

# Unterwertige Beschäftigung – Beleuchtung eines am Arbeitsmarkt vernachlässigten Problems

## Einleitung

Die Debatte um die Fachkräftesicherung hat in den letzten Jahren nicht zuletzt durch den demografischen Wandel stark an Bedeutung gewonnen. Der Ruf nach mehr Fachkräften ist sowohl in der Wirtschaft als auch in der Politik laut. Die Frage danach, welcher Beitrag durch einen qualifikationsgerechten Einsatz von Personal sowie durch eine aufstiegsorientierte Weiterbildung zur Fachkräftesicherung geleistet werden kann, klingt hingegen schon leiser. Meist unberücksichtigt bleibt die Frage, inwieweit berufliche und akademische Qualifikationen ungenutzt bleiben und damit einhergehend oft auch entwertet werden, weil Beschäftigte eine Tätigkeit ausüben, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegt. Dabei hat doch jede/r schon von Akademiker/inne/n gehört, die einfachsten Bürotätigkeiten nachgehen oder von einer Facharbeiterin, die nach einer familienbedingten längeren Erwerbsunterbrechung irgendeinen Aushilfsjob macht, weil sie in ihrem erlernten Beruf nicht mehr Fuß fassen kann.

### **Definition: Was sind Fehlqualifikationen? Was ist unterwertige Beschäftigung?**

Als **Fehlqualifikation** wird die Nichtübereinstimmung der erworbenen Berufsqualifikation mit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit verstanden. Dabei wird zwischen horizontaler und vertikaler Fehlqualifikation unterschieden.

Bei der **horizontalen Fehlqualifikation** stimmen die formalen Qualifikationen des/der Erwerbstätigen mit der ausgeübten Tätigkeit zwar hinsichtlich des Qualifikationsniveaus überein, aber nicht hinsichtlich des Qualifikationstyps (so zum Beispiel wenn eine Friseurin als Drogistin arbeitet). Diese Form der Fehlqualifikation ist nicht Gegenstand der Analyse.

Bei der **vertikalen Fehlqualifikation** stimmt das Qualifikationsniveau nicht überein. Hier liegt in der Regel bei dem/der Stelleninhaber/in eine höhere Qualifikation vor, als es für die ausgeübte Tätigkeit notwendig wäre (so bspw. wenn eine Altenpflegerin als angelernte Kraft in der Fertigung oder im Handel arbeitet). In diesem Fall wird von **unterwertiger Beschäftigung** gesprochen. Häufig wird der Begriff **ausbildungsinadäquate Beschäftigung**<sup>1</sup> synonym zur unterwertigen Beschäftigung verwendet, so auch in diesem Beitrag.

### Gliederung:

Einleitung

- 1 Entwicklung am Arbeitsmarkt
- 2 Unterwertige Beschäftigung
- 3 Bundesländer und Qualifikationsgruppen im Vergleich
- 4 Einflussfaktoren auf unterwertige Beschäftigung
- 5 Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung
- 6 Auswirkungen von unterwertiger Beschäftigung
- 7 Schlussfolgerungen
- 8 Das Wichtigste in Kürze

<sup>1</sup> Streng genommen beinhaltet der Ausdruck „*ausbildungsinadäquate Beschäftigung*“ neben der unterwertigen Beschäftigung auch die überwertige Beschäftigung. Überwertige Beschäftigung bedeutet, dass Stelleninhaber/innen eine geringere formale Qualifikation besitzen als dies zur Ausübung ihrer Tätigkeit üblicherweise erforderlich ist. Da dies am deutschen Arbeitsmarkt jedoch eher die Ausnahme ist, hat sich das Synonym unterwertig bzw. ausbildungsinadäquat etabliert.

Unterwertige Beschäftigung ist am deutschen Arbeitsmarkt weit verbreitet. Rund ein Fünftel der Fachkräfte arbeitet unter seinem Qualifikationsniveau. Unterwertige Beschäftigung trifft im bundesdeutschen Durchschnitt sowohl auf beruflich als auch auf akademisch ausgebildete Fachkräfte zu. Dabei tragen verschiedene Personengruppen unterschiedliche Risiken bezüglich der Wahrscheinlichkeit, unterwertig beschäftigt zu sein und des Umfangs des Qualifikationsverlustes. Qualifikationsverluste können für die Betroffenen gravierende Auswirkungen haben. Das gehäufte Vorkommen von unterwertiger Beschäftigung ist deshalb auch ein gesellschaftliches Problem und stellt eine Herausforderung für die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik dar.

#### **Methode: Wie wird unterwertige Beschäftigung gemessen?**

Es ist nicht einfach, unterwertige Beschäftigung zu messen. Zum einen ist das Verständnis und Empfinden darüber, ob eine Tätigkeit angemessen ist, individuell sehr unterschiedlich. Zum anderen unterliegen Berufsbilder einem zeitlichen Wandel, was wiederum Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderung an (zukünftige) Stelleninhaberinnen und -inhaber hat.

In der Arbeitsmarktforschung gibt es keinen einheitlichen Messansatz, der den eben genannten Herausforderungen gerecht wird. Vielmehr gibt es mehrere Ansätze, welche teilweise – auch abhängig von der jeweiligen Datengrundlage – zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. In der Mehrzahl der Forschungsliteratur wird ein Fünftel bis ein Sechstel der Fachkräfte in Deutschland als unterwertig beschäftigt betrachtet. Die OECD geht sogar von 23 Prozent aus. Wichtig ist zu wissen, dass sich die Messansätze grundsätzlich in objektive und subjektive Methoden unterscheiden lassen. Jeder Messansatz hat Vor- und Nachteile.

Beschäftigte können am besten selbst einschätzen, ob sie angemessen beschäftigt sind. Hin und wieder kann es aber aus verschiedenen Gründen zu bewussten oder unbewussten Fehleinschätzungen kommen. Um die Sichtweise von Beschäftigten abzubilden, aber auch um Verzerrungen durch eventuelle Fehleinschätzungen gering zu halten, basieren die Ergebnisse dieser Analyse auf der **Mischmethode von Büchel**.

**Die Mischmethode baut auf einem subjektiven Ansatz auf und ist insofern weiterentwickelt, als dass der Abgleich von vorhandener und erforderter Qualifikation durch die Kontrollvariable „Stellung im aktuellen Beruf“ überprüft wird.** Bei ggf. bestehenden Differenzen zwischen vorhandener und erforderter Qualifikation wird – je nach Konstellation – zwischen zwei Formen von **unterwertiger Beschäftigung** unterschieden: zwischen einem **Typ A** mit leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten und einem **Typ B** mit hohen Qualifikationsverlusten.

Dem DGB liegen erstmals durch eine eigens beauftragte Sonderauswertung des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) ausführliche Ergebnisse über Umfang, Ausprägungen und Auswirkungen von unterwertiger Beschäftigung vor, die nachfolgend ausgewertet und analysiert werden.

## 1 Entwicklung am Arbeitsmarkt

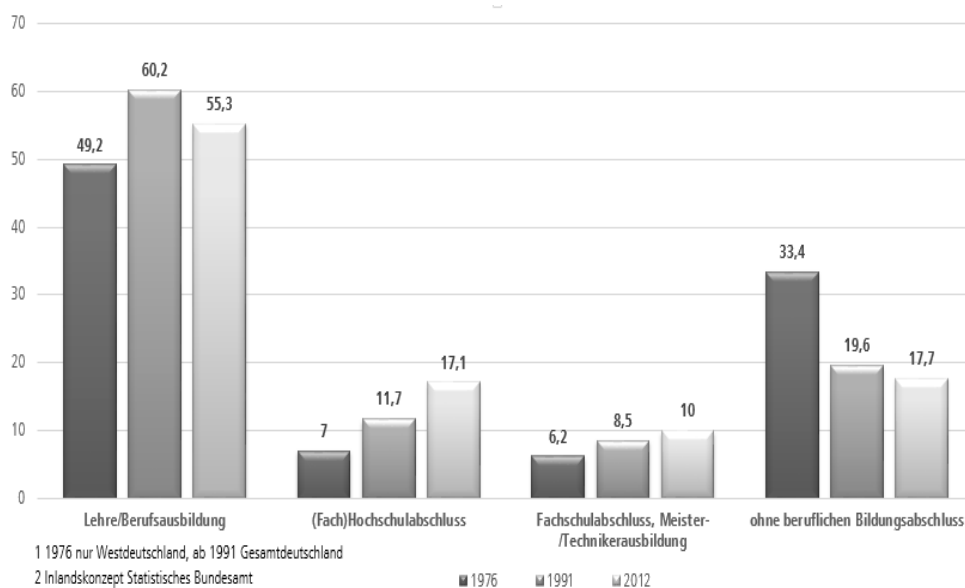
### Das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Beschäftigten steigt

Ein Blick auf den Arbeitsmarkt der letzten drei Jahrzehnte zeigt, dass sich das durchschnittliche Ausbildungsniveau der Beschäftigten deutlich verbessert hat. Der Anteil der Beschäftigten mit einem (Fach-) Hochschulabschluss hat sich seit 1976 (7 Prozent) bis 2012 (17,1 Prozent) mehr als verdoppelt. Einen Zuwachs gab es auch bei den Fachschul-, Techniker- und Meisterabschlüssen. Die klassischen berufsbildenden Abschlüsse sind unter den Beschäftigten seit 1991 leicht zurückgegangen. Trotzdem ist die berufliche Ausbildung immer noch die am meisten verbreitete Qualifikationsart. Der Anteil der Geringqualifizierten ist deutlich kleiner geworden. Dennoch ist dieser Anteil mit 17,7 Prozent sehr hoch. Er ist sogar noch etwas höher als der Anteil der akademisch Qualifizierten mit 17,1 Prozent.

