

Projektbericht

Relevanz und Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt

**Sandra Müllbacher
Marcel Fink
Helmut Hofer
Gerlinde Titelbach**



**INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES**

Vienna

Projektbericht

Relevanz und Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt

**Sandra Müllbacher
Marcel Fink
Helmut Hofer
Gerlinde Titelbach**

Unter Mitarbeit von:
Andreas Maschke
Philipp Poyntner
Data Center: Georg Fochler

Endbericht

Studie im Auftrag des Sozialministeriums

März 2015

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna**

Kontakt:

Mag. Sandra Müllbacher

☎: +43/1/599 91-234

email: sandra.muellbacher@ihs.ac.at

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Literaturüberblick	3
3. Rechtslage und Praxis des Senioritätsprinzips	11
3.1. Senioritätsprinzipien im österreichischen Arbeitsrecht.....	11
3.2. Analyse ausgewählter Kollektivverträge	14
3.2.1. Auswahl der Kollektivverträge	14
3.2.2. Senioritätsregelungen in den Kollektivverträgen	23
3.2.3. Senioritätsregelungen in ausgewählten Branchen	36
3.3. Praktische Bedeutung von Senioritätsregelungen in der Judikatur.....	44
4. Auswirkungen des Senioritätsprinzips auf die Beschäftigungssituation Älterer	46
4.1. Beschäftigungssituation Älterer.....	47
4.2. Auswirkung von Seniorität auf die Lohnbildung	49
4.3. Verlaufsanalysen.....	58
4.3.1. Grundgesamtheit und Untersuchungsgruppen.....	59
4.3.2. Einkommensentwicklung, Arbeitslosigkeit und Betriebszugehörigkeit	62
4.4. Zusammenhang Beschäftigungssituation Älterer und Senioritätsprinzip	68
5. Synthese	74
6. Abkürzungsverzeichnis	81
7. Literaturverzeichnis	82
8. Anhang	86

Tabellen

Tabelle 1: Gewichtung des Tariflohnindex für ausgewählte Kollektivverträge	17
Tabelle 2: Auswahl der Kollektivverträge: Gewicht, betroffene Branchen und Relevanz für Branche	19
Tabelle 3: Auswahl der Kollektivverträge: Abdeckung der Branchen.....	20
Tabelle 4: Relevanz und Beschäftigungsstruktur der Branchen 2013	21
Tabelle 5: Senioritätsregelungen in ausgewählten Kollektivverträgen.....	31
Tabelle 6: Branchen – Zusammensetzungen Kollektivverträge	37
Tabelle 7: Durchschnittliche kollektivvertragliche Mindesteinkommen nach Branchen (Stand 2012)	40
Tabelle 8: Fallzahlen Grundgesamtheit und Untersuchungsgruppen	59
Tabelle 9: Anzahl Untersuchungsgruppe 50- bis 54-Jährige nach Charakteristika, Verteilung der Charakteristika und Arbeiter/innen-Anteil je Charakteristika	61
Tabelle 10: Durchschnittliches Realeinkommen 2004 und 2008, Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 nach Geschlecht und Beschäftigungsstatus, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre	62
Tabelle 11: Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen 2008, Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 nach Beschäftigungsdauer, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre.....	63
Tabelle 12: Anteil Arbeitslosigkeit nach Reallohnsteigerungs-Drittel, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre	65
Tabelle 13: Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen 2008, Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 nach Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre	66
Tabelle 14: Wirkung des Reallohnwachstums von 2004 auf 2008 auf das Arbeitslosigkeitsrisiko, Probit Schätzung, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre	67
Tabelle 15: Wirkung des Reallohnwachstums von 2004 auf 2008 auf das Ausmaß der Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum 2009-2012, Lineare Regression, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre mind. einen Tag Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum	68
Tabelle 16: Beschäftigtenanteil und Arbeitslosenquote Personen ab 50	70
Tabelle 17: Geschätzte Lohnfunktion Nettolöhne	86
Tabelle 18: Geschätzte Lohnfunktion Frauen	87

Tabelle 19: Geschätzte Lohnfunktion Männer	88
Tabelle 20: Geschätzte Lohnfunktion Herstellung von Waren (C)	89
Tabelle 21: Geschätzte Lohnfunktion Bau (F)	90
Tabelle 22: Geschätzte Lohnfunktion Handel (G)	91
Tabelle 23: Geschätzte Lohnfunktion Beherbergung und Gastronomie (I)	92
Tabelle 24: Geschätzte Lohnfunktion Information und Kommunikation (J)	93
Tabelle 25: Geschätzte Lohnfunktion Banken und Versicherungen (K)	94
Tabelle 26: Geschätzte Lohnfunktion Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	95
Tabelle 27: Geschätzte Lohnfunktion – Spezifikation aus Hofer et al. 2001	96
Tabelle 28: Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen 2008, Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 je Beschäftigungsdauer nach Geschlecht und Beschäftigungsstatus, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre	97
Tabelle 29: Anteil Arbeitslosigkeit nach Reallohnsteigerungs-Drittel der Männer, Frauen, Angestellten und Arbeiter/innen, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre	98
Tabelle 30: Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen 2008, Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 nach Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum nach Geschlecht und Arbeitsmarktstatus, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre	99
Tabelle 31: Durchschnittliche marginale Effekte der Probit-Schätzung männliche Angestellte	100
Tabelle 32: Durchschnittliche marginale Effekte der Probit-Schätzung männliche Arbeiter	101
Tabelle 33: Durchschnittliche marginale Effekte der Probit-Schätzung weibliche Angestellte	102
Tabelle 34: Durchschnittliche marginale Effekte der Probit-Schätzung weibliche Arbeiterinnen	103
Tabelle 35: Multiple Regression männliche Angestellte	104
Tabelle 36: Multiple Regression männliche Arbeiter	105
Tabelle 37: Multiple Regression weibliche Angestellte	106
Tabelle 38: Multiple Regression weibliche Arbeiterinnen	107

Abbildungen

Abbildung 1: Gehaltsindex Kollektivverträge für Angestellte (1)	25
Abbildung 2: Gehaltsindex Kollektivverträge für Angestellte (2)	26
Abbildung 3: Lohnindex Kollektivverträge für Arbeiter/innen	27
Abbildung 4: Lohn-/Gehaltsindex Kollektivverträge für Angestellte und Arbeiter/innen.....	28
Abbildung 5: Gehaltsindex Angestellte nach Branche	38
Abbildung 6: Lohnindex Arbeiter/innen nach Branche	39
Abbildung 7: Kollektivvertragliche Gehaltsentwicklung in Euro pro Monat, Angestellte, nach Branchen (Werte 2012).....	42
Abbildung 8: Kollektivvertragliche Lohnentwicklung in Euro pro Monat, Arbeiter/innen, nach Branchen (Werte 2012).....	43
Abbildung 9: Nettolohnentwicklung in Abhängigkeit von Seniorität, getrennt nach sozialem Status	50
Abbildung 10: Nettolohnentwicklung in Abhängigkeit von Seniorität, getrennt nach sozialem Status und Geschlecht.....	51
Abbildung 11: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion – Angestellte nach Branchen	52
Abbildung 12: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion – Arbeiter/innen nach Branchen	52
Abbildung 13: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion und kollektivvertragliche Bruttolohnentwicklung – Branche C (Herstellung von Waren).....	54
Abbildung 14: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion und kollektivvertragliche Bruttolohnentwicklung – Branche F (Bau)	54
Abbildung 15: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion und kollektivvertragliche Bruttolohnentwicklung – Branche G (Handel).....	55
Abbildung 16: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion und kollektivvertragliche Bruttolohnentwicklung – Branche I (Beherbergung und Gastronomie)	55
Abbildung 17: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion und kollektivvertragliche Bruttolohnentwicklung – Branchen K (Banken und Versicherungen), J (Information und Kommunikation) und Q (Gesundheit und Soziales) – Angestellte	56
Abbildung 18: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion – Vergleich 1993 und 2011/12	57
Abbildung 19: Anteil 50- bis 54-Jährige mit mind. einem Tag Arbeitslosigkeit im Zeitraum 2008-2012 nach dominanter Beschäftigungsbranche	64

Abbildung 20: Anteil Beschäftigter ab 50 Jahre gegenüber der kollektivvertraglichen Einkommensentwicklung (prozentueller Unterschied 30 und 10 Jahre Erfahrung)	71
Abbildung 21: Arbeitslosenquote Personen ab 50 gegenüber der kollektivvertraglichen Einkommensentwicklung (prozentueller Unterschied 30 und 10 Jahre Erfahrung)	72

1. Einleitung

Das so genannte „Senioritätsprinzip“ und die diesem zugeschriebenen Effekte auf den Arbeitsmarkt stehen in Österreich in unregelmäßigen Abständen – zugleich jedoch wiederholt – auf der Agenda politischer Debatten. Der zentrale Bezugspunkt ist dabei die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte. Faktisch eine Konstante der diesbezüglichen Diskussionen ist die von unterschiedlicher Seite wiederholt vorgetragene Forderung nach einer „Abflachung der Lebenseinkommenskurve“¹. Dies könnte, so das gegenständliche Argument, generell zu einer Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitskräfte beitragen sowie – im Fall eines Arbeitsplatzverlustes – die Wiedereinstellungschancen älterer Arbeitskräfte erhöhen.

Tatsächlich beschränkt sich die öffentliche Wahrnehmung des so genannten „Senioritätsprinzips“ häufig auf einen Anstieg der Löhne und Gehälter „mit dem Alter“, wobei in diesem Zusammenhang eigentlich in erster Linie die bisherige Dauer der Erwerbstätigkeit bzw. der Betriebszugehörigkeit adressiert werden müsste. Darüber hinaus kann Seniorität aber auch andere Rechte bzw. Vergünstigungen betreffen, wie zum Beispiel einen erweiterten Urlaubsanspruch, einen erhöhten Kündigungsschutz, zusätzliche Zahlungen wie ein Jubiläumsgeld oder Abfertigungen oder gesonderte Ansprüche hinsichtlich Weiterbildung, etc. Diese möglichen Elemente von „Seniorität“ werden jedoch in den einschlägigen politischen und auch wissenschaftlichen Debatten weit seltener adressiert als die Frage der Einkommensentwicklung im Verlauf der Berufsbiografie.

Betreffend den letzten Punkt, also die Ausgestaltung der Einkommenskurve, bleiben die gegenständlichen politischen Debatten in zumindest zweierlei Hinsicht vielfach sehr oberflächlich.

Erstens überwiegt diesbezüglich in Österreich der Eindruck, dass über eine Erwerbsbiografie hinweg stattfindende Einkommenszuwächse weitestgehend eine Frage der (in erster Linie kollektivvertraglichen) Regulierung von Löhnen und Gehältern sind. Nicht berücksichtigt wird dabei, dass Senioritätsmodelle auch unternehmerischen Rationalitäten der Arbeitsorganisation entspringen können, dass im Lebensverlauf steigende Einkommen auch einer tatsächlich steigenden Arbeitsproduktivität entsprechen können (v.a. basierend auf zunehmenden Arbeitserfahrungen und Humankapitalinvestitionen) oder von einer sich im

¹ Vgl. dazu z.B. Helmut Kramer zitiert in OTS0197 WI, II 24.08.2010 und APA0635 WI, II 01.10.2010; Stefan Mumelter, Geschäftsführer des Österreichischen Handelsverbandes, zitiert in OTS0132 WI, II 11.10.2010; Ingrid Korosec, stv. Vorsitzende des ÖVP-Seniorenbundes, zitiert in APA0392 II 17.03.2011; Peter Nemeth, Präsident der Wirtschaftskammer Burgenland, zitiert in OTS0034 II, WI 10.02.2012; WKÖ-Präsident Christoph Leitl, zitiert in: OTS0063 WI, II 03.08.2012 und APA0558 WI, II 03.08.2012; Georg Kapsch, Präsident der Industriellenvereinigung, zitiert in: OTS0139 WI 06.11.2012, OTS0187 II, WI 02.12.2013 und APA0208 WI, II 05.05.2014; Andreas Kohl, Vorsitzender der ÖVP-Seniorenbundes, und Karl Blecha, Präsident des SPÖ-Pensionistenverbandes, zitiert in: OTS0199 II 01.10.2012; Wifo-Chef Karl Aiginger, zitiert in: APA0371 WI, II, AI 25.02.2013; AMS-Chef Johannes Kopf, zitiert in: APA0515 II, WI 22.08.2014.

Lebensverlauf verbesserten Passung zwischen Arbeitskraft und Job (was wiederum mit höherer Arbeitsproduktivität einhergehen kann) herrührt. Was es hier demnach vergleichend zu differenzieren gilt, sind einerseits die einschlägigen Regulierungen zu Löhnen und Gehältern, die in Österreich betreffend den privatwirtschaftlichen Sektor primär kollektivvertraglicher Natur sind, und andererseits die tatsächlichen Einkommensentwicklungen über den Lebensverlauf hinweg. Wenn augenscheinlich ist, dass (auch) Marktkräfte in substantiellem Ausmaß für die faktische Ausgestaltung der Einkommenshöhe verantwortlich sind, kann in diesem Zusammenhang nicht im umfassenderen Sinn von fehlgeleiteter Regulierung gesprochen werden.

Zweitens werden mögliche adverse Effekte des Senioritätsprinzips vielfach undifferenziert für alle Arbeitskräfte angenommen. Hier gilt es jedoch zu unterscheiden, für welche Arbeitskräfte dieses Prinzip (betreffend einschlägiger Regulierungen) tatsächlich in welchem Ausmaß zur Anwendung kommt, und wie sich die Arbeitsmarktsituation der gegenständlichen Gruppen – insbesondere betreffend ältere Arbeitskräfte – im Einzelnen darstellt.

Das gegenständliche Projekt zielt damit insgesamt darauf ab, die Relevanz und die Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt basierend auf einschlägigen konzeptionellen Überlegungen und empirisch gesättigten Befunden zu analysieren. Ziel ist es damit auch zu einer Versachlichung der gegenständlichen politischen Debatte beizutragen.

Die Untersuchung erfolgt im Rahmen von vier Arbeitsschritten, die zugleich der Struktur des vorliegenden Berichtes entsprechen:

- Literaturüberblick: Ökonomische Modelle zur Erklärung des Senioritätsprinzips, empirische Analysen zum Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität (Kapitel 2).
- Analyse und Systematisierung der Rechtslage (Gesetze/Verordnungen und Kollektivverträge) sowie der herrschenden Judikatur (Kapitel 3).
- Empirische Analyse der Auswirkungen des Senioritätsprinzips auf die Beschäftigungssituation Älterer (Kapitel 4).
- Synthese der gewonnenen Erkenntnisse (Kapitel 5).

2. Literaturüberblick

In der ökonomischen Literatur gibt es unterschiedliche Erklärungsmodelle zur Entwicklung von Löhnen über den Lebenszyklus, wobei meist nicht direkt der Einfluss des Alters, sondern der Einfluss damit korrelierender Größen wie Arbeitsmarkterfahrung oder Betriebszugehörigkeit analysiert wird.

Daveri und Maliranta (2007) folgend (vgl. ähnlich z.B. auch Zwick 2009; Schneider 2011; de Hek und van Vuuren 2010) lassen sich die wichtigsten diesbezüglich bestehenden wirtschaftswissenschaftlichen konzeptionellen Überlegungen in drei Gruppen zusammenfassen: Erstens solche in der Tradition der Humankapitaltheorie, zweitens jene, die das Arbeitsverhältnis als *Principal-Agent* Problem begreifen, und drittens solche, die auf Selektions- und *Matching*-Prozesse fokussieren. Zentral ist dabei, dass je nach Erklärungsansatz im Zeitverlauf ansteigende Löhne (oder andere Vergünstigungen) hinsichtlich des Verhältnisses zur Arbeitsproduktivität der jeweiligen Arbeitskraft anders interpretiert werden.

Die Humankapitaltheorie (vgl. grundlegend Becker 1962; Mincer 1958, 1974; Schultz 1960; 1961) geht allgemein gesprochen davon aus, dass ältere Arbeitnehmer/innen aufgrund im Zeitverlauf ansteigender Kenntnisse und Fertigkeiten sowie ihrer generell größeren Erfahrung vielfach vergleichsweise produktiver als jüngere Arbeitnehmer/innen sind. Abhängig davon, ob die zusätzliche Kenntnis durch allgemeine (Weiter)Bildung oder durch betriebsinternes *on-the-job training* gewonnen wird (und abhängig davon, wer für die Weiterbildungskosten aufkommt), stellt sich die Auswirkung auf die Löhne unterschiedlich dar.

Eine allgemeine Aus- oder Weiterbildung (zum Beispiel in Form eines Universitätsstudiums) führt zu einer Aneignung von Fähigkeiten, die in vielen Bereichen und häufig unabhängig von einem bestimmten Betrieb angewendet werden können. Es kommt hier also zur Schaffung von so genanntem generellen, und nicht von betriebsgebundenem, Humankapital. Die Kosten (Zeitaufwand, entgangener Lohn usw.) für diese Art von Bildung werden vom Individuum getragen und diese anfängliche Investition macht sich, mit zunehmender Erfahrung, im Laufe des Berufslebens durch einen stärkeren Anstieg im Lohn bemerkbar. Letzterer orientiert sich nach den gegenständlichen konzeptionellen Überlegungen im Fall von nicht betriebsgebundenem Humankapital am Wertgrenzprodukt. Demnach sollten sich das Lohn- und das Produktivitätsprofil in diesem Fall im Erwerbsverlauf deckungsgleich entwickeln, und zwar auch unabhängig davon, ob eine Person im Betrieb verbleibt oder den/die Arbeitgeber/in wechselt.

Betriebsinterner Ausbildung hingegen wird ein sehr spezifischer Charakter unterstellt, der zu einer gewissen Abhängigkeit zwischen Arbeitnehmer/inne/n und Arbeitgeber/inne/n führt; auf

Arbeitnehmer/innen/seite, da das zusätzlich erworbene Humankapital nicht bzw. jedenfalls nur teilweise in anderen Betrieben angewendet werden kann, auf Arbeitgeber/innen/seite, da bei einer Neubesetzung erst wieder mit dem Aufbau des nötigen Humankapitals begonnen werden muss. Vor dem Hintergrund dieser mit dem Aufbau von betriebspezifischem Humankapital einhergehenden Bindung werden die Kosten betriebsinterner Ausbildungen von beiden Seiten getragen. Dies führt – so die Voraussagen des *Sharing-Modells* – dazu, dass, anders als bei generellem Humankapital, die Übereinstimmung der Entwicklung von Lohn und Produktivität hier nicht zutrifft. Arbeitnehmer/innen werden anfangs über ihrer Produktivität entlohnt, wobei der Betrieb einen Teil der anfänglichen Investitionskosten in das Humankapital übernimmt. Der weitere Anstieg des Lohns während der Tätigkeit im Betrieb fällt jedoch geringer aus als der mit zunehmenden Kenntnissen und Erfahrungen einhergehende Produktivitätszuwachs, weil sich das Unternehmen einen Teil des Produktivitätszuwachses einbehält, in anderen Worten also am Gewinn der anfänglichen Investition beteiligt ist. Insgesamt führt dies nach einschlägigen Überlegungen zu einer flacheren Lohnkurve als im Fall von Investitionen in generelles Humankapital.

Generell wird im Rahmen der Humankapitaltheorie – unabhängig von der Form der Weiterbildung – von einem sinkenden Grenzertrag von Weiterbildungsmaßnahmen ausgegangen. Das heißt, dass es demnach keinen linearen Zusammenhang zwischen einschlägigen Investitionen und höherer Produktivität gibt, sondern dass der Effekt von zusätzlicher Bildung auf die Arbeitsproduktivität bei einem bereits gegebenen höheren Grad der Bildung der Tendenz nach abnimmt.

Für den gegenständlichen Zusammenhang – also betreffend den Themenbereich Seniorität – zentraler ist aber eine zweite in einschlägigen Arbeiten wiederholt ventilerte Einschränkung der grundsätzlichen Postulierung eines direkten Zusammenhanges von Bildung bzw. Erfahrung und Arbeitsproduktivität. Verschiedene Untersuchungen kommen nämlich zu dem Ergebnis, dass die individuelle Arbeitsproduktivität ab einem gewissen Alter generell sinkt (bzw. jedenfalls nicht mehr so stark ansteigt wie in jüngeren Lebensjahren; vgl. Daveri und Maliranta 2007, 125ff. für eine Diskussion einschlägiger Überlegungen; vgl. weiterführend z.B. Verhaegen und Salthouse 1997; Kanazawa 2003; Autor et al. 2003).

Diesbezüglich kann zwischen so genannten „flüssigen“ und „kristallisierten“ Fähigkeiten unterschieden werden. Erstere betreffen die Geschwindigkeit und Leistungsfähigkeit bei der Bewerkstelligung neuer Aufgaben und inkludieren Fertigkeiten betreffend die Geschwindigkeit der Perzeption von Zusammenhängen oder des logischen Denkens. Die diesbezügliche Leistungsfähigkeit nimmt nach einschlägigen Untersuchungen ab einem Alter von ca. 30 Jahren nicht mehr zu und reduziert sich ab einem Alter von ca. 50 Jahren signifikant. Anders gestaltet sich die Situation bei so genannten „kristallisierten“ Fähigkeiten, wozu etwa das Sprachverständnis oder die Ausdrucksfähigkeit gehören. Solche Kenntnisse können auch mit höherem Lebensalter weiter zunehmen und ihre Funktionalität bleibt generell sehr lange erhalten. Solche (und ähnliche) Überlegungen zu konzeptionell

unterschiedlichen Arten von Kenntnissen und Fähigkeiten deuten darauf hin, dass es schwierig ist, generalisierende Aussagen über einen Zusammenhang zwischen Lebensalter und Arbeitsproduktivität zu treffen. Eine zentrale Determinante ist in diesem Zusammenhang augenscheinlich welche Art von Kenntnissen und Fähigkeiten für eine bestimmte berufliche Tätigkeit bzw. für das jeweilige Spektrum an Aufgaben zentral ist und wie sich die gegenständlichen Anforderungen im Zeitverlauf gegebenenfalls verändern.

Eine weitere im Zusammenhang mit der Humankapitaltheorie wichtige Überlegung ist jene der Dauer, in der zusätzliche Investitionen in Humankapital (absehbar) zu einem positiven Effekt auf die Arbeitsproduktivität führen. Je näher das übliche Pensionsantrittsalter rückt, umso weniger lohnend erscheinen zusätzliche Bildungsinvestitionen (sowohl betreffend generelles wie betriebsgebundenes Humankapital).

Einen gänzlich anderen Zugang als Überlegungen in der Tradition der Humankapitaltheorie haben Überlegungen und Befunde, die das Arbeitsverhältnis als ein *Principal-Agent*-Problem deuten. Wegweisend waren diesbezüglich Edward Lazear (1979; 1981) Arbeiten, die ein System der betrieblichen Anreizentlohnung postulieren, das *moral hazard* verhindern und Loyalität erzeugen soll. Können Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen bei den ausgeführten Tätigkeiten nur schlecht kontrollieren, kann es demnach effizient sein, neue Mitarbeiter/innen zunächst unter ihrer Produktivität zu entlohnen, dafür aber Versprechungen für höhere Entlohnung in der Zukunft abzugeben (*deferred payment* bzw. verzögerte Entlohnung). Somit ist der Anreiz der Mitarbeiter/innen größer, gegenwärtig gute Arbeit zu leisten, um nicht durch Entlassung auf die höhere Entlohnung in der Zukunft verzichten zu müssen. Lazear dazu: „*Senior workers receive high salaries, not because they are so much more productive than junior workers, but because paying them higher wages produces appropriate work incentives for them and for their more junior coworkers.*“ (Lazear 1981, 606). Als Konsequenz werden, basierend auf betrieblichen Rationalitäten der effizienten Arbeitsorganisation, betriebliche Senioritätssysteme eingerichtet. Diese sehen mit der Betriebszugehörigkeit steigende Lohnkurven vor, deren Anstieg die Zunahme der Produktivität der Mitarbeiter/innen übertrifft.² Anders ausgedrückt: Das Produktivitätsprofil weist einen flacheren Verlauf auf als das Lohnprofil. Ähnlich wie im Fall von betriebsgebundenem Humankapital (gemäß der Humankapitaltheorie; vgl. oben) kann dieses Modell jedoch wiederum nur betriebliche Seniorität erklären, es sind keine Aussagen zum Verhältnis der beiden Verläufe (also von Lohn und Produktivität) über mögliche Betriebswechsel hinweg möglich.

² Ergänzend ist hier das „klassische“ Effizienzlohn-Argument zu berücksichtigen, das besagt, dass manche Arbeitgeber/innen allen oder spezifischen (für den Betrieb besonders wichtigen) Arbeitskräften – oft über den ganzen Erwerbsverlauf hinweg – Löhne zahlen, die über dem Marktlohn liegen. Die betriebliche Rationalität dafür ist ein positiver Motivationseffekt und ein positiver Verstetigungseffekt betreffend betriebliches Humankapital. Im Effekt können die Löhne in solchen Unternehmen – neben der Etablierung von Senioritätsmodellen – schon bei Neueinsteiger/inne/n höher sein als in durchschnittlichen Vergleichsunternehmen (vgl. Akerlof und Katz, 1986).

Eine dritte Gruppe von Ansätzen fokussiert auf Selektions- und Matchingprozesse im umfassenderen Sinn, wobei hier wiederum unvollständige Information eine Rolle spielt. Anders als beim vorigen Ansatz, der von mangelnder Information bezüglich der Beobachtbarkeit der geleisteten Arbeit ausgeht, sieht der *Matching*-Ansatz das Problem in der Ungewissheit über die Güte des vorliegenden „*match*“ (Jovanovic 1979a, 973) zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in. Diese Ungewissheit kann nur im Laufe des Anstellungsverhältnisses überwunden werden. Sollte es sich bei dem Anstellungsverhältnis um einen guten *Match* handeln, wird der gegenständliche Lohn im Zeitverlauf gemäß der sich zeigenden hohen Arbeitsproduktivität erhöht, handelt es sich um einen schlechten *Match*, wird der Lohn nach unten angepasst. *Matches* hoher Qualität erfahren Lohnsteigerungen und haben Bestand, ungeeignete Arbeitnehmer/innen-Job-Konstellationen werden aufgelöst, weil der Lohn ein Niveau erreicht, das selbst unter Berücksichtigung von Wechselkosten mit alternativen Angeboten nicht konkurrieren kann. Daraus lässt sich ableiten, dass Seniorität das Ergebnis eines Selektionsprozesses ist, „[as] workers remain on jobs in which their productivity is revealed to be relatively high and that they select themselves out of jobs in which their productivity is revealed to be low“ (Jovanovic 1979a, 974). Idealtypisch wird dabei (anders als betreffend betriebsgebundenem Humankapital gemäß der Humankapitaltheorie; vgl. oben) nicht davon ausgegangen, dass sich die Produktivität von Arbeitskräften per se mit andauernder Betriebszugehörigkeit erhöht. Die mit zunehmender Seniorität zu beobachtenden Lohnsteigerungen gehen vielmehr rein auf den gegenständlichen Selektionsprozess zurück, während die individuelle Arbeitsproduktivität über den gesamten Beschäftigungszeitraum konstant bleibt.

So genannte *Job-Search*-Modelle (vgl. Jovanovic 1979b) folgen einer ähnlichen Überlegung, fokussieren aber im Gegensatz zum *Matching*-Ansatz nicht auf die Passung zum aktuellen Job, sondern auf die Verfügbarkeit alternativer Jobangebote. Letztere werden jedoch nur im Zeitverlauf und unter Suchanstrengungen bekannt. Lohn und Produktivität steigen demnach mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung an, weil neue, bessere Jobangebote nach und nach bekannt und für Arbeitnehmer/innen verfügbar werden, was im Endeffekt zu *between job wage growth* führt. Die höheren Löhne basieren also auf besserer Passung und damit höherer Produktivität im neuen Job. Sowohl das Produktivitäts- wie auch das Lohnprofil steigt demnach mit dem Alter bzw. der Arbeitsmarkterfahrung an. Zugleich wird generell ein Abflachen beider Profile im mittleren Alter erwartet, weil eine zunehmende Zahl von Arbeitnehmer/innen dann bereits einen passenden und gut entlohnten Job gefunden haben sollte. Nach diesem Modell können Löhne mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung selbst dann zunehmen, wenn die individuelle Arbeitsproduktivität mit dem Alter nicht zunimmt (bzw. sogar wenn diese sinkt) und ohne, dass betriebliche Modelle der Seniorität installiert wären.

Schneider (2011) liefert unter anderem einen Überblick über die internationalen empirischen Befunde zu den oben beschriebenen ökonomischen konzeptionellen Überlegungen. Generell zeigt sich dabei, dass aufgrund von Problemen der empirischen Messung wichtiger erklärender Variablen direkte Tests der gegenständlichen Modelle nur schwer möglich sind.

Schneider unterscheidet die Schätzung individueller Lohnregressionen, aus denen die Erträge von Erfahrung und Betriebszugehörigkeit abgelesen werden können, kombinierte Analysen von Lohn- und Produktivitätsentwicklungen (separate Schätzungen der Lohn- und Produktivitätskurve in Abhängigkeit von Alter, Erfahrung und Betriebszugehörigkeit) sowie empirische Analysen zur mittelbaren Evidenz der Modelle; hierbei werden aus Humankapital- und *Matching*-Modell abgeleitete Hypothesen überprüft. Einschlägige Analysen liegen zu einer Vielzahl unterschiedlicher Länder vor. Trotz der im Einzelnen abweichenden Ergebnisse lässt sich dabei – abgesehen von einigen Ausnahmen – betreffend zentraler Befunde doch auch eine relativ große Übereinstimmung feststellen (vgl. zusammenfassend auch Schneider 2010). In der Regel wird dabei konstatiert, dass sich die Produktivitäts- und Lohnprofile im Erwerbsverlauf keineswegs deckungsgleich entwickeln. Häufig deuten die Ergebnisse in die Richtung, wonach die Löhne schneller steigen als die Produktivität, wobei zu Anfang des Erwerbslebens Unterbezahlung vorherrsche, gegen Ende Überbezahlung (es gibt jedoch auch Untersuchungen, die kein solches Ergebnis zeigen; siehe zusammenfassend auch de Heek und van Vuuren 2010, 25). Diese Befunde werden im Allgemeinen als Indiz für die Existenz von anreizkompatiblen Lohnverträgen im Sinne des *deferred payment* gedeutet und gegen das Zutreffen der humankapitaltheoretischen Ansätze. Dem kann in der Argumentation von Schneider (2010, 9) entgegen gehalten werden, dass die mit dem Alter zunächst ansteigenden Produktivitätsprofile per se für substantielle Humankapitaleffekte über weite Teile des Erwerbslebens sprechen, auch wenn die Entlohnung über diese Aspekte hinaus Anreizelemente enthalten dürfte. Freilich kann auch hier argumentiert werden, dass steigende Produktivität durch eine verbesserte Qualität des *Matches* verursacht sein kann – im Erwerbsverlauf eben Positionen eingenommen werden, welche den Fähigkeiten des Beschäftigten besonders gut entsprechen. Wenn rein diesem Modell gefolgt wird, ist die im höheren Alter wiederholt als abfallend dargestellte Produktivität (vgl. für eine diesbezügliche Diskussion z.B. van Ours und Stoeldraijer 2011) nicht adäquat erklärbar. Hier scheinen wiederum Humankapitaltheorien die größte Erklärungskraft zu entfalten, da sie vorhersagen, dass Investitionen in neues Wissen, sei es genereller oder spezifischer Natur, mit dem Heranrücken des Pensionsalters immer weniger lohnend werden.

Generell deuten, wie oben bereits angesprochen, viele Untersuchungen in die Richtung, dass die Arbeitsproduktivität bei älteren Arbeitskräften der Tendenz nach abnimmt (vgl. zusammenfassend Schneider 2011; de Heek und van Vuuren 2010). Die gegenständlichen Effekte fallen aber vielfach relativ mild aus bzw. ist die Ausprägung der Ergebnisse stark von der zur Messung bzw. Schätzung herangezogenen Methodik abhängig (vgl. z.B. van Ours und Stoeldraijer 2011, 19ff.; Bloom und Sousa-Poza 2013). Von besonderem Interesse ist für den Fall Österreichs eine einschlägige Untersuchung von Mahlberg et al. (2013). Dabei wird der altersspezifische Verlauf von Produktivität und Entlohnung in Österreich für den Zeitraum 2002 bis 2005 analysiert. Die Autor/inn/en nutzen dabei einen verknüpften

Arbeitnehmer/innen-Arbeitgeber/innen Paneldatensatz³ (vgl. Freund et al. 2011), der sowohl individuelle Charakteristika der Arbeitnehmer/innen (aus den Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger) als auch Informationen zur Wertschöpfung der Unternehmen (aus der Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria) enthält. Mahlberg et al. (2013) finden für Betriebe mit einem höheren Anteil jüngerer Arbeitnehmer/innen (jünger als 30) eine vergleichsweise geringere Produktivität, dies gilt jedoch nicht für Betriebe mit einem überproportional höheren Anteil an älteren Arbeitnehmer/innen (älter als 50). Darüber hinaus finden sie keine Hinweise auf eine Überzahlung älterer Arbeitskräfte in Hinblick auf ihre Produktivität.

Ein gemeinsamer Befund fast aller Untersuchungen zum gegenständlichen Themenbereich ist, dass Unternehmen generell eine Tendenz dazu zeigen, lieber jüngere als ältere Arbeitskräfte neu einzustellen. Dies kann wiederum im Lichte von Überlegungen zu betrieblicher Anreizentlohnung oder mit Blick auf einen kürzeren zeitlichen Nutzen von Investitionen in betriebsspezifische Kenntnisse gedeutet werden (vgl. de Hek und van Vuuren 2010, 25). Darüber hinaus sind diesbezüglich auch Effekte von „statistischer Diskriminierung“ möglich, zum Beispiel in dem Sinn, dass Arbeitgeber/innen vielfach annehmen, dass ältere Arbeitskräfte eine substantiell geringere Produktivität aufweisen als jüngere.

Die hier bisher diskutierten wirtschaftswissenschaftlichen Ansätze zur Erklärung von Senioritätsentlohnung fokussieren auf betriebliche personalpolitische und arbeitsorganisatorische Rationalitäten bzw. auf marktvermittelte Prozesse, die im Zeitverlauf zu gesteigerter Produktivität und damit gesteigerten Löhnen führen können (*Matching-* und *Job-Search-Modelle*).

Das bedeutet freilich nicht, dass gesetzliche und/oder kollektivvertragliche Regulierungen nicht ebenfalls ein wichtiger Ankerpunkt für Senioritätsregelungen bzw. -praktiken sein können. Anders als klassische wirtschaftswissenschaftliche Überlegungen fokussieren Ansätze zur Analyse von *Industrial Relations* bzw. zu *Collective Bargaining* dabei insbesondere auf Strategien von Gewerkschaften. Gewerkschaften werden, so etwa der Befund von Weiss (1985) und Tracey (1986), vor allem im Interesse älterer Arbeitnehmer/innen tätig, weil alt eingesessene „Amtsinhaber/innen“ (*incumbents*) die Gewerkschaften auf Kosten von *Newcomern* kontrollieren. Zusammen mit der Durchsetzung eines besonderen Kündigungsschutzes etc. für bereits länger im Betrieb tätige Arbeitnehmer/innen (last-in/first-out [LIFO] Modell) lässt sich dabei ein System etablieren, das – im Vergleich zu einem Modell mit über die Berufsbiografie weitgehend stabilen Löhnen – insgesamt Vorteile für die Arbeitgeber/innen und die längerfristig im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen bringen kann. Wenn neu eingestellte Arbeitnehmer/innen unter dem Niveau eines alternativen (über die Berufsbiografie) stabilen Gehalts entlohnt werden,

³ Ein Update dieses Datensatzes steht gegenwärtig leider nicht zur Verfügung.

sparen sich Arbeitgeber/innen Kosten, weil spätere höhere Löhne in die Zukunft diskontiert werden können (und de facto – im Falle einer früheren Beendigung von Arbeitsverhältnissen – nicht bei allen neu eingestellten Arbeitskräften anfallen). Diese relativen Einsparungen auf Seiten der Arbeitgeber/innen erhöhen wiederum, so die Überlegung, den (nicht beschäftigungsschädigenden) Verhandlungsspielraum der Gewerkschaften für höhere Löhne (insbesondere für längerfristig im Unternehmen beschäftigte Personen) (vgl. z.B. Booth und Frank 1996). Gestützt würde – so das Argument – ein solches System insgesamt zudem dadurch, dass auf Seiten von Arbeitnehmer/innen (aus unterschiedlichen Gründen) eine grundlegende Präferenz für ansteigende Lohnprofile gegeben sei (ggf. auch auf Kosten niedrigerer Einstiegsgehälter) (vgl. Loewenstein und Sicherman 1991; zusammenfassend de Hek und van Vuuren 2010, 20f.). Der Effekt eines solchen Modells könnte unter anderem sein, dass Löhne – basierend auf einschlägigen Regulierungen – am Ende der Erwerbsbiografie tatsächlich über der individuellen Arbeitsproduktivität zu liegen kommen, was dann bei einem Verlust des Arbeitsplatzes mit beträchtlichen Problemen der Wiederbeschäftigung einhergehen kann.

Für die vorliegende Untersuchung können aus den gegenständlichen konzeptionellen ökonomischen Überlegungen und empirischen Untersuchungen vor allem zwei zentrale Schlussfolgerungen gezogen werden.

Erstens sind die gegenständlichen Erklärungsmodelle nicht wechselseitig ausschließender Natur, sondern grundsätzlich miteinander kombinierbar. Das heißt, dass Humankapitaleffekte, *Agency*-Effekte im Sinn von *deferred payment*, Effekte, wie sie in *Matching*- und *Job-Search*-Modellen beschrieben werden und regulatorisch bedingte Senioritätseffekte in einem gegebenen Arbeitsmarkt zugleich Wirkung entfalten können.

Zweitens legen die gegenständlichen konzeptionellen Überlegungen und die einschlägigen Befunde zu unterschiedlichen Ländern⁴ nahe, dass die Ausgestaltung des Zusammenhangs zwischen der Produktivitäts- und der Lohnkurve nicht auf ein Problem der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Lohnregulierung reduziert werden kann. Vielmehr scheinen hier auch betriebliche personalpolitische und arbeitsorganisatorische Rationalitäten, tatsächliche Humankapitaleffekte und Wirkungen von *Matching*- und *Job-Search*-Prozessen von substantieller Bedeutung zu sein.

Die gegenständliche Untersuchung fokussiert vor diesem Hintergrund in der Folge erstens auf eine Analyse gesetzlicher und kollektivvertraglicher Regulierungen und die darin gegebenenfalls enthaltenen Regelungen zu Seniorität. Damit werden Erkenntnisse zu der Frage generiert, ob bzw. für welche Gruppen und in welchem Ausmaß Senioritätseffekte auch direkt rechtlich festgeschrieben werden.

⁴ Mit sehr unterschiedlichen Modellen der Lohnregulierung.

Zweitens werden tatsächliche Beschäftigungsverläufe vor dem Hintergrund dieser Regulierungen bzw. der jeweils existierenden Lohnentwicklung analysiert. Es geht dabei um die Frage, ob es einen – und wenn ja welchen – Zusammenhang zwischen individueller Einkommensentwicklung und Arbeitsmarktstatus (Stabilität der Beschäftigung, Betroffenheit bzw. Dauer von Arbeitslosigkeit etc.) gibt.

Drittens wird aus einer generelleren Perspektive untersucht, ob es (im Vergleich von ausgesuchten Branchen bzw. jeweils von Arbeiter/inne/n und Angestellten) einen Zusammenhang zwischen der jeweiligen rechtlichen Regulierung (zur Lohnentwicklung) und der jeweiligen Beschäftigungssituation von älteren Personen gibt.

3. Rechtslage und Praxis des Senioritätsprinzips

Die praktische Bedeutung des Senioritätsprinzips auf dem österreichischen Arbeitsmarkt wird anhand der Systematisierung der bestehenden Rechtslage sowie der bestehenden Kollektivverträge ausgewählter Branchen eruiert. Das österreichische Arbeitsrecht gibt in einigen Bereichen Grundpfeiler vor, verlagert die meisten detaillierteren Bestimmungen zu Senioritätsregelungen aber auf die Ebene der Kollektivverträge. Dies gilt für alle privatrechtlichen Bestimmungen zu Löhnen und Gehältern, da die Lohnfindung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse in der Regel in Österreich auf kollektivvertraglicher, betrieblicher oder individueller Ebene erfolgt und nicht gesetzlich geregelt ist.⁵ Derzeit gibt es in Österreich laut Österreichischem Gewerkschaftsbund (ÖGB) über 800 Kollektivverträge.⁶ Die kollektive Rechtsgestaltung der Kollektivverträge ist in Österreich im Arbeitsverfassungsgesetz⁷ geregelt. Neben Regelungen auf gesetzlicher und kollektivvertragsrechtlicher Ebene bestimmen auch betriebliche und individuelle Vereinbarungen das Ausmaß des Senioritätsprinzips. Betriebsvereinbarungen können die Arbeitnehmer/innen nicht schlechter stellen als der geltende Kollektivvertrag. Individuelle Vereinbarungen können wiederum keine Schlechterstellung gegenüber der Betriebsvereinbarung beinhalten.⁸

In diesem Kapitel findet sich eine Systematisierung der bestehenden Rechtslage (Abschnitt 3.1) und eine daran anschließende Analyse der Kollektivverträge ausgewählter Branchen (Abschnitt 3.2). Zur praktischen Bedeutung der gesetzlich und kollektivvertraglich verankerten Senioritätsprinzipien wurden Expert/inn/en und Stakeholder befragt und die relevanten Erkenntnisse dieser Befragungen in Abschnitt 3.3 zusammengefasst.

3.1. Senioritätsprinzipien im österreichischen Arbeitsrecht

Gesetzlich geregelte Bestimmungen, die auf dem Senioritätsprinzip basieren, finden sich in unterschiedlichen Gesetzen und betreffen den Urlaubsanspruch, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Abfertigungsansprüche, das Kündigungsrecht allgemein und Kündigungsfristen.

⁵ Im Unterschied zu privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen finden sich die aktuellen Gehaltstabellen der öffentlich Bediensteten in den jeweiligen Beamten- und Vertragsbedienstetengesetzen auf Bundes-, Landes- oder Gemeindeebene. Auf diese gesetzlichen Regelungen werden wir im Folgenden nicht genauer eingehen, da im Rahmen der Studie nur privatrechtlich begründete Arbeitsverhältnisse betrachtet werden.

⁶ KV-Internetplattform des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege, abgerufen am 18.06.2014.

⁷ Vgl. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl 1974/22 idF BGBl I 2013/71.

⁸ Eine umfassende Analyse von Betriebsvereinbarungen war im Rahmen dieser Untersuchung nicht vorgesehen. Auch individuelle Vereinbarungen können nicht in der Analyse berücksichtigt werden, da kein Zugang zu diesbezüglichen Informationen besteht.

