Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung | Januar

BIBB REPORT 1|2019

Inhalt

- Einleitung
- Relevanz von überwertiger Erwerbstätigkeit und Forschungsstand
- Zum Einfluss von Geschlecht und Beruf auf überwertige Erwerbstätigkeit
- Daten, Operationalisierungen, Verteilungen
- Ausmaß und Beschreibung von überwertiger Erwerbstätigkeit
- Determinanten überwertiger Erwerbstätigkeit
- Zusammenfassung und Ausblick
- Literatur
- Anhang

Anja Hall | Ana Santiago Vela

Beruflicher Aufstieg durch überwertige Erwerbstätigkeit – Männer und Frauen mit dualer Ausbildung im Vergleich

Das Anforderungsniveau von beruflichen Tätigkeiten kann niedriger oder höher sein als das formale Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen. Während unterwertige Erwerbstätigkeit seit Langem intensiv erforscht wird, ist überwertige Erwerbstätigkeit erst seit Kurzem in den Blick der Wissenschaft gerückt. Personen mit Berufsausbildung üben bei überwertiger Erwerbstätigkeit eine Tätigkeit aus, für die in der Regel mindestens ein Fortbildungs- oder Hochschulabschluss erforderlich ist. Überwertige Erwerbstätigkeit ist als ein beruflicher Aufstieg zu werten, welcher die Möglichkeit zur Erweiterung beruflicher Kompetenzen bietet, und betrifft per Definition nur die untere und mittlere Qualifikationsebene. Der Beitrag untersucht überwertige Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen mit dualer Berufsausbildung. Zentrale Merkmale, die analysiert werden, sind der erlernte Beruf und das Geschlecht, da diese die beruflichen Aufstiegschancen maßgeblich beeinflussen.

Gemessen wird überwertige Erwerbstätigkeit anhand der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Die Ergebnisse zeigen, dass rund elf Prozent der dual ausgebildeten Erwerbstätigen höherwertige Tätigkeiten ausüben und demzufolge auch einen höheren Verdienst erzielen als Erwerbstätige, die mit dualer Berufsausbildung auf einem ausbildungsadäquaten Niveau arbeiten. Es zeigt sich, dass Männer häufiger als Frauen diesen beruflichen Aufstieg schaffen, wobei sich die Aufstiegschancen zwischen den Geschlechtern vor allem in den Berufen unterscheiden, die allgemein mit besseren Karrieremöglichkeiten verbunden sind.

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Einleitung

Taxifahrende Soziologen sind ein in der Literatur häufig aufgeführtes Beispiel für unterwertige Erwerbstätigkeit. Überwertige Erwerbstätigkeit, die z. B. auftritt, wenn eine Einzelhandelskauffrau als Filialleiterin arbeitet, wird hingegen weitaus seltener thematisiert. Nach einer aktuellen Studie übt die Mehrheit der nicht formal Qualifizierten und jede/-r sechste Erwerbstätige mit Berufsausbildung eine Tätigkeit aus, für die in der Regel ein höherer Abschluss notwendig ist (vgl. Bertelsmann Stiftung 2018, S. 17). Personen mit dualer Berufsausbildung sind überwertig erwerbstätig (bzw. formal unterqualifiziert), wenn sie Tätigkeiten ausüben, für die in der Regel mindestens ein Fortbildungs- oder Hochschulabschluss erforderlich ist.

Aus der Perspektive der Einzelhandelskauffrau ist die überwertige Erwerbstätigkeit als Filialleiterin als beruflicher Aufstieg zu werten. Der in der Literatur meistens verwendete Begriff der Unterqualifizierung schließt hingegen die Interpretation als beruflichen Aufstieg aus, da der Referenzpunkt auf dem Anforderungsniveau der Tätigkeit und nicht auf dem Qualifikationsniveau der Person liegt. Zudem suggeriert der Begriff der Unterqualifizierung, dass unterqualifiziert Erwerbstätigen das für ihre Tätigkeit notwendige Können und Wissen fehle. Eine aktuelle Analyse zeigt jedoch, dass unterqualifiziert Erwerbstätige im Vergleich zu ausbildungsadäquat Erwerbstätigen häufiger Tätigkeiten ausüben, die analytische und kognitive Kompetenzen sowie Kommunikations- und Problemlösungsfähigkeiten erfordern (ebd., S. 23). Aus diesen Gründen sprechen wir von überwertiger Erwerbstätigkeit, die als Synonym für Unterqualifizierung zu verstehen ist.

Welche bildungspolitische Relevanz hat überwertige Erwerbstätigkeit? Werden fehlende formale Qualifikationen durch nicht formalisierte Kompetenzen (Berufserfahrung, Weiterbildung etc.) aufgewogen, besteht nach Hartog (1999, S. 58) noch keine Notwendigkeit zur bildungspolitischen Intervention. Anders stellt sich der Sachverhalt dar, wenn überwertig erwerbstätige Personen bei gleicher Tätigkeit und gleichen Kompetenzen weniger verdienen, weil sie keinen formalen Abschluss aufweisen können (vgl. Quintini 2011, S. 39) oder wenn ihre berufliche Mobilität aufgrund des fehlenden Zeugnisses eingeschränkt ist. Überwertig erwerbstätige Männer verdienen im Durchschnitt 13 Prozent (Frauen 8 %) mehr als ausbildungsadäquat Erwerbstätige mit der gleichen Qualifikation (vgl. Bertelsmann Stiftung 2018, S. 6).

Konzeptionell basiert die Messung von über- und unterwertiger Erwerbstätigkeit auf einem Abgleich zwischen dem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und dem Qualifikationsniveau des Arbeitsplatzinhabers/der Arbeitsplatzinhaberin (vgl. Büchel 1998). Während das Qualifikationsniveau üblicherweise einfach ermittelt werden kann (beispielweise anhand der Angaben der Befragten), wird das Anforderungsniveau anhand verschiedenster Ansätze untersucht. In der Forschung gibt es kein einheitliches Vorgehen zur Operationalisierung überwertiger Erwerbstätigkeit. In der Literatur werden „objektive“ und subjektive Verfahren unterschieden[1] (vgl. Büchel 1998; Hartog 1999; 2000; Leuven/Oosterbeek 2011; McGuinness 2006; Verhaest/Omey 2006). Dabei kommt die „objektive“ Methode zu deutlich höheren Quoten der überwertigen Erwerbstätigkeit als die subjektive Methode. So arbeiten auf Basis der SOEP-Daten nach der objektiven Methode 21 Prozent der Erwerbstätigen überwertig, nach der subjektiven Methode sind es auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 rund zehn Prozent (vgl. Bertelsmann Stiftung 2018, S. 15ff.; Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2010, S. 35).[2]

Wichtig für Analysen zur Passung von Qualifikationen und Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt ist ein tieferes Verständnis der Determinanten überwertiger Erwerbstätigkeit. Diese betrifft per Definition nicht die Personen mit einem akademischen Abschluss, sondern nur die mittlere und untere Qualifikationsebene und ist insofern von großer bildungspolitischer Relevanz für Deutschland, wo die Erwerbstätigen mehrheitlich eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben. Die in der Literatur oftmals herangezogene Passungsquote erfasst sowohl unter- als auch überwertige Erwerbstätigkeit und lässt sich demzufolge für diese Personengruppe nicht sinnvoll interpretieren. Eine gesonderte Betrachtung von überwertiger Erwerbstätigkeit ist daher notwendig.

Die vorliegende Publikation fokussiert auf Personen mit dualer Berufsausbildung und zielt darauf ab, das Phäno-

1 Die subjektive Methode basiert auf der Selbsteinschätzung der Befragten, die objektive Methode verwendet die Information zum Anforderungsniveau der Tätigkeit aus der 5. Stelle der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010. Die KldB 2010 ist eine hierarchisch aufgebaute Klassifikation, die Berufe anhand zweier Dimensionen typisiert. Zum einen die Berufsfachlichkeit (Ebene 1 bis 4) und zum anderen das Anforderungsniveau der Berufe auf der Ebene 5 (vgl. Wiemer/Schweitzer/Paulus 2011). Die erste Ebene umfasst zehn Berufsbereiche, die zweite Ebene 37 Berufshauptgruppen, die dritte Ebene 144 Berufsgruppen, die vierte Ebene 700 Berufsuntergruppen und die fünfte Ebene 1.286 Berufsgattungen.

2 Auch mit den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2012 und 2018 liegt die Quote anhand der Selbsteinschätzung der Befragten insgesamt bei jeweils neun Prozent. Mit den Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt sich anhand der KldB 2010, dass insgesamt etwa 22 Prozent der Arbeitnehmer/-innen eine überwertige Erwerbstätigkeit ausüben (vgl. Reichelt/Vicari 2014, S. 3).

men der überwertigen Erwerbstätigkeit besser zu verstehen. Dafür werden ausbildungsadäquat und überwertig Erwerbstätige im Hinblick auf berufliche Positionen (Führungsfunktionen), die ausgeübten Tätigkeiten, die nicht fachlichen Anforderungen und das erzielte Einkommen verglichen. Des Weiteren wird aufgezeigt, welche Ausbildungsberufe für Frauen und Männer unter Kontrolle weiterer relevanter Merkmale mit einer hohen bzw. geringen Chance auf eine überwertige Erwerbstätigkeit verbunden sind, denn Arbeitsmarktchancen hängen von berufsspezifischen Zertifikaten, d. h. vom erlernten Beruf, ab. Darüber hinaus ist das Berufsausbildungssystem nach Geschlecht segregiert, da Frauen oft andere Berufe erlernen als Männer. Der Fokus auf Beruf und Geschlecht als Determinanten von überwertiger Erwerbstätigkeit lässt sich mit der starken beruflichen Strukturierung des deutschen Arbeitsmarkts begründen.

Folgende Forschungsfragen werden untersucht:

- Wie häufig sind Frauen und Männer mit dualer Berufsausbildung überwertig erwerbstätig?
- Welche Tätigkeiten werden auf solchen Positionen ausgeübt und welche Anforderungen werden dort gestellt?
- Werden überwertig Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung besser bezahlt als jene, die mit dualer Berufsausbildung ausbildungsadäquat erwerbstätig sind?
- Fühlen sich überwertig Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung den (höheren) fachlichen Anforderungen gewachsen?
- In welchen Berufen gelingt ein solcher Aufstieg häufiger und in welchen seltener?
- Wie wirken Geschlecht und Beruf, wenn andere relevante Merkmale berücksichtigt werden?

Die Analysen basieren auf den Daten der aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wurde. Dieser Datensatz bietet Informationen über die Fachrichtung der erlernten Ausbildungsberufe sowie zahlreiche Indikatoren, um das Konzept überwertiger Erwerbstätigkeit valide zu operationalisieren.

Um einen Einblick in das Forschungsfeld zu geben, wird zunächst Relevanz und Forschungsstand zum Thema dargelegt. Anschließend wird der erwartete Einfluss von Geschlecht und Beruf auf überwertige Erwerbstätigkeit erläutert. Danach werden die Datenbasis, die Variablen und die Methoden für die darauf fußenden empirischen Analysen vorgestellt. Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung und einem Ausblick auf weitere Forschungsfragen.

