

Zuwanderungsgewinne bei unvollständigen Arbeitsmärkten?

28

Clemens Fuest und Marcel Thum*

Ob Green-Card-Regelung oder EU-Osterweiterung, stets werden in der Öffentlichkeit wie in der politischen Debatte Befürchtungen laut, die Zuwanderung von Arbeitskräften schade der einheimischen Bevölkerung. Die Green-Card-Regelung soll deshalb nur auf einige eng begrenzte Bereiche wie Computerspezialisten angewandt werden. Und bei der EU-Osterweiterung möchte man eine möglichst lange Übergangsfrist, in der die Ost-West-Wanderung von Arbeitskräften stark eingeschränkt wird. Ganz anders die Sicht der Ökonomen: Sie betonen meist die Vorteile der (kontrollierten) Zuwanderung. Zwar wird eine erhöhte Zuwanderung – wie beinahe jede Maßnahme – Gewinner und Verlierer hervorbringen, insgesamt erzielen die Einheimischen jedoch einen Immigrationsgewinn. Die Diskussion um die Immigrationsgewinne wird aber typischerweise in einer Nirwana-Ökonomie perfekter Arbeitsmärkte geführt. Die Annahme perfekter Arbeitsmärkte mag für die USA vielleicht noch eine akzeptable Annäherung an die Wirklichkeit sein, für die kontinental-europäischen Staaten mit hoher Arbeitslosigkeit, tarifvertraglichen Lohnsetzungen und umfangreichen Arbeitsmarktregulierungen ist das Paradigma friktionsloser Arbeitsmärkte jedoch verfehlt. Auch wenn die Kritik am ökonomischen Standardargument zugunsten der Zuwanderung berechtigt sein mag, heißt das noch lange nicht, dass die Botschaft der Ökonomen falsch ist. Die Frage, der wir im Rahmen eines größeren Forschungsprojektes (Fuest und Thum 2000; 2001) nachgegangen sind, lautet daher: Kann ein Einwanderungsland wie Deutschland auch dann von der Immigration profitieren, wenn die Arbeitsmärkte nicht über kompetitive Löhne geräumt werden?

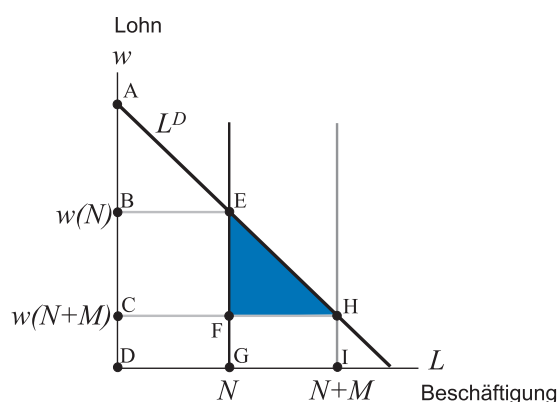
Zuwanderungsgewinne

Ehe man diskutieren kann, wie Zuwanderung bei unvollkommenen Arbeitsmärkten wirkt, muss man zunächst verstehen, welcher Mechanismus hinter dem ökonomischen Standardargument mit kompetitiven Arbeitsmärkten steckt. Was meinen Ökonomen, wenn sie sagen, dass Zuwanderung Wohlfahrtsgewinne für die Einheimischen generiert?

Abbildung 1 zeigt einen einfachen Arbeitsmarkt. Ohne Zuwanderung besteht das Arbeitsangebot aus N einheimischen Arbeitnehmern. Die fallende Kurve misst

die Arbeitsnachfrage. In einem perfekten Arbeitsmarkt stellt sich der Preis für Arbeit, der Lohn, so ein, dass alle N einheimische Arbeitnehmer beschäftigt werden. Das gesamte Sozialprodukt, das so erzeugt wird, lässt sich an der Fläche AEGD ablesen. Denn die Arbeitsnachfragekurve gibt zugleich an, wie hoch das Wertgrenzprodukt der Arbeit ist, d.h. wie viel ein weiterer Arbeitnehmer jeweils zum Sozialprodukt beiträgt. Das gesamte Lohneinkommen in der Ökonomie beträgt BEGD. Unterstellt man, dass der gesamte Kapitalstock einheimischen Unternehmern gehört, so fließt ihnen das restliche Einkommen (AEB) zu. Öffnet man die Grenzen des Landes für M Arbeitskräfte, so führt dies – bei gegebenem Kapitalstock – zu einem Anstieg der Einkommen bei den Einheimischen. Durch die Zuwanderung sinkt zwar der Lohn der Arbeitskräfte um BC auf $w(N+M)$ und damit die Lohnsumme der Einheimischen um BEFC. Aber jeden Euro, den die Einheimischen als Lohn verlieren, bekommen sie in Form von Kapitaleinkommen wieder; im Umfang BEFC wird Lohneinkommen in Kapitaleinkommen umgewandelt.

