

DOI: 10.5771/0342-300X-2019-6-451

Berufliche Qualifikationsmismatches bei Beschäftigten

Viele Arbeitnehmer üben Tätigkeiten aus, die nicht ihrer formalen Qualifikation entsprechen. Wenn eine Hochschulabsolventin in einem Beruf arbeitet, der keinen akademischen Abschluss erfordert, so ist sie für ihren Arbeitsplatz formal überqualifiziert. Geht der Absolvent einer beruflichen Ausbildung einer Beschäftigung nach, die normalerweise von Akademikern ausgeübt wird, so ist er formal unterqualifiziert. Der Beitrag untersucht das Ausmaß der formalen Unterqualifizierung und Überqualifizierung in Deutschland. Dabei werden die Beschäftigung in ausgewählten Berufen sowie die Gesamtbeschäftigung betrachtet. Empirische Grundlage sind Daten der Bundesagentur für Arbeit zu mehr als 30 Mio. Beschäftigten.

PIERRE-ANDRÉ GERICKE, ALFONS SCHMID

1 Einleitung

Unterschiede zwischen Qualifikationen von Erwerbstägigen und Jobanforderungen werden international und national schon länger diskutiert (CEDEFOP 2010, 2017; OECD 2011; Baden et al. 2013; ILO 2014; McGuinness et al. 2017). Auch für Deutschland existieren derartige Studien (z. B. Reichelt/Vicari 2014; Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2016). Der Schwerpunkt der Untersuchungen liegt meist auf dem formalen Qualifikationsniveau (vertikale Qualifikationsmismatches), wobei einige Studien auch kompetenzbezogene Unterschiede zwischen Skills und Jobanforderungen (horizontale Qualifikationsmismatches) betrachten (Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2016). Wenig untersucht wurden bisher Qualifikationsmismatches in einzelnen Berufen. Da gerade in Deutschland das Berufsbildungssystem für Struktur und Funktionsweise des Arbeitsmarktes konstitutiv ist, bedarf es auch einer solchen Analyse. Erkenntnisse über Unter- und Überqualifikation in Berufen tragen zu einem besseren Verständnis von beruflichen Teilarbeitsmärkten bei, was wirtschaftspolitisch von Nutzen ist.

An diesen Ausgangsüberlegungen setzt dieser Beitrag an. Im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses steht die Beantwortung der Frage, welche Bedeutung Unterqualifikation und Überqualifikation in Deutschland haben, einerseits bezogen auf die Beschäftigten in einzelnen

Berufen und anderseits bezogen auf die Gesamtheit aller Beschäftigten. Der Schwerpunkt liegt auf der empirischen Ebene: Wir vergleichen die formalen Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse der Beschäftigten mit den formalen Qualifikationsanforderungen ihres Arbeitsplatzes. Ein formaler Qualifikationsmismatch liegt vor, wenn das Qualifikationsniveau eines Beschäftigten (Berufsausbildung, Meister/Techniker, Hochschulabschluss) nicht mit dem Qualifikationsniveau übereinstimmt, dass den Anforderungen des Arbeitsplatzes entspricht. Damit steht die sogenannte vertikale Dimension von Qualifikationsmismatches im Fokus dieser Untersuchung. Horizontale Mismatches, d. h. Unterschiede zwischen individuellen Kompetenzen und individuellen Arbeitsplatzanforderungen bei formaler Übereinstimmung von Qualifikations- und Anforderungsniveau, können anhand der von uns verwendeten Daten nicht untersucht werden. Datenbasis ist die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (BA 2017).

2 Zum Forschungsstand

Seitens der Wissenschaft werden Ausprägungen, Ursachen und Folgen von Qualifikationsmismatches schon länger thematisiert (Freeman 1976; Halaby 1994, S. 47ff.;

Quintini 2011; McGuinness et al. 2017; CEDEFOP 2017; Büchel 1998; Reichelt/Vicari 2014; Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2016).¹

Eine Untersuchung der Mismatches nach Tätigkeiten zeigte, dass die „kognitiven Nichtroutinetätigkeiten weniger häufig von 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 Nichtroutinetätigkeiten nehmen einen größeren Stellenwert bei unterqualifizierten und einen geringeren bei überqualifizierten Beschäftigten ein.“ (Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2010, S.36f.) Die Autoren nennen als einen möglichen Grund Verdrängungsprozesse (ebd.).

Zu beruflichen Qualifikationsmismatches gibt es einige Hinweise in einer neueren Veröffentlichung des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP). Danach bestehen zwischen Berufen unterschiedliche Mismatches bei der Überqualifikation: 32 % bei Verkäufern, 4 % bei Lehrkräften (CEDEFOP 2017, S.36). Das HIS-Institut für Hochschulforschung ermittelte auf Basis von Befragungsdaten, dass der Anteil der überqualifiziert beschäftigten Hochschulabsolventen mit zunehmender Dauer der Berufstätigkeit zurückgeht (Grotheer et al. 2012, S.138ff.). In einer Untersuchung des Instituts für Arbeit und Berufsbildung (IAB) wurde die Überqualifikation von Akademikern in Europa nach Studienfächern ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, „dass im Vergleich zu den Sozialwissenschaften männliche Absolventen der Studienfächer ‚Bildung, Gesundheit und Soziales‘, ‚Ingenieurwesen‘ und ‚Informatik und Kommunikation‘ ein geringeres und solche der Naturwissenschaften und Dienstleistungen ein höheres Risiko aufweisen überqualifiziert beschäftigt zu sein“ (Boll et al. 2018, S. 4). Untersuchungen zu Qualifikationsmismatches in Herkunftsberufen bei Zugängen in Arbeitslosigkeit zeigten, dass sowohl die Art des Qualifikationsmismatches (Über- oder Unterqualifikation) als auch das Ausmaß (Anteil der fehlqualifiziert Beschäftigten) vom Herkunftsberuf abhängen (Gericke et al. 2016; Gericke/Schmid 2018, S. 195ff.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass zahlreiche Studien zu Qualifikationsmismatches vorhanden sind, teilweise mit unterschiedlichen Ergebnissen. Untersuchungen zu überqualifizierter Beschäftigung stehen dabei im Vordergrund. Unterqualifikation, also das Problem, dass die formale Qualifikation der Beschäftigten unterhalb des Anspruchsniveaus der Tätigkeit liegt, wird zwar auf einer allgemeinen Ebene angesprochen, weitergehende Untersuchungen über Struktur, Bedeutung und Ausmaß existieren jedoch kaum. Qualifikationsmismatches *in Berufen* sind bisher eher selten untersucht worden. Hier bestehen sowohl empirische als auch theoretische Erkenntnisdefizite. Die folgende Analyse soll einen Beitrag dazu leisten, zunächst die empirischen Defizite zu verringern.

