

# Kapitel F

## Bildung und Beruf

### I. Einführung und Resümee

Britta Matthes und Michael Stops

■ Bildung und Beruf bestimmen in Deutschland die soziale Position in der Gesellschaft nach wie vor maßgeblich mit. Deshalb wird Bildungs- und Berufsentscheidungen eine so große Bedeutung beigemessen. Im Gegensatz zu früher gibt es aber inzwischen viele Möglichkeiten, den zunächst eingeschlagenen Berufsweg an die eigenen, jeweils aktuellen Lebensumstände anzupassen. Vor allem der technologische Wandel macht es erforderlich, sich immer wieder zu fragen, ob die erreichte Bildung oder der einmal erlernte Beruf noch ausreichend Erwerbs-, Lohn- und Karriereperspektiven bietet. Auf die vielen, in diesem Kontext relevanten Fragen gibt es aber keine pauschalen Antworten. Vor allem Aussagen dazu, in welchen Berufen die größten Zukunftsaussichten bestehen, sind nicht solide zu beantworten, denn Rahmenbedingungen können sich ändern: So kann der technologische Wandel überraschende Entwicklungen mit sich bringen. Auch kann das Arbeitskräfteangebot schnell die Nachfrage übersteigen, weil sich viele Menschen an Berufsprognosen orientiert haben – es entstehen sogenannte „Schweinezyklen“. Konkrete Empfehlungen, die für oder gegen eine Bildungs- oder Berufsentscheidung sprechen, können also seriöserweise nicht gegeben werden. Das IAB kann aber Informationen bereitstellen, die bei einer solchen Entscheidung behilflich sein können. Vor diesem Hintergrund werden in diesem Kapitel aktuelle Befunde aus der Forschung des IAB präsentiert, die sich mit praxisrelevanten Fragen von Bildung und Beruf beschäftigen.

Zunächst gehen wir der Frage nach, wie sich die Bildungsausstattung in der Bevölkerung in den letzten Jahren verändert hat. Silke Anger und Alexander Patzina weisen darauf hin, dass seit nunmehr einem halben Jahrhundert das durchschnittliche Bildungsniveau der Bevölkerung in Deutschland stetig ansteigt. Während der Anteil der Hochschulabsolventen an der Erwerbsbevölkerung steigt, sinkt der Anteil der Personen ohne beruflichen Abschluss in den letzten 20 Jahren deutlich. Die Befunde der Autoren zur Entwicklung der Netto-Stundenlöhne in den verschiedenen Bildungsgruppen deuten zudem darauf hin, dass der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen nicht zur Entwertung von Bildung beiträgt. Heiko Stüber bestätigt in seinem Beitrag diesen Befund: Es lohnt sich, in Bildung zu investieren. Denn

das Lebenseinkommen steigt mit dem Qualifikationsniveau. So haben Akademiker im Durchschnitt das höchste Lebenseinkommen. Dass sich Bildung lohnt, zeigt auch die Be- trachtung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten (siehe Unterkapitel D.III). Akademiker und Meister, Techniker und Fachwirte haben die niedrigsten Arbeitslosenquoten, während das Arbeitslosigkeitsrisiko bei Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss deutlich höher ist. Formal gering qualifiziert zu sein bedeutet aber – wie Unterkapitel I.5 zeigt – nicht automatisch kompetenzarm zu sein. Qualifizierungsmaßnahmen sollten hier ansetzen und auf den Erwerb eines anerkannten formalen Ausbildungsabschlusses gerichtet sein.

Daran anschließend befassen wir uns mit dem Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf. Der wichtigste Befund in diesem Kontext ist, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge rückläufig ist. Immer mehr Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, während gleichzeitig die Zahl der unversorgten Ausbildungsplatzbewerber zugenommen hat. Sandra Dummert und Barbara Schwengler finden vor allem in Ostdeutschland Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen. Dafür sei insbesondere der Mangel an geeigneten Bewerbern verantwortlich. Dass die Passungsprobleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen durch eine gesteigerte Kompromissbereitschaft der Betriebe behoben werden könnte, ist allerdings fraglich, denn gerade in Ostdeutschland wurden Ausbildungsverträge auch häufiger als im Westen wieder vorzeitig gelöst.

In einem weiteren Beitrag hat sich Holger Seibert mit dem Übergang von einer dualen Ausbildung ins Erwerbsleben beschäftigt. Die gute Nachricht ist, dass nach erfolgreichem Abschluss einer dualen Ausbildung der Berufseinstieg meistens reibungslos verläuft. Die erworbenen Ausbildungsabschlüsse lassen sich in der Regel sowohl über betriebliche also auch berufliche Grenzen hinweg gewinnbringend verwerten. Nur eine längere Arbeitslosigkeit nach Abschluss der beruflichen Ausbildung stellt ein Risiko dar, das dringend vermieden werden sollte, weil es langfristig zu weitreichenden beruflichen Nachteilen führt.

Abschließend befassen wir uns mit verschiedenen Fragen rund um die berufliche Tätigkeit. Michael Stops geht zunächst der Frage nach, wie wichtig der Beruf für die Effizienz des Ausgleichs von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ist. Insbesondere beeinflussen die Komplexität von Tätigkeitsinhalten, der Grad der Standardisierung von Ausbildungsinhalten und das Vorhandensein von Markt-zutrittsregelungen, wie schnell Arbeitgeber einen passenden Mitarbeiter oder Arbeitslose eine passende Beschäftigung finden.

Der Beitrag von Basha Vicari und Malte Reichelt beschäftigt sich mit der Frage, wer formal überqualifiziert beschäftigt ist; also in einem Job arbeitet, in dem das Anforderungsniveau unter dem des persönlich erreichten Bildungsniveaus liegt. Sie argumentieren, dass eine überqualifizierte Beschäftigung sowohl strukturelle als auch individuelle Ursachen haben kann. Zu Letzteren zählen beispielsweise günstigere Arbeitsbedingungen oder eine relativ hohe Entlohnung in der formal „unterwertigen“ Tätigkeit. Dabei ist das Ausmaß der formalen Überqualifizierung regional unterschiedlich stark ausgeprägt. Vor allem in Ostdeutschland ist der Anteil überqualifiziert Beschäftigter hoch, auch deshalb weil nicht alle vor der Wende erworbenen Bildungsabschlüsse adäquat verwertet werden konnten.

Der Beitrag von Silke Anger, Marie-Christine Laible und Gerrit Müller beschäftigt sich mit der Frage, ob sich bestimmte Persönlichkeitseigenschaften für Männer und Frauen gleichermaßen auszahlen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich eine hohe emotionale Stabilität für beide Geschlechter auszahlt, während eine geringe Offenheit für neue Erfahrungen und – auf den ersten Blick überraschend – ein hohes Maß an sozialer Verträglichkeit mit einem Lohnabschlag einhergeht. Einen Lohnaufschlag können Männer mit einer geringen sozialen Verträglichkeit realisieren, während diese Persönlichkeitseigenschaft bei Frauen nicht belohnt wird. Ob der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Entlohnung darauf zurückzuführen ist, dass sich Personen mit bestimmten Persönlichkeitseigenschaften für bestimmte Berufe entscheiden oder darauf, dass sich Persönlichkeits-

eigenschaften unmittelbar auf die Produktivität auswirken, muss allerdings noch näher untersucht werden.

Es ist vielfach bestätigt worden, dass Frauen seltener aufsteigen als Männer. Den Gründen hierfür gehen Britta Matthes und Basha Vicari nach. Sie zeigen, dass Männer- und Mischberufe generell bessere Aufstiegsmöglichkeiten bieten als Frauenberufe. Wenn aber Männer in einen Frauenberuf einsteigen, können sie schneller und letztlich häufiger einen Aufstieg realisieren als Frauen. Auch in den Mischberufen steigen Männer häufiger auf als Frauen. Wenn sich hingegen Frauen für einen Männerberuf entscheiden, unterscheidet sich ihre Aufstiegs wahrscheinlichkeit nicht von denen ihrer männlichen Kollegen. Die Autorinnen warnen jedoch vor der Schlussfolgerung, dass Frauen in Männerberufen einsteigen sollten, um bessere Aufstiegschancen zu haben. Denn es sei fraglich, ob ihre Aufstiegschancen in Männerberufen gleich blieben, wenn Frauen zukünftig viel häufiger Männerberufe ergreifen würden.

## II. Entwicklung des Bildungsniveaus

Silke Anger und Alexander Patzina

■ Im Zuge der Bildungsexpansion seit den 1960er Jahren haben sich die öffentlichen Ausgaben für Bildung – gemessen als Anteil am Bruttoinlandsprodukt – in Deutschland mehr als verdoppelt. Der massive Ausbau von insbesondere höheren Schulen und (Fach-)Hochschulen sollte der gesamten Bevölkerung unabhängig von der sozialen Herkunft einen besseren Zugang zu Bildung ermöglichen. Auch wenn nicht alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen vom Ausbau des Bildungswesens profitieren konnten und die Bildungschancen zwischen Kindern aus bildungsarmen und solchen aus hochgebildeten Elternhäusern nach wie vor ungleich verteilt sind, so stieg das durchschnittliche Bildungsniveau in Deutschland seit den 1960er Jahren kontinuierlich.

### Trend zu höheren Schulabschlüssen hält an

Während laut amtlicher Statistik im Jahr 1960 gerade mal jeder fünfzehnte Schulabgänger ein Abitur vorzuweisen hatte, trifft dies heute für mehr als die Hälfte der Schulabsolventen eines Jahrgangs zu (Statistisches Bundesamt 2015a). Folglich hat sich auch die Verteilung der allgemeinbildenden Bildungsabschlüsse in der Erwerbsbevölkerung verändert. In der Gruppe der 30- bis 65-Jährigen ist dem-

nach nicht nur der Anteil der Abiturienten, sondern auch der Personen mit Realschulabschluss kontinuierlich gestiegen – und tut es weiterhin (siehe Abbildung F1).

**„Trend zu höheren Bildungsabschlüssen führt nicht zu einer Entwertung.“**

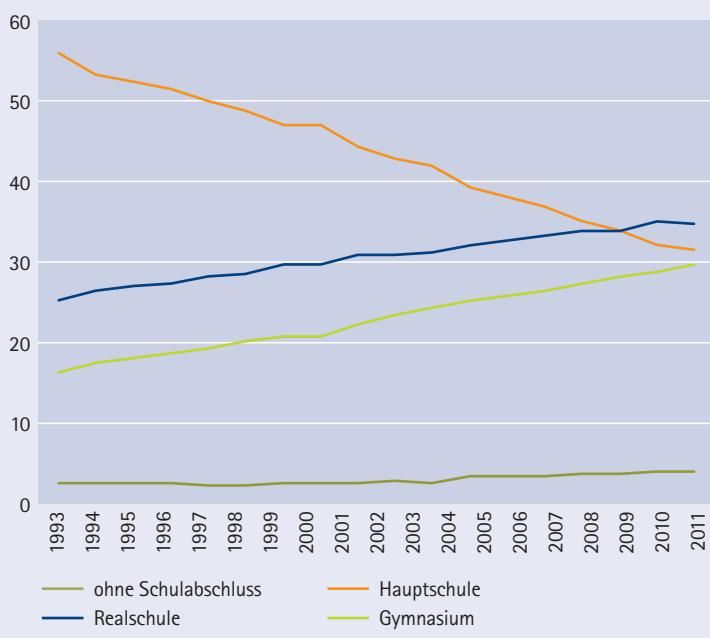
Dagegen hat sich der Anteil der Personen, die über einen Hauptschulabschluss verfügen, zwischen 1993 bis 2011 von knapp 60 auf gut 30 Prozent nahezu halbiert, während sich der Anteil der Personen ohne Schulabschluss auf einem nahezu gleichbleibenden niedrigen Niveau bewegt. Aktuell setzt sich die Bevölkerung zu etwa gleichen Teilen aus Gymnasial-, Realschul- und Hauptschulabsolventen zusammen.

### Anteil der Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss gesunken

Dass der Zugang zu Hochschulbildung im Zuge der Bildungsexpansion ebenfalls erleichtert wurde, zeigt sich an der Zahl der jährlichen Hochschulabsolventen in Westdeutschland, die sich seit den 1960er Jahren von knapp 48.000 auf über 400.000 pro Jahr nahezu verzehnfacht hat (Statistisches Bundesamt 2015b). Damit ist auch der Anteil der Hochschulabsolventen an der Erwerbsbevölkerung gestiegen. Zwischen 1993 und 2011 erhöhte sich dieser von 12 auf 16 Prozent (Abbildung F2).

Nach wie vor haben jedoch die meisten Personen eine Ausbildung bzw. eine Lehre. Mehr als jede zweite Erwerbsperson hat eine Ausbildung oder Lehre abgeschlossen. Zwischen 1993 und 2011 ist ihr Anteil sogar um zwei Prozentpunkte auf 58 Prozent gestiegen. Während der tertiäre berufliche Abschluss (Meister, Techniker, Fachwirt) ebenfalls leicht an Bedeutung gewonnen hat, ist ein starker Rückgang des Anteils an Personen ohne Berufsausbildung zu beobachten. Gleichwohl hat auch heute noch mehr als jeder Zehnte keinen beruflichen Bildungsabschluss und gilt somit als bildungsarm. Damit sind diese Personen für den Arbeitsmarkt in der Regel unzureichend qualifiziert.

