

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 23, 2014

Kompetenzen von Erwachsenen

Zu wenig Resonanz auf PIAAC?

Thema

Skills-Mismatch und PIAAC –
am eigenen Anspruch gescheitert?

Über den Versuch, das Missverhältnis
zwischen den Arbeitsplatzanforderungen
und den Skills der Arbeitenden messen zu
wollen

Martin Mayerl



Skills-Mismatch und PIAAC – am eigenen Anspruch gescheitert?

Über den Versuch, das Missverhältnis zwischen
den Arbeitsplatzanforderungen und den Skills
der Arbeitenden messen zu wollen

Martin Mayerl

Mayerl, Martin (2014): Skills-Mismatch und PIAAC – am eigenen Anspruch gescheitert?
Über den Versuch, das Missverhältnis zwischen den Arbeitsplatzanforderungen und den Skills
der Arbeitenden messen zu wollen.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs.
Ausgabe 23, 2014. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/14-23/meb14-23.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagnote: Skills-Mismatch, Skills-Match, Skills-Strategie, OECD, PIAAC, under-skilled,
over-skilled, Mismatch-Indikator, Bildungspolitik, Arbeitsplatz, Professionalität

Kurzzusammenfassung

Stimmen die Anforderungen eines Arbeitsplatzes und die Skills und Kompetenzen der jeweiligen StelleninhaberInnen nicht überein, wird von einem Skills-Mismatch gesprochen. Wie aber kann ein solches Missverhältnis erkannt und gemessen werden? Die OECD etablierte im Rahmen des Programme for the International Assessment of Adult Competencies, kurz PIAAC einen Skills-Mismatch-Indikator und versprach sich damit, erstmals eine methodisch gut abgesicherte Datenlage für die Messung von Skills-Mismatch zu schaffen und die Messung selbst zu „objektivieren“. Der vorliegende Beitrag zeigt in einer kritischen Analyse jedoch die mangelnde Qualität des OECD-Mismatch-Indikators auf Ebene der theoretischen Modellierung, der Implementierung des Messkonzeptes auf Basis der PIAAC-Daten und der empirischen Validität auf. Angesichts dieser Kritikpunkte scheint, wie der Autor argumentiert, die Validität des Indikators nicht gegeben zu sein, um die Mismatch-Datenlage des OECD-Indikators auf Basis von PIAAC künftig als Evidenz für bildungspolitische Steuerungsprozesse heranziehen zu können. (Red.)

Skills-Mismatch und PIAAC – am eigenen Anspruch gescheitert?

Über den Versuch, das Missverhältnis zwischen den
Arbeitsplatzanforderungen und den Skills
der Arbeitenden messen zu wollen

Martin Mayerl

Der Versuch, ein komplexes Phänomen wie Mismatch am Arbeitsmarkt, das von zahlreichen ökonomischen, sozialen, individuellen und bildungsbezogenen Voraussetzungen, Bedingungen und Strukturen bestimmt wird, auf ein einfaches Modell zu reduzieren, muss per se notwendigerweise scheitern. Hier wäre die Entwicklung einer kritischen Soziologie des Mismatch angezeigt, die ein Korrektiv für die ökonomisch dominierte Mismatch-Forschung darstellen könnte.

Skills-Mismatch als „heißes Eisen“ der internationalen Bildungspolitik

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) diagnostiziert Skills-Mismatch als eines der heute zentralen Probleme westlicher Ökonomien. Die Zunahme von Skills-Mismatch am Arbeitsplatz, die Nichtübereinstimmung zwischen den Skills-Anforderungen eines Arbeitsplatzes und den abrufbaren Skills der jeweiligen StelleninhaberInnen, wirkt sich stark nachteilig auf die Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen nationalen Staaten aus (siehe OECD 2012).

„[C]reate a better match between people's skills and the requirements of their jobs“ (ebd., S. 80), heißt es in der dritten Säule („put skills to effective use“) der OECD-Strategie „Better Skills, Better Jobs, Better Lives“ (kurz „Skills-Strategie“), mit der versucht wird, diesem Missverhältnis gegenzusteuern. Auch die Europäische Union (EU) bündelt seit einigen Jahren ihre

Anstrengungen zur Erforschung von Skills-Mismatch (siehe Cedefop 2010). Gleichsam problematisierte das Weltwirtschaftsforum dieses Thema erst jüngst (siehe World Economic Forum 2014).

Die OECD-Mitgliedsländer sind vor diesem Hintergrund angehalten, nationale Skills-Strategien zu entwickeln. In Österreich sind Vorarbeiten zur Erstellung einer österreichischen Kompetenzstrategie bereits am Laufen (siehe Herta 2013).

