

Qualifikationsmismatches in Herkunftsberufen bei Zugängen in Arbeitslosigkeit

Mismatches zwischen beruflichen Anforderungen und formaler Qualifikation gewinnen in der wirtschaftspolitischen Diskussion zunehmend an Bedeutung. Es besteht Anlass zu der Vermutung, dass Unterqualifikation wie auch Überqualifikation das Arbeitslosigkeitsrisiko erhöhen. In diesem Beitrag wird untersucht, ob und inwieweit neu von Arbeitslosigkeit betroffene Personen in ihrer letzten Berufstätigkeit qualifikationsinadäquat beschäftigt waren. Dabei zeigt sich, dass Art und Ausmaß der qualifikationsinadäquaten Beschäftigung vom zuletzt ausgeübten Beruf abhängen.

PIERRE-ANDRÉ GERICKE, ALFONS SCHMID, STEFAN WERTH

1. Einleitung

Von Qualifikationsmismatches spricht man, wenn die formale Qualifikation der Arbeitskräfte und die tatsächlichen Qualifikationsanforderungen in der ausgeübten Tätigkeit auseinanderfallen. Ihre Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit wird in jüngerer Zeit vor allem international zunehmend thematisiert (CEDEFOP 2010a und 2014; OECD 2011; World Economic Forum 2014; ILO 2014): „Skill mismatch has become a growing concern among policy makers“ (Quintini 2011, S. 7). Die zunehmende Beachtung dieses Themas durch die Politik wird u. a. damit begründet, dass Qualifikationsmismatches zu Verlusten des Humankapitals und zur Verringerung des Produktivitätswachstums führen (ebd.; OECD 2011, S. 207ff.; CEDEFOP 2010b, S. 8).

Auch für Deutschland gibt es eine Reihe von Untersuchungen zu Qualifikationsmismatches. So schätzt z. B. die OECD für 2005, dass in Deutschland ca. 20 % der Beschäftigten über- und ca. 25 % unterqualifiziert sind; nach eigener Einschätzung fühlt sich etwa ein Drittel überqualifiziert. Nach einer Untersuchung des HIS (Hochschulinformationssystem) bestehen auch bei Hochschulabsolventen Qualifikationsmismatches: „Rund 20 Prozent der Absolvent(inn)en starten in Tätigkeiten, die einer akademischen Ausbildung weder fachlich noch positional entsprechen. Solche inadäquate Beschäftigung kommt vor allem in Fachrichtungen

vor, für die kein großer Arbeitsmarkt existiert“ (Rehn et al. 2011, XIII). Nach fünf Jahren (2006) befinden sich etwa 15 % der Universitäts- und 25 % der Fachhochschulabsolventen in einer überqualifizierten Beschäftigung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 184).¹ Nach einer neueren Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf Basis der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) beträgt der Qualifikationsmismatch in Deutschland 37 %; davon sind 15 % überqualifiziert und 22 % unterqualifiziert beschäftigt (Reichelt/Vicari 2014, S. 3).

Qualifikationsmismatches in der vorherigen Beschäftigung bei Zugängen in Arbeitslosigkeit sind unseres Wissens bisher noch nicht untersucht worden. Es gibt bisher auch keine Kenntnisse über Qualifikationsmismatches in Berufen, d. h. über Art und Umfang von Qualifikationsmismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit vom vorher ausgeübten Beruf (Herkunftsberuf). Uns sind auch keine theoretischen Erklärungen für Unterschiede bei Qualifikationsmismatches in Herkunftsberufen bei Zugängen in Arbeitslosigkeit bekannt.

1 Vgl. einen ausführlicheren Literaturüberblick in Baden et al. (2013) und Quintini (2011).

Wegen der unzureichenden Kenntnisse über die Bedeutung von Qualifikationsmismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit liegt der Schwerpunkt dieser Untersuchung auf der Empirie.² Untersucht wird die letzte Beschäftigung von Personen, die arbeitslos geworden sind, im Hinblick auf Unterschiede

- bei qualifikationsadäquater Beschäftigung
- bei überqualifizierter Beschäftigung
- bei unterqualifizierter Beschäftigung.

