

Die Auswirkungen von Gewinnbeteiligung in den neuen Bundesländern

Kornelius Kraft und Marija Ugarković

Universität Dortmund

April 2006

Zusammenfassung

Gewinnbeteiligungsmodelle sind in den letzten Jahren intensiv im Zusammenhang mit den Problemen in den neuen Bundesländern diskutiert worden. Die Idee dabei ist, einen Teil der zu schnell an das westdeutsche Niveau angepassten Löhne durch eine ertragsabhängige Komponente zu ersetzen, um dadurch die Unternehmen zu entlasten. Verbleibt diese Komponente im Unternehmen statt ausbezahlt zu werden, kann zusätzlich die oftmals schwache Kapitalbasis der Unternehmen gestärkt werden, was den positiven Effekt auf die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen dürfte. Basierend auf Daten des IAB Betriebspanels untersuchen wir die Auswirkungen einer Einführung von Gewinnbeteiligung in ostdeutschen Betrieben. Unsere Ergebnisse deuten auf eine Absenkung der Grundlöhne und einen positiven Einfluss auf Umsatz und Beschäftigung hin.

1. Einleitung

Die Diskussion um eine finanzielle Partizipation von Arbeitnehmern besitzt in Deutschland eine lange Tradition und rückt in regelmäßigen Abständen in das Interesse der Öffentlichkeit. Die Motive, die dabei im Vordergrund stehen, sind unterschiedlicher Natur: In den sechziger Jahren wurde die Frage der Verteilungsgerechtigkeit betont, die jüngst auch von Bundespräsident Horst Köhler wieder aufgegriffen worden ist. In den achtziger Jahren dominierte die von Martin Weitzman initiierte Diskussion um potentielle Beschäftigungseffekte von Gewinnbeteiligung die Diskussion. Seit den neunziger Jahren wird die finanzielle Partizipation von Mitarbeitern in Deutschland vor allem auf zwei Ebenen diskutiert: Einerseits werden die produktivitätssteigernden Eigenschaften materieller Anreize betont. Andererseits - und dieser Aspekt steht im Fokus unseres Beitrages - werden die Vorteile einer ertragsabhängigen Lohnkomponente besonders im ostdeutschen Kontext diskutiert. Die Idee dabei ist, dass die Kostenbelastung der Unternehmen in den neuen Bundesländern gesenkt werden kann, indem ein Teil der zu schnell an das westdeutsche Niveau angepassten Löhne durch eine Gewinnbeteiligung ersetzt wird. Verbleibt dieser Anteil im Unternehmen statt ausbezahlt zu werden, kann zusätzlich die oftmals schwache Kapitalbasis der Unternehmen gestärkt werden, was sich wiederum positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit auswirken dürfte.¹

Während es in der Zwischenzeit eine ganze Reihe von empirischen Studien zu den Produktivitäts- und Beschäftigungswirkungen von Gewinnbeteiligung aus verschiedenen Ländern gibt, hat sich unseres Wissens bislang keine Studie explizit mit Gewinnbeteiligung im ostdeutschen Kontext auseinandergesetzt.² Ziel dieses Beitrages ist es daher, die Auswirkungen einer Einführung von Gewinnbeteiligung auf Löhne, Umsatz, Beschäftigung und Produktivität ostdeutscher Unternehmen zu betrachten. Wir verwenden hierfür Daten des IAB Betriebspanels, welches Längsschnittsinformationen nicht nur zu Gewinnbeteiligung, sondern auch zu den relevanten Ergebnisvariablen und weiteren exogenen Charakteristika der Unternehmen enthält. Wir nutzen die große Datenbasis außerdem, um die in den meisten vorhandenen Studien vernachlässigte Selektionsproblematik zu

¹ Vgl. Hübler (1995), Priewe und Havighorst (1999), Möller (2000).

² Für einen Überblick vgl. OECD (1995).

berücksichtigen, indem wir einen Conditional Difference-in-Differences Schätzer anwenden.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert. Wir diskutieren zunächst die Lohnpolitik in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung, die von vielen Beobachtern als Hauptgrund für den rapiden Rückgang der Beschäftigung und den starken Anstieg der Arbeitslosigkeit gesehen wird. Anschließend erfolgt eine Darstellung der immer wieder zurückkehrenden Diskussion um die Vorteile einer Gewinnbeteiligung in diesem Zusammenhang und der weiteren tariflichen Entwicklungen in den neunziger Jahren, welche eine Umsetzung der Vorschläge unter Umständen begünstigt haben könnten. Im zweiten Teil des Beitrages überprüfen wir, inwiefern die propagierten Vorteile bei denjenigen ostdeutschen Unternehmen, die sich für eine Einführung von Gewinnbeteiligung entschieden haben, auch tatsächlich eingetreten sind. Unser Beitrag endet mit einer Schlussbemerkung.

2. Hintergrund der Diskussion

„Zu den Angelpunkten der Entwicklung in den neuen Bundesländern gehört das Lohnproblem. Es ist aufregend für den Wirtschaftspolitiker vor allem aus Gründen des ungelösten Beschäftigungsproblems. Es ist aufregend für die Arbeitnehmer im Osten vor allem wegen der Sehnsucht nach westlichem Wohlstand. Es ist aufregend für die meisten Unternehmen in den östlichen Bundesländern vor allem wegen der Unmöglichkeit, westliche Löhne schon bald zu erwirtschaften.“

(Sievert, 1992)

Mehr als fünfzehn Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung ist die Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern immer noch sehr angespannt. Die Arbeitslosenquote hat sich trotz massiver Abwanderung nach Westdeutschland zwischen 1991 und 2004 von etwa 10 auf 20 Prozent nahezu verdoppelt, wobei die tatsächlichen Zahlen aufgrund der verdeckten Arbeitslosigkeit noch höher liegen dürften.³ Der Anteil an Langzeitarbeitslosen ist von unter 25 Prozent Anfang der neunziger Jahre auf mehr als 45 Prozent im Jahre 2004 angestiegen.⁴ Zudem

³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2006), Sachverständigenrat (2005).

