

IWAK-Forschungsberichte 10

Unterwertige und überwertige Beschäftigung in Rheinland-Pfalz

Ruth Hasberg
Birgit Wagner
Christian Baden
Christa Larsen
Alfons Schmid



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Abbildungsverzeichnis.....	4
Tabellenverzeichnis.....	6
Das Wichtigste in Kürze.....	8
I. Einleitung.....	10
II. Vertikale Dimensionen des formalen Qualifikationsmismatches: unter- und überwertige Beschäftigung.....	12
II.1 Methodik.....	13
II.2 Untersuchungsergebnisse.....	18
II.2.1 Qualifikationsmismatches differenziert nach Regionen.....	18
II.2.2 Qualifikationsmismatches differenziert nach Geschlecht.....	19
II.2.3 Qualifikationsmismatches differenziert nach Berufsclustern und Branchen.....	20
II.2.3.1 Qualifikationsmismatches nach Berufsclustern.....	20
II.2.3.2 Qualifikationsmismatches nach (Einzelberufen in) Branchen.....	23
II.3 Zusammenfassung: Vertikale Dimensionen unter- und überwertiger Beschäftigung...	27
III. Horizontale Dimensionen unterwertiger Beschäftigung.....	29
III.1 Methodik.....	30
III.2 Untersuchungsergebnisse.....	32
III.2.1 Kompetenzen und Fähigkeiten von horizontal unterwertig Beschäftigten.....	33
III.2.1.1 Fachliche Kenntnisse.....	33
III.2.1.2 Soziale Kompetenzen.....	39
III.2.1.3 Methodische Kompetenzen.....	40
III.2.1.4 Multikulturelle Kompetenzen.....	41
III.2.1.5 Fremdsprachenkenntnisse.....	42
III.2.1.6 Sonstige Kompetenzen.....	43
III.2.1.7 Zusammenfassung der Ergebnisse über vorhandene Kompetenzen und Fähigkeiten.....	44
III.2.2 Ausmaße und Gründe des subjektiven Mismatches.....	45
III.2.2.1 Allgemeine Rahmenbedingungen unterwertiger Beschäftigung.....	46
III.2.2.2 Karriereperspektiven als Gründe für unterwertige Beschäftigung.....	56
III.2.2.3 Unfreiwillige unterwertige Beschäftigung.....	62
III.2.2.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	65

III.2.2.5 Freiwillige unterwertige Beschäftigung	67
III.2.2.6 Übersicht über Ausmaß und Gründe subjektiver unterwertiger Beschäftigung.	68
III.2.3 Horizontale unterwertige Beschäftigung – ein Genderthema?.....	69
III.3 Ergebnisse horizontaler Dimensionen unterwertiger Beschäftigung	72
IV. Handlungsansätze und Empfehlungen	73
IV.1 Vertikale unterwertige Beschäftigung – besonders bei Berufen mit relativ großen Anteilen an Helfer/innen oder Un- und Angelernten	73
IV.2 Vertikale überwertige Beschäftigung – besonders deutlich in Bereichen, mit hohen Anteilen akademisch qualifizierter Beschäftigter, in denen Arbeitskräftemangel herrscht	76
IV.3 Horizontale unterwertige Beschäftigung – besonders deutlich bei jungen Menschen und Personen mit Migrationshintergrund, sowie Frauen → Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	78
Literatur- und Quellenverzeichnis.....	80

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kombinationen von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau	15
Abbildung 2: Formale Passung für die gesamte Bundesrepublik, Westdeutschland und Ostdeutschland, ausgewählte Bundesländer sowie für alle Berufe, Angaben in Prozent.....	19
Abbildung 3: Qualifikationsmismatches in Deutschland und Rheinland-Pfalz nach Geschlecht, Angaben in Prozent.....	20
Abbildung 4: Qualifikationsmismatches in Deutschland und Rheinland-Pfalz in MINT-Berufen, Angaben in Prozent.....	21
Abbildung 5: Qualifikationsmismatches in Deutschland und Rheinland-Pfalz in wissensintensiven Berufen, Angaben in Prozent	22
Abbildung 6: Qualifikationsmismatches in Deutschland und Rheinland-Pfalz in Umweltberufen, Angaben in Prozent.....	22
Abbildung 7: Qualifikationsmismatches im Beruf Lagerverwalter/in/Magaziner/in in Deutschland und Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent	23
Abbildung 8: Qualifikationsmismatches im Beruf der Kraftfahrzeugführer/innen in Deutschland und Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent	24
Abbildung 9: Qualifikationsmismatches im Beruf der Maurer/innen in Deutschland und Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent	25
Abbildung 10: Qualifikationsmismatches im Beruf der Köche/Köchinnen in Deutschland und Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent	26
Abbildung 11: Qualifikationsmismatches im Beruf der Kellner/innen, Stewardessen/Stewards in Deutschland und Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent	26
Abbildung 12: Vorhandene grundlegende kaufmännische Fachkenntnisse und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung.....	34
Abbildung 13: Vorhandene grundlegende technische Fachkenntnisse / informationstechnische Fähigkeiten / technische Zusatzkenntnisse und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung.....	36
Abbildung 14: Vorhandene betriebsspezifische Kenntnisse und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung.....	37
Abbildung 15: Vorhandene planerische, organisatorische und analytische Fähigkeiten und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung.....	38
Abbildung 16: Korrelation von vorhandenen sozialen Kompetenzen und der Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung.....	39
Abbildung 17: Vorhandene methodische Kompetenzen und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung.....	40
Abbildung 18: Vorhandene multikulturelle Kompetenzen und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung.....	41
Abbildung 19: Vorhandene Fremdsprachenkenntnisse und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung.....	42

Abbildung 20: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich schaffe meine Aufgaben im Rahmen der vertraglich vorgesehen Stunden weitestgehend problemlos“ und Höhe des Nettoeinkommens, Angaben in Prozent	48
Abbildung 21: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich traue mir mehr zu, als meine Beschäftigung zulässt“ und Einkommensklassen, Angaben in Prozent	51
Abbildung 22: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Wenn ich jetzt arbeitslos würde, wäre es vermutlich nicht schwer, eine neue Arbeitsstelle zu finden“ und Nettoeinkommen, Angaben in Prozent	53
Abbildung 23: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich bekomme so viel Geld, wie mir im Sinne des Wortes ‚verdienen‘ zusteht“ und Einkommen, Angaben in Prozent	55
Abbildung 24: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Mein derzeitiger Job bietet mir zum jetzigen Zeitpunkt gute Aufstiegsmöglichkeiten“ und Einkommen, Angaben in Prozent.....	59

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gegenüberstellung von erweiterter berufskundlicher Gruppe und Anforderungsniveau eines Berufes nach KldB 2010	13
Tabelle 2: Ausschöpfung der Telefonbefragung von unterwertig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz.....	31
Tabelle 3: Art der Erlangung von Fremdsprachenkenntnissen und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung	43
Tabelle 4: Aussagen zum subjektiven Mismatch: Ich schaffe meine Aufgaben im Rahmen der vertraglich vorgesehen Stunden weitestgehend problemlos, Angaben in Prozent	47
Tabelle 5: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich schaffe meine Aufgaben im Rahmen der vertraglich vorgesehen Stunden weitestgehend problemlos“ und Haushaltsgröße, Angaben in Prozent.....	49
Tabelle 6: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich schaffe meine Aufgaben im Rahmen der vertraglich vorgesehen Stunden weitestgehend problemlos“ und Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	50
Tabelle 7: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich traue mir mehr zu, als meine Beschäftigung zulässt“ und Alter, Angaben in Prozent	50
Tabelle 8: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Wenn ich jetzt arbeitslos würde, wäre es vermutlich nicht schwer, eine neue Arbeitsstelle zu finden“ und Alter, Angaben in Prozent.....	52
Tabelle 9: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Wenn ich jetzt arbeitslos würde, wäre es vermutlich nicht schwer, eine neue Arbeitsstelle zu finden“ und Haushaltsgröße, Angaben in Prozent.....	53
Tabelle 10: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich bekomme so viel Geld, wie mir im Sinne des Wortes ‚verdienen‘ zusteht“ und Geschlecht, Angaben in Prozent	54
Tabelle 11: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich bekomme so viel Geld, wie mir im Sinne des Wortes ‚verdienen‘ zusteht und Alter, Angaben in Prozent.....	55
Tabelle 12: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich hätte gerne mehr berufliche Verantwortung“ und Geschlecht, Angaben in Prozent	57
Tabelle 13: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich hätte gerne mehr berufliche Verantwortung“ und Alter, Angaben in Prozent	58
Tabelle 14: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Mein derzeitiger Job bietet mir zum jetzigen Zeitpunkt gute Aufstiegsmöglichkeiten“ und Alter, Angaben in Prozent..	59
Tabelle 15: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich sehe mein derzeitiges Beschäftigungsverhältnis als Übergangslösung“ und Alter, Angaben in Prozent ...	60
Tabelle 16: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Dieser Job ist für mich ein guter Berufseinstieg oder –wiedereinstieg“ und Alter, Angaben in Prozent	61
Tabelle 17: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich würde gerne den Job wechseln, finde aber keine neue Anstellung“ und Alter, Angaben in Prozent.....	63
Tabelle 18: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich würde gerne den Job wechseln, finde aber keine neue Anstellung“ und Staatsbürgerschaft, Angaben in Prozent	63

Tabelle 19: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Mir wurde bei Jobantritt eine bessere Perspektive versprochen“ und Staatsbürgerschaft, Angaben in Prozent	64
Tabelle 20: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Mein derzeitiger Job ermöglicht mir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und Alter, Angaben in Prozent	65
Tabelle 21: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Mein derzeitiger Job ermöglicht mir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und Betriebsgröße, Angaben in Prozent	66
Tabelle 22: Aussagen zu Ursachen der unterwertigen Beschäftigung: „Ich möchte derzeit nicht mehr Verantwortung und bin zufrieden mit meinem Job“ und Geschlecht, Angaben in Prozent.....	67
Tabelle 23: Aussagen zu Ursachen der unterwertigen Beschäftigung: „Ich möchte derzeit nicht mehr Verantwortung und bin zufrieden mit meinem Job“ und Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	68
Tabelle 24: Übersicht über Ausmaß und Ursache von horizontaler unterwertiger Beschäftigung nach Zielgruppe.....	69
Tabelle 25: Formales Anforderungsniveau in der aktuellen Beschäftigung und Geschlecht, Angaben in Prozent.....	71

Das Wichtigste in Kürze

Die optimale Nutzung vorhandener Potentiale von Beschäftigten sowie die bestmögliche Unterstützung von Unternehmen bei der Entwicklung ihrer Beschäftigten sind wichtige Stellenschrauben für eine gezielte und innovative Fachkräftesicherung. Allerdings bedarf solch eine Strategie zunächst einer Transparenz, die Orientierung darüber schafft, in welchem Maße sogenannte unter- und überwertige Beschäftigung stattfindet und in welchen Branchen und Berufsgruppen dies der Fall ist.

Unterwertige Beschäftigung liegt vor, wenn der formale Berufsabschluss höher als die tatsächlich ausgeführte Tätigkeit ist. In diesen Fällen wird davon ausgegangen, dass sich noch weitere Potentiale der Beschäftigten erschließen lassen. Die Umkehrung findet sich bei der überwertigen Beschäftigung. Hier liegen die formalen Qualifikationsabschlüsse deutlich unter den Anforderungen der aktuellen Beschäftigung. Entsprechend sind Qualifizierungsprozesse notwendig, um den höheren Anforderungen gerecht werden zu können. Dabei sind innerbetriebliche, auch informelle Lernprozesse von großer Bedeutung. Neben diesen beiden Formen des vertikalen (formalen) Qualifikationsmismatches können zudem horizontale Mismatches vorliegen. Dies trifft zu, wenn Kompetenzen, häufig Softskills, nicht im Arbeitsvollzug eingesetzt werden können. Auch hier kann von noch zu erschließenden Potentialen ausgegangen werden.

Auf Basis von Daten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist ein Abgleich zwischen dem formalen Berufsabschluss sowie dem formalen beruflichen Anforderungsniveau möglich. Anhand des Abgleichs lässt sich formale unter- und überwertige Beschäftigung ermitteln. Einschätzungen zur Art und zum Umfang horizontaler Mismatches können derzeit auf der Basis von Primärdaten stattfinden.

Die Ergebnisse

Allgemein

- Der Anteil unterwertig Beschäftigter liegt in Deutschland bei 10,0 % und in Rheinland-Pfalz bei 9,7 %. Deutlich größer sind die Anteile überwertiger Beschäftigung. In Deutschland erreichen diese 14,3 %. In Rheinland-Pfalz sind diese mit 15 % noch etwas höher. Die Unterschiede zu anderen westdeutschen Bundesländern sind gering. Auch bestehen kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern bezüglich der Anteile an unter- und überwertiger Beschäftigung. Allerdings zeigen sich große Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen.

Vertikaler Mismatch

- Berufecuster mit großen Anteilen an *akademisch qualifizierten Beschäftigten* zeichnen sich vor allem durch überwertige und kaum unterwertige Beschäftigung aus.

	Anteil unterwertige Beschäftigung		Anteil überwertiger Beschäftigung	
	Rheinland-Pfalz	Deutschland	Rheinland-Pfalz	Deutschland
MINT-Berufe	1,2%	1,4%	16,9%	16,3%
Wissensintensive Berufe	4,6%	6,1%	15,6%	14,9%
Umweltberufe	0,7%	1,1%	16,8%	12,9%

- Berufe mit großen Anteilen an Beschäftigten mit *berufsbildenden Abschlüssen* (mittleres Qualifikationssegment) zeigen vorrangig unterwertige Beschäftigung und überwertige nur in geringem Maße.

	Anteil unterwertige Beschäftigung		Anteil überwertiger Beschäftigung	
	Rheinland-Pfalz	Deutschland	Rheinland-Pfalz	Deutschland
Logistikberufe				
Lagerverwalter/in; Magaziner/in	41,5%	39,2%	9,5%	10,4%
Kraftfahrzeugführer/in	32,3%	29,9%	8,4%	8,4%
Bauberufe				
Maurer/in	20,9%	14,0%	11,0%	9,0%
Gastronomieberufe				
Koch/Köchin	24,4%	23,9%	15,4%	15,6%
Kellner/in; Steward/es	15,2%	13,4%	23,2%	20,3%

- Die Ergebnisse geben keine Auskunft über Ursachen und mögliche Handlungsbedarfe. Es wäre zielführend mit Expert/innen aus diesen Berufsfeldern und Branchen zu eruiieren, wie die jeweiligen Qualifikationsmismatches einzuschätzen sind und wo sich ggfls. Handlungsbedarfe abzeichnen.

Horizontaler Mismatch

- Die am häufigsten nicht genutzten Kompetenzen sind: kaufmännische Fachkenntnisse, Fremdsprachen und multikulturelle Kompetenzen. Trotz der unzureichenden beruflichen Verwertung dieser Kompetenzen wären zwei Drittel der Befragten nicht bereit, ihre aktuelle Stelle zugunsten einer besser passenden Beschäftigung aufzugeben. Grund dafür ist vor allem die gute Passfähigkeit der aktuellen Beschäftigung mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Ein Drittel, das sind vor allem Berufsanfänger/innen und Migrant/innen, haben eine hohe Bereitschaft zum Stellenwechsel (Aufstieg). Sie erhoffen sich davon eine bessere Nutzung ihrer Kompetenzen.

I. Einleitung

Ein Matching zwischen Arbeitsplatz und dessen Anforderungen einerseits und den Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer/innen andererseits gewinnt angesichts der steigenden Relevanz der Fachkräftesicherung zunehmend an Bedeutung. Allerdings gibt es in zahlreichen Berufen Arbeitskräfte, die nicht ausbildungsadäquat beschäftigt sind. Sowohl unterwertige als auch überwertige Beschäftigung variieren stark zwischen den einzelnen Berufen.

Zu dem Ausmaß und der Struktur der unterwertigen Beschäftigung gibt es auf EU- und Bundesebene einige Untersuchungen. Die Schätzungen bezüglich unterwertiger Beschäftigung und deren Ausmaße schwanken dabei teilweise erheblich. Einer Schätzung der CEDEFOP aus dem Jahr 2005 zufolge liegt die unterwertige Beschäftigung in Deutschland bei ca. 20 %, wobei sich nach subjektiver Einschätzung etwa ein Drittel der deutschen Beschäftigten als unterwertig Beschäftigt einstufen.¹

Einer Untersuchung des DGB des Jahres 2011 auf Basis des Sozioökonomischen Panels zufolge waren 17,7 Prozent der Fachkräfte unter Ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt, wobei die Unterschiede zwischen Akademikern und beruflich Qualifizierten gering ausfielen.² (DGB 2014, S. 4).

Auch das HIS (Hochschulinformationssystem) hat unterwertige Beschäftigung für Hochschulabsolvent/innen untersucht und festgestellt, dass etwa 20 Prozent der Absolvent/innen zunächst mit einer unterwertigen Beschäftigung in Deutschland starten. Solche inadäquate Beschäftigung kommt vor allem in Fachrichtungen vor, für die kein großer Arbeitsmarkt existiert.³ Allerdings ist dieser Anteil nicht von Dauer, denn nach fünf Jahren befinden sich nur noch etwa 15 % der Uni- und 25 % der Fachhochschulabsolvent/innen in einer unterwertigen Beschäftigung.⁴

Ähnliche Tendenzen sind bei Berufseinsteiger/innen nach einer Ausbildung zu erkennen. Das IAB berechnete für die Autorengruppe Bildungsberichterstattung für das Jahr 2005, dass „insgesamt ... nach einem Jahr ein Drittel aller Ausbildungsabsolvent/innen nicht ausbildungsadäquat beschäftigt (sind, d.Verf.), dabei deutlich mehr Männer (40 %) als Frauen (26 %).“⁵ Auch wenn das Qualifikationsniveau oft recht hoch ist, so führt doch die fehlende

¹ CEDEFOP (2010): Die richtige Qualifikation?

² Dem Messansatz der unterwertigen Beschäftigung auf Basis des Sozioökonomischen Panels liegt die Selbsteinschätzung der Beschäftigten zugrunde.

³ HIS 2011, XIII. www.his.de

⁴ Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hg.) (2008): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich II.

⁵ CEDEFOP (2010): Die richtige Qualifikation? S. 2

Berufserfahrung häufig dazu, dass die berufliche Laufbahn auf einem eher unterwertigen Arbeitsplatz begonnen wird. Laut CEDEFOP führt außerdem noch Kompetenzalterung gerade für Arbeitnehmer/innen in den mittleren Altersgruppen zu unterwertiger Beschäftigung.⁶

Auch junge Ausländer/innen sind häufiger qualifikationsinadäquat beschäftigt als deutsche Jugendliche (38 zu 33 %)“. ⁷ Die Inadäquanz der Beschäftigung schwankt dabei zwischen den Ausbildungsberufen.

Dies zeigt die Vielschichtigkeit von unterwertiger Beschäftigung, aber auch die Persistenz, welche in keiner Studie bestritten wird. Allerdings machen die empirischen Ergebnisse vor allem die Existenz und deren Intensität von qualifikationsinadäquater Beschäftigung deutlich. Ursachen dieser Form des vertikalen Mismatches werden kaum erörtert, ebenso wenig wie Handlungsempfehlungen erarbeitet werden. Ferner sind die Zahlen lediglich auf Bundesebene analysiert worden, auf regionaler Ebene liegen unserer Kenntnis nach keine Ergebnisse vor. Zudem kommt die Komponente der horizontalen unterwertigen Beschäftigung zu kurz. Diese liegt vor, wenn Beschäftigte über weitere, häufig nicht formalisierte Kompetenzen wie bspw. Sprachen oder soziale Fertigkeiten verfügen, diese aber in ihrem Arbeitsvollzug nicht verwerten können. Die verfügbare Datenlage ermöglicht keine Analyse für diese nicht genutzten Kompetenzen, die häufig zu der Gruppe der Softskills gehören.

Darüber hinaus liegen u.W. bislang keine nennenswerten Studien zur überwertigen Beschäftigung vor, die ebenfalls eine Form des Qualifikationsmismatches bzw. des Qualifikationsungleichgewichtes darstellt. Diese trifft zu, wenn Personen formal höher eingesetzt werden als dies ihrer formalen Qualifikation entsprechen würde. Empirisch ist dieses Phänomen in jenen Bereichen zu finden, die sich neu etablieren und für die noch keine formalen Qualifikationsabschlüsse vorliegen. Der andere Fall, auf den dieses Phänomen zutrifft, umfasst alle Formen des Lernen on the Job, das erforderlich wird, um den spezifischen, teilweise individualisierten Erfordernissen der Arbeitskontexte oder Produkte gerecht zu werden.

Mit der folgenden Untersuchung soll ein erster Schritt unternommen werden, um diese Lücken zu schließen. Der erste Teil des Berichts befasst sich mit der vertikalen Dimension des formalen Qualifikationsmismatches in Rheinland-Pfalz. Auf Basis von Daten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist ein Abgleich zwischen dem formalen Berufsabschluss sowie dem formalen beruflichen Anforderungsniveau möglich. Daraus lässt sich für ausgewählte Berufe sowie für Berufscluster in Rheinland-Pfalz, die unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung von Relevanz sind, ableiten, wie hoch der Anteil der unter- bzw. überwertigen Beschäftigung ist. Somit liefert dieser Bericht neue Erkenntnisse über das Ausmaß der vertikalen unter- und überwertigen Beschäftigung in Rheinland-Pfalz sowie erste Anhaltspunkte für welche dieser Berufe ein hohes Ausmaß an formal qualifikationsinadäquater Beschäftigung besteht. Welche

⁶ Ebd.

⁷ Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hg.) (2008): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich II. S. 183.

Bedeutung dieses Phänomen hat und welche Konsequenzen daraus zu ziehen sind, können die Daten nicht belegen. Dies kann nur im Diskurs mit Expert/innen, die über einschlägige Berufs- und Branchenkenntnisse verfügen, weiter exploriert werden. Daraus ableitbare Erkenntnisse können ihrerseits wiederum die Grundlage für die Entwicklung von Handlungs- und Unterstützungsangeboten bilden.

Der zweite Teil des Berichts konzentriert sich anschließend auf die horizontale Dimension bzw. das Kompetenz- bzw. Skillsmismatch. Dabei stehen die Kompetenzen, Skills bzw. Fähigkeiten der Arbeitnehmer/innen im Vordergrund und es wird analysiert, in wieweit diese mit dem Arbeitsplatzprofil und den Jobanforderungen übereinstimmen. Bei der horizontalen Komponente spielt die subjektive Einschätzung der Individuen eine große Rolle. Auf Basis einer detaillierten Arbeitnehmerbefragung in Rheinland-Pfalz kann somit ein umfassendes Bild über diese Form des Qualifikationsmismatches gezeichnet werden.

II. Vertikale Dimensionen des formalen Qualifikationsmismatches: unter- und überwertige Beschäftigung

Unter vertikalen Dimensionen unterwertiger bzw. überwertiger Beschäftigung versteht man eine formale Überqualifizierung bzw. Unterqualifizierung eines/r Beschäftigten. Bei unterwertiger Beschäftigung liegen die Qualifikationen oder Kompetenzen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers *über* dem Anforderungsniveau im ausgeübten Beschäftigungsverhältnis. Bei überwertiger Beschäftigung liegen die Qualifikation und/oder die Kompetenzen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers *unter* dem formalen Anforderungsniveau im ausgeübten Beschäftigungsverhältnis.

Hierbei ist demnach das Matching von formaler Qualifikation und formalen Tätigkeitsanforderungsniveau relevant. Informationen über dieses Matching bietet die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsmarktstatistik). Die Daten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zum 31.10.2013 bilden im Folgenden die Grundlage für die Messung von Umfang und Struktur von Qualifikationsungleichgewichten.⁸ Hierin enthalten sind Informationen zum formalen Qualifikationsniveau (Berufsabschluss) sowie zum formalen Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit.⁹ So kann festgestellt werden, ob die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine qualifikationsadäquate Tätigkeit ausüben oder ob sie unter- oder überwertig beschäftigt sind.

⁸ Damit unterscheidet sich die Datenbasis der vorliegenden Studie von anderen Auswertungen, wie z.B. der des DGB, die das Sozioökonomische Panel zugrunde legt und keine Auswertung für einzelne Beruf auf Bundeslandebene beinhaltet. Auch Auswertungen des IAB beruhen z.T. auf Daten des Sozioökonomischen Panels, bieten keine Ergebnisse für einzelne Berufe oder konzentrieren sich auf andere Zielgruppen, wie z.B. die Akademiker oder Ausbildungsabsolventen.

⁹ Die verwandten Daten berücksichtigen nicht die Fälle „ohne Angaben“, d.h. die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die keine Angaben zu ihrem Anforderungsniveau bzw. Berufsabschluss gemacht haben, sind in den Berechnungen nicht eingeschlossen. Dabei ist zu beachten, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Berufsabschluss unbekannt ist, bei ca. 16 % liegt. Es lassen sich allerdings keine Aussagen darüber machen, inwieweit dieser Anteil zwischen einzelnen Berufen variiert.

II.1 Methodik

Die formalen Qualifikationen werden in vier hierarchisch aufeinander aufbauenden erweiterten berufskundlichen Gruppen basierend auf der Berufsklassifikation 2010 (KldB 2010) abgebildet.¹⁰ Dies sind (1)Helfer/innen, (2) Fachkräfte, (3)Spezialist/innen und (4)Expert/in-nen. Entsprechend werden die Anforderungsniveaus der zuletzt ausgeübten Tätigkeiten definiert und zwar, (1) Helfer- und Anlerntätigkeiten, (2) fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, (3) komplexe Spezialistentätigkeiten und (4) hoch komplexe Tätigkeiten. Tabelle 1 zeigt eine detaillierte Übersicht über die vorgenommenen Klassifikationen

Tabelle 1: Gegenüberstellung von erweiterter berufskundlicher Gruppe und Anforderungsniveau eines Berufes nach KldB 2010

Erweiterte berufskundliche Gruppe	Anforderungsniveau KldB 2010	Anforderungsniveau eines Berufes
Helfer/innen: Helfer/innen, Beamte einfacher Dienst, einjährige Berufsausbildungen	1	Helfer- und Anlerntätigkeiten: Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung vorausgesetzt.
Fachkräfte: Fachkräfte, Beamte mittlerer Dienst	2	Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten: Das Anforderungsniveau wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Vergleichbar mit diesem Abschluss sind z.B. ein berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfach- bzw. Kollegschule.
Spezialist/innen: Meister/innen, Techniker/innen u.a., kaufmännische Fortbildungen u.a., Beamte/innen gehobener Dienst, Bachelorstudiengänge	3	Komplexe Spezialist/innentätigkeiten: Dem Anforderungsniveau werden die Berufe zugeordnet, denen eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgegangen ist. Als gleichwertig angesehen werden z.B. der Abschluss einer Fach- oder einer Berufsakademie, der Abschluss einer Fachschule der ehemaligen DDR sowie gegebenenfalls der Bachelorabschluss an einer Hochschule.
Expert/innen: Studienberufe (mind. 4-jährig), Beamte/innen höherer Dienst	4	Hoch komplexe Tätigkeiten: Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen o.ä.). Bei einigen Berufen bzw. Tätigkeiten kann auch die Anforderung einer Promotion bzw. Habilitation bestehen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Methodische Hinweise zum Anforderungsniveau nach dem Zielberuf der auszuübenden Tätigkeit, Frankfurt, 01.07.2013.

¹⁰ Bei der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) handelt es sich um eine Abbildung der Berufslandschaft in Deutschland, die von der Bundesagentur für Arbeit und dem Statistischen Bundesamt entwickelt wurde. Die KldB 2010 strukturiert die Berufe im Wesentlichen nach den beiden Dimensionen Berufsfachlichkeit und Anforderungsniveau (vgl. Paulus et al., 2010). Im Jahr 2011 wurde die Arbeitsmarktstatistik um die KldB 2010 erweitert.

