

Christina Boll, Julian S. Leppin\*

## Formale Überqualifikation unter ost- und westdeutschen Beschäftigten

In der Debatte um Übergänge vom Bildungssektor in den Arbeitsmarkt werden Fragen nach einem guten Job-Matching aufgeworfen. Gleichzeitig wird ein Mangel an Fachkräften und Ineffizienzen am Arbeitsmarkt beklagt. Wie Überqualifikation am Arbeitsmarkt gemessen werden kann und welche Schlüsse sich aus den Ergebnissen ziehen lassen, zeigen die Autoren in diesem Beitrag.

Formale Überqualifikation im Job liegt vor, wenn eine Person einen höheren Bildungsabschluss erworben hat, als sie für ihre aktuelle berufliche Tätigkeit benötigt. Insoweit 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. Es gibt für Deutschland unseres Wissens keine aktuellen Zahlen zum Umfang der Überqualifikation von Frauen und Männern nach Bildungsgruppen, Regionen und Messmethoden. Die bisherige Forschung hat offenbart, dass die Ergebnisse stark von der Messmethodik abhängen.<sup>1</sup> Unterschiedliche Spezifikationen von Überqualifikation innerhalb desselben Datensatzes

sind jedoch ebenfalls rar. Die hier referierte Untersuchung hatte zum Ziel, den Forschungsstand in den genannten Aspekten zu ergänzen. Dabei sollte nicht nur der aktuelle Rand, sondern auch die Entwicklung der Unterwertigkeit in Deutschland getrennt nach Ost und West zwischen 1992 und 2011 betrachtet werden.

Für Überqualifikation gibt es unterschiedliche arbeitsmarkttheoretische Erklärungsansätze. Die Job-Competition-Theorie<sup>2</sup> erklärt sie mit einem mehr oder weniger dauerhaften Arbeitsmarktungleichgewicht in Form eines Arbeitsangebotsüberschusses. Aus der rein nachfrageseitigen Lohnbestimmung resultiert ein Nullertrag für „überschüssige“ Bildung. Gleiches gilt für die Assignment-Theorie.<sup>3</sup> Nach der Karrieremobilitätstheorie<sup>4</sup> ist Unterwertigkeit ein temporäres Problem, das der Berufseinstiegsphase geschuldet ist. Auch Suchtheorien<sup>5</sup> nehmen an, dass Unterwertigkeit nur übergangsweise auftritt, und sehen eine Ähnlichkeit zur friktionellen Arbeitslosigkeit. Die Humankapitaltheorie<sup>6</sup> postuliert, dass Menschen durch Bildungsprozesse produktiver werden und der Arbeitsmarkt jede angebotene Humankapitaleinheit absorbieren und daher zu einem identischen Lohnsatz entlohnen kann. Allerdings unterliegt Humankapital Entwertungsprozessen und bedarf daher des Training-on-the-Job.

\* Dieser Beitrag beruht auf Ergebnissen zweier Forschungsprojekte, die mit Mitteln der Hans-Böckler-Stiftung bzw. des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wurden. Hierfür sowie für die fachliche Expertise des wissenschaftlichen Projektbeirats der Hans-Böckler-Stiftung sei an dieser Stelle herzlich gedankt.

1 Vgl. M. Mendes de Oliveira, M. C. Santos, B. F. Kiker: The role of human capital and technological change in overeducation, in: *Economics of Education Review*, 19. Jg. (2000), H. 4, S. 199-206; W. Groot, H. Maassen van den Brink: Overeducation in the labor market: a meta-analysis, in: *Economics of Education Review*, 19. Jg. (2000), H. 4, S. 149-158; T. Bauer: Educational mismatch and wages: a panel analysis, in: *Economics of Education Review*, 21. Jg. (2002), H. 3, S. 221-229; B. R. Chiswick, P. W. Miller: Does the Choice of Reference Levels of Education in the ORU Earnings Equation Matter?, IZA Discussion Paper, 2009, Nr. 4382; C. P. Nielsen: Immigrant over-education: evidence from Denmark, in: *Journal of Population Economics*, 24. Jg. (2011), H. 2, S. 499-520.

2 L. C. Thurow: *Generating Inequality: Mechanisms of distribution in the U. S. economy*, New York 1975.

3 J. Tinbergen: On the Theory of Income Distribution, in: *Weltwirtschaftliches Archiv*, Bd. 77 (1956), H. 1, S. 155-175; M. Sattinger: Comparative advantage and the distribution of earnings and abilities, in: *Econometrica*, 43. Jg. (1975), H. 3, S. 455-468; ders.: Assignment models of the distribution of earnings, in: *Journal of Economic Literature*, 31. Jg. (1993), H. 2, S. 851-880.

4 N. Sicherman: „Overeducation“ in the labor market, in: *Journal of Labor Economics*, 9. Jg. (1991), Nr. 2, S. 101-122; N. Sicherman, O. Galor: A Theory of Career Mobility, in: *Journal of Political Economy*, 98. Jg. (1990), H. 1, S. 169-192.

5 G. J. Stigler: The economics of information, in: *Journal of Political Economy*, 69. Jg. (1961), H. 3, S. 213-225; D. T. Mortensen: Job search and labor market analysis, in: O. Ashenfelter, R. Layard (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics*, 2. Jg. (1987), Bd. 1, Kapitel 15, S. 849-919.

6 H. Ben-Porath: The Production of Human Capital Over the Life Cycle, in: *Journal of Political Economy*, 75. Jg. (1967), H. 4, S. 352-365.

**Dr. Christina Boll** ist Forschungsdirektorin am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI).

**Julian S. Leppin**, Dipl.-Volkswirt, ist dort Junior Researcher und promoviert an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.