⁴ Vgl. Sachverständigenrat (2004).

scheint der Konvergenzprozess seit Mitte der neunziger Jahre ins Stocken geraten zu sein, da die Wachstumsrate des ostdeutschen Bruttoinlandsproduktes seither unterhalb derjenigen für Westdeutschland liegt.⁵

Lohnpolitik in Ostdeutschland im Zuge der Wiedervereinigung

Als Hauptgrund für den dramatischen Beschäftigungsrückgang und den Anstieg der Arbeitslosigkeit sehen viele Beobachter die zu rasche Anpassung ostdeutscher Löhne an das westdeutsche Niveau.⁶ Obwohl an den ersten Tarifverhandlungen nach der Vereinigung Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände teilnahmen, war durch die Zusammensetzung der Arbeitgeberseite eine echte Vertretung des ostdeutschen Kapitals nicht gegeben. Die Delegation der Arbeitgeber setzte sich aus Leitern ehemals volkseigener Betriebe und westdeutschen Verbandsfunktionären zusammen. Die erste Gruppe hatte keinen Anreiz für geringe Löhne in ostdeutschen Unternehmen zu kämpfen, weil ihre eigenen Einkommen davon abhingen, und letztere, weil sie zukünftig auf nationalen wie auch internationalen Märkten mit den ostdeutschen Unternehmen konkurrieren würden. Auf der Arbeitnehmerseite war der westdeutsche Einfluss ähnlich groß. Die aus dem Freien Deutschen Gewerkschaftsbund hervorgegangenen Einzelgewerkschaften hatten sich rasch den Gewerkschaftsverbänden in Westdeutschland angeschlossen, die von den ostdeutschen Arbeitgebern als *de facto* Verhandlungspartner anerkannt wurden. Die Verhandlungen erfolgten in einem politischen Klima, das eine möglichst schnelle Angleichung der Lebensverhältnisse in beiden Teilen des Landes propagierte, was weitgehend über eine rasche Angleichung der Löhne geschehen sollte. Dominantes Motiv dabei war die Vermeidung einer ausgeprägten Ost-West-Migration, welche die bereits angespannte Lage auf den westdeutschen Arbeits- und Wohnungsmärkten noch weiter verschärfen würde. Unabhängig von den wirtschaftlichen Bedingungen und der Produktivitätsentwicklung vereinbarte man eine vollständige Angleichung der Tarifgrundlöhne auf das westdeutsche Niveau bis Ende 1994. Die Konsequenzen dieser Politik waren verheerend. In kürzester Zeit kam es zu einem regelrechten Zusammenbruch des vor der Vereinigung recht erfolgreichen ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes und einem rapiden Anstieg der Arbeitslosigkeit.⁷

⁵ Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2006).

⁶ Vgl. z.B. Sinn und Sinn (1991), Siebert (1993).

⁷ Vgl. Scheremet (1995), Franz und Steiner (2000), Sinn (2002).

Vorteile einer Gewinnbeteiligung im Kontext der neuen Bundesländer

Aufgrund der Tragweite des Problems nahm die Debatte um die Höhe der ostdeutschen Lohnstückkosten und die Suche nach Lösungsansätzen für dieses Problem in der wirtschaftspolitischen Diskussion einen breiten Raum ein. Eine Lösung der vorhandenen Probleme wurde dabei insbesondere in einem niedrigeren Lohnniveau und der Differenzierung der betrieblichen und regionalen Lohnstruktur gesehen. Der Begriff der Gewinnbeteiligung und ihr verwandter Konzepte tauchte dabei immer wieder in der Diskussion auf.

Bereits im Jahre 1991 äußert der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft, dass eine Flexibilisierung traditionell zu starrer Lohntarifverträge in Form einer Anknüpfung der Lohnzahlung an die Leistungskraft notwendig sei. In seinem Gutachten, das den Lohn- und Arbeitsmarktproblemen in Ostdeutschland gewidmet ist, hält er fest, dass *„eine marktgerechte Differenzierung der Effektivlöhne (nach Betrieben, Branchen, Regionen, Berufen, Qualifikationen) am ehesten zu erreichen wäre, wenn die Tariflöhne zunächst sehr zurückhaltend festgelegt werden. Sie könnten den Effektivlöhnen später folgen. Da dies mit den organisationspolitischen Interessen der Gewerkschaften anscheinend nicht vereinbar ist, muss ein Ersatz gefunden werden. Einen vollen Ersatz für die Marktkräfte gibt es zwar nicht. Aber die Vereinbarung erheblicher ertragsabhängiger Lohnbestandteile wäre ein annehmbarer Ersatz. Da er weniger populär wäre als ein hoher Festlohn, sollte eine Strategievereinbarung auf oberster Ebene die vor Ort zuständigen Tarifpartner auf diesen Weg drängen. Auch ein Investivlohn kann ähnlich vorteilhaft sein wie ein ertragsabhängiger Lohn.“*^{8,9}

Sievert (1992) geht einen Schritt weiter, indem er neben der Beschäftigungsproblematik auch die Kapitallücke der Unternehmen betont. Er

⁸ Vgl. Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft (1991).

⁹ Investivlöhne sind im weitesten Sinne Lohnbestandteile, die zum Sparen verwendet werden. Je nachdem ob die Anlage der Entgeltbestandteile im arbeitgebenden Unternehmen oder aber in überbetrieblichen Fonds erfolgt, unterscheidet man grundsätzlich betriebliche von überbetrieblichen Investivlöhnen. Eine Gewinnbeteiligung, welche die Anlage der ertragsabhängigen Komponente im Unternehmen oder Branchenfonds vorsieht, kann als Investivlohn interpretiert werden (Priewe und Havighorst, 1999).

beschreibt die Situation vieler ostdeutscher Unternehmen, deren Lohnzahlungen ihrer künftigen Produktivität vorauslaufen, als Musterfall für das Investivlohnkonzept. Engpässe durch eine häufig schwache Eigenkapitalbasis und oftmals viel zu enge Finanzierungsspielräume, so sein Argument, lassen sich umgehen, indem „Arbeitnehmer ihren Unternehmen Löhne kreditieren, die noch nicht erwirtschaftet werden, bis sie erwirtschaftet werden.“ Eine unternehmensindividuell vereinbarte „investive Gewinnbeteiligung“, d.h. eine Kombination von Beteiligungslohn und Investivlohn, sieht er als ideale Form an, die zu starren Tarifverträge in den neuen Bundesländern zu flexibilisieren.

