

Lutz, Roman

Working Paper

Determinanten betrieblicher Zusatzleistungen

Diskussionspapiere, No. 35

Provided in Cooperation with:

Friedrich-Alexander-University Erlangen-Nuremberg, Chair of Labour and Regional Economics

Suggested Citation: Lutz, Roman (2005) : Determinanten betrieblicher Zusatzleistungen, Diskussionspapiere, No. 35, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/23777>

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.

FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG

Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik
Professor Dr. Claus Schnabel

**Diskussionspapiere
Discussion Papers**

No. 35

Determinanten betrieblicher Zusatzleistungen

ROMAN LUTZ

MAI 2005

ISSN 1615-5831

Determinanten betrieblicher Zusatzleistungen

Roman Lutz^a

ZUSAMMENFASSUNG: Die genauen Motive, warum Betriebe neben dem Lohn zusätzliche Leistungen gewähren, sind bis heute nicht geklärt. Auf der Basis des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2000 untersucht die vorliegende Arbeit die existierenden Erklärungsansätze auf ihre empirische Evidenz. Dabei wird eine Vielzahl unterschiedlicher Leistungsformen sowohl einzeln als auch in ihrer Summe analysiert. Die Schätzergebnisse machen deutlich, dass sowohl Verhandlungs- als auch Anreiztheorien eine wichtige Rolle bei der Gewährung zusätzlicher betrieblicher Leistungen spielen. Die reine Substitution zwischen Lohn und zusätzlichen Leistungen findet keine Bestätigung. Betriebliche Zusatzleistungen scheinen auch nicht gewährt zu werden, um die Wettbewerbsposition des Unternehmens zu verbessern.

ABSTRACT: The precise motives for firms granting fringe benefits are still not resolved. This paper investigates existing theories empirically using the IAB-Establishment Panel data for the year 2000. Several different forms of fringe benefits are analyzed both separately and together. The estimation results show that bargaining theories as well as incentive theories play an important role in explaining the existence of fringe benefits. There is no evidence for the substitution of wages by fringe benefits. Likewise, employee benefits do not seem to be granted to enhance a firm's competitive position.

SCHLÜSSELWÖRTER: betriebliche Zusatzleistungen, Anreiztheorie, Verhandlungsansatz, Marktansatz, Wettbewerbsansatz

JEL-KLASSIFIKATION: J32, J33

^a Roman Lutz, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Lange Gasse 20, D-90403 Nürnberg, roman.lutz@wiso.uni-erlangen.de.

1. EINLEITUNG

Warum gewähren Arbeitgeber neben dem Arbeitsentgelt zusätzliche Leistungen, wie z.B. Mitarbeiterbeteiligung, betriebliche Altersvorsorge, Sonderzahlungen sowie Natural-, Sach- und Dienstleistungen? Diese Frage beschäftigt die Wissenschaft seit geraumer Zeit. Es existieren zahlreiche wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Erklärungsansätze über die Motive der Arbeitgeber und über die Rolle betrieblicher Zusatzleistungen in der Arbeitswelt. Bis heute konnte allerdings keine abschließende Klärung erreicht werden. Im Zusammenhang mit der gegenwärtigen Diskussion über die Zukunft der sozialen Sicherungssysteme, insbesondere der Alterssicherung, rücken betriebliche Zusatzleistungen verstärkt in den Blickpunkt des Interesses. Hinzu kommt, dass aufgrund der angespannten Wirtschaftslage viele Unternehmen ihre betrieblichen Zusatzleistungen auf den Prüfstand stellen. Man denke nur an die Kürzungen der Betriebsrenten bei Commerzbank und Gerling zu Beginn des Jahres 2004 und die öffentliche Reaktion darauf (FAZ vom 10.01.2004, S. 12). Auch in Anbetracht der Klagen über zu hohe Lohnnebenkosten und die dadurch eingeschränkte internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen erscheint gerade in Deutschland die Frage nach den Arbeitgebermotiven zur Gewährung zusätzlicher Leistungen interessanter denn je.

Die vorliegende Arbeit versucht die existierenden Theorien empirisch auf ihren Erklärungsgehalt zu überprüfen. Damit soll ein weiterer Beitrag zur Klärung der sich teilweise widersprechenden Ergebnisse anderer Autoren geleistet werden. Als Datenbasis dient die Arbeitgeberbefragung des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2000. Damit wird ein Vorschlag von Bellmann und Möller aufgegriffen, die Rolle betrieblicher Zusatzleistungen in Deutschland mithilfe des IAB-Betriebspanels genauer empirisch zu untersuchen (Bellmann/Möller 2001: 557). Die Arbeit gliedert sich in sechs Abschnitte. Zunächst werden theoretische Erklärungsansätze für die Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen vorgestellt, woraus anschließend empirisch testbare Hypothesen abgeleitet werden. Es folgt ein kurzer Überblick über die bestehende empirische Literatur. In der Folge werden zunächst einige deskriptive Befunde und anschließend eigene Schätzergebnisse präsentiert. Der Beitrag wird durch ein kurzes Fazit abgerundet.

2. THEORETISCHE ERKLÄRUNGSANSÄTZE ZUR BEREITSTELLUNG BETRIEBLICHER ZUSATZLEISTUNGEN

Die Literatur birgt eine Vielzahl unterschiedlicher Systematisierungen für die vorherrschenden Erklärungsansätze. Gneveckow (1982: 29 f.) beispielsweise unterscheidet nach verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen. Andere Autoren wählen eine an den Arbeitgebermotiven ausgerichtete Unterscheidung. Reichwein (1965: 78 f.), einer der meist zitierten Autoren in diesem Zusammenhang, teilt die Funktionen betrieblicher Zusatzleistungen in zwei Kategorien: „manifeste Funktionen“ und „latente Herrschaftsfunktionen“.¹ Dieser Unterscheidung liegt die Annahme zugrunde, dass sich die Arbeitgeber bestimmter Motive klar bewusst sind (manifeste Funktionen), dass es darüber hinaus aber auch unbewusste oder halbunbewusste (latente) Beweggründe für die Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen gibt (Gaugler 1987: 8). Eine andere oft zitierte Einteilung geht auf Thalheim (1929: 16-18) zurück. Er unterscheidet herrschaftspolitische, produktionspolitische, sozialetische und religiös-karitative Motive. Aufgrund der bestehenden Abgrenzungs- und Zuordnungsprobleme wird in vielen Arbeiten auf eine übergeordnete Systematisierung verzichtet. So werden vielfach lediglich die Einzelmotive aufgezählt.²

Die vorliegende Arbeit folgt den Ansätzen, die in der aktuellen Literatur vorherrschen.³ Gleichartige Einzelmotive werden entsprechend ihrer ‚Wurzeln‘ zu Motivbündeln zusammengefügt, wobei grob zwischen ökonomischen und nicht-ökonomischen Theorien unterschieden werden soll. Die Entwicklung betrieblicher Zusatzleistungen und ihr Bedeutungswandel⁴ über die Zeit ist eng mit dem Industrialisierungsprozess verbunden. Auch die wissenschaftlichen Einschätzungen haben sich parallel dazu entwickelt. Während im 19. Jahrhundert insbesondere gesellschaftswissenschaftliche Theorien vorherrschen, stehen heute ökonomi-

¹ Zu den „manifesten Funktionen“ zählt Reichwein (1965): Fürsorge und Vorsorge; Disziplinierung, Erziehung und Ausbildung; Leistungssteigerung und Belohnung; Bindung an den Betrieb und Verbesserung des Betriebsklimas; Werbung von Arbeitskräften und „soziale Konkurrenz“; Abwehr und Kooperation. Die „latenten Herrschaftsfunktionen“ umfassen Legitimation und Integration.

² Vgl. z.B. Staehle (1985: 709) oder Wöhe (1996: 299-300).

³ Die zentrale Literatur umfasst: Backes-Gellner/Pull (1998: 53- 57); Bellmann/Frick (1999: 104-108); Frick et al. (1999: 14-16); Jirjahn/Stephan (1999: 34-41); Kruse/Kruse (2002: 299 und 304) sowie Uhle (1987: 133-289).

⁴ Reichwein spricht in diesem Zusammenhang von einem Funktionswandel: „Die sozialen Funktionen der Sozialleistungen haben sich aus ehemals dominanten in rezessive Funktionen verwandelt, während die ökonomischen Funktionen in der gegenwärtigen betrieblichen Sozialpolitik die Rolle der dominanten Funktionen übernommen hat.“ (Reichwein 1965: 167). Dahinter verbirgt sich die These von der Ökonomisierung der betrieblichen Sozialpolitik (Reichwein 1965: 168).

sche Erklärungsansätze aus den Wirtschaftswissenschaften im Vordergrund. Im Folgenden werden für beide Blickwinkel die wichtigsten Theorien vorgestellt, wobei eine klare Trennung zwischen ökonomischen und nicht-ökonomischen Ansätzen oft schwierig ist. „Es gibt keinen freiwilligen sozialen Aufwand der ausschließlich dem wirtschaftlichen oder sozialen Zweck genügt.“ (Merle 1963: 104 zitiert nach Uhle 1987: 149).

2.1 NICHT-ÖKONOMISCHE THEORIEN

Als die Wissenschaft beginnt, sich mit den Motiven für die Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen auseinander zu setzen, betonen die zentralen Erklärungsansätze vornehmlich *religiöse und fürsorgliche Motive*.⁵ Ausgangspunkt sind zum einen sozialethische, zum anderen patriarchalische Einstellungen vieler Arbeitgeber zu Beginn der Industrialisierung. So verspüren viele Unternehmer eine soziale Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten, die in der Frühzeit der Industrialisierung größtenteils unter katastrophalen Bedingungen arbeiten müssen. Uhle (1987: 133) schreibt hierzu: „Die Arbeitgeber erbrachten häufig Sozialleistungen zur Linderung der materiellen Notlagen bei Arbeitnehmern aus Gründen der christlichen Nächstenliebe oder sahen eine "ausgleichende Gerechtigkeit" als christliche Aufgabe an.“ Auch Reichwein (1965: 78) misst dem Motiv der karitativen Fürsorge große Bedeutung zu: „Die Für- und Vorsorge der Unternehmer für das Wohl ihrer Betriebsangehörigen mit Hilfe zusätzlicher Sozialleistungen muß gerechterweise am Anfang einer Analyse der betrieblichen Sozialpolitik stehen. Denn sie ist sicherlich einer der ältesten und ursprünglichsten Antriebe betrieblicher Sozialpolitik und zugleich derjenige, in dem am meisten selbstlose, altruistische und karitative Motive der Unternehmer eingegangen sind.“

Ein weiteres, hauptsächlich in der soziologischen Literatur des 19. Jahrhunderts diskutiertes Motiv für die Bereitstellung betrieblicher Zusatzleistungen ist das *feudalistische Motiv* (Uhle 1987: 140-142). Demnach sind betriebliche Zusatzleistungen ein Mittel zur Herrschaftsbildung und Herrschaftssicherung (Uhle 1987: 140 sowie Thalheim 1929: 16). Sie werden eingesetzt, um „...den Arbeitnehmer bereit zu machen, die »Herrschaft des Unternehmens oder des Unternehmers« zu akzeptieren...“ (Grätz/Mennecke 1974: 18) und um die Abhängigkeit der Arbeitnehmer vom Unternehmen zu verstärken (Uhle 1987: 140). Aufgrund der verän-

⁵ Pleiß (1960) spricht von „Betriebswohlfahrtspflege“ und unterscheidet dabei folgende Einzelmotive: Verbesserung der menschlichen Arbeitsbedingungen; Überwindung der Armut der Arbeiterklasse und Hebung ihres Lebensstandards; Schutz und Sicherung gegen die Wechselfälle des Lebens; Hebung des menschlichen Niveaus der Arbeiterklasse und Beseitigung der Erblichkeit des proletarischen Verhältnisses (Pleiß 1960: 36-39).

dernten betrieblichen Strukturen und des gestiegenen Bedürfnisses der Arbeitnehmer nach Selbstbestimmung besitzt das feudalistische Motiv bei der Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen heute kaum Gewicht (Uhle 1987: 142).⁶

Ende des 19. Jahrhunderts beginnen sich die Industriearbeiter angesichts ihrer schlechten sozialen Lage zu Gewerkschaften zusammen zu schließen, um gemeinsam bessere Arbeits- und Lebensbedingungen einzufordern. Etwa gleichzeitig entstehen die Arbeiterparteien, die auf politischem Wege versuchen, die herrschende Wirtschaftsordnung zu Gunsten der Arbeiter zu reformieren (Schilling/Staude 1977: 10). Zu dieser Zeit entdecken die Unternehmen betriebliche Zusatzleistungen als *Mittel zur Abwehr außerbetrieblicher, insbesondere gewerkschaftlicher und politischer Einflüsse* (Reichwein 1965: 75 und 140-151). Uhle (1987: 142-144) spricht in diesem Zusammenhang von „Entsolidarisierung“. Zusatzleistungen, die nur Teilen der Belegschaft oder einzelnen Mitarbeitern gewährt werden, können den Zusammenhalt innerhalb der Arbeitnehmerschaft schwächen. Außerdem führen betriebliche Zusatzleistungen, ausgelöst durch ein Gefühl der Dankbarkeit, zu einer verstärkten Loyalität der Empfänger gegenüber dem Arbeitgeber. Bestimmte Leistungen können darüber hinaus eine Identifizierung der Arbeitnehmer mit dem Betrieb bewirken (Uhle 1987: 143).⁷ Mit der Bereitstellung zusätzlicher Leistungen soll erreicht werden, „...daß die Solidarität der Arbeitnehmer und ihre Loyalität zu den Gewerkschaften beeinträchtigt wird.“ (Pleiß 1960: 73).⁸

In den 30er Jahren sieht Thalheim (1932: 124) den Hauptzweck betrieblicher Zusatzleistungen darin, das *gestörte soziale Gleichgewicht* wiederherzustellen. Als Ursache für das bestehende soziale Ungleichgewicht identifiziert Thalheim (1932: 124) „...die Tatsache, daß das Proletariat in das Gesamtgefüge der Gesellschaft nicht richtig einbalanciert ist.“ Nach Fürstenberg (1978: 81) besteht ein grundsätz-

⁶ Grätz/Mennecke (1974: 18) äußern grundsätzliche Zweifel am feudalistischen Motiv und stellen das der „kollektiven Zukunftssicherung“ entgegen. So führt z.B. die Übertragung von Eigentum an die Mitarbeiter, um Probleme bei der Betriebsnachfolge zu vermeiden, zu einer vollständigen oder teilweisen Aufgabe der Herrschaft mit dem Ziel, die Zukunft des Unternehmens und der mit ihm verbundenen Personen zu sichern (Grätz/Mennecke 1974: 18). Als Grundlage dieser Auffassung kann die Charakterisierung des Betriebes als „soziale Organisation“ gesehen werden – ein „...auf dem gemeinsamen Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an der Erhaltung des Betriebes beruhende[s]...“ (Reichwein 1965: 53) System.