Auch die Messmethoden von Überqualifikation sind vielfältig. Dieser Beitrag fokussiert auf formale Überqualifikation („overschooling“). Hierbei geht es um die vertikale (In-)Adäquanz der beruflichen Tätigkeit, also um die Frage, ob für die ausgeübte berufliche Position das erworbene Bildungsniveau notwendig ist oder ob auch ein geringerer Bildungsabschluss ausreichend wäre (Positions- oder Niveaunadäquanz).<sup>7</sup> Im Gegensatz dazu rekuriert „over-skilling“ auf die horizontale (fachliche) Inadäquanz.<sup>8</sup> Für die Messung der Niveauadäquanz stehen wiederum verschiedene Methoden zur Verfügung.<sup>9</sup> Als Konsequenz aus den Befunden der empirischen Literatur, dass der gemessene Umfang von Überqualifikation stark von der Messmethodik abhängt, führen wir die Analysen sowohl nach der subjektiven Selbsteinschätzung der Befragten als auch nach der Realized-Matches-Methode durch. Die selbsteingeschätzte Überqualifikation beruht auf einem seitens des bzw. der Befragten vorgenommenen Vergleichs der erworbenen mit der für die Ausübung des aktuellen Jobs erforderlichen Bildung. Beide Informationen stehen im Sozio-Oekonomischen Panel (SOEP) zur Verfügung. Überqualifikation liegt vor, wenn die erworbene höher als die erforderliche Bildung ist. Realized-Matches-Ansätze mit der Verwendung des Mittelwertes<sup>10</sup> bzw. des Modalwertes<sup>11</sup> rekurren auf das durchschnittliche bzw. häufigste Bildungsniveau der Personen in der Vergleichsgruppe.<sup>12</sup> Bei der von uns verwendeten Variante liegt Überqualifikation vor, wenn die Zahl erworbener Bildungsjahre höher als der Bildungsjahre-Durchschnitt (plus einer Streubreite) in der beruflichen Vergleichsgruppe ist. Diese wird gebildet, indem in 28 Berufsgruppen (ISCO-Zweistel-

ler) jeweils für elf berufliche Stellungen der Bildungsdurchschnitt ermittelt wird. Dieser wird in Vier-Jahres-Abständen angepasst, um sich über die Zeit verändernde Bildungsanforderungen abzubilden. Dabei wird die seitens der SOEP-Arbeitsgruppe bereitgestellte Umrechnung des höchsten berufsbildenden Abschlusses nach ISCED in Bildungsjahre verwendet (vgl. zur Datenbasis Kasten 1).

In der Personengruppe mit hoher Bildung dominieren bei Frauen eher die Abschlüsse mit einer geringeren Zahl von Bildungsjahren, während Männer eher die prestige- und einkommensträchtigen höheren Abschlüsse besetzen. So haben 57,2% der Akademiker einen Abschluss an einer Universität oder Technischen Hochschule (TH) erworben, gegenüber nur 47,9% der Akademikerinnen. Nur 6,1% bzw. 7,5% der Akademiker verfügen über einen in Ostdeutschland erlangten Ingenieur-/Fachschulabschluss, gegenüber 19,9% der Akademikerinnen. Im mittleren Bildungssegment verfügen 77,2% der Männer und 72% der Frauen über eine klassische duale Ausbildung.<sup>13</sup>

### Umfang der Überqualifikation

Abbildung 1 zeigt den prozentualen Anteil überqualifizierter Personen an allen beschäftigten Personen im Zeitraum von 1992 bis 2011. Die Stichprobenwerte sind mit Bezug auf die Grundgesamtheit der Bevölkerung gewichtet.<sup>14</sup> Die Kurve „subjektive Selbsteinschätzung (SA)“ bildet den Anteil der ausschließlich selbsteingeschätzten Überqualifizierten ab. Umgekehrt zeigt die Kurve „Berufliche Vergleichsgruppe (RM)“ den Anteil der ausschließlich nach der Realized-Matches-Methode Überqualifizierten. Addiert man die Anteilswerte dieser beiden Gruppen, ergibt sich die Differenz zu 100% aus der Kontrollgruppe der nicht Überqualifizierten (also der bildungsadäquat oder unterqualifizierten Beschäftigten). Die eingefärbte Fläche stellt den Anteil jener Personen dar, die zweifach, d.h. sowohl selbsteingeschätzt als auch nach dem Realized-Matches-Kriterium, überqualifiziert sind. Diese Gruppe ist eine Schnittmengengruppe aus den beiden vorgenannten Gruppen. Fünf Ergebnisse lassen sich festhalten:

1. Das Niveau selbsteingeschätzter Überqualifikation ist im mittleren Bildungssegment deutlich höher als das Niveau, das sich anhand des Bildungsdurchschnitts in der beruflichen Vergleichsgruppe ergibt. Unter Akademiker/innen in Westdeutschland sowie unter ostdeutschen Akademikern verhält es sich umgekehrt; unter ostdeut-

7 Dies hat mehrere Gründe. Für Akademiker/innen setzt die Messung der Fachadäquanz Informationen über das Studienfach voraus, die im Sozio-Oekonomischen Panel (SOEP) nicht ausreichend vorhanden sind. Zudem müssten Weiterbildungsqualifikationen auch unterhalb erreichter Bildungsstufen innerhalb der ISCED-Klassifikation messbar sein. Die Informationen zur beruflichen Weiterbildung liegen für unsere Stichprobe nicht ausreichend vor. Die im SOEP enthaltene dichotome Information zur Tätigkeit im erlernten Beruf (ja/nein) lässt aus unserer Sicht ebenfalls keine befriedigenden Rückschlüsse auf die Fachadäquanz zu.

8 Vgl. G. Quintini: Right for the Job: Over-qualified or under-skilled?, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 120, Paris 2011.

9 Vgl. C. Boll, J. Leppin: Unterwertige Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern – Umfang, Ursachen, Einkommenseffekte und Beitrag zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke, HWWI Policy Paper, Nr. 75, Hamburg 2013, für die Vor- und Nachteile der dargestellten und weiterer Methoden im Einzelnen.

10 R. Verdugo, N. Verdugo: The impact of surplus schoolings on earnings: some additional findings, in: Journal of Human Resources, 24. Jg. (1989), H. 4, S. 629-643.

