



2016/01

# Der Einfluss der Firmenlohnstruktur auf das Frühpensionsverhalten

In vielen europäischen Ländern führen die geringe Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen und ein niedriges Pensionsantrittsalter zu Schwierigkeiten und Engpässen in den öffentlichen Sozialversicherungssystemen. Dadurch rücken diese Themen auch verstärkt in den Fokus der Wissenschaft. Typischerweise verstehen Ökonomen den Pensionsantritt als eine hauptsächlich durch die Arbeitnehmer selbst bestimmte Entscheidung, was dazu führt, dass die meisten Arbeiten sich mit den individuellen Pensionsanreizen beschäftigen. Es gibt daher eine Vielzahl an Arbeiten, die den Einfluss der Gesundheit (Currie und Madrian, 1999), der individuellen Produktivität (Burtless, 2013), der Arbeitsbedingungen (Schnalzenberger et al., 2014), der finanziellen Anreize von Pensionssystemen (Van Soest und Vonkova, 2013) oder die Auswirkungen von Pensionsreformen (Mastrobuoni, 2009 oder Staubli und Zweimüller, 2013) untersuchen.

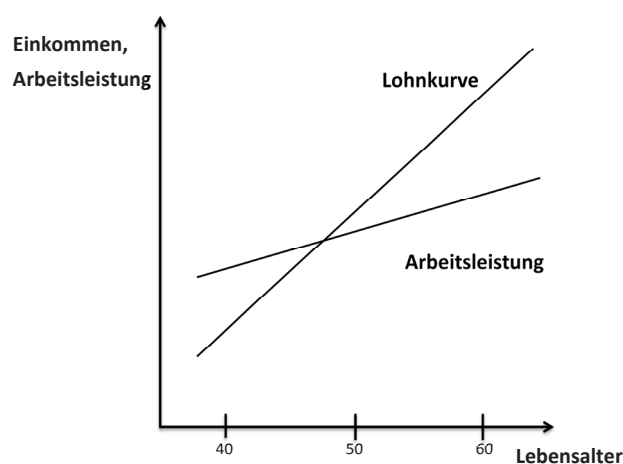
Trotz dieser starken Konzentration auf die – freiwilligen – Arbeitsangebotseffekte, zeigen Umfragen und Studien, dass ein nicht unerheblicher Teil der Arbeitnehmer angibt, nicht freiwillig die Pension frühzeitig angetreten zu haben (siehe z.B. Dorn und Sousa-Poza (2010) mit ISSP Daten oder Marmot et al. (2004) mit Daten für England). Offensichtlich spielen auch externe Faktoren, wie zum Beispiel Firmen, eine wichtige Rolle bei dieser Entscheidung.

Einige wenige Studien haben den Einfluss der Firmenpolitik auf die Pensionsentscheidung ihrer Mitarbeiter untersucht. Bartel und Sicherman (1993) und Bellmann und Janik (2010) analysierten den Zusammenhang zwischen Technologie- oder Handelsschocks und der Pensionierung. Hakola und Uusitalo (2005) untersuchten die Einführung eines Bonus-Malus-Systems für Frühpensionen in Finnland, wo Unternehmen bei Frühpensionierungen einen höheren Beitrag zahlen mussten und finden einen signifikanten Rückgang von frühzeitigen Pensionierungen älterer Arbeitnehmer. Das impliziert einen Einfluss der Firma auf den Pensionsantritt, da durch dieses Bonus-Malus-System nur die Kosten

für die Firmen aber nicht Beiträge oder Renten für die Beschäftigten verändert wurden.

Aus wirtschaftspolitischer Sicht ist es insbesondere interessant, inwiefern die Lohnstruktur einer Firma die Entscheidung eines frühzeitigen Pensionsantritts der Arbeitnehmer beeinflusst. Grundsätzlich sollte eine Firma indifferent bezüglich des Pensionsantritts sein, solange der Lohn der Arbeitsleistung entspricht. Oftmals haben Firmen jedoch sogenannte Senioritätslöhne implementiert. Diese theoretischen Überlegungen basieren auf Lazears (1979) Modell eines impliziten Vertrags zwischen Firmen und ihren Arbeitnehmern. Um Moral Hazard Problemen (Arbeitsvermeidung oder Drückebergerei) seitens der Arbeitnehmer vorzubeugen, wird ein Vertrag aufgesetzt, in welchem der Lohn zu Beginn unterhalb der Arbeitsleistung (Arbeitsproduktivität) und gegen Ende der Karriere darüber liegt (siehe auch Grafik 1). Während solche Verträge Anreize zu Arbeitsvermeidung seitens der Arbeitnehmer eliminieren können, weil die Arbeitnehmer bei Fehlverhalten große Lohnverluste erleiden, eröffnen sie jedoch auf der Firmenseite ein neues Moral Hazard Problem: ältere Arbeitnehmer sind teuer. Ein steileres Senioritätsprofil erhöht also einerseits den Anreiz für die Arbeitnehmer länger in der Firma zu verweilen, da sie von den höheren Löhnen profitieren; andererseits haben Firmen den Anreiz, den Vertrag vorzeitig aufzulösen, um dadurch Lohnkosten zu senken.

