

Schneider, Lutz

**Article**

## Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt: Warum ältere Beschäftigte weniger mobil sind

Wirtschaft im Wandel

**Provided in Cooperation with:**

Halle Institute for Economic Research (IWH) – Member of the Leibniz Association

*Suggested Citation:* Schneider, Lutz (2008) : Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt: Warum ältere Beschäftigte weniger mobil sind, *Wirtschaft im Wandel*, ISSN 2194-2129, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), Halle (Saale), Vol. 14, Iss. 10, pp. 391-397

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/143665>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt: Warum ältere Beschäftigte weniger mobil sind

Die Wirkung des demographischen Wandels auf die Arbeitsmärkte ist in jüngster Zeit zum Thema zahlreicher Untersuchungen geworden. Im Vordergrund stehen dabei Analysen zur Beschäftigungsfähigkeit und zum Produktivitäts- bzw. Innovationspotenzial einer alternden Erwerbsbevölkerung, zum Fachkräftemangel angesichts schwach besetzter Kohorten im frühen Erwerbsalter sowie zum Einfluss der Kohortengröße auf den Arbeitsmarkterfolg. Ein Aspekt, der eher selten beleuchtet wird, betrifft den Zusammenhang von Alterung und Arbeitsmarktmobilität. Zwar finden sich nicht wenige empirische Untersuchungen, welche – meist als Beiprodukt – einen negativen Einfluss des Alters auf die Mobilität am Arbeitsmarkt belegen. Die Ursachen dieses Alterseffekts werden indes nicht in den Blick genommen.

Lässt die Vernachlässigung dieses Themas auf dessen Irrelevanz schließen, ist mit anderen Worten die qua Alterung bereits heute absehbare Reduktion von Mobilität ein wirtschaftspolitisch unerheblicher Sachverhalt? Die geringere Wechselneigung wäre dann kein Problem, wenn ältere Beschäftigte an ihrer Position deshalb festhielten, weil sie anderswo weniger produktiv sind. Wechselten sie hingegen auch dann nicht, wenn es für sie aufgrund von Lohnzuwächsen ökonomisch sinnvoll wäre, dann können sich aufgrund der Unwirksamkeit von Lohnsignalen Ineffizienzen am Arbeitsmarkt einstellen.

In diesem Zusammenhang versucht der vorliegende Beitrag zu klären, ob Mobilität erstens überhaupt einkommensorientiert erfolgt, ob ältere Beschäftigte zweitens qua Wechsel Lohnzuwächse realisieren können und ob drittens fehlende Lohnanreize den Mobilitätsrückstand Älterer vollständig erklären können. Mit der Beantwortung dieser Fragen wird sichtbar, ob und in welcher Weise die Alterung auf die Effizienz des Arbeitsmarkts wirkt. Die Analyse beschränkt sich auf die *betriebliche* und *berufliche* Mobilität von Beschäftigten. Es wird zwischen Wechseln unterschieden, die nur den Betrieb betreffen, den beruflichen Status aber unverändert lassen, und Wechseln, die Betriebs- und Berufsstatus verändern. Ferner wird nur freiwillige

Mobilität berücksichtigt, erzwungene Wechsel bleiben – soweit dies die Datenbasis zulässt – ausgeblendet.

### ***Lohnt sich Mobilität für Ältere?***

Aus ökonomischer Perspektive wird die Entscheidung für einen betrieblichen bzw. beruflichen Wechsel, zumindest wenn er nicht erzwungen wird, durch die Differenz von erwarteten Erträgen und Kosten bestimmt, wobei sich der Wechselertrag aus dem Verhältnis des Lohns von neuem und altem Job ergibt. Aus theoretischer Sicht stellt sich nun die Frage, wie das Alter eines Individuums einerseits auf die zu erwarteten Erträge eines Wechsels, andererseits auf dessen Kosten wirkt.

Mit Blick auf die Erträge eines Wechsels – also des Lohndifferenzials von neuem und altem Job – ist zu vermuten, dass sich diese mit zunehmendem Alter verringern. Zur theoretischen Begründung lassen sich vornehmlich zwei Konzepte der Arbeitsmarkttheorie anführen: *Matching* und *Spezifisches Humankapital*.<sup>25</sup>

a) Matching-Modelle erklären die höhere Wechselwahrscheinlichkeit Jüngerer mit deren geringerer Arbeitsmarkterfahrung. Hierdurch steigt die Wahrscheinlichkeit eines Mismatches, d. h., Job und Beschäftigte passen nicht zueinander, das Arbeitsverhältnis wird bei nächster Gelegenheit gelöst. Es hat zwei Ursachen, dass dieses Problem vornehmlich Personen mit geringer Arbeitsmarkterfahrung betrifft: Die Fähigkeiten eines Bewerbers und die Anforderungen eines Jobs können ex ante nur unzureichend ermittelt werden; geeignete Stellen werden erst im Zeitverlauf verfügbar. Vor diesem Hintergrund weisen Ältere allein dadurch eine geringere Mobilität auf, weil sie – aufgrund ihrer längeren Verweildauer am Arbeitsmarkt – bereits einen geeigneten und gut entlohnten Job gefunden haben sollten. Die Wahrscheinlich-