Definition von Mismatch

Qualifikations-Mismatch kann definiert werden als Nichtübereinstimmung zwischen den Qualifikationsanforderungen eines Arbeitsplatzes und der Qualifikation des jeweiligen Stelleninhabers/der jeweiligen Stelleninhaberin. Es gibt folgende Ausprägungen:

- Überqualifikation: Die Qualifikation des Stelleninhabers/der Stelleninhaberin ist höher als die qualifikatorische Arbeitsplatzanforderung.

- Qualifikationsadäquatheit: Die Qualifikation entspricht der Anforderung.
- Unterqualifikation: Die Qualifikation ist niedriger als die Anforderung.

Aus dem Qualifikations-Mismatch-Diskurs hat sich der Skills-Mismatch-Ansatz ausdifferenziert, basierend auf der Grundüberlegung, dass Qualifikationen nur unzureichend die tatsächlich abrufbaren Skills und Kompetenzen widerspiegeln. Mit dem Skills-Mismatch-Ansatz wird der Anspruch verbunden, die Realität am Arbeitsplatz besser abbilden zu können.

Skills-Mismatch kann definiert werden als Nichtübereinstimmung zwischen den Skills-Anforderungen eines Arbeitsplatzes und den abrufbaren Skills des Stelleninhabers/der Stelleninhaberin. Es gibt folgende Ausprägungen:

- Over-Skilling: Die Skills des Stelleninhabers/der Stelleninhaberin sind höher als die Skills-Anforderungen des Arbeitsplatzes.
- Skills-Match: Die Skills entsprechen der Anforderung
- Under-Skilling: Die Skills sind niedriger als die Anforderung.

Die Wurzeln der systematischen Mismatch-Forschung finden sich in den 1970er Jahren in den USA (siehe Berg 1970; Freeman 1976). Im Zuge der Bildungsexpansion stellte man fest, dass das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte stärker anstieg als die Anforderungsniveaus der Arbeitsplätze, also Überqualifikation als Phänomen am Arbeitsmarkt auftrat. In weiterer Folge entwickelte sich vor allem eine ökonomisch dominierte Mismatch-Forschung. In Österreich ist dieses Phänomen von der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung erst relativ spät aufgegriffen worden (siehe Henke 2008; Mesch 2007). Eine gute Übersicht über die Mismatch-Diskurse und die verschiedenen Terminologien bieten Richard Desjardins und Kjell Rubenson (2011) sowie Glenda Quintini (2011).

PIAAC und der Anspruch, die Datengrundlage für Skills-Mismatch zu verbessern

Zentrales Problem der Skills-Mismatch-Forschung ist das Fehlen einer methodisch gesicherten Feststellung der Skills-Anforderungen eines Arbeitsplatzes wie auch der Skills der Arbeitskräfte auf der Grundlage einer gemeinsamen Skala (siehe Allen/Levels/van der Velden 2013;

Verhaest/Omey 2010). Lange wurde Skills-Mismatch auf Basis von Selbsteinschätzungen gemessen, was aufgrund von Operationalisierungsproblemen und subjektiven Interpretationsspielräumen jedoch eher kritisch zu betrachten ist (siehe Desjardins/Rubenson 2011). Mit der Studie „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC) versprach sich die OECD, eine methodisch gut abgesicherte Datenlage für die Messung von Skills-Mismatch zu schaffen und ferner die Messung zu „objektivieren“ (siehe OECD 2012).

Der vorliegende Beitrag versucht zu zeigen, dass der Anspruch der OECD nur bedingt eingelöst werden kann. Kritikpunkte sind: (1) Der theoretische Zugriff auf Skills-Mismatch erfolgt aus einer stark verkürzten, ökonomischen Perspektive. (2) Die empirische Implementation des theoretischen Konzeptes mit PIAAC ist problematisch. (3) Die empirische Validität des Indikators ist mangelhaft.

Der theoretische Zugriff auf Skills-Mismatch

Die ÖkonomInnen Michele Pellizzari und Ann Fichen (2013) konzipierten im Anschluss an PIAAC einen innovativen Indikator für Skills-Mismatch für die Kompetenzdomänen Lesen und Alltagsmathematik, der von der OECD als „offizieller Skills-Mismatch-Indikator“ übernommen wurde. Pellizzari und Fichen entwickelten dabei ihr Messkonzept auf Basis eines ökonomisch-theoretischen Modells mit einer aus arbeitssoziologischer und -pädagogischer Sicht etwas eigentümlichen Terminologie.

