



Ungelernte Fachkräfte

Formale Unterqualifikation
in Deutschland

Ungelernte Fachkräfte

Formale Unterqualifikation in Deutschland

Autor Haupttext: Marvin Bürmann
Autor Fallbeispiele: Johannes Wiek

Inhalt

- 5 **IN KÜRZE**
Formale Unterqualifikation in Deutschland
- 6 **EINLEITUNG**
Bildungszertifikate und der Arbeitsmarkt
- 8 **HÄUFIGKEIT**
Jeder fünfte Beschäftigte ist formal unterqualifiziert

FALLBEISPIELE

- 11 **UNTERQUALIFIKATION IN DER PRAXIS**
Das fehlende Zertifikat als Tabuthema
- 12 **MANUELA STEINBRÜCK**
Leiterin Buchhaltung und Beteiligungs-Controlling
- 13 **AHMAD TAHIR**
Koch
- 14 **GUNNAR TEUFERT**
Regionaler Verkaufsleiter Deutschland Mitte
- 15 **NELE BLÜMKE**
Vertriebsmitarbeiterin und Stellvertretung der Geschäftsführung

- 16 **FÄHIGKEITEN**
Kompetent auf wechselnde Anforderungen reagieren
- 18 **AUSWIRKUNGEN**
Lohndefizite und schlechte Perspektiven
- 20 **IMPLIKATIONEN**
Berufliche Kompetenzen formal anerkennen
- 22 **METHODIK**
Stichproben und Berechnungen

Über diese Broschüre

Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über die formale Unterqualifikation von Beschäftigten in Deutschland. Sie fasst die empirische Studie und kommentierenden Aufsätze zusammen, die von der Bertelsmann Stiftung zu diesem Thema beauftragt wurden. Bei der Studie handelt es sich um eine empirisch-ökonomische Untersuchung aus wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive. Sie wurde erstellt von Prof. Thomas K. Bauer und seinen Kollegen am Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftsforschung an der Ruhr-Universität Bochum. Die Studienergebnisse kommentieren Prof. Christian Ebner (Universität zu Köln) und Prof. Eckart Severing (Friedrich-Alexander-Universität,

Erlangen-Nürnberg) – zum einen aus sozialwissenschaftlicher Sicht und zum anderen aus berufspädagogischer Perspektive. Darüber hinaus enthält die vorliegende Zusammenfassung Portraits von Beschäftigten (farblich hervorgehobene Seiten), die von dem Journalisten Johannes Wiek auf Grundlage persönlicher Interviews erstellt wurden.

Die vollständige Studie „Unterqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Neue Forschungsergebnisse und interdisziplinäre Einordnung“ finden Sie unter folgender Adresse:

www.bertelsmann-stiftung.de/studie-unterqualifikation-langfassung

In Kürze

Formale Unterqualifikation in Deutschland

Viele Arbeitnehmer verfügen über mehr Fähigkeiten, als ihnen das Bildungssystem bescheinigt. Durch eine formale Anerkennung dieser Fähigkeiten könnten Fachkräfte-Engpässe vermieden oder abgeschwächt werden.

21 Prozent der Arbeitnehmer¹ in Deutschland sind formal unterqualifiziert. Das heißt, dass jeder fünfte Arbeitnehmer zwischen 18 und 65 Jahren eine berufliche Position innehat, für die er – aufgrund der Anforderungen des spezifischen Berufes – eine höhere formale Ausbildung bräuchte. Das gilt zum Beispiel für Handwerksgehilfen, die Tätigkeiten von Meistern ausführen oder für Studienabbrecher, die auf Gesellenstellen tätig sind.

Jeder zweite Geringqualifizierte arbeitet als Fachkraft

Geringqualifizierte – also Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss – werden in mehr als der Hälfte der Fälle (54 Prozent) als Fachkräfte beschäftigt. Weitere 16 Prozent haben sogar eine Meister- oder Akademikerstelle inne, während weniger als ein Drittel als Helfer beschäftigt ist. Auch in Branchen, in denen die berufliche Ausbildung einen hohen Stellenwert besitzt, ist Unterqualifikation keine Seltenheit. So hat im Handwerk und Handel jede zehnte Fachkraft keinen formalen Ausbildungsabschluss.

Derselbe Job – geringerer Lohn

Unterqualifizierte haben denselben Job wie ihre formal qualifizierten Kollegen², verdienen aber weniger als diese. Geringqualifizierte, die als Fachkräfte arbeiten, verdienen im Mittel etwa 9 Prozent weniger als ihre Kollegen mit Ausbildungsabschluss. Auf Stellen von Meistern, Technikern oder Bachelorabsolventen ist das Fehlen eines solchen Abschlusses mit im Schnitt 7 Prozent weniger Lohn verbunden. In den höchsten beruflichen Positionen, in denen z. B. ein Diplom oder Master verlangt werden, liegen die Lohnabschläge bei durchschnittlich 11 Prozent.

Hohe Kompetenz und Lernbereitschaft

Dass Arbeitnehmer es ohne entsprechendes Zertifikat auf eine höherwertige Stelle geschafft haben, lässt auf eine hohe Lernbereitschaft schließen. Vergleicht man die Kompetenzwerte von passend Qualifizierten und Unterqualifizierten, so zeigen Unterqualifizierte hohe allgemeine Kompetenzen. Sie setzen ihre Fähigkeiten vor allem dort ein, wo sie analytisch oder im Kontakt mit anderen Menschen auf wechselnde Anforderungen reagieren müssen.

Schlechte Aussichten beim Arbeitgeberwechsel

Obwohl Unterqualifizierte eine offensichtlich hohe Lernbereitschaft und besondere Fähigkeiten mitbringen, empfinden sie es im Vergleich zu ihren formal passend qualifizierten Kollegen als schwieriger, eine mindestens gleichwertige Stelle bei einem neuen Arbeitgeber zu finden. Das kann damit zusammenhängen, dass Bewerber gar nicht erst in die engere Auswahl kommen, wenn sie die geforderten Zertifikate nicht vorweisen können.

Informell erworbene Fähigkeiten formal anerkennen

Eine formale Anerkennung der informell erworbenen Kompetenzen kann also die Arbeitsmarktchancen von Unterqualifizierten deutlich verbessern. Dadurch stünden ihre Fähigkeiten auch dem gesamten Arbeitsmarkt zur Verfügung. Mit Hilfe einer Kompetenzfeststellung könnten entsprechende Teilqualifikationen eines Berufes vergeben werden. Durch den Erwerb fehlender Teilqualifikationen und deren Anrechnung auf die Abschlussprüfung ließe sich dann eine vollständige Ausbildung nachholen. Viele Instrumente dazu liegen bereits vor, werden aber nicht miteinander verknüpft.

¹ In dieser Broschüre wird das generische Maskulinum verwendet. Mit „Arbeitnehmern“ sind sowohl männliche als auch weibliche Arbeitnehmer gemeint.

² „Kollegen“ bezieht sich in dieser Arbeit stets auf Arbeitnehmer mit beruflichen Tätigkeiten desselben Anforderungsniveaus und nicht auf unmittelbare Arbeitskollegen im selben Betrieb.

Einleitung

Bildungszertifikate und der Arbeitsmarkt

Wie können Menschen auf Stellen arbeiten, für die sie formal nicht zertifiziert sind? Wo haben sie die für ihren Beruf erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten erlernt, wo das notwendige Wissen erworben? Eine kurze Diskussion zum Zusammenhang zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt.

Die enge Verbindung zwischen erreichtem Bildungsabschluss und beruflichem Status gehört zu den stabilsten und wichtigsten Befunden der Sozialwissenschaften. So ist ein hohes Bildungszertifikat in der Regel mit einer höheren beruflichen Stellung sowie einem höheren Einkommen verbunden. Formal Qualifizierte sind darüber hinaus deutlich seltener arbeitslos als Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss. Diese sogenannten Geringqualifizierten sind aufgrund ihres fehlenden Abschlusses bei vielen Prozessen am Arbeitsmarkt benachteiligt. Bewerbungen ohne passenden formalen Abschluss werden bei der Auswahl mitunter als erstes aussortiert. Formale Berufs- und Bildungsabschlüsse werden zum Filter, um vermeintlich geeignete Kandidaten von vermeintlich ungeeigneten Kandidaten zu unterscheiden. Dahinter steckt die Annahme, dass Zertifikate ein klares Signal für die Fähigkeiten von Arbeitnehmern seien.

Was bedeutet „formale Unterqualifikation“?

Dass diese Annahme aber längst nicht immer korrekt ist, zeigen die Ergebnisse der zugrundeliegenden Studie zur Unterqualifikation. Demnach üben viele Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, für die sie kein entsprechendes formales Zertifikat besitzen. Wenn der formale Abschluss nicht den Anforderungen einer Tätigkeit entspricht, wird von „formaler Fehlqualifikation“ gesprochen. Übersteigt z. B. der eigene Abschluss die Anforderungen einer Tätigkeit, liegt eine „formale Überqualifikation“ vor. Neben dieser viel beachteten Form der Fehlqualifizierung gibt es noch das gegenteilige und kaum beleuchtete

Phänomen der sogenannten „formalen Unterqualifikation“. Sie liegt dann vor, wenn ein Abschluss den Anforderungen an die ausgeübte Tätigkeit formal nicht genügt. Das ist z. B. der Fall, wenn Geringqualifizierte Tätigkeiten von Fachkräften ausüben oder Gesellen Aufgaben von Meistern übernehmen. Vieles spricht dafür, dass es den formal unterqualifiziert Beschäftigten zwar häufig am Zertifikat mangelt, nicht aber an den relevanten Fähigkeiten.

Wie entsteht formale Unterqualifikation?

Um zu verstehen, wie formale Unterqualifikation entsteht, müssen wir die Mechanismen des Bildungssystems und Arbeitsmarktes genauer in den Blick nehmen. Dabei ergeben sich zwei miteinander verknüpfte Kernfragen: In Bezug auf das Bildungssystem gilt es zu verstehen, warum Personen, die höherwertige Tätigkeiten ausüben können, nicht über das entsprechende formale Zertifikat verfügen. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt ist zu ergründen, wie Beschäftigte überhaupt in höherwertige Tätigkeiten gelangen, wenn doch dem formalen Abschluss in Deutschland eine so hohe Bedeutung beigemessen wird.

