

KOMMENTAR

Erwerbstätigkeit kann weiter steigen
Deutschlands Arbeiter werden alt: Kein anderes Industrieland verliert in den nächsten Jahren so viele Erwerbsfähige. Ein dramatischer Fachkräfteengpass könnte zum größten Wachstumshindernis werden. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt aber, dass Lösungen möglich sind. Seit 2010 hat die Zahl der Erwerbstätigen um fast 1,3 Mio. zugenommen, die Zahl der Arbeitslosen ist nur um weniger als 300 Tsd. zurückgegangen. Somit konnte die Erwerbstätigkeit durch Zuwanderung und verbesserte Erwerbsquoten, insbesondere von Frauen und Älteren, um fast 1 Mio. gesteigert werden. Dies zeigt, welche Potenziale vorhanden sind. Um diese auch in der Zukunft nutzen zu können, müssen Zuwanderer zunächst herzlich empfangen und dann schnell in den Arbeitsmarkt integriert werden. Außerdem muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessert werden. Besonders bedeutsam ist die Beschäftigung der Älteren. Damit deren Erwerbsquoten weiter steigen, müssen für die Arbeitnehmer entsprechende Arbeitsanreize vorhanden sein. Gleichzeitig müssen betriebliche Arbeitsabläufe angepasst werden, damit eine produktive Weiterbeschäftigung möglich ist. Diese Anpassungen brauchen Zeit. Deshalb ist es wichtig, heute mit den Umstellungen zu beginnen. Vor diesem Hintergrund sind die von der großen Koalition geplanten Veränderungen im Rentenzugang höchst problematisch. MB

IN DIESER AUSGABE

Die Entwicklung von Überqualifikation unter ost- und westdeutschen Beschäftigten Seite 1-3

Gekommen um zu bleiben?
Die aktuelle Zuwanderung aus Rumänien und Bulgarien Seite 4

ÜBERQUALIFIKATION

Entwicklung der Überqualifikation unter ost- und westdeutschen Beschäftigten

Angesichts des schrumpfenden Arbeitskräfteangebotes durch eine alternde Bevölkerung ist es von zunehmender Bedeutung, bereits vorhandene Qualifikationen von Beschäftigten möglichst effizient einzusetzen. Doch trotz knapper Fachkräfte in einigen Arbeitsmarktsegmenten ist ein Teil der deutschen Beschäftigten im Job formal überqualifiziert.
Von Christina Boll und Julian Sebastian Leppin

In seitens des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (BMFSFJ) sowie der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekten befasst sich das HWWI seit längerer Zeit umfassend mit Umfang, Ursachen und Einkommensfolgen von Überqualifikation. In diesem Artikel sollen einige wesentliche Ergebnisse dargestellt werden. Die Analysen werden mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v28, 1992-2011) durchgeführt. Männer und Frauen, Personen mit mittlerer und hoher Bildung sowie Personen in Ost- und Westdeutschland werden dabei getrennt betrachtet.

Formale Überqualifikation im Job liegt vor, wenn eine Person einen höheren Bildungsabschluss erworben hat als sie für ihre aktuelle berufliche Tätigkeit benötigt. Insofern mit der erworbenen Bildung eine höhere Produktivität einhergeht, sind mit überqualifizierter Beschäftigung nicht ausgeschöpfte Wertschöpfungs- und Einkommenspotenziale verbunden. Überqualifikation kann daher gesamt- und einzelwirtschaftlich nachteilig sein.

Die Messmethoden für Überqualifikation sind vielfältig und können zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu kommen,

ist es daher sinnvoll, mehrere Methoden anzuwenden und deren Ergebnisse zu vergleichen. Wir verwenden erstens die Methode der selbsteingeschätzten Überqualifikation. Diese ist durch eine im SOEP vorhandene Abfrage des für den aktuell ausgeübten Job erforderlich gehaltenen Bildungsniveaus einerseits und des erworbenen Bildungsabschlusses andererseits recht leicht zu konstruieren. Zweitens verwenden wir die Methode der *Realized Matches*. Dieses Konzept vergleicht die erworbene formale Bildung einer Person mit dem Bildungsdurchschnitt in der beruflichen Vergleichsgruppe, der aus der Kombination der Berufsgruppe (ISCO-Zweisteller) mit der beruflichen Stellung gebildet und in Vierjahresabständen aktualisiert wird. Personen mit zweifacher Überqualifikation nach beiden genannten Messmethoden werden gesondert erfasst.

