

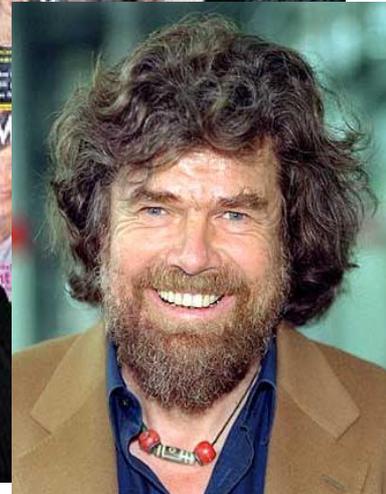
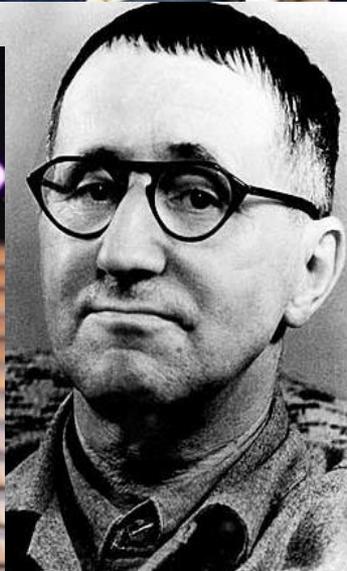
Doppelqualifikationen, Entlohnung und Arbeitszufriedenheit: Die Studie von Bellmann/Stephani

