



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1|2020 IAB Hessen

Adäquat beschäftigt? Formale Überqualifizierung von
Beschäftigten in Hessen

Carola Burkert, Peter Schaade

Adäquat beschäftigt? Formale Überqualifizierung von Beschäftigten in Hessen

Carola Burkert (IAB Hessen), Peter Schaade (IAB Hessen)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Zusammenfassung | 5 |
| 1 Einleitung und Problemlage | 7 |
| 2 Daten und Definitionen..... | 8 |
| 3 Jeder fünfte Arbeitnehmer in Hessen ist formal überqualifiziert beschäftigt | 10 |
| 4 Frauen sind häufiger formal überqualifiziert | 14 |
| 5 Überqualifizierung – deutliche Unterschiede nach Wirtschaftsabschnitten | 17 |
| 6 Überqualifizierung – deutliche Geschlechterunterschiede nach Berufen | 19 |
| 7 Ausländer sind häufiger formal überqualifiziert..... | 21 |
| 8 30- bis unter 50-Jährige sind häufiger formal überqualifiziert | 24 |
| 9 Fazit | 26 |
| Literatur | 28 |
| Anhang | 30 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|--------------|---|----|
| Abbildung 1: | Überqualifiziert Beschäftigte in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten | 13 |
| Abbildung 2: | Überqualifiziert beschäftigte Männer und Frauen in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten | 16 |
| Abbildung 3: | Überqualifizierte Deutsche und Ausländer in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten | 23 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|------------|---|----|
| Tabelle 1: | Unterqualifiziert, überqualifiziert und adäquat qualifiziert Beschäftigte nach formaler Qualifikation und Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit | 10 |
| Tabelle 2: | Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Qualifikationen und Geschlecht | 14 |
| Tabelle 3: | Formales Qualifikationsniveau der Beschäftigten nach Geschlecht | 15 |
| Tabelle 4: | Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten und Geschlecht .. | 18 |
| Tabelle 5: | Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Berufshauptgruppen und Geschlecht | 20 |
| Tabelle 6: | Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Qualifikationen und Nationalität..... | 21 |
| Tabelle 7: | Formales Qualifikationsniveau von Beschäftigten nach Nationalität..... | 22 |
| Tabelle 8: | Formal überqualifiziert beschäftigte Männer und Frauen nach Qualifikationen und Altersgruppen..... | 25 |
| Tabelle 9: | Formales Qualifikationsniveau der beschäftigten Männer und Frauen nach Altersgruppen | 26 |

Anhang

| | | |
|----------------|---|----|
| Tabelle A 1: | Überqualifiziert, unterqualifiziert und adäquat Beschäftigte sowie Arbeitslosenquoten in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten | 30 |
| Tabelle A 2: | Überqualifiziert, unterqualifiziert und adäquat Beschäftigte sowie Arbeitslosenquoten in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten, nach Geschlecht | 31 |
| Tabelle A 3: | Überqualifiziert, unterqualifiziert und adäquat Beschäftigte sowie Arbeitslosenquoten in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten, nach Nationalität..... | 32 |
| Tabelle A 4: | Überqualifiziert, unterqualifiziert und adäquat Beschäftigte sowie Arbeitslosenquoten in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten, nach Altersgruppen | 33 |
| Abbildung A 1: | Formale Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten | 35 |
| Abbildung A 2: | Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten der Beschäftigten in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten..... | 36 |

Zusammenfassung

Formal überqualifiziert beschäftigt bedeutet, dass die formale Qualifikation (z. B. mit anerkannt abgeschlossener Berufsausbildung oder mit Hochschulabschluss) höher ist, als es das Anforderungsniveau der aktuell ausgeübten Tätigkeit erfordert. In Hessen ist jeder fünfte Arbeitnehmer formal überqualifiziert beschäftigt. Beschäftigte mit höheren Abschlüssen sind häufiger formal überqualifiziert und somit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt als jene mit mittleren Abschlüssen. Allerdings sind innerhalb von Hessen deutliche regionale Disparitäten der Überqualifiziertenanteile zu verzeichnen. Aber auch zwischen Frauen und Männern gibt es Unterschiede: Während 19,5 Prozent der männlichen Beschäftigten formal überqualifiziert sind, liegt dieser Anteil bei Frauen mit 21,2 Prozent um knapp 2 Prozentpunkte höher. Diese Unterschiede treten noch deutlicher auf, wenn man die formale Überqualifizierung nach Wirtschaftsabschnitten und Berufen betrachtet. Ausländer sind häufiger formal überqualifiziert beschäftigt als Deutsche und auch die Beschäftigten der Altersgruppe der 30- bis unter 50-Jährigen ist häufiger formal überqualifiziert als jene der Altersgruppen unter 30 Jahre und über 50 Jahre.

Keywords

Adäquate Beschäftigung, Hessen, Qualifikationsanforderungen, regionale Disparität, Überqualifikation, Unterqualifikation

Danksagung

Wir bedanken uns bei Uwe Harten, Klara Kaufmann und Gabriele Wydra-Somaggio für wertvolle Hinweise und Kommentare, insbesondere bei Basha Vicari für den fachlichen Austausch sowie die Idee und Vorlage. Bei Annette Röhrig bedanken wir uns für die formale Unterstützung.

1 Einleitung und Problemlage

Nicht jeder Beschäftigte am Arbeitsmarkt übt eine Tätigkeit aus, die seiner formalen Qualifikation entspricht.¹ Z. B. kann die Diplom-Pädagogin als Erzieherin arbeiten oder der Bäcker als Helfer in der Lagerlogistik. Es gibt also Akademiker, die als Facharbeiter oder Fachkräfte, die als Helfer arbeiten – diese Personen sind formal überqualifiziert. Dies bedeutet, dass der individuelle Berufsabschluss höher ist, als es das Anforderungsniveau der auszuübenden beruflichen Tätigkeit erfordert.

Formal überqualifiziert Beschäftigte üben somit eine ausbildungsinadäquate Tätigkeit aus. Allgemein betrachtet bedeuten ausbildungsinadäquate Tätigkeiten im Arbeitsmarktkontext, dass Tätigkeiten ausgeübt werden, die nicht den formalen Qualifikationen entsprechen. Neben der formalen Überqualifizierung kann noch das Phänomen einer formalen Unterqualifizierung (Bauer/Rulff/Tamminga 2018) auftreten, das eine überwertige Beschäftigung beschreibt – eine ausgeübte Tätigkeit erfordert grundsätzlich eine formal höherwertigere Qualifikation als jene, die der Beschäftigte aufweist. Die vorliegende Analyse konzentriert sich überwiegend auf formal überqualifiziert Beschäftigte.

Bisherige empirische Ergebnisse sowie Gründe und Folgen der formalen Überqualifizierung

Bisherige empirische Ergebnisse (Reichelt/Vicari 2014, 2015a, 2015b; Kracke 2016; Vicari/Reichelt 2017) für den Bund zeigen, dass das Ausmaß unterwertiger Beschäftigung bzw. formaler Überqualifizierung sehr unterschiedlich ausgeprägt ist in Abhängigkeit von der Wirtschaftskraft, den industriellen Strukturen, den Verdienstmöglichkeiten in den regionalen Arbeitsmärkten und dem Bildungsstand. Im Bund liegt der Anteil von formal überqualifiziert Beschäftigten bei 15 Prozent (2012), wobei Frauen etwas weniger häufig formal überqualifiziert sind als Männer. Auch regional sind deutliche Disparitäten zu verzeichnen: Vor allem in den ostdeutschen Kreisen gibt es einen hohen Anteil überqualifiziert Beschäftigter, und es sind vor allem ältere Arbeitnehmer, die eine unterwertige Beschäftigung ausüben, da sie ihre Ausbildung in der Regel vor der Wende abgeschlossen haben und dem Strukturwandel ausgesetzt sind. Im Durchschnitt sind Ausländer im Bund seltener unterwertig beschäftigt, was die Autoren auf deren insgesamt niedriges Qualifikationsniveau (50 Prozent haben keine abgeschlossene oder anerkannte Berufsausbildung) zurückführen, aber innerhalb der Qualifikationsstufen zeigt sich, dass Ausländer deutlich häufiger unterwertig beschäftigt sind.

Potenzielle Folgen einer unterwertigen Beschäftigung können unerfüllte Bildungsrenditen (finanzielle Abschläge) (Kracke/Reichelt/Vicari 2018) sowie eine gefühlte Unterforderung und geringere Lebenszufriedenheit (Ueno/Krause 2018) sein. Gegenüber adäquat Beschäftigten sinken langfristig auch die Karrierechancen, da die unterwertige Beschäftigung als negatives Signal wahrgenommen werden kann, welches den Wiedereinstieg in eine adäquate Tätigkeit erschwert (Pollmann-Schult/Büchel 2002). Aus volkswirtschaftlicher Sicht kann unterwertige Beschäftigung als Fehlallokation von Ressourcen betrachtet werden, welche einen ineffizienten Einsatz von staatlichen Bildungsausgaben und vergeudete Wertschöpfungspotenziale bedeutet (Boll/Leppin 2014). Allerdings gibt es auch Gründe, die aus Sicht der Beschäftigten für die Aufnahme einer Beschäftigung

¹ Zwecks der besseren Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet, gemeint sind aber Frauen und Männer.

unterhalb der Qualifikation sprechen können: z. B. geregeltere Arbeitszeiten, eine bessere Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf, eine körperlich weniger belastende Tätigkeit sowie eine höhere Entlohnung in einem anderen Beruf (Reichelt/Vicari 2014). In Abhängigkeit von der Wirtschaftsstruktur einer Region mag es manchmal schwierig sein, eine Tätigkeit adäquat zur Ausbildung zu finden. Daher kann die Suche nach einer ausbildungsfremden Tätigkeit eine Strategie sein, um Arbeitslosigkeit zu beenden oder durch die Tatsache begründet sein, dass beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach Erwerbsunterbrechungen die eigenen Kenntnisse veraltet sind und nicht nachgefragt werden.

Da für das Bundesland Hessen noch keine detaillierten Analysen zu dieser Thematik vorliegen, schließt dieser Beitrag diese Lücke.

Vorgehensweise

Die Analysen erfolgen einerseits für das Bundesland Hessen. Andererseits erlauben die Daten teilweise kleinräumige Analysen für hessische Kreise und kreisfreie Städte. Im Anschluss an die Einleitung werden im Kapitel 2 Daten und Definitionen erläutert. Es folgt im Kapitel 3 ein erster Überblick mit regionalen Aspekten. Das Kapitel 4 differenziert sowohl nach Geschlecht als auch nach Regionen. In den Kapiteln 5 und 6 erfolgt die Geschlechterdifferenzierung nach Wirtschaftsabschnitten und Berufen. Die Kapitel 7 und 8 haben die ausländische Staatsangehörigkeit und das Alter im Fokus, wobei ebenfalls die Regionen beleuchtet werden. Abgerundet werden die Ausführungen im letzten Kapitel mit einem Fazit.

Vertiefende Tabellen und Abbildungen zu den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten können dem Anhang entnommen werden.

2 Daten und Definitionen

Daten

Für die Analyse dieses Berichts greifen wir auf die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zurück. Die Angaben zu den Beschäftigten beziehen sich auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Auszubildende am Arbeitsort.² Beamte und Selbstständige werden somit nicht erfasst. Zusätzlich beschränken wir die Datenbasis auf 18- bis unter 65-Jährige, Stichtag ist der 30.06.2019.

Den Angaben zu den Berufen liegt dabei die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) zugrunde. Die Zuordnung zu einem Beruf richtet sich nach der ausgeübten Tätigkeit im Betrieb, welche nicht unbedingt dem formalen Berufsabschluss entsprechen muss. Dabei wird im Hinblick auf die ausgeübte berufliche Tätigkeit nach dem Anforderungsniveau „Helfer, Fachkraft, Spezialist und Experte“ differenziert. Das Anforderungsniveau ist eine Kennzahl für die Komplexität der ausgeübten Tätigkeit. Sie ist immer für einen bestimmten Beruf typisch und häufig eng mit der formalen Qualifikation einer Person verknüpft. Tätigkeiten auf Helferniveau weisen eine geringe Komplexität auf

² Im Rahmen ihrer Ausbildung üben Auszubildende Tätigkeiten auf unterschiedlichen Anforderungsniveaus aus und sind somit nicht unmittelbar einem Anforderungsniveau zuzuordnen.

und setzen in der Regel keinen formalen beruflichen Bildungsabschluss oder lediglich eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung voraus. Das Tätigkeitsniveau einer Fachkraft ist komplexer als das eines Helfers und stärker fachlich ausgerichtet. Es wird zumeist mit einer zwei- oder dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Tätigkeiten auf dem Niveau Spezialist sind im Vergleich wiederum komplexer und setzen ein hohes Kenntnis- und Fähigkeitsniveau voraus. Hierfür ist in der Regel ein Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss erforderlich. Tätigkeiten auf dem Niveau Experte weisen einen sehr hohen Komplexitätsgrad auf und setzen in der Regel eine mindestens vierjährige (Fach-)Hochschulausbildung (Master, Diplom, Staatsexamen) oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2020a).

Arbeitgeber sind seit Dezember 2011 verpflichtet, Meldungen über ihre Arbeitnehmer nach dem neuen Tätigkeitsschlüssel 2010 (TS 2010) anzugeben. Die formale Qualifikation (beruflicher Ausbildungsabschluss) wird folglich gesondert erfasst. Somit liegen gleichzeitig Informationen zum Anforderungsniveau einer ausgeübten Tätigkeit bzw. einer Stelle und die formale Qualifikation der Arbeitnehmer vor. Allerdings wird letztere für rund 11 Prozent der Fälle (Hessen) als unbekannt eingestuft („ohne Angabe“ bzw. „fehlende Angabe“), was u. a. auf Probleme beim Meldeverhalten zurückzuführen ist. Dieser Anteil schwankt in Abhängigkeit von den betrachteten Merkmalen; bei den folgenden Ausführungen werden diese aber jeweils ausgewiesen.

