

IAB-Kurzbericht

25/2014

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Seit Ende 2011 erlaubt die Beschäftigtenstatistik eine Gegenüberstellung von formaler Qualifikation der Beschäftigten und Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit. Demnach waren im Jahr 2012 rund 63 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland ausbildungsadäquat beschäftigt. Dagegen waren 22 Prozent formal unterqualifiziert und 15 Prozent überqualifiziert. Bei Letzteren ist der Berufsabschluss höher als es ihre Tätigkeit erfordert – sie stehen im Fokus unseres Berichts.

■ Dabei beobachten wir deutliche regionale Unterschiede: Während in einigen Kreisen jeder zehnte Arbeitnehmer unterhalb seiner Qualifikation beschäftigt ist, gilt dies in anderen Kreisen für mehr als jeden vierten.

■ In Westdeutschland finden sich nur vereinzelt Regionen mit hohen Anteilen an überqualifiziert Beschäftigten, wie Wolfsburg oder der Rhein-Neckar-Kreis. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass die hohen Anteile dort auf bessere Verdienstmöglichkeiten zurückzuführen sind.

■ Die meisten Kreise mit sehr hohen Anteilen an überqualifiziert Beschäftigten befinden sich in Ostdeutschland. Dort sind vor allem ältere Arbeitnehmer betroffen, die ihre Ausbildung in der Regel vor der Wende abgeschlossen haben.

■ Für die Zukunft ist eine Angleichung der Muster in Ost- und Westdeutschland wahrscheinlich. Der hohe Anteil der formal überqualifizierten im Osten scheint größtenteils ein Relikt der Umbrüche nach der Wende zu sein.

Ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland

Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert

von Malte Reichelt und Basha Vicari

Nicht jeder Arbeitnehmer übt eine Tätigkeit aus, die seiner formalen Qualifikation entspricht. Wenn etwa Akademiker als Facharbeiter oder Fachkräfte als Helfer arbeiten, spricht man von formaler Überqualifizierung. Dazu kann es kommen, wenn bestimmte Qualifikationen zu wenig nachgefragt werden, aber auch infolge besserer Bezahlung oder Arbeitsbedingungen. Deshalb, und weil Arbeitsuchende nicht unbegrenzt mobil sind, spielen regionale Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten eine wichtige Rolle bei der Entstehung dieser Form von ausbildungsinadäquater Beschäftigung.

Wer einen Berufsabschluss erwirbt, hat meistens auch eine Vorstellung von den Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten in der entsprechenden Tätigkeit. Dennoch kommt es häufig vor, dass Arbeitnehmer eine Beschäftigung aufnehmen, die nicht ihrer erworbenen Qualifikation entspricht, die also ausbildungsinadäquat ist. Wenn der individuelle Berufsabschluss in einem solchen Fall höher ist als das Anforderungs-

niveau der aktuell ausgeübten beruflichen Tätigkeit, spricht man von formaler Überqualifizierung. Arbeitet beispielsweise eine Architektin als Verkäuferin, ein Bäckermeister als Fachkraft für Lebensmitteltechnik oder eine Krankenschwester als Bürohilfe, dann kommen die erworbenen Fachkenntnisse und Fertigkeiten dieser Personen nicht voll zum Einsatz.

Das kann für die Betroffenen mit unerfüllten Bildungsrenditen, also finanziellen Abschlägen, verbunden sein. Langfristige Überqualifizierung kann außerdem zu einer niedrigeren Lebenszufriedenheit führen, wenn sich die Beschäftigten unterfordert fühlen. Zudem sinken die Karrierechancen gegenüber passend Beschäftigten, da negative Signale den Wiedereinstieg in ein adäquates Berufssegment erschweren (Pollmann-Schult/Büchel 2002). Demgegenüber kann es für Arbeitnehmer aber auch Anreize geben, eine Beschäftigung unterhalb ihrer Qualifikation anzunehmen: günstigere Arbeitsbedingungen wie geregelte Arbeitszeiten, eine bessere Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen oder eine körperlich

weniger belastende Tätigkeit sowie eine höhere Entlohnung in einem anderen Berufssegment. So gesehen mag eine ausbildungsinadäquate Tätigkeit die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen erhalten oder sogar eine Verbesserung der individuellen Lebensumstände bedeuten.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht kann angeführt werden, dass formale Überqualifizierung zunächst einmal einen ineffizienten Einsatz von staatlichen Bildungsausgaben und vertane Wertschöpfungspotenziale bedeutet (Boll/Leppin 2014). Dient sie jedoch zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder sogar zur Steigerung des individuellen Einkommens, ist sie gesamtwirtschaftlich positiv zu sehen.

Warum es überhaupt zur inadäquaten Beschäftigung kommt und in welchem Ausmaß, hängt sowohl von individuellen als auch von strukturellen Faktoren ab. Beispielsweise bestimmt die Wirtschaftskraft und industrielle Struktur eines regionalen Arbeitsmarktes die Chancen, eine zur Qualifikation passende Beschäftigung zu finden. Ist die Nachfrage nach dieser Qualifikation in der Region gesunken oder reichen die einst erlangten Kenntnisse nach einer langen Erwerbsunterbrechung für die heutigen Anforderungen der Tätigkeit nicht mehr aus, so ist die Suche nach einer passenden Beschäftigung möglicherweise mit Schwierigkeiten verbunden. Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, kann die Suche entweder auf andere Regionen ausgeweitet werden oder aber eine Beschäftigung aufgenommen werden, die nicht dem Berufsabschluss entspricht. Da viele Arbeitsuchende regional gebunden sind, können sie jedoch nicht ohne Weiteres für eine Stelle umziehen (Büchel/van Ham 2002). Es ist aber auch denkbar, dass Fachkräfte eine Beschäftigung unter ihrem Qualifikationsniveau annehmen, weil die Entlohnung oder die Arbeitsbedingungen besser sind als bei einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung.

