

IAB *Discussion Paper*

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

No. 21/2007

Räumliche Mobilität von türkischen Arbeitnehmern

**Eine Analyse mit der
IAB-Beschäftigtenstichprobe 2001**

Andreas Damelang

Räumliche Mobilität von Türkischen Arbeitnehmern

Eine Analyse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe 2001

Andreas Damelang (IAB)

Auch mit seiner neuen Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

Also with its new series "IAB Discussion Paper" the research institute of the German Federal Employment Agency wants to intensify dialogue with external science. By the rapid spreading of research results via Internet still before printing criticism shall be stimulated and quality shall be ensured.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	4
1 Einleitung	5
2 Theoretische Überlegungen zur räumlichen Mobilität von Arbeitnehmern	6
2.1 Die Humankapitaltheorie	6
2.2 Die Suchtheorie	7
3 Hypothesen	9
4 Datenbasis	10
4.1 Untersuchungspopulation	11
4.2 Zur Messung von räumlicher Mobilität	12
4.3 Aggregation der verwendeten Variablen	13
5 Unterschiede in der Gruppenzusammensetzung	14
6 Analyse räumlicher Mobilität	16
6.1 Bivariate Analyse	16
6.2 Multivariate Analyse	18
7 Schlussbetrachtung	20
Literatur	22

Abstract

Diese Studie untersucht das Ausmaß und die Struktur der räumlichen Mobilität von türkischen im Vergleich zu deutschen Arbeitnehmern für das Jahr 2001. Als Datenbasis wird die IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) verwendet. Die Forschungshypothesen beruhen auf den für individuelle räumliche Mobilität zentralen Theorien, namentlich der Humankapital- und Suchtheorie. Unter Berücksichtigung relevanter Determinanten wie Alter und Bildungsniveau stellt dieser Beitrag heraus, dass die türkische Untersuchungspopulation mobiler ist als die deutsche. Die Tatsache, dass türkische Arbeitnehmer überwiegend aus einer Phase der Arbeitslosigkeit den Arbeitsort wechseln, spricht allerdings eher für einen hohen Anteil an erzwungener Mobilität. Weiterhin kann gezeigt werden, dass das erhöhte Mobilitätsaufkommen der türkischen Arbeitskräfte in der demografischen und qualifikatorischen Zusammensetzung ihrer Gruppe begründet ist. Bei Kontrolle dieser Faktoren ergibt sich eine geringere Mobilitätsneigung von Arbeitnehmern türkischer Nationalität.

JEL-Classification: R23, J61

Keywords: Räumliche Mobilität, türkische Beschäftigte, IABS

Anmerkung:

Ich bedanke mich bei Elke Amend, Uwe Blien, Anette Haas, Silke Hamann und Christina Wübbeke für hilfreiche Hinweise. Bei Markus Köhler bedanke ich mich für die technische Unterstützung.

1 Einleitung

In der Diskussion um die regional ungleich verteilten Arbeitsmarktchancen innerhalb Deutschlands kommt der räumlichen Mobilität der Arbeitskräfte eine wichtige Rolle zu. Unter bestimmten Voraussetzungen kann räumliche Mobilität Ungleichgewichte abbauen. Bekannt ist, dass die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitskräfte von individuellen Merkmalen beeinflusst wird. Dies gilt z.B. für das Alter oder den Ausbildungsabschluss. Selten wird jedoch der Fokus der Untersuchung zur räumlichen Mobilität am Arbeitsmarkt auf die Unterschiede gelegt, die durch die Zugehörigkeit zu verschiedenen Nationalitäten entstehen.

Abweichendes Mobilitätsverhalten kann sich aus einer unterschiedlichen Komposition der ethnischen Gruppen hinsichtlich mobilitätsrelevanter individueller Determinanten ergeben. Eine mögliche mangelnde Ausstattung mit aufnahmelandsspezifischen Kapitalien von ethnischen Gruppen kann in einer geringeren Mobilitätswahrscheinlichkeit resultieren. Denn schlechter ausgebaute Netzwerke, geringere institutionelle Kenntnisse und ein unterdurchschnittliches Humankapitalniveau führen zu einem niedrigeren Informationsstand über regionale Arbeitsmärkte.

Da unter den ethnischen Gruppen die türkische die ausgeprägtesten Platzierungsnachteile erfährt und zudem eine Sonderrolle auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich der Besetzung beruflicher Positionen einnimmt [Kalter, 2005], werden von dieser Gruppe die größten Unterschiede im Mobilitätsverhalten erwartet. Daher rückt in diesem Discussion Paper das Mobilitätsverhalten der türkischen Gruppe in den Fokus.

Das Discussion Paper ist folgendermaßen aufgebaut: Kapitel 2 beschreibt die (mikro-)theoretischen Grundlagen für Untersuchungen zu räumlicher Mobilität. Darauf aufbauend werden Forschungshypothesen abgeleitet (Kapitel 3). Anschließend wird die Datenbasis vorgestellt (Kapitel 4). Einen deskriptiven Überblick über die strukturelle Zusammensetzung der deutschen und türkischen Untersuchungspopulation bietet Kapitel 5. Im sechsten Kapitel erfolgen die empirischen Analysen und in Kapitel 7 werden die Ergebnisse abschließend zusammengefasst.

2 Theoretische Überlegungen zur räumlichen Mobilität von Arbeitnehmern

Räumliche Mobilität wird als eine Form individuellen Verhaltens begriffen, wobei sowohl das Alter als auch das Bildungsniveau einen erheblichen Einfluss auf die Mobilitätsentscheidung ausüben. Damit verbunden ist das Einkommen eine relevante Variable und oftmals der entscheidende Anreiz, um eine Mobilitätsentscheidung zu realisieren. So kann räumliche Mobilität in Aussicht auf ein höheres Entgelt, meist in Form eines direkten Arbeitsplatzwechsels stattfinden. Die Ausstattung mit monetären Mitteln dient auch als Ressource zur Realisierung von Mobilitätsentscheidungen, zum Beispiel zur Finanzierung von Informations-, Such- und Umzugskosten (Frick 1996). Mobilität kann aber auch unfreiwillig erfolgen, zum Beispiel wenn eine Arbeitskraft von Arbeitslosigkeit betroffen ist und in ihrer Heimatregion keine Möglichkeiten sieht, diese zu beenden. Besteht der Wunsch, eine Arbeit aufzunehmen, dann kann eine Möglichkeit sein, in eine Region mit besserer Arbeitsmarktsituation zu wandern.

Um Hypothesen über individuelle Mobilitätsentscheidungen und Unterschiede in dem Mobilitätsverhalten von türkischen und deutschen Arbeitnehmern entwickeln zu können, wird zunächst die Humankapitaltheorie und darauf aufbauend die Suchtheorie erläutert.

2.1 Die Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie gründet auf der neoklassischen Theorie, in der die Existenz von interdependenten Märkten betont wird, die sich im Gleichgewicht befinden. Unter der Voraussetzung vollständiger Konkurrenz, flexibler Löhne und vollständiger Information auf dem Arbeitsmarkt tritt im einfachsten Basismodell keine Arbeitslosigkeit auf. In der Fortentwicklung dieses Grundmodells überwindet die Humankapitaltheorie die Homogenitätsannahme der Arbeitskräfte, dadurch kommt der Bildung und der Qualifikation eine tragende Rolle zu. Jedes Individuum eignet sich einen individuellen Kapitalstock an, welcher die Produktivität der Arbeitskraft und damit deren Lohnsatz sowie das erzielbare Einkommen in der Lebensarbeitszeit erhöht. Wie die Pioniere der Humankapitaltheorie Becker (1975) und Mincer (1974) gezeigt haben, kann der Wert des Humankapitalstocks als Funktion der Besuchsdauer von Bildungseinrichtungen ausgedrückt werden.