Im Urlaubsgesetz⁹ ist die sogenannte sechste Urlaubswoche geregelt. Das Urlaubsgesetz gilt für alle Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.¹⁰ Sondergesetze betreffend das Urlaubrecht finden sich für Arbeiter/innen in der Bauwirtschaft im Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und für Heimarbeiter/innen im Heimarbeitergesetz. Das Urlaubsgesetz sieht vor, dass nach Vollendung des 25. Dienstjahres beim selben Arbeitgeber, derselben Arbeitgeberin, beziehungsweise ab dem 26. Dienstjahr Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von 36 Werktagen pro Jahr besteht. Bei einer 5-Tage-Woche sind das 30 Arbeitstage. Anrechenbar sind durchgehende Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, derselben Arbeitgeberin, mit einer maximal dreimonatigen Unterbrechung, welche nicht im Zusammenhang mit einer Arbeitnehmer/innen-Kündigung oder einer durch den/die Arbeitnehmer/in verschuldete Entlassung stehen darf. Darüber hinaus sind höchstens fünf Jahre an Dienstzeiten aus anderen inländischen (oder EWR-Staaten) Arbeitsverhältnissen und an Zeiten einer selbständigen Tätigkeit im Inland, die mindestens sechs Monate angedauert haben, anrechenbar. Weiters können maximal bis zu vier Jahre an Schulzeiten, die über die neunjährige Schulpflicht in einer weiterführenden Schule hinausgehen, und bis zu fünf Jahre eines erfolgreich abgeschlossenen Studiums an einer Universität oder Fachhochschule als Dienstzeiten angerechnet werden. Insgesamt können höchstens sieben Jahre an Dienstzeiten aus anderen Arbeitsverhältnissen und Schulzeiten angerechnet werden beziehungsweise höchstens zwölf Jahre aus anderen Arbeitsverhältnissen, Schulzeiten und Studienzeiten.

Regelungen zur Entgeltfortzahlung finden sich grundsätzlich im Angestelltengesetz, im Entgeltfortzahlungsgesetz¹¹ und im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch¹² (ABGB). Im Entgeltfortzahlungsgesetz ist die Entgeltfortzahlung bzw. Lohnfortzahlung im Fall der Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall von Arbeitnehmer/inne/n, deren Arbeitsverhältnis auf einer privatrechtlichen Vereinbarung gründet, geregelt.¹³ Im Entgeltfortzahlungsgesetz folgt die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit wegen eines Krankheitsfalles oder im Fall eines Unfalls dem Senioritätsprinzip. Hinsichtlich der Entgeltfortzahlungsansprüche sind Angestellte und Arbeiter/innen mit Ausnahme der Anspruchsdauer im Fall von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie der Anspruchsvoraussetzungen im Fall einer Wiedererkrankung innerhalb eines Arbeitsjahres seit dem Jahr 2000 gleichgestellt. Prinzipiell gilt, dass ein Grundanspruch einer

⁹ Vgl. Urlaubsgesetz, BGBl. 1976/390 idF BGBl. I 2013/3.

¹⁰ Mit geringfügigen Abweichungen gilt das Urlaubsgesetz auch für Journalist/inn/en, Hausbesorger/innen, Hausgehilf/inn/en und Hausangestellte sowie Schauspieler/innen.

¹¹ Vgl. Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 1974/399 idF BGBl. I 2010/100.

¹² Vgl. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, JGS 1811/946 idF BGBl. I 2015/35.

¹³ Ausgenommen davon sind Angestellte (Angestelltengesetz), Gutsangestellte (Gutsangestelltengesetz), Journalist/inn/en (Journalistengesetz), Theaterarbeiter/innen (Theaterarbeitsgesetz), Landarbeiter/innen (Landarbeitsgesetz), Heimarbeiter/innen (Heimarbeitsgesetz), Hausgehilf/inn/en und Hausangestellte (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz), Hausbesorger/innen (Hausbesorgergesetz) und jene, deren Beschäftigungsverhältnis dem Berufsausbildungsgesetz unterliegt.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von sechs Wochen besteht. Die Anspruchsdauer der Entgeltfortzahlung im Fall der Arbeitsunfähigkeit erhöht sich nach fünf Dienst- bzw. Arbeitsjahren auf acht Wochen, nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit auf zehn Wochen und nach 25 Jahren auf zwölf Wochen. Dauert die Erkrankung weiter an, reduziert sich die Entgeltfortzahlung auf die Hälfte und ist noch maximal vier Wochen vonseiten der Dienstgeber/innen unabhängig von der Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer/innen auszubezahlen. Für die Bemessung der Anspruchsdauer werden nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz alle Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, derselben Arbeitgeberin, die längstens 60 Tage unterbrochen sind, herangezogen, sofern die Unterbrechung nicht durch eine Arbeitnehmer/innen-Kündigung oder eine durch den/die Arbeitnehmer/in verschuldete Entlassung ausgelöst wurde.¹⁴ Sonderregelungen betreffen die Lohnfortzahlung bei einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls und bei Berufskrankheiten. Im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit erhöht sich der Grundanspruch des/der Angestellten von sechs auf höchstens acht Wochen. Im Unterschied zu Angestellten ändert sich das Senioritätsprinzip bei Arbeiter/inne/n, wenn diese aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit arbeitsunfähig sind. Der Grundanspruch ist in diesen Fällen längstens acht Wochen und erhöht sich nach 15 Dienstjahren längstens auf zehn Wochen, allerdings ohne weiteren Hälfteanspruch. Die Lohnfortzahlungsansprüche beziehen sich immer pro Arbeitsjahr, wobei die Berechnung im Fall einer Wiedererkrankung beziehungsweise eines erneuten Unfalls zwischen Arbeiter/inne/n und Angestellten unterschiedlich geregelt ist, diese unterliegt jedoch keinem weiteren Senioritätsprinzip als dem bereits Beschriebenen.

Kündigungsfristen sind für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse von Angestellten im Angestelltengesetz¹⁵, für Arbeiter/innen, die der Gewerbeordnung¹⁶ unterliegen in dieser und für jene Arbeitnehmer/innen, die dem ABGB unterliegen, im ABGB geregelt. Prinzipiell kann der/die Arbeitgeber/in das Angestellten-Arbeitsverhältnis mit Ablauf eines Kalendervierteljahres kündigen. Zudem gilt für Angestellte eine sechswöchige Kündigungsfrist, die sich nach zwei vollendeten Dienstjahren auf zwei Monate, nach fünf Dienstjahren auf drei Monate, nach dem 15. Dienstjahr auf vier Monate und nach dem 25. Dienstjahr auf fünf Monate erhöht. Für Arbeiter/innen nach der Gewerbeordnung beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage. Für Arbeitnehmer/innen, die dem ABGB unterliegen, gilt Folgendes: Arbeitsverhältnisse, die keine Dienste höherer Art zum Gegenstand haben und bei denen das Entgelt nach Stunden oder Tagen, nach Stück- oder Einzelleistung bemessen wird, können jederzeit für den folgenden Tag gekündigt werden. Nimmt ein solches Arbeitsverhältnis die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin, hauptsächlich in Anspruch und hat es schon drei Monate gedauert, oder wird das Entgelt nach Wochen

¹⁴ Weiters werden Dienstzeiten eines Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnen-Wechsels berücksichtigt, wenn dieser durch den Übergang des Unternehmens, Betriebes oder Betriebsteiles, in dem der/die Arbeitnehmer/in beschäftigt ist, verursacht wurde und die Anrechnung der Dienstzeit vorausgegangener Arbeitsverhältnisse vereinbart wurde.

¹⁵ Vgl. Angestelltengesetz, BGBl 1921/292 idF BGBl I 2010/58.

¹⁶ Vgl. Gewerbeordnung, BGBl 1994/194 idF BGBl I 2014/60

bemessen, so hat die Kündigung spätestens am ersten Werktag für den Schluss der Kalenderwoche zu erfolgen. Hat das Arbeitsverhältnis Dienste höherer Art zum Gegenstand und schon drei Monate angedauert, und nimmt es die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin, hauptsächlich in Anspruch, so besteht eine Kündigungsfrist von vier Wochen. In allen anderen Fällen kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer 14-tägigen Kündigungsfrist gelöst werden. Demnach findet sich betreffend die Kündigungsfrist ausschließlich im Angestelltengesetz eine Senioritätsregelung.

Im Arbeitsverfassungsgesetz ist unter anderem geregelt, aus welchen Gründen Arbeitnehmer/innen eine Kündigung anfechten können. Der §105 Abs. 3b bezieht sich explizit auf das Alter der Arbeitnehmer/innen und die Berücksichtigung einer vieljährigen Betriebszugehörigkeit, womit an dieser Stelle Seniorität eine Rolle spielt. Genaugenommen steht dieser Aspekt in Zusammenhang mit der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist. Im Fall von älteren Mitarbeiter/inne/n gilt es die vieljährige ununterbrochene Beschäftigungszeit im Betrieb bzw. im Unternehmen und die zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt bei der Prüfung, ob die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, zu berücksichtigen. Voraussetzung dafür ist, dass die Kündigung nicht in der Person des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin, begründet liegt (Schaden für das Unternehmen), keine Weiterbeschäftigung ohne beträchtlichen Schaden für das Unternehmen möglich ist oder betriebliche Erfordernisse eine Weiterbeschäftigung nicht erlauben.

Die *Abfertigung Alt* ist im Angestelltengesetz, im Arbeiter-Abfertigungsgesetz¹⁷ und im Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz¹⁸ geregelt und gilt noch für alle Arbeitnehmer/innen, die vor 2003 ihr Arbeitsverhältnis begonnen haben und nicht auf das System der *Abfertigung Neu* umgestiegen sind. Darin ist geregelt, dass Arbeitnehmer/inne/n nach mindestens drei Dienstjahren im Fall einer Arbeitgeber/innen-Kündigung eine Abfertigung in der Höhe von zwei Monatsentgelten gebührt, nach fünf Dienstjahren drei Monatsentgelte, nach zehn Dienstjahren vier Monatsentgelte, nach 15 Dienstjahren sechs Monatsentgelte, nach 20 Dienstjahren neun Monatsentgelte und nach 25 Dienstjahren zwölf Monatsentgelte.

3.2. Analyse ausgewählter Kollektivverträge

3.2.1. Auswahl der Kollektivverträge

Der österreichische Gesetzgeber legt in seinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen Mindeststandards fest, die nicht unterschritten werden dürfen, etwa Regelungen zu Kündigungsfristen oder Arbeitszeit. Für Arbeitnehmer/innen günstigere bzw. die genauere

¹⁷ Vgl. Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl 1979/107 idF BGBl I 2013/139.

¹⁸ Vgl. Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl 1972/414 idF BGBl I 2014/94.

Ausgestaltung dieser Regelungen sowie Regulierungen zu Löhnen und Gehältern erfolgen auf der Ebene der Kollektivverträge. Kollektivverträge werden überwiegend zwischen den Fachgewerkschaften und den Fachorganisationen der Wirtschaftskammer verhandelt. Mit – laut ÖGB (siehe Fußnote 6) – mehr als 800 gültigen Kollektivverträgen in Österreich ist diese Struktur sehr zerstückelt. So gibt es einerseits Rahmenkollektivverträge, die einen Großteil der Beschäftigten einer Branche abdecken (wie etwa im Handel oder im Hotel- und Gastgewerbe), zugleich gibt es auch viele einzelne und nur auf wenige Beschäftigte, häufig nur auf ein Unternehmen, anzuwendende Kollektivverträge.

Grundsätzlich fehlen aufschlussreiche und gesicherte Informationen darüber, welcher Kollektivvertrag auf wie viele Beschäftigte anzuwenden ist. Die OECD bescheinigt Österreich zwar, dass 99 % der Arbeitnehmer/innen von zwischen den Sozialpartnern verhandelten Tariflöhnen erfasst sind (OECD 2012), die konkrete Quelle dieser Zahl ist allerdings nicht reproduzierbar.¹⁹ Die Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria erhebt alle vier Jahre Informationen zu Löhnen und Einkommen von unselbständig Beschäftigten bei Unternehmen mit zehn oder mehr Mitarbeiter/inne/n. Dabei wird auch erhoben, wie viele Mitarbeiter/innen einem Kollektivvertrag unterliegen. Von 2,24 Millionen unselbständig Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeiter/inne/n waren laut der Erhebung aus dem Jahr 2010 7,1 % nicht von einem Kollektivvertrag erfasst. Besonders groß war der Anteil dieser Gruppe in den Wirtschaftsbereichen „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ (41,7 %), „Sonstige Dienstleistungen“ (33,4 %) und im Bereich „Erziehung und Unterricht“ (29,0 %) (Statistik Austria, 2013a).

Ziel dieses Abschnitts ist es, eine Auswahl an Kollektivverträgen hinsichtlich der darin enthaltenen Senioritätsregelungen zu analysieren um damit Aussagen zu den Senioritätsregelungen ausgewählter Branchen treffen zu können. Dazu benötigen wir Informationen darüber, welcher Kollektivvertrag für welche Branche in welchem Ausmaß relevant ist. Die Kollektivverträge setzen insbesondere die Löhne und Gehälter fest, wobei in den meisten Kollektivverträgen nach unterschiedlichen Verwendungsgruppen unterschieden wird. Da die Lohn- und Gehaltsentwicklungen über die Jahre der Betriebszugehörigkeit oder Arbeitsmarkterfahrung in unterschiedlichen Verwendungsgruppen durchaus unterschiedlich sein kann, benötigen wir weiters Informationen darüber, wie relevant welche Verwendungsgruppe in den einzelnen Kollektivverträgen ist.

Da es in Österreich zwar eine Vielzahl an Daten zur Beschäftigtenstruktur gibt, jedoch keine detaillierten Daten zur Verteilung der Beschäftigten auf unterschiedliche Kollektivverträge beziehungsweise auf deren Lohn- und Gehaltspositionen vorliegen, stützen wir uns auf die Gewichtung des Tariflohnindex der Statistik Austria. Dieser Index erhebt jedes Jahr die

¹⁹ Die OECD beruft sich auf eigene Berechnungen beziehungsweise auf die ICTWSS „*Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*“ des Amsterdam Institute for Advanced Studies (<http://www.uva-aias.net/208> [28.12.2014]), die wiederum verschiedenste Quellen, zum Beispiel Publikationen des European Social Committees oder der Europäischen Kommission, angibt.

Entwicklung der Mindestlöhne und -gehälter. 2007 wurde die Gewichtung aktualisiert. Dieser Gewichtung liegt eine repräsentative Auswahl an Kollektivverträgen und gesetzlichen Gehaltsregelungen zugrunde. Das komplexe Auswahlverfahren richtet sich einerseits nach den betroffenen Beschäftigten eines Kollektivvertrags, andererseits nach Kriterien wie Verwendungsgruppen und Biennialstufen. Dazu wurden von der Statistik Austria eigens Primärerhebungen bei Unternehmen, land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, Gemeinden sowie bei Kammern und ausgegliederten Einheiten des öffentlichen Bereichs durchgeführt. Zudem wurden Lohn- und Gehaltsstatistiken der Wirtschaftskammer und des ÖGB verwendet, um die Verteilung der Beschäftigten einiger Wirtschaftsbereiche auf unterschiedliche Kollektivverträge zu eruieren. Laut Angaben der Statistik Austria werden 89 % der Arbeiter/innen und 91 % der Angestellten durch dieses Verfahren direkt repräsentiert. Die restlichen Beschäftigten werden mitgewichtet. (Statistik Austria, 2011)

Die aus diesem Verfahren hervorgehende Gewichtung des Tariflohnindex gibt an, für welchen Anteil der Tariflohnsumme der Indexpositionen ein Kollektivvertrag gültig ist. Da viele Kollektivverträge in mehreren Branchen gültig sind, können wir der Gewichtung weiters entnehmen, für welchen Anteil der Tariflohnsumme der Kollektivvertrag in einer bestimmten Branche gültig ist. Für unseren Zweck – die Relevanz einzelner Kollektivverträge für ausgewählte Branchen festzustellen – wäre eine Gewichtung über die Anzahl der Beschäftigten zwar günstiger²⁰, allerdings ist die Gewichtung des Tariflohnindex die einzige systematische und vollständige Quelle, die uns zur Verfügung steht, um die Bedeutung einzelner Kollektivverträge einordnen zu können.

Insgesamt enthält der Tariflohnindex (TLI) 294 Kollektivverträge und Gehaltsregelungen. Tabelle 1 zeigt die zehn im Index am höchsten gewichteten Kollektivverträge, die Information, ob der Kollektivvertrag Regelungen für Arbeiter/innen (Arb) oder für Angestellte (Ang) enthält sowie das anteilmäßige Gewicht des jeweiligen Kollektivvertrags. Der Kollektivvertrag für Handelsangestellte ist mit Abstand der am höchsten gewichtete, 11,3 % des Index werden davon bestimmt. Dieser Kollektivvertrag ist allerdings nicht nur für die Branche Handel (G) relevant, auch Beschäftigte in den Branchen Banken und Versicherungen (K), Erbringung von freiberuflichen wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (M) und Herstellung von Waren (C) sind davon erfasst. Ähnliches trifft auf die meisten anderen hoch gewichteten Kollektivverträge zu. So ist der Kollektivvertrag für Beschäftigte der eisen- und metallherstellenden und -verarbeitenden Industrie sowohl für die Branche Herstellung von Waren (C) als auch für die Branche Bau (F) von Relevanz. Der an sechster Stelle gelistete Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting kann keiner Branche hauptsächlich zugeordnet werden, sondern umfasst Beschäftigte in den Branchen Bergbau (B), Herstellung von Waren (C), Bau (F), Information und Kommunikation (J), Erbringung von freiberuflichen

²⁰ Die Gewichtung über die Lohnsumme führt dazu, dass ein Kollektivvertrag, der relativ hohe Gehälter vorsieht, höher gewichtet wird als ein Kollektivvertrag mit geringeren Gehältern, auch wenn beide Kollektivverträge dieselbe Anzahl an Beschäftigten umfassen.

wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (M) und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S).

Tabelle 1: Gewichtung des Tariflohnindex für ausgewählte Kollektivverträge

Kollektivvertrag	Soziale Stellung	Gewichtung
Handel	Ang	11,3%
Eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie	Mix	6,0%
Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe	Arb	3,6%
Handel	Arb	2,9%
Bauindustrie und Baugewerbe	Arb	2,8%
Handwerk und Gewerbe, Dienstleistung, Information und Consulting	Ang	2,7%
Metallgewerbe	Ang	2,6%
Elektro- und Elektronikindustrie	Mix	2,2%
Sozialwirtschaft Österreich	Mix	2,0%
Bauindustrie und Baugewerbe	Ang	1,5%

Quelle: Statistik Austria 2011.

Unsere Auswahl an Kollektivverträgen folgt zwei Kriterien: Einerseits möchten wir möglichst relevante, also eine große Anzahl an Beschäftigten erfassende Kollektivverträge analysieren. Dementsprechend werden die zehn in Tabelle 1 dargestellten Kollektivverträge berücksichtigt. Außerdem gilt es die Auswahl dahingehend zu treffen, dass bestimmte Branchen möglichst gut abgebildet werden, sodass in einem weiteren Schritt auch Aussagen zu den Senioritätsregelungen ausgewählter Branchen getroffen werden können. Dabei beschränkt sich unsere Auswahl auf die Privatwirtschaft und auf dafür gültige Kollektivverträge. Senioritätsregelungen prägen die öffentliche Verwaltung zwar durchaus, für die Fragestellung der Auswirkung von Seniorität auf den Arbeitsmarkt Älterer werden wir diesen Bereich aufgrund geringerer Relevanz allerdings nicht behandeln.

Tabelle 2 zeigt die getroffene Auswahl an Kollektivverträgen (siehe S. 19). Insgesamt wurden 30 Kollektivverträge analysiert.²¹ In weiterer Folge wird erläutert, warum diese Auswahl getroffen wurde, über welche Branchen damit Aussagen getroffen werden können und inwiefern diese Branchen für das Thema Seniorität und Arbeitsmarkt von Relevanz sind.

Wie bereits Tabelle 2 anzeigte, betreffen die 30 ausgewählten Kollektivverträge unterschiedliche Branchen. Tabelle 3 fasst den Inhalt der vorigen Tabelle so zusammen, dass erkennbar wird, welche Branchen durch die Auswahl gut abgedeckt werden (siehe S. 20). Insgesamt decken wir mit dieser Auswahl 49 % der Tariflohnsumme ab. Allerdings könnten wir mit dieser Auswahl an Kollektivverträgen zu einzelnen Branchen – wie zum

²¹ Die Kollektivverträge für Hotel- und Gastgewerbe unterscheiden sich sowohl für Arbeiter/innen als auch für Angestellte nach Bundesländern, allerdings ist nicht jedes Bundesland im Tariflohnindex enthalten, sodass acht Kollektivverträge für Arbeiter/innen und drei Kollektivverträge für Angestellte analysiert wurden.

Beispiel der Branche Verkehr und Lagerei (H) oder Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S) – nur sehr eingeschränkt Aussagen treffen, da nur ein sehr geringer Anteil der Lohnsumme durch die ausgewählten Kollektivverträge erfasst ist (1 % in Verkehr und Lagerei; 11 % in Erbringung von sonstigen Dienstleistungen). Insbesondere die Branchen Bau (F), Handel (G), Beherbergung und Gastronomie (I) und Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K) können sehr gut abgebildet werden. Die Branchen Herstellung von Waren (C), Information und Kommunikation (K) und Gesundheits- und Sozialwesen (Q) sind mit dieser Kollektivvertragsauswahl ebenfalls gut erfasst, allerdings mit einem geringeren Abdeckungsgrad als die zuvor genannten Branchen. In den folgenden Absätzen wird kurz erklärt, wie wir mit diesem geringeren Abdeckungsgrad umgehen.

Die Branche Herstellung von Waren (C) wird im Tariflohnindex durch 67 Kollektivverträge abgebildet. Wir analysieren die zehn wichtigsten davon und decken damit 61 % der Lohnsumme der Branche ab. Die Hinzunahme weiterer Kollektivverträge wäre relativ aufwändig im Vergleich zum geringen zusätzlichen Gewicht, die diese in der Branche aufweisen. Wir treffen hier die Annahme, aus den 61 % der Lohnsumme abdeckenden Kollektivverträgen auf die gesamte Branche schließen zu können. Dabei bestärkt uns die Tatsache, dass für Angestellte der Industrie ein Rahmenkollektivvertrag gilt, der grundlegende Dinge, wie die Anzahl der Verwendungsgruppen und die Abstände von Vorrückungen innerhalb der Verwendungsgruppen oder ein Jubiläumsgeld, festlegt.²²

Die Branche Information und Kommunikation (J) wird im Tariflohnindex zu 50 % durch den Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik (IT-KV) repräsentiert. Drei weitere erfasste Kollektivverträge (Arbeiter/innen und Angestellte in Hotel- und Gastgewerbe und der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting) tragen dazu bei, dass mit der getroffenen Auswahl an Kollektivverträgen insgesamt 62 % der Branche abgedeckt werden kann. Weitere relevante Kollektivverträge wären die Kollektivverträge der Telekom Austria, des Österreichischen Rundfunks (ORF) und des Bundesrechenzentrums. Diese sind aufgrund der Nähe zum öffentlichen Bereich (in beiden Institutionen gibt es nach wie vor Beamtinnen/Beamte) allerdings als Sonderfälle zu klassifizieren und werden – wie auch der gesamte öffentliche Dienst – in weiterer Folge nicht berücksichtigt.

²² Leider weist Statistik Austria die Gewichtung des Tariflohnindex nicht nach ÖNACE-Zweistellern aus. Eine Alternative zur Annahme, dass die gesamte Branche Herstellung von Waren (C) durch 61 % der Gewichtung im Tariflohnindex erklärt wird bestünde darin, einzelne Unterbranchen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit von den untersuchten Kollektivverträgen betroffen sind (zum Beispiel Herstellung von chemischen Erzeugnissen (C20), Metallherzeugung und -bearbeitung (C24), Herstellung von Metallherzeugnissen (C25), Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen (C26), Herstellung von elektrischen Ausrüstungen (C27)), zu betrachten. Allerdings wissen wir nichts Genaueres über die Zusammensetzung der Kollektivvertragsgewichte und Verwendungsgruppen in diesen Unterbranchen. Annahmen darüber zu treffen erscheint uns weniger sinnvoll, als die oben genannte Annahme hinsichtlich der gesamten Branche Herstellung von Waren (C) zu treffen.

Tabelle 2: Auswahl der Kollektivverträge: Gewicht, betroffene Branchen und Relevanz für Branche

Kollektivvertrag	Gewicht insgesamt	Branche	Gewicht KV in Branche
Handel (Angestellte)	11,3%	C Warenherstellung	0,1%
		G Handel	72,4%
		K Finanz-/Versicherungsdienstleist.	7,2%
		M Wissenschaftliche/technische DL	0,9%
Eisen- metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (Mix)	6,0%	C Warenherstellung	27,8%
		F Bau	1,5%
Hotel- und Gastgewerbe (Arbeiter/innen): getrennt nach Bundesländern	3,3%	I Beherberg/Gastronomie	85,9%
		J Information/Kommunikation	4,6%
		S Sonstige Dienstl.	1,6%
Hotel- und Gastgewerbe (Angestellte): getrennt nach Bundesländern	0,7%	I Beherberg/Gastronomie	14,1%
		J Information/Kommunikation	5,8%
		S Sonstige Dienstleistungen	0,6%
Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe (Arbeiter/innen)	3,6%	C Warenherstellung	6,5%
		F Bau	19,0%
		G Handel	3,6%
Handel (Arbeiter/innen)	2,9%	C Warenherstellung	0,03%
		G Handel	17,4%
		L Immobilien	16,7%
		M Wissenschaftliche/technische DL	1,6%
Bauindustrie und Baugewerbe (Arbeiter/innen)	2,8%	F Bau	31,4%
Handwerk und Gewerbe, Dienstleistung, Information und Consulting (Angestellte)	2,7%	B Bergbau	32,7%
		C Warenherstellung	2,1%
		F Bau	5,5%
		J Information/Kommunikation	1,3%
		M Wissenschaftliche/technische DL	26,3%
Metallgewerbe (Angestellte)	2,6%	S Sonstige Dienstleistungen	2,6%
		C Warenherstellung	5,3%
		F Bau	11,1%
		G Handel	3,1%
		H Verkehr/Lagerei	0,8%
Elektro- und Elektronikindustrie (Mix)	2,2%	C Warenherstellung	10,6%
Sozialwirtschaft Österreich (BAGS) (Mix)	2,0%	Q Gesundheits-/Sozialwesen	27,1%
		S Sonstige Dienstleistungen	6,2%
Bauindustrie und Baugewerbe (Angestellte)	1,5%	F Bau	14,8%
		M Wissenschaftliche/technische DL	3,3%
Automatische Datenverarbeitung und Informationstechnik (IT-KV) (Angestellte)	1,3%	C Warenherstellung	0,6%
		J Information/Kommunikation	50,1%
Banken und Bankiers (Angestellte)	1,3%	K Finanz-/Versicherungsdienstleist.	26,8%
Chemische Industrie (Angestellte)	1,1%	C Warenherstellung	5,2%
Raiffeisen Bankengruppe und Raiffeisen-Revisionsverbände (Angestellte)	0,9%	K Finanz-/Versicherungsdienstleist.	19,4%
Versicherungsunternehmungen Innendienst (Angestellte)	0,8%	K Finanz-/Versicherungsdienstleist.	17,4%
Sparkassen (Angestellte)	0,7%	K Finanz-/Versicherungsdienstleist.	15,7%
Karitative Einrichtungen der Katholischen Kirche (Mix)	0,7%	Q Gesundheits-/Sozialwesen	10,5%
Chemische Industrie (Arbeiter/innen)	0,7%	C Warenherstellung	3,2%
Versicherungsunternehmungen Außendienst (Angestellte)	0,2%	K Finanz-/Versicherungsdienstleist.	4,7%

Quelle: Statistik Austria 2011, eigene Zusammenstellung.

Tabelle 3: Auswahl der Kollektivverträge: Abdeckung der Branchen

Branche	Abdeckung durch ausgewählte KVs
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	33%
C Herstellung von Waren	61%
D Energieversorgung	-
E Wasserversorgung	-
F Bau	83%
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	96%
H Verkehr und Lagerei	1%
I Beherbergung und Gastronomie	100%
J Information und Kommunikation	62%
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	91%
L Grundstücks- und Wohnungswesen	17%
M / N Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen*	32%
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	-
P Erziehung und Unterricht	-
Q Gesundheits- und Sozialwesen	38%
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	-
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	11%
T Private Haushalte	-
U Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	-
Gesamt	49%

Quelle: Statistik Austria 2011, eigene Zusammenstellung.

*Der TLI unterscheidet nicht zwischen den Branchen M und N.

Die Branche Gesundheits- und Sozialwesen (Q) wird im Tariflohnindex im Bereich des Gesundheitswesens durch eine Vielzahl an spezifischen Kollektivverträgen einzelner Krankenhausträger dargestellt. Deshalb konzentrieren wir uns auf den Bereich des Sozialwesens und analysieren den Kollektivvertrag Sozialwirtschaft Österreich (BAGS) und den Kollektivvertrag für karitative Einrichtungen der katholischen Kirche, die sich insbesondere auf das Sozialwesen beziehen. Dementsprechend treffen wir die Annahme, dass mit den beiden ausgewählten Kollektivverträgen in diesem Bereich die Branche Sozialwesen ohne Heime (Q88) abgebildet werden kann.

Tabelle 4: Relevanz und Beschäftigungsstruktur der Branchen 2013

Branche	Relevanz Branche	Frauen- quote	Arbeitslosen- quote	Arbeitslosen- quote 50+
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1%	35%	8,6%	11,5%
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0%	13%	7,5%	9,6%
C Herstellung von Waren	17%	25%	4,4%	5,9%
D Energieversorgung	1%	17%	1,3%	1,4%
E Wasserversorgung	0%	21%	5,6%	6,2%
F Bau	7%	12%	11,9%	15,5%
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	16%	55%	7,4%	8,3%
H Verkehr und Lagerei	5%	20%	7,3%	7,9%
I Beherbergung und Gastronomie	6%	59%	16,0%	20,2%
J Information und Kommunikation	2%	33%	5,3%	7,5%
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3%	50%	2,6%	2,6%
L Grundstücks- und Wohnungswesen	1%	60%	5,9%	5,7%
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	5%	53%	5,7%	5,4%
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5%	44%	21,3%	23,9%
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	16%	59%	1,9%	1,4%
P Erziehung und Unterricht	3%	57%	5,2%	3,9%
Q86 Gesundheitswesen	3%	77%	3,3%	3,3%
Q87 Heime	1%	79%	4,7%	5,0%
Q88 Sozialwesen	2%	73%	14,8%	19,7%
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	1%	46%	11,5%	11,4%
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3%	69%	7,2%	6,9%
T Private Haushalte	0%	86%	10,9%	12,1%
U Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0%	60%	9,2%	13,1%
Gesamt	100%	47%	7,6%	8,2%

Quelle: BALIweb [Abfrage vom 21.10.2014], eigene Zusammenstellung.

Entsprechend der Abdeckung durch die ausgewählten Kollektivverträge wählen wir somit die folgenden Branchen zur weiteren Analyse aus:

- Herstellung von Waren (C)
- Bau (F)
- Handel (G)
- Beherbergung und Gastronomie (I)
- Information und Kommunikation (J)
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K)
- Sozialwesen (Q88)

Tabelle 4 zeigt einige Kennzahlen zu den Branchen für das Jahr 2013: Den Anteil der unselbständig Beschäftigten, den Anteil der Frauen an den unselbständig Beschäftigten, die Arbeitslosenquote (Einteilung nach letzter Branche vor Arbeitslosigkeit) sowie die Arbeitslosenquote der Erwerbspersonen ab 50 Jahren. In den sieben von uns ausgewählten Branchen sind 54 % der unselbständig Beschäftigten tätig.

Im Durchschnitt über alle Branchen liegt die Frauenquote der unselbständig Beschäftigten bei 47 %, die Arbeitslosenquote bei 7,6 % und die Arbeitslosenquote der ab 50-Jährigen bei 8,2 %. Mit den Branchen Herstellung von Waren (C) und Handel (G) haben wir die anhand der Beschäftigungsanzahl relevantesten Branchen in unserer Auswahl.²³ Die Branchen Bau (F), Herstellung von Waren (C) und Information und Kommunikation (J) weisen einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil auf, wohingegen in den Branchen Sozialwesen (Q88), Beherbergung und Gastronomie (I) und Handel (G) überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind. Betrachtet man die Arbeitslosenquote, erkennen wir unterdurchschnittliche Quoten in den Branchen Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K), Herstellung von Waren (C) und Information und Kommunikation (J) und überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquoten in den Branchen Beherbergung und Gastronomie (I), Sozialwesen (Q88) und Bau (F). Abgesehen von der Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K) ist die Arbeitslosenquote Älterer in allen ausgewählten Branchen höher als die durchschnittliche Arbeitslosigkeit.²⁴ Wir denken mit dieser Kollektivvertrags- und Branchenauswahl somit durchaus den österreichischen Arbeitsmarkt in seiner Diversität abbilden zu können.

²³ Eine weitere große Branche stellt die Öffentliche Verwaltung (O) dar. Allerdings beschränkt sich, wie bereits weiter oben erklärt wurde, die gegenständliche Studie auf für unselbständig Beschäftigte der Privatwirtschaft geltende Senioritätsbestimmungen.

²⁴ Weitere Branchen mit geringerer Arbeitslosigkeitsquote Älterer im Vergleich zum Branchendurchschnitt sind Grundstücks- und Wohnungswesen (L), Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (M), Erziehung und Unterricht (P), Kunst, Unterhaltung und Erholung (R) und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S), die wir hier allerdings nicht weiter behandeln werden.

3.2.2. Senioritätsregelungen in den Kollektivverträgen

Unter Senioritätsregelungen verstehen wir alle in den ausgewählten Kollektivverträgen enthaltenen Regelungen, die Begünstigungen für Personen mit höherem Dienstalter enthalten. Häufig wird Seniorität nur auf Senioritätsentlohnung bezogen. Tatsächlich enthält die Mehrzahl der ausgewählten Kollektivverträge ein Lohn- und Gehaltsschema, das ein steigendes Einkommen (bei gleicher Tätigkeit; steigende Einkommen aufgrund einer Änderung der Tätigkeit und Umstufung in eine andere Verwendungsgruppe fallen nicht unter Senioritätsregelungen und werden nicht weiter behandelt²⁵) bei längerer Firmenzugehörigkeit vorsieht. Aus diesen Bestimmungen, und mit Hilfe der Gewichtung des Tariflohnindex, haben wir für die 21 Kollektivverträge (die Bundesländerregelungen für Hotel- und Gastgewerbe werden unter einem Kollektivvertrag für Arbeiter/innen und einem Kollektivvertrag für Angestellte zusammengefasst) Lohn- und Gehaltsindizes berechnet, die nachfolgend dargestellt sind. In diese Indizes fließen das monatliche Bruttoeinkommen sowie allfällige Jubiläumzahlungen ein. Jubiläumzahlungen sind in allen Kollektivverträgen von der Zugehörigkeit im selben Betrieb abhängig. Hingegen ist für die Vorrückung in vielen Kollektivverträgen die Anrechnung von Vordienstzeiten aus früheren Beschäftigungen vorgesehen. Die zweite Spalte von Tabelle 5 (S. 31) fasst die diesbezüglichen Bestimmungen zusammen.

In den für Arbeiter/innen geltenden Kollektivverträgen ist keine Anrechnung von Vordienstzeiten vorgesehen (Tabelle 5, S. 31). Die gebildeten Lohnindizes für diese Kollektivverträge beziehen sich somit alleinig auf die Betriebszugehörigkeit. Weiters ist im Kollektivvertrag Hotel- und Gastgewerbe auch für Angestellte keine Anrechnung von Vordienstzeiten vorgesehen. In den anderen für Angestellte geltenden Kollektivverträgen²⁶ und in den für Angestellte und Arbeiter/innen geltenden Kollektivverträgen²⁷ sehen wir eine Spanne an Anrechnungen von bis zu fünf Jahren (Eisen- und metallherstellende und -verarbeitende Industrie), bis zu sechs Jahren (Elektro- und Elektronikindustrie), bis zu acht Jahren (Karitative Einrichtungen der katholischen Kirche), bis zu zehn Jahren (Chemische Industrie, Versicherungsunternehmen, Sozialwirtschaft) und bis zu zwölf Jahren (Angestellte im Handwerk und Gewerbe, Dienstleistung und Consulting und Metallgewerbe). In den verbleibenden Kollektivverträgen werden einschlägige Vordienstzeiten unbegrenzt angerechnet, wobei in den Kollektivverträgen des Bankensektors Vordienstzeiten teilweise nur zur Hälfte oder zu einem Drittel angerechnet werden. Tatsächlich unbegrenzte Anrechnungen von Vordienstzeiten erkennen wir bei Handelsangestellten, bei Angestellten des Baugewerbes und der Bauindustrie und bei IT-Angestellten.

²⁵ Ausnahme: Die Umstufung in eine höhere Verwendungsgruppe geht automatisch mit höherem Dienstalter einher.

²⁶ Handelsangestellte, Handwerk/Gewerbe/Dienstleistung/Consulting, Metallgewerbe, Bauindustrie und -gewerbe, IT-KV, Banken und Bankiers, Chemische Industrie, Raiffeisen, Versicherung Innendienst, Sparkassen, Versicherung Außendienst.

²⁷ Eisen- und Metallindustrie, Elektroindustrie, Sozialwirtschaft Österreich, Katholische Kirche.

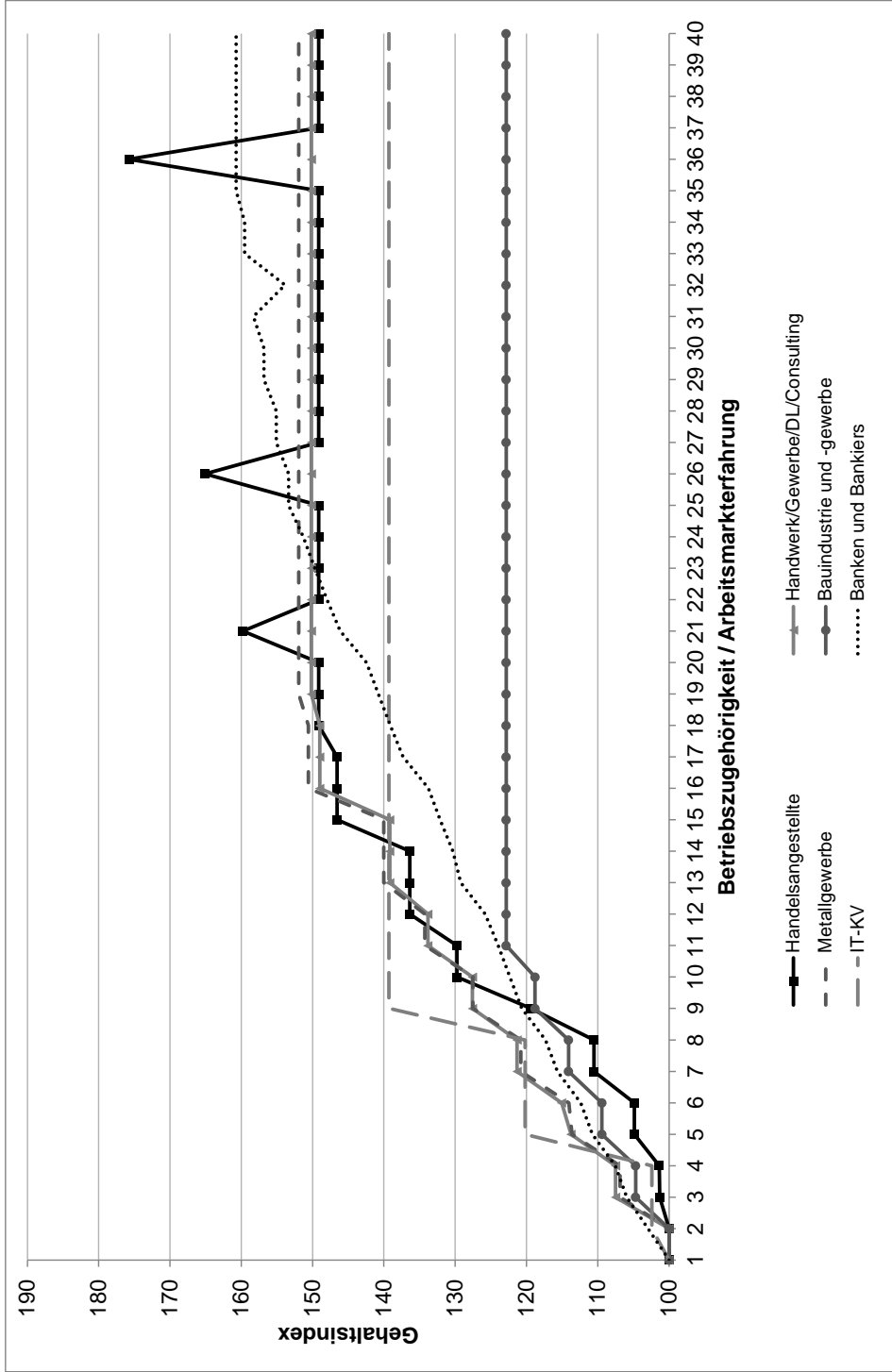
Abbildung 1 bis Abbildung 4 stellen die aus den Kollektivverträgen und anhand der Gewichtung des Tariflohnindex berechneten Lohn- und Gehaltsindizes für die ausgewählten Kollektivverträge dar. Abbildung 1 und Abbildung 2 enthalten die Indizes der geltenden Kollektivverträge der Angestellten, Abbildung 3 die Lohnindizes für Arbeiter/innen und Abbildung 4 die Lohn-/Gehaltsindizes der Kollektivverträge, die sowohl für Arbeiter/innen als auch für Angestellte gelten. In alle Indizes wurden Lohn-/Gehaltssteigerungen aufgrund von Jubiläumsgeld miteinbezogen. Genau genommen sind diese Indizes in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit zu lesen. Mit Ausnahme der Bezahlung von Jubiläumsgeld werden allerdings – wie soeben erläutert – in fast allen Kollektivverträgen der Angestellten relevante Vordienstzeiten angerechnet, sodass man für diese die Gehaltsentwicklungen auch aufgrund von genereller Erfahrung in der bestimmten Tätigkeit lesen kann.

Betrachtet man zunächst die Kollektivverträge für Arbeiter/innen (Abbildung 3), erkennt man, dass in deren Kollektivverträgen so gut wie keine Lohnsteigerung vorgesehen ist. Abgesehen vom Jubiläumsgeld steigen lediglich die Löhne im Kollektivvertrag Hotel- und Gastgewerbe um mehr als 10 % nach über 20-jähriger Betriebszugehörigkeit. Bei Handelsarbeiter/innen ist eine Erhöhung von knapp 6 % vorgesehen. Gar keine Lohnsteigerung aufgrund von längerer Betriebszugehörigkeit ist in den Kollektivverträgen der Chemischen Industrie, des Eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes und der Bauindustrie und des Baugewerbes vorgesehen.

