



GEWAK / IWAK

Gesellschaft / Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Goethe-Universität Frankfurt am Main



Bundesagentur für Arbeit
Statistik

Berufliche Qualifikationsmismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit

- Ein Diskussionsbeitrag -

Christian Baden, Pierre-Andre Gericke, Ruth Hasberg,
Wolfgang Klems, Alfons Schmid, Stefan Werth

Zusammenfassung

Die Bedeutung von Diskrepanzen zwischen den Qualifikationen und Fähigkeiten der Erwerbstätigen und den Jobanforderungen für die wirtschaftliche Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit wird vor allem international in jüngster Zeit zunehmend diskutiert und thematisiert. Die Gründe dafür liegen u.a. darin, dass sich bei solchen Diskrepanzen die Arbeitszufriedenheit und die Produktivität in Betrieben verringern und es zu einem Verlust von Humankapital und zur Reduktion des Produktivitätswachstums kommt.

In Deutschland ist diese Diskussion zumindest auf wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Ebene bisher eher von zweitrangiger Bedeutung. Dieser Beitrag richtet sich entsprechend auf die Beantwortung der Frage, welches Ausmaß der berufliche Qualifikationsmismatch in der Bundesrepublik Deutschland hat. Aufgrund der (noch) bestehenden Datensituation werden Mismatches bei den Qualifikationen für die Zugänge von Personen in Arbeitslosigkeit untersucht. Diese Begrenzung hat primär datentechnische Gründe, für die Beschäftigten liegen die Daten noch nicht vor. Mismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit sind aber auch wissenschaftlich von Interesse, da u.W. bisher keine systematische Analyse dafür erfolgte.

Die empirische Untersuchung über Qualifikationsmismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit wird nach verschiedenen Kategorien ausdifferenziert. So interessieren mögliche Unterschiede nach Geschlecht, Alter und schwerpunktmäßig nach (ausgewählten) Berufen bzw. Berufsgruppen. Als Datenbasis dient die Arbeitslosenstatistik der BA. Diese hat den Vorteil, dass die formalen Bildungsabschlüsse arbeitslos gewordener Personen den geforderten Qualifikationen ihrer vorangegangenen Beschäftigung gegenübergestellt werden können. Zudem lassen sich mit dieser Statistik unterschiedliche Berufe und Personengruppen detailliert untersuchen.

Für die Zugänge in Arbeitslosigkeit lässt sich nach den Untersuchungsergebnissen konstatieren, dass formale Qualifikation und Anforderungsniveau weitgehend übereinstimmen. Allerdings gab es bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit immerhin bei knapp 30% eine Diskrepanz zwischen Ausbildung und der zuletzt ausgeübter Tätigkeit. Der Anteil an Personen, deren formale unterhalb der geforderten Qualifikation lag (Unterqualifizierung/überwertige Beschäftigung), war etwas größer als der Anteil der Personen mit einem höheren als dem geforderten Qualifikationsniveau (Überqualifizierung/unterwertige Beschäftigung).

Die Differenzierung nach einigen ausgewählten Kriterien ergab keine größeren Unterschiede bei der Passung wie auch bei den Mismatches. Weder bestanden größere Abweichungen zwischen den Bundesländern noch gab es gravierende Unterschiede nach dem Geschlecht, dem Alter und nach Qualifikationsklassen und Anforderungsniveaus.

Auf diese Strukturfaktoren lassen sich die konstatierten Mismatches somit nicht zurückführen.

Bei den untersuchten Berufen lässt sich resümierend als erstes festhalten, dass bei allen Personen, die sich im Untersuchungszeitraum arbeitslos gemeldet haben, die passgenaue Beschäftigung, gemessen am Ausbildungsberuf und an den Anforderungsniveaus der Tätigkeit, die die Personen ausübten, bei weitem überwog; allerdings schwankten die Anteile bei der Übereinstimmung zwischen 56% bei den Lagerverwaltern/Magazinern und 83% bei den Malern/Lackieren. Entsprechend lässt sich zum zweiten konstatieren, dass in allen Berufen Mismatches hinsichtlich unterqualifizierter (überwertiger) und überqualifizierter (unterwertiger) Beschäftigung in der vorherigen Beschäftigung bestanden, diese aber unterschiedlich hoch in den einzelnen Berufen waren.

Die untersuchten Berufsaggregate und die zehn Berufe lassen sich grob in drei Kategorien bezüglich der Mismatches einteilen. Bei einigen Berufen überwiegt die überqualifizierte Beschäftigung, d.h. die sich arbeitslos Meldenden waren in ihrer vorherigen Tätigkeit unter ihrer formalen Qualifikation beschäftigt. Bei den Berufsaggregaten waren das Grüne Berufe und Gesundheitsberufe; bei den Berufen: Lagerverwalter/Magaziner, Maler/Lackierer und Maurer, wobei der Anteil der Überqualifikation variierte. In etwa gleich hoch sind die Anteile der über- und unterqualifizierten Beschäftigung bei Köchen, Bürofachkräften und Verkäufer/innen. Bei den übrigen Berufen überwiegt eine unterqualifizierte Beschäftigung vor der Meldung in Arbeitslosigkeit: Transport- und Logistik, wissensintensive Berufe, MINT-Berufe sowie Kellner/Stewards, Kraftfahrzeugführer, Groß- und Einzelhandelskaufleute/ Einkäufer.

Was die Ursachen für diese Unterschiede sind, lässt sich nach den vorliegenden Ergebnissen nicht beantworten. Ein Teil der Diskrepanzen dürfte, wie bereits erwähnt, auf die Qualifikationsniveaus der Berufe selbst zurückzuführen sein. Allerdings trägt auch dieser Erklärungsversuch nur teilweise. Dies verdeutlicht der Beruf Einzelhandelskaufleute. Trotz eines im Durchschnitt mittleren Anforderungsniveaus bei dieser Berufsgruppe, findet man dort Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die überwiegend sogar zwei Qualifikationsstufen höher arbeiteten.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass hinsichtlich der Erklärung von über- und unterwertiger Beschäftigung bei Zugängen in Arbeitslosigkeit noch einiger Forschungsbedarf besteht.

1 Einleitung

Die Bedeutung von Diskrepanzen zwischen den Qualifikationen und Fähigkeiten der Erwerbstätigen und den Jobanforderungen für die wirtschaftliche Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit wird vor allem international in jüngster Zeit zunehmend diskutiert und thematisiert (vgl. CEDEFOP 2010; OECD 2011): „Skill mismatch has become a growing concern among policy makers“ (Quintini 2011, 7). Diese zunehmende Bedeutung von Mismatches wird u.a. mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel begründet, für den ein adäquates Matching zwischen Qualifikationen und Skills einerseits und Jobanforderungen andererseits hohe Relevanz hat. Mismatches verringern u.a. die Arbeitszufriedenheit und wirken sich negativ auf Löhne aus. Sie verringern die Produktivität in Betrieben und erhöhen Transaktionskosten der Beschäftigung. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene führen Qualifikations- und Skillmismatches zu Verlusten des Humankapitals und zur Verringerung des Produktivitätswachstums (vgl. ebenda; OECD 2011, 207ff.; CEDEFOP 2010, 8).

In Deutschland ist diese Diskussion zumindest auf wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Ebene bisher eher von zweitrangiger Bedeutung. Zwar gibt es Untersuchungen über Qualifikationsmismatches (vgl. den Literaturüberblick); auf der politischen Ebene spielt die Mismatchdiskussion über Qualifikationen, wie sie international geführt wird, bisher keine größere Rolle. Dies verwundert insofern, als gerade bei der hierzulande intensiv geführten Diskussion über Fachkräftemangel die Verringerung von Mismatches auch dazu beitragen könnte, einem solchen Mangel zu begegnen. Zwar gibt es zahlreiche Vorschläge, welche Aktivitäten und Maßnahmen dafür ergriffen werden können (vgl. z.B. Bundesagentur für Arbeit 2011), eine Verringerung von Qualifikationsmismatches und vor allem von Überqualifizierung wird in diesem Kontext u.W. kaum angesprochen. Zwar werden höhere Qualifikationen als ein wichtiger Bereich für eine Verringerung des Mangels an Fachkräften angesehen und gefordert; die Forderungen und Aktivitäten beziehen sich aber eher auf Auszubildende und Studierende als auf bereits Erwerbstätige.

An diesem skizzierten Befund setzt dieser Beitrag an. Im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses steht die Beantwortung der Frage, welche Bedeutung der Qualifikationsmismatch in der Bundesrepublik Deutschland hat. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf der empirischen Ebene: Wir vergleichen die formalen Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse mit den formalen Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes. Ein Qualifikationsmismatch liegt vor, wenn die formal erreichten Abschlüsse nicht mit den formalen Anforderungen der Arbeitsplätze übereinstimmen. Dieser Mismatch kann in zwei Formen auftreten: Eine Überqualifikation (unterwertige Beschäftigung) liegt vor,

wenn eine Person höhere formale Qualifikationen hat als für den Job erforderlich; eine Unterqualifikation (höherwertige Beschäftigung) besteht, wenn eine Person niedrigere formale Qualifikationen hat, als der Job erfordert (vgl. OECD 2011, 194; CEDEFOP 2010, 2). Mit der Betrachtung von formalen Qualifikationen steht die vertikale Dimension im Fokus der Untersuchung. Horizontale Mismatches, d.h. Unterschiede zwischen den individuellen Skills bzw. Kompetenzen und Fähigkeiten und den Anforderungen auf derselben formalen Qualifikationsebene bleiben hier wegen der unzureichenden Datengrundlage unberücksichtigt.

Aufgrund der (noch) bestehenden Datensituation untersuchen wir Mismatches bei den Qualifikationen für die Zugänge von Personen in Arbeitslosigkeit. Diese Begrenzung hat primär datentechnische Gründe, für die Beschäftigten liegen die Daten noch nicht vor. Mismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit sind aber auch wissenschaftlich von Interesse, da u.W. bisher keine systematische Analyse dafür erfolgte. Außerdem erfolgen erste Überprüfungen, inwieweit die Ergebnisse auch für Mismatches bei den Beschäftigten aussagefähig sind.

Die empirische Untersuchung über Qualifikationsmismatches wird nach verschiedenen Kategorien ausdifferenziert. So interessieren mögliche Unterschiede nach Geschlecht, Alter und nach (ausgewählten) Berufen bzw. Berufsgruppen. Für diese Kategorien wird auch überprüft, ob und inwieweit regionale Unterschiede nach Ost- und Westdeutschland sowie nach ausgewählten Bundesländern bei der Über- und Unterqualifizierung bei der vorherigen Beschäftigung der sich arbeitslos Meldenden bestehen.

Wir verwenden als Datenbasis die Arbeitslosenstatistik der BA. Diese hat den Vorteil, dass eine neue Systematik für eine Verbindung formaler Abschlüsse mit ausgeübten Anforderungen und entsprechender Zuordnung möglich ist. Diese Basis hat außerdem den Vorteil, dass für die angestrebte Ausdifferenzierung eine ausreichende Datengrundlage besteht.

Wir geben zuerst in einem Exkurs einen kurzen ausgewählten Literaturüberblick über Qualifikationsmismatches bei Beschäftigten. Das Untersuchungsdesign wird dann beschrieben. Den Schwerpunkt bildet die empirische Analyse des vertikalen Qualifikationsmismatches nach den genannten Kriterien. Resümee und Ausblick bilden den Schluss dieses Beitrages.

2 Exkurs: Diskussion über Qualifikationsmismatches bei Beschäftigten

Untersuchungen über berufliche Mismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit sind u.W. bisher kaum gemacht worden. Zwar gibt es Studien über qualifikatorische Probleme bei Arbeitslosen und deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (vgl. z.B. Steiner, Wolff (Hg.) 2001), aber kaum bei Zugängen in Arbeitslosigkeit. Wir geben daher hier einen kurzen und ausgewählten Literaturüberblick über theoretische Erklärungsansätze und empirische Entwicklungen von Qualifikationsmismatches bei Beschäftigten, da sich daraus erste Anhaltspunkte auch für Mismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit finden. Eine direkte Übertragung der Ergebnisse ist natürlich nicht zulässig. Dazu bedarf es einer eigenen Untersuchung von Qualifikationsmismatches für die Beschäftigten selbst.

Zuerst erfolgt eine begriffliche Klärung dessen, was unter beruflichen Mismatches verstanden wird. Eine erste Unterscheidung von Qualifikationsmismatches betrifft die vertikale und die horizontale Dimension. Ein vertikaler Mismatch liegt vor, wenn das Bildungs- oder Qualifikationsniveau das für den Arbeitsplatz erforderliche Niveau über- oder unterschreitet; ein horizontaler Mismatch besteht, wenn das Bildungs- oder Qualifikationsniveau den Arbeitsplatzanforderungen entspricht, die Art der Bildung oder Qualifikation jedoch für den betreffenden Arbeitsplatz nicht geeignet ist (vgl. CEDEFOP 2010, 2; OECD 2011, 194; Quintini 2011, 10). Die OECD unterscheidet zwischen Qualifikations- und Skillmismatches (vgl. OECD 2011, 195). Qualifikationsmismatches treten danach auf der vertikalen Ebene auf, Skillmismatches auf der horizontalen Ebene.

Überqualifikation (unterwertige Beschäftigung) liegt vor, wenn jemand horizontal oder vertikal eine höhere formale Qualifikation oder umfassendere Skills besitzt als für den Job erforderlich sind. Entsprechendes gilt für eine Unterqualifikation (überwertige Beschäftigung): Eine Person hat niedrigere formale Qualifikationen oder geringere Skills als für den Job erforderlich (vgl. CEDEFOP 2010a, 2).¹

Diskussionen über berufliche und qualifikatorische Mismatches auf dem Arbeitsmarkt sind kein neues Thema. Aus wissenschaftlicher Perspektive wurden Ausprägungen und Ursachen von Mismatches schon länger diskutiert (vgl. z.B. Freeman 1976; Halaby 1994, 47ff). Aus beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischer Sichtweise sind regionale oder berufliche Mismatches ebenfalls eher ein Dauerthema; beispielhaft sei nur auf Unterschiede bei qualifikatorischen Arbeitslosenquoten oder auf Defizite bzw. Überschüsse auf beruflichen Teilarbeitsmärkten verwiesen (vgl. z.B. die Arbeitsmarktberichte der BA; Steiner, Wolff (Hg.) 2001).

¹ Wir verwenden hier die Begriffe Überqualifikation und unterwertige Beschäftigung sowie die Begriffe Unterqualifikation und überwertige Beschäftigung synonym.

In Deutschland ist die Debatte später und weniger umfassend als vor allem in den USA aufgegriffen worden. Schlegelmilch (1987) analysierte Sekundärdaten hinsichtlich überqualifizierter Hochschulabsolventen. In den 1990er Jahren wurde das Thema der Ausbildungsinadäquanz besonders von Felix Büchel aufgegriffen und fortgeführt. Eine umfassende Monographie zum Thema wurde 1998 (vgl. Büchel 1998) veröffentlicht. Auf Basis von Panel Daten analysierte Büchel hierin die Einstellungswahrscheinlichkeit von Jobsuchern, die Verweildauer in Firmen als auch Einkommenseffekte (vgl. auch Büchel 2001, 453ff.). Er diskutierte auch die Ursachen von unterwertiger Beschäftigung aus der Sicht von Firmen und Arbeitnehmern, die Effekte von unterwertiger Beschäftigung auf die Produktivität (vgl. Büchel 2002, 263ff.), den Zusammenhang zu Ausbildungsstrategien (vgl. Büchel, Neubäumer 2001, 269ff.), sowie die Karriereaussichten von unterwertig Beschäftigten (vgl. Pollmann-Schult, Büchel 2005, 21ff.). Jochmann und Pohlmeier haben 2004 den Zusammenhang zwischen Einkommen und Überqualifizierung herausgearbeitet (vgl. Jochmann, Pohlmeier 2004).

Insgesamt fokussiert die deutsche Forschung in diesem Bereich vorwiegend auf die Überqualifikation von Akademiker/innen. Erst nach der Jahrtausendwende kommen auch weitere Aspekte hinzu. Maier et al. (2003) sehen Überqualifikation als eine rationale Investitionsstrategie bei höher- und hochqualifizierten Arbeitnehmern an (18). Jochmann und Pohlmeier (2004, 14f.) finden auf Basis des SOEP und mit Hilfe des Bayesischen Filters keine Anhaltspunkte für Lohndifferenzen zwischen ausbildungsadäquater und -inadäquater Beschäftigung.

