

Projektbericht
Research Report

Dezember 2021

Dequalifizierung am Wiener Arbeitsmarkt

Gerlinde Titelbach
Marcel Fink
Stefan Vogtenhuber

Studie im Auftrag
der Stadt Wien, MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik,
des AMS Wien – Arbeitsmarktservice Wien und
des waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Autor:innen

Gerlinde Titelbach, Marcel Fink, Stefan Vogtenhuber

Titel

Dequalifizierung am Wiener Arbeitsmarkt

Kontakt

T +43 1 59991-260

E titelbach@ihs.ac.at

Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien

T +43 1 59991-0

F +43 1 59991-555

www.ihs.ac.at

ZVR: 066207973

Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder des IHS aus dem Inhalt dieses Werks ist ausgeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	5
1 Einleitung	10
2 Definition von Dequalifizierung	12
3 Kontextueller Rahmen und wichtige Befunde in der Forschungsliteratur	14
3.1 Begriffliche Differenzierungen.....	14
3.2 Verursachungszusammenhänge: arbeitsmarkttheoretische Überlegungen.....	19
3.3 Besonders betroffene Personengruppen	28
3.4 Folgen für betroffene Personen	31
4 Status quo und Dynamik dequalifizierter Beschäftigung in Wien	34
4.1 Datengrundlage und Methode	34
4.2 Querschnittanalyse im Zeitverlauf.....	37
4.2.1 Soziale Disparitäten.....	40
4.2.2 Veränderungen im Zeitverlauf von 2010 bis 2019	42
4.2.3 Determinanten von Dequalifizierung.....	43
4.3 Verlaufsanalysen von Übergängen im Längsschnitt	49
4.3.1 Sechs Übergangstypen in der Sequenzanalyse der MZ-Quartale	51
4.3.2 Determinanten von Stabilität und Mobilität.....	55
5 Langzeitperspektive dequalifizierter Beschäftigung in Wien	60
5.1 Datengrundlage und Methode	60
5.2 Verlaufsanalysen 2010 bis 2019	64
5.2.1 Ausmaß der Betroffenheit im Zeitverlauf 2010 bis 2019	68
5.2.2 Determinanten von qualifizierter und dequalifizierter Beschäftigung	72
5.2.3 Verlaufs- und Übergangsmuster 2010 bis 2019	76
5.2.4 Vier Übergangstypen dequalifiziert Beschäftigter	82
5.2.5 Einkommensentwicklung 2010 bis 2019.....	88
6 Interviews mit Betroffenen und Expert:innen	92
6.1 Methode und Zugang	92
6.2 Qualitative Befunde zu Dequalifizierung(sprozessen)	95
6.2.1 Barrieren: Eintritt bzw. Übergang in den Beruf	96
6.2.2 Fallen: (Un-)Vereinbarkeit von Betreuungspflichten	98
6.2.3 Einschnitte: Gesundheitliche Probleme und Belastungen	101
6.2.4 Barrieren: Immigration und Sprache.....	102
6.2.5 Auswege: Weiterbildung und Umschulung.....	104
7 Handlungsempfehlungen.....	108

8	Verzeichnisse	112
8.1	Abkürzungsverzeichnis	112
8.2	Abbildungsverzeichnis	114
8.3	Tabellenverzeichnis	116
8.4	Literaturverzeichnis	117
9	Anhang	122
9.1	Anhang – Abbildungsverzeichnis	122
9.2	Anhang – Tabellenverzeichnis	122

Zusammenfassung

Der Begriff „Dequalifizierung“ adressiert unter anderem einen Prozess in dem aufgrund unterschiedlicher Verursachungszusammenhänge Personen bereits erworbene (berufliche) Fähigkeiten und Qualifikationen, meist über einen längeren Zeitraum hinweg, nicht anwenden können und diese deshalb sukzessive verloren gehen und/oder am Arbeitsmarkt an Wert verlieren. Im Rahmen des *Qualifikationsplans Wien 2030*¹ wurde die Bearbeitung des Themas Dequalifizierung auf die Agenda gesetzt und eine umfassendere Zielgruppe² formuliert. Mit Bezug auf den *Qualifikationsplan Wien 2030* wurden demnach Personen, die einen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss haben, diesen jedoch nicht adäquat am Arbeitsmarkt verwerten können, weil sie einer Erwerbstätigkeit mit geringem Verantwortungsumfang ohne besondere qualifikatorische Anforderungen nachgehen und/oder bereits über einen längeren Zeitraum arbeitslos gemeldet sind, als von Dequalifizierung betroffen definiert.

Ausgehend von dieser Definition von Dequalifizierung haben wir in der vorliegenden Studie mit Fokus auf den Wiener Arbeitsmarkt das Themenfeld Dequalifizierung aus unterschiedlichen Perspektiven untersucht und auf dieser Basis potenzielle Handlungsfelder identifiziert. Erstens wurden arbeitsmarkttheoretische Überlegungen zu den Verursachungszusammenhängen von Dequalifizierung bzw. von berufs- und ausbildungsbezogenem Mismatch und sogenannter Überqualifikation diskutiert. Zweitens haben wir in diesem Zusammenhang Befunde aus der Literatur über besonders betroffene Personengruppen und den damit einhergehenden sozioökonomischen Folgen zusammengefasst. Drittens wurden anhand verschiedener Datenquellen das Ausmaß der Betroffenheit von Dequalifizierung am Wiener Arbeitsmarkt im Zeitverlauf der letzten zehn Jahre im Querschnitt- und Längsschnitt quantifiziert und analysiert. Viertens haben wir Interviews mit von Dequalifizierung betroffenen Wiener:innen und Expert:innen, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem Themenfeld Dequalifizierung befasst sind, geführt.

Im Jahr 2019 waren entsprechend der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus rund 129.600 bzw. 14,3 % aller 20- bis 59-jährigen Erwerbspersonen in Wien von Dequalifizierung betroffen. Insgesamt ist dieser Anteil im Zeitverlauf als stabil zu

¹ Der *Qualifikationsplan Wien 2030* ist eine gemeinsame Strategie der Stadt Wien, des Arbeitsmarktservices Wien, der Sozialpartner:innen (Wirtschaftskammer Wien, Arbeiterkammer Wien, Industriellenvereinigung Wien, Österreichischer Gewerkschaftsbund), des Sozialministeriumservices Wien und der Bildungsdirektion Wien für mehr Berufs- und Bildungsabschlüsse sowie die Erweiterung und Verwertung von beruflichen Kompetenzen am Wiener Arbeitsmarkt.

² Im Zuge der Erarbeitung des *Qualifikationsplans Wien 2030* wurde die Zielgruppe explizit um Personen erweitert, die zwar einen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss haben, allerdings Tätigkeiten ohne besondere qualifikatorische Anforderung und mit geringem Verantwortungsumfang ausüben und damit ihren Bildungsabschluss auf dem Arbeitsmarkt nicht verwerten können.

betrachten, denn auch im Jahr 2010 waren anteilig 14,3 % der Wiener Erwerbspersonen von Dequalifizierung betroffen. Da die Wiener Erwerbsbevölkerung, die einen formalen (Aus)Bildungsabschluss über dem Pflichtschulniveau erfolgreich absolviert hat in den vergangenen zehn Jahren insgesamt gestiegen ist, war die Betroffenheit von Dequalifizierung in absoluten Zahlen im Jahr 2019 um 13.100 höher als im Jahr 2010.

Die Betroffenheit unterscheidet sich markant nach soziodemografischen Merkmalen, insbesondere nach Migrationshintergrund, Staatsbürgerschaft und Bildungsabschluss, weniger nach Geschlecht und kaum nach Altersgruppen. Erwerbspersonen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (26,8 %), mit Migrationshintergrund (24,3 %) sowie mit mittlerem Bildungsabschluss (Lehre/BMS: 23,5 %) haben ein stark überhöhtes Dequalifizierungsrisiko, während es bei Personen mit Hochschulabschluss (5,8 %), ohne Migrationshintergrund (6,9 %) sowie mit österreichischer Staatsbürgerschaft (9,3 %) stark unterdurchschnittlich ist. Männer haben ein etwas höheres Dequalifizierungsrisiko als Frauen (15,8 % vs. 12,6 %). Dieser Geschlechterunterschied von 3,2 Prozentpunkten, der statistisch signifikant ist, hat sich im Zeitverlauf seit 2010 verringert. In Bezug auf die Altersgruppen der 20- bis 39-Jährigen und der 40- bis 59-Jährigen gibt es nur geringe, statistisch nicht signifikante Unterschiede, die sich im Zeitverlauf umgekehrt haben: in der jüngeren Altersgruppe hat das Dequalifizierungsrisiko tendenziell zugenommen, während es in der älteren Gruppe tendenziell abgenommen hat. Treten mehrere der soziodemografischen Risikofaktoren gemeinsam auf (Intersektionalität), so kann sich das Dequalifizierungsrisiko in einzelnen Subgruppen, wie im Fall von Immigrant:innen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, auf bis zu 60 % erhöhen.

Im Hinblick auf den Zeitverlauf sind kaum bis keine zeitlichen Veränderungen zwischen den Jahren 2010 bis 2019 im Querschnitt beobachtbar, und zwar weder in Bezug auf das relative Ausmaß noch auf die soziale Zusammensetzung der Betroffenen. Es kann also von einer gewissen Verfestigung der Dequalifizierung in Wien gesprochen werden, wobei es durch den Zuwachs an Erwerbspersonen einen kontinuierlichen Zuwachs an Betroffenen gab.

Im Rahmen der Längsschnittanalyse, die auf Administrativdaten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservices basiert, konnten in Wien für insgesamt rund 101.300 25- bis 49-jährige Erwerbspersonen im Jahr 2010 die Erwerbsverläufe bis zum Jahr 2019 untersucht werden.³ Von den rund 77.600 unselbständig Beschäftigten waren rund 11.000 bzw. ein Anteil von 13,9 % im Jahr 2010 dequalifiziert beschäftigt.

³ Aufgrund von Datenrestriktionen konnten in der Längsschnittanalyse des gesamten Untersuchungszeitraums der Jahre 2010 bis 2019 ausschließlich Personen berücksichtigt werden, die in dem Zeitraum zumindest einen Tag beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt waren.

In den zehn Beobachtungsjahren verteilt sich das gesamte Volumen der Arbeitsmarktpositionen der betrachteten rund 101.300 Wiener Erwerbspersonen im Durchschnitt zu 60 % der Zeit auf eine qualifizierte unselbständige Beschäftigung, zu 7 % auf eine dequalifizierte unselbständige Beschäftigung, zu 4 % auf eine selbständige Erwerbstätigkeit, zu 19 % auf Arbeitslosigkeit und zu 9 % auf eine erwerbsferne Position. Ebenso wie im Querschnitt zeigen sich markante Unterschiede nach soziodemografischen Merkmalen. Eine überproportionale durchschnittliche Betroffenheit von dequalifizierter Beschäftigung hatten Staatsangehörige eines Drittstaates (+8,3 Prozentpunkte), eines EU-10-Staates (+5 Prozentpunkte) und Personen mit einem mittleren Bildungsabschluss (+2,3 Prozentpunkte).

In den Schätzungen mittels multipler linearer Regressionsmodelle, unter Berücksichtigung der Einflussfaktoren Geschlecht, Alter, Bildung, Staatsbürgerschaft und Arbeitsmarktstatus im Jahr 2010, zeigt sich eine gewisse Pfadabhängigkeit bzw. Statusabhängigkeit. Neben dem signifikant positiven Einfluss der Staatsbürgerschaft (Drittstaat und EU-10) und dem Bildungsniveau (Lehre/BMS) auf die Dauer in dequalifizierter Beschäftigung im Zeitraum von 2011 bis 2019, stellt die Dauer in dequalifizierter Beschäftigung im Ausgangsjahr 2010 einen eigenständigen signifikanten Einflussfaktor für das Ausmaß dequalifizierter Beschäftigung in späteren Jahren dar. Mit jedem Monat dequalifizierter Beschäftigung im Ausgangsjahr 2010 erhöht sich statistisch gesehen das Ausmaß dequalifizierter Beschäftigung um 3,6 Monate in den Folgejahren bis 2019. Demgegenüber steigt die Dauer qualifizierter Beschäftigung statistisch um 3,9 Monate in den Jahren 2011 bis 2019 mit jedem Monat qualifizierter Beschäftigung im Ausgangsjahr 2010.

Vergleicht man in den zehn Beobachtungsjahren das Ausmaß der Mobilität zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktstatus als auch die Übergangsmuster zwischen Personen, die im ersten Jahr entweder qualifiziert oder dequalifiziert beschäftigt oder arbeitslos gemeldet waren, zeigen sich bemerkenswerte Unterschiede in Bezug auf die Verfestigung gewisser Arbeitsmarktpositionen und die Chance (wieder) einer Erwerbstätigkeit mit berufsqualifikatorischen Voraussetzungen mit entsprechenden Erwerbseinkommen nachgehen zu können. Von den zu Beginn qualifiziert Beschäftigten, sind rund ein Viertel in allen zehn Jahren durchgehend in dieser Position, die restlichen Mobilen wechseln am häufigsten nach Arbeitslosigkeit oder einer erwerbsfernen Position wie etwa Elternkarenz wieder in eine qualifizierte Beschäftigung. Rund ein Zehntel, der zu Beginn qualifiziert Beschäftigten, und somit anteilig die kleinste Gruppe, nehmen im Laufe der zehn Jahre eine dequalifizierte Beschäftigung auf. Im Unterschied dazu sind Personen, die zu Beginn entweder in einer dequalifizierten Beschäftigung oder in Arbeitslosigkeit waren, wesentlich mobiler und in den zehn Jahren anteilig häufiger in Arbeitslosigkeit und/oder in dequalifizierter Beschäftigung. Von den zu Beginn

dequalifiziert Beschäftigten waren rund 9 % alle zehn Jahre durchgehend in dieser Position und zusätzlich rund 26 % wechselten in dem Zeitraum ausschließlich zwischen dequalifizierter Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und einer erwerbsfernen Position. Anteilig 61 % dieser Beschäftigtengruppe ist es gelungen, entweder direkt, nach Arbeitslosigkeit oder etwa Elternkarenz, für durchschnittlich 4,6 Jahre in eine qualifizierte Beschäftigung zu wechseln, jedoch waren zugleich anteilig 67 % nach einem Arbeitsmarktstatuswechsel wieder für durchschnittlich 4,7 Jahre in einer dequalifizierten Beschäftigung. Personen, die im ersten Beobachtungsjahr arbeitslos waren, wechselten mit einem Anteil von 67 % etwas häufiger und mit durchschnittlich 5,1 Jahren etwas länger in eine qualifizierte Beschäftigung. Der Anteil der Personen, die im Durchschnitt drei Jahre in eine dequalifizierte Beschäftigung gewechselt sind, ist mit 17 % substantiell geringer. Allerdings waren von den zu Beginn arbeitslosen Personen 5 % in den zehn Jahren dauerhaft arbeitslos und 71 % trotz temporärer Mobilität immer wieder und insgesamt durchschnittlich 4,9 Jahre arbeitslos.

Im Einklang mit der Literatur ist im Rahmen der Interviews mit von Dequalifizierung betroffenen Personen und mit Expert:innen ganz klar zum Ausdruck gekommen, wie vielschichtig das Thema Dequalifizierung ist. Rahmenbedingungen und Faktoren, die Dequalifizierung verhindern, befördern, verursachen, verstetigen, aber auch bewältigen können, sind auf der strukturellen Ebene (die Struktur des (Weiter-)Bildungssystems, des Arbeitsmarkts, Betreuungsangebote, Migrationsregime usw.), auf unternehmensbezogener Ebene (Arbeitsorganisation, Personalpolitik, Diskriminierung usw.) und individueller bzw. personenbezogener Ebene (konkretes Ausbildungsniveau und weitere Kompetenzen, Lebenssituation, soziale und regionale Herkunft usw.) zu identifizieren.

Auf individueller Ebene konnten wir vier zentrale Konstellationen bzw. Wendepunkte ausmachen, die maßgeblich dazu beitragen, dass eine Hilfs- bzw. angelernte Tätigkeit oder längere Zeit gar keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird bzw. wurde. Erstens die Phase des Eintritts in den Beruf nach einer (ersten) Berufsausbildung und/oder Weiterbildung, zweitens Betreuungspflichten von Angehörigen, drittens persönliche gesundheitliche Probleme bzw. Belastungen und viertens die Phase nach einer Immigration nach Österreich, insbesondere von Personen ohne bzw. mit geringen Deutschkenntnissen. Weitere relevante Aspekte, die Dequalifizierung befördern oder verstetigen, betreffen Veränderungen der Arbeitsanforderungen im erlernten Beruf und/oder der ausgeübten Hilfs- oder Anlerntätigkeit, fehlende Weiterentwicklungsmöglichkeiten am konkreten Arbeitsplatz bzw. im Betrieb, Barrieren am Arbeitsmarkt aufgrund des fortgeschrittenen Alters, deprivierende Erfahrungen bei der Arbeitssuche und finanziell prekäre Lebensphasen. Unabhängig davon, welchen ersten Bildungsabschluss die betroffenen Personen erreicht hatten und wie lange sie

bereits in dem Bereich gearbeitet hatten, zeigt sich vielfach, dass Personen, die über einen längeren Zeitraum hinweg nicht in ihrem ursprünglichen Ausbildungsfeld arbeiten konnten, ohne neuerliche individuelle Bildungsanstrengungen in dem vorherigen Bereich keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr finden können.

Vor dem Hintergrund der empirischen Ergebnisse der Untersuchung wurden abschließend zentrale Handlungsfelder der politischen Problembearbeitung identifiziert. Dabei wurde konzeptionell zwischen eher präventiv orientierten Ansätzen und Maßnahmen einerseits und zwischen eher kurativ orientierten andererseits unterschieden. Zu den präventiven Handlungsfeldern gehören unter anderem Berufsorientierung, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Betreuungsarbeit, Gesundheitsprävention und eine ausreichende materielle Absicherung im Rahmen der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz. Kurative Handlungsfelder betreffen die berufliche Umschulung bzw. Requalifikation und die materielle Absicherung während solcher Programme, Berufsankennung und die Förderung von Sprachkenntnissen, die Information zur Verfügbarkeit individueller sozialer Dienstleistungen und Unterstützungsangeboten sowie ein damit in Zusammenhang stehendes Case-Management.

