

Welche Rolle spielen Betriebe bei der Erzielung von Arbeitseinkommen ?

4. Werkstattgespräch zum zweiten Bericht zur sozioökonomische Entwicklung in Deutschland in Göttingen am 09. und 10. Mai 2006

Holger Alda

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB

- Forschungsdatenzentrum -

E-Mail : Holger.Alda@iab.de

- Allgemein:** 1.) Löhne und Gehälter hängen von betrieblichen und personellen Faktoren sowie ihren Interaktionseffekten ab
- 2) Einkommensanalysen sind selektiv, denn Einkommen kann nur in Beschäftigungszeiten erzielt werden

→ Empirie benötigt Historikdaten für Betriebe und Personen, denn :

- (zu 1.) mögliche Sortiereffekte auf dem Arbeitsmarkt (haben alle Personen die gleiche Chance, in einem Hochlohnbetrieb zu arbeiten?) bleiben verdeckt, wenn nicht alle Betriebe – beispielsweise *innerhalb* einer Branche – exakt gleiche Löhne zahlen
- (zu 2.) Veränderungen der betrieblichen Lohnstrukturen (beispielsweise durch Reorganisationsaktivitäten) führen zu Gewinnern (gleich weiter Beschäftigten mit günstiger Lohnentwicklung) und Verlierern (Ausscheiden aus dem Betrieb)

Welche Rolle spielen Firmenheterogenitäten - respektive die der betrieblichen Lohnstrukturen - für die Erzielung von Arbeitseinkommen?

Sind Einkommensveränderungen mehr von inner- oder zwischenbetrieblichen Mobilitäten abhängig?

Die Extreme : - jeder Betrieb spiegelt die Einkommensverteilung der Nationalökonomie wieder

→ für Beschäftigte spielt es keine Rolle, wo sie beschäftigt sind

- **Betriebe zahlen an alle ihre Beschäftigten die gleichen Löhne (Einkommensunterschiede sind die alleinige Folge der Beschäftigung in Betrieben mit unterschiedlicher Basisentlohnung)**

→ Einkommensveränderungen auf der Personenebene entstehen hauptsächlich durch Betriebswechsel

Personeneigenschaften (etwa Bildung) bei der Einkommenserzielung und mögliche Sortiereffekte auf dem Arbeitsmarkt liegen gewissermaßen „quer“ dazu

