

Bellmann, Lutz; Möller, Iris

Article

Gewinnbeteiligung und betriebliches Engagement auf internationalen Märkten

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Bellmann, Lutz; Möller, Iris (2010) : Gewinnbeteiligung und betriebliches Engagement auf internationalen Märkten, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 24, Iss. 1, pp. 29-47

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/70979>

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.

Lutz Bellmann, Iris Möller*

Gewinnbeteiligung und betriebliches Engagement auf internationalen Märkten**

In diesem Beitrag wird untersucht, ob ein betriebliches Engagement auf internationalen Märkten die Verbreitung von Systemen der Gewinnbeteiligung beeinflusst. Verschiedene Argumente sprechen dafür, dass Gewinnbeteiligung insbesondere für auslandskontrollierte Betriebe ein viel versprechendes Instrument darstellen kann. Beispielsweise weil davon ausgegangen werden kann, dass sie in besonderer Weise mit Moral Hazard Problemen konfrontiert sind. Um unsere Hypothesen zu testen, schätzen wir mit den Daten des IAB-Betriebspanels Querschnitts- und Panelregressionen, in denen für beobachtete und unbeobachtete betriebliche Heterogenität kontrolliert wird. In Übereinstimmung mit den vorgetragenen Argumenten finden wir einen signifikanten Einfluss der Auslandskontrolle und der Exportquote auf die Nutzung von Systemen der Gewinnbeteiligung in Deutschland.

Profit Sharing and the International Activity of Firms

This article studies the effect of the international activity of firms on the use of profit sharing systems in Germany. Several arguments are conceivable for the fact that profit sharing is particularly attractive for foreign owned establishments. One of these arguments is that these establishments are especially confronted with moral hazard problems. In order to test our hypotheses we estimate cross-section and panel econometric models that explicitly account for observed and unobserved heterogeneity between establishments. In line with the proposed arguments we find significantly positive effects of foreign ownership and export activities on the use of profit sharing systems.

Key words: profit sharing, international comparative human resource management

* Prof. Dr. Lutz Bellmann, Jg. 1956, Inhaber des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre insbes. Arbeitsökonomie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Research Fellow des Instituts Zukunft der Arbeit in Bonn und Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-mail: lutz.bellmann@iab.de.

Dr. Iris Möller, Jg. 1970, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-mail: iris.moeller@iab.de.

** Frühere Versionen des Artikels wurden auf dem Personalökonomischen Kolloquium in Zürich 2007 und im Volkswirtschaftlichen Colloquium der Universität Dortmund 2008 vorgestellt. Die Autoren danken den Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihre Anregungen, den beiden anonymen Referees und Hans-Dieter Gerner (IAB).

Artikel eingegangen: 24.3.2009

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 11.1.2010.

1. Einleitung

In der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise hat die IG Metall, die bislang eher zurückhaltend der Mitarbeiterbeteiligung gegenüberstand, vorgeschlagen, das Thema auf die Agenda zu setzen und eine neue Beteiligungskultur zu entwickeln (vgl. Wirtschaftswoche vom 07.09.2009). Auch die stärkere staatliche Förderung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland seit letztem Jahr hatte zu einer größeren Diskussion eines an sich alten Themas geführt (vgl. Gaugler 2002). Die Frage ist, ob damit quasi versucht wird das Rad der Geschichte zurückzudrehen, ob damit den Interessen der Unternehmen Rechnung getragen wird oder aber erkennbare Unternehmensstrategien lediglich verstärkt werden. In der Tat scheint letzteres der Fall zu sein. Zu wenig Beachtung fand eine Studie der Europäischen Stiftung zur Förderung der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Europäischen Gemeinschaft, die gezeigt hat, dass – gemessen am Anteil der Arbeitnehmer – die Beteiligung der Mitarbeiter am betrieblichen Erfolg und/oder Kapital in fast allen europäischen Ländern zugenommen hat (vgl. Welz/Fernández-Macias 2007). Als Ursache für diese Entwicklung kann die Internationalisierung der Produktion und des Handels angesehen werden, die – neben dem Abbau der tarifären und nicht-tarifären Handelshemmnisse – durch niedrigere Kommunikations-, Informations- und Transportkosten erleichtert wird. Der sich daraus ergebende schärfere Wettbewerb führt dazu, dass Unternehmen bewährte Anreizstrukturen überdenken müssen, um der neuen Situation gerecht zu werden. Eine verstärkte leistungsbezogene Entlohnung der Mitarbeiter mittels Gewinn- und Kapitalbeteiligung setzt an dieser Stelle an. Die flexible Lohnstruktur dieser Systeme ermöglicht es Unternehmen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Dies ist vor allem für die Unternehmen von großer Bedeutung, die sich auf internationalen Märkten engagieren.

Während mittlerweile einige Studien vorliegen, die sich theoretisch mit der Frage der Veränderung betrieblicher Anreizstrukturen auseinandersetzen (z.B. Schmidt 1997; Raith 2003, zumindest in Bezug auf Anreizentlohnung von Managern), ist die empirische Forschung auf diesem Gebiet bislang noch unterentwickelt. Eine Ausnahme stellt die Untersuchung von Cuñat/Guadalupe (2009) dar. Nach unserem besten Wissen liegen auch für Deutschland noch keine mikroökonomischen Untersuchungen zu den Auswirkungen des betrieblichen Engagements auf internationalen Märkten auf die Beteiligung ihrer Mitarbeiter am Gewinn und Kapital vor. Der Aufbau unseres Artikels gliedert sich wie folgt: Zunächst wird ein Überblick über dem Thema verwandte Literatur gegeben, um den eigenen Beitrag abzugrenzen und einzubetten (Abschnitt 2.1). Danach werden die Effizienzwirkungen der Gewinnbeteiligungen aus personalökonomischer Sicht präsentiert (Abschnitt 2.2), bevor in Abschnitt 2.3 verschiedene Argumente für eine größere Verbreitung der Systeme der Gewinnbeteiligung in Betrieben mit internationaler Geschäftstätigkeit entwickelt werden. Danach wird im Abschnitt 3 eine empirische Überprüfung mit den Daten der Wellen 2001, 2005 und 2007 des IAB-Betriebspanels vorgenommen. Den deskriptiven Ergebnissen in Abschnitt 3 schließen sich die multivariaten Analysen an. Der Beitrag schließt in Abschnitt 4 mit einem Fazit.

2. Theoretische Überlegungen

2.1 Forschungsstand

Wie bereits eingangs erwähnt ist uns keine Literatur bekannt, die mikroökonomisch die Auswirkungen von internationalem betrieblichem Engagement auf die Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn untersucht. Einer ähnlichen Fragestellung jedoch gehen Cuñat und Guadalupe (2009) für das US-amerikanische Verarbeitende Gewerbe nach. Sie untersuchen, ob verstärkter ausländischer Wettbewerb die Lohnstrukturen von Vorständen und die Anreizstruktur in Firmen des Verarbeitenden Gewerbes der USA beeinflusst. Firmenpaneldaten zeigen, dass eine Erhöhung des ausländischen Wettbewerbs (Importpenetration) zu niedrigen fixen Entlohnungsbestandteilen führt und zu einer höheren Sensitivität des variablen Entlohnungsanteils.

Aktuelle Beiträge aus der New Trade Theory stellen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Firmen und ihr Engagement auf ausländischen Märkten in einen Zusammenhang. Beispielsweise kommen Helpman/Melitz/Yeaple (2004) zu dem Ergebnis, dass die am wenigsten produktiven Unternehmen den heimischen Markt bedienen, die produktiveren von ihnen exportieren und die produktivsten Firmen ausländische Direktinvestitionen vornehmen. Es stehen also wirtschaftlicher Erfolg und Auslandsengagement einerseits und Anreizentlohnung und wirtschaftlicher Erfolg andererseits in Beziehung. Letzterer Zusammenhang, also die Produktivitätswirkung von Gewinnbeteiligung, wurde bereits vielfach untersucht. Es existiert eine reiche Literatur hierzu, der an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben soll.

Die Produktivitätswirkung von Gewinnbeteiligungssystemen wurde in einer Reihe von Studien empirisch untersucht (vgl. u.a. Bellmann/Möller 2005; Cable/Wilson 1989; Carstensen/Gerlach/Hübler 1995; Heywood et al. 2005; Hübler 1995; Jirjahn 1998; Kraft/Ugarković 2006; Möller 2000; OECD 1995; Pannenberg/Spiess 2007; Strotmann 2006; Uvalic 1991; Wolf/Zwick 2002; für einen aktuellen Überblick vgl. Lesch/Stettes 2008 oder Blum 2006). Die Analysen basieren meist auf Betriebsdaten (Hannoveraner Firmenpanel, IAB-Betriebspanel), zum Teil auch auf Individualdaten (Sozio-ökonomisches Panel). Zumeist lassen sich positive Effekte beobachten. An dieser Stelle gehen wir kurz auf einige Studien ein, die die Produktivitätswirkung von Gewinnbeteiligung mit Betriebsdaten untersucht haben.