Die Realisierung räumlicher Mobilität folgt analog zum neoklassischen Grundmodell ausschließlich Kosten-Nutzen-Erwägungen. Migration erfolgt in den Fällen, in denen der langfristig erwartete Nutzen der Mobilität, z.B. die Steigerung des Lebenseinkommens, die erwarteten Kosten übertrifft. Die Realisierung von Mobilitätsentscheidungen ist daher zu Beginn des Erwerbsverlaufs am wahrscheinlichsten. Als Zielort wird derjenige gewählt, der den höchsten Netto-Nutzengewinn erwarten lässt (Frick 1996). Da Hochqualifizierte besonders viel in ihr Humankapital investiert haben, sollten sie während ihrer gesamten Lebensarbeitszeit räumlich flexibler sein. Dies ist nicht nur notwendig, um hohen Alternativkosten in Form von nicht-adäquater Beschäftigung zu entgehen, sondern auch aufgrund der Tatsache, dass hochqualifizierte Arbeit teilweise nur in spezialisierten regionalen Arbeitsmärkten nachgefragt wird. Räumliche Mobilität kann somit notwendig sein, um adäquat eingesetzt werden zu können bzw. um den relativ höchsten Lohn zu erzielen (Genosko 1980).

Die theoretischen Annahmen werden durch empirische Befunde gestützt. Je besser die Qualifikation, desto größer ist die Mobilitätsbereitschaft und das realisierte Mobilitätsaufkommen. Es hat sich gezeigt, dass ein höherer Bildungsgrad mit größerer Flexibilität einhergeht, was c. p. wiederum die Fähigkeit zur Realisierung von Arbeitsalternativen erhöht (Frick 1996). Hochqualifizierte weisen in allen Altersgruppen ein höheres Mobilitätsaufkommen auf als die Durchschnittsbevölkerung. Wagner (1989: 103) bezeichnet deswegen „das Bildungsniveau als eine Determinante räumlicher Mobilität“. Die Gründe hierfür liegen, wie schon erwähnt, in den mit höherem Bildungsniveau ansteigenden Vorleistungen, die zu kompensieren sind.

Nachdem anhand der Humankapitaltheorie die Bildung als auch die Altersselektivität in die Überlegungen zur räumlichen Mobilität aufgenommen werden können, wird im Anschluss die Suchtheorie erläutert, welche die Annahme der vollkommenen Information zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auflöst.

2.2 Die Suchtheorie

In Ergänzung zur Humankapitaltheorie werden in der Suchtheorie die knappen Faktoren Information und Zeit mit einbezogen. (Pissarides 1985). Zwar determinieren auch in der Suchtheorie Unterschiede im Lohnniveau

das Mobilitätsverhalten, jedoch thematisiert diese, dass zuerst Informationen über die Lohnunterschiede gesammelt werden müssen. Die Quantität und vor allem die Qualität der Informationen sind für Wanderungen ausschlaggebend. Die zentralen Determinanten in Suchmodellen sind neben dem Bildungsniveau somit die vorhandenen Jobangebote und die eigene Suchaktivität. Unterschiedliche Suchstrategien von deutschen und türkischen Arbeitnehmern können zu unterschiedlichen Suchergebnissen führen (vgl. Nivorozhkin et al. 2006). Den Prinzipien der Neoklassik folgend werden durch Wanderungen regionale Disparitäten im Lohnniveau ausgeglichen. Die Hochqualifizierten stellen wiederum eine besonders mobile Gruppe dar, da sie über bessere Informationen zu regionalen Arbeitsmärkten sowie über vielfältigere Wahrnehmungs- und Realisierungsmöglichkeiten verfügen. Aufgrund unvollständiger Information, die den beruflichen Matchingprozess erschwert, ist (räumliche) Mobilität in der Phase des Berufseinstiegs sowie in den ersten Berufsjahren am wahrscheinlichsten.

Ausgehend von der Kritik an dem einfachen Grundmodell des Arbeitsmarktes, das von unrealistischen Annahmen über vorhandene Informationen bezüglich offener Stellen, deren Lohnverteilung sowie deren zeitlichen Konstanz ausgeht, hat sich u. a. die Job-Search-and-Labor-Turnover-Theorie entwickelt. Im Gegensatz zur Basistheorie lernen die Wirtschaftsakteure aus den Suchprozessen am Arbeitsmarkt. So korrigieren bei länger andauernder Suche die Arbeitnehmer ihren gewünschten Lohn nach unten, die Arbeitgeber wiederum erhöhen ihr Lohnangebot. Die Lohnerwartungen werden also den Erfahrungswerten der Wirtschaftsakteure angepasst (Mortensen 1986). Erfolgt der Matchingprozess mit zeitlicher Verzögerung, besteht die Möglichkeit friktioneller Arbeitslosigkeit.

Aus diesem Grund werden in den empirischen Analysen zwei Arten von räumlicher Mobilität unterschieden: Zum einen direkte Wechsler, also diejenigen, die den Arbeitsort ohne Beschäftigungsunterbrechung wechseln, und zum anderen diejenigen, die den Arbeitsort aus einer Phase der Arbeitslosigkeit wechseln. Es wird angenommen, dass ein direkter Wechsel in der Regel eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen nach sich zieht. Entgegengesetzt dazu ist bei Arbeitskräften, die aus einer Phase der Arbeitslosigkeit mobil sind, anzunehmen, dass die hauptsächliche Motivation darin besteht wieder eine Beschäftigung zu finden. Daher wird man bereit

sein, eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen oder zumindest den Status Quo zu akzeptieren.

Fasst man die oben erläuterten Theorien zusammen, so ist aufgrund unterschiedlicher Suchstrategien eine niedrigere Ankunftsrate von Jobangeboten bei türkischen Arbeitnehmern zu vermuten, ausgehend von der Annahme besser ausgebaute Netzwerke Einheimischer. Dies sollte die Wahrscheinlichkeit räumlicher Mobilität verringern. Weitere Rückschlüsse auf individuelle Unterschiede im Mobilitätsverhalten, welche durch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Nationalitätengruppe erklärt werden können, lassen sich nicht ziehen. Jedoch kommt der Zusammensetzung der türkischen und der deutschen Gruppe bezüglich Alter und Qualifikation eine bedeutende Rolle zu. Diese Kompositionseffekte können unterschiedliche Mobilitätsquoten verursachen. Weiterhin legen die Ausführungen zur Job-Search-and-Labor-Turnover-Theorie nahe, zwischen direkter Mobilität und Mobilität aus einer Phase der Erwerbsunterbrechung zu unterscheiden.

3 Hypothesen

Im Folgenden werden Hypothesen für die empirischen Analysen abgeleitet. Den Theorien folgend sind das Alter und die formale Bildung entscheidende Determinanten der Mobilität. Außerdem bewirken unterschiedliche Suchstrategien unterschiedliche Ankunftsraten von Jobangeboten.

Hypothese 1:

Wenn türkische Arbeitnehmer weniger gut ausgebaute Netzwerke als Einheimische haben und daher andere Suchstrategien nutzen, dürften sie über weniger Informationen zu regionalen Arbeitsmärkten verfügen. Demzufolge sollte auch die individuelle Mobilitätswahrscheinlichkeit geringer sein.

Hypothese 2:

Im Rahmen der dargestellten Theorien wurde herausgestellt, dass die Mobilitätswahrscheinlichkeit zu Beginn des Erwerbsverlaufs aufgrund von Kosten-Nutzen-Erwägungen und unvollständiger Information am größten ist. Der postulierte zu überprüfende Trend ist eindeutig: Es ist zu erwarten, dass mit zunehmendem Alter das Mobilitätsaufkommen zurückgeht.

Wenn das Alter eine wichtige Determinante der Mobilität ist, dann ist davon auszugehen, dass diejenige Gruppe mobiler ist, welche die jüngere Untersuchungspopulation stellt.