---

<sup>25</sup> Eine gute Darstellung der Konzepte bietet CAHUC, P.; ZYLBERBERG, A.: Labor Economics. MIT Press: Cambridge/Mass., London 2004.

keit, sich durch einen weiteren Wechsel zu verbessern, sinkt hingegen.

- b) Gemäß dem Konzept des spezifischen Humankapitals haben Ältere im Rahmen ihrer Erwerbsgeschichte innerhalb eines Betriebs bzw. Berufs einen erheblichen Bestand an spezifischem Humankapital akkumuliert, der zu einer Steigerung der Produktivität und der Entlohnung führt. Sofern dieses spezifische Humankapital nicht in einen anderen Betrieb oder aber Beruf übertragen werden kann, wird ein Wechsel mit Produktivitäts- und Einkommensverlusten verbunden sein, die Rendite eines potenziellen Wechsels sinkt.

Hinsichtlich der Unterscheidung von beruflicher und betrieblicher Mobilität ist aufgrund der dargestellten Ansätze zu vermuten, dass der Alterseffekt bei impliziertem Berufswechsel größer ist als bei betrieblicher Mobilität, welche den Berufsstatus unverändert lässt. Insbesondere der Ansatz des spezifischen Humankapitals leistet hier einen Erklärungsbeitrag. Sofern Spezifität nicht betriebs-, sondern berufsorientiert ist, sollten die Alterseffekte eines rein betrieblichen Wechsels gering sein. Dennoch bestehende Alterseffekte eines rein betrieblichen Wechsels könnten dann allenfalls durch den Matching-Ansatz erklärt werden.

Das Alter wirkt indes nicht nur auf das Lohn-differenzial eines Wechsels, sondern ebenfalls auf die Mobilitätskosten. Auch hier zeigt sich, dass sich Ältere höheren Kosten gegenübersehen. So profitieren Ältere in hohem Maß von Vorteilen, die zwar nicht in die Entlohnung eingehen, bei einem Wechsel aber dennoch verlorengehen. Hierzu zählen die gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen zu Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Arbeitszeit, betrieblicher Altersvorsorge, Weiterbildung, Krankengeld etc., die bei einem Wechsel des Arbeitsgebers unter Umständen wegfallen, da sie an die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft sind.<sup>26</sup> Ferner haben ältere Erwerbs-

tätige in der Regel höhere Kosten in den bestehenden Zustand bzw. in daran geknüpfte Verhältnisse versenkt, die durch einen Wechsel also abgeschrieben werden müssen. Hierzu zählen etwa soziale Netzwerke im Betrieb, Reputation, im Fall von überregionalen Betriebswechseln aber auch Aspekte der Privatsphäre (Familie, private Netzwerke, Wohnung, Grundstück etc.).

### ***Bisherige Analysen beleuchten nur Teilaspekte***

Mit Blick auf den Einfluss des Alters auf die betriebliche und berufliche Mobilität zeigt sich in der empirischen Literatur ein fast durchgängiges Muster. Demnach wirkt das Alter negativ auf die Wechselneigung.<sup>27</sup> Eine Klärung der differenzierteren Frage nach den Ursachen der reduzierten Wechselneigungen findet sich in der empirischen Literatur hingegen kaum. Nichtsdestotrotz muss auf zwei Stränge der ökonomischen Arbeitsmarktforschung verwiesen werden, deren Ergebnisse für die Beantwortung der vorliegenden Fragestellung relevant sind. Der erste Strang thematisiert den Zusammenhang von individuellen Lohnzuwächsen und Mobilität. Die zweite Richtung untersucht, welche Wirkung die Zugehörigkeitsdauer zu Betrieb und Beruf, die Arbeitsmarkterfahrung und damit zumindest indirekt das Alter auf individuelle Lohnzuwächse ausüben.

