

Einstiegslöhne bei unvollkommenen Arbeitsmärkten

von

Johannes Gernandt* und Friedhelm Pfeiffer**

**ZEW Mannheim*

***Universität Mannheim, ZEW Mannheim*

September 2005

Zusammenfassung

In der vorliegenden Studie werden die Bestimmungsgründe von Einstiegsgehältern, sowie das Ausmaß von Lohnrigiditäten und der daraus abgeleiteten Höhe der Lohnaufschwemmung in der Gruppe der Einsteiger empirisch untersucht. Einsteiger sind Arbeitnehmer, die erstmals bzw. nach einer Unterbrechung in einem Betrieb Beschäftigung finden. In Westdeutschland gehörten im Zeitraum zwischen den Jahren 1976 bis 1995 etwa 11 Prozent der zu einem Stichtag beschäftigten Arbeitnehmer zur Gruppe der Einsteiger. Die durchschnittlichen Tagesverdienste von Einsteigern liegen um bis zu 40% unter denen der betriebstreuen Arbeitnehmer. Im Mittel können 53% dieses Unterschiedes auf beobachtete Heterogenität zurückgeführt werden. Die Einstiegsgehälter wären den Berechnungen zufolge bei vollständiger Lohnflexibilität etwa um zwei Prozent pro Jahr niedriger gewesen. Lohnrigiditäten sind demnach eine wichtige Ursache für die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik.

Schlüsselwörter: Einstiegsgehälter, Effizienzgehälter, Lohnrigiditäten, Tarifgehälter.

JEL-Klassifikation: J41, J51, K31

Danksagung

Wir danken der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die finanzielle Unterstützung dieser Untersuchung, die im Rahmen des DFG-Projektes PF 331/3-1 (*Lohnhöhe, Rent-Sharing und Tarifbindung*) entstand. Für wertvolle Kommentare und zahlreiche redaktionelle Anmerkungen möchten wir uns bei Bernhard Bookmann, Kathrin Göggel, Nicole Gürtzgen, Volker Ludwig sowie einem anonymen Gutachter ganz herzlich bedanken. Verbleibende Fehler und Unzulänglichkeiten gehen ausschließlich zu Lasten der Autoren.

1 Einleitung

Trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit scheinen die Löhne in Deutschland, und auch in anderen Industriestaaten, keine ausreichende Flexibilität nach unten aufzuweisen. Der Austausch von Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt scheint demnach nicht vollständig nach den Gesetzen von Auktionsmärkten zu funktionieren, mit der Folge von Lohnrigiditäten und einer gleichgewichtigen Arbeitslosigkeit. Arbeitsuchende bleiben unfreiwillig arbeitslos, obwohl ihr Arbeitsangebot beim herrschenden (oder einem niedrigeren) Lohnsatz positiv ist.

Mittlerweile gibt es eine aufstrebende Literatur zur mikroökonomischen und insbesondere mikroökonometrischen Fundierung von Ausmaß, Existenz und Konsequenzen von Lohnrigiditäten (Altonji und Devereux (2000), Cornelißen und Hübler (2005), Knoppik und Beissinger (2003), Fehr und Götte (2005), Pfeiffer (2003)). Das in dieser Literatur entwickelte zentrale Konzept der (kontrafaktischen) Lohnaufschwemmung stellt das Ausmaß der durch Rigiditäten verhinderten Lohnsenkungen in einer Volkswirtschaft dar, relativ zu einem Auktionsmarkt.

Den Ergebnissen dieser Literatur zufolge existieren Lohnrigiditäten in einem erheblichem Umfang sowohl in Arbeitsmärkten, in denen die Lohnbildung stärker dezentralisiert ist (wie den USA, Altonji und Devereux (2000) oder der Schweiz, Fehr und Götte (2005)) wie auch in Deutschland, einem Land mit einem stärker zentralisierten Lohnbildungsprozess (Cornelißen und Hübler (2005), Knoppik und Beissinger (2003), Pfeiffer (2003)). Ausmaß und negative Beschäftigungskonsequenzen von Nominallohnrigiditäten haben in der Schweiz in der ersten Hälfte der neunziger Jahre mit abnehmender Inflationsrate zugenommen (Fehr und Götte (2005)). Tarifliche Lohnrigiditäten scheinen in Deutschland über einen langen Zeithorizont betrachtet ebenfalls negativ auf die Beschäftigung zu wirken, wobei deren Ausmaß in konjunkturellen Abschwungphasen mit einem Rückgang der Beschäftigung eher zurückgeht und im Aufschwung mit zunehmender Nachfrage eher zunimmt (Pfeiffer (2003)).

Ein konzeptioneller Nachteil der genannten Arbeiten ist die Nichtberücksichtigung von Einsteigern in den Arbeitsmarkt. Dies sind Personen, die erstmals in den Arbeitsmarkt eintreten bzw. nach einer Unterbrechung, sei es wegen Arbeitslosigkeit, Kindererziehung oder sonstiger Gründe, wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen. Die oben genannten Untersuchungen basieren auf der Gruppe der betriebstreuen Arbeitnehmer. Das ist die Gruppe der Arbeitnehmer, die in einem Zeitraum von einem Jahr, zwischen zwei Stichtagen, im gleichen Betrieb arbeiteten. Zum Teil werden auch Betriebswechsler berücksichtigt, also Arbeitnehmer, die zwischen zwei Stichtagen den Betrieb wechselten. Erst- oder Wiedereinsteiger, die im Jahr zuvor nicht beschäftigt waren, wurden bislang noch nicht berücksichtigt.

Lohnrigiditäten, deren Ursache vielfach Effizienzlöhne oder Verhandlungsmacht in betriebsinternen Arbeitsmärkten sind, sollten bei Einsteigern, aber auch bei Be-

etriebswechslern nicht im gleichen Ausmaß nachweisbar sein. Die Lohnbildung in dem Teilsegment für Einsteiger kann die Funktionsweise von Arbeitsmärkten insgesamt beeinflussen.

Treten Lohnrigiditäten bei betriebstreuen Arbeitnehmern auf, wie die bisherigen Studien dies nahe legen, dann könnten Arbeitsmärkte dennoch flexibel sein, wenn sie für Einsteiger (und Betriebswechsler) annähernd perfekt funktionierten. Durch Lohnflexibilität für diese Gruppen würden die Löhne hinreichend differenziert und es gäbe keine unfreiwillige, lohnbedingte Arbeitslosigkeit. Pfeiffer (2003) findet beispielsweise für Betriebswechsler im Vergleich zu betriebstreuen Arbeitnehmern ein niedrigeres Maß an Lohnrigiditäten. Den Autoren ist jedoch keine empirische Studie zu Lohnrigiditäten bei Einsteigern bekannt. Nach unseren Berechnungen zählen zur Gruppe der Einsteiger immerhin fast 11 Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer zu einem Stichtag, eine sicher nicht vernachlässigbare Größenordnung. Ergebnisse von experimentellen Studien (Brown, Falk und Fehr (2004)) und von Umfragen (Agell und Lundborg (2003), Bewley (1999)) scheinen für die Existenz von Lohnrigiditäten und unfreiwilliger Arbeitslosigkeit auch bei Einsteigern zu sprechen. Über das Ausmaß der Einsteigerlöhne bei unvollkommenen Arbeitsmärkten machen diese Studien jedoch keine Aussagen. Die hier vorliegende Untersuchung ist als ein erster Versuch gedacht, Existenz und Ausmaß der (kontrafaktischen) Lohnaufschwemmung bei Einsteigern empirisch für den Zeitraum 1976 bis 1995 für Westdeutschland mittels ökonomischer Methoden zu untersuchen.

Ein erstes, deskriptives, Untersuchungsergebnis ist, dass Einsteiger deutlich niedrigere Löhne erhalten als betriebstreue Arbeitnehmer und Betriebswechsler mit ansonsten gleichen beobachtbaren Eigenschaften. Im Durchschnitt der Jahre 1976 bis 1995 erzielten vollzeitbeschäftigte Einsteiger etwa zwei Drittel der Verdienste betriebstreuer Vollzeitbeschäftigter. Diese Lohndifferenzierung reichte allerdings nach der Interpretation der Ergebnisse in der vorliegenden Studie nicht aus, um als markträumend bezeichnet werden zu können. Vielmehr verbleibt, und dies ist das zweite Ergebnis der Untersuchung, eine geschätzte durchschnittliche Lohnaufschwemmung bei den Einsteigern von 2,4 % pro Jahr. Lohnaufschwemmungen führen dazu, dass der Arbeitsmarkt nicht geräumt wird und es zu unfreiwilliger Arbeitslosigkeit kommt. Mögliche Ursachen für die mangelnde Lohnflexibilität für Einsteiger könnten kollektive Lohnverhandlungen und/oder Effizienzlöhne und Lohngerechtigkeit in internen Arbeitsmärkten sein, die auf die Lohnbildung der Einsteiger ausstrahlen.

Die weitere Arbeit ist folgendermaßen aufgebaut. Im nächsten Abschnitt werden Lohntheorien vorgestellt, aus denen sich Anhaltspunkte für Lohndifferenzierungen nach der Betriebszugehörigkeitsdauer ergeben. Im dritten Abschnitt werden die Datengrundlage (IABS von 1975 bis 1995) und deskriptive Ergebnisse erläutert. Der vierte Abschnitt stellt die ökonomische Vorgehensweise und die empirischen Ergebnisse zur Diskussion. Abschließende Bemerkungen stehen in Abschnitt 5.

2 Bestimmungsgründe von Einstiegsgehältern

Ökonomische Ansätze zur Erklärung der Besonderheiten von Einstiegsgehältern können auf die allgemeine Literatur zu Lohntheorien zurückgreifen (siehe z.B. Franz (2003)). Sie lassen sich gliedern in Modelle vollständigen oder unvollständigen Wettbewerbs auf Arbeitsmärkten bzw. in Verhandlungsmodelle. Lohnunterschiede zwischen Einsteigern und ansonsten gleichen, bereits beschäftigten Arbeitnehmern lassen sich auf Arbeitsmärkten im Wettbewerb, die durch vollständige Arbeitsverträge charakterisierbar sind, auf Unterschiede in den im Betrieb bereits erworbenen Qualifikationen sowie auf Suchfraktionen zurückführen. Bei unvollständigen Märkten können Effizienzgehälter oder Kapitalmarktrestriktionen weitere Ursachen für die Höhe von Einstiegsgehältern und Lohnrigiditäten sein. Hinzu kommen institutionelle Bedingungen, beispielsweise in Form von gesetzlichen Mindestgehältern, sozialen Transfers oder durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Institutionelle Restriktionen können die Höhe der Einstiegsgehälter nach unten begrenzen.

Unter dem Senioritätsprinzip versteht man, dass Arbeitnehmer am Anfang ihrer Berufslaufbahn niedriger, in der Regel unterhalb ihrer Grenzproduktivität und am Ende ihrer Berufslaufbahn höher, d.h. oberhalb ihrer Grenzproduktivität entlohnt werden (siehe Lazear, 1981). Durch die damit implizierten Anreize zu einer hohen Betriebszugehörigkeitsdauer sollen Motivation und Einsatzbereitschaft der Arbeitnehmer erhalten bleiben. Dies würde niedrigere Einstiegsgehälter und ein mit der Betriebszugehörigkeit ansteigendes Lohnprofil erklären.