Es zeigt sich, dass die Steigung des Senioritätsprofils der Firma relativ zum Verlauf der Arbeitsproduktivität entscheidend ist, um unterscheiden zu können, ob eine Frühpensionsentscheidung von Seiten des Arbeitnehmers oder von Seiten der Firma erfolgt. Um den Effekt der Firma auf die Ruhestandsentscheidung von der individuellen Entscheidung sauber trennen zu können, müssen in einem empirischen Modell auch die individuellen Anreize entsprechend mitberücksichtigt werden.



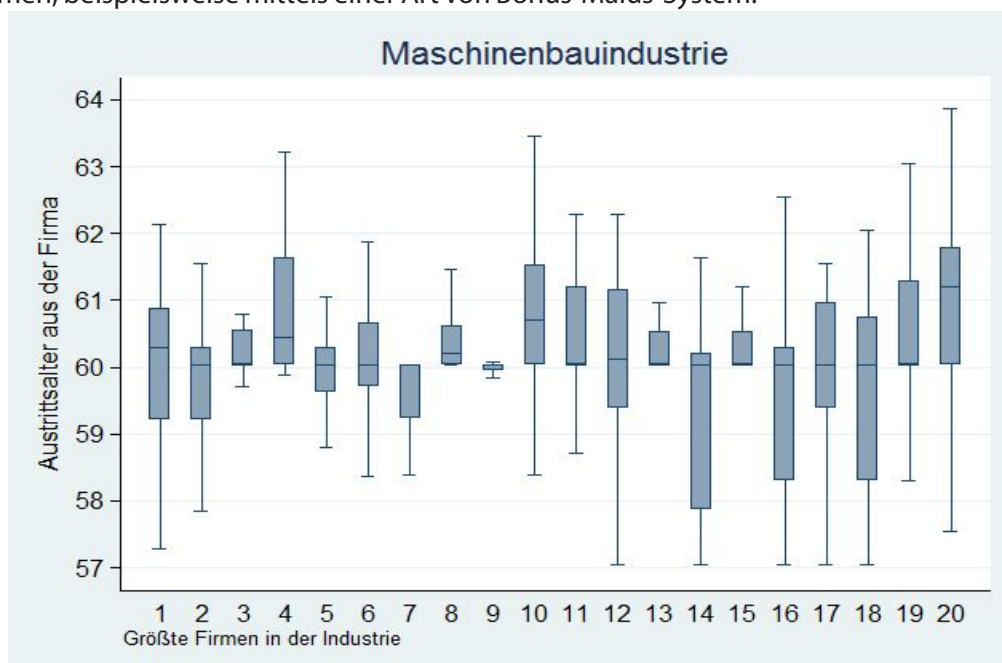
Frimmel, Horvath, Schnalzenberger und Winter-Ebmer (2015) untersuchen anhand von Senioritätslohnstrukturen in österreichischen Firmen deren Einfluss auf das Frühpensionsverhalten von älteren Arbeitnehmern. Dabei greifen sie auf administrative Daten über alle österreichischen Arbeitnehmer und Firmen aus mehr als 10 Jahren zurück, um das Pensionsantrittsverhalten innerhalb der Firmen zu beobachten und die Senioritätslohnprofile für jede einzelne Firma zu berechnen. Abbildung 2 zeigt zum Beispiel das Pensionsantrittsalter der Arbeitnehmer in den 20 größten Firmen der Maschinenbauindustrie. Obwohl diese Firmen sehr ähnliche Arbeitsbedingungen und Anforderungen an die Mitarbeiter aufweisen, variiert das durchschnittliche Pensionsantrittsalter merklich. Dies weist bereits auf die Rolle von Firmen bei der Pensionsentscheidung hin.

Da Firmen ihre Senioritätslohnprofile nicht zufällig gestalten, z.B. aus Anreizgründen, werden Abweichungen von detaillierten Industriedurchschnitten verwendet. Zusätzlich werden nur die Senioritätsstrukturen der Firmen anhand von Arbeitsangebotsschocks der vorangegangenen Dekade in einem Instrumentalvariablenansatz geschätzt.

Die Ergebnisse zeigen tatsächlich, dass steilere Senioritätslohnprofile in einer Firma das Pensionsantrittsalter der Mitarbeiter reduziert. Eine Erhöhung der Steigung um eine Standardabweichung führt bei Arbeitern zu einem früheren Arbeitsmarktaustritt von 6 Monaten, bei Angestellten von 5 Monaten. Zusätzlich nimmt die Häufigkeit von "Golden Handshakes" zu. Es findet jedoch kein verfrühter formaler Pensionsantritt statt, sondern Arbeitnehmer überbrücken die Zeit bis zur formalen Pensionierung mit Arbeitslosenunterstützung.

