

Verwertung beruflicher Qualifikationen im Kontext der Mobilität nach Deutschland

Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018



ANA SANTIAGO VELA
Wiss. Mitarbeiterin im
Arbeitsbereich »Qualifikation,
berufliche Integration und
Erwerbstätigkeit« im BIBB

Die internationale Mobilität von Beschäftigten spielt eine immer wichtigere Rolle im Rahmen der weltweiten Vernetzung. Allerdings ist ihre Mobilität beschränkt, da im Bildungsverlauf erworbene Qualifikationen meist einen landesspezifischen Kontext besitzen und daher im Ausland häufig nicht in vollem Umfang verwertet werden können. Dies führt dazu, dass Beschäftigte, die sich im Ausland qualifiziert haben, in Deutschland mitunter Tätigkeiten ausüben, die nicht ihrer Ausbildung entsprechen. Welche Faktoren begünstigen oder hemmen eine solche überqualifizierte Beschäftigung? Der Beitrag untersucht diese Frage mit Daten der aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018.

Überqualifizierung: die (un)verwerteten Qualifikationen

Arbeitskräfte erwerben berufliche Qualifikationen, um diese auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten. Jedoch kann das Anforderungsniveau am Arbeitsplatz von ihrem Qualifikationsniveau abweichen, sodass sie formal über- bzw. unterqualifiziert sind. Überqualifizierung führt dazu, dass Beschäftigte ihre erworbenen Qualifikationen nicht in vollem Umfang verwerten können. Dieses Phänomen wurde sowohl international (vgl. HARTOG 2000) als auch in Deutschland (vgl. ROHRBACH-SCHMIDT/TIEMANN 2016 a) intensiv untersucht. Demnach wirkt sich Überqualifizierung negativ auf das Gehalt und die Arbeitszufriedenheit aus (vgl. u. a. VERHAEST/OMEY 2006). Dabei wird immer wieder bestätigt, dass Migrantinnen und Migranten besonders häufig überqualifiziert beschäftigt sind (vgl. GREEN u. a. 2007).

Bildungsabschlüsse sind landesspezifisch, da die Kenntnisse, die im Rahmen einer Qualifizierung erworben werden, in der Regel an den landesspezifischen Arbeitsmarkt angepasst sind. Institutionelle und kulturelle Unterschiede der Bildungs- und Arbeitsmarktsysteme verschaffen den Beschäftigten eine ortsspezifische Gebundenheit, die ihre Mobilität einschränkt. Gleiche Qualifikationen werden in verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Kenntnissen assoziiert (vgl. HEISIG/SOLGA 2017). Die eingeschränkte Übertragbarkeit der beruflichen Kenntnisse aufgrund ih-

