Qualifikationsmismatch und generische Arbeitsplatzanforderungen[1]

Martin Mayerl

Abstract

Ein zentraler Angelpunkt im Qualifikations- und Skills-Mismatch-Diskurs bezieht sich auf die Frage, ob sich Qualifikationsmismatch (Über- oder Unterqualifikation) durch Varianzen in den tatsächlichen Kompetenzniveaus der Arbeitskräfte bzw. der Arbeitsplatzanforderungen erklären lässt. Anschließend daran wird in diesem Beitrag auf der Datengrundlage von PIAAC 2011/12 unter Verwendung linearer Regressionsanalysen ein möglicher Zusammenhang zwischen dem qualifikationsbezogenen Beschäftigungsstatus und den generischen Arbeitsplatzanforderungen von Arbeitskräften für den österreichischen Arbeitsmarkt empirisch geprüft. Die Ergebnisse zeigen, dass Qualifikationsmismatch zu einem hohen Maße auch Skills-Mismatch impliziert. Nicht qualifikationsadäquate Beschäftigung ist nicht auf die Heterogenität in den Kompetenzen der Arbeitskräfte und der Kompetenzanforderungen der Arbeitsplätze zurückzuführen, sondern vielmehr auf die qualifikationsbezogene Struktur der Arbeitsplätze, welche die Kompetenznutzung der Arbeitskräfte beschränkt (Überqualifikation) oder ermöglicht (Unterqualifikation).

1 Einführung

Dass Bildung bzw. Qualifikation immer weniger in der Lage ist, das damit oft verbundene kollektive Aufstiegsversprechen auch einzulösen, zeigt der mittlerweile empirisch gut abgesicherte Befund der Zunahme des Überqualifikationsrisikos am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig wird die Chance einer beruflichen Aufwärtsmobilität am Arbeitsmarkt im Verhältnis zu den formalen Qualifikationen (die berufliche Position ist höher als die formale Qualifikation, auch als Unterqualifikation bezeichnet) immer geringer. Aus soziologischer Perspektive wird Qualifikation damit zu einem defensiven Erfordernis, nicht um in der sozialen Hierarchie aufzusteigen, sondern die aktuelle soziale Position abzusichern (Nachtwey 2016). Es zeigt sich für Österreich, dass das Überqualifikationsrisiko nicht zufällig, sondern nach sozialen Merkmalen unterschiedlich verteilt ist. Ein höheres Überqualifikationsrisiko haben unter ande-

1 Der vorliegende Beitrag basiert auf Kapitel 8.5.2 – „Arbeitsplatzbezogene Tätigkeitsprofile" im Rahmen der Dissertation mit dem Titel „Über das Missverhältnis von Qualifikationen und Anforderungen am Arbeitsplatz – Eine theoretische Reflexion und empirische Untersuchung zu Qualifikations- und Skills-Mismatch am österreichischen Arbeitsmarkt", die zur Ausschreibung des Berufsbildungsforschungspreises 2018 eingereicht wurde. Die vollständige Dissertationsschrift ist unter anderem unter folgendem Link frei verfügbar: https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/55321.

rem Frauen, jüngere Arbeitskräfte, Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sowie in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (v. a. Teilzeitarbeitende) (dazu ausführlich Mayerl 2017, S. 195–278).

Daran anschließend geht dieser Beitrag der spezifischen Frage nach, in welchem Zusammenhang arbeitsplatzspezifische Anforderungen mit Qualifikationsmismatch stehen.

2 Qualifikationsmismatch und berufliche Kompetenzanforderungen am Arbeitsplatz

Der aktuelle internationale Mismatchdiskurs dreht sich vielfach um die Debatte, ob sich Qualifikationsmismatch mit Skills-Mismatch überlagert und, wenn ja, bis zu welchem Grad (beispielsweise Quintini 2011). In der Literatur lässt sich dabei grob schemenhaft ein theoretischer Grundkonflikt zwischen humankapitalistisch-ökonomisch orientierten und soziologisch-strukturalistischen Ansätzen beobachten (gut herausgearbeitet u. a. bei Sørensen/Kalleberg 1981).

Die ökonomische Mismatchforschung nimmt häufig mit der Heterogenitätshypothese an, dass innerhalb der formalen Qualifikationsniveaus die beruflich verwertbaren Kompetenzniveaus variieren. Das Qualifikationsniveau ist damit ein unzureichender Indikator für am Arbeitsplatz produktiv verwertbares Humankapital. Mismatch, gemessen über formale Qualifikationen, spiegelt dieser Hypothese folgend, nur eine scheinbare Diskrepanz zwischen Arbeitsanforderungen und den Kompetenzen der Arbeitskräfte wider. Gemessen werden vielmehr heterogene berufliche Kompetenzen innerhalb verschiedener formaler Qualifikationsniveaus, die sich in der unterschiedlichen Arbeitsplatzpositionierung niederschlagen[2] (Hartog 2000; Allen/van der Velden 2001; de Grip/van Loo 2002).