Frühere Studien haben schon darauf hingewiesen, dass formale Überqualifizierung in Deutschland ein nicht zu unterschätzendes Phänomen darstellt: Neuere Zahlen zeigen einen Anteil an Überqualifizierung von bis zu 18 Prozent (Rukwid 2012). Im internationalen Vergleich liegt Deutschland allerdings noch unter dem OECD-Durchschnitt von 25 Prozent (OECD 2011). Bisherige Messungen von Überqualifizierung hatten jedoch das Problem, dass ihr Ausmaß entweder in Bevölkerungsumfragen als subjektives Maß abgefragt wurde, oder, dass auf eine grobe Messung von Berufen und deren Anforderungen zu-

rückgegriffen wurde. Dementsprechend variieren die Ergebnisse der Studien je nach Erhebungsart stark (Quintini 2011).

Im Dezember 2011 wurde hierzulande ein neuer Tätigkeitsschlüssel zur Meldung der Arbeitgeber an die Sozialversicherung eingeführt (vgl. Infokasten auf Seite 7). Dadurch lässt sich für Deutschland seit Kurzem das Ausmaß der ausbildungsinadäquaten Beschäftigung direkt aus diesen Daten ermitteln, da Arbeitgeber neben der Qualifikation der Beschäftigten auch die aktuell ausgeübte berufliche Tätigkeit angeben, aus der wir das Anforderungsniveau ableiten.

■ Jeder sechste Arbeitnehmer ist für seine Tätigkeit formal überqualifiziert

Um das Ausmaß der ausbildungsinadäquaten Beschäftigung abzubilden, verwenden wir eine 10-Prozent-Stichprobe der 18- bis 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus dem Jahr 2012. So ist auch eine kleinräumige Betrachtung möglich, die es erlaubt, die Verteilung der Berufe – und damit der Anforderungsniveaus – zuverlässig für Kreise und Städte zu messen. Durch die Gegenüberstellung des Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer und des Anforderungsniveaus der Tätigkeiten wird dann bestimmt, ob eine inadäquate Beschäftigung vorliegt.

Das Anforderungsniveau kann für jede gemeldete Stelle direkt aus der neuen Klassifikation der Berufe von 2010 abgelesen werden (vgl. Infokasten auf Seite 3). Es unterteilt die Berufe entsprechend ihrem Komplexitätsgrad in vier Kategorien: (1) Helfer- und Anlern Tätigkeiten mit einer sehr geringen Komplexität; (2) fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, in denen fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten gefordert werden; (3) komplexe Spezialistentätigkeiten mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten und (4) hoch komplexe Tätigkeiten mit Kenntnissen und Fertigkeiten auf Expertenniveau (z. B. Bogai et al. 2014).

Eine Stelle ist gemäß unserer Definition von adäquater Beschäftigung dann passend besetzt, wenn ein Arbeitnehmer ohne formale Berufsausbildung eine Helfer- und Anlern Tätigkeit ausübt, ein Arbeitnehmer mit einer mindestens zweijährigen betrieblichen oder fachschulischen Ausbildung eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit verrichtet, ein Arbeitnehmer mit Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss eine Spezialistentätigkeit und ein Arbeitnehmer mit einer mindestens vierjährigen (Fach-)Hochschul-

ausbildung eine Expertentätigkeit. Insgesamt waren etwa 63 Prozent der 18- bis 65-jährigen Arbeitnehmer im Jahr 2012 *adäquat* beschäftigt.

Der Anteil der *überqualifiziert* Beschäftigten lag im Durchschnitt bei 15 Prozent. Dabei sind Personen mit höheren Abschlüssen häufiger unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt als solche mit einem mittleren Abschluss: Während etwa 11 Prozent der Personen mit einer beruflichen Ausbildung Helfertätigkeiten ausüben, sind rund 42 Prozent der Arbeitnehmer mit einem Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss als Fachkraft und über 2 Prozent als Helfer tätig. Unter den (Fach-)Hochschulabsolventen sind fast 21 Prozent als Spezialisten, etwa 19 Prozent als Fachkraft und mehr als 1 Prozent als Helfer beschäftigt (vgl. **Abbildung 1**).

Daneben waren insgesamt etwa 22 Prozent der Arbeitnehmer für ihre Tätigkeiten formal *unterqualifiziert*. Dies zeigt, dass Karrierepfade aufgrund entsprechender Berufserfahrung oder Weiterbildung möglich sind und die Stellenbesetzung in Deutschland nicht vollständig an formale Ausbildungszertifikate gebunden ist. Diese Art von ausbildungsinadäquater Beschäftigung liegt jedoch nicht im Fokus unserer Analysen, da sie weder individuell noch volkswirtschaftlich mit Nachteilen verbunden sein dürfte.