Relevanz von überwertiger Erwerbstätigkeit und Forschungsstand

Der Befund, dass das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze und das Qualifikationsniveau der Arbeitsplatzinhaber/-innen häufig nicht zueinander passen, ist sowohl international (z. B. Hartog 2000; McGuinness 2006) als auch in Deutschland (z. B. Büchel 1998; Hall 2011; Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2016) intensiv untersucht worden. Dieser Qualifikationsmismatch umfasst unter- und überwertige Erwerbstätigkeit (vgl. Büchel 1998). Der überwiegende Fokus der fehlqualifikatorischen Analysen liegt auf unterwertiger Erwerbstätigkeit (vgl. McGuinness/Pouliakas/Redmond 2017). Auch wenn unter- und überwertige Erwerbstätigkeit gegenseitige Ungleichgewichte an der Schnittstelle zwischen (Aus-)Bildungssystem und Arbeitsmarkt darstellen, sind ihre Determinanten sowie ihre Auswirkungen unterschiedlich. Analysen, die beide Phänomene zusammen betrachten, erfolgen mehrheitlich durch einen Vergleich des Ausmaßes beider Phänomene, der theoretische Bau sowie die Folgen werden aber nur auf unterwertige Erwerbstätigkeit angewendet (vgl. Rubb 2014; Sánchez-Sánchez/McGuinness 2015; Verhaest/Omey 2006; 2012). Dies kann auf das wachsende Ausmaß, vor allem in der Gruppe der Akademiker/-innen (vgl. Rukwid 2012), und die negativen monetären Auswirkungen zurückgeführt werden. Individuen müssen bei unvollständiger Verwertung der erworbenen Qualifikationen Einkommensverluste hinnehmen und haben eine geringere Arbeitszufriedenheit (vgl. Green/Zhu 2010; Leuven/Oosterbeek 2011; Verhaest/Omey 2006).[3]

Während unterwertige Erwerbstätigkeit mit Lohneinbußen im Vergleich zu ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit mit gleicher Qualifikation einhergeht, ist der Verdienst von überwertig Erwerbstätigen höher als der von ausbildungsadäquat Erwerbstätigen mit derselben formalen Qualifikation (vgl. Bertelsmann Stiftung 2018; Green/McIntosh/Vignoles 2002; Korpi/Tåhlin 2009; McGuinness 2006; Rubb 2003). Aus diesem Grund wird unter-

3 Auch wenn einige Studien eine höhere Produktivität von unterwertig Erwerbstätigen im Vergleich zu ausbildungsadäquat und überwertig Erwerbstätigen (die auf dem gleichen Anforderungsniveau arbeiten) belegen (vgl. Kampelmann/Rycx 2012; Ramos/Surinach/Artís 2012) oder keinen signifikanten Produktivitätsunterschied in Bezug auf ausbildungsadäquat Erwerbstätige finden (vgl. Grunau 2016), bedeutet die Existenz von unterwertiger Erwerbstätigkeit eine suboptimale Nutzung des verfügbaren Humankapitals und kann somit auch Nachteile für die gesamte Wirtschaft mit sich bringen.

wertige Erwerbstätigkeit auf der politischen Agenda als ein Phänomen betrachtet, das Intervention benötigt, da die getätigten Investitionen in Bildung auf dem Arbeitsmarkt keinen vollwertigen Ertrag bringen. Bildungspolitisch anders zu bewerten ist hingegen überwertige Erwerbstätigkeit: Wenn Erwerbstätige in Bezug auf ihr Qualifikationsniveau eine statushöhere Erwerbstätigkeit erreichen können, ist dies als beruflicher Aufstieg zu betrachten, der Erwerbstätigen die Möglichkeit zur Erweiterung und Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Kenntnisse durch fordernde Tätigkeiten bietet.[4]

Aus Arbeitnehmersicht kann eine Zuweisung von höherwertigen Arbeitsaufgaben monetäre und nicht monetäre Vorteile mit sich bringen, beispielweise durch höhere Gehälter, höhere Arbeitszufriedenheit aufgrund anspruchsvollerer Aufgaben und die Zuschreibung eines höheren beruflichen Status.[5] Aus Arbeitgebersicht kann ein hoher Anteil an überwertiger Erwerbstätigkeit das Resultat von Fachkräfteengpässen und Rekrutierungsschwierigkeiten von ausbildungsadäquat Erwerbstätigen sein. Stellt der Mangel an formalen Qualifikationen seitens der Erwerbstätigen einen tatsächlichen Mangel an benötigten Kenntnissen und Kompetenzen dar, führt überwertige Erwerbstätigkeit zu betrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsverlusten (vgl. Grunau 2016; Kampelmann/Rycx 2012). Die bis heute einzige systematische Analyse der überwertigen Erwerbstätigkeit für den deutschen Arbeitsmarkt zeigt jedoch, dass überwertig Erwerbstätige ihren Mangel an formalen Qualifikationen durch informelle Kompetenzen kompensieren können. Die Gruppe der überwertig Erwerbstätigen weist signifikant höhere Lese- sowie alltagsmathematische und informationstechnologische Kompetenzen auf (vgl. Bertelsmann Stiftung 2018)[6]. Auch andere Studien belegen, dass die Wahrscheinlichkeit für eine überwertige Erwerbstätigkeit mit steigender Lesekompetenz signifikant zunimmt, diese die unterwertige Erwerbstätigkeit aber nicht signifikant beeinflusst (vgl. Hartog 1999, S. 57).

Dies gibt Anstoß zu einer anderen Interpretation des Konstrukts Kompetenzen in der Mismatchforschung. Erwerbstätige entwickeln sich im beruflichen Alltag kontinuierlich weiter und eignen sich bestimmte Kompetenzen durch nicht formale Qualifikationen und Arbeitsmarkterfahrungen an. Die kognitiven Fähigkeiten, die durch diese Dynamik im beruflichen Alltag geprägt sind, werden aber durch das anfängliche Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten bestimmt, wie sich aus der „Use it or lose it"-Hypothese (vgl. Salthouse 2006) herleiten lässt. In diesem Sinne ist für Erwerbstätige eine Anpassung an neue Kenntnisgebiete und Tätigkeiten möglich und somit auch, den Anforderungen einer anspruchsvolleren Tätigkeit gewachsen zu sein. Empirische Untersuchungen zeigen, dass sich das Kompetenzniveau der Erwerbstätigen an das Anforderungsniveau anpasst, sodass überwertig (unterwertig) Erwerbstätige ein niedrigeres (höheres) Risiko eines kognitiven Kompetenzrückgangs haben (vgl. De Grip u. a. 2008). Diese Erkenntnis unterstreicht die Rolle fordernder Tätigkeiten für die Kompetenzentwicklung der Erwerbstätigen und die Notwendigkeit einer separaten Betrachtung in der Fehlqualifizierungsliteratur.

Darüber hinaus bringt aber der berufliche Aufstieg durch eine überwertige Erwerbstätigkeit eine stärkere Abhängigkeit von Arbeitsplatz und Arbeitgeber mit sich. Wenn überwertig Erwerbstätige statushöhere Arbeitsaufgaben erfolgreich bewältigen können, ihnen aber ein angemessenes Abschlusszertifikat fehlt, sind sie stärker an den eigenen Arbeitgeber gebunden, weil nur dieser ihr nicht formalisiertes Können kennt und bewerten kann. Mit Blick auf Karriereperspektiven ist die Untersuchung überwertiger Erwerbstätigkeit von großer Relevanz. Daraus leitet sich die Frage der Ermittlung der beruflichen Determinanten ab, die diese Aufstiegschancen beeinflussen.

Zum Einfluss von Geschlecht und Beruf auf überwertige Erwerbstätigkeit

In der Forschungsliteratur sind sowohl personenbezogene Merkmale als auch arbeitsplatzbezogene Merkmale (Tätigkeitsinhalte) als relevante Determinanten des Qualifikationsmismatchs bestätigt worden (vgl. Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2016). Das Geschlecht ist hierbei eine wichtige Einflussgröße für Mismatch. Die Erkenntnis, dass Frauen häufiger unterwertige Stellen besetzen,

4 Auch Matthes und Vicari (2017) interpretieren Abweichungen zwischen dem Qualifikationsniveau und der erforderlichen Qualifikation (anhand der 5. Stelle der KldB 2010) als positionale Auf- und Abstiege. Ihre Analysen beziehen sich jedoch auf den Vergleich zwischen Erstberuf und der beruflichen Position zehn Jahre danach; die erlernten Berufe werden dabei nicht berücksichtigt.

5 Theoretisch betrachtet hängt das Arbeitseinkommen bei ausbildungsinadäquater Beschäftigung sowohl von individuellen Merkmalen der Beschäftigten als auch von Merkmalen des Arbeitsplatzes selbst ab (vgl. McGuinness 2006). Somit verdienen überwertig Erwerbstätige mehr als adäquat Erwerbstätige mit derselben formalen Qualifikation, da sie nicht nur anhand des eigenen Qualifikationsniveaus, sondern auch anhand der Merkmale des Arbeitsplatzes (der Arbeitsplatzanforderung selbst), den sie besetzen, entlohnt werden.

6 Es sollte hervorgehoben werden, dass diese informellen Kompetenzen allgemeine berufsübergreifende Kompetenzen darstellen und somit die am Arbeitsplatz benötigten Fähigkeiten undifferenziert erfasst werden. Es ist anzunehmen, dass sich das benötigte Niveau oder die benötigte Zusammensetzung dieser Kompetenzen je nach Beruf und sogar Arbeitsplatz unterscheidet. In diesem Zusammenhang wären Messungen der arbeitsplatzbezogenen Kompetenzen (anstatt generischer Kompetenzen wie Lese- oder alltagsmathematischer Kompetenz) eine bessere und genauere Alternative.

lässt sich zum Teil durch die These der differentialen Überqualifizierung von Frank (1978) begründen. Im traditionellen Familienbild hat in Paarbeziehungen die Erwerbsmöglichkeit des Mannes als Hauptverdiener Priorität, während Frauen mit der Rolle des Zweitverdieners häufiger eine Anpassungsrolle übernehmen. Hat der Arbeitsplatz des Mannes in der gemeinsamen Karriereplanung des Paares eine größere Bedeutung, wird der Wohnort durch dessen Arbeitsplatzort festgelegt, sodass verheiratete Frauen eingeschränktere Erwerbsmöglichkeiten auf kleineren (lokalen) Arbeitsmärkten zur Verfügung stehen. Auch die Arbeitszeit ist ein wichtiges Entscheidungskriterium für Frauen bei der Arbeitsplatzentscheidung, sodass diese eher Teilzeitstellen auf lokalen Arbeitsmärkten besetzen.[7] Die eingeschränkte Flexibilität erhöht nicht nur die Wahrscheinlichkeit für eine unterwertige Erwerbstätigkeit bzw. Überqualifizierung (vgl. Boll/Leppin 2016), sie kann sich auch auf das Phänomen der überwertigen Erwerbstätigkeit bzw. den beruflichen Aufstieg auswirken. So ist zu erwarten, dass Männer mit Berufsausbildung häufiger Zugang zu höherwertigen Tätigkeiten erhalten als Frauen, d. h. häufiger den beruflichen Aufstieg im Sinne einer überwertigen Erwerbstätigkeit schaffen.[8]

Neben dem Geschlecht werden in die Analysen Ausbildungsberufe einbezogen, denn Erwerbsmöglichkeiten werden maßgeblich vom erlernten Beruf bestimmt. Besonders trifft das auf den deutschen Arbeitsmarkt zu, der durch eine starke berufliche Segmentierung gekennzeichnet ist. Theorien der Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Lutz 1987; Lutz/Sengenberger 1974; Sengenberger 1978) legen nahe, dass der gesamte deutsche Arbeitsmarkt in Teilarbeitsmärkte mit ungleichen Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsmarktchancen gegliedert ist. So lässt sich etwa erklären, wie strukturelle Unterschiede von Arbeitsplätzen zu unterschiedlichen Erwerbskarrieren für verschiedene Beschäftigtengruppen führen (vgl. Solga 2005, S. 85ff.). Berufsfachliche Teilarbeitsmärkte sind strukturiert durch standardisierte, berufsspezifische und somit in andere Betriebe transferierbare Qualifikationen, die den Zutritt in diese Teilarbeitsmärkte regulieren. Empirisch zeigt sich beispielsweise, dass sich sowohl die Entlohnung als auch die Beschäftigungsstabilität deutlich nach Berufen unterscheidet (vgl. Blien/Phan thi Hong 2010; Ebner 2016; Stuth 2017).

