



Joop Hartog

Universität
Amsterdam



Über- und Unterqualifikation und ihre Beziehung zur beruflichen Weiterbildung*

Die Terminologie der Über- und Unterqualifikation kann recht irreführend sein. Im Hinblick auf Strategien für die Berufsbildung kann sie sich sogar als trügerisch erweisen. Die beiden Begriffe haben nämlich eine normative Konnotation, die eine mangelhafte Allokation und ein ineffizientes Bildungswesen signalisiert. Einige haben die festgestellte Häufigkeit der (zunehmenden) Überqualifikation als Beweis dafür aufgefaßt, daß die Expansion des Bildungswesens zu weit gegangen sei und daß die diesbezüglichen Investitionen hinausgeworfenes Geld darstellten. Doch die positiven und beachtlichen Renditen der Jahre der Überqualifikation widerlegen diese Auffassung überzeugend.

Forschungsergebnisse zum Thema Über- und Unterqualifikation

Die wohlbekannte Einkommensfunktion von Mincer setzt den Logarithmus des Einkommens in Beziehung zu der Zahl der absolvierten Schul-/Ausbildungsjahre, der Arbeitserfahrung und deren Quadratzahl. Auf der Basis dieser Gleichung sind Hunderte, wenn nicht sogar Tausende von Berechnungen zur Bestimmung der Ausbildungsrendite angestellt worden. Die geschätzten Renditen liegen zumeist zwischen 5 % und 15 % im Durchschnitt für jedes zusätzliche Schul- bzw. Ausbildungsjahr nach Abschluß der grundlegenden Schulbildung. Duncan und Hoffman (1981) haben durch ihre Unterscheidung zwischen dem von einem Arbeitnehmer erreichten Bildungsstand und dem für eine bestimmte Stellung geforderten Qualifikationsniveau eine ganze Fachliteratur begründet. Ausgehend von den genannten Konzepten haben die beiden Autoren Meßgrößen für die Über- und die Unterqualifikation abgeleitet und die Renditen der Jahre der Qualifikationsinadäquanz (des „Mismatch“) sowie die Renditen der Jahre des geforderten Bildungsstands berechnet. Andere haben es ihnen nachgetan. Erfreulich an diesen Arbeiten ist das Augenmerk, das darin auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes gelegt wird.

Die Charakteristik der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes fällt üblicherweise recht grob aus und trägt dem Umstand nicht Rechnung, daß sich Arbeitsplätze in vielen Merkmalen voneinander unterscheiden, die Auswirkungen auf die Produktivität haben. Diese werden oft in Form von

„Arbeitsplatzanforderungen“ ausgedrückt, und ein solches Anforderungsmerkmal ist in der Tat der vorausgesetzte formale Bildungsstand. Dabei handelt es sich freilich nur um eine einzige Variable, die zwangsläufig sehr viel komprimierte Information enthält. Nichtsdestoweniger stellt sie einen Schritt in die richtige Richtung dar.

In der Literatur zum Thema Überqualifikation (bzw. Unterqualifikation) sind zur Ermittlung des geforderten formalen Bildungsstands drei verschiedene Methoden angewandt worden, und zwar:

□ *Arbeitsplatzanalysen (AA)*, die von professionellen Arbeitsplatzanalytikern vorgenommen werden;

□ *Arbeitnehmerselbstbewertungen (AS)*, wobei der Arbeitnehmer selbst angibt, welchen formalen Bildungsstand sein Arbeitsplatz voraussetzt;

□ *Ermittlung der „faktischen Zuordnungen“ (FZ) (realised matches)*, wobei die Qualifikationsanforderungen daraus abgeleitet werden, welchen Bildungsstand Arbeitnehmer in der beruflichen Stellung des Befragten im Normalfall erreicht haben.

Selbstverständlich hängt die Häufigkeit des „Mismatch“ (der Qualifikationsinadäquanz) davon ab, wie der geforderte (adäquate) Bildungsstand definiert wird. In Tabelle 1 werden die Ergebnisse mehrerer Studien zusammengefaßt. Eine Übereinstimmung zwischen dem geforderten und dem erreichten Qualifikationsstand (adäquate Zuordnung) trifft man üblicherweise in etwa 60 % der Fälle an, wobei die Schätzwerte für die USA allerdings

* Der vorliegende Beitrag gründet sich auf eine programmatische Rede auf der Konferenz der Applied Economics Association, die am 15. und 16. Mai 1997 in Maastricht stattfand. Genauere Ausführungen erfolgen in Hartog (1998a,b). JEL J24; J31



etwas niedriger und für Portugal in einigen Jahren sogar extrem niedrig ausfallen.