3 Untersuchungsdesign

Datengrundlage für die Messung von Umfang und Struktur von beruflichen Qualifikationsmismatches ist die BA-Statistik über die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Beschäftigungsstatistik). Hierbei handelt es sich um eine Vollerhebung, die auf den Beschäftigtenmeldungen der Unternehmen an die Sozialversicherung basiert (BA 2017, S.7ff.). Erhebungszeitpunkt war der 30. Juni 2015.² Die Beschäftigungsstatistik enthält Informationen zum Qualifikationsniveau von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen sowie zum Anforderungsniveau der von ihnen ausgeübten Tätigkeit, sodass sich mit diesen Daten Art und Umfang von Qualifikationsmismatches ermitteln lassen. Durch Vergleich des formalen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten mit dem Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit kann anhand dieser Daten festgestellt werden, ob eine qualifikationsadäquate Beschäftigung oder ein (vertikaler) Qualifikationsmismatch vorliegt. Das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit wird entsprechend der Klassifikation der Berufe 2010 beschrieben.³ Das Anforderungsniveau eines Berufes bezieht sich auf die Komplexität der auszuübenden Tätigkeit und weist vier Ausprägungen auf (BA 2011):

- Helfer- und Anlerntätigkeiten,
- fachlich ausgerichtete Tätigkeiten,
- komplexe Spezialistentätigkeiten und
- hoch komplexe Tätigkeiten.

Das Anforderungsniveau ist damit tätigkeitsbezogen. Das Qualifikationsniveau, das hier betrachtet wird, stellt auf die personenbezogenen formalen Qualifikationen ab. Dabei wird unterschieden, ob eine Person über eine abgeschlossene Berufsausbildung (schulisch oder betrieblich), einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss (=Akademiker) oder über keine Berufsausbildung verfügt. Qualifikationsmismatches haben wir im Folgenden identifiziert, indem wir die Angaben zum tätigkeitsbezogenen Anforderungsniveau der personenbezogenen

¹ Ein ausführlicherer Literaturüberblick findet sich bei Gericke/Schmid (2019).

² Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit verwendet für die Berichterstattung über den jahresdurchschnittlichen Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Daten mit dem Erhebungszeitpunkt 30. Juni des jeweiligen Jahres (Statistik der BA 2018, S. 78ff.). Diesem Vorgehen wird hier gefolgt.

³ Bei der Klassifikation der Berufe 2010 (KlB 2010) handelt es sich um eine Abbildung der Berufslandschaft in Deutschland, die von der BA und dem Statistischen Bundesamt entwickelt wurde. Die KlB 2010 strukturiert die Berufe im Wesentlichen nach den beiden Dimensionen Berufsfachlichkeit und Anforderungsniveau (Paulus et al. 2010).

Berufsausbildung gegenübergestellt haben. Ein Qualifikationsungleichgewicht (Qualifikationsmismatch) liegt vor, wenn das personenbezogene Qualifikationsniveau vom tätigkeitsbezogenen Anforderungsniveau abweicht. Liegt das Qualifikationsniveau über dem Anforderungsniveau spricht man von Überqualifizierung, im anderen Fall von Unterqualifizierung (vgl. CEDEFOP 2010). Die Ergebnisse der Gegenüberstellung von Qualifikations- und Anforderungsniveau lassen sich damit in drei Kategorien zusammenfassen (vgl. dazu auch Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2010).⁴

- passend eingesetzt
- überqualifiziert
- unterqualifiziert.

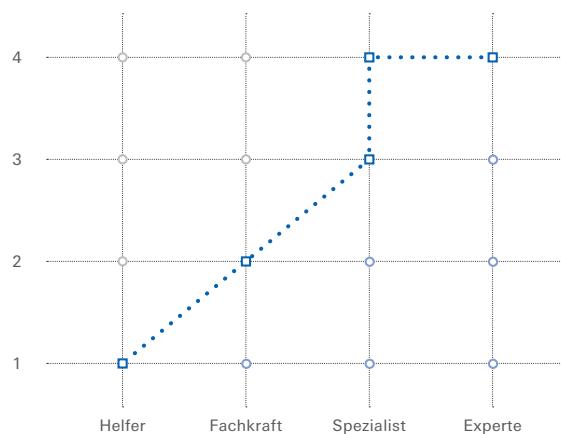
Abbildung 1 stellt alle möglichen Kombinationen von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau dar. Die blauen Quadrate repräsentieren einen passenden Einsatz einer Person, d.h. eine Übereinstimmung von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau. Diese Situation ist bei Akademikern gegeben, wenn sie eine Tätigkeit mit dem Anforderungsniveau drei oder vier der KldB 2010, d.h. komplexe Spezialistentätigkeiten (Spezialisten) oder hoch komplexe Tätigkeiten (Experten), ausüben. Personen, die über einen Abschluss als Meister oder Techniker verfügen, sind qualifikationsadäquat beschäftigt, wenn sie eine komplexe Spezialistentätigkeit ausüben. Personen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, gelten als passend eingesetzt, wenn sie eine Tätigkeit ausüben, die dem Anforderungsniveau zwei (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten: Fachkräfte) entspricht. Personen ohne Berufsausbildung gelten in Tätigkeiten des Anforderungsniveaus eins der KldB 2010 (Helfer- und Anlernaktivitäten: Helfer) als passend eingesetzt. Durch das Vorgehen, dem Anforderungsniveau Spezialist zwei mögliche Qualifikationsniveaus (Meister/Techniker und Akademiker) zuzuordnen und dem Qualifikationsniveau Akademiker zwei Anforderungsniveaus, wird der Anteil von nicht passend eingesetzten Personen tendenziell eher unterschätzt.⁵ Dies hat umgekehrt den Vorteil, dass die Ergebnisse zu den konstatierten Qualifikationsgleichgewichten belastbarer sind.