Institutionelle Basis für den beruflich segmentierten Arbeitsmarkt ist das beruflich gegliederte Bildungssystem mit seinen standardisierten und berufsspezifischen Qualifikationen (vgl. Beck/Brater/Daheim 1980, S. 98). Aus soziologischer Sicht sind Berufe „relativ tätigkeitsunabhängige, gleichwohl tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten, standardisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft, die u. a. als Ware am Arbeitsmarkt gehandelt und gegen Bezahlung [...] eingesetzt werden“ (Beck/Brater/Daheim 1980, S. 20). Diese Definition verweist darauf, dass das Berufsprinzip den Prozess der beruflichen Integration entscheidend strukturiert (ebd., S. 206ff.). Neben der „Gebrauchswertseite“ der Ausbildung strukturiert das Berufsprinzip auch den Tauschwert einer Ausbildung, also die Verwertbarkeit dieses Arbeitskönnens auf dem Arbeitsmarkt und die Vermarktung der Ausbildung unter Konkurrenzbedingungen.

Festzuhalten bleibt: Geschlecht und Beruf sind strukturierende Merkmale des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts, die berufliche Aufstiegschancen determinieren. Wichtig für die Analyse ist, nicht nur die beiden einflussreichen Merkmale an sich, sondern auch das gleichzeitige Auftreten der Merkmale zu berücksichtigen, da viele Berufe stark nach Geschlecht segregiert sind. Aktuell gibt es im dualen System der Berufsausbildung 326 Ausbildungsberufe (vgl. Steiner 2018, S. 73).[9] Dabei zeigt sich eine hohe Konzentration von Frauen bzw. Männern in einzelnen Berufen: In der Gruppe der 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe im Jahr 2016 (Neuabschlüsse) waren zwölf Berufe zu mehr als drei Vierteln männlich besetzt, acht Berufe hatten einen Männeranteil von über 90 Prozent (Produktionsberufe).[10] Hingegen wiesen sechs Berufe innerhalb dieser Gruppe der 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe einen Frauenanteil von über 70 Prozent auf (Dienstleistungsberufe), zwei Berufe wurden fast ausschließlich von Frauen erlernt (Frauenanteil von über 97 %). Zu den fünf von Frauen meistbesetzten Berufen gehörten im Jahr 2016: Kauffrau für Büromanagement, Kauffrau im Einzelhandel, Medizinische Fachangestellte, Verkäuferin und Zahnmedizinische Fachangestellte. Bei Männern standen die Berufe Kraftfahrzeugmechatroniker, Kaufmann im Einzelhandel, Elektroniker (Handwerk), Industriemechaniker sowie Fachinformatiker an der Spitze.

7 Dieses traditionelle Arbeitsmarktmodell findet in Deutschland mit dem Ehegattensplitting zusätzliche institutionelle Anreize im Steuersystem.

8 Empirisch zu beobachten ist, dass Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft nach wie vor deutlich unterrepräsentiert (vgl. Kohaut/Möller 2016) und seltener als Männer überwertig erwerbstätig (nach der KldB 2010) sind (vgl. Bertelsmann Stiftung 2018, S. 27).

9 Die Ausbildung im dualen System der Berufsausbildung ist bundeseinheitlich auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) geregelt und nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen möglich.

10 Informationen zu den Ausbildungsberufen finden sich unter www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/1867.php (Stand: 20.11.2018).

Daten, Operationalisierungen, Verteilungen

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018) ist eine Repräsentativbefragung unter rund 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland (vgl. Infokasten).

Die hier präsentierten Analysen beschränken sich auf Erwerbstätige, die eine duale Berufsausbildung als höchste Ausbildung abgeschlossen haben; Personen mit beruflicher Höherqualifizierung (Aufstiegsfortbildung) als höchstem Abschluss werden daher nicht berücksichtigt. Im Falle von Mehrfachausbildungen auf der gleichen Ebene wird der letzte Abschluss herangezogen. Für die Analyse verbleiben insgesamt 6.748 Personen (3.626 Männer und 3.122 Frauen). Die Daten wurden für die Auswertungen gewichtet.

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 wurde gemeinsam vom BIBB und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) konzipiert. Die Daten sind über computergestützte telefonische Interviews (CATI) im Zeitraum vom 2.10.2017–5.4.2018 von Kantar Public München erhoben worden. Die Auswahl der Telefonnummern basierte auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren), das sicherstellte, dass die Stichprobe repräsentativ angelegt ist. Zugrunde gelegt wurde dabei ein Dual-Frame-Ansatz mit einem Mobilfunkanteil von 30 Prozent. Zur Grundgesamtheit zählen Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit gilt eine bezahlte Tätigkeit von regelmäßig mindestens 10 Stunden pro Woche („Kernerwerbstätige"). Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus 2017 an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst.

Ausführliche Informationen: www.bibb.de/arbeit-im-wandel (Stand: 20.11.2018)

Zur Messung des Anforderungsniveaus wird auf den subjektiven Ansatz zurückgegriffen, der in der Fehlqualifikationsforschung als sehr robust gilt (vgl. Büchel 1998, S. 68ff.; Leuven/Oosterbeek 2011, S. 10ff.). Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 enthält hierzu folgende Frage: „Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit als *(hier wird die aktuelle Erwerbstätigkeit eingeblendet)* in der Regel erforderlich? Eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, ein Fortbildungsabschluss, z. B. zum Meister oder Techniker, oder ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich?" Personen mit dualer Berufsausbildung sind überwertig erwerbstätig, wenn sie Tätigkeiten ausüben, für die in der Regel mindestens ein Fortbildungs- oder Hochschulabschluss notwendig ist. Um die subjektive Angabe zu plausibilisieren und eine genauere Kategorisierung mit möglichst geringer Inkonsistenz zu erreichen, wird in Anlehnung an Büchel (1998) zusätzlich die Stellung im Betrieb herangezogen. Eine überwertige Erwerbstätigkeit liegt demnach auch dann vor, wenn für die Ausübung in der Regel zwar „nur" eine Berufsausbildung notwendig ist, die Tätigkeit von den Befragten aber hinsichtlich der Stellung als hochqualifizierte Tätigkeit (bei Angestellten) oder Meisterposition (bei Arbeiterinnen/Arbeitern) angegeben wird. Die Verteilung des Anforderungsniveaus auf Basis der Originalfrage („subjektiv"), der hier verwendeten subjektiven Messung mit Zusatzangaben („subjektiv+") und der „objektiven" Messung („KldB 2010") ist Tabelle A1 im Anhang zu entnehmen (zu den unterschiedlichen Messmethoden vgl. Hall 2019).[11] Nach der hier verwendeten Operationalisierung („subjektiv+") steigen die höheren Anforderungsniveaus im Vergleich zur Originalfrage um rund drei Prozentpunkte an.

Die Ausbildungsberufe werden im Folgenden auf Basis der KldB 2010 abgegrenzt. Dabei wird auf die fünf Berufssektoren zurückgegriffen, die basierend auf den 37 Berufshauptgruppen der KldB 2010 und entsprechend ihrer berufsfachlichen Homogenität gebildet worden sind (vgl. Matthes/Meinken/Neuhauser 2015). Für eine Analyse auf der mittleren Qualifikationsebene ist der Sektor „Produktionsberufe" allerdings zu undifferenziert, weshalb das Berufssegment „Fertigungstechnische Berufe" (innerhalb des Sektors „Produktionsberufe") gesondert abgegrenzt wird. Hier sind Berufe der Maschinenbau- und Betriebstechnik, der Fahrzeugtechnik, der Mechatronik und Automatisierungstechnik, der Energie- und Elektrotechnik und der Technischen Forschung, Entwicklung und Konstruktion zusammengefasst (vgl. Tabelle A2 im Anhang). Welche stark besetzten dualen Ausbildungsberufe den Berufssektoren zuzuordnen sind, ist Tabelle 1 zu entnehmen.

Die Verteilung der Berufssektoren nach Geschlecht zeigt zudem, dass sich die erlernten Berufe zwischen Männern und Frauen unterscheiden (vgl. Abbildung 1). So haben erwerbstätige Frauen mit dualer Berufsausbildung mehrheitlich einen Beruf im Sektor „Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe" erlernt (53,5%), während 37,5 Prozent der Männer Produktionsberufe und

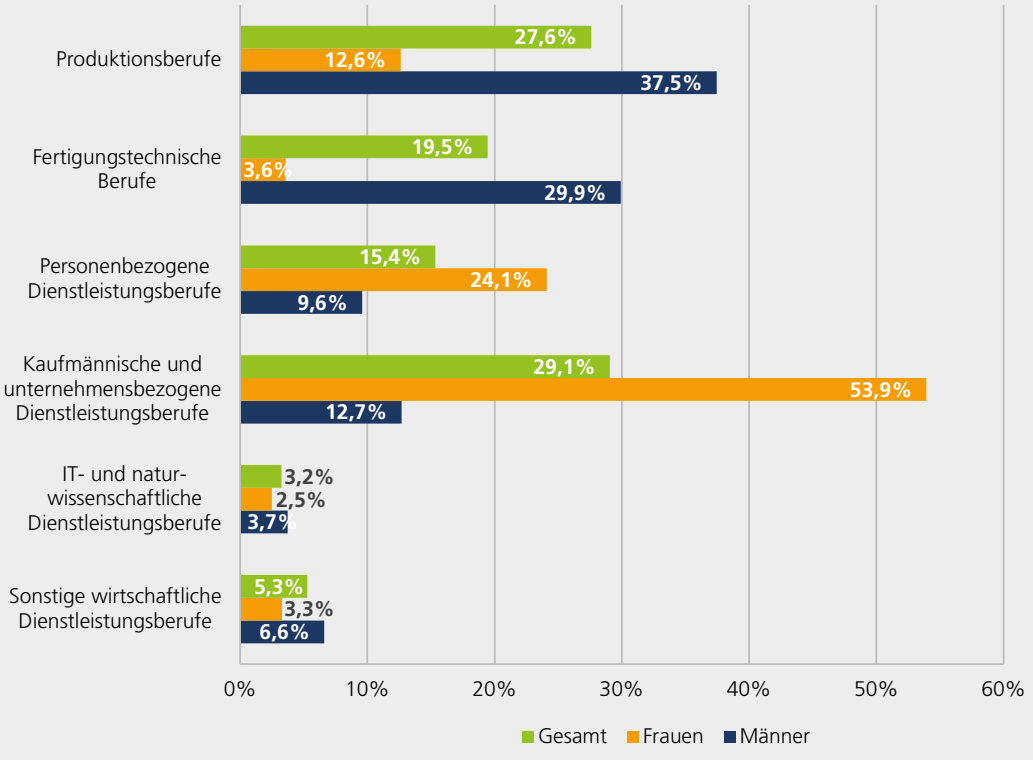
11 Zur „objektiven" Operationalisierung des Anforderungsniveaus wird auf die 5. Stelle der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) zurückgegriffen, in welcher der üblicherweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss abgetragen ist. Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlerntätigkeiten, Anforderungsniveau 2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, Anforderungsniveau 3: Komplexe Spezialistentätigkeiten, Anforderungsniveau 4: Hoch komplexe Tätigkeiten. Eine überwertige Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn Tätigkeiten mit Anforderungsniveau 3 und 4 ausgeübt werden.

