

IAB-Kurzbericht

1/2013

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Die Löhne ausländischer Männer, die im Jahr 2000 erstmals eine Vollzeitbeschäftigung in Deutschland aufgenommen haben, sind bis zum Jahr 2008 stärker gestiegen als die der deutschen Männer. Im Durchschnitt haben Ausländer damit im beobachteten Zeitraum zwar aufgeholt, trotzdem lagen ihre Löhne auch 2008 noch deutlich unter denen der Deutschen.

■ Die Lohnanpassung fällt je nach Herkunftsland sehr unterschiedlich aus: Ausländergruppen, die schon zum Zeitpunkt des Eintritts in den deutschen Arbeitsmarkt relativ viel verdienten, gewinnen in den folgenden Jahren mehr als die Gruppen, die am unteren Ende der Lohnverteilung starteten.

■ Die Unterschiede in der Lohnanpassung können zu einem guten Teil dadurch erklärt werden, dass sich die Zusammensetzung der betreffenden Gruppe verändert: Ausländer, die schon zum Eintrittszeitpunkt relativ hohe Löhne erzielten, verbleiben eher im Arbeitsmarkt, während die weniger Erfolgreichen verstärkt nicht mehr erwerbstätig sind oder Deutschland wieder verlassen.

■ Beschäftigte aus Ländern, die hierzulande im Durchschnitt zunächst geringere Löhne realisieren können, gewinnen vor allem infolge einer längeren Betriebszugehörigkeit – also durch „training on the job“ – sowie durch den Wechsel in besser bezahlte Sektoren und Berufe.

Lohnanpassung von Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt

Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung

von Florian Lehmer und Johannes Ludsteck

Migration ist sowohl aus volkswirtschaftlicher Sicht als auch für die Migranten ein Gewinn, wenn deren ökonomische und soziale Integration im Aufnahmeland gelingt. Da Ausländer zum Zeitpunkt ihres Eintritts in den deutschen Arbeitsmarkt in der Regel deutlich niedrigere Löhne erzielen als Deutsche, sollte eine erfolgreiche Integration mit Lohnkonvergenz einhergehen, also mit einer Annäherung ihrer Löhne an das Niveau der deutschen Beschäftigten.

Auch wenn Integration von Migranten nicht ausschließlich auf ökonomischen Erfolg reduziert werden kann, stellt er zweifellos eine wichtige Grundlage für Zufriedenheit und soziale Anerkennung dar. In der vorliegenden Studie untersuchen wir deshalb die Löhne sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ausländer in Deutschland. Dazu zählen sowohl Migranten als auch zum Teil Personen mit Migrationshintergrund, also Ausländer, die schon längere Zeit in Deutschland leben oder hier aufgewachsen sind. Die Angleichung ihrer Löhne

an das Lohnniveau der Deutschen kann als wichtiger Indikator für die Arbeitsmarktintegration gesehen werden.

■ Probleme der Migranten beim Eintritt in den Arbeitsmarkt

Ausländer erhalten zum Zeitpunkt ihres Einstiegs in den deutschen Arbeitsmarkt in der Regel deutlich geringere Löhne als Deutsche. Dafür kommen mehrere Ursachen in Betracht. Möglicherweise passen die aus dem Herkunftsland mitgebrachten Qualifikationen nicht oder nur unzureichend zum deutschen Arbeitsmarkt. Das ist beispielsweise der Fall, wenn die Migranten im Entsendeland andere Arbeitsmittel eingesetzt haben oder Produktionsprozesse dort anders organisiert waren. Die Nutzbarmachung mitgebrachter Qualifikationen könnte außerdem durch Sprachdefizite erschwert werden. Die Einstiegslohne der Migranten sind auch dann niedrig, wenn diese in der deutschen Joblandschaft weniger gut orientiert sind. Sie wissen also nicht genau, für welche Jobs sie geeignet sind und

bewerben sich eventuell zunächst auf Stellen, die nicht optimal für sie passen. Diese Einstiegsprobleme werden verstärkt, wenn die im Ausland ausgestellten Zeugnisse für Arbeitgeber nur eingeschränkt aussagekräftig und vergleichbar sind. Migranten könnten deswegen tendenziell in Jobs eingestellt werden, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen.

Die ungünstige Informationslage der Migranten und die mangelnde Vergleichbarkeit von Zeugnissen bieten auch Spielraum für Lohndiskriminierung. In der vorliegenden Studie können wir aber keine Aussagen über die Existenz und das Ausmaß von Lohndiskriminierung gegenüber Ausländern machen.

