

Brüderl, Josef; Preisendörfer, Peter

Article

Betriebsgröße als Determinante beruflicher Gratifikationen

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Brüderl, Josef; Preisendörfer, Peter (1986) : Betriebsgröße als Determinante beruflicher Gratifikationen, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 12, Iss. 4, pp. 507-523

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332232>

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.

Betriebsgröße als Determinante beruflicher Gratifikationen*

Josef Brüderl
Peter Preisendörfer

1. Einführung

Das Ziel des vorliegenden Artikels besteht darin, anhand bundesdeutscher Daten den Einfluß der Betriebsgröße auf verschiedene berufliche Gratifikationen zu untersuchen. Ein erster Abschnitt beleuchtet kurz den theoretischen Hintergrund, der den Anstoß für die Fragestellung des Artikels gibt. Ein zweiter Abschnitt erläutert die Daten und Variablen, an denen die empirischen Auswertungen vorgenommen werden. In einem dritten Abschnitt schließlich werden die Ergebnisse präsentiert.

2. Theoretischer Hintergrund

Der in der Tradition der ökonomischen Neoklassik stehende Humankapitalansatz (Becker 1964) und der soziologisch orientierte Status-Attainment-Ansatz (Blau/Duncan 1967) bilden die beiden Paradigmen, auf deren Grundlage sich Ökonomen und Soziologen seit Mitte der 60er Jahre mit der Frage befassen, was Personen in ihrem Berufsleben erreichen und wovon dies abhängt. Beide Ansätze allerdings sehen sich in jüngster Zeit zunehmend mit einer Reihe kritischer Einwände konfrontiert (für einen Überblick vgl. z. B. Granovetter 1981 oder Bielby 1981). Zwei dieser Einwände, die hier aufgegriffen werden sollen, lauten: 1. Mit Einkommen und/oder Berufsprestige als Zielvariablen

* Der Artikel entstand im Rahmen der Arbeiten der beiden Autoren in dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Sonderforschungsbereich 333 „Entwicklungsperspektiven von Arbeit“ (Teilprojekt B-4 unter der Leitung von Prof. Dr. R. Ziegler)

betrachten die beiden Ansätze zwei zwar wichtige, aber doch das Spektrum möglicher beruflicher Belohnungen nicht ausreichend abdeckende Größen. 2. Beide Ansätze haben sich fast ausschließlich auf die Analyse individueller „Attainment“-Determinanten (Bildung, Berufserfahrung usw.) konzentriert. Vernachlässigt wurden sog. strukturelle Faktoren; auch Merkmale dieser beschäftigenden Betriebe z. B. dürften mitbestimmen, wieviel jemand verdient, und ob eine mehr oder weniger gesellschaftlich angesehene Position erreicht werden kann.

Zu 1: Spätestens seit der Diskussion um das Adam Smithsche Theorem des Ausgleichs der Nettovorteile (für einen Überblick vgl. z. B. Smith 1979) ist bekannt, daß man die Liste der Vorteile (und auch die Liste der Nachteile), die an berufliche Positionen geknüpft sind, nahezu beliebig ausdehnen kann. Neben Einkommen und Berufsprestige sollen im vorliegenden Artikel die beiden Gratifikationen „Arbeitszufriedenheit“ und „Jobstabilität“ Berücksichtigung finden. Arbeitszufriedenheit stellt eine Art „Catch-all“-Variable für die subjektiv bewerteten Arbeitserträge dar; in der Literatur wird Arbeitszufriedenheit seit langem als wichtige Outputdimension beruflicher Tätigkeiten behandelt (statt vieler Neuberger/Allerbeck 1978). Befragt man Personen, wie bedeutsam ihnen verschiedene Aspekte ihrer beruflichen Arbeit sind, steht die Sicherheit des Arbeitsplatzes in der Regel an der Spitze der Nennungen; mithin verdient auch Jobstabilität als Belohnungsdimension eine verstärkte Aufmerksamkeit.

Zu 2: Unter der Fülle möglicher struktureller Faktoren, die auf den beruflichen Erfolg von Personen einwirken können (für einen Überblick vgl. z. B. Baron 1984), hat in der bisherigen Forschung vor allem die Betriebsgröße – genauer: die an der Beschäftigtenzahl gemessene Größe der lokalen betrieblichen Einheit, in die ein Job integriert ist – Beachtung gefunden. Allerdings beziehen sich die vorliegenden Studien meist auf die USA (Ausnahmen sind u. a. Diekmann 1985, Brüderl 1986 und Carroll/Mayer 1986). Die empirischen Befunde, ebenso wie zahlreiche theoretische Aussagen, vermitteln dabei den Gesamteindruck, als ob eine Beschäftigung in Großbetrieben für die betroffenen Arbeitnehmer ganz überwiegend vorteilhaft sei. Großbetriebe bieten angeblich eine höhere Bezahlung, stellen zeitlich stabilere Jobs bereit, eröffnen Aufstiegschancen in Form von Karriereleitern usw.

