

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Matthias Pollmann-Schult und Felix Büchel

Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit:
eine berufliche Sackgasse?

Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland

35. Jg./2002

3

Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse?

Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland

Matthias Pollmann-Schult und Felix Büchel*

In diesem Beitrag wird erstmals die Verweildauer in ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit analysiert. Mit einem exponentiellen Hazardratenmodell werden Übergänge aus unterwertiger in ausbildungsadäquate Tätigkeit betrachtet. Untersucht werden die Karriereverläufe von westdeutschen Nicht-Akademikern der Geburtsjahr-Kohorten 1964 und 1971 aus der vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin, erhobenen Lebensverlaufsstudie. Diese Datenbasis informiert in Form monatsbezogener Spell-Daten über alle beruflichen Veränderungen vom Beginn der Erwerbstätigkeit bis zum Erhebungszeitpunkt im Jahr 1998.

Die empirischen Ergebnisse belegen ein beträchtliches Ausmaß an individueller Persistenz von unterwertiger Erwerbstätigkeit. Allerdings ist das Verbleibsrisiko überaus heterogen. Unterwertig Beschäftigte mit einer besseren Humankapitalausstattung realisieren deutlich schneller einen Aufstieg in ausbildungsadäquate Tätigkeit als andere. Für Personen mit einer unzureichenden Schulbildung sowie solche, die nur über eine Berufsausbildung einfacher Qualität verfügen, stellt ausbildungsinadäquate Beschäftigung sehr häufig eine berufliche Sackgasse dar.

Gliederung

- 1 Problemstellung
- 2 Übergänge aus unterwertiger in ausbildungsadäquate Tätigkeit: theoretische Erklärungsansätze
- 3 Untersuchungsansatz
 - 3.1 Untersuchungsschritte
 - 3.2 Datenbasis
 - 3.3 Messung der Ausbildungsadäquanz
 - 3.4 Auswertungsverfahren
- 4 Ergebnisse
 - 4.1 Vorschritt: Ausübung einer unterwertigen Erwerbstätigkeit
 - 4.2 Aufstieg aus einer unterwertigen in eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit
- 5 Resümee
- Literatur

1 Problemstellung

Fehlqualifizierte Erwerbstätige bilden in allen westlichen Industrieländern ein gewichtiges Problem. Als Fehlqualifikation wird allgemein die Nichtübereinstimmung der erworbenen Berufsqualifikation mit den beruflichen Arbeitsanforderungen verstanden. Zu differenzieren ist dabei zwischen horizontaler und vertikaler Fehlqualifikation. Horizontale Fehlqualifikation beschreibt eine Erwerbssituation, in der die Qualifikation der Erwerbstätigen und die Arbeitsanforderungen des Arbeitsplatzes zwar nicht hinsichtlich des Qualifikationstyps, aber immerhin hinsichtlich des Qualifikationsniveaus übereinstimmen. Diese Form des Mismatches ist nicht Gegenstand unserer Betrachtung. Vertikale Fehlqualifikation liegt dagegen vor, wenn die formalen beruflichen Quali-

kationen der Stelleninhaber die Anforderungen des Arbeitsplatzes deutlich übersteigen. In einem solchen Fall liegen zum Teil erhebliche Qualifikationskomponenten brach. Diese Form der Fehlqualifikation wird auch als ausbildungsinadäquate¹ oder „unterwertige“ Erwerbstätigkeit bezeichnet (für einen breiten Überblick zum Thema vgl. z. B. Rumberger 1981, Büchel 1998, Groot/Maassen van den Brink 2000).

Aus unterwertiger Beschäftigung resultieren sowohl individuell als auch volkswirtschaftlich negative Effekte. So müssen ausbildungsinadäquat Erwerbstätige im Vergleich zu adäquat Beschäftigten im Mittel erhebliche Einkommenseinbußen hinnehmen (vgl. z. B. Daly/Büchel/Duncan 2000). Dieses Produktivitätsgefälle von unterwertig zu ausbildungsadäquat Beschäftigten verstärkt sich mit zunehmender Dauer einer unterwertigen Beschäftigung, da ungenutzte Qualifikationskomponenten untrainiert bleiben und gleichzeitig weniger neue Fertigkeiten erworben werden können. Zudem dürften mit fortschreiten-

* Prof. Dr. Felix Büchel ist Forschungsgruppenleiter am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin. Dipl.-Soz. Matthias Pollmann-Schult ist Doktorand in Büchels Forschungsgruppe. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren. Er wurde im August 2002 eingereicht und nach der Begutachtung im Oktober 2002 zur Veröffentlichung angenommen.

¹ Der Begriff „ausbildungsinadäquate Beschäftigung“ schließt neben unterwertiger streng genommen auch überwertige Beschäftigung ein, d. h. Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die Arbeitsplatzinhaber eine geringere formale Qualifikation besitzen als dies zur Ausübung ihrer Tätigkeit üblicherweise erforderlich ist. Da dieser Fall in Deutschland kaum zu beobachten ist (rund 2% der Erwerbstätigen; vgl. Büchel/Mertens 2000), hat es sich in der deutschen Überqualifikationsforschung eingebürgert, die Begriffe „ausbildungsinadäquate Beschäftigung“ und „unterwertige Beschäftigung“ synonym zu verwenden. Dies soll auch in diesem Beitrag gelten. Der Alternativstatus „ausbildungsadäquate Beschäftigung“ schließt somit einige wenige Fälle von überwertiger Beschäftigung ein.

der Dauer einer unterwertigen Beschäftigung zunehmend starke Entmutigungseffekte und negative Signaleffekte an potenzielle Arbeitgeber einen beruflichen (Wieder-)Aufstieg ins ausbildungsadäquate Berufssegment zusehends erschweren. Es ergibt sich somit eine typologische Analogie zum Phänomen der Arbeitslosigkeit (Büchel 2001). Auch aus volkswirtschaftlicher Sicht sind negative Folgen von ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit zu konstatieren. Die Berufsausbildung erfolgt zumeist in öffentlich finanzierten Bildungseinrichtungen. Eine unzureichende Verwertung der im Ausbildungssystem mit teilweise hohen Nettokosten vermittelten Qualifikationen stellt folglich eine suboptimale Nutzung öffentlicher Ressourcen dar.

Die Analyse von unterwertiger Beschäftigung hat sich in den letzten Jahren zu einem eigenständigen und überaus dynamisch wachsenden Teilgebiet der Arbeitsmarktforschung entwickelt. Allerdings basieren die weitaus meisten Studien auf Querschnittsdesigns. So sind beispielsweise aus unterwertiger Beschäftigung resultierende Einkommenseinbußen in der einschlägigen Literatur bereits gut dokumentiert. In der deutlich etablierteren Arbeitslosigkeitsforschung hat sich jedoch nach methodologischen Vorarbeiten aus den 70er Jahren (vgl. z. B. Egle/Leupoldt 1977, Egle 1978) spätestens Mitte der 80er Jahre die Erkenntnis durchgesetzt, dass die individuelle Belastung eines deprivierenden Erwerbstatus' durch eine zeitpunktbezogene Analyse nur höchst unzureichend erfasst wird (vgl. den grundlegenden Artikel von Cramer/Karr/Rudolph 1986). Wie bei der Erforschung von Arbeitslosigkeit ist auch bei der Analyse von ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit von erheblichem Interesse, ob die Betroffenen nur kurz in einem Zustand der unterwertigen Beschäftigung verbleiben und damit individuell nur verhältnismäßig leicht belastet werden, so zum Beispiel in der ersten Phase nach dem Einstieg in das Berufsleben, oder ob vielmehr eine unterwertige Beschäftigung im Regelfall in eine berufliche Sackgasse mündet, die erwarten lässt, dass die im Ausbildungssystem erworbenen Qualifikationen nachhaltig entwertet werden.

Obwohl die Zahl der Veröffentlichungen im Bereich der Überqualifikationsforschung in den letzten Jahren stark angestiegen ist, sind Längsschnittanalysen aus diesem Forschungsgebiet noch immer ausgesprochen rar. Meist werden nur individuelle Übergänge von einem Jahr zum anderen betrachtet, so z. B. bei Sicherman (1991), Robst (1995) oder Dekker, de Grip und Heijke (2002). Büchel (1998), Büchel und Mertens (2000) sowie Büchel und Neubäumer (2001) weiten die Betrachtung auf einen Mehrjahres-Zeitraum aus, ebenso wie Battu, Belfield und Sloane (1999) sowie Dolton und Vignoles (2000). Büchel und Pollmann-Schult (2001) betrachten in einem Drei-Stufen-Modell zunächst den Zugang in unterschiedliche Schulformen, anschließend in verschiedene Formen der beruflichen Ausbildung und schließlich die spätere Zuweisung auf einen ausbildungsadäquaten oder -inadäquaten Arbeitsplatz. Büchel (2002b) untersucht das kombinierte Risiko der Wahl einer nur gering qualifizierenden Berufsausbildung und eines späteren ausbildungsinadäquaten Berufseinstiegs. Allen wenigen Längsschnittstu-

dien im Bereich der Überqualifikationsforschung gemeinsam ist jedoch die Tatsache, dass nur einzelne Karrierezeitpunkte – in aller Regel lediglich zwei – miteinander verglichen werden, um berufliche Mobilität zu identifizieren.² Dies liegt im Wesentlichen am Erhebungsdesign der ausgewerteten Daten, die zu Mismatch-Situationen entweder nur – so beispielsweise in Panels – Jahreswerte enthalten oder aber retrospektive Informationen allenfalls für maximal zwei Beobachtungszeitpunkte bereithalten, so beispielsweise bei den BIBB/IAB-Erhebungen für den Zeitpunkt des Berufseintritts und den Zeitpunkt der Befragung.

In der vorliegenden Analyse betrachten wir nun erstmals den Verbleib in unterwertigen Beschäftigungsverhältnissen mit einem Spezialdatensatz in deutlich differenzierterer Form. Betrachtet werden monatsbezogene Job-Spells von unterwertig Beschäftigten vom Job-Start bis zum Beginn eines neuen Beschäftigungsverhältnisses. Wir untersuchen die beruflichen Aufstiegschancen in Form eines Übergangs von einer unterwertigen in eine ausbildungsadäquate Tätigkeit. Dabei kontrollieren wir neben soziodemografischen Merkmalen zusätzlich qualifikations-, arbeitsplatz- und arbeitsmarktbezogene Einflussfaktoren.