Leider erlauben unsere Daten keine trennscharfe Unterscheidung zwischen neu eingereisten und in Deutschland aufgewachsenen Ausländern. Für einige Staatsangehörigkeiten (vor allem die türkische) enthält die beobachtete Gruppe relativ viele hier aufgewachsene Ausländer. Die Ursachen für die niedrigen Einstiegsgehälter dieser Gruppe sind wohl auch bei der mangelnden Integration in das deutsche Bildungssystem zu suchen.

Die Probleme der Migranten beim Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt sind aber natürlich kein unabänderliches Schicksal. Während einer Berufstätigkeit können z. B. fehlende oder nicht genau passende Qualifikationen oft „nebenbei“ am Arbeitsplatz erworben werden („training on the job“). Auch Sprachbarrieren sollten durch alltägliche Kommunikation mit den Arbeitskollegen zumindest zum Teil abgebaut werden. Im Laufe der Zeit verbessert sich zudem die allgemeine Orientierung der Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Sie können sich dann auf besser passende Jobs bewerben. Weil die Tätigkeit im Betrieb auch Arbeitgebern Gelegenheit bietet, die Qualifikationen und Leistungen von Migranten besser kennen zu lernen und zu bewerten, verringert sie im Laufe der Zeit auch das Problem

einer mangelnden Vergleichbarkeit ausländischer Zeugnisse. So kann eine Berufstätigkeit auch bei ungünstigen und schwierigen Startbedingungen der besseren Integration von Ausländern dienen.

■ Was wird untersucht?

Um detailliert zu erfassen, wie sich die einzelnen Faktoren (z. B. Qualifikation, Sprachbarrieren, Vergleichbarkeit von Zeugnissen oder Diskriminierung) auf die Unterschiede im Lohnniveau auswirken, müssten unrealistisch hohe Anforderungen an den Informationsgehalt der verwendeten Daten gestellt werden. Eine Interpretation der beobachteten durchschnittlichen Niveauunterschiede ist deshalb mit dem hier verwendeten Analysemodell nicht möglich und in diesem Beitrag auch nicht beabsichtigt. Deutlich einfacher und ebenso relevant ist es, einige Ursachen dafür zu identifizieren, wie sich die Löhne von Ausländern an die Löhne von deutschen Beschäftigten anpassen oder eben nicht (zur Definition der Lohnanpassung vgl. **Infokasten** links unten).

Ziel der vorliegenden Studie ist es zu analysieren, ob, in welchem Umfang und aus welchen Gründen sich die Lücke in der Entlohnung zwischen Ausländern und Deutschen auf dem Arbeitsmarkt verringert. Unsere Datenbasis enthält alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer und ist damit groß genug, um Migranten aus vielen verschiedenen Herkunftsländern zu untersuchen und Unterschiede zwischen diesen zu identifizieren (zu Daten und Methoden vgl. **Infokasten** auf Seite 6).

Die Analyse beschränkt sich aus zwei Gründen auf vollzeitbeschäftigte Männer:

■ Unsere Datenquelle enthält keine exakten Angaben über die Arbeitszeit. Diese lässt sich nur nach drei Kategorien unterscheiden, nämlich Vollzeit, mindestens 50 Prozent der Vollzeitarbeit und weniger als 50 Prozent der Vollzeitarbeit. Für Teilzeitbeschäftigte – bei denen die Arbeitszeiten sehr viel stärker variieren als bei Vollzeitbeschäftigten – könnten Gehaltsunterschiede zwischen Migranten und Deutschen durch unterschiedliche Arbeitszeiten bedingt sein. Bei Vollzeitbeschäftigten sind arbeitszeitbedingte Lohnunterschiede dagegen bei großer Beobachtungszahl vernachlässigbar.

■ Die Beschränkung auf Männer erfolgt, weil die Teilzeitbeschäftigung bei ihnen deutlich seltener vorkommt als bei Frauen.

i

Wie wird die Lohnanpassung gemessen?

Wir sprechen von Lohnanpassung oder Lohnkonvergenz, wenn sich die Löhne von Ausländern und Deutschen im Zeitablauf annähern. Da die Löhne der meisten Ausländergruppen zum Zeitpunkt ihres Eintritts in den deutschen Arbeitsmarkt niedriger sind als die deutscher Beschäftigter, kommt es zur Lohnanpassung, wenn die durchschnittlichen Löhne der Ausländer im Zeitablauf stärker wachsen als die Durchschnittslöhne der Deutschen. Die anfangs bestehende Lohnlücke zwischen Deutschen und Ausländern verringert sich also. Gemessen wird die Lohnanpassung als Differenz der durchschnittlichen Lohnwachstumsraten von Migranten und Deutschen. Natürlich kann diese auch negative Werte aufweisen.

■ Wie unterscheidet sich die Lohnanpassung zwischen den einzelnen Ausländergruppen?