Die Frage, warum offensichtlich fähige Arbeitnehmer kein entsprechendes formales Zertifikat vorweisen können, ist vor allem eine Frage nach der sozialen Ungleichheit im Bildungssystem. So orientieren sich die Bildungsentscheidungen vieler Menschen nicht allein an ihren Fähigkeiten. Bei den zahlreichen Weichen des deutschen Bildungssystems spielen auch andere Faktoren eine Rolle, wie z. B. die familiäre Unterstützung,

berufliche Pläne des sozialen Umfeldes und – zu einem bedeutenden Teil – auch finanzielle Aspekte. Hier sind nicht nur die direkten Kosten der Bildung entscheidend, sondern auch jene Kosten, die durch Verdienstaussfall während der Bildungszeit entstehen. Gerade wenn Lernen und Prüfungen im formalen Bildungssystem nicht zu den eigenen Stärken gehören (z. B. aufgrund negativer Lernerfahrungen in der Schulzeit), entscheiden sich Menschen mitunter für einen Weg, der schneller in die Erwerbstätigkeit führt. Am Ende dieser längst nicht erschöpfenden Auflistung von Mechanismen sozialer Ungleichheit bleibt festzuhalten, dass formale Zertifikate nicht notwendigerweise etwas über die praktischen Fähigkeiten aussagen, sondern auch über die soziale und finanzielle Unterstützung sowie das Durchhalte- und Lernvermögen im formalen Bildungssystem.

In Bezug auf den Arbeitsmarkt stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage, wie es Arbeitnehmer in höhere Positionen schaffen, obwohl sie nicht über ein passendes Zertifikat verfügen. Denkbar wäre, dass z. B. nicht alle Arbeitgeber streng nach Qualifikation selektieren. Dann gibt es Bewerber, die sich aufgrund von Vorwissen und Erfahrung als geeignet herausgestellt haben und aus diesem Grund oberhalb ihrer formalen Qualifikation eingestellt werden. Ebenso ist es möglich, dass sich Arbeitnehmer innerhalb ihres Unternehmens hocharbeiten und dann eine Position mit höherer formaler Anforderung besetzen. Auch so kann Unterqualifikation entstehen.

Welcher dieser Gründe der häufigere ist, dazu gibt es noch keine gesicherten Forschungsergebnisse. Es erscheint allerdings plausibel, dass ein mangelndes Angebot an formal qualifizierten Bewerbern dazu führt, dass Unternehmen Bewerber nicht mehr streng nach Abschlüssen aussortieren. Unternehmen können sich diese Form der Selektion bei schlechter Bewerberlage einfach nicht leisten. Sie stellen dann auch Bewerber ein, die über entsprechende Erfahrungen und/oder eine hohe Lernbereitschaft bzw. Lernfähigkeit verfügen.

Auf der anderen Seite gibt es in einigen Branchen und Berufen ein Überangebot an qualifizierten

Bewerbern. Hier ist es wahrscheinlicher, durch einen innerbetrieblichen Aufstieg in die Unterqualifikation zu gelangen als unterqualifiziert – also ohne das entsprechende Zertifikat – einzusteigen. Es sei jedoch angemerkt, dass es in Deutschland auch hochgradig geschlossene Berufe gibt, wie beispielsweise in der Pflege und Medizin, in denen eine Beschäftigung in Unterqualifikation schlichtweg nicht erlaubt ist.

Wie erlangen Unterqualifizierte ihre Fähigkeiten?

Abschließend stellt sich die Frage, auf welchem Weg Unterqualifizierte ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben, mit denen sie dann eine höherwertigere Tätigkeit ausüben können. Hier gilt es zu beachten, dass ein fehlender Abschluss nicht gleichzeitig auch heißt, dass die Fähigkeiten nicht im formalen System erworben wurden. So ist z. B. auch der Arbeitnehmer formal unterqualifiziert, der sein Studium abgebrochen hat und nun auf einer Akademikerstelle arbeitet. Es ist somit gut möglich, dass manche Arbeitnehmer zumindest einen Teil ihrer Fähigkeiten im formalen System erlangt haben.

Naheliegender ist es aber, dass große Teile der Fähigkeiten direkt am Arbeitsplatz oder in kürzeren Weiterbildungen erworben wurden, die nicht zu einem formalen Abschluss führten. Sowohl bei innerbetrieblichen Aufstiegen als auch bei einer unterqualifizierten Einstellung werden in vielen Fällen beide Komponenten ineinandergreifen. Durch Einweisungen und individuelles Lernen am Arbeitsplatz werden praktische Handlungskompetenzen erlangt, die durch Weiterbildungen um allgemeinere Grundlagen der beruflichen Tätigkeit ergänzt werden können. Natürlich ist es auch möglich, dass neben dem informellen Lernen am Arbeitsplatz berufliche Fähigkeiten auch im privaten Bereich erlernt werden.

Wie viele Menschen in Deutschland formal unterqualifiziert sind, in welchen Berufsgruppen sie arbeiten, welchen Tätigkeiten sie nachgehen, welche Auswirkungen damit verbunden sind und wie die vorhandenen Fähigkeiten sichtbar gemacht werden können, wird in den nächsten Kapiteln dargestellt.

Häufigkeit

Jeder fünfte Beschäftigte ist formal unterqualifiziert

21 Prozent aller Arbeitnehmer gehen in Deutschland einer beruflichen Tätigkeit nach, für die sie – zumindest hinsichtlich ihres formalen Zertifikats – nicht ausreichend qualifiziert sind. Besonders verbreitet ist diese Unterqualifikation bei Beschäftigten ohne berufsqualifizierenden Abschluss sowie bei Führungskräften.

Bei der Untersuchung von formalen Fehlqualifikationen werden die Abschlüsse von Arbeitnehmern mit den Anforderungen ihrer Berufe verglichen. Für die folgenden Analysen wurden die qualifikatorischen Anforderungen der Berufe aus der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit entnommen. Der Vergleich ergibt, dass in Deutschland jeder fünfte (21 Prozent) Arbeitnehmer zwischen 18 und 65 Jahren in einem Beruf arbeitet, für den eine höhere formale Qualifikation nötig wäre.

Männer sind häufiger unterqualifiziert als Frauen

In Sachen formaler Unterqualifikation gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten: Während bei den Männern jeder Vierte (26 Prozent) unterqualifiziert ist, ist bei den Frauen nur jede Sechste (16 Prozent) unterqualifiziert beschäftigt. Dieser Befund gilt allerdings nicht für alle Alterskohorten. Bei Frauen und Männern zwischen 18 und 25 Jahren liegt z. B. die Quote der Unterqualifikation mit jeweils ca. 20 Prozent gleich hoch. Erst in der anschließenden Alterskohorte der 26- bis 40-Jährigen zeigen sich deutliche Differenzen. So steigt die Quote bei Männern auf 27 Prozent, während sie bei Frauen auf 16 Prozent sinkt.

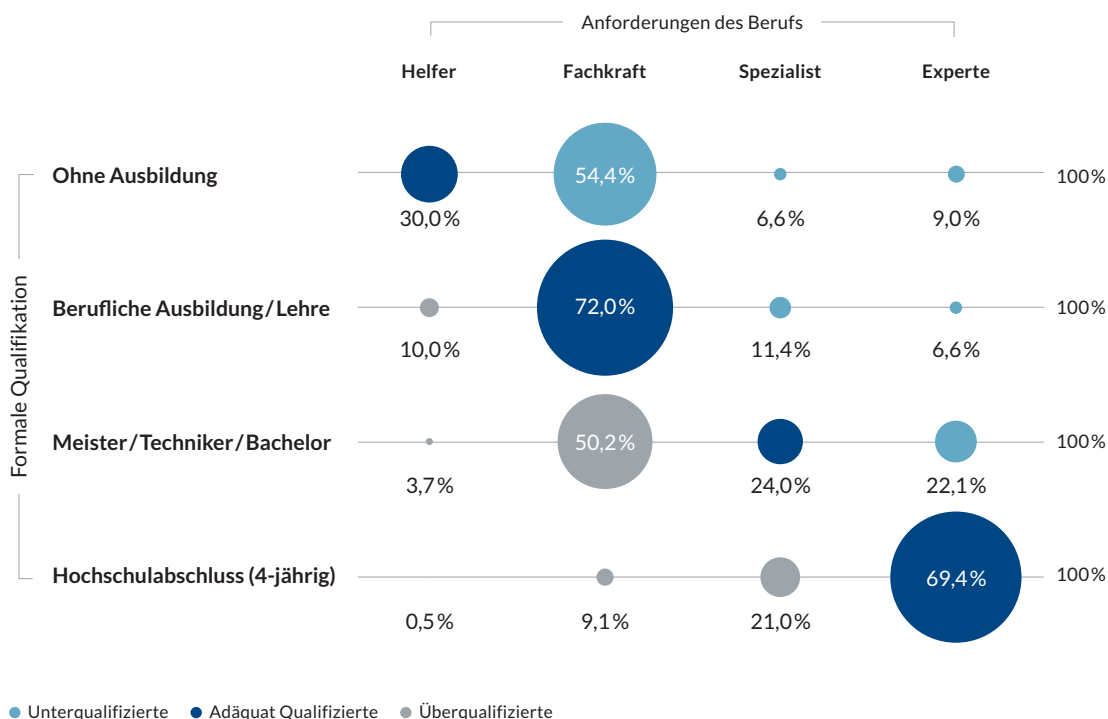
Dieser Befund lässt sich u. a. durch familiär bedingte Erwerbsunterbrechungen erklären. Aufgrund der Erziehung ihrer Kinder unterbrechen Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger als Männer. Männer haben dadurch

bessere Möglichkeiten, beruflich aufzusteigen. Und nicht nur dass: Kehren Frauen nach einer familiären Unterbrechung wieder in den Job zurück, steigen sie mitunter sogar in einer niedrigeren Position ein, als sie zuvor innehatten. Bei dieser Interpretation handelt es sich allerdings um eine These, die empirisch noch nicht abschließend bestätigt werden kann. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen des Weiteren, dass in den älteren Kohorten die Quote der Unterqualifizierung bei den Männern wieder leicht sinkt, während bei den Frauen keine deutlichen Veränderungen mehr zu beobachten sind.

Geringqualifizierte sind größtenteils unterqualifiziert tätig

Um der Frage nachzugehen, wie häufig der Abschluss zum Beruf passt, wurden die vier Qualifikationsniveaus den vier Anforderungsniveaus gegenübergestellt. Abbildung 1 zeigt, dass Ausbildungsabsolventen und Akademiker mit einem mindestens vierjährigen Hochschulstudium besonders häufig passend qualifiziert sind. So arbeiten 72 Prozent der Arbeitnehmer mit Ausbildungsabschluss und 69 Prozent der Akademiker auf Stellen, die ihrem formalen Abschluss entsprechen. Deutlich geringere Passungsquoten zeigen sich hingegen bei Arbeitnehmern ohne berufsqualifizierenden Abschluss (30 Prozent) und bei Arbeitnehmern mit Meister-, Techniker- oder Bachelor-Abschluss (24 Prozent). Bei letzteren dominiert die Überqualifikation. Fast die Hälfte der Arbeitnehmer mit diesen Abschlüssen ist auf Stellen beschäftigt, für die nur eine Berufsausbildung erforderlich wäre.

ABBILDUNG 1: Formale Qualifikation und Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2013–2016 (SOEP v.33), gewichtete Ergebnisse, Berechnungen der Ruhr-Universität Bochum
 Anmerkungen: Die Ergebnisse wurde anhand der individuellen Bildungsabschlüsse und den Anforderungsniveaus der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet.