Tabelle 1: Stark besetzte duale Ausbildungsberufe nach Berufssektor

Berufssektor	Duale Ausbildungsberufe
Produktionsberufe	▸ Tischler/-in ▸ Zerspanungsmechaniker/-in ▸ Metallbauer/-in ▸ Maler/-in und Lackierer/-in ▸ Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
Fertigungstechnische Berufe	▸ Industriemechaniker/-in ▸ Kraftfahrzeugmechatroniker/-in ▸ Mechatroniker/-in ▸ Elektroniker/-in (Handwerk)
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	▸ Koch/Köchin ▸ Hotelfachmann/-fachfrau ▸ (Zahn-)Medizinische/-r Fachangestellte/-r ▸ Friseur/-in
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	▸ Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel ▸ Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel; Verkäufer/-in ▸ Industriekaufmann/-kauffrau ▸ Bürokaufmann/-kauffrau; Kaufmann/ Kauffrau für Bürokommunikation ▸ Bankkaufmann/-kauffrau
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	▸ Fachinformatiker/-in
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	▸ Fachkraft für Lagerlogistik

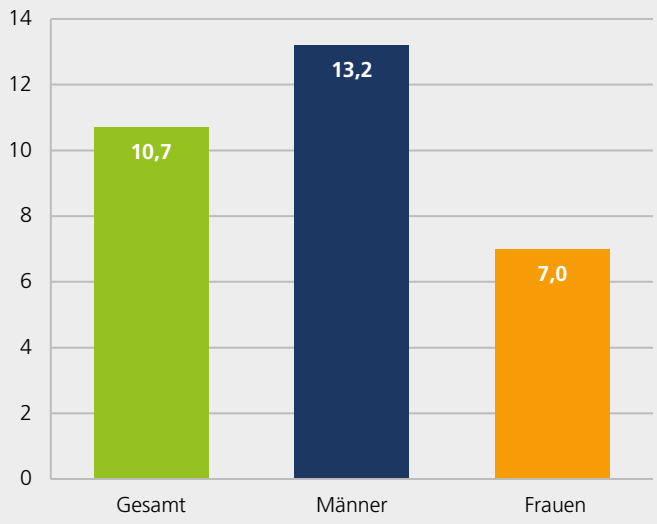
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Abbildung 1: Berufssektoren des erlernten Berufs nach Geschlecht



Anm.: Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss)
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Abbildung 2: Überwertige Erwerbstätigkeit bei Frauen und Männern mit dualer Ausbildung (in Prozent)



Anm.: Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss)
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Tabelle 2: Führungsfunktionen bei überwertiger und ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit

	ausbildungsadäquat	überwertig
Vorgesetzte/-r für mehr als 4 Mitarbeiter/-innen	10,4%	24,4%
Aufsichts- oder Führungskräfte (KldB 2010)*	4,5%	19,7%
Projekt-, Gruppen- oder Budgetverantwortung	37,1%	67,8%

Anm.: Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss). Mehrfachnennung möglich.
* Die Abgrenzung von Aufsichts- und Führungskräften (KldB 2010) basiert auf dem Wert „9" an der 4. Stelle des Berufsschlüssels.
** nur abhängig Beschäftigte
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

29,9 Prozent fertigungstechnische Berufe erlernt haben.

Ausmaß und Beschreibung von überwertiger Erwerbstätigkeit

Der berufliche Aufstieg durch überwertige Erwerbstätigkeit ist auf dem deutschen Arbeitsmarkt deutlich erkennbar. Rund jede/-r zehnte Erwerbstätige mit Berufsausbildung ist überwertig erwerbstätig und übt damit eine Tätigkeit aus, für die in der Regel ein höherer Abschluss notwendig wäre (vgl. Abbildung 2). Für Männer (13,2 %) ist die Wahrscheinlichkeit für einen solchen Aufstieg fast doppelt so hoch wie für Frauen (7 %); die Prozentsatzdifferenz beträgt 6,2 Prozentpunkte.[12]

Der Vorteil einer Operationalisierung überwertiger Erwerbstätigkeit auf Basis der Selbsteinschätzung der Befragten liegt in der Berücksichtigung der konkreten Anforderungen der Arbeitsplätze. Messfehler könnten beispielsweise durch soziale Erwünschtheit auftreten, wenn Befragte die Höhe der Arbeitsplatzanforderungen beispielsweise überschätzen, um ihre Position aufzuwerten (vgl. Hartog 2000).[13] Um den Einwänden zu begegnen, wird das hier verwendete Konstrukt der überwertigen Erwerbstätigkeit anhand verschiedener Merkmale validiert. Hierzu zählen die berufliche Position (Führungsfunktionen), die ausgeübten Tätigkeiten, die gestellten Anforderungen und das erzielte Einkommen.

Um zu überprüfen, ob überwertig Erwerbstätige tatsächlich höherwertige Tätigkeiten im Sinne von Führungsfunktionen ausüben, werden drei unterschiedliche Dimensionen der Führungsfunktion betrachtet: eine Vorgesetztenfunktion für mehr als vier Mitarbeiter/-innen, Projekt-, Gruppen- oder Budgetverantwortung[14] sowie Tätigkeiten als Aufsichts- oder Führungskraft (nach der KldB 2010). Der Wert „9" an der 4. Stelle der KldB 2010 signalisiert, dass dieser Berufsuntergruppe ausschließlich Aufsichts- und Führungskräfte zugeordnet werden, da diese beruflichen Tätigkeiten in der Regel mit gehobenen Fach- und Führungsaufgaben (z. B. Planungs- und Kontrolltätigkeiten) verbunden sind (vgl. Paulus/Matthes 2013, S. 11ff.).

Einen Vergleich anhand der drei Führungsdimensionen zwischen den überwertig erwerbstätigen Personen mit dualer Berufsausbildung und den Erwerbstätigen, die eine ausbildungsadäquate, fachlich ausgerichtete Tätigkeit ausüben, zeigt Tabelle 2. Es wird deutlich, dass überwertig Erwerbstätige häufiger mit Führungsfunktionen betraut

12 Mit einer objektiven Messung auf Basis der KldB 2010 wird mit 18,3 Prozent eine höhere Quote überwertiger Erwerbstätigkeit ermittelt. Die Geschlechterdifferenz fällt hier mit 5,3 Prozentpunkten etwas geringer aus (20,4 % bei Männern vs. 15,1 % bei Frauen).

13 Da objektive Messungen auf Basis der KldB 2010 zu höheren Quoten überwertiger Erwerbstätigkeit führen, sollte dieser Einwand hier weniger zutreffen. Nachteile des „objektiven" Ansatzes bestehen darin, dass allen Berufen innerhalb eines Fünfstellers ein einheitliches Anforderungsniveau zugewiesen wird und Unterschiede in den konkreten Arbeitsplatzanforderungen (intraberufliche Heterogenität) keine Berücksichtigung finden.

14 Basiert auf den Fragen „Tragen Sie fachliche Verantwortung als Projekt-, Gruppen- oder Teamleiter?" und „Haben Sie in Ihrer Tätigkeit eigenständige Budgetverantwortung?".

Abbildung 3: Ausgeübte Tätigkeiten (TASK-Ansatz) bei überwertiger und ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit (in Prozent)

Anm.: Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss)
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

sind als ausbildungsadäquat Erwerbstätige. Dies spricht für die Validität der Selbsteinschätzung des Anforderungsniveaus durch die/den Befragte/-n.

Die Validität der als höherwertig eingeschätzten Positionen bei überwertiger Erwerbstätigkeit (im Vergleich zu ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit) kommt auch zum Ausdruck, wenn die Tätigkeitsinhalte der Stellen anhand des Tätigkeitsansatzes (TASK-Ansatz) untersucht werden.[15] Abbildung 3 zeigt, dass nichtroutine-kognitive Tätigkeiten bei der Gruppe der überwertig Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung eine viel größere Rolle spielen als bei der Gruppe der ausbildungsadäquat Erwerbstätigen. Hingegen kommen Routinetätigkeiten bei ausbildungsadäquat Erwerbstätigen viel häufiger vor.

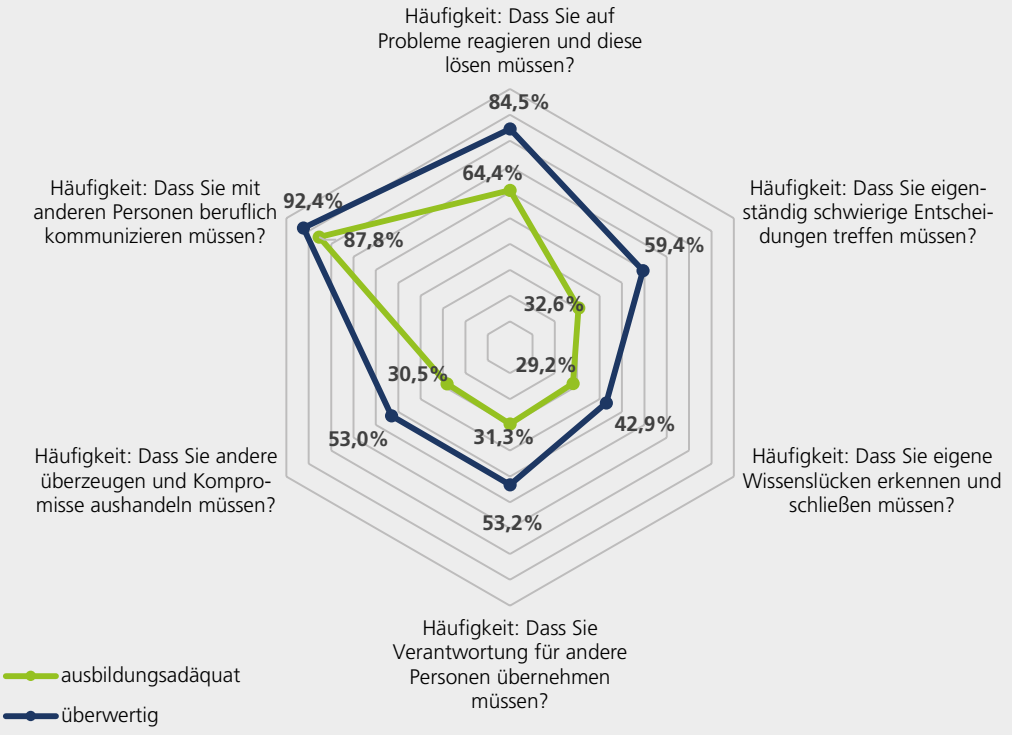
Mit Blick auf nicht fachliche Anforderungen (sogenannte Schlüsselqualifikationen) werden die höherwertigen Positionen der überwertig Erwerbstätigen ebenfalls deutlich. Abbildung 4 zeigt, dass nicht fachliche Anforderungen wie beispielsweise Methodenkompetenzen häufiger an überwertig Erwerbstätige gestellt werden als an ausbildungsadäquat Erwerbstätige.