Ein Ergebnis des ersten Strangs besagt, dass individuelle Lohnzuwächse zu einem erheblichen Teil auf Betriebswechsel zurückzuführen sind, ein erwartetes positives Einkommensdifferenzial mithin ein wesentlicher Treiber der Mobilitätsentscheidung sein sollte. Ferner zeigt sich, dass wechselbedingte Lohngewinne insbesondere in frühen Phasen der Erwerbsbiographie von Bedeutung sind. Hinsichtlich des Einflusses der Zugehörigkeit zu Betrieb und Beruf, der Arbeitsmarkterfahrung und des Alters auf die Lohnentwicklung liefern die Studien Evidenz für substanzielle Erträge aus der Arbeitsmarkterfahrung und der Dauer der Berufszugehörigkeit, hingegen ist der Effekt der Betriebszugehörigkeit – zumindest für Deutschland – wesentlich geringer oder nicht vorhanden. Die Befunde

<sup>26</sup> Vgl. zu senioritätsabhängigen Tarifregelungen in Deutschland BISPINCK, R.: Senioritätsregeln in Tarifverträgen, in: Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer. Expertisen zum Fünften Altenbericht der Bundesregierung. Lit Verlag: Münster 2006, S. 129-199. Der Autor zeigt, dass senioritätsspezifische Tarifregelungen hauptsächlich auf dem Gebiet des Kündigungsschutzes von Bedeutung sind.

<sup>27</sup> Für einen Überblick siehe FARBER, H. S.: Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets, in: O. Ashenfelter, D. Card (eds), Handbook of Labor Economics, Vol. 3, 1999, pp. 2439-2483.

Kasten:  
Schätzansatz

Um den Einfluss des Alters auf Löhne und Beschäftigungsmobilität zu schätzen, wird ein Mehrgleichungsmodell – das so genannte *switching regression model with endogenous switching* – verwendet, das in der vorliegenden Form auf eine Arbeit von Mertens<sup>a</sup> zurückgeht. Ausgangspunkt ist ein Probit-Ansatz, der die Mobilitätsentscheidung in Abhängigkeit von den Erträgen und den Kosten eines Wechsels modelliert. Die abhängige Variable  $R$  nimmt den Wert eins an, wenn ein Wechsel erfolgt, anderenfalls den Wert von null:

$$R_i = a(E_{Z,i} - E_{U,i}) + bK_i + \varepsilon_i \quad \text{mit} \quad \begin{cases} R_i = 1, \text{ falls } r_i > 0 \\ R_i = 0, \text{ falls } r_i \leq 0 \end{cases} \quad (1)$$

Individuum  $i$  wechselt die Beschäftigung, wenn der nicht beobachtbare Wechselertrag  $r$  größer null ist, d. h. die Differenz aus dem Einkommen im Zielzustand  $E_z$  und dem Einkommen im Ursprungszustand  $E_u$  die Wechselkosten  $K$  übersteigt. *Ex ante* kennt Individuum  $i$  jedoch weder das Einkommen, das es bei einem Wechsel, noch jenes, das es bei Verbleib erhalten würde, und muss Erwartungen bezüglich der jeweiligen Zustände bilden. Dies wird im Modell dadurch abgebildet, dass nicht die tatsächlichen – nur ex post beobachteten –, sondern die erwarteten Löhne in das Probit-Modell eingesetzt werden. Um dies zu bewerkstelligen, müssen vor der Schätzung von Gleichung (1) zwei Einkommensgleichungen geschätzt werden, die den erwarteten Lohn bei Verbleib bzw. bei Wechsel berechenbar machen. Konkret werden die folgenden Lohnregressionen für Wechsler und Nicht-Wechsler geschätzt:

$$\log E_{Z,i} = c\Gamma_i + \nu_i \quad \text{für } \forall_i | R_i = 1, \quad (2a)$$

$$\log E_{U,i} = d\Lambda_i + \nu_i \quad \text{für } \forall_i | R_i = 0. \quad (2b)$$

Die (logarithmierten) zustandsspezifischen Einkommen  $\log E_Z$  und  $\log E_U$  werden auf geeignete individuelle Merkmale  $\Gamma$  bzw.  $\Lambda$  regressiert. Diese beinhalten Lebensalter, Ausbildung, Geschlecht, Nationalität, Stellung im Beruf, Berufsgruppe sowie Dummies für die Branchen- und Bundeslandzugehörigkeit. Ferner werden Arbeitsmarkterfahrung, Berufserfahrung und Betriebserfahrung sowie deren quadrierte Terme als exogene Variablen einbezogen. Die in (2a) bzw. (2b) geschätzten Koeffizientenvektoren  $c$  und  $d$  werden im nächsten Schritt benutzt, um den *erwarteten* Lohn bei Wechsel  $\log \hat{E}_Z$  und bei Verbleib  $\log \hat{E}_U$  und nachfolgend das Einkommensdifferenzial  $\log E_Z - \log E_U$  für jedes Individuum zu berechnen. Dieses wird in Gleichung (1) eingesetzt, es folgt Gleichung (3):

$$R_i = a(\log \hat{E}_{Z,i} - \log \hat{E}_{U,i}) + bK_i + \varepsilon_i. \quad (3)$$