2 Übergänge aus unterwertiger in ausbildungsadäquate Tätigkeit: theoretische Erklärungsansätze

Die einschlägige Literatur, die ausbildungsinadäquate Beschäftigung in einem dynamischen Ansatz verstehen will und damit Aussagen über spezifische Risiken eines individuellen Verbleibs in unterwertiger Beschäftigung treffen möchte, nennt im Wesentlichen drei Erklärungsansätze.

Der am häufigsten in der jüngeren Literatur genannte Ansatz ist die von Sicherman und Galor (1990) entwickelte Karrieremobilitätstheorie. Sie basiert auf der Annahme, dass auf bestimmten Arbeitsplätzen ein Teil der Entlohnung nicht monetär, sondern in Form von überdurchschnittlich guten Aufstiegschancen erfolgt. Da unterstellt wird, dass Erwerbstätige nicht ihr gegenwärtiges Einkommen, sondern vielmehr ihr Lebensinkommen maximieren, kann die Aufnahme einer Beschäftigung mit einem vergleichsweise geringem Arbeitseinkommen, aber gleichzeitig überdurchschnittlich guten Karrierechancen zweckmäßig sein. Die Arbeitgeber wiederum reduzieren während einer solchen Einarbeitungs- und Screening-Phase ihre Lohnkosten. Das Arrangement kann damit für beide Seiten des Arbeitsmarktes ökonomisch rational sein. Aus Sicht der Karrieremobilitätstheorie kann unterwertige Beschäftigung zwar im Aggregat, d. h. gesamtwirtschaftlich persistent sein, jedoch wird der Mismatch auf der Individualebene als ein eher temporäres Phänomen eingeschätzt, das in aller Regel zu Beginn der Berufskarriere erwartet wird.

² Eine Ausnahme bildet Büchel (2002a), wo Betriebszugehörigkeitsdauern prospektiv, d. h. ab Stellenantritt, über einen mehrjährigen Zeitraum hinweg untersucht werden.

Für den deutschen Arbeitsmarkt konnte die Karrieremobilitätstheorie – sofern sie explizit für die Erklärung von Überqualifikation herangezogen wurde – bislang keine Bestätigung finden. Erste Hinweise auf eine unzureichende Unterstützung der Theorie fanden sich bereits in Büchel (1998). Die Studie von Büchel und Mertens (2000) testet die Theorie explizit in Hinblick auf deren Erklärungsgehalt im Bereich der Überqualifikation und bildet Karrierechancen anhand der Einkommensentwicklung der Erwerbstätigen ab. Dabei zeigt sich, dass unterwertig Beschäftigte im Vergleich zu ausbildungsadäquat Beschäftigten der gleichen formalen beruflichen Qualifikation nicht, wie von der Theorie prognostiziert, bessere Karrierechancen besitzen, sondern im Gegenteil deutlich schlechtere.

Als zweiter Ansatz, der in der Überqualifikations-Literatur Beachtung findet, erklärt die Job-Matching-Theorie (Jovanovic 1979) ausbildungsinadäquate Beschäftigung als Folge einer unvollkommenen Informationslage auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitsplatzbewerber verfügen vor Arbeitsantritt nur über begrenzte Informationen hinsichtlich der konkreten Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes. Dieses Informationsdefizit kann der Arbeitnehmer nur durch fortgesetzte Ausübung der Tätigkeit über einen Lerneffekt reduzieren. Werden die Erwartungen des Arbeitnehmers an die Übereinstimmung von Qualifikationen und Anspruchsniveau des Arbeitsplatzes nicht erfüllt, wird das Arbeitsverhältnis beendet. Mit fortgesetzter beruflicher Mobilität verbessern die Erwerbstätigen nicht nur ihr Wissen über die „übliche“ Beschaffenheit von Arbeitsplätzen, sondern gewinnen auch bessere Kenntnisse über ihre eigenen Fertigkeiten. Damit können sie die Güte ihres Job-Matches kontinuierlich verbessern (Johnson 1978). Auch in diesem theoretischen Ansatz tritt ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit somit überwiegend temporär und vorzugsweise zu Beginn einer Berufskarriere auf. Allerdings bringt auch hier eine empirische Überprüfung für Deutschland keine Bestätigung. Büchel (1998) zeigt, dass sich mit fortgeschrittener Job-Mobilität die Chancen von ausbildungsinadäquat Beschäftigten, auf einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu wechseln, nicht verbessern, sondern im Gegenteil verschlechtern. Diese Ergebnislage entspricht eher den Erwartungen von Segmentationsansätzen.

Der dritte Erklärungsansatz von ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit – das Job-Competition-Modell (Thurow 1975) – basiert auf der Grundannahme, dass die Lohnstruktur der Arbeitsplätze weitgehend rigide ist. Dies impliziert, dass die Arbeitnehmer miteinander nicht über einen Lohnwettbewerb, sondern über einen Wettbewerb um die knappen Arbeitsplätze konkurrieren. Gleichzeitig unterstellt das Job-Competition-Modell, dass den Arbeitgebern bei jeder Besetzung eines Arbeitsplatzes Transaktionskosten in Form von Einarbeitungskosten entstehen. Als Indikatoren für die Höhe der zu erwartenden Einarbeitungskosten sowie der Arbeitsproduktivität dient den Arbeitgebern in der Bewerbungssituation neben individuellen Merkmalen wie Alter, Geschlecht und weiteren persönlichen Charakteristika vor allem die Höhe der beruflichen Qualifikation. Anhand dieser Merkmale sortie-

ren Arbeitgeber die Arbeitsplatzbewerber in eine Arbeitskräfteschlange, an deren Kopf der Bewerber mit den günstigsten Hintergrundmerkmalen – die die geringsten Einarbeitungskosten und die höchste Produktivität erwarten lassen – steht. Die bestplatzierten Bewerber in der Arbeitsmarktschlange werden den qualifiziertesten Arbeitsplätzen zugeordnet. Da das Arbeitsangebot aufgrund der Lohnrigidität kaum auf Veränderungen der Arbeitsnachfrage reagiert, führt ein Überangebot an qualifizierten Arbeitskräften (neben Arbeitslosigkeit) auch zu ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit. Am stärksten betroffen sind Personen mit einer relativ geringen Humankapitalausstattung, die am unteren Ende der Arbeitskräfteschlange positioniert werden.

Das Job-Competition-Modell findet in mehreren Studien empirische Bestätigung. Rodriguez (1978), Clogg und Shockey (1984) sowie Smith (1986) führen die Existenz von ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit im US-amerikanischen Arbeitsmarkt auf ein zu geringes Angebot an qualifizierten Arbeitsplätzen zurück. Auch für den niederländischen Arbeitsmarkt findet das Modell empirische Unterstützung. Hier wird seit den 60er Jahren eine ungleiche Entwicklung der qualifikations-spezifischen Relation von Arbeitsangebot und -nachfrage beobachtet, die insbesondere in Rezessionsphasen zu Verdrängungsprozessen von Geringqualifizierten und einer Zunahme der ausbildungsinadäquaten Erwerbstätigkeit führt (van Ours/Ridder 1995; Wolbers/Graaf/Ultee 2001). Die Studien von Büchel (1998) sowie Büchel und Pollmann-Schult (2001) liefern empirische Evidenz des Job-Competition-Modells auch für den deutschen Arbeitsmarkt.

3 Untersuchungsansatz

3.1 Untersuchungsschritte

In einem Vorschritt wird das Risiko einer unterwertigen Beschäftigung in traditioneller Form, d. h. aus einer Querschnittsperspektive untersucht. Diese Analyse erfolgt deskriptiv sowie mittels einer logistischen Regression (Tabellen 1 und 2). Im Hauptschritt der Untersuchung werden Übergänge aus unterwertiger in ausbildungsadäquate Beschäftigung betrachtet. Tabelle 3 informiert zunächst über die Zielpole bei Verlassen einer ausbildungsinadäquaten Tätigkeit. Danach werden bivariate Survivor-Raten in unterwertiger Beschäftigung, differenziert nach verschiedenen Merkmalen, ausgewiesen; als Zielstatus dient ein Übergang in ausbildungsadäquate Tätigkeit (Tabelle 4). Für ausgewählte Disaggregationsmerkmale (Geschlecht, Schulabschluss sowie Qualität der Berufsausbildung) wird zusätzlich der Verlauf der merkmalspezifischen Survivor-Funktionen grafisch ausgewiesen. Damit werden die Survivor-Raten nicht nur – wie in Tabelle 4 – für vier Zeitpunkte, sondern für sämtliche Messzeitpunkte im Untersuchungszeitraum ausgewiesen (Abbildungen 1–3). Abschließend werden mit einem Hazardratenmodell die Determinanten eines Übergangs aus einer unterwertigen in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung bestimmt (Tabelle 5).

3.2 Datenbasis

Grundlage der empirischen Analysen ist die vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin, erhobene Westdeutsche Lebensverlaufsstudie³. Diese enthält repräsentative retrospektiv erfragte Lebensverlaufsdaten – insbesondere Ausbildungs- und Berufsverläufe – verschiedener Geburtsjahr-Kohorten. In der vorliegenden Untersuchung werden die im Jahr 1998 erhobenen Daten der westdeutschen Geburtsjahr-Kohorten 1964 und 1971 ausgewertet (vgl. zu dieser Datenbasis ausführlich Corsen/Hillmert 2001).

Der Datensatz umfasst Lebensverlaufsdaten von insgesamt 2911 Personen. Die in Tabelle 1 ausgewiesenen Ergebnisse des Vorschlusses der Untersuchung, der deskriptiv über die Struktur ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit im Querschnitt informiert, beziehen sich auf diejenigen Respondenten, die zum Befragungszeitpunkt 1998 erwerbstätig waren oder deren letzte Erwerbstätigkeit im Jahr 1998 endete. Aus Homogenitätsüberlegungen beschränkt sich die Untersuchung auf Personen, die einen Lehr- oder Berufsfachschulabschluss in den alten Bundesländern erworben haben⁴. Erwerbstätige mit Abitur werden aus der Betrachtung ausgeschlossen, da bei diesen Personen im Vergleich zu Haupt- und Realschulabsolventen ein systematisch unterschiedliches Arbeitsmarktverhalten zu erwarten ist: Sie verfügen über die Möglichkeit der Aufnahme eines Studiums als Alternativoption zu einer ausbildungsinadäquaten Erwerbskarriere. Weiterhin werden nur Erwerbstätigkeiten berücksichtigt, die innerhalb des Gebietes der alten Bundesländer ausgeübt wurden⁵. Ferner bleiben auch Personen, die sich noch in Ausbildung befinden, sowie – der speziellen Messproblematik bei der Identifizierung von ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit geschuldet, vgl. Abschnitt 3.3 – Beamte und Selbstständige unberücksichtigt. Für die Querschnittsanalyse verbleiben schließlich 1031 Beschäftigte, von denen 125 im Befragungsjahr einer unterwertigen Berufstätigkeit nachgingen.