Hypothese 3:

Basierend auf Überlegungen der Humankapital- und Suchtheorie spricht Birg (1993) von bildungsinduzierter Wanderung. Dies bedeutet, dass mit zunehmender (formaler) Qualifikation das realisierte Mobilitätsaufkommen ansteigt. Davon ausgehend sollten die Hochqualifizierten aus mehreren Gründen die mobilste Gruppe stellen. Denn aufgrund ihrer hohen Vorleistungen in Form universitärer Ausbildung, die es zu kompensieren gilt, und ihrer fachlichen Spezialisierung ist es oftmals notwendig den Arbeitsort zu wechseln. Zum anderen verfügen sie über bessere Fähigkeiten zur Wahrnehmung und Realisierung von Arbeitsalternativen auch in anderen Regionen. Daher ist zu erwarten, dass mit steigender Qualifikation das Ausmaß an Mobilität zunimmt.

Wenn Bildung eine entscheidende Determinante von Mobilität ist, dann sollte die Gruppe die mobilere sein, die besser mit Humankapital ausgestattet ist.

Bevor das Mobilitätsverhalten analysiert wird, wird zunächst die zugrundeliegende Datenbasis erläutert und anschließend die Zusammensetzung der beiden Gruppen aufgeschlüsselt.

4 Datenbasis

Den Untersuchungen liegt die „IAB-Beschäftigtenstichprobe 2001“ (IABS) zugrunde, welche um das Nationalitätenmerkmal ergänzt wurde.¹ Dadurch ist eine differenzierte Analyse des Arbeitsmarktgeschehens türkischer Arbeitnehmer möglich. Da die Gruppeneinteilung anhand des Nationalitätenmerkmals erfolgt, werden in Deutschland eingebürgerte Türken zu der Untersuchungspopulation der Deutschen und nicht der Türken gezählt.

Im Datensatz sind nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte enthalten, das heißt über Beamte und Selbstständige kann man keine Aussagen tref-

¹ Aufgrund der aus Datenschutzgründen vorgenommenen Anonymisierungsmaßnahmen existiert das Nationalitätenmerkmal in dem Scientific Use File der IABS nur in den Ausprägungen Deutsche und Ausländer (und das auch nur für Westdeutschland).

fen. Die Selbstständigenquote für die türkische Erwerbsbevölkerung lag im Jahr 2000 bei ca. 5 %, die der gesamten Erwerbsbevölkerung bei ca. 10 % (Bundesagentur für Arbeit 2006). Die türkischen Selbstständigen teilen sich vor allem auf zwei Branchen auf. Im Jahr 2000 waren 33 % der türkischen Selbstständigen im (Einzel-) Handel und weitere 23 % im Gastgewerbe tätig (Özcan 2004). Diese Gruppe wird somit in den Analysen nicht berücksichtigt. Weiterhin wird der Sektor Landwirtschaft und Bergbau von der Stichprobe nicht vollständig erfasst und abgebildet.²

4.1 Untersuchungspopulation

Es wird die Mobilität der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten³ im Jahr 2001 untersucht.⁴ Um die Untersuchungspopulation innerhalb der Stichprobe zu filtern, gelten folgende Bedingungen:

- Geringfügig Beschäftigte werden ausgeschlossen, da lohninduzierte Wanderungen aufgrund des niedrigen maximalen Monatseinkommen (325 € im Jahr 2001) nicht zu erwarten sind.
- Weist eine Person für denselben Zeitraum mehr als eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Konto auf, so wird diejenige mit dem höchsten Einkommen gezählt.
- Personen aus den neuen Bundesländern werden nicht betrachtet, da die Ausländerpopulation zu geringe Fallzahlen aufweist.
- Frauen werden aus der Analyse ausgeschlossen, da ihre Fallzahlen innerhalb der türkischen Population zu gering sind. Eine Zusammenfassung von Frauen und Männern ist aus theoretischer Sicht nicht sinnvoll, da Frauen in der Regel andere Erwerbsverläufe haben als Männer.

Die Vergleichsgruppe der Nichtmobilen beinhaltet alle Arbeitnehmer, die den Arbeitsort im Untersuchungszeitraum nicht gewechselt haben. Die männliche deutsche Population umfasst 262.794 Arbeitnehmer, die türkische 8.674.

² Eine ausführliche Beschreibung des Datensatzes findet sich bei Hamann et al. (2004).

³ Der Datensatz enthält zudem Perioden registrierter Arbeitslosigkeit (s. Hamann et al. 2004).

⁴ Untersuchungen zu weiteren Jahren sind zu finden in Damelang (2005).

4.2 Zur Messung von räumlicher Mobilität

Die räumliche Mobilität wird als Arbeitsortmobilität gemessen. Das bedeutet, dass weder Wohnortwechsel noch Mobilität in Form von Pendeln zwischen Arbeits- und Wohnort berücksichtigt werden. Vielmehr werden realisierte Arbeitsortwechsel auf Kreisebene⁵ gemessen. Firmenverlagerungen können ebenfalls nicht ausgeschlossen werden und werden als regionale Mobilität registriert. Somit beinhaltet ein Wechsel des Arbeitsortes nicht zwangsläufig einen Wechsel des Arbeitgebers. Es wird nur eine Veränderung des Arbeitsortkreises im jeweiligen Jahr gezählt. Um Zuordnungsprobleme zu vermeiden ist dies aus technischen Gründen der letzte Wechsel eines Jahres. Wird der Arbeitsortkreis zum 31.12. eines Jahres geändert, so wird dieser Wechsel dem Folgejahr zugerechnet.⁶

Es werden in der Analyse zwei verschiedenen Arten von Mobilität unterschieden. Die eine Gruppe von mobilen Personen weist keine Lücke beziehungsweise eine Lücke von weniger als 14 Tagen zwischen zwei Beschäftigungen auf. Diese Gruppe umfasst die „Job-to-Job-Wechsler“. Zur anderen Population werden Personen gezählt, die zwischen zwei Beschäftigungen eine Lücke von 14 Tagen oder mehr aufweisen. Ihre Mitglieder werden dementsprechend als „Gap-to-Job-Wechsler“ geführt.

Diese Typisierung erfolgt analog zu den Überlegungen der Suchtheorie und soll den unterschiedlichen Situationen Rechnung tragen, in denen ein Arbeitsortwechsel erfolgen kann. Job-to-Job-Wechsel sind meist Resultat einer Jobsuche direkt vom Arbeitsplatz aus. Die Motivation entspringt oft dem Wunsch die berufliche Situation zu verbessern. Oftmals ergibt sich das Job-Angebot über interne Arbeitskontakte, die Suchkosten sind hierbei relativ gering.

Die Gap-to-Job-Wechsler sind eine sehr heterogene Gruppe. Die Lücke kann mit Phasen der Arbeitslosigkeit oder auch mit Phasen durch unbezahlten Urlaub, wegen eigener Kündigung, wegen Wehrpflicht oder wegen längeren Krankheitszeiten begründet sein. Für diese Gruppe stellt sich die Arbeitsmarktsituation völlig anders dar, sie haben in der Regel eine

⁵ Die Klassifikation der Kreise bezieht sich auf die NUTS3-Ebene, welche 327 Kreise und kreisfreie Städte für West-Deutschland inklusive Berlin unterscheidet.

⁶ Diese Vorgehensweise erfolgt analog zu Haas (2000).

schlechtere Verhandlungsposition am Arbeitsmarkt als bereits beschäftigte Personen.

4.3 Aggregation der verwendeten Variablen

Um die Zusammensetzung der türkischen und der deutschen Gruppen hinsichtlich der theoretisch relevanten Variablen deskriptiv zu betrachten und anschließend deren Einfluss auf das Mobilitätsverhalten zu untersuchen, werden diese Variablen näher erläutert. In den Analysen werden die Determinanten *Alter*, *Ausbildung*, *Stellung im Beruf* und *Wirtschaftssektor*, jeweils bezogen auf die letzte Beschäftigung vor dem Wechsel, auf ihre Auswirkungen auf die Mobilität von Arbeitskräften untersucht. Die letzten beiden genannten Variablen werden als Kontrollvariablen in die Regressionsgleichung aufgenommen. Die Variable *Wirtschaftssektor* kann hierbei als Annäherung die Nachfrage in den jeweiligen Sektoren einfangen. Einzelne Ausprägungen der Variablen *Ausbildung* und *Stellung im Beruf* müssen aggregiert werden, da die Fallzahlen trotz der großen Untersuchungspopulation zu gering sind.