Abb. 1



* PD Dr. Clemens Fuest und Dr. Marcel Thum sind wissenschaftliche Assistenten an der Volkswirtschaftlichen Fakultät der Universität München.

Der Vorteil aus Zuwanderung entsteht, weil aus der Arbeitskraft der Migranten den Inländern zusätzliches Kapitaleinkommen erwächst. Zwar erhalten die Zuwanderer eine Entlohnung für ihre Arbeitskraft in Höhe FHIG, aber sie produzieren insgesamt Güter im Wert von EHIG. Den Einheimischen bleibt als Vorteil ein zusätzliches Einkommen von EHF. Dies ist der Wohlfahrtsgewinn der Zuwanderung (»Immigration Surplus«), den die Ökonomen stets betonen (Borjas 1995).¹

Woher kommt der Wohlfahrtsgewinn? Der erste Zuwanderer erhält als Lohn gerade das Wertgrenzprodukt, das er durch seine eigene Arbeit erstellt. Die Größe des Kuchens, der allen anderen (außer dem Zuwanderer) zusteht, hat sich also nicht verändert. Allerdings hat die Zuwanderung eine kleine Verschiebung bei den Faktoreinkommen bewirkt, da der Lohn etwas sinken muss, um den zusätzlichen Arbeitnehmer zu beschäftigen. Genau in dem Umfang, in dem die Löhne gefallen sind, ist das Kapitaleinkommen gestiegen. Der erste Zuwanderer lässt also das Einkommen der einheimischen Haushalte unverändert.

Nun gilt auch bei weiteren Zuwanderern stets, dass der letzte Zuwanderer einen Lohn erhält, der genau seinem Grenzprodukt entspricht. Was sich jetzt aber geändert hat, ist sein Effekt auf die anderen Arbeitskräfte. Der *M*-te Zuwanderer verursacht eine kleine Lohnreduktion, die jetzt aber nicht mehr nur zu Lasten der einheimischen Arbeitskräfte geht, sondern auch zu Lasten aller übrigen Zuwanderer. Wenn die Zahl der Zuwanderer wächst, entfällt ein immer größerer Teil der Lohnreduktion auf die zugewanderten Arbeitskräfte. Im Umfang der Lohnreduktion bei den Zuwanderern entsteht zusätzliches Kapitaleinkommen, das den einheimischen Haushalten als Verteilungsmasse zur Verfügung steht. Das Einwanderungsland gewinnt durch Immigration.

Tarifverträge und gewerkschaftliche Verhandlungsmacht

Die bisherige Analyse basierte auf der Annahme perfekter Arbeitsmärkte. Der Lohn passt sich stets so an, dass jede zusätzliche Arbeitskraft auch eine Beschäftigung findet. Und alle Arbeitnehmer erhalten denselben Lohn, der sich an der Grenzproduktivität des letzten Arbeitsanbieters orientiert. Um die grundlegenden Wirkungen der Immigration zu verstehen, ist dieser Ansatz äußerst

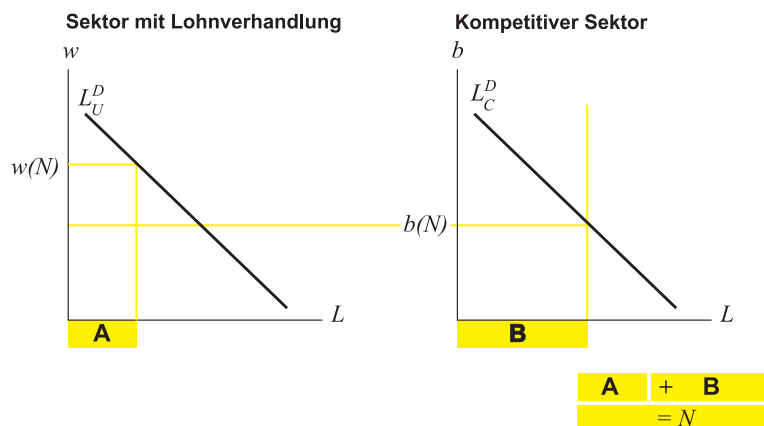
nützlich. Allerdings beobachten wir – insbesondere in den europäischen Ökonomien – zahlreiche Abweichungen von diesem Idealbild. Die Arbeitsmärkte sind nicht perfekt kompetitiv, nicht alle Arbeitskräfte finden Beschäftigung, und es werden unterschiedliche Löhne auch für gleiche Tätigkeiten bezahlt.