11 B. Kiker, M. Santos, M. de Oliveira: Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal, in: Economics of Education Review, 16. Jg. (1997), H. 2, S. 111-125.

12 Wie Studien zeigen, führt der Modus der Bildungsjahre im Allgemeinen zu einem höheren gemessenen Umfang von Unterwertigkeit als der Mittelwert; vgl. T. Bauer, a.a.O.; C. P. Nielsen, a.a.O.; P. Andersson Joon, N. Datta Gupta, E. Wadensjö: Overeducation among Immigrants in Sweden: Incidence, Wage Effects and State-Dependence, IZA Discussion Paper, Nr. 6695, 2012.

13 Um die Stichprobe von inkonsistenten Bildungskodierungen im Rohdatensatz zu bereinigen, wird der seitens der SOEP-Gruppe vorgeschlagene Filter als Flag-Variable verwendet.

14 Dabei wurden die seitens des SOEP mitgelieferten Gewichtungsfaktoren für Ziehungsdesign, Geschlecht und Alter verwendet.

**Kasten 1****Datenbasis**

Den Analysen liegt als Datenbasis das SOEP der Wellen 1984 bis 2011 inklusive aller verfügbaren Subsamples zugrunde.<sup>1</sup> Die Stichprobe umfasst insgesamt 94 674 Beobachtungen, davon stammen 39 982 (42,2%) von Männern und 54 692 (57,8%) von Frauen. Die Stichprobe ist auf Personen im Alter von 20 bis 55 Jahre beschränkt. Ausgenommen von den Analysen sind Rentner, Auszubildende, Zivil- oder Wehrdienstleistende sowie Landwirte. Außerdem schließen wir Selbstständige aus, da deren Einkommensdeterminanten erheblich von jenen abhängig Beschäftigter abweichen. Wir bilden Unterstichproben nach Geschlecht, Bildung und Region. Die Stichprobe für West- bzw. Ostdeutschland umfasst Personen mit Wohnort in den west- bzw. ostdeutschen Bundesländern. Berlin wird Ostdeutschland zugeschlagen. Bezüglich des höchsten erreichten beruflichen Bildungsabschlusses werden drei Qualifikationskategorien unterschieden (ISCED-Kategorien 0-2/3-4/5-6). Personen niedriger Bildung verfügen über keinen berufsbildenden Abschluss und werden in den hier dargestellten Analysen lediglich zur Bildung der beruflichen Vergleichsgruppe herangezogen; das Ausmaß der Überqualifikation ist in dieser Gruppe naturgemäß vernachlässigbar. Personen mittlerer Bildung verfügen über eine Berufsausbildung und/oder eine Fachhochschulreife bzw. Abitur, Personen hoher Bildung haben ein Hochschulstudium abgeschlossen. Die höchste Bildungskategorie umfasst insgesamt sechs Abschlüsse.

1 Vgl. G. G. Wagner, J. R. Frick, J. Schupp: The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, 127. Jg. (2007), H. 1, S. 139-169, <http://schmollersjahrbuch.diw.de/schmollersjahrbuch/webcontent/2007/Wagner%20et%20al.pdf>.

schen Akademikerinnen dominiert hingegen ebenfalls die subjektiv wahrgenommene Überqualifikation.<sup>15</sup>

2. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass die selbsteingeschätzte Überqualifikation im mittleren Bildungssegment abnimmt, während sie im hohen Bildungssegment konstant oder sogar ansteigend ist. Umgekehrt ist der Anteil Überqualifizierter nach dem Realized-Matches-Kriterium im mittleren Bildungssegment (auf niedrigem Niveau) recht konstant, im hohen Bildungssegment hingegen (auf hohem Niveau) recht erratisch und im langfristigen Trend steigend (Frauen) bzw. fallend (Männer).

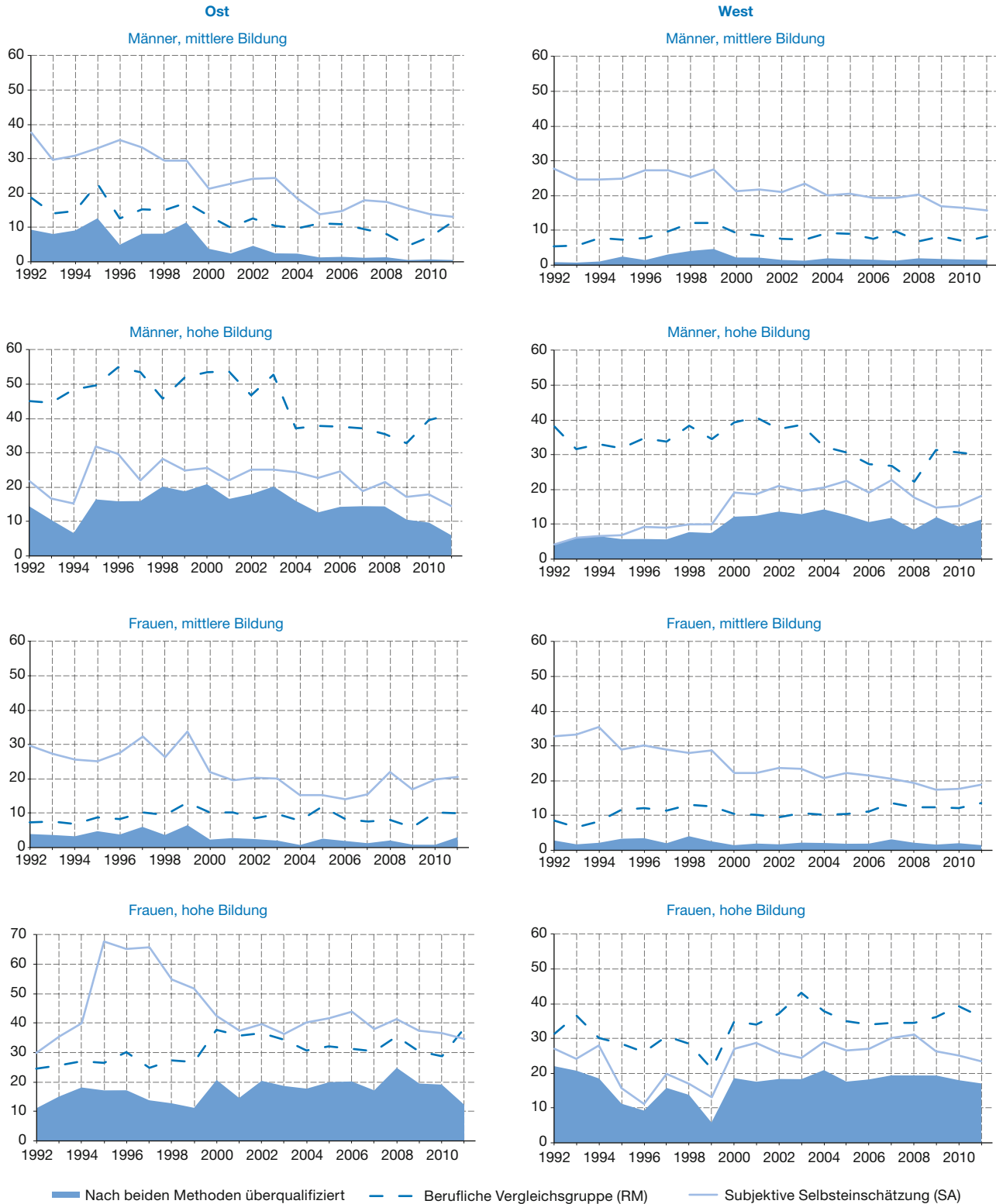
15 Die Höhe der Überqualifikation nach dem Realized-Matches-Kriterium ist von der gewählten tolerierten Streubreite abhängig. Insbesondere für Akademiker/innen verringert sich deren relative Bedeutung bei einer Erhöhung der Bandbreite.

