

WESTFÄLISCHE  
WILHELMS-UNIVERSITÄT  
MÜNSTER

# **Labor Donations im Non-Profit-Sektor**

Zur Anwendbarkeit der Labor Donation Hypothesis auf den vermeintlichen Lohnunterschied zwischen For-Profit- und Non-Profit-Sektor

von Basanta E. P. Thapa

eingereicht im Juni 2009  
am Institut für ökonomische Bildung

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
Definition des Non-Profit-Sektors.....	3
Branchen des Non-Profit-Sektors .....	4
Eigenschaften der Beschäftigten im Non-Profit-Sektor .....	6
Die Labor Donation Hypothese.....	7
Klassische Erklärungsansätze für die private Bereitstellung öffentlicher Güter.....	9
Der Ansatz des unreinen Altruismus und des Warm Glow .....	9
Ergänzungen aus der Happiness-Forschung zum Warm Glow.....	10
Empirische Evidenz für Labor Donation in NPOs.....	11
Fazit .....	13
Literaturverzeichnis .....	14

## Einleitung

Non-Profit-Organisationen (NPOs) haben in den letzten Jahrzehnten volkswirtschaftlich an Bedeutung gewonnen. In den USA arbeiteten 1994 5,4 Millionen Menschen im Non-Profit-Sektor, 4,4 Prozent der Erwerbstätigen. Im Jahr 2007 waren es bereits 8,7 Millionen Beschäftigte, 5,9 Prozent der Erwerbstätigen.<sup>1</sup> Ähnliche Zahlen gelten auch für Frankreich<sup>2</sup> und Deutschland<sup>3</sup>, in den Niederlanden arbeiten sogar über 10 Prozent der Beschäftigten im Non-Profit-Sektor<sup>4</sup>.

Dennoch sind die Beschäftigungsverhältnisse im Non-Profit-Sektor vergleichsweise schlecht erforscht. Ein Thema, welches in den letzten Jahrzehnten innerhalb der Non-Profit-Forschung besonders großes Interesse hervorgerufen hat, sind die Lohnunterschiede der Beschäftigten von NPOs zum gewinnorientierten Teil der Wirtschaft. Eine Vielzahl von Hypothesen versucht, die oft widersprüchlichen Ergebnisse der empirischen Studien in diesem Bereich zu erklären. Im Vergleich zu den theoretischen Erklärungsansätzen für mögliche Lohnunterschiede kommt die Empirie bei der Fragestellung nur schleppend voran.

Eine der am weitesten verbreiteten Hypothesen ist die sogenannte „Labor Donation Hypothesis“, der zufolge Beschäftigte bei NPOs niedrigere Löhne in Kauf nehmen, da sie für einen „guten Zweck“ arbeiten und die Lohndifferenz zur profitorientierten Wirtschaft demnach als eine Spende angesehen werden kann. Diese Interpretation geht in eine ähnliche Richtung wie Forschungsergebnisse zur Bedeutung von nicht-pekuniären Faktoren für die Arbeitszufriedenheit aus der noch recht jungen ökonomischen Happiness-Forschung. Die Zahlen, auf deren Grundlage die Labor Donation Hypothesis Ende der 1980er entwickelt wurde sind allerdings inzwischen durch genauere Erhebungsdaten überholt.

Die zentrale Fragestellung dieser Hausarbeit wird also sein, ob die Labor Donation Hypothesis als Erklärung für die Lohndifferenz im Non-Profit-Sektor angesichts der neueren empirischen Daten

---

<sup>1</sup> Butler (2009)

<sup>2</sup> Lanfranchi & Nancy 2006

<sup>3</sup> Zimmer et al. 2001

<sup>4</sup> Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project 2004

haltbar ist und wie hierbei eventuell Erkenntnisse aus der Happiness-Forschung einen Erklärungsgewinn bringen.

Um dies zu beantworten wird zunächst ein einführendes Kapitel klären, was überhaupt unter NPOs zu verstehen ist, in welchen Branchen sie vorwiegend tätig sind und welche besonderen Merkmale ihre Angestellten haben.

Das zweite Kapitel zeichnet die erwähnte Labor Donation Hypothesis zum Lohnunterschied zwischen For-Profit- und Non-Profit-Organisationen nach und ergänzt sie um die Warm Glow-Theorie zur privaten Bereitstellung öffentlicher Güter sowie relevante Erkenntnisse aus der ökonomischen Happiness-Forschung, während das dritte Kapitel das Datenmaterial, auf dessen Grundlage die Hypothese ursprünglich entwickelt wurde, neueren Erhebungen gegenüberstellt und so die Haltbarkeit der These prüft.