Sinn (1997) unterbreitet einen ähnlichen Vorschlag.¹⁰ In den Grundzügen ähnelt seine Idee dem Gewinnbeteiligungsmodell von Weitzman (1984), das in den achtziger Jahren eine sehr intensive Diskussion um potentielle Beschäftigungseffekte von Gewinnbeteiligung ausgelöst hatte. Die Grundidee Weitzmans besteht darin, dass der ursprünglich fixe Lohn in einen fixen Grundlohn und einen variablen gewinnabhängigen Teil aufgespaltet wird. Da der Gewinnanteil, welcher der Arbeitnehmerschaft zusteht, in seinem Modell unabhängig von der Höhe der Beschäftigung ist, geht die Geschäftsleitung von dem niedrigeren fixen Grundlohn als Marginalkosten des Faktors Arbeit aus und wird daher die Beschäftigung ausdehnen. Sinn (1997) spricht sich in seinem Vorschlag, den er als „Rettungsanker insbesondere für die neuen Bundesländer“ sieht, dafür aus, dass die Tarifparteien langfristige Lohnstillhalteabkommen schließen und dass den Arbeitnehmern Beteiligungsrechte an den Unternehmen in Höhe der eingesparten Lohnzahlungen eingeräumt werden. Faktisch wird also ein Teil der Löhne durch eine im Unternehmen investierte Beteiligung substituiert. Der Unterschied zu Weitzman besteht zum einen darin, dass es sich hierbei um eine Kapitalbeteiligung handelt, da die im Unternehmen verbleibenden Anteile nicht ertragsabhängig sind. Zum anderen schlägt er eine Lohndifferenzierung vor, um die dem Weitzman – Modell vorgeworfene Insider-Outsider-Problematik zu umgehen: Die Beteiligungsrechte werden nur den Insidern, also denjenigen Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses beschäftigt sind, gewährt. Bei Neueinstellungen werden den Outsidern nur die vereinbarten Niedriglöhne gezahlt. Als Konsequenz einer Umsetzung seiner vorgeschlagenen Lohnsenkung in den neuen Bundesländern sieht

¹⁰ Vgl. auch Sinn und Sinn (1991).

er die Gewinne der Unternehmen durch die Zusatzbeschäftigung von Outsidern steigen. Die niedrigeren Löhne würden Industrien anlocken, die Beschäftigung erhöhen und den Aufschwung beschleunigen.

Die Liste ähnlicher Vorschläge aus Politik und Wissenschaft ließe sich nahezu beliebig fortführen. Kerngedanke aller dieser Vorschläge ist die Substituierung eines Teils der fixen Löhne durch eine ertragsabhängige Komponente. Die damit verbundene Absenkung der fixen Grundlöhne und die stärkere Ausrichtung der Löhne an der betrieblichen Leistungsfähigkeit sollte zu einer Kostenentlastung der Unternehmen führen, die sich in einer Erhöhung der Produktivität und einer Beschäftigungsstabilisierung niederschlagen sollte. Ist zusätzliche Nachfrage vorhanden, könnten die Unternehmen bei gesunkenen Stückkosten ihre Gewinne erhöhen, indem sie ihren Output wie auch die Beschäftigung ausdehnen. Eine investive Gewinnbeteiligung, bei der die variable Komponente nicht ausbezahlt, sondern im Unternehmen investiert wird, würde die beschriebenen Effekte weiter verstärken, da zum einen die Zahlung der ertragsabhängigen Komponente in die Zukunft verschoben wird und der unmittelbare Kostenentlastungseffekt somit größer ist, und zum anderen die häufig schwache Kapitalbasis der Unternehmen gestärkt werden kann, was Spielraum für weitere produktivitätssteigernde Investitionen eröffnet.

Institutionelle Rahmenbedingungen

Während die den Vorschlägen zugrunde liegende Idee durchaus einleuchtet, erscheint eine Umsetzung auf den ersten Blick aufgrund der institutionellen Rahmenbedingungen unrealistisch. Traditionell werden Gewinnbeteiligungsmodelle von Gewerkschaften eher skeptisch beurteilt, da sie potentiell die Trennung zwischen Kapital und Arbeit verwässern und den Zusammenhalt der Arbeitnehmerschaft gefährden. Während eine Gewinnbeteiligung, die als Zusatzzahlung konzipiert ist, auf Gewerkschaftsseite noch auf Akzeptanz stoßen könnte, ist die Umsetzung der hier vorgeschlagenen Gewinnbeteiligungsmodelle, die einen Teil der fixen Entlohnung substituieren sollen, kaum vorstellbar.

Die Tarifpolitik in den neuen Bundesländern ging allerdings ihre eigenen Wege, die durchaus Spielraum für solche Lösungen eröffneten. Um ihre wirtschaftliche Existenz

zu sichern, koppelten sich immer mehr ostdeutsche Unternehmen von den Flächentarifverträgen ab: Unzufrieden mit der Vertretung durch die Arbeitgeberverbände kehrten Mitgliedsfirmen reihenweise ihren Verbänden den Rücken und junge Unternehmen traten den Verbänden häufig gar nicht erst bei. Im Jahre 1996 lag die Flächentarifbindung ostdeutscher Unternehmen bezogen auf die Beschäftigten bei nur noch 56 Prozent. Bis zum Jahre 2002 war sie auf knapp 43 Prozent der Beschäftigten und 20 Prozent der Unternehmen gesunken.¹¹ Neben dieser externen Erosion kam es auch zu inneren Erosionstendenzen, die ihren Ausdruck in den vielfältigen Formen der Dezentralisierung der Tarifpolitik finden. Konfrontiert mit der Tariffucht der Betriebe und anhaltend steigender Arbeitslosigkeit vereinbarten die Tarifverhandlungsparteien die Möglichkeit von *Öffnungsklauseln*, welche Abweichungen vom Tarifvertrag erlauben und auf betrieblicher Ebene ausgehandelt werden. Einer vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) durchgeführten Befragung von Betriebs- und Personalräten zufolge gaben im Jahre 1999 22 Prozent der Betriebsräte an, dass in ihren Unternehmen tarifliche Öffnungsklauseln genutzt werden. Im Jahre 2002 war dieser Anteil auf 35 Prozent angestiegen. Während der Großteil der Öffnungsklauseln, die vor allem in Ostdeutschland zum Einsatz kommen, Arbeitszeitregelungen zum Inhalt haben, gibt ein Sechstel der Betriebsräte an, dass entgeltbezogene Öffnungsklauseln angewendet werden.¹² Die stärkere Verbetrieblichung der Tarifpolitik manifestiert sich auch in der steigenden Zahl der *Firmentarifverträge*, bei denen die Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen verhandeln. Der Anteil ostdeutscher Betriebe, die einem Firmentarifvertrag unterliegen, lag im Jahre 2002 bei mehr als 5 Prozent, was einen Beschäftigtenanteil von etwa 12 Prozent abdeckt.¹³ Neben diesen Formen der „kontrollierten Dezentralisierung“ ist auch ein erhebliches Maß an illegaler Dezentralisierung in Form von *Tarifverstößen* zu beobachten. Mehr als 20 Prozent der ostdeutschen Betriebsräte, die im Rahmen der WSI Untersuchung im Jahre 2002 befragt wurden, gab eine gelegentliche oder häufigere Unterschreitung von Tarifstandards an, wobei die mit Abstand meisten Tarifverstöße im Bereich „Lohn und Gehalt“ vorgenommen wurden.