1 Einleitung

Dequalifizierung ist ein Prozess, in dem (berufliche) Fähigkeiten und Qualifikationen sukzessive verloren gehen und/oder entwertet werden. Die Ursachen und Gründe, die zu Dequalifizierung führen können, sind vielfältig.

Ein zentraler Verursachungszusammenhang für Dequalifizierung sind langanhaltende Phasen, in denen bereits erworbene Qualifikationen nicht angewandt werden können. Diese Phasen können etwa aufgrund von Betreuungspflichten, Krankheit, Rehabilitation, Migration, Arbeitslosigkeit oder berufsbezogenem Mismatch entstehen. Hier ist beispielsweise die Abfolge Krankheit, Arbeitslosigkeit und Wiedereinstieg an einem Arbeitsplatz, der nicht den zuvor erworbenen Qualifikationen – hinsichtlich geringerer Anforderungen und/oder Berufsfeld – entspricht, vorstellbar. Neben dem Statusverlust und der geringeren Entlohnung würde in diesem Fall auch die Wahrscheinlichkeit steigen, dass ein Dequalifizierungsprozess in Gang gesetzt wird, die vormalig erworbenen Qualifikationen künftig nicht mehr am Arbeitsmarkt verwertet werden können und aufgrund des beruflichen Mismatches weitere Arbeitslosigkeitsphasen bzw. dauerhafte Arbeitslosigkeit eintreten.

Generell können Strukturveränderungen am Arbeitsmarkt dazu beitragen, dass bestimmte berufliche Qualifikationen – unter anderem insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung von Arbeitsprozessen – nicht mehr nachgefragt werden und zugleich spezifische andere qualifikatorische Arbeitsanforderungen steigen. Mit Blick auf die betriebliche Ebene kann es zu Veränderungen der Arbeitsorganisation kommen, unter Umständen verbunden mit dem Phänomen, dass bestimmte Tätigkeiten weitgehend oder ganz verschwinden.

Ebenso können für die Erwerbstätigkeit relevante Netzwerke aufgrund der sozialen und/oder geografischen Herkunft fehlen, weshalb kein der Ausbildung angemessener Job gefunden werden kann. Auch aufwändige Nostrifikationsverfahren und/oder unzureichende Deutschkenntnisse können zu Dequalifizierung führen.

Im Rahmen des *Qualifikationsplans Wien 2030* wurde die Bearbeitung des Themas Dequalifizierung auf die Agenda gesetzt. Der *Qualifikationsplan Wien 2030* wird vom Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds koordiniert und ist eine gemeinsame Strategie der Stadt Wien, des Arbeitsmarktservices, des Sozialministeriumservices und der Sozialpartner:innen für mehr Berufs- und Bildungsabschlüsse und die Erweiterung und Verwertung von beruflichen Kompetenzen am Wiener Arbeitsmarkt.

Aus diesem Anlass haben wir in der vorliegenden Studie die Situation von Dequalifizierung am Wiener Arbeitsmarkt untersucht. In Kapitel 2 gehen wir auf die konkrete Definition von Dequalifizierung mit Bezug auf den *Qualifikationsplan Wien*

2030 ein. Daran anschließend diskutieren wir in Kapitel 3 den theoretischen Kontext des Themenkomplexes und präsentieren Befunde aus der Literatur. Anhand verschiedener Datenquellen haben wir in den Kapiteln 4 bis 5 das Ausmaß des Phänomens der Dequalifizierung in Wien im Zeitverlauf der letzten zehn Jahre quantifiziert und sowohl Querschnitt- als auch Längsschnittanalysen gemacht. In Kapitel 6 präsentieren wir die Befunde der Interviews mit von Dequalifizierung betroffenen Wiener:innen und Expert:innen, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem Themenfeld Dequalifizierung konfrontiert sind. Zum Abschluss finden sich in Kapitel 7 Handlungsempfehlungen.

2 Definition von Dequalifizierung

Die Definition von „Dequalifizierung“ orientiert sich im Rahmen dieser Untersuchung an einer der drei im *Qualifikationsplan Wien 2030* formulierten Zielgruppen (WAFF 2018, 11). Dabei handelt es sich um Personen, die einen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss haben, diesen Bildungsabschluss jedoch nicht adäquat am Arbeitsmarkt verwerten (können).⁴

Als von Dequalifizierung betroffen gelten in der vorliegenden Analyse Personen, die

- einen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss haben, die jedoch eine Erwerbstätigkeit ohne besondere qualifikatorische Anforderungen und mit geringem Verantwortungsumfang ausüben (vgl. a. a. O., 11) oder
- die einen über einen Pflichtschulabschluss hinausgehenden formalen Bildungsabschluss besitzen und bereits länger(fristig) von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Zu diesen Gruppen gehören neben anderen insbesondere auch Personen, die nach Österreich migriert sind und aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse und/oder fehlender Anerkennung ihres Bildungsabschlusses diesen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt nicht (voll) verwerten können (vgl. a. a. O, 11).

Die Untersuchung ist im breiteren Forschungsfeld zu „berufs- und ausbildungsbezogenem“ Mismatch (*Job-Education Mismatch* oder *Occupational Mismatch*) (vgl. z. B. Flisi et al. 2017; Capsada-Munsech 2017; Quintini 2011; Shahidan et al. 2021) verortet. Das vorrangige Konzept von berufs- und ausbildungsbezogenem Mismatch adressiert allgemein Situationen, in welchen arbeitsplatzbezogene Anforderungen nicht mit den Kompetenzen von Erwerbstätigen übereinstimmen.

Im Rahmen dieser Untersuchung werden, für die auf quantitativen Daten basierenden Analysen, formale Bildungsabschlüsse als Proxy für Kompetenzen von Erwerbstätigen herangezogen (*Bildungs-Mismatch; Education Mismatch*). Dies entspricht der Vorgehensweise in einem Großteil der internationalen Literatur, die unter anderem Restriktionen bei der Messung von Kompetenzen bzw. der dazu verfügbaren Daten geschuldet ist.

Auf der anderen Seite kann jedoch auch ein Mismatch zwischen den konkreten Fähigkeiten von Arbeitskräften und der arbeitsplatzbezogen notwendigen Fähigkeiten

⁴ Die anderen beiden Zielgruppen des *Qualifikationsplans Wien 2030* sind erstens Jugendliche, denen ein über die Pflichtschule hinausgehender Bildungsabschluss ermöglicht werden soll, und zweitens alle beschäftigten und arbeitslosen Personen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Berufs- und Bildungsabschluss erworben haben (WAFF 2018, 11).

bestehen (sogenannter *Skills Mismatch*). Im Gegensatz zu formalen Bildungsabschlüssen, die individuelle Qualifikationen zu einem bestimmten Zeitpunkt abbilden und die sich sowohl zwischen Kohorten als auch zwischen Staaten maßgeblich unterscheiden können, werden Fähigkeiten (*Skills*) über den gesamten Verlauf des individuellen Lebens erworben und können auch wieder verloren bzw. verlernt werden. Einen breiteren Ansatz, der neben *Education Mismatch* auch *Skills Mismatch* adressiert, verfolgen wir in den qualitativen Elementen der vorliegenden Untersuchung, das heißt bei der Literaturanalyse und den qualitativen Interviews.

Sowohl Unter- als auch Überqualifikation können Ausdruck eines berufs- und ausbildungsbezogenen Mismatches sein, wobei Dequalifizierungsprozesse in erster Linie im Fall von überqualifizierter Beschäftigung anzunehmen sind. In der Folge sind diese Erwerbstätigen, insbesondere bei länger andauernder Überqualifizierung, mit Einkommensverlusten, Unzufriedenheit im Job und/oder häufigeren Veränderungen im Arbeitsmarktstatus bzw. vermehrt diskontinuierlicher Beschäftigung konfrontiert und je nach Arbeitsmarktstruktur kann zudem auch eine „Verdrängung“ von Personen mit geringeren Skills und maximal Pflichtschulabschluss stattfinden (vgl. z. B. Capsada-Munsech 2017; Bock-Schappelwein 2015; Vogtenhuber et al. 2017).

Diese Differenzierungen werden im folgenden Kapitel, das sich mit konzeptionellen Überlegungen und empirischen Befunden der einschlägigen Fachliteratur beschäftigt, näher ausgeführt.

3 Kontextueller Rahmen und wichtige Befunde in der Forschungsliteratur

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit zentralen konzeptionellen Überlegungen und empirischen Befunden in der Literatur zu berufs- und ausbildungsbezogenem Mismatch und zu sogenannter Überqualifikation (*Overqualification*), wobei diese Phänomene wie oben bereits angesprochen (vgl. Abschnitt 2), einen Ausgangspunkt für länger andauernde Dequalifizierungsprozesse darstellen können.

Wir behandeln im Folgenden erstens begriffliche Differenzierungen, zweitens Verursachungszusammenhänge entlang unterschiedlicher arbeitsmarkttheoretischer Überlegungen, drittens Befunde zu besonders betroffenen Personengruppen, sowie viertens Befunde zu Folgen für betroffene Personen.

3.1 Begriffliche Differenzierungen

Der Begriff der „Dequalifizierung“ bleibt in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung auf den deutschsprachigen Raum begrenzt – in der englischsprachigen Literatur findet der Begriff hingegen kaum Verwendung.

Dabei ist betreffend die deutschsprachige Literatur vorweg auf eine grundlegende Unterscheidung hinzuweisen. In der marxistisch orientierten Arbeitsmarkt- und Industriesoziologie wird unter „Dequalifizierung“ eine (so wahrgenommene bzw. vorausgesagte) weit verbreitete Verminderung der für eine berufliche Position bzw. Tätigkeit geforderten Qualifikationen adressiert. Eine Tendenz zu genereller Dequalifizierung ergebe sich – so der Befund – als Folge einer verstärkten vertikalen Arbeitsteilung und basierend auf zunehmendem technischen Fortschritt (vgl. für eine Diskussion Hartmann 1985).

Auf der anderen Seite wird „Dequalifizierung“ im Zusammenhang mit „berufs- und ausbildungsbezogenem“ Mismatch (*Job-Education Mismatch* oder *Occupational Mismatch*) thematisiert, was der Kontext der vorliegenden Untersuchung ist.

„Mismatch“ kann dabei auf unterschiedliche Arten konzeptionell definiert und empirisch gemessen werden (vgl. z. B. Flisi et al. 2017; Capsada-Munsech 2017; 2019; Quintini 2011; Shahidan et al. 2021; Thompson et al. 2013).

McGuinness et al. (2017) unterscheiden zwei grundlegend unterschiedliche Perspektiven auf Mismatches, nämlich eine „auf Unternehmensebene aggregierte“ Perspektive und eine „individuelle“ Perspektive (vgl. auch Shahidan et al. 2021).

Die erste Sichtweise beschäftigt sich mit dem Ausmaß des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage auf Unternehmensebene, und beschränkt sich in der Regel auf die Untersuchung von Qualifikations- und Kompetenzlücken der verfügbaren Arbeitskräfte bzw. mit einem Mangel an geeigneten Fachkräften. Qualifikationslücken beschreiben die Situation, in der Arbeitgeber:innen der Ansicht sind, dass die Arbeitnehmer:innen nicht über die entsprechenden Kompetenzen verfügen, um ihre derzeitige Rolle erfolgreich zu erfüllen. Fachkräftemangel bezieht sich auf eine Situation, in der Arbeitgeber:innen aufgrund eines Mangels an entsprechend qualifizierten Kandidaten freie Stellen nicht besetzen können (vgl. Fink et al. 2015).

Das „individuelle“ Konzept von Mismatch bezieht sich auf das Ausmaß, in dem das Bildungsniveau, die Qualifikationen und die Kenntnisse der Arbeitnehmer:innen den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes bzw. der von ihnen ausgeübten beruflichen Tätigkeit entsprechen bzw., im Fall von arbeitssuchenden Arbeitskräften, auf den Grad, mit dem die Ausbildung und die Fähigkeiten der Bewerber:innen mit Anforderungen offener Stellen übereinstimmen (vgl. McGuinness et al. 2017, 1). Hier besteht ein starker Konnex zu Dequalifizierung, wie sie im Rahmen dieses Forschungsberichts verstanden wird. Im Rahmen dieser individuellen Perspektive liegt der Fokus einschlägiger Untersuchungen nämlich in der Regel auf „Überqualifikation“ (*Overqualification*), übermäßiger Bildung (*Overeducation*) und übermäßigen Kenntnissen und Fähigkeiten (*Overskilling*) (vgl. a. a. O.; Capsada-Munsech 2017; Quintini 2011). Zugleich kann auch die entgegengesetzte Situation zutreffen (*Lacking Qualification*, *Undereducation*, *Underskilling*; vgl. Shahidan et al. 2021, 35). Beide Phänomene beziehen sich auf einen vertikalen Mismatch, also auf das Ausmaß von Qualifikation, Bildung, Kenntnissen und Fähigkeiten. Davon ist im Rahmen des individuellen Konzepts ein horizontaler Mismatch zu unterscheiden. Von einem horizontalen Mismatch wird dann gesprochen, wenn Arbeitskräfte nicht im inhaltlichen Bereich ihrer ursprünglich erlangten beruflichen Bildung tätig sind. Horizontaler Mismatch kann mit vertikalem Mismatch einhergehen, die hierarchische Positionierung der ausgeübten Tätigkeit kann aber auch weitgehend dem ursprünglichen Grad der beruflichen Bildung entsprechen (vgl. McGuinness et al. 2017, 7; ILO 2019, 10).

Wie bereits angesprochen, kann bei einem vertikalen Mismatch (individuelle Perspektive) zwischen Ansätzen unterschieden werden, die auf den formalen Bildungsgrad fokussieren (*Education*), und solchen, die Kenntnisse und Fähigkeiten (*Skills*) adressieren. Die überwiegende Mehrzahl der Untersuchungen bezieht sich auf den formalen Bildungsgrad (bzw. *Overeducation* oder *Undereducation*), und nur ein relativ geringer Teil auf Kenntnisse und Fähigkeiten (bzw. *Overskilling* und *Underskilling*),

wobei zwischen den Ergebnissen dieser beiden Ansätze unter Umständen eine nur geringe Korrelation besteht (vgl. Flisi et al. 2017, 1219 f.; ILO 2019, 5).

Zur Messung von Überqualifikation im Sinn von *Overeducation* können zwei verschiedene Gruppen von Operationalisierungen unterschieden werden, nämlich sogenannte objektive Methoden einerseits und sogenannte subjektive Methoden andererseits (vgl. a. a. O.).

Zu den sogenannten objektiven Methoden gehören normative und Job-Evaluation- bzw. Job-Analysis-Methoden (Deutsch: Arbeitsplatz-Analyse). Diese fokussieren häufig auf Berufe gemäß der ISCO-Klassifikation⁵ einerseits, und auf den Grad der formalen Bildung nach der ISCED-Klassifikation andererseits.⁶ Von Überqualifikation wird in diesem Zusammenhang dann gesprochen, wenn z. B. eine Person mit einer Ausbildung auf dem Niveau ISCED-3 (Sekundarstufe 2) in einem Beruf der ISCO Hauptgruppe 9 (Hilfsarbeitskräfte) beschäftigt ist etc. (vgl. ILO 2019, 6 f.). Diese (grobe) Zuordnung von Niveaus der formalen Qualifikation (gemäß ISCED) zu Berufen bzw. Berufsgruppen (gemäß ISCO) wird gemeinhin als „normative“ Methode tituliert. Job-Evaluation- bzw. Job-Analysis-Methoden basieren hingegen auf einer stärker zeitnahen und konkreter argumentierten Zuordnung von Ausbildungsniveaus zu beruflichen Tätigkeiten durch Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzanalysen (vgl. für internationale Beispiele Capsada-Munsech 2019, 281 f.).

Ein zweiter methodischer Zugang zur Klassifizierung und Messung von *Overeducation* ist die „*Realized-Matches*“ bzw. „statistische“ Methode. Dabei wird das Ausbildungsniveau in unterschiedlichen Berufen gemäß der ISCO-Klassifikation empirisch gemessen. Von Überqualifizierung wird dann gesprochen, wenn eine Arbeitskraft eine im Vergleich zum Durchschnitt oder Modalwert (i. e. häufigste Ausprägung) aller Arbeitskräfte des Berufes höhere (oder längere) Ausbildung aufweist (vgl. Flisi et al. 2017, 1215; Capsada-Munsech 2019, 282 f.; ILO 2019, 7).

Sogenannte subjektive Methoden basieren auf einer Selbsteinschätzung der Arbeitskräfte. Dabei wird eine direkte von einer indirekten Fragestellung unterschieden (vgl. Flisi et al. 2017, 1216; Capsada-Munsech 2019, 283). Im Rahmen einer direkten Fragestellung geben Arbeitskräfte eine Selbsteinschätzung zu der Frage ab, ob der gegenwärtige Arbeitsplatz ihrer Ausbildung entspricht. Bei einer indirekten Fragestellung wird danach gefragt, welche Ausbildungserfordernisse notwendig sind, um die jeweilige berufliche Tätigkeit auszuüben oder einen entsprechenden Arbeitsplatz

⁵ International Standard Classification of Occupations; siehe: https://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/oeisco_08/index.html.

⁶ International Standard Classification of Education; siehe: https://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/klassifikationsdatenbank/weitere_klassifikationen/bildungsklassifikation/index.html.

zu erlangen, und die jeweilige Antwort mit dem Ausbildungsstand der jeweiligen Person verglichen.

Objektive und subjektive Methoden zur Eruiierung von *Overeducation* können im Rahmen von sogenannten *Mixed-Methods Approaches* auch kombiniert werden (vgl. Flisi et al. 2017, 1216).