Definitionen

Durch die Gegenüberstellung der formalen Qualifikation der Arbeitnehmer und dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit kann man bestimmen, ob eine ausbildungs(in-)adäquate Beschäftigung vorliegt.

Eine ausbildungsadäquate Beschäftigung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer

- ohne formale Berufsausbildung eine Helfer- oder Anlernertätigkeit oder
- mit mindestens einer zweijährigen betrieblichen oder fachschulischen Ausbildung eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit oder
- mit Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss eine Spezialistentätigkeit oder
- mit einer mindestens vierjährigen (Fach-)Hochschulausbildung eine Expertentätigkeit ausübt.

Eine ausbildungsinadäquate Beschäftigung kann bei einer formalen Überqualifizierung oder einer formalen Unterqualifizierung vorliegen.

- Formal überqualifiziert beschäftigt bedeutet, dass die formale Qualifikation höher ist, als es das Anforderungsniveau der aktuell ausgeübten beruflichen Tätigkeit erfordert.
- Formal unterqualifiziert beschäftigt bedeutet, dass die formale Qualifikation geringer ist, als es das Anforderungsniveau der aktuell ausgeübten beruflichen Tätigkeit erfordert.

3 Jeder fünfte Arbeitnehmer in Hessen ist formal überqualifiziert beschäftigt

Insgesamt sind im Jahr 2019 in Hessen knapp zwei Drittel (59,6 %) der Arbeitnehmer ausbildungsadäquat beschäftigt. Rund ein Fünftel (20,2 %) der Arbeitnehmer in Hessen ist im Jahr 2019 überqualifiziert beschäftigt. Beschäftigte mit höheren Abschlüssen sind häufiger formal überqualifiziert und somit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt als jene mit mittleren Abschlüssen. Tabelle 1 zeigt diesen Sachverhalt: Während rund 12 Prozent der Arbeitnehmer mit einer Ausbildung eine Helfertätigkeit ausüben, verrichten Personen mit einem Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss mit etwa 5 Prozent eine Helfertätigkeit und mit rund 40 Prozent eine Fachkrafttätigkeit. Bei den (Fach-)Hochschulabsolventen sind auch knapp die Hälfte (46,6 %) überqualifiziert beschäftigt: 2 Prozent sind als Helfer, etwa 23 Prozent als Fachkraft und rund 21 Prozent als Spezialist tätig.

Tabelle 1: Unterqualifiziert, überqualifiziert und adäquat qualifiziert Beschäftigte nach formaler Qualifikation und Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort in Hessen, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent

| Formale Qualifikation | Anforderungsniveau | | | | Fehlende Angaben beim Qualifikationsniveau |
|--|--------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--|
| | Helfer- und Anlern-tätigkeiten | Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten | Komplexe Spezialisten-tätigkeiten | Hoch komplexe Expertentätigkeiten | |
| Ohne Berufsabschluss | 40,2 | 46,6 | 5,9 | 5,1 | 23,6 |
| Anerkannte Berufsausbildung | 12,2 | 70,0 | 12,3 | 5,5 | 10,0 |
| Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss | 5,2 | 40,5 | 31,1 | 23,1 | 7,0 |
| (Fach-) Hochschulabschluss | 2,2 | 23,2 | 21,2 | 53,3 | 5,7 |

Legende

Unterqualifiziert beschäftigt

Adäquat beschäftigt

Überqualifiziert beschäftigt

Anmerkung: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt ohne Angabe beim Qualifikationsniveau: 11,1 Prozent. Eventuelle Differenzen sind rundungsbedingt.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnungen. © IAB

Der Anteil der Arbeitnehmer, die formal unterqualifiziert beschäftigt sind, beträgt ebenfalls rund 20 Prozent. In Hessen sind knapp 58 Prozent der Personen ohne Berufsabschluss formal unterqualifiziert beschäftigt, rund 46 Prozent üben eine fachlich ausgerichtet Tätigkeit, knapp 6 Prozent eine komplexe Spezialistentätigkeit und 5 Prozent eine hoch komplexe Expertentätigkeit aus. Bei jenen mit Berufsausbildung sind es in der Summe knapp 18 Prozent: 12 Prozent üben ein komplexe Spezialistentätigkeit und knapp 6 Prozent eine hoch komplexe Expertentätigkeit aus. Reichelt/Vicari (2014: 3) schlussfolgern, „dass Karrierepfade aufgrund entsprechender Berufserfahrung oder Weiterbildung möglich sind und die Stellenbesetzung in Deutschland nicht vollständig an formale Ausbildungszertifikate gebunden ist“. Bauer/Rulff/Tammin (2018) verweisen hingegen

auf die negativen Wirkungen einer formalen Unterqualifizierung, die aus ihrer Sicht kaum untersucht ist. Zunächst sei das Lohngefälle zwischen adäquat- und unterqualifizierten Personen in vergleichbaren Tätigkeiten zu nennen, da empirische Nachweise vorliegen, dass unterqualifizierte Personen durchschnittlich einen geringeren Lohn erhalten als Personen mit einer für die jeweilige Tätigkeit adäquaten Ausbildung. Die potenziell geringere Mobilität von Unterqualifizierten wird als weitere negative Wirkung thematisiert: Unterqualifizierte verfügen über nicht-formale Qualifikationen, welche schlecht oder sogar nicht zu signalisieren sind. Dies reduziert die Wahrscheinlichkeit, bei einem potenziellen Arbeitsplatzwechsel einen gleichwertigen Arbeitsplatz einzunehmen und daher die Mobilität. Zudem verweisen die Autoren auf mögliche volkswirtschaftliche Kosten durch die mangelnde Dokumentation und Verwertbarkeit nicht-formaler Kompetenzen: beispielsweise durch eine geringere „Teilnahme unterqualifizierter Beschäftigter an Weiterbildung oder Kosten der Nicht-Besetzung offener Stellen durch unangemessene Anforderungen der Stellenbesetzung an formalen Qualifikationen.“ (Bauer/Rulff/Tamminga 2018: 5). Zudem können Unterqualifizierte psychisch belastet sein, da sie sich bewußt sind, dass sich der Wechsel zu einer gleichwertigen Position in einem anderen Betrieb für sie schwieriger gestaltet.

Formale Überqualifizierung variiert zwischen den Regionen

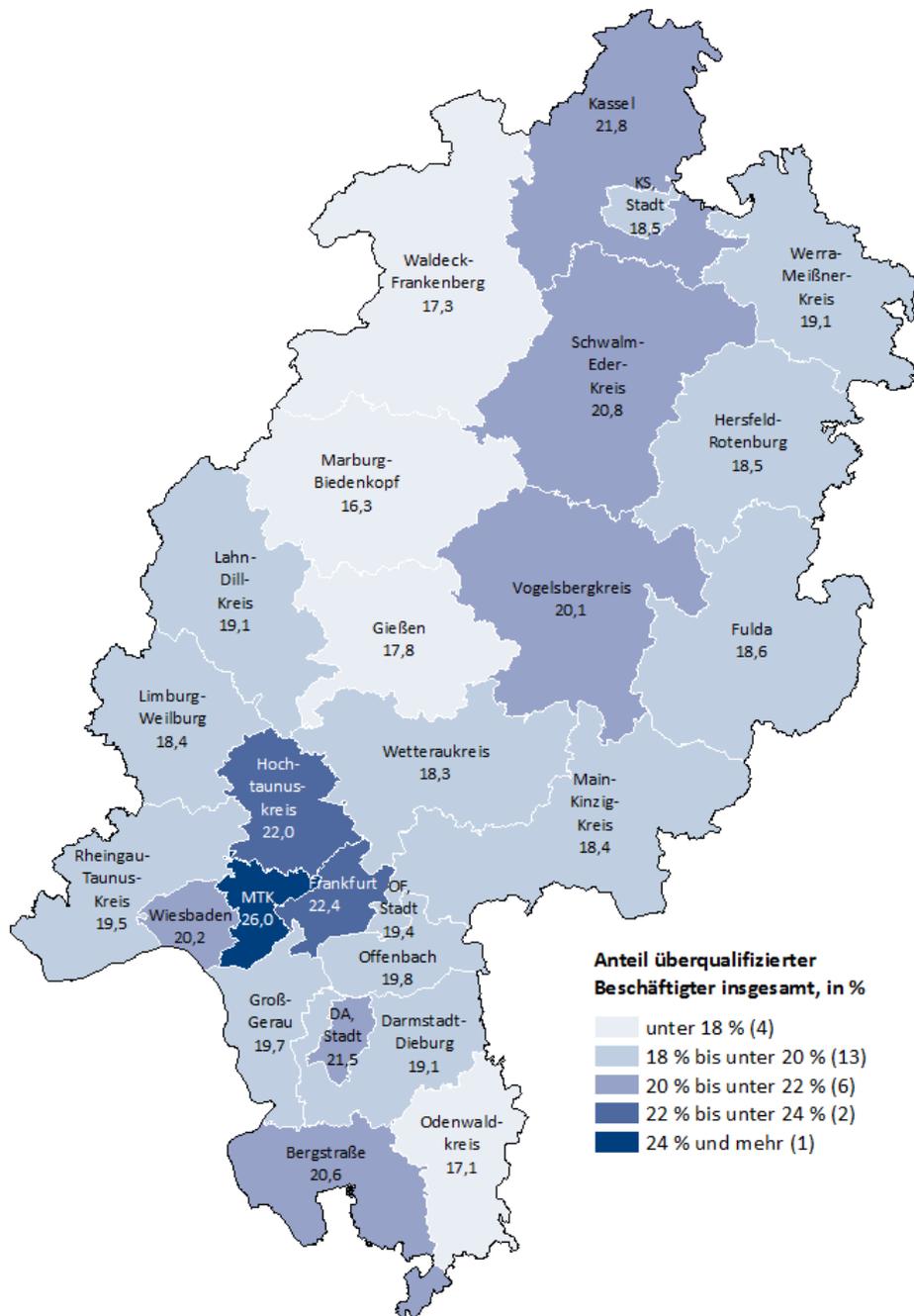
Hessenweit sind rund 20 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten formal überqualifiziert. Allerdings variiert dieser Anteil deutlich bei einer kleinräumigen Betrachtung: Die Überqualifizierung ist regional unterschiedlich ausgeprägt. Während in Marburg-Biedenkopf rund 16 Prozent überqualifiziert arbeiten, sind es im Main-Taunus-Kreis 26 Prozent; somit ergibt sich hessenweit eine Spanne von 10 Prozentpunkten. Abbildung 1 zeigt die regionalen Disparitäten für die hessischen Kreise und kreisfreie Städte auf. Das Ausmaß der Überqualifizierung hängt u. a. von der Wirtschaftskraft, der Wirtschaftsstruktur und den Verdienstmöglichkeiten ab (Reichelt/Vicari 2014).

Hessens Wirtschaft ist geprägt durch das Rhein-Main-Gebiet, das einen starken Dienstleistungsschwerpunkt und einen hohen Anteil an Akademikern aufweist. Finanz- und Versicherungs- sowie Unternehmensdienstleister sind ebenso wie der Bereich Verkehr und Lagerei im Hinblick auf die Wirtschaftsleistung von überdurchschnittlicher Bedeutung. Ein Kennzeichen für diese Region ist der stark positive Pendlersaldo. Frankfurt selbst hat nicht nur Bedeutung als Finanzplatz und Standort vieler Unternehmensdienstleister, sondern besitzt mit dem größten deutschen Flughafen einen großen Arbeitgeber sowie einen wichtigen Ankunfts- und Abflugsort für Personen und Güter. Im Regierungsbezirk Darmstadt, der mehr als die Hälfte der hessischen Arbeitsplätze umfasst, hat sich neben zahlreichen Industrieunternehmen (z. B. der Adam Opel AG und der Hoechst AG) eine Dienstleistungsorientierung herausgebildet. Trotz dieses hohen Dienstleistungsanteils, erfolgt in der Summe viel Wertschöpfung im Verarbeitenden Gewerbe. Die Wirtschaftsstruktur im Regierungsbezirk Kassel ist hingegen maßgeblich durch das Verarbeitende Gewerbe und eine hohe Industriedichte geprägt. Durch einen Logistikcluster mit einer günstigen verkehrstechnischen Anbindung in Nordhessen (z. B. Amazon und GLS mit Europas größtem Paketsortierzentrum) spielt die Logistik in Hessen eine bedeutende Rolle. Der Regierungsbezirk Gießen hat eher eine heterogene Wirtschaftsstruktur und so zeichnen sich z. B. der Kreis Fulda und der Kreis Gießen durch einen Mix aus Produktion, Handel, Handwerk, Industrie und Dienstleistung aus. Außerdem sind die Städte Marburg und Gießen Hochschulstandorte. Reichelt/Vicari (2014) argumentieren,

dass sich die Nachfrage bzw. das Angebot nach bestimmten Qualifikationen – z. B. durch Strukturwandel oder zunehmende Digitalisierung – schnell ändern kann. Dies könnte dazu führen, dass bisher adäquat Beschäftigte erwerblos werden und in ihrer Region kaum noch adäquate Stellen vorhanden sind, die zu ihrer formalen Qualifikation passen. Ausgleiche durch Mobilität können nur bedingt funktionieren, da es unwahrscheinlich ist, dass eine genügend große Zahl an entsprechenden Arbeitsplätzen in einer anderen Region entsteht. Soziale Bindungen oder Immobilienbesitz können die Mobilität zudem einschränken. „Regional gebundene Menschen mögen dann eher eine ausbildungsfremde berufliche Tätigkeit aufnehmen als den Wohnort zu verlagern – was häufig mit niedrigeren Anforderungen und eventuell niedrigerer Entlohnung einhergeht“ (Reichelt/Vicari 2014: 4). Zu höheren Anteilen an überqualifiziert Beschäftigten könnte es in Regionen auch kommen, wenn die Arbeitgeber vor Ort höhere Verdienstmöglichkeiten bieten als Arbeitgeber außerhalb der Region. Die höheren Verdienstmöglichkeiten vor Ort könnten einen Anreiz für ortsansässige Arbeitnehmer darstellen, eine Beschäftigungsmöglichkeit unter ihrem Qualifikationsniveau anzunehmen, selbst wenn es ausbildungsadäquate Alternativen in benachbarten Regionen gäbe (Reichelt/Vicari 2014).