■ Formale Überqualifizierung variiert stark zwischen den Regionen

Im bundesweiten Durchschnitt sind – wie bereits beschrieben – etwa 15 Prozent der Beschäftigten für ihre ausgeübte Tätigkeit formal überqualifiziert. Betrachtet man die Anteile aber kleinräumiger auf Kreisebene, fällt auf, dass die Überqualifizierung regional unterschiedlich ausgeprägt ist. In einigen Regionen arbeiten 10 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterhalb ihrer formalen Qualifikation, in anderen Regionen gilt dies für bis zu 27 Prozent.

Solch große regionale Unterschiede erscheinen zunächst etwas überraschend. Eigentlich wäre zu erwarten, dass sich Nachfrage und Angebot nach bestimmten Qualifikationen räumlich anpassen und sich entsprechend die Anteile der überqualifiziert Beschäftigten angleichen.

In der Tat lassen sich z. B. kaum Unterschiede zwischen Stadt und Land feststellen. Betrachten wir die Zahl der ausbildungsinadäquat Beschäftigten für unterschiedliche Kreistypen (Typisierung nach BBSR

Abbildung 1

Wie passt die formale Qualifikation der Beschäftigten zum Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit?

Anteil an den 18- bis 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2012, in Prozent

		überqualifiziert beschäftigt	adäquat beschäftigt	unterqualifiziert beschäftigt
Anforderungs- niveau Formale Qualifikation	Helfer- und Anlern- tätigkeiten	Fachlich ausgerichte- te Tätigkeiten	Komplexe Spezialisten- tätigkeiten	Hoch komplexe Experten- tätigkeiten
Keine Ausbildung	38,6	50,8	6,2	4,4
Berufliche Ausbildung	11,2	72,1	11,6	5,2
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	2,4	41,8	36,4	19,45
(Fach-)Hochschulabschluss	1,4	18,8	20,5	59,3

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 30.6.2012, eigene Berechnung.

© IAB

i

Das Anforderungsniveau der Tätigkeiten – Begriffserklärung

Zeitgleich mit der Umstellung auf den neuen Tätigkeitsschlüssel 2010 (TS 2010) wurde auch die neue Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) in der Beschäftigungsstatistik eingeführt. Hierbei handelt es sich um eine hierarchische Klassifikation mit fünf Gliederungsebenen. Durch die ersten vier Ebenen werden einzelne Berufe entsprechend ihrer Berufsfachlichkeit in die Klassifikationsstruktur geordnet. Dies ergibt die ersten vier Kennziffern der Berufsklassifizierung. Die fünfte Stelle der KldB 2010, die unterste Hierarchieebene, erfasst das Anforderungsniveau der Berufe im Sinn einer vertikalen Dimension. Das Anforderungsniveau bildet die verschiedenen Komplexitätsgrade der einzelnen Berufsuntergruppen ab, die sich ansonsten in ihrer Berufsfachlichkeit sehr ähneln (Paulus/Matthes 2013).

Das Anforderungsniveau wird entsprechend der Komplexität der Tätigkeiten und des üblicherweise dafür erforderlichen Bildungsabschlusses in vier Kategorien unterteilt:

- **Helfer- und Anlern-tätigkeiten:** Für diese Tätigkeiten ist keine oder eine einjährige berufliche Ausbildung erforderlich. Pflegeberufe mit unklarer – je nach Bundesland einjähriger oder zweijähriger – Ausbildung werden in der Analyse ausgeschlossen.
- **Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten:** Hierfür wird eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder ein berufsqualifizierender Abschluss einer Berufsfach- oder Kollegschele gefordert.
- **Komplexe Spezialistentätigkeiten:** Voraussetzung für diese Tätigkeiten ist eine Meister- oder Techniker-ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschulabschluss oder ein Bachelorabschluss an einer Hochschule.
- **Hoch komplexe Tätigkeiten:** Dies sind Akademikertätigkeiten, die ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes (Fach-)Hochschulstudium erfordern.

Die Abgrenzung der Kategorien „Komplexe Spezialistentätigkeiten“ und „Hoch komplexe Tätigkeiten“ ist nicht immer trennscharf möglich, da die erforderliche Qualifikation nicht in allen Fällen eindeutig ist.

Tabelle 1

Anteil der überqualifiziert Beschäftigten nach Kreistypen und formaler Qualifikation

Anteile in Prozent

formale Qualifikation \ Kreistyp	Anteil der überqualifiziert Beschäftigten in ...				
	Deutschland insgesamt	kreisfreien Großstädten	städtischen Kreisen	ländlichen Kreisen mit Verdichtungsansätzen	dünn besiedelten ländlichen Kreisen
berufliche Ausbildung	11,2	9,2	11,6	12,7	12,9
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	44,1	42,8	42,5	47,4	47,6
(Fach-)Hochschulabschluss	40,7	41,3	40,1	39,5	40,1
Alle Arbeitnehmer	15,3	15,5	14,7	15,5	15,7

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 30.6.2012, eigene Berechnung.

© IAB

2012), zeigt sich eine relativ ähnliche Verteilung der durchschnittlichen Überqualifizierung: Zwischen kreisfreien Großstädten und dünn besiedelten ländlichen Kreisen variieren die Anteile im Mittel nur wenig (vgl. Tabelle 1).