Abb. 1

#### Abhängig Beschäftigte nach höchstem beruflichem Bildungsabschluss

1976<sup>1</sup>, 1991 und 2012, Deutschland, in Prozent aller abhängigen Beschäftigten<sup>2</sup>



Quelle: IQA 2013; basiert auf Zahlen des Statistischen Bundesamtes

#### Mit steigender Qualifikation sinkt das Arbeitslosigkeitsrisiko

Mit dem Anstieg des durchschnittlichen Bildungsniveaus der Gesellschaft hat sich auch die Nachfrage nach einfacher und qualifizierter Arbeit geändert. Durch den technischen Fortschritt und die Globalisierung gibt es seit längerem einen verstärkten Abbau von Einfacharbeitsplätzen bei parallel zunehmenden Qualifikationsanforderungen an hiesige Stellen.

Folge dieser Entwicklung ist, dass das höchste Arbeitslosigkeitsrisiko Geringqualifizierte tragen. Fast ein Fünftel von ihnen ist arbeitslos. Die Arbeitslosenquote ist hier rund viermal höher als bei Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Deren Arbeitslosenquote sank 2012 auf 5 Prozent. Die Position für Akademikerinnen und Akademiker am gesamtdeutschen Arbeitsmarkt ist insgesamt sehr gut. Dabei verläuft die Entwicklung der

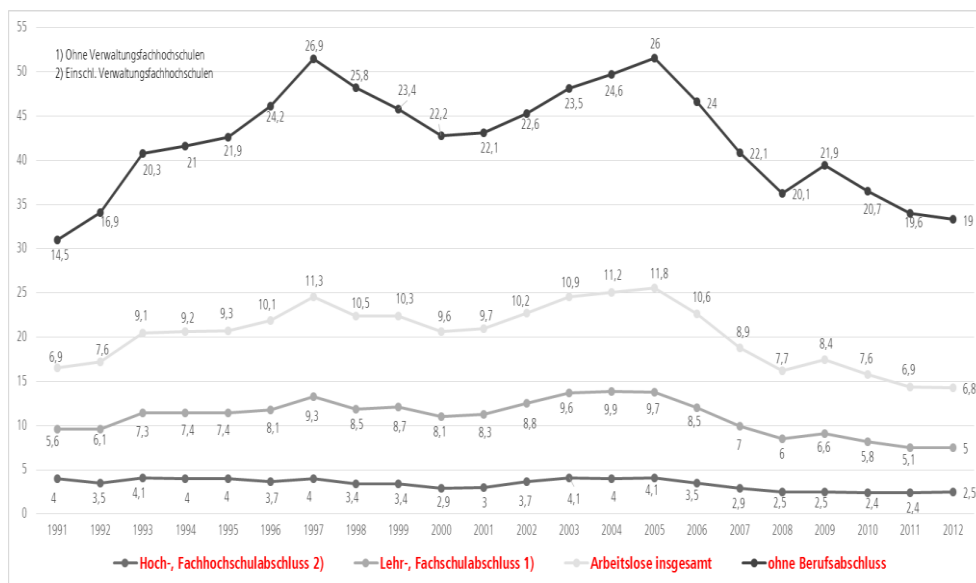
Arbeitslosenquote regional unterschiedlich. Während im Osten Deutschlands die Arbeitslosigkeit für nahezu alle Qualifikationen zurückging, stagnierten die Quoten im Westen weitgehend, jedoch auf einem deutlich niedrigeren Niveau als in den neuen Ländern.

Abb. 2

**Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten**

1991-2012, Deutschland,

in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation



Quelle: IQA 2013; basiert auf Zahlen der Bundesagentur für Arbeit

Die berufliche Qualifikation der Erwerbsbevölkerung hat einen großen Einfluss auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und die Arbeitsmarktchancen des/der Einzelnen. Dennoch sagt der formale Bildungsabschluss nicht unmittelbar etwas über das Qualifikationsniveau und die -anforderungen am konkreten Arbeitsplatz aus. So kann es vorkommen, dass Beschäftigte ohne beruflichen Ausbildungsabschluss auch als Fachkraft oder als Experte/Expertin eingesetzt werden, insbesondere dann, wenn sie lange Zeit in einem Betrieb beschäftigt sind. Es kommt jedoch weit häufiger vor, dass Fachkräfte unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingestellt werden. Die folgenden Kapitel geben ausführlich Aufschluss über den Umfang und über die Auswirkungen von unterwertiger Beschäftigung.

**2 Unterwertige Beschäftigung**

**Rund jede/r Fünfte arbeitet unter seinem/ihrem Qualifikationsniveau**

Die Ergebnisse dieser DGB-Sonderauswertung basieren nicht auf einem Vorgehen, bei welchem formale Qualifikationen mit Berufsbildern abgeglichen werden. Grundlage dieser Analyse ist eine Mischmethode, welche die Sichtweise der Beschäftigten abbildet und diese dann in einem weiteren Schritt durch eine Kontrollvariable „Stellung im aktuellen Beruf“ auf Plausibilität prüft. Mehr dazu stehen im Kasten auf Seite 2 und in der Abbildung 3.

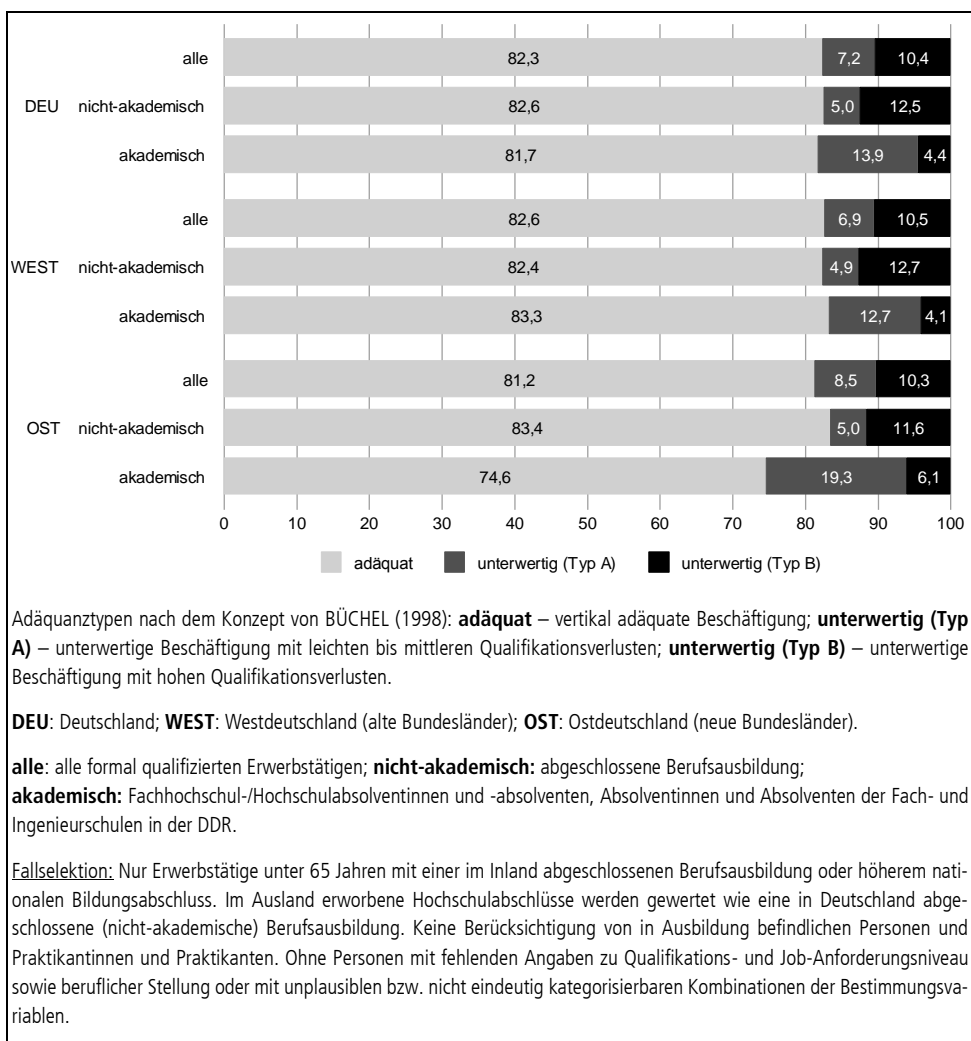
Auf dem deutschen Arbeitsmarkt waren in 2011 17,7 Prozent der Fachkräfte unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt. Damit arbeitet fast jede/r Fünfte unterwertig. Das Risiko unterwertig beschäftigt zu sein, trifft Akademiker/innen mit 18,3 Prozent und beruflich Qualifizierte mit 17,4 Prozent im bundesdeutschen Schnitt fast gleichermaßen. Nur knapp

ein Prozentpunkt Unterschied liegt zwischen beiden Qualifikationsgruppen. Allerdings lässt sich ein Gefälle hinsichtlich des Umfangs des Qualifikationsverlustes zwischen diesen beiden Gruppen feststellen. Akademiker/innen sind, wenn sie unterwertig beschäftigt sind, von weniger starken Qualifikationsverlusten betroffen als beruflich Qualifizierte.

Abb. 3

**Unterwertige Beschäftigung: Arbeitsmarktregionen und Qualifikationsgruppen**

2011, Deutschland, Anteile der Adäquantypen in Prozent



**Quelle:** SOEP (v. 28); Sonderauswertung für den DGB durch R. RUKWID\*

Genauer betrachtet, üben Akademikerinnen und Akademiker mit rund 14 Prozent eine unterwertige Beschäftigung mit leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten (Typ A) aus. Rund dreimal weniger müssen sie starke Qualifikationsverluste (Typ B) hinnehmen als beruflich Qualifizierte. Dahingegen sind Fachkräfte mit einer Berufsausbildung häufiger in unterwertiger Beschäftigung mit hohen Qualifikationsverlusten anzutreffen. Sie müssen mit 12,5 Prozent deutlich stärkere Qualifikationsverluste in Kauf nehmen, d.h. nur 5 Prozent der beruflichen Fachkräfte sind in unterwertiger Beschäftigung mit leichten bis mittleren Qualifikationseinbußen zu finden.