3. Im Regionalvergleich wird deutlich, dass die selbsteingeschätzte Überqualifikation in Ostdeutschland im ersten Jahrzehnt nach der Wende eine höhere Rolle gespielt hat als in Westdeutschland. In den Folgejahren hat sich das ostdeutsche Niveau von oben dem westdeutschen (und dabei zugleich auch dem gemessenen ostdeutschen Niveau nach Realized Matches) angenähert; teilweise hat ein Bedeutungsanstieg in Westdeutschland den Angleichungsprozess verstärkt (westdeutsche Akademiker).
4. Im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass Frauen überwiegend häufiger selbsteingeschätzt überqualifiziert sind als Männer. Zwar haben sich die Geschlechterunterschiede über die Zeit etwas abgebaut, unter Akademiker/innen sind sie jedoch nach wie vor deutlich vorhanden und hier unter Ostdeutschen besonders ausgeprägt. Nach dem Realized-Matches-Kriterium hingegen sind Männer in beiden Bildungsgruppen und Regionen ebenso stark oder sogar stärker betroffen.
5. Die zweifache Überqualifikation ist unter Akademiker/innen häufiger anzutreffen als im mittleren Bildungssegment. Dies gilt für beide Regionen und Geschlechter. Unter ostdeutschen Akademiker/innen sind im Beobachtungszeitraum rund 10% bis 20%, unter westdeutschen Akademiker/innen rund 5% bis 10% (Männer) bzw. rund 20% (Frauen) nach beiden Kriterien überqualifiziert. Bei drei von vier Gruppen (Ausnahme: ostdeutsche Akademikerinnen) geht die subjektive Selbsteinschätzung in den meisten Jahren auch mit einer Überqualifikation nach dem Realized-Matches-Kriterium einher.

### Interpretation I: Kontextbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und andere Faktoren

Wie sind die Ergebnisse zu interpretieren? Grundsätzlich kann die gemessene Überqualifikation über die Zeit durch individuell bedingte Veränderungen über den Lebensverlauf oder aber durch eine veränderte Stichprobensammensetzung zustande kommen. Der Status der Überqualifikation nach dem Realized-Matches-Kriterium kann individuell nur mit dem Bildungsdurchschnitt in der beruflichen Vergleichsgruppe variieren, da die selbst erworbene Bildung der Personen gemäß der Konstruktion der Stichprobe zeitinvariant ist. Veränderungen des Bildungsdurchschnitts innerhalb derselben beruflichen Vergleichsgruppe werden im Vierjahresrhythmus erfasst. Ein anhaltender Zustrom Höherqualifizierter in die berufliche Vergleichsgruppe eines Individuums kann beispielsweise dazu führen, dass eine ursprünglich vorhandene Überqualifikation mit steigender Berufserfahrung über den Lebensverlauf sukzessive abgebaut wird. Mit Jobwechseln oder Beförderungen einhergehende Wechsel der beruflichen Vergleichsgruppe können ebenfalls die Qua-

**Abbildung 1**  
**Überqualifiziert Beschäftigte nach Geschlecht, Bildung, Region und Messmethode**  
 jeweils Anteil in % aller Beschäftigten



Quelle: SOEP, v28, 1992-2011; Berechnungen HWWI.

lität des Jobmatches verändern.<sup>16</sup> Darüber hinaus können auch veränderte Angebots-Nachfrage-Relationen auf dem Arbeitsmarkt die Häufigkeit überqualifizierter Beschäftigung beeinflussen. So war im Zeitraum von 2003 bis 2008 die Arbeitslosenquote der Akademiker/innen in Ost- und Westdeutschland rückläufig. Zugleich sank der Anteil der nach dem Realized-Matches-Kriterium überqualifizierten Akademiker/innen in beiden Landesteilen.<sup>17</sup> Der Anstieg der Akademikerbeschäftigung könnte zu einem Anstieg des Bildungsdurchschnitts in der beruflichen Vergleichsgruppe geführt haben, was sich günstig auf die Matching-Qualität ausgewirkt haben kann.<sup>18</sup> Auch der starke Anstieg der Hochschulabsolventenzahl ab 2002<sup>19</sup> 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 Akademikerzustrom vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden konnte. Gemäß der Job-Competition-Theorie stieg der Anteil Überqualifizierter unter Akademiker/innen in beiden Landesteilen allerdings in den Jahren 2009/2010 wieder an. Auch die Heterogenität der Abschlüsse spielt eine Rolle. Wie weiter oben dargestellt, sind Personen mit mittlerer Bildung in dieser Hinsicht homogener als Akademiker/innen. Dies steigert das Überqualifikationsrisiko nach dem Realized-Matches-Kriterium und erklärt, warum diese Form der Überqualifikation unter Hochqualifizierten (zumeist) eine höhere Bedeutung hat als die selbsteingeschätzte Überqualifikation (Ergebnis 1), und auch, warum die Schnittmenge der zweifach Überqualifizierten in diesem Bildungssegment höher ist als im mittleren Segment (Ergebnis 5).