Allerdings gibt es eine erhebliche Streuung innerhalb der siedlungsstrukturellen Kreistypen. Das Ausmaß der Überqualifizierung hängt dabei stark von der Wirtschaftskraft, der industriellen Struktur und den Verdienstmöglichkeiten in einem regionalen Arbeitsmarkt ab.

Mögliche Gründe für regionale Unterschiede

Die Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen kann sich – ebenso wie das Angebot – sehr schnell verändern. So kann ein beschleunigter Strukturwandel dazu führen, dass in einigen Regionen bislang adäquat Beschäftigte erwerbslos werden und kaum Stellen vorhanden sind, die zu ihren formalen Qualifikationen passen. Mobilität kann diese Prozesse nur bedingt ausgleichen, da es unwahrscheinlich ist, dass entsprechende Stellen im gleichen Ausmaß andernorts entstehen.

Außerdem ist Mobilität nicht für jeden uneingeschränkt oder nur mit größeren Kompromissen möglich. Vor allem soziale Bindungen oder Immobilienbesitz spielen dabei eine Rolle. Regional gebundene Menschen mögen dann eher eine ausbildungsfremde berufliche Tätigkeit aufnehmen als den Wohnort zu verlagern – was häufig mit niedrigeren Anforderungen und eventuell niedrigerer Entlohnung einhergeht.

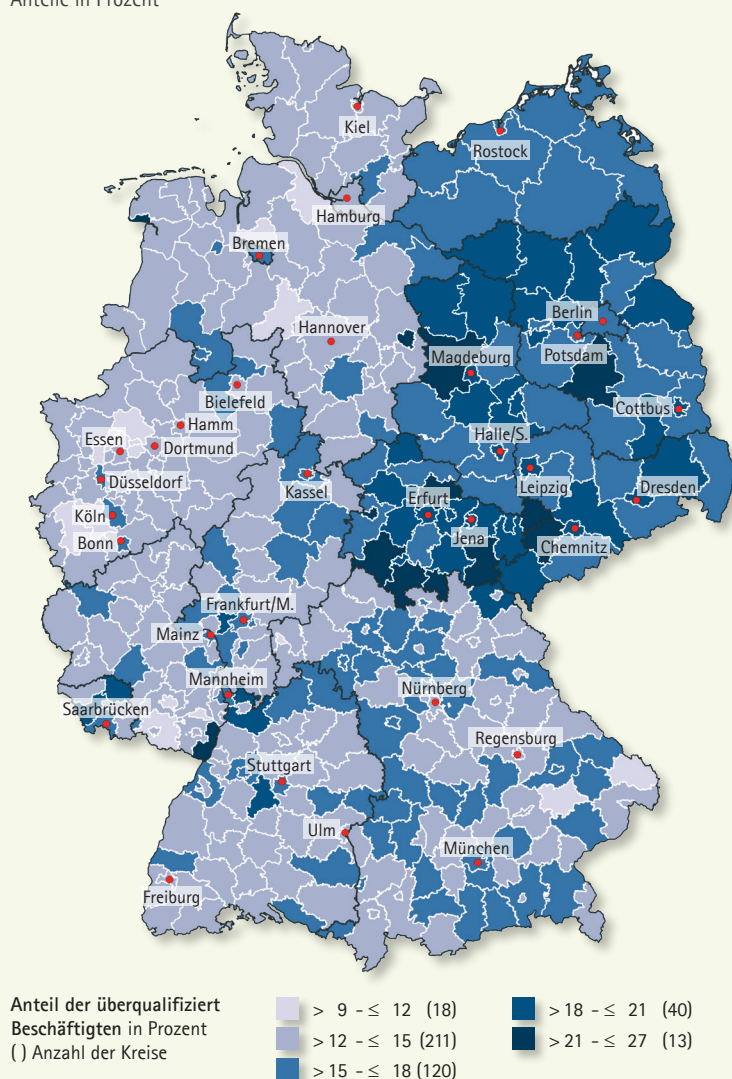
Darüber hinaus kann die einst erworbene formale Qualifikation unter Umständen den heutigen Anforderungen nicht mehr entsprechen. Das gilt gerade in Tätigkeitsbereichen, in denen es seit dem Qualifikationserwerb neue technische und organisatorische Entwicklungen gab.

Auch aus anderen Gründen kann es in bestimmten Regionen zu höheren Anteilen von inadäquat Beschäftigten kommen. Das ist z. B. der Fall, wenn sich bei ortsansässigen Arbeitgebern höhere Verdienstmöglichkeiten bieten. Diese stellen für Arbeitnehmer einen Anreiz dar, eine Beschäftigung unter ihrem Qualifikationsniveau auch bei ausbildungsadäquaten Alternativen und ohne das Risiko der Arbeitslosigkeit anzunehmen. Kommen solche Tätigkeiten in einer Region vermehrt vor, kann auch dort in größerem Umfang Überqualifizierung entstehen.

Abbildung 2

Überqualifiziert Beschäftigte nach Kreisen und Städten

Anteile in Prozent



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 30.6.2012, eigene Berechnung.