Liegt das Qualifikationsniveau über dem Anforderungsniveau spricht man von unterwertiger Beschäftigung, im anderen Fall von überwertiger Beschäftigung oder Unterqualifizierung. Demnach gibt es bei der Gegenüberstellung von Qualifikations- und Anforderungsniveau drei mögliche Ergebniskategorien: passend bzw. adäquat beschäftigt, unterwertig oder überwertig beschäftigt.¹¹

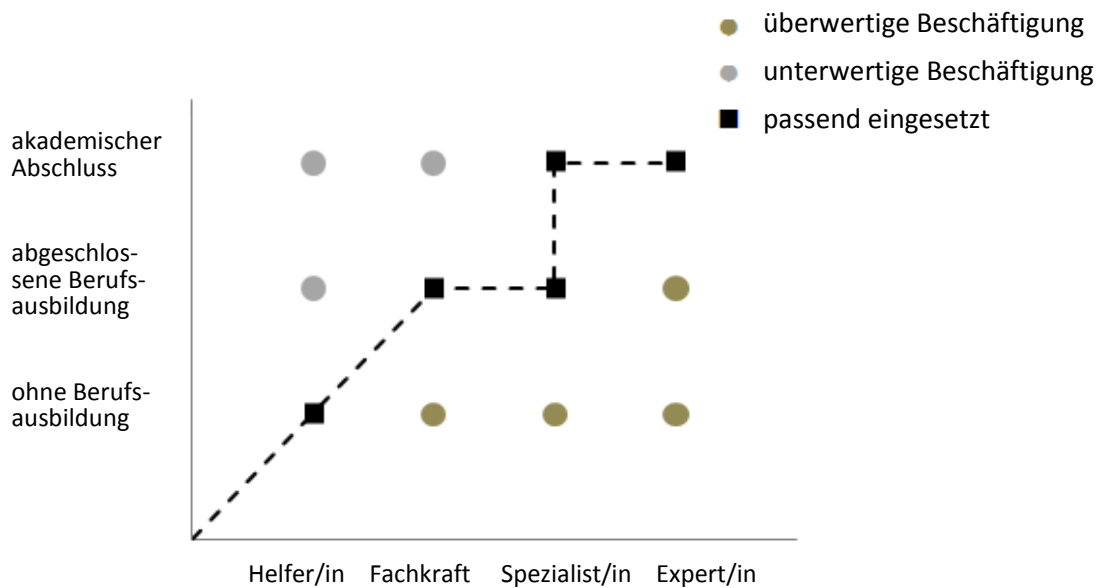
Die hier vorliegenden Daten weisen jedoch im Einzelfall Unschärfen bei der Ermittlung des Qualifikationsniveaus auf. So stellen Techniker/innen und Meister/innen beim Qualifikationsniveau keine eigene Kategorie dar, sondern werden unter der Ausprägung abgeschlossene Berufsausbildung erfasst. Diese Ausprägung des Qualifikationsniveaus entspricht dem Anforderungsniveau Fachkräfte in der KldB 2010. Normalerweise üben Techniker/innen und Meister/innen aber Spezialist/innentätigkeiten aus, so dass dieser gesamte Personenkreis bei den vorhandenen drei Ausprägungen des Qualifikationsniveaus als überwertig beschäftigt gelten würde. Um diese Schwierigkeit zu umgehen, wurden in dieser Untersuchung alle Personen mit dem Qualifikationsniveau abgeschlossene Berufsausbildung als adäquat eingesetzt eingestuft, wenn sie Tätigkeiten mit dem Anforderungsniveau Spezialist/in oder Fachkraft ausübten.

Die möglichen Kombinationen von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau werden in Abbildung 1 dargestellt. Hierbei repräsentieren die schwarzen Quadrate einen passenden Einsatz, das heißt eine Übereinstimmung von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau einer Person. Diese Situation ist bei Akademiker/innen gegeben, wenn sie eine Tätigkeit mit dem Anforderungsniveau 3 oder 4 der KldB 2010, d.h. komplexe Spezialist/innentätigkeiten (Spezialist/innen) oder hoch komplexe Tätigkeiten (Expert/innen) ausüben. Personen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, gelten als passend eingesetzt, wenn Sie eine Tätigkeit ausüben, die dem Anforderungsniveau 2 (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten: Fachkräfte) oder dem Anforderungsniveau 3 (komplexe Spezialist/innentätigkeiten: Spezialist/innen) entspricht. Personen ohne Berufsausbildung gelten in Tätigkeiten des Anforderungsniveaus 1 der KldB 2010 (Helfer- und Anlernertätigkeiten: Helfer/innen) als passend eingesetzt. Durch das Vorgehen, dem Anforderungsniveau Spezialist/in zwei mögliche Qualifikationsniveaus zuzuordnen, wird der Anteil von inadäquat eingesetzten Personen tendenziell eher unterschätzt.¹² Dies hat den Vorteil, dass die Ergebnisse hinsichtlich des Vorhandenseins von Qualifikationsungleichgewichten belastbarer sind.

¹¹ Vgl. dazu auch Rohrbach-Schmidt, Tiemann, 2010, BIBB.

¹² Der Grund für die potentielle Unterschätzung des tatsächlichen Qualifikationsungleichgewichts liegt in der Unschärfe, die mit dem Merkmal Qualifikation verbunden ist. Dies hat erstens zur Folge, dass nicht nur Meister/innen oder Techniker/innen sondern alle Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung in Tätigkeiten mit dem Anforderungsniveau Spezialist/in als passend eingesetzt angesehen werden. Zweitens wird bei den Akademiker/innen nicht zwischen Personen mit Bachelorabschluss/FH-Diplom und Masterabschluss/Diplom unterschieden, die in der KldB 2010 Tätigkeiten mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus (Anforderungsniveau 3: Spezialist/innen und Anforderungsniveau 4: Expert/innen) zugeordnet werden.

Abbildung 1: Kombinationen von formaler Qualifikation und Anforderungsniveau



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Frankfurt, März 2012.

Abbildung 1 stellt alle möglichen Fälle eines Qualifikationsungleichgewichtes dar. Die Kombinationen unterhalb der Verbindungslinie repräsentieren überwertige Beschäftigung, bzw. Personen, die für ihr jeweiliges Anforderungsniveau unterqualifiziert sind. Hier liegt demnach eine zu niedrige formale Qualifikation vor. Das Gegenteil wird durch die grauen Punkte oberhalb der Verbindungslinie abgebildet. Die hier repräsentierten Personen sind für das jeweilige Anforderungsniveau überqualifiziert und somit unterwertig beschäftigt.

Die Untersuchung der vertikalen unter- und überwertigen Beschäftigung soll anhand von Berufsgruppen und Berufen erfolgen, die vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung relevant sind. Dies sind die drei Berufscluster: MINT-Berufe, Umweltberufe, wissensintensive Berufe sowie Einzelberufe in den strategisch relevanten Branchen: Baugewerbe, Gastronomie sowie Logistik. Im Folgenden werden die Berufe unter Einschätzung der aktuellen Bedarfssituation kurz skizziert.

- **Die MINT-Berufe¹³:** In diesem Berufsfeld bestehen aktuell ungedeckte Fachkräftebedarfe und auch in den kommenden Jahren wird mit einer Beschäftigungsexpansion im

¹³ **MINT** = **M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften, **T**echnik. Hierin enthalten sind die folgenden Berufe: Maschinen- und Fahrzeugbauingenieur/innen, Elektroingenieur/innen, Architekt/innen, Bauingenieur/innen, Vermessungsingenieur/innen, Bergbau-, Hütten-, Gießereingenieur/innen, übrige Fertigungsingenieur/innen, sonstige Ingenieur/innen, Chemiker/innen, Chemieingenieur/innen, Physiker/innen, Physikingenieure/innen, Mathematiker/innen, Maschinenbautechniker/innen, Techniker/innen des Elektrofaches, Bautechniker/innen, Vermessungstechniker/innen, Bergbau-, Hütten-, Gießereitechniker/innen, Chemietechniker/innen, übrige Fertigungstechniker/innen, Techniker/innen, o.n.A., Industriemeister/innen, Werkmeister/innen, Biologisch-technische Sfk, physikal.- u. mathem.-techn. Sonderfachkr., Chemielaborant/innen, Photolaborant/innen, Technische Zeichner/innen, Nautiker/innen, Techn. Schiffsoffizier/innen, Hochschullehrer/innen, Dozent/innen, Naturwissenschaftler/innen, a.n.g.

MINT-Segment gerechnet, die den Gesamtbedarf weiter erhöhen wird.¹⁴ Der Anteil aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die diesem Cluster zugeordnet werden, liegt bei rund 20 %. Außerdem handelt es sich um ein Berufsfeld mit einem 88 %-igen Männeranteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die in diesem Segment tätigen Arbeitskräfte verfügen überdurchschnittlich häufig über eine akademische Ausbildung. Dies hat zur Folge, dass formal Helfertätigkeiten in diesem Berufscluster nicht existieren.

- **Umweltberufe**¹⁵: Die Umweltberufe umfassen bislang einen relativ geringen Anteil der in Rheinland-Pfalz sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (0,3 % auch in Deutschland). Dennoch besteht gegenwärtig eine hohe Nachfrage nach qualifizierten Kräften in diesem Segment und auch künftig ist mit einem wachsenden Bedarf an Fachkräften und einem Ausbau dieses Berufsfeldes zu rechnen. Wie bei den MINT-Berufen wird dieses Berufscluster von Männern dominiert (87 %) und umfasst vergleichsweise viele Hochqualifizierte; hier sind ebenfalls formal keine Helfertätigkeiten vorhanden.
- **Wissensintensive Berufe**¹⁶: Bei den wissensintensiven Berufen, die mehrheitlich dem Dienstleistungssektor zuzuordnen sind, handelt es sich um ein expandierendes Berufsfeld, wobei dieser Trend voraussichtlich auch künftig weiter anhalten wird. Gut 40 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz arbeiten in wissensintensiven Berufen. Dieses Cluster beinhaltet ein sehr breites Spektrum an Berufen, das alle Anforderungsniveaus umfasst. Dennoch überwiegen auch in diesem Cluster bei weitem die Hochqualifizierten. 44 % der Beschäftigten erfüllen das formale Anforderungsniveau von Spezialist/innen oder Expert/innen und nur rund 3 % der Beschäftigten arbeiten als Helfer/innen. Der Anteil der Männer liegt bei knapp unter 50 %.

Darüber hinaus werden in drei Branchen weitere Einzelberufe betrachtet:

- **Logistikbranche**: Lagerverwalter/innen, Magaziner/innen sowie Kraftfahrzeugführer/innen
Gemäß den Angaben des IAB zählen die Berufskraftfahrer/innen zu den Berufen mit den größten Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen.¹⁷ Gleichzeitig handelt es sich um

¹⁴ Anger, Christina; Geiso, Wido; Plünnecke, Axel (2012): MINT-Frühjahrsreport 2012, Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), Köln, S. 4.

¹⁵ Zu den **Umweltberufen** zählen: Natur-/Landschaftspflege-Fachkräfte, -Spezialist/innen, -Expert/innen, Garten-Landschafts-Expert/innen, Sportplatzbau-Expert/innen, Regenerative Energietechnik-Fachkräfte, -Spezialist/innen, -Expert/innen, Wasserversorgungs-Fachkräfte, -Spezialist/innen, -Expert/innen, Abwassertechnik-Fachkräfte, -Spezialist/innen, -Expert/innen, Abfallwirtschaft-Fachkräfte, -Spezialist/innen, -Expert/innen, Biologe (Ökologie)-Expert/innen, Geolog/innen, Meteorolog/innen, UmweltschutztechnikerInnen, Schornsteinfeger/innen, Umweltschutztechniker-Spezialist/innen, Umweltschutzverwaltungsberater/innen, Gewässer-, Immissions-, Abfallbeauftragte, Strahlenschutzbeauftragte, Umweltmanager/innen und -berater/innen.

¹⁶ Zum Herkunftsaggregat **wissensintensive Berufe** zählen hier folgende: Werkzeugmacher/innen, Metallfeinbauer/innen, verw. Berufe, Ingenieur/innen, Techniker/innen, Unternehmer/innen, Wirtschaftsprüfer/innen, Organisations- und Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute, Künstler/innen, verw. Berufe, Ärzt/innen, Apotheker/innen, Sozialpflegerische Berufe, Lehrer/innen u.v.m.

¹⁷ Kubis, Alexander; Müller, Anne (2013): FDZ-Methodenreport 3/2013. Datenkompendium. Kernindikatoren der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS), S. 162.

einen der Berufe mit den höchsten erfolgreichen Neueinstellungen (nach der Häufigkeit des Auftretens). Außerdem steht er an zweiter Stelle unter den Berufen, bei denen die Betriebe in den nächsten Jahren eine steigende Nachfrage erwarten.¹⁸ Dies verdeutlicht die große Dynamik sowie die große Nachfrage nach Fachkräften diesem Beruf. Im Gegensatz zu den oben dargestellten Berufsclustern sind in den beiden hier aufgeführten Berufen zu einem nennenswerten Anteil von Beschäftigten tätig, die über keinen Ausbildungsabschluss verfügen. Im Beruf der Lagerverwalter/innen verfügen knapp ein Drittel der Beschäftigten über keinen Berufsabschluss, bei den Kraftfahrzeugführer/innen sind es gut ein Viertel. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass sich Ausbildungen in diesem Sektor erst langsam etablieren und die meisten Beschäftigten bisher Quereinsteiger/innen aus anderen Berufsbereichen waren. Bei beiden Berufen handelt es sich um sogenannte „Männerberufe“, was mit den hohen Anteilen an Männern bei den Beschäftigten korrespondiert (Lagerverwalter: 78 %, Kraftfahrzeugfahrer: 84 %).

- **Gastronomie:** Köchinnen/Köche sowie Kellner/innen, Stewardessen/Stewards
Sowohl die Restaurantfachleute/Stewardessen/Stewards als auch die Köche und Köchinnen zählen ebenfalls zu den Top 10 Berufen in Deutschland mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung im vierten Quartal 2011.¹⁹ Wie die Berufskraftfahrer rangieren sie ebenfalls unter den Top 10 Berufen mit erfolgreichen Neueinstellungen nach der Häufigkeit des Auftretens²⁰. Sie zählen darüber hinaus zu den Top 15 Berufen, bei denen die Betriebe in den nächsten Jahren einen steigenden Bedarf erwarten.²¹ Besonders für Rheinland-Pfalz dürfte dies angesichts der Bedeutung des Tourismus und der Gastronomie relevant sein, da vor allem in ländlichen Gebieten Fachkräfteengpässe entstehen können. In diesen beiden Berufen verfügt jeweils etwa ein Drittel der Beschäftigten über keinen Ausbildungsabschluss; der Anteil der Akademiker/innen liegt zwischen 1 und 2 %. Im Gegensatz zu den zuvor aufgeführten Berufen, umfasst diese Berufsgruppe einen höheren Frauenanteil. Bei den Kellner/innen, Stewardessen/Stewards liegt der Anteil der männlichen Beschäftigten bei knapp 30 %, bei den Köchinnen/Köchen bei 45 %.
- **Baubranche:** Maurer/innen
Wie die Daten des IAB-Betriebspanels gezeigt haben, ist die Baubranche in Rheinland-Pfalz im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt von überdurchschnittlicher Bedeutung. Darüber hinaus findet sich der Beruf des/der Maurer/in, Feuerungs- und Schornsteinbauer/in ebenfalls unter den 15 Berufen, bei denen eine steigende Nach-

¹⁸ Ebenda, S. 173.

¹⁹ Ebenda, S. 162.

²⁰ Ebenda, S. 168.

²¹ Ebenda, S. 173.

frage erwartet wird. Der Anteil der Beschäftigten, der über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, liegt bei etwa einem Viertel. Mit rund 98 % wird dieser Beruf fast ausschließlich von Männern ausgeübt.

Bei der Differenzierung nach Berufen musste auf die Klassifikation der Berufe 1988 (KldB 1988) zurückgegriffen werden, weil die verfügbaren Definitionen bedeutsamer Berufsgruppen (sog. nichtamtlicher Aggregate) wie MINT-Berufe oder wissensintensive Berufe auf dieser älteren Berufsklassifikation basieren (vgl. Böhme et al, 2009, sowie Tiemann, 2009). Durch Umschlüsselung der KldB 1988 auf die KldB 2010, die auch für Zeiträume vor der Einführung der KldB 2010 möglich ist, lassen sich für Berufe nach der KldB 1988 Informationen zum Anforderungsniveau nach der KldB 2010 gewinnen.²² Die Berufe nach der KldB 1988 werden dabei den Berufen nach der KldB 2010 zugeordnet. Auf diese Weise werden auch für Berufe nach der KldB 1988 Informationen zum Anforderungsniveau nach der KldB 2010 verfügbar.

Die Qualifikationsungleichgewichte wurden auf der Basis von Daten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zum Stichtag 31.03.2013 analysiert. Der Datenauswahl lagen folgende Kriterien zu Grunde:

- Auswahl der Berufe: nichtamtliche Aggregate wie MINT-Berufe, wissensintensive Berufe, Umweltberufe sowie andere Berufe²³
- Geschlecht
- Regionen: Deutschland, Ost- und Westdeutschland, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Saarland

Basis für diese Auswertung bilden Daten von bundesweit 29.061.596 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

II.2 Untersuchungsergebnisse

Im Folgenden werden nun die Untersuchungsergebnisse vorgestellt.

II.2.1 Qualifikationsmismatches differenziert nach Regionen

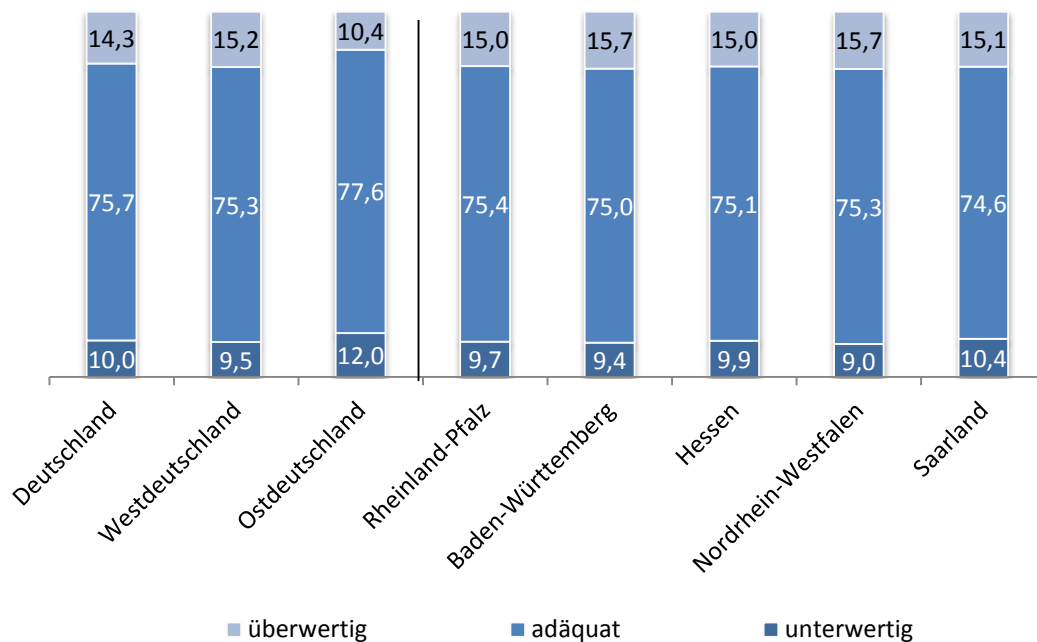
Auf Basis der hier verwendeten Definitionen sind in Deutschland 75,7 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten qualifikationsadäquat beschäftigt, 10,0 % sind für den Arbeitsplatz überqualifiziert bzw. unterwertig beschäftigt und 14,3 % überwertig beschäftigt (Vgl. Abbildung 2). Es bestehen hierbei deutliche Differenzen zwischen den alten und den neuen Bun-

²² Quelle: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Umsteigeschluessel-Nav.html>, Stand: 20.12.2011.

²³ Hierzu zählen: Bürofachkräfte, Verkäufer/innen, Kraftfahrzeugführer/innen, Lagerverwalter/innen und Magaziner/innen, Köche/innen Maler/innen und Lackierer/innen, Kellner/innen und Stewardessen/Stewards, Unternehmer/innen, Geschäftsführer/innen und Bereichsleiter/innen, Maurer/innen, Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer/innen.

desländern. In Westdeutschland ist die überwertige Beschäftigung deutlich höher als in Ostdeutschland. Dafür ist dort die unterwertige Beschäftigung stärker ausgeprägt. Die Unterschiede zwischen den hier betrachteten westdeutschen Bundesländern sind hingegen nicht besonders stark ausgeprägt. Was die überwertige Beschäftigung betrifft, bestehen ebenfalls geringe Unterschiede zwischen den aufgeführten westdeutschen Bundesländern, wobei Rheinland-Pfalz gemeinsam mit Hessen die geringsten Werte aufweist.

Abbildung 2: Formale Passung für die gesamte Bundesrepublik, Westdeutschland und Ostdeutschland, ausgewählte Bundesländer sowie für alle Berufe, Angaben in Prozent

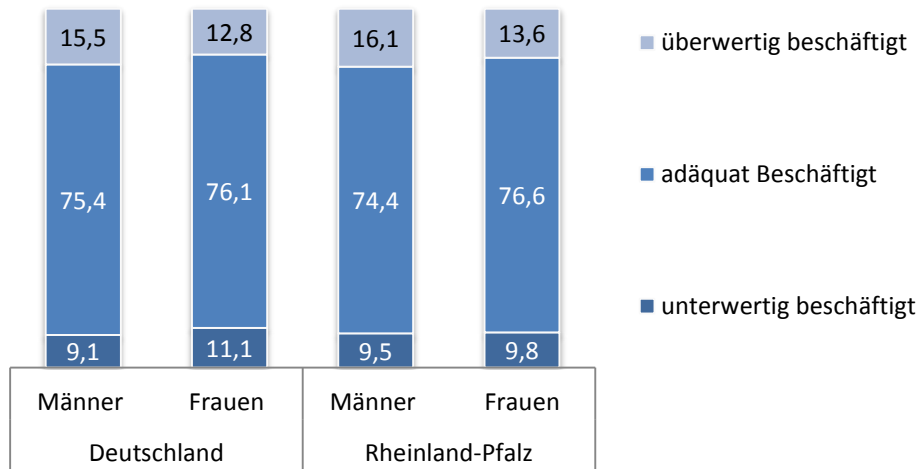


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Frankfurt, Oktober 2013.

II.2.2 Qualifikationsmismatches differenziert nach Geschlecht

Qualifikationsmismatches dürften nach Geschlecht differenziert unterschiedlich ausfallen. Aufgrund teilweise unterschiedlicher Erwerbsbiografien und Beschäftigungsverhältnisse könnte erwartet werden, dass die unterwertige Beschäftigung bei Frauen eher höher ist als bei Männern. Die Ergebnisse bestätigen diese Vermutung nur eingeschränkt. Zwar liegt der Anteil der unterwertig beschäftigten Frauen sowohl in Deutschland als auch in Rheinland-Pfalz über dem der Männer. Allerdings fallen die geschlechtsspezifischen Differenzen in Rheinland-Pfalz zum einen geringer aus als im gesamtdeutschen Durchschnitt, zum anderen sind sie minimal.

Abbildung 3: Qualifikationsmismatches in Deutschland und Rheinland-Pfalz nach Geschlecht, Angaben in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Frankfurt, Oktober 2013

II.2.3 Qualifikationsmismatches differenziert nach Berufsclustern und Branchen

II.2.3.1 Qualifikationsmismatches nach Berufsclustern

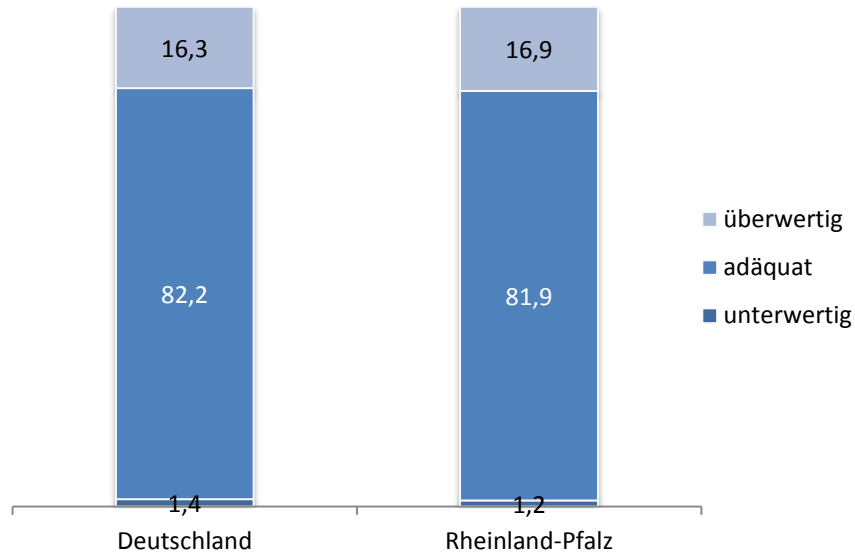
Es wurden spezifische Berufscluster zusammengestellt, in denen sich bereits aktuell Stellenbesetzungsprobleme in besonderem Maße ergeben bzw. in Zukunft Fachkräftemangel erwartet werden.

(a) MINT-Berufe

Bei den MINT-Berufen sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überwiegend überwertig beschäftigt, ihre formale Qualifikation ist geringer als die Qualifikationsanforderungen ihres ausgeübten Berufes. Inwieweit hier der häufig angeführte Fachkräftemangel gerade in diesem Bereich dafür ursächlich ist, kann mit diesen Daten nicht beantwortet werden.

Der Anteil überwertig Beschäftigter ist in Rheinland-Pfalz nur minimal höher als im gesamtdeutschen Durchschnitt (16,9 % zu 16,3 %). Dies deutet darauf hin, dass hier eine (Fachkräfte-)Bedarfslage besteht und keine ausschließlich landesspezifische Lage.

Abbildung 4: Qualifikationsmismatches in Deutschland und Rheinland-Pfalz in MINT-Berufen, Angaben in Prozent



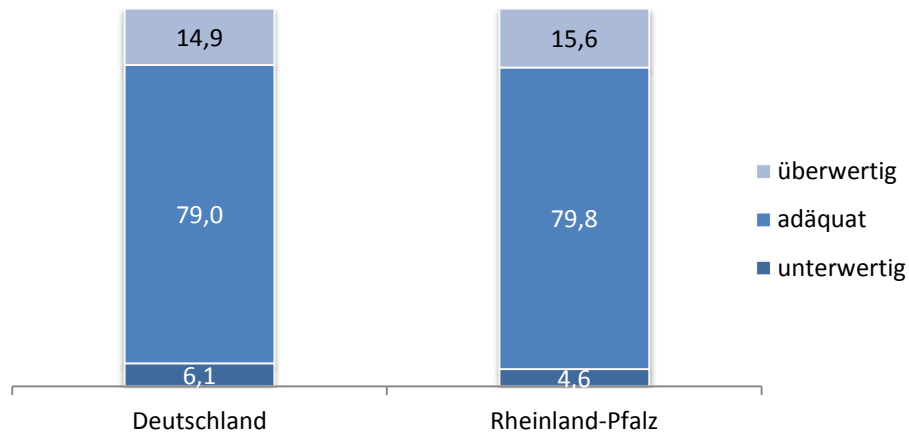
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Frankfurt, Oktober 2013.

(b) Wissensintensive Berufe

Bei den wissensintensiven Berufen zeigt sich ein ähnliches Bild. Auch hier sind erheblich mehr Personen über ihrer formalen als unter ihrer formalen Qualifikation beschäftigt. Allerdings ist der Anteil der letzteren Kategorie etwas höher als bei den MINT-Berufen. Insgesamt ist der Anteil qualifikationsadäquat Beschäftigten mit ca. 80 % in Rheinland-Pfalz kaum geringer als in den MINT-Berufen (82 % in Rheinland-Pfalz). Auch in Deutschland sind die Unterschiede nur geringfügig größer.

Ähnlich wie bei den MINT-Berufen ist der Anteil der überwertigen Beschäftigung in Rheinland-Pfalz im Vergleich zu Deutschland geringfügig höher (15,6 % zu 14,9 %).

Abbildung 5: Qualifikationsmismatches in Deutschland und Rheinland-Pfalz in wissensintensiven Berufen, Angaben in Prozent

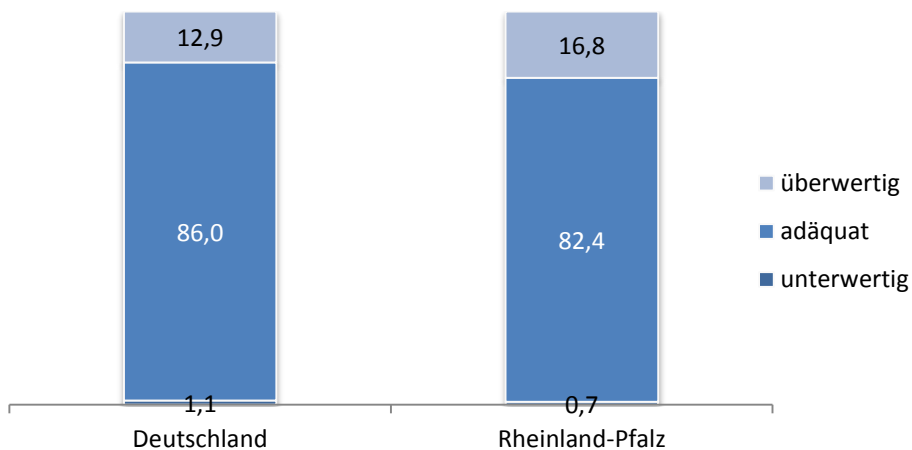


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Frankfurt, Oktober 2013.

