

Globalisierung und Lohnentwicklung

Exportierende Betriebe bezahlen besser

Die Abhängigkeit des deutschen Arbeitsmarktes von internationalen Märkten hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. In Deutschland arbeiten immer mehr Menschen in exportorientierten Betrieben. Ein Vergleich auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels macht deutlich, wie unterschiedlich sich die Lohnhöhe und die Anteile an den Beschäftigten in exportierenden und nicht exportierenden Betrieben entwickelt haben.



Der Export ist eine wichtige Säule der deutschen Wirtschaft. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes haben deutsche Unternehmen im Jahr 2011 Waren und Güter im Wert von über einer Billion Euro exportiert. Dieses gigantische Exportvolumen ist das Resultat einer auch weiterhin anhaltenden Internationalisierung und einer hohen Wettbewerbsfähigkeit der hiesigen Wirtschaft. Heute erwirtschaften fast 30 Prozent aller Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe einen Teil ihres Umsatzes im Ausland.

Der durchschnittliche Anteil der Exporte am Gesamtumsatz ist im Verarbeitenden Gewerbe im Zeitraum von 1996 bis 2008 von knapp unter 20 Prozent auf 30 Prozent gestiegen. Der Anteil exportierender Betriebe ist im gleichen Zeitraum ebenfalls um 10 Prozentpunkte gestiegen und betrug im Jahr 2008 rund 27 Prozent. Trotz erwarteter Handelseinbrüche mit Ländern innerhalb der Europäischen Union bleibt die Exportwirtschaft in naher Zukunft weiterhin von zentraler Bedeutung für den heimischen Arbeitsmarkt.

Exportbetriebe zahlen höhere Löhne

Eine Analyse auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels zeigt, inwieweit sich exportierende Betriebe von solchen unterscheiden, die ausschließlich für den heimischen Markt produzieren (vgl. hierzu den Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 72 sowie den Kasten „Datenbasis IAB-Betriebspanel“). So zahlen exportierende Betriebe selbst dann noch fünf bis zehn Prozent höhere Löhne, wenn der Lohnunterschied um strukturelle Einflussfaktoren wie beispielsweise regionale und branchenspezifische Unterschiede oder Unterschiede in der Beschäftigtenstruktur bereinigt wird.

Unsere Ergebnisse zeigen allerdings auch, dass der berechnete Lohnunterschied stark von der Arbeitsproduktivität in den exportierenden Betrieben abhängt. Die Frage nach der Kausalität bleibt jedoch offen: So könnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in exportierenden Betrieben einem höheren Leistungsdruck ausgesetzt sein, der sie zu höherer Arbeitsproduktivität anspornt. Eine höhere Arbeitsproduktivität in exportierenden Betrieben könnte aber auch durch eine bessere Selektion seitens der Betriebe bei der Auswahl des Personals erklärt werden.

Datenbasis IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Arbeitsnachfrage. Dabei werden jährlich rund 16.000 Betriebe aller Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige in persönlich-mündlichen Interviews befragt. Grundgesamtheit sind Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Das Betriebspanel gibt es seit 1993 für Westdeutschland und seit 1996 für Ostdeutschland. Es bildet als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen enthält das IAB-Betriebspanel ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema mit einem aktuellen politischen oder wissenschaftlichen Bezug. Die Information zur Exporttätigkeit wird retrospektiv erhoben, das heißt sie bezieht sich auf das letzte abgeschlossene Jahr unmittelbar vor der Befragung.