Suchmodelle des Arbeitsmarktes beschäftigen sich mit den Konsequenzen des Suchverhaltens von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern für Arbeitsmarktgleichgewichte (siehe Mortensen und Pissarides (1999)). Beispielsweise wird davon ausgegangen, dass junge Einsteiger eine erhöhte Berufsmobilität aufweisen, um die für sie optimale Arbeitsstelle zu finden. Bei Berufseinsteigern herrscht noch Unsicherheit über persönliche Fähigkeiten und Neigungen (siehe Johnson (1978), Viscusi (1980)). Wenn die Tätigkeitswechsel mit Produktivitätssteigerungen der Arbeitnehmer einhergehen, könnte dies niedrige Einstiegsgehälter und überdurchschnittliche Lohnsteigerungen in den ersten Berufsjahren erklären. Mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit ansteigende Lohnprofile könnten auch Folge von Kapitalmarktrestriktionen sein, denen Unternehmen in schnell wachsenden Industrien ausgesetzt sein können. Solche Unternehmen finanzieren ihr Wachstum durch niedrigere Einstiegsgehälter bei ihren Beschäftigten, die bei erfolgreicher Unternehmensentwicklung mit entsprechenden späteren Lohnerhöhungen kompensiert werden (Michelacci und Quadrini (2005)).

In neueren Suchmodellen werden heterogene Arbeitnehmer und heterogene Arbeitgeber (siehe Postel-Vinay und Robin (2002, 2004)) studiert, wobei Marktträumung unterstellt wird. Am Beginn der Berufslaufbahn erhalten Arbeitnehmer mit positivem Arbeitsangebot eine Anstellung zum Reservationslohn. Sobald ein beschäftigter Arbeitnehmer ein Angebot einer anderen Firma erhält, setzt ein Bertrandwettbewerb

ein, bei dem das Unternehmen mit dem besseren Angebot gewinnt. Der resultierende Lohn wird aus der Kombination der Produktivität des Beschäftigten und der Produktivität des Unternehmens erklärt. In Frankreich beispielsweise bekommen Arbeitnehmer im Durchschnitt alle 16 bis 19 Monate ein solches externes Angebot (Postel-Vinay und Robin (2002)). Sollte das abwerbende Unternehmen über einen Arbeitsplatz mit einer insgesamt höheren Produktivität verfügen, so wird der Arbeitnehmer wechseln. Wenn dies nicht der Fall ist, gewinnt der aktuelle Arbeitgeber den Bieterwettbewerb und erhöht den Lohn auf das Niveau, bei dem das unterlegene Unternehmen ausgestiegen ist. Somit können auch Lohnsteigerungen für betriebs-treue Arbeitnehmer erklärt werden. Je länger ein Arbeitnehmer im Berufsleben steht, umso mehr solcher Angebote hat er theoretisch erhalten. Je höher sein Lohn bereits ist, desto unwahrscheinlicher ist es allerdings, dass er ein Angebot von einer produktiveren Firma erhält und es zu einer weiteren Lohnerhöhung kommt. Die meisten Lohnerhöhungen finden also dieser Logik folgend am Anfang des Berufslebens statt, unabhängig davon, ob man den Arbeitgeber wechselt oder nicht.

Unvollständige Arbeitsmärkte und Lohnrigiditäten können einen Einfluss auf die Höhe von Einstiegsgehältern haben. Aus ökonomischer Sicht können nach unten inflexible Gehälter das Ergebnis effizienter Lohnverträge, von Effizienzlohnüberlegungen seitens der Unternehmen sowie von Verhandlungsmacht seitens der Arbeitnehmer sein (siehe z.B. Agell und Lundborg (2003), Bewley (1999), Franz und Pfeiffer (2003)). Letztere kann z.B. in einem System von kollektiven Verhandlungen zu Tariflohnabschlüssen führen, bei denen mehr Arbeit angeboten als nachgefragt wird. Falls die Beschäftigten Verhandlungsmacht in diesem Sinne ausüben können, werden auch die Einstiegsgehälter eher auf dem Niveau der betriebs-treuen Arbeitnehmer (oder Insider) liegen und können daher nicht sinken (siehe Solow (1985), Lindbeck und Snower (1988)). Bei niedrigeren Gehältern für die Outsider würde deren Beschäftigung zunehmen. Dies würde dazu führen, dass zukünftig anfallende Gewinne auf mehr Köpfe verteilt werden müssten und in Rezessionen das Entlassungsrisiko für alle Beschäftigten höher wäre.

Effiziente Lohnkontrakte, die aus Unternehmenssicht Lohnrigiditäten für bereits Beschäftigte rational erscheinen lassen (siehe Malcomson, 1999) können dazu beitragen, das Problem der Nötigung im Falle versunkener Investitionen in Arbeitgeber-Arbeitnehmer Beziehungen (u. a. spezifisches Humankapital, Fluktuationskosten) zu mindern. Sie erklären nach unten rigide Gehälter für bereits Beschäftigte, nicht aber für Einsteiger.

Ein weiterer Erklärungsansatz für Lohnrigiditäten und nicht markträumende Gehälter für Einsteiger sind die auf Reziprozität basierenden Varianten der Effizienzlohntheorie (siehe Akerlof (1982), Brown, Falk und Fehr (2004)). Im Falle von nicht vollständig vertraglich festgelegten (oder festlegbaren), durch Dritte verifizierbaren Leistungen von Arbeitnehmern kann Reziprozität hohe Einstiegsgehälter zur Folge haben. Dies motiviere Arbeitnehmer von Beginn an zu einem hohen Arbeitseinsatz (siehe Brown, Falk und Fehr (2004)). Eine weitergehende Lohndifferenzierung zwi-

schen Einsteigern und Beschäftigten senke aufgrund von Gerechtigkeitsempfindungen die Arbeitsmoral und schade der Produktivität. Gewinne werden nach Gerechtigkeitsgesichtspunkten, beispielsweise gleichmäßig, zwischen Beschäftigten und Unternehmen aufgeteilt. Da die Unternehmen davon trotz Arbeitslosigkeit nicht nach unten abweichen, herrscht gleichgewichtige Arbeitslosigkeit, d.h. bei den in dieser Ökonomie vorherrschenden Lohnsätzen möchten mehr Menschen arbeiten als Arbeitsstellen angeboten werden. Die „Disziplinierung“ der Arbeitnehmer erfolgt durch den Unternehmenserfolg auf Gütermärkten, und nicht durch Arbeitslosigkeit, wie im Modell von Shapiro und Stiglitz (1984).

3 Datengrundlage

Die in der empirischen Analyse verwendeten Daten stammen aus der Beschäftigtenstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (kurz IABS) für die Jahre 1975 bis 1995¹. Hierbei handelt es sich um eine 1% Stichprobe der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer in Deutschland (Bender, Haas und Klose, 2000), die vielfach für die Analyse von arbeitsmarktökonomischen Fragestellungen verwendet wird, und deren Vor- und Nachteile für Lohnanalysen bereits ausführlich dokumentiert sind (siehe Pfeiffer (2003)). Das Verdienstkonzentrat der IABS basiert auf den für eine Meldeperiode erzielten durchschnittlichen Tagesverdiensten.

Die Definition von betriebstreuen Arbeitnehmern und Betriebswechslern basiert auf Pfeiffer (2003). Verwendet werden Stichproben von betriebstreuen Arbeitnehmern und Betriebswechslern im privaten Sektor der Volkswirtschaft. Stichtag für alle jährlichen Beobachtungen ist jeweils der 30. Juni. Beobachtungen mit Tagesverdiensten unter- und oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen der Rentenversicherung werden nicht berücksichtigt. Für die vorliegende Analyse werden drei Gruppen von Arbeitnehmern unterschieden:

1. Einsteiger:
Arbeitnehmer, für die im aktuellen Querschnitt eine Meldung in der IABS vorhanden ist, für die aber im Vorjahr keine Meldung vorliegt.
2. Betriebstreue Arbeitnehmer:
Arbeitnehmer, die sowohl im aktuellen Querschnitt wie auch im Vorjahr im gleichen Betrieb beschäftigt waren.
3. Betriebswechsler:
Arbeitnehmer, die im aktuellen Querschnitt in einem Betrieb und im Vorjahr in einem anderen Betrieb beschäftigt waren.

Aus ökonomischen Gründen weisen Betriebswechsler und Einsteiger Ähnlichkeiten auf, da sie in einem bestimmten Betrieb erstmals eine Arbeit aufnehmen. Betriebs-

¹ Der hier verwendete Datensatz wurde vom Zentralarchiv für empirische Sozialforschung (ZA) Köln für die Analysen zur Verfügung gestellt. Weder das ZA noch das IAB tragen irgendeine Verantwortung für die Analyse bzw. Interpretation der Daten im vorliegenden Beitrag.

wechsler werden jedoch in der vorliegenden Studie nicht als Einsteiger bezeichnet, da sie bereits in der Vorperiode beschäftigt waren. Die Stichprobe der Einsteiger setzt sich aus Arbeitnehmern zusammen, die im jeweiligen Querschnitt seit dem Jahre 1976 zum Stichtag beschäftigt sind, und für die in der Vorperiode zum Stichtag keine Meldung der Rentenversicherung vorliegt bzw. die in der Vorperiode als Arbeitslose, Unterhaltsberechtigte oder Auszubildende gemeldet waren. Insgesamt enthält die Stichprobe 2.235.879 Beobachtungen von Personen zum jeweiligen Stichtag 30.6, davon 256.114 Einsteiger. Es werden fünf große Gruppen von Einsteigern unterschieden, die die in den Daten erkennbare empirische Vielfalt von Mobilitätsprozessen systematisieren:

1. Einsteiger, die in der Vorperiode arbeitslos gemeldet waren.
2. Einsteiger, die in der Vorperiode als Auszubildende gemeldet waren. Als weitere Einschränkung werden nur Arbeitnehmer betrachtet, die maximal 30 Jahre alt sind und keinen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss vorweisen können².
3. Einsteiger, die nach einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss in den Arbeitsmarkt eintreten. Hierzu werden Arbeitnehmer berücksichtigt, für die in t-1 keine, und in t Meldungen in der IABS vorhanden sind, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss vorweisen und zwischen 23 und 35 Jahren alt sind.
4. (Wieder-)Einsteiger, für die in t-1 keine Meldung vorhanden ist, die aber über eine kumulierte Betriebszugehörigkeitsdauer von über 365 Tagen verfügen, d.h. bereits früher schon einmal in dem entsprechenden Betrieb gearbeitet haben. Zu dieser Gruppe könnten Arbeitnehmer zählen, die beispielsweise eine Kindererziehungspause wahrgenommen haben oder zwischenzeitlich als Selbstständige tätig waren.
5. Übrige Einsteiger, für die in t-1 keine Meldung vorhanden ist, und die den vier Gruppen nicht zugeordnet werden konnten. Zu dieser Gruppe könnten Arbeitnehmer zählen, die beispielsweise nach einer Phase der Nichterwerbstätigkeit, der Selbstständigkeit oder bei Ausländern nach einer Immigration erstmals in t eine Beschäftigung in einem Betrieb aufnehmen, in dem sie vorher, soweit in der IABS nachweisbar, nicht beschäftigt waren.