Empirische Analysen zeigen dazu für Österreich ein ambivalentes Bild (Mayerl 2017, S. 300–305). Überqualifikation (Unterqualifikation) korrespondiert entsprechend der Heterogenitätshypothese mit einem geringeren (höheren) Kompetenzniveau gegenüber Personen mit gleicher formaler Qualifikation. Nicht qualifikationsadäquate Beschäftigung ist demnach zum Teil als Konsequenz von heterogenem Arbeitsvermögen (indiziert durch Kompetenzen) zu sehen. Dennoch verfügen Überqualifizierte (Unterqualifizierte) über ein deutlich höheres (niedrigeres) Kompetenzniveau in Lesen und Alltagsmathematik als adäquat Beschäftigte auf beruflichen Positionen mit gleichem Anforderungsniveau. Dieser Effekt ist stärker ausgeprägt als der vorher beschriebene. Dies steht in deutlichem Widerspruch zur Heterogenitätshypothese mit der Implikation, dass nicht qualifikationsadäquate Beschäftigung

2 Es sei hier lediglich darauf verwiesen, dass an dieser Stelle im Anschluss ohne Weiteres aktuelle berufspädagogische Debatten um den Kompetenzbegriff in Abgrenzung zum Qualifikationsbegriff aufgenommen werden könnten, wenngleich die ökonomische Mismatchforschung nicht explizit darauf verweist. Die in den Begriffen Kompetenz und Qualifikation angelegte Spannung und Relevanz für die Mismatchforschung wird im Kapitel 3.2.2 der zugrunde liegenden Dissertation diskutiert.

nur formal festgestellt wird, in der Realität jedoch Beschäftigte in gleichen beruflichen Positionen (unabhängig von der Qualifikation) ein ähnliches Kompetenzniveau aufweisen.

Strukturbasierte Ansätze sprechen Arbeitsplätzen hingegen eine strukturierende Wirkung auf die Entwicklung (Anpassung) des Arbeitsvermögens von Arbeitskräften zu (Sengenberger 1987, S. 62). Eine neuere Fassung dieses Zugangs ist durch die Literatur zum arbeitsplatzbezogenen Lernen formuliert worden, der zufolge Arbeitsvermögen bzw. Kompetenzen im Prozess der Arbeit laufend aktualisiert werden müssen, um dieses aufrechtzuerhalten (vgl. Eraut 2004; Dehnbostel 2007; Livingstone 2010). Die Betriebspädagogik geht etwa davon aus, dass der Arbeitsplatz ein zentraler Ort beruflicher Kompetenzentwicklung von Arbeitskräften ist und je nach Charakteristik und Strukturmerkmalen ein enormes Lernpotenzial entfalten kann. Krahn und Lowe (1997) folgend formulieren de Grip u. a. (2007, S. 238) dazu zwei Hypothesen:

> (1) The use-it-or-lose-it hypothesis: „As workers who are employed in a job at a level below their level of education, are unable to apply their skills in the job they have, they may be less able to sustain their cognitive abilities than workers employed in a job that matches their level of education."
>
> (2) The intellectual challenge hypothesis: „In a similar way, we expect that workers who are employed in a higher level job face less cognitive decline than workers employed in a job that matches their level of education, due to the intellectual challenge of a job at a level that is beyond a worker's level of education."

Aus soziologischer Sicht sind qualifikatorische Arbeitsanforderungen Schließungsmechanismen, die mit einem entsprechenden Einkommensniveau einhergehen (Sørensen/Kalleberg 1981; Kreckel 2004). Die Arbeitsplatzstruktur ist daher auch als Chancenstruktur (ermöglichend oder beschränkend) für Arbeitskräfte zu begreifen, die zugleich ein ungleichheitsbegründendes Element darstellt. Es kann hier an dieser Stelle lediglich angedeutet werden, dass im internationalen Vergleich der österreichische Arbeitsmarkt in besonders hohem Maße an Ausbildungsstrukturen gekoppelt ist.

Dies kann unter anderem am hohen Institutionalisierungsgrad unterschiedlicher Formen von Beruflichkeit (Lassnigg 2012), an der im internationalen Vergleich hohen Abdeckungsquote branchenspezifischer Kollektivverträge (OECD 2012, S. 136) und damit zusammenhängend einem hohen Einfluss kollektiver Akteure (etwa Gewerkschaften und Kammervertretungen) auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und teilweise auf das berufsbezogene Bildungswesen (Flecker/Hermann 2005) abgelesen werden.

In diesem Kontext lässt sich für die empirische Analyse die Frage formulieren: Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Tätigkeitsprofilen am Arbeitsplatz und der qualifikationsbezogenen Beschäftigungsstruktur am österreichischen Arbeitsmarkt?

3 Daten und Methodik

3.1 PIAAC als Datengrundlage

Für die empirische Analyse wird der PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies)-Datensatz von 2011/12 herangezogen. Das Herzstück der PIAAC-Erhebung bilden neben der direkten psychometrischen Testung von drei Schlüsselkompetenzen (Lesen, Alltagsmathematik und Problemlösen im Kontext neuer Technologien) auch komplementäre Erhebungen zu generischen Kompetenzanforderungen am Arbeitsplatz (Job Requirements Approach).