Eine neuere Diskussion über Diskrepanzen der Qualifikationen der Beschäftigten und den Arbeitsplatzanforderungen wurde international vor allem von CEDEFOP im Kontext der Beschäftigungs- und Wettbewerbsstrategie der EU (vgl. CEDEFOP 2010b) und der OECD im Kontext nationaler Wettbewerbsfähigkeit (vgl. OECD 2011, 191ff.; vgl. auch den Literaturüberblick bei Quintini 2011, 7ff.) angestoßen. In Deutschland spielt diese Thematik im Zusammenhang mit der Fachkräftediskussion und dem prognostizierten Fachkräftemangel eine eher indirekte Rolle. Bei dieser neueren Diskussion steht vor allem die bei Qualifikationsmismatches (auch) auftretende Überqualifizierung (unterwertige Beschäftigung) im Fokus, weil sie auf ein Qualifikationspotential verweist, das noch nicht ausgeschöpft ist und deren Nutzung einen Beitrag zur Verringerung des Fachkräftemangels leisten kann.

Empirische internationale und nationale Studien bestätigen, dass Qualifikations- und Skillmismatches bestehen; dabei steht der vertikale Mismatch wegen der besseren sekundärstatistischen Datenlage im Vordergrund; Skillmismatches lassen sich wegen der

unzureichenden Daten nur schwer empirisch feststellen; bisherige Studien konzentrieren sich dabei auf Primärerhebungen (vgl. CEDEFOP 2010b, 65ff.; OECD 2011, 192ff.).

Nach einer Metaanalyse aus dem Jahr 2000 aus 25 Studien sind etwa 26% der Beschäftigten über- und 33% unterqualifiziert (vgl. Groot, Maasen, van den Brink 2000, 149ff.); allerdings variieren die Mismatches teilweise erheblich. Nach neueren Untersuchungen bestehen weiterhin Qualifikations- und Skillmismatches. So schätzt die CEDEFOP, dass durchschnittlich 30% der Beschäftigten in der EU unterwertig beschäftigt sind (vgl. 2010a, 1); gleichzeitig ist ein nicht unerheblicher Teil überwertig beschäftigt. Die OECD kommt zu dem Ergebnis, dass in ihren Mitgliedsländern ca. 25% (für das Jahr 2005) überqualifiziert sind, nach eigener Einschätzung sogar 33%. Unterqualifiziert beschäftigt sind im Durchschnitt der OECD-Länder danach etwa 22% der Beschäftigten. Die Unterschiede zwischen den Ländern sind bei beiden Ausprägungen enorm: In den Niederlanden sind etwa 40%, in Großbritannien unter 10% überqualifiziert; unterqualifiziert sind in Ungarn über 50%, in der Türkei weniger als 5%. Allerdings ist auf Grenzen eines Ländervergleichs zu verweisen.

Für Deutschland schätzt die OECD für 2005, dass ca. 20% über- und ca. 25% unterqualifiziert sind; nach eigener Einschätzung fühlt sich etwa ein Drittel überqualifiziert. Nach einer neueren Untersuchung des HIS bestehen auch bei Hochschulabsolventen Mismatches: „Rund 20 Prozent der Absolvent(inn)en starten in Tätigkeiten, die einer akademischen Ausbildung weder fachlich noch positional entsprechen. Solche inadäquate Beschäftigung kommt vor allem in Fachrichtungen vor, für die kein großer Arbeitsmarkt existiert.“ (Rehn u.a. 2011, XIII) Nach fünf Jahren (2006) befinden sich etwa 15% der Uni- und 25% der Fachhochschulabsolventen in einer unterwertigen Beschäftigung (vgl. Bildungsberichterstattung 2008, 184). Laut CEDEFOP geht der Prozentsatz von Hochschulabsolventen, die auf unterwertigen Arbeitsstellen arbeiten, nur sehr langsam zurück: von 31% direkt nach dem Abschluss auf 24% nach 2-4 Jahren (CEDEFOP 2010a, 2). Aber auch die Art des Hochschulstudiums hat Einflüsse auf das richtige Matching zu Beginn des Berufslebens. So haben Absolventen mit einem spezifischen Studium bessere Chancen, direkt adäquat beschäftigt zu werden, als solche mit einem eher allgemein angelegten Studium.

Auch bei Ausbildungsberufen bestehen qualifikatorische Mismatches. So berechnete das IAB für die Autorengruppe Bildungsberichterstattung für das Jahr 2005, dass insgesamt nach einem Jahr ein Drittel aller Ausbildungsabsolventen nicht ausbildungsadäquat beschäftigt (vgl. Bildungsberichterstattung 2008, 184), dabei deutlich mehr Männer (40%) als Frauen (26%). Hier ist das Qualifikationsniveau oft recht hoch, doch ohne die fehlende Berufserfahrung beginnen viele Ausbildungsabsolventen zunächst ihre Lauf-

bahn auf einem unterwertigen Arbeitsplatz. Auch ältere Arbeitnehmer sind öfter als Berufstätige in mittleren Altersgruppen in unterwertigen Beschäftigungsverhältnissen. Hier wird vor allem die „Veralterung“ von Qualifikationen und Kompetenzen als Erklärung angeführt (vgl. CEDEFOP 2010a, 2).

Auch junge Ausländer sind häufiger ausbildungsinadäquat beschäftigt als deutsche Jugendliche (38 zu 33%) (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, 183). Die Inadäquanz der Beschäftigung schwankt zwischen den Ausbildungsberufen. Am höchsten war sie bei Malern und Tischlern mit fast 44%; am niedrigsten bei Krankenpflegekräften mit knapp 12% (vgl. ebenda).

Im Rahmen der empirischen Studien veränderte sich weniger das Erkenntnisinteresse, denn auch in den vergangenen zehn Jahren standen junge Akademiker immer noch stark im Fokus der Forschung um ausbildungsinadäquante Beschäftigung. Stärker veränderten sich die herangezogenen Indikatoren. Waren es zu Beginn noch eher quantitative Indikatoren, wie Verweildauer in Bildungseinrichtungen und beim Arbeitgeber sowie Höhe des Einkommens im Fokus, gab es eine Entwicklung hin zu qualitativen und subjektiven Indikatoren, die zusätzlich verwendet werden: die Art und Qualität des Bildungsabschlusses, Jobanforderungsprofile, berufliche Stellung und Zugangsvoraussetzungen für die aktuelle Erwerbstätigkeit und die subjektive Angemessenheit der aktuellen beruflichen Tätigkeit. Besonders deutlich wird die Veränderung jedoch durch die Betrachtung nicht mehr nur vertikaler sondern auch horizontaler Mismatches (zu den derzeit aktuellen Indikatoren siehe auch Engelage/Schubert 2009, 220f.).

Da in diesem Beitrag die Empirie von Qualifikations- und Skillmismatches im Vordergrund steht, erwähnen wir nur kurz theoretische Erklärungsansätze. Eine ausformulierte Theorie beruflicher Mismatches existiert nicht; stattdessen wird auf Arbeitsmarkttheorien zurückgegriffen (vgl. Quintini 2011, 8). Nach der Humankapitaltheorie besteht kurzfristig ein Lag der betrieblichen Anforderungen an die Qualifikationen und Skills der Beschäftigten, wenn entsprechende Anpassungskosten bestehen (vgl. ebenda). Karrieremobilitätstheorien erklären unterwertige Beschäftigung vor allem beim Berufseinstieg. Danach erwarten Neueinsteiger bessere Aufstiegschancen, wenn sie zu Beginn ihrer Erwerbstätigkeit einen Arbeitsplatz unter ihrer Qualifikation annehmen (vgl. ebenda).

Eine weitere Erklärung bietet das Job Competition Modell. Dieses Modell geht davon aus, dass die Beschäftigung von Überqualifizierten für den Arbeitgeber Vorteile mit sich bringt, da diese niedrigere Einarbeitungs- und Trainingskosten versprechen (vgl. Fehse, Kerst 2007, 72ff.; Büchel 2001, 453ff.) Entsprechend bilden die Betriebe Warteschlangen für einen Job, in denen die Überqualifizierten zuerst in dieser Schlange „stehen“.

Nach dem Assignment Modell hängen zusätzliche Investitionen in Humankapital teilweise vom Match zwischen dem Arbeitnehmer und dem Job ab (vgl. Quintini 2011, 9). Die Qualifikation bestimmt danach wesentlich die Arbeitsproduktivität. Allerdings wird erstere durch die Jobanforderungen begrenzt oder befördert. Ist die Qualifikation höher als es die Anforderungen sind, dann begrenzt der Job die Nutzung der vorhandenen Produktivität; ist sie niedriger, dann erhöht der Job diese: „Overqualification and skill underutilisation are explained by differences in the share of complex jobs and skilled workers.“ (Ebenda, 10) Die meisten Studien halten diese Theorie als am meisten konsistent mit den empirischen Ergebnissen (vgl. ebenda).

Als weitere Gründe werden noch Skill-Heterogenität zwischen Individuen derselben Qualifikationsstufe, Heterogenität der Jobs mit denselben Beschäftigungs-codes, sozio-demografische Charakteristika der Beschäftigten sowie Arbeitsmarktbedingungen wie Arbeitsmarktzugang und Job-Separationen genannt (vgl. OECD 2011, 204).

Als Folgen von Qualifikations- und Skillmismatches werden u.a. eine geringere Bezahlung, geringere Arbeitszufriedenheit und negative Effekte auf die Arbeitsproduktivität der Individuen angeführt. Dieses Produktivitätsgefälle von unterwertiger zu ausbildungsadäquater Beschäftigung verstärkt sich mit der Zeit und ist gekoppelt an Entmutigungseffekte und negative Signaleffekte (vgl. Büchel 2002, 371 f.). Darüber hinaus wird es mit ansteigender Dauer der unterwertigen Beschäftigung wiederum schwieriger für den/die Beschäftigten, den Aufstieg ins ausbildungsadäquate Berufssegment zu schaffen. Auf überindividueller Ebene gelten strukturelle Arbeitslosigkeit und die Persistenz von Arbeitslosigkeit als mögliche Folgen (vgl. Quintini 2011, 21ff.).

Volkswirtschaftlich betrachtet führt unterwertige Beschäftigung zu einer unzureichenden Nutzung der im Ausbildungssystem mit teilweise hohen Nettokosten vermittelten Qualifikationen (vgl. Büchel 2001, 453ff.). Die CEDEFOP sieht einen Zusammenhang zwischen Unzufriedenheit und geringerer Qualität am Arbeitsplatz (vgl. 2010, 2). Büchel jedoch belegt in einer Studie über die Effekte von unterwertiger Beschäftigung, dass es aus Sicht der Firmen sogar sinnvoll sein kann, überqualifizierte Beschäftigte einzustellen. Laut seinen Analysen anhand des SOEP (Sozio-ökonomisches Panel) bestehen eher umgekehrte Zusammenhänge zwischen Überqualifizierung und Produktivität: „...the overall results of this analysis tally with the expectations of the familiar job-competition model: better educated people are expected to be more productive (and the present findings suggest they indeed are) and, as a consequence, to acquire positions at the upper end of the job queue.“ (Büchel 2002, 274). Allerdings wird nicht deutlich, inwieweit diese Ergebnisse auf alle Jobs und Branchen anzuwenden sind.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Qualifikations- und Skillmismatches in der Literatur eine nicht unerhebliche Relevanz besitzen. Allerdings sind die Untersuchungen über Umfang und Ausmaß von über- und unterwertiger Beschäftigung teilweise doch recht unterschiedlich.

Mit diesem Report möchten wir einen Beitrag dazu leisten, die Bedeutung von Qualifikationsmismatches in Deutschland zu eruieren. Aufgrund der (noch) begrenzten Datenlage für neueste Entwicklungen untersuchen wir in einer ersten Annäherung berufliche Qualifikationsmismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit. Dafür liegen Daten von 2010 bis Ende 2011 vor.² Damit lassen sich neuere Aussagen über unter- und überwertige Beschäftigung nach der formalen Ausbildung machen. Diese werden nach verschiedenen Kriterien wie Beruf, Qualifikation und Region ausdifferenziert. Außerdem werden u.W. zum ersten Mal Zugänge in Arbeitslosigkeit hinsichtlich von Qualifikationsmismatches untersucht. Skillmismatches bleiben in diesem Report unberücksichtigt, da dafür u.W. für unsere Fragestellungen keine entsprechenden Daten vorliegen.

3 Untersuchungsdesign

Datengrundlage für die Messung von Umfang und Struktur von Qualifikations- und Berufsmismatches ist die Statistik über Arbeitslosigkeit der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsmarktstatistik). Die amtliche Arbeitsmarktstatistik enthält Informationen zum Qualifikationsniveau arbeitsloser Personen sowie zum Anforderungsniveau der von ihnen zuletzt ausgeübten Tätigkeit. Für Personen, die nach einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt arbeitslos werden, kann anhand dieser Daten festgestellt werden, ob sie zuletzt eine qualifikationsadäquate Tätigkeit ausgeübt haben oder ob ein Qualifikationsungleichgewicht vorlag.

Das Anforderungsniveau der zuletzt ausgeübten Tätigkeit wird entsprechend der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) beschrieben.³ Das Anforderungsniveau eines Berufes bezieht sich auf die Komplexität der auszuübenden Tätigkeit und weist vier Ausprägungen auf:

² Diese Untersuchung wird Ende 2013 auf die Erwerbstätigen erweitert, da dann adäquate Daten aus der Beschäftigtenstatistik der BA vorliegen.

³ Bei der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) handelt es sich um eine Abbildung der Berufslandschaft in Deutschland, die von der Bundesagentur für Arbeit und dem Statistischen Bundesamt entwickelt wurde. Die KldB 2010 strukturiert die Berufe im Wesentlichen nach den beiden Dimensionen Berufsfachlichkeit und Anforderungsniveau (vgl. Paulus et al. 2010). Im Jahr 2011 wurde die Arbeitsmarktstatistik um die KldB 2010 erweitert.

- (1) Helfer- und Anlerntätigkeiten,
- (2) fachlich ausgerichtete Tätigkeiten,
- (3) komplexe Spezialistentätigkeiten und
- (4) hoch komplexe Tätigkeiten.

Tabelle 1 beschreibt die vier Anforderungsniveaus der KldB 2010 im Detail. Das Anforderungsniveau ist damit tätigkeitbezogen. Das Qualifikationsniveau, das in dieser Arbeit betrachtet wird, stellt auf die personenbezogenen formalen Qualifikationen ab. Dabei wird unterschieden, ob eine Person über eine abgeschlossene Berufsausbildung (schulisch oder betrieblich), einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss (=Akademiker) oder über keine Berufsausbildung verfügt. (Berufliche) Qualifikationsmismatches haben wir im Folgenden identifiziert, indem wir die Angaben zum tätigkeitsbezogenen Anforderungsniveau der personenbezogenen Berufsausbildung gegenübergestellt haben. Ein Qualifikationsungleichgewicht (Qualifikationsmismatch) liegt vor, wenn das personenbezogene Qualifikationsniveau vom tätigkeitsbezogenen Anforderungsniveau abweicht.

Tabelle 1: Gegenüberstellung von erweiterter berufskundlicher Gruppe und Anforderungsniveau eines Berufes nach KldB 2010

Erweiterte berufskundliche Gruppe	Anforderungsniveau KldB 2010	Anforderungsniveau eines Berufes
Helfer: Helfer, Beamte einfacher Dienst, einjährige Berufsausbildungen	1	Helfer- und Anlerntätigkeiten: Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung vorausgesetzt.
Fachkräfte: Fachkräfte, Beamte mittlerer Dienst	2	Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten: Das Anforderungsniveau wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Vergleichbar mit diesem Abschluss sind z. B. ein berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfach- bzw. Kollegschule. Eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung werden als gleichwertig angesehen.
Spezialisten: Meister, Techniker u. a., Kaufmännische Fortbildungen u. a., Beamte gehobener Dienst, Bachelorstudiengänge	3	Komplexe Spezialistentätigkeiten: Dem Anforderungsniveau werden die Berufe zugeordnet, denen eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgegangen ist. Als gleichwertig angesehen werden z. B. der Abschluss einer Fachakademie oder einer Berufsakademie, der Abschluss einer Fachschule der ehemaligen DDR sowie gegebenenfalls der Bachelorabschluss an einer Hochschule. Häufig kann auch eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung ausreichend für die Ausübung des Berufes sein.
Experten: Studienberufe (mind. vierjährig), Beamte höherer Dienst	4	Hoch komplexe Tätigkeiten: Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen o. ä.). Bei einigen Berufen bzw. Tätigkeiten kann auch die Anforderung einer Promotion bzw. Habilitation bestehen.