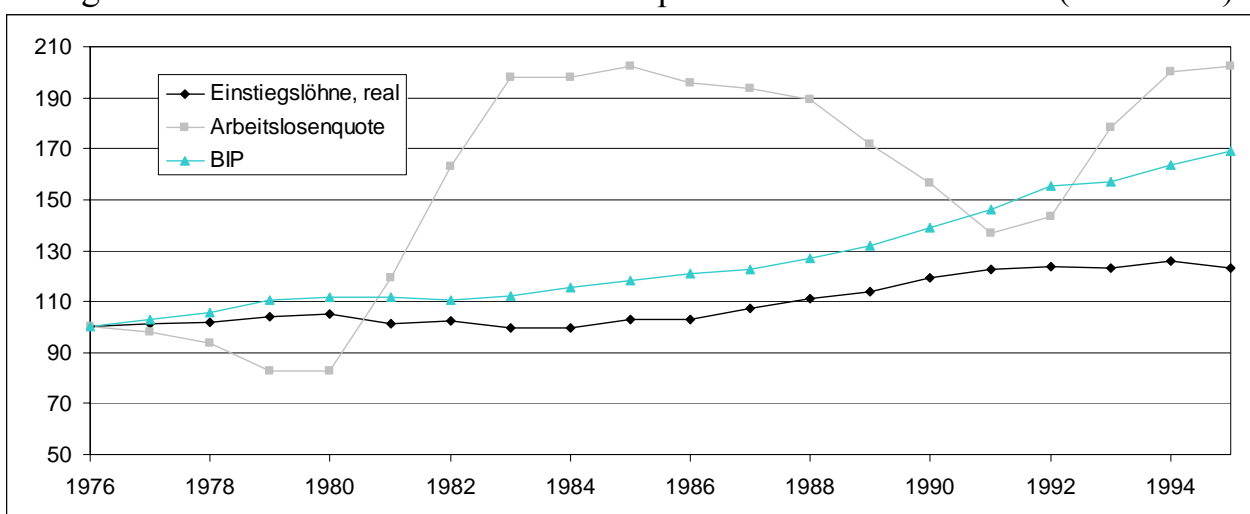
Da über Einstiegslohne noch wenig empirisch bekannt ist, werden zunächst einige deskriptive Ergebnisse, insbesondere im Vergleich zu betriebstreuen Arbeitnehmern und Betriebswechslern, vorgestellt. Alle Arbeitsverdienste sind in DM angegeben. Im Folgenden werden nur Vollzeitbeschäftigte³ berücksichtigt. Der Beobachtungszeitraum zwischen den Jahren 1976 und 1995 war durch zwei größere Rezessionen,

² Diese Einschränkung wurde wegen Besonderheiten in den Daten aufgenommen. Auffällig waren junge Arbeitnehmer mit einer besonders hohen Steigerung des Arbeitsverdienstes, die in der Beobachtungsperiode den Beruf des Arztes ausübten und in der Periode davor als Auszubildende gemeldet waren. Wahrscheinlich wurde ein Arzt im Praktikum als Auszubildender definiert.

³ Bei Teilzeitbeschäftigten, deren Beschäftigungsumfang mindestens 50 % einer Vollzeitstelle entspricht, findet Gerhardt (2004) dass die relative prozentuale Lohndifferenz zwischen Einsteigern und betriebstreuen Arbeitnehmern etwas niedriger als in Vollzeit ist. Mehr Frauen als Männer und mehr Universitätsabsolventen steigen in Teilzeit ein.

eine in der Summe leicht steigende Beschäftigung im privaten Sektor, bei gleichzeitig steigender Arbeitslosenquote, und einen Rückgang der Inflation um etwa zwei Prozentpunkte gekennzeichnet (Pfeiffer (2003)). Die grafische Illustration des Vergleichs der realen Einstieglöhne (bereinigt mit dem Verbraucherpreisindex für das frühere Bundesgebiet, 1995=100), der Arbeitslosigkeit und des realen Bruttoinlandsproduktes (bereinigt mit dem Verbraucherpreisindex für das frühere Bundesgebiet, 1995=100, *Abbildung 1*) legt die Vermutung nahe, dass die Arbeitsverdienste der Einsteiger sensibel auf die Höhe der Arbeitslosigkeit reagieren. Sie sind im Beobachtungszeitraum weniger stark als das reale Bruttoinlandsprodukt gestiegen. Die Differenz der Arbeitsverdienste der Einsteiger und der übrigen Beschäftigten hat im Beobachtungszeitraum deutlich zugenommen (*Abbildung 2*).

Abbildung 1: Die Entwicklung der Einstieglöhne im Vergleich mit der Entwicklung des realen BIP und der Arbeitslosenquote für Westdeutschland (1976=100)



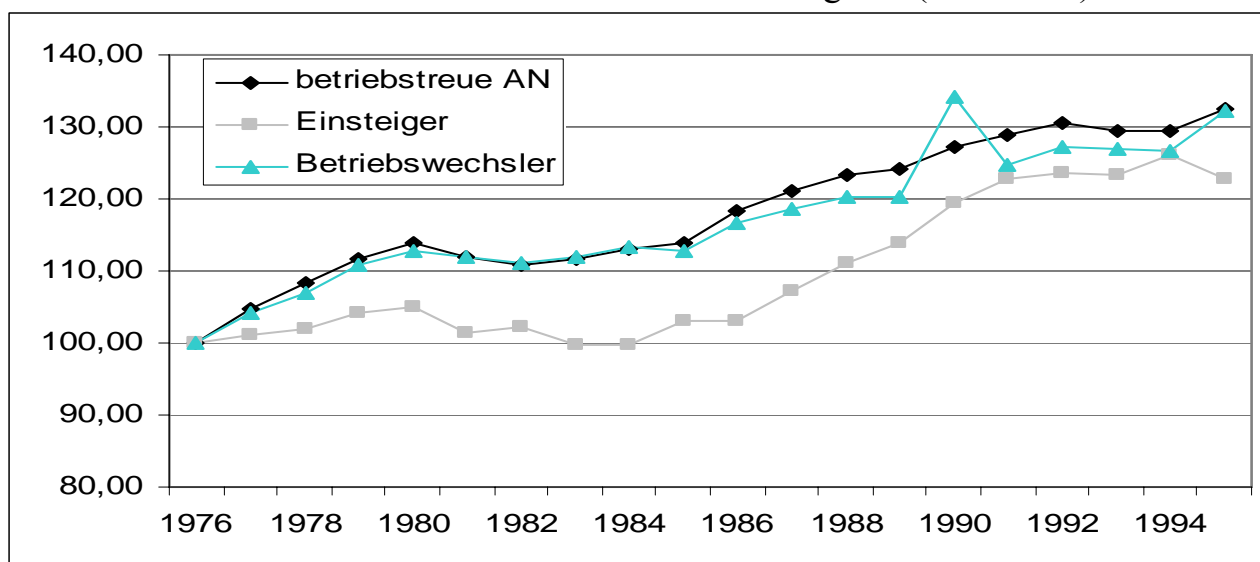
Stichproben vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS (zur Selektion siehe Text); Arbeitslosenquote und reales Bruttoinlandsprodukt (BIP) jeweils für Westdeutschland (Statistisches Bundesamt (2001)); eigene Berechnungen (siehe auch Tabelle 1 im Anhang).

Die Nominallöhne stiegen in den gewählten Stichproben von Einsteigern (im Folgenden Einstieglöhne) durchgehend, bis auf die Ausnahme im Jahre 1995 (*Tabelle 1*), in dem die Rezession nach der Vereinigung zu Ende ging. Die realen Einstieglöhne sind zwischen 1976 und 1995 um 22,9% gestiegen, mit einer durchschnittlichen jährlichen Rate von 1,1%. In 5 von 19 Jahre liegen Reallohnrückgänge vor. Der stärkste Rückgang erfolgte in der Rezession im Jahre 1980/81, die stärkste Erhöhung im Vereinigungsboom 1989/90.

Im Vergleich dazu stiegen die durchschnittlichen realen Tagesverdienste in der Gruppe der betriebstreuen Arbeitnehmer (*Abbildung 2, Tabelle 2*) um 32,4%, also deutlich stärker. Dies entspricht einer jährlichen durchschnittlichen realen Steigerungsrate von 1,5%. In 4 von 19 Jahren fallen die durchschnittlichen realen Löhne, wobei der stärkste Rückgang im Jahre 1981 zu beobachten ist (minus 1,6%), wie bei den Einstieglöhnen. Die stärkste Zunahme fand im Aufschwung der Jahre 1976/77 statt (plus 4,7%). In der Gruppe der Betriebswechsler (*Abbildung 2, Tabelle 3*) stei-

gen die durchschnittlichen realen Löhne im Beobachtungszeitraum um 31,9%. Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate entspricht mit 1,5% der Rate der betriebstreuen Arbeitnehmer. In 13 von 19 Jahre steigen die durchschnittlichen Tagesverdienste, mit 11,4% am stärksten im Vereinigungsboom 1989/90. In den übrigen 6 Jahren fallen die durchschnittlichen Tagesverdienste, am stärksten 1990/91 mit 7,0%.

Abbildung 2: Entwicklung der realen Tagesverdienste für Einsteiger, betriebstreu Arbeitnehmer und Betriebswechsler im Vergleich(1976=100)

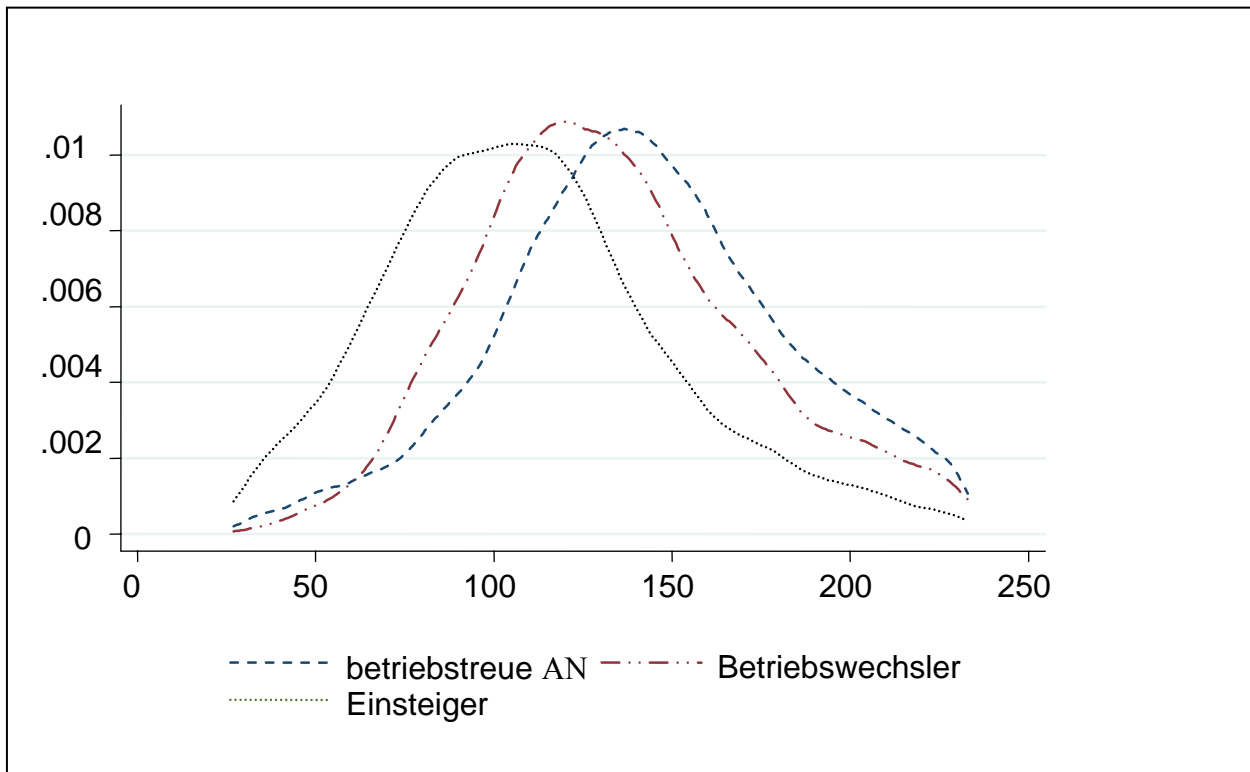


Stichproben vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS (zur Selektion siehe Text); Stichproben vollzeitbeschäftigter betriebstreuer Arbeitnehmer und Betriebswechsler (vgl. Pfeiffer (2003)); eigene Berechnungen.

