

Effekte von Unter- und Überqualifikation auf die berufliche Weiterbildungsaktivität

Stefan Vogtenhuber

Beitrag erschienen in: Markowitsch, J., Gruber, E., Lassnigg, L., Moser, D. (Hrsg.) (2011), *Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung, Innovationen in der Berufsbildung*, Band 7, Studienverlag, Innsbruck, S. 252-276

1 Einleitung

Die Literatur zu Überqualifikation und Performanz am Arbeitsmarkt ist umfangreich. Im Gegensatz dazu liegen im Hinblick auf Unterqualifikation und Weiterbildung „noch keine schlüssigen Beweise vor“ (Hartog 1999, S.58). An diesem Befund hat sich wenig verändert, für Österreich sind mir keine Arbeiten bekannt, die den Zusammenhang zwischen qualifikatorischem Matching und Weiterbildung analysieren. In diesem Beitrag wird in einem ersten Schritt das Zusammenspiel zwischen dem Arbeitskräfteangebot und der Arbeitskräftenachfrage empirisch im Hinblick auf das qualifikatorische Matching anhand der Daten der Arbeitskräfteerhebung (AKE) untersucht. Da das Ausmaß des qualifikatorischen Matchings je nach angewandeter Definition und Messmethode stark variieren kann, werden zunächst mögliche Messmethoden diskutiert und getestet. Informationen über das Ausmaß der Übereinstimmung bzw. der „Passung“ zwischen beiden Marktseiten werden den in der regulären AKE laufend verfügbaren Informationen aus den formal-statistischen Klassifikationssystemen von Bildung und Beschäftigung entnommen, zusätzlich wird die im AKE ad-hoc Modul 2008 erfolgte Selbsteinschätzung der Befragten herangezogen. In einem zweiten Schritt werden die Beziehungen zwischen ausbildungsadäquater Beschäftigung, Unter- bzw. Überqualifikation und beruflicher Weiterbildung in Österreich analysiert. Dabei wird untersucht, ob sich Unterschiede im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung empirisch nachweisen lassen und inwiefern die verschiedenen Messmethoden unterschiedliche Ergebnisse produzieren. Die zugrunde liegende Hypothese lautet, dass Personen, die vom formalen Bildungsniveau her für ihren Beruf unterqualifiziert sind, sich die erforderlichen Kompetenzen auf anderen Wegen aneignen, so z.B. durch berufliche Weiterbildung. Es wird daher erwartet, dass formal unterqualifizierte Personen eine höhere Weiterbildungsaktivität aufweisen als adäquat bzw. überqualifizierte Personen.

2 Qualifikatorisches Matching: Zusammenspiel zwischen Ausbildung und Beschäftigung

Die Frage der ausbildungsadäquaten bzw. –inadäquaten Beschäftigung wurde vorwiegend von Ökonomen im Hinblick auf Bildungsverwertung und Lohn- bzw. Einkommensungleichheiten aufgegriffen (für einen Überblick siehe Hartog 2000; Cedefop 2010). Auch in Österreich erfuhr die Frage in den vergangenen Jahren Beachtung, hier mit einem gewissen Fokus auf die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen (Gächter 2006; Gächter/Stadler 2007; Mesch 2007). In der internationalen Literatur sind grundsätzlich drei unterschiedliche Methoden der Einschätzung von Unter- und Überqualifikation angewendet worden (Verhaest/Omey 2004, 2006; Borghans/de Grip 1999; Van der Velden/van Smoorenburg 1997). Erstens Befragungen zur Selbsteinschätzung von Beschäftigten, zweitens ExpertInneneinschätzungen im Rahmen von Job-Analysen (JA) und drittens die Einschätzung anhand von „Realised Matches“ (RM), die auf die empirische Verteilung der Bildungsniveaus der Beschäftigten innerhalb einer Berufsgruppe fokussiert:

- 1) *Selbsteinschätzung von Beschäftigten*. Diese Methode basiert auf einer subjektiven Einschätzung, die meist im Rahmen einer Befragung bei den Erwerbstätigen erhoben wird. Bei der direkten Methode (Direct Self-Assessment, DSA) werden Beschäftigte gefragt, ob sie sich für ihren Beruf adäquat qualifiziert bzw. unter- oder überqualifiziert halten, während die RespondentInnen bei der indirekten Methode (Indirect Self-Assessment, ISA) nach dem adäquaten Bildungsniveau ihres derzeitigen Berufes befragt werden. Diese Einschätzung kann dann mit dem aktuellen Bildungsniveau verglichen werden.
- 2) *Job Analysen (JA)*. Diese Methode basiert auf ExpertInneneinschätzungen über die typischen qualifikatorischen Anforderungen an Erwerbstätige in bestimmten Berufen. Generell wird dabei auf das erforderliche Qualifikationsniveau abgestellt, qualifikatorisches Matching kann darüber hinaus auch die absolvierte Fachrichtung der Ausbildung in Bezug auf das Berufsfeld spezifizieren (Borghans/de Grip 2000).
- 3) *Realised Matches (RM)*. Diese Methode fokussiert auf die empirische Verteilung der Bildungsniveaus der Beschäftigten innerhalb einer Berufsgruppe, wobei das durchschnittliche Bildungsniveau einer Berufsgruppe als adäquat angesehen wird. Abweichungen vom Durchschnittswert werden ab einem bestimmten – meist arbiträr festzulegenden – Schwellenwert als Über- bzw. Unterqualifizierung eingestuft.

Gegen jede dieser Methoden wurden wesentliche Einwände formuliert, da sie unterschiedliche Vor- und Nachteile haben. Am stärksten kritisiert wurde die RM-Methode, vor allem wegen der Endogenität von Berufsniveau und dem Ausmaß des qualifikatorischen Mismatch. Hartog (2000) kommt nach einer Analyse der Stärken und Schwächen der einzelnen Messmethoden zum Schluss, dass die JA-Methode zu bevorzugen sei. In seinen Zeitverlaufsanalysen hat er festgestellt, dass seit den 1970er-Jahren im Zuge der Bildungsexpansion die Überqualifizierung gestiegen, während die Unterqualifizierung seither in mehreren Ländern zurückgegangen ist. Untersuchungen über die Kriteriumsvalidität von van der Velden und van Smoorenburg (1997) haben ergeben, dass die JA-Methode das Ausmaß der Überqualifizierung systematisch überschätzt woraus die Autoren folgern, dass die Selbsteinschätzungsmethode die bessere Alternative darstelle. So umstritten die Methoden vom theoretischen Standpunkt aus sind, in der praktischen Umsetzung kommt erschwerend hinzu, dass die verfügbaren Daten die Auswahl einengen und Kompromisse erfordern. In der Folge wird einerseits eine an die JA-Methode angelehnte Einschätzung vorgenommen, die auf Basis der regulären AKE möglich ist. Andererseits kann auch die DSA-Methode herangezogen werden, denn das Mikrozensus Sonderprogramm 2008 stellt erstmals entsprechende Daten im Rahmen der AKE für alle Befragten zur Verfügung.