⁷ Zu denken ist hierbei insbesondere an jene Zusatzleistungen, die entweder in Beziehung zum Privatleben des Arbeitnehmers stehen oder eine Beziehung zum Privatleben herstellen (z.B. Prämien für Verbesserungsvorschläge, Darlehen für persönliche Belange in Notfällen, Freizeitgestaltung).

⁸ Daraus resultiert die grundsätzlich ablehnende Haltung der Gewerkschaften gegenüber betrieblichen Zusatzleistungen (Klammer 2000: 148-149 sowie Klein-Schneider 1993: 22).

liches Spannungsverhältnis zwischen Unternehmenszielen auf der einen Seite und personalen sowie sozialen Anforderungen an das Unternehmen auf der anderen Seite. Der Abbau dieser Spannungen, durch die Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen, soll eine „...Identifizierung der Arbeitnehmer mit der Gesamtgesellschaft...“ (Uhle 1987: 145) unterstützen und auf diese Weise das gestörte soziale Gleichgewicht wiederherstellen.

Eine zusätzliche Erklärung für die heutige Existenz betrieblicher Zusatzleistungen sieht Uhle (1987: 147-148) in der „Gewöhnung“. Demnach haben sich sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit der Zeit stark an die zusätzlichen Leistungen der Betriebe gewöhnt. Einem Abbau der Leistungen stehen deshalb stets große Widerstände entgegen. Die Theorie der Gewöhnung impliziert, dass Arbeitgeber heutzutage keine echten Motive für die Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen besitzen. Insofern steht sie zu allen anderen Erklärungsansätzen im Widerspruch. Zudem stellt sich die Frage, was die Beweggründe für die erstmalige Bereitstellung zusätzlicher Leistungen waren.

2.2 ÖKONOMISCHE THEORIEN

Ungefähr seit Beginn des 20. Jahrhunderts ist eine zunehmende Bedeutung ökonomischer Zielsetzungen bei der Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen festzustellen (Schilling/Staude 1977: 11). Begünstigt wird diese Entwicklung durch die verbesserte soziale Lage der Industriearbeiter sowie die Ausweitung staatlicher Sozialpolitik. Im Wesentlichen existieren heute vier unterschiedliche, ökonomische Erklärungsansätze für die Bereitstellung zusätzlicher Leistungen seitens der Betriebe.

2.2.1 MARKTANSATZ (SUBSTITUTIONSHYPOTHESE)

Dieser Ansatz interpretiert die Bereitstellung betrieblicher Zusatzleistungen als „...»emotionsfreie[n]« Verkauf von Gütern und Dienstleistungen an ein besonderes Marktsegment, die Belegschaft...“ (Sadowski 1984: 579). Zusatzleistungen sind demnach nichts anderes als eine besondere Form der Kompensation, die über Entgeltverzicht der Arbeitnehmer finanziert werden muss (Frick et al. 1999: 14). Der Preis der Zusatzleistungen wird mitunter von steuerlichen Aspekten beeinflusst. Vor allem in der englischsprachigen Literatur findet dieser Umstand große Beachtung.⁹ Betrachtet man allerdings die gegenwärtige Praxis der Besteuerung

⁹ Vgl. z.B. Halperin, Tzur (1985); Kalamotousakis (1972) sowie Rhine (1987).

von Zusatzleistungen in Deutschland, so wird deutlich, dass die realisierbaren Steuervorteile eher von nachrangiger Bedeutung sind.¹⁰

Wenn man davon ausgeht, dass der Arbeitnehmer seinem Wertgrenzprodukt entsprechend mit einer fixen Vergütung w_f entlohnt wird, so steht diese Gesamtentlohnung prinzipiell sowohl für direkte Lohnauszahlungen w_L als auch für die Gewährung von Zusatzleistungen zur Verfügung (Abraham 1996: 66 sowie Bellmann/Frick 1999: 106). Dabei fallen für die bereitgestellten zusätzlichen Leistungen Gesamtkosten in Höhe von k_{ZL} pro Arbeitnehmer an. Für den Arbeitgeber ergibt sich somit folgende Bedingung:

$$w_f = w_L + k_{ZL}$$

Der tatsächlich gezahlte Lohn w_L zuzüglich der Pro-Kopf-Kosten für die gewährten Zusatzleistungen k_{ZL} darf den potentiellen Gesamtlohn w_f nicht übersteigen. Der Arbeitnehmer orientiert sich nicht an monetären Größen wie dem Lohn, sondern am Nutzen, der ihm daraus erwächst. Bewertet er den Nutzen der Zusatzleistungen höher als die Differenz zwischen seinem Wertgrenzprodukt w_f und dem tatsächlich gezahlten Lohn w_L , so wird der Arbeitnehmer die zusätzliche Leistung des Betriebes präferieren. Für den Arbeitnehmer gilt deshalb folgender Zusammenhang:

$$u(w_f) < u(w_L, k_{ZL})$$

Die Gewährung von Zusatzleistungen ist also effizient, wenn der Arbeitnehmer den Nutzen der zusätzlichen Leistungen höher einschätzt als den Nutzen des monetären Äquivalentes (Bellmann/Frick 1999: 106 sowie Frick et al. 1999: 14). Anders ausgedrückt: „Die Beschäftigten werden die als »Sozialleistungen« bezeichneten Güter und Leistungen ceteris paribus akzeptieren, wenn sie diese durch das Beschäftigungsunternehmen billiger bekommen können, als wenn sie anderswo kauften oder selbst produzierten.“ (Sadowski 1984: 583) Für das Unternehmen ist es solange vorteilhaft, zusätzliche Leistungen anzubieten, wie es seine relativen Kostenvorteile nicht vollständig an die Kunden in der Belegschaft weitergeben muss (Sadowski 1984: 585).

¹⁰ Nach § 8 EStG werden Zusatzleistungen, die der Mitarbeiter unentgeltlich oder vergünstigt vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt bekommt, grundsätzlich als Entgelt betrachtet und sind somit als geldwerter Vorteil steuerpflichtig (Doyé 2000: 92). Ausnahmen bilden einige Formen der betrieblichen Altersversorgung (z.B. Direktversicherung), welche pauschal besteuert werden und einige spezielle Zusatzleistungen (z.B. Dienstwagen). Für eine ausführliche Darstellung der (gegenwärtigen) steuerlichen Behandlung von betrieblichen Zusatzleistungen siehe Doyé (2000: 92-106).

2.2.2 VERHANDLUNGSANSATZ (MACHTHYPOTHESE)

Verhandlungsmodelle gehen davon aus, dass die Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen das Ergebnis eines Verhandlungsprozesses zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist. Zusätzliche Leistungen werden demnach als eine Form von „rent sharing“ aufgefasst. Maßgeblich bestimmt wird dieser Prozess von der zu verteilenden Rente¹¹ und der Verhandlungsmacht der beteiligten Parteien¹² sowie von den Verhandlungsspielräumen, die den Parteien zur Verfügung stehen (Pull/Sadowski 1996: 5 und Jirjahn/Stephan 1999: 36). Sadowski/Pull (1999: 70) sehen in betrieblichen Zusatzleistungen „side payments“ mittels derer die Kompromissfindung zwischen den Verhandlungsparteien unterstützt werden soll. Prinzipiell lassen sich zwei Formen von Verhandlungen unterscheiden: explizite und implizite Verhandlungen. *Explizite Verhandlungen* sind dadurch gekennzeichnet, dass eine tatsächliche Verhandlung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite stattfindet, bei der beide Parteien aktiv beteiligt sind. Im Gegensatz dazu versteht man unter *impliziten Verhandlungen* einen einseitigen Entscheidungsprozess des Arbeitgebers, an dem die Arbeitnehmerseite nicht aktiv beteiligt ist. Dies kann auch als vorweggenommene Verhandlung interpretiert werden. Der Arbeitgeber macht seine Entscheidung über die Gewährung der Zusatzleistungen davon abhängig, was er dem Arbeitnehmer im Rahmen einer zu befürchtenden, expliziten Verhandlung eventuell hätte zugestehen müssen. Eine strikte Trennung der beiden Ansätze ist kaum möglich, denn in „...beiden Fällen wirken die gleichen Determinanten mit jeweils gleicher Wirkungsrichtung auf das Ergebnis ein...“ (Pull 1996: 69). Sowohl der einzelne Arbeitnehmer als auch das Kollektiv aller Arbeitnehmer eines Betriebes besitzt eine gewisse Verhandlungsmacht, wobei unterschiedliche Faktoren diese Verhandlungsmacht determinieren. „Rechte“, wie vorgegebene gesetzliche und tarifliche Mindeststandards sowie Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte (Pull/Sadowski 1996) spielen dabei ebenso eine Rolle, wie das spezifische Humankapital einzelner Arbeitnehmer¹³ und allgemeine Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt.

¹¹ „Unternehmensspezifische Renten können aus unvollkommenen Produktmärkten, beziehungs-spezifischen Investitionen sowie aus erfolgreichen Innovationen resultieren, die nicht sofort von anderen Unternehmen imitiert werden.“ (Jirjahn/Stephan 1999: 36)

¹² Verhandlungen können zum einen zwischen Arbeitgeber und einzelner Arbeitnehmer stattfinden, zum anderen können Arbeitgeber mit Arbeitnehmervertretern (Gewerkschaften und Betriebsrat) verhandeln. Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden werden in diesem Zusammenhang nicht betrachtet, da hierbei betriebliche Zusatzleistungen nicht zur Disposition stehen.

¹³ „Human capital theorists ... tend to argue that firms employing workers endowed with high levels of specific human capital, acquired through training and on-the-job, find it to their advantage to protect such investments by sharing the quasi-rent from the associated productivity gains partly in the form of deferred fringe benefit compensation“ (Hart 1983: 5). Pull (1996: 167) verallgemeinert dies: „Je höher die beziehungs-spezifischen Investitionen in einem Unterneh-

2.2.3 ANREIZTHEORIEN (MOTIVATIONSHYPOTHESE)

Den Anreiztheorien zufolge zielt die Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen primär auf die Realisierung von Produktivitätsgewinnen ab (Backes-Gellner/Pull 1999: 55). Die bereitgestellten Zusatzleistungen sollen die Mitarbeitermotivation und die Arbeitszufriedenheit positiv beeinflussen (Uhle 1987: 179 sowie Doyé 2000: 25). Dies hat wiederum einen positiven Effekt auf die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter (Pleiß 1960: 68-69). Letztendlich soll ein erhöhtes Anstrengungsniveau aller Betroffenen und eine Steigerung der Produktivität (Zou 1997: 196) erreicht werden, worunter auch die Reduktion der Fehlzeiten und Fluktuationsneigung einzuordnen ist (Bellmann/Frick 1999: 108). Dem „shirking“-Ansatz¹⁴ aus der Effizienzlohntheorie folgend, bewirkt die Bereitstellung betrieblicher Zusatzleistungen (über die erhöhte Mitarbeitermotivation) eine Verringerung der Überwachungskosten (Jirjahn/Stephan 1999: 40). In der Summe soll die Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen eine Reduktion der user costs of labor bewirken. Neben der Motivation ist auch die Leistungsfähigkeit ein Bestandteil der Arbeitsleistung (Uhle 1987: 179). Einige Zusatzleistungen zielen deshalb direkt auf die Erhaltung und Steigerung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ab.¹⁵ Pleiß (1960: 66) spricht in diesem Zusammenhang von der „...Pfleger des menschlichen Arbeitsträgers...“ bzw. von der „...Pfleger des Produktionsfaktors Arbeit...“.

2.2.4 WETTBEWERBSANSATZ (MARKETINGHYPOTHESE)

Zusätzliche Leistungen werden gewährt, um die Wettbewerbsposition des Unternehmens auf dem Arbeits- und Absatzmarkt zu verbessern. So versuchen sich die Unternehmen durch die Bereitstellung zusätzlicher Leistungen als attraktive Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren (Kruse/Kruse 2002: 199).

men, desto größer ist das Ausmaß freiwillig zugestanderer materieller und immaterieller Leistungen.“ Eine ähnliche Argumentation kann für die Rekrutierung neuer Arbeitskräfte angewendet werden. Auch hier spielt die Verhandlungsmacht des Bewerbers eine wichtige Rolle für die Gewährung zusätzlicher Leistungen. Determiniert wird diese Verhandlungsmacht maßgeblich davon, wie gut die Qualifikation des Bewerbers den Anforderungen des Betriebes entspricht und wie viele gleichartige Bewerber es gibt. Letzteres spiegelt sich in den allgemeinen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt wieder.

