

(Mis-)Matching in Deutschland

Eine Analyse auf der Basis formaler Qualifikationen und Fähigkeiten von Erwerbstätigen

► **Erwerbstätige üben nicht immer eine berufliche Tätigkeit aus, die perfekt zu ihnen passt. Auf die Frage, was eine gute Passung ausmacht, wird traditionell mit der Übereinstimmung von formaler Qualifikation der Erwerbstätigen und formalen Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz geantwortet. Eine aktuelle, an den Kenntnissen und Fertigkeiten der Erwerbstätigen orientierte Analyse von Passung steht für Deutschland bislang aus. Auf der Grundlage der für Deutschland repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wird in diesem Beitrag eine solche Analyse vorgenommen. Zum einen wird das Ausmaß von formaler und fähigkeitsorientierter Passung dargestellt, zum anderen wird untersucht, inwieweit eine passgenaue Beschäftigung mit soziodemografischen, qualifikations- oder tätigkeitsbezogenen Merkmalen variiert.**



DANIELA ROHRBACH-SCHMIDT

Wiss. Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum des BIBB



MICHAEL TIEMANN

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration, Erwerbstätigkeit“ im BIBB

Forschungsstand

Mangelnde Übereinstimmung zwischen den geforderten und eingebrachten Qualifikationen (Mismatching) kann mit negativen individuellen und gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen einhergehen – etwa wenn relevante Anteile der Erwerbstätigen ihre erlernten Fertigkeiten und Kenntnisse im Beruf nicht anwenden können. So lassen sich insbesondere Einbußen in der Produktivität und dem Einkommen sowie in der Jobzufriedenheit nachweisen (zur Frage der Einkommenseinbußen vgl. ROHRBACH-SCHMIDT/TIEMANN 2010).

Studien für Deutschland und andere reiche Volkswirtschaften zeigen, dass Mismatching offensichtlich ein relevantes Phänomen in vielen Arbeitsmärkten ist (vgl. MCGUINNESS 2006). Metaanalysen internationaler Studien unter Berücksichtigung von Arbeiten für Deutschland (vor allem aus den 1980er bis 1990er Jahre) deuten an, dass im deutschen Beschäftigungssystem vergleichsweise hohe formale Passungsraten vorliegen (vgl. MCGUINNESS 2006; GROOT/VAN DEN BRINK 2000). Bislang ist allerdings unklar, inwieweit dies auch für eine an den Kenntnissen und Fertigkeiten gemessene Passung gilt. Darüber hinaus wird deutlich, dass in den meisten Ländern der Anteil der Überqualifizierten den der Unterqualifizierten übersteigt. Auch hier ist zu fragen, inwieweit dies aktuell auch für Deutschland und in Bezug auf beide Passungsarten (formal und fähigkeitsorientiert) zutrifft. Einige Arbeiten weisen nach, dass jüngere Beschäftigte, Frauen und Personen mit Migrationshintergrund häufiger formal überqualifiziert beschäftigt sind, während männliche Beschäftigte seltener überqualifiziert sind (vgl. MCGUINNESS 2006, S. 388; GREEN/MCINTOSH 2007).

In einer Analyse zur formalen Passung in Deutschland zeigen POLLMANN-SCHULT/MAYER (2004), dass Kohortenunterschiede in den Matchingkategorien zwischen verschiedenen Berufsabschlüssen unterhalb des tertiären Bereichs bestehen. Mit der Frage, in welchem Umfang Hochschulabsolventinnen und -absolventen unterschiedlicher Fachrichtungen eine adäquate Beschäftigung ausüben, beschäf-

tigt sich ebenfalls eine Reihe von Arbeiten (vgl. u. a. BIER-SACK u. a. 2008; FEHSE/KERST 2007). Das Konsortium Bildungsberichterstattung (2006, S. 185 ff.) hat gezeigt, dass formal unterwertige Beschäftigung bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen 2004 (19,8 %) im Vergleich zu 1984 und 1995 gestiegen ist und nun leicht über der bei Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (2004: 17,2 %) liegt. Unbearbeitet ist unserer Kenntnis nach bislang die Frage, inwieweit es Unterschiede zwischen verschiedenen beruflichen Abschlüssen des sekundären und tertiären Bereichs in Deutschland im Hinblick auf beide Passungsarten gibt.