Bei den Arbeitnehmern ohne berufsqualifizierenden Abschluss hingegen sind mehr als zwei Drittel (70 Prozent) unterqualifiziert. Sie arbeiten also beispielsweise auf Fachkraftstellen, obwohl sie kein formales Zertifikat haben. Dabei ist anzumerken, dass Geringqualifizierte – im Gegensatz zu Personen mit einem Abschluss – in der zugrunde gelegten Logik formal gar nicht überqualifiziert sein können. Darüber hinaus ist zu beachten, dass Arbeitnehmer ohne Abschluss deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Personen mit Abschluss.

Geringqualifizierte, die den Zugang zum Arbeitsmarkt geschafft haben, arbeiten allerdings größtenteils auf höherwertigen Tätigkeiten. Mehr als jeder zweite Arbeitnehmer (54 Prozent) ohne Abschluss übt Tätigkeiten aus, die Bestandteil einer Ausbildung sind. Das heißt aber nicht, dass notwendigerweise auch alle Teile der Ausbildung Bestandteil der täglichen Arbeit sind. Jeder zehnte Geringqualifizierte arbeitet darüber hinaus sogar auf dem

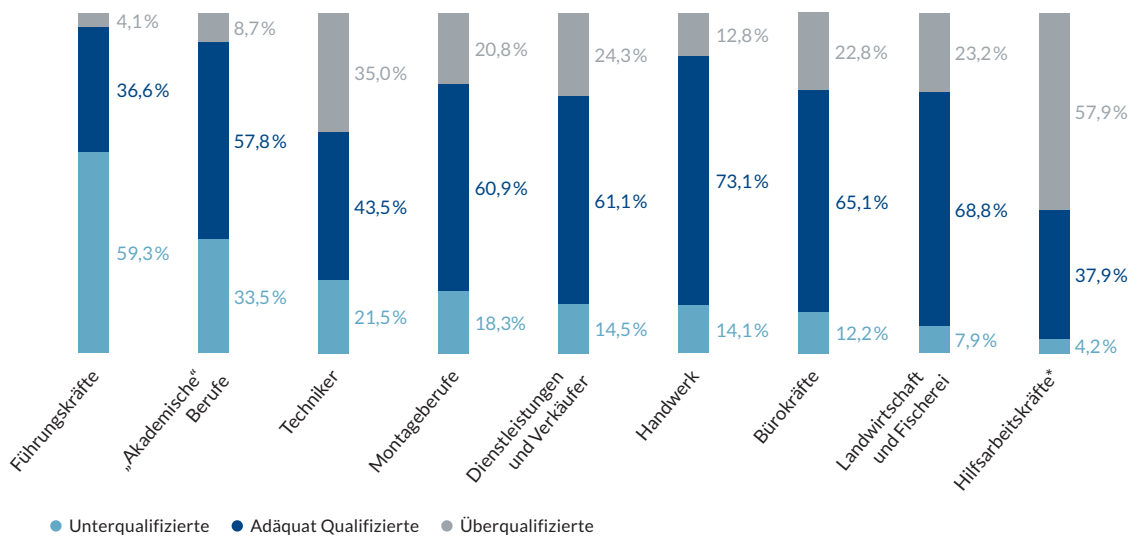
höchsten Anforderungsniveau, auf dem das vierjährige Hochschulstudium die Regel ist.

Allerdings gibt es innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten auch formale Unterschiede – und zwar hinsichtlich des Schulabschlusses. Hier nicht dargestellte Auswertungen der zugrundeliegenden Studie zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit einer unterqualifizierten Beschäftigung mit der Höhe des Schulabschlusses zunimmt. Während nur jeder zweite Schulabbrecher mindestens auf einer Fachkraftstelle arbeitet, sind es bei den Abiturienten fast 94 Prozent. Daraus lässt sich ableiten, dass Unternehmen bei der Auswahl geringqualifizierter Bewerber auch die Schulabschlüsse als Auswahlkriterium heranziehen.

Jede zehnte Fachkraft in Handwerk und Handel ohne Ausbildungsabschluss

Abbildung 2 zeigt, in welchen Berufsgruppen Arbeitnehmer besonders häufig unterqualifiziert sind. Es ist aber zu beachten, dass die einzelnen

ABBILDUNG 2: Formale Fehlqualifikation nach Berufsgruppen



● Unterqualifizierte ● Adäquat Qualifizierte ● Überqualifizierte

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2013–2016 (SOEP v.33), gewichtete Ergebnisse, Berechnungen der Ruhr-Universität Bochum
Anmerkungen: Die Berufsgruppen entsprechen der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08).

* Bei den „Hilfsarbeitskräften“ der ISCO-Klassifikation kann es Unterqualifikation geben, weil für wenige dieser Berufe laut der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit eine berufliche Ausbildung notwendig ist.

Berufsgruppen unterschiedlich groß sind. So gibt es z. B. deutlich mehr Beschäftigte im Handwerk als auf Führungspositionen. Dabei ist es gerade die relativ kleine Gruppe der Führungskräfte, bei der Unterqualifikation besonders häufig vorkommt. So haben 6 von 10 Führungskräften (59 Prozent) einen niedrigeren Abschluss, als auf Grundlage der Anforderungen in ihrem Beruf zu erwarten wäre. In den „akademischen“ Berufen, zu denen auch Berufe wie Illustrator oder Innenarchitekt gehören, ist jeder dritte Arbeitnehmer (33 Prozent) unterqualifiziert.

Berufsgruppen mit vielen Beschäftigten und einem Schwerpunkt auf der beruflichen Ausbildung weisen vergleichsweise geringe Quoten der formalen Unterqualifikation auf. So sind beispielsweise in den Berufsgruppen „Dienstleistungen und Verkauf“ und dem Handwerk zwischen 14 und 15 Prozent der Arbeitnehmer formal unterqualifiziert. Beschränkt man die Analyse auf Fachkraftstellen, so sinken die Quoten auf etwa 11 Prozent. Das bedeutet aber auch, dass in diesen stark ausbildungsorientierten Berufen jede zehnte Fachkraftstelle von einer Person ausgeübt wird, die über keine abgeschlossene Ausbildung verfügt.

Diskrepanz zwischen Experteneinschätzung und Selbstwahrnehmung

Wie schon erwähnt, so beruhen die gerade dargestellten Ergebnisse auf der Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit. Dieser Klassifikation liegen Experteneinschätzungen zugrunde, welche formalen Qualifikationen welchen Berufsbezeichnungen entsprechen. Damit ist sie eine verhältnismäßig objektive Referenz.³ Gleich man die Ergebnisse allerdings mit der Selbsteinschätzung der Beschäftigten ab, zeigt sich, dass nur etwa die Hälfte (47 Prozent) der geringqualifizierten Arbeitnehmer auf Fachkraftstellen der Meinung ist, für ihre Tätigkeit sei eine Ausbildung notwendig.⁴ Die Gründe für diese Diskrepanz ergeben sich aus der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigten. Die Einweisungen und das Lernen am Arbeitsplatz lassen ebenso den Eindruck entstehen, es bräuchte für den Job keine Ausbildung, wie auch die Präsenz weiterer Arbeitskollegen ohne Ausbildung. Die Selbsteinschätzung steht also nicht im Widerspruch zu den oben dargestellten Ergebnissen. Die zentralen Ergebnisse auf Grundlage der Berufsklassifikation beruhen schließlich auf der formalen Fehlqualifikation (mit Blick auf die Anforderungen eines gesamten Berufsbildes), während die Selbsteinschätzung vor allem den tatsächlichen (und individuellen) Arbeitskontext abdeckt.

3 Die Angabe der Berufsbezeichnung stammt notwendigerweise von den Befragten. Wie umfangreich und komplex die Tätigkeiten sind, auf Grundlage derer die Befragten ihre Berufsbezeichnung angeben, kann hierbei nicht bestimmt werden.

4 Der genaue Fragelaut im SOEP ist: „Welche Art von Ausbildung ist für diese Tätigkeit in der Regel erforderlich?“

Unterqualifikation in der Praxis

Das fehlende Zertifikat als Tabuthema

Unterqualifiziert – ein Begriff, der oft mit Vorurteilen behaftet ist. Dabei ist in Deutschland die Zahl der Menschen, die ohne entsprechende Qualifikation erfolgreich in Berufen mit höheren Anforderungen arbeiten, überraschend hoch. Genauso wie die Fähigkeiten und die Leistungsbereitschaft, die diese Menschen in ihre Position gebracht haben.

Wir haben das Gespräch mit Menschen gesucht, deren Lebensgeschichten sich hinter den Zahlen der Studie verbergen. Interessiert haben uns vor allem die Ausgangsbedingungen, Einflussfaktoren und Entwicklungen, die sie auch ohne die entsprechende Qualifikation in eine höhere berufliche Position gebracht haben.

Angesprochen wurden dafür in der Region Bochum und Umgebung Arbeitsagenturen, Industrie- und Handelskammern, Handwerkerinnungen, Arbeitsvermittlungsagenturen, Unternehmensverbände, die Zentralen großer Handelsketten und internationaler Konzerne sowie eine Vielzahl von Unternehmen und Betrieben.

Doch viele der Anfragen liefen ins Leere. Vermutlich wollte man die Arbeits- und Gehaltsverhältnisse nicht offenlegen, da unterqualifizierte Beschäftigte in der Regel weniger verdienen als vergleichbare Fachkräfte. Wahrscheinlich sollte aber auch Kunden nicht bekannt werden, dass Unterqualifizierte auf Fachkraftpositionen arbeiten.

Erfolgreicher war die Suche über persönliche Netzwerke. Denn fast jeder kennt im eigenen Umfeld jemanden, der seinen Beruf ohne einen formalen Abschluss ausübt. Viele der Angesprochenen hatten jedoch selber Vorbehalte. Die Argumentation reichte von „Gut, dass das kaum jemand weiß...“ bis „Ich wäre doch verrückt, das offen zu sagen...“. Andere wiederum, stolz auf die eigene Erfolgsgeschichte, willigten erst für ein Interview ein, um kurz darauf ihre Zusage zurückzuziehen. Die einen, weil sie sich

an frühere Neider ihres beruflichen Aufstiegs erinnerten und diesen Neid nicht wieder wecken wollten. Die anderen, weil ihre Personalleitung oder Geschäftsführung Bedenken hatte.

Die Suche nach Interviewpartnern hat also bestätigt, dass ein fehlendes berufliches Zertifikat hierzulande ein Stigma ist. Gut ein Fünftel der Erwerbstätigen in Deutschland verdient sein Geld in einem Tabubereich. Denn obwohl viele Arbeitgeber und unterqualifizierte Arbeitnehmer ihre Zusammenarbeit als vorteilhaft erleben, soll davon in den meisten Fällen niemand erfahren.

Dennoch haben wir Gesprächspartner gefunden. Diese interessanterweise in zwei speziellen Lebenssituationen: Die einen beruflich so hoch aufgestiegen, dass aufgrund ihrer Erfolgsgeschichte keinerlei Scheu vor einer Veröffentlichung bestand. Die anderen, am Anfang ihrer beruflichen Karriere, gerade nebenberuflich damit befasst, eine formale Qualifizierung zu erlangen.