¹⁴ Demnach sind Arbeitnehmer grundsätzlich dazu geneigt, ihre individuelle Produktivität nicht vollständig auszuschöpfen, zu „bummeln“ („to shirk“) und damit die vorhandenen Spielräume zu Lasten des Arbeitgebers auszunutzen (Pull 1996: 58). Theoretisch hat der Arbeitgeber die Möglichkeit der direkten Kontrolle („monitoring“) (Bellmann/Frick 1999: 107). Aufgrund der prohibitiv hohen Kontrollkosten ist ein Maximum an Kontrolle in aller Regel jedoch nicht optimal, so dass ein bestimmtes Maß an „Drückebergerei“ verbleibt. Eine Alternative zur Überwachung bildet die Zahlung von Effizienzlöhnen (höhere als tariflich vereinbarte Löhne). Dies soll die Arbeitnehmer dazu motivieren, nicht zu „bummeln“.

¹⁵ Beispielhaft seien hier Kuren, Sportanlagen, Werksverpflegung und betriebliche Gesundheitsvorsorge genannt (Uhle 1987: 180). Für einige Autoren gehören auch Weiterbildungsmaßnahmen dazu (Heymann 1989: 35 sowie Gaugler 1974: 8).

Sofern sie von der Konkurrenz nicht gewährt werden, üben Zusatzleistungen auf den potentiellen Bewerber eine gewisse Anziehungskraft aus (Hentze 1986: 136). Je nachdem, welche Leistungen das Unternehmen gewährt, werden unterschiedliche Typen von Arbeitnehmern angesprochen (Dye/Anthe 1984: 389). Der Einsatz betrieblicher Zusatzleistungen zur Werbung neuer, insbesondere qualifizierter Arbeitskräfte steht in starkem Zusammenhang mit der allgemeinen Lage auf dem Arbeitsmarkt (Reichwein 1965: 131). Bei annähernder Vollbeschäftigung, wie in den 50er Jahren, ist die Bedeutung betrieblicher Zusatzleistungen als Anwerbeinstrument vergleichsweise größer einzuschätzen als heutzutage. Nach Reichwein führt die Gewährung zusätzlicher Leistungen zu einer „sozialen Konkurrenz“ zwischen den Unternehmen, mit dem Ergebnis, „...daß Unternehmen ein und desselben Wirtschaftszweiges versuchen, sich ihre qualifizierten Facharbeiter mit Hilfe zusätzlicher Sozialleistungen (...) gegenseitig "abzuwerben"...“ (Reichwein 1965: 138-139). Neben dem Anwerben neuer Arbeitskräfte ist die Pflege des Firmenansehens in der Öffentlichkeit ein weiteres Motiv zur Gewährung zusätzlicher Leistungen (Gaugler 1987: 8). Unterstützt durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit (Reichwein 1965: 138), stellen betriebliche Zusatzleistungen somit einen Teil der Public-Relations-Politik des Betriebes dar (Gaugler 1974: 9).

2.3 ABGRENZUNGS- UND ÜBERSCHNEIDUNGSPROBLEME

Es besteht eine enge Verbindung zwischen (implizitem) Verhandlungsansatz und Anreiztheorien. Die (implizite) Verhandlungsmacht des Arbeitnehmers, die sich darauf begründet, etwas tun zu können, das dem Unternehmen potentiellen Schaden zufügt¹⁶ veranlasst den Arbeitgeber zur Bereitstellung zusätzlicher Leistungen. In ähnlicher Weise versucht der Arbeitgeber durch Zusatzleistungen seine Mitarbeiter zu einem Verhalten zu motivieren, das für das Unternehmen vorteilhaft ist. In beiden Fällen geht es darum, ein erwünschtes Verhalten seitens der Mitarbeiter zu erzeugen. Eine eindeutige Zuordnung zu den beiden Erklärungsansätzen ist äußerst schwierig. Einige Autoren schlagen das Konzept der impliziten Verhandlungen deshalb den Anreiztheorien zu.¹⁷ Dies erscheint insofern sinnvoll, als anreiztheoretischen Überlegungen stets implizite Verhandlungen vorausgehen. Die Resultate impliziter Verhandlungen werden jedoch maßgeblich von der Verhandlungsmacht der Akteure bestimmt und sind somit unter verhandlungstheoretischen Gesichtspunkten zu sehen. Implizite Verhandlungen sind also

¹⁶ Beispielhaft sei hierbei an eine Kündigung eines Mitarbeiters gedacht, in dessen Qualifikation das Unternehmen investiert hat. Ebenso einzuschätzen ist opportunistisches Verhalten bezüglich der Leistungserfüllung.

¹⁷ Vgl. z.B. Abraham (1996: 63-65) sowie Backes-Gellner/Pull (1999: 55).

sowohl Bestandteil der Anreiztheorien als auch dem Verhandlungsansatz zuzuschreiben. Des Weiteren gibt es Zuordnungsprobleme zwischen Wettbewerbsansatz und Verhandlungsansatz, da die (implizite) Verhandlungsmacht eines potentiellen Bewerbers bei der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte eine wichtige Rolle spielt. Gewisse Überschneidungen bestehen auch zwischen Wettbewerbsansatz und Anreiztheorien. Unter anreiztheoretischen Gesichtspunkten dienen betriebliche Zusatzleistungen dazu, das Verhalten eines potentiellen Bewerbers dahingehend zu beeinflussen, dass er sich für das Unternehmen als Arbeitgeber entscheidet.¹⁸

3. FORMULIERUNG TESTBARER HYPOTHESEN

Wie die vorangegangenen Ausführungen deutlich machen, ist eine klare Trennung zwischen den verschiedenen (insbesondere ökonomischen) Theorien nur sehr schwer möglich. Folge der Abgrenzungs- und Überschneidungsprobleme ist, dass einzelne Hypothesen zum Teil mehreren Erklärungsansätzen zugeordnet werden können. Jirjahn/Stephan (1999: 45) schreiben hierzu: „Der Einfluß einiger unabhängiger Variablen (...) läßt sich aus mehreren theoretischen Modellen herleiten, so daß empirisch zwischen den verschiedenen theoretischen Ansätzen nicht diskriminiert werden kann.“ Um dieser Problematik zu entgegenen, wird in dieser Arbeit für jeden Erklärungsansatz eine Vielzahl unterschiedlicher Hypothesen formuliert. Bei der Überprüfung der einzelnen Theorien auf ihre empirische Evidenz werden diese Hypothesenbündel jeweils im Ganzen bewertet bzw. interpretiert. Tabelle 1 weist die einzelnen Hypothesen den verschiedenen Theorien zu. Deutlich wird hierbei auch die beschriebene Zuordnungsproblematik. So besteht z.B. für die Betriebsgröße in allen Erklärungsansätzen der gleiche erwartete Wirkungszusammenhang mit der Gewährung zusätzlicher Leistungen.

¹⁸ Doyé (2000: 33-34) ordnet deshalb die Anwerbefunktion betrieblicher Zusatzleistungen den Anreiztheorien zu.

Tabelle 1: Zusammenstellung der Hypothesen (erwarteter Wirkungszusammenhang mit der Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen)

Einflussgröße	Erwarteter Wirkungszusammenhang
Nicht-ökonomische Theorien	
Betriebsgröße	+
Personengesellschaft	+
Betrieb mehrheitlich in ausländischem Eigentum	-
Marktansatz	
Betriebsgröße	+
Anteil der Teilzeitbeschäftigten	-
durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt	-
Verhandlungsansatz	
Betriebsgröße	+
Anteil der Frauen, Teilzeitbeschäftigten, befristet Beschäftigten	-
Anteil der qualifizierten Mitarbeiter	+
Betriebsrat	+
Branchentarifvertrag	-/+
Haustarifvertrag	+
Fort- und Weiterbildung	+
Kapitalintensität	+
regionale Arbeitslosenquote	-
Anreiztheorien	
Betriebsgröße	+
Anteil der qualifizierten Mitarbeiter	+
gute wirtschaftliche Lage, Innovationskraft	+
Fort- und Weiterbildung	+
Erweiterungsinvestitionen (Unternehmenspolitik)	+
regionale Arbeitslosenquote	-
Wettbewerbsansatz	
Betriebsgröße	+
offenen Stellen in einem Betrieb	+
regionale Arbeitslosenquote	-

3.1 HYPOTHESEN ZU DEN NICHT-ÖKONOMISCHEN THEORIEN

Staehe (1985: 707) sowie Schilling/Staude (1977: 20) sehen in der Betriebsgröße einen Indikator für das Alter eines Unternehmens und damit für die Tradition in der

Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen.¹⁹ Dies kann zum einen das Argument der „Gewöhnung“ ansprechen. Zum anderen kann darin ein Zeichen für eine, die Jahre überdauernde, soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern gesehen werden. Nach Grätz/Mennecke besteht ein Zusammenhang zwischen den Eigentumsverhältnissen und der Gewährung zusätzlicher Leistungen. Religiöse und fürsorgliche Motive spielen demnach eine vergleichsweise größere Rolle, „...wenn Besitz und Führung (...) in der Hand eines »Firmengründers« (...) ist.“ (Grätz/Mennecke 1974: 146). Demnach müssten Personengesellschaften und hierbei v.a. Einzelunternehmen ceteris paribus häufiger Zusatzleistungen anbieten als Kapitalgesellschaften.²⁰ Befindet sich ein Unternehmen hauptsächlich in ausländischem Besitz und hat dies Auswirkungen auf die Art der Unternehmensführung, so „...fehlt ein »Gefühl« für die Notwendigkeit, dem deutschen Arbeitnehmer (...) Sonderleistungen zukommen zu lassen.“ (Grätz/Mennecke 1974: 146). Als ursächlich hierfür kann eine von der deutschen Tradition abweichende Unternehmensphilosophie gesehen werden. Folglich bieten Unternehmen, die sich hauptsächlich in ausländischem Eigentum befinden, ceteris paribus seltener zusätzliche Leistungen an als andere Unternehmen.

3.2 HYPOTHESEN ZU DEN ÖKONOMISCHEN THEORIEN

Die Betriebsgröße steht in positivem Zusammenhang mit der Gewährung zusätzlicher Leistungen. Dem Marktansatz folgend lassen sich mit zunehmender Betriebsgröße Synergieeffekte nutzen, was die Bereitstellung zusätzlicher Leistungen relativ billiger macht (Trzcinski/Alpert 2000: 147).²¹ Großbetriebe weisen einen vergleichsweise hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf (Staehele 1985: 707), was die Verhandlungsmacht der Mitarbeiter stärkt. Aufgrund des größeren internen Arbeitsmarktes ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in Großbetrieben tendenziell länger als in kleineren Betrieben (Freeman 1980: 494). Nach Pull (1996: 167) ist dies ein Indikator für die Höhe der beziehungs-spezifischen Investitionen²² und damit für das Ausmaß der (impliziten) Verhandlungsmacht der Mitarbeiter. Die Anreiztheorien zielen auf eine andere Argumentation

¹⁹ Es ist zu befürchten, dass die Betriebsgröße kein guter Indikator für das Alter eines Betriebes ist. So gibt es beispielsweise viele Familienbetriebe im Handwerk und Einzelhandel, die bereits seit mehreren Generationen bestehen.

²⁰ Diesem Argument liegt die Annahme zugrunde, dass die typische Personengesellschaft im Besitz einer Unternehmerpersönlichkeit ist und von dieser auch geführt wird.

²¹ Diesem Argument liegt die Annahme zugrunde, dass bei der Produktion betrieblicher Zusatzleistungen im Betrieb zunehmende Skalenerträge vorliegen (Abraham 1996: 67 sowie Pull 1996: 168).

²² Darunter sind die Investitionen eines Arbeitgebers in die Beziehung zu einem einzelnen Mitarbeiter zu verstehen (Pull 1996: 167).

ab: Die Kontrolle der individuellen Arbeitsleistung der Mitarbeiter ist aufgrund der komplexeren Produktionszusammenhänge in Großbetrieben schwieriger als in kleineren Betrieben (Jirjahn/Stephan 1999: 48). Zusatzleistungen als Mittel zur Imagepflege sind bei Großbetrieben wirkungsvoller und deshalb *ceteris paribus* häufiger anzutreffen, da größere Betriebe unter stärkerem Druck der öffentlichen Meinung stehen (Schilling/Staude 1977: 20).

Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen dem Anteil der Frauen, der Teilzeit- und befristet Beschäftigten einerseits und der Gewährung von Zusatzleistungen andererseits. Für Unternehmen ist es relativ teurer, Zusatzleistungen an Teilzeitbeschäftigte zu gewähren als sie Vollzeitbeschäftigten zukommen zu lassen (Bernstein 2002: 2065).²³ Diese Argumentation folgt dem Marktansatz. Ebenso ist die Betriebsbindung von Frauen, Teilzeit- und befristet Beschäftigten vergleichsweise niedrig und es kann somit von relativ geringen beziehungs-spezifischen Investitionen ausgegangen werden.²⁴ Daraus folgt eine geringere (implizite) Verhandlungsmacht als bei anderen Mitarbeitergruppen.

Der Anteil der qualifizierten Mitarbeiter in einem Betrieb steht in positivem Zusammenhang mit der Leistungsgewährung. Die Verhandlungsmacht qualifizierter Mitarbeiter ist aufgrund ihrer Ausstattung mit spezifischem Humankapital vergleichsweise groß (Pull 1996: 176). Den Anreiztheorien zufolge hat der Arbeitgeber ein Interesse daran, besonders produktive Arbeitskräfte an das Unternehmen zu binden; Zusatzleistungen stellen dabei einen Anreiz zum Bleiben dar (Kruse/Kruse 2002: 299 sowie Freeman 1980: 494).