© IAB

Muster der formalen Überqualifizierung auf Kreisebene

In **Abbildung 2** sind die Anteile der Beschäftigten, die für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert sind, auf Kreisebene dargestellt. Die Karte lässt ein prägnantes Muster erkennen, in dem zwar ein Großteil der Kreise ähnliche Anteile an Überqualifizierung aufweist, einige wenige Kreise aber überproportional viele inadäquat Beschäftigte haben. In der Tat bewegen sich die Anteile in über der Hälfte der Kreise zwischen 12 und 16 Prozent der Beschäftigten. Allerdings haben 53 Kreise einen Anteil von über 18 Prozent an überqualifiziert Beschäftigten. Diese finden sich überwiegend in Ostdeutschland, vereinzelt aber auch in Westdeutschland. Zum einen gibt es also eine Sockel-Überqualifizierung, die nahezu jeden Kreis betrifft. Zum anderen gibt es Regionen in Deutschland, die einen deutlich höheren Anteil an überqualifiziert Beschäftigten aufweisen, in denen mehr als jeder Vierte betroffen ist.

Ein genauerer Blick auf die Kreise mit überproportional hohen Anteilen legt nahe, dass unterschiedliche Gründe für die formale Überqualifizierung vorliegen. **Abbildung 3** zeigt die Anteile der überqualifiziert Beschäftigten, die regionalen Arbeitslosenquoten und den Medianlohn¹ für Vollzeit-erwerbstätige sowohl für West- und Ostdeutschland als auch zusammengefasst für die Kreise in beiden Landesteilen, in denen die Anteile der überqualifiziert Beschäftigten mindestens 18 Prozent betragen.

Im Westen haben überqualifiziert Beschäftigte oft höhere Verdienste

In Westdeutschland haben lediglich Wolfsburg, Garmersheim, Emden und der Rhein-Neckar-Kreis sowie Böblingen, Saarlouis, Hof, der Main-Taunus-Kreis und St. Wendel 18 Prozent oder mehr Beschäftigte, die für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert sind. Im Durchschnitt ist der Lohn in diesen Kreisen und kreisfreien Städten überproportional hoch und die Arbeitslosigkeit vergleichsweise niedrig (vgl. **Abbildung 3**).

Wie in Westdeutschland insgesamt ist der Lohn der überqualifiziert Beschäftigten dabei höher als derjenige der anderen Beschäftigten. Dies entspricht zunächst einmal den Erwartungen, weil eine höhere Qualifikation in der Regel mit höheren Einkommen

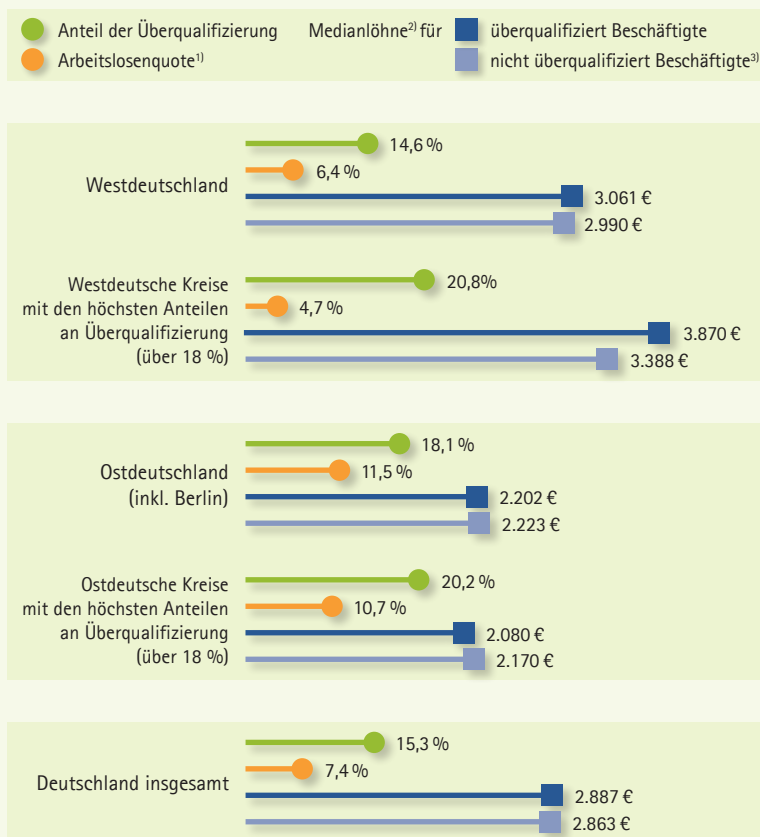
einhergeht und weil Personen ohne Ausbildung in der Gruppe der Überqualifizierten per Definition nicht vertreten sein können. Ihr Lohn unterscheidet sich aber auch deutlich von dem der überqualifiziert Beschäftigten in anderen Kreisen. Dies spricht dafür, dass hier die besseren Verdienstmöglichkeiten eine entscheidende Rolle spielen. Lediglich für die Regionen Hof und St. Wendel passt dieses Erklärungsmuster nicht, da der Medianlohn dort niedriger ist als im westdeutschen Durchschnitt.