Für Österreich umfasst die Stichprobengröße 5.130 Personen. Die Feldarbeit wurde im Zeitraum zwischen August 2011 und März 2012 vorgenommen. Der Befragungsprozess war in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil wurden mit dem sogenannten Hintergrundfragebogen konkrete Informationen über die Person abgefragt (darunter die Arbeitsplatzanforderungen). Im zweiten Teil wurden Testaufgaben direkt am Computer oder bei mangelnden Computerkenntnissen auf Papier absolviert (Statistik Austria 2013, S. 16 ff.).

3.2 Messung von Qualifikationsmismatch[3]

Die Messung des Verhältnisses von Qualifikation und qualifikatorischen Anforderungen einer beruflichen Position ist eine komplexe methodische Aufgabenstellung. Die Herausforderung besteht dabei darin, Qualifikationen und Arbeitspositionen sowohl auf vertikaler (Hierarchiegefüge) als auch horizontaler (fachlich-strukturiert) Ebene in eine begründete Beziehung zu setzen. Um dieses Verhältnis für den gesamten Arbeitsmarkt abbilden zu können, stellt dies enorme Anforderungen an den Messvorgang von Qualifikationen und Arbeitspositionen. Die Mismatchforschung hat dazu verschiedene Verfahren zur Messung entwickelt (vgl. dazu Desjardins/ Rubenson 2011).

Für die folgende Analyse wird die Methode der indirekten Selbsteinschätzung herangezogen. Bei diesem Messverfahren werden die Befragten zunächst gebeten, das qualifikatorische Anforderungsniveau ihrer eigenen beruflichen Position einzuschätzen, welches in der Folge dem formalen Qualifikationsniveau der Befragten gegenübergestellt wird. Die entsprechende Formulierung im PIAAC-Fragebogen dazu lautet: „Wir sprechen noch immer über ihre derzeitige Erwerbstätigkeit: Wenn sich HEUTE jemand für diese Stelle bewerben würde, welcher Bildungsabschluss wäre in der Regel notwendig, um diese zu BEKOMMEN?“ Als Antwortkategorien stehen die nationalen Qualifikationsniveaus zur Auswahl. Ist die tatsächlich erworbene Qualifikation höher (niedriger) als die für die berufliche Position notwendige formale Qualifikation, dann wird das Beschäftigungsverhältnis als *Überqualifikation (Unterqualifikation)* klassifiziert, bei Übereinstimmung als *adäquat beschäftigt*.

Diese Form der Operationalisierung zielt aber weniger auf die Arbeitsanforderungen ab als auf die Rekrutierungsstandards in Bezug auf die aktuell besetzte be-

3 Für eine ausführliche Diskussion der Messmethoden von Mismatch sei auf die Kapitel 5.3 und 8.2 in der Dissertationsschrift verwiesen.

rufliche Position. Das Rekrutierungsniveau und das Anforderungsniveau können, müssen aber nicht notwendigerweise übereinstimmen. Inwieweit dies der Fall ist, dürfte zu einem großen Ausmaß von der Arbeitsmarktstruktur und den Konkurrenzbedingungen um eine berufliche Position abhängen.

Die Annahme hinter der subjektiven Methode ist, dass die Arbeitsplatzinhabenden selbst das aktuell notwendige Rekrutierungsniveau am besten einschätzen können. Dies kann mit Verweis auf die Formulierung der Fragestellung aber angezweifelt werden, weil in der Regel nicht anzunehmen ist, dass Arbeitsplatzinhabende in den Rekrutierungsprozess eingebunden sind.

Jedoch ist eine Stärke des verwendeten Messverfahrens, dass gegenüber standardisierten Klassifizierungen der Arbeitsplätze und der Arbeitsanforderungen (etwa durch International Standard Classification of Occupations, kurz: ISCO) die individuelle Varianz der Arbeitsplätze und Arbeitsanforderungen am Arbeitsmarkt durch die Selbsteinschätzung besser berücksichtigt werden kann.

3.3 Lineare Regressionsmodelle: Abhängige und unabhängige Variablen

Für die empirischen Analysen wird das Verfahren der verallgemeinerten linearen Regressionsanalyse verwendet (Gaussian-Distribution mit Link-Funktion Identity). Die Modellanpassung erfolgt durch den Multi-Likelihood-Schätzer. Die empirischen Analysen wurden durchgängig mit dem frei zugänglichen Statistikprogramm R (R Core Team 2016) in der Version 3.2 auf der Oberfläche von R-Studio (RStudio Team 2016) durchgeführt. Das komplexe Erhebungsdesign (Replikationsgewichte nach delete-1 Jackknife) wurde mit dem Paket survey (Lumley 2016) berücksichtigt. Das von der Statistik Austria entwickelte Paket svyPVpack (Reif/Peterbauer 2014) wurde bei Berechnungen mit Plausible Values herangezogen. Für die grafische Aufbereitung der Ergebnisse wurde ggplot2 (Wickham 2009) verwendet.

