

Gernandt, Johannes; Pfeiffer, Friedhelm

Working Paper

Einstiegslohne bei unvollkommenen Arbeitsmärkten

ZEW Discussion Papers, No. 05-26

Provided in Cooperation with:

ZEW - Leibniz Centre for European Economic Research

Suggested Citation: Gernandt, Johannes; Pfeiffer, Friedhelm (2005) : Einstiegslohne bei unvollkommenen Arbeitsmärkten, ZEW Discussion Papers, No. 05-26, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/24118>

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.

Discussion Paper No. 05-26

**Einstiegslöhne bei
unvollkommenen Arbeitsmärkten**

Johannes Gernandt und Friedhelm Pfeiffer

ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

Centre for European
Economic Research

Discussion Paper No. 05-26

Einstiegslöhne bei unvollkommenen Arbeitsmärkten

Johannes Gernandt und Friedhelm Pfeiffer

Download this ZEW Discussion Paper from our ftp server:

<ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp0526.pdf>

Die Discussion Papers dienen einer möglichst schnellen Verbreitung von neueren Forschungsarbeiten des ZEW. Die Beiträge liegen in alleiniger Verantwortung der Autoren und stellen nicht notwendigerweise die Meinung des ZEW dar.

Discussion Papers are intended to make results of ZEW research promptly available to other economists in order to encourage discussion and suggestions for revisions. The authors are solely responsible for the contents which do not necessarily represent the opinion of the ZEW.

Das Wichtigste in Kürze

Trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit scheinen die Löhne in Deutschland, und in anderen Industriestaaten, keine ausreichende Flexibilität nach unten aufzuweisen. Der Austausch von Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt scheint demnach bedingt durch Lohnverhandlungen oder/und betriebliche Effizienzlohnüberlegungen nicht nach den Gesetzen von Auktionsmärkten zu funktionieren. In der Folge stellen sich Lohnrigiditäten und gleichgewichtige Arbeitslosigkeit ein. In der vorliegenden Studie wird untersucht, inwiefern sich die durch innerbetriebliche oder kollektive Lohnverhandlungen induzierten Unvollkommenheiten bereits für die Gruppe von Einsteigern in den Arbeitsmarkt auswirken.

Aufbauend auf den Daten der IABS von 1975 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 Betriebswechsler. Einsteiger sind besser ausgebildet als betriebstreue Arbeitnehmer 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 (und auch die Gehälter der Betriebswechsler) flexibler auf Konjunktur und Arbeitsmarktlage reagieren als die Gehälter der betriebstreuen Arbeitnehmer. Etwa zwei Drittel der Lohnunterschiede in den Stichproben können auf die beobachtete Heterogenität zwischen Einsteigern und betriebstreuen Arbeitnehmern zurückgeführt werden.

Den weiteren Ergebnissen folgend liegen die Gehälter der Einsteiger dennoch über einem Niveau, das man als markträumend interpretieren kann. Die Einstiegsgehälter wären bei völliger Flexibilität etwa um zwei Prozent pro Jahr niedriger gewesen. Ein Teil der zunehmend hartnäckigen Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik wäre demnach auf die nicht unerheblichen Unvollkommenheiten der Lohnfindung zurückzuführen. Endogene Kräfte reichten nicht aus, Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt für Einsteiger auszugleichen.

Einstiegslöhne bei unvollkommenen Arbeitsmärkten

von

Johannes Gernandt* und Friedhelm Pfeiffer**

**Universität Mannheim*

***Universität Mannheim, ZEW Mannheim*

März 2005

Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit 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 betriebstreu en Arbeitnehmer. Bis zu 65% dieses Unterschiedes geht auf beobachtete Heterogenität zurück. Die Einstiegsgehälter wären bei Lohnflexibilität etwa um zwei Prozent pro Jahr niedriger gewesen. Lohnrigiditäten scheinen demnach eine wichtige Ursache für die anhaltende und hartnäckige Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik zu sein.

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 und Alexander Spermann 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 sind unfreiwillig arbeitslos und finden keine Arbeit, obwohl ihr Arbeitsangebot beim herrschenden (oder einem niedrigeren) Lohnsatz positiv ist.

Mittlerweile gibt es eine aufstrebende Literatur zur mikroökonomischen und insbesondere mikroökonomischen 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 (2003b)). Das in dieser Literatur entwickelte zentrale Konzept der (kontrafaktischen) Lohnaufschwemmung gibt das Ausmaß der durch Rigiditäten verhinderten Lohnsenkungen in einer Volkswirtschaft wieder, 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 (2003a, b)). Ausmaß und negative Beschäftigungskonsequenzen von Nominallohnrigiditäten haben in der Schweiz in den neunziger Jahren 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 (2003b)).

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 persönlicher 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 Widereinsteiger, 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 Betriebswechslern nicht im gleichen Ausmaß nachweisbar sein. Die Lohnbildung in dem Teilssegment für Einsteiger kann die Funktionsweise des Arbeitsmarktes 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) perfekt funktionierten. Durch Lohnflexibilität für diese Gruppen würden die Löhne hinreichend differenziert und es gäbe keine unfreiwillige, lohnbedingte Arbeitslosigkeit. Während Pfeiffer (2003b) für Betriebswechsler ein deutlich niedrigeres Maß an Lohnrigiditäten im Vergleich zu betriebstreuen Arbeitnehmern findet, ist den Autoren keine empirische Studie zu Lohnrigiditäten in der Gruppe der Einsteiger bekannt. Zur Gruppe der Einsteiger zählen fast 11 Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer an 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 keine Aussagen. Die hier vorliegende Untersuchung ist als ein erster Versuch gedacht, Existenz und Ausmaß der (kontrafaktischen) Lohnaufschwemmung bei Einsteigern empirisch für den Zeitraum 1975 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 vergleichbarer 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 Lohnaufschwemmung bei den Einsteigern von 2,4 % pro Jahr. Lohnaufschwemmungen führen dazu, dass der Arbeitsmarkt nicht geräumt wird und es somit 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 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 Arbeitsverträgen können Effizienzgehälter oder Kapitalmarktrestriktionen weitere Ursachen für die Höhe von Einstiegsgehältern und Lohnrigiditäten sein. Hinzu kommen institutionelle Bedingungen für Einstiegsgehälter, beispielsweise in Form von gesetzlichen Mindestgehältern, sozialen Transfers oder durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Solche institutionellen Rahmenbedingungen 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 Arbeitsuchenden 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 Quadri (2005)).

In neueren Suchmodellen werden heterogene Arbeitnehmer und heterogene Arbeitgeber (siehe Postel-Vinay und Robin (2002, 2004)) studiert, wobei Markträumung 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 betriebstreuen Arbeitnehmer (oder Insider) liegen (siehe Solow (1985), Lindbeck und Snower (1988)) und können daher nicht sinken. 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 jeden 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 Löhne 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)). Weitergehende Lohndifferenzierungen zwischen Einsteigern und Beschäftigten senke diesem Ansatz zufolge aus Gerechtigkeitsempfindungen die Arbeitsmoral und schade der Produktivität. Gewinne werden 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 (2003b)). Das Verdienstkonzentrat der IABS basiert auf den für eine Meldeperiode erzielten durchschnittlichen Tagesverdiensten.