Generell gibt es Anzeichen dafür, dass das Ausmaß von formaler Überqualifizierung in Europa in den letzten Jahren zugenommen hat (vgl. GREEN 2006; KORPI/TAHLIN 2009). Wenn auch hier nicht gezeigt werden kann, ob passgenaue Beschäftigung in Deutschland zu- oder abgenommen hat, so möchten wir mit Hilfe der Betrachtung von Tätigkeitsmerkmalen versuchen, vorhandene Trends aufzuspüren. Zur Beschreibung von Tätigkeitsmerkmalen verwenden wir eine Klassifikation von beruflichen Tätigkeiten in kognitive (analytische und interaktive) und manuelle Routine- und Nichttroutinetätigkeiten, die mit Annahmen zu ihrer Nachfrageentwicklung verknüpft sind (vgl. AUTOR et al. 2003): Während demnach kognitive und manuelle Routinetätigkeiten zunehmend an Bedeutung verlieren bzw. durch Technologie ersetzt werden, steige die Nachfrage nach hochqualifizierten kognitiven und (einfachen) manuellen Nichttroutinetätigkeiten (vgl. Tab. 3, S. 37; für Nachfrage einer solchen Entwicklung in Europa vgl. GOOS/MANNING/SALOMONS 2009).

Passung bei Erwerbstätigen in Deutschland

Den bisherigen Untersuchungen von Passung in Deutschland ist gemein, dass sie sich auf formal-qualifikatorische Passung berufen (DALY/BÜCHEL/DUNCAN 2000; BÜCHEL 2002; BAUER 2002). Mit den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbs-

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006

Im Mittelpunkt der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführten für Deutschland repräsentativen CATI-Befragung von 20.000 Erwerbstätigen stehen zum einen Fragen zum Arbeitsplatz (Tätigkeitsschwerpunkte, Anforderungen, Weiterbildungsbedarf, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen etc.), zum anderen wird der Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung thematisiert (Schul-, Aus- und Weiterbildung, Berufsverlauf und -wechsel, Wertbarkeit beruflicher Qualifikationen, etc.). Verschiedene Berufssystematiken erlauben dabei eine differenzierte Darstellung nach Erwerbs- und Ausbildungsberufen.

Informationen zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung unter www.bibb.de/arbeit-im-wandel. Informationen zu Daten und Datenzugang: www.bibb-fdz.de

tätigenbefragung 2006 (vgl. Kasten) ist es möglich, formale Qualifikation und formale Anforderungen für die Erwerbstätigen direkt zu vergleichen. Darüber hinaus sind auch Aussagen zum Verhältnis von Fähigkeiten der Beschäftigten und Anforderungen am Arbeitsplatz möglich.

AUSMAß VON PASSUNG

Die Befragten wurden gebeten, zum einen ihren höchsten erworbenen beruflichen Abschluss anzugeben und zum anderen die Art der Ausbildung zu benennen, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit in der Regel erforderlich ist.¹ Aus der Gegenüberstellung² ergibt sich, dass etwa jeder zehnte Erwerbstätige in Deutschland eine unterqualifizierte Beschäftigung und knapp jeder fünfte eine überqualifizierte Beschäftigung ausübt. Rund 70 Prozent sind demnach formal passend beschäftigt (vgl. Tab. 1). In der BIBB/BAuA-Studie wurden die Befragten zudem gebeten anzugeben, ob sie sich in ihrer Tätigkeit in der Regel den Anforderungen an ihre fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten „gewachsen“, „eher überfordert“ oder „eher unterfordert“ fühlen. Auf Basis dieser an den Fähigkeiten der Erwerbstätigen und den Tätigkeitsanforderungen am Arbeitsplatz orientierten Definition von Passung sind mehr als 80 Prozent der Erwerbstätigen adäquat beschäftigt (vgl. ebd.). Analog zur formalen sind auch bei der fähigkeitsorientierten Passung höhere Anteile über- als unterqualifiziert. Dies entspricht den Ergebnissen in anderen Ländern (vgl. GREEN/MCINTOSH 2007; MCGUINNESS 2006). Mit Ausnahme weniger Beschäftigter (rd. 5 %) fühlen sich die Erwerbstätigen in Deutschland ihren beruflichen Anforderungen somit gewachsen.

Tabelle 1 Formale und fähigkeitsorientierte Passung

	Formale Passung		Fähigkeitsorientierte Passung	
	Tausend	Prozente	Tausend	Prozente
Unterqualifiziert	3.503	10,6	925	4,6
Passend eingesetzt	23.663	71,2	16.295	81,6
Überqualifiziert	6.047	18,2	2.749	13,8
Gesamt	33.213	100,0	33.189	100,0

Hinweis: Differenzen durch fehlende Angaben.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, gewichtete Werte, eigene Berechnungen.