Da die Kosten des Wechsels  $K$  nicht beobachtbar sind, wird auf Größen zurückgegriffen, die eine hohe Korrelation mit der latenten Größe aufweisen. Aus den im theoretischen Teil aufgezeigten Gründen wird zur Approximation der Wechselkosten auf Lebensalter, Ausbildung, Geschlecht, Nationalität, Stellung im Beruf, Berufsgruppe, Arbeitsmarkt-, Berufs-, Betriebserfahrung sowie Dummies für die Branche und den Regionstyp zurückgegriffen. Dabei wird im Gegensatz zu den Gleichungen (2a und b) der Status *vor* dem potenziellen Wechsel verwendet. Außerdem wird die Anzahl der vorherigen Betriebswechsel einbezogen, um den Effekt von Risikofreude zu kontrollieren. Ferner wird die Arbeitslosigkeitserfahrung berücksichtigt, um die Wirkung von Beschäftigten mit hohem Arbeitsplatzrisiko zu isolieren. Ein Vergleich der exogenen Variablen der Lohn- und der Wechselgleichung zeigt, dass eine hinreichende Verschiedenheit zur Identifikation der Gleichungen gewährleistet ist. Kompliziert wird das Vorgehen durch die mögliche Selektionsverzerrung in den Lohnregressionen. Da die Schätzungen getrennt für die Stichprobe der Wechsler und Nicht-Wechsler erfolgen, diese sich aber durch nicht beobachtbare Merkmale unterscheiden dürften, wird eine zweistufige Heckman-Selektionskorrektur durchgeführt.

<sup>a</sup> MERTENS, A.: Labor Mobility and Wage Dynamics. An Empirical Study for Germany in Comparison with the United States. Shaker-Verlag: Aachen 1998.

sprechen einerseits für die Wirkung von Mechanismen, welche die Matching-Ansätze beschreiben, andererseits scheint die Spezifik des Humankapitals eher auf der Berufs- als auf der Betriebsebene zu liegen. Dieses Ergebnis spricht dafür, dass betriebliche Wechsel nur dann mit Abschreibungen

von Humankapital verbunden sind, wenn auch der Beruf gewechselt wird.

Vor dem Hintergrund dieser empirischen Ergebnisse lässt sich im Einklang mit den theoretischen Konzepten vermuten, dass Ältere deshalb weniger mobil sind, weil sie sich durch einen Wech-

sel nicht mehr verbessern können. Indes steht die Prüfung dieser Hypothese aus. Ferner bleibt die zentrale Frage ungeklärt, ob fehlende Lohnanreize den Mobilitätsrückstand Älterer vollständig oder nur partiell erklären.

### Empirisches Vorgehen und Datenbasis

Um diese Fragen in einem einheitlichen Rahmen beantworten zu können, wird im Folgenden ein Mehrgleichungsmodell geschätzt, das in der empirischen Literatur als *switching regression model with endogenous switching* bekannt ist. Der konkrete Schätzansatz wird im Kasten erläutert.

Als Datenbasis fungiert der Regionaldatensatz der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975 bis 2001 (IABS-R01). Das Regionalfile stellt eine repräsentative Zwei-Prozent-Stichprobe der Beschäftigungs- und Leistungs-Historik der Bundesagentur für Arbeit dar und umfasst Daten zu 1,3 Millionen Personen. Für jeden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oder Empfänger von Leistungen der Bundesagentur für Arbeit liegen tagesgenaue Angaben zu sämtlichen Beschäftigungs- und Leistungsempfangsphasen (so genannten Spells) vor. Jeder Spell beinhaltet Informationen zu den individuellen Kategorien Geburtsjahr, Geschlecht, Nationalität, Entgelt, Ausbildung, Stellung im Beruf, Betriebszugehörigkeit, Region, Wirtschaftszweig und Beruf, wobei 130 Berufe unterschieden werden. Da sich die Angaben für Ostdeutsche nur bis 1992 zurückverfolgen lassen, wird lediglich die Stichprobe der Westdeutschen verwendet; diese lassen sich bis 1975 verfolgen. Ferner beschränkt sich die Analyse aus Gründen der Homogenität auf Vollzeitbeschäftigte im privaten Sektor.