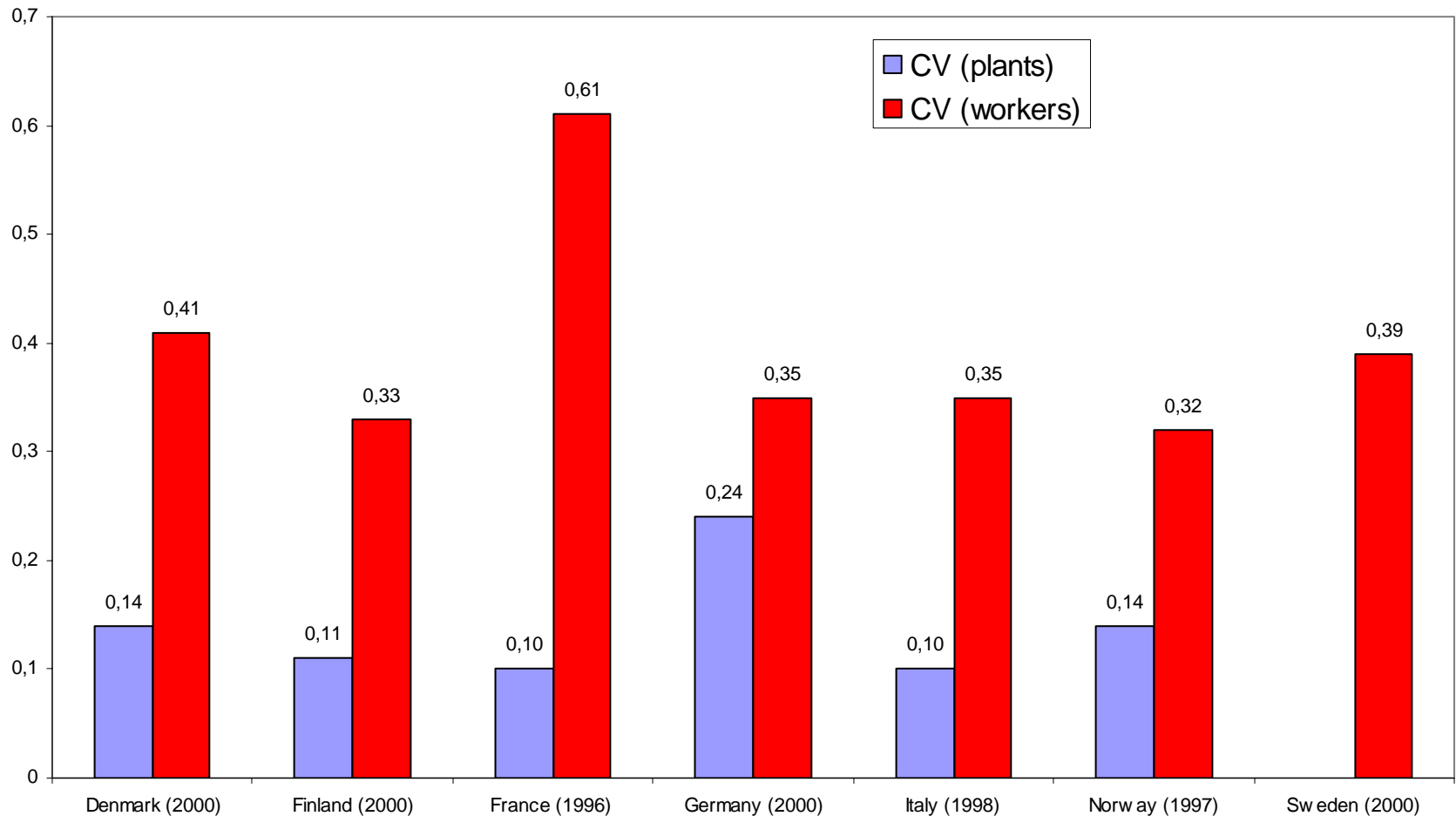
Empirisches Ergebnis : Vergleich der durchschnittlichen Entlohnung auf der Betriebs- und Personenebene

	1993	1995	2000
Mittelwert Betriebsebene	2774 (557)	2875 (601)	2861 (678)
Mittelwert Personenebene	3089 (996)	3187 (1048)	3314 (1144)
Variationskoeffizient Personen	0.321	0.332	0.345
Variationskoeffizient Betriebe	0.200	0.209	0.237
Corr(av / s.d. wage) Betriebsebene	0.571	0.589	0.616

Standardabweichungen in Klammern; Basis : sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsgehälter der Vollzeitbeschäftigung in Betrieben mit mindestens 25 Beobachtungen *im westdeutschen privaten Sektor*, preisbereinigt mit den Verbraucherpreisindizes des Statistischen Bundesamtes (2000 = 100)

Quelle : LIAB-Querschnittmodell 1, gewichtete Werte

Variationskoeffizienten auf Firmen- und Personenebene in europäischen Nationalökonomien



Entwicklungstrends und -befunde ...