Wir beschränken unsere Analyse auf vertikale Qualifikationsmismatches, d. h. auf Fälle, bei denen die formale Qualifikation der Arbeitskräfte von der erforderlichen formalen Qualifikation der zuletzt ausgeübten Tätigkeit abweicht. Eine Überqualifikation (unterwertige Beschäftigung) liegt demnach vor, wenn eine Person eine höhere formale Qualifikation hat, als es für die berufliche Tätigkeit erforderlich ist; eine Unterqualifikation (überwertige Beschäftigung) besteht, wenn eine Person niedrigere formale Qualifikationen hat, als sie für den ausgeübten Job notwendig sind (OECD 2011, S. 194; CEDEFOP 2010b, S. 2).³

Wir eruieren die Über- und Unterqualifikation in der vorherigen Beschäftigung bei Zugängen in Arbeitslosigkeit für die Gesamtheit aller Berufe sowie für eine Auswahl einzelner Berufe. Zuerst skizzieren wir unsere Ausgangsüberlegungen (Abschnitt 2). Sodann beschreiben wir das Untersuchungsdesign (3) und präsentieren in Abschnitt 4 die empirischen Ergebnisse. Abschnitt 5 zieht ein Fazit und formuliert Schlussfolgerungen.

Mit dieser Untersuchung möchten wir einen Beitrag zur Schließung einer bestehenden Forschungslücke bei der Quantifizierung von Qualifikationsungleichgewichten leisten. Dies erscheint uns nicht nur von wissenschaftlichem, sondern auch von praktischem Interesse. So dürften wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die eine Verringerung beruflicher Qualifikationsmismatches herbeiführen, zu einer Erhöhung von Produktivität und Einkommen beitragen. Die Auswahl und Planung dieser Maßnahmen erfordert Kenntnisse über Art und Umfang solcher Qualifikationsmismatches. Mit der Betrachtung von Passungsproblemen zwischen Qualifikationen und Anforderungsniveaus auf ausgewählten beruflichen Teilarbeitsmärkten liefert dieser Beitrag hierzu erste Informationen und Anhaltspunkte.

2. Theoretische Überlegungen

Umfang und Struktur der Qualifikationsmismatches im Herkunftsberuf bei Zugängen in Arbeitslosigkeit werden von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Ein Einflussfaktor sind Art und Umfang der Qualifikationsmismatches bei den Beschäftigten im betrachteten Herkunftsberuf. Ein zweiter

Faktor ist der mögliche Einfluss von nicht-qualifikationsadäquater Beschäftigung auf das Arbeitslosigkeitsrisiko. Von der Stärke dieses zweiten Einflusses hängt es ab, in welchem Ausmaß sich die Qualifikationsmismatches im Herkunftsberuf bei Zugängen in Arbeitslosigkeit von den Qualifikationsmismatches bei Beschäftigten unterscheiden. Wenn es keinen Einfluss der qualifikationsinadäquaten Beschäftigung auf das Arbeitslosigkeitsrisiko gibt, sollten die Unterschiede gering sein. Andernfalls sollten sie deutlicher ausfallen.

Bisherige Untersuchungen für Beschäftigte liefern Anhaltspunkte dafür, dass nicht-qualifikationsadäquat Beschäftigte ein höheres Risiko haben, arbeitslos zu werden, als adäquat Beschäftigte. Überqualifizierte Beschäftigung hat im Vergleich zu qualifikationsadäquater Beschäftigung geringere Löhne, geringere Arbeitszufriedenheit und größere berufliche Mobilität zur Folge (Quintini 2011, S. 17, 20f.). Unterqualifizierte Beschäftigung ist im Vergleich zu qualifikationsadäquater Beschäftigung in der gleichen Tätigkeit mit einem geringeren Einkommen verbunden (ebd.).⁴ Dies könnte zur Folge haben, dass nicht-qualifikationsadäquat Beschäftigte wegen der Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und/oder dem Einkommen eher bereit sind, eine Beschäftigung zu kündigen und vorübergehend Arbeitslosigkeit in Kauf zu nehmen. Zudem könnte es sein, dass Betriebe eher dazu neigen, nicht-qualifikationsadäquat Beschäftigte zu kündigen als adäquat Beschäftigte. Denn falls qualifikationsinadäquat Beschäftigte eher zum Arbeitsplatzwechsel neigen, könnten die Unternehmen durch Abbau der nicht-qualifikationsadäquaten Beschäftigung ihre Fluktuationskosten reduzieren.

Die Neigung der Beschäftigten zum Arbeitsplatzwechsel ist nicht für alle Berufe gleich, sondern unterscheidet sich in Abhängigkeit von bestimmten Berufsmerkmalen (Hoffmann et al. 2011) oder von den Beschäftigungschancen im jeweiligen Beruf.⁵ Qualifikationsinadäquate Beschäftigung dürfte daher bei unterschiedlichen Beru- ▶

2 Erste Ergebnisse haben wir in Baden et al. (2012, S. 234ff. und 2013) veröffentlicht.

3 Horizontale Qualifikationsmismatches, d. h. eine fehlende fachlich-inhaltliche Passung zwischen Qualifikationen und beruflichen Anforderungen auf der gleichen Qualifikationsstufe, werden nicht betrachtet.