Abbildung F1: Allgemeinbildende Bildungsabschlüsse  
(Alter 30–65 Jahre)

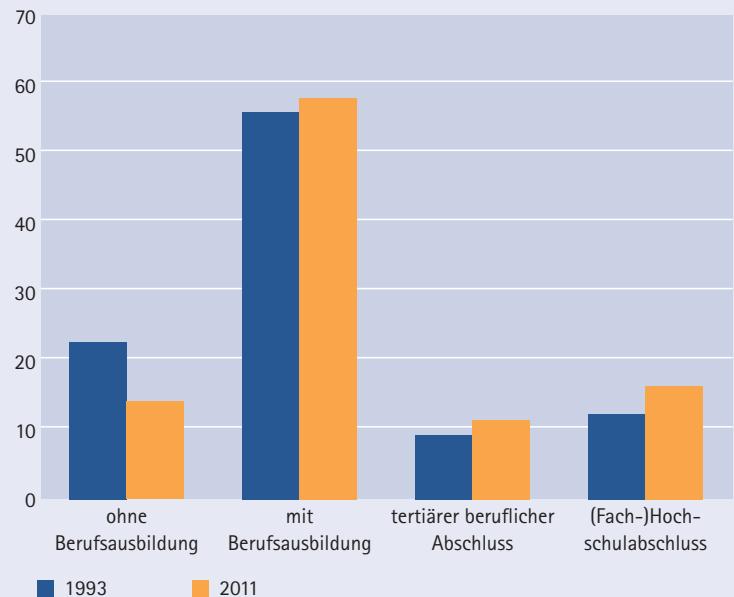


### Keine Entwertung von höheren Bildungsabschlüssen

Mitunter wurde die Befürchtung geäußert, dass der durch die Bildungsexpansion hervorgerufene Anstieg des Bildungsniveaus zu einer *Bildungsinflation* und somit zu einer Entwertung von Bildung beigetragen hätte. Nach dieser Logik würden steigende Bildungsinvestitionen zu geringeren Bildungsrenditen führen. Ein Einkommensvergleich zwischen den Bildungsgruppen bestätigt dies jedoch nicht. Vielmehr zeigt sich, dass etwa Akademiker im Zeitraum von 1993 bis 2011 durchgehend zwischen 150 und 160 Prozent des Netto-Stundenlohns von Ausbildungsabsolventen (im Beobachtungszeitraum durchschnittlich 10 Euro) verdienten – und somit selbst nach Abzug von Steuern und Abgaben stetig einen deutlich höheren Lohn erhielten als die übrigen Bildungsgruppen (Abbildung F3).

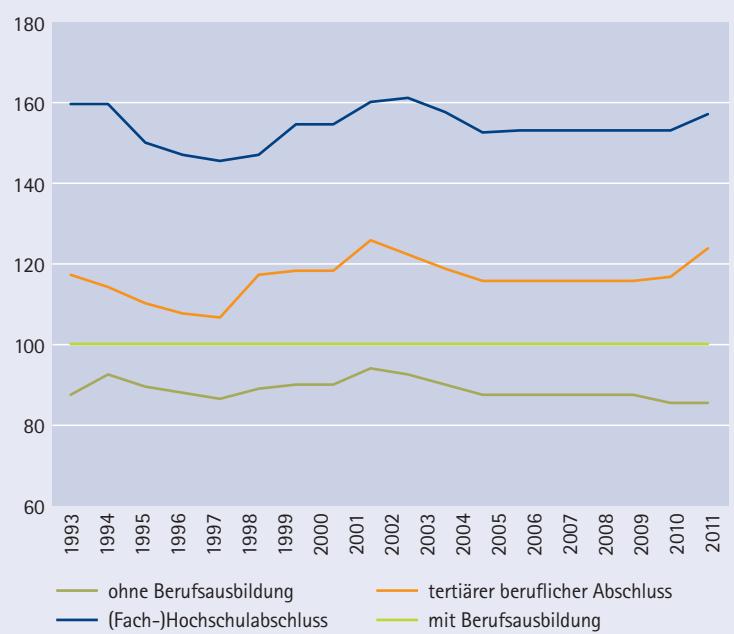
Auf etwa 120 Prozent des Lohns von Ausbildungsabsolventen kommen Erwerbstätige mit einem Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss. Durchgehend niedrigere Nettoverdienste erzielen Erwerbstätige ohne Berufsausbildung, die in den 2000er Jahren einen stetig steigenden Lohnabschlag hinnehmen mussten und heute im Schnitt lediglich 85 Prozent des Netto-Stundenlohns von Ausbildungsabsolventen verdienen. Die Verwertungschancen von höheren Bildungsabschlüssen sind somit nach wie vor beachtlich und zeigen – zusätzlich zum relativ geringen Arbeitslosigkeitsrisiko von Akademikern und Absolventen tertärer Bildung –, dass trotz des Trends zu höheren Bildungsabschlüssen keine Entwertung von Bildung stattgefunden hat.

Abbildung F2: Berufliche Bildungsabschlüsse 1993 und 2011  
(Alter 30–65 Jahre)



Quelle: Mikrozensus 1993, 2011; eigene Berechnungen.

Abbildung F3: Verhältnis der Netto-Stundenlöhne nach beruflichem Bildungsabschluß von Vollzeiterwerbstätigen im Alter von 30 bis 65 Jahren  
(Basis: Personen mit Ausbildung/Lehre = 100 %)



Quelle: Mikrozensus 1993–2011, eigene Berechnungen.

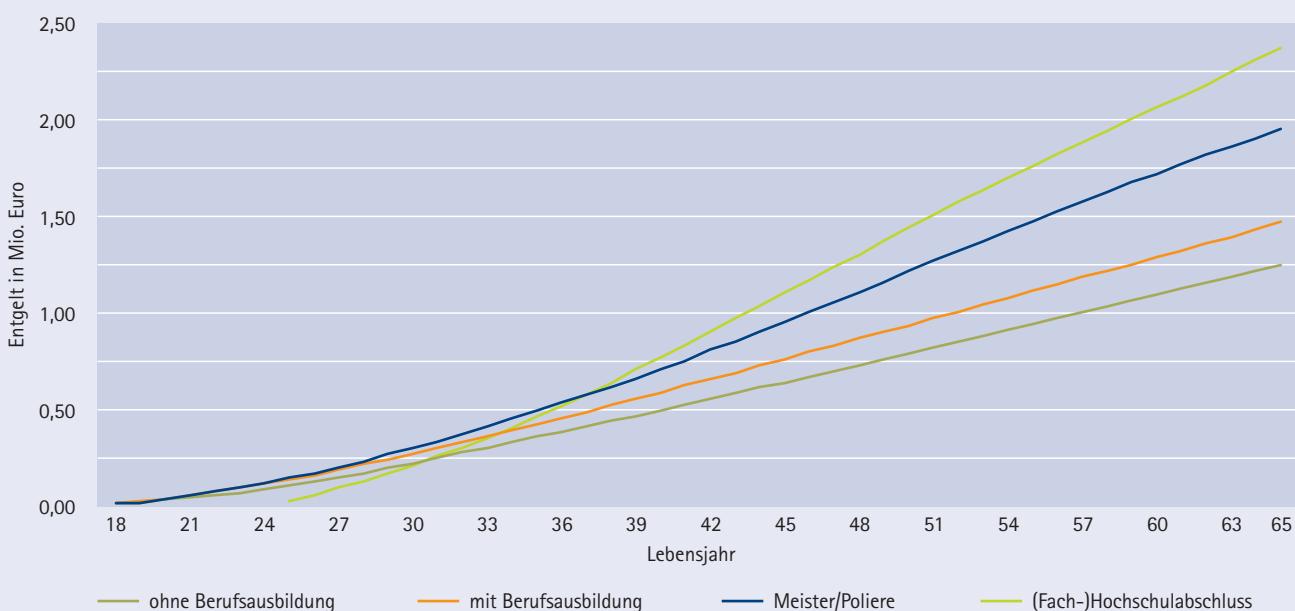
### III. Bildungserträge

#### Heiko Stüber

■ Zahlt es sich aus, in Bildung zu investieren? Das ist eine der am häufigsten gestellten Fragen, wenn es darum geht, Entscheidungen über den weiteren beruflichen Lebensweg zu treffen. Neben individuellen Vorlieben, Neigungen und Fähigkeiten spielen die potenziellen Verdienstmöglichkeiten für diese Entscheidung eine wichtige Rolle, denn sie bestimmen den später möglichen Lebensstandard. In diesem Beitrag wird daher aufgezeigt, wie sich die Qualifikation eines Beschäftigten auf die Höhe seines im Lebensverlauf erzielten Einkommens auswirkt. Um dieser Frage nachzugehen, wird im Folgenden die Summe aller Lohn- oder Gehaltszahlungen (inklusive Sonderzahlungen) vor Abzug von Steuern und Abgaben zur Sozialversicherung (Bruttoentgelt) von vier Personengruppen verglichen: (1) Personen ohne Berufsausbildung, (2) Personen mit Berufsausbildung, (3) Meister, Techniker, Fachwirte etc. und (4) Personen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss.

Bei der Berechnung dieses „Brutto-Lebensentgelts“ ergibt sich allerdings das Problem, dass der über das gesamte Erwerbsleben aufsummierte Bruttolohn nur bei Rentnern beobachtbar ist. Deren Lebensentgelte weichen aber deutlich von dem ab, was die heute Beschäftigten letztendlich im Laufe ihres Lebens verdienen werden; denn die Arbeitsgesellschaft hat sich in vielfältiger Hinsicht verändert. So hat sich beispielsweise die Frauenerwerbsbeteiligung deutlich erhöht und die Bildungsausstattung der Bevölkerung verbessert. Auch der technologische Fortschritt wirkt sich auf die Einkommensentwicklung aus. Um diese Faktoren berücksichtigen zu können, nutzt man sogenannte synthetische Kohorten. Für diese wird ein hypothetischer Erwerbsverlauf konstruiert, der beispielsweise unter anderem davon ausgeht, dass über das gesamte Erwerbsleben hinweg einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen wird. Auf dieser Basis kann dann ein theoretisch mögliches Brutto-Lebensentgelt berechnet werden (siehe z. B. Schmillen und Stüber 2014).

Abbildung F4: Durchschnittliche kumulierte Brutto-Jahresentgelte nach Lebensalter und höchstem Bildungsabschluss, Angaben in Mio. Euro



Lesehilfe: Im 18. Lebensjahr sind die durchschnittlichen Brutto-Jahresentgelte jeweils für die 18-Jährigen abgebildet; im 19. Lebensjahr die Summe der durchschnittlichen Jahresentgelte für das 18. und 19. Lebensjahr und so weiter. Für das 65. Lebensjahr entsprechen die kumulierten durchschnittlichen Brutto-Jahresentgelte schließlich den durchschnittlichen Brutto-Lebensentgelten. Dabei wird für Nicht-Akademiker angenommen, dass sie bis zum 18. Lebensjahr keine Entgelte erzielen, für Akademiker, dass sie bis zum 24. Lebensjahr keine Entgelte erzielen.

Quelle: Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB), eigene Berechnungen.

## Akademiker erzielen die höchsten Brutto-Lebens-entgelte

Abbildung F4 zeigt, dass Akademiker – über das gesamte Erwerbsleben gerechnet – das höchste Brutto-Lebensentgelt erzielen. Obwohl angenommen wird, dass Akademiker vor dem 25. Lebensjahr keine Entgelte erzielen, übersteigt ihr kumuliertes Brutto-Lebensentgelt bereits ab dem 37. Lebensjahr das aller anderen. Während Akademiker über ihr Erwerbsleben hinweg durchschnittlich fast 2,4 Millionen Euro verdienen, können Meister, Techniker, Fachwirte ein Brutto-Lebensentgelt von fast 2 Millionen Euro erreichen. Mit dem Abschluss einer beruflichen Ausbildung kann man im Mittel etwa 1,5 Millionen Euro erzielen, während ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein Brutto-Lebensentgelt von nur 1,2 Millionen Euro möglich ist – wohlgemerkt immer unter der Annahme, dass alle über das gesamte Erwerbsleben hinweg vollzeitbeschäftigt sind.