Für eine Bewertung dieses Modells sollen nachfolgend dessen Grundgedanken – etwas verkürzt – umrissen werden (für weitere Details siehe Pellizzari/Fichen 2013). Die Grundannahmen des Modells sind: (1) In der Ökonomie gibt es heterogene Arbeitskräfte mit unterschiedlicher Skills-Ausstattung (engl. skills endowment) und heterogene Arbeitsplätze (engl. Jobs) mit unterschiedlichen Anforderungsprofilen. (2) Die Arbeitskräfte entscheiden endogen, wie viele Skills sie am Arbeitsplatz einsetzen bzw. nutzen wollen. (3) Eine Nutzung der Skills „innerhalb“ der Skills-Ausstattung ist kostenlos; es entstehen Grenzkosten, wenn die Skills-Nutzung über die Skills-Ausstattung hinausgeht. Das heißt, wenn mehr

Skills am Arbeitsplatz „eingesetzt“ werden sollen, als die jeweiligen ArbeitsplatzinhaberInnen besitzen, entstehen Anwendungskosten von Skills. (Wie man sich das in der betrieblichen Realität vorstellen kann, lassen Pellizzari und Fichen offen. Diese Annahme wird aber jedenfalls benötigt, um ihr Modell überhaupt ökonomisch plausibel formulieren zu können. Denkbar wären hier Ansätze zu Lernen am Arbeitsplatz, die mit Kosten verbunden sind.)

Arbeitsplätze sind Pellizzari und Fichen zufolge als Produktionsfunktionen definiert, deren einziger Input die Skills der StelleninhaberInnen sind. Der Output hängt von der Entscheidung der Arbeitskräfte ab, welche Menge an Skills tatsächlich am Arbeitsplatz eingesetzt wird. Jeder Arbeitsplatz hat Fixkosten und eine konstante Grenzproduktionsfunktion bis zu einem gewissen Skills-Schwellenwert. Simplifizierend kann angenommen werden, dass über diesen Skills-Schwellenwert die Grenzproduktivität null ist, d.h., ein zusätzlicher Skills-Einsatz am Arbeitsplatz über diesem Schwellenwert führt zu keinem weiteren Zuwachs an Produktivität. Anders ausgedrückt, der Arbeitsplatz definiert, welche Skills benötigt und wie diese produktiv verwertet werden. Dieser aus der Produktionsfunktion eines Arbeitsplatzes abgeleitete Schwellenwert kann auch als maximales Anforderungsniveau eines Arbeitsplatzes definiert werden (max_j). Die minimalen Kompetenzanforderungen eines Jobs werden bestimmt durch den Schnittpunkt, an dem die fixen Kosten durch den Output, der durch die Nutzung der Skills erbracht wird, gedeckt werden (min_j).

Aus diesen theoretischen Überlegungen leitet sich nach Pellizzari und Fichen – quasi automatisch – eine Definition von Skills-Match und Skills-Mismatch (under-skilled bzw. over-skilled) ab:

- **Skills-Match:** Die Skills-Ausstattung der Arbeitskraft liegt zwischen den minimalen und maximalen Anforderungsniveaus eines Arbeitsplatzes. Das ist der „ökonomische“ Optimalfall.
- **Under-Skilled:** Die Skills-Ausstattung ist geringer als das minimale Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes. In diesem Fall ist jede Entscheidung des Skills-Einsatzes ökonomisch suboptimal.
- **Over-Skilled:** Die Skills-Ausstattung ist höher als das maximale Anforderungsniveau eines Arbeitsplatzes. Ein zusätzlicher Einsatz von Skills

darüber hinaus führt aufgrund der Grenzproduktionsfunktion des Arbeitsplatzes nicht zu mehr Produktivität.

Skills-Mismatch – ein bloß ökonomisches Optimierungsproblem?

Das Modell von Pellizzari und Fichen enthüllt durch einen vordergründig ökonomischen Zugriff auf Mismatch pointiert das Selbstverständnis der OECD. Die Komplexität von Mismatch wird auf ein rein ökonomisches Optimierungsproblem reduziert, genauer auf die „Anpassung“ der Skills der Arbeitskräfte an „vorgegebene“ Arbeitsanforderungen.