4 Hinsichtlich des Zusammenhangs von unterqualifizierter Beschäftigung und Arbeitszufriedenheit kommen bisherige Studien nicht zu einheitlichen Aussagen (Quintini 2011, S. 17, 20f.).

5 Die berufliche Mobilität ist umso geringer, je ausgeprägter die beruflichen Strukturmerkmale Spezifität, berufliche Schließung sowie Zertifizierung sind (Hoffmann et al. 2011). Zudem dürfte die berufliche Mobilität in Berufen mit guten Beschäftigungschancen höher sein als in Berufen mit schlechten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.

fen zu unterschiedlich starken Anpassungsreaktionen von Beschäftigten und Unternehmen führen. Je nach Beruf wären damit unterschiedliche Einflüsse von Qualifikationsmismatches auf das Arbeitslosigkeitsrisiko zu erwarten.

Eine weitere Erklärung für den Einfluss von qualifikationsinadäquater Beschäftigung auf das Arbeitslosigkeitsrisiko liefert die Humankapitaltheorie. Falls die formale Qualifikation einen wesentlichen Beitrag zum Humankapital eines Beschäftigten leistet, wäre das Humankapital der unterqualifiziert Beschäftigten und damit ihre Produktivität geringer als die der qualifikationsadäquat Beschäftigten in der gleichen beruflichen Position. Die Unternehmen könnten dann eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität erreichen, indem sie unterqualifizierte Beschäftigung abbauen. Falls neben den formalen Qualifikationen auch betriebsspezifische Qualifikationen einen signifikanten Beitrag zum Humankapital eines Beschäftigten leisten und damit zu dessen Produktivität, könnte eine hohe betriebsspezifische Qualifikation eine geringe formale Qualifikation kompensieren. In Berufen, bei denen betriebsspezifische Qualifikationen eine hohe Bedeutung haben, werden vertikale Qualifikationsmismatches daher einen geringeren Einfluss auf das Arbeitslosigkeitsrisiko haben als in Berufen, in denen betriebsspezifische Qualifikationen nur eine geringe Rolle spielen.

Um die hier skizzierten Thesen zur Erklärung der Art und des Ausmaßes von Qualifikationsmismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit empirisch zu überprüfen, sind die vorliegenden Daten (noch) nicht ausreichend.⁶ Die empirischen Ergebnisse liefern aber erste Anhaltspunkte für die Einschätzung der Relevanz von Qualifikationsmismatches für einzelne Berufe und erlauben erste arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen.

3. Untersuchungsdesign

Die Untersuchung der Qualifikationsmismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit erfolgt für die gesamten Berufe in Deutschland und für die zehn Berufe mit den höchsten Zugängen in Arbeitslosigkeit im Untersuchungszeitraum. Datengrundlage ist die Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Die amtliche Arbeitsmarktstatistik enthält Informationen zum Qualifikationsniveau arbeitsloser Personen sowie zum Anforderungsniveau der von ihnen zuletzt ausgeübten Tätigkeit. Für Personen, die nach einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt arbeitslos werden, kann anhand dieser Daten festgestellt werden, ob sie zuletzt eine qualifikationsadäquate Tätigkeit ausgeübt haben oder ob ein Qualifikationsungleichgewicht vorlag.

Das Anforderungsniveau der zuletzt ausgeübten Tätigkeit wird entsprechend der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) beschrieben.⁷ Das Anforderungsniveau eines

Berufes bezieht sich auf die Komplexität einer Tätigkeit und weist vier Ausprägungen auf:

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

Das Anforderungsniveau ist damit tätigkeitsbezogen.

Das Qualifikationsniveau stellt auf die personenbezogenen formalen Qualifikationen ab. Dabei wird unterschieden, ob eine Person

- über eine abgeschlossene Berufsausbildung (schulisch oder betrieblich) verfügt
- einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss hat
- keine Berufsausbildung hat.

Berufliche Qualifikationsmismatches werden im Folgenden identifiziert, indem Angaben zum Anforderungsniveau der zuletzt ausgeübten Tätigkeit einer Person ihrer formalen Qualifikation gegenübergestellt werden. Die Ergebnisse der Gegenüberstellung von Qualifikations- und Anforderungsniveau lassen sich in drei Kategorien zusammenfassen: passend eingesetzt, überqualifiziert und unterqualifiziert (Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2010; Tiemann 2009).