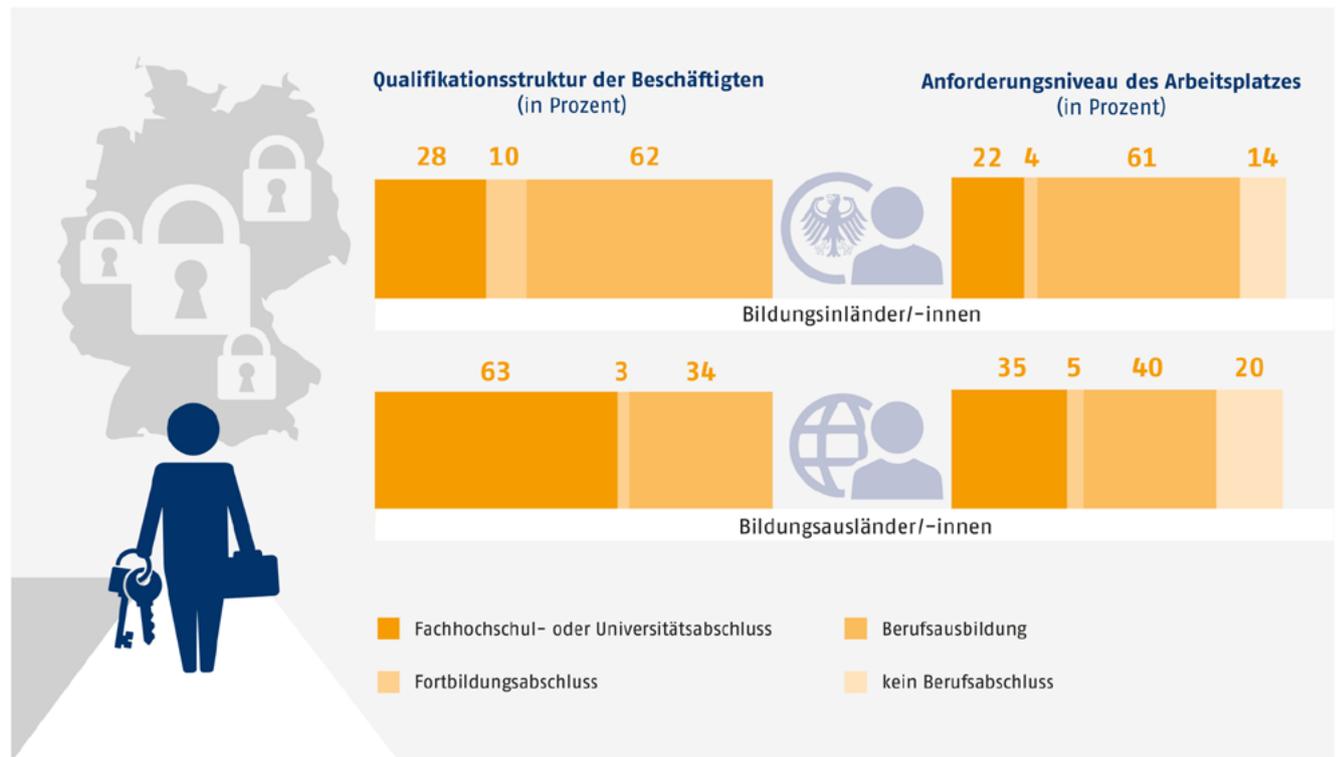
rer Spezifität (sei es auf Landes-, Firmen- oder Tätigkeits-ebene) liefert eine Erklärung dafür, warum Migrantinnen und Migranten ihre Qualifikationen schlechter verwerten können (vgl. ROHRBACH-SCHMIDT/TIEMANN 2016 b) und geringere Löhne erhalten (vgl. BASILIO u. a. 2017).

Sprachkenntnisse des jeweiligen Landes stellen komplementäres Wissen dar, das die Verwertung erworbener Qualifikationen ermöglicht. Unterscheidet sich die Sprache, in der die Qualifikationen erworben wurden, von der am Arbeitsmarkt gesprochenen, ist die Überqualifizierungsrate unter Migrantinnen und Migranten höher (vgl. GREEN u. a. 2007).

Aufgrund der Komplementarität zwischen Sprachkenntnissen und Qualifikationen ist es für die Analyse der Verwertbarkeit von Qualifikationen im Sinne der internationalen Mobilität wichtig, Beschäftigtengruppen nach dem Ort des Qualifikationserwerbs und der Muttersprache zu definieren. Die hier präsentierte Analyse legt den Fokus auf diejenigen Beschäftigten, die ihre Qualifikationen im Ausland erworben haben und deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Damit wird die Frage aufgegriffen, inwiefern diese Gruppe ihre Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Vergleich zu Beschäftigten, deren Muttersprache Deutsch ist und die ihre Abschlüsse in Deutschland erworben haben, verwerten kann und welche Faktoren das Auftreten von Überqualifizierung möglicherweise begünstigen oder hemmen.

Abbildung 1

Verteilung des Qualifikationsniveaus und des Anforderungsniveaus am Arbeitsplatz nach Beschäftigtengruppe



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Berechnungen, gewichtete Angaben, n = 14.693 Beschäftigte mit Ausbildungsabschluss (14.319 Bildungsinländer/-innen, 374 Bildungsausländer/-innen). Abweichungen vom Gesamtwert 100 sind rundungsbedingt.

