

Lohnstrukturen von Ausländern

Das Herkunftsland macht einen Unterschied

Rund die Hälfte aller ausländischen Beschäftigten in Deutschland kommt aus der Europäischen Union. Sie verdienen je nach Herkunftsland zum Teil erheblich mehr oder weniger als deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein Großteil dieser Lohnunterschiede lässt sich etwa durch unterschiedliche Qualifikationen und Berufserfahrung von Ausländern und Deutschen auf dem deutschen Arbeitsmarkt erklären. Dennoch verbleibt ein unerklärter Rest. Dies könnte ein Hinweis auf Lohndiskriminierung sein. Dieser unerklärte Teil der Lohnlücke hat für viele Nationalitäten nach dem EU-Beitritt ihrer Herkunftsländer abgenommen.

In der jüngsten Debatte um den Euro, Griechenlandhilfen und Flüchtlingsströme drohen die Errungenschaften der Europäischen Union (EU) fast in Vergessenheit zu geraten. Ein Meilenstein des europäischen Integrationsprozesses war die Durchsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Demnach haben alle Bürgerinnen und Bürger der EU das Recht, eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedsstaat auszuüben. Zudem verbietet das Gemeinschaftsrecht jede Form der Diskriminierung von EU-Bürgern auf den nationalen Arbeitsmärkten anderer EU-Mitgliedsstaaten. In diesem Beitrag geht es um die Frage, ob sich dies auch in der Entlohnung von Beschäftigten aus anderen EU-Staaten widerspiegelt.

Deutschland ist das Land mit den meisten Beschäftigten aus anderen EU-Staaten. Im Jahr 2014 hatten etwa acht Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland eine ausländische Staatsbürgerschaft, etwas mehr als die Hälfte davon kamen aus den aktuell 28 Mitgliedsstaaten der EU. In den letzten Jahren ist deren Zahl beständig gewachsen. Dazu trug natürlich auch die schrittweise Aufnahme immer neuer Mitgliedsstaaten bei.

Zahl der Osteuropäer auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist stark gestiegen

Mit dem EU-Beitritt eines Landes werden dessen Staatsbürger zu EU-Bürgern und genießen die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit. Letztere trat für Beschäftigte aus den im Jahr 2004 beigetretenen Staaten Ost- und Südosteuropas allerdings erst im Jahr 2011 in Kraft. Gleichwohl ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus diesen Staaten schon seit dem EU-Beitritt stetig gewachsen. Der Anstieg verstärkte sich nach Inkrafttreten der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit deutlich (vgl. hierzu den Beitrag von Dieter Bogai und Doris Wiethölter auf Seite 68).

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den meisten anderen EU-Ländern blieb hingegen nahezu konstant. Eine Ausnahme sind Ausländer aus Italien, Griechenland und Spanien, deren Zahl seit 2010 infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise leicht zugenommen hat. Unter den Beschäftigten aus Drittstaaten weisen Russen und Kosovaren den stärksten Anstieg auf (vgl. Abbildung 1 auf Seite 95).



Vor dem EU-Beitritt ihrer Herkunftsländer verdienten fast alle späteren EU-Bürger auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Mittel weniger als Deutsche. Bulgaren, Tschechen, Polen, Rumänen und Slowaken erzielten in dieser Phase nur rund die Hälfte des mittleren Arbeitseinkommens der Deutschen (vgl. Abbildung 2 auf Seite 96). Diese Unterschiede lassen sich zum größten Teil dadurch erklären, dass sie meist eine geringere Qualifikation und weniger Arbeitsmarkterfahrung in Deutschland aufwiesen als Menschen mit deutschem Pass. Zudem arbeiteten sie häufiger als diese in Berufen, Betrieben und Branchen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten (weitere Erläute-

rungen sowie eine Liste der beobachteten Merkmale siehe Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 98).

Dennoch verbleibt ein unerklärter Rest, der ebenfalls zur Lohndiskrepanz gegenüber den Einheimischen beiträgt. Für Beschäftigte aus Bulgarien und Tschechien ist diese unerklärte Lohnlücke am größten: Sie verdienten vor dem EU-Beitritt ihrer Herkunftsländer zwölf bis 14 Prozent weniger als Deutsche, die ansonsten hinsichtlich der beobachteten Merkmale die gleichen Arbeitseigenschaften und die gleiche Arbeitsmarktpositionierung – beispielsweise in bestimmten Berufen, Branchen und Betrieben – aufwiesen.