## „Bildung zahlt sich aus.“

### Die Bildungsprämie steigt mit dem Bildungsniveau

Abbildung F4 zeigt auch, dass sich die durchschnittlichen Brutto-Jahresentgelte zu Beginn des Erwerbslebens zwischen den hier betrachteten Gruppen relativ wenig unterscheiden, dann aber mit zunehmendem Lebensalter unterschiedlich stark wachsen. Damit ergibt sich spätestens ab Ende des 30. Lebensjahres eine nennenswerte Differenz, die im weiteren Erwerbsverlauf immer stärker wird. Wenn man etwa Personen mit einer Berufsausbildung mit Personen vergleicht, die über einen Meisterabschluss verfügen, ergeben sich bereits für das 30. Lebensjahr jeweils kumulierte durchschnittliche Brutto-Jahresentgelte von 269.000 bzw. 298.000 Euro. Zum 40. Lebensjahr klaffen diese bereits deutlich auseinander. Sie betragen dann 588.000 Euro für Personen mit einer Berufsausbildung bzw. 705.000 Euro für Meister und Poliere.

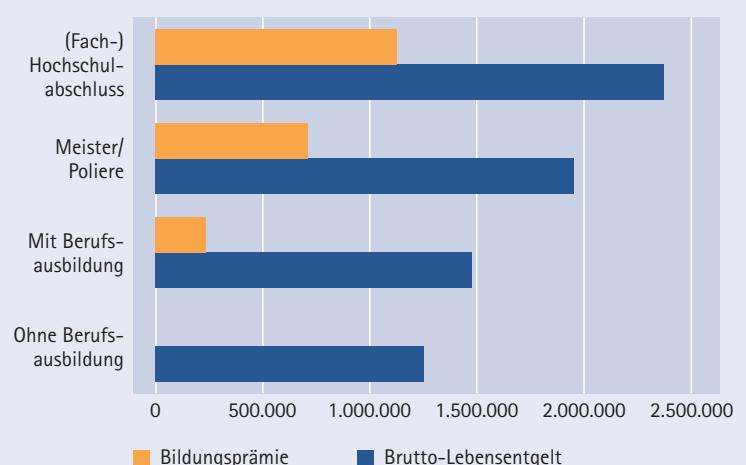
Auf diese Weise lässt sich eine Bildungsprämie errechnen, die angibt, wie stark das Brutto-Lebensentgelt eines Beschäftigten mit einem bestimmten Ausbildungsabschluss das Brutto-Lebensentgelt eines Beschäftigten ohne Berufsausbildung übersteigt. In Abbildung F5 wird daher neben den durchschnittlichen Brutto-Lebensentgelten auch die Bildungsprämie für die verschiedenen Bildungsniveaus dargestellt.

Im Vergleich zur Personengruppe ohne Berufsausbildung beträgt die Bildungsprämie einer Berufsausbildung – über das ganze Erwerbsleben gerechnet – durchschnittlich

knapp 226.000 Euro; für Meister und Poliere 707.000 Euro und für (Fach-)Hochschulabsolventen 1,1 Millionen Euro. Bildung zahlt sich also aus.

Die berechneten durchschnittlichen Brutto-Lebensentgelte sind das Ergebnis einer Modellrechnung, also keine exakte Prognose individueller Entgelte. Da sich die Befunde auf eine synthetische Kohorte beziehen, können die tatsächlichen Brutto-Lebensentgelte selbstverständlich mehr oder weniger stark von der Modellrechnung abweichen. Hinzu kommt, dass bei der Berechnung der Brutto-Lebensentgelte eine durchgehende Vollzeitbeschäftigung unterstellt wurde. Gerade Personen ohne Berufsausbildung sind jedoch deutlich häufiger arbeitslos als alle anderen betrachteten Gruppen. So lag die Arbeitslosenquote für Personen ohne Berufsabschluss im Jahr 2014 bei 19,9 Prozent, wohingegen nur 4,9 Prozent der Personen mit einer abgeschlossenen Lehre arbeitslos waren (vgl. Söhnlein/Weber/Weber 2016). Damit führt die Annahme, dass alle Personen während ihrer Erwerbskarriere durchgängig vollzeitbeschäftigt sind, zu einer Überschätzung der Brutto-Lebensentgelte vor allem bei den Personen ohne Berufsabschluss. Aufgrund ihres höheren Arbeitslosigkeitsrisikos (siehe auch Unterkapitel D.III) wird deshalb auch der Einkommensvorsprung der höher Qualifizierten gegenüber den geringer Qualifizierten unterschätzt. Eine detaillierte Betrachtung der Brutto-Lebensentgelte auf Berufsebene zeigt außerdem, dass ein Studium nicht immer ein höheres Lebensentgelt garantiert; denn in bestimmten Berufen – beispielweise in IT-Berufen – können Fachkräfte höhere Entgelte erzielen als Akademiker in anderen Berufen (Stüber 2016).

Abbildung F5: Durchschnittliche Lebensverdienste und Bildungsprämie nach höchstem Bildungsabschluss, Angaben in Euro



Die Bildungsprämie entspricht der Differenz des durchschnittlichen Brutto-Lebensentgelts zum durchschnittlichen Brutto-Lebensentgelt von Personen ohne Berufsausbildung; daher wird für diese Personen keine Bildungsprämie ausgewiesen.

Quelle: Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB), eigene Berechnungen.

## IV. Übergang von der Schule in die Ausbildung

### Sandra Dummert und Barbara Schwengler

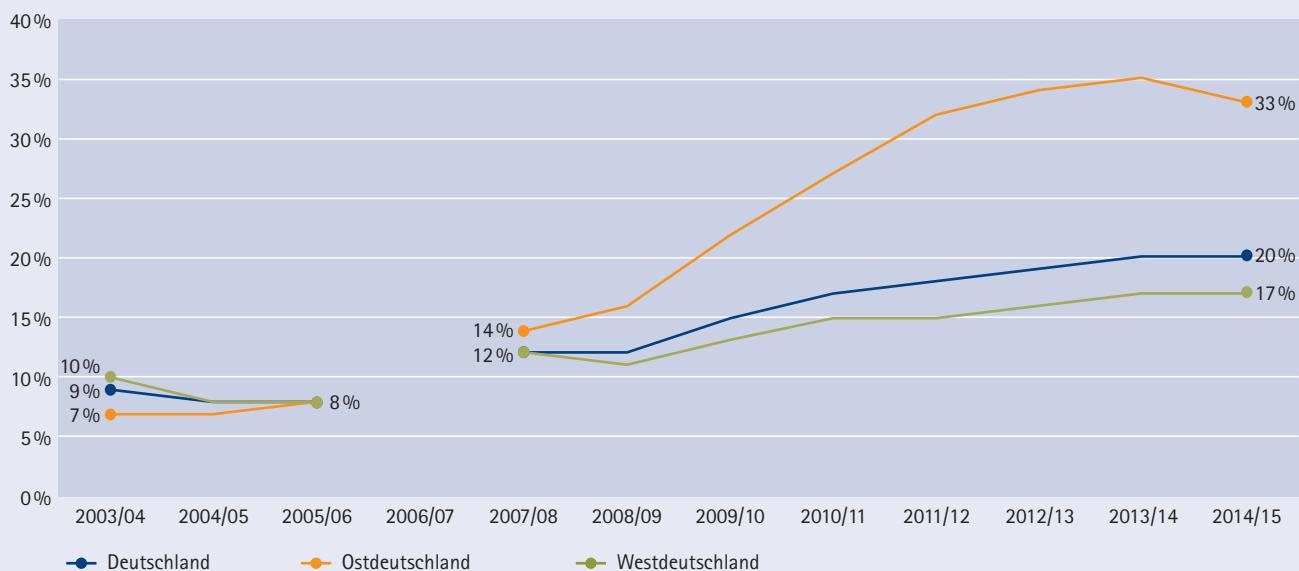
Die Situation auf dem deutschen Ausbildungsmarkt gilt derzeit als relativ entspannt. Dennoch ist dem Berufsbildungsbericht 2016 zufolge die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Ost- und in Westdeutschland seit 2012 rückläufig. Zudem hat einerseits die Zahl der unversorgten Ausbildungsplatzbewerber zugenommen; andererseits haben Betriebe zunehmend Probleme, ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016, S. 19). Angebot und Nachfrage passen auf dem deutschen Ausbildungsmarkt demzufolge immer weniger zusammen.

Nach Daten des IAB-Betriebspanels, einer jährlichen Befragung von 16.000 Betrieben in Deutschland, konnten im Ausbildungsjahr 2014/2015 insgesamt 20 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Bis Mitte der 2000er Jahre war es hingegen nur etwa jeder zehnte. Insbesondere ostdeutsche Betriebe haben Schwierigkeiten, Auszubildende zu finden. So blieb in Ostdeutschland im Ausbildungsjahr 2014/2015 jede dritte angebotene Ausbildungsstelle unbesetzt; in Westdeutschland waren es 17 Prozent (vgl. Abbildung F6).

Dies wirft die Frage auf, warum so viele Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten und die Zahl der unversorgten Bewerber angestiegen ist. Aufschluss darüber geben Daten aus dem IAB-Betriebspanel, die im Jahr 2013 erhoben wurden. Demnach ist nicht etwa ein Mangel an Bewerbern der Hauptgrund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen. Denn nur 22 Prozent der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen nannten dies als den wichtigsten Faktor. Vielmehr waren vor allem Passungsprobleme dafür verantwortlich: So gaben 61 Prozent der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen an, dass das Fehlen geeigneter Bewerber der Hauptgrund für eine Nichtbesetzung sei. 56 Prozent der Betriebe mit unbesetzten Stellen haben für das Ausbildungsjahr 2012/2013 Bewerber auf Ausbildungsplätze abgelehnt. Von diesen Betrieben gaben 40 Prozent eine unzureichende schulische Vorbildung als Hauptgrund für die Ablehnung von Bewerbern an; weitere 28 Prozent der Betriebe berichteten, dass die Bewerber nicht den berufsspezifischen Anforderungen entsprachen.

Angesichts der zunehmenden Probleme bei der Besetzung freier Ausbildungsstellen stellt sich die Frage, inwieweit Betriebe bereit sind, bei der Auswahl ihrer Auszubildenden

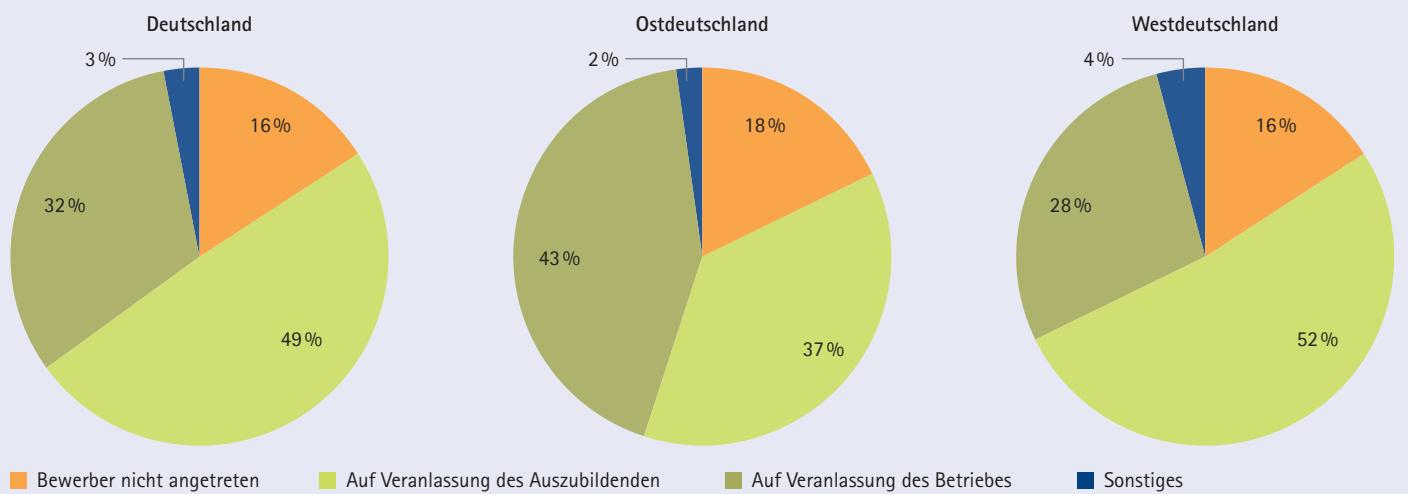
Abbildung F6: Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze in deutschen Betrieben, Ausbildungsjahre 2003/2004 bis 2014/2015, Angaben in %



Basis: Alle angebotenen Ausbildungsplätze der Betriebe. Der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze in deutschen Betrieben wurde im Jahr 2007 nicht erhoben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004–2015, hochgerechnete Werte.

Abbildung F7: Häufigster Grund für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2013/2014,  
Anteil in %



Basis: Alle Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2013/2014 (n=1.128).

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen.

Kompromisse einzugehen. Für etwa ein Viertel der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen trifft dies – zumindest nach deren eigenen Angaben – zu. Dabei haben 75 Prozent dieser Betriebe Abstriche bei der schulischen Vorbildung (inklusive Fremdsprachenkenntnisse) in Kauf genommen, während 30 Prozent ihre betriebsspezifischen Anforderungen reduziert haben.