Abbildung 1: Überqualifiziert Beschäftigte in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort, 30.Juni 2019, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b); GeoBasis-DE/BKG 2018; eigene Berechnung. © IAB

Die Karte verdeutlicht folgendes Muster: Nur vier Kreise und kreisfreie Städte verfügen über einen Anteil unter 18 Prozent an überqualifiziert beschäftigten Arbeitnehmern, wobei der Kreis Marburg-Biedenkopf mit 16,3 Prozent den geringsten Anteil besitzt. Die Hälfte der hessischen Kreise und kreisfreien Städte weist ähnliche Anteile an überqualifiziert Beschäftigten auf – zwischen 18 und unter 20 Prozent. Für sechs hessische Kreise und kreisfreie Städte (23 %) sind Anteile von 20 bis

unter 22 Prozent festzustellen. Die Stadt Frankfurt und der Hochtaunuskreis haben leicht überproportionale Anteile an überqualifiziert Beschäftigten, während der Main-Taunus-Kreis mit 26 Prozent den höchsten Anteil in Hessen aufweist.³

Es wäre zu erwarten, dass die regionale Arbeitsmarktlage einen Einfluss auf den Anteil der überqualifiziert Beschäftigten haben könnte. Eine schlechtere Arbeitsmarktlage, gemessen an einer höheren Arbeitslosenquote, könnte dazu führen, dass Menschen Tätigkeiten unterhalb ihrer formalen Qualifikation annehmen. Dieses Muster lässt sich allerdings für Hessen nicht beobachten. Die regionale Arbeitslosigkeit weist im Juni 2019 in Hessen deutliche regionale Disparitäten auf. Während hessenweit die Arbeitslosenquote 4,3 Prozent bei einem Überqualifiziertenanteil von 20,2 Prozent beträgt, hat die Stadt Offenbach zwar die höchste Arbeitslosenquote (8,2 %) in Hessen, aber rangiert mit einem Überqualifiziertenanteil von 19,4 Prozent im unteren Mittelfeld aller hessischen Kreise und kreisfreien Städte. Fulda als Region mit der geringsten Arbeitslosenquote (2,6 %) hat einen Überqualifiziertenanteil von 18,6 Prozent (vgl. Tabelle A 1 im Anhang).

4 Frauen sind häufiger formal überqualifiziert

Zwischen Frauen und Männern gibt es Unterschiede bzgl. Überqualifizierung: Während 19,5 Prozent der männlichen Beschäftigten formal überqualifiziert sind, liegt dieser Anteil bei Frauen um knapp 2 Prozentpunkte höher bei 21,2 Prozent (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Qualifikationen und Geschlecht

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort in Hessen, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent⁴

| Formale Qualifikation | Insgesamt | Männer | Frauen |
|--|-----------|--------|--------|
| Anerkannte Berufsausbildung | 12,2 | 11,8 | 12,7 |
| Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss | 45,7 | 40,6 | 54,7 |
| (Fach-) Hochschulabschluss | 46,6 | 42,9 | 51,5 |
| Insgesamt | 20,2 | 19,5 | 21,2 |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

Frauen sind über alle drei formalen Qualifikationsniveaus hinweg häufiger überqualifiziert beschäftigt als Männer. Während die Differenz bei einer Berufsausbildung mit knapp 1 Prozentpunkt eher gering ausfällt, treten bei Frauen hohe Anteile formaler Überqualifizierung bei den höheren Qualifikationsabschlüssen auf. So sind die Anteile der überqualifiziert beschäftigten Frauen mit Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss mit einer Differenz von 14,1 Prozentpunkten und mit (Fach-)Hochschulabschluss mit 8,6 Prozentpunkten gegenüber den Anteilen der Männer sehr viel

³ Vgl. Tabelle A 1 im Anhang für eine ausführliche Darstellung der Anteile überqualifiziert, unterqualifiziert, adäquat qualifiziert Beschäftigter in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten. Zur weiteren Einordnung der regionalen Verteilung formaler Qualifikationen siehe Abbildung A 1 sowie zur regionalen Verteilung des Anforderungsniveaus siehe Abbildung A 2 im Anhang.

⁴ Beschäftigte ohne Berufsausbildung können nicht überqualifiziert sein und sind daher auch nicht in der Tabelle aufgeführt.

höher. Da Frauen – im Vergleich zu Männern – in Hessen formal etwas schlechter qualifiziert sind (siehe Tabelle 3) und in den formalen Qualifikationsstufen „Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss“ und „(Fach-)Hochschulabschluss“ nur jeweils knapp 40 Prozent der Beschäftigten ausmachen bei einem Anteil von 45 Prozent an der Gesamtbeschäftigung, bedeutet dies, dass überproportional viele höher qualifizierte Frauen ihre formalen Qualifikationen nicht adäquat am Arbeitsmarkt einsetzen.

Tabelle 3: Formales Qualifikationsniveau der Beschäftigten nach Geschlecht

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort in Hessen, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent

| Formale Qualifikation | Insgesamt | Männer | Frauen |
|--|-----------|--------|--------|
| Ohne Berufsabschluss | 10,9 | 11,6 | 10,1 |
| Anerkannte Berufsausbildung | 53,1 | 49,4 | 57,6 |
| Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss | 8,3 | 9,7 | 6,7 |
| (Fach-) Hochschulabschluss | 16,5 | 17,1 | 15,8 |
| „Ohne Angabe“ bei der formalen Qualifikation | 11,1 | 12,2 | 9,8 |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

Regionale Unterschiede bei überqualifiziert beschäftigten Frauen und Männern

Die regionale Verteilung von formaler Überqualifizierung zwischen Frauen und Männern unterscheidet sich deutlich. Hessenweit sind bei den Männern 19,5 Prozent formal überqualifiziert beschäftigt. Innerhalb von Hessen weisen die Männer hohe regionale Disparitäten auf (siehe Abbildung 2): Während in Marburg-Biedenkopf lediglich 14,6 Prozent der Männer unterwertig beschäftigt sind, steigt dieser Anteil im Main-Taunus-Kreis auf 24,8 Prozent. Ein knappes Drittel (9) der Kreise und kreisfreien Städte hat einen Anteil unter 18 Prozent, und weitere elf Kreise und kreisfreie Städte (42 %) liegen zwischen 18 und unter 20 Prozent. Fünf Kreise bewegen sich mit Anteilen zwischen 20 und unter 24 Prozent über dem hessischen Durchschnitt, während der Main-Taunus-Kreis, wie bereits erwähnt, mit 24,8 Prozent den höchsten Anteil aufweist.

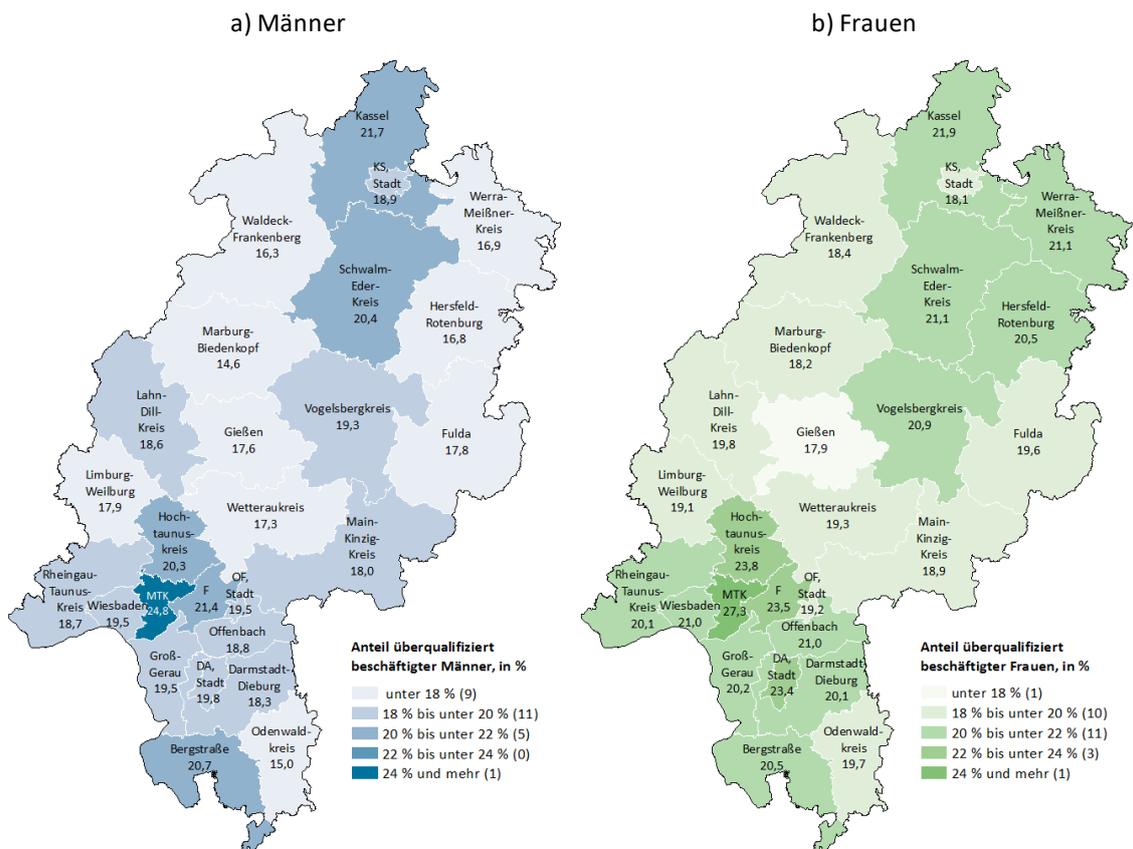
Auch bei den Frauen (siehe Abbildung 2) zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Kreisen. Gießen verzeichnet mit 17,9 Prozent den geringsten und der Main-Taunus-Kreis mit 27,3 Prozent den höchsten Anteil an unterwertiger Beschäftigung bzw. auch hier – wie bei den Männern – eine Spannweite von rund 10 Prozentpunkten, allerdings auf einem höheren Niveau. Gießen ist auch die einzige Region mit einem Anteil unter 18 Prozent. Zehn der hessischen Kreise und kreisfreien Städte bewegen sich mit einem Anteil von 18 bis unter 20 Prozent deutlich unter dem hessischen Schnitt von 21,2 Prozent. In der Anteilsklasse 20 bis unter 22 Prozent sind über ein Drittel (11) der Regionen zu finden. Deutlich über dem Schnitt mit jeweils knapp 24 Prozent liegen die Städte Frankfurt und Darmstadt sowie der Hochtaunuskreis. Auch bei den Frauen verfügt der Main-Taunus-Kreis über einen Spitzenwert von 27,3 Prozent.

Lediglich in drei Kreisen bzw. kreisfreien Städten (Stadt Kassel, Stadt Offenbach, Bergstraße) sind die Anteile überqualifiziert beschäftigter Frauen minimal geringer als die Anteile der Männer. Die höchste Differenz ist mit 4,7 Prozentpunkten im Odenwaldkreis zu verzeichnen (Frauen 19,7 %; Männer 15,0 %) (siehe Anhang Tabelle A 2 für eine detaillierte Darstellung nach Kreisen und kreisfreien Städten).

Das höhere Niveau bei den Frauen dürfte, neben der unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur mit unterschiedlich adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen, weitere Ursachen haben. Ein möglicher Aspekt ist, dass Frauen wegen Betreuungs- und Familienaufgaben und höheren Teilzeitanteilen räumlich weniger mobil sind, und daher einer Beschäftigung in Wohnortnähe den Vorzug geben, auch wenn diese nicht ausbildungsadäquat ist.

Abbildung 2: Überqualifiziert beschäftigte Männer und Frauen in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b); GeoBasis-DE/BKG 2018; eigene Berechnung. © IAB

5 Überqualifizierung – deutliche Unterschiede nach Wirtschaftsabschnitten

Die Wirtschaftsstruktur spiegelt sich in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008, Statistisches Bundesamt 2008).⁵ Für eine bessere Einordnung der folgenden Ergebnisse ist in Tabelle 4 der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Wirtschaftsabschnitts an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufgeführt. Z. B. arbeiten 17,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen im Wirtschaftsabschnitt „Verarbeitendes Gewerbe“.

Der Anteil der formal überqualifiziert Beschäftigten variiert nach Wirtschaftsabschnitten deutlich (siehe Tabelle 4). Die höchsten Anteile an formal überqualifiziert Beschäftigten sind in den Wirtschaftsabschnitten „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ (35,3 %) und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (34,0 %) und die geringsten in den Wirtschaftsabschnitten „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“ (12,8 %), „Baugewerbe“ sowie „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (jeweils 16,2 %) zu finden.