Von den 2911 Befragungspersonen waren 452 während ihrer beruflichen Karriere mindestens einmal von ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit betroffen. Sie bilden das Ausgangssample für unsere Längsschnittanalyse. Die bereits erwähnten Selektionskriterien für den Vorschritt der Untersuchung werden übernommen. Für die Analyse eines Übergangs aus einer unterwertigen in eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit verbleiben schließlich 362 Personen mit unterwertigen 608 Job-Spells, die aus insgesamt 18.018 Monatsinformationen bestehen.⁶ Die über die Personen gepoolten Job-Spells bilden in Form eigenständiger statistischer Einheiten unsere Auswertungsbasis. Sie lassen sich nach Form der Beendigung unterscheiden: Übergänge in einen anderen Job – differenziert nach unterwertiger oder ausbildungsadäquater Tätigkeit – sowie Übergänge in Nichterwerbstätigkeit in Form von Vollzeit-Ausbildung, Arbeitslosigkeit und sonstige Nichterwerbstätigkeit. Zum Zeitpunkt der Befragung waren 19,6% der in ausbildungsinadäquater Tätigkeit verbrachten Job-Spells noch nicht abgeschlossen und sind entsprechend rechtszensiert.

3.3 Messung der Ausbildungsadäquanz

Die Mismatch-Forschung unterscheidet zwischen dem sog. „objektiven“ und einem „subjektiven“ Ansatz zur Operationalisierung von ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit. Die Ansätze unterscheiden sich hinsichtlich der Erfassung der Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes. Der objektive Ansatz basiert auf einer von Arbeitsmarktforschern „objektiv“ vorgenommenen Beurteilung des für die Ausübung eines bestimmten Berufs erforderlichen Qualifikationsniveaus. Empirische Mismatch-Studien für die Vereinigten Staaten verwenden hierzu die Arbeitsplatzbeschreibungen des „Dictionary of Occupational Titles“ (DOT), in dem jedem Beruf ein „typisches“ Anforderungsniveau („General Educational Development“, GED) zugewiesen wird. Dieses kann dann mit der formalen Qualifikation der Befragungsperson abgeglichen werden. Daraus resultiert schließlich die Information, ob eine Fehlqualifikation vorliegt oder nicht. Der subjektive Ansatz zur Messung von ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit basiert dagegen auf einer Einschätzung des Arbeitsplatzanforderungsniveaus durch die Befragungspersonen selbst. Diese „subjektiven“ Angaben lassen sich dann direkt mit der formalen Qualifikation der Erwerbstätigen abgleichen, um so eine eventuelle Fehlqualifikation festzustellen (vgl. zu den unterschiedlichen Messkonzepten ausführlicher Büchel 2001: 482 ff.).

In deutschen Mismatch-Studien wird meist auf den subjektiven Ansatz zurückgegriffen. Dies liegt zum einen daran, dass für deutsche Berufstätigkeiten keine GED-Skala verfügbar ist, und zum anderen, dass wichtige der Arbeitsmarktforschung zur Verfügung stehende mikroökonomische Datensätze wie beispielsweise das Sozioökonomische Panel (SOEP) oder die BIBB/IAB-Erwerbstätigen-Erhebungen ein subjektiv erfragtes Job-Anforderungsniveau enthalten. In dem hier auszuwertenden Datensatz ist eine solche Information jedoch nicht für al-

³ Hinweis gemäß den Vorgaben der Projektleitung: „Die hier verwendeten Lebensverlaufsdaten wurden im Rahmen des Forschungsprojekts ‘Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland’ erhoben. Dieses Projekt wird vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin, (Forschungsbereich Bildung, Arbeit und gesellschaftliche Entwicklung) in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg durchgeführt, welches hierfür mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt wird.“

⁴ Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und Hochschulabsolventen weisen insbesondere im Kontext von ausbildungsinadäquater Beschäftigung stark unterschiedliche berufliche Mobilitätsmuster auf (vgl. Büchel 1998). Auf eine getrennte Analyse von ausbildungsinadäquat beschäftigten Hochschulabsolventen muss auf Grund von Fallzahlproblemen verzichtet werden: Die erhebungsbedingt junge Befragungspopulation umfasst nur eine geringe Anzahl an erwerbstätigen Hochschulabsolventen. Zudem ist davon auszugehen, dass diese Population hinsichtlich der Alters- und Qualifikationsstruktur systematisch verzerrt ist, da Langzeitstudenten im Sample systematisch unterrepräsentiert sind.

⁵ Die Arbeitsmarktbedingungen und damit auch die Karrierechancen in West- und Ostdeutschland waren zum Erhebungszeitpunkt noch immer stark unterschiedlich.

⁶ Von den 362 Befragungspersonen gehen 61% mit einem Job-Spell in die Analyse ein, für 22% der Personen sind zwei Spells zu beobachten, und 17% der Befragungspersonen verzeichnen drei oder mehr Job-Spells in ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit. Maximal werden acht unterwertige Spells pro Person beobachtet.

le Job-Spells verfügbar, sondern nur für den letzten. Solen – wie bei der gegebenen Fragestellung beabsichtigt – sämtliche in unterwertiger Tätigkeit verbrachten Job-Spells einer Person berücksichtigt werden, so muss auf objektive Arbeitsplatzmerkmale zur Messung der Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung zurückgegriffen werden. Dies hat in Deutschland durchaus Tradition. Verschiedene Studien (von Henniges 1996, Konietzka 1999) indizieren die Arbeitsplatzanforderungen über die berufliche Stellung. Die Validität dieses Ansatzes ist jedoch aufgrund seiner Eindimensionalität eingeschränkt: Die erforderliche Qualifikation variiert innerhalb der einzelnen Kategorien von beruflichen Stellungen teilweise erheblich. Entsprechend ist bei einigen beruflichen Stellungen, insbesondere bei „einfachen Angestellten“, nicht hinreichend geklärt, welches Qualifikationsniveau zuzuordnen ist.

Für die vorliegende Untersuchung wurde die Bestimmung des Job-Anforderungsniveaus verbessert, indem nicht allein die berufliche Stellung, sondern zusätzlich auch der ausgeübte Beruf als Determinante des Job-Anforderungsniveaus eingesetzt wird. Einen ähnlichen Ansatz verfolgen Plicht, Schober/Schreyer (1994), die eine Bandbreite ausbildungsinadäquater Beschäftigung, indiziert anhand der beruflichen Stellung und des ausgeübten Berufs, ausweisen. Für unseren Ansatz entwickelten wir ein dreidimensionales Zuordnungsschema, indem jeder gängigen Kombination von beruflicher Stellung und ausgeübtem Beruf ein typisches Job-Anforderungsniveau zugeordnet wurde. Dieses wird über den häufigsten Wert pro Kombination bestimmt. Ein solches Zuordnungsschema ließ sich nur exogen mithilfe der Informationen eines zweiten Datensatzes erstellen, der bei hohen Fallzahlen sowohl objektive Arbeitsplatzmerkmale als auch subjektive Angaben zum Job-Anforderungsniveau enthält. Hierzu eignet sich das Sozio-oekonomische Panel SOEP (vgl. SOEP Group 2001). Die Respondenten des SOEP geben sowohl „subjektiv“ über die Anforderungen ihres Arbeitsplatzes als auch „objektiv“ über ihre berufliche Stellung und den ausgeübten Beruf Auskunft. Das typische Job-Anforderungsniveau der Befragungspersonen des SOEP wurde dann auf die Kombination aus beruflicher Stellung und ausgeübtem Beruf in unseren Lebensverlaufsdaten übertragen, um die dort fehlende Information zum Job-Anforderungsniveau zu generieren (vgl. zu diesem Verfahren ausführlicher Pollmann-Schult/Büchel 2002).

3.4 Auswertungsverfahren

Die Verweildauer in einer ausbildungsinadäquaten Beschäftigung wird anhand eines parametrischen Hazardratenmodells geschätzt. Die Hazardrate ist die bedingte Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines Ereignisses zum Zeitpunkt t unter der Bedingung, dass dieses Ereignis bis zum Zeitpunkt $t-1$ noch nicht eintrat (vgl. Lawless 1982). Bei der parametrischen Ereignisanalyse wird der Verlauf der Hazardrate vollständig spezifiziert. Daher ist ein Typ von Hazardratenmodell zu wählen, dessen Annahme hinsichtlich der Verteilung der Übergangsraten eine gute Anpassung an die empirisch beobachtete leistet. Innerhalb einer Familie von Verteilungen lässt sich die Verteilung

mit dem „besten Fit“ anhand des Likelihood-Ratio-Tests identifizieren (vgl. Kalbfleisch/Prentice 1980: 63ff.). Üblicherweise werden Exponential-, Weibull-, Log-normal- und Gamma-Verteilung gegeneinander getestet; die drei erstgenannten Verteilungen sind Spezialformen der Generalized Gamma-Verteilung (vgl. Evans/Hasting/Peacock 1993). Angewendet auf unser Datenmaterial zeigt der empirische Vergleich der vier Verteilungen anhand des Likelihood-Ratio-Tests, dass die Annahme einer Exponential-Verteilung die beste Anpassung leistet.⁷ Die sich bei dem verwendeten Multiple Failure-Time-Datensatz ergebenden Korrelationen zwischen mehreren Spells der gleichen Person werden durch eine entsprechende Anpassung der Kovarianz-Matrix der Schätzwerte korrigiert.⁸

Als abhängige Variable des Hazardratenmodells dient die monatliche Hazardrate des Übergangs aus unterwertiger in ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit. Die verwendete Definition der abhängigen Variable ist eine Competing-Risk-Spezifikation, bei der Übergänge in alternative Zustände wie Ausbildung oder Nichterwerbstätigkeit wie zensierte Job-Spells behandelt werden.⁹

Das Modell berücksichtigt als unabhängige Variablen soziodemografische, qualifikations-, arbeitsplatz- und arbeitsmarktbezogene Einflussgrößen. An soziodemografischen Kovariablen werden Geschlecht, Geburtsjahr-Kohortenzugehörigkeit, Nationalität der Eltern sowie – bei Frauen – das Zusammenleben mit Kindern unter 7 Jahren berücksichtigt.