Zusammenfassend liegen die durchschnittlichen Tagesverdienste von Einsteigern um bis zu 40% unter denen der betriebstreuen Arbeitnehmer und um bis zu 30% unter denen der Betriebswechsler. Die Entwicklung über die Zeit lässt vermuten, dass die Einstiegslohne flexibler auf Konjunktur und Arbeitsmarktlage reagieren als die Löhne der betriebstreuen Arbeitnehmer (*Abbildung 1, Abbildung 2*). Sowohl bei betriebstreuen Arbeitnehmern (*Tabelle 2*), Betriebswechslern (*Tabelle 3*) als auch bei Einsteigern (*Tabelle 1*) liegt der Medianlohn unter dem Durchschnittslohn, am stärksten bei Einsteigern. Die Differenz liegt bei Einsteigern bei Werten bis über 3 DM. Somit liegen in dieser Gruppe viele Beobachtungen in den unteren Einkommensgruppen vor.

Beispielhaft für das Jahr 1993 wird die Verteilung der Löhne für Einsteiger, betriebstreu Arbeitnehmer und für Betriebswechsler in *Abbildung 3* dargestellt. In der Struktur weisen die drei Verteilungen Ähnlichkeiten auf. Die Masse der Verteilung der Einsteiger liegt, wie deutlich zu erkennen ist, in einem niedrigeren Verdienstreich.

Abbildung 3: Verteilung der Tagesverdienste im Jahre 1993 (in DM)



Stichproben vollzeitbeschäftigter betriebstreuer Arbeitnehmer, vollzeitbeschäftigter Betriebswechsler und vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS; eigene Berechnungen. Dargestellt wird der Kerndichteschätzer.

Tabelle 4 enthält Angaben zu Anzahl der Beobachtungen und Häufigkeit sowie ausgewählte deskriptive Ergebnisse der Tagesverdienste in den fünf Einsteigergruppen. Einsteiger, die in der Vorperiode ein Studium absolviert haben, verdienen im Durchschnitt am meisten, gefolgt von Wiedereinsteigern und Einsteigern aus Arbeitslosigkeit. Am wenigsten verdienen Einsteiger, die eine Lehrausbildung absolviert haben. Einen über die Jahre konstant hohen Anteil in der Gruppe der Einsteiger stellen die Personen, die in der Vorperiode eine Lehrausbildung absolviert haben. Mit Vorsicht sind die niedrigen Anteile der Wiedereinsteiger in den frühen Querschnitten zu interpretieren. Aufgrund der Linkszensierung der Daten sind Wiedereinsteiger, die vor 1975 schon einmal im gleichen Betrieb gearbeitet haben, nicht zu identifizieren. In den frühen Querschnitten kommen Einsteiger seltener aus Arbeitslosigkeit. Erst den 80er Jahren, mit der allmählichen Verstetigung der Arbeitslosigkeit in Westdeutschland, nimmt dieser Anteil zu.

In allen Jahren gilt ein positiver Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und Entgelt (*Tabelle 5*). Je höher der Ausbildungsstand, desto höher ist das beobachtete Entgelt in der Gruppe der Einsteiger. Den größten Anteil in der Stichprobe der Einsteiger stellen die Personen mit Berufsausbildung und ohne Abitur. Über die Jahre steigt das Ausbildungsniveau der Einsteiger deutlich an. So ist der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss von 1,4% im Jahre 1976 auf 4,7% im Jahre 1994 gestiegen. Der Anteil der Einsteiger ohne Berufsausbildung geht von 31,8% auf 20,1%

zurück. Weitere, nicht im Detail dokumentierte, Auswertungen zeigen, dass der Anteil von Einsteigern in Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten zurückgeht, während er in kleineren und mittleren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten zugenommen hat. Gleichzeitig nehmen Einstiegsgehälter mit der Betriebsgröße zu. Die durchschnittlichen Einstiegsgehälter variieren ferner zwischen Wirtschaftszweigen. So ist z.B. im Jahr 1994 das durchschnittliche Tagesentgelt im Wirtschaftszweig Energiewirtschaft mit 175,07 DM mehr als doppelt so hoch wie im Wirtschaftszweig Friseur (75,05 DM). Die Mehrzahl der Einsteiger ist jünger als 30 Jahre. Einstiegsgehälter steigen mit dem Alter, jedoch nicht monoton.

4 Ökonometrische Befunde

4.1 Lohndifferentiale

Zunächst wird mit einer Blinder-Oaxaca Dekomposition (Blinder (1973), Oaxaca (1973)) der Anteil der Lohnunterschiede zwischen Einsteigern und betriebstreuen Arbeitnehmern abgeschätzt, der durch Unterschiede in den sozio-demografischen Eigenschaften der Beschäftigten und Merkmalen des Betriebes erklärt werden kann. Als beobachtete Eigenschaften wurden aus der IABS Altersindikatoren (8 Kategorien), Betriebszugehörigkeitsindikatoren (8 Kategorien), Geschlecht, Nationalität, Betriebsgrößenindikatoren (8 Kategorien), Indikatoren der schulischen und beruflichen Ausbildung (6 Kategorien) sowie Wirtschaftszweigindikatoren (64 Kategorien) verwendet (zur Definition der Variablen vgl. *Tabelle 7*). Davon wird die unerklärte Lohndifferenz unterschieden, die auf Unvollkommenheiten in der Lohnbildung zurückgeführt werden kann.

Über alle Stichproben gemittelt liegt der Tagesverdienst der Einsteiger knapp 33% unterhalb des Tagesverdienstes betriebstreuer Arbeitnehmer (*Tabelle 6*, Spalte *Differenz*). Mit Hilfe der Blinder-Oaxaca Dekomposition wiederum lassen sich im Durchschnitt 52,9% dieses Lohnunterschiedes auf Unterschiede in den beobachteten Eigenschaften der Arbeitnehmer bzw. Merkmalen der Betriebe zurückführen. In den 20 Stichproben schwankt dieser Wert zwischen 39,6% und 67,3% (*Tabelle 6*, Spalte *durch Eigenschaft erklärt*). Der unerklärte Lohnunterschied beträgt demnach im Mittel über alle Jahre 47,1%.

In *Tabelle 7* werden die detaillierten Ergebnisse der Blinder-Oaxaca Dekomposition dokumentiert, exemplarisch für das Jahr 1993. In diesem Jahr betrug die Differenz der mittleren logarithmierten Löhne 0,28. *Tabelle 7* enthält die verwendeten Variablen, deren Stichprobenmittelwerte bei Einsteigern und betriebstreuen Arbeitnehmern und die auf die Unterschiede in diesen Eigenschaften beruhende Lohndifferenz. Die durch das Modell mit Unterschieden in den Merkmalen erklärte Lohndifferenz ist der Spalte *Ausstattung* zu entnehmen. In der Summe können 0,189, oder 67,3% des Lohnunterschiedes auf Unterschiede in den gewählten Merkmalen zurückgeführt werden. Betriebstreue Arbeitnehmer verfügen beispielsweise über eine höhere Betriebszugehörigkeitsdauer. Der höhere Anteil der betriebstreuen Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von 10 und mehr Jahren erklärt bei einem Koeffizien-

tenwert von 0,053 fast 19% des Lohnunterschiedes. Einstiege finden vermehrt in kleineren Betrieben statt. Weiterhin basieren etwa 20% der Lohndifferenz darauf, dass mehr betriebstreue Arbeitnehmer in Betrieben mit über 1000 Beschäftigten arbeiten, während mehr Einsteiger in kleineren Betrieben arbeiten. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt das Arbeitsentgelt. Auch der niedrigere Frauenanteil in der Gruppe der betriebstreuen Arbeitnehmer begründet im Mittel ein höheres Entgelt.

In der letzten Spalte der *Tabelle 7* sind ferner die Schätzwerte der Koeffizienten dokumentiert, die als Lohndifferentiale zwischen den beiden Gruppen für ein bestimmtes Merkmal interpretiert werden. So beträgt beispielsweise der Koeffizient für die Arbeitnehmer, die einen Hochschulabschluss haben, -0,012. Das bedeutet, dass betriebstreue Arbeitnehmer ein um 1,2% niedrigeres Entgelt als Einsteiger mit ansonsten gleichen Eigenschaften erhalten. Dieses Schätzergebnis könnte darauf hindeuten, dass Bildungsrenditen im technischen Wandel zugenommen haben.

Die Ergebnisse der Dekompositionsanalysen scheinen Lohntheorien nicht zu widersprechen, die ein Lohndifferential zwischen Einsteigern und betriebstreuen Arbeitnehmern vorhersagen, das auf der mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer gestiegenen Produktivität beruht, zur Erhöhung der Betriebsbindung der Arbeitnehmer dient oder zur Finanzierung schnell wachsender Unternehmen bei unvollständigen Kapitalmärkten (siehe Abschnitt 2).

Ergänzend möchten wir noch einige weitere interessante Ergebnisse zum Vergleich der Löhne zwischen Einsteigern und Betriebswechslern verbal zusammenfassen. Betriebswechsler verdienen in allen Querschnitten mehr als betriebstreue Arbeitnehmer mit sonst gleichen individuellen und betrieblichen Merkmalen. Im Durchschnitt der hier untersuchten Jahre und Stichproben beträgt der Lohnaufschlag für Betriebswechsler gegenüber betriebstreuen Arbeitnehmern etwa 6%, bei sonst gleichen Ausprägungen der erklärenden Variablen. Das interpretieren wir als Hinweis dafür, dass Betriebswechsel vielfach aus monetären Gründen erfolgen. Die Lohnaufschläge erscheinen aus ökonomischer Sicht verständlich, da Betriebswechsel mit Kosten und Unsicherheiten verbunden sein dürften. Die bereits in Abschnitt 3 dargelegten erheblichen Lohnunterschiede zwischen Einsteigern und Betriebswechslern deuten darauf hin, dass diese beiden Gruppen von Arbeitnehmern in der Regel nicht um die genau gleichen Stellen konkurrieren. Betriebswechsler konkurrieren vielmehr um Arbeitsplätze mit höheren Löhnen.

