

IAB-Kurzbericht

25/2015

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

- Zuwanderer leben oft in einem Umfeld, in dem bereits andere Migranten derselben ethnischen Herkunft wohnen.
- Hohe ethnische Konzentration im Umfeld kann die Arbeitsmarktintegration der Zuwanderer erschweren und den Lohnabstand zwischen Migranten und Deutschen erhöhen.
- Eine differenzierte Analyse zeigt, dass durch ethnische Netzwerke sowohl Vorteile als auch Nachteile im Hinblick auf die Lohnanpassung der Migranten entstehen können. Sie hängen im Wesentlichen von den Merkmalen des sozialen und ethnischen Umfelds ab.
- Positive Effekte entstehen, wenn ethnische Netzwerke mit hohem Bildungsniveau Anreize für Aus- und Weiterbildung stimulieren, den Zugang zu besseren Arbeitsplätzen erleichtern und damit den Lohnanpassungsprozess beschleunigen.
- Ein ethnisches Netzwerk mit niedrigem Bildungsniveau hat dagegen tendenziell negative Effekte. Dort sinken die Bildungs- und Beschäftigungschancen für Migranten und der Lohnabstand gegenüber Deutschen kann sich erhöhen.
- Migrantinnen profitieren im Vergleich zu ihren männlichen Landsleuten überdurchschnittlich von ethnischen Netzwerken mit hohem Bildungsniveau, etwa durch mehr Bildungsinvestitionen und höhere Löhne.

Lohnanpassungen von Migranten

Das soziale Umfeld gibt die Richtung vor

von Agnese Romiti, Parvati Trübswetter und Ehsan Vallizadeh

Der Arbeitsmarktzugang von Migranten wird zum Zeitpunkt ihrer Zuwanderung nach Deutschland oft erschwert durch Defizite in den Sprachkenntnissen sowie durch mangelnde Informationen über institutionelle Rahmenbedingungen und soziale Normen. Wichtige Indikatoren für die erfolgreiche Integration der Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt sind das Lohnniveau bei der ersten Beschäftigung sowie die Annäherung ihrer Löhne an das Niveau der deutschen Bevölkerung im Zeitverlauf.

Geringe Deutschkenntnisse und Informationsdefizite zum Zeitpunkt der Zuwanderung haben oft zur Folge, dass arbeitssuchende Migranten ihre erste Beschäftigung über soziale Kontakte, also über Familienangehörige und Freunde, finden (Brücker et al. 2014a). Die große Mehrheit (knapp zwei Drittel) der Migranten ist beim Zuzug nach Deutschland auf Unterstützung durch Bekannte und Freunde angewiesen. Diese sozialen und ethnischen Netzwerke dienen als Hauptinformationsquellen für Migranten, um Arbeitsmarktbarrieren zu überwin-

den, und spielen damit eine wichtige Rolle für ihre zukünftigen Beschäftigungs- und Karrierechancen. Dabei können die Einstiegsgehälter und die Aussichten auf steigende Löhne wichtige Anreize für Bildungsinvestitionen setzen: Denn der Erwerb von weiteren Bildungsabschlüssen und von deutschen Sprachkenntnissen kann die Erfolgsaussichten auf dem deutschen Arbeitsmarkt wesentlich beeinflussen.

In der vorliegenden Studie untersuchen wir die Determinanten der Unterschiede im Lohnniveau zwischen Migranten und Deutschen sowie die Faktoren, die den Anpassungsprozess der Löhne im Zeitverlauf beeinflussen. Dabei werden insbesondere die externen Effekte analysiert, die das soziale bzw. ethnische Umfeld der Migranten verursachen.

Für die Analyse wird die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe herangezogen, welche detaillierte Informationen über das soziale Umfeld, das Bildungsniveau, die Berufserfahrung, die Sprachkompetenz und die Bildungsinvestitionen der Migranten vor und nach dem Zuzug liefert. Diese Daten werden mit den Lohninformatio-

nen aus administrativen Daten, den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB), verknüpft. So können sowohl die Zusammenhänge zwischen Anpassungen im Lohnniveau und individuellen Merkmalen als auch potenzielle externe Einflussfaktoren des sozialen Umfelds untersucht werden. Damit gewinnen wir neue Erkenntnisse im Hinblick auf die Integrationschancen von Migranten.¹

¹ Aus Gründen der Datenverfügbarkeit beinhaltet der Begriff „ethnisches Netzwerk“ keine kleinräumige Abgrenzung oder die unmittelbare Nachbarschaft, sondern ist vielmehr als potenzieller Netzwerk- bzw. Nachbarschaftseffekt zu verstehen. Für weitere Erläuterungen der empirischen Analyse vgl. Infokasten unten.

■ Erhebliche Unterschiede im Lohnniveau beim Arbeitsmarkteintritt

Eine aus der empirischen Literatur bekannte Tatsache ist, dass Migranten beim Eintritt in den Arbeitsmarkt im Vergleich zu einheimischen Arbeitnehmern mit erheblichen Einkommensnachteilen konfrontiert sind. Das gilt selbst dann, wenn man die Unterschiede in Bildung, Alter und anderen sozio-ökonomischen Merkmalen berücksichtigt (Chiswick 1978). Diese Lohnunterschiede hängen von einer Reihe von Faktoren ab. Dazu zählen unzureichende Qualifikation (Sprachkenntnisse, Berufsabschluss) und unvollkommene Verwertung und Übertragung der im Ausland erworbenen Berufserfahrungen und Abschlüsse in den Arbeitsmarkt des Gastlandes.

