

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Marc Szydlik

Zur Übereinstimmung von Ausbildung
und Arbeitsplatzanforderungen
in der Bundesrepublik Deutschland

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Zur Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatzanforderungen in der Bundesrepublik Deutschland

Marc Szydlik, Berlin*

Die Übereinstimmung von erworbenen und erforderlichen Qualifikationen stellt in vielerlei Hinsicht ein wichtiges Forschungsthema dar. Es kann u.a. Beiträge zur Ungleichheitsforschung, zur Mobilitätsforschung, zur Statusinkonsistenzforschung, zur Transformationsforschung und nicht zuletzt zur Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik leisten. So schließt die Untersuchung der Ausbildungsadäquanz an die aktuelle Diskussion um die Attraktivität des dualen Berufsausbildungssystems im Vergleich zur Hochschulausbildung an. Einige der Fragen lauten: Sind heutzutage eher Arbeitnehmer mit einer Berufs- oder die mit einer Hochschulausbildung in der Lage, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse auf ihrem Arbeitsplatz anwenden zu können? Inwiefern vermittelt das bundesrepublikanische System der Aus- und Weiterbildung Qualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden? In welchem Ausmaß sind die in der Deutschen Demokratischen Republik erworbenen beruflichen Kenntnisse in der 'neuen' Bundesrepublik Deutschland verwendbar? Was bedeutet es für die Arbeitsgratifikationen, wenn die Tätigkeit (nicht) mit der Ausbildung übereinstimmt? Lohnen sich die entsprechenden 'Investitionen' in Bildung überhaupt, wenn die erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse schließlich doch nicht oder nur kaum angewendet werden?

Bei der empirischen Untersuchung der Ausbildungsadäquanz spielt die Operationalisierung derselben eine entscheidende Rolle. In diesem Beitrag wird vorgeschlagen, hierbei nicht nur nach dem Qualifikationsniveau, sondern insbesondere auch nach dem Qualifikationstyp zu differenzieren. Dabei werden sechs Übereinstimmungskategorien voneinander unterschieden: 1) Übereinstimmung: keine Ausbildung; 2) Übereinstimmung: Ausbildung; 3) Anderer Beruf; 4) Überqualifiziert: erlernter Beruf; 5) Überqualifiziert: anderer Beruf; 6) Unterqualifiziert.

Die auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels für das Jahr 1993 durchgeführten Analysen ergeben sowohl für Westdeutsche als auch für Ostdeutsche deutliche Diskrepanzen zwischen Ausbildung und Arbeitsplatzanforderungen. Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung berichten deutlich häufiger von einer Überqualifikation als Hochschulabsolventen. Bei den Westdeutschen werden besonders die älteren Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung unterhalb ihres Ausbildungsniveaus eingesetzt, bei den Ostdeutschen sind es die jüngeren. Die meisten Überqualifizierten können ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten kaum anwenden.

Eine Übereinstimmung bzw. Nichtübereinstimmung zwischen erworbenen und erforderlichen Qualifikationen ist eine wichtige Ursache für Einkommensungleichheiten. Überqualifizierte verdienen zwar auf einem ähnlichen Arbeitsplatz mehr als adäquat Ausgebildete – ihre zusätzlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sind also nicht völlig wertlos. Sie erhalten jedoch deutlich weniger als Arbeitnehmer, die mit einer ähnlichen Ausbildung adäquat beschäftigt sind. Ostdeutsche Überqualifizierte müssen höhere Einkommenseinbußen in Kauf nehmen als westdeutsche. Ähnliches gilt für Frauen im Gegensatz zu Männern.

Gliederung

- 1 Einführung
- 2 Theoretische Ansätze und Hypothesen
- 3 Eine Systematik zur Erfassung der Übereinstimmung von erworbenen und erforderlichen Qualifikationen
- 4 Datenbasis, Befragungspersonen und Operationalisierung
- 5 Adäquate und inadäquate Beschäftigungen
- 6 Ausbildung, Arbeitsplatz, Arbeitseinkommen
- 7 Schlußbemerkungen
- 8 Literatur

1 Einführung

Die Anwendbarkeit der erworbenen Qualifikationen ist nicht nur aufgrund ihrer Ursachen ein wichtiges Forschungsthema, sondern insbesondere auch aufgrund ihrer Folgen für die

Volkswirtschaft, für die einzelnen Betriebe und nicht zuletzt für die jeweiligen Arbeitnehmer. Allerdings existieren zu diesem Thema vergleichsweise wenige Untersuchungen. Es gibt zwar eine Reihe von theoretischen Ansätzen und viele empirische Analysen, die arbeitsmarktvermittelte soziale Ungleichheiten auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes zurückführen. Im Gegensatz dazu stehen Ansätze und Analysen, die sich auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes konzentrieren. Weniger Wert wurde jedoch bisher auf die Frage gelegt, welche Folgen es hat, wenn die Angebots- und die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes nicht paßgenau aufeinander abgestimmt sind, also spezifisch: was bedeutet es für die Arbeitnehmer, wenn ihre erworbenen Qualifikationen nicht mit den Arbeitsplatzanforderungen übereinstimmen?

Für die 'alte' Bundesrepublik existieren zwar einige Untersuchungen über die Übereinstimmung von Personen und Arbeitsplätzen. Diese konzentrieren sich jedoch vornehmlich auf eine bestimmte Personengruppe sowie auf einen bestimmten Abschnitt im Erwerbsleben, nämlich auf den Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben. Dabei geht es nicht zuletzt um die Qualität des bundesrepublikanischen (dualen) Berufsausbildungssystems (z.B. Büchtemann et al. 1993; Jansen 1993; Witzel 1993; Büchel 1994). Andere Analysen befassen sich mit der Arbeitsmarktsituation von (westdeutschen) Hochschulabgängern (z.B. iwd 1994; Plicht et al. 1994; Brüderl et al. 1995; Büchel/Matiaska 1995). Untersuchungen, die sich diesem Thema mit einer breiteren Perspektive nähern und dabei auch einen Überblick für die 'neue'

* Dr. Marc Szydlik ist wissenschaftlicher Assistent an der Freien Universität Berlin, Institut für Soziologie. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Ein Großteil dieses Aufsatzes ist während eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierten Forschungsaufenthaltes an der Harvard University und der Columbia University entstanden. Für wertvolle Kommentare und Hinweise bedankt sich der Autor bei Felix Büchel, Martin Diewald, Karl Ulrich Mayer und Jürgen Schupp, beim Arbeitskreis 'Bevölkerungsökonomie' der Deutschen Gesellschaft für Bevölkerungswissenschaft sowie bei drei anonymen Gutachtern.

Bundesrepublik bieten, sind jedoch relativ selten (vgl. Witte/Kalleberg 1995)¹.

Mit dem vorliegenden Beitrag soll somit einerseits untersucht werden, inwieweit die Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auf ihren Arbeitsplätzen anwenden können. Dabei wird generell zwischen solchen Beschäftigten unterschieden, die keine besondere Qualifikation haben, die eine Berufsausbildung aufweisen und die ein Hochschulstudium abgeschlossen haben. Des Weiteren wird zwischen Ostdeutschen und Westdeutschen sowie zwischen Frauen und Männern differenziert. Hinsichtlich der Folgen einer (in)adäquaten Beschäftigung steht das Arbeitseinkommen im Zentrum des Interesses.

Der Beitrag gliedert sich folgendermaßen: Zunächst werden in Abschnitt 2 entsprechende theoretische Ansätze diskutiert und Hypothesen entwickelt. In Abschnitt 3 wird eine Systematik zur Erfassung einer (In-)Adäquanz zwischen Ausbildung und Beschäftigung vorgestellt, wobei prinzipiell zwischen Qualifikationsniveau und Qualifikationstyp differenziert wird. Abschnitt 4 stellt kurz die Datenbasis vor (das Sozio-ökonomische Panel) und dokumentiert die Auswahl der Befragungspersonen (abhängig Beschäftigte) sowie die Operationalisierung der Übereinstimmungsvariablen. Danach folgen die empirischen Analysen. Zum einen werden die jeweiligen Anteile mit adäquaten und inadäquaten Beschäftigungen ermittelt (aufgeschlüsselt nach Westdeutschen und Ostdeutschen, nach Frauen und Männern sowie nach Personen mit keiner besonderen Ausbildung, mit einer Berufsausbildung bzw. solchen mit einem Hochschulabschluß). Des Weiteren wird zwischen Alters- und Betriebszugehörigkeitsgruppen unterschieden (Abschnitt 5). Zum anderen geht es um die Arbeitseinkommen, anhand derer den Folgen einer Übereinstimmung bzw. Nichtübereinstimmung nachgegangen wird (Abschnitt 6). Zuletzt erfolgt in Abschnitt 7 eine kurze Zusammenfassung und Bewertung.

2 Theoretische Ansätze und Hypothesen

Für eine (Nicht-)Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Beschäftigung können eine Reihe von Gründen verantwortlich gemacht werden, die zum Teil miteinander verknüpft sind. Dies gilt auch für einige der theoretischen Ansätze, die für die Fragestellung nutzbar gemacht werden können, und somit auch Hypothesen für die folgenden empirischen Analysen liefern.

¹ Diese beiden Autoren konzentrieren sich auf abhängig beschäftigte Arbeitskräfte in Westdeutschland zwischen 1984 und 1990, die eine deutsche Berufsausbildung abgeschlossen haben und keine Leitungsfunktionen erfüllen.

² So dürfte es z.B. um die höherwertigen Arbeitsplätze einen größeren Wettbewerb geben, d.h., daß mehr Personen die erforderlichen Qualifikationen erwerben als benötigt werden. In diesem Zusammenhang kann man auch die Hypothese aufstellen, daß sich in einer Planwirtschaft wie der DDR eine größere Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz ergibt. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, daß ineffiziente Produktionsstrukturen eher in Plan- als in Marktwirtschaften zu einer Nichtübereinstimmung führen. Entsprechende empirische Analysen sprechen für die erstgenannte Annahme (Szydlík 1994, 1996).

³ „Since this allocation is based on available supplies of both individuals and jobs, workers may possess more education and skills than their jobs require. In other words, employers may be unable or unwilling to fully utilize the education and skills of their workers“ (Rumberger 1987: 26). Jovanovic (1979; s. auch Petersen/Spilerman 1990) führt in diesem Zusammenhang auch eine mögliche Strategie der Arbeitgeber auf: Um Arbeitskräfte, die z.B. aufgrund des Arbeitsvertrags oder starker Arbeitnehmervertretungen nur schwer entlassen werden können, zur eigenen Kündigung zu bewegen, werden sie auf Arbeitsplätzen eingesetzt, für die sie überqualifiziert sind.

So könnte man zunächst mit der *Humankapitaltheorie* (Becker 1964, Mincer 1974) argumentieren, daß eine Diskrepanz zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz – wenn sie denn überhaupt auftritt – nur von kurzer Dauer sein dürfte. Auf lange Sicht müßten die erworbenen und die erforderlichen Qualifikationen übereinstimmen. So würde z.B. ein größeres Angebot an qualifizierten Arbeitskräften deren Löhne senken, worauf die Betriebe ihre Produktionsweisen anpassen, um mehr qualifizierte Arbeitskräfte einstellen zu können (Duncan/Hoffman 1981; vgl. Sicherman 1991, Bills 1992). Umgekehrt würden rationale, nutzenmaximierende Individuen nur in solche Humankapitalausstattungen investieren, die sich später auch lohnen, d.h. entsprechende Renditen bringen. Allerdings mag es – selbst für rationale, nutzenmaximierende Individuen – oftmals sehr schwierig sein, zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns genau zu wissen, welche Qualifikationen zum wahrscheinlichen Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses benötigt werden (u.a. aufgrund technologischen Wandels, veränderter Produktionsweisen, konjunktureller Gegebenheiten sowie der Anzahl derer, die zum selben Zeitpunkt mit derselben Ausbildung beginnen)².

