

Unterwertige Beschäftigung von AkademikerInnen in Deutschland

Die Einflussfaktoren Geschlecht, Migrationsstatus und Bildungsherkunft und deren Wechselwirkungen

Von Nancy Kracke

Zusammenfassung: Der vorliegende Beitrag untersucht das Risiko von AkademikerInnen in Deutschland, ein unterwertiges Beschäftigungsverhältnis inne zu haben. Im Fokus steht dabei der Einfluss der Merkmale Geschlecht, Migrationsstatus und Bildungsherkunft sowie deren Wechselwirkungen. Unterwertige Beschäftigung liegt vor, wenn das formale Bildungsniveau der Personen die Anforderungen der ausgeübten Beschäftigung am Arbeitsmarkt übersteigt. Auf Basis der Daten der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS) wird herausgefunden, dass Frauen, Migranten und Personen mit nichtakademischer Bildungsherkunft ein höheres Risiko einer unterwertigen Beschäftigung haben als ihre entsprechenden Vergleichsgruppen. Unter Betrachtung der Wechselwirkungen dieser drei Faktoren zeigt sich keine signifikant verstärkte Benachteiligung von Migrantinnen gegenüber Migranten. Auch die Bildungsherkunft hat bei Personen mit Migrationshintergrund keinen zusätzlich verstärkenden (oder mindernden) Einfluss auf das Risiko unterwertiger Beschäftigung. Der Einfluss der Bildungsherkunft variiert allerdings mit dem Geschlecht: Bei Frauen verstärkt sich das Risiko multiplikativ, wenn sie aus einem nichtakademischen Elternhaus stammen. Die privilegierteste Gruppe sind Männer mit akademisch geprägtem Elternhaus, unabhängig davon, ob ein Migrationshintergrund vorliegt oder nicht.

1. Einleitung

Um Bildungsinvestitionen einer Gesellschaft angemessen verwerten zu können, müssen der Arbeitsmarkt und das (Aus-)Bildungssystem aufeinander abgestimmt sein (vgl. z.B. Büchel 2007; Fehse / Kerst 2007; Kleibrink 2013; Leuven / Oosterbeek 2011; Rukwid 2012). Ein Indikator dafür, inwieweit das Beschäftigungssystem an die Qualifikationsstruktur der Bevölkerung angepasst ist, ist neben der Arbeitslosigkeitsquote die Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung. Sind Personen nicht ihrer Qualifikation entsprechend und somit unterwertig beschäftigt, kann das im Bildungssystem erworbene Humankapital nicht in vollem Umfang verwertet und in angemessene Renditen umgewandelt werden (Büchel 2007; McGuinness 2006; Pollmann-Schult / Büchel 2002). Auf individueller Ebene hat dies zur Folge, dass Bildungsrenditen nicht in adäquater Höhe ausfallen. So kann der angestrebte Lebensstandard nicht erreicht werden, da unterwertige Beschäftigungsverhältnisse, neben einem geringeren Berufsstatus, mit vergleichsweise niedrigen Einkommen bzw. Einkommensprofilen einhergehen (Büchel 1998; Diem / Wolter 2013; Hartog / Sattinger 2012; Kleibrink 2013). Außerdem gibt es empirische Befunde, die auf eine geminderte Arbeitszufriedenheit hinweisen (Berlingieri / Erdsiek 2012; Boll / Leppin 2013 a). Aus makroperspektivischer Sicht ergeben sich durch die Summe der nicht verwertbaren Qualifikationen innerhalb der Gesellschaft ungenutzte Potentiale und dadurch eine ineffiziente Verwertung von staatlichen Ressourcen (McGuinness 2006).

Bei anderen Aspekten des Arbeitsmarktes und auch das Bildungssystem betreffend, sind soziale Ungleichheiten hinreichend gut belegt – siehe z.B. Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern (Aisenbrey / Brückner 2008; Levanon / England / Allison 2009; Liebeskind 2004) oder die ungleiche Chancenverteilung nach Geschlecht und Herkunft an den jeweiligen Entscheidungsstufen des Bildungssystems (vgl. z.B. Becker 2000, 2008; Geißler 2004, 2006; Schimpl-Neimanns 2000). Da die Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung als eine Art Gütemaß zur Verknüpfung des Bildungssystems mit dem Arbeitsmarkt gesehen werden kann,

unterliegt das Phänomen unterwertiger Beschäftigung mutmaßlich ebenfalls sozialen Disparitäten und Ungleichheiten über verschiedene Bevölkerungsgruppen hinweg.

Seit Mitte der 1990er Jahre wird das Thema unterwertiger Beschäftigung für Deutschland empirisch bearbeitet. Wenngleich die Ergebnisse zu sozialen Ungleichheiten vergleichsweise spärlich und teils inkonsistent sind, macht die bestehende Literatur deutlich, dass auch unterwertige Beschäftigungsverhältnisse über die Bevölkerung hinweg ungleich verteilt sind. Wie auch bei Untersuchungen zu sozialen Ungleichheiten im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt dominieren die askriptiven Merkmale Geschlecht, soziale Herkunft (Bildungsherkunft) sowie Migrationsstatus als ungleichheitsstiftende Faktoren (vgl. z.B. Büchel 1998; Fehse / Kerst 2007; Rukwid 2012).

Insgesamt wird als problematisch und unzureichend erachtet, dass die quantitative Ungleichheitsforschung in allen Bereichen von vornehmlich separierten Betrachtungen einzelner Ungleichheitsdeterminanten dominiert ist (Klinger / Knapp 2007; Schwinn 2007). Einzelne Studien zeigen jedoch, dass eine Betrachtung der Interaktion einzelner Faktoren wichtig ist, um soziale Ungleichheiten und Benachteiligungen sowohl im Bildungssystem als auch am Arbeitsmarkt aufzudecken und zu ergründen (vgl. z.B. Geißler 2005; Gottburgsen / Gross 2012). Nur durch eine solche Betrachtungsweise kann der Umstand berücksichtigt werden, dass Personen gleichzeitig immer mehreren sozialen Kategorien angehören (Buche / Gottburgsen 2012).

Im Kontext unterwertiger Beschäftigung fehlen Untersuchungen, die sich auf die Wechselwirkung mehrerer Merkmale beziehen, bislang völlig. Mit dem vorliegenden Beitrag soll dieses Defizit behoben werden. Als zu beantwortende Forschungsfragen ergeben sich: Welchen Einfluss haben das Geschlecht, die Bildungsherkunft und der Migrationsstatus auf das Risiko unterwertiger Beschäftigung und welche Wechselwirkungen zeigen sich bei der Betrachtung der Merkmalskombinationen? Der Effekt der drei askriptiven Merkmale Geschlecht, Bildungsherkunft und Migrationshintergrund soll somit mehr-dimensional, das heißt sowohl einzeln als auch in gegenseitiger Interaktion, im Kontext der Beschäftigung von AkademikerInnen untersucht werden. Der Fokus liegt bei AkademikerInnen, da bei dieser Gruppe durch das relativ hohe Maß an getätigten Bildungsinvestitionen (im Vergleich zu Personen ohne tertiären Bildungsweg) von einer starken Ambition in Richtung angemessener Bildungsrenditen ausgegangen werden kann.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst wird ein Überblick über den Forschungsstand zu unterwertiger Beschäftigung in Deutschland gegeben. Im Anschluss daran werden theoretische Erklärungsansätze zu sozialen Ungleichheiten mit Fokus auf differierende Verwertungschancen dargestellt und erläutert. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden die Forschungshypothesen abgeleitet. Diese werden nach einer kurzen Beschreibung der Datengrundlage, deren Operationalisierung und der verwendeten Analysemethoden empirisch anhand der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) überprüft. Abschließend folgt eine Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse mit Ausblick auf weitere Forschungsbedarfe.

2. Forschungsstand

Untersuchungen zeigen, dass das Ausmaß unterwertiger Beschäftigung in Deutschland innerhalb der Gruppe der HochschulabsolventInnen ab 1984 kontinuierlich und konjunkturunabhängig gestiegen ist, bevor ab Mitte der 2000er Jahre ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist (Rukwid 2012: 34). Die Befunde zum Anteil dessen variieren zwischen rund 19 Prozent (Rukwid 2012: 26) und rund 33 Prozent (Boll / Leppin 2013 b: 38).

Wie bereits einleitend erwähnt, resultiert aus unterwertiger Beschäftigung eine unzureichende Verwertung von Bildungsinvestitionen. So sind Einkommensabschläge von unterwer-

tig Beschäftigten im Gegensatz zu Personen mit der gleichen formalen Bildung, die aber ihre erworbenen Qualifikationen vollständig ausschöpfen können, hinreichend gut belegt (vgl. z.B. Bauer 2002; Büchel 1998, 2001; Diem / Wolter 2013). Außerdem sind nach Büchel und Mertens (2000) vorzugsweise unterwertig Beschäftigte von Möglichkeiten des „on-the-job-trainings“ ausgeschlossen, was auf lange Sicht wiederum zu einer Entwertung der Humankapitalausstattung der Personen führt. Als eine der nicht-monetären Folgen von unterwertiger Beschäftigung zählt eine verminderte Arbeitszufriedenheit (Berlingieri / Erdsiek 2012; Boll / Leppin 2013 a).

Als Einflussfaktoren auf das Risiko unterwertiger Beschäftigung wird in der Literatur für Deutschland das Alter und damit einhergehend die Berufserfahrung diskutiert. Hierbei gibt es allerdings sowohl Evidenz für ein höheres Risiko zu Beginn des Erwerbslebens (Jensen et al. 2006; Boll / Leppin 2013 b; Büchel / Pollmann-Schult 2004; Plicht et al. 1994) als auch für eine Konstanz des Risikos über den Berufsverlauf hinweg (Büchel 1996) sowie einer erhöhten Wahrscheinlichkeit für ArbeitnehmerInnen ab 50 Jahren (Rukwid 2012: 31). Als überlagernde Umstände sind Arbeitslosigkeit vor dem Erwerbseinstieg sowie wirtschaftlich bedingte geringe Berufschancen im jeweiligen Tätigkeitsfeld risikoe erhöhend (Trappe 2006). Des Weiteren existieren Unterschiede bezüglich der studierten Fachrichtung insofern, als dass Geistes- und ErziehungswissenschaftlerInnen überdurchschnittlich häufig inadäquate Positionen innehaben (Berlingieri / Erdsiek 2012; Büchel / Matiaske 1996; Fehse / Kerst 2007; Plicht et al. 1994; Rehn et al. 2011). Weiterführend zeigt sich, dass Personen mit einem Fachhochschulabschluss häufiger von unterwertiger Beschäftigung betroffen sind als Universitätsabsolventen (Büchel 1996, 1998; Fehse / Kerst 2007; Plicht et al. 1994).

Soziale Disparitäten bezüglich des Risikos unterwertiger Beschäftigung spielen in der bisherigen Forschungslandschaft eher eine nebeneordnete und theoretisch ungeklärte Rolle. Nichtsdestotrotz werden hinsichtlich der drei im Fokus stehenden Determinanten in der Literatur die folgenden Befunde diskutiert:

In Bezug auf die *Bildungsherkunft* kommen Büchel und Pollmann-Schult (2004) zu dem Ergebnis, dass Personen, deren Eltern eine niedrige schulische Bildung haben, häufiger überqualifiziert (d.h. unterwertig beschäftigt) sind und zwar trotz eines gleichen formalen Bildungsniveaus der Personen.¹ Auch die Analysen von Fehse und Kerst (2007) sowie Erdsiek (2013) bestätigen mit deutschen Daten einen negativen Zusammenhang zwischen der Bildungsherkunft und der Wahrscheinlichkeit einer inadäquaten Beschäftigung (vgl. für internationale Befunde z.B. Capsada-Munsech 2014; Caroleo / Pastore 2013).