Von Über- oder Unterqualifikation im Sinn von formaler Ausbildung ist wie erwähnt Über- oder Unterqualifikation im Sinn von Kenntnissen und Fähigkeiten (*Skills*) zu unterscheiden. Ähnlich wie bei *Overeducation* kommen auch bei *Overskilling* sogenannte subjektive und objektive Ansätze zur Anwendung (Flisi et al. 2017, 1217 ff.; ILO 2019, 8).

Im Rahmen des subjektiven Ansatzes werden Arbeitskräfte häufig nach einer dahingehenden Einschätzung gefragt, in welchem Ausmaß ihre Kenntnisse und Fähigkeiten am aktuellen Arbeitsplatz genutzt werden. Diese Fragestellung zielt auf *Overskilling* ab. Eine andere Option der Fragestellung, die auf *Underskilling* abzielt, ist, ob die jeweilige Arbeitskraft zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit mehr Wissen und Fähigkeiten benötigen würde, als sie aktuell hat (vgl. ILO 2019, 8).

Daneben kommt ähnlich wie bei *Overeducation* auch bei *Overskilling* ein (objektiver) statistischer bzw. Realized-Matches-Ansatz zur Anwendung. Dazu ist es notwendig, die Fähigkeiten und Kompetenzen von Arbeitskräften direkt zu messen, und mit den Fähigkeiten und Kompetenzen von Arbeitskräften von vergleichbaren Arbeitskräften (entlang des Durchschnitts oder des Modalwerts) zu vergleichen. Eine alternative Vorgehensweise ist ein Vergleich von gemessenen Kompetenzen und Fähigkeiten mit dem Grad der faktischen Anwendung bestimmter Kompetenzen und Fähigkeiten in einem Beruf (vgl. mit weiteren Details zu methodischen Vorgehensweisen Flisi et al. 2017, 1217 ff).

Traditionell überwog bei Untersuchungen zu *Overskilling* bzw. *Underskilling* lange Zeit ein subjektiver Ansatz. Die stärkere Nutzung eines objektiven Ansatzes wurde hier erst in der jüngeren Vergangenheit forciert, basierend auf neuen Erhebungsinstrumenten und Datenprojekten wie PIAAC⁷ und REFLEX/HEGESCO⁸, die Informationen zur Ausstattung von Arbeitskräften mit Kenntnissen und Fähigkeiten (*Skills*) und zu deren beruflichen Nutzung bzw. Nutzung am Arbeitsplatz liefern.

⁷ Vgl. zu PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) in Österreich: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/piaac/index.html.

⁸ Vgl. zu REFLEX (Research into Employment and professional FLEXibility) und HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competence): <http://www.hegesco.org/>.

Chevalier (2003), Green/McIntosh (2007) sowie Chevalier/Lindley (2009) verwenden eine Kombination der Analyse von *Overeducation* und *Overskilling* sowie von objektiven und subjektiven Methoden zur Differenzierung von „scheinbarer“ (*apparent*) und „echter“ (*genuine*) Überqualifizierung. Empirisch werden dabei drei Gruppen von Arbeitskräften (adäquat gematcht, scheinbar überqualifiziert und echt überqualifiziert) wie folgt unterschieden. Zwischen ausbildungsadäquat gematchten und überqualifizierten wird anhand der Methode der Arbeitsplatzanalyse differenziert (objektive Perspektive). Die Gruppe der formal Überqualifizierten wird dann in einem zweiten Schritt nochmals unterteilt. Wer anhand der subjektiven Selbsteinschätzung angibt, dass der Arbeitsplatz zu einem hohen Ausmaß einen Einsatz der vorhandenen Fertigkeiten (*Skills*) erlaubt, wird als scheinbar überqualifiziert eingestuft, und wer angibt, dass die vorhandenen Fähigkeiten (*Skills*) am Arbeitsplatz nicht genutzt werden können bzw. nicht notwendig sind, als echt überqualifiziert. Der perzipierte Grad der Nutzung von Fertigkeiten am Arbeitsplatz wird dabei auch als Zufriedenheit (*Satisfaction*) mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes an die Fertigkeiten gedeutet (vgl. Chavalier/Lindley 2009). Echte Überqualifizierung basiert demnach bei einem gleichzeitigen Auftreten von *Overeducation* von und Unzufriedenheit mit den Anforderungen an Kenntnisse und Fähigkeiten (basierend auf *Overskilling*). Scheinbare Überqualifizierung geht mit *Overeducation* einher, dennoch ist die subjektive Zufriedenheit mit den Anforderungen an Kenntnisse und Fähigkeiten hoch, weil zugleich kein *Overskilling* vorliegt. Chevalier/Lindley (2009) zeigen, dass die scheinbar Überqualifizierten ihren Arbeitsplatzstatus eher bewusst gewählt haben, während die echten Überqualifizierten eher auf Grund von kurzfristigen Erwägungen oder mangelnden Alternativen gezwungen waren, die jeweiligen Beschäftigung anzunehmen. Sie schlagen deshalb vor, zwischen *chosen* und *pushed Overqualification* zu unterscheiden.

Wie eingangs erwähnt, beschränkt sich die Verwendung des Begriffs „Dequalifizierung“ auf den deutschsprachigen Raum (vgl. Kapitel 2). Neben Prozessen einer Entwertung von beruflichen Tätigkeiten, Qualifikationen durch Arbeitsteilung und technologischen Wandel wird der Begriff wiederholt synonym zu Überqualifikation verwendet (vgl. z. B. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011; Gächter/Stadler 2007). Grundsätzlich wäre hier eine dahingehende Differenzierung möglich, dass z. B. der Begriff der Dequalifizierung eher für erstens zeitlich länger andauernde Überqualifikation verwendet wird, die zweitens wegen der längeren zeitlichen Dauer erwartbar verstärkt mit Kompetenzverlusten einhergeht (Prozessperspektive), und drittens zugleich verstärkt echter Überqualifizierung entspricht, wo (jedenfalls anfangs) sowohl *Overeducation* als auch *Overskilling* besteht bzw. die jeweiligen Arbeitskräfte mit der Nutzbarkeit von Kenntnissen und Fähigkeiten unzufrieden sind (vgl. oben zu echter vs. scheinbarer Überqualifizierung).

3.2 Verursachungszusammenhänge: arbeitsmarkttheoretische Überlegungen

Verursachungszusammenhänge von Überqualifizierung werden in der Literatur auf Basis unterschiedlicher theoretischer Überlegungen der Arbeitsmarktökonomie erklärt. Es handelt sich dabei um Adaptionen gängiger Arbeitsmarkttheorien, wobei versucht wird, das spezifische Phänomen der Überqualifizierung im Rahmen unterschiedlicher, breiter angelegter Überlegungen zu erklären. Die gegenständlichen Erklärungen sind dabei als konzeptionell hergeleitete Hypothesen zu verstehen, und nicht als empirische Befunde. Einen Überblick dazu liefern (mit weiteren Literaturverweisen) z. B. Büchel (2001), Capsada-Munsech (2017), Large (2012) und Bock-Schappelwein et al. (2014).

Im Rahmen des neoklassischen Grundmodells stellt Überqualifizierung (so wie auch Arbeitslosigkeit) ein allenfalls temporär auftretendes Phänomen dar, das durch Marktkräfte behoben wird (vgl. Büchel 2001, 461). In einer Situation, in der überqualifizierte Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt verfügbar sind, wird es demnach zu einer verstärkten Konkurrenz um Arbeitsplätze in höher qualifizierten Jobsegmenten kommen, was das dortige Lohnniveau der Tendenz nach absenken wird. Zugleich werden Arbeitgeber:innen vor diesem Hintergrund ihre Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften weiter erhöhen. Das sinkende Lohnniveau für qualifizierte Beschäftigungen reduziert zugleich die durch zusätzliche Ausbildung erzielbaren Gewinne aufseiten der Arbeitskräfte, wodurch zusätzliche Ausbildung weniger attraktiv wird. Die nachfrageseitige Anpassung wird demnach durch eine Reduktion des Angebots von (höher) qualifizierten Arbeitskräften verstärkt, sodass Überqualifizierung insgesamt reduziert wird, bis sich ein Gleichgewicht eines perfekten Matchings einstellt. Die Kritik am neoklassischen Grundmodell betont unter anderem, dass die dort getätigten Grundannahmen vollständiger Information, eines vollständigen Wettbewerbs und einer vollständigen Orientierung aller Marktteilnehmer:innen an ökonomischer Nutzenmaximierung unrealistisch ist. Darüber hinaus ist evident, dass Überqualifikation empirisch in vielen wirtschaftlich hoch entwickelten Ländern ein dauerhaftes Phänomen darstellt (vgl. z. B. Vandeplas/Thum-Thysen 2019).

Die Humankapitaltheorie ist eng am neoklassischen Grundmodell angelehnt (auch hier werden vollständiger Wettbewerb und vollständige Information angenommen). Im Kern beschäftigt sich dieser Ansatz mit dem Effekt von Bildungsinvestitionen auf Einkommen und mit Investitionsentscheidungen von Individuen betreffend Bildung. Investitionen in Bildung erhöhen dabei die Arbeitsproduktivität und damit nachfolgende Erwerbseinkommen. In anderen Worten: Bildung bewirkt eine sogenannte Bildungsrendite. Humankapital wird dabei jedoch nicht nur im Rahmen von Bildung im engeren Sinn (Schule, Studium, formale Weiterbildung etc.) (*Schooling*) erworben,

sondern auch im Berufsleben durch Arbeitserfahrung (*Experience*) und On-the-job-Training (Becker 1964). Dabei kann argumentiert werden, dass formale Bildung und Erfahrung sowie On-the-job-Training zu einem gewissen Grad wechselseitig substituierbar sind (vgl. McGuinness 2006, 389 ff.). Arbeitskräfte mit wenig Arbeitserfahrung müssen demnach bei gegebener Produktivität einen höheren Bildungsabschluss aufweisen als ihre Kolleg:innen mit viel Arbeitserfahrung. Auf diesem Weg lässt sich *Overeducation* erklären, die sich dann jedoch weitestgehend auf frühe Phasen der beruflichen Karriere beschränken müsste und primär dem Typ „scheinbarer“ Überqualifikation entsprechen würde (vgl. oben Abschnitt 3.1). Nicht erklärbar ist durch die Humankapitaltheorie dauerhafte Überqualifikation, weil ein Erwerb (ökonomisch) „unnötiger“ Bildung per Definition nicht vorgesehen ist, indem vermittelt über Veränderungen der relativen Löhne eine Angleichung von Angebot und Nachfrage stattfindet und somit nicht rentable Bildungsinvestitionen nicht getätigt werden.

Auch aus der Perspektive der Suchtheorie (*Search Theory*) und der Matching-Theorie stellt Überqualifikation auf individueller Ebene ein nur vorübergehendes Phänomen dar (Stigler 1961; Jovanovic 1979). Die Suche eines passenden Arbeitsplatzes ist für Arbeitskräfte mit dem Aufwand von Ressourcen (vor allem Zeit) verbunden, während zugleich, wenn keine Beschäftigung vorliegt, kein Erwerbseinkommen lukriert werden kann. Deshalb kann unter Umständen ein Job mit geringerem verlangtem Ausbildungsniveau akzeptiert werden, und die Suche nach einem ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz wird während dieser Beschäftigung weiter fortgesetzt. Zudem ist die Qualität der qualifikatorischen Passung eines Jobs für Arbeitskräfte häufig wegen unvollkommener Information nicht näher ex ante bestimmbar, sondern ein „Erfahrungsgut“. Auch deshalb ist erwartbar, dass Arbeitskräfte unter Umständen Jobs akzeptieren, die – wie sich gegebenenfalls später herausstellt – nicht ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechen. Ebenso ist erwartbar, dass auch für Arbeitgeber:innen die Passung von Arbeitskräften nicht abschließend im Vorhinein bestimmbar ist. Mit Blick auf Arbeitskräfte wird erwartet, dass sie im Fall von Überqualifikation weiter nach einer in höherem Ausmaß passenden Beschäftigung suchen und sich diesbezüglich ergebende Optionen wahrnehmen. Vor diesem Hintergrund wird Überqualifizierung als transitorisches Problem interpretiert, das verstärkt am Beginn von Beschäftigungskarrieren auftritt.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch die sogenannte Karrieremobilitätstheorie (vgl. Sicherman/Galor 1990; Sicherman 1991). Zeitweilige Überqualifikation zu Beginn einer Erwerbskarriere kann demnach als Element eines bewussten Karriereplans gedeutet werden. Aus Sicht von Arbeitskräften würde demnach zusätzliches im Rahmen einer überqualifizierten Beschäftigung erlangtes On-the-job-Training einen steileren späteren Karrierepfad und einen rascheren späteren Aufstieg im Unternehmen oder bei

einer/einem anderen Arbeitgeber:in implizieren. Arbeitskräfte könnten demnach ihr Einkommen über eine Erwerbskarriere hinweg maximieren, wenn sie zu Beginn überqualifizierte Beschäftigung akzeptieren. Arbeitgeber:innen wiederum könnten für ein solches Arrangement offen sein, weil sich damit bei vergleichsweise niedrigen Kosten die Möglichkeit ergibt, auszutesten, ob Arbeitskräfte für anspruchsvollere Positionen im Unternehmen geeignet sind. In jedem Fall wird erwartet, dass individuelle Überqualifikation kein dauerhaftes Phänomen darstellt, weil vorausgesetzt wird, dass überqualifizierte Arbeitskräfte, für die sich die Erwartung der Aufwärtsmobilität im Unternehmen nicht erfüllt, die/den Arbeitgeber:in wechseln. Entgegen den theoretischen Erwartungen der Karrieremobilitätstheorie zeigt sich jedoch empirisch vielfach, dass überqualifizierte Beschäftigte zwar häufiger den Arbeitsplatz wechseln als adäquat gematchte Arbeitskräfte, dass dies aber selten mit Aufwärtsmobilität einhergeht. Ihre Aufwärtsmobilität ist sogar vielfach geringer als jene adäquat gematchter Arbeitnehmer:innen (vgl. für eine Zusammenfassung einschlägiger empirischer Befunde Lange 2012, 15 f.).

Anders als die bisher diskutierten Ansätze fokussiert die Job-Competition-Theorie (auch als Warteschlangenmodell bezeichnet) primär auf die Nachfrageseite. Die Produktivität (und damit die Lohnhöhe) hängt dabei nicht in erster Linie von Eigenschaften der Arbeitskräfte (das heißt der Angebotsseite) ab, sondern von Eigenschaften der Arbeitsplätze (Nachfrageseite). Für die Selektion von Arbeitskräften orientieren sich Arbeitgeber:innen in erster Linie an den Einarbeitungskosten bzw. Trainingskosten, die für unterschiedliche Arbeitskräfte für einen bestimmten Arbeitsplatz erwartbar sind (vgl. Thurow 1975). Die Position von Bewerber:innen in einer Warteschlange (*Labour Queue*) für einen Job einer bestimmten Arbeitgeberin / eines bestimmten Arbeitgebers anhand von „Hintergrundeigenschaften“ wie Ausbildung, körperliche Konstitution, Alter, Geschlecht, persönliche Verhaltensweisen, Abschneiden bei psychologischen Testergebnissen etc. (vgl. *ibid.*, 86). Der Bildungsabschluss stellt dabei ein Proxy für die Lernfähigkeit dar, wobei eine Arbeitskraft mit einem hohen Bildungsabschluss signalisiert, dass ihr auch das On-the-job-Training leichtfallen und mit vergleichsweise geringen Kosten für Arbeitgeber:innen einhergehen wird, und gegebenenfalls vom Unternehmen finanzierte weitere externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in höherem Ausmaß erfolgreich sein werden. Vor diesem Hintergrund werden Arbeitgeber:innen Kandidat:innen mit einer möglichst hohen formalen Qualifikation selektieren. Dies hat – indirekt – auch erwartbare Effekte auf Strategien des Arbeitsangebots. Um in der Warteschlange eine möglichst hohe Position einzunehmen, werden (zukünftige) Arbeitskräfte in ihre Bildung investieren, auch wenn damit unter Umständen keine in Hinkunft höheren Einkommen einhergehen bzw. erwartbar sind. Es handelt sich in der Diktion von Thurow (1975, 97) um eine „*defensive expenditure necessary to protect one's 'market share'*“. Im Effekt kann es damit zu einem weit

verbreiteten Erwerb „überschüssiger Qualifikationen“ kommen, was aber aus einer individuellen Perspektive durchaus rational begründet sein kann. Ein Effekt dieser Form der *Overeducation* ist, so die Job-Competition-Theorie, dass Personen mit einem hohen Ausbildungsgrad zunehmend Personen mit einem niedrigeren Ausbildungsgrad aus Jobs verdrängen, welche diese traditionell ausgeübt haben (vgl. Büchel 2001, 466).