Bei der Variable *Ausbildung* kann die Ausprägung ‚Volks-, Haupt- und Realschule mit Berufsausbildung‘ problemlos verwendet werden und wird in den Analysen unter dem Begriff ‚Qualifizierte‘ geführt. Die Ausprägung ‚Volks-, Haupt- und Realschulabschluss ohne Berufsausbildung‘ und die Ausprägung ‚Ausbildung unbekannt‘ wird zu der Gruppe ‚Geringqualifizierte‘ zusammengefasst. Diese Vorgehensweise erfolgt analog zu Haas & Möller (2001) und begründet sich durch die annäherungsweise gleiche Einkommensverteilung der beiden Ausprägungen. Die Ausprägungen ‚Abitur mit Berufsausbildung‘, ‚Fachhochschulabschluss‘ und ‚Hochschulabschluss‘ werden zu der Gruppe der ‚Höher-Qualifizierten‘ aggregiert. Zwar ist ein großer qualifikatorischer Unterschied zwischen der ersten und den beiden anderen Ausprägungen existent, aber die geringen Fallzahlen in der türkischen Untersuchungspopulation zwingen zu dieser Zusammenfassung. Nicht berücksichtigt wird die Ausprägung ‚Abitur ohne Berufsausbildung‘, da sie nicht genügend Fälle aufweist und mit keiner anderen Gruppe sinnvoll verknüpft werden kann.

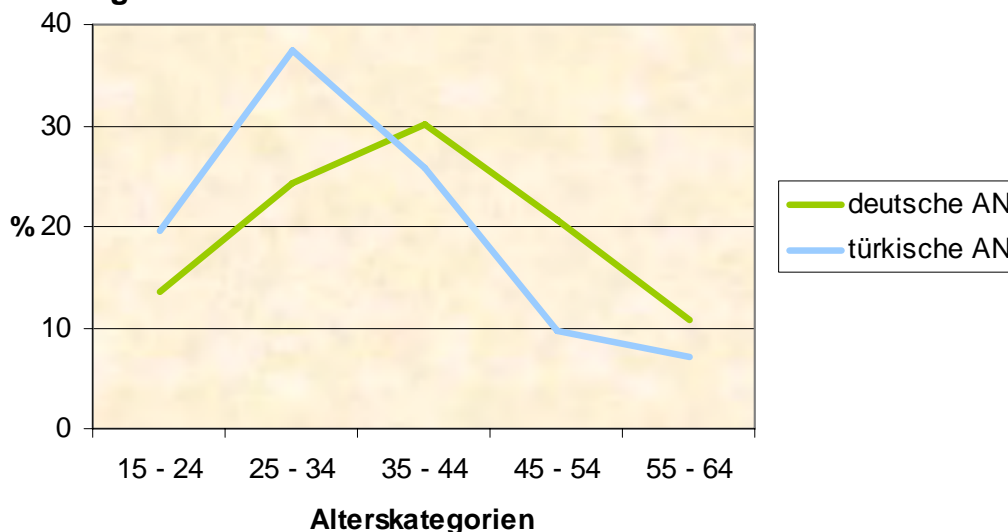
Für die Variable *Stellung im Beruf* können nur drei Ausprägungen ausgewiesen werden. Diese sind ‚Nichtfacharbeiter‘, ‚Facharbeiter‘ und ‚Angestellte‘. Auf eine Aggregation von weiteren Ausprägungen wird aus zwei

Gründen verzichtet: Erstens ist eine Verknüpfung von den nicht berücksichtigten Ausprägungen inhaltlich nicht sinnvoll und zweitens bilden die drei ausgewiesenen Ausprägungen über 85 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten innerhalb der IABS ab, so dass der Informationsverlust nur gering ist.

5 Unterschiede in der Gruppenzusammensetzung

Den theoretischen Ausarbeitungen zufolge sind das Alter und das Bildungsniveau wanderungsbeeinflussende Determinanten. Demzufolge erfolgt nun eine Analyse der Zusammensetzung der deutschen und türkischen Untersuchungspopulation. Nachfolgende Abbildung gibt die Verteilung der deutschen und türkischen Erwerbsbevölkerung auf die einzelnen Alterskategorien für das Jahr 2001 wieder.

Abbildung 1: Altersstruktur der deutschen und türkischen Arbeitnehmer



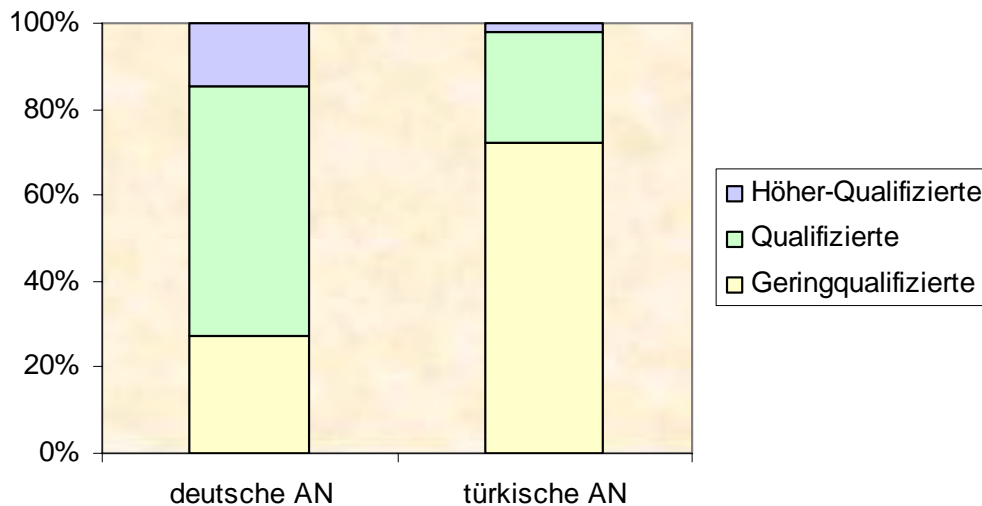
Quelle: Eigene Darstellung, Berechnungen auf Grundlage der IABS.

Anhand der Grafik ist zu erkennen, dass die türkische Gruppe deutlich jünger ist als die deutsche. Besonders groß ist der Unterschied bei den 25- bis 34-jährigen, die 24 % der deutschen, aber 37 % der türkischen Gruppe ausmachen. Kumuliert man die Verteilungen, so beträgt der Anteil der unter 45-jährigen in der türkischen Gruppe über 80 %, bei den deutschen Arbeitnehmern sind dies lediglich knapp 70 %.

Hinsichtlich des Bildungsniveaus der beiden Gruppen sind ebenfalls erhebliche Unterschiede zu verzeichnen. Abbildung 2 verdeutlicht, dass das Bildungsniveau der türkischen Untersuchungspopulation im Vergleich zu den Deutschen unterdurchschnittlich ist. Über 70 % der türkischen Beschäftig-

ten sind geringqualifiziert und nur knapp 2 % sind höherqualifiziert. Demgegenüber sind 14 % der deutschen Arbeitnehmer höherqualifiziert und nur 26 % geringqualifiziert. Den größten Anteil nehmen die Qualifizierten mit ca. 60 % ein. Diese mittlere Kategorie ist in der türkischen Gruppe mit knapp 26 % deutlich unterrepräsentiert.

Abbildung 2: Ausbildungsniveau der deutschen und türkischen Arbeitnehmer



Quelle: Eigene Darstellung, Berechnungen auf Grundlage der IABS.