Datengrundlage und Messung der Überqualifizierung

Die Messung von Überqualifizierung basiert auf einem Abgleich zwischen dem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und dem Qualifikationsniveau des/der Beschäftigten. Vertikale Überqualifizierung liegt vor, wenn das für die Ausübung der Tätigkeit erforderliche Anforderungsniveau niedriger ist als das formale Qualifikationsniveau der beschäftigten Person. Während das Qualifikationsniveau anhand der Angaben der Befragten ermittelt wird, kann das Anforderungsniveau anhand verschiedener Ansätze ermittelt werden (vgl. CHEVALIER 2003). Dieser Beitrag greift auf ein subjektives Verfahren zurück, in dem das Anforderungsniveau durch Selbsteinschätzung der Beschäf-

tigten bestimmt wird. Die Analysen basieren auf der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (vgl. Infokasten). Beschäftigte werden gebeten, ihren Tätigkeiten ein Anforderungsniveau zuzuordnen. Dabei gibt es vier Antwortmöglichkeiten: kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich, abgeschlossene Berufsausbildung (auch schulische Berufsausbildung), Fortbildungsabschluss (Meister- oder Technikerabschluss, Fachschulabschluss etc.) oder Fachhochschul-/Universitätsabschluss. Diese Antworten werden dem höchsten Qualifikationsniveau der Beschäftigten gegenübergestellt, um die Überqualifizierung zu ermitteln. Dabei werden zwei Gruppen verglichen: Beschäftigte, die mindestens eine ihrer beruflichen Qualifikationen im Ausland erworben haben und nicht Deutsch als Muttersprache haben (im Folgenden als Bildungsausländer/-innen bezeichnet)¹, gegenüber denjenigen, die alle ihre Qualifikationen in Deutschland erworben haben und Deutsch als Muttersprache haben (im Folgenden als Bildungsinländer/-innen bezeichnet). Abbildung 1 zeigt

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Die Erwerbstätigenbefragung 2018 ist eine repräsentative computergestützte telefonische (CATI-)Befragung unter 20.000 Kern-erwerbstätigen in Deutschland. Kernerwerbstätige sind mindestens 15 Jahre alt und gehen einer bezahlten Arbeit von mindestens zehn Stunden pro Woche nach. Der Datensatz enthält differenzierte Informationen über Erwerbstätige und Arbeitsplätze in Deutschland sowie zum Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung.

Weitere Informationen: www.bibb.de/arbeit-im-wandel

¹ Die Gruppe der Bildungsausländer/-innen setzt sich primär aus Personen aus europäischen Ländern (etwa 62 %) und Russland (22 % zusammen mit anderen asiatischen postsowjetischen Staaten) zusammen. In der Gruppe der europäischen Länder haben wiederum etwa 30 % der Beschäftigten ihre Qualifikationen in Polen erworben.

die Verteilung des Qualifikationsniveaus und des Anforderungsniveaus des Arbeitsplatzes der beiden Gruppen. Da Beschäftigte ohne Berufsabschluss definitionsbedingt nicht überqualifiziert beschäftigt sein können, wurden sie von der Analyse ausgenommen. Selbstständige wurden ebenfalls nicht berücksichtigt.

Die Gruppe der Beschäftigten mit ausländischen Qualifikationen und nicht deutscher Muttersprache ist mit einem Anteil von 63 Prozent häufiger in der höheren Qualifikationsebene repräsentiert als die Vergleichsgruppe, in der 28 Prozent einen tertiären Bildungsabschluss aufweisen. Dagegen ist der Unterschied beim Anforderungsniveau »Fachhochschul- oder Universitätsabschluss« in den beiden Gruppen deutlich geringer (22% für Bildungsinländer/-innen und 35% für Bildungsausländer/-innen), was auf ein häufigeres Auftreten von Überqualifizierung unter Bildungsausländer/-innen hindeutet. Die Verbreitung des Berufsbildungssystems in Deutschland zeigt sich in diesem erwartungsgemäß höheren Anteil von Bildungsinländerinnen und -inländern auf der mittleren Qualifikationsebene (62% mit Berufsausbildung und 10% mit Fortbildung gegenüber jeweils 34% und 3% unter Bildungsausländern/-innen). Dabei ist zu berücksichtigen, dass viele Abschlüsse, die in Deutschland durch eine Berufsausbildung erworben werden, in anderen Ländern akademische Abschlüsse sind. Bei der Arbeitsplatzanforderung auf der mittleren Qualifikationsebene reduziert sich hingegen der Unterschied zwischen den Gruppen. Einfacherarbeitsplätze (kein Berufsabschluss erforderlich) werden häufiger von Bildungsausländerinnen und -ausländern ausgeübt (20% im Vergleich zu 14%).