Die Definition von betriebstreuen Arbeitnehmern und Betriebswechslern basiert auf Pfeiffer (2003b). 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.

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.

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 offensichtliche Ähnlichkeiten auf. Betriebswechsler werden jedoch 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 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

² Besonders auffällig waren hier Arbeitnehmer, die den Beruf des Arztes ausübten. Wahrscheinlich wurden diese als Arzt im Praktikum als Auszubildende definiert. Das würde die beobachteten, relativ hohen Arbeitsverdienste nach Beendigung der Ausbildung erklären. Da dies nicht der typische Einstieg nach einer Berufsausbildung ist, wurde die Einschränkung vorgenommen.

erstmalig in t eine Beschäftigung in einem Betrieb aufnehmen, in dem sie vorher, soweit in der IABS nachweisbar, nicht beschäftigt waren.

Da über Einstiegsgehälter noch wenig empirisch bekannt ist, werden zunächst einige deskriptive Ergebnisse, insbesondere im Vergleich zu betriebstreuem Arbeitnehmern und Betriebswechslern, vorgestellt. Aufgrund des Analysezeitraums von 1976 bis 1995 werden alle Arbeitsverdienste in DM angegeben. Im Folgenden werden ferner nur Vollzeitbeschäftigte³ berücksichtigt. Der Beobachtungszeitraum zwischen den Jahren 1975 und 1995 war durch zwei größere Rezessionen, eine in der Summe leicht steigende Beschäftigung im privaten Sektor und einen Rückgang der Inflation um etwa zwei Prozentpunkte gekennzeichnet (Pfeiffer (2003b)).

Die Nominallöhne stiegen in den gewählten Stichproben von Einsteigern (im Folgenden Einstiegsgehälter) durchgehend, bis auf die Ausnahme im Jahre 1995 (*Tabelle 1*), in dem die Rezession nach der Vereinigung zu Ende ging. Auch inflationsbereinigt⁴, sind die Einstiegsgehälter gestiegen, wenngleich mit starken Schwankungen. Insgesamt sind die realen Einstiegsgehälter zwischen 1976 und 1995 um 22,9% gestiegen, mit einer durchschnittlichen jährlichen Rate von 1,1%. In 5 von 19 Jahren 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 betriebstreuem Arbeitnehmer (*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 Gehälter, wobei der stärkste Rückgang im Jahre 1981 zu beobachten ist (minus 1,6%), wie bei den Einstiegsgehältern. Die stärkste Zunahme fand im Aufschwung der Jahre 1976/77 statt (plus 4,7%). In der Gruppe der Betriebswechsler (*Tabelle 3*) steigen die durchschnittlichen realen Gehälter im Beobachtungszeitraum um 31,9%. Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate entspricht mit 1,5% der Rate der betriebstreuem Arbeitnehmer. In 13 von 19 Jahren steigen die durchschnittlichen Tagesverdienste, mit 11,4% am stärksten im Vereinigungsboom zwischen 1989/90. In den übrigen 6 Jahren fallen die durchschnittlichen Tagesverdienste, am stärksten 1990/91 mit 7,0%.

Zusammenfassend liegen die durchschnittlichen Tagesverdienste von Einsteigern um bis zu 40% unter denen der betriebstreuem Arbeitnehmer und bis zu 30% unter denen der Betriebswechsler. Die Entwicklung über die Zeit lässt vermuten, dass die Einstiegsgehälter flexibler auf Konjunktur und Arbeitsmarktlage reagieren als die Gehälter der betriebstreuem Arbeitnehmer. Sowohl bei betriebstreuem Arbeitnehmern

³ Bei Teilzeitbeschäftigten, deren Beschäftigungsumfang mindestens 50 % einer Vollzeitstelle entspricht, findet Gerndt (2004) dass die prozentuale Lohndifferenz zwischen Einsteigern und betriebstreuem Arbeitnehmern niedriger als in Vollzeit ist. Mehr Frauen als Männer und mehr Universitätsabsolventen starten das Berufsleben in Teilzeit.

⁴ Bereinigt mit dem Verbraucherpreisindex für das frühere Bundesgebiet, 1995=100

(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. Dies verdeutlicht auch der Vergleich der Verteilungen der Tagesverdienste in den drei Gruppen in den Abbildungen 1, 2 und 3, ausgewählt für das Jahr 1993.

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 Linkszensurierung der Daten sind Wiedereinsteiger, die vor 1975 schon einmal im gleichen Betrieb gearbeitet haben, nicht zu identifizieren. In den frühen Querschnitten kommen auch wenige Einsteiger aus Arbeitslosigkeit, dies tritt vermehrt erst ab den 80er Jahren mit der allmählichen Verstärkung der Arbeitslosigkeit in Westdeutschland auf.

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 und ohne Abitur geht im gleichen Zeitraum von 31,8% auf 20,1% zurück. Weitere deskriptive Auswertungen von Gernandt (2004) zeigen, dass der Anteil von Einsteigern in Betriebe mit über 1.000 Beschäftigten zurückgeht, während er in kleinere und mittlere Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten zugenommen hat. Gleichzeitig nehmen Einstiegslohne mit der Betriebsgröße zu. Die durchschnittlichen Einstiegslohne variieren 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. Einstiegslohne steigen mit dem Alter, wobei der Anstieg nicht durchgehend beobachtet wird.

4 Ökonometrische Befunde

4.1 Lohndifferentiale

Zunächst wird mit multivariaten Methoden untersucht, welche Anteile des Lohnunterschieds zwischen Einsteigern und betriebstreuen Arbeitnehmern mit unterschiedlichen sozio-demografischen Eigenschaften und Merkmalen des Betriebes erklärt werden können. Zu diesem Zweck wird Gleichung (1)⁵ in den Stichproben betriebstreuer Arbeitnehmer mit der Methode der kleinsten Quadrate geschätzt.

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

Aufbauend auf den mit diesen Gleichungen geschätzten Koeffizienten wird für jeden Einsteiger ein (hypothetischer) Verdienst als betriebstreuer Arbeitnehmer geschätzt. Diese Größe ließe sich als Lohn eines Einsteigers als betriebstreuer Arbeitnehmer bezeichnen. Einsteiger werden somit quasi in die Gruppe der betriebstreuen Arbeitnehmer aufgenommen und dort entsprechend den empirischen „Renditen“ betriebstreuer Arbeitnehmer für die beobachteten Eigenschaften entlohnt. Die Schätzwerte für die Koeffizienten in den 20 Querschnitten stehen nicht im Vordergrund der Analyse und werden u. a. aufgrund ihres Umfangs auch nicht dokumentiert. Die Größenordnungen sind vergleichbar mit anderen Studien (vgl. Pfeiffer (2003b)).