Empirische Befunde zeigen, dass viele dieser Defizite mit zunehmender Aufenthaltsdauer abgebaut werden, etwa durch den Erwerb von gastlandspezifischem Wissen (z. B. Sprache, Aus- und Weiterbildung, Berufserfahrung) und allgemein durch bessere Kenntnisse über die sozialen und kulturellen Normen im Zielland (OECD 2008).

In **Abbildung 1** ist die Entwicklung der Lohndiskrepanz zwischen Migranten und Deutschen dargestellt. So lag das Lohnniveau der erwerbstätigen Migranten, die zum Zeitpunkt des Zuzugs 30 Jahre alt und jünger waren, in den ersten beiden Jahren unmittelbar nach der Zuwanderung bei 60 Prozent des durchschnittlichen Lohnniveaus aller deutschen Arbeitnehmer. Diese Lohnlücke sinkt nach gut fünf Jahren Aufenthalt um 4 Prozentpunkte und nach gut zehn Jahren um 14 Prozentpunkte. Damit steigen die Löhne der Migranten mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung in Deutschland im Schnitt erwartungsgemäß stärker als die Löhne der Deutschen und gleichen sich diesen immer mehr an. Dieser Prozess wird als Lohnkonvergenz bezeichnet.

Ob und in welchem Ausmaß sich der Konvergenzprozess im Zeitverlauf ändert, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Wie jüngere empirische Befunde zeigen, können die unterschiedlichen Lohnanpassungen auch auf einen Kompositions- bzw. Selektionseffekt zurückgeführt werden. Gemeint ist die Veränderung in der Zusammensetzung der jeweiligen Migrantengruppen über die Zeit, sodass die Geringverdiener und Erfolglosen unter den Migranten aus dem deutschen Arbeitsmarkt ausscheiden und die Gruppe übrig bleibt, die schon beim Arbeitsmarkteintritt überdurchschnittliche Löhne erzielt

1 Daten und Schätzmethode

Für die Analyse werden die Befragungsdaten der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe herangezogen und diese, nach Einverständnis der Befragten, mit administrativen Daten der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) verknüpft (zum Analysepotenzial der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe vgl. Brücker et al. 2014b). Um die Effekte des ethnischen Humankapitals im Umfeld auf Bildungsinvestitionen von Zuwanderern zu untersuchen, werden nur Migranten der ersten Generation berücksichtigt, die zum Zeitpunkt des Zuzugs nach Deutschland 30 Jahre alt oder jünger waren. Darüber hinaus werden nur die Personen berücksichtigt, für die das Zeitfenster zwischen dem ersten Eintrag in den IEB und der Angabe hinsichtlich des Zuzugsjahrs aus der Befragung nicht größer als drei Jahre ist. Damit beschränkt sich die Analyse auf eine Teilstichprobe von 439 Personen. Für diese Personen stehen aus der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe Zeitreihendaten zur Verfügung, sodass wir am Ende 4.302 Personen-Jahr-Beobachtungen erhalten. Hierbei handelt es sich um unbalancierte Paneldaten, d. h. für Individuen sind Beobachtungen nicht zu denselben Zeitpunkten vorhanden. Des Weiteren wird aus dem ersten Eintrag in den IEB das ethnische Humankapital auf der Kreisebene berechnet. Aufgrund der Datenverfügbarkeit ist eine kleinräumigere Abgrenzung bzw. die Erfassung der tatsächlichen sozialen und ethnischen Netzwerke nicht möglich. Für die Regressionsanalyse hat die aggregierte Ebene jedoch den Vorteil, dass dadurch das Endogenitätsproblem im Hinblick auf die Wahl des Wohnorts auf der kleinräumigen regionalen Einheit (z. B. innerhalb einer Stadt oder einer Kommune) reduziert wird.

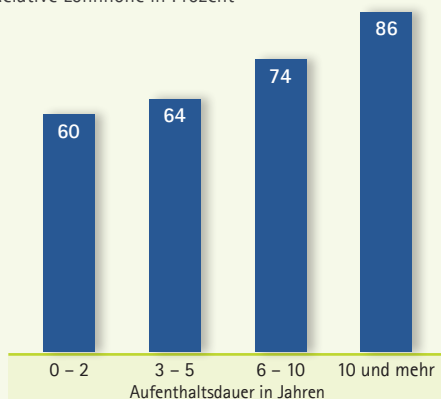
In der Regressionsanalyse wird der Lohnunterschied zwischen Migranten und Deutschen in Abhängigkeit von verschiedenen aus der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe entnommenen Kontrollvariablen geschätzt. Dazu gehören etwa Qualifikation und Deutschkenntnisse vor dem Zuzug, Geschlecht, Alter beim letzten Zuzug nach Deutschland und acht Herkunftsländergruppen (Westeuropa, Osteuropa, Türkei, Südosteuropa, Asien und Mittlerer Osten, Nachfolgestaaten der Sowjetunion sowie Zentral- und Südamerika). Zusätzlich kontrollieren wir aus den IEB für Berufserfahrung in Deutschland, Arbeitsmarktbedingungen auf Kreisebene, das letzte Zuzugsjahr und fixe Effekte für das Jahr und den Kreis. Da weder die Arbeitslosenzahlen noch der Bevölkerungsstand auf Kreisebene vor 1999 verfügbar sind, verwenden wir zwei Indikatoren für regionale Arbeitsmarktbedingungen: Die Durchschnittslöhne und den Anteil an Hochschulabsolventen. Die Berechnung des ethnischen Humankapitals basiert auf den gesamten Daten der IEB.

Für alle Regressionen ist zu beachten, dass die Ergebnisse nicht kausale Zusammenhänge, sondern Korrelationen darstellen.