Erste Analysen von Hübler (1995) basieren auf einem Datensatz von 351 Firmen des Verarbeitenden Gewerbes der Jahre 1990 bis 1993. Er findet einen positiven, jedoch statistisch nicht signifikanten Effekt von Erfolgsbeteiligung auf die betriebliche Produktivität. Möller (2000) nutzt die Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 1998. Schätzungen auf Basis von Betrieben aller Betriebsgrößen und Branchen zeigen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland Produktivitätseffekte von Gewinnbeteiligung. Allerdings beruhen diese Ergebnisse auf Querschnittsanalysen, die weder für die betriebliche Heterogenität kontrollieren noch Selektionseffekte bzw. eine mögliche umgekehrte Kausalität berücksichtigen.

In einem Beitrag von Wolf/Zwick (2002), die für ihre Analysen ebenfalls die Daten des IAB-Betriebspanels verwenden, werden diese mittels Einsatz ökonometrischer Verfahren berücksichtigt. Es zeigen sich jedoch keine Produktivitätseffekte. Eine weitere Reihe von Autoren setzen Matching-Verfahren zur Produktivitätsmessung der

Einführung von Gewinnbeteiligung ein. Ihre Berechnungen erfolgen mit den Daten des IAB-Betriebspanels – jedoch für unterschiedliche Zeithorizonte und Subsamples. Kraft/Ugarković (2006) finden mittels Difference-in-Difference-Schätzungen heraus, dass sich durch die Einführung von Gewinnbeteiligung die betriebliche Ertragslage gebessert hat. Die Analysen von Bellmann/Möller (2005) zeigen positive, jedoch nicht immer signifikante Produktivitätseffekte bzw. Wachstumsraten der Produktivität. Demgegenüber findet Strotmann (2006) keine, bzw. sogar negative Produktivitätseffekte, die allerdings nicht immer signifikant sind.

Aus internationaler Perspektive geben Weitzman/Kruse (1990) und Kruse (1993) einen Überblick über Produktivitätsstudien aus den 1980er Jahren. In der Zusammenfassung werden überwiegend positive Produktivitätseffekte festgestellt. Die Analysen von Kruse (1992) beispielsweise ergeben Produktivitätseffekte von bis zu 4%. Eine Reihe von Performance-Messungen von Gewinnbeteiligung wurde mit dem britischen Firmendatensatz Workplace Employer Relations Survey (WERS) durchgeführt. Die Bilanz ist durchaus gemischt. Blanchflower/Oswald (1987) fanden keinen Zusammenhang zwischen Gewinnbeteiligung und betrieblicher Performance, Wadhvani/Wall (1990) erhielten schwache Hinweise für einen positiven Einfluss. Hingegen fanden Cable/Wilson (1989), McNabb/Whitfield (1998) und Conyon/Freeman (2001) positive signifikante Produktivitätseffekte von Gewinnbeteiligungssystemen. Den Analysen von Bryson/Freeman (2008) lagen neuere Daten des WERS von 2004 zugrunde. Diese Autoren konnten für Großbritannien keine Produktivitätseffekte von Gewinnbeteiligung, jedoch von Kapitalbeteiligung feststellen. Robinson/Wilson (2006) zeigen in ihren Panelanalysen verschiedenartige Mechanismen der Wirkung von Gewinnbeteiligungssystemen auf. So werden die unterschiedlichen Unternehmensstrukturen herangezogen, um zu erklären, warum in spezifischen Unternehmenssegmenten positive Effekte von Gewinnbeteiligung zu beobachten sind und in anderen nicht.

Zusammenfassend kann auf Basis der empirischen Studien kein eindeutiger Hinweis auf positive Produktivitätseffekte von Gewinnbeteiligung festgestellt werden. Wie jedoch Effizienzwirkungen von Gewinnbeteiligung auf theoretischer Ebene erklärt werden, wird Gegenstand des folgenden Kapitels sein.

2.2 Effizienzwirkungen von Gewinnbeteiligung

Eine grundsätzliche Begründung für Produktivitätssteigerungen durch Gewinnbeteiligung ist in personalökonomischen Ansätzen (vgl. z.B. Blasi et al. 2008; Kruse 1992, 1996; Lazear 1993; Milgrom/Roberts 1992) zu finden. Ausgehend von einer komplexer werdenden Arbeitswelt, die durch Informationsasymmetrien, Unsicherheit und vertraglicher Unvollständigkeit gekennzeichnet ist, treten Kontrollprobleme auf, die effizienzmindernd wirken. Ein potentiell opportunistisches Verhalten von Arbeitnehmern – d.h. diskretionäre Handlungsspielräume werden beispielsweise durch Leistungszurückhaltung ausgenutzt – kann durch den Einsatz von leistungsabhängigen Entlohnungssystemen verringert, wenn nicht gar vermieden werden. Der Arbeitnehmer wird dadurch veranlasst sich im Sinne des Arbeitgebers zu verhalten. Das bedeutet, dass mit dieser Entlohnungskomponente eine direkte innerbetriebliche Anreizstruktur geschaffen wird, die zu höherer Leistung führt. Die Verknüpfung der Arbeitnehmerentlohnung mit dem Erfolg des Betriebes verbessert über eine Leistungssteige-

rung der Arbeitnehmer die betriebliche Ertragslage und trägt damit zu einer höheren individuellen Entlohnung bei. Jedoch steht diesem positiven Anreizeffekt ein mögliches Trittbrettfahrerverhalten entgegen. Da nicht auf Basis der individuellen, sondern kollektiven Leistung entlohnt wird, besteht die Befürchtung, dass der Einzelne seine Leistung zulasten seiner Kollegen zurückhält und dennoch von ihrer Leistung profitieren („1/N-Problem“). Existierender Gruppendruck (Kandel/Lazear 1992) und wiederholte „Spiele“ – die Beschäftigten interagieren jeden Arbeitstag erneut – (Weitzman/Kruse 1990) unterstützen jedoch das Argument der positiven Anreizwirkung.

Mit der Einführung von Gewinnbeteiligungen können zudem indirekte Anreize für die Mitarbeiter geschaffen werden, sich stärker mit dem Betrieb zu identifizieren, an ihrem Arbeitsplatz unternehmerisch mitzudenken und zu handeln. Dieser Prozess kann vielfältige Wirkungen auslösen, wie beispielsweise allgemein eine Verbesserung des Klimas innerhalb der Unternehmung. Konkret kann sich dies in einem stärkeren Kostenbewusstsein der Arbeitnehmer, beispielsweise in einer größeren Sorgfalt im Umgang mit Material oder beim Einsatz von Maschinen, niederschlagen. Eine stärkere Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber kann sich auch in einer Abnahme von Fehlzeiten oder in einem verbesserten Informationsfluss innerhalb des Unternehmens zeigen, d. h. einer höheren Bereitschaft der Mitarbeiter, Informationen mit dem Management und Kollegen zu teilen und sich darüber hinaus Gedanken über Verbesserungen im Arbeitsprozess zu machen und diese auch zu kommunizieren. Insgesamt kann ein Beteiligungsmodell zu einer größeren Bereitschaft der Arbeitnehmer führen, Initiativen zu entfalten, die für die Firma von großem Nutzen sind. Darüber hinaus ist denkbar, dass dieser Identifikationsprozess die Mitarbeiter verstärkt zur Investition in firmenspezifisches Humankapital motiviert. In Verbindung damit erhöht sich nicht nur die individuelle Leistung, sondern in der Konsequenz auch der betriebliche Erfolg. Zudem senken die spezifischen Investitionen die Mitarbeiterfluktuation und reduzieren damit Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten (Milgrom/Roberts 1992; Schares 1993).

Ein weiteres Motiv für erfolgsabhängige Entlohnung aus personalökonomischer Sicht ist die Selbstselektions- bzw. Screeningfunktion bei der Personalrekrutierung (Informationsaufdeckungsmechanismus) (vgl. u.a. Berthold/Stettes 2001). Der Arbeitgeber hat relativ wenig Information über die Fähigkeiten und die Leistungsbereitschaft des Bewerbers. Er offeriert ein variables Gehalt und wird damit attraktiv für Bewerber, die überdurchschnittlich leistungsfähig und motiviert sind, denn überdurchschnittlich produktive Mitarbeiter wissen, dass sie von dieser Entlohnungsform besonders stark profitieren werden (vgl. Kräkel 1993; Milgrom/Roberts 1992). Gelingt dieser Selbstselektionsmechanismus, so kann der Faktor Arbeit effizienter und damit produktiver eingesetzt werden, was sich konsequenterweise auf die Gesamtproduktivität niederschlagen wird (vgl. Kabst/Matiaske/Schmelter 2003).