Zur Abbildung der beruflichen Kompetenzanforderungen am Arbeitsplatz werden 8 Indizes verwendet, die aus Variablen des Job-Requirement-Moduls abgeleitet wurden und im PIAAC-Datensatz standardmäßig zur Verfügung stehen. Berufliche Kompetenzanforderungen werden in PIAAC über die Häufigkeit der Tätigkeiten in verschiedenen Dimensionen am Arbeitsplatz gemessen. Darin lassen sich grundsätzlich Tätigkeiten unterscheiden, die kognitive Fähigkeiten zur Verarbeitung von Informationen oder andere generische Kompetenzen erfordern. Die Dimensionen der kognitiven Arbeitsanforderungen bilden Lesen (z. B. Artikel, Bedienungsanleitungen, Diagramme lesen), Schreiben (z. B. E-Mails, Artikel), Mathematik (z. B. Preise berechnen, Diagramme erstellen) und IKT (Verwendung von Computerprogrammen, z. B. Tabellenkalkulation). Zu den weiteren generischen Dimensionen zählen: Einfluss auf andere Personen ausüben (z. B. Präsentationen, Unterweisung, Überzeugen), Arbeitsplatzlernen (Häufigkeit von notwendigen Lernaktivitäten), Selbstorganisation (Planung der eigenen Tätigkeiten) und Arbeitsautonomie (z. B. Bestimmung der Reihenfolge, Tempo).

Die Indizes wurden unter Verwendung der Item-Response-Theorie und aus den verschiedenen Itembatterien auf der internationalen Ebene (alle PIAAC-Teilnahme-

länder) abgeleitet und standardisiert. Der Wertebereich liegt im Allgemeinen zwischen 0 und 4, wobei sich vereinzelt negative Werte ergeben: je höher der Wert, desto höher die Häufigkeit/Intensität, Varietät und das Anforderungsniveau der Tätigkeit in der betreffenden Dimension (OECD 2013, S. 42). Einschränkend muss hier aber festgestellt werden, dass diese Indikatoren kaum in der Lage sind, berufs- bzw. domänenspezifische Aspekte der Arbeitsanforderungen zu beobachten, die aber oft die Essenz beruflicher Handlungsfähigkeit ausmachen.

Für jede der 8 Dimensionen wurden je zwei lineare Regressionsmodelle erstellt. Modelle mit dem Subindex a werden unter Kontrolle der *formalen Qualifikationen* der Arbeitskräfte modelliert; Modelle mit dem Subindex b unter Kontrolle der *formalen qualifikatorischen Arbeitsanforderungen*. Alle Modelle werden mit den unabhängigen Variablen *qualifikationsbezogener Beschäftigungsstatus* sowie den weiteren Kontrollvariablen *Geschlecht*, *Altersgruppen*, *Staatszugehörigkeit* und *Wochenarbeitsstunden* definiert.

4 Ergebnisse und Diskussion

In Abbildung 1 sind die Mittelwerte der Indizes differenziert nach dem Status der qualifikationsbezogenen Beschäftigung dargestellt. Für alle Indizes zeigt sich ein ähnliches Muster: Überqualifizierte Arbeitskräfte haben im Vergleich zu adäquat Beschäftigten in allen Anforderungsdimensionen geringere Mittelwerte, d. h. geringe Arbeitsanforderungen hinsichtlich verschiedener Tätigkeitsdimensionen. Unterqualifizierte Arbeitskräfte hingegen haben ein höheres Anforderungsniveau als adäquat Beschäftigte.

Mit der linearen Regressionsanalyse wird dieser Zusammenhang unter Kontrolle weiterer Variablen geprüft. Die 8 Indizes werden dabei als abhängige Variablen modelliert und jeweils eine Regressionsanalyse mit dem Qualifikationsniveau (Ma) bzw. dem qualifikatorischen Anforderungsniveau (Mb) als zentrale Kontrollvariable durchgeführt (Tabelle 1). In den Modellen a zeigt sich, dass Überqualifizierte (Unterqualifizierte) in allen Anforderungsdimensionen ein signifikant geringeres (höheres) Niveau als adäquat Beschäftigte mit gleicher Qualifikation aufweisen.

Unter Kontrolle der Qualifikationsanforderung der eingenommenen beruflichen Position verschwinden die Differenzen in den feiner gegliederten Tätigkeitsanforderungen nach dem qualifikationsbezogenen Beschäftigungsstatus (Modelle b). Das ist ein Hinweis dafür, dass sich die Qualifikationsanforderungen konkret auch in den einzelnen Tätigkeitsanforderungen widerspiegeln. Die allgemeinen Qualifikationsanforderungen (nach Selbsteinschätzung) bilden also gleichzeitig die Anforderungsniveaus in generischen kognitiven und nicht kognitiven Tätigkeitsdimensionen am Arbeitsplatz gut ab.