Die nun folgende blitzlichtartige Zusammenschau von arbeitssoziologischen und -pädagogischen Perspektiven auf Mismatch soll diesen stark verkürzten ökonomischen Zugriff im Modell von Pellizzari und Fichen offenlegen: Die Definition von Arbeitsplätzen als Produktionsfunktionen mit Skills als einzigen Input ignoriert die soziale Einbettung von Arbeitsplätzen. Arbeitsplätze können als soziale Praktiken gesehen werden, die durch die jeweiligen PositionsinhaberInnen laufend durch berufliches Handeln (re-)produziert werden müssen (siehe Billett 2002). Insbesondere die aktuell dominante subjektorientierte Arbeitssoziologie betont, dass in post-tayloristischen Arbeitsorganisationen die Subjektivität der Arbeitskräfte ein stark gestaltetes Element gegenwärtiger Arbeitsorganisationen ist, d.h. Arbeitsprozesse durch die Subjektivität der StelleninhaberInnen „mitstrukturiert“ werden (siehe Kleemann/Matuschek/Voß 1999), ja vielfach von „ArbeitskraftunternehmerInnen“ selbst gestaltet werden (siehe Pongratz/Voß 2003). Vor diesem Hintergrund referenziert das Modell von Pellizzari und Fichen auf eine tayloristische Arbeitsorganisation, in der die Arbeitskraft als „Objekt“ in den Produktionsprozess und an fixierte Arbeitsplätze „eingepasst“ werden muss. Pellizzari und Fichen verkennen damit die Bedeutung der Arbeitsorganisation und der betrieblichen Produktionsverhältnisse bei dynamischen Abstimmungsprozessen zwischen den Eigenschaften der Arbeitskraft und der Gestaltung der Arbeitsplätze (siehe Allen/Levels/van der Velden 2013).

Zugleich ist damit das Modell von Pellizzari und Fichen statisch angelegt: Die Skills der Arbeitskräfte

und die Produktionsfunktion des Arbeitsplatzes verändern sich nicht. Gemäß dieser Logik kann ein „Match“ von bisher unter oder über ihrem Skills-Niveau beschäftigten Personen nur durch einen Arbeitsplatzwechsel zustande kommen. Es muss jedoch kritisch die Frage gestellt werden, ob nicht Mismatch am Arbeitsplatz in sich ständig wandelnden Strukturen – durch die die Arbeitswelt heute gekennzeichnet ist – eine normale Erscheinung ist, in der Arbeitskräfte durch verschiedenartige Lernprozesse angehalten sind, sich den Veränderungen anzupassen bzw. aktiv mitzugestalten: *„because social practice such as that which occurs in workplaces is constantly being changed by the requirements of those who are the objects of its activities, those who work in them, the changing division of labour, relationships, and the norms and practices that constitute its activity systems”* (Billett 2001, S. 442).

Die OECD sieht eine Stärke des Modells von Pellizzari und Fichen in der „Objektivierung“ der Messung von Skills-Mismatch. Aus einer kritischen Perspektive ist dies aber durchaus problematisch, weil sich damit die Definitionsmacht von Mismatch weg von der subjektiven Einschätzung hin zu den „objektiven“ Messungen verschiebt. Damit werden zwar die Probleme von subjektbasierten Selbsteinschätzungen umgangen, jedoch auch aus dem sozialen Kontext, der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitskräfte und den subjektiven beruflichen Interessen herausgelöst (siehe Kalleberg 2006).

Um das Modell gemäß der neoklassischen Logik ökonomisch plausibel zu machen, wird von Pellizzari und Fichen die Annahme getroffen, dass die Menge der Skills-Nutzung am Arbeitsplatz von den Präferenzen der Arbeitskraft abhängt. Diese Annahme erscheint problematisch:

(1) In kapitalistischen Gesellschaften hat Arbeit einen warenähnlichen Charakter, d.h., um ihre eigenen Versorgungschancen zu wahren, sind Personen gezwungen, ihre Arbeitskraft zur Nutzung am Arbeitsmarkt anzubieten und zu verkaufen (siehe Beck/Brater/Daheim 1980; Polanyi 1973). Wenn am Arbeitsmarkt aber weniger Arbeitsplätze als Personen mit entsprechenden Skills/Qualifikationen vorhanden sind, dann ist die „überschüssige“ Menge an Arbeitskräften gezwungen, Arbeitsplätze

unterhalb ihres Skills-Niveaus einzunehmen (siehe Sattinger 1995). Die Nutzung der Skills ist also nur teilweise von den Präferenzen der Arbeitskraft abhängig, sondern von vielfach der Stellenbesetzung vorgelagerten Prozessen und Bedingungen am Arbeitsmarkt (wirtschaftliche Konjunktur, Suchstrategien, betriebliche Rekrutierungsverfahren etc.).

(2) Zudem muss die Nutzung der Skills am Arbeitsplatz nicht unbedingt dem „ökonomischen“ Rational unterliegen, sondern Personen könnten sich durchaus bewusst für Arbeitsverhältnisse unterhalb ihres Skills-Niveaus entscheiden und auf Einkommen etwa zugunsten einer verbesserten Work-Life-Balance oder zugunsten außerökonomischer Ziele der Selbstverwirklichung verzichten (siehe Chevalier 2003).

(3) In der Arbeitswelt haben sich zahlreiche soziale Kontrollformen und „Regierungsformen“ entwickelt, damit die Arbeitskräfte ihre „verkaufte“ Nutzung der Arbeitskraft auch effizient und produktiv verwerten (siehe Bröckling 2007; Thompson 1989).