Abschließend wird im Fazit das Ergebnis der Auswertung zusammengefasst.

## Definition des Non-Profit-Sektors

Der dritte Sektor definiert sich vor allem über seine Abgrenzung zum Staat und zur profitorientierten Wirtschaft. Eine inzwischen allgemein anerkannte Definition des Non-Profit-Sektors liefern SALAMON & ANHEIER<sup>5</sup> durch die Identifikation von fünf Schlüsselmerkmalen von NPOs:

1. Formalisierung: NPOs sind verfasste Organisationen, je nach Rechtslage öffentlich registriert, und heben sich so von ad hoc Initiativen ab.
2. Privat: NPOs sind keine staatlichen Einrichtungen. Auch wenn sie Zuwendungen vom Staat erhalten und Regierungsvertreter in ihren Aufsichtsgremien sitzen sind sie privater Natur.
3. Gemeinnützig: Gewinne werden nicht ausgeschüttet. Es besteht also keine Gewinnerorientierung.
4. Selbstverwaltung: NPOs sind souverän und werden vor allem nicht durch den Staat oder gewinnorientierte Unternehmen kontrolliert.
5. Freiwilligkeit: Ein Teil der Arbeit der Organisation wird von Freiwilligen erbracht, selbst wenn es sich dabei nur um ein unbezahltes Aufsichtsgremium handelt.

Ausschlaggebend für die Labor Donation Hypothesis ist hierbei vor allem das Merkmal der Freiwilligkeit, vor allem in seinem engeren Verständnis. NPOs arbeiten also per se vor Allem in Bereichen, für die eine Spendebereitschaft, im Fall von Freiwilligkeit in Form von kostenloser Arbeitszeit, herrscht. FRANK nennt diese Eigenschaft bezogen auf den Arbeitsplatz „social responsibility“<sup>6</sup>, grob gesagt also zu welchem Grad man an der Produktion eines öffentlichen Gutes beteiligt ist.

Abgesehen davon ist diese Definition des Non-Profit-Sektors recht offen und umfasst nur Eigenschaften von NPOs, nicht aber ihre Betätigungsfelder. Diese sollen im Folgenden untersucht werden.

---

<sup>5</sup> Salamon & Anheier 1992

<sup>6</sup> Frank 1996

## Branchen des Non-Profit-Sektors

Um einen ersten Überblick über die zahlreichen Branchen, in denen NPOs signifikant aktiv sind, zu erhalten, eignet sich die „International Classification of Non-Profit Organizations“<sup>7</sup> der Vereinten Nationen:

1. Culture and recreation
  - a. Culture and arts
  - b. Sports
  - c. Other recreation and social clubs
2. Education and research
  - a. Primary and secondary education
  - b. Higher education
  - c. Other education
  - d. Research
3. Health
  - a. Hospitals and rehabilitation
  - b. Nursing homes
  - c. Mental health and crisis intervention
  - d. Other health service
4. Social services
  - a. Social services
  - b. Emergency and relief
  - c. Income support and maintenance
5. Environment
  - a. Environment
  - b. Animal protection
6. Development and housing
  - a. Economic, social and community development
  - b. Housing
  - c. Employment and training
7. Law, advocacy and politics
  - a. Civic and advocacy organizations
  - b. Law and legal services
  - c. Political organizations
8. Philanthropic intermediaries and voluntarism promotion
  - a. Grant-making Foundations
  - b. Other philanthropic intermediaries and voluntarism promotion
9. International
  - a. International activities
10. Religion
  - a. Religious congregations and associations
11. Business associations
  - a. Business and professional associations, unions
  - b. Professional associations
  - c. Labour unions
12. Not elsewhere classified

---

<sup>7</sup> United Nations Department of Economic and Social Affairs Statistics Division 2003, S. 31

Um jedoch eine Aussage über die Beschäftigungsverhältnisse im Non-Profit-Sektor machen zu können, ist es wichtig, zu wissen, wie sich die Arbeitsplätze auf die verschiedenen Branchen verteilen. Die verlässlichsten Daten hierzu stammen vom John Hopkins Nonprofit Economic Data Project für die USA und zeigen ganz eindeutig die Konzentration der Non-Profit-Arbeitsplätze im Bereich der personalintensiven Dienstleistungen (siehe Abbildung 1: Verteilung der Arbeitsplätze im Non-Profit-Sektor nach Branchen in den USA im Jahr 2002 (Quelle: Salamon & Sokolowski 2005)).