2.1 JA-Methode

Für die JA-Methode werden die Qualifikationsanforderungen gemäß der ISCO-Berufsklassifikation (ISCO-Skill-Levels) genutzt und mit dem formalen Bildungsstand der Berufstätigen verglichen. Die praktische Umsetzung gestaltet sich allerdings als schwieriges Unterfangen, weil die Bedingungen an die Datenqualität von den zur Verfügung stehenden Datensätzen und Klassifikationen nur bedingt eingelöst werden können. Für eine objektive Zuordnung der Berufe zu Berufsklassifikationen sind klare Definitionen und genaue Kriterien der Vorgehensweise erforderlich, die einerseits nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind und andererseits kommt es bei der Datenerhebung und Zuordnung in der Interviewsituation zu vielfältigen Problemen bei der Zuordnung zu Bildungs- und Beschäftigungsklassifikationen. Außerdem sind die in den Datensätzen verfügbaren Berufsgruppen eher breit angelegt. Dies resultiert in eine Heterogenität von unterschiedlichen Einzelberufen innerhalb der Kategorien. In den erwähnten österreichischen Studien (Gächter 2006; Gächter/Stadler 2007; Mesch 2007) wurde als Maß für eine bildungsadäquate Beschäftigung das erreichte formale

Bildungsniveau der Erwerbstätigen dem Skill-Level ihres aktuellen Berufes gegenübergestellt. Dabei wurden die 4 Skill-Levels der ISCO-Berufsklassifikation (auf Ö-ISCO 1-Steller-Ebene) mit den entsprechenden Bildungsniveaus der höchsten abgeschlossenen Ausbildung nach ISCED verglichen. Entspricht das Bildungsniveau der Erwerbstätigen dem Skill-Level der Berufshauptgruppe, zu der ihr Beruf zugeordnet ist, so liegt eine adäquate Beschäftigung vor. Ist das Bildungsniveau höher als der erforderliche Skill-Level des Berufes, ist die Person überqualifiziert, ist es niedriger, dann ist die Person unterqualifiziert. In Tabelle 1 ist der Zusammenhang dargestellt, wobei die grau markierte Diagonale zwischen Bildungsebene und Skill-Level eine bildungsadäquate Beschäftigung darstellt. Diese Methode wird deshalb in der Folge als JA-Diagonal bezeichnet.

Tabelle 1: Erwerbstätige nicht in formaler Ausbildung befindliche Personen in Österreich zwischen 15 und 64 Jahren nach Bildungsebene und Ö-ISCO Skill-Level 2008

Absolutwerte	Ö-ISCO Skill-Levels*					
	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 1-4	Kein Level*
ISCED Bildungsebene						
Ebene 1 (max. Pflichtschule, ISCED 0-2)	189.778	252.811	30.844	1.268	474.701	15.095
Ebene 2 (Lehre, BMS ohne Krankenpflege, ISCED 3B,C)	212.888	1.259.820	330.800	11.551	1.815.059	110.822
Ebene 3 (AHS, BHS, Krankenpfl., Meister, Unilehrgänge, ISCED 3A, 4A,B,C, 5B)	28.529	317.803	311.956	42.967	701.255	88.772
Ebene 4 (Uni, FH, Akademien (ISCED 5A,B, 6)	8.104	52.602	80.560	315.399	456.665	58.118
Alle	439.299	1.883.036	754.160	371.185	3.447.680	272.807
Zeilenprozente						
Ebene 1 (max. Pflichtschule, ISCED 0-2)	40%	53%	6%	0%	100%	
Ebene 2 (Lehre, BMS ohne Krankenpflege, ISCED 3B,C)	12%	69%	18%	1%	100%	
Ebene 3 (AHS, BHS, Krankenpfl., Meister, Unilehrgänge, ISCED 3A, 4A,B,C, 5B)	4%	45%	44%	6%	100%	
Ebene 4 (Uni, FH, Akademien (ISCED 5A,B, 6)	2%	12%	18%	69%	100%	
Alle	13%	55%	22%	11%	100%	

Rohdaten: Statistik Austria, Mikrozensus 2008, 2.Quartal, Ad-hoc Modul.

*Level1: Ö-ISCO Berufshauptgruppe 9; Level 2: Gruppen 4-8; Level 3: Gruppe 3; Level 2: Gruppe 2; kein Level: Gruppen 0 und 1 sind explizit keinem Skill-Level zugeordnet.

Da es jedoch wesentliche Abweichungen zwischen den ISCO Skill-Levels und der Zuordnung der Berufe zur Ö-ISCO gibt, kommt es zu einer wesentlichen Überschätzung sowohl von Über- als auch von Unterqualifikation, wenn man ausschließlich auf die Korrespondenz zwischen ISCO-Skill Level und Bildungsstand abstellt. Deshalb wird hier ein differenziertes Vorgehen vorgeschlagen, das es ermöglicht, einige der quantitativ bedeutenderen dieser Abweichungen zu berücksichtigen.¹ So werden etwa Lehr- und BMS-Abschlüsse bestimmter Fachrichtungen von Statistik Austria auf ISCO Skill-Level 3 (Berufshauptgruppe 3, z.B. kaufmännischer Bereich, Mechatronik, EDV-Lehrberufe, ChemietechnikerInnen, technische ZeichnerInnen, etc.) vercodet, obwohl diese Abschlüsse eigentlich mit dem ISCO Skill-Level 2 korrespondieren. Weiters sind MeisterInnenabschlüsse in technischen Fachrichtungen hauptsächlich den Handwerksberufen auf Berufshauptgruppe 7 zugeordnet (ISCO Skill-Level 2) und Erwerbstätige mit AHS- bzw. BHS-Abschluss (hier im kaufmännischen und Dienstleistungsbereich) sind auch als adäquat beschäftigt einzustufen, wenn sie Büroberufen (Hauptgruppe 4) bzw. Dienstleistungsberufen (Hauptgruppe 5) zugeordnet sind (beide Berufsgruppen gelten ebenfalls als ISCO Skill-Level 2, die Bildungsebenen wären jedoch gemäß ihrer ISCED-Ebene auf ISCO Skill-Level 3 vorgesehen). Auch Akademieabschlüsse

¹ Eine Zuordnungs-Syntax für den Mikrozensus der Statistik Austria unter Anwendung des Statistikprogramms PASW Statistics (bzw. SPSS) ist hier abrufbar: <http://www.equi.at/material/qualimatching.sps> (5.7.2010).

im medizinisch-technischen Bereich werden der Berufshauptgruppe 3 zugeordnet (ISCO Skill-Level 2), da es laut Statistik Austria in der zur Bildungsebene passenden Berufshauptgruppe 2 (ISCO Skill-Level 1) keine entsprechenden Berufspositionen gibt. Aus diesen Gründen wird ein Modell der Bewertung von Ausbildungsadäquanz entwickelt, das sowohl die Fachrichtungen der Ausbildungen (differenziert nach 8 Bildungsebenen, vgl. Lassnigg/Vogtenhuber 2007) als auch die Ö-ISCO-Berufsgruppen auf 2-Steller-Ebene miteinbezieht (im folgenden als JA-Differenziert bezeichnet). Dabei wird aber nicht auf einen Fachrichtungs-Mismatch abgestellt. Die Fachrichtungen werden ausschließlich dafür herangezogen, die dargestellte Ö-ISCO-Zuordnungspraxis bei der Einstufung einer bildungsebenenadäquaten Bildungsverwertung berücksichtigen zu können. Im Ergebnis bedeutet dies, dass das Ausmaß der Über- bzw. Unterqualifizierung deutlich geringer ist, als eine Messung anhand der diagonalen ISCED-ISCO-Methode ergeben würde. D.h., basiert die Messung der Ausbildungsadäquanz ausschließlich auf den Skill-Levels der ISCO-Berufshauptgruppen in Abhängigkeit von der formal zugehörigen ISCED-Bildungsebene (markierte Diagonale in Tabelle 1), wird das Ausmaß der Über- bzw. Unterqualifizierung aufgrund der abweichenden Zuordnungspraxis in Österreich deutlich überschätzt. Tabelle 2 zeigt die unterschiedlichen Ergebnisse der beiden Vorgehensweisen. Das Ausmaß der geschätzten bildungsadäquaten Beschäftigung bzw. Überqualifizierung wird bei der groben Zuordnungsmethode stark unter- bzw. überschätzt (60% zu 72% bzw. 20% zu 12%), während das Ausmaß der Unterqualifizierung im Zuge der Anwendung der detaillierten Methode von 19% auf 15% nach unten revidiert wird.