Eine Interpretation dieser Ergebnisse ist, dass Firmen bei der Pensionsentscheidung ihrer Mitarbeiter eine aktive Rolle spielen. Auch wenn man für individuelle Pensionsanreize, etwas durch detaillierte Berechnungen des Sozialversicherungsvermögens statistisch kontrolliert, animiert ein steileres Senioritätslohnprofil Firmen dazu, ihre älteren Arbeitnehmer vorzeitig zu entlassen obwohl Arbeitnehmer eigentlich einen Anreiz haben, länger in diesen gut bezahlten Jobs zu bleiben.

Das Feststellen und die Quantifizierung der Rolle von Firmen bei der Pensionsentscheidung ihrer Mitarbeiter ist ein wichtiger Schritt in der Diskussion über frühzeitigen Pensionsantritt und möglicher Lösungen. Aus wirtschaftspolitischer Sicht zeigen diese Ergebnisse, dass eine Reduzierung der Senioritätslohnprofile, wie beispielsweise eine Abflachung der Lohnkurve in höherem Alter, zu einer höheren Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer führen kann. Da frühzeitige Pensionierungen zu höheren Kosten im Sozialsystem führen (über verlängerte Auszahlungen für Arbeitslosenunterstützung oder Pensionszahlungen), könnten Firmen auch dazu verpflichtet werden, Teile dieser direkten Kosten zu übernehmen, beispielsweise mittels einer Art von Bonus-Malus-System.



Die Einführung von Senioritätslohnstrukturen (Lazear, 1979) benötigt üblicherweise ein gesetzlich vorgeschriebenes Pensionsantrittsalter. Eine Erhöhung des regulären Pensionsantrittsalters, wie es in vielen Ländern diskutiert wird, würde daher die Kosten für Firmen erhöhen: Bei bestehenden Senioritätslohnverträgen müssten Firmen die älteren und teureren Arbeitnehmer länger beschäftigen. Langfristig würden neue Arbeitsverträge die längere Arbeitsmarktbeteiligung zwar berücksichtigen, kurzfristig könnte sich jedoch für Firmen der Anreiz, die Verträge nicht einzuhalten oder neu verhandeln zu wollen, erhöhen.

Link zur Langversion: <http://cdecon.jku.at/wp-content/uploads/wp1506CD.pdf>

Link zur Homepage: <http://cdecon.jku.at/>

# Literatur

Bartel, A. P. und Sicherman, N. (1993). Technological Change and Retirement Decisions of Older Workers. *Journal of Labor Economics*, 11 (1), 162–183.

Bellmann, L. und Janik, F. (2010). Betriebe und Frühverrentung: Angebote, die man nicht ablehnt. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 42 (4), 311–324.

Burtless, G. (2013). The Impact of Population Aging and Delayed Retirement on Workforce Productivity. Center for Retirement Research at Boston College.

Currie, J. und Madrian, B. C. (1999). Health, health insurance and the labor market. *Handbook of Labor Economics*, 3, 3309–3416.

Dorn, D. und Sousa-Poza, A. (2010). "Voluntary" and "involuntary" early retirement: an international analysis. *Applied Economics*, 42 (4), 427–438.

Frimmel, W., Horvath T., Schnalzenberger, M. und Winter-Ebmer R. (2015) Seniority Wages and the Role of Firms in Retirement Decisions, Working paper, University of Linz.

Hakola, T. und Uusitalo, R. (2005). Not so voluntary retirement decisions? Evidence from a pension reform. *Journal of Public Economics*, 89 (11), 2121–2136.

Lazear, E. P. (1979). Why is there mandatory retirement? *The Journal of Political Economy*, 1261–1284.

Marmot, M., Banks, J., Blundell, R., Lessof, C. und Nazroo, J. (2004). Health, Wealth and Lifestyles of the Older Population in England: The 2002 English Longitudinal Study of Ageing. London: Institute for Fiscal Studies.

Mastrobuoni, G. (2009). Labor supply effects of the recent social security benefit cuts: Empirical estimates using cohort discontinuities. *Journal of Public Economics*, 93 (11), 1224–1233.

Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ebmer, R. und Zweimüller, M. (2014). Job quality and employment of older people in Europe. *Labour*.

Staubli, S. und Zweimüller, J. (2013). Does raising the early retirement age increase employment of older workers? *Journal of Public Economics*, 108 (1), 17–32.

Van Soest, A. und Vonkova, H. (2013). How Sensitive Are Retirement Decisions to Financial Incentives? A Stated Preference Analysis. *Journal of Applied Econometrics*.