Die empirische Implementation des OECD Skills-Mismatch-Indikators in PIAAC

Um das theoretische Konzept von Pellizzari und Fichen empirisch für PIAAC nutzbar zu machen, muss dieses auf Basis von vorhandenen Variablen operationalisiert werden (siehe Pellizzari/Fichen 2013). Die Schwierigkeit dabei ist, die jeweiligen Schwellenwerte empirisch zu ermitteln. Produktionsfunktionen von Arbeitsplätzen lassen sich in der Realität nur schwer beobachten. Die Grundidee von Pellizzari und Fichen war daher, eine gegebene empirische Verteilung – in diesem Fall die Kompetenzverteilung von PIAAC – von Arbeitskräften, die nach Selbsteinschätzung ihren Skills gemäß adäquat beschäftigt sind, für die Bestimmung der Schwellenwerte heranzuziehen.

Pellizzari und Fichen schlugen vor, dafür zwei Selbsteinschätzungsfragen aus PIAAC zu verwenden: (1) „Glauben Sie, dass Sie die Fähigkeiten und Fertigkeiten besitzen, um auch mit anspruchsvolleren Aufgaben fertig zu werden als in Ihrer derzeitigen Arbeit?“ und (2) „Glauben Sie, dass Sie Weiterbildung brauchen, um Ihre derzeitigen Aufgaben gut erledigen zu können?“. Wenn Personen

beide Fragen mit Nein beantworten, dann werden diese als „adäquat beschäftigt“ kategorisiert.

In einem zweiten Schritt werden die minimalen/maximalen (min./max.) Kompetenzniveaus¹ dieser Gruppe bestimmt und als min./max. Kompetenzanforderungen definiert. Die Bestimmung der Schwellenwerte wird dabei getrennt nach Berufsgruppen (ISCO-08 Einsteller) und Land vorgenommen. Um Skills-Mismatch in einer Kompetenzdomäne zu bestimmen, werden in einem letzten Schritt die Kompetenzniveaus aller RespondentInnen mit den vorher bestimmten minimalen und maximalen Kompetenzniveaus innerhalb einer Berufsgruppe und eines Landes einander gegenübergestellt:

- Skills-Match: Das Kompetenzniveau der Person liegt zwischen minimalen und maximalen Kompetenzanforderungen in der jeweilig zugehörigen Berufsgruppe.
- Over-Skilled: Das Kompetenzniveau übersteigt maximale Kompetenzanforderungen.
- Under-Skilled: Das Kompetenzniveau ist niedriger als die minimalen Kompetenzanforderungen.

Die Grenzen der empirischen Implementation

Nun mag man den theoretischen Zugriff des Messkonzeptes auf Mismatch – aus arbeitssoziologischer und -pädagogischer Sicht – infrage stellen. Dennoch ist es denkbar, dieses Konzept zur Messung von Skills zu nutzen und die Ergebnisse aus unterschiedlichen disziplinären Brillen zu beleuchten. Eine Analyse der von Pellizzari und Fichen vorgeschlagenen empirischen Implementation in PIAAC zeigt, dass aber auch diese problematisch zu sein scheint. Die bei PIAAC verfügbaren Variablen zur Operationalisierung des Konstrukts von Pellizzari und Fichen führen zu einer weiteren Abstrahierung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes, sodass die Frage gestellt werden muss, welche Realität des Skills-Matchings man damit überhaupt modellhaft einfangen kann. Die sicherlich gewichtigste Kritik, die gegen eine konzeptuelle empirische Implementation vorgebracht

werden kann, ist die Bestimmung der min./max. Anforderungsniveaus auf Basis der ISCO-08 Berufshauptgruppen² (siehe Allen/Levels/van der Velden 2013). Ein Beruf wird damit einer Berufshauptgruppe gleichgesetzt. Auf die Realität rückgespiegelt würde dies bedeuten, dass der Arbeitsmarkt und die Arbeitswelt bloß aus acht Berufen bestehen. Im Vergleich dazu listet das Beruflexikon des Arbeitsmarktservice 1.784 verschiedene Berufe auf (Stand Juli 2014). Diese bildhafte Vorstellung zeigt die stark abstrahierende Modellierung der Arbeitswelt, die aufgrund der vorgeschlagenen empirischen Implementation vorgenommen wird. Für die Berufsforschung ist jedoch der Berufsbegriff nach wie vor relativ unbestimmt (siehe Beck/Brater/Daheim 1980), ja es wird vielfach diskutiert, ob die Berufsform nicht im Auflösen begriffen ist (siehe Dostal/Stooß/Troll 1998) und vom „Individualberuf“ abgelöst wird (siehe Voß 2001).