Quelle: Klassifikation der Berufe 2010

Liegt das Qualifikationsniveau über dem Anforderungsniveau spricht man von Überqualifizierung, im anderen Fall von Unterqualifizierung (vgl. CEDEFOP 2010). Die Ergebnisse der Gegenüberstellung von Qualifikations- und Anforderungsniveau lassen sich damit in drei Kategorien zusammenfassen (vgl. dazu auch Rohrbach-Schmidt, Tiemann 2010):

- passend eingesetzt

- überqualifiziert
- unterqualifiziert.

Für die vorliegenden Daten ergeben sich im Einzelfall Unschärfen bei der Ermittlung des Qualifikationsniveaus. So stellen Techniker und Meister beim Qualifikationsniveau keine eigene Kategorie dar, sondern werden unter der Ausprägung „abgeschlossene Berufsausbildung“ erfasst. Diese Ausprägung des Qualifikationsniveaus entspricht dem Anforderungsniveau Fachkräfte in der KldB 2010. Normalerweise üben Techniker und Meister aber Spezialistentätigkeiten aus, so dass dieser gesamte Personenkreis bei den vorhandenen drei Ausprägungen des Qualifikationsniveaus als unterqualifiziert gelten würde. Um diese Schwierigkeit zu umgehen, haben wir in dieser Untersuchung alle Personen mit dem Qualifikationsniveau abgeschlossene Berufsausbildung als passend eingesetzt eingestuft, wenn sie Tätigkeiten mit dem Anforderungsniveau Spezialist oder Fachkraft ausüben.

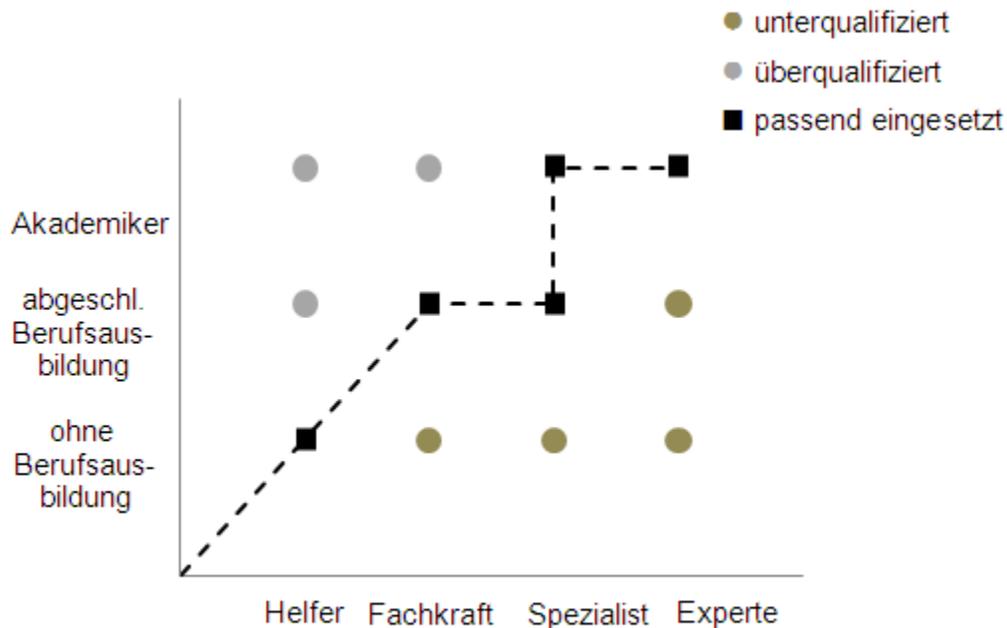
Eine weitere Unschärfe ergibt sich bei den Gesundheitsberufen. Bei bestimmten Helfer-tätigkeiten (z.B. Altenpflegehelfer/-in) verlangt die Ausübung eine einjährige geregelte Berufsausbildung und die Personen, die diese Ausbildung absolviert haben, weisen im Qualifikationsniveau auch eine abgeschlossene Berufsausbildung auf. Dadurch kommt es bei den Gesundheitsberufen zu einer Überschätzung der Überqualifizierung.

Abbildung 1 stellt alle möglichen Kombinationen von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau dar. Die schwarzen Quadrate repräsentieren einen passenden Einsatz einer Person, d.h. eine Übereinstimmung von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau. Diese Situation ist bei Akademikern gegeben, wenn sie eine Tätigkeit mit dem Anforderungsniveau drei oder vier der KldB 2010, d.h. komplexe Spezialistentätigkeiten (Spezialisten) oder hoch komplexe Tätigkeiten (Experten) ausüben. Personen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, gelten als passend eingesetzt, wenn sie eine Tätigkeit ausüben, die dem Anforderungsniveaus zwei (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten: Fachkräfte) oder dem Anforderungsniveaus drei (komplexe Spezialistentätigkeiten: Spezialisten) entspricht. Personen ohne Berufsausbildung gelten in Tätigkeiten des Anforderungsniveaus eins der KldB 2010 (Helfer- und Anlern-tätigkeiten: Helfer) als passend eingesetzt. Durch das Vorgehen, dem Anforderungsniveau Spezialist zwei mögliche Qualifikationsniveaus zuzuordnen, wird der Anteil von nicht passend eingesetzten Personen tendenziell eher unterschätzt.⁴ Dies hat den Vorteil, dass

⁴ Der Grund für die potentielle Unterschätzung des tatsächlichen Qualifikationsungleichgewichts liegt in der Unschärfe, die mit dem Merkmal Qualifikation verbunden ist. Dies hat erstens zur Folge, dass nicht nur Meister oder Techniker sondern alle Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung in Tätigkeiten mit dem Anforderungsniveau Spezialist als passend eingesetzt angesehen werden. Zweitens wird bei den Akademikern nicht zwischen Personen mit Bachelorabschluss/FH-Diplom und Masterabschluss/Diplom

die Ergebnisse hinsichtlich des Vorhandenseins von Qualifikationsgleichgewichten belastbarer sind.

Abbildung 1: Kombinationen von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau



Liegen die Kombinationen von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau unterhalb der Verbindungslinie der Quadrate, ist das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit höher als die formale Qualifikation. In diesen Fällen liegt Unterqualifizierung vor. Entsprechend stellen Punkte, die über der Kurve liegen, Überqualifizierung dar.

Um Qualifikationsmismatches zu identifizieren, wurden Daten über Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt betrachtet. Auf diese Weise kann untersucht werden, inwieweit Personen vor dem Beginn einer Arbeitslosigkeitsepisode qualifikationsadäquat beschäftigt waren. Die Daten wurden nach den folgenden Kriterien ausgewertet:

- Zeitraum: Juli 2010 bis Januar 2012

unterschieden, die in der KldB 2010 Tätigkeiten mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus (Anforderungsniveau 3: Spezialisten und Anforderungsniveau 4: Experten) zugeordnet werden.

- Regionen: Deutschland, Ost- und Westdeutschland, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Saarland
- Geschlecht
- Altersgruppen: ≤ 30 Jahre und > 30 Jahre
- Berufe: nichtamtliche Aggregate wie MINT-Berufe, wissensintensive Berufe, grüne Berufe sowie die zehn Berufe mit den höchsten Zugangszahlen im Auswertungszeitraum.

Bei der Differenzierung nach Berufen musste auf die Klassifikation der Berufe 1988 (KldB 1988) zurückgegriffen werden, weil die verfügbaren Definitionen bedeutsamer Berufsgruppen (sog. nichtamtlicher Aggregate) wie MINT-Berufe oder wissensintensive Berufe auf dieser älteren Berufsklassifikation basieren (vgl. Böhme et al. 2009 sowie Tiemann 2009). Durch Umschlüsselung der KldB 1988 auf die KldB 2010, die auch für Zeiträume vor der Einführung der KldB 2010 möglich ist, lassen sich für Berufe nach der KldB 1988 Informationen zu allen Anforderungsniveaus nach der KldB 2010 gewinnen.⁵ Die Berufe nach der KldB 1988 werden dabei den Berufen nach der KldB 2010 zugeordnet. Auf diese Weise werden auch für Berufe nach der KldB 1988 Informationen zum Anforderungsniveau nach der KldB 2010 verfügbar. Die o.a. Berufsgruppen (Aggregate) wurden ausgewählt, weil sie von besonderem Interesse in der öffentlichen Debatte sind. Wir gehen davon aus, dass die akademische Ausbildung im Mittel im Alter von 30 Jahren abgeschlossen ist. Daher wurden die Altersgruppen an dieser Stelle getrennt.

4 Untersuchungsergebnisse

Im Folgenden referieren wir die Untersuchungsergebnisse über bestehende berufliche Qualifikationsmismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit. Zuerst beschreiben wir die Passung sowie die Über- und Unterqualifikation für Deutschland insgesamt sowie für Ost- und Westdeutschland. Anhand ausgewählter Kriterien - Bundesländer, Geschlecht, Alter – erfolgt eine Ausdifferenzierung unter der Fragestellung, ob unterschiedliche Mismatches in diesen Kategorien vorliegen. Ein besonderer Focus der Untersuchung liegt auf der Beantwortung der Frage, ob zwischen Berufsgruppen und Berufen Unterschiede bei der Passung sowie bei Über- und Unterqualifikation in der vorherigen Tätigkeit bestanden.

⁵ Quelle: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Umsteigeschluessel-Nav.html>, Stand: 20.12.2011

Basis für die Auswertung bilden Daten von bundesweit 173.248 Zugängen an Arbeitslosen aus Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt (Daten ohne Menschen mit Schwerbehinderung - Rechtskreis SGB III), die sich im Zeitraum von Juli 2010 bis Januar 2012 neu arbeitslos gemeldet haben.

Tabelle 2: Zugänge an Arbeitslosen vom 1. Arbeitsmarkt in den Rechtskreis SGB III (ohne Daten von Menschen mit Behinderung)

Region	Insgesamt	darunter in %					
		männlich	≤ 30 Jahre	aus MINT-Berufen	aus wissensintensiven Berufen	mit abgeschl. Berufsausbildung	Akademiker
		1	2	3	4	5	7
Deutschland	173.248	60,0	34,2	3,4	16,7	67,2	9,8
West	128.313	59,3	35,2	3,4	17,1	62,9	9,5
Ost	44.935	62,1	31,2	3,5	15,5	79,5	10,7
Rheinland-Pfalz	8.094	60,5	35,8	2,9	14,0	63,9	7,0
Baden-Württemberg	18.294	56,5	36,6	4,2	18,0	61,1	10,6
Hessen	10.989	58,5	34,5	3,6	19,0	59,8	12,2
Nordrhein-Westfalen	32.484	60,6	35,1	3,4	17,6	60,6	9,5
Saarland	1.811	62,1	37,1	3,4	14,0	62,5	7,2

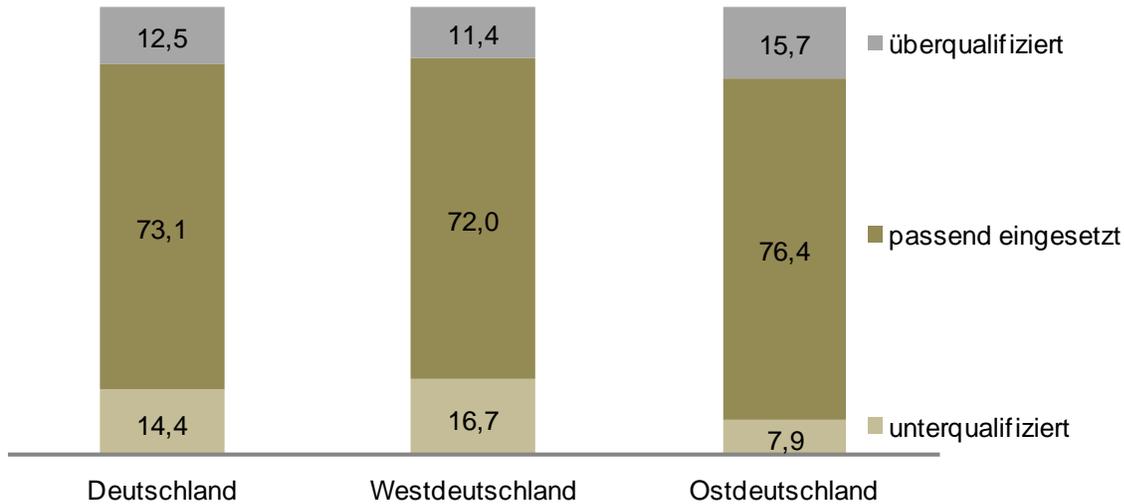
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Mit Blick auf die absoluten Zahlen weist Nordrhein-Westfalen mit knapp 32.500 die meisten und das Saarland mit gut 1.800 die wenigsten Zugänge auf. Die baden-württembergischen Zugänge stammen häufiger aus MINT-Berufen, weisen relativ hohe Anteile Jüngerer und relativ geringe Anteile Männer auf. In Ostdeutschland gibt es bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich hohe Anteile an Männern und an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, dagegen ist der Anteil an jüngeren Personen unterdurchschnittlich. Bei den hessischen Zugängen fällt auf, dass die Anteile der Zugänge aus wissensintensiven Berufen und der Anteil an Akademikern überdurchschnittlich hoch sind.

4.1 Mismatch zwischen formaler Ausbildung und Job- Anforderungsniveau

Auf Basis der hier verwendeten Definition von Passung sind in Deutschland 73,1% der zugegangenen Arbeitslosen vorher qualifikationsadäquat beschäftigt gewesen, 14,4% waren für den Arbeitsplatz im Herkunftsberuf unterqualifiziert und 12,5% überqualifiziert.

Abbildung 2: Formale Passung, Deutschland gesamt sowie West- und Ostdeutschland, Zugänge in Arbeitslosigkeit



Das Qualifikationsungleichgewicht betrug also in der vorherigen Beschäftigung insgesamt 26,9%, ein Wert, der im Vergleich mit den zitierten Untersuchungen eher niedrig liegt (vgl. Abbildung 2). Ob dieser Unterschied darauf zurückzuführen ist, dass hier auf Zugänge in Arbeitslosigkeit, dort auf Beschäftigte rekurriert wird, können wir (noch) nicht beantworten.

Diese Ergebnisse lassen keinen unmittelbaren Rückschluss auf den Qualifikationsmismatch bei den Beschäftigten zu, aber mittelbare Hinweise dürften die Zahlen geben. Zwischen Ost- und Westdeutschland bestehen vor allem bei der vorherigen unterqualifizierten Beschäftigung Unterschiede: In Westdeutschland war unterqualifizierte Beschäftigung, d.h. die formale Qualifikation niedriger als die erforderliche Qualifikation bei der ausgeübten Tätigkeit, anteilmäßig höher als in Ostdeutschland. Entsprechend war die unterwertige Beschäftigung in den neuen Bundesländern (leicht) höher als in den alten Bundesländern.

Die meisten Zugänge in Arbeitslosigkeit hatten eine betriebliche/schulische Ausbildung (ca. 67%). Differenziert nach den Anforderungsniveaus lässt sich Folgendes für die Mismatches konstatieren (vgl. Tab. 2 und 3):

- Von den Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung hatte mehr als die Hälfte eine überwertige Beschäftigung, eine unterwertige Beschäftigung gibt es hier entsprechend der Klassifikation nicht.

- Bei den Fachkräften waren die meisten vorher entsprechend ihrer Ausbildung beschäftigt. Mismatches bestehen hier nach beiden Seiten: 16% hatten eine unterwertige Beschäftigung, 13% eine überwertige Beschäftigung; insgesamt wurden also knapp 30% nicht entsprechend ihrer formalen Ausbildung beschäftigt.
- Bei den Spezialisten und Experten sind als Minimum fast 20% überqualifiziert beschäftigt gewesen – bei diesen gibt es keine überwertige Beschäftigung.