Höhe und Verlauf selbsteingeschätzter Überqualifikation (Ergebnis 2) ähneln für westdeutsche Männer jenen von Rukwid (2012).<sup>20</sup> Insbesondere findet auch Rukwid für den Zeitraum von 1984 bis 2010 einen Anstieg der subjektiven Überqualifikation unter Hochqualifizierten, differenziert dabei aber nicht nach Geschlecht. Unsere Analysen zeigen, dass das hohe Niveau unter ostdeutschen Akademiker/in-

nen bei Rukwid vor allem von den Frauen getrieben wird. Der höhere Anteil selbsteingeschätzter Überqualifikation in Ostdeutschland (Ergebnis 3) könnte mit den unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmalen Ost- und Westdeutscher zusammenhängen. So sagten im Oktober 2012 37% der Ostdeutschen, dass Unzufriedenheit eher ein Persönlichkeitsmerkmal ihrer eigenen Landsleute als von Westdeutschen sei; auch 51% der Westdeutschen waren dieser Meinung. Über Westdeutsche sagten dasselbe hingegen nur 13% der Ost- wie Westdeutschen.<sup>21</sup> Andere Untersuchungen bestätigen unsere Befunde: Für ostdeutsche Akademiker/innen (geschlechtsunspezifisch) findet auch Rukwid auf Basis der SOEP-Welle 2010 eine höhere subjektive Überqualifikation von rund 23%, verglichen mit lediglich rund 18% für ihre westdeutschen Pendanten.<sup>22</sup> Szydlik gelangt auf Basis der SOEP-Welle 1993 zur gleichen Schlussfolgerung – auch für Mittelqualifizierte.<sup>23</sup> Auch für Ergebnis 4, die höhere selbsteingeschätzte Überqualifikation unter Frauen als unter Männern, finden sich meist unterstützende Befunde in der Literatur.<sup>24</sup> Hierzu kann eine unterschiedliche Selbstwahrnehmung beitragen.<sup>25</sup> Eine umfangreiche Literatur konstatiert jedoch Risikofaktoren für Überqualifikation, die vor allem Frauen qua ihres spezifischen Erwerbsverhaltens aufweisen.<sup>26</sup> Hierzu zählen ein eingeschränkter Erwerbsumfang und unterbrochene Erwerbskarrieren. So sind von Arbeitsagenturen und Jobcentern betreute Berufsrückkehrerinnen zu mehr als 40% formal überqualifiziert.<sup>27</sup>

Die Qualität des Jobmatches lässt sich nicht nur am Anteil Überqualifizierter messen, sondern auch am Bildungsabstand in Jahren zur beruflichen Vergleichsgruppe, den als überqualifiziert einsortierte Personen aufweisen. Unsere Analysen zeigen, dass dieser Bildungsabstand innerhalb der Überqualifizierten-Gruppen weitgehend zeitstabil ist.

16 Beide angesprochenen Einflussfaktoren haben sich in eigenen Untersuchungen für Akademiker/innen als signifikant erwiesen; vgl. C. Boll, J. Leppin, a.a.O.

17 Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, 2013, [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo\\_2012.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2012.pdf) (3.1.2014).

18 Demgegenüber ist während des starken Anstiegs der Arbeitslosenquote ostdeutscher mittelqualifizierter Männer im Zeitraum von 1998 bis 2004 deren Überqualifikation weiter zurückgegangen, was eine teilweise Verdrängung Mittelqualifizierter durch Hochqualifizierte vermuten lässt (vgl. ebenda).

19 Vgl. Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur: Prüfungen an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.2, Wiesbaden 2012.

20 R. Rukwid: Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsunadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland, Schriftenreihe des Promotionsschwerpunkts Globalisierung und Beschäftigung, Nr. 37/2012, Universität Stuttgart-Hohenheim.

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

22 R. Rukwid, a.a.O.

23 M. Szydlik: Zur Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatzanforderungen in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB, 29. Jg. (1996), Nr. 2, S. 295-306.

24 F. Büchel: Der hohe Anteil an unterwertig Beschäftigten bei jüngeren Akademikern: Karrierezeitpunkt- oder Strukturwandel-Effekt?, Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29. Jg. (1996), Nr. 2; ders.: Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment, in: P. Descy, M. Tessaring (Hrsg.): Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: background report, Cedefop Reference series, Luxembourg 2001, Office for Official Publications of the European Communities, S. 453-560; F. Büchel, H. Battu: The Theory of Differential Overqualification: Does it Work?, IZA Discussion Paper, Nr. 511, Juni 2002; R. Rukwid, a.a.O.; M. Szydlik, a.a.O.

25 Vgl. zum Gender-Bias in der Berichterstattung E. Leuven, H. Oosterbeek: Overeducation and Mismatch in the Labor Market, IZA Discussion Paper, Nr. 5523, 2011.

26 Vgl. C. Boll, J. Leppin, a.a.O., für Akademikerinnen.

27 K. Diener, S. Götz, F. Schreyer, G. Stephan: Lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen. Beruflicher Wiedereinstieg mit Hürden, IAB-Kurzbericht, Nr. 24/2013, Nürnberg 2013.