Die dieser Kategorisierung zugrunde liegenden Kombinationen von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau stellt *Abbildung 1* dar. Die blauen Quadrate repräsentieren einen passenden Einsatz einer Person, d. h. eine Übereinstimmung von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau. Diese Situation ist beispielsweise 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 eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, gelten als passend eingesetzt, wenn sie eine Tätigkeit ausüben, die dem Anforderungsniveau Zwei (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten: Fachkräfte) oder dem Anforderungsniveau Drei (komplexe Spezialistentätigkeiten: Spezialisten) ent-

6 Die vorliegenden Daten enthalten weder Informationen zu Einkommen, Arbeitszufriedenheit, Mobilität und damit zu den Wirkungen beruflicher Qualifikationsmismatches noch zur Bedeutung betriebsspezifischer und formaler Qualifikationen in einzelnen Berufen oder zu den strukturellen Berufsmerkmalen Schließung, Zertifizierung und Spezifität. Zudem lagen zum Zeitpunkt des Datenabgriffs keine Informationen zum Qualifikationsmismatch bei den Beschäftigten vor.

7 Bei der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) handelt es sich um eine Abbildung der Berufslandschaft in Deutschland, die von der Bundesagentur für Arbeit und dem Statistischen Bundesamt entwickelt wurde. Die KldB 2010 strukturiert die Berufe im Wesentlichen nach den beiden Dimensionen Berufsfachlichkeit und Anforderungsniveau (Paulus et al. 2010). Im Jahr 2011 wurde die Arbeitsmarktstatistik um die KldB 2010 erweitert.

spricht. Personen ohne Berufsausbildung gelten in Tätigkeiten des Anforderungsniveaus Eins der KldB 2010 (Helfer- und Anlernertätigkeiten: Helfer) als passend eingesetzt. Liegen die Kombinationen von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau unterhalb der Verbindungslinie 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.⁸

Basis für die Untersuchung bilden Daten von bundesweit 173.248 Zugängen an Arbeitslosen aus Beschäftigung am Ersten Arbeitsmarkt (Daten ohne Menschen mit Schwerbehinderung - Rechtskreis SGB III), die sich im Zeitraum von Juli 2010 bis Januar 2012 neu arbeitslos gemeldet haben.

4. Qualifikationsmismatches bei ausgewählten Herkunftsberufen

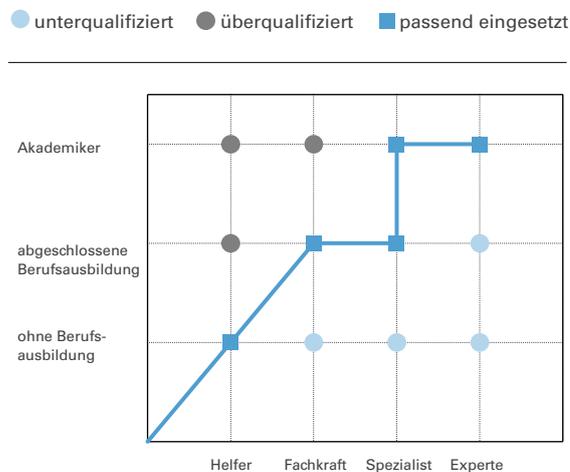
Im Mittelpunkt dieses Beitrages stehen Art und Umfang von Qualifikationsmismatches in der letzten Beschäftigung bei Zugängen in Arbeitslosigkeit. Untersucht werden Unterschiede zwischen Berufen (5-Steller).⁹ Wir betrachten die zehn Herkunftsberufe mit den höchsten Zugängen in Arbeitslosigkeit. Beim Beruf Lagerverwalter/Magaziner waren die meisten Personen (81 %) zuletzt im Anforderungsniveau Helfer beschäftigt. Bei den übrigen Berufen sind die Personen, die sich arbeitslos gemeldet haben, zuletzt überwiegend als Fachkräfte tätig gewesen.