Technologischer, arbeitsorganisationaler und konjunktureller Wandel beeinflussen jedoch nicht nur die Anwendbarkeit der Qualifikationen kurz nach Ausbildungsende. Wenn neue Technologien (z.B. Computer) oder neue Produktions- und Organisationsweisen (z.B. 'lean production', 'lean management') eingeführt werden, wenn Berufe aussterben (z.B. Drucker) oder nach Südostasien ausgelagert werden (z.B. Schneiderarbeiten), dann trifft dies vor allem auch die Personen, die sich schon lange auf dem Arbeitsmarkt befinden – nicht zuletzt auch aufgrund der Tatsache, daß ihre Ausbildung besonders lange zurückliegt. Ältere Arbeitnehmer dürften also relativ häufig inadäquat beschäftigt sein. Ähnliches gilt für ostdeutsche Arbeitskräfte, die aufgrund von Übertragungsschwierigkeiten ihrer in der Deutschen Demokratischen Republik erworbenen Ausbildung auf die neuen Arbeitsplatzanforderungen sowie aufgrund des Transformationsprozesses häufiger von einer Nichtübereinstimmung betroffen sein dürften als Westdeutsche.

Die Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz dürfte nicht zuletzt von dem Verhältnis zwischen den gesamten erworbenen und den gesamten erforderlichen Qualifikationen abhängen. So sieht das *Arbeitsplatzwettbewerbsmodell* (Thurow 1975) die potentiellen Arbeitskräfte u.a. hinsichtlich der Kosten für ihre innerbetriebliche Einarbeitung in Konkurrenz zueinander. Wer aufgrund dessen in der Arbeitskräfteschlange weiter vorne liegt, wird zuerst auf den zur Verfügung stehenden Arbeitsplatz eingestellt. Daraus ergibt sich einerseits, daß es tatsächlich Beschäftigte geben kann, die für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert sind. Überqualifizierte dürften sich an der Spitze der Arbeitskräfteschlange befinden, da man bei ihnen z.B. besonders kurze Anlernzeiten vermuten kann.

Andererseits kann vermutet werden, daß diese Überqualifizierten, da sie nur einen Teil ihrer erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten direkt einsetzen können, weniger verdienen, als wenn sie auf einem adäquaten, also anspruchsvolleren Arbeitsplatz tätig wären³. Dies muß jedoch nicht bedeuten, daß ihre zusätzlichen Qualifikationen völlig wertlos sind. Überqualifizierte dürften aufgrund ihrer günstigeren Position in der Arbeitskräfteschlange größere Chancen haben, auf die höherbezahlten Stellen vorzustoßen. So dürften beispielsweise Hochschulabsolventen, die einer Tätigkeit nachgehen, die 'lediglich' eine Berufsausbildung erfordert, mehr verdienen als Personen mit einer Berufsausbildung, die adäquat be-

schäftigt sind. Einkommensanalysen, bei denen explizit Überqualifikationen einbezogen werden, kommen jedenfalls zu dem Ergebnis, daß diese zusätzlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in der Regel ebenfalls Renditen bringen – allerdings in einem geringeren Ausmaß (s. Duncan / Hoffman 1981; Rumberger 1987; Hartog/Oosterbeek 1988; Shockey 1989; Schwarze 1993; Witte/Kalleberg 1995). Gleichzeitig ist zu vermuten, daß Überqualifizierte, deren Tätigkeit immerhin noch relativ viel mit ihrem erlernten Beruf zu tun hat, mehr verdienen, als wenn dies nicht der Fall ist.

Auch 'die' *Segmentationstheorie* (z.B. Doeringer/Piore 1971; Lutz 1987; Sengenberger 1987; Szydlík 1990) offeriert eine Reihe von Hypothesen, die auf das Übereinstimmungs-Problem übertragen werden können. So dürfte sich in einem Land wie der Bundesrepublik Deutschland, in dem die große Mehrheit der Arbeitskräfte über eine Berufsausbildung verfügt, das unstrukturierte Segment (Jedermannsmarkt) mit seinen geringen Qualifikationsanforderungen nicht zuletzt aus Überqualifizierten zusammensetzen. Diesen dürfte es dabei aufgrund von Mobilitätsbarrieren schwerfallen, jemals auf einen adäquaten Arbeitsplatz (sprich das fachliche oder betriebsinterne Segment) vorzustoßen. Dies gilt umso mehr, je länger diese Überqualifizierten im Jedermannsmarkt tätig sind (auch wegen einer De-Qualifizierung aufgrund nicht genutzter Kenntnisse und veränderter Anforderungen).

Aufgrund von betriebsinternen Karriereleitern kann vermutet werden, daß kürzere Betriebszugehörigkeiten häufiger mit einer Überqualifikation einhergehen. Auf den sogenannten Eingangspforten des betriebsinternen Segments dürften die Arbeitnehmer noch nicht in der Lage sein, die anspruchsvollen Aufgaben zu erfüllen. Erst aufgrund einer langen, mitunter langjährigen Beschäftigung im selben Unternehmen können diese Arbeitskräfte auf eine Position vorrücken, die ihren Ausbildungsabschlüssen entspricht. Dies liegt einerseits an der notwendigen Erlernung betriebsspezifischer Kenntnisse und Fähigkeiten⁴. Andererseits können Überqualifizierte im Grunde erst dann auf die angemessenen Arbeitsplätze vorrücken, wenn ihr Vorgesetzter auf die nächsthöhere Position befördert wird oder den Betrieb verläßt. Mitunter kann aufgrund der innerbetrieblichen Mobilitätsregimes sogar eine formale Unterqualifikation erreicht werden. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn für eine Stelle, für die bislang neben der langjährigen Betriebszugehörigkeit ein Berufsabschluß notwendig war, mittlerweile eine Hochschulausbildung vonnöten ist (vgl. auch Sørensen 1983).

Kürzere Verweildauern im selben Betrieb dürften aber auch deshalb häufiger mit Überqualifikationen einhergehen, weil es sich dabei auch um den Jedermannsmarkt mit seinen geringen Qualifikationsanforderungen und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen handeln kann.

Schließlich ist zu vermuten, daß Frauen u.a. aufgrund familienbedingter Erwerbsunterbrechungen bei gleichzeitiger Dequalifizierung (aufgrund nicht genutzter Kenntnisse), der Verlagerung von Arbeitsplätzen in Billiglohnländer (z.B. Schneiderarbeiten), der beruflichen Segregation der Geschlechter sowie aufgrund von Arbeitsmarktdiskriminierungen häufiger als Männer eine Diskrepanz zwischen ihren erworbenen und ihren erforderlichen Qualifikationen aufweisen.

⁴ Diese Annahme ist prinzipiell auch mit der Humankapitaltheorie vereinbar (vgl. Sicherman 1991, Bills 1992).

3 Eine Systematik zur Erfassung der Übereinstimmung von erworbenen und erforderlichen Qualifikationen

Bei den bisherigen theoretischen Überlegungen und empirischen Untersuchungen der Übereinstimmung von Qualifikationen und Qualifikationsanforderungen wird zumeist von drei theoretischen Kategorien ausgegangen:

- a) Adäquate Qualifikation: die erworbene Ausbildung stimmt mit den Arbeitsplatzanforderungen überein (Qualifikation = Qualifikationsanforderungen).
- b) Überqualifikation: das Ausbildungsniveau der Untersuchungsperson übertrifft die entsprechenden Arbeitsplatzanforderungen (Qualifikation > Qualifikationsanforderungen).
- c) Unterqualifikation: die Person verfügt über eine geringere Ausbildung, als für den Arbeitsplatz normalerweise erforderlich ist (Qualifikation < Qualifikationsanforderungen).

Für eine allgemeine Abbildung des Verhältnisses von Ausbildung und Arbeitsplatz ist diese Kategorisierung wohl ausreichend. Allerdings wird dabei die Übereinstimmung von Personen und Arbeitsplätzen lediglich anhand der Ausbildungsniveaus gemessen. Das heißt, es wird nur festgestellt, ob beispielsweise eine Person mit einem Berufsabschluß auch auf einem Arbeitsplatz tätig ist, für den eine Berufsausbildung erforderlich ist. Es wird jedoch die Frage vernachlässigt, ob denn der Beruf, den diese Person erlernt hat, auch wirklich mit dem übereinstimmt, der für den Arbeitsplatz erforderlich ist. Genauso läßt sich auch für Überqualifizierte fragen, inwiefern sie zumindest einen Teil ihrer Ausbildung verwenden können (vgl. Sørensen/Kalleberg 1974).

Daher soll hier zwischen einer Übereinstimmung aufgrund des 'Qualifikationsniveaus' und aufgrund des 'Qualifikationstyps' unterschieden werden. Prinzipiell ergibt sich dabei das folgende Diagramm:

Übersicht 1: Ein Diagramm zur Erfassung der Übereinstimmung von erworbenen und erforderlichen Qualifikationen

| | | | |
|------------------------|---|-------------------|---------------|
| Überqualifiziert | Q U A L I F I K A T I O N | QUALIFIKATIONSTYP | |
| | | Genau gleich | Völlig anders |
| Adäquate Qualifikation | I O N | | |
| Unterqualifiziert | U N D E R Q U A L I F I Z I E R T | | |

Dabei wird unterstellt, daß z.B. bei überqualifizierten Arbeitskräften durchaus unterschiedlich große Diskrepanzen zwischen dem erworbenen und dem erforderlichen Qualifikationsniveau auftreten. Gleichzeitig können die Arbeitskräfte auch hinsichtlich des Qualifikationstyps über mehr oder weniger umfangreiche redundante Qualifikationen ver-

fügen. Lediglich die Personen, die sich im Schnittpunkt der beiden Geraden befinden, zeichnen sich durch eine perfekte Übereinstimmung von Ausbildung und Anforderungen aus. Alle anderen weisen mehr oder weniger große Abweichungen von dieser perfekten Übereinstimmung auf.

Da jedoch die einzelnen Positionen der Arbeitnehmer in Übersicht 1 kaum meßbar sind, wird im folgenden (Übersicht 2) eine einfache Systematik vorgeschlagen, die eine Annäherung an das tatsächliche Verhältnis zwischen Ausbildung und Arbeitsplatzanforderungen darstellt. Auch hier wird eine (Nicht-)Übereinstimmung über eine Verknüpfung von Qualifikationsniveau und Qualifikationstyp ermittelt. Die empirische Operationalisierung der Übereinstimmungs-Variable folgt – mit einer kleinen Abweichung – dieser Systematik (s.u.). Es ergeben sich sieben Kategorien:

Übersicht 2: Eine Systematik zur Erfassung der Übereinstimmung von erworbenen und erforderlichen Qualifikationen

| Qualifikationsniveau | Qualifikationstyp | |
|------------------------|-------------------|----------------------|
| | stimmt überein | stimmt nicht überein |
| Adäquate Qualifikation | Kategorien 1+2 | Kategorie 3 |
| Überqualifikation | Kategorie 4 | Kategorie 5 |
| Unterqualifikation | Kategorie 6 | Kategorie 7 |

Die ersten beiden Kategorien umfassen die Personen, deren Ausbildung mit den Arbeitsplatzanforderungen übereinstimmt. Dabei handelt es sich einerseits um Arbeitskräfte mit keiner besonderen Ausbildung (Kategorie 1: 'Keine (besondere) Ausbildung'). Diese Personen verfügen weder über eine Berufs- oder Hochschulbildung, noch wird auf ihrem Arbeitsplatz eine solche Ausbildung vorausgesetzt.