Doch gibt es etwas, was diese unterschiedlichen Menschen eint. Sie alle haben von Anfang an großes Engagement gezeigt, besonders hart gearbeitet, keine Herausforderungen gescheut und Chancen ergriffen. Und dabei immer wieder Neues gelernt, sich fortgebildet oder das Wissen anderer Menschen regelrecht aufgesaugt. Doch nicht nur das: Sie alle betonten ausnahmslos, dass sie das große Glück hatten, auf Entscheider und Führungskräfte zu treffen, die ihre Talententfaltung ge- und befördert haben – jenseits aller Vorurteile.

„Vorgesetzte haben auf meine Fähigkeiten geschaut – nicht auf formale Qualifikationen.“

Manuela Steinbrück

Leiterin Buchhaltung und Beteiligungs-Controlling

Manuela Steinbrück leitet die Buchhaltung der Wagner Firmen-Gruppe in Oberhausen. Wobei der Begriff Buchhaltung für Ihre Tätigkeit zu kurz greift – auch wenn sie diese in der Praxis von der Pike auf gelernt hat. Mit 18 Mitarbeitern verantwortet die gelernte Bürokauffrau mit Hauptschulabschluss, die nie eine Fortbildung besucht hat, heute das Controlling für über 100 Unternehmen.

„Alles, was ich heute weiß, habe ich „on the job“ gelernt“, erzählt Steinbrück. Zunächst in der Lohnbuchhaltung eines großen Textilunternehmens. „Ich hatte Glück, Vorgesetzte zu finden, die mir gezeigt haben, wie ich etwas tun muss. Und wenn die Steuerberater oder Betriebsprüfer kamen, habe ich sehr genau zugehört. Alles andere habe ich mir selber angeguckt: Tabellen, Gesetzestexte, Fachliteratur.“ Als Computer eingeführt werden, bittet ihre Vorgesetzte sie, das zu übernehmen. „Ich kannte Computer bisher noch nicht. Aber ich wollte das hinkriegen. Und es hat funktioniert.“ Doch das Unternehmen geht in die Insolvenz. Als die Mitarbeiter der Verwaltung fluchtartig den Betrieb verlassen, bleiben nur Steinbrück und ihr Chef. „Ich wusste nicht, wie Massenentlassungen zu regeln waren. Nur, dass ich die Dinge ordentlich zu Ende bringen wollte. Also habe ich das für die 380 Mitarbeiter durchgezogen.“

Manuela Steinbrück wechselt in die Lohnbuchhaltung eines Maschinenbauunternehmens. Nach kurzer Zeit bittet sie der Geschäftsführer, den Leiter der Buchhaltung im Zuge der Unternehmensexpansion zu unterstützen. „Buchhaltung war etwas ganz anderes als Lohnbuchhaltung. Aber ich hatte wieder Glück mit meinem Vorgesetzten. Der hat mir das Schritt für Schritt gezeigt.“ Die Firma wird verkauft. Ihr Vorgesetzter ist der Umbruchsituation nicht gewachsen. Sie übernimmt im Hintergrund die Führung. „Ich habe einfach gesagt: Komm, wir packen das jetzt. Und dann haben wir die Informationspakete für die neue Firmenleitung fertig gemacht.“ Gleichzeitig leitet sie die Umstellung auf digitale Systeme. Erst in der Buchhaltung, dann in allen Abteilungen. „Ich habe die Informationen dafür regelrecht von den externen Dienstleistern abgesaugt.“ Die Berater geben Feedback



an die neue Unternehmensführung. Sie wird Leiterin der Buchhaltung – und zusätzlich der EDV. „Ich hatte einfach nie die Angst, etwas nicht zu schaffen. Und ein gesundes Selbstbewusstsein, dass ich mir das selbst beibringen kann“, fasst Steinbrück zusammen.

Nach einer Elternzeit übernimmt sie die Leitung der Buchhaltung eines großen Textilunternehmens. Gerade eingestellt, erfährt sie von der drohenden Insolvenz und großen Buchungsrückständen. Wieder eine Krise und

wieder nimmt sie das Ruder in die Hand. Sie trommelt den Vorstand und die Controlling-Leitung zusammen: „Ihr habt das zu verantworten. Wenn wir hier am Wochenende durchbuchen, dann bucht ihr auch.“ Was sie sagt, geschieht. „Da war wohl eine gewisse Überzeugungskraft“, lacht Steinbrück.

Und wieder wird sie entdeckt. Einer der externen Wirtschaftsprüfer, Sohn eines Großhandels-Familienunternehmens, bietet ihr die Leitung der Buchhaltung mit Prokura für die Geschäftsführung an. Hier lernt sie, sich in einer männlich dominierten Führungswelt durchzusetzen. „Die anderen Führungskräfte waren alle studiert oder Meister und hatten eine Erfolgsgeschichte geschrieben. Da hieß es: Mäuschen, du hast doch keine Ahnung von der Materie... Also habe ich gesagt: Passt auf, dann will ich das jetzt mal lernen!“ Neben ihrem Job arbeitet sie im Lager mit: montiert, verpackt, bearbeitet Aufträge. „Bis mir keiner mehr sagen konnte, dass ich das Geschäft nicht verstehe.“

Als das Unternehmen von der Wagner Gruppe übernommen wird, entdeckt sie der Investor und bietet ihr die Buchhaltung für alle seine Unternehmen an. „Wieder musste ich lernen. Fünf Jahre habe ich gebraucht, bis ich das hier so aufgebaut hatte, dass ich wirklich etwas gestalten kann.“ Auch heute lernt sie noch täglich Neues: „Ich gehe immer noch dorthin, wo die Leute die wirkliche Arbeit machen und mache mit. In all unseren Unternehmen. Denn für mich war nie die Theorie das Entscheidende, sondern die Praxis.“

„Kochen ist meine große Liebe.“

Ahmad Tahir Koch

Ahmad Tahir kocht, seit zwei Jahren in Vollzeit und mit Leidenschaft. In der Gastronomie Knut's im Kulturviertel in Witten an der Ruhr. Dabei ist der irakische Kurde, der Anfang 2015 nach Deutschland geflohen ist, kein ausgebildeter Koch – noch nicht.

Über die Türkei, Griechenland und die Balkanroute hat der 26-Jährige seinen Weg ins Ruhrgebiet gefunden. Sofort engagiert er sich im Wittener Flüchtlingshilfe-Verein HelpKiosk, in der Kleiderkammer und als Übersetzer. Er findet eine Wohnung, in die er die Helfer einlädt und für sie kocht. „Denn Kochen ist meine große Liebe“, sagt Tahir.

In seiner Heimatstadt Sulaimaniyya hat Tahir Wirtschaft studiert, den Bachelor-Abschluss jedoch in Deutschland nicht anerkennen lassen. Denn sein Berufswunsch war von jeher ein anderer. Schon neben dem Studium beginnt er, in Restaurants als Hilfskoch zu arbeiten. Zunächst in seiner Heimat. „Dort habe ich erst nur geputzt und die Spülmaschine eingeräumt. Später durfte ich bei den warmen Gerichten helfen, dann beim Fleisch und später mit dem Salat.“ Dann bekommt er die Chance, in der Küche eines exklusiven internationalen Hotels im Libanon zu arbeiten. In seiner studienfreien Zeit reist er von nun an hin und her. „Ich wollte neben der arabischen auch die europäische und internationale Küche beherrschen. Und das konnte ich hier lernen.“ Allerdings nicht in einer formalen Kochausbildung. „Im Libanon gibt es so etwas nicht“, sagt Tahir. „Man führt nur ein Lernbuch und macht jedes Jahr eine Prüfung.“ Dennoch sollten sich Ahmads Kocherfahrungen und Fähigkeiten für seinen jetzigen Arbeitgeber, Waldemar Riedel, als Glücksgriff erweisen.

15 Mitarbeiter hat dessen Gastronomiebetrieb. „Wir suchten nach einem zweiten Koch in Vollzeit. Unsere Ausschreibung lief und wir hatten zahlreiche Bewerber. Dann wurden wir von einem der Flüchtlingshelfer auf Ahmad Tahir aufmerksam gemacht. Hier sei jemand aus Kurdistan, der leidenschaftlich gerne kocht“, erzählt Riedel.

Beim ersten Gespräch ist Tahir noch zurückhaltend aufgrund der Sprachbarriere. Nicht so beim ersten Testkochen „Wie sich je-



mand in einer Küche bewegt, ist das A und O“, sagt Riedel. „Und Ahmad hat sich bei uns sofort bewegt, wie jemand, der das im Blut hat und einfach kann.“ Schon sein erstes Gericht am Probetag – eine Lamm-Tajine – findet bei den Gästen begeisterten Anklang.

„Ahmad hatte alles, was wir wollten: Er konnte kochen, sich Gerichte ausdenken und sie gut präsentieren. Er hatte nur nicht die Qualifikation, die wir in unserer Ausschreibung verlangt hatten.“

Eine Woche braucht Tahir, bis er alle Gerichte des Lokals perfekt zubereiten kann. Bei der Übersetzung der Rezepte hilft ein Freund. Er bekommt einen Jahresvertrag mit dreimonatiger Probezeit über 30 Wochenarbeitsstunden. „Wir haben ihm dabei von Anfang an das Gleiche gezahlt, wie auch anderen Köchen. Weil wir nach Leistung bezahlen“, sagt Riedel. „Er war ja schon in der Lage, genauso viele Essen gut anzurichten und rauszubringen, wie der gelernte Koch.“ Im zweiten Jahr bekommt er einen Vollzeitvertrag.

„Natürlich gibt es einige Unterschiede zwischen Ahmads Kenntnissen und jemandem, der in Deutschland eine grundlegende Ausbildung gemacht hat“, sagt Riedel. „Daher haben wir uns entschieden, früher als geplant zum Ausbildungsbetrieb zu werden.“ Seit September 2017 ist Tahir in Ausbildung zum Fachwirt für Gastronomie. „Hier kann Ahmad die ganzen Grundlagen der Gastronomie lernen. Nicht nur für die Küche, sondern auch für Service, Verwaltung und Marketing. Das eröffnet ihm viele Möglichkeiten“, sagt Riedel.

Noch muss Tahir seinen Aufenthaltsstatus alle drei Monate verlängern. „Aber das ist kein Problem, weil ich ja einen Ausbildungsvertrag habe.“ Wie sieht er seine Zukunft? „Zuerst möchte ich die Ausbildung zum Fachwirt abschließen. Und ich muss dabei die Sprache noch besser lernen. Dann möchte ich noch eine richtige Kochausbildung in Deutschland machen.“ Was wünscht er sich? „Ich habe einfach alles. Eine Wohnung, Arbeit, die neue Sprache und viele Freunde. Ich brauche nur die dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung. Aber die gibt es mit der Zeit. Ich muss nur Geduld haben – und immer weiter kochen“, sagt er lachend.