Abbildung 1

Lohnniveau von Migranten im Verhältnis zu den Löhnen von Deutschen, nach Aufenthaltsdauer

Relative Lohnhöhe in Prozent



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Entwicklung des relativen Bruttotagesentgelts zwischen Migranten und Deutschen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte). Es wurden alle Personen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt des letzten Zuzugs nach Deutschland nicht älter als 30 Jahre waren.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe und IEB, eigene Berechnungen.

© IAB

hatte (Lehmer/Ludsteck 2013). Andere empirische Ergebnisse heben die Verbesserung des Humankapitals und Arbeitsmarkterfahrungen im Zielland hervor. Durch die Investition in deutsche Sprache und in Weiterbildung wird die Verwertung der im Ausland erworbenen Qualifikation und Berufserfahrung verbessert, was wiederum die Produktivität und damit auch die Löhne der Migranten stärker steigen lässt als die der Deutschen.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig zu verstehen, welche Faktoren die Anreize für Bildungsinvestitionen und damit die Arbeitsmarktintegration der Zuwanderer beeinflussen. Eine wesentliche Determinante ist das soziale und ethnische Umfeld der Migranten. Empirische Studien zeigen in der Tat, dass räumliche Konzentration von ethnischen Bevölkerungsgruppen sowohl mit Vorteilen als auch mit Nachteilen verbunden ist und daher erhebliche Auswirkungen auf die sozio-ökonomische Entwicklung von ethnischen Minderheiten haben kann (Borjas 1995; Cutler/Glaeser 1997). Auf der einen Seite können ethnische Netzwerke positive Effekte erzeugen, etwa in Form von Vorbildern, die Lernanreize setzen, oder durch besseren Zugang zu Arbeitsplätzen. Auf der anderen Seite kann sich die ethnische Wohnkonzentration nachteilig auf die Arbeitsmarktchancen auswirken, wenn etwa Vorbilder und Lernanreize fehlen oder der Zugang zu Schul- und Ausbildung erschwert ist.

In der vorliegenden Studie untersuchen wir, wie die Merkmale der potenziellen ethnischen Netzwerke den Erwerb von Humankapital (z. B. Investition in Sprache und Weiterbildung) bei Migranten beeinflussen und wie sich diese Netzwerke auf die Lohnkonvergenz zwischen Migranten und Deutschen auswirken.

■ Hohe ethnische Konzentration auf kommunaler Ebene

Um zu sehen, ob Migranten sich systematisch in ethnischen Wohngebieten ansiedeln, vergleichen wir die Verteilung aller Erwerbspersonen auf die ethnischen Herkunftsländergruppen (aus den administrativen Daten) mit den durchschnittlichen Anteilen einer bestimmten ethnischen Gruppe auf Kreisebene (vgl. Tabelle 1).

Es ist deutlich zu erkennen, dass Migranten häufig in einem Umfeld leben, in dem die Konzentration der eigenen ethnischen Gruppe relativ groß ist. Beispielsweise wohnt ein türkischer Zuwanderer in einem Kreis, in dem im Schnitt 3,7 Prozent andere Türken leben, obwohl der Anteil der Türken unter allen Erwerbspersonen nur 2,5 Prozent beträgt; oder ein Südosteuropäer lebt in einem Kreis, in dem im Schnitt 2,7 Prozent andere Migranten aus Südosteuropa wohnen, obwohl der durchschnittliche Anteil dieser Gruppe gerade mal 1,5 Prozent aller

Tabelle 1

Konzentration von Migranten in Deutschland nach Herkunftsregion

2013, Anteile der Erwerbspersonen in Prozent

	Anteil an allen Erwerbspersonen	Konzentration auf Kreisebene
Deutsche	91,36	88,62
Zuwanderer aus ...		
Westeuropa	2,83	4,54
Osteuropa	0,50	1,05
Türkei	2,47	3,65
Südosteuropa	1,51	2,72
Asien und Mittlerer Osten	0,31	0,87
Nachfolgestaaten der Sowjetunion	0,64	1,24
Afrika	0,31	0,77
Zentral- und Südamerika	0,08	0,21

Anmerkungen: In Spalte 1 ist die Verteilung aller Erwerbspersonen auf Basis der administrativen IEB-Daten, differenziert nach Herkunftsregion abgebildet. Spalte 2 zeigt einen in der Literatur verwendeten Messindikator für die ethnische Konzentration auf kommunaler Ebene. Er erfasst für eine Person in einer bestimmten ethnischen Gruppe den durchschnittlichen prozentualen Anteil ihrer ethnischen Gruppe an allen Erwerbspersonen in einem Kreis.

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage von 2 Prozent der IEB.

© IAB

Erwerbspersonen ausmacht (vgl. Tabelle 1). Ein ähnliches Muster lässt sich auch für Zuwanderer aus allen anderen ethnischen Herkunftsländergruppen beobachten. Diese deskriptiven Befunde zeigen

deutlich, dass Migranten sich tendenziell in der Nähe anderer Migranten mit derselben ethnischen Herkunft niederlassen.

■ Die Merkmale ihres ethnischen Umfelds haben Einfluss auf die Bildungsinvestitionen der Migranten

Die Beschaffenheit des sozialen und ethnischen Umfelds kann anhand von mehreren ökonomisch relevanten Indikatoren – etwa dem Bildungsniveau oder dem Anteil der Beschäftigten in einer bestimmten Bevölkerungsgruppe – gemessen werden. Ein in der Literatur häufig verwendetes Merkmal ist das Bildungsniveau einer ethnischen Gruppe, z. B. gemessen am Anteil der Personen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss. Dieser wird in der Literatur als „ethnisches Humankapital“ bezeichnet (für eine genaue Definition der Variablen vgl. Infokasten 2 auf Seite 6).