Die Qualifikation der Befragten wird erfasst über: Form des Schulabschlusses (kein Abschluss oder nur einfacher Hauptschulabschluss; qualifizierter Hauptschulabschluss; Realschulabschluss), Qualität des Ausbildungsberufs (als Proxy operationalisiert über die berufsspezifische Arbeitslosenquote zum Zeitpunkt des Beginns der Ausbildung), Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen (im Zeitraum vom Berufseintritt bis zum letzten Job-Spell vor Eintritt in unterwertige Beschäftigung: ja/nein) sowie den eventuellen Abschluss einer Zusatzausbildung, d.h. einer weiteren vollqualifizierenden Berufsausbildung oder Fortbildung (ja/nein).¹⁰ Zur Messung der Qualität des Ausbildungsberufs werden die Befragungspersonen je Geburtsjahr-Kohorte nach der Arbeitslosenquote ihres Ausbildungsberufs sortiert; diese dient als Indikator für die Qualität des erlernten Berufs. Dabei bilden wir drei etwa gleich große Gruppen von Überqualifizierten: solche mit niedriger, mittlerer und hoher Qualität der Berufsausbildung.

⁷ Vgl. zu diesem Testverfahren ausführlicher Addison und Portugal (1987) sowie Bergström und Edin (1992).

⁸ Vgl. hierzu die ausführliche Darlegung von Cleves (1999).

⁹ Diese Spezifikation bot sich an, weil die erklärenden Variablen Übergänge in verschiedene Arbeitsmarktzustände auf unterschiedliche Weise beeinflussen können. So ist beispielsweise davon auszugehen, dass eine qualitativ hochwertige Ausbildung einen positiven Effekt auf den Übergang aus unterwertiger in ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit, jedoch einen negativen Effekt auf den Übergang in Arbeitslosigkeit ausübt.

¹⁰ Hierbei handelt es sich überwiegend um Absolventen einer Techniker- oder Meisters Ausbildung (vgl. hierzu auch Plicht 2001).

Ferner wird die Dauer der Berufserfahrung (in Jahren) vor Eintritt in den ausbildungsinadäquaten Job-Spell kontrolliert. Da nicht allein die Dauer, sondern auch die Qualität der Berufserfahrung von entscheidender Bedeutung für die Aufstiegschancen sein dürfte, wird zwischen Berufserfahrung in unterwertiger und solcher in ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit unterschieden. Es wird mit zunehmender Dauer an ausbildungsadäquater Berufserfahrung aufgrund der damit verbundenen Humankapitalbildung ein positiver Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung vermutet. Das Gegenteil ist jedoch – als Folge eines State Dependence-Effekts – bei fortgeschrittener Dauer an unterwertiger Berufserfahrung zu erwarten, analog den sich verschlechternden Austrittschancen aus einem längeren Arbeitslosigkeits-Spell.

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wird bei dem Hazardratenmodell implizit berücksichtigt und muss entsprechend nicht als Kovariable kontrolliert werden.

Neben angebotsseitigen Merkmalen wie der individuellen Qualifikation können auch nachfrageseitige – erfasst über Charakteristika des Arbeitsplatzes – die berufliche Mobilität beeinflussen (vgl. z. B. Carroll/Mayer 1986). Diese Merkmale werden in unserem Hazardratenmodell über den hochaggregierten Wirtschaftssektor des Arbeitsplatzes (Landwirtschaft / Produktion, Dienstleistung, öffentlicher Dienst) sowie die Unternehmensgröße (nur für private Betriebe) berücksichtigt.

Schließlich wird die Arbeitsmarktentwicklung im Modell berücksichtigt, um aggregierte nachfrageseitige Effekte zu kontrollieren. Als Indikator dient die prozentuale Veränderung der Arbeitslosenquote, die zwischen dem jeweils betrachteten Monat und dem Beginn des Job-Spells gemessen wird. Die Quoten werden monatsbezogen auf Ebene der Bundesländer beobachtet.

4 Ergebnisse

4.1 Vorschrift: Ausübung einer unterwertigen Erwerbstätigkeit

Deskriptive Ergebnisse

Tabelle 1 gibt – differenziert nach verschiedenen personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen – den Anteil der ausbildungsinadäquat Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen im Befragungsjahr wieder.

Hinsichtlich der berücksichtigten soziodemografischen Merkmale zeigt sich, dass Männer und Personen mit einem Migrationshintergrund deutlich häufiger unterwertig beschäftigt sind als die jeweilige Referenzgruppe. Erwerbstätige Frauen, die Kinder im Vorschulalter zu betreuen haben, tragen ein zwar nur geringfügig, aber dennoch signifikant höheres Risiko einer unterwertigen Beschäftigung als andere Frauen.

Die betrachteten Humankapitalvariablen üben einen erheblichen Einfluss auf das Risiko der unterwertigen Beschäftigung aus. Der Schulabschluss korreliert hochsignifikant mit dem Risiko, später unterwertig anstelle ausbil-

Tabelle 1: Anteile an unterwertiger Erwerbstätigkeit, nach soziodemografischen Qualifikations- und Arbeitsplatzmerkmalen (1998)

	Unterwertig beschäftigt (Anteile in %)	
<i>Soziodemografische Merkmale:</i>		
Mann	14,3	**
Frau	8,2	
1964er Kohorte	12,9	n.s.
1971er Kohorte	11,4	
Nicht-deutsche Staatsangehörigkeit beider Eltern	21,8	**
Deutsche Staatsangehörigkeit der Eltern	10,9	
Frauen mit Kindern unter 7 Jahren	8,7	**
Frauen ohne Kinder unter 7 Jahren	7,9	
<i>Qualifikationsmerkmale:</i>		
Einfacher Hauptschulabschluss oder kein Abschluss	22,5	**
Qualifizierter Hauptschulabschluss	14,8	
Realschulabschluss	4,5	
Niedrige Qualität der Berufsausbildung	19,2	**
Mittlere Qualität der Berufsausbildung	14,5	
Hohe Qualität der Berufsausbildung	8,3	
Zusatzausbildung	6,3	**
Keine Zusatzausbildung	13,3	
Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen	10,0	n.s.
Keine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen	12,7	
Lange Dauer an ausbildungsadäquater Berufserfahrung ¹	8,7	*
Kurze / mittlere Dauer an ausbildungs- adäquater Berufserfahrung	13,7	
Zuvor nicht unterwertig beschäftigt	6,0	**
Zuvor unterwertig beschäftigt	34,0	
Mittlere / lange Dauer der Betriebszugehörigkeit ²	11,1	n.s.
Kurze Dauer der Betriebszugehörigkeit	15,3	
<i>Arbeitsplatzmerkmale:</i>		
Beschäftigt in Landwirtschaft oder Produktionssektor	18,8	**
Beschäftigt im öffentlichen Dienst	3,0	
Beschäftigt im Dienstleistungssektor	10,2	
Betriebsgröße 1-19 Mitarbeiter	9,3	n. s.
Betriebsgröße 20-199 Mitarbeiter	10,6	
Betriebsgröße 200-999 Mitarbeiter	11,1	
Betriebsgröße 1000 Mitarbeiter und mehr	17,0	
Insgesamt	12,1	
Fallzahl: N = 1031		

Signifikanzniveau: ** = $p < 0,01$; * = $p < 0,05$; n. s. = nicht signifikant.

¹ Dauer der Berufserfahrung liegt im 4. Quartil der Verteilung: mehr als 4,5 Jahre Berufserfahrung.

² Dauer der Betriebszugehörigkeit liegt im 2. bis 4. Quartil: mehr als 18 Monate.

Sample: Westdeutsche Erwerbstätige der Jahrgänge 1964 und 1971 mit abgeschlossener Berufsausbildung; ohne Personen mit Abitur, Beamte und Selbstständige.

Quelle: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie, Kohorten 1964 und 1971, eigene Berechnungen.

dungsadäquat beschäftigt zu sein. Mehr als jeder fünfte Hauptschüler mit einem einfachen oder gar keinem Abschluss geht nach absolvierter Berufsausbildung einer unterwertigen anstelle einer ausbildungsadäquaten Erwerbstätigkeit nach. Demgegenüber ist nur jeder zwanzigste Realschulabsolvent nach erfolgreich absolvierter Berufsausbildung unterwertig beschäftigt.

Bezüglich des Zusammenhangs der Qualität der gewählten Berufsausbildung und dem Risiko einer späteren ausbildungsinadäquaten Beschäftigung zeigt sich ein analoges Bild. Die Wahrscheinlichkeit einer späteren unterwertigen Beschäftigung liegt für Erwerbstätige, die eine Ausbildung hoher oder mittlerer Qualität durchlaufen haben, bei 8,3% bzw. 14,5%. Demgegenüber sind 19,2% der Erwerbstätigen mit einer Berufsausbildung niedriger Qualität später ausbildungsinadäquat eingesetzt.

Der Abschluss einer Zusatzausbildung senkt das Risiko einer späteren ausbildungsinadäquaten Erwerbstätigkeit erheblich. So sind 13,3% der Erwerbstätigen ohne zusätzlichen Ausbildungsabschluss, jedoch lediglich 6,3% der Personen mit einer Zusatzausbildung unterwertig beschäftigt. Dagegen schützt die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nicht in signifikanter Weise vor der Ausübung einer späteren unterwertigen Beschäftigung. Bei diesem Ergebnis ist allerdings zu berücksichtigen, dass Weiterbildungsaktivitäten nur auf hohem Aggregationsniveau kontrolliert wurden (vgl. Abschnitt 3.4). Mit zunehmender Dauer einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung verringert sich das Risiko einer späteren unterwertigen Tätigkeit. Dagegen verzeichnen Personen, die bereits vor der betrachteten Tätigkeit einer unterwertigen Beschäftigung nachgingen, ein mehr als fünffach höheres Risiko einer ausbildungsinadäquaten Beschäftigung als andere.¹¹ Dieses Ergebnis deutet auf ein hohes Ausmaß an State Dependence von unterwertiger Beschäftigung hin. Schließlich zeigen Erwerbstätige mit geringer Betriebszugehörigkeitsdauer gegenüber anderen ein zwar etwas höheres, jedoch nicht signifikant unterschiedliches Risiko einer unterwertigen Beschäftigung.

