

Formal überqualifiziert? Eine Analyse der Verwertbarkeit der formalen Ausbildung am österreichischen Arbeitsmarkt

JULIA BOCK-SCHAPPELWEIN & ULRIKE HUEMER (WIFO)

Abstract

Warum eine Arbeitskraft auf einem Arbeitsplatz tätig ist, der nicht ihrer formalen Qualifikation entspricht, kann viele Gründe haben. In diesem Beitrag wird untersucht, in welchem Maße die Art der formalen Ausbildung – Allgemeinbildung versus Berufsbildung – das Risiko von Männern und Frauen beeinflusst, nicht entsprechend ihrer formalen Qualifikation im Unternehmen eingesetzt zu werden. Kontrolliert wird dabei für Arbeitsplatzigenschaften.

1 Einleitung

Die Diskussion rund um die Verwertbarkeit der formalen Ausbildung am Arbeitsmarkt reicht bis in die 1970er Jahre zurück, als Richard Freeman (1976) in seiner Arbeit „The Overeducated American“ das Phänomen unvollständig genutzter Fähigkeiten als Folge der Bildungsexpansion erstmalig diskutierte. Dass individuelle Fähigkeiten am Arbeitsmarkt nicht vollständig abgerufen werden und daraus formale Überqualifikation resultiert, muss allerdings nicht nur daran liegen, dass das Angebot an höheren Bildungsabschlüssen die Nachfrage danach merklich übertrifft. Eine Fülle an weiteren Einflussfaktoren kann gleichermaßen dazu beitragen, dass Arbeitskräfte nicht entsprechend ihrem formalen Ausbildungsniveau beschäftigt werden, wie beispielsweise individuelle Präferenzen oder Fähigkeiten, Lebensumstände, Erwartungen, oder auch wirtschaftliche Rahmenbedingungen, die Wirtschaftsstruktur in der Region, die Arbeitsplatzausrichtung, die Tätigkeit oder betriebliche Merkmale wie die Betriebsgröße (für einen Literaturüberblick siehe beispielsweise Bock-Schappelwein/Egger-Subotitsch/Bartok/Schneeweiß 2014, S. 342 f.).

Im vorliegenden Beitrag wird dem Phänomen der formalen Überqualifikation in Österreich nachgegangen. Im Zentrum steht erstmalig die Frage, ob es Unterschiede im Ausmaß der formalen Überqualifikation nach der Art der formalen Ausbildung gibt, da sich das österreichische Bildungssystem durch eine Mehrgliedrigkeit auszeichnet, mit allgemeiner Ausbildung (allgemeinbildende höhere Ausbildung (AHS)) und beruflicher Ausbildung – vollzeitschulisch in Form von berufsbildender mittlerer oder höherer Ausbildung (BMS, BHS) oder dual in Form der Lehrausbildung – ab der oberen Sekundarstufe. Zweitens wird gefragt, welchen Einfluss Arbeitsplatzcharakteristika bzw. Tätigkeitsmerkmale unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausbildungsabschlüsse auf das Risiko haben, von formaler Überqualifikation betroffen zu sein. Nach einem Literaturüberblick zu den Bestimmungsgründen für formale Überqualifizierung folgen die Datensatzbeschreibung und die der Analyse zugrunde liegende Definition von formaler Überqualifizierung. Daran anschließende deskriptive Ergebnisse zeigen die Verbreitung formaler Überqualifizierung von Männern und Frauen in Österreich, differenziert nach der Art des Ausbildungsabschlusses. Die Ergebnisse einer ökonometrischen Schätzung beschreiben den Einfluss von ausbildungs- und arbeitsplatzspezifischen Faktoren auf die formale Überqualifikation. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und Schlussfolgerungen formuliert.

2 Literaturüberblick

Von formaler Überqualifikation wird gesprochen, wenn der formale Ausbildungsabschluss einer Arbeitskraft das Anforderungsniveau in seiner ausgeübten Tätigkeit übersteigt. Die Gründe für formale Überqualifikation sind vielfältig und können personenbezogener Natur sein, auf Unternehmensebene angesiedelt sein oder strukturelle Ursachen haben.

Tsang/Levin (1985, S. 93) zufolge können die Erwartungen an das berufliche Tätigkeitsspektrum am Arbeitsplatz zu hoch eingeschätzt worden sein. Chevalier (2003, S. 510) differenziert in diesem Zusammenhang zwischen „scheinbarer“ und „realer“ Überqualifikation, wobei er scheinbare Überqualifikation jenen Personen beimisst, die zufrieden mit ihrer Tätigkeit sind, echte Überqualifikation unterstellt er dagegen jenen, die nicht zufrieden mit ihrer Tätigkeit sind. Für Fine/Nevo (2008, S. 346) ist relevant, ob die Betroffenen formale Überqualifikation als solche wahrnehmen. Einen anderen Aspekt führen in diesem Zusammenhang Green/McIntosh (2007, S. 427) ins Feld, wenn sie Arbeitskräfte – selbst bei gleicher formaler Ausbildung – als heterogene Gruppe bezeichnen. In diesem Sinne können Arbeitskräfte formal überqualifiziert sein, wenngleich sie angesichts nicht ausreichender individueller Fähigkeiten oder fehlendem Erfahrungswissen die passenden Kompetenzen für den ausgeübten Job mit sich bringen. Mitunter können oder wollen Arbeitskräfte aber auch bestimmte berufsspezifische oder berufsübergreifende Fähigkeiten am Arbeitsmarkt nicht adäquat einsetzen (Quintini 2011, S. 15); etwa dann, wenn beispielsweise Defizite bei Fertigkeiten oder auch Präferenzen bzw. Lebensumstände sie daran hindern – etwa durch eine Karriere-

unterbrechung nach der Familiengründung (Groot/Maassen van den Brink 2000, S. 150, Büchel/Batu 2003, S. 2, Green/McIntosh 2007, S. 433) – bzw. einschränken. So kann es einen Anreiz geben eine Beschäftigung unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus anzunehmen, wenn damit Beruf und Familie besser zu vereinbaren sind, eine Ausbildung absolviert werden kann („Studentenjobs“) oder die Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Entlohnung, körperliche Belastung oder Arbeitszeiten günstiger sind.

