gehälter der
 Vollzeitbeschäftigten in den einzelnen Beschäftigungsgruppen?
 (Wenn Sie den genauen Durchschnittsbetrag nicht angeben können, teilen Sie uns bitte
 eine Spanne mit: etwa von ... DM bis ... DM).

Beschäftigungsgruppe	Durchschnittslöhne und -gehälter
Mitarbeiter in der Produktion	
davon:	
Meister, Ingenieure, Techniker	
Facharbeiter (mit abgeschlossener Berufs- ausbildung)	
Un-/Angelernte	
Mitarbeiter im kaufmännischen Bereich	
davon:	
Außerordentliche Angestellte (z.B. Abw.)	
Firmeninhaber und Vorstandsmitglieder	
Qualifizierte Angestellte (z.B. Sachbe- rater)	
Einfache Angestellte (z.B. Bürogehilfe)	

☐ Wald nicht.
☐ Keine Angabe.

zu 5.a Zählen Sie zusätzlich monetäre, jahresbezogene Leistungen, wie Wahl-
 nachtsgehd, 13., 14., oder weitere Monatsgehälter, Urlaubsgeld? Wie unter-
 scheiden sich diese Zahlungen nach den oben genannten Arbeitnehmergruppen?

Interviewer-Hinweis: Notfalls in Tabelle eine zusätzliche Spalte einfügen.
 Merke: Gemeint sind wiederum effektiv gezahlte (im Gegensatz zu rein tariflichen) Zahlungen

5.b Wie schätzen Sie das Lohn- und Gehaltsniveau in Ihrem Betrieb im Vergleich zu
 Firmen der gleichen Branche ein? (Bitte unterscheiden Sie zwischen Führungsstellen
 und sonstigen Mitarbeitern).

Unser Lohn- und Gehaltsniveau ist
 im Branchenvergleich für Führungskräfte ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 relativ niedrig relativ hoch

Unser Lohn- und Gehaltsniveau ist
 im Branchenvergleich für sonstige Mitarbeiter ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 relativ niedrig relativ hoch

☐ Keine Angabe

5.c Wie schätzen Sie das Lohn- und Gehaltsniveau in Ihrem Betrieb im Vergleich zum allgemeinen Lohnniveau in der Region ein?

(Bitte kreuzen Sie an).

relativ niedrig

relativ hoch

1.....2.....3.....4.....5

Unser Lohn- und Gehaltsniveau ist

für Führungskräfte im

Vergleich zum allgemeinen Niveau in der Region ☐ ☐ ☐ ☐

Unser Lohn- und Gehaltsniveau ist

Vergleich zum allgemeinen Niveau in der Region ☐ ☐ ☐ ☐

☐ Keine Angabe

INTERVIEWER-HINWEIS:

Hier geht es um die gesamte Region, bzw. um den Grenzraum Trier/Luxemburg oder das Rhein-Main-Gebiet für Frankfurt.

5.d Wenn Sie die von Ihnen gestellten Bruttomonatslöhne und -gehälter für Voll-

zeitaschäftige in Abstände von jeweils DM 500 einteilen (bzw.: DM 0 - DM

500, DM 500 - DM 1000, DM 1000 - DM 1500): Welche dieser Klassen kommt

bei Ihnen im Betrieb am häufigsten vor?

Von DM _____ bis DM _____

☐ Keine Angabe

INTERVIEWER-ANWEISUNG zu 5.d:

Interviewer:

Obergrenze (obere Zahl) x 0,75 = Dreiviertel

Obergrenze (obere Zahl) x 1,25 = Fünftel

5.e Wieviel Prozent der Beschäftigten verdienen weniger als Dreiviertel?

_____%

Wieviel Prozent der Beschäftigten verdienen mehr als Fünftel?

_____%

☐ Keine Angabe.

6. Man kann sich unterschiedliche Kriterien für die Bemessung des Lohns bzw. des

Gehalts der Beschäftigten vorstellen. Diesen Bedeutung mag je nach

Beschäftigungsgruppe variieren. Welche sind die beiden wichtigsten Kriterien für

die Lohn- bzw. Gehaltsbemessung in den jeweiligen Gruppen in Ihrem Betrieb?

(Bitte kreuzen Sie an).

Beschäftigten- gruppe	a*	b*	Kriterien			
	Qualifikation	Arbeitsplatz- anforderung	Seminarst.	Leistung	Sonstige	a***
Produktion						
Meister, Inge- nieure, Techni- ker						
Facharbeiter (mit abgeschl. Berufsausbil- dung)						
Un-/Angelernte						
Kaufmann, Bereich						
Außendienstl. Ang. ohne Firmen- inhaber und Vorstandsmitgl.						
Qual. Angest.						
Entl. Angest.						

☐ Keine Angabe

* Die Ausbildung des Beschäftigten (Qualifikation)

** Die Anforderungen, die im neuen Arbeitsort verbunden sind

*** Die Qualifikation des Beschäftigten (bzw. der Mitarbeiter) im Vergleich mit den Anforderungen der

Erwerbsstelle (bzw. der Mitarbeiter) (z.B.) sowie die Unterschiede in der

Beschäftigungsgruppe anfordern

* Die erzielte Leistung (bzw. Stückzahl oder die Zahl von Vertragsabschlüssen, Bewertung

durch

Vorgesetzten:

*** Sonstige Kriterien: _____

INTERVIEWER-HINWEIS

Hier geht es um Kriterien für die Lohnbemessung innerhalb einer der jeweiligen Gruppen (d.h. es geht nicht um Kriterien, die für die Beförderung von einer in die andere Gruppe wichtig sind).

Im folgenden stellen wir Ihnen Fragen zu den betrieblichen Sozialleistungen in Ihrem Betrieb. Es geht uns dabei nur um die freiwillige - über das gesetzlich oder tariflich festgelegte Niveau hinaus - gewährten Leistungen.

7.a Welche betrieblichen Sozialleistungen werden in Ihrem Betrieb angeboten?

(Bitte kreuzen Sie an; Mehrfachnennungen sind möglich).

☐ Es werden keine betrieblichen Sozialleistungen angeboten.

☐ **Wieder auf Frage 15**

☐ Betriebliche Altersversorgung.

☐ Betrieblicher Gesundheitsschutz.*

☐ Betriebskassen

☐ Erweiterte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

☐ Zuschuß zum Krankengeld im Krankheitsfall.

☐ Sonstige Sozialleistungen, die auf dem regionalen Arbeitsmarkt von Bedeutung sind: _____

☐ Keine Angabe

*Zum Beispiel: Vorsorgeuntersuchungen, Bereitstellung von Sanitäts- und Rettungsdienst, Gesundheits-/Suchtberatung, Altersruhegeldauszahlung, Betriebsarzt etc.

Beispiele zum Gesundheitsschutz ggfs. erläutern und ggfs. notieren, welche der Alternativen von dem Unternehmen angeboten werden

7.b Wenn es eine Betriebliche Altersversorgung in Ihrem Betrieb gibt, wie ist sie ausgestaltet?

☐ Keine Angabe.

!!! INTERVIEWER-HINWEIS:

Hier sollten Aussagen über die Form, z.B. Direktzusatz, Direktversicherung, Personalkasse, Unterstützungskasse, Freiwillige Höhenversicherung in der Gesetzlichen Rentenversicherung, die Lasttagzahlung und die Zahl der bisherigen Betriebsrentenbezieher bzw. der erlieferte Mitarbeiterkreis (alle AN oder nur best. AN-Gruppen) etc. gemacht werden.

7.c Wenn es eine Betriebskrankenkasse in Ihrem Betrieb gibt, wie ist sie ausgestaltet?

☐ Keine Angabe.

!!! INTERVIEWER-HINWEIS:

Hier sollten Aussagen zu Mitgliederzahl (alle AN oder nur best. AN-Gruppen) und -struktur, dem Leistungs- und Serviceangebot, dem Beitragssatz etc. erfolgen.

8.a Mit betrieblichen Sozialleistungen können unterschiedliche Ziele verfolgt werden.