In Anbetracht dieser Ausgangssituation ist die erste und allgemeine Frage, die hier auf der Basis bundesdeutscher Daten untersucht werden soll, ob größere Betriebe tatsächlich bessere Positionen in bezug auf Einkommen, Berufsprestige, Arbeitszufriedenheit und Jobstabilität bereitstellen. An eine These der Segmentationstheoretiker anknüpfend (vgl. z. B. Stolzenberg 1978) lautet eine zweite und speziellere Frage, ob und inwieweit die Erträge (returns) für Bildung und Berufserfahrung systematisch mit der Betriebsgröße variieren. Die These der Segmentationstheoretiker dabei ist, daß sich ein Mehr an Bildung und Berufserfahrung in Großbetrieben eher bezahlt macht als in Kleinbetrieben.

3. Daten und Variablen

Als empirische Materialbasis für die nachstehenden Analysen dient die Arbeitseinkommensumfrage, die im Winter 1980/81 im Auftrag des Sonderforschungsbereichs 3 unter der Leitung von Prof. Helberger durchgeführt wurde (zu genaueren Angaben über diese Studie vgl. Helberger/Lendewig 1984). Bei der Arbeitseinkommensumfrage handelt es sich um eine haushaltsrepräsentative Befragung abhängig erwerbstätiger deutscher Arbeitnehmer ab 18 Jahren mit mindestens 20 Arbeitsstunden pro Woche ($N = 2057$); durch eine geeignete Gewichtung, von der hier Gebrauch gemacht wird, läßt sich Personenrepräsentativität erzielen.

Die Gruppe derer, die in die Auswertungen eingehen, wird beschränkt durch die drei folgenden Kriterien: 1. Es werden nur Personen berücksichtigt, die nach Einschätzung der Interviewer zuverlässig geantwortet haben. 2. Ausgeschlossen werden all diejenigen, die angeben, im öffentlichen Dienst beschäftigt zu sein. 3. Es werden lediglich Arbeiter und Angestellte untersucht; Selbständige, Auszubildende und aktuell Nichterwerbstätige, die entweder regulär in der Stichprobe sind oder aber durch irgendwelche Fehler hineingelangt sind, bleiben ausgeklammert. Mit der Beschränkung der Zielpopulation auf Arbeiter und Angestellte in der Privatwirtschaft sollen potentiell verzerrende Sondereffekte (relativ einheitliches Gratifikationsschema im öffentlichen Dienst, eher kleine Betriebsgrößen bei Selbständigen, geringe Entlohnung von in Kleinbetrieben konzentrierten Auszubildenden usw.) ausgeschaltet werden.

Bevor auf die Ergebnisse eingegangen werden kann, sind noch kurz die wichtigsten Variablen zu benennen:

- „Einkommen“ meint stets das in DM gemessene durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen der befragten Personen. Der Wertebereich dieser Variable läuft in unserer Stichprobe von 218 bis 18.000 DM.
- „Berufsprestige“ wird mit der für deutsche Verhältnisse entwickelten Berufsprestige-Skala von Wegener (1985) erfaßt. Die Punktwerte dieser Skala reichen in unserem Sample von 20.00 bis 163.30.
- „Arbeitszufriedenheit“ bewegt sich auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 7 (sehr zufrieden). Es handelt sich dabei um einen einfachen additiven Index, der aus einer Abfrage von insgesamt 13 Teilzufriedenheiten, d. h. Zufriedenheiten mit verschiedenen Aspekten der aktuellen beruflichen Tätigkeit gebildet wurde.
- „Jobstabilität“ ist die in Jahren ausgedrückte Verweildauer beim derzeitigen Arbeitgeber.
- „Betriebsgröße“ bezeichnet die Zahl der Beschäftigten in der lokalen betrieblichen Einheit des laufenden Jobs. Sie wurde in der Arbeitseinkommensumfrage in acht Kategorien erfaßt. In einem Teil unserer Analysen wird diese Variable als Intervallskala behandelt, wobei die Mittelpunkte der jeweiligen Betriebsgrößenklasse verwendet werden. Ansonsten soll mit der schlichten Dichotomie „Kleinbetrieb“

(bis 49 Beschäftigte) versus „Großbetrieb“ (50 und mehr Beschäftigte) gearbeitet werden.

- „Bildung“ bezieht sich auf das in Jahren gemessene Ausmaß der allgemeinen sowie beruflichen Bildung (zum Vorgehen bei der Umsetzung der qualitativen Bildungsabschlüsse in Bildungsjahre vgl. Helberger 1980).
- „Berufserfahrung“ wird ebenfalls in Jahren gemessen und mit dem Proxy-Maß „Alter minus Bildungsjahre minus 6 Jahre“ erfaßt.