„Ich bin ja eigentlich nur Krankenpfleger.“

Gunnar Teufert

Regionaler Verkaufsleiter Deutschland Mitte

Gunnar Teufert ist Regional Business Manager der deutschen Tochter des medizinischen Geräte- und Verbrauchsmittelherstellers Smith Medical. Er und sein Team vertreiben erklärungsintensive Produkte im Bereich der Intensivmedizin.

Im Zivildienst lernt Teufert als Rettungssanitäter die Notfallversorgung kennen. „Von da an war klar: Ich will in die Intensiv- und Notfallmedizin.“ Weil er wegen seiner Abiturnote auf einen Medizinstudienplatz in Bochum warten muss, macht er erst eine Ausbildung zum Krankenpfleger, arbeitet nach Studienbeginn parallel im Krankenhaus, lernt für die Zwischenprüfungen und bewirbt sich für die Zeit nach dem Physikum um einen Studienplatz an der Universität Witten/Herdecke – und bekommt die Zusage. „Doch eine Woche später habe ich den Platz abgesagt und das komplette Studium hingeschmissen.“ Der Grund: Prüfungsangst. „Und ich habe mir die Frage gestellt, wofür ich das jahrelange Medizinstudium mit all seinen Bereichen und der späten Spezialisierung überhaupt brauche. Ich wollte doch nur eins: in die Notfallmedizin.“

Gunnar Teufert fängt in Vollzeit auf einer Intensivstation an, macht eine Zusatzqualifikation für Anästhesie und Intensivmedizin, wechselt in eine kardio-chirurgische Abteilung und bildet sich zusätzlich als Mentor für Pflegeberufsschüler weiter. „Bei dieser Arbeit hatte ich das Gefühl: Hier gehöre ich hin.“ Doch dann meldet sich die Industrie. Ein Hersteller von Notfallmedizin-Produkten sucht einen Experten, der Ärzten und Krankenhausmitarbeitern die komplizierten Geräte erklärt. „Irgendwann kann man sich in der Pflege nicht mehr weiterentwickeln“, erklärt Teufert. „Entweder geht man in die Pflegeleitung, in die Ausbildung oder in die Industrie. Als Ausbilder hätte ich Pflegepädagogik studieren müssen. Das war finanziell nicht möglich, denn ich war schon verheiratet und hatte Kinder.“ Als seine Chefin sagt, er könne zurückkommen, wenn die Industrie nichts für ihn sei, verlässt er das Krankenhaus und wechselt als Produktexperte in die Wirtschaft. Mit Erfolg. Nach kurzer Zeit übernimmt er eine Stelle im Vertrieb, wird von seinem heutigen Arbeit-



geber entdeckt und abgeworben und zum Vertriebsleiter Deutschland Mitte befördert.

Kai Künstler, Chef von Gunnar Teufert, beschreibt die damalige Situation als stressvoll. „Er und sein Team waren zuvor nur mit Druck gemanaged worden und sichtlich erschöpft. Gunnar hatte sich bereits für eine andere Führungsposition im Marketing beworben, wurde dort aber u. a. deswegen abgelehnt, weil er kein Studium hatte.“ Künstler ändert die Verhältnisse, setzt auf Vertrauen und

Zusammenhalt, für eine langfristige Entwicklung. „Wenn er nicht gekommen wäre, hätte ich mich wahrscheinlich ganz weg beworben“, sagt Teufert. „Aber da war die Sorge, dass ich für eine Führungsposition, außer meiner Erfahrung, nichts auf dem Papier vorzuweisen hatte. Und wenn ich auf eine normale Vertriebsposition zurückgegangen wäre, hätte doch jeder zukünftige Chef gedacht, dass ich bald an seinem Stuhl sägen würde ...“

Hinzu kommt die Bindung an das Unternehmen, das ihn in eine Führungsposition entwickelt hat – ohne formale Qualifikation. „Da ist eine Atmosphäre der Dankbarkeit, selbst wenn man vermutlich 20 Prozent weniger verdient als ein Externer mit entsprechender Qualifikation.“ Und man überlege auch, so Teufert, ob man sich nicht irgendwann begnügt. „Für eine Position wie die meines Chefs fehlt mir vielleicht das Selbstvertrauen. Ich glaube, da braucht man einen Schein, sonst wird man nicht ernst genommen. Ich habe zwar eine tolle Ausbildung und Weiterqualifikationen genossen, aber manchmal denke ich jetzt schon: Ich bin ja eigentlich nur Krankenpfleger.“

Künstler, sein Chef, sieht das anders: „Die fehlende Qualifikation steht nur im Weg, wenn das jemand gegen ihn instrumentalisiert. Wir haben in der Smith Group einen CEO, der hier selbst nur Auszubildender war. Ich glaube fest daran, dass sich Menschen auch ohne eine höhergradige Ausbildung im Kontext einer guten Führung in einem immer weiteren Aufgabenrahmen hervorragend entwickeln und von hoher Relevanz für das Unternehmen werden können.“

„Da war das Gefühl: Eigentlich gehöre ich hier schon dazu.“

Nele Blümke

Vertriebsmitarbeiterin und Stellvertretung der Geschäftsführung

Unterqualifizierte Beschäftigung kann viele Formen haben. Auch Nele Blümke arbeitet ohne Berufsabschluss im Anstellungsverhältnis – bei einer Vertriebsagentur der jungen Firma Bike-Leasing-Service, die das Geschäftsmodell der Firmenfahrrad-Finanzierung betreibt. Mit gerade 20 Jahren und Abitur hat sie parallel zum Berufseinstieg ein Studium begonnen, das ihr Arbeitgeber finanziert. Bis zum Studienabschluss in drei Jahren hat sie keine Berufsqualifikation.



Blümke entschieden. Und dann habe ich den ganzen Sommer regelrecht darum gekämpft, wie ich Frau Blümke bei uns halten kann“, sagt Rotter. Denn bei aller Freude an der Arbeit soll und will sich Blümke qualifizieren – mit einem Studium.

Trotz des saisonalen Hochdrucks, kontaktiert Corinna Rotter Kammern und andere Berufsberatungsstellen, um alles über verschiedene Ausbildungswege zu erfahren. Spät abends setzen Nele Blümke und sie sich zusammen, wälzen Studienganginformationen und fahren

Nach dem Abitur geht Nele Blümke zunächst ins Ausland. „Ich wusste nicht, was ich beruflich machen sollte, also dachte ich, dass ein Tapetenwechsel mir helfen würde.“ Ihr Plan: „Irgendetwas zu studieren oder eine Ausbildung zu machen.“ Doch es kommt anders.

Nach ihrer Rückkehr bewirbt sie sich für ein berufsvorbereitendes Praktikum in einer Steuerberatungskanzlei und um die Ausbildung zur Steuerfachangestellten. In der Wartezeit fängt sie spontan als Aushilfe in der Bike-Leasing Agentur von Corinna Rotter an. „Wir haben händeringend nach Verstärkung gesucht. Es war Hauptsaison und wir waren als junges Unternehmen mitten im Aufbau“, erzählt Rotter. „Und ich kannte meine jetzige Chefin bereits vom Babysitten während meiner Schulzeit. Als sie mich gefragt hat, habe ich einfach Ja gesagt und losgelegt“, sagt Nele Blümke. Doch dann beginnt ihr Praktikum in der Steuerberatung. „Dort habe ich den ganzen Tag nur Briefe gefaltet und frankiert. Und da hat sich Frau Rotter gemeldet und gesagt: Nele, komm zurück! Wir brauchen Dich!“

Blümke lernt schnell. Rotter sieht ihr Talent – und will sie dauerhaft gewinnen. Nach drei Monaten bekommt sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag. „In unserem Geschäft geht es um Kommunikationsfähigkeit. Am Telefon, bei den Kunden, Händlern oder auf Messen. Der andere Fokus liegt auf Zuverlässigkeit. Das waren die Punkte, bei denen Frau Blümke einfach zu 150 Prozent überzeugt hat.“

In der Hochsaison gab es zwei zusätzliche Mitarbeiter. Der eine mit Berufsabschluss und langjähriger Erfahrung im Vertrieb. Die andere mit abgeschlossenem Marketing-Studium. „Und ich habe mich klar für Frau

anderntags auf Informationsveranstaltungen. „Man muss da hinterher sein und viele Fragen stellen.“ Die Informationen seien oft nicht richtig transparent. Doch dann, so Rotter, gebe es tolle Möglichkeiten.

„Ich bin selbst Studienabbrecherin und habe damals verzweifelt nach einer Qualifizierungsmöglichkeit gesucht. Vielleicht wäre ich sonst gar nicht darauf gekommen, nach den Möglichkeiten zu suchen, unterqualifizierte Menschen neben der Arbeit in die Qualifikation zu bringen.“ Letztlich entscheidet sich Blümke für die private FOM Hochschule für Berufstätige und studiert heute dort Business Administration.

„Jetzt haben wir die Kombination aus einem unbefristeten Arbeitsvertrag über 30 Wochenstunden mit zusätzlicher Übernahme der Kosten für das Studium“, erklärt Rotter das Modell. „In einer Lehre hätte ich weniger verdient. Das war für mich ein sehr attraktives Angebot“, sagt Blümke.

Und schnell zahlt sich das Investment für die Chefin aus. Kurz nach der Anstellung von Nele Blümke muss Corinna Rotter ins Krankenhaus – Ausfallzeit: 4 Wochen. Nele Blümke übernimmt all ihre Aufgaben, fährt allein zu Kundenterminen und Präsentationen. Und ist seither in der Lage, jederzeit die Vertretung zu übernehmen. „Nächstes Jahr gehen wir daran, dass Frau Blümke auch große Kunden allein betreuen kann. Wir probieren das einfach aus“, sagt Rotter. Und Blümke freut sich auf den gemeinsamen Weg. „Als wir die Lösung der Arbeit mit begleitendem Studium noch nicht gefunden hatten, war ich in Sorge, ob das auch alles klappt. Da war das Gefühl: eigentlich gehöre ich hier schon dazu.“

Fähigkeiten

Kompetent auf wechselnde Anforderungen reagieren

Was zeichnet Arbeitnehmer aus, die den Sprung in eine bessere Beschäftigung in Unterqualifikation geschafft haben? Auffällig sind vor allem ihre hohen allgemeinen Kompetenzen und ihre Fähigkeiten in analytischen und interaktiven Berufen.

Unterqualifizierte arbeiten in Tätigkeiten, für die nach Experteneinschätzung ein höherer formaler Abschluss notwendig wäre. Weil beispielsweise auch Abbrecher eines IT-Studiums unterqualifiziert sind, wenn sie auf Fachkraftstellen in EDV-Abteilungen arbeiten, kann ein Teil der vorhandenen Fähigkeiten auch dem formalen System entstammen. Ein großer Teil der beruflichen Handlungskompetenz wird aber wohl direkt am Arbeitsplatz erworben. Dieses informelle Lernen funktioniert besonders gut, wenn Arbeitnehmer hohe allgemeine Kompetenzen und eine hohe Lernbereitschaft sowie Lernfähigkeit mitbringen. Es ist daher zu vermuten, dass Unterqualifizierte genau darüber verfügen.