Welche Ziele verfolgen Sie bewußt mit den von Ihnen genannten Sozialleistungen?

(Bitte kreuzen Sie an; Mehrfachnennungen sind möglich)

Betriebliche Sozialleistung	Personalverwertung	Stärkung der Mitarbeiterloyalität	Bindung der Mitarbeiter	Verlangung von Gehältern	Steigerung der Produktivität	Verhaltensänderung von Mitarbeitern
Altersversorgung						
Gesundheitsschutz						
Betriebskrankenkasse						
Kasse						
Erweiterte Lohnfortzahlung						
Zuschuß zum Krankengeld						
Sonstige (s.o.)						

☐ Keine Angabe.

Interviewer-Hinweis:

Max. drei je betriebl. Sozialleistung nennen lassen!

8.b Welche anderen Motive spielen für die Gewährung der betrieblichen Sozialleistungen in Ihrem Betrieb eine wesentliche Rolle?

☐ Keine Angabe.

!!! INTERVIEWER-HINWEIS:

Beispiel: Fürsorgedanke, Tradition, Betriebsklimo, Steuervorteile etc.

9. Informieren Sie sich über das Angebot an betrieblichen Sozialleistungen Ihrer Arbeitsmarktkategorie? Haben diese Informationen Einfluss auf die Gestaltung Ihres eigenen Sozialleistungsangebots?

☐ Ja, und zwar folgendermaßen: _____

☐ Nein. _____

☐ Keine Angabe. _____

10. Als sich die gesetzlichen Sozialversicherungsabgaben erhöhen: Haben Sie darauf mit einer Veränderung Ihres Angebots an betrieblichen Sozialleistungen reagiert?

☐ Ja, und zwar folgendermaßen: _____

☐ Nein. _____

☐ Keine Angabe. _____

11. INTERVIEWER-HINWEIS zu nachfolgender Frage 10:
Die folgende Frage 10 bezieht sich auf Unternehmen in Grenzregionen gestellt zu werden!

11. In Grenzregionen geht der regionale Arbeitsmarkt über nationale Grenzen hinweg. Inwieweit haben die Regelungen gesetzlicher/betrieblicher Sozialleistungen im Nachbirländ einen Einfluss darauf, ob und welche betrieblichen Sozialleistungen Sie gewähren?

☐ Keine Angabe. _____

12a. Tun Sie etwas, um Bekanntheit und Wertschätzung Ihrer betrieblichen Sozialleistungen bei Ihren derzeitigen Mitarbeitern zu fördern?

☐ Ja, und zwar _____

☐ Nein. _____

☐ Keine Angabe. _____

11. INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 11.a:
z.B.: Mitteilungen in Betriebszeitschrift; am Schwarzen Brett; Veranlassung besonderer Informationskammer; Informationen durch den Betriebsrat; Erstellung und Zuvorstellung einer Sozialkarte.

12b. Tun Sie etwas, um die Bekanntheit und die Wertschätzung Ihrer betrieblichen Sozialleistungen bei potentiellen Mitarbeitern zu fördern? Bitte kreuzen Sie an!

☐ Ja, und zwar _____

☐ Nein. _____

☐ Keine Angabe. _____

11. INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 11.b:
z.B.: Gespräche mit Personalabteilungen, Informationsveranstaltungen, Betriebsbesprechungen, Vorstellungsgesprächen, Veröffentlichung von Geschäftsbericht und Sozialbilanz.

13a. Wie haben sich in den letzten fünf Jahren Anzahl und Kosten Ihrer betrieblichen Sozialleistungen verändert?

Die Anzahl der verschiedenen betrieblichen Sozialleistungen hat eher:

☐ zugenommen

☐ 1.....2.....3.....4.....5

☐ Keine Angabe. _____

Die Kosten für die betrieblichen Sozialleistungen haben eher:

☐ zugenommen

☐ 1.....2.....3.....4.....5

☐ Keine Angabe. _____

13b. Welche Veränderungen der betrieblichen Sozialleistungen (im Bezug auf Anzahl und Kosten) sind in Ihrem Betrieb für die nächsten fünf Jahre geplant?

Die Anzahl der verschiedenen betrieblichen Sozialleistungen wird eher:

☐ zugenommen

☐ 1.....2.....3.....4.....5

☐ Keine Angabe. _____

Die Kosten für die betrieblichen Sozialleistungen werden eher:

☐ zugenommen

☐ 1.....2.....3.....4.....5

☐ Keine Angabe. _____

14. Wie hoch waren 1992 die Kosten, die Ihren Betrieb aus der Gewährung betrieblicher Sozialleistungen entstanden sind?

DM für die betrieblichen Sozialleistungen insgesamt, davon

_____ % für betriebliche Altersversorgung

_____ % für Betriebskassenbeiträge

☐ Keine Angabe. _____

15. Wie hoch war in Ihrem Betrieb 1992 die Brutto- und -gehaltssumme* und wie hoch waren die Arbeitskosten** insgesamt?

DN Brutto- und -gehaltssumme.
DN Arbeitskosten insgesamt.

☐ Keine Angabe

* Die Brutto- und -gehaltssumme umfaßt alle Bruttojahreslöhne und -gehälter, einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.
** Die Arbeitskosten umfassen sämtliche Kosten, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitskräften in einem Jahr entstehen, d.h. Lohn bzw. Gehalt, Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Kosten der betrieblichen Sozialleistungen, der betrieblichen Weiterbildung sowie der Personalausstattung und des Personalabbaus (Ausgenommen sind Verwaltungskosten).

Im folgenden werden einige Fragen gestellt, die sich auf die Arbeitszeitregelungen in Ihrem Betrieb allgemein beziehen.

16. Wie war 1992 die wöchentliche Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Ihrem Betrieb?

Die Regelarbeitszeit betrug
in der Produktion _____ Stunden pro Woche, und
im kaufmännischen Bereich _____ Stunden pro Woche.

☐ Keine Angabe

17. Welche Arbeitszeitmodelle wurden in Ihrem Betrieb praktiziert? Bitte geben Sie an:
(Die Erläuterungen unterhalb der Tabelle sollen Ihnen helfen, die verschiedenen Modelle zu identifizieren).

Arbeitszeitmodelle	Zahl der betroffenen Arbeitnehmer in der Produktion	Zahl der betroffenen Arbeitnehmer im kfm. Bereich
Gleitzeitarbeit		
Variable Arbeitszeit		
Job Sharing		
Regelmäßige Teilzeitarbeit		
Flexible Teilzeitarbeit		
Bedarfsorientierte Arbeitszeit		
Schicht-System: Welches?		
Nacharbeit		
Sonntagsarbeit		
Andere Modelle: Welches?		

☐ Keine Angabe.

Geleitzeitarbeit: Dem Mitarbeiter wird das Recht eingeräumt, Arbeitsbeginn und Arbeitsende innerhalb bestimmter Grenzen (des Gleitkorridors) frei zu wählen. Zudem besteht während einer bestimmten Zeitspanne (des Kernzeit-Anwesenheitspflicht) für alle Mitarbeiter.

Variable Arbeitszeit: Diese Form ermöglicht die individuelle Gestaltung der Dauer und der Lage der Arbeitszeit. Es entstehen werden Kern- noch Blockzeiten. Die Anwendung dieser Modelle erfordert Absprachen in einer Gruppe/Abteilung und mit dem Vorgesetzten unter Berücksichtigung betrieblicher Arbeitszeiterfordernisse.

Job Sharing: Ein auch Partner-Teileit genannt. Ein Arbeitsplatz (Vollzeitarbeitsplatz) wird von zwei oder mehreren Mitarbeitern geteilt. Die Arbeitsaufteilung erfolgt nach einem schriftlichen Vertrag. Es kann Kernzeiten, wobei die Mitarbeiter selbstbestimmen über die Anwesenheit und die Lage der beschriebenen Arbeitszeit entscheiden können.

Regelmäßige Teilzeitarbeit: Bei dieser regelmäßigen Form der Teilzeitarbeit und die Dauer (aufgeteilt in Anteile und die Lage der Arbeitszeit) fest vorgegeben.

