

Prof. Dr. Thomas Zwick

Ludwig-Maximilian-Universität München

Konsequenzen von Senioritätsentlohnung auf die Beschäftigtenstruktur in Deutschland

Dieser Beitrag zeigt, dass die Stärke der Lohnsteigerungen bei zunehmender Betriebszugehörigkeit einen starken Effekt auf die Beschäftigten- und Einstellungsstruktur deutscher Betriebe hat. Unternehmen mit einem steileren Senioritätslohnprofil als der Durchschnittsbetrieb ihres Sektors können ihre Beschäftigten zwar länger an sich binden, sie stellen aber weniger ältere Beschäftigte neu ein. Zudem bevorzugen diese Unternehmen die Einstellung von Beschäftigten mit nur kurzer Berufserfahrung in anderen Betrieben sowie die Einstellung jüngerer Männer anstatt jüngerer Frauen. Das Durchschnittsalter der Belegschaft und der Anteil älterer Beschäftigter sowie das Geschlecht der älteren neu Eingestellten ändern sich nicht mit der Stärke der Senioritätsentlohnung. Diese Befunde sprechen dafür, dass ältere Beschäftigte in Betrieben mit steilen Senioritätslöhnen einen höheren Lohn erhalten als ihrer Produktivität entspricht. Dies könnte eine Erklärung für niedrige Wiedereinstellungschancen älterer Arbeitsloser in Deutschland sein. Der Beitrag erklärt, weshalb ein politisches Eingreifen in Senioritätsentlohnung keine geeignete Lösung des Problems ist. Er zeigt weitere Alternativen zur Erhöhung der Beschäftigungsmöglichkeiten Ältere auf.

Prof. Dr. Thomas Zwick

Professur für HRM

Munich School of Management

Ludwig-Maximilians-Universität München

Ludwigstr.. 28/RG/III

80539 München

Telefon: 089 2180-5616

Telefax: 089 2180-5652

eMail: zwick@bwl.lmu.de

www.hrm.bwl.lmu.de