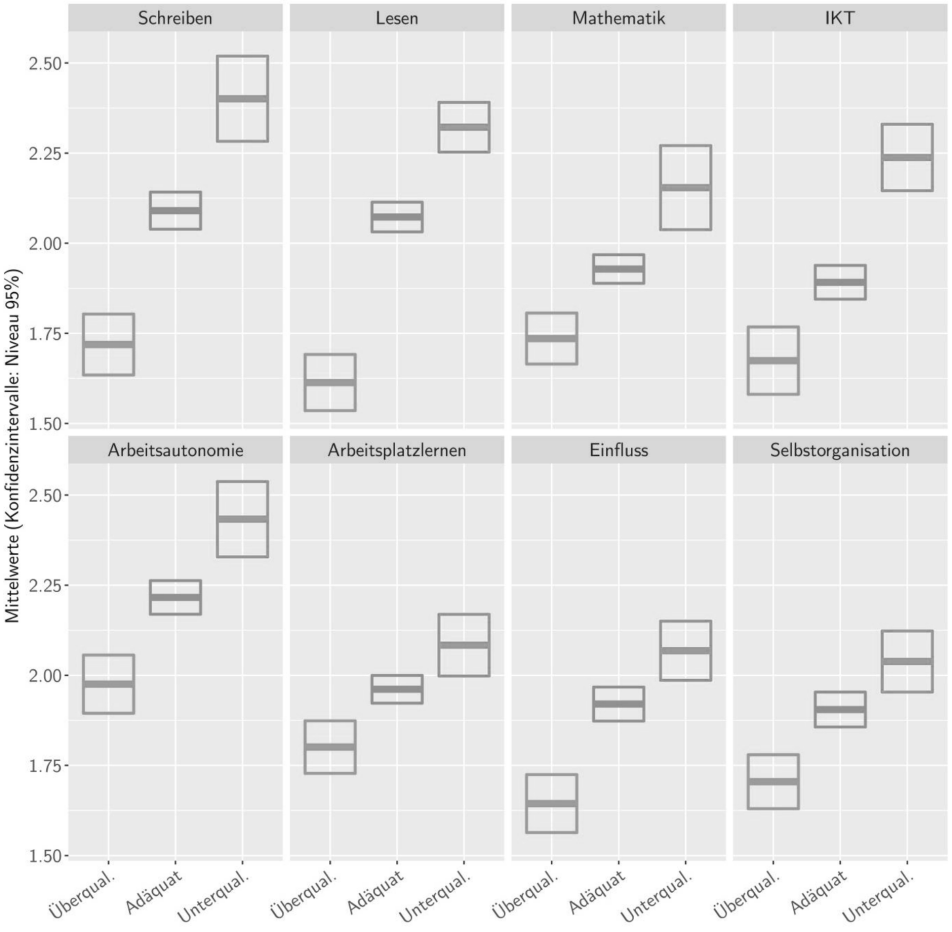


Abbildung 1: Arbeitsanforderungen (Indizes) differenziert nach qualifikationsbezogener Beschäftigung (Quelle: Statistik Austria, PIAAC 2011/12, eigene Berechnungen)

Tabelle 1: Lineares Regressionsmodell: Arbeitsanforderungen nach verschiedenen Dimensionen unter Kontrolle des *Qualifikationsniveaus* (Quelle: Statistik Austria, PIAAC 2011/12, eigene Berechnungen)