Im Sinne der nachfolgenden Untersuchung wird als rein betrieblicher Wechsel bezeichnet, wenn eine Person nach dem Ende einer Beschäftigung in Betrieb A unmittelbar eine Beschäftigung in Betrieb B aufnimmt, ohne den Beruf zu wechseln. Wird zusätzlich zum Betrieb noch der Beruf gewechselt, so handelt es sich um die zweite untersuchte Wechselkategorie. Da die Untersuchung auf die freiwillige Mobilität von Beschäftigten abhebt, werden Wechsel ausgeschlossen, die zwischen den Beschäftigungsphasen Arbeitslosigkeit oder eine längere Zeit der Nicht-Beschäftigung (über einen

Monat) aufweisen. Die untersuchten Wechsel beziehen sich auf das Jahr 2000.

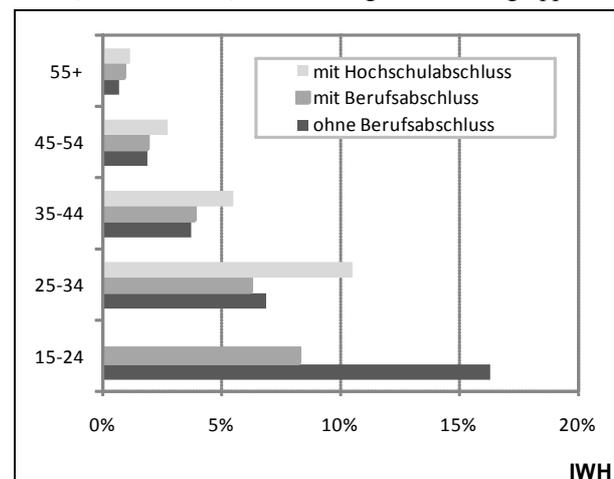
### Ältere wechseln Betrieb und Beruf seltener

Vor der Schätzung des Mehrgleichungsmodells belegt eine deskriptive Auswertung zunächst den Befund vorheriger Analysen: Die betriebliche und

Abbildung 1a:

Anteil der Beschäftigten mit Berufs- und Betriebswechsel an allen Beschäftigten<sup>a</sup>

- 2000, Westdeutsche, nach Bildungs- und Altersgruppen -



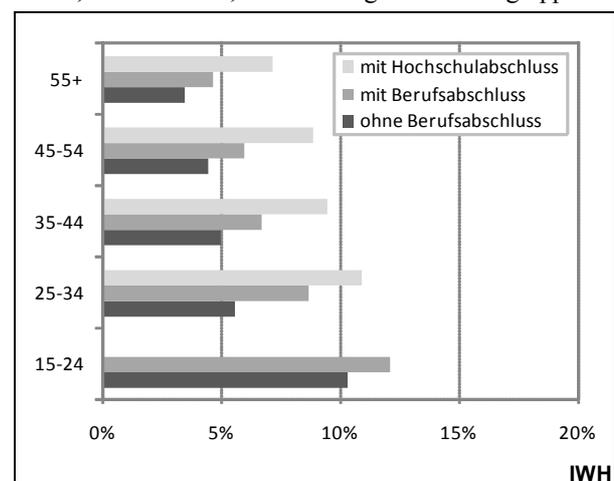
<sup>a</sup> Wegen zu geringer Fallzahl wurde die Kategorie der 15- bis 24-Jährigen mit Hochschulabschluss nicht dargestellt.

Quellen: IABS-R01; Darstellung des IWH.

Abbildung 1b:

Anteil der Beschäftigten mit Betriebswechsel ohne Berufswechsel an allen Beschäftigten<sup>a</sup>

- 2000, Westdeutsche, nach Bildungs- und Altersgruppen -



<sup>a</sup> Wegen zu geringer Fallzahl wurde die Kategorie der 15- bis 24-Jährigen mit Hochschulabschluss nicht dargestellt.

Quellen: IABS-R01; Darstellung des IWH.

Tabelle:  
 Probit-Regression (Wechselgleichung)  
 - 2000, Westdeutsche -

Abhängige Variable: Wechsel (1 = Ja/0 = Nein)	Nur Betriebswechsel	Betriebs- und Berufswechsel
Erwarteter Lohnzuwachs bei Wechsel	4,116*	2,664*
Alter (0/1): 15 bis 24 Jahre	1,058*	1,410*
25 bis 34 Jahre	0,637*	1,010*
35 bis 44 Jahre	0,232*	0,566*
45 bis 54 Jahre	0,068*	0,281*
55 Jahre und älter	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
Betriebserfahrung (Verweildauer im Betrieb)	-0,058*	-0,404*
Berufserfahrung (Verweildauer im Beruf)	0,357*	-0,565*
Arbeitsmarkterfahrung (Verweildauer in Beschäftigung)	0,695*	0,957*
Arbeitslosigkeitserfahrung (Verweildauer ohne Beschäftigung)	0,713*	0,708*
Anzahl vorheriger Wechsel	0,038*	0,035*
Ausbildung (0/1): Ohne Berufsabschluss	-0,016	0,122*
Mit Berufsabschluss	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
Hochschulabschluss	0,193*	0,084*
Ausbildung unbekannt	0,010	0,056*
Berufsstellung (0/1): Nicht-Facharbeiter	0,235*	0,422*
Facharbeiter	0,096*	0,207*
Meister/Polier	0,176*	0,293*
Angestellter	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
Frau (0/1)	-0,288*	-0,452*
Nationalität (0/1): Deutsch	-0,143*	-0,173*
Ausländer	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
Unbekannt	0,205*	-0,079
Fälle	212867	207051
Pseudo R <sup>2</sup>	0,058	0,100