Schon vor dem EU-Beitritt verdienten Österreicher, Finnen und Schweden überdurchschnittlich

Es gibt jedoch auch EU-Bürger, die im Durchschnitt mehr als Deutsche verdienen. Schon vor dem EU-Beitritt ihrer jeweiligen Herkunftsländer erzielten hier beschäftigte Österreicher, Finnen und Schweden durchschnittlich zehn bis 27 Prozent höhere Arbeitseinkommen als Deutsche. Nur der kleinere Teil dieses höheren Verdienstes lässt sich indes durch bessere Arbeitsmarkteigenschaften und bessere Arbeitsmarktpositionierung erklären. Der Hauptteil der Lohn Differenz bleibt unerklärt. Das heißt: Österreicher, Finnen und Schweden verdienen mehr als deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den gleichen arbeitsmarktrelevanten Merkmalen. Ein Grund für diesen unerklärten positiven Lohnabstand könnte zum einen die gezielte Rekrutierung von ausländischen Spezialisten sein, wo bereits im Jobangebot der Umzugsbonus eingepreist ist. Zudem sind berufliche Abschlüsse und Berufserfahrungen, die in diesen drei Ländern gemacht wurden, bei der Entlohnung möglicherweise höher eingepreist als andere ausländische Abschlüsse.

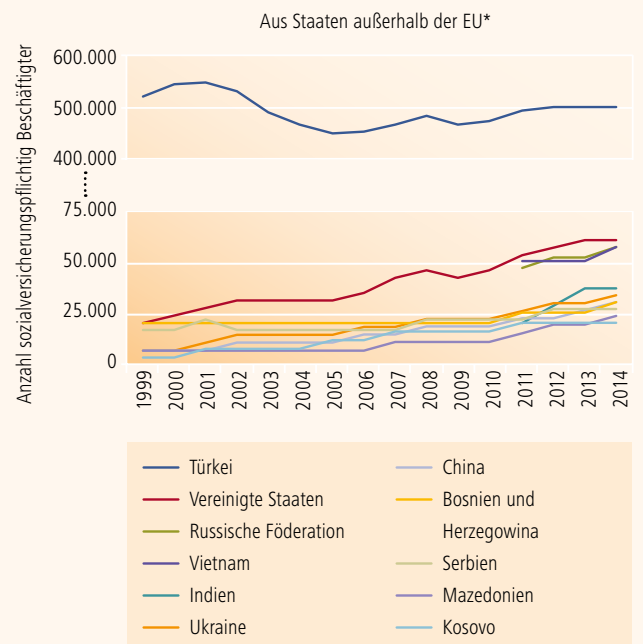
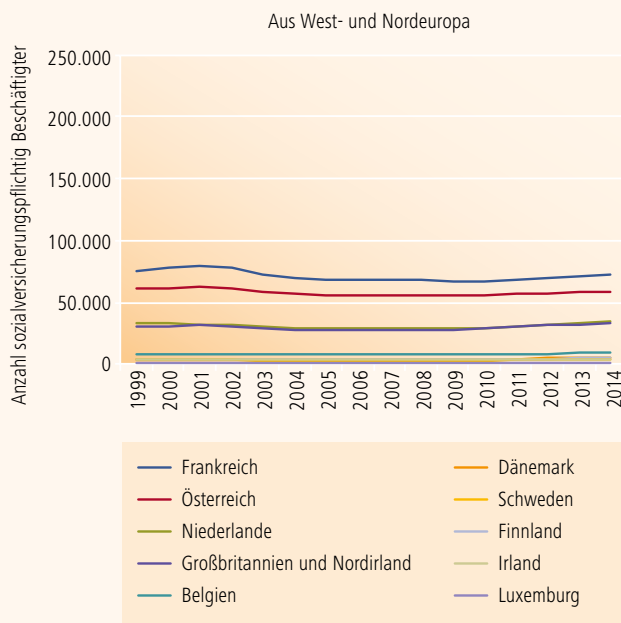
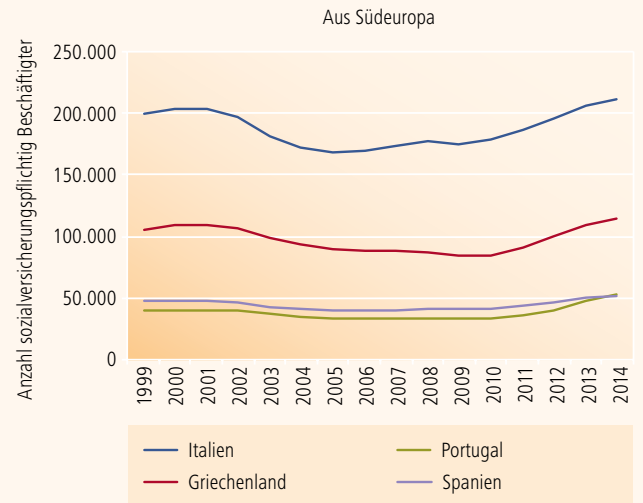
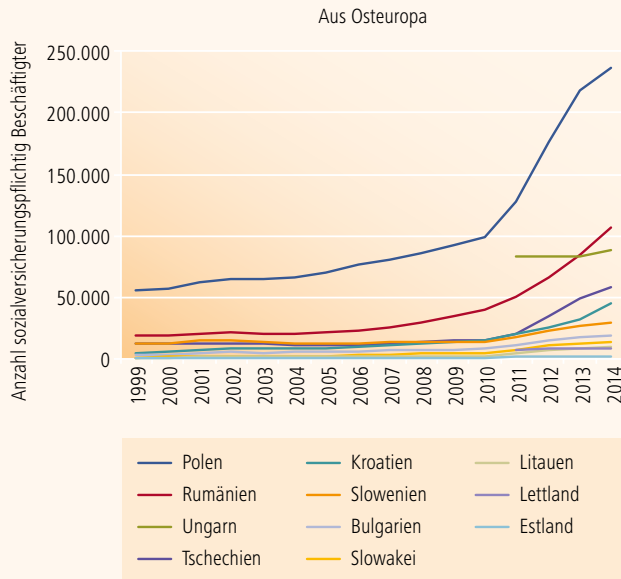
Insgesamt zeigt sich damit ein klarer Zusammenhang zwischen der Entlohnung im Gastland und der Wirtschaftskraft des Herkunftslandes: EU-Bürger aus wirtschaftlich starken Ländern verdienen mehr als deutsche Arbeitnehmer, während EU-Bürger aus wirtschaftlich schwächeren Herkunftsländern geringere Löhne erhalten. Dieser Zusammenhang wird in der wissenschaftlichen Debatte auch als Herkunftseffekt bezeichnet.