Das Risiko, von formaler Überqualifikation betroffen zu sein, nimmt zudem zu, wenn die Erwerbsbiografie durch geringe Arbeitserfahrung, häufigen Arbeitsplatzwechsel (siehe beispielsweise Groot/Maassen van den Brink 2000, S. 150, Sicherman 1991, S. 101) oder Diskriminierung am Arbeitsmarkt (Quintini 2011, S. 15) gekennzeichnet oder die internationale Transferierbarkeit von formaler Qualifikation (Chiswick/Miller 2013, S. 264) nicht gegeben ist. Ein höheres Risiko, überqualifiziert beschäftigt zu sein, haben demnach öfters jüngere Arbeitskräfte, Personen mit Migrationshintergrund sowie Personen mit wenig Arbeitserfahrung.

Abgesehen von personenbezogenen Faktoren können strukturelle Veränderungen formale Überqualifikation nach sich ziehen. Etwa dann, wenn sich die Branchenzusammensetzung und damit die Berufsstruktur in der Region ändert und Arbeitslose keine ihren formalen Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplätze in der Region mehr vorfinden (Quintini 2011, S. 25). Struktureller und technologischer Wandel kann aber auch die Tätigkeitsinhalte ändern und damit die Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitskräfte erhöhen (Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2011, S. 41); infolge werden Arbeitsplätze mit höher qualifizierten Personen als in der Vergangenheit besetzt.

Auf Unternehmensebene können Schichtarbeit und die Unternehmensgröße das Auftreten formaler Überqualifikation beeinflussen: Beschäftigte in kleineren Unternehmen haben ebenso wie Arbeitskräfte, die Schichtarbeit verrichten, ein erhöhtes Überqualifikationsrisiko (Green/McIntosh 2007, S. 433).

3 Daten und Methoden

Grundlage für die Analyse zur formalen Überqualifikation bilden die Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, die seit Anfang 2004 als kontinuierliche Erhebung durchgeführt wird. In dieser Stichprobenerhebung wird die gesamte Bevölkerung nach demografischen, bildungs- und erwerbsspezifischen Kriterien dargestellt.¹

Auf Grundlage dieses Datensatzes wird die formale Überqualifikation mittels objektiver, konkret normativer, Berechnungsmethode ermittelt (zu den verschiedenen Berechnungsmethoden siehe z. B. Bock-Schappelwein/Egger-Subotitsch 2015, S. 246f.), da Informationen zur subjektiven Einschätzung in der Mikrozensus-

1 Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung werden österreichweit pro Quartal – und gleichmäßig über die Kalenderwochen verteilt – rund 22.500 Haushalte befragt.

Arbeitskräfteerhebung fehlen. Beim normativen Berechnungsansatz wird überprüft, ob der ausgeübte Beruf und die höchste abgeschlossene formale Ausbildung einer beschäftigten Person mit einer „standardisierten“ Klassifikation übereinstimmen. In der vorliegenden Arbeit wird die Verknüpfungstabelle der ILO² (1990, 2012, S. 14) als Referenzgröße verwendet – sie ordnet jedem Beruf ein spezifisches Skill-level in Form eines Ausbildungsniveaus zu. Die Berufe, die entsprechend der internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08, ISCO-88)³ klassifiziert sind, können zu zehn Berufshauptgruppen zusammengefasst werden. Mit Ausnahme der Berufshauptgruppen 0 (Angehörige der regulären Streitkräfte) und 1 (Führungskräfte) kann jede Berufshauptgruppe einem spezifischen Skill-level zugeordnet werden. Alle Arbeitskräfte, deren Bildungsabschluss mit dem zur Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit notwendigen Bildungsniveau übereinstimmt, werden als ausbildungsadäquat beschäftigt eingestuft (entspricht 0 in der Tabelle 1). Alle anderen werden entweder als überqualifiziert (entspricht 2 in der Tabelle 1) oder als unterqualifiziert (entspricht 1 in der Tabelle 1) beschäftigt kodiert, d.h. sie haben formal eine zu hohe bzw. eine zu niedrige formale Ausbildung für die berufliche Tätigkeit, die sie ausüben. Arbeitskräfte mit höchstens Pflichtschulabschluss können, wie in Tabelle 1 entsprechend der verwendeten Kategorisierung dargelegt, höchstens ausbildungsadäquat (0) oder unterqualifiziert (1) beschäftigt werden, Arbeitskräfte mit einem akademischen Abschluss nur ausbildungsadäquat (0) oder überqualifiziert (2). Für alle übrigen Ausbildungsebenen sind alle drei Ausprägungen möglich.