Dieser Abschnitt hat Bestimmungsgründe von Einstiegsgehältern und dem relativen Abstand zwischen Gehältern für Einsteiger zu betriebstreuen Arbeitnehmern und Betriebswechslern aufgezeigt. Obwohl sich der Lohnabstand über den Beobachtungszeitraum eher vergrößert hat, kann mit der Analyse nicht die Frage beantwortet werden, ob die Einstiegsgehälter hinreichend flexibel nach unten sind, und wenn nein, wie weit der Abstand zu einem markträumenden Lohnniveau denn wäre. Der damit angesprochenen Frage der Lohnaufschwemmung widmet sich der folgende Abschnitt.

4.2 Lohnaufschwemmung

Es wird untersucht, ob bereits bei Einstiegsgehältern Lohnrigiditäten existieren und welches Ausmaß die damit verbundene (hypothetische) Lohnaufschwemmung in der Gruppe der Einstieger hat. Verwendet wird eine Definition von Lohnrigiditäten, die auf einem von Ernst Fehr, Lorenz Götter und Friedhelm Pfeiffer entwickelten Verfahren beruht (siehe Pfeiffer (2003)). Dieses Verfahren erlaubt es allerdings ohne eine entsprechende Erweiterung nicht, Lohnrigiditäten für Einstieger zu bestimmen, da in dieser Gruppe in der Vorperiode kein Lohn existiert (somit sind Lohnsteigerungen nicht messbar). Eine Erweiterung wird im Folgenden vorgeschlagen, mit deren Hilfe Werte der kontrafaktischen Lohnaufschwemmung für Einstieger abgeschätzt werden können.

Das grundlegende Modell zur Abschätzung der Lohnaufschwemmung bei betriebstreuem Arbeitnehmern soll kurz verbal skizziert werden (siehe Pfeiffer (2003)). Lohnrigiditäten existieren demnach dann, wenn die Gehälter von Beschäftigten relativ zu einem als flexibel definierten Vergleichszustand zwischen zwei Zeitpunkten nominal nicht sinken können (Nominallohnrigiditäten) bzw. nicht unter den Tariflohn sinken können (Tariflohnrigiditäten). Abweichungen von dem bei voller Lohnflexibilität erreichbaren Lohn können durch Effizienzlohnüberlegungen, Tarifverträge, implizite Kontrakte, nominale effiziente Arbeitsverträge, nominale Verlustaversion und nominale Fairnessstandards bei Reziprozität erklärt werden (vgl. Abschnitt 2).

Die Unterscheidung von Nominal- und Tariflohnrigiditäten bezieht sich auf das gemischte System der Lohnbildung in Deutschland (Pfeiffer (2003)). Tariflohnrigiditäten können nur für tarifgebundene Unternehmen und deren Beschäftigte existieren. Bei Abwesenheit von Tarifgehältern wären die in diesem Fall realisierten Gehälter niedriger. Beide Arten von Lohnrigiditäten sind relativ zum Vergleichszustand mit real höheren Gehältern für die durch Rigiditäten geschützten Beschäftigten verbunden. Das Ausmaß dieser durch Lohnrigiditäten induzierten Lohnerhöhung relativ zu einem flexiblen Vergleichszustand kann individuell variieren. Die Bandbreite der individuellen Variation kann als empirischer Hinweis für die relative Verhandlungsmacht von Arbeitnehmern interpretiert werden.

Es wird angenommen, dass Unternehmen bei Abwesenheit von nominalen und tariflichen Restriktionen, einen gewünschten, notionalen, Lohnsatz für das Jahr t wählen würden. Dieser gewünschte oder notionale Vergleichszustand entspricht idealtypisch dem Gleichgewichtslohn eines Auktionsmarktes. Bei dem zum Zeitpunkt t realisierten Wert handelt es sich um den Lohn, den das Unternehmen zu zahlen bereit ist, um einen Arbeitnehmer im Unternehmen zu halten oder auch neu zu gewinnen. Lohnrigiditäten existieren definitionsgemäß im Falle gewünschter Lohnsenkungen. Entweder wünschen die Unternehmen zwischen $t-1$ und t eine Lohnreduktion oder, im Falle der Tarifbindung, einen Lohn unter dem Tariflohn. Falls weder Lohnsenkungen noch eine untertarifliche Entlohnung gewünscht werden, steht der Realisierung des notionalen Lohnes, so eine grundlegende, das Modell identifizierende Annahme, nichts entgegen. In diesen Fällen entspricht der gewünschte dem realisierten Lohn.

Das Modell für die Bestimmung der Lohnaufschwemmung basiert auf Lohnänderungen. Ein Vorteil dieser Formulierung ist, dass unbeobachtete, zeitkonstante individuelle Heterogenitäten in der Lohnhöhe entfallen. Die mit der Maximum-Likelihood-Methode geschätzte nominale Lohnänderung berücksichtigt sowohl die Regimeabhängigkeit wie auch Fehler in den Lohnangaben.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist weniger die Existenz von Lohnrigiditäten als vielmehr die Höhe der verhinderten Lohnsenkungen entscheidend. Diese erhöhen das Lohnniveau in t und werden mit dem Begriff „Lohnaufschwemmung“ („wage sweep up“, Fehr und Götte (2005)) bezeichnet. Die so definierte (kontrafaktische) Lohnaufschwemmung gibt die (hypothetische) Erhöhung der Löhne aufgrund von Lohnrigiditäten wieder und kann mit entsprechenden Daten und Methoden abgeschätzt werden. Die von Altonji und Devereux (2000), Fehr und Götte (2005) und anderen entwickelten Methoden zur Abschätzung der Lohnaufschwemmung konnten bislang die Gruppe der Einsteiger nicht direkt berücksichtigen, da Einsteiger definitionsgemäß in der Vorperiode noch keinen Lohn beziehen.

Aufbauend auf den Schätzungen der Lohnaufschwemmung für betriebstreue Arbeitnehmer und Betriebswechsler in Pfeiffer (2003), stellen wir eine einfache Methode zur Ermittlung der Lohnaufschwemmung für die Gruppe der Einsteiger zur Diskussion. Diese Lohnaufschwemmung für Einsteiger lässt sich im Sinne einer erwarteten Größe interpretieren. Sie beschreibt das Ausmaß der nominalen Lohnrigidität im Vergleich zu einem hypothetischen (Markt-)Lohn. Die Betriebe reagieren dabei einerseits auf die Höhe der Arbeitslosigkeit, die das Angebot an Einsteigern mitbestimmt. Andererseits beachten sie innerbetriebliche Lohnbildungsfaktoren, also die bereits existierenden und in Zukunft zu erwartenden nominalen Lohnrigiditäten.

Für jeden Querschnitt werden dazu die (Schätz-)Werte der Lohnaufschwemmung der betriebstreuen Arbeitnehmer und Betriebswechsler aus Pfeiffer (2003) verwendet. Auf der Basis eines linearen Regressionsmodells werden für jeden Querschnitt empirische Bestimmungsgründe dieser Lohnaufschwemmung ermittelt. Als Erklärungsgrößen werden die bereits vorher eingeführten Variablen Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, Betriebsgröße, die Ausbildung sowie Indikatoren von Wirtschaftszweigen verwendet. Diese Angaben sind in den jeweiligen Querschnitten ebenfalls bei Einsteigern vorhanden. Die verwendeten Gleichungen haben jeweils die folgende Struktur:

$$(1) \quad \text{Lohnaufschwemmung} = \beta_0 + \beta_1 * \text{Altersindikatoren (8 Kategorien)} \\ + \beta_2 * \text{Betriebszugehörigkeitsindikatoren (8 K.)} \\ + \beta_3 * \text{Ausländer (0, 1)} \\ + \beta_4 * \text{Frau (0, 1)} \\ + \beta_5 * \text{Betriebsgrößenindikatoren (8 K.)} \\ + \beta_6 * \text{Bildungsindikatoren (6 Kategorien)} \\ + \beta_7 * \text{Wirtschaftszweigindikatoren (64 K.)} + \varepsilon.$$

Mit den geschätzten Koeffizienten werden dann Schätzwerte für die Höhe der nicht beobachtbaren Lohnaufschwemmung für die Gruppe der Einsteiger ermittelt. Darauf aufbauend kann für die Gruppe der Einsteiger die aggregierte Lohnaufschwemmung durch Mittelwertbildung bestimmt werden. Die Schätzwerte für die Koeffizienten in den 20 Querschnitten stehen hier nicht im Vordergrund, und werden daher nicht dokumentiert.

Während die individuellen Werte der Lohnaufschwemmung aufgrund von Messfehlern (siehe Pfeiffer (2003)) Unschärfen aufweisen, sind die aggregierten Werte, trotz verbleibender methodischer Vorbehalte, verlässlicher. In der Gruppe der Einsteiger geben die Schätzwerte die Lohnaufschwemmung dann wieder, wenn die empirischen Bestimmungsgründe der Lohnaufschwemmung die gleichen wie in der Gruppe der betriebstreuen Arbeitnehmer und Betriebswechsler sind. Für eine solche Lohnbildung sprechen etwa Gerechtigkeitsgesichtspunkte, siehe Abschnitt 2. Unbeobachtete Heterogenität könnte zu Verzerrungen führen. Da *Gleichung 1* sieben Variablen mit insgesamt über 100 Ausprägungen enthält, gehen die Autoren davon aus, dass ein bedeutsamer Teil der Heterogenität von Beschäftigten erfasst wird.

Die mittlere geschätzte Lohnaufschwemmung für Einsteiger liegt in jedem Querschnitt deutlich niedriger als die Lohnaufschwemmung für betriebstreue Arbeitnehmer (*Tabelle 8*). Sie beträgt im Beobachtungszeitraum etwa ein Drittel des Wertes betriebstreuer Arbeitnehmer. Dieser empirische Befund stützt und präzisiert die experimentelle Evidenz (Brown, Falk und Fehr (2004)) und die Resultate aus Unternehmensbefragungen (Agell und Lundborg (2003)). Bereits in der Gruppe der Einsteiger werden die Löhne über einem Niveau festgelegt, das man als markträumend interpretieren kann. Die Löhne der Einsteiger scheinen aber näher an diesem Marktlohn als diejenigen in der Gruppe der betriebstreuen Arbeitnehmer zu liegen.