Mit dem Beitritt des Herkunftslandes werden dessen Staatsangehörige zu EU-Bürgern. Dies wirft die Frage auf, ob sich nach dem EU-Beitritt die bestehende Lohnkluft zu den deutschen Beschäftigten verringert. Grundsätzlich kann die Veränderung der Lohnunterschiede zwischen Ausländern und Deutschen viele Ursachen haben: Zuwanderung, Abwanderung, Veränderungen der Entlohnung in bestimmten Berufen oder Branchen, Assimilation, berufliche Weiterbildung und vieles mehr. Dabei ist einerseits zwischen Lohnveränderungen zu unterscheiden, die aus einer geänderten Zusammensetzung der deutschen und ausländischen Beschäftigten nach dem EU-Beitritt resultieren. Andererseits ergeben sich mögliche Lohnveränderungen auch aufgrund der veränderten Bezahlung beim



Abbildung 1

Entwicklung der Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ausländer in Deutschland, 1999 bis 2014



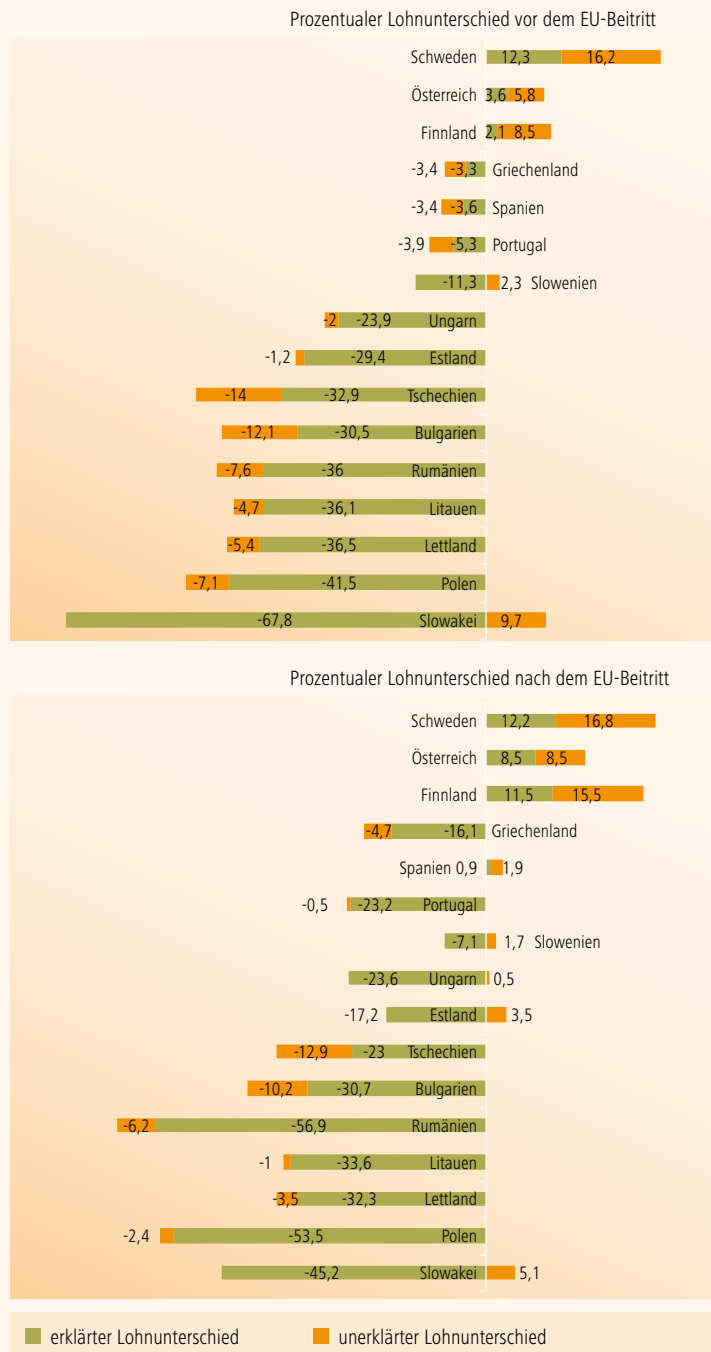
* Maßstab ist größer als bei den anderen drei Grafiken!

Anmerkung: Der Stichtag ist für alle Jahre der 30.6., lediglich für das Jahr 2014 der 31.3..

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Abbildung 2

Lohnunterschiede zwischen EU-Ausländern und Deutschen vor und nach dem EU-Beitritt der Herkunftsländer



Lesebeispiel: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus Polen verdienten vor dem EU-Beitritt im Schnitt 48,6 Prozent weniger Lohn als Deutsche. 41,5 Prozent lassen sich beispielsweise durch geringere Arbeitsmarkterfahrung oder durch ungünstigere Arbeitsmarktpositionen erklären. Es verbleibt ein unerklärter Rest von 7,1 Prozent.

Quelle: Administrative Prozessdaten des IAB: Beschäftigtenhistorik (V08.06), Leistungshistorik (V6.07), Betriebs-Historik-Panel (7510), eigene Berechnungen.

©IAB

Vorliegen bestimmter Merkmale: Zum Beispiel könnten sich im Zeitverlauf die Renditen für Hochschulabschlüsse verändert haben oder in einer Branche könnten sich die Löhne stärker erhöht haben als in den anderen.

Tatsächlich hat sich die relative Einkommensposition von beschäftigten Ausländern nach dem EU-Beitritt ihres Herkunftslandes mehrheitlich verbessert. Hier arbeitende Finnen, Österreicher und Schweden konnten ihren Einkommensvorsprung gegenüber den Deutschen sogar ausbauen.

Beschäftigte aus anderen der EU beigetretenen Ländern konnten ihre Lohnlücke zumindest verkleinern. Dies gilt insbesondere für Esten, Slowaken, Spanier und Tschechen, die ihren Lohnrückstand um acht bis 14 Prozentpunkte mindern konnten. Dafür gibt es zwei Gründe: Zum einen arbeiten sie – verglichen mit der Zeit vor dem Beitritt – in besser bezahlten Berufen. Zum anderen haben sie im Laufe der Zeit mehr Arbeitsmarkterfahrung in Deutschland gesammelt. Hier kommt der sogenannte Assimilationseffekt zum Tragen: Je länger Zugewanderte hier wohnen und arbeiten, desto ähnlicher werden sie den Einheimischen. Dies betrifft beispielsweise Sprachkenntnisse und Berufserfahrung, aber auch den Arbeitslohn.