### 3 Bundesländer und Qualifikationsgruppen im Vergleich

#### Deutliche Unterschiede zwischen den Ländern

Das eben beschriebene Gefälle bei unterwertiger Beschäftigung zeigt sich auch in Bezug auf eine Ost-West-Differenzierung. Aber anders als im bundesdeutschen Durchschnitt fällt bei der Ost-West-Differenzierung auf, dass Akademikerinnen und Akademiker in Ostdeutschland ein um knapp 9 Prozentpunkte höheres Risiko haben, unterwertig beschäftigt zu sein, als Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Somit sind in Ostdeutschland nur drei Viertel der akademischen Fachkräfte entsprechend ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt. Besonders stark driftet dieses Verhältnis in Berlin und in Brandenburg auseinander. In Berlin haben akademische Fachkräfte ein höheres Risiko unterwertig beschäftigt zu sein (+ rd. 13 Prozentpunkte) als beruflich Qualifizierte. In Brandenburg liegt dieses Risiko sogar um 21 Prozentpunkte höher.

Gründe hierfür liegen zum einen in der zum Teil schwierigen Arbeitsmarktsituation in den ostdeutschen Bundesländern, die insbesondere hier zur Annahme von unterwertigen Beschäftigungsverhältnissen zwingt, um Arbeitslosigkeit oder Abwanderung zu vermeiden. Zum anderen sind einige der akademischen Abschlüsse, die längere Zeit aufgrund von Arbeitslosigkeit untrainiert blieben, schwerer verwertbar. Es ist auch davon auszugehen, dass einige der noch im Bildungssystem der DDR erlangten Hochschulabschlüsse durch den Systemwechsel und dem damit einhergehenden veränderten Arbeitsmarktumfeld schwer angemessen verwertbar sind. Weiterhin ist es wahrscheinlich, dass es aufgrund des vergleichsweise lange Zeit bestehenden niedrigeren Lohnniveaus im Osten zu Verzerrungen kommt, indem sich viele Akademikerinnen und Akademiker aufgrund ihres geringeren Lohnes subjektiv unterwertig beschäftigt fühlen.

Die Feststellung für Ostdeutschland, dass Akademiker/innen ein höheres Risiko haben, unterwertig beschäftigt zu sein, gilt ebenso für Hamburg. Hier liegt das Risiko bei akademischen Fachkräften mit +15,2 Prozentpunkten deutlich über dem Risiko von beruflich Qualifizierten. Zeitgleich ist Hamburg das Land, in welchem die Übereinstimmung von Jobanforderung und formaler Qualifikation bei den Fachkräften mit einem (betrieblichen) Berufsabschluss am höchsten ist. Durch diese hohe Übereinstimmung von Jobanforderung und formaler Qualifikation bei den Fachkräften mit einem Berufsabschluss weist Hamburg für diese Qualifikationsgruppe im Ländervergleich den geringsten Anteil an unterwertiger Beschäftigung auf.

In Baden-Württemberg, dem Saarland, Sachsen und Schleswig-Holstein arbeiten Fachkräfte eher entsprechend ihrem Qualifikationsniveaus als dies im Bundesdurchschnitt der Fall ist. Im Gegensatz dazu ist das Dequalifikationsrisiko für (betrieblich) ausgebildete Fachkräfte in Bremen am höchsten. Hier sind lediglich zwei Drittel der Fachkräfte ausbildungsadäquat beschäftigt. Besonders ungünstig ist dort die Situation für beruflich Qualifizierte. Über 30 Prozent der nicht-akademischen Fachkräfte sind stark unterwertig beschäftigt.

Die Ursachen für Dequalifikationsprozesse sind vielschichtig. Die Höhe der Arbeitslosenquote allein und die damit einhergehenden Verdrängungseffekte können den Umfang der unterwertigen Beschäftigung in den einzelnen Bundesländern nicht ausreichend erklären.

Tab. 1

**Unterwertige Beschäftigung nach Bundesländern und Qualifikationsgruppen**

2011, Deutschland nach Bundesländer, Anteile der Adäquantypen in Prozent

BUNDESLAND	QUALIFIKATIONSGRUPPE	ADÄQUAT	UNTERWER- TIG TYP A	UNTERWER- TIG TYP B
BADEN-WÜRTTEMBERG	Alle Fachkräfte	86,5	7,5	6,0
	Nicht-Akademiker	86,6	5,9	7,5
	Akademiker	86,2	11,7	2,1
BAYERN	Alle Fachkräfte	80,4	6,2	13,3
	Nicht-Akademiker	79,6	3,2	17,1
	Akademiker	83,0	15,5	1,5
BERLIN	Alle Fachkräfte	79,6	13,2	7,2
	Nicht-Akademiker	85,6	7,9	6,5
	Akademiker	72,9	19,1	8,0
BRANDENBURG	Alle Fachkräfte	82,1	9,0	8,9
	Nicht-Akademiker	86,9	3,6	9,4
	Akademiker	66,0	26,9	7,0
BREMEN	Alle Fachkräfte	64,5	12,8	22,7
	Nicht-Akademiker	63,8	4,9	31,3
	Akademiker	66,3	33,7	0
HAMBURG	Alle Fachkräfte	86,6	6,4	7,0
	Nicht-Akademiker	92,8	3,4	3,8
	Akademiker	77,6	10,8	11,6
HESSEN	Alle Fachkräfte	81,6	8,5	9,9
	Nicht-Akademiker	82,1	5,9	12,0
	Akademiker	80,7	13,6	5,7
MECKLENBURG-VORPOMMERN	Alle Fachkräfte	82,3	8,9	8,9
	Nicht-Akademiker	83,2	6,3	10,5
	Akademiker	79,3	17,0	3,8
NIEDERSACHSEN	Alle Fachkräfte	82,2	7,4	10,4
	Nicht-Akademiker	81,6	6,7	11,7
	Akademiker	84,5	10,0	5,4
NORDRHEIN-WESTFALEN	Alle Fachkräfte	82,5	5,9	11,5
	Nicht-Akademiker	82,2	4,1	13,7
	Akademiker	83,5	11,6	4,8
RHEINLAND-PFALZ	Alle Fachkräfte	78,6	7,1	14,3
	Nicht-Akademiker	77,2	6,6	16,2
	Akademiker	84,9	9,3	5,8
SAARLAND	Alle Fachkräfte	86,0	2,6	11,4
	Nicht-Akademiker	84,2	1,8	14,1
	Akademiker	93,4	5,8	0,8
SACHSEN	Alle Fachkräfte	85,3	6,8	7,9
	Nicht-Akademiker	86,6	4,5	8,9
	Akademiker	81,1	14,3	4,6
SACHSEN-ANHALT	Alle Fachkräfte	79,2	8,9	11,9
	Nicht-Akademiker	78,2	6,6	15,1
	Akademiker	82,1	16,0	2,0
SCHLESWIG-HOLSTEIN	Alle Fachkräfte	85,0	7,8	7,2
	Nicht-Akademiker	84,9	6,9	8,3
	Akademiker	85,7	13,5	0,8
THÜRINGEN	Alle Fachkräfte	78,6	5,9	15,5
	Nicht-Akademiker	80,3	2,7	17,0
	Akademiker	71,1	20,4	8,4

Beschreibung der Adäquantypen, Qualifikationsgruppen und Fallselektion siehe Abb. 3.

Für die beiden Bundesländer Bremen und Saarland sind die Fallzahlen bei den Akademiker/innen zu gering, um für sie belastbare Aussagen zu treffen.

Quelle: SOEP (v. 28); Sonderauswertung für den DGB durch R. RUKWID\*

## 4 Einflussfaktoren auf unterwertige Beschäftigung

### Geringfügige Beschäftigung und ein Migrationshintergrund gehen mit einem besonders hohen Risiko für unterwertige Beschäftigung einher

Neben den bisher genannten qualifikations- und ortsbezogenen Merkmalen haben insbesondere auch arbeitsplatzbezogene sowie persönliche Merkmale einen erheblichen Einfluss darauf, ob eine Beschäftigung dem Qualifikationsniveau entspricht. In Abbildung 4 sind diese verschiedenen Einflussfaktoren abgebildet.

Bei den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen lässt sich ein großer Unterschied zwischen dem so genannten Normalarbeitsverhältnis und den atypischen bzw. prekären Beschäftigungsformen feststellen. Dies betrifft besonders folgende Punkte:

- Mit sinkendem Arbeitszeitvolumen steigt das Risiko unterwertiger Beschäftigung. Besonders hoch ist das Risiko bei der geringfügigen Beschäftigung. Nur 40 Prozent der Minijobber/innen arbeiten entsprechend ihres Qualifikationsniveaus. Die Hälfte aller Minijobber/innen haben starke Qualifikationsverluste hinzunehmen.
- Beschäftigte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sind deutlich seltener unterwertig beschäftigt als in befristeten Arbeitsverhältnissen. Das höchste Risiko, unterwertig beschäftigt zu sein, tragen Erwerbstätige ohne Arbeitsvertrag, wie bspw. Solo-Selbständige.
- Weiterhin hat die Dauer der Beschäftigung Einfluss auf das Dequalifikationsrisiko, unterwertig beschäftigt zu sein sowie bestimmte Branchenzugehörigkeiten und Tätigkeiten in klein- und mittelgroßen Unternehmen.
- In technischen Berufen und im öffentlichen Dienst ist das Risiko, unterhalb des Qualifikationsniveaus zu arbeiten, am geringsten. Das Risiko, unterwertig beschäftigt zu sein, sinkt auch mit der steigenden Größe der Betriebe.

Darüber hinaus steigt das Risiko auch bei Arbeitslosigkeit stark an, eine unterwertige Beschäftigung aufzunehmen. 85-90 Prozent der Akademiker/innen, die aktuell unterwertig beschäftigt sind, waren es auch schon im Zeitraum vorher (vgl. BOLL/LEPPIN 2013, S. 9). Es ist anzunehmen, dass dies auch für beruflich Qualifizierte zutrifft.