Andererseits gehören der ersten Zelle von Übersicht 2 qualifizierte Arbeitskräfte an (Kategorie 2: 'Ausbildung'). Auch bei diesen Arbeitnehmern stimmen Qualifikation und Qualifikationsanforderungen überein. Hier handelt es sich jedoch um Personen, die über eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluß verfügen und auch auf einem Arbeitsplatz tätig sind, für den eine solche Ausbildung notwendig ist.

Wer zur dritten Gruppe ('Anderer Beruf') gehört, ist ebenfalls qualifiziert und arbeitet auch auf einem Arbeitsplatz, der eine entsprechende Ausbildung erfordert. Vom Qualifikationsniveau her entspricht die Ausbildung den Anforderungen. Das heißt, Personen mit einer Berufsausbildung (Hochschulabschluß) arbeiten auch auf einem Arbeitsplatz, der in der Regel eine Berufsausbildung (einen Hochschulabschluß) erfordert. Allerdings differieren Individuum und Arbeitsplatz hinsichtlich des Qualifikationstyps. D.h., diese Arbeitskräfte geben an, daß ihre ausgeübte Tätigkeit nicht mit ihrem erlernten Beruf übereinstimmt.

Die Kategorien 4 und 5 umfassen die Überqualifizierten. Zur vierten Gruppe ('Überqualifiziert: erlernter Beruf') gehören Arbeitnehmer, die zwar für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert

sind. Sie können jedoch einen größeren Teil ihrer Qualifikationen anwenden, da ihre berufliche Tätigkeit mit ihrem Qualifikationstyp übereinstimmt. Beispiel: ein Elektroingenieur arbeitet als Elektriker.

Kategorie 5 ('Überqualifiziert: anderer Beruf') beinhaltet hingegen die vom Ausbildungsniveau her überqualifizierten Personen, die auf Arbeitsplätzen beschäftigt sind, die mit ihrer Ausbildung kaum etwas zu tun haben. Beispiel: ein Hochschulabsolvent, der Taxi fährt.

Zu den beiden letzten Kategorien gehören Arbeitskräfte, die für ihre Tätigkeit unterqualifiziert sind. D.h., diese Personen sind auf Arbeitsplätzen tätig, die ein höheres Ausbildungsniveau als das eigene erfordern. Dies trifft beispielsweise auf Personen mit einer Berufsausbildung zu, die seit vielen Jahren auf einer Stelle arbeiten, für die zum Zeitpunkt der Arbeitsplatzaufnahme eine Berufsausbildung, mittlerweile jedoch ein Hochschulabschluß erforderlich ist (Kategorie 6). Es ist zu erwarten, daß die meisten Unterqualifizierten dieser ersten Gruppe angehören, wohingegen eine Unterqualifikation mit gleichzeitiger Nichtübereinstimmung beim Qualifikationstyp (Kategorie 7) seltener auftreten müßte (wobei diese Personen auch einem größeren Risiko ausgesetzt sein müßten, ihren Arbeitsplatz bald zu verlieren). Aufgrund der geringen Fallzahl werden diese beiden Gruppen bei den empirischen Analysen zusammengefaßt ('Unterqualifiziert').

4 Datenbasis, Befragungspersonen und Operationalisierung

Die Datenbasis für die empirischen Analysen ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP; Projektgruppe 1993; Schupp/Wagner 1991). Für die 'alte' Bundesrepublik Deutschland (einschließlich Berlin-West) werden seit 1984 Informationen über Personen, Familien und private Haushalte erhoben. Begonnen wurde mit 12 290 Befragungspersonen in 5 921 Haushalten. Die Untersuchung sieht vor, daß dieselben Personen und Haushalte jeweils einmal im Jahr befragt werden. Die Basiserhebung in der DDR wurde vor der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion am 1. Juli 1990 durchgeführt (4 453 Befragungspersonen in 2 179 Haushalten).

Die hier dokumentierten Analysen basieren auf der siebten SOEP-Welle. Sie beziehen sich also auf das Jahr 1993. Dabei wird zwischen Ostdeutschen und Westdeutschen differenziert⁵.

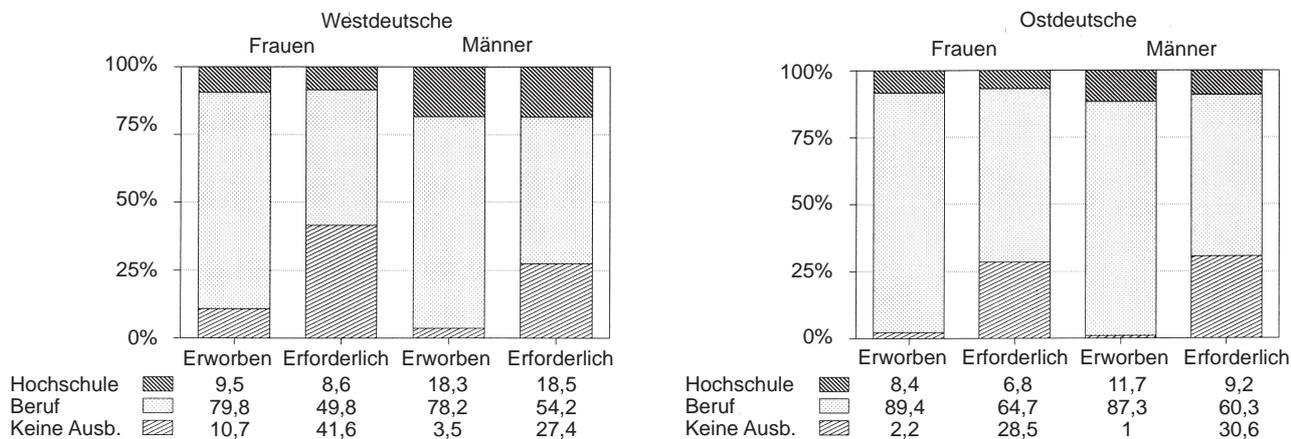
Dabei wird auf die zum Befragungszeitpunkt erwerbstätigen abhängig Beschäftigten zurückgegriffen. Die Selbständigen werden ausgeschlossen, weil sie bei der Untersuchung der Übereinstimmung zwischen erworbenen und erforderlichen Qualifikationen sicherlich eine Sonderstellung einnehmen. Gleichzeitig wird auf die Auszubildenden verzichtet. Damit soll gewährleistet werden, daß z.B. die Unterqualifikationsquote nicht durch Aus- bzw. Weiterzubildende erhöht wird, die bereits Tätigkeiten ausführen, für die in der Regel der angestrebte Ausbildungsabschluß erforderlich ist.

Die Operationalisierung einer (Nicht-)Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz ist generell ein schwieriges Unterfangen. Wahrscheinlich ist auch dies ein Grund dafür, daß zu diesem Thema a) vergleichsweise wenige Studien vorliegen und daß b) diese dann mitunter differierende Anteile mit adäquat bzw. inadäquat Beschäftigten ermitteln⁶. Ein Problem besteht zunächst darin, daß sowohl Informationen über die vorhandenen als auch über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Verfügung stehen

⁵ Für eine Untersuchung der Übereinstimmung von erworbenen und erforderlichen Qualifikationen von Ausländern in der Bundesrepublik Deutschland (bei der z.B. auch nach Nationalitäten differenziert wird) siehe Szylik 1996.

⁶ Der Ein- bzw. Ausschluß bestimmter Personengruppen spielt hierbei ebenfalls eine entscheidende Rolle.

Grafik 1: Erworbene und erforderliche Qualifikationen



Datenbasis: Das Sozio-ökonomische Panel, Auswertungen für das Jahr 1993. Hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

sollten⁷. So gehört die Erhebung der Qualifikation zum Standardrepertoire von Befragungen, die direkte Abfrage der Qualifikationsanforderungen jedoch nicht. Im Gegensatz zu vielen anderen Datensätzen (wie z.B. auch dem Mikrozensus) stellt das Sozio-ökonomische Panel entsprechende Informationen über die erforderlichen Qualifikationen zur Verfügung (s.u.).

Das nächste Problem liegt darin, daß sowohl die Qualifikationen als auch die Anforderungen unterschiedlich gemessen

bzw. operationalisiert werden können. Einerseits ist zwischen zertifizierten Berufsabschlüssen und z.B. über on-the-job Training erlernten Kenntnissen und Fähigkeiten zu unterscheiden. Wenn man beispielsweise nur die zertifizierten Abschlüsse berücksichtigen würde, käme man u.U. auf relativ hohe Unterqualifikationsquoten, d.h. also auf verhältnismäßig viele Personen, die für ihre Tätigkeit eine zu geringe Qualifikation aufweisen. Wenn man daher die tatsächlichen Kenntnisse und Fähigkeiten präferiert, ergeben sich z.T. höhere Überqualifikationsquoten im Vergleich zu Auswertungen, bei denen prinzipiell auf die zertifizierten Abschlüsse zurückgegriffen wird (s.u.)⁸.

Andererseits kann z.B. bei der Einstellung von Arbeitskräften eine bestimmte Qualifikation vorausgesetzt werden, die bei der konkreten Tätigkeit jedoch relativ wenig Verwendung findet⁹. Die Frageformulierungen des SOEP zielen generell auf die derzeit ausgeübte Tätigkeit, im Gegensatz zu den Einstellungskriterien für den entsprechenden Arbeitsplatz. Zudem ist gerade bei den Qualifikationsanforderungen (und z.T. auch bei den Qualifikationen) zwischen objektiven und subjektiven Informationen zu unterscheiden. So beinhalten die Selbsteinschätzungen der SOEP-Teilnehmer sicherlich eine subjektive Komponente (vgl. Plicht et al. 1994: 180).

