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

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2|2022 IAB Niedersachsen-Bremen

Ausbildungsadäquate Beschäftigung in Niedersachsen und Bremen

Andrea Brück-Klingberg, Jörg Althoff, Andrea Stöckmann

ISSN 1861-3586

Ausbildungsadäquate Beschäftigung in Niedersachsen und Bremen

Andrea Brück-Klingberg (IAB Niedersachsen-Bremen),
Jörg Althoff (IAB Niedersachsen-Bremen),
Andrea Stöckmann (IAB Nord)

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 **4**

1 Einleitung **5**

2 Daten und Definitionen **6**

3 Ausbildungsadäquanz von Beschäftigungsverhältnissen **8**

4 Formal überqualifiziert Beschäftigte in Niedersachsen und Bremen **10**

5 Unterschiede zwischen den Geschlechtern **14**

6 Unterschiede nach Wirtschaftsabschnitten **19**

7 Geschlechterunterschiede nach Berufen **22**

8 Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern **27**

9 Unterschiede nach Altersgruppen **31**

Fazit **33**

Literatur **36**

Anhang **38**

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 Niedersachsen und Bremen ist jeder fünfte Beschäftigte 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 Niedersachsen deutliche regionale Disparitäten der formal Überqualifiziertenanteile zu verzeichnen. Aber auch zwischen Frauen und Männern gibt es Unterschiede: Während 18,4 Prozent der männlichen Beschäftigten formal überqualifiziert sind, ist dieser Anteil bei Frauen mit 19,7 Prozent um gut einen Prozentpunkt höher. Diese Unterschiede treten noch deutlicher auf, wenn man die formale Überqualifizierung nach Wirtschaftsabschnitten und Berufen betrachtet. Ausländer*innen 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, Qualifikationsanforderungen, regionale Disparität, Überqualifizierung, Unterqualifizierung

Danksagung

Wir bedanken uns bei Gaby Wydra-Somaggio und Volker Kotte für wertvolle Hinweise und Kommentare. Bei Jeanette Carstensen bedanken wir uns für die formale Unterstützung.

1 Einleitung

Nicht jeder Beschäftigte am Arbeitsmarkt übt eine Tätigkeit aus, die seiner formalen Qualifikation entspricht. Z. B. kann die Diplom-Pädagogin als Erzieherin arbeiten oder der Bäcker als Helfer in der Lagerlogistik. Es gibt also Akademiker*innen, die als Facharbeiter*innen oder Fachkräfte, die als Helfer*innen arbeiten – diese Personen sind formal überqualifiziert. Dies bedeutet, dass der individuelle Berufsabschluss höher ist, als es das Anforderungsniveau der auszuübenden beruflichen Tätigkeit erfordert. Sie sind also nicht ausbildungsadäquat beschäftigt. Diese sogenannte Ausbildungsadäquanz ist ein Maßstab, um die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen einzuschätzen. Ein Beschäftigungsverhältnis ist adäquat, wenn es eine Beschäftigung im erlernten Qualifikationsniveau umfasst und mithin den angestrebten „Wert der Erwerbstätigkeit" ermöglicht. Um die Adäquanz einer Beschäftigung hinsichtlich der Qualifikation des Beschäftigten zu ermitteln, werden hauptsächlich drei Ansätze unterschieden. Hierbei ist zunächst die Methode der Selbstbeurteilung durch die Beschäftigten hinsichtlich eigener Qualifikation und Anforderungsniveau der Stelle zu nennen. Eine weitere Möglichkeit, um die Adäquanz einer Beschäftigung zu ermitteln, beruht auf dem Vergleich der tatsächlichen Ausbildungsdauer des Beschäftigten mit der durchschnittlichen Ausbildungsdauer für den ausgeübten Beruf. Die dritte Möglichkeit der Erfassung adäquater Beschäftigung beruht auf dem Abgleich des Qualifikationsniveaus des Beschäftigten mit dem Anforderungsniveau der Stelle anhand einer Berufsklassenqualifikation (Diem 2014). Da aufgrund der Datenbasis nur die formale Übereinstimmung von Qualifikation und Anforderungsniveau (sog. vertikale Adäquanz) geprüft werden kann, beschränkt sich diese Untersuchung auf den Aspekt der formalen Ausbildungsadäquanz.[1]

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. Bei einer überwertigen Beschäftigung wird eine Tätigkeit ausgeübt, für die grundsätzlich eine formal höherwertigere Qualifikation erforderlich ist als jene, die der Beschäftigte aufweist. Die vorliegende Analyse konzentriert sich überwiegend auf formal überqualifiziert Beschäftigte.

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 in Abhängigkeit von der Wirtschaftskraft, den industriellen Strukturen, den Verdienstmöglichkeiten in den regionalen Arbeitsmärkten und dem Bildungsstand sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. 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 Arbeitnehmende, die eine unterwertige Beschäftigung ausüben, da sie ihre Ausbildung in der

[1] Der vorliegende Text beruht in wesentlichen Teilen auf der Arbeit von Carola Burkert und Peter Schaade für Hessen (IAB-Regional Hessen 1.2020).

Regel vor der Wende abgeschlossen haben und dem Strukturwandel ausgesetzt sind. Im Durchschnitt sind Ausländer*innen 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*innen 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 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 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.

Im Anschluss an die Einleitung werden im Kapitel 2 Daten und Definitionen erläutert. Es folgt ein erster Überblick zur Ausbildungsadäquanz von Beschäftigungsverhältnissen. In den dann folgenden Kapiteln geht es um formal überqualifiziert Beschäftigte in Niedersachsen und Bremen, differenziert sowohl nach Geschlecht als auch nach Regionen. In den Kapiteln 6 und 7 erfolgt die Geschlechterdifferenzierung nach Wirtschaftsabschnitten und Berufen. Die Kapitel 8 und 9 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.

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]. Andere Formen der Erwerbstätigkeit, z. B. Beamte und Selbstständige werden nicht erfasst. Zusätzlich beschränken wir die Datenbasis auf 18- bis unter 65-Jährige, Stichtag ist der 30. Juni 2021.

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

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 Helfer*innenniveau weisen eine geringe Komplexität auf und setzen in der Regel keinen formalen beruflichen Bildungsabschluss oder lediglich eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung voraus. Das Tätigkeitsniveau einer Fachkraft ist komplexer als das einer Hilfstätigkeit 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 2022).

Arbeitgebende sind seit Dezember 2011 verpflichtet, Meldungen über ihre Arbeitnehmenden nach dem neuen Tätigkeitsschlüssel 2010 (TS 2010) anzugeben. Die formale Qualifikation (beruflicher Aus-bildungsabschluss) wird folglich gesondert erfasst. Somit liegen gleichzeitig Informationen zum Anforderungsniveau einer ausgeübten Tätigkeit bzw. einer Stelle und die formale Qualifikation der Arbeitenden vor.

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 Hilfs- oder Anlerntätigkeit 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 Ausbildungsadäquanz von Beschäftigungsverhältnissen

Tabelle 1 zeigt den Anteil adäquat Beschäftigter eines Qualifikationsniveaus sowie in der letzten Spalte den Anteil aller adäquat Beschäftigten an der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) für Deutschland, Niedersachsen und Bremen. Sechs von zehn Beschäftigten sind sowohl in Niedersachsen (63,6 %), als auch in Bremen (60,8 %) adäquat beschäftigt. Dabei sind die Abweichungen zum deutschen Durchschnitt jeweils – wenn auch in unterschiedliche Richtung – nur marginal. Am höchsten fällt der Anteil adäquat Beschäftigter bei Personen mit anerkannter Berufsausbildung aus: Sieben von zehn Beschäftigten arbeiten ausbildungsadäquat. Beim Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss sind es dagegen nur rund 30 Prozent. Der Anteil der adäquat Beschäftigten ohne Berufsabschluss ist in Bremen mit rund 50 Prozent am höchsten. Rund die Hälfte der Beschäftigten ohne Berufsabschluss in Bremen gelten durch ihre Hilfstätigkeit als adäquat beschäftigt (Niedersachsen 46,4 Prozent).

Tabelle 1: Strukturmerkmale ausbildungsadäquater Beschäftigung

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent

Ausprägung	Ohne Berufsabschluss			Anerkannte Berufsausbildung			Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss			(Fach-) Hochschulabschluss			Insgesamt		
	D	N	B	D	N	B	D	N	B	D	N	B	D	N	B
Insgesamt	**43,2**	**46,4**	**49,2**	**70,4**	**72,0**	**68,2**	**30,8**	**28,8**	**30,9**	**56,4**	**59,2**	**58,2**	**61,1**	**63,6**	**60,8**
Geschlecht															
Männer	41,5	44,7	50,0	68,8	71,1	65,9	35,1	32,8	34,2	60,2	62,0	61,8	60,1	62,5	59,9
Frauen	45,5	48,8	48,0	72,1	73,0	70,7	24,2	21,7	25,9	51,9	55,6	53,6	62,2	64,9	61,8
Alter															
18 bis unter 30 Jahre	39,2	43,5	46,8	77,4	79,2	74,8	26,7	24,2	25,0	57,9	59,2	64,6	60,5	64,5	60,4
30 bis unter 50 Jahre	43,8	46,9	49,4	70,3	72,0	68,4	30,9	28,8	30,0	56,4	59,0	58,3	60,8	63,4	60,5
50 bis unter 65 Jahre	45,5	47,7	50,0	68,4	69,7	66,0	32,7	30,8	36,9	56,7	59,6	57,2	61,9	63,8	61,5
Staatsangehörigkeit															
Deutsche	37,1	40,5	42,6	71,1	72,7	68,7	32,2	29,9	32,8	57,0	59,4	57,9	61,9	64,2	61,2
Ausländer	56,2	62,5	64,0	61,7	58,9	59,4	18,4	13,1	14,2	51,6	56,8	60,1	54,2	56,4	57,3

Anmerkung: D = Deutschland, N = Niedersachsen, B = Bremen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Die andere Hälfte derjenigen ohne Berufsabschluss ist demnach unterqualifiziert beschäftigt, während rund 40 Prozent der Akademiker überqualifiziert tätig sind. Zwischen Beschäftigten ohne Berufsabschluss sowie solchen mit anerkanntem Berufsabschluss ist kein nennenswerter

Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten festzustellen, das gilt für Niedersachsen, Bremen und Deutschland . Beide Gruppen befinden sich nahe dem gesamten Durchschnitt adäquat Beschäftigter des jeweiligen Qualifikationsniveaus. Ein deutlicher Unterschied ergibt sich jedoch bei den Personen mit Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss. Während insgesamt rund drei von zehn Beschäftigten mit dieser Qualifikation ausbildungsadäquat beschäftigt sind, ist der Anteil bei den Männern überdurchschnittlich, bei den Frauen dagegen unterdurchschnittlich. Dies gilt für alle drei betrachteten Regionen. Eine ähnliche Beobachtung zeigt sich für die Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss. Während insgesamt knapp 60 Prozent der beschäftigten Akademiker in Niedersachsen und Bremen ausbildungsadäquat tätig sind, können unter den studierten Frauen lediglich 55,6 Prozent in Niedersachsen und sogar nur 53,6 Prozent in Bremen (Deutschland: 51,9 %) eine ausbildungsadäquate Beschäftigung vorweisen. Hingegen befinden sich mit jeweils etwas mehr als 60 Prozent überdurchschnittlich viele Männer in Beschäftigungsverhältnissen entsprechend ihrem Qualifikationsniveau. Unter den Beschäftigten mit akademischem Berufsabschluss scheint es demnach ein deutlich höheres Risiko für Frauen zu geben, in nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnissen und damit überqualifiziert tätig zu sein. Ähnliche Beobachtungen konnte Rukwid (2012) für den Arbeitsmarkt in Deutschland und speziell Baden-Württemberg machen.

Bei der Betrachtung nach Altersgruppen zeigt sich ein differenziertes Bild: Bei den Jüngeren ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist der Anteil ausbildungsadäquat Beschäftigter leicht unterdurchschnittlich. Mit zunehmendem Alter zeigen sich leicht überdurchschnittliche Anteile ausbildungsadäquat Beschäftigter. Bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung ergibt sich ein anderes Bild: Bei den Jüngeren sind in Niedersachsen acht von zehn und in Bremen drei Viertel ausbildungsadäquat beschäftigt. Bei den Personen mit Meister-, Techniker- oder Bachelorabschluss steigt der Anteil ausbildungsadäquat Beschäftigter mit zunehmendem Alter an. Bei den Jüngeren ist dagegen nur ein Viertel entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt. Bei Fach-/Hochschulabschluss gibt es über alle Altersgruppen keine auffälligen Unterschiede.

Letztlich ist im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit auffällig, dass sowohl in Niedersachsen als auch in Bremen und auch auf gesamtdeutscher Ebene, der Durchschnitt adäquat Beschäftigter ohne Berufsabschluss überwiegend von Ausländern getragen wird. Während lediglich vier von zehn der Beschäftigten ohne Berufsabschluss in Niedersachsen und Bremen deutsche Staatsangehörige sind (Deutschland: 37,1 %), trifft dies für mehr als sechs von zehn der Ausländer*innen zu (Deutschland: 56,2 %). Bei Personen mit anerkanntem Berufsabschluss beträgt der Abstand der adäquat Beschäftigten (zwischen Deutschen und Ausländern) dann nur noch rund 10 Prozentpunkte. Bei den Anteilen der adäquat Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss zeigen sich in Niedersachsen und Bremen im Gegensatz zum gesamtdeutschen Durchschnitt kaum Unterschiede bei den Anteilen der adäquat Beschäftigten. In Bremen ist der Anteil bei den Ausländern sogar geringfügig höher als bei den Deutschen.

4 Formal überqualifiziert Beschäftigte in Niedersachsen und Bremen

Beschäftigte mit höheren Abschlüssen sind häufiger formal überqualifiziert und somit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt als jene mit mittleren Abschlüssen. Dies gilt sowohl für den gesamtdeutschen Durchschnitt als auch für die Beschäftigten in Niedersachsen und Bremen (Tabelle 2). Während in Niedersachsen rund 14 Prozent der Arbeitnehmenden mit einer Ausbildung eine Hilfstätigkeit ausüben, verrichten Personen mit einem Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss mit etwa 6 Prozent eine Hilfstätigkeit und mit rund 42 Prozent eine Fachkrafttätigkeit. Bei den (Fach-) Hochschulabsolventen sind rund vier von zehn überqualifiziert beschäftigt: 3 Prozent sind als Helfer*innen, rund ein Fünftel als Fachkraft und 17 Prozent als Spezialist*innen tätig.[3]

Tabelle 2: Unterqualifiziert, überqualifiziert und adäquat qualifiziert Beschäftigte nach formaler Qualifikation und Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent

Formale Qualifikation	Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit			
	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte
Deutschland				
Ohne Berufsabschluss	43,2	44,4	5,1	4,3
Anerkannte Berufsausbildung	13,7	70,4	11,0	4,8
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	5,7	40,7	30,8	22,8
(Fach-) Hochschulabschluss	2,6	20,3	20,7	56,4
Niedersachsen				
Ohne Berufsabschluss	46,4	42,1	3,7	2,8
Anerkannte Berufsausbildung	14,0	72,0	9,6	4,2
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	6,1	41,9	28,8	23,2
(Fach-) Hochschulabschluss	3,2	20,2	17,4	59,2
Bremen				
Ohne Berufsabschluss	49,2	40,5	5,4	4,1
Anerkannte Berufsausbildung	13,4	68,2	13,0	5,4
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	6,7	36,3	30,9	26,1
(Fach-) Hochschulabschluss	2,5	17,0	22,3	58,2

Legende:
Unterqualifiziert beschäftigt
Adäquat beschäftigt
Überqualifiziert beschäftigt

Anmerkung: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt ohne Angabe beim Qualifikationsniveau: Deutschland 8,8 Prozent, Niedersachsen 8,9 Prozent, Bremen 9,7 Prozent. Eventuelle Differenzen sind rundungsbedingt.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

[3] Definition: a) Unterqualifiziert beschäftigt: Formal unterqualifiziert bedeutet oberhalb des vorhandenen Qualifikationsniveaus beschäftigt zu sein; b) Adäquat beschäftigt: Beschäftigung entsprechend des vorhandenen Qualifikationsniveaus; c) Überqualifiziert beschäftigt: Formal überqualifiziert bedeutet unterhalb des vorhandenen Qualifikationsniveaus beschäftigt zu sein.