1 Neben der Selbsteinschätzung werden für die Messung der Qualifikationsanforderung in anderen Studien Expertenratings oder das durchschnittliche Bildungsniveau verwendet. Letztere haben neben anderen den Nachteil, dass sie Unterschiede innerhalb von Berufen nicht erfassen. Für eine ausführliche Diskussion verschiedener Messmethoden vgl. HARTOG (2000).

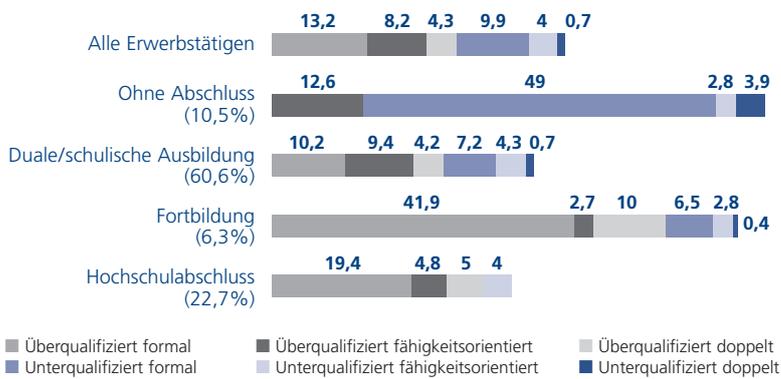
2 Beide Variablen wurden mit den gleichen Antwortvorgaben erhoben: „kein beruflicher Ausbildungsabschluss“ (ohne Abschluss), „abgeschlossene Berufsausbildung, auch schulische Berufsausbildung“ (Duale/schulische Ausbildung), „Meister- oder Technikerabschluss, Fachschulabschluss“ (Fortbildung) und „Fachhochschul- oder Universitätsabschluss“ (Hochschulabschluss).

Tabelle 2 Formale und fähigkeitsorientierte Passung kombiniert

Passungsart	Tausend	Prozente
Unterqualifizierung	4.804	14,5
• Doppelte	220	0,7
• Fähigkeitsorientierte	1.310	4,0
• Formale	3.274	9,9
Passende Beschäftigung	19.806	59,7
Überqualifizierung	8.548	25,8
• Formale	4.387	13,2
• Fähigkeitsorientierte	2.733	8,2
• Doppelte	1.428	4,3
Gesamt	33.158	100,0

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, gewichtete Werte, eigene Berechnungen.

Abbildung Mismatching nach qualifikatorischen Merkmalen (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, gewichtete Werte, eigene Berechnungen.
Hinweis: Differenz der addierten Prozentwerte zu 100 entspricht dem Anteil an passend Beschäftigten.

Kombiniert man die unterschiedlichen Messungen von Passung (vgl. Tab. 2), so lässt sich zeigen, dass diese Passungsarten relativ unabhängig voneinander sind: „Doppelte“, also gleichzeitig formale und fähigkeitsorientierte Über- bzw. Unterqualifizierung sind in Deutschland sehr selten (4,3 % bzw. 0,7 %). Zudem sind jeweils mehr Beschäftigte (nur) formal unpassend beschäftigt (13,2 % und 9,9 %); fähigkeitsorientiertes Mismatching ohne formale Fehlplatzierung tritt seltener auf (8,2 % und 4,0 %). Auf der Grundlage dieser Ergebnisse sind Über- und Unterqualifizierung in Deutschland, verglichen mit insbesondere den anglo-amerikanischen Ländern, niedrig (vgl. MCGUINNES 2006; GROOT/VAN DEN BRINK 2000).

SOZIODEMOGRAFISCHE UNTERSCHIEDE IN DER PASSUNG

Die Passung – sowohl formal als auch fähigkeitsorientiert – variiert deutlich nach *soziodemografischen* Merkmalen. Während beide Geschlechter gleich häufig passend beschäftigt sind, sind weibliche Erwerbstätige überdurchschnittlich häufig formal oder doppelt überqualifiziert und männliche Erwerbstätige eher doppelt oder formal unterqualifiziert. Erwerbstätige mit einem Migrationshintergrund sind häu-