¹¹ Vgl. Kohaut und Schnabel (2003), Ochel (2005).

¹² Vgl. Bispinck und Schulten (2003).

¹³ Vgl. Ochel (2005).

Es gibt kaum Informationen zur Verbreitung und Ausgestaltung von Gewinnbeteiligungsmodellen in Ostdeutschland. Hochrechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge beteiligten 7,5 Prozent der ostdeutschen Betriebe im Jahre 2001 ihre Arbeitnehmer am Gewinn, was etwa 12 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten umfassen dürfte.¹⁴ Die Befragung von Betriebsräten durch das WSI im Jahre 2002 ergab, dass 29 Prozent der ostdeutschen Unternehmen ergebnisabhängige Entgeltbestandteile zahlen, wobei die Gewinnbeteiligungssysteme in der Regel auf Basis von Betriebsvereinbarungen oder Firmentarifverträgen realisiert werden.¹⁵ Der im Vergleich zu den Erhebungen des IAB sehr viel höhere Wert lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass bei der WSI-Befragung lediglich Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten befragt werden und die in den neuen Bundesländern wichtige Gruppe der kleinen Unternehmen, die im Allgemeinen seltener eine Gewinnbeteiligung einführen, dadurch unterrepräsentiert ist. Die Frage, inwieweit die beschriebenen tariflichen Spielräume genutzt werden um die Vorschläge einer substitutiven Gewinnbeteiligung zu realisieren, bleibt bislang unbeantwortet. Im Folgenden stellen wir unsere empirische Analyse vor, im Rahmen derer unseres Wissens erstmalig die Auswirkungen einer Einführung von Gewinnbeteiligung in den neuen Bundesländern untersucht werden. Insbesondere soll getestet werden, ob es zu einer Absenkung der Grundlöhne gekommen ist und inwiefern diese mit den erwünschten positiven Effekten auf Umsätze, Beschäftigung und Produktivität der Betriebe einhergeht.

3. Empirische Analyse

Datensatz und erste deskriptive Ergebnisse

Die vorliegende Untersuchung basiert auf dem IAB-Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit.¹⁶ Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche, repräsentative Befragung von Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Seit 1993 (1996) werden mehrere Tausend Betriebe in Westdeutschland (Ostdeutschland) im Rahmen persönlicher Interviews, die von professionellen Interviewern durchgeführt werden, zu

¹⁴ Vgl. IAB (2001).

¹⁵ Vgl. Bahn Müller et al. (1999), Bispinck und Schulten (2003).

¹⁶ Für einen Überblick vgl. Kölling (2000), Bellmann (2002).

einem weiten Spektrum an Themen befragt. Neben einem Kern an Fragen, die jährlich gestellt werden und unter anderem allgemeine Betriebsangaben, Fragen zur Beschäftigungs- und Geschäftsentwicklung, betriebliche Investitionen, Aus- und Weiterbildung umfassen, werden wechselnde Schwerpunktthemen gesetzt. Informationen zur Verwendung von Gewinnbeteiligungsmodellen in den Betrieben liegen für die Jahre 1998, 2000 und 2001 vor.

Für die Analyse der Wirkungen von Gewinnbeteiligung in ostdeutschen Betrieben identifizieren wir zunächst alle diejenigen ostdeutschen Betriebe, die zwischen 1998 und 2002 fortlaufend an der Befragung teilgenommen haben. Des Weiteren bezieht sich unsere Analyse nur auf Unternehmen, die im gesamten Betrachtungszeitraum keine Unternehmensteile ein- oder ausgegliedert oder geschlossen haben und deren Geschäftsergebnis als Umsatz gemessen wird. Dabei werden Unternehmen aus dem öffentlichen Sektor sowie der Land- und Forstwirtschaft ausgeschlossen.

Die Gruppe der untersuchten Unternehmen beinhaltet alle diejenigen Betriebe, die im Jahre 1998 angaben, keine Gewinnbeteiligung zu haben, diese aber 2000 eingeführt und 2001 auch beibehalten haben. Im Gegensatz zu den meisten vorhandenen Studien zur Gewinnbeteiligung betrachten wir explizit den *Einführungszeitpunkt* der Maßnahme. Die Tatsache, dass die Einführung einer solchen Maßnahme ein seltenes Ereignis ist, erklärt die eher geringe Samplegröße von 30 Unternehmen. Die Kontrollgruppe andererseits besteht aus denjenigen Unternehmen, die im gesamten Untersuchungszeitraum angaben *keine* Gewinnbeteiligung zu haben, und ist mit 957 Unternehmen sehr viel größer. Tabelle 1 liefert erste deskriptive Evidenz zu den Unternehmen beider Gruppen.

Dabei fällt auf, dass sich beide Gruppen hinsichtlich einer Reihe von exogenen Charakteristika unterscheiden, die sich grob in verschiedene Gruppen von Variablen einteilen lassen.¹⁷ Unternehmen, die Gewinnbeteiligung eingeführt haben, sind im Durchschnitt signifikant größer als Betriebe in der Kontrollgruppe. Gliedert man die Unternehmen in verschiedene Größenklassen, so ist zu erkennen, dass vor allem die Gruppe der mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten das Instrument der

¹⁷ Vgl. für einen Überblick über die Determinanten von Gewinnbeteiligung OECD (1995) oder Poutsma (2001).