	Abhängige Variable: Arbeitsanforderungen nach verschiedenen Dimensionen															
	Ma.1	Ma.2	Ma.3	Ma.4	Ma.5	Ma.6	Ma.7	Ma.8	Mb.1	Mb.2	Mb.3	Mb.4	Mb.5	Mb.6	Mb.7	Mb.8
	Schreiben (kognitiv)	Lesen (kognitiv)	Mathematik (kognitiv)	IKT (kognitiv)	Einfluss (nicht-kognitiv)	Arbeitsplatzlernen (nicht-kognitiv)	Selbstorganisation (nicht-kognitiv)	Autonomie (nicht-kognitiv)	Schreiben (kognitiv)	Lesen (kognitiv)	Mathematik (kognitiv)	IKT (kognitiv)	Einfluss (nicht-kognitiv)	Arbeitsplatzlernen (nicht-kognitiv)	Selbstorganisation (nicht-kognitiv)	Autonomie (nicht-kognitiv)
Konstante	1,97***	1,88***	1,83***	1,68***	1,81***	1,91***	1,88***	2,13***	1,88***	1,81***	1,81***	1,61***	1,78***	1,90***	1,90***	2,05***
Qual bezogene Beschäftigung (Selbsteinschätzung) (Ref.: Adäquat)																
Überqualifikation	-0,45***	-0,50***	-0,25***	-0,29***	-0,34***	-0,20***	-0,22***	-0,30***	0,01	0,15**	0,09	0,07	0,12*	0,04	0,11*	0,00
Unterqualifikation	0,45***	0,47***	0,36***	0,54***	0,28***	0,23***	0,19***	0,25***	0,06	-0,03	0,05	0,20***	-0,13**	0,06	-0,05	-0,01
Geschlecht (Ref.: Männlich)																
Weiblich	-0,10**	-0,02	-0,22***	-0,10**	-0,02	-0,01	0,06	0,02	-0,14***	-0,05	-0,23***	-0,12***	-0,03	-0,03	0,06	-0,02
Alter (Ref.: 35-44)																
25-34	0,00	-0,02	0,00	-0,04	-0,04	0,12**	0,00	-0,08	0,02	-0,01	0,01	-0,02	-0,04	0,12**	-0,01	-0,07
45-54	-0,06	-0,03	-0,11**	-0,10**	-0,02	-0,09*	-0,01	0,01	-0,05	-0,02	-0,11**	-0,10**	-0,02	-0,09**	-0,01	0,02
55-65	-0,20**	-0,09	-0,22***	-0,22***	-0,10	-0,26***	-0,10	0,06	-0,20**	-0,09	-0,21***	-0,21***	-0,10	-0,25**	-0,09	0,06
Staatszugehörigkeit (Ref.: Österr.)																
Nicht-Österreich	-0,05	-0,32***	0,04	0,10	-0,11	0,01	-0,10	-0,15**	-0,04	-0,29***	0,05	0,11	-0,12	0,01	-0,10	-0,15**
Qualifikationsniveau (Ref.: Lehre)																
Max. Pflichtschule	-0,46***	-0,61***	-0,20**	-0,23*	-0,49***	-0,29***	-0,33***	-0,38***	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsbildende mittlere Schule	0,26***	0,23***	0,29***	0,26***	-0,02	-0,12*	-0,08	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-
Allgemeinbildende höhere Schule	0,28***	0,51***	0,36***	0,44***	0,25***	0,01	0,09	0,17	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsbildende höhere Schule	0,48***	0,48***	0,47***	0,38***	0,31***	0,03	0,21***	0,20***	-	-	-	-	-	-	-	-
Hochschulverwandt	0,62***	0,85***	0,31***	0,43***	0,83***	0,20**	0,44***	0,17**	-	-	-	-	-	-	-	-
Tertiärer Abschluss (Uni/FH)	0,61***	0,95***	0,68***	0,74***	0,57***	0,26***	0,20***	0,32***	-	-	-	-	-	-	-	-
Qualifikationsanforderung (Selbsteinschätzung, Ref.: Lehre)																
Max. Pflichtschule	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,30***	-0,54***	-0,20**	-0,24***	-0,42***	-0,29***	-0,42***	-0,26***
Berufsbildende mittlere Schule	-	-	-	-	-	-	-	-	0,56***	0,45***	0,29***	0,38***	0,05	0,02	-0,06	0,25***
Allgemeinbildende höhere Schule	-	-	-	-	-	-	-	-	0,62***	0,67***	0,38***	0,66***	0,37***	0,14	0,07	0,50***
Berufsbildende höhere Schule	-	-	-	-	-	-	-	-	0,60***	0,58***	0,50***	0,51***	0,33***	0,06	0,20***	0,34***
Hochschulverwandt	-	-	-	-	-	-	-	-	0,70***	0,85***	0,39***	0,49***	0,81***	0,19***	0,23***	0,28***
Tertiärer Abschluss (Uni/FH)	-	-	-	-	-	-	-	-	0,73***	1,06***	0,70***	0,78***	0,64***	0,26***	0,19**	0,39***
Wochenarbeitsstunden (Ref.: 36-42h)																
Bis 20h	-0,28***	-0,24***	-0,22***	-0,07	-0,31***	-0,09	-0,30***	0,25***	-0,27***	-0,21***	-0,19***	-0,06	-0,29***	-0,08	-0,29***	0,27***
21-35h	-0,10	-0,12**	-0,17***	-0,13**	-0,04	-0,06	-0,21***	0,04	-0,08	-0,10*	-0,15**	-0,11*	-0,03	-0,06	-0,20***	0,06
Mehr als 42h	0,24***	0,27***	0,19***	0,20***	0,34***	0,09**	0,30***	0,27***	0,23***	0,25***	0,18***	0,20***	0,33***	0,09**	0,29***	0,27***
Beobachtungen	2.336	2.500	2.086	1.906	2.613	2.444	2.633		2.336	2.500	2.086	1.906	2.360	2.613	2.444	2.633
Log Likelihood	-3.154	-3.018	-2.803	-2.233	-2.956	-3.309	-3.266	-3.592	-3.126	-2.971	-2.799	-2.206	-2.953	-3.306	-3.262	-3.574
Akaike Inf. Crit.	6.341	6.070	5.641	4.499	5.946	6.652	6.566	7.218	6.285	5.976	5.632	4.445	5.939	6.646	6.558	7.183

*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Zusammenfassend ergibt sich daher der Befund: Überqualifizierte (Unterqualifizierte) haben niedrigere (höhere) Tätigkeitsanforderungen am Arbeitsplatz als adäquat Beschäftigte mit gleichem Qualifikationsniveau. Das Tätigkeitsniveau unterscheidet sich aber nicht zwischen Arbeitskräften, die berufliche Positionen mit dem gleichen Anforderungsniveau einnehmen, unabhängig vom qualifikationsbezogenen Beschäftigungsstatus.