4.1 Adäquate Beschäftigung

In Deutschland waren im Untersuchungszeitraum von allen Zugängen in Arbeitslosigkeit vorher 73,1 % Personen qualifikationsadäquat, 26,9 % qualifikationsinadäquat beschäftigt (Abbildung 2). Bei den (ausgewählten) Einzelbe-

ABB. 1

Kombinationen von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau



Quelle: Darstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen

rufen zeigen sich erhebliche Unterschiede bei der Qualifikationsadäquanz in der letzten Beschäftigung. Der geringste Anteil der adäquat Beschäftigten bestand vor dem Zugang in Arbeitslosigkeit bei den Lagerverwaltern/Magaziner, dem Beruf ohne erforderliche Berufsausbildung; nur knapp 56 % waren hier vorher qualifikationsadäquat beschäftigt.¹⁰ Bei den anderen Berufen mit Schwerpunkt Beschäftigung als Fachkraft schwankte die Passung der Berufe zwischen fast 59 % bei den Unternehmen/Geschäftsführern/Bereichsleitern und 86 % bei den Bürofachkräften, d. h. die Qualifikationsmismatches (über- und unterqualifiziert) lagen zwischen 41 und 13 % in der vorherigen Beschäftigung bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit.¹¹

8 Bei der vorliegenden Einteilung des Merkmals Qualifikation können sich im Einzelfall Unschärfen bei der Abbildung des Qualifikationsniveaus ergeben mit der Konsequenz, dass der Anteil von nicht passend eingesetzten Personen tendenziell eher unterschätzt wird. So stellen Techniker und Meister keine eigene Kategorie beim Qualifikationsniveau dar, sondern werden unter der Ausprägung „abgeschlossene Berufsausbildung“ erfasst. Diese Ausprägung bei der Qualifikation entspricht in der KldB 2010 dem formalen Anforderungsniveau von Fachkräften. Normalerweise üben Techniker und Meister aber Spezialistentätigkeiten aus, sodass dieser gesamte Personenkreis bei den vorhandenen drei Ausprägungen des Qualifikationsniveaus als unterqualifiziert gelten würde. Um diese Schwierigkeit zu umgehen, haben wir in dieser Untersuchung alle Personen mit dem Qualifikationsniveau abgeschlossene Berufsausbildung als passend eingesetzt eingestuft, wenn sie Tätigkeiten mit dem Anforderungsniveau Spezialist oder Fachkraft ausüben. Ebenso wird bei

Akademikern nicht zwischen Personen mit Bachelorabschluss/FH-Diplom und Masterabschluss/Diplom unterschieden, die in der KldB 2010 Tätigkeiten mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus (Anforderungsniveau 3: Spezialisten und Anforderungsniveau 4: Experten) zugeordnet werden.

9 Betrachtet werden die 5-Steller in der KldB 2010. Diese werden korrekt als Berufsgattungen bezeichnet. Zur sprachlichen Vereinfachung und weil wir ausschließlich die Ebene der 5-Steller betrachten, sprechen wir im gesamten Text von Berufen.

10 Der geringe Anteil adäquater Beschäftigung bei Lagerverwaltern/Magaziner ist vor allem mit dem hohen Anteil an Helfertätigkeiten zu erklären.

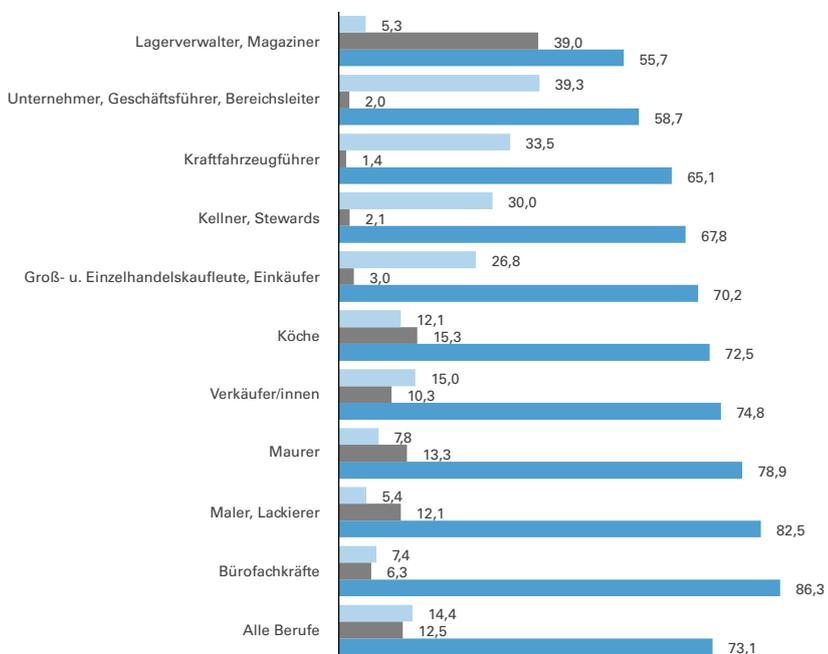
11 Die absoluten Zugänge in Arbeitslosigkeit lagen im Untersuchungszeitraum zwischen 3.971 bei den Groß- und Einzelhandelskaufleuten und 9.482 bei den Bürofachkräften.

