

- ▶ Unter dem Stichwort „waste of talents“ zeigen zahlreiche Studien: **Immigranten haben ein höheres Überqualifizierungsrisiko.** Fehlqualifizierte Beschäftigung geht i.d.R. mit Lohneinbußen und geringerer Arbeitszufriedenheit einher.
- ▶ Die meisten Studien sind auf die Untersuchung von *formalen* Fehlqualifizierungen beschränkt; Problem eines 'waste of talent', wenn Immigranten ungeachtet der formalen Fehlqualifizierung einen Großteil ihrer **fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten ausnützen** können?
- ▶ Dieses Papier: ergänzt die bisherige Literatur um die Frage nach der Ausnützung von erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit Fehlqualifizierungen in Deutschland

Zentrale Fragen:

1. In welchem Ausmaß treten Fehlqualifizierungen bei Immigranten auf, die ihre komplette berufliche Bildung außerhalb von Deutschland erworben haben?
2. Besteht für diese Immigranten ein höheres Risiko der formalen und fähigkeitsbezogenen Fehlqualifizierung als bei vergleichbaren Nicht-Immigranten, und wie lässt sich das erklären?

- ▶ **Kompensationshypothese:** (unbeobachtete) Fähigkeitsunterschiede aufgrund von Unterschieden in der Ausbildungsqualität / anderen HK-Unterschieden (Friedberg 2009, Hartog and Jonker 1996, Allen and van der Velden, 2001; Bauer, 2002; Frenette, 2004; Green, 2006; Green and McIntosh, 2007, Korpi and Tåhlin 2009)
- ▶ **Hypothese beruflicher Mobilität:** imperfekte Informationen beim Arbeitsmarkteinstieg, temporär (Altorjai 2013; Dolton and Vignoles, 2000; Frenette, 2004; Korpi and Tåhlin, 2009; Rubb, 2003)
- ▶ **Risikoaversionshypothese:** unterschiedlicher Signalwert der Ausbildung, nicht notwendigerweise temporär (Chiswick and Miller 2009)
- ▶ **Institutionenhypothese:** institutionelle Barrieren (interne Arbeitsmärkte, berufliche Schließung, Kredentialismus), hohe Persistenz (Verhast and Van der Velden 2013)

- ▶ **BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012**, repräsentativer Querschnitt von $n_i = 20,036$ Kernerwerbstätigen (verfügbar über das BIBB-FDZ)
- ▶ Grundgesamtheit: Alter 15+, mit regulärer wöchentlichen Arbeitszeit von ≥ 10 Std./Woche; CATI in deutscher Sprache; Personen ohne Ausbildungsabschluss und Alter $< 25 / > 64$ werden nicht berücksichtigt
- ▶ **wie in den meisten Daten: keine Variable, die Immigrantenstatus direkt enthält**, Näherung hier: i hat alle Abschlüsse außerhalb Deutschlands erworben, $n_i = 456$ (1,5 mio.)
- ▶ Fokus hier auf (positiv selektive) Gruppe von vglw. hochqualifizierten Erwerbstätigen mit ausreichenden Sprachkenntnissen, die bereits in den Arbeitsmarkt integriert sind

- ▶ **Über-/Unterqualifizierung:** “Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit als <aktuelle Berufstätigkeit> in der Regel erforderlich?
 - ▶ Kein beruflicher Ausbildungsabschluss
 - ▶ Abgeschlossene Berufsausbildung, auch schulische Berufsausbildung
 - ▶ Fachhochschul- oder Universitätsabschluss
 - ▶ Meister- oder Technikerabschluss, Fachschulabschluss

X höchster erworbener Ausbildungsabschluss;

- ▶ **Verwertung von Kenntnissen und Fähigkeiten:** “Fühlen Sie sich in Ihrer Tätigkeit als <aktuelle Berufstätigkeit> den Anforderungen an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?”
- ▶ **erforderliche Deutschkenntnisse am Arbeitsplatz, Gesundheitszustand**

Re-weighting (Nicols 2003, 2008)