More than half (52.4 percent) of nonprofit employment is in the health field; of that, 38 percent is in hospitals and the balance is in nursing homes, residential care, and clinics. Another 20 percent of nonprofit employment is in social services (for example, individual and family services, child day care, and job training). Of the remainder, 15 percent is in education, and the balance is split among membership organizations, culture and recreation, and assorted other activities.<sup>8</sup>

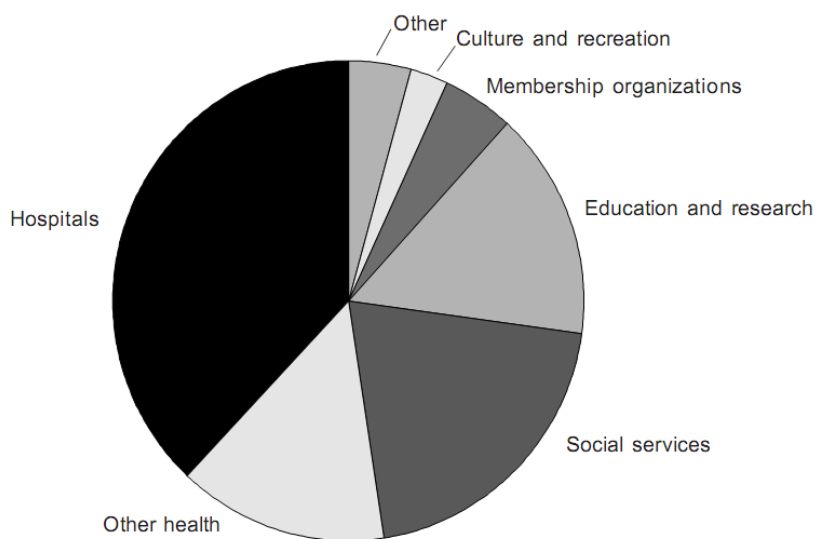


Abbildung 1: Verteilung der Arbeitsplätze im Non-Profit-Sektor nach Branchen in den USA im Jahr 2002 (Quelle: Salamon & Sokolowski 2005)

Die bezahlten Arbeitsplätze im dritten Sektor liegen in den USA fast ausschließlich in Branchen, die einen hohen Personalaufwand haben, wobei jedoch die einzelne Arbeitskraft, etwa durch Krankenpflege oder Bildung, einen lediglich indirekt ökonomisierbaren Mehrwert erzeugt, was

<sup>8</sup> Salamon & Sokolowski 2005, S. 21

sich wiederum in niedrigen Löhnen niederschlägt<sup>9</sup>. Diese Feststellung ist wenig überraschend, im späteren Verlauf der Untersuchung jedoch von Bedeutung.

### **Eigenschaften der Beschäftigten im Non-Profit-Sektor**

Unterscheiden sich die Beschäftigten im Non-Profit-Sektor von jenen im Rest der Wirtschaft, insbesondere dem gewinnorientierten Sektor?

MOSCA & PASTORE stellen für den italienischen Non-Profit-Sektor fest, dass dort Neueinstellungen meist über informelle Wege zustande kommen. Ihrer Interpretation zufolge liegt dies unter anderem daran, dass über informelle Rekrutierungsmethoden besser jene Individuen herausgefiltert werden können, welche überdurchschnittlich stark durch nicht-pekuniäre Elemente der Arbeitsentlohnung angelockt werden können.<sup>10</sup> Daraus folgt, dass eines der Merkmale von Beschäftigten in NPOs eine größere Wertschätzung von nicht-pekuniärer Kompensation ist.

Eine umfassende Studie zu den Eigenschaften der Erwerbstätigen im dritten Sektor von MIRVIS & HACKETT<sup>11</sup> kommt ebenfalls zu diesem Schluss. Neben Faktoren wie flexibleren Arbeitszeiten und möglicherweise geringerem Leistungsdruck<sup>12</sup> kann hier auch intrinsische Motivation eine Rolle spielen, wie das Ergebnis: „Nonprofit employees are more likely to report that their work is more important to them than the money they earn.“<sup>13</sup> impliziert. Hierzu passt auch, dass in NPOs tätige Frauen eher einen weiteren Verdienner im Haushalt haben und NPO-Beschäftigte ganz allgemein eher angeben, auch dann noch arbeiten zu wollen, wenn es für sie finanziell nicht mehr zwingend nötig wäre.

Neben diesen Hinweisen auf eine hohe intrinsische Motivation im dritten Sektor finden sich noch einige andere Besonderheiten des Non-Profit-Sektors.

