

Einstellung und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer: Die Studie von Heywood/Jirjahn/Tsertsvardse für Deutschland

Lehrveranstaltung Empirische Forschung
zu Arbeit und Personal

Universität Basel,
Herbstsemester 2019

Lutz Bellmann

- Warum beschäftigen viele Unternehmen Ältere, stellen diese aber nicht ein?
(Hutchens 1986, Daniel/Heywood 2007)

Hintergrund dieser Frage:

Hintergrund dieser Frage sind die Arbeitsmarktprobleme Älterer, die in einer Reihe von empirischen Studien für flexible Arbeitsmärkte wie USA, Großbritannien und Hongkong untersucht worden sind, nicht aber für Deutschland, in dem ein im internationalen Vergleich strenger Kündigungsschutz und ein größerer Einfluss von Gewerkschaften besteht.

Eigener Beitrag der Studie von Heywood et al. (2007):

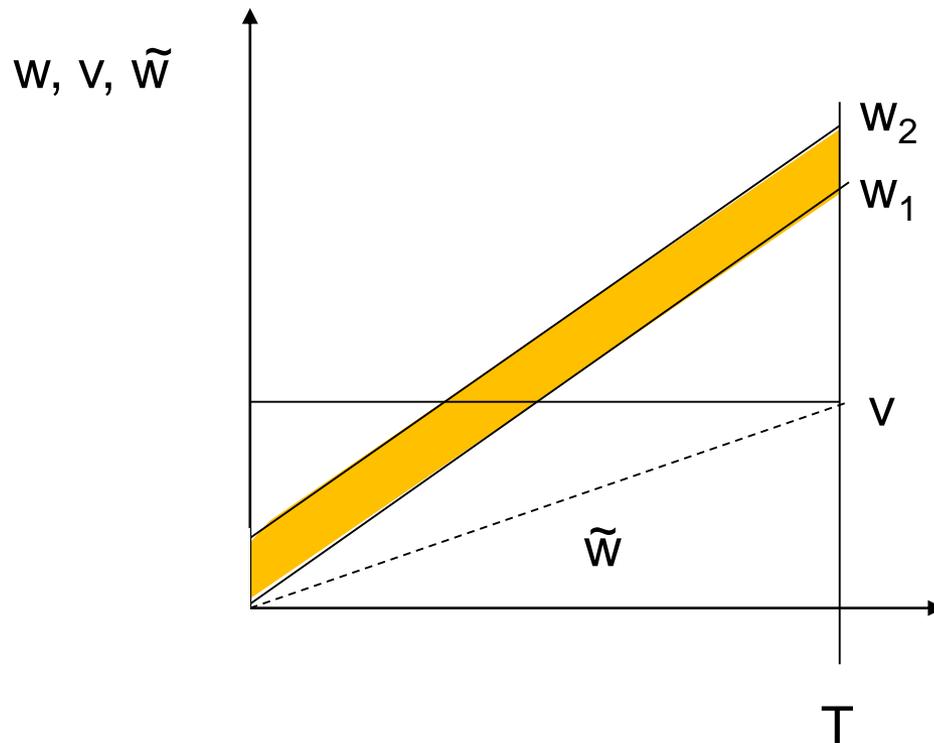


Lässt sich empirische Evidenz für Deutschland, ähnlich wie für Großbritannien, finden, dass Systeme der Senioritätsentlohnung als Anreizsysteme einen negativen Einfluss auf die Einstellung von älteren Arbeitnehmern ausüben?

Verwendet werden die Daten des Hannoveraner Firmenpanels für das Jahr 2002.