Jedoch muss der hohe Anteil der Geringqualifizierten nicht der tatsächlichen schulischen Qualifikation entsprechen. Türkische Arbeitnehmer sind nach Schmid & von Dosky (1991: 57) zumeist in dem sekundären Arbeitsmarkt⁷ zu finden. Viele der in diesem Segment ausgeübten Tätigkeiten sind als angelernte Arbeiten klassifiziert und da hierfür keine schulische Vorausbildung notwendig ist, wird die Höhe und die Qualität der Schulausbildung auch nicht explizit gemeldet. So gewinnt Ludwig-Mayerhofer den Eindruck, „dass weniger die Qualifikation der Beschäftigten als die der Tätigkeit angegeben worden sein könnte“ (Hamann et al. 2004: 51). Somit gibt diese Variable nicht den tatsächlichen Bildungsstand der türkischen Arbeitnehmer wieder, sondern drückt aus, dass türkische Arbeitnehmer tendenziell diejenigen Aufgaben übernehmen, die als geringqualifiziert kategorisiert sind. Dennoch stimmt die hier ausgewiesene Tendenz mit Ergebnissen anderer Untersuchungen überein. Özcan (2004: 26) hat ermittelt, dass 26 % der Türken im Jahr 2000 keinen schulischen Bil-

⁷ Der Segmentationsansatz geht auf die klassische Arbeit von Doeringer & Piore (1971) zurück. Eine umfassende Darstellung verschiedener Segmentationsansätze findet sich beispielsweise bei Sesselmeier & Blauermeier (1997).

dungsabschluss vorweisen konnten, bei Deutschen lag dieser Wert bei unter 5 %.

Betrachtet und vergleicht man die Zusammensetzung der Gruppe der männlichen türkischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und ihre deutschen Pendanten, stellt man erhebliche strukturelle Unterschiede fest. Den Hypothesen folgend sollten die türkischen Beschäftigten auf der einen Seite die mobilere Gruppe stellen, da sie die jüngere Population haben. Auf der anderen Seite ist ihre Ausstattung mit Humankapital unterdurchschnittlich, welche eine geringere Mobilitätswahrscheinlichkeit vermuten lässt. Im Anschluss wird das Ausmaß räumlicher Mobilität und ihre Determinanten untersucht.

6 Analyse räumlicher Mobilität

Begonnen werden die Analysen mit einer nach den beiden Nationalitätsgruppen differenzierten Betrachtung des regionalen Mobilitätsaufkommens. Die Mobilitätsquote, welche anhand des Arbeitsortwechsels auf Kreisebene errechnet wird, wird in Job-to-Job-Wechsler und in Gap-to-Job-Wechsler unterteilt. Sie stellt den Anteil der Mobilien an allen Personen in der Untersuchungspopulation dar. Darauf aufbauend werden mit Hilfe einer multivariaten Analyse die Ursachen der unterschiedlich hohen Mobilitätsquoten ergründet.

6.1 Bivariate Analyse

Die Betrachtung der allgemeinen Mobilitätsquoten von Deutschen und Türken ermöglicht die Überprüfung der sich auf die strukturellen Unterschiede der zwei untersuchten Nationen beziehenden Hypothesen. Tabelle 1 gibt einen nationenspezifischen Überblick über das Ausmaß und über die Zusammensetzung der Mobilität. Die Spalte „Mobile Gesamt“ summiert die beiden Mobilitätsarten auf und ist somit das Pendant zu den Nicht-Mobilien.

Tabelle 1: Ausmaß der räumlichen Mobilität von deutschen und türkischen Arbeitnehmern

	2001			
	deutsche AN		türkische AN	
	N	%	N	%
Nicht Mobile	235.771	89,7	7.655	88,1
Job-to-Job-Wechsler	13.529	5,2	378	4,3
Gap-to-Job-Wechsler	13.494	5,1	641	7,6
Mobile Gesamt	27.023	10,3	1.019	11,9
N	262.794	100,0	8.674	100,0

Quelle: Eigene Darstellung, Berechnungen auf Grundlage der IABS.

Auf Basis der unterschiedlichen Gruppenzusammensetzung wurden zwei sich widersprechende Hypothesen formuliert. Die deutsche Population ist mobiler, weil sie ein höheres Bildungsniveau besitzt (*Hypothese 3*), andererseits wurde angenommen, dass die türkischen Arbeitskräfte mobiler sind, weil sie die jüngere Population darstellen (*Hypothese 2*). Da eine relativ junge Population mit niedrigem Bildungsniveau einer älteren mit hohem Bildungsniveau gegenübersteht, stellt sich die Frage, welche Determinanten einen stärkeren Effekt auf die Mobilität ausüben.

Eine klare Antwort kann an dieser Stelle nicht gegeben werden. Aufgrund der Ergebnisse ist anzunehmen, dass der Einfluss des Alters den des Bildungsniveaus überwiegt. Festzuhalten bleibt, dass die Gruppe der türkischen Arbeitnehmer mit 11,9 % mobiler ist als die deutsche (10,3 %). Die tabellarische Analyse legt die Annahme von *Hypothese 2* nahe, während *Hypothese 3* nicht bestätigt werden kann. Ungeklärt bleibt an dieser Stelle, ob türkische Arbeitnehmer an sich mobiler sind als deutsche und somit *Hypothese 1* widersprechen, oder ob die Ursache in der demografischen und qualifikatorischen Zusammensetzung der Gruppen zu finden ist. Dies wird im Anschluss in Kapitel 6.2 diskutiert.

Dieser Abschnitt konzentriert sich auf die auf Basis der Job-Search-and-Labor-Turnover-Theorie entwickelten Typologie der Mobilität, wonach zwischen Job-to-Job- und zwischen Gap-to-Job-Wechslern unterschieden wird. Die türkischen Arbeitnehmer sind vornehmlich aus einer Lücke mobil (7,6 %). Die direkten Wechsler machen hingegen nur ca. ein Drittel der türkischen Mobilen aus (4,3 %). Im Vergleich dazu ist die Quote bei der deutschen Gruppe ausgeglichen (5,2 % bzw. 5,1 %). Dieses Ergebnis

lässt vermuten, dass das türkische Mobilitätsaufkommen vermehrt erzwungener Natur ist, mit dem Ziel eine Beschäftigung aufzunehmen und nicht um eine Verbesserung der beruflichen Position zu erzielen.

6.2 Multivariate Analyse

Nachdem die deskriptiven Analysen ergeben haben, dass die Gruppe der Türken mobiler ist als die der Deutschen, stellt sich die Frage nach dem Einfluss der Gruppenstruktur. Ist die Ursache für das erhöhte Mobilitätsaufkommen der türkischen Beschäftigten tatsächlich mit der strukturellen Zusammensetzung dieser Gruppe zu begründen oder gibt es andere Gründe dafür, die mit der Nationalität zusammenhängen?

Um diese Frage zu beantworten, erfolgt nun eine multivariate Analyse, anhand derer einige Determinanten der Mobilität berücksichtigt werden. Mit Hilfe einer logistischen Regression kann die Frage nach dem Einfluss der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Nation geklärt werden, unabhängig von der strukturellen Zusammensetzung der Gruppe. Die Referenzkategorie bildet die Gruppe der Nicht-Mobilen.⁸

Ohne Kontrolle von Drittvariablen ist die Mobilitätswahrscheinlichkeit für türkische Beschäftigte tatsächlich höher, wie Model 1 zeigt. Berücksichtigt man aber zusätzlich den Effekt, dass Personen aus einer Phase der Beschäftigungsunterbrechung wechseln können (Model 2), so hat die Nationalität zunächst keinen Einfluss mehr. Ausschlaggebender Unterschied ist nun die Beschäftigungsunterbrechung, wobei diese generell die Mobilitätswahrscheinlichkeit verringert. Dies gilt jedoch nur abgeschwächt für die türkische Gruppe, wie an dem positiven Koeffizienten des Interaktionsterms *Lücke*türk* zu erkennen ist. Da dieses Ergebnis über alle Modelle stabil ist, bleibt die Vermutung bestehen, dass räumliche Mobilität bei türkischen Arbeitnehmern seltener zu einer Verbesserung der beruflichen Position führt.