Die Operationalisierung der hier verwandten Übereinstimmungsvariable erfolgt, wie bereits oben angedeutet, über eine Kombination zweier Variablen des Sozio-ökonomischen Panels. Das erforderliche *Qualifikationsniveau* wird über die folgende SOEP-Frage abgebildet: „Welche Art von Ausbildung ist für die Tätigkeit, die Sie ausüben, in der Regel erforderlich?“. Die Antwortkategorien lauten: „Keine besondere Ausbildung erforderlich“; „Nur eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz“; „Eine längere Einarbeitung im Betrieb“; „Der Besuch von besonderen Lehrgängen/Kursen“; „Eine abgeschlossene Berufsausbildung“; „Ein abgeschlossenes Hochschulstudium“. Bei der Generierung der Übereinstimmungsvariable werden die ersten vier dieser Antwortkategorien zusammengefaßt. Der erforderliche *Qualifikationstyp* wird über die Frage ermittelt, ob die derzeit ausgeübte Tätigkeit mit dem erlernten Beruf übereinstimmt, wobei der SOEP-Fragebogen als Antworten neben dem „Ja“ und „Nein“ noch „Derzeit in Ausbildung“ sowie „Habe keinen Beruf erlernt“ anbietet. So werden beispielsweise Befragungspersonen mit einer Berufsausbildung, die eine Tätigkeit ausüben, die in der Regel eine Berufsausbildung erfordert, der Kategorie 3 (‘Anderer Beruf’; s. Übersicht 2) zugeordnet, wenn sie gleichzeitig an-

⁷ Die bisherigen Operationalisierungen der Übereinstimmung zwischen Personen und Arbeitsplätzen lassen sich prinzipiell zwei Gruppen zuordnen. Die eine Variante ermittelt die Arbeitsplatzanforderungen über den Beruf der Befragungspersonen. Dabei werden für die einzelnen Berufe mittlere erforderliche Qualifikationen ermittelt. In US-amerikanischen Untersuchungen wird dabei häufig auf das Dictionary of Occupational Titles (DOT; z.B. Rumberger 1987) oder auf das mittlere Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte innerhalb der einzelnen Berufe zurückgegriffen (z.B. Clogg/Shockey 1984; Shockey 1989). Beim ‘Dictionary of Occupational Titles’ handelt es sich um eine vom U.S. Employment Service entwickelte Beschreibung aller Berufe in den USA, wobei u.a. das Ausmaß des allgemeinen und spezifischen Trainings aufgeführt wird, das für eine ‘average performance’ in dem jeweiligen Beruf erforderlich ist (U.S. Department of Labor 1972: 652). Das DOT beinhaltet neben dem unten genannten u.a. auch den Nachteil, daß gegenwärtige Arbeitsplatzanforderungen anhand einer früheren Klassifikation identifiziert werden, d.h., daß veränderte Anforderungen z.B. aufgrund von technologischen Weiterentwicklungen nicht berücksichtigt werden (vgl. Rumberger 1987: 30). Der Nachteil einer Operationalisierung über den Beruf liegt u.a. darin, daß zwischen den mittleren Berufs- und den spezifischen Arbeitsplatzanforderungen durchaus Diskrepanzen existieren (vgl. Sicherman 1991: 118; Halaby 1994). Die andere Variante greift auf Informationen über Arbeitsplatzanforderungen zurück, die von den Befragten selbst gegeben wurden (z.B. Duncan/Hoffman 1981; Sicherman 1991; Halaby 1994). Damit können die unterschiedlichen Arbeitsplatzanforderungen von Angehörigen desselben Berufs abgebildet werden; man muß sich also nicht auf allgemeine aggregierte Daten stützen.

⁸ Beim SOEP gibt es beispielsweise Personen, die bei der generierten Berufsausbildungsvariable keine Berufsausbildung aufweisen, jedoch bei der Frage, ob die derzeit ausgeübte Tätigkeit mit dem erlernten Beruf übereinstimmt, ein „Ja“ oder „Nein“ ankreuzen – und nicht „Habe keinen Beruf erlernt“. Weitere Auswertungen mit einer Reihe von Standardvariablen haben nicht ergeben, daß diese Personen eine spezifische Gruppe darstellen würden, jedoch mit einer Ausnahme: es handelt sich vornehmlich um Westdeutsche und Ausländer. Dies spricht für die These, daß eine Planwirtschaft wie die der DDR mit einer geringeren Diskrepanz zwischen tatsächlichen und zertifizierten Qualifikationen einhergeht. Außerdem schlugen sich in der DDR die erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten häufiger in entsprechenden Zertifikaten nieder. Diese Personen werden hier als solche erkannt, die einen Beruf erlernt haben. Damit wird hier eher auf die tatsächlichen als auf die zertifizierten Kenntnisse und Fähigkeiten abgestellt. Es ergibt sich also ein niedrigerer Unqualifiziertenanteil als in der amtlichen Statistik (Statistisches Bundesamt 1994: 124 und eigene Berechnungen). Umgekehrt werden Personen, die im Jahre 1993 angeben, keinen Beruf erlernt zu haben, auch als solche identifiziert – es wird also die aktuelle Information der aus mehreren Wellen zusammengesetzten generierten Variable vorgezogen.

⁹ Vgl. bspw. das oben erwähnte Arbeitsplatzwettbewerbsmodell. Mit Übersicht 1 könnte man sogar argumentieren, daß eine ‘perfekte Übereinstimmung’ letztendlich nur für relativ wenige Arbeitskräfte zutreffen dürfte.

geben, daß ihre Tätigkeit nicht mit ihrem erlernten Beruf übereinstimmt.

5 Adäquate und inadäquate Beschäftigungen

In einem ersten Schritt werden die Personenanteile mit keiner besonderen Ausbildung, mit einer Berufsausbildung sowie mit einem Hochschulabschluß aufgeführt, wobei daneben die entsprechenden Qualifikationsanforderungen dokumentiert werden. So zeigt sich zum Beispiel, daß 79,8 Prozent der im Jahre 1993 erwerbstätigen westdeutschen Arbeitnehmerinnen über eine Berufsausbildung verfügen. Dabei liegt der Anteil der westdeutschen Frauen, die auf einem Arbeitsplatz tätig sind, der eine Berufsausbildung erfordert, bei 49,8 Prozent.

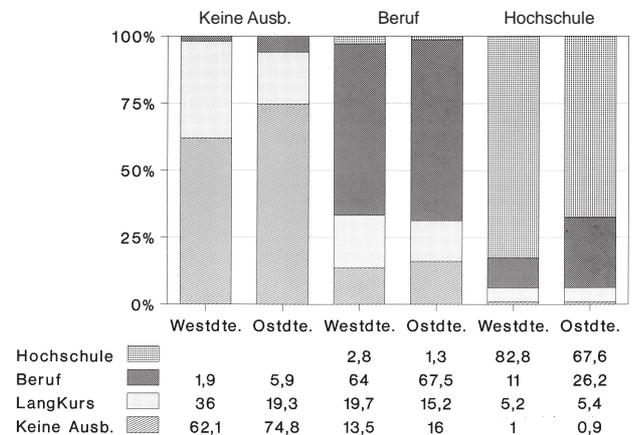
Es ergibt sich, wie erwartet, daß Frauen häufiger als Männer über keine Berufs- oder Hochschulausbildung verfügen. Gleichzeitig arbeiten viel mehr westdeutsche Frauen auf Arbeitsplätzen mit geringeren Anforderungen als westdeutsche Männer. Ostdeutsche Männer sind jedoch sogar noch etwas häufiger als ostdeutsche Frauen auf solchen Stellen beschäftigt. Auf der anderen Seite verfügen Männer viel eher als Frauen über einen Hochschulabschluß – und sind auch häufiger auf einem solchen Arbeitsplatz tätig. Ostdeutsche haben generell eher eine Berufsausbildung abgeschlossen als Westdeutsche. Gleichzeitig ist der Anteil der westdeutschen Hochschulabsolventen deutlich höher als der der Ostdeutschen. Dies gilt insbesondere für Männer.

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern, bei Westdeutschen und Ostdeutschen liegen die erworbenen Qualifikationen deutlich über den erforderlichen. Dies trifft vor allem für die Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung zu. Während vier von fünf der westdeutschen Arbeitnehmerinnen angeben, einen Beruf erlernt zu haben, sind lediglich die Hälfte der westdeutschen Frauen auf einer solchen Stelle tätig. Diese erste Grafik deutet somit bereits darauf hin, daß es eine ganze Reihe von Personen geben muß, die sich für ihren Arbeitsplatz als überqualifiziert einstufen. Die Auswertungen ergeben insbesondere deutlich mehr Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung als Arbeitsplätze, die einen Berufsabschluß voraussetzen.

In Grafik 2 wird aufgeführt, auf welchen Arbeitsplätzen die Personen mit keiner besonderen Ausbildung, die mit einer Berufsausbildung sowie diejenigen mit einem Hochschulabschluß tätig sind. Dabei werden vier Arbeitsplatzanforderungsarten unterschieden: a) keine besondere Ausbildung bzw. nur eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz; b) eine längere Einarbeitung im Betrieb bzw. der Besuch von besonderen Lehrgängen/Kursen; c) eine abgeschlossene Berufsausbildung und d) ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Ein Beispiel: 13,5 Prozent der Westdeutschen mit einer Berufsausbildung stellen fest, daß sie auf Stellen arbeiten, die höchstens eine kurze Einweisung erfordern.

Die größten Unterschiede zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz ergeben sich für die Personen mit einer Berufsausbil-

Grafik 2: Qualifikation x Qualifikationsanforderungen



Datenbasis: Das Sozio-ökonomische Panel, Auswertungen für das Jahr 1993. Hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

dung. Nach Grafik 2 schätzen sich etwa 17 Prozent der westdeutschen Hochschulabsolventen als überqualifiziert ein, jedoch etwa 33 Prozent der Westdeutschen mit einer Berufsausbildung. Wenn auf Berufszertifikate und nicht auf berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten abgestellt wird (s. Abschnitt 4 sowie die Interpretationen der in Grafik 3 aufgeführten Ergebnisse), verringert sich der Anteil der überqualifizierten Westdeutschen mit einer Berufsausbildung deutlich auf unter 29 Prozent. Schließt man zusätzlich dazu auch noch aufgrund eines Abgleichs mit den Angaben der SOEP-Teilnehmer zur beruflichen Stellung einige unklare Fälle aus (vgl. Büchel 1995), so ergibt sich ein Anteil von 26 Prozent für Westdeutsche und 30 Prozent für Ostdeutsche¹⁰. Daß Ostdeutsche eher als Westdeutsche überqualifiziert sind, läßt sich aber auch an den Hochschulabsolventen ablesen. Ostdeutsche Arbeitnehmer mit einer Hochschulausbildung haben offenbar größere Schwierigkeiten, eine adäquate Stelle zu finden. Zudem zeigt sich bei den Beschäftigten mit einer Berufsausbildung, daß westdeutsche Überqualifizierte deutlich häufiger auf Stellen tätig sind, die immerhin noch eine längere Einarbeitung oder besondere Lehrgänge bzw. Kurse erfordern. Ostdeutsche sind hingegen relativ oft auf den einfachsten Arbeitsplätzen beschäftigt.

Was die Quote der überqualifizierten Hochschulabsolventen angeht, so ergibt ein Vergleich der verschiedenen Studien ein relativ einheitliches Bild. Der entsprechende Anteil bei Westdeutschen dürfte demnach im Bereich 20 Prozent minus x liegen. So ermittelt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (iwd 1994) eine Akademiker-Überqualifikationsquote von einem Fünftel, während Plicht et al. (1994) auf der Grundlage der Mikrozensus 1985 bis 1991 für Personen mit einem Fachhochschulabschluß eine entsprechende Quote zwischen 10 und 20 Prozent und für Universitätsabsolventen einen Anteil zwischen 8 und 16 Prozent feststellen¹¹. Büchel (1995) kommt für Westdeutsche mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluß auf rund 15 Prozent. Die hier ermittelten 17 Prozent entsprechen somit in etwa diesen anderen Ergebnissen.