Tabelle 2: Ergebnisse der verschiedene JA-Methoden der Einschätzung bildungsadäquater Beschäftigung (Erwerbstätige nicht in formaler Ausbildung 2008, 15-64)

	JA-Diagonal Grobe Zuordnung auf Basis von 4 ISCED-Bildungsebenen und ISCO Berufshauptgruppen (1-Steller)		JA-Differenziert Detaillierte Zuordnung auf Basis von Fachrichtungen und ISCO Berufsgruppen (2-Steller)	
	bildungsadäquate Beschäftigung	2.076.954	60%	2.497.050
unterqualifiziert	670.240	19%	520.995	15%
überqualifiziert	700.486	20%	429.634	12%
Summe zugeordnet*	3.447.680	100%	3.447.680	100%
Nicht zugeordnet*	272.807		272.807	
Total	3.720.487		3.720.487	

Rohdaten: Statistik Austria, Mikrozensus 2008, 2. Quartal Ad-hoc Modul, Berechnungen: IHS.

*Ö-ISCO-Berufshauptgruppen 0 und 1 sind keinem Skill-Level zugeordnet.

2.2 Direkte Selbsteinschätzung der Befragten (DSA)

Die Methode der direkten Selbsteinschätzung der Befragten ergibt auf Basis der Daten des AKE ad-hoc Moduls 2008 einen sehr hohen Grad bildungsadäquater Beschäftigung von 88%, der noch einmal deutlich höher ist als bei der JA-Methode auf Basis der detaillierten Zuordnung (72%, siehe Tabelle 3). Leider ist es nicht möglich, das Ausmaß der Unter- bzw. Überqualifikation direkt zu vergleichen. Die Fragestellung im österreichischen Ad-hoc Modul 2008 („Die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten“), geht offenbar von der Annahme aus, dass bei jeder Nichtentsprechung zwischen derzeitiger Arbeit und Qualifikation eine Überqualifikation vorliegt. Die Antwortvorgaben beziehen sich zwar nicht explizit auf Überqualifikation, deuten jedoch stark in diese Richtung (Tabelle 3). Die Frage wurde nicht nur MigrantInnen sondern allen Befragten gestellt, scheint aber in konzeptioneller Hinsicht von zugewanderten Personen auszugehen, denen es nicht gelingt, in Österreich eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung zu finden. Trifft diese Interpretation der Fragestellung zu, müssten sich all jene Personen, die sich als nicht adäquat beschäftigt eingestuft haben, zum überwiegenden Teil als überqualifiziert betrachten. Generell

ist es bei der Methode der direkten Selbsteinschätzung tendenziell so, dass sich relativ wenige Personen als unterqualifiziert einschätzen, weshalb der Anteil an Unterqualifizierten im Vergleich zu anderen Methoden geringer ist. Verhaest und Omeij berichten, dass sich nur knapp 5% als unterqualifiziert eingestuft haben während sich mehr als 26% als überqualifiziert betrachten, wobei in ihrem Fall explizit nach beiden Möglichkeiten gefragt wurde (2006, 791). Betrachtet man die Angaben nach Geschlecht, so sind Differenzen zwar vorhanden, doch nicht sehr ausgeprägt: etwas mehr Männer stufen sich selbst als adäquat qualifiziert ein (90%, Frauen: 86%).

Mehr als 90% der Erwerbstätigen, die in Österreich geboren sind, finden sich selbst in einer bildungsadäquaten Beschäftigung. Bei im Ausland geborenen Erwerbstätigen ist dieser Anteil mit 72% deutlich geringer. 12% der zugewanderten Personen fühlen sich als inadäquat beschäftigt, obwohl sie nach Ansicht des/der InterviewerIn über sehr gute Deutschkenntnisse verfügen.² Etwa eben so viele gaben an, dass bessere Deutschkenntnisse beim Finden einer bildungsadäquaten Stelle helfen würden. Diese Gruppe könnte auch als unterqualifiziert zu betrachten sein, zumindest im Hinblick auf die sprachlichen Fähigkeiten. Unter Erwerbstätigen, die im Ausland geborenen sind, zeigen sich bemerkenswerte Geschlechterdifferenzen: bei Frauen ist der Anteil jener, die über gute Deutschkenntnisse verfügen und sich als nicht adäquat qualifiziert einschätzen mit 15% höher als bei Männern (9%). Im Gegenzug ist der Anteil bildungsadäquat beschäftigter Frauen, die im Ausland geboren sind, mit 68% niedriger als bei den Männern (76%). Die Anteile inadäquat Beschäftigter mit mangelnden Deutschkenntnissen sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern nah am Durchschnitt aller im Ausland geborener Erwerbstätiger.

Tabelle 3: Ergebnis der Selbsteinschätzung bildungsadäquater Beschäftigung nach Geburtsland (Erwerbstätige nicht in formaler Ausbildung 2008, 15-64)

DSA (Selbsteinschätzung)	Geboren in Ö		Nicht geboren in Ö		Alle	
	Personen	Anteil	Personen	Anteil	Personen	Anteil
Arbeit entspricht Qualifikation (adäquate Beschäftigung)	2.821.244	91%	442.334	72%	3.263.578	88%
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (gutes Deutsch)	284.391	9%	72.680	12%	357.071	10%
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (besseres Deutsch würde helfen)		-	64.571	11%	64.571	2%
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (besseres Deutsch würde nicht helfen)		-	35.267	6%	35.267	1%
Total	3.105.635	100%	614.852	100%	3.720.487	100%

Rohdaten: Statistik Austria, Mikrozensus 2008, 2. Quartal Ad-hoc Modul.

2.3 Korrespondenz und Korrelation zwischen den Methoden

Betrachtet man die Übereinstimmung zwischen JA-Differenziert und DSA, so werden zwei Drittel der Erwerbstätigen von beiden Methoden als adäquat beschäftigt eingestuft (Tabelle 4). Jedoch zeigen sich unterschiedliche Abweichungen. Da die DSA-Methode einen deutlich höheren Anteil an adäquat Qualifizierten ausweist als die JA-Differenziert-Methode, werden viele, die sich selbst als adäquat beschäftigt einstufen durch die JA-Methode als unterqualifiziert (14%) bzw. überqualifiziert (8%) eingestuft. Umgekehrt betrachten sich rund 7% der Erwerbstätigen, für die die JA-Methode eine adäquate Beschäftigung ausweist, als

² Die Deutschkenntnisse wurden von den InterviewerInnen eingestuft, wobei die Kriterien "Muttersprache Deutsch" und/oder RespondentIn verfügt über "perfekte Deutschkenntnisse" bzw. spricht "fließend Deutsch" anzuwenden waren. Den Befragten, auf die keines der genannten Kriterien zutraf wurde folgende Zusatzfrage gestellt: "Glauben Sie, dass Sie mit besseren Deutschkenntnissen eine Ihrer Qualifikation entsprechende Stelle finden würden?".

nicht adäquat qualifiziert. Aufgrund der verschiedenen Ausprägungen der beiden Variablen ist nicht genau abzuschätzen, wie es sich bei den restlichen 5% bis 6% verhält.

Tabelle 4: Methodenvergleich: DSA und JA-Differenziert (Erwerbstätige nicht in Ausbildung, 15-64)

DSA \ JA-Differenziert	Adäquat qualifiziert	Unterqualifiziert	Überqualifiziert	Total
Arbeit entspricht Qualifikation (bildungsadäquate Beschäftigung)	2.266.056 66%	483.139 14%	260.351 8%	3.009.546 87%
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (gutes Deutsch)	195.607 6%	29.990 1%	114.285 3%	339.882 10%
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (besseres Deutsch würde helfen)	22.144 1%	5.057 0%	36.031 1%	63.232 2%
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (besseres Deutsch würde nicht helfen)	13.243 0%	2.809 0%	18.967 1%	35.019 1%
Total	2.497.050 72%	520.995 15%	429.634 12%	3.447.679 100%

Rohdaten: Statistik Austria, Mikrozensus 2008, 2. Quartal Ad-hoc Modul.

Ausgewiesen sind nur jene Erwerbstätigen, für die eine Einschätzung im Rahmen der JA-Methode getroffen werden konnte, also ohne Ö-ISCO-Berufshauptgruppen 0 und 1, da diese keinem Skill-Level zugeordnet sind.

Um zu einer vergleichenden Einschätzung in weiterer Folge gelangen zu können, werden die Ausprägungen der Selbsteinschätzung wie folgt zugeordnet: entspricht die Arbeit trotz gutem Deutsch nicht der Qualifikation wird eine Überqualifikation angenommen, bei mangelnden Deutschkenntnissen eine Unterqualifikation. Im oberen Teil von Tabelle 5 ist für jede Kombination zweier Messmethoden der Anteil an Erwerbstätigen eingetragen, der gleich eingestuft wurde. Zusätzlich zu DSA und JA-Differenziert werden JA-Diagonal sowie die Ergebnisse für eine weitere Methode berichtet, die auf das Zusammenspiel zwischen formaler Bildung und beruflicher Stellung abstellt.³ Die Werte liegen im Bereich zwischen 60% und 85%, was den Ergebnissen von Verhaest und Omey entspricht (2006, 793). Erwartungsgemäß besteht die höchste Korrespondenz zwischen JA-Differenziert und JA-Diagonal, da sie auf die gleichen Klassifikationen aufbauen. In der JA-Differenziert-Methode, die eine Weiterentwicklung von JA-Diagonal darstellt, wurden immerhin 15% der Erwerbstätigen anders zugeordnet. Die DSA-Methode korrespondiert am stärksten mit JA-Differenziert (69% sind gleich klassifiziert). Im unteren Teil der Tabelle ist der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman eingetragen. Die wechselseitigen Korrelationen sind – mit Ausnahme der beiden JA-Methoden – als relativ schwach einzustufen. Aber auch sie befinden sich im Einklang mit anderen Forschungsergebnissen (Verhaest/Omey 2006).

³ Dabei werden die Ausprägungen der Variable der beruflichen Stellung wie folgt den Niveaus 1-4 zugeordnet: Angelernte und Hilfstätigkeiten (1), Facharbeitskräfte, Meister (2), höhere Tätigkeiten (3), hochqualifiziert und führende Tätigkeiten (4). Ausbildungsadäquanz ergibt sich hier, wie bei JA-Diagonal, aus der diagonalen Gegenüberstellung mit der 4 Bildungsebenen.

Tabelle 5: Korrespondenz und Rangkorrelation zwischen den verschiedenen Maßen qualifikatorischen Matchings

Korrespondenz	DSA	JA-Differenziert	JA-Diagonal	Stellung (diag.)
DSA	100%	69%	59%	66%
JA-Differenziert		100%	85%	68%
JA-Diagonal			100%	60%
JA-Stellung				100%
Rangkorrelation (Spearman)	DSA	JA-Differenziert	JA-Diagonal	Stellung (diag.)
DSA	1	0,201	0,167	0,242
JA-Differenziert		1	0,688	0,293
JA-Diagonal			1	0,208
JA-Stellung				1

Betrachtet man das Ausmaß qualifikatorischen Matchings nach Bildungsebene, so ergeben sich in der DSA-Methode kaum Unterschiede zwischen den Ebenen, ganz im Gegensatz zur JA-Methode (Tabelle 6). Die größten Unterschiede zwischen den beiden Messmethoden bestehen bei Erwerbstätigen, deren formaler Bildungsstand nicht über einen Abschluss der Sekundarstufe I hinausgeht. 90% schätzen sich selbst als adäquat qualifiziert ein, während die Mehrheit durch die JA-Methode als formal unterqualifiziert gilt. Darin lässt sich ein grundsätzlicher Unterschied zwischen den beiden Methoden erkennen. Während in die Selbsteinschätzung der Individuen natürlich der gesamte bis zur Befragung akkumulierte Kompetenzerwerb aus verschiedenen Lernformen (formal, nicht formal, informell) eingeht, findet bei JA per definitionem nur die formale Bildung Berücksichtigung, für die ein Abschluss vorliegt. Diese unterschiedliche Erfassung kann vor allem im Hinblick auf Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Relevanz sein (siehe dazu Abschnitt 3).

Tabelle 6: Bildungsadäquate Beschäftigung nach Bildungsebene und Messmethode

	Max. Pflichtschule (ISCED 0-2)	Lehre, BMS (ISCED 3B,C)	AHS, BHS, (ISCED 3A, 4A,B,C, 5B)	Uni, FH, Akademien (ISCED 5A,B, 6)	Alle Bildungsebenen
JA-Differenziert					
bildungsadäquat	40%	80%	73%	73%	72%
unterqualifiziert	60%	8%	13%	-	15%
überqualifiziert	-	12%	14%	27%	12%
Total	474.701	1.815.059	701.255	456.665	3.447.680
DSA					
Arbeit entspricht Qualifik. (bildungsadäquate Beschäftigung)	90%	86%	87%	89%	87%
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (gutes Deutsch)	6%	12%	9%	8%	10%
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (besseres Deutsch würde helfen)	3%	1%	2%	2%	2%
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (besseres Deutsch würde nicht helfen)	1%	1%	1%	1%	1%
Total	474.701	1.815.059	701.255	456.665	3.447.680

Rohdaten: Statistik Austria, Mikrozensus 2008, 2. Quartal Ad-hoc Modul.

Ausgewiesen sind nur jene Erwerbstätigen, für die eine Einschätzung im Rahmen der JA-Methode getroffen werden konnte, also ohne Ö-ISCO-Berufshauptgruppen 0 und 1, da diese keinem Skill-Level zugeordnet sind.

3 Erklärungsfaktoren für die Teilnahme an Weiterbildung

In der regulären AKE werden nicht formale Lernaktivitäten (beruflich und/oder allgemein) im Beobachtungszeitraum von vier Wochen vor der Befragung erhoben. Im Gegensatz zur formalen Bildung und Ausbildung findet nicht formales Lernen üblicherweise außerhalb des regulären Schul- und Hochschulsystems statt und wird meist nicht zertifiziert. Dennoch handelt es sich um einen systematischen und zielgerichteten Lernprozess, der z.B. in Form von Kursen und Schulungen u.ä. abläuft. Darunter fallen berufliche Weiterbildungen im engeren Sinne und allgemeine Lernaktivitäten, die eher freizeitbezogen sind (persönliche Bildung, z.B. Fremdsprachen, Persönlichkeitsentwicklung, Yoga-Kurse oder sonstige Freizeitaktivitäten mit Bildungscharakter). Der größte Teil der beruflichen Weiterbildung entfällt auf die betriebliche Weiterbildung, die von den Unternehmen bzw. ArbeitnehmerInnen initiiert wird und die von den Betrieben selbst in internen Weiterbildungsprogrammen bzw. von betriebsnahen Unternehmen oder Weiterbildungsanbietern durchgeführt wird. Informelles Lernen ist dagegen deutlich weniger organisiert und strukturiert und findet etwa im Selbststudium, beim computergestützten Lernen, während der Rezeption von Bildungssendungen und des Besuchs von Vorträgen oder – eine für Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen wesentliche Lernform – im beruflichen Alltag, beispielsweise im Gespräch zwischen KollegInnen statt. Denn im Rahmen der beruflichen Weiterbildung besitzt das „On-the-Job-Training“, bei dem sich die Arbeitsprozesse in vielfältigen Formen mit Lernprozessen verbinden, eine wichtige Rolle in der Formierung des Humankapitals. Diese Verbindung zwischen Arbeiten und Lernen wird in der ökonomischen Weiterbildungsliteratur als produktivitätssteigernder *Spillover-Effekt* bezeichnet: durch informelle Lernprozesse haben die formalen und nicht formalen beruflichen Weiterbildungsaktivitäten eines Teils der Belegschaft auch Auswirkungen auf MitarbeiterInnen, die nicht oder an anderen Weiterbildungen teilgenommen haben. Tabelle 7 zeigt eine deskriptive Darstellung des Weiterbildungsverhaltens der Erwerbstätigen im Jahr 2008. Dabei werden drei Formen des nicht formalen Lernens präsentiert: Personen die sowohl an beruflicher als auch an privater Weiterbildung, ausschließlich an beruflicher oder ausschließlich an privater Weiterbildung teilgenommen haben. In der Tabelle werden Verteilungen nach den Merkmalen Geschlecht, Bildungsstand, berufliche Stellung, Alter, Familienstand, Staatsbürgerschaft sowie nach zwei Messmethoden bildungsadäquater Beschäftigung (JA-Differenziert, DSA) berichtet. Auf dieser Ebene der Betrachtung zeigt sich, dass mit zunehmender Höhe der Bildungsebene und der beruflichen Stellung der Anteil an Erwerbstätigen, die in den vier Wochen vor der Befragung an keiner beruflichen und/oder privaten Weiterbildung teilgenommen haben, abnimmt. Unterschiede innerhalb der Bildungsebenen und beruflichen Stellungen sind in besonderem Maße bei der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung stark ausgeprägt. Nach Geschlecht bestehen im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung keine Unterschiede, an privater Weiterbildung partizipieren jedoch Frauen deutlich stärker als Männer. Umgekehrt verhält es sich nach Staatsbürgerschaft: ÖsterreicherInnen nehmen deutlich häufiger an beruflicher Weiterbildung teil als Erwerbstätige, die nicht über eine österreichische Staatsbürgerschaft verfügen, während sich bei der allgemeinen Weiterbildung keine Unterschiede zeigen. Von besonderem Interesse ist jedoch die Korrespondenz zwischen qualifikatorischem Matching und Weiterbildungsaktivität. Anhand der JA-Methode als bildungsadäquat und unterqualifiziert klassifizierte Erwerbstätige weisen relativ ähnliche Beteiligungsmuster auf. Überqualifizierte Erwerbstätige sind hingegen in geringerem Maße weiterbildungsaktiv. Dies steht nur teilweise im Einklang mit der eingangs formulierten Hypothese, wonach für unterqualifizierte Erwerbstätige erwartet wird, dass sie eine höhere berufliche Weiterbildungsaktivität aufweisen als adäquat qualifizierte Erwerbstätige und überqualifizierte Erwerbstätige eine niedrigere Beteiligung. Die in weiterer Folge durchgeführten multivariaten Analysen sollen hier weitere Aufschlüsse liefern.

Erwerbstätige, die sich selbst als adäquat qualifiziert einschätzen (DSA-Methode), weichen kaum vom Gesamtdurchschnitt aller Erwerbstätigen ab, bei trotz guten Deutschkenntnissen nicht adäquat Beschäftigten zeigt sich eine etwas niedrigere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Erwerbstätige mit sprachlichen Schwierigkeiten in Deutsch sind zum überwiegenden Teil weiterbildungsinaktiv und partizipieren kaum an beruflicher und/oder privater Weiterbildung. Erstaunlich ist, dass das auch auf diejenigen zutrifft, die der Ansicht sind, dass bessere Deutschkenntnisse für das Finden einer bildungsadäquaten Beschäftigung vorteilhaft wären. Informationen über die Gründe, warum diese Erwerbstätigen etwa kaum an Sprachkursen teilnehmen, wären für eine bessere Einschätzung der Situation dieser Personen (bestehende Barrieren, vorhandene Anreiz- und Opportunitätsstrukturen) erforderlich.

Tabelle 7: Weiterbildungsaktivität der Erwerbstätigen in Österreich (15-64 Jahre) 2008

	Erwerbst. 15-64 Jahre	berufliche und private WB	nur berufliche WB	nur private WB	keine WB	Total
Geschlecht						
weiblich	1.707.439	1%	8%	6%	84%	100%
männlich	2.013.048	1%	9%	3%	87%	100%
Bildungsstand						
Max. Pflichtschule (ISCED 0-2)	489.795	0%	3%	2%	95%	100%
Lehre, BMS (ISCED 3B,C)	1.925.880	0%	7%	3%	89%	100%
AHS, BHS, (ISCED 3A, 4A,B,C, 5B)	790.027	1%	12%	5%	82%	100%
Uni, FH, Akademien (ISCED 5A,B, 6)	514.783	3%	18%	9%	71%	100%
Berufliche Stellung						
Hilfs- u. angelernte Tätigkeit	939.248	0%	3%	3%	95%	100%
Mittlere Tätigkeit	1.748.605	1%	9%	4%	86%	100%
Höhere Tätigkeit	589.947	2%	13%	6%	80%	100%
Hochqual. u. führende Tätigkeit	442.688	2%	16%	6%	76%	100%
Alter						
15-24	337.338	0%	9%	4%	86%	100%
25-44	2.008.885	1%	10%	5%	84%	100%
45-64	1.374.265	1%	8%	3%	88%	100%
Familienstand						
Ledig	1.307.822	1%	10%	5%	84%	100%
Verheiratet	2.000.012	1%	8%	4%	86%	100%
verwitwet	44.930	1%	4%	4%	91%	100%
geschieden	367.725	1%	9%	3%	87%	100%
Staatsbürgerschaft						
Österreich	3.300.137	1%	9%	4%	85%	100%
Andere	420.350	0%	5%	4%	91%	100%
Ausbildungsadäquate Beschäftigung (JA-Differenziert)						
Bildungsadäquat	2.497.050	1%	9%	4%	85%	100%
Unterqualifiziert	520.995	1%	9%	3%	87%	100%
Überqualifiziert	429.634	0%	6%	5%	88%	100%
Nicht zugeordnet*	272.808	1%	11%	4%	84%	100%
Ausbildungsadäquate Beschäftigung (DSA)						
Arbeit entspricht Qualifikation	3.263.578	1%	9%	4%	85%	100%
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (gutes Deutsch)	357.071	1%	7%	5%	88%	100%
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (besseres Deutsch würde helfen)	64.571	0%	1%	1%	98%	100%
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (besseres D. würde nicht helfen)	35.267	0%	2%	1%	97%	100%
Total	3.720.487	1%	9%	4%	86%	100%

Rohdaten: Statistik Austria, Mikrozensus 2008, 2. Quartal Ad-hoc Modul, Berechnungen: IHS.