Lehrveranstaltung Empirische Forschung
zu Arbeit und Personal

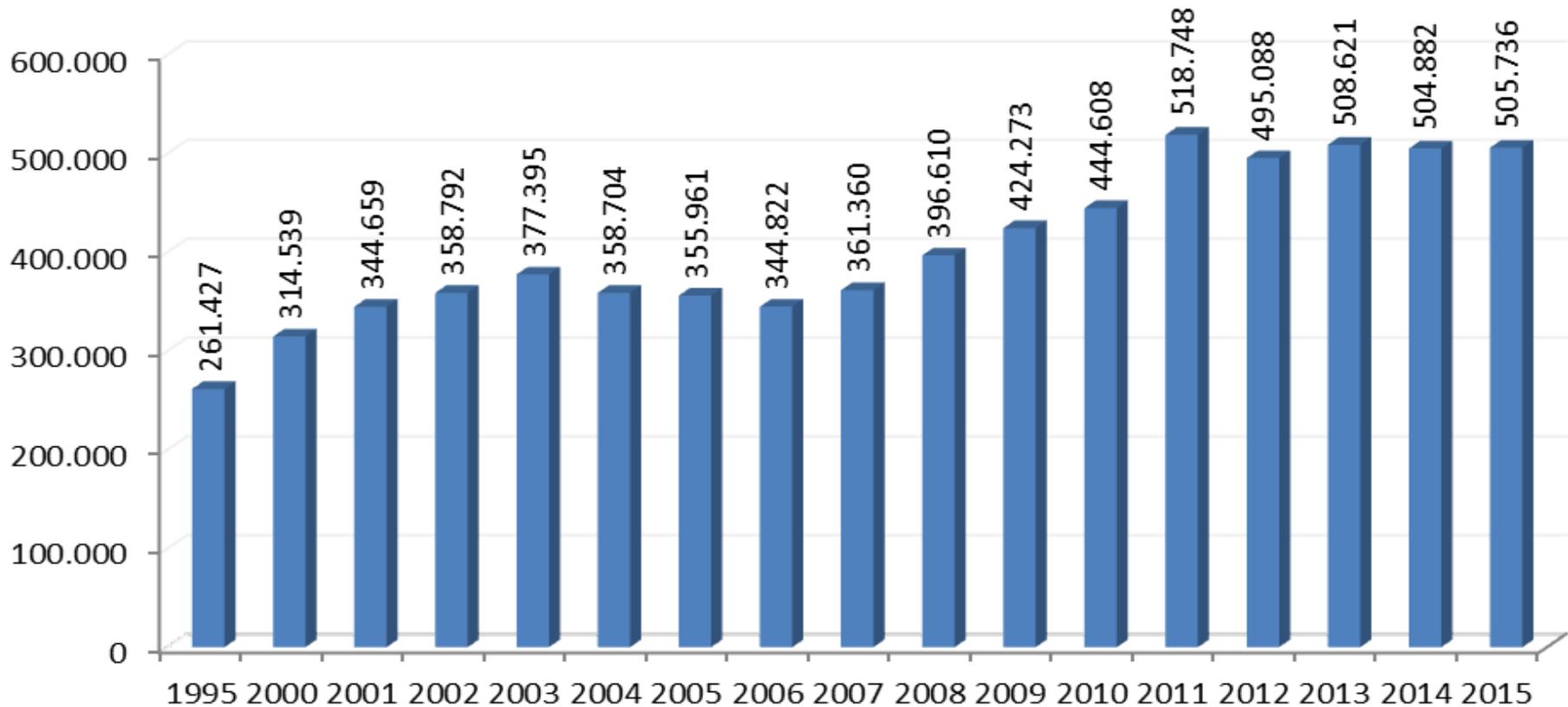
Universität Basel,
Herbstsemester 2019

Lutz Bellmann

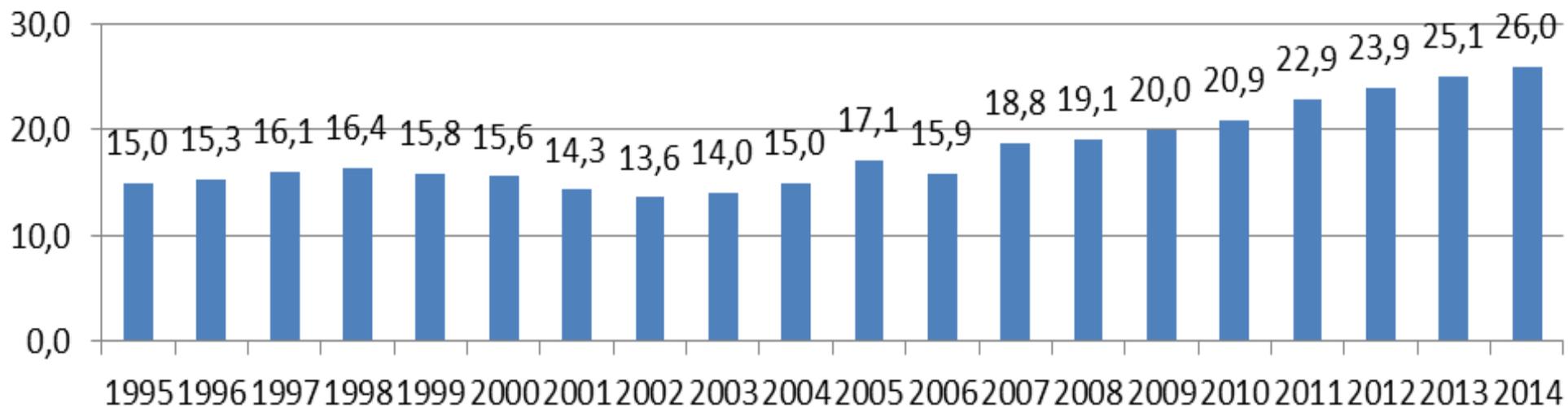
Wir haben abgebrochen – Prominente Studienabbrecher



Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger 1995–2015

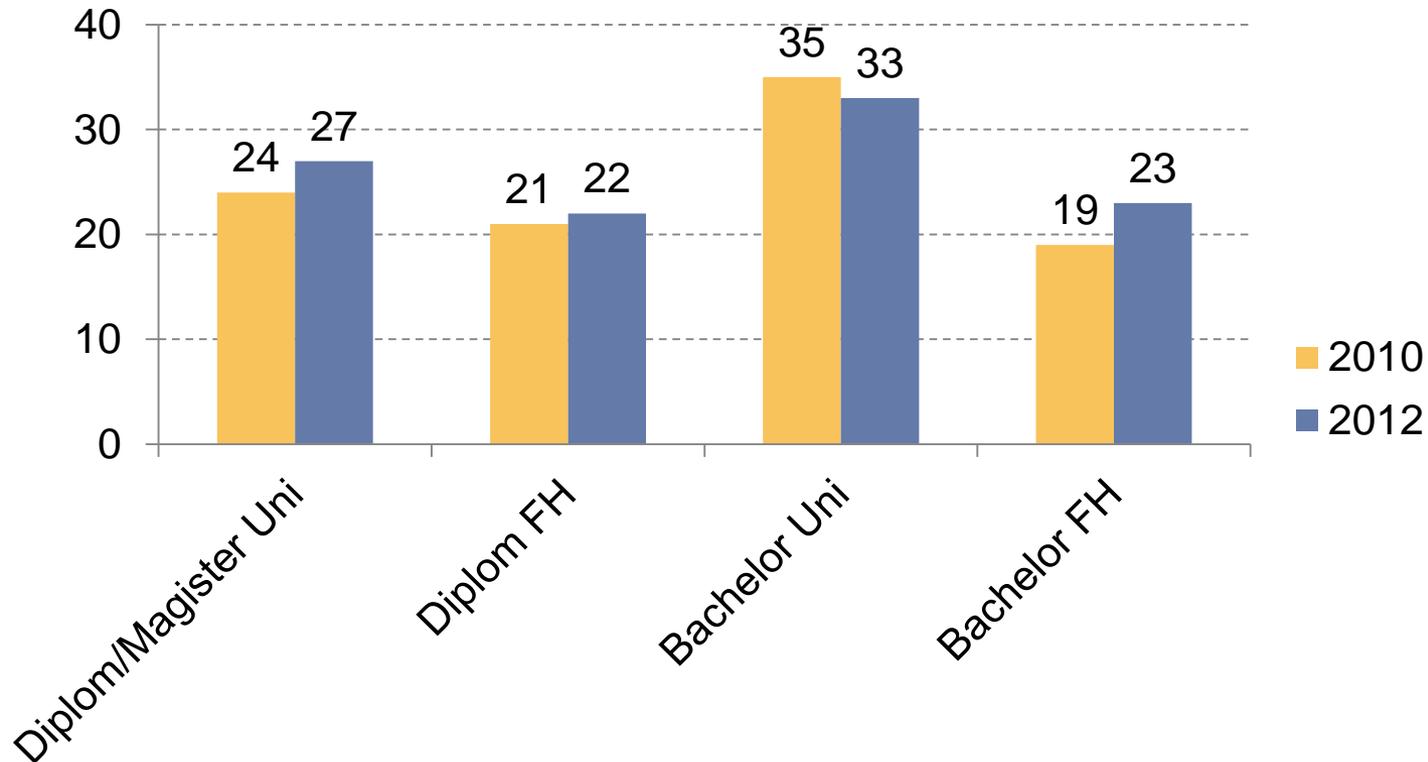


Anteil der Berufsausbildungsanfänger mit (Fach-)Abitur in Prozent



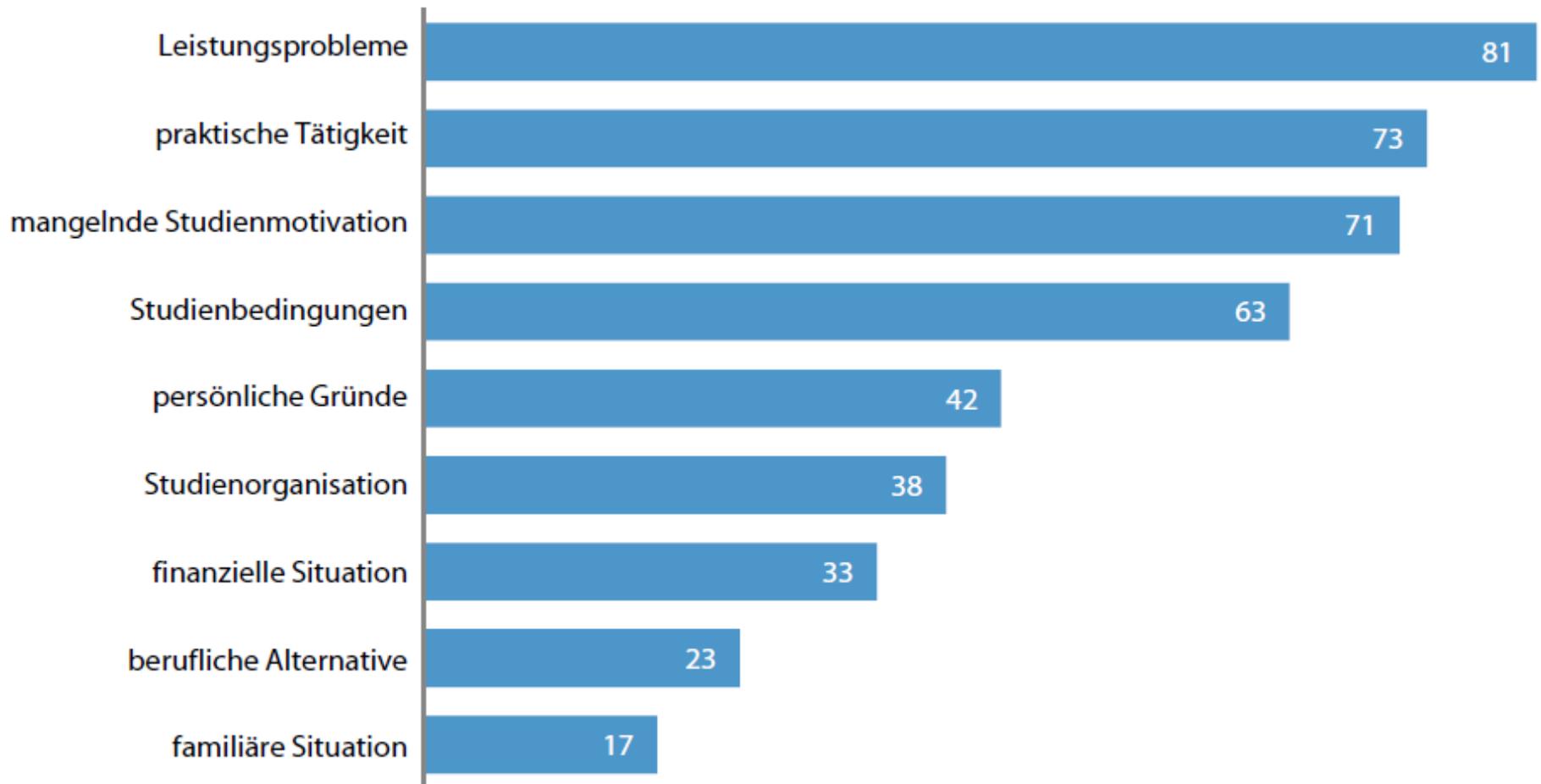
Studienabbruch in 2010 und 2012 nach Art des Abschlusses und Art der Hochschule

Angaben in %



Gründe für den Studienabbruch 2017

Angaben in %



Gesamtstudiendauern 2010 und 2014 nach Abschlussarten, in Semestern

	2010	2014
Bachelor	6,5	7,2
Master	11,1	11,6
Diplom (Uni)	12,2	13,5
Lehramt	11,0	11,2
Diplom (FH)	9,2	7,6

1. Welche Abiturienten beginnen nach dem Abitur eine betriebliche Berufsausbildung?
2. Welche Effekte haben Doppelqualifikationen auf Einkommen und verschiedene Determinanten der Arbeitszufriedenheit?

Beitrag von Bellmann/Stephani (2011)



Konzentriert sich auf die 2. Forschungsfrage, wobei aber auch auf die 1. Forschungsfrage eingegangen wird. Für das Papier werden die Daten der BiBB/BAuA-Beschäftigtenerhebung 2005/06 mit Informationen genutzt, da sie Angaben über

- lange und komplexe Bildungswege
- Abiturnoten und
- die studierten Fächer

enthält.

Beitrag von Bellmann/Stephani (2011)



- Zu den Motiven von Doppelqualifikationen (DQ):
Lewin et al. 1996, Herget 1997, Ulrich et al. 1997, Jacob 2004, Hammen 2009, Bellmann/Janik 2008, 2010
- Einkommenseffekte:
Büchel/Helberger 1995, Lewin/Minks/Uhde 1996, Bellmann et al. 1996, Hammen 2008, 2009