Größere Diskrepanzen existieren jedoch hinsichtlich der überqualifizierten Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung bzw. in bezug auf die Gesamtquote an inadäquat Beschäftigten. Witte und Kalleberg (1995) kommen zu dem Ergebnis, daß sogar etwa 50 Prozent der Westdeutschen mit einer Berufsausbildung inadäquat beschäftigt sind, während Büchtemann et al. (1993: 514; siehe dort in Tabelle 2b die Perso-

¹⁰ Letztendlich ist jedoch nicht entscheidbar, inwiefern die entsprechenden Angaben bei den Qualifikationsanforderungen bzw. die bei der beruflichen Stellung angemessener sind, so daß hier von einem generellen Ausschuß dieser Fälle abgesehen wird.

¹¹ Beim Vergleich mit den Ergebnissen von Plicht et al. (1994) ist auch zu bedenken, daß sich die vorliegende Studie auf die abhängig Beschäftigten konzentriert und unter den Hochschulabsolventen sowohl Personen mit einem Universitäts- als auch einem Fachhochschulabschluß gefaßt sind.

nenanteile unter (A) und (B)) auf der Basis von Längsschnittanalysen feststellen, daß rund 30 Prozent der Arbeitskräfte fünf Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule für ihre Tätigkeit überqualifiziert sind. Tessaring (1993: 147) berichtet, daß 28 Prozent der Fachkräfte mit betrieblicher oder berufsfachschulischer Ausbildung auf Nichtfacharbeiterpositionen, als un- oder angeleitete Hilfskräfte, tätig sind. Plicht et al. (1994) kommen auf einen Anteil von 25 Prozent überqualifizierte Erwerbstätige mit einer abgeschlossenen Lehre bzw. Berufsfachschule, und Büchel (1995) ermittelt rund 20 Prozent überqualifizierte Westdeutsche mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung¹². Die vier letztgenannten Studien beziehen sich auf die zertifizierten Berufsabschlüsse, so daß die hier festgestellten knapp 29 bzw. 26 Prozent im Mittelfeld dieser Untersuchungsergebnisse liegen¹³. Trotz dieser Unterschiede bei den Prozentzahlen findet jedoch das Ergebnis, daß westdeutsche Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung im Vergleich zu Hochschulabsolventen deutlich häufiger unterhalb ihres Ausbildungsniveaus eingesetzt werden, allgemeine Bestätigung (z.B. auch Tessaring 1993; Plicht et al. 1994; Büchel 1995).

Schließlich belegt Grafik 2 auch, daß nur sehr wenige Personen für ihren Arbeitsplatz unterqualifiziert sind. So sind auch die allermeisten Personen ohne besonderen Ausbildungsabschluß auf entsprechenden Arbeitsplätzen beschäftigt. Die meisten von ihnen geben an, daß sie nur einfache Tätigkeiten verrichten, für die höchstens eine kurze Einweisung erforderlich ist. Eine ganze Reihe von ihnen schafft es jedoch immerhin, auf Stellen vorzustoßen, für die eine längere Einarbeitung oder sogar besondere Lehrgänge oder Kurse nötig sind.

Grafik 3 dokumentiert schließlich die Arbeitnehmeranteile in den sechs Übereinstimmungskategorien. Auch hier wird wieder zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Westdeutschen und Ostdeutschen unterschieden.

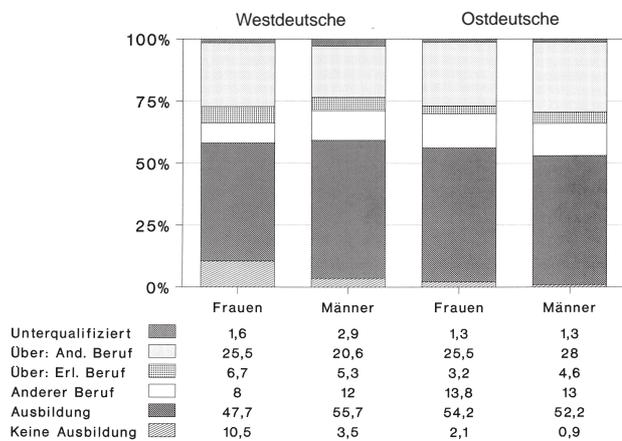
Es erweist sich als sinnvoll, nicht nur das Qualifikationsniveau, sondern auch den Qualifikationstyp mit einzubeziehen. So wären z.B. die Arbeitnehmer, deren erlernter Beruf nicht mit ihrer Tätigkeit übereinstimmt, als adäquat beschäftigt eingestuft worden. Man könnte argumentieren, daß diese Arbeitskräfte für ihre Tätigkeit eigentlich unterqualifiziert sein müßten. Diese Personen können jedoch z.T. auf Stellen tätig sein, die relativ nahe an ihrer eigentlichen Ausbildung liegen. Zudem dürften die bei der Berufsausbildung erlernten allgemeinen Qualifikationen auch für die ausgeübte Tätigkeit wichtig sein. Es kann sich hierbei auch um Personen handeln, die sich durch on-the-job-Training, Fortbildungen und Umschulungen für die neuen Aufgaben qualifiziert haben. So arbeiten in großen Unternehmen relativ viele Qualifizierte, die nicht in ihrem erlernten Beruf tätig sind. Dies spricht für betriebsspezifische Qualifikationen, die den allgemeinen beruflichen Qualifikationen sozusagen aufgesetzt werden sowie für die horizontale Dimension des betriebsinternen Arbeitsmarktsegments (Sengenberger 1987: 160ff). Zudem weisen

¹² Die Quoten kurz nach Ausbildungsende liegen z.T. sogar noch darunter (z.B. Büchel 1994), was auch durch das Ergebnis der vorliegenden Studie gestützt wird, daß ältere westdeutsche Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung deutlich häufiger von einer Überqualifikation betroffen sind als jüngere (vgl. Grafik 4 und Fußnote 16).

¹³ Einige der möglichen Ursachen dieser Diskrepanzen wurden bereits oben diskutiert (s. insbesondere Abschnitt 4).

¹⁴ Übrigens sind unter den Führungskräften auch verhältnismäßig viele Unterqualifizierte zu finden. Diese letztgenannten Ergebnisse werden hier nicht weiter dokumentiert.

Grafik 3: Die Übereinstimmung von Qualifikation und Qualifikationsanforderungen von westdeutschen und ostdeutschen Frauen und Männern



Datenbasis: Das Sozio-ökonomische Panel, Auswertungen für das Jahr 1993. Hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen. Fallzahlen für die vier Säulen von links nach rechts: 1399, 1792, 854, 997.

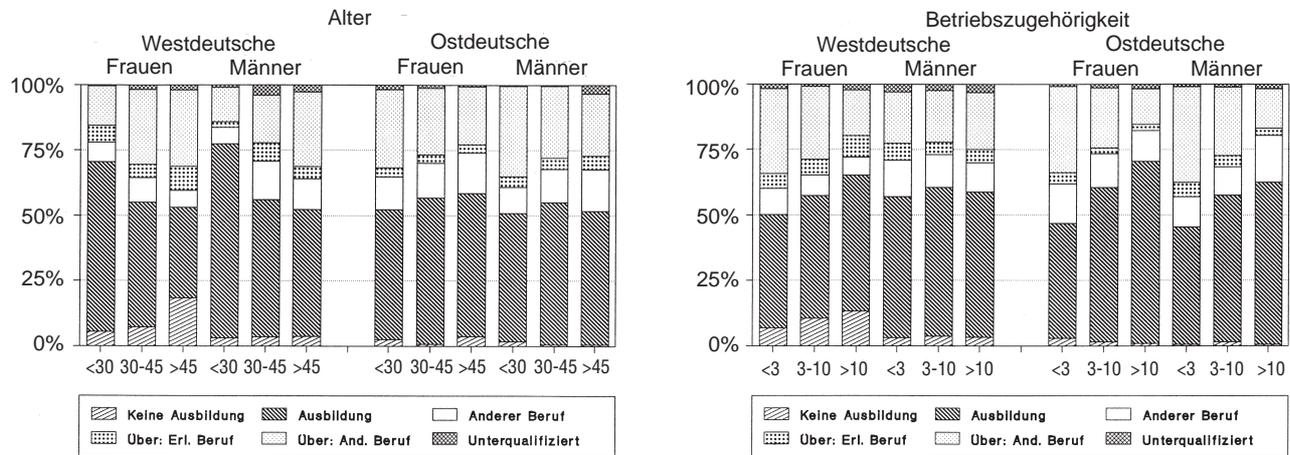
gerade Führungskräfte besonders hohe Anteile mit Qualifizierten auf, deren Tätigkeit zwar dem Ausbildungsniveau entspricht, jedoch nicht dem erlernten Beruf (vgl. auch Duncan/Hoffman 1981; Rumberger 1987)¹⁴.

Besonders wichtig ist es auch, die Überqualifizierten nach dem Qualifikationstyp zu unterteilen. Die meisten derer, die aufgrund ihres Ausbildungsniveaus überqualifiziert sind, arbeiten auf Stellen, bei denen sie ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten in relativ geringem Maße einbringen können.

Qualifizierte ostdeutsche Männer haben im Vergleich zu Westdeutschen deutlich geringere Chancen, gemäß ihrer Ausbildung eingesetzt zu werden. Auch dies ist ein Hinweis auf die Diskrepanz zwischen einer DDR-Ausbildung und den neuen Arbeitsplatzanforderungen im Zuge des Transformationsprozesses (siehe z.B. auch Tabelle 2). Nach diesen Auswertungen sind knapp 27 Prozent der westdeutschen und 33 Prozent der ostdeutschen Männer mit einer Berufsausbildung oder einem Hochschulstudium für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert. Wenn man sich lediglich auf die zertifizierten Ausbildungsabschlüsse bezieht (s.o.), so liegt der Anteil der westdeutschen überqualifizierten Männer bei 24 bzw. 22 Prozent, wobei die entsprechende Quote für Ostdeutsche weiterhin 32 bzw. 31 Prozent beträgt. Man könnte argumentieren, daß selbst diese Differenzen in Anbetracht der massiven Veränderungen in Ostdeutschland relativ gering sind. Diewald und Solga (1996) finden auch heraus, daß relativ viele ostdeutsche Erwerbspersonen ihre frühere Position (bzw. den alten Beruf) haben halten können. Es ist allerdings mit zu bedenken, daß es sich bei den hier einbezogenen Ostdeutschen in gewisser Weise um Arbeitsmarktgewinner handelt, die nicht von Arbeitslosigkeit oder einer mehr oder weniger freiwilligen (Früh-)Ausgliederung aus dem Arbeitsmarkt betroffen sind bzw. waren. Zudem legt eine Vergleichsuntersuchung für das Jahr 1989 nahe, daß es in der Deutschen Demokratischen Republik eine größere Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz gegeben hat als in der 'alten' Bundesrepublik (Szydlik 1996).

Westdeutsche qualifizierte Frauen sind, wie erwartet, einem größeren Risiko ausgesetzt, nicht adäquat beschäftigt zu sein. Eine Erklärung für die umgekehrte Relation bei Ostdeutschen könnte auch darin liegen, daß ostdeutsche Frauen, die einen

Grafik 4: Alter und Betriebszugehörigkeit



Datenbasis: Das Sozio-ökonomische Panel, Auswertungen für das Jahr 1993. Hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Großteil ihrer Kenntnisse nicht anwenden können, ein noch höheres Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen als Männer – und somit bei den Analysen nicht einbezogen sind. Zudem arbeiten ostdeutsche Frauen häufiger in Bereichen, die im Zuge des Transformationsprozesses besondere Chancen bieten (z.B. Banken und Versicherungen; s. z.B. Mayer et al. 1996)¹⁵.