Da überwertig Erwerbstätige häufiger Führungstätigkeiten und anspruchsvollere Tätigkeiten (nichtroutine-kognitive Tätigkeiten) übernehmen, ist zu erwarten, dass mit diesen Stellen auch höhere Einkommen verbunden sind. Die Analysen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 zeigen, dass überwertig erwerbstätige Männer mit Berufsausbildung durchschnittlich mehr verdienen als ausbildungsadäquat beschäftigte Männer (21,60 € pro Stunde vs. 16,70 € pro Stunde), bei Frauen liegen die Einkommen bei 19,10 € pro Stunde vs. 14,70 € pro Stunde (vgl. Abbildung 5).[16] Überwertige Erwerbstätigkeit führt bei Männern und Frauen zu einer Lohnprämie (Einkommensplus) von rund 23 Prozent. Zu beachten ist dabei, dass diese deskriptiven Ergebnisse an dieser Stelle nicht als kausale Effekte interpretiert werden können.

15 In dem von Autor/Levy/Murnane (2003) entwickelten „Task-Based-Approach" wird die Heterogenität der innerhalb eines Berufs ausgeübten Tätigkeiten berücksichtigt. Eine Operationalisierung auf Basis der Tätigkeitsangaben in den BIBB/IAB-Erhebungen wurde erstmals von Spitz-Oener (2006) vorgenommen. Zu den Unterschieden zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung siehe Rohrbach-Schmidt/Tiemann (2013).

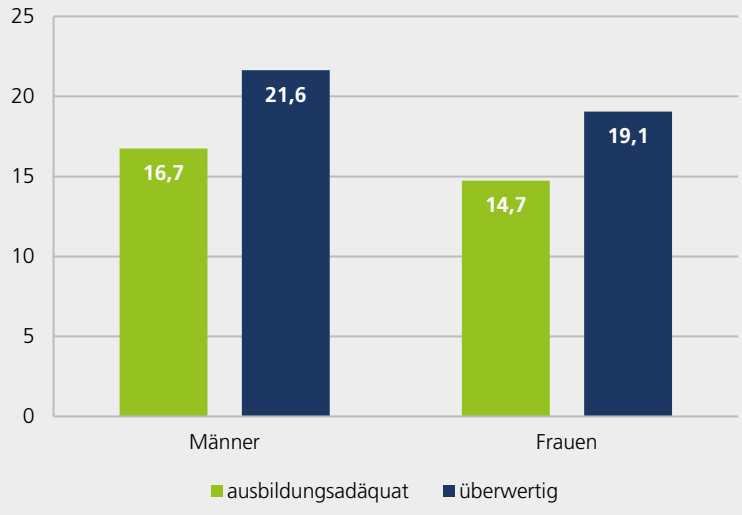
16 Fehlende Einkommensangaben und Extremwerte (99,5- und 0,5-Perzentil) sind auf Basis eines MNAR-Ausfallmechanismus imputiert worden. Der Bruttostundenlohn ist auf Basis des Bruttomonatsverdienstes und der Wochenarbeitszeit ermittelt worden (Wochenstunden wurden mit dem Faktor 4,35 auf Monatsstunden umgerechnet).

Abbildung 4: Nicht fachliche Anforderungen bei überwertiger und ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit (Mehrfachnennungen möglich)



Anm.: Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss). Antwort „sehr häufig" auf die Fragen „Häufigkeit, dass Sie (...)".
Die grauen Linien stellen 10-Prozent-Abstände dar.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Abbildung 5: Bruttostundenlöhne bei überwertiger und ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit nach Geschlecht (Mittelwert, in Euro)



Anm.: Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss)
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Multivariate Analyseverfahren

Die Wahrscheinlichkeit für überwertige Erwerbstätigkeit wird auf Basis logistischer Regressionsmodelle berechnet (vgl. Wolf/Best 2010). Ausgewiesen werden die Mittelwerte der marginalen Effekte über alle Beobachtungen, also die durchschnittlichen Marginaleffekte (AME) (vgl. Mood 2010, S. 78; Wooldridge 2002, S. 470ff.). Der AME gibt konkret an, um wie viele Prozentpunkte sich die vorhergesagte Aufstiegswahrscheinlichkeit im Mittel aller Beobachtungen verändert, wenn sich die betreffende erklärende Variable um eine Einheit erhöht. Im Fall von kategorial operationalisierten erklärenden Variablen geben die Koeffizienten der AME an, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit einer überwertigen Erwerbstätigkeit im Vergleich zu einer ausgewählten Referenzgruppe unterscheidet.

Eine andere Frage ist, ob überwertig Erwerbstätige überhaupt über die nötigen Kompetenzen verfügen, um die auf den höherwertigen Arbeitsplätzen geforderten Aufgaben zu erfüllen. Allgemein muss bei der Untersuchung der überwertigen Erwerbstätigkeit die Frage nach der Fähigkeit der Erwerbstätigen, sich an die (höheren) Arbeitsplatzanforderungen anzupassen bzw. die Aufgaben erfolgreich zu bewältigen, gestellt werden. Als Validierung für die Anpassungsfähigkeit der Erwerbstätigen in Bezug auf fordernde Aufgaben wird auf eine subjektive Einschätzung zurückgegriffen. Sie bemisst, ob sich Erwerbstätige den fachlichen Anforderungen und Fertigkeiten gewachsen fühlen[17]. Die fachliche Anpassungsfähigkeit wird insofern bestätigt, da es fast keinen Unterschied zwischen den beiden Gruppen gibt: 84 Prozent der überwertig Erwerbstätigen und damit ein vergleichbarer Anteil wie bei den ausbildungsadäquat Erwerbstätigen (83 %) fühlen sich den Anforderungen gewachsen; nur jeweils rund vier Prozent fühlen sich eher überfordert. Dies unterstreicht die Vermutung, dass überwertig Erwerbstätige in hohem Maße über die notwendigen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zur Bewältigung ihrer beruflichen Aufgaben verfügen.

Festzuhalten bleibt, dass überwertig Erwerbstätige häufiger als ausbildungsadäquat Erwerbstätige Führungsfunktionen übernehmen, höherwertige (nichtroutine-kognitive) Tätigkeiten ausüben und hohe nicht fachliche Anforderungen zu bewältigen haben. Dies deutet darauf hin, dass überwertige Erwerbstätigkeit valide gemessen und ein reales Phänomen des beruflichen Aufstiegs ist. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit anderen Studien, die höhere kognitive Kompetenzen in allgemeinen Disziplinen aufzeigen wie Lesen, mathematische Problemlösefähigkeiten oder auch eine höhere kognitive Resilienz (vgl. Bertelsmann Stiftung 2018; De Grip u. a. 2008).

Tabelle 3: Ausmaß von überwertiger Erwerbstätigkeit nach erlerntem Beruf und Geschlecht

Berufssektor (erlernter Beruf)	Gesamt	Frauen	Männer
Produktionsberufe	8,3%	5,4%	8,9%
Fertigungstechnische Berufe	13,6%	5,6%	14,2%
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	6,9%	4,9%	10,1%
Kaufmännische, unternehmensbezogene DL-Berufe	11,7%	8,0%	21,8%
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	23,6%	10,1%	29,6%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	9,2%	4,7%	10,6%
Gesamt	**10,6%**	**6,8%**	**13,1%**

Anm.: Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss). Die Abweichungen in den Gesamtquoten zu Abbildung 2 ergeben sich durch wenige fehlende Angaben beim Berufssektor.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Determinanten überwertiger Erwerbstätigkeit

Im Weiteren werden Determinanten betrachtet, die einen Einfluss auf überwertige Erwerbstätigkeit haben. Zunächst werden Ausbildungsberufe getrennt nach Geschlecht betrachtet. Tabelle 3 zeigt deskriptiv, dass sich die Quoten der überwertigen Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit vom Berufssektor unterscheiden. Auch innerhalb der Berufssektoren zeigen sich Unterschiede bei den Aufstiegschancen nach Geschlecht. IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe bieten mit einer Quote überwertiger Erwerbstätigkeit von 23,6 Prozent die besten Aufstiegschancen an, wobei diese für Männer deutlich höher als für Frauen sind (dreimal so hoch).

Um zu prüfen, ob die bivariat aufgezeigten Berufseffekte auch unter Kontrolle weiterer relevanter Merkmale bestehen bleiben und ob diese Effekte signifikant sind, werden im Folgenden logistische Regressionsmodelle geschätzt (vgl. Infokasten). Die Operationalisierungen der verwendeten Variablen sind Tabelle A3 (siehe Anhang) zu entnehmen. Insgesamt werden vier Regressionsmodelle geschätzt, die personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale schrittweise mitberücksichtigen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4 dargestellt.

In **Modell 0** wird als Erklärungsvariable lediglich das Geschlecht berücksichtigt, um die unterschiedliche Aufstiegswahrscheinlichkeit zwischen Männern und Frauen aufzuzeigen. Der Koeffizient zeigt eine um 6,8 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit des beruflichen Aufstiegs bei Männern im Vergleich zu Frauen. Dies steht im Einklang mit der Verteilung der überwertigen Erwerbstätigkeit nach Geschlecht in Abbildung 2.