Unterqualifizierte haben hohe allgemeine Kompetenzen

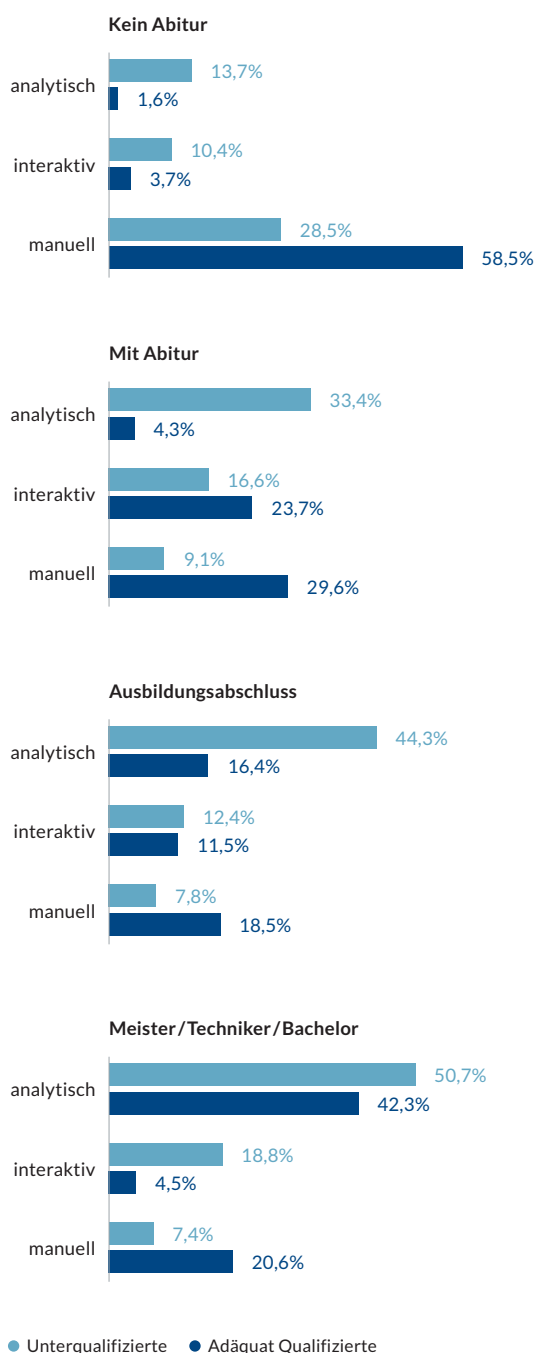
Die Auswertungen der zugrundeliegenden Studie bestätigen, dass Unterqualifizierte hohe allgemeine Kompetenzen aufweisen. Kompetenztests des Nationalen Bildungspanel (NEPS) zeigen, dass sie im Durchschnitt in allen getesteten Bereichen über höhere Kompetenzen verfügen als formal passend qualifizierte Arbeitnehmer. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung zeigen sie in den Bereichen „Lesen“, „Mathematik“ und „IT-Fähigkeiten“ überdurchschnittliche Fähigkeiten. Im Bereich „Naturwissenschaften“ verfügen sie über Kompetenzen, die dem allgemeinen Durchschnitt entsprechen. Passend qualifizierte Arbeitnehmer haben hingegen in allen vier Kompetenzbereichen unterdurchschnittliche Kompetenzwerte.

Dieser Befund ist besonders bemerkenswert, weil sich hinter den beiden Gruppen unterschiedliche Bildungsabschlüsse verbergen. So können Personen mit einem mindestens vierjährigen Hochschulstudium nicht unterqualifiziert sein. Demnach sind sie nur Teil der passend Qualifizierten. Diese Personen mit einer besonders hohen Bildung können den Kompetenzschnitt allerdings nicht so weit „nach oben ziehen“, dass er über dem Schnitt der Unterqualifizierten liegt. Obwohl also in der Gruppe der Unterqualifizierten keine Absolventen eines mindestens vierjährigen Hochschulstudiums sind, fallen die Kompetenzwerte in dieser Gruppe höher aus.

Es ist sehr plausibel, dass diese hohen Kompetenzen entscheidend für das Ausüben einer höherwertigeren Tätigkeit sind. Sie helfen dabei, Arbeitsabläufe und Zusammenhänge zu verstehen und dadurch berufliche Handlungskompetenz zu erlangen. Durch dieses ständige Lernen – sei es informell am Arbeitsplatz oder auch in non-formalen Weiterbildungen – lassen sich vorhandene Kompetenzen sogar noch ausbauen, was wiederum einen Teil der Unterschiede erklären würde.

Beim Blick auf die ungelernten Fachkräfte zeigt sich, dass sie in den meisten Kompetenzbereichen ähnliche Werte aufweisen wie ihre Kollegen mit abgeschlossener Ausbildung. Lediglich die naturwissenschaftlichen Kompetenzen, die wohl eher im formalen System als am Arbeitsplatz erworben werden, fallen bei den qualifizierten Arbeitnehmern höher aus.

ABBILDUNG 3: Nicht-Routine Tätigkeiten von adäquat und unterqualifiziert Beschäftigten nach höchstem formalem Abschluss



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2013–2016 (SOEP v.33), gewichtete Ergebnisse, Berechnungen der Ruhr-Universität Bochum

Anmerkungen: Die Tätigkeiten (tasks) wurden auf Grundlage von Experteneinschätzungen den Berufen zugeordnet. Innerhalb der Unterqualifizierten und adäquat Qualifizierten eines Qualifikationsniveaus entsprechen die Differenzen zu 100 Prozent den Anteilen der Routine-Tätigkeiten. Gewichtete Ergebnisse.

Erfolgreich in analytischen und interaktiven Berufen.

Welche Aufgaben bewältigen Unterqualifizierte mit ihren hohen Kompetenzen? Um die Art der beruflichen Aufgaben zu bestimmen, hat sich der sogenannte „task“-Ansatz etabliert. Hierbei werden die Anforderungen der Berufe auf Grundlage von Experteneinschätzungen in Routine- und „Nicht-Routine“-Tätigkeiten untergliedert. In den sogenannten „Nicht-Routine“-Tätigkeiten dominieren wechselnde Aufgaben und Anforderungen. Sie werden nach analytischen, interaktiven, und manuellen „Nicht-Routine“-Tätigkeiten unterschieden.

Abbildung 3 zeigt, dass Unterqualifizierte deutlich häufiger in analytischen „Nicht-Routine“-Tätigkeiten beschäftigt sind als gleichqualifizierte Arbeitnehmer. Mit Ausnahme der Abiturienten ohne berufsqualifizierenden Abschluss sind Unterqualifizierte darüber hinaus auch deutlich häufiger in Berufen beschäftigt, in denen interaktive „Nicht-Routine“-Tätigkeiten dominieren. Seltener als ihre gleichqualifizierten Kollegen sind sie allerdings in manuellen „Nicht-Routine“-Tätigkeiten zu finden.

Die Verteilung der „Nicht-Routine“-Tätigkeiten lässt eindeutige Schlüsse auf die Fähigkeiten von Unterqualifizierten sowie deren Relevanz für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu. So ist anzunehmen, dass sich Unterqualifizierte in analytischen und interaktiven Berufen durch weitere Fähigkeiten wie hohe Problemlösungskompetenz und ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten auszeichnen. Im Zuge der Digitalisierung und Globalisierung der Arbeitswelt werden genau diese Kompetenzen wahrscheinlich noch weiter an Bedeutung gewinnen. Unterqualifizierte wären mit ihren Fähigkeiten also gut für den Arbeitsmarkt der Zukunft aufgestellt. Es fehlt ihnen nur das formale Zertifikat, um das auch nachzuweisen.

Abschließend lässt sich festhalten, dass Unterqualifizierte seltener in Berufen mit manuellen „Nicht-Routine“-Tätigkeiten arbeiten. Das kann daran liegen, dass diese Berufe (wie beispielsweise in der Pflege) weniger zugänglich für Arbeitnehmer sind, die über kein passendes Zertifikat verfügen.

Beispiele:
Zu den „analytischen Nicht-Routine“-Tätigkeiten gehören kognitiv orientierte Berufe, wie beispielsweise Programmierer und Journalist.

Zu den „interaktiven Nicht-Routine“-Tätigkeiten gehört der Kontakt zu Menschen, wie er beispielsweise im Verkauf und Marketing üblich ist.

Bei den „manuellen Nicht-Routine“-Tätigkeiten ist praktisches Geschick gefragt. Ihnen werden beispielsweise Berufe des Hoch- & Tiefbaus sowie der Pflege zugeordnet.

Auswirkungen

Lohndefizite und schlechte Perspektiven

Trotz guter Fähigkeiten: Unterqualifizierte verdienen auf denselben Stellen im Mittel zwischen 7 und 11 Prozent weniger als ihre Kollegen mit passendem Zertifikat. Darüber hinaus befürchten sie bei einem etwaigen Arbeitgeberwechsel einen beruflichen Abstieg.

Höhere Bildung geht in der Regel einher mit besseren beruflichen Positionen sowie einem höheren Einkommen. Unterqualifizierte schaffen es hingegen auch ohne höhere Bildung auf eine höherwertige berufliche Position. Würde sich die Entlohnung an den ausgeübten Berufen orientieren, müssten Unterqualifizierte genauso viel verdienen wie ihre Kollegen, die über einen entsprechenden Abschluss verfügen. Schließlich stehen sie in vielen Fällen wohl ähnlichen Anforderungen gegenüber wie ihre qualifizierten Kollegen.⁵ Doch offensichtlich richtet sich die Entlohnung nicht nur nach der beruflichen Tätigkeit, sondern auch nach dem formalen Zertifikat der Arbeitnehmer.

Ungelernte Fachkräfte erhalten 9 Prozent weniger Lohn

Unterqualifizierte Arbeitnehmer verdienen in Deutschland mehr als Gleichqualifizierte, die auf niedrigeren Stellen arbeiten. Eine höherwertige Tätigkeit wird also durchaus auch besser entlohnt. Im Vergleich zu ihren Kollegen mit einem passenden Zertifikat verdienen sie allerdings zwischen 7 und 11 Prozent weniger. Den geringsten Lohnabschlag erhalten Arbeitnehmer, die auf Spezialistenstellen arbeiten. So führt der fehlende Meister, Techniker oder Bachelor-Abschluss zu durchschnittlich 7 Prozent weniger Einkommen. Deutlicher ist der Abschlag bei ungelernten Fachkräften. Wer ohne Ausbildungsabschluss auf einer Fachkraftstelle arbeitet, verdient 9 Prozent weniger als die Kollegen mit Ausbildungsabschluss. Am stärksten wirkt sich das fehlende Zertifikat auf den Expertenstellen aus. Ohne ein mindestens

vierjähriges Hochschulstudium fällt der Lohn auf diesen Stellen 11 Prozent niedriger aus.