Einen Sonderfall dieses positiven Trends stellen Migranten aus Spanien dar. Sie konnten ihre im Vergleich zu den Deutschen geringeren Löhne aus der Zeit vor dem Beitritt (1986) so steigern, dass sie nunmehr im Schnitt drei Prozent mehr verdienen als die Einheimischen. Diese Entwicklung ist teilweise ihrer verbesserten Qualifikations- und Berufsstruktur geschuldet. Einer der Gründe hierfür könnte sein, dass beispielsweise geringqualifizierte Spanier in ihre Heimat zurückgekehrt sind und zudem immer mehr spanische Hochschulabsolventinnen und -absolventen in Deutschland arbeiten, nachdem sie ihr Studium an einer deutschen Universität abgeschlossen haben. Zudem gibt es offenbar unbeobachtete Faktoren, die ebenfalls dazu beigetragen haben.

Es gibt jedoch auch einige Nationalitäten in der EU, für die der beschriebene Trend nicht zutrifft. Für Griechen, Polen, Portugiesen und Rumänen hat sich der Lohnrückstand zu den Deutschen im Vergleich zur Vorbeitrittszeit sogar um drei Prozentpunkte (Polen) beziehungsweise um

rund 13 Prozentpunkte (Griechenland, Portugal, Rumänien) vergrößert. Sie arbeiten seit dem Beitritt verstärkt in Betrieben, die schlechter bezahlen. Außerdem hat sich seit dem EU-Beitritt die Bezahlung in den Berufen verschlechtert, in denen Menschen aus diesen Ländern hierzulande überproportional häufig tätig sind. Schließlich hat sich auch ihre durchschnittliche Berufserfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt verringert, was ebenfalls zu Lohnseinbußen geführt hat. Der oben beschriebene Assimilationseffekt wurde für diese Gruppe von EU-Bürgern offensichtlich durch den verstärkten Zuzug neuer Migranten überkompensiert.

Für elf der 16 untersuchten Ausländergruppen zeigen sich vor dem EU-Beitritt negative Lohnlücken (von -1 % bis zu -14 %), die nicht auf die beobachteten Eigenschaften zurückgeführt werden können, also unerklärt bleiben. Nach dem EU-Beitritt ihres Herkunftslandes ist das Ausmaß dieser negativen unerklärten Lohnlücken um ein bis fünf Prozentpunkte zurückgegangen. Für Bürger aus Estland, Ungarn und Spanien finden sich keine unerklärten Lohnunterschiede mehr. Bei allen anderen EU-Bürgern haben sich die unerklärten Lohnlücken verkleinert – mit einer Ausnahme: Für griechische Arbeitnehmer hat sie sich vergrößert.

Für Beschäftigte aus Drittstaaten hat sich die unerklärte Lohnlücke nicht verringert

Auffällig ist dabei, dass sich die unerklärte Lohnlücke fast nur für EU-Ausländer verkleinert hat. Dies zeigt ein Blick auf die Lohnentwicklung von Beschäftigten aus Drittstaaten wie Albanien, Bosnien-Herzegowina, Irak, Kroatien, Marokko, Mazedonien, Russland, Türkei, Ukraine und Vietnam. Für Beschäftigte aus diesen Ländern ist die unerklärte Lohnlücke im fraglichen Zeitraum entweder gleich geblieben oder hat sich sogar vergrößert.

Diese Divergenz könnte als Hinweis interpretiert werden, dass die Lohndiskriminierung von Beschäftigten, deren Heimatländer der EU beigetreten sind – anders als bei Nicht-EU-Bürgern – abgenommen hat. Lohndiskriminierungen liegen vor, wenn Ausländer weniger verdienen als Deutsche, obwohl sie die gleichen arbeitsmarktrelevanten Merkmale aufweisen. Diese Interpretation setzt allerdings voraus, dass

alle wichtigen Entlohnungskriterien beobachtet werden, dass sie also im erklärten Lohnunterschied enthalten sind (siehe dazu auch die Diskussion im Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 98).