Gewinnbeteiligung nutzt. Unternehmensgröße scheint demnach eine wichtige Rolle zu spielen.

Tabelle 1: Mittelwertvergleich ausgewählter Variablen im Jahre 1998 für ostdeutsche Unternehmen, die Gewinnbeteiligung eingeführt bzw. nicht eingeführt haben.

Variable	Betriebe mit Gewinnbeteiligung	Betriebe ohne Gewinnbeteiligung
Anzahl Beschäftigte	150	59**
Anzahl Beschäftigte <20	0,19	0,57***
Anzahl Beschäftigte 20-49	0,13	0,21
Anzahl Beschäftigte 50-249	0,58	0,17***
Anzahl Beschäftigte 250-499	0,06	0,04
Anzahl Beschäftigte 500+	0,03	0,02
Branchentarif	0,37	0,36
Haustarif	0,27	0,10**
kein Tarifvertrag	0,37	0,54*
Betriebsrat	0,43	0,19***
Wettbewerbsdruck	0,97	0,87***
Exporteur	0,30	0,10**
Anteil Qualifizierte	0,77	0,64***
Dezentralisierung Verantwortung	0,33	0,16*
Gruppenarbeit	0,13	0,12
Einrichtung Cost/Profit Center	0,30	0,08**
Investitionen in IKT	0,87	0,44***
Alter (nach 1990 gegründet)	0,70	0,62
Mehrheitlich in westdeutschem Eigentum	0,43	0,15***
Rechtsform (AG oder GmbH)	0,70	0,46***

*/**/*** kennzeichnet statistische Signifikanz auf einem Niveau von 10%, 5% oder 1%.

Quelle: IAB Betriebspanel, Welle 1998, eigene Berechnungen mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung des Forschungsdatenzentrums (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Des Weiteren zeichnet sich ein sehr interessantes Bild bezüglich der Variablen zu den industriellen Beziehungen ab. 37 Prozent der Gewinnbeteiligungsunternehmen unterliegen einem Branchentarifvertrag. Inwieweit hier Öffnungsklauseln zum Tragen kommen, können wir leider nicht beantworten, da diese Informationen im verwendeten Datensatz nicht vorhanden sind. Übereinstimmend mit der Umfrage des WSI finden wir, dass Gewinnbeteiligungssysteme häufig auf Basis eines Haus- oder Firmentarifvertrages realisiert werden: Der Anteil an Unternehmen mit einem Haus- oder Firmentarif ist in der Gruppe der Beteiligungsunternehmen mit 27% gegenüber

10% bei den Nichtbeteiligungsbetrieben signifikant höher. Fast die Hälfte der Beteiligungsunternehmen verfügt zudem über einen Betriebsrat, wohingegen ein solcher in nur 19% der Unternehmen in der Kontrollgruppe eingerichtet worden ist. Partiiell lässt sich der höhere Anteil an Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung sicherlich dadurch erklären, dass die Betriebe mit Gewinnbeteiligung größer sind und die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins eines Betriebsrates mit der Unternehmensgröße steigt.¹⁸ Interessanterweise ist bei der recht großen Gruppe der Beteiligungsunternehmen, die *keinem* Tarifvertrag unterliegen, fast nie ein Betriebsrat vorhanden. Eine Vereinbarung erfolgt hier offensichtlich ohne die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern.

Die Literatur zu den Determinanten von Gewinnbeteiligung betont den Einfluss von Marktbedingungen auf die Einföhrungsentscheidung von Gewinnbeteiligung. A priori ist anzunehmen, dass vor allem Unternehmen, die hohem Wettbewerbsdruck unterliegen bzw. ungewisse oder volatile Ergebnisse erzielen, ein Interesse an der Einföhrung eines solchen Entlohnungssystems haben. Wir kontrollieren für eine solche Umgebung, indem wir Dummyvariablen bilden. Zum einen für den Fall, dass das Unternehmen exportiert und somit internationaler Konkurrenz ausgesetzt ist und zum anderen, wenn die Unternehmen angeben mittlerem oder hohem Wettbewerbsdruck zu unterliegen.¹⁹ In beiden Fällen stützen die Ergebnisse der Mittelwertvergleiche beider Gruppen unsere Vermutungen.

Eine weitere wichtige Determinante von Gewinnbeteiligungssystemen ist die Struktur der Arbeitsorganisation. Gewinnbeteiligungen sind vor allem in komplexen und interdependenten Arbeitsumgebungen vorteilhaft. Solche Arbeitsorganisationen sind gekennzeichnet durch einen höheren Anteil qualifizierter Mitarbeiter, verstärkten Einsatz moderner Technologien und weiteren innovativen organisatorischen Maßnahmen. Die Ergebnisse in Tabelle 1 bestätigen dies weitgehend, da der Anteil qualifizierter Mitarbeiter signifikant höher liegt, ebenso wie der Anteil an Unternehmen, die in Informations- und Kommunikationstechnologien investieren,

¹⁸ Vgl. Addison et al. (2003).

¹⁹ Die konkrete Frage lautet: „Wie beurteilen Sie den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck, dem Ihr Betrieb ausgesetzt ist? Besteht...kein/geringer/mittlerer oder hoher Wettbewerbsdruck?“.

Entscheidungsverantwortung auf untere Hierarchieebenen delegieren und eigenverantwortliche Gruppen einrichten.

Zuletzt betrachten wir, inwieweit es Unterschiede hinsichtlich der Rechtsform, des Alters und der Eigentumsverhältnisse der Unternehmen gibt. Während der Anteil nach 1990 gegründeter Betriebe in beiden Gruppen ähnlich hoch ist, gibt es Unterschiede bezüglich der Rechtsform und der Eigentumsverhältnisse. Erwartungsgemäß sind Kapitalgesellschaften in der Gruppe der Beteiligungsunternehmen stärker vertreten. Interessant ist, dass mehr als 40% der Betriebe, in denen Gewinnbeteiligung eingeführt wurde, in mehrheitlich westdeutschem Eigentum sind.

