

Robert Orlowski und Regina T. Riphahn

Senioritätentlohnung in Deutschland: Neue Ergebnisse zur Rendite auf Betriebszugehörigkeitsdauer für männliche Vollzeitbeschäftigte

In dieser Arbeit wird der Frage nachgegangen, wie sich der Lohn im Verlauf des Lebens entwickelt. Die augenscheinlichste Antwort auf diese Frage ist, dass sich die Löhne im Laufe des Lebens erhöhen. Die ökonomische Theorie bietet hierfür mindestens zwei Erklärungsansätze. Im Sinne der Humankapitaltheorie gewinnen Arbeitnehmer mit zunehmendem Alter sowohl allgemeines als auch betriebspezifisches Humankapital. Das zusätzliche Wissen führt zu einer höheren Produktivität und somit zu einem höheren Lohn. Ein weiterer Erklärungsansatz ist die Senioritätentlohnung nach Lazear (1979), demzufolge ein steigendes Lohnprofil die Mitarbeiter innerhalb eines Betriebes langfristig motivieren soll. Die Entlohnung erfolgt zunächst unterhalb der Produktivität und steigt langsam auf ein Niveau oberhalb der tatsächlichen Produktivität an. Somit bleibt der Mitarbeiter langfristig motiviert, auch ohne Möglichkeit zur Beförderung.

Verglichen mit dem europäischen Ausland ist in Deutschland zu beobachten, dass insbesondere ältere Arbeitnehmer in geringem Ausmaß am Arbeitsmarkt partizipieren. Könnte die Senioritätentlohnung, also ein Mechanismus, nach dem die Löhne mit der Betriebszugehörigkeitsdauer steigen, eine Ursache für die geringe Arbeitsmarktpartizipation älterer Arbeiter sein? In der Literatur finden sich hierzu viele und teils kontroverse Ergebnisse.

Die zentrale Herausforderung der empirischen Abschätzung der Senioritätentlohnung besteht darin zu unterscheiden, ob Löhne dadurch steigen, dass Arbeitnehmer länger im Unternehmen bleiben, oder ob nur solche Arbeitnehmer dem Unternehmen treu bleiben, die hohe Löhne beziehen. Um diese beiden alternativen Mechanismen zu unterscheiden, haben sich zwei klassische Methoden zur Analyse der Lohnstrukturen etabliert: Zum einen ein Instrumentenvariablenansatz nach Altonji und Shakotko (1987) und zum anderen ein zweistufiges Schätzverfahren nach Topel (1991). Die Methoden bilden mit ihren Ergebnissen typischerweise die untere und obere Grenze der Erträge der Betriebszugehörigkeitsdauer ab. In dieser Arbeit wird das Verfahren von Altonji und Shakotko angewendet.

Die bisherige Literatur war meist dadurch eingeschränkt, dass sie nur Westdeutschland betrachtete oder die Renditen auf generelles und betriebspezifisches Humankapital nicht unterschieden hat. Da wir an der Rendite auf die Betriebszugehörigkeitsdauer interessiert sind, ist für uns nur das betriebspezifische Humankapital interessant. Erstmals vergleichen wir die Erträge auf Betriebszugehörigkeit zwischen Ost- und Westdeutschland. Zusätzlich unterscheiden wir die Lohnstrukturen im privaten und im öffentlichen Sektor. Als Datenbasis dient dabei das Sozio-ökonomische Panel mit den neuesten verfügbaren Daten der Jahre 2002 bis 2006. Unsere Analyse betrachtet Männer im Alter von 25 bis 60 Jahren, mit einer vertraglich festgelegten Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche.

Die Ergebnisse sind zum Teil überraschend, zum Teil eine Bestätigung der Ergebnisse in der bisherigen Literatur. Im privaten Sektor zeigen sich, zunächst bei einer einfachen Schätzung, in West- und Ostdeutschland deutliche Erträge auf generelle wie auf betriebspezifische Arbeitsmarkterfahrung. Eine 10-jährige Tätigkeit innerhalb eines Betriebes führt in Westdeutschland zu einer Lohnerhöhung von rund 13 % und in Ostdeutschland, etwas höher, zu einer Erhöhung von rund 18 %. 10 Jahre Erfahrung am Arbeitsmarkt wird in Westdeutschland mit rund 25 % mehr Lohn honoriert, hingegen in Ostdeutschland mit nur 18 %. Hier zeigen sich bereits erste Unterschiede der Erträge in den Arbeitsmärkten. Allerdings lässt diese einfache erste Betrachtungsweise noch keinen Schluss auf den ursächlichen Effekt des Verbleibs im Betrieb auf die Löhne zu.

Wenn die potenzielle Endogenität der Betriebszugehörigkeitsdauer durch Instrumentierung berücksichtigt wird, können keine statistisch signifikanten Erträge auf Be-

triebszugehörigkeit mehr festgestellt werden. Diese Ergebnisse zeigen sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland. Erstaunlicherweise sind die Erträge auf generelle Arbeitsmarkterfahrung in Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland. 10 Jahre allgemeine Arbeitsmarkterfahrung führen zu einer Lohnerhöhung in Westdeutschland von ca. 35 % und in Ostdeutschland von nur ca. 16 %.

Ein Erklärungsansatz für diesen Befund könnte sein, dass die Erfahrung, die vor der Wiedervereinigung Deutschlands erworben wurde, nach der Wiedervereinigung nur noch geringe Erträge am Arbeitsmarkt generieren konnte. Um dies zu überprüfen, haben wir die Erträge für die Geburtsjahrgänge seit 1970 geschätzt, da diese Personen ihre Arbeitsmarkterfahrung im Wesentlichen nach der Wiedervereinigung erworben haben. Doch selbst in dieser Gruppe junger Arbeiter zeigen sich deutlich geringere Erträge auf generelles Humankapital in Ostdeutschland als in Westdeutschland.

Auch im öffentlichen Sektor zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Die höchsten Erträge auf Betriebszugehörigkeit im öffentlichen Dienst sind in Ostdeutschland vorzufinden. Die Schätzungen ergeben rund 16 % mehr Lohnzuwachs nach 10 Jahren im Betrieb gegenüber rund 21 % Lohnwachstum nach 10 Jahren auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Allerdings sind auch diese Ergebnisse nicht statistisch signifikant. In Westdeutschland führen 10 Jahre Arbeitsmarkterfahrung zu 55 % höheren Löhnen. Auch für den öffentlichen Sektor lässt sich demnach das deutlich flachere Lohnwachstum in Ostdeutschland feststellen.

Zusammenfassend lässt sich die These, dass hohe Erträge auf Betriebszugehörigkeit zu einer geringen Arbeitsmarktpartizipation führen, anhand der Daten und dieses Modells nicht bestätigen. Die Ergebnisse sind robust für verschiedene Spezifikationen und Untergruppen. Im öffentlichen Sektor und im Privatsektor, sowohl in West- als auch in Ostdeutschland, verschwinden die Erträge auf Betriebszugehörigkeit, wenn Endogenität berücksichtigt wird. Die Lohnstrukturen in Ost- und Westdeutschland unterscheiden sich dennoch wesentlich hinsichtlich der Erträge auf generelles Humankapital. In Ostdeutschland sind die entsprechenden Renditen deutlich niedriger als in Westdeutschland. Prognosen über 30 Jahre deuten sogar auf einen nahezu flachen Verlauf der Renditen hin. Zukünftig sollen diese Ergebnisse mit alternativen Methoden und über längere Zeiträume überprüft werden.