(c) Umweltberufe

Wie bei den MINT-Berufen sowie den wissensintensiven Berufen überwiegt bei den Umweltberufen in Bezug auf den Qualifikationsmismatch die überwertige Beschäftigung. Dabei ist der Mismatch in Rheinland-Pfalz etwas stärker ausgeprägt als in Deutschland. Während der Anteil der überwertig Beschäftigten in Deutschland knapp 13 % beträgt, liegt er in Rheinland-Pfalz bei rund 17 %.

Abbildung 6: Qualifikationsmismatches in Deutschland und Rheinland-Pfalz in Umweltberufen, Angaben in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Frankfurt, Oktober 2013.

Resümierend kann festgehalten werden, dass sich in den drei relevanten Berufsklustern MINT, Umwelt und Wissens-Berufe kaum unterwertige Beschäftigung ausmachen lässt. Dafür zeigen

sich deutliche Anteile überwertiger Beschäftigung. Dies bedeutet, dass ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten, deutlich über dem eigenen Ausbildungsniveau beschäftigt ist.

II.2.3.2 Qualifikationsmismatches nach (Einzelberufen in) Branchen

Betrachtet man zusätzlich zu den Berufsclustern Einzelberufe in ausgewählten Branchen, werden unterschiedliche Muster erkennbar.

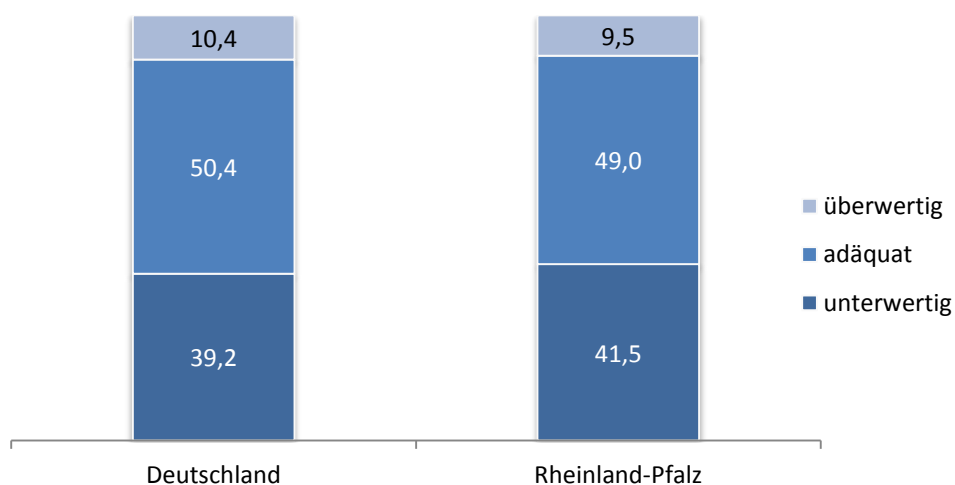
In der Logistik, dem Baugewerbe und in der Gastronomie zeigen sich bei ausgewählten Berufen ausgeprägte Anteile unterwertiger Beschäftigung. Die ausgewählten Berufe setzen im Vergleich zu den obigen Berufsclustern keine oder kaum akademische Qualifikationen voraus, sondern sind eher dem mittleren Qualifikationssegment zuzuordnen. Da in all diesen Berufen gegenwärtig eine nennenswerte Nachfrage nach Arbeitskräften besteht und diese voraussichtlich auch in absehbarer Zeit erwartet wird, werden diese Berufe im Folgenden genauer betrachtet.

(a) Logistikbranche

Im Beruf **Lagerverwalter/in, Magaziner/in** schwankt der Anteil der Beschäftigten mit unterwertiger Beschäftigung zwischen 37 % in Westdeutschland und 52 % in Ostdeutschland. In Rheinland-Pfalz beträgt der Anteil der Lagerverwalter/innen, Magagziner/innen, die unterwertig beschäftigt sind, knapp 42 %. Besonders auffallend sind hier die Differenz zwischen unterwertiger und überwertiger Beschäftigung sowie die vergleichsweise geringen Anteile an adäquat Beschäftigten.

Schaut man sich die Verteilung der beiden Qualifikationsmismatches für Deutschland und Rheinland-Pfalz an, ergibt sich folgendes Bild:

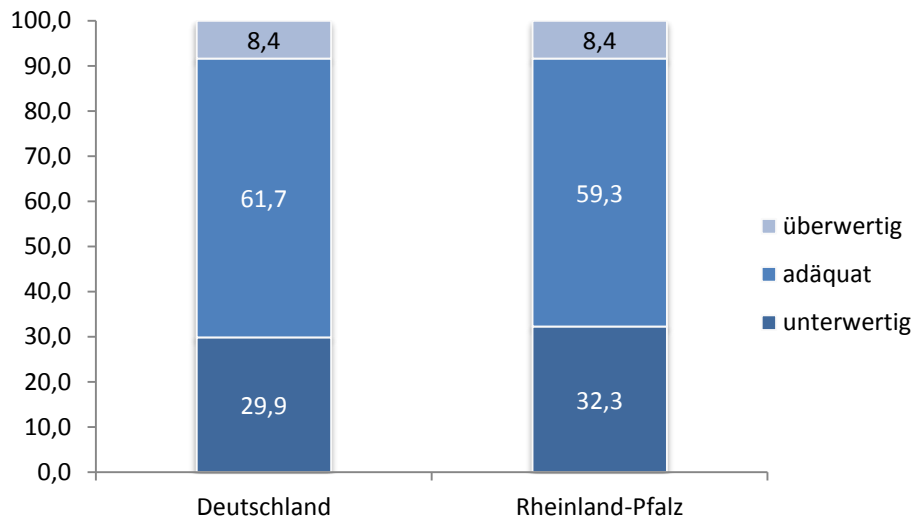
Abbildung 7: Qualifikationsmismatches im Beruf Lagerverwalter/in, Magaziner/in in Deutschland und Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Frankfurt, Oktober 2013.

Auch im Beruf **Kraftfahrzeug-Führer/innen** ist unterwertige Beschäftigung die dominierende Dimension der Qualifikationsmismatches. Rheinland-Pfalz weist dabei mit 32,3 % ähnliche Werte wie Deutschland mit 29,9 % auf.

Abbildung 8: Qualifikationsmismatches im Beruf der Kraftfahrzeugführer/innen in Deutschland und Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent

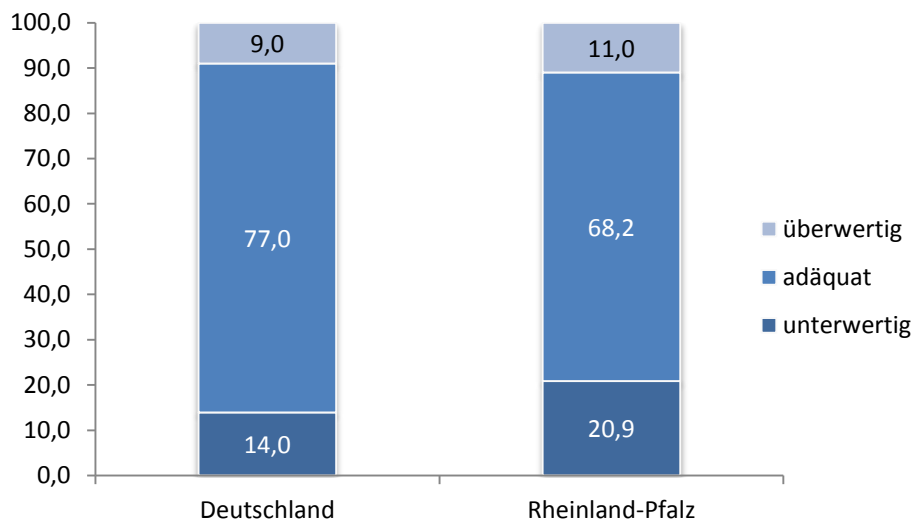


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Frankfurt, Oktober 2013.

(b) Baugewerbe

Ein weiterer Beruf, der in Rheinland-Pfalz einen überdurchschnittlich hohen Anteil an unterwertiger Beschäftigung aufweist, ist der Beruf der Mauer/innen. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede zu Deutschland. Während in Rheinland-Pfalz knapp 21 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterwertig beschäftigt sind, beträgt dieser Anteil in Deutschland 14 %.

Abbildung 9: Qualifikationsmismatches im Beruf der Maurer/innen in Deutschland und Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



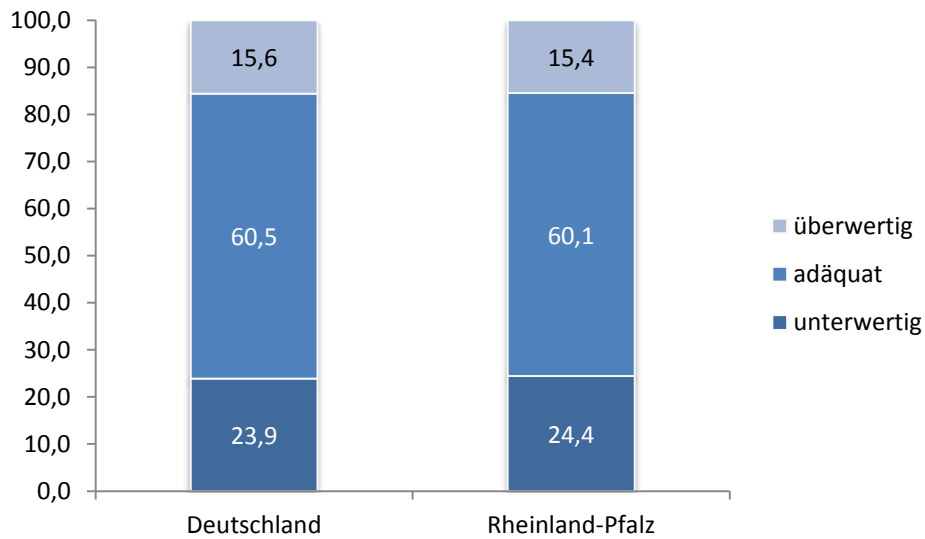
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Frankfurt, Oktober 2013.

(c) Gastronomie

Ein weiterer Beruf, der einen hohen Anteil an unterwertiger Beschäftigung aufweist, ist der Beruf des/der **Kochs/Köchin**. Dieser zeichnet sich u.a. dadurch aus, dass er – im Gegensatz zu den zuvor aufgeführten Berufen – auch einen vergleichsweise hohen Anteil an überwertiger Beschäftigung umfasst.

Der Anteil der unterwertigen Beschäftigung variiert bei diesem Beruf kaum zwischen Rheinland-Pfalz (24,4 %) und Deutschland (23,9 %). Gleichzeitig besteht eine relativ hohe überwertige Beschäftigung im Beruf des/der Koch/Köchin, die sowohl in Deutschland und Rheinland-Pfalz bei etwa 15,5 % liegt.

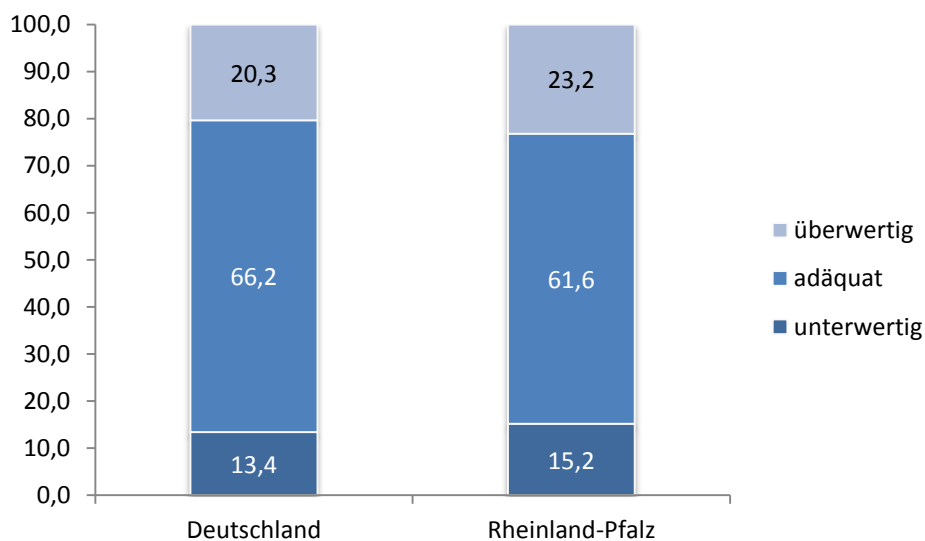
Abbildung 10: Qualifikationsmismatches im Beruf der Köche/Köchinnen in Deutschland und Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Frankfurt, Oktober 2013.

Im Gegensatz zu den zuvor aufgeführten Berufen dominiert bei den **Kellner/innen, Stewardessen/Stewards** zwar die überwertige Beschäftigung (23 % in Rheinland-Pfalz). Dennoch weist dieser Beruf mit über 15 % auch einen nennenswerten Anteil an unterwertiger Beschäftigung auf. In Rheinland-Pfalz liegt der Anteil der unterwertigen Beschäftigung mit gut 15 % etwas höher als in Deutschland.

Abbildung 11: Qualifikationsmismatches im Beruf der Kellner/innen, Stewardessen/Stewards in Deutschland und Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Frankfurt, Oktober 2013.

Resümierend kann festgehalten werden, dass in den ausgewählten wichtigen Berufen der Gastronomie, des Baugewerbes und der Logistik recht große Anteile an unterwertiger Beschäftigung bestehen. Dies bedeutet, dass ein deutlicher Anteil der Beschäftigten unterhalb des Ausbildungsniveaus arbeitet.

Exkurs

Neben den genannten Berufen auf dem mittleren Qualifikationsniveau werden noch weitere wichtige Berufe betrachtet. Diese ähneln in ihrer Struktur stärker den Clustern der hochqualifizierten Berufe, indem die Anteile der überwertig Beschäftigten deutlich größer als die der unterwertig Beschäftigten sind. Dies bedeutet, dass deutliche Anteile der Berufsangehörigen einer höherwertigen Beschäftigung nachgehen als dies ihr Ausbildungsabschluss vermuten ließe.

Im Einzelnen sind dies:

- Groß- und Einzelhandelskaufleute/Einkäufer (21,1 % überwertig, 2,0 % unterwertig, 79,9 % adäquat)
- Verkäufer/innen (19,4 % überwertig, 3,5 % unterwertig, 77,9 % adäquat)
- Bürofachkräfte (10,3 % überwertig, 5,8 % unterwertig und 83,9 % adäquat)
- Maler/innen (15,7 % überwertig, 6,5 % unterwertig, 77,8 % adäquat)
- Unternehmer/innen (20,3 % überwertig, 3,2 % unterwertig, 76,5 % adäquat)

II.3 Zusammenfassung: Vertikale Dimensionen unter- und überwertiger Beschäftigung

Wie in Kapitel II.2 ausgeführt, liegen Schätzungen und andere empirische Ergebnisse für unterwertige Beschäftigung bei ca. 20 %. Diese Werte konnten hier nicht bestätigt werden. Insgesamt sind in Deutschland knapp 76 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten adäquat eingesetzt gewesen. Der Anteil derjenigen, die unterwertig beschäftigt sind, liegt je nach Region zwischen 9,4 % und 10,4 %, in Rheinland-Pfalz bei 9,7 %. Demgegenüber zeigt sich interessanterweise, dass der Anteil der überwertig Beschäftigten bei 15 % liegt. Generell dominiert in Westdeutschland die überwertige Beschäftigung leicht, in Ostdeutschland hingegen leicht die unterwertige Beschäftigung. In den hier verglichenen westlichen Bundesländern

sind die Unterschiede eher gering. Allerdings sind deutliche berufsspezifische Unterschiede erkennbar. Insgesamt lässt sich somit zusammenfassend festhalten, dass die Anteile unterwertiger Beschäftigung in allen Regionen, so auch in Rheinland-Pfalz, niedriger sind, als die bisherigen Studien erwarten ließen. Allerdings bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen.

Die hier gewählten Berufscluster MINT-Berufe, wissensintensive Berufe sowie Umweltberufe zeigen eine einheitliche Tendenz in Bezug auf Qualifikationsmismatches, indem die überwertige Beschäftigung in einigem Umfang vorhanden ist, jedoch keine bzw. kaum unterwertige Beschäftigung gemessen werden kann. Bei den meisten anderen hier aufgeführten und für die Fachkräftesicherung relevanten Ausbildungsberufen dominiert hingegen die unterwertige Beschäftigung. Die Ausnahme bildet der Beruf der Kellner/innen, Stewardessen/Stewards, der zwar einen hohen Anteil an unterwertiger Beschäftigung umfasst, jedoch einen noch höheren an überwertiger. Generell ist ein hoher Anteil an Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein Indiz für unterwertige Beschäftigung, ein hoher Anteil an Akademikern ein Hinweis auf überwertige.

Die Ergebnisse geben jedoch nur einen ersten Überblick über die aktuelle Situation. Sie liefern jedoch weder Hinweise auf Ursachen noch auf möglichen Handlungsbedarf. Beispielsweise kann aus den Daten nicht geschlossen werden, ob die beträchtlichen Anteile an überwertiger Beschäftigung mit innerbetrieblichen, auch informellen Qualifizierungsprozessen verbunden sind und ob sich hier möglicherweise Unterstützungsbedarfe der Betriebe diesbezüglich ableiten lassen. Eine andere Möglichkeit wäre, dass sich in einzelnen Berufen Fortbildungen etabliert haben, die adäquate Qualifizierung liefern, so dass kein weiterer Handlungsbedarf besteht. Sicherlich könnten jedoch auch aus dem Mangel an adäquat qualifizierten Fachkräften heraus, Beschäftigte mit unzureichender Qualifikation beschäftigt werden, so dass diese zum einen dadurch Überforderung und die Betriebe Qualitätseinbußen erfahren. Erst eine Eruiierung der Gründe und Erklärung der Mismatches macht es möglich, zu erkennen, wo sich tatsächlich Handlungsbedarfe ergeben.

Im Falle der Einzelberufe mit hohen Anteilen unterwertiger Beschäftigung kann ebenfalls davon ausgegangen werden, dass diese Situation nicht per se mit Handlungsbedarfen verbunden werden kann. Beispielsweise ist für den Beruf des Kraftfahrers bekannt, dass hier eine Berufsausbildung erst seit Kurzen besteht und dass sich das Berufsfeld lange Zeit über Quereinsteiger aus anderen Branchen oder aus Personen, die zuvor bei der Bundeswehr waren, konstituiert hat. Die notwendigen Qualifikationen wurden bisher weitestgehend in Form von Fortbildungen erworben. Auch für die anderen Einzelberufe gilt es genau zu eruieren, was unterwertige Beschäftigung bedeutet und ob sich hier Handlungsbedarfe anschließen. Im Bereich der Lagerrei dominieren ebenfalls Quereinsteiger und Ungelernte. Auch hier ließe sich eruieren, ob der hohe Anteil unterwertiger Beschäftigung möglicherweise eine gute Ausgangssituation für gezielte Nachqualifizierung in diesem Berufsfeld sein könnte.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen wäre es zielführend, mit Expert/innen aus diesen Berufsfeldern und Branchen zu eruieren, wie die jeweiligen Qualifikationsmismatches einzuschätzen sind und wo sich ggfls. Handlungsbedarfe abzeichnen. Im Sinne einer Fachkräftesicherungsstrategie wären dann die eruierten Handlungsbedarfe zu systematisieren und in eine Fachkräftesicherung zu überführen.

III. Horizontale Dimensionen unterwertiger Beschäftigung

Die horizontale Dimension unterwertiger Beschäftigung beziffert Kompetenzen und Fähigkeiten (in der englischen Debatte wird der Begriff „Skills“ verwendet), die nicht unter den Begriff „formale Qualifikation“ fallen, demnach nicht in Zeugnissen ablesbar sind. Diese Skills-Debatte hat in den vergangenen Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Gerade der demographische Wandel, wirtschaftliche bzw. ökonomische Veränderungen, aber auch veränderte Bedarfe von verschiedenen Akteuren am Arbeitsmarkt stehen oft im Fokus dieser Diskussion. Die OECD bezeichnet Skills als die neue, globale Währung des 21. Jahrhunderts.²⁴ Es sei wichtig diese Skills auszubauen, um wirtschaftliche Erfolge zu erzielen. Konzepte wie lebenslanges Lernen, Forderungen nach mehr Transparenz für alle Akteure am Arbeitsmarkt, Bildungsreformen, etc. werden immer wieder thematisiert.²⁵ Auch in Deutschland gibt es Versuche, über die formalen Qualifikationen hinausgehende Kompetenzen auszubauen und eine Verbindung zwischen den Systemen zu schaffen. Es wird selbstverständlicher zwischen Berufen und Branchen zu wechseln, so dass auch mehr Kompetenzen, die über die formale Ausbildung hinaus gehen, notwendig werden. Auch technische Veränderungen, Innovation, neue Organisationsstrukturen, die Entstehung neuer Branchen und Berufe und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt fordern ein neues Bewusstsein für Skills, bzw. Kompetenzen und Fähigkeiten. Studien der CEDEFOP aber auch der OECD beschreiben die Entwicklungen dieser Debatte.²⁶

Um für die Region Rheinland-Pfalz zu eruieren, in wie weit Skills, bzw. Kompetenzen und Fähigkeiten nicht adäquat im Berufsleben eingesetzt werden, wurde eigens eine telefonische Primärerhebung konzipiert und durchgeführt. Im Fokus steht die Frage, in wie weit mögliche Fachkräftebedarfe durch ein passendes Matching von Arbeitnehmer/in und Beschäftigung zu decken wären. Demnach stehen hier Personen im Vordergrund, die mehr Kompetenzen und Qualifikationen vorweisen können, als für ihre aktuelle Beschäftigung gefordert werden.

²⁴ “Skills have become the global currency of 21st Century economies. They transform lives and drive economies. Governments must invest more effectively in the education and skills that people will need in tomorrow’s workplace. They need to deploy their talentpool more strategically so that these investments translate into better jobs and better lives. Achieving this is everyone’s business, and employers and unions have a central role to play.” Rede von Angel Gurrías, OECD Generalsekretär zur Global Skills Strategy. <http://www.oecd.org/newsroom/oecdlaunchskillsstrategytoboostjobsandgrowth.htm>.

²⁵ Vgl. hierzu auch Larsen, Hasberg, et al. (2012): Skills Monitoring in European Regions and Localities.

²⁶ Vgl. hierzu Winterton et al (2006): Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype. Cedefop Reference Series; 64. Luxembourg. Und Toner (2011): Workforce Skills and Innovation: An Overview of Major Themes in the Literature. OECD Directorate for Science, Technology and Industry.

III.1 Methodik

Grundlage für die Analyse horizontaler Dimensionen unterwertiger Beschäftigung ist eine standardisierte Telefonbefragung.²⁷

Das Bruttosample der telefonischen Befragung bestand aus 35.483 Telefonnummern im öffentlich zugänglichen Telefonverzeichnis. Dieses Sample wurde bereinigt, falsche Nummern, Firmenanschlüsse und Faxgeräteanschlüsse wurden aussortiert. Danach fand das eigentliche Screening durch die Filterfragen im Interview statt.

Um die entsprechende Zielgruppe erreichen zu können, fand zu Beginn des Interviews ein Screening statt. Gefiltert wurde zuerst nach Art der beruflichen Anstellung. Befragt wurden nur sozialversicherungspflichtig, abhängige Beschäftigte. Der zweite Filter zur Identifikation von unterwertig Beschäftigten war die Selbsteinschätzung der Befragten. So konnten diese auf einer Skala von 0 (wird der Beschäftigung gar nicht gerecht) bis 10 (ist deutlich überqualifiziert) angeben, wie gut sie hinsichtlich ihrer Kompetenzen und Qualifikationen auf die von ihnen ausgeübte Beschäftigung passen würden. Personen, die ihre Passung auf die Beschäftigung zwischen 6 und 10 einschätzten, wurden weiter befragt. Damit konnte sicher gestellt werden, dass die befragten Personen subjektiv unterwertig beschäftigt sind und auf horizontaler Ebene für ihre Beschäftigung überqualifiziert sind. Die nachfolgende Tabelle 2 zeigt die tatsächliche Ausschöpfung.

²⁷ Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung. S. 363 ff.

Tabelle 2: Ausschöpfung der Telefonbefragung von unterwertig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz

	N	in %
Bruttoadressen	35.483	100
Qualitätsneutrale Ausfälle		
kein Anschluss unter dieser Nummer	18.976	53,5
Firmenanschluss	2.884	8,1
Fax	1.316	3,7
ausgescreent aufgrund Beschäftigtenverhältnis*	5.380	15,2
ausgescreent aufgrund Qualifikationseinschätzung*	194	0,5
keine deutsch sprechende Person im HH	250	0,7
Qualitätsneutrale Ausfälle insgesamt	29.000	81,7
bereinigte Stichprobe		
	6.483	100
systematische Ausfälle		
trotz mehrfacher Versuche niemanden erreicht	969	14,9
Anrufbeantworter	872	13,5
besetzt	340	5,2
Haushalt verweigert Auskunft / kein Interesse*	3.290	50,7
Abbruch während des Interviews ohne Rückruf	29	0,4
Termin, aber niemanden erreicht	174	2,7
systematische Ausfälle insgesamt	5.674	87,5
durchgeführte Interviews		
	809	12,5

* Die Interviewverweigerung findet in der Regel vor Beginn des Interviews und somit auch vor dem Screening statt. Damit ist zu vermuten, dass sich unter den Verweigerern noch eine große Zahl von Personen befindet, die nicht zur Grundgesamtheit gehören.

Quelle: Angaben Aproxima, Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung.

Mit 809 durchgeführten Interviews konnte das angestrebte Ziel von ca. 800 bis 1.000 Interviews in Rheinland-Pfalz erfüllt werden. Eine regionale Differenzierung erfolgte hierbei jedoch nicht. Der notwendige Zeit- und Kostenrahmen ist hierfür nicht gegeben.

Wie zuvor bereits dargestellt, wurden in dieser telefonischen Befragung lediglich Personen befragt, die sich subjektiv als unterwertig beschäftigt einstufen. Diese Subjektivität ist nicht überprüfbar und auch wenn ein Matching des formalen Anforderungsniveaus an dem jeweiligen Arbeitsplatz vorgenommen wird, ist die subjektive Dimension schwierig einzuordnen. Darüber hinaus ist es in dieser Studie nicht möglich, diese Daten zu gewichten. Bislang gibt es

keine vergleichbaren Daten, die Rückschlüsse auf Ausmaß und Struktur von unterwertiger Beschäftigung geben.

Dennoch geben diese Ergebnisse guten Aufschluss über verschiedenste Aspekte von horizontalen Dimensionen unterwertiger Beschäftigung.

III.2 Untersuchungsergebnisse

Befragt wurden abhängig Erwerbstätige zwischen 18 und 68 Jahren, die sich selbst unterhalb ihrer Qualifikationen und Kompetenzen beschäftigt einstufen. Von diesen Personen sind 40 % zwischen 45 und 54 Jahre alt, 3 % der Befragten sind jünger als 24 Jahre. 62,4 % der Befragten arbeiten Vollzeit, 30,7 % sind in Teilzeit beschäftigt, und 6,9 % arbeiten in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Demnach ist die Verteilung hier etwas anders gelagert als in der rheinland-pfälzischen Grundgesamtheit. Laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren 2011 rund 79 % aller abhängig Beschäftigten in einem Vollzeit- und 21 % in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Auch sind Frauen in dieser Primärerhebung etwas stärker repräsentiert. Der Anteil von Frauen in dieser Studie liegt mit 58 % höher als deren Anteil an der Gesamtheit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in Rheinland-Pfalz (46 %).²⁸

Betrachtet man die Gruppe der Migrant/innen, erkennt man einen kleinen Unterschied zwischen dem Anteil in der hiesigen Primärerhebung und der rheinland-pfälzischen Grundgesamtheit. Insgesamt beträgt der Anteil von nichtdeutschen ArbeitnehmerInnen 6,8 %; der Anteil derjenigen Befragten in der Primärerhebung, die keine deutsche Staatsbürgerschaft vorweisen können, beträgt hingegen etwa 5 %. Der Unterschied ist relativ gering und kann möglicherweise auf die Zufälligkeit der Stichprobe zurück geführt werden.

Im produzierenden Gewerbe arbeiten rund 21 %, etwa die Hälfte der Befragten arbeitet im Dienstleistungssektor, der Rest ist im Öffentlichen Dienst/Organisationen ohne Erwerbszweck angestellt. Üblicherweise arbeiten rund 8 % aller erwerbstätigen Personen im Öffentlichen Dienst/Organisationen ohne Erwerbszweck. Mit rund 30 % aller Befragten ist der Anteil der unterwertig Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig überproportional groß.

Ferner wurde versucht, ein möglichst breites Spektrum an Einkommen zu repräsentieren. Etwa die Hälfte der Befragten hat ein monatliches Nettoeinkommen zwischen € 800 und € 2.500. Ca. 6 % der unterwertig Beschäftigten arbeiten auf 400-Euro-Basis, 6 % der Befragten verdienen mehr als € 4.000 Netto im Monat.