Konstante, Branchen- und Regionstypendummies sind enthalten. Ein Stern \* symbolisiert statistische Signifikanz auf 5%-Niveau.

Quellen: IABS-R01; Berechnungen des IWH.

berufliche Mobilität ist negativ mit dem Alter korreliert (Abbildungen 1a und 1b). Dies gilt unabhängig von der Bildungszugehörigkeit. Es zeigt sich des Weiteren, dass Betriebswechsel ohne Veränderung des Berufsstatus erwartungsgemäß weit häufiger vorkommen als Wechsel mit beruflicher Neuorientierung. Dies gilt für die Gruppe der Personen ohne Berufsausbildung indes nur eingeschränkt. Deren berufsspezifisches Kapital dürfte – mangels Ausbildung – vergleichsweise gering sein, sodass ein Wechsel der ausgeübten Tätigkeit weniger Konsequenzen hat als für die übrigen Gruppen. Ins Auge fällt ferner der deutliche Mobilitätsrückstand von Personen mit beruflicher Bildung im Vergleich zu den Hochqualifizierten. Dies könnte für eine geringere Spezifität des Humankapitals von Akademikern sprechen, möglicherweise sind aber

auch die im Matching-Ansatz beschriebenen Informationsasymmetrien im Fall von hochqualifizierten Jobs größer.

***Erwarteter Lohnzuwachs ist wichtiger Mobilitätsanreiz und sinkt mit zunehmendem Alter***

Über die einfache Feststellung des negativen Alterseinflusses hinaus macht die ökonometrische Analyse Aussagen über die Wirkungskanäle des Alters möglich. Die Ergebnisse der dabei verwendeten Methode sind in der Tabelle dargestellt.<sup>28</sup>

Der zentrale Befund lautet zunächst, dass betriebliche wie berufliche Mobilität einkommens-

<sup>28</sup> Die Tabelle bildet nur die Resultate der letzten Stufe des Modells – Gleichung 3 – ab. Die Vorstufen werden nicht eigens gezeigt.

getrieben erfolgen. Erwartet der Beschäftigte von einer anderen Position Lohnzuwächse, dann ist es wahrscheinlich, dass er seine derzeitige Stellung aufgibt. Wechsel, die zu einem Einkommensverlust führen, bilden demgegenüber eine Ausnahme. Dieses Ergebnis spricht dafür, dass ein Großteil der betrachteten Wechsel freiwilliger Natur ist.<sup>29</sup>

Die aus den Lohnregressionen – Gleichung 2a und 2b – berechenbaren Lohndifferenziale eines Wechsels geben nun Aufschluss darüber, inwiefern das Alter auf den monetären Ertrag eines Wechsels wirkt.<sup>30</sup> In den Abbildungen 2a und 2b sind die zu erwartenden Lohnzuwächse eines Wechsels in Abhängigkeit vom Alter dargestellt. Der vermutete negative Einfluss des Alters wird deutlich sichtbar. Für ältere Beschäftigte ist der kalkulierte Wechselertrag durchweg kleiner als für jüngere. Da erwartete Lohnzuwächse – gemäß der Tabelle – die Mobilität erhöhen, bedeutet dieser Befund, dass zumindest ein Teil des Mobilitätsrückstands Älterer durch geringere Lohnanreize erklärt wird. Freilich machen die Lohnregressionen auch deutlich, dass nicht das Alter *per se* diesen Effekt verursacht. Vielmehr sind es hauptsächlich die mit dem Alter positiv korrelierten Erfahrungsgrößen, die für diesen Einfluss verantwortlich sind. Da die Löhne mit zusätzlicher beruflicher und betrieblicher Erfahrung steigen und diese Bestände bei einem Wechsel teilweise abgeschrieben werden müssen, reduzieren sich die geschätzten Lohndifferenziale mit zunehmender Verweildauer im Betrieb oder Beruf und damit indirekt auch mit steigendem Alter. Indes bestätigen sich die Ergebnisse vorheriger Untersuchungen, wonach der Effekt der betrieblichen Erfahrung im Vergleich zur beruflichen, aber auch der Arbeitsmarkterfahrung eher schwach ausgeprägt ist.<sup>31</sup>