Hinsichtlich möglicher *Geschlechtsunterschiede* weist die Ergebnislage kein einheitliches Bild auf. Einerseits lassen sich deutliche Geschlechtsunterschiede finden, wobei der Tenor zu Ungunsten der Frauen liegt: Im Vergleich zu Männern haben Frauen ein höheres Risiko unterwertig beschäftigt zu sein (Büchel 1996, 1998; Fehse / Kerst 2007; Hall 2011; Plicht et al. 1994; Rohrbach-Schmidt / Tiemann 2011; Rukwid 2012; vgl. für internationale Befunde z.B. Dumont / Monso 2007). Nach Rukwid (2012) liegt bei Frauen eine Überqualifikation doppelt so häufig vor wie bei Männern. Allerdings verringern sich die Unterschiede im Lebensverlauf (d.h. mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung) (Fehse / Kerst 2007). Außerdem konnte gezeigt werden, dass Frauen nach dem Hochschulabschluss deutlich mehr Zeit benötigen, eine adäquate Beschäftigung zu finden, als dies bei Männern der Fall ist (Rehn et al. 2011). Andererseits gibt es Befunde, die zeigen, dass es keine oder nur sehr geringfügige Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Das heißt, beide Geschlechter tragen ein gleich großes Risiko, von unterwertiger Beschäftigung betroffen zu sein (Büchel / Neubäumer 2001; Büchel /

1 Dieser Befund ist in multivariaten Analysen allerdings nicht mehr haltbar (Büchel / Pollmann-Schult 2004).

Pollmann-Schult 2004; Pollmann-Schult 2006). Neuere Untersuchungen weisen sogar einen höheren Anteil von männlichen Personen in unterwertiger Beschäftigung auf (Boll / Leppin 2014; Pellizzari / Fichen 2013).

Für Personen mit *Migrationshintergrund* zeigt sich ein ähnlich uneinheitliches Bild. Einerseits ist ersichtlich, dass in Deutschland lebende Migranten erster und auch zweiter Generation ein deutlich erhöhtes Risiko unterwertiger Beschäftigung haben (Büchel 1998; Rukwid 2012; vgl. für internationale Befunde z.B. Nieto et al. 2013; Piracha / Vadean 2012). Andererseits gibt es jedoch auch Hinweise darauf, dass ein vorliegender Migrationshintergrund keinerlei Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, unterwertig beschäftigt zu sein, hat (Büchel / Pollmann-Schult 2004; Pollmann-Schult 2006; Rohrbach-Schmidt / Tiemann 2011).

Aufgrund der teils widersprüchlichen Ergebnisse sind Aussagen über soziale Ungleichheiten hinsichtlich der Faktoren Geschlecht, Migrationsstatus und Bildungsherkunft bisher nur vorsichtig, unter Beachtung der verwendeten Datenbasis und Operationalisierung, zu treffen. Als problematisch gilt jedoch, dass eine Kombination verschiedener Attribute bisher völlig ausgeblendet wurde. Gänzlich vernachlässigt wurde demnach die Wechselwirkung persönlicher Faktoren, welche bei der Produktion von sozialen Ungleichheiten von zentraler Bedeutung sind, wenn man die verschiedenen Gruppenzugehörigkeiten und deren vielseitige Verschränkungen in den Fokus rückt.

Um dieses Defizit zu beheben, steht die theoretische und empirische Herangehensweise dieses Artikels im Einklang mit dem aus der Genderforschung stammenden Konzept der Intersektionalität (Crenshaw 1989). Dieses legt nahe, dass eine Betrachtung der Kombination einzelner Attribute notwendig ist, um Verknüpfungen und Wechselwirkungen einzelner Effekte zu entschlüsseln. Die Notwendigkeit einer solchen Betrachtungsweise wird durch verschiedene Studien der Ungleichheitsforschung weiter bekräftigt: Besonders die Merkmale Geschlecht, Bildungsherkunft und Migrationsstatus führen, je nach Kombination, im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt zu differenzierten Erfolgen bzw. Bildungsrenditen (vgl. z.B. Bender / Seifert 1996; Geißler 2005; Gottburgsen / Gross 2012).

3. Theorie und Hypothesen

Die empirische Literatur fokussiert verschiedene Arbeitsmarkttheorien, die das Phänomen unterwertiger Beschäftigung sowohl auf der individuellen als auch auf struktureller Ebene erklären (für einen ausführlichen Überblick vgl. Pollmann-Schult 2006). Zu den häufig angewendeten individualistischen Ansätzen zählen die Job-Matching-Theorie (Jovanovic 1979) sowie die Karrieremobilitätstheorie (Sicherman / Galor 1990). Erstere erklärt unterwertige Beschäftigung anhand von Marktunvollkommenheiten wie Informationsdefiziten seitens der ArbeitgeberInnen und -nehmerInnen. Letztere postuliert eine Zweckmäßigkeit von unterwertiger Beschäftigung und somit von einem relativ geringen Erwerbseinkommen bei dem Vorhandensein überdurchschnittlich guter Karrierechancen. Auf der Aggregatebene erklärt das Job-Competition-Modell (Thurow 1975) ausbildungsinadäquate Beschäftigung anhand eines Ungleichgewichts zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage.

Jedoch sind anhand dieser theoretischen Argumentationen nur Aussagen über mögliche Entstehungsgründe des Phänomens unterwertiger Beschäftigung an sich, nicht aber über die besondere Benachteiligung einzelner gesellschaftlicher Gruppen, möglich. Hierzu bedarf es weiterer ungleichheitstheoretischer Argumentationen, die im Folgenden aufgezeigt werden.

In der soziologischen und ökonomischen Literatur werden verschiedene Mechanismen diskutiert, die hinter der Benachteiligung von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt stehen. Die unmittelbarste Form der Benachteiligung am Arbeitsmarkt wird anhand von Diskriminierungstheorien gefasst. Nach der Theorie der statistischen Diskrimi-

nierung versuchen ArbeitgeberInnen das Informationsdefizit bezüglich der Produktivität potentieller Arbeitskräfte durch das durchschnittlich beobachtbare Verhalten bestimmter Personengruppen zu kompensieren, indem sie anhand einfach zu ermittelnder Merkmale, wie der Geschlechtszugehörigkeit oder dem Migrationsstatus, auf die zu erwartende Produktivität schließen (Arrow 1971; Phelps 1972). Wenn einzelne Personen allerdings leistungsfähiger sind als ihnen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gruppe unterstellt wird, liegt Diskriminierung vor. Im Sinne der *tastes for discrimination* (Becker 1971) sind allerdings bereits persönliche Präferenzen bzw. Vorurteile, die für ArbeitgeberInnen nicht-monetäre Kostenfaktoren darstellen, ausreichend für benachteiligende Mechanismen gegenüber Frauen und Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt. Diskriminierendes Verhalten seitens der ArbeitgeberInnen kann bezüglich monetärer und nicht-monetärer Kosten rational sein. Dies ist allerdings nur dann der Fall, wenn das Angebot an potentiellen ArbeitnehmerInnen die Nachfrage innerhalb eines bestimmten Berufes oder einer Region übersteigt. Liegt jedoch ein knappes Angebot an ArbeitnehmerInnen bzw. ein angespanntes Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage vor, so stellen sich diskriminierende ArbeitgeberInnen in der Wettbewerbssituation schlechter als ArbeitgeberInnen, die nicht diskriminieren (Becker 1971; Baert et al. 2012).

Von Diskriminierung kann allerdings nur dann gesprochen werden, wenn alle anderen Bestimmungsfaktoren und Mechanismen, die zu einer ungleichen Performanz führen, ausgeschlossen werden können. So werden im Folgenden Umstände und Vorgänge aufgezeigt, die abseits von Diskriminierung zu Ungleichheiten und Benachteiligungen führen (können). Für Geschlechterungleichheiten sind vor allem die Karriereorientierung und die Selbstselektion in bestimmte Berufssegmente oder auch in Tätigkeiten innerhalb der Berufe wichtige Faktoren (Hakim 2000, 2006). Denn obwohl sich Frauen und Männer in den letzten Jahren hinsichtlich ihres Verhaltens und der Chancen am Arbeitsmarkt angenähert haben, bestehen vor allem bezüglich der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf immer noch Unterschiede. Zum einen müssen sich Frauen eher zwischen Familienleben und Karriere entscheiden, während Männer leichter beides gleichzeitig fokussieren (können) (Hakim 2006; vgl. auch Ochsenfeld 2012). Dies beeinflusst die Karriereorientierung und das Ausbildungs- / Arbeitsmarktverhalten in entscheidendem Maße (England 2005). Evidenzen zeigen sich bspw. in der geschlechtsspezifischen Fächerwahl (Blossfeld et al. 2009),² einer höheren Teilzeitquote von Frauen (Vogel 2009), deren Überrepräsentation im öffentlichen Dienst (Leuze / Rusconi 2009)³ und einem geringeren Anteil an Frauen in Managementpositionen (Ochsenfeld 2012). Zum anderen wirkt sich besonders die Geburt eines Kindes verstärkend bzw. festigend auf eher traditionelle Rollenverteilungen aus (Bühlmann et al. 2010; Schulz / Blossfeld 2006), was wiederum einen negativen Einfluss auf Arbeitsmarktintegration bzw. -chancen hat. So kann unterstellt werden, dass Frauen eher eine unterwertige Position annehmen als Männer, wenn damit Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich ist. Schlussfolgernd wird formuliert:

H1: Aufgrund des zwischen den Geschlechtern ungleichen Stellenwertes der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Antizipation dessen haben Frauen ein höheres Risiko als Männer, unterwertig beschäftigt zu sein.

-
- 2 Zahlen des statistischen Bundesamtes belegen, dass zwar der größte Anteil aller weiblichen Studierenden in Fächern vertreten ist, die bei Männern und Frauen gleichermaßen beliebt sind. Jedoch sind Frauen besonders in geistes-, erziehungs- und sozialwissenschaftlichen Fächern anteilmäßig absolut überlegen (Blossfeld et al. 2009). Problematisch ist, dass besonders diese Fachrichtungen mit schwierigeren Berufseinstiegen und unsicheren und instabilen Karrieren einhergehen (Gebel / Gernandt 2008; Haak / Rasner 2009).
 - 3 Leuze und Rusconi (2009) argumentieren, dass die geringe Regulierung der Karrieregestaltung im privaten Sektor weniger attraktiv für Frauen als für Männer ist.

Auch zur Erklärung von Arbeitsmarktnachteilen von Personen mit Migrationshintergrund wird nicht von Diskriminierungsprozessen ausgegangen, sondern die folgenden Erklärungsmechanismen unterstellt: Die Migration in ein anderes Land kann erworbenes Humankapital entwerten (Kalter 2008). Dies geschieht entweder durch die fehlende Anerkennung ausländischer Abschlüsse oder durch eine Ungleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Qualifikationen. Aber auch durch eine fehlende Übertragbarkeit erworbener Fähigkeiten und Wissen in das Aufnahmeland – wie z.B. Sprach- und Kommunikationsfertigkeiten und Wissen über Mechanismen des Arbeitsmarktes – kann der Arbeitsmarkterfolg beeinträchtigt werden. Für die Nachkommen von Migranten (die sog. Zweite Generation) kann die soziale Integration der Familie einen Einfluss auf Chancen und Erfolg am Arbeitsmarkt haben: Ist trotz vergleichsweise schwieriger Startbedingungen⁴ das Bildungssystem erfolgreich durchlaufen worden, können herkunftslandspezifische soziale Kapitale ungünstig auf die Arbeitsmarktplatzierung einwirken. Und zwar dann, wenn vorhandene Netzwerke segregativ nach dem Herkunftsland ausgerichtet sind und einem integrativen Informationsaustausch hinsichtlich aufnahmeland-spezifischer Prozesse im Weg stehen (Kalter 2008). Vor dem Hintergrund dieser Argumentationen wird Folgendes vermutet:

H2: Weil Personen mit Migrationshintergrund vergleichsweise schlechter mit arbeitsmarktrelevanten Ressourcen ausgestattet sind, tragen sie ein höheres Risiko unterwertig beschäftigt zu sein als Personen ohne Migrationshintergrund.