#### Ausbildungsstellen wurden meistens von den Auszubildenden vorzeitig aufgelöst

Im Jahr 2014 wurden die Betriebe zudem genauer dazu befragt, warum es zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen kommt. Dabei zeigte sich: Die Betriebe in Ostdeutschland haben nicht nur größere Probleme, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen – auch bereits abgeschlossene Ausbildungsverträge werden dort häufiger vorzeitig gelöst als in Westdeutschland. Im Ausbildungsjahr 2013/2014 wurden in 17 Prozent aller ostdeutschen Betriebe, die selbst Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, Ausbildungsverträge wieder vorzeitig aufgelöst; in Westdeutschland waren es nur 14 Prozent der Betriebe. Noch stärker fällt die Diskrepanz aus, wenn man den Anteil der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge an den besetzten Ausbildungsstellen betrachtet: Dieser beläuft sich in Ostdeutschland auf 17 Prozent, in Westdeutschland nur auf 10 Prozent.

Bundesweit haben sich 41 Prozent aller Betriebe mit vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträgen bemüht, die freigewordenen Ausbildungsstellen nachzubesetzen. Nachdem der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Ostdeutschland deutlich höher ist als in Westdeutschland, bemühen sich im Osten auch mehr Betriebe um eine Nachbesetzung (52 Prozent der betroffenen Betriebe im Osten,

39 Prozent im Westen). Trotz dieser Bemühungen konnte bundesweit nur jeder fünfte freigewordene Ausbildungsplatz wiederbesetzt werden (Ostdeutschland: 16 Prozent, Westdeutschland 21 Prozent). Knapp die Hälfte der vorzeitig abgebrochenen Ausbildungsvverträge wurde bundesweit von den Auszubildenden selbst aufgelöst, nahezu jede dritte Vertragsauflösung ging vom Betrieb aus. Rund jede sechste Auflösung war darauf zurückzuführen, dass die Bewerberinnen und Bewerber ihre Ausbildung gar nicht erst antraten. Dabei unterscheidet sich die Verteilung zwischen West- und Ostdeutschland. In Westdeutschland erfolgte gut jede zweite vorzeitige Vertragsauflösung auf Initiative des Auszubildenden, nur 28 Prozent auf Veranlassung des Betriebes. Demgegenüber erfolgten 43 Prozent der Auflösungen in Ostdeutschland auf Veranlassung der Betriebe und nur 37 Prozent auf Wunsch der Auszubildenden (vgl. Abbildung F7).

Die Betriebe in Ostdeutschland haben demzufolge einerseits größere Probleme, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen – vor allem weil sie vielfach keine geeigneten Bewerber finden. Andererseits ist in Ostdeutschland der Anteil der Ausbildungsverträge, die auf Wunsch der Betriebe vorzeitig aufgelöst wurden, deutlich höher. Dies legt die Vermutung nahe, dass eine höhere Kompromissbereitschaft der ostdeutschen Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen letztlich auch dazu beigetragen hat, dass der Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge dort höher ist als in Westdeutschland. Dies muss jedoch weiteren Untersuchungen vorbehalten bleiben. Jedenfalls lassen sich die Passungsprobleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nicht allein durch eine gesteigerte Kompromissbereitschaft seitens der Unternehmen beheben.

## V. Übergang von der Ausbildung in den Beruf

### Holger Seibert

Die duale Ausbildung gerät seit geraumer Zeit zunehmend in Konkurrenz zur Hochschulausbildung. Die Zahl der Studienanfänger steigt seit Jahren, während die Zahl der neuen Ausbildungsverhältnisse rückläufig ist (Statistisches Bundesamt 2015a). Dennoch bietet die duale Ausbildung aufgrund ihrer direkten Einbettung in die Arbeitswelt gute Chancen gerade für Berufseinsteiger.

Für Ausbildungsabsolventen ist der Übergang in den Beruf aber nicht risikofrei. Der Weg ins Erwerbsleben hängt zunächst davon ab, ob der oder die Auszubildende vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Gelingt die Übernahme nicht, droht vielfach Arbeitslosigkeit. In solchen Fällen wird

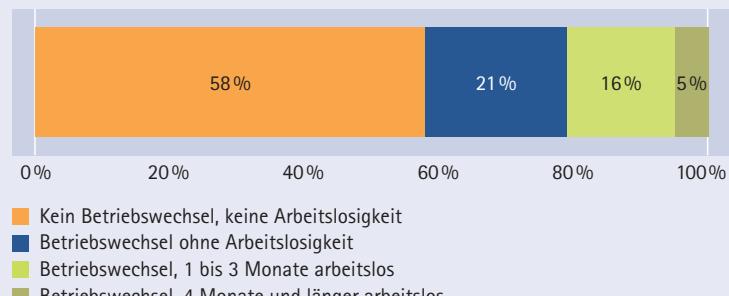
häufig das erlernte Berufsfeld verlassen (Seibert/Kleinert 2009). Da der deutsche Arbeitsmarkt in hohem Maße beruflich strukturiert ist, sind die in der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten nach einem Berufswechsel in der Regel nur eingeschränkt verwertbar (Konietzka 1999; Solga/Konietzka 2000; Seibert 2007; Blien/Phan thi Hong 2010).

Betrachtet man die Ausbildungsabsolventen der Jahre 2013 und 2014, so zeigen sich aber für die Mehrheit relativ reibungslose Übergänge. Nach der Ausbildung werden circa 60 Prozent der Absolventen von ihrem Betrieb übernommen. Etwa 80 Prozent gelingt der Berufseinstieg ohne Unterbrechung durch Arbeitslosigkeit. Melden sich Jugendliche nach der Ausbildung arbeitslos, so finden sie in der Regel innerhalb von drei Monaten eine Beschäftigung (16 Prozent). Nur etwa fünf Prozent sind längerfristig arbeitslos (siehe Abbildung F8).

#### Mit dem Ausbildungsbetrieb wird oft auch der Ausbildungsbetrieb verlassen

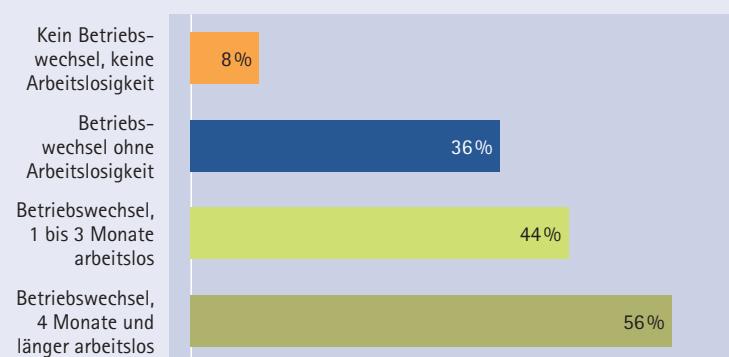
Finden Absolventen nach der Ausbildung keine Anschlussbeschäftigung und werden arbeitslos, dann sind sie bei ihrer ersten Beschäftigung deutlich häufiger nicht mehr im erlernten Berufsfeld tätig wie diejenigen, die nicht arbeitslos werden. Schon ein bloßer Betriebswechsel erhöht die Wahrscheinlichkeit deutlich, dass das erlernte Berufsfeld verlassen wird. Von den Absolventen, die in ihrem Ausbildungsbetrieb direkt übernommen werden, sind lediglich acht Prozent anschließend in einem anderen Berufsfeld tätig. Von den Absolventen, die ihren Lehrbetrieb verlassen, aber zwischen Ausbildungsende und Berufseinstieg nicht arbeitslos werden, verlassen 36 Prozent ihren Ausbildungsbetrieb. Jugendliche, die nach dem Ausscheiden aus dem Lehrbetrieb bis zu drei Monate arbeitslos werden, sind zu 44 Prozent beim Berufseinstieg nicht mehr im erlernten Berufsfeld tätig. Bei längerer Arbeitslosigkeit steigt dieser Anteil auf 56 Prozent (Abbildung F9).

Abbildung F8: Betriebswechsel und Arbeitslosigkeit beim Berufseinstieg von Ausbildungsabsolventen, Durchschnitt 2013 und 2014, Anteil in %



Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB, eigene Berechnungen.

Abbildung F9: Anteil der Berufsfeldwechsel beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf in Abhängigkeit von Betriebswechsel und Arbeitslosigkeit, Durchschnitt 2013 und 2014, Anteil in %



Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB, eigene Berechnungen.

#### Die lebenslange Beschäftigung im Lehrbetrieb ist bei Weitem nicht die Norm

Lange galt in Deutschland zumindest für Männer die Vorstellung eines Normallebenslaufs, wonach der anfänglichen Ausbildung im Betrieb eine kontinuierliche Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb und -betrieb bis zum Eintritt in den Ruhestand folgt (Kohli 1985). Solche Erwerbsverläufe waren sicher auch früher nicht der Normalfall, boten aber Orientierung dafür, wann man eine Berufswahl treffen sollte, wie der Berufsweg nach Abschluss der Ausbildung weitergehen müsste – kurz: wie die eigene Erwerbsbiografie aussehen könnte.

Mit Blick auf den Berufseinstieg von Ausbildungsabsolventen, also die frühe Phase des Lebenslaufs, zeigt sich für die aktuellen Absolventenjahrgänge, dass dieses Muster – hier als „Idealtyp Normallebenslauf“ bezeichnet – nur auf etwa 54 Prozent zutrifft (siehe Tabelle F1).

Diese Absolventengruppe erzielt in ihrer ersten Beschäftigung ein sogenanntes Medianentgelt von 2.124 Euro. Es liegen also jeweils genau 50 Prozent unterhalb sowie oberhalb dieses Werts (siehe Abbildung F10).

Deutlich mehr, nämlich 2.561 Euro, erzielen jene Absolventen, die nach der Ausbildung vom Lehrbetrieb übernommen werden, aber anschließend eine andere Tätigkeit ausüben. Sie machen fünf Prozent der Ausbildungsabsolventen aus. Solche Fälle häufen sich in kaufmännischen Berufen sowie in Maschinenbau- und Mechatronikberufen. Der Lohnvorsprung ist damit zum Teil eine Folge der generell höheren Entlohnung in diesen Berufen. Allerdings bleibt für die kleine Gruppe der Berufswechsler im Ausbildungsbetrieb auch dann ein deutlicher und statistisch signifikanter Lohnvorsprung bestehen, wenn man den Effekt des Berufswechsels herausrechnet. Mit anderen Worten: Diese Personen hätten auch dann einen Lohnvorsprung gehabt, wenn sie ihren Beruf nicht gewechselt hätten, da in diesen Fällen noch weitere Lohnsteigernde Effekte wirksam werden.

#### **Wer den Lehrbetrieb verlässt, stellt sich nicht in jedem Fall schlechter**

Verlassen Absolventen ihren Ausbildungsbetrieb und nehmen ohne Unterbrechung durch Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung im erlernten Berufsfeld auf, so erzielen sie mit 2.254 Euro sogar ein höheres Medianentgelt als die Absolventen im Idealtyp Normallebenslauf. Dieser Vorsprung bestätigt sich auch, wenn man statistisch sowohl für den Ausbildungsbetrieb als auch den Einstiegsberuf kontrolliert. Deren Einkommen wäre also auch dann höher, wenn sie in exakt denselben Berufen tätig wären wie die Angehörigen des Idealtyps Normallebenslauf. Diese Gruppe der berufstreuen Betriebswechsler macht 14 Prozent aller Ausbildungsabsolventen aus.

Weitere acht Prozent der Absolventen verlassen beim Berufseinstieg sowohl den Ausbildungsbetrieb als auch den Ausbildungsbetrieb. Dies gelingt ihnen jedoch ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit und ohne nennenswerte Einkommensverluste. Denn mit durchschnittlich 2.119 Euro verdienen sie kaum weniger als die Normallebenslauf-Absolventen. Sie haben also den doppelten Wechsel – betrieblich und beruflich – erfolgreich bewältigt. Unter statistischer Kontrolle der Ausbildungs- und Einstiegsberufe müssen diese Betriebs- und Berufswechsler allerdings etwas höhere Lohnabschläge hinnehmen.