In Bremen zeigt sich ein ähnliches Bild. Allerdings ist der Anteil der Personen mit einem Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss, der überqualifiziert beschäftigt ist, mit 43 Prozent 5 Prozentpunkte niedriger als in Niedersachsen. Wie in Niedersachsen beträgt auch in Bremen der Anteil der überqualifiziert Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss rund 40 Prozent.

Der Anteil der Beschäftigten, die formal unterqualifiziert beschäftigt sind, beträgt sowohl in Niedersachsen als auch in Bremen rund 20 Prozent. In Niedersachsen sind knapp die Hälfte der Personen ohne Berufsabschluss formal unterqualifiziert beschäftigt, rund 42 Prozent üben eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit, 4 Prozent eine komplexe Spezialistentätigkeit und 3 Prozent eine hoch komplexe Expertentätigkeit aus. Bei jenen mit Berufsausbildung sind es in der Summe knapp 14 Prozent: 10 Prozent üben eine komplexe Spezialistentätigkeit und rund 4 Prozent eine hoch komplexe Expertentätigkeit aus.

Auch in Bremen ist die Hälfte der Personen ohne Berufsabschluss formal unterqualifiziert beschäftigt, rund 40 Prozent üben eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit, gut 5 Prozent eine komplexe Spezialisten- und 4 Prozent eine hoch komplexe Expertentätigkeit aus. Bei Personen mit Berufsausbildung sind es in Bremen in der Summe sogar über 18 Prozent: 13 Prozent üben eine komplexe Spezialistentätigkeit und mehr als 5 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/Tamminga (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 unterqualifiziert beschäftigte 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: Unterqualifzierte 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.

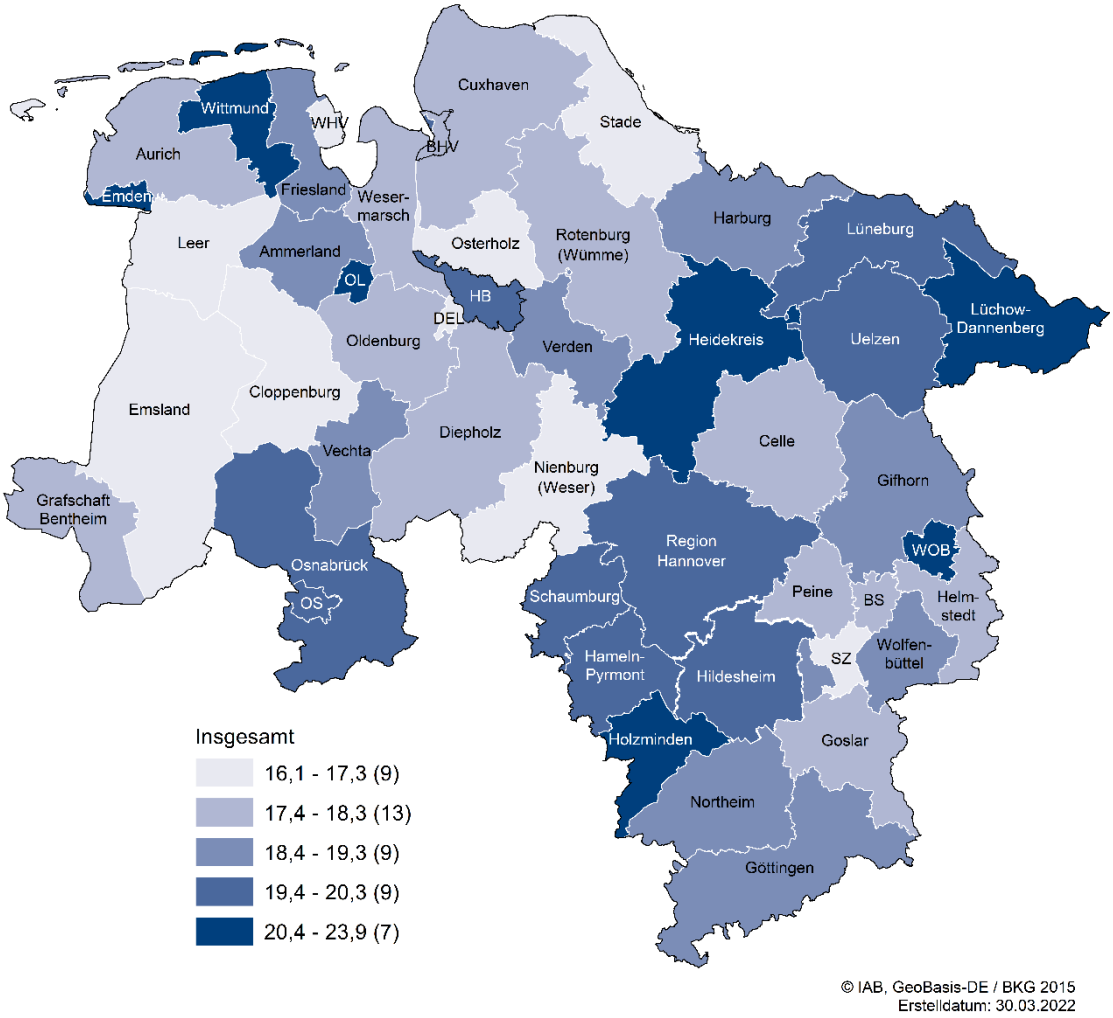
Regionale Unterschiede bei der formalen Überqualifizierung in Niedersachsen und Bremen

In Niedersachsen und Bremen sind rund ein Fünftel (Niedersachsen; 19 %; Bremen: 19,3 %) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten formal überqualifiziert. Allerdings variiert dieser Anteil (deutlich) bei einer kleinräumigen Betrachtung: Die Überqualifizierung ist regional unterschiedlich ausgeprägt. Während in der Stadt Salzgitter und im Landkreis Nienburg rund 16 Prozent überqualifiziert arbeiten, sind es in Wolfsburg knapp 24 Prozent und damit rund

5 Prozentpunkte mehr als im Landesdurchschnitt. Landesweit ergibt sich eine Spannweite von knapp acht Prozentpunkten. Abbildung 1 zeigt die regionalen Disparitäten für die niedersächsischen Kreise und kreisfreien Städte sowie für die Städte Bremen und Bremerhaven. Ein einheitliches regionales Muster zeigt sich nicht.

Abbildung 1: Überqualifiziert Beschäftigte in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent



Legende: BS = Braunschweig; HB = Bremen, Stadt; BHV = Bremerhaven; DEL = Delmenhorst; OL = Oldenburg, Stadt; OS = Osnabrück, Stadt; SZ = Salzgitter; WOB = Wolfsburg.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

So gehören zu den Regionen mit (leicht) überdurchschnittlichem Anteil von überqualifiziert Beschäftigten neben Wolfsburg auch ländliche Regionen wie z. B. die Landkreise Lüchow-Dannenberg, Heidekreis, Holzminden und Wittmund, aber auch die Städte Oldenburg und Emden. Über alle Regionen betrachtet sind die Abweichungen vom Landesdurchschnitt eher gering, am höchsten in den beiden Automobilstandorten Wolfsburg und Emden. Mögliche Ursache für die höheren Anteile könnten in diesen beiden Regionen die überdurchschnittlichen

Verdienstmöglichkeiten in der Automobilindustrie sein, während in den ländlichen Regionen vermutlich Pendelmöglichkeiten, Immobilienbesitz und Infrastrukturgegebenheiten eine Rolle spielen. Die geringsten Anteile überqualifiziert Beschäftigter gibt es in den Landkreisen bzw. Städten Salzgitter, Stade, Osterholz, Nienburg, Cloppenburg, Emsland, Leer, Delmenhorst und Wilhelmshaven. Dies sind zum einen überwiegend ländlich geprägte Regionen mit Schwerpunkt in Lebensmittelproduktion bzw. -verarbeitung bzw. Tourismus, aber auch die kreisfreie Stadt Salzgitter mit der Stahlindustrie. Tendenziell finden sich höhere Anteile formal überqualifiziert Beschäftigter eher im Osten des Landes und in städtischen Regionen, aber auch hier zeigt sich kein einheitliches Bild. Im Westen des Landes sind die Anteile – mit Ausnahme der kreisfreien Städte Oldenburg und Emden und dem Landkreis Wittmund – dagegen eher unterdurchschnittlich.

Das Ausmaß der Überqualifizierung hängt u. a. von der Wirtschaftskraft, der Wirtschaftsstruktur und den Verdienstmöglichkeiten ab (Reichelt/Vicari 2014). Das Flächenland Niedersachsen ist geprägt durch ländliche Räume und wenige Oberzentren. Die Oberzentren sind – wenn auch nicht flächendeckend – über das Land verteilt, wobei eine Konzentration im Südosten, im Dreieck Hannover-Braunschweig-Hildesheim bzw. Göttingen, festgestellt werden kann. Weite Teile des Landes im Nordwesten und Nordosten sind ländlich strukturierte Räume mit dünner Besiedlung und intensiver landwirtschaftlicher Nutzung. Die niedersächsische Wirtschaft ist gekennzeichnet durch eine hohe Konzentration auf den Straßenfahrzeugbau, aber auch (immer noch) durch eine intensive und dabei hochproduktive Landwirtschaft, in deren Folge ein hochmodernes Ernährungs- aber auch Verpackungsgewerbe entstanden ist. Die landwirtschaftlichen Schwerpunkte folgen den naturräumlichen Gegebenheiten und konzentrieren sich im westlichen und mittleren Niedersachsen sowie im Elbe-Weser-Raum und im Nordosten des Landes. Attraktive Landschaften an der Küste, im Harz und in der Heide, verbunden mit der zentralen Lage des Landes im Mittelpunkt der Ost-West bzw. Nord-Süd-Verbindungen, bieten gute Voraussetzungen für den Tourismus.

Die Freie Hansestadt Bremen ist im Gegensatz zum Flächenland Niedersachsen das – nach Einwohnern und Fläche – kleinste Bundesland der Bundesrepublik Deutschland. Es besteht aus den beiden Städten Bremen und Bremerhaven, die, getrennt durch niedersächsisches Gebiet, 60 Kilometer voneinander entfernt liegen. Gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Erwerbstätigen ist das Land Bremen eine wirtschaftsstarke Region. Ein Risikofaktor für die wirtschaftliche Entwicklung ist die hohe Exportabhängigkeit der bremischen Wirtschaft und die damit verbundene Abhängigkeit von der weltwirtschaftlichen Entwicklung.

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 erwerbslos 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 Arbeitsplätzen mit entsprechender Qualifikation 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 Arbeitgebende vor Ort höhere Verdienstmöglichkeiten bieten als Arbeitgebende außerhalb der Region. Die höheren Verdienstmöglichkeiten vor Ort könnten einen Anreiz für ortsansässige Arbeitnehmende darstellen, eine Beschäftigungsmöglichkeit unter ihrem Qualifikationsniveau anzunehmen, selbst wenn es ausbildungsadäquate Alternativen in benachbarten Regionen gäbe (Reichelt/Vicari 2014).

Demnach wäre zu erwarten, dass die regionale Arbeitsmarktlage einen Einfluss auf den Anteil der überqualifiziert Beschäftigten hat. 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 Niedersachsen und Bremen nicht beobachten. Die Arbeitslosigkeit weist im Juni 2021 in Niedersachsen deutliche regionale Disparitäten auf. Während niedersachsenweit die Arbeitslosenquote 5,5 Prozent und der Überqualifiziertenanteil 19 Prozent beträgt, hat die Stadt Wilhelmshaven zwar die höchste Arbeitslosenquote (10,8 %) in Niedersachsen, aber mit 17,2 Prozent einen unterdurchschnittlichen Überqualifiziertenanteil. Auch die Städte Delmenhorst und Salzgitter weisen trotz hoher Arbeitslosenquoten die geringsten Anteile an überqualifiziert Beschäftigten in Niedersachsen aus. Das Emsland und die Grafschaft Bentheim als Regionen mit der geringsten Arbeitslosenquote (2,8 %) hat einen zwar unterdurchschnittlichen aber ebenso hohen Überqualifiziertenanteil von 17 bzw. 17,6 Prozent (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). Im Land Bremen ist bei einer Arbeitslosenquote von 10,7 Prozent jeder Fünfte überqualifiziert beschäftigt. In der Stadt Bremerhaven ist – bei einer Arbeitslosenquote von 13 Prozent – der Anteil mit 17,7 Prozent jedoch 1,6 Prozentpunkte geringer als im Landesdurchschnitt und fast 2 Prozentpunkte niedriger als in der Stadt Bremen.

5 Unterschiede zwischen den Geschlechtern

Überqualifizierung – deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern

Rein quantitativ fallen die Unterschiede formaler Überqualifizierung zwischen Männern und Frauen in Niedersachsen eher gering aus. Während 18,4 Prozent der männlichen Beschäftigten formal überqualifiziert sind, liegt dieser Anteil bei Frauen um 1,3 Prozentpunkte höher bei 19,7 Prozent (siehe Tabelle 3).

Frauen sind über alle drei formalen Qualifikationsniveaus hinweg häufiger überqualifiziert beschäftigt als Männer. Während die Differenz bei einer Berufsausbildung mit gut einem 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 12,4 Prozentpunkten und mit (Fach-) Hochschulabschluss mit 6,4 Prozentpunkten gegenüber den Anteilen der Männer bedeutend höher.

Da Frauen – im Vergleich zu Männern – in Niedersachsen formal etwas schlechter qualifiziert sind (siehe Tabelle 4) und in den formalen Qualifikationsstufen „Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss“ und „(Fach-) Hochschulabschluss“ nur rund 40 Prozent (41,3 %) der Beschäftigten ausmachen bei einem Anteil von über 46 Prozent an der Gesamtbeschäftigung, bedeutet dies, dass überproportional viele höher qualifizierte Frauen nicht ihrer formalen Qualifikationen entsprechend am Arbeitsmarkt tätig sind.