Aus dieser Gegenüberstellung lässt sich berechnen, dass Bildungsausländer/-innen häufiger überqualifiziert beschäftigt sind (40% im Vergleich zu 25%) und somit ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt schlechter verwerten können.

Einflussfaktoren auf Überqualifizierung bei internationaler Mobilität

Um den eigenständigen Effekt des bildungsausländischen Status auf Überqualifizierung zu untersuchen, müssen über das Qualifikationsniveau hinausgehende Faktoren berücksichtigt werden, die die Überqualifizierungswahrscheinlichkeit beeinflussen können. Zu diesem Zweck werden logistische Regressionsmodelle verwendet, bei denen weitere Faktoren einbezogen werden, die eine Überqualifizierung hemmen oder begünstigen können. In Abbildung 2 (S. 48) sind drei Modelle dargestellt, die Personen- und Arbeitsplatzmerkmale schrittweise in der Analyse berücksichtigen. Dadurch kann untersucht werden, welche Faktoren zusätzlich zu den allgemeinen Einflussfaktoren auf Überqualifizierung den Zusammenhang zwischen bil-

dungsausländischem Status und Überqualifizierung positiv oder negativ verändern, das heißt, welche Faktoren die Überqualifizierungswahrscheinlichkeit von Bildungsausländerinnen und -ausländern verändern. Die Ergebnisse in Form von durchschnittlichen Marginaleffekten lassen sich als prozentuale Veränderungen lesen. Die eingezeichneten Punkte zeigen den Effekt jedes einzelnen Merkmals auf die Wahrscheinlichkeit von Überqualifizierung (vgl. Lesehilfe in Abb. 2).

Modell 1 (blau) beinhaltet zusätzlich zu der zu untersuchenden Variable des bildungsausländischen Status personenbezogene Merkmale wie Geschlecht, Alter und höchsten Bildungsabschluss. Wenn man diese Faktoren kontrolliert, haben Bildungsausländer/-innen ein (um 13,5%) höheres Risiko, überqualifiziert zu sein.

In Modell 2 (orange) werden arbeitsplatzbezogene Merkmale wie Branche, Betriebsgröße und Tätigkeiten am Arbeitsplatz sowie Arbeitsmarkterfahrung und Betriebserfahrung hinzugefügt. Hauptinhalte der Tätigkeiten am Arbeitsplatz basieren auf der Zuordnung (mit Abweichungen) von ROHRBACH-SCHMIDT/TIEMANN (2010), die wiederum dem Schema Routine oder Nicht-Routine von AUTOR u. a. (2003) folgt. Daraus ergeben sich fünf verschiedene Kategorien: nichtroutine-kognitive Tätigkeiten (z. B. forschen, entwickeln, recherchieren), routine-manuelle Tätigkeiten (z. B. messen, prüfen, Maschinen steuern), nichtroutine-manuelle Tätigkeiten (z. B. bewirten, pflegen, betreuen), routine-kognitive Tätigkeiten (z. B. beschaffen, lagern, versenden) und interaktive Tätigkeiten (z. B. ausbilden, erziehen, beraten).