*Ö-ISCO-Berufshauptgruppen 0 und 1 sind keinem Skill-Level zugeordnet.

In Tabelle 8 sind die Ergebnisse der multivariaten logistischen Analysen für die Erklärungsfaktoren Geschlecht, Bildungsstand, berufliche Stellung, Alter, Familienstand, Staatsbürgerschaft, bildungsadäquate Beschäftigung (Modell A: JA-Differenziert, Modell B: DSA) und Bundesland als fördernd oder hemmend für die Beteiligung an beruflicher

Weiterbildung in Österreich dargestellt.⁴ Es wurden jene Personen ausgeschlossen, die sich in formaler Ausbildung befinden (inkl. Lehrlinge). Die Koeffizienten der Kategorien sind in Relation zur jeweiligen Referenzkategorie zu interpretieren und repräsentieren das relative Chancenverhältnis (odds ratio) der Ausprägungen einer Variable zur jeweiligen Referenzkategorie, unter Gleichhaltung aller im Modell berücksichtigten Kontrollvariablen. Da der Beobachtungszeitraum der Weiterbildungsaktivität mit 4 Wochen sehr kurz ist, erklären die Variablen der Modelle nur etwas mehr als 10% der Beteiligungsunterschiede. Auf die geschätzten Koeffizienten hat der kurze Beobachtungszeitraum allerdings nur geringe Auswirkungen, da kaum Unterschiede im Vergleich zu Schätzungen auf Basis eines einjährigen Beobachtungszeitraumes bestehen, die zu Kontrollzwecken mit Daten des AKE ad-hoc Moduls zum Lebenslangen Lernen 2003 durchgeführt wurden.⁵

Nach Geschlecht haben bei Konstanzhaltung aller übrigen im Modell berücksichtigten Variablen die männlichen Erwerbstätigen eine etwas geringere Beteiligungschance an beruflicher Weiterbildung als die weiblichen, obwohl Männer eine höhere Beteiligung aufweisen als Frauen. Der stärkste Effekt auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung kommt erwartungsgemäß dem erreichten formalen Bildungsniveau zu. In Modell A steigt im Vergleich zu den Personen mit Pflichtschulbildung (Referenzkategorie) die Beteiligungschance an beruflicher Weiterbildung von Personen mit Lehr- bzw. BMS-Abschluss auf das knapp 2-fache, bei Abschluss einer höheren Schule auf das 3-fache und bei Hochschul- bzw. Universitätsabschluss auf das über 5-fache an. In Modell A kommt für die Einschätzung bildungsadäquater Beschäftigung die Methode JA-Differenziert, in Modell B die DSA-Methode zum Einsatz. Wird die DSA-Methode herangezogen, schwächen sich die Koeffizienten der formalen Bildungsebene etwas ab. Das dürfte wie zuvor schon angedeutet damit zusammenhängen, dass durch die DSA-Methode ein über den formalen Bildungsabschluss hinausgehender Kompetenzbereich erfasst werden kann und aufgrund dieser zusätzlichen Information die Bedeutung der formalen Bildung für die Weiterbildungsentscheidung abnimmt. Analog zum Bildungsstand ergeben sich mit steigender beruflicher Stellung höhere Beteiligungschancen an beruflicher Weiterbildung. Eine sinkende Weiterbildungsaktivität zeigt sich mit fortschreitendem Alter. Nach Familienstand sind verwitwete Erwerbstätige auch nach Gleichhaltung aller anderen Variablen weiterbildungsinaktiver als ihre ledigen, verheirateten und geschiedenen KollegInnen, wobei die höchste Beteiligung Geschiedene aufweisen. Der Besitz einer österreichischen Staatsbürgerschaft wirkt sich erwartungsgemäß positiv auf die Beteiligungschancen aus.

Die beiden in den Modellen getesteten Messmethoden des qualifikatorischen Matchings hängen in unterschiedlichem Maße mit Beteiligungschancen an beruflicher Weiterbildung zusammen. Die Methode JA-Differenziert stimmt mit der zugrunde liegenden These überein: Personen, die vom formalen Bildungsniveau her für ihren Beruf unterqualifiziert sind, weisen eine deutlich höhere Weiterbildungsaktivität auf, während Unterqualifizierte deutlich inaktiver sind. Im Vergleich zur Referenzkategorie (adäquate Beschäftigung) ist die Chance einer Beteiligung an beruflicher Weiterbildung für unterqualifizierte Erwerbstätige um das etwa 1,6-fache höher als für adäquat Beschäftigte. Überqualifizierte Erwerbstätige, also Personen, deren formales Bildungsniveau die Anforderungen ihres Berufes übersteigt, haben dagegen eine geringere Wahrscheinlichkeit, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Auch eine getrennt durchgeführte Analyse auf Basis des AKE Ad hoc Moduls zum Lebenslangen Lernen 2003, dessen Daten auf einen einjährigen Beobachtungszeitraum basieren, zeigen Effekte in dieser Höhe, die Ergebnisse können als robust betrachtet werden. Wesentlich ist jedoch, dass der Weiterbildungseffekt der Unterqualifizierung erst positiv wird, wenn die

⁴ In beiden Modellen wird außerdem für die Dauer der Beschäftigung sowie deren Befristung, Anzahl der MitarbeiterInnen im Betrieb und Beschäftigungsausmaß kontrolliert, deren Koeffizienten jedoch nicht in der Tabelle berichtet.

⁵ Auf Basis dieser Daten erklärt das Modell etwa ein Drittel der Beteiligungsunterschiede.

weiterbildungsrelevanten Variablen konstant gehalten werden, insbesondere das Bildungsniveau. Denn betrachtet man ausschließlich den Zusammenhang zwischen Bildungsebene und qualifikatorischem Matching, sind keine Unterschiede zwischen adäquater Beschäftigung und Unterqualifizierung erkennbar (vgl. Tabelle 7). D.h. der Zusammenhang zwischen formaler Erstausbildung und Weiterbildung ist dominierend: Niedrig gebildete Personen in Berufen mit höheren Qualifikationsanforderungen weisen zwar eine höhere Weiterbildungsaktivität auf als niedrig Gebildete in HilfsarbeiterInnen-Jobs (daher der positive Term bei Unterqualifizierung), sie weisen jedoch eine geringere Weiterbildungsbeteiligung auf als höher Gebildete in den gleichen Berufen.

Tabelle 8: Logistisches Modell zur Erklärung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung (abhängige Var. 0/1), von 15-64 Jährigen (ohne Lehrlinge und Personen in formaler Ausbildung) 2008

	Modell A		Modell B	
	Exp (B)	Sig.	Exp (B)	Sig.
Geschlecht				
<i>weiblich</i>	(Ref.)		(Ref.)	
männlich	0,96	***	0,95	***
Bildungsstand				
<i>Max. Pflichtschule (ISCED 0-2)</i>	(Ref.)		(Ref.)	
Lehre, BMS (ISCED 3B,C)	1,82	***	1,28	***
AHS, BHS, (ISCED 3A, 4A,B,C, 5B)	2,94	***	2,06	***
Uni, FH, Akademien (ISCED 5A,B, 6)	5,43	***	3,37	***
Berufliche Stellung				
<i>Hilfs- u. angelernte Tätigkeit</i>	(Ref.)		(Ref.)	
Mittlere Tätigkeit	2,50	***	2,77	***
Höhere Tätigkeit	2,87	***	3,18	***
Hochqualifizierte u. führende Tätigkeit	3,17	***	3,50	***
Alter				
<i>15-24</i>	(Ref.)		(Ref.)	
25-44	0,85	***	0,85	***
45-64	0,67	***	0,68	***
Familienstand				
<i>Ledig</i>	(Ref.)		(Ref.)	
Verheiratet	1,01		1,01	
Verwitwet	0,71	***	0,70	***
Geschieden	1,19	***	1,17	***
Staatsbürgerschaft				
<i>Andere</i>	(Ref.)		(Ref.)	
Österreich	1,72	***	1,67	***
Adäquate Beschäftigung (JA-Differenziert)				
<i>adäquat beschäftigt</i>	(Ref.)			
unterqualifiziert	1,58	***		
überqualifiziert	0,67	***		
nicht zugeordnet ^x	0,87	***		
Adäquate Beschäftigung (DSA)				
<i>Arbeit entspricht Qualifikation</i>			(Ref.)	
Arbeit entspricht nicht Qualifikation (gutes Deutsch)			0,97	***
... (besseres Deutsch würde helfen)			0,27	***
... (besseres Deutsch würde nicht helfen)			0,49	***
Bundesland				
<i>Wien</i>	(Ref.)		(Ref.)	
Burgenland	1,08	***	1,07	***
Niederösterreich	1,12	***	1,12	***
Kärnten	1,22	***	1,21	***
Steiermark	1,02	**	1,02	***
Oberösterreich	1,21	***	1,21	***
Salzburg	1,23	***	1,22	***
Tirol	1,36	***	1,37	***
Vorarlberg	1,27	***	1,27	***
Stichprobe (n)	15.744		15.744	
Pseudo R ² (Nagelkerke)	0,11		0,10	

Rohdaten: Statistik Austria, Mikrozensus 2008, 2. Quartal Ad-hoc Modul, Berechnungen: IHS. Zusätzlich sind in den Modellen auch die Variablen Dauer und Befristung der Beschäftigung, Beschäftigungsausmaß sowie Anzahl der MitarbeiterInnen im Betrieb berücksichtigt. ^xÖ-ISCO-Berufshauptgruppen 0 und 1 sind keinem Skill-Level zugeordnet. ***/**/* Statistisch signifikant auf dem 99%/95%/90%-Niveau.

Betrachtet man die Koeffizienten der Selbsteinschätzungsmethode (Modell B) so verstärkt sich die Auffassung, dass Personen, die sich selbst als nicht adäquat beschäftigt einschätzen, überqualifiziert sind, denn sie neigen zu Weiterbildungsinaktivität, insbesondere jene, die über mangelnde Deutschkenntnisse verfügen. So gesehen bestätigen die unterschiedlichen Ergebnisse der beiden Messmethoden die Hypothese, die sich ja auf die erreichte formale Bildung bezieht. Viele der Erwerbstätigen, die in der JA-Methode als unterqualifiziert klassifiziert sind, stufen sich selbst als adäquat beschäftigt ein, *eben weil* sie sich seit dem Abschluss ihrer formalen Bildung weiterführende Qualifikationen auf nicht formalen und informellen Lernwegen angeeignet haben. D.h. die DSA-Methode geht über den Stand der formalen Bildung hinaus und bezieht sich auf den gesamten Kenntnis- und Kompetenzstand zum Zeitpunkt der Befragung, während die JA-Methode ihre Informationen ausschließlich aus der formalen Bildung bezieht.

Nach Bundesland zeigt sich auch nach Kontrolle der berücksichtigten Beteiligungsfaktoren, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Wien am niedrigsten im Bundesvergleich ist. Das Phänomen der geringeren beruflichen Weiterbildungsbeteiligung in urbanen Gebieten mit hoher Bevölkerungs- und ökonomischer Dichte trifft auch auf andere Länder zu und wird in der Agglomerations-Literatur diskutiert. Brunello und Gambarotto (2004) etwa haben das Ausmaß an betrieblicher Weiterbildung im Vereinigten Königreich im Hinblick auf Ballungsräume untersucht. Sie führen die geringere betriebliche Weiterbildung in Gebieten mit hoher ökonomischer Konzentration auf ein Zusammenspiel zweier Effekte zurück: auf den positiven Pooling Effekt und den negativen Poaching Effekt. Der Pooling Effekt bezieht sich auf die Gesamtheit des Qualifikationsangebotes, und zwar sowohl hinsichtlich Qualität und Quantität der verfügbaren Arbeitskräfte. Der Pool an Arbeitskräften mit bestimmten fachlichen Qualifikationsmerkmalen (Kenntnissen, Fertigkeiten, Kompetenzen) ist in Ballungsräumen größer. Unternehmen mit einem bestimmten Qualifikationsbedarf können diesen durch Weiterbildung oder durch Einstellung entsprechend qualifizierter Personen decken. Sind entsprechende Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt zu geringeren Kosten als für die Qualifizierung durch berufliche Weiterbildung aufzuwenden wäre verfügbar, bestehen für Unternehmen generell geringere Anreize, in Weiterbildung zu investieren. In Wien ist besonders das Angebot an Gering- und Hochqualifizierten im Bundesvergleich hoch und der Stellenandrang groß. Allerdings ist auch der qualifikatorische Mismatch groß, besonders im mittleren Qualifikationssegment. Dies führt zum zweiten Effekt, der Poaching-Externalität: Sind die erforderlichen Qualifikationen nicht frei am Arbeitsmarkt verfügbar, kann versucht werden, diese von anderen Unternehmen abzuwerben. In kompetitiven Ballungsräumen wie Wien ist die Gefahr für Unternehmen größer, dass ihre Schlüsselarbeitskräfte von Konkurrenten abgeworben werden und höhere Löhne für die Verbliebenen gezahlt werden müssen, um sie zu halten. Investieren Unternehmen in Weiterbildung, steigt das Humankapital, also der potenzielle Wert der Arbeitskraft für andere Unternehmen. Haben diese Konkurrenzunternehmen nicht in dem Maße in Weiterbildung investiert, sind sie bei sonst gleichen Bedingungen in der Lage, höhere Löhne für abgeworbene Arbeitskräfte zu zahlen. Dazu kommt, dass die individuellen (Opportunitäts-)Kosten für einen Arbeitsplatzwechsel aufgrund der geographischen Nähe (z.B. ist kein Umzug erforderlich) in Ballungsräumen geringer sind als in ländlicheren Gebieten, weshalb die erwartete Prämie für einen Arbeitsplatzwechsel niedriger ausfallen dürfte.

Trotz der geringeren Weiterbildungsaktivität ist die Produktivität der Arbeitskräfte in Ballungsräumen höher als in ökonomisch weniger dichten Gebieten (Ciccone und Hall 1996, Ciccone 2002). Auch das mag ein Grund dafür sein, dass Unternehmen weniger in Weiterbildung investieren. Aber nicht nur die betriebliche Weiterbildung ist in Wien weniger ausgeprägt als im Bundesvergleich, auch die außerbetriebliche berufliche Weiterbildung, die in den hier präsentierten Teilnahmequoten enthalten sind, liegen im Bundesvergleich zurück.

4 Diskussion

Im vorliegenden Beitrag wurde die Beziehung zwischen qualifikatorischem Matching und Weiterbildungsaktivität empirisch untersucht wobei zwei verschiedene Methoden der Messung des Ausmaßes bildungsadäquater Beschäftigung sowie Unter- und Überqualifikation herangezogen wurden. Die vergleichende Darstellung bildungsadäquater Beschäftigung auf Basis neuer Daten und unter Anwendung einer differenzierten Messmethode zeigt, dass in Österreich das Ausmaß des qualifikatorischen Mismatch kleiner ist als in früheren Studien angenommen (Gächter 2006; Mesch 2007). In Bezug auf die eingangs formulierte Hypothese, wonach unterqualifizierte Personen weiterbildungsaktiver und überqualifizierte Personen weiterbildungsinaktiver sind als adäquat beschäftigte Personen, wurden grundsätzliche Unterschiede zwischen den beiden getesteten Methoden erörtert. Die JA-Methode bestätigte im multivariaten logistischen Modell die erwarteten Effekte einer Unter- bzw. Überqualifizierung auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Demnach ist es in der Tat so, dass formal unterqualifizierte Personen sich die für ihren Beruf erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen auch verstärkt im Rahmen nicht formaler beruflicher Weiterbildung aneignen. Dieser Effekt gilt jedoch nur innerhalb der gleichen formalen Bildungsebene: Niedrig gebildete Personen in höheren Berufen weisen zwar eine höhere Weiterbildungsbeteiligung auf als niedrig Gebildete in Berufen mit niedrigeren Anforderungen, jedoch eine geringere Weiterbildungsbeteiligung als höher Gebildete in den gleichen Berufen.

Die Modellierung der Selbsteinschätzungsmethode (Modell B) legt nahe, dass all jene, die sich nicht als adäquat qualifiziert einschätzten, überqualifiziert sind, während die Methode das Ausmaß der Unterqualifikation stark unterschätzt bzw. gänzlich vernachlässigt. Das dürfte aber zum Teil auf die Art der Fragestellung und auf die inhaltliche Ausrichtung der Zusatzerhebung, die sich auf die Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen bezog, zurückzuführen sein.

Insgesamt wurde die Hypothese bestätigt. Sie hat jedoch nur Aussagekraft in Bezug auf das erreichte formale Bildungsniveau. Der Vorteil und der Mehrwert der Methode der Selbsteinschätzung scheint jedoch darin zu liegen, dass sie über den Stand der formalen Bildung hinausgeht und sich auf das gesamte akkumulierte Humankapital zum Zeitpunkt der Befragung erstrecken kann, während sich die JA-Methode ihre Informationen ausschließlich aus der formalen Bildung bezieht. Aus diesem Grund ist im Hinblick auf die beiden untersuchten Methoden festzuhalten, dass damit jeweils unterschiedliche Größen gemessen werden: Während die JA-Methode die formale Bildung bzw. Qualifikation, die in vielen Fällen bereits vor Jahrzehnten erworben wurde, in den Blick nimmt, kann die DSA-Methode Auskunft über die bei den Individuen aktuell vorhandenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, geben. Für eine inhaltlich angemessene Einschätzung des Matchings von Qualifikationsangebot und -nachfrage wäre hingegen sowohl die Messung der vorhandenen Kompetenzen auf der Angebotsseite als auch die Erhebung der erforderlichen Kompetenzen auf der Nachfrageseite im Zeitverlauf erforderlich (vgl. auch Lassnigg 2005). Dies könnte zumindest zum Teil die Kombination der beiden Methoden leisten. Allerdings war im vorliegenden Fall die Fragestellung in bezug auf die Selbsteinschätzung diesem Zweck nicht angemessen, da nicht explizit nach Unter- bzw. Überqualifizierung gefragt wurde. Insgesamt erscheint aus inhaltlichen Überlegungen und im Lichte internationaler Ergebnisse das Ausmaß bildungsadäquater Beschäftigung im Ad-hoc Modul 2008 deutlich überhöht weil die Unterqualifikation konzeptionell vernachlässigt wurde. Die Daten des Ad-hoc Moduls 2009 zum Übergang von Bildung in Beschäftigung sollten hier weiteren Aufschluss geben können. Zusätzlich zur direkten Selbsteinschätzung sollte jedoch künftig auch die Methode der indirekten Selbsteinschätzung zur Anwendung gelangen. Die JA-Methode wiederum kann durch die Analyse der Differenz zwischen formaler Ausbildung und aktueller Beschäftigung

wichtige Rückschlüsse über die Performanz und den Entwicklungsbedarf des formalen Ausbildungs- bzw. Qualifikationssystems liefern.

5 Referenzen:

- Borghans, L. & de Grip, A. (1999). *Skills and low pay: upgrading or overeducation?* Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market.
- Brunello, G. & Gambarotto, F. (2004). *Agglomeration Effects on Employer-Provided Training: Evidence from the UK*. CESifo Working Paper 1150.
- Cedefop (2010). *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ciccone, A. (2002). Agglomeration effects in Europe. *The European Economic Review*, 46, 213-227.
- Ciccone, A. & Hall, R. (1996). Productivity and the density of economic activity. *American Economic Review*, 86, 54-70.
- Büchel, F. & Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36, 803-816.
- Gächter, A. (2006). MigrantInnen für ihre Jobs oft überqualifiziert. In Armutskonferenz (Hrsg.), *Mut zum Möglichen! Armut ist vermeidbar. Wie ökonomische Mythen wirken. Warum soziale Alternativen realisierbar sind; Dokumentation der Sechsten Österreichischen Armutskonferenz*, (46-49). Wien, <http://neu.armutskonferenz.at/images/Dokumentationen/ak6-web.pdf> (10/2009).
- Gächter, A. & Stadler, B. (2007). *Qualifizierung, Dequalifizierung und berufliche Weiterbildung in Österreich 2001 und 2005*. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität No. 3, <http://www.zsi.at/attach/p306ihaus.pdf> (10/2009).
- Hartog, J. (1999). Über- und Unterqualifikation und ihre Beziehung zur beruflichen Weiterbildung. *Europäische Zeitschrift Berufsbildung Nr. 16*, 52-58.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, Volume 19, Issue 2, 131-147.
- Lassnigg, L. (2005). Indikatoren zur Erfassung der Qualität des Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage in der Berufsbildung. In L. Lassnigg & J. Markowitsch (Hrsg.), *Qualität durch Vorausschau. Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung* (197-228). Innsbruck: Studienverlag.
- Lassnigg L. & Vogtenhuber S. (2007). *Klassifikationsentwicklung von Ausbildung und Beruf*. IHS-Projektbericht, Wien.
- Mesch, M. (2007). Üben Erwerbspersonen in Österreich bildungsadäquate Beschäftigung aus? *Wirtschaft und Gesellschaft*, 33. Jahrgang, Heft 4, 591-602.
- Van der Velden, R.K.W. & van Smoorenburg, M.S.M. (1997). *The Measurement of Overeducation and Undereducation: Self-Report v. Job-Analyst Method*. Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market.
- Verhaest, D. & Omey, E. (2004). *The impact of overeducation and its measurement*. Working paper, Universiteit Gent.
- Verhaest, D. & Omey, E. (2006), Measuring the Incidence of Over- and Undereducation. *Quality & Quantity* 40, 783-803.