Ökonometrisches Modell

Die deskriptiven Statistiken im vorhergehenden Abschnitt haben gezeigt, dass sich ostdeutsche Gewinnbeteiligungsunternehmen in vielerlei Hinsicht von der Kontrollgruppe ohne Gewinnbeteiligungssystem unterscheiden. Um dieser Selektionsproblematik gerecht zu werden, verwenden wir in unserer Analyse der Auswirkungen einer Einführung von Gewinnbeteiligung in ostdeutschen Unternehmen einen *Conditional Difference-in-Differences* Ansatz, der die Vorteile des Propensity Score Matching und Difference-in-Differences Ansatzes verbindet. Idee dieser Vorgehensweise ist es, einen Vorher – Nachher - Vergleich zwischen der Gruppe der Beteiligungsbetriebe und einer Vergleichsgruppe von Kontrollunternehmen vorzunehmen, die derart konstruiert ist, dass sie sich von der Gruppe der Beteiligungsunternehmen idealer Weise nur in der Eigenschaft unterscheidet, kein Gewinnbeteiligungssystem eingeführt zu haben.

Ausgangspunkt der Überlegungen ist das so genannte Roy-Rubin-Modell, wonach – auf unseren Kontext gemünzt - jedes Unternehmen i hinsichtlich der Einführung von Gewinnbeteiligung zwei verschiedene Ergebnisse erzielen kann: Y_{1i} im Falle, dass es Gewinnbeteiligung einführt und Y_{0i} im Fall der Nichteinführung.²⁰ Der kausale Effekt einer Einführung von Gewinnbeteiligung bestimmt sich demnach aus der Differenz beider Ergebnisse, also $Y_{1i} - Y_{0i}$. Das sogenannte *fundamentale Evaluationsproblem* entsteht nun dadurch, dass ein Unternehmen zu jedem Zeitpunkt nur in einem der

²⁰ Vgl. Roy (1951), Rubin (1974).

beiden Zustände beobachtet werden kann, nicht aber in beiden. Somit kann der kausale Effekt nicht bestimmt werden. Dieses Problem kann gelöst werden, wenn für das jeweils unbeobachtete Ereignis eine adäquate Annäherung existiert.²¹

Die von Rosenbaum und Rubin (1983) entwickelte Idee des Propensity Score Matching Schätzers besteht darin, zu der Gruppe von Gewinnbeteiligungsunternehmen eine Vergleichsgruppe zu konstruieren, die der Untersuchungsgruppe so ähnlich wie möglich ist bis auf die Eigenschaft, dass keine Gewinnbeteiligung eingeführt worden ist. Mit steigender Zahl an exogenen Variablen wird es allerdings immer unwahrscheinlicher zu jedem Gewinnbeteiligungsbetrieb ein Nichtbeteiligungsäquivalent zu finden, das sich hinsichtlich aller im Vektor X enthaltenen exogenen Merkmale gleicht. Rosenbaum und Rubin gelingt es zu zeigen, dass dieses Dimensionalitätsproblem gelöst werden kann, indem man statt auf einen mehrdimensionalen Vektor X an Variablen die Unternehmen auf deren Wahrscheinlichkeit Gewinnbeteiligung einzuführen, also $pr(X)$, matcht. Dieser sogenannte *propensity score* kann auf Basis eines einfachen Probitmodells berechnet werden.

Der Propensity Score Matching Ansatz kontrolliert für Selektivität aufgrund beobachtbarer Variablen. Es könnte allerdings sein, dass diejenigen Unternehmen, die Gewinnbeteiligung einführen, z.B. ein besseres Management oder aber ein besseres Arbeitsklima haben. Um für solche unbeobachtbaren Faktoren ebenso kontrollieren zu können, verwenden wir einen Conditional Difference-in-Differences Ansatz, der die Vorteile des Propensity Score Matching und Difference-in-Differences Schätzers kombiniert. Statt die Ergebnisse beider Gruppen *nach* der Einführung von Gewinnbeteiligung zu vergleichen, betrachtet man nun die *Veränderung der Ergebnisvariablen* beider Gruppen vor bzw. nach Einführung der Gewinnbeteiligung. Durch diesen Vorher-Nachher-Vergleich kann zusätzlich für Selektionsverzerrung aufgrund zeitinvarianter unbeobachteter Faktoren kontrolliert werden. Formal lässt sich die Berechnung des kausalen Effekts, der in der Literatur auch als *average treatment effect on the treated* bezeichnet wird, folgendermaßen darstellen:

²¹ Vgl. Heckman, Ichimura und Todd (1997).

$$\frac{1}{N_1} \sum_{i \in \{D=1\}} \left\{ (Y_{1,t1} - Y_{1,t0}) - \sum_{j \in \{D=0\}} W_{N_0}(i, j) (Y_{0,t1} - Y_{0,t0}) \right\}.$$

Dabei bezeichnen Y_1 und Y_0 die Ergebnisse beider Gruppen, wobei sich t_0 und t_1 auf die Periode vor bzw. nach Einführung der Gewinnbeteiligung bezieht. N_0 und N_1 beschreiben die Anzahl an Beteiligungs- und Nichtbeteiligungsunternehmen und $W_{N_0}(i, j)$ kennzeichnet die Matchingfunktion, die verwendet wird um die Kontrollunternehmen zu gewichten.²² Wir verwenden hier *kernel matching*, bei dem alle Kontrollunternehmen gemäß dem Abstand ihrer Wahrscheinlichkeit Gewinnbeteiligung einzuführen von derjenigen des untersuchten Unternehmens gewichtet werden. Je größer der Abstand der beiden *propensity scores*, d.h. je unähnlicher die Unternehmen einander sind, desto geringer das Gewicht, das dem Kontrollunternehmen in der Schätzung des Effekts beikommt.²³

Ergebnisse der Schätzungen

Nachdem die Schätzmethode dargelegt worden ist, kommen wir nun zu den Ergebnissen der Schätzungen. Wie bereits erwähnt, werden in einem ersten Schritt die propensity scores, d.h. die Wahrscheinlichkeiten Gewinnbeteiligung einzuführen, auf Basis eines einfachen Probitmodells geschätzt. Diese Ergebnisse sind im Anhang dargestellt. Der zweite Schritt besteht darin, basierend auf den propensity scores die Gewichtung vorzunehmen und den kausalen Effekt zu berechnen.