In Bezug auf das Qualifikationsniveau lässt sich hier ebenfalls wie erwartet eine klare Hierarchie der Anforderungen ablesen (Ma). Je höher das Qualifikationsniveau, desto höher sind die Tätigkeitsanforderungen am Arbeitsplatz. Dies gilt komplementär ebenfalls für die berufliche Positionierung (Mb). Je höher das qualifikatorische Anforderungsniveau der beruflichen Position, desto höher sind die konkreten Tätigkeitsanforderungen. Dies ist wenig überraschend, da anzunehmen ist, dass berufliche Positionen im unteren Berufsspektrum sich weniger durch ein kognitiv orientiertes Tätigkeitsprofil als durch physische und manuelle Tätigkeitsinhalte charakterisieren und mit den ausgewählten Indizes nicht abgebildet werden.

Im qualifikationsbezogenen Beschäftigungsstatus bildet sich ein Teil der Varianz in den generischen Tätigkeitsanforderungen ab. Überqualifizierte Arbeitskräfte haben im Mittel ein geringeres Anforderungsniveau als adäquat Beschäftigte mit gleicher Qualifikation. Überqualifikation korrespondiert mit geringeren Arbeitsanforderungen, was gleichzeitig auch ein geringeres berufliches Entwicklungspotenzial am Arbeitsplatz zur Folge hat und bis hin zum Verlust von einmal entwickelten kognitiven Kompetenzen führen kann (de Grip et al. 2007). Diese Differenzen ergeben sich aber ausschließlich durch die mit Überqualifikation (Unterqualifikation) gegenüber adäquat Beschäftigten einhergehende niedrigere (höhere) besetzte berufliche Position. Der von Quintini (2011, S. 25) formulierte Befund muss daher auf Basis dieser Analyse zurückgewiesen werden: „[...] jobs also differ widely, even when they carry the same occupational code. Hence, workers who are over-qualified could hold jobs involving more complex tasks, more decision-making and more responsibilities than workers who are well-matched by their qualifications and work in the same occupation while the inverse could be true for under-qualified workers."

Ganz im Gegenteil: Werden die Qualifikationsanforderungen nach der Selbsteinschätzungsmethode definiert, so besetzen überqualifizierte Personen keineswegs berufliche Position, die komplexere Tätigkeiten und mehr Verantwortung implizieren als adäquat Beschäftigte. Analoges gilt für Unterqualifikation.

Ein weiteres bemerkenswertes Ergebnis ist, dass Frauen unter Kontrolle der beruflichen Positionierung, des Ausmaßes der Arbeitszeit und der qualifikationsbezogenen Beschäftigung tendenziell in den kognitiven Anforderungsdimensionen ein geringeres Niveau aufweisen als Männer. Es lässt sich hier also eine innerberufliche geschlechtsspezifische Varianz in den Tätigkeitsanforderungen am Arbeitsplatz beobachten (Allmendinger/Podsiadlowski 2001). Es gibt also nicht nur eine geschlechterspezifische Segregation nach der beruflichen Positionierung, sondern auch in den Tätigkeitsanforderungen innerhalb von beruflichen Positionen. Hingegen lässt sich dieser Befund nach Staatszugehörigkeit nicht analog vornehmen.

5 Schlussfolgerungen und Ausblick

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass am österreichischen Arbeitsmarkt Qualifikationsmismatch zu einem hohen Maße auch Skills-Mismatch impliziert. Nicht qualifikationsadäquate Beschäftigung ist nicht auf die Heterogenität in den Kompetenzen der Arbeitskräfte und der Kompetenzanforderungen der Arbeitsplätze zurückzuführen, sondern vielmehr auf die qualifikationsbezogene Struktur der Arbeitsplätze. Dies gilt insbesondere für Österreich, wo der Arbeitsmarkt stark über verschiedene Formen der Beruflichkeit strukturiert ist (z. B. der Fachkräftearbeitsmarkt im mittleren Berufssektor über die duale Ausbildung). Weitere im Rahmen der zugrunde liegenden Dissertation durchgeführte Analysen zeigen, dass Überqualifikation – neben einem potenziellen Verfall und Entwertung von beruflichen Kompetenzen (use it or lose it) – für die Arbeitskräfte konkrete Konsequenzen hat: Einkommen ist in stark strukturierten Arbeitsmärkten in höherem Maße an formale Qualifikationsanforderungen als an Qualifikationen oder Kompetenzen der Arbeitskräfte gebunden. Die Folge ist Ungleichheit im Einkommen: Überqualifizierte haben deutliche Einkommensverluste gegenüber Arbeitskräften mit gleichen Qualifikationen zu verzeichnen, Unterqualifizierte Einkommensgewinne. Auch haben Überqualifizierte im Vergleich eine geringere individuelle Arbeitszufriedenheit. Es ist anzunehmen, dass sich dies auch negativ auf die betriebliche Produktivität sowie auf die Gesundheit auswirkt (Bock-Schappelwein 2015).

Bildungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Überlegungen müssen daher vor allem an die Gestaltung von qualitätsvollen Arbeitsplätzen anknüpfen, um die durch Überqualifikation resultierende soziale Ungleichheit abzumildern. Ein exemplarischer Ansatz wäre etwa die Schaffung von politischen Rahmenbedingungen zur Einrichtung und Entwicklung hoch qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze.