Um Näheres über das Investitionsverhalten der Migranten und die ethnischen Strukturen des Umfelds zu erfahren, werden aus der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe Fragen zum Zuwanderungsjahr, zur Sprachkompetenz und Qualifikation der Migranten vor dem Zuzug und zu ihrer Bildungsbiografie in Deutschland ausgewertet. Diese Informationen werden dann mit den Lohn- und Qualifikationsdaten aus den IEB verknüpft.

In Tabelle 2 ist das Investitionsverhalten von Migranten in Abhängigkeit von der Aufenthaltsdauer und dem Bildungsniveau in ihrem ethnischen Umfeld dargestellt. Folgendes Verhaltensmuster lässt sich gut erkennen: In den ersten fünf Jahren nach dem Zuzug ist der Anteil an Migranten, die in Bildung investieren und in einer ethnischen Umgebung mit niedrigem Bildungsniveau leben, im Schnitt um 16 bis 17 Prozentpunkte niedriger als bei Landsleuten, die in einer ethnischen Umgebung mit hohem Bildungsniveau leben (vgl. Tabelle 2).²

Für beide Kategorien des Bildungsniveaus gilt, dass die Bildungsinvestitionen im Zeitverlauf abnehmen. Dies ist auch dadurch zu erklären, dass mit steigender Arbeitsmarkterfahrung und -integration die Opportunitätskosten für Weiterbildung (z. B. in Form entgangenen Lohns) steigen.

² Der Zusammenhang zwischen dem Niveau des ethnischen Humankapitals im Umfeld und den Bildungsinvestitionen von Migranten ist statistisch signifikant, selbst wenn man für Unterschiede in Bildung und in anderen sozio-ökonomischen Merkmalen (z. B. Alter, Geschlecht, Aufenthaltsdauer u. v. a.) kontrolliert. Die Anhangtabelle 1 mit entsprechenden Schätzergebnissen steht online zur Verfügung.

Tabelle 2

Zusammenhang zwischen Bildungsinvestitionen von Migranten und Bildungsniveau des ethnischen Umfelds, nach Aufenthaltsdauer und Geschlecht

Anteile der Migranten, die in Bildung investieren (Investitionsrate), in Prozent

Aufenthaltsdauer der Migranten nach dem Zuzug	Bildungsniveau des ethnischen Umfelds					
	Niedriges Bildungsniveau			Hohes Bildungsniveau		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
0 bis 2 Jahre	19	17	22	35	27	43
3 bis 5 Jahre	12	10	13	29	22	36
6 bis 10 Jahre	4	4	5	18	13	24
mehr als 10 Jahre	2	2	2	5	4	5

Lesebeispiel: Im Schnitt haben 35 Prozent aller Migranten, die beim Zuzug nach Deutschland in einem ethnischen Umfeld mit relativ hohem Bildungsniveau lebten, in den ersten beiden Jahren unmittelbar nach dem Zuzug in Aus- und Weiterbildung investiert. Von den Migranten, die beim Zuzug nach Deutschland in einem ethnischen Umfeld mit relativ niedrigem Bildungsniveau lebten, haben dagegen im selben Zeitraum im Schnitt 19 Prozent in Aus- und Weiterbildung investiert.

Anmerkungen: Die Tabelle zeigt die Anteile an Migranten, die in Aus- und Weiterbildung investiert haben, nach Intensität des Bildungsniveaus des ethnischen Umfelds, Aufenthaltsdauer und Geschlecht. Die Intensität des ethnischen Humankapitals bezieht sich auf die Höhe des Akademikeranteils einer ethnischen Gruppe. Niedrige (hohe) Intensität entspricht einem Anteil unterhalb (oberhalb) des Medianwerts. Es wurden nur Personen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt des letzten Zuzugs nach Deutschland nicht älter als 30 Jahre waren.

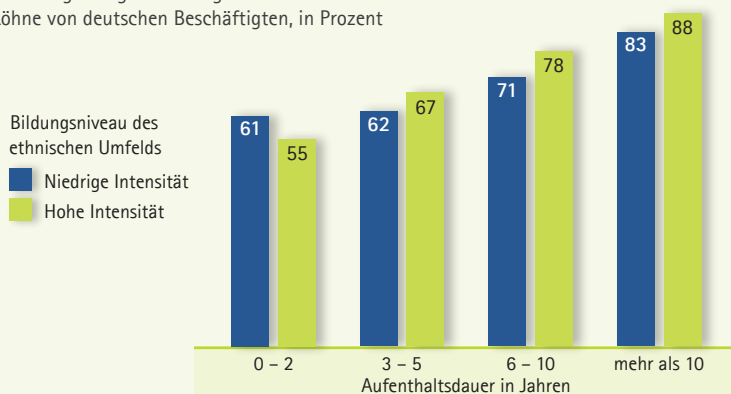
Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe.

© IAB

Abbildung 2

Lohnniveau von Migranten im Verhältnis zu den Löhnen von Deutschen, nach Bildungsniveau des ethnischen Umfelds und nach Aufenthaltsdauer

Bruttotagesentgelt von Migranten als Anteil der durchschnittlichen Löhne von deutschen Beschäftigten, in Prozent



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die Entwicklung des Bruttotagesentgelts von Migranten relativ zu den Deutschen, differenziert nach Intensität des Bildungsniveaus des ethnischen Umfelds. Die Intensität des ethnischen Humankapitals bezieht sich auf die Höhe des Akademikeranteils einer ethnischen Gruppe. Niedrige (hohe) Intensität entspricht einem Anteil unterhalb (oberhalb) des Medianwerts. Es wurden nur Personen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt des letzten Zuzugs nach Deutschland nicht älter als 30 Jahre waren.