Um ein umfassendes Bild der Auswirkungen von Gewinnbeteiligung in ostdeutschen Unternehmen zu präsentieren, betrachten wir verschiedene Ergebnisgrößen. Zum einen betrachten wir die Veränderung des Umsatzes, der Beschäftigung und der Produktivität zwischen 1998 und 2002. Produktivität wird dabei als Umsatz je Beschäftigtem gemessen.²⁴ Wir betrachten explizit alle drei Größen, um den verschiedenen möglichen Auswirkungen von Gewinnbeteiligung Rechnung zu

²² Vgl. Heckman et al. (1998).

²³ Vgl. Heckman, LaLonde und Smith (1999).

²⁴ Informationen zu Materialien und Vorleistungen sind vorhanden, so dass auch Wertschöpfung berechnet werden könnte. Da die Angaben zu Materialien und Vorleistungen allerdings nur lückenhaft sind und zudem nicht sehr präzise erscheinen, haben wir uns für Umsatz je Beschäftigtem als Produktivitätsmaß entschieden.

tragen. Daneben interessiert uns natürlich vor allem auch der Effekt der Einführung von Gewinnbeteiligung auf die Lohnhöhe. Das IAB-Betriebspanel enthält Informationen zur Gesamtlohnsumme im Monat Juni jeden Jahres. Da Gewinnbeteiligung in der Regel als Einmalzahlung nach Abschluss der Bilanz konzipiert ist, interpretieren wir die Lohnhöhe je Beschäftigtem als Grundlohn. Eine Absenkung des Grundlohns bzw. ein langsames Wachstum des Grundlohns im betrachteten Zeitraum deutet dann die Substituierung vorher fixer Löhne durch Gewinnbeteiligung an, wohingegen ein positiver Effekt die zusätzliche Zahlung von Gewinnbeteiligung implizieren würde. Tabelle 2 präsentiert die Ergebnisse der Schätzungen.

Tabelle 2 : Ergebnisse der Conditional Difference-in-Differences Schätzungen

Variable	Betriebe mit Gewinnbeteiligung	Betriebe ohne Gewinnbeteiligung	Att	t-Wert
Umsatzwachstum	0,49	0,16	0,33	2,38**
Beschäftigungswachstum	0,16	-0,02	0,18	2,31**
Produktivitätswachstum	0,33	0,24	0,09	0,76
Lohnwachstum	-0,04	0,07	-0,11	-1,73*

*/**/*** kennzeichnet statistische Signifikanz auf einem Niveau von 10%, 5% oder 1%.

Quelle: IAB Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2002, eigene Berechnungen (Datenfernverarbeitung FDZ).

Es zeichnet sich ein sehr interessantes Bild ab. Ostdeutsche Betriebe, die Gewinnbeteiligung einführen, haben im Gegensatz zu den Nichtbeteiligungsbetrieben ein signifikant negatives Lohnwachstum im betrachteten Zeitraum. Offensichtlich wurde Gewinnbeteiligung also wie in der Diskussion vorgeschlagen dazu genutzt, die Lohnkosten zu senken und zu flexibilisieren. Des weiteren verzeichnet die Gruppe der Gewinnbeteiligungsunternehmen ein signifikant höheres Umsatz- und Beschäftigungswachstum. Produktivität allerdings ist nur insignifikant höher. Dies ließe sich dadurch erklären, dass durch einen Anstieg der Produktivität der Umsatz wie auch die Beschäftigung ausgedehnt werden konnten. Da beide Größen allerdings wachsen und Produktivität als Umsatz durch Beschäftigte definiert ist, misst man unter Umständen keinen Produktivitätseffekt. Die gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit lässt sich durch die gesunkenen Lohnkosten erklären. Inwieweit eine Stärkung der Kapitalbasis durch Verbleib der Beteiligung im Unternehmen dazu beigetragen hat, lässt sich auf Basis unserer Daten leider nicht

beantworten, da wir keine differenzierten Angaben zum Auszahlungsmodus und -zeitpunkt der Gewinnbeteiligung haben.

4. Schlussbemerkungen

Gewinnbeteiligungsmodelle sind intensiv im Rahmen der Debatte um eine Lösung der Beschäftigungsmisere in den neuen Bundesländern diskutiert worden, deren Ursache viele Beobachter in einer zu schnellen Anpassung der Löhne an das westdeutsche Lohnniveau sehen. Durch die Substitution eines Teils der fixen Löhne mit einer ertragsabhängigen Komponente, die zudem noch im Unternehmen investiert wird, könnte eine Kostenentlastung der Unternehmen bei gleichzeitiger Stärkung der Kapitalbasis erreicht werden, was sich positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auswirken dürfte.

Aufgrund der eher ablehnenden Haltung von Gewerkschaften gegenüber einer derartig ausgestalteten Gewinnbeteiligung scheint eine Umsetzung solcher Vorschläge auf den ersten Blick unrealistisch. Die massive Erosion des Flächentarifvertrages, die sich in einer starken Tariffucht, der verstärkten Nutzung von Öffnungsklauseln und Haus- und Firmentarifen und einem nicht unerheblichen Ausmaß an Tarifverstößen in den neuen Bundesländern manifestiert, eröffnet jedoch durchaus Spielraum für die Umsetzung einer solchen Lösung.

Im Rahmen dieses Beitrags untersuchen wir die Auswirkungen einer Einführung von Gewinnbeteiligung in ostdeutschen Betrieben. Basierend auf Daten des IAB Betriebspanels finden wir, dass es - übereinstimmend mit den Vorschlägen aus Politik und Wissenschaft – zu einer Absenkung der Grundlöhne gekommen ist. Die Ergebnisse deuten außerdem darauf hin, dass die Einführung der Gewinnbeteiligung einen positiven Einfluss auf Umsatz wie auch die Beschäftigung der Unternehmen hat.