Ein typisches Phänomen in diesen Ökonomien ist die Festlegung der Löhne – zumindest für einige Firmen oder Branchen – im Rahmen von Tarifvereinbarungen, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt werden. Je nach Verhandlungsmacht erzielen die Gewerkschaften in diesen Verhandlungen einen Aufschlag auf den Lohn, der ihrer Klientel unter kompetitiven Bedingungen gezahlt würde. Allerdings bleibt den Unternehmern die Entscheidung vorbehalten, wie viele Arbeitskräfte sie einstellen wollen. Da der Tariflohn über dem kompetitiven Niveau liegt, werden nicht alle Arbeitnehmer in den Genuss der hohen Löhne kommen. Diese Arbeitnehmer werden entweder arbeitslos oder müssen eine Tätigkeit aufnehmen, die nicht tarifvertraglich geregelt ist und zu kompetitiven Bedingungen entlohnt wird. Solche Tätigkeiten reichen von Beschäftigung in Unternehmen ohne Branchentarif (in Westdeutschland: 35%, IAB-Betriebspanel 1999) bis hin zum Ausweichen in die Schattenwirtschaft.

Ein solcher Arbeitsmarkt ist in Abbildung 2 dargestellt. Zum einen gibt es einige Firmen, die Tariflöhne zahlen und deren Arbeitsnachfrage auf der linken Seite dargestellt ist. Alle Arbeitnehmer, die dort keine Stelle finden, müssen auf den kompetitiven Sektor ausweichen. Je mehr Arbeitnehmer in den kompetitiven Sektor abwandern, desto niedriger fällt der Lohn dort aus. Ohne Zuwanderung würden A einheimische Arbeitskräfte den hohen Tariflohn *w* beziehen und B Arbeitnehmer bekommen den niedrigeren kompetitiven Lohn *b*.²

² Einige Arbeitnehmer könnten auch arbeitslos werden, statt in kompetitiv entlohnten Jobs unterzukommen. Solange die Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen die mögliche Entlohnung im kompetitiven Sektor in ihrem Kalkül mitberücksichtigen, bleibt das Argument, das wir hier vortragen, qualitativ unverändert.

Abb. 2



¹ Der »Kapitalstock« steht hier stellvertretend für alle Faktoren, die verhältnismäßig immobil und komplementär zu den Arbeitskräften sind. Da Zuwanderer im Durchschnitt geringer qualifiziert sind als einheimische Arbeitskräfte, gewinnen aus der Zuwanderung auch die besser qualifizierten Einheimischen.

Zuwanderung und Tariflöhne

Wie wirkt sich in einem solchen zweigeteilten Arbeitsmarkt Zuwanderung aus? Zunächst bedeutet auch hier die Zuwanderung eine Erhöhung des Arbeitsangebots. Bei gegebenen Tariflöhnen würde die Zuwanderung eine Senkung des Lohnes im kompetitiven Sektor bewirken. Da der Lohn in diesem Sektor aber wiederum die Basis ist, auf der die Gewerkschaften ihre Tarifforderungen bestimmen, wird auch der Tariflohn etwas zurückgehen. Denn wenn die Gewerkschaften nicht mit Lohnmäßigung reagierten, würde sich die Entlohnung eines Teils ihrer Klientel – nämlich derer, die keine tarifvertraglich gesicherten Jobs erhalten – verschlechtern. Infolge der Zuwanderung lohnt es sich daher für die Gewerkschaften, die Beschäftigungsstruktur etwas zu ändern. Durch niedrigere Tariflöhne kommen nun mehr Arbeitnehmer in den Genuss von hochbezahlten Tariflöhnen (ΔL_u). Dieser Effekt ist in Abbildung 3 dargestellt, wo durch die Zuwanderung von M Arbeitnehmern die Löhne in beiden (Teil-)Arbeitsmärkten gefallen sind [von $w(N)$ auf $w(N+M)$ und von $b(N)$ auf $b(N+M)$].