Bei den personenbezogenen Merkmalen fällt auf, dass die am Arbeitsmarkt benachteiligten Fachkräften – Menschen mit einem Migrationshintergrund, Berufseinsteiger/innen, Ältere über 50 Jahre, Frauen und Menschen mit Beeinträchtigungen – ein erhöhtes Risiko haben, unter ihrem Qualifikationsniveau zu arbeiten.

- Besonders gravierend stellt sich dabei die Situation für **Migrantinnen und Migranten** dar. Nach unserer Analyse sind mehr als ein Viertel von ihnen unterwertig beschäftigt. Der überwiegende Teil nimmt starke Qualifikationsverluste in Kauf. Bei Migrantinnen und Migranten ohne deutsche Staatsangehörigkeit verschärft sich die Situation noch einmal. Nur zwei Drittel der ausländischen Fachkräfte sind ausbildungsadäquat beschäftigt.
- Gerade für junge Menschen kann es beim **Berufseinstieg** ein Problem sein, eine ausbildungsadäquate Stelle zu finden. Unterwertige Beschäftigungsformen kommen bei jungen Menschen unter 30 Jahren etwas häufiger vor, insbesondere dann, wenn sie nach der Ausbildung nicht übernommen werden.



Ein Drittel der **Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen** in 2008<sup>2</sup> hat ein Jahr nach Abschluss keine Beschäftigung in dem Berufsausbildungsfeld gefunden, sondern ist unterwertig beschäftigt. Drei Jahre nach Ausbildungsabschluss sind schon zwei Fünftel nicht mehr ausbildungsadäquat beschäftigt. Unterwertige Beschäftigung variiert dabei deutlich nach der Berufswahl. Ungünstiger verläuft der qualifikationsgerechte Berufseinstieg in Berufe, deren Ausbildung mit geringen Kosten für die Betriebe verbunden ist, wie bspw. bei Malern und Malerinnen (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hrsg.) 2012, S. 118f.).

Auch bei den **Hochschulabsolventinnen und -absolventen** gibt es in einigen Studiengängen ein erhöhtes Risiko beim Berufseinstieg unterwertig beschäftigt zu werden. Laut Bildungsbericht 2012 haben Hochschulabsolventinnen und -absolventen besonders im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften oftmals Schwierigkeiten, einen adäquaten Job zu finden. Absolventinnen und Absolventen mit einem Bachelorabschluss beginnen öfter ihren Berufseinstieg auf Positionen für Angestellte mit einer Berufsausbildung (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hrsg.) 2012, S. 138).

- Mit zunehmendem Alter und mit zunehmender Erwerbserfahrung nimmt das Risiko wieder ab, unterhalb des Qualifikationsniveaus zu arbeiten, steigt aber bei der Altersgruppe ab 40 Jahren wieder leicht an. **Ältere ab 50 Jahren** tragen dann im Vergleich aller Altersgruppen das höchste Risiko, unterwertig beschäftigt zu sein. Sie müssen auch die stärksten Qualifikationsverluste hinnehmen.
- **Frauen** sind im Vergleich zu Männern häufiger von unterwertiger Beschäftigung betroffen. Eine Ursache hierfür ist das geschlechterrolle geleitete Erwerbsverhalten. Längere Erwerbsunterbrechungen, auch wenn sie familienbedingt sind, können die davor erworbene Qualifikation entwerten. Dies kann zur Folge haben, dass die betroffenen Frauen beim Wiedereinstieg eine Tätigkeit annehmen, die nicht dem Niveau ihres ursprünglichen Berufsabschlusses entspricht. Aber auch Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie beispielsweise der Mangel an geeigneten Stellen in Teilzeit oder mit familienfreundlichen Arbeitszeiten können dazu beitragen, dass Frauen beim Wiedereinstieg eine unterwertige Beschäftigung annehmen müssen. Hinzu kommt, dass sich ein Teil der Frauen nach Familienpausen aus dem Arbeitsmarkt zurückzieht, um die Annahme von einer unterwertigen Beschäftigung zu vermeiden.

Allerdings gibt es auch geschlechtsspezifisch ausgeprägte Unterschiede in der Wahrnehmung von unterwertiger Beschäftigung, wie BOLL/LEPPIN in ihrer Studie zur unterwertigen Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern kürzlich herausgefunden haben. Eine mögliche Erklärung sieht das Autorenteam darin, dass die gefühlte Angemessenheit des Qualifikationsniveaus oft auch von anderen Jobmerkmalen bestimmt wird, wie beispielsweise durch das Einkommen (vgl. BOLL/LEPPIN 2013, S. 91).<sup>3</sup> Ist das Einkommen gering, kann das dazu führen, dass sich Arbeitnehmer/innen unterwertig beschäftigt fühlen.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Die Zahlen basieren auf der Statistik Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 9.01) des IABs und werden anhand der Differenz zwischen erlerntem und ein Jahr nach Ausbildungsabschluss ausgeübtem Beruf abgebildet.

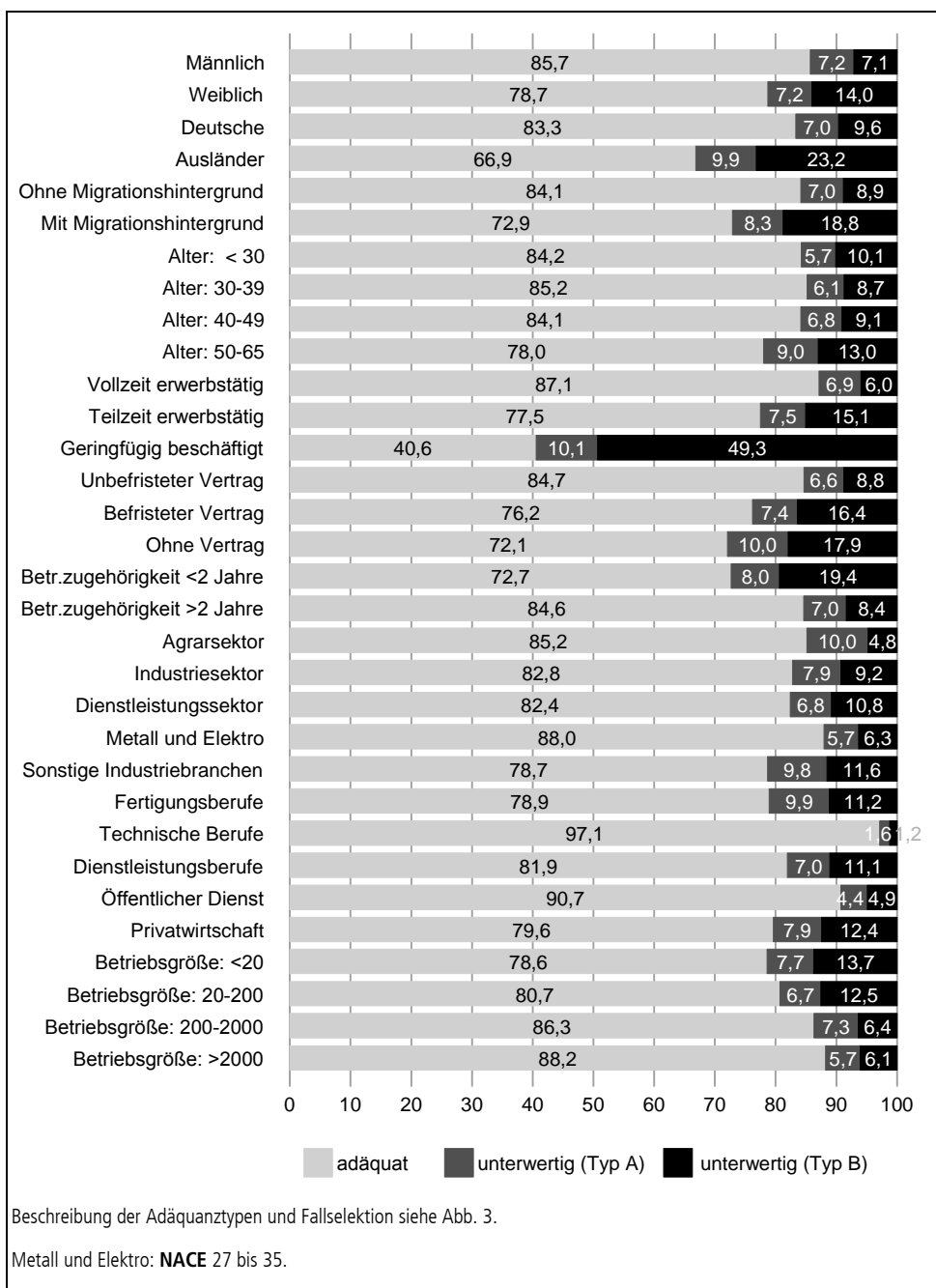
<sup>3</sup> In einer durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie von BOLL, LEPPIN und SCHÖMANN werden derzeit Umfang und Einflussfaktoren von unterwertiger Beschäftigung bei Frauen und Männern für Deutschland unter besonderer Berücksichtigung des Haushalts- und Partnerzusammenhangs/Familienkontextes untersucht.

<sup>4</sup> Mit dieser Messmethode dürften Verzerrungen, die durch ein niedriges Einkommen verursacht werden, durch die Kontrollvariable „**Stellung im aktuellen Beruf**“ gering ausfallen.

Abb. 4

**Einflussfaktoren auf unterwertige Beschäftigung**

2011, Deutschland, Anteile der Adäquantypen in Prozent



Quelle: SOEP (v. 28); Sonderauswertung für den DGB durch R. RUKWID\*

Aus dem Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von **Menschen mit Beeinträchtigungen** geht hervor, dass auch Menschen mit Beeinträchtigungen häufiger unterwertig beschäftigt sind als Menschen ohne Beeinträchtigung. Unterwertige Beschäftigung tritt besonders häufig bei Männern mit Beeinträchtigungen auf, die einen akademischen Abschluss erworben haben (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.) 2013, S. 136).