#### **Wer nach der Lehre arbeitslos wird, verdient danach spürbar weniger**

Ein gutes Fünftel der Absolventen wird im Anschluss an die Ausbildung arbeitslos. Mit 1.624 Euro beim Berufseinstieg verdienen sie deutlich weniger als alle anderen Gruppen. Dieser Lohnabstand von fast 500 Euro monatlich verringert sich auch kaum, wenn man für die Ausbildungs- und Ein-

**Tabelle F1: Übergangstypen von betrieblichen Ausbildungsabsolventen beim Berufseinstieg, Durchschnitt 2013 und 2014**

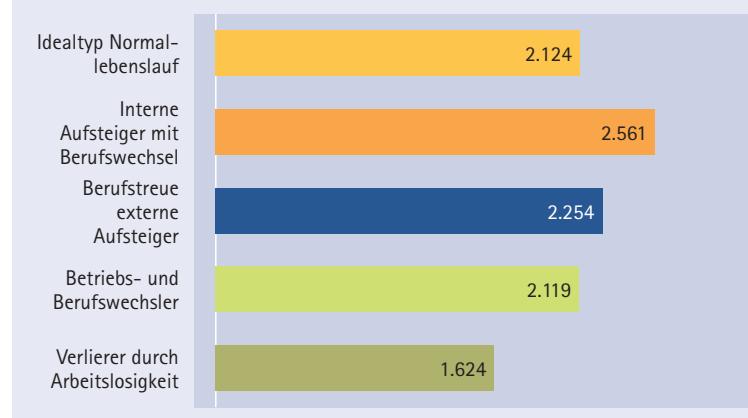
Übergangstyp	Verteilung		Merkmale	
	Anteile in Prozent	Betriebswechsel	Berufsfeldwechsel	Arbeitslosigkeit
Idealtyp Normallebenslauf	54 %	nein	nein	nein
Berufswechsler im Ausbildungsbetrieb	5 %	nein	ja	nein
Berufstreue Betriebswechsler	14 %	ja	nein	nein
Betriebs- und Berufswechsler	8 %	ja	ja	nein
Verlierer durch Arbeitslosigkeit	21 %	ja	ja/nein	ja
Insgesamt	100 %			

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB, eigene Berechnungen.

stiegsberufe statistisch kontrolliert. Arbeitslosigkeit ist damit ein einschneidendes Ereignis und ein massiver Risikofaktor für den weiteren beruflichen Werdegang. Betriebs- und Berufswechsel ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit stehen einem erfolgreichen Berufseinstieg hingegen nicht im Wege.

Insgesamt verlaufen die Berufseinstiege der hier betrachteten Absolventenkohorten überwiegend reibungslos. Die Mehrheit mündet nach der Lehre ohne Unterbrechung in ihre erste Beschäftigung ein. Ausbildungsabschlüsse lassen sich in der Regel sowohl über betriebliche als auch berufliche Grenzen hinweg gewinnbringend verwerten. Dies gilt jedoch nicht bei zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit. Denn Jugendliche, die nach der Lehre arbeitslos werden, verdienen danach in aller Regel deutlich schlechter als andere Ausbildungsabsolventen.

**Abbildung F10: Mittlere Brutto-Monatsgehälter (Median) beim Berufseinstieg nach der Ausbildung in Abhängigkeit vom Übergangstyp, nur Vollzeitbeschäftigte, Absolventen 2013 und 2014, in Euro**



## VI. Ausgleichsprozesse auf beruflichen Teilarbeitsmärkten

### Michael Stops

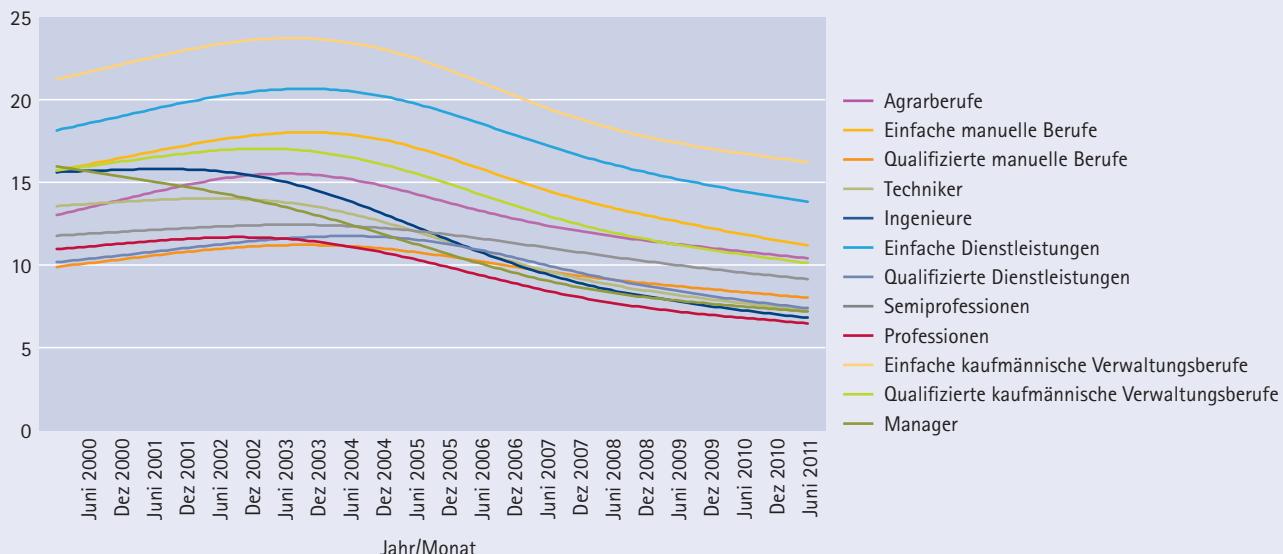
■ Wenn Firmen nach neuen Mitarbeitern suchen oder Arbeitnehmer nach einer neuen Beschäftigung, sind beide Seiten bestrebt, die Suche möglichst effizient zu gestalten. Um die Suchkosten also möglichst gering zu halten, orientieren sich die Akteure üblicherweise an gängigen Berufsbezeichnungen. So wird in aller Regel eine Beschäftigung in einem konkreten Beruf beziehungsweise eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter für eine Tätigkeit in einem bestimmten Beruf gesucht. Allerdings funktioniert der Ausgleich zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nicht auf allen beruflichen Teilarbeitsmärkten gleichermaßen gut. **Abbildung F11** zeigt dies anhand des Verhältnisses der Zahl der Arbeitslosen zur Zahl der Übergänge aus Arbeitslosigkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den beruflichen Teilarbeitsmärkten. Demnach finden beispielsweise Arbeitslose in den einfachen kaufmännischen Verwaltungsberufen langsamer in Arbeit zurück als die Arbeitslosen in allen anderen beruflichen Teilarbeitsmärkten.

In einer Reihe von Studien wird diskutiert, inwiefern die Arbeitsmarktreformen der Jahre 2003 bis 2005 zur Verbesse-

zung des Arbeitsmarktausgleichs beigetragen haben (Fahr/Sunde 2009; Klinger/Rothe 2012; Klinger/Weber 2016; Stops 2016). In **Abbildung F11** wird das dadurch deutlich, dass sich die Zahl der Arbeitslosen im Verhältnis zu den Übergängen aus Arbeitslosigkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in allen Teilarbeitsmärkten verringert hat. Die dennoch verbleibenden Unterschiede zwischen den beruflichen Teilarbeitsmärkten wurden dagegen bisher nahezu ausschließlich mit der spezifischen Entwicklung der Arbeitsmarktsituation im jeweiligen Teilarbeitsmarkt erklärt. Hierbei wurde insbesondere die Entwicklung der Arbeitsmarktanspannung, also das Verhältnis von offenen Stellen zu Arbeitslosen, herangezogen.

Jedoch zeigt sich, dass die Arbeitsmarktanspannung die unterschiedliche Effizienz der beruflichen Teilarbeitsmärkte beim Ausgleich von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage nicht vollständig erklären kann. Bereits frühere Studien legten nahe, dass Besonderheiten in den beruflichen Teilarbeitsmärkten selbst einen gewissen Einfluss auf die Effizienz des Arbeitsmarktausgleichs haben (Fahr/Sunde 2004;

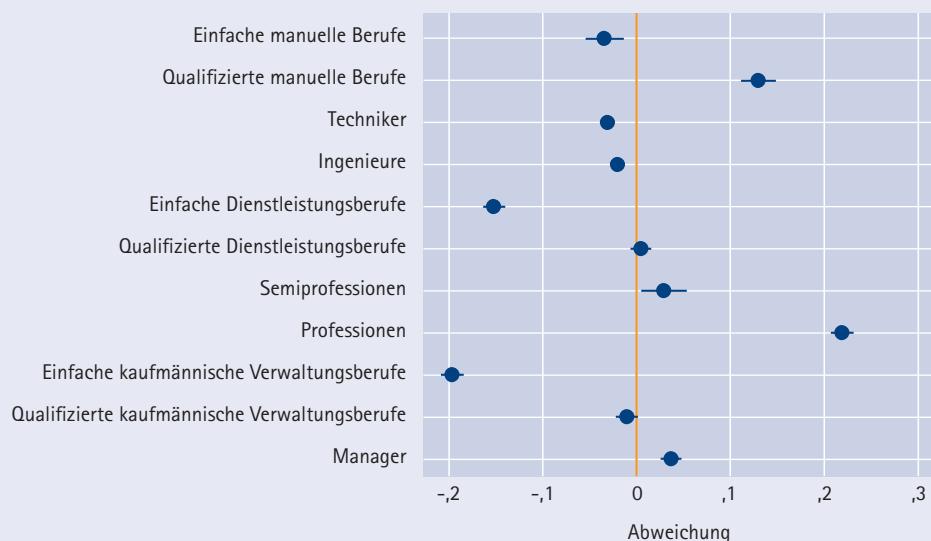
**Abbildung F11: Das Verhältnis der Zahl der Arbeitslosen zu Übergängen aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung**



Lesebeispiel: Im Juni 2000 kamen in den einfachen kaufmännischen Verwaltungsberufen auf einen Übergang aus Arbeitslosigkeit in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 21 Arbeitslose; bei den Technikern waren es 14 Arbeitslose. Arbeitslose in den einfachen kaufmännischen Verwaltungsberufen konnten also vergleichsweise langsamer als arbeitslose Techniker wieder eine Beschäftigung aufnehmen. Dies gilt für den gesamten Beobachtungszeitraum, obwohl der Indikator in allen Berufsklassen sank. So kamen im Juni 2011 in den einfachen kaufmännischen Verwaltungsberufen noch 16 Arbeitslose auf eine Neueinstellung; bei den Technikern waren es im selben Monat sieben Arbeitslose.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen nach einem Verfahren zur Gewinnung der Trendkomponente (Hodrick-Prescott-Filter). Verwendet wurde die Berufsklassifizierung nach Blossfeld.

Abbildung F12: Effizienz des Ausgleichs zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage für unterschiedliche Berufe im Vergleich zur Gesamtwirtschaft



Lesehilfe: Die Abbildung zeigt den um Kontextfaktoren bereinigten Einfluss der verschiedenen Berufsfelder darauf, ob der Arbeitsmarktausgleich besser oder schlechter im Vergleich zum gesamtwirtschaftlichen Mittel funktioniert (orange Nulllinie). Demnach liegt beispielsweise die Effizienz des Arbeitsmarktausgleichs bei den einfachen kaufmännischen Verwaltungsberufen um gut 20 Prozent unter dem gesamtwirtschaftlichen Mittel. Der Teilarbeitsmarkt „Agrarberufe“ ist aus technischen Gründen nicht aufgeführt, da er als Referenzkategorie im Modell verwendet wurde.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Stops/Mazzoni 2010). Dies trifft auch dann noch zu, wenn Kontextfaktoren wie die ökonomische Situation, strukturelle Merkmale in der Beschäftigung (regionale Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern; Qualifikationsstruktur) sowie soziodemografische Merkmale (Durchschnittsalter der Bevölkerung) berücksichtigt werden (Stops 2016). Abbildung F12 zeigt die – nach Berücksichtigung dieser Merkmale – verbleibenden Unterschiede in der Effizienz des Arbeitsmarktausgleichs in den verschiedenen beruflichen Teilarbeitsmärkten. So weisen sowohl die Märkte für einfache manuelle, einfache Dienstleistungs- als auch die für einfache kaufmännische Verwaltungsberufe eine relativ niedrige Matching-Effizienz auf. Im Gegensatz dazu ist der Ausgleichsprozess in den qualifizierten manuellen Berufen und den Professionen (hierbei handelt es sich um freie Berufe und hoch qualifizierte Dienstleistungsberufe wie Ärzte, Richter, Apotheker oder auch Gymnasiallehrer) am effizientesten.

Bisher ist weitgehend ungeklärt, welche konkreten berufsspezifischen Eigenschaften diesen Effizienzunterschieden zugrunde liegen. Eine Erklärung setzt am Suchprozess selbst an. So lassen sich Berufe danach unterscheiden, inwieweit deren Tätigkeitsanforderungen durch formal festgelegte Ausbildungsordnungen geregelt sind oder durch Vorschriften, die beispielsweise den Zugang zu bestimmten Berufen beschränken. Derartige Zugangsvoraussetzungen schaffen Transparenz auf dem Arbeitsmarkt – Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind dadurch bereits gut informiert über die Anforderungen der Stellen oder die Qualifikation der Bewerber. Sie erleichtern die Suche auf beiden Seiten des Markts. Eine andere Erklärung befasst sich mit der Abgrenzung der Berufe selbst. Je komplexer und je umfangreicher das für einen Beruf beschreibbare typische Tätigkeitsbündel ist, desto aufwändiger gestaltet sich die Verständigung zwischen Arbeitsuchenden und Firmen über die die Passung von Stellenanforderungen und Bewerberprofilen. In ersten Analysen hat sich gezeigt, dass die Existenz von Regeln zum Berufszugang und zu Ausbildungsinhalten eher positiv und die Komplexität und der Umfang von Tätigkeitsinhalten eher negativ auf die Effizienz des Arbeitsmarktausgleichs wirken (Dengler/Stops/Vicari 2016).