In den sowohl für Arbeiter/innen als auch für Angestellte geltenden Kollektivverträgen im Sozialbereich sehen wir eine stetige Lohn-/Gehaltssteigerung von bis zu 38 % nach 35 Jahren im Kollektivvertrag Sozialwirtschaft Österreich (Abbildung 4). Auf das etwa gleiche Niveau, allerdings weitaus steiler, erfolgt die Lohnsteigerung im Kollektivvertrag für Einrichtungen der katholischen Kirche. Der Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie sieht vergleichsweise geringe Steigerungen von bis zu 11 % ab elf Jahren vor, ähnliches gilt für den Kollektivvertrag der Eisen- und Metallindustrie.

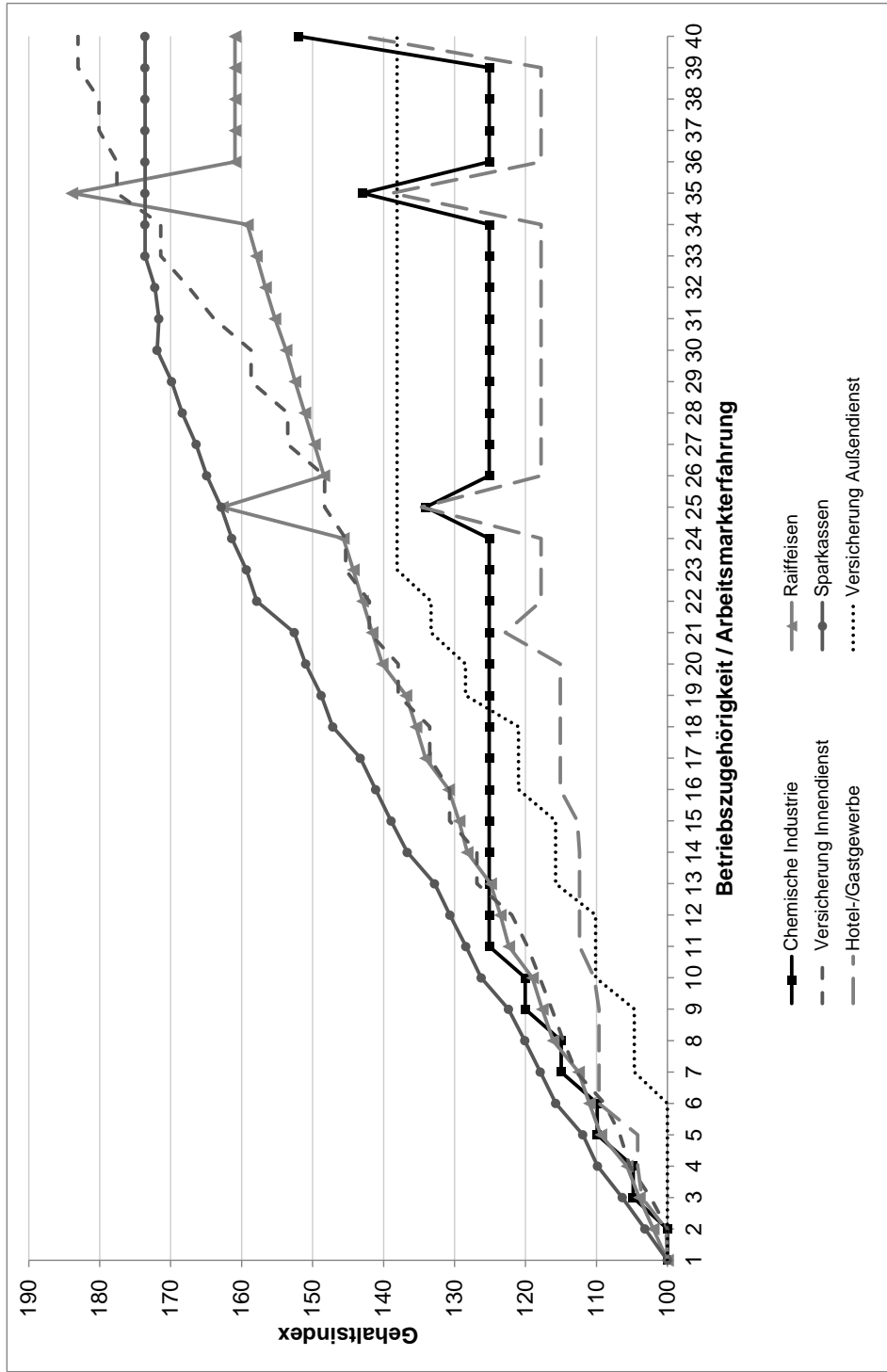
Abbildung 1 und Abbildung 2 zeigen die Gehaltsentwicklungen in den für Angestellte geltenden Kollektivverträgen. Die höchste kollektivvertraglich vorgesehene Gehaltssteigerung erkennen wir im Kollektivvertrag für Versicherungen Innendienst. Nach 40 Dienstjahren (Vordienstzeiten werden bis zu zehn Jahre angerechnet) ist für dieselbe Tätigkeit ein um 83 % höheres Gehalt zu bezahlen. Diese starke Steigerung ergibt sich vor allem aus dem noch bis Ende 1998 gültigen alten Gehaltsschema, das Steigerungen von 116 % vorsah. 1999 wurde ein neues Gehaltsschema mit höherem Einstiegsgehalt, einer größeren Anzahl an definierten Verwendungsgruppen und einer flacheren Kurve der Gehaltssteigerung (um durchschnittlich 33 % gegenüber dem Anfangsgehalt) eingeführt.

Abbildung 1: Gehaltsindex Kollektivverträge für Angestellte (1)



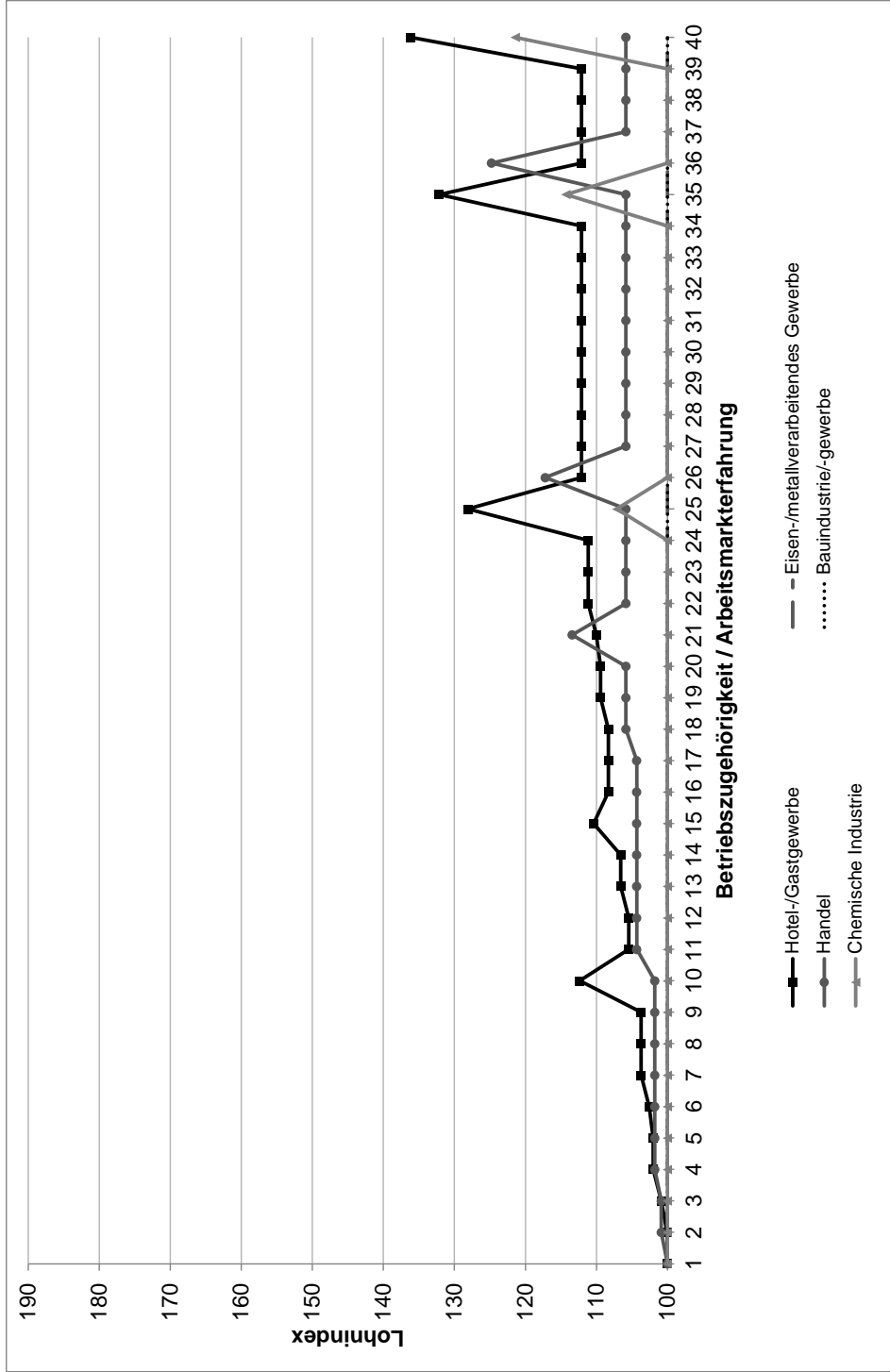
Quelle: eigene Berechnungen.

Abbildung 2: Gehaltsindex Kollektivverträge für Angestellte (2)



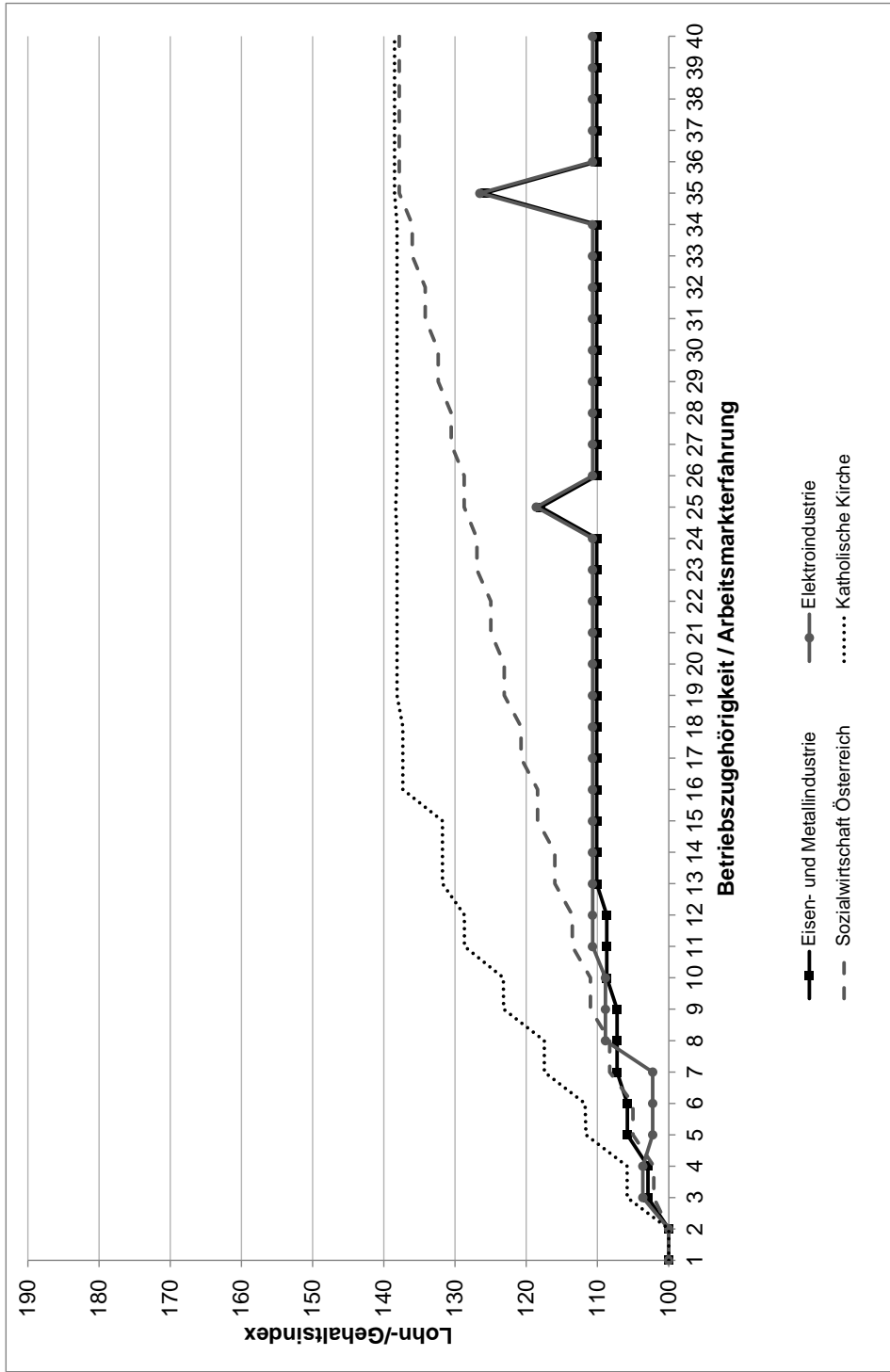
Quelle: eigene Berechnungen.

Abbildung 3: Lohnindex Kollektivverträge für Arbeiter/innen



Quelle: eigene Berechnungen.

Abbildung 4: Lohn-/Gehaltsindex für Angestellte und Arbeiter/innen



Quelle: eigene Berechnungen.

Allerdings gilt für ältere Bedienstete, die nicht von den Übertrittsmöglichkeiten Gebrauch gemacht haben, nach wie vor das alte Schema.²⁸ Gleiches gilt für die Gehaltsschemata in den Kollektivverträgen für Banken und Bankiers, Sparkassen und Raiffeisenbanken. Hier erkennen wir ebenfalls hohe Gehaltssteigerungen (im Sparkassenkollektivvertrag bis zu 74 %, im Kollektivvertrag für Banken und Bankiers und im Raiffeisenkollektivvertrag bis zu 60 %). In diesen Bereichen gab es in den letzten Jahren starke Revisionen der früheren Gehaltsschemata, die vergleichsweise niedrige Einstiegsgehälter und steile Gehaltssteigerungen vorsahen.²⁹ Wie bei den Versicherungsunternehmungen Innendienst sind die früheren Schemata allerdings entweder weiter in Kraft, oder es gibt Überleitungsmatrizen mit Verschlechterungsverbot, so dass diese früheren Schemata für eine Analyse der derzeitigen Rechtslage noch berücksichtigt werden müssen.³⁰

Gehaltssteigerungen von etwa 50 % sind in den Kollektivverträgen für Handelsangestellte (nach 18 Jahren), Handwerk, Gewerbe, Dienstleistung und Consulting (nach 19 Jahren), und im Metallgewerbe (nach 19 Jahren) vorgesehen. Um knapp 40 % steigen der IT-Kollektivvertrag (nach 9 Jahren) und der Kollektivvertrag für Versicherungsunternehmungen Außendienst (nach 23 Jahren). Die Chemische Industrie sieht Steigerungen von 25 % nach elf Jahren, die Bauindustrie und das Baugewerbe von 23 % nach elf Jahren und das Hotel- und Gastgewerbe von 17 % nach 22 Jahren vor.

Neben Lohn- und Gehaltssteigerungen, die sich auf die Seniorität im Betrieb beziehen, sind in den Kollektivverträgen noch weitere Senioritätsbestimmungen enthalten, die wir in Tabelle 5 entsprechend den Kategorien Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfrist, Abfertigung Alt und Sonstiges systematisiert haben.³¹ Hierbei geht es um Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen (Urlaubsgesetz, Angestelltengesetz, etc.; siehe auch Abschnitt 3.1).

Keine zusätzlichen Senioritätsbestimmungen sind in den Kollektivverträgen für Handelsangestellte, Angestellte in der Bauindustrie und im Baugewerbe, Angestellte der Chemischen Industrie, Angestellte des Hotel- und Gastgewerbes und im Kollektivvertrag für Arbeiter/innen in Hotel- und Gastgewerbe enthalten. In den anderen Kollektivverträgen für Arbeiter/innen³² steigt die Kündigungsfrist mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit, im Kollektivvertrag für Arbeiter/innen der Chemischen Industrie gibt es außerdem einen

²⁸ Wir verwenden die im Tariflohnindex angegebene Gewichtung zwischen neuem und altem Gehaltsschema.

²⁹ Der bis 1997 gültige Sparkassenkollektivvertrag sah beispielsweise eine Erhöhung um 142 % nach 30 Jahren vor. Das derzeit gültige Gehaltsschema enthält ein um 55 % höheres Grundgehalt und sieht eine Steigerung um 36 % nach 22 Jahren vor.

³⁰ Um einen integrierten Index der früheren und neuen Schemata bilden zu können, gingen wir vereinfachend vom gleichen Verhältnis der älteren und jüngeren Mitarbeiter/innen wie im Kollektivvertrag für Versicherungsunternehmungen Innendienst aus.

³¹ Wie schon erwähnt enthält die erste Spalte der Tabelle die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Lohn- und Gehaltsschemata.

³² Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe, Handelsarbeiter/innen, Bauindustrie und Baugewerbe, Chemische Industrie.

Zuschuss zum Krankengeld, der in Höhe und Bezugsdauer mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit ansteigt.

In den Kollektivverträgen für Arbeiter/innen und Angestellte im Sozialbereich (Sozialwirtschaft Österreich und Karitative Einrichtungen der Katholischen Kirche) ist die Kündigungsfrist für Arbeiter/innen so geregelt, dass sie sofort (Katholische Kirche) oder nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit (Sozialwirtschaft Österreich) jener der Angestellten entspricht. Zudem gibt es großzügigere Regelungen betreffend die sechste Urlaubswoche. In den beiden Industriekollektivverträgen (Eisen- und metallerzeugende- und -verarbeitende Industrie und Elektro- und Elektronikindustrie) sind für Arbeiter/innen betreffend Kündigung ebenfalls die Bestimmungen des Angestelltengesetzes vorgesehen. Zudem gibt es einen Krankengeldzuschuss, der in der Bezugsdauer abhängig von der Betriebszugehörigkeit ist.

Weitere großzügigere Urlaubsregelungen als im Gesetz vorgesehen gibt es in den Kollektivverträgen der Banken, im IT-Kollektivvertrag sowie im Kollektivvertrag für Versicherungsunternehmungen Außendienst. Der IT-Kollektivvertrag sieht zudem eine längere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie (wie auch die Bankenkollektivverträge und der Kollektivvertrag für Versicherungsunternehmungen Innendienst) einen Zuschuss zum Krankengeld vor, der in der Dauer abhängig von der Betriebszugehörigkeit ist. Die Kollektivverträge im Banken- und Versicherungsbereich enthalten weiters großzügigere Regelungen hinsichtlich der *Abfertigung Alt*. Insbesondere der Sparkassenkollektivvertrag, aber auch der Kollektivvertrag für Versicherungsunternehmungen (Innendienst und Außendienst), enthalten Regelungen, welche die Kündigung älterer Mitarbeiter/innen erschweren. Im Sparkassenkollektivvertrag gab es bis 2009 sogenannte „Definitivstellungen“: 70 % jener Mitarbeiter/innen, die ab dem 20. Lebensjahr ununterbrochen zehn Jahre in der Sparkasse als Angestellte tätig waren, mussten in ein definitives, also (beinahe) unkündbares Dienstverhältnis übernommen werden. Aber auch nach Aufgabe dieser Definitivstellungen kann Mitarbeiter/inne/n nach zehn Dienstjahren im Alter von 45 Jahren oder älter nur frühestens sechs Monate nach Beginn von Beratungsgesprächen mit dem Betriebsrat die Kündigung ausgesprochen werden. Bei betriebsbedingten Kündigungen von Personen, die in diese Regelung fallen, muss eine „Administrativpension“ gewährt werden.³³ Fünf Jahre vor Erreichen des Regelpensionsalters ist die Kündigung von Mitarbeiter/inne/n, die bereits zehn Jahre im Unternehmen sind, nicht mehr möglich. Auch der Kollektivvertrag für Versicherungsunternehmungen Innendienst erlaubt die Kündigung von Personen im Alter ab 45 Jahren nach 20 Dienstjahren nur unter genau definierten Gründen.

³³ Definitiv gestellte Mitarbeiter/innen erhielten eine Sonderpension. Im oben genannten Fall muss dem/der kündbaren Mitarbeiter/in, dem/der eine solche Sonderpension eigentlich nicht zusteht, diese Pension ausbezahlt werden.

Tabelle 5: Senioritätsregelungen in ausgewählten Kollektivverträgen (1)

Kollektivvertrag	Anrechnung von betriebsfernen Vordienstzeiten	Urlaubsanspruch	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	Kündigungsfrist	Abfertigung Alt	Sonstiges
Angestellte						
Handelsangestellte	Vordienstzeiten als Angestellte/r	-	-	-	-	-
Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting	Vordienstzeiten als Angestellte/r bei gleicher Verwendung bis zu 12 Jahre	-	-	-	-	-
Metalgewerbe	Vordienstzeiten als Angestellte/r bei gleicher Verwendung bis zu 12 Jahre	Anrechnung von Karenzzeiten	-	-	-	-
Bauindustrie und Baugewerbe	Vordienstzeiten als Angestellte/r bei gleicher Verwendung unbegrenzt	-	-	-	-	-
Automatische Datenverarbeitung und Informations-technik (IT-KV)	Vordienstzeiten als Angestellte/r bei gleicher Verwendung unbegrenzt	nach 24 Jahren 32 Arbeitstage, nach 25 Jahren 33 Arbeitstage; großzügigere Anrechnung von Vordienstzeiten und Karenz	4 Wochen halbes Entgelt laut Gesetz werden voll bezahlt; Zuschuss zum Krankengeld (49% des Letztgehalts) nach 5 Jahren für 6 Monate, nach 10 Jahren für 12 Monate	-	-	-

Quelle: eigene Zusammenstellung.

Fortsetzung Tabelle 5: Senioritätsregelungen in ausgewählten Kollektivverträgen (2)

Kollektivvertrag	Anrechnung von betriebsfernen Vordienstzeiten	Urlaubsanspruch	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	Kündigungsfrist	Abfertigung Alt	Sonstiges
Banken und Bankiers	Angestelltenjahre bei Kreditinstituten/Finanzdienstleistern bis 8 Jahre voll, darüber hinaus zu 50%; bei anderen Dienstgeber/inne/n zu 1/3 bei vergleichbarer Tätigkeit; Studium wenn relevant bis zu 5 Jahre, Karenz, Mutterschutz, Präsenzdienst	-	-	nach 5 Jahren zusätzlich 2 Monate	nach 5 Jahren zusätzlich 2 Monatsentgelte; nach 15 Jahren zusätzlich 2 Monatsentgelte bei Trennung aufgrund Pensionierung	-
Chemische Industrie	Vordienstzeiten als Angestellte/r bei gleicher Verwendung bis zu 10 Jahre	-	-	-	-	-
Raiffeisen Bankengruppe und Raiffeisen-Revisionsverbände (Raiffeisenkassen)	Vordienstzeiten in Kreditinstituten und landwirtschaftlichen Genossenschaften bis zu 8 Jahre voll, darüber hinaus zur Hälfte, andere gleichwertige Tätigkeiten zur Hälfte, teilweise Anrechnung von Schule und Studium	31 Tage ab dem 21. Urlaubsjahr, unbegrenzte Anrechnung von Vordienstzeiten bei Kreditinstituten und landwirtschaftlichen Genossenschaften	Zuschuss zum Krankengeld (49% des Letztgehalts) nach 5 Jahren 6 Monate, nach 10 Jahren ein Jahr	-	nach 10 Jahren zusätzlich 2 Monatsgehälter bei Kündigung durch Dienstgeber/in und bei Inanspruchnahme VAPL	Pensionszuschuss für Dienstnehmer/innen in höchster Verwendungsgruppe: 7% nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren, pro weiterem Jahr 0,4%

Quelle: eigene Zusammenstellung.

Fortsetzung Tabelle 5: Senioritätsregelungen in ausgewählten Kollektivverträgen (3)

Kollektivvertrag	Anrechnung von betriebsfernen Vordienstzeiten	Urlaubsanspruch	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	Kündigungsfrist	Abfertigung Alt	Sonstiges
Versicherungs- unternehmen Innendienst	Vordienstzeiten als Angestellte/r bis zu 10 Jahre	-	Zuschuss zum Krankengeld (25% des Letztgehalts): 6.-10. Dienstjahr 4 Monate, 11.-15. 6 Monate, 16.-20. 8 Monate, 21.-25. 10 Monate, 26.-30. 12 Monate, mehr als 39 14 Monate	ab 10. Dienstjahr 6 Monate; nach 20 Dienstjahren und bei Alter 45+ Kündigung nur unter definierten Gründen	+50% wenn Auflösung/Kündigung aufgrund von Personalreduktion; altes Schema: +50% Personen jünger 55, +75% Personen ab 55, +100% Personen ab 60	-
Sparkassen	Vordienstzeiten bei Kreditinstituten und Sparkassen werden in niedrigeren Verwendungsgруппen voll, in höheren zur Hälfte angerechnet; bei anderen Dienstgeber/inne/n verbrachte Vordienstzeiten werden zumindest zu einem Drittel angerechnet	31 Tage ab dem 21. Urlaubsjahr; volle Anrechnung von Vordienstzeiten bei Kreditunternehmen, bei anderen Unternehmen bis zu 5 Jahre	Zuschuss zum Krankengeld (49% des Letztgehalts) nach 5 Jahren 6 Monate, nach 10 Jahren ein Jahr	bis 2009 Definitivstellungen; personenbedingte Kündigung nach 10 Jahren und 45+ frühestens 6 Monate nach Information an und Beratungsgespräch mit Betriebsrat; keine Kündigung 5 Jahre vor Regelpensionsalter	zusätzliche Abfertigung bei betriebsbedingter Kündigung und Person 10 Jahre in Unternehmen (+50%) bzw. 20 Jahre in Unternehmen (+100%)	Sonderpension für definitiv gestellte Personen; bei betriebsbedingter Kündigung "Administrativpension" für Personen, die Wartezeit auf Definitivstellung erfüllt, 10 Jahre in Unternehmen, 45+; ab 20 Jahren Betriebszugehörigkeit Einzahlung in Pensionskasse
Hotel- und Gastgewerbe	-	-	-	-	-	-
Versicherungs- unternehmen Außendienst	Vordienstzeiten als Angestellte/r bis zu 10 Jahre	Zeiten in anderen Betrieben werden bis zu 10 Jahre angerechnet	-	nach 5 Dienstjahren nur zum Kalendervierteljahr; nach 15 Dienstjahren und 50+ 6 Monate	nach 10 Dienstjahren Zuschlag zur Abfertigung 25% des monatlichen Mindestentgelts	Kinderzulage (€ 1.010) ab 3. Dienstjahr; Sonderzahlung (€ 180) ab 45

Quelle: eigene Zusammenstellung.

Fortsetzung Tabelle 5: Senioritätsregelungen in ausgewählten Kollektivverträgen (4)

Kollektivvertrag	Anrechnung von betriebsfernen Vordienstzeiten	Urlaubsanspruch	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	Kündigungsfrist	Abfertigung Alt	Sonstiges
Arbeiter/innen						
Hotel- und Gastgewerbe	-	-	-	-	-	-
Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe	-	-	-	bis 4 Monate fristlos, bis 1 Jahr 1 Wo, bis 5 Jahre 4 Wo, bis 15 Jahre 8 Wo, bis 25 Jahre 13 Wo, ab 25 Jahren 16 Wo	-	-
Handelsarbeiter/innen	-	-	-	bis 1 Monat fristlos, bis 1 Jahr 1 Wo, bis 3 Jahre 2 Wo, bis 5 Jahre 3 Wo, ab 5 Jahren 4 Wo	-	-
Bauindustrie und Baugewerbe	-	-	-	bis zu 5 Jahre fristlos (zum Wochenende), bis 10 Jahre 1 Wo, bis 15 Jahre 2 Wo, ab 15 Jahren 3 Wo	-	-
Chemische Industrie	-	-	Zuschuss zum Krankengeld (in % Bruttoentgelt): bis zu einem 1/2 Jahr Betriebszugehörigkeit eine Wo 25%, bis zu 1 Jahr 1 Wo 25% 2.-6. Wo 49%, ab 1 Jahr 1.-6. Wo 49%, ab 10 Jahren 1.-8. Wo 49%, ab 15 Jahren 1.-10. Wo 29%	bis zum 2. Dienstjahr 6 Wochen, bis 5 Jahre 2 Monate, bis 15 Jahre 3 Monate, bis 25 Jahre 4 Monate, ab 25 Jahren 5 Monate	-	-

Quelle: eigene Zusammenstellung.

Fortsetzung Tabelle 5: Senioritätsregelungen in ausgewählten Kollektivverträgen (5)

Kollektivvertrag	Anrechnung von betriebsfernen Vordienstzeiten	Urlaubsanspruch	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	Kündigungsfrist	Abfertigung Alt	Sonstiges
Angestellte und Arbeiter/innen						
Eisen- metallerzeugende und -verarbeitende Industrie	Vordienstzeiten bis zu 5 Jahre	-	Krankengeld- zuschuss 100% des Unterschiedsbetrags: bis 5 Jahre 5 Wo, ab 5 Jahren 7 Wo, ab 15 Jahren 9 Wo, ab 25 Jahren 11 Wo	Angestelltengesetz auch für Arbeiter/innen	-	-
Elektro- und Elektronikindustrie	Vordienstzeiten bis zu 6 Jahre, Präsenzdienst	-	Krankengeld- zuschuss 100% des Unterschiedsbetrags : bis 5 Jahre 5 Wo, ab 5 Jahren 7 Wo, ab 15 Jahren 9 Wo, ab 25 Jahren 11 Wo	Angestelltengesetz auch für Arbeiter/innen	-	-
Sozialwirtschaft Österreich (BAGS)	facheinschlägige Vordienstzeiten zur Gänze bis zu 10 Jahre, nicht facheinschlägige Vordienstzeiten zu 50% bis zu 4 Jahre (ges. max. 10 Jahre)	30 Werktage, nach 10 Jahren 32 Werktage, nach 15 Jahren 34 Werktage, nach 20 Jahren 36 Werktage (6-Tages-Woche)	-	Arbeiter/innen: 4 Wo, nach drei Jahren Angestelltengesetz	-	-
Karitative Einrichtungen der Katholischen Kirche	facheinschlägige Vordienstzeiten zur Gänze bis zu 8 Jahre, nicht facheinschlägige Vordienstzeiten zu 50% bis zu 8 Jahre (insgesamt max. 8 Jahre)	Anrechnung Arbeitsverhältnisse bei anderen Dienstgeber/inne/n bis 7 Jahre	-	Angestelltengesetz auch für Arbeiter/innen	-	-

Quelle: eigene Zusammenstellung.

3.2.3. Senioritätsregelungen in ausgewählten Branchen

Tabelle 6 enthält dieselbe Information wie Tabelle 2 (siehe S. 19), allerdings ist diese nach Branchen und nicht nach Kollektivverträgen geordnet. So kann übersichtlich dargestellt werden, wie relevant jeder der ausgewählten Kollektivverträge für die betrachteten Branchen ist. Diejenigen Kollektivverträge, die sowohl Arbeiter/innen als auch Angestellte umfassen, wurden in der jeweiligen Branche beiden sozialen Status zur Hälfte zugeordnet. Entsprechend dieser Gewichtung wurden aus den Lohn- und Gehaltsindizes der einzelnen Kollektivverträge Lohn- und Gehaltsindizes für die betrachteten Branchen getrennt nach Arbeiter/inne/n und Angestellten gebildet.³⁴ Abbildung 5 und Abbildung 6 zeigen die berechneten Lohn- und Gehaltsentwicklungen in Abhängigkeit von der Seniorität für die ausgewählten Branchen.

Entsprechend den Kollektivverträgen erkennen wir bei Arbeiter/inne/n (Abbildung 6) nur geringe Lohnzuwächse mit steigender Erfahrung (in den Misch-Kollektivverträgen werden Vordienstzeiten angerechnet). Gar keine kollektivvertragliche Lohnsteigerung gibt es am Bau, eine nur sehr geringe im Handel (5 % nach 18 Jahren). Um 10 % steigen die Löhne in der IT (nach zehn Jahren), um mehr als 10 % in Beherbergung und Gastronomie (12 % nach 25 Jahren) und in der Branche Herstellung von Waren (14 % nach 35 Jahren). Betrachtet man auch die Arbeiter/innen im Sozialbereich (siehe Abbildung 5) sieht man hier die vergleichsweise höchste Lohnsteigerung mit 37 % nach 34 Jahren.

Bei den Angestellten (Abbildung 5) erkennen wir, wie schon anhand der Kollektivverträge zu erwarten war, die stärkste und beständigste Steigerung in der Branche Banken und Versicherungen (66 % nach 38 Jahren). Angestellte in der Information und Kommunikation verzeichnen zu Beginn ein stärkeres Gehaltswachstum, allerdings gibt es nach acht Jahren so gut wie keine Steigerung mehr. Auf einem ähnlichen Steigerungsniveau pendeln sich die kollektivvertraglichen Gehälter für Angestellte im Bau ein, allerdings erst nach 15 Jahren. Die kollektivvertraglichen Gehälter von Handelsangestellten wachsen zu Beginn der Arbeitsmarktkarriere deutlich an und erreichen nach 20 Jahren Erwerbstätigkeit (hier werden alle Angestelltenjahre berücksichtigt) sogar einen stärkeren Zuwachs als die Gehälter im Banken- und Versicherungsbereich. Erst nach 22 Jahren steigen die Gehälter in den Banken/Versicherungen weiter an, während im Handel keine weiteren Zuwächse zu verzeichnen sind. Einen stetigen Anstieg der Gehälter sehen die Kollektivverträge im Sozialbereich vor, hier wird – wie schon bei den Arbeiter/inne/n in dieser Branche erwähnt – ein Zuwachs von 37 % erzielt. Geringere Steigerungen (29 %) sind in der Warenherstellung vorgesehen, noch geringere Steigerungen (15 %) bei den Angestellten in der Branche Beherbergung und Gastronomie.

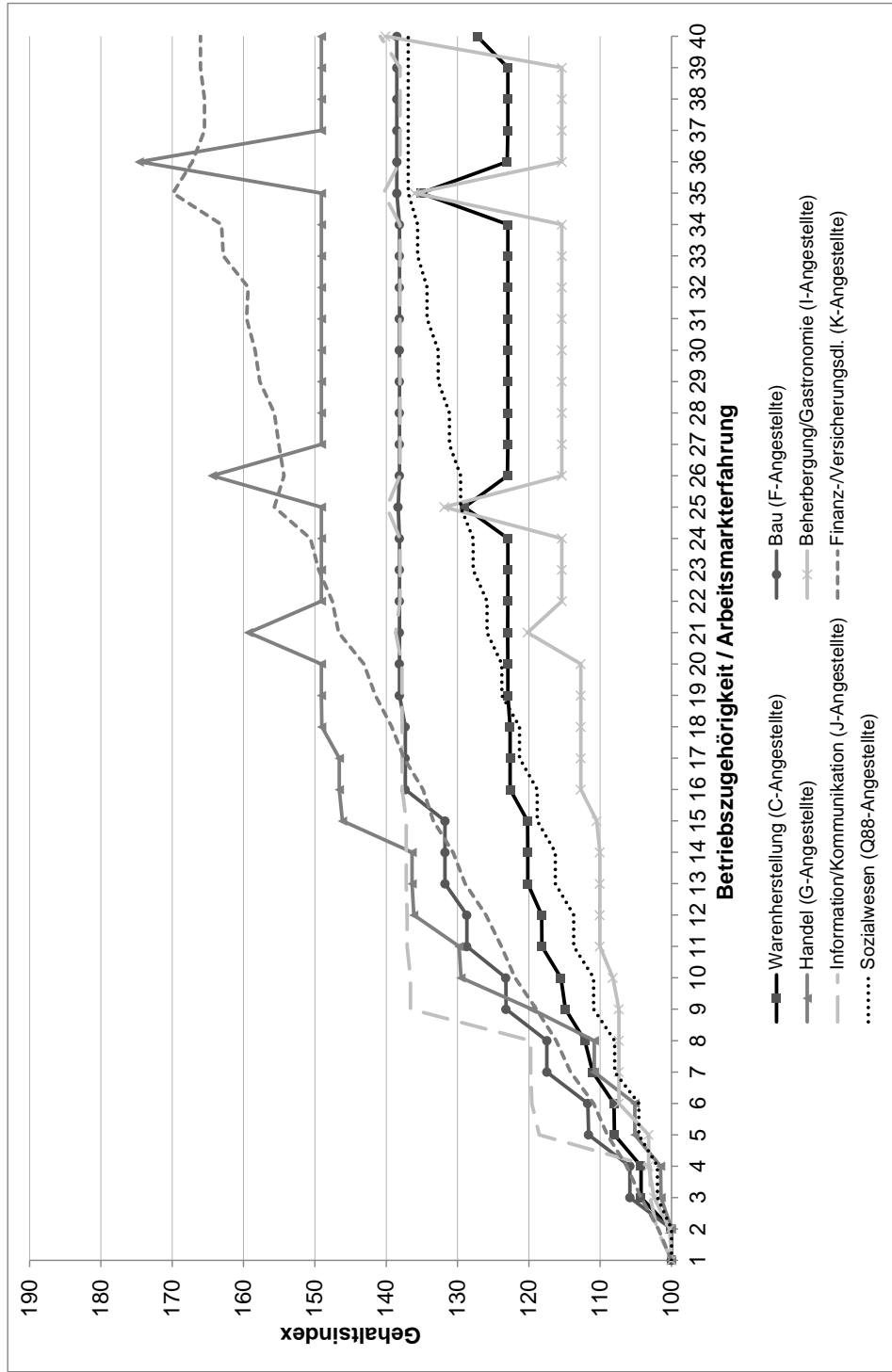
³⁴ In der Branche Sozialwesen (Q88) sind Arbeiter/innen den Angestellten gleichgestellt. Der Index für diese Branche ist in der Abbildung in den Branchen für Angestellte dargestellt (87 % der unselbständig Beschäftigten in dieser Branche sind Angestellte), gilt aber genauso für Arbeiter/innen.

Tabelle 6: Branchen – Zusammensetzungen Kollektivverträge

	Branche	Kollektivvertrag	Gewicht	Gesamt
Angestellte	C Herstellung von Waren	Eisen- metallerzeugende und -verarbeitende Industrie	13,9%	32,5%
		Elektro- und Elektronikindustrie	5,3%	
		Metallgewerbe	5,3%	
		Chemische Industrie Angestellte	5,2%	
		Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk, Gewerbe, in Dienstleistung, Information & Consulting	2,1%	
		Automatische Datenverarbeitung und Informationstechnik (IT-KV)	0,6%	
		Handelsangestellte	0,1%	
	F Bau	Bauindustrie und Baugewerbe Ang Metallgewerbe	14,8% 11,1%	32,2%
	Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk, Gewerbe, in Dienstleistung, Information & Consulting	5,5%		
	Eisen- metallerzeugende und -verarbeitende Industrie	0,7%		
	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	Handelsangestellte Metallgewerbe	72,4% 3,1%	75,4%
	I Beherbergung und Gastronomie	Hotel- und Gastgewerbe Angestellte: getrennt nach Bundesländern	14,1%	14,1%
	J Information und Kommunikation	Automatische Datenverarbeitung und Informationstechnik (IT-KV)	50,1%	57,2%
		Hotel- und Gastgewerbe Angestellte: getrennt nach Bundesländern	5,8%	
		Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk, Gewerbe, in Dienstleistung, Information & Consulting	1,3%	
	K Erbringung von Finanz- und Versicherungs-dienstleistungen	Banken und Bankiers	26,8%	91,2%
		Raiffeisen Bankengruppe und Raiffeisen-Revisionsverbände (Raiffeisenkassen)	19,4%	
		Versicherungsunternehmen Innendienst	17,4%	
		Sparkassen	15,7%	
		Handelsangestellte	7,2%	
		Versicherungsunternehmen Außendienst	4,7%	
	Q Gesundheits- und Sozialwesen (ARB/ANG)	Sozialwirtschaft Österreich (BAGS) Karitative Einrichtungen der Katholischen Kirche	27,1% 10,5%	37,6%
Arbeiter/innen	C Herstellung von Waren	Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe	6,5%	28,9%
		Eisen- metallerzeugende und -verarbeitende Industrie	13,9%	
		Chemische Industrie Arbeiter/innen	3,2%	
		Handelsarbeiter/innen	0,0%	
		Elektro- und Elektronikindustrie	5,3%	
F Bau	Bauindustrie und Baugewerbe Arbeiter/innen	31,4%	51,2%	
	Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe	19,0%		
	Eisen- metallerzeugende und -verarbeitende Industrie	0,7%		
	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	Handelsarbeiter/innen Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe	17,4% 3,6%	21,1%
	I Beherbergung und Gastronomie	Hotel- und Gastgewerbe Arbeiter/innen: getrennt nach Bundesländern	85,9%	85,9%
	J Information und Kommunikation	Hotel- und Gastgewerbe Arbeiter/innen: getrennt nach Bundesländern	4,6%	4,6%

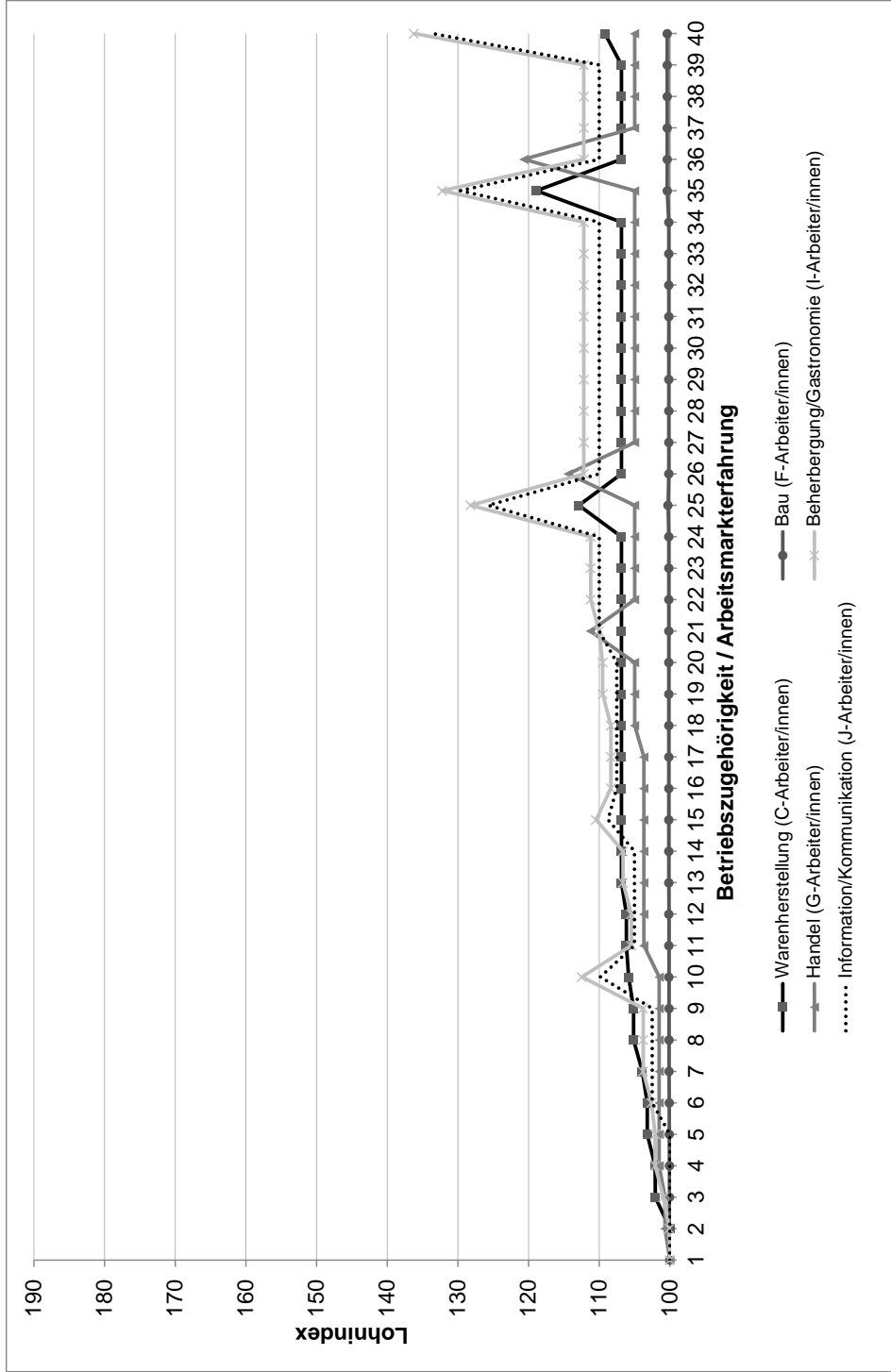
Quelle: Statistik Austria 2011, eigene Zusammenstellung.