Abitur können 45 % der Befragten vorweisen, 34 % haben Mittlere Reife; 52 % der Befragten haben eine Berufsausbildung, 28 % ein (Fach-)Hochschulstudium, 1,1 % der unterwertigen Beschäftigten sind promoviert, 6 % können eine Zusatzausbildung/Fachweiterbildung vorweisen und 5 % haben einen Meister/Techniker Abschluss. Damit sind etwa 40 % der befragten unterwertigen Beschäftigten formal hochqualifiziert.

²⁸ Angaben der Bundesagentur für Arbeit, Stand 03/2011.

Die Befragung zielt insgesamt darauf ab, ein möglichst umfassendes Bild von den Ausprägungen und Determinanten horizontaler unterwertiger Beschäftigung zu erhalten.

III.2.1 Kompetenzen und Fähigkeiten von horizontal unterwertig Beschäftigten

Eine der wohl wesentlichsten Fragen um die horizontale Dimension von unterwertiger Beschäftigung bezieht sich auf die ungenutzten oder nicht adäquat eingesetzten Kompetenzen und Fähigkeiten. Das horizontale Mismatch bezieht sich im Gegensatz zur vertikalen Dimension nicht auf formale Ausbildungskriterien, sondern auf darüber hinausgehende Kompetenzen und Fähigkeiten; vielmehr wird in dieser horizontalen Dimension die Inhaltkongruenz thematisiert.²⁹

In der Primärerhebung wurden fachliche Kenntnisse, soziale und methodische Qualifikationen, aber auch multikulturelle Kompetenz, Fremdsprachenkenntnisse und sonstige Qualifikationen abgefragt. Hierbei war interessant, ob diese zum einen vorhanden und zum anderen für die Ausübung der Beschäftigung von Nöten sind, ob diese Qualifikationen bereits durch die (Berufs-)Ausbildung oder durch Weiterbildungen, Learning-by-doing o.ä. erworben wurden. In Anlehnung an Engelage et al. sind Variablen wie die Verwertbarkeit fachlicher Kompetenzen in der erlernten Erwerbstätigkeit sowie die Differenz zwischen erlernten und vertieften Kompetenzen und der Anwendung in der derzeitigen Erwerbstätigkeit die Definition von horizontaler Adäquanz.³⁰ Dem wird im Folgenden Rechnung getragen. Die wesentlichen Kompetenzen wurden abgefragt und mit den Anforderungen in der Beschäftigung verglichen. Diese subjektive Dimension gibt Aufschluss über Kompetenzen und Fähigkeiten, die über formale Qualifikationen hinausgehen. So kann vor dem Hintergrund steigender Fachkräftebedarfe analysiert werden, in wieweit Ressourcen ungenutzt oder nicht hinreichend eingesetzt werden.

Im Folgenden werden vor diesem Hintergrund die vorhandenen Kompetenzen der Befragten dargestellt und analysiert. Diese Kompetenzen gliedern sich in sechs große Bereiche, (a) fachlichen Kompetenzen, die wiederum in 4 Untergruppen aufgeteilt wurden, (b) soziale Qualifikationen, (c) methodische Qualifikationen, (d) multikulturelle Kompetenzen, (e) Fremdsprachenkenntnisse und (f) sonstige Qualifikationen.

III.2.1.1 Fachliche Kenntnisse

Der erste und größte Kompetenzbereich umfasst alle fachlichen Kenntnisse. Da sich diese als sehr zahlreich erwiesen, wurde der Themenkomplex der fachlichen Kenntnisse zusätzlich in (1) grundlegende kaufmännische Fachkenntnisse/ kaufmännische Zusatzkenntnisse, (2) grundlegende technische Fachkenntnisse / informationstechnische Fähigkeiten / technische Zusatzkenntnisse, (3) betriebsspezifische Kenntnisse und (4) planerische, organisatorische und analytische Kenntnisse unterteilt. In allen vier Untergruppen gilt es nun zu analysieren, in wie

²⁹ Vgl. Schomaker, Christine (2007): Unterwertige Beschäftigung, S. 4 ff.

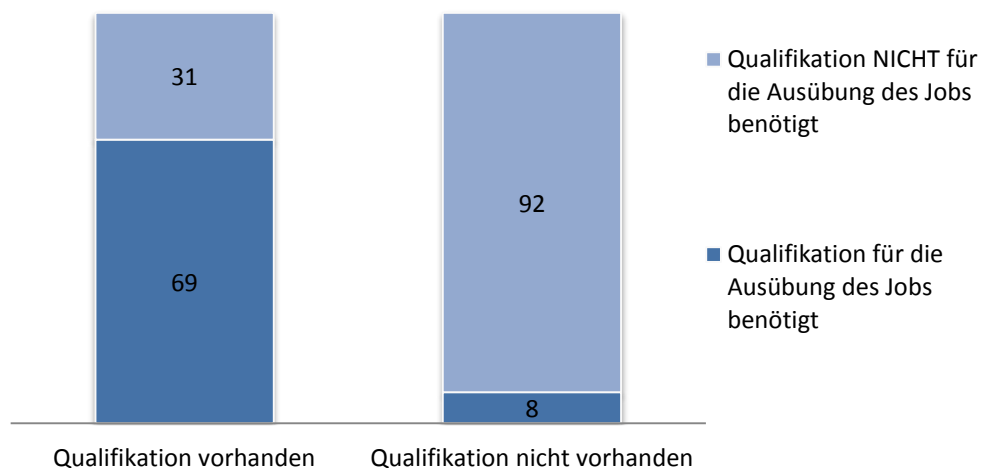
³⁰ Engelage, Sonja; Schubert, Frank (2009): Promotion und Karriere, S. 221.

weit diese Kompetenzen bei den hier Befragten vorhanden sind, ob diese Kompetenzen genutzt werden und wie sie erlangt wurden.

(a) Grundlegende kaufmännische Fachkenntnisse/kaufmännische Zusatzkenntnisse

Die folgende Abbildung gibt eine Übersicht über die Befragten hinsichtlich ihrer grundlegenden kaufmännischen Fachkenntnisse bzw. kaufmännischen Zusatzkenntnisse. Hier wird deutlich, wie hoch der Anteil der Beschäftigten ist, der diese Kompetenzen aufweisen kann und ob diese für die aktuell ausgeübte Beschäftigung benötigt werden.

Abbildung 12: Vorhandene grundlegende kaufmännische Fachkenntnisse und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung



Quelle: Eigene Berechnungen.

Insgesamt können rund 56 % der hier befragten Personen grundlegende kaufmännische Fachkenntnisse bzw. kaufmännische Zusatzkenntnisse vorweisen. Differenziert man diese, wie in Abbildung 12 geschehen, aus und betrachtet das Vorhandensein der Kompetenz mit der Notwendigkeit zur Ausübung der Beschäftigung, zeigt sich, dass lediglich 69,1 % der Personen, die eine solche Kompetenz vorweisen können, diese auch zur Ausübung ihrer Beschäftigung benötigen. Rund ein Drittel der Befragten ist hinsichtlich dieser Kompetenz unterwertig beschäftigt. Wie aber kommt es, dass so viele Personen diese Kompetenz erworben haben, sie aber für die Ausübung ihrer aktuellen Beschäftigung nicht brauchen? Hierzu schaut man sich am besten die Personen an, die diese Kompetenz haben und nicht brauchen, und wie sie sie erlangt haben.

Von den Personen, die grundlegende kaufmännische Fachkenntnisse und kaufmännische Zusatzkenntnisse vorweisen können, sie aber für die Ausübung ihres Berufes nicht benötigen, haben rund 60 % diese in der (Berufs-)Ausbildung erworben, 22,3 % haben sich diese Kennt-

nisse in Weiterbildungen angeeignet und 13,7 % der hier in Frage kommenden Personen haben diese Kenntnisse direkt am Arbeitsplatz, durch Learning-by-doing erlernt. Die restlichen 4 Prozentpunkte verteilen sich auf eine Kombination dieser Lernhintergründe bzw. sonstige Hintergründe.

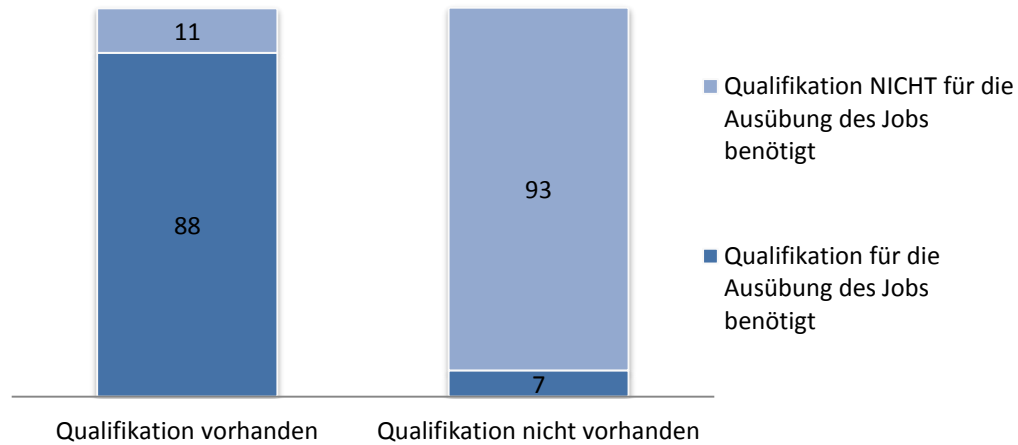
Dies zeigt vermutlich, dass die Berufsausbildung oftmals nicht immer passgenau ist und man Kenntnisse und Kompetenzen erwirbt, die man später vielleicht nicht unbedingt benötigt. Ferner kann man dies wohl auch auf Weiterbildungen übertragen, wobei dieser Punkt zusammen mit dem Punkt Learning-by-doing eher auf persönliche Entwicklungsstrukturen im Arbeitsleben schließen lässt. Beides deutet darauf hin, dass Arbeitnehmer/innen sich diese Kenntnisse zu einem früheren Zeitpunkt einmal angeeignet haben, sie nun aber nicht mehr benötigen.

Wer aber sind diese Personen, die hinsichtlich grundlegender kaufmännischer Fachkenntnisse und kaufmännischer Zusatzkenntnisse unterwertig beschäftigt sind? Die Mehrheit dieser Personen ist weiblich, der Anteil beträgt 58,3 %. Dies ist jedoch in etwa so viel, wie der Anteil der Frauen an allen Befragten (57,7 %). Auch hinsichtlich weiterer soziodemographischer Faktoren (Nationalität, Einkommen, Haushaltsgröße) unterscheidet sich diese Gruppe fast gar nicht von der Grundgesamtheit der hiesigen Gruppe von Befragten. Der einzige, etwas augenscheinlichere Unterschied findet sich in der Gruppe der 45- bis 54-jährigen Befragten, deren Anteil hier 43,3 % beträgt. Der Anteil der 45- bis 54-jährigen an allen Befragten liegt bei 40,4 %. Somit lässt sich hier festhalten, dass die Gruppe unterwertig Beschäftigter bezogen auf grundlegende kaufmännische Fachkenntnisse und kaufmännische Zusatzkenntnisse weitestgehend vergleichbar mit dem Durchschnitt aller Befragten in dieser Primärerhebung ist.

(b) Grundlegende technische Fachkenntnisse / informationstechnische Fähigkeiten / technische Zusatzkenntnisse

In diesem Kompetenzfeld ist die unterwertige Beschäftigung deutlich geringer als im zuvor dargestellten Kompetenzbereich. 11,4 % der Befragten, die angeben über „grundlegende technische Fachkenntnisse/ informationstechnische Fähigkeiten / technische Zusatzkenntnisse“ (2) zu verfügen, benötigen diese am Arbeitsplatz nicht oder nicht mehr. Die folgende Abbildung zeigt die Anteile von überwertig und unterwertig Beschäftigten hinsichtlich dieser Kompetenz.

Abbildung 13: Vorhandene grundlegende technische Fachkenntnisse / informationstechnische Fähigkeiten / technische Zusatzkenntnisse und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung



Quelle: Eigene Berechnungen.

Rund 63 % aller Befragten dieser Primärerhebung können grundlegende technische Fachkenntnisse / informationstechnische Fähigkeiten / technische Zusatzkenntnisse vorweisen. Differenziert man diese wiederum nach der Notwendigkeit zur Ausübung ihrer Beschäftigung, sind 88,4 % adäquat beschäftigt, weil sie diese Kompetenzen auch in ihrem Aufgabenfeld einsetzen können bzw. müssen.

Diese Kenntnisse wurden weitestgehend in der Berufsausbildung (37,9 %), ferner durch Weiterbildungen (10,3 %) und durch Qualifikation am Arbeitsplatz, sprich Learning-by-doing (51,7 %) erworben. Somit wird auch hier deutlich, dass in der Berufsausbildung Kompetenzen vermittelt werden, die später nicht von allen angewendet werden können. Interessanter ist jedoch der Anteil derjenigen Personen, die angeben, diese grundlegenden technischen Fachkenntnisse bzw. informationstechnischen Fähigkeiten und technische Zusatzkenntnisse durch Learning-by-doing, also direkt am Arbeitsplatz erworben zu haben. Immerhin rund die Hälfte der Personengruppe, die diese Kompetenz vorweisen kann, sie aber nicht braucht, hat sie direkt am Arbeitsplatz erworben. Auch hier muss angenommen werden, dass der berufliche Werdegang dieser Personen der Hintergrund hierfür ist und zu einem früheren Zeitpunkt, möglicherweise an einem anderen Arbeitsplatz, diese Kompetenzen direkt im Berufsalltag vermittelt und dadurch von den entsprechenden Befragten erlernt wurden.

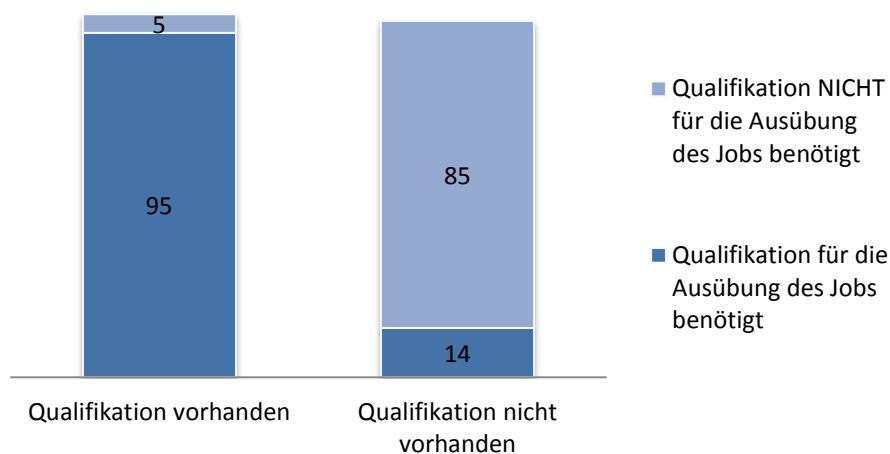
Von den Personen, die bezogen auf grundlegende technische Fachkenntnisse bzw. informationstechnische Fähigkeiten und technische Zusatzkenntnisse unterwertig beschäftigt sind, ist ein Großteil männlich (53,8 %). Damit unterscheidet sich diese Gruppe deutlich von der Grundgesamtheit dieser Befragung, in der 42,3 % Männer interviewt wurden. Dies scheint jedoch nicht zu verwundern, da Männer häufiger technische Berufe/Tätigkeiten ausüben als Frauen.

(c) Betriebsspezifische Kenntnisse

Im Bereich der betriebsspezifischen Kenntnisse innerhalb des Kompetenzfeldes „fachliche Kenntnisse“ zeigt sich ein ähnliches Bild wie schon im Kompetenzfeld (2). Die Inadäquanz ist hier ebenfalls sehr niedrig. Lediglich 5,1 % der Personen, die betriebsspezifische Kenntnisse vorweisen können, benötigen diese nicht an ihrem Arbeitsplatz. Dahingehend ist die überwertige Beschäftigung hier etwas höher. 13,5 % der Personen, die diese Kompetenz nicht haben, benötigen diese eigentlich zur Ausübung ihrer Beschäftigung.

Die folgende Tabelle zeigt die Übersicht für (3) betriebsspezifische Kenntnisse. Diese können insgesamt 85,5 % der hier befragten Personen vorweisen. Differenziert man diese nach der Notwendigkeit zur Ausübung der Beschäftigung zeigt sich jedoch, dass unterwertige Beschäftigung hier sehr gering ist.

Abbildung 14: Vorhandene betriebsspezifische Kenntnisse und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung



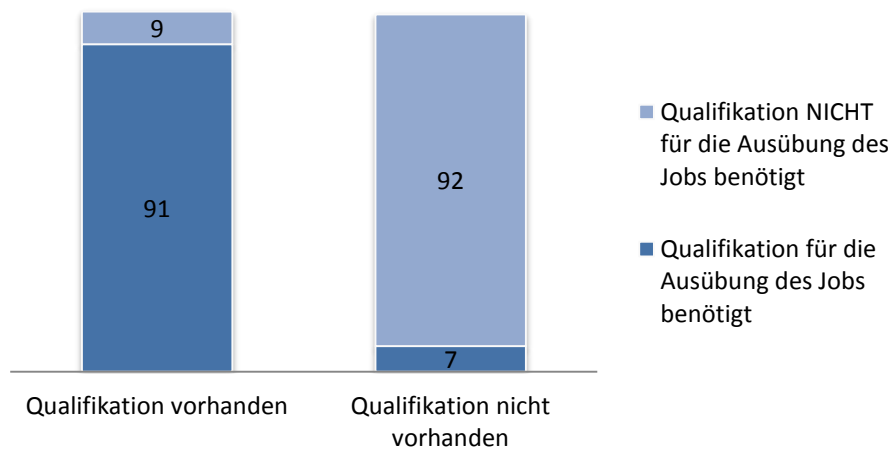
Quelle: Eigene Berechnungen.

Allerdings ist auch hierbei der Anteil derjenigen Personen, die diese Kompetenz zwar haben, sie aber nicht benötigen, und diese durch Learning-by-doing erworben haben, wie schon zuvor in der Gruppe mit 54,3 % recht hoch. Rund ein Drittel der hinsichtlich dieser Kompetenz unterwertig Beschäftigten haben diese in der Berufsausbildung und 5,7 % durch Weiterbildungen und Qualifikationen erworben.

(d) Planerische, organisatorische und analytische Kenntnisse

In der Gruppe (4) planerische, organisatorische und analytische Fähigkeiten ist das Mismatch mit 9,1 % wieder etwas höher als in der zuvor erläuterten Kompetenzgruppe. Insgesamt können 87 % aller Befragten diese Kompetenz vorweisen. Die folgende Tabelle zeigt die Anteile von unterwertiger und überwertiger Beschäftigung.

Abbildung 15: Vorhandene planerische, organisatorische und analytische Fähigkeiten und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung



Quelle: Eigene Berechnungen.

Es zeigt sich jedoch auch hier, dass etwa ein Drittel der Befragten, die planerische, organisatorische und analytische Fähigkeiten vorweisen können, sie aber für die Ausübung ihrer Beschäftigung nicht benötigen, diese Kompetenz in der Berufsausbildung erlangt haben. Etwa die Hälfte dieser Personen hat sie wiederum direkt am Arbeitsplatz durch Learning-by-doing und der Rest in beruflichen Weiterbildungen erlangt.

(e) Zusammenfassung der Ergebnisse im Bereich fachliche Kenntnisse

Zusammenfassend lässt sich hier demnach feststellen, dass im Themenkomplex der fachlichen Kenntnisse unterwertige Beschäftigung am stärksten im Bereich der (1) grundlegenden kaufmännischen Fachkenntnisse/ kaufmännischen Zusatzkenntnisse vorhanden ist. Auch ist dies die einzige Gruppe, in der diese Kompetenzen vorwiegend in der Berufsausbildung erworben wurden. Zusätzlich spielt hier der Faktor berufliche Weiterbildung eine wichtigere Rolle als in den anderen Kompetenzfeldern.

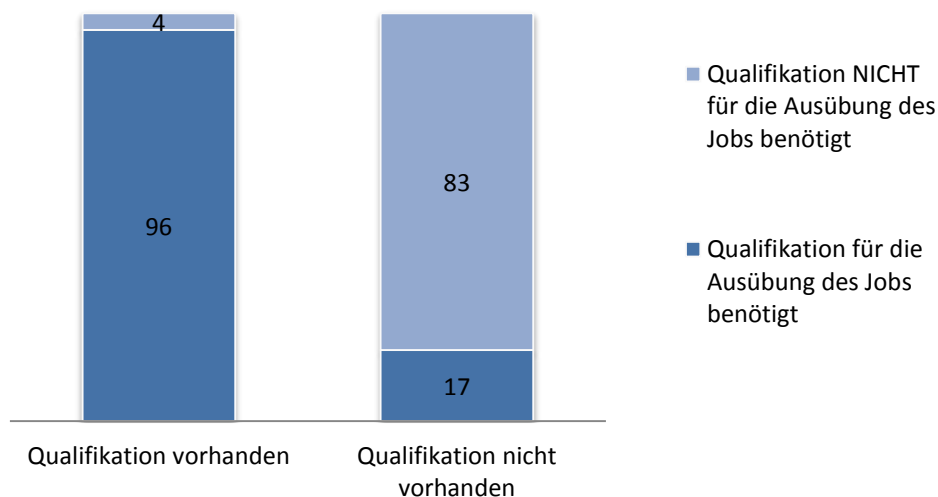
In den Bereichen (2) grundlegende technische Fachkenntnisse / informationstechnische Fähigkeiten / technische Zusatzkenntnisse, (3) betriebsspezifische Kenntnisse und (4) planerische, organisatorische und analytische Kenntnisse ist unterwertige Beschäftigung nicht so stark repräsentiert wie im Bereich (1). Darüber hinaus wurden diese Kompetenzen von jeweils der Hälfte der Personen innerhalb der jeweiligen Gruppe durch Learning-by-doing erworben.

Lediglich im Bereich (1) gibt es einen signifikanten Hinweis auf die geringe Passgenauigkeit von Berufsausbildung und beruflicher Weiterbildung auf die Anforderungen in der Beschäftigung. Die anderen drei Kompetenzbereiche lassen eher auf Veränderungen in den Berufsverläufen und wechselnde Tätigkeitsfelder schließen.

III.2.1.2 Soziale Kompetenzen

Den sozialen Kompetenzen wurden vor allem Verantwortung, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Kundenorientierung und Leistungsbereitschaft zugeordnet. Auch diesbezüglich wurde überprüft, inwieweit diese Kompetenzen vorhanden sind, ob sie für die Ausübung des aktuellen Arbeitsplatzes notwendig sind, also ob sie derzeit Anwendung finden und wie diese Kompetenzen erworben wurden. Insgesamt geben 97 % der Befragten an, über diese Skills zu verfügen. Ferner ist hier das Qualifikationsmismatch sehr gering, da diese Kompetenzen offensichtlich auch für fast alle Berufe benötigt werden. Die folgende Abbildung zeigt, in wieweit die Fähigkeiten vorhanden sind und in wie fern sie benötigt werden.

Abbildung 16: Korrelation von vorhandenen sozialen Kompetenzen und der Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung



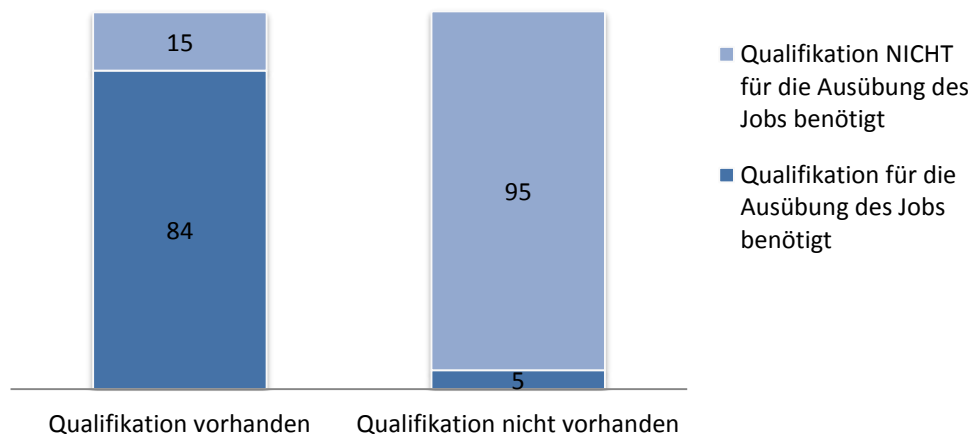
Quelle: Eigene Berechnungen.

95,9 % der Befragten geben an, diese Kompetenzen in ihrem aktuellen Beschäftigungsverhältnis anwenden zu können bzw. zu müssen. Innerhalb dieses Kompetenzfeldes sind demnach lediglich 4,1 % unterwertig beschäftigt. Hier ist noch interessant, dass ein vergleichsweise hoher Anteil der Personen (12,5 %) angibt, diese Kompetenzen nicht erlernt zu haben. Vielmehr seien diese Kompetenzen Charaktereigenschaften oder angeboren und damit nicht aktiv erworben worden. Ansonsten sind auch die Anteile derjenigen, die angeben, diese Kompetenzen durch die Berufsausbildung (12,5 %) oder Weiterbildung (25 %) erworben zu haben, eher gering. Die meisten Personen geben neben den zuerst genannten Lernhintergründen an, diese Qualifikation durch Learning-by-doing (43,8 %) erlernt/erworben zu haben.

III.2.1.3 Methodische Kompetenzen

Zu diesem Themenbereich der methodischen Kompetenzen zählen Kompetenzen wie Führungsfähigkeiten, Projektmanagement, gestalterische Fähigkeiten, Prozesstechniken, selbstgesteuertes Denken, planerische, organisatorische und analytische Fähigkeiten. Diese Kompetenzen sind bei 75 % der Befragten vorhanden, von denen wiederum 84,3 % angeben, diese Fähigkeiten auch für die Ausübung ihres Berufes zu benötigen. Demnach liegt der Anteil derjenigen Personen, die hier unterwertig Beschäftigt sind, bei 15,4 %, der Anteil an überwertig Beschäftigten beträgt 5 %.

Abbildung 17: Vorhandene methodische Kompetenzen und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung



Quelle: Eigene Berechnungen.

Auch hier ist interessant, wie diese Fähigkeiten erworben wurden. Anders als bei den sozialen Qualifikationen liegt hier die Aneignung der Kompetenzen durch Weiterbildung und Learning-by-doing näher. Dies wird z.T. durch die Zahlen bestätigt: am häufigsten, nämlich von 47,3 % der Personen wird angegeben, diese Kompetenzen durch Learning-by-doing erworben zu haben. Weniger im Fokus stehen hierbei die Berufsausbildung (23,7 %) und Weiterbildung (20,4 %). Die anderen Personen verteilen sich erneut auf Sonstiges und eine Kombination aus den drei Lernhintergründen.

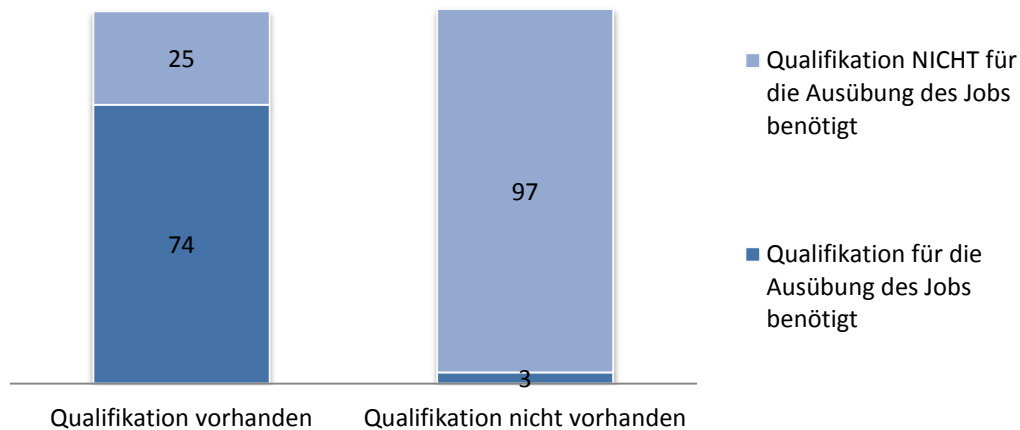
Von den Personen, die hinsichtlich methodischer Kompetenzen unterwertig beschäftigt sind, sind 32 % in den unteren Einkommensklassen verortet (bis € 1.500 Netto/Monat), das sind etwa 6 % weniger als in der Grundgesamtheit aller hier Befragten. Auch ist der Anteil der weiblichen Personen hier etwas niedriger als der Anteil der Frauen an allen Befragten. 47,2 % aller unterwertig Beschäftigten hinsichtlich methodischer Kompetenzen sind männlich.

III.2.1.4 Multikulturelle Kompetenzen

Im Bereich der multikulturellen Kompetenz werden Fähigkeiten zur Interaktion mit und innerhalb neuer, fremder Umfeldler, Kulturen und sozialer Netzwerke definiert. Hier liegt ebenfalls wie im Bereich der sozialen Kompetenzen nahe, dass diese Fähigkeiten vielmehr anders erworben/erlangt wurden als durch Berufsausbildung und Weiterbildung.