Berufe können als institutionalisierte Arbeitskräftemuster verstanden werden; die Arbeitsposition und der Beruf werden jedoch durch den Betrieb vermittelt. In diesem Sinne ist der Arbeitsplatz nicht mit dem Beruf gleichzusetzen, sondern die betriebliche Nutzung des Arbeitsvermögens der Arbeitskräfte. Jeder Betrieb nutzt die vorhandenen institutionalisierten Arbeitskräftemuster in unterschiedlicher Weise, so „daß man die ‚Vermittlung von Beruf und Betrieb‘ nicht pauschal und abstrakt erörtern könne, sondern ihre unterschiedlichen Weisen auf der Ebene von Arbeitsgrundformen im Zusammenhang bestimmter Betriebsformen analysiert werden müßten“ (Beck/Brater/Daheim 1980, S. 153). Ferner ist der Arbeitsmarkt segmentiert in verschiedene Teilarbeitsmärkte, die durch unterschiedliche Funktionsmechanismen und Konkurrenzsituationen charakterisiert sind (siehe ebd.). Pellizzari und Fichen nehmen in ihrem Modell hingegen implizit einen uniformen Arbeitsmarkt an. Damit gehen sie davon aus, dass die Matching-Mechanismen und Arbeitsmarktbedingungen für alle Arbeitsmarktsegmente gleich sind. Zudem setzen sie den Arbeitsplatz mit Beruf gleich und ignorieren die Rolle der betrieblichen Kontexte bei der Nutzung von beruflichen Arbeitskräftemustern. Während Pellizzari und

1 Wobei das minimale Kompetenzniveau das 5. Perzentil und das maximale das 95. Perzentil des Kompetenzspektrums dieser Gruppe verkörpert.

2 Insgesamt gibt es zehn, wobei die FacharbeiterIn in Land- und Forstwirtschaft (6) und SoldatInnen (0) aus der Analyse aufgrund niedriger Fallzahlen ausgeschlossen wurden.

Fichen mit dieser empirischen Implementation die Berufsfelder verdichten, würden die Forschungsergebnisse der Arbeitssoziologie dafür sprechen, die Bedingungen, Voraussetzungen und soziale Einbettung von Berufen bei der Untersuchung von Mismatch differenziert zu berücksichtigen.

Wird das gemessen, was vorgegeben wird zu messen? – Das Problem der empirischen Validität

Die OECD lobt den Mismatch-Indikator von Pellizzari und Fichen „*as an improvement over existing indicators as it is more robust to reporting bias, such as over-confidence, and it does not impose the strong assumptions needed when directly comparing skills proficiency and skills use*“ (OECD 2013, S. 172). Auch diese Behauptung lässt sich m.E. nach einer empirischen Rekonstruktion nicht halten. Der Indikator ist besonders anfällig für „Reporting Bias“³, was sich wiederum negativ auf die Robustheit und empirische Validität auswirkt. In Österreich geben nur etwa 7% der beschäftigten RespondentInnen an, nicht die Fähigkeiten und Fertigkeiten zu haben, um anspruchsvollere Aufgaben erledigen zu können. Rund 60% geben an, keine Weiterbildung zu benötigen, um die aktuellen Arbeitsaufgaben adäquat erledigen zu können. Insgesamt ergibt sich damit ein Anteil von 3% (113! Personen in der Stichprobe) der Beschäftigten, die angeben, keine anspruchsvolleren Aufgaben erledigen zu können und keine Weiterbildung zu benötigen, sich also als „adäquat beschäftigt“ fühlen. Die Ergebnisse sind ein Hinweis für die mangelhafte Qualität der Operationalisierung in Form dieser Fragestellungen. Auf der anderen Seite könnten diese Ergebnisse auch darauf hindeuten, dass die subjektiv erlebten Arbeitswelten und Realitäten von den „objektiven“ Zugängen und Feststellungen stark abweichen.

Um die jeweiligen min./max. Kompetenzanforderungen je Beruf feststellen zu können, muss diese Gruppe noch weiter nach Berufsgruppen differenziert werden. Die Schätzung der min./max. Kompetenzanforderungen je nach Berufsgruppe erfolgt in Österreich auf Basis eines Subsamples von zwischen

9 und 20 (!) Personen. Dies führt zu paradoxen Ergebnissen. Beispielsweise weist die Berufsgruppe der MaschinenbedienerInnen das gleiche minimale berufliche Kompetenzanforderungsniveau in Lesen auf als die Berufsgruppe der Führungskräfte. Aufgrund der geringen Subsamples für die Bestimmung der Schwellenwerte für Skills-Mismatch muss die Robustheit als äußerst gering beurteilt und die empirische Validität des offiziellen OECD-Indikators als mangelhaft eingestuft werden. Solche Probleme bei der Erstellung werden im offiziellen Bericht der OECD freilich nicht diskutiert (siehe OECD 2013). Angesichts der Ergebnisse der Rekonstruktion muss jedoch ernsthaft die Frage gestellt werden, ob die im Skills Outlook 2013 präsentierten Ergebnisse überhaupt bewertet werden können, oder nicht vielmehr ein statistisches Artefakt darstellen.