Frauen und Männer sind in unterschiedlichen Wirtschaftsabschnitten formal überqualifiziert. Um die nachfolgenden Ergebnisse besser einzuordnen, sind in Tabelle 4 zusätzlich die Anteile der Frauen an den Beschäftigten in dem jeweiligen Wirtschaftsabschnitt aufgeführt. Z. B. sind nur 3,6 Prozent aller Arbeitnehmer im Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht“ beschäftigt, davon sind aber 71,3 Prozent weiblich. Die höchsten Anteile an formaler Überqualifizierung bei Männern sind in den „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (37,8 %) sowie in der „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ (35,2 %) und bei den Frauen in der „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ (35,4 %) sowie in der Arbeitnehmerüberlassung (33,7 %) – als Zweig des Wirtschaftsabschnitts „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ – anzutreffen.

Den geringsten Anteil mit 11,7 Prozent haben Männer bei „Erziehung und Unterricht“ und Frauen mit 15,0 Prozent bei „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“.

Im nächsten Schritt sind jene Abschnitte zu betrachten, bei denen Frauen und Männer ähnlich hohe Anteile (Differenz bis zu 3 Prozentpunkte) an formal überqualifiziert Beschäftigten des jeweiligen Geschlechts haben. In den Wirtschaftsabschnitten „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ und im „Baugewerbe“ betragen diese rund 16 Prozent, in den Wirtschaftsabschnitten „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ und „Energieversorgung“ etwa 17 Prozent und im Wirtschaftsabschnitt „Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ rund 21 Prozent. Ähnlich hohe Anteile an überqualifiziert Beschäftigten beider Geschlechter finden sich auch in den Wirtschaftsabschnitten „Erbringung sonstiger Dienstleistungen“ (21,0 %), „Grundstück- und Wohnungswesen“ (23,0 %), bei der Arbeitnehmerüberlassung als Teil des Wirtschaftsabschnitts „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ (32,6 %) sowie mit rund 35 Prozent in der „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ als Wirtschaftsabschnitt mit dem höchsten Anteil.

In 8 von 21 Wirtschaftsabschnitten weisen Frauen einen nennenswert höheren Anteil an formal überqualifiziert Beschäftigten auf als Männer.

⁵ Eine Auswertung für Kreise und kreisfreie Städte in Hessen bzgl. Wirtschaftsabschnitten erfolgt an dieser Stelle nicht, da diese Auswertung in Teilen eine hohe Anzahl an fehlenden Werten aufweist und daher nur begrenzt aussagefähig wäre.

Lediglich im Wirtschaftsabschnitt „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ ist der Anteil formal überqualifiziert Beschäftigter bei Männern mit 37,8 Prozent höher als bei den Frauen (29,9 %).

Tabelle 4: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten und Geschlecht

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort in Hessen, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent

| Wirtschaftsabschnitt | Formal überqualifiziert svp. Beschäftigte | | | Svp. Beschäftigte insgesamt | |
|--|---|---------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| | Anteil Insgesamt | Anteil Männer | Anteil Frauen | Anteil an Insgesamt | Anteil Frauen |
| Insgesamt | 20,2 | 19,5 | 21,2 | 100,0 | 45,4 |
| A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei | 35,3 | 35,2 | 35,4 | 0,3 | 34,3 |
| B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden | 12,8 | x | x | 0,3 | 15,0 |
| C Verarbeitendes Gewerbe | 19,6 | 18,5 | 22,8 | 17,5 | 25,4 |
| D Energieversorgung | 17,2 | 16,6 | 19,0 | 0,6 | 25,5 |
| E Wasserversorgung, Wasser/Abfall, Umweltversorgung | 18,4 | x | x | 0,7 | 17,8 |
| F Baugewerbe | 16,2 | 15,9 | 18,2 | 5,0 | 13,1 |
| G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz | 16,2 | 17,3 | 15,0 | 13,2 | 48,8 |
| H Verkehr und Lagerei | 16,8 | 15,8 | 19,3 | 7,3 | 29,7 |
| I Gastgewerbe | 21,7 | 17,0 | 26,1 | 3,4 | 50,5 |
| J Information und Kommunikation | 26,5 | 24,9 | 30,1 | 4,0 | 30,4 |
| K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 34,0 | 37,8 | 29,9 | 5,5 | 48,1 |
| L Grundstück- und Wohnungswesen | 23,0 | 21,8 | 24,5 | 1,0 | 46,3 |
| M Freiberuf., wiss. und techn. Dienstleistungen | 20,6 | 19,2 | 21,9 | 8,2 | 50,3 |
| N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 25,7 | 23,8 | 28,9 | 7,7 | 41,0 |
| <i>darunter: Arbeitnehmerüberlassung</i> | 32,6 | 32,2 | 33,7 | 2,1 | 27,0 |
| O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung | 17,0 | 17,8 | 16,6 | 5,5 | 63,5 |
| P Erziehung und Unterricht | 17,2 | 11,7 | 19,4 | 3,6 | 71,3 |
| Q Gesundheits- und Sozialwesen | 18,9 | 16,3 | 19,6 | 12,6 | 76,8 |
| R Kunst, Unterhaltung, Erholung | 23,6 | 18,8 | 28,1 | 0,8 | 50,6 |
| S Erbringung sonst. Dienstleistungen | 21,0 | 19,7 | 21,6 | 2,5 | 65,7 |
| T Private Haushalte | x | x | x | 0,2 | 85,3 |
| U Exterritoriale Organisationen | x | x | x | 0,1 | 42,1 |

Legende

Anteil formal Überqualifizierter bei Männern und Frauen ähnlich (Differenz bis zu 3 Prozepunkte)

Anteil formal Überqualifizierter bei Männern geringer als bei Frauen

Anteil formal Überqualifizierter bei Männern höher als bei Frauen

x: Aufgrund geringer Fallzahlen liegen keine Werte vor.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

6 Überqualifizierung – deutliche Geschlechterunterschiede nach Berufen

Auch im Hinblick auf Berufe zeichnen sich erhebliche Unterschiede bezüglich der Anteile der formal überqualifiziert Beschäftigten ab. Die Grundlage der Analyse bilden die 36 Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010, 2-Steller, Bundesagentur für Arbeit 2013, siehe Tabelle 5).⁶ Für eine bessere Einordnung der folgenden Ergebnisse ist in Tabelle 5 der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Berufshauptgruppe an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufgeführt. Z. B. arbeiten 4,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen in der Berufshauptgruppe „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“, der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt hier bei 8,6 Prozent.

Der höchste Anteil ist bei den Reinigungsberufen zu finden (41,7 %), wobei rund 80 Prozent in dieser Berufsgruppe Helfertätigkeiten ausführen. Auch in der Berufshauptgruppe „Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe“ sind knapp zwei Fünftel (39,6 %) überqualifiziert beschäftigt, da viele mit einem (Fach-)Hochschulabschluss Spezialistentätigkeiten ausüben. Fast ein Drittel der Beschäftigten in den Berufshauptgruppen „Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe“ (rund 50 % der Beschäftigten üben Helfertätigkeiten aus) sowie „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ (30,8 %) sind formal überqualifiziert.

Frauen sind häufiger in den Berufshauptgruppen „Reinigungsberufe“ (47,3 %), „Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe“ (40,4 %) „Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau“ (39,4 %) sowie „Lebensmittelherstellung, -verarbeitung“ (38,3 %) formal überqualifiziert. Hier handelt es sich in großen Teilen – mit Ausnahme der Medienberufe – um Helfertätigkeiten.

Betrachtet man Männer, so weisen diese in den Berufshauptgruppen „Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe“ (38,7 %) und „Finanzdienstleistung, Rechnungswesen, Steuerberatung“ (33,1 %) auffällig hohe Werte auf. Dies sind zumeist Fachkraft- oder Spezialistentätigkeiten, die von formal höherqualifiziert Beschäftigten ausgeübt werden.

Ähnlich höhere Anteile, sowohl für Frauen als auch für Männer, finden sich in den Berufshauptgruppen „Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe“, Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe“ (knapp 32 %) sowie „Verkehr und Logistik“ (rund 30 %). Dies sind überwiegend Helfer- und Fachkrafttätigkeiten, welche von formal höher qualifizierten Personen ausgeübt werden.

⁶ Innerhalb der Berufshauptgruppen erfolgte die Analyse unter Berücksichtigung des Anforderungsniveaus. Eine Auswertung für Kreise und kreisfreie Städte in Hessen bzgl. Berufshauptgruppen erfolgt an dieser Stelle nicht, da diese Auswertung in Teilen eine hohe Anzahl an fehlenden Werten aufweist und daher nur begrenzt aussagefähig wäre.

Tabelle 5: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Berufshauptgruppen und Geschlecht

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort in Hessen, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent

| Berufshauptgruppe | Formal überqualifiziert Beschäftigte | | | Svp. Beschäftigte insgesamt | |
|---|--------------------------------------|---------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| | Anteil Insgesamt | Anteil Männer | Anteil Frauen | Anteil an Insgesamt | Anteil Frauen |
| Insgesamt | 20,2 | 19,5 | 21,2 | 100,0 | 45,4 |
| 11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe | 31,9 | 32,1 | 31,4 | 0,4 | 28,5 |
| 12 Gartenbauberufe, Floristik | 22,6 | 24,8 | 16,4 | 0,7 | 24,5 |
| 21 Rohstoffgewinnung, Glas, Keramik | 19,6 | x | x | 0,3 | 11,1 |
| 22 Kunststoff- u. Holzherstellung, -verarbeitung | 19,7 | x | x | 1,4 | 12,6 |
| 23 Papier-, Druckberufe, techn. Mediengestalt | 18,8 | 17,5 | 21,3 | 0,7 | 34,8 |
| 24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau | 20,6 | 19,0 | 39,4 | 2,6 | 8,5 |
| 25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe | 16,6 | 15,6 | 26,9 | 4,8 | 8,6 |
| 26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe | 18,1 | 16,3 | 36,1 | 2,7 | 9,3 |
| 27 Techn. Entwicklung, Produktionssteuerung | 13,4 | 12,4 | 17,5 | 3,1 | 20,1 |
| 28 Textil- und Lederberufe | 18,0 | 15,9 | 20,1 | 0,2 | 50,6 |
| 29 Lebensmittelherstellung, -verarbeitung | 26,5 | 17,7 | 38,3 | 2,3 | 41,9 |
| 31 Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe | 6,4 | 6,7 | 5,7 | 0,9 | 31,8 |
| 32 Hoch- und Tiefbauberufe | 21,8 | 21,8 | 24,2 | 1,8 | 1,7 |
| 33 Innenausbauberufe | 13,8 | x | x | 1,0 | 2,4 |
| 34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe | 11,3 | x | x | 1,9 | 4,0 |
| 41 Mathematik, Biologie, Physik, Chemie | 21,0 | 19,4 | 24,1 | 1,7 | 34,2 |
| 42 Geologie, Geographie, Umweltschutzberufe | 17,9 | 14,8 | 24,3 | 0,1 | 31,8 |
| 43 Informatik und andere IKT Berufe | 23,8 | 22,8 | 28,3 | 3,3 | 17,5 |
| 51 Verkehr und Logistik | 30,2 | 30,1 | 30,5 | 7,2 | 31,5 |
| 52 Führen von Fahrzeugen | 9,3 | x | x | 3,2 | 4,3 |
| 53 Schutz-, Sicherheit- und Überwachungsberufe | 14,6 | 12,2 | 21,6 | 1,4 | 24,7 |
| 54 Reinigungsberufe | 41,7 | 24,5 | 47,3 | 2,9 | 72,6 |
| 61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe | 18,4 | 17,4 | 19,9 | 3,5 | 36,5 |
| 62 Verkaufsberufe | 10,3 | 13,4 | 9,0 | 5,8 | 69,5 |
| 63 Tourismus-, Hotel-, Gaststättenberufe | 19,5 | 17,7 | 20,5 | 2,4 | 61,6 |
| 71 Berufe Unternehmensführung, -organisation | 23,7 | 24,8 | 22,9 | 14,5 | 60,1 |
| 72 FinanzDL, Rechnungswesen, Steuerberatung | 27,7 | 33,1 | 23,1 | 6,1 | 53,0 |
| 73 Berufe in Recht und Verwaltung | 16,2 | 20,3 | 14,8 | 3,4 | 74,2 |
| 81 Medizinische Gesundheitsberufe | 11,2 | 12,0 | 11,0 | 6,8 | 81,2 |
| 82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik | 30,8 | 25,3 | 32,1 | 2,3 | 79,5 |
| 83 Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft, Theologie | 22,4 | 20,7 | 22,8 | 5,2 | 83,4 |
| 84 Lehrende und ausbildende Berufe | 4,5 | x | x | 1,7 | 51,9 |
| 91 Geistes-, gesellschafts-, wirtschaftswiss. Berufe | x | x | x | 0,4 | 63,5 |
| 92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe | 39,6 | 38,7 | 40,4 | 2,0 | 53,3 |
| 93 Produktdesign, Kunsthandwerk | x | x | x | 0,2 | 49,4 |
| 94 Darstellende, unterhaltende Berufe | 11,0 | 9,5 | 13,9 | 0,3 | 33,3 |

Legende

Anteil formal Überqualifizierter bei Männern und Frauen ähnlich (Differenz bis zu 3 Prozentpunkten)

Anteil formal Überqualifizierter bei Männern geringer als bei Frauen

Anteil formal Überqualifizierter bei Männern höher als bei Frauen

x: Aufgrund geringer Fallzahlen liegen keine Werte vor.