Auch das durchschnittliche Arbeitnehmerentgelt steht in Zusammenhang mit der Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen. Der Marktansatz impliziert, dass Zusatzleistungen durch Entgeltverzicht erkaufte werden müssen (Backes-Gellner/Pull 1999: 54). Somit besteht ein negativer Zusammenhang zwischen durchschnittlichem Arbeitnehmerentgelt in einem Betrieb und Gewährung zusätzlicher Leistungen. Den Anreiztheorien zufolge besteht zwischen der Gewährung zusätzlicher Leistungen und einer guten wirtschaftlichen Lage sowie Innovationskraft eines Unternehmens eine positive Beziehung (Backes-Gellner/Pull 1999: 55). Als Indikatoren für die wirtschaftliche Lage und Innovationskraft eines Unterneh-

²³ Voraussetzung für die Plausibilität dieser Hypothese ist, dass die Bereitstellung betrieblicher Zusatzleistungen im Betrieb mit gewissen Fixkosten je Mitarbeiter verbunden ist.

²⁴ Bei Frauen beruht dies auf dem Umstand, dass sie aufgrund von Schwangerschaft, Geburt und Kindererziehung oftmals aus dem Betrieb (zumindest zeitweise) ausscheiden.

mens können dabei folgende Variablen dienen: durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt; technischer Stand der Anlagen; Ertragslage; Arbeitsproduktivität.

Die Verhandlungsmacht der Mitarbeiter wird durch einen Betriebsrat gestärkt (Jirjahn/Stephan 1999: 37), weshalb die Existenz eines Betriebsrates in positivem Zusammenhang mit der Leistungsgewährung steht.

Ein bestehender Branchentarifvertrag kann einerseits negativ mit der Bereitstellung zusätzlicher Leistungen zusammenhängen, wenn durch ihn der Verhandlungsspielraum eingeschränkt wird (Jirjahn/Stephan 1999: 36).²⁵ Andererseits ist auch ein positiver Zusammenhang zwischen Branchentarifvertrag und Zusatzleistungen einsichtig. So legen Branchentarifverträge Mindeststandards fest, die als eine Art Rückfallposition für die Beschäftigten interpretiert werden können. Dadurch werden das Drohpotential und die Konfliktfähigkeit der Mitarbeiter gestärkt, was letztendlich ihre Verhandlungsmacht erhöht (Pull/Sadowski 1996: 8 und 19-20).

Für die Existenz eines Haustarifvertrages kann ein positiver Zusammenhang mit der Gewährung zusätzlicher Leistungen angenommen werden. Die Verhandlungsmacht der Belegschaft bei der Aushandlung zusätzlicher Leistungen (innerhalb des Haustarifvertrages) ist durch die Beteiligung der Gewerkschaften gestärkt.²⁶

Fördert ein Betrieb die Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter, so erhöht dies ceteris paribus die Wahrscheinlichkeit für die Existenz betrieblicher Zusatzleistungen. Nach dem Verhandlungsansatz investiert der Betrieb durch Fort- und Weiterbildung in die Beziehung zu seinen Mitarbeitern. Dies stärkt die (implizite) Verhandlungsmacht der Mitarbeiter (Pull 1996: 177). Durch die Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen sollen die Mitarbeiter an den Betrieb gebunden werden. Den Anreiztheorien zufolge wird damit die Rendite aus der Investition in spezifisches Humankapital für den Betrieb gesichert (Abraham 1996: 63).

Die Bedeutung der einzelnen Arbeitskraft nimmt mit steigender Kapitalintensität zu, was die Verhandlungsmacht dieser Arbeitskräfte erhöht. Also besteht unter

²⁵ Anders als bei Haustarifverträgen zählen Leistungen, die in Branchentarifverträgen ausgehandelt werden, nicht zu den betrieblichen Zusatzleistungen.

²⁶ Dieses Argument wird unterstützt von der These, dass Gewerkschaften sehr gut über die Präferenzen ihrer Mitglieder informiert sind und diese gegenüber dem Arbeitgeber offen legen können, ohne dadurch eine ‚Angriffsfläche‘ zu bieten, wie dies beim einzelnen Arbeitnehmer der Fall wäre (Freeman 1980: 493).

sonst gleichen Bedingungen ein positiver Zusammenhang zwischen Kapitalintensität und Leistungsgewährung.

Das Ausmaß der Erweiterungsinvestitionen eines Betriebes (und damit die Unternehmenspolitik) steht *ceteris paribus* in positivem Zusammenhang mit der Bereitstellung zusätzlicher Leistungen. Investitionen bedeuten oftmals neue Anforderungen an die Mitarbeiter; Zusatzleistungen sollen hierbei motivierend wirken (Grätz/Mennecke 1974: 147).

Dem Wettbewerbsansatz zufolge hängt die Zahl der offenen Stellen in einem Betrieb unter sonst gleichen Bedingungen positiv mit der Bereitstellung von Zusatzleistungen zusammen, da mit zusätzlichen Leistungen potentielle Bewerber angeworben werden sollen (Bellmann/Kohaut 1995: 79).²⁷

Die regionale Arbeitslosenquote steht in negativem Zusammenhang mit der Gewährung zusätzlicher Leistungen. Die (implizite) Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer²⁸ ist bei hoher Arbeitslosenquote vergleichsweise geringer (Pull 1996: 168). Der „shirking“-Ansatz der Effizienzlohntheorie impliziert ebenfalls einen negativen Zusammenhang zwischen der regionalen Arbeitslosenquote und der Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen (Bellmann/Kohaut 1995: 79). Mit steigender Arbeitslosenquote werden die außerhalb des Betriebes existierenden Alternativen für den Mitarbeiter weniger. Dadurch steigt der Leistungsdruck auf den Mitarbeiter, was die Notwendigkeit zum Einsatz anderer Mittel zur Leistungssteigerung (wie betriebliche Zusatzleistungen) vermindert. Der Wettbewerbsansatz unterstellt, dass es bei hoher Arbeitslosenquote vergleichsweise einfacher ist, neue Arbeitskräfte anzuwerben (Reichwein 1965: 131).

²⁷ Zunächst könnte die Zahl der offenen Stellen auch unter verhandlungstheoretischen Gesichtspunkten betrachtet werden. So ist die Verhandlungsmacht eines potentiellen Bewerbes (*ceteris paribus*) umso höher, je größer der Bedarf eines Unternehmens an neuen Mitarbeitern ist. Es ist jedoch plausibel davon auszugehen, dass der Bewerber nicht über die Zahl der offenen Stellen informiert ist und sich insofern seiner diesbezüglichen Verhandlungsmacht nicht bewusst ist. In aller Regel wird das Unternehmen diesen Umstand kennen und bei der Entscheidung über die Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen antizipieren. Werden dennoch zusätzliche Leistungen gewährt, so sind diese (*ceteris paribus*) nicht verhandlungstheoretisch erklärbar.

²⁸ Darunter sind in diesem Fall sowohl potentielle Bewerber als auch bereits im Unternehmen Beschäftigte zu verstehen.

4. STAND DER EMPIRISCHEN FORSCHUNG

Bisherige empirische Befunde sind sehr heterogen. Einerseits konnte fast jeder der aufgeführten Erklärungsansätze bereits empirisch bestätigt werden. Auf der anderen Seite wurde in empirischen Arbeiten die Haltbarkeit für fast alle Erklärungsansätze angezweifelt. Backes-Gellner/Pull (1998) können mit Ihren Ergebnissen aus einer Betriebsbefragung von 82 Betrieben aus vier verschiedenen Branchen und Ländern²⁹ den Verhandlungsansatz stützen. Sowohl implizite als auch explizite Verhandlungen spielen – den beiden Autoren zufolge – eine entscheidende Rolle bei der Erklärung des Umfangs der gewährten betrieblichen Zusatzleistungen. Unter Verwendung der niedersächsischen Gehalts- und Lohnstrukturhebung von 1990 und 1995 stützt auch die Arbeit von Jirjahn/Stephan (1999) die Hypothesen des Verhandlungsansatzes. Zusätzlich können die beiden Autoren empirische Evidenz für die Anreiztheorien finden. Auch Abraham (1996) findet auf der Basis von 90 befragten Betrieben aus der feuerverzinkenden Branche die Anreiztheorien bestätigt. Knoll/Raasche (1996) finden in einer Befragung von 86 Unternehmen ebenfalls empirische Evidenz für die Anreiztheorien. Die Bindungswirkung und Leistungsbeeinflussung sind die beiden meistgenannten Ziele bei der Vergabe zusätzlicher Leistungen. In einer Untersuchung zu den Bestimmungsgründen einer betrieblichen Altersversorgung mit den Daten des Hannoveraner Firmenpanels bestätigt auch die Arbeit von Schnabel/Wagner (1999) die Anreiztheorien. Bellmann/Frick (1999) dagegen können unter Verwendung des IAB-Betriebspanels von 1993 die Anreiztheorien nicht bestätigen. Allerdings finden sich in dieser Untersuchung Anzeichen für den Erklärungsgehalt des Verhandlungsansatzes. Unter Verwendung des Sozio-ökonomischen Panels von 1991-1998 können Pannenberg/Schröder (2000) die Anreiztheorien bestätigen, der Marktansatz allerdings findet keine Bestätigung.³⁰

²⁹ Die Daten wurden in der „Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE)“ vom „Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG)“ erhoben.

³⁰ Auch die englischsprachige Literatur befasst sich mit den Determinanten betrieblicher Zusatzleistungen: Für eine vom Arbeitgeber angebotene Krankenversicherung kann Olson (2002) für die USA den Marktansatz bestätigen. Seine Angaben beziehen sich allerdings lediglich auf verheiratete Frauen. Woodbury (1983) kann ebenfalls mit amerikanischen Daten den Marktansatz bestätigen. Seine geschätzten Substitutionselastizitäten zwischen Entgelt und Zusatzleistungen sind stets größer als eins, was darauf hindeutet, dass diese beiden Entlohnungskomponenten vergleichsweise leicht gegeneinander substituiert werden können. Neben den an dieser Stelle aufgeführten Arbeiten existieren einige empirische Untersuchungen, die die Anreiztheorien auf der Basis von Produktionsfunktionsschätzungen analysieren. Exemplarisch seien hierbei genannt: Hübler (1995); Möller (2000); Wolf/Zwick (2002); Blum/Leibbrand (2002); FitzRoy/Kraft (1985).

Der Blick in die Literatur macht deutlich, dass die empirischen Ergebnisse zu den Determinanten betrieblicher Zusatzleistungen sehr stark vom verwendeten Datensatz und der untersuchten Leistungsform abhängen. Die vorliegende Arbeit wird deshalb eine Fülle unterschiedlicher Leistungsformen sowohl einzeln als auch in ihrer Summe analysieren. Dabei finden Daten für das Jahr 2000 aus dem IAB-Betriebspanel Verwendung, einer repräsentativen Befragung von fast 14.000 Betrieben in West- und Ostdeutschland (für Details, vgl. Bellmann 2002).

5. DESKRIPTIVE BEFUNDE

Insgesamt bieten fast 70% aller Betriebe in Deutschland mindestens eine Form betrieblicher Zusatzleistungen an. Auffällig ist das starke Gefälle zwischen west- und ostdeutschen Betrieben. 74,5% der westdeutschen Betriebe bieten mindestens eine Form betrieblicher Zusatzleistungen an, im Osten sind es 50,9% aller Betriebe. Besonders deutlich ist der Unterschied im Zusammenhang mit Sonderzahlungen. Im Westen gewähren 71% aller Betriebe Sonderzahlungen, in Ostdeutschland liegt dieser Anteil bei 42%. Hemmer (2000: 646) nennt als Grund dafür den Strukturwandel, der sich in den neuen Ländern vollzieht. So haben sich dort die Beschäftigungsanteile deutlich in Richtung kleiner und mittelgroßer Betriebe verschoben, deren Zusatzkostenquoten deutlich kleiner sind als in Großbetrieben. Tabelle 2 bestätigt dies. Es zeigt sich, dass größere Betriebe tendenziell häufiger zusätzliche Leistungen anbieten.

Tabelle 2: Betriebliche Zusatzleistungen nach Betriebsgröße im Jahr 2000
(in Prozent der Betriebe, hochgerechnete Werte)

Beschäftigten- zahl	betriebliche Alters- versorgung	Gewinn- beteiligung	Kapital- beteiligung	Sonder- zahlungen	andere Zusatz- leistungen
1 – 9	11,0	4,3	0,9	57,8	6,2
10 – 49	31,1	8,8	2,6	82,1	13,2
50 – 199	43,2	13,3	4,9	90,1	15,7
200 – 1999	61,9	17,3	6,9	96,6	20,2
über 2000	80,1	27,2	16,0	99,6	16,2
Gesamt	17,1	5,8	1,5	64,7	8,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000

Verglichen mit früheren Auswertungen³¹ hat die Verbreitung betrieblicher Zusatzleistungen in deutschen Betrieben leicht abgenommen. Anfang der 90er Jahre lag der Anteil aller Betriebe mit mindestens einer Form betrieblicher Zusatzleistungen bei etwa 90%; eine betriebliche Altersversorgung boten ca. 29% aller Betriebe an (Bellmann/Frick 1999: 100 sowie Frick et al. 2000: 85).³²

Wie die Gewährung von Zusatzleistungen über die Branchen differiert zeigt Tabelle 3. Es fällt auf, dass Betriebe des Kredit- und Versicherungsgewerbes mit vergleichsweise großer Häufigkeit zusätzliche Leistungen anbieten.