Im Osten spielen auch andere Faktoren eine Rolle

In Ostdeutschland hingegen findet sich insgesamt ein höherer Anteil an überqualifiziert Beschäftigten: Mit 44 Kreisen weisen dementsprechend viele Regionen einen Schnitt von über 18 Prozent auf. Zudem haben überqualifiziert Beschäftigte in Ostdeutschland durchschnittlich niedrigere Medianlöhne als

Abbildung 3

Überqualifiziert Beschäftigte, Arbeitslosenquoten und Medianlöhne



¹⁾ bezogen auf die abhängig zivilen Erwerbspersonen (sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte, Beamte und Arbeitslose) im Juni 2012

²⁾ Medianlohn im Juni 2012

³⁾ adäquat und unterqualifiziert Beschäftigte

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 30.6.2012.

¹ Der Medianlohn gibt den Bruttoverdienst an, der die Lohnverteilung in zwei Hälften teilt. Das heißt, dass 50 Prozent der Erwerbstätigen mehr verdienen und 50 Prozent weniger.

adäquat Beschäftigte – was gegen die oben genannten Erwartungen spricht. Es liegt also nahe, dass es hier oftmals andere Gründe für die Überqualifizierung gibt. Auch die Arbeitslosenquote liegt über dem bundesdeutschen Durchschnitt, was auf eine angespannte Arbeitsmarktsituation deutet und ein Hinweis dafür sein kann, dass Tätigkeiten mit einem geringeren Anforderungsniveau auch zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit angenommen werden.

Die vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland ist nach wie vor als Folge des strukturellen Wandels zu verstehen. Selbst über 20 Jahre nach der Wiedervereinigung macht sich der Wegfall von Industrie und Betrieben auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar. Darüber hinaus haben Wanderungsbewegungen von Ost- nach Westdeutschland eine Schwächung des Marktpotenzials hervorgerufen, welche die Arbeitslosenquoten relativ hoch hält (Blien et al. 2009). So eine Arbeitsmarktlage kann auch dazu führen, dass Menschen Tätigkeiten unterhalb ihrer formalen Qualifikation annehmen.

Zusätzlich muss bedacht werden, dass die ostdeutschen Erwerbstätigen im Durchschnitt nach wie vor formal höher qualifiziert sind als die westdeutschen. Ein Grund dafür können Einflüsse des Bildungssystems der ehemaligen DDR sein. Dort wurde einer flächendeckenden Berufsausbildung ein hoher Stellenwert zugeschrieben. Gerade nach der Wiederver-

einigung sind aber viele Arbeitsplätze im sekundären Sektor weggefallen, sodass nicht mehr genügend adäquate Stellen für die in der DDR ausgebildeten Arbeitnehmer zur Verfügung standen. Statt dessen haben sich vermehrt einfache Dienstleistungen und Tätigkeiten im Baugewerbe mit oftmals niedrigem Anforderungsniveau angesiedelt (Fuchs et al. 2014). Außerdem wurden viele Betriebe von Unternehmen aus Westdeutschland übernommen und infolgedessen sind leitende Bereiche sowie Entwicklungs- und Forschungsabteilungen mit komplexeren Tätigkeiten seltener im Osten zu finden (Blien et al. 2009). Diese Entwicklungen legen nahe, dass nichtmobile Arbeitnehmer vermehrt Tätigkeiten annehmen mussten, bei denen ihre ursprünglich erlernten berufsspezifischen Kompetenzen nicht mehr vollständig ausgeschöpft werden konnten.

Erschwerend kommt hinzu, dass manche Qualifikationsabschlüsse, die vor der Wende erworben wurden, infolge des Systemwechsels nicht mehr adäquat verwertet werden können.

Formale Qualifikationen und Anforderungsniveaus in Ost und West

In der Tat zeigt sich, dass die formale Qualifikation in Ostdeutschland etwas höher ist als in Westdeutschland. Vor allem ist sie stärker von beruflicher Ausbildung geprägt. Außerdem haben nur 9 Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmer keine Ausbildung gegenüber 16 Prozent in Westdeutschland (vgl. Abbildung 4).

Demgegenüber ist das Anforderungsniveau der Tätigkeiten durchaus vergleichbar zwischen beiden Regionen. Somit liegen in Ostdeutschland die formale Qualifikation der Arbeitnehmer und die Anforderung der Stellen weiter auseinander, was einerseits Folge des System- und Strukturwandels und andererseits Grund für einen höheren Anteil an überqualifiziert Beschäftigten sein kann.

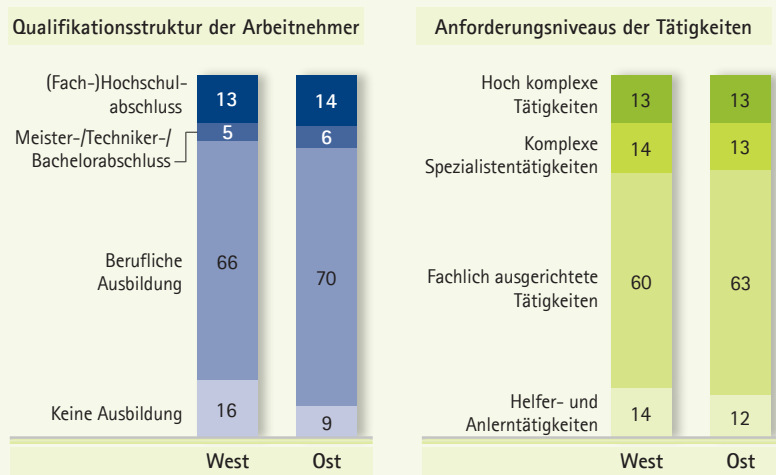
■ Unterschiede zwischen Ost und West vor allem bei älteren Arbeitnehmern