**„Je komplexer Tätigkeitsinhalte sind, desto schwerer können entsprechende Stellen besetzt werden.“**

## VII. Formale Überqualifizierung

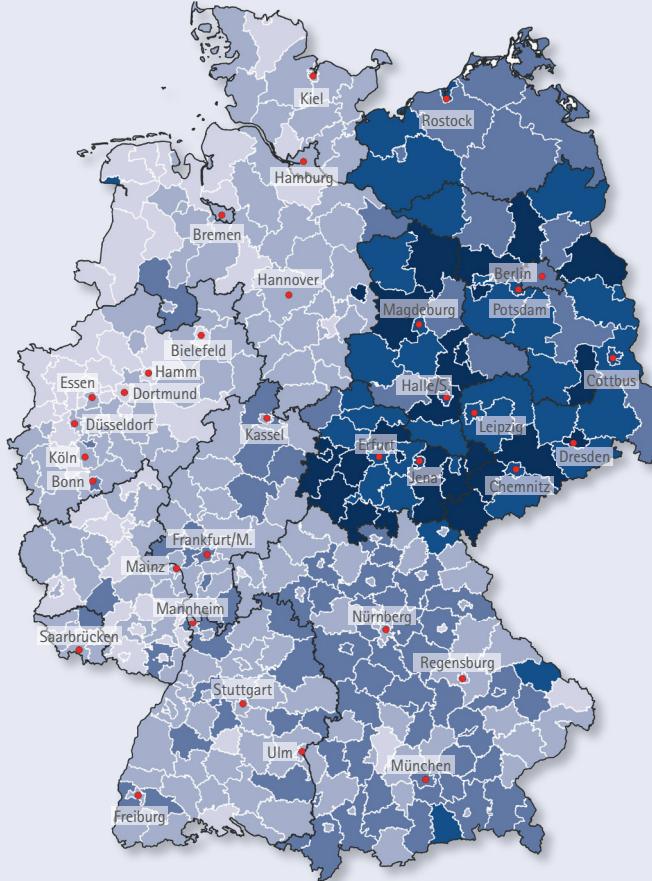
### Basha Vicari und Malte Reichelt

■ Nicht jeder Arbeitnehmer übt eine Tätigkeit aus, die seiner formalen Qualifikation entspricht. In Deutschland waren im Jahr 2012 rund 63 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter zwischen 18 und 65 Jahren ausbildungsadäquat beschäftigt. Dagegen waren 22 Prozent formal unterqualifiziert und 15 Prozent formal überqualifiziert. Formal überqualifiziert bedeutet, dass der individuelle Berufsabschluss höher ist, als es das Anforderungsniveau der aktuell ausgeübten beruflichen Tätigkeit erfordert (Reichelt/Vicari 2014a).

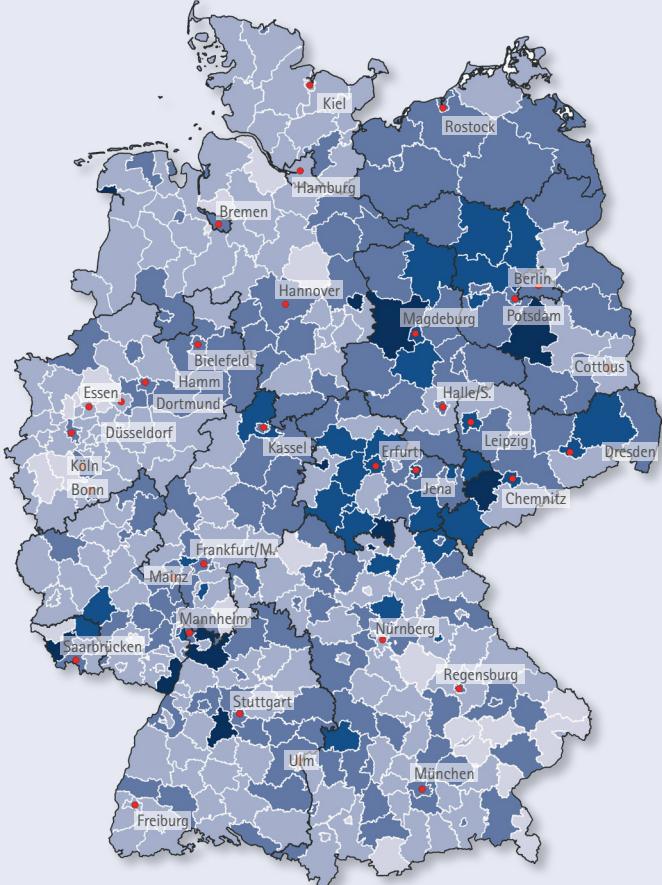
Das kann für die Betroffenen unter anderem mit finanziellen Abschlägen oder einem Gefühl der Unterforderung verbunden sein (Pollmann-Schult/Büchel 2002). Allerdings kann es für sie auch Gründe geben, eine Beschäftigung unterhalb ihrer Qualifikation anzunehmen, etwa geregeltere Arbeitszeiten, eine bessere Vereinbarkeit mit Familienpflichten, eine körperlich weniger belastende Tätigkeit oder eine höhere Entlohnung in einem anderen Berufssegment.

Abbildung F13: Überqualifiziert beschäftigte Frauen und Männer nach Kreisen und Städten, Anteile in %

a) Frauen



b) Männer



Anteil der überqualifiziert Beschäftigten in %

> 9 - ≤ 12      > 12 - ≤ 15      > 15 - ≤ 18      > 18 - ≤ 21      > 21 - ≤ 27

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 30.06.2012, eigene Berechnungen.

Warum es überhaupt zu einer überqualifizierten Beschäftigung kommt und in welchem Ausmaß dies geschieht, wird sowohl von individuellen als auch von strukturellen Faktoren bestimmt. So hängt es auch von der Wirtschaftskraft eines regionalen Arbeitsmarkts ab, ob eine zur Qualifikation passende Beschäftigung zu finden ist oder nicht. Auch wenn die einst erlangten Kenntnisse nach einer langen Erwerbsunterbrechung nicht mehr den heutigen Anforderungen genügen, gestaltet sich die Suche nach einer passenden Beschäftigung schwierig. Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, kann die Suche entweder auf andere Regionen oder auf ausbildungsfremde Tätigkeiten ausgeweitet werden.

## „In Ostdeutschland sind Frauen häufiger formal überqualifiziert.“

Das Ausmaß der formalen Überqualifizierung ist regional sehr unterschiedlich ausgeprägt: In einigen Kreisen arbeiten 10 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterhalb ihrer formalen Qualifikation, in anderen Kreisen bis zu 27 Prozent. Auffällig ist, dass es kaum Unterschiede zwischen Stadt und Land gibt. Vielmehr ist dieser Anteil beispielsweise in Regionen mit niedriger Arbeitslosenquote relativ hoch, wenn dort überdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten auch für einfachere Tätigkeiten bestehen. Diese Kombination findet sich vorwiegend in Westdeutschland, wobei die Anzahl der Kreise mit einem überproportional hohen Anteil von über 18 Prozent an formal Überqualifizierten hier aber insgesamt relativ gering ist. In Ostdeutschland hingegen trifft dies für mehr als die Hälfte der Kreise zu. Hier ist die Arbeitsmarktlage infolge des Strukturwandelns zumeist immer noch angespannt, die Löhne sind unterdurchschnittlich, die Arbeitslosenquote ist hoch – zugleich ist das Qualifikationsniveau insgesamt höher als im Westen, da in der ehemaligen DDR mehr Menschen – insbesondere Frauen – eine Berufsausbildung genossen haben als in Westdeutschland. Jedoch konnten nicht alle vor der Wende erworbenen Qualifikationsabschlüsse adäquat verwertet werden (Reichelt/Vicari 2014a).

Betrachtet man die regionale Verteilung der formalen Überqualifizierung nach Geschlechtern (siehe Abbildung F13), so fällt zunächst auf, dass Frauen besonders häufig im Osten formal überqualifiziert beschäftigt sind, während dies für Männer nur in abgeschwächter Form gilt. Dabei sind im gesamten Durchschnitt Frauen mit 14,9 Prozent etwas seltener von Überqualifizierung betroffen als Männer mit 15,6 Prozent (Reichelt/Vicari 2014b). Das lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass Frauen mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung seltener überqualifiziert tätig sind. Da berufliche Ausbildungen mit knapp 67 Prozent nach wie vor die häufigsten Qualifikationsabschlüsse sind, fällt die formale Überqualifizierung von Frauen auch am Arbeitsmarkt insgesamt niedriger aus. Stärker ausgeprägt ist hingegen die formale Überqualifizierung von Frauen mit höheren Qualifikationsabschlüssen. Von den Frauen, die eine Ausbildung als Meister oder Techniker absolviert oder einen Bachelorabschluss erworben haben, arbeiten 58 Prozent formal überqualifiziert. Bei Absolventinnen eines mindestens vierjährigen (Fach-)Hochschulstudiums sind es immer noch 45 Prozent (im Gegensatz zu je 38 Prozent bei den Männern).

Die starken Geschlechterunterschiede der formalen Überqualifizierung lassen sich neben regionalen Strukturen auch auf die Berufe zurückführen, in denen Männer- und Frauen beschäftigt sind. Frauen sind am häufigsten in den Berufshauptgruppen (KlB 2010 2-Steller) „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ (ca. 35 Prozent) und in „Reinigungsberufen“ (ca. 36 Prozent) formal überqualifiziert tätig. Gerade in Ostdeutschland sind Frauen, die in Metallberufen arbeiten, häufig über Zeitarbeitsfirmen als Helferinnen angestellt. Männer hingegen sind besonders häufig als Helfer in „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen“ (ca. 29 Prozent) und in „Verkehrs- und Logistikberufen (außer Fahrzeugführung)“ (ca. 33 Prozent) überqualifiziert tätig.

## VIII. Die Bedeutung von Persönlichkeitseigenschaften für den individuellen Arbeitsmarkterfolg

Silke Anger, Marie-Christine Laible und Gerrit Müller

■ In der aktuellen Arbeitsmarktforschung beschäftigt sich eine Reihe von Studien mit der Bedeutung von Persönlichkeitseigenschaften für den individuellen Arbeitsmarkterfolg (z. B. Müller/Plug 2006; Heineck/Anger 2010). Dabei spielen die sogenannten „Big Five“ eine zentrale Rolle. Die Persönlichkeit eines Individuums wird dabei anhand von fünf Persönlichkeitseigenschaften beschrieben: Extraversion, soziale Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität und Offenheit für Erfahrungen (z. B. McCrae/Costa 1999). So besitzen Personen, die kommunikativ und gesprächig sind und aus sich herausgehen können, eine hohe Extraversion. Sozial verträgliche Personen gehen rücksichtsvoll mit anderen um und neigen zur Nachgiebigkeit. Gewissenhaftigkeit steht für gründliches Arbeiten und zuverlässiges Erledigen von Aufgaben. Emotional stabile Personen machen sich selten Sorgen, werden nicht so leicht nervös und können gut mit Stress umgehen. Eine ausgeprägte Offenheit haben Personen, die Interesse an neuen Erfahrungen haben und eine lebhafte Fantasie besitzen.

Das IAB hat im Rahmen der Studie „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ eine Befragung von Beschäftigten in

deutschen Betrieben der Privatwirtschaft durchgeführt (siehe Broszeit/Wolter 2015). Die befragten Frauen und Männer bewerteten dabei Aussagen zur eigenen Persönlichkeit. Daraus wurden für jede Befragungsperson Kennwerte für die beschriebenen Persönlichkeitseigenschaften berechnet. Der vorliegende Beitrag stellt einen Auszug aus den Ergebnissen der Studie von Brenzel/Laible (2016) auf Basis dieser Daten vor. Die dargestellten Auswertungen basieren auf Informationen von ungefähr 1.500 Frauen und 4.000 Männern, die zum Zeitpunkt der Befragung in einem Stundenumfang von mindestens 30 Stunden/Woche abhängig beschäftigt waren.