4. Empirische Ergebnisse

Die Ergebnisse der Auswertungen sollen in drei Schritten vorgeführt werden: 1. Ohne Kontrolle von Zusatzvariablen wird im ersten Schritt schlicht betrachtet, ob sich in unserem Sample Einkommen, Berufsprestige, Arbeitszufriedenheit und Jobstabilität in Klein- und Großbetrieben voneinander unterscheiden. 2. Mit Kontrolle einschlägiger Individualvariablen wird sodann untersucht, inwieweit in Regressionen, die die vier genannten Gratifikationen als abhängige Variablen verwenden, die Betriebsgröße signifikante Effekte erbringt. 3. Ob schließlich ein Mehr an Bildung und Berufserfahrung in Großbetrieben stärker honoriert wird als in Kleinbetrieben, wird dergestalt analysiert, daß getrennte Regressionen für Klein- und Großbetriebe berechnet, und die Koeffizienten der Bildungs- bzw. Berufserfahrungsvariable einander gegenübergestellt werden. Sämtliche Analysen werden zunächst für die Gesamtgruppe und dann getrennt für Männer und Frauen durchgeführt.

Der einfache bivariate Vergleich von Einkommen, Berufsprestige, Arbeitszufriedenheit und Jobstabilität in Kleinbetrieben (bis 49 Beschäftigte) versus Großbetrieben (50 und mehr Beschäftigte) liefert die Ergebnisse in Tabelle 1 (sämtliche Tabellen siehe Anhang). Für das gesamte Sample erhält man: 1. Bezüglich Einkommen und Jobstabilität liegen die Unterschiede in der erwarteten Richtung zugunsten von Großbetrieben, wenngleich man die sich ergebende Einkommensdifferenz von 88 DM gewiß nicht als dramatisch bezeichnen kann. 2. Auf der Dimension „Berufsprestige“ zeigen sich praktisch keine Unterschiede. 3. Das Zufriedenheitsmaß weist in eine für Großbetriebe negative Richtung. Die Aufgliederung der Zusammenhänge nach Geschlecht bringt zwei zusätzliche Befunde: 1. Einkommensmäßig scheinen eher die Frauen von einer Beschäftigung in Großbetrieben zu profitieren. 2. Bei Männern ist das Berufsprestige in Großbetrieben signifikant höher als in Kleinbetrieben, bei Frauen hingegen verhält es sich genau umgekehrt. Daß die Ergebnisse in Tabelle 1 kein Artefakt der Art der (dichotomen) Gruppierung der Betriebsgrößenvariable sind, wird in Tabelle 2 dadurch belegt, daß dieselben Zusammenhänge in Form von Pearsonschen Korrelationskoeffizienten mit der intervallskalierten Betriebsgröße angegeben sind: Einkommen und die Verweildauer beim derzeitigen Arbeitgeber korrelieren positiv, Arbeitszufriedenheit hinge-

gen negativ mit der Betriebsgröße. Bei Männern, nicht jedoch bei Frauen liegt das Berufsprestige in größeren Betrieben höher als in Kleinbetrieben. Insgesamt bewegen sich die Korrelationskoeffizienten zwischen -0.09 und $+0.16$ und deuten damit nicht gerade auf stark ausgeprägte Zusammenhänge hin.