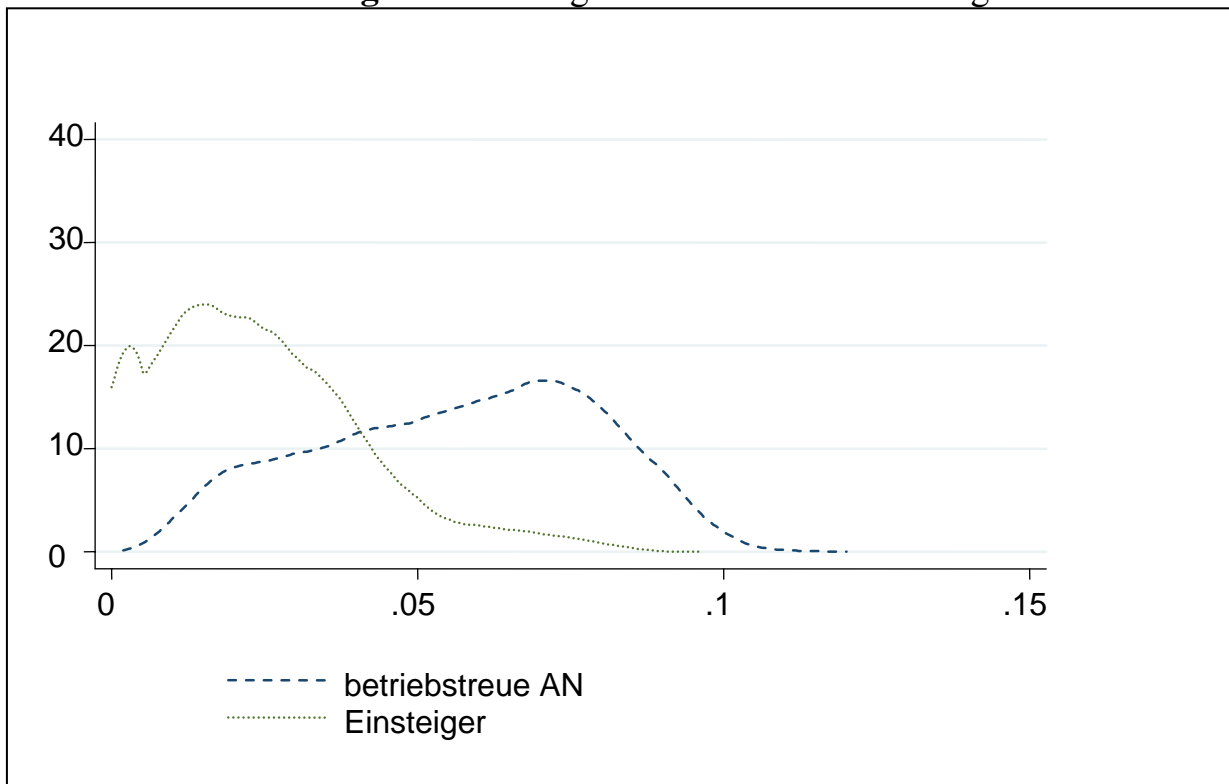
Abbildung 4 illustriert vergleichend die Verteilungen der Schätzwerte der Lohnaufschwemmung (Kerndichteschätzer) für Einsteiger und betriebstreue Arbeitnehmer im Jahre 1993. Für betriebstreue Arbeitnehmer liegt die mittlere Lohnaufschwemmung 1993 bei 5,63% und schwankt individuell zwischen 0% und knapp 10%. Die Masse der Verteilung bei den betriebstreuen Arbeitnehmern liegt zwischen 6 und 10%. Für Einsteiger liegt die mittlere Lohnaufschwemmung 1993 bei 2,36% und entspricht im Intervall zwischen null und 4% etwa einer Gleichverteilung.

Die mittleren Werte der Lohnaufschwemmung in der Gruppe der Einsteiger und der Gruppe der betriebstreuen Arbeitnehmer weisen über die Jahre eine zeitliche Korrelation von 0,51 auf (siehe *Tabelle 8*). Dies weist auf den engen Zusammenhang zwischen innerbetrieblichen (betriebstreue Arbeitnehmer) und stärker wettbewerblichen Lohnfindungsprozessen (Einsteiger) hin, der unter anderem von Gerechtigkeitsüberlegungen in der betrieblichen Lohnbildung herrührt.

Abbildung 5 veranschaulicht die Verteilungen der Schätzwerte der Lohnaufschwemmung in der Gruppe der Einsteiger über den gesamten Beobachtungszeit-

raum. In Aufschwungsphasen, beispielsweise 1995, wäre demnach die Lohnaufschwemmung relativ stark ausgeprägt. Dies würde erklären, warum in der Bundesrepublik auch im Aufschwung die Arbeitsmärkte nicht zum Ausgleich kommen.

Abbildung 4: Verteilung der Lohnaufschwemmung 1993



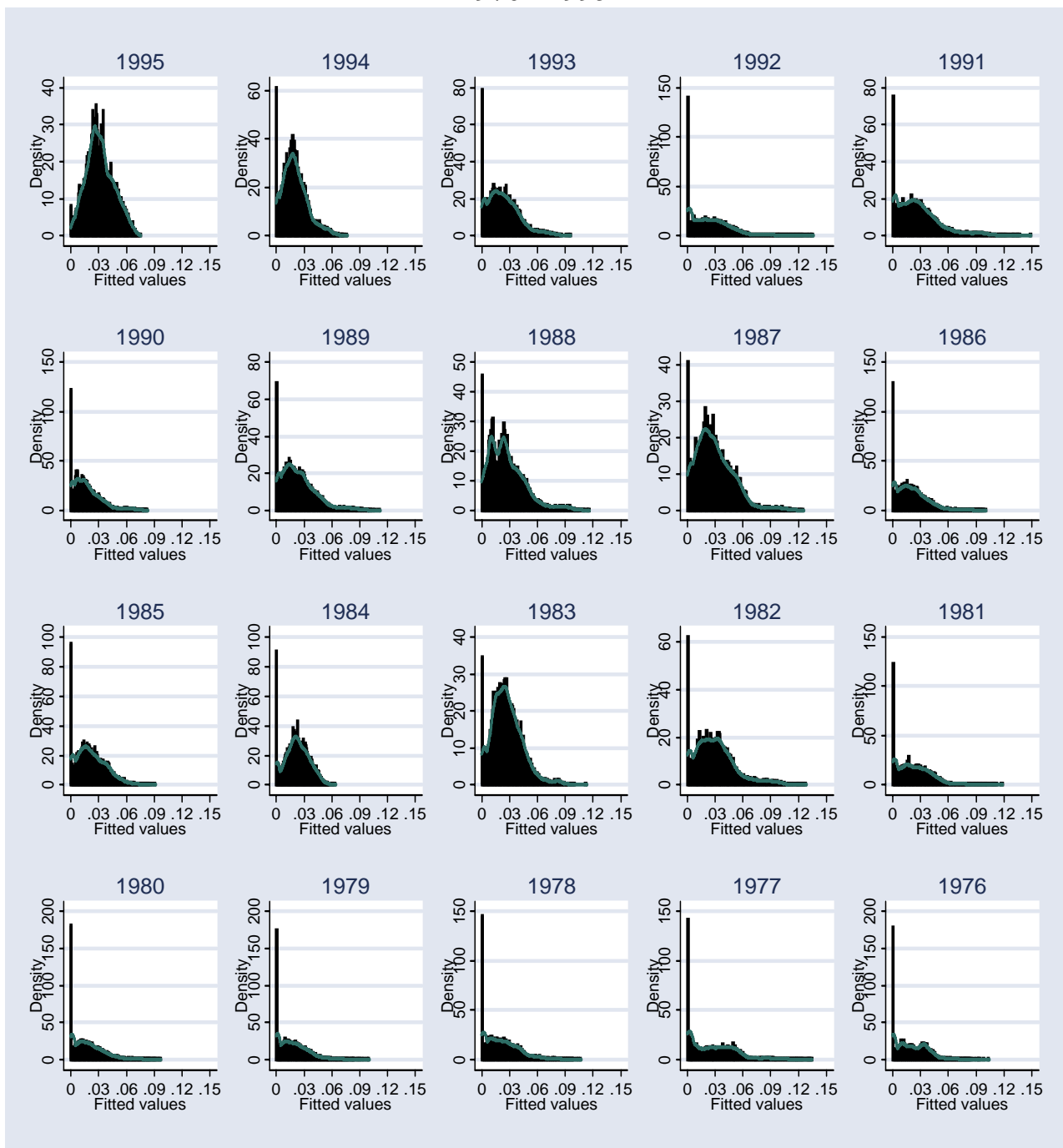
Stichproben vollzeitbeschäftigter betriebstreuer Arbeitnehmer und vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS; eigene Berechnungen. Dargestellt wird der Kerndichteschätzer.

Auffallend sind die hohen Werte der Dichtefunktion bei Null. Dies liegt daran, dass negative Schätzwerte der Lohnaufschwemmung auf 0 gesetzt wurden. Eine negative Lohnaufschwemmung würde auf Lohnsetzungsmacht der Unternehmen hinweisen. Diese aus theoretischer Sicht interessante Modellvariante kann im Kontext des hier diskutierten Modells nicht weiter verfolgt werden (siehe dazu auch Pfeiffer (2003)). Die diskutierten empirischen Ergebnisse werden durch das Verfahren, negative Werte der geschätzten Lohnaufschwemmung auf null zu setzen, nicht beeinflusst, da es sich in der Regel um geringe negative Werte handelt. Im Mittel waren davon etwa 9% der Beobachtungen betroffen.

Da die Lohnaufschwemmung bei Einsteigern unterhalb derjenigen bei den betriebstreuen Arbeitnehmern liegt, scheint der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik einerseits trotz institutioneller Restriktionen und Flächentarifverträgen flexibler zu sein als vielfach vermutet. Auch scheinen die Einstiegslohne näher beim Marktniveau zu liegen als die Löhne der betriebstreuen Arbeitnehmer. Betriebe scheinen die Einstiegslohne in Abhängigkeit von der Arbeitsmarktlage stärker zu differenzieren, beispielsweise weil sie zukünftige Lohnrigiditäten antizipieren.

Dennoch interpretieren wir die Ergebnisse der Arbeit dahingehend, dass es bereits bei Einsteigern eine signifikante Lohnaufschwemmung gibt, dass die Arbeitsmärkte bereits bei Einsteigern unvollkommen sind. Die Einstiegsgehälter werden nicht auf das Marktniveau gesenkt, weil Betriebe zu große innerbetriebliche Lohndifferenziale aus Gerechtigkeitsgründen vermeiden, oder/und weil sie an zu wenig differenzierte Flächentarife gebunden sind. Die endogenen Kräfte führen nicht zu einem Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt mit der Folge einer sich über die Zeit verstärkenden Arbeitslosigkeit.

Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung der Lohnaufschwemmung für Einsteiger 1976 - 1995



Stichproben vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS; eigene Berechnungen. Dargestellt wer-

den sowohl die beobachteten Häufigkeiten wie auch der Kerndichteschätzer (durchgezogene Linie).

5 Abschließende Bemerkungen

Trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit scheinen die Löhne in Deutschland keine ausreichende Flexibilität nach unten aufzuweisen. Der Austausch von Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt scheint nicht nach den Gesetzen von Auktionsmärkten zu funktionieren. In der vorliegenden Studie wird untersucht, inwiefern sich die durch innerbetriebliche oder kollektive Lohnverhandlungen und durch Effizienzlohnüberlegungen von Unternehmen induzierte Unvollkommenheiten bereits für die Gruppe von Einsteigern in den Arbeitsmarkt auswirken.

Aufbauend auf den Daten der IABS von 1976 bis 1995 werden Einsteiger als Arbeitnehmer definiert, die am Stichtag 30.6. bei einem Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und die zum Stichtag 30.6. in der Vorperiode entweder arbeitslos gemeldet waren, eine Lehrausbildung absolvierten oder nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Gründe dafür könnten ein Hochschulstudium, eine Auszeit vom Erwerbsleben oder Zuwanderung sein. Die ökonometrischen Analysen beinhalten die Bestimmungsgründe von Einstiegsgehältern, das Ausmaß von Lohnrigiditäten und der daraus abgeleiteten Höhe der Lohnaufschwemmung sowie Vergleiche mit betriebstreuen Arbeitnehmern und Betriebswechslern.