Die bislang präsentierten personalökonomischen Überlegungen berücksichtigen allerdings nicht die besondere Situation der Unternehmen, die sich auf internationalen Märkten engagieren. Dies wird jedoch umso wichtiger, als sich die internationale wirtschaftliche Vernetzung und Globalisierung im letzten Jahrzehnt stürmisch entwickelt hat und voraussichtlich auch in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen wird. Die Internationalisierung hat Konsequenzen für den heimischen Markt und damit auch für

die in Deutschland ansässigen Betriebe. Im Folgenden werden Überlegungen angestellt, inwiefern eine internationale Geschäftstätigkeit von Betrieben Auswirkungen auf deren Bereitschaft hat, ihre Mitarbeiter am Gewinn zu beteiligen.

2.3 Gewinnbeteiligung in Betrieben mit internationaler Geschäftstätigkeit

Bei Organisationen mit internationaler Geschäftstätigkeit kann es sich um Unternehmen handeln, die ihre Waren und Dienstleistungen ins Ausland exportieren und somit über den Markt zum „Global Player“ avancieren. Zum anderen besteht die Möglichkeit, Direktinvestitionen vorzunehmen, um im Ausland unternehmerisch tätig zu werden. Das kann durch Neugründung eines Unternehmens oder durch Akquisition, Fusion bzw. Beteiligung an einem bestehenden Unternehmen erreicht werden.

Diese Überlegungen sind von der New Trade Theory aufgenommen worden (vgl. als Überblick Helpman 2006). Danach entscheiden sich Firmen in Abhängigkeit von ihrem erreichten Performance-Niveau und ihrer Wettbewerbsstärke auf unterschiedlichen Absatzmärkten aktiv zu sein. Es kann sich dabei um regionale und überregionale Absatzmärkte handeln, die mit entsprechenden Exportaktivitäten und Direktinvestitionen im Ausland verbunden werden. In dieser Theorie sind Handels- und Investitionsentscheidungen eng mit Organisationsentscheidungen verbunden. Die Verantwortlichen sehen sich veranlasst, die Anreizstruktur im Unternehmen zu überdenken und neu zu konzipieren. Eine Re-Strukturierung des Anreizsystems hat zumeist Konsequenzen für die im Unternehmen vorhandene Entlohnungsstruktur. Diese Überlegungen sollen im Folgenden schrittweise dargelegt werden.

Entscheidend zum Erfolg international tätiger Firmen tragen spezifische Wettbewerbsvorteile bei, die sogenannten Ownership Factors (Dunning 1981, 1993), die in besonderen Produktionsverfahren und -technologien, innovativen Produkten und Dienstleistungen, den Besitz von Patenten, Markenrechten, Besonderheiten der Unternehmensorganisation und Personalführung, Managementfähigkeiten oder anderen meist wissensbasierten Vorteilen liegen können (vgl. hierzu die sogenannte „eklektische“ Theorie der Direktinvestitionen von Dunning 1981, 1993). Unternehmensspezifische Investitionen sind dafür erforderlich, meistens auch in die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Notwendig für die Sicherung der Erträge dieser Investitionen sind die Mitarbeiterbindung und die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter, die verknüpft sind mit dem Bestehen persönlicher Beziehungen und Bindungen der Mitarbeiter an ihre Kollegen. Insofern kann Gewinnbeteiligung – im Hinblick auf seine Eigenschaft als Rekrutierungs- und Bindungsinstrument – in Unternehmen mit internationaler Geschäftstätigkeit eine besondere Rolle spielen.

Darüber hinaus ist anzunehmen, dass international tätige Unternehmen in besonderer Weise mit Moral Hazard Problemen konfrontiert sind. Dafür spricht zumindest die räumliche Distanz von Organisationseinheiten und insbesondere der Geschäftsleitung zu den einzelnen Unternehmensteilen. Diese eröffnet für die Arbeitnehmer diskretionäre Handlungs- und Verhaltensspielräume (bei gleichzeitigen Informationsasymmetrien), die bei räumlicher Konzentration nicht im selben Maß gegeben wären. Eingeschränkte Kontrollmöglichkeiten erhöhen die Gefahr des opportunistischen Missbrauchs und führen zu Effizienzverlusten. Gewinnbeteiligung als Anreiz- und Motivationsinstrument zu unternehmenskonformen Entscheidungen und Handlungen

erscheint vor diesem Hintergrund als sinnvoll und ihre Existenz somit wahrscheinlicher.

Denkbar ist auch, dass die Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn *an sich* zu den Ownership Factors gezählt werden kann, also zu *den* Elementen, die selbst zu Wettbewerbsvorteilen führen. Es kann davon ausgegangen werden, dass Betriebe, mit einem internationalen Engagement in nicht unerheblichem Maße Flexibilitätserfordernisse erfüllen müssen, um sich dem internationalen Wettbewerb zu stellen und in diesem bestehen zu können. Flexibilität von Organisationen bedeutet dabei jedoch nicht nur flexible Prozesse der Leistungserstellung bzw. Produktion und Arbeitsorganisation, auch flexible personalpolitische Elemente - wie flexible Lohnstrukturen - tragen dazu bei, dass Organisationen schneller auf Änderungen der Umwelt reagieren können.

Insofern wäre es nicht überraschend, wenn sich die Verbreitung von Beteiligungslöhnen in ausländischen Firmen von der im Inland unterscheidet. In anderen Worten: sind vorhandene Beteiligungslöhne (zumindest zum Teil) Bestandteil des von Dunning (1981, 1993) formulierten spezifische Eigentumsvorteils (*Owner-Specific Advantage*) und damit zentrales Motiv für eine Auslandsinvestition, dann sind die antizipierten Unterschiede Voraussetzung für die Investition. Gewinnbasierte Entlohnungsschemata dürften somit häufiger in ausländischen als in inländischen Unternehmen zu finden sein.

Neben den, auf Basis von Dunnings Ansätzen formulierten Argumenten, kann der Ansatz des neuen Institutionalismus (vgl. Jackson/Schuler 1995; Meyer/Rowan 1977; Zucker 1987) Erklärungsbeiträge zu Unterschieden in der Diffusion von Gewinnbeteiligung liefern. Demnach fungieren Charakteristika von dominierenden Unternehmen, die als erfolgreich wahrgenommen werden, als legitimierte Beispiele für andere Unternehmen. Kabst, Matiaske und Schmelter (2003) argumentieren, dass vor allem börsennotierte Unternehmen als finanzkräftig genug gelten, um sich Mitarbeiterbeteiligung leisten zu können und auch diese in hohem Maß im Fokus des öffentlichen Interesses stehen. Zudem sind diese – aufgrund ihrer Rechtsform – zumeist für eine finanzielle Partizipation geradezu prädestiniert. Ausgehend von der Überlegung, dass es häufig eben diese Firmen sind, die auch international tätig sind und insofern legitimierte Beispiele für andere, vergleichbare Unternehmen fungieren, lassen sich Rückschlüsse auf eine Diffusion dieser Entlohnungsform innerhalb dieses Unternehmenssegments ziehen.

Nicht unerwähnt bleiben sollte an dieser Stelle aber auch, dass Unterschiede in der Gesetzgebung, der steuerlichen Förderung und der industriellen Beziehungen zwischen verschiedenen Ländern ebenfalls einen Einfluss auf die Verbreitung von Systemen der Gewinnbeteiligung haben können. Weiterhin finden sich in der Literatur Hinweise auf die Bedeutung des Aktienmarktes und der typischen Kapitalstruktur (vgl. Kabst/Matiaske/Schmelter 2003). Insofern ist zu erwarten, dass z.B. Tochterunternehmen oder Filialbetriebe britischer oder französischer Konzerne stärker als deutsche Unternehmen Systeme der Gewinnbeteiligung nutzen, weil diese am Hauptsitz des Konzern steuerlich gefördert oder gesetzlich vorgeschrieben sind (vgl. Gerlach/Hübler 1994; Pendleton et al. 2001; Poutsma 2001).

Die vorangegangenen Überlegungen sprechen für eine höhere Verbreitung von Gewinnbeteiligung in international tätigen Firmen. Die empirische Überprüfung der

formulierten Hypothesen erfolgt in Abschnitt 3 mit den Daten des IAB-Betriebspanels.

3. Empirische Analyse

3.1 Daten und Variablen

Die multivariate Analyse basiert auf den Daten des IAB-Betriebspanels (vgl. als Überblick Fischer et al. 2009). Hierbei handelt es sich um eine jährliche Wiederholungsbefragung, die seit 1993 für die alten und seit 1996 auch für die neuen Bundesländer erhoben wird. Die Interviews werden von Mitarbeitern von TNS Infratest Sozialforschung vorwiegend in persönlich-mündlicher Form durchgeführt. Grundlage des IAB-Betriebspanels ist die über die Betriebsnummer zum 30.06. eines Jahres aggregierte Beschäftigtenstatistik. Grundgesamtheit sind somit alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Datensatz enthält Betriebe aller Betriebsgrößen und aller Wirtschaftssektoren. Insofern ist es möglich, repräsentative Aussagen über die Gesamtheit der Betriebe zu treffen.