Mehr zum IAB-Betriebspanel vgl. Fischer et al. (2009) oder auf der Internetseite des IAB unter: www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx

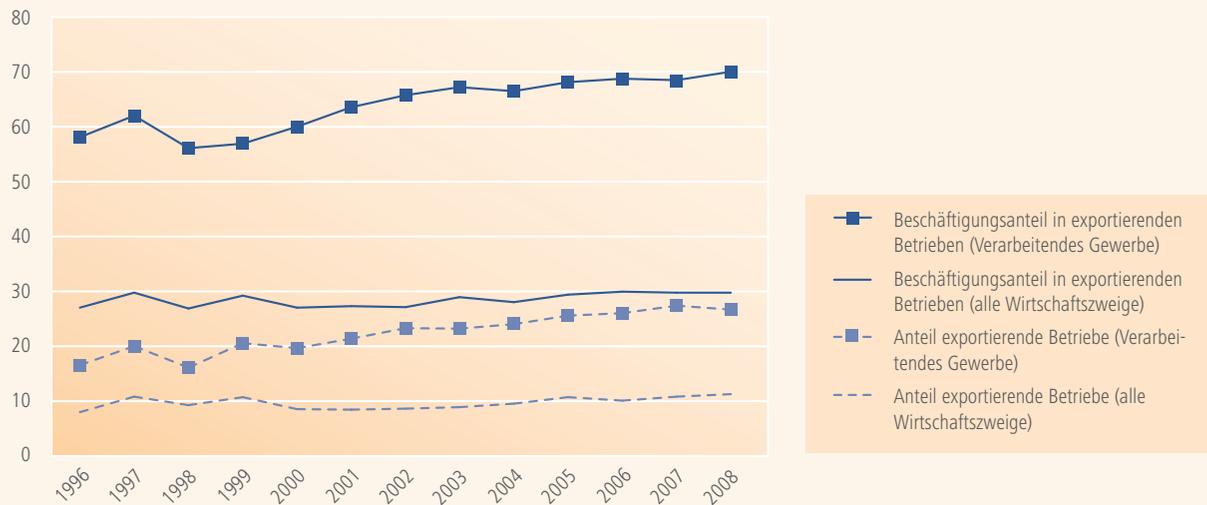
Mit Daten aus der Beschäftigtenstatistik wurde das Betriebspanel ergänzt. Hierzu wurden verschiedene Informationen für alle sozialversicherungspflichtig- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, die am 30.6. des Erhebungsjahres in einem Panelbetrieb beschäftigt waren, auf Betriebsebene aggregiert. Diese sogenannten integrierten Betriebs- und Personendaten (LIAB) sind aktuell nur bis zum Jahr 2008 verfügbar.

Mehr Informationen finden Sie unter: fdz.iab.de/de/Integrated_Establishment_and_Individual_Data/LIAB.aspx

Abbildung 1

Beschäftigungs- und Betriebsanteil von exportierenden Betrieben 1996 bis 2008

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

© IAB

Anteil der Beschäftigten in exportierenden Betrieben steigt

Wie abhängig der gesamte Arbeitsmarkt vom Export ist, lässt sich nur indirekt über den relativen Beschäftigungsanteil von Arbeitern in exportierenden Betrieben ermitteln. Eine direkte Zuordnung von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines Betriebs zu exportspezifischen Arbeitsschritten ist nicht möglich. Auf der Basis von Befragungsdaten des IAB-Betriebspanels wird der Anteil der Beschäftigten in exportierenden Betrieben im Vergleich zum Anteil der Beschäftigten in nicht exportierenden Betrieben berechnet.

Danach war im Jahr 2008 fast jeder dritte Arbeitnehmer in einem exportierenden Betrieb angestellt (vgl. Abbildung 1). In die Klasse der „Exporteure“ fallen dabei alle Betriebe, die im betreffenden Zeitraumangaben, einen Teil ihrer Umsätze durch Warenabsatz im Ausland erzielt zu haben. Der Beschäftigungsanteil der Exporteure wurde für jeden Zeitpunkt gesondert berechnet, sodass verfolgt werden kann, wie sich diese Größe über die Zeit hinweg entwickelt.