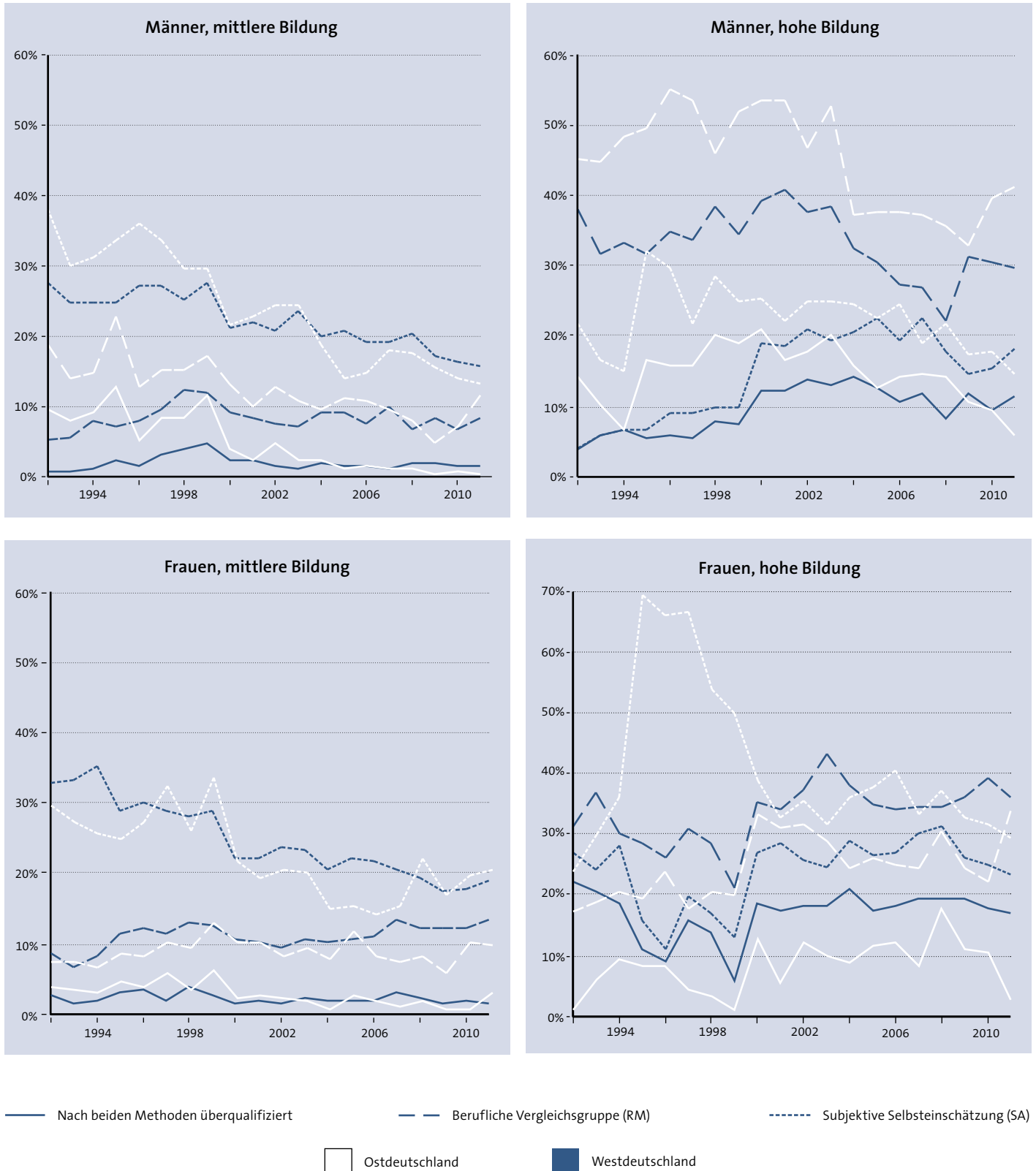
Es zeigt sich, dass Überqualifikation nach dem *Realized Matches*-Kriterium für AkademikerInnen eine größere Rolle spielt als für Personen im mittleren Bildungssegment. Auch zweifache Überqualifikation ist unter AkademikerInnen beiderlei Geschlechts und in beiden Landesteilen Deutschlands häufiger anzutreffen als im mittleren Bildungssegment. Unter ostdeutschen AkademikerInnen sind im

Beobachtungszeitraum rund 10 % bis 20 %, unter westdeutschen AkademikerInnen rund 5 % bis 10 % (Männer) beziehungsweise

rund 20 % (Frauen) nach beiden Kriterien überqualifiziert. Selbsteingeschätzte Überqualifikation hatte im Jahrzehnt nach der

Wende in Ostdeutschland meist eine höhere Bedeutung als in Westdeutschland, die Unterschiede haben sich jedoch angeglichen.