Literatur

Allen, Jim/van der Velden, Rolf (2001): Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search. In: Oxford Economic Papers, 3, S. 434–452.

Allmendinger, Jutta/Podsiadlowski, Astrid (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialisationsforschung, Sonderheft 41 (53), S. 276–307.

Bock-Schappelwein, Julia (2015): Zusammenhänge zwischen formaler Überqualifikation, Gesundheitszustand und Arbeitszufriedenheit. In: Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 24, S. 1–10. Online: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/15-24/meb15-24.pdf (15.11.2018).

Busemeyer, Marius R./Trampusch, Christine (2012): The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation. In: Busemeyer, Marius R./Trampusch, Christine (Hrsg.): The Political Economy of Collective Skill Formation. Oxford, S. 3–38.

de Grip, Andries/Bosma, Hams/Willems, Dick/van Boxtel, Martin (2007): Job-worker Mismatch and Cognitive Decline. In: Oxford Economic Papers, 60 (2), S. 237–253. doi:10.1093/oep/gpm023.

de Grip, Andries/van Loo, Jasper (2002): The Economics of Skills Obsolescence: A Review. In: de Grip, Andries et al. (Hrsg.): The Economics of Skills Obsolescence, JAI, S. 1–26.

Dehnbostel, Peter (2007): Lernen im Prozess der Arbeit. Münster.

Desjardins, Richard/Rubenson, Kjell (2011): An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills. In: OECD Education Working Papers, 63. doi:10.1787/5kg3nh9h52g5-en.

Eraut, Michael (2004): Informal Learning in the Workplace. In: Studies in Continuing Education, 26 (2), S. 247–273.

Flecker, Jörg/Hermann, Christoph (2005): Geliehene Stabilität. Zur Funktionsfähigkeit des dualen Systems der Arbeitsbeziehungen in Österreich. In: Karlhofer, Ferdinand/Tálos, Emmerich (Hrsg.): Sozialpartnerschaft. Österreichische und europäische Perspektiven. Berlin u. a., S. 37–56.

Hartog, Joop (2000): Over-education and Earnings: Where are We, Where Should We Go? In: Economics of Education Review, 19, S. 131–147.

Krahn, Harvey/Lowe, Graham S. (1997): Literacy Utilization in Canadian Workplaces. Ottawa.

Kreckel, Reinhard (2004): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. 3. überarb. u. erw. Aufl. Frankfurt a. M., New York.

Lassnigg, Lorenz (2012): Beruflichkeit in Österreich: Institutioneller Rahmen für komplexe Koordination und vieldeutige Versprechungen. In: Bolder, Axel et al. (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden, S. 189–217.

Livingstone, David W. (2010): Job Requirements and Workers' Learning: Formal Gaps, Informal Closure, Systemic Limits. In: Journal of Education and Work, 23 (3), S. 207–231. doi:10.1080/13639081003785732.

Lumley, Thomas (2016): survey: Analysis of Complex Survey Samples. R Package Version 3.31–2.

Mayerl, Martin (2017): Über das Missverhältnis von Qualifikationen und Anforderungen am Arbeitsplatz – Eine theoretische Reflexion und empirische Untersuchung zu Qualifikations- und Skills-Mismatch am österreichischen Arbeitsmarkt. Universität Wien, Wien.

Nachtwey, Oliver (2016): Die Abstiegsgesellschaft: Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Berlin.

OECD (2012): Labour Losing to Capital: What Explains the Declining Labour Share? In: OECD (Hrsg.): OECD Employment Outlook 2012. Paris, S. 109–161.

OECD (2013): The Survey of Adult Skills – Readers Companion. Paris.

Quintini, Glenda (2011): Right for the Job: Over-qualified or Under-skilled? In: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 120. Online: http://www.oecd.org/els/48650012.pdf (28.05.2018).

R Core Team (2016): R: A Language and Environment for Statistical Computing. Wien.
Reif, Manuel/Peterbauer, Jakob (2014): svyPVpack: Package for Complex Surveys Including Plausible Values. R package Version 0.1–1. Wien.
RStudio Team (2016): RStudio: Integrated Development Environment for R. Boston.
Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a. M., New York.
Sørensen, Aage B./Kalleberg, Arne L. (1981): An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. In: Berg, Ivar (Hrsg.): Sociological Perspectives on Labor Markets. New York, S. 49–74.
Statistik Austria (2013): Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen – Erste Ergebnisse der PIAAC-Erhebung 2011/12. Wien.
Wickham, Hadley (2009): ggplot2: Elegant Graphics for Data Analysis. New York.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Arbeitsanforderungen (Indizes) differenziert nach qualifikationsbezogener Beschäftigung 39

Tabellenverzeichnis

Tab. 1 Lineares Regressionsmodell: Arbeitsanforderungen nach verschiedenen Dimensionen unter Kontrolle des *Qualifikationsniveaus* 40

Autor

Martin Mayerl
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf), Wien
www.oeibf.at
martin.mayerl@oeibf.at