Abbildung 5: Gehaltsindex Angestellte nach Branche



Quelle: eigene Berechnungen.

Abbildung 6: Lohnindex Arbeiter/innen nach Branche



Quelle: eigene Berechnungen.

Die besprochenen Lohn- und Gehaltsindizes bilden die Entwicklung der Löhne und Gehälter bei zunehmender Betriebszugehörigkeit beziehungsweise Arbeitsmarkterfahrung (wenn Vordienstzeiten angerechnet werden) in einer Branche ab. Dabei gilt es zu beachten, dass die Mindesteinkommen in den Branchen sehr unterschiedlich sein können. Tabelle 7 zeigt die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter zu Beginn der Erwerbskarriere. Diese wurden aus den Lohn- und Gehaltstabellen der einzelnen Kollektivverträge zunächst anhand der Gewichte der Verwendungsgruppen und danach anhand der Gewichte der einzelnen Kollektivverträge in den Branchen berechnet.

Tabelle 7: Durchschnittliche kollektivvertragliche Mindesteinkommen nach Branchen (Stand 2012)

Branche	Mindesteinkommen Angestellte	Mindesteinkommen Arbeiter/innen
Herstellung von Waren (C)	2.436	2.351
Bau (F)	2.332	2.073
Handel (G)	1.498	1.524
Beherbergung und Gastronomie (I)	1.495	1.292
Information und Kommunikation (J)	2.269	1.244
Finanz-/Versicherungsdienstleist. (K)	1.950	-
Sozialwesen ohne Heime (Q88)	1.799	1.799

Quelle: eigene Berechnungen.

Ausgehend von diesen Mindesteinkommen zeigen Abbildung 7 (S. 42) und Abbildung 8 (S. 43) die Entwicklung der Einkommen in absoluten Zahlen bei zunehmender Betriebszugehörigkeit beziehungsweise Arbeitsmarkterfahrung. Bei Angestellten erkennen wir die geringsten Gehälter in den Branchen Beherbergung und Gastronomie (I) und Handel (G). Während die Gehälter im Handel mit zunehmender Berufserfahrung ansteigen bleiben diese in der Gastronomie auch bei langer Betriebszugehörigkeit ähnlich dem Ausgangsniveau. Die Gehälter von Angestellten der Branche Banken- und Versicherungsdienstleistungen (K) steigen mit zunehmender Erfahrung steil an. Allerdings liegen diese zu Beginn der Karrieren mit weniger als 2.000 Euro pro Monat unter den – dafür insgesamt geringer ansteigenden – Einstiegsgehältern von Angestellten der Branchen Information und Kommunikation (J), Bau (F) und Herstellung von Waren (C). Die Einkommen für Angestellte (und Arbeiter/innen) des Sozialbereichs sind mit etwa 1.800 Euro pro Monat zu Beginn der Karriere zwar über jenen der Branchen Handel und Beherbergung/Gastronomie, liegen aber unter den anderen betrachteten Branchen. Trotz des kontinuierlichen Anstiegs der Gehälter bleibt der Abstand zu den Branchen Banken/Versicherungen, Information, Herstellung von Waren oder Bau beträchtlich.

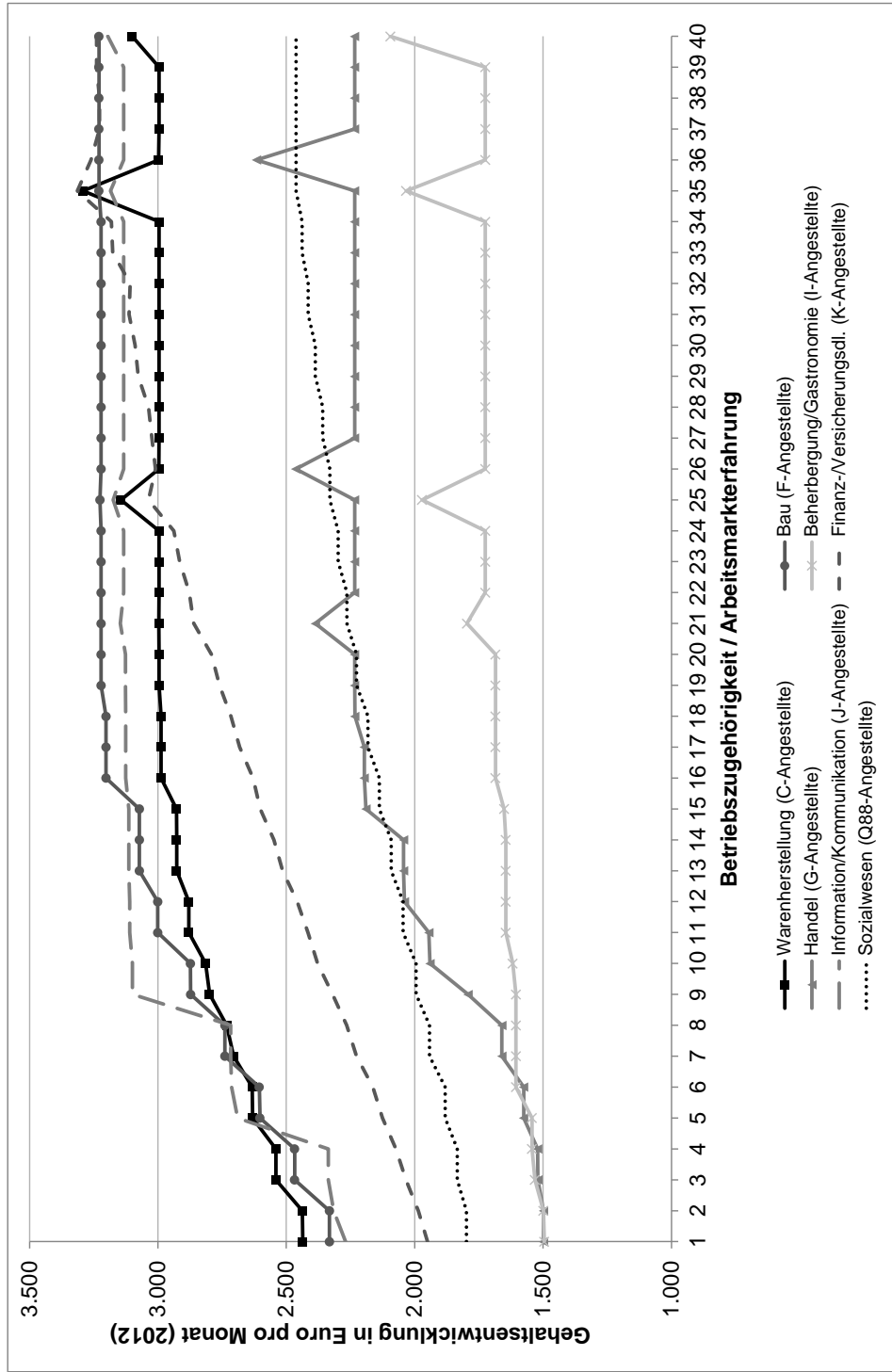
Mit Ausnahme des Handels liegen die Anfangslöhne der Arbeiter/innen unter den Anfangsgehältern der Angestellten in der gleichen Branche. So sehen die Kollektivverträge in der Branche Information und Kommunikation (J) für Angestellte ein um 89 % höheres

Anfangsgehalt vor als für Arbeiter/innen. In der Branche Beherbergung und Gastronomie (I) liegt das Anfangsgehalt von Angestellten um 16 % höher als das der Arbeiter/innen. Auch zwischen den Branchen sind die Unterschiede in den kollektivvertraglich vorgesehenen Anfangslöhnen bei Arbeiter/inne/n stärker ausgeprägt als bei Angestellten. So liegt der Einstiegslohn von Arbeiter/inne/n in der Branche Herstellung von Waren (C) um 89 % über jenem der Branche Information und Kommunikation (J) und auch der Branche Beherbergung und Gastronomie (I). Da in den Kollektivverträgen keine oder nur sehr geringe Steigerungen der Löhne mit zunehmender Betriebszugehörigkeit vorgesehen sind, bleiben diese Unterschiede mit zunehmender Erfahrung auch bestehen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sowohl die kollektivvertraglichen Einkommenssteigerungen als auch sonstige Regelungen betreffend bei Arbeiter/inne/n in allen betrachteten Branchen nur wenige Senioritätsbestimmungen vorliegen. Während im Durchschnitt über die Branchen bei Angestellten nach 39 Jahren³⁵ der Betriebszugehörigkeit (bzw. Arbeitsmarkterfahrung bei Einbeziehung von Vordienstzeiten) eine Gehaltssteigerung von 39 % vorgesehen ist, liegt die durchschnittlich vorgesehene Lohnsteigerung bei Arbeiter/inne/n bei 13 %. Eine Ausnahme stellt der Sozialbereich (Q88) dar, indem Arbeiter/innen Angestellten weitgehend gleichgestellt sind. Bei den Angestellten erkennen wir bei Banken und Versicherungen (K) eine starke Steigerung der Gehälter. Mit in den letzten Jahren eingeführten neuen Gehaltsschemata wurde diese Tendenz zwar deutlich abgeschwächt, noch wirken sich die früheren Schemata aber auf die Indizes aus. In dieser Branche sind auch viele weitere Senioritätsbestimmungen in den Kollektivverträgen vorgesehen. Dazu zählen etwa ergänzende Unterstützungen bei Krankheit, höhere Abfertigungen, Zusatzpensionen und ein erhöhter Kündigungsschutz (bis hin zu Definitivstellungen). Auch Angestellte im Handel (G) weisen eine überdurchschnittliche Gehaltsentwicklung auf, während sonstige über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Senioritätsbestimmungen weitgehend fehlen. Allerdings weisen die relevanten Kollektivverträge für Angestellte im Handel und jene für Beherbergung und Gastronomie (I) die geringsten Einstiegsgehälter auf. Vergleichsweise gering sind die Gehaltssteigerungen für Angestellte in der Herstellung von Waren und in Beherbergung/Gastronomie (I). Betrachtet man die tatsächlichen Gehälter, sind diese beiden Branchen aber keineswegs miteinander zu vergleichen: Während für Angestellte in Beherbergung und Gastronomie (I) relativ zu den anderen betrachteten Branchen geringe Gehälter vorgesehen sind, sind die vorgesehenen Einstiegsgehälter in der Branche Herstellung von Waren (C) durchschnittlich am höchsten.

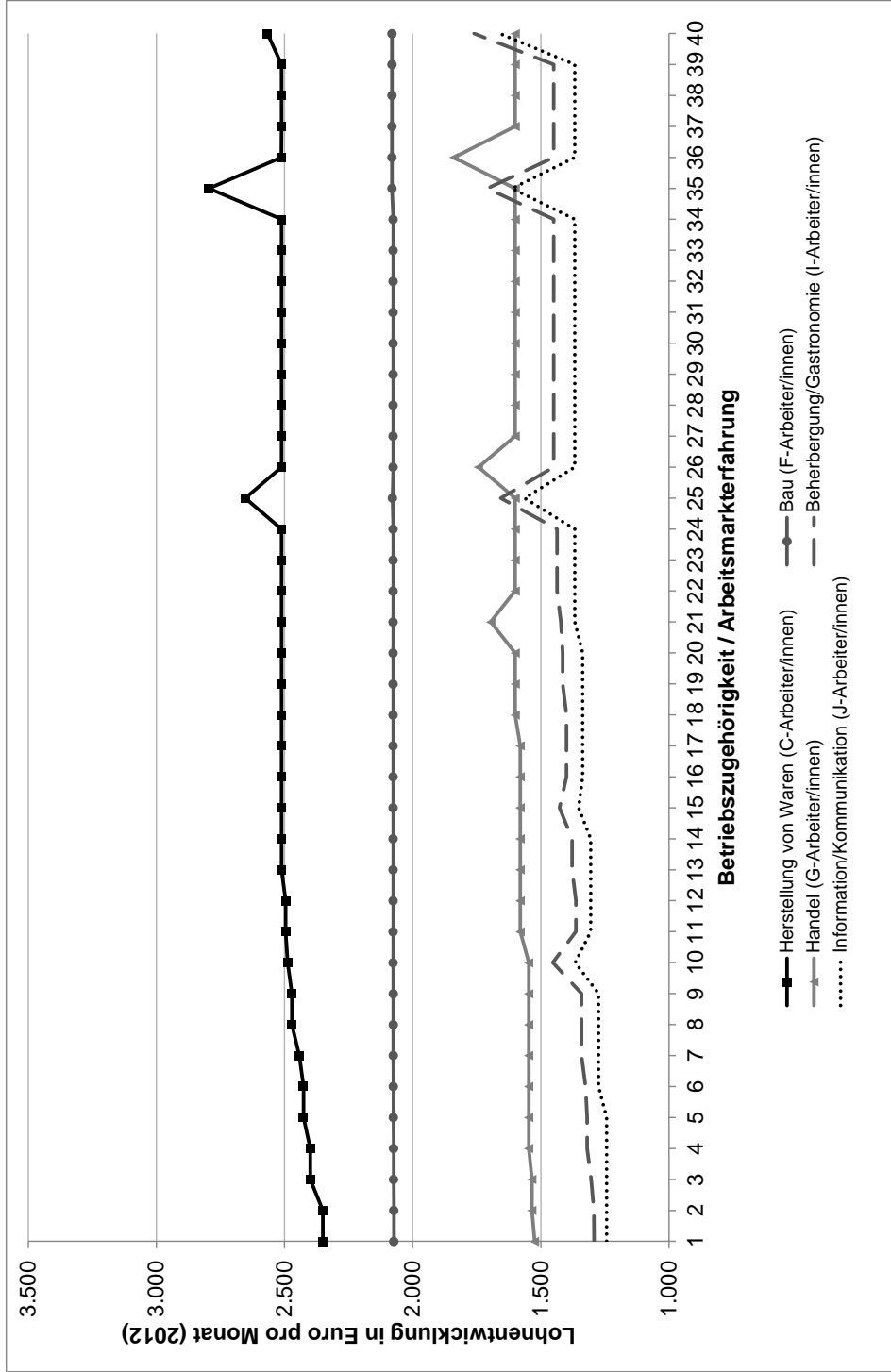
³⁵ Da im 40. Jahr häufig ein Jubiläumsgeld vorgesehen ist und dieses in den Index mit einberechnet wurde, wurde dieser Durchschnitt für das 39. Jahr gebildet.

Abbildung 7: Kollektivvertragliche Gehaltsentwicklung in Euro pro Monat, Angestellte, nach Branchen (Werte 2012)



Quelle: eigene Berechnungen.

Abbildung 8: Kollektivvertragliche Lohnentwicklung in Euro pro Monat, Arbeiter/innen, nach Branchen (Werte 2012)



Quelle: eigene Berechnungen.

3.3. Praktische Bedeutung von Senioritätsregelungen in der Judikatur

In diesem Abschnitt soll die praktische Bedeutung der Senioritätsregelungen, die gesetzlich und kollektivvertraglich verankert sind, evaluiert werden. Dazu wurden Expert/inn/en³⁶ und Stakeholder befragt, die mit arbeitsrechtlichen Agenden betraut sind. Die zentralen Fragen sind in diesem Zusammenhang, welche Rolle die einzelnen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen – Gehaltsschema, sechste Urlaubswoche, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Anfechtung von Kündigungen laut §105 Abs. 3b – nach Einschätzung der Expert/inn/en für ältere Arbeitnehmer/innen spielen und in welchen Fällen und wie häufig es zu juristischen Auseinandersetzungen kommt. Prinzipiell sollte nochmals daran erinnert werden, dass ein Großteil der Regelungen nicht oder in nur geringerem Ausmaß für Arbeiter/innen gültig ist.

Im Fall der Anfechtung einer Kündigung nach §105 Abs. 3b prüft der/die Gutachter/in, ob es am Arbeitsmarkt Arbeitgeber/innen geben würde, die den/die Arbeitnehmer/in unter Berücksichtigung der Qualifikation, Erfahrung und des vorherigen Lohns einstellen würden, und wie lange der/die Arbeitnehmer/in suchen müsste. Ist die Suchdauer zu gering, gibt es kaum Chancen, ein derartiges Verfahren zu gewinnen. Jedenfalls handelt es sich bei Kündigungsanfechtungsverfahren um eher aufwändige und kostspielige Verfahren, weil jeder Fall mithilfe eines Gutachters, einer Gutachterin individuell geprüft werden muss. Eine genaue Zahl der Verfahrenszahl pro Jahr aufgrund dieses Paragraphen konnte nicht erhoben werden.

Allerdings konnte erhoben werden, dass vonseiten der AK Wien im Jahr 2013 in 245 Fällen der Grund für einen Rechtsschutzantrag – unter anderem – die Anfechtung einer Kündigung war. Insgesamt wurden im Jahr 2013 bei der AK Wien 3.885 Rechtsschutzanträge in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten gestellt, wobei in 96 % der Fälle zumindest zum Teil stattgegeben wurde.³⁷ Die AK Wien übernimmt rund 70 % der Verfahren beim Arbeits- und Sozialgericht, die das Arbeitsrecht betreffen (bereits ohne Lohnpfändungen berechnet). In der Hauptsache betreffen die Rechtsschutzanträge Geldforderungen vorwiegend betreffend Lohn/Gehalt, Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistungen. Ist eine Geldforderung des Lohns/Gehalts Teil des Verfahrens, geht es in der Regel um die Einstufung aufgrund der Tätigkeit. Da die Verwendungsgruppen in den Kollektivverträgen oftmals nicht klar geregelt sind und Verhandlungsspielraum erlauben, treten zumeist dort Probleme auf und nicht bei der Einstufung aufgrund der Seniorität. Überwiegend bestehen die Arbeitsverhältnisse, die in einem Verfahren münden, erst seit kurzer Zeit.

³⁶ Im Zuge der Recherche sprachen wir mit Dr. Trenner von der AK Wien (Bereich: Beratung und Rechtsschutz), Mag. Kallab AK Wien (Abt. Rechtsschutz), Dr. Gleißner und Mag. Maria Kaun von der WKÖ (Abt. Arbeitsrecht, Arbeitsverfassung, Arbeitszeit), Dr. Steinlechner von der WK Wien (Abteilung Sozialpolitik), Dr. Höhrhan-Weiguni von der GPA –dj (Rechtsabteilung) und mit Ao. Univ.-Prof. Dr. Risak vom Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.

³⁷ Im selben Jahr 2013 konnten 3.897 Rechtsschutzverfahren in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten der AK Wien abgeschlossen werden.

Die *Abfertigung Alt* spielt bei den Verfahren auch eine Rolle. Die AK Wien schätzt die Anzahl auf eine zweistellige Zahl. Nach Einschätzung der WK Wien sind fristlose Kündigungen im Zusammenhang mit der *Abfertigung Alt* zurückgegangen und es werde eher versucht, eine einvernehmliche Lösung zu finden.

Generell kommt niemand zu der Einschätzung, dass einerseits das bestehende Kündigungsrecht ältere Arbeitnehmer/innen vor einer Kündigung schützt und andererseits die Senioritätsentlohnung dazu führt, dass speziell ältere Arbeitnehmer/innen aufgrund des höheren Einkommens gekündigt werden. Allerdings wurde vonseiten der WK Wien als auch der WKÖ darauf hingewiesen, dass eine branchenspezifische Senioritätsentlohnung ein Einstellungshindernis darstellen könne.

4. Auswirkungen des Senioritätsprinzips auf die Beschäftigungssituation Älterer

Nach der Betrachtung der Rechtslage im vorherigen Kapitel widmen wir uns in diesem Kapitel der empirischen Analyse der Ausprägung und Bedeutung des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt. Dazu führen wir unterschiedliche Untersuchungsschritte durch. Zwei wesentliche Datensätze stehen uns für die Analyse zur Verfügung: die Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) und die Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus.

Die Arbeitsmarktdatenbank des Sozialministeriums speist sich aus Administrativdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV) sowie des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) und enthält taggenaue Informationen zu allen Beschäftigungs-, Arbeitslosigkeits- und *out-of-labour-force*-Episoden in Österreich. Es handelt sich somit um eine Vollerhebung aller von der Sozialversicherung erfassten Erwerbsstatus in Österreich. Enthalten sind eine Vielzahl an Informationen auf Ebene der Erwerbsverhältnisse (zum Beispiel Anfangs- und Enddatum der Episode, Branche, Betriebsstandort, Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung) sowie auf Personenebene (zum Beispiel Geschlecht, Alter, Nationalität). Die AMDB ermöglicht auch die Betrachtung von Erwerbskarrieren im Zeitverlauf, Informationen zu Berufserfahrung oder Seniorität im Betrieb können daher aus dieser Datenquelle gewonnen werden. Seit kurzem steht dem IHS für die Jahre 2004 bis 2012 eine mit der AMDB verknüpfte weitere Datenquelle zur Verfügung, die Lohnzetteldaten des Bundesministeriums für Finanzen (BMF). Für unselbständig Beschäftigte können daraus etwa Informationen zu den nicht mit der Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung beschnittenen Bruttoeinkommen sowie zum Beschäftigungsausmaß (Vollzeit oder Teilzeit) gewonnen werden – beides Informationen, die für den Themenbereich Seniorität, insbesondere Senioritätsentlohnung, äußerst relevant sein können. Trotz der Datenfülle sind einige wichtige Merkmale für die Analyse von Arbeitsmarktkarrieren und Beschäftigungssituationen in der AMDB nicht beziehungsweise nur unzureichend verfügbar, allen voran Informationen zur Ausbildung³⁸ oder zur beruflichen Stellung. Daher verwenden wir auch die Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung für unsere Analysen.

Die Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung ist eine repräsentative 1 % Stichprobe der österreichischen Bevölkerung. Sie enthält detaillierte sozioökonomische Informationen auf Personenebene (Geschlecht, Alter, Ausbildung) sowie Informationen zur Berufstätigkeit, wie den Beruf, die berufliche Stellung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, und, für die Jahre ab

³⁸ Es gibt eine Zusatztable des AMS, die Ausbildungsinformationen für Personen enthält, die mit dem AMS in Kontakt treten; diese wird jedoch nicht regelmäßig aktualisiert.

2011, das Einkommen. Für die gegenständliche Studie können wir auf zwei Jahreswellen des Mikrozensus (2011 und 2012)³⁹ zurückgreifen.

Nach einem kurzen Überblick zur Beschäftigungssituation Älterer (Abschnitt 4.1) werden in Abschnitt 4.2 die Ergebnisse der anhand der Daten der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung geschätzten Lohnfunktionen dargestellt. Damit kann die tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt ersichtliche Einkommensentwicklung in Abhängigkeit der Seniorität mit den im vorigen Kapitel gebildeten Senioritätsindizes auf Kollektivvertragsebene verglichen werden. In Abschnitt 4.3 werden Verlaufsanalysen zum Zusammenhang zwischen der Einkommensentwicklung und der Beschäftigungsstabilität durchgeführt. Abschnitt 4.4 schließlich analysiert, ob es einen Zusammenhang zwischen der kollektivvertraglich vorgesehenen Senioritätsentlohnung und der Beschäftigungssituation Älterer gibt.

4.1. Beschäftigungssituation Älterer

Zunächst wird zur Motivation ein kurzer Überblick über die Beschäftigungssituation Älterer in Österreich gegeben. Die Datengrundlage für den Überblick bildet der Datenwürfel BALIWeb des Sozialministeriums.⁴⁰ Sofern nicht anders angegeben, werden als „Ältere“ Personen bezeichnet, die 50 Jahre oder älter sind. „Jüngere“ sind hingegen 25- bis 49-jährige Personen. Unter 24-Jährige werden abgesehen von den ersten Überblickszahlen nicht mit einbezogen, da der hohe Anteil der sich in Ausbildung befindenden Personen in dieser Altersgruppe eine Verzerrung der Indikatoren bewirken würde.

Die Beschäftigungsquote gibt den Anteil der über 15-jährigen und unter 65-jährigen unselbständig und selbständig Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung an. Im Jahresdurchschnitt 2014 beträgt die Beschäftigungsquote 68,4 %, wobei Männer mit 73,4 % eine um zehn Prozentpunkte höhere Beschäftigungsquote aufweisen als Frauen mit 63,5 %. In der Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen beträgt die Beschäftigungsquote 82,3 %, in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen 56,4 %. Die Beschäftigungsquote ist seit 2008 in beiden Altersgruppen angestiegen, insbesondere bei älteren Personen ist ein starker Anstieg von plus 7,2 Prozentpunkten zu verzeichnen. Bei Frauen in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen ist die Beschäftigungsquote seit 2008 um 9,2 Prozentpunkte gestiegen, bei Männern derselben Altersgruppe um 5,0 Prozentpunkte.

Ein häufig genanntes Problem in Bezug auf die Beschäftigungssituation Älterer ist die höhere Arbeitslosigkeit und die längere Verweildauer in Arbeitslosigkeit. Die

³⁹ Seit dem Jahr 2011 werden von der Statistik Austria die nicht zensierten Einkommensinformationen aus den Registerdaten zu den Daten der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung nachgeliefert. Da die Lieferung etwa ein Jahr nach Veröffentlichung der Arbeitskräfteerhebung erfolgt, können im Rahmen dieser Studie die Daten bis 2012 berücksichtigt werden.

⁴⁰ Der Datenwürfel BALIWeb basiert ebenso wie die Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) auf aggregierten Daten des Arbeitsmarktservice (AMS) und des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV). Die Abfrage stammt vom 13.02.2015.

Arbeitslosenquote älterer Frauen unterscheidet sich kaum von jener der jüngeren (7,7 % in 2014 für 50- bis 64-jährige Frauen gegenüber 7,5 % bei 25- bis 49-jährigen Frauen). Bei Männern beträgt dieser Unterschied im Jahr 2014 2,0 Prozentpunkte (10,4 % versus 8,4 %). Bis 2013 betrug der Abstand der Arbeitslosenquote älterer Männer im Vergleich zu Männern im Haupterwerbsalter (abgesehen von einer Verringerung 2009) relativ konstant 1,5 Prozentpunkte. Von 2013 auf 2014 stieg die Arbeitslosigkeit für alle Kohorten, allerdings war der Zuwachs bei älteren Männern um 0,3 Prozentpunkte höher als bei jüngeren. Die vergleichsweise niedrigere Arbeitslosenquote der Frauen zwischen 50 und 64 lässt sich auch durch den früheren Rückzug aus dem Arbeitsmarkt aufgrund des früheren Pensionsantrittsalters erklären. Betrachtet man die Arbeitslosenquote der Frauen in 2014 nach Alter in Jahresschritten, erkennt man, dass diese ab der Altersgruppe von 49 Jahren durchaus ansteigt (49-Jährige: 6,4 %; 57-Jährige: 11,0 %), danach aber wieder abfällt. Bei Männern beginnt die Arbeitslosenquote schon etwas früher in der Altersgruppe der 47-Jährigen zu steigen und geht erst ab dem 61. Lebensjahr wieder zurück⁴¹ (61-Jährige: 20,2 %).

Die Verweildauer in Arbeitslosigkeit ist in den letzten Jahren angestiegen. Betrug die durchschnittliche Verweildauer 2008 noch 89 Tage für Männer und 93 Tage für Frauen, so stieg sie bis 2014 auf 99 beziehungsweise 98 Tage an. Ältere weisen insgesamt eine höhere Verweildauer in Arbeitslosigkeit auf als Jüngere (132 Tage gegenüber 105 Tage). Für beide Geschlechter stieg auch die Arbeitslosigkeitsdauer von Älteren in den letzten Jahren insbesondere an. Die Verweildauer in Arbeitslosigkeit ist vor allem hoch für Personen ohne Schul- oder mit höchstens Pflichtschulabschluss (107 beziehungsweise 109 Tage), gefolgt von Personen mit akademischer Ausbildung (106 Tage). Am niedrigsten ist sie für Personen mit Lehrabschluss (98 Tage). Nach Altersgruppen getrennt erkennt man, dass der große Unterschied in der Verweildauer älterer Arbeitsloser gegenüber Arbeitslosen im Haupterwerbsalter von Personen mit höherer Ausbildung herrührt. Während 2014 ältere Erwerbstätige im Durchschnitt 132 Tage in Arbeitslosigkeit verweilen, beträgt die Verweildauer für Ältere mit abgeschlossener akademischer Ausbildung 145 Tage. Bei jüngeren Akademiker/inne/n hingegen ist die Verweildauer mit 102 Tagen kürzer als im Gesamtdurchschnitt. Die höhere Verweildauer in Arbeitslosigkeit Älterer ist für alle Wirtschaftsbranchen ersichtlich. Die Differenz zur Verweildauer der Jüngeren bewegt sich 2013 zwischen 19 Tagen (Beherbergung und Gastronomie) und 73 Tagen (Energieversorgung). Hohe Unterschiede in der Verweildauer sind außerdem in der Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und in der Herstellung von Waren aufzufinden – also Branchen, in denen insgesamt die Arbeitslosigkeit Älterer

⁴¹ Der Anstieg der Arbeitslosenquote der Männer von 60 auf 61 ist mit plus 6,7 Prozentpunkten auf 20,2 % besonders hoch, mit 62 sinkt die Quote auf 16,8 % auch vergleichsweise schnell wieder ab. Dies kann durch das Pensionssystem und daraus entstehende Selektionseffekte erklärt werden: Gut in den Arbeitsmarkt integrierte Männer konnten bereits mit 60 in Pension gehen; arbeitslose Männer, welche die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, müssen mit 62 die Korridorpension in Anspruch nehmen.

vergleichsweise niedrig ist und auch nicht stark von der Gesamtarbeitslosigkeit in der Branche abweicht.

4.2. Auswirkung von Seniorität auf die Lohnbildung

In Abschnitt 3.2 wurde der Einfluss von Seniorität auf das Einkommen anhand der kollektivvertraglichen Bestimmungen erörtert. Daraus wurden Indizes gebildet, die darlegen, wie sehr das Einkommen bei gleicher Tätigkeit mit zunehmender Betriebszugehörigkeit beziehungsweise – bei Anrechnung von Vordienstzeiten – zunehmender Arbeitsmarkterfahrung ansteigen müsste. Die Lohnbildung selbst ist mutmaßlich allerdings auch von anderen Gegebenheiten als den kollektivvertraglichen Bestimmungen abhängig. So gibt es weitere kollektive Vorgaben wie Betriebsvereinbarungen, aber auch individuelle Verhandlungen und Vereinbarungen. In diesem Abschnitt wird der Zusammenhang zwischen Seniorität (in Form von Betriebszugehörigkeit und genereller Arbeitsmarkterfahrung) und Gehalt/Lohn mit Lohngleichungen geschätzt. Dazu verwenden wir den gepoolten Mikrozensus der Jahre 2011 und 2012, in denen das monatliche Nettoeinkommen enthalten ist. Aufgrund des progressiven Lohnsteuersystems in Österreich ist die Steigerung der Nettoeinkommen flacher als die der Bruttoeinkommen. Dies muss bei den späteren Vergleichen zwischen kollektivvertraglichen Einkommenssteigerungen (Bruttolöhne) und tatsächlichen Einkommenssteigerungen (Nettolöhne) in Abhängigkeit von Seniorität berücksichtigt werden.

Unsere Grundspezifikation enthält die folgenden Variablen zur Erklärung des Lohns: Geschlecht, Ausländer/in, Betriebsgröße, Ausbildung, Familienstand, Bundesland, Branche und Art der Tätigkeit. Als Indikatoren für Seniorität verwenden wir Betriebszugehörigkeit und Arbeitsmarkterfahrung⁴², diese Variablen fließen einfach, quadriert und sowohl einfach als auch quadriert in Interaktion mit dem sozialen Status Angestellte/r in die Schätzung ein, sodass unterschiedliche Effekte von Seniorität auf Arbeiter/innen und Angestellte berechnet werden können. Die detaillierten Ergebnisse der Schätzung sind im Anhang (Tabelle 17) abgebildet.

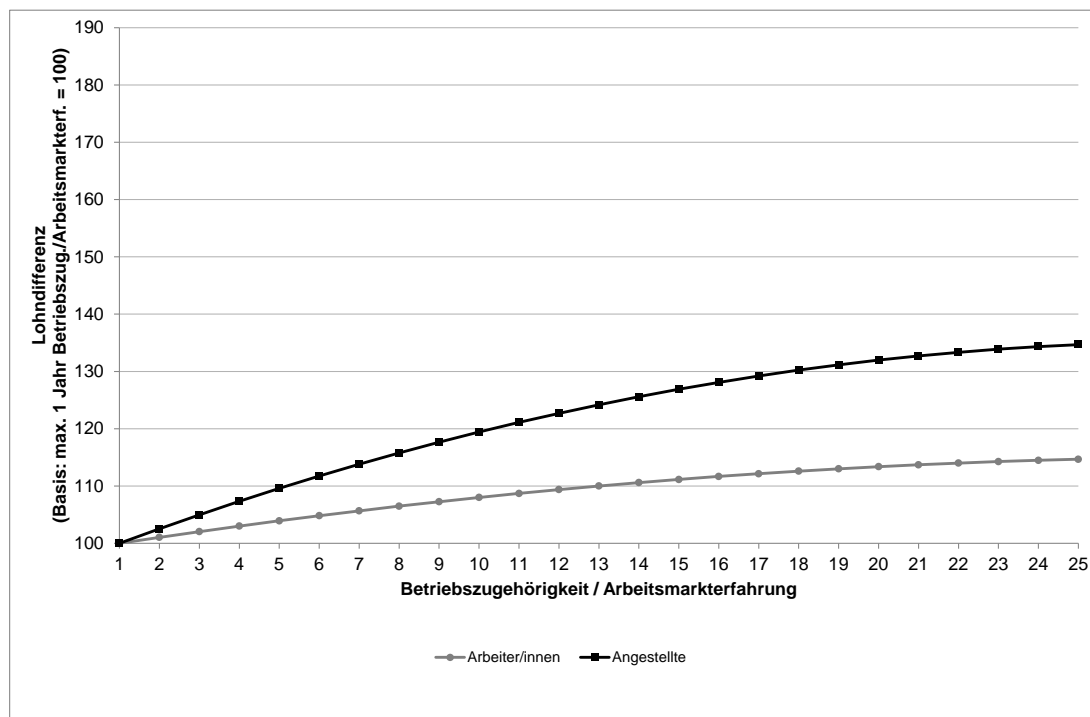
Aufgrund der Interaktion der Indikatoren für Seniorität ist aus den Koeffizienten der Einfluss von Seniorität auf den Nettolohn nicht direkt ablesbar. Daher zeigen wir die Auswirkung von Betriebszugehörigkeit und Arbeitsmarkterfahrung⁴³ grafisch anhand der Lohnentwicklung nach Jahren. Abbildung 9 zeigt, getrennt für Arbeiter/innen und Angestellte, wie sich ausgehend von der geschätzten Lohngleichung die Nettolöhne ceteris paribus bei steigender Seniorität entwickeln. Wir erkennen eine steilere Entwicklung bei Angestellten gegenüber

⁴² In der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus ist keine Information zur gesamten Arbeitsmarkterfahrung vorhanden. Wir haben diese Variable aus dem Alter und der Dauer der Ausbildung selbst konstruiert.

⁴³ In der Schätzung wurden die Effekte beider Variablen getrennt berechnet. Laut Schätzergebnissen haben sie auch unterschiedliche Einflüsse auf die Lohnbildung. In den folgenden Abbildungen rechnen wir für den Fall, dass eine Person ihre gesamte Arbeitsmarkterfahrung in einem Unternehmen erlangt, dass Arbeitsmarkterfahrung somit gleich der Betriebszugehörigkeit ist.

der flacheren Entwicklung bei Arbeiter/inne/n. Während bei Angestellten steigende Seniorität eine Nettolohnsteigerung von bis zu 35 % impliziert, liegt das Maximum bei Arbeiter/inne/n bei 15 % im Vergleich zum Anfangslohn.

Abbildung 9: Nettolohnentwicklung in Abhängigkeit von Seniorität, getrennt nach sozialem Status

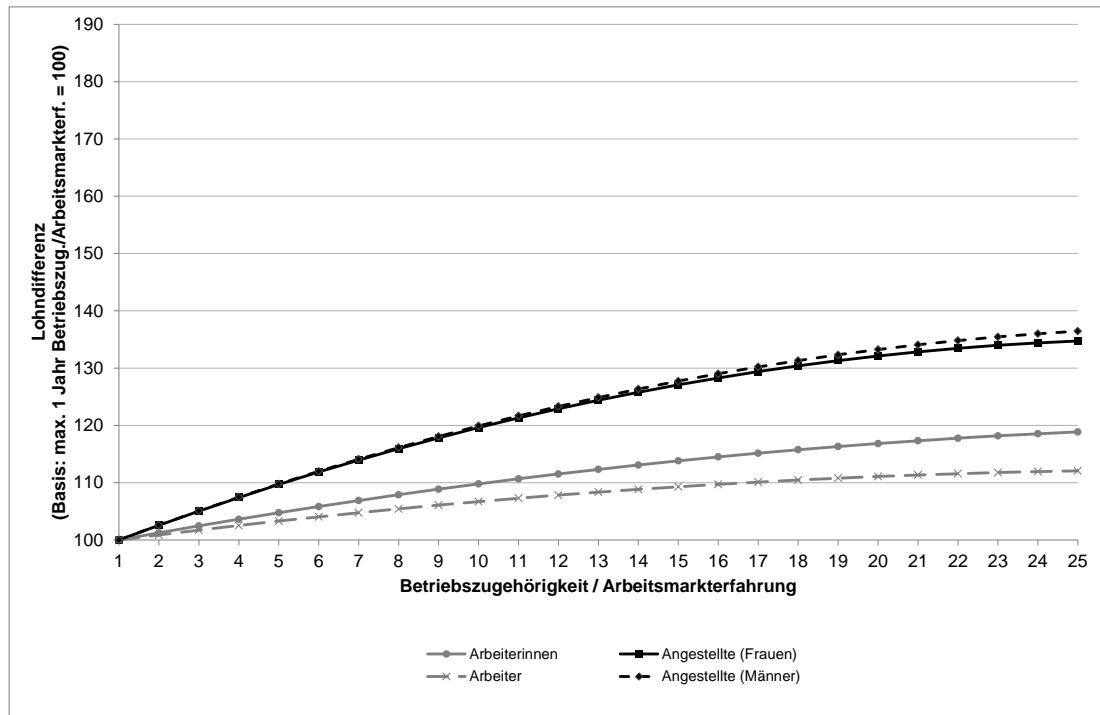


Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Die Schätzung wurde auch getrennt für Männer und Frauen durchgeführt (siehe Anhang Tabelle 18 und Tabelle 19), die zugehörige grafische Darstellung der Entwicklung der Nettolöhne in Abhängigkeit von der Seniorität findet sich in Abbildung 10. Wir sehen, dass die Entwicklung der Nettolöhne mit steigender Seniorität bei angestellten Frauen und Männern ähnlich verläuft, lediglich nach vielen Jahren der Berufserfahrung flacht die Kurve der Frauen gegenüber der der Männer geringfügig ab. Bei Arbeiter/inne/n hingegen verläuft die Kurve bei Frauen von Beginn an steiler. Mehrere Gründe mögen dafür verantwortlich sein. 9 % der Arbeiterinnen aber nur 1 % der Arbeiter sind im Gesundheits- und Sozialwesen (Q) beschäftigt, das eine vergleichsweise hohe Steigerung der Löhne mit steigender Seniorität aufweist. Weiters ist es möglich, dass in typischen Männerbranchen, wie etwa Herstellung von Waren oder Bau, Arbeiter mit zunehmendem Dienstalter zu Angestellten werden, wodurch die Kurve der Arbeiter flacher wird. Ein weiterer Grund könnte darin liegen, dass Männer in größerem Ausmaß mit höheren Löhnen als kollektivvertraglich vorgesehen einsteigen, dann im Gegenzug aber eine flachere Steigerung erfahren. Zudem geben die Kurven die Entwicklung der Nettolöhne an – ein progressives Steuersystem führt dazu, dass Bruttosteigerungen bei höheren Einkommen zu geringeren Steigerungen der

Nettoeinkommen führen als bei niedrigen Einkommen. Da Männer durchschnittlich mehr verdienen, kann auch dies den flacheren Verlauf bei Männern erklären.