Der Fragebogen des IAB-Betriebspanels umfasst jährlich etwa 80 Fragen. Neben betriebswirtschaftlichen Kennziffern (Geschäftsvolumen, Ertragslage, Investition) werden detaillierte Angaben zum Personalbestand, zu Personalbewegungen und zur Personalpolitik erhoben. Darüber hinaus decken Fragen unter anderem die Themen Beschäftigungsentwicklung, Geschäftspolitik und -entwicklung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeitstruktur und die technische Ausstattung ab.

Zusätzlich zum jährlichen Standard-Fragenprogramm wird eine wechselnde Schwerpunktbildung in verschiedenen Wellen vorgenommen. So wurde beispielsweise in den Befragungsjahren 2001, 2005 und 2007 die Frage nach der Existenz von Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligungssystemen in Betrieben gestellt. Die genaue Fragestellung lautet: *„Gibt es in Ihrem Betrieb zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten in Form einer Kapitalbeteiligung am Unternehmen oder in Form einer Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung?“* Als Antwortmöglichkeiten wurde *„Kapitalbeteiligung am Unternehmen“* (Ja/Nein) und *„Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung“* (Ja/Nein) vorgegeben. In den Jahren 2001 und 2005 wurden die Befragten zusätzlich gebeten, den Anteil der Beschäftigten anzugeben, der in den Genuss der jeweiligen Beteiligung kommt.

Die Tatsache, ob ein Betrieb international tätig ist, wird mittels Angaben zu den Eigentumsverhältnissen erfasst. Zum einen wird die Information, ob ein Betrieb auslandskontrolliert ist, in die Analyse einbezogen. Ein Betrieb steht unter ausländischer Kontrolle, wenn angegeben wurde, dass er sich mehrheitlich oder ausschließlich unter ausländischem Eigentum (im Gegensatz zu west-, ostdeutschem und öffentlichem Eigentum) befindet. Um die internationale Geschäftstätigkeit zu erfassen, wird zum anderen der Anteil des Auslandumsatzes (inklusive in die Länder der europäischen Währungsunion, den neuen EU-Ländern) in den Berechnungen berücksichtigt. Beide Informationen stehen jährlich zur Verfügung.

Um überprüfen zu können, inwiefern die Einbindung in internationale Geschäftstätigkeiten eine Rolle für die Existenz von Gewinnbeteiligungsmodellen in Betrieben spielt, werden weitere Einflussfaktoren als Kontrollmerkmale in die Analyse

aufgenommen (vgl. für einen Überblick über die Determinanten der Existenz von Gewinnbeteiligung OECD 1995; Poutsma 2001; Strotmann 2005).

Zu diesen Kontrollmerkmalen zählt zunächst die Betriebsgröße (gemessen als logarithmierte Anzahl der Beschäftigten). Es kann davon ausgegangen werden, dass mit steigender Beschäftigtenzahl eine betriebliche Gewinnbeteiligung häufiger wird. Der Grund hierfür ist zum einen, dass Großbetriebe oftmals eine bessere Infrastruktur und mehr Ressourcen als kleine und mittlere Betriebe haben, um alternative Entlohnungsformen einzusetzen. Zum anderen vergrößert sich die Gefahr von Moral Hazard-Problemen: Mit steigender Betriebsgröße verschlechtern sich die Kontrollmöglichkeiten, und es werden zusätzliche Leistungsanreize erforderlich. Andererseits sinkt aber auch mit steigender Größe die Transparenz, so dass die Gefahr von Trittbrettfahrerverhalten steigt.

Eine Variable, die eine Einschätzung der Ertragslage der Befragten in den Betrieben darstellt, bereichert die multivariate Analyse mit Information über die wirtschaftliche Lage des Betriebes. Dabei sind zwei gegensätzliche Überlegungen möglich: Betriebe mit einer eher günstigen wirtschaftlichen Situation wollen ihre Mitarbeiter am Erfolg partizipieren lassen, aus Fairnessüberlegungen und um direkte Leistungsanreize zu schaffen. Andererseits ist denkbar, dass Betriebe, die sich in einer wirtschaftlich eher schwierigen Situation befinden, ihre Mitarbeiter stärker am Risiko beteiligen. Gewinnbeteiligung wäre in diesem Fall ein Instrument zur Krisenbewältigung. Ein positiver Zusammenhang wird mit einem hohen Anteil qualifizierter Beschäftigter erwartet: Mit besserer Qualifikation steigt i.d.R. auch die Möglichkeit, Einfluss auf das Betriebsergebnis zu nehmen. Dies ist wiederum Voraussetzung für die Wirksamkeit des Anreizinstruments Gewinnbeteiligung. Zwei weitere Variablen aus dem Kontext der industriellen Beziehungen wurden in die Analyse einbezogen: zum einen die Information, ob ein Betrieb tarifgebunden ist und damit kollektiven Lohnverhandlungen unterliegt, und zum anderen die Information, ob eine kollektive Arbeitnehmervertretung im Betrieb – in Form eines Betriebsrats – existiert. Während davon ausgegangen wird, dass aufgrund des überbetrieblichen Lohnverhandlungsprozesses die Tarifbindung einer Gewinnbeteiligung entgegenwirkt, kann aus der Existenz eines Betriebsrats keine eindeutige Wirkung pro oder kontra Gewinnbeteiligung abgeleitet werden. Hier kommt es wesentlich auf die Haltung des Betriebsrats bezüglich variabler Entlohnungskomponenten an. Da die Rechtsform wesentlich die Form der Beteiligung determiniert, wurde auch diese Information berücksichtigt. Das Alter des Betriebs stellt ein weiteres Kriterium dar, das kennzeichnend für Beteiligungsbetriebe sein kann. Dahinter steht die Überlegung, dass insbesondere jüngere Betriebe innovative, variable Lohnmodelle haben, während ältere Betriebe möglicherweise an traditionellen (fixen) Entlohnungsschemata festhalten. Neben dem Betriebsalter kann die Information, ob ein Betrieb in EDV und Informations- bzw. Kommunikationstechnik investiert hat, einen Hinweis auf eine entsprechende technologische Innovationsleistung geben, die wiederum wahrscheinlich oftmals mit einer modernen Organisationsstruktur und einem innovativen Personalmanagement einhergeht.

Die Summe der Investitionen vom Vorjahr (logarithmiert) wird in die Analyse als Proxy für den Kapitalstock einbezogen und dient ebenso wie die Stellung des Betriebs im Unternehmen (unabhängiges, eigenständiges Unternehmen, Zentrale, Mittelinstanz

oder Filiale) und die Branchenzugehörigkeit als Strukturinformation der Analyseeinheit.

3.2 *Deskription*

Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, beteiligen im Jahr 2007 10% der Betriebe ihre Mitarbeiter (oder zumindest Teile der Belegschaft) am Gewinn. Seit 2001 hat sich die Verbreitung von Gewinnbeteiligungssystemen kaum verändert (vgl. Bellmann/Leber 2007). Nicht nur Betriebe mit ausländischen (Mehrheits-)Eigentümern, sondern auch solche mit Exportaktivitäten beteiligen ihre Mitarbeiter stärker am betrieblichen Erfolg: Fast ein Viertel aller auslandskontrollierten Betriebe hat Gewinnbeteiligungsmodelle, während dies für Betriebe in inländischem Besitz für nahezu nur jeden zehnten Betrieb zutrifft. Entsprechend sind in Exportbetrieben überdurchschnittliche Werte für Gewinnbeteiligung festzustellen. Während 22% der exportierenden Betriebe Gewinnbeteiligungsmodelle nutzen, liegt der Anteil für Betriebe, die nicht exportieren, deutlich niedriger.