Anteil der überqualifiziert Beschäftigten an allen Beschäftigten (%) im Zeitraum 1992-2011 nach Geschlecht, Bildung, Region und Messmethode



Quellen: SOEP v28, 1992-2011, Berechnungen HWWI.

Zudem schätzen sich Frauen selbst eher häufiger als überqualifiziert ein als Männer – ein Befund, der in Ostdeutschland noch ausgeprägter ist als in Westdeutschland (siehe Abbildung).

Im Zeitablauf reagiert der Umfang gemessener Überqualifikation auf Arbeitsmarktveränderungen. Nach dem Konzept der *Realized Matches* sinkt das Ausmaß der Überqualifikation beispielsweise, wenn der Zustrom Höherqualifizierter zu einem Anstieg des Bildungsdurchschnitts unter den Beschäftigten führt und dadurch die Qualität des *Jobmatches* der bis anhin überqualifizierten Beschäftigten verbessert. So war im Zeitraum 2003 bis 2008 die Arbeitslosenquote der AkademikerInnen in Ost- und Westdeutschland rückläufig. Zugleich sank der Anteil der nach dem *Realized Matches*-Kriterium überqualifizierten AkademikerInnen in beiden Landesteilen. Auch der Anstieg der Hochschulabsolventenzahl ab 2002 hat offenbar eher in Richtung einer Verbesserung anstatt einer Verschlechterung der *Matching*-Qualität gewirkt, da dank der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung bis zur Rezession 2008/2009 und den zudem anziehenden Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft der Akademikerzustrom vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden konnte. Für die selbst eingeschätzte Überqualifikation spielen unterschiedliche Selbstwahrnehmungen eine Rolle, die sich eher langfristig ändern. So könnte zum Beispiel der höhere Anteil selbsteingeschätzter Überqualifikation in Ostdeutschland mit den unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmalen Ost- und Westdeutscher zusammenhängen.¹

Vergleicht man die durchschnittliche Lohnentwicklung der Überqualifizierten nach den drei hier beschriebenen Formen mit der Durchschnittslohnentwicklung aller Beschäftigten für den Zeitraum 1992 bis 2011, zeigt sich, dass die Löhne der ausschließlich nach dem *Realized Matches*-Kriterium Überqualifizierten den Gesamtlöhnen in Höhe und Verlauf sehr nahe sind.² Ausschließlich selbsteingeschätzte Über-

qualifizierte verdienen hingegen (bis auf vereinzelte Ausnahmejahre) unterdurchschnittlich. Drei Erklärungen für dieses Ergebnis sind möglich. Die vergleichsweise geringe Bildung selbsteingeschätzter Überqualifizierter könnte mit einem Produktivitätsnachteil verbunden sein, der den Verdienstsachteil erklärt. So weisen ausschließlich subjektive Überqualifizierte im Mittel eine um rund vier Jahre geringere Zahl an Bildungsjahren auf als Personen, die ausschließlich nach dem *Realized Matches*-Kriterium überqualifiziert sind. Weiterhin könnten formal korrekt *gemachte* Personen Kompetenzen oder Weiterbildungen aufweisen, die die subjektive Einschätzung der Überqualifikation im Job begründen, ohne zu einem formal höheren Bildungsabschluss zu führen. Drittens besteht die Möglichkeit, dass die selbsteingeschätzte Überqualifikation nicht Ursache, sondern Folge des niedrigen Einkommens ist.

Zweifache Überqualifikation, sowohl in eigener Einschätzung als auch gemessen am Bildungsdurchschnitt der beruflichen Vergleichsgruppe, geht mit den niedrigsten Durchschnittslöhnen innerhalb der hier betrachteten Messmethoden von Überqualifikation einher. Vor allem AkademikerInnen können von der höheren Ausstattung mit Bildungsjahren, die sie im Vergleich zu den nur in subjektiver Selbsteinschätzung Überqualifizierten aufweisen, offenbar nicht profitieren. Hierfür kommen Selektionsprozesse in Betracht: Weniger produktive Personen könnten sich in Jobs einwählen, für die sie – gemessen am Bildungsdurchschnitt ihrer KollegInnen – überqualifiziert sind; ihre produktivitätsadäquat bemessene geringere Entlohnung könnte sie zur Selbsteinschätzung von Überqualifikation veranlassen.