Flexible Teilzeitarbeit: Die Lage und Dauer der Teilzeitarbeit sind variabel und werden durch die Dispositionsmöglichkeiten des Mitarbeiters und/oder des Unternehmens festgelegt.

Bedarfsorientierte Arbeitszeit: Es handelt sich um eine bedarfsorientierte bzw. kapazitätsorientierte Arbeitszeiteinteilung. Sie zeichnet sich dadurch aus, daß der Mitarbeiter entsprechend dem Arbeitsanfall abzusatz und ihm nur der tatsächlich geleistete Arbeitszeit vergütet wird.

- 18.a. Wieviele Überstunden* wurden 1992 insgesamt in Ihrem Betrieb geleistet?

In der Produktion: _____ Überstunden* insgesamt.
Im kaufmännischen Bereich: _____ Überstunden* insgesamt.

☐ Keine Angabe.

* Überstunden sind die Stunden, die ein vollzeitarbeitender Arbeitnehmer über die tarifliche oder betriebliche Wochenarbeitszeit hinaus, und zwar unzulässig davon, die der Arbeitnehmer für die Mehrarbeit an Überstundenvergütung bezahlt oder Feriensanspruch gewährt wird.

18.b) Wie wurden 1992 Überstunden in Ihrem Betrieb vergütet (z.B. Zuschläge, Freizeitausgleich, Wahlmöglichkeit)?

In der Produktion: _____

Im kaufmännischen Bereich: _____

☐ Keine Angabe

19. INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 18.b):
Wird Ihr Teilerkriterium keine Stunde zusätzlich vergütet?

19.a) Wer legt die Zahl der Überstunden fest?

☐ Keine Angabe

19.c) INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 19b):
Individuelle Absprachen (zwischen wem) oder unilaterale Managemententscheidungen?

19.b) Wie kann man die generelle Politik in Ihrem Betrieb in Bezug auf Überstunden beschreiben?

☐ Keine Angabe

19.d) INTERVIEWER-HINWEIS:
Werden Überstunden z.B. grundsätzlich von allen Arbeitnehmern erwartet?

20. INTERVIEWER-HINWEIS:
Die nachfolgende Diskussion über Arbeitszeit als freies Gespräch anknüpfen

20. Ist es in den letzten fünf Jahren zu Veränderungen der üblichen Arbeitszeitregelungen oder der Strategien bezüglich der Arbeitszeiten gekommen?
(Bitte skizzieren Sie es; Mehrfachnennungen sind möglich).

☐ Ja, und zwar ging es um:

☐ Nein.

Wenn nein: Hat es sonst seit 1990 eine wesentliche Veränderung gegeben?

Welche?

☐ Ja, und zwar:

(Bezeichnen Sie sich bitte in der folgenden Diskussion auf diese Veränderung!)

☐ Nein.

(Weiter mit Frage 22)

☐ Keine Angabe.

III. INTERVIEWER-ANWEISUNG

Interpretieren Sie die Veränderung/Strategien mit dem Befragten diskutieren. Sollten mehr als zwei Personen vorhanden sein, dann sollte vorrangig alles im Zusammenhang mit Arbeitszeiterhöhungen, Zeitveränderungssystemen.

Entsprechend der obigen Hierarchie zwei Themenkomplexe auswählen, mit 1 bzw. 2 nummerieren und im Folgenden entsprechend dem Leitfaden abfragend diskutieren. Stichwortartig den Prozessverlauf anhand der Schlüsselbegriffe dokumentieren!

LEITFADEN

Entscheidungsprozess: von der Initiierung (Problemwahrnehmung) bis zum Beschluss der Neuerung
Ziele, die das Unternehmen mit der Veränderung/Strategie verfolgt

Initiative für Veränderung/Strategie: Von wem? (Abteilungsleiter, Abteilungsleiter, Betriebsrat, Arbeitnehmer)

Festlegung der Veränderung/Strategie (neuen Arbeitszeitpolitik): Wie und von wem? (technisch, z.B. Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat; mündlich, z.B. zwischen Unternehmensleitung und Arbeitskollektiv)

Beteiligungsstruktur: interne Akteure, z.B. Arbeitgeber, Abteilungsleiter, Betriebsrat, Arbeitnehmer (welche), wenn es um Teilzeit geht), Komitee und ggf. externe Akteure, z.B. Unternehmensberatung, Arbeitgeberverband, Gewerkschaften, die am Entscheidungsprozess teilhaben. Möglicherweise auch Gerichte, die von einer der beteiligten Parteien angeregt sein werden könnten.

Interessen der Beteiligten: Welcher Unterschieds/Gemeinsamkeiten?

Dauer des Entscheidungsprozesses: Vom Zeitpunkt der Initiierung bis zur Festlegung (Angaben in Monaten/Jahren)

Anlass/Entscheidungen zwischen den am Entscheidungsprozess Beteiligten: Womit für, wofür? (Konflikte/Drohungen). Wann nein, dann Gründe dafür.

NOTIZEN (Entscheidungsprozess)

LEITFADEN:

Prozess der Umsetzung der neuen Arbeitszeiteinrichtungen bzw. Einführung/Verfolgung der neuen Strategie
Beteiligungsstruktur: an der Einführung beteiligte Akteure, z.B. Geschäftsleitung, Fachabteilungen, Arbeitnehmer, Experten des Arbeitgeberverbandes, der Gewerkschaft oder Unternehmensberatung.
Interessen der Beteiligten: Welche? Sind unterschiedliche Positionen erst bei der Umsetzung aufgetreten?
Widerstände während der Umsetzung: Wann ja, von wem (z.B. betroffene Arbeitnehmer) und wie? Wenn nein, warum nicht (z.B. gut vorbereitete Einführung eines neuen Systems)
Dauer: Zeit, die vom offiziellen Beschluß der neuen Arbeitszeiteinrichtung bis zu dem Moment verstrichen ist, von dem an tatsächlich nach der neuen Regelung gearbeitet wurde, bzw. von dem an die Strategie gegriﬀen hat (flexibler Einsatz von Teilzeitarbeit oder vorwiegende Rekrutierung von Teilzeit- an Stelle von Vollzeitkräften).

NOTIZEN (Phase der Umsetzung)

Weiter mit den bereits gewählten Themen 1 und 2. Sicherzustellen den Verlauf des Umsetzungsprozesses anhand der Schlüsselbegriffe (s. Leitfaden dokumentieren)

Diese Einstufung bezieht sich auf die Phase der Umsetzung der neuen Arbeitszeiteinrichtungen.

21. Wer war an der betrieblichen Umsetzung der neuen Arbeitszeiteinrichtungen beziehungsweise an der Umsetzung der neuen Strategien beteiligt?

1)

2)

☐ Keine Angabe.

III INTERVIEWER-HINWEIS:

Akteure, Geschäftsleitung, Fachabteilungen, Abteilungsleiter, einzelne Mitarbeiter, möglicherweise auch externe Akteure wie Gewerkschaften, Unternehmensberatung, Arbeitgeberverbände.

LEITFADEN (nächste Seite):

Weiter mit Frage 22!

22.a Wie oft sind Arbeitszeitregelungen offiziell ein Thema in Ihrem Betrieb?

nie 1.....2.....3.....4.....5
häufig

Über Arbeitszeitregelungen wird
im Betrieb diskutiert:

☐ Keine Angabe.

22.b Inwiefern wird über Arbeitszeit in Ihrem Betrieb diskutiert?

☐ Keine Angabe.

Es geht um den thematischen Zusammenhang, in dem Arbeitszeit diskutiert wird, z.B.: Personalveränderungen, um
Zusammenhang mit arbeitsorganisatorische Veränderungen

22.c Informieren Sie sich über die betrieblichen Arbeitszeitregelungen und Be-
triebszeiten Ihrer Konkurrenten? Haben diese Informationen Einfluss auf die
Gestaltung der Arbeitszeiten in Ihrem Betrieb?

☐ Keine Angabe

Teil 3 Aus- und Weiterbildung

1. Bitten Sie Ihre Fachkette in der Regel selbst aus oder versuchen Sie norma-
lerweise, diese extern zu rekrutieren?
(Bitte kreuzen Sie an).