Hutchens' Shirking-Modell (1986)

diskutiert, wie Arbeitnehmer für ihr Risiko, dass Arbeitgeber ihnen unberechtigterweise vorzeitig kündigen, um Entlassungsgewinne zu realisieren, kompensiert werden.



v – Produktivität, \tilde{w} – Opportunitätskosten
 w_1 (w_2) - Lohnsatz ohne (mit) Risikoaufschlag

1. Kündigungsschutz und Gewerkschaftsmacht reduzieren die Gefahr unberechtigter Kündigungen der Arbeitgeber, um Entlassungsgewinne realisieren zu können und machen somit die Entlohnung nach Seniorität attraktiver ( Hutchens' Shirking Modell)
2. Arbeitgeber werden aber jüngere Arbeitnehmer bevorzugt einstellen, weil ältere Arbeitnehmer durch die Kündigungsschutzregelungen besser geschützt sind (selbst wenn sie längere Fehlzeiten aufweisen und nicht adäquat qualifiziert sind)

3. Das duale System der Berufsausbildung erleichtert den Übergang Jüngerer von der Schule in den Arbeitsmarkt.
4. Höhere Arbeitslosigkeit in Deutschland wirkt aber als Anreiz für Arbeitnehmer, sich anzustrengen und ihre Entlassung zu vermeiden, während eine großzügige Arbeitslosenunterstützung dem entgegen wirkt.

- Hannoveraner Firmenpanel 2002
- Abhängige Variable: Dummyvariable für Bereitschaft des Betriebes, Arbeitnehmer über 50 einzustellen
( simple probit model)
- Ausschluss von NPO, öffentlichen Unternehmen, Fischerei, Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft
- Die 2002er Welle enthält einen Index über die Einstellung der Manager zu älteren Arbeitnehmern
- Anteil der älteren Arbeitnehmern an den Beschäftigten (Index) wird später ebenfalls als abhängige Variable betrachtet ( IV probit model)

nicht bei Daniel/Heywood (2007), aber jetzt berücksichtigte Variablen



- Gewinnbeteiligung (D)
- Kapitalbeteiligung (D)
- übertarifliche Entlohnung (D)
- % Neueinstellungen von Arbeitskräften
- % Manager
- % Auszubildender
- betriebliche Weiterbildung (D)
- Existenz eines Betriebsrats (D)
- Gültigkeit eines Flächen- oder Firmentarifvertrags (D)
- % Qualifizierte Beschäftigte
- Modernität der technischen Anlagen (Index)
- Wechsel des Eigentümers (D)
- Rechtsform: GmbH (D)
- Investition in Infrastruktur- und Kommunikationstechnologie (D)
- % Büro-Arbeitsplätze mit IT-Ausstattung
- % Kündigungen
- Betriebsalter

Variablen für die „aufgeschobene Entlohnungsstrategie“:

- Betriebspension (D)
- Kapitalbeteiligung (D)
- % betriebliche Kündigungen im letzten Jahr

Variablen für die „zeitnahe Entlohnungsstrategie“:

- Gewinnbeteiligung (D)
- übertarifliche Entlohnung (D)

Variablen für Humankapital:

- % Auszubildende
- betriebliche Weiterbildung (D)
- % Qualifizierter

- Indikatoren für „aufgeschobene Entlohnungsstrategie“ **reduzieren** die Wahrscheinlichkeit der Einstellung Älterer signifikant.
- Indikatoren für „zeitnahe Entlohnungsstrategie“ **erhöhen** die Wahrscheinlichkeit der Einstellung Älterer signifikant.
- Die Beschäftigung von Auszubildenden und qualifizierten Mitarbeitern **reduziert** die Wahrscheinlichkeit der Einstellung Älterer. Dies gilt auch für die Weiterbildung im „IV probit model“.
- Der Einfluss der Betriebsrats- und Tarifvertragsvariablen ist nicht durchgängig signifikant.

- Starke empirische Evidenz für die Rolle einer „aufgeschobenen Entlohnungsstrategie“ und damit der Existenz interner Arbeitsmärkte für die Zurückhaltung bei der Einstellung Älterer.
- Wenn die Humankapitalbildung wichtig für das Unternehmen ist, werden ebenfalls weniger Ältere eingestellt.
- Betriebe mit einer aufgeschobenen Entlohnungsstrategie beschäftigen verstärkt ältere Arbeitnehmer (Tabelle 3).
- Das Verbot altersdiskriminierender Praktiken in den USA hat zwar die Beschäftigungsdauer Älterer, aber nicht deren Einstellungschancen verbessert (Adams 2004).