Hinsichtlich der betrachteten Arbeitsplatzmerkmale zeigt sich, dass das Risiko einer unterwertigen Beschäftigung stark vom Wirtschaftssektor des Arbeitsplatzes abhängt. Beinahe jeder fünfte im primären oder sekundären Sektor Erwerbstätige, aber nur jeder zehnte im Dienstleistungssektor und gar nur jeder dreißigste Erwerbstätige im öffentlichen Dienst kann die erworbene Berufsqualifikation nur unzureichend verwerten. Ferner steigt der Anteil der ausbildungsinadäquaten Erwerbstätigen mit der Betriebsgröße an, allerdings nicht in signifikanter Form. Während in Kleinbetrieben mit maximal 19 Mitarbeitern der Anteil der ausbildungsinadäquat Erwerbstätigen lediglich 9,3% beträgt, sind in Großbetrieben mit 1000 und mehr Mitarbeitern 17% der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt.

Ergebnisse der logistischen Regression

Die Ergebnisse der logistischen Regression (Tabelle 2) zeigen hinsichtlich der berücksichtigten soziodemografischen Merkmale – im Gegensatz zur deskriptiven Unter-

suchung – keine signifikanten Unterschiede bezüglich des Risikos einer unterwertigen Beschäftigung: Bei Kontrolle anderer Einflussgrößen kann eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit einer unterwertigen Beschäftigung für Männer, Personen mit einem Migrationshintergrund sowie Frauen mit kleinen Kindern nicht länger beobachtet werden. Es zeigt sich somit, dass die in Kombination mit diesen Merkmalen beobachteten Korrelationen durch andere Faktoren wie beispielsweise den Bildungshintergrund überlagert werden.

Wie bereits bei der deskriptiven Untersuchung finden wir demgegenüber auch bei Kontrolle einer Vielzahl von Merkmalen einen starken Zusammenhang zwischen Humankapitalvariablen und dem Risiko einer ausbildungsinadäquaten Beschäftigung. Realschulabsolventen sowie Absolventen einer hochwertigen Berufsausbildung sind signifikant seltener unterwertig beschäftigt als andere. Ferner zeigt sich, dass der Abschluss einer Zusatzausbildung das Risiko der ausbildungsinadäquaten Erwerbstätigkeit signifikant reduziert. Neben den zertifizierten Qualifikationsmerkmalen üben auch nicht-zertifizierte einen signifikanten Einfluss auf die Chance einer adäquaten Verwertung der Berufsqualifikation aus: Mit zunehmender Dauer der Berufserfahrung in ausbildungsadäquater Beschäftigung sinkt das Risiko einer späteren unterwertigen Erwerbstätigkeit. Dagegen verringern eine fortgesetzte Berufserfahrung in unterwertiger Beschäftigung und die damit einhergehende kontinuierliche Entwertung der Berufsausbildung zusehends die Chancen auf eine spätere ausbildungsadäquate Tätigkeit. Mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit verringert sich das Risiko einer unterwertigen Beschäftigung.

Hinsichtlich der Arbeitsplatzmerkmale wird der deskriptiv ermittelte Effekt des Wirtschaftssektors bestätigt. Erwerbstätige in Landwirtschaft oder Produktion tragen auch bei Kontrolle anderer Einflussgrößen ein höheres Risiko einer unterwertigen Beschäftigung als Erwerbstätige im Dienstleistungssektor. Am niedrigsten ist dieses Risiko für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Beschäftigte in Kleinbetrieben gehen signifikant häufiger einer ausbildungsinadäquaten Erwerbstätigkeit nach als Personen, die in Großbetrieben tätig sind.

4.2 Aufstieg aus einer unterwertigen in eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit

Austrittspole

Wir beginnen unsere Ergebnisdarstellung mit einem Überblick über das Austrittsverhalten aus unterwertiger Beschäftigung (Tabelle 3). Weniger als ein Viertel aller in unterwertiger Tätigkeit ausgeübten, zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisse

¹¹ Da lediglich knapp 20% der Untersuchungspopulation vor dem jeweils betrachteten Job-Spell unterwertig beschäftigt waren, unterscheidet die bivariate Analyse lediglich zwischen „zuvor unterwertig erwerbstätig“ und „zuvor nicht unterwertig erwerbstätig“, wohingegen bei der Modellschätzung die Anzahl der Jahre in unterwertiger Beschäftigung berücksichtigt wird.

Tabelle 2: Determinanten einer unterwertigen Beschäftigung (logistische Regression, 1998)

	Koeffizient (Standardfehler)	Odds Ratio	Mittelwert
Mann	0,0291 (0,3063)	1,0295	0,6584
1971er Geburtskohorte (vs. 64er Kohorte)	-0,4253 (0,3680)	0,6535	0,4818
Nicht-deutsche Staatsangehörigkeit beider Eltern	0,5169 (0,2957)	1,6769	0,1071
Frau mit Kindern unter 7 Jahren	0,2539 (0,2411)	1,2890	0,1277
<i>Referenzkategorie: einfacher Hauptschulabschluss oder kein Schulabschluss</i>			0,2952
Qualifizierter Hauptschulabschluss	-0,3375 (0,2750)	0,7134	0,2104
Realschulabschluss	-1,2111** (0,2909)	0,2978	0,4942
<i>Referenzkategorie: niedrige Qualität der Berufsausbildung</i>			0,1900
Mittlere Qualität der Berufsausbildung	-0,3912 (0,3087)	0,6761	0,3602
Hohe Qualität der Berufsausbildung	-1,1163** (0,3297)	0,3274	0,4496
Zusatzausbildung	-0,9516* (0,3856)	0,3861	0,1989
Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen	-0,1857 (0,3074)	0,8305	0,2436
Berufserfahrung in ausbildungsadäquater Beschäftigung (in Jahren)	-0,1306* (0,0556)	0,8775	3,3664
Berufserfahrung in unterwertiger Beschäftigung (in Jahren)	0,2780** (0,0644)	1,3206	0,6360
Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	-0,1224* (0,0482)	0,8847	4,7846
Beschäftigt in Landwirtschaft oder Produktion	0,7143** (0,2722)	2,0429	0,3907
Beschäftigt im öffentlichen Dienst	-1,0368* (0,4892)	0,3545	0,1688
<i>Referenzkategorie: beschäftigt im Dienstleistungssektor</i>			0,4394
Betriebsgröße 1-19 Mitarbeiter	-0,9373* (0,3949)	0,3916	0,3194
Betriebsgröße 20-199 Mitarbeiter	-0,4658 (0,3537)	0,6275	0,3826
Betriebsgröße 200-999 Mitarbeiter	-0,5839 (0,4012)	0,5576	0,1796
<i>Referenzkategorie: Betriebsgröße 1000 Mitarbeiter und mehr</i>			0,1182
Konstante	0,1802		

Signifikanzniveau: ** = p<0.01; * = p<0.05.

Mittelwert der abhängigen Variablen (1 = unterwertig beschäftigt; 0 = ausbildungsadäquat beschäftigt). 0,1212

Fallzahl: 994

Log Likelihood Statistic -273,79**

Sample: Westdeutsche Erwerbstätige der Jahrgänge 1964 und 1971 mit abgeschlossener Berufsausbildung; ohne Personen mit Abitur, Beamte und Selbstständige.

Quelle: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie, Kohorten 1964 und 1971, eigene Berechnungen.

Tabelle 3: Zielpole bei Austritt aus unterwertiger Beschäftigung (1998)

Übergänge in:	Anteile in %
– Ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit	23,3
davon: innerbetrieblicher Aufstieg	8,0
Aufstieg über Betriebswechsel	15,3
– Unterwertige Erwerbstätigkeit	35,1
– Vollzeitausbildung	5,9
– Arbeitslosigkeit	16,1
– sonstige Nichterwerbstätigkeit	19,6
Insgesamt	100,0
N = 489 Job-Spells in unterwertiger Beschäftigung	
Ohne rechtszensierte Spells (n=119)	

Sample: Westdeutsche Erwerbstätige der Jahrgänge 1964 und 1971 mit abgeschlossener Berufsausbildung; ohne Personen mit Abitur, Beamte und Selbstständige.

Quelle: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie, Kohorten 1964 und 1971, eigene Berechnungen.

münden in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung. Rund zwei Drittel dieser Übergänge vollziehen sich über einen Betriebswechsel, nur ein Drittel der Aufstiege lassen sich über betriebsinterne Karriereleitern realisieren.

Gut ein Drittel der beendeten unterwertigen Job-Spells münden in eine weitere ausbildungsadäquate Beschäftigung. An knapp 6% der Spells schließt sich eine Vollzeit-Ausbildung an. Rund 35% der abgeschlossenen Spells münden in eine Phase der Arbeitslosigkeit oder sonstiger Nichterwerbstätigkeit. Ein Fünftel aller Spells sind rechtszensiert, d. h. die unterwertige Beschäftigung dauerte zum Befragungszeitpunkt noch an und konnte entsprechend in diese Auswertung nicht eingehen.

Merkmalspezifische Survivorfunktionen

Bei den bivariaten Analysen des Austritts aus ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit werden die Survivorfunktionen bezüglich eines Aufstiegs aus unterwertiger in ausbildungsadäquate Beschäftigung für vier Zeitpunkte (1 Jahr; 3, 5 und 7 Jahre nach Antritt einer unterwertigen Tätigkeit), differenziert nach den jeweils interessierenden Kovariablen, wiedergegeben. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4 ausgewiesen. Dabei wird zusätzlich das jeweilige Signifikanzniveau des Log-Rank-Tests ausgewiesen, mit dem geprüft wird, ob sich die Survivorfunktionen einzelner Teilgruppen signifikant unterscheiden oder nicht.