Tabelle 3: Struktur der Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt nach formaler Ausbildung und Anforderungsniveau der vorangegangenen Tätigkeit

Anforderungsniveau nach der KIdB 2010 des Herkunftsberufes	Insgesamt	Ohne abgeschl. Berufsausbildung	Betriebliche/schulische Ausbildung	Akademische Ausbildung	Keine Angabe
	1	2	3	4	5
Insgesamt	173.248	38.716	116.384	16.993	1.156
Helfer	37.148	18.009	18.359	559	222
Fachkräfte	102.741	17.462	82.025	2.745	508
Spezialisten	14.838	1.576	10.236	2.902	125
Experten	16.900	1.034	4.868	10.712	286
keine Angabe	1.621	635	896	75	15

Tabelle 4: Struktur der Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt – Verteilung der formalen Ausbildung auf das Anforderungsniveau der vorangegangenen Tätigkeit in %

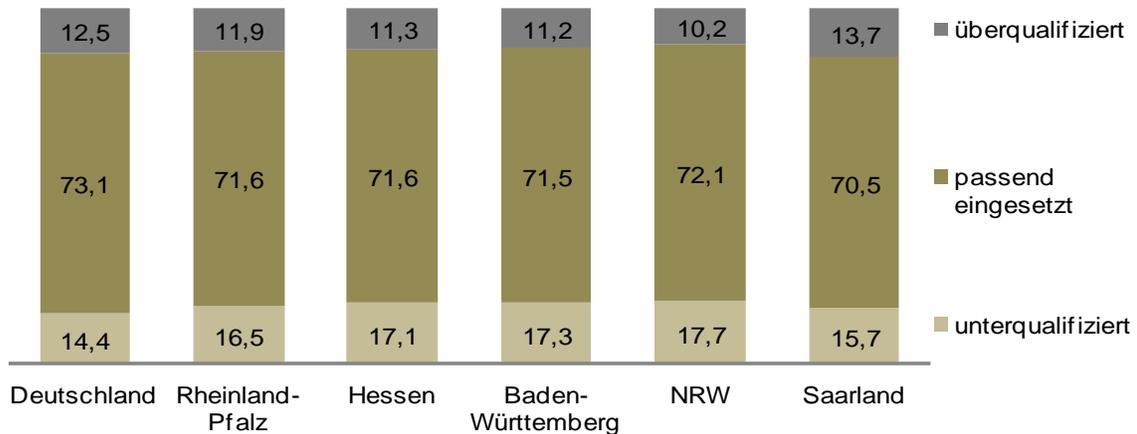
Anforderungsniveau nach der KIdB 2010 des Herkunftsberufes	Insgesamt	Ohne abgeschl. Berufsausbildung	Betriebliche/schulische Ausbildung	Akademische Ausbildung	Keine Angabe
	1	2	3	4	5
Insgesamt	100	100	100	100	100
Helfer	21	47	16	3	19
Fachkräfte	59	45	70	16	44
Spezialisten	9	4	9	17	11
Experten	10	3	4	63	25
keine Angabe	1	2	1	0	1

Insgesamt zeigt diese Ausdifferenzierung, dass doch erhebliche Qualifikationsmismatches bestehen: unterqualifizierte vorherige Beschäftigung bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit ohne abgeschlossene Berufsausbildung, aber auch bei den Personen mit abgeschlossener Ausbildung, überqualifizierte Beschäftigung auch bei letzteren und bei Akademikern in etwa im gleichen Ausmaß.

- **(Ausgewählte) Bundesländer**

Eine regionale Differenzierung nach ausgewählten Bundesländern für Westdeutschland zeigt, dass zwischen diesen nur geringe Unterschiede bei den Mismatches bestehen (vgl. Abbildung 3). So liegt der Anteil der vorher überqualifiziert (unterwertig) Beschäftigten in den betrachteten Regionen mit Ausnahme des Saarlands leicht unter dem Bundesdurchschnitt, der der unterqualifiziert (überwertig) Beschäftigten etwas darüber. NRW weist mit 17,7 % den höchsten Wert bei den überwertig Beschäftigten auf und mit 10,2% auch den niedrigsten Wert bei den unterwertig Beschäftigten auf. Regionale Unterschiede nach Bundesländern scheinen demnach kaum Einfluss auf die Mismatches zu haben. Dieses Ergebnis verweist darauf, dass andere strukturelle Einflussfaktoren Bedeutung haben.

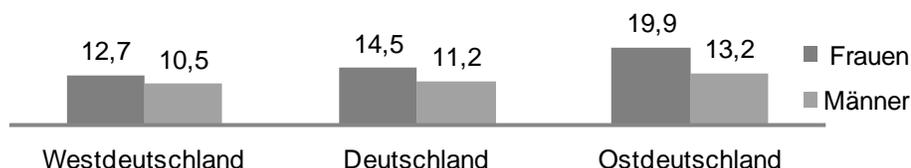
Abbildung 3: Formale Passung in ausgewählten Bundesländern, Anteile in Prozent



- **Geschlechtsspezifische Unterschiede**

Qualifikationsmismatches dürften, gerade bei Zugängen in Arbeitslosigkeit, zwischen Männern und Frauen unterschiedlich ausfallen. Aufgrund teilweise unterschiedlicher Erwerbsbiografien und Beschäftigungsverhältnisse kann erwartet werden, dass die unterwertige Beschäftigung bei Frauen eher höher ist als bei Männern.

Abbildung 4: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor Arbeitslosigkeit überqualifiziert beschäftigt waren nach Geschlecht, Anteile in Prozent



Die Untersuchung bestätigt diese Vermutung; allerdings gibt es mit Ausnahme Ostdeutschlands keine großen Unterschiede.

Zwischen den Geschlechtern bestehen in der Struktur der Zugänge nach vorher ausgeübter Tätigkeit bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit kaum Unterschiede. Bei den Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gibt es insofern Unterschiede, als (etwas) mehr Männer als Frauen überwertig beschäftigt sind. Bei den Personen mit akademischer Ausbildung sind mehr Frauen unterwertig beschäftigt.

Tabelle 5a: Passung und Mismatches bei Männern, Anteile in Prozent

Anforderungsniveau nach der KIdB 2010 des	Insgesamt	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Betriebliche/schulische Ausbildung	Akademische Ausbildung	Keine Angabe
	1	2	3	4	5
Insgesamt	100	100	100	100	100
Helfer	21	44	15	3	18
Fachkräfte	60	47	71	12	46
Spezialisten	8	4	9	18	11
Experten	9	3	5	66	24
keine Angabe	1	2	1	0	1

Tabelle 5b: Passung und Mismatches bei Frauen, Anteile in Prozent

Anforderungsniveau nach der KIdB 2010 des	Insgesamt	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Betriebliche/schulische Ausbildung	Akademische Ausbildung	Keine Angabe
	1	2	3	4	5
Insgesamt	100	100	100	100	100
Helfer	22	51	17	4	21
Fachkräfte	58	41	70	20	42
Spezialisten	9	4	9	16	10
Experten	11	3	3	60	26
keine Angabe	1	1	1	0	1

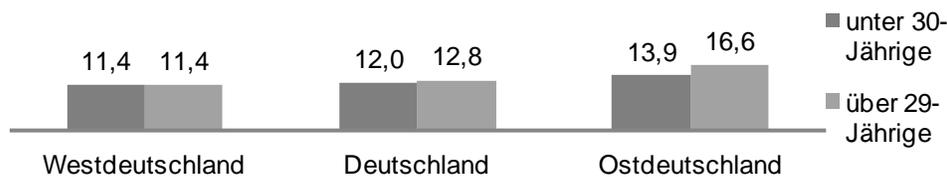
Regional bestehen zwischen den Geschlechtern keine gravierenden Unterschiede. In allen ausgewählten Bundesländern liegt die unterwertige Beschäftigung der Frauen über der der Männer (vgl. Anhang a)). Auch nach Qualifikationsgruppen, das Saarland teilweise ausgenommen, gibt es zwischen Männern und Frauen kaum Unterschiede zwischen den Bundesländern (vgl. ebenda)

- **Alter**

Theorie und Empirie lassen vermuten, dass bei Jüngeren der Qualifikationsmismatch insofern höher ist, als zur Überwindung von Arbeitsmarktbarrieren zu Berufsbeginn und aus Karriere(aufstiegs)gründen eher eine unterwertige Beschäftigung akzeptiert wird.

Diese Einschätzung gilt nicht für Zugänge in Arbeitslosigkeit. Bei diesen Personen ist der Mismatch zwischen den Über- und den Unterdreißigjährigen entweder gleich hoch oder die unterwertige Beschäftigung vor der Arbeitslosigkeit war bei den Jüngeren sogar niedriger. Ob dies auch bei den Beschäftigten gilt, bedarf einer eigenständigen Untersuchung. Allerdings bestehen, mit einer etwas größeren Diskrepanz in Ostdeutschland, keine größeren Unterschiede; die unterwertige Beschäftigung unterscheidet sich nach dem Alter kaum.

Abbildung 5: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor Arbeitslosigkeit überqualifiziert beschäftigt waren nach Altersgruppen, Anteile in Prozent



Zwischen den ausgewählten westdeutschen Bundesländern gibt es keine nennenswerten Unterschiede bei der vorherigen unterwertigen Beschäftigung.

Bei einer Ausdifferenzierung nach formalen Qualifikationen und Anforderungsniveaus ergeben sich einige Unterschiede. So sind bei den Personen ohne und mit Berufsausbildung Ältere etwas stärker unterqualifiziert beschäftigt gewesen als Jüngere, vermutlich als Folge vor allem informeller Weiterbildung. Bei den Akademikern waren die Älteren eher überqualifiziert beschäftigt als Jüngere. So waren von den Personen unter 30 Jahren mit akademischer Ausbildung 18 Prozent als Helfer/Fachkräfte, also überqualifiziert (unterwertig) beschäftigt, bei den Personen über 30 Jahre waren es 20 Prozent. Gravierende Unterschiede bestehen aber nicht.

Tabelle 6a: Passung und Mismatches bei Jüngeren (bis 30 Jahre)

Anforderungs- niveau nach der KIdB 2010 des	Insgesamt	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Betriebliche/schuli- sche Ausbildung	Akademische Ausbildung	Keine Angabe
	1	2	3	4	5
Insgesamt	100	100	100	100	100
Helfer	22	52	15	3	24
Fachkräfte	65	40	77	15	46
Spezialisten	6	3	5	15	7
Experten	6	1	2	67	20
keine Angabe	1	3	1	1	3

Tabelle 6b: Passung und Mismatches bei Älteren (> 30 Jahre)

Anforderungs- niveau nach der KIdB 2010 des	Insgesamt	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Betriebliche/schuli- sche Ausbildung	Akademische Ausbildung	Keine Angabe
	1	2	3	4	5
Insgesamt	100	100	100	100	100
Helfer	22	52	15	3	24
Fachkräfte	65	40	77	15	46
Spezialisten	6	3	5	15	7
Experten	6	1	2	67	20
keine Angabe	1	3	1	1	3

Bei den Geschlechtern bestehen hinsichtlich des Alters bei Zugängen in Arbeitslosigkeit einige Unterschiede (vgl. Anhang a)). Jüngere Frauen ohne Berufsausbildung arbeiteten etwas häufiger unterqualifiziert, vor allem auf dem nächsthöheren Anforderungsniveau, als ältere. Bei den anderen beiden formalen Qualifikationsniveaus arbeiteten Ältere häufiger überqualifiziert als Jüngere, vor allem bei den Spezialisten. Hier wäre zu überprüfen, ob das Frauen mit Kindern waren.

Bei den Männern ohne formale Berufsausbildung ist das Bild umgekehrt zu dem bei den Frauen: Ältere arbeiteten hier häufiger unterqualifiziert als Jüngere; vermutlich eine Folge des Lernens in der Arbeit. Bei abgeschlossener Ausbildung geht die Tendenz zwar zu einer etwas geringeren Passung, dafür aber eher zu unterqualifizierter Beschäftigung. Bei den Akademikern gibt es kaum Unterschiede, da Spezialisten und Experten nicht genau getrennt werden können.

Der Vergleich zeigt, dass der Anteil bei den Männern über 30 Jahre bei überwertiger Beschäftigung eher steigt, während er bei Frauen dieser Altersgruppe eher zurückgeht; wohl eine Folge der teilweise unterschiedlichen Erwerbsbiographien.

Zwischenergebnis

Für die Zugänge in Arbeitslosigkeit lässt sich nach den bisherigen Ergebnissen konstatieren, dass überwiegend eine Passung von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau besteht. Allerdings gab es bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit immerhin bei knapp 30% eine Diskrepanz zwischen Ausbildung und ausgeübter Tätigkeit mit leicht größerem Anteil vorher überwertiger (unterqualifizierter) Beschäftigung. Diese Ergebnisse lassen zwar keine Aussagen über Qualifikationsmismatches bei den Beschäftigten zu; Anhaltspunkte, dass tendenziell eine (ähnliche) unter- und überwertige Tätigkeit auch bei den Beschäftigten besteht, dürften die Ergebnisse u.E. aber liefern.

Die Differenzierung nach einigen ausgewählten Kriterien ergab keine größeren Unterschiede hinsichtlich bei der Passung wie auch bei den Mismatches. Weder bestanden größere Abweichungen zwischen den Bundesländern noch gab es gravierende Unterschiede bei Passung sowie unter- und überwertiger vorheriger Beschäftigung nach dem Geschlecht, dem Alter und nach Qualifikationsklassen und Anforderungsniveaus. Auf diese Strukturfaktoren lassen sich die konstatierten Mismatches somit nicht zurückführen.

4.2 Berufe und Berufsaggregate

Die Gründe für diesen Untersuchungsschwerpunkt liegen zum einem darin, dass u.W. bei beruflichen Mismatches ein Erkenntnisdefizit besteht. Darüber hinaus liefert die Analyse beruflicher Mismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit nicht nur Informationen für die Vermittlungsaktivitäten, sondern auch Hinweise auf berufliche Mismatches bei den Beschäftigten. Die Kenntnis solcher Mismatches hat zudem für den allseits diagnostizierten Fachkräftemangel Bedeutung, indem durch Verringerung der bestehenden Mismatches, vor allem der unterwertigen Beschäftigung, ein Beitrag zur Schließung des Fachkräftemangels geleistet werden kann.

Wir differenzieren die Berufe nach zwei Kategorien. Zum einen untersuchen wir Zugänge in Arbeitslosigkeit für die Herkunftsberufsaggregate MINT, Wissensintensive Berufe, Transport und Logistik, Grüne Berufe und Gesundheitsberufe (zur Abgrenzung vgl. Anhang, 58ff.) nach dem Anteil der nicht passend eingesetzten Personen. Zum andern untersuchen wir Mismatches für die Berufe mit den häufigsten Zugängen in Arbeitslosigkeit.

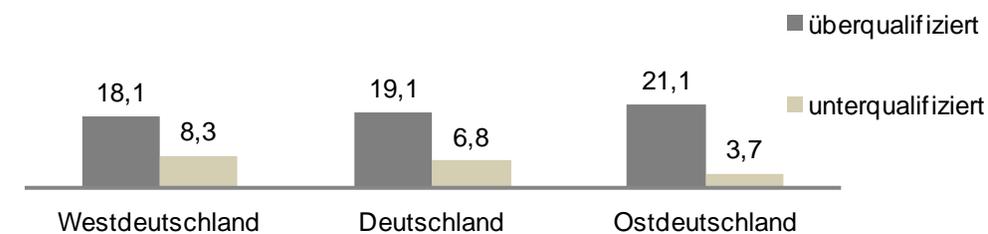
4.2.1 Berufsaggregate

Die Darstellung der Mismatches in den Berufsaggregaten folgt dem Anforderungsniveau bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit, d.h. wir beginnen mit der Berufsgruppe mit dem niedrigsten Anforderungsniveau und enden mit der Berufsgruppe mit dem höchsten Anforderungsniveau.