Für alle ausländischen Männer, die im Jahr 2000 ihr erstes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis¹ auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufnahmen, beobachten wir im Einstiegsjahr ein durchschnittliches Bruttoentgelt von 51,18 Euro² pro Kalendertag. Der Durchschnittslohn von deutschen Männern im Jahr 2000 betrug 79,49 Euro. Im Durchschnitt starten Ausländer also bei 64 Prozent des deutschen Lohnniveaus.³ In **Abbildung 1** ist dies durch das untere Ende des blauen Pfeils für „alle Ausländer“ dargestellt. Zu beachten ist hier, dass sich die zum Vergleich herangezogene Gruppe der deut-

schen Männer in vielerlei Hinsicht (z. B. nach Alter und Bildungsniveau) von den Ausländern deutlich unterscheidet. Bis zum Jahr 2008 stiegen die Durchschnittsverdienste der Ausländer um gut 10 Euro auf 61,21 Euro, die der deutschen Männer um etwas mehr als 6 Euro auf 85,61 Euro. Die Ausländer, die im Jahr 2000 in den deutschen Arbeitsmarkt eintraten, erreichten somit acht Jahre später 72 Prozent des deutschen Lohnniveaus (in **Abbildung 1** ist dies an der Pfeilspitze abzulesen).

¹ Auszubildende sind wegen mangelnder Vergleichbarkeit mit anderen Vollzeitbeschäftigten aus den Analyse ausgeschlossen.

² Alle Löhne wurden auf das Preisniveau von 1995 deflationiert.

³ Wie weiter oben schon angemerkt, ist eine Interpretation der beobachteten durchschnittlichen Niveauunterschiede im vorliegenden Analysemodell weder möglich noch beabsichtigt.

Abbildung 1

Die Lohnlücke zwischen Migranten und Deutschen wird – bis auf wenige Ausnahmen – mit der Zeit kleiner

Relative Löhne von vollzeitbeschäftigten ausländischen Männern, die im Jahr 2000 erstmals in Deutschland gearbeitet haben, bezogen auf die Löhne der deutschen Männer 2000 und 2008



Anmerkung: Die Zahlen unter den Länderbezeichnungen geben den prozentualen Anteil der einzelnen Ausländergruppen an allen Ausländern in der Analytestichprobe im Jahr 2000 an. Die Ausländergruppen sind nach der Höhe ihrer Lohnanpassungsraten sortiert.

Lesebeispiel: Bei ausländischen Männern, die im Jahr 2000 erstmals in Deutschland gearbeitet haben, lag der Eintrittslohn im Schnitt bei 64 Prozent des Lohnes, den ein deutscher Mann im Durchschnitt erhielt (s. dunkler hinterlegte Spalte „alle Ausländer“). Bis zum Jahr 2008 verringerte sich die Lohnlücke, sodass der durchschnittliche Lohn eines Migranten bei 72 Prozent des deutschen Lohnniveaus lag.

* Tschechien und Bulgarien wurden wegen niedriger Beobachtungszahlen zusammengefasst.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

© IAB

Ein Vergleich des durchschnittlichen Lohnwachstums zeigt, dass die Löhne der Ausländer mit 20 Prozent deutlich stärker gestiegen sind als die der Deutschen mit knapp 8 Prozent. Es erfolgt damit eine Anpassung, die als Lohnkonvergenz bezeichnet wird. Die Ausländer holen also mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung in Deutschland gegenüber den Deutschen auf, die Lohnlücke zwischen ihnen wird im Schnitt kleiner.

Allerdings ist die Anpassung der Durchschnittslöhne sehr unterschiedlich ausgeprägt, sobald nach den Herkunftsländern differenziert wird. In **Abbildung 1** sind die einzelnen Ausländergruppen nach den Konvergenzraten sortiert: Sehr hohe Raten zeigen sich für Personen aus Frankreich, Spanien, Tschechien plus Bulgarien (wegen niedriger Beobachtungszahlen hier zusammengefasst), der Slowakei und Rumänien. Für manche Ausländergruppen (Irak und USA) ist hingegen keine nennenswerte Lohnanpassung festzustellen, und für andere Herkunftsländer wie Libanon und Afghanistan ist der Durchschnittslohn relativ zu den Deutschen sogar gefallen. Für Letztere gibt das obere Ende der roten Pfeile den relativen Lohn im Anfangsjahr und die Pfeilspitze den Lohn im letzten Jahr des Beobachtungszeitraums an. Um eine Vorstellung von der zahlenmäßigen Bedeutung der einzelnen Gruppen zu bekommen, wird ihr Anteil an der Gesamtzahl der Ausländer im Jahr 2000 in **Abbildung 1** als Zusatzinformation angegeben.