Liegen, wie *Abbildung 1* zeigt, die Kombinationen von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau unter-

ABBILDUNG 1

Kombinationen von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau

■ qualifikationsadäquat ○ unterqualifiziert ○ überqualifiziert



Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

halb der Verbindungsline der Quadrate, ist das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit höher als die formale Qualifikation. In diesen Fällen liegt Unterqualifizierung vor. Entsprechend stellen Punkte, die über der Kurve liegen, Überqualifizierung dar.

Um Qualifikationsmismatches zu identifizieren, wurden aus dem o.g. Datensatz die Daten von 30,6 Mio. Personen ausgewertet, die im Jahr 2015 in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Die Qualifikationsungleichgewichte bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden differenziert nach den Personenmerkmalen

- Geschlecht
- Altersgruppen: ≤ 30 Jahre und > 30 Jahre
- Region: Deutschland, Ost- und Westdeutschland⁶
- Ausgewählte Berufsgruppen

Bei den Berufsgruppen handelt es sich um von der BA anhand der Klassifikation der Berufe 2010 definierte Zu-

4 Für die vorliegenden Daten ergeben sich im Einzelfall Unschärfe bei der Ermittlung des Qualifikationsniveaus. Ein Problem betrifft die Gesundheitsberufe. Bei bestimmten Helfertätigkeiten (z.B. Altenpflegehelfer bzw. -pflegerring) verlangt die Ausübung, anders als es der Begriff „Helfertätigkeit“ vermuten lässt, eine einjährige geregelte Berufsausbildung. Und die Personen, die diese Ausbildung absolviert haben, weisen im Qualifikationsniveau auch eine abgeschlossene Berufsausbildung auf. Dadurch kommt es bei den Gesundheitsberufen zu einer Überschätzung der Überqualifizierung.

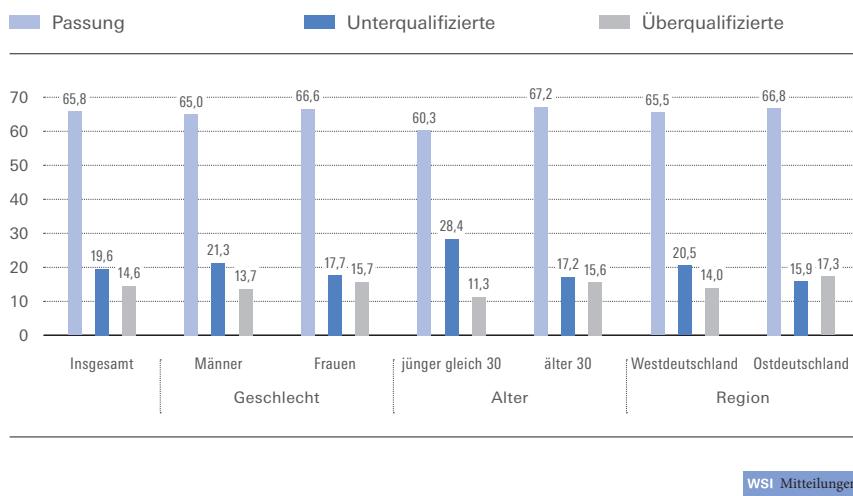
5 Der Grund für die potenzielle Unterschätzung des tatsächlichen Qualifikationsungleichgewichts liegt in der Unschärfe, die mit dem Merkmal Qualifikation verbunden ist. Dies hat zur Folge, dass bei den Akademikern nicht zwischen Personen mit Bachelorabschluss/FH-Diplom und Masterabschluss/Diplom unterschieden wird, die in der KldB 2010 Tätigkeiten mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus (Anforderungsniveau 3: Spezialisten und Anforderungsniveau 4: Experten) zugeordnet werden.

6 Die Region bezieht sich auf den Wohnort eines Beschäftigten.

ABBILDUNG 2

Qualifikationsmismatches bei Beschäftigten nach ausgewählten Personenmerkmalen, Juni 2015

Angaben in Prozent



Quelle: Statistik der BA 2016, eigene Berechnungen

wir zuerst ausgewählte *empirische* Untersuchungsergebnisse. Dabei geben wir auch einen kurzen Überblick über den Qualifikationsmismatch bei den Beschäftigten insgesamt. Den Schwerpunkt der Darstellung bilden aber Qualifikationsmismatches bei Beschäftigten in unterschiedlichen Berufsgruppen. Abschließend versuchen wir, erste theoretische Erklärungen für die empirischen Ergebnisse zu gewinnen.

4.1 Qualifikationsmatches bei den Beschäftigten insgesamt

Gemessen an der formalen Qualifikation waren in Deutschland 65,8 % der Beschäftigten im Juni 2015 passend eingesetzt, d.h. formales Qualifikations- und Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit stimmten überein (*Abbildung 2*). Qualifikationsmismatches bestanden demnach bei 34,2 % der Beschäftigten. Der Anteil der unterqualifizierten Beschäftigten (d.h. das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes ist höher als das formale Qualifikationsniveau des oder der Beschäftigten) lag mit 19,6 % höher als der der Überqualifizierten mit 14,6 %.⁷ Dies ist ein überraschendes Ergebnis, denn die meisten Studien diagnostizierten für Deutschland, dass Diskrepanzen zwischen Qualifikations- und Anforderungsniveau häufiger in Form einer Überqualifikation als in Form einer Unterqualifizierung auftreten (vgl. *Abschnitt 2*).⁸

Differenziert man die Beschäftigten nach den genannten Personenmerkmalen, so sind die Anteile der qualifikationsadäquaten Beschäftigung bei Männern und Frauen sowie bei Ost- und Westdeutschen ähnlich. Die Qualifikationsadäquanz bzw. -inadäquanz der ausgeübten Tätigkeit scheint daher unabhängig vom Geschlecht oder vom Wohnort eines Beschäftigten zu sein. Anders ist es beim Merkmal Alter. Beschäftigte im Alter von bis zu 30 Jahren weisen geringere Anteile bei der qualifikationsadäquaten Beschäftigung auf als die über 30-Jährigen (*Abbildung 2*).