Am eigenen Anspruch gescheitert?

Eine kritische Analyse des OECD-Mismatch-Indikators zeigt problematische Aspekte auf der Ebene der theoretischen Modellierung, bei der Implementierung des Messkonzeptes auf Basis der PIAAC-Daten und schlussendlich bei der empirischen Validität. Das Versprechen und der Anspruch, die mit PIAAC einhergingen, eine verbesserte Messgrundlage für die Feststellung von Skills-Mismatch zu schaffen, müssen auf Grundlage dieser kritischen Analyse als gescheitert betrachtet werden. Die Gründe, warum dieser Versuch gescheitert ist, sind symptomatisch für die gesamte Mismatch-Forschung: (1) Es scheint unmöglich zu sein, die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die Skills der Arbeitskräfte methodisch gesichert festzustellen und auf einen vergleichbaren Nenner zu bringen. (2) Der Versuch, ein komplexes Phänomen wie Mismatch am Arbeitsmarkt, das von zahlreichen ökonomischen, sozialen, individuellen und bildungsbezogenen Voraussetzungen, Bedingungen und Strukturen bestimmt wird, auf ein einfaches Modell zu reduzieren, muss per se notwendigerweise scheitern. Hier wäre die Entwicklung einer kritischen Soziologie des Mismatch angezeigt, die ein Korrektiv für die ökonomisch dominierte Mismatch-Forschung darstellen könnte. Jedenfalls ist es m.E. hoch problematisch, wenn

³ „Reporting Bias“ verweist auf eine verzerrte Selbsteinschätzung bedingt durch unterschiedliche subjektive Wahrnehmungen, Interessen, Werthaltungen und soziale Erwünschtheit von Antworten.

auf der Grundlage dieser Evidenzen des „offiziellen“ OECD-Mismatch-Indikators bildungspolitische Strategien im internationalen und nationalen

Rahmen ausgearbeitet werden, ohne vorher die theoretische, konzeptuelle und empirische Ebene kritisch zu beleuchten.

Literatur

- Allen, Jim/Levels, Mark/van der Velden, Rolf (2013):** Skill mismatch and use in developed countries: evidence from PIAAC study (= GSBE research memoranda. 13/061). Online im Internet: <http://digitalarchive.maastrichtuniversity.nl/fedora/get/guid:f5190876-00ca-4769-b5e3-5a961b83cd31/ASSET1> [Stand: 2014-07-25].
- Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hansjörg (1980):** Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek: Rowohlt.
- Berg, Ivar (1970):** Education and Jobs: The Great Training Robbery. New York: Praeger.
- Billett, Stephen (2001):** Knowing in practice: Re-conceptualising vocational expertise. In: Learning and instruction 11 (6), S. 431-452.
- Billett, Stephen (2002):** Critiquing workplace learning discourses: Participation and continuity at work. In: Studies in the Education of Adults 34 (1), S. 56-67. Online im Internet: <http://www98.griffith.edu.au/dspace/bitstream/handle/10072/6630/jsessionid=8A0CDBC9A9AD1289FF563E87160C25B0?sequence=1> [Stand: 2014-07-25].
- Bröckling, Ulrich (2007):** Das unternehmerische Selbst. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Cedefop (2010):** The skill matching challenge: Analysing skill mismatch and policy implications. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Online im Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf [Stand: 2014-07-25].
- Chevalier, Arnaud (2003):** Measuring mismatch. In: *Economica* 70 (279), S. 509-531.
- Desjardins, Richard/Rubenson, Kjell (2011):** An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills. Paris: OECD (= OECD Publishing. 63). Online im Internet: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP\(2011\)8&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP(2011)8&docLanguage=En) [Stand: 2014-07-25].
- Dostal, Werner/Stooß, Friedeman/Troll, Lothar (1998):** Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (3), S. 438-460.
- Freeman, Richard (1976):** The Over-Educated American. New York: Academic Press.
- Henke, Justus (2008):** Beschäftigung und Qualifikation. Über- und Unterqualifikation in Österreich. In: *Statistische Nachrichten* 9, S. 816-826.
- Herta, Daniela (2013):** OECD – Skills Strategy. Vorarbeiten zur Erstellung einer österreichischen Kompetenzstrategie (= unveröff. Vortrag im Rahmen der Veranstaltung: Unternehmerische Kompetenzen – Ideen in die Tat umsetzen, Wien).
- Kalleberg, Arne (2006):** The Mismatched Worker. New York: W. W. Norton & Co.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (1999):** Zur Subjektivierung von Arbeit (= Papers der Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung). Online im Internet: <http://hdl.handle.net/10419/50294> [Stand: 2014-07-25].
- Mesch, Michael (2007):** Üben die Erwerbspersonen in Österreich bildungsadäquate Berufe aus? In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 33 (4), S. 591-602. Online im Internet: http://wug.akwien.at/WUG_Archiv/2007_33_4/2007_33_4_0591.pdf [Stand: 2014-07-25].
- OECD (2012):** Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A strategic approach to skills policies. Paris: OECD. Online im Internet: <http://skills.oecd.org/documents/OECDskillsStrategyFINALENG.pdf> [Stand: 2014-07-25].
- OECD (2013):** OECD Skills Outlook 2013. First results from the survey of adult skills. Paris: OECD. Online im Internet: http://skills.oecd.org/documents/OECD_Skills_Outlook_2013.pdf [Stand: 2014-07-25].