Abbildung 10: Nettolohnentwicklung in Abhängigkeit von Seniorität, getrennt nach sozialem Status und Geschlecht



Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

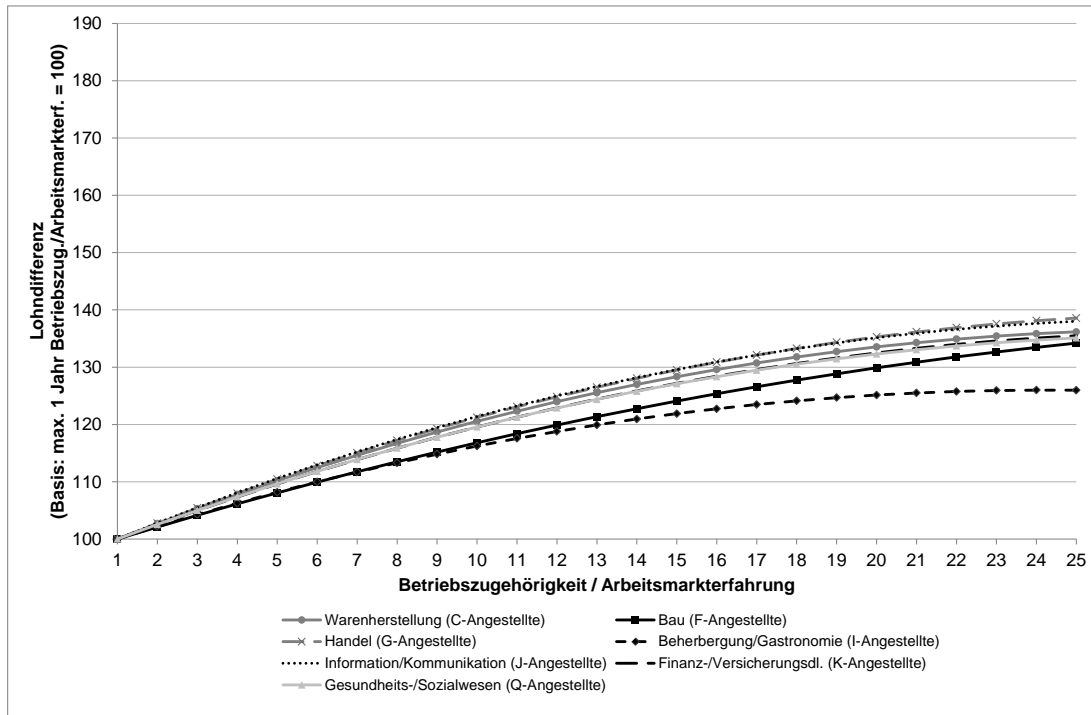
In Abschnitt 3.2.3 haben wir für ausgewählte Branchen einen Senioritätsindex nach den Bestimmungen der Kollektivverträge erstellt. Diesen vergleichen wir nun mit den tatsächlichen Lohnsteigerungen in Abhängigkeit von Seniorität, wie sie sich aus den geschätzten Lohnfunktionen ergeben. Dazu haben wir die gleiche Spezifikation wie für den gesamten Datensatz auf Branchen-Gruppen angewendet.⁴⁴

Zunächst zeigen Abbildung 11 und Abbildung 12 die aus den Branchenschätzungen abgeleiteten Nettolohnkurven für Angestellte und Arbeiter/innen.⁴⁵ Wir erkennen – wie auch schon aus der Abbildung davor ersichtlich – grundsätzlich steilere Verläufe bei Angestellten. Bei den Angestellten ist die Lohnentwicklung in Abhängigkeit von Seniorität in den meisten

⁴⁴ Die Ergebnisse der Schätzungen befinden sich im Anhang.

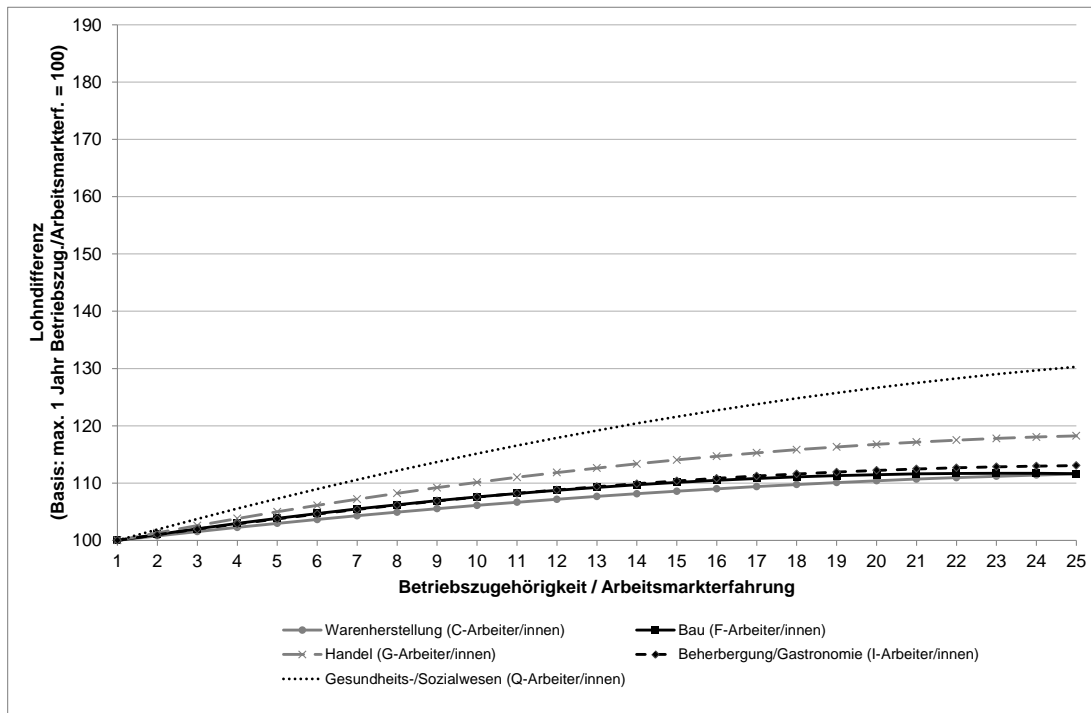
⁴⁵ Die Fallzahlen für Arbeiter/innen in den Branchen Information/Kommunikation (J) und Finanz-/Versicherungsdienstl. (K) sind im Mikrozensus sehr gering, so dass wir diese Ergebnisse hier nicht darstellen.

Abbildung 11: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion – Angestellte nach Branchen



Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Abbildung 12: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion – Arbeiter/innen nach Branchen



Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Branchen ähnlich. Geringere Steigerungen erkennen wir in der Branche Beherbergung und Gastronomie (I). Bei den Arbeiter/inne/n sehen wir im Gesundheits- und Sozialwesen (Q)⁴⁶ einen weitaus steileren Verlauf als in den anderen Branchen, etwas steiler verläuft der Lohnanstieg hier auch im Handel (G).

Die folgenden Abbildungen (Abbildung 13 bis Abbildung 17; ab S. 54) zeigen nun den Vergleich zwischen dem kollektivvertraglichen Senioritätsindex und der aus dem Mikrozensus geschätzten Lohnentwicklung für die ausgewählten Branchen getrennt nach Arbeiter/inne/n und Angestellten.⁴⁷ Es sei noch einmal darauf hingewiesen, dass es sich einerseits um Bruttolohnentwicklungen im Fall der Kollektivverträge und andererseits um Nettolohnentwicklungen im Fall der Lohngleichungen handelt. Aufgrund des progressiven Lohnsteuersystems ist die Entwicklung der Nettolöhne insbesondere bei höheren Einkommen flacher als die der Bruttolöhne.

Die gegenständlichen Ergebnisse zeigen insgesamt eine erhebliche Differenzierung, die darauf hindeutet, dass die (geschätzte) tatsächliche Entwicklung der Nettolöhne, wie sie in den Lohngleichungen abgebildet wird, von einer Reihe unterschiedlicher Faktoren abhängt, und nicht nur von den jeweiligen kollektivvertraglichen Regelungen.

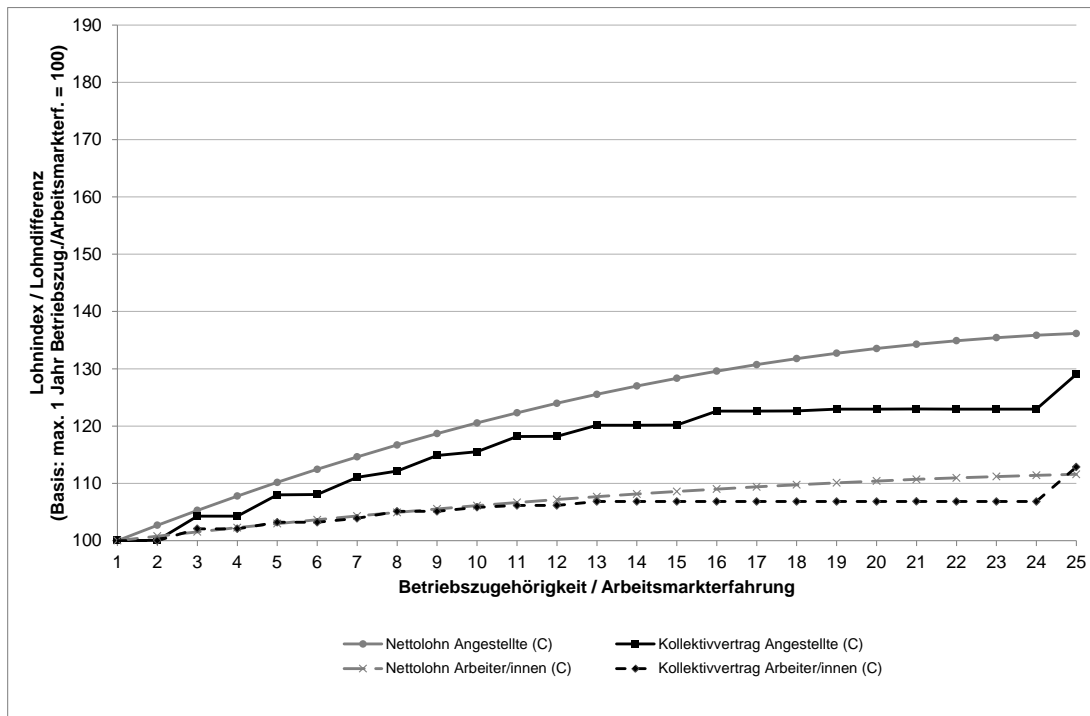
Bei Angestellten in den Branchen Herstellung von Waren (C), Beherbergung und Gastronomie (I) und Gesundheits- und Sozialwesen (Q) übersteigt der Anstieg der Nettolöhne laut Lohngleichungen die in den Kollektivverträgen vorgesehenen Zuwächse. Dasselbe Phänomen zeigt sich bei Arbeiter/inne/n in den Branchen Herstellung von Waren (C), Bau (F) und Handel (G).

Interessant ist, dass diese Bereiche gemäß anderer Eigenschaften keine durchgängigen Übereinstimmungen zeigen, etwa betreffend den durchschnittlichen Mindestlohn (vgl. Tabelle 7, S. 40) oder hinsichtlich des Ausmaßes der kollektivvertraglich vorgesehenen Lohnsteigerungen. Dasselbe gilt für den Grad um den die Nettolohnkurve laut Lohngleichungen steiler ausfällt als die kollektivvertraglich vorgesehenen Lohnerhöhungen. Dieser Unterschied ist am größten bei Angestellten in der Branche Herstellung von Waren (C) und bei Angestellten in der Branche Beherbergung und Gastronomie (I). Dies lässt vermuten, dass in den einzelnen Fällen jeweils spezifische und komplexere branchenspezifische Einflussfaktoren zum gegenständlichen Ergebnis beitragen.

⁴⁶ Aufgrund der geringen Fallzahlen im Mikrozensus konnte die Lohnfunktion nicht für die Zweisteller-Branche Q88 (Sozialwesen) geschätzt werden, sondern nur für den gesamten Abschnitt Q (Gesundheits- und Sozialwesen). Der aus den Kollektivverträgen entnommene Einkommensindex hingegen bezieht sich nur auf die Branche Q88. Dies gilt es bei den weiteren Analysen und Vergleichen zu berücksichtigen.

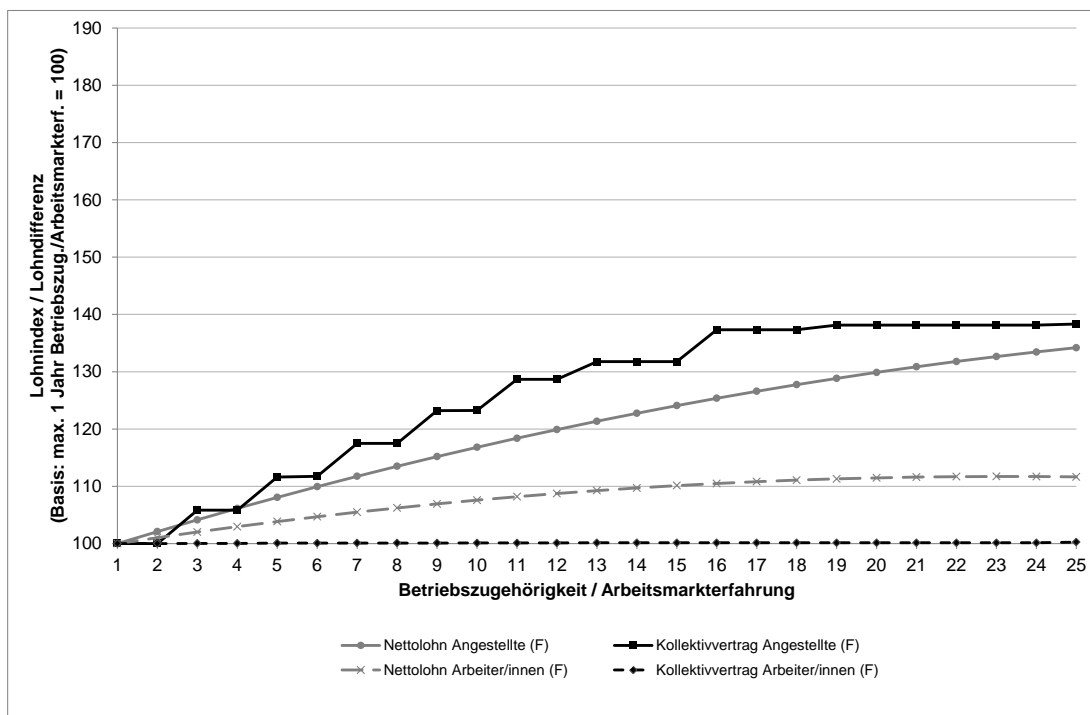
⁴⁷ Für die Branchen J, K und Q werden die Grafiken nur für Angestellte dargestellt. Die Fallzahlen im Mikrozensus für Arbeiter/innen sind in J und K sehr gering, der Senioritätsindex in Q88 – aufgrund der Fallzahlen vergleichen wir hier mit der gesamten Branche Q – ist für Arbeiter/innen und Angestellte gleich.

Abbildung 13: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion und kollektivvertragliche Bruttolohnentwicklung – Branche C (Herstellung von Waren)



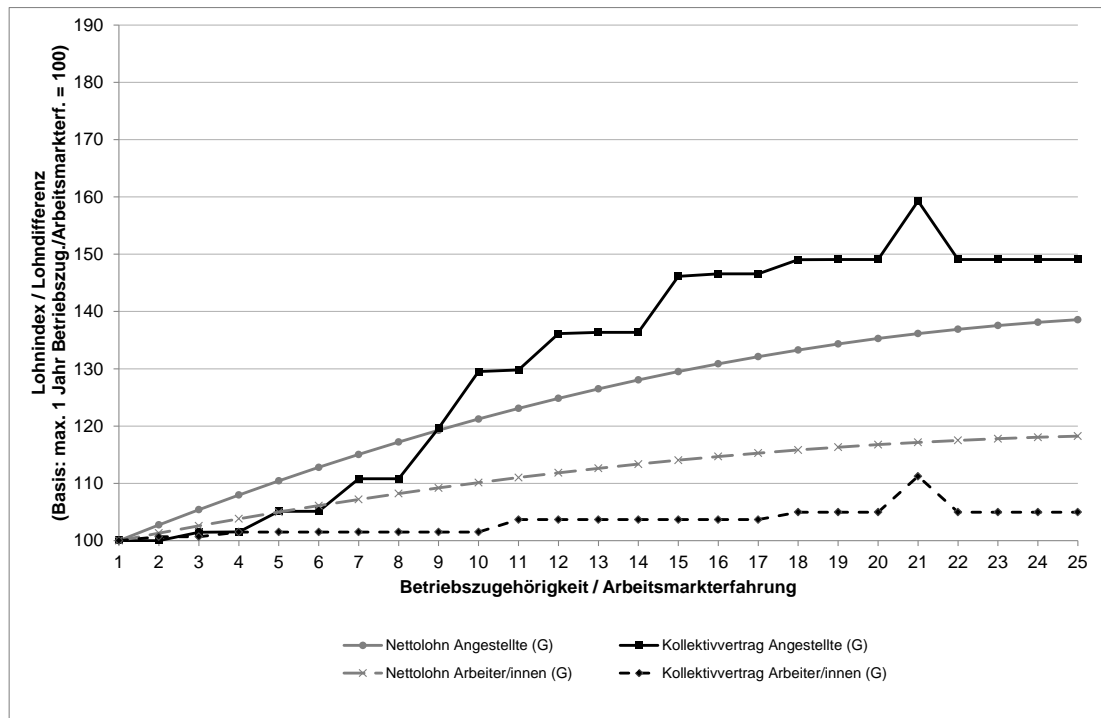
Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Abbildung 14: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion und kollektivvertragliche Bruttolohnentwicklung – Branche F (Bau)



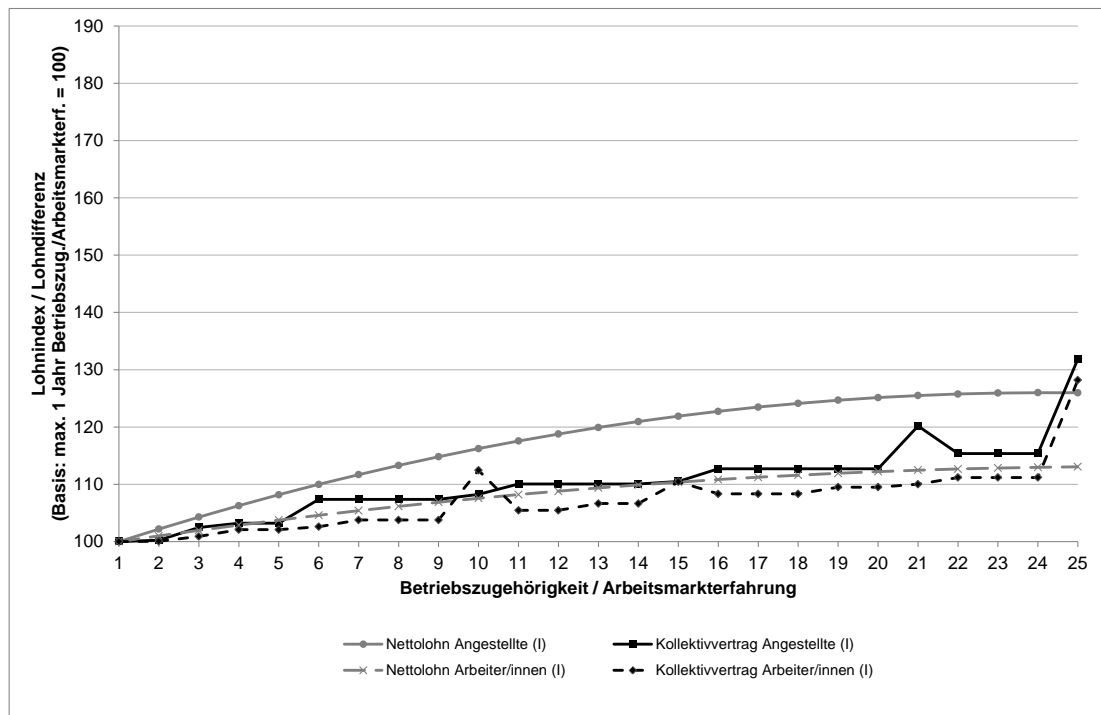
Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Abbildung 15: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion und kollektivvertragliche Bruttolohnentwicklung – Branche G (Handel)



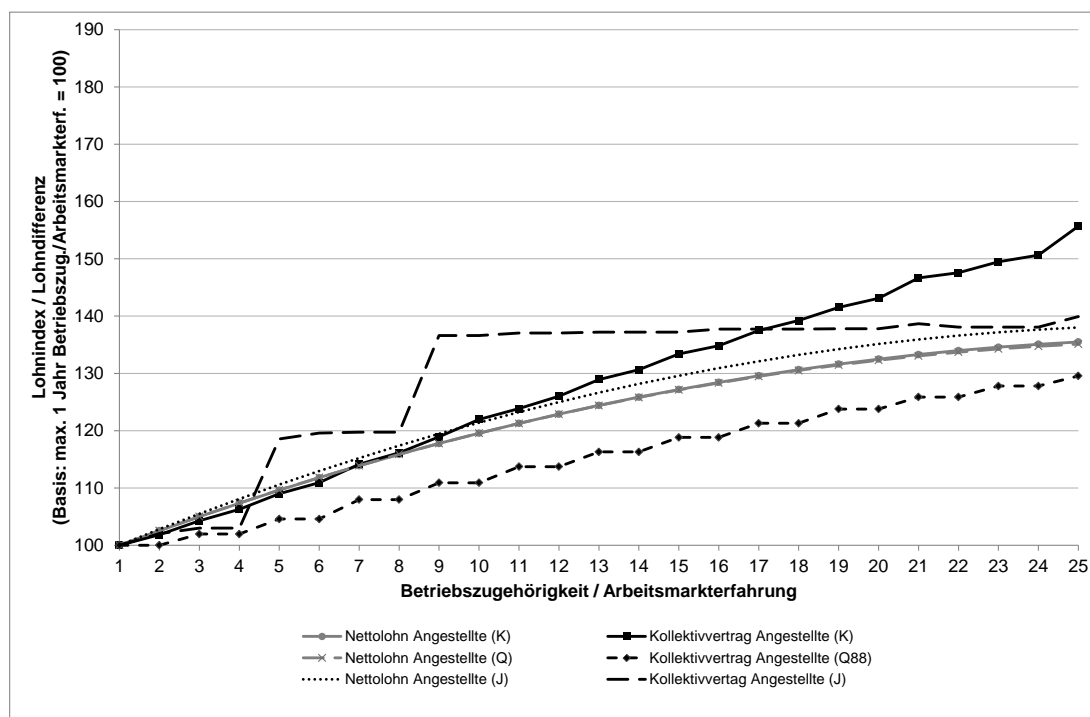
Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Abbildung 16: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion und kollektivvertragliche Bruttolohnentwicklung – Branche I (Beherbergung und Gastronomie)



Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Abbildung 17: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion und kollektivvertragliche Bruttolohnentwicklung – Branchen K (Banken und Versicherungen), J (Information und Kommunikation) und Q (Gesundheit und Soziales) – Angestellte



Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

So kann etwa vermutet werden, dass in der Branche Herstellung von Waren (C) bei einem generell hohen kollektivvertraglichen Mindestlohniveau Seniorität mit einer höheren Arbeitsproduktivität durch eine zunehmende Herausbildung von Humankapital oder verbessertes *Matching* einhergeht. Dies schlägt sich möglicherweise in über kollektivvertraglich vorgesehenen steigenden Nettolöhnen nieder. Der Fall von Angestellten in der Branche Beherbergung und Gastronomie könnte wiederum so interpretiert werden, dass hier in der tatsächlichen Lohnbildung neben Produktivitätseffekten eine Kompensation für die im Vergleich mit anderen Angestellten geringen kollektivvertraglich vorgesehenen Lohnsteigerungen (vgl. Abbildung 5) stattfindet (wenigstens zu einem gewissen Grad und bis zu einer gewissen Dauer der Betriebs- bzw. Branchenzugehörigkeit; vgl. Abbildung 11, S. 52).⁴⁸

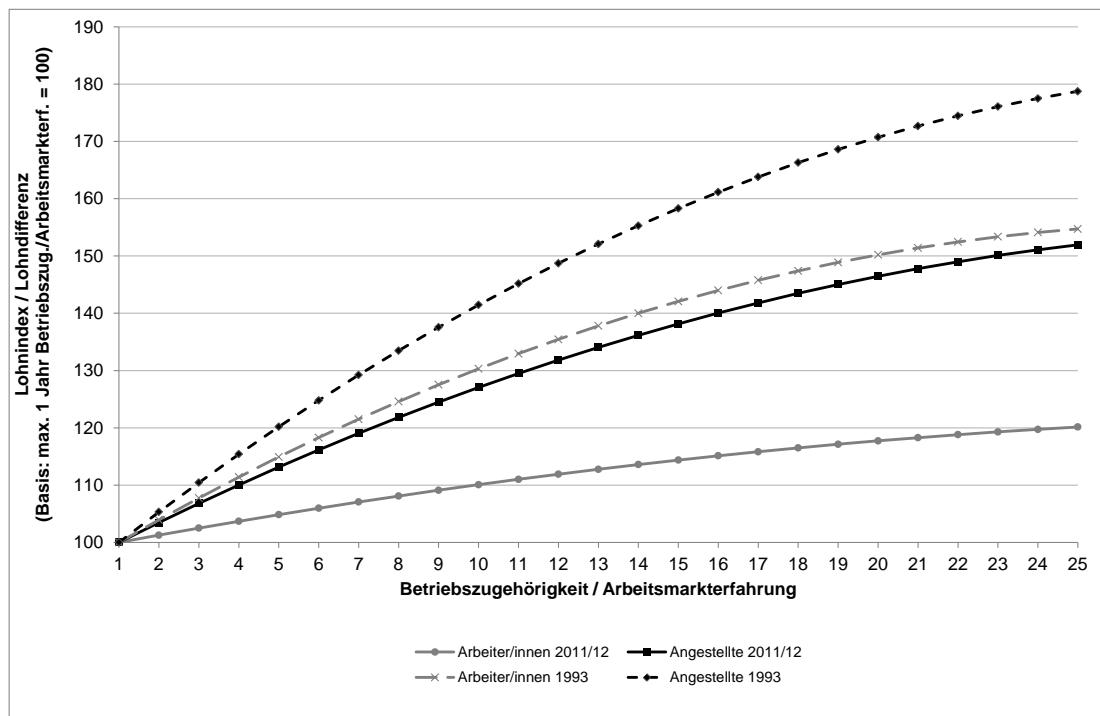
Bei Angestellten im Bau (F), im Handel (G), bei Banken und Versicherungen (K) sowie bei Angestellten in der Branche Information und Kommunikation (J) liegt die gemäß der Lohngleichungen geschätzte Nettolohnkurve unter der Steigerung der Bruttoeinkommen laut Kollektivvertrag. Diese Gruppen haben die gemeinsame Eigenschaft, dass die kollektivvertraglich vorgesehenen Lohnsteigerungen vergleichsweise hoch sind und dass – mit Ausnahme vom Handel – auch die durchschnittlichen Mindestlöhne ein (im

⁴⁸ Diese Überlegungen sind freilich hypothetischer Natur, weil keine Informationen über die jeweilige Entwicklung der Arbeitsproduktivität vorliegen.

Branchenvergleich) relativ hohes Niveau zeigen (vgl. Tabelle 7, S. 40). Diese Fälle können am ehesten so interpretiert werden, dass Gehälter am Beginn der Erwerbsbiografie wiederholt über dem kollektivvertraglichen Mindestniveau liegen, danach aber die Steigung de facto schwächer ausfällt. Marktmäßig vermittelte Prozesse führen hier also zu einer etwas geringeren Senioritätsentlohnung, als es die Ausgestaltung der Kollektivverträge vermuten lassen würde. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass in diesen Branchen im Angestelltensegment – insbesondere bei zu Beginn der Erwerbskarriere stehenden Personen – eine lohnwirksame Konkurrenzsituation zwischen Arbeitgeber/inne/n existiert.

Am nächsten beieinander liegen die kollektivvertraglich festgelegten Lohnsteigerungen und die Lohnkurve gemäß der geschätzten Lohngleichung bei Arbeiter/inne/n der Branche Beherbergung und Gastronomie (I). Bei insgesamt (im branchenvergleich) sehr geringen kollektivvertraglichen Brutto-Mindestlöhnen (vgl. Tabelle 7, S. 40), steigen hier die Nettolöhne gemäß Lohngleichung nur ganz leicht stärker als kollektivvertraglich (betreffend die Bruttolöhne) vorgesehen. Eine so starke Übereinstimmung ist jedoch im Vergleich der hier analysierten Branchen die Ausnahme von der Regel.

Abbildung 18: Nettolohnentwicklung laut Lohnfunktion – Vergleich 1993 und 2011/12



Quelle: Hofer et al. (2001), Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Zum Abschluss dieses Abschnitts widmen wir uns noch der Frage, wie sich die Senioritätsentlohnung in den letzten Jahren verändert hat. Aus der Analyse der Kollektivverträge wurde ersichtlich, dass beispielsweise im Banken- und Versicherungsbereich die Gehaltskurven stark abgeflacht wurden. Wir ziehen zu diesem

Vergleichen wir einen Artikel von Hofer, Pichelmann und Schuh aus dem Jahr 2001 heran, in dem basierend auf den Mikrozensus 1981 bis 1993 Lohngleichungen geschätzt und die Auswirkung von Arbeitsmarkterfahrung auf den Nettolohn quantifiziert wurde. Wir verwenden die gleiche Spezifikation wie Hofer et al. (siehe Tabelle 27 im Anhang S. 96) und vergleichen in Abbildung 18 die Lohnkurven aus 1993 und 2011/12. Dabei ist sowohl für Arbeiter/innen als auch für Angestellte im Vergleich der beiden beobachteten Zeitpunkte ein deutlicher Rückgang des Ausmaßes an Senioritätsentlohnung evident. Während 1993 bei Angestellten die Nettolöhne mit steigender Seniorität um bis zu 80 % angestiegen sind, steigen die Einkommen der Angestellten 2011/12 nach dieser Spezifikation nur noch um gut 55 % an. Arbeiter/innen entsprachen im Jahr 1993 in ihrem Lohnprofil eher den Angestellten von heute, während heutige Arbeiter/innen laut Schätzung einen Lohnzuwachs von nur noch 20 % erzielen. Die Lohnprofile sind in den letzten knapp 20 Jahren somit substantiell flacher geworden.

4.3. Verlaufsanalysen

Im folgenden Abschnitt gehen wir der Frage nach, welcher Zusammenhang zwischen der Einkommensentwicklung, Beschäftigungsstabilität und somit auch mit Zeiten in Arbeitslosigkeit besteht. Zu diesem Zweck wurden Verlaufsanalysen auf Kohortenebene realisiert. Dazu wurden in einem ersten Schritt Rohdaten aus der AMDB und Informationen aus den Lohnzetteln bereinigt und zu einem Datensatz aufbereitet. Wie bereits erwähnt ist es in der AMDB möglich, einzelne Personen über die Zeit zu verfolgen und so individuelle Einkommensentwicklungen nachzuzeichnen. Dank der Informationen aus den Lohnzetteldaten der Jahre 2004 bis 2012 stehen uns für einige Jahre auch nicht zensierte Einkommen und Informationen zur Arbeitszeit zur Verfügung. Dazu wurde die Einkommensentwicklung von Personen, die im Jahr 2009 50 bis 54 Jahre alt und zuvor über fünf Jahre hinweg durchgehend stabil beschäftigt waren (also in den Jahren 2004 bis 2008) beobachtet. Geleitet von der immer wieder kolportierten Hypothese, dass die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer/innen mit dem Senioritätsprinzip der Einkommenssteigerungen zusammenhängt, soll untersucht werden inwieweit Einkommenssteigerungen im so genannten *Treatment*⁴⁹-Zeitraum die ex post Wahrscheinlichkeit erhöhen, arbeitslos zu sein. Dazu wird der so genannte *Outcome*-Zeitraum der Jahre 2009 bis 2012 analysiert. Diese Untersuchungen liefern genauere Erkenntnisse zur Arbeitsmarktsituation Älterer, allerdings gilt es zu beachten, dass keine direkten kausalen Rückschlüsse auf die Auswirkung von mehr Seniorität (in diesem Fall in Form von steileren Einkommenskurven) auf die Beschäftigungssituation getroffen werden können. Wie auch in den erwähnten theoretischen Arbeiten zum *Match* zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in thematisiert wird, kann hier nämlich auch ein Selektionsproblem vorliegen. Anders ausgedrückt kann es sein, dass

⁴⁹ Als *Treatment* werden die stabile unselbständige Beschäftigung im Zeitraum 2004 bis 2008 und das damit verbundene Bruttoeinkommen angesehen.

produktivere Arbeitskräfte stabilere Erwerbskarrieren aufweisen, wohingegen unproduktivere Arbeitskräfte häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

4.3.1. Grundgesamtheit und Untersuchungsgruppen

Als Grundgesamtheit der Verlaufsanalysen wurden alle Personen definiert, die in den Jahren 2004 bis 2008 im *Treatment*-Zeitraum mindestens 30 Tage in Österreich unselbständig beschäftigt waren und im Jahr 2009 im Alter von 45 bis 54 Jahren sind. Der Hauptfokus der Untersuchung liegt jedoch auf Personen, die im *Treatment*-Zeitraum stabil beschäftigt waren, weil nur so unterstellt werden kann, dass die Einkommensentwicklung bzw. das beobachtbare Einkommenswachstum auch mit der Seniorität im Betrieb – oder im weiteren Sinn – in der Branche in Zusammenhang stehen kann. Eine stabile Beschäftigung liegt dann vor, wenn die Person in den fünf Jahren jedes Jahr mindestens 300 unselbständige Beschäftigungstage aufweist, die bei maximal fünf verschiedenen Dienstgeber/inne/n erbracht wurden. Somit ist gewährleistet, dass auch Saisonarbeitskräfte berücksichtigt werden können. Prinzipiell interessieren uns nur privatrechtliche Dienstverhältnisse, weshalb die Beschäftigungsstatus Beamter/Beamtin und Vertragsbedienstete nicht einbezogen wurden. Weiters können nur Vollzeitbeschäftigungen in der Analyse untersucht werden, weil im Fall von Teilzeit die Einkommensinformationen nicht vergleichbar wären.⁵⁰

Tabelle 8: Fallzahlen Grundgesamtheit und Untersuchungsgruppen

Alter im Jahr 2009	45- bis 49-Jährige	50- bis 54-Jährige	Gesamt
Bereinigte Grundgesamtheit	568.196	453.128	1.021.324
Mind. 300 unselbständige Beschäftigungstage in Vollzeit pro Jahr 2004-2008 - ohne Krankengeldtage, - ohne Beschäftigungsepisoden unter 30 Tage, - max. 5 verschiedene Dienstgeber/innen 2004-2008, - gültige und plausible Einkommensinformationen	156.144	130.626	286.770
Anteil an alterseingeschränkter Grundgesamtheit	27%	29%	28%

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

Die zentrale Untersuchungsgruppe ist im Jahr 2009 die Altersgruppe 50 bis 54 Jahre, die jüngere Kohorte der 45- bis 49-Jährigen wurde für eine Sensitivitätsanalyse herangezogen. Ideal wäre nur ein Geburtsjahrgang, weil dasselbe Alter sowohl im Zeitraum des *Treatments* als auch des *Outcomes* analysiert wird, wenn die Altersgruppe zu weit gefasst werden

⁵⁰ In den Lohnzetteln ist lediglich die Unterscheidung zwischen Vollzeit und Teilzeit vermerkt und nicht das genaue oder durchschnittliche Stundenausmaß.

würde. Da es bei der Frage des Senioritätsprinzips allerdings nicht genuin um ein exaktes Alter geht, ist es auch nicht notwendig nur einen Altersjahrgang zu analysieren. Deshalb haben wir uns für die Gruppe entschieden, die im Jahr 2012 zum Ende des *Outcome*-Zeitraums 53 bis 57 Jahre alt ist.

Insgesamt konnten 130.626 Personen identifiziert werden, die im *Treatment*-Zeitraum eine stabile unselbständige Vollzeitbeschäftigung inklusive gültiger Einkommensinformation in den Lohnzetteln⁵¹ aufweisen. Das ist rund ein Drittel der ursprünglich definierten alterseingeschränkten Grundgesamtheit (siehe Tabelle 8; S. 59). Das bedeutet somit, dass lediglich für 29 % der Altersgruppe aufgrund ihrer Beschäftigungsstabilität Senioritätsregelungen betreffend die Lohnsteigerungen überhaupt einen Effekt haben können.

Tabelle 9 zeigt die Verteilung verschiedener Charakteristika der stabil Beschäftigten in der Altersgruppe 50 bis 54 Jahre sowie den jeweiligen Arbeiter/innen-Anteil (siehe S. 61). In der Untersuchungsgruppe beträgt der Frauenanteil aufgrund der nach wie vor hohen Teilzeitquote der erwerbstätigen Frauen lediglich 36 %. Frauen sind in den Jahren 2004 bis 2008 mit über zwei Drittel in einem Angestelltenverhältnis tätig, bei den Männern spielt der Arbeiterstatus mit 45 % eine größere Rolle.

Die Altersverteilung der Beschäftigten ist relativ gleichmäßig, so auch der jeweilige Arbeiter/innen-Anteil innerhalb eines Alters. Insgesamt haben in den fünf Jahren 39 % der stabil Beschäftigten den Beschäftigungsstatus Arbeiter/in. Rund 10 % der Gruppe haben eine ausländische Staatsbürgerschaft, den geringsten Arbeiter/innen-Anteil haben Österreicher/innen mit 35 %, den höchsten Türk/inn/en mit 94 %. Nicht ganz ein Drittel (30 %) der Untersuchungsgruppe war in der Branche Herstellung von Waren erwerbstätig, 16 % im Handel und 14 % in den Branchen der unternehmensnahen Dienstleistungen. Die höchsten Arbeiter/innen-Anteile finden sich in den Branchen Beherbergung und Gastronomie mit 78 %, im Bau mit 63 % und in der Herstellung von Waren mit 60 %. Ein gutes Viertel der Gruppe hat mindestens einmal in den fünf Jahren die Branche gewechselt.

⁵¹ In allen fünf Jahren können rund 94 % der Lohnzettel eindeutig zu einer Beschäftigungsepisode pro Jahr zugeordnet werden.

Tabelle 9: Anzahl Untersuchungsgruppe 50- bis 54-Jährige nach Charakteristika, Verteilung der Charakteristika und Arbeiter/innen-Anteil je Charakteristika

	N	in Prozent	Arbeiter/innen-Anteil
Geschlecht			
Männer	83,572	64%	45%
Frauen	47,054	36%	28%
Alter			
50 Jahre	28,626	22%	39%
51 Jahre	27,325	21%	38%
52 Jahre	26,382	20%	38%
53 Jahre	25,325	19%	39%
54 Jahre	22,968	18%	40%
Staatsbürgerschaft 2004			
AUT	117,777	90%	35%
EU 15 o. Österreich	1,531	1%	27%
EU 2004-07	3,038	2%	77%
Ex-Jugoslawien o. Slowenien	5,826	4%	87%
Türkei	1,513	1%	94%
Restl. Staaten	941	1%	53%
Beschäftigungsstatus			
Angestellt	79,039	61%	
Arbeiter/in	50,407	39%	
Beides	1,180	1%	
Dominante Branche			
A/B/D/E Urproduktion	4,459	3%	30%
C Herstellung von Waren	39,082	30%	60%
F Bau	9,016	7%	63%
G Handel	21,498	16%	23%
I Beherbergung/Gastronomie	3,583	3%	78%
J Information/Kommunikation	2,546	2%	2%
K Finanz-/Versicherungsdienstl.	10,423	8%	2%
Q Gesundheits-/Sozialwesen	7,324	6%	13%
H/L/M/N/ Unternehmensnahe Dienstl.	17,980	14%	42%
O/P/ Öffentliche Verwaltung	9,489	7%	21%
R/S/T/U/ Sonstige Dienstl.	5,083	4%	26%
k. A.	143	0%	31%
Betriebsgröße letzte Beschäftigung 2008			
0-19 Mitarbeiter/innen	18,085	14%	35%
10-19 Mitarbeiter/innen	10,009	8%	42%
20-49 Mitarbeiter/innen	16,114	12%	44%
50-249 Mitarbeiter/innen	35,400	27%	42%
250 und mehr Mitarbeiter/innen	51,018	39%	35%
Branchenwechsel 2004-2008			
kein Wechsel	97,284	74%	34%
mind. 1 Wechsel	33,342	26%	51%

Quelle: AMDB, eigene Berechnungen.

4.3.2. Einkommensentwicklung, Arbeitslosigkeit und Betriebszugehörigkeit

Im ersten Schritt betrachten wir die reale Einkommensentwicklung⁵² des *Treatment*-Zeitraums. Betrachtet man die Einkommensentwicklung getrennt nach Männern und Frauen, sind die Einkommenszuwächse in allen Perzentilen fast ident (siehe Tabelle 10). Einzig im letzten Perzentil haben Männer etwas stärkere Einkommenszuwächse als Frauen. Die durchschnittlichen Einkommen der männlichen Vollzeitbeschäftigten sind im Jahr 2008 um rund 17.900 Euro höher als die der Frauen (Männer: 57.892 Euro, Frauen: 40.012 Euro). Frauen haben im *Treatment*-Zeitraum ein durchschnittliches reales Lohnwachstum von 9 % und Männer von 8 %. Aus diesem Grund wurde auch in den weiteren Analysen keine generelle Trennung zwischen Frauen und Männern vorgenommen.⁵³ Insgesamt beträgt das Reallohnwachstum der stabil Beschäftigten von 2004 auf 2008 im Durchschnitt 8 % (siehe Tabelle 10). Differenziert man nun zwischen den Beschäftigungsstatus Angestellte/r und Arbeiter/in, so zeigen sich deutlichere Unterschiede. Im Jahr 2008 beträgt das reale Bruttojahreseinkommen der Angestellten im Durchschnitt 62.572 Euro und jenes der Arbeiter/innen 34.301 Euro (55 % des Angestellten-Einkommens). Das Reallohnwachstum der Angestellten ist im *Treatment*-Zeitraum im Durchschnitt mit 10 % um 5 %-Punkte höher als jenes der Arbeiter/innen. Die anteilig kleine Gruppe der Personen, die im *Treatment*-Zeitraum sowohl den Status angestellt als auch den Arbeiter/innen/status innehatten, weisen mit 16 % ein besonders hohes durchschnittliches Lohnwachstum auf.

Tabelle 10: Durchschnittliches Realeinkommen* 2004 und 2008, Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 nach Geschlecht und Beschäftigungsstatus, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre

50- bis 54-Jährige im Jahr 2009	N	Durchschnitt Bruttojahreseink. 2004*	Durchschnitt Bruttojahreseink. 2008*	Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1)					
				Durchschnitt	P1	P25	P50	P75	P99
Männer	83.572	53.213	57.892	1,08	0,68	1,00	1,05	1,12	1,81
Frauen	47.054	36.798	40.012	1,09	0,69	1,01	1,06	1,12	1,93
Angestellt	79.039	56.795	62.572	1,10	0,67	1,01	1,07	1,14	1,95
Arbeiter/in	50.407	32.694	34.301	1,05	0,71	0,99	1,04	1,10	1,60
Beides	1.180	35.278	39.221	1,16	0,45	0,97	1,10	1,28	2,43
<i>Gesamt</i>	<i>130.626</i>	<i>47.300</i>	<i>51.451</i>	<i>1,08</i>	<i>0,68</i>	<i>1,00</i>	<i>1,05</i>	<i>1,12</i>	<i>1,84</i>

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

* BIP Deflator Basis = 2012

Ein weiterer relevanter Aspekt hinsichtlich des Lohnwachstums im Zusammenhang mit dem Senioritätsprinzip ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit, welche Tabelle 11 zu entnehmen ist. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit bezieht sich hier auf die letzte Erwerbsepisode im

⁵² Realeinkommen mittels BIP-Deflator, Basisjahr 2012.