Fragt man nicht nur nach dem Vorliegen eines Qualifikationsungleichgewichtes, sondern auch um welche Art von Ungleichgewicht es sich handelt (Über- oder Unterqualifikation), so zeigen sich Unterschiede bei den

sammenfassungen von ausgewählten Einzelberufen. Im Einzelnen betrachtet werden hier die Berufsgruppen Bau-berufe, Geisteswissenschaftler, Gesundheits- und Pfleger-berufe, Handwerker, IKT-Berufe (Informatik-, Informati-ons- und Kommunikationstechnologie), Ingenieurberufe, Künstlerberufe, Metall- und Elektroberufe, MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), Transport-, Logistik- und Verkehrsberufe sowie Umwelt-berufe.

4 Ergebnisse

Da bisher kaum Informationen über berufliche Qualifikationsmismatches bei Beschäftigten vorliegen, referieren

- 7 Auch wenn man die Mismatches auf alle Beschäftigten, also unter Einschluss derjenigen ohne Ausbildung, bezieht, ändert sich das Verhältnis Unterqualifizierter (17,4 %) zu Überqualifizierten (13,0 %) nicht. Reichelt/Vicari (2014) kommen auf Basis sehr ähnlicher Daten aus dem Jahr 2012, die ebenfalls aus der Beschäftigungsstatistik der BA gewonnen wurden, zu einem ähnlichen Ergebnis. Danach betrug der Anteil der nicht qualifikationsadäquat Beschäftigten 37 %, dabei waren 15 % überqualifiziert und 22 % unterqualifiziert.
- 8 Worauf diese unterschiedlichen Ergebnisse zurückzuführen sind, können wir nicht im Einzelnen beantworten. Eine Rolle dürfte die Datenbasis spielen. So kommen sowohl die Studie von Reichelt/Vicari (2014) für das Jahr 2012 (vgl.

Fn 7) als auch diese Untersuchung für das Jahr 2015, die beide auf der BA-Beschäftigtenstatistik basieren, zu dem Ergebnis, dass Unterqualifikation bedeutender ist als Überqualifikation. Demgegenüber kommen Untersuchungen auf der Grundlage der BIBB/BAuA-Erhebung zum umgekehrten Befund, allerdings für das weiter zurückliegende Jahr 2006 (Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2016). Während 2006 die Arbeitslosigkeit in Deutschland sehr hoch war (ca. 5 Mio.), war diese 2015 erheblich niedriger (unter 3 Mio.). Mit zunehmender Arbeitskräfteknappheit könnten die Betriebe verstärkt dazu übergegangen sein, freie Stellen mit formal unterqualifizierten Personen zu besetzen (bspw. durch verstärkte interne Stellenbesetzungen nach entsprechenden Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen).

betrachteten Personengruppen (*Abbildung 2*). Zwischen der Eigenschaft, überqualifiziert (bzw. unterqualifiziert) beschäftigt zu sein, und dem Geschlecht, dem Wohnort und dem Alter einer Person scheint ein statistischer Zusammenhang zu bestehen. Mehrheitlich überwiegt bei Qualifikationsmismatches die Unterqualifikation. Sowohl Männer als auch Frauen sind häufiger unterqualifiziert als überqualifiziert beschäftigt. Jedoch werden Männer noch häufiger unterqualifiziert beschäftigt als Frauen.⁹ Überraschend ist das Ergebnis für die Jüngeren (≤ 30 Jahre). Entgegen den karrieretheoretisch begründeten Aussagen, dass Jüngere beim Berufseinstieg tendenziell überqualifiziert sind, ist ein deutlich höherer Anteil der Jüngeren unterqualifiziert beschäftigt.¹⁰ Anders als in Gesamt- und in Westdeutschland ist in Ostdeutschland Unterqualifikation nicht die häufigere Form des Qualifikationsmismatch. Der Anteil der überqualifizierten Beschäftigten ist hier geringfügig höher als der Anteil der unterqualifizierten.¹¹

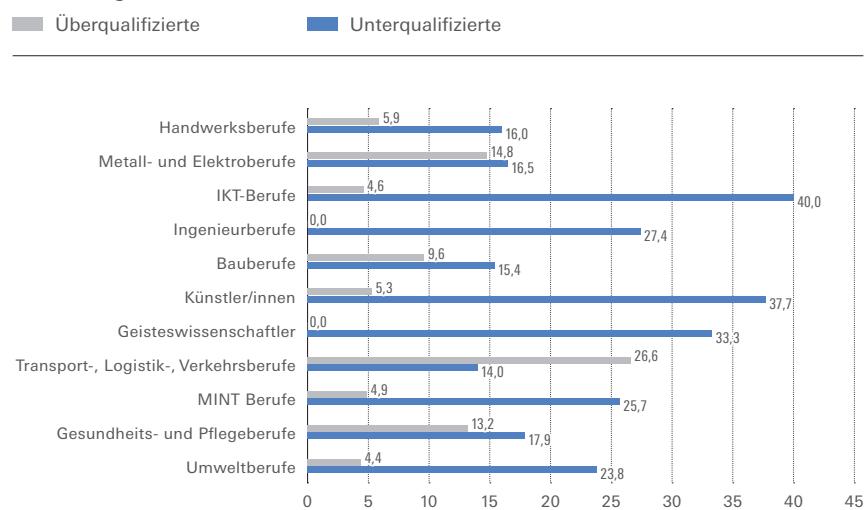
4.2 Qualifikationsmatches nach Berufsgruppen

In Deutschland hat das Berufsausbildungssystem eine prägende Rolle für die Erwerbstätigkeit. Daher untersuchen wir vertiefend und erweiternd, welche Bedeutung Qualifikationsmismatches in Berufen haben. Damit thematisieren wir die Funktionsweise beruflicher Teilarbeitsmärkte dahingehend, inwieweit formale Ausbildung und späteres Anforderungsniveau in Berufen übereinstimmen und welche Unterschiede zwischen den Berufen bei Unter- und Überqualifikation bestehen.