Die Sortierung der Nationalitäten nach den Anpassungsraten zeigt außerdem einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem relativen Lohnniveau im Ausgangsjahr und dem anschließenden Lohnwachstum: Je günstiger die Position des Eintrittslohns war, desto höher sind tendenziell die beobachteten Steigerungsraten.

Franzosen – die bereits im Eintrittsjahr 87 Prozent der deutschen Löhne verdienten – übertrafen ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen im Jahr 2008 sogar um ca. 24 Prozent. Für Türken, Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (Serbien und Montenegro) und Portugiesen beispielsweise – deren Startlöhne zwischen 54 und 59 Prozent des deutschen Lohnniveaus betragen – zeigen sich relativ geringe Anpassungsraten. Ihre Löhne stiegen bis zum Jahr 2008 auf Werte zwischen 61 und 64 Prozent der Vergleichslöhne. Für Arbeitskräfte aus Afghanistan – die mit 49 Prozent der deutschen Löhne starteten – fielen die Löhne bis zum Jahr 2008 sogar auf 46 Prozent des deutschen Lohnniveaus zurück.

Nur Ausländer mit Staatsangehörigkeiten der hoch entwickelten Industriestaaten wie Österreich, die Niederlande, Großbritannien, USA und die zu einer Gruppe zusammengefassten anderen Industriestaaten (Schweden, Schweiz, Dänemark usw.) weichen in der Grafik vom allgemeinen Muster ab: Ihre Löhne liegen meist schon im Eintrittsjahr über denen der Deutschen, da sie oft als gesuchte Spezialisten nach Deutschland kommen.

Eine auf den durchschnittlichen Lohnabständen aus **Abbildung 1** basierende Analyse würde ein stark verzerrtes Bild zeichnen, weil die deutsche Vergleichsgruppe sich in mehreren Beziehungen von den Ausländern unterscheidet. Zum Beispiel sind die Deutschen im Schnitt ca. sechs Jahre älter als die Ausländer und besser qualifiziert – sie sollten schon deswegen höhere Löhne erzielen. Darüber hinaus ist unsere Analyseprobe so konstruiert, dass die in ihr enthaltenen Ausländer im Jahr 2000 in den deutschen Arbeitsmarkt eintreten. Eine gute Vergleichsgruppe von Deutschen zu bilden, ist praktisch unmöglich, weil Deutsche, die im Jahr 2000 in den Arbeitsmarkt eintreten, im Durchschnitt jünger wären als Migranten und darüber hinaus meistens mit einer Berufsausbildung starten. Ähnliche Vergleichbarkeitsprobleme ergeben sich hinsichtlich der Schulbildung, weil diese für Ausländer oft weniger zuverlässig erfasst ist als für Deutsche. Zudem könnte auch sorgfältige Erfassung die Unklarheiten hinsichtlich der Vergleichbarkeit deutscher und ausländischer Abschlüsse nicht ausräumen. Einige dieser Probleme, die Vergleiche von Lohnniveaus erschweren, entfallen allerdings, wenn stattdessen die *Änderung* von Löhnen relativ zu Deutschen – also die *Anpassung* von Löhnen – betrachtet wird. In der folgenden Analyse untersuchen wir deswegen die Anpassung der Löhne bei den beobachteten Ausländergruppen.

■ Wie erklären sich die Unterschiede in der Lohnanpassung?

Neben den oben beschriebenen Gründen für eine erfolgreiche ökonomische Integration – wie steigende Betriebszugehörigkeit oder der Wechsel in besser bezahlte Tätigkeiten – können die Anpassungsraten auch auf andere Faktoren zurückzuführen sein.

So kann sich die Zusammensetzung der jeweiligen Gruppe im Zeitablauf ändern. Das lässt sich leicht an einem Beispiel erklären: Wenn Migranten, die im Jahr 2000 sehr geringe Löhne erzielten, wieder aus dem hiesigen Arbeitsmarkt ausscheiden (etwa

durch Rückkehr in ihr Heimatland), bleiben im Jahr 2008 nur noch solche Migranten übrig, die – bezogen auf die gesamte Gruppe – schon im Jahr 2000 überdurchschnittliche Löhne erzielten. Der durchschnittliche Lohn der Migranten nimmt dann zwischen 2000 und 2008 zu, weil sich die Zusammensetzung der Gruppe ändert. Aufgrund dieses Kompositionseffekts kann der Durchschnittslohn also auch dann deutlich steigen, wenn die Löhne der übrigen Migranten in der Gruppe konstant bleiben. Solche Kompositionseffekte sind gerade bei Ausländern, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind, wahrscheinlich, weil z. B. die Erfolglösen eher in ihr Heimatland zurückkehren als ihre erfolgreichen und besser verdienenden Landsleute. Aus diesen Gründen lassen die rein deskriptiven Zahlen nur sehr eingeschränkte Schlüsse auf die hier untersuchte Lohnanpassung zu.