65 % aller Befragten geben an, multikulturelle Kompetenz vorweisen zu können. Hiervon sind 25 % unterwertig Beschäftigt, da sie diese Kompetenz zwar vorweisen können, sie aber in ihrem Beruf bzw. auf ihrem aktuellen Arbeitsplatz nicht anwenden können.

Abbildung 18: Vorhandene multikulturelle Kompetenzen und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung



Quelle: Eigene Berechnungen.

Differenziert man auch hier nach dem Lernhintergrund der Kompetenz, ist wenig überraschend, dass 41,7 % angeben, diese Kompetenz durch Learning-by-doing erlangt zu haben, 9,8 % bzw. 10,6 % der Personen geben an, ihre multikulturelle Kompetenz durch die Berufsausbildung und durch Weiterbildung erlangt zu haben. Darüber hinaus sind auch andere Hintergründe für die Erlangung von multikultureller Kompetenz relevant. 7,6 % der Befragten in der Gruppe der unterwertig Beschäftigten innerhalb des Bereichs der multikulturellen Kompetenz geben an, diese durch Auslandserfahrungen erlangt zu haben. Ein weiterer wesentlicher Grund zur Erlangung von multikultureller Kompetenz ist das Ehrenamt und privates Engagement. 24,2 % der Personen, die diese Kompetenz vorweisen, sie aber nicht in ihre derzeitige Beschäftigung einbringen können, geben an, diese so erlangt zu haben.

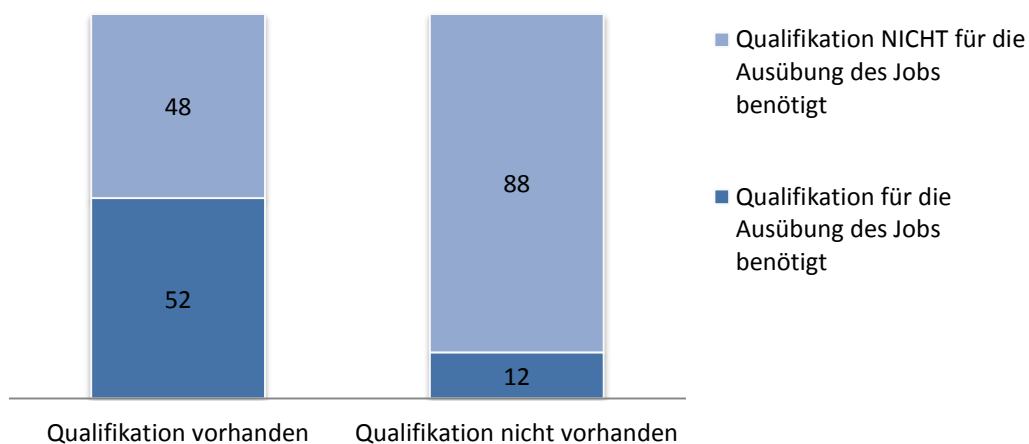
Hierbei ist besonders interessant, diese Zahlen mit denjenigen aus der Gruppe der für diese Kompetenz als adäquat geltenden Personen zu vergleichen. Der Anteil derjenigen, die multikulturelle Kompetenzen durch Ehrenamt erworben haben, ist in der Gruppe der adäquat Beschäftigten weit geringer (6,6 %). Auch die Auslandserfahrung wird hier lediglich von 2,3 % der

Personen angegeben. In der Gruppe der Personen, die multikulturelle Kompetenz vorweisen können und diese auch für ihre Beschäftigung benötigen, haben rund 62 % diese durch gezielte Weiterbildung erlangt. Demnach scheint diese Kompetenz oftmals von Personen verlangt zu werden, die diese nicht schon anderweitig mitbringen.

III.2.1.5 Fremdsprachenkenntnisse

Fremdsprachenkenntnisse können insgesamt 83 % der hier befragten Personen vorweisen, aber lediglich 52 % davon benötigen diese Qualifikation auch zur Ausübung ihrer Beschäftigung. In diesem Kompetenzfeld ist die unterwertige Beschäftigung demnach bislang am höchsten.

Abbildung 19: Vorhandene Fremdsprachenkenntnisse und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung



Quelle: Eigene Berechnungen.

Auch hier ist wieder interessant, wie diese Kompetenz erworben wurde. Betrachtet man den Anteil unterwertig Beschäftigter und den Lernhintergrund, erkennt man, dass hinsichtlich dieser Kompetenz Berufsausbildung, Weiterbildung und Learning-by-doing eine eher untergeordnete Rolle spielen. Vielmehr wird hier die Schule genannt. Rund 60 % aller unterwertig beschäftigten Personen mit Fremdsprachenkompetenz geben an, diese in der Schulzeit erlernt zu haben. Gerade mal 21 % aller unterwertig Beschäftigten mit dieser Kompetenz haben die Fremdsprachenkenntnisse durch bzw. in ihrer Berufsausbildung erlernt, 8 % durch Weiterbildungen bzw. Sprachkurse, 7 % durch Auslandserfahrung / Migrationshintergrund, und rund 3 % geben an, die Sprachkenntnisse direkt am Arbeitsplatz durch Learning-by-doing erlernt zu haben. Die restlichen Personen verteilen sich auf Sonstiges und eine Kombination der zuvor genannten Möglichkeiten.

Von Erkenntnisgewinn ist auch der Vergleich der Gruppe der unterwertig Beschäftigten, die über diese Kompetenz verfügen, mit der Gruppe der adäquat beschäftigten Befragten. Die

Tendenzen in der Gruppe der adäquat Beschäftigten sind zwar ähnlich, jedoch liegt der Anteil derjenigen, der diese Kompetenz in der Schule erlangt hat, um einiges niedriger. Dafür steigen die Anteile der Lernhintergründe Berufsausbildung, Weiterbildung und Learning-by-doing. Die folgende Tabelle zeigt die Übersicht hierüber:

Tabelle 3: Art der Erlangung von Fremdsprachenkenntnissen und die Notwendigkeit derselben zur Ausübung der aktuellen Beschäftigung

		Erlangung der Qualifikation - Fremdsprachenkenntnisse						
		Qualifi- kation durch Berufs- ausbil- dung er- langt	Qualifi- kation durch Weiter- bildung erlangt	Qualifi- kation direkt am Ar- beits- platz durch Learning- by-doing erlangt	Berufs- ausbil- dung, Weiter- bildung & Learn- ing-by- doing	Schule	Ausland- serfah- rung / Migrati- onshin- ter- grund	Ge- samt
Qualifi- kation für die Aus- übung der Be- schäfti- gung benö- tigt?	Ja*	27,4%	14,8%	6,8%	0,3%	41,6%	8,6%	100%
	Nei n**	20,7%	8,4%	2,8%	0,6%	59,4%	6,8%	100%

* Ja = adäquat beschäftigt

** Nein = unterwertig beschäftigt.

Quelle: Eigene Berechnungen.

Neben der Relevanz von Schulbildung werden hier zusätzlich Faktoren wie Auslandserfahrung, aber auch Migrationshintergrund als Positiv aspekt beim Thema Fremdsprachenkennt-nisse deutlich.

III.2.1.6 Sonstige Kompetenzen

Zuletzt wurde nach weiteren Kompetenzen, die zuvor nicht abgedeckt waren, gefragt. Hier gab es zwar noch einige Dopplungen zu den Kompetenzfeldern, die bereits abgefragt waren, dennoch wurden auch einige genannt, die zuvor nicht eingeordnet werden konnten. Besonders EDV-/IT-/PC-Kenntnisse wurden hier genannt. Die unterwertige Beschäftigung beträgt in diesem Bereich 7,1 %. Ferner wurden sonstige Soft-Skills genannt, die jedoch nicht genauer beziffert wurden (9,1 % unterwertige Beschäftigung). Auch zusätzliche Beschäftigungs- und

fachspezifische Kompetenzen wurden als wesentlich angegeben, zu denen man ggf. auch Nennungen wie Qualifikationen im medizinischen Bereich zählen könnte. In beiden Fällen sind die Fallzahlen relativ niedrig und weitere Differenzierungen können nicht vorgenommen werden. Dies gilt auch für die Angaben zu weiteren technischen, handwerklichen Fähigkeiten, die ebenfalls unter „sonstige Qualifikationen“ genannt wurden.

Diese Kompetenzen im Feld der sogenannten „sonstigen Qualifikationen“ wurden allesamt durch die Berufsausbildung und Qualifikation am Arbeitsplatz (Learning-by-doing), besonders aber durch Weiterbildungen, erworben. Hier ist also davon auszugehen, dass die Befragten sich diese Kompetenzen selbstständig und freiwillig angeeignet haben und demnach möglicherweise durch Veränderungen in ihrer Berufslaufbahn nicht mehr benötigen.

III.2.1.7 Zusammenfassung der Ergebnisse über vorhandene Kompetenzen und Fähigkeiten

Der Kompetenzbereich fachliche Kenntnisse ist hier der größte und umfassendste Bereich. Den größten Anteil an unterwertigen Beschäftigten findet man hierin und insgesamt im Feld grundlegende kaufmännische Fachkenntnisse / kaufmännische Zusatzkenntnisse. Hier beträgt der Anteil der Personen, die diese Kompetenzen vorweisen können 56 %. Von diesen Personen benötigen jedoch rund ein Drittel diese Kompetenzen nicht für die Ausübung ihrer Beschäftigung und sind demnach unterwertig beschäftigt. Im Wesentlichen haben sich diese Personen die Kompetenzen während der Berufsausbildung angeeignet. Aber auch der Faktor berufliche Weiterbildung spielt hier eine wesentliche Rolle.

Im Bereich (2) grundlegende technische Fachkenntnisse / informationstechnische Fähigkeiten / technische Zusatzkenntnisse liegt die unterwertige Beschäftigung bei 11,4 %, und insgesamt können 63 % diese Kompetenzen vorweisen. Die Bereiche (3) betriebsspezifische Kenntnisse und (4) planerische, organisatorische und analytische Kenntnisse des Kompetenzfeldes fachliche Kenntnisse haben ebenfalls eher geringe Werte für unterwertige Beschäftigung, obwohl weit über 80 % der Befragten diese Kompetenzen vorweisen können. Im Wesentlichen wurden diese Kompetenzen durch Learning-by-Doing erworben. So weisen die meisten Bereiche im Kompetenzfeld der fachlichen Kenntnisse eher auf Veränderungen in Berufsverläufen hin. Lediglich Bereich (1) deutet auf eine geringe Passgenauigkeit von Berufsausbildung und beruflicher Weiterbildung hin.

Soziale Qualifikationen wurden von nahezu allen Befragten als vorhanden angegeben (97 %). Hier ist außerdem die Adäquanz am höchsten, lediglich 5 % der Personen, die diese Kompetenzen vorweisen können, geben an, sie nicht zu brauchen. Hier ist außerdem auffällig, dass viele Befragte angeben, diese Kompetenzen nicht erlernt zu haben, sondern diese als Charaktereigenschaft bezeichnen. Die Mehrheit hat diese Kompetenzen jedoch durch Learning-by-doing erworben.

Methodische Qualifikationen werden von 75 % der Befragten als vorhanden angegeben, der Anteil unterwertig Beschäftigter beträgt hier 15,4 %. Auch hier gibt der Großteil der Personen

(47,3 %), die unterwertig beschäftigt sind, an, diese durch Learning-by-doing erworben zu haben. Erst danach werden Aus- und zuletzt Weiterbildung genannt.

Multikulturelle Kompetenzen können 65 % der hier befragten Personen angeben. Allerdings liegt der Anteil derjenigen, die unterwertig beschäftigt ist (innerhalb der Kompetenzgruppe), mit einem Viertel wieder etwas höher. Auch insgesamt betrachtet birgt dieser Kompetenzbereich großes Potenzial, da dieser Anteil an allen Befragten 16 % beträgt. Neben Learning-by-doing wird hier besonders privates Engagement und Ehrenamt als Lernhintergrund angegeben. Auch Migrationshintergrund und Auslandserfahrungen spielen hier eine Rolle, um multikulturelle Kompetenzen erlernen zu können. Diese beiden Punkte werden auch öfter bei der Frage nach Fremdsprachenkenntnissen angegeben. Diese können 83 % der Befragten vorweisen, wobei rund die Hälfte dieser Personen keine Fremdsprachenkenntnisse für die Ausübung ihrer Beschäftigung benötigt. Dieser Kompetenzbereich unterscheidet sich von den vorangegangenen Bereichen insofern, als dass die Mehrheit der Personen, die unterwertig beschäftigt sind, diese Kompetenz in der Schule erworben haben (60 %). Erst danach werden Ausbildung, Weiterbildung, Auslandserfahrung und Migrationshintergrund genannt.

Sonstige Kompetenzen wurden zusätzlich abgefragt, um möglicherweise unberücksichtigte Kompetenzfelder abdecken zu können. Hier wurden von 15 % der Befragten weitere, für ihre jeweiligen Beschäftigungen relevante Kompetenzen angegeben. Hierzu zählen besonders EDV/PC/IT-Kenntnisse, aber auch technische/handwerkliche Fähigkeiten, medizinische Kompetenzen, weitergehende Soft-Skills und fachspezifische Kenntnisse wurden hierbei genannt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass vorwiegend der Lernhintergrund Learning-by-doing relevant zu sein scheint, wenn es um die hier abgefragten Kompetenzen geht. Lediglich die fachlichen Kenntnisse bilden teilweise eine Ausnahme, ebenso wie der Bereich Fremdsprachenkenntnisse, in dem die Schule der wesentlichste Lernhintergrund ist.

III.2.2 Ausmaße und Gründe des subjektiven Mismatches

Im Folgenden gilt es die Dimensionen bzw. Gründe des subjektiven Mismatches zu analysieren. In dieser Untersuchung wurden den Befragten Aussagen zum subjektiven Mismatch vorgelesen, für die sie ihre volle Zustimmung, eher Zustimmung, bzw. Ablehnung und weder noch nennen konnten. Dies soll Aufschluss über die verschiedenen Dimensionen, Eckpunkte und Ursachen von horizontaler unterwertiger Beschäftigung geben. Differenziert werden diese Ergebnisse nach soziodemographischen Merkmalen, wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, aber auch Familienstand bzw. Haushaltsgröße, Region, Einkommensklasse und Betriebsgröße. Dies gibt Aufschluss darüber, welche der Merkmale von subjektivem Mismatch relevant sind und welche Gruppen davon stärker betroffen sind. Besonders aber gilt es die Ursachen von unterwertiger Beschäftigung zu identifizieren. Dazu wurden Fragen zum Ausmaß und den Ursachen unterwertiger Beschäftigung gestellt, die im Folgenden thematisch gruppiert ausgewertet werden.

Zunächst werden Aussagen zu den Ausmaßen des subjektiven Mismatches ausgewertet. Hierzu gehören Fragen nach der Arbeitsbelastung, der Fairness des Verdienstes und der persönlichen Erwartungshaltung hinsichtlich der Möglichkeit, einen neuen Arbeitsplatz finden zu können. Dieser Themenkomplex gibt erste Aufschlüsse über subjektive Mismatches bzw. unterwertige Beschäftigung.

Darauf folgend wird der These nach Karriereperspektiven gefolgt. Es wird davon ausgegangen, dass mögliche Erwartungen an Aufstiegsmöglichkeiten, kalkulierte Übergangslösungen und Berufs(wieder)einstiege Gründe für unterwertige Beschäftigung sein können. Diesen Punkten wird mit in diesem Themenkomplex nachgegangen. Hierzu zählen auch Fragen nach dem Wunsch, mehr berufliche Verantwortung zu erhalten oder nach der persönlichen Einschätzung, ob man sich ggf. mehr zutraut als von einem verlangt wird.

Es gibt Theorien, die eine Ursache von unterwertiger Beschäftigung darin sehen, dass keine anderen Arbeitsplätze vakant sind. In diesem thematischen Kontext wird auch die Frage nach der Eingangserwartung von Bewerber/innen behandelt, also ob möglicherweise fehlerhafte Informationen oder Intransparenz zu Beginn des Arbeitsverhältnis dazu geführt haben könnten, dass der oder diejenige nun unterwertig beschäftigt ist.

Ferner kann auch der Wunsch bzw. die Notwendigkeit von Vereinbarkeit von Familie und Beruf Grund oder Ursache für unterwertige Beschäftigung sein. Somit wird in diesem Unterkapitel sowohl dieser Frage als auch der Frage nach dem beruflichen Wiedereinstieg nachgegangen.

Zum Schluss wird der Überlegung gefolgt, in wie weit unterwertige Beschäftigung freiwillig ist. Die Ergebnisse hierzu werden ebenfalls differenziert nach soziodemographischen Merkmalen analysiert und ausgewertet.

III.2.2.1 Allgemeine Rahmenbedingungen unterwertiger Beschäftigung

Zu den eher allgemeinen Rahmenbedingungen von unterwertiger Beschäftigung wurden die folgenden Aussagen den Befragten zur Bewertung vorgelesen. Diese konnten anhand der Skala „volle Zustimmung“, „eher Zustimmung“, „weder noch“, „eher Ablehnung“ und „volle Ablehnung“ ihre Position angeben.

- Ich schaffe meine Aufgaben im Rahmen der vertraglich vorgesehenen Stunden weitestgehend problemlos.
- Ich traue mir mehr zu, als meine Tätigkeit zulässt.
- Wenn ich jetzt arbeitslos würde, wäre es vermutlich nicht schwer, eine neue Arbeitsstelle zu finden.
- Ich bekomme so viel Geld, wie mir im Sinne des Wortes „verdienen“ zusteht.

Hierbei geht es um erste Trends der subjektiven unterwertigen Beschäftigung bzw. allgemeine Aussagen zum Thema. Die Frage zur Machbarkeit der zugewiesenen Aufgaben in der beruflichen Tätigkeit ist ein Indiz zum Ausmaß des Mismatches, da unterwertig Beschäftigte z.B. ver-

mutlich weniger Zeit benötigen, als umgekehrt. Hierauf zielt auch die Frage nach der Unterforderung in der Beschäftigung ab. Außerdem ist zu vermuten, dass unterwertig Beschäftigte es eher leicht haben, bei plötzlicher Arbeitslosigkeit eine neue Anstellung zu finden, als jemand der überwertig beschäftigt ist. Die Frage nach der Verdienstfairness wurde mit aufgenommen, da sich unterwertige Beschäftigung laut Studien³¹ häufig im Verdienst der jeweiligen Betroffenen niederschlägt.

(a) Ich schaffe meine Aufgaben im Rahmen der vertraglich vorgesehenen Stunden weitestgehend problemlos

Diese Aussage wurde den Befragten vorgelesen, die hierzu ihre Zustimmung oder Ablehnung geben konnten. Inhaltlich zielt diese Aussage darauf ab herauszufinden, in wie weit die hier befragten Personen möglicherweise in ihrer beruflichen Tätigkeit unterfordert sind. Es ist anzunehmen, dass unterwertig beschäftigte Personen aufgrund ihrer ungenutzten Potenziale schneller mit Aufgaben fertig werden, als wenn sie bspw. adäquat oder gar überwertig beschäftigt wären. Demnach kann diese Aussage hier als Indiz für die Ausmaße von unterwertiger Beschäftigung herangezogen werden.

Rund 80 % der hier Befragten geben an, sie hätten keine Probleme, die für sie vorgesehenen Aufgaben im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Stunden zu erledigen. Hierbei ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen mit weniger als einem Prozentpunkt nicht nennenswert. In Punkto Alterskategorien sieht es etwas anders aus: Hier scheint sich erneut ein Zusammenhang zu zeigen.

Tabelle 4: Aussagen zum subjektiven Mismatch: Ich schaffe meine Aufgaben im Rahmen der vertraglich vorgesehenen Stunden weitestgehend problemlos, Angaben in Prozent

	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-65 Jahre
stimme voll zu & stimme eher zu	92,3%	82,0%	79,2%	82,6%	82,3%
weder noch	0%	4,0%	6,4%	2,8%	1,4%
lehne eher ab & lehne voll ab	7,7%	13,0%	12,9%	14,7%	15,6%

Quelle: Eigene Berechnungen.

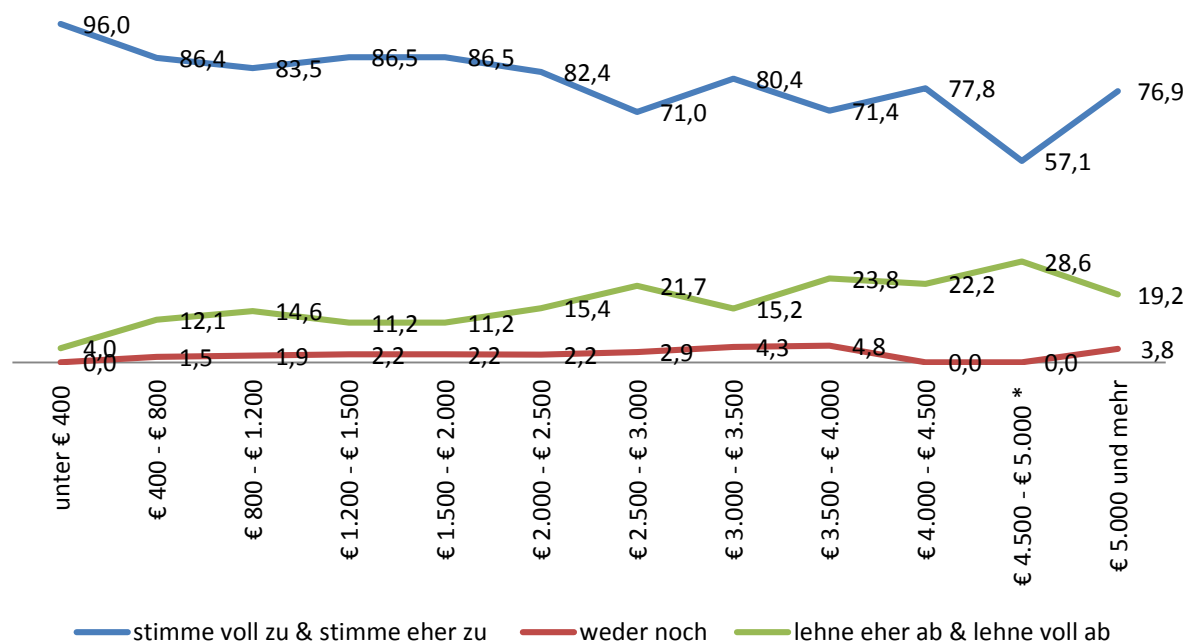
Die jüngste Altersgruppe zeigt hierbei die größte Zustimmung, wohingegen die älteren Personengruppen der Aussage, sie schaffen ihre Aufgaben in der dafür vorgesehenen Zeit problemlos, nicht ganz so stark zustimmen. Selbst wenn die Antwortmöglichkeiten differenziert nach „stimme voll zu“ und „stimme eher zu“ aufgeschlüsselt werden, ist der Unterschied zwischen der jüngsten Gruppe und den anderen der gleiche.

³¹ Vgl. hierzu Büchel, Felix (2001): Overeducation.

Es ist davon auszugehen, dass unterwertig beschäftigte Personen aufgrund von möglicher Unterforderung in der Beschäftigung eher mit ihren Aufgaben fertig werden. Da in diesem Fall besonders jüngere Personen angeben, ihre Aufgaben problemlos zu schaffen, würde dies die Theorie bestätigen, dass gerade Berufseinsteiger/innen häufiger unterwertig beschäftigt sind.

Auch scheint das Einkommen von Relevanz zu sein. Die folgende Abbildung zeigt die Trends der Antworten von den Befragten.

Abbildung 20: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich schaffe meine Aufgaben im Rahmen der vertraglich vorgesehenen Stunden weitestgehend problemlos“ und Höhe des Nettoeinkommens, Angaben in Prozent



*sehr geringe Fallzahlen, daher vermutlich der starke Ausreißer an dieser Stelle.

Quelle: Eigene Berechnungen.

Die stärkste Zustimmung hinsichtlich der Aussage, ob man die einem zugeteilten Aufgaben im Rahmen der vertraglich vorgesehenen Stundenzahl problemlos schafft, findet sich bei den Personen, die weniger als € 400 Netto verdienen. Auch ist hier die Sicherheit, mit der diese Antwort gegeben wird mit 90 % der Personen in dieser Einkommensgruppe sehr groß. Sicherlich ist dies nicht sehr überraschend, wenn man danach bewertet, welche Beschäftigungen auf 400-Euro-Basis ausgeübt werden. Aber auch in den anderen Einkommenssegmenten zeigt sich ein Gefälle.

Je mehr Personen im Haushalt leben, desto größer ist die Zustimmung zur Aussage, die Aufgaben seien im Rahmen der vertraglich vorgesehenen Stunden weitestgehend problemlos zu schaffen.

Tabelle 5: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich schaffe meine Aufgaben im Rahmen der vertraglich vorgesehenen Stunden weitestgehend problemlos“ und Haushaltsgröße, Angaben in Prozent

	Singlehaus- halt	2 Personen	3 Personen	4 Personen	5 und mehr Per- sonen
stimme voll zu & stimme eher zu	75,0	80,8	80,8	83,9	87,1
weder noch	4,0	3,5	3,5	1,6	5,9
lehne eher ab & lehne voll ab	18,0	14,4	14,4	14,5	7,1

Quelle: Eigene Berechnungen.

Gerade die Personen, die in einem Haushalt mit mindestens 5 Personen leben, geben am häufigsten an, dass sie ihre Aufgaben problemlos in der dafür vorgesehenen Zeit schaffen. Der Unterschied zu den Personen in Singlehaushalten beträgt über 10 %. Differenziert man ferner nach Haushalten mit Kindern im Betreuungsalter, also unter 7 Jahren, erkennt man auch hier einen Zusammenhang. Zwar haben die meisten hier befragten Personen, die Kinder unter 7 Jahre im Haushalt angeben, lediglich ein Kind³², dennoch erkennt man einen Zusammenhang zu der Aussage hinsichtlich der zu bewältigenden Aufgaben am Arbeitsplatz. Auch hier gilt der Trend: Je mehr Kinder im Haushalt leben, desto größer ist die Zustimmung zu der Aussage, man schaffe die Aufgaben weitestgehend problemlos.

Wie bereits dargestellt, ist Unterforderung am Arbeitsplatz ein mögliches Indiz für unterwertige Beschäftigung. Auch kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Grund für dieses Qualifikationsmismatch sein. Dies scheint sich hier zu bestätigen. Denn die Tatsache, dass besonders Personen mit Kindern unter 7 Jahren und/oder in mehr Personenhaushalten häufiger angeben, sie hätten keine Probleme, die Aufgaben in der Beschäftigung zu erledigen, scheint hier ein Hinweis auf Ausmaß, aber auch schon auf den Grund von unterwertiger Beschäftigung zu sein.

Es zeigt sich ferner eine Tendenz dahingehend, dass sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer/innen, die keine deutsche Staatsbürgerschaft haben, stärker der Aussage nach der Machbarkeit ihrer in der Beschäftigung geforderten Aufgaben zustimmen als deutsche Staatsbürger. Dabei scheint es weniger eine Rolle zu spielen, ob diejenigen aus einem EU-Land oder einem anderen, außerhalb der EU liegenden Land kommen.³³

Außerdem sinkt die Zustimmung zu dieser Aussage, je mehr Beschäftigte das Unternehmen eingestellt hat. Die folgende Tabelle zeigt die Differenzen zwischen den einzelnen Betriebsgrößen.

³² 12 % haben ein Kind, 4 % 2 Kinder und 0,4 % bzw. 3 Personen haben 3 Kinder unter 7 Jahre im Haushalt leben.

³³ Die Fallzahlen sind hinsichtlich des Merkmals nichtdeutsche Staatsbürgerschaft zu gering, um sichere Aussagen treffen zu können.

Tabelle 6: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich schaffe meine Aufgaben im Rahmen der vertraglich vorgesehenen Stunden weitestgehend problemlos“ und Betriebsgröße, Angaben in Prozent

	1-9 Be- schäftigte	10-49 Be- schäftigte	50-249 Be- schäftigte	250+ Be- schäftigte
stimme voll zu & stimme eher zu	89,2	83,4	82,9	78,8
weder noch	3,9	2,5	3,6	3,8
lehne eher ab & lehne voll ab	5,9	12,9	13,0	17,1

Quelle: Eigene Berechnungen.

In kleineren Unternehmen scheinen die Mitarbeiter/innen ihre Aufgaben eher problemlos zu schaffen als in größeren und großen Unternehmen. Auch dies kann an der strukturellen Gestaltung der Arbeitsplätze innerhalb der jeweiligen Betriebsgrößenklassen liegen. Zumindest zeigt sich hier ein Anhaltspunkt bezüglich der Ausmaße von unterwertiger Beschäftigung.