Die bivariate Analyse bedarf der Ergänzung durch die multivariate Analyse, in der die Effekte zentraler Individualvariablen kontrolliert werden. Die entscheidende Frage dabei lautet, ob die Betriebsgröße auch bei Kontrolle der einschlägigen Individualvariablen signifikante Effekte behält. Mit Einkommen, Berufsprestige, Arbeitszufriedenheit und Jobstabilität (Verweildauer beim derzeitigen Arbeitgeber) als Zielvariablen halten die Tabellen 3–6 die Ergebnisse entsprechender Regressionsanalysen fest. In alle vier Analysen, die zusätzlich getrennt für Männer und Frauen ausgewiesen sind, wurde die intervallskalierte Betriebsgröße einbezogen. Die Einkommensfunktionen enthalten neben der Betriebsgröße die beiden klassischen Humankapitelvariablen „Bildungs-“ und „Berufserfahrungsjahre“ sowie die zwei Kontrollvariablen „Arbeitszeit“ und „Geschlecht“. Die Funktionen für Berufsprestige, Arbeitszufriedenheit und Jobstabilität berücksichtigen ebenfalls Geschlecht, Bildung und Berufserfahrung (ohne den quadrierten Berufserfahrungsterm) und zudem – anstelle der Arbeitszeit – die Variable „Vollzeit- versus Teilzeitbeschäftigung“, wobei Teilzeit eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit unter 35 Stunden bezeichnet. Unter methodischen Gesichtspunkten muß auf die Problematik der Regressionsgleichung für die Jobstabilität hingewiesen werden. Bei der über die Verweildauer beim jetzigen Arbeitgeber gemessenen Jobstabilität handelt es sich um vollständig rechtszensierte Daten; im Zeitpunkt der Befragung wurden die Verweilzeiten bei allen Personen abgeschnitten; und im Fall einer mit zunehmendem Verbleib beim Arbeitgeber absinkenden Abgangsrate erbringt eine normale OLS-Regression (ebenso wie eine Cox-Regression) tendenziell verzerrte Koeffizienten (genauer dazu vgl. Brüderl 1986). Angesichts der zur Verfügung stehenden Daten bleibt nur die Hoffnung, daß sich die Verzerrungen durch ein nicht allzu starkes Abweichen von der Annahme einer konstanten Abgangsrate in einem begrenzten Rahmen halten. Inhaltlich erhält man in den Tabellen 3–6 folgende Ergebnisse: 1. Auch wenn man Geschlecht, Bildung, Berufserfahrung und Arbeitszeit konstant hält, zeigt die Betriebsgröße einen signifikanten Effekt auf das Einkommen dergestalt, daß dieses mit zunehmender Betriebsgröße steigt. Bei Frauen ist der Effekt etwas stärker als bei Männern. Ein interessantes Nebenergebnis der Einkommensgleichungen besteht darin, daß die Entlohnung von Frauen stärker arbeitszeitbezogen zu sein scheint als die von Männern. 2. Bei Männern steigt das Berufsprestige mit der Betriebsgröße, wobei der Koeffizient der Betriebsgrößenvariable nur knapp das 5 Prozent-Signifikanzniveau verfehlt. Bei Frauen hingegen besteht kein Zusammenhang bzw. die Tendenz geht eher in die entgegengesetzte Richtung. Auf den ersten Blick überraschend an den Prestigegleichungen mag noch sein, daß in der Gesamt-

gleichung das Merkmal „Geschlecht“ einen für Männer negativen Koeffizienten ergibt. Dies hat seinen Grund darin, daß wir in unserem Sample nur Arbeiter und Angestellte betrachten, und sich die Frauen auf die in der Prestigeskala höherbewerteten Angestelltenpositionen konzentrieren. 3. Die Arbeitszufriedenheit erweist sich in unseren Gleichungen, wie schon in den Gleichungen vieler anderer Autoren, als eine über objektive Merkmale nur schwer faßbare Größe: die erklärten Varianzen streben tendenziell gegen Null. Gleichwohl deuten die Koeffizienten für die Betriebsgröße konsistent in eine für Großbetriebe negative Richtung. Zudem ergeben sich zwei interessante Nebenfunde: a) bei Männern, nicht jedoch bei Frauen geht ein Mehr an Berufserfahrung mit erhöhter Arbeitszufriedenheit einher, und b) Teilzeitbeschäftigung bringt bei Männern einen signifikant negativen, bei Frauen jedoch einen signifikant positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit. 4. In den Regressionsgleichungen für die Jobstabilität wird der weitaus größte Teil der erklärten Varianz durch die Kontrollvariable „Berufserfahrung“ abgedeckt. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als Berufserfahrung und Verweildauer beim derzeitigen Arbeitgeber stark korrelieren; bei etwa 20 Prozent der Befragten sind die Werte der beiden Variablen sogar identisch. Hinsichtlich des Effekts der Betriebsgröße ergibt sich: Größere Betriebe bieten stabilere Jobs als Kleinbetriebe, und dies gilt deutlich eher für Männer als für Frauen. Erneut erhält man einen interessanten Nebenfund: Eine hohe Zahl von Bildungsjahren erhöht bei Frauen, nicht jedoch bei Männern die Verweildauer bei einem Arbeitgeber. Wiederum zu Kontrollzwecken, zum anderen gleichzeitig als Überblick werden in Tabelle 7 die Koeffizienten für die Betriebsgrößenvariable für den Fall zusammengestellt, daß man die Regressionsgleichungen der Tabellen 3–6 nicht mit der intervallskalierten, sondern mit der dichotomen Betriebsgröße berechnet. In den Ergebnissen und deren Interpretation ergeben sich keine Unterschiede. Bei Verwendung der dichotomisierten Betriebsgrößenvariable treten die Effekte teilweise sogar etwas deutlicher hervor.