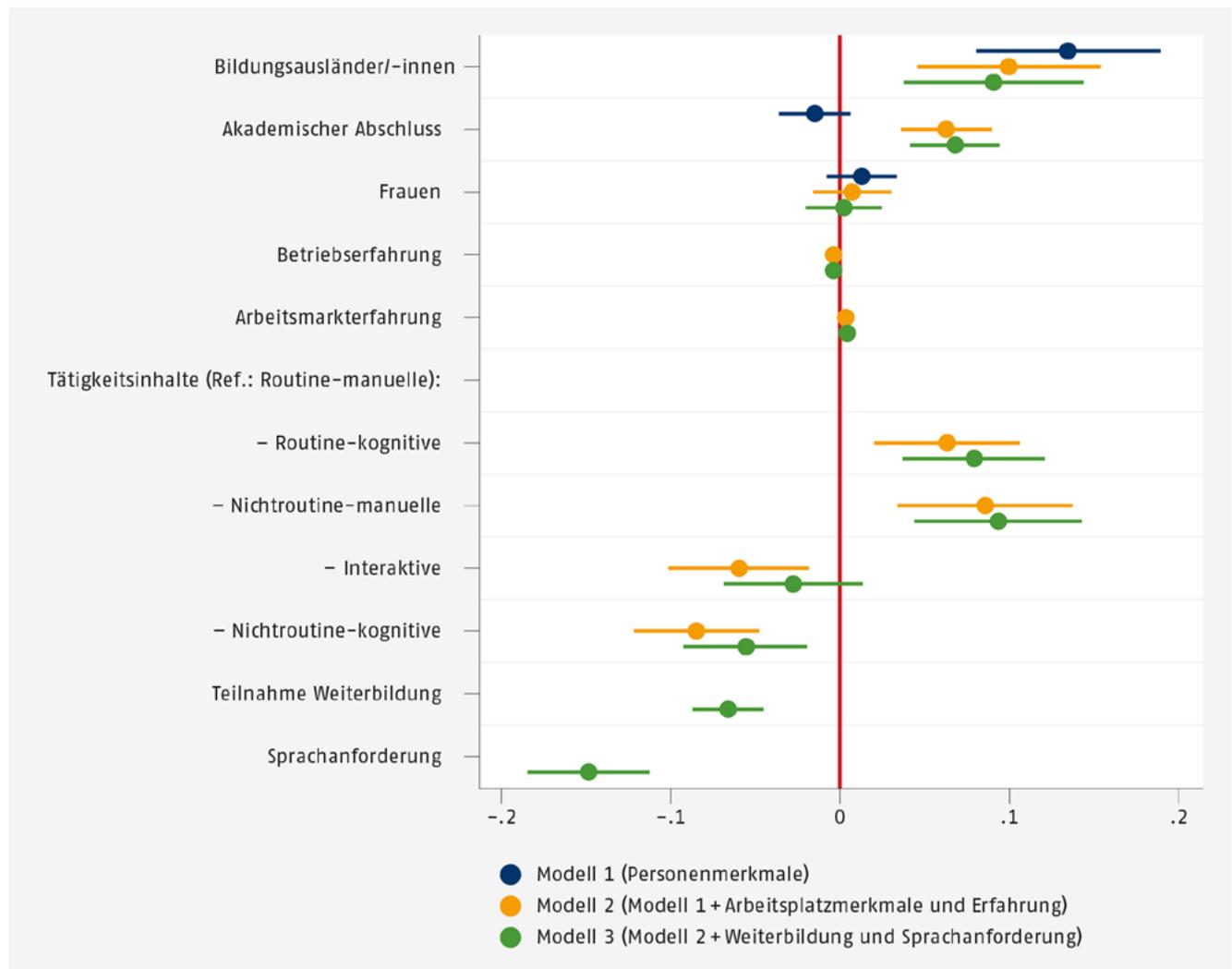
Bildungsausländer/-innen haben in diesem Modell nur noch ein um zehn Prozent höheres Risiko, überqualifiziert beschäftigt zu sein. Darüber hinaus gilt für alle Beschäftigten, dass die Ausübung nichtroutine-kognitiver sowie interaktiver Tätigkeiten am Arbeitsplatz im Vergleich zu routine-manuellen Tätigkeiten (Referenzkategorie) die Wahrscheinlichkeit einer Überqualifizierung senkt. Der Bildungsstatus beeinflusst in großem Umfang die Wahrscheinlichkeit, für die ausgeübte Tätigkeit überqualifiziert zu sein. So sind Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen um 6,3 Prozent wahrscheinlicher überqualifiziert als beruflich ausgebildete Beschäftigte, was mit den Ergebnissen von ROHRBACH-SCHMIDT/TIEMANN (2010) für eine andere Welle der Erwerbstätigenbefragung übereinstimmt. Das unterstreicht den Vorteil eines Berufsabschlusses, ausbildungsadäquat tätig zu sein.