Besonders die Bildungsherkunft hat einen bedeutenden Einfluss auf Chancen im Bildungssystem (vgl. z.B. Becker 2000, 2006, 2008). Empirische Befunde weisen darauf hin, dass auch zu Ungleichheiten am Arbeitsmarkt (und somit nach Verlassen des Bildungssystems) eine Verbindung besteht und somit die familiäre Bildung als Einflussfaktor nicht vernachlässigt werden sollte (vgl. z.B. Fluder et al. 2010; Groh-Samberg / Hertel 2011; Hartmann / Kopp 2001; Mayer / Blossfeld 1990). Aus diesem Grund wird ein Wirkungseffekt der Bildungsherkunft auf unterwertige Beschäftigung vermutet. Zur theoretischen Untermauerung kann auf die konflikttheoretische Argumentation Bourdieus (1977) als Erklärungsansatz zurückgegriffen werden. Demnach dient Bildung dazu, den sozialen Status des Elternhauses zu erhalten. Um das Motiv des Stuserhalts (Boudon 1974) realisieren zu können, sind bestimmte Bildungszertifikate notwendig, wobei die Erwerbswahrscheinlichkeit dieser wiederum von der jeweiligen Bildungsherkunft abhängig ist (Breen / Goldthorpe 1997). Die Bildungsexpansion und die damit verbundene quantitative Zunahme von höherwertigen Bildungsabschlüssen verringerte deren „Seltenheitswert und somit ihre Funktion als Selektionsmerkmal am Arbeitsmarkt“ (Gottburgsen / Sixt 2012: 10). Dies verlangt weiterführend nach anderen Distinktionsmerkmalen, wie bspw. der Ausstattung mit kulturellem Kapital.⁵ So besagt die Argumentation der Theorie der kulturellen Reproduktion, dass Personen mit bildungsnaher Herkunft über mehr kulturelles Kapital verfügen, was ihnen im Gegensatz zu Personen aus bildungsfernen Familien Vorteile im Bildungsweg bringt (Bourdieu 1983). Übertragen auf die Situation am Arbeitsmarkt kann kulturelles Kapital in inkorporierter Form als Vorteil beim Zugang zu bestimmten Tätigkeiten und/oder Positionen unterstellt werden. Zum einen können habitustypische Verhaltensweisen den Zugang zu akademisch orientierten, gesellschaftlichen Feldern erleichtern. Zum anderen fallen unter den Sammelbegriff des kulturellen Kapitals auch Kennt-

4 Die intergenerationale Transmission des Bildungskapitals sowie fehlende Erfahrungen und Kenntnisse des Bildungssystems des Aufnahmelandes haben einen Einfluss auf die Bildungschancen von Migrantenkindern (Kalter 2008).

5 Die Entwertung der Bildungstitel führt neben der verstärkten Bedeutung anderer Kapitalarten (neben dem Humankapital) zu einer größeren Wichtigkeit möglichst hoher formaler Bildungsabschlüsse um sich am Arbeitsmarkt behaupten zu können. Für den Erhalt des elterlichen Status muss demnach immer mehr in Bildung investiert werden und auch die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens nimmt zu (Quenzel / Hurrelmann 2010; vgl. auch Allmendinger et al. 2011; Becker 2006).

nisse und Wissen der Herkunftsfamilie bspw. über den akademischen Arbeitsmarkt sowie vorgelagerte Bildungsaspirationen, was wiederum den beruflichen Erfolg der nächsten Generation positiv beeinflussen kann (Bourdieu 1983; vgl. auch Brüsemeister 2008).

Im Hinblick auf das Motiv des Staturerhalts (Boudon 1974) ergibt sich die Annahme, dass Personen mit vergleichsweise niedriger Bildungsherkunft die Jobsuche auch mit einer inadäquaten Beschäftigung beenden, da der elterliche Status damit bereits erreicht oder überschritten ist und somit keine weitere Motivation für eine tatsächlich adäquate Tätigkeit besteht. Unter ökonomischen Gesichtspunkten (ökonomisches Kapital) kann angenommen werden, dass Personen aus oberen Sozialschichten durch die monetäre Absicherung seitens der Familie mehr Zeit für die Stellensuche haben und unterwertige Beschäftigungsangebote möglicherweise ausschlagen, bis eine passende Tätigkeit gefunden ist. Ebenso bestimmt der familiäre Hintergrund über den Wert des sozialen Kapitals: Stammen Personen aus einem akademischen Elternhaus, so kann von einem für den akademischen Arbeitsmarkt hilfreichen Netzwerk ausgegangen werden. Bezüglich unterwertiger Beschäftigung wird folglich vermutet:

H3: Bedingt durch eine vergleichsweise geringere Ausstattung mit kulturellem, ökonomischem und sozialem Kapital sowie einer niedrigeren Schwelle zum Erhalt des elterlichen Status, tragen Personen mit niedriger Bildungsherkunft ein höheres Risiko unterwertig beschäftigt zu sein als Personen mit hoher Bildungsherkunft.

Wie bereits einleitend erwähnt, ist die quantitative Ungleichheitsforschung von separierten Betrachtungen einzelner Ungleichheitsdeterminanten dominiert und missachtet vornehmlich die Wechselwirkung verschiedener Attribute (Klinger / Knapp 2007; Schwinn 2007). Einzelne Studien zeigen jedoch, dass eine Betrachtung der Interaktion einzelner Faktoren wichtig ist, um sozialen Ungleichheiten und Benachteiligungen auf den Grund zu gehen. Bspw. wirkt sich im Kontext Schule das gleichzeitige Auftreten männlichen Geschlechts, Migrationshintergrund und geringer Bildungsherkunft benachteiligend aus (Geißler 2005; Gottburgsen / Gross 2012; vgl. auch Becker / Müller 2011). Auf dem Arbeitsmarkt sind besonders Frauen mit ausländischer Herkunft bzw. Migrationshintergrund benachteiligt (Bender / Seifert 1996) und im Kontext der Hochschule als Arbeitsstätte konnte für Frauen mit Kindern eine verminderte Chance auf Vollzeitbeschäftigung aufgedeckt werden (Buche / Gottburgsen 2012). Diese Befunde legen die Vermutung nahe, dass das gleichzeitige Auftreten mehrerer Faktoren, die im Einzelnen als benachteiligungsgenerierend identifiziert wurden, zu einer multiplikativen Verstärkung der Benachteiligungen führen. Mittels des Intersektionalitätskonzeptes wird argumentiert, dass die Überschneidung einzelner soziodemographischer Merkmale, je nach Kombination, zu unterschiedlichen Benachteiligungsmustern führt bzw. führen kann. Hierbei wird konzeptionell keine Richtung der Veränderung der Benachteiligung vorgegeben. Die vorangegangenen Ausführungen legen die Vermutungen nahe, dass Frauen, Personen mit Migrationshintergrund und Personen mit niedriger Bildungsherkunft ein höheres Risiko unterwertiger Beschäftigung tragen als ihre jeweiligen Pendanten. Im Folgenden wird angenommen, dass durch das gleichzeitige Auftreten dieser nachteiligen Merkmale eine zusätzliche Verstärkung des Risikos auftritt. Die letzte Hypothese lautet somit:

H4: Eine Kombination mehrerer ungleichheitsstiftender Faktoren führt zu einer multiplikativen Verstärkung des (unter der Betrachtung nur eines Merkmals) bereits bestehenden Risikos unterwertiger Beschäftigung.

4. Analysestrategie

4.1 Datenbasis, Untersuchungspopulation und Modellwahl

Um die Hypothesen zu überprüfen, werden Daten der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS) herangezogen (Blossfeld et al. 2011).⁶ Hierbei werden die ersten drei Wellen verwendet, so dass sich der Beobachtungszeitraum von 2007/08 bis 2010/11 erstreckt. Diese Daten sind für die hier verfolgte Fragestellung aus folgenden Gründen besonders geeignet: Erstens ist die Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung gut operationalisierbar. Zweitens liegt eine breite Palette sozioökonomischer Faktoren vor. Drittens handelt es sich um eine Verknüpfung von retrospektiver Lebensverlaufs- sowie prospektiver Panelstudie mit hinreichend hohen Fallzahlen.

In die Analysen gehen alle Personen ein, die zum Befragungszeitpunkt über einen Studienabschluss an einer Fachhochschule oder Universität verfügen und zwischen 25 und 67 Jahre alt sind. Sich noch im (Aus-)Bildungssystem befindende Personen sowie PraktikantInnen und Wehr- bzw. Zivildienstleistende, aber auch Selbstständige werden aus der Untersuchungspopulation ausgeschlossen. Des Weiteren wird die Untersuchungspopulation auf die jeweils erste Beobachtung pro Person beschränkt. Dies hat den Vorteil, möglichen Selektivitätsproblemen eines unbalancierten Panels entgegenzuwirken.⁷

Die multivariaten Analysen erfolgen anhand binär logistischer Regressionen. Im logistischen Modell wird ein linearer Zusammenhang zwischen der logarithmierten Chance eines Erfolges (= unterwertige Beschäftigung) und jeder unabhängigen Variable unterstellt. Um die Vergleichbarkeit der verschiedenen Modelle zu gewährleisten, werden als Schätzergebnisse die durchschnittlichen marginalen Effekte (average marginal effects, AME) ausgewiesen (Best / Wolf 2010; Kohler / Kreuter 2012).

In nichtlinearen Modellen kann zur Interpretation von Interaktionen nicht – im Gegensatz zum linearen Fall – auf die erste Ableitung des Interaktionsterms zurückgegriffen werden. Der Interaktionseffekt ($x_1 * x_2$) ergibt sich daraus, inwieweit sich die Ableitung vom Erwartungswert der abhängigen Variable mit Bezug auf x_1 verändert, wenn sich x_2 um eine Einheit ändert (Buis 2010; Cornelißen / Sonderhof 2009). Aus diesem Grund und da die statistische Signifikanz der interessierenden Interaktionseffekte nicht anhand eines t-testes basierend auf dem Koeffizient des Interaktionsterms gemessen werden kann (Ai / Norton 2003), wird zur Interpretation der Interaktionseffekte wie folgt vorgegangen: Basierend auf dem Gesamtmodell werden die durchschnittlichen marginalen Effekte für jede Kombination der jeweiligen Interaktionen berechnet. Die Differenz dieser marginalen Effekte gibt dann wiederum den direkten margi-

6 Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) Startkohorte 6 (Erwachsene), doi: 10.5157/NEPS:SC6:3.0.1. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V. (LIbVi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt. Bei dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) handelt es sich um ein System von Längsschnittstudien, die über den gesamten Lebensverlauf hinweg Bildungsentscheidungen, Lernprozesse, Kompetenzentwicklung und Bildungserträge in unterschiedlichen Lernumwelten abbilden. In Startkohorte 6 (Etappe 8) werden die Bildungs- und Erwerbsverläufe sowie die Kompetenzentwicklung über den Lebensverlauf von Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter, d.h. von 23 Jahren bis zur Verrentung und darüber hinaus, erhoben.

7 Verschiedene Robustheitschecks legen ein solches Vorgehen nahe. Zum einen gibt es kaum Veränderungen der Personen über die drei Wellen hinweg, weshalb nicht von einem direkten Paneleffekt auszugehen ist. Zum anderen würden durch die Beschränkung auf ein balanciertes Panel zu viele Beobachtungen verloren gehen, um noch aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten. Der Zugewinn durch die Ausnutzung der Panelstruktur wurde als geringer ausgewägt als derjenige durch eine höhere Fallzahl.

nen Effekt der Interaktion, d.h. der Variation mit den einzelnen Gruppen, wieder. Mittels eines Wald-Tests wird die dazugehörige Signifikanz berechnet.

4.2 Operationalisierung und Verteilungen der Variablen

Hinsichtlich des Messkonzeptes zu unterwertiger Beschäftigung hat sich bisher kein einheitliches Verfahren durchgesetzt. Dementsprechend gibt es auch keine international standardisierten Kennziffern wie bspw. für das Phänomen der Arbeitslosigkeit (Büchel 1998).⁸

Bisher angewandte Vorgehensweisen lassen sich in subjektive, empirische und objektive Verfahren unterteilen. Beim *subjektiven* Ansatz stammen die relevanten Informationen direkt von den befragten Personen selbst. Hierbei kann entweder das Jobanforderungsniveau und damit die für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation erfragt werden. Oder eine Einstufung in ein inadäquates bzw. unterwertiges Beschäftigungsverhältnis direkt erfolgen (Pollmann-Schult / Büchel 2002).

