

Konsequenzen von Senioritätsentlohnung auf die Beschäftigungsstruktur in Deutschland

Thomas Zwick, LMU und ZEW

Alter und Arbeit im Fokus

Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung

Bonn, 6. und 7. April 2011





Motivation I

- Deutschland weist die höchste Arbeitslosigkeit für Menschen über 50 Jahren relativ zur durchschnittlichen Arbeitslosenquote auf (OECD, 2008)
- Hypothese: Senioritätslohnprofile sind in Deutschland besonders ausgeprägt:
 - Ältere Beschäftigte erhalten in manchen Firmen einen Lohn oberhalb ihrer Produktivität
 - Ältere Arbeitslose bekommen in diesen Firmen keine neue Beschäftigung, weil sie zu teuer sind
- Problem: Direkte Überprüfung der Hypothese durch Vergleich des Lohnanstiegs im Laufe der Betriebszugehörigkeit mit Produktivitätsanstieg nur in Ausnahmefällen möglich



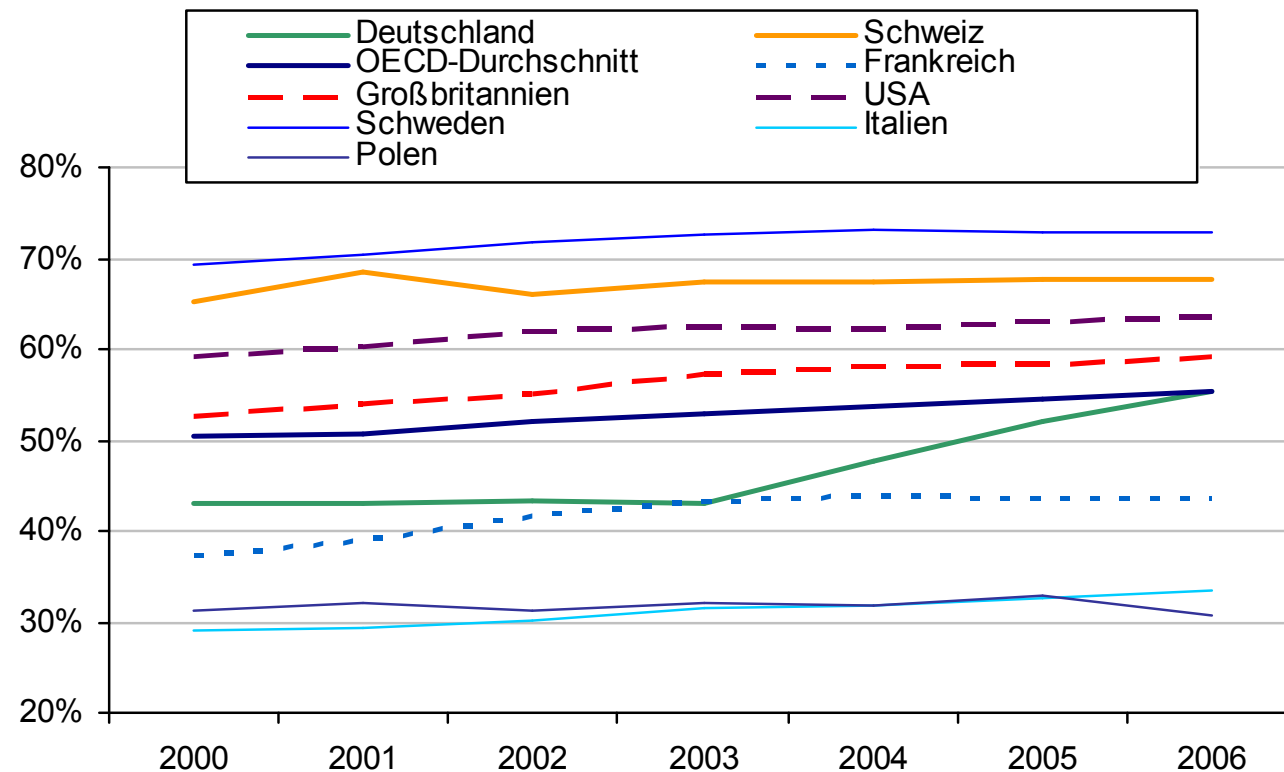
Motivation II

- Falls Produktivität der Beschäftigten in allen Firmen ihrer Produktivität entsprechen würde, macht es keinen Sinn, zwischen Beschäftigten unterschiedlichen Alters zu diskriminieren
- Überprüfung der Frage nach “Überbezahlung älterer Arbeitnehmer”: Haben Unternehmen mit steileren Senioritätslohnprofilen eine andere Einstellungspolitik und Beschäftigtenstruktur?
- Konsequenzen: Warum verhalten Unternehmen sich so, wem ist damit gedient, wo soll/kann die Politik eingreifen und was sind die Alternativen?