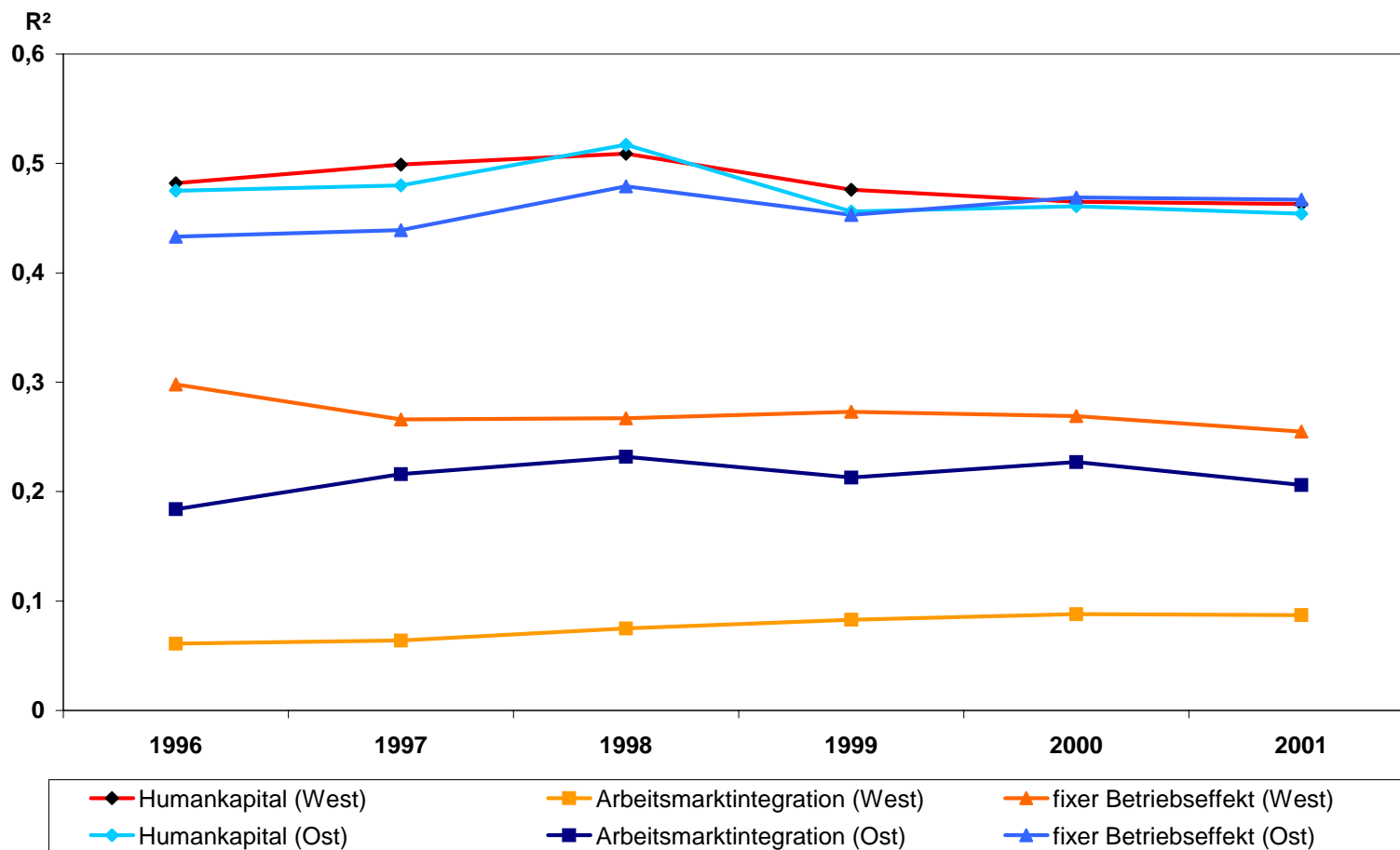
1) Anteil erklärter Einkommensvarianz durch Humankapital und (fixe) Firmeneffekte

R^2	1993	1995	2000
Firmeneffekte	0,273	0,284	0,347
Humankapitaleffekte	0,448	0,445	0,386
<i>Humankapital- plus Firmeneffekte</i>	<i>0,587</i>	<i>0,586</i>	<i>0,595</i>

Basis : sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsgehälter der Vollzeitbeschäftigung in Betrieben mit mindestens 25 Beobachtungen *im westdeutschen privaten Sektor*, preisbereinigt mit den Verbraucherpreisindizes des Statistischen Bundesamtes (2000 = 100)

Quelle : LIAB-Querschnittmodell 1, gewichtete Werte

2.) jährlicher Anteil erklärter Einkommensvarianz im Zeitraum 1996 bis 2001 in West- und Ostdeutschland für Humankapital-, Arbeitsmarktintegrations- und (fixe) Betriebsvektoren



3.) Anteil erklärter Varianz durch Berufs- und Betriebseffekte *bei der jährlichen individuellen Einkommensveränderungen in verschiedenen Zeiträumen*

(nur Personen, die nicht den Betrieb gewechselt haben)

a) allgemein

R²	1993	1995	2000
Berufseffekte	0,180	0,138	0,169
Firmeneffekte	0,086	0,128	0,134
<i>Berufs- und Firmeneffekte</i>	<i>0,217</i>	<i>0,221</i>	<i>0,247</i>

b) für ausgewählte Eintrittskohorten im aktuellen Beschäftigungsbetrieb im Jahr 2000