ABB. 2

Qualifikationsmismatches in ausgewählten Berufen

Angaben in Prozent

■ unterqualifiziert ■ überqualifiziert ■ passend eingesetzt



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen und Darstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen

Allgemein dürfte bei Zugängen in Arbeitslosigkeit der Anteil der passend eingesetzten Beschäftigten in den Herkunftsberufen höher sein, die eine geringere berufliche Mobilität aufweisen. In diesen Berufen sollte die Anpassungsreaktion der Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei Qualifikationsungleichgewichten geringer ausfallen. Die Ergebnisse könnten demnach auf eine hohe berufliche Mobilität bei Unternehmern/Geschäftsführern/Bereichsleitern und eine geringe berufliche Mobilität bei Bürofachkräften hindeuten.

4.2 Unterqualifizierte und überqualifizierte Beschäftigung

Nicht nur im Ausmaß der qualifikationsadäquaten Beschäftigung bestehen zwischen den ausgewählten Herkunftsberufen erhebliche Unterschiede, sondern auch bei der Art des Qualifikationsmismatches. So zeigt sich, dass bei einigen Berufen eine Unterqualifikation im Herkunftsberuf dominiert (Kellner/Stewards, Unternehmer/Geschäftsführer/Bereichsleiter, Groß- und Einzelhandelskaufleute/Einkäufer, Verkäufer, Kraftfahrzeugführer). Bei

einer zweiten Gruppe von Berufen dominiert die Überqualifikation (Lagerverwalter/Magaziner, Maler/Lackierer, Maurer). Bei den Berufsgruppen Bürofachkräfte und Köche sind die Unterqualifikation und die Überqualifikation in etwa gleich stark ausgeprägt. Auffällig ist zudem, dass die Unterschiede zwischen Überqualifikation und Unterqualifikation im Herkunftsberuf bei denjenigen Berufen am größten sind, bei denen Unterqualifikation vorherrscht.

Eine mögliche Erklärung für die unterschiedliche Bedeutung von Unter- bzw. Überqualifikation in den betrachteten Herkunftsberufen könnte – wie oben erwähnt – die unterschiedliche Relevanz von betriebsspezifischen Qualifikationen in den einzelnen Berufen sein. Herrscht bei Zugängen in Arbeitslosigkeit Überqualifikation im Herkunftsberuf vor, so kann dies als Hinweis darauf interpretiert werden, dass in diesem Beruf die betriebsspezifischen Qualifikationen einen besonders wichtigen Teil der Qualifikation ausmachen. Mit zunehmender Bedeutung betriebsspezifischer Qualifikationen gegenüber formalen Qualifikationen verringert sich das Arbeitslosigkeitsrisiko formal Unterqualifizierter im Vergleich zu formal Überqualifizierten. Der Anteil der Unterqualifizierten im Herkunftsberuf bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit sollte dann relativ zum Anteil der Überqualifizierten geringer sein. Eine hohe Bedeutung betriebsspezifischer Qualifikationen gegenüber formalen Qualifikationen könnte dem empirischen Befund zufolge bei den Berufen Maler/Lackierer, Maurer, Lagerverwalter/Magaziner und mit Einschränkungen bei den Berufen Bürofachkräfte und Köche vorhanden sein. Berufe mit vergleichsweise geringer Bedeutung der betriebsspezifischen Qualifikation wären entsprechend Kellner/Stewards, Unternehmer/Geschäftsführer/Bereichsleiter, Groß- und Einzelhandelskaufleute/Einkäufer, Verkäufer und Kraftfahrzeugführer.

Die Unterschiede in Art und Umfang der Qualifikationsmismatches verweisen darauf, dass sich die beruflichen Teilarbeitsmärkte hinsichtlich Struktur und Funktionsweise (Arbeitskräfteallokation) unterscheiden. Für die Arbeitsmarktpolitik bedeutet dies, dass sie den Einsatz ihrer Instrumente auf die spezifischen Eigenarten und Funktionsweisen von beruflichen Teilarbeitsmärkten ausrichten sollte.