In Grafik 4 wird schließlich aufgeführt, inwiefern sich die in Grafik 3 dokumentierten Übereinstimmungsanteile zwischen Alters- und Betriebszugehörigkeitsgruppen unterscheiden. Auch hierbei werden einige der oben aufgestellten Hypothesen überprüft.

Je jünger die westdeutschen Arbeitskräfte sind, umso eher stimmt ihre Ausbildung mit ihrem Arbeitsplatz überein¹⁶. Ältere westdeutsche Beschäftigte sehen sich offenbar seltener in der Lage, ihre Qualifikationen auf dem Arbeitsplatz einzusetzen. Damit wird die These bestätigt, daß die Anfälligkeit gegenüber technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen besonders groß ist, je länger die Ausbildung zurückliegt. Weitere Auswertungen zeigen, daß diese altersabhängigen Übereinstimmungsanteile auf die Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung zurückzuführen sind. Für Hochschulabsolventen lassen sich diese Trends nicht nachzeichnen.

Bei Ostdeutschen ergibt sich jedoch die genau umgekehrte Relation: hier sind es gerade die Jüngeren, die verhältnismäßig häufig überqualifiziert sind. Dies ist sicherlich problematisch, vor allem, wenn man für die Zukunft das westdeutsche Szenario unterstellt, nämlich daß der Grad der Überein-

stimmung mit dem Alter noch sinkt. Man kann jedoch auch vermuten, daß der Anteil der adäquat Beschäftigten dieser Alterskohorte tatsächlich steigen wird. Wenn eine in der DDR erworbene Ausbildung in relativ geringem Ausmaß in der 'neuen' Bundesrepublik Anwendung findet, müßten sich zusätzliche überbetriebliche und on-the-job Qualifikationen positiv auswirken¹⁷. Der vergleichsweise niedrige Anteil an älteren ostdeutschen Überqualifizierten könnte dagegen u.a. auf Vorruhestandsregelungen und Arbeitslosigkeit beruhen. Zudem dürften die jungen Ostdeutschen aufgrund ihres größeren Leistungspotentials größere Chancen als ältere Arbeitskräfte gehabt haben, in die neuen Betriebe eingestellt zu werden. Immerhin gehen kürzere Betriebszugehörigkeiten mit höheren Überqualifikationsquoten einher. Dieses Ergebnis spricht für die Hypothese, daß neue Mitarbeiter erst mit der Zeit auf ihre angemessenen Arbeitsplätze vorrücken. Daß kurzfristige Beschäftigungen eher mit redundanten Qualifikationen einhergehen, könnte aber auch auf den Jedermannsmarkt mit seinen geringen Qualifikationsanforderungen und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen hindeuten. Allerdings läßt sich dieser Trend für westdeutsche Männer kaum nachzeichnen.

Genauso weisen diese Ergebnisse nicht darauf hin, daß alle Überqualifizierten früher oder später auf einen adäquaten Arbeitsplatz gelangen würden und eine Überqualifikation lediglich ein kurzfristiges Phänomen darstellte. Immerhin sind selbst bei den Arbeitnehmern, die mehr als zehn Jahre im selben Betrieb arbeiten, immer noch bis zu über ein Viertel überqualifiziert (vgl. Sicherman 1991).

6 Ausbildung, Arbeitsplatz, Arbeitseinkommen

Wenn die Übereinstimmung von erworbenen und erforderlichen Qualifikationen aus dem Blickwinkel sozialer Ungleichheiten untersucht wird, so stellt sich insbesondere die Frage nach den Folgen der Verwertbarkeit der Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang wird hier eine der wichtigsten, wenn nicht die wichtigste Dimension arbeitsmarktgenerierter sozialer Ungleichheiten untersucht, nämlich das Arbeitseinkommen.

In Tabelle 1 wird einerseits zwischen den drei Qualifikations- und den sechs Übereinstimmungsgruppen, andererseits zwischen westdeutschen und ostdeutschen Arbeitnehmern unterschieden. Für diese Gruppen werden die Bruttostundeneinkommensmediane ermittelt¹⁸. Es zeigt sich beispielsweise,

¹⁵ Diewald und Solga (1996: 269) kommen zu dem Ergebnis, daß ostdeutsche Frauen, die sowohl 1989 als auch 1993 erwerbstätig waren, im Vergleich mit ostdeutschen Männern in diesem Zeitraum deutlich seltener in ein anderes Tätigkeitsfeld wechselten.

¹⁶ Dieses Ergebnis bestätigt andere Untersuchungen, bei denen ebenfalls eine relativ große Übereinstimmung zwischen erworbenen und erforderlichen Qualifikationen in der Bundesrepublik kurz nach Ausbildungsabschluß festgestellt wird (Büchtemann et al. 1993; Jansen 1993; Büchel 1994).

¹⁷ Wenn die unter 30jährigen noch einmal aufgespalten werden, zeigt sich, daß die 25-29jährigen (also die jungen Ostdeutschen, deren Berufsausbildung mit einer größeren Wahrscheinlichkeit in der DDR erfolgte) häufiger überqualifiziert sind als die unter 25jährigen.

¹⁸ Im Gegensatz zu den Monatsverdiensten werden dadurch sowohl mögliche Erwerbsumfangs- als auch Selektionseffekte (beispielsweise durch eine Konzentration auf Vollerwerbstätige) vermieden. Anhand der Bruttoentgelte werden die Einkommensdifferenzen erfaßt, die tatsächlich auf Arbeitsstrukturen zurückgehen und nicht etwa auf Steuer- und Abgabeneffekten beruhen (vgl. Petersen 1989: 222; Szydlík 1994).

Tabelle 1: Bruttostundeneinkommensmediane

| | Erworbene Ausbildung | | |
|----------------------------------|----------------------|--------|------------|
| | Keine Ausb. | Beruf | Hochschule |
| <i>Westdeutsche</i> | | | |
| Keine Ausbildung | 15,72 | - | - |
| Ausbildung | - | 21,04 | 36,37 |
| Anderer Beruf | - | 23,00 | 35,87* |
| Überqualifiziert: Erlerner Beruf | - | 19,23 | 30,66 |
| Überqualifiziert: Anderer Beruf | - | 18,74 | 25,12* |
| Unterqualifiziert | # | 30,66 | - |
| <i>Ostdeutsche</i> | | | |
| Keine Ausbildung | 11,50* | - | - |
| Ausbildung | - | 13,88 | 20,70 |
| Anderer Beruf | - | 13,03 | 19,42* |
| Überqualifiziert: Erlerner Beruf | - | 11,76 | 17,25* |
| Überqualifiziert: Anderer Beruf | - | 11,56 | 14,37 |
| Unterqualifiziert | # | 19,07* | - |

Datenbasis: Das Sozio-ökonomische Panel, Auswertungen für das Jahr 1993. Hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen. '-' = Kombination nicht möglich. '#' = Fallzahl < 10. '*' = Fallzahl < 30.

daß der mittlere westdeutsche Arbeitnehmer, der weder über eine Berufsausbildung noch über einen Hochschulabschluß verfügt und gleichzeitig auf einem Arbeitsplatz beschäftigt ist, der eine solche Qualifikation auch nicht voraussetzt, 15,72 DM pro Stunde verdient.

Die oben aufgestellten Hypothesen werden bestätigt. Die Arbeitseinkommen hängen nicht nur vom Ausbildungsniveau ab, sondern insbesondere auch von der Arbeitsmarktposition der Beschäftigten. Wer für seine Stelle überqualifiziert ist, erreicht aufgrund dieser deskriptiven Auswertungen ein bis zu 45 Prozent geringeres Entgelt als jemand mit einer ähnlichen Ausbildung, der jedoch eine Übereinstimmung von erworbenen und erforderlichen Qualifikationen aufweist (z.B. 21,04-18,74 und 36,37-25,12). Im Vergleich mit Unterqualifizierten ergeben sich sogar noch größere Unterschiede (z.B. 30,66-18,74 bzw. 19,07-11,56).

Es zeigt sich aber auch, daß für die Arbeitseinkommen nicht nur der Arbeitsplatz bedeutsam ist. Je nach Ausbildung erreichen die Beschäftigten auf Stellen mit ähnlichen Arbeitsplatzanforderungen unterschiedlich hohe Entgelte. Überqualifizierte Westdeutsche mit einem Berufsabschluß verdienen über 20 Prozent mehr als adäquat eingesetzte Personen, die über keinen Ausbildungsabschluß verfügen; bei Hochschulabsolventen beträgt die Differenz sogar bis zu 46 Prozent (19,23-15,72 bzw. 30,66-21,04). Dies spricht nicht zuletzt für das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell und bestätigt die Ergebnisse anderer Untersuchungen: die über die erforderliche Qualifikation hinausgehenden Ausbildungsjahre bringen ebenfalls Renditen – allerdings nicht in demselben Maße wie bei einer adäquaten Beschäftigung (z.B. 15,72 vs. 18,74 vs. 21,04).

Die empirischen Auswertungen belegen schließlich auch die These, daß eine über die Arbeitsplatzanforderungen hinausgehende Ausbildung ein höheres Entgelt mit sich bringt, wenn die ausgeübte Tätigkeit immerhin noch mit dem Qualifika-

tionstyp übereinstimmt. Je mehr Kenntnisse angewendet werden können, umso höher ist das Arbeitseinkommen.

Die Tabellen 2 und 3 dokumentieren die Ergebnisse multivariater Einkommenschätzungen (OLS). Die abhängige Variable ist der Logarithmus der Bruttostundenentgelte¹⁹. Anhand von Tabelle 2 soll überprüft werden, welchen Einfluß eine (Nicht-)Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz hat, wenn eine Reihe von individuellen produktivitätsrelevanten Merkmalen (Humankapitalvariablen) kontrolliert werden. Mit Tabelle 3 wird schließlich untersucht, inwiefern die Bedeutung der Ausbildung für das Arbeitseinkommen vom Arbeitsplatz abhängt, auf dem man beschäftigt ist. Mit anderen Worten: bringen Humankapitalinvestitionen auch dann Renditen, wenn die entsprechenden Kenntnisse und Fähigkeiten kaum eingesetzt werden, bzw. umgekehrt: werden die tatsächlichen Renditen von adäquat eingesetzten Arbeitnehmern generell unterschätzt, wenn man auch die Überqualifizierten einbezieht?

Die Ergebnisse der deskriptiven Auswertungen werden durch die multivariaten Analysen bestätigt. Für alle vier Personengruppen, für ostdeutsche und westdeutsche Frauen und Männer spielt es eine große Rolle, ob man auf einem adäquaten Arbeitsplatz beschäftigt ist oder nicht. Tabelle 2 belegt, daß Überqualifizierte bis zu 18 Prozent weniger verdienen als adäquat Beschäftigte. Die geringere Verwertbarkeit der erworbenen Kenntnisse führt offenbar zu deutlich geringeren Entgelten. Die Übereinstimmung von erworbenen und erforderlichen Qualifikationen stellt somit eine wichtige Ursache für soziale Ungleichheiten dar.