Tab. 1 Qualifikationsabhängige Beschäftigung, Quelle: Bock-Schappelwein/Egger-Subotitsch (2015). 0 = ausbildungsadäquate Beschäftigung, 1 = überqualifiziert beschäftigt, 2 = unterqualifiziert beschäftigt

Berufshauptgruppe (BHG)	Höchster Ausbildungsabschluss			
	Höchstens Pflichtschule	Lehre, Fachschule	AHS, BHS, Kolleg	Uni, FH
BHG 2: Akademische Berufe	2	2	2	0
BHG 3: TechnikerInnen und gleichrangige nicht-technische Berufe	2	2	0	1
BHG 4: Bürokräfte und verwandte Berufe	2	0	1	1
BHG 5: Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen	2	0	1	1
BHG 6: Fachkräfte in der L&F und Fischerei	2	0	1	1
BHG 7: Handwerks- und verwandte Berufe	2	0	1	1
BHG 8: BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	2	0	1	1
BHG 9: Hilfsarbeitskräfte	0	1	1	1

Da für die Berufshauptgruppen 0 oder 1 keine formale Überqualifikation bestimmt werden kann und Arbeitskräfte mit höchstens Pflichtschulabschluss per Definition in ihrem Job nicht formal überqualifiziert sein können, werden sie aus der nachfolgenden Analyse ausgeschlossen. Des Weiteren wird die Analyse auf die Altersgruppe der 30- bis 59-Jährigen eingeschränkt. Damit sollen Verzerrungen

2 International Labour Organization
3 International Standard Classification of Occupations

ausgeschlossen werden, die aus Übergangsprozessen am Arbeitsmarkt resultieren (Bock-Schappelwein/Egger-Subotitsch/Bartok/Schneeweiß 2014, S. 345).

Die auf diese Weise definierte Grundgesamtheit – unselbstständig beschäftigte Männer und Frauen in den Berufshauptgruppen 2 bis 9 zwischen 30 und 59 Jahren mit einer über die Pflichtschule hinausgehenden Ausbildung – umfasst im Jahr 1995 hochgerechnet 1,45 Mio. Arbeitskräfte, im Jahr 2005 1,83 Mio. und im Jahr 2015 2,16 Mio. Arbeitskräfte; der Frauenanteil beträgt 39,0 % (1995), 46,4 % (2005) bzw. 49,1 % (2015).

4 Ergebnisse

Zwischen 1985 und 2015 waren anteilig stets merklich mehr Frauen als Männer⁴ in ihrem Job formal überqualifiziert. Im Zeitverlauf hat die Überqualifizierung zudem zugenommen: Waren 1985 10 % der Männer und 18 % der Frauen von formaler Überqualifikation betroffen, lagen die Vergleichswerte 2015 bei 15 % (Männer) bzw. 24 % (Frauen). Der geschlechtsspezifische Unterschied in der Betroffenheit erhöhte sich parallel dazu um einen Prozentpunkt auf 9 Prozentpunkte.

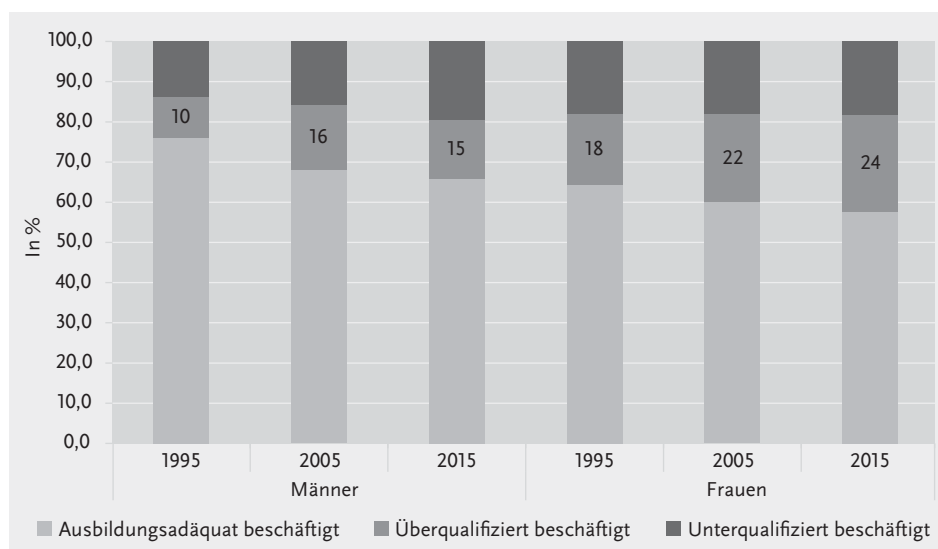


Abb. 1 Ausbildungsspezifische Beschäftigung von Frauen und Männern in Österreich
(Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen)

Frauen sind nicht nur häufiger als Männer von formaler Überqualifikation betroffen, sondern auch seltener ausbildungsadäquat beschäftigt als Männer. Zudem spielt, anders als bei den Männern, die formale Überqualifizierung eine stärkere Rolle als die formale Unterqualifizierung. Nach Ausbildungsabschlüssen betrach-

4 Männer und Frauen im Alter zwischen 30 und 59 Jahren, die eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung abgeschlossen haben und den Berufshauptgruppen 2 bis 9 zuzurechnen sind.