MIRVIS & HACKETT stellen fest, dass sich im Jahr 1977 in den USA im dritten Sektor mehr Beschäftigte mit Universitätsabschlüssen (42,5 %) als in staatlichen Einrichtungen (39,5 %) und in

---

<sup>9</sup> siehe Ackerman 2006 und Stone & Wiener 2001

<sup>10</sup> Mosca & Pastore 2008, S. 25

<sup>11</sup> Mirvis & Hackett 1983

<sup>12</sup> Hallock 2000, S. 17

<sup>13</sup> Mirvis & Hackett 1983, S. 7



der freien Wirtschaft (11,6 %) finden. Dieser Trend gilt auch heute noch<sup>14</sup>, allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass es sich weniger um eine Besonderheit von NPOs handelt als vielmehr mit den Branchen, in denen NPOs vorwiegend aktiv sind, zusammenhängt. Gerade der Betrieb von Einrichtungen der sekundären und tertiären Bildung erfordert die Anstellung vieler Universitätsabsolventen und erklärt diese Eigenheit.

Eine weitere Besonderheit ist das Geschlechterverhältnis im Non-Profit-Sektor. PRESTON, die dieses Thema Anfang der 1990er untersuchte, stellte für das Jahr 1987 fest: „46 % of the total labor force is female and 72 % of the private nonprofit labor force is female“<sup>15</sup>. Ihren Untersuchungen zufolge ist dieser hohe Frauenanteil nicht allein der Beschäftigungsstruktur mit vielen klassisch „weiblichen“ Arbeitsplätzen wie Krankenpflege, Kindergärten und Schulen zuzuschreiben, sondern eher dem Fakt, dass der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen im Non-Profit-Bereich weniger ausgeprägt ist. Als weiteren Faktor führt sie die besseren Aufstiegschancen für Frauen in NPOs an, verwirft aber weitgehend die überragende Bedeutung von nicht-pekuniären Elementen der Entlohnung als Pull-Faktor für den hohen Frauenanteil.<sup>16</sup>

Insgesamt lässt sich also als besondere Eigenschaft der NPO-Beschäftigten nur eine höhere intrinsische Motivation feststellen, welche jedoch auf die „social responsibility“ der Branchen und weniger die Verfasstheit des Arbeitgebers als NPO zurückzuführen ist. Auch weitere vermeintliche Besonderheiten des dritten Sektors wie Frauenanteil und Bildung der Beschäftigten sind auf seine Branchenstruktur zurückzuführen. Dieses Ergebnis sollte bei der Bewertung von Studien zur Lohndifferenz zwischen For-Profit- und Non-Profit-Sektor immer im Hinterkopf behalten werden.

## **Die Labor Donation Hypothesis**

Labour donation theory postulates that both the moral, political and ethical goals of nonprofit organizations and the nature of their goods and services aimed at generating social benefits will attract workers who have a lower interest in monetary rewards. They

---

<sup>14</sup> Salamon & Sokolowski 2006

<sup>15</sup> Preston 1990, S. 560

<sup>16</sup> Preston 1990

will consequently accept lower wages than they could obtain in the profit sector while they derive a compensating utility from working in the public interest.<sup>17</sup>

Gemäß der Labor Donation Hypothese akzeptieren die Beschäftigten von NPOs also niedrigere Löhne, weil sie die Möglichkeit, für das gesellschaftliche Wohl zu arbeiten bzw. ein öffentliches Gut bereitzustellen, als einen Wert an sich ansehen. Daraus lässt sich ableiten, dass je nach Grad der „social responsibility“ eines Arbeitsplatzes die akzeptierten Einkommenseinbußen steigen (siehe Abbildung 2: Gleichgewichtsmengen von Einkommen und Social Responsibility (Quelle: Frank 1996, S. 4)) und somit die verhandelten Löhne niedriger sind.

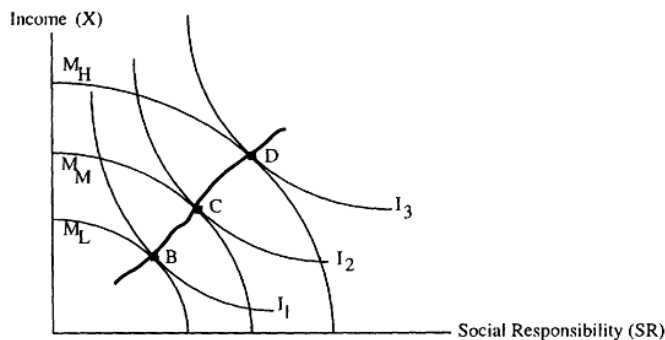


Abbildung 2: Gleichgewichtsmengen von Einkommen und Social Responsibility (Quelle: Frank 1996, S. 4)