Würde dieser so ermittelte Lohn dem tatsächlich beobachteten Einstiegslohn entsprechen, so wäre der in *Tabelle 6* dokumentierte Lohnunterschied (siehe die Spalte „Differenz“ in *Tabelle 6*) auf die beobachtete Heterogenität zwischen Einsteigern und betriebstreuen Arbeitnehmern zurückzuführen. Es würde bedeuten, dass Einsteiger und betriebstreue Arbeitnehmer für individuelle und betriebliche Eigenschaften gleich entlohnt würden. Die Differenz zwischen dem Tagesverdienst für betriebstreue Arbeitnehmer und dem der „Einsteiger als betriebstreue Arbeitnehmer“, die so genannte „erklärte Differenz“ (*Tabelle 6*), beruht auf Unterschieden im Alter, der Dauer der Betriebszugehörigkeit usw. Deren Anteil beträgt über den Beobachtungszeitraum bis zu 87%. Im Mittel der Stichproben können 66% der Lohndifferenzen auf die beobachtete Heterogenität zurückgeführt werden. 34% der Unterschiede verbleiben als nicht erklärtes Verdienstdifferential. Einsteiger erzielen deutlich niedrigere Verdienste als betriebstreue Arbeitnehmer und Betriebswechsler.

⁵ Zur Definition der Variablen vgl. Anhang.

Nach dem Eintritt in das Berufsleben realisieren sie dafür überdurchschnittliche Lohnsteigerungen (vgl. Gernandt (2004)).

Diese Ergebnisse scheinen ökonomische Theorien zu stützen, die ein Lohndifferential vorhersagen, basierend auf der mit zunehmender Erfahrung gestiegenen Produktivität von Arbeitskräften, zur Motivation der Arbeitnehmer (Senioritätsentlohnung) oder zur Finanzierung schnell wachsender Unternehmen, die ihre Investitionen nicht im gewünschten Umfang am Kapitalmarkt finanzieren können, sondern durch zeitliche gestreckte Löhne (siehe Abschnitt 2). Die außergewöhnlich hohen Lohnsteigerungen in den ersten Jahren nach Eintritt in einen Betrieb scheinen allerdings nicht primär diesen Theorien zu entsprechen. Vielmehr würden diese Theorien eher für stetige Lohnsteigerungen über einen längeren Zeitraum sprechen. Der hohe Anteil der Einsteiger, die innerhalb des ersten Jahres den Arbeitgeber wechseln (vgl. Gernandt (2004)), betont Suchverhalten. Jobwechsel im ersten Jahr fanden in allen Qualifikationsgruppen statt.

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 (Gernandt (2004)). Demnach erfolgen Betriebswechsel vielfach freiwillig. Pfeiffer (2003b) zufolge sind etwa 25% der beobachteten Betriebswechsel in den Jahren zwischen 1975 und 1995 unfreiwilliger Natur. Die Lohnaufschläge erscheinen aus ökonomischer Sicht verständlich, da Betriebswechsel für Arbeitnehmer mit Kosten und Unsicherheiten verbunden sein können. Die Lohnunterschiede zwischen Einsteigern und Betriebswechslern deuten ferner darauf hin, dass diese beiden Gruppen von Arbeitnehmern nicht um die genau gleichen Stellen konkurrieren.

Die Untersuchung hat Bestimmungsgründe von Einstiegsgehältern und dem relativen Abstand zwischen Gehältern für Einsteiger zu betriebstreuen Arbeitnehmern 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 Lohnaufschwemmung in der Gruppe der Einsteiger hat. Verwendet wird eine Definition von Lohnrigiditäten, die auf einem von Ernst Fehr, Lorenz Götte und dem Autor entwickelten Schätzverfahren beruht (siehe Pfeiffer (2003a, b)). Die Struktur des Modells soll kurz skizziert werden.

Lohnrigiditäten existieren demnach dann, wenn die Löhne 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, nominal 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. Tariflohnrigiditäten können nur für tarifgebundene Unternehmen und deren Beschäftigte existieren. Bei Abwesenheit von Tariflöhnen wären die in diesem Fall realisierten Löhne niedriger. Beide Arten von Lohnrigiditäten sind relativ zum Vergleichszustand mit real höheren Löhnen 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 jeweilige relative Verhandlungsmacht eines Arbeitnehmers oder von Gruppen 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 notionale 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 Erhöhung der Löhne aufgrund von Lohnrigiditäten wieder und kann mit dem hier skizzierten Modell abgeschätzt werden. Die von Al-

tonji und Devereux (2000), Fehr und Götte (2005) und anderen entwickelten Methoden zur Abschätzung der Lohnaufschwemmung können 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 (Pfeiffer (2003b)), wird im Folgenden eine einfache Methode zur Ermittlung der Lohnaufschwemmung für die Gruppe der Einsteiger zur Diskussion gestellt. Für jeden Querschnitt werden dazu die (Schätz-)Werte der Lohnaufschwemmung der betriebstreuen Arbeitnehmer aus Pfeiffer (2003b) verwendet. Mittels der Methode der kleinsten Quadrate werden empirische Bestimmungsgründe dieser Lohnaufschwemmung ermittelt. Als Erklärungsgrößen werden die Variablen Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, Betriebsgröße, die Ausbildung sowie Indikatoren von Wirtschaftszweigen verwendet (siehe Anhang). Diese Angaben sind in den jeweiligen Querschnitten ebenfalls bei Einsteigern vorhanden. Mit den geschätzten Koeffizienten werden dann Schätzwerte für die Höhe der nicht beobachtbaren Lohnaufschwemmung für die Gruppe der Einsteiger ermittelt. Die Schätzwerte für die Koeffizienten in den 20 Querschnitten stehen hier nicht im Vordergrund, und werden daher nicht dokumentiert. Die verwendeten Gleichungen haben jeweils die folgende Struktur:

$$(2) \quad \text{Lohnaufschwemmung} = \beta_0 + \beta_1 * \text{Altersindikatoren (8 Kategorien)} \\ + \beta_2 * \text{Betriebszugehörigkeitsindikatoren (8 K.)} \\ + \beta_3 * \text{Ausländer (0, 1)} \\ + \beta_4 * \text{Frau (0, 1)} \\ + \beta_5 * \text{Betriebsgrößenindikatoren (8 K.)} \\ + \beta_6 * \text{Bildungsindikatoren (6 Kategorien)} \\ + \beta_7 * \text{Wirtschaftszweigindikatoren (64 K.)} + \varepsilon.$$

Mit dem Verfahren wird für jeden Einsteiger ein Schätzwert der Lohnaufschwemmung ermittelt. Darauf aufbauend kann für die Gruppe der Einsteiger die aggregierte Lohnaufschwemmung durch Mittelwertbildung bestimmt werden. Während die individuellen Werte der Lohnaufschwemmung aufgrund von Messfehlern (siehe Pfeiffer (2003b)) Unschärfen aufweisen, sind die aggregierten Werte, trotz verbleibender methodischer Vorbehalte, verlässlicher. In der Gruppe der Einsteiger geben die Werte die Lohnaufschwemmung dann wieder, wenn die nachgewiesenen Bestimmungsgründe der Lohnaufschwemmung die gleichen wie in der Gruppe der betriebstreuen Arbeitnehmer wären. Unbeobachtete Heterogenität könnte zu Verzerrungen führen. Da Gleichung 2 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 im Jahre 1993 bei 2,36% und somit etwa in der Höhe der Lohnaufschwemmung für die Gruppe der Betriebswechsler (*Tabelle 7*). Sie ist in keinem Querschnitt bei Null und liegt in jedem Querschnitt deutlich niedriger als die Lohnaufschwemmung für betriebstreue Arbeitnehmer (*Tabelle 7*). Sie beträgt etwa ein Drittel des Wertes betriebstreuer Arbeitnehmer. Dieser empirische Befund stützt und präzisiert daher 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 liegen aber deutlich näher an diesem Marktlohn als diejenigen der betriebstreuen Arbeitnehmer.