Die These, daß sich ein Mehr an Bildung und Berufserfahrung in Großbetrieben eher auszahlt als in Kleinbetrieben, läßt sich dergestalt überprüfen, daß die soeben vorgeführten Regressionen – ohne die Betriebsgrößenvariable – getrennt für Kleinbetriebe (bis 49 Beschäftigte) und Großbetriebe (50 und mehr Beschäftigte) berechnet, und die Koeffizienten der Bildungs- bzw. Berufserfahrungsvariable miteinander verglichen werden. Dabei seien folgende Beschränkungen vorgenommen: 1. Es werden lediglich die zwei Auszahlungsdimensionen „Einkommen“ und „Berufsprestige“ betrachtet. Die beiden Dimensionen „Arbeitszufriedenheit“ und „Jobstabilität“ werden sowohl aus methodischen Gründen (geringe erklärte Varianz bei Arbeitszufriedenheit, rechtszensierte Daten bei Jobstabilität) wie auch aus Gründen der Interpretation im Sinne von „Returns“ ausgeklammert. 2. Während bei Einkommen die Erträge für Bildung und Berufserfahrung untersuchenswert sind, erscheint bei Berufsprestige eine Beschränkung auf die Erträge für Bildung deshalb angebracht, weil die Berufserfahrungsva-

riable in den Gleichungen von Tabelle 4 keinerlei signifikante Effekte ergeben hat. Noch eine weitere Bemerkung methodischer Art ist notwendig: Subgruppenspezifische Regressionsanalysen sind häufig mit dem Problem des Stichprobenauswahlfehlers (sample-selection-bias) behaftet (vgl. dazu z. B. Heckman 1980). Mit dem Stichprobenauswahlfehler muß in unserem Fall betriebsgrößenbezogener Regressionen deshalb gerechnet werden, weil einige unabhängige Variablen sowohl die Zielvariablen „Einkommen“ und „Prestige“ wie auch den Zugang zu den beiden Subgruppen beeinflussen. Das Merkmal „Geschlecht“ z. B. hat einen klaren Effekt auf Einkommen und Berufsprestige; gleichzeitig besteht ein geschlechtsspezifischer Zugang zu Klein- und Großbetrieben: die Frauenquote beträgt in den Kleinbetrieben unseres Samples 42 Prozent, in den Großbetrieben nur 29 Prozent. Ähnliches gilt für die Teilzeitquote, die sich in den Kleinbetrieben auf 18 Prozent, in den Großbetrieben lediglich auf 8 Prozent beläuft. Der Stichprobenauswahlfehler läßt sich unter anderem durch ein von Heckman entwickeltes Verfahren beheben. Freilich ist dieses Verfahren an ein Computerprogramm gebunden, das uns nicht zur Verfügung steht, so daß wir uns an dieser Stelle mit dem Verweis auf die Gefahr des Stichprobenauswahlfehlers begnügen müssen. Tabelle 8 gibt die Erträge in Form von Einkommen und Berufsprestige für Bildung in Klein- und Großbetrieben an. Dabei sind die Einkommensreturns sowohl in DM-Beträgen (DM-Einkommen als abhängige Variable) als auch in Prozent-Beträgen (logarithmiertes Einkommen als abhängige Variable) angegeben. Für die Gesamtgruppe lesen sich die Werte folgendermaßen: Ein zusätzliches Bildungsjahr bringt in Kleinbetrieben 121 DM, in Großbetrieben hingegen 181 DM mehr an Einkommen. Prozentual ausgedrückt bringt ein zusätzliches Bildungsjahr in Klein- wie in Großbetrieben rund 7 Prozent mehr Einkommen. Die Belohnungen für Bildung in Form von Prestigepunkten unterscheiden sich nur marginal; sie liegen in beiden Fällen bei etwa 6.5 Punkten. Interessant nun sind die Ergebnisse bei Aufgliederung der Analyse nach Geschlecht. Hierbei deutet sich recht deutlich an, daß Männer für ein Mehr an Bildung in Großbetrieben besser honoriert werden als in Kleinbetrieben, daß es sich bei Frauen aber eher umgekehrt verhält. Über die Einkommensreturns für Berufserfahrung informiert Tabelle 9 in Form von Einkommens-Berufserfahrungs-Profilen. Die Einkommensreturns für Berufserfahrung lassen sich deswegen nur schwer auf eine Kennziffer reduzieren, weil der Berufserfahrungsterm zweimal in der Einkommensgleichung steckt (in einfacher und quadrierter Form). Wählt man den prozentualen Anstieg des Einkommens in den ersten 25 Berufserfahrungsjahren als Kriterium, ergibt sich: 1. für die Gesamtgruppe: 25 Jahre Berufserfahrung lassen das Einkommen in Kleinbetrieben um 99 Prozent, in Großbetrieben um 123 Prozent ansteigen; 2. für Männer: in Kleinbetrieben erhält man eine Steigerung um 130 Prozent, in Großbetrieben eine praktisch gleich große Steigerung um 128 Prozent 3. für Frauen: einem 121prozentigen Anstieg in Kleinbetrieben steht ein 102prozentiger Anstieg in Großbetrieben gegenüber. Mithin wird bei Frauen Berufserfahrung

weniger honoriert als bei Männern; zudem macht sich für Frauen eine lange Berufserfahrung in Großbetrieben weniger bezahlt als in Kleinbetrieben.