Anmerkung: Differenz zu 100 Prozent aufgrund von nicht zuordenbaren Fällen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

7 Ausländer sind häufiger formal überqualifiziert

In Hessen haben 16,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit. Ausländer sind in Hessen häufiger überqualifiziert beschäftigt als Deutsche (24,5 % vs. 19,6 %) (siehe Tabelle 6). Es ergeben sich deutliche Hinweise dafür, dass die Chance, mit einem beruflichen Bildungsabschluss (abgeschlossene Berufsausbildung oder akademischer Abschluss) einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung nachzugehen, für Ausländer deutlich geringer ist als bei Deutschen.

Tabelle 6: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Qualifikationen und Nationalität

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort in Hessen, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent

| Formale Qualifikation | Insgesamt | Deutsche | Ausländer |
|--|-----------|----------|-----------|
| Anerkannte Berufsausbildung | 12,2 | 10,8 | 26,5 |
| Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss | 45,7 | 44,3 | 56,3 |
| (Fach-) Hochschulabschluss | 46,6 | 45,9 | 52,2 |
| Insgesamt | 20,2 | 19,6 | 24,5 |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

Zur Einordnung der Ergebnisse ist eine Kenntnis über die Verteilung der formalen Qualifikation bei Deutschen und Ausländern hilfreich und notwendig (siehe Tabelle 7). Auffällig ist der hohe Anteil von rund 30 Prozent bei den Ausländern, für den eine Angabe der formalen Qualifikation nicht möglich ist („ohne Angabe“) und der knapp vier Mal so hoch ist wie unter den Deutschen. Eine Aussage, ob bei den Personen „ohne Angabe“ jene ohne (anerkannten) Berufsabschluss oder jene mit einem höheren Abschluss dominieren, ist leider nicht möglich.⁷ Ein knappes Viertel der Ausländer (23,5 %) verfügt über keinen (anerkannten) Berufsabschluss und kann per Definition nicht überqualifiziert sein. Somit beziehen sich die Aussagen bezüglich der Überqualifizierung auf etwas weniger als die Hälfte der ausländischen Beschäftigten.

⁷ Die Bildung des Arbeitnehmers wird von Arbeitgebern an die Krankenkassen lediglich aus statistischen Gründen gemeldet. Falschangaben der Arbeitgeber ziehen keine Folgen für diese nach sich. Die Validität der Bildungsvariable ist somit abhängig von der Meldung und der Erfassung. Die Validität kann u. a. sinken, wenn der Arbeitgeber es unterlässt, die Bildung anzugeben (keine Angabe). Um die Validität der Bildungsvariable zu erhöhen gibt es für Längsschnittdaten die Möglichkeit der Imputation der Bildungsvariable (Fitzenberger/Osikominu/Völter 2006). Die Möglichkeit gibt es leider nicht für die aggregierten Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle 7: Formales Qualifikationsniveau von Beschäftigten nach Nationalität

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort in Hessen, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent

| Formale Qualifikation | Insgesamt | Deutsche | Ausländer |
|--|-----------|----------|-----------|
| Ohne Berufsabschluss | 10,9 | 8,5 | 23,5 |
| Anerkannte Berufsausbildung | 53,1 | 57,7 | 29,7 |
| Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss | 8,3 | 8,8 | 6,1 |
| (Fach-) Hochschulabschluss | 16,5 | 17,5 | 11,6 |
| „Ohne Angabe“ bei der formalen Qualifikation | 11,1 | 7,6 | 29,1 |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

Generell ist das Vorliegen von formalen Qualifikationen insbesondere auf dem deutschen zertifizierten Arbeitsmarkt von hoher Bedeutung. Mit höheren Qualifikationen gehen häufig eine höhere Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbstätigkeit, höhere Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit einher. Insofern sind Personen ohne Berufsabschluss besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Verwertbarkeit einer im Ausland erworbenen Qualifikation am deutschen Arbeitsmarkt ist häufig nicht oder nur teilweise gegeben und kann dann zu einer unterwertigen Beschäftigung im Vergleich zur mitgebrachten formalen Qualifikation führen: Das mitgebrachte Humankapital ist nicht im vollen Umfang im Ankunftsland verwendbar und wird entwertet. Kenntnisse und Fertigkeiten, im Herkunftsland erworben, sind am Arbeitsmarkt der Aufnahmegesellschaft unbrauchbar oder werden nicht nachgefragt und es fehlen Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Aufnahmeland notwendig sind.⁸ Die Qualifikation „Berufsausbildung“ ist hauptsächlich in Deutschland, Österreich und der Schweiz verbreitet, so dass im Ausland erworbene Qualifikationen, Kompetenzen und Fertigkeiten vor allem in der Vergangenheit in der Kategorie „ohne Berufsabschluss“ eingeordnet wurden. Die schlechteren Arbeitsmarktchancen von Migranten sind auch teilweise erklärbar durch ihre Suchprozesse. So fehlt vielen Migranten der Zugang zu wichtigen beruflichen und sozialen Netzwerken für die Arbeitsplatzsuche oder ist nur in Teilen vorhanden. Ferner könnte die erwartete Beschäftigungsdauer eine Rolle spielen, sofern Arbeitgeber von Migranten nur einen temporären Aufenthalt erwarten und sie somit nur für Arbeitsplätze einstellen, die wenig Zeit und Aufwand für die Einarbeitung benötigen (Granato 2003). Reichelt/Vicari (2015b) schlussfolgern, dass bei Ausländern eine Tätigkeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus auch als Sprungbrett in den deutschen Arbeitsmarkt dienen könnte, bis sich beispielsweise die Sprachkenntnisse verbessert hätten oder im Ausland erworbene Abschlüsse anerkannt wären.

Regional unterschiedliche Ausprägungen der formalen Überqualifizierung bei Deutschen und Ausländern

Sowohl bei Deutschen als auch bei Ausländern zeigen sich bei der Überqualifizierung regionale Unterschiede. Bei den Deutschen (siehe Abbildung 3) ist in Marburg-Biedenkopf mit 16,2 Prozent der geringste und im Main-Taunus-Kreis mit 25,1 Prozent der höchste Anteil zu verzeichnen – also eine Spannweite von knapp 10 Prozentpunkten, bei einem Hessenschnitt von 19,6 Prozent. Anteile unter 18 Prozent finden sich in 8 von 26 hessischen Kreisen und kreisfreien Städten, also knapp

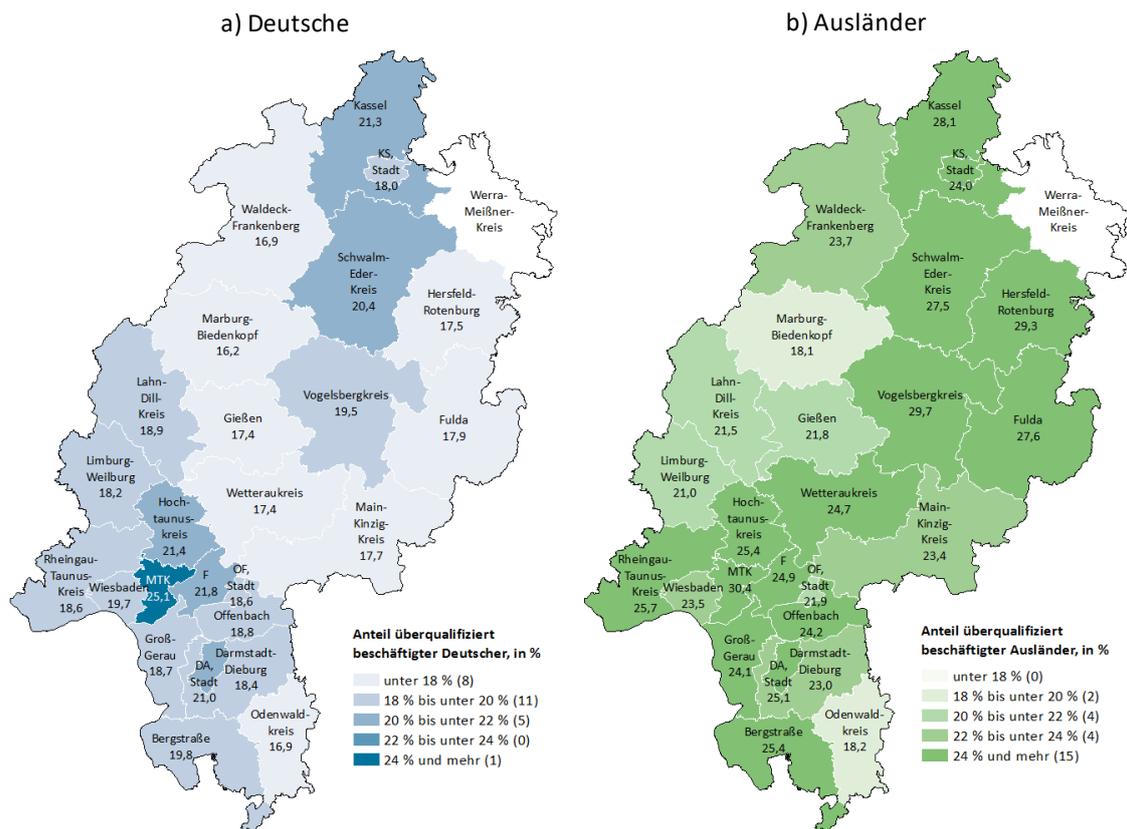
⁸ Die Daten ermöglichen keine Unterscheidung, ob die Qualifikation im In- oder Ausland erworben wurde. Es gibt jedoch Analysen mit Daten, die diese Unterscheidung erlauben. Hier zeigt sich, dass Personen, die in Deutschland eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, höhere Chancen auf ausbildungsadäquate Tätigkeiten besitzen als Personen, die eine Berufsausbildung im Ausland abgeschlossen haben (vgl. Seibert/Burkert 2020).

einem Drittel. Weitere elf Kreise und kreisfreie Städte weisen Anteile zwischen 18 und unter 20 Prozent auf. Deutlich über dem Hessenschnitt mit 20 bis unter 22 Prozent liegen fünf kreisfreie Städte bzw. Kreise.

Eindeutig heterogener und auf einem höherem Niveau ist die Lage bei den Ausländern (siehe Abbildung 3). Die Spannweite der Anteile liegt bei 12,3 Prozentpunkten – der geringste Wert ist in Marburg-Biedenkopf (18,1 %) und der höchste im Main-Taunus-Kreis (30,4 %) zu finden. Lediglich zwei Kreise (Marburg-Biedenkopf, Odenwaldkreis) verfügen über einen Anteil unter 20 Prozent, und jeweils weitere vier Kreise bzw. kreisfreie Städte bewegen sich im Intervall 20 bis unter 22 Prozent bzw. 22 bis unter 24 Prozent. Ein Drittel (9) der Kreise erreicht einen Anteil von 24 bis unter 26 Prozent und die restlichen sechs Kreise bzw. kreisfreien Städte erzielen Werte von 26 bis 30,4 Prozent. Die Ergebnisse für die Kreise und kreisfreien Städte finden sich im Anhang Tabelle A 3.

Abbildung 3: Überqualifizierte Deutsche und Ausländer in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent



Anmerkung: Für den Werra-Meißner-Kreis liegen keine Daten vor, da die Fallzahlen zu gering sind.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b); GeoBasis-DE/BKG 2018; eigene Berechnung. © IAB

Ausländer haben in jeder Region einen höheren Anteil an überqualifiziert Beschäftigten, wobei die Differenz in Kreisen bzw. kreisfreien Städten unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Die geringste Differenz mit 1,3 Prozentpunkten ist im Odenwaldkreis zu finden (Deutsche 16,9 %; Ausländer

18,2 %), die höchste Differenz in Hersfeld-Rotenburg mit 11,8 Prozentpunkten (Deutsche 17,5 %; Ausländer 29,3 %).

8 30- bis unter 50-Jährige sind häufiger formal überqualifiziert

Reichelt/Vicari (2014) zeigen in ihrer Analyse für Deutschland, dass vor allem ältere Arbeitnehmer ab ca. 50 Jahre in Ostdeutschland überproportional häufig überqualifiziert sind und führen dies auf den Wandel der Produktions- und Betriebsstruktur zurück. Für Westdeutschland ist dieser Befund nicht ersichtlich und trifft auch nicht für Hessen – weder auf Frauen noch auf Männer – zu (siehe Tabelle 8).

Die Beschäftigten der Altersgruppe 30 bis unter 50 Jahre weisen in Hessen den höchsten Anteil an formal Überqualifizierten auf, wobei der Anteil der Frauen rund 2 Prozentpunkte über dem der Männer liegt. Frauen weisen innerhalb dieser Altersgruppe bei allen Qualifikationsformen – bis auf „anerkannte Berufsausbildung“ – deutlich höhere Anteile an Überqualifizierung auf. Mögliche Ursachen sind einerseits, dass Frauen beim Wiedereinstieg nach einer Familienpause teilweise Tätigkeiten aufnehmen, deren vorrangige Zielsetzung in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und weniger in einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit liegt: Z. B. Tätigkeiten in Wohnortnähe, die geringe Anfahrtswege bedeuten (v. a. bei einer Teilzeitätigkeit)⁹, aber nicht unbedingt ausbildungsadäquat sind. Andererseits können längere Erwerbsunterbrechungen, welche v. a. bei Frauen in der Familienphase auftreten, aus Sicht der Arbeitgeber zu einem Verlust an Humankapital führen, welcher zu einem Tätigkeitseinsatz unterhalb der formalen Qualifikation führen kann.

Die älteren Beschäftigten liegen bei beiden Geschlechtern noch unter dem Hessenschnitt. Bei allen Altersgruppen finden sich höhere Anteile an formal Überqualifizierten bei den höheren formalen Qualifikationen.