Tabelle 3: Betriebliche Zusatzleistungen nach Branchen im Jahr 2000
(in Prozent der Betriebe, hochgerechnete Werte)

	betriebliche Altersversorgung	Gewinnbeteiligung	Kapitalbeteiligung	Sonderzahlungen	andere Zusatzleistungen
Land- und Forstwirtschaft	7,5	(2,0)	(0,8)	41,0	(5,6)
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	47,5	(12,7)	(7,9)	96,2	7,1
Verarbeitendes Gewerbe	20,4	7,6	2,5	74,7	9,7
Baugewerbe	14,2	3,0	0,7	68,8	6,0
Handel und Reparatur	14,8	7,0	1,8	64,1	6,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	13,5	5,2	0,4	54,8	12,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	58,1	23,2	3,7	84,0	15,1
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	17,7	8,4	3,0	59,36	12,7
Sonstige Dienstleistungen	13,6	3,5	0,5	61,6	7,0
Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung	29,4	(0,0)	(0,0)	78,9	6,7

* Angaben in Klammern sind nur unter Vorbehalt interpretierbar aufgrund zu geringer Fallzahlen (20 oder weniger).

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000

³¹ Bereits 1993, in der ersten Welle des IAB-Betriebspanels, wurde nach betrieblichen Zusatzleistungen gefragt, allerdings mit anderem Fragendesign. Somit sind die Angaben nicht vollständig vergleichbar mit denen aus dem Jahr 2000.

³² Die ‚Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE)‘ ergab für 1992 einen Anteil von 88% der befragten Unternehmen in Deutschland, die mindestens eine Form betrieblicher Zusatzleistungen anbieten (Backes-Gellner/Pull 1998: 241). Die Untersuchung bestätigt damit die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel von 1993. Anders die Befragung von Knoll/Raasche von 1993. Die beiden Autoren ermittelten einen Anteil von 77% der befragten Unternehmen, die eine betriebliche Altersversorgung anbieten (Knoll, Raasche 1996: 15). Ein Grund für diesen vergleichsweise hohen Wert ist die überproportionale Vertretung von Großbetrieben in der Stichprobe. Befragt wurden lediglich Unternehmen mit einem Mindestumsatz von 100 Mio. DM und mindestens 500 Beschäftigten.

Neben der Frage nach der grundsätzlichen Bereitstellung betrieblicher Zusatzleistungen ist des weiteren interessant, wie groß der Anteil der Belegschaft ist, der in den Genuss der angebotenen Leistungen kommt. In Tabelle 4 werden lediglich jene Betriebe erfasst, die die jeweilige Zusatzleistung anbieten. Mit Ausnahme der Gewinnbeteiligung kommen im Durchschnitt jeweils über die Hälfte der Belegschaft in den Genuss der angebotenen Leistung.

Tabelle 4: Verbreitung betrieblicher Zusatzleistungen innerhalb der Belegschaft im Jahr 2000 (in Prozent der Beschäftigten in Betrieben, die die jeweilige Leistung anbieten, hochgerechnete Werte)

Beschäftigtenzahl	betriebliche Altersversorgung	Gewinnbeteiligung	Kapitalbeteiligung	Sonderzahlungen	andere Zusatzleistungen
1 – 9	66,6	70,2	62,6	93,4	78,7
10 – 49	56,0	45,3	46,1	95,1	70,1
50 – 199	63,1	44,5	47,3	95,5	62,9
200 – 1999	74,5	45,7	66,0	95,0	59,9
über 2000	90,4	71,7	69,7	97,4	48,5
Gesamt	62,3	59,0	54,9	94,0	74,1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000

Kleinere Betriebe scheinen einen vergleichsweise geringeren Anteil ihrer Belegschaft an der betrieblichen Altersversorgung, der Kapitalbeteiligung und Sonderzahlungen teilhaben zu lassen als Großbetriebe. Ein umgekehrter Zusammenhang zeigt sich für die Gewinnbeteiligung und andere Zusatzleistungen. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass die beiden letztgenannten Leistungsformen häufig hochqualifizierten Mitarbeitern und Führungskräften vorbehalten sind und der Anteil dieser Mitarbeitergruppen an der Gesamtbelegschaft in Kleinbetrieben vergleichsweise größer ist als in Großbetrieben.³³ Durchgeführte Kerndichteschätzungen³⁴ deuten darauf hin, dass eine Großzahl von Betrieben die jeweilige Zusatzleistung nur an einen kleinen Teil der Belegschaft (bis ca. 20%) gewährt. Eine ebenfalls große Gruppe von Betrieben lässt einen Großteil der Belegschaft (zwischen 80% und 100%) in den Genuss der Leistung kommen. Nur relativ selten liegt der Belegschaftsanteil, der die Leistungen empfängt, dazwischen (zwischen 20% und 80%).³⁵ Eine Erklärung für diese zweipipfligen Verteilungen könnte sein,

³³ Den Angaben aus dem IAB-Betriebspanel zufolge nimmt der durchschnittliche Qualifiziertenanteil (qualifizierte Mitarbeiter und Führungskräfte) insbesondere bei Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) einen weit überdurchschnittlichen Wert an.

³⁴ Diese sind auf Nachfrage beim Verfasser erhältlich.

³⁵ Sonderzahlungen bilden eine Ausnahme. Hier ist die geschätzte Verteilung eindeutig linksschief.

dass in vielen Betrieben lediglich die Führungsebene zusätzliche Leistungen erhält und somit nur sehr wenige Mitarbeiter betroffen sind. Ebenfalls viele Betriebe gewähren Zusatzleistungen auch an die nächsttieferliegende Hierarchieebene. Dadurch ist meist ein Großteil der Belegschaft miteinbezogen.³⁶ Dies gilt umso mehr, je flacher die Hierarchie in einem Unternehmen ist. Gerade in jenen Branchen, in denen Zusatzleistungen vergleichsweise häufig gewährt werden (z.B. Kredit- und Versicherungsgewerbe) sind flache Hierarchien üblich.

6. EIGENE SCHÄTZERGEBNISSE

Im Folgenden werden die Schätzergebnisse zu den Bestimmungsgründen für die Gewährung zusätzlicher betrieblicher Leistungen präsentiert. Dabei lassen sich zwei grundlegende Modellvarianten unterscheiden. Zunächst wird die Wahrscheinlichkeit für die Existenz betrieblicher Zusatzleistungen in Abhängigkeit potentieller Erklärungsvariablen geschätzt (Modellvariante 1). Anschließend werden die Determinanten für die Verbreitung der zusätzlichen Leistungen innerhalb der Belegschaft untersucht (Modellvariante 2). Innerhalb der erstgenannten Modellvariante werden sieben Modelle geschätzt, die sich in der Wahl der endogenen Variable unterscheiden und folgende allgemeine Form aufweisen:

$$\begin{aligned} ZLV = & \beta_0 + \beta_1 BGR + \beta_2 FRAU + \beta_3 TEIL + \beta_4 BEFR + \beta_5 QUAL + \beta_6 TAN + \beta_7 TAA + \beta_8 BRAT \\ & + \beta_9 BTARIF + \beta_{10} HTARIF + \beta_{11} LOHN + \beta_{12} ELG + \beta_{13} ELS + \beta_{14} ZOS + \beta_{15} OSQ \\ & + \beta_{16} RF1 + \beta_{17} RF2 + \beta_{18} RF3 + \beta_{19} WB + \beta_{20} AP + \beta_{21} KI + \beta_{22} UP + \beta_{23} AEIG \\ & + \beta_{24} ALQ_{reg} + \varepsilon \end{aligned}$$

dabei gilt:

ZLV: Zusatzleistungsvariable

Modell (1): ZL, Existenz mindestens einer Zusatzleistung (1=ja; 0=nein)

Modell (2): ZZL, Anzahl der gewährten Zusatzleistungen (Min. 0; Max. 5)

Modell (3): BA, Existenz einer betriebl. Altersversorgung (1=ja; 0=nein)

Modell (4): GB, Existenz einer Gewinnbeteiligung (1=ja; 0=nein)

Modell (5): KB, Existenz einer Kapitalbeteiligung (1=ja; 0=nein)

Modell (6): SZ; Existenz von Sonderzahlungen (1=ja; 0=nein)

Modell (7): AZL, Existenz anderer Zusatzleistungen (1=ja; 0=nein)

³⁶ Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz sollten alle Mitarbeiter einer Hierarchieebene an der gewährten Leistung beteiligt werden (vgl. Engel 1977, S. 18).

BGR:	Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten)
FRAU:	Anteil der Frauen an allen Beschäftigten
TEIL:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten
BEFR:	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten
QUAL:	Anteil der qualifizierten Beschäftigten an allen Beschäftigten
TAN:	technische Anlagen auf dem neuesten Stand (1=ja; 0=nein)
TAA:	technische Anlagen veraltet (1=ja; 0=nein)
BRAT:	Betriebsrat (1=ja;0=nein)
BTARIF:	Branchentarifvertrag (1=ja; 0=nein)
HTARIF:	Haustarifvertrag (1=ja; 0=nein)
LOHN:	Bruttolohnsumme pro Mitarbeiter * 10^{-3}
ELG:	Ertragslage gut (1=ja; 0=nein)
ELS:	Ertragslage schlecht (1=ja; 0=nein)
ZOS:	Anzahl der offenen Stellen
OSQ:	Anteil der offenen Stellen an allen Beschäftigten
RF1:	Einzelunternehmen (1=ja; 0=nein)
RF2:	Personengesellschaft (1=ja; 0=nein)
RF3:	sonstige Rechtsform außer Kapitalgesellschaft (1=ja; 0=nein)
WB:	Weiterbildung der Mitarbeiter wird gefördert (1=ja; 0=nein)
AP:	Arbeitsproduktivität (Umsatz pro Mitarbeiter * 10^{-6})
KI:	Kapitalintensität (Ersatzinvestitionsvolumen pro Mitarbeiter * 10^{-3})
UP:	Unternehmenspolitik (Erweiterungsinvestitionsvolumen pro Mitarbeiter)
AEIG:	Betrieb befindet sich mehrheitlich in ausländischem Eigentum (1=ja; 0=nein)
ALQreg:	regionale Arbeitslosenquote

(Tabelle 5 – ungefähr hier)

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die in Tabelle 5 präsentierten Schätzergebnisse sehr robust sind.³⁷ So gibt es nur wenige signifikante Vorzeichenwechsel zwischen den geschätzten Modellen. Da es lediglich darum geht qualitative Wirkungszusammenhänge zu untersuchen, werden marginale Effekte nicht betrachtet. Die mit der Maximum-Likelihood-Methode geschätzten Probit-Modelle geben an, ob eine exogene Variable einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit dafür besitzt, dass ein Betrieb zusätzliche Leistungen anbietet. Einschränkend muss darauf hingewiesen werden, dass die einheitliche Interpretation der Schätz-

³⁷ Modell (1) wurde zusätzlich als lineares Wahrscheinlichkeitsmodell geschätzt, wobei die Ergebnisse größtenteils bestätigt wurden. Zusätzlich zur Ordered-Probit-Schätzung wurde Modell (2) mit OLS geschätzt. Die Ergebnisse waren dabei ebenfalls nahezu identisch.

ergebnisse für alle fünf Formen betrieblicher Zusatzleistungen nicht unproblematisch ist, da sich die unterschiedlichen Leistungsformen in ihrem Charakter stark voneinander unterscheiden.

Der Erklärungsgehalt der nicht-ökonomischen Theorien ist auf Basis der vorliegenden Schätzergebnisse eher gering einzustufen. Lediglich die Betriebsgröße (BGR) hat (mit Ausnahme der Modelle (4) und (7)) den vorhergesagten positiven signifikanten Koeffizienten. Dies allein bestätigt jedoch keineswegs die Theorie der „Gewöhnung“ bzw. die Existenz religiöser oder fürsorglicher Motive, da auch alle ökonomischen Theorien einen positiven Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Leistungsgewährung unterstellen. Wie sich zeigt, bieten unter sonst gleichen Bedingungen weder Personengesellschaften (RF2) noch Einzelunternehmen (RF1)³⁸ häufiger Zusatzleistungen an als Kapitalgesellschaften. Eher der umgekehrte Zusammenhang scheint der Fall zu sein. Die Tatsache, dass sich Besitz und Führung in der Hand einer Unternehmerpersönlichkeit befinden, wirkt sich folglich nicht positiv auf die Gewährung zusätzlicher Leistungen aus. Auch der Umstand, dass ein Betrieb sich mehrheitlich in ausländischem Eigentum befindet (AEIG) wirkt sich nicht grundsätzlich negativ auf die Existenz von Zusatzleistungen aus. Nur auf die Gewinnbeteiligung ist ein negativ signifikanter Zusammenhang feststellbar.

Was den Erklärungsgehalt der ökonomischen Theorien betrifft, so lassen die Schätzergebnisse sehr differenzierte Schlüsse zu. Der Marktansatz findet keine Bestätigung. Zwar hat die Betriebsgröße (BGR) in fast allen Schätzungen den vorhergesagten positiven signifikanten Koeffizienten und auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (TEIL) erweist sich als negativ signifikant in vier von sieben Schätzmodellen. Allerdings sind diese Wirkungszusammenhänge nicht ausschließlich dem Marktansatz zuzuordnen. Dem Marktansatz entgegen stehen die Schätzergebnisse bezüglich der Bruttolohnsumme pro Mitarbeiter (LOHN). Der Koeffizient ist über alle Schätzungen positiv signifikant. Der Marktansatz unterstellt jedoch den umgekehrten Zusammenhang.