Der Zusammenhang zwischen Lohnanpassungen von Migranten und ethnischem Humankapital ist signifikant auf dem 5 %-Niveau, wenn man für Netzwerkgröße sowie individuelle und sozio-ökonomische Merkmale kontrolliert. Detaillierte Ergebnisse der empirischen Analyse finden Sie in der Anhangtabelle 2 im Internet.

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe und IEB. © IAB

■ Die Lohnkonvergenz steigt mit dem Bildungsniveau im ethnischen Umfeld

Die Auswirkung des ethnischen Humankapitals im Umfeld auf die Bildungsinvestitionen von Migranten hat auch Folgen für die Entwicklung ihres Lohnniveaus. Bildungsinvestitionen im Einwanderungsland steigern die Arbeitsproduktivität und die Verwertung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse und damit auch die Löhne der Zuwanderer.

In **Abbildung 2** ist die Entwicklung der Lohnniveauunterschiede zwischen Migranten und Deutschen im Zeitverlauf dargestellt, differenziert nach hoher und niedriger Intensität des Bildungsniveaus im ethnischen Umfeld. In den ersten zehn Jahren nach der Zuwanderung hat sich das Lohnniveau von Migranten, die zum Zeitpunkt des Zuzugs in einer Umgebung mit hohem ethnischen Bildungsniveau lebten, um gut 23 Prozentpunkte an das durchschnittliche Lohnniveau der Deutschen angenähert. Im gleichen Zeitraum nahm die Lohnlücke der Migranten, die zum Zeitpunkt der Zuwanderung in einem Umfeld mit geringem ethnischen Bildungsniveau lebten, nur um 10 Prozentpunkte ab. Damit konvergieren die Löhne von Migranten in einem Umfeld mit relativ hohem ethnischen Bildungsniveau im Schnitt deutlich schneller (vgl. **Abbildung 2**).

Diese deskriptiven Befunde zeigen, dass die Qualität von ethnischen Netzwerken erhebliche Effekte auf das Investitionsverhalten und das Lohnwachstum von Migranten haben kann.

■ Ethnische Netzwerke mit geringem Bildungsniveau können für Zuwanderer zur Falle werden

Um die Rolle von ethnischen Netzwerken besser zu verstehen, ist es erforderlich, sich deren Eigenschaften anzuschauen. Wir untersuchen im Folgenden, wie sich ein ethnisches Umfeld mit unterschiedlichen Merkmalen (etwa in Form von unterschiedlichen Bildungsniveaus) auf die Lohnkonvergenz der Migranten auswirkt und ob der Lohn der Migranten kontinuierlich mit dem ethnischen Humankapital steigt. Die Schätzergebnisse in **Tabelle 3** zeigen, dass die Unterschiede des ethnischen Umfelds eine ambivalente Wirkung auf das Lohnwachstum von Migranten haben.

Migranten, die in einem ethnischen Umfeld mit hohem Bildungsniveau leben, profitieren im Hin-

blick auf ihre Löhne: Die Schätzung impliziert, dass in Kreisen, in denen der Akademikeranteil doppelt so hoch ist wie im Mittel aller Kreise, die Lohnlücke zwischen Deutschen und Migranten um 5,2 Prozentpunkte kleiner ist (vgl. **Tabelle 3** und Hinweise zur Berechnung in den Anmerkungen). Dagegen ist ein ethnisches Netzwerk mit einem niedrigen Bildungsniveau mit ungünstigen Effekten verbunden: In Kreisen, in denen der Anteil der Geringqualifizierten in einer Gruppe doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt aller Kreise, ergibt sich der Schätzung zufolge ein Anstieg der Lohnlücke um 6,7 Prozentpunkte. (vgl. **Tabelle 3**, rechte Spalte).

Tabelle 3

Einfluss der Qualität des ethnischen Umfelds und anderer Faktoren auf die Lohnanpassung von Migranten

	Effekt des Akademikeranteils im Netzwerk	Effekt des Anteils der Ungelernten im Netzwerk
Netzwerkmerkmale ¹⁾	51,590 **	-5,561 ***
Merkmale auf Kreisebene		
Durchschnittslohn	0,019 *	0,012
Anteil mit Hochschulabschluss	-2,372	-2,212
Frau	-0,077 **	-0,091 **
Teilzeit	-0,528 ***	-0,533 ***
Alter beim Zuzug	0,067	0,073
Alter beim Zuzug zum Quadrat	-0,001	-0,001
Abgeschlossene Berufsausbildung vor Zuzug	0,051	0,050
Hochschulabschluss vor Zuzug	0,366 ***	0,373 ***
Deutschkenntnisse vor Zuzug	0,131 **	0,145 **
Berufserfahrung in Deutschland	0,044 ***	0,044 ***
Berufserfahrung in Deutschland zum Quadrat	-0,001 ***	-0,001 ***
Anzahl von Personen	439	439
Beobachtungen	4.302	4.302
R ²	0,64	0,64

¹⁾ gewichtet mit der Größe des ethnischen Netzwerks

Anmerkungen: Die Signifikanzen auf dem 1-, 5- und 10%-Niveau sind durch ***, **, * gekennzeichnet. Standardfehler sind korrigiert für die Clusterung auf Personenebene. Schätzspezifikationen: In den OLS-Regressionen ist die abhängige Variable das relative Lohnniveau zwischen Migranten und Deutschen. In Spalte 1 stehen die Schätzwerte für den Zusammenhang zwischen Lohnanpassung bei Migranten und ethnischem Umfeld mit hohem Bildungsniveau; in Spalte 2 ist der Zusammenhang zwischen Lohnanpassung und ethnischem Umfeld mit niedrigem Bildungsniveau dargestellt. Die Analyse wurde auf Personen beschränkt, die beim letzten Zuzug nach Deutschland nicht älter als 30 Jahre waren und der Verknüpfung ihrer Daten mit den IEB-Daten zugestimmt haben.