Die Befunde sind daher nicht zwingend ein Beleg für Arbeitsmarktunvollkommenheiten. Allokationsprozesse sind so lange effizient, wie Beschäftigte nach ihrer Produktivität entlohnt werden. Formale Überqualifikation signalisiert Ineffizienzen am Arbeitsmarkt nur unter der Annahme, dass Bildungszertifikate die Produktivität der

Arbeitskraft perfekt spiegeln. Das formale *Mismatch* verweist dann eher auf Probleme im Bildungssystem („Inflation der Titel“). Daneben kann die Frage der Definition von Überqualifikation als Herausforderung angesehen werden. Frauen sind in der Regel dann stärker betroffen, wenn sich auf die selbsteingeschätzte Überqualifikation fokussiert wird. Nach dem *Realized Matches*-Kriterium hingegen sind Männer in beiden Bildungsgruppen und Regionen meist ebenso stark oder sogar stärker tangiert. Ökonomisch relevant ist aus unserer Sicht jedoch vor allem die Gruppe der zweifach Überqualifizierten, die insbesondere unter AkademikerInnen recht hohe Anteile aufweist: Hier fällt das *Matching*-Problem mit dem größten Einkommensnachteil zusammen.

¹ Institut für Demoskopie Allensbach (IfD): Die gegenseitige Wahrnehmung Ost- und Westdeutscher. Allensbacher Repräsentativumfrage im Auftrag der Hochschulinitiative Neue Bundesländer, Kurzbericht, 2012.

² Zu beachten ist allerdings, dass hiermit keine Aussage über den Lohnabstand zu korrekt *gemachten* Personen gemacht ist. Denn zum einen umfassen die Gesamtlöhne auch jene der Überqualifizierten, zum anderen können nur multivariate Analysen Aufschluss über den eigenständigen Effekt von Überqualifikation gegeben alle anderen Einflussfaktoren geben. Entsprechende Analysen zeigen, dass auch mit Überqualifikation nach *Realized Matches* eine signifikante Lohnstrafe einhergeht (vgl. Boll/Leppin 2014, siehe Publikationen).

PUBLIKATIONEN

Boll, C.; Leppin, J. (2014): Formale Überqualifikation unter west- und ostdeutschen Beschäftigten, *Wirtschaftsdienst* 94 (1), 50-57.

Boll, C.; Leppin, J. (2014): Overeducation among graduates: An overlooked facet of the gender pay gap? Evidence from East and West Germany, *HWWI Research Paper 147*, Hamburg, sowie SOEPpaper 627, Berlin. Download unter: http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI_Research_Paper_147.pdf und http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.438537.de/diw_sp0627.pdf

Boll, C.; Leppin, J. (2013): Unterwertige Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern – Umfang, Ursachen, Einkommenseffekte und Beitrag zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke, *HWWI Policy Paper 75*, Hamburg. Download unter: http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI-Policy_Paper_75.pdf

Gekommen um zu bleiben?

Die aktuelle Zuwanderung aus Rumänien und Bulgarien

Seit 2010 verzeichnet Deutschland wieder eine substantielle Nettozuwanderung aus dem Ausland, die vor allem durch eine starke Zuwanderung aus Osteuropa getrieben wird. Damit verbunden sind aktuell kontroverse Diskussionen über die Einwanderung von Rumänen und Bulgaren, die sich mit möglichen negativen Implikationen für den deutschen Wohlfahrtsstaat befassen. Von Dragos Radu und Max F. Steinhardt

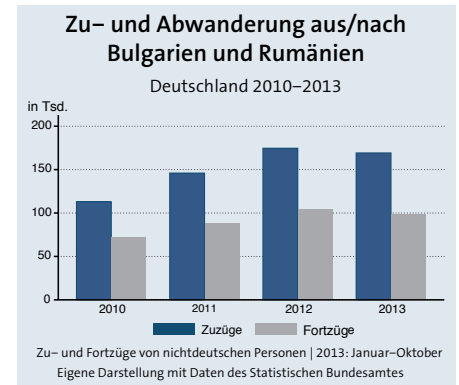
Sowohl in den Medien als auch seitens der Politik wird wiederholt das Bild der sogenannten „Armutsmigranten“ bemüht, die nach Deutschland kommen, um Sozialleistungen zu beziehen. Eine Reihe deutscher Ökonomen hat bereits (teilweise erfolgreich) versucht, die Debatte zu versachlichen, indem sie anhand von Statistiken darauf hingewiesen haben, dass der Großteil der Zuwanderer aus Rumänien und Bulgarien in Deutschland arbeitet und nur ein geringer Anteil Sozialleistungen bezieht.