5. Schlussbemerkungen

Ein zentrales Ergebnis dieser Untersuchung ist, dass in Deutschland bei Zugängen in Arbeitslosigkeit sowohl überqualifizierte als auch unterqualifizierte Beschäftigung im Herkunftsberuf festzustellen ist. Für die zehn häufigsten Herkunftsberufe zeigt sich, dass eine qualifikationsadäquate Beschäftigung bei Weitem überwiegt; allerdings unter-

scheiden sich die Anteile der qualifikationsadäquat Beschäftigten in den Berufsgruppen (Minimum von 56% bei Lagerverwaltungsberufen und Maximum von 83% bei Malerberufen). Entsprechend lässt sich festhalten, dass in allen betrachteten Herkunftsberufen Mismatches hinsichtlich Arbeitsplatzanforderungen und Qualifikation vorliegen, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß.

Auch in der Art der Qualifikationsmismatches zeigen sich Unterschiede bei den betrachteten Herkunftsberufen. Bei den Berufen Maler/Lackierer sowie Maurer überwiegt die Überqualifikation beim Qualifikationsmismatch. Bei Kochberufen, Bürofachkräften und Verkaufsberufen umfasst der Qualifikationsmismatch zu etwa gleichen Anteilen Überqualifikation und Unterqualifikation. Bei den übrigen Berufen (Kellner, Kraftfahrzeugführer sowie Groß- und Einzelhandelsberufe) überwiegt die Unterqualifikation.¹²

Die Ergebnisse sind vor dem Hintergrund der möglichen Erklärungen für Qualifikationsmismatches in Herkunftsberufen bei Zugängen in Arbeitslosigkeit interpretierbar. So könnten die Unterschiede bei Art und Umfang des Qualifikationsmismatches in einzelnen Herkunftsberufen auf Unterschiede bei den genannten Faktoren (Lohndifferenzen, Jobzufriedenheit, strukturelle Berufsmerkmale und berufliche Mobilität, betriebsspezifisches Humankapital) zurückzuführen sein. Welche Bedeutung diese Einflüsse im Einzelnen haben, kann mit den vorliegenden Daten nicht beantwortet werden. Dazu bedarf es weiterer, vertiefender Untersuchungen.

Aus den Ergebnissen für diese ausgewählten Berufsgruppen kann zwar nicht direkt auf Qualifikationsmismatches bei anderen Berufen beim Zugang in Arbeitslosigkeit geschlossen werden. Allerdings können die Ergebnisse dieser Analyse insofern verallgemeinernd interpretiert werden, als dass strukturelle Unterschiede auf beruflichen Teilarbeitsmärkten Bedeutung für die Über- und die Unterqualifikation im Herkunftsberuf bei Zugängen in Arbeitslosigkeit haben. Das Arbeitsloskeitsrisiko aufgrund von Qualifikationsmismatches ist damit nicht für alle Teilarbeitsmärkte gleich.

Für die Arbeitsmarktpolitik bedeuten diese Ergebnisse, dass sie den Einsatz ihrer Instrumente auch auf die spezifischen Strukturen und Funktionsweisen von beruflichen Teilarbeitsmärkten ausrichten sollte. So ist einerseits zu berücksichtigen, ob eher formale oder eher andere Qualifikationen (z. B. betriebsspezifische Qualifikationen) bedeutsam sind. Sind eher formale Qualifikationen bedeutsam (unterqualifizierte Beschäftigung im Herkunftsberuf ist relativ hoch bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit), bietet es sich an, das Nachholen eines beruflichen Abschlusses zu fördern. Sind eher betriebsspezifische oder andere Qualifikationen relevant (überqualifizierte Beschäftigung im Herkunftsberuf ist relativ hoch bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit), so sollten eher innerbetriebliche Weiterbildungen oder der Erwerb von Schlüsselkompetenzen gefördert werden. Andererseits ist die berufliche Mobilität auf dem jeweiligen Teilarbeitsmarkt zu beachten. Ist die berufliche Mobilität gering (qualifikationsadäquate Beschäftigung im Herkunftsberuf ist relativ hoch bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit), sollte die berufliche Qualifikation verbreitert werden, um die berufliche Mobilität zu erhöhen und durch Arbeitsplatzwechsel eine qualifikationsadäquate Beschäfti-

gung zu ermöglichen. Ist die berufliche Mobilität hoch (qualifikationsinadäquate Beschäftigung im Herkunftsberuf ist relativ hoch bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit), bietet es sich an, vor allem Unterqualifikation zu beseitigen, indem man das Nachholen des Berufsabschlusses fördert. Für Überqualifizierte bestehen auf diesen Teilarbeitsmärkten Möglichkeiten, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung durch einen Arbeitsplatzwechsel zu erreichen, sodass es eher keiner Förderung bedarf.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass das Arbeitsloskeitsrisiko aufgrund von Qualifikationsmismatches für unterschiedliche berufliche Teilarbeitsmärkte differiert. Es bedarf daher weiterer Untersuchungen zur Kenntnis und Erklärung der Funktionsweise von beruflichen Teilarbeitsmärkten. Dies wäre nicht nur aus wissenschaftlicher, sondern auch aus arbeitsmarktpolitischer Sicht von Bedeutung. ■