Interpretationshilfe: Die Einflussgröße der jeweiligen Netzwerkmerkmale auf die Lohnanpassung der Migranten kann wie folgt berechnet werden: Im Durchschnitt beträgt der Akademikeranteil der jeweiligen ethnischen Gruppe an allen beschäftigten Personen 0,1 Prozent. Wenn sich dieser Anteil z. B. verdoppelt – also um 0,1 %-Punkte erhöht – dann steigt das Lohnniveau von Migranten im Vergleich zum Durchschnittslohn der Deutschen im Schnitt um $51,59 \times 0,1 = 5,2$ %-Punkte. Im Durchschnitt beträgt der Anteil der Ungelernten der jeweiligen ethnischen Gruppe an allen beschäftigten Personen 1,2 Prozent. Wenn sich dieser Wert z. B. verdoppelt – also um 1,2 %-Punkte erhöht –, dann verändert sich das Lohnniveau von Migranten im Vergleich zum Durchschnittslohn der Deutschen im Schnitt um $-5,561 \times 1,2 = -6,7$ %-Punkte.

Quelle: Eigene Schätzungen auf Grundlage der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe und IEB. © IAB

2 Definition von Variablen

Das **ethnische Humankapital** bzw. das Bildungsniveau im ethnischen Umfeld ist der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss an allen beschäftigten Personen, differenziert nach ethnischer Herkunft und Kreis im Zuwanderungsjahr. Für Migranten, die mehrmals nach Deutschland zugezogen sind, wurde das letzte Zuzugsjahr berücksichtigt. Zusätzlich wird diese Variable mit der Netzwerkgröße der gleichen ethnischen Herkunft gewichtet.

Die **Merkmale eines ethnischen Umfelds** werden anhand von zwei Indikatoren dargestellt: Dem Akademikeranteil der jeweiligen ethnischen Gruppe an allen Beschäftigten und dem Anteil der Ungelernten der jeweiligen Gruppe an allen Beschäftigten, jeweils differenziert nach Kreis im Zuzugsjahr.

Die **Netzwerkgröße** zeigt den Anteil einer ethnischen Gruppe an allen Beschäftigten auf Kreisebene im Zuwanderungsjahr.

Als **Lohnniveauunterschied** wird das Verhältnis des Bruttotagesentgelts von Migranten zum durchschnittlichen Bruttotagesentgelt aller Deutschen bezeichnet. Hier wird ebenfalls nach Kreis und Jahr differenziert.

Die **Qualifikation** ist in drei Kategorien unterteilt: ohne berufliche Ausbildung, mit Berufsabschluss und mit Hochschulabschluss.

Die Informationen zu den **Bildungsinvestitionen** beruhen auf biografischen Angaben und beinhalten beispielsweise Lehre, Berufsausbildung, Fortbildung, Umschulung, Abend-/Berufsschule oder Studium.

Die Ergebnisse sind hochsignifikant und die quantitativen Effekte sind vergleichsweise groß. Diese Zusammenhänge liefern neue Erkenntnisse über die möglichen externen Einflussfaktoren der sozialen und ethnischen Netzwerke, die sich auf die Integrationschancen der Migranten in Deutschland erheblich auswirken können.

■ Migrantinnen profitieren überdurchschnittlich von einem hohen Bildungsniveau im ethnischen Umfeld

Eine weitere interessante Beobachtung ist, dass Migrantinnen im Vergleich zu ihren männlichen Landsleuten von einem besseren ethnischen Umfeld überdurchschnittlich profitieren. So liegt der Anteil der männlichen Zuwanderer, die in Bildung investieren und in einer ethnischen Umgebung mit hohem Bildungsniveau leben, in den ersten fünf Jahren nach dem Zuzug im Schnitt etwa 10 bis 12 Prozentpunkte höher als bei Migranten mit gleicher ethnischer Herkunft, die jedoch in einer ethnischen Umgebung mit niedrigerem Bildungsniveau wohnen. Bei den Frauen beträgt diese Differenz im selben Zeitraum im Schnitt etwa 21 bis 23 Prozentpunkte (vgl. Tabelle 2). Sie haben also deutlich höhere Anreize für Bildungsinvestitionen als ihre männlichen Landsleute.

Dass zugewanderte Frauen von einem günstigen ethnischen Umfeld stärker profitieren als Männer, gilt auch, wenn der Zusammenhang zwischen Umfeld und Lohnentwicklung untersucht wird.

Unsere Schätzergebnisse implizieren, dass in Kreisen, in denen der Akademikeranteil doppelt so hoch ist wie im Mittel aller Kreise, die Lohnlücke zwischen männlichen Zuwanderern und Deutschen um 5,0 Prozentpunkte kleiner ist. Für die weiblichen Zuwanderer ist die Lohnlücke sogar um 8,5 Prozentpunkte kleiner (vgl. Tabelle 4 und Hinweise zur Berechnung in den Anmerkungen).