Tatsächlich beobachtet FRANK bei seiner Studie des Berufseinstiegs von Absolventen der Cornell University genau diesen Trend. Er vergleicht die „social responsibility“, welche verschiedenen Berufen bei einer von ihm durchgeführten Umfrage zugeschrieben wurden (z.B. -1,44 für Börsenhändler und 1,98 für Lehrer nach der Normierung), mit den Einstiegsgehältern der untersuchten Cornell-Absolventen und kann so den aus der theoretischen Überlegung erwarteten Effekt auch empirisch zeigen (siehe Abbildung 3):

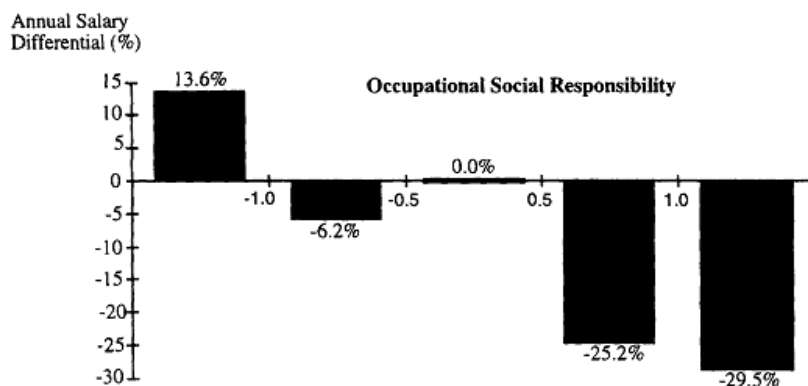


Abbildung 3: Jahreseinkommen von Berufsgruppen, geordnet nach „social responsibility“, relativ zu Berufsgruppen mit der „social responsibility“ von 0. (Quelle: Frank 1996, S. 11)

<sup>17</sup> Lanfranchi & Narcy 2006, S. 2

Das Phänomen der Labor Donation ist nun zwar nachgewiesen, aber wie ist es zu erklären? Dem methodologischen Individualismus folgend ist es für den Einzelnen nicht rational, öffentliche Güter bereitzustellen. Vielmehr sollte er als Trittbrettfahrer darauf hoffen, dass dieses Gut durch jemand anderen bereitgestellt wird. Wie erklärt sich also diese Wertschätzung von sozialen Berufen?

### **Klassische Erklärungsansätze für die private Bereitstellung öffentlicher Güter**

Als mögliche Motive für die private Bereitstellung öffentlicher Güter werden häufig soziale Anreize, z.B. durch das höhere Ansehen von sozialen Berufen und die damit einhergehende Anerkennung und ähnlichem positiven Feedback.<sup>18</sup> Analog argumentiert die These, dass Spenden bzw. die Bereitstellung öffentlicher Güter eine Form des Signalling ist, mit der ausreichendes Einkommen angezeigt wird, was allerdings unabhängig von der Einkommenslage stattfindet.<sup>19</sup>

Andersherum gibt es eventuell eine gesellschaftliche Geringschätzung von nicht-sozialen Berufen.<sup>20</sup> Letzteres ist konsistent mit FRANKs eben dargestellter Studie, die zeigt, dass in Berufen mit geringer bzw. negativer „social responsibility“ höhere Löhne gezahlt werden, was als eine Kompensation für die soziale Geringschätzung dieser Berufsgruppen interpretiert werden kann.

### **Der Ansatz des unreinen Altruismus und des Warm Glow**

Eine weitere Antwort auf die Frage nach der Attraktivität von Berufen mit hoher „social responsibility“ liefert die Warm Glow-Theorie, die einen Blick in die Black Box der intrinsischen Motivation wagt. ANDREONI<sup>21</sup> arbeitet hierzu heraus, dass es bei mildtätigen Spenden dem Spender weniger um die Wohlfahrt des Empfängers, als um das angenehme Gefühl, etwas Gutes getan zu haben, geht. In Abgrenzung zu Aktionen, die rein um der guten Sache selbst willen und ohne persönliche Nutzen des Täters, etwa ein „gutes Gefühl“, durchgeführt werden, also „reinen Altruismus“ darstellen, nennt ANDREONI derartiges Verhalten „unreinen Altruismus“. Der Nut-

---

<sup>18</sup> Olson 1965, S. 60

<sup>19</sup> Glazer & Konrad 1996

<sup>20</sup> Becker 1974, S. 1083

<sup>21</sup> Andreoni 1990

zen, der hierbei für den Spender entsteht, jenes diffuse „gute Gefühl“, wird in der Literatur als „Warm Glow“ bezeichnet.

Die private Bereitstellung von öffentlichen Gütern kann also auch durch den Homo Oeconomicus stattfinden, wenn man den Warm Glow in das Modell mit einbezieht und so eine Form der individuellen Entlohnung für soziale Aktionen schafft.