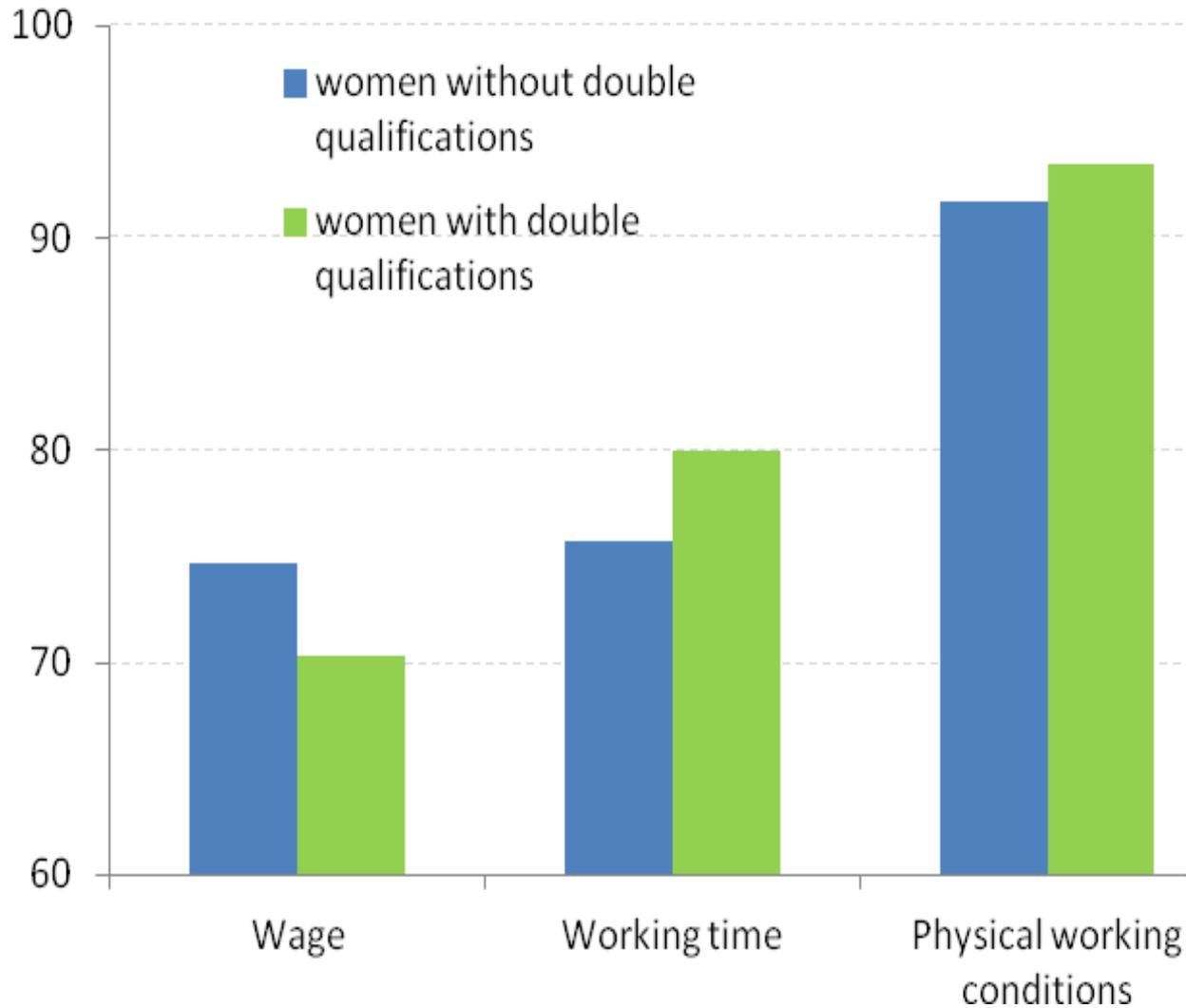
- DQ stellen eine Versicherung dar.
- DQ bedeuten mehr Optionen.
- DQ verbessern das Matching von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen.
- DQ beziehen sich auf bestimmte Fächer

- von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführte CATI-Erhebung
- Grundgesamtheit: Beschäftigte älter als 14 Jahre (ohne Auszubildende)
- regelmäßige Wochenarbeitszeit > 10 Stunden
- durchschnittliche Interviewdauer: 40 Minuten
- Antwortrate: 44 %
- mehr Informationen: www.bibb.de/arbeit-im-wandel

