

# **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



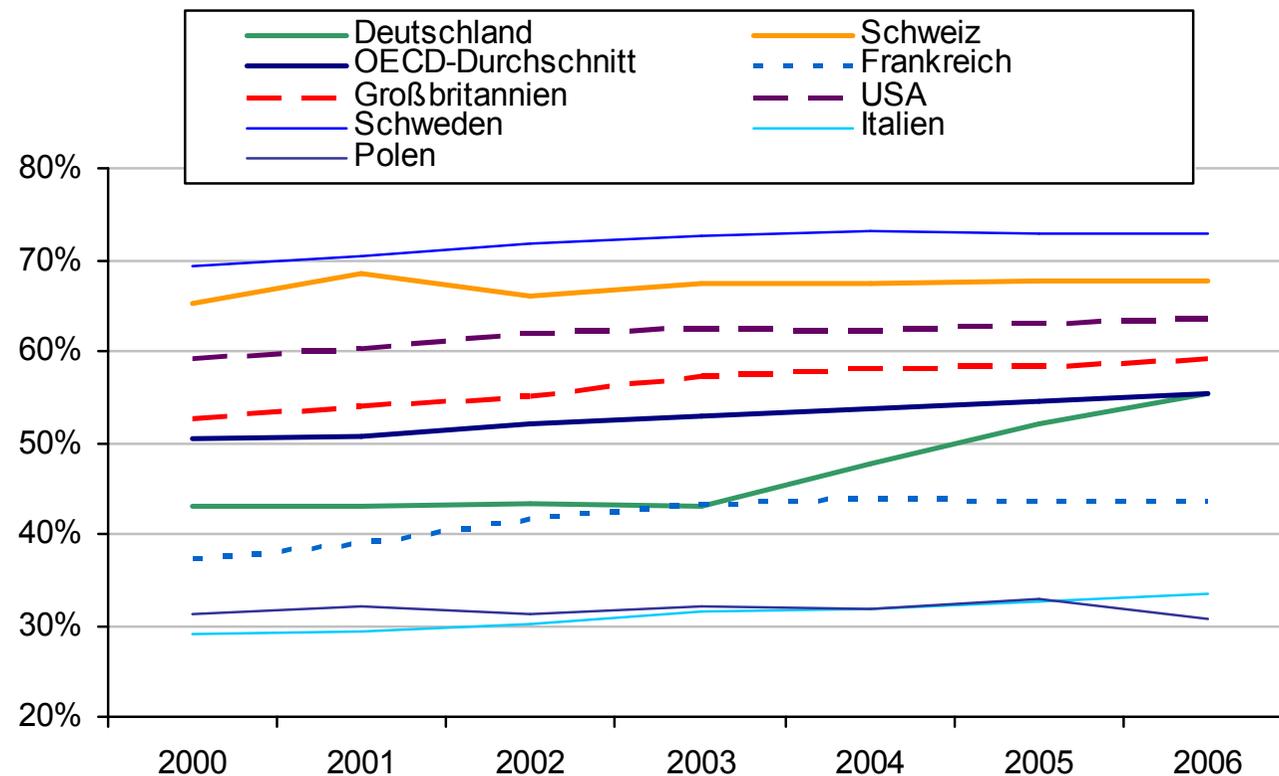
## Motivation II

- 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

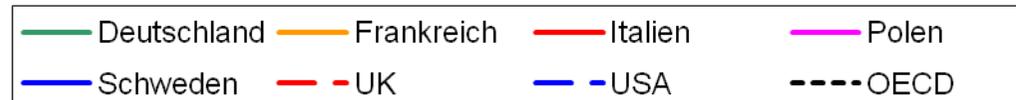
Beschäftigungsquote  
Ältere Beschäftigte



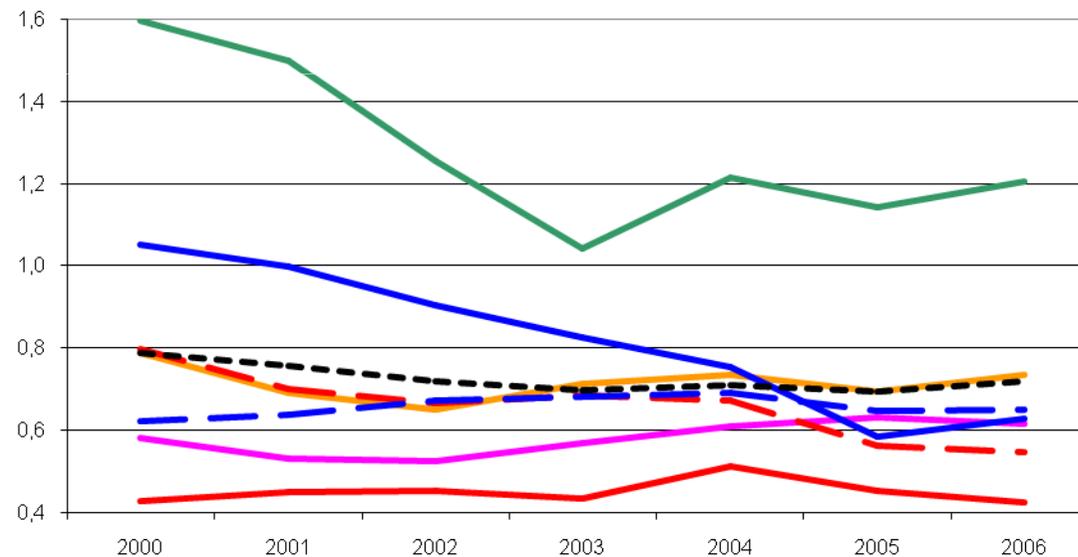
Quelle: OECD (2008), eigene Darstellung



## 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 <sup>2</sup>
	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.