Eintrittskohorte	vor 1991	1995/1996	1998/1999
Berufseffekte	0,114	0,135	0,110
Firmeneffekte	0,137	0,157	0,183
<i>Berufs- und Firmeneffekte</i>	<i>0,203</i>	<i>0,222</i>	<i>0,228</i>

**4.) Sortiereffekte bei der Lohnertragsrate (in Prozent) für ein Jahr
zusätzliche Betriebszugehörigkeitsdauer im Zeitraum 1996 bis 2001**

berücksichtigte Merkmale (Modell)	Koeffizienten ...	
	West	Ost
nur von Personen (pooled OLS)	1,5	1,9
Personen und Betriebe (pooled OLS)	0,9	1,0
Berücksichtigung nur personeller permanenter Unterschiede	1,8	2,1
Eliminierung personeller und betrieblicher Heterogenität	2,1	2,1
Berücksichtigung personeller und betrieblicher Heterogenität	1,8	2,2

5.) betriebliche Austrittsraten für Personen in unterschiedlichen Abschnitten der Lohnverteilung des gesamten Arbeitsmarktes sowie für Topverdiener in Betrieben mit komprimierten und nicht komprimierten Lohnstrukturen (Angabe in Prozent)

	1993	1995	2000
Beste Verdienste	13,3	13,1	17,8
(komprimierte Lohnstruktur)	13,9	14,5	21,1
(nicht komprimierte Lohnstruktur)	12,6	11,6	14,2
mittlere Verdienste	12,9	11,8	15,8
schlechte Verdienster	23,2	21,9	18,3

Erläuterungen :

Beste Verdienste liegen im obersten Dezil der Lohnverteilung, mittlere im 45-55 Perzentil und schlechte im untersten Dezil

Komprimierte innerbetriebliche Lohnstrukturen haben Betriebe, deren Verhältnis des 90%-Perzentils und des 50%-Perzentil der innerbetrieblichen Lohnverteilung unterhalb des Durchschnitts aller Betriebe liegt (nicht komprimierte Lohnstruktur darüber)

6.) Durchschnittliche Basisentlohnung* von Personen im Zeitraum 1996 bis 2001 in Betrieben mit unterschiedlichen Arten betrieblicher Reorganisationsmaßnahmen

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
keine Reorganisation	596,9	445,9	735,1	632,7
Produktionsstruktur geändert	614,0	473,4	727,8	607,9
Aufgabenstruktur geändert	665,1	523,2	837,1	725,6
beides geändert	685,4	539,2	796,3	699,2

* nach der Herausrechnung der Lohnerträge erzielt durch Humankapital, Arbeitsmarktintegrationsgrad und aufgrund der Beschäftigung in gut bzw. schlecht bezahlenden Betrieben, aber ohne zufällig variierende Messfehler in monatlichem Vollzeit-Brutto, Angabe in Euro

Zusammenfassung: die Rolle der Betriebe bei der Einkommensgenerierung

- 1.) Die Lohnstruktur *innerhalb* von Betrieben ist (derzeit noch) entscheidender für die Einkommensverteilung auf dem deutschen Arbeitsmarkt als die *zwischen* Betrieben
- 2.) Der Zusammenhang von Humankapital- und Betriebseffekten auf die Entlohnung ist enger geworden (zunehmende Sortierprozesse auf dem Arbeitsmarkt)
- 3.) in Ostdeutschland sind Betriebseffekte auf das Arbeitseinkommen von Personen stärker ausgeprägt als in Westdeutschland (größere Sortiereffekte)
- 4.) die Konditionen beim Eintrittsdatum in den Beschäftigungsbetrieb variieren und die sich anschließende Lohnentwicklung ist mehr von betrieblichen Entwicklungsprozessen geprägt als beispielsweise von der auf einer allgemeinen beruflichen Ebene
- 5.) Einkommens- und Beschäftigungsrisiken sind auf der Personenebene eng miteinander verknüpft
- 6.) Betriebe, deren Arbeitsplätze sich mehr in Richtung individualisierter und weniger standardisierter Arbeitsinhalte entwickeln, zahlen an ihre Beschäftigten höhere Löhne aufgrund unbeobachteter Personeneigenschaften (Argument für die Zahlung von Effizienzlöhnen)