Der Verhandlungsansatz bestätigt sich empirisch teilweise. Die Koeffizienten der Förderung von Weiterbildung (WB) sind über alle Schätzungen hoch positiv signifikant. Die Existenz eines Betriebsrates (BRAT) steht ebenso in einem

³⁸ Eine plausible Erklärung für den negativen signifikanten Koeffizienten von RF1 über alle Schätzungen könnte sein, dass Einzelunternehmen aufgrund geringerer Offenlegungs- und Rechnungslegungspflichten weniger Know-how im Zusammenhang mit Steuern, Mitarbeiterentlohnung und Ähnlichem besitzen als andere Rechtsformen.

positiven Zusammenhang mit der Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen wie die Existenz eines Haustarifvertrages (HTARIF); jeweils in vier der sieben Schätzungen erweisen sich die Koeffizienten als positiv signifikant von Null verschieden. Was das Bestehen eines Branchentarifvertrages (BTARIF) betrifft, lässt der Verhandlungsansatz beide Wirkungsrichtungen zu. In vier der sieben Schätzungen ist der Koeffizient signifikant positiv, was für den Branchentarifvertrag als „Rückfallposition“ spricht. In Modell (5) und (7) ergibt sich ein negativ signifikanter Koeffizient. Dies unterstützt das Argument von einem verringerten Verhandlungsspielraum. Eine eindeutige Aussage über den Einfluss eines bestehenden Branchentarifvertrages kann auf Basis der Schätzergebnisse nicht getroffen werden, allerdings scheint der Tendenz nach die zuerst genannte Argumentation empirisch haltbarer. Die Betriebsgröße (BGR) und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (TEIL) stehen in fast allen Schätzungen in dem vorhergesagten positiven bzw. negativen Zusammenhang mit der Leistungsgewährung. Nicht bestätigt wird der Verhandlungsansatz in Bezug auf den Einfluss der Kapitalintensität (KI). Nur auf die Gewinnbeteiligung kann ein signifikanter Koeffizient festgestellt werden, allerdings mit „falschem“ Vorzeichen. Auch der Anteil der befristet Beschäftigten (BEFR) und qualifizierten Mitarbeiter (QUAL) hat jeweils nur in einer Schätzung den vorhergesagten negativen bzw. positiven signifikanten Koeffizienten. In Bezug auf die regionale Arbeitslosenquote (ALQreg) sind die empirischen Ergebnisse uneinheitlich. In Modell (2), (3) und (7) ergibt sich der vom Verhandlungsansatz vorhergesagte negative Zusammenhang. Auf die Gewinnbeteiligung allerdings wirkt die regionale Arbeitslosenquote unter sonst gleichen Bedingungen positiv.

Ebenfalls dem Verhandlungsansatz entgegen stehen die Schätzergebnisse bezüglich des Frauenanteils (FRAU). So ergeben sich in vier Schätzungen hoch signifikante Koeffizienten mit positivem Vorzeichen – der Verhandlungsansatz unterstellt jedoch einen negativen Zusammenhang. Um eine Erklärung für dieses widersprüchliche Ergebnis zu finden, wurden umfangreiche Untersuchungen durchgeführt. Wie sich zeigt, unterscheidet sich die Frauenbeschäftigung sehr stark zwischen den einzelnen Branchen. So liegt der durchschnittliche Frauenanteil im Baugewerbe und für Bergbau, Energie und Wasser bei ca. 11% bzw. 19,3%. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe dagegen sind durchschnittlich die Hälfte aller (sozialversicherungspflichtigen) Arbeitnehmer Frauen. Auch zwischen den Bundesländern gibt es große Unterschiede bezüglich der Beschäftigung von Frauen. Während in Niedersachsen lediglich etwa 33% aller (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten Frauen sind, liegt dieser Anteil in Brandenburg bei 43,5%. Grundsätzlich kann noch immer ein starkes Ost-West Gefälle in Bezug auf die Frauenbeschäftigung festgestellt werden. Mit 41,5% liegt der durchschnittliche

Frauenanteil in Ostdeutschland um 5,3%-Punkte höher als im Westen. Zwischen dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten und dem Frauenanteil besteht ebenfalls ein starker Zusammenhang.³⁹ Deshalb wurde die Variable FRAU so generiert, dass sie als vollzeitäquivalent interpretiert werden kann (Teilzeitbeschäftigte werden mit 0,5 gewichtet⁴⁰).⁴¹ An dieser Stelle kann keine abschließende Erklärung für den signifikant positiven Einfluss des Frauenanteils auf die Existenz betrieblicher Zusatzleistungen gegeben werden. Es sollte allerdings bedacht werden, dass der vom Verhandlungsansatz vorhergesagte negative Zusammenhang nicht der einzig denkbare ist. Es wäre ebenso plausibel, gerade Frauen betriebliche Zusatzleistungen zukommen zu lassen um deren Betriebsbindung zu verstärken. Die „Möglichkeit“ der Schwangerschaft und Geburt sowie die noch immer vorherrschenden Rollenverständnisse können dazu führen, dass Frauen im Gegensatz zu Männern tendenziell einen stärkeren Drang haben, den Betrieb zu verlassen. Diese Art der Argumentation wäre dann den Anreiztheorien zuzuordnen.

Für die Anreiztheorien ergibt sich, wie schon für den Verhandlungsansatz, ein uneinheitliches Bild. Die Koeffizienten von Betriebsgröße (BGR) und Förderung von Weiterbildung (WB) haben jeweils das vorhergesagte positive signifikante Vorzeichen. Zwischen wirtschaftlicher Lage sowie Innovationskraft eines Betriebes und Gewährung zusätzlicher Leistungen besteht der von den Anreiztheorien implizierte positive Zusammenhang. Die Koeffizienten der verwendeten Indikatoren (TAA, ELS, LOHN) sind über alle Schätzungen signifikant von null verschieden und haben jeweils das „richtige“ Vorzeichen. Die Arbeitsproduktivität (AP) allerdings erweist sich in fünf der sieben Schätzungen als nicht erklärungsrelevant. In Modell (2) trägt sie zwar zur Erklärung der Anzahl betrieblicher Zusatzleistungen bei, zeigt aber mit einem negativen Koeffizientenvorzeichen nicht den vorhergesagten Zusammenhang auf. Lediglich mit der Existenz einer betrieblichen Altersversorgung kann der vorhergesagte positive Zusammenhang festgestellt werden. Auffallend ist, dass die Koeffizienten für veraltete technische Anlagen (TAA) bzw. schlechte Ertragslage (ELS) signifikant sind; zwischen der Gewährung von Zusatzleistungen und neuen technischen Anlagen (TAN) bzw. guter Ertragslage (ELG) scheint es jedoch keinen Zusammenhang zu geben. Nur in zwei Schätzun-

³⁹ Der Korrelationskoeffizient zwischen dem Anteil der Frauen (nicht vollzeitäquivalent) und dem Teilzeitbeschäftigtenanteil liegt bei 51%.

⁴⁰ Eine Gewichtung der Teilzeitbeschäftigten mit 0,5 ist sehr vereinfachend, denn damit wird davon ausgegangen, dass Teilzeit üblicherweise etwa 50% der Normalarbeitszeit entspricht.

⁴¹ Der Korrelationskoeffizient zwischen den Variablen FRAU und TEIL beträgt dann 25,6%. Modell (1) und (2) wurden mit einem zusätzlichen Interaktionsterm (FRAU*TEIL) geschätzt, wodurch sich die Schätzergebnisse jedoch nur marginal veränderten. Durchgeführte Likelihood-Ratio-Tests für die Variable FRAU waren für beide Modelle hoch signifikant.

gen ist eine gute Ertragslage positiv signifikant. Die übrigen Hypothesen zu den Anreiztheorien bestätigen sich nicht. Die Unternehmenspolitik (UP) und der Qualifiziertenanteil (QUAL) erweisen sich lediglich in Bezug auf die Gewinnbeteiligung bzw. Kapitalbeteiligung als positiv signifikant. Für die regionale Arbeitslosenquote (ALQreg) ergibt sich zwar in drei Schätzungen der vom „shirking“-Ansatz der Effizienzlohntheorie vorhergesagte negative signifikante Koeffizient, mit der Gewinnbeteiligung kann jedoch ein positiver Zusammenhang festgestellt werden. Dieses widersprüchliche Ergebnis lässt an einem grundsätzlich bestehenden negativen Einfluss der regionalen Arbeitslosenquote auf die Gewährung zusätzlicher Leistungen zweifeln.

Abschließend soll der Erklärungsgehalt des Wettbewerbsansatzes bewertet werden. Die Schätzergebnisse bestätigen den Wettbewerbsansatz größtenteils nicht. Lediglich für die Betriebsgröße (BGR) kann in fünf der sieben Schätzungen der unterstellte positive Zusammenhang festgestellt werden. Die Anzahl der offenen Stellen (ZOS) und die Offene-Stellen-Quote (OSQ) sind jeweils nur in drei bzw. zwei der Schätzungen signifikant, wobei der signifikante Koeffizient der Offene-Stellen-Quote einmal positives und einmal negatives Vorzeichen besitzt. Die uneinheitlichen Ergebnisse bezüglich der regionalen Arbeitslosenquote (ALQreg) tragen ebenfalls nicht zur Bestätigung des Wettbewerbsansatzes bei.

Auf Basis der vorliegenden Schätzungen können folgende Ergebnisse festgehalten werden: Die nicht-ökonomischen Theorien erweisen sich als wenig hilfreich bei der Erklärung der Bereitstellung betrieblicher Zusatzleistungen. Einschränkend muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass nur sehr wenige operationalisierbare Hypothesen formuliert werden konnten⁴² und eine Diskriminierung zwischen einzelnen nicht-ökonomischen Theorieansätzen nicht möglich war. Der Erklärungsgehalt des Marktansatzes kann als gering eingestuft werden, da der zentrale (negative) Zusammenhang zwischen durchschnittlichem Arbeitnehmerentgelt in einem Betrieb und Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen nicht bestätigt werden konnte. Auch der Wettbewerbsansatz scheint nur wenig zur Erklärung der Existenz betrieblicher Zusatzleistungen beizutragen. Keiner der unterstellten Zusammenhänge erweist sich als stabil signifikant über die Schätzmodelle. Zudem ist der Einfluss der Betriebsgröße und der regionalen Arbeitslosenquote nicht allein dem Wettbewerbsansatz zuzuordnen. Die Anreiztheorien und vor allem der Verhandlungsansatz werden zumindest teilweise bestätigt.

⁴² Zudem bilden die formulierten Hypothesen die von den nicht-ökonomischen Erklärungsansätzen unterstellten Wirkungszusammenhänge nur sehr schwach ab.

Damit scheinen diese beiden Theorien am ehesten die Gewährung betrieblicher Zusatzleistungen zu erklären.

In einer zweiten Modelvariante wird deshalb der Verhandlungsansatz noch einmal empirisch überprüft. Die zweite Modellvariante unterscheidet sich von der ersten unter anderem in der Wahl der endogenen Variablen. In Bezug auf die exogenen Variablen gibt es keine Unterschiede. Während die erste Modellvariante die Existenz betrieblicher Zusatzleistungen beleuchtet, wird nun die Verbreitung der zusätzlichen Leistungen innerhalb der Belegschaft untersucht. Es werden fünf Modelle geschätzt, mit folgenden abhängigen Variablen:

Modell (1): ABA: Anteil der Beschäftigten, die in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung kommen, in Betrieben, die eine betriebliche Altersversorgung anbieten

Modell (2): AGB: Anteil der Beschäftigten, die in den Genuss einer Gewinnbeteiligung kommen, in Betrieben, die eine Gewinnbeteiligung anbieten

Modell (3): AKB: Anteil der Beschäftigten, die in den Genuss einer Kapitalbeteiligung kommen, in Betrieben, die eine Kapitalbeteiligung anbieten

Modell (4): ASZ: Anteil der Beschäftigten, die in den Genuss von Sonderzahlungen kommen, in Betrieben, die Sonderzahlungen anbieten

Modell (5): AAZL: Anteil der Beschäftigten, die in den Genuss anderer Zusatzleistungen kommen, in Betrieben, die andere Zusatzleistungen anbieten

Um die Verbreitung von Zusatzleistungen innerhalb der Belegschaft zu untersuchen ist es sinnvoll nur jene Betriebe in die Schätzungen aufzunehmen, die die jeweilige Zusatzleistung anbieten - also nur eine Teilstichprobe aus der Gesamtheit aller befragten Betriebe zu verwenden. Die Entscheidung über die Gewährung zusätzlicher Leistungen ist bereits gefallen und sollte nicht mehr Gegenstand der folgenden Untersuchungen sein. Insofern ist eine OLS-Schätzung vertretbar, die sich lediglich auf die Betriebe mit Zusatzleistungen bezieht (Greene 1990: 731). Diese Beschränkung auf eine Teilstichprobe und die Skalierung der abhängigen Variablen (Anteilswerte) ist allerdings nicht unproblematisch in Bezug auf die Erwartungstreue und Konsistenz des OLS-Schätzers (Pindyck/Rubinfeld 1998:

325 und Maddala 1983: 166). Da es sich um zensierte Daten handelt, wurden die fünf Modelle zusätzlich jeweils mit einem Censored Regression Modell (Tobit-Modell) (Greene 1990: 727-731) geschätzt. Bei diesem Schätzverfahren geht, im Gegensatz zur OLS-Methode, die Wahrscheinlichkeit dafür, dass ein Betrieb die jeweilige Zusatzleistung anbietet mit in die Schätzungen ein. Beide Schätzverfahren führten in etwa zu den gleichen Schätzergebnissen. Tabelle 6 weist lediglich die Ergebnisse des mit der Maximum-Likelihood-Methode geschätzten Tobit-Modells aus.