Tabelle 3: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Qualifikation und Geschlecht

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent

Formale Qualifikation	Insgesamt	Männer	Frauen
Niedersachsen			
Anerkannte Berufsausbildung	14,0	13,4	14,6
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	48,0	43,5	55,9
(Fach-) Hochschulabschluss	40,8	37,9	44,3
Insgesamt	**19,0**	**18,4**	**19,7**
Bremen			
Anerkannte Berufsausbildung	13,4	14,7	12,0
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	43,0	39,1	49,0
(Fach-) Hochschulabschluss	41,8	38,2	46,4
Insgesamt	**19,3**	**19,2**	**19,4**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Unterschiede im Hinblick auf die formale Überqualifizierung zwischen den Geschlechtern sind in Bremen nicht zu erkennen. Hier sind sowohl knapp ein Fünftel der weiblichen und männlichen Beschäftigten formal überqualifiziert beschäftigt (siehe Tabelle 3). Allerdings weisen Frauen hohe Anteile formaler Überqualifizierung bei höheren Qualifikationsabschlüssen auf. So sind die Anteile der überqualifiziert beschäftigten Frauen mit Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss mit einer Differenz von rund zehn Prozentpunkten und mit (Fach-) Hochschulabschluss mit 8,2 Prozentpunkten gegenüber den Anteilen der Männer höher.

In Bremen sind die Unterschiede hinsichtlich des formalen Qualifikationsniveaus weniger stark ausgeprägt (siehe Tabelle 4). In den formalen Qualifikationsstufen „Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss“ und „(Fach-) Hochschulabschluss“ machen Frauen knapp 43 Prozent (42,5%) der Beschäftigten bei einem Anteil von 44,4 Prozent an der Gesamtbeschäftigung aus. In Bremen können somit im Vergleich zu Niedersachsen nahezu alle höher qualifizierten Frauen ihre formalen Qualifikationen auch adäquat am Arbeitsmarkt einsetzen.

Tabelle 4: Formales Qualifikationsniveau der Beschäftigten nach Geschlecht

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent

Formale Qualifikation	Insgesamt	Männer	Frauen
Niedersachsen			
Ohne Berufsausbildung	9,9	10,7	8,9
Anerkannte Berufsausbildung	61,3	57,6	65,6
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	8,5	10,1	6,6
(Fach-) Hochschulabschluss	11,4	11,7	11,1
Insgesamt	**8,9**	**9,8**	**7,8**
Bremen			
Ohne Berufsausbildung	11,3	12,3	9,9
Anerkannte Berufsausbildung	55,4	53,0	58,5
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	8,0	8,8	7,1
(Fach-) Hochschulabschluss	15,6	15,7	15,5
Insgesamt	**9,7**	**10,3**	**9,0**

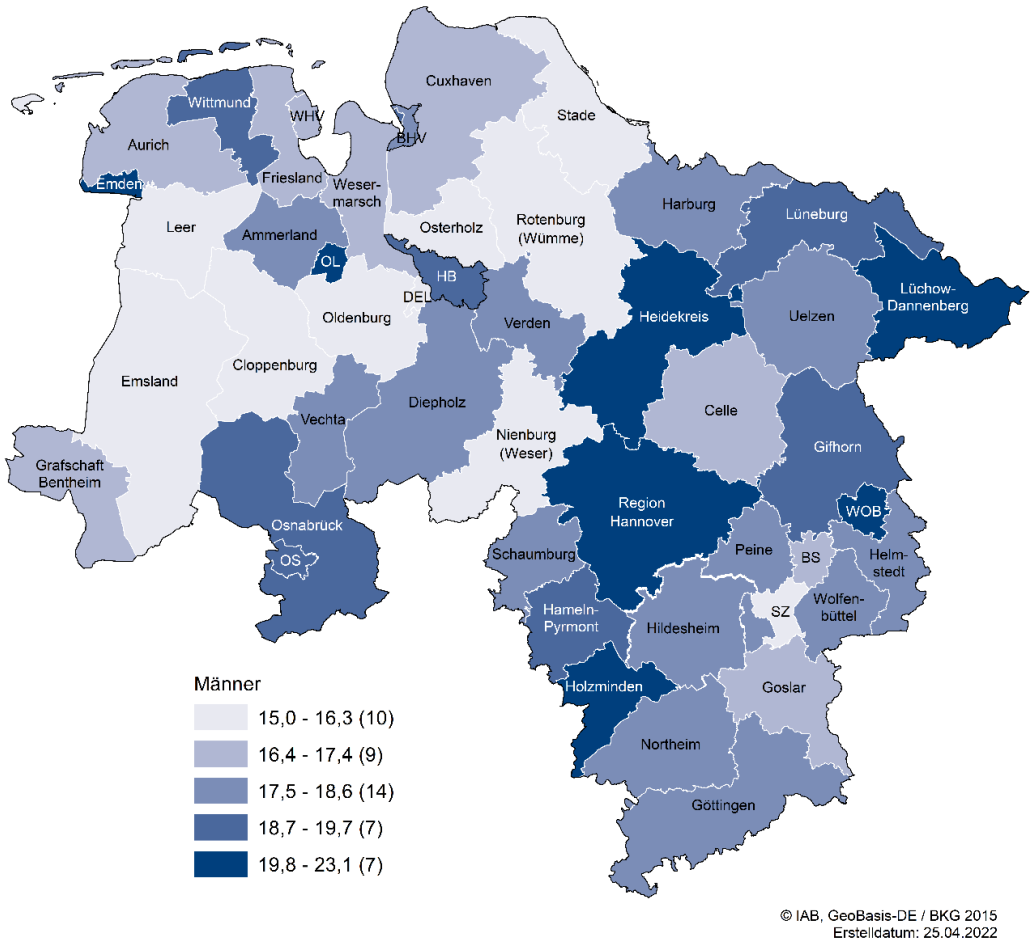
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Regionale Unterschiede bei überqualifiziert beschäftigten Frauen und Männern

Die regionale Verteilung formaler Überqualifizierung zwischen Frauen und Männern weist deutliche Unterschiede auf. In Niedersachsen sind bei den Männern 18,4 Prozent formal überqualifiziert beschäftigt, wobei innerhalb des Landes erhebliche regionale Disparitäten existieren (siehe Abbildung 2): Während in Stade lediglich 15 Prozent der Männer überqualifiziert beschäftigt sind, steigt dieser Anteil in Wolfsburg auf 23 Prozent. Rund ein Drittel (16) der Kreise und kreisfreien Städte hat einen Anteil unter 17 Prozent, und weitere sieben Kreise und kreisfreie Städte liegen unter 18 Prozent und damit unter dem Landesdurchschnitt. Lediglich sieben Kreise bzw. kreisfreie Städte bewegen sich mit Anteilen über 19,8 Prozent deutlich über dem niedersächsischen Durchschnitt, während die Stadt Wolfsburg, wie bereits erwähnt, mit 23 Prozent den höchsten Anteil aufweist.

Abbildung 2: Überqualifiziert beschäftigte Männer in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent



Legende: BS = Braunschweig; HB = Bremen, Stadt; BHV = Bremerhaven; DEL = Delmenhorst; OL = Oldenburg, Stadt; OS = Osnabrück, Stadt; SZ = Salzgitter; WOB = Wolfsburg.

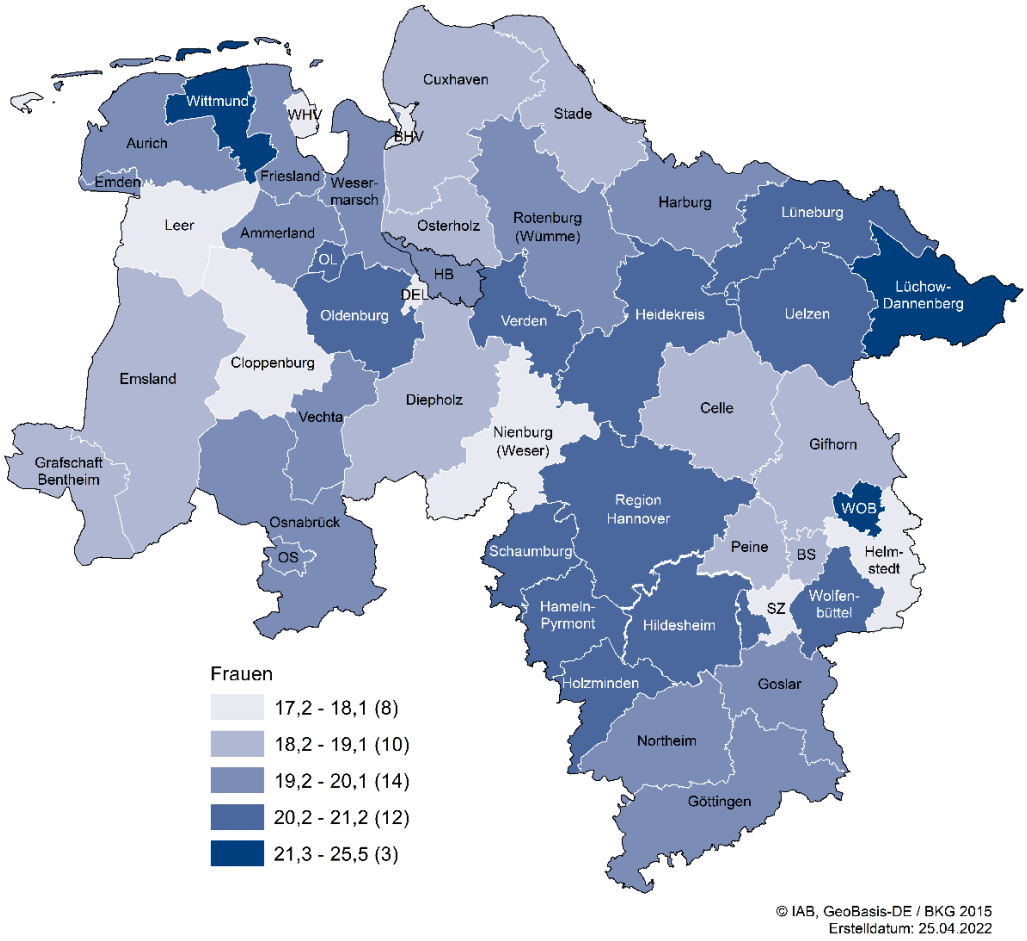
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Auch bei den Frauen (siehe Abbildung 3) zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Kreisen. Die Stadt Salzgitter und der Landkreis Nienburg verzeichnen mit 17,2 Prozent den geringsten und die Stadt Wolfsburg mit 25,5 Prozent den höchsten Anteil an unterwertiger Beschäftigung. Die Spannweite beträgt – wie bei den Männern – rund 8 Prozentpunkte, bewegt sich allerdings auf einem höheren Niveau. So liegt der Landesdurchschnitt mit 19,7 Prozent um 1,3 Prozentpunkte höher als bei den Männern. Nur in den Landkreisen Gifhorn und Helmstedt und in der Stadt Emden ist der Anteil unterwertiger Beschäftigung bei den Frauen etwas geringer als bei den Männern. In vier Regionen liegt der Anteil unterwertiger Beschäftigung unter 18 Prozent (Wilhelmshaven, Delmenhorst, Cloppenburg und Leer). Neun der niedersächsischen Kreise und kreisfreien Städte bewegen sich mit einem Anteil von unter 19 Prozent unter dem niedersächsischen Schnitt. In rund der Hälfte (21) der Regionen liegt der Anteil über dem Durchschnitt, deutlich über dem Durchschnitt in den Landkreisen Lüchow-Dannenberg und Wittmund und in der Stadt Wolfsburg.

Lediglich in den Kreisen Helmstedt und Gifhorn und der Stadt Emden sind die Anteile überqualifiziert beschäftigter Frauen (minimal) geringer als die Anteile der Männer. Die höchste Differenz ist mit 4 Prozentpunkten im Landkreis Oldenburg zu verzeichnen (Frauen 20,2 %; Männer 16,2 %) (siehe im Anhang Tabelle A 2 für eine detaillierte Darstellung nach Kreisen und kreisfreien Städten).

Abbildung 3: Überqualifiziert beschäftigte Frauen in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent



Legende: BS = Braunschweig; HB = Bremen, Stadt; BHV = Bremerhaven; DEL = Delmenhorst; OL = Oldenburg, Stadt; OS = Osnabrück, Stadt; SZ = Salzgitter; WOB = Wolfsburg.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

In der Stadt Bremen sind sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen rund ein Fünftel überqualifiziert beschäftigt. In Bremerhaven fällt der Anteil mit 18 Prozent bei den Männern und 17,3 Prozent bei den Frauen geringfügig niedriger aus. Damit ist in der Stadt Bremerhaven der Anteil überqualifiziert beschäftigter Frauen (minimal) geringer als der Anteil der Männer.

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.

6 Unterschiede nach Wirtschaftsabschnitten

Niedersachsen

Die Wirtschaftsstruktur spiegelt sich in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008, Statistisches Bundesamt 2008).[4] Für eine bessere Einordnung der folgenden Ergebnisse ist in Tabelle 5 der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Wirtschaftsabschnitts an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aufgeführt. Z. B. arbeiten rund ein Fünftel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigen in Niedersachsen im Wirtschaftsabschnitt „Verarbeitendes Gewerbe".

Der Anteil der formal überqualifiziert Beschäftigten variiert nach Wirtschaftsabschnitten deutlich (siehe Tabelle 5). Die höchsten Anteile an formal überqualifiziert Beschäftigten sind in den Wirtschaftsabschnitten „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei" (38,1 %) und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" (28,8 %) zu finden, die geringsten in den Wirtschaftsabschnitten „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen" (13,9 %) „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden" (14,1 %), sowie dem „Baugewerbe" (14,7 %).

Frauen und Männer sind in unterschiedlichen Wirtschaftsabschnitten formal überqualifiziert beschäftigt. Um die nachfolgenden Ergebnisse besser einzuordnen, sind in Tabelle 5 zusätzlich die Anteile der Frauen an den Beschäftigten in dem jeweiligen Wirtschaftsabschnitt aufgeführt. Z. B. sind nur 3,9 Prozent aller Arbeitnehmer im Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht" beschäftigt, davon sind aber 73,5 Prozent weiblich. Die höchsten Anteile an formaler Überqualifizierung bei Männern sind in der „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei" (37,4 %) sowie den „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" (32,5 %), bei den Frauen in der „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei" (39,5 %) sowie bei „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen" (33,8 %), wozu auch die Arbeitnehmerüberlassung zählt.

Den geringsten Anteil formaler Überqualifizierung haben Männer mit 13,2 Prozent bei „Erziehung und Unterricht", Frauen mit 12,6 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 14 Prozent, in den Wirtschaftsabschnitten „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung" rund 16 Prozent und im Wirtschaftsabschnitt „Freiberufliche, wissenschaftliche und technische

[4] Eine Auswertung für Kreise und kreisfreie Städte in Niedersachsen und Bremen 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.