Ein erster Blick auf *Abbildung 3* zeigt bereits, dass es zwischen den Berufsgruppen beträchtliche Unterschiede gibt. So liegt der Anteil der unterqualifizierten Beschäftigten zwischen 14 % bei den Transport-Berufen und 40 % bei den IKT-Berufen (Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe). Bei den Überqualifizierten liegen die Anteile zwischen 0 % bei den Ingenieurberufen und 26,6 % bei den Transport-Berufen. Bei den meisten hier betrachteten Berufsgruppen überwiegt die Unterqualifizierung; nur in den Transport-/Logistik-/Verkehrsberufen ist der Anteil der überqualifizierten Be-

ABBILDUNG 3

Qualifikationsmismatches bei Beschäftigten nach Berufsgruppen, Juni 2015



Quelle: Statistik der BA 2016, eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

schäftigten höher. Bei den Metall-/Elektroberufen sowie Gesundheits-/Pflegeberufen sind Unter- und Überqualifikation in etwa gleich bedeutsam. Eine mögliche Ursache dafür könnte in den unterschiedlichen Anteilen liegen, die Berufe mit hohen oder niedrigen Qualifikationsanforderungen in den einzelnen Berufsgruppen haben. So ist bei den Transport-/Logistik-/Verkehrsberufen der Anteil der Berufe, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, vergleichsweise hoch (36 %) und der Anteil der Berufe, die ein Hochschulstudium oder einen Abschluss als Meister-/Techniker voraussetzen, vergleichsweise gering (5,2 %). Unterqualifizierung ist bei Berufen, die keine Ausbildung voraussetzen, nicht möglich, sodass bei Transport-/Logistik-/Verkehrsberufen tendenziell eher eine Überqualifizierung der Beschäftigten vorliegt. Bei den MINT-Berufen ist es umgekehrt. Berufe, die kei-

9 Bei der Erklärung dieses Befundes könnten unterschiedliche Erwerbsbiografien und damit zusammenhängende Unterschiede betrieblicher und überbetrieblicher Weiterbildung eine Rolle spielen. Auch Unterschiede in den erlernten und ausgeübten Berufen sowie eine unterschiedliche Arbeitskräftenachfrage können dafür ursächlich sein.

10 Karrieremobilitätstheorien erklären überqualifizierte Beschäftigung vor allem beim Berufseinstieg. Danach erwarten Neueinsteiger bessere Aufstiegschancen, wenn sie zu Beginn ihrer Erwerbstätigkeit einen Arbeitsplatz unter ihrer Qualifikation annehmen (Quintini 2011, S. 8).

11 Die Bildungs- und Ausbildungssituation in Ostdeutschland ist noch teilweise durch Strukturen der ehemaligen

DDR geprägt, die ein im Durchschnitt höheres formales Qualifikationsniveau der ostdeutschen Erwerbstätigen zur Folge hat und formale Überqualifikation wahrscheinlicher macht (Reichelt/Vicari 2014, S. 6f.). Diese Vermutung erhärtet sich, wenn die Anteile der nichtqualifikationsadäquat beschäftigten Ostdeutschen nach Altersgruppen betrachtet werden. Der Anteil der Unterqualifikation in Ostdeutschland bei den unter 30-Jährigen war mit 22,5 % erheblich höher als der Anteil der Überqualifizierten mit 12,5 %. Bei den über 30-Jährigen ist die Situation umgekehrt: Hier waren 12,3 % unterqualifiziert und 16,1 % überqualifiziert beschäftigt. Es findet offensichtlich eine Anpassung der ostdeutschen Bildungs- und Beschäftigungssituation an die Westdeutschlands statt.

ne Ausbildung erfordern, gibt es in dieser Berufsgruppe nicht, aber der Anteil der Berufe, die einen Hochschul-, Meister- oder Technikerabschluss erfordern, ist hier hoch (39,3 %), sodass in MINT-Berufen tendenziell eher eine Unterqualifizierung vorliegt. Allerdings ist dieser Zusammenhang allein nicht ausreichend, um unterschiedliche Anteile von unterqualifiziert und überqualifiziert Beschäftigten in den einzelnen Berufen zu erklären. Wir hatten bereits in *Abbildung 2* gesehen, dass zwischen Personenmerkmalen der Beschäftigten wie Alter, Geschlecht oder Wohnortregion und der Art und dem Umfang von Qualifikationsmismatches ein Zusammenhang besteht. Der Zusammenhang zwischen Personenmerkmalen und Qualifikationsmismatches ist aber in einzelnen Berufen unterschiedlich ausgeprägt, was auf heterogene Strukturen und Funktionsweisen beruflicher Teilarbeitsmärkte verweist. Wir illustrieren dies im Folgenden anhand des Personenmerkmals „Alter“.