Bei Anwendung der FZ-Methode (Ermittlung der „faktischen Zuordnungen“) erhält man in der Regel ein gleichgewichtiges Verhältnis zwischen Unter- und Überqualifizierten (siehe etwa in den Niederlanden 1983, Spanien 1990, Portugal 1985 und im Vereinigten Königreich 1991; Portugal 1991 bildet hiervon eine Ausnahme).

Für die Niederlande können Schätzungen auf der Grundlage von Arbeitnehmerselbstbewertungen (AS) und Arbeitsplatzanalysen (AA) aus den Jahren 1971 bzw. 1974 verglichen werden, und die Ergebnisse fallen sehr ähnlich aus. Etwas größer sind die Abweichungen dagegen im Zeitraum 1977-1982.

Ein Vergleich einzelner AS- und AA-Evaluationen wurde für die Niederlande von Van der Velden und Van Smoorenburg (1997) vorgenommen. Die Beobachtungen dieser Autoren beziehen sich auf Arbeitnehmer ein Jahr nach dem Abschluß der Sekundarstufe oder eines höheren beruflichen Bildungsgangs. Der Korrelationskoeffizient für die beiden Schätzungen zum geforderten (adäquaten) Bildungsstand beträgt 0,66. Aggregiert man die AS-Werte mit den Arbeitsplatzniveaus, um diese besser mit den arbeitsplatzbezogenen AA-Werten vergleichen zu können, steigt der Korrelationskoeffizient auf 0,78.

Wenngleich die Meßgrößen der Über- und Unterqualifikation nicht sehr präzise sind, bieten sich die ermittelten Daten doch für Zeitreihenvergleiche an (hierfür sollten jedoch nur die Meßwerte aus Arbeitnehmerselbstbewertungen und Arbeitsplatzanalysen herangezogen werden, da die Ermittlung der „faktischen Zuordnungen“ als relative Meßgröße zu diesem Zweck ungeeignet ist). Wie wir feststellen können, ist in drei der europäischen Länder, aus denen uns Daten vorliegen, die Überqualifiziertenquote gestiegen, während die Quote der Unterqualifizierten zurückgegangen ist. Dies gilt für die Niederlande 1960-1995, für Spanien 1985-1990 sowie für Portugal 1982-1992. Dies legt nahe, daß der enorme Zulauf zur formalen Bildung deutlich rasanter vonstatten gegangen ist als der Anstieg der Bildungsanforderungen. In den Niederlan-

Tabelle 1
Häufigkeit der Über- und Unterqualifikation (in %)

Land	Jahr	Überqualifiziert	Adäquate Zuordnung	Unterqualifiziert	Evaluationsmethode
Niederlande	1960	7	58	36	AA
	1971	14	59	27	AA
	1971	15	55	30	AA
	1974	17	53	30	AS
	1977	26	54	21	AA
	1982	16	62	22	AS
	1983	16	68	16	FZ
	1995	24	63	12	AS
Spanien	1985	17	60	23	AS
	1985	26	58	17	AS
	1990	28	61	11	AS
	1990	15	69	15	FZ
Portugal	1985	18	63	19	FZ
	1991	26	58	17	FZ
	1985	26	30	43	AA
	1991	33	29	38	AA
	1982	24	29	48	AA
	1986	26	30	45	AA
	1992	33	29	38	AA
Vereinigtes Königreich	1986	31	52	17	AS
	1991	13	70	17	FZ
USA	1969	35			AS
	1973	27			AS
	1977	32			AS
	1976	42	46	12	AS
	1976/78	41	43	16	AS
	1976	33	47	20	AS

Quellen: siehe Hartog (1998a,b)

den dürfte die beobachtete Tendenz unter anderem auch durch das Ausscheiden zahlreicher älterer Arbeitnehmer mit niedrigem Qualifikationsniveau beeinflusst worden sein. In den Vereinigten Staaten scheint sich dagegen eine etwas andere Entwicklung vollzogen zu haben. Zwar nahm die Überqualifiziertenquote zwischen 1969 und 1977 den Verlauf einer U-förmigen Kurve, doch ist die Quote im darauffolgenden Zeitraum, d.h. bis 1984, augenscheinlich wieder gesunken. Zwischen 1978 und 1984 hat das Ausmaß der Unterqualifikation offenbar abgenommen.



