

Gregory, Terry

Article

Löhne oder Beschäftigung? Was erklärt die Bildungsstruktur von Arbeitskräftebewegungen?

ZEW Wachstums- und Konjunkturanalysen

Provided in Cooperation with:

ZEW - Leibniz Centre for European Economic Research

Suggested Citation: Gregory, Terry (2012) : Löhne oder Beschäftigung? Was erklärt die Bildungsstruktur von Arbeitskräftebewegungen?, ZEW Wachstums- und Konjunkturanalysen, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, Vol. 15, Iss. 3, pp. 8-9

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/126053>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Löhne oder Beschäftigung? Was erklärt die Bildungsstruktur von Arbeitskräftebewegungen?

Der wirtschaftliche Erfolg von Regionen hängt unter anderem von ihrer Fähigkeit ab, ein attraktiver Standort für (Hoch-) Qualifizierte zu sein. Dieser Beitrag zeigt, dass Humankapitalbewegungen eher von regionalen Disparitäten in den Beschäftigungschancen determiniert werden, während regionale Lohnunterschiede nur eine untergeordnete Rolle spielen.

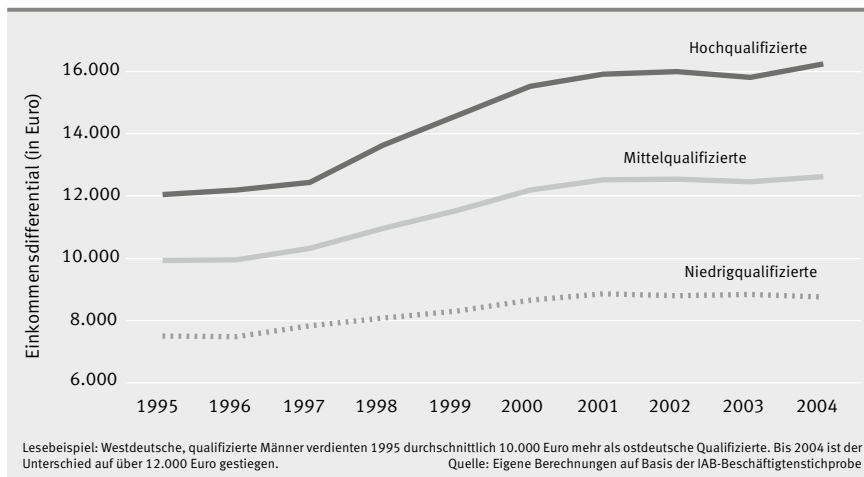
Interregionale Mobilität wird oft als Mechanismus verstanden, bestehende Unterschiede im Lohn- und Beschäftigungsniveau zwischen Regionen zu vermindern. Falls jedoch in erster Linie (hoch-) qualifi-

Arbeitsplatz wählen, wo ihre Fähigkeiten am besten entlohnt werden, das heißt wo ihre Bildungsrendite am höchsten ist (Borjas et al. 1992). Bei Regionen mit einer ähnlichen mittleren Lohnhöhe bedeu-

tung ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass die Beschäftigung, bei verminderter Arbeitsnachfrage in einer Region, flexibler reagiert als das Lohnniveau. In einem solchen Kontext kommen Einkommensunterschiede zwischen deutschen Regionen vermutlich eher über Beschäftigungsunterschiede zustande, so dass der Selektionsmechanismus hier stärker von den zu erwartenden Beschäftigungschancen bestimmt wird.

Die zugrunde liegende Hypothese ist, dass die individuellen Beschäftigungschancen – ähnlich wie beim Lohn – mit den Fähigkeiten ansteigen und somit ebenfalls als ein Maß für die Bildungsrendite gesehen werden kann. Basierend auf dieser Annahme ist zu erwarten, dass qualifizierte Arbeiter – neben Regionen mit hoher Lohnungleichheit – Regionen mit ungleichen Beschäftigungschancen präferieren. Geringqualifizierte wiederum meiden solche Regionen, da diese für sie mit einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko einhergehen. Ob und inwieweit ein solcher Selektionsmechanismus die Bildungsstruktur von Wanderungsströmen in Deutschland erklären kann ist Gegenstand dieser Studie (für Details siehe Arntz et. al 2011).

Abbildung 1: Einkommensunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland



zierte Personen eine Region mit hoher Arbeitslosigkeit oder geringem Lohnniveau verlassen, können sich regionale Disparitäten sogar verstärken. In der Ursprungsregion fehlen dann die qualifizierten Beschäftigten und in der Zielregion tragen sie zu einer höheren Konzentration von Humankapital bei. Da der Bestand an gut ausgebildeten Beschäftigten als eine wichtige Determinante wirtschaftlichen Wachstums angesehen wird, können bildungsselektive Migrationsprozesse regionale Unterschiede in der Wirtschaftsentwicklung befördern.