Abbildung 4 zeigt die Verteilung der Werte der Lohnaufschwemmung in der Gruppe der Einsteiger im Jahre 1993. Die *Abbildungen 5 und 6* veranschaulichen vergleichend die Verteilungen der Lohnaufschwemmungen für betriebstreue Arbeitnehmer und Betriebswechsler, ebenfalls beispielhaft für das Jahr 1993. *Abbildung 7* zeigt die Verteilungen der Werte der Lohnaufschwemmung in der Gruppe der Einsteiger über den gesamten Zeitraum.

Für betriebstreue Arbeitnehmer liegt die mittlere Lohnaufschwemmung 1993 bei 5,63% und schwankt individuell zwischen 0% und knapp 10%. In der Gruppe der Betriebswechsler liegt der Durchschnitt bei 2,16%. 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 7*). Dies weist auch auf den aus ökonomischer Sicht plausiblen Zusammenhang zwischen innerbetrieblichen (betriebstreue Arbeitnehmer) und stärker wettbewerblichen Lohnfindungsprozessen (Einsteiger) hin.

Da die Lohnaufschwemmung bei Einsteigern unterhalb derjenigen bei den betriebstreuen Arbeitnehmern ist, scheint der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik trotz institutioneller Restriktionen und Flächentarifverträgen flexibler als vielfach vermutet. Trotz größerer Nähe der Einstiegslohne zum Marktniveau und der im Vergleich zur Gruppe der betriebstreuen Arbeitnehmer deutlich geringeren Lohnsteigerungen könnte die zunehmende Arbeitslosigkeit im Beobachtungszeitraum dennoch auch auf die nicht unerhebliche Lohnaufschwemmung zurückgeführt werden. Die endogenen Kräfte führten nicht zu einem Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt mit der Folge einer sich über die Zeit verstärkenden Arbeitslosigkeit.

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 1975 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. Etwa 65% 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 etwa um 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 könnte die Hartnäckigkeit der Arbeitslosigkeit mit den nicht unerheblichen Unvollkommenheiten der Lohnfindung erklärt werden. Aufgrund der verbleibenden methodischen Probleme zur Operationalisierung und empirischen Fundierung markträumender Gehälter sind die vorliegenden Schätzungen jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.

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 Anhang

Bezüglich der Bildung werden die Arbeitnehmer in 6 Kategorien unterteilt, wobei immer der höchste Bildungsabschluss ausschlaggebend ist:

- ohne Berufsausbildung, ohne Abitur
- mit Berufsausbildung, mit Abitur
- ohne Berufsausbildung, mit Abitur
- mit Berufsausbildung, mit Abitur
- FH-Abschluss
- Uni-Abschluss

Bezüglich der Betriebsgröße werden die Arbeitnehmer in 8 Kategorien unterteilt:

- 1 Beschäftigter
- 2-9 Beschäftigte
- 10-19 Beschäftigte
- 20-49 Beschäftigte
- 50-99 Beschäftigte
- 100-499 Beschäftigte
- 500-999 Beschäftigte
- über 1000 Beschäftigte

Die Arbeitnehmer werden in folgende 8 Alterskategorien eingeteilt:

- bis 25 Jahre
- 26 bis 30 Jahre
- 31 bis 35 Jahre
- 36 bis 40 Jahre
- 41 bis 45 Jahre
- 46 bis 50 Jahre
- 51 bis 55 Jahre
- ab 56 Jahre

Bezüglich der Betriebszugehörigkeitsdauer werden die Arbeitnehmer in folgende 8 Kategorien eingeteilt:

- bis 1 Jahr
- 1 bis 2 Jahre
- 2 bis 3 Jahre
- 3 bis 4 Jahre
- 4 bis 5 Jahre
- 5 bis 6 Jahre
- 6 bis 10 Jahre
- mehr als 10 Jahre

Es werden Beschäftigte aus 64 Wirtschaftszweigen berücksichtigt. Im Einzelnen sind dies die Wirtschaftszweige:

- Energiewirtschaft, Kohlebergbau, Erzbergbau
- Chemische Industrie
- Chemiefaserherstellung
- Kunststoffverarbeitung
- Steine und Erden
- Feinkeramik
- Glas
- Eisen- und Stahlerzeugung
- NE-Metallerzeugung
- Gießerei
- Ziehereien und Kaltwalzwerke
- Stahlverformung, Härtung
- Schlosserei
- Metall- und Behälterbau
- Lüftungs-, Wärmeanlagen
- Maschinenbau
- Zahnräder-, Getriebeherstellung
- Kraftwagenherstellung, Krafträderherstellung
- Kraftfahrzeugreparaturen
- Schiffbau
- Luftfahrzeugbau
- Datenverarbeitungsanlagen
- Elektrotechnik
- Feinmechanik und Optik
- EBM-Waren
- Spielwarenherstellung, Schmuck
- Holz
- Möbel
- Sonstiges Holz
- Papier
- Druck
- Leder, Schuhe, Textilien, Polsterei
- Baumwolle
- Sonstige Textilien
- Bekleidungsgewerbe
- Nahrungsmittel
- Tabakverarbeitung
- Süßwaren
- Fleischverarbeitung

- Getränkeherstellung
- Bauhauptgewerbe
- Zimmerei und Dachdeckerei
- Ausbau- und Bauhilfsgewerbe
- Handel
- Straßenverkehr
- Schifffahrt
- Spedition
- Luftfahrt
- Kredit- und Versicherungsgewerbe
- Gaststätten
- Heime
- Reinigung
- Friseure
- (Hoch-)Schulen
- Sonstige Unterrichtsanstalten
- Kunst, Theater und andere Medien
- Verlags-, Literatur- und Pressewesen
- Gesundheits- und Veterinärwesen
- Rechts- und Wirtschaftsberatung
- Architektur- und Ingenieurbüros
- Grundstücks- und Wohnungswesen
- Wirtschaftswerbung und Ausstellungswesen, Fotografisches Gewerbe
- Hygiene, Leihhäuser, Versteigerungsgewerbe
- Sonstige Dienstleistungen

Des Weiteren wird nach In- und Ausländern sowie nach Frauen und Männern unterschieden.

7 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).

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* (erscheint demnächst).

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).
- Pfeiffer, F. (2003a), Ausmaß und Konsequenzen von Lohnrigiditäten, *MittAB* 36 (4), 616-633.
- Pfeiffer, F. (2003b), *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.