☐ Wir bilden normalerweise selbst aus.
☐ Wir rekrutieren normalerweise extern.

☐ Keine Angabe
Hier geht es um die Anfertigungsbildung, die Ausbildung zum Facharbeiter, zur Fachkraft (zu
Beginn des Erwerbslebens)

2.a Wieviele Auszubildende und wieviele "Azubi-schlichte" Anzunehmende gab es zum
31.12.1992 bei Ihnen? Bitte geben Sie die Gesamtzahl der Auszubildenden und
die Zahl der Anzunehmenden an, die nach der Neueinstellung einen wesentlichen
Teil ihrer Arbeitszeit einpendet und unterwiesen werden.

____ Anzahl der Auszubildenden, davon in der Produktion.
____ Anzahl der Anzunehmenden, davon in der Produktion.

Falls es keine Auszubildenden und Anzunehmenden gibt, wählen Sie Frage 8.9

☐ Keine Angabe

2.b Wie hoch waren zum 31.12.1992 die monatlichen Bruttovergütungen der Aus-
zubildenden/Anzunehmenden in Ihrem Betrieb? Trennen Sie bitte nach Produktion
und kaufmännischem Bereich.

Monatliche Vergütung in DM im:	Auszubildende in Produk- tion/kfm. Bereich	Anzunehmende in Produk- tion/kfm. Bereich
1. Jahr		
2. Jahr		
3. und weiteren Jahr		

☐ Keine Angabe
gibt, andere Zeiteinheiten entlegen (z.B. wöchentliche) ist es Entlohnung, wovon unterschiedet er sich vom
Normallohn?

Die folgenden Fragen beziehen sich nur auf die Auszubildenden/Anzunehmende in der Produktion!

3. Welches sind (in der Produktion) die drei wichtigsten Berufe, in denen Sie 1992 ausbilden? Um wieviele Auszubildende handelte es sich jeweils?

Ausbildungsberuf

1) _____
 2) _____
 3) _____

☐ Keine Angabe.

III INTERVIEW-HINWEIS:

Beispiele: Energieelektroniker - Fachrichtung Anlagentechnik oder Betriebstechnik; Industriemechaniker - Fachrichtung Betriebsmechanik; Vertriebsingenieur
 Elektro-Industrieelektroniker - Fachrichtung Geräteelektronik oder Betriebstechnik, Energieelektroniker - Fachrichtung Betriebsmechanik, Industriemechaniker - Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik oder Betriebstechnik
 Textil-Textilmaschinenführer - Fachrichtung Betriebstechnik oder Fachrichtung Geräteelektronik, Textilmechaniker, Textilfabrikant

4. Welches Ausbildungsniveau (Schul- oder Berufsausbildung) bringen Ihre Auszubildenden/Anzulemenden typischerweise mit? Bitte geben Sie den jeweiligen Anteil in bezug auf alle Auszubildenden/Anzulemenden (in der Produktion) an!

Ausbildungsniveau Anteil an Auszubild. in % Anteil an Anzulem. in %

☐ Keine Angabe.

Falls keine Prozentzahlen möglich, dann nach Rangordnung oder ähnlichem fragen

- 5.a Auf welche Weise bilden Sie Ihre Auszubildenden/Anzulemenden aus? Welcher Anteil an der Gesamtberufzeit entfällt auf die verschiedenen Ausbildungsformen? (Geben Sie Klammern gegebenenfalls abweichende Zeitanteile für Anzulemende an)

Ausbildungsform	Anteil an der Gesamtberufzeit der Auszubildenden (Anzulemende)
Betriebsunterrieht	
Lehrgang/Seminar	
Unternehmensinterne Ausbildung (Lehrstuhl, Betriebswerkstatt)	
Externe Ausbildungsberufsschule	
Unterweisung am Arbeitsplatz	
Lernen durch reguläre Arbeit am Arbeitsplatz	
Summe = Gesamtberufzeit	= 100%

☐ Keine Angabe.

III INTERVIEW-HINWEIS zu Frage 5.a:

Externe Ausbildungsrichtungen = Unberufliche Ausbildungstätigen, Vorlehrelehre.

- 5.b Wie werden normalerweise die Inhalte der von Ihnen angebotenen Ausbildungsmaßnahmen festgelegt? Wer legt sie fest?

☐ Keine Angabe.

III INTERVIEW-HINWEIS zu Frage 6:

z.B.: Ausbildungsordnung, Meister, externe interne Institutionen; welche Interessen werden jeweils verfolgt?

6. Wieviele Personen sind innerhalb Ihres Betriebes mit der Ausbildung Ihrer Auszubildenden/Anzulemenden betraut? Bitte unterscheiden Sie nach hauptberuflichen Ausbildern und solchen, die die Ausbildung neben ihrer regulären Tätigkeit betreiben.

_____ Anzahl der hauptberuflichen Ausbilder.

_____ Anzahl der "Nebenher"-Ausbilder. Sie verbringen typischerweise _____ % ihrer Arbeitszeit mit Ausbildung.

☐ Keine Angabe.

7. Haben Sie finanzielle Unterstützung für die Durchführung Ihrer Ausbildungsmaßnahmen erhalten? Von wem und welche Kosten wurden dadurch gedeckt?

☐ Keine Angabe.

III INTERVIEW-HINWEIS zu Frage 7:

z.B. Bundeszuschüsse für Bildungsförderung, Zuschüsse vom Arbeitsamt, bei Ausbildung von jugendlichen Langzeitarbeitslosen oder Schwerbehinderten.

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Aus- und Weiterbildungsstellen sowohl in der Produktion als auch im kaufmännischen Bereich.

- 8.a Informieren Sie sich über die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten Ihrer Absatz- und Arbeitsmarktkonkurrenten? Haben diese Informationen Einfluss auf Ihre eigenen Aus- und Weiterbildungsentscheidungen?

☐ Keine Angabe.

8.b Haben Sie den Eindruck, daß in Ihrer Branche die Intensität und Qualität der Aus- und Weiterbildung zwischen den einzelnen Betrieben merklich schwankt? Wie würden Sie die Ausbildungsanstrengungen Ihres Betriebes im Vergleich einschätzen?

☐ Keine Angabe.

Im folgenden stellen wir Ihnen Fragen zu Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung Ihrer Beschäftigten. Unter betrieblicher Weiterbildung verstehen wir hier alle Kurse, Seminare und Leihkabinde, die dazu dienen, die Qualifizierung der Beschäftigten zu erhöhen, zu erhalten oder neuen technologischen oder ökonomischen Bedingungen anzupassen. Es geht uns dabei nur um Maßnahmen, die während der Arbeitszeit stattfinden oder finanziell vom Betrieb unterstützt werden.

9.a Nehmen Ihre Beschäftigten normalerweise an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil? (Bitte kreuzen Sie an):

☐ Ja.
☐ Nein.
☒ Weder mal 12.a

--	--

9.b Wieviele Ihrer Beschäftigten haben 1992 an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen? (Bitte geben Sie das Zahl der Personen an)

☐ Personen insgesamt, davon sind
☐ Führungskräfte und
☐ Teilzeitschäftige.
☐ Keine Angabe

--	--

III INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 9.b: Führungskräfte = Intensive Angestellte.

9.c Auf wieviele Arbeitstage summieren sich alle Weiterbildungsmaßnahmen Ihrer Beschäftigten in 1992?

☐ Arbeitstage, die in Weiterbildungsmaßnahmen verbracht wurden.
☐ Keine Angabe

--	--

10. Weiterbildungsmaßnahmen können auf verschiedenen Weisen organisiert sein. Wie verteilen sich 1992 Ihre Weiterbildungsangebote auf die verschiedenen Arten?

Weiterbildungsformen	Anteil an allen Weiterbildungsmaßnahmen
initiiert vom Betrieb selbst	
organisiert vom Unternehmensverbund	
organisiert extern	
organisiert	

☐ Keine Angabe.