DQ, Geschlecht und Region

	Doppelqualifikation	keine Doppelqualifikation
Insgesamt	27 %	73 %
Frauen	21 %	79 %
Männer	32 %	68 %
Westdeutschland	26 %	74 %
Ostdeutschland	32 %	68 %

DQ und Arbeitszufriedenheit



Determinanten einer DQ

	Women	Men
<u>Abimark good (1=yes)</u>	0.253** (0.124)	0.078 (0.126)
<u>Abimark fair/satisfactory (1=yes)</u>	0.414*** (0.141)	0.202 (0.134)
Technical degree course (1=yes)	0.677*** (0.146)	0.655*** (0.109)
Degree course in sciences (1=yes)	0.542*** (0.108)	0.501*** (0.117)
Other field of study (1=yes)	0.538*** (0.118)	0.299** (0.130)
Constant	-1.408*** (0.127)	-1.053*** (0.154)
Wald	$\chi^2 (5) = 44.883^{***}$	$\chi^2 (5) = 41.704^{***}$
Observations	1,390	1,823
Joint significance of dummy variable groups	<u>abimark</u> ***, <u>field of study</u> ***	<u>abimark</u> n.s., <u>field of study</u> ***

Notes: Heteroscedasticity-consistent standard errors in parantheses, reference categories of dummy variable groups: abimark very good, health/social studies. Significance levels:

* p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01; n.s. denotes statistical insignificance.

Source: own calculations based on the BIBB/BAuA Employment Survey 2005/2006.

Effekte von DQ auf verschiedene Dimensionen von Arbeitszufriedenheit



	Independent variable Predicted probability of having a double qualification / Log residual wage			
	Women		Men	
Dependent variable (1=Not/ little satisfied, 2=Satisfied, 3=Very satisfied)	Predicted probability of having a double qualification	Log residual wage	Predicted probability of having a double qualification	Log residual wage
Overall job satisfaction	0.024 (0.546)	-0.269** (0.115)	0.791 (0.507)	-0.365*** (0.110)
Job satisfaction with...				
Wage	0.345 (0.560)	-1.159*** (0.121)	1.620*** (0.574)	-1.302*** (0.171)
Boss	-0.113 (0.537)	0.074 (0.109)	-0.604 (0.505)	-0.018 (0.099)
Working time	1.178** (0.562)	-0.158 (0.104)	0.842 (0.529)	-0.285*** (0.101)
Career opportunities	0.014 (0.573)	-0.135 (0.120)	0.469 (0.553)	-0.280** (0.120)