In Modell 3 (grün) werden zusätzlich die Teilnahme an Weiterbildung und die Sprachanforderung am Arbeitsplatz berücksichtigt. Die Sprachanforderung wird auf Ba-

² Die genaue Frage ist »(...) ob Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit Kenntnisse in Deutsch, schriftlichem Ausdruck oder Rechtschreibung benötigen und wenn ja, ob Grundkenntnisse oder Fachkenntnisse«.

Abbildung 2

Wahrscheinlichkeit der Überqualifizierung nach Personen- und Arbeitsplatzmerkmalen



Lesehilfe: Die eingezeichneten Punkte zeigen den Wert der Koeffizienten und die horizontalen Linien das dazugehörige Konfidenzintervall (auf einem 5%-Signifikanzniveau). Der Wert der Koeffizienten stellt den Effekt jedes einzelnen Merkmals auf die Wahrscheinlichkeit von Überqualifizierung dar. Je weiter ein Punkt rechts von der roten Nulllinie entfernt ist, umso mehr erhöht dieses Merkmal die Wahrscheinlichkeit einer Überqualifizierung. Je weiter ein Punkt links von der roten Nulllinie entfernt ist, umso mehr senkt dieses Merkmal die Wahrscheinlichkeit einer Überqualifizierung. Wenn das Konfidenzintervall die Nulllinie miteinschließt, besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen diesem Merkmal und Überqualifizierung.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Berechnungen, gewichtete Daten. Logistische Regressionen, durchschnittliche marginale Effekte und 95%-Konfidenzintervalle, $n = 13.610$; kontrolliert für Alter, Branche und Betriebsgröße (nicht dargestellt), Arbeitsmarkterfahrung und Betriebserfahrung in Jahren.

sis der Antworten der Beschäftigten gemessen² mit den Ausprägungen »keine Deutschkenntnisse erforderlich« und »Grund- oder Fachkenntnisse erforderlich«. Die beiden Faktoren führen dazu, dass die Wahrscheinlichkeit, als Bildungsausländer/-in überqualifiziert beschäftigt zu sein, weiter sinkt (von 10% in Modell 2 auf 9,1% in Modell 3). Ein Teil des Risikos für Überqualifizierung dieser Beschäftigtengruppe lässt sich also durch geringere Teilnahme an Weiterbildung und eine höhere Präsenz an Arbeitsplätzen ohne deutsche Sprachanforderungen erklären. Eine häu-

figere Teilnahme an Weiterbildung und Arbeitsplätze mit Anwendung der deutschen Sprache könnten dieser Gruppe folglich helfen, ihre Überqualifizierung zu reduzieren. Außerdem stellen für alle Beschäftigten Sprachanforderung und Weiterbildung die stärksten Negativeinflüsse auf Überqualifizierung dar: Eine Teilnahme an Weiterbildung senkt die Überqualifizierungswahrscheinlichkeit um 6,6 Prozent, ein Arbeitsplatz, an dem Deutschkenntnisse verwendet werden, sogar um 14,8 Prozent.