Tab. 1: Anteil der Betriebe mit Gewinnbeteiligung und Anteil der in diesen Betrieben beschäftigten Mitarbeitern 2007 (in %)

	Anteil der Betriebe	Anteil der Beschäftigten in diesen Betrieben
Auslandskontrollierte Betriebe	24	48
Inlandskontrollierte Betriebe	9	22
Exportbetrieb	22	47
Kein Exportbetrieb	8	18
Gesamt	10	25

IAB-Betriebspanel 2007; hochgerechnete Werte

Darüber hinaus sind in Tabelle 1 die Anteile der Beschäftigten in Betrieben mit Gewinnbeteiligung abgebildet. Daraus geht hervor, dass ein Viertel aller Beschäftigten in Betrieben mit Gewinnbeteiligung arbeitet. Differenziert man weiterhin hinsichtlich der Tatsache, ob ein Betrieb inlands- oder auslandskontrolliert ist, so zeigt sich, dass der Beschäftigtenanteil in auslandskontrollierten Betrieben wesentlich höher ist. Fast die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in auslandskontrollierten Betrieben, die ihre Mitarbeiter am Gewinn beteiligen (48%). Beschäftigte von Betrieben mit Gewinnbeteiligung, die sich im inländischen Eigentum befinden, haben dagegen einen nur halb so hohen Beschäftigtenanteil (22%). Eine ähnliche Tendenz ist bei der Differenzierung Export- und Nicht-Exportbetrieb festzustellen. In Exportbetrieben, die zudem Systeme der Gewinnbeteiligung haben, ist der Beschäftigtenanteil über 2,5-mal so hoch wie in denjenigen Betrieben, die nicht exportieren. Da sich Betriebe im in- und ausländischen Besitz sowie exportierende und nicht exportierende Betriebe auch hinsichtlich weiterer Strukturen unterscheiden, sind zur Beantwortung der Forschungsfrage multivariate Analysen erforderlich, die Inhalt des folgenden Abschnitts sind.

3.3 *Der Einfluss der Auslandskontrolle und der Exportquote auf die Gewinnbeteiligung*

Multivariat soll im Folgenden zum einen untersucht werden, ob die Tatsache, dass sich ein Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich im ausländischen Besitz befindet, ei-

nen Einfluss auf die Existenz von Systemen der Gewinnbeteiligung hat, selbst wenn für weitere betriebsstrukturelle Merkmale kontrolliert wird. Zum anderen wird geprüft, ob sich die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb seine Mitarbeiter am Gewinn beteiligt hat, mit steigendem Exportanteil erhöht.

Um die Bestimmungsgründe für die Existenz von Gewinnbeteiligung zu untersuchen, wurden ML-Probitschätzungen für die Wahrscheinlichkeit der Existenz von Gewinnbeteiligung in Betrieben durchgeführt. Die Tabelle 2 enthält die geschätzten Koeffizienten für die Jahre 2001, 2005 und 2007 und diejenigen der ML-Probitschätzung des gepoolten Datensatzes dieser drei Jahre (Informationen zu den in den Schätzungen verwendeten Variablen befinden sich im Anhang A1 und A2).

Die Koeffizientenschätzungen zeigen, dass Betriebe, die unter Auslandskontrolle stehen, auch unter Berücksichtigung von weiteren möglichen Einflussfaktoren, mit höherer Wahrscheinlichkeit ihre Mitarbeiter am Gewinn beteiligen. Der entsprechende Koeffizient ist ebenso in den Querschnittsmodellen wie im gepoolten Modell signifikant positiv (mit Ausnahme der Querschnittsregression 2007 in Spalte 3; hier ist der Koeffizient zwar positiv, jedoch nicht signifikant). Die marginalen Effekte der Variable Auslandskontrolle liegen im Bereich von 4 bis 6 Prozentpunkten, d.h. die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb ein System der Gewinnbeteiligung nutzt, ist in auslandskontrollierten Betrieben um 4 bis 6 Prozentpunkte höher. Die Eigentumsverhältnisse, ob in- oder ausländisch, bilden bei der Analyse der Bestimmungsgründe von Gewinnbeteiligung also einen eigenständigen Erklärungsfaktor.

Die ML-Probitschätzungen in Tabelle 2 zeigen ebenso, dass die Koeffizienten der Variablen Anteil des Auslandsumsatzes positiv signifikant sind. Eine Erhöhung dieses Anteils um 10 Prozentpunkte führt zu einer Erhöhung der Wahrscheinlichkeit für eine Gewinnbeteiligung um 0,7 Prozentpunkte (gerundet). Eine steigende Exportquote erhöht demnach die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Gewinnbeteiligungssystems. Es kann somit resümierend festgestellt werden, dass beide Indikatoren, die eine internationale Geschäftstätigkeit abbilden, die Wahrscheinlichkeit einer Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn erhöhen.

Hinsichtlich der Richtung des Einflusses der Kontrollvariablen werden im Wesentlichen die in der Literatur formulierten Überlegungen bestätigt (vgl. u.a. Strotmann 2005): Mit zunehmender Betriebsgröße, einer besseren Ertragslage und einem zunehmenden Anteil qualifizierter Beschäftigter steigt die Wahrscheinlichkeit der Existenz einer Gewinnbeteiligung. Auch für die Existenz eines Betriebsrats auf die Wahrscheinlichkeit für Mitarbeiterbeteiligung zeigt sich ein positiver Effekt; der Koeffizient ist in drei von vier Schätzungen signifikant positiv. Dieses Ergebnis kann ein Hinweis darauf sein, dass verschiedene Partizipationsformen von Betrieben komplexer eingesetzt werden, d.h. Partizipation auf finanzieller Basis und in Form einer gesetzlich legitimierten Instanz stehen nicht im Widerspruch zueinander. Demgegenüber haben Betriebe, die an einen Haus- bzw. Branchentarifvertrag gebunden sind, eine geringere Wahrscheinlichkeit der Gewinnbeteiligung. Betriebe mit der Rechtsform der GmbH bzw. GmbH&Co.KG, Kapitalgesellschaften (Aktiengesellschaften), Personengesellschaften und Betriebe mit sonstiger Rechtsform nutzen im Vergleich zu Einzelunternehmen stärker Systeme der Gewinnbeteiligung. Die Vermutung, dass jüngere Betriebe häufiger gewinnabhängige Entlohnungsmodelle haben, wird sowohl

Tab. 2: Querschnitts- und gepoolte ML-Probitschätzungen zur Existenz von Gewinnbeteiligung in Betrieben (marginale Effekte)

	XS01¹ (1)	XS05 (2)	XS07 (3)	Pool 010507² (4)
Auslandskontrolle (0/1)	0,041** 2,53	0,061*** 3,82	0,016 1,24	0,040*** 4,57
Anteil des Auslandsumsatzes	0,069*** 3,37	0,052*** 2,90	0,066*** 3,96	0,063*** 6,02
Anzahl der Beschäftigten (log.)	0,025*** 7,61	0,019*** 5,87	0,023*** 7,60	0,023*** 12,48
Investitionssumme (log.)	-0,001 -0,93	0,005*** 4,85	0,005*** 5,30	0,002*** 4,78
Betriebliche Ertragslage (Referenzkategorie: sehr gut)				
gut	-0,069*** -5,29	-0,062*** -4,83	-0,051*** -5,21	-0,061*** -9,02
befriedigend	-0,102*** -7,74	-0,074*** -5,45	-0,080*** -8,38	-0,087*** -12,87
ausreichend	-0,101*** -8,87	-0,078*** -6,27	-0,079*** -8,91	-0,087*** -14,32
mangelhaft	-0,100*** -8,79	-0,089*** -7,95	-0,089*** -10,51	-0,092*** -16,17
Anteil qualifizierter Beschäftigter	0,083*** 5,92	0,071*** 5,24	0,079*** 6,25	0,079*** 10,20
Existenz eines Betriebsrates (0/1)	0,014 1,34	0,054*** 4,77	0,019* 1,93	0,029*** 4,76
Bindung an einen Tarifvertrag (0/1)	-0,032*** -3,72	-0,026*** -3,32	-0,014** -2,00	-0,023*** -5,11
Investitionen in EDV/IKT (0/1)	0,080*** 8,63	0,041*** 4,15	0,055*** 6,11	0,063*** 11,46
Rechtsform (Referenz: Einzelunternehmen)				
Personengesellschaft	0,062*** 3,48	0,033* 1,71	0,028 1,56	0,043*** 4,13
GmbH/GmbH & Co. KG	0,078*** 7,09	0,077*** 7,66	0,069*** 7,47	0,075*** 12,88
Kapitalgesellschaft	0,162*** 5,38	0,209*** 6,73	0,193*** 6,15	0,186*** 10,51
Körperschaft des öff. Rechts	-0,100*** -3,55	-0,102*** -4,87	-0,051* -1,91	-0,080*** -5,21
Sonstige Rechtsform	0,101*** 2,66	0,081** 2,38	0,000 -0,01	0,056*** 3,03
Stellung des Betriebs (Referenz: unabhängiges, eigenständiges Unternehmen)				
Zentrale	0,051*** 3,46	0,058*** 3,94	0,070*** 4,75	0,060*** 7,07
Niederlassung	0,096*** 7,13	0,100*** 7,81	0,094*** 7,74	0,096*** 13,09
Mittelinstanz	0,054 1,25	0,081 1,64	0,047 0,99	0,064** 2,34
Gründungsjahr (vor/ab 1990)	0,014 1,59	0,032*** 3,98	0,022*** 3,11	0,024*** 5,23
West-/Ostdeutschland (0/1)	0,063*** 7,55	0,043*** 5,24	0,018** 2,39	0,039*** 8,56
Branchen (10er)	ja	ja	ja	ja
Jahre	nein	nein	nein	ja
Fallzahl	10237	10972	11794	33003
Wald χ^2 (31)	1168,68***	1516,84***	1721,11***	4322,90***

IAB-Betriebspanel 2001, 2005, 2007. Angegeben sind die marginalen Effekte, darunter die z-Werte.