(b) Ich traue mir mehr zu, als mein Job zulässt

Eine weitere Dimension von subjektiver unterwertiger Beschäftigung ist die persönliche Auslastung am Arbeitsplatz. Hierzu wurde in der Primärerhebung gefragt, ob sich die Befragten mehr zutrauen würden, als in ihrer Beschäftigung gefordert wird. Dies gaben rund 70 % der Befragten an, 15 % sind zufrieden, und rund 15 % lehnen dies ab. Dies geht auch einher mit dem im vorangegangenen Kapitel vorgestellten Ergebnis, dass rund 80 % der Befragten angeben, ihre Aufgaben problemlos zu schaffen. Man kann hier somit allgemein die Aussage treffen, dass unterwertig beschäftigte Personen sich mehr zutrauen, als von Ihnen in ihrer Beschäftigung gefordert wird.

Differenziert man diese Aussage nach Geschlecht, sind die Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtergruppen verschwindend gering. Frauen stimmen mit 68,3 % und Männer mit 70,2 % der Aussage zu. Etwas anders sieht es in Punkto Alter aus. Hier zeigt sich, dass die Aussagen nach Alter variieren. Besonders in den Altersgruppe 25-34 Jahre trauen sich die Arbeitskräfte mehr zu, als die Beschäftigung zulässt.

Tabelle 7: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich traue mir mehr zu, als meine Beschäftigung zulässt“ und Alter, Angaben in Prozent

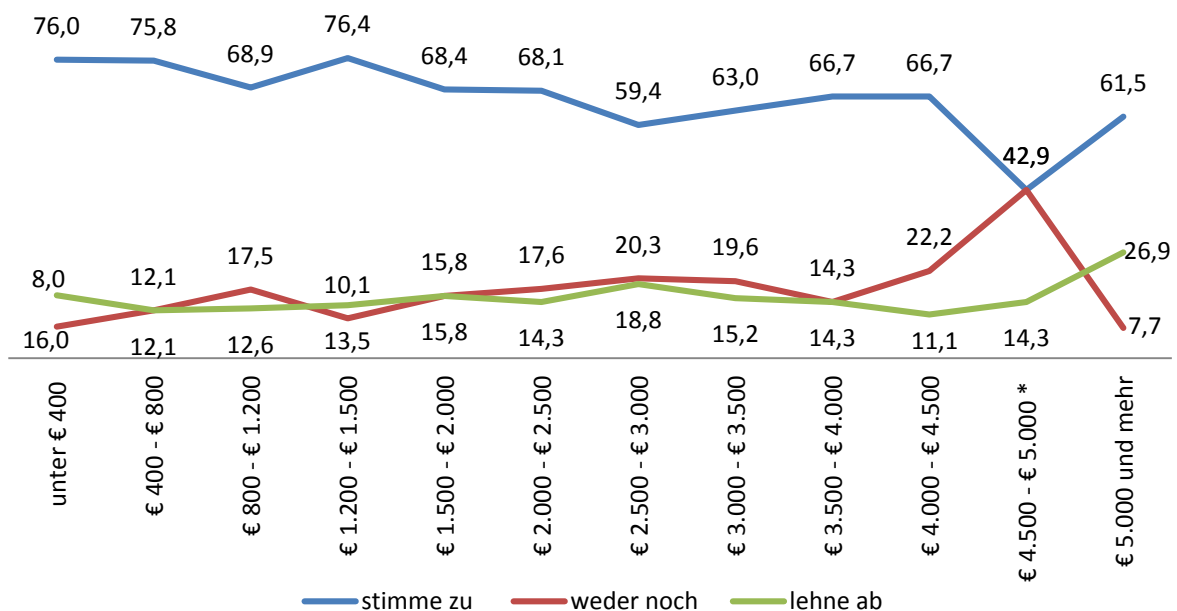
	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-65 Jahre
stimme voll zu & stimme eher zu	73,1	77,0	68,3	68,5	65,3
weder noch	19,2	16,0	15,3	15,6	12,2
lehne eher ab & lehne voll ab	7,7	7,0	15,8	15,0	21,1

Quelle: Eigene Berechnungen.

Beachtenswert sind hier vor allem die Werte im Bereich der Ablehnung. Diese werden mit zunehmendem Alter stärker. Dies geht einher mit der Frage nach mehr beruflicher Verantwortung, in der ähnliche Tendenzen zu erkennen sind. Auch hier ist vermutlich ein Hintergrund, dass Arbeitnehmer/innen mit zunehmendem Alter und damit größerer Erfahrung vielleicht eher ihr Können einzuschätzen wissen und damit vielleicht passgenauer eingestellt sind. Andererseits kann auch hier sein, dass Ältere aus anderen Gründen nicht unbedingt mehr Aufgaben haben wollen.

Schaut man sich die Antworten verteilt nach Einkommen an, ergibt sich ein zum Alter passendes Bild:

Abbildung 21: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich traue mir mehr zu, als meine Beschäftigung zulässt“ und Einkommensklassen, Angaben in Prozent



*sehr geringe Fallzahlen, daher vermutlich der starke Ausreißer an dieser Stelle.

Quelle: Eigene Berechnungen.

Zwar sind hier Schwankungen zu erkennen, dennoch zeigt sich, dass mit steigendem Einkommen auch der Anteil der zustimmenden Personen sinkt. Vermutlich ist hier die Passgenauigkeit in diesem Punkt eher vorhanden, je höher das Einkommen der Befragten ist.

Befragte mit deutscher Staatsbürgerschaft stimmen mit 69 % eher und voll zu, Personen mit anderen Staatsbürgerschaften kommen hier auf 80 %. Demnach scheinen ausländische Befragte eher unterfordert zu sein, als deutsche Personen in dieser Befragung.

(c) Wenn ich jetzt arbeitslos würde, wäre es vermutlich nicht schwer, eine neue Arbeitsstelle zu finden

Jemand, der für die von ihm ausgeübte Tätigkeit überqualifiziert ist, hat es vermutlich leichter, bei plötzlicher Arbeitslosigkeit eine neue Anstellung zu finden als jemand, der unterqualifiziert

ist. Wie dies jedoch eingeschätzt wird, zeigt diese Primärerhebung: 61 % der gesamten hier befragten Personen geben an, dass es für sie vermutlich nicht sehr schwer wäre, eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Differenziert man dies nach weiblichen und männlichen Befragten, zeigen sich geringfügige Unterschiede. 5 % mehr Frauen stimmen der Aussage „voll zu“, es sei vermutlich nicht so schwer, bei Arbeitslosigkeit eine neue Anstellung zu finden. Addiert man jedoch die beiden Zustimmungskategorieen ergibt sich, dass 61,5 % der Frauen und 59,4 % der Männer hier wenig Schwierigkeiten sehen. Die Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtergruppen sind demnach verhältnismäßig gering, ebenso wie bei den ablehnenden Antwortmöglichkeiten.

In Verbindung mit dem Alter gibt es ein erwartungsgemäßes Bild, wie die folgende Tabelle zeigt.

Tabelle 8: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Wenn ich jetzt arbeitslos würde, wäre es vermutlich nicht schwer, eine neue Arbeitsstelle zu finden“ und Alter, Angaben in Prozent

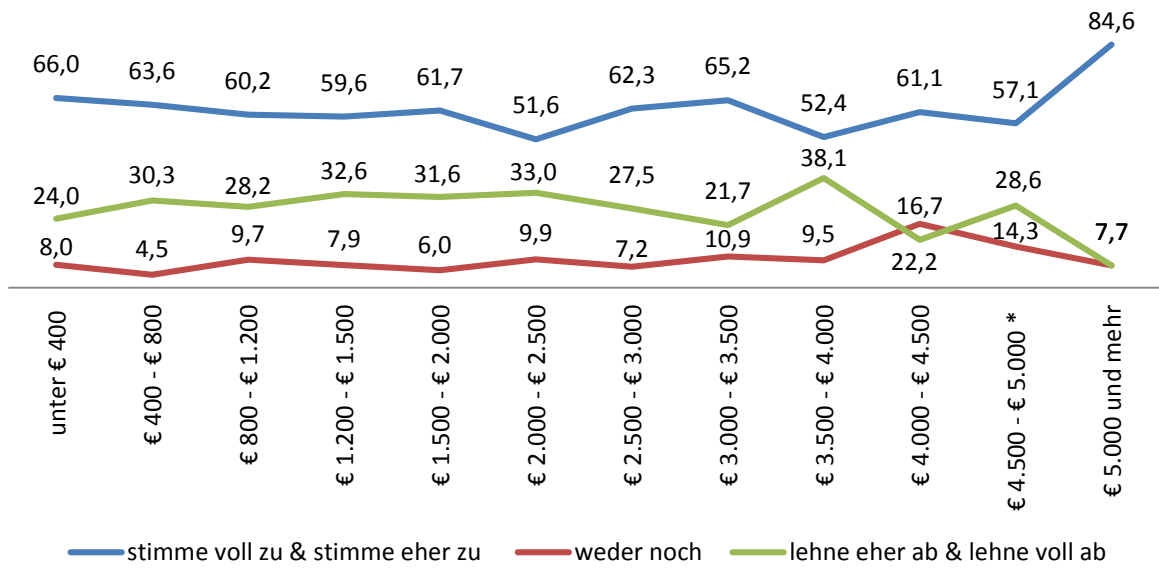
	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-65 Jahre
stimme voll zu & stimme eher zu	73,1	82,0	63,4	58,4	66,0
weder noch	7,7	5,0	12,4	8,0	8,0
lehne eher ab & lehne voll ab	19,2	13,0	21,8	31,2	24,0

Quelle: Eigene Berechnungen.

Personen zwischen 25 und 35 Jahre schätzen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt am besten ein, gefolgt von der jüngsten Gruppe von unterwertig Beschäftigten. Dass die Gruppe der 45-54 jährigen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt am geringsten einschätzt, spiegelt vermutlich zumindest teilweise die öffentliche Diskussion um die Erwerbsbeteiligung Älterer wider.

Bei Betrachtung des Einkommens sieht die Tendenz nicht so deutlich aus, wobei es wenig überraschend ist, dass Personen mit mehr als € 5.000 monatlichem Nettoeinkommen am zursicherlichsten sind, eine mögliche Arbeitssuche betreffend. Aber auch in den niedrigen Einkommensbereichen scheint man weniger Sorge zu haben, eine neue Anstellung zu finden.

Abbildung 22: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Wenn ich jetzt arbeitslos würde, wäre es vermutlich nicht schwer, eine neue Arbeitsstelle zu finden“ und Nettoeinkommen, Angaben in Prozent



*sehr geringe Fallzahlen, daher vermutlich der starke Ausreißer an dieser Stelle.

Quelle: Eigene Berechnungen.

Differenziert man diese Aussage nach der Haushaltsgröße, ist überraschend, dass besonders Personen, die in Singlehaushalten leben, am seltensten der Aussage zustimmen. Die Personengruppe, die zumindest von ihrer Lebenssituation her am flexibelsten ist, schätzt ihre Chancen, auf dem Arbeitsmarkt eine neue Stelle zu finden, am geringsten ein.

Tabelle 9: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Wenn ich jetzt arbeitslos würde, wäre es vermutlich nicht schwer, eine neue Arbeitsstelle zu finden“ und Haushaltsgröße, Angaben in Prozent

	1 Person	2 Personen	3 Personen	4 Personen	5 und mehr Personen
stimme voll zu & stimme eher zu	46,5	61,6	60,7	67,4	60,0
weder noch	9,1	5,7	9,2	7,3	9,4
lehne eher ab & lehne voll ab	41,4	27,5	27,6	24,9	29,4

Quelle: Eigene Berechnungen.

Am optimistischsten sind die Befragten, die zu 4 Personen in einem Haushalt leben. Die wesentlichen Unterschiede liegen in der Antwortkategorie „stimme eher zu“. Hier gibt es Differenzen von bis zu 15 %.

Deutsche schätzen ihre Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden besser ein als die Befragten mit anderen Staatsbürgerschaften. Rechnet man alle Befragten mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft zusammen, liegt die Zustimmung in dieser Gruppe bei 54,2 %, was rund

7 % weniger sind als in der deutschen Gruppe. So scheint sich auch hier erneut ein Zusammenhang zwischen unterwertiger Beschäftigung und Staatsbürgerschaft zu ergeben.

(d) Ich bekomme so viel Geld wie mir im Sinne des Wortes „verdienen“ zusteht

Einkommen ist gerade hinsichtlich Arbeitszufriedenheit ein wesentliches Thema. Darüber hinaus spiegelt Einkommen oft auch die erbrachte Leistung wider.³⁴ In diesem Falle, da es um subjektives Mismatch geht, ist es demnach ebenfalls interessant zu evaluieren, in wie weit unterwertig beschäftigte Personen mit ihrem Einkommen zufrieden sind. Es sei außerdem an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass in der hier vorliegenden Primärerhebung versucht wurde, ein breites Spektrum an Einkommensklassen abdecken zu können. So wurden Personen befragt, die einen Minijob ausüben und bis zu € 400 im Monat verdienen. Auf der anderen Seite wurden Beschäftigte befragt, die mehr als € 5.000 Netto im Monat verdienen. Auch sind die Fallzahlen weitgehend aussagekräftig, bis auf die Gruppe der Personen, die etwa zwischen € 4.500 und € 5.000 im Monat erhalten. Hier konnten lediglich 7 Personen befragt werden.

45,9 % der gesamten Befragten geben an, dass sie so viel verdienen, wie ihnen im Sinne des Wortes zustehen würde. Die Ablehnung dieser Aussage beträgt insgesamt 42,4 % aller Befragten. Dies zeigt bereits eine relativ große Unzufriedenheit mit dem jeweiligen Nettoeinkommen. Allerdings stimmen nur 20,6 % der Befragten „voll“ zu, 25,2 % stimmen „eher“ zu und 11 % geben „weder noch“ an. Auch die Ablehnung ist eher im relativen Bereich, bei der Aussage „lehne eher ab“ (25,8 %).

Männer sind eher mit ihrem Einkommen zufrieden als Frauen. Man erkennt hier einen Unterschied zwischen Frauen und Männern, der zum einen deutlich in der Antwortkategorie „stimme eher zu“ mit mehr als 10 % Differenz zu erkennen ist. Dies wiederum ist dann in der Ablehnung der Aussage bei den Frauen wieder zu finden. Frauen empfinden demnach ihr Gehalt häufiger als unangemessen als Männer.

Tabelle 10: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich bekomme so viel Geld, wie mir im Sinne des Wortes ‚verdienen‘ zusteht“ und Geschlecht, Angaben in Prozent

	Frauen	Männer
stimme voll zu	20,8	20,5
stimme eher zu	20,6	31,6
weder noch	9,9	12,6
lehne eher ab	28,5	22,2
lehne voll ab	19,5	12,6

Quelle: Eigene Berechnungen.

³⁴ Jochmann, Markus; Pohlmeier, Winfried (2004): The Causal Effect of Overqualification on Earnings: Evidence from a Bayesian Approach. S. 14 f.

Die Zustimmung zu dieser Aussage wächst mit dem Alter. Die Unentschlossenheit (Antwort „weder noch“) ist in der jüngsten Altersgruppe am größten. Die Ablehnung ist besonders groß in den Altersgruppen 25-34 Jahre und 35-44 Jahre. Die folgende Tabelle zeigt die einzelnen Ausprägungen.

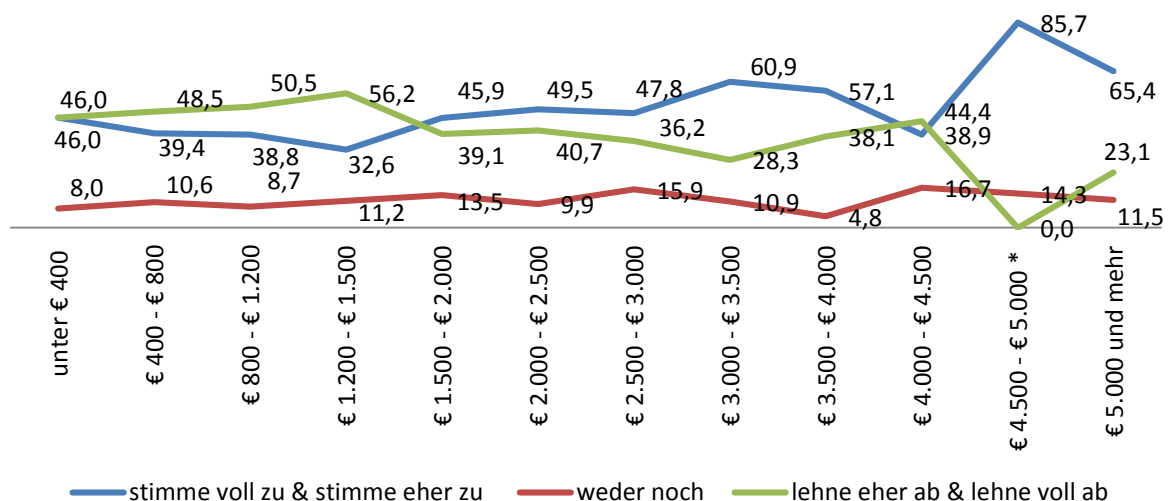
Tabelle 11: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich bekomme so viel Geld, wie mir im Sinne des Wortes ‚verdienen‘ zusteht und Alter, Angaben in Prozent

	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-65 Jahre
stimme voll zu & stimme eher zu	42,3	42,0	42,0	47,4	46,3
weder noch	23,1	7,0	7,0	11,6	6,8
lehne eher ab & lehne voll ab	34,6	51,0	51,0	40,1	46,3

Quelle: Eigene Berechnungen.

Schaut man sich die Antworten zu der Aussage „Ich bekomme so viel Geld, wie mir im Sinne des Wortes ‚verdienen‘ zusteht“ differenziert nach den Einkommensklassen an, überrascht es wenig, dass die Zustimmung mit der Höhe des Einkommens steigt. Dennoch ist interessant, wie nah Zustimmung und Ablehnung hier beieinander liegen.

Abbildung 23: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich bekomme so viel Geld, wie mir im Sinne des Wortes ‚verdienen‘ zusteht“ und Einkommen, Angaben in Prozent



* in dieser Gruppe ist die Fallzahl zu klein. Daher wird der Ausreißer hier statistisch erklärt.

Quelle: Eigene Berechnungen.

Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der Einstellung hinsichtlich des Verdienstes und Haushaltsgröße bzw. Kinder. Diese Komponente scheint demnach keinen Einfluss auf die Einstellung hinsichtlich der Höhe des Einkommens zu haben.

Allerdings zeigt sich auch hier wieder ein gewisser Einfluss der Staatsbürgerschaft. Migrant/innen stimmen etwas häufiger zu: Bei Befragten mit nicht-deutschen Staatsbürgerschaften liegt der Anteil bei 53 %, bei Deutschen bei 46 %.

(e) Zusammenfassung der allgemeinen Rahmenbedingungen unterwertiger Beschäftigung

Zum einen fällt es vier Fünftel der Befragten leicht, ihre Aufgaben im Rahmen der vertraglich vereinbarten Zeit zu bewältigen, so dass hier zumindest keine Überforderung erkennbar ist. Dies scheint besonders in kleineren Unternehmen der Fall zu sein. Das geht auch mit dem Ergebnis einher, dass 70 % der Befragten angeben, sich mehr zuzutrauen, als ihre Beschäftigung zulässt. Dies gilt insbesondere für Migrant/innen.

Zum anderen hält sich die Angst vor einem notwendigen Arbeitsplatzwechsel eher in Grenzen, zumindest sehen 60 % der Befragten hier kein Problem. Dies gilt insbesondere für die jüngeren Befragten, aber auch die Befragten in den niedrigeren und höchsten Einkommensklassen. Letztlich ist immerhin rund die Hälfte der Befragten zufrieden mit ihrem Einkommen, wobei hier die Zustimmung mit dem Alter wächst und Männer eher zufrieden sind als Frauen. Frauen empfinden demnach ihr Gehalt häufiger als unangemessen als Männer. Auch scheinen Migrant/innen eher unterwertig beschäftigt zu sein als deutsche Staatsbürger.

III.2.2.2 Karriereperspektiven als Gründe für unterwertige Beschäftigung

Karrieremobilitätstheorien begründen unterwertige Beschäftigung mit möglichen, kalkulierten Perspektiven am Arbeitsplatz, besonders bei Berufseinsteiger/innen und Wiedereinsteiger/innen.³⁵ Diesbezüglich wurden die folgenden Aussagen zur Bewertung durch die Befragten in die Primärerhebung aufgenommen:

- Ich hätte gerne mehr berufliche Verantwortung.
- Mein derzeitiger Job bietet mir zum jetzigen Zeitpunkt gute Aufstiegsmöglichkeiten.
- Ich sehe mein derzeitiges Beschäftigungsverhältnis als Übergangslösung.
- Dieser Job ist für mich ein guter Berufseinstieg oder -wiedereinstieg.

Auch hier konnten die Befragten den Aussagen voll zustimmen, eher zustimmen, die Aussage mit „weder noch“ bewerten, sie eher ablehnen oder voll ablehnen. Die Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt.

(a) Ich hätte gerne mehr berufliche Verantwortung

Eine mögliche Dimension der unterwertigen Beschäftigung kann sein, dass man z.B. gerne mehr berufliche Verantwortung hätte, um ausgelastet zu sein. Karrieremobilitätstheorien sehen diese Problematik eher am Beginn eines Arbeitslebens. Berufseinsteiger/innen könnten

³⁵ Vgl. Akopdshanjan, Elmira; Reinecke, Aline (2009): Mismatch und das Problem der unterwertigen Beschäftigung (Ausbildungsinadäquanz) Ausmaß, Folgen und arbeitsmarktpolitische Implikationen.

in einer solchen unterwertigen Beschäftigung eine Chance für ihre Karriere sehen und sich deshalb im momentanen Beschäftigungsverhältnis nach mehr beruflicher Verantwortung sehnen.³⁶

Im Folgenden werden die Antworten zu der Aussage „Ich hätte gerne mehr berufliche Verantwortung“ nach den verschiedenen Merkmalen und Indikatoren ausgewertet, um so herauszufinden, ob erstens diese Problematik für unterwertige Beschäftigung in Rheinland-Pfalz relevant ist und zweitens für welche Personengruppen dies besonders zutrifft.

Hinsichtlich der Aussage „Ich hätte gerne mehr berufliche Verantwortung“ halten sich Zustimmung (40,5 %) und Ablehnung (41,7 %) fast die Waage. Allerdings gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich dieser Aussage. Männer stimmen häufiger zu als Frauen, welche häufiger der Aussage weder zustimmen noch sie ablehnen.

Tabelle 12: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich hätte gerne mehr berufliche Verantwortung“ und Geschlecht, Angaben in Prozent

	Frauen	Männer
stimme voll zu	17,8	21,3
stimme eher zu	18,0	25,7
weder noch	21,4	12,3
lehne eher ab	23,8	25,1
lehne voll ab	18,8	15,2

Quelle: Eigene Berechnungen.

Rund 36 % der weiblichen Befragten wünschen sich mehr berufliche Verantwortung, wohingegen dies von etwa 47 % der Männer gewünscht wird. Frauen scheinen bei dieser Frage eher genügsam zu sein, was sich auch bei der Antwort „weder noch“ zeigt. Auch hier beträgt die Differenz zwischen den Geschlechtergruppen rund 10 %.

Differenziert man die Frage hinsichtlich des Wunsches nach mehr beruflicher Verantwortung nach den Alterskategorien, ergibt sich, dass mehr Verantwortung eher von Jüngeren gewünscht wird. Dies ist wenig überraschend, da jüngere Personen, gerade Berufsanfänger, häufig noch nicht in der von ihnen angestrebten Position arbeiten. Ältere hingegen haben häufiger Gründe, Verantwortung sogar eher abzugeben. Die folgende Tabelle zeigt die Übersicht.

³⁶ Ebd.

Tabelle 13: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich hätte gerne mehr berufliche Verantwortung“ und Alter, Angaben in Prozent

	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-65 Jahre	65+*
stimme voll zu	34,6	35,0	18,8	16,5	12,9	14,3
stimme eher zu	26,9	20,0	26,7	21,4	13,6	14,3
weder noch	11,5	18,0	16,8	18,3	17,0	28,6
lehne eher ab	19,2	21,0	21,8	25,1	29,9	14,3
lehne voll ab	7,7	6,0	15,3	18,7	25,9	28,6

** Diese Gruppe hat sehr geringe Fallzahlen (2 Personen), so dass hier keine signifikante Aussage getroffen werden kann.*

Quelle: Eigene Berechnungen.

Demnach zeigt sich im Hinblick auf die Frage nach mehr beruflicher Verantwortung ein gewisser Alterszusammenhang. Allerdings kann dies zweierlei Gründe haben, entweder dass man in einem gewissen Alter bereits genügend Verantwortung im Beruf hat oder diese aus anderen Beweggründen sogar eher ablehnt.

Ferner scheinen Befragte mit deutscher Staatsbürgerschaft etwas zufriedener mit der ihnen zugesprochenen Verantwortung zu sein. 40 % hiervon stimmen der Aussage zu, dass sie gerne mehr berufliche Verantwortung hätten, wohingegen die Zustimmung bei Personen mit anderen Staatsbürgerschaften 46 % beträgt. Besonders deutlich ist jedoch der Unterschied bei der Antwort weder noch, dies geben 18 % der Deutschen an, jedoch lediglich 9 % der Befragten ohne die deutsche Staatsbürgerschaft.

(b) Mein derzeitiger Job bietet mir zum jetzigen Zeitpunkt gute Aufstiegsmöglichkeiten

Ein weiterer Erklärungsansatz besteht darin, dass in einem Beschäftigungsverhältnis gute Aufstiegsmöglichkeiten versprochen werden, die möglicherweise Anreiz sein können, ein unterwertiges Beschäftigungsverhältnis anzunehmen. Dieser Aussage stimmen rund 30 % der hier befragten Personen zu, 12 % stimmen weder zu, noch lehnen sie ab, 58 % lehnen ab. Die Perspektive auf gute Aufstiegsmöglichkeiten sehen Männer eher als Frauen. Die Differenz liegt bei rund 10 % im Zustimmungsbereich.³⁷ Dies schlägt sich auch besonders zu Gunsten der Antwortmöglichkeit „lehne voll ab“ nieder, die 28,1 % der Männer und 34,3 % Frauen geben.

³⁷ Männer stimmen zu 35,3 % zu, Frauen zu 24,9 %.

Schaut man sich die Alterskategorien hinsichtlich dieser Aussage an, zeigt sich, dass besonders Personen zwischen 25 und 34 Jahren gute Aufstiegsmöglichkeiten in ihrer Beschäftigung sehen. Dies bestätigt die Annahme, dass eher jüngere Personen diese Perspektive schätzen und Beschäftigungen vor dem Hintergrund annehmen.

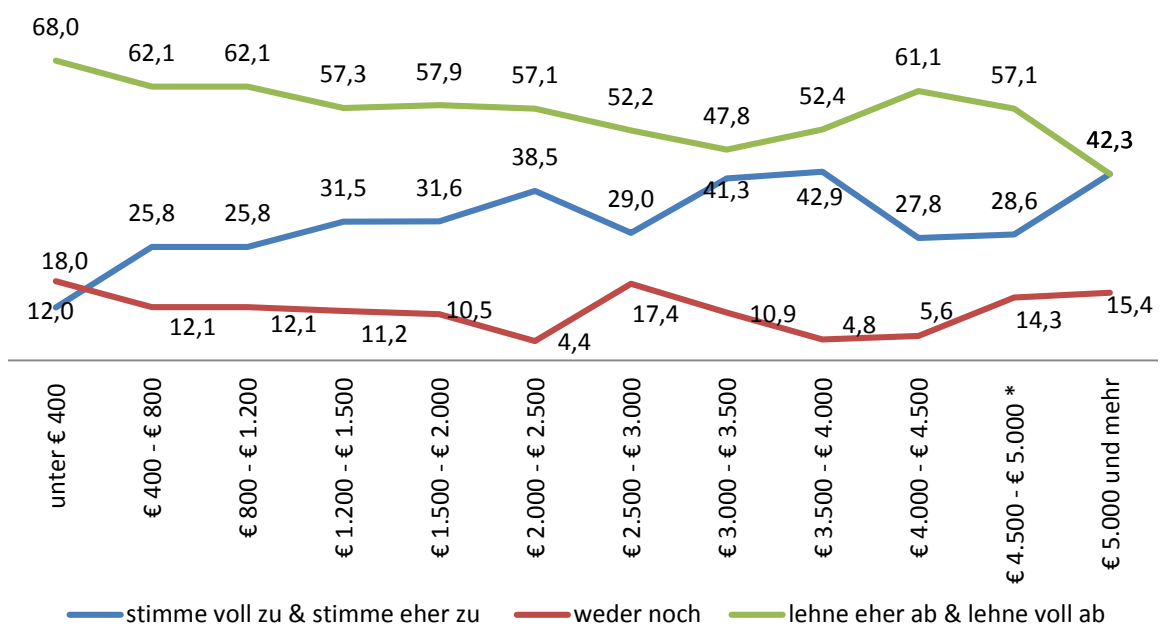
Tabelle 14: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Mein derzeitiger Job bietet mir zum jetzigen Zeitpunkt gute Aufstiegsmöglichkeiten“ und Alter, Angaben in Prozent

	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-65 Jahre
stimme voll zu & stimme eher zu	73,1	82,0	63,4	58,4	66,0
weder noch	7,7	5,0	12,4	8,0	8,0
lehne eher ab & lehne voll ab	19,2	13,0	21,8	31,2	24,0

Quelle: Eigene Berechnungen.