## 5 Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung

### Der Unterschied bei den Qualifikationsgruppen nimmt ab

Bei der Entwicklung von unterwertiger Beschäftigung über einen längeren Zeitraum sind mehrere Trends erkennbar:

1. Bei beruflich Qualifizierten hat sich das Risiko, unterwertig beschäftigt zu sein, über den gesamten Beobachtungszeitraum von 1984 bis 2011 mit einigen Abweichungen im Durchschnitt nicht wesentlich verändert, sondern wieder auf dem Ausgangsniveau eingependelt.
2. Die Chancen von Akademikerinnen und Akademikern, eine Beschäftigung zu finden, die dem Qualifikationsniveau entspricht, haben sich seit der Wiedervereinigung verschlechtert.
3. Trugen Akademikerinnen und Akademiker bis zur Jahrtausendwende noch ein geringeres Risiko unterwertig beschäftigt zu sein als Fachkräfte mit einer nicht-akademischen Ausbildung, so hat sich das ab dem Jahr 2000 geändert.
4. Die unterwertige Beschäftigung von Akademikern und Akademikerinnen nahm bis 2004 stetig zu. Seitdem ist die Häufigkeit von unterwertiger Beschäftigung bei ihnen leicht rückläufig. In der Folge dieser Entwicklung ergibt sich, dass sich das Risiko, unterwertig beschäftigt zu sein, bei beiden Qualifikationsgruppen angleicht.

Der Anstieg von unterwertiger Beschäftigung bei Akademikerinnen und Akademikern ist durch das Zusammenwirken verschiedener Einflüsse zu erklären. Einfluss hat zum einen die Ausweitung des Hochschulsektors, welcher während des Beobachtungszeitraums stärker als das berufliche Bildungssystem gewachsen ist (siehe Kapitel 1). Damit steigt das durchschnittliche Bildungsniveau in der Bevölkerung, was bei altersgemischten Teams in der Tendenz zu einer (gefühlten) Überqualifizierung junger Mitarbeiter/innen führen kann.

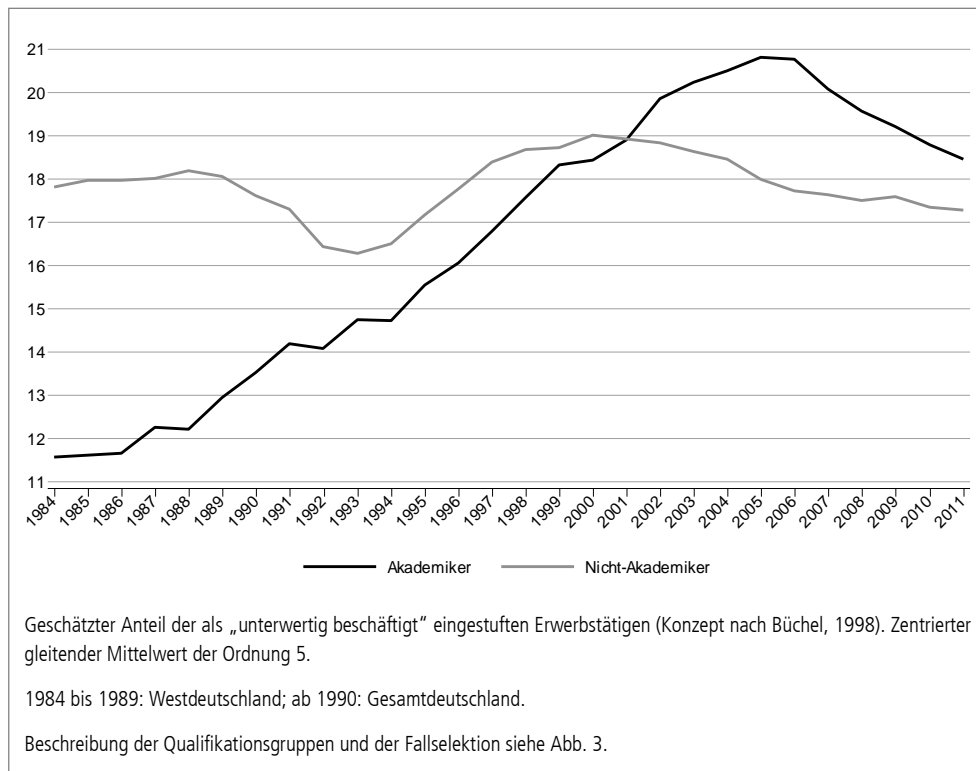
Hinzu wirkt sich eine restriktivere Einstellungspraxis im öffentlichen Dienst ungünstig auf die Chancen von Akademikerinnen und Akademikern aus, qualifikationsgerecht beschäftigt zu werden, da dieser Bereich von einer hohen Übereinstimmung zwischen Arbeitsplatzanforderung und formalem Qualifikationsniveau geprägt ist.

Auch konjunkturelle Einflüsse erhöhen für Akademiker/innen das Risiko unterwertig beschäftigt zu sein. Die ersten Jahre nach der Jahrtausendwende waren durch eine schleppende Konjunktur sowie durch eine erhöhte Arbeitslosenquote gekennzeichnet. In dieser Zeitspanne hatten Akademiker/innen ein besonders hohes Risiko, unterwertig beschäftigt zu sein, wohingegen beruflich Qualifizierte ein geringeres Risiko hatten. Dafür waren beruflich ausgebildete Fachkräfte in diesem Zeitraum häufiger arbeitslos (siehe Kapitel 1). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass es in Zeiten mit erhöhter Arbeitslosigkeit auch verstärkt zur Verdrängung von beruflichen durch akademischen Fachkräften kommt.

Abb. 5

### Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung nach Qualifikationsgruppen

Deutschland, Trendvergleich von 1984-2011, gleitender Durchschnitt in Prozent



Quelle: SOEP (v.28); Sonderauswertung für den DGB durch R. RUKWID\*

## 6 Auswirkungen von unterwertiger Beschäftigung

### Negative Konsequenzen sowohl auf persönlicher als auch auf gesellschaftlicher Ebene

#### 6.1 Einkommen:

Auch wenn sich für einzelne Personen unterwertige Beschäftigung finanziell gesehen durchaus positiv darstellen kann, zieht diese Form der Beschäftigung für die Mehrheit der Betroffenen erhebliche negative Konsequenzen nach sich. So müssen unterwertig Beschäftigte zum Teil **starke Einkommenseinbußen** in Kauf nehmen.

Ein Blick auf die durchschnittlichen Löhne bestätigt einige bekannten Tendenzen: Männer haben höhere Löhne als Frauen; dies gilt für beide Qualifikationsgruppen. Akademiker/innen haben höhere Löhne als beruflich Qualifizierte und in Westdeutschland Beschäftigte beiderlei Geschlechts haben ein höheres Einkommen als ihre Pendants in den ostdeutschen Bundesländern.

Tab. 2

**Einkommenseinbußen bei unterwertiger Beschäftigung**

2011, Deutschland, Brutto-Monatsverdienst, Vollzeitäquivalenz\* in Euro, arithmetisches Mittel

		INSG.	ADÄQ.	UW_A	UW_B
<b>GESAMTSTICHPROBE</b>		3.087	3.239	2.460	1.883
<b>REGION</b>	Westdeutschland	3.247	3.402	2.642	1.957
	Ostdeutschland	2.365	2.488	1.842	1.548
<b>QUALIFIKATIONSGRUPPE</b>	Akademiker	4.325	4.587	2.855	1.707
	Nicht-Akademiker	2.682	2.799	2.115	1.894
<b>ERWERBSSTATUS</b>	Vollzeit	3.210	3.331	2.596	2.012
	Teilzeit	2.614	2.842	2.029	1.688
		INSG.	ADÄQ.	UW_A	UW_B
<b>NICHT-AKADEMIKER</b>	Männer	2.944	3.051	2.409	2.061
	Frauen	2.406	2.524	1.629	1.785
<b>AKADEMIKER</b>	Männer	4.723	4.892	3.215	1.801
	Frauen	3.770	4.097	2.650	1.632

Beschreibung der Adäquantypen und Qualifikationsgruppen siehe Abb. 3.

Fallselektion: Betrachtung von abhängig Beschäftigten in Voll- und Teilzeitbeschäftigung (keine Selbständigen, ohne geringfügig Beschäftigte) unter 65 Jahren mit einer im Inland abgeschlossenen Berufsausbildung oder höherem nationalen Bildungsabschluss. Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene (nicht-akademische) Berufsausbildung. Keine Berücksichtigung von in Ausbildungsmaßnahmen befindlichen Personen und Praktikanten. Ohne Personen mit fehlenden Angaben zu Qualifikations- und Job-Anforderungsniveau sowie beruflicher Stellung oder mit unplausiblen bzw. nicht eindeutig kategorisierbaren Kombinationen der Bestimmungsvariablen.

\*Berechnung des Vollzeitäquivalenz-Einkommens: aktueller Brutto-Monatsverdienst  $\times \frac{40 \text{ Stunden}}{\text{vereinbarte Wochenarbeitszeit}}$ .

Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die rot umrandeten Werte nicht belastbar.