Objektive Verfahren basieren auf den jeweiligen Berufen bzw. aggregierten Berufsgruppen und den dazugehörigen Qualifikationsanforderungen. Bei *empirischen* Verfahren (auch „realised matches“ genannt) wird das bestehende Qualifikationsniveau innerhalb eines bestimmten Berufs oder Berufsgruppe genutzt und mit der individuell vorliegenden Qualifikation abgeglichen.⁹

In diesem Beitrag wird auf eines der sog. subjektiven Verfahren und damit auf die Frage nach den Jobanforderungen zurückgegriffen. Die Vorteile dieses Verfahrens liegen darin, dass sich die Einschätzung der Jobanforderungen von Seiten der Befragten direkt auf die tatsächliche Tätigkeit der Person bezieht und nicht auf ein (aggregiertes) Berufsfeld, wie es bei objektiven Verfahren der Fall ist. Außerdem werden dadurch die zum Zeitpunkt der Befragung vorliegenden Jobanforderungen erfasst und es muss nicht auf eine starre Berufsklassifikation zurückgegriffen werden, welche nur sehr zeitverzögert auf Veränderungen der Anforderungen reagiert. Der Nachteil ist jedoch, dass die Jobanforderungen durch bewusste oder unbewusste Fehleinschätzungen des Befragten verzerrt sein können. Dennoch gilt dieses Verfahren in der Literatur als robuster und leistungsfähiger als andere Vorgehensweisen (Pollmann-Schult 2006; Rukwid 2012).¹⁰

Bei den hier verwendeten Daten werden die Befragten nicht nach einer Selbsteinschätzung der Ausbildungsadäquanz der eigenen Beschäftigung gefragt, sondern es wird die „in der Regel für diese Tätigkeit erforderliche Ausbildung“ erfasst.¹¹ Diese Frage bezieht sich auf die zum

8 Unterwertige Beschäftigung stellt eine sogenannte mismatch-Situation dar. Es gilt dabei educational-mismatch von skills-mismatch zu trennen. In dieser Arbeit liegt der Fokus ausschließlich auf dem educational-mismatch. Es sei allerdings zu beachten, dass auch bei einer (nach qualifikatorischen Bedingungen) adäquaten Beschäftigung ein skills-mismatch vorliegen kann (und vice versa). Dies ist damit zu begründen, dass das eigentlich zugrunde liegende Konstrukt der Adäquanzforschung die Passung zwischen den Fähigkeiten und den Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit ist. Aufgrund der schweren Messbarkeit von Fähigkeiten und Kompetenzen wird dieses Konstrukt in der Literatur vielfach mit der Passung zwischen dem formalen Qualifikationsniveau und dem Jobanforderungsniveau operationalisiert.

9 Für eine ausführliche Diskussion der Messmethoden und ihre Vor- und Nachteile siehe bspw. Büchel (1998), Hartog (2000) und Verhaest / Omeij (2010).

10 Um die Validität der verwendeten Messmethode einschätzen zu können, wurden alle Modelle alternativ auch mit einem objektiven Verfahren gerechnet. Dabei wurden die vier Anforderungsniveaus der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) (vgl. Paulus / Matthes 2013: 9 f) verwendet. Obwohl die Einteilung in diese vier (anstatt fünf) Niveauebenen, im Vergleich zur verwendeten subjektiven Methode, einen Informationsverlust mit sich bringt, unterscheiden sich die Resultate nicht substantiell und sind somit vergleichbar (nicht dargestellt).

11 Die exakte Fragestellung und alle Operationalisierungsschritte sind im Anhang dargestellt.

Befragungszeitpunkt vorliegende Tätigkeit. Es ergeben sich die folgenden Kategorien: „keine Ausbildung erforderlich“, „Anlernausbildung erforderlich“, „abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich“, „Fachschulabschluss, Meister oder Techniker erforderlich“ und „Fach- / Hochschulstudium, Promotion, Habilitation erforderlich“. Gemäß dem von Büchel und Weißhuhn (1997) und Büchel (1998) entwickelten Kategorisierungsschemas wird das erfragte Jobanforderungsniveau mit dem erworbenen formalen Qualifikationsniveau der Personen abgeglichen. Um die Zuverlässigkeit dieses Abgleichs zu optimieren und einzelne Unschärfen und Inkonsistenzen festzustellen, wird die berufliche Stellung zusätzlich in das Zuordnungsschema integriert.¹² Die Ausbildungsadäquanz kann damit direkt ermittelt werden und es ergibt sich eine dichotome Variable mit den Ausprägungen „ausbildungsadäquat beschäftigt“ und „unterwertig beschäftigt“.¹³

Die erklärenden Variablen wurden wie folgt operationalisiert: Die *Bildungsherkunft* wird mit Hilfe des formalen Bildungsstandes der Eltern abgebildet. Es wurde eine dichotome Variable erstellt die angibt, ob die Person aus einem akademischen (mindestens ein Elternteil verfügt über einen Hochschulabschluss) oder einem nichtakademischen Elternhaus (keines der Elternteile hat einen Hochschulabschluss erworben) stammt. Ob ein *Migrationshintergrund* vorliegt oder nicht, wird ebenfalls anhand einer dichotomisierten Variable abgebildet. Hierbei wird aus Modell- und Fallzahlgründen nicht zwischen erster und zweiter Migrationsgeneration unterschieden. Wie in Abschnitt 3 bereits erwähnt, wird als bedeutender Faktor für Personen mit Migrationshintergrund die teils fehlende Anerkennung ausländischer Abschlüsse vermutet. Aus diesem Grund wird die Information darüber, ob der Hochschulabschluss in Deutschland oder einem anderen Land erworben wurde, ebenfalls in den multivariaten Analysen berücksichtigt und auch als Interaktionsterm mit der Migrationsvariable aufgenommen.

Um neben den interessierenden Effekten zusätzliche Einflussgrößen konstant zu halten, wurde eine Reihe an Kontrollvariablen in die Modelle integriert: Damit sowohl Kohorteneffekte als auch Effekte der individuellen Berufserfahrung kontrolliert werden können, werden Dummies für die jeweilige Geburtskohorte und auch die individuelle, um Erwerbspausen bereinigte, Berufserfahrung mit aufgenommen. Die partnerschaftliche bzw. familiäre Situation ist ein bedeutender Faktor, wenn Entscheidungen bezüglich des Arbeitsmarktes getroffen werden (müssen) (Bielby 1992; bezgl. Mobilitätsentscheidungen vgl. z.B. Abraham / Schönholzer 2009). Es wird unterstellt, dass der Partner, besonders bei verheirateten Personen und auch bei nichtehelichen Lebensgemeinschaften, einen Einfluss auf arbeitsmarktrelevante Entscheidungen hat. Somit wird der Familienstand mit den Zuständen „verheiratet und zusammenlebend“, „unverheiratet und zusammenlebend“ und „alleinlebend/alleinstehend“ erfasst und in den Modellen kontrolliert. Auch wenn Kinder im Haushalt leben, stellt dies einen bedeutenden und entscheidungsrelevanten Faktor dar. Dafür kontrolliert eine dichotome Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn Kinder unter 18 Jahren im gleichen Haushalt leben. Es ist davon auszugehen, dass das Vorhandensein von Kindern einen mit dem Geschlecht variierenden Einfluss auf arbeitsmarktrelevante Prozesse, hier die Beschäftigung in einer unterwertigen Position, hat. Aus diesem Grund wird das Zusammenleben mit Kindern mit dem Geschlecht interagiert und

12 Dieses Vorgehen trägt außerdem dazu bei, dass mögliche Verzerrungen durch bewusste oder unbewusste Fehleinschätzungen seitens der Befragten minimiert werden.

13 Das Kategorisierungsschema von Büchel und Weißhuhn (1997 a) und Büchel (1998) ergibt im Original zwei Formen der unterwertigen Beschäftigung: „leichte bis mittlere Qualifikationsverluste“ und „hohe Qualifikationsverluste“. Im Rahmen dieser Arbeit wird diese Differenzierung allerdings nicht vorgenommen, sondern nur zwischen adäquat und unterwertig beschäftigt unterschieden.

als Kontrollvariable aufgenommen.¹⁴ Um die geschlechtsspezifische Selbstselektion der fachlichen Orientierung konstant halten zu können, wird das studierte Hauptfach anhand der Berufsklassifikation operationalisiert. Außerdem kontrolliert ein Dummy dafür, ob an einer Universität oder einer Fachhochschule studiert wurde sowie dafür, ob eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung vorliegt. Darüber hinaus sollen Strukturunterschiede zwischen urbanen und eher ländlichen Regionen kontrolliert werden. Für diese Information wird aus den Angaben der (politischen) Gemeindegrößenklassen ein Dummy „Stadt vs. Land“ (Städtisches Gebiet = 1) gebildet, dessen Grenze bei 50.000 EinwohnerInnen liegt. Außerdem wird für die Lage des Wohnortes nach Ost- und Westdeutschland kontrolliert. Diese Variablen dienen allerdings lediglich der Kontrolle und somit der Vermeidung unbeobachteter Heterogenität und werden nicht weiterführend interpretiert.

Die Verknüpfung einzelner Wirkungszusammenhänge (Hypothese 4) wird mit Interaktionstermen abgebildet. Damit kann der gemeinsame (multiplikative) Effekt zweier oder mehrerer erklärender Variablen, über den additiven Einfluss der Einzeleffekte hinaus, auf die Wahrscheinlichkeit unterwertiger Beschäftigung abgebildet werden. Es wurden aus den drei zentralen unabhängigen Variablen *Geschlecht*, *Bildungsherkunft* und *Migrationsstatus* sämtliche Interaktionen gebildet und schrittweise in die multivariaten Modelle mit aufgenommen. In Tabelle 1 werden die Mittelwerte und Anteile aller Variablen beschrieben.

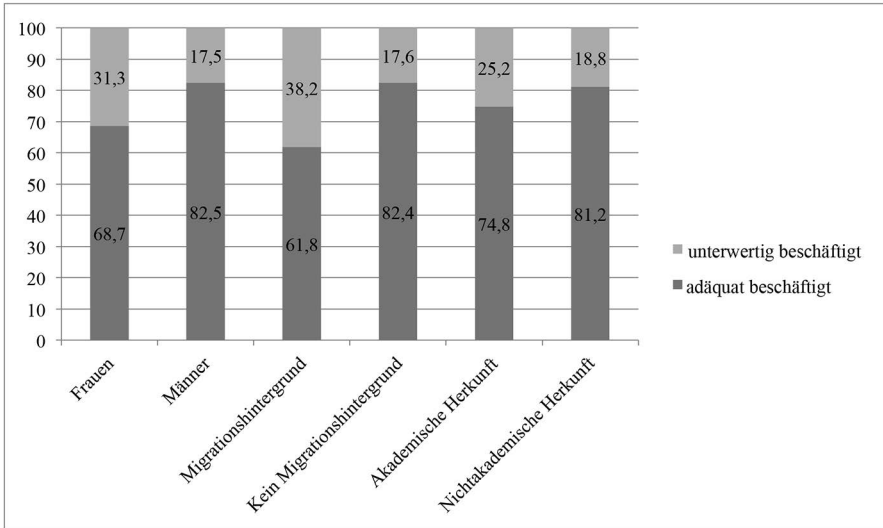
14 Mit der gleichen Begründung wurde ebenfalls angedacht, einen Interaktionsterm zwischen dem Geschlecht und dem Familienstand als Kontrollvariable aufzunehmen. Da allerdings sowohl AIC, BIC als auch ein Likelihood-Ratio Test keine Modellverbesserung durch diesen multiplikativen Term aufzeigen, wird von einer Aufnahme desselben in das Modell abgesehen.

Tabelle 1: Ausprägungen und Merkmalsverteilungen aller Variablen (gewichtet)

	Variable	Ausprägungen	N	Mittelwert/ Anteil	Standard- abweichung
AV	Unterwertig beschäftigt	ja	1636	0,23	0,42
		nein	1636	0,77	0,42
Unabhän- gige Varia- blen	Geschlecht	Frau	2274	0,44	0,49
		Mann	2274	0,56	0,49
	Migrationshintergrund	ja	2274	0,27	0,44
		nein	2274	0,73	0,44
	Bildungsherkunft	nichtakademisch	2151	0,65	0,47
		akademisch	2151	0,35	0,47
Kontroll- variablen	Kinder unter 18 in HH	ja	2274	0,37	0,48
		nein	2274	0,63	0,48
	Familienstand	verheiratet zusam- menlebend	2274	64,06	
		unverheiratet zusammenlebend	2274	11,43	
		allein lebend	2274	1,27	
	Geburtskohorte Ostdeutschland	1944 bis 1986	2274	1965,13	11,23
		ja	2274	0,24	0,43
	Urbane Region	nein	2274	0,76	0,43
		ja	2274	0,55	0,49
	Beschäftigungsumfang	nein	2274	0,45	0,49
		Vollzeit	2255	0,71	0,45
	Berufserfahrung	Teilzeit	2255	0,29	0,45
		1-12 Monate	2274	0,68	
		13-36 Monate	2274	2,28	
		37-60 Monate	2274	4,41	
		61-120 Monate	2274	13,09	
		120-360 Monate	2274	53,22	
		mehr als 361 Monate	2274	18,82	
	Studiertes Hauptfach Hochschule	operationalisiert mit KldB88	2274		
		Fachhochschule	2274	0,38	0,48
	Abschlussnote	Universität	2274	0,62	0,48
		gut	2274	69,91	
		mittel	2274	20,75	
	Ausbildung in Deutschland	schlecht	2274	0,91	
		ja	2268	87,54	
		nein	2268	12,46	

In Abbildung 1 sind die Anteile unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse nach den drei interessierenden soziodemografischen Gruppen dargestellt. Es ist festzustellen, dass Frauen deutlich häufiger unterwertig beschäftigt sind als Männer. Ebenfalls unterscheiden sich die Anteile von Personen mit und ohne Migrationshintergrund insofern als dass MigrantInnen häufiger inadäquat beschäftigt sind. Hinsichtlich der Bildungsherkunft ist zu erkennen, dass Personen aus nichtakademischen Elternhäusern häufiger unterwertig beschäftigt sind als Personen mit akademisch geprägtem Elternhaus. Die größten Intra-Gruppenunterschiede gibt es zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund, die geringsten bei der Bildungsherkunft. Ohne Berücksichtigung von Drittvariablen zeichnet sich bereits an dieser Stelle das mit den Hypothesen (H1 – H3) angenommene Bild ab.