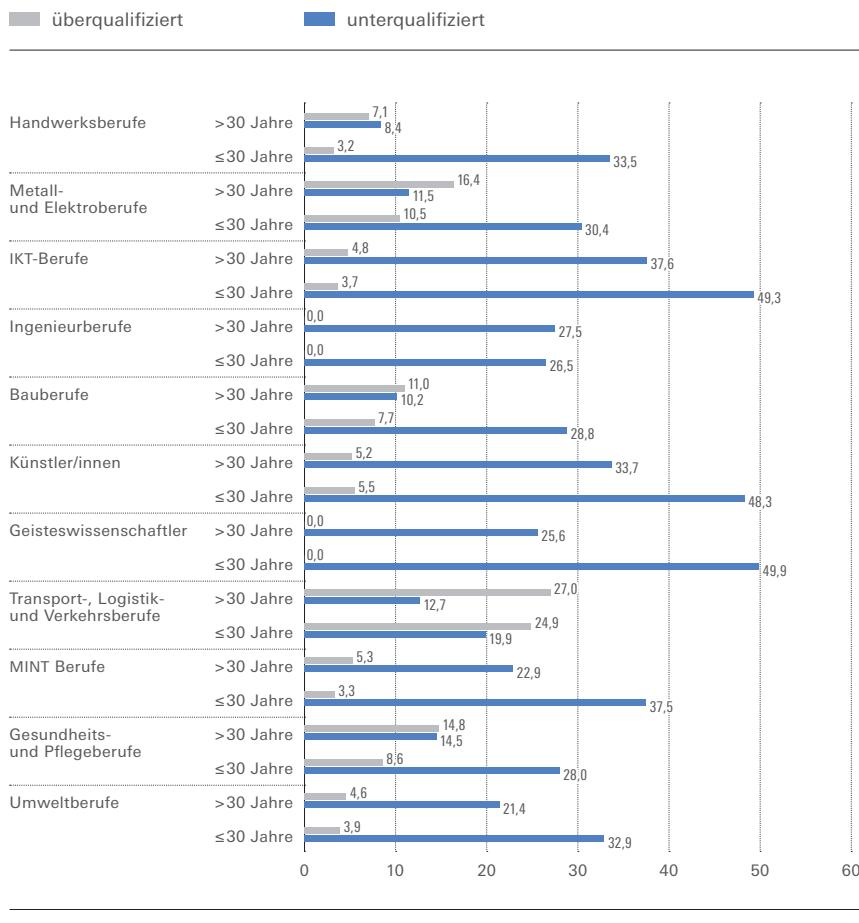
Ein überraschendes Ergebnis bei Betrachtung der Gesamtbeschäftigung war, dass die Unterqualifizierung bei

den Jüngeren (≤ 30 Jahre) häufiger und die Überqualifizierung seltener vorkam als bei den Älteren (> 30 Jahre) (vgl. Abschnitt 1). Die Betrachtung von Berufsgruppen in *Abbildung 4* bestätigt diesen Befund. In allen Berufsgruppen scheint mit zunehmendem Alter die Unterqualifizierung seltener zu werden und die Überqualifizierung häufiger. Allerdings bestehen bei den Berufsgruppen deutliche Unterschiede hinsichtlich des Ausmaßes, in dem dies geschieht. So nivellieren sich in Handwerksberufen, Metall-/Elektroberufen, Bauberufen sowie Gesundheits-/Pflegeberufen die Unterschiede zwischen den Anteilen Unter- und Überqualifizierter in der Gruppe der jüngeren Beschäftigten (≤ 30 Jahre) beim Übergang zur Gruppe der älteren Beschäftigten (> 30 Jahre) weitgehend. In den anderen betrachteten Berufen findet diese Angleichung beim Übergang von der Gruppe der Jüngeren zur Gruppe der Älteren nur sehr geringfügig statt. Im Laufe der Erwerbstätigkeit scheint eine Annäherung zwischen formalen Qualifikationen und Jobanforderungen möglich zu sein, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Das Alter (bzw. die Berufserfahrung) dürfte demnach ein Einflussfaktor auf den Qualifikationsmismatch bzw. dessen sukzessive Reduzierung sein, der auf einzelnen Teilarbeitsmärkten unterschiedlich bedeutsam ist. Welche weiteren Anpassungsprozesse im Zeitablauf erfolgen – Weiterbildung, berufliche Mobilität – können wir hier nicht beantworten. Dazu bedarf es einer eigenen Untersuchung.

Es lässt sich zusammenfassend konstatieren, dass in den untersuchten Berufsaggregaten mit einer Ausnahme (Transport-/Logistik-/Verkehrsberufe) die Unterqualifizierung die häufigere Form des Qualifikationsmismatches darstellt. Über die Dauer der Erwerbstätigkeit kann sich das Qualifikationsniveau der unterqualifiziert Beschäftigten zwar dem Anforderungsniveau der Tätigkeit annähern, diese Möglichkeit ist jedoch je nach Berufsgruppe unterschiedlich ausgeprägt. Somit verweisen die Ergebnisse auf unterschiedliche Strukturen und Funktionsweisen beruflicher Teilarbeitsmärkte.

ABBILDUNG 4

Qualifikationsmismatches bei Beschäftigten nach Berufsgruppen und Alter, Juni 2015



Quelle: Statistik der BA 2016, eigene Berechnungen

5 Erste Erklärungsversuche der empirischen Befunde

Was bedeuten die empirischen Befunde über berufliche Qualifikationsmismatches und wie sind sie zu erklären? Die im Folgenden skizzierten Überlegungen sollen exemplarisch verdeutlichen, welche Faktoren die Entstehung von unter- und überqualifizierter Beschäftigung beeinflussen können. Wir können hier nur erste Überlegungen präsentieren, deren Ausarbeitung eine Aufgabe weiterer Forschungen ist.

Bisher gibt es kaum Erklärungsansätze über berufliche Qualifikationsmismatches bei den Beschäftigten.

Aus den hier präsentierten empirischen Ergebnissen lässt sich als Erstes ableiten, dass mehrdimensionale Erklärungen erforderlich sind. Die Empirie liefert erste Anhaltspunkte dafür, dass die Situation auf den jeweiligen Teilarbeitsmärkten offensichtlich eine wesentliche Rolle für die Qualifikationsmismatches in Berufen spielt. So ist ein hoher Anteil Unterqualifizierter bei den MINT-Berufen möglicherweise ein Anzeichen für einen Mangel an entsprechenden Fachkräften. Auch bei den Geisteswissenschaften, Ingenieur- wie auch Künstlerberufen sticht der jeweils hohe Anteil von Unterqualifizierung ins Auge, während sich bei den beiden Erstgenannten keine und bei den Künstlern nur eine geringfügige formale Überqualifizierung zeigt. Ursächlich hierfür könnte sein, dass es in diesen Berufsgruppen hauptsächlich Berufe mit hohem bis sehr hohem Anforderungsniveau und keine Berufe auf Helferniveau gibt. Bei den Verkehrs- und Logistikberufen, bei denen die Überqualifizierung die häufigste Form des Qualifikationsmismatches darstellt, dürfte es umgekehrt sein.