11. Wieviele Beschäftigte haben 1992 an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen, die mit der Verleihung eines überbetrieblich, zertifizierten Zertifikats endete? Wieviele Arbeitstage haben ein solches Zertifikat erworben?

☐ Beschäftigte erwarben 1992 ein solches Zertifikat.
☐ Keine Angabe.

III INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 11: Was "überbetrieblich anerkannt" ist, darf durchaus die subjektive Sicht des Befragten sein

Zusätzlich zu Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Kursen und Seminaren gibt es die Möglichkeit der Weiterbildung durch Leihentzug, Arbeitsplatz ("on-the-job-training") oder Arbeitsplatzrotation ("job-rotation"). Wir möchten Sie bitten, bei Ihren Antworten die besonderen Weiterbildungsanstrengungen, die von Ihrem Betrieb möglichweise zusätzlich im Zuge der Weiterbildungsmaßnahmen unternommen worden sind, deutlich zu berücksichtigen.

12.a Wird Weiterbildung durch Arbeitsplatzrotation systematisch innerhalb Ihres Betriebes durchgeführt? (Bitte kreuzen Sie an)

☐ Ja Welche Maßnahmen? _____
☐ Nein.
☐ Keine Angabe:

--	--

Wenn Ihr Betrieb Teil eines anderen Unternehmens oder eines Unternehmensverbundes ist, dann beantworten Sie bitte die Fragen 12.b und 12.c! (Ansonsten gehen Sie zu Teil 4).

12.b Sendeten Sie 1992 Ihre Beschäftigten zur Weiterbildung durch "training-on-the-job" auch in andere Betriebsstätten bzw. verbundene Unternehmen? (Bitte kreuzen Sie an, Mehrfachnennungen sind möglich).

- ☐ Ja, und zwar innerhalb Deutschlands.
 Es handelte sich um _____ Beschäftigte.
☐ Ja, und zwar außerhalb Deutschlands.
 Es handelte sich um _____ Beschäftigte.
☐ Nein.
☐ Keine Angabe.

12.c Bildeten Sie 1992 selbst teilweise Beschäftigte anderer verbundener Unternehmen in Ihrem Betrieb durch "training-on-the-job" weiter? (Bitte kreuzen Sie an, Mehrfachnennung sind möglich).

- ☐ Ja, und zwar _____ Beschäftigte von Unternehmen innerhalb Deutschlands.
☐ Ja, und zwar _____ Beschäftigte von Unternehmen außerhalb Deutschlands.
☐ Nein.
☐ Keine Angabe.

Teil 4 Absatzmarkt

Betriebliche Personalpolitik kann in der Praxis nicht unabhängig vom jeweiligen Absatzmarkt gestaltet werden.

1.a Wie hoch beurteilen Sie den Konkurrenzdruck, dem Sie ausgesetzt sind? (Bitte kreuzen Sie an).

- 1.....2.....3.....4.....5
 tatsächlich nicht vorhanden

Der Wettbewerb ist:

- ☐ Keine Angabe.

1.b Auf welche Faktoren/Eigenheiten Ihrer Produkte legen Ihre Abnehmer besondere großen Wert?

- ☐ Keine Angabe.

III) INTERVIEWER-HINWEISE zu Frage 1.a: Bitte verdeutlichen!

z.B.: Produktqualität, Preis, breite Lieferpalette, kurze Lieferzeiten, Termintreue, Flexibilität bei besonderen Kundenwünschen, spezielle Fertigungs-Know-How, Beratung/Service, langjährige Geschäftsfreundlichkeit.

1.c Falls Sie einmal aufgrund unvorhersehbarer Umstände in Liefererschwierigkeiten

gefallen, wie reagieren Ihre Kunden? (Bitte kreuzen Sie an, Mehrfachnennungen sind möglich).

- meist "sehr/nicht" häufig
☐ ☐ Vertragsrücktritte.
☐ ☐ Forderung oder Erwartung von Preisabschlägen.
☐ ☐ Konventionalstrafen.
☐ ☐ Abwendung von Kunden.
☐ ☐ Sonstiges: _____

- ☐ Keine Angabe.

* bezogen auf die Fälle mit Liefererschwierigkeiten

2.a Wie war in 1992 die minimale Bestellgröße? (Bitte geben Sie die relevante Bemessungseinheit an).

- _____
☐ Keine Angabe.

2.b Welchen Anteil Ihrer gesamten Produktion fertigen Sie, ohne daß eine konkrete Bestellung vorliegt?

- _____%
☐ Keine Angabe.

3.a Weitere wichtige Bestimmungsgrößen für die Personalpolitik sind der wirtschaftliche Erfolg und die technologische Entwicklung eines Betriebes.

Wie hoch war der Umsatz in 1992? _____ DM.

☐ Keine Angabe.

Wie hoch war das Betriebsergebnis* in 1992? _____ DM.

☐ Keine Angabe.

Wie hoch waren die Investitionen in Sachanlagen (ohne Gebäude) in den letzten fünf Jahren (Zeitraum von 1988 bis 1992)? _____ DM.

☐ Keine Angabe.

*****HINTERGRUNDHINWEIS: *Betriebsergebnis nach Steuern, falls es nur vor Steuern angegeben werden kann, dann bitte extra vermerken!

3.b Wie hat sich das Betriebsergebnis in den letzten fünf Jahren entwickelt?

(Bitte kreuzen Sie an)

Das Betriebsergebnis ist:

☐ Keine Angabe

3.c Wie hoch war 1992 Ihr Eigenanteil gemessen am Umsatz?

☐ Keine Angabe

Teil 5 Arbeitsbeziehungen

1. Gehört Ihr Betrieb einem Arbeitgeberverband an?

(Bitte kreuzen Sie an).

☐ Ja, und zwar _____

☐ Nein.

☐ Keine Angabe.

2.a Welche Gewerkschaft(en) ist (sind) derzeit für Ihre Arbeitnehmer zuständig?

☐ Keine Angabe.

2.b Gibt es in Ihrem Betrieb gewerkschaftliche Vertrauensleute?

(Bitte kreuzen Sie an)

☐ Ja, und zwar _____ Personen.

☐ Nein.

☐ Weiß nicht

☐ Keine Angabe.

3. Nach welchen Tarifverträgen richten sich Ihre Löhne und Gehälter sowie Arbeitsbedingungen?

☐ Keine Angabe.

4.a Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat?

(Bitte kreuzen Sie an).

☐ Ja.

☐ Nein.

Weiter mit Frage 6

☐ Keine Angabe.

4.b Wenn es einen Betriebsrat gibt, aus wieviel Personen besteht er?

____ Personen, davon _____ Gewerkschaftsmitglieder und _____ Frauen.

☐ Keine Angabe

5.a Zu welchen Bereichen der Personalpolitik gibt es in Ihrem Betrieb gültige Betriebsvereinbarungen?
 Bitte kreuzen Sie an; Mehrnennungen sind möglich.

Regelungsbereiche	Ja, es gibt eine Betriebs- vereinbarung	Nein, es gibt keine Betriebs- vereinbarung	Keine Angabe
Lohn			
Aus- und Weiterbildung			
Arbeitszeit			
Betriebliche Sozialleistungen			

☐ Keine Angabe

5.b Wenn es bei Ihnen Betriebsvereinbarungen zu einem oder mehreren dieser Regelungsbereiche gibt, wäre es sehr interessant, diese im internationalen Vergleich zu betrachten. Es wäre daher hilfreich, wenn Sie uns Ihre Betriebsvereinbarungen zur Verfügung stellen könnten.

☐ Keine Angabe

6. Dürfen wir Sie außerdem um einen Geschäfts- und Sozialbericht des Jahres 1992 bitten?

Teil 6 Fragebogen für die Produktionsleitung

1.a Mit welchen gravierenden Neuerungen (Prozess- und/oder Produktinnovationen) rechnen Sie in den nächsten zehn Jahren in Ihrer Branche? Oder halten Sie diese erst einmal für weitgehend abgeschlossen?

☐ Keine Angabe.