In **Modell 1** werden als Erklärungsvariablen für überwertige Erwerbstätigkeit das Geschlecht und der Berufssektor einbezogen. Es zeigt sich, dass beide Variablen signifikant mit der Wahrscheinlichkeit überwertiger Erwerbstätigkeit korrelieren: Die Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Aufstiegs ist bei Männern um 9,2 Prozentpunkte höher

17 Die genaue Frage lautet: „Fühlen Sie sich in Ihrer Tätigkeit als (...) den Anforderungen an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?“

als bei Frauen, und auch in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, fertigungstechnischen Berufen und IT- und naturwissenschaftlichen Berufen sind die Aufstiegschancen signifikant höher als in der Referenzgruppe (Produktionsberufe). Wenn Berufe kontrolliert werden, ist der Vorteil von Männern bezüglich der Aufstiegschancen (im Vergleich zum Modell 0) größer. Frauen haben mehrheitlich einen Beruf im Sektor „Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe" erlernt (vgl. Abbildung 1), der gleichzeitig bessere Aufstiegschancen bietet. Werden Berufe nicht kontrolliert, wird dieser positive Zusammenhang zwischen dem Berufssektor und überwertiger Erwerbstätigkeit unter dem Merkmal Geschlecht erfasst. Somit weisen Männer im Modell 0 ohne Berufssektoren eine höhere Aufstiegswahrscheinlichkeit auf als Frauen, die noch größer wird, wenn die Vorteile, die Frauen durch eine erhöhte Präsenz im mit besseren Aufstiegschancen verbundenen Berufssektor erhalten, herausgerechnet werden.

In **Modell 2** werden personenbezogene Merkmale kontrolliert, die möglicherweise die Zugehörigkeit zu bestimmten Berufen beeinflussen können. Betrachtet werden der erlangte Schulabschluss, die Note des Berufsbildungsabschlusses, ein möglicher Migrationshintergrund und die soziale Herkunft der Eltern nach dem EGP-Klassenschema (vgl. Erikson/Goldthorpe/Portocarero 1979), denn es ist beispielweise vorstellbar, dass ein Zusammenhang zwischen Schulabschluss und familiärem Hintergrund einerseits und anspruchsvollen Berufen andererseits besteht. Die Berufssektoreneffekte verringern sich in Modell 2, sie bleiben aber statistisch signifikant. Die Änderung ihres Erklärungspotenzials ist auf die eingeführten Variablen zurückzuführen, die im vorherigen Modell nicht berücksichtigt wurden und deren einzelne Zusammenhänge mit überwertiger Erwerbstätigkeit somit möglicherweise unter dem Merkmal Berufssektor erfasst worden sind. Der Schulabschluss hängt signifikant mit den Aufstiegschancen zusammen: Im Vergleich zu Personen, die einen mittleren Schulabschluss erlangt haben, ist die Wahrscheinlichkeit überwertiger Erwerbstätigkeit bei Erwerbstätigen mit Hauptschulabschluss um drei Prozentpunkte geringer, während Erwerbstätige mit Abitur eine um 8,4 Prozentpunkte erhöhte Wahrscheinlichkeit aufweisen.[18] Eine sehr gute Note im Ausbildungsabschluss sowie die Zugehörigkeit der Eltern zu einer höheren Klasse sind mit besseren Aufstiegschancen verbunden (um 5 bzw. 4,8 Prozentpunkte).

Was die Berufssektoren anbelangt, sind die guten Aufstiegschancen für beruflich qualifizierte Erwerbstätige in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen plausibel: Beispielweise verfügt im Einzelhandel (unter diesem Berufssektor erfasst) die Mehrheit der Führungskräfte über berufliche Abschlüsse als höchsten Bildungsabschluss (vgl. Franz/Voss-Dahm 2011). Leitende Positionen werden dann mehrheitlich von beruflich qualifizierten Fachkräften besetzt, die innerhalb des Einzelhandels aufgestiegen sind. Hinzugefügt sei, dass im Einzelhandel Fachkräfteengpässe vorkommen können (vgl. Maier u. a. 2016) und somit eine hohe Quote überwertiger Erwerbstätigkeit eine Arbeitgeberstrategie für die Deckung des Fachkräftebedarfs darstellt. Die guten Aufstiegschancen für beruflich qualifizierte Erwerbstätige in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen sind ebenfalls plausibel. Nach Hasberg (2014, S. 11) ist überwertige Erwerbstätigkeit insbesondere in jenen Bereichen zu finden, die sich neu etablieren, beispielsweise in der IT-Branche.[19]

In **Modell 3** werden weitere erklärende Variablen für überwertige Erwerbstätigkeit in Zusammenhang mit Geschlecht und Beruf einbezogen und zwar sowohl personenbezogene (ob Kinder im Haushalt leben und ob die Erwerbstätigen verheiratet sind) als auch beschäftigungsbezogene Merkmale (ob die Erwerbstätigen in Teilzeit arbeiten, wie groß der Beschäftigungsbetrieb ist, wie viele Jahre Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit sie haben, ob eine Erwerbsunterbrechung oder Arbeitslosigkeitserfahrung vorliegt und ob eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird). Angenommen wird, dass ein Teil der Effekte von Geschlecht und Beruf durch diese Faktoren erklärt werden kann.

Im Gegensatz zu einer Arbeitslosigkeitserfahrung (von mindestens 6 Monaten), die die Aufstiegschancen verschlechtert, werden die Chancen auf eine überwertige Erwerbstätigkeit durch Berufserfahrung positiv beeinflusst. Sowohl eine Erwerbsunterbrechung als auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit haben keinen signifikanten Einfluss darauf. Verheiratete Personen haben hingegen eine um 2,2 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit eines Berufsaufstiegs. Erwerbstätige in mittelgroßen Betrieben und Großbetrieben haben eine um 3,5 bzw. 5,6 Prozentpunkte höhere Wahrschein-

18 Über den kausalen Effekt der Schulbildung kann an dieser Stelle keine Aussage getroffen werden, da nicht beobachtbare Unterschiede in Bezug auf Persönlichkeitseigenschaften wie Intelligenz, Motivation etc. hier nicht kontrolliert sind. Daneben kann Schulbildung auch als Signal für solche Eigenschaften verstanden werden.

19 Die Rolle der formalen Abschlüsse ist hier möglicherweise anderen Kompetenzerwerbsquellen untergeordnet, denn in neuen Bereichen kann die Zuordnung von benötigten Tätigkeitsprofilen zu konkreten und abgrenzbaren Abschlüssen erst mit der Zeit formalisiert werden.

Tabelle 4: Logistische Regressionsmodelle zur Erklärung von überwertiger Erwerbstätigkeit (Average Marginal Effects, AME)

	Modell 0	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Männer (Ref. Frauen)	0,068**	0,092**	0,089**	0,069**
Erlernter Beruf (Ref. Produktionsberufe)				
Fertigungstechnische Berufe		0,043**	0,039**	0,031*
Personenbezogene DL-Berufe		0,028	0,017	0,024
Kaufmänn., unternehmensbez. DL-Berufe		0,094**	0,062**	0,059**
IT- und naturwissenschaftliche Berufe		0,201**	0,138**	0,132**
Sonstige wirtschaftliche DL-Berufe		0,018	0,011	0,013
Schulabschluss (Ref. mittlerer Abschluss)				
Max. Hauptschulabschluss			-0,030**	-0,038**
Hochschulreife (Abitur)			0,084**	0,090**
Sehr gute Abschlussnote			0,050**	0,045**
Migrationshintergrund			-0,006	-0,004
Hohe soziale Herkunft (EGP Klasse 1)			0,048**	0,052**
Kinder				-0,005
Verheiratet				0,022+
Berufserfahrung (in Jahren)				0,002**
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)				-0,001
Erwerbsunterbrechung (mind. 6 Mo.)				0,009
Arbeitslosigkeitserfahrung (mind. 6 Mo.)				-0,037**
Betriebsgröße (Ref. 1-49 Beschäftigte)				
50-499 Beschäftigte				0,035**
ab 500 Beschäftigte				0,056**
Teilzeit (1-34 Stunden/Woche)				-0,042**
Selbstständigkeit				0,068*
Beobachtungen	5316	5316	5316	5316
Pseudo-R^2	0,018	0,045	0,078	0,105
BIC	4238,581	4165,333	4068,244	4037,053

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01
Anm.: Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss), gewichtete Schätzung mit robusten Standardfehlern
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018
Lesebeispiel für Modell 0: Männer mit dualer Berufsausbildung haben im Durchschnitt eine um 6,8 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit für eine überwertige Erwerbstätigkeit als Frauen.

lichkeit, überwertig erwerbstätig zu sein als Erwerbstätige in Kleinbetrieben (bis zu 49 Erwerbstätige). Dies ist erklärlich, da kleinere Unternehmen vermutlich durch flachere Hierarchien gekennzeichnet sind und dadurch nur eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten im Vergleich zu größeren Betrieben bestehen. Es zeigt sich auch, dass Teilzeitstellen mit schlechteren Aufstiegschancen im Sinne einer überwertigen Erwerbstätigkeit verbunden sind (4,2 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit als bei Vollzeiterwerbstätigen). Eine selbstständige Tätigkeit wirkt sich positiv auf die subjektiv empfundene überwertige Erwerbstätigkeit aus, was plausibel ist, wenn man die häufig hohe Verantwortung und die anspruchsvollen Tätigkeiten einer Selbständigkeit mitberücksichtigt.[20]

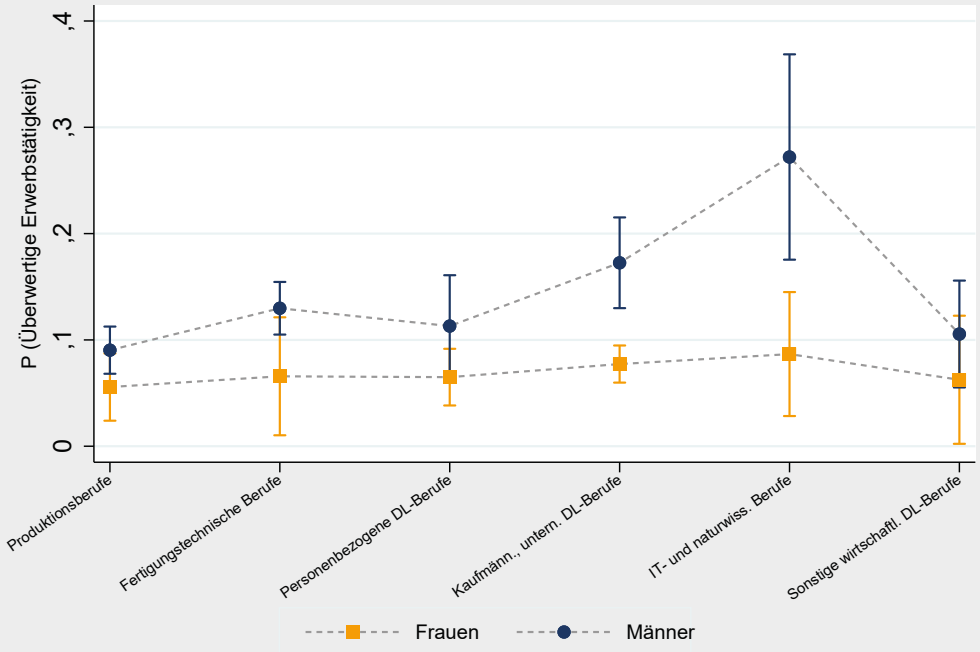
Darüber hinaus moderieren die im Modell 3 hinzugefügten Variablen den Effekt des Geschlechts auf die Wahrscheinlichkeit einer überwertigen Erwerbstätigkeit: Der positive Effekt für Männer geht von 8,9 auf 6,9 Prozentpunkte zurück. Frauen besetzen beispielsweise statistisch häufiger Teilzeitstellen und weisen eine geringere Berufserfahrung aufgrund der häufigeren Erwerbsunterbrechung auf, sodass diese Nachteile (geringere Aufstiegschancen) teilweise unter dem Merkmal Geschlecht erfasst werden. Da eine Teilzeittätigkeit aber mit geringeren, Berufserfahrung jedoch mit höheren Aufstiegschancen verbunden ist, verringert sich der Effekt bei den Männern auf die Chance eines Aufstiegs erwartungsgemäß, wenn diese Mechanismen in der Analyse mitberücksichtigt werden. Die Berufseffekte bleiben weitgehend stabil.