5. Fazit

Das Fazit der Analysen läßt sich in drei Punkten kondensieren: 1. Vor dem Hintergrund der Schlüsselrolle, die der Betriebsgröße in der Literatur über organisationale Determinanten beruflicher Gratifikationen zugemessen wird, fallen die betriebsgrößenbezogenen Unterschiede, die hier auf der Basis eines bundesdeutschen Datensatzes festgestellt werden konnten, überraschend niedrig aus. 2. Entgegen einem weitverbreiteten Eindruck in der Literatur läßt sich eine Beschäftigung in Großbetrieben nicht uneingeschränkt als für Arbeitnehmer vorteilhaft einstufen. Als Beleg hierfür kann man auf den Befund rekurren, daß Arbeitszufriedenheit tendenziell negativ mit der Betriebsgröße korreliert. 3. Während sich für Männer – abgesehen von der Arbeitszufriedenheit – eine Beschäftigung in Großbetrieben als der Tendenz nach positiv erweist, erscheint bei Frauen eine Differenzierung notwendig: Sie profitieren zwar in punkto Einkommen von einer Beschäftigung in Großbetrieben, üben dabei allerdings Tätigkeiten mit einem geringeren beruflichen Prestige aus (Arbeitertätigkeiten). Zudem wird ein Mehr an Bildung und Berufserfahrung bei Frauen in Großbetrieben weniger honoriert als bei Frauen in Kleinbetrieben.

Tabelle 1

Einkommen, Berufsprestige, Arbeitszufriedenheit und Jobstabilität in Kleinbetrieben (bis 49 Beschäftigte) und Großbetrieben (50 und mehr Beschäftigte)

	Mittelwert des monatlichen Nettoeinkommens (a)	Mittelwert des Berufsprestiges	Anteil der Zufriedenen (b)	Mittelwert der Verweildauer beim derzeitigen Arbeitgeber in Jahren
<i>Alle</i>	n = 1.114	n = 1.016	n = 1.330	n = 1.323
Kleinbetriebe	1.944	53.3	62.0	11.4
Großbetriebe	2.032	54.4	53.7	14.6
Signifikanz des Unterschiedes (c)	.27	.41	.00	.00

<i>Männer</i>	n = 827	n = 704	n = 876	n = 872
Kleinbetriebe	2.204	51.3	64.1	12.9
Großbetriebe	2.215	55.2	54.1	15.9
Signifikanz des Unterschiedes (c)	.91	.01	.01	.00
<i>Frauen</i>	n = 287	n = 312	n = 454	n = 451
Kleinbetriebe	1.319	56.4	59.2	9.2
Großbetriebe	1.448	52.0	52.9	11.6
Signifikanz des Unterschiedes (c)	.07	.05	.21	.01

Erläuterungen:

- (a) Nur Beschäftigte mit 35 und mehr Arbeitsstunden pro Woche.
 (b) Ausprägungen 5-7 auf einer siebenstufigen Arbeitszufriedenheitsskala.
 (c) Zweiseitiger T-Test bei Einkommen, Berufsprestige und Verweildauer beim derzeitigen Arbeitgeber; Chiquadratstest mit Yates-Korrektur bei Zufriedenheit.

Tabelle 2

**Pearsonsche Korrelationskoeffizienten der intervallskalierten
 logarithmierten Betriebsgröße mit Einkommen, Berufsprestige,
 Arbeitszufriedenheit und Jobstabilität**

	Monatliches Nettoeinkommen (a)	Berufsprestige	Arbeitszufriedenheit	Verweildauer beim derzeitigen Arbeitgeber (b)
Alle	.1153 (p = .00)	.0243 (p = .03)	-.0504 (p = .03)	.1421 (p = .00)
Männer	.0568 (p = .05)	.0742 (p = .02)	-.0354 (p = .15)	.1051 (p = .01)
Frauen	.1644 (p = .00)	-.0890 (p = .06)	-.0900 (p = .03)	.1195 (p = .00)

Erläuterungen:

- (a) Logarithmiertes Einkommen und nur Beschäftigte mit 35 und mehr Arbeitsstunden pro Woche.
 (b) Logarithmierte Verweildauer.