Beschäftigungsquote älterer Beschäftigter ist unterdurchschnittlich

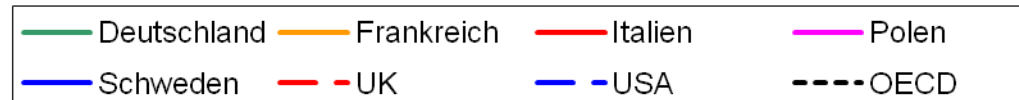
Beschäftigungsquote
Ältere Beschäftigte



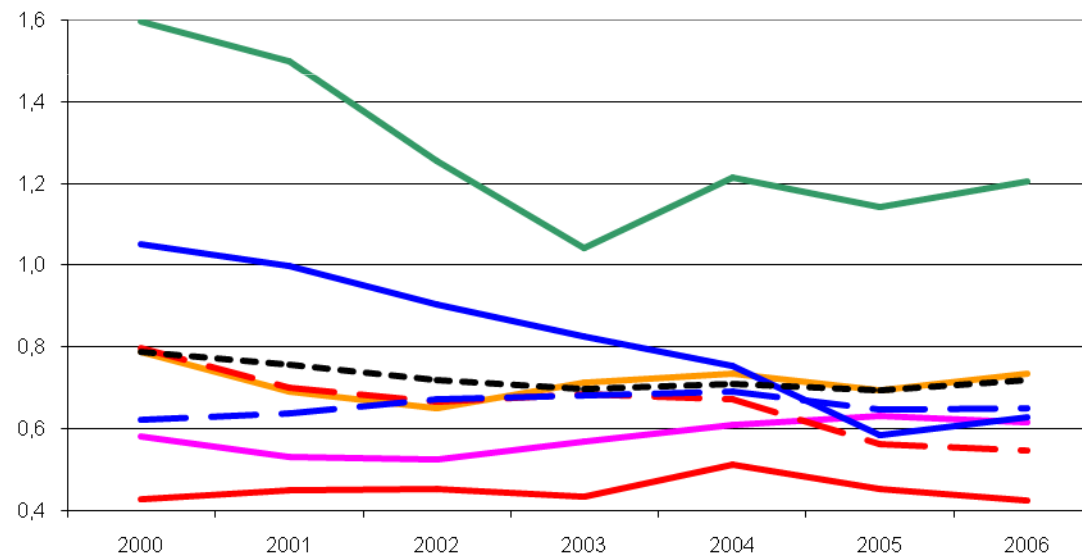
Quelle: OECD (2008), eigene Darstellung



Relative Arbeitslosenquote der älteren Beschäftigten ist höher als der Durchschnitt



Relative Arbeitslosenquote
Ältere vs. Jüngere



Quelle: OECD (2008), eigene Darstellung



Ökonomische Logik von Senioritätsentlohnung

- Beschäftigte bekommen zu Beginn ihrer Betriebszugehörigkeit einen Lohn unterhalb ihrer Produktivität und am Ende einen Lohn oberhalb ihrer Produktivität
- Sie zahlen zu Beginn ein sogenanntes Lohnpfand, das sie nur dann zurück bekommen, wenn sie lange genug beim Arbeitgeber bleiben
- Die Lohnsumme pro Beschäftigten bleibt gleich, aber die Anreize der Beschäftigten ändern sich bei steilen Senioritätslöhnen
- Das Lohnpfand ist ein Anreiz für eine langfristige Karriere im Unternehmen sowie eine ordentliche Arbeitsleistung
- Konsequenz: Senioritätslöhne verlaufen steiler als die Produktivitätsprofile



Probleme mit Senioritätsentlohnung

- Unternehmen mit steiler Senioritätsentlohnung können das implizite Versprechen brechen, die Beschäftigten nicht grundlos zu kündigen wenn sie teurer werden als ihre Produktivität
- Diese Unternehmen können übernommen werden oder zahlungsunfähig werden
- Gute Bewerber werden durch niedrige Einstiegsgehälter abgeschreckt (insbesondere, wenn sie sowieso nicht lange im Unternehmen verbleiben wollen)
- Verschiebung des Renteneintrittsalters erzwingt Verringerung der Senioritätsentlohnung
- Stille Reserven auf dem Arbeitsmarkt (jüngere Frauen und ältere Beschäftigungssuchende) weisen unterdurchschnittliche erwartete Betriebszugehörigkeitsdauer auf und sind durch diese Unternehmen kaum zu mobilisieren



Indikatoren für Senioritätslöhne

Unternehmen mit steileren Senioritätslöhnen als ihre Konkurrenten haben folgende Charakteristiken:

- Lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer
- Geringer Anteil Älterer bei neu Eingestellten
- Kurze Dauer von Berufserfahrung in anderen Betrieben
- Geringer Frauenanteil bei jüngeren neu Eingestellten
- Gleicher Frauenanteil bei älteren neu Eingestellten
- (Gesamteffekt auf Beschäftigtenalter unklar)



Skizze der Schätzstrategie

- Zunächst Berechnung individueller Senioritätslöhne unter Berücksichtigung der Zunahme der Positivselektion mit der Betriebszugehörigkeitsdauer
- Aggregation individueller Senioritätslöhne auf Unternehmensebene
- Berechnung der Abweichung von Senioritätslöhnen vom Branchenmittel
- Verwendung der betrieblichen Senioritätslöhne als erklärende Variable für Beschäftigungs- und Einstellungscharakteristiken
- Weitere erklärende Variable: 6 Qualifikationsanteile, Anteile Frauen und Ausländer, Betriebsrat, Export, Gewinnsituation, Jahrdummies, 5 Unternehmensgrößen, 16 Sektoren



Daten

- Verknüpfter Arbeitgeber-Arbeitnehmer Datensatz des IAB (LIAB)
- Betriebsinformationen plus individuelle Beschäftigtencharakteristiken (Alter, Entlohnung, Geschlecht, Qualifikation)
- Daten aus den Jahren 1998-2004
- keine öffentlichen Betriebe
- Circa 8500 Betriebe mit 1.3 Millionen Beschäftigten



Schätzergebnisse Beschäftigungseffekte

Abhängige Variable	Steilheit Senioritätslöhne		R ²
	Koeffizient	Std. Abw.	
Durchschnittsalter	-0.587	1.470	0.09
Anteil Beschäftigter über 50 Jahre	-0.049	0.055	0.05
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer	4.760***	1.690	0.18
Beschäftigte im Alter von über 50 Jahren eingestellt/ Beschäftigte über 50	-0.768***	0.170	0.08
Beschäftigte im Alter von über 50 Jahren im letzten Jahr eingestellt/ alle neu Eingestellten	-0.154***	0.062	0.03
Anteil Beschäftigter mit ursprünglich niedriger Berufserfahrung	0.226**	0.108	0.08
Anteil Frauen bei neu Eingestellten unter 30 Jahren	-0.060**	0.028	0.88
Anteil Frauen bei neu Eingestellten über 50 Jahren	0.024	0.146	0.31



Weitere Charakteristiken von Unternehmen mit steilen Lohnprofilen

- Altersteilzeit
- Hohe Anteile gut qualifizierter Mitarbeiter
- Bessere Gewinnsituation als Mitbewerber
- Betriebsrat
- Branchentarifvertrag
- Keine Entlohnung oberhalb des Tarifniveaus
- Niedrigere Einstiegsgehälter
- Export
- Geringere Weiterbildungsintensität
- Hauptsächlich Großbetriebe



Schlussfolgerungen

- Viele Unternehmen wollen ihre Mitarbeiter binden und motivieren, indem sie ihnen ein Verdienstprofil anbieten, das steiler ist als ihr Produktivitätsprofil
- Senioritätslöhne können Arbeitnehmer binden
- Diese Strategie führt aber zu geringeren Einstellungszahlen älterer Arbeitnehmer
- Unternehmen mit steilen Senioritätslöhnen bevorzugen jüngere Männer, diskriminieren Frauen aber nicht bei älteren Neueinstellungen
- Weitere Betriebscharakteristiken weisen ebenfalls auf ein Vorliegen von “Überbezahlung Älterer” in diesen Betrieben hin



Schlussfolgerungen

- Senioritätslöhne können eine Ursache für die geringen Wiederbeschäftigungsraten älterer Arbeitsloser in Deutschland sein
- Politische Eingriffsmöglichkeiten auf Senioritätslöhne sind beschränkt wegen Tarifautonomie
- In Tarifverträgen sind Senioritätslöhne nicht zwingend vorgeschrieben
- Politische Eingreifen birgt die Gefahr, ein effizientes und marktgerechtes Gleichgewicht zu zerstören
- Erhöhung der Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer eher durch Lohnsubventionen (Entgeltsicherung/Eingliederungszuschuss) oder staatlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose
- Demographischer Wandel, Änderung der Einstellung junger Arbeitssuchender in Bezug auf Unternehmenstreue und Fachkräftemangel können den Druck auf eine Reduzierung von Senioritätslöhnen erhöhen



Literatur

- Zwick (2008): Employment Effects of Seniority Wages, ZEW Discussion Paper 08-039, Mannheim, im Erscheinen in *Industrial and Labor Relations Review*.
- Zwick (2009): Why Pay Seniority Wages?, ZEW Discussion Paper 09-005, Mannheim.