¹XS bedeutet Cross Sectional, also Querschnittsregressionen ²für Clusterbildung kontrolliert; *, **, *** bedeutet Signifikanz auf dem Niveau von 10%, 5%, 1%.

**Tab. 3: ML-Probitschätzungen zur Existenz von Gewinnbeteiligung in Betrieben
2001, 2005, 2007 (marginale Effekte)**

	(1)	(2)
Auslandskontrolle (0/1)	0,040*** 4,57	0,041*** 4,61
Anteil des Auslandsumsatzes	0,063*** 6,02	0,063*** 5,96
Anzahl der Beschäftigten (log.)	0,023*** 12,48	-
Betriebsgröße (Referenz: 1 bis 49 Beschäftigte)		
50 bis 249 Beschäftigte	-	0,035*** 5,68
250 bis 499 Beschäftigte	-	0,053*** 4,67
500 und mehr Beschäftigte	-	0,111*** 7,94
Investitionssumme (log.)	0,002*** 4,78	0,003*** 6,12
Betriebliche Ertragslage (Referenz: sehr gut)		
gut	-0,061*** -9,02	-0,0617*** -9,13
befriedigend	-0,087*** -12,87	-0,089*** -13,16
ausreichend	-0,087*** -14,32	-0,089*** -14,83
mangelhaft	-0,092*** -16,17	-0,095*** -16,85
Anteil qualifizierter Beschäftigter	0,079*** 10,20	0,087*** 11,20
Existenz eines Betriebsrates (0/1)	0,029*** 4,76	0,037*** 5,75
Bindung an einen Tarifvertrag (0/1)	-0,023*** -5,11	-0,019*** -4,24
Investitionen in EDV/IKT (0/1)	0,063*** 11,46	0,065*** 11,79
Rechtsform (Referenz: Einzelunternehmen)		
Personengesellschaft	0,043*** 4,13	0,063*** 5,76
GmbH/GmbH & Co. KG	0,075*** 12,88	0,095*** 17,28
Kapitalgesellschaft	0,186*** 10,51	0,220*** 12,21
Körperschaft des öff. Rechts	-0,080*** -5,21	-0,070*** -3,99
Sonstige Rechtsform	0,056*** 3,03	0,081*** 4,11
Stellung des Betriebs (Referenz: unabhängiges, eigenständiges Unternehmen)		
Zentrale	0,060*** 7,07	0,068*** 7,71
Niederlassung	0,096*** 13,09	0,097*** 13,11
Mittelinstanz	0,064** 2,34	0,065** 2,36
Gründungsjahr (vor/ab 1990)	0,024*** 5,23	0,021*** 4,61
West-/Ostdeutschland (0/1)	0,039*** 8,56	0,040*** 8,72
Branchen (10er)	ja	ja
Jahre	ja	ja
Fallzahl	33003	33003
Wald χ^2 (31)	4322,90***	4353,70

IAB-Betriebspanel 2001, 2005, 2007. Angegeben sind die marginalen Effekte, darunter die z-Werte.

¹ für Clusterbildung kontrolliert; *, **, *** bedeutet Signifikanz auf dem Niveau von 10%, 5%, 1%.

durch die Querschnitts- als auch durch die gepoolte Schätzung bestätigt: Der entsprechende Koeffizient der Variablen Gründungsjahr (vor/ab 1990) ist positiv und in fast allen Schätzungen signifikant. Westdeutsche Betriebe haben eine höhere Wahrscheinlichkeit der Gewinnbeteiligung als diejenigen in Ostdeutschland. Schließlich zeigen die Koeffizienten aller vier Schätzungen auch einen signifikant positiven Zusammenhang von betrieblicher Investition in EDV-Ausstattung/Informations- und Kommunikationstechnik einerseits und Gewinnbeteiligung andererseits.

Um die Robustheit der Schätzergebnisse des vorangegangenen Abschnitts zu testen, werden verschiedene Kontrollschätzungen durchgeführt. Um eine höhere Flexibilität des funktionalen Zusammenhangs zwischen Betriebsgröße und Gewinnbeteiligung zu gewährleisten, werden zunächst statt der logarithmierten Anzahl der Beschäftigten Variablen für die einzelnen Betriebsgrößenklassen in die Schätzgleichung aufgenommen. Tabelle 3 (Spalten 1 und 2) zeigen, dass sich weder die Richtung noch die Signifikanz der als marginale Effekte gemessenen Regressoren verändern. Mit steigender Betriebsgrößenklasse nimmt die Wahrscheinlichkeit für Gewinnbeteiligung zu. Die für unsere Analyse maßgeblichen Variablen, Auslandskontrolle und Exportquote, behalten dabei ihren signifikanten Einfluss.

Um die Stabilität der Ergebnisse zu prüfen, wird das empirische Modell schließlich mit einem Random-Effects-Probit-Ansatz geschätzt (ein Fixed-Effects-Logit-Modell wurde aufgrund der Problematik zeitkonstanter Variablen nicht verwendet). Mit diesem Panelmodell ist es möglich für unbeobachtete Heterogenität zu kontrollieren, die sich beispielsweise aus möglichen unterschiedlichen Fähigkeiten des Managements ergibt oder allgemein auf Unterschiede der Unternehmenskultur. Mittels des Random Effects Ansatz wird ein zusätzlicher Fehlerterm eingeführt, der die Korrelationen der Ergebnisvariablen innerhalb des Betriebes modellieren soll. Die Existenz solcher Unterschiede wird mit einem Likelihood-Ratio Test überprüft. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass ein Panelansatz dem gepoolten Modell überlegen ist (LR=1046,95***). Die marginalen Effekte der Koeffizienten untermauern die obigen Ergebnisse (Tab. 4).

Tab. 4: ML-Probit- und RE-Logitschätzung zur Existenz von Gewinnbeteiligung
(gepoolt 2001, 2005, 2007; marginale Effekte)

	ML-Probit	RE-Probit¹
Auslandskontrolle (0/1)	0,040*** 4,57	0,035*** 0,01
Anteil des Auslandsumsatzes	0,063*** 6,02	0,046*** 0,01
Anzahl der Beschäftigten (log.)	0,023*** 12,48	0,017*** 0,00
Gründungsjahr (vor/ab 1990)	0,024*** 5,23	0,018*** 0,00
Fallzahl	33003	33003
Wald χ^2 (31)	4322,90***	1980,61***

IAB-Betriebspanel 2001, 2005, 2007. Angegeben sind die marginalen Effekte, darunter die z-Werte. Folgende Variablen wurden in den Schätzungen berücksichtigt: Investitionssumme (log.), Qualifiziertenanteil, Ertragslage, Dummyvariablen für Betriebsrat, Tarifvertrag, Investitionen in EDV/IKT, Rechtsform, Stellung des Betriebs, West-Ostdeutschland.

¹ Da die Random Effects im Mittel Null und unabhängig von der exogenen Variablen sind, werden sie bei der Schätzung der marginalen Effekte ignoriert. *, **, *** bedeutet Signifikanz auf dem Niveau von 10%, 5%, 1%.

Sowohl von der Variablen Auslandskontrolle als auch vom Anteil des Auslandsumsatzes geht ein signifikant positiver Einfluss auf die endogene Variable aus. Insofern werden die Ergebnisse der vorangegangenen Analyse bestätigt.

4. Fazit

In unregelmäßigen Abständen wird das Thema Gewinnbeteiligung in aktuellen wirtschafts- und finanzpolitischen Diskussionen aufgegriffen. Argumente dabei sind Gerechtigkeitsüberlegungen, Renten- und Risikoteilung, Flexibilitäts-, Produktivitäts- und Beschäftigungseffekte. Die derzeitige Wirtschafts- und Finanzkrise veranlasst nicht nur die Gewerkschaften, ihre bisher ablehnende Position zu überdenken. Neuerungen in der deutschen Gesetzgebung zielen darauf ab, der Beteiligungsentlohnung mehr Gewicht zu geben.

Bislang konzentrieren sich empirische Analysen vor allem auf die Verbreitung von Gewinnbeteiligungssystemen und deren Beschäftigungs- und Produktivitätswirkung (vgl. Schnabel 2004). Dabei wurde bislang die besondere Situation international agierender Unternehmen nicht mit dem Thema in Verbindung gebracht. Jedoch veranlasst die Internationalisierung der Produktion und des Handels und die damit verbundenen verschärften Wettbewerbsbedingungen Unternehmen häufig dazu, bewährte Anreizstrukturen zu überdenken und gegebenenfalls neu zu initiieren. Mit dieser Studie wird hierzu ein Beitrag geliefert, der untersucht, ob ein betriebliches Engagement auf internationalen Märkten die Verbreitung von Gewinnbeteiligung beeinflusst.