Auch Signaling- und Screening-Theorien, die auf Überlegungen zu asymmetrischer Information basieren, kommen zu dem Schluss, dass Überqualifizierung dauerhaften Charakter haben kann (vgl. Arrow 1973a; Spence 1973; Stiglitz 1975). (Zukünftige) Arbeitskräfte erwerben Bildungsabschlüsse, um gegenüber Arbeitgeber:innen ihre Produktivität zu signalisieren (*Signaling*). Arbeitgeber:innen selektieren potenzielle Arbeitnehmer:innen anhand verschiedener Merkmale, unter anderem anhand des Bildungsabschlusses (*Screening*). Als Signaling werden bei asymmetrischer Informationsverteilung also Maßnahmen der/des besser informierten Akteur:in verstanden, als Screening werden Maßnahmen der/des schlechter informierten Akteur:in verstanden (vgl. Large 2012, 14). Anders als im Rahmen der Humankapitaltheorie wird von Signaling- und Screening-Theorien davon ausgegangen, dass Arbeitgeber:innen die tatsächliche Produktivität von einzelnen Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz nicht unmittelbar messen können (auch hier dominiert asymmetrische Information), sondern nur auf aggregierter Ebene. Die Höhe des Bildungsabschlusses gilt jedoch als zuverlässiges Signal für Produktivität, weil angenommen wird, dass die Kosten des Bildungserwerbs negativ mit der späteren Produktivität im Beruf korrelieren: „Je höher die Begabung (*Ability*), desto geringer die Kosten des Bildungserwerbs und umso höher der Bildungsabschluss“ (Large, a. a. O.). Es werden also, so die Annahme, vor allem Personen in einen höheren Bildungsabschluss investieren, die ein vergleichsweise hohes Maß an Begabung aufweisen. Neben dem Bildungsabschluss können Arbeitgeber:innen auch andere persönliche Merkmale beim Screening von Arbeitskräften heranziehen, wie deren Alter, Geschlecht, soziale Herkunft, ethnische Zugehörigkeit oder Bekleidungsstil (vgl. z. B. Stieglitz 1975). Dem liegt jeweils die Annahme aufseiten von Arbeitgeber:innen zu Grunde, dass Personen entlang dieser Differenzierungen (wahrscheinlich) eine unterschiedliche Produktivität besitzen. Diese gruppenbezogene Zuordnung wird als „statistische Diskriminierung“ bezeichnet (Arrow 1973b; Phelps 1972). Wenn die Anzahl an Personen mit einem höheren Bildungsabschluss (aus unterschiedlichen Gründen) im Zeitverlauf insgesamt zunimmt, ist – bei einer konstanten ungleichen Verteilung von Begabung (*Ability*) – anzunehmen, dass zunehmend auch weniger Begabte einen höheren Bildungsabschluss erlangen. Die neuen Absolvent:innen verfügen folglich über eine durchschnittlich geringere Begabung, wodurch das Signal des Abschlusses der Tendenz nach entwertet wird. Im Vergleich zur vorangegangenen Kohorte ist nunmehr ein vergleichsweise höherer Bildungsabschluss notwendig, um dieselbe Produktivität zu signalisieren (vgl. Lange 2012, 15). In Analogie zur Job-Competition-Theorie (vgl. oben)

kommt es zu einer Erhöhung der Bildungsvoraussetzungen, die zur Erlangung eines bestimmten Arbeitsplatzes notwendig sind. Je nach allgemeiner Arbeitsmarktlage und Arbeitskräfteangebot kommt es vor diesem Hintergrund zu einer Personalrekrutierung, die von unterschiedlich stark ausgeprägter (formaler) Überqualifizierung gekennzeichnet ist. Bei zunehmender formaler Qualifizierung (*Education*) und gleichbleibender Begabung (*Ability*) ist jedoch erwartbar, dass der Anteil der „scheinbaren“ Überqualifizierung gegenüber „echter“ Überqualifizierung (vgl. oben Abschnitt 3.1) zunimmt. Zugleich trifft andauernde Überqualifizierung erwartbar verstärkt für Personen zu, die – abseits von Bildungsmerkmalen – negativ von anderen Praxen statistischer Diskriminierung betroffen sind.

Auch die sogenannte Assignment-Theorie liefert Erklärungen für andauernde Überqualifizierung. Als „Assignment-Problem“ wird dabei die Frage bezeichnet, welche Arbeitskräfte welche Jobs ausüben sollen (vgl. Sattinger 1993; 1995; 2012). Die optimale Allokation von Arbeitskräften wird dabei als komplexer Prozess angesehen. Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass auf der einen Seite Arbeitskräfte sehr unterschiedliche Kenntnisse und Fähigkeiten aufweisen. Auf der anderen Seite zeigen Arbeitsplätze sehr unterschiedlich komplexe Anforderungen. Wenn sich Arbeitskräfte und Arbeitsplätze hierarchisch ordnen ließen, wäre die Allokation dann optimal, würden die kompetentesten Arbeitskräfte den komplexesten Arbeitsplätzen zugewiesen. In der Praxis ist jedoch zu erwarten, dass die hierarchische Sortierung bzw. Verteilung der Arbeitskräfte und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten nicht der hierarchischen Sortierung bzw. Verteilung der Arbeitsplätze und ihrer Anforderungen entsprechen wird. Vor diesem Hintergrund ist es grundsätzlich wahrscheinlich, dass Mismatches entstehen. Darüber hinaus werden Arbeitskräfte vor dem Hintergrund unvollkommener Information und Suchkosten einen Arbeitsplatz, der ihrem Reservationslohn entspricht, akzeptieren, auch wenn dieser im Hinblick auf Anforderungen betreffend Qualifikation, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht der optimale Arbeitsplatz ist. In ähnlicher Weise stellen Arbeitgeber:innen Arbeitskräfte ein, auch wenn diese nicht in optimaler Weise zu den jeweiligen Arbeitsplatzanforderungen passen. Dabei geht die Assignment-Theorie grundsätzlich nicht davon aus, dass sich das Angebot in Abhängigkeit von der Nachfrage entwickelt. Mismatches entstehen insgesamt durch unterschiedliche Angebots- und Nachfragestrukturen, unvollkommene Information, Suchkosten und Entscheidungen von Arbeitskräften und Arbeitgeber:innen, die unter Umständen ein suboptimales Matching akzeptieren, wenn es ansonsten ihren grundlegenden wirtschaftlichen Erwartungen (i. e. betreffend die Lohnhöhe) entspricht. In Folge können auf individueller Ebene Über- oder Unterqualifizierung als dauerhafte Phänomene auftreten (vgl. Allen / van der Velden, 2001).

Segmentationstheoretische Ansätze widersprechen der neoklassischen Annahme eines homogenen Arbeitsmarkts und postulieren im Gegensatz dazu, dass unterschiedliche Arbeitsmärkte mit unterschiedlichen Anforderungen existieren, zwischen denen nur eine begrenzte Mobilität existiert. Im ursprünglichen Modell von Doeringer and Piore (1971) wird zwischen einem primären und einem sekundären Arbeitsmarkt unterschieden – der Arbeitsmarkt ist demnach „dualisiert“. Der primäre Arbeitsmarkt wird durch betriebliche Stammebelegschaften gebildet, und Arbeitsplätze in diesem Markt zeigen vergleichsweise hohe Löhne, hohe Beschäftigungsstabilität und gute Karriereaussichten. Am sekundären (oder „peripheren“) Arbeitsmarkt befinden sich betriebliche Randbelegschaften. Die dortigen Arbeitsplätze zeigen vergleichsweise geringere Anforderungen an Qualifikationen und (betriebsspezifische) Kenntnisse, die Entlohnung und die Arbeitsplatzsicherheit sind geringer. Randbelegschaften werden in Zeiten guter wirtschaftlicher Konjunktur ausgebaut und in Zeiten einer Rezession abgebaut. Für Unternehmen sind die damit einhergehenden Transaktionskosten gering, weil die Arbeitsplätze so ausgestaltet sind, dass zur Arbeitserledigung nur geringe Kenntnisse und Fähigkeiten notwendig sind, und weil sie im Rahmen dieses Arbeitsmarktsegments in nur geringem Ausmaß in das Humankapital der Arbeitskräfte investieren. Die ursprünglich auf den US-amerikanischen Arbeitsmarkt zugeschnittene „duale“ Segmentationstheorie wurde später von Lutz and Sengenberger (1974) sowie Sengenberger (1987) mit Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt weiter ausdifferenziert. Sie unterscheiden zwischen einem „betriebsinternen“, einem „berufsfachlichen“ und einem „unstrukturierten“ Arbeitsmarktsegment. Das „unstrukturierte“ Arbeitsmarktsegment entspricht weitgehend dem „sekundären“ Arbeitsmarktsegment bei Doeringer/Piore (1971). Im „primären“ Segment unterscheiden Lutz/Sengenberger (1974) und Sengenberger (1987) hingegen zwischen Arbeitsplätzen, bei denen eine starke betriebliche Bindung, betriebliche Humankapitalinvestitionen und betriebsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten zentral sind („betriebsinterner“ Arbeitsmarkt), und solchen, bei denen Berufsausbildungen mit weitgehend standardisierten Kenntnissen dominieren („berufsfachlicher“ Arbeitsmarkt). Segmentationstheoretische Ansätze können andauernde Überqualifikation erklären, wenn sie mit anderen Ansätzen wie der Job-Competition-Theorie und/oder Signaling- und Screening-Theorien verbunden werden. Wenn die Arbeitsplätze im primären Arbeitsmarktsegment bzw. in betriebsinternen und berufsfachlichen Arbeitsmärkten knapp oder weitgehend besetzt sind, werden Teile der Arbeitssuchenden – entlang unterschiedlicher Klassifizierungskriterien – trotz formal passender Qualifikationen auf das sekundäre Arbeitsmarktsegment verwiesen. Dort beschäftigt zu sein oder dort beschäftigt gewesen zu sein kann sich im Rahmen einer zukünftigen neuerlichen Bewerbung in Richtung des primären Arbeitsmarktsegments im Rahmen des *Screenings* von Kandidat:innen durch Unternehmen negativ auf deren Bewertung auswirken,

sodass ein Um- bzw. Aufstieg in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung unwahrscheinlicher wird (vgl. zusammenfassend z. B. Büchel 2001, 474). Segmentierungstheoretische Überlegungen wurden daneben auch betreffend berufliche Ausbildung im Rahmen des Lehrsystems formuliert. Neubäumer (1993) und Büchel/Neubäumer (2001) gehen davon aus, dass in bestimmten Branchen bzw. Tätigkeitsfeldern mehr Lehrlinge ausgebildet werden als (zukünftig) qualifizierte Jobs vorhanden sind. Dies ist insbesondere dort der Fall, wo Lehrlinge in hohem Maß in praktische Tätigkeiten involviert sind, bereits während der Ausbildung vergleichsweise produktiv eingesetzt werden können und geringe zusätzliche betriebsexterne Bildungskosten anfallen. Im Endeffekt entstehen den Betrieben vielfach keinerlei Nettokosten. Als Beispiele für dieses Ausbildungssegment nennen Büchel/Neubäumer (2001, 271) vor allem „(Klein-)Betriebe (...) z. B. im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe, in Fahrzeugreparaturbetrieben und Teilen des Dienstleistungshandwerks“. Die Produktion „überschüssiger“ Bildungsabsolvent:innen wird dabei nicht nur auf Kostengründe zurückgeführt, sondern auch eine vergleichsweise hohe Abwanderungsrate der „besten“ Absolvent:innen in andere Branchen (mit einem höheren Einkommen, Prestige etc.) (vgl. *ibid.*). Im Endeffekt, so der Befund, übersteigt die Zahl der Lehrabsolvent:innen jedoch die Zahl der verfügbaren qualifizierten Arbeitsplätze und für jene von ihnen, deren Begabung, Kenntnisse, Fähigkeiten (und z. B. auch frühere Schulnoten) eher am unteren Ende des Leistungsspektrums angesiedelt sind, besteht vielfach nur die Option einer Hilfs- oder Anlernertätigkeit im „unstrukturierten“ Arbeitsmarktsegment, häufig im Rahmen einer anderen Branche (vgl. weiterführend zu anderen Ausbildungssegmenten bzw. zu weiteren branchenspezifischen Ausbildungsstrategien Büchel/Neubäumer 2001).

Neben den oben skizzierten umfassenderen Theorien existieren zur Erklärung von andauernder Überqualifikation eine Reihe von Ansätzen mittlerer Reichweite (vgl. zusammenfassend z. B. Erdsiek 2017, 6 ff.).

Auf der einen Seite kann betreffend die Rationalität von Unternehmen, also hinsichtlich der Nachfrageseite, erwartet werden, dass Arbeitgeber:innen versuchen werden, Überqualifikation von Arbeitskräften zu vermeiden, weil damit erwartbar geringere Arbeitszufriedenheit und Motivation einhergehen, was sich negativ auf die Arbeitsproduktivität auswirkt. Auf der anderen Seite zeigen empirische Studien, dass sich sowohl das in einem Unternehmen gegebene Niveau der Qualifikation als auch der Grad der Überqualifikation positiv auf die Unternehmensproduktivität auswirkt (vgl. Mahy et al. 2015). Dies ist konform mit dem Befund, dass Überqualifizierte wiederholt ein höheres Einkommen lukrieren können als Kolleg:innen auf vergleichbaren Arbeitsplätzen, für die ein gutes Matching zutrifft. Mahy et al. (2015) kommen vor diesem Hintergrund zu dem Schluss, dass positive Effekte zusätzlicher Qualifikationen,

Kenntnisse und Fähigkeiten auf die Unternehmensproduktivität stärker ausfallen als negative Effekte höherer Arbeitsunzufriedenheit. Darüber hinaus kann Überqualifikation aus einer Unternehmensperspektive eine Art Versicherungsstrategie darstellen, durch welche bei Bedarf kurzfristig und laufend höher qualifizierte Arbeitskräfte verfügbar sind (vgl. mit weiteren Literaturverweisen Erdsiek 2017, 7).

Die Theorie unterschiedlicher Überqualifizierung (*Theory of Differential Overqualification*) versucht zu erklären, warum Frauen vielfach empirisch häufiger als Männer dauerhaft überqualifiziert sind. Frank (1978) erklärt dies mit Blick auf in einer Partnerschaft lebende bzw. verheiratete Frauen damit, dass im Zuge einer Strategie der Maximierung des Haushaltseinkommens vielfach ein lokaler Arbeitsmarkt gewählt wird, auf dem sich das Einkommen des Mannes im Zuge eines hohen Matchings von Qualifikation und verfügbaren Arbeitsplätzen maximieren lässt. Die Matchingqualität wird hingegen betreffend die jeweilige Partnerin im Hinblick auf die Wahl des lokalen Arbeitsmarkts häufig als sekundär angesehen, was für diese zu einer häufigeren andauernden Überqualifikation führt (vgl. für eine Diskussion Büchel 2001, 470 ff.). Alternativ kann – gegeben die zwischen Männern und Frauen häufig ungleiche Verteilung von Reproduktionsarbeit und Kinderbetreuung – auch das Auspendeln in einen anderen lokalen Arbeitsmarkt, wo sich unter Umständen ein besseres Matching realisieren ließe, für Frauen aus zeitlichen Gründen weniger leicht verwirklicht sein als für Männer. In ähnlicher Weise können sich Karriereunterbrechungen, die bei Frauen mit Kindern häufiger vorkommen, dahingehend auswirken, dass Überqualifikation häufiger auftritt (Groot/Maasen van den Brink 2000, 150). Ähnlich kann sich z. B. die Pflege von Angehörigen auswirken, wenn damit längere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit einhergehen, womit unter Umständen eine Entkoppelung von der Weiterentwicklung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten einhergeht.

Eine weitere Erklärung für andauernde Überqualifizierung ist, dass Arbeitskräfte unter Umständen freiwillig einen Arbeitsplatz wählen, dessen Anforderungen geringer sind als es ihrem formalen Qualifikationsniveau entspricht (vgl. zusammenfassend und mit weiteren Literaturverweisen Erdsiek 2017, 8). Der jeweilige Arbeitsplatz wird demnach nicht-pekuniäre Eigenschaften aufweisen, die den Präferenzen der jeweiligen Arbeitskraft eher entsprechen als ein Arbeitsplatz mit einem guten qualifikatorischen Matching. Solche Eigenschaften können etwa ein geringeres körperliches oder psychisches Belastungsniveau, eine bessere Erreichbarkeit, zeitliche Flexibilität oder bessere Möglichkeiten sein, um Zeit mit der Familie zu verbringen. Die mit Überqualifizierung häufig (im Vergleich zu einem guten qualifikatorischen Match) einhergehenden Einkommenseinbußen würden demnach in solchen Fällen der „freiwilligen“ Überqualifikation durch andere Kennzeichen des Arbeitsplatzes (über)kompensiert.

Wie oben im Zusammenhang mit segmentationstheoretischen Ansätzen bereits angesprochen, kann andauernde Überqualifikation auch als ein Phänomen verstanden werden, das auf individueller sogenannter Statusabhängigkeit (*State Dependence*) basiert (vgl. zum Folgenden mit weiteren Literaturverweisen Erdsiek 2017, 8 f.). Gemeint ist damit, dass der Status der Überqualifikation (im Vergleich zu nicht überqualifiziert Beschäftigten) systematisch eine höhere Wahrscheinlichkeit bedingt, auch in Zukunft überqualifiziert beschäftigt zu bleiben. Dies kann auf unterschiedliche Mechanismen zurückgeführt werden:

- Im Rahmen von überqualifizierter Beschäftigung ist es wahrscheinlich, dass der Prozess der Ausweitung von Kenntnissen und Fähigkeiten gebremst oder gestoppt wird und dass es zu keinen oder nur geringen Investitionen in arbeitsplatzspezifisches Humankapital kommt, was zu einer Verfestigung von Beschäftigung mit vergleichsweise geringen Anforderungen beitragen kann.
- Weiters kann der Effekt eintreten, dass im Laufe einer überqualifizierten Beschäftigung früher erworbene Qualifikationen entwertet werden, weil sich die Kenntnisse und Fähigkeiten, die für einen (ursprünglich) passenden Arbeitsplatz mit gutem qualifikatorischen Matching notwendig sind, ändern.
- Darüber hinaus kann andauernde Überqualifizierung mit einem Verlernen von Kenntnissen und Fähigkeiten, oder genereller mit dem zunehmenden Verlust kognitiver Fähigkeiten (*Cognitive Decline*) einhergehen.
- Aus diesen Gründen kann überqualifizierte Beschäftigung von potenziellen zukünftigen Arbeitgeber:innen als negatives Signal betreffend die Produktivität von Arbeitskräften gewertet werden.
- Umgekehrt kann längerfristige überqualifizierte Beschäftigung bei den betroffenen Arbeitskräften ihre Motivation oder Präferenzen für einen adäquaten Arbeitsplatz negativ beeinflussen. Die Erfahrung einer längerfristigen überqualifizierten Beschäftigung kann demnach zu einer geringeren Beurteilung des eigenen Marktwerts führen und Arbeitskräfte davon abhalten, sich in Zukunft für passendere Arbeitsplätze zu bewerben.
- Zugleich ist denkbar, dass überqualifizierte Beschäftigte im Vergleich zu Arbeitslosen mit geringerer Intensität und einem geringeren Aufwand nach einem passenden Arbeitsplatz suchen, was ebenfalls zu einem Lock-in-Effekt überqualifizierter Beschäftigung beitragen kann.