In Westdeutschland gehörten im Zeitraum zwischen den Jahren 1976 bis 1995 etwa 11 Prozent der zu einem Stichtag beschäftigten Arbeitnehmer zur Gruppe der Einsteiger, weitere 7 Prozent zur Gruppe der Betriebswechslern. Mehr Einsteiger als betriebstreue Arbeitnehmer haben einen Hochschulabschluss und der Einstieg findet häufiger in kleinere Unternehmen statt. Die durchschnittlichen Tagesverdienste von Einsteigern liegen um bis zu 40% unter denen der betriebstreuen Arbeitnehmer. Die Entwicklung über die Zeit lässt vermuten, dass die Einstiegsgehälter flexibler auf Konjunktur und Arbeitsmarktlage reagieren als die Gehälter der betriebstreuen Arbeitnehmer. Durchschnittlich 52,9% der Lohnunterschiede in den Stichproben können auf die beobachtete Heterogenität zwischen Einsteigern und betriebstreuen Arbeitnehmern zurückgeführt werden.

Den weiteren Ergebnissen zufolge scheinen die Gehälter der Einsteiger dennoch über einem Niveau zu liegen, dass man als markträumend interpretieren kann. Die Einstiegsgehälter wären bei völliger Flexibilität um etwas mehr als zwei Prozent niedriger gewesen. Damit liegen sie näher an den Marktlöhnen als diejenigen der betriebstreuen Arbeitnehmer. Arbeitsmärkte für Einsteiger wären demnach in der Bundesrepublik trotz institutioneller Restriktionen und Flächentarifverträgen flexibler als vielfach vermutet. Dennoch wird die Hartnäckigkeit der Arbeitslosigkeit mit den nicht unerheblichen Unvollkommenheiten der Lohnfindung zusammenhängen. Die vorgestellten Schätzungen zur mikroökonomischen Fundierung markträumender Gehälter weisen jedoch aufgrund der verbleibenden methodischen Probleme und der unvoll-

ständigen Datenbasis erhebliche Ungenauigkeiten auf. Von daher gibt es sicher noch einen Bedarf an weiteren Studien zu diesem für Beschäftigung und Löhne zentralen Thema.

Ob das Ausmaß der Unvollkommenheiten auf dem Arbeitsmarkt für Einsteiger in erster Linie Folge der Verhandlungsmacht seitens der betriebstreuen Arbeitnehmer oder von Effizienzlohnüberlegungen seitens der Unternehmen ist, kann in dieser Studie nicht beurteilt werden. Keine Ursache wird gänzlich auszuschließen sein, wie auch diesbezügliche Unternehmensbefragungen gezeigt haben (Franz und Pfeiffer (2003)). Ist in erster Linie die Verhandlungsmacht der Beschäftigten verantwortlich, dann würden wirtschaftspolitische Maßnahmen zu deren Reduktion wahrscheinlich zu niedrigeren Löhnen, mehr Beschäftigung und einer Reduktion der Arbeitslosigkeit beitragen. Sind es in erster Linie Effizienzlohnüberlegungen, dann würden niedrigere Löhne für Einsteiger nicht zwingend mehr Arbeitsplätze bedeuten, wenn nicht gleichzeitig der Grund für die in den Unternehmen bestimmten Effizienzlöhne entfällt. Niedrigere Löhne für Einsteiger würden dann kaum zur Steigerung der Beschäftigung, wohl aber bei steigender Arbeitsangebotsfunktion zu einer Reduktion der Arbeitslosigkeit beitragen können.

6 Literaturverzeichnis

Agell, J. und P. Lundborg, (2003), Survey Evidence on Wage Rigidity and Unemployment: Sweden in the 1990s, *Scandinavian Journal of Economics* 105 (1), 15-30.

Akerlof, G.A. (1982), Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *The Quarterly Journal of Economics* 97 (4), 543-569.

Altonji, J.G. und P.J. Devereux (2000), The Extent and Consequences of Downward Nominal Wage Rigidity. *Research in Labor Economics* 19, 383-431.

Bender, S., A. Haas und C. Klose (2000), *IAB Employment Subsample 1975-1995 Opportunities for Analysis Provided by the Anonymised Subsample*. IZA Discussion Paper 117.

Bewley, T. F. (1999), *Why Wages Don't Fall During A Recession*. Cambridge, Massachusetts (Harvard University Press).

Blinder, A.S. (1973), Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources* 8, 436-455

Brown, M., A. Falk und E. Fehr (2004), Relational Contracts and the Nature of Market Interactions. *Econometrica* 72, 747-780.

Cornelißen, T. und O. Hübler (2005), Downward Wage Rigidity and Labour Mobility, *IZA-Discussion Paper* 1523, IZA Bonn.

Fehr, E. und L. Götte (2005), Robustness and Real Consequences of Nominal Wage Rigidity. *Journal of Monetary Economics* 52, 779-804.

Franz, W. (2003), *Arbeitsmarktökonomik*. Berlin (Springer) (5.Auflage).

Franz, W. und F. Pfeiffer (2003), Zur ökonomischen Rationalität von Lohnrigiditäten aus der Sicht von Unternehmen, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 223 (1), 23-57.

Gernandt, J. (2004), *Einstiegslöhne*. Diplomarbeit Universität Mannheim.

Johnson, W.R. (1978), A Theory of Job Shopping. *The Quarterly Journal of Economics* 92, 261-278.

Knoppik, C. und T. Beissinger (2003), How Rigid are Nominal Wages? Evidence and Implications for Germany, *Scandinavian Journal of Economics* 105(4), 619-642.

Lazear, E.P. (1981), Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restriction. *American Economic Review* 71, 606-620.

Lindbeck, A. und D.J. Snower (1988), Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach. *American Economic Review* 78, 167-188.

Malcomson J.M. (1999), Individual Employment Contracts. In: Ashenfelter und Card, *Handbook of Labor Economics* 3B, 2291-2372.

Michelacci, C. und V. Quadrini (2005), Financial Markets and Wages. *NBER Working Paper* 11050.

Mortensen, D.T. und C.A. Pissarides (1999), New Developments in Models of Search in the Labor Market. In: Ashenfelter, O. und D. Card, *Handbook of Labor Economics* 3B, 2567-2627, Amsterdam (Elsevier).

Oaxaca, R. (1973), Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14, 693-709

Pfeiffer, F. (2003), *Lohnrigiditäten im gemischten Lohnbildungssystem*. Baden-Baden (Nomos).

Postel-Vinay, F. und J. Robin (2002), Equilibrium Wage Dispersion with Worker and Employer Heterogeneity. *Econometrica* 70, 2295-2350.

Postel-Vinay, F. und J. Robin (2004), To Match or not to Match? Optimal Wage Policy with Endogenous Worker Search Intensity. *Review of Economic Dynamics* 7, 297-330.

Shapiro, C. und J.E. Stiglitz (1984), Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *American Economic Review* 74, 433-444.

Solow, R.M. (1985), Insiders and Outsiders in Wage Determination. *Scandinavian Journal of Economics* 87, 411-238.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2001), *Statistisches Jahrbuch 2001 für die Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden (Statistisches Bundesamt).

Viscusi, W.K. (1980), A Theory of Job Shopping: A Bayesian Perspective. *The Quarterly Journal of Economics* 94, 609-614.

Tabellenanhang

Tabelle 1: Durchschnittliche Tagesverdienste von Einsteigern

Jahr	Anzahl Beobachtungen	Durchschnittlicher Tagesverdienst in DM		Median Tagesverdienst in DM	
		nominal	real*	nominal	real*
1995	12.301	114,16	114,16	111,00	111,00
1994	11.908	115,32	117,19	111,00	112,80
1993	11.353	109,63	114,43	107,00	111,68
1992	14.109	106,16	114,77	104,00	112,43
1991	18.344	101,58	114,14	99,00	111,24
1990	16.961	95,24	111,00	93,00	108,39
1989	13.957	88,52	105,89	85,00	101,68
1988	12.717	83,85	103,14	81,00	99,63
1987	12.036	79,99	99,61	77,00	95,89
1986	12.410	77,92	95,79	76,00	93,43
1985	11.974	76,73	95,67	74,00	92,27
1984	11.286	72,70	92,50	71,00	90,34
1983	9.996	71,12	92,73	69,00	89,97
1982	11.126	70,50	94,88	68,00	91,52
1981	11.114	66,54	94,25	64,00	90,65
1980	12.889	64,75	97,51	63,00	94,87
1979	12.759	60,88	96,64	59,00	93,66
1978	11.841	57,31	94,72	56,00	92,55
1977	12.236	55,38	94,03	53,00	89,99
1976	14.797	52,76	92,88	52,00	91,54
Σ	256.114				

Stichproben vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS (zur Selektion siehe Text); eigene Berechnungen.

* deflationiert mit dem Verbraucherpreisindex für Westdeutschland auf der Basis 1995 (Statistisches Bundesamt (2001, 636)).

Tabelle 2: Durchschnittliche Tagesverdienste betriebstreuer Arbeitnehmer

Jahr	Anzahl Beobachtungen	Durchschnittlicher Tagesverdienst in DM		Median Tagesverdienst in DM	
		nominal	real*	nominal	real*
1995	91.379	151,34	151,34	149,00	149,00
1994	93.403	145,61	147,97	144,00	146,33
1993	94.756	141,86	148,07	141,00	147,17
1992	94.582	137,90	149,08	137,00	148,11
1991	91.049	131,21	147,42	131,00	147,18
1990	88.654	124,65	145,28	124,00	144,52
1989	89.946	118,69	141,97	117,00	139,95
1988	90.119	114,75	141,14	114,00	140,22
1987	90.920	111,18	138,46	110,00	136,99
1986	90.650	108,25	135,14	107,00	133,58
1985	89.587	104,29	130,03	104,00	129,67
1984	91.650	101,61	129,28	101,00	128,50
1983	96.081	97,91	127,66	98,00	127,78
1982	95.595	94,15	126,72	94,00	126,52
1981	94.290	90,30	127,90	91,00	128,89
1980	93.090	86,34	130,03	87,00	131,02
1979	90.406	80,34	127,53	81,00	128,58
1978	88.873	74,88	123,77	75,00	123,97
1977	87.995	70,46	119,64	71,00	120,56
1976	85.851	64,93	114,31	66,00	116,19
Σ	1.828.876				

Stichproben vollzeitbeschäftigter betriebstreuer Arbeitnehmer (zur Selektion vgl. Pfeiffer (2003)) aus der IABS; eigene Berechnungen.

* deflationiert mit dem Verbraucherpreisindex für Westdeutschland auf der Basis 1995 (Statistisches Bundesamt (2001, 636)).