■ Starke ethnische Konzentration kann sich auf die Löhne der Migranten nachteilig auswirken

Ein weiterer wichtiger Aspekt für den Integrations-erfolg von Migranten ist die Größe der ethnischen Netzwerke in ihrem Umfeld. Starke Konzentration von ethnischen Minderheiten erhöht in der Regel die Interaktion im Alltags- und Berufsleben unter den Migranten gleicher ethnischer Herkunft. Informations- und Suchkosten für Arbeitsplätze sinken ten-

Tabelle 4

Einfluss des ethnischen Humankapitals und anderer Faktoren auf die Lohnanpassung von Migranten, nach Geschlecht

	Männer	Frauen
Bildungsniveau des ethnischen Umfelds ¹⁾	50,372 **	85,154 **
Merkmale auf Kreisebene		
Durchschnittslohn	0,017	0,015
Anteil mit Hochschulabschluss	-13,208 ***	-3,303
Teilzeit	-0,505 ***	-0,414 ***
Alter beim Zuzug	0,073	0,154 *
Alter beim Zuzug zum Quadrat	-0,001	-0,003 *
Abgeschlossene Berufsausbildung vor Zuzug	0,063	-0,026
Hochschulabschluss vor Zuzug	0,461 ***	0,152 *
Deutschkenntnisse vor Zuzug	0,318 ***	0,072
Berufserfahrung in Deutschland	0,043 ***	0,046 ***
Berufserfahrung in Deutschland zum Quadrat	-0,001 ***	-0,001 ***
Anzahl von Personen	212	227
Beobachtungen	2.342	1.960
R ²	0,69	0,70

¹⁾ gewichtet mit der Größe des ethnischen Netzwerks

Anmerkungen: Die Signifikanzen auf dem 1-, 5- und 10%-Niveau sind durch ***, **, * gekennzeichnet. Standardfehler sind korrigiert für die Clusterung auf Personenebene. Schätzspezifikationen: In den OLS-Regressionen ist die abhängige Variable der Lohnniveauunterschied zwischen Migranten und Deutschen. Die Analyse wurde auf Personen beschränkt, die beim letzten Zuzug nach Deutschland nicht älter als 30 Jahre waren und der Verknüpfung ihrer Daten mit den IEB-Daten zugestimmt haben.

Interpretationshilfe: Die Einflussgröße des ethnischen Humankapitals auf die Lohnanpassung der Migranten kann wie folgt berechnet werden. Im Durchschnitt beträgt der Akademikeranteil der jeweiligen ethnischen Gruppe an allen beschäftigten Personen 0,1 Prozent. Wenn sich dieser Wert z. B. verdoppelt – also um 0,1 %-Punkte erhöht –, dann steigt das Lohnniveau von männlichen Migranten im Vergleich zum Durchschnittslohn der Deutschen im Schnitt um $50,37 \times 0,1 = 5,0$ %-Punkte; das Lohnniveau von weiblichen Migranten gegenüber Deutschen steigt hingegen im Schnitt um $85,15 \times 0,1 = 8,5$ %-Punkte.

Quelle: Eigene Schätzungen auf Grundlage der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe und IEB. © IAB

denziell mit der Größe eines ethnischen Netzwerkes. Andererseits sinken aber dadurch die Anreize für Bildungsinvestitionen, etwa die Sprache des jeweiligen Ziellandes zu erlernen. Gute Sprachkenntnisse sind aber nicht nur für die gesellschaftliche Teilhabe von großer Bedeutung, sie beeinflussen auch die Arbeitsmarktchancen erheblich, etwa die Aussicht auf besser bezahlte und stabile Beschäftigungsverhältnisse.

Die Schätzung in Tabelle 5 impliziert, dass in Kreisen, in denen die Netzwerkgröße doppelt so hoch ist wie im Mittel aller Kreise, die Lohnlücke zwischen Migranten und Deutschen um 6,2 Prozentpunkte größer ist (siehe auch Hinweise zur Berechnung in den Anmerkungen von Tabelle 5).

■ Fazit

Das soziale Umfeld, das sich insbesondere nach Ethnien unterscheidet, spielt eine zentrale Rolle für die Integration von Migranten in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt. Ein wichtiger Indikator für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der Zuwanderer ist die Entwicklung ihrer Löhne im Zeitverlauf. Für die Größenordnung und die Vergleichbarkeit des Integrationserfolgs untersuchen wir insbesondere die Lohnanpassung der Migranten im Vergleich zu Deutschen.

Für viele Migranten ist der Arbeitsmarktzugang zum Zeitpunkt der Zuwanderung mit erheblichen Hürden verbunden, etwa aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse oder unzureichender Qualifikation. Sie müssen deshalb zunächst erhebliche Lohnzugeständnisse machen: Das Lohnniveau der Migranten, die beim Zuzug nach Deutschland 30 Jahre und jünger waren, liegt in den ersten zwei Jahren nach der Zuwanderung im Schnitt bei 60 Prozent des durchschnittlichen Lohnniveaus aller deutschen Beschäftigten.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig zu verstehen, welche Faktoren die Integrationsentwicklung der Migranten in den Arbeitsmarkt erklären können. In der vorliegenden Studie konzentrieren wir uns auf einen wichtigen Aspekt, nämlich auf die potenziellen Auswirkungen des ethnischen Umfelds der Migranten auf ihre Bildungsinvestitionen und auf den Anpassungsprozess ihrer Löhne.

Die Ergebnisse unserer Analyse machen deutlich, dass die Merkmale des ethnischen Umfelds in Gestalt des Humankapitalniveaus wichtige Anreize für Bildungsinvestitionen der Migranten (z. B. in deutsche Sprache und Weiterbildung) setzen kann.

Das Investitionsverhalten hat wiederum erhebliche Konsequenzen für die Berufs- und Karrierechancen und damit auch für die zukünftige Lohnentwicklung der Zuwanderer. Die Schätzergebnisse zeigen, dass eine ethnische Umgebung mit hohem Bildungsniveau positive Effekte – wie etwa hohe Anreize, in Bildung und Sprache zu investieren – erzeugen kann. Migranten, die beim Zuzug in solchen ethnischen Netzwerken leben, weisen tendenziell eine höhere Anpassung auf, ihre Lohnlücke gegenüber Deutschen wird kleiner. Eine weitere wichtige Erkenntnis aus den Schätzergebnissen ist der Zusammenhang zwischen ethnischen Netzwerken mit niedrigem Bildungsniveau und Lohnanpassung. Ein solches Umfeld kann negative Effekte hinsichtlich der Bildungsinvestitionen und der Lohnanpassung erzeugen und die Lohnlücke der Migranten im Vergleich zu Deutschen vergrößern.

