

Lohnwachstum im Lebensverlauf - Welche Rolle spielt der Renteneintritt?

Annekatri Schrenker
(DIW Berlin & FU Berlin)

FNA Graduiertenkolloquium 2021

16. Juni 2021

Agenda

Fragestellung

Hypothesen und Forschungsstand

Methodisches Design

Datengrundlage

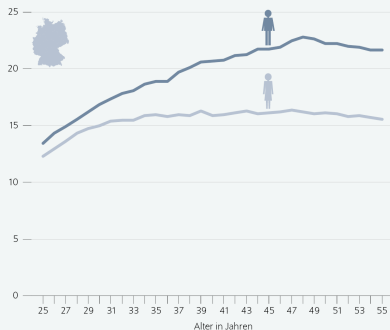
Ausblick

Lohnwachstum im Lebensverlauf

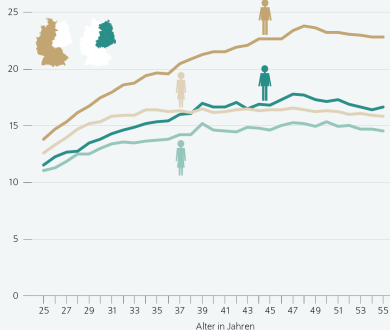
Abbildung 2

Durchschnittlicher Bruttostundenlohn von Frauen und Männern über das Alter In Euro

Gesamtdeutschland



West- und Ostdeutschland



Anmerkung: Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten, gewichtete Werte.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014.

© DIW Berlin 2020

Das Lohnniveau von Frauen in (West-)Deutschland bleibt ab dem Alter von 30 Jahren konstant.

Lohnpfade, Lebenseinkommen und Einkommen im Alter

- beruflicher Aufstieg und Lohnsteigerungen erfolgen bislang überwiegend in der ersten Erwerbshälfte
- Erwerbsunterbrechungen - z.B. familienbedingt - mindern Berufsaufstieg, Verdienstmöglichkeiten und Lebenseinkommen
- Lohnpfade haben direkte sozialpolitische Auswirkungen auf Rentenanwartschaften, Einkommen im Alter und den Sozialausgleich

Welche Rolle spielt der Renteneintritt?

Anhebung des Renteneintrittsalters verlängert die Lebensarbeitszeit:

✓ längere Erwerbskarrieren

? neue Erwerbsverläufe

Fragestellung:

Welchen Einfluss hat eine längere Lebensarbeitszeit auf Lohn- und Karrierepfade?

- höhere Berufsaufstiegs- und Beförderungsraten in zweiter Erwerbshälfte?
- Lohnsteigerungen?
- Heterogenität/ soziale Ungleichheit?

Agenda

Fragestellung

Hypothesen und Forschungsstand

Methodisches Design

Datengrundlage

Ausblick

Hypothesen

Erhöht eine längere Lebensarbeitszeit Berufsaufstieg und Lohnwachstum?

Pro

Humankapitaltheorie
(Becker 1962; Ben-Porath 1967):

Höhere Ausbildungsinvestitionen
bei längerer erwarteter
"Auszahlungsperiode"

- Anreize für Betriebe
- Anreize für Beschäftigte

Contra

Hypothesen

Erhöht eine längere Lebensarbeitszeit Berufsaufstieg und Lohnwachstum?

Pro

Humankapitaltheorie
(Becker 1962; Ben-Porath 1967):

Höhere Ausbildungsinvestitionen
bei längerer erwarteter
"Auszahlungsperiode"

- Anreize für Betriebe
- Anreize für Beschäftigte

Contra

Gesundheitliche Aspekte auf
Arbeitnehmerseite

Unsicherheit bzgl. Renteneintritt
auf Arbeitgeberseite

Bürokratische Hindernisse

Zeit für Verhaltensanpassungen

Soziale Normen

Bisherige Forschungsarbeiten (Auswahl)

- Geringes Lohnwachstum hat negative Wohlfahrtseffekte im Alter (Scott u.a., 2019)
- Evidenz für höhere Weiterbildungsraten bei späterem Renteneintritt (Gohl u.a., 2021)
- Keine Evidenz für Einkommenseffekte von Rentenreformen im Niveau (Geyer u.a., 2020)
- Geringe aktive Substitution zwischen Beschäftigungsverhältnissen nach Erhöhung des Rentenalters (Geyer u. Welteke, 2019)