Abbildung 1: Anteile unterwertiger Beschäftigung nach Geschlecht, Migrationsstatus und Bildungsherkunft (NEPS, Startkohorte 6, 2010 / 11, in Prozent, gewichtet)



5. Ergebnisse

In Tabelle 2 sind alle Modelle logistischer Regressionsanalysen dargestellt, die zur schrittweisen Aufnahme sämtlicher Interaktionen der erklärenden Variablen Geschlecht, Bildungsherkunft und Migrationsstatus notwendig sind. Aufgrund der im Abschnitt 4.1 dargelegten Besonderheiten von Interaktionseffekten in nichtlinearen Modellen werden die marginalen Effekte der Interaktionsterme nicht in dieser Tabelle, sondern weiter unten ausgewiesen.

Table 2: Logistische Regressionen zum Risiko unterwertiger Beschäftigung (Average Marginal Effects; Standardfehler in Klammern)

Logistische Regressionen, Separat-Modelle	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
AV = unterwertig beschäftigt	AME (S.E.)	AME (S.E.)	AME (S.E.)	AME (S.E.)	AME (S.E.)	AME (S.E.)	AME (S.E.)
Geschlecht (0/1)	0,0555** (0,0208)	0,0531* (0,0208)	0,0525* (0,0207)	0,0524* (0,0207)	0,0523* (0,0207)	0,0516* (0,0206)	0,0517* (0,0206)
(1=Frau)							
Migration (0/1)	0,0997*** (0,0279)	0,0372 (0,0302)	0,0377 (0,0303)	0,0380 (0,0304)	0,0390 (0,0304)	0,0355 (0,0301)	0,0359 (0,0303)
(1=MigrantIn)							
Bildungsherkunft (0/1)	0,0567** (0,0207)	0,0601** (0,0206)	0,0606** (0,0205)	0,0606** (0,0205)	0,0601** (0,0206)	0,0640** (0,0203)	0,0627** (0,0203)
(1=nichtakademisch)							
MigrantIn * Studium in Dtl.		<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>
Frau * Kind(er) im HH		<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>
Frau * Migration				<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>
Migration * nichtakademisch				<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>
Frau * nichtakademisch					<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>
Frau * nichtakadem. * Migration					<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>	<i>kontrolliert</i>
Konstante	-0,0027 (0,9239)	1,0409 (1,0621)	1,0159 (1,0637)	1,0078 (1,0653)	1,0118 (1,0638)	0,8098 (1,0764)	0,8833 (1,0772)
N	1833	1829	1829	1829	1829	1829	1829
Nagelkerke R ²	0,292	0,303	0,303	0,303	0,303	0,306	0,307
McFadden R ² (adj.)	0,120	0,122	0,119	0,115	0,115	0,118	0,115
AIC	1,060	1,058	1,062	1,067	1,067	1,064	1,067

Quelle: NEPS Startkohorte 6, Wellen 1-3; ungewichtet; * signifikant bei $p < 0,05$, ** signifikant bei $p < 0,01$, *** signifikant bei $p < 0,001$

Anmerkung: Zusätzlich wurde in jedem Modell kontrolliert für Kinder unter 18 J. im Haushalt, Familienstand/Zusammenleben, Ostdeutschland, urbane Region, Vollzeitbeschäftigung, Studienfach, Fachhochschule, deutscher Hochschulabschluss, Abschlusnote, individuelle Berufserfahrung und Geburtskohorte. Die vollständigen Modelle können auf Nachfrage bei der Autorin angefordert werden.

In den Hypothesen (H1 und H2) wird vermutet, dass Frauen und Personen mit Migrationshintergrund ein höheres Risiko unterwertiger Beschäftigung tragen als Männer bzw. Personen ohne Migrationsgeschichte. Die ausgewiesenen Ergebnisse der multivariaten Analysen stehen im Einklang mit diesen Vermutungen. So weisen Frauen im Vergleich zu Männern über alle Modelle hinweg ein deutlich höheres (vorhergesagtes) Risiko auf, unterwertig beschäftigt zu sein. Ab Modell 3 wird der Interaktionsterm zwischen Frauen und Kindern unter 18 Jahren im Haushalt aufgenommen. Der Haupteffekt für Frauen verliert dadurch leicht an Stärke, bleibt jedoch bestehen; der Interaktionsterm weist keine Signifikanz auf. Dies lässt schlussfolgern, dass Kinder bzw. das Zusammenleben mit Kindern nicht zu einer zusätzlichen Benachteiligung von Frauen führen, allerdings demnach nicht nur Mütter, sondern auch kinderlose Frauen ein höheres Risiko als Männer haben, unterwertig beschäftigt zu sein.

Ebenfalls signifikant ist das höhere Risiko von Personen mit Migrationshintergrund im Gegensatz zu Personen ohne Migrationshintergrund (Modell 1). Wird allerdings dafür kontrolliert, ob eine Person mit Migrationshintergrund den Hochschulabschluss in Deutschland oder in einem anderen Land erworben hat (*Migration*Studium in Deutschland*), verliert der Haupteffekt des Migrationsstatus (welcher sich nun nur auf Personen mit einem im Ausland erworbenen Hochschulabschluss bezieht) vollständig an Signifikanz. Eine detaillierte Analyse des Interaktionseffektes¹⁵ zeigt, dass Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland studiert haben, kein signifikant geringeres Risiko unterwertiger Beschäftigung haben als Migranten, die nicht in Deutschland studiert haben. Ein Interaktionseffekt liegt demnach nicht vor. Im Vergleich sind die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten für Personen mit Migrationshintergrund und einem nicht-deutschen Hochschulabschluss dennoch am höchsten. Den deskriptiven und multivariaten Ergebnissen nach kann Hypothese 1 also bestätigt werden; Hypothese 2 ist jedoch nicht eindeutig haltbar.

Um die aufgestellten Hypothesen zu testen, interessiert außerdem der Effekt der Bildungsherkunft auf das Risiko unterwertiger Beschäftigung (H3). Über alle Modelle hinweg ist zu erkennen, dass Personen ohne akademischen Bildungshintergrund der Familie ein signifikant höheres Risiko haben, unterwertig beschäftigt zu sein als Personen mit akademischer Bildungsherkunft der Eltern. Im Einklang mit Hypothese 3 kann damit argumentiert werden, dass sozioökonomische Herkunft auch am Arbeitsmarkt nicht an Bedeutung verliert.

Es wird vermutet, dass eine Kombination mehrerer Faktoren zu einer multiplikativen Verstärkung des bereits bestehenden Risikos (welches unter der Betrachtung nur eines Merkmals erkennbar ist) von unterwertiger Beschäftigung führt (H4). Zunächst wird erwartet, dass der Einfluss des Migrationshintergrundes mit dem Geschlecht variiert. Wie bereits erwähnt, kann die statistische Signifikanz des interessierenden Interaktionseffekts nicht anhand eines t-Testes, basierend auf dem Koeffizienten des Interaktionsterms, gemessen werden (Ai / Norton 2003). Die Einzelbetrachtung marginaler Effekte gibt hierbei mehr Aufschluss über die Stärke und Signifikanz der Interaktionseffekte. Die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten verschiedener Merkmalskombinationen sind in Tabelle 3 dargestellt. In Modell 8 ist zunächst ersichtlich, dass Frauen mit Migrationshintergrund das größte und Männer ohne Migrationshintergrund das geringste vorhergesagte Risiko zu unterwertiger Beschäftigung haben. Im Weiteren ist jedoch zu erkennen, dass das Geschlecht zu keiner multiplikativen Veränderung des Risikos unterwertiger Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund führt. Die Gruppenunterschiede sind nicht signifikant (Wald-Test). Es kann also von keiner verstärkten Benachteiligung von Migrantinnen gegenüber Migranten gesprochen werden.

15 Siehe zum Vorgehen die Erläuterungen in Kapitel 4.1. Da es sich hierbei nur um Kontrollvariablen handelt, werden die exakten Werte nicht ausgewiesen, können aber auf Nachfrage bei der Autorin gern zur Verfügung gestellt werden.

Table 3: Interaktionen der Merkmale Geschlecht, Migrationsstatus und Bildungsherkunft; Zentrale Interaktionseffekte grau hinterlegt (marginale Effekte basieren auf Modell 7; Standardfehler in Klammern)

	Delta-method	Modell 8		Modell 9		Modell 10	
		AME	(S.E.)	AME	(S.E.)	AME	(S.E.)
Geschlecht x Migrationsstatus	Mann * einheimisch	0,258***	(0,015)				
	Mann * Migration	0,298***	(0,036)				
	(Mann * Migration) – (Mann * einheimisch)	0,039	(0,039)				
	Frau * einheimisch	0,311***	(0,017)				
	Frau * Migration	0,335***	(0,038)				
	((Frau * Migration) – (Frau * einheimisch))	0,024	(0,041)				
Bildungsherkunft x Migrationsstatus	((Mann * Migration) – (Mann * einheimisch)) – ((Frau * Migration) – (Frau * einheimisch))	0,016	(0,052)				
	akademisch * einheimisch			0,245***	(0,018)		
	akademisch * Migration			0,244***	(0,036)		
	(akademisch * Migration) – (akademisch * einheimisch)			-0,001	(0,039)		
	nichtakademisch * einheimisch			0,301***	(0,014)		
	nichtakademisch * Migration			0,351***	(0,034)		
	((nichtakademisch * Migration) – (nichtakademisch * einheimisch))			0,0491	(0,037)		
	((akademisch * Migration) – (akademisch * einheimisch)) – ((nichtakademisch * Migration) – (nichtakademisch * Native))			-0,051	(0,050)		

Geschlecht x Bildungsherkunft	Mann * akademisch	0,197***	(0,022)
	Mann * nichtakademisch	0,301***	(0,024)
	(Mann * nichtakademisch) – (Mann * akademisch)	0,104***	(0,027)
	Frau * akademisch	0,302***	(0,016)
	Frau * nichtakademisch	0,323***	(0,019)
	(Frau * nichtakademisch) – (Frau * akademisch)	0,020	(0,030)
	((Mann * nichtakademisch) – (Mann * akademisch)) – ((Frau * nichtakademisch) – (Frau * akademisch))	0,084*	(0,039)

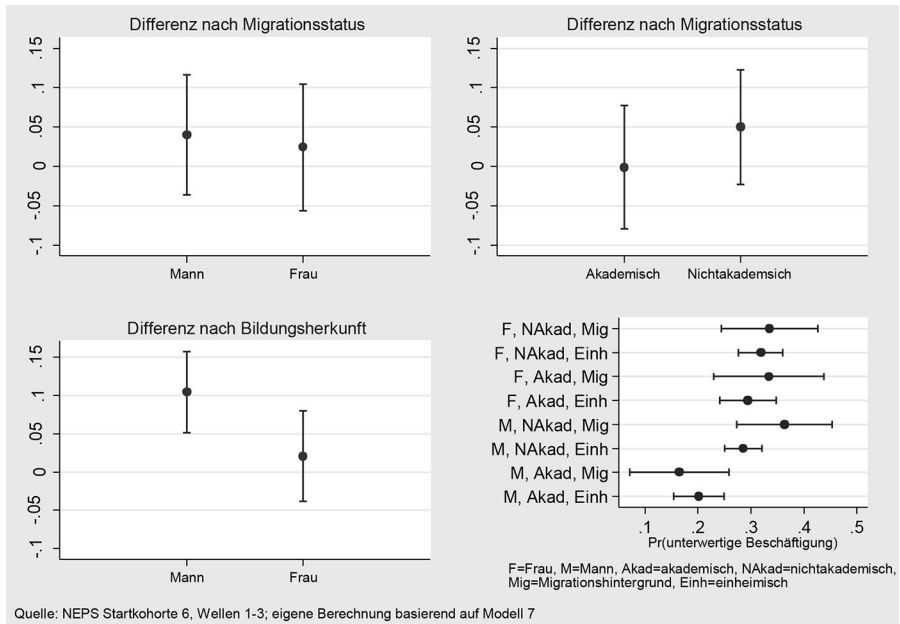
Quelle: NEPS Startkohorte 6, Wellen 1-3; ungewichtet, * signifikant bei p<0,05, ** signifikant bei p<0,01, *** signifikant bei p<0,001

Für die Interaktion der Bildungsherkunft mit dem Migrationsstatus ergeben sich bei gleicher Vorgehensweise die folgenden Effekte (Modell 9). Das größte vorhergesagte Risiko unterwertig beschäftigt zu sein, tragen Personen mit Migrationshintergrund und nichtakademischer Herkunft, das Geringste haben Personen ohne Migrationshintergrund und mit akademischem Elternhaus. Es lässt sich jedoch erkennen, dass es bei Personen mit akademischer Bildungsherkunft nicht von distinktiver Bedeutung ist, ob diese einen Migrationshintergrund haben oder nicht. In der Gruppe der Personen mit nichtakademischer Bildungsherkunft ist ein größerer Unterschied in den vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten zwischen MigrantInnen Nicht-MigrantInnen erkennbar, doch auch dieser ist nicht signifikant. Und auch der Gesamtinteraktionseffekt ist nicht signifikant – demnach gibt es keine multiplikative Verstärkung der Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund, wenn sie aus einem nichtakademischen Elternhaus stammen.