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 (2003b) 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 Betriebswechslers (zur Selektion vgl. Pfeiffer (2003b) 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: Durch beobachtete Heterogenität erklärte Lohndifferenz

	Tages- verdienst für Ein- steiger	Tagesver- dienst für be- triebstreue Arbeitnehmer	Tagesverdienst „Einsteiger als betriebstreue Arbeitnehmer“	Differenz	Erklärte Differenz	Anteil erklärte Differenz
1995	114,16	151,34	134,82	37,18	16,52	44,4%
1994	115,32	145,61	119,12	30,29	26,49	87,5%
1993	109,63	141,86	115,60	32,23	26,26	81,5%
1992	106,16	137,90	111,38	31,74	26,52	83,5%
1991	101,58	131,21	112,16	29,63	19,05	64,3%
1990	95,24	124,65	105,47	29,41	19,18	65,2%
1989	88,52	118,69	97,38	30,16	21,31	70,6%
1988	83,85	114,75	95,55	30,90	19,20	62,1%
1987	79,99	111,18	89,75	31,19	21,43	68,7%
1986	77,92	108,25	88,93	30,33	19,32	63,7%
1985	76,73	104,29	87,80	27,56	16,49	59,8%
1984	72,70	101,61	82,72	28,91	18,89	65,3%
1983	71,12	97,91	82,31	26,79	15,60	58,2%
1982	70,50	94,15	78,60	23,65	15,55	65,7%
1981	66,54	90,30	78,37	23,76	11,93	50,2%
1980	64,75	86,34	73,60	21,60	12,74	59,0%
1979	60,88	80,34	68,18	19,46	12,16	62,5%
1978	57,31	74,88	63,43	17,58	11,45	65,2%
1977	55,38	70,46	59,94	15,08	10,52	69,8%
1976	52,76	64,93	56,76	12,17	8,17	67,1%

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

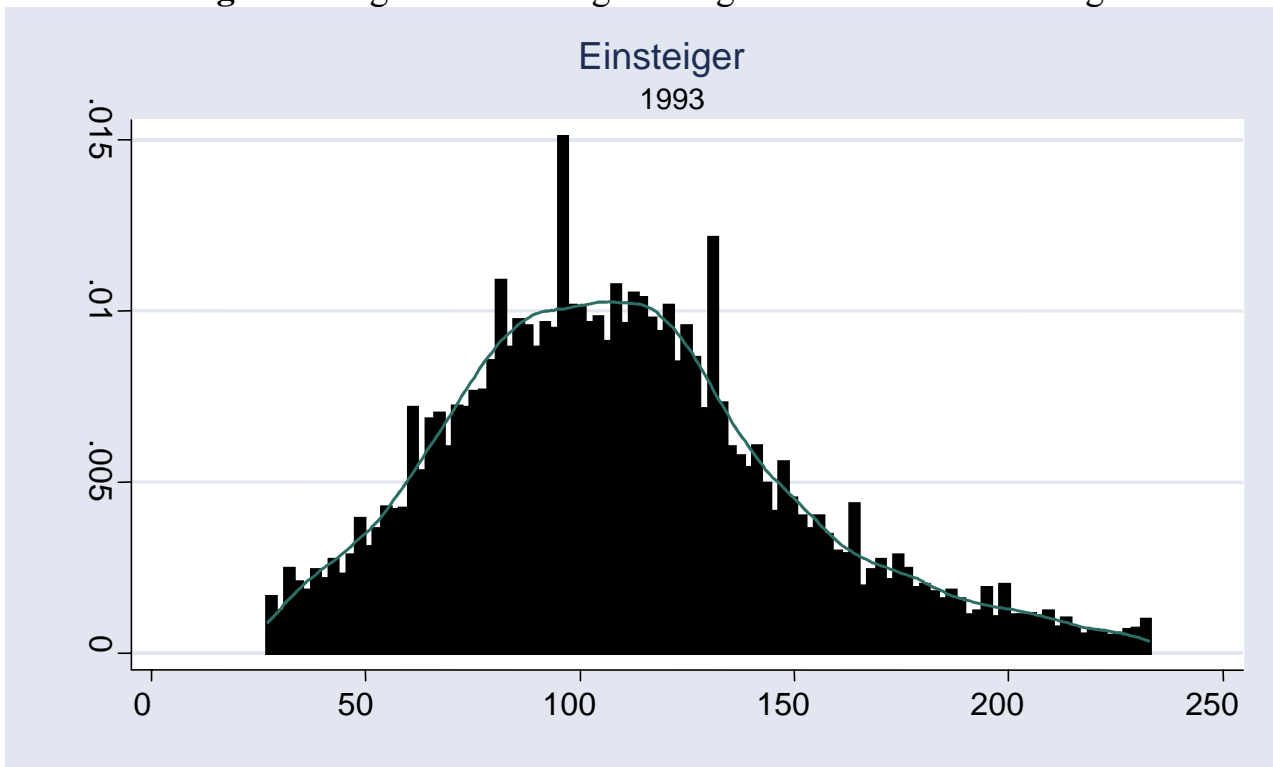
Tabelle 7: Mittlere jährliche Lohnaufschwemmung

	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 (zur Selektion siehe Text), Stichproben vollzeitbeschäftigter betriebstreuer Arbeitnehmer sowie Betriebswechsler (zur Selektion vgl. Pfeiffer (2003b)); eigene Berechnungen.