Sicherlich wenig überraschend ist der in Abbildung 24 gezeigte Einfluss der Höhe des Einkommens. Zumindest lässt sich hier deutlich erkennen, dass die Ablehnung zu der Aussage „Mein derzeitiger Job bietet mir zum jetzigen Zeitpunkt gute Aufstiegsmöglichkeiten“ in den niedrigeren Gehaltsgruppen deutlich größer ist als die Zustimmung und dass es jedoch mit steigenden Einkommensklassen tendenziell eine Annäherung zu geben scheint.

Abbildung 24: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Mein derzeitiger Job bietet mir zum jetzigen Zeitpunkt gute Aufstiegsmöglichkeiten“ und Einkommen, Angaben in Prozent



* in dieser Gruppe ist die Fallzahl zu klein. Daher wird der Ausreißer hier statistisch erklärt.

Quelle: Eigene Berechnungen.

Personen mit nichtdeutschem Pass stimmen sehr viel häufiger der Aussage zu, dass ihre Beschäftigung ihnen gute Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Die Unterschiede hier sind deutlich: 45,7 % der Personen mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft stimmen der Aussage „voll zu“. Demgegenüber stehen 13,6 % der Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft. In der Antwortkategorie „stimme eher zu“ sind die Unterschiede nicht ganz so deutlich.³⁸ Hier könnte der Grund darin liegen, dass in der Gruppe der Personen mit ausländischem Pass mehr junge Personen vertreten sind als in der Grundgesamtheit der hiesigen Primärerhebung. Darüber hinaus sind Personen mit nicht-deutschem Pass überdurchschnittlich häufig in den niedrigeren Einkommensklassen zu finden.

(c) Ich sehe mein derzeitiges Beschäftigungsverhältnis als Übergangslösung

Ebenfalls im Rahmen von Karriereplanung könnte ein unterwertiges Beschäftigungsverhältnis eine Übergangslösung sein. Dies geben immerhin rund 16,3 % der Befragten an. Dennoch lehnen 63,7 % der hier befragten Personen diese Aussage voll ab, was eher darauf hinweist, dass unterwertige Beschäftigung eher weniger durch den Faktor „Übergangslösung“ begründet werden kann.

Frauen stimmen der Aussage etwas häufiger zu, auch wenn der Unterschied nicht sehr signifikant zu sein scheint. Addiert man beide Zustimmungsmöglichkeiten, entfallen bei den Frauen 18,6 % und bei den Männern 13,2 % der Antworten in diese Kategorie.

Allerdings scheinen Karrieremobilitätstheorien bezogen auf die Berufseinstiege von Jüngeren hier nicht gänzlich falsch zu sein, wie die folgende Tabelle zeigt.

Tabelle 15: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich sehe mein derzeitiges Beschäftigungsverhältnis als Übergangslösung“ und Alter, Angaben in Prozent

	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-65 Jahre
stimme voll zu	30,8	22,0	13,9	7,6	1,4
stimme eher zu	15,4	8,0	5,9	5,2	3,4
weder noch	-	12,0	5,4	6,1	2,0
lehne eher ab	26,9	14,0	15,8	13,5	10,9
lehne voll ab	26,9	44,0	58,9	67,3	81,0

Quelle: Eigene Berechnungen.

Man erkennt hierbei deutlich, dass gerade jüngere Arbeitnehmer/innen ihre Beschäftigung häufiger als Übergangslösung ansehen und dies womöglich vor dem Hintergrund bestimmter Karriereperspektiven in Kauf nehmen.

³⁸ Personen mit deutscher Nationalität stimmen zu 14,2 % eher zu; 17,1 % der Personen mit anderen Staatsbürgerschaften geben diese Antwort.

Wenig überraschend ist ebenfalls der Einfluss des Einkommens. Je geringer das Einkommen, desto geringer die Ablehnung der Aussage „Ich sehe mein derzeitiges Beschäftigungsverhältnis als Übergangslösung“. Minijobber stimmen der Aussage mit über 50 % zu. Damit ist dies der einzige Einkommensbereich, in dem die Zustimmung höher liegt als die Ablehnung. Mit zunehmender Gehaltsstufe steigt die Ablehnung kontinuierlich.

(d) Dieser Job ist für mich ein guter Berufseinstieg oder -wiedereinstieg

Eine weitere mögliche Ursache im Hinblick auf Karrieremobilitätstheorien ist der berufliche Neu- oder Wiedereinstieg. Sicherlich sind in dieser Aussage zweierlei Dimensionen enthalten, dennoch geben die hiesigen Antworten einen gewissen Aufschluss. Rund 45 % aller Befragten stimmen der Aussage „Dieser Job ist für mich ein guter Berufseinstieg oder Wiedereinstieg“ zu. 16,1 % aller Befragten antworten mit „weder noch“, 24,8 % lehnen diese Aussage voll ab. Erwartungsgemäß ist die Zustimmung bei Frauen etwas größer als bei Männern, was eher auf das Thema beruflicher Wiedereinstieg schließen lässt. 35 % aller Frauen und 25 % der Männer stimmen der Aussage voll zu.

Dass allerdings auch der berufliche Neueinstieg in dieser Aussage relevant zu sein scheint, ergibt die Auswertung differenziert nach dem Alter. In der folgenden Tabelle erkennt man deutlich den Zusammenhang.

Tabelle 16: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Dieser Job ist für mich ein guter Berufseinstieg oder -wiedereinstieg“ und Alter, Angaben in Prozent

	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-65 Jahre
stimme voll zu & stimme eher zu	65,4	60,0	43,6	43,4	35,4
weder noch	7,7	17,0	18,3	15,3	15,6
lehne eher ab & lehne voll ab	19,2	22,0	34,7	34,9	41,5

Quelle: Eigene Berechnungen.

Ferner kann die große Zustimmung im Alter von 25-34 Jahren auch auf einen beruflichen Wiedereinstieg hin interpretiert werden, so dass eindeutig beide Möglichkeiten für unterwertige Beschäftigung eine Rolle zu spielen scheinen.³⁹ Für eine stärkere Interpretation hinsichtlich beruflichen Wiedereinstiegs sprechen ferner die Auswertungen hinsichtlich Haushaltsgröße.

³⁹ Zur Interpretation hinsichtlich Karriereunterbrechung aufgrund familiärer Verpflichtungen, siehe Kapitel III.2.2.4 in dieser Studie.

Demnach ist auch der Einfluss des Einkommens nicht sonderlich verwunderlich. In den niedrigen Einkommensbereichen liegt die Zustimmung sehr viel höher als in den Hocheinkommensbereichen. Es liegt nahe, dass Personen, die neu oder wieder ins Berufsleben eintreten, ein niedrigeres Einkommen haben, als solche, die bereits etabliert sind.

Außerdem scheinen Nicht-EU-Bürger häufiger (72,2 %) als EU-Bürger (52,9 %) und die wiederum häufiger als deutsche Staatsbürger (43,9 %) dieser Aussage zuzustimmen.

(e) Zusammenfassung

Karrierperspektiven können demnach zumindest teilweise als Begründung für unterwertige Beschäftigung angeführt werden. Dies zeigt sich bspw. darin, dass rund 40 % der Befragten gerne mehr berufliche Verantwortung hätten, wobei dies eher für jüngere Männer gilt.

Gute Aufstiegsmöglichkeiten sehen rund ein Drittel der Befragten in ihrem Beschäftigungsverhältnis. Auch hier stehen jüngere Männer eher im Fokus, ebenso wie Befragte mit ausländischen Staatsbürgerschaften und Personen in den niedrigeren Einkommensgruppen.

Die Möglichkeit, dass das aktuelle, unterwertige Beschäftigungsverhältnis eine Übergangslösung sein könne, kann hier nicht bestätigt werden. Lediglich 16,3 % der Befragten stimmen der Aussage zu. Allerdings kann festgestellt werden, dass unterwertige Beschäftigung ein beruflicher Neu- oder Wiedereinstieg sein kann. Dies sehen vor allem jüngere Befragte und Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft.

III.2.2.3 Unfreiwillige unterwertige Beschäftigung

In diesem thematischen Feld werden gezielt mögliche Ursachen analysiert, die eher unfreiwillig zu unterwertiger Beschäftigung geführt haben. So kann es beispielsweise sein, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer keine andere Anstellung findet, beispielsweise aus regionalen Gegebenheiten und geringer Flexibilität heraus bedingt.

Außerdem geht die Job-Matching-Theorie von einem vorangegangenen Informationsdefizit aus. Das heißt, dass schon vor der Einstellung der Bewerberin/dem Bewerber nicht genau klar war, wie die Beschäftigung exakt aussehen wird, also welche Tätigkeiten und Verantwortungen in ihrem/seinem Berufsalltag verortet sein werden. Dies kann daher rühren, dass diese Informationen nicht vorliegen, bspw. bei der Neuschaffung eines Arbeitsplatzes, oder dass diese Informationen nicht korrekt, ungenau oder unvollständig vermittelt werden.

In diesem Kontext werden zwei Aussagen hinsichtlich der Relevanz für unterwertige Beschäftigung überprüft:

- Ich würde gerne den Job wechseln, finde aber keine neue Anstellung.
- Mir wurde bei Jobantritt eine bessere Perspektive versprochen.

Beides könnte jedenfalls dazu führen, dass Arbeitnehmer/innen unterwertig beschäftigt sind und sich in ihrer Beschäftigung z.B. mehr berufliche Verantwortung wünschen würden.

(a) Ich würde gerne den Job wechseln, finde aber keine neue Anstellung

Die Theorie, dass jemand unfreiwillig, aufgrund zu weniger adäquater, vakanter Stellen unterwertig beschäftigt ist, scheint sich hier nicht zu bestätigen. Lediglich 9 % aller Befragten stimmen dieser Aussage zu. Geringfügig mehr Frauen als Männer bestätigen diese Aussage, die Differenz beträgt 2 %. Allerdings zeigt sich ein Einfluss des Alters, denn in den Altersklassen 35-44 Jahre und 45-54 Jahre liegt die Zustimmung etwas höher als in den anderen Bereichen. Die folgende Tabelle gibt hierzu die Übersicht.

Tabelle 17: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich würde gerne den Job wechseln, finde aber keine neue Anstellung“ und Alter, Angaben in Prozent

	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-65 Jahre
stimme voll zu & stimme eher zu	3,8	6,0	9,9	11,0	6,8
weder noch	30,8	11,0	13,9	6,7	5,4
lehne eher ab & lehne voll ab	92,3	83,0	75,2	82,0	87,1

Quelle: Eigene Berechnungen.

Dass die Arbeitssuche möglicherweise mit dem Alter schwieriger wird, scheint naheliegend zu sein, so dass diese Ergebnisse nicht weiter überraschen. Ebenso findet sich ein leichter Einfluss hinsichtlich der Einkommensklassen. In den niedrigeren Einkommensklassen scheint es etwas schwieriger zu sein, den Arbeitsplatz zu wechseln, so dass hier unterwertige Beschäftigung eher unfreiwillig sein kann als in den oberen Einkommenssegmenten.

Einen deutlichen Unterschied findet man beim Vergleich der Befragten hinsichtlich ihrer Nationalität. Personen, die aus Ländern außerhalb der EU kommen, scheinen weit häufiger Schwierigkeiten zu haben, eine andere Anstellung zu finden als EU-Bürger. Interessanterweise liegen die noch vor den Deutschen. Hier könnte man Überlegungen hinsichtlich der Migrationsgründe anführen. Möglicherweise sind diese Unterschiede auch auf statistische Schwankungen zurückzuführen, da die Fallzahlen für Migrant/innen in der Primärerhebung relativ gering sind.

Tabelle 18: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Ich würde gerne den Job wechseln, finde aber keine neue Anstellung“ und Staatsbürgerschaft, Angaben in Prozent

	Deutsche	EU Bürger	Nicht-EU Bürger
stimme voll zu & stimme eher zu	8,7	5,9	27,8
weder noch	8,4	17,6	11,1
lehne eher ab & lehne voll ab	82,4	76,5	61,1

Quelle: Eigene Berechnungen.

(b) Mir wurde bei Jobantritt eine bessere Perspektive versprochen

Mit dieser Aussage wurde der theoretischen Überlegung von zu wenig Transparenz im Bewerbungsverfahren nachgegangen. 17,1 % der hier befragten, subjektiv unterwertig beschäftigten Personen geben an, dass sie bei Antritt ihres Arbeitsplatzes bessere Perspektiven erwarteten, als tatsächlich vorhanden sind. Allerdings ist der Anteil derjenigen, die mit „weder noch“ antworten mit einem Anteil von 25,8 % recht hoch. Geringfügig häufiger stimmen Männer dieser Aussage zu (19,3 % männliche Befragte und 15,4 % weibliche). Etwas stärker ist der Einfluss des Alters, da Personen zwischen 25 und 34 Jahren mit 26 % die höchsten Anteile bei der Zustimmung haben, direkt gefolgt von der Gruppe der 18-24-Jährigen mit 19,2 %. Ab 35 Jahren sinkt die Zustimmung zu dieser Aussage von 16,3 % auf 11,6 %.

In den Einkommensbereichen € 1.200 bis € 1.500 Netto/Monat und € 1.500 bis € 2.000 Netto/Monat liegt die Zustimmung zu dieser Aussage bei über 20 %. So scheint sowohl im Niedriglohnssektor als auch bei den Hocheinkommensbeziehern diese Aussage weniger zuzutreffen.

Personen, die in Singlehaushalten leben, stimmen dieser Aussage deutlich häufiger zu als andere.

Tabelle 19: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Mir wurde bei Jobantritt eine bessere Perspektive versprochen“ und Staatsbürgerschaft, Angaben in Prozent

	Singlehaus- halt	2 Perso- nen	3 Perso- nen	4 Perso- nen	5 und mehr Per- sonen
stimme voll zu & stimme eher zu	28,3	16,2	14,8	15,5	16,5
weder noch	8,1	8,7	9,7	6,2	11,8
lehne eher ab & lehne voll ab	61,6	74,7	75,0	77,7	71,8

Quelle: Eigene Berechnungen.

Darüber hinaus scheint es bei Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft häufiger Transparenzprobleme im Bewerbungsprozess zu geben. Stimmen 16,3 % der deutschen Befragten dieser Aussage zu, sind es 34,3 % der ausländischen Befragten. Außerdem ergibt sich ein Zusammenhang zur Betriebsgröße. Mit steigender Beschäftigtenzahl erhöht sich die Zustimmung zur Aussage, man hätte bessere berufliche Perspektiven bei Arbeitsantritt erwartet.

(c) Zusammenfassung

Unterwertige Beschäftigung scheint eher seltener unfreiwillig zu sein. So geben lediglich 9 % aller Befragten an, sie würden keinen anderen Arbeitsplatz finden, was geringfügig häufiger auf Frauen und ältere Personen zutrifft.

Etwas größer ist die Zustimmung hinsichtlich eines Transparenzproblems. Immerhin 17 % der Befragten stimmen hier zu. Diese sind eher in Großunternehmen anzutreffen, häufiger männlich und Ausländer.

III.2.2.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine mögliche Ursache für unterwertige Beschäftigung kann die Notwendigkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein. In den vorangegangenen Auswertungen ist dies bereits teilweise angeklungen, so dass nun im Folgenden die Aussagen „Mein derzeitiger Job ermöglicht mir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie erneut „Dieser Job ist für mich ein guter Berufseinstieg oder -wiedereinstieg“ vor dem Hintergrund dieses Erkenntnisinteresses ausgewertet werden.

(a) Mein derzeitiger Job ermöglicht mir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In dieser telefonischen Primärerhebung geben 77,4 % aller Befragten an, ihre Beschäftigung ermögliche ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies ist ein deutliches Ergebnis, besonders da 58 % aller Befragten dieser Aussage „voll“ zustimmen. 7,3 % antworten mit „weder noch“, so dass die Ablehnung hier mit 15 % eher gering ausfällt.

Da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch heute noch weitestgehend ein Frauenthema ist, verwundert es wenig, dass mehr Frauen (63,2 %) als Männer (50,9 %) der Aussage voll zustimmen. Allerdings ist der Anteil der Männer, die der Aussage „eher“ zustimmen, höher (24 %) als bei den weiblichen Befragten (16,1 %). Addiert man beide Zustimmungsmöglichkeiten, beträgt die Differenz zwischen Frauen und Männern 4,4 Prozentpunkte.

Wenig überraschend ist hingegen die Auswertung der Aussage differenziert nach Alterskategorien. Erwartungsgemäß ist im Alter zwischen 25-34 Jahren die Zustimmung am geringsten, da dies die Altersklasse ist, in der Frauen am häufigsten kleinere Kinder zu versorgen haben. Mit steigendem Alter erhöht sich die Zustimmung zu der Aussage.

Tabelle 20: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Mein derzeitiger Job ermöglicht mir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und Alter, Angaben in Prozent

	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-65 Jahre
stimme voll zu & stimme eher zu	69,2	63,0	72,3	82,3	82,3
weder noch	7,7	15,0	8,4	5,5	5,5
lehne eher ab & lehne voll ab	19,2	22,0	18,8	12,2	12,2

Quelle: Eigene Berechnungen.

Unter „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ fällt jedoch nicht nur Kinderbetreuung, sondern auch die Pflege von Angehörigen, so dass hier möglicherweise die Begründung für den Einfluss des Alters gegeben ist. Generell zeigt sich auch der Einfluss von Mehrpersonenhaushalten. Am häufigsten wird die Frage von Personen bejaht, die in Haushalten mit 3 Personen leben.

Ferner lässt sich die Aussage treffen, je höher das Einkommen, desto geringer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade im Bereich der Mini- und Midi-Jobs ist die Zustimmung mit rund 90 % sehr hoch.

Betriebe mit wenig Beschäftigten scheinen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten zu können als Großbetriebe. Die folgende Tabelle zeigt den Rückgang der Anteile mit zunehmender Betriebsgröße.

Tabelle 21: Aussagen zum subjektiven Mismatch: „Mein derzeitiger Job ermöglicht mir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und Betriebsgröße, Angaben in Prozent

	1-9 Beschäftigte (18 Befragte)	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250+ Beschäftigte
stimme voll zu & stimme eher zu	84,3	79,1	80,8	72,9
weder noch	6,9	6,1	5,2	9,1
lehne eher ab & lehne voll ab	7,8	14,1	13,5	18,0

Quelle: Eigene Berechnungen.

(b) Dieser Job ist für mich ein guter Berufseinstieg oder –wiedereinstieg

Wie schon in Kapitel III.2.2.2 gezeigt, kann diese Aussage mit 44,6 % Zustimmung aller Befragten begründet werden. Ferner stimmen mehr Frauen als Männer dieser Aussage zu (50,1 % Frauen, 37,2 % Männer). Außerdem sinkt die Zustimmung mit steigendem Alter. Bezüglich des Einkommens zeigt sich, dass mit steigendem Einkommen eine geringere Zustimmung zu der Aussage einhergeht.

Dass ein möglicher Berufswiedereinstieg familiär begründet ist, zeigt sich außerdem bei Betrachtung der Haushaltsgröße, denn gerade Befragte, die aus Haushalten mit 3 und mehr Personen kommen, stimmen dieser Aussage häufiger zu.

(c) Zusammenfassung

Beide Aussagen lassen die Annahme zu, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine häufige Ursache für die Ausübung einer Tätigkeit unterhalb der Qualifikationen und Kompetenzen ist. Mit einer Zustimmung von 77,4 % der Befragten ist dies ein deutliches Ergebnis. Dies geht auch mit der deutlichen Zustimmung hinsichtlich eines beruflichen Wieder- bzw.

Neueinstiegs einher. Insgesamt lässt sich festhalten, dass mehr Frauen, gerade in Mini- und Midi-Jobs, und Befragte in Mehrpersonenhaushalten dieser Aussage zustimmen. Es ist demnach naheliegend, sich die Ergebnisse vor einem Genderaspekt genauer anzuschauen.

III.2.2.5 Freiwillige unterwertige Beschäftigung

Nach den vorangegangenen Auswertungen liegt die Vermutung nahe, dass unterwertige Beschäftigung häufig gewollt ist. Dieser Vermutung wird mit der Auswertung der Antworten hinsichtlich der Aussage „Ich möchte derzeit nicht mehr Verantwortung und bin zufrieden mit meinem Job“ nachgegangen.

Bestätigt wird diese Vermutung direkt durch die Zustimmung von 64,8 % aller hier befragten, subjektiv unterwertig beschäftigten Personen. Besonders der Anteil in der Kategorie „volle Zustimmung“ ist mit 45 % entsprechend hoch. „Weder noch“ antworten immerhin 11,5 %, 14,7 % aller Befragten geben „lehne eher ab“ und 8,7 % „lehne voll ab“ an. Mit 48 % völliger Zustimmung liegen Frauen vor den Männern mit 40,9 %.

Tabelle 22: Aussagen zu Ursachen der unterwertigen Beschäftigung: „Ich möchte derzeit nicht mehr Verantwortung und bin zufrieden mit meinem Job“ und Geschlecht, Angaben in Prozent

	Frauen	Männer
stimme voll zu	48,0	40,9
stimme eher zu	19,9	19,6
weder noch	12,2	10,5
lehne eher ab	12,6	17,5
lehne voll ab	6,9	11,1

Quelle: Eigene Berechnungen.

Darüber hinaus wird die Frage mit zunehmendem Alter häufiger bejaht. Möglicherweise möchten ältere Arbeitnehmer/innen nicht mehr so viel Verantwortung tragen oder generell eher eine ruhigere Tätigkeit ausüben, so dass sie bewusst in einem unterwertigen Beschäftigungsverhältnis sind. Zumindest beträgt der Anteil an Zustimmung bei den 18-24-jährigen 50 %, die Befragten zwischen 25 und 34 Jahre haben die niedrigste Zustimmungsquote mit 43 %. Bei den Befragten über 45 Jahren liegt die Zustimmung bei knapp über 70 %.

Außerdem lässt sich die Aussage treffen, je mehr Beschäftigte das Unternehmen hat, in dem man angestellt ist, desto geringer die Zustimmung zur Aussage über die Zufriedenheit mit der eigenen Beschäftigung.

Tabelle 23: Aussagen zu Ursachen der unterwertigen Beschäftigung: „Ich möchte derzeit nicht mehr Verantwortung und bin zufrieden mit meinem Job“ und Betriebsgröße, Angaben in Prozent

	1-9 Be-schäf-tigte*	10-49 Be-schäftigte	50-249 Be-schäftigte	250+ Be-schäftigte
stimme voll zu & stimme eher zu	73,5	71,8	69,9	55,8
weder noch	8,8	7,4	12,4	13,9
lehne eher ab & lehne voll ab	16,7	20,9	16,6	30,4

*Geringe Fallzahlen für diese Befragtengruppe.

Quelle: Eigene Berechnungen.

Es lässt sich zusammenfassend feststellen, dass die Arbeitszufriedenheit der Personen, die sich subjektiv unterwertig einstufen, mit rund 65 % recht hoch ist. Dies steht im Gegensatz zu manchen Theorien, die davon ausgehen, dass adäquat beschäftigte Personen zufriedener mit ihrer Beschäftigung sind. Möglicherweise gibt es jedoch Gründe, warum beispielsweise ältere Personen nicht mehr Verantwortung übernehmen möchten und obwohl sie sich als unterwertig Beschäftigt einstufen, zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz sind.

III.2.2.6 Übersicht über Ausmaß und Gründe subjektiver unterwertiger Beschäftigung

Nachdem nun die verschiedenen möglichen Hypothesen hinsichtlich Ausmaß und Ursache von subjektiven Dimensionen unterwertiger Beschäftigung überprüft wurden, gibt die folgende Tabelle die Übersicht über die zentralen Ergebnisse. Hierin wird zunächst dargestellt, wie relevant die These insgesamt für die Reduzierung des Fachkräftemangels ist. In der ersten Spalte wird dies mit ++ trifft sehr stark zu, + trifft zu, o weder noch und - wenig relevant dargestellt. Dies ordnet der These die Wichtigkeit bzw. Relevanz für das Thema zu. In den darauf folgenden Spalten sind für jede These die wesentlichen Zielgruppen gekennzeichnet. Ein ✓ bedeutet „Ja, vorhandener Einfluss“, zwei ✓✓ bedeuten „Ja, besonders deutlicher Einfluss“. So sind die zentralen Zielgruppen und entsprechenden Ausmaße bzw. Ursachen auf einen Blick ablesbar.

Tabelle 24: Übersicht über Ausmaß und Ursache von horizontaler unterwertiger Beschäftigung nach Zielgruppe

	Ins-gesamt	♀	♂	≤ 34	≥ 35	Deutsche	Ausländer	KMU	Großbetriebe	Niedrige Einkommensklassen	Hohe Einkommensklassen	Mehrpersonenhaushalt / Kinder
Unterforderung im Job	++			✓			✓	✓		✓		✓
Jobwechsel problemlos	+			✓		✓				✓	✓✓	✓
Fairer Verdienst	o		✓		✓		✓				✓	
Karriere & Aufstieg	o		✓	✓			✓			✓		
Übergangslösung	-	✓✓		✓						✓		
Neu- oder Wiedereinstieg	o	✓		✓			✓			✓		
Keine Alternativen	-				✓		✓			✓		
Bessere Perspektive erwartet	-			✓			✓		✓	✓		
Vereinbarkeit Familie & Beruf	++	✓✓		✓					✓	✓✓		✓
Zufriedenheit mit unterwertiger Beschäftigung	+	✓			✓			✓✓				

++ trifft sehr stark zu; + trifft zu; o weder noch; - wenig relevant; ✓ Ja, vorhandener Einfluss; ✓✓ Ja, besonders deutlicher Einfluss

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

III.2.3 Horizontale unterwertige Beschäftigung – ein Genderthema?

Diskussionen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was nach wie vor eine Frauenthematik ist, als auch Themen wie Berufsverläufe und Einkommensunterschiede, aber auch Chancengleichheit aus Genderperspektive werden oft thematisiert. So liegt es nahe, auch die Thematik der unterwertigen Beschäftigung vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Analyse zu diskutieren. Diese Erhebung zeigt, dass Frauen häufiger als Männer von unterwertiger Beschäftigung betroffen sind. In dieser Studie sind Frauen mit 58 % etwas höher repräsentiert, als in der rheinland-pfälzischen Gesamtheit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter (46

%).⁴⁰ Zwar ist es aufgrund der Erstmaligkeit dieser Studie nicht möglich, die Daten aus der Primärerhebung zu gewichten,⁴¹ dennoch gibt der Anteil von fast 60 % einen Hinweis darauf, dass horizontale, unterwertige Beschäftigung ein Genderthema ist. Die Notwendigkeit oder der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt oftmals dazu, dass Stellen angenommen werden müssen, die möglicherweise unterhalb des Qualifikationsniveaus liegen, aber bessere Flexibilität, Nähe zum Wohn- bzw. Kinderbetreuungsplatz bieten oder in Teilzeit angetreten werden können.

Was aber sind weitere frauenspezifische Merkmale innerhalb der Primärerhebung zu unterwertiger Beschäftigung in Rheinland-Pfalz? Zunächst einmal wird schnell deutlich, dass auch in dieser Erhebung erheblich mehr Frauen in Teilzeit erwerbstätig sind als Männer. Von allen Frauen arbeitet etwa die Hälfte in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, wohingegen 92 % der hier befragten Männer in einem Vollzeitarbeitsverhältnis beschäftigt sind. Ähnliche Differenzen gibt es auch bei den geringfügig Beschäftigten: Sind rund 10 % der Frauen in einem solchen Mini- oder Midi-Job beschäftigt, werden diese Art von Beschäftigungen hier nur von 2,3 % der männlichen Befragten ausgeübt.

Schaut man sich die Aussagen der hier befragten Frauen etwas genauer an, so erkennt man, dass immerhin rund 28 % der nicht Vollzeit-Beschäftigten gerne mehr Stunden arbeiten würden. Lediglich rund 7 % verneinen diese Frage und 64 % der in Teilzeit erwerbstätigen Frauen sind zufrieden mit der Anzahl ihrer Arbeitsstunden. Diese Ergebnisse lassen eine Interpretation hinsichtlich Familienvereinbarkeit zu.