(Tabelle 6 – ungefähr hier)

Die Verbreitung einer betrieblichen Altersversorgung und Kapitalbeteiligung innerhalb der Belegschaft wird durch den Qualifiziertenanteil miterklärt. Damit wird die Hypothese des Verhandlungsansatzes bestätigt, dass besser qualifizierte Mitarbeiter aufgrund ihrer vergleichsweise großen Verhandlungsmacht *ceteris paribus* eher Zusatzleistungen empfangen als weniger qualifizierte Mitarbeiter. In den übrigen Schätzungen erweist sich der Qualifiziertenanteil allerdings als nicht erklärungsrelevant. Für den Anteil der Teilzeitbeschäftigten (TEIL) gilt ähnliches. Nur im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung und Sonderzahlungen ist der Koeffizient von TEIL negativ signifikant, wie vom Verhandlungsansatz vorgeschagt. Die Existenz eines Betriebsrates steht in positivem Zusammenhang mit der Einbindung der Mitarbeiter in gewährte Zusatzleistungen. In drei Schätzungen ist der Koeffizient positiv signifikant von null verschieden. Das Bestehen eines Branchen- bzw. Haustarifvertrages erweist sich in jeweils zwei Schätzungen als positiv signifikant. Zwischen der Förderung von Weiterbildung (WB) und Belegschaftsanteil, der in den Genuss der jeweiligen Leistung kommt kann ein positiver Zusammenhang festgestellt werden. Der Koeffizient von WB ist über alle Schätzungen positiv signifikant. Die regionale Arbeitslosenquote (ALQreg) hat in zwei Schätzungen den vorhergesagten negativen signifikanten Koeffizienten. Im Zusammenhang mit einer Gewinnbeteiligung ist der Koeffizient allerdings positiv signifikant und steht damit dem Verhandlungsansatz entgegen. Obwohl einige Hypothesen des Verhandlungsansatzes nicht bestätigt werden,⁴³ zeigt sich dennoch, dass der Verhandlungsansatz zur Erklärung der Verbreitung betrieblicher Zusatzleistungen innerhalb der Belegschaft beiträgt.

⁴³ Dies betrifft v.a. den Frauenanteil (FRAU). Der Anteil der befristet Beschäftigten (BEFR) hat nur in Modell (1) den vorhergesagten negativen signifikanten Koeffizienten. Die Kapitalintensität (KI) erweist sich in keiner der Schätzungen als erklärungsrelevant.

Die hohe positive Signifikanz der Bruttolohnsumme pro Mitarbeiter (LOHN) in vier der fünf Modellschätzungen sowie der negative signifikante Koeffizient einer schlechten Ertragslage (ELS) über alle Schätzungen spricht zugleich für den Erklärungsgehalt der Anreiztheorien und gegen den Marktansatz. Damit bestätigen sich die Schätzergebnisse der ersten Modellvariante.

7. FAZIT

Die vorangegangenen ökonometrischen Schätzungen haben gezeigt, dass sowohl die anreiz- als auch verhandlungstheoretische Überlegungen zur Erklärung der Bereitstellung betrieblicher Zusatzleistungen beitragen. Demnach werden zusätzliche Leistungen gewährt, um die Produktivität des Betriebes zu steigern. Außerdem können Zusatzleistungen als Verhandlungsmasse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite interpretiert werden. Der Marktansatz, also der reine Verkauf von Zusatzleistungen, findet ebenso wenig Bestätigung wie die Marketinghypothese, wonach die Gewährung zusätzlicher Leistungen die Wettbewerbsposition der Unternehmen auf dem Arbeits- und Absatzmarkt stärken soll. Ebenfalls nicht bestätigt werden jene nicht-ökonomischen Theorien, die die Gewährung zusätzlicher Leistungen mit der Fürsorge des Arbeitgebers oder der Gewöhnung erklären wollen. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass es auf Basis des zugrunde liegenden Datensatzes nicht möglich ist, die nicht-ökonomischen Erklärungsansätze ausführlich empirisch zu untersuchen. Deshalb können in der vorliegenden Arbeit diesbezüglich nur sehr vage Ergebnisse präsentiert werden.

Es wurde deutlich, dass sich eine Analyse betrieblicher Zusatzleistungen nicht auf einzelne Leistungsformen beschränken sollte, sondern darüber hinaus eine ganzheitliche Betrachtung sinnvoll ist. In weitergehenden Untersuchungen sollten betriebliche Zusatzleistungen deshalb auch im Kontext mit anderen personalpolitischen Maßnahmen, wie z.B. betriebliche Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeit- und Entlohnungsmodelle sowie Mitarbeitermitbestimmung, gesehen werden.

Tabelle 5: Determinanten betrieblicher Zusatzleistungen (Probit-Schätzungen)

exogene Variablen	Modell (1) ZL	Modell (2) ZZL	Modell (3) BA	Modell (4) GB	Modell (5) KB	Modell (6) SZ	Modell (7) AZL
BGR	0,002*** (3,39)	0,689E-4*** (3,07)	0,360E-3*** (2,92)	0,306E-4 (1,40)	0,125E-3*** (4,69)	0,001*** (3,43)	0,537E-5 (0,24)
FRAU	0,662*** (5,11)	0,333*** (4,35)	0,070 (0,75)	-0,088 (0,71)	-0,085 (0,42)	0,724*** (5,78)	0,219** (2,12)
TEIL	-0,657*** (4,63)	-0,337*** (3,13)	-0,198* (1,85)	-0,084 (0,57)	-0,144 (0,62)	-0,321** (2,04)	-0,157 (1,34)
BEFR	0,034 (0,16)	-0,052 (0,31)	-0,358* (2,06)	0,117 (0,48)	-0,340 (0,84)	0,141 (0,65)	0,042 (0,25)
QUAL	0,080 (0,78)	0,053 (0,77)	0,013 (0,17)	-0,036 (0,32)	0,406** (2,43)	-0,072 (0,84)	0,098 (1,13)
TAN	0,072 (1,09)	0,048 (1,34)	-0,003 (0,07)	-0,011 (0,22)	0,025 (0,31)	0,055 (0,91)	0,078 (1,39)
TAA	-0,116* (1,77)	-0,185*** (5,46)	-0,115*** (2,80)	-0,171*** (2,65)	-0,231*** (3,05)	-0,113** (2,16)	-0,097* (1,85)
BRAT	-0,048 (0,59)	0,231*** (5,65)	0,210*** (3,57)	0,155** (2,39)	0,251*** (3,20)	0,015 (0,17)	0,094 (1,63)
BTARIF	0,624*** (10,90)	0,296*** (6,92)	0,168*** (4,09)	-0,033 (0,51)	-0,179* (1,89)	0,766*** (14,12)	-0,101** (2,03)
HTARIF	0,443*** (3,51)	0,239*** (3,62)	0,104 (1,24)	-0,157 (1,44)	-0,128 (1,06)	0,378*** (3,41)	0,149* (1,71)
LOHN	0,214*** (7,38)	0,128*** (10,23)	0,115*** (8,10)	0,071*** (4,05)	0,058*** (2,87)	0,143*** (7,21)	0,030* (1,94)
ELG	0,094 (0,64)	0,141** (2,01)	0,033 (0,43)	0,133 (1,30)	0,106 (0,95)	0,051 (0,43)	0,185** (2,21)
ELS	-0,215*** (3,50)	-0,230*** (6,64)	-0,104** (2,36)	-0,261*** (4,81)	-0,199** (2,55)	-0,267*** (4,77)	-0,083** (2,00)
ZOS	-0,005 (0,74)	0,006*** (3,87)	0,003 (0,82)	0,007*** (3,31)	0,005*** (2,71)	-0,004 (1,14)	0,001 (0,61)
OSQ	0,331 (0,83)	-0,105 (0,45)	-0,876** (2,26)	-0,184 (0,49)	-0,215 (0,32)	-0,493 (1,37)	1,176*** (3,41)
RF1	-0,157** (1,99)	-0,399*** (7,26)	-0,349*** (4,55)	-0,437*** (4,44)	-0,847*** (4,13)	-0,203*** (2,68)	-0,136** (2,20)
RF2	-0,067 (0,68)	-0,093* (1,66)	-0,143** (2,28)	-0,094 (1,27)	-0,304*** (2,65)	0,034 (0,38)	0,084 (1,07)
RF3	0,136 (0,84)	-0,052 (0,79)	0,189** (2,22)	-0,383*** (3,38)	-0,402** (2,49)	0,149 (1,07)	-0,064 (0,56)
WB	0,350*** (5,71)	0,424*** (11,65)	0,285*** (6,40)	0,375*** (5,11)	0,295*** (3,09)	0,261*** (5,34)	0,309*** (6,32)
AP	0,252 (1,52)	-0,004** (2,43)	0,009* (1,76)	-0,009 (1,45)	-0,007 (1,17)	0,174 (1,51)	-0,003 (0,94)
KI	0,615E-3 (0,45)	0,321E-4 (0,09)	0,503E-3 (1,08)	-0,002* (1,83)	-0,778E-3 (1,13)	0,972E-3 (0,92)	-0,243E-3 (0,43)
UP	-0,91E-4 (0,49)	0,445E-4 (0,78)	-0,129E-3 (1,60)	0,374E-3*** (3,08)	0,239E-3 (0,20)	-0,122E-3 (0,78)	-0,109E-3 (0,77)
AEIG	-0,211 (1,52)	-0,088 (1,59)	-0,032 (0,47)	-0,236*** (2,83)	-0,121 (1,22)	-0,231 (1,55)	0,124 (1,35)
ALQreg	-0,017 (1,46)	-0,014* (1,85)	-0,025*** (2,75)	0,023** (2,52)	0,007 (0,50)	-0,004 (0,31)	-0,031*** (2,99)
Fallzahl	4995	5074	5074	5074	5074	4995	5074
Pseudo R ²	0,3275	0,1663	0,1812	0,1303	0,1884	0,3181	0,0685
LR-Test zu Branchen	3,58	10,32	11,16	20,89**	28,47	9,57	10,61

Es wurden jeweils heteroskedastie-konsistente Schätzungen durchgeführt. Alle Schätzungen erfolgten mit ungewichteten Daten. Angegeben sind die geschätzten Koeffizienten und die zugehörigen |t|-Werte in Klammern; */**/** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-%-Niveau. Die Konstante wird nicht ausgewiesen. Da die Daten zur regionalen Arbeitslosenquote auf Kreisebene erhoben werden weisen sie ein anderes Aggregationsniveau als die übrigen Daten auf. Dies kann zu Autokorrelation führen, d.h. die Standardfehler werden verzerrt geschätzt und die statistische Signifikanz über- oder unterschätzt. Um diesem Problem zu entgehen wurde die Stata-Option *Cluster* (Kreis) verwendet. Zusätzlich zu den aufgeführten Variablen wurden 15 Bundesländer-Dummies, 7 Branchen-Dummies und 3 Dummies für die Stellung des Betriebs mit in die Schätzungen aufgenommen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000

Tabelle 6: Bestimmungsgründe für die Verbreitung betrieblicher Zusatzleistungen in der Belegschaft (Tobit-Schätzung)

Exogene Variablen	Modell (1) ABA	Modell (2) AGB	Modell (3) AKB	Modell (4) ASZ	Modell (5) AAZL
BGR	0,005*** (4,41)	0,003 (1,55)	0,007*** (2,90)	-0,417·10 ⁻³ (0,55)	0,764·10 ⁻⁴ (0,03)
FRAU	1,913 (0,32)	-6,271 (0,63)	-4,962 (0,24)	25,36*** (8,07)	19,89* (1,66)
TEIL	-13,66** (2,01)	-6,358 (0,56)	-16,76 (0,66)	-18,42*** (5,26)	-15,41 (1,12)
BEFR	-22,33* (1,79)	19,40 (1,02)	-35,05 (0,84)	-3,320 (0,54)	3,655 (0,15)
QUAL	9,833** (2,04)	6,358 (0,79)	37,61** (2,21)	1,790 (0,70)	12,41 (1,26)
TAN	-1,457 (0,52)	-0,910 (0,20)	2,953 (0,34)	2,726* (1,75)	6,384 (1,12)
TAA	-8,339*** (3,12)	-13,03*** (2,87)	-27,62*** (2,89)	-3,732*** (2,58)	-11,11** (1,98)
BRAT	22,00*** (7,46)	14,90*** (3,07)	29,04*** (2,91)	2,531 (1,53)	8,239 (1,33)
BTARIF	12,23*** (4,44)	-5,376 (1,17)	-16,00 (1,63)	23,32*** (15,98)	-8,792 (1,55)
HTARIF	6,673 (1,47)	-12,45 (1,62)	-6,604 (0,47)	15,40*** (6,01)	16,54* (1,83)
LOHN	7,440*** (9,51)	5,857*** (4,65)	7,400*** (3,10)	3,624*** (8,21)	2,416 (1,49)
ELG	2,109 (0,47)	7,803 (1,14)	6,105 (0,46)	1,119 (0,43)	17,97** (2,01)
ELS	-6,388*** (2,66)	-19,75*** (5,00)	-20,45*** (2,62)	-6,197*** (4,66)	-10,12** (2,04)
ZOS	0,189* (1,94)	0,406*** (3,11)	0,361* (1,72)	-0,075 (1,25)	0,074 (0,38)
OSQ	-59,51*** (2,79)	-9,572 (0,29)	-27,52 (0,41)	-24,73** (2,52)	119,7*** (3,66)
RF1	-17,32*** (4,54)	-27,01*** (3,89)	-86,15*** (3,76)	-10,63*** (5,66)	-12,40* (1,64)
RF2	-8,729** (2,48)	-7,699 (1,36)	-34,61*** (2,67)	0,454 (0,23)	7,861 (1,11)
RF3	16,87*** (3,41)	-22,971** (2,52)	-36,40** (2,25)	5,487* (1,87)	-9,092 (0,83)
WB	17,01*** (6,11)	30,29*** (6,16)	32,26*** (3,00)	9,409*** (6,49)	31,95*** (5,46)
AP	0,202 (0,93)	-0,748 (1,12)	-1,010 (0,82)	-0,058 (0,41)	-0,308 (0,52)
KI	0,017 (0,66)	-0,085 (1,40)	-0,099 (0,80)	0,018 (1,11)	-0,022 (0,39)
UP	-0,004 (0,38)	0,025*** (2,62)	-0,038 (0,29)	-0,551·10 ⁻³ (0,14)	-0,010 (0,33)
AEIG	5,248 (1,27)	-16,84** (2,53)	-12,31 (1,05)	-4,469* (1,82)	10,80 (1,28)
ALQreg	-1,308** (2,56)	2,029** (2,39)	1,532 (0,93)	-0,124 (0,45)	-3,266*** (3,01)
Fallzahl	5059	5068	5072	5035	5067
Pseudo R ²	0,0609	0,0495	0,0861	0,0398	0,0223