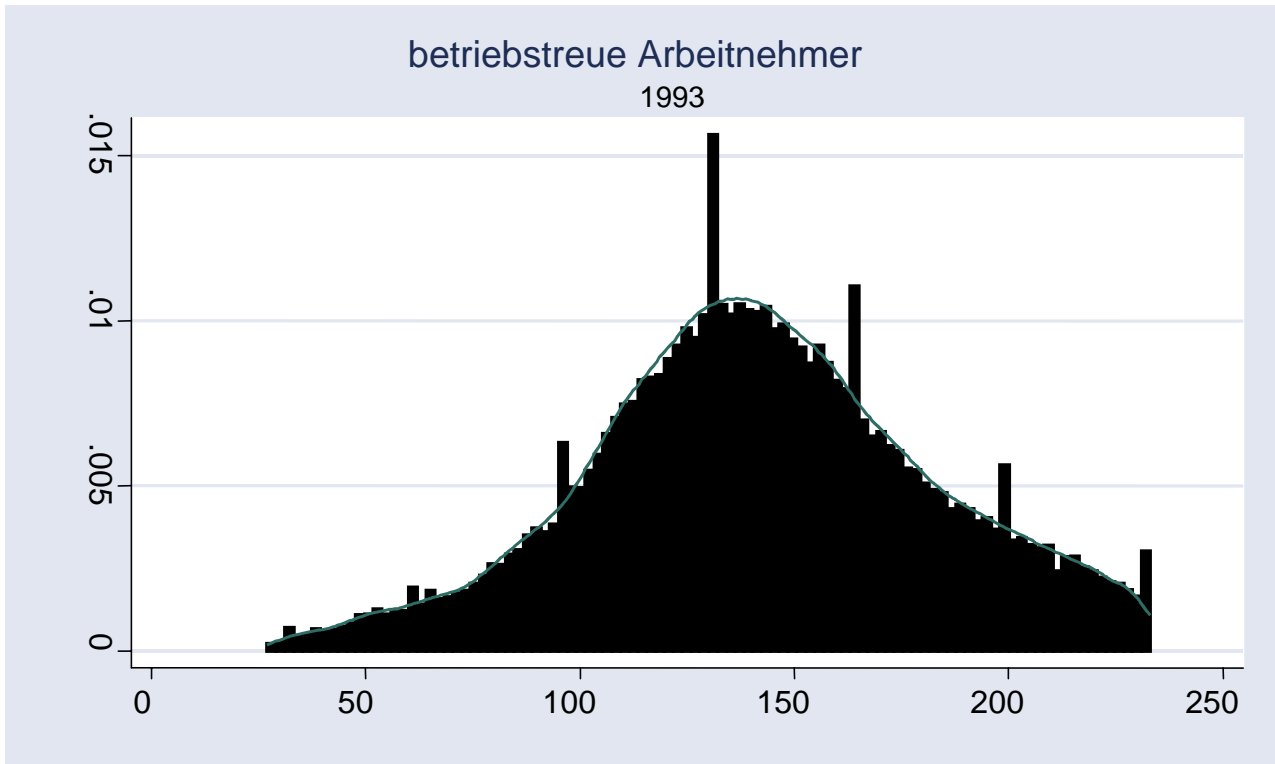
* Einsteiger, für die keine Angabe über die Staatsangehörigkeit vorliegt, werden in der Schätzung für die Lohnaufschwemmung nicht berücksichtigt. Des Weiteren werden negativ prognostizierte Werte der Lohnaufschwemmung auf Null gesetzt. Das traf für bis zu 20% der Beobachtungen zu.

Abbildung 1: Häufigkeitsverteilung der Tagesverdienste für Einsteiger 1993



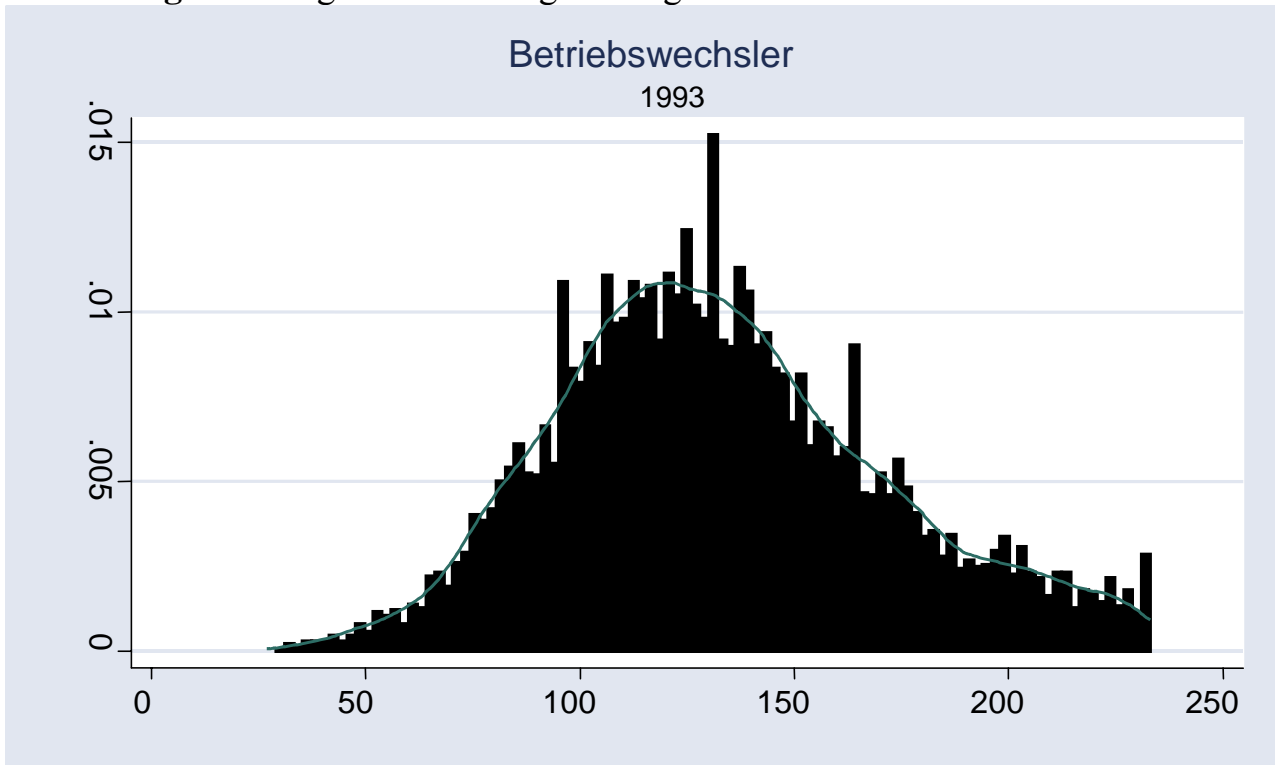
Stichproben vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS (zur Selektion siehe Text); eigene Berechnungen. Dargestellt werden sowohl die beobachteten Häufigkeiten wie auch der Kerndichteschätzer (durchgezogene Linie).

Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung der Tagesverdienste für betriebstreuere Arbeitnehmer 1993