Für die unterschiedliche Lohnentwicklung zwischen Beschäftigten aus anderen EU-Staaten und solchen aus Drittstaaten gibt es plausible Erklärungen. Mit dem Beitritt ihres Herkunftslandes werden Ausländer zu EU-Bürgern und profitieren von den Diskriminierungsverboten, die in den EU-Verträgen kodifiziert sind. Damit ist ungleiche Entlohnung etwa aufgrund der Nationalität untersagt. Internationale Forschungsergebnisse zeigen, dass derartige Regelungen nicht einfach von heute auf morgen umgesetzt werden. Das liegt beispielsweise daran, dass diese Regelungen typischerweise erst bei neu abgeschlossenen, nicht aber bei bestehenden Arbeitsverträgen umgesetzt werden. Vor allem aber bedarf es geeigneter Mechanismen, gesetzliche Vorschriften in die Praxis zu übersetzen. Im Falle der europäischen Regelungen sind Nachahmungseffekte zwischen Arbeitgebern und vor allem Veränderungen von Gruppenzugehörigkeiten entscheidend, wie Sarah Bernhard und Stefan Bernhard in einem aktuellen Beitrag zeigen. Denn mit dem EU-Beitritt ihres Herkunftslandes werden Drittstaatler zu EU-Bürgern. Sie rücken damit



Daten und Methoden

Datengrundlage sind administrative Prozessdaten des IAB. Die Grundgesamtheit für die Stichprobenziehung enthält 15- bis 57-jährige Männer aus Westdeutschland, die in der Zeit von 1980 bis 2010 jeweils am Stichtag 30. Juni einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung nachgegangen sind. Es wurde eine nach Staatsangehörigkeiten geschichtete Bestandsstichprobe gezogen. Das abhängige Merkmal ist das logarithmierte reale Bruttotagesentgelt zum Basisjahr 2008. Die Löhne in der Beschäftigtenhistorik sind an der Beitragsbemessungsgrenze zensiert, deshalb werden sie über dieser Grenze mit Hilfe einer Tobit-Regression imputiert.

Lohnunterschiede zwischen Deutschen und Ausländern werden mit Juhn-Murphy-Pierce-Zerlegungen in mehrere Komponenten zerlegt: Der erklärte Anteil zeigt, wie groß der Lohnunterschied nur aufgrund der Tatsache ist, dass sich ausländische und deutsche Arbeitnehmer in Bezug auf beobachtete Merkmale wie Qualifikations-, Alters- und Berufsstruktur unterscheiden (siehe rechts die vollständige Aufzählung der beobachteten Merkmale). Der unerklärte Anteil zeigt auf, wie sich der mittlere Lohn der Ausländer ändern würde, wenn sie bezüglich aller beobachteten arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften genauso entlohnt würden wie deutsche Arbeitnehmer. Er wird auch häufig als Hinweis auf potenzielle Lohndiskriminierung interpretiert (bspw. Lehmer/Ludsteck 2011, S. 896). Allerdings misst er gleichzeitig das Ausmaß der unerklärten Lohnlücke, die ent-

steht, wenn für die Lohnbildung wichtige Variablen nicht enthalten sind.

Wichtig für die Erklärung von Lohnunterschieden von Ausländern sind ihre Deutschkenntnisse (Brücker et al. 2014). Diese sind zwar mit den Prozessdaten nicht beobachtbar, allerdings ist davon auszugehen, dass sich die Deutschkenntnisse über die Zeit hinweg verbessern (Lehmer/Ludsteck 2014, S. 13) und mit der Arbeitsmarkthistorie in Deutschland korreliert sind. Damit sollten sowohl zeitliche Trendvariablen – wie das Alter und die Dauer seit dem Arbeitsmarkteintritt in Deutschland – als auch Merkmale zum Beschäftigungsverlauf auf dem deutschen Arbeitsmarkt in den letzten fünf Jahren die Varianz in den Sprachkenntnissen auffangen.