Ein weiterer Hinweis darauf, dass die höheren Anteile überqualifiziert Beschäftigter in Ostdeutschland tatsächlich auf den Wandel der Produktions- und Betriebsstruktur zurückzuführen sind, lässt sich in der Altersstruktur der inadäquat Beschäftigten finden. **Abbildung 5** zeigt, dass vor allem ältere Arbeitnehmer in Ostdeutschland überproportional oft überqualifiziert beschäftigt sind. Gerade diese

Abbildung 4

Qualifikationsstruktur und Anforderungsniveaus in West- und Ostdeutschland

Anteile in Prozent



Abweichungen zu 100 % sind rundungsbedingt.

Anmerkung: Alle Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland sind (mit Ausnahme der hoch komplexen Tätigkeiten) auf dem 0,1 %-Niveau statistisch signifikant.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 30.6.2012.

© IAB

Gruppe war stark von den Umbrüchen in der Stellsituation nach der Wiedervereinigung betroffen. Bei über 50-jährigen Arbeitnehmern unterscheiden sich die Anteile an formaler Überqualifizierung in Ost und West deutlich um 6,1 Prozentpunkte. Insgesamt beträgt die Quote der älteren überqualifiziert Beschäftigten in Westdeutschland 14,4 Prozent, während sie in Ostdeutschland durchschnittlich bei 20,5 Prozent liegt. Bei den Anteilen der 18- bis ca. 50-jährigen überqualifiziert Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland gibt es hingegen nur geringe Unterschiede: Sie liegen insgesamt um 2,1 Prozentpunkte auseinander.

Während sich die Anteile der Überqualifizierung bei jüngeren Arbeitnehmern zwischen Ost- und Westdeutschland annähern, können also vor allem diejenigen ostdeutschen Beschäftigten ihre formalen Qualifikationspotenziale seltener voll ausschöpfen, die ihre Ausbildung vor der Wiedervereinigung abgeschlossen haben. Insbesondere für die regional gebundenen unter ihnen hatte die Veränderung der Wirtschaftsstruktur wohl oft zur Folge, dass sie eine Stelle annehmen mussten, die unterhalb ihrer formalen Qualifikation liegt. Die überproportional hohen Anteile der Überqualifizierung in Ostdeutschland scheinen folglich ein Relikt der Wende zu sein. Es ist zu erwarten, dass sie mit den altersbedingten Ausstritten aus dem Arbeitsmarkt wieder zurückgehen.

■ Fazit

Mithilfe des neuen Tätigkeitsschlüssels in der Beschäftigungsstatistik kann gezeigt werden, dass in Deutschland fast jeder sechste Arbeitnehmer formal überqualifiziert ist, also eine Tätigkeit ausübt, deren Anforderungsniveau unterhalb seines Berufsabschlusses liegt. Überqualifizierung kann entstehen, wenn Arbeitsangebot und -nachfrage für bestimmte Qualifikationen nicht zueinander passen. Es kann aber auch aus anderen Gründen dazu kommen, beispielsweise wenn Arbeitsbedingungen oder die Verdienstmöglichkeiten besser sind als in alternativen ausbildungsadäquaten Tätigkeiten.

Der Großteil der Regionen in Deutschland weist ähnliche Anteile an Überqualifizierung auf. Dennoch lassen sich vor allem in Ostdeutschland und vereinzelt auch in Westdeutschland Kreise und kreisfreie Städte finden, in denen die Anteile dieser Form der ausbildungsinadäquaten Beschäftigung überproportional hoch sind. Dafür gibt es unterschiedliche Erklärungen, die auf der Wirtschaftskraft sowie den

Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten in den Regionen basieren.

In Westdeutschland lässt sich der erhöhte Anteil teilweise auf bessere Verdienstmöglichkeiten in den betroffenen Kreisen zurückführen, wohingegen die Überqualifizierung in Ostdeutschland zu einem Großteil dem Systemwechsel sowie dem Struktur-

Abbildung 5

Überqualifiziert Beschäftigte nach Alter in West- und Ostdeutschland

Anteile in Prozent, Unterschiede in Prozentpunkten



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 30.6.2012, eigene Berechnung.

© IAB

i

Datenbasis

Für die Analysen dieses Berichts greifen wir auf eine 10-Prozent-Stichprobe der Beschäftigtenhistorik (BeH, V09.04.01-140228) des IAB zurück. Die Stichprobe wurde auf Kreisebene geschichtet gezogen, Stichtag ist der 30.6.2012. Die BeH enthält Meldungen zu allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern. Die Datengrundlage wird durch das integrierte Meldeverfahren zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (DEÜV) gebildet, das die jährliche Angabe der Arbeitgeber für alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer an die zuständigen Sozialversicherungsträger vorsieht. Beamte, Selbstständige und Studenten werden somit nicht erfasst. In unsere Berechnung fließen alle Jahres- und Abmeldungen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne besondere Merkmale – also keine geringfügig Beschäftigten, Zeitarbeiter oder Auszubildende – ein. Zusätzlich beschränken wir die Datenbasis auf 18- bis 65-Jährige.