tet sind Frauen im Untersuchungsjahr 2015 in allen Ausbildungszweigen stärker von formaler Überqualifikation betroffen als Männer. Frauen und Männer mit höheren Bildungsabschlüssen⁵ üben häufiger Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus aus als die Vergleichsgruppe mit mittleren Bildungsabschlüssen (Lehre, BMS), die fast zwei Drittel aller Arbeitskräfte stellen (Frauen: 57,1 %, Männer: 66,6 %). Am häufigsten sind Arbeitskräfte mit einem AHS-Abschluss von formaler Überqualifikation betroffen: Mehr als die Hälfte von ihnen übt eine Tätigkeit aus, für die sie eine formal zu hohe Ausbildung abgeschlossen haben. Diese Schulform sieht keine Beruflichkeit in der Ausbildung vor; entsprechend breit und unspezifisch gestalten sich die Einsatzbereiche am Arbeitsmarkt. Im hochschulischen Bereich beträgt die formale Überqualifikation sowohl für Frauen als auch für Männer rund 30 %.

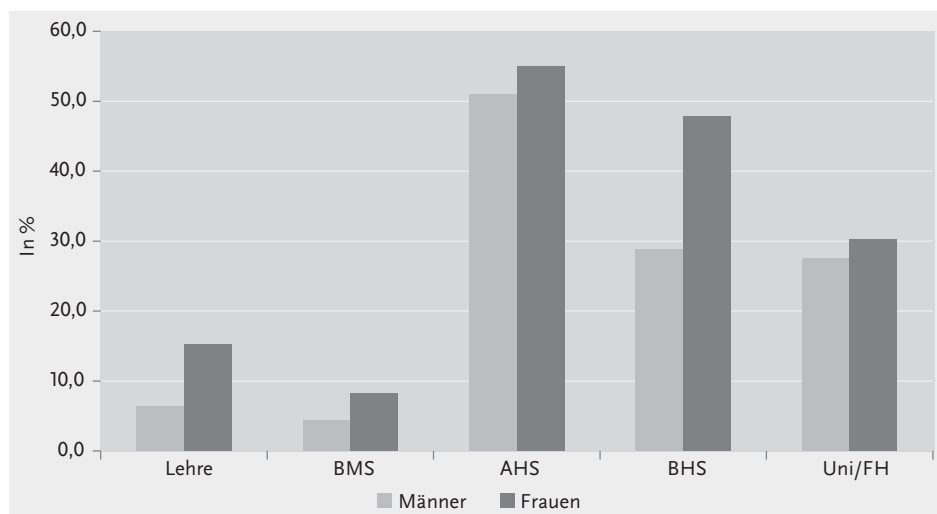


Abb. 2 Formale Überqualifikation von Frauen und Männern nach Ausbildungszweigen in Österreich (2015)
(Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen)

Markante geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es im Bereich der berufsbildenden höheren Ausbildungszweige (BHS). Für Männer mit abgeschlossener Reifeprüfung reduziert sich die Betroffenheit von formaler Überqualifizierung deutlich, wenn sie anstelle eines AHS-Abschlusses einen BHS-Abschluss vorweisen: Unter den AHS-Absolventen sind 51 % für ihre ausgeübte berufliche Tätigkeit überqualifiziert, unter den BHS-Absolventen 29 % – das entspricht in etwa dem formalen Überqualifizierungsanteil von Hochschulabsolventen (28 %). Bei den Frauen mit BHS-Abschluss reduziert sich der Anteil derer, die eine Beschäftigung unterhalb ihrer Qualifikation ausüben, nur geringfügig (7 Prozentpunkte) gegenüber AHS-Absolventinnen: 55 % der Frauen mit AHS-Abschluss sind formal überqualifiziert und 48 % der Frauen mit BHS-Abschluss – die Werte liegen damit,

⁵ Vergleichsweise häufiger in der Untersuchungsgruppe haben Frauen als Männer eine höhere Ausbildung abgeschlossen (Anteil AHS, BHS, Uni, FH: Männer: 33,4 %, Frauen: 42,9 %).

anders als bei den Männern, deutlich höher als bei Absolventinnen einer Universität oder Fachhochschule (30 %).

Die enormen Unterschiede in der formalen Überqualifikation zwischen Frauen und Männern mit BHS-Abschluss dürften verschiedene Ursachen haben. Konzeptionelle Gründe können hier ebenso eine Rolle spielen wie die Wahl des Ausbildungszweiges. So konzentrieren sich fast zwei Drittel aller BHS-Abschlüsse von Männern auf den Fachbereich Technik und Gewerbe, dem in der ISCO-08 Klassifizierung zwei klar zuordenbare berufliche Tätigkeitsfelder auf diesem Ausbildungsniveau gegenüberstehen (ingenieurtechnische oder vergleichbare Fachkraft sowie der Informations- und Kommunikationstechniker). Bei den Frauen mit einem BHS-Abschluss streuen die Fachbereiche dagegen viel breiter: Knapp die Hälfte aller Abschlüsse ist den Sozialwissenschaften und der Wirtschaft zuzurechnen, ein weiteres Viertel den Dienstleistungen sowie je rund 10 % dem Erziehungswesen und dem Ingenieurwesen bzw. dem verarbeitenden Gewerbe. Die beruflichen Einsatzmöglichkeiten von Absolventinnen einer wirtschaftlich orientierten BHS sind jedoch breiter. Häufig werden sie in Büroberufen und verwandten Berufen sowie in den Dienstleistungsberufen eingesetzt, die laut ISCO-Klassifikation eine Lehrausbildung voraussetzen.