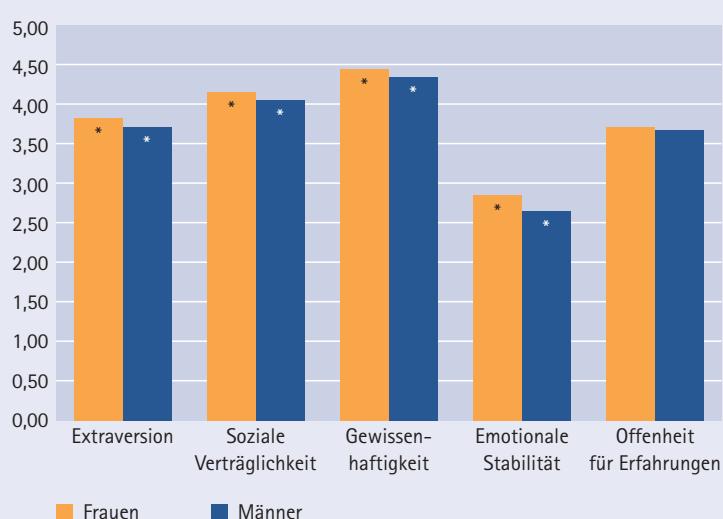
Zunächst zeigen sich interessante Geschlechterunterschiede (Abbildung F14): Männer beschreiben sich im Mittel als etwas weniger extrovertiert, emotional stabiler, weniger gewissenhaft und sozial unverträglicher als Frauen. Bei der Persönlichkeitseigenschaft „Offenheit für Erfahrungen“ hingegen ergeben sich keine messbaren Abweichungen zwischen den Geschlechtern.

Darüber hinaus gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich des Zusammenhangs von Persönlichkeit und Löhnen. In Abbildung F15 sind für jede der fünf Persönlichkeitseigenschaften prozentuale Lohnaufschläge/-abschläge als Balkenpaare für jedes Geschlecht getrennt eingezeichnet. Der linke Balken steht dabei für Personen mit geringer Ausprägung in der jeweiligen Persönlichkeitseigenschaft (unterste 25 Prozent) und der rechte Balken entsprechend für jene mit hohen Werten (oberste 25 Prozent). Die Vergleichsgruppe bilden jeweils die Personen mit mittleren Messwerten (mittlere 50 Prozent) in der jeweiligen Dimension. Balken mit Sternchen weisen auf signifikante Lohnaufschläge/-abschläge hin. Balken ohne Sternchen bedeuten, dass die Lohnaufschläge/-abschläge statistisch nicht von Null zu unterscheiden sind.

Dabei zeigt sich für jede der hier von den Beschäftigten selbst eingeschätzten Persönlichkeitseigenschaften ein unterschiedliches Bild:

- **Extraversion:** Für Beschäftigte sowohl mit niedriger als auch mit hoher Extraversion ergeben sich unabhängig vom Geschlecht keine signifikanten Lohnunterschiede.
- **Soziale Verträglichkeit:** Hier zeigt sich deutlich, dass für Frauen ein hohes Maß an sozialer Verträglichkeit mit einem Lohnabschlag von fast 6 Prozent einhergeht. Auch Männer mit einem höheren Maß an sozialer Verträglichkeit müssen einen, wenn auch geringeren, Lohnabschlag hinnehmen. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass

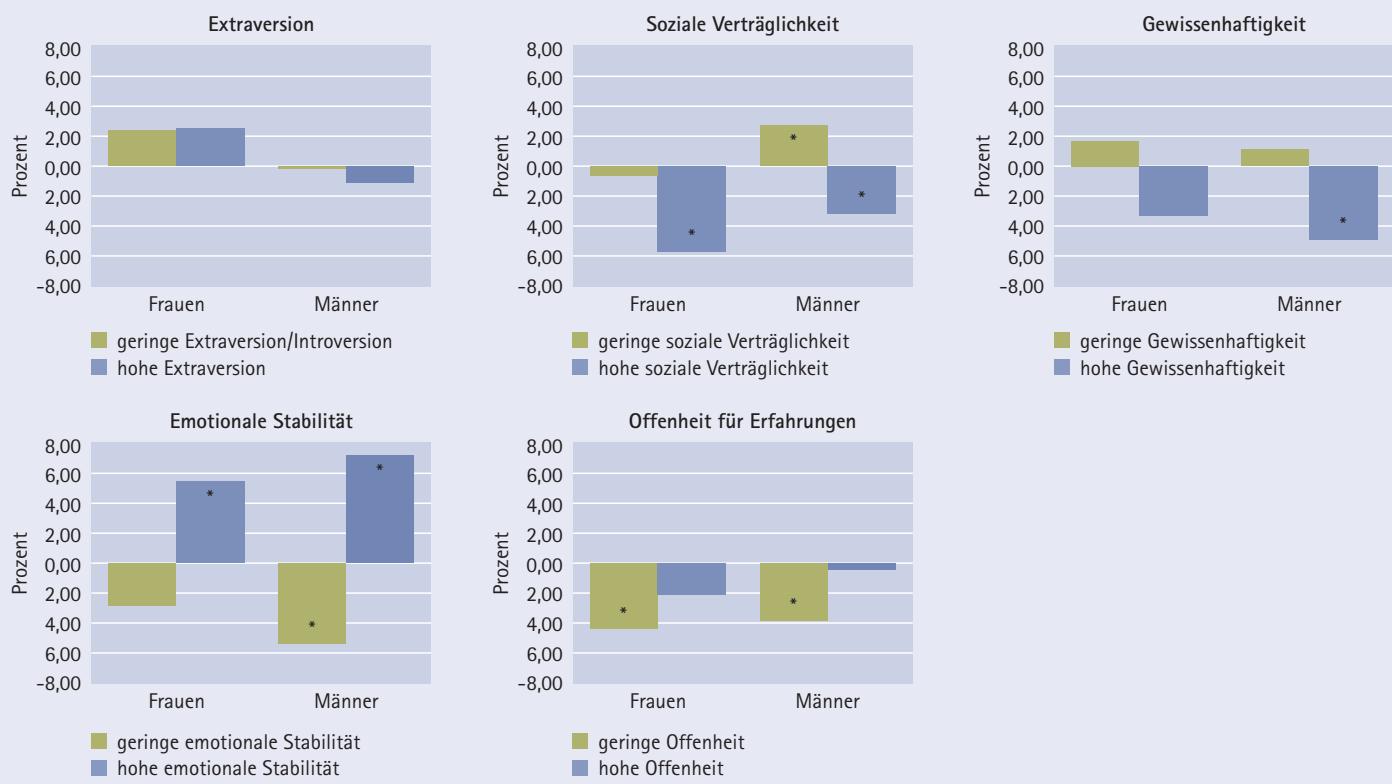
Abbildung F14: Selbsteinschätzung ausgewählter Persönlichkeitseigenschaften von Frauen und Männern, Mittelwerte auf einer Skala von 0 (niedrig) bis 5 (hoch)



Persönlichkeitseigenschaften, bei denen sich Männer und Frauen im Durchschnitt statistisch signifikant voneinander unterscheiden, sind durch Balken mit Sternchen dargestellt; Balken ohne Sternchen weisen auf insignifikante Unterschiede hin.

Quelle: Linked Personnel Panel (LPP) 2012/2013, eigene Berechnungen.

Abbildung F15: Lohnunterschiede nach ausgewählten Persönlichkeitsmerkmalen



Lohnauf- bzw. abschläge wurden mit Ordinary Least Squares-Regressionen ermittelt, in denen für Alter, Geschlecht, Ausbildung der Befragten sowie für weitere individuelle Merkmale kontrolliert wurde. Sternchen kennzeichnen statistisch signifikante Unterschiede. Die Balkenpaare zeigen jeweils die Lohndifferenzen der Gruppen mit den niedrigsten (unterste 25 Prozent der Personen, linker Balken) und den höchsten Messwerten (oberste 25 Prozent der Personen, rechter Balken) im Vergleich zur mittleren Gruppe (mittlere 50 Prozent) der jeweiligen Persönlichkeitsdimension.

Lesebeispiel: Frauen, die in der Befragung eine hohe soziale Verträglichkeit angegeben haben, verdienen im Schnitt fast 6 Prozent weniger als Frauen mit durchschnittlicher sozialer Verträglichkeit (zweiter Balken oben Mitte).

Quelle: Linked Personnel Panel (LPP) 2012/2013, eigene Berechnungen.

sich eine hohe soziale Verträglichkeit – und eine damit eventuell einhergehende Nachgiebigkeit – bei Lohnverhandlungen nachteilig auswirken könnte. Bemerkenswert ist, dass Männer mit einer geringen sozialen Verträglichkeit sogar einen Lohnaufschlag von knapp 3 Prozent realisieren können. Bei den Frauen dagegen wird eine geringere soziale Verträglichkeit nicht belohnt.

- **Gewissenhaftigkeit:** Ein hohes Maß an Gewissenhaftigkeit bei der Aufgabenerledigung scheint bei beiden Geschlechtern mit einer geringeren Entlohnung einherzugehen; allerdings ist dieser Zusammenhang nur bei den Männern statistisch signifikant (5 Prozent Lohnabschlag). Hier könnte man vermuten, dass ein hoher Grad an Perfektionismus die Produktivität eher schmälert denn steigert – und sich dies auch in geringeren Löhnen widerspiegelt.
- **Emotionale Stabilität:** Intuitiv weniger überraschend ist, dass ein hohes Maß an emotionaler Stabilität sowohl bei Frauen (5 Prozent) als auch bei Männern (7 Prozent) mit höheren Löhnen einhergeht. Umgekehrt müssen Männer mit geringer emotionaler Stabilität einen Lohnabschlag von gut 5 Prozent hinnehmen. Bei Frauen mit geringer emotionaler Stabilität ist hingegen kein statistisch signifikanter Zusammenhang festzustellen.

- **Offenheit für Erfahrungen:** Eine geringe Offenheit für neue Erfahrungen ist für beide Geschlechter mit Lohnabschlägen verbunden, jedoch geht mit einem hohen Maß an Offenheit keine bessere Entlohnung einher.

Insgesamt zeigt sich, dass die Persönlichkeitseigenschaften von Beschäftigten in engem Zusammenhang mit der Entlohnung stehen. Für beide Geschlechter zahlt sich hohe emotionale Stabilität aus, während geringe Offenheit für neue Erfahrungen mit einem Lohnabschlag einhergeht. Männer mit ausgeprägter Gewissenhaftigkeit und Männer mit einer geringen emotionalen Stabilität müssen Lohneinbußen hinnehmen, während dies bei Frauen nicht der Fall ist. Ebenso bringt eine geringe soziale Verträglichkeit nur Männern Lohnvorteile.

Der empirische Zusammenhang zwischen einzelnen Big Five-Dimensionen und der Entlohnung kann einerseits damit erklärt werden, dass Menschen entsprechend ihrer Persönlichkeitsausprägungen bestimmte Berufe wählen, die höher bzw. niedriger entlohnt werden. Andererseits können sich Persönlichkeitsmerkmale aber auch unmittelbar auf die Produktivität auswirken und somit auch innerhalb von Berufsgruppen einen direkten Einfluss auf den Lohn haben.

## IX. Karriere in typischen Männer- und Frauenberufen

### Basha Vicari und Britta Matthes

■ Eigentlich stehen Frauen wie Männern heutzutage alle Berufe offen. Trotzdem hat sich an der Geschlechterzusammensetzung der Berufe – trotz großer Bemühungen seitens der Politik und Wirtschaft, Männerberufe für Mädchen schmackhaft zu machen – seit mehr als 30 Jahren wenig verändert. Frauen studieren nach wie vor häufiger Fächer wie Germanistik oder Psychologie oder erlernten Berufe wie Krankenschwester oder Erzieherin. Männer zieht es hingegen verstärkt in die Ingenieurwissenschaften oder in Berufe wie Werkzeugmechaniker oder Kfz-Mechatroniker.

Einer der wichtigsten Gründe für die geschlechtstypische Berufswahl liegt in den unterschiedlichen Interessen: Während sich Jungen eher für Naturwissenschaften und Technik interessieren, wollen sich Mädchen eher im sozialen Bereich

engagieren. Auch legen Mädchen trotz durchschnittlich besserer Schulnoten weniger Wert auf zukünftige Verdienst- und Karriereaussichten. Sogar die Selbsteinschätzung der Leistungsfähigkeit ist geschlechtsspezifisch: So schätzen Mädchen ihre Mathematikkenntnisse trotz vergleichbarer Leistungen schlechter ein als Jungen (OECD 2015). Hinzu können die Präferenzen der Arbeitgeber kommen, die häufig zur Aufrechterhaltung beruflicher Geschlechtersegregation beitragen.