**Quelle:** SOEP (v.28); Sonderauswertung für den DGB durch Ralf RUKWID\*

Bei der Auswertung der Entlohnung von unterwertiger Beschäftigung fallen folgende Ergebnisse auf:

1. Unterwertig Beschäftigte mit leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten werden um rund ein Viertel niedriger entlohnt als adäquat Beschäftigte. Starke Qualifikationsverluste bringen Einkommenseinbußen im Schnitt von über 40 Prozent mit sich.
2. Akademiker/innen haben ein höheres Lohnniveau als beruflich Qualifizierte. Bei unterwertiger Beschäftigung haben sie daher einen deutlich größeren Lohnmalus in Kauf zu nehmen. Bei starken Qualifikationsverlusten verzeichnet die Gruppe der Akademiker/inne/n sogar rund zwei Drittel weniger Einkommen.
3. Die unterschiedlichen vertraglichen Arbeitszeiten führen trotz rechnerischer Korrektur zu Einkommensdifferenzen zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Im Durchschnitt aller Fachkräfte weisen die Teilzeitbeschäftigten ein knapp 600 Euro niedrigeres monatliches Vollzeitäquivalenzeinkommen (Bruttomonatseinkommen auf der Basis von einer 40 Stundenwoche berechnet) auf als die Vollzeitbeschäftigten. Das entspricht rund 19 Prozent. Die Einkommenseinbußen in Zusammenhang mit unterwertiger Beschäftigung scheinen bei den Teilzeitbeschäftigten dabei relativ gesehen stärker ausgeprägt zu sein. Zu berücksichtigen ist dabei, dass in der relevanten Stichprobe überwiegend Frauen in Teilzeitbeschäftigung sind.
4. Frauen werden stärker abgestraft als Männer. Beruflich qualifizierte Frauen haben bei leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten gleich hohe Lohneinbußen wie Akademikerinnen. Sie verdienen rund ein Drittel weniger als adäquat beschäftigte Frauen. Im Vergleich zu ihrem männlichen Pendant lässt sich feststellen, dass insbesondere beruflich qualifizierte Frauen deutlich stärker abgestraft werden. Bei akademischen Fachkräften ist der Unterschied hingegen geringer.

Aber auch bei adäquat beschäftigten Fachkräften sind niedrige Löhne keine Seltenheit. Immerhin zählten 2012 7 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, die als „Spezialisten“ tätig waren, zu den Niedriglohnempfänger/inne/n. Bei den als „Fachkraft“ tätigen Vollzeitbeschäftigten lag der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten sogar bei 20,3 Prozent. Welcher Zusammenhang zwischen niedriger Entlohnung und Fachkräftebedarf besteht, zeigt sich beispielhaft im Gaststättengewerbe. Der Bereich selbst klagt seit Jahren über Fachkräftemangel, doch in fast keiner anderen Branche – mit Ausnahme der Leiharbeit – hat der Niedriglohnsektor eine größere Bedeutung. Bundesweit waren 68,7 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten dieser Branche im Niedriglohnsektor tätig (vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) 2012).

### **6.2 Dauer der Betriebszugehörigkeit:**

Neben den Einkommenseinbußen führt unterwertige Beschäftigung auch zu einem **Qualifikationsverlust**, indem Kenntnisse und Fähigkeiten untrainiert bleiben und seltener neue Fertigkeiten erworben werden können. Diese Verluste nehmen mit der Dauer einer unterwertigen Beschäftigung zu, und es werden negative Signaleffekte an potentielle Arbeitgeber gesendet, die einen Wechsel in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zusehends erschweren. Somit kann eine Verfestigung entstehen.

Vor diesem Hintergrund kommt der Dauer von unterwertiger Beschäftigung eine bedeutende Rolle zu. Zur Dauer der Beschäftigung lassen sich folgende Ergebnisse bilanzieren:

1. Unterwertig Beschäftigte sind im Durchschnitt 3,32 Jahre kürzer einem Betrieb zugehörig als adäquat Beschäftigte. Dabei gilt: Mit zunehmendem Qualifikationsverlust nimmt die Dauer der Betriebszugehörigkeit ab.
2. In Ostdeutschland weisen unterwertig Beschäftigte in Relation zu ihrem Pendant in Westdeutschland bei leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten eine längere Betriebszugehörigkeit auf.
3. Akademiker/innen gehören bei leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten weniger lang einem Betrieb an als Nicht-Akademiker/innen. Diese vertikalen Fehlqualifikationskonstellationen werden von ihnen häufiger und schneller korrigiert. Bei starker unterwertiger Beschäftigung gehören akademische Fachkräfte allerdings etwas länger einem Betrieb als nicht-akademische an. Dies kann darauf hindeuten, dass bestimmte Studienabschlüsse schwer angemessen auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt bzw. einmal getroffene Arbeitsmarktentscheidungen nur schwer korrigiert werden können.
4. Die Betriebszugehörigkeit ist bei teilzeitbeschäftigten Fachkräften, die dem Qualifikationsniveau entsprechend arbeiten, rund ein halbes Jahr kürzer als bei Vollzeitbeschäftigten. Unterwertig beschäftigte Teilzeitkräfte weisen eine erheblich kürzere Betriebszugehörigkeit auf als Vollzeitkräfte, die unter ihrem Abschlussniveau arbeiten.

Tab. 3

**Dauer der Betriebszugehörigkeit**

2011, Deutschland, arithmetisches Mittel, in Jahren

		ADÄQ.	UW_A	UW_B
<b>GESAMTSTICHPROBE</b>		12,43	10,57	7,88
<b>REGION</b>	Westdeutschland	12,62	10,44	7,89
	Ostdeutschland	11,52	11,00	7,83
<b>QUALIFIKATIONSGRUPPE</b>	Akademiker	11,63	10,30	7,90
	Nicht-Akademiker	12,68	10,80	7,88
<b>GESCHLECHT</b>	Männlich	13,07	11,37	7,63
	Weiblich	11,65	9,76	8,05
<b>ERWERBSSTATUS</b>	Vollzeit	12,52	11,20	8,93
	Teilzeit	12,03	8,57	6,32

Beschreibung der Adäquantypen und Qualifikationsgruppen siehe Abb. 3  
 Beschreibung der Fallselektion siehe Tab. 2.

**Quelle:** SOEP (v.28); Sonderauswertung für den DGB durch Ralf RUKWID\*

Das Erwerbsverhalten von Frauen ist in Deutschland stark durch den Familienkontext und oft durch Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geprägt. Daher lässt sich ein Zusammenhang von unterwertiger Beschäftigung und eingeschränkten Arbeitsmarktoptionen von Eltern, insbesondere von Müttern, stark vermuten. Auf der einen Seite kann unterwertige Beschäftigung eine vorübergehende Lösung während einer Familienphase sein. Auf der anderen Seite ist diese Möglichkeit auch stark mit Risiken für die weitere Erwerbsbiographie behaftet.

**6.3 Lebenszufriedenheit:**

Unterwertig Beschäftigte können ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nur reduziert oder gar nicht in ihre berufliche Tätigkeit einbringen. Das führt zu Dequalifikationsprozessen. Gewerkschaften erhalten aber auch Hinweise, dass Arbeitgeber Fachkräfte fachadäquat unterwertig einstellen, um auf der einen Seite die Qualifikation zu nutzen, diese aber auf der anderen Seite nicht angemessen zu vergüten. So ist es keine Seltenheit, dass Akademiker/innen als Bürokräftling eingestellt werden und zeitgleich anspruchsvolle Sachbearbeitungskompetenzen abverlangt werden.

Unterwertige Beschäftigung geht oft mit starken Entmutigungseffekten einher und wirkt sich negativ auf die Lebensqualität aus. Unterwertig Beschäftigte weisen zwar eine höhere Lebenszufriedenheit als Arbeitslose auf; sie ist aber deutlich geringer als bei adäquat Beschäftigten. Auffallend ist, dass in Westdeutschland unterwertig Beschäftigte in ihrer Lebenszufriedenheit deutlich näher bei den ausbildungsadäquat Beschäftigten liegen als bei den Arbeitslosen. In den neuen Bundesländern ist die Lebensqualität von unterwertig Beschäftigten geringer als in den alten Bundesländern (vgl. BÜCHEL 2007, S. 116ff.).

Auch hinsichtlich der Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Entwicklung machen sich unterwertig Beschäftigte mehr Sorgen als Beschäftigte, die ihrem Qualifikationsniveau entsprechend arbeiten. In Westdeutschland liegen die unterwertig Erwerbstätigen in ihrer Einschätzung hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Aussichten ebenfalls näher bei den ausbildungsadäquat Eingesetzten als bei den Arbeitslosen. In Ostdeutschland haben unterwertig Beschäftigte auch mehr Sorgen um ihre wirtschaftliche Entwicklung als in Westdeutschland (vgl. ebenda).

#### **6.4 Gesamtgesellschaftliche Betrachtungsweise:**

Bei einer gesamtgesellschaftlichen Betrachtungsweise lassen sich negative Folgen von unterwertiger Beschäftigung feststellen. Eine Analogie zur Arbeitslosigkeit und zur Unterbeschäftigung ist erkennbar: Bei Arbeitslosigkeit können die vorhandenen Qualifikationen gar nicht genutzt und trainiert werden, bei Unterbeschäftigung und unterwertiger Beschäftigung können sie meist nur teilweise genutzt werden. Das Vorkommen von unterwertiger Beschäftigung ist somit mehr als nur ein schwieriges Problem für einzelne Betroffene. Es zeigt auch eine **Schiefelage auf dem Arbeitsmarkt**: Ungenutzte Qualifikationen bei gleichzeitigen Fachkräfteengpässen.

### **7 Schlussfolgerungen**

#### **Maßnahmen zum Eindämmen von unterwertiger Beschäftigung und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung sind zwei Seiten einer Medaille**

Dequalifikation ist ein vielschichtiges Problem mit vielfältigen Ursachen und Einflussfaktoren.

In Zeiten von schwacher Konjunktur und erhöhter Arbeitslosigkeit können Unternehmen zwischen gut qualifizierten Arbeitskräften wählen. Das führt teils zu unterwertiger Beschäftigung sowie zu einer Verdrängung von geringer Qualifizierten. Das „*Qualifikationsplus*“ wird dabei nicht vergütet. Verdrängungstendenzen lassen sich anhand der Grafiken aus Kapitel 1 und anhand von Abbildung 5 nachvollziehen. Allerdings handelt es sich bei der Verdrängung geringer Qualifizierter nur um einen Erklärungsansatz. Unterwertige Beschäftigung kann ebenso ein vorübergehender Zustand in der Berufseinstiegsphase oder bei Friktionen am Arbeitsmarkt sein. Unterwertige Beschäftigungsverhältnisse können aber auch im Zusammenhang mit der Entwertung von Qualifikationen stehen. Bei Frauen ist unterwertige Beschäftigung oft auch das Ergebnis einer geschlechterrolleleiteten Prioritätensetzung innerhalb einer Paarkonstellation.