Tabelle 3: Durchschnittlicher Tagesverdienst von Betriebswechslern

Jahr	Anzahl Beobachtungen	Durchschnittlicher Tagesverdienst in DM		Median Tagesverdienst in DM	
		nominal	real*	nominal	real*
1995	8.119	144,48	144,48	139,00	139,00
1994	7.521	136,32	138,53	132,00	134,14
1993	8.321	132,88	138,70	129,00	134,65
1992	8.686	128,69	139,13	125,00	135,14
1991	8.978	121,32	136,32	118,00	132,59
1990	9.687	125,72	146,52	117,00	136,36
1989	7.692	109,91	131,47	106,00	126,79
1988	7.465	106,78	131,34	103,00	126,69
1987	7.223	103,99	129,50	101,00	125,78
1986	6.696	102,04	127,39	100,00	124,84
1985	6.350	98,90	123,32	96,00	119,70
1984	6.075	97,36	123,87	94,00	119,60
1983	6.108	93,81	122,31	92,00	119,95
1982	7.072	90,17	121,36	89,00	119,79
1981	8.529	86,35	122,31	85,00	120,40
1980	9.504	81,76	123,13	81,00	121,99
1979	8.993	76,36	121,21	75,00	119,05
1978	8.840	70,77	116,98	69,00	114,05
1977	9.030	67,05	113,84	66,00	112,06
1976	9.054	62,08	109,30	62,00	109,16
Σ	150.889				

Stichproben vollzeitbeschäftigter Betriebswechsler (zur Selektion vgl. Pfeiffer (2003)) aus der IABS; eigene Berechnungen.

* deflationiert mit dem Verbraucherpreisindex für Westdeutschland auf der Basis 1995 (Statistisches Bundesamt (2001, 636)).

Tabelle 4: Durchschnittlicher Tagesverdienst der Einsteiger nach Beschäftigungsstatus in der Vorperiode t-1

	Durchschnittlicher nominaler Tagesverdienst in DM						
	1994	1991	1988	1985	1982	1979	1976
Arbeitslos in t-1	111,64	103,22	89,22	83,28	76,68	66,73	58,83
N	2.579	2.606	2.372	2.483	1.612	66	245
%	21,7	14,2	18,7	20,7	14,5	0,5	1,7
Lehre in t-1	102,37	80,77	67,53	61,63	54,67	48,72	39,30
N	2.181	3.067	3.543	3.231	2.996	2.504	2.498
%	18,3	16,7	27,9	27,0	26,9	19,6	16,9
Studium in t-1	163,14	151,15	136,65	123,56	113,80	96,93	77,93
N	588	751	567	470	405	445	314
%	4,9	4,1	4,5	3,9	3,6	3,5	2,1
Wiedereinsteiger	139,76	124,95	104,00	94,72	89,40	70,95	62,34
N	1.895	2.503	1.223	921	1.502	1.163	405
%	15,9	13,6	9,6	7,7	13,5	9,1	2,7
Übrige	107,45	97,74	81,95	75,48	68,66	61,15	54,55
N	4.665	9.417	5.012	4.869	4.611	8.581	11.335
%	39,1	51,3	39,4	40,7	41,4	67,2	75,9

Stichproben vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS (zur Selektion siehe Text); eigene Berechnungen.

N= Anzahl der Beobachtungen in der Einsteiger-Stichprobe in den jeweiligen Jahren.

%= Anteil der Beobachtungen in der Einsteiger-Stichprobe in den jeweiligen Jahren.

Tabelle 5: Durchschnittlicher Tagesverdienst der Einsteiger nach Ausbildung für ausgewählte Querschnitte

	nominal						
	1994	1991	1988	1985	1982	1979	1976
ohne Berufsausbildung, ohne Abitur	97,00	89,81	75,63	70,86	63,59	54,50	48,80
N	2.388	4.252	2.730	3.109	2.880	4.161	4.705
%	20,1	23,2	21,5	26,0	25,9	32,6	31,8
mit Berufsausbildung, ohne Abitur	114,58	101,15	81,72	75,33	69,83	61,76	53,67
N	7.874	12.001	8.485	7.746	7.312	7.708	9.488
%	66,1	65,4	66,7	64,7	65,7	60,4	64,1
ohne Berufsausbildung, mit Abitur	112,01	95,66	82,06	73,24	66,28	59,54	54,47
N	147	280	199	175	145	159	107
%	1,2	1,5	1,6	1,5	1,3	1,2	0,7
mit Berufsausbildung, mit Abitur	127,20	108,38	87,91	79,57	80,92	67,74	57,91
N	645	717	542	313	242	205	112
%	5,4	3,9	4,3	2,6	2,2	1,6	0,8
FH - Abschluss	161,20	146,36	129,88	117,96	106,36	90,98	72,09
N	292	400	287	252	202	229	172
%	2,5	2,2	2,3	2,1	1,8	1,8	1,2
UNI - Abschluss	166,90	150,66	137,58	125,41	115,72	100,14	80,47
N	562	694	474	379	345	297	213
%	4,7	3,8	3,7	3,1	3,1	2,3	1,4

Stichproben vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS (zur Selektion siehe Text); eigene Berechnungen.

N= Anzahl der Beobachtungen in der Einsteiger-Stichprobe in den jeweiligen Jahren.

%= Anteil der Beobachtungen in der Einsteiger-Stichprobe in den jeweiligen Jahren.

Tabelle 6: Oaxaca-Blinder Dekomposition der Lohndifferenz

	Tages- verdienst für Ein- steiger	Tagesver- dienst für be- triebstreue Arbeitnehmer	Differenz	durch Ei- genschaften erklärt	unerklärter Anteil
1995	114,16	151,34	37,18	39,6%	60,4%
1994	115,32	145,61	30,29	65,5%	34,5%
1993	109,63	141,86	32,23	67,3%	32,7%
1992	106,16	137,90	31,74	61,4%	38,6%
1991	101,58	131,21	29,63	48,0%	52,0%
1990	95,24	124,65	29,41	48,2%	51,8%
1989	88,52	118,69	30,17	53,4%	46,6%
1988	83,85	114,75	30,90	47,3%	52,7%
1987	79,99	111,18	31,19	53,4%	46,6%
1986	77,92	108,25	30,33	51,6%	48,4%
1985	76,73	104,29	27,56	49,6%	50,4%
1984	72,70	101,61	28,91	57,1%	42,9%
1983	71,12	97,91	26,79	45,8%	54,2%
1982	70,50	94,15	23,65	50,7%	49,3%
1981	66,54	90,30	23,76	41,7%	58,3%
1980	64,75	86,34	21,59	49,8%	50,2%
1979	60,88	80,34	19,46	51,4%	48,6%
1978	57,31	74,88	17,57	54,6%	45,4%
1977	55,38	70,46	15,08	60,8%	39,2%
1976	52,76	64,93	12,17	60,8%	39,2%

Stichproben vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS und Stichproben vollzeitbeschäftigter betriebstreuer Arbeitnehmer (zur Selektion siehe Text); eigene Berechnungen.

Tabelle 7: Ergebnisse der Oaxaca-Blinder Dekomposition für das Jahr 1993

Variable	Stichprobenmittel		Ausstat- tung *100	Koeffizient *100
	Einsteiger	betriebs- treue AN		
Alter (Referenz: bis 25 Jahre)				
26 bis 30 Jahre	21,2%	17,0%	-0,3	-0,4
31 bis 35 Jahre	12,4%	15,0%	0,3	0,3
36 bis 40 Jahre	8,3%	14,0%	0,6	0,3
41 bis 45 Jahre	7,0%	12,7%	0,6	0,2
46 bis 50 Jahre	4,0%	10,3%	0,7	0,2
51 bis 55 Jahre	3,2%	12,3%	1,0	0
ab 56 Jahre	1,8%	11,0%	0,8	0
Dauer der Betriebszugehörigkeit (Referenz: bis 1 Jahr)				
1 bis 2 Jahre	1,0%	13,2%	0,3	0,3
2 bis 3 Jahre	0,9%	11,4%	0,2	0,6
3 bis 4 Jahre	1,0%	9,5%	0,2	0,2
4 bis 5 Jahre	1,1%	7,1%	0,4	0
5 bis 6 Jahre	1,1%	5,7%	0,4	0
6 bis 10 Jahre	1,2%	16,6%	1,6	0
ab 10 Jahre	1,3%	36,2%	5,3	-0,1
Staatsangehörigkeit				
Ausländer	17,9%	9,8%	0,1	0,4
Geschlecht				
Weiblich	43,1%	35,2%	1,7	0,3
Bildung (Referenz: ohne Ausbildung)				
mit Ausbildung	64,0%	72,2%	1,1	-2,1
ohne Ausbildung, mit Abitur	1,5%	0,5%	-0,2	0,2
mit Ausbildung, mit Abitur	5,5%	2,7%	-0,7	-0,1
Fachhochschulabschluss	2,7%	1,5%	-0,4	-0,2
Universitätsabschluss	4,8%	1,6%	-1,2	-0,3
Betriebsgröße (Referenz: 1 Beschäftigter)				
2-9 Beschäftigte	22,1%	12,3%	-2,3	1,7
10-19 Beschäftigte	12,5%	8,8%	-1,3	1,2
20-49 Beschäftigte	16,0%	12,7%	-1,2	1,6
50-99 Beschäftigte	11,2%	10,3%	-0,4	1,1
100-499 Beschäftigte	19,8%	25,0%	2,4	1,9
500-999 Beschäftigte	5,6%	9,0%	1,7	0,5
ab 1000 Beschäftigte	9,5%	20,5%	5,8	0,6

Stichproben vollzeitbeschäftigter betriebstreuer Arbeitnehmer und Einsteiger aus der IABS; eigene Berechnungen (siehe Text). Positive Werte bedeuten einen entsprechenden prozentuellen Vorteil für betriebstreue Arbeitnehmer. Weiterhin wurden 64 Wirtschaftszweige berücksichtigt, die nicht einzeln aufgeführt werden.

Tabelle 8: Mittlere jährliche Lohnaufschwemmung

	Betriebstreue Arbeit- nehmer	Betriebswechsler	Einsteiger*
1995	4,43%	2,35%	3,16%
1994	4,05%	1,91%	2,04%
1993	5,63%	2,16%	2,36%
1992	8,03%	2,11%	2,47%
1991	7,29%	2,38%	2,77%
1990	4,47%	1,94%	1,79%
1989	5,78%	2,44%	2,40%
1988	6,83%	2,90%	2,69%
1987	7,92%	3,43%	2,94%
1986	5,95%	2,29%	2,01%
1985	5,40%	2,67%	2,25%
1984	3,22%	2,78%	2,27%
1983	6,54%	3,34%	2,74%
1982	7,28%	3,13%	3,01%
1981	7,38%	2,57%	2,32%
1980	5,44%	2,13%	1,89%
1979	4,98%	1,69%	1,82%
1978	5,84%	2,25%	2,20%
1977	8,03%	2,51%	2,71%
1976	5,01%	4,74%	2,02%

Stichproben vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS, Stichproben vollzeitbeschäftigter betriebstreuer Arbeitnehmer sowie Betriebswechsler (zur Selektion siehe Text); eigene Berechnungen.

* Einsteiger, für die keine Angabe über die Staatsangehörigkeit vorliegt, werden in der Schätzung für die Lohnaufschwemmung nicht berücksichtigt. Des Weiteren werden negativ prognostizierte Werte der Lohnaufschwemmung auf Null gesetzt. Das traf für durchschnittlich etwa 9% der Beobachtungen zu.