Tabelle 3

**Parameterschätzung der Einkommensfunktionen (logarithmiertes
monatliches Nettoeinkommen als abhängige Variable)**

	Alle	Männer	Frauen
Geschlecht (1 = männlich)	.34686** (.02286)	—	—
Bildung in Jahren	.07105** (.00487)	.06377** (.00541)	.09258** (.01009)
Berufserfahrung in Jahren	.03925** (.00310)	.04677** (.00375)	.03492** (.00572)
Berufserfahrung quadriert	-.00069** (.00006)	-.00082** (.00008)	-.00061** (.00013)
in Arbeitszeit	.86288** (.04840)	.59715** (.08360)	.93916** (.06539)
in Betriebsgröße	.01379** (.00377)	.01009* (.00437)	.02011** (.00718)
Konstante	2.79217	4.14455	2.32787
adj. R ²	.56248	.30352	.41208
N	1.239	819	412

Erläuterungen:

* p kleiner .05; ** p kleiner .01.

Unstandardisierte Regressionskoeffizienten; Standardfehler in Klammern.

Tabelle 4

Parameterschätzung der Berufsprestigefunktionen

	Alle	Männer	Frauen
Geschlecht (1 = männlich)	-4.30732** (1.32935)	—	—
Bildung in Jahren	6.60649** (.27299)	6.53441** (.33399)	6.71385** (.47110)
Berufserfahrung in Jahren	.01895 (.04564)	.06537 (.05659)	-.07189 (.07549)
Voll-/Teilzeitbeschäftigung (1 = Teilzeit)	-3.94462* (1.88518)	-14.08789 (8.46953)	-3.25197 (1.75039)
in Betriebsgröße	.16518 (.20798)	.44472 (.26088)	-.39962 (.33210)
Konstante	-14.07730	-30.35797	-10.30140
adj. R ²	.39147	.36517	.47732
N	1.011	703	308

Erläuterungen:

* p kleiner .05; ** p kleiner .01.

Unstandardisierte Regressionskoeffizienten; Standardfehler in Klammern.

Tabelle 5

Parameterschätzung der Arbeitszufriedenheitsfunktionen

	Alle	Männer	Frauen
Geschlecht (1 = männlich)	.04644 (.05924)	—	—
Bildung in Jahren	.06832** (.01238)	.05520** (.01409)	.10241** (.02515)
Berufserfahrung in Jahren	.00342 (.00209)	.00673** (.00244)	-.00215 (.00395)
Voll-/Teilzeitbeschäftigung (1 = Teilzeit)	.10724 (.08525)	-.83359* (.41497)	.19785* (.0944)
in Betriebsgröße	-.01818 (.00954)	-.01674 (.01116)	-.01458 (.01793)
Konstante	4.47394	3.62895	4.29578
adj. R ²	.02365	.02097	.05181
N	1.320	870	450

Erläuterungen:

* p kleiner .05; ** p kleiner .01.

Unstandardisierte Regressionskoeffizienten; Standardfehler in Klammern.

Tabelle 6

**Parameterschätzung der Jobstabilitätsfunktionen (logarithmierte
Verweildauer beim derzeitigen Arbeitgeber als abhängige Variable)**

	Alle	Männer	Frauen
Geschlecht (1 = männlich)	.15178* (.06633)	—	—
Bildung in Jahren	.01139 (.01369)	-.01448 (.01508)	.07515* (.02926)
in Berufserfahrung in Jahren	.91609** (.03709)	.95674** (.04468)	.90229** (.06717)
Voll-/Teilzeitbeschäftigung (1 = Teilzeit)	-.08164 (.09552)	-.04204 (.44499)	-.06569 (.11250)
in Betriebsgröße	.03077** (.01055)	.04124** (.01198)	.01537 (.02081)
Konstante	-1.01789	-.74266	-1.52003
adj. R ²	.37391	.37376	.32622
N	1.312	865	448

Erläuterungen:

* p kleiner .05; ** p kleiner .01.

Unstandardisierte Regressionskoeffizienten; Standardfehler in Klammern.

Tabelle 7

**Koeffizienten der dichotomisierten Betriebsgrößenvariable
(1 = Großbetrieb) in den Regressionsfunktionen der Tabellen 3–6**

	Alle	Männer	Frauen
Einkommensfunktionen	.04620* (.01951)	.01733 (.02316)	.09526** (.03482)
Berufsprestigefunktionen	.41484 (1.06030)	2.28488 (1.34403)	-3.12304 (1.65005)
Arbeitszufriedenheitsfunktionen	-.13010** (.04956)	-.12959* (.06007)	-.09251 (.08690)
Jobstabilitätsfunktionen	.14035* (.05503)	.23396** (.06463)	.00618 (.10126)

Erläuterungen:

* p kleiner .05; ** p kleiner .01.

Unstandardisierte Regressionskoeffizienten; Standardfehler in Klammern.