In der vorliegenden Studie wurden deshalb die Kompositionseffekte bestimmt, die zusammen mit den anderen Effekten zu der jeweiligen Lohnanpas-

sung bei den einzelnen Ausländergruppen führen. In **Abbildung 2** ist die Zerlegung der Lohnanpassung in die identifizierten Effekte dargestellt (die Sortierung entspricht einfachheitshalber derjenigen in **Abbildung 1**).⁴ So können z. B. für die Kohorte der Migranten mit französischem Pass – die eine Lohnanpassung von 43 Prozentpunkten aufweist – 24 Prozentpunkte, also über die Hälfte, auf den Kompositionseffekt zurückgeführt werden. Damit verbleibt ein Rest von 19 Prozentpunkten, der sich durch Lohneffekte auf individueller Ebene erklärt, z. B. durch den Erwerb von Qualifikationen oder Wechsel in bessere Jobs.

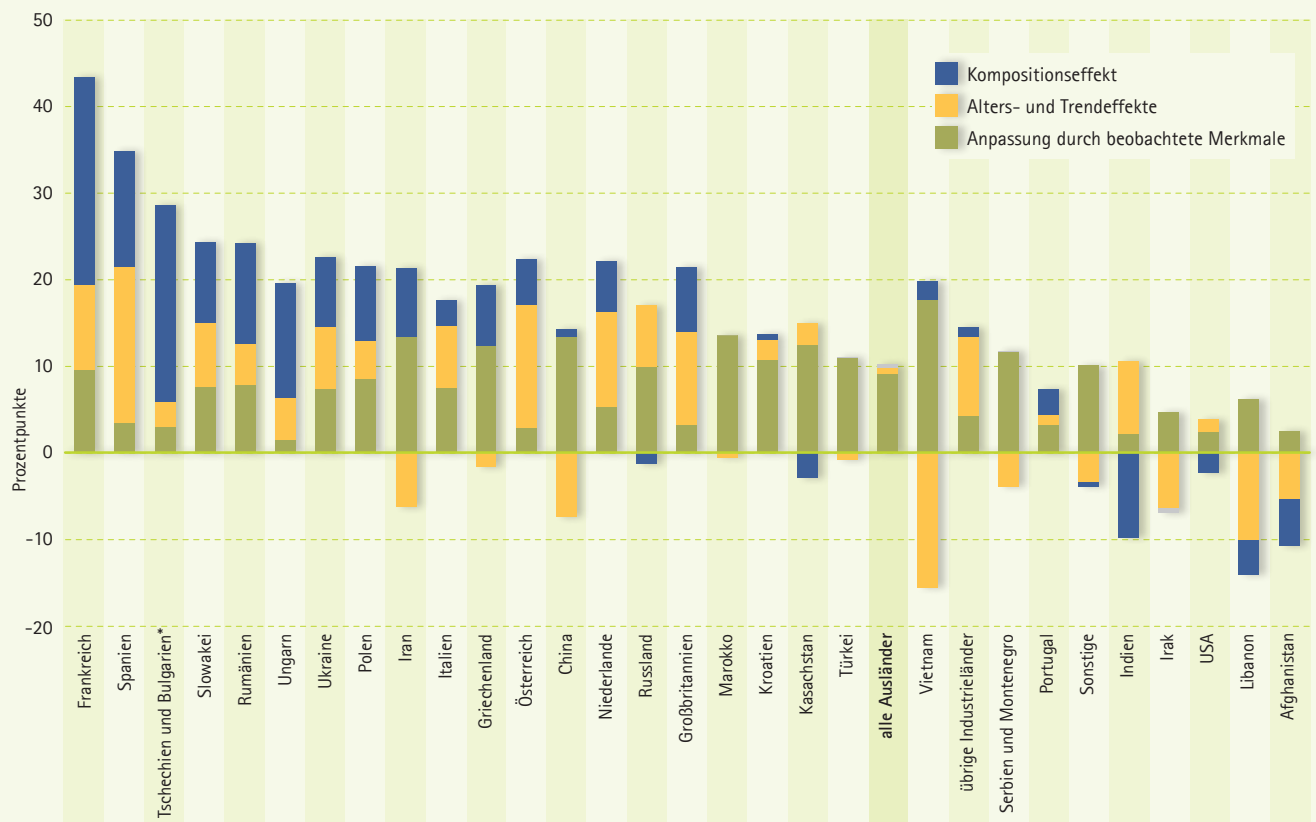
Die Anpassungseffekte wurden noch einmal unterteilt in „Anpassung durch beobachtete Merkmale“ sowie „Alters- und Trendeffekte“ (vgl. **Abbildung 2**). Dies erscheint geboten, weil mit den verwendeten

⁴ Da im ökonometrischen Modell logarithmierte Lohndifferenzen erklärt werden, weichen die in **Abbildung 2** dargestellten Anpassungsraten naturgemäß etwas von den Wachstumsdifferenzen ab, die auf Relativlöhnen beruhen (vgl. **Abbildung 1**).