- Pellizzari, Michele/Fichen, Ann (2013):** A new measure of skills mismatch: theory and evidence from the Survey of Adult Skills (PIAAC). Paris: OECD (= OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 153). Online im Internet: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k3tpt04lcnt.pdf?expires=1406235863&id=id&accname=guest&checksum=2E03B7FAE3981EAB78FACC12333C4B3C> [Stand: 2014-07-25].
- Polanyi, Karl (1973):** The Great Transformation: Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003):** Arbeitskraftunternehmer. Berlin: Ed. Sigma.
- Quintini, Glenda (2011):** Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled? Paris: OECD (= OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 120). Online im Internet: <http://www.oecd.org/els/48650012.pdf> [Stand: 2014-07-25].
- Sattinger, Michael (1995):** Search and the efficient assignment of workers to jobs. In: International Economic Review 36 (2), S. 283-302.
- Thompson, Paul (1989):** Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process. Houndmills/Basingstoke/Hampshire: Palgrave.
- Verhaest, Dieter/Omey, Eddy (2010):** The determinants of overeducation: different measures, different outcomes? In: International Journal of Manpower 31 (6), S. 608-625.
- Voß, G. Günter (2001):** Auf dem Wege zum Individualberuf? In: Aspekte des Berufs in der Moderne. Springer: Leske+Budrich, S. 287-314.
- World Economic Forum (2014):** Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. Davos-Klosters: World Economic Forum. Online im Internet: http://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=WCMSTEST4_109848 [Stand: 2014-07-25].



Martin Mayerl, MA

mayerl@oeibf.at
<http://www.oeibf.at>
 +43 (0)1 3103334-17

Martin Mayerl studierte Soziologie an der Universität Graz und Wien. 2008 bis 2010 war er freiberuflicher Mitarbeiter, seit 2011 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf). Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen: berufliche Erstausbildung, Arbeitsmarktforschung, Lernen am Arbeitsplatz. Er arbeitet aktuell an seiner Dissertation mit dem Arbeitstitel „Skills-Mismatch in Österreich“.

Skills Mismatch and the PIAAC – Falling Short of its Own Standard?

On the attempt to want to measure the discrepancy between job demands and the skills of job holders

Abstract

A skills mismatch refers to the situation in which the demands of a job do not match the skills and competences of the job holder. How can such a discrepancy be recognized and measured? As part of the Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), the OECD established a skills mismatch indicator and pledged to create a methodologically sound pool of data for measuring skills mismatch and to make the measurement itself “objective“. Through critical analysis, this article demonstrates the poor quality of the OECD mismatch indicator at the level of theoretical modelling, implementation of the measuring concept based on the PIAAC data and empirical validity. In view of these points of criticism, the author argues, it does not seem that the PIAAC based OECD indicator is valid enough that its mismatch data can be used as evidence for educational policy controlling processes. (Ed.)

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des BMBF

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)

ISSN: 2076-2879 (Druck)

ISSN-L: 1993-6818

ISBN: 9783738603088

Projekttträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

HerausgeberInnen der Ausgabe 23, 2014

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Bildung und Frauen)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Mag. Wilfried Hackl (Verein CONEDU)

Fachredaktion

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Klagenfurt)

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Ina Zwerger (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion und Satz

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Verein CONEDU)

Mag.^a Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter www.erwachsenenbildung.at/magazin kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als eBook.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“.

BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien

Marienplatz 1/2/L, A-8020 Graz

redaktion@erwachsenenbildung.at

<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin>