

Qualifikationsmismatch – Folgen für Erwerbspersonen mit beruflichem und akademischem Abschluss



JÜRIG SCHWERI

Prof. Dr., Leiter Forschungsschwerpunkt, Forschung und Entwicklung am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, Zollikofen, Schweiz



ANNINA EYMANN

Dr., Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, Zollikofen, Schweiz

Flexibilität und Mobilität gelten auf dem Arbeitsmarkt heutzutage als Grundvoraussetzungen für eine langfristig erfolgreiche Berufslaufbahn. Der Beitrag geht der Frage nach, ob Personen mit einer Berufsausbildung in der Schweiz diesbezüglich Nachteile haben gegenüber Personen mit Hochschulabschluss. Mit Daten des Schweizer Householdpanels wird im Beitrag untersucht, wie häufig Angehörige dieser Gruppen nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten und inwiefern damit eine qualifikationsinadäquate Beschäftigung und Lohneinbußen einhergehen.

Herausforderungen für die Berufsbildung in einer dynamischen Wirtschaft

Die Berufs- und Arbeitswelt verändert sich in großen Schritten, wie die Debatten rund um Industrie 4.0, Automatisierung und Digitalisierung zeigen. Für die Erwerbstätigen stellen diese Entwicklungen eine stetige Herausforderung dar, weil sich die Berufe verändern, manche verschwinden und neue entstehen. Vor diesem Hintergrund wird gelegentlich argumentiert, die Allgemeinbildung sei der Berufsbildung überlegen, weil sie mehr Schlüsselkompetenzen vermittelt und somit mehr Flexibilität ermögliche. Die Berufsbildung dagegen vermittele spezifische, berufliche Kompetenzen, die rasch veralten. So finden HANUSHEK/WÖRMANN/ZHANG (2011) in einer Analyse der Daten des International Adult Literacy Survey (IALS) heraus, dass eine Berufsausbildung mit geringeren Beschäftigungschancen bei zunehmendem Alter einhergeht. Sie sprechen von einer »geringeren Anpassungsfähigkeit einer spezifisch auf einen Beruf ausgerichteten Ausbildung«, die »gerade in einer dynamischen Wirtschaft relevant wird«.

Diese These der verminderten Anpassungsfähigkeit soll im Folgenden untersucht werden, indem für schweizerische Arbeitnehmer/-innen zwei Indikatoren für einen sogenannten Qualifikationsmismatch bei Personen mit und ohne Berufsausbildung untersucht werden:

1. wird als objektives Maß ein Vergleich zwischen erlerntem Beruf und aktuell ausgeübtem Beruf vorgenommen,
2. werden Daten zu Selbsteinschätzungen von Beschäftigten verwendet, ob ihre erworbenen Qualifikationen zu jenen passen, die an ihrer aktuellen Arbeitsstelle benötigt werden.

In einem weiteren Schritt wird untersucht, ob diese beiden Indikatoren für Qualifikationsmismatch einen Einfluss auf das Gehalt ausüben. Dabei ist von Interesse, wie sich die Situation von Personen mit Berufsausbildung im Vergleich zu Personen darstellt, die andere Ausbildungswege gewählt haben, und ob Männer und Frauen in unterschiedlicher Weise davon betroffen sind.

Mismatch in der ökonomischen Literatur

In der Literatur spricht man von *horizontal mismatch*, wenn die in der Ausbildung erworbene Art der Qualifikation nicht zu jener passt, die dem ausgeübten Beruf entsprechen würde. Ein Beispiel stellt eine Person dar, die eine Ausbildung als Bäcker/-in absolviert hat, nun jedoch als Taxifahrer/-in arbeitet. Der horizontale Mismatch wird im Folgenden als Qualifikationsmismatch oder kurz Mismatch bezeichnet. In der ökonomischen Literatur wird zwischen horizontalem Mismatch und vertikalem Mismatch unterschieden. Während der horizontale Mismatch die Art der Qualifikationen betrifft, geht es beim vertikalen Mismatch um die Menge, also zu viele oder zu wenige Qualifikationen für die jeweilige Stelle. Der Klarheit halber wird vertikaler Mismatch in diesem Beitrag als Über- oder Unterqualifizierung bezeichnet und der Begriff Mismatch für das oben beschriebene Phänomen des horizontalen Qualifikationsmismatches reserviert.

Zwei Studien in den USA (ROBST 2007) und in Schweden (vgl. NORDIN/PERSSON/ROTH 2010) haben hohe Lohneinbußen bei Personen gefunden, die einen deutlich anderen Beruf ausüben, als sie erlernt haben. Lohneinbußen aufgrund von Qualifikationsmismatch seien dabei besonders ausgeprägt im Fall von Ausbildungen, die sehr spezifische

Kompetenzen vermitteln. Falls dieser Befund generell zutrifft, stellt er eine schlechte Neuigkeit für die Berufsbildung dar: Da Berufsausbildungen nach deutschem oder schweizerischem Muster auf spezifische berufliche Tätigkeiten vorbereiten, müssten Personen mit Berufsausbildung besonders stark unter Qualifikationsmismatch leiden. Die beiden Studien zum Mismatch-Phänomen scheinen also die eingangs erwähnte These zu bestätigen, wonach die Berufsbildung in einem sich rasch wandelnden Arbeitsmarkt mit einschneidenden Nachteilen verbunden sein könnte.

Wie häufig ist Qualifikationsmismatch in der Schweiz?

Zur Untersuchung dieser These haben wir die Angaben von Erwerbstätigen aus den Jahren 1999 bis 2012 aus dem Schweizerischen Haushaltspanel (vgl. Infokasten) ausgewertet. Dabei wurden für den Vergleich von erlernten und ausgeübten Berufsfeldern sogenannte ISCO-Berufsgruppen unterschieden (ISCO-Zweisteller, vgl. Infokasten). Es zeigt sich, dass fast die Hälfte der Erwerbstätigen nicht mehr im erlernten Berufsfeld tätig ist. Es gibt demnach eine hohe Mobilität zwischen Berufsfeldern, die dazu führen kann, dass die erlernten Qualifikationen der betreffenden Personen nicht mehr übereinstimmen mit jenen, die sie auf der aktuellen Stelle benötigen.

Personen mit einer Berufsausbildung, d. h. einer Berufslehre oder einer höheren Berufsbildung*, wechseln dabei insgesamt häufiger (51 %) in ein anderes Berufsfeld als jene mit einem (Fach-)Hochschulabschluss (39 %).

Im Haushaltspanel werden die Befragten weiter gebeten, ihre erworbene Qualifikation zu vergleichen mit den Anforderungen, die im aktuellen Beruf an sie gestellt werden. Sie können dabei vier Antworten geben, dass sie

1. adäquat beschäftigt seien,
2. überqualifiziert seien,
3. unterqualifiziert seien oder
4. ihre Qualifikation nicht zu jener passe, die im ausgeübten Beruf gefragt sei.

Die letzte Antwortkategorie stellt ein subjektives Maß für horizontalen Qualifikationsmismatch dar.

80 Prozent der Befragten schätzen ihre Qualifikationen als adäquat ein. 16 Prozent halten sich für überqualifiziert, zwei Prozent für unterqualifiziert. Nur rund drei Prozent meinen, dass ein Qualifikationsmismatch vorliegt und die eigenen Qualifikationen nicht zur Stelle passen. Etwas

* Als höhere Berufsbildung werden in der Schweiz die Berufsprüfungen und Höheren Fachprüfungen (inkl. frühere Meisterprüfungen) sowie die Höheren Fachschulen bezeichnet. Die höhere Berufsbildung stellt einen wichtigen Teil der Tertiärausbildungen neben den (Fach-)Hochschulen dar. Im Unterschied zu akademischen Abschlüssen (Tertiär A) werden berufliche Fortbildungsabschlüsse auf Tertiär-B-Niveau eingeordnet.

häufiger ist diese Einschätzung bei Frauen (4,1 %) als bei Männern (2,7 %).

Diese Selbsteinschätzungen lassen sich kreuzen mit dem objektiven Indikator, ob eine Person noch im erlernten Beruf arbeitet. Erwartungsgemäß handelt es sich bei den Personen, die selbst einen Qualifikationsmismatch angeben, bei beiden Geschlechtern zu drei Vierteln um Personen, die nicht mehr im erlernten Berufsfeld arbeiten. Ein Auseinanderklaffen der erworbenen und der verlangten Qualifikationen wird also vor allem dann wahrgenommen, wenn jemand nicht im erlernten Berufsfeld arbeitet. Betrachtet man jedoch die Gesamtheit aller Personen, die nicht im erlernten Berufsfeld arbeiten, bezeichnet sich nichtsdestotrotz auch hier die große Mehrheit als adäquat qualifiziert. Selbst nach einem Berufswechsel gelingt es also den meisten Personen, die eigenen Qualifikationen aktuell zu halten oder zu erweitern.

Eine wichtige Rolle dürfte hier der Weiterbildung zukommen: Den Arbeitnehmer/-innen steht in der Schweiz ähnlich wie in Deutschland ein großes Angebot von Weiterbildungen zur Verfügung, in denen sie sich selbstständig oder mit Unterstützung durch den Arbeitgeber auf den neuesten Stand bringen, spezialisieren oder beruflich weiterentwickeln können. Auf diese Weise können die Beschäftigten ihre Kompetenzen auch außerhalb ihres erlernten Berufs erweitern, sodass sie ihrer eigenen Einschätzung nach adäquat qualifiziert sind.

Das Schweizerische Haushaltspanel (SHP)

Das Schweizerische Haushaltspanel besteht seit 1996. In den Jahren 1999, 2004 sowie 2012 wurden neue Kohorten in das Panel aufgenommen. Jährlich werden die teilnehmenden Personen telefonisch zu ihrer Lebenssituation (Beruf, Familie, Soziales) befragt. Dieser Beitrag konzentriert sich auf die Kohorten von 1999 und 2004, die bis ins Jahr 2012 jährlich befragt wurden. In die Analyse aufgenommen wurden Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren, welche mindestens 50 Prozent berufstätig sind und mindestens über einen Jahreslohn von 24.000 Schweizer Franken verfügen. Insgesamt sind in der untersuchten Stichprobe knapp 8.000 Personen erfasst. Alle Personen können zu mehr als einem Zeitpunkt beobachtet werden. Die Stichprobe besteht zu 44,5 Prozent aus Frauen.

Definition der Berufsfelder

Der in der Schweiz geläufige Begriff des Berufsfelds wird in der Analyse mit den Berufsgruppen gemäß ISCO-Klassifikation gleichgesetzt. Die ISCO-Klassifikation (International Standard Classification of Occupations) unterscheidet 49 verschiedene Berufsgruppen. Erlernte und ausgeübte Berufe der Befragten werden anhand dieses Klassifikationssystems gemäß ihrer Ähnlichkeit zu Berufsgruppen zusammengefasst. Innerhalb einer Berufsgruppe gibt es eine unterschiedlich große Zahl von einzelnen Berufen. Beispiele: Zur Berufsgruppe »71 Ausbaufachkräfte« gehören unter anderem Maler und Gebäudereiniger. Elektroinstallateure gehören dagegen in eine eigene Berufsgruppe (74). Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure befinden sich in der gleichen Berufsgruppe (21), Ärzte gehören zu einer anderen Gruppe (22).

Dieses Ergebnis bestätigt sich in allen Bildungsgruppen: Zwar sieht bei den Personen mit Berufslehre ein etwas höherer Anteil einen Mismatch zwischen den eigenen Qualifikationen und der Arbeitsstelle, dafür fühlen sich Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss eher überqualifiziert.

Lohnwirkungen von Mismatch

Im nächsten Analyseschritt wurden die Löhne von Personen, die gemäß eigener Einschätzung einen Qualifikationsmismatch aufweisen, verglichen mit den Löhnen jener, bei denen das nicht der Fall ist. Vergleicht man dabei Personen mit sonst gleichen Merkmalen wie Alter, Bildung oder Nationalität mithilfe von Regressionsanalysen, findet man ähnliche Lohnunterschiede, wie sie in den eingangs genannten Studien für die USA und Schweden gefunden wurden. Bei den Männern verdienen Erwerbstätige mit Qualifikationsmismatch fast neun Prozent weniger als Erwerbstätige, die sich für adäquat qualifiziert halten. Bei den Frauen beträgt die Lohneinbuße für Personen mit Mismatch gar elf Prozent.

Diese Regressionsanalysen vernachlässigen jedoch einen wesentlichen Aspekt: Personen mit Mismatch dürften sich nicht nur im Lohn systematisch von Personen mit adäquater Qualifikation unterscheiden. Wahrscheinlich ist, dass Personen mit Mismatch andere Persönlichkeitsmerkmale aufweisen als solche ohne Mismatch. Sie könnten beispielsweise weniger belastbar, weniger gewissenhaft sein oder über weniger angeborene Fähigkeiten (z. B. IQ) verfügen. Falls die Befragten mit Mismatch systematische Unterschiede in ihren Persönlichkeitsmerkmalen gegenüber adäquat qualifizierten Personen aufweisen, dürften diese Merkmale für die Lohnunterschiede ebenfalls eine zentrale Rolle spielen. Der Einfluss des Mismatches auf den Lohn würde dann überschätzt, weil die ausschlaggebenden Persönlichkeitsmerkmale sich in den Daten nicht beobachten lassen und entsprechend nicht in den Regressionsanalysen berücksichtigt wurden. Ein besser geeignetes Schätzverfahren, die sogenannte »Fixed-Effects«-Schätzung, macht sich daher den Umstand zunutze, dass das Haushaltspanel einen Längsschnitt darstellt. Die Personen im Haushaltspanel wurden über viele Jahre befragt, sodass pro Person mehrere Beobachtungszeitpunkte vorliegen. Statt die Löhne von Personen mit und ohne Mismatch zu vergleichen, wird analysiert, wie sich der Lohn ein und derselben Person verändert, wenn sie von einem Beobachtungszeitpunkt auf den nächsten vom Zustand ohne Mismatch in einen Zustand mit Mismatch wechselt (oder umgekehrt). Da sich die Persönlichkeitsmerkmale einer Person über die Zeit nicht verändern, kann die Lohnveränderung direkt auf die Veränderung des Mismatch zurückgeführt werden. Auf diese Weise wird der »reine« Effekt von Mismatch auf den Lohn identifiziert.

In der Abbildung sind die Lohneffekte von Mismatch für Frauen und Männer dargestellt, berechnet nach dem Fixed-Effects-Verfahren und unterschieden nach Bildungsgruppen. Die dicken Punkte zeigen jeweils an, welcher prozentuale Lohneffekt für die entsprechende Kategorie geschätzt wurde. Die Linie zeigt das sogenannte 95%-Konfidenzintervall an, in dem der wahre Lohneffekt mit großer Wahrscheinlichkeit liegt. Das Intervall zeigt die statistische Unsicherheit der Schätzung an – je enger es ist, desto präziser ist die Schätzung des Lohneffekts.

In der ersten Zeile ist der Effekt von Qualifikationsmismatch dargestellt, also für Personen, die aussagen, dass ihre Qualifikation keinen Bezug habe zu ihrer aktuellen Tätigkeit. Bei den Männern finden sich gegenüber adäquat ausgebildeten Personen keine signifikanten Lohnunterschiede. Dies zeigt sich daran, dass die Konfidenzintervalle die Null-Gerade für alle Bildungstypen berühren beziehungsweise schneiden. Eine signifikante Lohneinbuße von allerdings nur wenigen Prozent zeigt sich bei Männern mit dualer Berufsausbildung, die sich als überqualifiziert einschätzen, gegenüber Männern mit gleichem Bildungsniveau, die sich als adäquat qualifiziert einschätzen. Eine Arbeitsstelle in einem Beruf, der nicht dem erlernten Beruf entspricht (letzte Zeile), führt hingegen zu keinerlei Lohnnachteilen.

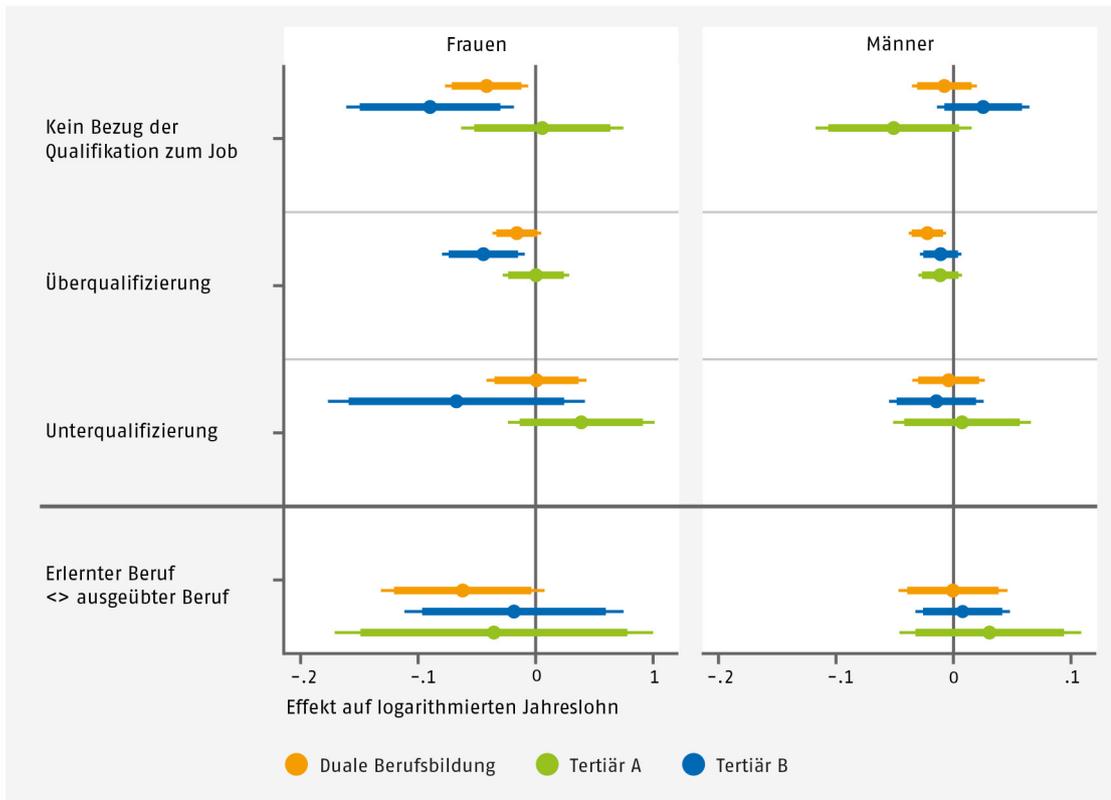
Bei den Frauen hingegen zeigt sich, dass sie mit Berufslehre oder Höherer Berufsbildung (Tertiär B) etwas weniger verdienen, wenn sie ihre Qualifikation als unpassend einschätzen (erste Zeile). Dies wirft die Frage auf, wie der Unterschied zwischen Männern und Frauen zu erklären ist. Grundsätzlich stützt sich die Ökonomie bei Arbeitsmarktanalysen häufig auf die Resultate für Männer, da diese eine höhere und kontinuierlichere Erwerbsbeteiligung aufweisen. Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Erwerbsbeteiligung und in den Erwerbsbiografien könnten auch die Unterschiede in den Lohneffekten erklären. Frauen, die nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten, erleiden dagegen keine signifikante Lohneinbuße.

Qualifikationsmismatch erweist sich nicht als großes Problem

Insgesamt betrachtet finden sich in den vorgestellten Analysen nur wenige Anhaltspunkte für die Hypothese, dass die Berufsbildung in Zeiten des raschen Wandels auf dem Arbeitsmarkt langfristig zu Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt führe. Generell finden sich viele Erwerbstätige, die nicht mehr im erlernten Beruf tätig sind, jedoch nur wenige Erwerbstätige, die eine schlechte Passung zwischen ihrer Qualifikation und ihrer aktuellen Tätigkeit wahrnehmen. Bei den Männern finden sich zudem für die betreffenden Erwerbstätigen keine signifikanten Auswirkungen auf den Lohn. Beim geringen Anteil an Frauen, die einen Qua-

Abbildung

Lohneffekte von Mismatch nach Bildungstyp, für Frauen und Männer (Fixed-Effects-Schätzungen)



Lesebeispiel: Frauen, die keinen Bezug ihrer Qualifikation zum aktuellen Job feststellen, verdienen durchschnittlich ca. 3 bis 4 Prozent weniger als Frauen, die sich als adäquat qualifiziert bezeichnen. Dieser Lohnunterschied gilt als signifikant, weil das 95%-Vertrauensintervall (schmale horizontale Linie) und das 90%-Vertrauensintervall (dickere horizontale Linie) die Null-Linie nicht berühren.

lifikationsmismatch beklagen, findet sich für jene mit einer Berufsausbildung (Lehre oder Höhere Berufsbildung) ein negativer Lohneffekt. In der großen Mehrheit scheinen Personen mit Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt jedoch keine Nachteile aufgrund von Mismatch aufzuweisen gegenüber Personen mit Hochschulabschluss. Dieses Ergebnis verweist unter anderem auf die große Bedeutung der Weiterbildung, die den Erwerbstätigen erlaubt, mit den beruflichen Qualifikationsanforderungen Schritt zu halten. Schließlich spricht das Ergebnis auch dafür, dass die Durchlässigkeit des Bildungssystems den Arbeitnehmer/-innen erlaubt, die für sie geeignete Ausbildung zu erwerben, sei dies eine Berufsausbildung, ein Tertiär-B- oder Tertiär-A-Abschluss. Offen bleiben muss hingegen die Frage, ob sich die Resultate angesichts der spezifisch schweizerischen Ausgestaltung des Bildungssystems und des Arbeitsmarkts auf die Berufsbildung in anderen Staaten übertragen lassen.

Die Analysen mit Daten des Schweizerischen Haushaltspanels stützen die Resultate der Mismatch-Studien in den USA und Schweden sowie jene der Studie von HANUSHEK/WÖBMAN/ZHANG (2011) nicht, die eine geringere Anpassungsfähigkeit für Personen mit Berufsausbildung festgestellt hatten. Hingegen passen die Resultate zu Befunden von MALAMUD/POP-ELECHES (2010) am Fallbeispiel Rumänien. Die Autoren haben die Anpassungsfähigkeit von

Personen mit Berufsbildung und akademischer Ausbildung beim Übergang von der Planwirtschaft zur Marktwirtschaft verglichen. Es zeigte sich, dass Personen mit einer Berufsausbildung den Übergang in Bezug auf die Arbeitsmarktbeteiligung und Löhne gleich gut bewältigten wie Personen mit akademischer Ausbildung. Insgesamt sind die Befunde zur Anpassungsfähigkeit der Berufsbildung in der Literatur somit gemischt. Auf einen generellen Nachteil gegenüber akademischen Ausbildungen kann jedenfalls nicht geschlossen werden. ◀

Literatur

HANUSHEK, R.; WÖBMAN, L.; ZHANG, L.: Duale Berufsbildung: Zwei Seiten einer Medaille. 2011 – URL: www.oekonomenstimme.org/artikel/2011/12/duale-berufsbildung-zwei-seiten-einer-medaille/ (Stand: 09.08.2016)

MALAMUD, O.; POP-ELECHES, C.: General education versus vocational training: Evidence from an economy in transition. In: *The Review of Economics and Statistics* 92 (2010) 1, S. 43–60

NORDIN, M.; PERSSON, I.; ROTH, D.-O.: Education-occupation mismatch: Is there an income penalty? In: *Economics of Education Review* 29 (2010) 6, S. 1047–1059

ROBST, J.: Education and job match: The relatedness of college major and work. In: *Economics of Education Review* 26 (2007) 4, S. 397–407