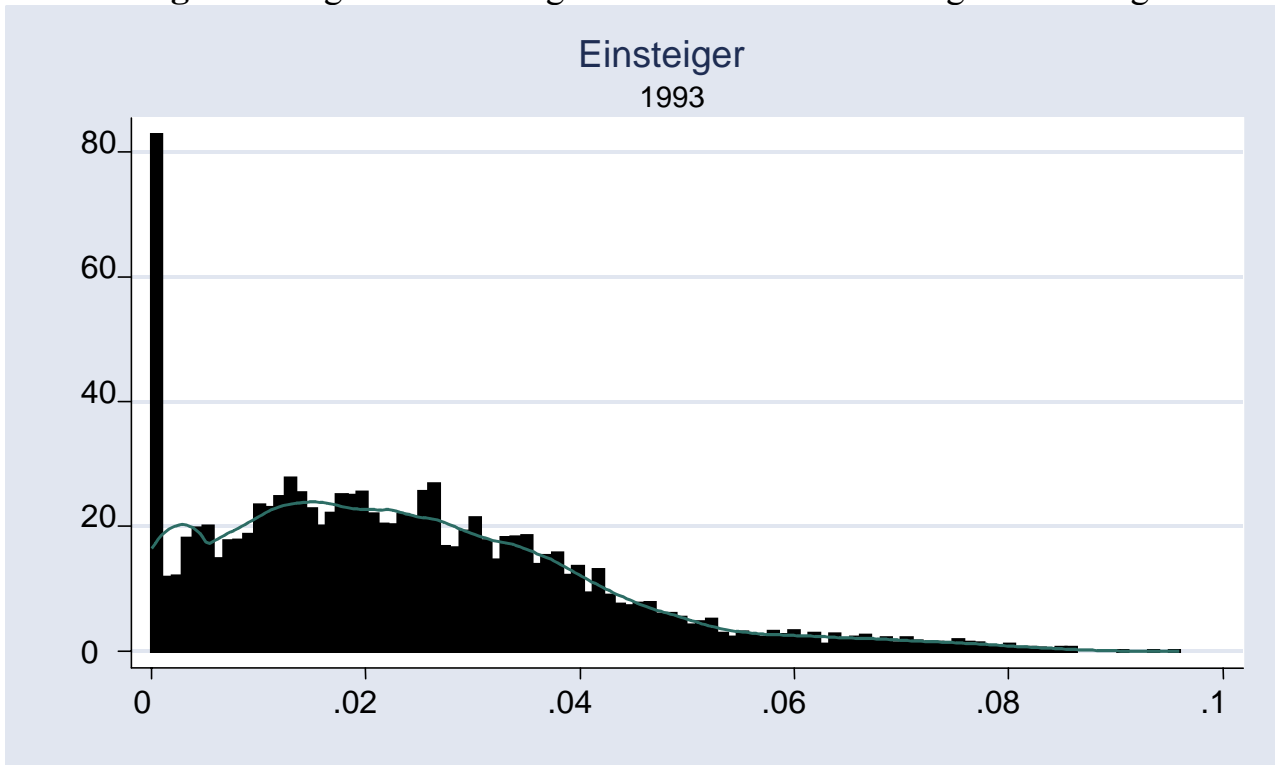
Stichproben vollzeitbeschäftigter betriebstreuere Arbeitnehmer (zur Selektion vgl. Pfeiffer (2003b) aus der IABS; eigene Berechnungen. Dargestellt werden sowohl die beobachteten Häufigkeiten wie auch der Kerndichteschätzer (durchgezogene Linie).

Abbildung 3: Häufigkeitsverteilung der Tagesverdienste für Betriebswechsler 1993



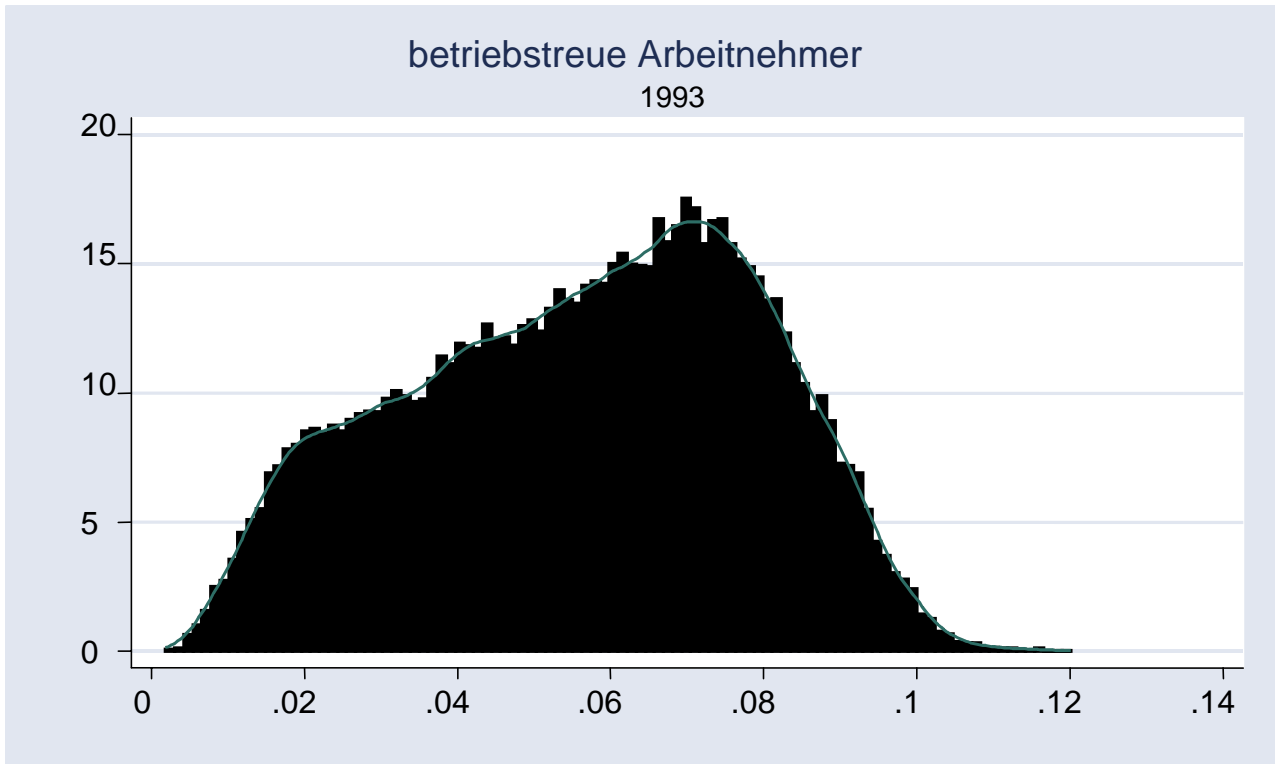
Stichproben vollzeitbeschäftigter Betriebswechsler (zur Selektion vgl. Pfeiffer (2003b) aus der IABS; eigene Berechnungen. Dargestellt werden sowohl die beobachteten Häufigkeiten wie auch der Kerndichteschätzer (durchgezogene Linie).