Theorie selektiver Migration

Wovon hängt nun ab, in welche Region qualifizierte Arbeitskräfte wandern? Was bestimmt die Bildungsstruktur von Arbeitskräftebewegungen? Aus der internationalen Literatur kommt die Erklärung, dass qualifizierte Personen dort ihren

Arbeitsplatz wählen, wo ihre Fähigkeiten am besten entlohnt werden, das heißt wo ihre Bildungsrendite am höchsten ist (Borjas et al. 1992). Bei Regionen mit einer ähnlichen mittleren Lohnhöhe bedeutet dies, dass Hochqualifizierte diejenige Region wählen, in der die Chancen auf hohe Löhne eher gegeben sind. Dies sind vor allem Regionen mit einer höheren Lohnungleichheit. Personen mit niedriger Qualifikation meiden dagegen solche Regionen, da eine höhere Lohnungleichheit für sie geringere Lohneinkommen erwarten lässt. Während es für die amerikanische Binnenmigration Evidenz für diesen Mechanismus gibt, ist der empirische Befund für Deutschland eher schwach ausgeprägt (Arntz 2010).

Ein Grund dafür, dass in Deutschland ein lohnbasierter Selektionsmechanismus nicht funktionieren könnte, liegt in der relativ hohen Tarifbindung. Diese führt dazu, dass in Deutschland – anders als in den Vereinigten Staaten – die Lohnunterschiede zwischen Regionen relativ wenig variieren, während die Beschäftigung eine hohe Volatilität zwischen deutschen Regionen aufweist. Die Beobach-

Die Selektivität von Migrationsströmen zwischen Ost- und Westdeutschland

Auf Basis der Beschäftigten-Historik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) werden insgesamt 7020 Migrationsströme ausgewertet, die sich zwischen 27 deutschen Arbeitsmarkregionen über einen Zeitraum von zehn Jahren (1995 – 2004) ergeben. Es werden Brutto-Migrationsströme betrachtet, das heißt die Herkunft und die Zielregion der wandernden Beschäftigten sind bekannt. Für jeden Brutto-Migrationsstrom werden die Anzahl der männlichen Migranten und das durchschnittliche Bildungsniveau ausgewertet. Anschließend wurden die Mittelwerte sowie die Ungleichheitsparameter der regionalen Lohnverteilung und der Verteilung der Beschäftigungschancen, gemessen in Beschäftigungstagen, ermittelt und als Erklärungsfaktoren im Migrationsmodell verwendet. Um die Dar-

stellung der deskriptiven Ergebnisse zu vereinfachen, beschränken wir uns im Folgenden auf die Migration zwischen Ost- und Westdeutschland. Aus dem qualifikationsspezifischen (Arbeits-) Einkommensdifferential für Hoch-, Mittel- und Niedrigqualifizierte zwischen Ost- und Westdeutschland (siehe Abbildung 1), das aus den Lohn- und Beschäftigungsparametern berechnet wurde, lassen sich zwei Hypothesen für die Entwicklung der Ost-West Migration ableiten. Das gestiegene Einkommensdifferential für Mittelqualifizierte in Westdeutschland relativ zu Ostdeutschland bis 2001 lässt, erstens, eine ansteigende Netto-Migration von Ost nach Westdeutschland erwarten. Der Vergleich der Einkommensdifferenziale zwischen den Bildungsgruppen lässt, zweitens, eine gestiegene durchschnittliche Humankapitalausstattung der Ost-West-Migrationsströme in diesem Zeitraum vermuten. Letzteres verdeutlicht der gestiegene Abstand zwischen oberer und unterer Linie in Abbildung 1, welches die Einkommensprämie für Hoch- relativ zu Niedrigqualifizierten Personen widerspiegelt. Auch hier ist ein Anstieg bis ins Jahr 2001 erkennbar. Für den Zeitraum nach 2001 ist dagegen eine Abschwächung dieses Trends zu sehen.

Abbildung 2 zeigt in der Tat eine gestiegene Nettoabwanderung aus ostdeutschen Regionen. Die Entwicklung des Netto-Humankapitaltransfers zeigt weiterhin, dass bis 2001 in einem gestiegenen Maße vor allem gebildete Beschäftigte Ostdeutschland verlassen haben. Die Ergebnisse weisen somit auf einen Brain-Drain vom Osten in den Westen hin, dessen Trend sich allerdings seit 2001 wieder deutlich vermindert hat.