Für das Verarbeitende Gewerbe zeichnet sich deutlich ein steigender Trend ab: Im Jahr 1996 waren dort schon

beinahe 60 Prozent der Arbeitnehmer in exportierenden Betrieben beschäftigt. Ihr Anteil stieg im Zeitverlauf sogar um weitere zehn Prozentpunkte auf insgesamt 70 Prozent im Jahr 2008. Diese Entwicklung ist weniger durch eine verstärkte Exportorientierung von Betrieben zu erklären, die bereits im Ausfuhrhandel tätig waren, sondern größtenteils der zunehmenden Zahl an Exporteuren zuzuschreiben. Sie stieg im Verarbeitenden Gewerbe zwischen 1996 und 2008 um zehn Prozentpunkte auf fast 30 Prozent. Da exportierende Betriebe zudem im Durchschnitt größer sind als nicht exportierende Unternehmen, steigt die Zahl der Arbeitnehmer in exportierenden Unternehmen erheblich an.

Berechnet man den Anteil der Beschäftigten in exportierenden Betrieben für alle Wirtschaftszweige, ergibt sich für den Zeitraum zwischen 1996 und 2008 ein nahezu konstanter, allerdings sehr beträchtlicher Anteil von etwa 30 Prozent. Betrachtet man die Entwicklung der Zahl der exportierenden Betriebe für alle Wirtschaftszweige zwischen 1996 und 2008, ergibt sich ein ähnliches Bild: Ihr Anteil an allen Betrieben bleibt mit zehn Prozent ebenfalls konstant, aber verhältnismäßig klein.

Höhere Löhne in exportierenden Betrieben haben verschiedene Ursachen

Die Wahl des Arbeitsplatzes hängt nicht zuletzt von der Bezahlung ab. Ein Arbeitnehmer in einem exportierenden Betrieb erhält bei vergleichbarer Qualifikation einen durchschnittlich bis zu zehn Prozent höheren Lohn als ein Arbeitnehmer in einem Betrieb, der ausschließlich für den heimischen Markt produziert. Die Arbeit in größeren exportierenden Betrieben scheint sich also auf den ersten Blick mehr zu lohnen. Inwieweit diese höhere Entlohnung allerdings von anderen Faktoren wie beispielsweise der individuellen Leistung der Beschäftigten abhängt, ist nicht ohne weiteres ersichtlich. Deshalb werden in vier verschiedenen Modellen schrittweise regionale und branchenspezifische Effekte sowie Effekte der Beschäftigtenstruktur und der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität auf die Lohndifferenz berechnet und einzeln quantifiziert.

In einem ersten Schritt wird das einfache Lohndifferenzial berechnet als durchschnittliche Entlohnung in exportierenden Betrieben im Vergleich zur durchschnittlichen Entlohnung in nicht exportierenden Betrieben. Sonstige Einflussgrößen werden nicht berücksichtigt. Das Lohndifferenzial fällt in diesem Fall mit 43 Prozent im Jahr 1996 nicht nur sehr groß aus, sondern schwankt auch stark über die Zeit hinweg (vgl. Abbildung 2 auf Seite 73). So betrug der Unterschied zwischen den Durchschnittslöhnen in exportierenden Betrieben und in nicht exportierenden Betrieben im Jahr 2007 bereits 68 Prozent.