- **Grüne Berufe**

Die meisten Personen haben in diesen Berufen (vgl. Anhang e)) vor der Arbeitslosmeldung als Helfer (40%) oder als Fachkraft (53%) gearbeitet. Bei diesen Berufen überwiegt die überqualifizierte (unterwertige) Beschäftigung bei den vorherigen Tätigkeiten, etwas stärker in Ost- als in Westdeutschland. Zwischen den Geschlechtern bestehen hier kaum Unterschiede. Vor allem ältere vorher Beschäftigte hatten einen überqualifizierten Herkunftsberuf (vgl. ebenda). Von den Personen ohne Berufsausbildung waren vorher über 25% unterqualifiziert (überwertige) beschäftigt, die Mismatches bei den Zugängen mit Abschluss bezogen sich überwiegend auf eine überqualifizierte Beschäftigung (28%). Bei den Akademikern waren mehr als die Hälfte bei geringer Anzahl überqualifiziert beschäftigt. Differenziert nach formaler Qualifikation und ausgeübtem Beruf gab es bei den Personen ohne Berufsabschluss unterqualifizierte Beschäftigung. Bei den Fachkräften und Akademikern war die Situation umgekehrt: Vor allem bei den Akademikern waren fast die Hälfte überqualifiziert beschäftigt; allerdings bei geringer Anzahl (183).

Abbildung 7: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit in Grünen Berufen beschäftigt waren, Anteile in Prozent



N = 4905

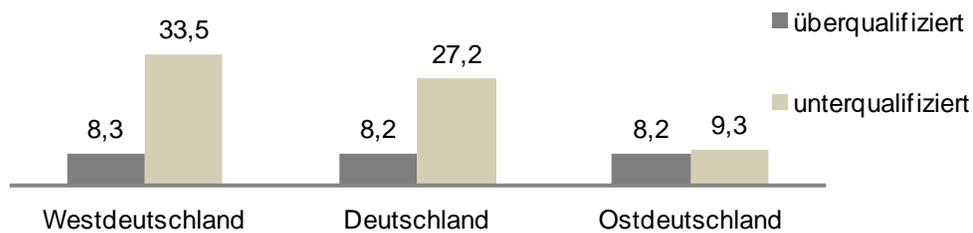
- **Transport und Logistik**

In diesem Bereich waren vorher die Personen überwiegend als Helfer (13%) und als Fachkräfte (80%) beschäftigt. Im Sektor Transport und Logistik gibt es einen nicht uner-

heblichen Qualifikationsmismatch; auch hier vor allem bei einer vorherigen Beschäftigung über der formalen Qualifikation, also vor allem eine unterqualifizierte Beschäftigung. Dieser Mismatch besteht überwiegend in Westdeutschland; in Ostdeutschland sind die Zugänge in beiden Ausprägungen in etwa hoch.

Die unterqualifizierte Beschäftigung konzentriert sich auf Männer ohne Berufsabschluss und zwar auf die über 30-Jährigen. Weibliche Zugänge in Arbeitslosigkeit gibt es in diesem Sektor kaum; wenn, dann sind die Frauen eher gleich- oder überqualifiziert beschäftigt gewesen. Vor allem Personen ohne Abschluss arbeiteten vorher unterqualifiziert als Fachkräfte (84%).

Abbildung 8: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit in Transport- und Logistik-Berufen beschäftigt waren, Anteile in Prozent



N = 9142

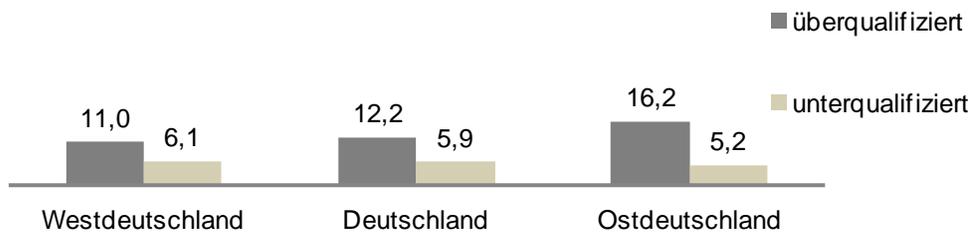
Zwischen den fünf Bundesländern gibt in diesem Sektor einige Unterschiede: So hat Hessen den höchsten Anteil bei den zuvor unterwertig Beschäftigten, Baden-Württemberg den höchsten Anteil zuvor überwertig Beschäftigter (vgl. Anhang d)).

Im Vergleich zu den grünen Berufen besteht hier, obwohl die meisten Zugänge jeweils aus einer Tätigkeit als vorherige Fachkraft kamen, eine umgekehrte Situation: Bei den Berufen in Transport und Logistik wurden die Personen in Mismatches überwiegend unterqualifiziert beschäftigt, bei den grünen Berufen eher überqualifiziert. Warum dem so ist, können wir nur vermuten: So dürften vor allem sektorspezifische Arbeitsbedingungen eine Rolle spielen. Aber das ist eine Hypothese, die einer genaueren Untersuchung bedürfte.

- **Gesundheitsberufe**

Die Arbeitslosmeldungen in diesen Berufen kamen in der Mehrheit aus der vorherigen Beschäftigung als Fachkraft (53%). Als Helfer waren 17% vorher beschäftigt. 30% haben als Spezialisten und Experten gearbeitet (vgl. Anhang g)).

Abbildung 9: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit in Gesundheitsberufen beschäftigt waren, Anteile in Prozent



N = 10425

Etwa 18% der Zugänge in Arbeitslosigkeit waren vorher qualifikationsinadäquat beschäftigt, erheblich weniger als bei der Logistik und auch bei den grünen Berufen. Der Mismatch war in Ostdeutschland größer und der Anteil der überqualifizierten Beschäftigung höher als in den westlichen Bundesländern. Bei den Gesundheitsberufen war die überqualifizierte Beschäftigung etwa doppelt so hoch wie die unterqualifizierte Beschäftigung; vor allem in Ostdeutschland überwog die Überqualifikation.

Männer spielen bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit eine geringe Rolle; sie unterscheiden sich auch nicht gravierend von den Frauen. Von den Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung waren vor der Arbeitslosmeldung etwa 40% überwertig beschäftigt. Bei den Fachkräften entsprach die vorherige Beschäftigung überwiegend der formalen Qualifikation; ein Teil war überwertig, ein Teil unterwertig beschäftigt. Bei den Akademikerinnen erfolgte weitgehend eine qualifikationsadäquate Beschäftigung.

Zwischen den Bundesländern, die hier einbezogen wurden, bestehen keine größeren Unterschiede. In NRW war die unterwertige Beschäftigung am höchsten, im Saarland am geringsten.

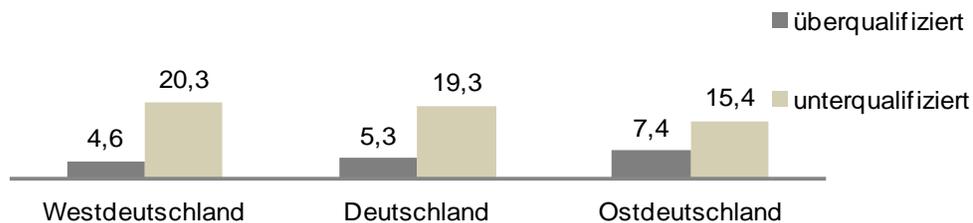
Warum trotz ausgeprägtem Fachkräftemangel in diesem Berufsaggregat eine Überqualifikation häufiger vorkommt als eine Unterqualifikation, können wir hier nicht beantworten. Möglicherweise liegt ein Grund in der ausgeprägten Regulierung in diesem Segment; die meisten Personen arbeiten hier in ihrem Ausbildungsberuf. Das könnte z.B. bei

Unterbrechungen der Erwerbsbiografie beim Wiedereinstieg zu einem niedrigeren Anforderungsniveau führen. Ein weiterer Grund liegt in der in Kapitel 3 bereits beschriebenen Unschärfe, wonach Personen, die nach Absolvierung einer einjährigen, geregelten Ausbildung für einen Helferberuf - hier Altenpflegehelfer/-helferin - in der Statistik als Personen mit abgeschlossener Ausbildung zählen, der Beruf Altenpflegehelfer/-helferin in der KldB 2010 aber eine Helfertätigkeit darstellt.

- **Wissensintensive Berufe**

In diesem Berufsaggregat kamen mit 69% die meisten Zugänge in Arbeitslosigkeit aus den höchsten beiden Anforderungsniveaus, überwiegend Spezialisten (42%). Helfer spielten hier kaum eine Rolle (5%), Fachkräfte eine eher geringe Rolle (25%).

Abbildung 10: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit in Wissensintensiven Berufen beschäftigt waren, Anteile in Prozent



N = 28894

In den Wissensintensiven Berufen waren erheblich mehr Personen über ihrer formalen als unter ihrer formalen Qualifikation beschäftigt; dies vor allem in Westdeutschland. Beim Alter gibt es keine größeren Unterschiede; die Jüngeren unter 30 Jahre waren etwas mehr vor ihrer Arbeitslosigkeit unterwertig beschäftigt als die über 30jährigen (vgl. Anhang c)).

Eine Ausdifferenzierung nach den Qualifikationen und Herkunftsberufen zeigt, dass über 50% der Zugänge in Arbeitslosigkeit sogar zwei Qualifikationsstufen überwertig beschäftigt waren (N = 3031); vor allem Männer. Bei den Fachkräften waren fast 75% überwertig beschäftigt, wieder überwiegend Männer; Frauen wurden anteilmäßig mehr gleichwertig beschäftigt. Über ihrer Qualifikation wurden vor allem die Älteren eingesetzt, die Jüngeren überwiegend qualifikationsadäquat.

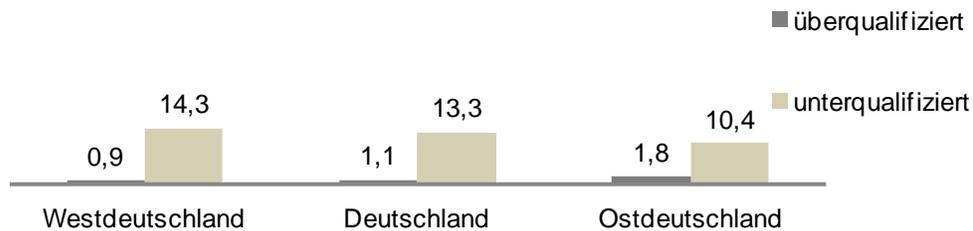
Zwischen den Bundesländern bestehen kaum Unterschiede in der unter- und überqualifizierten Beschäftigung.

Für die vorherige unterqualifizierte Beschäftigung könnte hier der häufig genannte Fachkräftemangel eine Rolle spielen. Allerdings ist dieses Segment beruflich recht heterogen zusammengesetzt, sodass eine berufsspezifische Untersuchung notwendig wäre, um genauere Aussagen machen zu können.

- **MINT-Berufe**

Die Arbeitslosmeldungen in diesem Berufsaggregat kamen mit 85% zum weit überwiegenden Teil aus den beiden oberen Anforderungsniveaus, die meisten hatten vorher als Spezialisten gearbeitet (58%). Helfer gab es hier kaum, Fachkräfte waren vorher 15%.

Abbildung 11: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit in MINT-Berufen beschäftigt waren, Anteile in Prozent



N = 5908

Auch bei den MINT-Berufen waren die Arbeitslosen in ihrer vorherigen Beschäftigung überwiegend unterqualifiziert beschäftigt, ihre formale Qualifikation also geringer als die Qualifikationsanforderungen ihres ausgeübten Berufes. Inwieweit hier der häufig angeführte Fachkräftemangel gerade auch in diesem Bereich dafür ursächlich ist, können wir nicht beantworten. So könnte es auch sein, dass vor allem unterqualifiziert beschäftigte Personen zuerst arbeitslos werden. Vor allem Männer und Ältere über 30 Jahre sind unterqualifiziert beschäftigt gewesen.

Eine Differenzierung nach formaler Ausbildung und Herkunftsberuf zeigt, dass die Personen ohne Ausbildung vorher alle überwertig beschäftigt waren, überwiegend sogar als Spezialisten und Experten (s. Anhang b)). Bei den Personen mit Ausbildung arbeiteten nur 30% ausbildungsadäquat, 70% überwertig. Unterwertige Beschäftigung gab es hier

nicht. Auch bei den Akademikern entsprach sich die Passung weitgehend. Geschlechtsspezifisch bestehen allerdings erhebliche Unterschiede. Frauen waren erheblich häufiger ausbildungsadäquat beschäftigt als Männer, so z.B. 70% mit betrieblicher Ausbildung.

In allen ausgewählten Bundesländern überwiegt wie in Gesamtdeutschland die überwertige Beschäftigung; unterwertige Beschäftigung spielt kaum eine Rolle. Zwischen den Ländern gibt es keine gravierenden Unterschiede: Rheinland-Pfalz hat den höchsten Anteil, Hessen den niedrigsten Anteil an überwertiger Beschäftigung.

Die MINT-Berufe setzen sich überwiegend aus Berufen mit den Anforderungsniveaus Spezialist oder Experte und nur zu einem kleinen Teil aus Fachkrafttätigkeiten zusammen. In Abbildung 1 haben wir unsere Definition von Überqualifizierung dargestellt. Danach gelten beispielsweise Hochschulabsolventen, die eine Fachkraft- oder Helfertätigkeit ausüben als überqualifiziert. Die Zusammensetzung der MINT-Berufe macht eine Überqualifizierung unwahrscheinlicher als eine Unterqualifizierung. Bei Letzterem z.B. dann, wenn Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung zuletzt auf den Anforderungsniveaus Spezialist oder Experte beschäftigt waren. Es ist denkbar, dass es gerade bei den MINT-Berufen häufig zu Weiterbildungen kommt, die sich nicht in einer Erhöhung des formalen Qualifikationsniveaus aber in der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit mit entsprechend höherwertigem Anforderungsniveau niederschlagen.

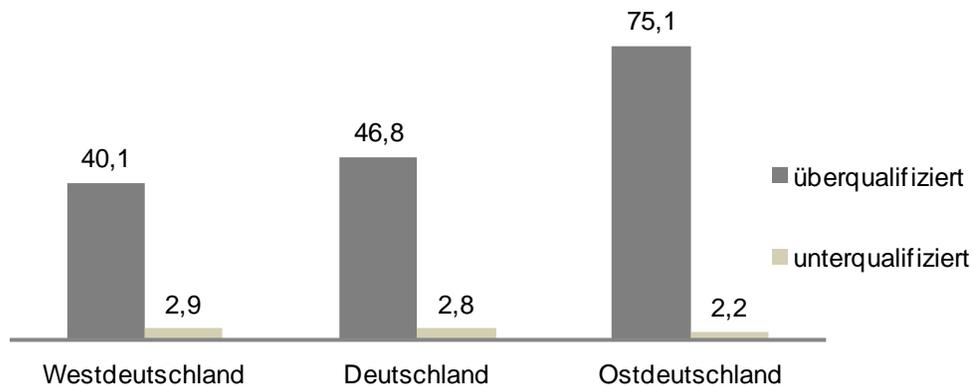
4.3 Einzelberufe

Wir haben die Mismatches noch für die größten Einzelberufe berechnet. Damit lassen sich vertiefende Erkenntnisse zu den Berufsaggregaten gewinnen. Wir referieren die Ergebnisse wieder entsprechend den Zugängen in Arbeitslosigkeit aufsteigend von Helfern zu Spezialisten.

- **Lagerverwalter/Magaziner**

In diesem Beruf ist keine Berufsausbildung erforderlich. Daher waren vor Arbeitslosmeldung mit 81% die meisten Personen als Helfer beschäftigt (vgl. Anhang j)). In diesem Beruf besteht ein ausgeprägter Qualifikationsmismatch, fast 50% der sich arbeitslos Meldenden waren in ihrer vorherigen Tätigkeit nicht ausbildungsadäquat beschäftigt. Der Mismatch bezieht sich hier größtenteils auf eine vorherige unterwertige Beschäftigung, vor allem in Ostdeutschland. Frauen waren anteilmäßig stärker überqualifiziert als Männer bei einem geringen Gesamtanteil überqualifizierter Beschäftigung.