Abbildung 2

Die Lohnanpassung bei Migranten in Deutschland ist das Ergebnis unterschiedlicher Effekte

Zerlegung der Lohnkonvergenz zwischen 2000 und 2008 für verschiedene Ausländergruppen



* Tschechien und Bulgarien wurden wegen niedriger Beobachtungszahlen zusammengefasst.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

statistischen Verfahren reine Alterseffekte nicht von anderen Trendeffekten wie z. B. konjunkturellen Einflüssen unterschieden werden können. Reine (positive) Alterseffekte liegen vor, wenn der Lohn von Ausländern mit dem Alter stärker steigt als der von Deutschen. Dies ist auch zu erwarten, da die Ausländer im Schnitt sechs Jahre jünger sind als die hier zum Vergleich herangezogene Gruppe der zufällig ausgewählten deutschen Männer und zu Anfang der Karriere die altersbedingten Lohnsteigerungen tendenziell höher sind als im späteren Verlauf. Das bedeutet, dass positive Alterseffekte auch zu beobachten wären, wenn zusätzlich zu den Ausländergruppen eine Gruppe von deutschen Berufsanfängern in die Analyse aufgenommen werden würde.

Eine mögliche Erklärung wäre auch, dass die Produktivität von Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt wegen steigender Sprachkompetenzen in den ersten Jahren stärker wächst als bei Deutschen, die schon auf einem höheren Niveau starten.

Weitere Trendeffekte liegen vor, wenn die Löhne von Migranten stärker auf konjunkturelle Schwankungen reagieren als die von Deutschen. Dies kann für unsere Ergebnisse bedeutsam sein, weil erste Effekte der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise in die analysierte Periode 2000 bis 2008 fallen.

Nach Abzug der Trend- und Alterseffekte im Umfang von ca. 10 Prozentpunkten verbleibt im Beispiel der Migranten aus Frankreich ein Anpassungseffekt von ca. 9 Prozentpunkten. Dieser Effekt umfasst nur noch die Anpassung aufgrund beobachtbarer, zeitvarianter Komponenten und ist daher klar interpretierbar. Er kommt z. B. durch Wechsel in besser bezahlte Jobs oder besser zahlende Firmen und Branchen oder durch längere Betriebszugehörigkeit zustande. Bei den Migranten aus Frankreich ist es vor allem der Wechsel von Sektoren und Berufen, der hier eine Rolle spielt – das zeigen weitere Analysen, die in diesem Kurzbericht aus Platzgründen nicht dargestellt werden.⁵ Die Verwirklichung von Suchgewinnen trägt demzufolge für diese Gruppe zu der Lohnanpassung bei.

Auch für Migranten aus anderen Ländern, die hohe Anpassungsraten aufweisen (z. B. Rumänien und Ungarn oder Tschechien und Bulgarien) geht ein großer Anteil der Lohnanpassung auf Kompositionseffekte zurück. Das enorme Lohnwachstum bei diesen Migranten ist also in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die Erfolgreichen unter ihnen im deutschen Arbeitsmarkt verbleiben und die anderen ausscheiden.

Bei einigen Nationalitäten ist das Gegenteil zu beobachten: Die negativen Kompositionseffekte für Russen, Kasachen, US-Amerikaner, Inder, Iraner, Libyer und Afghanen deuten daraufhin, dass eher besser verdienende Personen in ihre Heimatländer zurückkehren.

Anhand der deskriptiven Befunde zeigt sich hier noch einmal ganz deutlich, dass die Nationalitäten sehr heterogen sind. Das in **Abbildung 2** für „alle Ausländer“ dargestellte Ergebnis, dass der Kompositionseffekt in der Durchschnittsbetrachtung keine Rolle spielt, ist deshalb wenig erhellend, sondern nur Ausdruck der Gegensätzlichkeit der Effekte. Demnach ist es enorm wichtig, in der Analyse nach Nationalitäten zu unterscheiden.