⁹ In Hessen arbeiten 50 Prozent der Frauen und 14 Prozent der Männer in Teilzeit. Der Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in Hessen beträgt 76 Prozent (Stichtag: 30.06.2019).

Tabelle 8: Formal überqualifiziert beschäftigte Männer und Frauen nach Qualifikationen und Altersgruppen

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer und Frauen (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort in Hessen, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent

| Formale Qualifikation | Insgesamt | 18 bis unter 30 Jahre | 30 bis unter 50 Jahre | 50 bis unter 65 Jahre |
|--|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Männer | | | | |
| Anerkannte Berufsausbildung | 11,8 | 13,0 | 12,4 | 10,5 |
| Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss | 40,6 | 42,4 | 40,1 | 40,1 |
| (Fach-) Hochschulabschluss | 42,9 | 39,9 | 43,8 | 42,2 |
| Insgesamt | 19,5 | 15,3 | 21,3 | 19,1 |
| Frauen | | | | |
| Anerkannte Berufsausbildung | 12,7 | 8,8 | 12,1 | 14,8 |
| Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss | 54,7 | 49,5 | 55,3 | 62,4 |
| (Fach-) Hochschulabschluss | 51,5 | 48,1 | 52,0 | 51,7 |
| Insgesamt | 21,2 | 16,9 | 23,4 | 20,3 |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

Auch hier ist es für ein Verständnis der Analyse hilfreich, die Altersgruppen nach formalen Qualifikationen zu betrachten, da z. B. Personen ohne Berufsausbildung per se nicht überqualifiziert sein können. In der Altersgruppe 18 bis unter 30 Jahre verfügt rund ein Fünftel der Frauen und bei den Männern knapp ein Viertel über keine Berufsausbildung (siehe Tabelle 9), zudem weisen Frauen in dieser Altersgruppe über alle Qualifikationen höhere Werte auf als Männer.¹⁰ Dieses Bild ist auch bei der Altersgruppe 30 bis unter 50 Jahre (Ausnahme Meister-/Technikerabschluss) ersichtlich, während in der Altersgruppe 50 bis unter 65 Jahre Männer höhere Anteile beim Meister-/Technikerabschluss und beim (Fach-)Hochschulabschluss aufweisen.

¹⁰ Bei dieser Altersgruppe ist jedoch zu beachten, dass Auszubildende in der Analyse nicht berücksichtigt werden. Dies kann dazu führen, dass in dieser Altersgruppe der Anteil der Personen „ohne Berufsabschluss“ ein größeres Gewicht bekommt.

Tabelle 9: Formales Qualifikationsniveau der beschäftigten Männer und Frauen nach Altersgruppen

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer und Frauen (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort in Hessen, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent

| Formale Qualifikation | Insgesamt | 18 bis unter 30 Jahre | 30 bis unter 50 Jahre | 50 bis unter 65 Jahre |
|--|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Männer | | | | |
| ohne Berufsabschluss | 11,6 | 23,9 | 9,8 | 7,7 |
| anerkannte Berufsausbildung | 49,4 | 46,9 | 47,2 | 53,7 |
| Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss | 9,7 | 10,8 | 9,9 | 8,9 |
| (Fach-) Hochschulabschluss | 17,1 | 7,3 | 19,9 | 18,2 |
| „ohne Angabe“ bei der formalen Qualifikation | 12,2 | 11,0 | 13,1 | 11,4 |
| Frauen | | | | |
| ohne Berufsabschluss | 10,1 | 19,5 | 7,5 | 9,0 |
| anerkannte Berufsausbildung | 57,6 | 50,7 | 55,1 | 64,3 |
| Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss | 6,7 | 12,7 | 6,9 | 3,4 |
| (Fach-) Hochschulabschluss | 15,8 | 10,5 | 20,3 | 12,4 |
| „ohne Angabe“ bei der formalen Qualifikation | 9,8 | 6,6 | 10,2 | 10,9 |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

Auch in allen hessischen Kreisen und Städten findet sich das Muster, dass die Altersgruppe 30 bis unter 50 Jahre den jeweils höchsten Anteil an formal Überqualifizierten besitzt (siehe Anhang Tabelle A 4). Allerdings variiert dieser Anteil erheblich zwischen den Regionen: Der geringste Anteil ist in Marburg-Biedenkopf (17,6 %), der höchste Anteil im Main-Taunus-Kreis (28,9 %) zu finden – bei einem deutlichen Abstand zum Hessenschnitt (22,3 %). Auch bei der jüngeren Altersgruppe kennzeichnen diese beide Kreise mit 12,1 Prozent bzw. 23,4 Prozent die Spannweite bei einem Hessenschnitt von 16,0 Prozent. Eine geringere Differenz zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten findet sich bei der Gruppe der älteren Arbeitnehmer: Der Odenwaldkreis hat den geringsten (16,8 %), der Main-Taunus-Kreis wiederum den höchsten Wert (22,7 %); der Hessenschnitt liegt bei 19,6 Prozent.

9 Fazit

Nicht jeder Arbeitnehmer übt eine Tätigkeit aus, die seiner formalen Qualifikation entspricht. Die Diplom-Pädagogin arbeitet als Erzieherin oder der Bäcker als Helfer in der Lagerlogistik. Wenn das formale Qualifikationsniveau höher ist als das Tätigkeitsniveau der aktuell ausgeübten Beschäftigung, liegt eine ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Form einer formalen Überqualifizierung vor. Die Gründe für das Ausüben einer unterwertigen Beschäftigung können vielfältig sein: die Vermeidung von Arbeitslosigkeit, wenn Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage für eine bestimmte Qualifikation nicht zueinander passen oder keine Mobilität(sbereitschaft) vorliegt oder die Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten besser sind als beim Ausüben einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit (Reichelt/Vicari 2014).

Im Durchschnitt ist in Hessen jeder fünfte Arbeitnehmer formal überqualifiziert beschäftigt. Arbeitnehmer mit höheren Abschlüssen sind häufiger formal überqualifiziert und somit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt als jene mit mittleren Abschlüssen. Allerdings zeigen sich für die

hessischen Kreise und kreisfreien Städte deutliche regionale Disparitäten. Es finden sich Regionen, bei denen die Anteile beträchtlich über dem hessischen Durchschnitt liegen. Ursächlich hierfür sind die Wirtschaftsstrukturen der Regionen und die dort bestehenden Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten.

Die bestehenden Geschlechterunterschiede – Frauen sind etwas häufiger als Männer formal überqualifiziert – sind u. a. auch auf die ausgeübten Berufe zurückzuführen. Bei den Frauen sind hohe Anteile der formalen Überqualifizierung bei den Reinigungsberufen und Berufen der Metallherstellung, -bearbeitung und des Metallbaus zu verzeichnen, da dort Frauen häufig Helfertätigkeiten ausüben. Höhere Anteile der Überqualifizierung finden sich bei Männern in den Berufsgruppen „Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe“ sowie „Finanzdienstleistung, Rechnungswesen, Steuerberatung“; sie sind hier zumeist als Fachkraft oder Spezialist tätig, weisen aber jeweils höhere formale Qualifikationen auf.

Ausländer haben einen höheren Anteil an überqualifiziert Beschäftigten als Deutsche. Dies gilt für alle hessischen Kreise und kreisfreien Städte, wobei die Differenz zwischen Deutschen und Ausländern unterschiedlich stark ausgeprägt ist.

Die Beschäftigten der Altersgruppe 30 bis unter 50 Jahre weisen in Hessen den höchsten Anteil an formal Überqualifizierten aus. Auch hier gilt das Ergebnis für alle hessischen Kreise und kreisfreien Städte.

Im Rahmen einer Fachkräftesicherung stellt sich die Frage, wie ungenutzte Potenziale besser bzw. adäquat zu verwerten sind, v. a. wenn Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus unfreiwillig aufgrund von mangelnden Beschäftigungsmöglichkeiten besteht.

Literatur

- Bauer, Thomas K.; Rulff, Christian; Tamminga, Michael (2018): Formale Unterqualifikation in Deutschland – Empirie und wirtschaftswissenschaftliche Perspektive. In Formale Unterqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Neue Forschungsergebnisse und interdisziplinäre Einordnung, Hrsg. Bertelsmann Stiftung, S. 4–35, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Boll, Christina; Leppin, Julian (2014): Formale Überqualifikation unter ost- und westdeutschen Beschäftigten. *Wirtschaftsdienst* 94, S. 50–57.
- Bundesagentur für Arbeit – Statistik (2013): Klassifikation der Berufe 2010 - Systematisches Verzeichnis, Nürnberg. (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Systematik-Verzeichnisse/Generische-Publikationen/Systematisches-Verzeichnis-Berufsbenennung.xls>, Abruf 18.03.2020).
- Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Völter, Robert (2006): Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample. *Journal of Applied Social Science Studies*, 126/3, pp. 405–436.
- Granato, Nadia (2003): *Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kracke, Nancy (2016): Unterwertige Beschäftigung von AkademikerInnen in Deutschland. Die Einflussfaktoren Geschlecht, Migrationsstatus und Bildungsherkunft und deren Wechselwirkungen. *Soziale Welt* 67, S 177–204.
- Kracke, Nancy; Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2018): Wage losses due to overqualification: The role of formal degrees and occupational skills. In: *Social indicators research*, Vol. 139, No. 3, pp. 1085–1108.
- Pollmann-Schult, Matthias; Büchel, Felix (2002): Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse? Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35, S. 371–384.
- Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2014): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland: Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. IAB-Kurzbericht Nr. 25, Nürnberg.
- Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2015a): Formale Überqualifizierung bei Frauen und Männern in Deutschland. Ergänzung zum IAB-Kurzbericht 25/2014, Januar 2015.
- Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2015b): Formale Überqualifizierung von Ausländern. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte Nr. 13, Nürnberg.
- Seibert, Holger; Burkert, Carola (2020): Falsche Versprechen der Meritokratie (Arbeitstitel). Im Erscheinen
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020a): Methodische Hinweise zu ausgeübte Tätigkeit und Anforderungsniveau (KldB 2010). (https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280848/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-MethHinweise/Ausgeuebte-Taetigkeit-meth-Hinweise.html, Abruf 11.02.2020).

- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b): Statistische Sonderauswertung, Statistik-Service-Südwest, Auftragsnummer 298305.
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. Wiesbaden. (https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004.pdf?__blob=publicationFile, Abruf 18.03.2020).
- Ueno, Koji; Krause, Alexandra (2018): Overeducation, perceived career progress, and work satisfaction in young adulthood. *Research in Social Stratification and Mobility* 55, pp 51–62.
- Vicari, Basha; Reichelt, Malte (2017): Formale Überqualifizierung. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), *Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten*. IAB-Bibliothek, 363, Bielefeld: Bertelsmann, S. 102–103.

Anhang

Tabelle A 1: Überqualifiziert, unterqualifiziert und adäquat Beschäftigte sowie Arbeitslosenquoten in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent sowie Arbeitslosenquoten Juni 2019, in Prozent

| Region | überqualifiziert beschäftigt | adäquat beschäftigt | unterqualifiziert beschäftigt | Anteil "ohne Angabe" bei formaler Qualifikation | Arbeitslosen- quote |
|-----------------------|---------------------------------|------------------------|----------------------------------|--|------------------------|
| Hessen | 20,2 | 59,6 | 19,9 | 11,1 | 4,3 |
| Darmstadt, Stadt | 21,5 | 58,3 | 20,1 | 10,5 | 5,0 |
| Frankfurt, Stadt | 22,4 | 52,9 | 24,7 | 14,5 | 4,9 |
| Offenbach, Stadt | 19,4 | 58,9 | 20,2 | 13,3 | 8,2 |
| Wiesbaden | 20,2 | 57,6 | 22,1 | 11,1 | 6,2 |
| Bergstraße | 20,6 | 62,0 | 17,4 | 12,8 | 3,4 |
| Darmstadt-Dieburg | 19,1 | 61,5 | 19,4 | 12,7 | 4,2 |
| Groß-Gerau | 19,7 | 59,3 | 21,0 | 13,4 | 4,6 |
| Hochtaunuskreis | 22,0 | 57,1 | 20,9 | 11,5 | 3,3 |
| Main-Kinzig-Kreis | 18,4 | 62,7 | 17,9 | 11,6 | 4,1 |
| Main-Taunus-Kreis | 26,0 | 51,6 | 22,4 | 13,5 | 3,2 |
| Odenwaldkreis | 17,1 | 62,6 | 20,2 | 10,1 | 4,2 |
| Offenbach, Kreis | 19,8 | 57,2 | 23,1 | 14,3 | 3,8 |
| Rheingau-Taunus-Kreis | 19,5 | 61,9 | 18,5 | 11,5 | 3,7 |
| Wetteraukreis | 18,3 | 62,4 | 18,8 | 9,5 | 3,8 |
| Gießen | 17,8 | 64,6 | 17,6 | 7,4 | 5,2 |
| Lahn-Dill-Kreis | 19,1 | 64,3 | 16,3 | 6,8 | 4,7 |
| Limburg-Weilburg | 18,4 | 65,5 | 15,9 | 9,6 | 3,8 |
| Marburg-Biedenkopf | 16,3 | 65,0 | 17,7 | 6,6 | 3,6 |
| Vogelsbergkreis | 20,1 | 63,7 | 13,9 | 7,6 | 3,7 |
| Kassel, Stadt | 18,5 | 63,5 | 17,9 | 8,1 | 7,3 |
| Fulda | 18,6 | 65,4 | 15,5 | 6,4 | 2,6 |
| Hersfeld-Rotenburg | 18,5 | 66,4 | 13,9 | 12,0 | 3,6 |
| Kassel, Kreis | 21,8 | 64,7 | 13,5 | 10,1 | 3,5 |
| Schwalm-Eder-Kreis | 20,8 | 63,7 | 15,4 | 7,1 | 3,2 |
| Waldeck-Frankenberg | 17,3 | 65,7 | 15,5 | 6,7 | 3,2 |
| Werra-Meißner-Kreis | 19,1 | 65,2 | 13,7 | 5,4 | 4,8 |