LITERATUR

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung** (2008): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich II, im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld, <http://www.bildungsbericht.de/zeigen.html?seite=6153>
- Baden, C./Gericke, P./Hasberg, R./Klems, W./Schmid, A./Werth, S.** (2012): Qualifikation mismatches: contribution to the discussion on under- and over-qualification of employees on the basis of data about entries in unemployment, in: Larsen, C./Hasberg, R./Schmid, A./Ain, E./Brzozowski, J. (Hrsg.): Skills monitoring in European regions and localities, München/Mering, S. 234–248
- Baden, C./Gericke, P./Hasberg, R./Klems, W./Schmid, A./Werth, S.** (2013): Berufliche Qualifikationsmismatches bei Zugängen in Arbeitslosigkeit – Ein Diskussionsbeitrag –, <http://www.ivak-frankfurt.de/documents/BeruflicherQualifikationsmismatch.pdf>
- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2011): <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010/Umsteigeschluesel-Nav.html>
- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2011): Tabellarische Umsteigeschlüssel zur KIdB2010: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010/Umsteigeschluesel-Nav.html> (letzter Zugriff: 20.06.2013)
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training)** (2010a): Die richtige Qualifikation? Qualifikationsungleichgewichte in Europa, Kurzbericht, Juni, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9023_de.pdf
- CEDEFOP** (2010b): The skill matching challenge. Analysing skill mismatch & policy implications, Luxemburg, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf
- CEDEFOP** (2014): Qualifikationsungleichgewichte: Da steckt mehr dahinter!, Kurzbericht, <http://www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/9087>
- Hoffmann, J./Damelang, A./Schulz, F.** (2011): Strukturmerkmale von Berufen – Einfluss auf die berufliche Mobilität von Ausbildungsabsolventen, IAB-Forschungsbericht 9/11
- ILO (International Labour Organization)** (2014): Skills mismatch in Europe, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_315623.pdf
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)** (2011): Employment Outlook, Paris
- Paulus, W./Schweitzer, R./Wiemer** (2010): Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis, Methodenbericht, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Klassifikation-Berufe-2010.pdf>
- Quintini, G.** (2011): Over-qualified or under-skilled: a review of existing literature, OECD Social, Employment and Migration Working Papers (121)

12 Der Beruf Lagerverwalter/Magaziner umfasst im Wesentlichen Helfertätigkeiten, daher können die meisten Personen in diesem Beruf per definitionem nur überqualifiziert beschäftigt werden.

Rehn, T./Brandt, G./Fabian, G./Briedis, K. (2011): Hochschulabschlüsse im Umbruch: HIS Forum Hochschule 17/ 2011, Hannover

Reichert, M./Vicari, B. (2014): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland: Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert, IAB-Kurzbericht, 25/2014, Nürnberg

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

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012): Zugänge an Arbeitslosen vom 1. Arbeitsmarkt, März, Frankfurt a. M.

Tiemann, M. (2009): Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

World Economic Forum (2014): Matching skills and labour market needs. Building social partnerships for better skills and better jobs, http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf

AUTOREN

PIERRE-ANDRÉ GERICKE, Dr. rer. pol., Diplom-Volkswirt, Dozent, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Mannheim und Experte Statistik, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Frankfurt a. M. Arbeitsschwerpunkte: Regionale Arbeitsmarktanalysen, Qualifikation und Beschäftigung, Arbeitsmarktstatistik.

@ pierre-andre.gericke@arbeitsagentur.de

ALFONS SCHMID, Professor (pens.) für Wirtschaft am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften an der Goethe-Universität Frankfurt a. M. Arbeitsschwerpunkte: Regionale Arbeitsmarktentwicklung, Regionale Wettbewerbsfähigkeit, Regionales Well-being, Berufliche Qualifikationsmismatches.

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

STEFAN WERTH, Diplom-Volkswirt, Experte Statistik, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Frankfurt a. M. Arbeitsschwerpunkte: Regionale Arbeitsmarktanalysen, Arbeitsmarktstatistik.

@ stefan.werth@arbeitsagentur.de