Tabelle 2: Bruttostundenentgelte und Ausbildungsadäquanz

| | Westdeutsche | | Ostdeutsche | |
|--------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | Frauen | Männer | Frauen | Männer |
| Konstante | 1.8235*** (0.0848) | 2.4737*** (0.0544) | 2.0840*** (0.1068) | 2.7024*** (0.0791) |
| Ausbildung | 0.0633*** (0.0047) | 0.0636*** (0.0024) | 0.0796*** (0.0057) | 0.0476*** (0.0037) |
| Berufserfahrung | 0.0263*** (0.0040) | 0.0378*** (0.0028) | -0.0038 (0.0053) | 0.0064 (0.0044) |
| (Berufserfahrung) ² | -0.0005*** (0.0001) | -0.0007*** (0.0001) | 0.0002* (0.0001) | -0.0001 (0.0001) |
| Betriebszugeh. | 0.0079*** (0.0017) | 0.0037*** (0.0009) | 0.0056*** (0.0016) | -0.0011 (0.0012) |
| Arbeitszeit | 0.0022** (0.0010) | -0.0118*** (0.0009) | -0.0145*** (0.0015) | -0.0158*** (0.0012) |
| Unqualifiziert | -0.1184*** (0.0435) | -0.1305*** (0.0400) | 0.0223 (0.1027) | |
| Anderer Beruf | -0.0178 (0.0422) | 0.0699*** (0.0223) | -0.0672* (0.0394) | -0.0158 (0.0310) |
| Über: Erl. Beruf | -0.0863* (0.0452) | -0.0088 (0.0306) | -0.1229* (0.0734) | -0.1253*** (0.0481) |
| Über: And. Beruf | -0.1708*** (0.0293) | -0.0526*** (0.0184) | -0.1817*** (0.0320) | -0.1332*** (0.0248) |
| Unterqualifiziert | 0.0798 (0.0963) | 0.1802*** (0.0415) | 0.2780*** (0.1042) | 0.1904** (0.0900) |
| R ² | 26.29 | 45.40 | 31.91 | 31.08 |
| n | 1192 | 1605 | 782 | 905 |

Datenbasis: Das Sozio-ökonomische Panel, Auswertungen für das Jahr 1993. Kein Hochrechnungsfaktor, eigene Berechnungen. Abhängige Variable: Logarithmus der Bruttostundenentgelte. Regressionskoeffizient signifikant zum *** < 0.01, ** < 0.05 und * < 0.1-Niveau. Standardfehler in (). Referenzgruppe: Qualifiziert.

¹⁹ Die Formel lautet: $\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 E + \beta_3 E^2 + \beta_4 T + \beta_5 H + \beta_6 F + u$. 'S' steht für die Dauer der Schul- und Berufsausbildung in Jahren (schooling), 'E' für die Berufserfahrungsjahre (experience), 'E²' für den entsprechenden quadrierten Term, 'T' für die Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren (tenure), 'H' für die Wochenarbeitszeit in Stunden (hours worked) und 'F' für die Übereinstimmungsvariablen (fit). 'u' ist der Störterm der Regression, und $\beta_0, \beta_1, \beta_2$, etc. stellen die zu schätzenden Parameter dar.

Tabelle 3: Bruttostundenentgelte: Adäquate vs. inadäquate Beschäftigung

| | Westdeutsche | | Ostdeutsche | |
|--------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | Adäquat | Inadäquat | Adäquat | Inadäquat |
| Konstante | 2.1188*** (0.0602) | 2.2185*** (0.0874) | 2.4191*** (0.0931) | 2.5334*** (0.0936) |
| Ausbildung | 0.0715*** (0.0027) | 0.0568*** (0.0043) | 0.0712*** (0.0044) | 0.0459*** (0.0046) |
| Berufserfahrung | 0.0297*** (0.0030) | 0.0217*** (0.0044) | 0.0055 (0.0046) | -0.0019 (0.0051) |
| (Berufserfahrung) ² | -0.0006*** (0.0001) | -0.0004*** (0.0001) | -0.0000 (0.0001) | 0.0001 (0.0001) |
| Betriebszugeh. | 0.0074*** (0.0011) | 0.0074*** (0.0014) | 0.0005 (0.0012) | 0.0054*** (0.0017) |
| Weiblich | -0.2213*** (0.0183) | -0.3224*** (0.0253) | -0.1549*** (0.0231) | -0.2058*** (0.0259) |
| Arbeitszeit | -0.0043*** (0.0009) | -0.0000 (0.0010) | -0.0169*** (0.0014) | -0.0128*** (0.0013) |
| R ² | 44.16 | 33.55 | 30.56 | 23.73 |
| n | 1625 | 1110 | 935 | 728 |

Datenbasis: Das Sozio-ökonomische Panel, Auswertungen für das Jahr 1993. Kein Hochrechnungsfaktor, eigene Berechnungen. Abhängige Variable: Logarithmus der Bruttostundenentgelte. Regressionskoeffizient signifikant zum *** < 0.01-Niveau. Standardfehler in ().

Gleichzeitig zeigt sich auch hier, daß eine weitere Differenzierung der Überqualifizierten nicht nur bei den Anteilen, sondern auch bei den Einkommen zu genaueren Ergebnissen führt. Wer seine erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten noch in relativ großem Maße verwenden kann, verdient deutlich mehr, als wenn dies nicht der Fall ist.

Dabei ergeben sich zwischen Ostdeutschen und Westdeutschen interessante Unterschiede: Die Verdienstdifferenzen zwischen einer adäquaten und einer inadäquaten Beschäftigung sind für Ostdeutsche z.T. deutlich größer als für Westdeutsche, was wiederum auf geringere Verwertbarkeiten einer DDR-Ausbildung unter den veränderten Bedingungen hindeutet (siehe auch Tabelle 3). Westdeutsche qualifizierte Männer, deren Tätigkeit nicht ihrem erlernten Beruf entspricht, verdienen tatsächlich mehr als adäquat eingesetzte Qualifizierte. Dieses Ergebnis könnte darauf zurückzuführen sein, daß es sich bei diesen westdeutschen Männern oftmals um Führungskräfte handelt.

Eine Überqualifikation führt generell besonders für Frauen zu niedrigeren Arbeitseinkommen. Damit ergibt sich im Zusammenhang mit den vorher aufgeführten Ergebnissen insbesondere für westdeutsche erwerbstätige Frauen eine doppelte Benachteiligung: einerseits sind sie häufiger nicht adäquat beschäftigt, andererseits geht dieser inadäquate Arbeitsplatz mit höheren Verdiensteinbußen einher.

Zahlt sich eine höhere Qualifikation überhaupt aus, wenn man nicht auf einem entsprechenden Arbeitsplatz tätig ist? Aufgrund der in Tabelle 3 dokumentierten Ergebnisse ist diese Frage mit Ja zu beantworten. Wenn für die adäquat und inadäquat Beschäftigten separate Modelle geschätzt werden, stellt sich heraus, daß eine höhere Ausbildung auch dann ein höheres Entgelt bringt, wenn man für seine Tätigkeit überqualifiziert ist²⁰. Allerdings zeigt sich ebenso, daß die Rendi-

²⁰ Beim letztgenannten Modell sind die Unterqualifizierten nicht enthalten; es handelt sich also ausschließlich um die Überqualifizierten.

te deutlich unterhalb der von adäquat Beschäftigten liegt. Aufgrund dieser Ergebnisse wird auch deutlich, daß die üblichen etwa sechsprozentigen Renditen pro Ausbildungsjahr in Wirklichkeit einen Mittelwert zwischen den deutlich höheren Zuwächsen für adäquat Beschäftigte und den deutlich niedrigeren Renditen für inadäquat eingesetzte Arbeitnehmer darstellen.

7 Schlußbemerkungen

Die empirischen Analysen haben für die Bundesrepublik Deutschland deutliche Diskrepanzen zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz ergeben. Demnach stufen sich insgesamt etwa 30 Prozent der deutschen qualifizierten Arbeitnehmer – bzw. etwa ein Viertel der westdeutschen und 30 Prozent der ostdeutschen Arbeitskräfte mit einer zertifizierten Berufsausbildung – als überqualifiziert ein (die entsprechende Quote für westdeutsche Hochschulabsolventen liegt bei 17 Prozent). Die meisten von ihnen können ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten kaum anwenden (es hat sich gezeigt, daß es sinnvoll ist, zwischen Qualifikationsniveau und -typ zu unterscheiden).

Ältere westdeutsche Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung sind – im Gegensatz zu ostdeutschen Beschäftigten – häufiger von einer Nichtübereinstimmung zwischen erworbenen und erforderlichen Qualifikationen betroffen als jüngere. Dieses Ergebnis weist auf die Bedeutung von technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen hin. Längere Betriebszugehörigkeiten führen hingegen zu einer Abnahme der inadäquaten Beschäftigung. Dies spricht für die Relevanz von internen Karriereleitern. Demnach wird ein Teil der Beschäftigten zunächst unterhalb ihres Ausbildungsniveaus eingesetzt, wobei später eine Beförderung auf eine angemessene Stelle erfolgt. In diesem Zusammenhang dürften entsprechende Längsschnittanalysen weitergehende Erkenntnisse über diese Prozesse ermöglichen (vgl. z.B. Spilerman/Lunde 1991).

Redundante Qualifikationen stellen für die Volkswirtschaft, für die Betriebe und die Individuen Investitionen dar, aus denen relativ geringe Erträge erzielt werden. Die (Nicht-)Übereinstimmung zwischen erworbenen und erforderlichen Qualifikationen ist eine wichtige Ursache für soziale Ungleichheiten. Überqualifizierte erreichen zwar auf einem ähnlichen Arbeitsplatz ein höheres Einkommen als adäquat (also weniger gut) Ausgebildete – ihre zusätzlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zahlen sich also auch weiterhin aus. Wer für seine Tätigkeit überqualifiziert ist, erhält jedoch deutlich weniger als jemand, der mit einer ähnlichen Ausbildung adäquat beschäftigt ist. Dabei macht es einen großen Unterschied, ob man als Überqualifizierter immerhin noch einen größeren Teil seiner Fähigkeiten und Kenntnisse einsetzen kann oder nicht. Je umfangreicher die redundanten Qualifikationen sind, umso größer sind die Verdienstverluste. Damit werden die entsprechenden theoretischen Annahmen sowie die Ergebnisse US-amerikanischer Untersuchungen auch für die Bundesrepublik Deutschland bestätigt.

Ganz allgemein ist festzustellen, daß es eher der Mangel an anspruchsvollen *Arbeitsplätzen* als der an qualifizierten *Arbeitskräften* ist, der zu redundanten beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten führt – was regionale bzw. berufsspezifische Engpässe natürlich nicht ausschließt. Es gibt insgesamt mehr Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung als Stellen, die eine solche Qualifikation erfordern. Dies kann jedoch nicht zu dem Vorschlag führen, daß man eine bessere Übereinstimmung zwischen erworbenen und erforderlichen Qualifikationen

einfach erreichen könnte, indem man weniger ausbilden würde. Im Gegenteil. Ein hohes Ausbildungsniveau ist für die (internationale) Wettbewerbsfähigkeit und insbesondere für die Fähigkeit, technologische und arbeitsorganisatorische Innovationen möglichst schnell im Produktionsprozeß umsetzen zu können, unabdingbar. Wenn man anspruchsvolle Arbeitsplätze in größerem Ausmaß schaffen möchte, kann dies nur gelingen, wenn die entsprechenden Qualifikationen zur Verfügung stehen.