Agenda

Fragestellung

Hypothesen und Forschungsstand

Methodisches Design

Datengrundlage

Ausblick

Methodisches Design: Identifikation

↑ Lebensarbeitszeit → Berufsaufstieg/Lohnwachstum

Methodisches Design: Identifikation

↑ Lebensarbeitszeit → Berufsaufstieg/Lohnwachstum



Einkommen, Bildung, Gesundheit... ↯

Methodisches Design: Identifikation

↑ Lebensarbeitszeit → Berufsaufstieg/Lohnwachstum



Einkommen, Bildung, Gesundheit... ↯

Ökonometrisches Design:

- Rentenreformen erzeugen exogene Variation in der Lebensarbeitszeit zwischen Geburtskohorten
- kohortenspezifische Unterschiede in Erwerbsverläufen lassen sich u.U. als kausaler Effekt einer verlängerten Lebensarbeitszeit interpretieren
- bestehende Differenzen zwischen Kohorten werden herausgerechnet (Diff-in-Diff)

Methodisches Design: Rentenreformen

Reform 1: Abschaffung der Rente für Frauen ab Jahrgang 1952
(*Rentenreform 1999*)

- Mgl. Renteneintritt 1951er Jg. mit 60 Jahren; 1952er Jg. mit 63 J.
- ↑ Lebensarbeitszeit um 3 Jahre

Aber: betrifft nur ca. 60% der Frauen bestimmter Geburtskohorten

Reform 2: Sukzessive Erhöhung des Regelrenteneintrittsalters auf 67 J.
(*RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz 2007*)

- Mgl. Renteneintritt 1946er Jg. mit 65 Jahren, Jg. 1947-58 Erhöhung um je einen, Jg. 1959-64 um je zwei zusätzliche Monate
- ↑ Lebensarbeitszeit um 2 Jahre ab Jg. 1964

Methodisches Design: Konzeptionalisierung der Zielvariablen

Berufsaufstieg

1. Beförderungsraten basierend auf Veränderungen des beruflichen Anforderungsniveaus laut KldB 2010 (Matthes/Vicari 2017)
2. Wechsel zwischen routinierten u. nicht-routinierten analytischen Tätigkeiten (Spitz-Oener 2006)
3. Zusätzlich: Betriebscharakteristika bei Arbeitgeberwechsel, Gründe für beruflichen Wechsel, Bekleidung v. Führungsposition, nach Anweisung arbeitende Personen, Beförderungswahrscheinlichkeit

Reales Lohnwachstum ¹

- prozentuale Gesamtveränderung des Entgelts ab Ankündigung, durchschnittliche jährliche prozentuale Veränderung, altersspezifische prozentuale jährliche Veränderungen

¹Preisbereinigung nominaler Löhne anhand des allg. Verbraucherpreisindex

Agenda

Fragestellung

Hypothesen und Forschungsstand

Methodisches Design

Datengrundlage

Ausblick

Datengrundlage

- ✓ Erwerbshistorie (Berechtigung Rente für Frauen)
- ✓ zentrale Zielvariablen

Verwendete Datensätze:

1. SIAB (Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien)
 - administrative Daten, hohe kohortenspezifische Fallzahl
 - Merkmale beschränkt
2. SOEP (Sozio-Ökonomisches Panel)
 - größte repräsentative Längsschnittbefragung dt. Privathaushalte, Erwerbshistorie auf Basis eigener Angaben
 - Vielzahl an Merkmalen: Mechanismen und Effektheterogenität z.B. nach Gesundheit, sozio-ökonomischem Status

Agenda

Fragestellung

Hypothesen und Forschungsstand

Methodisches Design

Datengrundlage

Ausblick

Rente mit 68

Arbeiten bis 68? Fragen Sie mal Ihre Paketbotin

Später in Rente, länger beförderungsfähig?

- Empirie muss zeigen, inwieweit dies realistisch ist
- Chancen und Risiken

Vielen Dank!

Fragen und Anregungen gern an aschrenker@diw.de