Fraglich bleibt dabei, ob der Warm Glow bereits durch den einfachen Akt des Gebens entsteht oder erst durch das Wissen, dass die eigene Spende für die Erstellung des öffentlichen Gutes ausschlaggebend war, wie in jüngerer Literatur<sup>22</sup> diskutiert wird. Für Personal im Gesundheits- und im Bildungssektor ist allerdings plausibel annehmbar, dass ein möglicher Warm Glow eher aus der Hilfe für einzelne Patienten, Schüler und Studenten entsteht, so dass diese Diskussion für die in dieser Hausarbeit verfolgte Fragestellung vernachlässigbar ist.

Spieltheoretische Experimente haben nachgewiesen, dass Warm Glow für soziales Verhalten eine zentrale Rolle spielt, auch wenn er dieses nicht allein erklären kann.<sup>23</sup> Dennoch kann man Warm Glow wohl als ein Kernelement bei der Erklärung von Labor Donations heranziehen.

### **Ergänzungen aus der Happiness-Forschung zum Warm Glow**

In der ökonomischen Happiness-Forschung nimmt der etwas vage Begriff des Warm Glow messbare Züge an. So können MEIER & STUTZER anhand des Rückgangs von Möglichkeiten zum ehrenamtlichen Engagement in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung feststellen, dass ehrenamtlich engagierte Menschen tatsächlich eine höhere Lebenszufriedenheit angeben.<sup>24</sup> Das Spenden von Arbeitszeit erzeugt also tatsächlich ein „gutes Gefühl“. Ehrenamt stellt die reinste Form der Labor Donation dar und die Ergebnisse können, insbesondere aufgrund des allgemeinen Freiwilligkeits-Merkmals des Non-Profit-Sektors, auch auf die angenommene Labor Donation bei den bezahlten Arbeitsplätzen in NPOs übertragen werden.

Folgt man der Labor Donation Hypothesis und nimmt Warm Glow als den entscheidenden Anreiz für diese an, so ist zu erwarten, dass Beschäftigte in NPOs trotz geringerem Einkommens eine

---

<sup>22</sup> Francois 2004

<sup>23</sup> Konow 2006

<sup>24</sup> Meier & Stutzer 2004

ähnliche Arbeitszufriedenheit an den Tag legen wie Beschäftigte in For-Profit-Unternehmen. Tatsächlich konnte BENZ durch die Auswertung der „National Longitudinal Study of Youth“ aus den USA und dem „British Household Panel Survey“ herausfinden, dass Beschäftigte in NPOs nicht nur ebenso zufrieden mit ihrer Arbeit sind, wie jene, die in der gewinnorientierten Wirtschaft arbeiten, sondern im Schnitt sogar eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen.<sup>25</sup> Dies würde bedeuten, dass der Warm Glow durch die Labor Donation im Non-Profit-Sektor den Einkommensverzicht nicht nur ausgleicht, sondern sogar überkompensiert. Ein solcher Effekt ist allerdings mit den Befunden zur Fehleinschätzung von Nutzeneffekten konsistent, die auf eine konsequente Überschätzung des Nutzens extrinsischer Kompensation bei gleichzeitiger Unterschätzung der Happiness-Effekte intrinsischer Entlohnungskomponenten hinweist.<sup>26</sup> Abschließend ist zu BENZ' Studie allerdings anzumerken, dass nicht ganz auszuschließen ist, dass die beobachteten Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit mehr mit den Branchen als mit der Profitorientierung der Arbeitgeber zu tun hat.<sup>27</sup>

Aus Sicht der ökonomischen Happiness-Forschung sind Warm Glow und Labor Donations also nachweisbar und sinnvoll.

## **Empirische Evidenz für Labor Donation in NPOs**

Die Labor Donation Hypothesis wird im Bezug auf NPOs bisweilen als ein „residual argument“<sup>28</sup> bezeichnet, da sie ein Phänomen erklärt, das eigentlich durch statistische Kontrollen und Filter eingebnet werden sollte. Diese Kritik zielt im Kern auf das Problem der sauberen Trennung von Effekten, die auf die Branchen zurückzuführen sind, jenen, die mit der Verortung des Arbeitgebers im For-Profit oder im Non-Profit-Sektor zusammenhängen.

Frühe Studien, auf deren Ergebnisse die Einführung der Labor Donation Hypothesis im Non-Profit-Sektor zurückgeht (z.B. die vorgestellten Untersuchungen von PRESTON und FRANK)<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> Benz 2005

<sup>26</sup> Stutzer & Frey 2006

<sup>27</sup> Benz 2005, S. 169ff.