Eine leichte Verschlechterung der Matching-Qualität über die Zeit lässt sich unter ostdeutschen Männern mittlerer Bildung beobachten (ab 2005); diese fällt mit einem Rückgang ihrer Arbeitslosenquote zusammen und könnte mit der Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien im Rahmen der Hartz-Reformen ab 2003/2004 in Zusammenhang stehen. Auch unter ostdeutschen Akademikerinnen ist seit 2002 tendenziell eine Verschlechterung der Matching-Qualität zu beobachten. Vor allem aber spielt die Art der Überqualifikation im Querschnitt eine Rolle: Unter zweifach Überqualifizierten ist der Bildungsabstand noch höher (Akademiker/innen: 4-5 Jahre) bzw. ähnlich hoch (mittlere Bildung) wie unter ausschließlich nach dem Realized-Matches-Kriterium Überqualifizierten (2-3,5 Jahre). Bei Personen hingegen, die nur nach eigener Einschätzung überqualifiziert sind, liegt er bei 0-1 Jahren.

### Interpretation II: Überqualifikation und Lohneinkommen

Ökonomen interessiert, ob und wie der Markt formale Überqualifikation bewertet. Die Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der realen Bruttostundenlöhne im Zeitraum von 1992 bis 2011. Im Bruttoeinkommen sind anteilige Bonuszahlungen wie etwa ein 13. bzw. 14. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld etc. berücksichtigt, da diese relevante Verdienbestandteile darstellen. Wie Analysen auf Basis des SOEP zeigen, profitieren von Einmalzahlungen Männer stärker als Frauen; dieser Befund gilt auch dann noch, wenn die Einkommenshöhe kontrolliert wird.<sup>28</sup> Während die realen Löhne und Gehälter in Westdeutschland im betrachteten Zeitraum stagnierten oder sogar sanken, waren in Ostdeutschland Anstiege zu verzeichnen, insbesondere unter Akademiker/innen. Unter westdeutschen Frauen könnten die steigenden Erwerbstätigenquoten die Selektivität weiblicher Beschäftigter reduziert und zur Nivellierung der Einkommensunterschiede beigetragen haben. Die steigende Nachfrage nach Hochqualifizierten hat sich zumindest in Westdeutschland in den letzten zwei Jahrzehnten nicht in einen höheren Relativpreis derselben umgesetzt. In Ostdeutschland ist dies zumindest in den 1990er Jahren stärker gelungen, war jedoch von anhaltend hohen Arbeitslosenquoten unter Akademiker/innen begleitet. Erst ab 2003 gelang es bei weitgehender Reallohnstabilität, diese und zugleich den Umfang der Überqualifikation zurückzuführen.<sup>29</sup>

28 Vgl. J. R. Frick, M. M. Grabka, O. Groh-Samberg: Estimates of Home Production and Fringe Benefits and Analysis of their Distributional Impact. AIM-AP Deliverable D1.4d, AIM-AP National Report for Germany on Behalf of the European Commission, Berlin 2007.

29 Auch K. Brenke, M. M. Grabka: Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt, in: DIW Wochenbericht, Nr. 45/2011, Berlin 2011, finden in einer Untersuchung mit SOEP-Daten für den Zeitraum von 2000 bis 2011 stagnierende bzw. sinkende Reallöhne. Einmalzahlungen werden in dieser Untersuchung in der Konstruktion der Lohnvariable jedoch vernachlässigt.

Im Fokus dieses Berichts steht jedoch die Lohnrelation zwischen nach unterschiedlichen Methoden Überqualifizierten innerhalb der Qualifikationsgruppen. Es zeigt sich, dass die Löhne der ausschließlich nach dem Realized-Matches-Kriterium Überqualifizierten den Durchschnittslöhnen in Höhe und Verlauf sehr nahe sind. Der erratische Lohnverlauf der Überqualifizierten rührt weniger von Lohnschwankungen als vielmehr von den Fluktuationen im Überqualifizierten-Status der Beschäftigten gemäß der Realized-Matches-Methode her. Formal überqualifizierte Personen, die sich selbst nicht so wahrnehmen, verdienen also in etwa den Durchschnittslohn der jeweiligen nach Geschlecht, Region und Bildung differenzierten Beschäftigtengruppe.<sup>30</sup>

Ausschließlich selbsteingeschätzt Überqualifizierte verdienen hingegen in allen Gruppen (bis auf vereinzelte Ausnahmefälle) unterdurchschnittlich. Verschiedene Überlegungen bieten sich an. In der Logik der Humankapitaltheorie könnte die vergleichsweise geringe Bildung im Vergleich zu den anderen Überqualifizierten mit einem Produktivitätsnachteil gegenüber denselben verbunden sein, der den Verdienstnachteil erklärt. Einzig nach eigener Wahrnehmung Überqualifizierte weisen im Mittel eine um rund vier Jahre geringere Zahl an Bildungsjahren auf als Personen, die ausschließlich nach dem Realized-Matches-Kriterium überqualifiziert sind. Zweifach Überqualifizierte nehmen eine mittlere Position ein. Die Zahl an Bildungsjahren der genannten drei Gruppen Überqualifizierter ist dabei weitgehend zeitstabil.

Weiterhin könnten formal korrekt gematchte Personen Kompetenzen aufweisen, die die subjektive Einschätzung der Überqualifikation im Job begründen, ohne zu einem formal höheren Bildungsabschluss zu führen. Zu denken ist hier an unterschiedliche Formen beruflicher und privater Weiterbildung. Drittens besteht die Möglichkeit, dass die selbsteingeschätzte Überqualifikation nicht Ursache, sondern Folge des niedrigen Einkommens ist.<sup>31</sup> So könnte der höhere Anteil selbsteingeschätzter Überqualifikation unter Ostdeutschen (gegenüber Westdeutschen) sowie unter Frauen (gegenüber Männern) mit dem Verdienstnachteil der betreffenden Gruppen gegenüber ihrer Vergleichsgruppe zusammenhängen.