„(...) auf einem gegebenen Arbeitsplatz, auf dem ein bestimmter Qualifikationsstand vorausgesetzt wird, (sind) die Einkommen der unterqualifizierten Beschäftigten niedriger und die der überqualifizierten höher als die Einkommen derjenigen, die genau die für die Stelle geforderte Ausbildung mitbringen.“

Dies deutet auf einen Trend hin, der dem in den drei europäischen Ländern völlig entgegenläuft.

In der Literatur zum Thema Über- und Unterqualifikation wird eine Einkommensfunktion verwendet, die eine Verallgemeinerung der Standardgleichung von Mincer darstellt und als „Spezifikation der Überqualifikation, geforderten Qualifikation und Unterqualifikation“¹ bezeichnet werden könnte.

Eine Untersuchung der Ergebnisse derartiger Einkommensfunktionen aus fünf Ländern, die in verschiedenen Jahren auf unterschiedlicher Basis berechnet wurden, liefert insgesamt 45 Regressionsresultate, die folgende Schlußfolgerungen untermauern:

- Die Renditen der geforderten Qualifikation sind höher als die Renditen des tatsächlichen Bildungsstands.
- Die Renditen der Überqualifikation sind positiv, jedoch geringer als die der geforderten Qualifikation.
- Die Renditen der Unterqualifikation sind negativ.
- Diese drei Schlußfolgerungen hängen nicht vom Maß der geforderten Qualifikation ab.

Die „Strafe“ für die Unterqualifikation fällt stets geringer aus als die Rendite der geforderten Qualifikation. Für gewöhnlich ist sie auch niedriger als die Rendite der Überqualifikation, doch kommen hiervon Ausnahmen vor.

An Hand dieser Ergebnisse lassen sich zwei Vergleiche anstellen. Erstens sind auf einem gegebenen Arbeitsplatz, auf dem ein bestimmter Qualifikationsstand vorausgesetzt wird, die Einkommen der unterqualifizierten Beschäftigten niedriger und die der überqualifizierten höher als die Einkommen derjenigen, die genau die für die Stelle geforderte Ausbildung mitbringen.

Zweitens erzielen Arbeitnehmer mit einem bestimmten Ausbildungsstand, die einen Arbeitsplatz erhalten, der eigentlich ein höheres Bildungsniveau voraussetzt, als sie erreicht haben, höhere Einkommen als

diejenigen, die eine Stellung bekleiden, welche genau ihrer Qualifikation entspricht (Überqualifikation hat eine positive Rendite), jedoch verdienen sie weniger als Arbeitnehmer, die den für diese Stellung geforderten Qualifikationsstand mitbringen: Überqualifikation rentiert sich weniger als ein adäquater Bildungsstand.

Ohne Frage wäre es überaus aufschlußreich, wenn wir in Erfahrung bringen könnten, welche Auswirkung die Über- und Unterqualifikation auf die Produktivität hat, anstatt lediglich deren Einkommenseffekte zu ermitteln. Wie zahlreiche Studien zeigen, wirkt sich die Überqualifikation negativ auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz aus (Tsang et al., 1991). Nach einer Schätzung von Tsang (1987) reduziert eine Abnahme der Gesamtzufriedenheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz die Produktionsleistung des Betriebs, woraus sich implizit ableiten läßt, daß die Überqualifikation eine Senkung der Arbeitnehmerproduktivität bewirkt. Dieser Schätzung zufolge würde eine Veränderung der Arbeitsorganisation, die eine Anhebung der Arbeitsplatzanforderungen herbeiführt, die Produktionsleistung des Betriebs für jedes Jahr, um das die Überqualifikation der einzelnen Arbeitnehmer abgebaut würde, um 8 % steigern. Leider ist dies die einzige Studie, die sich mit den Produktivitätswirkungen in diesem Zusammenhang befaßt. Sie hinterläßt die ungeklärte Frage, ob die Überqualifikation die Einkommen nicht eher *senken* sollte, anstatt sie zu erhöhen.

Die Beziehung zur beruflichen Weiterbildung

Als Auslegung der Forschungsergebnisse zur Über- und Unterqualifikation bieten sich drei Möglichkeiten an:

- die Suche nach der optimalen Qualifikationszuordnung („Matching“) in einem Umfeld der unvollkommenen Information,
- eine Interpretation auf der Grundlage der Humankapitaltheorie, sowie
- eine Auslegung an Hand des hedonistischen Modells / Assignment-Modells.