Eine ausformulierte Theorie zur Erklärung von Qualifikationsmismatches existiert nicht; stattdessen wird auf Arbeitsmarkttheorien wie die Humankapitaltheorie, das Assignment-Modell, Karrieremobilitätstheorien oder das Job-Competition-Modell zurückgegriffen (Quintini 2011, S.8ff.). Nach der Humankapitaltheorie kann nur vorübergehend eine Diskrepanz zwischen betrieblichen Anforderungen und Qualifikationen der Beschäftigten bestehen, und zwar, wenn Unternehmen Produktionsprozesse ändern. Karrieremobilitätstheorien erklären überqualifizierte Beschäftigung vor allem beim Berufseinstieg. Diesem Ansatz zufolge erwarten Berufseinsteiger bessere Aufstiegschancen, wenn sie zu Beginn ihrer Erwerbstätigkeit einen Arbeitsplatz unter ihrer Qualifikation annehmen. Karrieremobilitätstheorien liefern allerdings keine Erklärung für unterqualifizierte Beschäftigung. Gleiches gilt für das Job-Competition-Modell, nach welchem die Beschäftigung von Überqualifizierten aufgrund niedrigerer Einarbeitungs- und Trainingskosten vorteilhaft für den Arbeitgeber ist. Nach dem Assignment-Modell entstehen Qualifikationsmismatches, weil das Angebot an Arbeitsplätzen eines bestimmten Anforderungsniveaus und das Angebot an Arbeitskräften mit passenden Qualifikationen auseinanderfallen. Dieses Modell kann – anders als die anderen genannten Modelle – sowohl unter- als auch überqualifizierte Beschäftigung erklären. Es hebt sich damit von den Ansätzen ab, die entweder ausschließlich eine Erklärung für Überqualifizierung liefern oder Qualifikationsmismatches als Übergangphänomen interpretieren. Zudem lässt sich das Assignment-Modell prinzipiell auch auf eng abgegrenzte berufliche Teilarbeitsmärkte anwenden. Es scheint daher mit den vorliegenden empirischen Ergebnissen am besten vereinbar zu sein.

Die Bedeutung der unterschiedlichen Strukturen und Funktionsweisen beruflicher Teilarbeitsmärkte für die Erklärung von Qualifikationsmismatches ist bereits thema-

tisiert worden. Erklärungen für Unterschiede dieser Teilarbeitsmärkte liefert die Institutionentheorie. Danach bestehen aufgrund beschränkter Rationalität, Opportunismus und Spezifität Transaktionskosten des Leistungsaustausches auf Arbeitsmärkten (Becher et al. 2005, S.17ff.). Institutionen verringern diese Transaktionskosten. Für Berufe wurden folgende institutionelle Regelungen angeführt, die die Stabilität und Flexibilität der Beschäftigung beeinflussen: Standardisierung, freiwillige Zertifizierung, Spezifität des „Berufswissens“ und Vertretung beruflicher Interessen durch Verbände (Stumpf et al. 2012, S.13ff.). Wir erläutern hier beispielhaft erste Überlegungen zur Bedeutung der Spezifität des „Berufswissens“ für den Qualifikationsmismatch in Berufen. Die Spezifität des „Berufswissens“ bezieht sich auf die Übertragbarkeit der für die Ausübung eines bestimmten Berufs notwendigen Fähigkeiten auf andere Berufsfelder. Ist die Spezifität hoch, so ist die Übertragbarkeit gering und umgekehrt. Bei niedriger Spezifität verursacht ein Berufswechsel geringe Transaktionskosten. Es würde vergleichsweise wenig überqualifizierte Beschäftigung vorhanden sein, weil die Beschäftigten relativ leicht (d.h. zu geringen Transaktionskosten) in qualifikationsadäquate Beschäftigungen wechseln können; unterqualifizierte Beschäftigung wäre ebenfalls vergleichsweise gering, weil die Unternehmen relativ leicht (d.h. zu geringen Transaktionskosten) passend qualifizierte Mitarbeiter gewinnen könnten. Bei hoher Spezifität des „Berufswissens“ wäre es umgekehrt. Die Transaktionskosten eines Berufswechsels wären vergleichsweise hoch, sodass die Bereitschaft der Arbeitnehmer höher ist, ein überqualifiziertes Beschäftigungsverhältnis zu beginnen bzw. beizubehalten. Für die Unternehmen ist die Rekrutierung adäquat qualifizierter Mitarbeiter wegen des begrenzteren Kandidatenkreises mit höheren Transaktionskosten verbunden, weswegen eher die Bereitschaft zur Beschäftigung unterqualifizierter Bewerber bestehen dürfte. Der Qualifikationsmismatch, gemessen als Anteil der qualifikationsinadäquat Beschäftigten, sollte daher umso höher sein, je spezifischer das „Berufswissen“ ist.

6 Fazit

Qualifikationsmismatches in Berufen werden eher selten untersucht. Soweit Analysen vorliegen, konzentrieren sie sich auf die Überqualifizierung, also auf die Perspektive, wann und wo Beschäftigte unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt werden. Im Gegensatz zu dieser vorherrschenden Sichtweise zeigen die Befunde unserer Untersuchung, dass in Deutschland das Problem der Unterqualifizierung vorherrscht. Dies gilt besonders für jüngere Beschäftigte. Bei den hier untersuchten Berufsgruppen ist mit nur einer Ausnahme der Anteil der Unterqualifizier-

ten höher als der der Überqualifizierten. Das Ausmaß der Unterqualifizierung wiederum variiert zwischen den Berufsgruppen teilweise erheblich. Wenn unsere Befunde das Problem der Unterqualifizierung betonen, also darauf hinweisen, dass die formale Qualifikation für das Tätigkeitsprofil nicht hinreichend ist, dann bedeutet das nicht, dass es in den meisten Berufsgruppen nicht auch das umgekehrte Problem der Überqualifikation gibt, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Auffallend ist, dass die unterqualifizierte Beschäftigung bei den Jüngeren (≤ 30 Jahre) ausgeprägter ist als bei den Älteren (> 30 Jahre). Hier findet im Laufe des Erwerbslebens, wiederum differenziert nach Berufsgruppen, eine Annäherung zwischen Qualifikationen und Jobanforderungen statt.