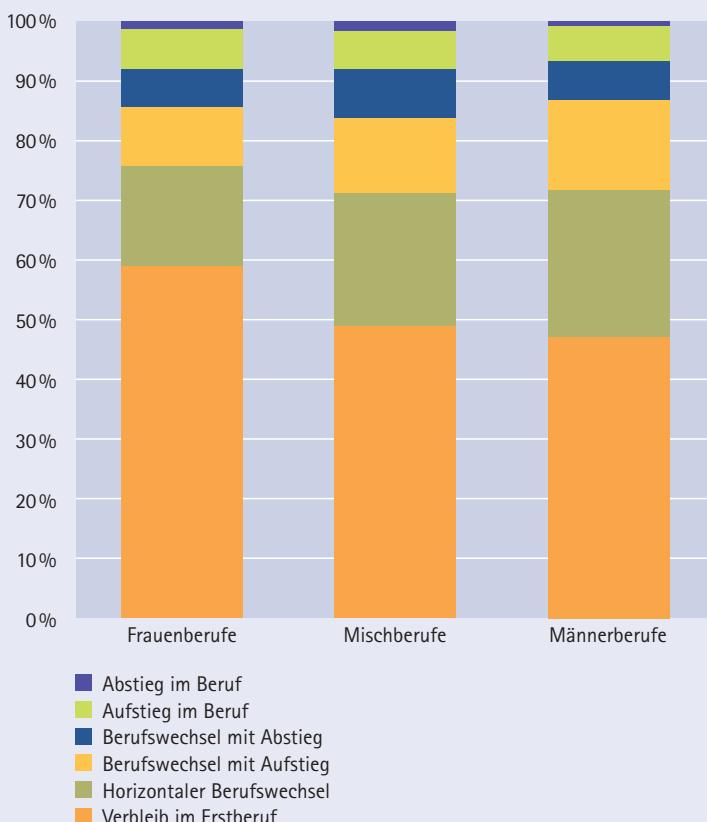
Die geschlechtsspezifische Berufswahl bleibt nicht folgenlos: Da die Entlohnung in einem Beruf mit zunehmendem Frauenanteil sinkt, verdienen Beschäftigte in Frauenberufen besonders wenig (Achaz et al. 2005). Ob sich auch die Aufstiegschancen zwischen Männer- und Frauenberufen unterscheiden, haben Vicari und Matthes (2015) anhand von Daten aus der repräsentativen Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) untersucht. Zunächst wurde die Entwicklung der beruflichen Mobilität in den ersten zehn Jahren nach dem Erwerbseinstieg in Frauen-, Männer- und Mischberufen betrachtet.<sup>1</sup> Aus Abbildung F16 wird deutlich, dass Beschäftigte in Frauenberufen viel häufiger ihrem Beruf und ihrer beruflichen Position treu bleiben (60 Prozent) als Beschäftigte in Männer- und Mischberufen (jeweils knapp 50 Prozent).

Ein Aufstieg innerhalb des Einstiegsberufs – z. B. wird ein Maurergeselle zum Maurermeister – gelingt in allen drei Berufstypen etwa in gleichem Maße (ca. 6 Prozent). Wird der Maurergeselle zum kaufmännischen Leiter eines Bauunternehmens, sprechen wir von einem Aufstieg, der mit einem Berufswechsel einhergeht. Solche Wechsel werden häufiger von Einsteigern in Männerberufen realisiert (15 Prozent) als von Einsteigern in Frauenberufen (knapp 10 Prozent).

Auch bei der Geschwindigkeit, mit der ein beruflicher Aufstieg gelingt, unterscheiden sich Männer- und Frauenberufe erheblich. Während sich die Aufstiegsraten – mit und ohne einen gleichzeitigen Berufswechsel – in den ersten vier Jahren statistisch noch gleichen, besetzen nach fünf Jahren 15 Prozent der Berufseinstieger in Frauenberufen eine Position mit einem höheren Anforderungsniveau, während es

1 Wir sprechen von einem Frauenberuf, wenn der Frauenanteil bei über 70 Prozent liegt und von einem Männerberuf, wenn er unter 30 Prozent liegt. Bei dazwischenliegenden Anteilswerten sprechen wir von Mischberufen.

Abbildung F16: Verbleib in und Wechsel aus geschlechtstypischen Berufen in den ersten zehn Jahren nach Berufseinstieg



Quelle: ALWA, eigene Berechnungen.

## „In typischen Frauenberufen haben Männer bessere Aufstiegschancen als Frauen.“

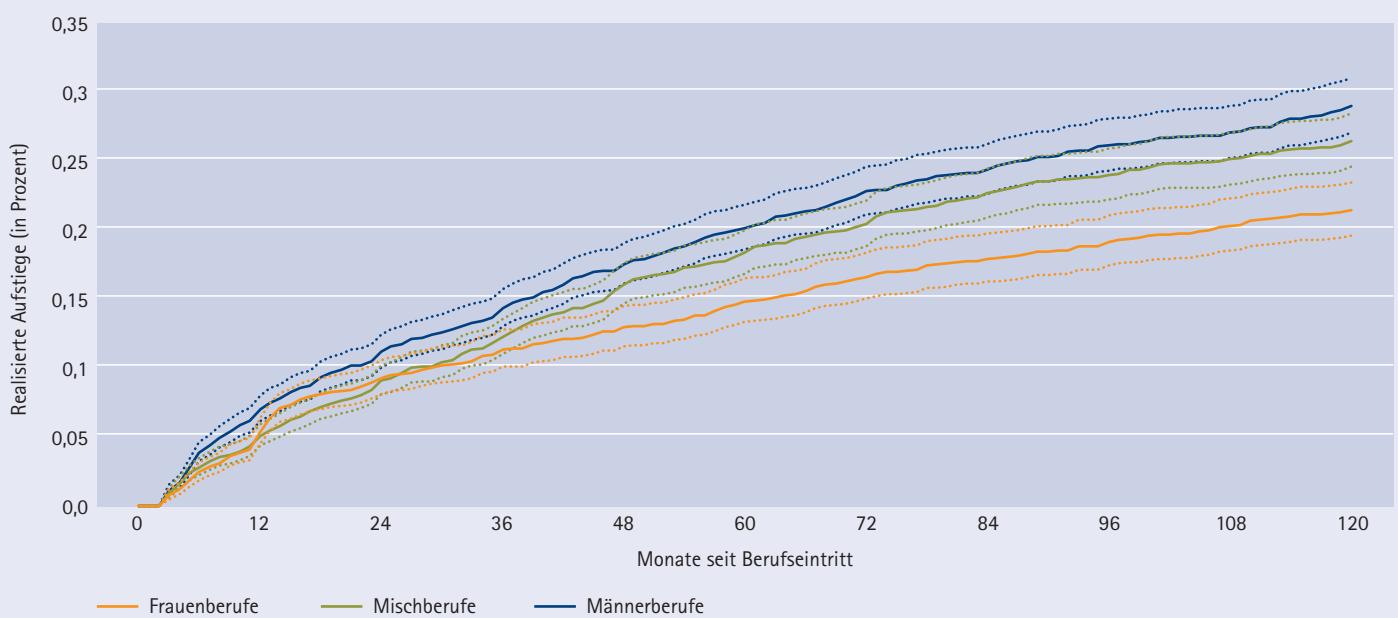
in den Männer- und Mischberufen um die 20 Prozent sind (siehe Abbildung F17). Nach zehn Jahren haben in den Frauenberufen etwas mehr als 20 Prozent einen Aufstieg geschafft, während es in den Männer- und Mischberufen knapp 30 Prozent sind. Männerberufe und – in etwas geringerem Maße – Mischberufe bieten also über die Zeit bessere Aufstiegsmöglichkeiten als Frauenberufe.

Sollten sich folglich Frauen für einen Männerberuf entscheiden? Bei tiefer gehenden Analysen zeigt sich, dass Männer, die einen Frauenberuf gewählt haben, signifikant schneller und letztlich häufiger beruflich aufsteigen als Frauen. Dieser Tatbestand lässt sich auch für Mischberufe belegen: Hier steigen Männer ebenfalls häufiger auf als Frauen. Entscheiden sich hingegen Frauen für einen Männerberuf, unterscheidet sich ihre Aufstiegswahrscheinlich-

keit nicht von der ihrer männlichen Kollegen. Dies mag auch an etablierten Karrierewegen in Männerberufen liegen, die in Misch- und Frauenberufen seltener existieren.

Daraus jedoch zu schlussfolgern, dass Frauen in Männerberufe einsteigen sollten, um bessere Aufstiegschancen zu haben, greift zu kurz. Studien belegen nämlich, dass Frauen, die sich für einen geschlechtsuntypischen Beruf entschieden haben, seltener in ihrem Beruf verbleiben als Frauen, die einen geschlechtstypischen Beruf gewählt haben. Vielmehr sollte es darum gehen, Frauen durch geeignete Programme, wie beispielsweise Mentoring, dazu zu motivieren, ihre Aufstiegschancen zu nutzen und gleiche Aufstiegschancen für Frauen in Männer- und Mischberufen zu schaffen.

Abbildung F17: Schnellerer Aufstieg in Männer- und Mischberufen



Quelle ALWA, eigene Berechnung (gepunktete Linie umfasst das 95-Prozent-Konfidenzintervall).

## Literatur zu Kapitel F

- Achaz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57: 466–493.
- Blien, Uwe; Phan thi Hong, Van (2010): Berufliche Lohnunterschiede. In: Euler, Dieter; Walwei, Ulrich; Weiß, Reinhold (Hrsg.): *Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung. Stand und Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Beihefte 24*, Stuttgart: Steiner, 263–280.
- Brenzel, Hanna; Laible, Marie-Christine (2016): Does Personality Matter? The Impact of the Big Five on the Migrant/Native and Male/Female Wage Gaps. *IAB-Discussion Paper* Nr. 26, 48 S.
- Broszeit, Sandra; Wolter, Stefanie (2015): LPP – Linked Personnel Panel. Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben (Datendokumentation der ersten Welle). *FDZ-Datenreport* Nr. 1 (de), 137 S.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): *Berufsbildungsbericht 2016*. Berlin, 152 S. Abrufbar unter: [https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht\\_2016.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf).
- Dengler, Katharina; Stops, Michael; Vicari, Basha (2016): Occupation Specific Matching Efficiency. *IAB-Discussion Paper* Nr. 16, 29 S.
- Fahr, René; Sunde, Uwe (2009): Did the Hartz Reforms speed-up the Matching Process? A Macro-evaluation Using Empirical Matching Functions. *German Economic Review*, 10 (3): 284–316.
- Fahr, René; Sunde, Uwe (2004): Occupational Job Creation: Patterns and Implications. *Oxford Economic Papers*, 56: 407–435.
- Heineck, Guido; Anger, Silke (2010): The Returns to Cognitive Abilities and Personality Traits in Germany. *Labour Economics*, 17 (3): 535–546.
- Klinger, Sabine; Rothe, Thomas (2012): The Impact of Labour Market Reforms and Economic Performance on the Matching of the Short-Term and the Long-Term Unemployed. *Scottish Journal of Political Economy*, 59 (1): 90–114.
- Klinger, Sabine; Weber, Enzo (2016): Decomposing Beveridge curve dynamics by correlated unobserved components. In: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, online first, 18 S.
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37 (1): 1–29.
- Konietzka, Dirk (1999): Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Soziologie*, 28 (5): 379–400.
- McCrae, Robert R.; Costa, Paul T. (1999): A Five-Factor Theory of Personality. In: Pervin, Lawrence A.; John, Oliver P. (Hrsg.): *Handbook of Personality Theory and Research*. New York: Guilford Press, 139–153.
- Müller, Gerrit; Plug, Erik (2006): Estimating the Effect of Personality on Male–Female Earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (1): 3–22.
- OECD (2015): *The ABC of Gender Equality in Education: Attitude, Behaviour, Confidence*. PISA, OECD Publishing, Paris, 182 S. Abrufbar unter: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en>.
- Pollmann-Schult, Matthias; Büchel, Felix (2002): Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit: Eine berufliche Sackgasse? Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35: 371–384.
- Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2014a): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland: Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. *IAB-Kurzbericht* Nr. 25.
- Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2014b): Formale Überqualifizierung bei Frauen und Männern in Deutschland. Anhang zum *IAB-Kurzbericht* Nr. 25.
- Schmillen, Achim; Stüber, Heiko (2014): Lebensverdienste nach Qualifikation: Bildung lohnt sich ein Leben lang. *IAB-Kurzbericht* Nr. 1.
- Seibert, Holger (2007): Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt ... *IAB-Kurzbericht* Nr. 1.
- Seibert, Holger; Kleinert, Corinna (2009): Duale Berufsausbildung. Ungelöste Probleme trotz Entspannung. *IAB-Kurzbericht* Nr. 10.
- Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2016): Aktuelle Daten und Indikatoren: Qualifikationspezifische Arbeitslosenquoten, <http://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx>, Stand: 24.10.2016.
- Solga, Heike; Konietzka, Dirk (2000): Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes. Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 26 (1): 111–147.
- Statistisches Bundesamt (2015a): *Bildung und Kultur. Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern*. Wiesbaden, 108 S.
- Statistisches Bundesamt (2015b): *Daten zu abgelegten und bestandenen Prüfungen an deutschen Hochschulen im Prüfungsjahr 2015*. Wiesbaden, 246 S.
- Stops, Michael (2016): Revisiting German Labour Market Reform Effects – A Panel Data Analysis for Occupational Labour Markets. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5 (14), 43 S.
- Stops, Michael; Mazzoni, Thomas (2010): Matchingprozesse auf beruflichen Teilarbeitsmärkten. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 230 (3): 287–312.
- Stüber, Heiko (2016): Berufsspezifische Lebensentgelte: Qualifikation zahlt sich aus. *IAB-Kurzbericht* Nr. 17.
- Vicari, Basha; Matthes, Britta (2015): Berufswahl als Karriere-Sackgasse? Unterschiedliche Aufstiegschancen in Männer- und Frauenberufen. *Frau geht vor*, 2: 9–11.