1) Für Überqualifikation, geforderte Qualifikation und Unterqualifikation:

$$\ln W = Xb + grSr + goSo + guSu + h$$

wobei Sr die für die Stellung geforderte Zahl an Ausbildungsjahren ist, So die Zahl der „überschüssigen“ Ausbildungsjahre (die vom Arbeitnehmer absolvierten Ausbildungsjahre abzüglich der Zahl der für die Stellung geforderten Ausbildungsjahre, sofern positiv; andernfalls ist So gleich null) und Su die Jahre der Unterqualifikation (Zahl der geforderten Ausbildungsjahre abzüglich der Zahl der absolvierten Ausbildungsjahre, sofern positiv, ansonsten null). X umfaßt sonstige Erklärungsvariablen, die Größe h steht für den Zufallsfehler. Die Standardgleichung von Mincer ist hierin enthalten als der Sonderfall, in dem alle g's identisch sind.



Diese Interpretationen schließen sich nicht gegenseitig aus. Das hedonistische Modell oder auch Assignment-Modell ist ein allgemeines Modell für die Zuordnung von heterogenen Arbeitnehmern zu heterogenen Arbeitsplätzen. Eine Erörterung dieses Modells wäre für den uneingeweihten Leser schwer verständlich und wird deshalb hier nicht erfolgen.

Such- und Matchingvorgänge

Ein „Mismatch“, d.h. eine inadäquate Qualifikationszuordnung, kann ein vorübergehender Zustand im Laufe des beruflichen Werdegangs eines Arbeitnehmers sein, der das Ergebnis unvollständiger Information ist und durch bewußte Suche überwunden werden kann.

Es läßt sich in der Tat nachweisen, daß die inadäquate Qualifikationszuordnung mit der Erfahrung des einzelnen auf dem Arbeitsmarkt zusammenhängt und ein „Mismatch“ insofern eine vorübergehende Situation darstellt. Fest steht, daß die Häufigkeit der Überqualifikation mit fortschreitendem Alter und zunehmender Arbeitserfahrung sinkt und daß gleichzeitig auch die Häufigkeit der Unterqualifikation abnimmt. Welche Auswirkungen von einer langen Anstellungsdauer ausgehen, ist hingegen nicht eindeutig geklärt, und es ist keineswegs erwiesen, daß eine längere Anstellungsdauer einen ähnlich monotonen Effekt hat wie die Arbeitserfahrung. Tatsächlich untermauern diese Ergebnisse die These, daß die inadäquate Qualifikationszuordnung auf unvollkommene Information zurückzuführen ist und mit der ständigen Suche des einzelnen nach immer höheren beruflichen Positionen im Laufe seines Erwerbslebens einhergeht. Lassen wir einmal die unfreiwillige Mobilität infolge von Entlassungen und dergleichen außer acht, und nehmen wir außerdem an, daß Arbeitnehmer mit einem bestimmten Bildungsstand danach streben, das geforderte Qualifikationsniveau ihres Arbeitsplatzes zu verbessern: Sie visieren also die höchstmögliche berufliche Position an, unter anderem weil mit dieser ein höheres Einkommen verbunden ist. Eine zunehmende Arbeitserfahrung kann unter diesen Annahmen nur einen beruflichen Aufstieg herbeiführen. Die Arbeitnehmer wechseln ihren Arbeitsplatz nur, wenn sie dadurch eine höhere berufliche Position erhalten, denn

für eine berufliche Herabstufung würden sie ihre derzeitige Stellung nicht aufgeben.

Bei einer längeren Anstellungsdauer liegt der Fall jedoch etwas anders. In der Tat steigt das Niveau der beruflichen Position mit zunehmender Arbeitserfahrung nachweislich an, der diesbezügliche Effekt einer längeren Anstellungsdauer allerdings erweist sich als positiv, negativ oder ist überhaupt nicht feststellbar². Sicherlich läßt sich eine Großteil unserer Beobachtungen an Hand der Hypothese der „Suche bei unvollkommener Information“ erklären, doch sollten wir dabei auch beachten, daß die Suchhypothese mit vielen Sichtweisen des Arbeitsmarktes vereinbar ist und insofern keine Konflikte beilegt. Außerdem ist zu bedenken, daß wir bei der Ableitung der Beziehungen zur Arbeitserfahrung und Anstellungsdauer nur die freiwillige Mobilität berücksichtigt haben.

Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie liefert zwei Argumente, die unseren Beobachtungen entgegenkommen: die bewußte Investition und die Auswirkungen ausgelassener Humankapitalkomponenten.

Aus der Perspektive der Humankapitaltheorie kann eine Überqualifikation das Ergebnis einer bewußten Entscheidung sein, wenn der niedrig eingestufte Arbeitsplatz eine gute Investitionsmöglichkeit darstellt. Eine jetzige Unterqualifikation bringt Vorteile für die Zukunft mit sich, da man auf diesem Arbeitsplatz wertvolle Berufserfahrung sammeln kann. Sicherman (1991) prüft die Prognose, daß überqualifizierte Arbeitnehmer sehr wahrscheinlich in höhere berufliche Positionen aufsteigen werden. Diese Hypothese bestätigt sich durchaus, doch gilt das gleiche, d.h. eine erhöhte Wahrscheinlichkeit des beruflichen Aufstiegs, auch für unterqualifizierte Arbeitnehmer. Alba-Ramirez (1993) stellt fest, daß überqualifizierte Arbeitnehmer eher dazu tendieren, sich beruflich zu verändern, wenn sie den Betrieb wechseln, während unterqualifizierte Arbeitnehmer eher einen anderen Arbeitsplatz im gleichen Beruf annehmen. Der Autor führt dies auf die Entscheidung für eine Investition in allgemeines Humankapital im ersteren Fall und in spezifisches

„Fest steht, daß die Häufigkeit der Überqualifikation mit fortschreitendem Alter und zunehmender Arbeitserfahrung sinkt und daß gleichzeitig auch die Häufigkeit der Unterqualifikation abnimmt.“

2) Sofern Stellenangebote an die Arbeitnehmer nach dem Zufallsprinzip eintreffen, unabhängig von der jeweils erreichten beruflichen Position. Ist die derzeitige Stellung eines Arbeitnehmers aus einem besonders günstigen Angebot hervorgegangen, wird er diese behalten. Eine lange Anstellungsdauer geht in dem Fall mit einer hohen beruflichen Position einher. Diejenigen Arbeitnehmer dagegen, die ein vorteilhafteres Stellenangebot erhalten, werden aus ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis ausscheiden und eine neue Stellung antreten, in der eine kurze Anstellungsdauer mit einer hohen beruflichen Position verbunden ist. Eine Querschnittuntersuchung dieser Vorgänge ergibt, daß dabei sowohl die positiven als auch die negativen Tendenzen das Übergewicht gewinnen können. Folglich stimmen die empirischen Befunde mit der Zufallssuchhypothese überein.



Humankapital im letzteren Fall zurück. Doch auch durch Suchvorgänge oder ein zeitweiliges Überangebot auf dem Arbeitsmarkt ließen sich diese Befunde erklären. Bei einem Überangebot eines bestimmten Qualifikationstyps etwa könnten junge Absolventen sehr wohl zunächst eine Stelle in der eigenen Berufssparte annehmen, für die sie überqualifiziert sind, und dann beschließen, in einen anderen Beruf überzuwechseln.

Will man die Überlegenheit dieser Hypothese im Hinblick auf die Erklärung der Beobachtungen demonstrieren, müssen konkretere Beweise vorgelegt werden. Einen solchen Nachweis liefern Kiker et. al. (demnächst erscheinende Publikation): Die Überqualifizierten erzielen bei einer längeren Anstellungsdauer raschere Einkommenszuwächse. Diese Autoren prüfen zwei miteinander konkurrierende Hypothesen zur Über- und Unterqualifikation. Eine davon ist die Substitutionshypothese: Andere Investitionen, andere Humankapitalkomponenten können einen Ersatz für die Bildungsqualifikationen schaffen. Die Überqualifizierten haben einen hohen Qualifikationsstand, und es ist daher wahrscheinlich, daß sie allmählich in eine Stellung wechseln, die ihren Qualifikationen besser entspricht. Die derzeitigen Arbeitgeber haben kein Interesse daran, zusätzlich in überqualifizierte Mitarbeiter zu investieren, und deren Einkommenszuwächse dürften mit fortschreitender Anstellungsdauer im Vergleich zu denen der nicht überqualifizierten Arbeitnehmer geringer ausfallen. Analog dazu wäre auch bei den Unterqualifizierten alles in bester Ordnung; diese haben ihre Position aufgrund von anderen Formen von Humankapital erreicht, die Investitionen werden anderen Arbeitnehmern zufließen, die Schwächen aufweisen, und die Einkommenszuwächse der Unterqualifizierten werden allmählich zurückbleiben: Die Strafe für die Unterqualifikation sinkt mit wachsender Arbeits Erfahrung und Anstellungsdauer. Diese Resultate bestätigen sich im Falle Portugals allerdings nicht. Stattdessen machen die Autoren hier die Technikhypothese geltend. Infolge des technischen Fortschritts steigen die Qualifikationsanforderungen auf bestimmten Arbeitsplätzen kontinuierlich an. Die Unterqualifizierten sind die Arbeitnehmer mit veralteten