Im Rahmen von Überlegungen basierend auf dem Konzept der Statusabhängigkeit stellt sich jedoch die Frage, ob zusammen mit der beobachtbaren *Overeducation* tatsächlich auch ein *Overskilling* vorliegt (vgl. auch oben Abschnitt 3.1). Wenn formal

überqualifizierte Arbeitnehmer:innen im Vergleich zu ähnlich qualifizierten Arbeitskräften mit einem passenden Arbeitsplatzmatching substanziell weniger Kenntnisse und Fähigkeiten aufweisen, kann ihre formale Überqualifizierung – im Sinn der Humankapitaltheorie – stärker auf einen funktionierenden Arbeitsmarkt hinweisen als auf Marktversagen. Methodisch geht dies mit der Herausforderung einher, dass zur Beurteilung der jeweiligen Situation nicht nur die jeweilige formale Qualifikation, sondern auch die faktischen Arbeitsplatzanforderungen und die Fähigkeiten und Kenntnisse von Arbeitskräften erhoben werden muss(t)en (vgl. Capsada Munsech 2017). In diesem Zusammenhang sind neben anderem z. B. auch gesundheitliche Probleme (vgl. van Loo et al. 2001), mangelnde Sprachkenntnisse oder im Ausland erworbene formale Qualifikationen, die betreffend die damit einhergehenden faktischen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht den gängigen Standards im Aufenthaltsland entsprechen, zu nennen (vgl. zu Migration und Überqualifizierung Visintin et al. 2015).

3.3 Besonders betroffene Personengruppen

Neben dem generellen konzeptionellen Verständnis von Überqualifizierung und möglichen Verursachungszusammenhängen beschäftigt sich die internationale Forschung zu diesem Thema auch mit der Frage, welche Personengruppen empirisch wie stark von Überqualifizierung betroffen sind. Dabei wurde eine Reihe soziodemografischer Merkmale eruiert, die vielfach die Wahrscheinlichkeit überqualifizierter Beschäftigung erhöhen. Diese wurden oben (Abschnitt 3.2) zum Teil im Zusammenhang mit konzeptionellen und theoretischen Überlegungen bereits angesprochen. Die folgende kurze Zusammenfassung einschlägiger internationaler Ergebnisse stützt sich in erster Linie auf Capsada-Munsech (2017) und ILO (2019) (siehe dort für weitere Literaturverweise).

Erstens zeigt sich vielfach, dass Frauen der Tendenz nach häufiger von Überqualifizierung betroffen sind als Männer. Dies trifft insbesondere für Frauen zu, die in einer Partnerschaft leben, und wird weiter verstärkt, wenn die Frauen Kinder haben. Erklärt wird dies, wie in Abschnitt 3.2 bereits ausgeführt, vor allem durch Haushaltsentscheidungen für lokale Arbeitsmärkte, die eher den Verwertungsbedingungen der jeweiligen Ausbildung des männlichen Partners entsprechen, und vor dem Hintergrund von Erwerbsunterbrechungen, die bei Frauen wesentlich häufiger auftreten und länger andauern als bei Männern.

Zweitens deuten internationale Forschungsergebnisse in die Richtung, dass Überqualifizierung bei jüngeren Arbeitskräften der Tendenz nach häufiger vorkommt als bei älteren Arbeitskräften. Einerseits kann dies dadurch erklärt werden, dass Arbeitskräfte am Beginn ihrer Erwerbskarriere wegen mangelnder Arbeitserfahrung in

der „Warteschlange“ für passende Jobs nach hinten gereiht werden, zumal Arbeitgeber:innen die faktischen Kenntnisse und Fähigkeiten von frischen Bildungsabgänger:innen häufig nur schwer beurteilen können. Darüber hinaus ist auch denkbar, dass bei jüngeren Kohorten eine zunehmende Zahl formal höher qualifizierter Beschäftigter existiert, mit der aber kein entsprechendes Wachstum passender Arbeitsnachfrage einhergeht.

Eine Gruppe, die vielfach eine weit überdurchschnittliche Betroffenheit von formaler Überqualifizierung zeigt, sind Personen mit Migrationshintergrund. Erklärungen dafür sind mangelnde Sprachkenntnisse, Probleme bei der Zertifizierung ausländischer Bildungsabschlüsse, faktische Kenntnisse und Fähigkeiten, die bei einer gegebenen formalen Qualifikation nicht den gängigen Standards im Aufenthaltsland entsprechen bzw. niedriger sind als diese, sowie – nicht zuletzt – Diskriminierungen entlang von Herkunftsländern etc.

Weiters sind Beschäftigte mit einem tertiären (universitären) Bildungsabschluss an ihrem Arbeitsplatz häufiger formal überqualifiziert als Personen mit einem niedrigeren Ausbildungsniveau. Dies betrifft jedoch insgesamt wesentlich häufiger Personen mit einem sozial- und/oder geisteswissenschaftlichen Bildungsabschluss als solche, die eine naturwissenschaftliche oder technische tertiäre Ausbildung aufweisen (vgl. mit weiteren Literaturverweisen Rossen et al. 2019). Bei manchen Studienfächern wird Überqualifikation auch dadurch minimiert, dass die Zahl der möglichen Absolvent:innen durch eine Begrenzung der Studienplätze beschränkt wird. Arbeitsmarktsoziologische Ansätze, die mit sogenannter „sozialer Schließung“ (*Social Closure*) argumentieren (vgl. Parkin 1979), vertreten die Hypothese, dass eine solche Begrenzung des Arbeitsangebots den Interessen der bereits einschlägig Beschäftigten entspricht bzw. sogar auf deren Interessen zurückgeht.

Auch die soziale Herkunft hat empirisch einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, formal überqualifiziert beschäftigt zu sein. Bildungsabsolvent:innen mit höher qualifizierten Eltern zeigen demnach eine vergleichsweise geringere Wahrscheinlichkeit überqualifiziert beschäftigt zu sein als Bildungsabsolvent:innen mit vergleichsweise niedrig qualifizierten Eltern. Der Einfluss der sozialen Herkunft tendiert jedoch dazu, je nach inhaltlichem Abschluss der Absolvent:innen zu variieren. So ist er beispielsweise was die tertiäre Ausbildung betrifft bei einem geistes- und/oder sozialwissenschaftlichen Abschluss höher als bei einem technischen oder naturwissenschaftlichen Studienabschluss. Erklärungsfaktoren für den Einfluss von sozialer Herkunft auf Überqualifizierung sind z. B. familiär vermitteltes kulturelles Kapital (Bourdieu 1983), soziale Netzwerke und andere familiär vermittelte Informationen (z. B. über Verhalten und Auftreten bei Jobinterviews, zu Suchstrategien nach einer passenden Arbeit, betreffend Wissen über die Struktur des jeweiligen beruflichen Sektors etc.). Weiters

erlaubt es eine vergleichsweise günstige finanzielle Ausstattung der Eltern eher, dass deren Kinder länger nach einem Arbeitsplatz mit einem guten Matching suchen. In anderen Worten: es vermindert sich der Druck, unpassende Beschäftigungsangebote rasch wegen finanziellen Engpässen anzunehmen.

Für Österreich kommen Bock-Schappelwein/Huemer (2017) auf Basis von Mikrozensusdaten für die Jahre 1995 bis 2015 zu dem Schluss, dass formale Überqualifizierung im Zeitverlauf zugenommen hat und dass Frauen insgesamt deutlich häufiger formal überqualifiziert beschäftigt sind als Männer. Relativ am häufigsten tritt formale Überqualifikation nach dieser Untersuchung bei einem AHS-Abschluss auf, gefolgt von Personen mit BHS-Abschluss und Personen mit einem tertiären Ausbildungsabschluss. Am wenigsten verbreitet ist formale Überqualifizierung im Fall eines BMS-Abschlusses und im Fall eines Lehrabschlusses. Wird das Alter entlang zehnjähriger Alterskohorten ab 30 Jahren analysiert, besteht getrennt nach Geschlecht betrachtet kein signifikanter Zusammenhang mit dem Ausmaß der Überqualifizierung. Bei Männern existiert Überqualifizierung im Vergleich zu Gewerbe und Industrie vergleichsweise häufig im Dienstleistungssektor und in der Landwirtschaft, bei Frauen zeigt sich jedoch diesbezüglich kein starker (Dienstleistungen) bzw. signifikanter (Landwirtschaft) Effekt. Zugleich vermindert die Beschäftigung in einem Großbetrieb (mit über 500 Beschäftigten) die Wahrscheinlichkeit formaler Überqualifikation signifikant. Bei beiden Geschlechtern zeigt sich hinsichtlich des Migrationshintergrunds und einer Beschäftigung als überlassene Arbeitskraft ein signifikanter and starker positiver Effekt auf das Ausmaß überqualifizierter Beschäftigung.

Eine weitere Untersuchung für Österreich basiert auf Daten der PIAAC-Erhebung 2011/12 (vgl. Bock-Schappelwein et al. 2014, 347 ff.). Neben soziodemografischen Faktoren wird dort auch der subjektiv perzipierte Grad der Nutzung vorhandener Kompetenzen am Arbeitsplatz analysiert. Je mehr eine Person angibt, ihre Kompetenzen am Arbeitsplatz einsetzen zu können, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie formal überqualifiziert beschäftigt ist. Soziodemografische Variablen deuten in dieser Untersuchung im Rahmen der durchgeführten multivariaten Modellschätzung zumeist in dieselbe Richtung wie in der oben zitierten Analyse. Für die potenziellen Einflussfaktoren Geschlecht, Alter, Betriebsgröße, Vollzeit vs. Teilzeit, befristeter vs. unbefristeter Arbeitsvertrag und Familienstand (Single mit/ohne Kind, Partnerschaft mit/ohne Kind) sind die Ergebnisse jedoch allesamt nicht statistisch signifikant. Hingegen erhöht ein anderes Geburtsland als Österreich und/oder eine andere Erstsprache als Deutsch die Wahrscheinlichkeit überqualifizierter Beschäftigung signifikant und mit einem starken Effekt. Dasselbe gilt – verglichen mit einer beruflichen Stellung als Angestellte:r – im Fall einer beruflichen Stellung als Arbeiter:in.

Die hier präsentierten Ergebnisse beziehen sich auf formale Überqualifizierung entlang einer breiten Definition, und sind deshalb mit den Ergebnissen der vorliegenden Studie, bei der auf Beschäftigungen in Form von Hilfs- und Anlern Tätigkeiten fokussiert wird, nur indirekt vergleichbar.

3.4 Folgen für betroffene Personen

Zu den am häufigsten untersuchten Folgen formaler Überqualifikation für betroffene Personen zählen Effekte auf Einkommen und auf die Arbeitszufriedenheit.

Die weit überwiegende Mehrzahl aller Untersuchungen stimmt darin überein, dass formale Überqualifizierung auf individueller Ebene im Vergleich zu einem passenden Matching vergleichbar qualifizierter Personen zu Einkommenseinbußen führt (vgl. im Überblick mit weiteren Literaturverweisen z. B. Capsada-Munsech 2017, 9 f.; Quintini 2011, 21 f.; McGuinness/Pouliakas 2016, 4 ff.; Mateos-Romero / del Mar Salinas-Jiménez 2018). McGuinness (2006) kommt etwa zu dem Schluss, dass überqualifizierte Personen im Vergleich zu Arbeitskräften mit einem vergleichbaren Bildungsniveau und einem guten Matching eine Einkommenseinbuße (*Wage Penalty*) von ca. 15 % hinnehmen müssen. Zugleich deuten jedoch Ergebnisse zu dieser Frage in die Richtung, dass die Einkommen überqualifizierter Personen vielfach etwas höher ausfallen als die Einkommen von Arbeitskräften auf vergleichbaren Arbeitsplätzen im Fall eines guten Matchings. Das heißt, dass Arbeitgeber:innen Überqualifizierung auf individueller Ebene der Tendenz nach – im Vergleich zu gut gematchten Arbeitskräften auf vergleichbaren Arbeitsplätzen – durch etwas höhere Löhne honorieren (vgl. Hartog 2000).

Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit formal überqualifizierter Beschäftigter zeigen durchgängig, dass diese geringer ausfällt als bei gleich qualifizierten Arbeitskräften mit einem guten Arbeitsplatzmatching (vgl. mit weiteren Literaturhinweisen z. B. Quintini 2011, 22; Bock-Schappelwein et al. 2014, 343; Mateos-Romero / del Mar Salinas-Jiménez 2018). Weiters fällt die Arbeitszufriedenheit gemäß der meisten einschlägigen Untersuchungen bei formal Überqualifizierten auch geringer aus als bei Arbeitskräften im selben Job, die ein gutes Matching aufweisen. Für Österreich kommt Bock-Schappelwein (2015) auf Basis von PIAAC-Daten (2011/12) zu dem Schluss, dass die Arbeitszufriedenheit von formal Überqualifizierten niedriger ausfällt als bei formal ausbildungsadäquat Beschäftigten.

Neben Einkommenseffekten und Wirkungen auf die Arbeitszufriedenheit liegen in der internationalen Literatur auch Befunde zum Zusammenhang zwischen formaler Überqualifizierung und Gesundheit vor, wenn auch in weit geringerer Zahl. Untersuchungen, die den Gesundheitszustand über eine allgemeine Selbsteinschätzung (*Self reported Health*) operationalisieren, kommen betreffend eine Wechselwirkung mit

dem Gesundheitszustand zu widersprüchlichen Ergebnissen (vgl. mit weiteren Literaturverweisen Hultin et al. 2016). Zugleich zeigt jedoch eine Reihe von Analysen, dass Überqualifikation vielfach mit geringerem generellem Wohlbefinden (*Well-being*) und mit einem höheren Auftreten depressiver Symptome einhergeht (vgl. mit weiteren Literaturverweisen Dudal/Bracke 2019). Fraglich ist in diesem Zusammenhang grundsätzlich der Punkt der Kausalität, also ob Überqualifizierung zu physischen und/oder psychischen Problemen führt oder vice versa. Für Österreich zeigen die Ergebnisse von Bock-Schappelwein (2015) auf Basis von PIAAC-Daten (2011/12) keinen Zusammenhang zwischen formaler Überqualifizierung und der allgemeinen Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands.

Konzeptionelle Überlegungen in der Literatur deuten, wie bereits in Abschnitt 3.3 angeschnitten, in die Richtung, dass eine andauernde formale Überqualifizierung mit einem Verlust von Kompetenzen und Fähigkeiten einhergehen kann. Tatsächlich zeigen einige Untersuchungen zum Beispiel, dass andauernde Überqualifizierung wiederholt mit einem Verlust von kognitiven Fähigkeiten und von kognitiver Belastbarkeit einhergeht (vgl. mit weiteren Literaturverweisen z. B. De Grip et al. 2008).

Untersuchungen zu Überqualifizierung deuten zudem darauf hin, dass überqualifizierte Beschäftigte häufiger ihren Job wechseln als Beschäftigte mit einem passenden Matching (vgl. mit weiteren Literaturverweisen z. B. Rubb 2013). Zugleich sinkt der Grad der Überqualifizierung statistisch häufig mit der Dauer der Stabilität eines Jobs (*Job Tenure*) (vgl. Ortiz 2010). Dabei können Jobwechsel zu beruflicher Aufwärtsmobilität und höheren Einkommen beitragen (vgl. mit weiteren Literaturverweisen Romanov et al. 2017). Tatsächlich zeigen überqualifizierte Beschäftigte im Zeitverlauf im Durchschnitt eine höhere berufliche Aufwärtsmobilität als Arbeitskräfte mit einem passenden qualifikatorischen Matching (vgl. z. B. Sichermann 1991; Robst 1995). Dies bedeutet jedoch nicht, dass formale Überqualifizierung in der Mehrzahl der Fälle aus kurz- bis mittelfristiger Perspektive ein passageres Phänomen ist. So zeigt etwa Rubb (2003) für das Vereinigte Königreich über einen achtjährigen Beobachtungszeitraum hinweg, dass jährlich nur ca. 20 % der formal Überqualifizierten in einen Job wechseln, für den sie nicht überqualifiziert sind, während 8 % im Folgejahr nicht mehr (vollzeit-)beschäftigt sind. Solche Ergebnisse deuten darauf hin, dass formale Überqualifizierung in vielen Fällen ein permanentes oder jedenfalls länger andauerndes Phänomen darstellt.

Wie oben in Abschnitt 3.2 dargestellt, kann eine solche auf individueller Ebene gegebene Verstetigung von formaler Überqualifizierung auf unterschiedliche Faktoren zurückgeführt werden. Ein Erklärungsfaktor ist, dass alternative Arbeitgeber formale Überqualifizierung als negatives Signal für Produktivität werten. So zeigt z. B. ein Feldexperiment von Baert/Verhaest (2019), dass sich bereits ein kurzfristiger Status als überqualifizierte:r Beschäftigte:r (mit der Dauer von einem Jahr nach

Ausbildungsabschluss) gegenüber Bildungsabgänger:innen, die ihre Ausbildung gerade erst beendet haben, negativ auf die Quote der Rückmeldungen auf eine Bewerbung auswirkt. Allerdings ist dieser Unterschied nur dann signifikant, wenn es sich bei der ausgeschriebenen Stelle um eine Vollzeitstelle handelt. Noch ungünstiger als das Signal einer überqualifizierten Beschäftigung ist nach den Ergebnissen dieser Untersuchung ein Status der Arbeitslosigkeit (mit der Dauer von einem Jahr nach Ausbildungsabschluss).