⁵ In unserem Analysemodell wird die Anpassung aufgrund zeitvarianter Komponenten weiter zerlegt in Betriebsgrößeneffekte, Effekte der Betriebszugehörigkeitsdauer und der Beschäftigungsstabilität sowie Effekte aus dem Wechsel in andere Branchen oder Berufe. Die vollständige Zerlegung ist auf Nachfrage bei den Autoren erhältlich.

i

Daten und Methodik

Für diese Studie werten wir die Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus. Die IEB enthalten tagesgenaue Informationen zu Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Leistungsbezug und Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie zu sozio-ökonomischen Merkmalen einer Person.

Um die Unterschiede in den Anpassungsraten verschiedener Nationalitäten zu erklären, schätzen wir Fixed-Effects-Modelle separat für jede einzelne Nationalität und für eine Zufallsstichprobe von deutschen Männern. Die logarithmierten Löhne werden in Abhängigkeit von verschiedenen Kontrollvariablen (z. B. Betriebszugehörigkeit, Betriebsgröße, Sektor, Region, Beruf, Beschäftigungsstabilität usw.) und fixen Effekten erklärt.

Basierend auf den geschätzten Koeffizienten des ökonometrischen Modells werden anschließend Prognosen für die verwendeten Variablen gebildet und Jahresmittelwerte berechnet. Der logarithmierte Lohn jedes Beschäftigten kann damit zunächst in zeitabhängige Komponenten (z. B. Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit in Deutschland) und eine zeitunabhängige Restkomponente zerlegt werden. Beispiele für zeitunabhängige Komponenten sind Fähigkeiten, die bereits vor dem Einstieg ins Erwerbsleben erworben werden (z. B. Lesen und Schreiben, Berufsausbildung) und sich anschließend kaum mehr ändern. Die zeitunabhängige Komponente kann für alle Beschäftigten, die mindestens zu zwei Zeitpunkten beobachtet wurden, geschätzt werden.

Da die Anpassung naturgemäß nur durch einen Vergleich zwischen zwei Zeitpunkten gemessen wird, beschränkt sich unsere Analyse auf Personen, die im Jahr 2000 ein Beschäftigungsverhältnis hatten und danach noch mindestens einmal beschäftigt waren. Die zeitunabhängigen Produktivitätskomponenten können per Definition nicht zu Lohnanpassungen führen. Wenn sich der Durchschnitt dieser Lohnkomponente für eine Gruppe im Zeitablauf verändert, kann dies folglich nur durch eine Änderung in der Zusammensetzung der Gruppe verursacht worden sein.

Ein Blick auf die Personen mit niedrigeren Anpassungsraten aus Ländern wie Italien, Griechenland, Kroatien, Türkei, Jugoslawien oder Portugal zeigt geringe Kompositionseffekte. Das dürfte darauf zurückzuführen sein, dass diese Gruppen zu einem nennenswerten Teil aus hier aufgewachsenen Ausländern mit geringer Rückwanderungsneigung bestehen. Hier passen sich die Löhne hauptsächlich über beobachtete Merkmale an, also über Betriebszugehörigkeit, den Wechsel in besser bezahlte Berufe und Sektoren oder auch eine zunehmende Beschäftigungsstabilität.

Diese Anpassungseffekte, die auf Suchanstrengungen zurückgehen, oder auf eine Verbesserung des betriebsspezifischen Humankapitals einer Person hindeuten, sind beispielsweise für die Gruppe der Türken sogar höher als für die Franzosen, die rein deskriptiv die höchsten Anpassungsraten aufweisen. Die rein deskriptive Analyse von durchschnittlichen Wachstumsraten erlaubt also kaum Rückschlüsse auf den Grad der ökonomischen Integration und der Arbeitsmarkterfolge auf individueller Ebene.

■ Fazit

Ein wichtiger Faktor für die Integration von Migranten im Aufnahmeland ist ihr Erfolg auf dem Arbeitsmarkt. Als ein Maß dieses Erfolgs untersuchen wir die Lohnanpassung sozialversicherungspflichtig beschäftigter männlicher Ausländer im Vergleich zu deutschen Beschäftigten.

Werden Ausländer, die im Jahr 2000 eine Vollzeitbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufgenommen haben, insgesamt betrachtet, lag ihr durchschnittliches Lohnniveau bei 64 Prozent des durchschnittlichen Lohnniveaus der Deutschen. Bis zum Jahr 2008 stieg dieser Anteil auf rund 72 Prozent. Damit holen Migranten im beobachteten Zeitraum im Durchschnitt also in der Tat gegenüber den Deutschen auf.

Eine Zerlegung der Anpassungsrate in einzelne Effekte zeigt, dass sich die Löhne überwiegend infolge beobachteter Merkmale wie Betriebszugehörigkeit, den Wechsel in besser bezahlte Berufe und Sektoren oder auch durch eine zunehmende Beschäftigungsstabilität anpassen. Diese Effekte sind zum einen Ausdruck erfolgreicher Suche, zum anderen deuten sie auf eine Verbesserung des betriebsspezifischen Humankapitals einer Person hin. Auf der aggregierten Ebene scheinen weder Alters- und Trendeffekte noch Kompositionseffekte eine bedeutende Rolle zu spielen.