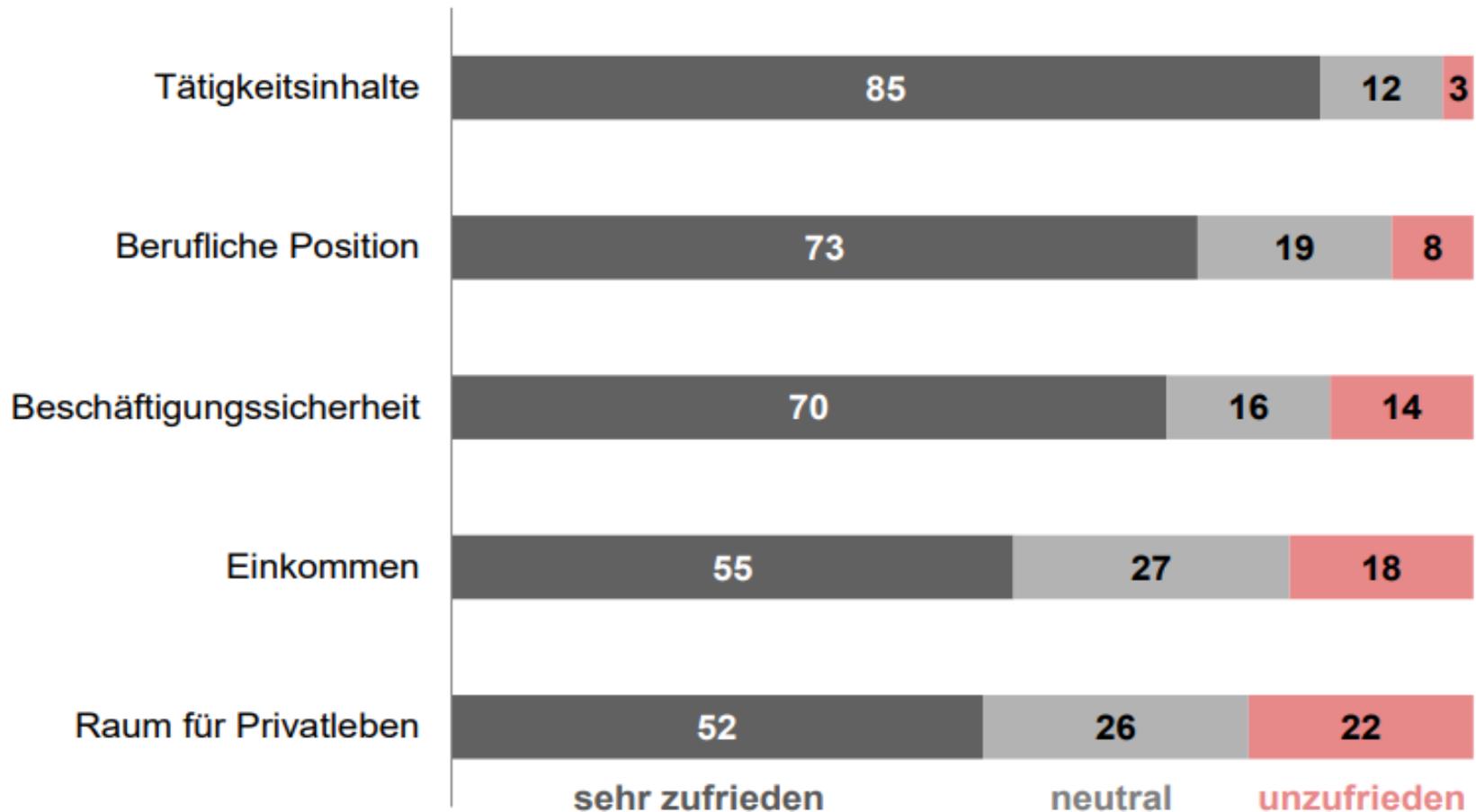
Effekte von DQ auf verschiedene Dimensionen von Arbeitszufriedenheit

Physical working conditions	1.104**	-0.491***	1.527***	-0.330***
	(0.549)	(0.109)	(0.540)	(0.119)
Further training	-0.793	0.361***	-0.403	-0.523***
	(0.544)	(0.100)	(0.522)	(0.110)
Working equipment	0.484	-0.259**	0.960*	-0.100
	(0.571)	(0.107)	(0.538)	(0.106)
Application of one's skills	-0.732	-0.361***	0.429	-0.490***
	(0.530)	(0.108)	(0.511)	(0.108)
Working rooms	0.754	-0.277**	0.871*	-0.201**
	(0.553)	(0.108)	(0.523)	(0.090)
One's own function	-0.292	-0.326***	0.153	-0.492***
	(0.542)	(0.106)	(0.547)	(0.114)
Working climate	0.697	-0.036	0.571	0.083
	(0.542)	(0.105)	(0.504)	(0.096)

Notes: Heteroscedasticity-consistent standard errors in parantheses. Log residual wage calculated as log predicted wage¹¹ minus log actual wage. Control variables included: age, age squared, experience, experience squared, tenure, number of subordinates, establishment size, industry sector, fixed-term contract, East Germany, extent of work/life balance, risk of dismissal, further training in the last 2 years, Abimark, importance of one's own career. Significance levels: * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01.

Source: own calculations based on the BIBB/BAuA Employment Survey 2005/2006.

Berufszufriedenheit von Uniabsolventen 10 J. nach dem Abschluss (Jg. 2001; Angaben in %)



- Frauen mit sehr guter Abiturnote erwerben signifikant seltener DQ (im Vergleich zu solchen mit schlechteren Abiturnoten), während die Ergebnisse für Männer insignifikant sind.
- DQ-Effekte auf die Einkommen, generelle Jobzufriedenheit und verschiedene Dimensionen sind entweder signifikant positiv oder insignifikant.
- Diese Ergebnisse widersprechen den Risiko-Überlegungen von Büchel/Helberger und stehen im Einklang mit Job-Matching-, Job-Shopping- und Suchmodellen des Arbeitsmarktes.