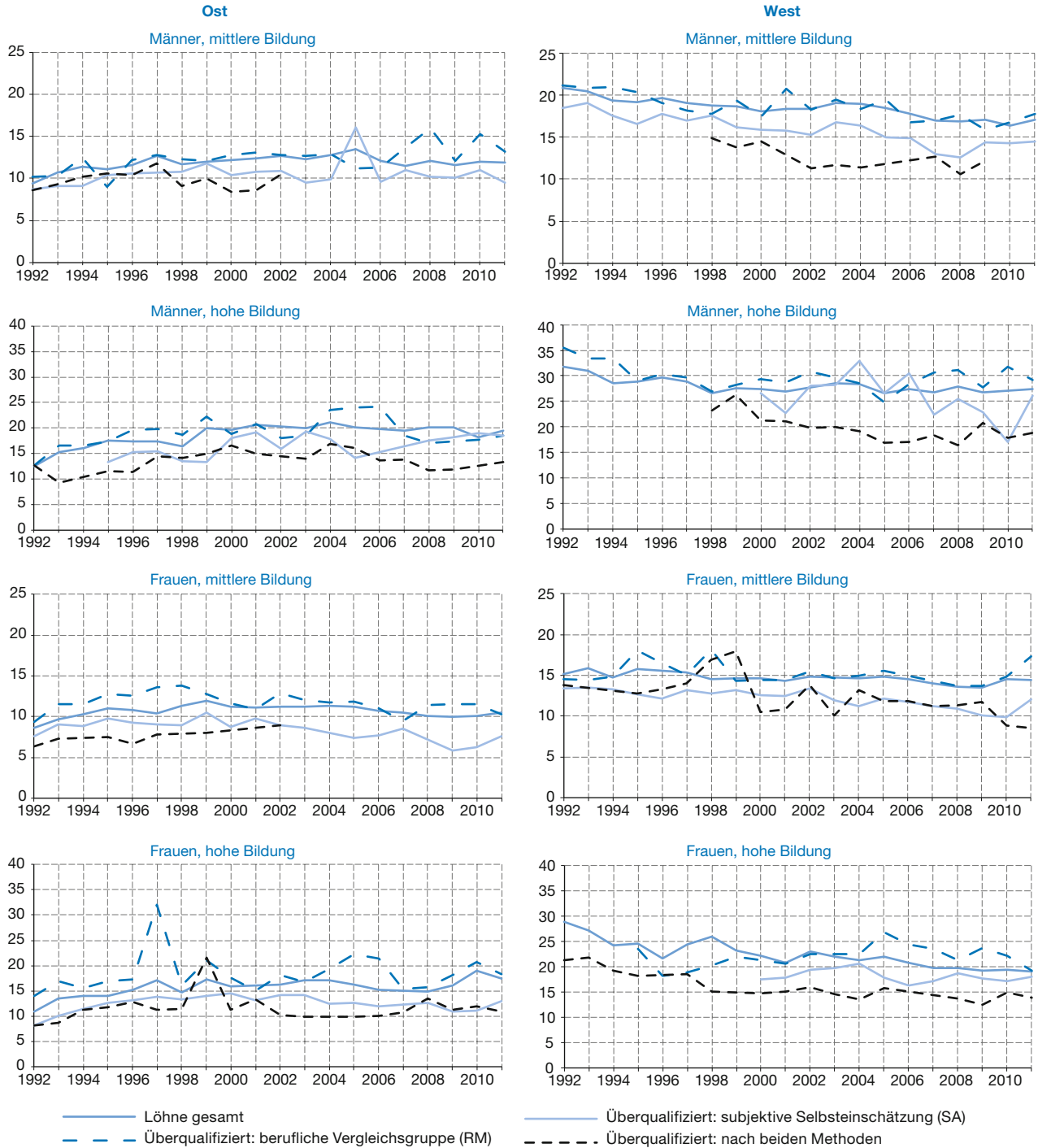
30 Zu beachten ist allerdings, dass damit keine Aussage über einen etwaigen Lohnabstand zu adäquat gematchten Personen möglich ist, da der Gesamtlohn ja, wie gesagt, den Durchschnittslohn aller Beschäftigten ausweist. Eigene Lohnschätzungen von Akademiker/innen, die die Lohnerträge von erforderlichen, überschüssigen und defizitären Bildungsjahren separat ermitteln, zeigen, dass überqualifizierte Hochschulabsolvent/innen in der Tat weniger verdienen als ihre korrekt gematchten Examenkolleg/innen. Vgl. C. Boll, J. Leppin: Equal matches are only half the story. Why German female graduates earn 27% less than males, HWWI Research Paper, Nr. 138, Hamburg 2013.

31 Vgl. P. Dolton, A. Vignoles: The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market, in: Economics of Education, 19. Jg. (2000), Nr. 2, S. 179-198.

Abbildung 2

Reale Bruttostundenlöhne nach Geschlecht, Bildung, Region und Überqualifikationsstatus

in Euro



Anmerkungen: Fehlende Werte aufgrund von geringer Zahl an Beobachtungen. Basisjahr der deflationierten Löhne ist das Jahr 2011. Das Einkommen fokussiert auf die Hauptbeschäftigung der Person. Im Bruttoeinkommen sind anteilige Bonuszahlungen wie etwa ein 13. bzw. 14. Monatsgehalt, Weihnachts- und Urlaubsgeld etc. berücksichtigt. Der individuelle Bonusanteil am Lohn wurde auf Basis des Jahreslohneinkommens und der im betreffenden Jahr insgesamt erhaltenen Bonuszahlungen errechnet und dieser Anteil auf den monatlichen Bruttolohn aufgeschlagen. Die Informationen zu den auf das Gesamtjahr bezogenen laufenden Einkommen und Boni stehen erst im Folgejahr zur Verfügung (dafür wurde Welle 2012 geopfert). Die Kurve „Löhne gesamt“ bildet den Durchschnittslohn der Beschäftigten insgesamt – Unter-, Überqualifizierte und bildungsadäquat Beschäftigte – ab.

Quelle: SOEP, v28, 1992-2011; Berechnungen HWWI.