Literatur

- Addison, J.T., L. Bellmann, C. Schnabel und J. Wagner (2003): German Works Councils Old and New: Incidence, Coverage and Determinants. *Schmollers Jahrbuch* 123, S. 339-358.
- Bahn Müller R., R. Bispinck und A. Weiler (1999): Tarifpolitik und Lohnbildung in Deutschland. *WSI-Diskussionspapier Nr. 79*, Düsseldorf.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale. *Allgemeines Statistisches Archiv* 86, S. 177-188.
- Bispinck, R. und T. Schulten (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten. *WSI Mitteilungen* 3, S. 157-166.
- Bundesagentur für Arbeit (2006): Arbeitslose und Arbeitslosenquoten. Im Internet abrufbar unter http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell/iiia4/zr_alob.xls (Datum des Downloads: April 2006).
- Franz, W. und V. Steiner (2000): Wages in the East German Transition Process: Facts and Explanations. *German Economic Review* 1, S. 241-269.
- Heckman, J.J., H. Ichimura und P. Todd (1997): Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Program. *Review of Economic Studies* 64, S. 605-654.
- Heckman, J.J., H. Ichimura, J.A. Smith und P. Todd (1998): Characterizing Selection Bias Using Experimental Data. *Econometrica* 65, S. 1017-1098.
- Heckman, J.J., R.J. LaLonde und J.A. Smith (1999): The Economics and Econometrics of Active Labour Market Programs. In: O. Ashenfelter and D. Card (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics* 3a. Amsterdam: Elsevier, S. 1865-2097.
- Hübler, O. (1995): Produktivitätssteigerung durch Mitarbeiterbeteiligung in Partnerschaftsunternehmen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28, S. 214-223.
- IAB (2001): Die Verbreitung von Kapital- und Gewinnbeteiligungsmodellen. http://doku.iab.de/betriebspanel/ergebnisse/2002_09_01_05_mitarbeiterbeteiligung2001.pdf (Datum des Downloads: April 2006).
- Kohaut, S. und C. Schnabel (2003): Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. *Industrielle Beziehungen* 10, S. 193-219.

- Kölling, A. (2000): The IAB-Establishment Panel. *Applied Social Science Studies* 120(2), S. 291-300.
- Möller, I. (2000): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung. *Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 4/2000, S. 565-582.
- OECD (1995): Profit Sharing in OECD countries. *Employment Outlook*, S. 139-169.
- Ochel, W. (2005): Decentralizing Wage Bargaining in Germany – A Way to Increase Employment? *Labour* 19, S. 91-121.
- Poutsma, E. (2001): *Recent Trends in Employee Financial Participation in the European Union*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Commission.
- Priewe, J. und F. Havighorst (1999): Auf dem Weg zur Teilhabergesellschaft? Investivlöhne, Gewinn- und Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer in Westeuropa und den USA – eine vergleichende Bestandsaufnahme. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- Rosenbaum, P.R. und D.B. Rubin (1983): The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. *Biometrika* 70, S. 41-55.
- Roy, A.D. (1951): Some Thoughts on the Distribution of Earnings. *Oxford Economic Papers* 3, S. 135-146.
- Rubin, D.B. (1974): Estimating Causal Effects of Treatments in Randomized and Non-Randomized Studies. *Journal of Educational Psychology* 66, S. 688-701.
- Sachverständigenrat (2005): Jahresgutachten 2005/2006. Die Chance nutzen – Reformen mutig voranbringen. Im Internet abrufbar unter <http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/gutacht/ga-content.php?gaid=45> (Datum des Downloads: April 2006).
- Sachverständigenrat (2004): Jahresgutachten 2004/2005. Erfolge im Ausland – Herausforderungen im Inland. Im Internet abrufbar unter <http://www.sachverstaendigenratwirtschaft.de/gutacht/gacontent.php?gaid=40&node=f> (Datum des Downloads: April 2006).
- Siebert, H. (1993): *Das Wagnis der Einheit. Eine wirtschaftspolitische Therapie*. DVA: Stuttgart.
- Sievert, O. (1992): *Für Investivlöhne. Plädoyer für ein vernachlässigtes Konzept*. Frankfurter Institut für wirtschaftspolitische Forschung: Bad Homburg.
- Sinn, G. und H.-W. Sinn (1991): *Kaltstart. Volkswirtschaftliche Aspekte der deutschen Vereinigung*. Mohr: Tübingen.

- Sinn, H.-W. (1997): Kapitalbeteiligung und Lohndifferenzierung: ein Vorschlag zur Lösung der Beschäftigungskrise. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. 30, S. 822-827.
- Sinn, H.-W. (2002): Germany's Economic Unification: An Assessment after Ten Years. *Review of International Economics* 10, S. 113-128.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2006): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern und Ost-West-Großraumregionen, 1991 bis 2005. Im Internet abrufbar unter http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/ergebnisse.asp#BIP (Datum des Downloads: April 2006).
- Weitzman, M. (1984) : *The Share Economy*. Cambridge: Harvard University Press.
- Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft (1991): Lohn- und Arbeitsmarktprobleme in den neuen Bundesländern. *BMWi-Studienreihe Nr. 75*, Bonn.

Tabelle 3 : Ergebnisse der Probitschätzung

Variablen	Koeffizient	t-Wert
Unternehmensgröße 20-49	-0,02	-0,05
Unternehmensgröße 50-249	0,75	2,46**
Unternehmensgröße 250-499	0,65	1,25
Unternehmensgröße 500+	0,28	0,42
Wettbewerbsdruck	0,50	1,14
Exporteur	0,30	1,07
Anteil Qualifizierte	0,75	1,66*
Branchentarif	-0,04	-0,15
Haustarif	0,28	1,02
Betriebsrat	-0,13	-0,46
Rechtsform (AG oder GmbH)	-0,04	-0,18
Alter (nach 1990 gegründet)	0,49	2,00**
Dezentralisierung Verantwortung	0,19	0,87
Gruppenarbeit	-0,37	-1,20
Einrichtung Cost/Profit Center	0,49	1,92*
Investitionen in IKT	0,58	2,45**
Mehrheitlich in westdeutschem Eigentum	0,34	1,50
Konstante	-4,48	-5,87***
Anzahl Beobachtungen	987	
Pseudo R2	0,24	

*/**/*** kennzeichnet statistische Signifikanz auf einem Niveau von 10%, 5% oder 1%.

Branchendummies wurden bei der Schätzung berücksichtigt, werden hier aber nicht aufgeführt.

Quelle: IAB Betriebspanel, Welle 1998, eigene Berechnungen (Datenfernverarbeitung FDZ).