Bisher zeigte sich, dass sich die Wahrscheinlichkeit für eine überwertige Erwerbstätigkeit zwischen den Geschlechtern und zwischen den Berufssektoren unterscheidet.[21] Um weiter zu prüfen, ob sich die Berufseffekte zwischen Männern und Frauen unterscheiden, werden Interaktionseffekte zwischen Geschlecht und Beruf in das Modell aufgenommen. Da Marginaleffekte von Interaktionen im logistischen Modell nur schwer zu interpretieren sind (vgl. Wolf/Best 2010), werden die geschätzten Wahrscheinlichkeiten visualisiert dargestellt (vgl. Mitchell 2012). Abbildung 6 zeigt die Wahrscheinlichkeit für eine überwertige

20 Die Ergebnisse in Modell 3 bleiben in ihrer Richtung bestehen, wenn Selbstständige ausgeschlossen und nur abhängig Beschäftigte in der Analyse betrachtet werden.

21 Um die Robustheit der Ergebnisse zu prüfen, wurden die Analysen auch mit der objektiven Messung von Unterqualifizierung durchgeführt. Die Ergebnisse unterscheiden sich größtenteils nicht von den Ergebnissen auf Basis der subjektiven Messung.

Abbildung 6: Geschätzte Wahrscheinlichkeit für überwertige Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und erlerntem Beruf



Anm.: Schätzungen auf Basis von Tabelle 4, Modell 3 plus Interaktionseffekt (Berufssektor x Geschlecht), der in Modell 3 nicht enthalten ist.
Dargestellt sind 95%-Konfidenzintervalle.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Berufssektor (basierend auf Modell 3 plus dem Interaktionseffekt Berufssektor x Geschlecht).

Die Punkte (Quadrate) stellen die geschätzten Wahrscheinlichkeiten für überwertige Erwerbstätigkeit dar und die vertikalen Linien geben das 95%-Konfidenzintervall wieder. Je höher ein Punkt ist, umso stärker erhöht dieser Berufssektor die Wahrscheinlichkeit einer überwertigen Erwerbstätigkeit in der Gruppe des angegebenen Geschlechts. Es zeigt sich, dass nur in zwei Berufssektoren der Unterschied in den Aufstiegschancen zwischen den Geschlechtern bedeutend und signifikant ist: In kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sind die Aufstiegschancen für Männer signifikant höher als für Frauen. Gleichzeitig sind es genau diese Berufssektoren, die allen Erwerbstätigen bessere Aufstiegschancen bieten, wie den Koeffizienten des Berufssektors in Modell 3 zu entnehmen ist. IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe bieten eine um 13,2 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit der überwertigen Erwerbstätigkeit als Produktionsberufe, diese ist jedoch ungleich verteilt, sodass Männer davon überwiegend profitieren. Der noch signifikante Geschlechtereffekt in Modell 3 (plus 6,9 Prozentpunkte für Männer) konnte somit weder durch den Beruf noch durch die betrachteten Mechanismen allein erklärt werden. Erst durch die Aufnahme des Interaktionseffekts zwischen Geschlecht und Berufssektor wird deutlich, wie der Geschlechtereffekt durch den erlernten Beruf moderiert wird. Zusammengefasst bedeutet das, dass nicht alle Berufssektoren signifikante Aufstiegschancen in Form von einer überwertigen Erwerbstätigkeit bieten; wenn diese aber bestehen, dann profitieren überwiegend Männer davon.

Zusammenfassung und Ausblick

In der wissenschaftlichen Literatur wurde die Nichtübereinstimmung von Qualifikations- und Anforderungsniveau (Mismatch) bislang vor allem mit Blick auf unterwertige Erwerbstätigkeit im Sinne von ungenutztem Humankapital diskutiert. Überwertige Erwerbstätigkeit im Sinne eines beruflichen Aufstiegs wurde hingegen kaum thematisiert, obwohl ein nennenswerter Anteil der Erwerbstätigen (mit dualer Berufsausbildung) davon profitieren kann. In Deutschland üben rund elf Prozent der Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung überwertige Tätigkeiten aus, für deren Ausübung in der Regel ein hö-

herer Berufsabschluss erforderlich ist. Betrachtet man Positionen, Tätigkeiten und Einkommen dieser Personen, kann der Rückschluss gezogen werden, dass überwertige Erwerbstätigkeit, die mit höherwertigen und anspruchsvolleren Tätigkeiten am Arbeitsplatz einhergeht, ein reales Phänomen des beruflichen Aufstiegs ist. Die Analysen zeigen weiterhin, dass bestimmte Berufssektoren besonders hohe Aufstiegschancen bieten: kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe und IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe. Männer schaffen häufiger als Frauen den beruflichen Aufstieg. Aufstiegschancen unterscheiden sich für Männer und Frauen besonders in den Berufen, die allgemein mit besseren Karrieremöglichkeiten verbunden sind.

Überwertige Erwerbstätigkeit stellt Arbeitssuchende wie Arbeitgeber vor Herausforderungen, wenn die formalen Bildungsabschlüsse die vorhandenen Kompetenzen bei Erwerbstätigen nicht ausreichend abbilden. Die Anerkennung informell erworbener und damit nicht zertifizierter beruflicher Kompetenzen wäre hierzu eine effiziente Strategie (vgl. Bertelsmann Stiftung 2018, S. 49ff.). Vor dem Hintergrund des digitalen Wandels ist die Berufswelt durch die Entstehung neuer Tätigkeiten und Kompetenzen gekennzeichnet. Somit kann überwertige Erwerbstätigkeit häufiger vorkommen, wenn die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten beruflichen Qualifikationen sich schneller verändern als die Qualifikationsstruktur des Arbeitskräfteangebots. Darüber hinaus wäre es für die Fachkräftesicherung relevant, zu untersuchen, ob und wie Fachkräfteengpässe mit überwertiger Erwerbstätigkeit zusammenhängen. Auch die Analyse der Kompetenzentwicklung bei Erwerbstätigen, die mit überwertigen Tätigkeiten betraut sind, würde ein genaueres Bild dieses Phänomens ermöglichen. Weiterhin könnte eine differenzierte Analyse der Folgen, sowohl für die Arbeitgeber- als auch für die Arbeitnehmerseite, neue Erkenntnisse bringen und arbeitsmarktpolitische Korrekturpotenziale aufdecken.

Literatur

Autor, David H.; Levy, Frank; Murnane, Richard J: The skill content of recent technological change: An empirical exploration. In: The Quarterly Journal of Economics 118 (2003) 4, S. 1279-1333

Beck, Ulrich; Brater, Michael; Daheim, Hansjürgen: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek 1980

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Formale Unterqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Neue Forschungsergebnisse und interdisziplinäre Einordnung. Gütersloh 2018

Blien, Uwe; Phan thi Hong, Van: Berufliche Lohnunterschiede. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 106 (2010) 24, S. 263-280

Boll, Christina; Leppin, Julian Sebastian: Differential Overeducation in East and West Germany: Extending Frank's Theory on Economic Returns Changes the Picture of Disadvantaged Women. In: LABOUR 30 (2016) 4, S. 455-504

Büchel, Felix: Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. Bielefeld 1998

De Grip, Andries u. a.: Job-worker mismatch and cognitive decline. In: Oxford Economic Papers 60 (2008) 2, S. 237-253

Ebner, Christian: Berufsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. In: BWP 45 (2016) 2, S. 13-17

Erikson, Robert; Goldthorpe, John H.; Portocarero, Lucienne: Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France and Sweden. In: The British Journal of Sociology 30 (1979) 4, S. 415-441

Frank, Robert H.: Why women earn less: the theory and estimation of differential overqualification. In: The American Economic Review 68 (1978) 3, S. 360-373

Franz, Christine; Voss-Dahm, Dorothea: Ohne Studium (k)eine Führungsposition? IAQ-Report 2/2011

Green, Francis; McIntosh, Steven; Vignoles, Anna: The utilization of education and skills: evidence from Britain. In: The Manchester School 70 (2002) 6, S. 792-811

Green, Francis; Zhu, Yu: Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. In: Oxford Economic Papers 62 (2010) 4, S. 740-763

Grunau, Philipp: The impact of overeducated and undereducated workers on establishment-level productivity: First evidence for Germany. In: International Journal of Manpower 37 (2016) 2, S. 372-392

Hall, Anja: Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland. Bielefeld 2011

Hall, Anja: Empirische Inzidenz von formaler Über- und Unterqualifikation – alles eine Frage der Messung? Ergebnisse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Bonn 2019 (in Vorbereitung)

Hartog, Joop: Über- und Unterqualifikation und ihre Beziehung zur beruflichen Weiterbildung. In: Europäische Zeitschrift Berufsbildung (1999) 16, S. 52-58

Hartog, Joop: Over-education and earnings: where are we, where should we go? In: Economics of education review 19 (2000) 2, S. 131-147

Hasberg, Ruth u. a.: Unterwertige und überwertige Beschäftigung in Rheinland-Pfalz. Frankfurt/M. 2014

Kampelmann, Stephan; Rycx, François: The Impact of Educational Mismatch on Firm Productivity: Evidence from Linked Panel Data. In: Economics of Education Review 31 (2012) 6, S. 918-931

Kohaut, Susanne; Möller, Iris: Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. IAB-Kurzbericht 02/2016

Korpi, Tomas; Tåhlin, Michael: Educational mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974–2000. In: Labour Economics 16 (2009) 2, S. 183-193

Leuven, Edwin; Oosterbeek, Hessel: Overeducation and mismatch in the labor market. In: Hand-

book of the Economics of Education 4 (2011), S. 283–326

Lutz, Burkart: Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie: eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/M., New York 1987

Lutz, Burkart; Sengenberger, Werner: Arbeitsmarktsegmentation und öffentliche Beschäftigungspolitik. Göttingen 1974

Maier, Tobias u. a.: Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. BIBB Report 3/2016

Matthes, Britta; Meinken, Holger; Neuhauser, Petra: Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010. Methodenbericht der Statistik der BA. Nürnberg 2015

Matthes, Britta; Vicari, Basha: Berufswahl als Karriere-Sackgasse? Unterschiedliche Aufstiegschancen in Männer- und Frauenberufen. In. Lessenich, Stephan (Hrsg.): Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Bamberg 2017

McGuinness, Seamus: Overeducation in the labour market. In: Journal of economic surveys, 20 (2006) 3, S. 387–418

McGuinness, Seamus; Pouliakas, Kostas; Redmond, Paul: How Useful Is the Concept of Skills Mismatch? (IZA Discussion Paper No. 10786). Bonn 2017