Verwertungspotenziale nutzen durch Weiterbildung und deutsche Sprachkompetenz

Die präsentierte Analyse zeigt, dass im Kontext der internationalen Mobilität nach Deutschland Beschäftigte mit nicht deutscher Muttersprache ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen nur eingeschränkt verwerten können, da sie häufiger Arbeiten ausüben, für die sie überqualifiziert sind. Aufgrund der Spezifität der beruflichen Qualifikationen ist die Aneignung ortsgebundener Kenntnisse ein wichtiges Mittel, um die Arbeitsmarktsituation dieser Gruppe zu verbessern. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland kann das Verwertungspotenzial ausländischer Bildungsabschlüsse begünstigen, da durch Weiterbildung landesspezifische Arbeitsmarktkenntnisse erworben werden können. Auch im Hinblick auf die Digitalisierung der Arbeitswelt und die notwendige Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten stellt Weiterbildung ein geeignetes Mittel dar, das berufliche Können an neue Anforderungen anzupassen bzw. um Arbeitsinhalte zu erweitern. Es ist nicht überraschend, dass auch die Landessprache eine entscheidende Rolle spielt. Beschäftigte,

die Tätigkeiten ausüben, für die sie deutsche Sprachkenntnisse benötigen, sind weniger gefährdet, überqualifiziert beschäftigt zu sein. Durch Sprache werden berufliche Kenntnisse vermittelt und angewendet. Sprachkenntnisse als komplementäres Wissen ermöglichen die Verwertung von Qualifikationen. Besonders Bildungsausländer/-innen mit nicht deutscher Muttersprache können ihre Verwertungspotenziale durch deutsche Sprachkompetenzen verbessern, indem sie ihre Zugangschancen zu deutschsprachigen Arbeitsplätzen erhöhen.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht wäre es von Vorteil, die auf dem Arbeitsmarkt einsetzbaren Qualifikationen in größerem Umfang zu verwerten. Anreize zur Weiterbildungsteilnahme sowie ausreichende Angebote für den Erwerb deutscher Sprachkompetenz sollten speziell für die Gruppe der Bildungsausländer/-innen zur Verfügung stehen.

Eine Erweiterung der Analyse der Verwertungsmöglichkeiten ausländischer Qualifikationen kann vielversprechend sein, um ein genaueres Bild dieses Phänomens zu erhalten, beispielweise durch eine differenzierte Betrachtung der Bildungsausländer/-innen nach Berufsgruppen oder nach Regionen der erworbenen Qualifikationen. ◀

Literatur

AUTOR, D. u. a.: The skill content of recent technological change: An empirical exploration. In: *Quarterly Journal of Economics* 118 (2003) 4, S. 1279–1334

BASILIO, L. u. a.: Transferability of Human Capital and Immigrant Assimilation: An Analysis for Germany. In: *Labour* 31 (2017) 3, S. 245–264

CHEVALIER, A.: Measuring over-education. In: *Economica* 70 (2003) 279, S. 509–531

GREEN, C. u. a.: Immigrant Overeducation: Evidence from Recent Arrivals to Australia. In: *Economics of Education Review* 26 (2007) 4, S. 420–432

HARTOG, J.: Over-education and earnings: where are we, where should we go? In: *Economics of Education Review* 19 (2000) 2, S. 131–147

HEISIG, J.; SOLGA, H.: How returns to skills depend on formal qualifications: Evidence from PIAAC (OECD Education Working Papers 163). Paris 2017 – URL: <http://dx.doi.org/10.1787/332a43d7-en> (Stand: 08.06.2018)

ROHRBACH-SCHMIDT, D.; TIEMANN, M.: (Mis-)Matching in Deutschland. Eine Analyse auf der Basis formaler Qualifikationen und Fähigkeiten von Erwerbstätigen. In: *BWP* 39 (2010) 1, S. 34–38 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/6146 (Stand: 08.06.2018)

ROHRBACH-SCHMIDT, D.; TIEMANN, M.: Educational (mis)match and skill utilization in Germany. Assessing the role of worker and job characteristics. In: *Journal of Labour Market Research* 49 (2016a), S. 99–119

ROHRBACH-SCHMIDT, D.; TIEMANN, M.: Limited transferability of human capital across countries – the case of workers with foreign qualifications in Germany (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 174). Bonn 2016b – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8043 (Stand: 08.06.2018)

VERHAEST, D.; OMEY, E.: The impact of overeducation and its measurement. In: *Social Indicators Research* 77 (2006) 3, S. 419–448