Mit Blick auf die Berufsgruppen zeigen sich gleichfalls geschlechtsspezifische Besonderheiten. Während Männer in den für die Männerbeschäftigung quantitativ bedeutenden Fertigungsberufen⁶ und technischen bzw. gleichrangigen nicht-technischen Berufen⁷ ein vergleichsweise geringes Überqualifikationsrisiko aufweisen, ist dies bei Frauen genau umgekehrt gelagert. In den für die Frauenbeschäftigung wichtigen Dienstleistungsberufen⁸ ist das Überqualifikationsrisiko auch am höchsten. Rund ein Viertel aller Frauen, die in Dienstleistungsberufen tätig sind, sind formal überqualifiziert beschäftigt.

Zwar sind auch Männer in Dienstleistungsberufen genauso häufig von formaler Überqualifikation betroffen, allerdings üben viel weniger Männer als Frauen diese Tätigkeiten aus (16,3 % der Männer und 42,8 % der Frauen).

Umgekehrt fällt bei den Frauen die vergleichsweise hohe Betroffenheit von formaler Überqualifizierung in Fertigungsberufen kaum ins Gewicht, da nur ein geringer Prozentsatz der Frauen hier ihren Arbeitsplatz findet (3,5 % aller Frauen und 36,2 % aller Männer). In den technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen, die anteilmäßig in ähnlich starkem Ausmaß von Frauen und Männern ausgeübt werden (Frauen: 22,8 %, Männer: 23,1 %), sind mehr Frauen als Männer formal überqualifiziert beschäftigt.⁹

6 Die Fertigungsberufe umfassen die Berufshauptgruppen 7 und 8 (Handwerks- und verwandte Berufe und Anlagen- und MaschinenbedienerInnen).

7 Berufshauptgruppe 3.

8 Die Dienstleistungsberufe setzen sich aus den Berufshauptgruppen 4 und 5 zusammen (Büroberufe und verwandte Berufe, Dienstleistungsberufe und Verkäufer).

9 Aufgrund der Einschränkung der Analysegrundgesamtheit auf Arbeitskräfte mit einer über die Pflichtschule hinausgehenden Ausbildung werden alle Arbeitskräfte, die Hilfsarbeit verrichten (Berufshauptgruppe 9), als formal überqualifiziert eingestuft. Andererseits kann im Bereich der akademischen Berufe (Berufshauptgruppe 2) keine formale Überqualifikation auftreten. Land- und forstwirtschaftliche Berufe (Berufshauptgruppe 6), die von weniger als 1 % aller Beschäftigten ausgeübt werden, werden in der Abbildung 3 nicht separat dargestellt.

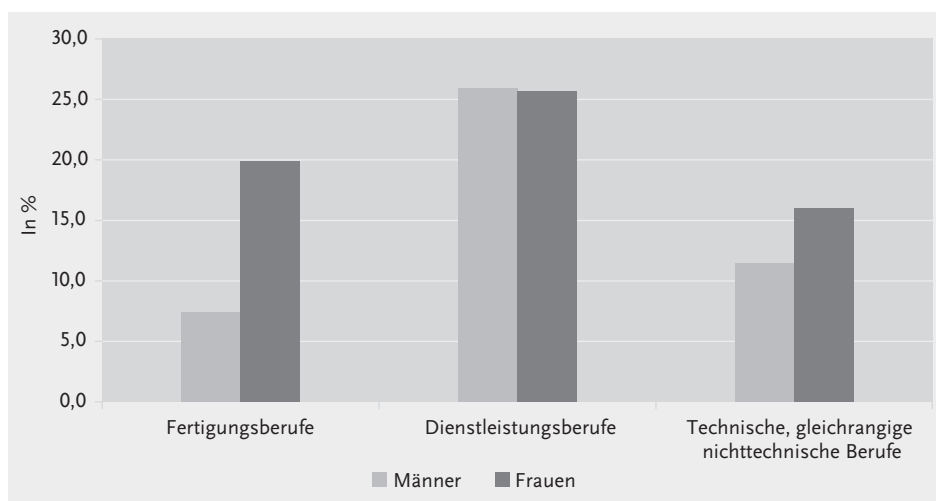


Abb. 3 Formale Überqualifikation von Frauen und Männern nach Berufsgruppen in Österreich (2015)
(Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen)

4.1 Modellschätzung

In einem multivariaten Ansatz wird mittels eines Logit-Modells der Einfluss der erklärenden Variablen auf die Wahrscheinlichkeit geschätzt, formal überqualifiziert beschäftigt zu sein. Die Schätzung erfolgt dabei getrennt für Frauen und Männer unter Berücksichtigung einer Reihe von ausbildungs-, arbeitsplatz- und betriebsspezifischer Faktoren.¹⁰ Als erklärende Variablen für die Beschreibung individueller Charakteristika fungieren die Art der formalen Ausbildung (Lehre, BMS, AHS, BHS, Hochschule) und das individuelle Alter; zur Abbildung betriebs-spezifischer Faktoren werden der Wirtschaftssektor und die Betriebsgröße berücksichtigt. Die Arbeitsplatzbeschreibung erfolgt über den sozialrechtlichen Status der Beschäftigten (Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis), die betriebliche Position innerhalb des Unternehmens (Leitungsfunktion) und die Zugehörigkeit zur Stamm- bzw. Randbelegschaft, wobei die Leiharbeit und der Migrationshintergrund als proxy für Randbelegschaft dienen. Des Weiteren werden arbeitsplatzspezifische Charakteristika über vier Variablen zur Arbeitszeit – dem Arbeitszeitausmaß (Vollzeit versus Teilzeit) und verschiedenen Lageparametern der Arbeitszeit (Wochenend-, Schicht- und Nachtdienst) – abgebildet.