1.b Werden dafür vollkommen neue Qualifikationen erforderlich sein oder können Sie auf den vorhandenen Qualifikationen aufbauen (ergänzt durch Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht über das übliche Maß hinaus gehen)?

☐ Keine Angabe.

2.a Was war die reguläre wöchentliche oder monatliche Maschinenlaufzeit in 1992 in Ihrem Betrieb?

_____ Stunden.

☐ Keine Angabe.

2.b Wieviele Stunden erfordert eine typische Umrüstung von Maschinen in Ihrem Betrieb?

_____ Stunden.

☐ Keine Angabe.

III INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 2.b:
 Typische Umrüstungen sind solche, die im normalen Abtalesatz am häufigsten vorkommen

2.c Wie hoch war 1992 der Anteil maschineller Stillstandzeiten an der wöchentlichen oder monatlichen Maschinenlaufzeit im Durchschnitt?

_____ Stunden Stillstandzeiten.

Wieviele Stunden entfielen davon auf planmäßige vorbeugende Instandhaltung _____ Stunden.

Umrüstung _____ Stunden.

Auftragsmangel _____ Stunden.

Defekte (Maschine nicht betriebsbereit; steht zur Reparatur an) _____ Stunden.

Reparaturen _____ Stunden.

☐ Keine Angabe

III INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 2.c:
 Durchschnitt bzw. typisch, keine Extramonate, d.h. gemittelt ist ein typischer Monat im 1992.
 Beispiel: 1% oder 1 von 100 Maschinenstunden.

2.2 Wie lang dauert normalerweise die Behebung eines typischen Defekts?

_____ Stunden.

☐ Keine Angabe.

Ziel vom Ablauf der Maschine bis zum Zeitpunkt der Wiederinbetriebnahme

3.2 Wieviele verschiedene (organisatorisch abgrenzbare) Arbeitsplätze unterscheiden Sie in der Produktion? Welche?

☐ Keine Angabe.

III INTERVIEW-HINWEIS zu Frage 3.2:

Arbeitsplätze zwischen dem Maschinenpark und dem Endmontagebereich sind z.B. Maschinenbediener (computergestützt, traditionell), möglicherweise unterteilt nach verschiedenen Maschinen, Werkstattpersonal, Instandhaltung.

3.3 Gibt es Endarbeiter, die auf allen oder mehreren dieser Arbeitsplätze eingesetzt werden können?

☐ Ja, und zwar _____ Facharbeiter.
☐ Nein.

☐ Keine Angabe.

3.4 Wieviel Prozent der Beschäftigten in der Produktion (Stichtag 31.12.1992) beherzugen folgende Tätigkeiten und wieviel Prozent davon diese Tätigkeiten normalerweise tatsächlich auch aus? (Maximal)

Tätigkeit	wird be- zahlt von:	wird normal- weise ausgeübt von:	%
Einrichten und Einsetzen von Maschinen (z.B. mechanisch, Störungen beseitigen, Reparaturen)			
Vorsorgen und Entsorgen der Maschinen und Anlagen			
Bedienen der Maschinen			
Durchführen regelmäßiger und vorbeugender Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten anhand vorgegebener Pläne an Geräten, Anlagen und Maschinen			
Untersuchen der Fehlerquellen bei Störungen an Anlagen und einfaches Instandsetzungsarbeiten			
Mechanische Arbeiten beim Zusammenbau von Maschinen und Systemen			
Lesen von technischen Unterlagen und Festlegen der Arbeits Schritte, -mittel und -methoden			
Bedienen von Werkzeugen, um sie einzusetzen			
Fügen der Funktionsglieder und Bauteile in funktionsfähige, montierte Maschinen/Systeme			

☐ Keine Angabe

III INTERVIEW-HINWEIS zu Frage 3.4:

Achtung: Für die Beantwortung der rechten Spalte ist es egal, wieviel Zeit die Beschäftigten jeweils mit den Tätigkeiten verbringen. Entscheidend ist allein, daß sie sie irgendwann innerhalb eines Jahres ausüben. Achtung: Tätigkeiten, die im Betrieb nicht skizziert, müssen unbedingt gestrichen werden. Achtung: Spaltenprozentzahlen müssen sich nicht zu 100% aufaddieren.

3.c Wieviel Prozent der Beschäftigten in der Produktion (Stichtag 31.12.1992) beherrschten folgende Tätigkeiten und wieviel Prozent üben diese Tätigkeiten normalerweise tatsächlich auch aus? (Elektr.)

Tätigkeit	wird be- herrscht von:		wird normal- weise ausgeübt von:	
	%	Arbeit- nehmer- gruppe	%	Arbeit- nehmer- gruppe
Einrichten und Einstellen von Maschinen (nach Serienwechsel, Störungen oder Reparatur)				
Versorgen und Entsorgen der Maschinen und Anlagen				
Bedienen der Maschinen				
Durchführen regelmäßiger und vorbeugender Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten anhand vorgegebener Pläne an Geräten, Anlagen und Maschinen				
Untersuchen der Funktionsfähigkeit von Anlagen und einfachen Instandsetzungsarbeiten				
Mechanische Arbeiten beim Zusammenbauen von Maschinen und Systemen				
Lesen von technischen Unterlagen und Festlegen der Arbeitsschritte, -mittel und -methoden				
Bearbeiten der Bauteile, um sie anzupassen				
Prüfen der Funktionsfähigkeit und Betriebsbereitschaft monierter Maschinen/Systeme				

☐ Keine Angabe

!!) INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 3.c:
Achtung: Für die Beantwortung der rechten Spalte ist es egal, wieviel Zeit die Beschäftigten jeweils mit den Tätigkeiten verbringen. Entscheidend ist allein, daß sie sie irgendwann innerhalb eines Jahres ausführen.
Achtung: Tätigkeiten, die im Betrieb nicht existieren, müssen unbedingt gestrichen werden.
Achtung: Spaltenprozentzahlen müssen sich auf 100% aufaddieren.

3.c Wieviel Prozent der Beschäftigten in der Produktion (Stichtag 31.12.1992) beherrschten folgende Tätigkeiten und wieviel Prozent üben diese Tätigkeiten normalerweise tatsächlich auch aus? (Textil)

Tätigkeit	wird be- herrscht von:		wird normal- weise ausgeübt von:	
	%	Arbeit- nehmer- gruppe	%	Arbeit- nehmer- gruppe
Einrichten und Einstellen von Maschinen (nach Partiewechsel, Störungen oder Reparaturen)				
Mitwirken beim Einrichten und Einstellen der Maschinen bei Partiewechsel				
Versorgen und Entsorgen der Maschinen und Anlagen				
Bedienen der Maschinen				
Überwachen der Maschinen, Anlagen und des Zubehörs bezüglich Einstellungen und Produktionszeiten				
Ausweichen des Eingangs- und Ausfahrens des Stoffes				
Beheben einfacher Störungen während des Verarbeitungsprozesses (z.B. Fadenbrüche, Stopfen von Türlängenkeln, Appretur, Beschichtung)				
Erkennen und Beseitigen von maschinenbedingten Störungen				
Pflegen und Warten der Ausrüstungen, Maschinen und Arbeitsgeräte				
Mitwirken bei Inbetriebnahme/Montage oder Demontage von Maschinen und Anlagen				

☐ Keine Angabe

!!) INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 3.c:
Achtung: Für die Beantwortung der rechten Spalte ist es egal, wieviel Zeit die Beschäftigten jeweils mit den Tätigkeiten verbringen. Entscheidend ist allein, daß sie sie irgendwann innerhalb eines Jahres ausführen.
Achtung: Tätigkeiten, die im Betrieb nicht existieren, müssen unbedingt gestrichen werden.
Achtung: Spaltenprozentzahlen müssen sich auf 100% aufaddieren

3.d Haben wir eine zentrale Tätigkeit in der o.g. Liste vergessen? Wer beherrscht sie und führt sie aus?

Tätigkeit	wird be- herrscht von:	wird normal- weise ausgeübt von:

4. Wie hoch war 1992 der Anteil der Produkte, die Sie nicht mehr als 1. Wahl verkaufen konnten?

____ %.

☐ Keine Angabe.