Mitchell, Michael N.: Interpreting and visualizing regression models using Stata. College Station 2012

Mood, Carina: Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. In: European Sociological Review 26 (2010) 1, S. 67–82

Paulus, Wiebke; Matthes, Britta: Klassifikation der Berufe: Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel. 2013

Quintini, Glenda: Right for the Job: Over-qualified or Under-skilled?. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 120/2011

Ramos, Raul; Surinach, Jordi; Artís, Manuel: Regional economic growth and human capital: the role of over-education. In: Regional Studies 46 (2012) 10, S. 1389–1400

Reichelt, Malte; Vicari, Basha: Ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland: Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. IAB-Kurzbericht 25/2014

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Tiemann, Michael: (Mis-)Matching in Deutschland Eine Analyse auf der Basis formaler Qualifikationen und Fähigkeiten von Erwerbstätigen. In: BWP 39 (2010) 1, S. 34–38

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Tiemann, Michael: Changes in workplace tasks in Germany–evaluating skill and task measures. In: Journal for Labour Market Research 46 (2013) 3, S. 215–237

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Tiemann, Michael: Educational (Mis)match and skill utilization in Germany: Assessing the role of worker and job characteristics. In: Journal for Labour Market Research 49 (2016) 2, S. 99–119

Rubb, Stephen: Overeducation in the labor market: a comment and re-analysis of a meta-analysis. In: Economics of Education review 22 (2003) 6, S. 621–629

Rubb, Stephen: Overeducation and earnings within an occupation: controlling for occupational heterogeneity of nurses. In: Education Economics 22 (2014) 3, S. 257–269

Rukwid, Ralf: Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland (Schriftenreihe des Promotionsschwerpunkts Globalisierung und Beschäftigung 37). Hohenheim 2012

Salthouse, Timothy A: Mental exercise and mental aging: Evaluating the validity of the "use it or lose it" hypothesis. In: Perspectives on Psychological Science 1 (2006) 1, S. 68–87

Sánchez-Sánchez, Nuria; McGuinness, Seamus: Decomposing the impacts of overeducation and overskilling on earnings and job satisfaction: an analysis using REFLEX data. In: Education Economics 23 (2015) 4, S. 419–432

Sengenberger, Werner: Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem. In: Sengenberger, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/M. u. a. 1978, S. 15–42

Solga, Heike: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen 2005

Spitz-Oener, Alexandra: Technical change, job tasks, and rising educational demands: looking outside the wage structure. In: Journal of labor economics 24 (2006) 2, S. 235–270

Steiner, Petra: Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018, S. 73–75

Stuth, Stefan: Closing in on Closure. Occupational Closure and Temporary Employment in Germany. Baden-Baden 2017

Verhaest, Dieter; Omey, Eddy: The impact of overeducation and its measurement. In: Social Indicators Research 77 (2006) 3, S. 419–448

Verhaest, Dieter; Omey, Eddy: Overeducation, undereducation and earnings: further evidence on the importance of ability and measurement error bias. In: Journal of Labor Research 33 (2012) 1, S. 76–90

Wiemer, Silke; Schweitzer, Ruth; Paulus, Wiebke: Die Klassifikation der Berufe 2010—Entwicklung und Ergebnis. In: Wirtschaft und Statistik (2011) 3, S. 274–288

Wolf, Christof; Best, Henning: Lineare Regressionsanalyse. In: dies. (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden 2010, S. 607–638

Wooldridge, Jeffrey M.: Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data. Cambridge, Massachusetts 2002

Anhang

Tabelle A1: Verteilung des Anforderungsniveaus auf Basis verschiedener Messungen

	subjektiv	subjektiv+	KldB 2010*
1. Kein beruflicher Ausbildungsabschluss	19,0	14,5	8,8
2. Abgeschlossene Berufsausbildung	73,2	74,8	73,0
3. Meister-, Techniker-, Fachschulabschluss	4,4	7,1	12,0
4. Fachhochschul-, Universitätsabschluss	3,4	3,6	6,2

Anm.: Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss); Spaltenprozente
* Die Anforderungsniveaus der KldB 2010 lauten: 1. Helfer- und Anlerntätigkeiten, 2. Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten. 3. Komplexe Spezialistentätigkeiten, 4. Hoch komplexe Tätigkeiten.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Tabelle A2: Verteilung der erlernten Berufe nach Berufssektoren und zugehörige Berufshauptgruppen

Berufssektor	Berufshauptgruppe		n
Produktionsberufe	11	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	116
	12	Gartenbauberufe und Floristik	126
	21	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	25
	22	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	155
	23	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	83
	24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	311
	28	Textil- und Lederberufe	118
	31	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	23
	32	Hoch- und Tiefbauberufe	177
	33	(Innen-)Ausbauberufe	185
	34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	158
	93	Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	46
	Gesamtzahl der befragten Personen in diesem Berufssektor		1.523
Fertigungstechnische Berufe	25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	579
	26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	521
	27	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	75
	Gesamtzahl der befragten Personen in diesem Berufssektor		1.175
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	289
	63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	198
	81	Medizinische Gesundheitsberufe	223
	82	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	160
	83	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	56
	84	Lehrende und ausbildende Berufe	12
	94	Darstellende und unterhaltende Berufe	17

Berufssektor	Berufshauptgruppe	n
	Gesamtzahl der befragten Personen in diesem Berufssektor	955
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	204
	62 Verkaufsberufe	583
	71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	839
	72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	433
	73 Berufe in Recht und Verwaltung	332
	92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	41
	Gesamtzahl der befragten Personen in diesem Berufssektor	2.432
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	123
	42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	7
	43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	133
	Gesamtzahl der befragten Personen in diesem Berufssektor	263
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	1 Angehörige der regulären Streitkräfte	3
	51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	230
	52 Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	74
	53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	23
	54 Reinigungsberufe	12
	Gesamtzahl der befragten Personen in diesem Berufssektor	342
	Gesamtzahl der befragten Personen (alle Berufssektoren)	6.690

Anm.: Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss); Fallzahl auf Basis der ungewichteten Daten.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Tabelle A3: Operationalisierung der Kontrollvariablen

Variable	Erläuterung	Kategorien
Höchster Schulabschluss	*Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?*	0 = mittlerer Schulabschluss 1 = max. Hauptschulabschluss 2 = Hochschulreife (Abitur)
Sehr gute Abschlussnote	*Welche Gesamtnote hatten Sie bei Ihrem Abschluss als <...>: Sehr gut, gut, befriedigend oder ausreichend?*	1 = sehr gut 0 = gut-ausreichend
Migrationshintergrund	Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn der oder die Befragte nicht über Deutsch als Muttersprache verfügt bzw. nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt.	1 = trifft zu 0 = trifft nicht zu
Hohe soziale Herkunft (EGP-Klasse 1)	Die Variable hohe soziale Herkunft wird nach dem EGP-Klassenschema (Erikson/Goldthorpe/Portocarero 1979) mithilfe der Angaben zum Beruf und der beruflichen Stellung operationalisiert und nimmt den Wert 1 an, wenn die Eltern aus der oberen Dienstklasse (EGP-Klasse 1) kommen.	1 = trifft zu 0 = trifft nicht zu
Kinder	*Haben Sie Kinder?* Gemeint sind eigene Kinder und Adoptivkinder.	1 = Kinder 0 = keine Kinder
Verheiratet	*Welchen Familienstand haben Sie?*	1 = verheiratet 0 = nicht verheiratet
Berufserfahrung (in Jahren)	Berufserfahrung wird gemessen als Zeit in Jahren seit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt, abzüglich der Unterbrechungszeiten: *Haben Sie irgendwann einmal Ihre Berufstätigkeit unterbrochen? Als Unterbrechungen zählen auch Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Ausbildung sowie Elternzeit.*	in Jahren
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	Die Betriebszugehörigkeit wird gemessen als Zeit in Jahren seit Beginn der aktuellen Beschäftigung: *Seit wann sind Sie bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt?* bzw. *Seit wann betreiben Sie diesen Betrieb, dieses Geschäft?*	in Jahren
Erwerbsunterbrechung (mind. 6 Monate)	*Haben Sie <seit Jahr 1. Berufstätigkeit einblenden> irgendwann einmal Ihre Berufstätigkeit unterbrochen? Als Unterbrechungen zählen auch Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Ausbildung sowie Elternzeit.*	1 = trifft zu 0 = trifft nicht zu
Arbeitslosigkeitserfahrung (mind. 6 Monate)	*Waren Sie im Laufe Ihres Berufslebens schon einmal arbeitslos?*	1 = trifft zu 0 = trifft nicht zu
Betriebsgröße	*Wie viele Personen sind in dem Betrieb, in dem Sie arbeiten, in etwa beschäftigt, einschließlich Auszubildende?* Frage wurde an die Stellung im Betrieb angepasst.	0 = 1-49 Beschäftigte 1 = 50-499 Beschäftigte 2 = ab 500 Beschäftigte
Teilzeit (1-34 Stunden/Woche)	Eine Dummy-Variable zeigt an, ob es sich um eine Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden handelt.	1 = Teilzeit 0 = Vollzeit
Selbstständigkeit	*Wie ist Ihre berufliche Stellung in Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden>? Sind Sie (...) (Selbständige/-r, freiberuflich tätig)?*	1 = trifft zu 0 = trifft nicht zu

Abstract

The qualification requirements of occupational tasks may be higher or lower than the individually acquired qualification level of the working persons. Whereas overqualification has been an object of detailed study for some considerable time, underqualification has only recently attracted the interest of the academic research community. In the case of underqualification, persons who have completed vocational education and training perform tasks at the workplace which usually require at least an advanced training qualification or higher education degree. Underqualification can be viewed as a form of occupational advancement which offers an opportunity to expand professional competencies. By its very definition, it only affects the lower and intermediate qualifications level. This paper investigates underqualification of men and women who have completed dual vocational education and training. The main characteristics analysed are the occupation in which training took place and gender since these two aspects exert a significant influence on chances of occupational advancement.

The measure and analysis of underqualification are based on data from the 2018 BIBB/BAuA Employment Survey. The results show that around eleven percent of employed persons with a dual VET qualification carry out higher level tasks at the workplace and thus achieve higher earnings than their counterparts working at a level that is commensurate with their qualification. It is revealed that men are more likely to attain such occupational advancement and that these gender differences are larger in occupations which are generally associated with better career prospects.

Impressum

BIBB REPORT
13. Jahrgang, Heft 1, Januar 2019

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Redaktion: Dr. Daniela Rohrbach-Schmidt,
Dr. Caroline Wehner, Maren Waechter (V.i.S.d.P.)
Rückfragen zum Inhalt an hall@bibb.de,
santiagovela@bibb.de

Publikationsmanagement:
Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vertrieb: vertrieb@bibb.de
Abonnement: bibbreport@bibb.de

Gesamtherstellung:
Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:
Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).
Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

ISSN 1865-0821 (Print)
ISSN 1866-7279 (Internet)
urn:nbn:de:0035-0764-6

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

Zitiervorschlag:
Hall, Anja; Santiago Vela, Ana: Beruflicher Aufstieg durch überwertige Erwerbstätigkeit – Männer und Frauen mit dualer Ausbildung im Vergleich. BIBB Report 1. Bonn 2019