Während die Lohnabschläge bei Frauen und Männern mit Fachkraftstellen in etwa gleich hoch liegen, zeigen sich bei den Stellen der höchsten Anforderungsniveaus deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Auf Spezialistenstellen erhalten Frauen einen 9 Prozent geringeren Lohn, während das fehlende Zertifikat für Männer hier nur 6 Prozent weniger Lohn bedeutet. Ähnlich deutlich sind die Unterschiede auf dem höchsten Anforderungsniveau. Während Männer auf Expertenstellen 10 Prozent weniger verdienen, führt das fehlende Hochschulstudium bei Frauen zu einem Lohnabschlag von im Schnitt 13 Prozent.

Diese Lohnabschläge sind um eine Reihe weiterer Einflussfaktoren bereinigt. So wurde z. B. das Alter der Beschäftigten und die Dauer der Betriebszugehörigkeit herausgerechnet. Die geringeren Löhne der Unterqualifizierten sind somit nicht auf unterschiedlich lange Erfahrung im Betrieb zurückzuführen. Diese ist in den meisten Fällen zwischen Unterqualifizierten und den passend qualifizierten Kollegen ohnehin fast gleich lang.⁶

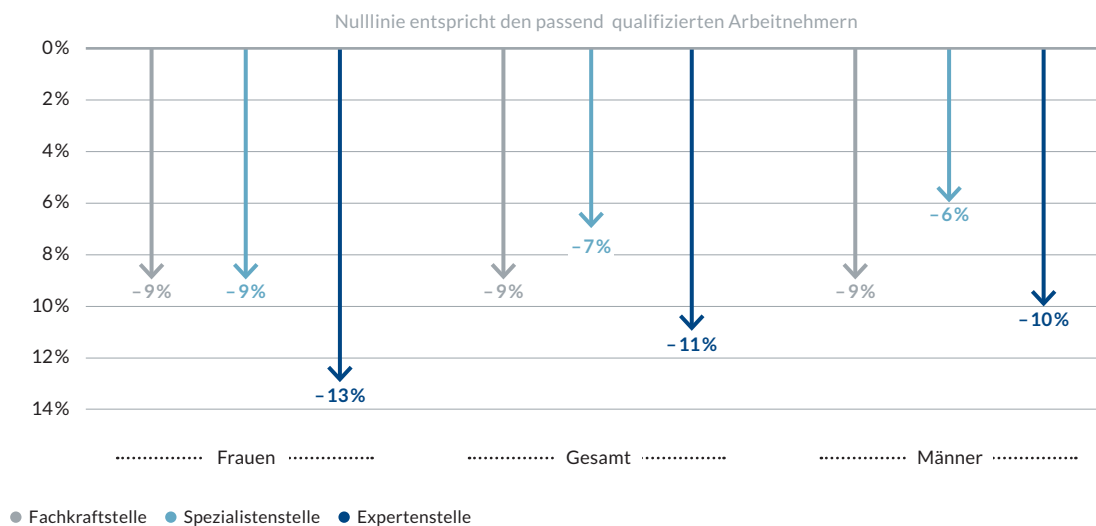
Schlechtere Perspektiven bei Unterqualifikation

Unterqualifikation geht nicht nur mit einem geringeren Lohn einher. Unterqualifizierte sind darüber hinaus auch pessimistischer als ihre passend qualifizierten Kollegen, wenn es

⁵ Gerade vor dem Hintergrund der hohen allgemeinen Kompetenzen bei Unterqualifizierten ist dies eine plausible Annahme (vgl. Kapitel „Fähigkeiten“).

⁶ Keine signifikanten Unterschiede bei einer Regression auf die Betriebs Erfahrung. Ausnahmen sind: Unterqualifizierten Männern haben auf Expertenstellen 1,5 Jahre mehr Betriebs Erfahrung als ihre adäquat qualifizierten Kollegen. Bei Frauen auf Spezialistenstellen sind es 3 Jahre weniger als bei den passend qualifizierten Kolleginnen.

ABBILDUNG 4: Lohnabschläge bei Unterqualifikation
im Vergleich zu Arbeitnehmern mit entsprechender formaler Qualifikation



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2013–2016 (SOEP v.33), gewichtete Ergebnisse, Berechnungen der Ruhr-Universität Bochum
Anmerkungen: Bei dem Lohnabschlag für beide Geschlechter („Gesamt“) handelt es sich um die gewichteten Punktschätzer der getrennten Modelle für Männer und Frauen. Die Lohnabschläge sind auf eine Reihe weiterer Einflussfaktoren kontrolliert.

um einen etwaigen Arbeitgeberwechsel geht. Sie schätzen es häufiger als „schwierig“ oder „praktisch unmöglich“ ein, bei einem Arbeitsplatzverlust eine mindestens gleichwertige Stelle bei einem neuen Arbeitgeber zu finden. Dieser Befund zeigt sich mit geringen Unterschieden auf allen Anforderungsniveaus.

Die subjektiv empfundenen schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt lassen sich mit dem fehlenden Zertifikat erklären. So ist es naheliegend, dass Unterqualifizierte Nachteile befürchten, wenn sie sich um einen neuen Arbeitsplatz bewerben. Ihre fachliche und persönliche Eignung für die zuvor ausgeübten Tätigkeiten können sie einem neuen Arbeitgeber formal nicht nachweisen. Sie sind allein auf ihre Arbeitszeugnisse und Weiterbildungszertifikate angewiesen, die kaum standardisiert sind und bei Arbeitgebern dadurch mitunter einen geringeren Stellenwert haben. Bei einem Arbeitgeberwechsel könnten Bewerbungen von Unterqualifizierten aufgrund des fehlenden Abschlusses gleich zu Beginn aussortiert werden. Je nach Ausgangssituation bleibt dann nur die Möglichkeit, sich auf eine niedrigere Stelle zu bewerben, die dem vorhandenen Abschluss entspricht.

Dabei gehen die Fähigkeiten der Unterqualifizierten zwar nicht verloren, allerdings finden sie beim neuen Arbeitgeber auch keine Anwendung. Letztlich ist diese fehlerhafte Zuordnung von Fähigkeiten zu beruflichen Tätigkeiten ein volkswirtschaftlicher Nachteil.

Abhängig vom aktuellen Arbeitgeber

Unterqualifizierte sehen sich hinsichtlich ihrer beruflichen Situation mit einem Dilemma konfrontiert. Einerseits verdienen sie besser als Gleichqualifizierte, die niedrigeren Tätigkeiten nachgehen. Andererseits müssen sie im Vergleich zu ihren passend qualifizierten Kollegen einen Lohnabschlag in Kauf nehmen. Weil sie schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt befürchten, lässt sich ein höherer Lohn allerdings kaum einfordern. Bei einem Jobwechsel rechnen sie mit einem beruflichen Abstieg, der sogar mit einem geringeren Gehalt einhergehen würde. Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber befindet sich die Situation damit in gewisser Weise im Gleichgewicht – bis eines Tages tatsächlich ein Arbeitgeberwechsel ansteht.

Implikationen

Berufliche Kompetenzen formal anerkennen

Ein fehlender formaler Nachweis ihrer Fähigkeiten ist sowohl für die einzelnen Arbeitnehmer als auch für die Volkswirtschaft von Nachteil. Eine formale Anerkennung hingegen honoriert vorhandene Fähigkeiten, eröffnet individuelle Chancen und hilft bei der Bekämpfung von Fachkräftengpässen. Die dazu notwendigen Instrumente sind größtenteils vorhanden, werden bisher aber nicht sinnvoll miteinander verknüpft.

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass formale Unterqualifikation in Deutschland keine Seltenheit ist. Jeder fünfte Arbeitnehmer übt Tätigkeiten aus, für die er formal nicht ausreichend qualifiziert ist. Dabei verfügen Unterqualifizierte über hohe Kompetenzen und sind häufig auch in zukunftsfähigen Berufen tätig. Allerdings bekommen sie weniger Gehalt als ihre Kollegen mit einem passenden Zertifikat. Auf dem Arbeitsmarkt haben sie darüber hinaus das Problem, dass sie ihre beruflichen Kompetenzen formal nicht nachweisen können. So ist zu befürchten, dass mit einem Arbeitgeberwechsel ein Teil der ungelernten Fachkräfte wieder zu Helfern wird. Viele berufliche Fähigkeiten stehen damit zwar einzelnen Unternehmen zur Verfügung, nicht aber der gesamten Volkswirtschaft. Um genau hier aber den Fachkräftengpässen zu begegnen, sollten alle vorhandenen Kompetenzen unternehmensübergreifend sichtbar gemacht werden.

Unterqualifikation stellt die Relevanz der beruflichen Ausbildung in Frage

Derzeit wird etwa jede zehnte Fachkraftstelle von einer Person ohne berufsqualifizierende Ausbildung ausgeübt. Das gilt für alle Berufe und ist sogar in ausbildungsstarken Berufsgruppen wie „Dienstleistungen und Verkauf“ sowie dem „Handwerk“ der Fall. Prof. Eckart Severing vom Institut für Pädagogik der Universität Nürnberg-Erlangen versteht – mit Blick auf das Berufsausbildungssystem – die hohen Quoten der Unterqualifikation als einen Hinweis darauf, „dass die Legitimationsgrund-

lage des Systems der formalen beruflichen Qualifizierung brüchig ist“. ⁷ Seiner Meinung nach gibt es mit Bezug auf die Berufsbildung zwei wesentliche Erklärungsansätze für Unterqualifikation. Zum einen sei es möglich, dass die Anforderungen bei manchen Fachkraftstellen unterhalb des formalen Abschlusses liegen, weshalb sie auch von Geringqualifizierten ausgeübt werden können. Wird dies zum Normalfall, verliert der Ausbildungsabschluss an Attraktivität. Zum anderen könnte Unterqualifikation aber darauf zurückzuführen sein, dass Kompetenzen an Bedeutung gewinnen, die am Arbeitsplatz und nicht im Bildungssystem erworben werden. Beide Erklärungsansätze verweisen auf einen akuten Handlungsbedarf in der Berufsausbildung.

Nachholen der Berufsausbildung: Bei erfahrenen Arbeitnehmern kaum eine Option

Die meisten der Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Ausbildung arbeiten auf Fachkraftstellen. Durch die vollständige Berufsausbildung sind sie also gut auf diese Tätigkeiten vorbereitet worden. Ihnen gegenüber stehen die ungelernten Fachkräfte. Trotz fehlender Qualifikation übernehmen sie die Tätigkeiten von Fachkräften. Sie verfügen also über Fähigkeiten, die ihnen das Berufsbildungssystem nicht zertifiziert. Um den Stellenwert der deutschen Berufsausbildung zu wahren, dürfen diese Fähigkeiten für das Berufsbildungssystem nicht unsichtbar sein, sondern müssen in diesem anerkannt werden.