4 Status quo und Dynamik dequalifizierter Beschäftigung in Wien

In diesem Kapitel wird eine empirische Einschätzung des Ausmaßes und der Betroffenheit von Dequalifizierung vorgenommen. Zunächst wird in Abschnitt 4.1 die verwendete Datengrundlage beschrieben. Auf Basis dieser Daten erfolgt in Abschnitt 4.2 die Querschnittsanalyse im Zeitverlauf 2010 bis 2019 und in Abschnitt 4.3 werden Dequalifizierungsprozesse im Längsschnitt in den Blick genommen.

4.1 Datengrundlage und Methode

Als Datengrundlage verwenden wir in diesem Kapitel die Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus, die von der Statistik Austria in Österreich fortlaufend erhoben wird. Der Mikrozensus ist eine vierteljährliche Stichprobenerhebung über Erwerbsinformationen der österreichischen Wohnbevölkerung. Pro Quartal werden rund 22.500 Haushalte in ganz Österreich befragt. Im Zuge der Fünftelrotation beendet quartalsweise ein Fünftel der Haushalte den Befragungszyklus, während ein Fünftel neue Haushalte damit beginnt. Der Mikrozensus bietet neben persönlichen Charakteristika relevante Merkmale wie Beruf nach ÖISCO-08,⁹ die Arbeitszeit in der Referenzwoche, die Anzahl der normalerweise gearbeiteten Stunden, die hierarchische Position der beruflichen Tätigkeit, die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie die Branche nach ÖNACE-08.¹⁰

Die Analysen im Querschnitt (Abschnitt 4.2) werden auf Basis der finalen Mikrozensusdatenfiles durchgeführt. Diese Datensätze basieren auf sämtlichen Schritten der Datengenerierung seitens der Statistik Austria, wobei neben der Datenextraktion unter anderem die Plausibilisierung und Imputation einzelner Variablen vorgenommen wurden. Für die Längsschnittanalyse (Abschnitt 4.3) wird auf eine Datenversion zurückgegriffen, für die zwar sämtliche Plausibilisierungsvorgänge durchgeführt, aber noch keine Werte imputiert wurden. Da es im Zuge der Imputation vorkommen kann, dass fehlende Werte einer befragten Person in verschiedenen Quartalen mit unterschiedlichen Merkmalen imputiert werden, eignen sich nur die nicht-imputierten Datenfiles als Grundlage für die Längsschnittanalysen (vgl. Moser 2005). Dies geht allerdings mit einer Reduktion der Zahl der Beobachtungen einher, was die Möglichkeiten der Verlaufsanalysen auf Basis des Mikrozensus zusätzlich limitiert.

⁹ International Standard Classification of Occupations.

¹⁰ Österreichische Klassifikation der wirtschaftlichen Tätigkeiten (Von NACE: Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne).

Im Mikrozensus erfolgt die Operationalisierung von Dequalifizierung anhand des formalen Bildungsabschlusses, der beruflichen Tätigkeit und des Berufs. Beschäftigte werden als „dequalifiziert“ eingestuft, wenn sie über einen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss verfügen und ihre derzeitige berufliche Tätigkeit einer Hilfstätigkeit bzw. einer angelernten Tätigkeit entspricht (manuelle oder nicht manuelle Hilfstätigkeit oder angelernte Tätigkeit) oder ihr Beruf laut ISCO-Berufsklassifikation in der Berufshauptgruppe 9 „Hilfsarbeitskräfte“ eingestuft ist.

Neben den aktuell Erwerbstätigen fließen in die Querschnittbetrachtung auch jene Personen mit ein, bei denen eine frühere berufliche Tätigkeit vorliegt, die aktuell aber arbeitslos bzw. arbeitssuchend sind. Denn analog zur aktuellen beruflichen Tätigkeit stellt der Mikrozensus Informationen über die zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit von aktuell nicht erwerbstätigen Personen zur Verfügung.

Arbeitslosigkeit zählt sowohl zu den Ursachen als auch zu den Folgen von Dequalifizierungen. Dauer und Häufigkeit von Arbeitslosigkeitsepisoden sind daher für die Analyse des Phänomens Dequalifizierung von erheblicher Bedeutung. In der Querschnittanalyse des Mikrozensus untersuchen wir, ob sich das Ausmaß der Dequalifizierung zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen im Hinblick auf ihre frühere Tätigkeit systematisch unterscheidet. In der Längsschnittbetrachtung stellen wir auf Wechsel zwischen verschiedenen Erwerbs- und Arbeitslosigkeitsepisoden im Zeitverlauf ab.

Wir grenzen die Grundgesamtheit im Mikrozensus wie folgt ab: 20- bis 59-jährige unselbständige Erwerbstätige und Arbeitslose (mit früherer unselbständiger Erwerbstätigkeit) mit Wohn- oder Arbeitsort in Wien,¹¹ die sich zum Erhebungszeitpunkt nicht in formaler Ausbildung befinden und keine Lehrlinge sind.

Die Arbeitkräfteerhebung des Mikrozensus bietet zudem umfangreiche soziodemografische Hintergrundinformationen. Neben den bereits beschriebenen Informationen zu Erwerbstätigkeit, Beruf und Bildung sind für die Analysen eine Reihe von zusätzlichen Variablen relevant, anhand derer die Determinanten von Dequalifizierung und die Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen untersucht und dargestellt werden.

- Soziodemografie: formaler Bildungsabschluss, Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Staatsbürgerschaft
- Derzeitige und frühere Erwerbstätigkeit: berufliche Tätigkeit, Beruf, Branche, Beschäftigungsausmaß (Vollzeit/Teilzeit)

¹¹ Die Analysen können jeweils getrennt nach Arbeits- bzw. Wohnort Wien durchgeführt werden.

- Elternschaft: Elternkarenz, Zahl der Kinder, Alleinerzieher:innen

Der Mikrozensus ist die größte Stichprobenerhebung Österreichs. Im Unterschied zu anderen Stichprobenerhebungen, die ähnliche Daten über die Erwerbspersonen in Österreich bereitstellen (z. B. PIAAC, EU-SILC, AES, ESS etc.), ermöglicht der Mikrozensus daher zuverlässigere Aussagen über kleine Einheiten bzw. Gruppen. Allerdings stößt auch hier die Aussagekraft an Grenzen, wenn man das Phänomen Dequalifizierung in Wien untersuchen und anhand von Subgruppen beschreiben bzw. die Bestimmungsfaktoren einer dequalifizierten Tätigkeit anhand von Variablen erklären will. Um die statistischen Fehler der Ergebnisse möglichst gering zu halten, können die Informationen verschiedener Mikrozensus-Quartale gepoolt werden, um die Fallzahlen zu erhöhen. Bei der Fehlerrechnung sind allerdings Clustereffekte zu berücksichtigen, denn es handelt sich nicht um unabhängige Beobachtungen, wenn Personen mehrfach in einem Datensatz enthalten sind. Da der Mikrozensus eine Haushaltsstichprobe ist, muss bei der Fehlerrechnung grundsätzlich auch der Clustereffekt des Haushalts berücksichtigt werden.

Für die Analyse der sozialen Unterschiede im Ausmaß der Dequalifizierung werden die Differenzen zwischen den Subgruppen der Erwerbsbevölkerung (nach Geschlecht, Alter, Bildung, Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft) in Prozentpunkten angegeben. Die Berechnung der Betroffenheit von Dequalifizierung erfolgt auf Basis der gewichteten Daten des Mikrozensus. Da es sich beim Mikrozensus um eine Stichprobenerhebung handelt, ist die Hochrechnung der geschätzten Parameter auf die jeweiligen Populationen mit einer statistischen Unsicherheit behaftet. Für die entsprechende Fehlerrechnung wird ein Bootstrapverfahren auf Basis der von der Statistik Austria zur Verfügung gestellten Bootstrap-Gewichte verwendet (Meraner et al. 2015).¹²

Zusätzlich werden die Unterschiede auch als Effektstärken ausgedrückt. Das ermöglicht eine Einschätzung, ob es sich bei einer statistisch signifikanten Differenz in den Anteilswerten auch um einen substanziellen Unterschied handelt und als wie stark dieser Unterschied eingeschätzt werden kann. Herangezogen wird dafür das statistische Maß Cohen's h (Cohen 1988), wofür die beiden Anteilswerte (p_1 und p_2) zunächst in *Phi-Werte* (φ) transformiert werden (Arcus-Sinus-Transformation: $\varphi = 2\arcsin\sqrt{p}$). Cohen's h wird dann als die Differenz der beiden Phi-Werte berechnet. In Anlehnung an Cohen (1988) werden Effektstärken ab 0,2 als substanziell bedeutsame Unterschiede zwischen den Gruppen gewertet. Effektstärken von 0,2 gelten als kleine Effekte, von 0,5 als mittlere Effekte und von 0,8 als große Effekte.

¹² Die Fehlerrechnung nutzt das Statistikprogramm R in Verbindung mit dem Package „mzR“ (siehe <https://github.com/statistik/mzR>).

Um Aussagen über Trends treffen zu können, werden ebenfalls Prozentpunktdifferenzen sowie Effektstärken auf Basis der Phi-Werte im Zeitverlauf zwischen 2010 und 2019 ermittelt. Auf Basis von Signifikanztests werden statistisch signifikante Trends (d. h. Zunahme oder Abnahme des Dequalifizierungsrisikos) in der gesamten Erwerbsbevölkerung bzw. auch in den untersuchten Subgruppen ausgewiesen.

4.2 Querschnittanalyse im Zeitverlauf

Im Jahr 2019 waren insgesamt rund 129.600 Erwerbspersonen zwischen 20 und 59 Jahren in Wien von Dequalifizierung betroffen, im Jahr 2010 waren es 116.500 (Tabelle 1). In absoluten Zahlen entspricht das einem Zuwachs von 13.100 Personen. Relativ gesehen blieb der Anteil der Erwerbspersonen, die in ihrer beruflichen Tätigkeit einem Dequalifizierungsrisiko ausgesetzt sind, im Zeitverlauf jedoch konstant bei 14,3 %, weil auch die Grundgesamtheit der erwerbstätigen Erwachsenen zwischen 2010 und 2019 im selben Ausmaß zugenommen hat (von 813.400 im Jahr 2010 auf 909.800 im Jahr 2019).¹³ Tabelle A – 2 im Anhang schlüsselt die Erwerbspersonen, die in Hilfstätigkeiten bzw. Hilfsberufen beschäftigt sind, nach ihrem formalen Bildungsabschluss auf. Die Zahl der Personen mit formal niedriger Bildung (max. Pflichtschule) in Tätigkeiten bzw. Berufen mit geringen Anforderungen ist konstant bei rund 77.000 geblieben, jene mit mehr als Pflichtschulbildung ist hingegen, wie auch in Tabelle 1 ersichtlich, von knapp 117.000 im Jahr 2010 auf 130.000 im Jahr 2019 angestiegen. Das bedeutet, dass der Anteil der Personen mit mindestens einen Abschluss der höheren Sekundarbildung in Hilfstätigkeiten bzw. -berufen höher ist als jener der formal niedrig Gebildeten, und dass dieser Anteil im Zeitverlauf von 60 % auf knapp 63 % gestiegen ist.

Tabelle 1: Ausmaß der dequalifizierten Erwerbstätigkeit in Wien

Jahr	Grundgesamtheit in Tsd.	Dequalifiziert in Tsd.	Anteil dequal. in %
2019	909,8	129,6	14,3
2010	813,4	116,5	14,3

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Tabelle 2 gibt Aufschluss darüber, wie sich die Gruppe der dequalifiziert Beschäftigten im Jahr 2019 nach zentralen soziodemografischen Merkmalen zusammengesetzt hat. Männer sind von Dequalifizierung stärker betroffen als Frauen, bei ihnen beträgt der

¹³ Da die Arbeitskräfteerhebung auf einer Stichprobe basiert, die auf die Gesamtbevölkerung hochgerechnet wird, sind die Hochrechnungen mit einer statistischen Unsicherheit behaftet. Die Vertrauensintervalle der Ergebnisse sind in Tabelle A – 1 im Anhang ersichtlich.

Anteil 15,8 % (rund 75.400 dequalifiziert beschäftigte Männer) im Vergleich zu 12,6 % bei den Frauen (54.300).

Die Unterschiede nach groben Altersgruppen sind gering, wobei tendenziell die jüngere Gruppe der 20- bis 39-Jährigen ein höheres Dequalifizierungsrisiko hat als die Gruppe der 40- bis 59-jährigen Erwerbspersonen. Erhebliche Unterschiede zeigen sich beim formalen Bildungsabschluss. Per definitionem können sich jene ohne weiterführenden formalen Bildungsabschluss, die also maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, nicht in dequalifizierter Beschäftigung befinden. Mit 23,5 % ist fast ein Viertel der aktiven Wiener Bevölkerung mit mittlerem Bildungsabschluss (Abschluss einer Lehre oder einer berufsbildenden mittleren Schule) in einer Hilfstätigkeit oder in einem Hilfsberuf beschäftigt und damit formal für den Beruf überqualifiziert (77.000 von insgesamt 327.200). Auch 37.100 Wiener:innen, die eine Matura an einer AHS oder BHS absolviert haben und aktuell keine weitere Ausbildung (z. B. Studium) absolvieren, befinden sich in einer Hilfstätigkeit oder einem Hilfsberuf. Das ist mit 18,5 % fast ein Fünftel der insgesamt 200.600 Erwerbspersonen mit mittlerem Bildungsabschluss. Unter Hochschulabsolvent:innen ist das Risiko einer dequalifizierten Beschäftigung mit 5,8 % deutlich niedriger.

Große Unterschiede bestehen zwischen österreichischen Staatsangehörigen und Ausländer:innen bzw. zwischen Erwerbspersonen mit und ohne Migrationshintergrund. Mit 6,9 % ist das Dequalifizierungsrisiko von Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund weniger als halb so hoch als im Wiener Gesamtdurchschnitt. Demgegenüber haben Migrant:innen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen ein dreieinhalb Mal so hohes Risiko, in einer Hilfstätigkeit beschäftigt zu sein. Unter ausländischen Staatsangehörigen ist der Anteil dequalifizierter Beschäftigung mit 26,8 % noch etwas höher. Blickt man auf die Zahl der von dequalifizierter Beschäftigung Betroffenen, so fällt auf, dass der Großteil der insgesamt 129.600 dequalifiziert Erwerbstätigen im Jahr 2019 einen Migrationshintergrund aufweist (93.200), während 68.800 davon nicht die österreichische Staatsbürgerschaft haben.

Auch der Wohn- bzw. Arbeitsort hängt systematisch mit dem Risiko einer dequalifizierten Beschäftigung zusammen. Das Muster ist folgendes: Wiener:innen, die aus Wien auspendeln, deren Arbeitsort also außerhalb von Wien ist, haben ein deutlich höheres Dequalifizierungsrisiko als jene, die in Wien arbeiten. Im Gegensatz dazu sind Einpendler:innen nach Wien, die also außerhalb Wiens wohnen und in Wien arbeiten, in relativ geringem Maße in Hilfstätigkeiten beschäftigt, sofern sie einen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss haben. Dieser Befund hängt strukturell mit Angebots- und Nachfragerelationen zusammen: vor dem Hintergrund des Wiener Arbeitsangebots ergibt sich eine verstärkte Nachfrage der Wiener Wirtschaft nach qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten, die den angrenzenden Arbeitskräften

entsprechende Möglichkeiten eröffnen. Von den 192.100 Einpendler:innen gingen nur 5,6 % bzw. 10.800 mit weiterführender Bildung einer Hilfstätigkeit nach.

Tabelle 2: Soziodemografie dequalifiziert Beschäftigter 2019

	Dequalifiziert in Tsd.	Gesamt in Tsd.	dequal. in %
Gesamt	129,6	909,8	14,3
Geschlecht			
Frauen	54,3	431,3	12,6
Männer	75,4	478,5	15,8
Alter			
20–39 Jahre	62,0	424,8	14,6
40–59 Jahre	67,7	485,0	14,0
Höchste Bildung			
max. Pflicht	--	114,0	--
LE/BMS	77,0	327,2	23,5
AHS/BHS	37,1	200,6	18,5
UNI/FH	15,5	267,9	5,8
Migration			
kein MH	36,4	526,5	6,9
MH	93,2	383,2	24,3
Staatsbürgerschaft			
Österreich	60,9	653,0	9,3
Ausland	68,8	256,8	26,8
Arbeitsort			
Nicht in Wien	15,1	74,7	20,2
Wien	97,9	768,9	12,7
Wohnort			
Nicht in Wien	10,8	192,1	5,6
Wien	118,8	717,7	16,6

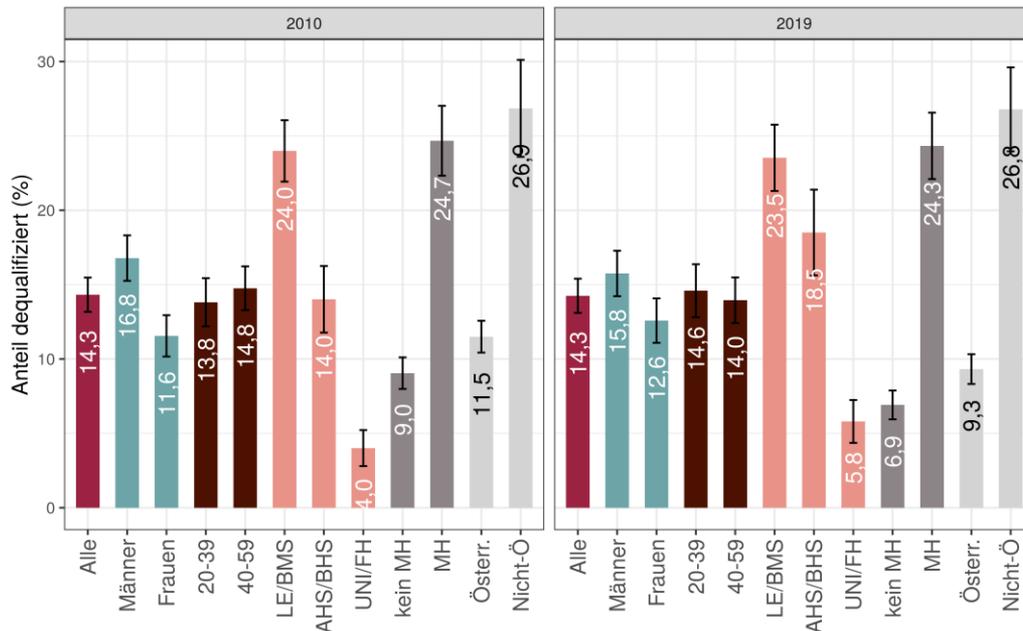
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

In Abbildung 1 ist der Anteil dequalifiziert Beschäftigter nach soziodemografischen Merkmalen für die Jahre 2010 und 2019 dargestellt (die absoluten Zahlen, auf denen die Anteilswerte für 2010 beruhen, finden sich im Anhang in Tabelle A – 3). Für jede Säule gibt die vertikale Linie das 95%-Vertrauensintervall ($\alpha=0,05$) wieder. Werte mit einem größeren Intervall sind mit einer höheren Unsicherheit behaftet, was insbesondere mit der Stichprobengröße der jeweils betrachteten Gruppe zusammenhängt.