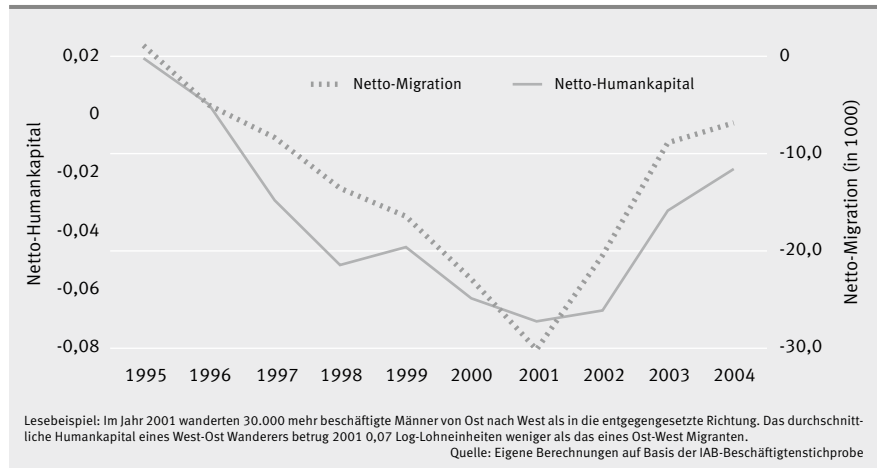
Wie wirken regionale Unterschiede auf Humankapitalbewegungen?

Auf Basis eines Schätzmodells kann ermittelt werden, in welchem Maße das durchschnittliche Bildungsniveau eines Migrationsstromes auf interregionale Differenzen der Lohn- und Beschäftigungsparameter zurückgeführt werden kann. Dazu wurde ein Labor Flow Fixed Effects Modell geschätzt, das alle zeitkonstanten interregionalen Unterschiede (darunter fallen beispielsweise regionale Infrastruktur, Universitäten oder das Kulturangebot) berücksichtigt. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Erhöhung der durchschnittlichen Beschäftigungstage in der Zielregion

im Vergleich zur Ursprungsregion um eine Standardabweichung das Humankapital eines Migranten um 2,7 v.H. ansteigen lässt. Wenn die Beschäftigungsverteilung ungleicher wird, das heißt die Beschäfti-

Ergebnissen dieses Beitrags schließen, dass ein Anheben der Löhne sich nicht wie gewünscht auf die Migration zwischen deutschen Regionen auswirkt. In diesem Zusammenhang haben sich die

Abbildung 2: Netto-Migration und Netto-Humankapital Transfer in Ostdeutschland



gungsungleichheit in der Zielregion sich gegenüber der Ursprungsregion um eine Standardabweichung erhöht, steigt das durchschnittliche Humankapital um 2,3 v.H. In Gegensatz dazu zeigen die Lohnparameter kleine und zudem insignifikante Koeffizienten. Dies ist ein Hinweis darauf, dass regionale Unterschiede in der Lohnverteilung die Qualifikationsstruktur von Migrationsströmen alleine nicht erklären können, wie dies beispielsweise für die Vereinigte Staaten der Fall ist. Vielmehr legen die Analysen den Schluss nahe, dass die Selektivität eines Migrationsstroms in Deutschland eher von der Beschäftigungsseite als von der Lohnseite getrieben ist.

Fazit

Dieser Beitrag zeigt auf, dass interregionale Beschäftigungsunterschiede einen wichtigen Beitrag leisten, die Selektivität von Migrationsströmen zwischen Regionen zu erklären. Veränderungen der regionalen Lohnunterschiede spielen hingegen keine nennenswerte Rolle für die Bildungsstruktur von Arbeitskräftebewegungen in Deutschland. Der Beitrag ist somit in der Lage, in einer Situation, in der Löhne über die Zeit relativ unflexibel sind, wie es in Deutschland der Fall ist, die Verteilung von Humankapital zwischen Regionen besser zu erklären als dies bisherigen Studien gelingt. Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive lässt sich aus den

Versuche, nach der Wiedervereinigung die Lohnkonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland zu erhöhen, vermutlich negativ ausgewirkt. Da das steigende Lohnniveau wahrscheinlich zu einer erhöhten Arbeitslosigkeit beigetragen hat, wurde der Brain Drain in Ostdeutschland noch verstärkt. Tatsächlich zeigen die deskriptiven Analysen, dass der durchschnittliche Ost-West Migrant im Vergleich zu dem West-Ost Migrant qualifizierter geworden ist und damit das Brain Drain-Problem noch verschärft hat.

Um qualifizierte Migrationsströme anzuziehen oder einen weiteren Brain Drain zu vermeiden, sollten ostdeutsche Regionen demnach weniger versuchen das westdeutsche Lohnniveau zu erreichen, sondern in erster Linie darauf abzielen, die dortigen Beschäftigungschancen zu erhöhen. Darüber hinaus sollten politische Maßnahmen, die auf eine Reduzierung von regionalen Disparitäten abzielen, die Selektionswirkung von Beschäftigungsungleichheiten zwischen Individuen berücksichtigen.

Terry Gregory, gregory@zew.de

Literatur:

- Arntz, M. (2010): What attracts human capital? Understanding the skill composition of interregional job matches in Germany. *Regional Studies*, 44(4), 423-441.
- Arntz, M., Gregory, T., Lehmer, F. (2011): Unequal Pay or Unequal Employment? What drives the Skill-Composition of Labor Flows in Germany? ZEW Discussion Paper No. 11-074.
- Borjas, G.J., Bronars, S.G., Trejo, S.J. (1992): Self-Selection and internal migration in the United States. *Journal of Urban Economics*, 32(2), 159-185.