Langfassung
abrufbar unter:
www.bertelsmann-stiftung.de/studie-unterqualifikation-langfassung

⁷ siehe Langfassung Seite 46

Die aktuelle Situation in Deutschland sieht jedoch so aus, dass Arbeitnehmer entweder über einen vollständigen Abschluss verfügen oder über gar keinen Abschluss. Man könnte natürlich fordern, dass diese Arbeitnehmer die vollständige formale Ausbildung doch dann nachholen mögen. Das ist bei Arbeitnehmern, die im Durchschnitt älter als 40 sind und mit einem geringen Ausbildungsgehalt in der Regel nicht auskommen würden, eine eher illusorische Vorstellung.

Teilqualifikationen zum Vollabschluss für über 25-Jährige

Die vollständige Berufsausbildung ist für junge Menschen eine sehr gute Möglichkeit für einen erfolgreichen und strukturierten Einstieg in den Arbeitsmarkt. Für Arbeitnehmer, die diese Chance aus unterschiedlichen Gründen in der Vergangenheit nicht ergreifen konnten und auch heute finanziell keinen Einkommensverlust in Kauf nehmen können, braucht es allerdings andere Ansätze. Ein erfolgversprechender Ansatz sind die sogenannten Teilqualifikationen. Sie entsprechen einzelnen Tätigkeitsfeldern einer Berufsausbildung (wie z. B. den „Ausbildungsbausteinen“), die separat geprüft werden können. Erfahrene Arbeitnehmer könnten durch solche Teilqualifikationen ihre bereits erworbenen Fähigkeiten formal anerkennen lassen. Möglicherweise fehlende Kompetenzen könnten zudem durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen erworben werden, wie der Soziologe Prof. Christian Ebner von der Universität zu Köln herausstellt.⁸ Dadurch hätten sie – anknüpfend an die bereits formalisierten Teile ihrer Ausbildung auch parallel zu ihrer derzeitigen Erwerbstätigkeit – die Chance auf einen Vollabschluss und müssten beim nächsten Arbeitgeberwechsel keinen beruflichen Abstieg mehr fürchten.

Instrumente liegen vor, werden aber nicht verknüpft

Die Kammern verfügen bereits heute über Instrumente zur Kompetenzfeststellung, zur Anerkennung von Teilqualifikationen sowie zur Prüfung des vollständigen Berufsabschlusses bei unterqualifizierten Arbeitnehmern.

So ermöglicht z. B. das Modellprojekt „ValiKom“ eine Kompetenzfeststellung, die sich explizit an formal Unterqualifizierte richtet.

Über Beratungsgespräche und Bewertungen von Berufsexperten werden vorhandene Fähigkeiten ermittelt und abschließend eine „volle“ oder „teilweise Gleichwertigkeit“ mit dem Berufsabschluss bescheinigt. Bei einer „teilweisen Gleichwertigkeit“ wird in der Bescheinigung aufgenommen, in welchen Tätigkeitsbereichen berufliche Handlungskompetenzen vorliegen.

Würde diese Kompetenzfeststellung mit den ebenfalls von den Kammern entwickelten Teilqualifikationen verknüpft, ließe sich den Teilnehmenden viel einfacher aufzeigen, wie sie entweder eine „volle Gleichwertigkeit“ erwerben können oder aber den vollständigen Berufsabschluss.

Allerdings ist der Weg zum Vollabschluss selbst über Teilqualifikationen derzeit noch recht schwierig. Auch wenn alle Teilqualifikationen von der Kammer geprüft und bestätigt wurden, müssen die Arbeitnehmer noch eine vollständige Prüfung als externe Prüflinge ablegen (die sog. „Externenprüfung“). Das ist keine echte Wertschätzung der vorhandenen Fähigkeiten. Diese läge erst vor, wenn die bereits geprüften Teilqualifikationen auch auf die Abschlussprüfung angerechnet würden.

Obwohl diese Instrumente also den Kammern zur Verfügung stehen, werden sie nicht miteinander verknüpft. Sie stehen einzeln für sich, obwohl sie – wie beschrieben – aufeinander aufbauen könnten.

Fachfremde Beschäftigung als weiterer Anwendungsfall

Die vorliegende Broschüre sowie die zugrundeliegende Studie haben vor allem die formale Unterqualifikation im Fokus. Nun ist es aber nicht nur bei unterqualifizierten Arbeitnehmern der Fall, dass berufliche Fähigkeiten vorliegen, die über das formale Zertifikat nicht abgebildet werden. Auch beruflich qualifizierte Arbeitnehmer, die in einem anderen Bereich arbeiten, als sie ihre Ausbildung absolviert haben, können ihre beruflichen Kompetenzen nicht über ein formales Zertifikat nachweisen. Auch diese Gruppe der fachfremden Fachkräfte würde somit von einem vereinfachten Weg zum Vollabschluss profitieren, der die Fähigkeiten der Arbeitnehmer in den Mittelpunkt stellt.

⁸ siehe Langfassung Seite 40

Methodik

Stichproben und Berechnungen

Welche Datensätze wurden verwendet? Welche Gruppe der Beschäftigten wurde genau untersucht? Wie wurde die Unterqualifikation gemessen? Welche Analysemethoden wurden angewandt? Eine kurze Diskussion der zugrundeliegenden Methodik.

Alle dargestellten Ergebnisse beruhen auf repräsentativen Stichproben der deutschen Wohnbevölkerung. Bei den Analysen zu den Kompetenzen haben die Autoren der Studie auf das „Nationale Bildungspanel“ (NEPS) zurückgegriffen. Alle weiteren Auswertungen erfolgten auf Grundlage des „Sozio-oekonomischen Panels“ (SOEP).

Welche Arbeitnehmer wurden berücksichtigt?

Der größte Teil der Analysen beruht auf dem SOEP der Jahre 2013 bis 2016. Hierbei wurden Personen berücksichtigt, die zum Befragungszeitpunkt zwischen 18 und 65 Jahre alt waren und in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis standen. Selbständige waren ausgeschlossen, weil sie ungeachtet ihrer tatsächlichen Tätigkeiten als „Führungskräfte“ geführt werden. Ebenso unberücksichtigt blieben Personen, bei denen wichtige Informationen fehlten. Um Messfehler zu vermeiden, wurden nach ökonomischen Standards auch Personen mit den geringsten und höchsten Einkommen (jeweils 0,5 Prozent der Verteilung) von den Analysen ausgeschlossen. Bei den Analysen zu den Kompetenzen der Arbeitnehmer anhand des NEPS wurde – soweit möglich – dieselbe Einschränkung der Stichprobe vorgenommen.

Wie wurde die Unterqualifikation gemessen?

Die formale Fehlqualifikation wurde sowohl im SOEP als auch im NEPS anhand der sogenannten Klassifikation der Berufe (KldB 2010) berechnet. Durch diese relativ neue Klassifikation der Bundesagentur für Arbeit ist es für Deutschland erstmals möglich, die Anforderungen der Berufe ohne Rückgriff auf Selbsteinschätzungen der Befragten oder deren Bildungsstände zu bestimmen. Die in

der KldB 2010 hinterlegten Anforderungen wurden nämlich vor allem auf Grundlage von Experteneinschätzungen festgelegt. Diese lassen sich mit Hilfe der Klassifikation auch in den üblicherweise notwendigen Bildungsabschlüssen ausdrücken. Um nun festzustellen, ob bei Befragten eine adäquate Qualifikation oder eine Unterqualifikation vorliegt, werden die ausgeübten Berufe und der höchste formale Bildungsabschluss der befragten Arbeitnehmer miteinander verglichen. Die Angaben zu Beruf und Bildungsabschluss beruhen dabei auf der Selbstausskunft der Befragten. Liegt schlussendlich ein niedrigerer Bildungsabschluss vor, als auf Grundlage der Experteneinschätzung für den angegebenen Beruf notwendig wäre, wird eine Unterqualifikation festgestellt. Stimmen der Abschluss und die Anforderungen des Berufes überein, handelt es sich um eine adäquate Qualifikation.

Welche Analysemethoden wurden angewandt?

Die dargelegten Auswertungen zur Häufigkeit (S. 8–10) und den Tätigkeiten (S. 16–17) beruhen auf rein deskriptiven Analysen. Die Verteilung der Unterqualifikation auf die Alterskohorten, Geschlechter, Qualifikationen und Anforderungen sowie auf die Tätigkeiten (tasks) wurde also ohne die Kontrolle weiterer Einflussfaktoren dargestellt und kann damit in der vorliegenden Form interpretiert werden. Ebenso sind auch die darlegten Kompetenzwerte (S. 16–17) rein deskriptive Darstellungen. Die Ergebnisse der Kompetenzmessungen können allerdings nicht in prozentualen Differenzen interpretiert werden.

Bei der Untersuchung der Lohnabschläge (S. 18–19) wurden im Gegensatz zu den deskriptiven Aus-

wertungen weitere Einflussfaktoren mithilfe von linearen „pooled OLS“-Regressionen mit robusten Standardfehlern herausgerechnet. Gerade der Lohn hängt von einer Reihe weiterer Aspekte ab, die sich zwischen Unterqualifizierten und adäquat Qualifizierten unterscheiden können. Im Detail wurden berücksichtigt: Dauer der Betriebszugehörigkeit (normal und quadriert), Alter (normal und quadriert), Teilzeit/Vollzeit, befristet/unbefristet, Firmengröße (4 Kategorien), Kinder im Haushalt, verheiratet/unverheiratet, Migrationserfahrung, Bundesland, Berufsgruppe und das Jahr der Beobachtung.

Die dargestellten Lohnabschläge wurden um diese Einflüsse bereinigt und sind demnach sehr eng mit der formalen Unterqualifikation verknüpft. Weil die Einflüsse auf das logarithmierte Einkommen berechnet wurden, können die Punktschätzer der Modelle näherungsweise als prozentuale Lohnabschläge ausgewiesen werden. Marginale Unterschiede zu den tatsächlichen prozentualen Lohnabschlägen sind möglich.

Detailliertere Ausführungen und Programmcode der Berechnungen

Weitere Erläuterungen zur Methodik finden sie in der Langfassung der Studie.

Die Berechnungen lassen sich darüber hinaus anhand des verwendeten Programmcodes (Stata do-file) nachvollziehen. Die Dokumente sind unter folgenden Adressen abrufbar:

Langfassung der Studie: www.bertelsmann-stiftung.de/studie-unterqualifikation-langfassung
Programmcode der Berechnungen: www.github.com/bertelsmannstift/studie-unterqualifikation

© 2018 Bertelsmann Stiftung
Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich
Marvin Bürmann
Telefon +49 5241 81-81296
Fax +49 5241 81-681296
marvin.buermann@bertelsmann-stiftung.de

Fotos
Titel: © Getty Images/iStockphoto/SolStock
Fotos Fallbeispiele: Johannes Wiek

Gestaltung
kopfstand, Bielefeld

Druck
Druckhaus Rihn GmbH, Blomberg

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Marvin Bürmann
Telefon +49 5241 81-81296
marvin.buermann@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de