Dienstleistungen“ rund 17 Prozent. Ähnlich hohe Anteile an überqualifiziert Beschäftigten beider Geschlechter finden sich auch in den Wirtschaftsabschnitten „Erbringung sonstiger Dienstleistungen“ (21,0 %), und „Grundstück- und Wohnungswesen“ (20,1 %), sowie mit rund 38 Prozent in der „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ als Wirtschaftsabschnitt mit dem höchsten Anteil. In den Wirtschaftsabschnitten „Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ (17 %) sowie im Wirtschaftsabschnitt „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ (15,8 %) ist die Differenz zwischen den Geschlechtern am geringsten.

In 9 von 21 Wirtschaftsabschnitten weisen Frauen einen nennenswert höheren Anteil an formal überqualifiziert Beschäftigten auf als Männer. Lediglich im Wirtschaftsabschnitt „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ ist der Anteil formal überqualifiziert Beschäftigter bei Männern mit 32,5 Prozent deutlich höher als bei den Frauen (26,0 %).

Tabelle 5: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten und Geschlecht in Niedersachsen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent

Wirtschaftsabschnitt (WZ 2008)	Formal überqualifiziert svp. Beschäftigte			Svp. Beschäftigte insgesamt	
	Anteil Insgesamt	Anteil Männer	Anteil Frauen	Anteil an insgesamt	Anteil Frauen
Insgesamt	**19,0**	**18,4**	**19,7**	**100,0**	**46,3**
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	38,1	37,4	39,5	1,4	33,1
B Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	14,1	13,4	18,1	0,3	14,2
C Verarbeitendes Gewerbe	20,3	19,5	23,1	20,8	23,5
D Energieversorgung	20,9	19,9	23,6	0,7	26,3
E Wasserversorgung, Wasser/Abfall, Umweltversorgung	21,0	21,1	20,8	0,8	18,5
F Baugewerbe	14,7	14,4	16,5	6,4	13,3
G Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kfz	13,9	15,3	12,6	14,0	52,1
H Verkehr und Lagerei	16,5	15,5	20,1	5,5	22,0
I Gastgewerbe	24,8	17,9	29,9	2,7	55,8
J Information und Kommunikation	21,3	19,4	25,4	2,1	32,1
K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	28,8	32,5	26,0	2,5	57,0
L Grundstücks- und Wohnungswesen	20,1	18,9	21,1	0,6	52,4
M Freiberufl., wissensch. und techn. Dienstleistungen	17,0	17,2	16,7	5,9	51,0
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	29,7	27,1	33,8	6,4	39,7
O Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	15,8	15,2	16,2	6,2	62,9
P Erziehung und Unterricht	15,1	13,2	15,8	3,9	73,5
Q Gesundheits- und Sozialwesen	18,6	14,6	19,7	16,4	78,0
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	24,8	18,3	30,0	0,8	55,8
S Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	21,2	22,1	20,8	2,4	68,7
T Private Haushalte	x	x	x	0,1	82,7
U Exterritoriale Organisationen	x	x	x	0,0	50,0

Legende:
Anteil formal Überqualifizierter bei Männern und Frauen ähnlich (Differenz bis zu 3 Prozentpunkte)
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. Svp: Sozialversicherungspflichtig.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Bremen

Auch in Bremen variiert der Anteil der formal überqualifiziert Beschäftigten nach Wirtschaftsabschnitten deutlich (siehe Tabelle 6). Die höchsten Anteile an formal überqualifiziert Beschäftigten sind in den Wirtschaftsabschnitten „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ (31,3 %) und „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ (28,4 %) und die geringsten in den Wirtschaftsabschnitten „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (13,2 %) und im „Baugewerbe“ (15,8 %) zu finden.

Frauen und Männer weisen in unterschiedlichen Wirtschaftsabschnitten einen hohen Anteil formaler Überqualifizierung auf. Um auch hier die nachfolgenden Ergebnisse besser einzuordnen, sind in Tabelle 6 zusätzlich die Anteile der Frauen an den Beschäftigten in dem jeweiligen Wirtschaftsabschnitt aufgeführt. Z. B. sind nur 4,5 Prozent aller Arbeitnehmenden im Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht“ beschäftigt, davon sind aber 68,1 Prozent weiblich. Die höchsten Anteile an formaler Überqualifizierung sind sowohl bei Männern als auch bei Frauen in der „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ und bei den „Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ anzutreffen. Rund drei von zehn Männern und Frauen sind formal überqualifiziert beschäftigt. Dies gilt für Frauen auch im Wirtschaftsabschnitt „Kunst, Unterhaltung und Erholung“. Im Wirtschaftsabschnitt „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ sind die Anteile formaler Überqualifizierung sowohl bei Frauen als auch bei Männern am geringsten.

Auch für Bremen werden jene Abschnitte betrachtet, bei denen Frauen und Männer ähnlich hohe Anteile (Differenz bis zu 3 Prozentpunkte) an formal überqualifiziert Beschäftigten des jeweiligen Geschlechts haben. In dem Wirtschaftsabschnitt „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ betragen diese rund 13 Prozent, in den Wirtschaftsabschnitten „Gesundheits- und Sozialwesen“, „Erbringung sonstiger Dienstleistungen“ und „Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ 17 bzw. 18 Prozent. Ähnlich hohe Anteile an überqualifiziert Beschäftigten beider Geschlechter finden sich auch im Wirtschaftsabschnitt „Verkehr und Lagerei“ (21,3 %) sowie mit rund 28 Prozent bzw. dem höchsten Anteil bei “Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“, die auch die Arbeitnehmerüberlassung umfasst. In den Wirtschaftsabschnitten „Verkehr und Lagerei“, “Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ und „Erbringung sonstiger Dienstleistungen“ ist die Differenz zwischen den Geschlechtern am geringsten.

In 9 von 21 Wirtschaftsabschnitten weisen Frauen einen nennenswert höheren Anteil an formal überqualifiziert Beschäftigten auf als Männer. Lediglich in den Wirtschaftsabschnitten „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ sind die Anteile formal überqualifiziert Beschäftigter bei Männern mit 24,3 bzw. 23,5 Prozent geringfügig höher als bei den Frauen.

Tabelle 6: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten und Geschlecht in Bremen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent

Wirtschaftsabschnitt (WZ 2008)	Formal überqualifiziert svp. Beschäftigte			Svp. Beschäftigte insgesamt	
	Anteil Insgesamt	Anteil Männer	Anteil Frauen	Anteil an insgesamt	Anteil Frauen
Insgesamt	**19,3**	**19,2**	**19,4**	**100,0**	**44,4**
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	31,3	30,1	33,3	0,1	39,4
B Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	x	x	x	x	x
C Verarbeitendes Gewerbe	18,9	18,4	21,5	16,5	18,0
D Energieversorgung	21,8	19,8	27,8	0,7	25,7
E Wasserversorgung, Wasser/Abfall, Umweltversorgung	19,2	19,1	19,7	0,8	19,2
F Baugewerbe	15,8	15,2	19,2	3,9	14,5
G Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kfz	13,2	14,2	12,2	11,8	49,3
H Verkehr und Lagerei	21,3	21,3	21,2	11,2	25,5
I Gastgewerbe	22,2	16,9	26,8	2,5	52,4
J Information und Kommunikation	21,0	19,2	24,5	3,8	32,1
K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	22,6	24,3	21,2	2,1	54,6
L Grundstücks- und Wohnungswesen	22,1	18,1	26,4	1,5	48,4
M Freiberufl., wissensch. und techn. Dienstleistungen	18,4	17,9	18,9	7,9	49,7
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	28,4	28,5	28,4	9,2	38,3
O Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	21,2	23,5	20,0	4,9	65,2
P Erziehung und Unterricht	17,8	14,4	19,4	4,5	68,1
Q Gesundheits- und Sozialwesen	17,0	16,1	17,3	14,2	75,8
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	24,1	17,9	28,9	1,1	54,3
S Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	18,0	17,8	18,1	3,3	70,6
T Private Haushalte	x	x	x	0,1	85,9
U Exterritoriale Organisationen	x	x	x	0,0	32,1

Legende:
Anteil formal Überqualifizierter bei Männern und Frauen ähnlich (Differenz bis zu 3 Prozentpunkte)
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. Svp: Sozialversicherungspflichtig.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

7 Geschlechterunterschiede nach Berufen

Niedersachsen

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 2020, siehe Tabelle 7).[5] Für eine bessere Einordnung der Ergebnisse ist in Tabelle 7 der

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

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Berufshauptgruppe an allen sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigten aufgeführt. Z. B. arbeiten 6,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigen in Niedersachsen in der Berufshauptgruppe „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“, der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt hier bei 8,9 Prozent. Während von allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nur 6,7 Prozent in „Verkaufsberufen“ tätig sind, liegt der Frauenanteil in dieser Berufshauptgruppe bei nahezu drei Viertel.

Der höchste Anteil überqualifiziert Beschäftigter ist bei den Reinigungsberufen zu finden (52,8 %), wobei mehr als 80 Prozent (84,4 %) in dieser Berufsgruppe Hilfstätigkeiten ausführen. Auch in der Berufshauptgruppe „Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe“ sind mehr als vier von zehn (42,1 %) überqualifiziert beschäftigt, rund 50 % der Beschäftigten üben Hilfstätigkeiten aus. Jeweils rund ein Drittel der Beschäftigten in der Berufshauptgruppe „Verkehr, Logistik“ sowie „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ (31,2 %) und „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“ sind formal überqualifiziert.

Frauen sind häufiger in den Berufshauptgruppen „Reinigungsberufe“ (58,3 %), „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“ (41,3 %) sowie „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ (32,4 %) formal überqualifiziert. Hier handelt es sich in großen Teilen um Hilfstätigkeiten.

Betrachtet man die männlichen Beschäftigten, so weisen diese insbesondere in der Berufshauptgruppe „Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe“ auffällig hohe Werte auf. Mehr als vier von zehn der dort beschäftigten Männern sind überqualifiziert, dies sind sogar geringfügig mehr als bei den Frauen (37,1 %). In den Berufshauptgruppen „Verkehr, Logistik“ und „Reinigungsberufe“ sind rund ein Drittel der Männer überqualifiziert beschäftigt. Auch hier handelt es sich überwiegend um Hilfstätigkeiten. In den Bereichen „Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe“ (27,8 %) und „Finanzdienstleistung, Rechnungswesen, Steuerberatung“ handelt es sich zumeist um Fachkraft- oder Spezialistentätigkeiten, die von formal höherqualifiziert Beschäftigten ausgeübt werden.

Ähnlich hohe Anteile, für beide Geschlechter, finden sich in den Berufshauptgruppen „Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe“, „Verkehr und Logistik“ sowie bei „Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe“. Dabei handelt es sich überwiegend um Hilfs- und Fachkrafttätigkeiten, welche von formal höher qualifizierten Personen ausgeübt werden.

Tabelle 7: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Berufshauptgruppen und Geschlecht in Niedersachsen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent

Berufshauptgruppe (KldB 2010)	Formal überqualifizierte Beschäftigte			Svp. Beschäftigte insgesamt	
	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil an insgesamt	Anteil Frauen
Insgesamt	**19,0**	**18,4**	**19,7**	**100,0**	**46,3**
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	42,1	44,3	37,1	1,1	29,5
12 Gartenbauberufe, Floristik	27,7	29,9	22,6	1,2	30,0
21 Rohstoffgewinn, Glas-, Keramik	21,5	21,5	20,9	0,4	11,5
22 Kunststoff- u. Holzherstellung, -verarbeitung	22,4	20,6	35,5	1,8	13,2
23 Papier-, Druckberufe, techn. Mediengestaltung	20,0	20,1	19,9	0,7	34,9
24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	21,3	20,2	39,3	3,2	6,0
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	12,3	11,9	16,6	6,1	8,9
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	15,4	14,0	29,5	3,2	9,6
27 Techn. Entwicklung, Produktionssteuerung	15,4	15,2	16,5	2,9	21,8
28 Textil- und Lederberufe	16,9	16,8	17,1	0,3	47,4
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	29,1	20,7	41,3	3,3	40,4
31 Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	6,0	6,4	5,3	0,8	29,8
32 Hoch- und Tiefbauberufe	20,1	20,1	20,4	2,4	1,8
33 (Innen-)Ausbauberufe	12,0	11,9	13,3	1,2	3,9
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	12,5	12,3	16,7	2,3	5,0
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	23,9	24,8	22,5	1,1	36,8
42 Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	13,0	12,4	14,3	0,2	29,6
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	17,0	16,4	20,1	2,0	15,0
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)	34,8	33,5	39,0	6,8	25,7
52 Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	9,8	10,0	6,9	4,0	6,7
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	20,3	14,8	32,5	0,9	32,2
54 Reinigungsberufe	52,8	31,8	58,3	3,0	78,4
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	15,5	15,0	16,5	2,6	36,1
62 Verkaufsberufe	9,3	11,3	8,6	6,7	73,7
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	21,7	20,4	22,3	1,9	68,0
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	21,3	24,1	19,8	11,4	64,6
72 Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	21,5	28,3	17,6	3,8	63,2
73 Berufe in Recht und Verwaltung	14,7	18,4	13,5	3,1	75,5
81 Medizinische Gesundheitsberufe	9,2	9,4	9,2	8,1	83,5
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	31,2	25,7	32,4	3,0	82,0
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	20,3	17,7	20,8	6,3	85,2
84 Lehrende und ausbildende Berufe	3,8	3,0	4,4	1,7	53,2
91 Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissenschaften	6,0	12,3	3,3	0,5	70,4
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	28,0	27,8	28,2	1,2	54,2
93 Produktdesign, Kunsthandwerk	7,7	6,1	8,8	0,2	55,3
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	9,0	7,4	11,6	0,2	35,5

Legende:
Anteil formal Überqualifizierter bei Männern und Frauen ähnlich (Differenz bis zu 3 Prozentpunkte)
Anteil formal Überqualifizierter bei Männern geringer als bei Frauen.
Anteil formal Überqualifizierter bei Männern höher als bei Frauen.

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

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Bremen

Auch in Bremen zeichnen sich im Hinblick auf Berufe erhebliche Unterschiede bezüglich der Anteile der formal überqualifiziert Beschäftigten ab. Für eine bessere Einordnung der folgenden Ergebnisse ist auch für Bremen in Tabelle 8 der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Berufshauptgruppe an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aufgeführt. Z. B. arbeiten 7,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigen in Bremen in der Berufshauptgruppe „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“, der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt hier bei 7,2 Prozent. Während von allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nur 5 Prozent in „Verkaufsberufen“ tätig sind, liegt der Frauenanteil in dieser Berufshauptgruppe bei 70 Prozent.

Der höchste Anteil formal überqualifiziert Beschäftigter ist auch in Bremen bei den Reinigungsberufen zu finden (43,1 %), wobei rund 80 Prozent (81,9 %) in dieser Berufsgruppe Hilfstätigkeiten ausführen. Rund drei von zehn in den Berufsgruppen „Verkehr, Logistik“, „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ sowie „Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe“ sind formal überqualifiziert beschäftigt.