⁸ Eine Beschreibung der logistischen Regression ist z. B. in Baltagi (1998) zu finden.

Tabelle 2: Determinanten der räumlichen Mobilität von deutschen und türkischen Arbeitnehmern

Variable		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
deutsche AN (Ref.)		-	-	-	-	-
türkische AN		.150 ***	-.031	-.176 **	-.234 ***	-.233 ***
Lücke			-.211 ***	-.185 ***	-.250 ***	-.235 ***
Lücke*türk			.317 ***	.290 ***	.417 ***	.376 ***
hoch_quali qualifiziert (Ref.)	Ausbildung			.510 ***		.212 ***
gering_quali				.460 ***		.425 ***
_24 (Ref.)	Alter				-	-
_34					.266 ***	.307 ***
_44					-.237 ***	-.165 ***
_54					-.630 ***	-.560 ***
_64					-1.270 ***	-1.184 ***
Arbeiter (Ref.)	Stellung im Beruf					-
Facharbeiter						.052 **
Angestellter						.119 ***
Dienstleistung	Wirtschafts- sektor					.680 ***
Produktion (Ref.) Landwirtschaft						-.202 ***
Konstante		-2.166 ***	-2.054 ***	-2.302 ***	-1.840 ***	-2.516 ***
N		271.468	271.468	271.468	271.468	271.468
Pseudo R ² (McFadden)		0.0001	0.0016	0.0099	0.0253	0.0464

legend: * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Quelle: Eigene Darstellung, Berechnungen auf Grundlage der IABS, Koeffizienten aus logistischer Regression.

Berücksichtigt man zusätzlich die Bildungsvariable (Model 3) bzw. die Altersvariable (Model 4), so wird der Nationalitäteneffekt wieder signifikant, ändert aber die Wirkungsrichtung. Die Wahrscheinlichkeit mobil zu sein, ist für einen Arbeitnehmer türkischer Nationalität nun geringer. Dieses Ergebnis bestätigt die Vermutung, dass das erhöhte Mobilitätsaufkommen der türkischen Gruppe aus deren strukturellen Zusammensetzung resultiert. Dies wird umso plausibler, sieht man sich den Effekt der Bildungsvariable an. Denn die Betrachtung des Bildungsniveaus überrascht mit der Erkenntnis, dass die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsortwechsels bei Geringqualifizierten größer ist als bei Qualifizierten und widerspricht damit, zumindest für diese Untersuchung, den Überlegungen der Humankapitaltheorie zur Mobilität von Arbeitnehmern. Zwar sind Hochqualifizierte eine besonders mobile Gruppe, aber die Annahme, dass die Mobilitätswahrscheinlichkeit mit zunehmendem Bildungsniveau steigt, kann nicht bestätigt werden. Der Einfluss des Alters hingegen verhält sich analog den the-

oretischen Überlegungen, je älter die Personen sind, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer Veränderung des Arbeitsortes.

Diese Kombination der unerwartet hohen Mobilitätswahrscheinlichkeit von Geringqualifizierten und dem (erwarteten) Einfluss des Alters verursacht die hohe Mobilitätsrate in der türkischen Untersuchungspopulation. In Modell 5 wurde zusätzlich für die Stellung im Beruf und den Wirtschaftszweig kontrolliert, auf die Stabilität der vorher beschriebenen Ergebnisse hat dies jedoch keinen Einfluss. Auf Basis der multivariaten Betrachtung kann *Hypothese 1 und 2* gestützt werden, *Hypothese 3* hingegen wird abgelehnt. Über die Gründe der geringeren Mobilitätswahrscheinlichkeit von türkischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kann an dieser Stelle nur spekuliert werden. Eine geringere Mobilitätsbereitschaft aufgrund der Migrationserfahrung und eine starke Einbindung in lokale (ethnische) Netzwerke sowie ein möglicherweise geringerer Informationsstand könnten ausschlaggebend sein. Zur Klärung der Ursachen sind aber weitere Studien nötig.

7 Schlussbetrachtung

Ausgangspunkt dieser Untersuchung war die Vermutung, dass sich das Ausmaß der räumlichen Mobilität von deutschen und türkischen Arbeitnehmern unterscheidet. Denn türkische Beschäftigte erfahren hinsichtlich der Besetzung beruflicher Positionen Platzierungsnachteile. Ausgehend von der Humankapitaltheorie und ergänzt durch die Suchtheorie wurden Hypothesen aufgestellt, die den Einfluss des Alters und des Bildungsniveaus testen sowie unterschiedliche Suchstrategien berücksichtigen. Es wurden zwei Arten von räumlicher Mobilität unterschieden.

Überlegungen der Suchtheorie haben es nahe gelegt zwischen Job-to-Job-Wechslern und Arbeitnehmern, die aus einer Phase der Beschäftigungsunterbrechung mobil sind, zu differenzieren. Anhand dieser Typologie konnte deskriptiv ein deutlicher Unterschied zwischen dem deutschen und dem türkischen Mobilitätsverhalten herausgearbeitet werden: Arbeitnehmer türkischer Nationalität wechseln vor allem aus einer Phase der Nicht-Beschäftigung den Arbeitsort. Der Großteil der realisierten räumlichen Mobilität von türkischen Beschäftigten ist dem Anschein nach Folge des Anpassungsdrucks des Arbeitsmarktes und somit tendenziell erzwungener Na-

tur. Deutsche Arbeitnehmer hingegen realisieren räumliche Mobilität zu einem großen Teil ohne Unterbrechung zwischen zwei Beschäftigungen.

Die Humankapitaltheorie besagt, dass die räumliche Mobilität in der Phase des Berufseinstiegs und der beruflichen Orientierung am größten ist. Da die Gruppe der Türken in dem untersuchten Jahr 2001 die deutlich jüngere Population im Vergleich zu den Deutschen bilden, wurde angenommen, dass sie die mobilere Gruppe sind. Diese Vermutung konnte bestätigt werden: Die hier untersuchte Gruppe der Türken ist tatsächlich mobiler als die der Deutschen. Basierend auf der Humankapital- und der Suchtheorie wurde eine zweite Hypothese erstellt, wonach die Hochqualifizierten die mobilste Gruppe darstellen. Die Ergebnisse sind jedoch nicht eindeutig. Beide Theorien besagen grundlegend, dass die Bereitschaft zu räumlicher Mobilität mit zunehmendem Bildungsniveau ansteigt. Darauf aufbauend entstand die Vermutung, dass die Gruppe der Deutschen aufgrund ihres im Aggregat höheren Bildungsniveaus mobiler ist als die der Türken. Es hat sich gezeigt, dass die Hochqualifizierten eine besonders mobile Gruppe sind, aber auch die Geringqualifizierten weisen eine verstärkte Neigung zu räumlicher Mobilität auf. Dies widerspricht (zum Teil) den Annahmen, die auf Basis der Humankapitaltheorie getroffen wurden.

Im Anschluss an die bivariate Analyse wurde die individuelle Mobilitätsneigung untersucht. Denn es galt zu überprüfen, ob das hohe Mobilitätsaufkommen der türkischen Gruppe mit ihrer strukturellen Komposition begründet ist oder ob türkische Beschäftigte generell eine höhere Mobilitätsbereitschaft haben. Dies stand jedoch im Gegensatz zur ersten Hypothese, die besagt, dass die Mobilitätswahrscheinlichkeit türkischer Beschäftigter aufgrund unterschiedlicher Suchstrategien geringer ist. Dies wird mit besser ausgebauten Netzwerken Einheimischer begründet. Um den Nationalitäteneffekt zu isolieren, wurde die individuelle Mobilitätsneigung mittels einer logistischen Regression überprüft. Das Ergebnis verweist auf eine geringere Mobilitätswahrscheinlichkeit türkischer Arbeitnehmer, nachdem für individuelle Faktoren sowie den Wirtschaftssektor kontrolliert wurde. Die Zusammensetzung der türkischen Gruppe führt somit zu dem erhöhten Mobilitätsaufkommen. Ein möglicher Grund für die geringere Mobilitätsbereitschaft kann die Existenz regionaler (ethnischer) Netzwerke sein. Die starke regionale Komponente der Integration verringert möglicherweise die Bereitschaft über Regionen hinweg mobil zu sein.