Die Wohlfahrtswirkungen der Zuwanderung lassen sich in einem solchen verzerrten Arbeitsmarkt an Abbildung 3 ablesen. Zunächst einmal hat Zuwanderung von Arbeitskräften dieselben wohlfahrtssteigernden Effekte wie bei vollkommenen Märkten. Da der Lohn in beiden Teilmärkten (oder zumindest doch im kompetitiven Sektor) fällt, können mehr Arbeitnehmer beschäftigt werden. Die zusätzliche Beschäftigung der zugewanderten Arbeitskräfte schafft Wohlfahrtsgewinne, die in beiden Teilmärkten mit den blauen Dreiecken markiert sind. Das Argument ist dasselbe wie vorher: Jeder weitere Zuwanderer senkt die Löhne aller übrigen Zuwanderer und erhöht damit die Kapitaleinkommen.

Würden die zugewanderten Arbeitskräfte gerade die neu geschaffenen Jobs einnehmen (ΔL_u und ΔL_c), wäre damit auch schon der gesamte Wohlfahrtseffekt beschrieben. Denn alles, was die einheimischen Arbeitnehmer durch die Lohnsenkung verlieren, gewinnen im selben Umfang die einheimischen Kapitalbesitzer (oder andere Besitzer komplementärer Faktoren) hinzu. Es geht dann lediglich um die neu geschaffenen Jobs. Und hier entsteht ein klarer Gewinn für das Zuwanderungsland.

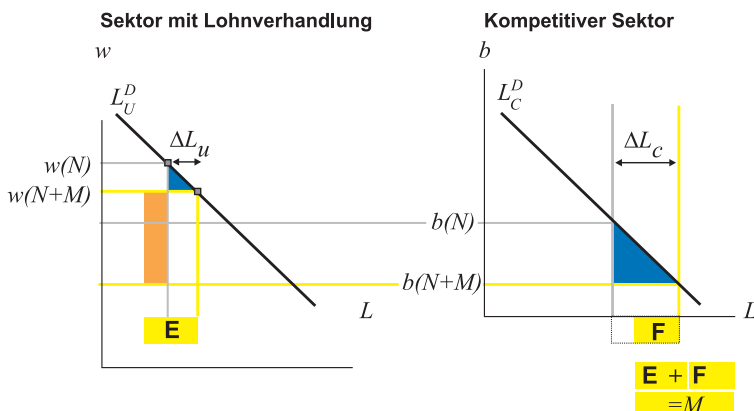
Nun ist es aber allenfalls zufällig so, dass die Zuwanderer genau die zusätzlich geschaffenen Jobs besetzen. Wie die Verteilung der Zuwanderer auf die beiden Sektoren ausfällt, hängt letztendlich davon ab, ob Immigranten dieselben Chancen auf einen tariflich gesicherten Arbeitsvertrag wie die Einheimischen haben, wie hoch die Fluktuation in den beiden Sektoren ist etc. Es ist also durchaus möglich, dass Immigranten mehr tariflich abgesicherte Jobs bekommen, als durch die Zuwanderung geschaffen wurden. Ein solcher Fall ist in Abbildung 3 dargestellt. Im Sektor mit Lohnverhandlungen wurden durch die Zuwanderung ΔL_u neue Jobs geschaffen. Erhalten die Zuwanderer aber mehr als diese neu geschaffenen Arbeitsplätze (z.B. die gelb markierten Strecke E), so verdrängen im Umfang der Differenz die Zuwanderer einheimische Arbeitnehmer aus den Hochlohnjobs.

Und hierin liegen die möglichen Wohlfahrtskosten der Zuwanderung bei unvollkommenen Arbeitsmärkten. Durch die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht wurden die Arbeitnehmer ursprünglich an den unternehmerischen Quasi-Renten beteiligt. Bei Zuwanderung wird ein Teil dieser Renten an Zuwanderer umverteilt und ist damit für die einheimische Bevölkerung verloren. Dieser Nachteil der Immigration für die Einheimischen ist in Abbildung 3 durch die orangefarbene Fläche markiert.