Aus theoretischer Perspektive wurden verschiedene Begründungen und Motive für die Einführung von Gewinnbeteiligungen aus betrieblicher Sicht diskutiert: Durch entsprechende Anreize sollen effizienzmindernde Kontrollverluste in einer komplexen Arbeitswelt, die zudem durch Unsicherheit und opportunistischem Verhalten von Arbeitnehmern gekennzeichnet ist, zumindest reduziert werden. Hinzu kommen als weiteres Motiv für erfolgsabhängige Entlohnungssysteme die Selbstselektion von Beschäftigten bzw. das Screening bei der Personalrekrutierung, denn Arbeitgeber, die Leistung belohnen sind für überdurchschnittlich produktive Arbeitnehmer attraktiv. Diese Argumente treffen in besonderer Weise auf international agierende Unternehmen zu, denn verschärfte Wettbewerbsbedingungen erfordern in besonderem Maße hochproduktive Mitarbeiter. Zudem dürfte das Moral Hazard-Problem insbesondere auf Einheiten zutreffen, die räumlich dezentral (weltweit) organisiert sind. Die Anreizstruktur sollte folglich umso mehr Bedeutung haben.

Verschärfter Wettbewerb erfordert zudem ein hohes Maß an organisationaler Flexibilität. Die gewinnabhängige Entlohnung kann an dieser Stelle ansetzen und hierzu einen Beitrag leisten. Der eklektischen Theorie der Direktinvestitionen von Dunning (1981, 1993) folgend kann Gewinnbeteiligung dahingehend als sogenannter Ownership-Faktor angesehen werden, d.h. ein spezifischer Wettbewerbsvorteil, der zum Überleben im internationalen Umfeld und aufgrund der beschäftigungsstabilisierenden Eigenschaft zur Sicherung von Humankapitalinvestitionen beiträgt. Und schließlich können erfolgreiche Global Players als legitimierte Beispiele für andere, gleichartige Organisationen dienen.

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels haben wir den Einfluss der Auslandskontrolle und der Höhe des Anteils des Auslandsumsatzes auf die Wahrscheinlichkeit der

Nutzung eines Systems der Gewinnbeteiligung mit Querschnitts- und Panelmodellen untersucht. Die Ergebnisse der Schätzungen bestätigen die Ausgangshypothese, dass die Wahrscheinlichkeit für Gewinnbeteiligung in international agierenden Betrieben höher ist als in denjenigen, die sich nicht auf Auslandsmärkten engagieren. In Abschnitt 2 wurde eine Reihe von Argumenten präsentiert, die diese Ergebnisse plausibel erscheinen lassen. Die Tatsache, dass ein Zusammenhang von Auslandsengagement und Gewinnbeteiligung von Betrieben existiert, der auch unabhängig von intervenierenden Variablen wie der Betriebsgröße und der Rechtsform vorhanden ist, kann jedoch empirisch bestätigt werden.

Literatur

- Bellmann, Lutz / Leber, Ute (2007): Geringe Verbreitung, aber hohe Intensität. IAB-Kurzbericht Nr. 13.
- Bellmann, Lutz / Möller, Iris (2005): Produktivität, Fluktuation und Gewinnbeteiligung. In: Bellmann, Lutz / Hübler, Olaf / Meyer, Wolfgang / Stephan, Gesine (Hg.): Institutionen, Löhne und Beschäftigung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 294, Nürnberg, 101-115.
- Berthold, Norbert / Stettes, Oliver (2001): Die Gewinnbeteiligung – Wundermittel im organisatorischen und strukturellen Wandel? In: Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, 52, 287-315.
- Blanchflower, David G. / Oswald, Andrew J. (1987): Profit sharing can it work? In: Oxford Economic Papers, 39, 1-19.
- Blasi, Joseph R. / Freeman, Richard / Mackin, Chris / Kruse, Douglas L. (2008): Creating a Bigger Pie? The Effects of Employee Ownership, Profit Sharing, and Stock Options on Workplace Performance. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 14230.
- Blum, Ulrich (2006): Produktivitäts- und Beschäftigungseffekte der Mitarbeiterbeteiligung. In: Wirtschaft im Wandel, 9, 274-280.
- Bryson, Alex / Freeman, Richard B. (2008): How does Shared Capitalism Affect Economic Performance in the UK? CEP Discussion Paper No 885.
- Cable, John R. / Wilson, Nicholas (1989): Profit Sharing and Productivity – Some Further Evidence. In: Economic Journal, 100, 550-555.
- Carstensen, Vivian / Gerlach, Knut / Hübler, Olaf (1995): Profit-Sharing in German Firms. Institutional Framework, Participation, Microeconomic Effects, and Comparison with the United States. In: Butler, Friedrich / Franz, Wolfgang / Schettkat, Ronald (Hg.): Institutional Frameworks and Labor Market Performance. Comparative Views on the US and German Economies. London, 168-207.
- Conyon, Martin / Freeman, Richard B. (2001): Shared Modes of Compensation and Firm Performance: UK Evidence. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 8448.
- Cuñat, Vicente / Guadalupe, Maria (2009): Globalization and the Provision of Incentives Inside the Firm: The Effect of Foreign Competition. In: Journal of Labor Economics, 27, 179-212.
- Dunning, John H. (1981): Towards an Eclectic Theory of International Production: Some Empirical Tests. In: Journal of International Business Studies, 11, 9.
- Dunning, John H. (1993): Trade, Location of Economic Activity and the Multinational Enterprise: A Search for an Eclectic Approach. In: Dunning, John H. (Hg.): The Theory of Transnational Corporations. United Nations Library on Transnational Corporations 1. London, 183-218.
- Fischer, Gabriele / Janik, Florian / Müller, Dana / Schmucker, Alexandra (2009): The IAB Establishment Panel. Things users should know. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 129, 133-148.
- Gaugler, Eduard (2002): Die Anfänge der Mitarbeiterbeteiligung im 19. Jahrhundert. In: Wagner, Klaus-R. (Hg.): Mitarbeiterbeteiligung. Visionen für eine Gesellschaft von Teilhabern. Wiesbaden, 17-26.
- Gerlach, Knut / Hübler, Olaf (1994): Gewinnbeteiligung in Europa: Empirische Ergebnisse, institutionelle Besonderheiten und mögliche Harmonisierungstendenzen. In: Gahlen, Bernhard / Hesse, Helmut / Ramser, Hans Jürgen (Hg.): Europäische Integrationsprobleme aus Wirtschaftswissenschaftlicher Sicht. Tübingen, 365-401.
- Helpman, Elhanan (2006): Trade, FDI and the Organization of Firms. In: Journal of Economic Literature, 64, 589-630.