Seit Dezember 2011 sind Arbeitgeber verpflichtet, Meldungen über ihre Arbeitnehmer nach dem neuen Tätigkeitsschlüssel 2010 (TS 2010) anzugeben. Somit liegen nun Informationen zum Anforderungsniveau der Stelle und dem Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer vor. Der berufliche Ausbildungsabschluss wird im neuen Tätigkeitsschlüssel gesondert erfasst. Allerdings wurde die Ausbildung für etwa 15 Prozent der Fälle als unbekannt eingestuft. Um sicherere Ergebnisse zu erhalten, haben wir für etwa 11 Prozent der Beschäftigten den höchsten Ausbildungsabschluss aus Meldungen der vorherigen Jahre fortgeschrieben. Übrig bleiben etwa 4 Prozent der Beschäftigten, für die keine oder inkonsistente Qualifikationsmeldungen vorliegen, was auf Probleme beim Meldeverhalten zurückzuführen ist. Entsprechend Kruppe et al. (2014) haben wir diese Gruppe der Kategorie „Keine Ausbildung“ zugeordnet.



Malte Reichelt

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter
im Forschungsbereich „Regionale
Arbeitsmärkte“ im IAB.

malte.reichelt@iab.de



Basha Vicari

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
in der Forschungsgruppe „Berufliche
Arbeitsmärkte“ im IAB.

basha.vicari@iab.de

wandel nach der Wiedervereinigung zugeschrieben werden kann. Zum einen gibt es im Osten ein generell höheres formales Qualifikationsniveau, das durch das Bildungssystem der ehemaligen DDR gefördert wurde. Zum anderen hat sich durch die Wiedervereinigung die Struktur der Tätigkeiten und Anforderungen verändert. Dadurch gab es in Ostdeutschland seltener Möglichkeiten, eine zur Qualifikation passende Stelle zu finden. Die geringen Unterschiede in der Überqualifizierung bei Jüngeren lassen aber auf eine Angleichung zwischen Ost- und Westdeutschland schließen. Das Gesamtniveau dürfte in Ostdeutschland durch Austritte von Älteren aus dem Arbeitsmarkt in Zukunft sinken.

Die individuellen und gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen müssen also differenziert betrachtet werden. Für Arbeitnehmer kann eine formale Überqualifizierung sowohl mit höheren Verdiensten als auch mit Lohneinbußen und weiteren Arbeitsmarktrisiken einhergehen. Auch aus volkswirtschaftlicher Sicht kommt es einerseits zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit, andererseits aber zu nicht optimal genutzten Bildungsausgaben und Wertschöpfungspotenzialen.

Eine Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus ist zumindest dann problematisch zu sehen, wenn sie unfreiwillig aufgrund von mangelnden adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten entsteht. Gerade hier stellt sich die Frage, wie die ungenutzten Potenziale besser verwertet werden können. Dies mag vor allem im Hinblick auf die künftige Fachkräftesicherung von Interesse sein.

Literatur

- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung [BBSR] (2012): Raumabgrenzungen und Raumtypen des BBSR. Analysen Bau.Stadt.Raum Nr. 6, Bonn.
- Blien, Uwe; Kaimer, Steffen; Kaufmann, Klara; Phan thi Hong, Van; Werner, Daniel (2009): [Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in ostdeutschen Regionen. Entwicklung in konzentrischen Kreisen](#). In: IAB-Forum 2, S. 12–18.
- Bogai, Dieter; Buch, Tanja; Seibert, Holger (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. [IAB-Kurzbericht Nr. 11](#), Nürnberg.
- Boll, Christina; Leppin, Julian S. (2014): Formale Überqualifikation unter ost- und westdeutschen Beschäftigten. Wirtschaftsdienst Nr. 1.
- Büchel, Felix; van Ham, Maarten (2002): Overeducation, Regional Labour Markets and Spatial Flexibility. IZA Discussion Paper Nr. 424, Bonn.
- Fuchs, Michaela; Wesling, Mirko; Weyh, Antje (2014): Potenzialnutzung in Ostdeutschland. Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. [IAB-Forschungsbericht Nr. 6](#), Nürnberg.
- Kruppe, Thomas; Matthes, Britta; Unger, Stefanie (2014): Effectiveness of data correction rules in process-produced data. The case of educational attainment. [IAB-Discussion Paper Nr. 15](#), Nürnberg.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung [OECD] (2011): OECD Employment Outlook 2011. OECD Publishing.
- Paulus, Wiebke; Matthes, Britta (2013): Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel. [FDZ-Methodenreport Nr. 8](#), Nürnberg.
- Pollmann-Schult, Matthias; Büchel, Felix (2002): Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse? Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, S. 371–384.
- Quintini, Glenda (2011): Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature. OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nr. 121.
- Rukwid, Ralf (2012): Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland. Schriftenreihe des Promotionsschwerpunkts Globalisierung und Beschäftigung Nr. 37, Oldenburg.

i

Formale Überqualifizierung nach Geschlecht

In einem online verfügbaren Anhang zu diesem Kurzbericht wird gezeigt, wie sich formale Überqualifizierung bei Frauen und Männern unterscheidet – nach Qualifikation, Region, Einkommen und Beruf (http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2514_Anhang.pdf).