Auch in Bremen sind Frauen häufiger in den drei Berufshauptgruppen „Reinigungsberufe“ (48,3 %), „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“ (33,8 %) sowie „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ (30,5 %) formal überqualifiziert beschäftigt. Hier handelt es sich in großen Teilen um Hilfstätigkeiten.

Bei den Männern sind in den drei Berufshauptgruppen „Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe“, „Verkehr, Logistik“ und „Reinigungsberufe“ rund ein Drittel überqualifiziert beschäftigt. Auch hier handelt es sich überwiegend um Hilfstätigkeiten. In den Bereichen „Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe“ (27,0 %) sind es hingegen zumeist Fachkraft- oder Spezialist*innentätigkeiten, die von formal höherqualifiziert Beschäftigten ausgeübt werden.

Ähnlich hohe Anteile, sowohl für Frauen als auch für Männer, finden sich in den Berufshauptgruppen „Verkehr und Logistik“ sowie bei „Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe“. Dabei sind es überwiegend Hilfs- und Fachkrafttätigkeiten, welche von formal höher qualifizierten Personen ausgeübt werden.

Tabelle 8: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Berufshauptgruppen und Geschlecht in Bremen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent

Berufshauptgruppe (KldB 2010)	Formal überqualifizierte Beschäftigte			Svp. Beschäftigte insgesamt	
	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil an insgesamt	Anteil Frauen
Insgesamt	**19,3**	**19,2**	**19,4**	**100,0**	**44,4**
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	27,8	31,6	23,6	0,1	45,9
12 Gartenbauberufe, Floristik	25,3	28,6	16,5	0,6	26,5
21 Rohstoffgewinn, Glas-, Keramik	22,7	22,7	22,6	0,2	17,2
22 Kunststoff- u. Holzherstellung, -verarbeitung	27,1	25,4	42,4	0,8	9,7
23 Papier-, Druckberufe, techn. Mediengestaltung	17,3	16,5	18,3	0,6	43,8
24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	25,0	24,6	30,7	2,7	6,2
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	16,4	16,0	21,1	7,2	7,2
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	14,1	13,5	20,7	2,8	7,4
27 Techn. Entwicklung, Produktionssteuerung	14,9	14,0	19,1	3,1	19,2
28 Textil- und Lederberufe	9,0	4,1	23,3	0,3	26,4
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	21,2	11,8	33,8	2,2	42,5
31 Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	21,3	19,9	24,4	0,9	30,6
32 Hoch- und Tiefbauberufe	20,4	20,3	24,1	1,3	1,4
33 (Innen-)Ausbauberufe	11,5	11,5	12,0	0,9	3,8
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	12,0	11,4	25,0	1,7	3,9
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	20,9	18,5	23,9	0,8	44,1
42 Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	10,3	8,9	13,8	0,2	29,8
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	15,9	15,6	17,5	3,1	15,1
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)	32,5	33,1	30,7	9,9	23,4
52 Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	10,0	10,5	4,5	3,9	8,6
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	21,8	17,6	33,4	1,2	27,1
54 Reinigungsberufe	43,1	32,1	48,3	2,9	70,7
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	15,2	14,3	16,6	3,1	37,3
62 Verkaufsberufe	10,0	11,4	9,4	5,0	70,0
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	22,6	20,1	24,0	2,6	63,3
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	22,3	24,5	21,0	12,2	61,4
72 Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	17,3	21,6	14,7	3,9	62,5
73 Berufe in Recht und Verwaltung	18,8	22,9	17,3	4,4	74,1
81 Medizinische Gesundheitsberufe	9,3	9,9	9,2	7,3	82,2
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	28,8	22,9	30,5	2,3	77,1
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	21,9	22,8	21,7	5,9	79,9
84 Lehrende und ausbildende Berufe	8,0	5,4	10,4	2,6	51,6
91 Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissenschaften	5,9	13,0	3,1	0,5	70,8
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	29,3	27,0	31,3	1,8	52,8
93 Produktdesign, Kunsthandwerk	21,6	28,2	16,0	0,2	54,4
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	10,3	8,5	12,6	0,4	41,4

Legende:
Anteil formal Überqualifizierter bei Männern und Frauen ähnlich (Differenz bis zu 3 Prozentpunkte)
Anteil formal Überqualifizierter bei Männern geringer als bei Frauen.
Anteil formal Überqualifizierter bei Männern höher als bei Frauen.

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

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

8 Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern

In Niedersachsen haben 10,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit, in Bremen sind es 12,4 Prozent. Ausländer*innen sind sowohl in Niedersachsen (25,5 % vs. 18,5 % der Deutschen) als auch in Bremen (24,2 % vs. 18,7 %) häufiger überqualifiziert beschäftigt als Deutsche (siehe Tabelle 9). Es ergeben sich deutliche Hinweise dafür, dass die Chance, mit einem beruflichen Bildungsabschluss (abgeschlossene Berufsausbildung oder akademischer Abschluss) einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung nachzugehen, für Ausländer*innen deutlich geringer ist als bei Deutschen.

Tabelle 9: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Qualifikation und Nationalität

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent

Formale Qualifikation	Insgesamt	Deutsche Beschäftigte	Ausländische Beschäftigte
Niedersachsen			
Anerkannte Berufsausbildung	14,0	13,0	34,3
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	48,0	46,6	68,4
(Fach-) Hochschulabschluss	40,8	40,6	43,1
Insgesamt	**19,0**	**18,5**	**25,5**
Bremen			
Anerkannte Berufsausbildung	13,4	12,1	32,6
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	43,0	40,9	62,2
(Fach-) Hochschulabschluss	41,8	42,0	39,9
Insgesamt	**19,3**	**18,7**	**24,2**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Zur Einordnung der Ergebnisse ist eine Kenntnis über die Verteilung der formalen Qualifikation bei deutschen und ausländischen Beschäftigten hilfreich und notwendig (siehe Tabelle 10). Auffällig ist der hohe Anteil von rund 30 Prozent bzw. rund 25 Prozent in Bremen bei den Ausländer*innen, für den eine Angabe der formalen Qualifikation nicht möglich ist („ohne Angabe“) und der in Niedersachsen knapp fünf Mal so hoch ist wie unter den Deutschen. In Bremen ist der Unterschied mit 3,5 etwas geringer. Eine Aussage, ob bei den Personen „ohne Angabe“ jene ohne (anerkannten) Berufsabschluss oder jene mit einem höheren Abschluss dominieren, ist leider nicht möglich[6]. Ein Viertel der Ausländer*innen (25,3 % bzw. 27,9 %) verfügt über keinen (anerkannten) Berufsabschluss und kann per Definition nicht überqualifiziert sein.

[6] Die Bildung des Arbeitnehmenden wird vom Arbeitgebenden an die Krankenkassen lediglich aus statistischen Gründen gemeldet. Falschangaben der Arbeitgeber ziehen keine Folgen für diese nach sich. Die Validität der Bildungsvariabel ist somit abhängig von der Meldung und der Erfassung. Die Validität kann u. a. sinken, wenn der Arbeitgebende 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.

Somit beziehen sich die Aussagen bezüglich der Überqualifizierung auf etwas weniger als die Hälfte der ausländischen Beschäftigten.

Tabelle 10: Formales Qualifikationsniveau von Beschäftigten nach Nationalität

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent

Formale Qualifikation	Insgesamt	Deutsche Beschäftigte	Ausländische Beschäftigte
Niedersachsen			
Ohne Berufsausbildung	9,9	8,1	25,3
Anerkannte Berufsausbildung	61,3	65,1	28,5
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	8,5	8,9	5,3
(Fach-) Hochschulabschluss	11,4	11,7	9,3
"Ohne Angabe" bei der formalen Qualifikation	8,9	6,2	31,6
Bremen			
Ohne Berufsausbildung	11,3	8,9	27,9
Anerkannte Berufsausbildung	55,4	59,4	27,5
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	8,0	8,2	6,4
(Fach-) Hochschulabschluss	15,6	16,0	12,6
"Ohne Angabe" bei der formalen Qualifikation	9,7	7,4	25,6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

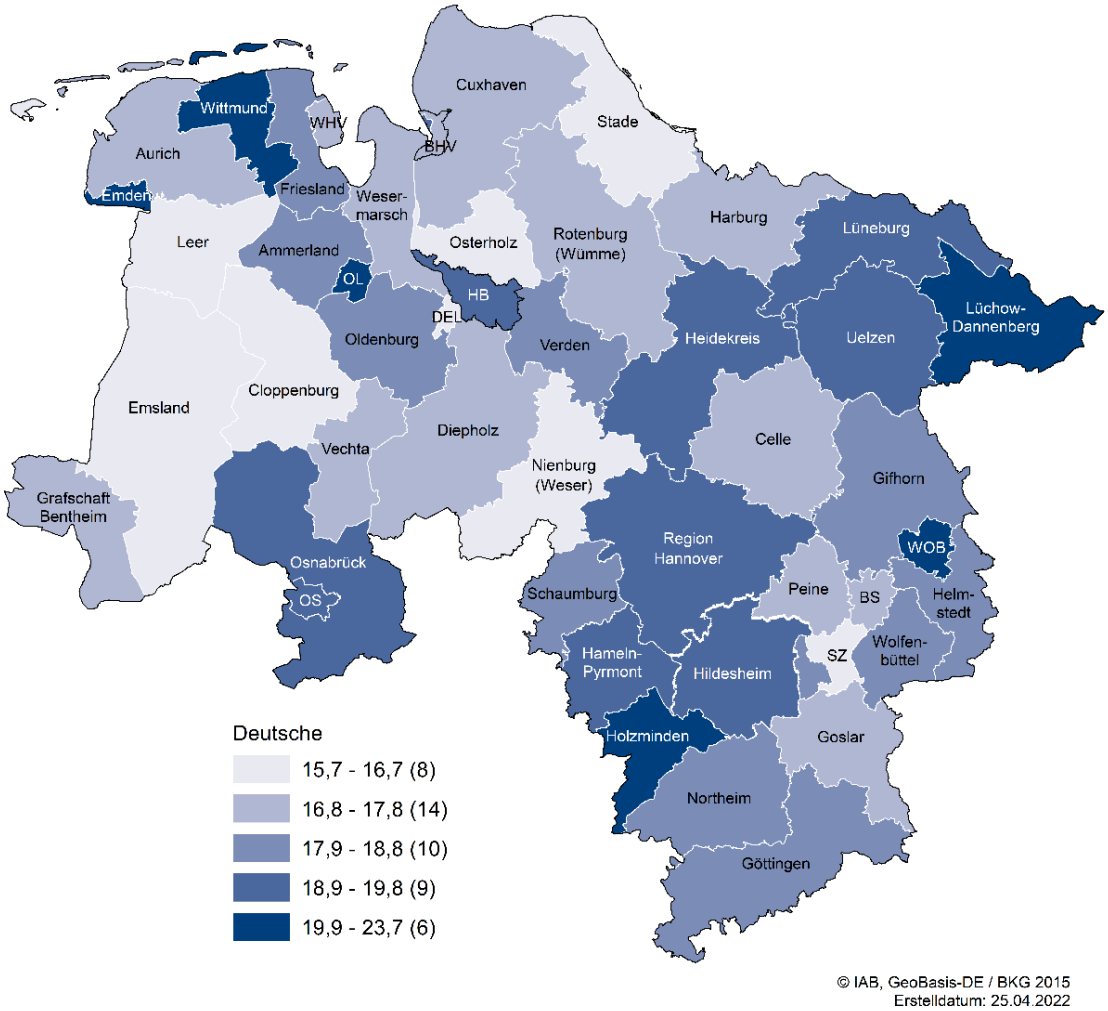
Generell ist das Vorliegen von formalen Qualifikationen insbesondere auf dem deutschen zertifizierten Arbeitsmarkt von hoher Bedeutung. Mit höheren Qualifikationen gehen häufig eine höhere Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbstätigkeit, höhere Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit einher. Insofern sind 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 im Herkunftsland erworbene 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. 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*innen sind auch teilweise erklärbar durch ihre Suchprozesse. So fehlt vielen Migrant*innen 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 Migrant*innen 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 Ausländer*innen 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.

Die Ausprägungen der formalen Überqualifizierung bei deutschen und ausländischen Beschäftigten sind regional unterschiedlich

Sowohl bei Deutschen als auch bei Ausländer*innen zeigen sich bei der Überqualifizierung regionale Unterschiede. Bei den Deutschen (siehe Abbildung 4) ist in der Stadt Salzgitter mit 15,7 Prozent der geringste und in der Stadt Wolfsburg mit 23,6 Prozent der höchste Anteil zu verzeichnen – also eine Spannweite von knapp 8 Prozentpunkten (Landesdurchschnitt 18,5 Prozent).

Abbildung 4: Überqualifiziert beschäftigte Deutsche in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent



Legende: BS = Braunschweig; HB = Bremen, Stadt; BHV = Bremerhaven; DEL = Delmenhorst; OL = Oldenburg, Stadt; OS = Osnabrück, Stadt; SZ = Salzgitter; WOB = Wolfsburg.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Anteile unter dem Durchschnitt finden sich in 27 von 45 niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, also bei knapp zwei Drittel. Deutlich über dem niedersächsischen Durchschnitt mit über 20 Prozent sind – neben dem „Spitzenreiter“ Wolfsburg – die kreisfreien

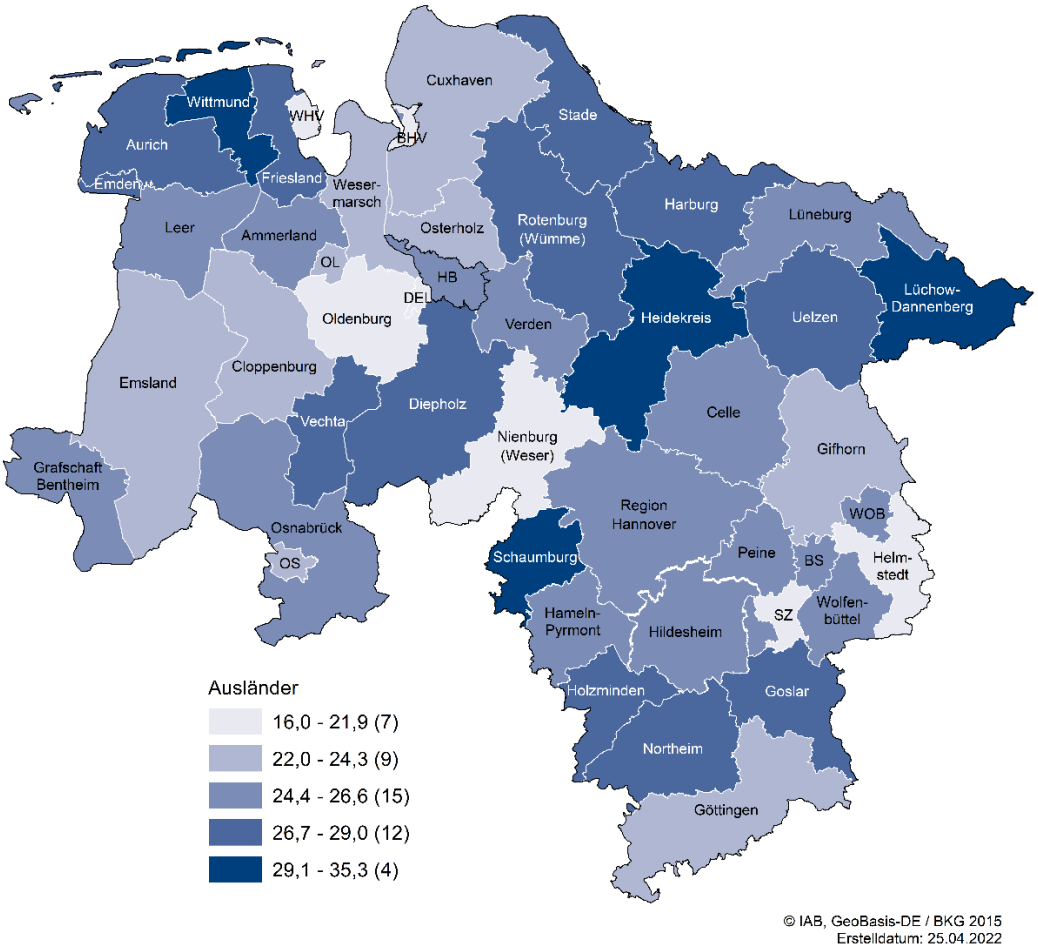
Städte Oldenburg und Emden und die Kreise Wittmund, Holzminden und Lüchow-Dannenberg, dieser ist auch der Kreis mit dem landesweit höchsten Anteil überqualifiziert beschäftigter Deutscher (21,4 %).