Rund 66 % der Frauen arbeiten im Dienstleistungssektor. Ein Drittel ist im Öffentlichen Dienst bzw. in Organisationen ohne Erwerbszweck tätig. Lediglich die restlichen 12 % der hier befragten Frauen sind im produzierenden Gewerbe zu finden. Weit mehr Frauen haben die Mittlere Reife erreicht (39 %) als Männer (28 %), wohingegen Männer häufiger über ein Abitur verfügen (47 % der Männer, 43 % der Frauen). Auch wurden mehr Frauen als Männer ohne Berufsausbildung befragt (Frauen 5,4 %, Männer 3,5 %). Insgesamt ist somit ein höheres (Aus-)Bildungsniveau bei den Männern zu erkennen. Ein (Fach-)Hochschulstudium und Promotion können mehr Männer vorweisen, Frauen verfügen dafür häufiger über eine Berufsausbildung oder eine Zusatzausbildung/Fachweiterbildung. Am deutlichsten ist der Unterschied jedoch im Bereich Meister/innen, Techniker/innen. Nur 0,4 % der Frauen, aber 12 % der Männer haben eine solche Ausbildung absolviert. Frauen sind demnach nach wie vor seltener in technisch- bzw. handwerklichen Berufen anzutreffen als Männer.

Dieses Bild wird auch in der Frage nach den Ausbildungsanforderungen fortgeführt. Frauen sind häufiger in den geringer qualifizierten Berufen anzutreffen als Männer. Die folgende Tabelle gibt hierzu die vergleichende Übersicht:

⁴⁰ Angaben der Bundesagentur für Arbeit, Stand 03/2011.

⁴¹ Für eine Gewichtung der Ergebnisse wären Informationen über das Ausmaß von horizontaler unterwertiger Beschäftigung in Rheinland-Pfalz notwendig. So können die Ergebnisse hier nur an gegebener Stelle mit der Grundgesamtheit sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer in Rheinland-Pfalz verglichen werden.

Tabelle 25: Formales Anforderungsniveau in der aktuellen Beschäftigung und Geschlecht, Angaben in Prozent

	Frauen	Män- ner
keinen	18,6	12,0
Berufsausbildung	50,5	36,5
(Fach-) Hochschulstudium	22,3	31,6
Promotion	0,4	0,9
Duale Ausbildung	1,5	1,8
Zusatzausbildung/Fachweiterbil- dung	3,9	4,1
MeisterIn / TechnikerInnen	0,2	10,2
Sonstige	1,5	2,3
weiß nicht	1,1	0,6
Gesamt	100,0	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen.

Dies wird ferner bestätigt durch die Frage nach der Art der Einarbeitung in die aktuell ausgeübten Tätigkeit. Frauen gaben viel häufiger an, eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz sei genug gewesen (rund 30 %, Männer 15 %). Eine längere Einarbeitung am Arbeitsplatz war bei rund 43 % der Frauen notwendig, was etwa 10 % weniger sind als bei den männlichen Befragten. Ein etwas geringerer Unterschied zeigte sich bei den Angaben von der Notwendigkeit des Besuchs von besonderen Lehrgängen/Kursen: Dies gaben 26 % der Frauen und 31 % der Männer als notwendige Einarbeitung in ihre aktuellen Stelle an.

Darüber hinaus wurden die an der Primärerhebung teilnehmenden Personen gefragt, ob ihnen von Seiten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers eine Weiterbildung angeboten wurde. Dies bejahten 69 % der Frauen und 72,2 % der Männer. Interessant ist hierbei jedoch, dass hiervon wiederum 7,5 % der Frauen und 4,9 % der Männer diese Weiterbildung abgelehnt haben.

Einige weitere Eckdaten im Vergleich der hier befragten Männer und Frauen sind folgende: Frauen verdienen im Schnitt weniger als Männer, so sind z.B. 7,3 % der Männer im Einkommenssektor „5.000 € und mehr im Monat“ (0,2 % der Frauen sind hier zu finden). Im Gegensatz dazu verdienen 10 % der Frauen bis 400 € im Monat, wohingegen hier lediglich 3 Männer zu finden sind. Hinsichtlich der Haushaltsgröße sind die Unterschiede weniger signifikant. Hier scheint es kaum bzw. nur geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu geben.

Es scheint sich demnach abzuzeichnen, dass unterwertige Beschäftigung, zumindest in der hier ausgewerteten, subjektiven Dimension, eher auf Frauen zutrifft als auf Männer. Dies liegt unter anderem daran, dass die familiären Aufgaben nach wie vor eher von Frauen erledigt werden. Möglicherweise sind auch mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber auch die notwendige Pflege von Angehörigen hier als Gründe anzuführen.

III.3 Ergebnisse horizontaler Dimensionen unterwertiger Beschäftigung

Das Ausmaß von horizontalen Mismatches scheint höher zu sein als vertikale unterwertige Beschäftigung.

Horizontal unterwertig Beschäftigte haben ein breites Kompetenzspektrum vorzuweisen. Am häufigsten unterwertig beschäftigt sind die Befragten in den Kompetenzbereichen grundlegende kaufmännische Fachkenntnisse/kaufmännische Zusatzkenntnisse und Fremdsprachenkenntnisse. Diese Kompetenzen wurden während der Berufsausbildung und Schule vermittelt. Die darauf folgende Kompetenz mit dem dritthöchsten Ergebnis für unterwertige Beschäftigung ist multikulturelle Kompetenz. Rund ein Viertel der Befragten gibt an, diese Kompetenz vorweisen zu können, sie aber nicht für die aktuelle Beschäftigung zu benötigen. Veränderungen im individuellen Berufsverlauf führen dazu, dass man sich Kompetenzen aneignet, diese aber später keine Anwendung mehr finden. Learning-by-doing war der am häufigsten genannte Lernhintergrund.

Subjektiv unterwertig Beschäftigte schaffen in der Regel ihre Aufgaben am Arbeitsplatz problemlos, sehen eher geringe Schwierigkeiten, bei Bedarf eine neue Anstellung zu finden und sind zur Hälfte mit ihrem Einkommen zufrieden. Auch insgesamt ist die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle recht hoch, die Zustimmung liegt hier bei 65 %. Man kann eher selten von unfreiwilliger bzw. ungewollter unterwertiger Beschäftigung sprechen. Teilweise können Transparenzprobleme im Bewerbungsprozess genannt werden oder auch die Aussicht auf gute Aufstiegsmöglichkeiten. Am deutlichsten kann jedoch der Wunsch oder die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Begründung für unterwertige Beschäftigung gesehen werden. Demnach sind eher Frauen im Niedriglohnsektor subjektiv unterwertig beschäftigt. Außerdem zeichnet sich ab, dass auch Migrant/innen häufiger unterwertig beschäftigt sind als Deutsche. Hier liegt möglicherweise ein Problem in der Anerkennung von ausländischen (Aus-) Bildungsabschlüssen.

Insgesamt ist jedoch ein Potenzial zur Deckung von Fachkräftebedarfen in subjektiver unterwertiger Beschäftigung erkennbar. Auch wenn die Aussagen zur Zufriedenheit in dieser Studie recht hoch sind, ist dennoch auch öfter der Wunsch nach mehr Verantwortung bzw. Karriere erkennbar.

Potenziale zur Reduzierung des Fachkräftemangels liegen hinsichtlich horizontaler Dimensionen unterwertiger Beschäftigung demnach besonders in den Zielgruppen junge Frauen, Migrant/innen, Personen unter 34 Jahren und mit niedrigen Einkommen. Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt, Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und eine bessere Infrastruktur im ländlichen Raum, aber auch eine bessere Anpassung des Ausbildungssystems an neue Bedarfe in den Unternehmen sind die zentralen Themen.

IV. Handlungsansätze und Empfehlungen

Es können an dieser Stelle keine Handlungsansätze für Berufscluster oder Einzelberufe benannt werden, da zunächst noch die Eruiierung der Gründe für die Mismatches mit Experten aussteht. Allerdings sollen hier generelle Ansätze benannt werden, die zur Anwendung kommen, wenn Unterstützung in Bezug auf unter- und überwertige Beschäftigung geleistet werden soll. Darüber hinaus wird in den Ergebnissen zur horizontalen „unterwertigen“ Beschäftigung deutlich, dass insbesondere Vereinbarkeit und in Deutschland nicht anerkannte Abschlüsse die wichtigsten Barrieren bei der adäquaten Nutzung der individuellen Kompetenzen darstellen. Auch hierzu werden generelle Handlungsansätze formuliert. Alle Handlungsansätze werden an die bereits bestehenden Aktivitäten angebunden.

Damit ist eine gute Grundlage geschaffen, um bei der Eruiierung der Lage einzelner Berufscluster und Einzelberufe mit Berufsexperten auch schon an mögliche allgemeine sowie berufsspezifische Handlungsansätze zu denken.

IV.1 Vertikale unterwertige Beschäftigung – besonders bei Berufen mit relativ großen Anteilen an Helfer/innen oder Un- und Angelernten

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass der Umfang der unterwertigen vertikalen Beschäftigung in Rheinland-Pfalz mit 9,7 % im Schnitt sowohl der anderen westdeutschen Bundesländer (9,5 %) als auch im gesamtdeutschen Durchschnitt (10,0 %) liegt. Eine genauere Betrachtung der vertikalen unterwertigen Beschäftigung offenbart, dass diese insbesondere in jenen Berufsbereichen zu finden ist, in welchen relativ große Anteile der Berufsgruppe aus Helfer/innen bzw. Hilfskräften oder Un- und Angelernten bestehen. Dies bedeutet, dass sich auf der unteren Qualifikationsebene ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten befindet, die über höhere Qualifikationen verfügen, diese aber in ihrer Tätigkeit nicht einbringen bzw. verwerten können.

Als Empfehlung kann deshalb ausgesprochen werden, **dass es zunächst notwendig erscheint, einschlägige Akteure über diesen Sachverhalt gezielt zu informieren**, so dass es im Anschluss daran möglich ist, **Strategien zu entwickeln**, die auf die Hebung dieser Potentiale gerichtet sind. Dabei könnten folgende Gruppen adressiert werden:

- ❖ **Arbeitsagenturen** könnten Strategien und Maßnahmen entwickeln, um die Potentiale von Arbeitslosen, die aus dem Helfer/innensegment kommen, zu entfalten und zu stabilisieren. Auch könnte die Förderstruktur in Bezug auf ihre Funktionsfähigkeit diesbezüglich überprüft werden. Dabei könnte an bereits vorhandene Instrumente angeknüpft werden:
 - Informationsmaterialien wie „Durchstarten – weiter durch Bildung“ bieten bereits breite Informationen zu den verschiedenen Weiterbildungs- und Förderangeboten. Die Verteilung dieser Broschüren könnte direkt bei der Beantragung von Leistungen erfolgen.

- Ferner ließen sich bisher nicht genutzte Kompetenzen im Profilingprozess in Bezug auf die Notwendigkeiten der Aktualisierung dieser Kenntnisse berücksichtigen. Eine darauf bezogene Beratung zu entsprechenden Maßnahmen und die darauf bezogenen finanziellen Fördermöglichkeiten wären sinnvoll.
- ❖ **Unternehmen und ihre Verbände** könnten ermuntert werden, diese Potentiale zu erkennen und diese Informationen an ihre Mitgliedsunternehmen weiter zu vermitteln. Die Unternehmen ihrerseits könnten diese Potentiale über betriebliche Nachqualifizierung heben. Es wäre hier auch zu prüfen, ob Unternehmen einschlägige Förderprogramme dafür kennen und ggfls. nutzen. Dabei könnte an bereits vorhandene Instrumente angeknüpft werden:
 - Das Weiterbildungsportal der Landesregierung bietet eine breite Palette an Informationen über Möglichkeiten zur beruflichen und allgemeinen Weiterbildung. Es wäre sinnvoll, dieses Portal in Kooperation mit Verbänden und Kammern weiter zu bewerben. Diverse eigenständige Informationskampagnen könnten darüber hinaus genutzt werden, um solche Informationen in andere Formate der Kammern wie Newsletter etc. integrieren zu können.
- ❖ Die **Politik** könnte den bereits eingeschlagenen Weg zur Förderung dieser Zielgruppe fortsetzen. Dabei erscheint es sinnvoll, die bestehenden Förderprogramme auf ihre Passfähigkeit in Bezug auf die Zielgruppe Un- und Angelernte zu prüfen und gegebenenfalls zu modifizieren. Zur Umsetzung dieser Optionen kann teilweise auf bereits bestehende Instrumente zurückgegriffen werden.
 - Die Fördermöglichkeiten der QualiChecks können in diesem Zuge weiter beworben und bekannter gemacht werden. Es steht zu vermuten, dass hier ebenfalls noch Informationsbedarf bei Unternehmen, aber besonders deren Mitarbeiter, besteht.
 - Vermutlich wäre es sinnvoll, wenn Informationsmaterialien auch direkt an die rheinland-pfälzischen Betriebe geschickt würden. Eine persönliche Ansprache durch den Minister könnte hier ebenfalls sinnvoll sein.
 - Darüber hinaus könnte im Rahmen einer kleinen Studie die Inanspruchnahme der Förderinstrumente durch die Zielgruppe geprüft werden und gegebenenfalls weitere Anreize zu deren Nutzung identifiziert werden.
- ❖ Mit **Forschung** ließe sich genauer eruieren, weshalb diese Potentiale bisher brachliegen und wie eine optimierte Erschließung erfolgen kann. Das bisher vorliegende Wissen dazu ist gering und fragmentiert.
 - Dazu wäre die Durchführung einer Studie zielführend. Anhand von Interviews mit Beschäftigten und Personalverantwortlichen, insbesondere in den identifizierten Berufsgruppen, könnten so die Gründe eruiert werden, warum diese Potentiale bisher brachliegen. Zur Exploration möglicher Ursachen sollten die Beschäftigten selbst, aber auch die betriebsinterne Kommunikation sowie die

Wahrnehmung von Helfer/innen und die darauf bezogenen betrieblichen Politiken berücksichtigt werden. Zudem ließe sich über Best Practice Beispiele aufzeigen, wie die Potentiale erkannt und erschlossen werden können.

IV.2 Vertikale überwertige Beschäftigung – besonders deutlich in Bereichen, mit hohen Anteilen akademisch qualifizierter Beschäftigter, in denen Arbeitskräftemangel herrscht

Die Studie zeigt zudem, dass überwertige (vertikale) Beschäftigung insbesondere in Berufsfeldern mit relativ hohen Anteilen akademisch qualifizierter Beschäftigter, in denen Arbeitskräftemangel besteht, wie bspw. den MINT-Berufen, einen deutlichen Anteil einnimmt. Dieser Befund legt den Schluss nahe, dass innerhalb der Betriebe Strategien zur Anwendung kommen, die es Beschäftigten ermöglichen, das notwendige Wissen und die relevanten Kompetenzen über Weiterbildung im Arbeitskontext zu erwerben. Dies bedeutet auch, dass Betriebe bereits schon heute Strategien gefunden haben, wie sie mit Fachkräftengpässen umgehen können, indem sie geringer qualifizierte Personen so weiterbilden (formell und informell), dass diese höherwertige Aufgaben erfüllen können.

Als Empfehlung kann ausgesprochen werden, dass es gilt **Betriebe in diesem Qualifizierungsverhalten weiter zu fördern** und entsprechende unterstützende Strukturen zu erhalten oder gar auszubauen. Allerdings ist nur sehr wenig und vor allem nicht systematisch bekannt, wie diese Qualifizierungsprozesse am besten ablaufen können. Es gibt zudem Anhaltspunkte dafür, dass die Mehrzahl der Unternehmen in Rheinland-Pfalz mit Fachkräftebedarfen dies ebenfalls noch nicht weiß (vgl. Ergebnisse des Fachkräfte(abschluss)berichts aus dem IAB Betriebspanel RLP 2012). Deshalb sollte neben Unternehmen, Verbänden und Politik vor allem auch die Forschung adressiert werden:

- ❖ **Forschung** könnte aufzeigen, wie diese Lernprozesse innerhalb von Unternehmen ablaufen, so dass Beschäftigte tatsächlich höherwertige Funktionen übernehmen können und Unternehmen auf diese Weise aus eigener Kraft heraus ihre Fachkräftengpässe überwinden.
 - Über mehrere betriebliche Fallstudien könnten die Prozesse genauer spezifiziert werden. Eine Art Prozessmodell könnte abgeleitet werden, das in die Personalentwicklungsstrategien der Betriebe integriert werden kann. Daran anschließend könnte in ausgewählten Unternehmen unter Einbindung von Kammern, Betriebsräten und Weiterbildungsakteuren erprobt werden, wie sich diese Prozesse nachhaltig implementieren lassen. Verbände u.a. fungieren hierbei als Multiplikatoren und werden unterstützt durch eine Kampagne.
- ❖ **Verbände**, seien es Branchenverbände oder Kammern (mit ihren Weiterbildungsbereichen), sind diejenigen, die Betriebe ermuntern und in Stand setzen können, solche Weiterbildungen umzusetzen. Auch können sie gezielt über Fördermöglichkeiten diesbezüglich informieren. Zur Umsetzung kann auf bereits bestehende Strukturen und Instrumente zurückgegriffen werden:
 - Die Berater der Kammern verfügen über gute Kontakte zu Unternehmen. Sie könnten gezielt auf durch das obige Projekt entwickelte Prozesse hinweisen

und auch deren Implementierung unterstützen. Kampagnen zu innerbetrieblichen Job-matching wären denkbar. Diesbezügliche Strategien zur Effizienzsteigerung durch Umstrukturierung innerhalb der eigenen Belegschaft können so aufgezeigt und ein Bewusstsein für das Thema geschaffen werden. Dafür könnten die Verbände die Thematik in ihren Publikationen und ihre Veranstaltungsformaten integrieren.

- ❖ Es besteht nach wie vor ein großer Bedarf danach, dass die **Akteure des Weiterbildungsbereichs** Formate entwickeln und umsetzen, die solche betriebsinternen Lernprozesse unterstützen.
 - Weiterbildungsanbieter haben ebenfalls einen guten Zugang zu Unternehmen. Sie könnten zur gezielten Nachqualifizierung beraten und ihr Portfolio mit arbeitsplatzbezogenen Angeboten erweitern. Mögliche Impulse zu solch einer Erweiterung, die in der initialen Phase nicht wirtschaftlich durchgeführt werden kann, könnten aus Fördermöglichkeiten über ESF u.ä. gesetzt werden.
- ❖ Die **Politik** hat bereits einschlägige Förderstrukturen etabliert. Es gilt diese auf ihre Zielgenauigkeit hin zu prüfen und bei Bedarf nachzusteuern. Evtl. wären Überlegungen sinnvoll, ob Gutscheine oder Schecks nicht nur für Individuen, sondern auch für Unternehmen ausgestellt werden könnten.
 - Die Überprüfung der Passfähigkeit der Förderstruktur könnte über eine einschlägige Studie stattfinden. Dabei sollte eine mangelnde Inanspruchnahme ursächlich analysiert werden, d.h. es sollte der Frage nachgegangen werden, ob es sich um ein Transparenzproblem oder um unzureichende Passfähigkeit handelt.
 - Es könnte ein Qualischeck für Betriebe, vor allem im Bereich KMU, entwickelt werden. So könnte auf Anreize für gezielte Qualifizierung direkt in den Betrieben gesetzt werden. Die Ausgestaltung des Qualischecks sollte auf die Möglichkeiten der innerbetrieblichen, passgenauen Nachqualifizierung ausgerichtet sein.

IV.3 Horizontale unterwertige Beschäftigung – besonders deutlich bei jungen Menschen und Personen mit Migrationshintergrund, sowie Frauen → Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Analyse zur horizontalen unterwertigen Beschäftigung verdeutlicht ihrerseits, dass insbesondere Frauen, die Beruf und Familie vereinbaren, sowie junge Menschen und Personen mit Migrationshintergrund über Kompetenzen verfügen, die sie aus verschiedenen Gründen in ihrem Arbeitsalltag nicht einsetzen können, aber gleichzeitig motiviert wären dies zu tun.

Vor diesem Hintergrund können Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden, die sich wiederum auf unterschiedliche Gruppen beziehen:

- ❖ Die **Politik** setzt bereits viele Anreize zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es könnte zudem eruiert werden, ob in die Förderstruktur nicht auch Anreize eingeführt werden können, die bei Unternehmen dazu führen, dass diese Zielgruppen adäquat eingesetzt werden. Die Umsetzung könnte sich orientieren an:
 - Es gibt Modellprojekte in einigen Unternehmen, die auf eine familienfreundliche Gestaltung des Berufslebens zur Steigerung der Produktivität ihrer Mitarbeiter/innen abzielen. Diese könnten evaluiert und als Modelle für andere Unternehmen bekannt gemacht werden.
 - Es wäre zu evaluieren, ob verfügbare Fördermaßnahmen Anreize zur Förderung dieser Zielgruppen setzen. Daraus abgeleitet sollten Vorschläge entwickelt werden, die eine optimierte Ausrichtung der Anreize hinsichtlich der Zielgruppen vorsehen.
 - Mit einer Informationskampagne könnten die Fördermaßnahmen beworben werden. Dabei sollten Unternehmen direkt angesprochen werden.
- ❖ Auch die **Branchenverbände und Kammern** könnten darauf hinwirken, dass sich insbesondere Betriebskulturen für Frauen und Migrant/innen, aber auch Ältere öffnen und dadurch kompetenzadäquate Beschäftigung möglich wird. Die Regelungen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse sollten darüber hinaus bekannt gemacht werden bzw. Unternehmen und ihre Beschäftigten könnten bei der Durchführung dieser Anerkennungsprozesse unterstützt werden. Zur Umsetzung könnte an bereits bestehende Instrumente angeschlossen werden:
 - Das Förderprogramm InPact informiert bereits über die neue Regelung zur Anerkennung von Berufsabschlüssen. Hier wäre zum jetzigen Zeitpunkt erst-mals zu eruieren, in wie weit dieses Programm greift, wo Informationskanäle funktionieren und an welchen Stellen nachgesteuert werden kann/soll. Es ist wichtig, möglichst effizient und flächendeckend die neuen Möglichkeiten zu bewerben und über diese Vorteile zu informieren. Hier greift auch das bundesweite Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“, welches das Ziel hat, die Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migrant/innen in Deutschland zu verbessern.

Eine gezielte Bewerbung dieses Netzwerks und eine strategische Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen sind ebenfalls zu empfehlen.

- ❖ Wesentlicher **Forschungsbedarf** besteht nach wie vor in Bezug auf die Eruierung der Möglichkeiten, wie sich die immer noch an der männlich konnotierten Normalbiographie ausgerichteten Unternehmenskulturen für Frauen, Migrant/innen und Ältere öffnen können. Darüber hinaus bedarf es auch weitergehender Untersuchungen zu den nicht genutzten Kompetenzen, und zwar unter welchen Rahmenbedingungen diese tatsächlich aktivierbar sind und in welchem Umfang damit zu hebende Potentiale tatsächlich vorhanden sind.
 - In ethnographisch ausgerichteten Betriebsfallstudien könnte die Funktionalität der Betriebskulturen erfasst und Ansätze bzw. Bedingungen für Öffnungen eruiert werden. Daraus können Empfehlungen abgeleitet werden.
 - In einer Studie kann ermittelt werden, unter welchen Bedingungen Potentiale hebbar wären. Dazu bedarf es einer qualitativen Herangehensweise, die es möglich macht, die bisherigen Sperren und Blockaden zu identifizieren. Daraus lässt sich ableiten, unter welchen Bedingungen eine Nutzung der Potentiale möglich wäre. In Verbindung damit sollte auf jeden Fall eine Quantifizierung dieser Ressourcen vorgenommen werden.

Es erscheint sinnvoll, mit den oben genannten Stakeholdern einen **Workshop** durchzuführen, in welchem die Ergebnisse eingeordnet, die Handlungsansätze diskutiert und Aktivitäten geplant werden.

Literatur- und Quellenverzeichnis

- Anger, Christina; Geiso, Wido; Plünnecke, Axel (2012): MINT-Frühjahrsreport 2012, Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), Köln, S. 4.
- Akopdshanjani, Elmira; Reinecke, Aline (2009): Mismatch und das Problem der unterwertigen Beschäftigung (Ausbildungsinadäquanz) –. Ausmaß, Folgen und arbeitsmarktpolitische Implikationen (Seminararbeit zu „Aktuelle Probleme der Wirtschaftspolitik“).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hg): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich II. Bielefeld: 2008. Online verfügbar unter <http://www.bildungsbericht.de/zeigen.html?seite=6153>.
- Böhme, Stefan; Unte, Pia; Werner, Daniel (2009): Frauen in MINT-Berufen in Bayern. IAB Regional. Berichte und Analysen aus dem regionalen Forschungsnetz. Nürnberg (IAB Bayern, 01/2009).
- Büchel, Felix (2001): Overqualification – reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment. In: Descy, Pascaline; Tessaring, Manfred (Hg.): Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000. CEDEFOP Reference document. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities (Background Report, 2), S. 453-560.
- Cedefop (2010): Die richtige Qualifikation? Qualifikationsungleichgewichte in Europa. Herausgegeben von Cedefop.
- Engelage, Sonja; Schubert, Frank (2009): Promotion und Karriere - Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt. In: ZAF, S. 213–233.
- <http://www.oecd.org/newsroom/oecdlaunchesskillsstrategytoboostjobsandgrowth.htm>.
- <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB 2010/Umsteigeschluesel-Nav.html>
- Jochmann, Markus; Pohlmeier, Winfried (2004): The Causal Effect of Overqualification on Earnings: Evidence from a Bayesian Approach. Herausgegeben von ZEW Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (Diskussionspapiere der DFG-Forschergruppe, 04/06).
- Kubis, Alexander; Müller, Anne (2013): FDZ-Methodenreport 3/2013. Datenkompendium. Kernindikatoren der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS), Nürnberg.
- Rohrbach-Schmidt, Daniela (zusammen mit Michale Tiemann) (2010): (Mis-)Matching in Deutschland. Eine Analyse auf der Basis formaler Qualifikationen und Fähigkeiten von Erwerbstätigen (Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis., 1), S. 34–38.

Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser Elke (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung. 7. Aufl. Oldenburg.

Schomaker, Christine (2007): Unterwertige Beschäftigung. Eine empirische Untersuchung für akademische und nichtakademische Fachkräfte auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels. Seminararbeit, vorgelegt an der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie.

Tiemann, Michael (2009): Berufsfelder im Vergleich. die Wichtigkeit von analytischen Tätigkeiten und überfachlichen Qualifikationen. In: Lassnigg et al (Hg.): Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Innsbruck/Wien/Bozen, S. 353–377.

www.his.de

Zuletzt erschienen:

IWAK Forschungsberichte



- Nr. 9 Erwerbssituation und Arbeitslosigkeit in Frankfurt. Chancen, Problemlagen und Handlungsbedarfe für Frauen**
Christa Larsen, Julia Krekel
- Nr. 8 Qualität der Versorgung mit Anti-Dekubitus-Liegehilfen am Beispiel der Hilfsmittelversorgung durch die AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen**
Anke Metzenrath, Kerstin Hagmann, Angela Joost (2014)
- Nr. 7 Regionale Wettbewerbsfähigkeit der Metropolregionen FrankfurtRheinMain und Stuttgart im Vergleich**
Christian Baden, Horst Entorf, Vera Neisen, Alfons Schmid, Philip Sieger (2013)
- Nr. 6 Ressourcen und Potenziale in Hessens Betrieben**
Oliver Nüchter, Christa Larsen (2013)
- Nr. 5 Aus- und Weiterbildungsbedarfe und -praxis in hessischen Migrantenunternehmen**
Vera Neisen, Christa Larsen (2013)
- Nr. 4 Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung der Pflegestützpunkte in Hessen**
Angela Joost, Anke Metzenrath (2012)
- Nr. 3 Wirtschaft und ökonomische Bildung**
Alfons Schmid, Nils Beckmann, Miriam Wiesen (2012)
- Nr. 2 Funktionalität von Subventions- und Förderinstrumenten zur Versorgungssicherung von Personen in Privathaushalten**
Christa Larsen, Sigrid Rand (2012)
- Nr. 1 Berufliche Weiterbildung von Teilzeitkräften**
Oliver Nüchter, Alfons Schmid (2011)

IWAK Reporte



- Der Pflegearbeitsmarkt in der Großregion – Berufe, Mobilität und Fachkräftesicherung (Kurzversion)**
Oliver Lauxen, Jonas Boos, Hilke van den Elsen, Christa Larsen (2015)
- Beschäftigungsprognose 2015/2016 für die Region Rhein-Main**
Oliver Nüchter, Alfons Schmid (2015)
- Evaluierung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ – Zwischenbericht zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen**
Birgit Wagner, Oliver Nüchter, Christoph Lange (2014)
- Demand for Labour Market Intelligence in European Regions and Localities: Country Report on the Federal State of Hesse, Germany**
Sigrid Rand (2014)

Weitere **IWAK Veröffentlichungen** unter www.iwak-frankfurt.de.

Auftraggeber



Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz

Bauhofstraße 9 Tel.: +49 (0)6131 16 2027 Poststelle@msagd.rlp.de
55116 Mainz Fax: +49 (0)6131 16-2452 www.msagd.rlp.de
Germany



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Senckenberganlage 31
60325 Frankfurt am Main

Germany

Tel.: +49 (0)69 798 23855

Fax: +49 (0)69 798 28233

www.iwak-frankfurt.de

iwak@uni-frankfurt.de