Abbildung 4: Häufigkeitsverteilung der Lohnaufschwemmung für Einsteiger 1993



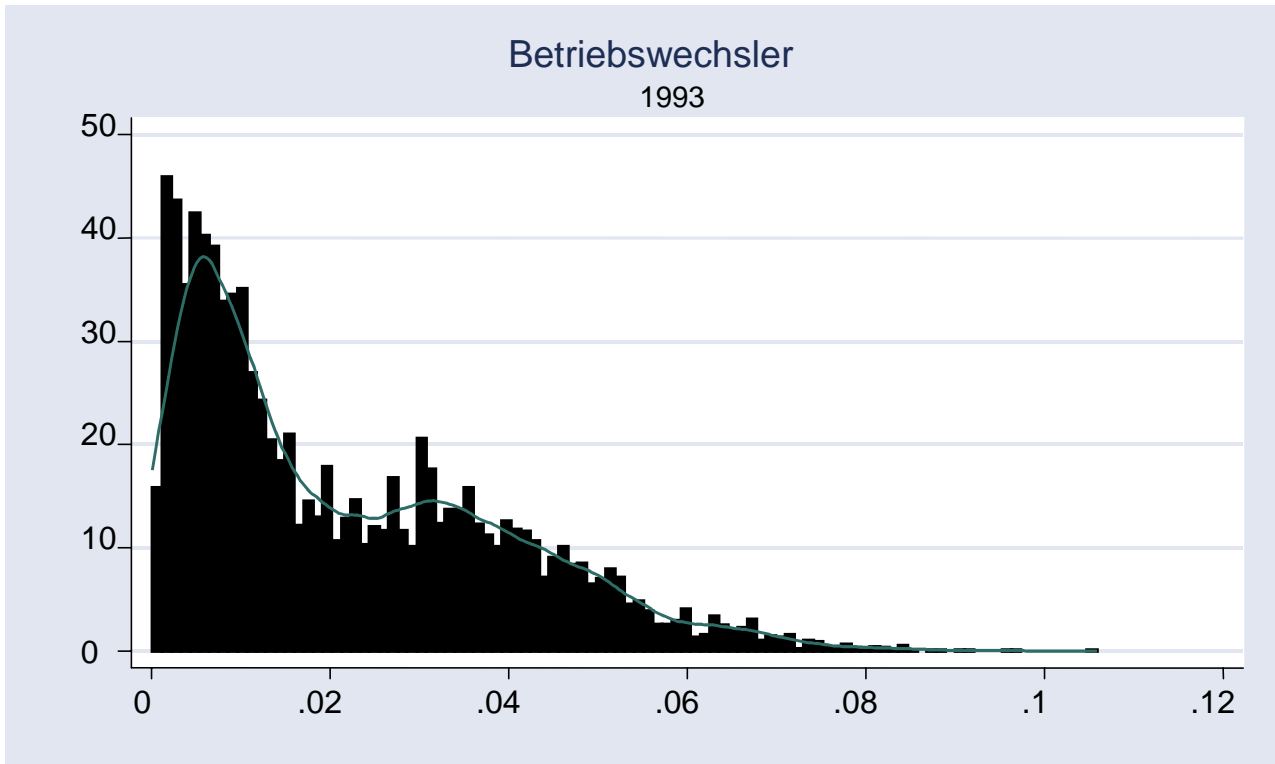
Stichproben vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS (zur Selektion siehe Text); eigene Berechnungen. Dargestellt werden sowohl die beobachteten Häufigkeiten wie auch der Kerndichteschätzer (durchgezogene Linie).

Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung der Lohnaufschwemmung für betriebstreue Arbeitnehmer 1993



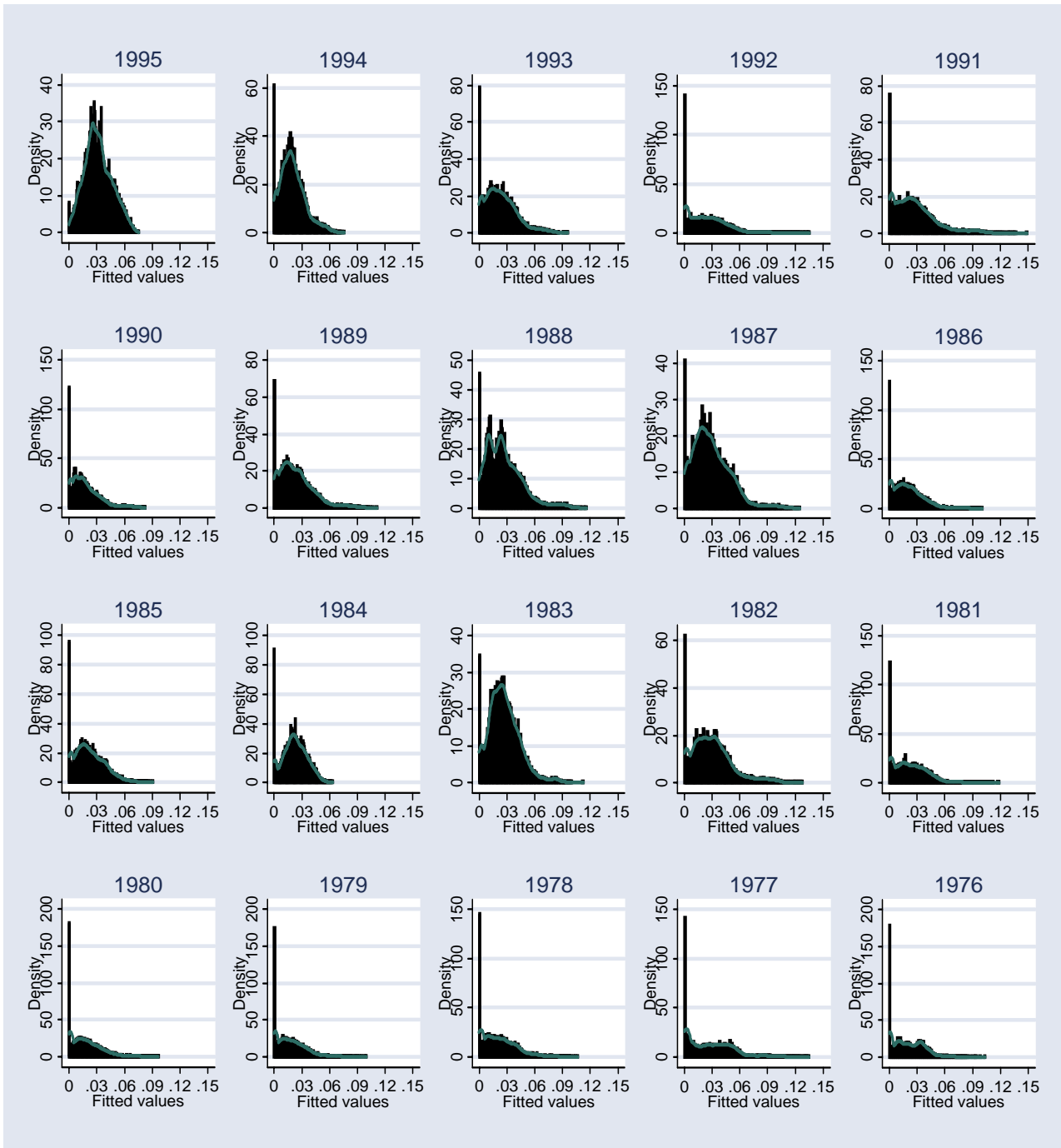
Stichproben vollzeitbeschäftigter betriebstreuer Arbeitnehmer (zur Selektion vgl. Pfeiffer (2003b) aus der IABS; eigene Berechnungen. Dargestellt werden sowohl die beobachteten Häufigkeiten wie auch der Kerndichteschätzer (durchgezogene Linie).

Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung der Lohnaufschwemmung für Betriebswechsler 1993



Stichproben vollzeitbeschäftigter Betriebswechsler (zur Selektion vgl. Pfeiffer (2003b) aus der IABS; eigene Berechnungen. Dargestellt werden sowohl die beobachteten Häufigkeiten wie auch der Kerndichteschätzer (durchgezogene Linie).

**Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung der Lohnaufschwemmung für Einsteiger
1976 - 1995**



Stichproben vollzeitbeschäftigter Einsteiger aus der IABS (zur Selektion siehe Text); eigene Berechnungen. Dargestellt werden sowohl die beobachteten Häufigkeiten wie auch der Kerndichteschätzer (durchgezogene Linie).