Literatur

- Baltagi, B.H. (1998): *Econometrics*, Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, New York.
- Becker, G.S. (1975): *Human Capital*, Columbia University Press, New York.
- Birg, H. (1993): *Migration, empirische Längsschnitt- und Querschnittsanalysen auf der Grundlage von Mikro- und Makromodellen für die Bundesrepublik Deutschland, Forschungen zur Raumentwicklung, Band 22.*
- Bundesagentur für Arbeit, SWA 3 (2006): *Integration von Migranten – Entwicklung und Struktur 2000 – 2006*, Nürnberg.
- Damelang, A. (2005): *Analyse des Mobilitätsverhaltens von Ausländern mit Hilfe der IAB-Regionalstichprobe 1975 – 2001*, Diplomarbeit, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Döringer, P.B. & Piore, M.J. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, DC Heath, Lexington.
- Frick, J. (1996): *Lebenslagen im Wandel: Determinanten kleinräumlicher Mobilität in Westdeutschland*, Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Genosko, J. (1980): *Zur Selektivität räumlicher Mobilität*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 32, S. 726–745.
- Haas, A. (2000): *Arbeitsmarktausgleich. Regionale Mobilität gestiegen*, IAB-Kurzbericht 04/2000.
- Haas, A. & Möller, J. (2001): *Qualifizierungstrends und regionale Disparitäten. Eine Untersuchung auf Grundlage der IAB-Regionalstichprobe aus der Beschäftigtenstatistik*, MittAB 2/01, IAB, Nürnberg.
- Hamann, S., Krug, G., Köhler, M. Ludwig-Mayerhofer, W. & Hackett, A. (2004): *Die IAB-Regionalstichprobe 1975 - 2001: IABS-R01*, ZA-Information 55, S. 34-59.
- Kalter, F. (2005): *Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt*, in: Abraham, M. & Hinz, T. (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 303–332.
- Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience, and Earnings*, Columbia University Press, New York.
- Mortensen, D.T. (1986): *Job Search and Labor Market Analysis*, in: Mortensen, D.T., Ashenfelter, O., Layard, R. (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2, Amsterdam, North-Holland, Kap. 15.
- Nivorozhkin, A., Romeu Gordo, L., Schöll, C. & Wolff, J. (2006): *Arbeitssuche von Migranten. Deutschkenntnisse beeinflussen Suchintensität und Suchwege*, IAB-Kurzbericht 25/2006.

- Özcan, V. (2004): Aspekte der sozio-ökonomischen und sozio-kulturellen Integration der türkischstämmigen Bevölkerung in Deutschland, in: Gutachten im Auftrag des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration: Die Situation der türkischstämmigen Bevölkerung in Deutschland, Berlin, S. 7–51.
- Pissarides, C.A. (1985): Job Search and the Functioning of Labor Markets, in: Carline, D. et al. (Hrsg.): Labour Economics, London, S. 159–185.
- Schmid, H. & Dosky von, D. (1991): Ökonomik des Arbeitsmarktes, Band II, Problembereiche und Lösungsansätze, Verlag Paul Haupt, Bern, Stuttgart.
- Sesselmeier, W. & Blauermel, G. (1997): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick, Physica-Verlag, Heidelberg.
- Wagner, M. (1989): Räumliche Mobilität im Lebensverlauf, Eine empirische Untersuchung sozialer Bedingungen der Migration, Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart.

Bereits erschienene Veröffentlichungen

No.	Author(s)	Title	Date
1/2004	Bauer, T. K. Bender, S. Bonin, H.	Dismissal protection and worker flows in small establishments published in: <i>Economica</i>, (2007)	7/04
2/2004	Achatz, J. Gartner, H. Glück, T.	Bonus oder Bias? : Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung published in: <i>Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie</i> 57 (2005), S. 466-493 (revised)	7/04
3/2004	Andrews, M. Schank, T. Upward, R.	Practical estimation methods for linked employer-employee data	8/04
4/2004	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	Do newly founded firms pay lower wages? : first evidence from Germany published in: <i>Small Business Economics</i>, (2007)	9/04
5/2004	Kölling, A. Rässler, S.	Editing and multiply imputing German establishment panel data to estimate stochastic production frontier models published in: <i>Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung</i> 37 (2004), S. 306-318	10/04
6/2004	Stephan, G. Gerlach, K.	Collective contracts, wages and wage dispersion in a multi-level model published as: <i>Wage settlements and wage setting : results from a multi-level model</i>. In: <i>Applied Economics</i>, Vol. 37, No. 20 (2005), S. 2297-2306	10/04
7/2004	Gartner, H. Stephan, G.	How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap	12/04
1/2005	Blien, U. Suedekum, J.	Local economic structure and industry development in Germany, 1993-2001	1/05
2/2005	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	How fast do newly founded firms mature? : empirical analyses on job quality in start-ups published in: <i>Michael Fritsch, Jürgen Schmude (Ed.): Entrepreneurship in the region</i>, New York et al., 2006, S. 95-112	1/05
3/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany	1/05
4/2005	Hinz, T. Gartner, H.	Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben published in: <i>Zeitschrift für Soziologie</i> 34 (2005), S. 22-39, as: <i>Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben</i>	2/05
5/2005	Gartner, H. Rässler, S.	Analyzing the changing gender wage gap based on multiply imputed right censored wages	2/05
6/2005	Alda, H. Bender, S. Gartner, H.	The linked employer-employee dataset of the IAB (LIAB) published as: <i>The linked employer-employee dataset created from the IAB establishment panel and the process-produced data of the IAB (LIAB)</i>. In: <i>Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</i> 125 (2005), S. 327-336 (shortened)	3/05
7/2005	Haas, A. Rothe, T.	Labour market dynamics from a regional perspective : the multi-account system	4/05
8/2005	Caliendo, M. Hujer, R. Thomsen, S. L.	Identifying effect heterogeneity to improve the efficiency of job creation schemes in Germany	4/05

9/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Wage distributions by wage-setting regime published as: Bargaining regimes and wage dispersion. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 226, H. 6 (2006)	4/05
10/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Individual tenure and collective contracts	4/05
11/2005	Blien, U. Hirschenauer, F.	Formula allocation : the regional allocation of budgetary funds for measures of active labour market policy in Germany published in: Economics Bulletin, Vol. 18, no. 7 (2006)	4/05
12/2005	Alda, H. Allaart, P. Bellmann, L.	Churning and institutions : Dutch and German establishments compared with micro-level data	5/05
13/2005	Caliendo, M. Hujer, R. Thomsen, S. L.	Individual employment effects of job creation schemes in Germany with respect to sectoral heterogeneity	5/05
14/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	The curse and blessing of training the unemployed in a changing economy : the case of East Germany after unification	6/05
15/2005	Jensen, U. Rässler, S.	Where have all the data gone? : stochastic production frontiers with multiply imputed German establishment data published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 2, 2006, S. 277-295	7/05
16/2005	Schnabel, C. Zagelmeyer, S. Kohaut, S.	Collective bargaining structure and its determinants : an empirical analysis with British and German establishment data published in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 12, No. 2. S. 165-188	8/05
17/2005	Koch, S. Stephan, G. Walwei, U.	Workfare: Möglichkeiten und Grenzen published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 38 (2005), S. 419-440	8/05
18/2005	Alda, H. Bellmann, L. Gartner, H.	Wage structure and labour mobility in the West German private sector 1993-2000	8/05
19/2005	Eichhorst, W. Konle-Seidl, R.	The interaction of labor market regulation and labor market policies in welfare state reform	9/05
20/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Tarifverträge und betriebliche Entlohnungsstrukturen published in: C. Clemens, M. Heinemann & S. Soretz (Hg.): Auf allen Märkten zu Hause, Marburg 2006, S. 123-143	11/05
21/2005	Fitzenberger, B. Speckesser, S.	Employment effects of the provision of specific professional skills and techniques in Germany published in: Empirical Economics, Vol. 32, No. 2/3 (2007), S. 529-573	11/05
22/2005	Ludsteck, J. Jacobebbinghaus, P.	Strike activity and centralisation in wage setting	12/05
1/2006	Gerlach, K. Levine, D. Stephan, G. Struck, O.	The acceptability of layoffs and pay cuts : comparing North America with Germany	1/06
2/2006	Ludsteck, J.	Employment effects of centralization in wage setting in a median voter model	2/06
3/2006	Gaggermeier, C.	Pension and children : Pareto improvement with heterogeneous preferences	2/06
4/2006	Binder, J. Schwengler, B.	Korrekturverfahren zur Berechnung der Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze	3/06
5/2006	Brixy, U. Grotz, R.	Regional patterns and determinants of new firm formation and survival in western Germany	4/06