Bei der kombinierten Betrachtung des Geschlechts mit der Bildungsherkunft (Modell 10) zeigt sich das größte vorhergesagte Risiko für Frauen mit nichtakademischer Bildungsherkunft und das geringste für Männer mit akademischer Bildungsherkunft. Die weiteren Befunde weisen darauf hin, dass die Bildungsherkunft nur bei Männern einen signifikanten additiven Einfluss auf das Risiko unterwertiger Beschäftigung hat. Der hier interessierende Interaktionseffekt zeigt jedoch eine multiplikative Verstärkung der Benachteiligung von Frauen, wenn eine niedrige Bildungsherkunft vorliegt: Für Frauen steigt das Risiko unterwertiger Beschäftigung um rund acht Prozentpunkte, wenn sie aus einem nichtakademischen Elternhaus stammen (am 5%-Niveau signifikant). Es lässt sich also schlussfolgern, dass das Risiko unterwertig beschäftigt zu sein für Frauen mit einer nichtakademischen Bildungsherkunft multiplikativ verstärkt wird. Da der reine Gruppenunterschied allerdings nur für Männer signifikant ist, variiert das Risiko für Männer stärker mit der Bildungsherkunft als es bei Frauen der Fall ist.

In Abbildung 2 sind zusammenfassend die einzelnen Interaktionseffekte sowie die Dreifachinteraktionen der interessierenden Variablen grafisch dargestellt. Wie in den obigen Ausführungen dargelegt, gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Migrantinnen und Migranten (oben links) und ebenfalls keinen Interaktionseffekt zwischen dem Migrationsstatus und der Bildungsherkunft (oben rechts). Unten links ist der (am 5%-Niveau signifikante) Interaktionseffekt zwischen der Bildungsherkunft und dem Geschlecht dargestellt. Bei der grafischen Betrachtung der Dreifachinteraktion lässt sich erkennen, dass Migranten mit nichtakademischer Bildungsherkunft das höchste Risiko unterwertiger Beschäftigung tragen, direkt gefolgt von Migrantinnen mit nichtakademischem Elternhaus. Männer mit akademischer Herkunft stellen die privilegierteste Gruppe innerhalb der betrachteten dar, und zwar ist es unerheblich, ob ein Migrationshintergrund vorliegt oder nicht.

Abbildung 2: Interaktionseffekte der Merkmale Geschlecht, Migrationsstatus und Bildungsherkunft sowie vorhergesagte Risiken unterwertiger Beschäftigung sämtlicher Gruppenkombinationen



Anhand dieser Ergebnisse kann die Annahme von Hypothese 4 teilweise bestätigt werden: Nicht jede Kombination der Merkmale, die im Einzelnen risikostiftend sind, weist eine multiplikative Verstärkung der Effekte auf. Allerdings konnte durch diese Betrachtungsweise herausgefunden werden, dass Frauen zwar deutlich mehr benachteiligt sind als Männer, wobei sich diese Benachteiligung zusätzlich verstärkt, wenn eine niedrige Bildungsherkunft vorliegt, Letztere allerdings stärker unter einer nichtakademischen Herkunft „leiden“ bzw. von einem akademischen Elternhaus profitieren. Es zeigt sich also, dass das Risiko einer unterwertigen Beschäftigung, je nach Betrachtungsfokus, mit den jeweiligen Gruppenzugehörigkeiten interagiert und nur auf Basis der Haupteffekte keine derart differenzierten Einblicke möglich wären.

6. Zusammenfassung und Diskussion

Sind Personen unterhalb ihres erworbenen Qualifikationsniveaus beschäftigt, kann das akkumulierte Humankapital nicht in angemessene Bildungsrenditen umgewandelt werden. Dies hat sowohl individuelle als auch gesamtgesellschaftliche Folgen. Obwohl der derzeitige Stand der Forschung zu unterwertiger Beschäftigung und sozialer Ungleichheit noch vergleichsweise spärlich und auch stellenweise inkonsistent ist, wird deutlich, dass auch unterwertige Beschäftigungsverhältnisse über die Bevölkerung nicht gleichmäßig verteilt sind. Eine Untersuchung, die die Wirkung des gleichzeitigen Auftretens verschiedener askriptiver Merkmale in den Fokus rückt, fehlt allerdings bisher. Diese Betrachtungsweise ist jedoch notwendig, um dem Umstand gerecht zu werden, dass Personen zum selben Zeitpunkt immer mehreren sozialen Kategorien angehören und dadurch mehrdimensionale Benachteiligungen erfahren können. Um diese Forschungslücke zu schließen, wird im Zuge des Konzeptes der Intersektionalität die gegenseitige Wechselwirkung der Ungleichheitsfaktoren Geschlecht, Migrationsstatus und Bildungsherkunft hinsichtlich des Risikos unterwertiger Beschäftigung untersucht. Es werden

die Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS, Erwachsenenbefragung, Startkohorte 6) genutzt.

Gemäß den theoriegeleiteten Hypothesen lassen sich zunächst Einzeleffekte des Geschlechts, des Migrationsstatus und der Bildungsherkunft auf das Risiko unterwertiger Beschäftigung feststellen: Frauen tragen ein höheres Risiko unterwertiger Beschäftigung als Männer. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass trotz des Abbaus der Geschlechterdifferenzen beim Bildungserwerb, der Berufserfolg und somit die Verwertung der im Bildungssystem erworbenen Qualifikationen noch immer von deutlichen Unterschieden zwischen Frauen und Männern beeinflusst wird. Anhand der durchgeführten Analysen ist jedoch nicht klar zu trennen, worauf die Benachteiligung zurückzuführen ist. Deutlich wurde zum einen, dass die Benachteiligung von Frauen nicht allein auf Mutterschaft bzw. das Zusammenleben mit Kindern zurückzuführen ist. Zum anderen wurde die geschlechterspezifische Selbstselektion am Arbeitsmarkt durch die Kontrolle für das Studienfach, den Beschäftigungsumfang (Teilzeit- vs. Vollzeitbeschäftigung) sowie durch die Trennung zwischen einem Abschluss von einer Fachhochschule oder Universität größtenteils aufgefangen. Jedoch ist vorstellbar, dass die allgemeine „work orientation“ über diese Faktoren hinaus einen Einfluss auf das Arbeitsmarktverhalten der Personen hat. Sind Personen eher karriereorientiert oder nimmt das Erwerbsleben eine zentrierte Rolle ein, so ist von hohen Ambitionen hinsichtlich der Einnahme einer adäquaten Position auszugehen. Wenn allerdings das Erwerbsleben eine eher untergeordnete Rolle im Vergleich zum Privat- und Familienleben einnimmt, sind Personen vermutlich eher geneigt, eine unterwertige Beschäftigung anzunehmen, wenn damit Freizeit, Kinder, Familie und Arbeit besser kombiniert werden können (vgl. Hakim 2000). Somit sollte die Karriereorientierung in weiteren Analysen als Kontrollfaktor berücksichtigt werden. Ob jedoch, wie im Theorieteil als Möglichkeit nach Ausschluss aller anderen Mechanismen angeführt, von geschlechtsspezifischer Diskriminierung gesprochen werden kann, ist anhand dieser durchgeführten Analysen nicht erkennbar.

Personen mit Migrationshintergrund weisen ebenfalls ein vergleichsweise erhöhtes Risiko unterwertiger Beschäftigung auf. Auch wenn der Einzeleffekt durch die Aufnahme des Interaktionsterms zwischen Migrationsstatus und Land des erworbenen Hochschulabschlusses seine Signifikanz verliert, zeigen weitere Analysen dennoch eine Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund. Das ist ein Hinweis darauf, dass das im Herkunftsland erworbene Humankapital nicht in jedem Fall problemfrei transferierbar ist. Ein formalisierter Prozess dessen stellt die Möglichkeit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse dar. Für weitere Analysen scheint es notwendig, das Gelingen oder Nicht-Gelingen der Anerkennung abzubilden. Auch Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten, als Form erworbenen Humankapitals, können bei der Migration entwertet werden. Somit sollte ein Indikator über das Beherrschen der deutschen Sprache ebenfalls in weiteren Forschungsarbeiten berücksichtigt werden. Schwieriger wird es hingegen, einen geeigneten Indikator für die möglicherweise fehlenden aufnahmelandsspezifischen Kapitale, wie z.B. das Wissen über Mechanismen des deutschen Arbeitsmarktes, zu ergründen.

In den Analysen konnte kein signifikanter Interaktionseffekt zwischen dem Geschlecht und dem Migrationsstatus gezeigt werden. Die Benachteiligung von Frauen verstärkt sich nur additiv und nicht multiplikativ, wenn zusätzlich ein Migrationshintergrund vorliegt.

Es lassen sich jedoch stabile Einzeleffekte der Bildungsherkunft finden. Haben Personen kein akademisch geprägtes Elternhaus, hat dies einen negativen Einfluss auf das Risiko unterwertiger Beschäftigung. Die intergenerationale Transmission von Chancen bezieht sich somit nicht nur auf Erfolge im Bildungssystem, sondern hat auch darüber hinaus einen Einfluss auf die Platzierung bzw. die Performanz am Arbeitsmarkt. Da es sich in dieser Untersuchung nicht um Berufsanfänger mit der ersten oder maximal zweiten Beschäftigung nach dem Studium

handelt, sondern die mittlere Berufserfahrung der Untersuchungspopulation bei rund 16 Jahren liegt, kann von einem andauernden Einfluss der Bildungsherkunft des Elternhauses und den damit verbundenen kulturellen und materiellen Ausstattungen auf den Arbeitsmarkterfolg ausgegangen werden.