¹⁰ Die Schätzergebnisse ändern sich nicht, wenn zusätzlich für kleine Kinder (Kinder unter 6 Jahre) im gemeinsamen Haushalt und den Urbanisierungsgrad der Wohnortregion kontrolliert wird.

Tab. 2 Determinanten formaler Überqualifikation für Männer (Logit-Schätzung). Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Dargestellt sind die Odds-Ratios: Werte über 1 bedeuten ein gegenüber der Referenzkategorie höheres Risiko formal überqualifiziert beschäftigt zu sein. Werte unter 1 bedeuten ein gegenüber der Referenzkategorie geringeres Risiko einer formalen Überqualifizierung im Beruf. *** signifikant bei $P = 0,000$, ** signifikant bei $P < 0,005$, * signifikant bei $P < 0,1$. Ref... Referenzkategorie

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Referenzkategorie: 30–39 Jahre				
40–49 Jahre	0,949	0,948	1,033	1,048
50–59 Jahre	0,863 **	0,864 **	0,987	0,999
Referenzkategorie: AHS				
Lehre	0,066 ***	0,066 ***	0,028 ***	0,027 ***
BMS	0,043 ***	0,043 ***	0,026 ***	0,024 ***
BHS	0,387 ***	0,394 ***	0,547 ***	0,562 ***
Hochschule	0,358 ***	0,376 ***	0,556 ***	0,577 ***
Referenzkategorie: Gewerbe und Industrie				
Land- und Forstwirtschaft		2,359 ***	2,353 ***	2,442 ***
Dienstleistungen		1,070	1,610 ***	1,575 ***
Betriebe mit mindestens 500 Beschäftigten (Ref.: < 500)		0,628 ***	0,714 ***	0,687 ***
Angestellte (Ref.: ArbeiterInnen)			0,145 ***	0,150 ***
Leitungsfunktion (Ref.: Keine Leitungsfunktion)			0,704 ***	0,717 ***
Migrationshintergrund (Ref.: Kein Migrationshintergrund)			1,787 ***	1,772 ***
Leiharbeit (Ref.: keine Leiharbeit)			2,219 ***	2,084 ***
Vollzeit (Ref.: Teilzeit)				0,882
Wochenenddienst (Ref.: Kein Wochenenddienst)				1,092
Schichtarbeit (Ref.: Keine Schichtarbeit)				1,697 ***
Nachtarbeit (Ref.: Keine Nachtarbeit)				0,769 ***

Die getrennten Schätzungen für Männer und Frauen bestätigen die deskriptiven Ergebnisse und Befunde in der Literatur. Sowohl männliche als auch weibliche Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung haben ein signifikant geringeres Risiko, von formaler Überqualifikation betroffen zu sein als Absolventinnen und Absolventen einer allgemeinbildenden höheren Schule (AHS). Ausgenommen davon sind einzig BHS-Absolventinnen – zwischen BHS- und AHS-Absolventinnen gibt es (unter Kontrollen für alle übrigen Einflussfaktoren) keinen signifikanten Unterschied im Risiko formal überqualifiziert tätig zu sein. Das Alter der Beschäftigten hat bei den Männern keinen Einfluss, bei den Frauen haben 50- bis 59-Jährige ein höheres Risiko als 30- bis 39-Jährige, formal für ihren Beruf überqualifiziert beschäftigt zu sein.

Tab. 3 Determinanten formaler Überqualifikation für Frauen (Logit-Schätzung). Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Dargestellt sind die Odds-Ratios: Werte über 1 bedeuten ein gegenüber der Referenzkategorie höheres Risiko formal überqualifiziert beschäftigt zu sein. Werte unter 1 bedeuten ein gegenüber der Referenzkategorie geringeres Risiko einer formalen Überqualifizierung im Beruf. *** signifikant bei $P = 0,000$, ** signifikant bei $P < 0,005$, * signifikant bei $P < 0,1$. Ref... Referenzkategorie

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Referenzkategorie: 30–39 Jahre				
40–49 Jahre	0,952	0,959 ***	1,073	1,083
50–59 Jahre	1,047	1,056	1,271 ***	1,339 ***
Referenzkategorie: AHS				
Lehre	0,147 ***	0,142 ***	0,053 ***	0,051 ***
BMS	0,073 ***	0,073 ***	0,046 ***	0,044 ***
BHS	0,756 ***	0,736 ***	0,964	0,931
Hochschule	0,356 ***	0,362 ***	0,454 ***	0,495 ***
Referenzkategorie: Gewerbe und Industrie				
Land- und Forstwirtschaft		0,792	0,571 **	0,618 *
Dienstleistungen		0,657 ***	0,909	0,931
Betriebe mit mindestens 500 Beschäftigten (Ref.: < 500)		0,809 ***	0,851 **	0,874 *
Angestellte (Ref.: ArbeiterInnen)			0,079 ***	0,074 ***
Leitungsfunktion (Ref.: Keine Leitungsfunktion)			0,579 ***	0,642 ***
Migrationshintergrund (Ref.: Kein Migrationshintergrund)			2,573 ***	2,622 ***
Leiharbeit (Ref.: keine Leiharbeit)			2,323 ***	2,443 ***
Vollzeit (Ref.: Teilzeit)				0,643 ***
Wochenenddienst (Ref.: Kein Wochenenddienst)				0,740 ***
Schichtarbeit (Ref.: Keine Schichtarbeit)				1,262 ***
Nachtarbeit (Ref.: Keine Nachtarbeit)				0,640 ***