5. Setzen Sie 1992 in produktionsnahen Diensten oder der Fertigung computer-gestützte Techniken ein? Welche und woher?

☐ Keine Angabe.

III INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 5:

Es geht um Bereich, in dem die Maschinen eingesetzt werden, und um ihre Funktion, z.B.: CNC: Werkzeugmaschinen/Flexible Fertigungsstellen/Flexible Fertigungssysteme CAD: Entwicklung, Konstruktion, Qualitätssicherung.

Wenn ihr Betrieb CNC-Maschinen anwacht, dem beantworten Sie bitte auch die folgenden Fragen.

- 6.a. Wann wurde die erste CNC-Maschine in Ihrem Betrieb angeschafft? Wann erfolgte die größte Einzelbestellung an CNC-Maschinen?

☐ Keine Angabe.

III INTERVIEWER-HINWEIS zu Frage 6.a:

Beispiel: erste Maschine 1984, 7 Maschinen 1991

- 6.b. Wie lange hat es gedauert, bis neu angeschaffte CNC-Maschinen voll in den Produktionsprozess integriert waren, d.h. bis alle Anlaufschwierigkeiten überwunden waren und eine normale Ausschussquote erreicht wurde?

____ Wochen

☐ Keine Angabe.

- 7.a. Wurde speziell zur Bedienung von CNC-Maschinen zusätz. Personal eingestellt?

☐ Ja, und zwar _____ Personen

Über welche Qualifikationen verfügen diese neuen Beschäftigten?

☐ Nein.

☐ Keine Angabe.

- 7.b. Wurde im Zusammenhang mit der Anschaffung von CNC-Maschinen die Tätigkeitsbereiche der vorhandenen Mitarbeiter erweitert?

☐ Ja, und zwar von _____ Personen.

Über welche Qualifikationen verfügen diese Mitarbeiter?

Wurden sie vorher speziell geschult? Wo?

☐ Nein.

☐ Keine Angabe.

8. Wie hoch sind die typischen Anteile von Werkstattprogrammierung* und von Büroprogrammierung an Ihren CNC-Maschinen?

____ % Anteil der Werkstattprogrammierung.

____ % Anteil der Büroprogrammierung.

☐ Keine Angabe.

*Durch Maschinenbediener oder sonstiges Werkstattpersonal.

III INTERVIEWER-HINWEIS:

Werkstattprogrammierung: Werkstattpersonal macht eigene Programme. Diese müssen jedoch nicht notwendigerweise an der Maschine selbst eingegeben werden, sondern können z.B. von einem Büro aus über Büroprogrammierung/Programme werden nicht von Werkstattpersonal selbst programmiert. Die Anteile müssen sich auf 100% aufaddieren.

9. Wie groß ist der Anteil der Produktion, der - zumindest teilweise - auf oder mit CNC-Maschinen gefertigt wird?

____ % der Produktion wird mit Hilfe von CNC-Maschinen hergestellt.

☐ Keine Angabe.

Interpretationshinweise:
Gemessen in Stück, sonst gemessen am Umsatz

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Anhang III

Tabelle III.1: Listing der Werte der Clustervariablen und alternativer Clusterzuordnungen des wirtschaftlichen (Miß-)Erfolgs der befragten Unternehmen

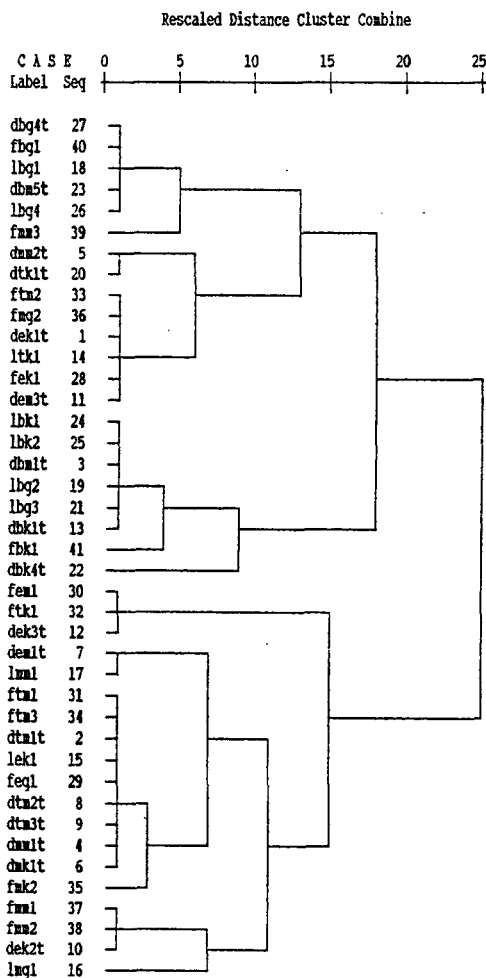
Label	T4P5B	FINAMI	T4P1A	T4P5A_2A	ABSWET92	ABSWET12
dek1t	2.0	1.00	1.0	2.00	1	1
dmg1t	1.0	1.00	1.0	-9999999	.	.
dtm1t	1.0	1.00	1.0	1.00	2	2
dmu1t	2.0	2.00	2.0	2.00	1	1
dnu1t	1.0	1.00	1.0	1.00	2	2
dnu2t	2.0	1.00	2.0	2.00	1	1
dnu3t	1.0	1.00	1.0	1.00	2	2
dnu4t	1.0	1.00	1.0	1.00	2	2
dnu5t	1.0	1.00	2.0	1.00	2	1
dnu6t	1.0	1.00	1.0	1.00	2	2
dnu7t	1.0	1.00	2.0	1.00	2	1
dnu8t	1.0	1.00	1.0	1.00	2	2
dnu9t	1.0	1.00	1.0	1.00	2	2
dnu10t	2.0	1.00	1.0	1.00	2	1
dnu11t	2.0	1.00	1.0	2.00	1	1
dnu12t	1.0	1.00	2.0	2.00	2	1
dnu13t	2.0	.	1.0	1.00	.	.
dnu14t	2.0	.	1.0	1.00	.	.
dnu15t	2.0	2.00	2.0	2.00	1	1
ltk1t	2.0	1.00	1.0	2.00	1	1
lek1t	1.0	1.00	1.0	1.00	2	2
lmg1t	2.0	1.00	2.0	1.00	2	1
lmu1t	1.0	1.00	2.0	1.00	2	1
lbg1t	2.0	2.00	1.0	2.00	1	1
lbg2t	2.0	2.00	2.0	2.00	1	1
dtk1t	2.0	1.00	2.0	2.00	1	1
lbg3t	2.0	2.00	2.0	2.00	1	1
dtk4t	1.0	2.00	2.0	1.00	1	1
dnu5t	2.0	2.00	1.0	2.00	1	1
lbk1t	2.0	2.00	2.0	2.00	1	1
lbk2t	2.0	2.00	2.0	2.00	1	1
lbg4t	2.0	2.00	1.0	2.00	1	1
dtg4t	2.0	2.00	1.0	2.00	1	1
fek1t	2.0	1.00	1.0	2.00	1	1
feg1t	1.0	1.00	1.0	1.00	2	2
fem1t	1.0	1.00	2.0	2.00	2	1
ftm1t	1.0	1.00	1.0	1.00	2	2
ftk1t	1.0	1.00	2.0	2.00	2	1
ftm2t	2.0	1.00	1.0	2.00	1	1
ftm3t	1.0	1.00	1.0	1.00	2	2
ftm4t	-99.0	1.00	1.0	2.00	.	.
fmg1t	-99.0	1.00	1.0	1.00	.	.
fuk1t	2.0	.	1.0	1.00	.	.
fuk2t	1.0	1.00	1.0	2.00	2	1
fmg2t	2.0	1.00	1.0	2.00	1	1
fmu1t	2.0	1.00	1.0	1.00	2	1
fmu2t	2.0	1.00	1.0	1.00	2	1
fmu3t	2.0	2.00	1.0	1.00	1	1
fbg1t	2.0	2.00	1.0	2.00	1	1
fbk1t	2.0	2.00	2.0	1.00	1	1
fbu1t	2.0	.	1.0	1.00	.	.
fbg2t	-99.0	.	1.0	1.00	.	.
fbg3t	-99.0	.	-99.0	-9999999	.	.