Aufgrund der Komplexität von unterwertiger Beschäftigung ist es notwendig, **auf unterschiedlichen strategischen Ebenen anzusetzen**: Die Berücksichtigung von zielgruppenspezifischen Besonderheiten ist dabei ebenso wichtig, wie arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen. Nicht zuletzt würde eine neue Ordnung der Arbeit<sup>5</sup>, die das Normalarbeitsverhältnis stärkt, deutlich zum Eindämmen von unterwertiger Beschäftigung beitragen.

Bei der Berücksichtigung von zielgruppenspezifischen Belangen leistet u.a. eine verbesserte **Vereinbarungspraxis von Familie und Beruf** einen Beitrag, unterwertiger Beschäftigung entgegen zu wirken. Vor dem Hintergrund geschlechterrolleleiteter Prioritätensetzung ist es nicht zufällig, dass unterwertige Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen gehäuft als bei Männern vorkommen und dass mit sinkendem Arbeitszeitvolumen das Risiko zunimmt. Damit im Zusammenhang mit familienbiographischen Ereignissen kein Job-

---

<sup>5</sup> Neue Ordnung der Arbeit meint die Stärkung der Arbeitnehmerrechte, die Bekämpfung des Niedriglohnssektors und von prekärer Beschäftigung, den Erhalt und die Schaffung von mehr und besser geschützten, unbefristeten und Existenz sichernden Arbeitsverhältnissen sowie die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die wirksamere Unterstützung von Arbeitslosen. Mehr dazu unter <http://www.dgb.de/presse/++co++bbca93b2-c836-11e2-bc2b-00188b4dc422>.



wechsel in unterwertige Beschäftigung eintritt oder gar ein längerer Rückzug vom Arbeitsmarkt erfolgt, braucht es entsprechende Maßnahmen auf familien- wie auf tarif- und betriebsebene. Hierzu zählen neben familienfreundlicheren Arbeitszeiten und -orten, auch der Ausbau von flächendeckenden Netzen qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung mit bedarfsdeckenden Öffnungszeiten sowie eine Stärkung der Erwerbs- und Familienverantwortung beider Geschlechter.<sup>6</sup>

Besonders muss auch in diesem Zusammenhang die **geringfügige Beschäftigung** kritisch beleuchtet werden. Geringfügig Beschäftigte tragen das größte Risiko, unterhalb des Qualifikationsniveaus zu arbeiten. Zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Die so genannten Minijobs stellen meist keine Brückenfunktion in reguläre Beschäftigung dar. In der Regel werden sie geringer entlohnt. Daher müssen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sozial- und arbeitsrechtlich gleichbehandelt werden.

Ein **Migrationshintergrund** und eine nicht-deutsche Staatszugehörigkeit bei Fachkräften bergen ein sehr hohes Risiko für eine unterwertige Beschäftigung. Auch Behinderungen steigern das Risiko, unterwertig beschäftigt zu sein. Um dem entgegen zu wirken, braucht es mehr Anstrengungen bei der Chancengleichheit in Unternehmen und Verwaltungen. Hierzu gehört der Abbau von Ausgrenzungsmechanismen und Zugangsbarrieren, damit mehr Fachkräfte mit Migrationshintergrund oder mit Beeinträchtigungen dem Qualifikationsniveau entsprechend eingestellt werden. Dazu braucht es auch ein Umdenken in der Personal- und Organisationsentwicklung.

Hierzu bietet sich das **Diversity Management** an. Dieser Ansatz hat zum Ziel, die in der Vielfalt der Lebenslagen steckenden Potenziale zu nutzen. Dafür überprüfen Organisationen ihre Strukturen und Prozesse auf Chancengleichheit für alle – unabhängig ihrer Lebenslagen. Denn die individuellen Lebenssituationen wie Geschlecht, Herkunft, Familienstand usw. dürfen nicht zum beruflichen Nachteil führen.

Auf der politischen Ebene muss noch mehr für die **Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse** getan werden. Mit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes vor gut eineinhalb Jahren war geplant, dass bis zu 300.000 Migrantinnen und Migranten von diesem Gesetz profitieren sollten. Doch Daten des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass in 2012 lediglich 7.500 ausländische Berufsqualifikationen anerkannt wurden. Rund 11.000 Anerkennungsanträge wurden gestellt. Große Lücken bestehen im Bereich der Nachqualifizierung für diejenigen, die einen Teilerkennungsbescheid erhalten haben. Es fehlt an Weiterbildungsmaßnahmen und auch die Finanzierung stellt die Antragsteller/innen zum Teil vor große Herausforderungen. Das dafür zuständige Bundesministerium für Bildung und Forschung muss diese Lücken so schnell wie möglich schließen. Die Kosten für Antragstellung und Nachqualifizierung müssen gesenkt und über Steuermittel finanziert werden sowie das Verfahren vereinfacht werden. Darüber hinaus gibt es noch keine flächendeckende Regelung zur Anerkennung von Abschlüssen, deren Berufe im Zuständigkeitsbereich der Bundesländer liegen, wie bspw. Lehrer/innen, Erzieher/innen, Sozialpädagoge/innen, Architekt/innen oder Ingenieur/innen. In einigen Ländern (Bayern, Hamburg,

---

<sup>6</sup> Konkretere Vorschläge zur verbesserten Vereinbarungssituation von Familie und Beruf siehe auch: DGB: „Arbeitsmarkt aktuell“: Frauen in MINT-Berufen – Weibliche Fachkräfte im Spannungsfeld Familie, Beruf und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten vom Juni 2013, S. 19ff. unter <http://www.dgb.de/themen/++co++55947064-dff5-11e2-8fc5-00188b4dc422>.

Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland) sind bereits entsprechende Länder-Anerkennungsgesetze in Kraft getreten, in anderen sind sie noch in Vorbereitung.

Auch die Arbeitsagenturen und Jobcenter müssen durch eine möglichst **qualifikationsgerechte Vermittlung** in Arbeit einen Beitrag leisten. Eine qualifikationsgerechte Vermittlung leistet einen Beitrag zu einer nachhaltigen Integration. In diesem Zusammenhang ist auch die Zumutbarkeitsdefinition im SGB II durch die Bundesregierung zu entschärfen sowie das gesetzliche Ziel zu konkretisieren, dass Arbeitsförderung unterwertiger Beschäftigung entgegen wirken soll.

Die Arbeitsagenturen und Jobcenter könnten bei der Eindämmung von unterwertiger Erwerbsarbeit eine größere Rolle spielen, indem sie insbesondere kleinere und mittelständische Unternehmen zur **qualifikationsgerechten Gewinnung von Personal** beraten, die auch eine verstärkte Einstellungspraxis von Fachkräften mit Migrationshintergrund oder mit einer Beeinträchtigung beinhaltet. Ausgebaut werden sollte ebenso die Weiterbildungsberatung für Arbeitslose und Beschäftigte. Weiterhin sollten kleinere und mittlere Unternehmen zu arbeitsorganisatorischen Maßnahmen beraten werden. Unterwertige Beschäftigung kann auch durch eine (sukzessive) Erweiterung des Tätigkeitsspielraumes und des Verantwortungsbereiches verringert werden. Dies sollte bei Bedarf durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen begleitet werden.

Auch ein gelungener, qualifikationsgerechter **Berufseinstieg** spielt eine wichtige Rolle. Hier hilft eine bessere Übereinstimmung zwischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktnachfrage, um unterwertige Beschäftigung auf der einen Seite und Fachkräftemangel auf der anderen Seite zu begegnen. Dabei müssen auch mehr Ausbildungsplätze in Berufen mit einer guten Zukunftsperspektive zur Verfügung gestellt werden.

Als gelungenes Beispiel dazu kann der **Tarifabschluss der Metall- und Elektroindustrie**<sup>7</sup> aufgeführt werden: Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf geeinigt, dass die Ausgebildeten in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen. Außerdem ist vereinbart, dass die Zahl der Ausbildungsplätze nach Möglichkeit steigt, aber mindestens konstant bleibt. Die Mitspracherechte der Betriebsräte bei der Ausbildung und Übernahme sind gestärkt worden. Im Rahmen der Personalplanung beraten sie künftig mit dem Arbeitgeber den Bedarf an Ausbildungsplätzen. Vereinbaren sie vor Beginn der Ausbildung den Bedarf, besteht der **Anspruch auf unbefristete Übernahme** für die Zahl der Auszubildenden, die als Bedarf festgelegt wurden. Über Bedarf Ausgebildete haben einen Anspruch auf mindestens 12 Monate befristete Weiterbeschäftigung. Der Arbeitgeber muss dann drei Monate vor Auslaufen der Befristung prüfen, ob eine unbefristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

Ähnlich wie im Bereich der Ausbildung braucht es auch im **Hochschulsektor** eine vorausschauende Bereitstellung von Studienplätzen, um auch hier unterwertige Beschäftigung auf der einen Seite und einem Fachkräftemangel auf der anderen Seite zu begegnen. Das Studium muss möglichst breit angelegt sein und darf nicht in den Fokus der reinen – kurzfristigen – Verwertbarkeitslogik geraten. So zeichneten sich schon länger Fachkräfteeng-

---

<sup>7</sup> Mehr Informationen dazu unter <http://www.igmetall.de/tarifergebnis-unbefristete-uebernahme-10138.htm>.

pässe in der Humanmedizin ab, doch eine ausreichenden Erhöhung der Humanmedizinstudienplätze sowie eine verbesserte finanzielle Ausstattung der Hochschulen, damit diese die Studierenden besser ausbilden und betreuen können erfolgte nicht.