Für die Erklärung der Lohnunterschiede wurde ein großes Merkmalspektrum beobachtet: Soziodemografische Merkmale (Alter, Alter quadriert, Staatsangehörigkeit, Bundesland, Abitur, Berufliche Qualifikation); Merkmale zum Beschäftigungsverlauf auf dem deutschen Arbeitsmarkt (Dauer seit dem Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt, kumulierte Dauer von Beschäftigungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland in den letzten fünf Jahren, Betriebszugehörigkeitsdauer, kumulierte Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld in den letzten fünf Jahren); Merkmale zur Beschäftigung (Beruf, Wirtschaftszweig); Betriebsmerkmale (Mitarbeiterzahl, Existenzdauer des Betriebs, Merkmale zur Beschäftigtenstruktur); Kreismerkmale (Arbeitslosenquote, Siedlungsstruktur) und Jahresdummies.

näher an die Deutschen heran und sind seltener Vorurteilen ausgesetzt. Die Bedeutung dieses Unterschieds zeigt eine Befragung aus dem Eurobarometer: Die Hälfte der befragten Deutschen befürwortet Zuwanderung aus EU-Staaten, während die Zustimmung für Zuwanderung aus Staaten außerhalb der EU mit 29 Prozent deutlich niedri-

ger ausfällt. Zwar sind seit dem Jahr 2006 auch Drittstaatler etwa durch das Gleichbehandlungsgesetz formal vor Lohndiskriminierung geschützt. Die Tatsache jedoch, dass sich die unerklärte Lohnlücke für diese Personen nicht verringert hat, könnte darauf hindeuten, dass vergleichbare Übertragungsmechanismen hier (noch) nicht greifen.

Fazit

Die Gründerväter der EU wollten Europas Nationen zu einer unzertrennlichen und dauerhaft friedlichen Völkergemeinschaft zusammenschweißen. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit war zugleich Ausdruck und Mittel dieses Bestrebens. Sie sollte grenzüberschreitende Mobilität und wirtschaftliches Wachstum befördern und das neue Europa im Arbeitsalltag zusammenwachsen lassen.

Die hier präsentierten Befunde dokumentieren die Konsequenzen dieser europäischen Regelungen für den deutschen Arbeitsmarkt: Die Öffnung der Grenzen hat zu einer verstärkten Zuwanderung aus mittel- und osteuro-

päischen Staaten geführt. Auch aus den südeuropäischen Krisenländern sind in den letzten Jahren wieder mehr Menschen nach Deutschland migriert.

Mit dem EU-Beitritt ihrer Herkunftsländer haben sich die unerklärten Lohnlücken von EU-Ausländern in Deutschland tendenziell verringert. Dies könnte als Hinweis auf geringere Lohndiskriminierung interpretiert werden. Allerdings zeigen sich weiterhin erhebliche Unterschiede in der Zusammensetzung und Entlohnung der hier lebenden Nationalitäten. Auch wenn diese Unterschiede abnehmen, prägen sie den deutschen Arbeitsmarkt nach wie vor deutlich.

Literatur

Basilio, Leilanie; Bauer, Thomas K.; Kramer, Anica (2014): Transferability of Human Capital and Immigrant Assimilation: An Analysis for Germany. SOEPpaper No. 671.

Bernhard, Stefan; Bernhard, Sarah (2014): Arbeitnehmerfreizügigkeit und Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Europäische Politik, transnationaler Mobilitätsraum und nationales Feld. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 24, H. 2, S. 169-199.

Bernhard, Stefan; Bernhard, Sarah (im Erscheinen): Do EU anti-discrimination provisions make a difference? The case of wage discrimination against EU foreigners in Germany. Zeitschrift für Soziologie.

Brücker, Herbert; Liebau, Elisabeth; Romiti, Agnese; Vallizadeh, Ehsan (2014): Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland: Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich. In: Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe: Leben, lernen, arbeiten - wie es Migranten in Deutschland geht, IAB-Kurzbericht 21.3, S. 21-28.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Beschäftigtenstatistik. Eigene Auswertungen.

Eurobarometer (2014): Die öffentliche Meinung in der Europäischen Union. Nationaler Bericht Deutschland. Standard Eurobarometer 82, Herbst 2014.

Lehmer, Florian; Ludsteck, Johannes (2014): Wage assimilation of foreigners: Which factors close the gap? Evidence from Germany. In: Review of Income and Wealth, Online first (DOI: 10.1111/roiw.12124).

Lehmer, Florian; Ludsteck, Johannes (2011): The immigrant wage gap in Germany: Are East Europeans worse off? In: International Migration Review, Jg. 45, H. 4, S. 872-906.

Die Autoren



Dr. Sarah Bernhard

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB.

sarah.bernhard@iab.de



Dr. Stefan Bernhard

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Grundsicherung und Aktivierung“ und Leiter der Arbeitsgruppe „Qualitative Methoden“ am IAB.

stefan.bernhard@iab.de