Ob Zuwanderung für ein Land vorteilhaft ist, hängt also vom Nettoeffekt ab. Es stellt sich heraus, dass die gesamte Wohlfahrtswirkung von der relativen Reagibilität der Arbeitsnachfrage in beiden Sektoren (genauer: den Arbeitsnachfrageelastizitäten) abhängt. Je unelastischer die Arbeitsnachfrage im kompetitiven Sektor (im Vergleich zum Sektor mit Lohnverhandlungen) ausfällt, desto eher schafft Zuwanderung Wohlfahrtsgewinne für die Einheimischen. Das wird besonders deutlich, wenn man die möglichen Extremfälle betrachtet:

• Ist die Arbeitsnachfrage im kompetitiven Sektor nahezu unelastisch, können in diesem Sektor kaum neue Jobs geschaffen werden. Dem drohenden Lohnverfall im kompetitiven Sektor begegnet die Gewerkschaft mit Lohnmäßigung. Letztendlich werden nahezu alle neuen Jobs im Bereich der tariflich abgesicherten Arbeitsverträge geschaffen und der aus Wohlfahrtssicht unerwünschte Verdrängungseffekt kann gar nicht auftreten.

Abb. 3



- Ist die Arbeitsnachfrage im kompetitiven Sektor dagegen sehr elastisch, bewirkt Zuwanderung auch keine nennenswerten Lohnsenkungen dort. Da die Alternativentlohnung für die Gewerkschaften sich nicht ändert, ergibt sich auch kein Druck zur Lohnmäßigung. Je weniger Jobs im tariflich abgesicherten Sektor jedoch entstehen, desto größer sind die Wohlfahrtskosten durch die Umverteilung von Renten an die zugewanderten Arbeitskräfte.

Tatsächlich ist die Arbeitsnachfrage weder vollkommen elastisch noch völlig starr. In beiden Sektoren reagiert die Arbeitsnachfrage auf Lohnänderungen. Empirische Untersuchungen über Unterschiede in der Lohnelastizität zwischen gewerkschaftlich organisierten und kompetitiven Sektoren sind uns nicht bekannt. Es gibt allerdings Untersuchungen über den Anteil der Lohnsumme an den gesamten Faktoreinkommen; hier ist der Anteil der Lohnsumme in gewerkschaftlich organisierten Sektoren höher (MacPherson 1990; Schmidt und Zimmermann 1993). Für den Fall einer Cobb-Douglas-Produktionsfunktion ist bekannt, dass zwischen dem Anteil der Lohneinkommen und der Arbeitsnachfrageelastizität ein enger Zusammenhang besteht. Der höhere Lohnanteil in gewerkschaftlich organisierten Sektoren impliziert dann eine geringere Arbeitsnachfrageelastizität. Dies würde bedeuten, dass trotz imperfekter Arbeitsmärkte Zuwanderung für ein Land vorteilhaft ist.

Ergebnis

Wenn Ökonomen für eine gezielte Immigrationspolitik votieren, wird ihnen oft vorgehalten, dass sie in ihrer Argumentation von einem unrealistischen Szenario am Arbeitsmarkt – nämlich kompetitiven Märkten – ausgehen. Die Analyse hat jedoch gezeigt, dass sich – unter plausiblen Bedingungen – auch bei imperfekten Arbeitsmärkten mit Tarifverhandlungen Immigrationsgewinne einstellen. Wie bei kompetitiven Arbeitsmärkten gehen die Effizienzgewinne aus der Zuwanderung aber einher mit möglichen Verteilungskonflikten, da zumindest für einige Arbeitnehmer niedrigere Löhne drohen.

Literatur

- Borjas, G.J. (1995), »The Economic Benefits from Immigration«, *Journal of Economic Perspectives* 9, 3–22.
- Fuest, C. und M. Thum (2000), »Welfare Effects of Immigration in a Dual Labor Market«, *Regional Science and Urban Economics* 30, 551–563.
- Fuest, C. und M. Thum (2001), »Immigration and Skill Formation in Unionised Labour Markets«, *European Journal of Political Economy*, erscheint demnächst.
- MacPherson, D.A. (1990), »Trade Unions and Labor's Share in U.S. Manufacturing Industries«, *International Journal of Industrial Organization* 8, 143–151.
- Schmidt, Chr.M. und K.F. Zimmermann (1993), *Unemployment, Real Wages and Union Membership*, Münchner Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge Nr. 93–07.