Nicht nur ist der Anteil mit 14,3 % zwischen 2010 und 2019 konstant, auch das grundlegende Muster hat sich in diesem Zeitraum kaum verändert. Etwas geringer sind die Geschlechterunterschiede geworden: bei den Männern ist der Anteil dequalifiziert Beschäftigter etwas kleiner geworden und bei Frauen etwas größer. Nach Bildung hat sich das Dequalifizierungsmaß in der Gruppe der mittleren Abschlüsse (Lehre und

BMS) kaum verändert, während sich das Ausmaß unter Erwerbspersonen mit höheren Bildungsabschlüssen im Zeitverlauf verstärkt hat. Im Hinblick auf Migration hat sich das relativ geringe Dequalifizierungsrisiko von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund bzw. mit österreichischer Staatsbürgerschaft bis 2019 weiter verringert, während jenes von Ausländer:innen und von Zugewanderten im Zeitverlauf weiter auf hohem Niveau geblieben ist.

Abbildung 1: Anteil dequalifiziert Beschäftigter nach soziodemografischen Merkmalen 2010 und 2019



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

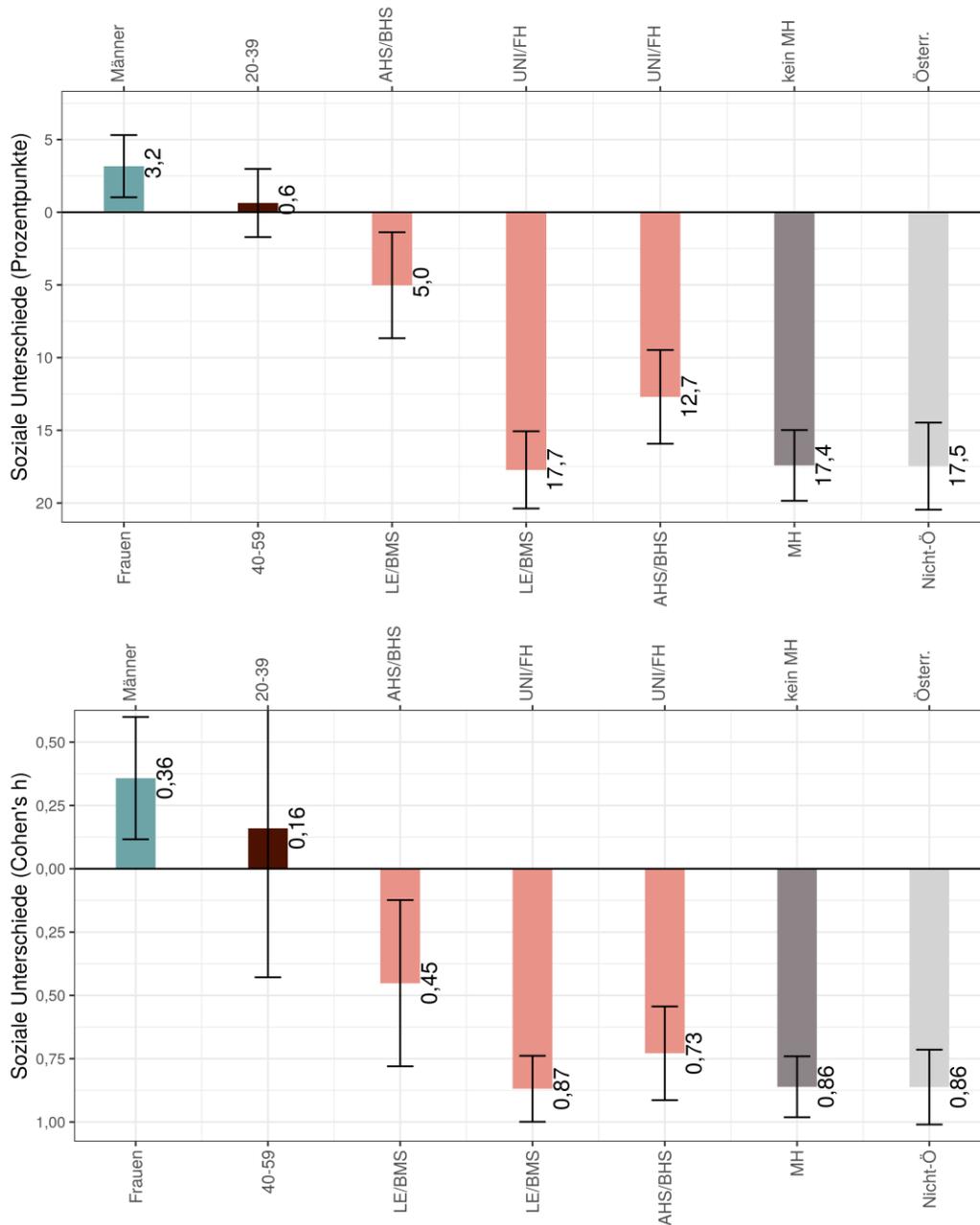
4.2.1 Soziale Disparitäten

Betrachtet man die sozialen Unterschiede am Ende der Beobachtungsperiode 2019, so zeigen sich markante und statistisch signifikante Unterschiede, insbesondere zwischen den Bildungsgruppen und nach Migration (Abbildung 2).¹⁴ Die Differenz von 3,2 Prozentpunkten nach Geschlecht ist statistisch signifikant und in ihrer Effektstärke als gering bis mittel einzustufen (siehe Cohen's h von 0,36 im unteren Teil der Abbildung).¹⁵

¹⁴ Einzig zwischen den beiden Altersgruppen besteht kein signifikanter Unterschied im Dequalifizierungsausmaß.

¹⁵ In Anlehnung an Cohen (1988) werden Effektstärken von 0,2 als kleiner Effekt, von 0,5 als mittlerer Effekt und von 0,8 als großer Effekt eingeschätzt.

Abbildung 2: Soziale Unterschiede im Ausmaß der Dequalifizierung 2019



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Ein mittlerer Unterschied im Ausmaß von 5 Prozentpunkten bzw. einer Effektstärke von 0,45 zeigt sich zwischen Erwerbepersonen mit Matura einer AHS oder BHS und jenen mit mittlerem Bildungsabschluss (Lehre oder BMS). Die Unterschiede zwischen Hochschulabsolvent:innen und den anderen beiden Bildungsgruppen sowie nach Migration sind allesamt als groß einzustufen. Hierbei handelt es sich um Prozentpunktdifferenzen von 12,7 (Hochschule vs. AHS/BHS) bis zu 17,7 (Hochschule vs.

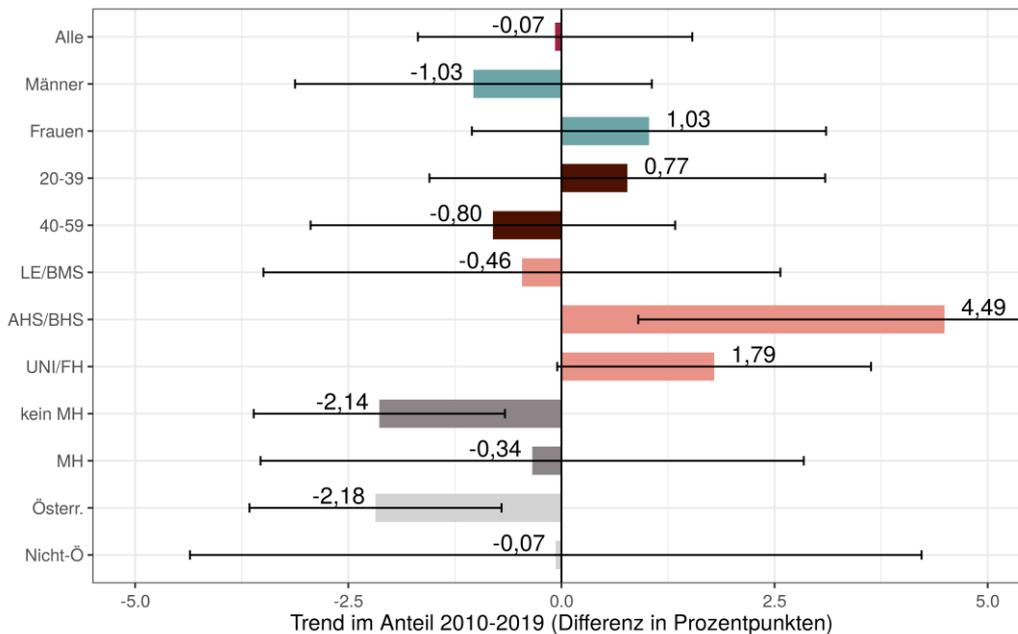
Lehre/BMS). Die Unterschiede nach Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft betragen 17,4 bzw. 17,5 Prozentpunkte. In Effektstärken belaufen sich diese Unterschiede auf 0,73 bis 0,87.

4.2.2 Veränderungen im Zeitverlauf von 2010 bis 2019

Nun kommen wir zu den Trends im Zeitverlauf. Wie wir bereits gesehen haben, ist die Entwicklung im Beobachtungszeitraum von hoher Stabilität im Hinblick auf Dequalifizierung gekennzeichnet. Zwischen 2010 und 2019 sind nur sehr geringe Veränderungen zu beobachten. Aus Abbildung 3 geht hervor, dass die Trends nur in drei Subgruppen statistisch signifikant sind. Dies betrifft zum einen Erwerbspersonen mit Matura: in dieser Gruppe hat sich das Ausmaß der Dequalifizierung um 4,5 Prozentpunkte erhöht (von 14,0 % im Jahr 2010 auf 18,5 % im Jahr 2019, vgl. Tabelle 2 bzw. Tabelle A – 3 im Anhang). Bei Personen mit Hochschulabschluss hat sich der Anteil an dequalifiziert Beschäftigten im Zeitverlauf leicht erhöht (+1,8 PP), wobei dieser Zuwachs statistisch nicht signifikant ist.

Verringert haben sich die Anteile dequalifiziert Beschäftigter im Zeitverlauf unter Personen ohne Migrationshintergrund sowie mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Bei Zugewanderten und Ausländer:innen mit Wohn- oder Arbeitsort Wien hat sich das Dequalifizierungsrisiko im Zeitverlauf kaum verändert und ist auf hohem Niveau geblieben.

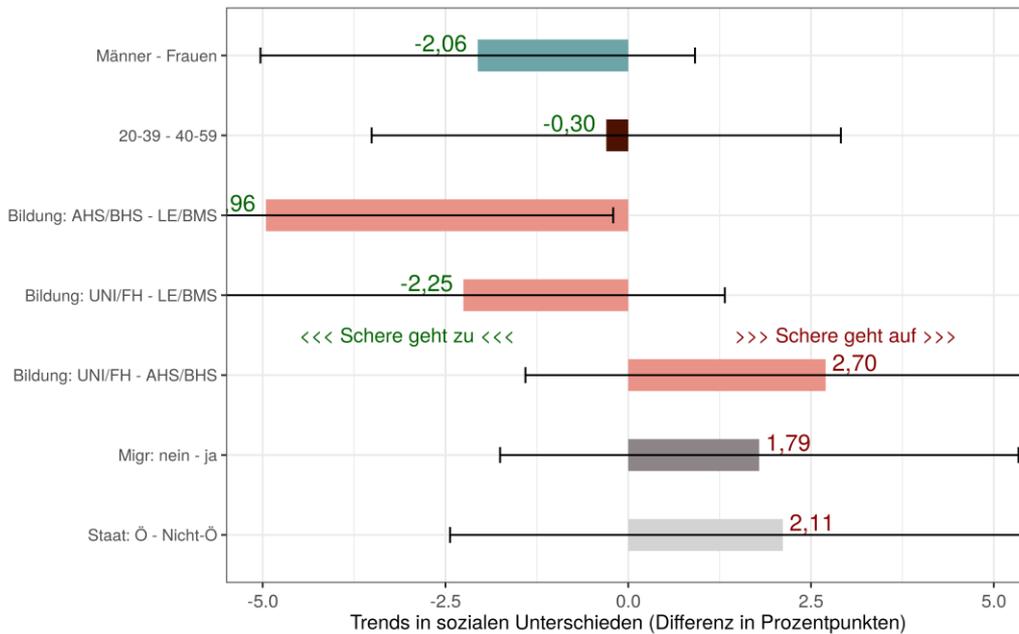
Abbildung 3: Trends in der Dequalifizierung 2010–2019



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Die sozialen Unterschiede sind im Zeitverlauf zwischen 2010 und 2019 relativ stabil geblieben. Zwar kam es zu einigen Verschiebungen, die jedoch mit einer Ausnahme statistisch nicht signifikant sind. Einzig die Verringerung des Unterschieds im Dequalifizierungsrisiko zwischen Erwerbspersonen mit mittleren Abschlüssen und mit Matura ist statistisch signifikant. Die im Zeitverlauf tendenziell rückläufigen Geschlechterunterschiede sind hingegen ebenso wenig statistisch signifikant wie der leicht verringerte, aber nach wie vor relativ große Unterschied zwischen Hochschulabsolvent:innen und Erwerbspersonen mit Lehr- bzw. BMS-Abschluss. Auch die weitere Vergrößerung der Unterschiede nach Migrationshintergrund und Staatsangehörigkeit ist zwar nicht statistisch signifikant (ebenso wenig wie jene zwischen Hochschulabsolvent:innen und Maturant:innen), deutet aber darauf hin, dass sich das Dequalifizierungsrisiko bei Zugewanderten zunehmend verfestigt.

Abbildung 4: Trends in den sozialen Unterschieden 2010–2019



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

4.2.3 Determinanten von Dequalifizierung

Auf Basis eines multivariaten logistischen Modells kann untersucht werden, inwiefern die einzelnen zuvor analysierten Variablen einen jeweils voneinander unabhängigen Einfluss auf das Phänomen der Dequalifizierung ausüben und wie stark dieser Effekt unabhängig, d. h. um den Einfluss der jeweils anderen Variablen bereinigt, tatsächlich ist.

Tabelle 3 enthält die Ergebnisse eines logistischen Modells, jeweils für den Beginn der Beobachtungsperiode (Durchschnitt 2009 und 2010) und das Ende der Periode

(Durchschnitt 2018/19). Geschlecht und Alter üben zu Beginn zwar signifikante, aber relativ kleine Effekte auf das Vorliegen einer dequalifizierten Beschäftigung aus (Frauen haben ein etwas niedrigeres Dequalifizierungsrisiko, Ältere ein etwas höheres), am Ende der Beobachtungsperiode sind diese Effekte hingegen im Modell nicht mehr signifikant. Das heißt, diese Merkmale haben an Bedeutung für das Phänomen eingebüßt. Ein starker und robuster Zusammenhang zeigt sich hingegen zwischen dem Dequalifizierungsrisiko und dem formalen Bildungsabschluss, der auch dann besteht, wenn die jeweils anderen Variablen im Modell kontrolliert werden. Im Vergleich zur Referenzkategorie der Personen mit mittleren Bildungsabschlüssen (Lehre bzw. BMS) sind Hochschulabsolvent:innen deutlich weniger häufig in Hilfstätigkeiten zu finden. Die Stärke des Zusammenhangs ist zu beiden Zeitpunkten konstant groß. Im Unterschied dazu hat sich der Effekt einer Matura an einer AHS bzw. BHS im Zeitverlauf erheblich verringert: Zu Beginn war diese Gruppe deutlich weniger von Dequalifizierung betroffen als die Referenzgruppe (-0.92 log odds), am Ende war der Unterschied nicht mehr so groß, wenngleich signifikant.

Tabelle 3: Determinanten dequalifizierter Beschäftigung 2009/10 und 2018/19

	2009/10		2018/19	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE
(Intercept)	-2,33***	(0,25)	-2,45***	(0,24)
Geschlecht (Ref.: Männer)				
Frauen	-0,27***	(0,08)	-0,10	(0,08)
Altersgruppe (Ref.: 20–39 Jahre)				
40–59 Jahre	0,17*	(0,09)	0,10	(0,08)
Höchste Bildung (Ref.: LE/BMS)				
AHS/BHS	-0,92***	(0,10)	-0,48***	(0,09)
UNI/FH	-2,19***	(0,14)	-2,02***	(0,12)
Migrationshintergrund (Ref.: keiner)				
1. Generation	1,41***	(0,12)	1,51***	(0,12)
2. Generation	0,42	(0,22)	0,64***	(0,16)
Staatsbürgerschaft (Ref.: Österreich)				
Andere	0,50***	(0,14)	0,63***	(0,12)
Arbeitsort (Ref.: Nicht Wien)				
Wien	0,13	(0,17)	-0,19	(0,14)
Derzeit ohne Arbeit	1,10***	(0,21)	0,61***	(0,17)
Wohnregion (Ref. Burgenland)				
Niederösterreich	-0,15	(0,20)	-0,21	(0,23)
Wien	0,60***	(0,18)	0,68***	(0,20)
Anderes Bundesland	0,23	(0,30)	0,68*	(0,30)

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen (logistisches Modell).