Während unter Deutschen in fast allen Kreisen und kreisfreien Städten in Niedersachsen weniger als ein Fünftel überqualifiziert beschäftigt sind, beträgt der Anteil bei den Ausländer*innen landesweit 25,4 Prozent, rund 7 Prozentpunkte höher als bei den Deutschen.

Eindeutig heterogener und auf einem höheren Niveau ist die Lage für Ausländer*innen (siehe Abbildung 5). Die Spannweite der Anteile liegt bei fast 20,0 Prozentpunkten – der geringste Wert ist in Nienburg (16,0 %) und der höchste im Landkreis Lüchow-Dannenberg (35,2 %) zu finden.

Abbildung 5: Überqualifiziert beschäftigte Ausländer*innen in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent



Legende: BS = Braunschweig; HB = Bremen, Stadt; BHV = Bremerhaven; DEL = Delmenhorst; OL = Oldenburg, Stadt; OS = Osnabrück, Stadt; SZ = Salzgitter; WOB = Wolfsburg.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Lediglich zwei Kreise (Nienburg und Oldenburg) verfügen über einen Anteil unter 20 Prozent. Im Durchschnitt ist jede*r vierte Ausländer*in überqualifiziert beschäftigt, in den Landkreisen Schaumburg und im Heidekreis drei von zehn und in Wittmund und Lüchow-Dannenberg rund

ein Drittel. In weiteren 22 Kreisen und damit nahezu der Hälfte aller niedersächsischen Kreise liegt der Anteil oberhalb des landesweiten Durchschnittswertes. Die Ergebnisse für die Kreise und kreisfreien Städte finden sich im Detail im Anhang Tabelle A 3.

Ausländer*innen haben – mit einer Ausnahme – 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 Landkreis Oldenburg zu finden (Deutsche: 18,0 %; Ausländer*innen: 19,3 %), die höchste Differenz in Lüchow-Dannenberg mit 13,8 Prozentpunkten (Deutsche: 21,4 %; Ausländer*innen: 35,2 %) und Wittmund (13,7 Prozentpunkte; Deutsche: 20,1 %; Ausländer*innen: 33,8 %). In diesen beiden Kreisen ist rund ein Fünftel der Deutschen, aber mehr als ein Drittel der Ausländer*innen überqualifiziert beschäftigt. Im Gegensatz dazu ist der Anteil überqualifiziert beschäftigter Ausländer*innen in Nienburg – wenn auch nur marginal – geringer als bei den Deutschen. In diesem Kreis ist der Anteil überqualifiziert Beschäftigter über alle betrachteten Merkmale unterdurchschnittlich.

Die Unterschiede zwischen den Anteilen überqualifiziert beschäftigter Deutscher und Ausländer*innen sind in Bremen und insbesondere in Bremerhaven weniger stark ausgeprägt. In Bremerhaven liegt der Anteil bei allen betrachteten Merkmalen etwa bei einem Fünftel und darunter. In der Stadt Bremen liegt der Anteil insgesamt bei rund einem Fünftel, nur bei den Ausländer*innen ist er mit einem Viertel 6 Prozentpunkte höher als bei den Deutschen und 5,4 Prozentpunkte über dem Anteil für alle Beschäftigten.

9 Unterschiede nach Altersgruppen

Reichelt/Vicari (2014) zeigen in ihrer Analyse für Deutschland, dass vor allem ältere Arbeitnehmende ab ca. 50 Jahren in Ostdeutschland überproportional häufig überqualifiziert beschäftigt sind. Sie führen dies auf den Wandel der Produktions- und Betriebsstruktur im Zuge der deutschen Einheit zurück. Für Westdeutschland ist dieses Phänomen nicht zu beobachten, auch nicht für Niedersachsen und Bremen (siehe Tabelle 11). In Niedersachsen ist allerdings der Anteil der älteren Frauen mit Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss, die überqualifiziert beschäftigt sind, höher.

Frauen weisen in Niedersachsen und Bremen höhere Anteile an formal Überqualifizierten auf. Dies gilt insbesondere für die Frauen der Altersgruppe 30 bis unter 50 Jahre und für die Älteren. Sie 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 Teilzeittätigkeit), 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.

Tabelle 11: Formal überqualifiziert beschäftigte Männer und Frau nach Qualifikationen und Altersgruppen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent

Formale Qualifikation	Insgesamt	18 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 65 Jahre
Niedersachsen				
Männer				
Anerkannte Berufsausbildung	13,4	13,2	14,4	12,4
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	43,5	47,0	41,7	44,7
(Fach-) Hochschulabschluss	37,9	38,8	38,2	37,3
Insgesamt	**18,4**	**14,2**	**19,9**	**18,5**
Frauen				
Anerkannte Berufsausbildung	14,6	8,4	13,7	17,8
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	55,9	48,5	55,1	66,2
(Fach-) Hochschulabschluss	44,3	42,5	44,4	44,8
Insgesamt	**19,7**	**13,6**	**20,8**	**21,2**
Bremen				
Männer				
Anerkannte Berufsausbildung	14,7	17,6	15,4	12,9
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	39,1	41,0	39,2	37,9
(Fach-) Hochschulabschluss	38,2	32,3	38,4	39,0
Insgesamt	**19,2**	**15,4**	**20,8**	**18,9**
Frauen				
Anerkannte Berufsausbildung	12,0	7,9	11,1	14,4
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	49,0	44,9	48,7	57,3
(Fach-) Hochschulabschluss	46,4	38,1	46,5	48,8
Insgesamt	**19,4**	**13,7**	**21,2**	**20,0**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Auch hier ist es hilfreich, die Altersgruppen nach formalen Qualifikationen zu betrachten, da z. B. Personen ohne Berufsausbildung per se nicht überqualifiziert beschäftigt sein können. In der Altersgruppe 18 bis unter 30 Jahre in Niedersachsen verfügt knapp ein Fünftel der Frauen und bei den Männern knapp ein Viertel über keine Berufsausbildung (siehe Tabelle 12). Zudem weisen Frauen in dieser Altersgruppe in allen Qualifikationsebenen höhere Anteilswerte auf als Männer. Dieses Bild zeigt sich auch bei der Altersgruppe 30 bis unter 50 Jahre (Ausnahme Meister-/Technikerabschluss), während in der Altersgruppe 50 bis unter 65 Jahre Männer höhere Anteile beim Meister-/Technikerabschluss und beim (Fach-) Hochschulabschluss aufweisen.

In Bremen ist der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung in der Altersgruppe 18 bis unter 30 Jahre mit rund 30 Prozent bei Männern und mehr als einem Fünftel bei Frauen noch höher. Auch in Bremen weisen Frauen in dieser Altersgruppe über alle Qualifikationen höhere Werte auf als Männer. 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.

Tabelle 12: Formales Qualifikationsniveau der beschäftigten Männer und Frauen nach Altersgruppen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent

Formale Qualifikation	Insgesamt	18 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 65 Jahre
Niedersachsen				
Männer				
Ohne Berufsabschluss	10,7	23,5	9,1	6,5
Anerkannte Berufsausbildung	57,6	54,7	56,2	60,8
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	10,1	8,3	11,0	9,8
(Fach-) Hochschulabschluss	11,7	4,6	13,7	12,6
"Ohne Angabe" bei der formalen Qualifikation	9,8	8,8	10,0	10,2
Frauen				
Ohne Berufsabschluss	8,9	17,7	6,9	7,4
Anerkannte Berufsausbildung	65,6	60,0	64,0	69,8
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	6,6	10,3	7,7	3,8
(Fach-) Hochschulabschluss	11,1	6,5	14,3	9,4
"Ohne Angabe" bei der formalen Qualifikation	7,8	5,6	7,1	9,6
Bremen				
Männer				
Ohne Berufsabschluss	12,3	29,5	10,7	6,5
Anerkannte Berufsausbildung	53,0	46,7	51,0	58,2
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	8,8	9,4	9,8	7,2
(Fach-) Hochschulabschluss	15,7	6,4	18,1	16,8
"Ohne Angabe" bei der formalen Qualifikation	10,3	8,1	10,3	11,2
Frauen				
Ohne Berufsabschluss	9,9	21,7	7,4	7,5
Anerkannte Berufsausbildung	58,5	51,8	56,3	64,2
Meister-/Techniker- oder Bachelorabschluss	7,1	12,5	8,1	3,3
(Fach-) Hochschulabschluss	15,5	8,6	20,0	13,3
"Ohne Angabe" bei der formalen Qualifikation	9,0	5,4	8,1	11,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Fazit

Nicht jeder Arbeitende 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 Entscheidung, eine ausbildungsinadäquate Beschäftigung aufzunehmen, kann von verschiedenen Faktoren abhängen. Neben der Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt und der

Wirtschaftsstruktur, spielen auch die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsbedingungen im ausgeübten Beruf eine Rolle. Regionen mit einem prosperierenden Arbeitsmarkt und einer heterogenen Wirtschaftsstruktur bieten bessere Voraussetzungen zur Aufnahme einer adäquaten Tätigkeit und häufig auch eine attraktivere Entlohnung als Regionen mit einseitiger Branchenstruktur und angespannter Arbeitsmarktlage. Zusätzlich hängen die individuellen Arbeitsmarktchancen neben dem erlernten Beruf auch von der persönlichen Erfahrung der Beschäftigten ab (Reichelt/Vicari 2014; Brzinsky-Fay/Ebner/Seibert 2016; Seibert et al. 2017).

Für die formal überqualifiziert Beschäftigten ist keine Aussage möglich, wie hoch der Anteil „freiwilliger" bzw. „unfreiwilliger" überqualifizierter Beschäftigung ist. Dabei kann das Motiv für das Ausüben einer unterwertigen Beschäftigung unterschiedlich sein. Neben der Vermeidung von Arbeitslosigkeit, – wenn Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage für eine bestimmte Qualifikation nicht zueinander passen oder keine Mobilität vorliegt – können auch bessere Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten gegenüber einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit (Reichelt/Vicari 2014) eine Rolle spielen.

Ausgehend von der Prämisse einer höheren Arbeitszufriedenheit und demzufolge subjektiven Beschäftigungsqualität bei ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnissen wurde für Niedersachsen und Bremen untersucht, wie viele Beschäftigte ausbildungsadäquat arbeiten. Im Ergebnis sind in Niedersachsen und Bremen sechs von zehn Beschäftigten ausbildungsadäquat beschäftigt, der höchste Anteil entfällt dabei auf Personen mit anerkannter Berufsausbildung.

Formal überqualifiziert und damit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt ist im Durchschnitt in Niedersachsen und Bremen jeder fünfte Arbeitnehmende. Arbeitnehmende mit höheren Abschlüssen sind häufiger formal überqualifiziert tätig als jene mit mittleren Abschlüssen. Allerdings zeigen sich für die niedersächsischen Kreise und kreisfreien Städte deutliche regionale Disparitäten. Es finden sich Regionen, bei denen die Anteile beträchtlich über dem niedersächsischen Durchschnitt liegen. Ursächlich hierfür sind die Wirtschaftsstrukturen und die regionalen 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 formaler Überqualifizierung insbesondere in Reinigungsberufen und Berufen der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung zu verzeichnen, Berufe in denen Frauen häufig Helfertätigkeiten ausüben. Höhere Anteile der Überqualifizierung finden sich bei Männern in den Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen und in den Verkehrs- und Logistikberufen, ebenfalls überwiegend in Hilfstätigkeiten. Umgekehrt sind es in Werbe-, Marketing- bzw. kaufmännischen und redaktionellen Medienberufen sowie in der Berufshauptgruppe „Finanzdienstleistung, Rechnungswesen, Steuerberatung" zumeist Fachkraft- oder Spezialistentätigkeiten, die von formal höherqualifiziert Beschäftigten ausgeübt werden.

Ausländer*innen haben einen höheren Anteil an überqualifiziert Beschäftigten als Deutsche. Dies gilt mit einer Ausnahme für alle niedersächsischen Kreise und kreisfreien Städte, wobei die Differenz zwischen Deutschen und Ausländern stark variiert.

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

Beschäftigungsmöglichkeiten besteht. Um im Zeitverlauf fortwährend in der Lage zu sein, die erforderlichen Tätigkeiten auszuüben, ist das Qualifikationsniveau allein jedoch nicht ausreichend. Vielmehr unterliegen Beschäftigte im Laufe ihres Erwerbslebens einem permanenten Lernprozess, welcher unter anderem durch betriebliche Weiterbildung begleitet wird. Diese bietet nicht nur den Beschäftigten Vorteile in der eigenen Kompetenzerhöhung, sondern bildet – neben dem dualen Ausbildungssystem - eine der zentralen Strategien zur Bekämpfung des Fachkräftemangels (Kruppe 2010).

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.

Brzinsky-Fay, Christian; Ebner, Christian; Seibert, Holger (2016): Veränderte Kontinuität. Berufseinstiegsverläufe von Ausbildungsabsolventen in Westdeutschland seit den 1980er Jahren. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 68, H. 2, S. 229–258.

Bundesagentur für Arbeit – Statistik (2020): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, Systematisches Verzeichnis, Nürnberg. (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Systematik-Verzeichnisse/Generische-Publikationen/Systematisches-Verzeichnis-KldB-2020.xlsx?__blob=publicationFile&v=10, Abruf 14.11.2022).

Burkert, Carola; Peter Schaade (2020): Adäquat beschäftigt? Formale Überqualifizierung von Beschäftigten in Hessen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen 01/2020, Nürnberg.

Diem, Andrea (2014): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung bei Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen: Determinanten und Konsequenzen. Eine Analyse auf Basis der Schweizer Hochschulabsolventenbefragungen. SKBF 2014, Staff Paper 13.