Die interagierten Modelle zeigen auf, dass, obwohl bei Personen mit nichtakademischer Herkunft ein Migrationshintergrund das Risiko unterwertiger Beschäftigung signifikant verstärkt, der Gesamtinteraktionseffekt zwischen dem Migrationsstatus und der Bildungsherkunft nicht signifikant ist. Interagiert man jedoch die Bildungsherkunft mit dem Geschlecht, so zeigt sich eine signifikante Verstärkung des betrachteten Risikos. Ein Blick auf die einzelnen Gruppenunterschiede zeigt hierbei, dass sich das Risiko für Männer zwar stärker additiv mit einer nichtakademischen Herkunft erhöht bzw. mit akademischer Herkunft mindert, bei Frauen aus nichtakademischen Elternhäusern jedoch eine multiplikative Verstärkung der Benachteiligung vorliegt.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass unterwertige Beschäftigungsverhältnisse unter AkademikerInnen in Deutschland mit 23,6 Prozent (2010/11) auf der einen Seite keinen vernachlässigbaren Anteil darstellen. Auf der anderen Seite gibt es auffällige soziale Disparitäten. So erweisen sich, je nach Betrachtungsweise, alle drei der im Fokus stehenden Faktoren als einflussnehmend auf das Risiko unterwertiger Beschäftigung. Das höchste Risiko tragen Männer mit nichtakademischer Herkunft und Migrationshintergrund; die privilegierteste Gruppe stellen allerdings ebenfalls Männer dar, und zwar dann, wenn ein akademisch geprägtes Elternhaus vorliegt. Schlussfolgernd lässt sich demnach sagen, dass sich das Zugrundelegen des Konzepts der Intersektionalität als ertragreich hinsichtlich der aufgedeckten Effekte erwiesen hat. Dies bestätigt die Argumentation, dass soziale Ungleichheiten nur mehrdimensional zu erfassen sind und in den jeweiligen Kontext gesetzt werden müssen. Um Überschneidungen verschiedener benachteiligender Merkmale erfassen zu können, müssen Wechselwirkungen und Interaktionen berücksichtigt werden. Außerdem zeigt sich, dass selektierende Ungleichheitsprozesse, wie sie im Bildungssystem vielfach belegt worden sind, auch bezüglich der Verwertung der im Bildungssystem erworbenen Qualifikationen nachweisbar sind. Dies bedeutet, dass soziale Ungleichheiten auch hinsichtlich der Bildungsrenditen entstehen und im Lebensverlauf weiter gefestigt werden. Jedoch bleibt die Frage nach den einzelnen Mechanismen hinter den Ungleichheiten hinsichtlich unterwertiger Beschäftigung an dieser Stelle ungeklärt. Auf diesen Artikel aufbauend, bestehen somit weitere Forschungsbedarfe. Zum einen ist bisher unklar, warum der Einfluss der Bildungsherkunft bei Männern stärker variiert als bei Frauen. Da die individuelle, um sämtliche Erwerbspausen reduzierte, Arbeitsmarkterfahrung bereits kontrolliert wurde, sind inhärente Rollenverteilungen als Wirkungsfaktoren vorstellbar; Frauen etablieren sich gut auf dem Arbeitsmarkt, streben allerdings trotz hoher Bildungsherkunft der Eltern nicht zwangsweise nach einer ausbildungsadäquaten Arbeitsmarktplatzierung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann hierfür ein Auslöser sein. Im Falle nichtakademischer Herkunft kann wiederum argumentiert werden, dass Frauen, die trotz des nichtakademischen Bildungsniveaus des Elternhauses den tertiären Bildungsweg erfolgreich durchschritten haben, besonders an angemessenen Bildungsrenditen – in Form einer adäquaten Beschäftigung – interessiert sind. Diese Argumente legen nahe, dass das Motiv des Stuserhalts nach Boudon (1974) nicht für beide Geschlechter in gleichem Maße unterstellt werden kann. Auch aus diesem Grund sollte die „work orientation“ der Personen in weiteren Analysen mit aufgenommen und auf geschlechtsspezifische Effekte hin überprüft werden.

Außen vor blieben bisher auch Unterschiede hinsichtlich der Herkunftsländer bei MigrantenInnen. Es ist anzunehmen, dass Personen, die aus bspw. westlichen Teilen Europas nach Deutschland immigrieren, um zu studieren oder sich in spezialisierten Segmenten des Arbeitsmarktes zu etablieren, ein vergleichsweise geringeres Risiko haben, unterwertig beschäftigt

zu sein. Während Personen, die aufgrund von Armut oder Verfolgung aus anderen Ländern nach Deutschland kommen, trotz des gleichen formalen Bildungsniveaus, Probleme haben, ihre Bildungsinvestitionen angemessen zu verwerten. Außerdem ist eine separierte Betrachtung der ersten und zweiten Migrationsgeneration wesentlich, um tiefere Einblicke zu erlangen. Zusätzliche Erklärungsmöglichkeiten sollte auch die Untersuchung sozialen Kapitals bei Personen mit Migrationshintergrund bieten.

Abschließend sollte nochmal erwähnt werden, dass sich unterwertige Beschäftigung im vorliegenden Beitrag nur auf einen „educational-mismatch“ bezieht. Studien belegen, dass eine formale unterwertige Beschäftigung nicht gleichbedeutend mit einem tatsächlichen „skills-mismatch“ ist (Green / Zhu 2010; Rohrbach-Schmidt / Tiemann 2011; Pellizzari / Fichen 2013; Verhaest / Omey 2010). Personen können also gleichzeitig formal inadäquat beschäftigt sein, jedoch bezüglich ihrer Fähigkeiten mit den am Arbeitsplatz geforderten übereinstimmen und umgekehrt. Eine empirische Unterscheidung dieser Mismatch-Situationen sollte Ausgangspunkt weiterer Forschungsarbeiten sein.

Literatur

- Abraham, M. / Schönholzer, T. (2009): Pendeln oder umziehen? Entscheidungen über unterschiedliche Mobilitätsformen in Paarhaushalten, in: P. Kriwy / C. Gross (Hrsg.), *Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen*, Wiesbaden, S. 247-268.
- Ai, C. / Norton, E.C. (2003): Interaction terms in logit and probit models, in: *Economics letters* 80, S. 123-129.
- Aisenbrey, S. / Brückner, H. (2008): Occupational Aspirations and the Gender Gap in Wages, in: *European Sociological Review* 24, S. 633-649.
- Allmendinger, J. / Kleinert, C. / Antoni, D.V.M. / Christoph, D.S.B. / Janik, F. / Leuze, K. / Matthes, B. / Pollak, R. / Ruland, D.S.M. (2011): Adult education and lifelong learning, in: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 14, S. 283-299.
- Arrow, K. J. (1971): *Essays in the Theory of Risk-Bearing*, Chicago.
- Baert, S. / Cockx, B. / Gheyle, N. / Vandamme, C. (2012): Do employers discriminate less if vacancies are difficult to fill? Evidence from a field experiment, in: *CESifo Working Paper* 4093.
- Bauer, T.K. (2002): Educational mismatch and wages: a panel analysis, in: *Economics of Education Review* 21, S. 221-229.
- Becker, G.S. (1971): *The economics of discrimination* (2. Auflage), Chicago.
- Becker, R. (2000): Klassenlage und Bildungsentscheidungen. Eine empirische Anwendung der Werterwartungstheorie, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52, S. 450-475.
- Becker, R. (2006): Dauerhafte Bildungsungleichheiten als unerwartete Folge der Bildungsexpansion?, in: A. Hadjar / R. Becker (Hrsg.), *Die Bildungsexpansion – Erwartete und unerwartete Folgen*, Wiesbaden, S. 27-61.
- Becker, R. (2008): Soziale Ungleichheit von Bildungschancen und Chancengerechtigkeit, in: R. Becker / W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg: Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit* (3. Auflage), Wiesbaden, S. 161-190.
- Becker, R. / Müller, W. (2011): Bildungsungleichheiten nach Geschlecht und Herkunft im Wandel, in: A. Hadjar (Hrsg.), *Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten*, Wiesbaden, S. 55-75.
- Bender, S. / Seifert, W. (1996): Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt. Nationalitäten- und geschlechtsspezifische Unterschiede, in: *Zeitschrift für Soziologie* 25, S. 473-495.
- Berger / H. Kahlert, (Hrsg.), *Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert*, Weinheim, S. 71-101.
- Berlingieri, F. / Erdsiek, D. (2012): How relevant is job mismatch for German graduates?, in: *ZEW Discussion Papers* 12-075.

- Best, H. / Wolf, C. (2010): Logistische Regression, in: C. Wolf / H. Best (Hrsg.), Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse, Wiesbaden, S. 827-854.
- Bielby, D.D. (1992): Commitment to work and family, in: *Annual Review of Sociology* 18, S. 281-302.
- Blossfeld, H.P. / Bos, W. / Lenzen, D. / Hannover, B. / Müller-Böling, D. / Prenzel, M. / Wößmann, L. (2009): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Jahresgutachten 2009, Wiesbaden.
- Blossfeld, H.-P. / Roßbach, H.-G. / von Maurice, J. (2011): Education as a lifelong process: The German National Educational Panel Study (NEPS), in: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 14, S. 19-34.
- Boll, C. / Leppin, J.S. (2013 a): Equal matches are only half the story. Why German female graduates earn 27% less than males, in: *HWWI Research Paper* 138.
- Boll, C. / Leppin, J.S. (2013 b): Unterwertige Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern. Umfang, Ursachen, Einkommenseffekte und Beitrag zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke, *HWWI Policy Paper* 75.
- Boll, C. / Leppin, J.S. (2014): Formale Überqualifikation unter ost-und westdeutschen Beschäftigten, in: *Wirtschaftsdienst* 94, S. 50-57.
- Boudon, R. (1974): *Education, Opportunity, and Social Inequality. Changing Prospects in Western Society*, New York.
- Bourdieu, P. (1977): *Outline of a Theory of Practice*, translated by R. Nice, Cambridge.
- Bourdieu, P. (1983): The field of cultural production, or: The economic world reversed, in: *Poetics* 12, S. 311-356.
- Breen, R. / Goldthorpe, J.H. (1997): Explaining Educational Differentials. Towards a Formal Rational Choice Theory, in: *Rationality and Society* 9, S. 275-305.
- Brüsemeister, T. (2008): *Qualitative Forschung. Ein Überblick*, Wiesbaden.
- Buche, A. / Gottburgsen, A. (2012): Migration, soziale Herkunft und Gender. „Intersektionalität“ in der Hochschule, in: P. Pielage / L. Pries / G. Schultze (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren, WISO Diskurs*, S. 113-126.
- Büchel, F. (1996): Der hohe Anteil an unterwertig Beschäftigten bei jüngeren Akademikern: Karrierezeitpunkt- oder Strukturwandel-Effekt?, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 29, S. 279-294.
- Büchel, F. (1998): *Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland*, Berlin.
- Büchel, F. (2001): Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment, in: P. Descy / M. Tessaring (Hrsg.), *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, S. 453-560.
- Büchel, F. (2007): Fehlallokation am Arbeitsmarkt, in: J. Schwarze / J. Räßiger / R. Thiede (Hrsg.), *Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung im Wandel, Festschrift für Christof Helberger zum 65. Geburtstag*, Hamburg, S. 108-119.
- Büchel, F. / Matiaske, W. (1996): Die Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung bei Berufsanfängern mit Fachhoch- und Hochschulabschluss, in: *Konjunkturpolitik-Berlin* 42, S. 53-83.
- Büchel, F. / Mertens, A. (2000): Overeducation, Undereducation, and the Theory of Career Mobility, *IZA Discussion Paper* 195.
- Büchel, F. / Neubäumer, R. (2001): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 34, S. 269-285.
- Büchel, F. / Pollmann-Schult, M. (2004): Overeducation and human capital endowments, in: *International Journal of Manpower* 25, S. 150-166.

- Büchel, F. / Weißhuhn, G. (1997): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems. Berichterstattung zu Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung in West- und Ostdeutschland, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn, Diskussionspapier 1996/9 der Wirtschaftswissenschaftlichen Dokumentation der TU Berlin.
- Bühlmann, F. / Elcheroth, G. / Tettamanti, M. (2010): The Division of Labour Among European Couples. The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value–Practice Configurations, in: *European Sociological Review* 26, S. 49-66.
- Buis, M. (2010): Simple Interpretation of Interactions in Non-Linear Models (Stata tip 87), in: *Stata Journal* 10, S. 305-308.
- Capsada-Munsech, Q. (2014): The role of social origin and field of study on graduates' overeducation. The case of Italy, in: *Higher Education* 69, S. 1-29.
- Caroleo, F. / Pastore, F. (2013): Overeducation at a Glance: Determinants and Wage Effects of the Educational Mismatch, Looking at the AlmaLaurea Data, IZA Discussion Paper 7788.
- Cornelissen, T. / Sonderhof, K. (2009): Partial effects in probit and logit models with a triple dummy-variable interaction term, in: *Stata Journal* 9, S. 571.
- Crenshaw, K. (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, in: *University of Chicago Legal Forum*, S. 139-167.
- Diem, A. / Wolter, S.C. (2013): The use of bibliometrics to measure research performance in education sciences, in: *Research in higher education* 54, S. 86-114.
- Dumont, J. C. / Monso, O. (2007): Matching educational background and employment: a challenge for immigrants in host countries, in: *International Migration Outlook*, 131-159.
- England, P. (2005): Gender Inequality in Labor Markets. The Role of Motherhood and Segregation, in: *Social Politics* 12, S. 264-88.
- Erdsieck, D. (2013): Skill mismatch of graduates: Assessing the role of family background. Presentation at ZEW Workshop on Skill Mismatch 10.4.2014, Mannheim.
- Fehse, S. / Kerst, C. (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001, in: *Beiträge zur Hochschulforschung* 29, S. 72-99.
- Fluder, R. / Stohler, R. / von Gunten, L. (2010): Berufliche Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus bildungsfernen und einkommenschwachen Familien. Rekonstruktion von Ausbildungs- und Erwerbsverläufen, Schlussbericht, Bern.
- Gebel, M. / Gernandt, J. (2008): Soziale Ungleichheit von Geisteswissenschaftlern im Beruf, in: H. Solga / D. Huschka / P. Eilsberger / G.G. Wagner (Hrsg.), *Findigkeit in unsicheren Zeiten*, Farmington Hills, S. 155-173.
- Geißler, R. (2004): Die Illusion der Chancengleichheit im Bildungssystem – von PISA gestört, in: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation* 24, S. 362-380.
- Geißler, R. (2005): Die Metamorphose der Arbeitertochter zum Migrantensohn. Zum Wandel der Chancenstruktur im Bildungssystem nach Schicht, Geschlecht, Ethnie und deren Verknüpfungen, in: P.A.
- Geißler, R. (2006): Bildungschancen und soziale Herkunft, in: *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit* 4, S. 34-49.
- Gottburgsen, A. / Gross, C. (2012): Welchen Beitrag leistet „Intersektionalität“ zur Klärung von Kompetenzunterschieden bei Jugendlichen?, in: H. Solga / R. Becker (Hrsg.), *Soziologische Bildungsforschung, Sonderband der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Wiesbaden, S. 86-110.
- Gottburgsen, A. / Sixt, M. (2012): Vergebene Chancen – Ressource Bildung und akkumulierte soziale Ungleichheit, in: A. Knecht / F.-C. Schubert (Hrsg.), *Ressourcen im Sozialstaat und in der Sozialen Arbeit. Ein Handbuch*, Stuttgart.