Kompetenzen, in die die Arbeitgeber nicht investieren wollen: Diese werden vielmehr versuchen, diese Beschäftigten durch besser ausgebildete zu ersetzen. Daher dürften deren Einkommenszuwächse mit zunehmender Arbeits Erfahrung und Anstellungsdauer sinken. Die Überqualifizierten sind diejenigen Arbeitnehmer, die die neuesten Kompetenzen besitzen, in diese Leute setzen die Arbeitgeber ihr Vertrauen und investieren ihr Geld, so daß sie mit zunehmender Anstellungsdauer schnellere Einkommenszuwächse erzielen dürften. Diese prognostizierten Einkommenseffekte werden in der Tat nachgewiesen, und die Autoren kommen zu dem Schluß, daß Überqualifikation und Unterqualifikation für Situationen kennzeichnend sind, in denen sich infolge von kompetenzfordernden technischen Entwicklungen herausstellt, in welche Beschäftigten die Arbeitgeber investieren wollen, z.B. mittels betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen und dergleichen, und in welche Arbeitnehmer sie nicht bereit sind zu investieren. Es sollte jedoch darauf aufmerksam gemacht werden, daß sich die Investitionen selbst nicht ermitteln lassen, da in Portugal hierzu keine zuverlässigen Daten vorliegen, trotz der umfassenden Förderung von Berufsbildungsprogrammen durch die Europäische Union. Ferner ist zu beachten, daß sich die schnelleren Einkommenszuwächse der Überqualifizierten mit zunehmender Arbeits Erfahrung auch mit der Substitutionshypothese erklären lassen: Diese Beschäftigten sind für einen besseren Arbeitsplatz qualifiziert, und es ist daher wahrscheinlich, daß sie im Laufe der Zeit eine Stelle annehmen werden, die ihren Qualifikationen besser entspricht und auch besser bezahlt wird.

Für eine unvollständige Erfassung des von einem Arbeitnehmer verkörperten Humankapitals spricht a priori vieles. Es ist durchaus denkbar, daß eine formale „Unterqualifikation“ durch Arbeits Erfahrung und berufliche Weiterbildung kompensiert wird. Doch wie weiter oben festgestellt wurde, kann eine positive Wirkung der Arbeits Erfahrung auf die berufliche Position (und eine entsprechende negative Wirkung auf die Überqualifikation) auch aus einer Suche in einem Umfeld unvollkommener Information resultieren. Und in bezug auf die Weiter-



bildung gibt es das Problem, daß die empirischen Studien oft nicht den tatsächlichen Umfang der beruflichen Weiterbildung erfassen, sondern vielmehr das für jeweilige Stelle geforderte Maß an beruflicher Weiterbildung, unabhängig davon, ob die Arbeitnehmer entsprechende Schulungsmaßnahmen durchlaufen haben oder nicht. Die Weiterbildungsanforderungen deuten in der Tat auf das Niveau des Arbeitsplatzes hin, und daß bei unterqualifizierten Arbeitnehmern ein gewisser beruflicher Weiterbildungsbedarf besteht, ist geradezu eine Tautologie: Wer unterqualifiziert ist, bekleidet einen vergleichsweise hohen Posten, der letztendlich mehr berufliche Bildung voraussetzt. Beneito et. al. (1996) verwenden den Begriff „berufliche Weiterbildung“ im Sinne von „einmal durchlaufenen spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen für die derzeitige Stellung“, was wohl als die korrekte Definition anzusehen ist. Bei jahrelanger Unterqualifikation eines Arbeitnehmers in seiner derzeitigen Stellung erhöht sich die Wahrscheinlichkeit merklich, daß dieser eine auf den jetzigen Arbeitsplatz bezogene Weiterbildung durchlaufen hat, bei jahrelanger Überqualifikation geht diese Wahrscheinlichkeit hingegen sichtlich zurück. Auch Groot (1997) wendet eine Meßgröße für die tatsächlich absolvierte Weiterbildung an: „Haben Sie betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen in der Firma erhalten, in der Sie heute arbeiten?“ Diese Meßgröße erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Unterqualifikation des Arbeitnehmers signifikant, hat jedoch keinerlei Auswirkung auf die Wahrscheinlichkeit der Überqualifikation. Wenn die durchlaufene Weiterbildung auf den gegenwärtigen Arbeitsplatz bezogen war, ist es wahrscheinlich, daß die inadäquate Zuordnung für die Weiterbildung ursächlich war, doch kann es ebenso sein, daß der Arbeitnehmer die Weiterbildung für einen früheren Arbeitsplatz erhalten hat und daraufhin auf einen höheren Posten befördert wurde, für den er jetzt unterqualifiziert ist.

Es gibt auch einige Anhaltspunkte dafür, daß andere Arbeitnehmereigenschaften mit der Unter- und Überqualifikation in Zusammenhang stehen. Hartog und Jonker (1996) stellen fest, daß die Unterqualifikation im Alter von 43 Jahren schwach positiv mit dem IQ der Kindheit korreliert, im Alter von 53 Jahren fällt die-

ser Effekt jedoch nicht mehr ins Gewicht. Hartog, Houtkoop und Oosterbeek (1997) kommen zu der Erkenntnis, daß sowohl bei Männern als auch bei Frauen die Wahrscheinlichkeit der Unterqualifikation mit steigender quantitativer Lesekompetenz signifikant zunimmt, während die Wahrscheinlichkeit der Überqualifikation hiervon nicht signifikant beeinflusst wird. Somit sind innerhalb ihrer Gruppe die Unterqualifizierten die fähigeren Individuen (unter Berücksichtigung von Bildungsstand und Arbeitserfahrung). Die quantitative Lesekompetenz ist eine Meßgröße für die Fähigkeit zur Bewältigung von Informationen, die für das IALS-Projekt (OECD/Statistics Canada, 1995) entwickelt wurde.

Betrachtet man die Ergebnisse der Forschung zum Thema Überqualifikation, geforderte Qualifikation und Unterqualifikation, läßt sich mit gewisser Vorsicht eine interessante Hypothese aufstellen. Es zeichnet sich hier offenbar eine Asymmetrie ab. Die Unterqualifikation wird weniger hart bestraft, als die Überqualifikation belohnt wird. Einige Studien kommen zu dem Ergebnis, daß Unterqualifikation stärker zur Mobilität anspornt als eine Überqualifikation. Unter den Unterqualifizierten finden sich die fähigeren Individuen, bei den Überqualifizierten ist hingegen keine abweichende Verteilung in puncto individuelle Begabung und Kompetenz festzustellen. Die Unterqualifizierten durchlaufen mehr berufliche Weiterbildung, die Überqualifizierten jedoch nicht weniger. Dies deutet auf einen Prozeß hin, bei dem die Arbeitnehmer infolge einer Suche eine Stelle auf einem bestimmten Niveau erhalten. Danach kommt es zu einer Art Abschöpfungsprozeß, bei dem die befähigten Arbeitnehmer emporsteigen und dabei bis in eine berufliche Position aufzurücken können, in der sie unterqualifiziert sind. Die verbleibenden Arbeitnehmer genießen jedoch einen gewissen Schutz: Sie werden nicht entlassen, ihre Löhne und Gehälter werden nicht gekürzt. Es handelt sich sozusagen um ein Modell, bei dem immer ein gewisses Mindestniveau garantiert ist, das sich nach der anfänglichen Qualitätseinstufung richtet, wobei die Besten aufsteigen, aber die weniger Tüchtigen nicht systematisch nach unten gedrängt werden.