6/2006	Blien, U. Sanner, H.	Structural change and regional employment dynamics	4/06
7/2006	Stephan, G. Rässler, S. Schewe, T.	Wirkungsanalyse in der Bundesagentur für Arbeit : Konzeption, Datenbasis und ausgewählte Befunde published as: Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit : die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 3/4 (2006)	4/06
8/2006	Gash, V. Mertens, A. Romeu Gordo, L.	Are fixed-term jobs bad for your health? : a comparison of West-Germany and Spain published in: European Societies, 2007	5/06
9/2006	Romeu Gordo, L.	Compression of morbidity and the labor supply of older people	5/06
10/2006	Jahn, E. J. Wagner, T.	Base period, qualifying period and the equilibrium rate of unemployment	6/06
11/2006	Jensen, U. Gartner, H. Rässler, S.	Measuring overeducation with earnings frontiers and multiply imputed censored income data	6/06
12/2006	Meyer, B. Lutz, C. Schnur, P. Zika, G.	National economic policy simulations with global interdependencies : a sensitivity analysis for Germany published in: Economic systems research, Vol. 19, No. 1 (2007), S. 37-55	7/06
13/2006	Beblo, M. Bender, S. Wolf, E.	The wage effects of entering motherhood : a within-firm matching approach	8/06
14/2006	Niebuhr, A.	Migration and innovation : does cultural diversity matter for regional R&D activity?	8/06
15/2006	Kiesl, H. Rässler, S.	How valid can data fusion be? published in: Journal of Official Statistics, (2006)	8/06
16/2006	Hujer, R. Zeiss, C.	The effects of job creation schemes on the unemployment duration in East Germany	8/06
17/2006	Fitzenberger, B. Osikominu, A. Völter, R.	Get training or wait? : long-run employment effects of training programs for the unemployed in West Germany	9/06
18/2006	Antoni, M. Jahn, E. J.	Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies?	9/06
19/2006	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Effekte alternativer Annahmen auf die prognostizierte Erwerbsbevölkerung	10/06
20/2006	Lechner, M. Wunsch, C.	Active labour market policy in East Germany : waiting for the economy to take off	11/06
21/2006	Kruppe, T.	Die Förderung beruflicher Weiterbildung : eine mikroökonomische Evaluation der Ergänzung durch das ESF-BA-Programm	11/06
22/2006	Feil, M. Klinger, S. Zika, G.	Sozialabgaben und Beschäftigung : Simulationen mit drei makroökonomischen Modellen	11/06
23/2006	Blien, U. Phan, t. H. V.	A pilot study on the Vietnamese labour market and its social and economic context	11/06
24/2006	Lutz, R.	Was spricht eigentlich gegen eine private Arbeitslosenversicherung?	11/06
25/2006	Jirjahn, U. Pfeifer, C. Tsertsvadze, G.	Mikroökonomische Beschäftigungseffekte des Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung	11/06
26/2006	Rudolph, H.	Indikator gesteuerte Verteilung von Eingliederungsmitteln im SGB II : Erfolgs- und Effizienzkriterien als Leistungsanreiz?	12/06

27/2006	Wolff, J.	How does experience and job mobility determine wage gain in a transition and a non-transition economy? : the case of east and west Germany	12/06
28/2006	Blien, U. Kirchhof, K. Ludewig, O.	Agglomeration effects on labour demand	12/06
29/2006	Blien, U. Hirschenauer, F. Phan, t. H. V.	Model-based classification of regional labour markets : for purposes of labour market policy	12/06
30/2006	Krug, G.	Kombilohn und Reziprozität in Beschäftigungsverhältnissen : eine Analyse im Rahmen des Matching-Ansatzes	12/06
1/2007	Moritz, M. Gröger, M.	The German-Czech border region after the fall of the Iron Curtain: Effects on the labour market : an empirical study using the IAB Employment Sample (IABS)	1/07
2/2007	Hampel, K. Kunz, M. Schanne, N. Wapler, R. Weyh, A.	Regional employment forecasts with spatial interdependencies	1/07
3/2007	Eckey, H.- F. Schwengler, B. Türck, M.	Vergleich von deutschen Arbeitsmarktregionen	1/07
4/2007	Kristen, C. Granato, N.	The educational attainment of the second generation in Germany : social origins and ethnic inequality	1/07
5/2007	Jacob, M. Kleinert, C.	Does unemployment help or hinder becoming independent? : the role of employment status for leaving the parental home	1/07
6/2007	Konle-Seidl, R. Eichhorst, W. Grienberger-Zingerle, M.	Activation policies in Germany : from status protection to basic income support	1/07
7/2007	Lechner, M. Wunsch, C.	Are training programs more effective when unemployment is high?	2/07
8/2007	Hohendanner, C.	Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?	2/07
9/2007	Seibert, H.	Frühe Flexibilisierung? : regionale Mobilität nach der Lehrausbildung in Deutschland zwischen 1977 und 2004	2/07
10/2007	Bernhard, S. Kurz, K.	Familie und Arbeitsmarkt : eine Längsschnittstudie zum Einfluss beruflicher Unsicherheiten auf die Familienerweiterung	2/07
11/2007	Drechsler, J. Dundler, A. Bender, S. Rässler, S. Zwick, T.	A new approach for disclosure control in the IAB Establishment Panel : multiple imputation for a better data access	2/07
12/2007	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Einflussfaktoren auf das Erwerbspotenzial : Demografie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland	3/07
13/2007	Hartmann, J. Krug, G.	Verknüpfung von Befragungs- und Prozessdaten : Selektivität durch fehlende Zustimmung der Befragten?	3/07
14/2007	Baltagi, B. H. Blien, U. Wolf, K.	Phillips Curve or wage curve? : evidence from West Germany: 1980-2004	4/07
15/2007	Blien, U. Gartner, H. Stüber, H. Wolf, K.	Expensive and low-price places to live : regional price levels and the agglomeration wage differential in Western Germany	4/07
16/2007	Jaenichen, U.	The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-	6/07

	Stephan, G.	place workers	
17/2007	Fuchs, J. Weber, B.	Vollbeschäftigungsannahme und Stille Reserve : eine Sensitivitätsanalyse für Westdeutschland	6/07
18/2007	Haas, A. Damelang, A.	Labour market entry of migrants in Germany : does cultural diversity matter?	6/07
19/2007	Wachter, T. von Bender, S.	Do initial conditions persist between firms? : an analysis of firm-entry cohort effects and job losers using matched employer-employee data	6/07
20/2007	Reiter, J. P. Drechsler, J.	Releasing multiply-imputed synthetic data generated in two stages to protect confidentiality	7/07

Stand: 3.7.2007

Impressum

IAB Discussion Paper
No. 21 / 2007

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses Discussion Paper
unter:
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp2107.pdf>

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Andreas Damelang, Tel. 0911/179-3382,
oder E-Mail: andreas.damelang@iab.de