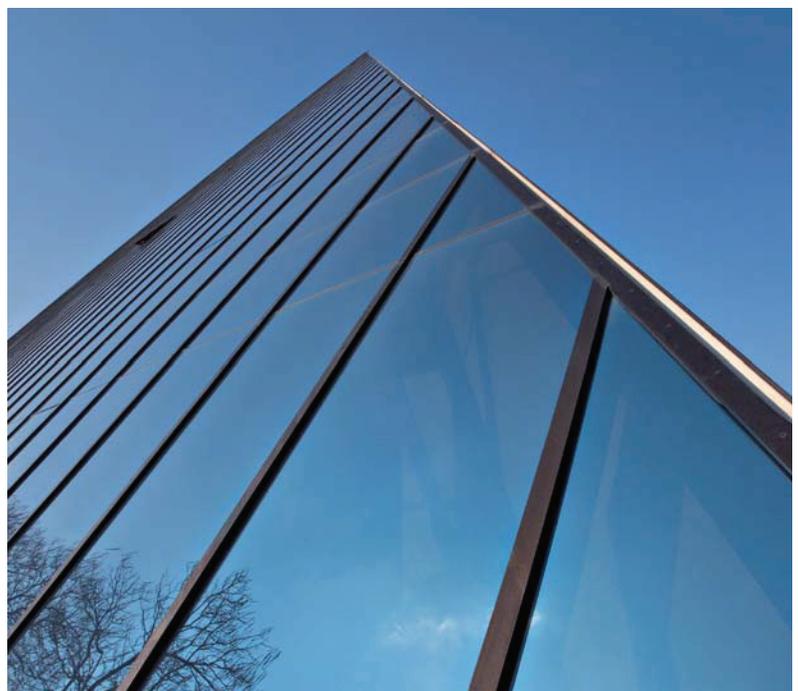
Rechnet man in einem zweiten Schritt regionale und branchenspezifische Effekte heraus, dann sinkt das Lohndifferenzial bereits beträchtlich auf 38 Prozent im Jahr 1996. Danach steigt das Lohndifferenzial erst an und fällt dann auf 35 Prozent im Jahr 2001.

Den größten Einfluss hat allerdings die Beschäftigungsstruktur. Sie berücksichtigt neben der Qualifikationsstruktur auch den Anteil der weiblichen und der ausländischen Beschäftigten, den Anteil an kurzfristig und in Teilzeit Beschäftigten sowie den Anteil der Beschäftigten mit mittlerer Berufserfahrung. Wird das Lohndifferenzial im dritten Schritt sowohl um regional- und branchenspezifische Effekte als auch um besagte Effekte der

Beschäftigungsstruktur bereinigt, dann schrumpft es auf sieben Prozent im Jahr 1996. Der Grund hierfür liegt darin, dass exportierende Betriebe eine ganz andere Beschäftigungsstruktur aufweisen als solche, die ausschließlich für den heimischen Markt produzieren. Vor allem das höhere Qualifikationsniveau erklärt einen großen Teil dieses zunächst beträchtlichen Lohnunterschiedes. Auch Größeneffekte können eine wichtige Rolle spielen und müssen in der Analyse berücksichtigt werden.

Auffallend ist der deutlich steigende Trend über die Zeit hinweg. Bis zum Jahr 2001 schwankt der Lohnunterschied um die Sieben-Prozent-Marke. Im Vergleich der Jahre 2000 und 2001 bricht das Lohndifferenzial stark ein, erholt sich aber rasch und erreicht im Jahr 2005 mit 13 Prozent seinen Höchststand, bevor es bis zum Jahr 2008 wieder auf knapp unter zehn Prozent sinkt. Alle Werte sind statistisch signifikant.

Berücksichtigt man in einem vierten Schritt zusätzlich die durchschnittliche Arbeitsproduktivität, dann verringert sich das Lohndifferenzial erneut auf drei Prozent im Jahr 1996. Einige der berechneten Werte sind jedoch nicht mehr statistisch signifikant, sodass Lohnunterschiede zwischen beiden Gruppen nicht mehr nachweisbar sind.



Darüber hinaus gibt es weitere mögliche Erklärungen, die in der Analyse nicht berücksichtigt sind. So könnten sich Lohndifferenzen beispielsweise aus unterschiedlichen Kapitalintensitäten ergeben.

Fazit

Auf den ersten Blick bezahlen exportierende Unternehmen einen beträchtlich höheren Lohn als nicht exportierende Unternehmen. Wird die Lohndifferenz um regional-, branchen- und beschäftigungsspezifische Effekte bereinigt, dann schrumpft sie auf allerdings noch immer beachtliche fünf bis zehn Prozent. Bei der Wahl des Arbeitgebers sollten Arbeitnehmer jedoch nicht nur auf die Höhe des Lohns achten. Sie sollten auch die Anforderungen ihres zukünftigen Berufs berücksichtigen. Wenn man beispielsweise die durchschnittliche Arbeitsproduktivität in die Analyse einbezieht, wird der Lohnunterschied erheblich kleiner und verschwindet teilweise sogar gänzlich.