<sup>28</sup> Hallock 2000, S. 22

<sup>29</sup> eine Übersicht dieser Studien liefert Ruhm & Borkoski 2003, S. 996ff.

teilen alle dieses Defizit, worauf die Autoren üblicherweise auch selbst aufmerksam machen. Bei den branchenbasierten Differenzen spielt nicht nur die Dominanz von klassisch unterbezahlten Dienstleistungsberufen wie Lehrern und Krankenpflegern eine Rolle, sondern auch die vergleichsweise hohe Zahl von Teilzeitstellen in diesem Bereich. Einige frühe Untersuchungen filtern diesen Effekt nicht heraus, so dass die beschriebene Lohndifferenz zwischen etwa 10 % bis zu 25 % variiert.<sup>30</sup>

Auch die hier entwickelte Ausformung des Warm Glow legt nahe, dass vielmehr die durch den Arbeitnehmer wahrgenommene „social responsibility“ seiner konkreten Tätigkeit zählt, als die eher abstrakte Frage der Verfasstheit seines Arbeitgebers als gemeinnützige Stiftung oder am Shareholder Value orientierte Aktiengesellschaft. Völlig vernachlässigt werden darf dieser Faktor allerdings nicht, da Benz zeigt, dass Beschäftigte von NPOs beim Vergleich innerhalb einer Branche marginal signifikant glücklicher sind.

Erfreulicherweise haben einige US-amerikanische Statistikämter inzwischen eine Frage zum Non-Profit-Status in ihre Erhebungen aufgenommen, so dass hier wesentlich genauer gefiltert werden kann. Studien, die mit diesem neueren Datenmaterial arbeiten, wie beispielsweise SALAMON<sup>31</sup>, RUHM & BORKOSKI<sup>32</sup> und SALAMON & SOKOLOWSKI<sup>33</sup> können die zuvor beobachteten negativen Lohnunterschiede im Non-Profit-Sektor nicht bestätigen. RUHM & BOKORSKI finden keine Lohndifferenzen, die nicht auf Brancheneffekte zurückzuführen sind, und gehen im Anschluss sogar so weit, die Labor Donation Hypothesis zumindest hierfür zu verwerfen.<sup>34</sup> In den beiden anderen Studien kann sogar gezeigt werden, dass in einigen Branchen NPOs höhere Löhne zahlen als ihre gewinnorientierten Konkurrenten.

Sollten diese Ergebnisse nicht durch genauere Zahlen widerlegt werden, so kann die Labor Donation Hypothesis mit speziellem Bezug auf den Non-Profit-Sektor als obsolet bzw. unzutreffend betrachtet werden.

---

<sup>30</sup> Ruhm & Borkoski 2003, S. 996ff.

<sup>31</sup> Salamon 2002

<sup>32</sup> Ruhm & Bokorski 2003

<sup>33</sup> Salamon & Sokolowski 2005

<sup>34</sup> Ruhm & Bokorski 2003, S. 1

## Fazit

Insgesamt kann also gesagt werden, dass die Labor Donation Hypothesis grundsätzlich als ein Erklärungsansatz für die Akzeptanz geringerer Löhne in bestimmten Berufen in sich schlüssig ist, insbesondere im Zusammenspiel mit der Warm Glow-Theorie. Erkenntnisse aus der ökonomischen Happiness-Forschung zeigen nicht nur, dass dieser Warm Glow tatsächlich existiert, sondern auch, dass dieser durch Labor Donations, z.B. in Form von Ehrenamt, entstehen kann.

Es ist jedoch falsch, Labor Donations in direkten Zusammenhang mit dem Non-Profit-Sektor zu setzen, wie es in früheren Studien häufig getan wurde. Zwar kann der Lohnunterschied von NPOs zu gewinnorientierten Unternehmen zumindest zum Teil auf Labor Donations zurückgeführt werden, doch zeigt neuere empirische Evidenz klar auf, dass nicht der Non-Profit-Status die eigentliche erklärende Variable hierfür ist, sondern die Branchen bzw. Berufsgruppen.

Auch wenn einige Studien darauf hinweisen, dass der Non-Profit-Status eventuell noch als ein kleiner Bonus aufgefasst wird, so ist die im ersten Kapitel beobachtete höhere intrinsische Motivation der Arbeitnehmer (und somit auch Bereitschaft zur Labor Donation) eine Begeisterung für den Zwecke der NPOs, möglicherweise auch die konkreten Mittel zu deren Verwirklichung, aber weniger für die Organisationsform an sich.

Abschließend kann also gesagt werden, dass die Labor Donation Hypothesis grundsätzlich haltbar ist, ihre Anwendung auf den Non-Profit-Sektor bis vor wenigen Jahren jedoch falsch war, da die Lohndifferenz zwischen Non-Profit- und For-Profit-Sektor fast ausschließlich auf die Branchen-selektion zurückzuführen ist.