Die Insgesamt-Zeile in Tabelle 4 belegt zunächst, dass 90% aller unterwertig Erwerbstätigen innerhalb eines Jahres nach Stellenantritt keinen Aufstieg in eine ausbil-

Tabelle 4: Survivorfunktionen eines Übergangs aus unterwertiger in ausbildungsadäquate Beschäftigung (Produkt-Limit Schätzwerte, 1980 - 1998)

	12 Monate	36 Monate	60 Monate	84 Monate	Log-Rank-Test
<i>Soziodemografische Merkmale:</i>					
Mann	0,88	0,74	0,66	0,55	*
Frau	0,94	0,81	0,73	0,70	
1971er Kohorte	0,92	0,83	0,77	0,65	n.s.
1964er Kohorte	0,89	0,73	0,64	0,57	
Nicht-deutsche Staatsangehörigkeit beider Eltern	0,90	0,63	0,63	0,63	n.s.
Deutsche Staatsangehörigkeit der Eltern	0,90	0,78	0,69	0,59	
Frauen mit Kindern unter 7 Jahren	0,95	0,83	0,73	0,73	*
Frauen ohne Kinder unter 7 Jahren	0,93	0,76	0,72	0,66	
<i>Qualifikationsmerkmale:</i>					
Einfacher Hauptschulabschluss oder kein Abschluss	0,92	0,79	0,73	0,71	**
Qualifizierter Hauptschulabschluss	0,88	0,76	0,66	0,53	
Realschulabschluss	0,86	0,71	0,58	0,41	
Niedrige Qualität der Berufsausbildung	0,94	0,83	0,83	0,80	**
Mittlere Qualität der Berufsausbildung	0,91	0,86	0,66	0,58	
Hohe Qualität der Berufsausbildung	0,86	0,71	0,58	0,42	
Zusatzausbildung	0,90	0,74	0,74	0,74	n.s.
Keine Zusatzausbildung	0,90	0,76	0,68	0,59	
Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen	0,87	0,79	0,65	0,55	n.s.
Keine Teilnahme an Weiterbildung	0,90	0,76	0,68	0,60	
Lange Dauer an ausbildungsadäquater Berufserfahrung ¹	0,90	0,74	0,66	0,61	n.s.
Kurze / mittlere Dauer an ausbildungsadäquater Berufserfahrung	0,90	0,78	0,69	0,59	
Lange Dauer an unterwertiger Berufserfahrung ²	0,96	0,88	0,82	0,76	**
Kurze / mittlere Dauer an unterwertiger Berufserfahrung	0,88	0,72	0,64	0,55	
<i>Arbeitsplatzmerkmale:</i>					
Beschäftigt in der Landwirtschaft oder Produktion	0,91	0,82	0,76	0,65	**
Beschäftigt im öffentlichen Dienst	0,90	0,74	0,60	0,60	
Beschäftigt im Dienstleistungssektor	0,84	0,50	0,36	0,24	
Betriebsgröße 1 - 19 Mitarbeiter	0,94	0,71	0,68	0,61	n.s.
Betriebsgröße 20 - 199 Mitarbeiter	0,90	0,85	0,75	0,64	
Betriebsgröße 200 - 999 Mitarbeiter	0,89	0,77	0,70	0,65	
Betriebsgröße 1000 und mehr Mitarbeiter	0,86	0,79	0,70	0,61	
Insgesamt	0,90	0,76	0,68	0,60	
N = 18018 Monatsepisoden aus 608 Job-Spells in unterwertiger Beschäftigung					
<i>Nachrichtlich:</i>					
<i>Übergang aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit</i>	<i>0,36</i>	<i>0,14</i>	<i>0,09</i>	<i>0,06</i>	

Signifikanzniveau: ** = $p < 0,01$; * = $p < 0,05$; n. s. = nicht signifikant.

¹ Dauer der Berufserfahrung liegt im 4. Quartil der Verteilung: mehr als 2 Jahre Berufserfahrung.

² Dauer der Berufserfahrung liegt im 4. Quartil der Verteilung: mehr als 1,5 Jahre Berufserfahrung.

Sample: Westdeutsche Erwerbstätige der Jahrgänge 1964 und 1971 mit abgeschlossener Berufsausbildung; ohne Personen mit Abitur, Beamte und Selbstständige.

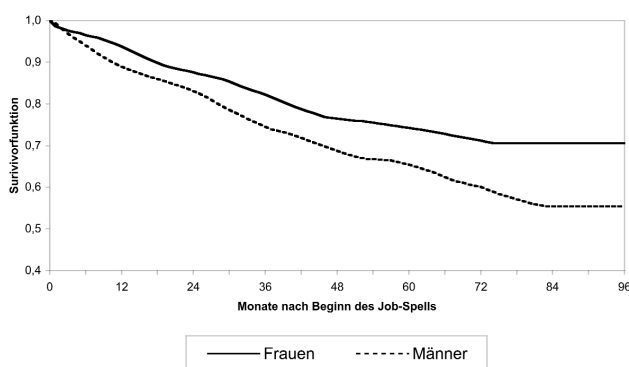
Quelle: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie, Kohorten 1964 und 1971, eigene Berechnungen.

dungsadäquate Beschäftigung verzeichnen konnten. Nach drei Jahren betrug dieser Anteil noch immer 76%, nach fünf Jahren 68%. Selbst nach sieben Jahren hat nicht einmal jede zweite Untersuchungsperson einen beruflichen Aufstieg von einer unterwertigen in eine ausbildungsadäquate Tätigkeit geschafft. Zur Einschätzung der Dimension der Persistenz von ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit wird nachrichtlich die partielle Survivorfunktion eines typologisch vergleichbaren Übergangs, nämlich dem aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit (unabhängig vom Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes) berichtet; betrachtet wird dieselbe Untersuchungspopulation. Dabei zeigt sich, dass spätestens nach einem Jahr 64% der Arbeitslosen ein Übergang in Erwerbstätigkeit gelungen ist. Nach 3 Jahren haben bereits 86% der Arbeitslosen eine Erwerbstätigkeit aufgenommen, nach 5 Jahren 91% und nach 7 Jahren 94%. Vor diesem Hintergrund kann festgehalten werden, dass ausbildungsinadäquate Beschäftigung nicht nur auf makroökonomischer Ebene, sondern auch auf individueller für eine Vielzahl von Betroffenen ein überaus persistentes Problem darstellt. Im Folgenden werden die einzelnen Ergebnisse der bivariaten Analysen berichtet.

Frauen besitzen geringere Chancen als Männer, einen beruflichen Aufstieg aus unterwertiger Beschäftigung in eine ausbildungsadäquate zu schaffen. Die Kurvenverläufe in Abbildung 1 belegen, dass die Übergangsquoten der Frauen über den gesamten betrachteten Zeitraum hinweg niedriger als die der Männer ausfallen, und dass sich mit fortschreitender Dauer einer unterwertigen Beschäftigung die geschlechtsspezifischen Übergangsquoten kontinuierlich auseinander entwickeln.

Nach sieben Jahren Tätigkeit in einem unterwertigen Job haben 55% der unterwertig beschäftigten Männer noch keinen Aufstieg geschafft; bei den Frauen sind es 71%. Damit ergibt sich auch hier das vertraute Bild, wonach

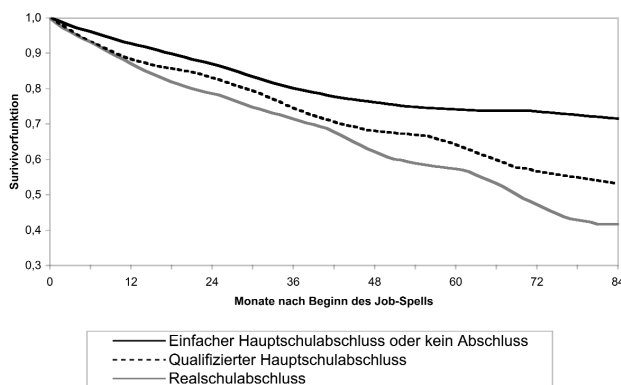
Abbildung 1: Survivorfunktion eines Übergangs aus unterwertiger in ausbildungsadäquate Beschäftigung, differenziert nach Geschlecht



Sample: Westdeutsche Erwerbstätige der Jahrgänge 1964 und 1971 mit abgeschlossener Berufsausbildung; ohne Personen mit Abitur, Beamte und Selbstständige.

Quelle: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie, Kohorten 1964 und 1971, eigene Berechnungen.

Abbildung 2: Survivorfunktion eines Übergangs aus unterwertiger in ausbildungsadäquate Beschäftigung, differenziert nach Schulabschluss



Sample: Westdeutsche Erwerbstätige der Jahrgänge 1964 und 1971 mit abgeschlossener Berufsausbildung; ohne Personen mit Abitur, Beamte und Selbstständige.

Quelle: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie, Kohorten 1964 und 1971, eigene Berechnungen.

Frauen generell geringere berufliche Aufstiegschancen besitzen als Männer. Zugleich zeigt sich einmal mehr, dass dies zumindest teilweise mit Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erklärt werden kann: Für Frauen, die nicht mit Kindern im Vorschulalter zusammenleben, sind höhere Übergangsquoten zu beobachten als für andere Frauen.

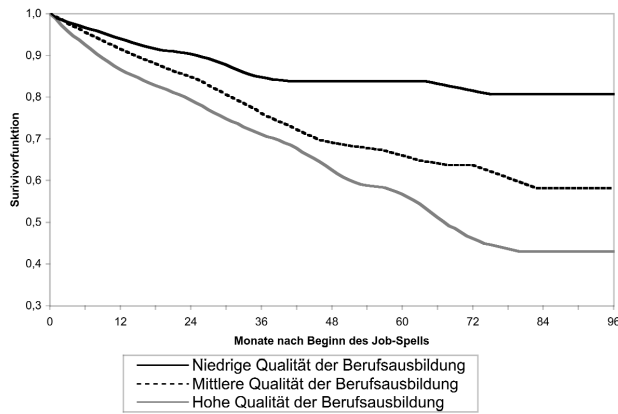
Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Geburtsjahr-Kohorte sowie die Nationalität bleiben ohne signifikanten Einfluss auf die untersuchten Aufstiegschancen. Dagegen übt – nach den Ergebnissen des Vorschrittes wenig überraschend – die Humankapitalausstattung bei ausbildungsinadäquat Beschäftigten einen starken Effekt auf die untersuchte Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Aufstiegs aus. So sind zunächst für die verschiedenen Schulabschlüsse erheblich unterschiedliche Übergangswahrscheinlichkeiten zu erkennen (Abbildung 2).