Das Problem der inadäquaten Beschäftigung ist – zumindest für Westdeutsche mit einer Berufsausbildung – für Jüngere weniger groß als für Ältere. Standardisierte berufliche Qualifikationen werden den neuen Anforderungen umso weniger gerecht, je länger ihr Erwerb zurückliegt. Diese Ergebnisse verweisen auf die Bedeutung von Weiterbildungen und Umschulungen, und zwar insbesondere für Arbeitskräfte in kleinen Firmen. Solche Qualifizierungen sollten möglichst betriebsnah erfolgen (s. z.B. die Untersuchung von Hofbauer/Dadzio 1987). Den eingeschränkten Weiterbildungskapazitäten von Klein- und Mittelbetrieben könnte z.B. mit über- und zwischenbetrieblichen Verbundeinrichtungen begegnet werden, die sich am dualen System der Ausbildung von Lehrlingen in anerkannten Ausbildungsberufen orientieren (vgl. Widmaier 1991).

Personen mit einer Berufsausbildung haben eine deutlich geringere Chance als Hochschulabsolventen, eine angemessene Tätigkeit auszuüben. Der oft beklagte Trend zur Hochschulausbildung mit dem damit einhergehenden Facharbeitermangel mag auch hierauf zurückgehen. Da gleichzeitig immer mehr Auszubildende nach der Lehre arbeitslos werden, dürften Maßnahmen wie eine Ausweitung von BaFöG-Zahlungen auf Lehrlinge weniger greifen. Das Ziel müßte es eher sein, die Attraktivität der Berufsausbildung über eine größere Bereitstellung attraktiver Arbeitsplätze zu erhöhen. Man könnte argumentieren, daß höhere Arbeitsplatzanforderungen aufgrund der fortschreitenden Verschlankung der bundesdeutschen Produktion und Dienstleistungen zumindest zu einer größeren Übereinstimmung zwischen erworbenen und erforderlichen Qualifikationen führen dürften. Allerdings geht die entsprechend größere Ausbildungsadäquanz nicht zuletzt mit einer deutlichen Verminderung von Arbeitsplätzen einher. Insofern sind für die Schaffung attraktiver Arbeitsplätze insbesondere unternehmerische bzw. technologische Innovationen erfolgversprechend, die zu marktfähigen Produkten führen.

8 Literatur

Becker, Gary S. (1964; 1975): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York, London: Columbia University Press (2. Aufl.)

Becker, Rolf / Ekkart Zimmermann (1995): Statusinkonsistenz im Lebensverlauf – Eine Längsschnittstudie über Statuslagen von Männern und Frauen in den Kohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 24, 5: 358-373

Bills, David B. (1992): The Mutability of Educational Credentials as Hiring Criteria – How Employers Evaluate Atypically Highly Credentialed Job Candidates. In: *Work and Occupations*, 19, 1: 79-95

Blossfeld, Hans-Peter (1985): Berufseintritt und Berufsverlauf – Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 18, 2: 177-197

Blossfeld, Hans-Peter / Karl Ulrich Mayer (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland – Eine empirische Überprüfung der Segmentierungstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 40: 262-283

Brüderl, Josef / Thomas Hinz / Monika Jungbauer-Gans (1995): Münchner Soziologinnen und Soziologen im Beruf. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 18, 4: 328-345 (siehe auch die anderen Aufsätze in diesem Band)

Büchel, Felix (1994): Overqualification at the Beginning of a Non Academic Working Career – The Efficiency of the German Dual System under Test. In: *Konjunkturpolitik*, 40, 3-4: 342-368

Büchel, Felix (1995): Unterwertige Beschäftigung in Ostdeutschland – Erste Informationen zu Größenordnungen und Entwicklungstendenzen. In: Beer, Doris / Christian Brinkmann / Axel Deeke / Sabine Schenk (Hrsg.), *Empirische Arbeitsmarktforschung zur Transformation in Ostdeutschland*. SAMF-Arbeitspapier 1995-4: 187-195

Büchel, Felix / Wenzel Matiaske (1995): Die Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung bei Berufsanfängern mit Fachhoch- und Hochschulabschluß. Diskussionspapier 1995/10 der Wirtschaftswissenschaftlichen Dokumentation, Technische Universität Berlin

Büchtemann, Christoph F. / Jürgen Schupp / Dana J. Soloff (1993): Übergänge von der Schule in den Beruf – Deutschland und USA im Vergleich. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 26, 4: 507-520

Clogg, Clifford C. / James W. Shockey (1984): Mismatch Between Occupation and Schooling: A Prevalence Measure, Recent Trends and Demographic Analysis. In: *Demography*, 21, 2: 235-257

Diewald, Martin / Heike Solga (1996): Ordnung im Umbruch? Strukturwandel, berufliche Mobilität und Stabilität im Transformationsprozeß. In: Clausen, Lars (Hrsg.), *Gesellschaften im Umbruch – Verhandlungen des 27. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Halle an der Saale 1995*. Frankfurt/Main, New York: Campus, 259-274

Doeringer, Peter B. / Michael J. Piore (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Heath

Duncan, Greg J. / Saul D. Hoffman (1981): The Incidence and Wage Effects of Overeducation. In: *Economics of Education Review*, 1, 1: 75-86

Halaby, Charles N. (1994): Overeducation and Skill Mismatch. In: *Sociology of Education*, 67, 1: 47-59

Hartog, Joop / Hessel Oosterbeek (1988): Education, Allocation and Earnings in the Netherlands: Overschooling? In: *Economics of Education Review*, 7, 2: 185-194

Hofbauer, Hans / Werner Dadzio (1987): Mittelfristige Wirkungen beruflicher Weiterbildung – Die berufliche Situation von Teilnehmern zwei Jahre nach Beendigung der Maßnahme. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 20, 2: 129-141

iwd (Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft) (1994): *Akademiker-Beschäftigung – Ein Fünftel unter Niveau*. 20, 30: 4-5

Jansen, Rolf (1993): Ausbildung und Beschäftigung: Berufseinstimmung und Wechselprozesse. In: Jansen, Rolf / Friedemann Stooß (Hrsg.), *Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland. Ein Überblick über die BiBB/IAB-Erhebung 1991/92*. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung, 24-43

Jovanovic, Boyan (1979): Job Matching and the Theory of Turnover. In: *Journal of Political Economy*, 87: 972-990

Kalleberg, Arne / Aage B. Sørensen (1973): The Measurement of the Effects of Overtraining on Job Attitudes. In: *Sociological Methods and Research*, 2: 215-238

Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie – Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/Main, New York: Campus

Mayer, Karl Ulrich / Martin Diewald / Heike Solga (1996): Processes of Social Exclusion and Inclusion on the Labor Market in the Transformation of East Germany. European Science Foundation Conference on 'Social Exclusion and Social Integration in Europe: Theoretical and Policy Perspectives on Poverty and Inequality'. Blarney (Irland), 26.-31. März (Manuskript)

- Meulemann, Heiner (1985): Statusinkonsistenz und Sozialbiographie: Eine Forschungsperspektive für die Analyse der Mehrdimensionalität moderner Sozialstrukturen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37: 461-477
- Mincer, Jacob (1974): *Schooling, Experience, and Earnings*. New York, London: Columbia University Press
- Petersen, Trond (1989): The Earnings Function in Sociological Studies of Earnings Inequality: Functional Form and Hours Worked. In: *Research in Social Stratification and Mobility*, 8: 221-250
- Petersen, Trond / Seymour Spilerman (1990): Job Quits from an Internal Labor Market. In: Mayer, Karl Ulrich / Nancy Brandon Tuma: *Event History Analysis in Life Course Research*. University of Wisconsin Press, 69-95
- Plicht, Hannelore / Karen Schober / Franziska Schreyer (1994): Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen – Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensus 1985 bis 1991. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 27, 3: 177-204
- Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel (1993): Zehn Jahre Sozio-ökonomisches Panel (SOEP). In: *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 62, 1/2: 27-42
- Rumberger, Russel W. (1987): The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings. In: *Journal of Human Resources*, 2, 1: 24-50
- Schupp, Jürgen / Gert Wagner (1991): Die Ost-Stichprobe des Sozio-ökonomischen Panels - Konzept und Durchführung der „SOEP-Basiserhebung 1990“ in der DDR. In: Projektgruppe „Das Sozio-ökonomische Panel“, *Lebenslagen im Wandel: Basisdaten und -analysen zur Entwicklung in den Neuen Bundesländern*. Frankfurt/Main, New York: Campus, 25-41
- Schwarze, Johannes (1993): Qualifikation, Überqualifikation und Phasen des Transformationsprozesses – Die Entwicklung der Lohnstruktur in den neuen Bundesländern. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 211, 1/2: 90-107
- Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten – Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt/Main, New York: Campus
- Shockey, James W. (1989): Overeducation and Earnings: A Structural Approach to Differential Attainment in the U.S. Labor Force (1970-1982). In: *American Sociological Review*, 54, 5: 856-864
- Sicherman, Nachum (1991): „Overeducation“ in the Labor Market. In: *Journal of Labor Economics*, 9, 2: 101-122
- Sørensen, Aage B. / Arne L. Kalleberg (1974): *Jobs, Training, and Attitudes of Workers*. Institute for Research on Poverty, University of Wisconsin-Madison. Discussion Paper 204-74
- Sørensen, Aage B. (1983): Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 12, 3: 203-224
- Spilerman, Seymour / Tormod Lunde (1991): Features of Educational Attainment and Job Promotion Prospects. In: *American Journal of Sociology*, 97, 3: 689-720
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1994): *Statistisches Jahrbuch 1994 für die Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: Metzler-Poeschel
- Szydlik, Marc (1990): Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland – Eine empirische Analyse mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels, 1984-1988. Berlin: Edition Sigma
- Szydlik, Marc (1994): Incomes in a Planned and a Market Economy: The Case of the German Democratic Republic and the 'Former' Federal Republic of Germany. In: *European Sociological Review*, 10, 3: 199-217
- Szydlik, Marc (1996): Die Übereinstimmung von erworbenen und erforderlichen Qualifikationen in den Vereinigten Staaten von Amerika, der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik. Projektbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft
- Tessaring, Manfred (1993): Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven – Ein Beitrag zur gegenwärtigen Diskussion. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 26, 2: 131-161
- Thurow, Lester C. (1975): *Generating Inequality*. New York: Basic Books
- U.S. Department of Labor (1972): *Handbook for Analyzing Jobs*. Washington D.C.: GPO
- Widmaier, Ulrich (1991): Segmentierung und Arbeitsteilung – Die Arbeitsmarktpolitik der Bundesrepublik Deutschland in der Diskussion. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament*, B 34-35, 16. August, 14-25
- Witte, James C. / Arne L. Kalleberg (1995): Matching Training and Jobs: The Fit Between Vocational Education and Employment in the German Labor Market. In: *European Sociological Review*, 11, 3: 293-317
- Witzel, Andreas (1993): Nach der Berufsausbildung – Arbeiten im erlernten Beruf? In: Leisering, Lutz / Birgit Geissler / Ulrich Mergener / Ursula Rabe-Kleberg (Hrsg.): *Moderne Lebensläufe im Wandel: Beruf – Familie – Soziale Hilfen – Krankheit*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 47-60