figer als solche ohne Migrationsintergrund nicht passgenau beschäftigt. Am stärksten fallen hier doppelte und fähigkeitsorientierte Unterqualifizierung ins Gewicht. Allerdings ist zu beachten, dass der Migrationsintergrund keinen eigenständigen Effekt ausübt; die bivariate Betrachtung verdeckt die Wirkung von Drittvariablen wie Qualifikation, Alter und Branche (ROHRBACH-SCHMIDT/TIEMANN 2010). Die Betrachtung nach Alterskohorten lässt erkennen, dass junge (15- bis 24-Jährige) und ältere Beschäftigte (über 65) deutlich höhere Raten von Mismatching aufweisen. Während Arbeitsmarkteinsteiger möglicherweise eine inadäquate Beschäftigung mit dem Ziel eingehen, erst einmal „Fuß zu fassen“, könnte bei Beschäftigten über 65 im Vordergrund stehen, überhaupt eine Verdienstmöglichkeit zu haben.

QUALIFIKATORISCHE UNTERSCHIEDE IN DER PASSUNG

Betrachtet man die Passungsarten getrennt nach dem beruflichen Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen (vgl. Abb.) zeigt sich, dass Berufstätige mit einer Berufsausbildung ähnlich häufig passend beschäftigt sind wie Hochschulabsolventinnen/-absolventen. Dies unterstreicht die besondere Position des Berufsbildungssystems in Deutschland. Bei der rein formalen Über- oder Unterqualifizierung schneiden Beschäftigte, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, leicht besser ab als jene mit Hochschulabschluss (19,4 % vs. 17,4 %). Im Hinblick auf ihre Fähigkeiten und Kenntnisse sind Beschäftigte mit dualen und schulischen Ausbildungen aber häufiger überqualifiziert beschäftigt als Akademiker/-innen. Im Vergleich zu diesen beiden Gruppen sind sowohl Personen ohne Abschluss als auch solche mit einer Fortbildung zum Meister oder Techniker deutlich seltener passgenau beschäftigt. Eine Fortbildung zum Meister oder Techniker absolviert zu haben, führt meist zu einer formal, jedoch nicht unbedingt auch im Hinblick auf die erforderlichen Fähigkeiten, überqualifizierten Beschäftigung.

TÄTIGKEITSBEZOGENE UNTERSCHIEDE IN DER PASSUNG

Schließlich ergeben sich Unterschiede in den Kategorien von Passung bei den *tätigkeitsbezogenen* Merkmalen, also dem von AUTOR et al. (2003) eingeführten Schema beruflicher Tätigkeiten (vgl. Tab. 3 und Tab. 4).

Dabei zeigt sich *grosso modo*, dass die in ihrer Nachfrage besonders steigenden kognitiven Nichttroutinetätigkeiten weniger häufig von den formal und fähigkeitsorientiert fehlqualifiziert Beschäftigten als von passend Qualifizierten ausgeübt werden. Umgekehrt werden kognitive und z. T. auch manuelle Routinetätigkeiten häufiger von fehl- als von passend qualifizierten Beschäftigten übernommen. Die manuellen Nichttroutinetätigkeiten nehmen einen größeren Stellenwert bei unterqualifizierten und einen gerin-

geren bei überqualifizierten Beschäftigten ein (vgl. Tab. 4). Die Ergebnisse deuten insgesamt an, dass es möglicherweise aufgrund von Verdrängungsprozessen zu höheren inadäquaten Beschäftigungen in Routinetätigkeiten und in manuellen Nichtroutinetätigkeiten kommt.

Diese Interpretation wird durch eine Berufsgruppen- und Branchenbetrachtung gestützt (Ergebnisse auf Anfrage). Vor allem die unteren Berufsgruppen (ISCO-88-Hauptgruppen 8 und 9) und der Handel sind durch formale und fähigkeitsorientierte Überqualifizierung gekennzeichnet. Von allen Branchen weist der Handel gleichzeitig die höchsten Werte bei kognitiven Routinetätigkeiten auf. Vor diesem Hintergrund könnte es mit dem Rückgang von Routinetätigkeiten zu einer Zunahme von unpassender Beschäftigung wie in anderen europäischen Ländern auch in Deutschland kommen.

Trend zu mehr Mismatching in Deutschland?