Anmerkung: Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

Tabelle A 2: Überqualifiziert, unterqualifiziert und adäquat Beschäftigte sowie Arbeitslosenquoten in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten, nach Geschlecht

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent sowie Arbeitslosenquoten Juni 2019, in Prozent

| Region | Männer | | | | | Frauen | | | | |
|-----------------------|------------------------------|---------------------|-------------------------------|---|-------------------|------------------|---------------------|-------------------------------|---|-------------------|
| | überqualifiziert beschäftigt | adäquat beschäftigt | unterqualifiziert beschäftigt | Anteil "ohne Angabe" bei formaler Qualifikation | Arbeitslosenquote | überqualifiziert | adäquat beschäftigt | unterqualifiziert beschäftigt | Anteil "ohne Angabe" bei formaler Qualifikation | Arbeitslosenquote |
| Hessen | 19,5 | 58,0 | 22,2 | 12,2 | 4,4 | 21,2 | 61,5 | 17,1 | 9,8 | 4,2 |
| Darmstadt, Stadt | 19,8 | 57,0 | 23,1 | 8,1 | 5,3 | 23,4 | 59,8 | 16,7 | 6,6 | 4,8 |
| Frankfurt, St. | 21,4 | 51,3 | 27,2 | 15,0 | 5,2 | 23,5 | 54,9 | 21,5 | 13,8 | 4,6 |
| Offenbach, Stadt | 19,5 | 56,1 | 22,5 | 16,3 | 7,5 | 19,2 | 61,9 | 17,7 | 9,7 | 9,1 |
| Wiesbaden | 19,5 | 55,5 | 24,8 | 12,4 | 6,1 | 21,0 | 59,6 | 19,3 | 9,7 | 6,2 |
| Bergstraße | 20,7 | 59,4 | 19,9 | 14,8 | 3,5 | 20,5 | 64,8 | 14,6 | 10,4 | 3,3 |
| Darmstadt-Dieburg | 18,3 | 59,4 | 22,3 | 13,8 | 4,2 | 20,1 | 63,9 | 16,0 | 11,4 | 4,3 |
| Groß-Gerau | 19,5 | 57,4 | 23,1 | 14,5 | 4,6 | 20,2 | 62,6 | 17,3 | 11,4 | 4,7 |
| Hochtaunuskreis | 20,3 | 56,2 | 23,4 | 12,6 | 3,4 | 23,8 | 58,0 | 18,2 | 10,3 | 3,1 |
| Main-Kinzig-Kreis | 18,0 | 61,1 | 19,7 | 13,3 | 4,0 | 18,9 | 64,5 | 15,8 | 9,5 | 4,1 |
| Main-Taunus-Kreis | 24,8 | 49,8 | 25,3 | 15,0 | 3,3 | 27,3 | 53,6 | 19,0 | 11,6 | 3,2 |
| Odenwaldkreis | 15,0 | 60,5 | 24,5 | 11,3 | 4,1 | 19,7 | 65,0 | 15,3 | 8,7 | 4,3 |
| Offenbach, Kreis | 18,8 | 55,0 | 26,1 | 15,7 | 3,7 | 21,0 | 60,0 | 19,0 | 12,4 | 3,9 |
| Rheingau-Taunus-Kreis | 18,7 | 59,4 | 21,7 | 13,3 | 3,9 | 20,1 | 64,2 | 15,6 | 9,9 | 3,5 |
| Wetteraukreis | 17,3 | 60,3 | 21,9 | 11,1 | 4,1 | 19,3 | 64,7 | 15,5 | 7,7 | 3,5 |
| Gießen | 17,6 | 62,0 | 20,3 | 8,2 | 5,8 | 17,9 | 67,5 | 14,6 | 6,5 | 4,6 |
| Lahn-Dill-Kreis | 18,6 | 62,7 | 18,4 | 6,9 | 4,7 | 19,8 | 66,4 | 13,7 | 6,6 | 4,6 |
| Limburg-Weilburg | 17,9 | 63,5 | 18,4 | 12,3 | 3,9 | 19,1 | 67,5 | 13,2 | 6,5 | 3,7 |
| Marburg-Biedenkopf | 14,6 | 65,2 | 19,1 | 6,0 | 3,9 | 18,2 | 64,7 | 16,3 | 7,3 | 3,2 |
| Vogelsbergkreis | 19,3 | 62,6 | 15,4 | 8,2 | 4,0 | 20,9 | 64,9 | 12,3 | 7,1 | 3,3 |
| Kassel, Stadt | 18,9 | 61,5 | 19,4 | 9,5 | 7,8 | 18,1 | 65,5 | 16,3 | 6,6 | 6,6 |
| Fulda | 17,8 | 65,1 | 16,7 | 7,1 | 2,6 | 19,6 | 65,9 | 14,0 | 5,5 | 2,5 |
| Hersfeld-Rotenburg | 16,8 | 66,2 | 16,9 | 12,6 | 3,6 | 20,5 | 66,6 | 12,8 | 11,2 | 3,7 |
| Kassel, Kreis | 21,7 | 63,8 | 14,5 | 11,3 | 3,6 | 21,9 | 66,0 | 12,1 | 8,1 | 3,3 |
| Schwalm-Eder-Kreis | 20,4 | 62,3 | 17,0 | 7,7 | 3,4 | 21,1 | 65,0 | 13,7 | 6,6 | 3,0 |
| Waldeck-Frankenberg | 16,3 | 65,5 | 16,4 | 7,2 | 3,4 | 18,4 | 65,9 | 14,4 | 6,2 | 3,0 |
| Werra-Meißner-Kreis | 16,9 | 65,7 | 14,9 | 5,5 | 5,1 | 21,1 | 64,7 | 12,5 | 5,2 | 4,5 |

Anmerkung: Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

Tabelle A 3: Überqualifiziert, unterqualifiziert und adäquat Beschäftigte in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten, nach Nationalität

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent

| Region | Deutsche | | | | Ausländer | | | |
|--------------------------|-------------------------------|---------------------|--------------------------------|--|-------------------------------|---------------------|--------------------------------|--|
| | über-qualifiziert beschäftigt | adäquat beschäftigt | unter-qualifiziert beschäftigt | "ohne Angabe" bei formaler Qualifikation | über-qualifiziert beschäftigt | adäquat beschäftigt | unter-qualifiziert beschäftigt | "ohne Angabe" bei formaler Qualifikation |
| Hessen | 19,6 | 60,5 | 19,5 | 7,6 | 24,5 | 53,2 | 22,1 | 29,1 |
| Darmstadt, Stadt | 21,0 | 58,8 | 20,1 | 5,5 | 25,1 | 55,3 | 19,5 | 18,7 |
| Frankfurt, Stadt | 21,8 | 53,5 | 24,6 | 10,3 | 24,9 | 50,3 | 24,8 | 29,8 |
| Offenbach, Stadt | 18,6 | 59,5 | 20,2 | 6,7 | 21,9 | 56,9 | 19,9 | 29,8 |
| Wiesbaden | 19,7 | 58,2 | 22,0 | 7,9 | 23,5 | 53,5 | 22,9 | 27,3 |
| Bergstraße | 19,8 | 63,0 | 17,1 | 8,1 | 25,4 | 55,4 | 19,2 | 33,9 |
| Darmstadt-Dieburg | 18,4 | 62,6 | 18,9 | 8,1 | 23,0 | 55,0 | 22,0 | 31,2 |
| Groß-Gerau | 18,7 | 60,7 | 20,6 | 7,7 | 24,1 | 53,7 | 22,3 | 31,2 |
| Hochtaunus-kreis | 21,4 | 57,7 | 20,8 | 8,2 | 25,4 | 53,3 | 21,2 | 26,6 |
| Main-Kinzig-Kreis | 17,7 | 63,8 | 17,5 | 7,9 | 23,4 | 55,7 | 20,3 | 30,1 |
| Main-Taunus-Kreis | 25,1 | 52,4 | 22,5 | 9,5 | 30,4 | 47,5 | 22,1 | 29,1 |
| Odenwaldkreis | 16,9 | 64,3 | 18,8 | 6,1 | 18,2 | 53,5 | 28,3 | 26,8 |
| Offenbach, Kreis | 18,8 | 58,1 | 23,1 | 9,0 | 24,2 | 53,1 | 22,6 | 32,1 |
| Rheingau-Taunus-Kreis | 18,6 | 63,0 | 18,2 | 7,8 | 25,7 | 53,5 | 20,7 | 31,6 |
| Wetteraukreis | 17,4 | 63,5 | 18,5 | 6,6 | 24,7 | 54,1 | 21,1 | 26,6 |
| Gießen | 17,4 | 65,3 | 17,2 | 5,5 | 21,8 | 56,8 | 21,4 | 24,4 |
| Lahn-Dill-Kreis | 18,9 | 64,8 | 16,1 | 4,9 | 21,5 | 58,7 | 19,6 | 24,0 |
| Limburg-Weilburg | 18,2 | 66,2 | 15,4 | 6,2 | 21,0 | 58, | 20,5 | 31,8 |
| Marburg-Biedenkopf | 16,2 | 66,2 | 16,7 | 4,5 | 18,1 | 52,8 | 28,6 | 23,9 |
| Vogelsberg-kreis | 19,5 | * | * | * | 29,7 | * | * | 30,3 |
| Kassel, Stadt | 18,0 | 63,9 | 17,9 | 5,5 | 24,0 | 58,3 | 17,5 | 29,6 |
| Fulda | 17,9 | 66,1 | 15,5 | 4,8 | 27,6 | 56,6 | 15,6 | 23,4 |
| Hersfeld-Roten- burg | 17,5 | 67,3 | * | 9,6 | 29,3 | 56,2 | * | 31,9 |
| Kassel, Kreis | 21,3 | 65,3 | * | 7,3 | 28,1 | 56,6 | * | 36,2 |
| Schwalm-Eder- Kreis | 20,4 | 64,1 | 15,3 | 5,2 | 27,5 | 56,1 | 16,3 | 31,3 |
| Waldeck-Fran- kenberg | 16,9 | 66,4 | 15,1 | 4,8 | 23,7 | 54,2 | 21,7 | 29,7 |
| Werra-Meiß- ner-Kreis | * | * | * | 4,4 | * | * | * | 23,1 |

* Aufgrund geringer Fallzahlen liegen keine Werte vor.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

Tabelle A 4: Überqualifiziert, unterqualifiziert und adäquat Beschäftigte in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten, nach Altersgruppen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) am Arbeitsort, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent

| Region | Alter 18 bis unter 30 Jahre | | | | Alter 30 bis unter 50 Jahre | | | | Alter 50 bis unter 65 Jahre | | | |
|-----------------------|-------------------------------|---------------------|--------------------------------|--|-------------------------------|---------------------|--------------------------------|--|-------------------------------|---------------------|--------------------------------|--|
| | über-qualifiziert beschäftigt | adäquat beschäftigt | unter-qualifiziert beschäftigt | "ohne Angabe" bei formaler Qualifikation | über-qualifiziert beschäftigt | adäquat beschäftigt | unter-qualifiziert beschäftigt | "ohne Angabe" bei formaler Qualifikation | über-qualifiziert beschäftigt | adäquat beschäftigt | unter-qualifiziert beschäftigt | "ohne Angabe" bei formaler Qualifikation |
| Hessen | 16,0 | 58,8 | 24,6 | 9,0 | 22,3 | 59,0 | 18,4 | 11,8 | 19,6 | 60,7 | 19,4 | 11,2 |
| Darmstadt, Stadt | 17,0 | 55,5 | 27,3 | 5,6 | 24,5 | 58,2 | 17,2 | 7,6 | 19,8 | 60,3 | 19,9 | 8,3 |
| Frankfurt, Stadt | 19,1 | 49,0 | 31,8 | 11,1 | 25,0 | 53,0 | 22,0 | 15,4 | 20,1 | 55,2 | 24,6 | 15,0 |
| Offenbach, Stadt | 14,6 | 60,8 | 21,8 | 13,6 | 21,3 | 58,0 | 19,1 | 14,4 | 19,1 | 59,0 | 20,7 | 11,6 |
| Wiesbaden | 15,7 | 56,7 | 27,4 | 8,7 | 22,8 | 56,8 | 20,4 | 11,6 | 19,0 | 59,0 | 21,8 | 11,5 |
| Bergstraße | 15,5 | 62,4 | 22,0 | 12,2 | 22,5 | 61,2 | 16,3 | 13,2 | 20,7 | 62,8 | 16,5 | 12,5 |
| Darmstadt-Dieburg | 14,5 | 62,5 | 22,8 | 11,6 | 20,4 | 60,9 | 18,6 | 13,4 | 19,7 | 61,6 | 18,7 | 12,4 |
| Groß-Gerau | 17,0 | 59,6 | 23,4 | 14,9 | 21,3 | 58,8 | 19,8 | 14,5 | 18,9 | 59,8 | 21,3 | 11,3 |
| Hochtaunuskreis | 16,5 | 55,3 | 28,0 | 8,7 | 23,7 | 57,1 | 19,2 | 12,7 | 22,3 | 57,9 | 19,8 | 11,1 |
| Main-Kinzig-Kreis | 13,4 | 64,0 | 21,0 | 8,6 | 20,1 | 62,1 | 16,9 | 12,4 | 18,9 | 62,7 | 17,6 | 12,2 |
| Main-Taunus-Kreis | 23,4 | 49,9 | 26,5 | 10,8 | 28,9 | 50,2 | 20,9 | 14,4 | 22,7 | 54,5 | 22,8 | 13,4 |
| Odenwaldkreis | 13,5 | 61,5 | 25,0 | 8,9 | 19,0 | 62,8 | 18,1 | 10,8 | 16,8 | 62,8 | 20,4 | 10,0 |
| Offenbach, Kreis | 15,4 | 57,0 | 27,7 | 12,0 | 21,7 | 55,9 | 22,4 | 14,8 | 19,1 | 59,0 | 21,9 | 14,5 |
| Rheingau-Taunus-Kreis | 14,8 | 61,7 | 23,1 | 10,0 | 21,7 | 60,8 | 17,4 | 12,5 | 18,9 | 63,2 | 17,8 | 11,0 |
| Wetteraukreis | 13,8 | 62,1 | 22,9 | 9,4 | 19,6 | 62,3 | 17,7 | 10,0 | 18,8 | 62,8 | 18,2 | 9,0 |