Das Ausmaß der unterwertigen Beschäftigung deutet sowohl auf der beruflichen wie auf der akademischen Ebene auf einen erheblichen Umfang ungenutzter Qualifikationsreserven hin, die zur Linderung persönlicher Nachteile sowie als Beitrag zur Fachkräftesicherung erschlossen werden sollten. Daher ist es wichtig, die Rolle der **betrieblichen und der beruflichen Weiterbildung** zu stärken.

Deutschland hat in den vergangenen Jahren sowohl die Zielvorgaben durch den Dresdner Bildungsgipfel als auch durch die EU bezüglich der **Weiterbildungsbeteiligung** verfehlt. Zu der verhältnismäßig geringen Weiterbildungsbeteiligung kommt hinzu, dass sie auf betrieblicher Ebene einen nennenswerten Beitrag zur Verschärfung von Ungleichheit leistet: Gut qualifizierte junge Männer mit Vollzeitstellen profitieren, wohingegen benachteiligte Gruppen meist das Nachsehen haben.<sup>8</sup> Gerade die Personengruppen, die ein erhöhtes Risiko haben, unterwertig beschäftigt zu sein, decken sich mit den Gruppen, die eine deutlich geringere Chance haben, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Als ein Beitrag zur Fachkräftesicherung sind neben den Geringqualifizierten auch unterwertig Beschäftigte mit wenig Chancen auf eine qualifikationsgerechte Anschlussbeschäftigung verstärkt in betrieblich-berufliche Weiterbildungsmaßnahmen zu integrieren. Unternehmen und Verwaltungen sollten stärker in die Pflicht genommen werden, in die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen zu investieren und dabei auch mehr betriebliche Aufwärtsmobilität ermöglichen. Um dies gerade auch für kleinere und mittlere Unternehmen zu realisieren, sollten branchenbezogene Weiterbildungsfonds eingerichtet werden. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge können hierzu einen Beitrag leisten. Weiterhin braucht es gesetzliche Regelungen, die dafür Sorge tragen, dass die Teilnahme gerade an längeren Weiterbildungsmaßnahmen finanziell abgesichert ist.

Ein gutes Beispiel für eine finanzielle Absicherung bei Weiterbildung ist das vom DGB angeregte **Sonderprogramm WeGebAU** (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) der Bundesagentur für Arbeit. Mit dem WeGebAU-Programm ist es möglich, Weiterbildungen im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes durch die Arbeitsagenturen zu fördern. Die Arbeitsagenturen sollten unterwertig Beschäftigte, die eine schon längere Zeit eine an- oder ungelernete Tätigkeit verrichten und ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, verstärkt in das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) einbeziehen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass **Maßnahmen zum Eindämmen von unterwertiger Beschäftigung und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung zwei Seiten einer Medaille** sind.

---

<sup>8</sup> Mehr Informationen dazu unter <http://www.dgb.de/themen/++co++c39f1ec6-2f2b-11e3-8264-00188b4dc422>.

## 8 Das Wichtigste in Kürze

- Fast ein Fünftel der Fachkräfte arbeitet hierzulande unter ihrem formal erworbenen Qualifikationsniveau. Damit liegen beachtliche Qualifikationsreserven brach. Zeitgleich steigen die Qualifikationsanforderungen an Arbeitsplätze kontinuierlich und der Ruf nach mehr Fachkräften ist nicht zu überhören. Das ist eine nicht akzeptable Schiefelage auf dem Arbeitsmarkt. Es ist auf gesamtgesellschaftlicher Ebene problematisch, wenn wertvolle Qualifikationen nicht genutzt werden. Aber auch auf persönlicher Ebene wirkt sich unterwertige Beschäftigung negativ auf die Lebensqualität der Betroffenen aus und senkt das Einkommen. Jedoch kommen Niedriglöhne inzwischen auch bei jeder fünften als Fachkraft tätigen Person vor.
- Arbeitsplatz- und personenbezogene Merkmale haben einen erheblichen Einfluss darauf, ob eine Beschäftigung den Qualifikationsanforderungen entspricht. Es lässt sich ein großer Unterschied zwischen dem so genannten Normalarbeitsverhältnis und den atypischen bzw. prekären Beschäftigungsformen feststellen: Unterwertig Beschäftigte sind besonders häufig in Minijobs, Teilzeit- oder befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu finden. Dahingegen ist unterwertige Beschäftigung seltener in technischen Berufen, im öffentlichen Dienst und in Großbetrieben zu beobachten. Die am Arbeitsmarkt benachteiligten Fachkräfte, wie bspw. Menschen mit einem Migrationshintergrund, Menschen mit Beeinträchtigten, Berufseinsteiger/innen, Ältere über 50 Jahre und Frauen haben ein erhöhtes Risiko, unter ihrem Qualifikationsniveau zu arbeiten. Besonders benachteiligt sind Fachkräfte mit einem Migrationshintergrund, insbesondere dann, wenn sie über keine deutsche Staatsangehörigkeit verfügen.
- Um unterwertiger Beschäftigung entgegenzuwirken, ist es notwendig, auf unterschiedlichen strategischen Ebenen anzusetzen: Die Berücksichtigung von zielgruppenspezifischen Besonderheiten ist dabei ebenso wichtig, wie die Arbeitsplatzgestaltung und arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen. Es braucht vor allem mehr Engagement für mehr zukunftsorientierte Ausbildungs- und Studienplätze sowie die Stärkung des Normalarbeitsverhältnisses durch eine neue Ordnung der Arbeit.
- **Fazit:** Beschäftigte brauchen mehr Chancen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse angemessen im Job einbringen zu können und diese auch durch Weiterbildung und im Sinne der Aufwärtsmobilität weiterentwickeln zu können. Denn: Maßnahmen zum Eindämmen von unterwertiger Beschäftigung und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung sind zwei Seiten einer Medaille.

### Quellennachweis

**AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hrsg.) (2012):** *Bildung in Deutschland 2012: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

**BOLL, C./LEPPIN, J. (2013):** *Unterwertige Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern: Umfang, Ursachen, Einkommenseffekte und Beitrag zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke* [online]. Hamburg: HWWI Policy Paper Nr. 75, 2013-01-31 [Stand 2013-10-28]. Verfügbar im Internet: <[http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/HWWI-Policy\\_Paper\\_75.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI-Policy_Paper_75.pdf)>.

**BÜCHEL, F. (1998):** *Zuviel gelernt: Ausbildungsunadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland*. Bielefeld: Bertelsmann

**BÜCHEL, F. (2007):** Fehllokation am Arbeitsmarkt. In: SCHWARZE, J./RÄBIGER, J./THIEDE, R. (Hrsg.): *Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung im Wandel. Festschrift für Christof Helberger zum 65. Geburtstag*. Hamburg: VDK, S. 108-119.

**BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2012):** *Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte: Entgeltstatistik*. Nürnberg

**BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.) (2013):** *Teilhabebereit der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigung: Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung*. Bonn

**IAQ - Institut für Arbeit und Qualifikation (Hrsg.) (2013):** *Erwerbstätige nach höchstem beruflichen Bildungsabschluss 1976 - 2012* [online]. Duisburg: Universität Duisburg-Essen, 2013 [Stand 2013-11-08]. Verfügbar im Internet: <[http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl\\_files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbiV12.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbiV12.pdf)>

**IAQ - Institut für Arbeit und Qualifikation (Hrsg.) (2013):** *Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1991 - 2012* [online]. Duisburg: Universität Duisburg-Essen, 2013 [Stand 2013-11-08]. Verfügbar im Internet: <[http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl\\_files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbiV40.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbiV40.pdf)>

**POLLMANN-SCHULT, M./BÜCHEL, F. (2002):** Ausbildungsunadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse? Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35, H. 3, S. 371-384.

**RUKWID, R. (2012):** *Grenzen der Bildungsexpansion: Ausbildungsunadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland* [online]. Stuttgart: Universität Hohenheim, 2012-6 [Stand 2013-10-28]. Verfügbar im Internet: <[https://www.uni-hohenheim.de/wi-theorie/globalisierung/dokumente/37\\_2012.pdf](https://www.uni-hohenheim.de/wi-theorie/globalisierung/dokumente/37_2012.pdf)>.

**RUKWID, R. \*:** Sonderauswertung für den DGB im Rahmen des *Dissertationsprojekts Die Arbeitsmarktsituation formal Geringqualifizierter in Deutschland*, siehe auch <<https://economics.uni-hohenheim.de/71293.html>>.

## Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030-24060 729

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Mail: [ais@dgb.de](mailto:ais@dgb.de)

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Kontakt: Dr. Wilhelm Adamy, Sabrina Klaus-Schelletter

Stand: Januar 2014

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:  
<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>

## Broschüre: Prekäre Beschäftigung – Herausforderung für die Gewerkschaften · DGB21353



Prekäre Beschäftigung ist für immer mehr Menschen Realität im betrieblichen Alltag. Der DGB hat deswegen eine Materialsammlung für aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter und Betriebsräte erstellt. Zu folgenden Themen finden sich jeweils eine kurze Beschreibung mit Daten und Fakten und dann jeweils konkrete Lösungsvorschläge bzw. Handlungshilfen für Gewerkschafter/innen und Betriebsräte.

1. Arbeitnehmerüberlassung – Leiharbeit
2. Prekär: Solo – Selbstständigkeit, Scheinselbstständigkeit
3. Befristet Beschäftigte
4. Geringfügige Beschäftigung – Minijobs
5. Billige Praktikanten – Schein-Praktika
6. Unterbeschäftigung und Teilzeitarbeit
7. Zweiter Arbeitsmarkt und öffentlich-geförderte Beschäftigung

➔ DGB-Online-Bestellsystem: <https://www.dgb-bestellservice.de>