Die Gesamtergebnisse verdecken allerdings völlig die Unterschiede zwischen den einzelnen Nationalitäten in Deutschland. Wir betrachten dreißig Gruppen und finden höchst unterschiedliche Anpassungsraten, die von +43 Prozentpunkten bei den Franzosen bis zu -6 Prozentpunkten bei Afghanen reichen. Interessanterweise sind die Konvergenzraten für Migranten aus den Ländern am höchsten, die schon zum Zeitpunkt des Eintritts in den deutschen Arbeitsmarkt relativ viel verdienten. Gerade für Männer aus diesen Ländern – neben Frankreich sind es insbesondere osteuropäische Länder – zeigt sich aber, dass die hohen Anpassungsraten vor allem auf Kompositionseffekte zurückgeführt werden können. Das bedeutet, dass die weniger erfolgreichen Franzosen, Rumänen oder Slowaken den Arbeitsmarkt bzw. Deutschland eher verlassen. Allein dadurch steigen die Durchschnittslöhne der betreffenden Gruppe im Zeitablauf, ohne dass die Löhne der Einzelnen sich erhöhen müssen.

Für Gruppen mit niedrigeren Einstiegslohnen sind auch die Anpassungsraten tendenziell niedriger, Kompositionseffekte spielen bei diesen Ländern tatsächlich eine untergeordnete Rolle. Die Lohnanpassung erfolgt beispielsweise bei Türken, Italienern oder Griechen in erster Linie über längere Betriebszugehörigkeit, über zunehmende Beschäftigungsstabilität sowie über den Wechsel in besser bezahlte Sektoren und Berufe – also durch Sucherfolge. Diese spielen bei Personen aus Ländern mit einer anfangs geringen Anpassungsrate eine weit größere Rolle als bei Ausländergruppen mit sehr hohen Anpassungsraten.

Dies unterstreicht noch einmal, dass eine rein deskriptive Analyse von durchschnittlichen Wachstumsraten kaum Rückschlüsse auf ökonomische Integration und Arbeitsmarkterfolge auf individueller Ebene erlaubt. Enorm wichtig ist auch, nach Nationalitäten zu differenzieren, um der großen Heterogenität der in Deutschland lebenden Ausländer Rechnung zu tragen.

Die Autoren

Dr. Florian Lehmer

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors und in der Forschungsgruppe Berufliche Arbeitsmärkte am IAB.

florian.lehmer@iab.de

Dr. Johannes Ludsteck

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzzentrum Empirische Methoden am IAB.

johannes.ludsteck@iab.de

ANZEIGE



IAB-Forum 2/2012
Einzelausgabe 5,50 Euro
Abonnement 10,90 Euro

Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: Tel. 0911-179-9229
Telefax: 0911-179-9227
www.iabshop.de
iab-bestellservice@wbv.de

IAB-Forum

2/2012

Schubkraft

Fachkräftesicherung: Durchstarten im Wettbewerb um kluge Köpfe

Fachkräfte sind der Treibstoff einer wissensintensiven Volkswirtschaft. Er verleiht Deutschland die notwendige Schubkraft im internationalen Wettbewerb. Nicht wenige treibt die Sorge um, dass Fachkräfte bald knapp werden könnten. Die aktuelle Ausgabe 2/2012 des IAB-Forums analysiert das Thema von diesen Seiten:

- Wie die Kräfte des Marktes Engpässen entgegenwirken
- Messgrößen, die Fachkräftelücken bestimmen können
- Strategien von Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte mit Beispielen aus der betrieblichen Praxis
- Karriereaussichten für Frauen in MINT-Berufen
- Mobilität von Arbeitskräften zwischen Berufen und Regionen

Neben dem Schwerpunktthema „Fachkräftesicherung“ befassen sich zwei Artikel mit folgenden Themen:

- Auswirkungen eines besseren Betreuungsschlüssels in der Arbeitsvermittlung
- Lohnunterschiede zwischen Europäischen Metropolregionen in Deutschland

Das IAB-Forum erscheint zwei Mal jährlich und kann als Einzelheft oder im Abonnement bezogen werden (vgl. Bestellhinweise links).

Impressum ■ IAB-Kurzbericht Nr. 1, Januar 2013 ■ Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg ■ Redaktion: Elfriede Sonntag, Martina Dorsch ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Druck: Vormals Manzsche Buchdruckerei und Verlag, Regensburg ■ Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 ■ ISSN 0942-167X