Die arbeitsplatzspezifischen Parameter zeigen, dass die Ausübung einer Leitungsfunktion und die sozialversicherungsrechtliche Einstufung als Angestellte das Risiko einer formalen Überqualifizierung im Beruf – für Männer und Frauen – signifikant senkt. Demgegenüber haben Beschäftigte ohne Leitungsfunktion sowie Arbeiterinnen oder Arbeiter ein größeres Risiko der formalen Überqualifizierung. Außerdem ist das Risiko, überqualifiziert beschäftigt zu sein, bei Migrantinnen und Migranten sowie Leiharbeitskräften höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund bzw. fix angestellten Arbeitskräften. Randbelegschaften haben mithin ein größeres Risiko als Stammbelegschaften, einen Ausbildungsabschluss mitzubringen, der über dem Anforderungsniveau des ausgeübten Berufes liegt. Die Befunde zum Einfluss der Arbeitszeit – Indikatoren, die ebenfalls den Arbeitsplatz näher charakterisieren – sind dagegen nicht einheitlich: Bei den Frauen reduzieren Vollzeitbeschäftigung und Wochenendarbeit¹¹ das Risiko, formal überqualifiziert zu sein, signifikant. Das im Vergleich dazu höhere Risiko von Teilzeitbeschäftigten im Beruf formal überqualifiziert zu sein könnte darauf hindeuten, dass teilzeitbeschäftigte Frauen zwecks besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen beruflichen Abstieg in Kauf nehmen. Bei den Männern haben diese

11 Mindestens einmal pro Monat am Samstag und/oder Sonntag arbeiten.

beiden Variablen keinen signifikanten Einfluss auf die formale Überqualifizierung. Dagegen erhöht Schichtarbeit sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern das Risiko einer formalen Überqualifizierung im Beruf, Nachtarbeit senkt es bei beiden Geschlechtern.

Unterschiedlich sind die geschlechtsspezifischen Befunde im Hinblick auf die Bedeutung des Wirtschaftssektors für die formale Überqualifizierung: Das Risiko, im Beruf formal überqualifiziert zu sein, ist bei Männern, die im Dienstleistungssektor tätig sind, signifikant höher als bei Männern, die im Gewerbe bzw. in der Industrie einer Erwerbsarbeit nachgehen. Anders verhält es sich bei den Frauen: Das Risiko einer formalen Überqualifizierung unterscheidet sich für Frauen nicht signifikant zwischen dem Dienstleistungssektor und dem Gewerbe bzw. der Industrie. Der Zusammenhang zwischen formaler Überqualifizierung und Betriebsgröße, ein weiterer Parameter zur Charakterisierung von Betrieben, ist negativ: In Großbetrieben ist das Risiko formal überqualifiziert tätig zu sein geringer als in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten. Offenbar schaffen es Betriebe mit professionellem Personalmanagement und strukturierten internen Arbeitsmärkten besser, ihre Arbeitskräfte entsprechend ihren Qualifikationen einzusetzen.

5 Schlussfolgerungen

Formale Überqualifikation kann viele Gründe haben: Diese reichen von angebotsspezifischen Faktoren über individuelle Fähigkeiten und Präferenzen, Lebensumstände, Erwartungen, Arbeitserfahrung, wirtschaftliche und strukturelle Rahmenbedingungen, betriebsspezifische und migrationsspezifische Aspekte bis hin zu den Arbeitsplatzeigenschaften. Der vorliegende Beitrag konzentriert sich auf den Einfluss der formalen Ausbildung, von Arbeitsplatzeigenschaften und von betriebsspezifischen Faktoren auf die formale Überqualifikation von Männern und Frauen im Job und liefert damit einen weiteren Puzzlestein zu einer umfassenden Analyse von formaler Überqualifikation in Österreich (zum Einfluss der Kompetenznutzung auf die formale Überqualifikation siehe beispielsweise Bock-Schapelwein/Egger-Subotitsch/Bartok/Schneeweiß 2014, S. 347 f.).

Den vorliegenden Ergebnissen zufolge sind Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung seltener als Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Allgemeinbildung von formaler Überqualifikation betroffen. Allerdings sind merkliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern erkennbar: Zum einen sind Frauen in allen Ausbildungszweigen stärker von formaler Überqualifizierung betroffen und zum anderen gibt es starke Abweichungen in der Betroffenheit zwischen Männern und Frauen mit BHS-Abschluss.

Das Risiko, formal überqualifiziert zu sein, ist den vorliegenden Ergebnissen zufolge bei Männern mit abgeschlossener Lehre oder BMS am geringsten. Ferner reduziert die Beschäftigung in einem Großbetrieb sowie die Beschäftigung in einem Unternehmen aus dem Bereich „Gewerbe und Industrie“ das Risiko einer Überqualifizierung. Der Angestelltenstatus, die Ausübung einer Leitungsfunktion

und ein Job mit Nachtdiensten senken ebenfalls das Risiko, im Beruf formal überqualifiziert zu sein. Umgekehrt steigt das Risiko, wenn Männer einen Migrationshintergrund haben, Schicht arbeiten oder nicht zur Stammebelegschaft zählen, sondern als Leiharbeiter im Unternehmen tätig sind.