- Green, F. / Zhu, Y. (2010): Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education, in: *Oxford Economic Papers* 62, S. 740-763.
- Groh-Samberg, O. / Hertel, F.R. (2011): Laufbahnklassen – Zur empirischen Umsetzung eines dynamisierten Klassenbegriffs mithilfe von Sequenzanalysen, in: *Berliner Journal für Soziologie, Schwerpunkttheft Klassenanalyse* 21, S. 115-145.
- Haak, C. / Rasner, A. (2009): Search (f)or Work: Der Übergang vom Studium in den Beruf, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61, S. 235-258.
- Hakim, C. (2000): *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford.
- Hakim, C. (2006): Women, careers, and work-life preferences, in: *British Journal of Guidance & Counselling* 34, S. 279-294.
- Hall, K. Q. (2011): Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland, Bielefeld.
- Hartmann, M. / Kopp, J. (2001): Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53, S. 815-815.
- Hartog, J. (2000): Over-education and earnings: where are we, where should we go?, in: *Economics of education review* 19, S. 131-147.
- Hartog, J. / Sattinger, M. (2012): Nash bargaining and the wage consequences of education-al mismatches, in: *Labour Economics*, 23, S. 50-56.
- Jensen, U. / Gartner, H. / Rässler, S. (2006): Measuring overeducation with earnings frontiers and multiply imputed censored income data, IAB Discussion Paper 11, Nürnberg.
- Jovanovic, B. (1979): Job matching and the theory of turnover, in: *Journal of Political Economy* 87, S. 972-990.
- Kalter, F. (2008): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, in: M. Abraham / T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, 2. Auflage, Wiesbaden, S. 303-332.
- Kleibrink, J. (2013): Causal effects of educational mismatch in the labor market, SOEP-Papers on Multi-disciplinary Panel Data Research 571.
- Klinger, C. / Knapp, G.-A. (2007): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität, in: C. Klinger / G.-A. Knapp / B. Sauer (Hrsg.), *Achsen der Ungleichheit*, Frankfurt / Main, S. 19-41.
- Kohler, U. / Kreuter, F. (2012): *Datenanalyse mit Stata. Allgemeine Konzepte der Datenanalyse und ihre praktische Anwendung*, München.
- Leuven, E. / Oosterbeek, H. (2011): Overeducation and mismatch in the labor market, in: *Handbook of the Economics of Education*, 4, S. 283-326.
- Leuze, K. / Rusconi, A. (2009): Should I stay or should I go? Gender differences in professional employment, SOEP Paper 187.
- Levanon, A. / England, P. / Allison, P. (2009): Occupational Feminization and Pay. Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 US Census Data, in: *Social Forces* 88, S. 865-891.
- Liebeskind, D.S.U. (2004): Arbeitsmarktsegregation und Einkommen, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56, S. 630-652.
- Mayer, K.U. / Blossfeld, H.-P. (1990): Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf, in: P.A. Berger / S. Hradil (Hrsg.), *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*, Göttingen, S. 297-318.
- McGuinness, S. (2006): Overeducation in the labour market, in: *Journal of economic surveys* 20, S. 387-418.
- Nieto, S. / Matano, A. / Ramos, R. (2013): Skill Mismatches in the EU. Immigrants vs. Natives. IZA Discussion Paper 7701.

- Ochsenfeld, F. (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig. Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten?, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64, S. 507-534.
- Paulus, W. / Matthes, B. (2013): The German Classification of Occupations 2010: Structure, Coding and Conversion Table, FDZ-Methodenreport 8, 2013.
- Pellizzari, M. / Fichen, A. (2013): A new measure of skills mismatch. Theory and evidence from the Survey of Adult Skills (PIAAC), OECD Social, Employment and Migration Working Papers 153.
- Phelps, E. S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism, in: *The American Economic Review* 62, S. 659-661.
- Piracha, M. / Vadean, F. (2012): Migrant educational mismatch and the labor market, in: *The International Handbook on the Economics of Migration* 9, S. 176-192.
- Plicht, H. / Schober, K. / Schreyer, F. (1994): Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensen 1985 bis 1991, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung* 28, S. 177-204.
- Pollmann-Schult, M. (2006): Unterwertige Beschäftigung im Berufsverlauf. Eine Längs-schnittuntersuchung für Nicht-Akademiker in Westdeutschland, Frankfurt / Main.
- Pollmann-Schult, M. / Büchel, F. (2002): Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse? Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35, S. 371-384.
- Quenzel, G. / Hurrelmann, K. (2010): Bildungsverlierer: Neue soziale Ungleichheiten in der Wissensgesellschaft, in: G. Quenzel / K. Hurrelmann (Hrsg.), *Bildungsverlierer: Neue Ungleichheiten*, Wiesbaden, S. 11-33.
- Rehn, T. / Brandt, G. / Fabian, G. / Briedis, K. (2011): Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009, HIS: Forum Hochschule 17, Hannover.
- Rohrbach-Schmidt, D. / Tiemann, M. (2011): (Mis-)matching in Germany. An analysis on the basis of employees' formal qualifications and skills, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Special Edition.
- Rukwid, R. (2012): Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland, in: *Schriftenreihe des Promotionsschwerpunkts Globalisierung und Beschäftigung* 37, Stuttgart-Hohenheim.
- Schimpl-Neimanns, B. (2000): Soziale Herkunft und Bildungsbeteiligung. Empirische Analysen zu herkunftsspezifischen Bildungsungleichheiten zwischen 1950 und 1989, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52, S. 636-669.
- Schulz, D.S.F. / Blossfeld, H.P. (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf?, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58, S. 23-49.
- Schwinn, T. (2007): Komplexe Ungleichheitsverhältnisse. Klasse, Ethnie und Geschlecht, in: C. Klinger / G.-A. Knapp / B. Sauer (Hrsg.), *Achsen der Ungleichheit*, Frankfurt / Main, S. 19-41.
- Sicherman, N. / Galor, O. (1990): A theory of career mobility, in: *Journal of Political Economy* 98, S. 169-192.
- Thurow, L.C. (1975): *Generating inequality. Mechanisms of distribution in the U.S. economy*, New York.
- Trappe, H. (2006): Berufliche Segregation im Kontext, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58, S. 50-78.
- Verhaest, D. / Omey, E. (2010): The determinants of overeducation. Different measures, different outcomes?, in: *International Journal of Manpower* 31, S. 608-625.
- Vogel, C. (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung* 42, S. 170-181.

Nancy Kracke
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
Forschungsbereich Bildungs- und Erwerbsverläufe
Weddigenstraße 20-22
90478 Nürnberg
Nancy.Kracke@iab.de

Anhang

Die Operationalisierung von unterwertigen Beschäftigungsverhältnissen basiert auf dem von Büchel und Weißhuhn (1997 a) und Büchel (1998) entwickelten Kategorisierungsschema, in welchem die Ausbildungsadäquanz mittels des Jobanforderungsniveaus, der beruflichen Stellung und dem formalen Qualifikationsniveau der Personen abgebildet wird.

Das Jobanforderungsniveau wird im NEPS (Startkohorte 6) durch die folgende Frage erfasst:

Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung dieser Tätigkeit in der Regel erforderlich?

1: keine Ausbildung

2: eine Anlermbildung

3: eine abgeschlossene berufliche Ausbildung

4: eine abgeschlossene Fachschulausbildung

5: ein Meister- oder Technikerabschluss

6: ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Fachhochschule oder Hochschule)

7: eine Promotion oder Habilitation

Die Kategorien 4 und 5 sowie 6 und 7 wurden jeweils zusammengefasst, sodass am Ende 5 Jobanforderungsniveaus zum Abgleich existieren.

Die umfangreich abgefragte *berufliche Stellung* wird in die folgenden sieben Kategorien zusammengefasst: „Ungelernte/angelernte Arbeiter“, „Facharbeiter/Vorarbeiter/Meister“, „Einfache Angestellte“, „Qualifizierte Angestellte“, „Hochqualifizierte Angestellte“ und „Beamte“.

Die folgende Tabelle 4 veranschaulicht das Zuordnungsschema hinsichtlich der drei genannten Faktoren. Allerdings gibt es geringfügige Abweichungen vom Original von Büchel (1998: 189ff). So wird zum einen nicht zwischen verschiedenen Stufen unterwertiger Beschäftigung (je nach Qualifikationsverlust) unterschieden, sondern nur die vertikale Ausbildungsadäquanz anhand der Ausprägungen „adäquat beschäftigt“ und „unterwertig beschäftigt“ abgebildet. Zum anderen wird das erworbene Qualifikationsniveau auf Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse beschränkt. Bei der Zuordnung werden Personen mit unplausiblen oder nicht eindeutig kategorisierbaren Wertekombinationen der zentralen Bestimmungsvariablen (Jobanforderungsniveau, Qualifikationsniveau und berufliche Stellung) aus der zugrundeliegenden Grundgesamtheit der Erwerbstätigen herausgenommen.

Tabelle 4: Zuordnungsschema bezüglich unterwertiger Beschäftigung (Qualifikationsniveau x Jobanforderungsniveau x berufliche Stellung)

Jobanforderungsniveau	Berufliche Stellung	Einstufung hinsichtlich der Adäquanz der Beschäftigung
		Erworbenes Qualifikationsniveau: Fachhochschul-/Hochschulabschluss
Keine Ausbildung erforderlich	Ungelernte / angelernte Arbeiter	uw
	Facharbeiter / Vorarbeiter / Meister	-
	Einfache Angestellte	uw
	Qualifizierte Angestellte	uw
	Hochqualifizierte Angestellte	-
	Beamte	-
Eine Anlernausbildung erforderlich	Ungelernte / angelernte Arbeiter	uw
	Facharbeiter / Vorarbeiter / Meister	-
	Einfache Angestellte	uw
	Qualifizierte Angestellte	uw
	Hochqualifizierte Angestellte	-
	Beamte	-
Eine abgeschlossene berufliche Ausbildung erforderlich	Ungelernte / angelernte Arbeiter	uw
	Facharbeiter / Vorarbeiter / Meister	uw
	Einfache Angestellte	uw
	Qualifizierte Angestellte	uw
	Hochqualifizierte Angestellte	ad
	Beamte	uw
Eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder ein Meister- oder Technikerabschluss erforderlich	Ungelernte / angelernte Arbeiter	-
	Facharbeiter / Vorarbeiter / Meister	+
	Einfache Angestellte	uw
	Qualifizierte Angestellte	uw
	Hochqualifizierte Angestellte	ad
	Beamte	ad
Ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Fachhochschule oder Hochschule) eine Promotion/Habilitation erforderlich	Ungelernte / angelernte Arbeiter	-
	Facharbeiter / Vorarbeiter / Meister	-
	Einfache Angestellte	-
	Qualifizierte Angestellte	+
	Hochqualifizierte Angestellte	ad
	Beamte	ad

ad: Ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit

uw: Unterwertige Erwerbstätigkeit

+: Adäquanzzuordnung nicht eindeutig möglich

-: Unplausible Kombinationen

Quelle: in Anlehnung an Büchel (1998: 189ff)