⁵³ Es kann angenommen werden, dass aufgrund der Vollzeit-Regel bei den Frauen eine stärkere Selektion der Besserverdienenden vorliegt.

Jahr 2008, deren Einkommen in das Vergleichsjahr einfließt. Personen, die zu diesem Zeitpunkt kürzer als ein Jahr bei diesem Betrieb beschäftigt waren, konnten mit durchschnittlich 13 % die anteilig höchsten Einkommenszuwächse erwirtschaften. Hierbei handelt es sich jedoch auch um die quantitativ kleinste Gruppe mit dem geringsten Durchschnittseinkommen. Die größte Gruppe, die innerhalb des *Treatment*-Zeitraums ein neues Beschäftigungsverhältnis begonnen hat, das zum Ende im Jahr 2008 mindestens ein Jahr und maximal fünf Jahre angedauert hat, hat mit durchschnittlich 11 % das anteilig zweithöchste Lohnwachstum und ein höheres Durchschnittseinkommen als jene mit einer Beschäftigungsdauer von fünf bis maximal zehn Jahren. Somit ist eine Tendenz zu erkennen, dass durchschnittlich die höchsten Lohnsteigerungen aufgrund eines Beschäftigungswechsels und zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses erzielt werden können. Zwischen den anderen Gruppen nach Beschäftigungsdauer zeigen sich auch in den einzelnen Perzentilen keine wesentlichen Unterschiede. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch, wenn die Gruppen nach Beschäftigungsdauer getrennt nach Geschlecht und nach Beschäftigungsstatus betrachtet werden (siehe im Anhang Tabelle 28).

Tabelle 11: Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen* 2008, Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 nach Beschäftigungsdauer, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre

50- bis 54-Jährige 2009	N	Durchschnitt Bruttojahres- eink. 2008*	Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1)					
			Durchschnitt	P1	P25	P50	P75	P99
unter 1 Jahr	2.291	41.586	1,13	0,60	0,96	1,03	1,17	2,68
1 bis unter 5 Jahre	34.961	48.670	1,11	0,66	1,00	1,06	1,16	2,03
5 bis unter 10 Jahre	33.337	47.706	1,08	0,76	1,00	1,05	1,12	1,71
10 bis unter 15 Jahre	21.513	50.256	1,07	0,75	1,00	1,05	1,11	1,66
15 bis unter 20 Jahre	17.207	54.583	1,07	0,71	1,00	1,05	1,11	1,59
20 bis unter 25 Jahre	9.448	59.723	1,07	0,62	1,00	1,05	1,11	1,62
25 Jahre und länger	11.869	63.109	1,07	0,57	1,01	1,05	1,11	1,57
<i>Gesamt</i>	<i>130.626</i>	<i>51.451</i>	<i>1,08</i>	<i>0,68</i>	<i>1,00</i>	<i>1,05</i>	<i>1,12</i>	<i>1,84</i>

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

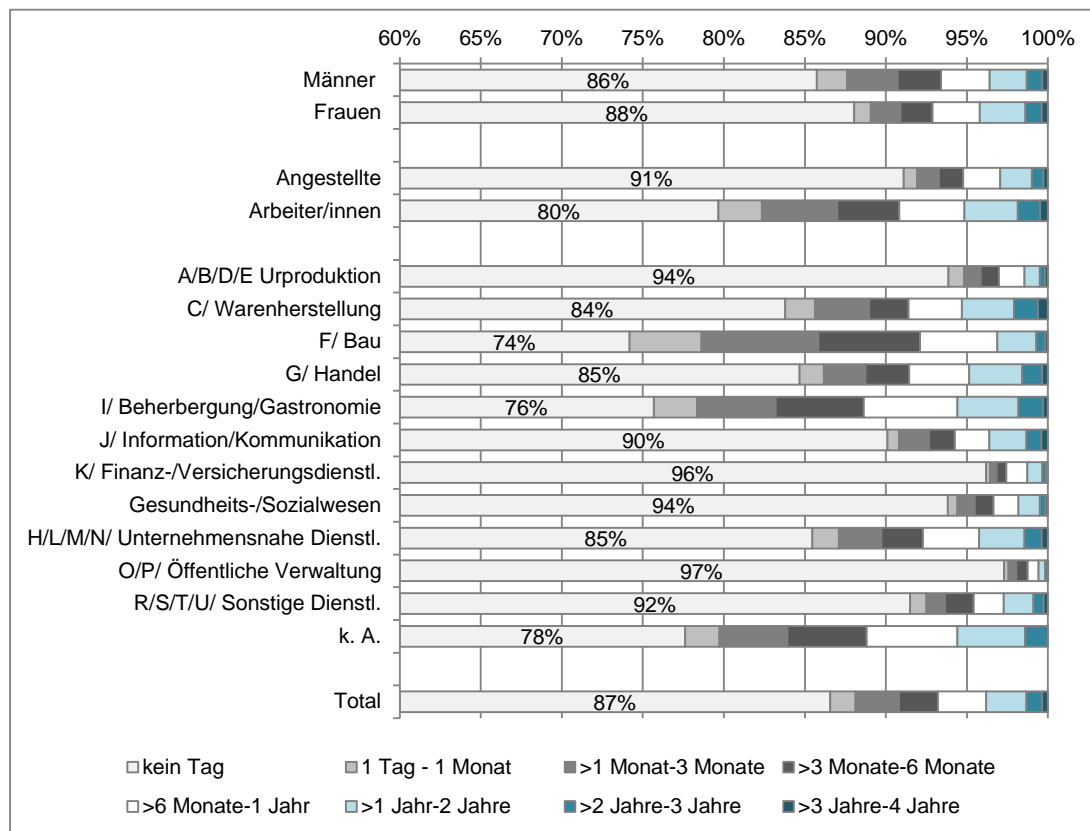
* BIP Deflator Basis = 2012

** Beschäftigungsdauer der letzten Beschäftigung im Jahr 2008 = letztes Jahr des *Treatment*-Zeitraums

Im zweiten Schritt soll es um die Arbeitslosigkeit im *Outcome*-Zeitraum der Jahre 2009 bis 2012 gehen. In Abbildung 19 ist die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit getrennt nach Geschlecht, Beschäftigungsstatus und Branchen im *Outcome*-Zeitraum dargestellt. Im *Outcome*-Zeitraum sind 87 % der Untersuchungsgruppe der 50- bis 54-Jährigen keinen Tag arbeitslos, 2 % bis zu einem Monat, 3 % einen Monat bis zu drei Monaten, 2 % drei bis zu sechs Monate, 3 % über sechs Monate bis zu einem Jahr und die restlichen 3 % über ein Jahr bis zu vier Jahren. Der Anteil der Arbeiter/innen, die mind. einen Tag in diesem Zeitraum arbeitslos waren liegt bei 20 % und ist zugleich um 11 Prozentpunkte höher als jener der Angestellten. Rund ein Viertel der Personen, die im *Treatment*-Zeitraum stabil in der Baubranche beschäftigt waren, sind im *Outcome*-Zeitraum mindestens einmal von

Arbeitslosigkeit betroffen. Davon sind wiederum 69 % in den vier Jahren insgesamt maximal sechs Monate arbeitslos und bei den restlichen 31 % liegt die Dauer der Betroffenheit darüber. Auch in der Branche Beherbergung und Gastronomie sind ein Viertel der Personen, die im *Treatment*-Zeitraum stabil in der Branche beschäftigt waren, im *Outcome*-Zeitraum mindestens einmal von Arbeitslosigkeit betroffen. Bei rund 53 % dauert die Arbeitslosigkeit maximal sechs Monate an und die restlichen 47 % sind länger als sechs Monate in den vier Jahren arbeitslos. In diesen beiden Branchen finden sich die vergleichsweise höchsten Anteile an Arbeiter/inne/n (Beherbergung und Gastronomie: 78 %, Bau: 63 %). Eine besonders geringe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit im *Outcome*-Zeitraum findet sich bei den Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung (ohne Beamte/Beamtinnen und Vertragsbedienstete), in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, in der Urproduktion sowie bei den sonstigen Dienstleistungen.

Abbildung 19: Anteil 50- bis 54-Jährige mit mind. einem Tag Arbeitslosigkeit im Zeitraum 2008-2012 nach dominanter Beschäftigungsbranche



Quelle: AMDB, eigene Berechnungen.

In einem weiteren Schritt wurden die Personen entsprechend ihres Einkommenszuwachses (bzw. -rückgangs) aufsteigend gereiht und in drei Gruppen geteilt. Das erste Drittel hat demnach einen durchschnittlichen realen Einkommenszuwachs von minus 5 %, das zweite Drittel von plus 5 % und das dritte Drittel von plus 24 %. Das mittlere Einkommenswachstum

liegt im ersten Drittel bei minus 2 %, im zweiten ebenso wie das arithmetische Mittel bei plus 5 % und der Median des dritten Drittels beträgt plus 16 %.

Tabelle 12 zeigt die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit im *Outcome*-Zeitraum in den einzelnen Einkommenszuwachs-Dritteln. Hier kann man eindeutig sehen, dass Personen des ersten Drittels vergleichsweise am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Eine Reihung der Einkommenszuwachs-Dritteln nach Männern, Frauen, Angestellten und Arbeiter/innen zeigt jeweils eine etwas andere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in den einzelnen Gruppen, so sind Frauen insgesamt seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer und Arbeiter/innen häufiger als Angestellte (siehe dazu im Anhang Tabelle 29). Hinsichtlich der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in den jeweiligen Einkommenszuwachsdritteln der separat betrachteten Gruppen handelt es sich letztendlich um Niveauunterschiede im Vergleich zur gesamten Gruppe und immer ist das erste Einkommenszuwachs-Drittel – das im Durchschnitt jeweils ein Minuswachstum aufweist – am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen. Diese Ergebnisse deuten auf die bereits in der Einleitung zu diesem Abschnitt angedeutete *Matching*-Problematik hin: Personen, die gut in den Arbeitsmarkt integriert sind und daher auch in höherem Lebensalter weiterhin beschäftigt sind, sind diejenigen, die auch entsprechende Einkommenszuwächse erfahren. Aus dieser Analyse ist somit kein positiver Zusammenhang zwischen Lohnzuwächsen und Arbeitslosigkeit ableitbar.

Tabelle 12: Anteil Arbeitslosigkeit nach Reallohnsteigerungs-Drittel, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre

Reallohn- wachstum von 2004 auf 2008	Tage in Arbeitslosigkeit im Zeitraum 2009-2012							
	kein Tag	1 Tag bis 1 Monat	>1 Mon. bis 3 Monate	>3 Mon. bis 6 Monate	>6 Mon. bis 1 Jahr	>1 Jahr bis 2 Jahre	>2 Jahre bis 3 Jahre	>3 Jahre bis 4 Jahre
1. Drittel	83,7%	1,8%	3,4%	3,1%	3,6%	2,9%	1,1%	0,4%
2. Drittel	88,0%	1,5%	2,4%	2,2%	2,6%	2,3%	0,9%	0,3%
3. Drittel	88,0%	1,4%	2,2%	2,0%	2,7%	2,3%	0,9%	0,4%
<i>Gesamt</i>	86,6%	1,6%	2,7%	2,4%	3,0%	2,5%	1,0%	0,4%

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

* BIP Deflator Basis = 2012

Ändert man die Perspektive und vergleicht das Lohnwachstum derjenigen, die im *Outcome*-Zeitraum nie arbeitslos waren, bis zu maximal sechs Monaten und über sechs Monate, zeigt sich auf den ersten Blick ein etwas anderes Bild. Demnach liegt das Lohnwachstum der dritten Gruppe um drei Prozentpunkte über jenem ohne Arbeitslosigkeitstage. Betrachtet man nun die einzelnen Perzentile, so kann man erkennen, dass die Lohnwachstumsunterschiede in erster Linie das oberste Dezil der Gruppe betreffen (siehe dazu auch im Anhang nach Geschlecht und Beschäftigungsstatus Tabelle 30).

Tabelle 13: Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen* 2008, Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 nach Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre

50- bis 54-Jährige im Jahr 2009	N	Durchschnitt Bruttojahres- eink. 2008*	Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1)					
			Durch- schnitt	P1	P25	P50	P75	P99
kein Tag	113.085	52.796	1,08	0,69	1,00	1,06	1,12	1,79
1 Tag bis 6 Monate	8.677	41.440	1,07	0,66	0,98	1,04	1,11	1,92
über 6 Monate bis 4 Jahre	8.864	44.094	1,09	0,68	0,99	1,04	1,12	2,43
Gesamt	130.626	51.451	1,08	0,68	1,00	1,05	1,12	1,84

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

* BIP Deflator Basis = 2012

Insgesamt wird durch unsere Untersuchungsgruppe, für die aufgrund ihrer Beschäftigungsstabilität Senioritätsregelungen überhaupt ein mögliches Problem darstellen können, lediglich ein kleiner Anteil des Arbeitslosigkeitsvolumens der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen im *Outcome*-Zeitraum abgedeckt. Dieser Anteil am Arbeitslosigkeitsvolumen beträgt 11,5 %. Im gleichen Zeitraum und bezogen auf die gleiche Altersgruppe werden hingegen 34,8 % des unselbständigen Beschäftigungsvolumens erbracht.⁵⁴

Zudem sind wir der Frage nachgegangen, welche Wirkung das Reallohnwachstum im *Treatment*-Zeitraum auf das Arbeitslosigkeitsrisiko im *Outcome*-Zeitraum hat. Dazu wurde die Untersuchungsgruppe der 50- bis 54-Jährigen in vier Gruppen – männliche Angestellte, männliche Arbeiter, weibliche Angestellte und weibliche Arbeiterinnen – unterteilt und für jede Gruppe eine Probit-Schätzung realisiert. Die zu erklärende (abhängige) Variable ist in unserer Spezifikation mindestens ein Tag Arbeitslosigkeit im *Outcome*-Zeitraum und die erklärenden (unabhängigen) Variablen sind das Reallohnwachstum im *Treatment*-Zeitraum, die Branche und Arbeitslosigkeitstage im *Treatment*-Zeitraum. Tabelle 14 zeigt die durchschnittlichen marginalen Effekte der Probit-Schätzung für die erklärende Variable Reallohnwachstum unter Kontrolle der Branche und der Arbeitslosigkeitstage im *Treatment*-Zeitraum.⁵⁵ Für männliche Angestellte und weibliche Arbeiterinnen konnte ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen Reallohnwachstum im *Treatment*-Zeitraum und Arbeitslosigkeitsrisiko im *Outcome*-Zeitraum gefunden werden, allerdings sind die Effekte relativ gering. Der durchschnittliche marginale Effekt der Probit-Schätzung von 0,0216585 der männlichen Angestellten bedeutet, dass eine Erhöhung des Lohnwachstums um einen Prozentpunkt im *Treatment*-Zeitraum das Arbeitslosigkeitsrisiko im *Outcome*-Zeitraum um 0,24 % erhöht.⁵⁶ Im Fall der weiblichen Arbeiterinnen würde sich das Arbeitslosigkeitsrisiko

⁵⁴ In der gesamten Altersgruppe ist hier auch die unselbständige Beschäftigung von Beamt/inn/en und Vertragsbediensteten miteingerechnet, die in der Untersuchungsgruppe nicht vorkommt.

⁵⁵ Die durchschnittlichen marginalen Effekte der anderen erklärenden Variablen sowie die gesamte Spezifikation finden sich im Anhang.

⁵⁶ Das durchschnittliche Arbeitslosigkeitsrisiko der männlichen Angestellten beträgt 9,2041 % und das durchschnittliche Lohnwachstum von 2004 auf 2008 9,920417 %. Erhöht man das Lohnwachstum um einen Prozentpunkt auf 10,920417 %, dann steigt das Arbeitslosigkeitsrisiko von 9,20417 % auf 9,2258 %.

um 0,34 % erhöhen, wenn das Lohnwachstum im *Treatment*-Zeitraum um einen Prozentpunkt höher wäre.⁵⁷

Tabelle 14: Wirkung des Reallohnwachstums* von 2004 auf 2008 auf das Arbeitsloskeitsrisiko, Probit Schätzung, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre**

50- bis 54-Jährige im Jahr 2009	N	Pseudo R2	Durchschnitt marginaler Effekt	Delta-method Standardfehler	p-Wert***
Männer Angestellte	46.153	0,0614	0,0216585	0,0053676	0,000
Männer Arbeiter	37.419	0,0969	-0,0112609	0,0134314	0,402
Frauen Angestellte	34.066	0,0656	0,0034745	0,0060502	0,566
Frauen Arbeiterinnen	12.988	0,0661	0,0683534	0,0173524	0,000

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

* BIP Deflator Basis = 2012,

**Probit Schätzung: abhängige Variable: mind. einen Tag Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum (2009-2012), unabhängige Variablen: Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1), Branchen (Urproduktion, Bau, Handel, Beherbergung/Gastronomie, Information/Kommunikation, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits-/Sozialwesen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, sonstige Dienstleistungen, Referenzbranche: Warenherstellung), mind. ein Tag Arbeitslosigkeit im Treatment-Zeitraum 2004 bis 2008

*** Der p-Wert eines Tests ist definiert als das kleinste Signifikanzniveau bei dem ein Test die Nullhypothese gerade noch verwirft. Ein p-Wert von 0,04 bedeutet etwa, dass die Hypothese der Koeffizient sei von Null nicht verschieden auf einem Signifikanzniveau von 5 % nicht verworfen werden kann.

Zusätzlich wurde auch anhand multipler linearer Regressionen untersucht, ob es einen Zusammenhang zwischen der Arbeitslosigkeitsdauer im *Outcome*-Zeitraum und dem Reallohnwachstum im *Treatment*-Zeitraum gibt. Dazu wurden ausschließlich jene Personen unserer Untersuchungsgruppe betrachtet, die im *Outcome*-Zeitraum mindestens einen Tag arbeitslos waren und ebenso wie im Fall der Probit-Schätzung die Untersuchungsgruppe in die vier Gruppen getrennt nach Beschäftigungsstatus und Geschlecht unterteilt. Tabelle 15 zeigt die Koeffizienten für die erklärende Variable Reallohnwachstum unter Kontrolle der Branche und Arbeitslosigkeit im *Treatment*-Zeitraum.⁵⁸ Für männliche Angestellte, männliche Arbeiter und weibliche Arbeiterinnen ergibt sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen dem Reallohnwachstum im *Treatment*-Zeitraum und dem Ausmaß der Arbeitslosigkeit im *Outcome*-Zeitraum. Das bedeutet, wenn das Reallohnwachstum der arbeitslos gewordenen männlichen Angestellten im *Treatment*-Zeitraum um einen Prozentpunkt höher wäre (von 11,4358 % auf 12,4358 %), dann würde das Ausmaß der Arbeitslosigkeit im *Outcome*-Zeitraum von durchschnittlich 309,6 Tage um 0,62 Tage steigen. Im Fall der männlichen Arbeiter würde eine Steigerung des durchschnittlichen Reallohnwachstums von 5,0959 % auf 6,0959 % das Ausmaß der Arbeitslosigkeit von durchschnittlich 243,7 Tage um 0,57 Tage verlängern. Bei weiblichen Arbeiterinnen würde eine Steigerung des durchschnittlichen Reallohnwachstums (8,0077 %) um einen

⁵⁷ Das durchschnittliche Arbeitsloskeitsrisiko der weiblichen Arbeiterinnen beträgt 19,85679 % und das durchschnittliche Lohnwachstum im *Treatment*-Zeitraum 10,57669 %. Erhöht man das Lohnwachstum um einen Prozentpunkt auf 11,57669 %, dann steigt das Arbeitsloskeitsrisiko von 19,85679 % auf 19,9251 %.

⁵⁸ Die durchschnittlichen marginalen Effekte der anderen erklärenden Variablen sowie die gesamte Spezifikation finden sich im Anhang.

Prozentpunkt eine Verlängerung des durchschnittlichen Arbeitslosigkeitsausmaßes im Outcome-Zeitraum von 330 Tage auf 331,2 Tage verlängern. Schlussendlich kann für diese drei Gruppen zwar ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen Ausmaß der Arbeitslosigkeit und Lohnsteigerung gefunden werden, allerdings kann mit der Lohnsteigerung im *Treatment*-Zeitraum nicht viel vom Ausmaß der Arbeitslosigkeit im *Outcome*-Zeitraum erklärt werden. Zugleich sind die Effekte einer 1-prozentigen Lohnsteigerung auf das Ausmaß der Arbeitslosigkeit in allen drei Gruppen mit 0,57 bis 1,19 Tage in vier Jahren (2009-2012) relativ gering (siehe dazu auch im Anhang Tabelle 35 bis Tabelle 38).

Tabelle 15: Wirkung des Reallohnwachstums* von 2004 auf 2008 auf das Ausmaß der Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum 2009-2012, Lineare Regression, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre mind. einen Tag Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum**

50- bis 54-Jährige im Jahr 2009	N	R2	Koeffizient	Robuster Standardfehler	p-Wert
Männer Angestellte	4.248	0,0200	62,57588	18,83217	0,001
Männer Arbeiter	7.671	0,0463	57,92461	20,64911	0,005
Frauen Angestellte	3.043	0,0162	26,69831	22,21691	0,230
Frauen Arbeiterinnen	2.579	0,0283	119,1769	28,96807	0,000

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

* BIP Deflator Basis = 2012,

**Lineare Regression: abhängige Variable: mind. einen Tag Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum (2009-2012), unabhängige Variablen: Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1), Branchen (Urproduktion, Bau, Handel, Beherbergung/Gastronomie, Information/Kommunikation, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits-/Sozialwesen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, sonstige Dienstleistungen, Referenzbranche: Warenherstellung), mind. ein Tag Arbeitslosigkeit im Treatment-Zeitraum 2004 bis 2008

*** Der p-Wert eines Tests ist definiert als das kleinste Signifikanzniveau bei dem ein Test die Nullhypothese gerade noch verwirft. Ein p-Wert von 0,04 bedeutet etwa, dass die Hypothese der Koeffizient sei von Null nicht verschieden auf einem Signifikanzniveau von 5 % nicht verworfen werden kann.

4.4. Zusammenhang Beschäftigungssituation Älterer und Senioritätsprinzip

Nach der Analyse der Lohneffekte von Seniorität auf individueller Ebene wird in diesem Abschnitt der Zusammenhang zwischen den in den ausgewählten Branchen gefundenen Senioritätsbestimmungen und der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer/innen untersucht. In Abschnitt 3.2.3 wurde für sieben Branchen ein Senioritätsentlohnungsindex erstellt. Abgesehen von der Branche Banken und Versicherungen (K) wurde dieser Index getrennt für Arbeiter/innen und Angestellte erstellt.

Dieser Index wird für diese 13 Beobachtungen nun in Beziehung zum Anteil der unselbständig Beschäftigten ab 50 Jahre an allen unselbständig Beschäftigten der Branche und zur Arbeitslosenquote von Personen ab 50 Jahre gesetzt. Nachdem wir Arbeiter/innen

und Angestellte unterscheiden können wir nicht auf die in Abschnitt 3.2.1 zitierten Zahlen des Arbeitsmarktservice (BALI) zurückgreifen, sondern erstellen selbst einen Datensatz aus der Arbeitsmarktdatenbank.

Dieser Datensatz enthält die Anzahl der unselbständig Beschäftigten (über der Geringfügigkeitsgrenze, keine Beamt/inn/en, kein Bezug von Krankengeld bei aufrechtem Dienstverhältnis) im Jahresdurchschnitt 2012 (zwölf Stichtage), getrennt nach Arbeiter/inne/n und Angestellten und nach Branchen. Weiters enthält der Datensatz die Anzahl der Arbeitslosen, getrennt nach Arbeiter/inne/n und Angestellten und Branche. Der soziale Status sowie die Branche beziehen sich auf die letzte länger als 30 Tage andauernde unselbständige Beschäftigung vor der Arbeitslosigkeitsepisode. Aufgrund des anderen Jahres, der möglicherweise abweichenden Definition der letzten Branche vor Arbeitslosigkeit und vor allem der Nichteinbeziehung der Beamt/inn/en in die Erwerbspersonen weicht die aus diesem Datensatz berechnete Arbeitslosenquote von der in Tabelle 4 dargestellten ab (siehe S. 21).

Tabelle 16 zeigt die ermittelten Quoten (siehe S. 70). Hinsichtlich des Anteils der ab 50-Jährigen an den unselbständig Beschäftigten sehen wir gegenüber dem Gesamtdurchschnitt der ausgewählten Branchen einen höheren Anteil bei den Angestellten in der Branche Banken und Versicherungen (K), im Sozialwesen (Q88), im Bau (F) und in der Herstellung von Waren (C). Weitaus niedrigere Quoten erkennen wir in der Branche Beherbergung und Gastronomie (I, sowohl bei Arbeiter/inne/n als auch bei Angestellten), in der Information und Kommunikation (J) und auch im Handel (G). Der Anteil älterer Arbeiter/innen im Bau (F) ist gegenüber dem Gesamtdurchschnitt ebenfalls niedriger.

Hinsichtlich der Arbeitslosenquote sehen wir im Gesamtdurchschnitt eine um 2,6 Prozentpunkte oder eine um 27 % höhere Quote bei Personen ab 50 Jahren. Der Unterschied ist insbesondere hoch in der Branche Information und Kommunikation (J; vor allem bei Angestellten), in der Branche Herstellung von Waren (C; auch hier insbesondere bei Angestellten). In der Warenherstellung (C) ist allerdings die Arbeitslosenquote für Angestellte und Arbeiter/innen, in der Information und Kommunikation (J) die für Angestellte insgesamt vergleichsweise niedrig. Auch im Bau (F) ist die Arbeitslosenquote der ab 50-Jährigen überdurchschnittlich hoch gegenüber der Gesamtarbeitslosenquote der Branche. Hier ist aber auch die Gesamtarbeitslosenquote, insbesondere für Arbeiter/innen, überdurchschnittlich hoch. Ähnliches, sowohl auf Arbeiter/innen und Angestellte zutreffend, ist für die Branche Beherbergung und Gastronomie (I) zu beobachten.

Tabelle 16: Beschäftigtenanteil und Arbeitslosenquote Personen ab 50

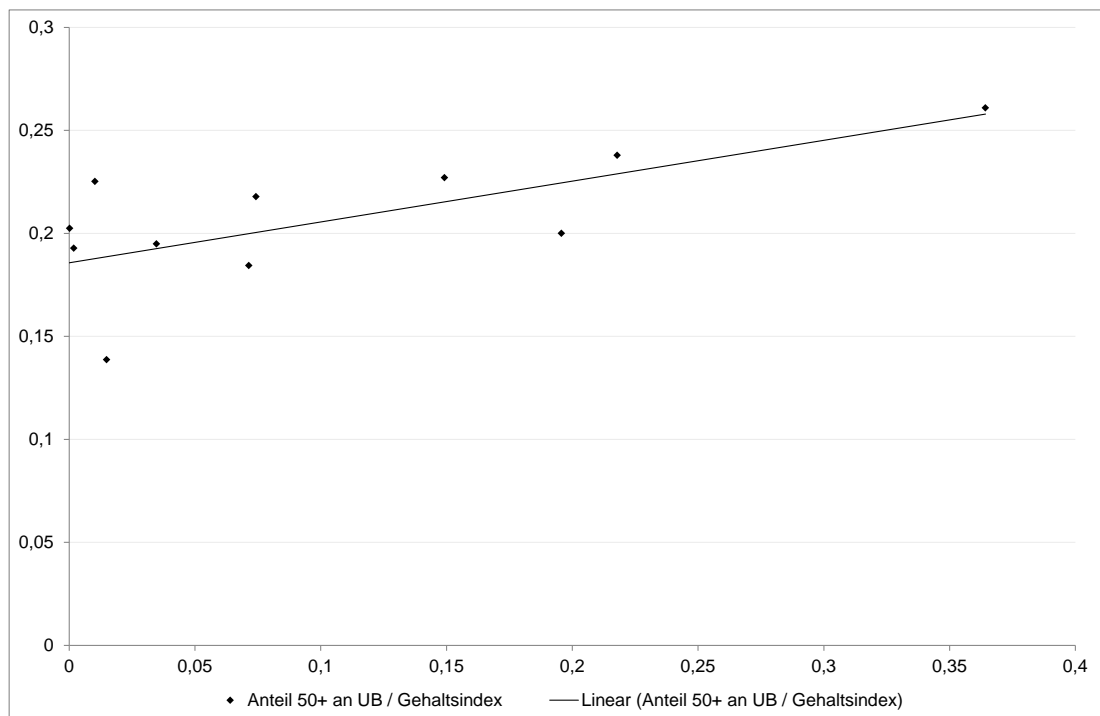
	Branche	Anteil Beschäftigte 50+	Arbeitslosenquote 50+	Arbeitslosenquote	Arbeitslosenquote 50+ / Arbeitslosenquote	Senioritätsindex (30 versus 10 Jahre)	Anzahl unselbständige Beschäftigung
Angestellte	Herstellung von Waren (C)	21,8%	5,7%	3,7%	54,6%	7,4%	218.053
	Bau (F)	22,7%	8,3%	6,1%	36,1%	14,9%	60.901
	Handel (G)	20,0%	9,0%	8,0%	12,4%	19,6%	369.804
	Beherbergung und Gastronomie (I)	18,4%	14,8%	11,4%	30,0%	7,1%	24.950
	Information und Kommunikation (J)	13,9%	9,7%	6,1%	58,2%	1,5%	70.487
	Banken- und Versicherungsdienstleistungen (K)	26,1%	3,6%	3,3%	8,3%	36,4%	106.221
	Sozialwesen (Q88)	23,8%	8,4%	7,8%	8,9%	21,8%	62.590
	Durchschnitt		22,5%	10,2%	7,5%	36,6%	1,0%
Arbeiter/innen	Herstellung von Waren (C)	20,2%	20,2%	15,3%	32,1%	0,0%	163.502
	Bau (F)	19,5%	16,0%	12,2%	31,5%	3,5%	121.032
	Handel (G)	17,1%	25,2%	19,4%	29,9%	-0,3%	154.018
	Beherbergung und Gastronomie (I)	19,3%	21,8%	16,6%	31,4%	0,2%	2.365
	Information und Kommunikation (J)	31,9%	55,3%	52,2%	5,9%	21,8%	9.170
Durchschnitt		20,9%	12,3%	9,7%	27,0%	9,6%	218.053

Quelle: eigene Berechnungen.

Das Sozialwesen (Q88) weist für Arbeiter/innen eine sehr hohe Arbeitslosenquote auf. Wir gehen davon aus, dass hierunter jene Personen fallen, die in Sozioökonomische Betriebe vermittelt werden. Dies kann erklären, warum bei anteilmäßig vielen Personen vor der Arbeitslosigkeit diese Branche und dieser Status der letzten Beschäftigung gefunden wurden. Da diese unselbständig Beschäftigten als Sonderfälle zu klassifizieren und nicht direkt mit den Kollektivverträgen des Sozialbereichs in Verbindung gebracht werden können, schließen wir diesen Datenpunkt aus der weiteren Analyse aus.

Diese Informationen zur Beschäftigungssituation Älterer in den Branchen stellen wir nun den aus den Kollektivverträgen entnommenen Lohn- und Gehaltsindizes gegenüber. Dazu verwenden wir den Einkommensanstieg zwischen 30 und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit beziehungsweise (abhängig vom Kollektivvertrag, siehe Abschnitt 3.2.2) Berufserfahrung. Dieser ist ebenfalls in Tabelle 16 abgebildet. Wir vergleichen also nicht die kollektivvertraglichen Einkommen von erfahrenen Mitarbeiter/inne/n mit Berufsanfänger/inne/n, sondern die Einkommenssteigerungen von 20 Jahren zusätzlicher Erfahrung gegenüber einem durchaus bereits hohen Erfahrungsniveau.

Abbildung 20: Anteil Beschäftigter ab 50 Jahre gegenüber der kollektivvertraglichen Einkommensentwicklung (prozentueller Unterschied 30 und 10 Jahre Erfahrung)

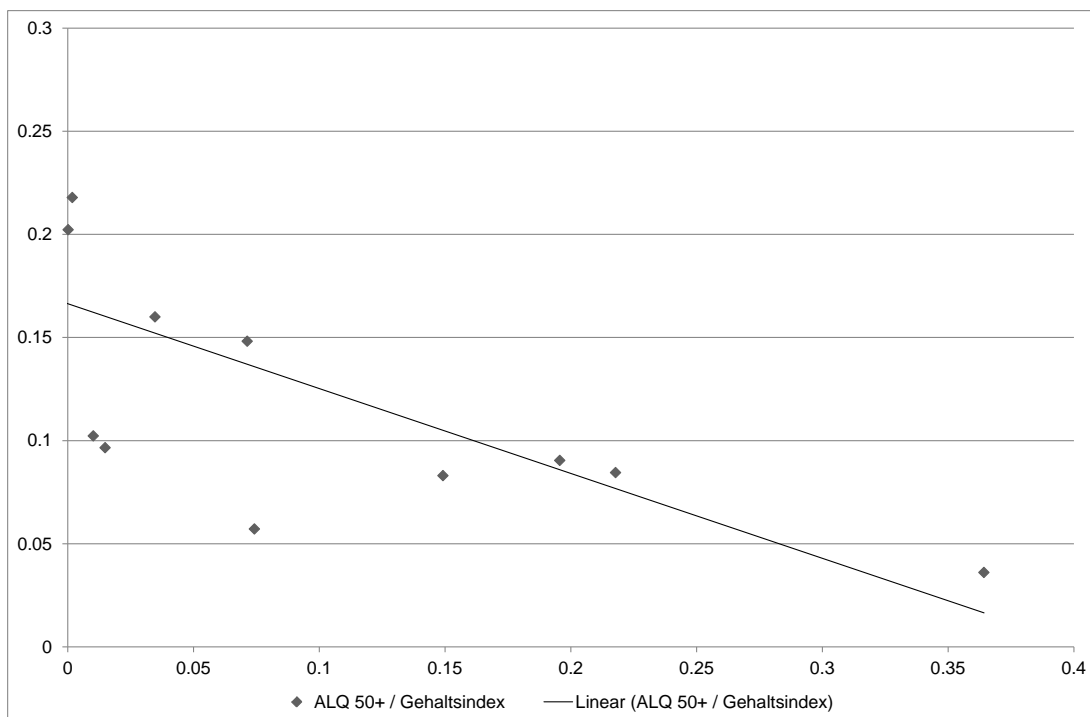


Quelle: AMDB, eigene Berechnungen.

Abbildung 20 zeigt die Punktwolke aus den zwölf Beobachtungen zwischen dem Anteil Älterer an den unselbständig Beschäftigten und der Höhe an kollektivvertraglicher Einkommenssteigerung zwischen 30 und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit/Erfahrung. Der

leichte Zusammenhang ist ein positiver – höhere kollektivvertragliche Einkommenssteigerungen korrelieren mit einem höheren Anteil an älteren Beschäftigten in der Branche. Diese positive Korrelation bleibt auch aufrecht, wenn man um verschiedene andere Faktoren, welche den Anteil Älterer an den unselbständig Beschäftigten in der Branche mutmaßlich beeinflussen, kontrolliert (den Anteil der Frauen an den unselbständig Beschäftigten, den Anteil der manuell Tätigen sowie den Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss). Dies mag so zu erklären sein, dass viele ältere Personen in denjenigen Branchen tätig sind, in denen größere Erfahrung insbesondere relevant ist. Diese Relevanz von Erfahrung ist möglicherweise bereits in den Kollektivverträgen und in den dort vorgesehenen Einkommenssteigerungen mit zunehmender Seniorität abgebildet. Auf alle Fälle erkennen wir keinen dahingehenden Zusammenhang, dass eine höhere kollektivvertragliche Einkommenssteigerung zu einem geringeren Anteil älterer Beschäftigter in der jeweiligen Branche führt.

Abbildung 21: Arbeitslosenquote Personen ab 50 gegenüber der kollektivvertraglichen Einkommensentwicklung (prozentueller Unterschied 30 und 10 Jahre Erfahrung)



Quelle: AMDB, eigene Berechnungen.

Als weiteren Indikator für die Beschäftigungssituation Älterer betrachten wir die Arbeitslosenquote Älterer. Abbildung 21 zeigt die Punktwolke zwischen dieser und der kollektivvertraglichen Einkommensentwicklung zwischen 10 und 30 Jahren Erfahrung. Hier erkennen wir aus der Punktwolke eine negative Korrelation einer stärkeren kollektivvertraglichen Einkommenssteigerung und einer höheren Arbeitslosigkeit Älterer. Die Arbeitslosigkeit Älterer ist in jenen Branchen hoch, in denen das Senioritätsprinzip (in Form

des Gehaltsindex zwischen 10 und 30 Jahren Erfahrung) gering ausgeprägt ist. In vielen dieser (Arbeiter/innen-)Branchen (Bau, Handel, Gastronomie) ist allerdings auch der Anteil von Personen mit geringer Ausbildung und nicht österreichischer Staatsbürgerschaft überdurchschnittlich ausgeprägt – also Personen, die insgesamt häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Kontrolliert man um diese möglichen Determinanten von Arbeitslosigkeit erhält man keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Senioritätsindex und der Arbeitslosenquote Älterer.

Leider stehen uns nur wenige Datenpunkte zur Verfügung, auch könnte in einer zukünftigen Arbeit eine Analyse über die Zeit möglicherweise weitere Erkenntnisse bringen. Die in diesem Projekt erfolgte Systematisierung kollektivvertraglicher Bestimmungen und die Gegenüberstellung dieser Systematik mit Indikatoren zur Beschäftigungssituation Älterer kann aber durchaus einen Beitrag zur Beantwortung der Fragestellung über die Wirkung von kollektivvertraglichen Senioritätsregelungen leisten: Wir finden keinen statistisch signifikanten negativen Einfluss von kollektivvertraglich vorgesehenen Einkommenserhöhungen auf den Anteil älterer Beschäftigter in den Branchen oder die Arbeitslosenquote Älterer.

5. Synthese

In der politischen Diskussion über die Situation Älterer am Arbeitsmarkt wird in Österreich wiederholt „das Senioritätsprinzip“ als mögliche wichtige Ursache dafür angeführt, dass diese Gruppe mit besonderen Arbeitsmarktproblemen konfrontiert ist. Solche Aussagen werden jedoch häufig getätigt, ohne dass eine entsprechende empirische Evidenz für diese Überlegungen präsentiert wird. Der vorliegende Bericht verfolgt das Ziel, basierend auf Literaturrecherche, einer Analyse der Rechtslage und verschiedenen empirischen Untersuchungen die folgenden Fragen zu beantworten:

- Gibt es ein Senioritätsprinzip in Österreich? Wenn ja, in welchen Branchen und in welchem Grad? Wird dieses Senioritätsprinzip auch in der Umsetzung der Rechtslage gelebt?
- Inwiefern wirkt sich dieses Senioritätsprinzip auf die Lohnbildung aus?
- Inwiefern wirkt sich dieses Senioritätsprinzip auf die Beschäftigungssituation Älterer aus?

Senioritätsregelungen und ihre Umsetzung

Das österreichische Arbeitsrecht enthält verschiedene Regelungen, die mit steigender Arbeitsmarkterfahrung beziehungsweise Betriebszugehörigkeit eine graduelle Besserstellung von Arbeitnehmer/innen vorsehen. Darunter fallen die sechste Urlaubswoche, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Bestimmungen der Abfertigung Alt, Kündigungsfristen (nur bei Angestellten) sowie erweiterte Möglichkeiten eine Kündigung wegen Sozialwidrigkeit bzw. aus Diskriminierungsgründen anzufechten. Die meisten detaillierteren Bestimmungen werden allerdings auf Ebene der Kollektivverträge verlagert. Vor allem gibt es dort auch Regelungen, die „Senioritätsentlohnung“ festlegen, dass also Löhne mit steigender Betriebszugehörigkeit beziehungsweise steigender allgemeiner Arbeitsmarkterfahrung zunehmen.

In dieser Studie werden 30 Kollektivverträge auf die darin enthaltenen Senioritätsbestimmungen untersucht. Hinsichtlich der Entwicklung von Löhnen und Gehältern ist zu erkennen, dass in Kollektivverträgen für Arbeiter/innen, wenn überhaupt, nur sehr geringe Steigerungen vorgesehen sind. Gar keinen im Sinn von Senioritätsregelungen kollektivvertraglich festgesetzten Lohnanstieg gibt es im Bau, einen nur geringen im Handel, und auch im Hotel- und Gastgewerbe sowie in der Herstellung von Waren fallen die vorgesehenen Lohnanstiege vergleichsweise gering aus. Dabei ist darüber hinaus zu beachten, dass die Lohnsteigerung in diesen Kollektivverträgen nur von der Betriebszugehörigkeit abhängig ist und keine Anrechnung von Vordienstzeiten vorgesehen ist.

In der Gastronomie ist auch für Angestellte keine Anrechnung von Vordienstzeiten vorgesehen. In den anderen Kollektivverträgen für Angestellte schwankt diese Anrechnung zwischen fünf Jahren und unbegrenzt. Auch die Gehaltssteigerungen variieren stark zwischen den unterschiedlichen Angestellten-Kollektivverträgen und Branchen. Die höchste Steigerung existiert im Banken- und Versicherungsbereich. In dieser Branche ist es in den letzten Jahren allerdings zu einer starken Abflachung der kollektivvertraglich vorgesehenen Lebenseinkommenskurven gekommen. Auch Handelsangestellte verzeichnen einen vergleichsweise hohen Anstieg, der zudem steiler erfolgt als im Bankenbereich. Vergleichsweise mittlere Anstiege sehen wir bei den kollektivvertraglichen Gehältern für Angestellte im Bau, in der IT und im Sozialbereich – in letzterer Branche ist die Entwicklung allerdings sehr flach. Vergleichsweise geringe Anstiege gibt es für Angestellte der Gastronomie. Die meisten Angestellten-Kollektivverträge maximieren das Gehalt bei etwa 20 Jahren, manche sehen längere Anstiege vor (Banken, Sozialbereich), manche kürzere (IT).