„Die Unterqualifikation wird weniger hart bestraft, als die Überqualifikation belohnt wird. Einige Studien kommen zu dem Ergebnis, daß Unterqualifikation stärker zur Mobilität anspornt als eine Überqualifikation.“



Fazit

Die Terminologie der Über- und Unterqualifikation kann recht irreführend sein. Im Hinblick auf Strategien für die Berufsbildung kann sie sich sogar als trügerisch erweisen. Die beiden Begriffe haben nämlich eine normative Konnotation, die eine mangelhafte Allokation und ein ineffizientes Bildungswesen signalisiert. Einige haben die festgestellte Häufigkeit der (zunehmenden) Überqualifikation als Beweis dafür aufgefaßt, daß die Expansion des Bildungswesens zu weit gegangen sei und daß die diesbezüglichen Investitionen hinausgeworfenes Geld darstellten. Doch die positiven und beachtlichen Renditen der Jahre der Überqualifikation widerlegen diese Auffassung überzeugend.

Der Terminus Unterqualifikation läßt leicht darauf schließen, daß einigen Arbeitnehmern das für ihre Stelle notwendige Humankapital fehle und daß ihnen deshalb zur Kompensation berufliche Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden sollten. Dies wäre jedoch eine voreilige Schlußfolgerung. Wenn die be-

stehenden Mängel durch andere Formen von Humankapital aufgewogen werden, dann besteht keine Notwendigkeit zur bildungspolitischen Intervention. In bezug auf die Beziehung zwischen Unterqualifikation und arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen liegen bislang noch lange keine schlüssigen Beweise vor. Ein Problem ist in dieser Hinsicht die außerordentliche Heterogenität der beruflichen Weiterbildung. Die Palette reicht von kurzen Seminaren, die an einem Nachmittag absolviert werden, bis hin zu vollentwickelten Bildungsgängen für konkrete Berufe. Für die formale schulische Ausbildung gibt es bereits ein gutes Klassifikationssystem auf der Grundlage der besuchten Schulart und der Ausbildungsdauer in Jahren. Von der Konzeption her wäre es im Grunde ein Leichtes, ein vergleichbares System auch für die Erwachsenenbildung und die betriebliche Weiterbildung zu erarbeiten, doch solche einheitlichen Systeme werden in den statistischen Erfassungssystemen angewendet. Die Einführung eines standardisierten Systems in einer Reihe von Ländern wäre ein großer Schritt vorwärts.

Literaturhinweise

Alba-Ramirez, A. (1993), Mismatch in the Spanish labor market?, *Journal of Human Resources*, XXVIII (2), 259-278

Beneito, P., J. Ferri, M.L. Moltó und E. Uriel (1996), Over/under-education and on the job training in Spain: effect on monetary returns, Vortrag auf der EALE-Konferenz, Chania, Kreta

Duncan, G. und S.D. Hoffman (1981), The incidence and wage effects of over-education, *Economics of Education Review*, 1 (1), 75-86

Groot, W. (1997), The utilization of skills and the structure of earnings of older workers, Universität Leiden, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Arbeitspapier

Hartog, J. (1998a), Wandering along the hills of ORU land, demnächst veröffentlicht in: J.A.M. Heijke (Hrsg.), *Education, training and employment in the knowledge based economy*, London: Macmillan

Hartog, J. (1998b), Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, Sonderausgabe zum Thema Überqualifikation, erscheint demnächst

Hartog J. und N. Jonker (1996), A job to match your education: does it matter? Vortrag auf der Konferenz zum 10jährigen Jubiläum der ROA, Maastricht; veröffentlicht in: H. Heijke und L. Borghans, Hrsg. (1998), *Towards a transparent labour market for educational decisions*, Aldershot: Ashgate, 99-118

Hartog, J., W. Houtkoop und H. Oosterbeek (1996), Returns to cognitive skills in the Netherlands, Arbeitspapier, Universität Amsterdam

Kiker, B.F., M.C. Santos und M.M. De Oliveira (1999), The role of human capital and technological change in over-education, *Economics of Education Review*, Sonderausgabe zum Thema Überqualifikation, erscheint demnächst

OECD/Statistics Canada (1995), *Literacy, economy and society*, Paris: OECD

Sicherman, N. (1991), Over-education in the labor market, *Journal of Labor Economics*, 9 (2), 101-122

Tsang, M.C. (1987), The impact of underutilization of education on productivity: a case study of the US Bell companies, *Economics of Education Review*, 6, 239-254

Tsang, M.C., R.W. Rumberger und H.M. Levin (1991), The impact of surplus schooling on worker productivity, *Industrial Relations*, 30 (2), 209-228

Van der Velden, R.K.W. und M.S.M. van Smooorenburg (1997), The measurement of over-education and under-education: Self-report vs. job-analyst method, Arbeitspapier, Forschungszentrum für Bildung und Arbeitsmarkt, Universität Maastricht