Sieben Jahre nach Antritt einer unterwertigen Beschäftigung haben 71% der Personen ohne oder mit nur einem einfachen Hauptschulabschluss noch keinen Übergang auf einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz geschafft. Das Verbleibsrisiko liegt bei Personen mit einem höherwertigeren allgemeinbildenden Schulabschluss deutlich niedriger: bei 53% bei unterwertig Erwerbstätigen mit qualifiziertem Hauptschulabschluss sowie bei 41% bei unterwertig beschäftigten Realschulabsolventen.

Auch eine höhere Qualität der Berufsausbildung hat den erwarteten positiven Effekt auf den Verlauf der Survivorfunktion. Insbesondere Erwerbstätige mit einer Berufsausbildung niedriger Qualität haben nur geringe Chancen des Aufstiegs auf einen qualifizierten Arbeitsplatz (Abbildung 3).

Nach sieben Jahren verzeichnen lediglich 20% dieser Erwerbstätigen einen Übergang; im gleichen Zeitraum kön-

Abbildung 3: Survivorfunktion eines Übergangs aus unterwertiger in ausbildungsadäquate Beschäftigung, differenziert nach der Qualität der Berufsausbildung



Sample: Westdeutsche Erwerbstätige der Jahrgänge 1964 und 1971 mit abgeschlossener Berufsausbildung; ohne Personen mit Abitur, Beamte und Selbstständige.

Quelle: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie, Kohorten 1964 und 1971, eigene Berechnungen.

nen jedoch 42% sowie 58% der Erwerbstätigen mit einer Berufsausbildung mittlerer bzw. hoher Qualität diesen Aufstieg realisieren.

Dagegen ist für unterwertig Beschäftigte mit einer Zusatzausbildung keine höhere Übergangswahrscheinlichkeit in ausbildungsadäquate Tätigkeiten zu beobachten als für andere. Der Abschluss einer Zusatzausbildung hilft somit bei der Vermeidung von ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit, wie in der Querschnittanalyse (Tabellen 1 und 2) zu erkennen ist, nicht aber bei ihrer Überwindung. Auch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen übt keinen signifikant positiven Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit aus.

Ausbildungsinadäquat beschäftigte Personen, die bereits über eine längere Berufserfahrung in unterwertiger Erwerbstätigkeit verfügen, haben eine geringere Übergangswahrscheinlichkeit in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung als Personen, die vor Beginn der aktuellen Erwerbstätigkeit nur kurz oder überhaupt nicht unterwertig beschäftigt waren. Es zeigt sich somit der erwartete State Dependence-Effekt, der auch bei Austritt aus Arbeitslosigkeit beobachtet werden kann. Auf der anderen Seite lässt sich kein positiver Effekt für eine längere frühere Berufserfahrung in ausbildungsadäquater Beschäftigung feststellen. Ein solcher Effekt wäre nach den von Büchel (1994) im Kontext von Langzeitarbeitslosigkeit ermittelten Befunden, wonach eine längere frühere Tätigkeit im primären Arbeitsmarktsegment hilfreich beim Wiedereintritt in das angestammte Segment ist für diejenigen, die untypischerweise dieses Segment kurzfristig verlassen mussten, durchaus zu erwarten gewesen.

Hinsichtlich der berücksichtigten Arbeitsplatzmerkmale zeigt sich, dass der Wirtschaftssektor einen hochsignifikanten Effekt auf die untersuchte Übergangswahrscheinlichkeit ausübt. Es zeigt sich, dass unterwertig Beschäftigte im Dienstleistungssektor wesentlich schneller einen Übergang in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung realisieren als Beschäftigte im öffentlichen Dienst oder gar im primären bzw. sekundären Sektor. Hinsichtlich der Betriebsgröße ist jedoch kein signifikanter Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit erkennbar.

Als wichtigstes Ergebnis dieses Auswertungsschrittes lässt sich festhalten, dass sich neben dem Wirtschaftssektor insbesondere individuelle Qualifikationsaspekte stark auf die Verweildauer in ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit auswirken.

Ergebnisse des Hazardratenmodells

Die Ergebnisse unseres Hazardratenmodells sind in Tabelle 5 wiedergegeben. Hinsichtlich der soziodemografischen Merkmale ist bei Kontrolle einer Vielzahl anderer Einflussfaktoren kein signifikanter Effekt auf die Übergangsraten messbar. Dagegen beeinflusst die individuelle Humankapitalausstattung die Aufstiegschancen entscheidend und bestätigt damit eindrücklich die deskriptiven Befunde.

Selbst bei Kontrolle der Qualität der Berufsausbildung und anderer Merkmale verzeichnen Erwerbstätige mit einem qualifizierten Hauptschulabschluss oder einem Realchulabschluss signifikant höhere Übergangsraten in ausbildungsadäquate Beschäftigung als Personen mit einem einfachen oder gar keinem Hauptschulabschluss. Die um andere Einflussgrößen bereinigte Übergangsraten von Personen mit einem qualifizierten Hauptschulabschluss und Realschülern ist um 69% höher als die der Referenzkategorie.¹²

Ebenfalls konsistent zu den deskriptiven Ergebnissen zeigt sich zudem, dass eine höher qualifizierende Berufsausbildung vor einem längeren Verweilen in unterwertiger Erwerbstätigkeit deutlich besser schützt als eine Ausbildung niedrigerer Qualität. Unterwertig Beschäftigte mit einer Berufsausbildung mittlerer oder hoher Qualität verzeichnen eine um 95% bzw. 160% höhere Übergangsraten in ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit als Personen, die nur eine Berufsausbildung geringer Qualität absolvierten. Der Abschluss einer Zusatzausbildung sowie die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen üben dagegen keinen signifikanten Einfluss auf die Übergangsraten aus. Der bereits deskriptiv ermittelte negative Effekt einer längeren Berufserfahrung in unterwertiger Erwerbstätigkeit bleibt auch bei Kontrolle anderer Merkmale erhalten. Mit zunehmender Verweildauer in unterwertiger Beschäftigung ist entsprechend ein Übergang auf eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit – analog des Übergangs von Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit – zusehends schwieriger zu realisieren.

Der deskriptiv belegte starke Zusammenhang von Wirtschaftssektor und der untersuchten Übergangswahrscheinlichkeit wird durch die Ergebnisse des Hazardra-

¹² $([1,6924 \text{ bzw. } 1,6912 \cdot 100] - 100) = 69$.

Tabelle 5: Determinanten eines Übergangs aus unterwertiger in ausbildungsadäquate Beschäftigung (exponentielles Hazardratenmodell, 1980 - 1998)

	Koeffizient (Standardfehler)	Odds Ratio	Mittelwert
Mann	0,0063 (0,3551)	1,0063	0,692
1971er Geburtskohorte (vs. 64er Kohorte)	-0,3881 (0,2447)	0,1660	0,377
Nicht-deutsche Staatsangehörigkeit beider Eltern	0,2759 (0,3105)	1,3177	0,147
Frau mit Kindern unter 7 Jahren	-0,4099 (0,4169)	1,6636	0,192
<i>Referenzkategorie: einfacher Hauptschulabschluss oder kein Schulabschluss</i>			0,528
Qualifizierter Hauptschulabschluss	0,5261* (0,2647)	1,6924	0,243
Realschulabschluss	0,5254* (0,2684)	1,6912	0,228
<i>Referenzkategorie: niedrige Qualität der Berufsausbildung</i>			0,324
Mittlere Qualität der Berufsausbildung	0,6701* (0,3198)	1,9545	0,349
Hohe Qualität der Berufsausbildung	0,9588** (0,3255)	2,6085	0,327
Zusatzausbildung	-0,0124 (0,5051)	0,9876	0,059
Teilnahme an Weiterbildungs- maßnahmen	0,2754 (0,3391)	1,3171	0,098
Berufserfahrung in ausbildungsadä- quater Beschäftigung (in Jahren)	-0,0280 (0,0489)	0,9723	1,382
Berufserfahrung in unterwertiger Beschäftigung (in Jahren)	-0,2095** (0,0805)	0,8109	1,116
Beschäftigt in der Landwirtschaft oder Produktion	-0,6204* (0,2600)	0,5376	0,551
Beschäftigt im öffentlichen Dienst	0,6721 (0,4143)	1,9583	0,640
<i>Referenzkategorie: beschäftigt im Dienstleistungssektor</i>			0,384
Betriebsgröße 1-19 Mitarbeiter	0,1006 (0,3812)	1,1058	0,252
Betriebsgröße 20-199 Mitarbeiter	-0,0668 (0,3547)	0,9353	0,310
Betriebsgröße 200-999 Mitarbeiter	0,4998 (0,3629)	1,6484	0,155
<i>Referenzkategorie: Betriebsgröße 1000 Mitarbeiter und mehr</i>			0,118
Verschlechterung der Arbeitsmarktlage ¹	-0,6420 (0,4107)	0,5262	0,020
Konstante	5,4456**		

Signifikanzniveau: ** = p<0.01; * = p<0.05.

Mittelwert der abhängigen Variablen
(1 = Übergang in ausbildungsadäquate
Beschäftigung; 0 = sonst). 18,5

Fallzahl: Job-Spells / Monatsepisoden 608 / 18.018

Log Likelihood Statistic -360,68**

¹ Indiziert über die prozentuale monatliche Veränderung der Arbeitslosenquote.

Sample: Westdeutsche Erwerbstätige der Jahrgänge 1964 und 1971 mit abgeschlossener Berufsausbildung; ohne Personen mit Abitur, Beamte und Selbstständige.

Quelle: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie, Kohorten 1964 und 1971, eigene Berechnungen.

tenmodells bekräftigt. Dagegen ist kein signifikanter Effekt der Unternehmensgröße zu beobachten. Auch zwischen der Arbeitsmarktentwicklung und der Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit kann kein signifikanter Zusammenhang beobachtet werden.¹³

In der Tendenz werden durch die Modellschätzung die Ergebnisse der deskriptiven Analysen bestätigt, wonach neben dem Wirtschaftssektor in erster Linie die Humankapitalausstattung der unterwertig Beschäftigten das Verbleibsrisiko in diesem Arbeitsmarktzustand determiniert.

5 Resümee

In dieser Studie werden, basierend auf westdeutschen Daten für zwei jüngere Geburtsjahr-Kohorten mit beruflichem Ausbildungsabschluss, erstmals die Determinanten der Verweildauer in ausbildungsinadäquater Beschäftigung bestimmt.