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.

Kruppe, Thomas (2010): Geförderte Weiterbildung in der Wirtschaftskrise: Nicht alle greifen zu. In: IAB-Forum H. 1, S. 10–15.

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.

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

Seibert, Holger; Wurdack, Anja; Bruckmeier, Kerstin; Graf, Tobias; Lietzmann, Torsten (2017): Typische Verlaufsmuster beim Grundsicherungsbezug: Für einige Dauerzustand, für andere nur eine Episode. IAB-Kurzbericht 4/2017.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): Methodische Hinweise zum Thema Beschäftigung, Ausgeübte Tätigkeit und Anforderungsniveau (KldB 2010). (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html, Abruf am 14.11.2022).

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. Wiesbaden. (https://www.destatis.de/static/DE/dokumente/klassifikation-wz-2008-3100100089004.pdf, Abruf 14.11.2022).

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 niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent sowie Arbeitslosenquoten im Juni 2021 in Prozent

Region	Überqualifiziert beschäftigt	Adäquat beschäftigt	Unterqualifiziert beschäftigt	„Ohne Angabe“ bei formaler Qualifikation	Arbeitslosen-quote
Niedersachsen	**19,0**	**63,6**	**16,7**	**8,9**	**5,5**
Braunschweig, Stadt	18,0	61,9	19,0	6,8	5,2
Salzgitter, Stadt	16,1	68,2	15,6	10,4	9,2
Wolfsburg, Stadt	23,8	58,0	18,1	8,8	5,3
Gifhorn	18,8	62,3	17,7	7,7	4,2
Goslar	18,2	67,1	14,5	6,7	6,7
Helmstedt	18,2	67,1	14,4	7,6	6,0
Northeim	19,1	63,1	17,8	6,2	5,4
Peine	18,3	64,2	15,5	8,5	5,0
Wolfenbüttel	19,1	65,5	15,4	7,2	4,6
Göttingen	18,7	64,2	15,5	5,5	5,8
Region Hannover	20,2	60,1	19,5	8,3	7,6
Diepholz	18,3	65,5	16,2	10,9	4,3
Hameln-Pyrmont	19,5	64,0	16,5	7,8	6,8
Hildesheim	19,4	62,8	16,6	5,9	6,5
Holzminden	20,8	62,8	16,4	5,3	6,5
Nienburg (Weser)	16,1	66,5	15,3	8,4	5,0
Schaumburg	19,4	63,7	15,8	8,1	5,3
Celle	17,8	65,0	16,5	7,4	6,0
Cuxhaven	18,1	66,1	14,9	10,6	5,7
Harburg	18,9	63,9	17,2	12,2	4,4
Lüchow-Dannenberg	21,9	65,5	12,5	9,2	7,4
Lüneburg	20,0	62,5	16,0	6,6	5,9
Osterholz	17,0	67,3	15,6	9,4	3,2
Rotenburg (Wümme)	17,7	66,4	14,1	7,7	3,5
Heidekreis	20,4	62,4	15,8	7,6	5,8
Stade	16,6	64,8	17,4	9,6	6,1
Uelzen	19,7	64,7	15,1	8,2	5,0
Verden	19,3	65,3	15,0	9,7	3,4
Delmenhorst, Stadt	16,6	65,4	18,0	12,4	10,2
Emden, Stadt	21,1	61,9	16,5	9,9	8,4
Oldenburg (Oldenburg), Stadt	20,6	61,1	17,5	7,8	6,5
Osnabrück, Stadt	19,7	60,8	18,6	8,4	7,2
Wilhelmshaven, Stadt	17,2	65,5	16,8	10,3	10,8
Ammerland	18,9	66,4	14,7	10,7	3,8
Aurich	18,1	67,3	14,5	8,9	6,3
Cloppenburg	16,7	65,9	15,9	15,3	4,4
Emsland	17,0	68,0	15,0	10,0	2,8
Friesland	18,5	66,7	14,7	8,3	4,1
Grafschaft Bentheim	17,6	65,4	15,6	9,0	2,8
Leer	16,9	68,0	15,1	9,1	5,4
Oldenburg	18,1	64,6	16,6	15,2	3,2
Osnabrück	19,4	64,2	15,8	11,5	3,3
Vechta	18,8	65,3	14,7	12,9	3,6
Wesermarsch	18,0	68,0	13,8	8,5	6,2
Wittmund	20,6	65,9	13,5	12,3	5,3
Bremen	**19,3**	**60,8**	**19,8**	**9,7**	**10,7**
Bremen, Stadt	19,5	60,0	20,3	9,4	10,2
Bremerhaven, Stadt	17,7	64,9	17,2	11,6	13,0

Anmerkung: Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

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

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent sowie Arbeitslosenquoten im Juni 2021 in Prozent

Region	Männer					Frauen				
	Überqualifiziert beschäftigt	adäquat beschäftigt	Unterqualifiziert beschäftigt	"Ohne Angabe" bei formaler Qualifikation	Arbeitslosenquote	Überqualifiziert beschäftigt	adäquat beschäftigt	Unterqualifiziert beschäftigt	"Ohne Angabe" bei formaler Qualifikation	Arbeitslosenquote
Niedersachsen	**18,4**	**62,5**	**18,4**	**9,8**	**5,7**	**19,7**	**64,9**	**14,9**	**7,8**	**5,3**
Braunschweig, Stadt	17,1	60,7	20,9	6,9	5,5	18,9	63,1	17,0	6,8	5,0
Salzgitter, Stadt	15,5	68,6	15,8	11,6	8,7	17,2	67,4	15,2	8,1	9,8
Wolfsburg, Stadt	23,0	58,0	18,9	8,8	5,3	25,5	57,9	16,5	8,8	5,3
Gifhorn	19,2	59,0	20,5	8,8	4,3	18,3	65,7	14,7	6,6	4,2
Goslar	16,9	67,3	15,6	7,0	7,1	19,6	66,9	13,4	6,4	6,2
Helmstedt	18,4	64,9	16,1	9,3	6,3	18,0	68,7	13,1	6,3	5,7
Northeim	18,4	61,5	20,1	6,3	5,9	19,9	64,9	15,1	6,1	4,7
Peine	17,6	63,0	17,0	10,6	5,1	19,1	65,4	13,9	6,2	4,9
Wolfenbüttel	17,8	64,9	17,4	7,2	4,9	20,2	66,0	13,8	7,3	4,3
Göttingen	17,8	63,3	17,0	6,1	6,2	19,5	65,2	13,9	4,8	5,3
Region Hannover	20,0	57,6	22,2	9,4	8,1	20,3	63,0	16,6	7,1	7,1
Diepholz	18,2	65,2	16,6	12,1	4,4	18,5	65,8	15,7	9,6	4,2
Hameln-Pyrmont	18,9	63,5	17,7	8,5	7,2	20,2	64,5	15,3	7,2	6,3
Hildesheim	18,4	61,2	19,0	6,5	7,0	20,4	64,4	14,1	5,2	6,0
Holzminden	20,5	62,0	17,5	5,3	6,8	21,2	63,8	15,0	5,4	6,3
Nienburg (Weser)	15,2	66,1	16,2	9,8	5,2	17,2	66,9	14,3	6,8	4,7
Schaumburg	18,3	62,5	17,8	9,0	5,7	20,5	64,9	13,8	7,3	4,8
Celle	17,4	63,7	18,1	8,0	6,6	18,3	66,3	14,9	6,8	5,3
Cuxhaven	16,9	65,3	16,6	12,4	5,9	19,1	66,9	13,3	8,8	5,4
Harburg	17,8	62,8	19,3	15,5	4,6	20,0	65,0	15,0	8,6	4,1
Lüchow-Dannenberg	20,7	66,3	13,0	10,3	7,9	23,0	64,9	12,1	8,1	7,0
Lüneburg	18,9	61,7	17,7	7,8	6,5	21,1	63,1	14,4	5,5	5,2
Osterholz	15,6	66,9	17,4	10,3	3,2	18,3	67,7	13,9	8,6	3,2
Rotenburg (Wümme)	15,9	66,3	15,7	8,5	3,6	19,5	66,5	12,5	6,8	3,5
Heidekreis	20,3	60,9	17,1	8,9	5,8	20,5	63,8	14,4	6,3	5,8
Stade	15,0	62,9	20,8	11,8	6,3	18,2	66,8	14,0	7,4	5,8
Uelzen	18,2	65,1	16,1	9,6	5,6	21,0	64,3	14,3	7,0	4,3
Verden	17,9	65,6	16,0	10,7	3,3	21,0	64,9	13,7	8,4	3,5
Delmenhorst, Stadt	15,2	64,0	20,8	13,9	10,1	17,9	66,6	15,5	11,1	10,5

Fortsetzung auf nachfolgender Seite.

Fortsetzung Tabelle A 2

Region	Männer					Frauen				
	Über-qualifi-ziert beschäf-tigt	adäquat beschäf-tigt	Unter-qualifi-ziert be-schäftigt	"Ohne Angabe" bei formaler Qualifi-kation	Arbeits-losen-quote	Über-qualifi-ziert beschäf-tigt	adäquat beschäf-tigt	Unter-qualifi-ziert be-schäftigt	"Ohne Angabe" bei formaler Qualifi-kation	Arbeits-losen-quote
Emden, Stadt	21,8	61,4	16,3	9,8	9,0	19,9	62,7	16,8	9,9	7,7
Oldenburg (Oldenburg), Stadt	20,1	58,7	20,2	8,7	7,3	21,0	63,3	15,1	7,0	5,6
Osnabrück, Stadt	19,6	58,1	21,3	8,5	7,7	19,8	63,5	15,9	8,3	6,6
Wilhelmshaven, Stadt	16,9	64,6	17,9	11,6	11,5	17,6	66,5	15,6	8,9	9,8
Ammerland	18,3	65,3	16,4	11,9	3,9	19,5	67,7	12,8	9,2	3,6
Aurich	16,6	67,1	16,1	9,0	6,3	19,6	67,5	12,8	8,9	6,2
Cloppenburg	16,0	66,0	16,6	16,8	4,1	17,6	65,8	15,0	13,3	4,8
Emsland	16,2	68,3	15,5	10,8	2,7	18,2	67,6	14,3	8,8	2,9
Friesland	16,9	65,8	17,2	8,8	4,3	20,0	67,5	12,4	7,9	3,9
Grafschaft Bentheim	16,8	65,8	15,8	10,4	2,8	18,5	64,9	15,3	7,4	2,7
Leer	16,2	67,4	16,4	9,9	5,3	17,7	68,6	13,8	8,3	5,5
Oldenburg	16,2	64,2	18,7	16,0	3,3	20,2	65,0	14,2	14,3	3,1
Osnabrück	19,3	63,1	16,9	12,2	3,3	19,5	65,6	14,4	10,7	3,3
Vechta	18,6	64,5	15,8	13,8	3,5	19,2	66,5	13,1	11,6	3,8
Wesermarsch	16,9	68,8	14,1	8,5	6,2	19,8	66,7	13,4	8,4	6,2
Wittmund	19,1	66,5	14,4	12,2	5,6	22,1	65,3	12,6	12,4	5,0
Bremen	**19,2**	**59,9**	**20,8**	**10,3**	**11,2**	**19,4**	**61,8**	**18,7**	**9,0**	**10,1**
Bremen, Stadt	19,4	59,1	21,4	9,7	10,7	19,8	61,1	19,0	8,9	9,7
Bremerhaven, Stadt	18,0	64,1	17,6	13,2	13,5	17,3	65,8	16,7	9,5	12,5

Anmerkung: Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 3: Überqualifiziert, unterqualifiziert und adäquat Beschäftigte sowie Arbeitslosenquoten in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven nach Nationalität

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent sowie Arbeitslosenquoten Juni 2021 in Prozent

Region	Deutsche Beschäftigte					Ausländische Beschäftigte				
	Überqualifiziert beschäftigt	Adäquat beschäftigt	Unterqualifiziert beschäftigt	"Ohne Angabe bei formaler Qualifikation	Arbeitslosenquote	Überqualifiziert beschäftigt	Adäquat beschäftigt	Unterqualifiziert beschäftigt	"Ohne Angabe" bei formaler Qualifikation	Arbeitslosenquote
Niedersachsen	**18,5**	**64,2**	**16,6**	**6,2**	**5,7**	**25,4**	**56,4**	**18,0**	**31,6**	**5,3**
Braunschweig, Stadt	17,3	62,2	19,3	5,2	5,5	26,1	57,4	16,0	22,9	5,0
Salzgitter, Stadt	15,7	68,8	15,3	8,2	8,7	20,0	61,6	18,4	29,1	9,8
Wolfsburg, Stadt	23,6	58,3	18,0	7,3	5,3	26,4	53,6	20,0	24,9	5,3
Gifhorn	18,5	62,7	17,4	5,7	4,3	23,5	55,1	21,2	31,5	4,2
Goslar	17,7	67,8	14,4	5,0	7,1	27,0	56,8	16,0	26,8	6,2
Helmstedt	18,0	67,4	14,3	6,5	6,3	21,3	62,9	15,7	20,9	5,7
Northeim	18,5	63,8	17,7	4,8	5,9	28,0	53,9	18,1	22,2	4,7
Peine	17,7	64,9	15,3	5,6	5,1	24,9	56,9	17,6	31,3	4,9
Wolfenbüttel	18,8	65,9	15,4	6,1	4,9	25,9	58,7	15,4	24,8	4,3
Göttingen	18,3	64,5	15,6	4,3	6,2	23,8	60,9	14,8	17,9	5,3
Region Hannover	19,4	60,8	19,6	5,8	8,1	26,5	54,4	19,0	25,2	7,1
Diepholz	17,6	66,2	16,2	8,2	4,4	26,7	57,0	16,2	34,4	4,2
Hameln-Pyrmont	19,1	64,5	16,5	6,2	7,2	25,6	57,5	17,0	24,9	6,3
Hildesheim	18,9	63,2	16,5	4,6	7,0	26,0	55,6	18,0	20,9	6,0
Holzminden	20,4	63,2	16,4	3,9	6,8	28,1	55,8	16,1	24,2	6,3
Nienburg (Weser)	16,1	66,3	15,4	5,8	5,2	16,0	68,2	15,0	28,2	4,7
Schaumburg	18,4	65,0	15,4	6,8	5,7	30,8	48,5	20,6	21,8	4,8
Celle	17,4	65,3	16,6	5,7	6,6	24,6	60,1	15,2	27,5	5,3
Cuxhaven	17,7	66,9	14,4	7,1	5,9	22,8	56,3	20,5	40,5	5,4
Harburg	17,8	64,8	17,4	7,8	4,6	27,9	56,8	15,3	36,5	4,1
Lüchow-Dannenberg	21,4	66,2	12,4	7,2	7,9	35,2	49,4	15,4	40,0	7,0
Lüneburg	19,7	62,9	15,8	5,4	6,5	25,6	55,1	19,0	23,6	5,2
Osterholz	16,6	68,3	15,0	7,6	3,2	23,1	52,7	24,2	29,8	3,2
Rotenburg (Wümme)	17,1	67,0	14,1	5,9	3,6	26,8	57,2	15,6	29,1	3,5
Heidekreis	19,6	63,0	15,9	5,1	5,8	30,1	54,6	14,8	31,0	5,8
Stade	15,9	65,5	17,3	6,0	6,3	26,8	54,6	18,2	42,7	5,8
Uelzen	19,2	65,0	15,2	7,0	5,6	28,6	58,0	13,3	27,4	4,3
Verden	18,6	65,5	15,3	6,3	3,3	24,6	63,5	11,8	31,3	3,5
Delmenhorst, Stadt	16,2	66,3	17,5	9,1	10,1	21,0	55,9	23,1	36,7	10,5

Fortsetzung auf nachfolgender Seite.