Tabelle 5

Einfluss der Netzwerkgröße und anderer Faktoren auf die Lohnanpassung von Migranten

	Alle Erwerbspersonen	Vollzeitbeschäftigte
Netzwerkgröße	-3,104 **	-1,269
Merkmale auf Kreisebene		
Durchschnittslohn	0,011	0,008
Anteil mit Hochschulabschluss	-2,020	-3,578
Teilzeit	-0,531 ***	
Frau	-0,088 **	-0,075
Alter beim Zuzug	0,078 *	0,101 *
Alter beim Zuzug zum Quadrat	-0,001	-0,002
Abgeschlossene Berufsausbildung vor Zuzug	0,052	0,058
Hochschulabschluss vor Zuzug	0,373 ***	0,431 ***
Deutschkenntnisse vor Zuzug	0,145 **	0,120 *
Berufserfahrung in Deutschland	0,044 ***	0,032 ***
Berufserfahrung in Deutschland zum Quadrat	-0,001 ***	-0,001 ***
Anzahl von Personen	439	357
Beobachtungen	4.302	2.879
R ²	0,64	0,57

Anmerkungen: Die Signifikanzen auf dem 1-, 5- und 10%-Niveau sind durch ***, **, * gekennzeichnet. Standardfehler sind korrigiert für die Clustering auf Personenebene. Schätzspezifikationen: In den OLS-Regressionen ist die abhängige Variable das relative Lohnniveau zwischen Migranten und Deutschen. In Spalte 1 werden alle Erwerbspersonen berücksichtigt, in Spalte 2 nur Vollzeitbeschäftigte. Die Analyse wurde auf Personen beschränkt, die beim letzten Zuzug nach Deutschland nicht älter als 30 Jahre waren und der Verknüpfung ihrer Daten mit den IEB-Daten zugestimmt haben.

Interpretationshilfe: Der Einfluss der Netzwerkgröße auf die Lohnanpassung der Migranten kann wie folgt berechnet werden: Im Durchschnitt beträgt die Netzwerkgröße 2 Prozent. Wenn sich dieser Wert z. B. verdoppelt – also um 2 %-Punkte erhöht –, dann verändert sich das Lohnniveau von Migranten im Vergleich zum Durchschnittslohn der Deutschen im Schnitt um $-3,10 \times 2 = -6,2$ %-Punkte.

Quelle: Eigene Schätzungen auf Grundlage der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe und IEB. © IAB

Ein ähnlicher Zusammenhang lässt sich zwischen Netzwerkgröße und Lohnanpassungen finden. Eine hohe ethnische Konzentration im Umfeld senkt die Anreize, in Bildung zu investieren (wie etwa den Erwerb der deutschen Sprache) und vergrößert die Lohndivergenz zwischen Migranten und Deutschen.

Ein weiterer interessanter Befund der Untersuchung ist, dass zwischen den Geschlechtern erhebliche Unterschiede bestehen hinsichtlich der Auswirkungen der ethnischen Netzwerke auf Lohnanpassungen. Migrantinnen profitieren im Vergleich zu ihren männlichen Landsleuten stärker von einem ethnischen Umfeld mit hohem Bildungsniveau: Ihre Löhne passen sich deutlich schneller an als die der Männer. Diese Diskrepanz zwischen Männern und Frauen kann von verschiedenen Faktoren abhängen, etwa von sozio-ökonomischen Merkmalen und kulturellem Hintergrund. Eine ausführliche Analyse der möglichen Determinanten bleibt jedoch zukünftiger Forschung vorbehalten.

Die Ergebnisse in diesem Bericht gewähren neue Einsichten in den komplexen Integrationsprozess der Migranten in Deutschland. Sie erlauben Rückschlüsse auf potenzielle indirekte Einflussfaktoren des sozialen und ethnischen Umfelds auf die Integrationsanreize der Migranten.

Literatur

Borjas, G. J. (1995): Ethnicity, Neighborhood, and Human Capital Externalities, *American Economic Review*, 85 (3): 365-390.

Brücker, Herbert; Liebau, Elisabeth; Romiti, Agnese; Valizadeh, Ehsan (2014a): Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland: Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich, [IAB-Kurzbericht Nr. 21.3](#).

Brücker, Herbert; Kroh, Martin; Bartsch, Simone; Goebel, Jan; Kühne, Simon; Liebau, Elisabeth; Trübswetter, Parvati; Tucci, Ingrid; Schupp, Jürgen (2014b): [The new IAB-SOEP migration sample. An introduction into the methodology and the contents](#). (SOEP Survey Papers. Series C, 216), Berlin, 19 S.

Chiswick, Barry R. (1978): The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men, *Journal of Political Economy*, 86 (5): 897-921.

Cutler, D. M.; Glaeser, E. L. (1997): Are Ghettos good or bad? *The Quarterly Journal of Economics*, 112 (3): 827-872.

Lehmer, Florian; Ludsteck, Johannes (2013): Lohnanpassungen von Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt: Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung. [IAB-Kurzbericht Nr. 1](#).

OECD (2008): *International Migration Outlook*, SOPEMI 2008 Edition, OECD Publishing, Paris.



Agnese Romiti, PhD

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ im IAB.

agnese.romiti@iab.de



Dr. Parvati Trübswetter

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ im IAB.

parvati.truebswetter@iab.de



Ehsan Vallizadeh

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ im IAB.

ehsan.vallizadeh@iab.de