- ▶ (Bildungs-)Immigranten und Nicht-Immigranten unterscheiden sich stark in (eingen) beobachteten Merkmalen
- ▶ Die Schätzung des Immigrantenstatus und von Kovariaten könnten durch unterschiedliche Selektion in die „Treatmentgruppe“ (Immigranten) und „Kontrollgruppe“ (‘Nicht-Immigranten’) verzerrt sein
- ▶ Zwei-stufige Schätzung: **1. Selektionsmodell für Immigrantenstatus, 2. Re-weighting: gewichtetes Regressionsmodell von Überqualifizierung und Unterforderung bei der Ausnützung der Kenntnisse und Fähigkeiten**

Durchschnittliche marginale Effekte (durchschn. Veränderung der Wahrscheinlichkeit in Prozentpunkten (%p.)) des Immigrantenstatus auf Überqualifizierung (ÜQ) und Unterforderung (UF)

M1 $\ddot{U}Q = +8,1\%p.$, $UF = +2,0\%p.$

M2 Haben Immigranten eine höhere Wahrscheinlichkeit für Überqualifizierung bzw. Unterforderung, weil sie **i.S.d. Kompensationshypothese weniger leistungsfähig / weniger ausreichend qualifiziert sind**? → M1 plus erforderliche Deutschkenntnisse, Gesundheitszustand, Ausnutzung von Fähigkeiten: nur z.T.: $\ddot{U}Q = +7,7\%p.$, $UF = +1,9\%p.$;

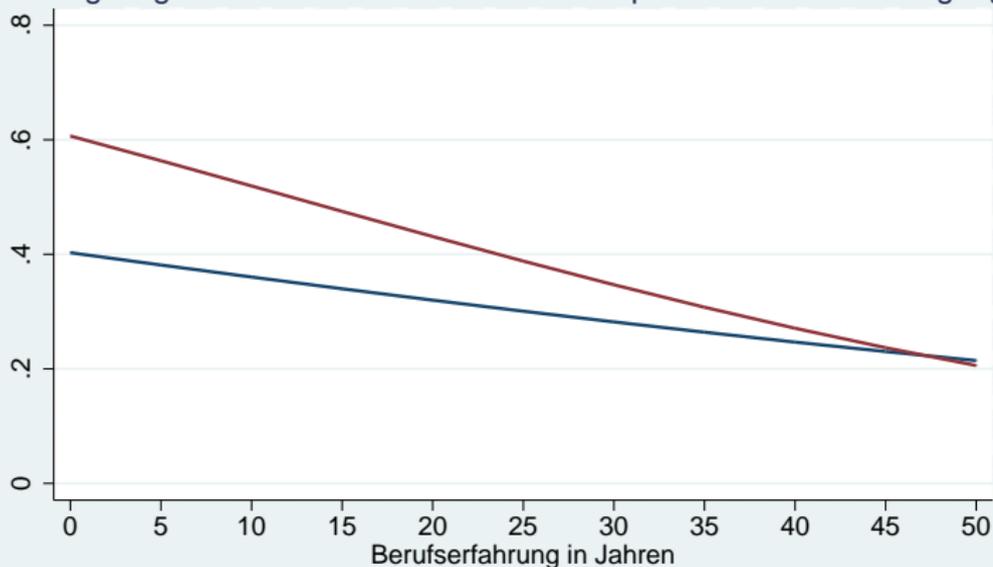
M2 Sinkt die Wahrscheinlichkeit für Überqualifizierung und Unterforderung bei Immigranten mit steigender Berufserfahrung gemäß **Hyp. beruflicher Mobilität**? → ja, aber schwach $\ddot{U}Q = -.0002\%p.$; $UF = -.002\%p.$;

M2 Substantielle und persistente Effekte von Immigrantstatus auf ÜQ/UF: **institutionelle Barrieren**?