Tabelle 8

**Erträge für Bildung in Form von Einkommen und Berufsprestige in
Kleinbetrieben versus Großbetrieben**

	„Returns“ pro zusätzliches Bildungs- jahr in Form von		
	DM-Ein- kommen (a)	%-Ein- kommen (b)	Berufs- prestige
<i>Alle</i>			
Kleinbetriebe	120.9	.07186	6.42
Großbetriebe	181.2	.07014	6.65
<i>Männer</i>			
Kleinbetriebe	110.6	.04859	6.14
Großbetriebe	197.3	.06909	6.70
<i>Frauen</i>			
Kleinbetriebe	133.2	.10451	6.63
Großbetriebe	114.8	.07632	6.67

Erläuterungen:

(a) Abhängige Variable der Regressionen ist hier das DM-Einkommen.

(b) Abhängige Variable der Regressionen ist hier das logarithmierte Einkommen.

Hinweis: Gemessen an den DM-Einkommensreturns, nicht jedoch an den Prozent-Einkommenreturns zeigt sich für die Gesamtstichprobe ein Unterschied zwischen Klein- und Großbetrieben. Diese nur scheinbare Inkonsistenz läßt sich folgendermaßen erklären: Da das Einkommensniveau in Kleinbetrieben niedriger liegt als in Großbetrieben, genügen schon 121 DM für eine Einkommenssteigerung von etwa 7 Prozent; bei dem höheren Durchschnittsniveau in Großbetrieben sind hingegen 181 DM notwendig.

Tabelle 9

**Berufserfahrungs-Einkommens-Profile in Kleinbetrieben versus
Großbetrieben**

		Berufserfahrungsjahre					Prozent- Anstieg in
	0	5	10	15	20	25	25 Jahren
<i>Alle</i>							
Einkommen in ...							
Kleinbetrieben	1.007	1.332	1.594	1.794	1.931	2.006	99%
Großbetrieben	975	1.362	1.675	1.914	2.080	2.172	123%
<i>Männer</i>							
Einkommen in ...							
Kleinbetrieben	1.080	1.535	1.902	2.182	2.374	2.479	130%
Großbetrieben	1.076	1.520	1.880	2.155	2.346	2.453	128%
<i>Frauen</i>							
Einkommen in ...							
Kleinbetrieben	621	874	1.076	1.226	1.326	1.374	121%
Großbetrieben	728	970	1.166	1.314	1.416	1.470	102%

Erläuterungen:

Abhängige Variable der Regression ist das DM-Einkommen. Unabhängige Variablen sind Geschlecht (nur in den Gleichungen für alle), Bildung, Berufserfahrung, quadrierte Berufserfahrung und Arbeitszeit. Bei Berechnung der Profile wurden die Mittelwerte von Geschlecht, Bildung und Arbeitszeit eingesetzt.

Literatur

- Baron, J. N., 1984, Organizational Perspectives on Stratification, in: *Annual Review of Sociology*, Vol. 10, S. 37-69.
- Becker, G. S., 1964, *Human Capital*, 1st. ed., New York.
- Bielby, W. T., 1981, Models of Status Attainment, in: D. J. Treiman & R. V. Robinson (eds.), *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 1, Greenwich, S. 3-26.
- Blau, P. M. & Duncan, O. D., 1967, *The American Occupational Structure*, New York.
- Brüderl, J., 1986, *Organisationale Determinanten von Berufskarrieren*, München (unveröffentl. Diplomarbeit).
- Carroll, G. R. & Mayer, K. U., 1986, Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organization Size, in: *American Sociological Review*, Vol. 51, S. 323-341.
- Diekmann, A., 1985, Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, *Forschungsberichte* No. 212 und No. 218 des Wiener Instituts für Höhere Studien, Wien.
- Granovetter, M., 1981, Toward a Sociological Theory of Income Differences, in: I. Berg (ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York, S. 11-47.
- Heckman, J., 1980, Sample Selection Bias as a Specification Error, in: J. P. Smith (ed.), *Female Labor Supply*, Princeton, S. 206-248.
- Helberger, C., 1980, Veränderungen der bildungsspezifischen Einkommensunterschiede zwischen 1969/1971 und 1978, *Arbeitspapier* Nr. 51 des Sonderforschungsbereichs 3, Frankfurt.
- Helberger, C. & Lendewig, A., 1984, Zur Konzeption des Arbeitnehmersurveys 1980 (mimeo, erscheint in: C. Helberger [Hrsg.], *Erwerbstätigkeit und Entlohnung in der Bundesrepublik Deutschland*).
- Neuberger, O. & Allerbeck, M., 1978, *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit*, Bern.
- Smith, R. S., 1979, Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Review, in: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 32, S. 339-352.
- Stolzenberg, R. M., 1978, Bringing the Boss Back In: Employer Size, Employee Schooling, and Socioeconomic Achievement, in: *American Sociological Review*, Vol. 43, S. 813-828.
- Wegener, B., 1985, Gibt es Sozialprestige?, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 14, S. 209-235.