Kollektivverträge für Arbeiter/innen enthalten abgesehen von Regelungen zur Kündigungsfrist keine weiteren Senioritätsbestimmungen. Auch einzelne Angestelltenkollektivverträge (Handel, Gastronomie; Industrie) enthalten nur die Bestimmungen über die Gehaltsentwicklung. Im Sozialbereich werden Arbeiter/innen Angestellten hinsichtlich der Kündigungsregelung gleichgestellt, auch gibt es hier günstigere Bestimmungen hinsichtlich der sechsten Urlaubswoche. Auch in anderen Kollektivverträgen wird das Erreichen der sechsten Urlaubswoche leichter gemacht als im Gesetz geregelt, weiters gibt es häufig senioritätsabhängige Regelungen bezüglich eines Zuschusses zum Krankengeld. Stark ausgeprägt sind zusätzliche Bestimmungen in den Kollektivverträgen im Banken- und Versicherungsbereich, etwa hinsichtlich des Kündigungsschutzes, betreffend Regelungen der Abfertigung Alt, bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder in Form von Zuschüssen zum Krankengeld.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass in Österreich sowohl auf gesetzlicher als auch auf kollektivvertraglicher Ebene Senioritätsbestimmungen existieren. Deren Ausprägung variiert allerdings stark nach Beschäftigungsstatus und Branche. Während für Arbeiter/innen nur geringe Lohnsteigerungen und auch so gut wie keine sonstigen (über die gesetzlichen hinaus gehenden) Senioritätsbestimmungen vorgesehen sind, gibt es bei Angestellten Branchen, in denen durchaus beachtliche Gehaltssteigerungen vorgesehen sind. In diesen Branchen gibt es auch häufig weitere, von der Gehaltsentwicklung unabhängige, Senioritätsbestimmungen.

Bezüglich der tatsächlichen Anwendung dieser Regelungen gaben die von uns befragten Expert/inn/en an, dass es wenige Verfahren hinsichtlich Nicht-Einhaltung der kollektivvertraglichen Bestimmungen bezüglich Lohn- und Gehaltssteigerungen gebe. Relevanter sei die tatsächliche Einordnung in die jeweilige Verwendungsgruppe. Insgesamt gibt es zu dieser Frage aber ein beträchtliches Informationsdefizit, weil keine umfassenderen empirischen Untersuchungen existieren. Hinsichtlich der Anfechtung von Kündigungen

aufgrund von Sozialwidrigkeit deuten Aussagen von Expert/inn/en in die Richtung, dass kein unmittelbarer Zusammenhang mit dem Alter der Betroffenen herstellbar ist. Viel relevanter sei die vorherige Erwerbstätigkeit: Personen in guten Positionen mit hohem Einkommen haben – unabhängig vom Alter – eine viel bessere Chance auf erfolgreiche Anfechtung der Kündigung als Personen in Jobs, die mit niedrigem Einkommen einhergehen.

Senioritätsprinzip und Lohnbildung

Im zweiten Teil der Studie untersuchen wir empirisch den Zusammenhang zwischen Betriebszugehörigkeit/beruflicher Erfahrung und Einkommen, indem wir aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Lohngleichungen zur tatsächlichen Lohnentwicklung schätzen.

Es ist evident, dass sich die Auswirkung von Erfahrung auf den Nettolohn in den letzten 20 Jahren stark verringert hat, die durchschnittlichen Einkommensprofile also stark abgeflacht wurden. Bei Arbeiter/inne/n zeigt die Lohnkurve empirisch einen weitaus flacheren Verlauf als bei Angestellten. Innerhalb der Angestellten sehen wir – in Übereinstimmung mit der Analyse der Kollektivverträge – die flachste Entwicklung in Beherbergung und Gastronomie. Die Kurven in den anderen Branchen ähneln sich, wobei Handelsangestellte die größte Steigerung erfahren. Bei den Arbeiter/inne/n gibt es die mit Abstand höchsten Nettolohnzuwächse im Sozialbereich sowie einen vergleichsweise hohen Anstieg bei Handelsarbeiter/inne/n. Im ersten Fall steht dies im Einklang mit – im Vergleich zu anderen Arbeiter/inne/n – relativ hohen kollektivvertraglich vorgesehenen Lohnzuwächsen, nicht jedoch im zweiten Fall. Ähnliche Kurven mit bei zunehmender Erfahrung nur niedrigen Lohnzuwächsen zeigen die Schätzungen für Arbeiter/innen in der Herstellung von Waren, im Bau und Beherbergung und Gastronomie.

Verglichen mit den aus den Kollektivverträgen errechneten Lohn- und Gehaltsindizes sind die Lohnsteigerungen aus den Lohngleichungen höher in der Warenherstellung, höher für Arbeiter/innen im Bau und im Handel und höher für Angestellte in der Beherbergung und Gastronomie und im Sozialbereich. Bei Angestellten der Branchen Bau, Handel, Information und Banken- und Versicherungen liegen die geschätzten Lohnprofile unter den kollektivvertraglich vorgesehenen Einkommenssteigerungen. Ein flacherer Verlauf als kollektivvertraglich vorgesehen kann auf Einstiegsgehälter über dem Kollektivvertrag sowie – insbesondere bei höheren Einkommen – auf den Unterschied zwischen Brutto- und Nettolohnentwicklung⁵⁹, der sich aus dem progressiven Lohnsteuersystem ergibt, zurückzuführen sein.

Betreffend die Frage nach dem Zusammenhang zwischen kollektivvertraglichen Senioritätsregelungen und der tatsächlichen Lohnentwicklung im Karriereverlauf (abgebildet

⁵⁹ Die Lohngleichungen wurden für Nettolöhne geschätzt, während sich die aus den Kollektivverträgen abgeleiteten Indizes auf Bruttoeinkommen beziehen.

durch die geschätzten Lohngleichungen) zeigt sich somit insgesamt eine gewisse Parallelität, die jedoch mit wichtigen Einschränkungen verbunden ist. Während bei Arbeiter/inne/n weitgehend die Übereinstimmung besteht, dass weder die Kollektivverträge noch die Lohngleichungen einen starken Einkommensanstieg im Zeitverlauf signalisieren, erkennen wir bei den Angestellten ähnliche Verlaufsformen in den Lohngleichungen für die meisten Branchen, wohingegen die Kollektivverträge beträchtliche Differenzierungen hinsichtlich des Ausmaßes der vorgesehenen Lohnsteigerungen aufweisen. Marktmäßige Vermittlung führt teilweise zu einer steileren oder flacheren Verlaufsform, wobei eine flachere Verlaufsform durch Überzahlung zu Beginn und durch Unterschiede in der Brutto- und Nettolohnentwicklung erklärt werden kann. In Fällen, wo kollektivvertragliche Regelungen fast gar keine mit fortschreitender Berufskarriere einhergehende Lohnsteigerung vorsehen, deuten die geschätzten Lohngleichungen darauf hin, dass hier dennoch in geringem Ausmaß faktische Lohnsteigerungen realisiert werden, die demnach auf marktmäßigen Vermittlungsprozessen basieren.

Senioritätsprinzip und Beschäftigungssituation Älterer

Um den Zusammenhang zwischen dem Senioritätsprinzip, den beobachteten Einkommenssteigerungen und der Beschäftigungssituation Älterer zu analysieren, wird zunächst eine Verlaufsanalyse auf Kohortenebene realisiert. Hier gehen wir der Frage nach, welcher Zusammenhang zwischen Einkommensentwicklung und Beschäftigungsstabilität – und somit auch Zeiten in Arbeitslosigkeit – besteht. Dazu beobachten wir 50- bis 54-Jährige (im Jahr 2009) im *Outcome*-Zeitraum (2009 bis 2012), die im *Treatment*-Zeitraum (2004 bis 2008) stabil beschäftigt waren und für die somit Senioritätsregelungen hinsichtlich der Löhne überhaupt mögliche Effekte haben können. Das sind rund 29 % der Beschäftigten in der Altersgruppe und auf diese stabil Beschäftigten entfällt mit 11,5 % nur ein sehr geringer Anteil des gesamten Arbeitslosigkeitsvolumens im *Outcome*-Zeitraum der Altersgruppe. In dieser Untersuchungsgruppe sehen wir, dass Personen mit geringen Realeinkommenssteigerungen (2004 bis 2008), genauer gesagt das unterste Drittel mit einem durchschnittlichen Negativwachstum von minus 5 %, am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Dieses Ergebnis deutet auf ein *Matching*-Phänomen hin: Personen, die gut in den Arbeitsmarkt integriert und daher auch wenn sie älter werden weiterhin beschäftigt sind, sind diejenigen, die auch entsprechende Einkommenszuwächse erfahren. Aus dieser Analyse ist somit kein positiver Zusammenhang zwischen Lohnzuwachsen und Arbeitslosigkeit ableitbar.

Verschiedene Schätzungen zeigen aber sowohl für männliche Angestellte und weibliche Arbeiterinnen einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen dem Reallohnwachstum im *Treatment*-Zeitraum und dem Arbeitslosigkeitsrisiko im *Outcome*-Zeitraum als auch für arbeitslos gewordene männliche Angestellte, männliche Arbeiter und weibliche Arbeiterinnen einen positiven Zusammenhang zwischen dem Reallohnwachstum und dem Ausmaß der Arbeitslosigkeit im *Outcome*-Zeitraum. Jedoch wird sowohl hinsichtlich

des Arbeitslosigkeitsrisikos als auch des Ausmaßes der Arbeitslosigkeit nicht viel mit dem Lohnwachstum erklärt, weiters sind die Effekte relativ gering.

Neben dieser Analyse wurde ein zweiter empirischer Ansatz verfolgt, um den möglichen Zusammenhang zwischen Senioritätentlohnung und der Beschäftigungssituation Älterer zu untersuchen. Dabei fokussieren wir rein auf die kollektivvertraglich (und somit rechtlich verbindlichen) Lohn- und Gehaltssteigerungen. Die aus den gebildeten Senioritätsindizes entnommenen kollektivvertraglich vorgesehenen Lohnsteigerungen zwischen 10 und 30 Jahren Erfahrung werden dabei erstens mit dem Anteil der älteren (ab 50-Jährige) Beschäftigten an den insgesamt in der jeweiligen Branche Beschäftigten in Verbindung gebracht und zweitens mit der jeweiligen Arbeitslosenquote von Personen im Alter ab 50 Jahre.

Das Ergebnis zeigt eine positive Korrelation zwischen dem Ausmaß an kollektivvertraglicher Senioritätentlohnung und dem Beschäftigungsanteil Älterer nach Branchen. Diese positive Korrelation bleibt auch aufrecht, wenn man um verschiedene andere Faktoren, welche den Anteil Älterer an den unselbständig Beschäftigten in der Branche mutmaßlich beeinflussen, kontrolliert (den Anteil der Frauen an den unselbständig Beschäftigten, den Anteil der manuell Tätigen sowie den Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss).

Betreffend den Zusammenhang zwischen kollektivvertraglicher Senioritätentlohnung und der branchenspezifischen Arbeitslosenquote Älterer existiert eine negative Korrelation. Das heißt, dass die Arbeitslosenquote für Personen im Alter ab 50 Jahre grundsätzlich dort niedriger ist, wo stärkere Senioritätsregelungen existieren. Umgekehrt ausgedrückt: Die Arbeitslosigkeit Älterer ist in jenen Branchen hoch, in denen das Senioritätsprinzip (in Form des Gehaltsindex zwischen 10 und 30 Jahren Erfahrung) gering ausgeprägt ist. In vielen dieser (Arbeiter/innen-)Branchen (Bau, Handel, Gastronomie) ist allerdings auch der Anteil von Personen mit geringer Ausbildung und nicht österreichischer Staatsbürgerschaft überdurchschnittlich ausgeprägt (also von Personen, die insgesamt häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind). Kontrolliert man um diese möglichen Determinanten von Arbeitslosigkeit, erhält man keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Senioritätsindex und der Arbeitslosenquote Älterer. Es ist evident, dass kollektivvertragliche Seniorität nicht per se zu einer im Branchenvergleich höheren Arbeitslosigkeit führt. Dies lässt sich aber nicht kausal interpretieren, beispielsweise könnten auf Branchenebene vergleichsweise bessere Voraussetzungen für Ältere zu höheren Lohnsteigerungen führen.

Grundsätzlich gilt es an dieser Stelle anzumerken, dass beim gegenständlichen Thema für alle empirischen Analysen Informationen zur Produktivität wichtig wären: Senioritätentlohnung kann im engeren Sinn nur dann problematisch sein, wenn die vorgesehenen Einkommenssteigerungen über die jeweiligen Produktivitätssteigerungen hinausgehen bzw. wenn die Produktivität unter ein festgelegtes Lohnniveau absinkt.

Mahlberg et al. (2013) finden keine Hinweise auf eine Überzahlung älterer Arbeitskräfte in Hinblick auf ihre Produktivität für Österreich.

Schlussfolgerungen

Für die gegenständliche politische Debatte lassen sich aus der vorliegenden Untersuchung die folgenden zentralen Schlussfolgerungen ziehen:

Konzeptionelle Überlegungen und internationale Untersuchungen zeigen, dass das Thema Senioritätsentlohnung nicht auf Fragen regulatorischer Steuerung reduziert werden kann. Steigende Lohnkurven können vielmehr auch auf marktmäßige Vermittlungsprozesse zurückgehen.

Es besteht in Österreich im Vergleich von Branchen und abhängig vom sozialen Status (Arbeiter/innen und Angestellte) eine erhebliche Differenzierung der Ausprägung von Senioritätsregelungen, wobei für Arbeiter/innen betreffend Löhne insgesamt nur geringe Steigerungen vorgesehen sind. Die faktische Lohnentwicklung im Erwerbsverlauf (geschätzt durch Nettolohngleichungen) orientiert sich grundsätzlich an den kollektivvertraglich vorgesehenen Lohnentwicklungen. Dennoch im Einzelnen feststellbare Abweichungen der faktischen Lohnentwicklung (sowohl in Form flacherer wie auch steilerer Verlaufsformen) deuten darauf hin, dass auch in Österreich marktmäßige Vermittlungsformen für die schließlich erfolgende Lohnbildung mitverantwortlich sind.

Sowohl Analysen über individuelle Karriereverläufe wie auch die Untersuchung des Beschäftigungsanteils und der Arbeitslosenquoten Älterer differenziert nach Arbeiter/inne/n, Angestellten und im Branchenvergleich deuten nicht darauf hin, dass ein in der Vergangenheit erfahrener Lohnzuwachs oder die bestehenden Senioritätsregelungen per se und in bedeutendem Ausmaß zu Arbeitsmarktproblemen Älterer beitragen. Die Ergebnisse deuten eher in die Richtung, dass lohnpolitische Senioritätsregelungen dort, wo sie existieren, mit einer vergleichsweise günstigen Arbeitsmarktsituation von Älteren korrelieren. Zugleich ist in anderen Bereichen die Arbeitsmarktsituation Älterer vergleichsweise ungünstig, obwohl die dort zur Anwendung kommenden Regelungen kaum Lohnseniorität implizieren.

Nicht untersucht werden konnte in der vorliegenden Studie die Frage, ob stark ausgeprägte Senioritätsregelungen bei Älteren zu Problemen führen, nach einem Arbeitsplatzverlust wieder in ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen zu werden. In klassischen Senioritätsbranchen könnte demnach eine geringe Arbeitslosigkeitsbetroffenheit mit einer vergleichsweise langen Dauer von Arbeitslosigkeit einhergehen. Dieser mögliche Zusammenhang sollte näher analysiert und gegebenenfalls auf politische Gestaltungsoptionen untersucht werden.

Es ist grundsätzlich denkbar, dass in einzelnen Branchen beziehungsweise bei einzelnen Tätigkeiten das Produktivitätsniveau von Arbeitskräften mit dem Alter unter ein Niveau fällt, das es schwierig macht, in ein mit dem jeweils üblichen Tätigkeitsspektrum und mit üblicher Entlohnung einhergehendes Beschäftigungsverhältnis aufgenommen zu werden. Dabei handelt es sich jedoch nicht um ein Problem von Senioritätsregelungen im engeren Sinn (d.h. von festgelegten Lohnsteigerungen), sondern um eines einer altersgerechten Arbeitsorganisation (z.B. in Form der Anpassung von Arbeitszeiten oder Tätigkeitsinhalten etc.).

Diese Ergebnisse deuten insgesamt in die Richtung, dass die politische Debatte zu Arbeitsmarktproblemen Älterer in Österreich nicht mit einer Verengung auf Lohnsenioritätsregelungen geführt werden sollte. Die diesbezüglich durch regulatorische Reformen erzielbaren positiven Effekte erscheinen insgesamt geringer als in der laufenden politischen Debatte vielfach signalisiert.

6. Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AK	Kammer für Arbeiter und Angestellte (kurz: Arbeiterkammer)
AMDB	Arbeitsmarkt-Datenbank des Sozialministeriums/AMS
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
Ang	Angestellte
Arb	Arbeiter/innen
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMF	Bundesministerium für Finanzen
GPA-djp	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
HV	Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
IHS	Institut für Höhere Studien
IT	Informationstechnik
NACE	Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (<i>original: Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne</i>)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖNACE	Österreichische Systematik der Wirtschaftstätigkeiten
TLI	Tariflohnindex
VAPL	vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer
WK Wien	Wirtschaftskammer Wien
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich

7. Literaturverzeichnis

- Akerlof, G.A. und Katz, L.F. 1986. Do Deferred Wages Denominate Onvoluntary Unemployment as a Worker Discipline Device? NBER Working Papers 2025.
- Aubert, P. und Crépon, B. 2006. Age, wage and productivity: firm-level evidence. MIMÉO, INSEE, Paris. Abrufbar unter <http://www.crest.fr/ckfinder/userfiles/files/Pageperso/crepon/Age%20Wage%20and%20Productivity.pdf> (aufgerufen am 5.11.2014).
- AMS 2014a. Der Arbeitsmarkt für Personen ab 50 Jahren. In: *Themenkurzberichte*. Hrg. vom AMS Österreich. Abrufbar auf der Homepage des AMS (Unterpunkt: Themenkurzberichte) unter <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/berichte-auswertungen> (aufgerufen am 5.11.2014).
- AMS 2014b. Personenbezogene Auswertung zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich 2013. Abrufbar auf der Homepage des AMS (Unterpunkt: personenbezogene Auswertung) unter <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/berichte-auswertungen> (aufgerufen am 5.11.2014).
- AMS 2014c. Folder 2013. In: *Arbeitsmarkt 2013*. Hrg. vom AMS Österreich. Abrufbar auf der Homepage des AMS (Unterpunkt: Folder) unter <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/berichte-auswertungen> (aufgerufen am 5.11.2014).
- Autor, D.H., Levy, F. und Murnane, R.J. 2003. The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118(4), 1279–333.
- Becker, G.S. 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, Vol. 70(5), 9–49.
- Bloom, D. und Sousa-Poza, A. 2013. Ageing and Productivity: Introduction. *Labour Economics* Vol. 22, 1–4.
- Booth, A. und Frank, J. 1996. Seniority, earnings and unions, *Economica*, Vol. 63, 673–86.
- Daveri, F. und Maliranta, M. 2007. Age, Seniority and Labour costs: Lessons from the Finnish IT Revolution. *Economic Policy*, Vol. 22(49), 117–175.

- de Hek, P. und van Vuuren, D. 2010. Are older workers overpaid? A literature review. CPB Discussion Paper No 165. <http://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/disc165.pdf> (aufgerufen am 5.11.2014).
- Dostie, B. 2011. Wages, productivity and aging. *De Economist* Vol. 159, 139–159.
- Fasching, M., Forster, J. und Moser, C. 2014. Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Hrg. von STATISTIK AUSTRIA. Wien: Verlag Österreich GmbH.
- Freund, I., Mahlberg, B. und Prskawetz, A. 2011. A Matched Employer-Employee Panel Data Set for Austria: 2002–2005. *Vienna University of Technology Working Papers in Economic Theory and Policy*. WP 01/2011.
- Grieger, N. und Csarmann, J. 2014. Arbeitsmarktlage 2013. Hrg. vom AMS Österreich. Horn: Berger & Söhne.
- de Hek, P. und van Vuuren, D. 2009. Firms, workers, and life-cycle wage profiles. In: R. Euwals, de R. Mooij, & van D. Vuuren (Hg.). *Rethinking retirement*. The Hague: CPB Netherlands bureau for economic policy analysis.
- Hofer, H., Pichelmann, K. und Schuh, A.-U. 2001. Price and quantity adjustments in the Austrian labour market. *Applied Economics*, Vol. 33, 581–92.
- Jovanovic, B. 1979a. Job Matching and the Theory of Turnover. *The Journal of Political Economy*, Vol. 87 (5), 972–990.
- Jovanovic, B. 1979b. Firm-specific Capital and Turnover. *The Journal of Political Economy*, Vol. 87 (6), 1246–60.
- Kanazawa, S. 2003. Why productivity fades with age: The crime-genius connection. *Journal of Research in Personality*, Vol. 37, 257–72.
- Katz, L. 1986. Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation. *NBER Macroeconomics Annual*, Vol. 1, 235–90.
- Lazear, E. P. 1979. Why is there mandatory retirement? *The Journal of Political Economy* 87(6), 1261–84.

- Lazear, E.P. 1981. Agency, Earning Profiles, Productivity, and Hours Restrictions. *The American Economic Review*, Vol. 71(4), 606–620.
- Loewenstein, G. und N. Sicherman, 1991. Do workers prefer increasing wage profiles? *Journal of Labor Economics*, 9(1), 67–84.
- Mahlberg, B., Freund, I., Crespo Cuaresma, C. und Prskawetz, A. 2013. Ageing, productivity and wages in Austria. *Labour Economics*, Vol. 22, 5–15.
- Mincer, J. 1958. Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*, Vol. 66(4), 281–302.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, earnings, and experience*. New York, Columbia University Press.
- OECD, 2012. *Economic Policy Reforms 2012: Going for Growth*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2012-en> (aufgerufen am 28.12.2014).
- Risak, M. 2014. Die Begründung des Dienstverhältnisses und sonstige Gleichbehandlungsfragen bei älteren Arbeitnehmer_innen. *Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (ZAS)*, Sonderheft 2a, 124-130.
- Schneider, L. 2011. Alterung und Arbeitsmarkt. Eine Untersuchung zum Einfluss des Alters von Beschäftigten auf Produktivität, Innovation und Mobilität. IWH-Sonderheft 3/2011.
- Schultz, T. W. 1961. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, Vol. 51(1), 1–17.
- Schultz, T.W. 1962. Reflections on investment in man. *The Journal of Political Economy*, Vol. 70(5), 1–8.
- Statistik Austria 2011. Standard-Dokumentation Metainformationen zum Tariflohnindex 06.
- Statistik Austria 2013a. Verdienststrukturerhebung – Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich 2010.
- Statistik Austria 2013b. Brutto- und Nettojahreseinkommen 2012 nach Altersgruppen. Abrufbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html (aufgerufen am 5.11.2014).
- Tracey, J. 1986. Seniority rules and the gains from union organization. *NBER Working Paper* 2039.

Van Ours, J.C. und Stoeldraijer, L. 2011. Age, wage and productivity in Dutch manufacturing.
De Economist Vol. 159, 113–137.

Verhaegen, P. and T.A. Salthouse 1997. Meta-analyses of age-cognition relations in adulthood. Estimates of linear and nonlinear age effects and structural models.
Psychological Bulletin Vol. 122(3), 231–49.

Weiss, Y. 1985. The Effect of Labor Unions on Investment in Training: A Dynamic Model.
Journal of Political Economy, Vol. 93(5), 994–1007.

Zwick, T. 2009. Why Pay Seniority Wages? *ZEW Discussion Paper* No. 09–005.

8. Anhang

Tabelle 17: Geschätzte Lohnfunktion Nettolöhne

log. Nettolohn	Robust		t	P> t	[95% Conf. Intervall]	
	Coef.	Std. Err.				
Mann	.0762262	.0049227	15.48	0.000	.0665776	.0858749
Ausländer/in	-.066475	.0067513	-9.85	0.000	-.0797076	-.0532423
Betriebsgröße 11-19	.0473018	.007161	6.61	0.000	.0332662	.0613374
Betriebsgröße 20-49	.0754877	.0069039	10.93	0.000	.0619559	.0890195
Betriebsgröße 50-499	.1288498	.0061268	21.03	0.000	.1168412	.1408584
Betriebsgröße 500+	.1928651	.00798	24.17	0.000	.1772241	.2085061
Lehre	.0738624	.0072165	10.24	0.000	.059718	.0880068
Matura	.157933	.0092006	17.17	0.000	.1398996	.1759664
Universität	.295253	.0114978	25.68	0.000	.272717	.317789
Arbeitsmarkterfahr.	.0095655	.0014167	6.75	0.000	.0067888	.0123421
Arbeitsmarkterf.^2	-.0001842	.0000334	-5.51	0.000	-.0002497	-.0001186
Betriebszugeh.	.0009932	.0000991	10.02	0.000	.0007989	.0011874
Betriebszugeh.^2	-1.14e-06	2.82e-07	-4.04	0.000	-1.69e-06	-5.87e-07
Ledig	-.0330581	.0056716	-5.83	0.000	-.0441746	-.0219416
Angestellt	-.0940591	.0155413	-6.05	0.000	-.1245203	-.0635979
Ang.*Betriebszug.	.0000108	.0001293	0.08	0.933	-.0002426	.0002642
Ang.*Betriebszug.^2	6.54e-07	3.65e-07	1.79	0.074	-6.22e-08	1.37e-06
Ang.*AMerfahrung	.0152799	.0017695	8.64	0.000	.0118117	.0187481
Ang.*AMerfahr.^2	-.0002902	.0000437	-6.63	0.000	-.0003759	-.0002044
Kärnten	.0516621	.0114154	4.53	0.000	.0292877	.0740365
Niederösterreich	.0188655	.0089734	2.10	0.036	.0012774	.0364535
Oberösterreich	.0312382	.0086835	3.60	0.000	.0142183	.0482581
Salzburg	.0068567	.0093331	0.73	0.463	-.0114364	.0251498
Steiermark	.0071006	.0099598	0.71	0.476	-.0124207	.0266219
Tirol	.0129315	.0089434	1.45	0.148	-.0045977	.0304607
Vorarlberg	.0542536	.0089732	6.05	0.000	.036666	.0718411
Wien	-.0041604	.0097247	-0.43	0.669	-.0232211	.0149002
Warenherstellung(C)	.0607927	.0168193	3.61	0.000	.0278266	.0937588
Bau(F)	.0474877	.0179422	2.65	0.008	.0123207	.0826547
Handel(G)	.0078649	.0170938	0.46	0.645	-.0256393	.0413691
Beherberg/Gastro(I)	-.167934	.0189633	-8.86	0.000	-.2051024	-.1307656
Inform./Kommun.(J)	.0892243	.0222284	4.01	0.000	.0456562	.1327923
Finanz/Versich.(K)	.1729172	.0195713	8.84	0.000	.1345571	.2112773
Gesundh./Sozial(Q)	.0179736	.0180242	1.00	0.319	-.0173542	.0533014
Untern. DL (H,L,M,N)	.0063985	.0173873	0.37	0.713	-.027681	.040478
Öff. Verwaltung(O)	-.0062705	.0185134	-0.34	0.735	-.0425571	.0300161
Sonstige Dienstl.(S)	-.0426947	.0194984	-2.19	0.029	-.0809118	-.0044776
Angelernte Tätigk.	.0073537	.0082604	0.89	0.373	-.0088368	.0235441
Mittlere Tätigkeit	.0834913	.0086532	9.65	0.000	.0665308	.1004518
Höhere Tätigkeit	.1785664	.01089	16.40	0.000	.1572217	.199911
Führende Tätigkeit	.2477304	.011648	21.27	0.000	.2249001	.2705608
Konstante	1.917042	.0243163	78.84	0.000	1.869382	1.964702

Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 18: Geschätzte Lohnfunktion Frauen

log. Nettolohn	Robust		t	P> t	[95% Conf. Intervall]	
	Coef.	Std. Err.				
Ausländer/in	-.0565352	.0098384	-5.75	0.000	-.0758191	-.0372513
Betriebsgröße 11-19	.05168	.009685	5.34	0.000	.0326966	.0706635
Betriebsgröße 20-49	.0668954	.0095033	7.04	0.000	.0482682	.0855226
Betriebsgröße 50-499	.1105983	.008739	12.66	0.000	.0934692	.1277273
Betriebsgröße 500+	.1724444	.0127568	13.52	0.000	.1474401	.1974488
Lehre	.0690923	.0103399	6.68	0.000	.0488253	.0893594
Matura	.1467778	.0128176	11.45	0.000	.1216543	.1719013
Universität	.2855692	.0163024	17.52	0.000	.2536152	.3175232
Arbeitsmarkterfahr.	.0122037	.002739	4.46	0.000	.0068352	.0175723
Arbeitsmarkterf.^2	-.0002006	.0000608	-3.30	0.001	-.0003198	-.0000813
Betriebszugeh.	.0004747	.000228	2.08	0.037	.0000279	.0009216
Betriebszugeh.^2	-3.98e-07	7.79e-07	-0.51	0.609	-1.92e-06	1.13e-06
Ledig	.0016941	.009071	0.19	0.852	-.0160857	.0194739
Angestellt	-.068862	.0296968	-2.32	0.020	-.12707	-.010654
Ang.*Betriebszug.	.0005701	.0002539	2.25	0.025	.0000724	.0010679
Ang.*Betriebszug.^2	-2.87e-07	8.49e-07	-0.34	0.736	-1.95e-06	1.38e-06
Ang.*AMerfahrung	.0129164	.00302	4.28	0.000	.006997	.0188358
Ang.*AMerfahr.^2	-.0002861	.0000701	-4.08	0.000	-.0004236	-.0001487
Kärnten	.0466661	.0161103	2.90	0.004	.0150886	.0782436
Niederösterreich	.0297216	.0125133	2.38	0.018	.0051945	.0542487
Oberösterreich	.0247601	.0119022	2.08	0.038	.0014308	.0480894
Salzburg	.0277209	.013065	2.12	0.034	.0021124	.0533294
Steiermark	-.0009016	.0143991	-0.06	0.950	-.0291249	.0273217
Tirol	.0333394	.012592	2.65	0.008	.008658	.0580207
Vorarlberg	.0667258	.0122589	5.44	0.000	.0426974	.0907543
Wien	.0092779	.0134425	0.69	0.490	-.0170705	.0356263
Warenherstellung(C)	.0696445	.0310677	2.24	0.025	.0087494	.1305396
Bau(F)	.0833584	.0335634	2.48	0.013	.0175714	.1491454
Handel(G)	.0436663	.0305969	1.43	0.154	-.0163059	.1036386
Beherberg/Gastro(I)	-.1049676	.0326694	-3.21	0.001	-.1690021	-.0409331
Inform./Kommun.(J)	.1364591	.038706	3.53	0.000	.0605924	.2123258
Finanz/Versich.(K)	.224703	.0333375	6.74	0.000	.159359	.2900471
Gesundh./Sozial(Q)	.0880054	.0309488	2.84	0.004	.0273434	.1486675
Untern. DL (H,L,M,N)	.0764556	.0310626	2.46	0.014	.0155704	.1373407
Öff. Verwaltung (O)	.0637968	.0316153	2.02	0.044	.0018283	.1257652
Sonstige Dienstl.(S)	.0066435	.0324292	0.20	0.838	-.0569202	.0702071
Angelernte Tätigk.	-.0061203	.0114422	-0.53	0.593	-.028548	.0163073
Mittlere Tätigkeit	.0735828	.0124835	5.89	0.000	.0491141	.0980514
Höhere Tätigkeit	.1590492	.015964	9.96	0.000	.1277585	.1903398
Führende Tätigkeit	.1985212	.0171948	11.55	0.000	.1648181	.2322244
Ein Kind	.0132193	.0082126	1.61	0.107	-.0028781	.0293166
Zwei Kinder	.018498	.0082584	2.24	0.025	.0023108	.0346851
Drei+ Kinder	-.0057357	.0130402	-0.44	0.660	-.0312955	.0198241
Konstante	1.840737	.042965	42.84	0.000	1.756523	1.924952

Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 19: Geschätzte Lohnfunktion Männer

log. Nettolohn	Robust		t	P> t	[95% Conf. Intervall]	
	Coef.	Std. Err.				
Ausländer/in	-.0723063	.0093073	-7.77	0.000	-.0905491	-.0540635
Betriebsgröße 11-19	.0463021	.0106791	4.34	0.000	.0253703	.0672338
Betriebsgröße 20-49	.0888609	.0101262	8.78	0.000	.069013	.1087089
Betriebsgröße 50-499	.1457507	.0087717	16.62	0.000	.1285577	.1629438
Betriebsgröße 500+	.2089036	.0106342	19.64	0.000	.1880599	.2297473
Lehre	.0720499	.0101093	7.13	0.000	.052235	.0918647
Matura	.1612114	.0132135	12.20	0.000	.135312	.1871108
Universität	.3053809	.0162197	18.83	0.000	.2735893	.3371726
Arbeitsmarkterfahr.	.007685	.0016748	4.59	0.000	.0044022	.0109678
Arbeitsmarkterf.^2	-.0001592	.0000409	-3.89	0.000	-.0002393	-.0000791
Betriebszugeh.	.0012002	.0001141	10.52	0.000	.0009766	.0014237
Betriebszugeh.^2	-1.52e-06	3.08e-07	-4.92	0.000	-2.12e-06	-9.13e-07
Ledig	-.0486023	.0077859	-6.24	0.000	-.0638632	-.0333414
Angestellt	-.1213068	.0196861	-6.16	0.000	-.1598929	-.0827207
Ang.*Betriebszug.	-.0002145	.0001707	-1.26	0.209	-.0005491	.00012
Ang.*Betriebszug.^2	1.09e-06	4.55e-07	2.39	0.017	1.96e-07	1.98e-06
Ang.*AMerfahrung	.0176013	.0024185	7.28	0.000	.0128609	.0223418
Ang.*AMerfahr.^2	-.0003024	.0000612	-4.94	0.000	-.0004223	-.0001824
Kärnten	.0520885	.0161604	3.22	0.001	.0204131	.0837639
Niederösterreich	.0057948	.0127964	0.45	0.651	-.0192869	.0308765
Oberösterreich	.0300325	.0125665	2.39	0.017	.0054014	.0546636
Salzburg	-.0161142	.0132858	-1.21	0.225	-.0421552	.0099268
Steiermark	.0107489	.0138481	0.78	0.438	-.0163943	.037892
Tirol	-.0101591	.0127073	-0.80	0.424	-.0350663	.0147481
Vorarlberg	.0370058	.0130433	2.84	0.005	.0114401	.0625714
Wien	-.0101783	.0141702	-0.72	0.473	-.0379527	.0175962
Warenherstellung(C)	.0586885	.019786	2.97	0.003	.0199066	.0974703
Bau(F)	.0367702	.0211103	1.74	0.082	-.0046074	.0781478
Handel(G)	.0061826	.0206233	0.30	0.764	-.0342405	.0466056
Beherberg/Gastro(I)	-.221684	.0237174	-9.35	0.000	-.2681718	-.1751962
Inform./Kommun.(J)	.0724772	.0270224	2.68	0.007	.0195115	.125443
Finanz./Versich.(K)	.1525187	.0246854	6.18	0.000	.1041336	.2009037
Gesundh./Sozial(Q)	-.061552	.0250329	-2.46	0.014	-.1106181	-.0124858
Untern. DL (H,L,M,N)	-.0306544	.0209223	-1.47	0.143	-.0716636	.0103548
Öff. Verwaltung (O)	-.0528521	.0243056	-2.17	0.030	-.1004928	-.0052115
Sonstige Dienstl.(S)	-.0592476	.0267463	-2.22	0.027	-.1116721	-.0068232
Angelernte Tätigk.	.028315	.0123924	2.28	0.022	.0040251	.0526048
Mittlere Tätigkeit	.0946987	.0128698	7.36	0.000	.0694731	.1199243
Höhere Tätigkeit	.1937034	.0155421	12.46	0.000	.1632399	.2241669
Führende Tätigkeit	.2777009	.0164497	16.88	0.000	.2454584	.3099435
Ein Kind	.0038393	.0075203	0.51	0.610	-.010901	.0185795
Zwei Kinder	.0207801	.0080024	2.60	0.009	.005095	.0364653
Drei+ Kinder	-.0052479	.0105154	-0.50	0.618	-.0258588	.015363
Konstante	2.007472	.0316825	63.36	0.000	1.945372	2.069572

Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 20: Geschätzte Lohnfunktion Herstellung von Waren (C)

log. Nettolohn	Robust		t	P> t	[95% Conf. Intervall]	
	Coef.	Std. Err.				
Mann	.1361622	.0103402	13.17	0.000	.115893	.1564313
Ausländer/in	-.0854154	.0117046	-7.30	0.000	-.108359	-.0624717
Betriebsgröße 11-19	.0666065	.0182952	3.64	0.000	.0307438	.1024692
Betriebsgröße 20-49	.1004197	.0174069	5.77	0.000	.0662984	.134541
Betriebsgröße 50-499	.1762494	.0138682	12.71	0.000	.1490647	.2034342
Betriebsgröße 500+	.2367146	.0151547	15.62	0.000	.2070079	.2664213
Lehre	.0617773	.0136884	4.51	0.000	.034945	.0886097
Matura	.1332465	.019087	6.98	0.000	.0958317	.1706613
Universität	.2729728	.0245165	11.13	0.000	.2249149	.3210307
Arbeitsmarkterfahr.	.0066501	.0020668	3.22	0.001	.0025986	.0107015
Arbeitsmarkterf.^2	-.0001286	.0000494	-2.60	0.009	-.0002255	-.0000317
Betriebszugeh.	.0013094	.0001489	8.79	0.000	.0010174	.0016013
Betriebszugeh.^2	-1.92e-06	4.20e-07	-4.57	0.000	-2.74e-06	-1.10e-06
Ledig	-.0396638	.0104183	-3.81	0.000	-.060086	-.0192416
Angestellt	-.1171162	.028156	-4.16	0.000	-.1723084	-.061924
Ang.*Betriebszug.	-.000383	.0002343	-1.63	0.102	-.0008423	.0000762
Ang.*Betriebszug.^2	1.45e-06	6.17e-07	2.36	0.019	2.44e-07	2.66e-06
Kärnten	.0638409	.0241151	2.65	0.008	.01657	.1111119
Niederösterreich	.0755684	.0196559	3.84	0.000	.0370384	.1140983
Oberösterreich	.0716779	.0184639	3.88	0.000	.0354845	.1078713
Salzburg	.0160252	.0194129	0.83	0.409	-.0220284	.0540789
Steiermark	.0418215	.0192017	2.18	0.029	.0041819	.0794611
Tirol	.0371517	.0193542	1.92	0.055	-.0007869	.0750904
Vorarlberg	.075756	.0190641	3.97	0.000	.0383861	.1131259
Wien	.029131	.0222751	1.31	0.191	-.0145333	.0727952
Ang.*AMerfahrung	.0199137	.0032684	6.09	0.000	.013507	.0263205
Ang.*AMerfahr.^2	-.0003857	.0000811	-4.75	0.000	-.0005448	-.0002267
Angelernte Tätigk.	.050831	.0151617	3.35	0.001	.0211107	.0805513
Mittlere Tätigkeit	.126566	.0171786	7.37	0.000	.0928921	.16024
Höhere Tätigkeit	.2276231	.0208733	10.90	0.000	.1867068	.2685395
Führende Tätigkeit	.2992345	.0239315	12.50	0.000	.2523233	.3461456
Konstante	1.862925	.0317872	58.61	0.000	1.800615	1.925235

Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 21: Geschätzte Lohnfunktion Bau (F)

log. Nettolohn	Robust		t	P> t	[95% Conf. Intervall]	
	Coef.	Std. Err.				
Mann	.0998193	.0205622	4.85	0.000	.0595074	.1401312
Ausländer/in	-.1254202	.0219251	-5.72	0.000	-.1684041	-.0824362
Betriebsgröße 11-19	.0241138	.0237462	1.02	0.310	-.0224404	.070668
Betriebsgröße 20-49	.0713257	.0208902	3.41	0.001	.0303708	.1122805
Betriebsgröße 50-499	.12653	.0198287	6.38	0.000	.0876562	.1654038
Betriebsgröße 500+	.206898	.0285287	7.25	0.000	.1509679	.2628282
Lehre	.0697232	.0258485	2.70	0.007	.0190476	.1203989
Matura	.1572264	.0341901	4.60	0.000	.0901971	.2242557
Universität	.3203387	.0530471	6.04	0.000	.2163407	.4243367
Arbeitsmarkterfahr.	.0095833	.0035048	2.73	0.006	.0027121	.0164545
Arbeitsmarkterf.^2	-.0002373	.0000847	-2.80	0.005	-.0004034	-.0000712
Betriebszugeh.	.0009854	.0002163	4.56	0.000	.0005613	.0014095
Betriebszugeh.^2	-1.05e-06	5.98e-07	-1.76	0.078	-2.23e-06	1.18e-07
Ledig	-.0388684	.0190741	-2.04	0.042	-.076263	-.0014738
Angestellt	-.1127572	.0441537	-2.55	0.011	-.1993199	-.0261944
Ang.*Betriebszug.	.0001768	.0004099	0.43	0.666	-.0006268	.0009804
Ang.*Betriebszug.^2	-3.01e-07	1.11e-06	-0.27	0.786	-2.48e-06	1.88e-06
Kärnten	.1085175	.0345366	3.14	0.002	.040809	.176226
Niederösterreich	.0061635	.0247947	0.25	0.804	-.0424461	.0547731
Oberösterreich	.0008385	.0232049	0.04	0.971	-.0446544	.0463313
Salzburg	.0080751	.0254933	0.32	0.751	-.0419041	.0580544
Steiermark	.0100641	.0283081	0.36	0.722	-.0454336	.0655619
Tirol	-.0071615	.0246322	-0.29	0.771	-.0554525	.0411295
Vorarlberg	.0549438	.028991	1.90	0.058	-.0018927	.1117803
Wien	-.0001853	.0310688	-0.01	0.995	-.0610952	.0607246
Ang.*AMerfahrung	.0106055	.005494	1.93	0.054	-.0001654	.0213763
Ang.*AMerfahr.^2	-.0000574	.0001484	-0.39	0.699	-.0003482	.0002335
Angelernte Tätigk.	.0126216	.0287153	0.44	0.660	-.0436744	.0689175
Mittlere Tätigkeit	.0596564	.0274127	2.18	0.030	.0059141	.1133987
Höhere Tätigkeit	.125922	.0359671	3.50	0.000	.0554089	.1964351
Führende Tätigkeit	.2236504	.0416761	5.37	0.000	.1419449	.3053558
Konstante	2.007183	.0517025	38.82	0.000	1.905821	2.108545

Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 22: Geschätzte Lohnfunktion Handel (G)

log. Nettolohn	Robust		t	P> t	[95% Conf. Intervall]	
	Coef.	Std. Err.				
Mann	.1025742	.0107637	9.53	0.000	.0814746	.1236739
Ausländer/in	-.0663446	.0164983	-4.02	0.000	-.0986856	-.0340037
Betriebsgröße 11-19	.0382044	.0134379	2.84	0.004	.0118625	.0645463
Betriebsgröße 20-49	.0859373	.01504	5.71	0.000	.0564548	.1154197
Betriebsgröße 500+	.1091642	.0131228	8.32	0.000	.08344	.1348884
Betriebsgröße 500+	.1631021	.0243034	6.71	0.000	.115461	.2107431
Lehre	.0732907	.0158504	4.62	0.000	.0422198	.1043616
Matura	.164202	.0210848	7.79	0.000	.1228702	.2055339
Universität	.3856973	.0301579	12.79	0.000	.3265797	.4448148
Arbeitsmarkterfahr.	.0130505	.0036447	3.58	0.000	.0059059	.0201952
Arbeitsmarkterf.^2	-.000244	.0000881	-2.77	0.006	-.0004167	-.0000712
Betriebszugeh.	.0003955	.0002859	1.38	0.167	-.000165	.0009559
Betriebszugeh.^2	6.37e-07	9.09e-07	0.70	0.483	-1.14e-06	2.42e-06
Ledig	-.0040253	.0135223	-0.30	0.766	-.0305327	.0224821
Angestellt	-.1021689	.0345129	-2.96	0.003	-.1698232	-.0345145
Ang.*Betriebszug.	.0006413	.0003337	1.92	0.055	-.0000129	.0012955
Ang.*Betriebszug.^2	-1.94e-06	1.04e-06	-1.87	0.062	-3.98e-06	9.55e-08
Kärnten	-.0045806	.026056	-0.18	0.860	-.0556573	.0464961
Niederösterreich	-.0305965	.019913	-1.54	0.124	-.0696311	.0084382
Oberösterreich	-.0110249	.0198171	-0.56	0.578	-.0498717	.0278219
Salzburg	-.0083006	.0209446	-0.40	0.692	-.0493575	.0327564
Steiermark	-.002304	.02385	-0.10	0.923	-.0490563	.0444484
Tirol	-.0103713	.0198864	-0.52	0.602	-.0493539	.0286113
Vorarlberg	.0218929	.0201207	1.09	0.277	-.017549	.0613348
Wien	-.0052422	.0247645	-0.21	0.832	-.0537872	.0433029
Ang.*AMerfahrung	.0140055	.0041832	3.35	0.001	.0058054	.0222057
Ang.*AMerfahr.^2	-.0002557	.0001023	-2.50	0.012	-.0004563	-.0000551
Angelernte Tätigk.	.0273377	.0211843	1.29	0.197	-.0141892	.0688646
Mittlere Tätigkeit	.0860636	.0212118	4.06	0.000	.0444829	.1276444
Höhere Tätigkeit	.1754852	.0278958	6.29	0.000	.1208021	.2301683
Führende Tätigkeit	.2452008	.0291719	8.41	0.000	.1880161	.3023854
Konstante	1.912301	.0432067	44.26	0.000	1.827605	1.996998

Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 23: Geschätzte Lohnfunktion Beherbergung und Gastronomie (I)

log. Nettolohn	Robust		t	P> t	[95% Conf. Intervall]	
	Coef.	Std. Err.				
Mann	.0076145	.0179989	0.42	0.672	-.0276769	.042906
Ausländer/in	-.0588332	.0194937	-3.02	0.003	-.0970556	-.0206107
Betriebsgröße 11-19	.0516653	.0213185	2.42	0.015	.009865	.0934656
Betriebsgröße 20-49	.1289818	.0232875	5.54	0.000	.0833207	.1746429
Betriebsgröße 500+	.1560509	.028121	5.55	0.000	.1009126	.2111892
Betriebsgröße 500+	.1727963	.0811418	2.13	0.033	.0136973	.3318953
Lehre	.0805718	.0233592	3.45	0.001	.0347702	.1263734
Matura	.0690375	.0309333	2.23	0.026	.008385	.1296899
Universität	.1761069	.0513656	3.43	0.001	.0753917	.2768221
Arbeitsmarkterfahr.	.0094253	.0048208	1.96	0.051	-.000027	.0188776
Arbeitsmarkterf.^2	-.0001951	.0001064	-1.83	0.067	-.0004036	.0000134
Betriebszugeh.	.0007484	.0004074	1.84	0.066	-.0000505	.0015473
Betriebszugeh.^2	-1.96e-06	1.30e-06	-1.51	0.131	-4.50e-06	5.87e-07
Ledig	-.033494	.0215862	-1.55	0.121	-.0758192	.0088312
Angestellt	-.0643099	.0597235	-1.08	0.282	-.1814128	.0527931
Ang.*Betriebszug.	.0006109	.0006624	0.92	0.357	-.000688	.0019098
Ang.*Betriebszug.^2	-1.69e-06	2.10e-06	-0.80	0.421	-5.79e-06	2.42e-06
Kärnten	.0482458	.0498074	0.97	0.333	-.0494141	.1459058
Niederösterreich	.0066861	.0415657	0.16	0.872	-.0748139	.0881861
Oberösterreich	.0076825	.0399342	0.19	0.847	-.0706187	.0859837
Salzburg	-.0263739	.0392302	-0.67	0.501	-.1032946	.0505469
Steiermark	.0280124	.0480785	0.58	0.560	-.0662576	.1222824
Tirol	.0144059	.0377988	0.38	0.703	-.0597083	.0885201
Vorarlberg	.0335605	.0418645	0.80	0.423	-.0485255	.1156465
Wien	-.0476699	.041961	-1.14	0.256	-.129945	.0346052
Ang.*AMerfahrung	.0115795	.0074466	1.56	0.120	-.0030214	.0261804
Ang.*AMerfahr.^2	-.0002821	.0001904	-1.48	0.139	-.0006555	.0000913
Angelernte Tätigk.	-.0282016	.0225006	-1.25	0.210	-.0723198	.0159166
Mittlere Tätigkeit	.0060766	.0261792	0.23	0.816	-.0452544	.0574076
Höhere Tätigkeit	.0565428	.0411408	1.37	0.169	-.0241242	.1372098
Führende Tätigkeit	.0750344	.0518241	1.45	0.148	-.0265798	.1766487
Konstante	1.875312	.0642169	29.20	0.000	1.749399	2.001226

Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 24: Geschätzte Lohnfunktion Information und Kommunikation (J)

log. Nettolohn	Robust		t	P> t	[95% Conf. Intervall]	
	Coef.	Std. Err.				
Mann	.0746279	.031185	2.39	0.017	.013428	.1358279
Ausländer/in	-.1164613	.0478544	-2.43	0.015	-.2103748	-.0225478
Betriebsgröße 11-19	.046226	.0631439	0.73	0.464	-.0776929	.1701449
Betriebsgröße 20-49	.082869	.0475305	1.74	0.082	-.0104088	.1761467
Betriebsgröße 50-499	.2006487	.0483246	4.15	0.000	.1058125	.2954848
Betriebsgröße 500+	.1415104	.0521856	2.71	0.007	.0390971	.2439236
Lehre	.0705078	.098095	0.72	0.472	-.122002	.2630176
Matura	.2076892	.0990244	2.10	0.036	.0133556	.4020229
Universität	.3440252	.1029658	3.34	0.001	.1419566	.5460938
Arbeitsmarkterfahr.	.0471742	.0192398	2.45	0.014	.0094165	.0849319
Arbeitsmarkterf.^2	-.0012621	.0005004	-2.52	0.012	-.0022442	-.0002801
Betriebszugeh.	-.0018543	.0014216	-1.30	0.192	-.0046441	.0009355
Betriebszugeh.^2	6.41e-06	3.45e-06	1.86	0.064	-3.69e-07	.0000132
Ledig	-.0736894	.0352299	-2.09	0.037	-.1428275	-.0045513
Angestellt	.0623258	.1169219	0.53	0.594	-.1671314	.2917829
Ang.*Betriebszug.	.0027461	.0014964	1.84	0.067	-.0001906	.0056828
Ang.*Betriebszug.^2	-7.01e-06	3.80e-06	-1.85	0.065	-.0000145	4.36e-07
Kärnten	.1773356	.0937038	1.89	0.059	-.0065565	.3612278
Niederösterreich	.1984052	.0566129	3.50	0.000	.0873033	.309507
Oberösterreich	.158054	.0777467	2.03	0.042	.0054774	.3106305
Salzburg	.0358273	.0650589	0.55	0.582	-.0918498	.1635044
Steiermark	.0023746	.0872354	0.03	0.978	-.1688234	.1735726
Tirol	.0608704	.06098	1.00	0.318	-.0588019	.1805427
Vorarlberg	.0884729	.0673988	1.31	0.190	-.043796	.2207419
Wien	.0545607	.0522577	1.04	0.297	-.0479941	.1571155
Ang.*AMerfahrung	-.0195156	.0203404	-0.96	0.338	-.0594334	.0204021
Ang.*AMerfahr.^2	.000733	.0005388	1.36	0.174	-.0003245	.0017904
Angelernte Tätigk.	.1724198	.09618	1.79	0.073	-.0163317	.3611714
Mittlere Tätigkeit	.0942658	.0711905	1.32	0.186	-.0454443	.2339759
Höhere Tätigkeit	.2279596	.0736071	3.10	0.002	.0835069	.3724122
Führende Tätigkeit	.3078018	.0754069	4.08	0.000	.159817	.4557866
Konstante	1.696384	.1826402	9.29	0.000	1.337956	2.054812

Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 25: Geschätzte Lohnfunktion Banken und Versicherungen (K)

log. Nettolohn	Robust		t	P> t	[95% Conf. Intervall]	
	Coef.	Std. Err.				
Mann	.0840512	.0215626	3.90	0.000	.0417627	.1263397
Ausländer/in	.0000493	.0509622	0.00	0.999	-.0998979	.0999964
Betriebsgröße 11-19	-.0144647	.0380872	-0.38	0.704	-.0891613	.060232
Betriebsgröße 20-49	.0163572	.0352185	0.46	0.642	-.0527134	.0854279
Betriebsgröße 50-499	.0439878	.0298486	1.47	0.141	-.0145513	.1025269
Betriebsgröße 500+	.0747414	.0378234	1.98	0.048	.0005621	.1489207
Lehre	.0743616	.0714342	1.04	0.298	-.0657351	.2144582
Matura	.1503697	.0726289	2.07	0.039	.0079299	.2928096
Universität	.3079492	.079406	3.88	0.000	.1522181	.4636803
Arbeitsmarkterfahr.	.074599	.042474	1.76	0.079	-.008701	.157899
Arbeitsmarkterf.^2	-.0016665	.0009248	-1.80	0.072	-.0034802	.0001473
Betriebszugeh.	-.00517	.0035452	-1.46	0.145	-.0121228	.0017828
Betriebszugeh.^2	.0000176	.0000102	1.73	0.084	-2.37e-06	.0000376
Ledig	-.0918663	.0318239	-2.89	0.004	-.1542792	-.0294533
Angestellt	.0803773	.1465874	0.55	0.584	-.20711	.3678646
Ang.*Betriebszug.	.0069741	.0035821	1.95	0.052	-.0000511	.0139993
Ang.*Betriebszug.^2	-.0000188	.0000103	-1.84	0.066	-.000039	1.28e-06
Kärnten	.0747424	.0651764	1.15	0.252	-.0530816	.2025663
Niederösterreich	-.00887	.0333194	-0.27	0.790	-.074216	.056476
Oberösterreich	.0815192	.0421921	1.93	0.053	-.0012279	.1642664
Salzburg	.0248443	.0404262	0.61	0.539	-.0544397	.1041282
Steiermark	.0396441	.0523458	0.76	0.449	-.0630165	.1423048
Tirol	.015684	.0346916	0.45	0.651	-.0523532	.0837212
Vorarlberg	.0351776	.0372079	0.95	0.345	-.0377945	.1081497
Wien	.1058966	.0389561	2.72	0.007	.0294959	.1822974
Ang.*AMerfahrung	-.0505037	.0432321	-1.17	0.243	-.1352905	.034283
Ang.*AMerfahr.^2	.0012048	.0009431	1.28	0.202	-.0006448	.0030544
Angelernte Tätigk.	.1791701	.0784842	2.28	0.023	.0252469	.3330934
Mittlere Tätigkeit	.2657719	.0819265	3.24	0.001	.1050976	.4264463
Höhere Tätigkeit	.3294772	.0829529	3.97	0.000	.1667899	.4921646
Führende Tätigkeit	.4005148	.0829712	4.83	0.000	.2377917	.5632379
Konstante	1.722566	.2044955	8.42	0.000	1.321509	2.123622

Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 26: Geschätzte Lohnfunktion Gesundheits- und Sozialwesen (Q)

log. Nettolohn	Robust		t	P> t	[95% Conf. Intervall]	
	Coef.	Std. Err.				
Mann	.0107512	.0190908	0.56	0.573	-.0266766	.048179
Ausländer/in	-.0175579	.0256377	-0.68	0.493	-.067821	.0327052
Betriebsgröße 11-19	.0684762	.0259102	2.64	0.008	.0176788	.1192736
Betriebsgröße 20-49	.077005	.0218871	3.52	0.000	.0340949	.1199151
Betriebsgröße 50-499	.1460969	.0215441	6.78	0.000	.1038593	.1883344
Betriebsgröße 500+	.1617687	.0249902	6.47	0.000	.1127749	.2107625
Lehre	.1619325	.0269793	6.00	0.000	.109039	.2148259
Matura	.2219954	.0328138	6.77	0.000	.1576635	.2863274
Universität	.3856498	.0371527	10.38	0.000	.3128113	.4584884
Arbeitsmarkterfahr.	.0180547	.008532	2.12	0.034	.0013275	.0347818
Arbeitsmarkterf.^2	-.0002779	.0001878	-1.48	0.139	-.0006461	.0000902
Betriebszugeh.	.0012927	.0005124	2.52	0.012	.0002882	.0022972
Betriebszugeh.^2	-2.27e-06	1.88e-06	-1.21	0.227	-5.97e-06	1.42e-06
Ledig	.0393537	.0221062	1.78	0.075	-.0039858	.0826933
Angestellt	.0878545	.0957092	0.92	0.359	-.0997852	.2754943
Ang.*Betriebszug.	-.0001775	.0005634	-0.32	0.753	-.001282	.0009269
Ang.*Betriebszug.^2	1.24e-06	2.02e-06	0.62	0.538	-2.72e-06	5.20e-06
Kärnten	.0867868	.0386618	2.24	0.025	.0109896	.1625841
Niederösterreich	.0553674	.0309066	1.79	0.073	-.0052256	.1159604
Oberösterreich	.0351317	.0305949	1.15	0.251	-.0248502	.0951136
Salzburg	.0955534	.0357035	2.68	0.007	.0255561	.1655507
Steiermark	.0385072	.0359164	1.07	0.284	-.0319075	.108922
Tirol	.0579613	.034423	1.68	0.092	-.0095257	.1254483
Vorarlberg	.1038242	.0312005	3.33	0.001	.0426551	.1649934
Wien	-.0212515	.031581	-0.67	0.501	-.0831667	.0406637
Ang.*AMerfahrung	.0068307	.0089856	0.76	0.447	-.0107857	.0244471
Ang.*AMerfahr.^2	-.0001947	.0002031	-0.96	0.338	-.0005929	.0002035
Angelernte Tätigk.	-.0102679	.027722	-0.37	0.711	-.0646175	.0440817
Mittlere Tätigkeit	.0896777	.0270857	3.31	0.001	.0365758	.1427797
Höhere Tätigkeit	.1632133	.035836	4.55	0.000	.092956	.2334705
Führende Tätigkeit	.2014665	.0349371	5.77	0.000	.1329715	.2699614
Konstante	1.634676	.0964407	16.95	0.000	1.445602	1.823749

Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 27: Geschätzte Lohnfunktion – Spezifikation aus Hofer et al. 2001

log. Nettolohn	Coef.	Robust		t	P> t	[95% Conf. Intervall]	
		Std. Err.					
Lehre	.181205	.0072027		25.16	0.000	.1670877	.1953224
Matura	.293369	.0093625		31.33	0.000	.2750184	.3117197
Universität	.5127526	.0111105		46.15	0.000	.4909758	.5345294
Arbeitsmarkterfahr.	.0128876	.0014442		8.92	0.000	.0100568	.0157183
Arbeitsmarkterf.^2	-.0001872	.0000351		-5.34	0.000	-.0002559	-.0001184
Ang.*AMerfahrung	.022206	.0018306		12.13	0.000	.018618	.0257941
Ang.*AMerfahr.^2	-.0003731	.0000458		-8.14	0.000	-.0004629	-.0002833
Angestellt	-.1187057	.0160038		-7.42	0.000	-.1500734	-.087338
Konstante	2.014403	.0142277		141.58	0.000	1.986516	2.042289

Quelle: Mikrozensus 2011 und 2012, eigene Berechnungen.

Tabelle 28: Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen* 2008, Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 je Beschäftigungsdauer nach Geschlecht und Beschäftigungsstatus, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre

50- bis 54-Jährige 2009 Beschäftigungsdauer**	N	Durchschnitt Bruttojahres -eink. 2008	Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1)					
			Durchschnitt	P1	P25	P50	P75	P99
Männer								
unter 1 Jahr	1.850	43.383	1,11	0,58	0,95	1,03	1,15	2,60
1 bis unter 5 Jahre	23.691	53.532	1,11	0,65	0,99	1,06	1,17	1,99
5 bis unter 10 Jahre	20.295	54.833	1,07	0,76	1,00	1,05	1,12	1,69
10 bis unter 15 Jahre	12.688	58.330	1,07	0,75	1,00	1,05	1,11	1,64
15 bis unter 20 Jahre	11.122	61.330	1,06	0,71	1,00	1,05	1,11	1,52
20 bis unter 25 Jahre	5.833	68.204	1,06	0,62	1,00	1,05	1,11	1,55
25 Jahre und länger	8.093	68.802	1,06	0,56	1,00	1,05	1,11	1,55
Männer Gesamt	83.572	57.892	1,08	0,68	1,00	1,05	1,12	1,81
Frauen								
unter 1 Jahr	441	34.050	1,18	0,63	0,97	1,06	1,25	2,77
1 bis unter 5 Jahre	11.270	38.450	1,11	0,68	1,01	1,06	1,15	2,15
5 bis unter 10 Jahre	13.042	36.616	1,08	0,76	1,01	1,06	1,12	1,75
10 bis unter 15 Jahre	8.825	38.649	1,08	0,76	1,01	1,05	1,12	1,70
15 bis unter 20 Jahre	6.085	42.252	1,07	0,71	1,01	1,05	1,11	1,73
20 bis unter 25 Jahre	3.615	46.039	1,07	0,62	1,01	1,05	1,11	1,84
25 Jahre und länger	3.776	50.908	1,08	0,57	1,01	1,06	1,10	2,38
Frauen Gesamt	47.054	40.012	1,09	0,69	1,01	1,06	1,12	1,93
Angestellte								
unter 1 Jahr	499	67.488	1,22	0,47	0,96	1,08	1,31	3,37
1 bis unter 5 Jahre	17.230	62.145	1,14	0,60	1,01	1,08	1,20	2,18
5 bis unter 10 Jahre	19.377	58.920	1,10	0,75	1,01	1,07	1,14	1,86
10 bis unter 15 Jahre	13.661	60.046	1,09	0,76	1,01	1,06	1,13	1,81
15 bis unter 20 Jahre	11.730	63.353	1,08	0,72	1,01	1,06	1,12	1,67
20 bis unter 25 Jahre	7.045	67.454	1,08	0,63	1,01	1,06	1,12	1,72
25 Jahre und länger	9.497	69.585	1,08	0,58	1,01	1,06	1,11	1,65
Angestellte Gesamt	79.039	62.572	1,10	0,67	1,01	1,07	1,14	1,95
Arbeiter/innen								
unter 1 Jahr	1.637	34.120	1,10	0,69	0,96	1,03	1,13	2,32
1 bis unter 5 Jahre	16.706	35.332	1,07	0,73	0,99	1,04	1,12	1,75
5 bis unter 10 Jahre	13.960	32.141	1,05	0,76	0,99	1,04	1,09	1,49
10 bis unter 15 Jahre	7.852	33.224	1,04	0,75	0,99	1,03	1,08	1,43
15 bis unter 20 Jahre	5.477	35.801	1,04	0,69	0,99	1,03	1,08	1,39
20 bis unter 25 Jahre	2.403	37.058	1,04	0,60	0,99	1,03	1,08	1,42
25 Jahre und länger	2.372	37.182	1,03	0,54	0,99	1,03	1,08	1,41
Arbeiter/innen Gesamt	50.407	34.301	1,05	0,71	0,99	1,04	1,10	1,60

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

* BIP Deflator Basis = 2012

** Beschäftigungsdauer der letzten Beschäftigung im Jahr 2008, dem letzten Jahr des Treatmentzeitraums

Tabelle 29: Anteil Arbeitslosigkeit nach Reallohnsteigerungs-Drittel der Männer, Frauen, Angestellten und Arbeiter/innen, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre

Reallohnwachstum* von 2004 auf 2008	Tage in Arbeitslosigkeit im Zeitraum 2009-2012							
	kein Tag	1 Tag bis 1 Monat	>1 Mon. Bis 3 Monate	>3 Mon. bis 6 Monate	>6 Mon. bis 1 Jahr	>1 Jahr bis 2 Jahre	>2 Jahre bis 3 Jahre	>3 Jahre bis 4 Jahre
Männer								
1. Drittel	82,8%	2,1%	3,9%	3,4%	3,6%	2,7%	1,1%	0,4%
2. Drittel	86,8%	1,8%	2,9%	2,5%	2,7%	2,0%	0,9%	0,3%
3. Drittel	87,5%	1,7%	2,6%	2,1%	2,7%	2,2%	0,9%	0,4%
<i>Männer Gesamt</i>	<i>85,7%</i>	<i>1,9%</i>	<i>3,1%</i>	<i>2,7%</i>	<i>3,0%</i>	<i>2,3%</i>	<i>1,0%</i>	<i>0,3%</i>
Frauen								
1. Drittel	85,4%	1,1%	2,4%	2,5%	3,6%	3,4%	1,2%	0,4%
2. Drittel	89,9%	0,9%	1,6%	1,7%	2,4%	2,5%	0,9%	0,3%
3. Drittel	88,9%	1,0%	1,6%	1,8%	2,7%	2,6%	1,0%	0,4%
<i>Frauen Gesamt</i>	<i>88,1%</i>	<i>1,0%</i>	<i>1,8%</i>	<i>2,0%</i>	<i>2,9%</i>	<i>2,8%</i>	<i>1,0%</i>	<i>0,4%</i>
Angestellte								
1. Drittel	89,5%	0,9%	1,7%	1,8%	2,7%	2,3%	0,8%	0,3%
2. Drittel	92,7%	0,7%	1,1%	1,2%	1,9%	1,7%	0,6%	0,2%
3. Drittel	91,1%	0,9%	1,3%	1,5%	2,3%	1,9%	0,7%	0,3%
<i>Angestellte Gesamt</i>	<i>91,1%</i>	<i>0,8%</i>	<i>1,3%</i>	<i>1,5%</i>	<i>2,3%</i>	<i>2,0%</i>	<i>0,7%</i>	<i>0,3%</i>
Arbeiter/innen								
1. Drittel	76,9%	2,8%	5,4%	4,6%	4,8%	3,7%	1,4%	0,5%
2. Drittel	81,0%	2,6%	4,4%	3,6%	3,8%	2,9%	1,3%	0,4%
3. Drittel	81,1%	2,6%	4,2%	3,3%	3,5%	3,2%	1,5%	0,5%
<i>Arbeiter/innen Gesamt</i>	<i>79,7%</i>	<i>2,7%</i>	<i>4,7%</i>	<i>3,8%</i>	<i>4,0%</i>	<i>3,3%</i>	<i>1,4%</i>	<i>0,5%</i>

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.
* BIP Deflator Basis = 2012

Tabelle 30: Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen* 2008, Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 nach Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum nach Geschlecht und Arbeitsmarktstatus, Untersuchungsgruppe 50-54 Jahre

50- bis 54-Jährige im Jahr 2009	N	Durchschnitt Bruttojahres- eink. 2008*	Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1)					
			Durch- schnitt	P1	P25	P50	P75	P99
Arbeitslosigkeit 2009-2012								
Männer								
kein Tag	71.653	59.680	1,08	0,68	1,00	1,05	1,13	1,78
1 Tag bis 6 Monate	6.404	45.106	1,06	0,66	0,98	1,03	1,10	1,87
über 6 Monate bis 4 Jahre	5.515	49.506	1,09	0,69	0,98	1,04	1,12	2,24
<i>Männer Gesamt</i>	<i>83.572</i>	<i>57.892</i>	<i>1,08</i>	<i>0,68</i>	<i>1,00</i>	<i>1,05</i>	<i>1,12</i>	<i>1,81</i>
Frauen								
kein Tag	41.432	40.891	1,09	0,69	1,01	1,06	1,12	1,85
1 Tag bis 6 Monate	2.273	31.111	1,08	0,68	0,99	1,04	1,12	1,99
über 6 Monate bis 4 Jahre	3.349	35.181	1,10	0,65	0,99	1,04	1,13	2,58
<i>Frauen Gesamt</i>	<i>47.054</i>	<i>40.012</i>	<i>1,09</i>	<i>0,69</i>	<i>1,01</i>	<i>1,06</i>	<i>1,12</i>	<i>1,93</i>
Angestellte								
kein Tag	72.001	63.012	1,10	0,68	1,01	1,07	1,14	1,91
1 Tag bis 6 Monate	2.910	58.271	1,10	0,61	1,00	1,06	1,15	2,08
über 6 Monate bis 4 Jahre	4.128	57.919	1,12	0,64	1,00	1,06	1,15	2,73
<i>Angestellte Gesamt</i>	<i>79.039</i>	<i>62.572</i>	<i>1,10</i>	<i>0,67</i>	<i>1,01</i>	<i>1,07</i>	<i>1,14</i>	<i>1,95</i>
Arbeiter/innen								
kein Tag	40.157	34.783	1,05	0,72	0,99	1,04	1,10	1,54
1 Tag bis 6 Monate	5.625	32.856	1,05	0,70	0,98	1,03	1,09	1,76
über 6 Monate bis 4 Jahre	4.625	31.870	1,07	0,70	0,98	1,03	1,09	2,27
<i>Arbeiter/innen Gesamt</i>	<i>50.407</i>	<i>34.301</i>	<i>1,05</i>	<i>0,71</i>	<i>0,99</i>	<i>1,04</i>	<i>1,10</i>	<i>1,60</i>

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

* BIP Deflator Basis = 2012

Tabelle 31: Durchschnittliche marginale Effekte der Probit-Schätzung männliche Angestellte

	Delta-method				[95% Conf. Intervall]	
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z		
Lohnwachstum 2004-08	.0216585	.0053676	4.04	0.000	.0111382	.0321787
Urprodukt. (A/B/D/E)	-.0690709	.0033139	-20.84	0.000	-.0755661	-.0625757
Bau (F)	-.0064834	.0056846	-1.14	0.254	-.0176251	.0046583
Handel (G)	.0148831	.0037933	3.92	0.000	.0074483	.0223179
Beherberg./Gastro(I)	.0368222	.0162926	2.26	0.024	.0048894	.0687551
Inform./Kommun.(J)	-.0141795	.0062303	-2.28	0.023	-.0263908	-.0019683
Finanz-/Versich.(K)	-.0676913	.0028496	-23.75	0.000	-.0732765	-.0621062
Gesundh./Sozial (Q)	-.0539169	.0045575	-11.83	0.000	-.0628494	-.0449844
Untern. DL (H,L,M,N)	-.0030068	.0040845	-0.74	0.462	-.0110123	.0049987
Öff. Verwaltung(O,P)	-.0809809	.0026517	-30.54	0.000	-.086178	-.0757837
Sonstige DL(R,S,T,U)	-.0524099	.0044367	-11.81	0.000	-.0611057	-.0437141
Branche k.A.	.0571285	.0366491	1.56	0.119	-.0147023	.1289593
arbeitslos 2004-08	.2651293	.0149276	17.76	0.000	.2358718	.2943868

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

Anmerkung: BIP Deflator Basis = 2012, Probit Schätzung: abhängige Variable: mind. einen Tag Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum (2009-2012), unabhängige Variablen: Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1), Branchen (Urproduktion, Bau, Handel, Beherbergung/Gastronomie, Information/Kommunikation, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits-/Sozialwesen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, sonstige Dienstleistungen, Referenzbranche: Warenherstellung), mind. ein Tag Arbeitslosigkeit im Treatment-Zeitraum 2004 bis 2008

Tabelle 32: Durchschnittliche marginale Effekte der Probit-Schätzung männliche Arbeiter

	Delta-method				[95% Conf. Intervall]	
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z		
Lohnwachstum 2004-08	-.0112609	.0134314	-0.84	0.402	-.0375861	.0150642
Urprodukt. (A/B/D/E)	-.0686	.0095747	-7.16	0.000	-.087366	-.049834
Bau (F)	.0682477	.0065374	10.44	0.000	.0554347	.0810608
Handel (G)	.0144087	.0068852	2.09	0.036	.000914	.0279034
Beherberg./Gastro(I)	.0681845	.0136223	5.01	0.000	.0414854	.0948837
Inform./Kommun.(J)	-.0354672	.0650692	-0.55	0.586	-.1630005	.0920662
Finanz-/Versich.(K)	.0505892	.0500888	1.01	0.312	-.0475829	.1487614
Gesundh./Sozial (Q)	-.0915988	.0199959	-4.58	0.000	-.13079	-.0524077
Untern. DL (H,L,M,N)	.0047488	.0058985	0.81	0.421	-.0068121	.0163097
Öff. Verwaltung(O,P)	-.1259558	.0073277	-17.19	0.000	-.1403179	-.1115937
Sonstige DL(R,S,T,U)	-.0051298	.0186897	-0.27	0.784	-.0417609	.0315013
Branche k.A.	-.0434469	.0497495	-0.87	0.382	-.1409541	.0540603
arbeitslos 2004-08	.4521124	.0093315	48.45	0.000	.4338231	.4704018

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

Anmerkung: BIP Deflator Basis = 2012, Probit Schätzung: abhängige Variable: mind. einen Tag Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum (2009-2012), unabhängige Variablen: Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1), Branchen (Urproduktion, Bau, Handel, Beherbergung/Gastronomie, Information/Kommunikation, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits-/Sozialwesen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, sonstige Dienstleistungen, Referenzbranche: Warenherstellung), mind. ein Tag Arbeitslosigkeit im Treatment-Zeitraum 2004 bis 2008

Tabelle 33: Durchschnittliche marginale Effekte der Probit-Schätzung weibliche Angestellte

	Delta-method				[95% Conf. Intervall]	
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z		
Lohnwachstum 2004-08	.0034745	.0060502	0.57	0.566	-.0083837	.0153327
Urprodukt. (A/B/D/E)	-.0614464	.0065094	-9.44	0.000	-.0742046	-.0486883
Bau (F)	-.0119816	.0076339	-1.57	0.117	-.0269437	.0029805
Handel (G)	.0045315	.004821	0.94	0.347	-.0049175	.0139805
Beherberg./Gastro(I)	.0033508	.0121809	0.28	0.783	-.0205232	.0272248
Inform./Kommun.(J)	-.0188002	.0083396	-2.25	0.024	-.0351455	-.0024549
Finanz-/Versich.(K)	-.0711573	.0034028	-20.91	0.000	-.0778267	-.0644879
Gesundh./Sozial (Q)	-.0524003	.0039895	-13.13	0.000	-.0602196	-.0445811
Untern. DL (H,L,M,N)	-.0079527	.005067	-1.57	0.117	-.0178837	.0019784
Öff. Verwaltung(O,P)	-.090028	.0026923	-33.44	0.000	-.0953048	-.0847511
Sonstige DL(R,S,T,U)	-.0614558	.0042537	-14.45	0.000	-.0697929	-.0531188
Branche k.A.	-.040419	.0323178	-1.25	0.211	-.1037607	.0229227
arbeitslos 2004-08	.2170295	.0172897	12.55	0.000	.1831423	.2509167

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

Anmerkung: BIP Deflator Basis = 2012, Probit Schätzung: abhängige Variable: mind. einen Tag Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum (2009-2012), unabhängige Variablen: Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1), Branchen (Urproduktion, Bau, Handel, Beherbergung/Gastronomie, Information/Kommunikation, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits-/Sozialwesen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, sonstige Dienstleistungen, Referenzbranche: Warenherstellung), mind. ein Tag Arbeitslosigkeit im Treatment-Zeitraum 2004 bis 2008

Tabelle 34: Durchschnittliche marginale Effekte der Probit-Schätzung weibliche Arbeiterinnen

	Delta-method				[95% Conf. Intervall]	
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z		
Lohnwachstum 2004-08	.0683534	.0173524	3.94	0.000	.0343432	.1023635
Urprodukt. (A/B/D/E)	-.0635264	.0275125	-2.31	0.021	-.1174499	-.0096029
Bau (F)	-.0247747	.0329007	-0.75	0.451	-.0892589	.0397095
Handel (G)	-.0026316	.0120315	-0.22	0.827	-.0262128	.0209496
Beherberg./Gastro(I)	.0106718	.0101897	1.05	0.295	-.0092997	.0306432
Inform./Kommun.(J)	-.1465435	.0468653	-3.13	0.002	-.2383977	-.0546892
Finanz-/Versich.(K)	-.1278555	.0192516	-6.64	0.000	-.165588	-.090123
Gesundh./Sozial (Q)	-.1289095	.0097217	-13.26	0.000	-.1479637	-.1098554
Untern. DL (H,L,M,N)	-.095589	.008044	-11.88	0.000	-.1113549	-.0798231
Öff. Verwaltung(O,P)	-.1688443	.0073515	-22.97	0.000	-.183253	-.1544355
Sonstige DL(R,S,T,U)	-.0345498	.0121793	-2.84	0.005	-.0584208	-.0106787
arbeitslos 2004-08	.3671803	.0216405	16.97	0.000	.3247657	.4095949

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

Anmerkung: BIP Deflator Basis = 2012, Probit Schätzung: abhängige Variable: mind. einen Tag Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum (2009-2012), unabhängige Variablen: Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1), Branchen (Urproduktion, Bau, Handel, Beherbergung/Gastronomie, Information/Kommunikation, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits-/Sozialwesen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, sonstige Dienstleistungen, Referenzbranche: Warenherstellung), mind. ein Tag Arbeitslosigkeit im Treatment-Zeitraum 2004 bis 2008

Tabelle 35: Multiple Regression männliche Angestellte

Arbeitslosigkeit Outcome 2009-12		Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Lohnwachstum 2004-08		62.57588	18.83217	3.32	0.001	25.65494	99.49681
Urprodukt. (A/B/D/E)		18.40578	35.55278	0.52	0.605	-51.29632	88.10788
Bau (F)		-145.849	15.02487	-9.71	0.000	-175.3056	-116.3924
Handel (G)		-35.19144	12.27152	-2.87	0.004	-59.25005	-11.13283
Beherberg./Gastro (I)		-44.64272	37.91546	-1.18	0.239	-118.9769	29.69146
Inform./Kommun. (J)		-4.552866	27.82769	-0.16	0.870	-59.10973	50.004
Finanz-/Versich. (K)		-30.66914	19.42982	-1.58	0.115	-68.76177	7.4235
Gesundh./Sozial (Q)		-66.65539	32.31198	-2.06	0.039	-130.0038	-3.306954
Untern. DL (H,L,M,N)		-20.98728	14.43656	-1.45	0.146	-49.2905	7.315947
Öff. Verwaltung (O,P)		-106.7984	34.26873	-3.12	0.002	-173.983	-39.61367
Sonstige DL (R,S,T,U)		-34.92648	30.78578	-1.13	0.257	-95.28275	25.42979
Branche k.A.		-116.9376	45.65212	-2.56	0.010	-206.4397	-27.43551
arbeitslos 2004-08		10.24477	16.88291	0.61	0.544	-22.85459	43.34413
Konstante		267.0073	22.30994	11.97	0.000	223.2682	310.7465

Number of obs = 4248
 F(13, 4234) = 9.34
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.0200
 Root MSE = 298.87

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

Anmerkung: BIP Deflator Basis = 2012, Lineare Regression: abhängige Variable: mind. einen Tag Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum (2009-2012), unabhängige Variablen: Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1), Branchen (Urproduktion, Bau, Handel, Beherbergung/Gastronomie, Information/Kommunikation, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits-/Sozialwesen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, sonstige Dienstleistungen, Referenzbranche: Warenherstellung), mind. ein Tag Arbeitslosigkeit im Treatment-Zeitraum 2004 bis 2008

Tabelle 36: Multiple Regression männliche Arbeiter

Linear regression

Number of obs = 7671
 F(13, 7657) = 34.39
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.0463
 Root MSE = 268.77

Arbeitslosigkeit Outcome 2009-12	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Lohnwachstum 2004-08	57.92461	20.64911	2.81	0.005	17.4467	98.40252
Urprodukt. (A/B/D/E)	-81.56948	21.74101	-3.75	0.000	-124.1878	-38.95115
Bau (F)	-125.0962	7.375481	-16.96	0.000	-139.5541	-110.6382
Handel (G)	-18.56389	11.36146	-1.63	0.102	-40.83546	3.707672
Beherberg./Gastro (I)	-48.49886	16.35705	-2.97	0.003	-80.56315	-16.43457
Inform./Kommun. (J)	-129.8608	89.84812	-1.45	0.148	-305.9877	46.26615
Finanz-/Versich. (K)	262.1293	88.45321	2.96	0.003	88.73679	435.5218
Gesundh./Sozial (Q)	202.1349	96.41856	2.10	0.036	13.12816	391.1417
Untern. DL (H,L,M,N)	-54.30567	9.436291	-5.75	0.000	-72.80338	-35.80795
Öff. Verwaltung (O,P)	-63.95928	20.94369	-3.05	0.002	-105.0146	-22.90392
Sonstige DL (R,S,T,U)	38.47892	36.29012	1.06	0.289	-32.65966	109.6175
Branche k.A.	8.085455	72.21596	0.11	0.911	-133.4776	149.6485
arbeitslos 2004-08	-13.8822	6.770679	-2.05	0.040	-27.15459	-.609817
Konstante	230.1613	22.38656	10.28	0.000	186.2775	274.0451

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

Anmerkung: BIP Deflator Basis = 2012, Lineare Regression: abhängige Variable: mind. einen Tag Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum (2009-2012), unabhängige Variablen: Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1), Branchen (Urproduktion, Bau, Handel, Beherbergung/Gastronomie, Information/Kommunikation, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits-/Sozialwesen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, sonstige Dienstleistungen, Referenzbranche: Warenherstellung), mind. ein Tag Arbeitslosigkeit im Treatment-Zeitraum 2004 bis 2008

Tabelle 37: Multiple Regression weibliche Angestellte

Arbeitslosigkeit Outcome 2009-12		Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Lohnwachstum 2004-08		26.69831	22.21691	1.20	0.230	-16.86344	70.26007
Urprodukt. (A/B/D/E)		-83.52752	33.66559	-2.48	0.013	-149.5372	-17.51779
Bau (F)		-25.48486	26.53626	-0.96	0.337	-77.51577	26.54605
Handel (G)		2.946129	16.40975	0.18	0.858	-29.22925	35.12151
Beherberg./Gastro (I)		-120.3676	28.44944	-4.23	0.000	-176.1498	-64.58542
Inform./Kommun. (J)		31.50099	35.67555	0.88	0.377	-38.44975	101.4517
Finanz-/Versich. (K)		24.08385	25.48718	0.94	0.345	-25.89007	74.05777
Gesundh./Sozial (Q)		-54.45768	19.82919	-2.75	0.006	-93.33772	-15.57764
Untern. DL (H,L,M,N)		38.58686	19.15925	2.01	0.044	1.02042	76.1533
Öff. Verwaltung (O,P)		-110.2972	29.25782	-3.77	0.000	-167.6644	-52.93003
Sonstige DL (R,S,T,U)		2.231407	38.01116	0.06	0.953	-72.29888	76.7617
Branche k.A.		66.25721	150.6334	0.44	0.660	-229.0969	361.6114
arbeitslos 2004-08		11.33764	23.71997	0.48	0.633	-35.17124	57.84652
Konstante		309.4629	27.31482	11.33	0.000	255.9055	363.0204

Number of obs = 3043
 F(13, 3029) = 5.54
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.0162
 Root MSE = 292.09

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

Anmerkung: BIP Deflator Basis = 2012, Lineare Regression: abhängige Variable: mind. einen Tag Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum (2009-2012), unabhängige Variablen: Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1), Branchen (Urproduktion, Bau, Handel, Beherbergung/Gastronomie, Information/Kommunikation, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits-/Sozialwesen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, sonstige Dienstleistungen, Referenzbranche: Warenherstellung), mind. ein Tag Arbeitslosigkeit im Treatment-Zeitraum 2004 bis 2008

Tabelle 38: Multiple Regression weibliche Arbeiterinnen

Arbeitslosigkeit Outcome 2009-12		Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Lohnwachstum 2004-08		119.1769	28.96807	4.11	0.000	62.37368	175.98
Urprodukt. (A/B/D/E)		-75.93889	52.51522	-1.45	0.148	-178.9154	27.03762
Bau (F)		-42.10773	62.5788	-0.67	0.501	-164.8178	80.60233
Handel (G)		-30.12715	20.87554	-1.44	0.149	-71.06177	10.80747
Beherberg./Gastro (I)		-91.81061	15.69769	-5.85	0.000	-122.592	-61.02919
Inform./Kommun. (J)		110.6065	10.49964	10.53	0.000	90.01789	131.1952
Finanz-/Versich. (K)		-31.14781	79.14448	-0.39	0.694	-186.3413	124.0457
Gesundh./Sozial (Q)		-58.08326	38.18876	-1.52	0.128	-132.9672	16.80066
Untern. DL (H,L,M,N)		-15.92962	21.36868	-0.75	0.456	-57.83122	25.97198
Öff. Verwaltung (O,P)		17.49869	48.53054	0.36	0.718	-77.66432	112.6617
Sonstige DL (R,S,T,U)		-63.03642	22.47702	-2.80	0.005	-107.1114	-18.96148
Branche k.A.		0	(omitted)				
arbeitslos 2004-08		21.47464	20.94136	1.03	0.305	-19.58905	62.53832
Konstante		226.6514	32.48064	6.98	0.000	162.9605	290.3423

Number of obs = 2579
 F(11, 2566) = .
 Prob > F = .
 R-squared = 0.0283
 Root MSE = 308.91

Quelle: AMDB, Lohnzettel, eigene Berechnungen.

Anmerkung: BIP Deflator Basis = 2012, Lineare Regression: abhängige Variable: mind. einen Tag Arbeitslosigkeit im Outcome-Zeitraum (2009-2012), unabhängige Variablen: Reallohnwachstum von 2004 auf 2008 (2004=1), Branchen (Urproduktion, Bau, Handel, Beherbergung/Gastronomie, Information/Kommunikation, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits-/Sozialwesen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, sonstige Dienstleistungen, Referenzbranche: Warenherstellung), mind. ein Tag Arbeitslosigkeit im Treatment-Zeitraum 2004 bis 2008

Autor/inn/en: Sandra Müllbacher, Marcel Fink, Helmut Hofer, Gerlinde Titelbach

Titel: Relevanz und Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt.

Projektbericht/Research Report

© 2015 Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