Formale und auf die Fähigkeiten bezogene Über- und Unterqualifizierung sind – wenn auch im begrenzten Ausmaß – relevante Phänomene am deutschen Arbeitsmarkt. Überqualifizierung spielt dabei, wie auch in anderen Ländern, eine größere Rolle. Ebenso sind Beschäftigte eher formal als im Hinblick auf ihre Fähigkeiten fehlplatziert. Das heißt, dass relevante Teile der Beschäftigten zwar formal unter- oder überqualifiziert sind, sie im Hinblick auf ihre Kenntnisse und Fähigkeiten tatsächlich den Anforderungen im Job gerecht werden. Innerhalb der verschiedenen Kategorien von Passung zeigen sich deutliche Unterschiede nach soziodemografischen, qualifikatorischen und

Tabelle 3 Operationalisierung der beruflichen Tätigkeiten in das Routine/Nicht-routineschema nach Autor et al. (2003)

Tätigkeitsgruppe	Typisches Qualifikationsniveau	Nachfrageentwicklung	Item in BIBB/BAUA 2006a,b
Nichtroutine-kognitive: analytische	Hoch	Steigend	F310, F311, F313, F318
Nichtroutine-kognitive: interaktive	Hoch	Steigend	F312, F314
Routine-kognitive	Mittel	Fallend	F307, F308
Routine-manuelle	Mittel/niedrig	Fallend	F304, F305, F306
Nichtroutine-manuelle	Niedrig	Konstant/steigend	F315, F316, F317

^a Die Zuordnungen basieren zunächst auf einer faktoranalytischen Lösung. Die Variablen des ersten der sich ergebenden vier Faktoren wurden nachträglich den Subkategorien analytisch bzw. interaktiv zugeordnet. Items, die mit „*“ versehen sind wurden bei der Indexbildung nicht mit einbezogen, weil sie auf mehreren Faktoren hohe Ladungen aufweisen.

^b Gefragt wurde, wie häufig die folgenden Tätigkeiten (Abfolge zufallsgeneriert) bei der Arbeit vorkommen, ob häufig, manchmal oder nie. Für den Index wurden die Summe der Punktwerte (häufig = 1, manchmal = 0,5 und nie = 0) der Tätigkeiten durch die Anzahl der Gesamtzahl der Tätigkeiten geteilt.

F303: Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern*
 F304: Messen, Prüfen, Qualität kontrollieren
 F305: Überwachen, Steuern v. Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen
 F306: Reparieren, Instandsetzen
 F307: Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen
 F308: Transportieren, Lagern, Versenden
 F309: Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, PR*
 F310: Organisieren, Planen/Vorbereiten von Arbeitsprozessen.
 F311: Entwickeln, Forschen, Konstruieren
 F312: Ausbilden, Lehren, Unterrichten, Erziehen
 F313: Informationen Sammeln, Recherchieren, Dokumentieren
 F314: Beraten und Informieren
 F315: Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten
 F316: Pflegen, Betreuen, Heilen
 F317: Sichern, Schützen, Bewachen, Überwachen, Verkehr
 F318: Arbeiten mit Computern

tätigkeitsbezogenen Merkmalen. Dabei ist insbesondere das Ergebnis hervorzuheben, dass Berufstätige mit einer Berufsausbildung im Hinblick auf die Häufigkeit von Passung ähnlich gut abschneiden wie Akademiker/-innen. Dies mag eine Erklärung dafür sein, warum Mismatching in Deutschland im internationalen Vergleich etwas geringer auftritt.

	Unterqualifizierung			Match	Überqualifizierung			Alle Erwerbstätigen
	doppelt	fähigkeitsorientiert	formal		formal	fähigkeitsorientiert	doppelt	
Tätigkeiten (0–100, Mittelwerte)								
Nichtroutine-kognitive: analytische (F 310, F311, F313, F318)	47,5	50,3	56,6	53,6	41,5	46,3	30,8	50,6
Nichtroutine-kognitive: interaktive (F312, F314)	48,4	51,6	56,7	56,5	43,6	50,0	34,0	53,1
Routine-kognitive (F307, F308)	41,1	38,5	39,6	36,5	38,8	39,2	37,0	37,5
Routine-manuelle (F304, F305, F306)	47,9	46,8	43,6	41,4	36,1	43,4	32,4	41,0
Nichtroutine-manuelle (F315, F316, F317)	32,6	27,2	23,4	21,3	18,1	21,0	16,5	21,2

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

Lesehilfe: Die Werte in der Tabelle sind Mittelwerte der verschiedenen Passungsgruppen für die Tätigkeitsindizes und geben an, wie sehr – gemessen an der Häufigkeit ihrer Ausübung – die genannten Tätigkeitsdimensionen die verschiedenen Passungsgruppen charakterisieren. Beispiel: Doppelt Unterqualifizierte üben mit 47,5 Skalenpunkten seltener analytische Nichtroutinetätigkeiten aus als passend Qualifizierte (53,6).