Unsere Studie zeigt ein beträchtliches Ausmaß an individueller Persistenz von ausbildungsinadäquater Beschäftigung. Unterwertige Beschäftigung ist für viele Betroffene eine berufliche Sackgasse. Ein Jahr nach Antritt einer ausbildungsinadäquaten Stelle haben erst 10% der Untersuchungspersonen einen Aufstieg in ausbildungsadäquate Beschäftigung geschafft; nach sieben Jahren sind es noch immer erst 40%. Dieses Ausmaß an Immobilität erscheint relativ hoch vor dem Hintergrund, dass die Chancen für berufliche Aufstiege in der hier untersuchten Lebensphase, der Zeit bis zu einem Alter von 35 Jahren, am größten sind.

Allerdings zeigen die Ergebnisse der Modellschätzung, dass das Risiko eines Verbleibs in einer unterwertigen Tätigkeit – ebenso wie das bereits gut erforschte Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit – sehr heterogen ausfällt. Vor allem Personen mit einer geringen Humankapitalausstattung, d. h. einer geringen Schulbildung und/oder einem Berufsbildungsabschluss niedriger Qualität, verzeichnen, sofern sie erst einmal eine unterwertige Erwerbstätigkeit annehmen mussten, ein hohes Risiko eines langfristigen Verbleibs in diesem Arbeitsmarktstatus.

Damit belegen unsere Ergebnisse einmal mehr den starken und lang anhaltenden negativen Effekt einer unzureichenden Schul- und Berufsausbildung auf die späteren Karrierechancen. Die qualitativ hochwertige Aneignung von Humankapital im Schul- und Berufsbildungssystem ist eine erfolgreiche Strategie nicht nur zur Vermeidung, sondern auch – im Falle einer Betroffenheit – zu einer relativ schnellen Überwindung von prekären Berufsphasen. Dies gilt nicht nur, wie bereits vielfach belegt, für den Fall von Arbeitslosigkeit, sondern, wie nun erstmals differenziert gezeigt werden konnte, auch für eine Phase der ausbildungsinadäquater Beschäftigung.

¹³ Die Abweichung zu dem in Büchel (1998, Tab. 5.18) ermittelten Effekt könnte dadurch bedingt sein, dass dort die Arbeitslosenquote regional differenzierter, nämlich auf der Ebene von Raumordnungsregionen, kontrolliert werden konnte.

Literatur

- Addison, John T./Portugal, Pedro (1987): On the distributional shape of unemployment. In: *Review of Economics and Statistics*, Jg. 69, Nr. 3, S. 520-526.
- Battu, Harminder/Belfield, Clive R./Sloane, Peter J. (1999): Overeducation among graduates: a cohort view. In: *Education Economics*, Jg. 17, Nr. 1, S. 21-38.
- Bergström, Reinhold/Edin, Per-Anders (1992): Time aggregation and the distributional shape of unemployment duration. In: *Journal of Applied Econometrics*, Jg. 7, Nr. 1, S. 5-30.
- Büchel, Felix (2002a): The effects of overeducation on productivity in Germany – the firms' viewpoint. In: *Economics of Education Review*, Jg. 21, Nr. 3, S. 263-275.
- Büchel, Felix (2002b): Successful apprenticeship-to-work transitions: on the long-term change in significance of the German school-leaving certificate. In: *International Journal of Manpower (Special Issue)*, Jg. 23, Nr. 5, S. 394-410.
- Büchel, Felix (2001): Overqualification – reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment. In: Descy, Pascaline/Tessaring, Manfred (Hrsg.): *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000. Background Report (Vol. 2). Cedefop Reference document. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*, S. 453-560.
- Büchel, Felix (1998): Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Büchel, Felix (1994): Die Stabilisierung extrem instabiler Beschäftigungsverläufe. Eine segmentationstheoretische Betrachtung. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Jg. 213, Nr. 4, S. 456-471.
- Büchel, Felix/Mertens, Antje (2000): Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. Discussion Paper No. 195. Bonn: IZA.
- Büchel, Felix/Neubäumer, Renate (2001): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien. In: *MittAB*, Jg. 34, Nr. 3, S. 269-285.
- Büchel, Felix/Pollmann-Schult, Matthias (2001): Overeducation and skill endowments. The role of school achievement and vocational training. Discussion Paper No. 337. Bonn: IZA.
- Carroll, Glenn R./Mayer, Karl Ulrich (1986): Job-shift pattern in the Federal Republic of Germany: the effects of social class, industrial sector, and organizational size. In: *American Sociological Review*, Jg. 51, Nr. 3, S. 323-341.
- Cleves, Mario (1999): Analysis of multiple failure-time data with Stata. In: *Stata Technical Bulletin*, Jg. 9, Nr. 49, S. 30-39.
- Clogg, Clifford C./Shockey, James W. (1984): Mismatch between occupation and schooling: a prevalence measure, recent trends and demographic analysis. In: *Demography*, Jg. 21, Nr. 2, S. 235-257.
- Corsten, Michael/Hillmert, Steffen (2001): Qualifikation, Berufseinstieg und Arbeitsmarkterhalten unter Bedingungen erhöhter Konkurrenz. Was prägt Bildungs- und Erwerbsverläufe in den achtziger Jahren? In: *Arbeitspapier Nr. 1 des Projekts 'Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland' am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung*, Berlin.
- Cramer, Ulrich/Karr, Werner/Rudolph, Helmut (1986): Über den richtigen Umgang mit der Arbeitslosen-Statistik. In: *MittAB*, Jg. 19, Nr. 3, S. 409-421.
- Daly, Mary C./Büchel, Felix/Duncan, Greg J. (2000): Premiums and penalties for surplus and deficit education. Evidence from the United States and Germany. In: *Economics of Education Review*, Jg. 19, Nr. 2, S. 169-178.
- Dekker, Ron/de Grip, Andries/Heijke, Hans (2002): The effect of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market. In: *International Journal of Manpower*, Jg. 23, Nr. 2, S. 106-125.
- Dolton, Peter/Vignoles, Anna (2000): The incidence and effects of overeducation in the U.K graduate labour market. In: *Economics of Education Review*, Jg. 19, Nr. 2, S. 179-198.
- Egle, Franz (1978): Dauer, Häufigkeit und Abbau der Arbeitslosigkeit. Eine kombinierte Bestandsanalyse der Arbeitslosen vom Mai und September 1977. In: *MittAB*, Jg. 11, Nr. 1, S. 19-26.
- Egle, Franz/Leupoldt, Rudolf (1977): Mehrfacharbeitslosigkeit, Dauer der Arbeitslosigkeit und Wiedereingliederung von Arbeitslosen. Eine empirische Untersuchung aus einer Abgangsstichprobe. In: *MittAB*, Jg. 10, Nr. 4, S. 463-468.
- Evans, Merran/Hasting, Nicholas/Peacock, Brian (1993): *Statistical distributions*. New York etc.: John Wiley & Sons.
- Groot, Wim/Maassen van den Brink, Henriëtte (2000): Overeducation in the labor market: a meta-analysis. In: *Economics of Education Review*, Jg. 19, Nr. 2, S. 149-158.
- Henniges, Hasso von (1996): Steigende Qualifikation im Arbeiterbereich? In: *MittAB*, Jg. 29, Nr. 1, S. 73-92.
- Johnson, William (1978): A theory of job shopping. In: *Quarterly Journal of Economics*, Jg. 92, Nr. 2, S. 261-277.
- Jovanovic, Boyan (1979): Job matching and the theory of turnover. In: *Journal of Political Economy*, Jg. 87, Nr. 5, S. 972-990.
- Kalbfleisch, John D./Prentice, Ross L. (1980): *The statistical analysis of failure time data*. New York etc.: John Wiley & Sons.
- Konietzka, Dirk (1999): *Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919-1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben*. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Lawless, Jerald F. (1982): *Statistical models and methods for lifetime data*. New York etc.: John Wiley & Sons.
- Plicht, Hannelore (2001): Meister und Techniker in einer sich wandelnden Arbeitswelt. In: Dostal, Werner/Parmentier, Klaus/Plicht, Hannelore/Rauch, Angela/Schreyer, Franziska (Hrsg.): *Wandel der Erwerbsarbeit: Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 246*. Nürnberg, S. 71-113.
- Plicht, Hannelore/Schober, Karen/Schreyer, Franziska (1994): Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensus 1985 bis 1991. In: *MittAB*, Jg. 27, Nr. 3, S. 177-204.
- Pollmann-Schult, Matthias/Büchel, Felix (2002): Generierung eines Proxys zum Job-Anforderungsniveaus aus den Informationen zu ausgeübtem Beruf und beruflicher Stellung. Ein neues Tool für die deutsche Fehlqualifikations-Forschung. In: *ZUMA-Nachrichten*, Jg. 25, Nr. 51, S. 78-93.

- Robst, John (1995): Career mobility, job match, and overeducation. In: *Eastern Economic Journal*, Jg. 21, Nr. 4, S. 539-500.
- Rodriguez, Orlando (1978): Occupational shifts and educational upgrading in the American labor force between 1950 and 1970. In: *Sociology of Education*, Jg. 51, Nr. 1, S. 55-67.
- Rumberger, Russel W. (1981): *Overeducation in the US labor market*. New York: Praeger Publishers.
- Sicherman, Nachum (1991): „Overeducation“ in the labor market. In: *Journal of Labor Economics*, Jg. 9, Nr. 2, S. 101-122.
- Sicherman, Nachum/Galor, Oded (1990): A theory of career mobility. In: *Journal of Political Economy*, Jg. 98, Nr. 1, S. 169-192.
- Smith, Herbert (1986): Overeducation and underemployment: an agnostic review. In: *Sociology of Education*, Jg. 59, Nr. 2, S. 85-99.
- SOEP Group (2001): The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 Years – Overview. In: *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, Jg. 70, Nr. 1, S. 7-14.
- Thurow, Lester C. (Hrsg.) (1975): *Generating inequality. Mechanisms of distribution in the US economy*. New York: Basic Books.
- Van Ours, Jan C./Ridder, Geert (1995): Job matching and job competition: are lower educated workers at the back of job queues? In: *European Economic Review*, Jg. 39, Nr. 9, S. 1717-1731.
- Wolbers, Maarten H. J./Graaf, Paul M. de/Ultee, Wout C. (2001): Trends in the occupational returns to educational credentials in the Dutch labor market: changes in structure and association? In: *Acta Sociologica*, Jg. 44, Nr. 1, S. 5-19.