M2 Vorhergesagte durchschn. Wahrscheinlichkeiten für Immigranten: ÜQ: 38,9%
UF: 15,9%

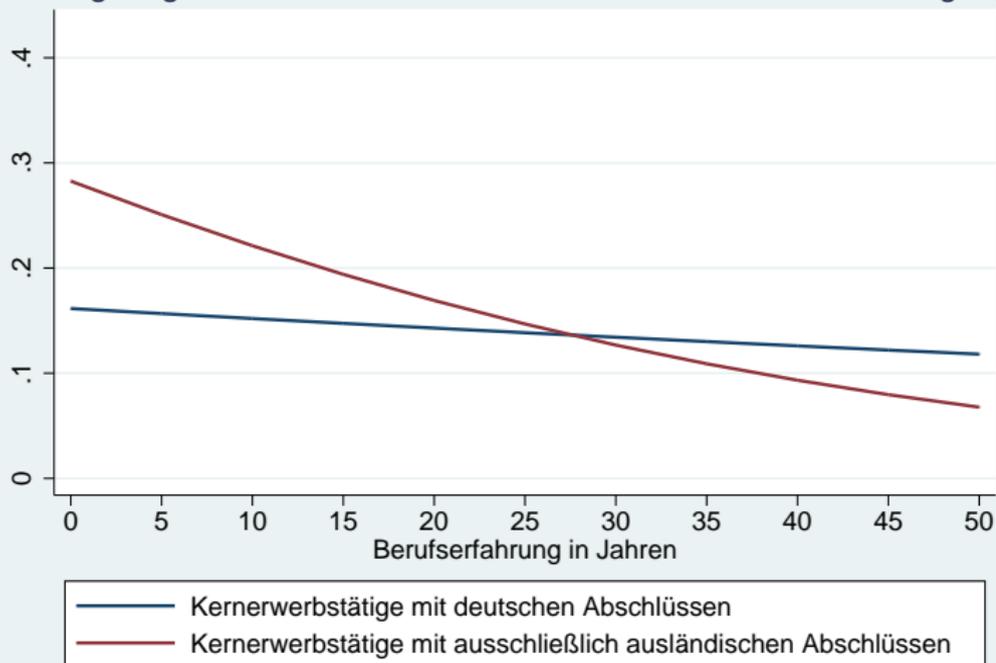
Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit einer überqualifizierten Beschäftigung

Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit einer überqualifizierten Beschäftigung



- Kernerwerbstätige mit deutschen Abschlüssen
- Kernerwerbstätige mit ausschließlich ausländischen Abschlüssen

Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit einer unterforderten Beschäftigung



- ▶ Selbst bei den hier untersuchten vglw. hochqualifizierten Immigranten findet ein „waste of talents“ statt: ein Immigrantenstatus hat statistisch signifikante (kausale) Effekte auf die Wahrscheinlichkeit einer überqualifizierten und unterforderten Beschäftigung
- ▶ Vereinbar mit HKT und Suchtheorien sinkt der Effekt auf Überqualifizierung, wenn man (die Ausnützung von) Fähigkeiten und Kenntnisse berücksichtigt.
- ▶ Mglw. aufgrund institutioneller Barrieren haben Immigranten jedoch auch bei langer Berufserfahrung eine höhere Wahrscheinlichkeit, formal überqualifiziert erwerbstätig zu sein und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten nicht (in vollem Maße) zu nutzen.
- ▶ Vertiefende Analysen zeigen unterschiedliche Risiken von Fehlqualifizierung je nach Herkunftsregion der erworbenen Ausbildung und deutliche Lohneinbußen von Fehlqualifizierung bei Immigranten (Rohrbach-Schmidt und Tiemann 2016).

- ▶ Vertiefung der Analysen i.H.a. horizontale Passung; ggfs. durch poolen der ETB 2006 und 2012
- ▶ Verbesserung der Datenlage zu Bildungserwerb und Arbeitsmarkterfahrung im Ursprungs- und Zielland (geplante BIBB/BAuA ETB 2018)
- ▶ Ergebnisse sprechen dafür, die Rekrutierungs- und Beförderungsprozesse in Betrieben sowie Fragen der Anerkennung und Erwerb von Abschlüssen in Deutschland verstärkt zu diskutieren.

Daniela Rohrbach-Schmidt, Michael Tiemann, 2016: Limited transferability of human capital across countries the case of workers with foreign qualifications in Germany, BIBB Discussion Paper No. 174. BIBB: Bonn.

Kontakt: rohrbach@bibb.de / tiemann@bibb.de