Tabelle 4
Passung nach
Tätigkeitsmerkmalen

Passung geht zudem mit höheren Anteilen von Nichtrountätigkeiten und geringeren Anteilen von Routinetätigkeiten einher. Im Hinblick auf die in manchen europäischen Ländern sich abzeichnende Zunahme von formaler Überqualifizierung zeigen unsere Analysen, dass mit den Änderungen in der Nachfrage nach beruflichen Tätigkeiten Mismatching auch in Deutschland zunehmen könnte. Für die Validierung dieser These müssten die hier dargestellten Analysen aber um eine längsschnittliche Analyse von Zeitreihendaten ergänzt werden. ■

Literatur

AUTOR, D. et al.: *The skill content of recent technological change: An empirical exploration*. In: *Quarterly Journal of Economics*, 118 (2003) 4, pp. 1279-1334

BAUER, T. K.: *Educational mismatch and wages. A panel analysis*. In: *Economics of Education Review* 21 (2002) 3, pp. 221-229

BIERSACK, W. u. a.: *Akademiker/-innen auf dem Arbeitsmarkt: Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp*. In: IAB-Kurzbericht Nr. 18/2008
BÜCHEL, F.: *The effects of overeducation on productivity in Germany – the firms' viewpoint*. In: *Economics of Education Review* 21 (2002) 3, pp. 263-275

DALY, M. C.; BÜCHEL, F.; DUNCAN GREG, J.: *Premiums and penalties for surplus and deficit education. Evidence from the United States and Germany*. In: *Economics of Education Review* 19 (2000) 2, pp. 169-178

FEHSE, S.; KERST, CH.: *Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001*. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 29 (2007) 1, S. 72-98

GOOS, M.; MANNING, A.; SALOMONS, A.: *Job polarization in Europe*. In: *American Economic Review: Papers & Proceedings* 99 (2009) 29, pp. 58-63

GREEN, F.: *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton, N.J.: Princeton University Press 2006

GREEN, F.; MCINTOSH, S.: *„Is there a Genuine Underutilisation of Skills Amongst the Over-qualified?“* In: *Applied Economics* 39 (2007) 4, pp. 427-439

GROOT, W.; VAN DEN BRINK, H. M.: *Overeducation in the labour market. A meta-analysis*. In: *Economics of Education Review* 19 (2000) 2, pp. 149-158

HARTOG, J.: *Over-education and earnings: where are we, where should we go?* *Economics of Education Review* 19 (2000) 2, pp. 131-147

KONSORTIUM BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: *Bildung in Deutschland*. Bielefeld 2006

KORPI, T.; TÄHLIN, M.: *Educational mismatch, wages and wage growth. Overeducation in Sweden 1974–2000*. In: *Labour Economics* 16 (2009) 2, pp. 183-193

MCGUINNESS, S.: *Overeducation in the labour market*. *Journal of Economic Surveys*, 20 (2006) 3, pp. 387-418

POLLMANN-SCHULT, M.; MAYER, K. U. 2004: *Returns to skills: vocational training in Germany 1935-2000*, Max Planck Gesellschaft - eDocument Server. 2004. – URL: http://edoc.mpg.de/ac_oai.pl (Stand: 8.12.2009)

ROHRBACH-SCHMIDT, D.; TIEMANN, M.: *Qualification and skill-based mismatching in Germany*. In: GREEN, F.; KEESE, M. (Eds.): *Job tasks, work skills and the labour market* (OECD). Paris 2010 (im Erscheinen)

SPITZ-OENER, A.: *Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure*. In: *Journal of Labour Economics* 24 (2006) 2, pp. 235-270

Anzeige

Kaufmännische Kernkompetenzen

Dokumentation eines Expertenworkshops des BIBB

Globalisierung und neue Technologien verändern bestehende Arbeitsprozesse. Um Veränderungen in kaufmännischen Berufsbildern widerzuspiegeln, hat das BIBB ein Forschungsprojekt initiiert, in dem Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännischer und betriebswirtschaftlicher Berufe herausgearbeitet werden.

Der Sammelband enthält die überarbeiteten Fachvorträge.



Rainer Brötz,
Franz Schapfel-Kaiser (Hg.)

Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe

2010, 202 S.,
26,90 € (D)/45,50 SFr
ISBN 978-3-7639-1133-2
Best.-Nr. 111-031

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de