Abbildung 12: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit in der Lagerverwaltung beschäftigt waren, Anteile in Prozent



N = 5869

Die Lagerwirtschaft bietet gerade auf dem Niveau der Helfer- und Anlernertätigkeiten viele Beschäftigungsmöglichkeiten. Menschen mit unterschiedlichsten Bildungsabschlüssen sind in diesem Bereich beschäftigt.⁶

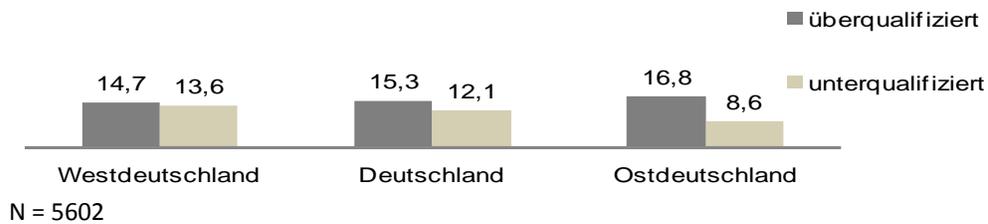
Warum hier so starke Mismatches vorherrschen, können wir hier nicht beantworten. Ein Grund könnte darin liegen, dass aufgrund der geringen Qualifikationsanforderungen Personen aus sehr unterschiedlichen Bereichen hier eine Beschäftigungsmöglichkeit finden; aber das ist eine Vermutung. Zur fundierten Einschätzung bedarf es (auch) hier einer genaueren Analyse der Funktionsweise dieses beruflichen Teilarbeitsmarktes.

- **Köche**

In diesem Beruf arbeiteten die meisten als Fachkräfte (58%) und als Helfer (36%) (vgl. Anhang k)). Bei den Köchen bzw. Köchinnen bestand zum größeren Teil eine ausbildungsadäquate Beschäftigung. Unterqualifiziert (überwertig) beschäftigt waren wieder Personen ohne Berufsausbildung, vor allem Männer. Überqualifiziert beschäftigt waren Personen mit Berufsausbildung, vor allem Frauen.

⁶ Zur Dauer der vorangegangenen Beschäftigung liegen keine Daten vor.

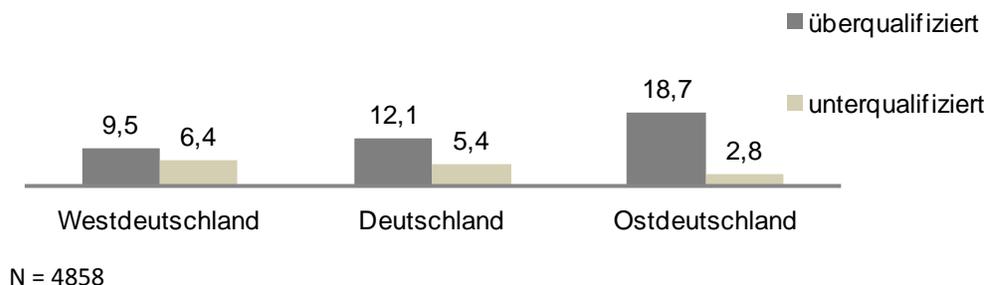
Abbildung 13: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit als Koch beschäftigt waren, Anteile in Prozent



- **Maler, Lackierer**

Auch hier waren die meisten Personen vorher als Fachkräfte (74%) und als Helfer (24%) beschäftigt (vgl. Anhang i)). Die meisten sich arbeitslos Meldenden, fast nur Männer, hatten vorher überwiegend eine ausbildungsadäquate Beschäftigung. Überwertig (unterqualifiziert) waren, wie bei den Köchen, die ohne, unterwertig (überqualifiziert) wieder die mit abgeschlossener Berufsausbildung, allerdings mit einer stärkeren unterwertigen Beschäftigung als bei den Köchen. Vor allem in Ostdeutschland war die unterwertige Beschäftigung vergleichsweise stark ausgeprägt.

Abbildung 14: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit als Maler und Lackierer beschäftigt waren, Anteile in Prozent

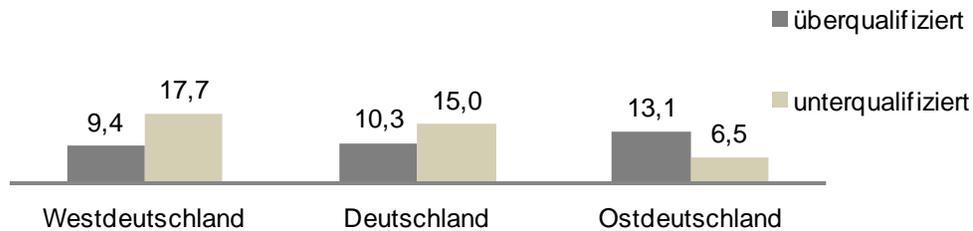


- **Verkäufer/innen**

In diesem Beruf waren die meisten vorher als Fachkraft (87%), der Rest als Helfer beschäftigt (vgl. Anhang h)). Etwas mehr Personen waren vor dem Zugang in Arbeitslosigkeit überwertig beschäftigt. Die Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind ebenso wie die Akademiker vorher als Fachkraft beschäftigt gewesen, waren also zum

einen überwertig, zum andern unterwertig beschäftigt. Männer sind hier unterrepräsentiert.

Abbildung 15: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit als Verkäufer/innen beschäftigt waren, Anteile in Prozent



N = 8780

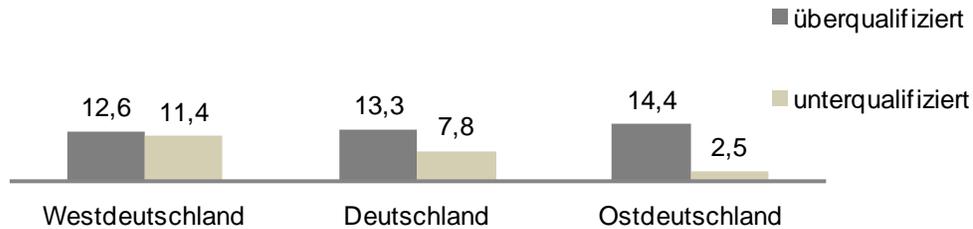
- **Maurer**

Die Zugänge in Arbeitslosigkeit kamen bei Maurern ebenso wie bei Malern/Lackieren überwiegend aus vorheriger Fachkräftetätigkeit (68%); der Rest hatte überwiegend als Helfer gearbeitet (29%) (vgl. Anhang o)).

Bei den Maurern, fast nur Männer, stimmen Ausbildungsberuf und Herkunftsberuf weitgehend überein. In Westdeutschland waren unterwertige (überqualifizierte) und überwertige (unterqualifizierte) Beschäftigung in etwa gleich stark ausgeprägt, in Ostdeutschland überwiegt die Überqualifikation erheblich.

Bei den Personen ohne Ausbildung bestand vorher teilweise wieder überwertige, bei den Personen mit Berufsausbildung teilweise wieder eine überqualifizierte Beschäftigung. Diese unterwertige Beschäftigung ist, vor allem in Ostdeutschland, etwas stärker ausgeprägt als die überwertige. Hier bestehen vergleichbare Mismatches mit den Malern/Lackierern.

Abbildung 16: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit als Maurer beschäftigt waren, Anteile in Prozent

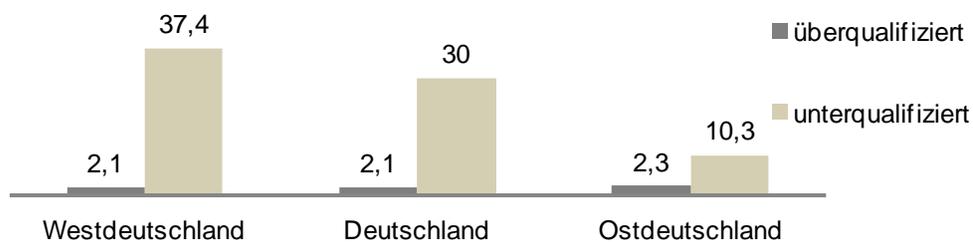


N = 4193

- **Kellner, Stewards**

In diesem Beruf waren die sich arbeitslos Meldenden fast vollständig vorher als Fachkräfte beschäftigt (98%) (vgl. Anhang m)). Vor allem in Westdeutschland bestand ein Mismatch bei der unterqualifizierten Beschäftigung bei den Personen ohne Berufsausbildung, die als Fachkräfte arbeiteten, ansonsten war die Beschäftigung hier ausbildungsadäquat als Fachkraft.

Abbildung 17: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit als Kellner/Stewards beschäftigt waren, Anteile in Prozent



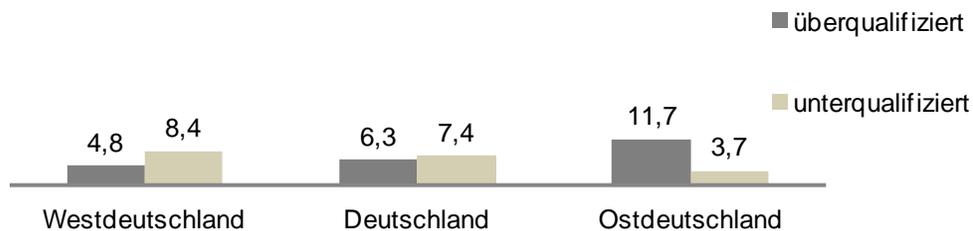
N = 4666

- **Bürofachkräfte**

Auch bei den Bürofachkräften waren die Menschen vor Zugang in Arbeitslosigkeit zu 98% als Fachkräfte beschäftigt (vgl. Anhang n). Die Mismatches sind bei diesem Beruf gering, über- und unterqualifizierte Beschäftigung in Gesamtdeutschland in etwa gleich hoch; in Ostdeutschland gibt es stärkere Unterschiede. In diesem Beruf sind überwie-

gend Frauen beschäftigt. Unterschiede in den Mismatches zwischen den beiden Geschlechtern gibt es nicht.

Abbildung 18: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit als Bürofachkräfte beschäftigt waren, Anteile in Prozent

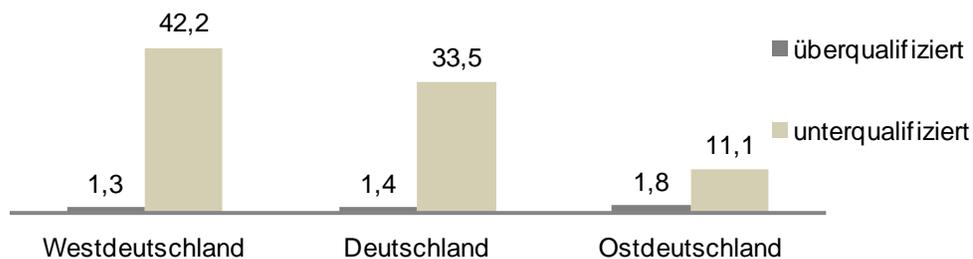


N = 9482

- **Kraftfahrzeugführer**

99% der Kraftfahrzeugführer waren als Fachkräfte beschäftigt (vgl. Anhang i)). In diesem Beruf bestand bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit eine ausgeprägte unterqualifizierte (überwertige) Beschäftigung vor allem in Westdeutschland, überqualifiziert (unterwertig) war vorher kaum jemand beschäftigt. Frauen sind hier kaum vertreten. Die Situation entspricht hinsichtlich des Anforderungsniveaus und der Mismatches in etwa der Kellner/Stewards.

Abbildung 19: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit als Kraftfahrzeugführer beschäftigt waren (Anteile in Prozent)

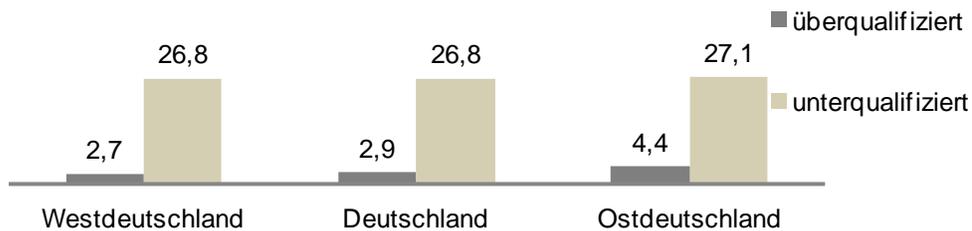


N = 7814

- **Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer**

65% der Zugänge in Arbeitslosigkeit waren in diesem Beruf vorher als Fachkräfte beschäftigt, 10% als Experten und 25% als Spezialisten, also relativ hohe Anforderungsniveaus (vgl. Anhang p)). Auch bei diesen Berufen bestand wieder eine ausgeprägte unterqualifizierte Beschäftigung; vor allem bei den Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die bezüglich des Qualifikationsniveaus sogar teilweise zwei Stufen höher beim Anforderungsniveau eingesetzt wurden. Bei den wenigen Personen ohne Berufsausbildung bestand wieder eine unterqualifizierte Beschäftigung, bei den wenigen Akademikern eine überqualifizierte Beschäftigung. Beide spielen aber kaum eine Rolle, da der überwiegende Anteil der Personen als Fachkraft beschäftigt und eine abgeschlossene Berufsausbildung hatte.

Abbildung 20: Zugänge in Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosigkeit als Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer beschäftigt waren, Anteile in Prozent



N = 3971

Zwischenergebnis

Als erstes Ergebnis ist festzuhalten, dass hinsichtlich der Mismatches bei den allgemeinen Kriterien wie Bundesland, Geschlecht, Alter etc. überwiegend keine gravierenden Unterschiede bestehen.

Zwischen den Berufen gibt es dagegen teilweise erhebliche Diskrepanzen bei der vorherigen unter- und überqualifizierten Beschäftigung. Bei den untersuchten Berufen lässt sich festhalten, dass bei allen Personen, die sich im Untersuchungszeitraum arbeitslos gemeldet haben, die passgenaue Beschäftigung, gemessen am Ausbildungsberuf und an den Anforderungsniveaus der Tätigkeit, die die Personen ausübten, bei weitem überwog; allerdings schwankten die Anteile bei der Übereinstimmung zwischen 56% bei den Lagerverwaltern/Magaziniern und 83% bei den Malern/Lackieren. Entsprechend lässt

sich konstatieren, dass in allen Berufen Mismatches hinsichtlich unterqualifizierter (überwertiger) und überqualifizierter (unterwertiger) Beschäftigung in der vorherigen Beschäftigung bestanden, diese aber in den einzelnen Berufen unterschiedlich hoch waren.

Die untersuchten Berufsaggregate und die zehn Berufe lassen sich grob in drei Kategorien bezüglich der Mismatches einteilen. Bei einigen Berufen überwiegt die überqualifizierte Beschäftigung, d.h. die sich arbeitslos Meldenden waren in ihrer vorherigen Tätigkeit unter ihrer formalen Qualifikation beschäftigt. Dies bezieht sich bei den Aggregaten auf Grüne Berufe, Gesundheitsberufe, bei den Berufen auf Lagerverwalter/Magaziner, Maler/Lackierer, Maurer, wobei der Anteil der Überqualifikation variierte. In etwa gleich hoch sind die Anteile der über- und unterqualifizierten Beschäftigung bei Köchen, Bürofachkräften und noch Verkäufer/innen. Bei den übrigen Berufen überwiegt eine unterqualifizierte Beschäftigung vor der Meldung in Arbeitslosigkeit: Transport- und Logistik, Wissensintensive Berufe, MINT-Berufe sowie Kellner/Stewards, Kraftfahrzeugführer, Groß- und Einzelhandelskaufleute/ Einkäufer.

Aus dieser Grobeinteilung der Mismatches lässt sich als eine Tendenz verallgemeinern, dass bei geringer Qualifikation und Anforderung der Beschäftigung bei den sich arbeitslos Meldenden eher eine überqualifizierte Beschäftigung zu konstatieren ist, d.h., dass bei Mismatches in diesen Berufen die formalen Qualifikationen höher sind als für die tatsächlichen Arbeitsplatzanforderungen notwendig ist. Bei einigen Berufen, bei denen Fachkräftenanforderungen und Berufsausbildung relativ gut übereinstimmen, sind anteilmäßig unter- und überqualifizierte Beschäftigung in etwa gleich hoch ausgeprägt, bei Unterschieden der Anteile in den Berufen. Eine überwiegend unterqualifizierte Beschäftigung bei bestehenden Mismatches gab es, vor Arbeitslosmeldung, vor allem in Berufen mit hohen formalen Qualifikationsanforderungen und hohem Anforderungsniveau.