Fortsetzung nachfolgende Seite

Fortsetzung Tabelle A 4

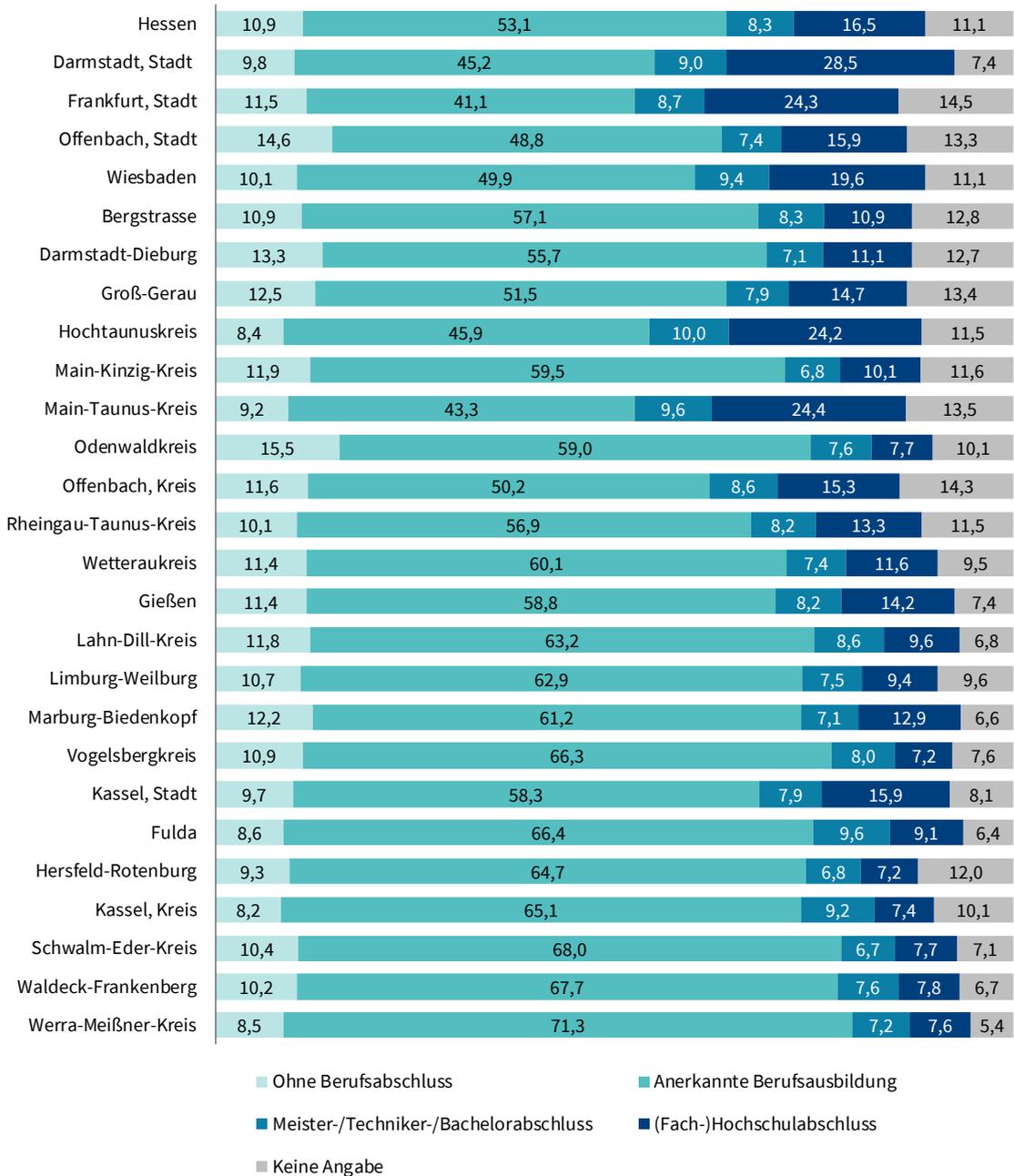
| Region | Alter 18 bis unter 30 Jahre | | | | Alter 30 bis unter 50 Jahre | | | | Alter 50 bis unter 65 Jahre | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------|-------------------------------|--|------------------------------|---------------------|-------------------------------|--|------------------------------|---------------------|-------------------------------|--|
| | überqualifiziert beschäftigt | adäquat beschäftigt | unterqualifiziert beschäftigt | „ohne Angabe“ bei formaler Qualifikation | überqualifiziert beschäftigt | adäquat beschäftigt | unterqualifiziert beschäftigt | „ohne Angabe“ bei formaler Qualifikation | überqualifiziert beschäftigt | adäquat beschäftigt | unterqualifiziert beschäftigt | „ohne Angabe“ bei formaler Qualifikation |
| Gießen | 13,6 | 65,1 | 21,1 | 5,5 | 19,3 | 64,7 | 16,0 | 7,6 | 18,2 | 64,2 | 17,6 | 8,2 |
| Lahn-Dill-Kreis | 14,6 | 67,2 | 18,0 | 5,0 | 20,7 | 64,2 | 15,0 | 6,8 | 19,5 | 63,1 | 17,2 | 7,6 |
| Limburg-Weilburg | 13,2 | 66,0 | 20,1 | 9,4 | 19,6 | 65,2 | * | 10,3 | 19,6 | 65,5 | * | 8,8 |
| Marburg-Biedenkopf | 12,1 | 66,5 | 20,1 | 5,4 | 17,6 | 65,1 | 16,4 | 6,6 | 17,0 | 64,1 | 18,2 | 7,3 |
| Vogelsbergkreis | * | 64,7 | * | 6,3 | 21,7 | 63,4 | * | 8,3 | * | 63,7 | * | 7,5 |
| Kassel, Stadt | 14,1 | 60,1 | 25,3 | 7,7 | 20,3 | 63,5 | 16,2 | 8,5 | 18,5 | 65,3 | 16,1 | 7,8 |
| Fulda | 12,6 | 67,8 | 18,5 | 4,5 | 20,0 | 64,9 | 14,6 | 6,5 | 20,1 | 64,8 | 14,9 | 7,2 |
| Hersfeld-Rotenburg | 14,5 | 67,8 | 16,2 | 6,2 | 19,9 | 66,1 | 12,7 | 13,3 | 18,6 | 66,2 | 14,2 | 12,9 |
| Kassel, Kreis | 18,3 | 66,0 | 15,7 | 8,6 | 22,9 | 64,1 | 13,0 | 9,7 | 21,9 | 64,8 | 13,3 | 11,0 |
| Schwalm-Eder-Kreis | 15,6 | 65,8 | * | 4,7 | 22,2 | 63,1 | 14,7 | 6,8 | 21,4 | 63,4 | * | 8,7 |
| Waldeck-Frankenberg | 13,7 | 67,0 | 16,6 | 6,2 | 18,6 | 65,8 | 14,3 | 6,6 | 17,4 | 65,0 | 16,2 | 7,1 |
| Werra-Meißner-Kreis | * | * | 15,6 | 3,9 | 19,5 | 65,9 | 12,7 | 5,2 | * | * | 14,0 | 6,1 |

* Aufgrund geringer Fallzahlen liegen keine Daten vor.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

Abbildung A 1: Formale Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten

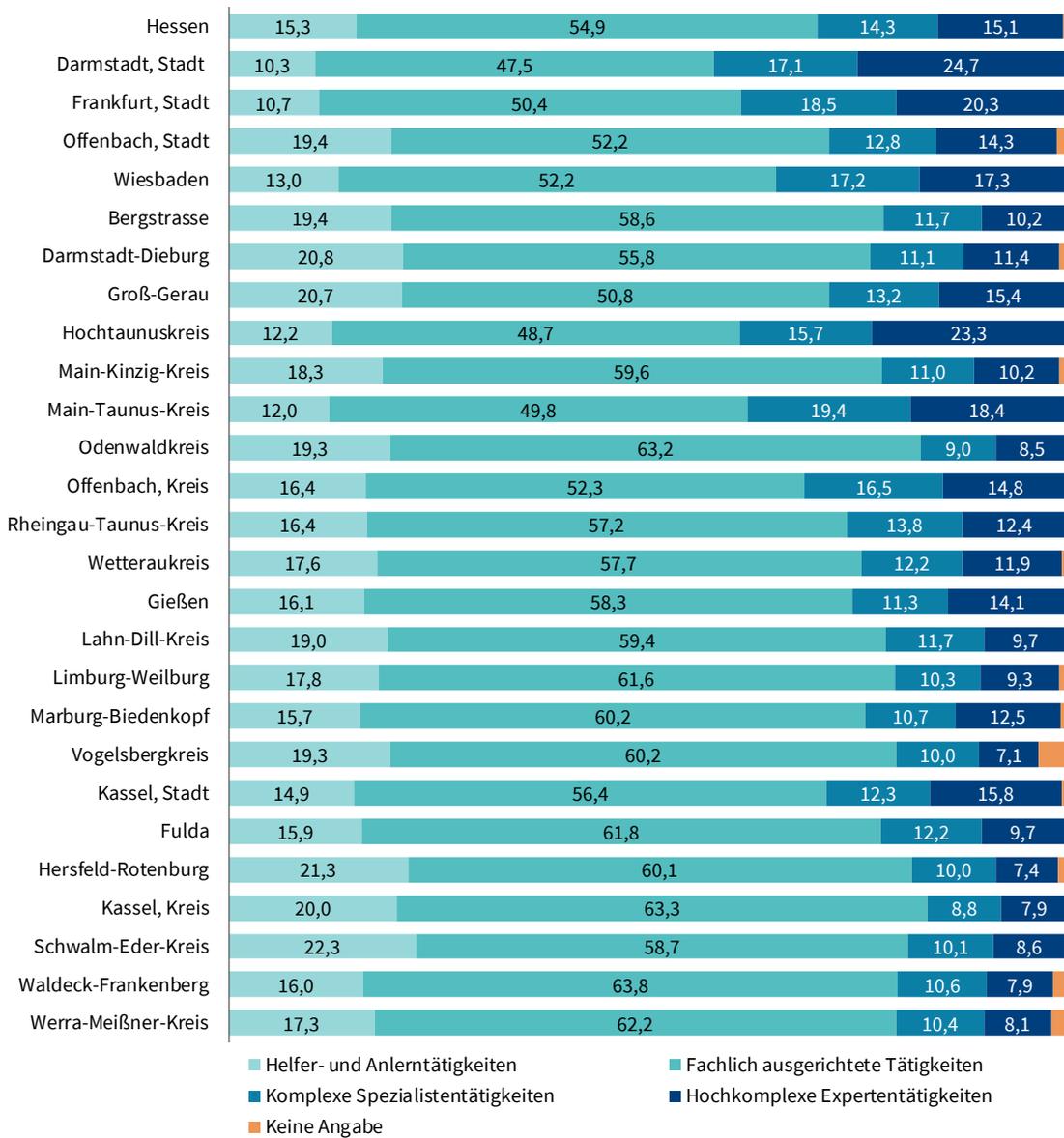
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

Abbildung A 2: Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten der Beschäftigten in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter 18 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort, 30. Juni 2019, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

In der Reihe IAB-Regional Hessen zuletzt erschienen

| Nummer | Autoren | Titel |
|------------------------|---|---|
| 2/2019 | Schaade, Peter; Böhme, Stefan; Harten, Uwe. | Die Bedeutung des Handwerks in Hessen |
| 1/2019 | Carola Burkert | Strukturwandel und Beschäftigungsentwicklung in der Finanzbranche in Hessen |
| 5/2018 | Marco Weißler | Digitalisierung der Arbeitswelt in Hessen. Höheres Substituierbarkeitspotenzial nach Neubewertung bei ähnlicher Struktur |
| 4/2018 | Oliver Kerl, Julia Kislak, Marco Weißler | Abgänge aus Langzeitarbeitslosigkeit in Hessen - Niedriges Niveau, aber große Unterschiede. Strukturanalyse der Abgangsraten von Langzeitarbeitslosen in Hessen |
| 3/2018 | Carola Burkert | Die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Hessen |

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Hessen**“ finden Sie unter:

<https://www.iab.de/de/publikationen/regional/hessen.aspx>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional • IAB Hessen 1|2020

Veröffentlichungsdatum

29. Juni 2020

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB
gestattet

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/H/2020/regional_h_0120.pdf

Website

www.iab.de

ISSN

1861-3578

Rückfragen zum Inhalt

Carola Burkert
Telefon 069 6670319
E-Mail carola.burkert@iab.de