Eine kausale Beziehung zwischen der Exportorientierung und den beobachteten Lohnunterschieden kann

Daten und Methoden

Der prozentuale Lohnunterschied zwischen exportierenden und nicht exportierenden Betrieben wird auf Basis des IAB-Betriebspanels ausgewiesen.

Die Analyse bezieht sich im ersten Schritt (I) auf die in den Daten beobachteten Durchschnittslöhne. Durchschnittslöhne wurden als Summe der betrieblichen Lohn- und Gehaltssumme je Arbeitnehmer relativ zur Anzahl an Betrieben berechnet.

In den Schritten (II) bis (IV) wird für verschiedene beobachtbare Betriebsunterschiede durch eine Regressionsanalyse kontrolliert. Eine Regressionsanalyse legt dar, inwieweit Lohnunterschiede durch strukturelle Unterschiede verursacht werden. Diese Methode hat den Vorteil, dass verschiedene Einflussfaktoren voneinander getrennt betrachtet werden können. Beispielsweise können höhere Löhne in exportierenden Betrieben auf ein höheres Qualifikationsniveau der Belegschaft zurückzuführen sein. Eine Regressionsanalyse erlaubt in diesem Fall den „Exporteffekt“ vom „Qualifikationseffekt“ zu trennen.

Die Regression wird für jedes Jahr getrennt durchgeführt, bei der der Zusammenhang zwischen durchschnittlichem Betriebsreallohn (abhängige Variable) und einem Exportindikator (interessierende Variable) gemessen wird. Der Exportindikator gibt an, ob ein Betrieb exportiert oder nicht.

Im zweiten Schritt (II) werden als sogenannte Kontrollvariablen Industrie- und Bundeslandindikatoren verwendet.

Im dritten Schritt (III) wurden zusätzlich die relativen Anteile der Ausbildungsgruppen sowie der Anteil von Frauen, Teilzeitbeschäftigten, Ausländern, Angestellten, Mitarbeitern mit befristeten Verträgen sowie die mittlere Berufserfahrung und die Betriebsgröße in die Analyse mit aufgenommen.

Im vierten Schritt (IV) wird zusätzlich für die durchschnittliche Produktivität der Betriebe kontrolliert.



Abbildung 2

Lohnunterschied zwischen exportierenden und nicht exportierenden Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes

in Prozent



Anmerkung: Außer den Werten für die Jahre 1996, 1998, 2001 und 2008 in Reihe (IV) sind alle Gruppenunterschiede mindestens auf dem 5%-Niveau signifikant.

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

©IAB

nicht abgeleitet werden. Es ist nicht ersichtlich, ob Betriebe wegen ihrer Exportaktivitäten höhere Löhne bezahlen, oder ob sie erst aufgrund höherer Löhne in der Lage sind, ihre Produktivität und Produktqualität auf ein international konkurrenzfähiges Niveau zu steigern.

Insgesamt hat die Bedeutung der vom Export abhängigen Betriebe in den letzten Jahren stark zugenommen. Diese Entwicklung betrifft vor allem das Verarbeitende Gewerbe, in dem ein immer größerer Teil der Beschäftigten in international tätigen Betrieben angestellt ist.

Literatur

Fischer Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Andrea (2009): The IAB Establishment Panel – things users should know. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 129, H. 1, S. 133-148.

Statistisches Bundesamt (2012): Deutsche Ausfuhren im Jahr 2011: +11,4 % gegenüber 2010, Pressemitteilung vom 8. Februar 2012 – 44/12.

Die Autoren



Andreas Hauptmann

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB.

andreas.hauptmann@iab.de



Dr. Hans-Jörg Schmerer

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB.

hans-joerg.schmerer@iab.de