Ein weiterer Aspekt, der in der öffentlichen Diskussion oft nicht adäquat berücksichtigt wird, ist, dass es bei der besagten Migration Bewegungen in beide Richtungen gibt. Anders ausgedrückt, Migration ist keine Einbahnstraße. So stehen den Zuzügen aus Rumänien und Bulgarien substantielle Rückwanderungen gegenüber (siehe Abbildung). Im Saldo ergibt sich eine stetig steigende Nettozuwanderung, die nach den bisher vorliegenden Zahlen im Jahr 2013 einen neuen Höhepunkt erreicht haben dürfte. Das temporäre Muster der Migration hat wichtige Implikationen für die angesprochene Diskussion. So sind die fiskalischen und ökonomischen Effekte der Zuwanderung stark davon abhängig, wie lange Zuwanderer in Deutschland verbleiben und inwiefern sich Rückwanderer von denjenigen Migranten unterscheiden, die sich für einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland entscheiden.

Neue Erkenntnisse hierzu liefert eine Studie von Kuhlenkasper und Steinhardt (2012), die im Rahmen des NORFACE Projektes TEMPO (*Temporary Migration,*

integration and the role of Policies) erstellt wurde. Die empirische Analyse basiert auf Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) und fokussiert sich auf alle Personen mit einem direkten Migrationshintergrund. Die empirischen Auswertungen zeigen, dass individuelle Auswanderungsentscheidungen stark von den Bedürfnissen des jeweiligen Lebensabschnittes geprägt sind. Beispielsweise entscheiden sich Personen mit Kindern im Schulalter seltener für eine Auswanderung, während mit dem Eintritt ins Rentenalter überproportional häufig eine Rückwanderung verbunden ist. Gründe für Letzteres sind geringere Lebenshaltungskosten in der Herkunftsregion sowie die steigende Bedeutung sozialer und familiärer Netzwerke im Alter. Ein weiteres Ergebnis der ökonomischen Analyse ist, dass unter den Auswanderern nicht erwerbstätige und arbeitslose Personen überrepräsentiert sind. Dies steht im Einklang mit der neoklassischen Theorie der „*failed migration*“, die besagt, dass diejenigen Migranten in ihre Heimatländer zurückkehren, die nicht den erhofften Erfolg auf dem Arbeitsmarkt des Empfängerlandes haben.

In einer weiteren Untersuchung aus dem TEMPO-Projekt wird der Frage nachgegangen, inwiefern die Einstellung der inländischen Bevölkerung im Aufnahmeland die Bleibeabsichten von Zuwanderern beeinflusst (vgl. De Coulon et al. 2014). Die Studie bezieht sich auf das Verhalten rumänischer Migranten in Italien, das schon seit der Jahrtausendwende eine starke Zuwanderung aus Rumänien verzeichnet. Anhand von Daten, die im Auftrag der rumänischen



Regierung erhoben wurden, zeigen die Autoren, dass eine negative Haltung gegenüber Zuwanderern einen substantiellen Effekt auf Rückwanderungsabsichten hat. Die empirischen Schätzungen deuten darauf hin, dass bei einem plötzlichen Anstieg von ausländerfeindlichen Ressentiments insbesondere diejenigen Migranten ihre Bleibeabsichten anpassen, die bisher noch keine Erfahrungen mit Ausländerfeindlichkeit gemacht haben. Dies zeigt exemplarisch, dass populistisch geführte Debatten über Zuwanderung nicht nur potenzielle Zuwanderer im Ausland abschrecken, sondern auch die Bleibeabsichten der bereits im Land lebenden Migranten negativ beeinflussen können.

RESEARCH PAPER

Kuhlenkasper, T., Steinhardt, M. F. (2012): Who leaves and when? Selective outmigration of immigrants from Germany, *HWWI Research Paper 128*, Hamburg. Download unter: http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI-Research-Paper-128.pdf

De Coulon, A., Radu, D., Steinhardt, M. F. (2013): Pane e Cioccolata: The Effects of Native Attitudes on Return Migration, *HWWI Research Paper 146*. Hamburg. Download unter: http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI_Research_Paper_146.pdf