Alle Schätzungen erfolgten mit ungewichteten Daten. Angegeben sind die geschätzten Koeffizienten und die zugehörigen |t|-Werte in Klammern; ***/** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-%-Niveau. Die Konstante wird nicht ausgewiesen. Zusätzlich zu den aufgeführten Variablen wurden 15 Bundesländer-Dummies, 7 Branchen-Dummies und 3 Dummies für die Stellung des Betriebs mit in die Schätzungen aufgenommen. Als Untergrenze wurde die „null“ festgelegt.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000

LITERATUR

- ABRAHAM, Martin (1996): Betriebliche Sozialleistungen und die Regulierung individueller Arbeitsverhältnisse. Endogene Kooperation durch private Institutionen. Frankfurt, Berlin, Bern u.a.
- BACKES-GELLNER/Uschi; PULL, Kerstin (1998): Die Praxis betrieblicher Sozialpolitik. Ergebnisse einer länderübergreifenden Betriebsbefragung. In: Schönig, Werner; Schmale, Ingrid (Hg.): Gestaltungsoptionen in modernen Gesellschaften. Festschrift für Prof. Dr. h.c. Jürgen Zerche zum 60. Geburtstag. Regensburg: 233-255.
- BACKES-GELLNER, Uschi/PULL, Kerstin (1999): Betriebliche Sozialpolitik und Maximierung des Shareholder Value: ein Widerspruch? Eine empirische Analyse alternativer Erklärungsansätze. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 69: 51-70.
- BELLMANN, Lutz (2002): Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbe-
reiche. In: Allgemeines Statistisches Archiv, 86: 177-188.
- BELLMANN, Lutz/FRICK, Bernd (1999): Umfang, Bestimmungsgründe und wirtschaftliche Folgen betrieblicher Zusatz- und Sozialleistungen. In: Frick, Bernd; Neubauer, Renate; Sesselmeier, Werner (Hg.): Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen. München, Mering: 95-120.
- BELLMANN, Lutz/KOHAUT, Susanne (1995): Effektiv- und Tariflöhne in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. In: Gerlach, Knut; Schettkat, Ronald (Hg.): Determinanten der Lohnbildung. Theoretische und empirische Untersuchungen. Berlin: 72-88.
- BELLMANN, Lutz/MÖLLER, Iris (2001): Die Einbindung von Beschäftigten in die Systeme der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung und Altersvorsorge. In: Personal, 53: 554-557.
- BERNSTEIN, David (2002): Fringe benefits and small businesses: evidence from the federal reserve board small business survey. In: Applied Economics, 34: 2063-2067.
- BLUM, Ulrich/LEIBBRAND, Frank (2002): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in Deutschland. In: Wagner, Klaus-R. (Hg.): Mitarbeitermotivation: Visionen für eine Gesellschaft von Teilhabern. Festschrift für Michael Lezius zum 60. Geburtstag. Wiesbaden: 199-213.
- DOYÉ, Thomas (2000): Analyse und Bewertung von betrieblichen Zusatzleistungen. München, Mering.
- DYE, Ronald A./ANTLE, Rick (1984): Self-Selection via Fringe Benefits. In: Journal of Labor Economics, 2: 388-411.
- ENGEL, Peter (1977): Betriebliche Sozialleistungen. Leitfaden für das betriebliche Sozialwesen. Köln.
- FAZ (2004): Die Altersversorgung in Deutschlands Unternehmen. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 8 vom 10.01.2004.

- FITZROY, Felix R./KRAFT, Kornelius (1985): Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität: Eine ökonometrische Untersuchung. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 55: 21-36.
- FREEMAN, Richard B. (1980): The Effect of Unionism on Fringe Benefits. In: Industrial and Labor Relations Review, 34: 489-509.
- FRICK, Bernd/BELLMANN, Lutz/FRICK, Joachim (2000): Betriebliche Zusatzleistungen in der Bundesrepublik Deutschland: Verbreitung und Effizienzfolgen. In: Zeitschrift für Führung und Organisation, 69: 83-91.
- FRICK, Bernd/FRICK, Joachim/SCHWARZE, Johannes: Zusatzleistungen, Arbeitszufriedenheit und Fluktuationsneigung: Empirische Analysen mit dem "Sozio-ökonomischen Panel". In: Frick, Bernd; Neubäuer, Renate; Sesselmeier, Werner (Hg.): Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen. München, Mering: 9-31.
- FÜRSTENBERG, Friedrich (1977): Perspektiven betrieblicher Sozialpolitik im entwickelten Wohlfahrtsstaat Bundesrepublik Deutschland. In: Treue, Wilhelm; Pohl, Hans (Hg.): Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmen seit dem 19. Jahrhundert. Referate und Diskussionsbeiträge des wissenschaftlichen Symposiums der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte e.V. am 25. November 1977 in Hamburg. Wiesbaden: 81-88.
- GAUGLER, Eduard (1974): Betriebswirtschaftlich-soziologische Grundprobleme bei der Gewährung betrieblicher Sozialleistungen. In: Tomandl, Theodor (Hg.): Betriebliche Sozialleistungen. Wien, Stuttgart: 1-22.
- GAUGLER, Eduard (1987): Betriebliche Sozialpolitik und Produktivität der Arbeit. In: Mannheimer Berichte, 32: 3-10.
- GNEVECKOW, Jürgen (1982): Zur Sozialpolitik der industriellen Unternehmung: Theoretische Analyse der Zusammenhänge und der Auswirkungen. Passau.
- GRÄTZ, Frank/MENNECKE, Kurt (1974):...zuzüglich zum Gehalt... Handbuch der betrieblichen Zusatz- und Sozialleistungen. Opladen.
- GREENE, William H. (1990): Econometric Analysis. New York, London.
- HALPERIN, Robert/TZUR, Joseph (1985): The Effects of Nontaxable Employee Benefits on Employer Profits and Employee Work Effort. In: National Tax Journal, 38: 65-79.
- HART, Robert A. (1983): Why do Firms Pay Fringe Benefits? Berlin.
- HEMMER, Edmund (2000): Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft. In: Personal, 52: 644-648.
- HENTZE, Joachim (1986): Personalwirtschaftslehre 2. Personalerhaltung und Leistungsstimulation, Personalfreistellung und Personalinformationswirtschaft. Bern, Stuttgart.
- HEYMANN, Christina (1989): Betriebliche Sozialleistungen. Neue Trends im Sozialleistungssystem. Konstanz.
- HÜBLER, Olaf (1995): Produktivitätssteigerung durch Mitarbeiterbeteiligung in Partnerschaftsunternehmen? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 28: 214-223.

- JIRJAHN, Uwe/STEPHAN, Gesine (1999): Betriebliche Sonderzahlungen: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde. In: Frick, Bernd; Neubäuer, Renate; Sesselmeier, Werner (Hg.): Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen. München, Mering: 33-67.
- KALAMOTOUSAKIS, George (1972): Statistical Analyses of the Determinants of Employee Benefits by Type. In: *The American Economist*, 16: 139-147.
- KLAMMER, Ute (2000): Handlungsoptionen von Betriebs- und Personalräten im Rahmen der betrieblichen Sozialpolitik. In: Frick, Bernd; Neubäuer, Renate; Sesselmeier, Werner (Hg.): Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplexer oder substitutiv? München, Mering: 147-171.
- KLEIN-SCHNEIDER, Hartmut (1993): Gestaltungsinteresse der Gewerkschaften bei betrieblichen Sozialleistungen. In: Angestelltenkammer Bremen; Mittelstädt, Armin (Hg.): Betriebliche Sozialpolitik. Relikt vergangener Zeiten, überflüssiger Luxus oder Gestaltungsebene mit Zukunft? Hamburg: 22-30.
- KNOLL, Leonhard/RAASCHE, Katrin (1996): Sozialleistungsmanagement im Spiegel der Praxis. In: *Personal*, 48: 14-20.
- KRUSE, Udo/KRUSE, Silke (2002): Renaissance oder Abbau freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen? In: *Sozialer Fortschritt*, 51: 298-306.
- MADDALA, G.S. (1983): *Limited-dependent and qualitative variables in econometrics*. Cambridge, London, New York u.a.
- MÖLLER, Iris (2000): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 33: 565-582.
- OLSON, Craig A. (2002): Do Workers Accept Lower Wages in Exchange for Health Benefits? In: *Journal of Labor Economics*, 20: S91-S114.
- PANNENBERG, Markus/SCHRÖDER, Mathis (2000): *Betriebliche Sondervergütungen in Deutschland*. Berlin.
- PINDYCK, Robert S./RUBINFELD, Daniel L. (1998): *Econometric Models and Economic Forecasts*. Boston, Burr Ridge, Dubuque u.a.
- PLEIß, Ulrich (1960): *Freiwillige soziale Leistungen der industriellen Unternehmung. Versuch einer Wesenserfassung und systematischen Ordnung*. Berlin.
- PULL, Kerstin (1996): Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen. Personalpolitische Selbstregulierung als implizite Verhandlung. München, Mering.
- PULL, Kerstin/SADOWSKI, Dieter (1996): *Recht als Ressource: Die Aushandlung freiwilliger Leistungen in Betrieben*. Trier.
- REICHWEIN, Roland (1995): *Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik*. Köln, Opladen.
- RHINE, Sherrie L. W. (1987): The Determinants of Fringe Benefits: Additional Evidence. In: *Journal of Risk and Insurance*, 54: 790-799.
- SADOWSKI, Dieter (1984): Der Handel mit Sozialleistungen. Zur Ökonomie und Organisation der betrieblichen Sozialpolitik. In: *Die Betriebswirtschaft*, 44: 579-590.

- SADOWSKI, Dieter/PULL, Kerstin (1999): Können betriebliche Sozialleistungen die staatliche Sozialpolitik entlasten? In: Schmähl, Winfried (Hg.): Betriebliche Sozial- und Personalpolitik. Neue Herausforderungen durch veränderte Rahmenbedingungen. Frankfurt, New York: 66-104.
- SCHILLING, Walter/STAUDE, Joachim (1977): Betriebliche Sozialleistungen. Grundzüge betrieblicher Sozialleistungspolitik. Wiesbaden.
- SCHNABEL, Claus/WAGNER, Joachim (1999): Betriebliche Altersversorgung: Verbreitung, Bestimmungsgründe und Auswirkungen auf die Personalfluktu-ation. In: Frick, Bernd; Neubäuer, Renate; Sesselmeier, Werner (Hg.): Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen. München, Mering: 69-93.
- STAEHLE, W. H. (1985): Betriebliche Sozialleistungen in der Krise. In: Bühler, Wilhelm; Hofmann, Michael; Malinsky, Adolf H. u.a. (Hg.): Die ganzheitlich-verstehende Betrachtung der sozialen Leistungsordnung. Ein Beitrag zur Ganzheitsforschung und -lehre. Festschrift für Josef Kolbinger zum 60. Geburtstag dargebracht von Freunden, Kollegen und Schülern. Wien, New York: 701-713.
- THALHEIM, Karl C. (1929): Sozialkritik und Sozialreform bei Abbe, Rathenau und Ford. Berlin.
- THALHEIM, Karl C. (1932): Grundfragen der betrieblichen Sozialpolitik. In: Archiv für angewandte Soziologie: 121-132.
- TRZCINSKI, Eileen/ALPERT, William T. (2000): The Economics of Family and Medical Leave in Canada and the United States. In: Alpert, William T.; Woodbury, Stephen A. (Hg.): Employee Benefits and Labor Markets in Canada and the United States. Kalamazoo: 129-180.
- UHLE, Carlhans (1987): Betriebliche Sozialleistungen. Entwicklungslinien und Ansätze einer Erklärung ihrer Bereitstellung. Köln.
- WÖHE, Günter (1996): Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. 19. Auflage. München.
- WOLF, Elke/ZWICK, Thomas (2002): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung. Der Einfluss von unbeobachteter Heterogenität. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35: 123-132.
- WOODBURY, Stephen A. (1983): Substitution Between Wage and Nonwage Benefits. In: The American Economic Review, 73: 166-182.
- ZOU, Liang (1997): Incentive Roles of Fringe Benefits in Compensation Contracts. In: Journal of Economics, 65: 181-199.