Anders als bei den Männern ist dagegen bei den Frauen das Risiko, formal überqualifiziert tätig zu sein, im Gewerbe oder der Industrie nicht niedriger. Die übrigen Befunde decken sich mit jenen der Männer. Zusätzlich wirken sich auch eine Vollzeitbeschäftigung und die Übernahme von Wochenenddiensten signifikant positiv auf ein geringeres Risiko formaler Überqualifikation von Frauen aus. Signifikant negativ ist der Zusammenhang mit dem Alter: Ältere Frauen haben gegenüber jüngeren Frauen ein höheres Risiko, formal überqualifiziert zu sein.

Anders als bei den Männern unterscheidet sich bei den Frauen das Risiko, im Beruf formal überqualifiziert zu sein, zwischen AHS- und BHS-Abschluss nicht, sehr wohl allerdings zwischen Abschlüssen mit bzw. ohne Reifeprüfung: Frauen mit BMS- oder Lehrabschluss sind signifikant weniger oft von formaler Überqualifizierung betroffen als höher qualifizierte Frauen. Das hohe Risiko einer formalen Überqualifizierung von Frauen mit BHS-Abschluss könnte jedoch überschätzt sein: Anders als bei den technisch-gewerblichen Ausbildungszweigen gibt es bei den von Frauen häufig gewählten wirtschaftlichen Ausbildungszweigen – auch von der Begrifflichkeit her – kein eindeutiges Tätigkeitsfeld in der ISCO-Klassifizierung. Vielmehr verschwimmen die Grenzen zu den Dienstleistungsberufen auf mittlerem Qualifikationsniveau (Lehre, BMS). Zudem gibt es Tätigkeitsbereiche, die der ISCO-Klassifizierung folgend eine mittlere Ausbildung (BMS, Lehre) voraussetzen, in Österreich allerdings auch im Rahmen einer höheren Ausbildung mit Reifeprüfung erlernt werden können (etwa die personenbezogenen Dienstleistungen im Tourismussektor). Beschäftigte in diesen Berufen sind mit einer abgeschlossenen Reifeprüfung damit per Definition formal überqualifiziert.

Insgesamt stellt die formale Überqualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt ein nicht unbedeutendes Phänomen dar. Aus individueller Sicht ist die formale Überqualifizierung dann ein Problem, wenn sie unfreiwillig ist, sprich die Betroffenen keine ausbildungsadäquate Beschäftigungsmöglichkeit vorfinden. Aus volkswirtschaftlicher Sicht stellt formale Überqualifizierung eine ineffiziente Mittelverwendung im Bildungssystem und nicht optimal genutzte Wertschöpfungspotenziale dar (Reichelt/Vicari 2014, S. 2).

Literatur

Bock-Schappelwein, Julia/Egger-Subotitsch, Andrea/Bartok, Larissa/Schneeweiß, Sandra (2014): Formale Überqualifikation von Arbeitskräften und ihre Einflussfaktoren, In: Statistik Austria (Hrsg.): Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen – Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12 Wien, S. 340–353.

Bock-Schappelwein, Julia/Egger-Subotitsch, Andrea (2015): Formale Überqualifikation und Arbeitszufriedenheit von Arbeitskräften: Wie beeinflusst die Berechnungsart

- das Ergebnis? In: Stock, Michaela/Schlögl, Peter/Schmid, Kurt/Moser, Daniela (Hrsg.): *Kompetent – wofür? Life Skills – Beruflichkeit – Persönlichkeitsbildung. Beiträge zur Berufsbildungsforschung*. Innsbruck, S. 244–259.
- Büchel, Felix/Battu, Harminder (2003):** The theory of differential overeducation: does it work? In: *Scottish Journal of Political Economy*, 50, S. 1–16.
- Chevalier, Arnaud (2003):** Measuring over-education. In: *Economica*, 70 (279), S. 509–531.
- Chiswick, Barry R./Miller, Paul W. (2010):** Occupational language requirements and the value of English in the United States Labor Market. In: *Journal of Population Economics*, 23 (1), S. 353–372.
- Fine, Saul/Nevo, Baruch (2008):** Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. In: *The International Journal of Human Resource Management*, 19, (2), S. 346–355.
- Freeman, Richard B. (1976):** *The Overeducated American*. New York.
- Green, Francis/McIntosh, Steven (2007):** Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified? In: *Applied Economics*, 39 (4), S. 427–439.
- Groot, Wim/Maassen van den Brink, Henriette (2000):** Overeducation in the labor market: a meta-analysis. In: *Economics of Education Review*, 19 (2), S. 149–158.
- ILO (1990):** *International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)*. International Labour Office, Geneva.
- ILO (2012):** *International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables*. Geneva.
- Quintini, Glenda (2011):** Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature (No. 121). OECD Publishing.
- Reichelt, Malte/Vicari, Basha (2014):** Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. IAB-Kurzbericht, 25/2014.
- Rohrbach-Schmidt, Daniela/Tiemann, Michael (2011):** Mismatching and job tasks in Germany – rising over-qualification through polarization? In: *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 3 (1), S. 39–53.
- Sicherman, Nachum (1991):** Overeducation in the Labor Market. In: *Journal of Labor Economic*, 9 (2), S. 101–122.
- Tsang, Mun C./Levin, Henry M. (1985):** The Economics of Overeducation. In: *Economics of Education Review*, 4 (2), S. 93–104.