Im Vergleich der Abbildungen 2a und 2b wird ferner ein deutlicher Niveaueffekt sichtbar: Über

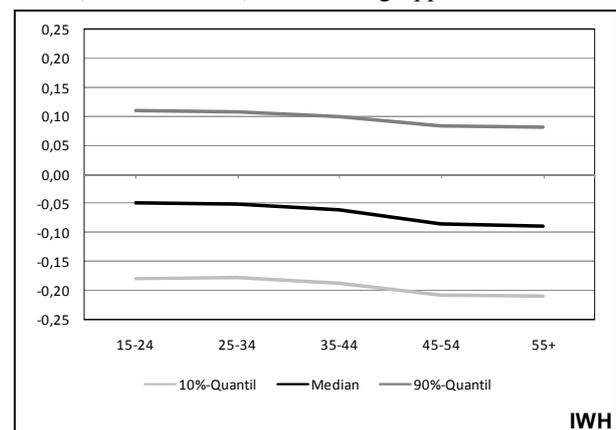
<sup>29</sup> Es sei daran erinnert, dass in der Analyse nur unmittelbare Wechsel ohne Interimsarbeitslosigkeit berücksichtigt werden. Insofern ist das Resultat plausibel.

<sup>30</sup> Dies lässt sich aus den Ergebnissen der Lohnregressionen – Gleichungen 2a und 2b – ablesen. Sie sind aus Platzgründen nicht dargestellt.

<sup>31</sup> Die Arbeitsmarkterfahrung ist für den geschätzten Wechselertrag freilich nicht relevant, da sie auch bei Änderung des Betriebs oder Berufs erhalten bleibt.

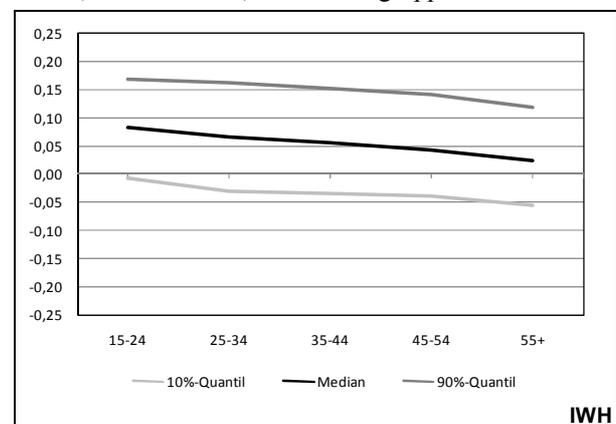
alle Altersgruppen hinweg lohnt sich ein rein betrieblicher Wechsel sehr viel häufiger als ein Wechsel, der auch den beruflichen Status verändert. Dies hat seine Ursache in den vergleichsweise geringen Senioritätserträgen – also den an die Betriebszugehörigkeitsdauer gekoppelten Lohnkomponenten. Wird nur der Betrieb gewechselt, so fällt zwar die Senioritätskomponente weg, jedoch bleiben die Erträge aus der Akkumulation beruflicher und Arbeitsmarkterfahrung erhalten. Hingegen ergeben sich für die übergroße Mehrheit der Individuen negative Differenziale im Fall eines implizierten beruflichen Wechsels, da dann auch das Berufskapital abgeschrieben werden müsste.

Abbildung 2a:  
Quantile des geschätzten Einkommensdifferenzials eines Betriebswechsels mit Berufswechsel  
- 2000, Westdeutsche, nach Altersgruppen -



Quellen: IABS-R01; Darstellung des IWH.

Abbildung 2b:  
Quantile des geschätzten Einkommensdifferenzials eines Betriebswechsels ohne Berufswechsel  
- 2000, Westdeutsche, nach Altersgruppen -



Quellen: IABS-R0; Darstellung des IWH.

### ***Fehlende Lohnanreize erklären nur einen Teil des Mobilitätsrückstands Älterer***

In der Tabelle wird eine weitere zentrale Aussage des Modells augenfällig: Selbst nach Kontrolle des Einkommenseffekts, der die Mobilitätsneigung Älterer deutlich mindert, wirkt das Alter negativ auf die Wahrscheinlichkeit einer betrieblichen oder beruflichen Neuorientierung. Ältere sind also nicht nur deswegen weniger mobil, weil ein weiterer Wechsel für sie kaum noch Einkommensverbesserungen verspricht. Vielmehr wirken über den fehlenden Lohnanreiz hinaus weitere Faktoren dämpfend auf die Wechselneigung älterer Beschäftigter.