## Literaturverzeichnis

ACKERMAN, Debra J. (2006). "The Costs of Being a Child Care Teacher: Revisiting the Problem of Low Wages". *Educational Policy* 20, S. 85–112.

ANDREONI, James (1990). "Impure Altruism and Donations to Public Goods: A Theory of Warm-Glow Giving". *The Economic Journal*, Vol. 100, No. 401, S. 464–477.

BECKER, Gary S. (1974). "A theory of social interactions". *Journal of Political Economy*, Vol. 82, S. 1063–93.

Benz, Matthias (2005). "Not for the Profit, but for the Satisfaction? – Evidence on Worker Well-Being in Non-Profit Firms". *Kyklos*, Vol. 58, No. 2, S. 155–176

BUTLER, Amy (2009). "Wages in the Nonprofit Sector: Management, Professional, and Administrative Support Occupations". U.S. Bureau of Labor Statistics (Im Internet: <http://www.bls.gov/opub/cwc/print/cm20081022ar01p1.htm>, abgerufen am 15. Juni 2009)

FRANCOIS, Patrick (2004). "‘Making a Difference’: Labor Donations in the Production of Public Goods". CMPO *Working Paper Series* No. 04/093. CMPO, University of Bristol, Großbritannien.

FRANK, Robert H. (1996). "What Price the Moral High Ground?". *Southern Economic Journal*, Vol. 63, No. 1, S. 1–17.

GLAZER, Amihai & Kai A. KONRAD (1996). "A Signaling Explanation for Charity". *The American Economic Review*, Vol. 86, No. 4, S. 1019–1028.

HALLOCK, Kevin F. (2000). "Compensation in Nonprofit Organizations". *Faculty Publications: Human Resource Studies*. Institute of Labor and Industrial Relations, Cornell University.

KONOW, James (2006). "Mixed Feelings: Theories and Evidence of Warm Glow and Altruism". *Munich Personal RePEc Archive Paper* No. 2727.

LANFRANCHI, Joseph & Mathieu NARCY (2005). "Wages and effort in the French for-profit and nonprofit sectors: Labor donation theory revisited". *ERMES Working Paper*, Université Panthéon-Assas, Paris II, Frankreich.

MEIER, Stephan & Alois STUTZER (2004). "Is Volunteering Rewarding in Itself?". *Working Paper* No. 180. Institut für empirische Wirtschaftsforschung, Universität Zürich.



- MIRVIS, Philip H. & Edward J. HACKETT (1983). "Work and work force characteristics in the nonprofit sector". *Monthly Labor Review* April 1983.
- MOSCA, Michele & Francesco PASTORE (2008). "Wage Effects of Recruitment Methods: The Case of the Italian Social Service Sector". IZA *Discussion Paper Series* Nr. 3422. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- OLSON, Mancur (1965). "The Logic of Collective Action". Harvard University Press, Harvard, USA.
- RUHM, Christopher J. & Carey BORKOSKI (2003). "Compensation in the Nonprofit Sector". *The Journal of Human Resources*, Vol. 38, No. 4, S. 992–1021.
- SALAMON, Lester M. & Helmut K. ANHEIER (1992). "In search of the non-profit sector. I: The question of definitions". *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 3 No. 2, S. 125–151.
- SALAMON, Lester M. & S. Wojciech SOKOLOWSKI (2006). "Employment in America's Charities: A Profile". *Nonprofit Employment Bulletin* No. 26. The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
- SALAMON, Lester M. & S. Wojciech SOKOLOWSKI (2005). "Nonprofit organizations: new insights from QCEW data". *Monthly Labour Review* September 2005, S. 19–26.
- STONE, Robyn I. & Joshua M. WIENER (2001). "Who Will Care For Us? Addressing the Long-Term Care Workforce Crisis". The Urban Institute & American Association of Homes and Services for the Aging.
- STUTZER, Alois & Bruno S. FREY (2006). "What Happiness Research Can Tell Us About Self-Control Problems and Utility Misprediction". IZA *Discussion Paper Series* Nr. 1952. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- UNITED NATIONS DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS STATISTICS DIVISION (2003). "Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts". *Studies in Methods Series* F., No. 91, Handbook of National Accounting. New York, USA.

ZIMMER, Annette, Eckhard PRILLER & Thorsten HALLMANN (2001). „Zur Entwicklung des Nonprofit-Sektors und den Auswirkungen auf das Personalmanagement seiner Organisationen“. *Zeitschrift für Personalforschung*, 3/2001, S. 207–224.