Legende:

Label:
 T4P5B: Unternehmenskennung
 FINAMI: Entwicklung des Betriebsergebnisses
 T4P1A: Umsatz/Beschäftigten
 T4P5A_2A: Perzeption des Konkurrenzdrucks am Absatzmarkt
 ABSWET92: Betriebsergebnis in 1992
 ABSWET12: Clusterzuordnung mit waverge-Verfahren
 negative Werte: Clusterzuordnung mit ward-Verfahren
 und Punkte: missing values

Abbildung III.1: Dendrogramm der Clusterung des wirtschaftlichen (Miß-)Erfolgs der befragten Unternehmen

Methode: Average Linkage (Within Group)



Anhang IV

Tabelle IV.1: Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst je Beschäftigten und
Modalwert eines Bruttomonatsverdienstes in 1992 in KKS

		Soziales Sicherungssystem			
Arbeitsmarktbedingungen	Absatzmarktbedingungen	D+L (K _A gering)	F (K _A hoch)		
geringer An-/ Abwerbedruck (ε gering)	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	20.119 <i>1.396</i>	24.565 <i>1.379</i>	22.540 <i>1.388</i>	23.340 <i>1.466</i>
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	25.550 <i>1.707</i>	21.568 <i>1.383</i>	24.144 <i>1.544</i>	
hoher An-/ Abwerbedruck (ε hoch)	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	31.568 <i>1.694</i>	21.847 <i>1.186</i>	28.158 <i>1.439</i>	30.045 <i>1.658</i>
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	31.371 <i>2.470</i>	33.167 <i>1.597</i>	31.991 <i>1.921</i>	
		27.419 <i>1.747</i>	24.989 <i>1.386</i>		

Legende: K_A: Anreizkosten
 K_B: (Wieder-)Besetzungskosten
 ε: Mobilitätswahrscheinlichkeit
 a: Kein valider Fall

Quelle: Eigene Berechnungen aus QUIPPE

Tabelle IV.2: Ausgaben für freiwillige Sozialleistungen je Beschäftigten in KKS in 1992

		Soziales Sicherungssystem			
Arbeitsmarktbedingungen	Absatzmarktbedingungen	L (K _A gering)	F+D (K _A hoch)		
geringer An-/ Abwerberdruck (ε gering)	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	-a	978	978	1.702
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	2.790	1.420	2.146	
hoher An-/ Abwerberdruck (ε hoch)	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	-a	1.223	1.223	3.073
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	4.729	2.739	3.814	
		3.815	1.572		

Legende: K_A: Anreizkosten
 K_B: (Wieder-)Besetzungskosten
 ε: Mobilitätswahrscheinlichkeit
 a Kein valider Fall

Quelle: Eigene Berechnungen aus QUIPPE

Tabelle IV.3: Durchschnittliches monatliche Gesamtkompensationsniveau in KKS

Arbeitsmarktbedingungen	Absatzmarktbedingungen	Soziale Sicherungssystem				
		L (K _A gering)	D K _{(A} mittel)	F (K _A hoch)		
geringer An-/ Abwerbedruck (ε gering)	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	-a	1.322	1.464	1.402	1.643
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	2.042	1.695	1.593	1.758	
hoher An-/ Abwerbedruck (ε hoch)	wirtschaftlich erfolglos (K _B gering)	-a	1.811	1.330	1.629	2.068
	wirtschaftlich erfolgreich (K _B hoch)	2.974	2.016	2.128	2.300	
		2.452	1.727	1.650		

Legende: K_A: Anreizkosten
 K_B: (Wieder-)Besetzungskosten
 ε: Mobilitätswahrscheinlichkeit
 a Kein valider Fall

Quelle: Eigene Berechnungen aus QUIPPE

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen

Band 1

herausgegeben von Dieter Sadowski

Hans Helmut Kehr

Leistungsorientierter Krankenhaus-Betriebsvergleich Entwicklung eines Informations- und Kontrollsystems zur Vergleich- barkeit der Krankenhäuser hinsichtlich ihrer Wirtschaftlichkeit

ISBN 3-87988-129-4, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1995, 198 S., DM 39.80,
SFr 39.80, ÖS 310.-

Durch die Neuordnung der Krankenhausfinanzierung in den letzten Jahren gewinnen Fragen der Wirtschaftlichkeit und Vergleichbarkeit von Krankenhäusern an Aktualität und Wichtigkeit. Der Gesetz- und Verordnungsgeber hat erkannt, daß ein höheres Maß an Vergütungsgerechtigkeit und -objektivität wünschenswert ist, und hat festgelegt, daß bei der Ermittlung der Pflegesätze für ein Krankenhaus auch ein Vergleich mit anderen Krankenhäusern zu erfolgen hat.

Durch den Wegfall der garantierten Selbstkostendeckung sind die Krankenhäuser zu einer wirtschaftlichen Betriebsführung gezwungen. Notwendig ist deshalb ein Controlling im Krankenhaus, das leistungsbezogene Vergleiche mit anderen Krankenhäusern ermöglicht und Verlustrisiken vermeiden hilft.

Die vorliegende Veröffentlichung setzt bei der Entwicklung eines Informations- und Kontrollsystems direkt bei den Leistungen an und liefert — im Gegensatz zu allen bisherigen Verfahren — eine maßgebliche Erweiterung und Verbesserung der Vergleichbarkeit von Krankenhäusern. Ein Output-nahes Verfahren der Leistungsmessung, welches das Spektrum der behandelten Krankheiten berücksichtigt, wird entwickelt. Tabellen und Grafiken verdeutlichen konkrete Einsatz- und Anwendungsmöglichkeiten des Verfahrens.

Prof. Dr. Hans Helmut Kehr, Jg. 1956, hat 8 Jahre lang den Bereich Krankenhäuser und Rehabilitationseinrichtungen beim AOK-Bundesverband, Bonn geleitet. Nach vierjähriger leitender Verwaltungstätigkeit im Gesundheitsbereich ist er derzeit als Professor für wirtschaftliches Gesundheitswesen an der Fachhochschule in Gießen tätig.

46,80
220496

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme

Trotz allgemein beklagter räumlicher Immobilität der Arbeitnehmer nehmen grenzüberschreitende Pendelwanderungen zu und lassen Grenzgängertum zu einem immer stärker diskutierten Thema politischer und wirtschaftlicher Akteure in Grenzregionen und auch auf europäischer Ebene werden. Kann man vom Grenzgängertum etwas für die Förderung der internationalen Arbeitskräftemobilität lernen? Das ist eine der offenen Fragen, die sich nur beantworten lassen, wenn man mehr über die Determinanten grenzüberschreitender Pendelwanderungen weiß. Dazu stellt die Autorin die betriebliche Kompensationsstrategie der Unternehmen in den regionalen Arbeitsmärkten der Grenzregionen in den Mittelpunkt ihres transaktionskostenorientierten Erklärungsansatzes und analysiert, inwieweit marktmäßige und institutionelle Rahmenbedingungen die betriebliche Entgelt- und Sozialleistungspolitik und damit die Motivation zur grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität beeinflussen. Die Ergebnisse auf Basis eines eigens erhobenen, international vergleichenden Betriebsdatensatzes (QUIPPE) zeigen nicht nur, wie man dem bestehenden eklatanten Datenmangel begegnen kann, sondern heben auch die Bedeutung disaggregierter Daten im Rahmen international vergleichender Personalökonomie hervor.

Dr. Ruth Böck, Jg. 1966, Diplom-Kauffrau, 1995 Promotion zum Dr. rer. pol. an der Universität Trier, 1992-1995 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG).



206\$02795949

Rainer Hampp Verlag

ISBN 3-87988-167-7

WG: 18;17;14

München und Mering

ISSN 1430-5437

1996

DM 46.80

SFr 46.80 / ÖS 365,-