Personen, die zweifach – sowohl in eigener Einschätzung als auch gemessen am Bildungsdurchschnitt der beruflichen Vergleichsgruppe – überqualifiziert sind, realisieren von allen hier betrachteten Überqualifizierten-Gruppen die vergleichsweise niedrigsten Löhne. Der Abstand zur Gesamtlohnentwicklung vergrößert sich über die Zeit tendenziell sogar noch. Zweifach Überqualifizierte treten vor allem unter Akademiker/innen auf (vgl. Abbildung 1). Diese können von der höheren Ausstattung mit Bildungsjahren, die sie im Vergleich mit den nur in subjektiver Wahrnehmung Überqualifizierten aufweisen, nicht profitieren, im Gegenteil: Das schlechtere formale Matching verstärkt den Lohnnachteil aus selbsteingeschätzter Überqualifikation zusätzlich.<sup>32</sup> Hier könnten Selektionsprozesse ursächlich sein: Niedrigproduktive Personen könnten sich in Jobs einwählen, für die sie gemessen am Bildungsdurchschnitt ihrer Kollegen überqualifiziert sind; ihre produktivitätsadäquat niedrige Entlohnung könnte sie zur selbst wahrgenommenen Überqualifikation veranlassen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine an der Durchschnittsbildung in der beruflichen Vergleichsgruppe orientierte formale Überqualifikation im Job erst bei Überschreiten eines gewissen Ausmaßes zu einer unterdurchschnittlichen Entlohnung führt, ansonsten aber ohne Lohnabschlag (zugleich allerdings auch ohne Lohnprämie) gegenüber dem Durchschnittslohn bleibt. Hingegen verdienen Personen mit formal korrektem Match, die sich selbst als überqualifiziert einschätzen, unterdurchschnittlich. Am wenigsten verdienen jene selbsteingeschätzte Überqualifizierten, die zugleich ein besonders schlechtes Jobmatch aufweisen.

Die Befunde sind freilich nicht zwingend ein Beleg für Arbeitsmarktunvollkommenheiten. Allokationsprozesse sind hier so lange effizient, wie Beschäftigte nach ihrem Grenzprodukt entlohnt werden. Formale Überqualifikation signalisiert Ineffizienzen am Arbeitsmarkt nur unter der Annahme, dass Bildungszertifikate die Produktivität der Arbeitskraft perfekt spiegeln. Gibt man diese Annahme auf, etwa weil

32 Lediglich bei westdeutschen Frauen mittlerer Bildung sowie ostdeutschen Akademikerinnen ist dieses Muster weniger klar; hier liegen die Lohnverläufe der beiden betrachteten Überqualifizierten-Gruppen recht nahe beieinander.

Personen durch andere Ressourcen als inkorporierte Fähigkeiten an die Zertifikate gelangen, kann der Fall eintreten, dass diese Personen auf dem Arbeitsmarkt vollkommen produktivitätsadäquat alloziert sind und entsprechend verdienen, obwohl sie rein formal für den Job überqualifiziert sind. Das formale Mismatch verweist dann auf Probleme im Bildungssystem („Inflation der Titel“). Auf das Problem unbeobachteter Heterogenität im Zusammenhang mit Überqualifikation weisen zahlreiche Studien hin.<sup>33</sup> Ebenso wenig kann von Ineffizienzen am Arbeitsmarkt gesprochen werden, wenn Personen aufgrund von Präferenzen für bestimmte andere Jobattribute ihr gemäß ihren Fähigkeiten eigentlich vorhandenes Verdienstpotezial nur teilweise ausschöpfen oder wenn sich die formalen Qualifikationen aufgrund einer längeren Erwerbspause entwertet haben.

## Fazit

Wirtschaftspolitische Implikationen aus der Diagnose der Überqualifikation zu ziehen, ist keine leichte Aufgabe. Unsere Befunde liefern Anhaltspunkte für die These, dass nicht jeder formale Mismatch einen ineffizienten Umgang mit knappen Ressourcen indiziert. Das Thema Überqualifikation verweist daher nicht nur auf eine wichtige Dimension in der Debatte um ungenutzte Fachkräftepotenziale, sondern auch auf die Funktionsfähigkeit unseres Bildungssystems – konkret auf die Frage, inwieweit die verteilten Zertifikate verlässliche Produktivitätssignale setzen. Neben unbeobachteter Heterogenität ist das Messfehlerproblem die zweite große Herausforderung im Thema Überqualifikation. Frauen sind in der Regel dann stärker betroffen, wenn auf die selbsteingeschätzte Überqualifikation fokussiert wird. Nach dem Realized-Matches-Kriterium hingegen sind Männer in beiden Bildungsgruppen und Regionen ebenso stark oder sogar stärker tangiert. Ökonomisch relevant ist aus unserer Sicht vor allem die Gruppe der zweifach Überqualifizierten, die insbesondere unter Akademiker/innen recht hohe Anteile aufweist: Hier fällt das Matchingproblem mit einem klaren Einkommensnachteil zusammen.

33 Vgl. beispielsweise E. Leuven, H. Oosterbeek, a.a.O.; oder T. Korpi, M. Tählin: Educational mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974-2000, in: Labour Economics, 16. Jg. (2009), Nr. 2, S. 183-193.

### Title: *Overeducation Among the Employed in East and West Germany*

**Abstract:** *In the context of ongoing demographic and economic change, the full exploitation of resources in terms of the productive use of acquired qualifications is a vital challenge. Overeducation is adverse to this aim. It occurs if individuals attained a higher level of education than is required in their current jobs. Relying on SOEP data, Boll and Leppin investigate the prevalence of overeducation in East and West Germany from 1992 to 2011. Their results indicate that the magnitude of overeducation heavily depends on the measurement method employed as well as on region, gender and education. Earnings analyses reveal that people who are overeducated according to either their self-assessment or to the realized matches criteria are most severely harmed. The authors suggest that selection plays a reasonable role and conclude that labour market imperfections and shortcomings of the educational system have to be addressed by policy makers.*

**JEL Classification:** E24, J24, J31