Ob dieser erste Eindruck eines tendenziellen Zusammenhangs zwischen Qualifikation von überqualifizierter zu unterqualifizierter Beschäftigung tatsächlich besteht, können wir hier nicht beantworten. Eine mögliche Begründung könnte darin liegen, dass in den Berufen mit unterqualifizierter Beschäftigung eher ein Fachkräftemangel besteht, während in Berufen mit eher überwertiger Beschäftigung eher Fachkräfteüberschuss besteht. Aber das ist nur eine erste Hypothese, die auch für die Beschäftigten überprüft werden müsste.

5 Mismatches bei den Beschäftigten?

Die Ergebnisse aus der Betrachtung der Zugänge in Arbeitslosigkeit können nicht direkt auf die Beschäftigten übertragen werden, da spezifische Gründe für Mismatches bei den sich arbeitslos Meldenden vorliegen können.

Tabelle 7: Vergleich der Personenanteile der wichtigsten betrachteten Merkmale für Deutschland in % im Auswertzeitraum

Merkmal	Zugänge in	sozialversicherungs-	Unterschied in
	Arbeitslosigkeit	pflichtig Beschäftigte	Prozentpunkten
	1	2	3
Frauen	40,0	46,0	-6,1
bis unter 31 Jahre	34,2	24,4	9,8
MINT-Berufe	3,4	7,4	-4,0
ohne Berufsausbildung	22,3	13,9	8,4
Akademische Ausbildung	9,8	10,7	-0,9
keine Angabe zur Berufsausbildung	0,7	17,9	-17,2

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Ein Grund dafür ist, dass sich Zugänge in Arbeitslosigkeit hinsichtlich der hier betrachteten Merkmale deutlich von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterscheiden. Tabelle 7 zeigt, dass zugehende Arbeitslose im Schnitt jünger sind, einen höheren Männeranteil aufweisen, häufiger über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und weniger aus MINT-Berufen stammen. Der Anteil an Akademikern ist ähnlich hoch wie bei den Beschäftigten. Das Merkmal Berufsausbildung wird bei Arbeitslosen besser mit Informationen gefüllt als bei Beschäftigten. Daher bleibt offen, wie sich der Anteil von knapp 18 % bei den Beschäftigten, zu denen keine Informationen zur Berufsausbildung vorliegen, auf die Ausprägungen tatsächlich verteilen.

Einen besseren Hinweis auf die Qualifikationsungleichgewichte der Beschäftigung geben Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung - also Daten über Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Diese liegen frühestens Mitte des Jahres 2013 nach der KldB 2010 vor. Um bereits vor diesem Zeitpunkt Hinweise auf das Vorhandensein von Qualifikationsungleichgewichten zu erhalten, haben wir in dieser Untersuchung Daten über Zugänge aus Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt in Arbeitslosigkeit untersucht. Damit wurde im ersten Schritt der Frage nachgegangen, in welchem Ausmaß Personen vor dem Beginn einer Arbeitslosigkeitsepisode qualifikationsadäquat beschäf-

tigt waren. Eine Ausweitung der Untersuchung auf die Gesamtbeschäftigung soll erfolgen, wenn die dazu erforderlichen Daten verfügbar sind.

6 Schlussbemerkungen

Ein zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass überqualifizierte (unterwertige) und unterqualifizierte (überwertige) Beschäftigung auch bei Zugängen in Arbeitslosigkeit in Deutschland besteht. Die zitierten Untersuchungen über Qualifikationsmismatches werden hier insofern bestätigt, als diese Mismatches auch bei sich arbeitslos Meldenden bestehen. Ein direkter Rückschluss unserer Ergebnisse auf Mismatches bei die Beschäftigten ist nicht möglich; allerdings ergeben sich aus der Untersuchung doch einige Hinweise, dass auch bei den Beschäftigten nicht nur Mismatches bestehen, sondern auch in der hier vorgenommenen Differenzierung.

Ein weiteres zentrales Ergebnis ist die festgestellte erhebliche Diskrepanz zwischen den Berufsgruppen/Berufen hinsichtlich über- und unterwertiger Beschäftigung. Diese Diskrepanz betrifft nicht nur das jeweilige Ausmaß der Mismatches, sie betrifft auch die Berufe. So besteht in einem Teil der Berufe überwiegend Unterqualifikation, bei einem anderen Teil Überqualifikation. Was die Ursachen für diese Unterschiede sind, lässt sich nach den vorliegenden Ergebnissen nicht beantworten. Ein Teil der Diskrepanzen dürfte, wie bereits erwähnt, auf die Qualifikationsniveaus der Berufe zurückzuführen, d.h. wenn überwiegend gering Qualifizierte in bestimmten Berufen gearbeitet haben. Allerdings trägt auch dieser Erklärungsversuch nur teilweise, wie der Beruf Einzelhandelskaufleute verdeutlicht, in dem Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung überwiegend sogar zwei Qualifikationsstufen höher arbeiteten.

Die eingangs genannten Theorien und Ansätze zur Erklärung von Mismatches tragen kaum, da hier Mismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit untersucht wurden. Das Job Competition-Modell könnte Anhaltspunkte für überqualifizierte ge Beschäftigung liefern, aber nicht für Unterqualifikation; außerdem sind die Mismatches zwischen Berufen teilweise sehr unterschiedlich, eine weitere Grenze der Erklärungsfähigkeit dieser Ansätze. Als erste Folgerung aus der Untersuchung der Qualifikationsmismatches in den Berufsgruppen und Berufen lässt sich daher konstatieren, dass ein erhebliches Erklärungsdefizit für Mismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit besteht.

Gleiches gilt auch für einen möglichen Einfluss der Sektoren. So könnte man die Hypothese formulieren, dass in den Berufen die Mismatches gering sind, in denen der jeweilige Ausbildungsberuf sich auf eine Branche konzentriert wie z.B. bei den Gesundheitsberufen. Höhere Mismatches wären dann ev. bei den Ausbildungsberufen zu erwarten, die

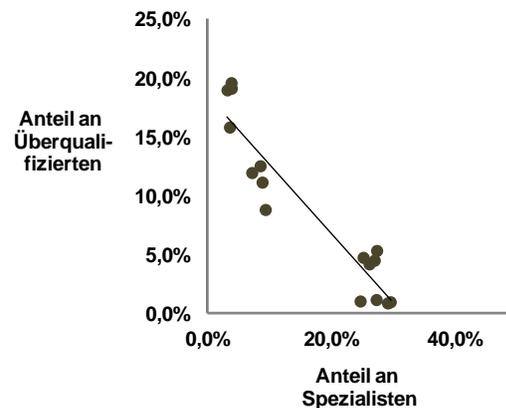
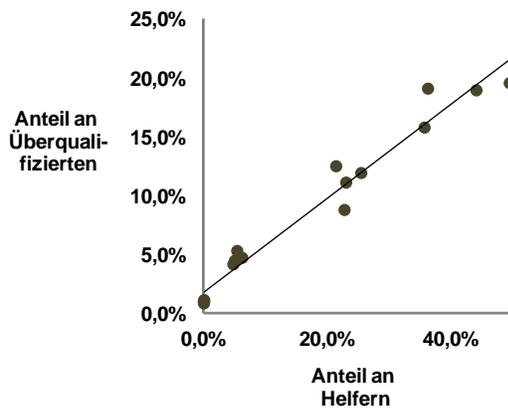
in verschiedenen Tätigkeiten anzutreffen sind. Aber auch diese These trägt nur bedingt, da für einen Teil der Ausbildungsberufe eine breite Streuung der ausgeübten Tätigkeit besteht.

Was könnten mögliche Erklärungen für die unterschiedlichen Ausprägungen von Qualifikationsungleichgewichten in den betrachteten Berufsgruppen sein? Eine Erklärung könnte sein, dass die Verteilung der vier Anforderungsniveaus auf die ausgewählten Berufsaggregationen sehr unterschiedlich ist. So handelt es sich bspw. bei den MINT-Berufen zum Großteil um Berufe, deren Ausübung mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert. Dagegen gibt es nur sehr wenige Berufe unter den MINT-Berufen, die dem Anforderungsniveau Helfer zugeordnet werden. Für die MINT-Berufe ergibt sich eine Überqualifizierung nur dann, wenn das Anforderungsniveau Fachkraft mit dem Qualifikationsniveau Akademiker zusammenfällt. Der Anteil der Überqualifizierten bei den MINT-Berufen sollte daher gering sein. Abbildung 21 bestätigt diese Vermutung. Analog ist davon auszugehen, dass eine Überqualifizierung die Qualifikationsungleichgewichte eher dann dominiert, wenn der Anteil von Berufen mit dem Anforderungsniveau Helfer besonders hoch ist (bzw. der Anteil der Berufe mit dem Anforderungsniveau Fachkraft oder höher besonders gering).

Nach diesen Vermutungen wäre damit zu rechnen, dass das Anforderungsniveau Helfer bei den Grünen Berufen besonders häufig vorkommt. Schließlich hat Abbildung 7 gezeigt, dass der Anteil Überqualifizierter bei den Grünen Berufen am höchsten ist. Diese Vermutung bestätigt sich nicht, denn die Grünen Berufe enthalten wie die Wissensintensiven Berufe alle Anforderungsniveaus. Bei Berufen aus dem Bereich Transport und Logistik, bei denen die Anforderungsniveaus Spezialist und Experte nicht vorkommen, zeigen sich dagegen wieder relativ hohe Anteile an überqualifizierten Personen.

Den Zusammenhang zwischen der Verteilung der Anforderungsniveaus in den Berufsaggregationen und der Art des Qualifikationsmismatches wurden in Abbildung 21 näher untersucht. Die y-Achse beider Grafiken zeigt den Anteil der Überqualifizierten. Die x-Achse zeigt auf der linken Grafik den Anteil der Helfer und auf der rechten Grafik den Anteil der Spezialisten.

Abbildung 21: Zusammenhang zwischen Anteil an Überqualifizierten und dem Anteil an Helfern und Spezialisten



Es zeigt sich ein deutlich positiver Zusammenhang zwischen dem Anteil an Helfern und dem Anteil an Überqualifizierten für die hier untersuchten Berufsaggregate und Regionen. Der Korrelationskoeffizient zwischen beiden Anteilen beträgt 0,98. Zwischen Anteilen höherer Anforderungsniveaus und dem Anteil an Überqualifizierten ist der Zusammenhang – wie die oben gemachten Ausführungen bereits vermuten ließen – nicht ganz so stark. Der zweite Teil der Grafik zeigt einen negativen Zusammenhang zwischen dem Anteil Spezialisten und dem Anteil an Überqualifizierten. Der Korrelationskoeffizient ist hier -0,78.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass hinsichtlich der Erklärung von über- und unterwertiger Beschäftigung bei Zugängen in Arbeitslosigkeit weiterer Forschungsbedarf besteht. Werden die erheblichen Unterschiede bei den Berufen berücksichtigt, dann dürfte der Forschungsbedarf auch bei den Mismatches der Beschäftigten bestehen.

Literaturverzeichnis

Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hg.): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich II. Bielefeld: 2008. Online verfügbar unter <http://www.bildungsbericht.de/zeigen.html?seite=6153>.

Böhme, S., Unte, P., Werner, D. 2009: Frauen in MINT-Berufen in Bayern. IAB-Kurzbericht, 1/2009, Nürnberg.

Büchel, F. 1998: Zuviel gelernt? Ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland, Bielefeld.

Büchel, F. 2001: Overqualification – reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment. In: Descy, P.; Tessaring, M. (Hg.): Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000. CEDEFOP Reference document. Luxemburg, S. 453ff.

Büchel, F. 2002: The effects of overeducation on productivity in Germany - the firms' viewpoint. In: Economics of Education Review, Jg. 21, S. 263ff.

Büchel, F., Neubäumer, R. 2001: Ausbildungsinadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 34, S. 269ff.

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktberichte, div. Jg.

Bundesagentur für Arbeit:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Umsteigeschluessel-Nav.html>, Stand: 20.12.2011

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) 2011: Tabellarische Umsteigeschlüssel zur KldB2010: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Umsteigeschluessel-Nav.html>, zuletzt aufgerufen am 20.06.2013.

CEDEFOP 2010a: Die richtige Qualifikation? Qualifikationsungleichgewichte in Europa. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9023_de.pdf

CEDEFOP 2010b: The Skill Matching Challenge, Luxemburg.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf

Engelage, S., Schubert, F. 2009: Promotion und Karriere – Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt. In: ZAF, S. 213ff.

Fehse, S., Kerst, C. 2007: Arbeiten unter Wert. Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997-2001. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 29, S. 72ff.

Freeman, R. 1976: The Overeducated American. New York.

Groot, W., van Maasen den Brink, H. 2000: Overeducation in the labour market: A meta-analysis. In: Economics of Education Review, Jg. 19, H. 2, S. 149–158.

Halaby, C. 1994: Overeducation and Skill Mismatch. In: Sociology of Education, Jg. 67, H. 1, S. 47ff.

Jochmann, M., Pohlmeier, W. 2004: The Causal Effect of Overqualification on Earnings: Evidence from a Bayesian Approach. Herausgegeben von ZEW Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (Diskussionspapiere der DFG-Forschergruppe, 04/06).

Maier, M., Pfeiffer, F., Pohlmeier W. 2003: Overeducation and Individual Heterogeneity. Herausgegeben von ZEW Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (Diskussionspapiere der DFG-Forschergruppe, 03/01).

OECD 2011: Employment Outlook, Paris.

Paulus, W., Schweitzer, R., Wiemer, S. 2010: Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis, Methodenbericht, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Klassifikation-Berufe-2010.pdf>, zuletzt aufgerufen am 20.06.2013.

Pollmann-Schult, M., Büchel, F. 2005: Unemployment Benefits, Unemployment Duration and Subsequent Job Quality. Evidence from West Germany. In: Acta Sociologica, H. 48, S. 21ff.

Quintini, G. 2011: Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature. Herausgegeben von OECD Publishing: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121.

Rehn, T., Brandt, G., Fabian, G., Briedis, K. 2011: Hochschulabschlüsse im Umbruch, HIS: Forum Hochschule, 17/ 2011, Hannover.

Rohrbach-Schmidt, D., Tiemann, M. 2010: (Mis-)-Matching in Deutschland: Eine Analyse auf der Basis formaler Qualifikationen und Fähigkeiten von Erwerbstätigen, BIBB BWP 1/2010, S. 35.

Schlegelmilch, C. 1987): Taxifahrer Dr. phil.: Akademiker in der Grauzone des Arbeitsmarktes. Opladen.

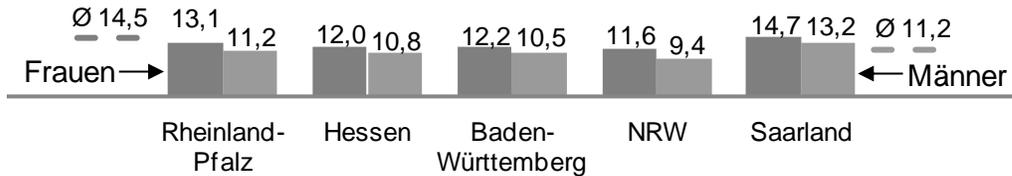
Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Zugänge an Arbeitslosen vom 1. Arbeitsmarkt, Frankfurt, März 2012.

Steiner, V., Wolff, H. (Hg.) 2001: Mismatch am Arbeitsmarkt – Was leistet die Arbeitsmarktpolitik, Münster etc.