Nur ein Teil der bestehenden Theorieansätze bietet Ansätze zur Erklärung unterqualifizierter Beschäftigung. Zur Erklärung der empirischen Befunde zu Qualifikationsmismatches in Berufen können vor allem eine Betrachtung der Strukturen und Funktionsweisen relevanter Teilarbeitsmärkte sowie das Job-Assignment-Modell beitragen, ebenso die Institutionentheorie, deren Anwendung am Beispiel der Spezifität des „Berufswissens“ illustriert wurde. Gleichwohl bedürfen sowohl die Empirie von Qualifikationsmismatches in Berufen als auch die Theorie erheblicher Erweiterungen und Vertiefungen. Empirisch dürfte vor allem eine weitere Ausdifferenzierung der Berufe von Bedeutung sein, um die jeweiligen Berufsspezifika besser erfassen zu können. Theoretisch bedarf es einer Einbeziehung verschiedener Erklärungsfaktoren. Ein Rahmenkonzept dafür liefert das Konzept beruflicher Teilarbeitsmärkte auf institutionentheoretischer Grundlage. ■

schule des Bundes für öffentliche Verwaltung Thomas Bönders, Schriftenreihe „Hochschule – Leistung – Verantwortung. Forschungsberichte der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung“, Hamburg (im Erscheinen)

Grotheer, M. / Isleib, S. / Netz, N. / Briedis, K. (2012): Hochqualifiziert und gefragt. Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005, Hannover

Halaby, C. N. (1994): Overeducation and skill mismatch, in: Sociology of Education 67 (1), S. 47–59

ILO (International Labour Organisation) (2014): Skills mismatch in Europe, Genf

McGuinness, S. / Pouliakas, K. / Redmond, R. (2017): How useful is the concept of skills mismatch?, International Labour Organization: IZA DP No. 10786

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2011): Employment Outlook, Paris

Paulus, W. / Schweitzer, R. / Wiemer, S. (2010): Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis, Methodenbericht, in: BIBB BWP 2/2011, S. 4–5

Quintini, G. (2011): Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature: Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 121, Paris

Reichelt, M. / Vicari, B. (2014): Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 25, Nürnberg

Rohrbach-Schmidt, D. / Tiemann, M. (2010): (Mis-)Matching in Deutschland: Eine Analyse auf der Basis formaler Qualifikationen und Fähigkeiten von Erwerbstätiigen, in: BIBB BWP 1/2010, S. 34–38

Rohrbach-Schmidt, D. / Tiemann, M. (2016): Educational (mis)match and skill utilization in Germany, assessing the role of worker and job characteristics, in: Journal for Labour Market Research 49 (2), S. 99–119

Statistik der BA (Bundesagentur für Arbeit) (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort, Frankfurt a. M.

Statistik der BA (2018): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017, Nürnberg

Stumpf, F. / Damelang, A. / Schulz, F. (2012): Die berufliche Strukturierung der frühen Erwerbsphase, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht, 12/2012.

LITERATUR

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2011): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg

BA (2017): Qualitätsbericht – Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung 2017, Nürnberg

Baden, C. / Gericke, P. / Hasberg, R. / Klems, W. / Schmid, A. / Werth, S. (2013): Berufliche Qualifikationsmismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit – Ein Diskussionsbeitrag, <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/BeruflicherQualifikationsmismatch.pdf>

Becher, C. / Brand, A. / Kawai, A. / Schmid, A. (2005): Elektronische Arbeitsmärkte – Empirie der Struktur und Funktionsweise elektronischer Arbeitsmarktplätze in Teilarbeitsmärkten, München/Mering

Boll, C. / Rossen, A. / Wolf, A. (2018): Patterns of overeducation in Europe: The role of field of study: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Discussion Paper 20/2018, Nürnberg

Büchel, F. (1998): Zuviel gelernt? Ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland, Bielefeld

CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) (2010): Die richtige Qualifikation? Qualifikationsungleichgewichte in Europa. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/g023_de.pdf

CEDEFOP (2017): Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?, Cedefop Reference series 103, Luxemburg

Freeman, R. B. (1976): The overeducated American, New York

Gericke, P.-A. / Schmid, A. / Werth, S. (2016): Qualifikationsmismatches in Herkunftsberufen bei Zugängen in Arbeitslosigkeit, in: WSI-Mitteilungen 69 (2), S. 136–142, https://www.boeckler.de/wsimit_2016_02_gericke.pdf

Gericke, P.-A. / Schmid, A. (2018): Professional qualification mismatches in preceding occupations: Comparison of persons entering unemployment in East and West Germany, in: Larsen, C. / Rand, S. / Schmid, A. / Dean, A. (eds.): Developing skills in an changing world of work: Concepts, measurement and data applied in a regional and local labour market monitoring across Europe, Augsburg/München, S. 195–215

Gericke, P.-A. / Schmid, A. (2019): Über- und unterqualifizierte Beschäftigung: Eine Untersuchung auf Basis von Daten der Arbeitsverwaltung, in: Sauerland, T. / Leppek, S. (Hrsg.): Festschrift zum 65. Geburtstag des Präsidenten der Hoch-

AUTOREN

PIERRE-ANDRÉ GERICKE, Professor für Volkswirtschaftslehre am Fachbereich Sozialversicherung der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Berlin. Forschungsschwerpunkte: Regionale Arbeitsmarktanalysen, Qualifikation und Beschäftigung.

@ Prof.Dr.Pierre-Andre.Gericke@drv-bund.de

ALFONS SCHMID, Professor (i. R.) für Wirtschaft am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt am Main und Vorsitzender der Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur e. V. Forschungsschwerpunkte: Regionale Arbeitsmarktentwicklung, Regionale Wettbewerbsfähigkeit, Regionales Well-being, Berufliche Qualifikationsmismatches.

@ alfons.schmid@em.uni-frankfurt.de