Worin diese Faktoren bestehen, kann auf Basis der vorliegenden Analyse nicht abschließend entschieden werden. Aus theoretischer Sicht, aber auch aufgrund bisheriger empirischer Analysen lassen sich mehrere grundlegende Aspekte anführen. Erstens erhöhen institutionelle Regelungen die Mobilitätsbarrieren für Ältere, wobei dem Kündigungsschutz die größte Bedeutung beizumessen ist.<sup>32</sup> Zweitens mag es auf Seiten der Arbeitsnachfrage Einstellungsvorbehalte gegenüber älteren Bewerbern geben, sodass bestimmte Jobs für Beschäftigte jenseits einer gewissen Altersschwelle gar nicht verfügbar sind. Somit kann bei den Beschäftigten eine grundsätzliche Bereitschaft zum Wechsel vorliegen, die aber aufgrund fehlender Arbeitsnachfrage gar nicht zum Tragen kommen kann.<sup>33</sup> Drittens erhöhen versunkene Kosten die Neigung, im alten Betrieb oder Beruf zu verbleiben. Viertens wird von einigen Autoren auch auf eine geringere Risikopräferenz Älterer hingewiesen.<sup>34</sup> Das Zusammenspiel dieser Faktoren dürfte die verminderte Wechselpräferenz Älterer, welche über Lohnaspekte hinausgeht, erklären. Es muss jedoch weiteren Ana-

lysen vorbehalten bleiben, das Gewicht der einzelnen Gesichtspunkte näher zu bestimmen.

### ***Fazit***

Die Alterung des Erwerbspotenzials wird die Beschäftigtenmobilität dämpfen. Dies liegt einerseits daran, dass sich der Lohn Älterer durch einen Wechsel nur vergleichsweise wenig oder überhaupt nicht verbessern lässt. Andererseits wirkt das Alter aber auch nach Kontrolle dieses Lohneffekts immer noch signifikant negativ auf die Wechselneigung – Ältere ziehen aus einem Verbleib im Betrieb bzw. im Beruf Nutzenkomponenten, die nicht direkt entlohnt werden, die aber bei einem Wechsel verlorengehen.

Vor dem Hintergrund der geschilderten theoretischen Konzepte sollte deutlich geworden sein, dass die verringerte Mobilität Älterer nicht *per se* problematisch sein muss. Die theoretischen Ansätze legen den Schluss nahe, dass die reduzierte Wechselneigung Ausdruck einer guten Übereinstimmung von Stelle und Inhaber oder aber einer erheblichen Akkumulation spezifischer Erfahrung sein dürfte. Unter diesem Blickwinkel könnte die Alterung der Beschäftigten gar mit einer effizienteren Faktorallokation einhergehen. Die mit der Alterung verbundenen Probleme zeigen sich indes, wenn man die Dynamik des Arbeitsmarkts berücksichtigt. Liquide Arbeitsmärkte sind Hebel des technologischen und sektoralen Wandels. Technologieführer können aufgrund höherer Produktivitäten attraktive Löhne anbieten, die Beschäftigten wandern aus den niedrig produktiven Bereichen in die Hochlohnbetriebe ab. Dieser Kanal der technologischen und sektoralen Erneuerung einer Ökonomie kann qua Alterung versanden. Es steht zu befürchten, dass Ältere weniger sensibel auf Lohnsignale reagieren und selbst durch attraktive Angebote nicht zu einem Wechsel bewegt werden können. Dies kann Arbeitsnachfrager mit Beschäftigungspotenzial vor erhebliche Probleme stellen und – im ungünstigsten Fall – zur Konsequenz zwingen, andere Standorte zu suchen.

*Lutz Schneider*  
(Lutz.Schneider@iwh-halle.de)

<sup>32</sup> Vgl. BISPINCK, a. a. O.

<sup>33</sup> Es lässt sich allerdings daran zweifeln, ob ein substanzieller Arbeitsnachfrageeffekt existiert. Gemäß einer Analyse von Brussig und Bellmann liegen drei Vierteln aller Betriebe mit offenen Stellen keine Bewerbungen von über 50-Jährigen vor, in immerhin der Hälfte des übrigen Viertels werden über 50-Jährige eingestellt. Vgl. BRUSSIG, M.; BELLMANN, L.: Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen, in: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 22, H. 1, 2008 S. 35-57.

<sup>34</sup> Vgl. HALLAHAN, T. A.; FAFF, W. F.; MCKENZIE, M. D.: An Empirical Investigation of Personal Financial Risk Tolerance, in: Financial Services Review 13, 2004, pp. 57-78.