Tiemann, M. 2009: Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Anhang (Zugänge in Arbeitslosigkeit)

a) Geschlecht, Anteile in Prozent



Frauen < 30

Anforderungsniveau nach der KldB 2010 des Herkunftsberufes	Insgesamt	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Betriebliche/schulische Ausbildung	Akademische Ausbildung
	1	1	2	3
Insgesamt	100	100	100	100
Helfer, keine Berufsausbildung erwartet	16	48	12	3
Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung	67	46	79	17
Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni	7	3	6	14
Experten, mindestens 4 Jahre Uni	9	2	2	65

Rot: unterqualifiziert/überwertig

Grün: überqualifiziert/unterwertig

Blau: Adäquat

>30

Anforderungsniveau nach der KldB 2010 des Herkunftsberufes	Insgesamt	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Betriebliche/schulische Ausbildung	Akademische Ausbildung
	1	1	2	3
Helfer, keine Berufsausbildung erwartet	24	52	20	4
Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung	54	39	66	21
Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni	10	4	10	17
Experten, mindestens 4 Jahre Uni	11	3	4	57

Männer < 30

Helfer, keine Berufsausbildung erwartet
Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung
Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni
Experten, mindestens 4 Jahre Uni

26	54	17	3
63	38	75	11
5	3	5	15
4	1	2	69

>30

Helfer, keine Berufsausbildung erwartet
Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung
Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni
Experten, mindestens 4 Jahre Uni

19	39	14	3
58	52	68	12
10	5	11	19
12	3	6	66

b) MINT-Berufe

Helfer, keine Berufsausbildung erwartet
Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung
Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni
Experten, mindestens 4 Jahre Uni

0	0	0	0
15	20	30	2
27	47	50	7
58	33	20	91

N =

5908

287

2512

3032

Männer:

Helfer, keine Berufsausbildung erwartet
Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung
Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni
Experten, mindestens 4 Jahre Uni

0	0	0	0
10	16	19	1
33	50	58	8
57	34	24	91

Frauen:

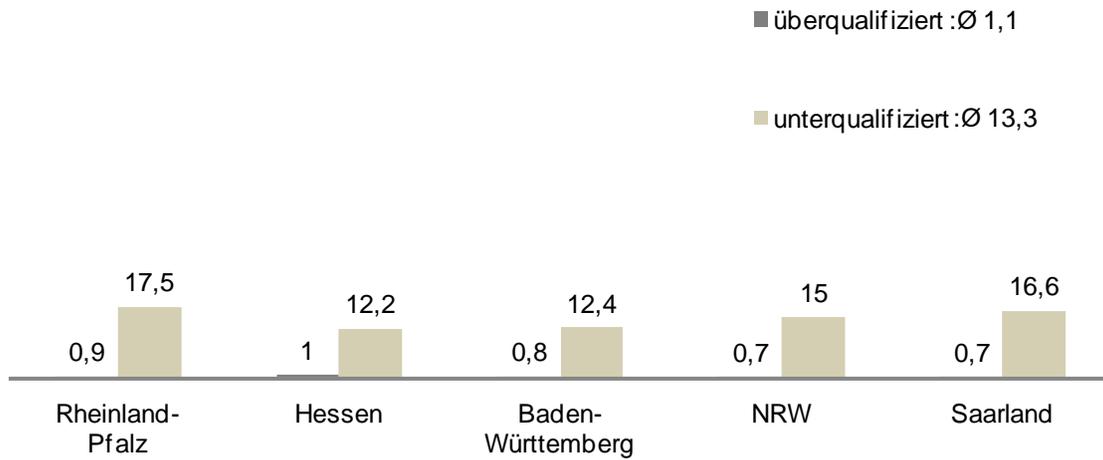
Helfer, keine Berufsausbildung erwartet
Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung
Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni

0	2	0	0
27	36	70	4
12	36	24	5

Experten, *mindestens 4 Jahre Uni*

61	26	6	92
----	----	---	----

Bundesländer:



c) Wissensintensive Berufe

Helfer, *keine Berufsausbildung erwartet*

Fachkräfte, *2-3 Jahre Berufsausbildung*

Spezialisten, *Meister, Techniker, FH, oder Uni*

Experten, *mindestens 4 Jahre Uni*

5	18	7	0
25	28	39	5
27	31	33	18
42	24	21	77

Männer:

Helfer, *keine Berufsausbildung erwartet*

Fachkräfte, *2-3 Jahre Berufsausbildung*

Spezialisten, *Meister, Techniker, FH, oder Uni*

Experten, *mindestens 4 Jahre Uni*

2	6	2	0
15	21	24	3
33	43	43	19
50	30	31	78

Frauen:

Helfer, keine Berufsausbildung erwartet

Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung

Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni

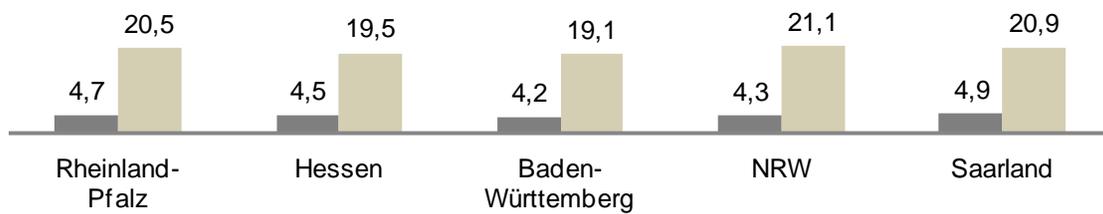
Experten, mindestens 4 Jahre Uni

9	30	10	1
35	35	53	7
22	19	25	17
34	16	11	75

Bundesländer:

■ überqualifiziert : Ø 5,3

■ unterqualifiziert : Ø 19,3



d) Transport und Logistik

Helfer, keine Berufsausbildung erwartet

Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung

Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni

Experten, mindestens 4 Jahre Uni

13	16	11	17
87	84	89	83
0	0	0	0
0	0	0	0

Männer

Helfer, keine Berufsausbildung erwartet

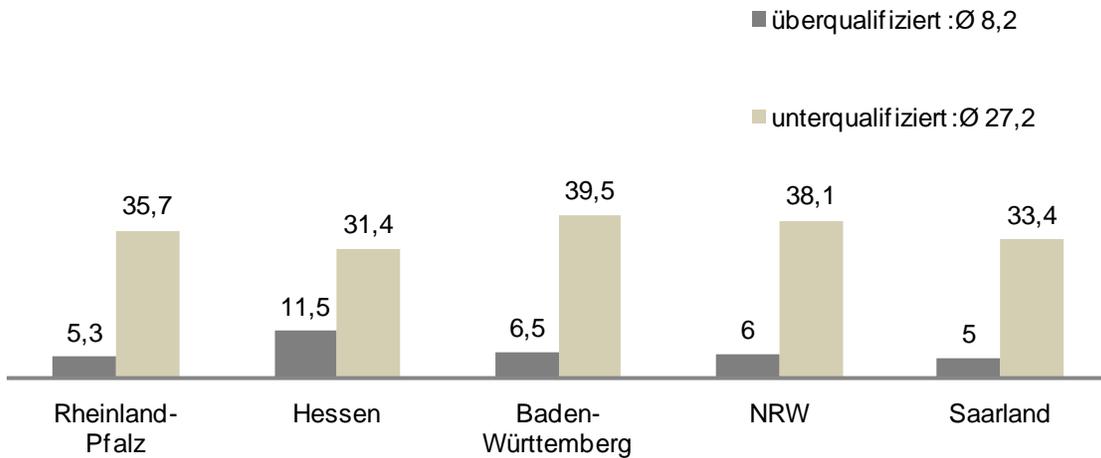
Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung

Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni

Experten, mindestens 4 Jahre Uni

12	15	10	15
88	85	90	85
0	0	0	0
0	0	0	0

Bundesländer:



e) Grüne Berufe

Helfer, keine Berufsausbildung erwartet

Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung

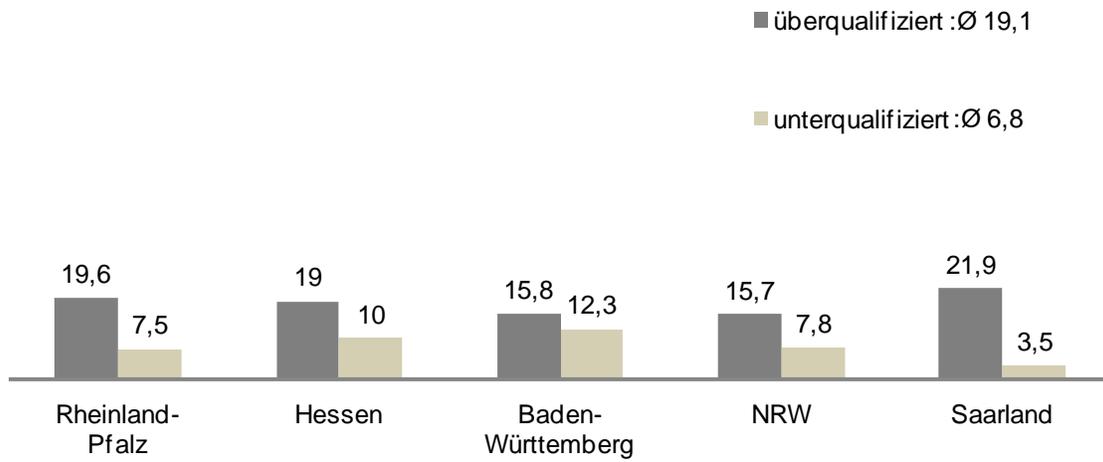
Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni

Experten, mindestens 4 Jahre Uni

40	73	28	11
53	25	66	35
4	1	5	6
2	0	0	47

N = 4905

Bundesländer:



g) Gesundheitsberufe

Helfer, keine Berufsausbildung erwartet

Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung

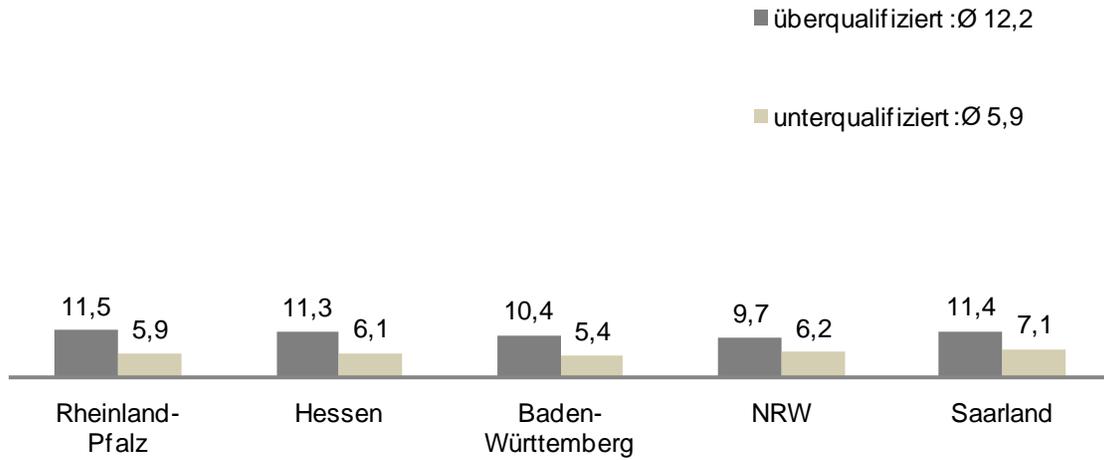
Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni

Experten, mindestens 4 Jahre Uni

N = 1946

18	54	19	2
38	33	57	4
12	5	19	3
32	8	5	92

Bundesländer:



h) Verkäufer/innen

Helfer, keine Berufsausbildung erwartet

Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung

Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni

Experten, mindestens 4 Jahre Uni

16	0	0	0
84	98	98	94
0	2	2	6
0	0	0	0

i) Kraftfahrzeugführer

Helfer, keine Berufsausbildung erwartet

Fachkräfte, 2-3 Jahre Berufsausbildung

Spezialisten, Meister, Techniker, FH, oder Uni

Experten, mindestens 4 Jahre Uni

1	1	1	1
99	99	99	99
0	0	0	0
0	0	0	0

j) Lagerverwalter, Magaziner

Helfer, *keine Berufsausbildung erwartet*

Fachkräfte, *2-3 Jahre Berufsausbildung*

Spezialisten, *Meister, Techniker, FH, oder Uni*

Experten, *mindestens 4 Jahre Uni*

81	92	72	62
14	5	22	13
2	2	2	18
2	1	3	7

k) Köche

Helfer, *keine Berufsausbildung erwartet*

Fachkräfte, *2-3 Jahre Berufsausbildung*

Spezialisten, *Meister, Techniker, FH, oder Uni*

Experten, *mindestens 4 Jahre Uni*

36	73	21	58
58	26	72	35
1	0	1	1
5	1	6	6

i) Maler, Lackierer

Helfer, *keine Berufsausbildung erwartet*

Fachkräfte, *2-3 Jahre Berufsausbildung*

Spezialisten, *Meister, Techniker, FH, oder Uni*

Experten, *mindestens 4 Jahre Uni*

24	69	15	64
74	30	83	32
2	1	2	3
0	0	0	0

m) Kellner, Stewards

Helfer, *keine Berufsausbildung erwartet*

Fachkräfte, *2-3 Jahre Berufsausbildung*

Spezialisten, *Meister, Techniker, FH, oder Uni*

Experten, *mindestens 4 Jahre Uni*

0	0	0	0
97	100	97	98
3	0	3	2
0	0	0	0

n) Bürofachkräfte

Helfer, *keine Berufsausbildung erwartet*

Fachkräfte, *2-3 Jahre Berufsausbildung*

Spezialisten, *Meister, Techniker, FH, oder Uni*

Experten, *mindestens 4 Jahre Uni*

0	14	58	26
98	7	86	6
2	6	72	21
0	7	20	67

o) Maurer

Helfer, *keine Berufsausbildung erwartet*

Fachkräfte, *2-3 Jahre Berufsausbildung*

Spezialisten, *Meister, Techniker, FH, oder Uni*

Experten, *mindestens 4 Jahre Uni*

29	67	17	35
68	32	79	54
3	1	4	12
0	0	0	0

p) Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer

Helfer, *keine Berufsausbildung erwartet*

Fachkräfte, *2-3 Jahre Berufsausbildung*

Spezialisten, *Meister, Techniker, FH, oder Uni*

Experten, *mindestens 4 Jahre Uni*

0	0	0	0
65	49	69	39
10	9	8	26
25	42	23	36

Berufsaggregate:

MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik und umfasst folgende Berufsgruppen:

(Quelle: http://doku.iab.de/regional/BY/2009/regional_by_0109.pdf)

601 Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure
602 Elektroingenieure
603 Architekten, Bauingenieure
604 Vermessungsingenieure
605 Bergbau-, Hütten-, Gießereingenieure
606 Übrige Fertigungsingenieure
607 Sonstige Ingenieure
611 Chemiker, Chemikeringenieure
612 Physiker, Physikeringenieure, Mathematiker
621 Maschinenbautechniker
622 Techniker des Elektrofaches
623 Bautechniker
624 Vermessungstechniker
625 Bergbau-, Hütten-, Gießereitechniker
626 Chemietechniker
627 Übrige Fertigungstechniker
628 Techniker o.n.A.
629 Industriemeister
631 Biologisch-technische Sonderfachkräfte (Sfk)
632 physikalische und mathematisch-technische Sfk
633 Chemielaboranten
634 Photolaboranten
635 Technische Zeichner
721 Nautiker
722 technische Schiffsoffiziere
871 Hochschullehrer, Dozenten
883 Naturwissenschaftler

Zu den Berufen des **Gesundheitssektors** zählen:

(Quelle:

http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/statistik/000100/html/sonder/arbeitsmarkt_und_arbeitsmarktpolitike_nwicklung_und_struktur_2000-2005.pdf)

841 Ärzte
842 Zahnärzte
844 Apotheker
851 Heilpraktiker
852 Masseur und verwandte Berufe
853 Krankenschwestern und Pfleger
854 Helfer in der Krankenpflege
855 Diätassistenten
856 Sprechstundenhelfer
857 Medizinallaboranten

861 Sozialarbeiter und –pfleger
303 Zahntechniker
304 Augenoptiker

Die **Grünen Berufe** umfassen:

(eigene Auswahl, auf Basis der KldB 1988)

011 Landwirte
021 Tierzüchter
031 Verwalter
032 Agraringenieure, landwirtschaftliche Berater
051 Gärtner, Gartenarbeiter
052 Gartenarchitekten
053 Floristen
06 Forst- und Jagdberufe

Transport und Logistik umfasst:

(eigene Auswahl, auf Basis der KldB 1988)

5221-101 Fachlagerist
7140-100 Berufskraftfahrer
7142-104 Busfahrer/in
7144-101 Auslieferungsfahrer/in
7410-104 Fachkraft Lagerlogistik
7444 Lager- und Transportarbeiter/in

Wissensintensive Berufe

(Quelle: www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_preprint02_Tiemann.pdf)

29 Werkzeugmacher
30 Metallfeinbauer, Verw. Berufe
60 Ingenieure
62 Techniker
75 Unternehmer, Wirtschaftsprüfer
77 Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute
83 Künstler
84 Ärzte, Apotheker
86 Sozialpflegerische Berufe
87 Lehrer