Fortsetzung Tabelle A 3

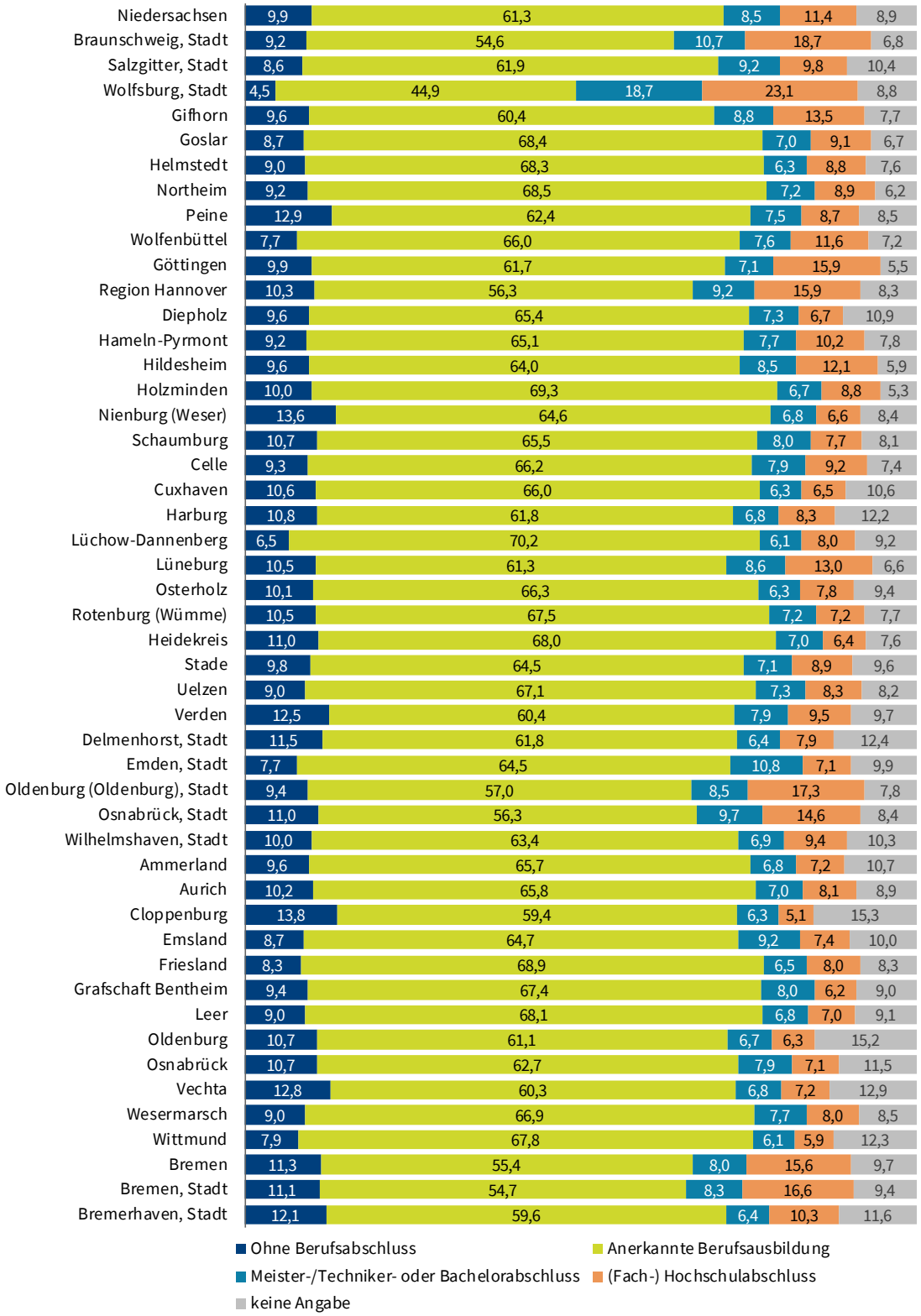
Region	Deutsche Beschäftigte					Ausländische Beschäftigte				
	Überqualifiziert beschäftigt	Adäquat beschäftigt	Unterqualifiziert beschäftigt	"Ohne Angabe bei formaler Qualifikation	Arbeitslosenquote	Überqualifiziert beschäftigt	Adäquat beschäftigt	Unterqualifiziert beschäftigt	"Ohne Angabe" bei formaler Qualifikation	Arbeitslosenquote
Emden, Stadt	20,7	62,2	16,5	8,7	9,0	28,8	54,7	16,5	28,1	7,7
Oldenburg (Oldenburg), Stadt	20,4	61,2	17,6	6,0	7,3	24,0	60,2	15,7	29,7	5,6
Osnabrück, Stadt	19,4	60,9	18,8	6,4	7,7	23,1	59,8	16,5	26,3	6,6
Wilhelmshaven, Stadt	17,0	65,8	16,8	9,2	11,5	21,8	60,6	17,6	26,4	9,8
Ammerland	18,4	67,5	14,2	7,2	3,9	25,8	51,8	22,3	41,0	3,6
Aurich	17,5	67,9	14,4	6,8	6,3	28,9	55,6	15,4	35,8	6,2
Cloppenburg	16,0	67,1	15,2	7,5	4,1	22,1	56,3	21,5	49,5	4,8
Emsland	16,5	69,0	14,5	5,3	2,7	23,6	54,8	21,6	44,7	2,9
Friesland	18,1	67,4	14,5	7,0	4,3	28,2	50,9	20,9	31,1	3,9
Grafschaft Bentheim	16,8	66,2	15,5	5,6	2,8	25,7	57,0	16,8	34,1	2,7
Leer	16,4	68,6	15,0	6,1	5,3	25,5	57,4	17,1	41,0	5,5
Oldenburg	18,0	66,1	15,1	8,7	3,3	19,3	48,4	32,2	51,0	3,1
Osnabrück	18,9	65,0	15,5	7,3	3,3	24,5	56,0	19,2	40,4	3,3
Vechta	17,6	66,3	14,7	7,3	3,5	28,1	57,7	14,1	40,7	3,8
Wesermarsch	17,8	68,4	13,7	5,7	6,2	22,0	62,1	15,8	37,0	6,2
Wittmund	20,1	66,4	13,5	9,9	5,6	33,8	52,5	13,8	49,1	5,0
Bremen	**18,9**	**60,3**	**20,6**	**7,1**	**11,2**	**24,9**	**57,2**	**17,9**	**25,0**	**10,1**
Bremen, Stadt	17,5	65,6	16,6	9,2	10,7	19,7	58,0	22,1	29,0	9,7
Bremerhaven, Stadt	20,7	62,2	16,5	8,7	9,0	28,8	54,7	16,5	28,1	7,7

Anmerkung: Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung A 1: Formale Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven

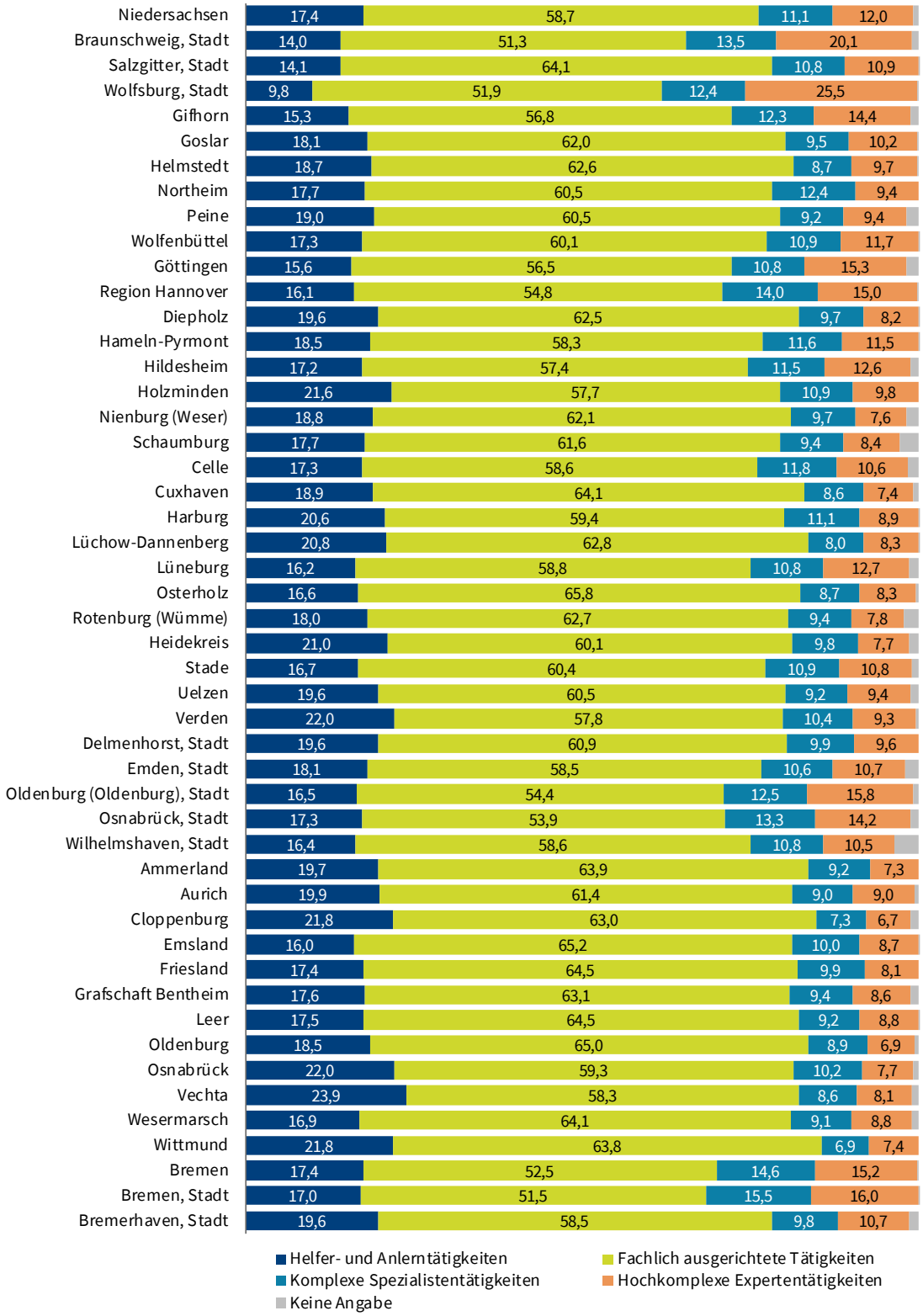
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung A 2: Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten der Beschäftigten in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren am Arbeitsort, 30. Juni 2021, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überqualifiziert Beschäftigte in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven 12

Abbildung 2: Überqualifiziert beschäftigte Männer in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven 17

Abbildung 3: Überqualifiziert beschäftigte Frauen in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven 18

Abbildung 4: Überqualifiziert beschäftigte Deutsche in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven 29

Abbildung 5: Überqualifiziert beschäftigte Ausländer*innen in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven 30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Strukturmerkmale ausbildungsadäquater Beschäftigung 8

Tabelle 2: Unterqualifiziert, überqualifiziert und adäquat qualifiziert Beschäftigte nach formaler Qualifikation und Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit 10

Tabelle 3: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Qualifikation und Geschlecht 15

Tabelle 4: Formales Qualifikationsniveau der Beschäftigten nach Geschlecht 16

Tabelle 5: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten und Geschlecht in Niedersachsen 20

Tabelle 6: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten und Geschlecht in Bremen 22

Tabelle 7: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Berufshauptgruppen und Geschlecht in Niedersachsen 24

Tabelle 8: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Berufshauptgruppen und Geschlecht in Bremen 26

Tabelle 9: Formal überqualifiziert Beschäftigte nach Qualifikation und Nationalität 27

Tabelle 10: Formales Qualifikationsniveau von Beschäftigten nach Nationalität 28

Tabelle 11: Formal überqualifiziert beschäftigte Männer und Frau nach Qualifikationen und Altersgruppen 32

Tabelle 12: Formales Qualifikationsniveau der beschäftigten Männer und Frauen nach Altersgruppen 33

Anhang

Tabelle A 1: Überqualifiziert, unterqualifiziert und adäquat Beschäftigte sowie Arbeitslosenquoten in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven 38

Tabelle A 2: Überqualifiziert, unterqualifiziert und adäquat Beschäftigte sowie Arbeitslosenquoten in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven nach Geschlecht 39

Tabelle A 3: Überqualifiziert, unterqualifiziert und adäquat Beschäftigte sowie Arbeitslosenquoten in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven nach Nationalität 41

Abbildung A 1: Formale Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven 43

Abbildung A 2: Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten der Beschäftigten in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten, Bremen und Bremerhaven..... 44

In der Reihe IAB-Regional Niedersachsen-Bremen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
1/2022	Martin Wrobel, Jörg Althoff	Klimawandel und Digitalisierung: Potenzielle Chancen und Risiken für die niedersächsische Wirtschaft
2/2021	Andrea Brück-Klingberg, Jörg Althoff	Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsmärkte in Niedersachsen und Bremen
1/2021	Martin Wrobel, Jörg Althoff	Entwicklung der Substituierbarkeitspotenziale auf dem Arbeitsmarkt in Niedersachsen und Bremen von 2013 bis 2019
1/2020	Andrea Brück-Klingberg, Uwe Harten, Jörg Althoff	Arbeitsmarktsituation von Ausländerinnen und Ausländern in Niedersachsen
3/2019	Martin Wrobel, Michaela Fuchs, Antje Weyh, Jörg Althoff	Der Pflegearbeitsmarkt in Niedersachsen - Eine Bestandsaufnahme

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe **„IAB-Regional Niedersachsen-Bremen“** finden Sie unter:
https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/iab-regional-niedersachsen-bremen/

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe **„IAB-Regional“** finden Sie unter:
https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/

Impressum

IAB-Regional · IAB Niedersachsen-Bremen 2|2022

Veröffentlichungsdatum

18. Januar 2023

Herausgeber

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

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Bezugsmöglichkeit

https://doku.iab.de/regional/NSB/2022/regional_nsb_0222.pdf

Website

https:/www.iab.de

ISSN

1861-3586

DOI

10.48720/IAB.RENSB.2202

Rückfragen zum Inhalt

Andrea Brück-Klingberg
Telefon 0511 9885-8950
E-Mail andrea.brueck-klingberg@iab.de