- Helpman, Elhanan / Melitz, Marc J. / Yeaple, Stephen R. (2004): Export versus FDI with Heterogeneous Firms. In: *American Economic Review*, 94, 300-316.
- Heywood, John S. / Jirjahn, Uwe / Tertsvadse, Georgi (2005): Does Profit Sharing Reduce Conflict with the Boss? Evidence of Germany. In: *International Economic Journal*, 19, 235-250.
- Hübler, Olaf (1995): Produktivitätssteigerung durch Mitarbeiterbeteiligung in Partnerschaftsunternehmen? In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 28, 214-223.
- Jackson, Susan E. / Schuler, Randall S. (1995): Understanding Human Resource Management in the Context of Organizations and their Environments. In: *Annual Review of Psychology*, 46, 237-264.
- Jirjahn, Uwe (1998): Effizienzwirkungen von Erfolgsbeteiligung und Partizipation: Eine mikroökonomische Analyse. Frankfurt / Main.
- Kabst, Rüdiger / Matiaske, Wenzel / Schmelter, Anja (2003): Gewinn- und Kapitalbeteiligungen in britischen, französischen und deutschen Unternehmen. Eine institutionalistisch orientierte empirische Untersuchung. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 17, 259-277.
- Kandel, Eugene / Lazear, Edward P. (1992): Peer Pressure and Partnerships. In: *Journal of Political Economy*, 100, 801-817.
- Kraft, Kornelius / Ugarković, Marija (2006): Profit Sharing and the Financial Performance of Firms: Evidence from Germany. In: *Economics Letters*, 42, 333-338.
- Kräkel, Matthias (1993): Entlohnung als Instrument zur Informationsaufdeckung bei der Personalauswahl. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 4, 489-512.
- Kruse, Douglas L. (1992): Profit-Sharing and Productivity: Microeconomic Evidence from the United States. In: *The Economic Journal*, 102, 24-36.
- Kruse, Douglas L. (1993): Profit-Sharing. Does it Make a Difference? The Productivity and Stability Effects of Employee Profit-Sharing Plans. Michigan.
- Kruse, Douglas L. (1996): Why do Firms Adopt Profit-Sharing and Ownership Plans? In: *British Journal of Industrial Relations*, 34, 515-548.
- Lazear, Edward P. (1993): *Personnel Economics*. Cambridge, Mass.
- Lesch, Hagen / Stettes, Oliver (2008): Gewinnbeteiligung. Eine theoretische und empirische Analyse auf Basis des IW-Zukunftspanels. IW-Analysen Nr. 35.
- McNabb, Robert / Whitfield, Keith (1998): The Impact of Financial Participation and Employee Involvement on Financial Performance. In: *Scottish Journal of Political Economy*, 45, 171-87.
- Meyer, John W. / Rowan, Brian (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.
- Milgrom, Paul / Roberts, John (1992): *Economics, Organization and Management*. Englewood Cliffs.
- Möller, Iris (2000): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 33, 565-582.
- OECD (1995): Profit-Sharing in OECD Countries. In: *Employment Outlook July*, 139-169.
- Pannenberg, Markus / Spiess, Martin (2007): GEE Estimation of a Two-Equation Panel Data Model: An Analysis of Wage Dynamics and the Incidence of Profit-Sharing in West Germany. DIW-Discussion Paper 663.
- Pendleton, Andrew / Poutsma, Erik / van Ommeren, Jos / Brewster, Chris (2001): Employee Share Ownership and Profit Sharing in the European Union. Luxembourg.
- Poutsma, Erik (2001): Recent trends in Employee Financial Participation in the European Union. Luxembourg.
- Ragnitz, Joachim (2006): Investivlöhne – ein Instrument, aber kein Ziel! In: *Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 86, 88-92.
- Raith, Michael (2003): Competition, Risk, and Managerial Incentives. In: *American Economic Review*, 93, 1425-1436.
- Robinson, Andrew M. / Wilson, Nicholas (2006): Employee Financial Participation and Productivity: An Empirical Reappraisal. In: *British Journal of Industrial Relations*, 44, 31-50.
- Schares, Christof (1993): Gewinn- und Kapitalbeteiligung on Arbeitnehmern. Ein Überblick über neue Forschungsergebnisse. In: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 42, 179-215.
- Schmidt, Klaus (1997): Managerial Incentives and Product Market Competition. In: *Review of Economic Studies*, 64, 191-213.
- Schnabel, Claus (2004): Mitarbeiterbeteiligung – ein guter Weg zu höherer Produktivität und Flexibilität. In: *Sozialer Fortschritt*, 4, 81-87.

- Strotmann, Harald (2005): Determinanten der betrieblichen Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen – eine empirische Analyse mit Betriebspaneldaten. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 75, 1-29.
- Strotmann, Harald (2006): Hat die Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen kurzfristige positive Produktivitätswirkungen? Ergebnisse eines Propensity-Score-Matching-Ansatzes. In: Ludwig, Udo / Bellmann, Lutz (Hg.): Beschäftigungsanalysen mit den Daten des IAB-Betriebspanels. Halle, 193-215.
- Uvalic, Milica (1991): Der „PEPPER-Bericht“ – Die Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft, Florenz / Brüssel.
- Wadhvani, Sushil / Wall, Martin (1990): The Effects of Profit-Sharing on Employment, Wages, Stock Returns and Productivity: Evidence from UK Micro-data. In: Economic Journal, 100, 1-17.
- Weitzman, Martin L. / Kruse, Douglas L. (1990): Profit Sharing and Productivity. In: Blinder, Alan (Hg.): Paying for Productivity: A Look at the Evidence. Washington D.C., 95-141.
- Welz, Christian / Fernández-Macias, Enrique (2007): Financial participation of employees in the European union: much ado about nothing? In: European Journal of Industrial Relations, 14, 479-497.
- Wolf, Elke / Zwick, Thomas (2002): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung: Der Einfluss von unbeobachteter Heterogenität, In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35, 123-132.
- Zucker, Lynne G. (1987): Institutional Theories of Organizations. In: Annual Review of Sociology, 13, 443-464.

Anhang

Tab. A1: Variablenbeschreibung für die Welle 2007

Gewinnbeteiligung	Existenz von Gewinnbeteiligung 2007 (Ja/Nein)
Anteil der Beschäftigten mit Gewinnbeteiligung	Anteil der Beschäftigten, die am Gewinn beteiligt werden 2007
Auslandskontrolle	Betrieb befindet sich mehrheitlich oder ausschließlich in ausländischem Eigentum (Ja/Nein)
Anteil des Auslandsumsatzes	Anteil des Umsatzes, der im Jahr 2006 in Länder der europäischen Währungsunion, in die neuen EU-Länder und das übrige Ausland fließt
Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Beschäftigten zum 30.06.2007
Anzahl der Beschäftigten (log)	logarithmierte Anzahl der Beschäftigten zum 30.06.2007
Investitionssumme	Summe aller Investitionen vom Vorjahr (2006) in €
Investitionssumme (log)	logarithmierte Summe aller Investitionen vom Vorjahr (2006) in €
Ertragslage	vom Betrieb eingeschätzte Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2006): 1=sehr gut; 2=gut; 3=befriedigend; 4=ausreichend; 5=mangelhaft
Anteil qualifizierter Beschäftigter	Anteil der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (abgeschlossene Berufsausbildung, Hoch- oder Fachhochschulstudium) an allen Beschäftigten zum 30.06.2007
Existenz eines Betriebsrates	Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz im Jahr 2007 (Ja/Nein)
Bindung an Tarifvertrag	Bindung an einen Branchentarifvertrag oder einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag 2007 (Ja/Nein)
Investition in EDV/IKT	Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik 2006 (Ja/Nein)
Rechtsform	1=Einzelunternehmen; 2=Personengesellschaft; 3=GmbH oder GmbH&Co.KG; 4=Kapitalgesellschaft; 5=Körperschaft des öffentlichen Rechts, Stiftung, Anstalt, Behörde, Amt; 6=sonstige Rechtsform (z.B. Verein, Genossenschaft) 2007
Stellung des Betriebs im Unternehmen	1=unabhängiges, eigenständiges Unternehmen; 2=Zentrale/ Hauptverwaltung; 3=Niederlassung/Dienststelle/Filiale; 4=regionale /fachliche Mittelinstanz 2007
Gründungsjahr (vor/ab 1990)	0=Betrieb wurde vor 1990 gegründet; 1=Betrieb wurde nach 1990 gegründet
West-/ Ostdeutschland	0=Ostdeutschland; 1=Westdeutschland
Branchen	10er Branchengliederung

Tab. A2: Deskriptive Statistiken der Welle 2007

Variable	Mittelwert	Standard- abweichung	Minimum	Maximum
Gewinnbeteiligung (0/1)	0,176	0,380	0	1
Anteil der Beschäftigten mit Gewinnbeteiligung ¹	0,094	0,269	0	1
Auslandskontrolle (0/1)	0,059	0,236	0	1
Anteil des Auslandsumsatzes	0,070	0,185	0	1
Anzahl der Beschäftigten	99,925	588,880	1	44440
Anzahl der Beschäftigten (log)	2,846	1,721	0	10,702
Investitionssumme	1214128	17700000	0	1,03 Mrd.
Investitionssumme (log)	7,134	5,759	0	20,752
Ertragslage	2,823	1,052	1	5
Anteil qualifizierter Beschäftigter	0,621	0,296	0	1
Existenz eines Betriebsrates (0/1)	0,215	0,411	0	1
Bindung an Haus- oder Branchentarifvertrag (0/1)	0,401	0,490	0	1
Investition in EDV/IKT (0/1)	0,449	0,497	0	1
Rechtsform:				
Einzelunternehmen	0,374	0,484	0	1
Personengesellschaft (KG, OHG, GbR)	0,054	0,226	0	1
GmbH oder GmbH & Co. KG	0,517	0,500	0	1
Kapitalgesellschaft (AG, KGaA)	0,027	0,163	0	1
Körperschaft des öffentl. Rechts, Stiftung, Anstalt, Behörde, Amt	0,008	0,087	0	1
Sonstige Rechtsform	0,020	0,138	0	1
Stellung des Betriebs im Unternehmen				
unabhängiges, eigenständiges Unternehmen	0,804	0,397	0	1
Zentrale oder Hauptverwaltung	0,064	0,244	0	1
Niederlassung/ Dienststelle/ Filiale	0,128	0,334	0	1
Regionale oder fachliche Mittelinstanz	0,004	0,067	0	1
Gründungsjahr (vor/ab 1990) (0/1)	0,541	0,498	0	1
West-/ Ostdeutschland (0/1)	0,600	0,490	0	1
Fallzahl	11794			

¹für 2005, da in 2007 nicht abgefragt
IAB-Betriebspanel, Welle 2007