Ebenfalls ein substanzieller und robuster Unterschied zeigt sich nach Migrationshintergrund. Zugewanderte der 1. Generation sind im Durchschnitt deutlich häufiger in Hilfstätigkeiten beschäftigt als Einheimische und Zugewanderte der

2. Generation, auch wenn sie über das gleiche formale Bildungsniveau verfügen und sich auch in den restlichen Variablen nicht unterscheiden. Die Diskrepanz zwischen Immigrant:innen und Alteingesessenen hat sich im Zeitverlauf tendenziell verschärft bzw. verfestigt, insbesondere im Hinblick auf die 2. Generation, die jedoch bessere Aussichten auf eine qualifizierte Beschäftigung hat als die 1. Generation. Liegt dazu auch eine ausländische Staatsbürgerschaft vor, so ist dies statistisch mit einer weiteren Erhöhung des Risikos einer Beschäftigung als Hilfskraft verbunden.

Ob der Arbeitsort in Wien oder außerhalb Wiens ist, spielt keine besondere eigenständige Rolle. Wohl aber waren jene, die zum Zeitpunkt der Befragung ohne Beschäftigung waren, in ihrem früheren Job um einiges wahrscheinlicher dequalifiziert beschäftigt als jene, die derzeit erwerbstätig sind. Das bedeutet, dass es einen engen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Dequalifizierung gibt: Personen, die häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sind auch häufiger davon betroffen, im früheren oder im neuen Job eine Hilfstätigkeit auszuüben. Auch im Hinblick auf den Wohnort zeigt sich ein klares Muster, wonach Wiener:innen einem höheren Dequalifizierungsrisiko ausgesetzt sind als Einpendler:innen, die ihren Arbeitsplatz in Wien haben und in einem anderen Bundesland wohnen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es sich bei den Pendler:innen um eine positive Selektion handelt, wonach tendenziell eher jene Arbeitskräfte aus dem Umland in Wien einen Job annehmen, der für ihre Qualifikation angemessen erscheint, während sie für eine Hilfstätigkeit eher nicht pendeln würden.

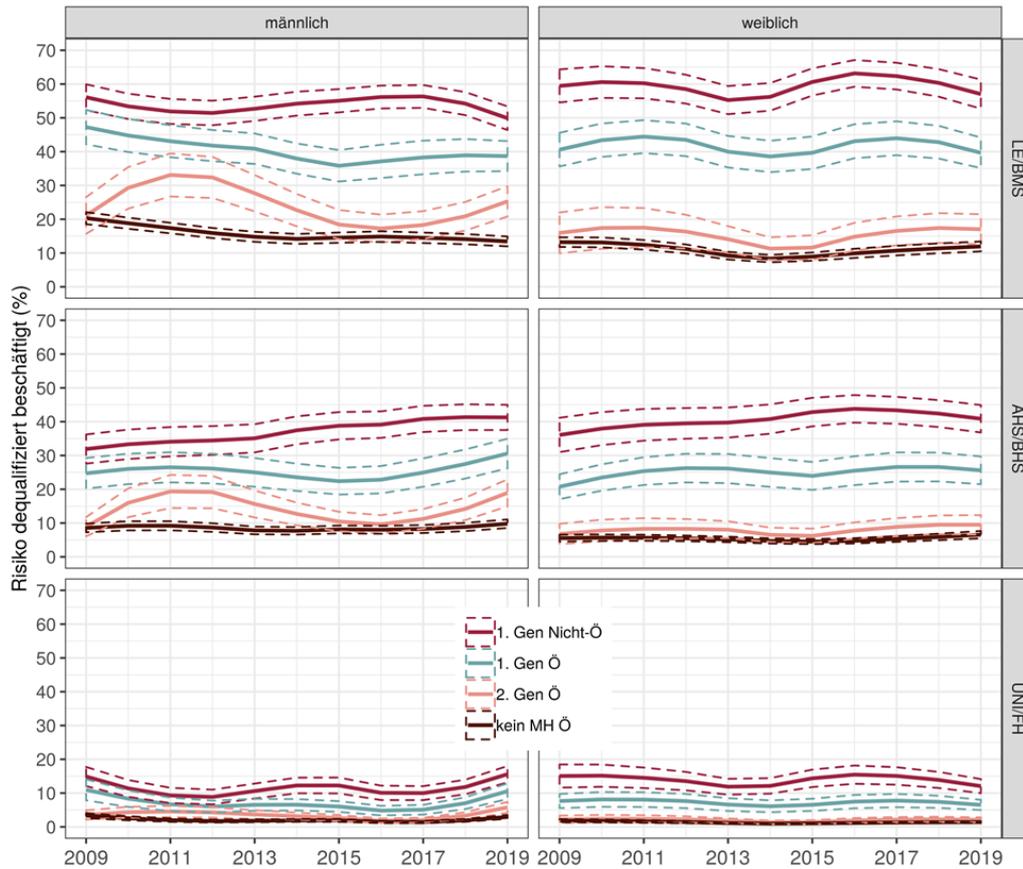
Die mit den Parametern des logistischen Modells verbundenen Wahrscheinlichkeiten einer dequalifizierten Beschäftigung werden in Abbildung 5 für ausgewählte Gruppen über den gesamten Zeitraum 2009 bis 2019 dargestellt.¹⁶ Die erste Zeile zeigt das Dequalifizierungsrisiko von Lehr- bzw. BMS-Absolvent:innen, das erheblich zwischen den verschiedenen Gruppen streut: Einheimische mit österreichischer Staatsbürgerschaft mit diesem formalen Bildungsabschluss haben im Zeitverlauf ein Dequalifizierungsrisiko von unter 10 % (Frauen zwischen 2013 und 2015) bis zu 20 % (Männer am Beginn der Periode). Am Ende der Periode sind beide Geschlechter bei etwas über 10 %.

Bei Immigrant:innen der ersten Generation mit mittlerem Bildungsabschluss, die nicht über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen, liegt dieses Risiko mit zeitlichen Schwankungen zwischen rund 50 % bis zu über 60 %, wobei Frauen tendenziell etwas stärker betroffen sind. Eingebürgerte der ersten Generation sind weniger häufig in Hilfsjobs beschäftigt als jene mit ausländischer Staatsbürgerschaft, bei ihnen liegt das

¹⁶ Das logistische Modell wurde im Vergleich zu dem in Tabelle 3 enthaltenen um die Interaktionseffekte von Geschlecht mit Bildung, Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft erweitert, die Variable Altersgruppe wurde eingespart. Dieses Modell wurde für jedes Jahr separat geschätzt.

Dequalifizierungsausmaß im Schnitt bei rund 40 %. Jene der zweiten Generation mit österreichischer Staatsangehörigkeit liegen geringfügig über dem Niveau der Einheimischen, wobei insbesondere bei Frauen der Unterschied über die gesamte Beobachtungsperiode gering erscheint.

Abbildung 5: Risiko einer dequalifizierten Beschäftigung in ausgewählten Gruppen 2009–2019



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Schätzung des Risikos auf Basis logistischer Modelle wie in Tabelle 3, jedoch mit Interaktionseffekten von Geschlecht mit Bildung, Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft und ohne die Variable Altersgruppe, separat für jedes Jahr. Arbeitsort und Wohnort Wien.

Unter Personen mit Matura und vergleichbaren Abschlüssen findet sich im Prinzip die gleiche Hierarchie wieder, auf insgesamt niedrigerem Niveau, aber teilweise mit steigender Tendenz im Zeitverlauf. Diese zeigt sich in dieser Bildungsgruppe insbesondere bei Männern der ersten Zuwanderungsgeneration ohne österreichische Staatsangehörigkeit, die einen Anstieg von rund 30 % im Jahr 2009 auf 40 % im Jahr 2019 zu verzeichnen hatten.

Die im Vergleich geringste Streuung im Dequalifizierungsrisiko nach Herkunft weisen Hochschulabsolvent:innen auf. Angehörige der ersten Generation haben dennoch ein deutlich höheres Risiko, in einer Hilfstätigkeit beschäftigt zu sein als einheimische Hochschulabsolvent:innen oder Zugewanderte der zweiten Generation.

Die folgende Tabelle 4 gibt nun Aufschluss darüber, wie groß die einzelnen Gruppen sind, die zum Ende der Beobachtungsperiode 2018/19 tatsächlich dequalifiziert beschäftigt waren. Zieht man die beiden Herkunftskategorien zur Gruppeneinteilung heran, so stellen Zugewanderte der ersten Generation ohne österreichische Staatsbürgerschaft die insgesamt größte Gruppe der dequalifiziert Beschäftigten (rund 67.800). Unter ihnen sind jene mit einem mittleren Bildungsabschluss mit fast 32.000 dequalifiziert Beschäftigten am häufigsten betroffen. Zwei Drittel davon sind Männer (rund 21.000) und ein Drittel Frauen (10.800). Unter jenen mit AHS- bzw. BHS-Abschluss in dieser Gruppe sind rund 26.000 dequalifiziert beschäftigt, wobei Frauen und Männer relativ gleich vertreten sind, ebenso wie bei zugewanderten Hochschulabsolvent:innen, von denen knapp 10.000 in Hilfsjobs tätig sind.

Tabelle 4: Anzahl dequalifiziert Beschäftigter nach Bildung und Herkunft (2018/19)

	Frauen		Männer	
	Anzahl	Anteil in %*	Anzahl	Anteil in %*
LE/BMS				
kein MH (StA: Österreich)	10.698	11,3	14.833	12,5
1. Generation (StA: Österreich)	6.739	42,1	6.353	37,6
1. Generation (StA: Ausland)	10.781	52,3	21.038	49,8
2. Generation (StA: Österreich)	1.878	20,0	3.147	25,4
2. Generation (StA: Ausland)	x	x	1.685	50,0
AHS/BHS				
kein MH (StA: Österreich)	1.972	3,6	3.668	5,8
1. Generation (StA: Österreich)	2.355	23,9	3.376	35,8
1. Generation (StA: Ausland)	12.782	47,5	13.281	49,9
UNI/FH				
kein MH (StA: Österreich)	1.085	1,2	1.164	1,6
1. Generation (StA: Österreich)	935	9,5	935	15,1
1. Generation (StA: Ausland)	5.141	14,0	4.806	13,8

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Anmerkung: *Dies gibt den Anteil der dequalifiziert Beschäftigten an allen Beschäftigten in dieser Gruppe wieder;

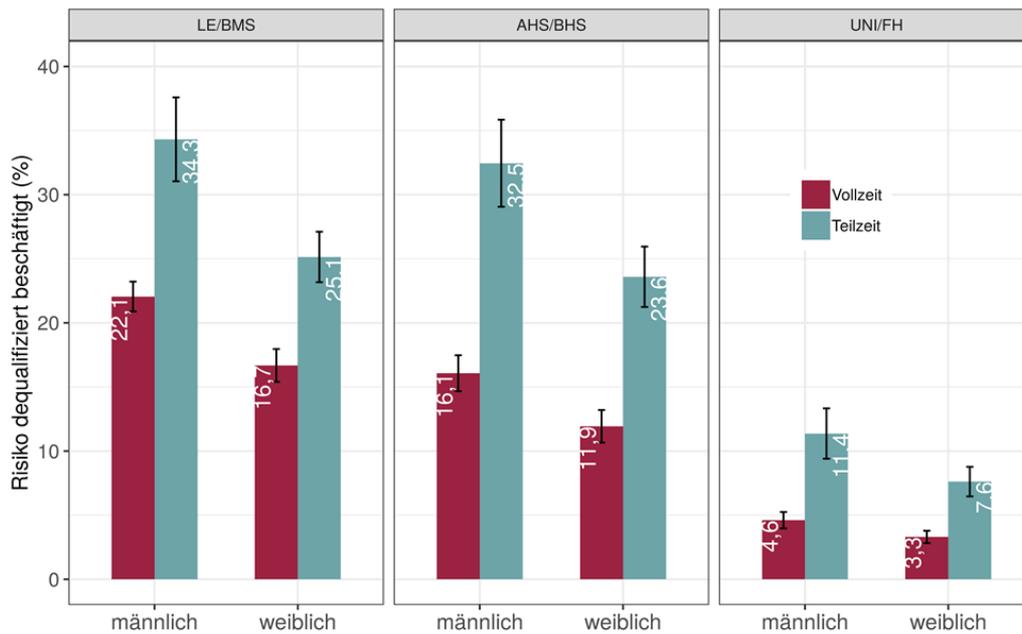
x: Zahl der Beobachtungen zu klein für robuste Schätzung.

Auch rund 33.400 österreichische Staatsbürger ohne Migrationshintergrund sind dequalifiziert beschäftigt, in absoluten Zahlen die zweitgrößte Gruppe. Davon haben 25.500 einen mittleren Abschluss (14.800 Männer und 10.700 Frauen), rund 5.600 eine Matura und der Rest ein Hochschulstudium. 20.700 dequalifiziert Beschäftigte sind Zugewanderte der ersten Generation mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Im Vergleich dazu machen Zugewanderte der zweiten Generation (mit oder ohne

österreichische Staatsbürgerschaft) mit 8.100 einen relativ kleinen Teil aller dequalifiziert Beschäftigten aus.

Erhebliche Unterschiede in der Dequalifizierung gibt es hinsichtlich des Beschäftigungsausmaßes. Teilzeitbeschäftigte sind in weit höherem Maß von Dequalifizierung betroffen als Vollzeitbeschäftigte, dies gilt für alle Bildungsebenen und beide Geschlechter (Abbildung 6). Tendenziell ist das Dequalifizierungsrisiko von teilzeitbeschäftigten Männern mit mittlerem Bildungsabschluss bzw. mit Matura am höchsten: unter ihnen gingen rund ein Drittel einer Hilfstätigkeit nach.

Abbildung 6: Risiko einer dequalifizierten Beschäftigung nach Geschlecht, Bildung und Beschäftigungsausmaß 2018/19



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Schätzung des Risikos auf Basis eines logistischen Modells mit den Haupteffekten Geschlecht, Alter und Beschäftigungsausmaß sowie Interaktionseffekten des Beschäftigungsausmaßes mit Geschlecht und Bildung.

Zwar ist das Dequalifizierungsrisiko von Frauen in Teilzeit niedriger als jenes von Männern, in absoluten Zahlen sind hingegen deutlich mehr teilzeitbeschäftigte Frauen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen in Hilfstätigkeiten zu finden (Tabelle 5). Demnach waren am Ende der Beobachtungsperiode 13.000 teilzeitbeschäftigte Wienerinnen mit mittlerem berufsbildendem Abschluss in Hilfsberufen tätig, und weitere knapp 9.200 mit Matura. Dazu kommen rund 3.700 teilzeitbeschäftigte Hochschulabsolventinnen, die beruflich eine Hilfstätigkeit ausüben.

Demgegenüber handelt es sich bei Männern um insgesamt knapp 10.500 20- bis 59-Jährige mit weiterführenden Bildungsabschlüssen, die beruflich einer Hilfstätigkeit

nachgehen. Davon entfallen 4.900 auf Männer mit einem Lehrabschluss oder einem Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule, 3.900 haben eine AHS- oder BHS-Matura abgeschlossen und knapp 1.600 ein Hochschulstudium.

Tabelle 5: Anzahl dequalifiziert Beschäftigter nach Bildung und Beschäftigungsausmaß (2018/19)

	Frauen		Männer	
	Anzahl	Anteil in %*	Anzahl	Anteil in %*
LE/BMS				
Vollzeit	13.215	16,7	36.579	22,0
Teilzeit	13.019	24,8	4.940	35,6
AHS/BHS				
Vollzeit	6.788	12,3	13.323	15,8
Teilzeit	9.163	24,4	3.865	30,0
UNI/FH				
Vollzeit	2.597	3,0	4.790	4,8
Teilzeit	3.694	7,3	1.551	12,5

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Anmerkung: *Dies gibt den Anteil der dequalifiziert Beschäftigten an allen Beschäftigten in dieser Gruppe wieder.

4.3 Verlaufsanalysen von Übergängen im Längsschnitt

Der Mikrozensus stellt aufgrund seines Designs ein kurzes Panel dar, dessen Daten in diesem Abschnitt für eine Längsschnittuntersuchung genutzt werden. Dabei wird auf Übergänge zwischen verschiedenen Formen von Erwerbstätigkeit (qualifiziert, dequalifiziert), sowie Übergänge von und in Nicht-Erwerbstätigkeit fokussiert.

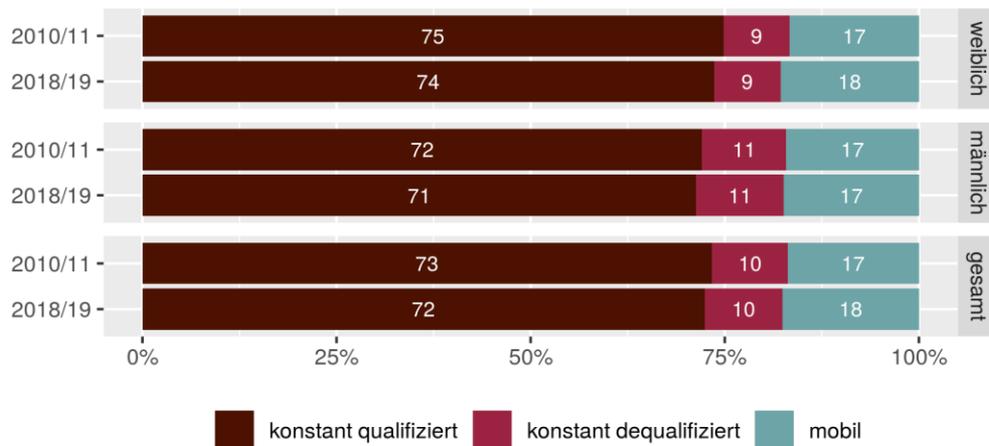
Für diese Analysen nutzen wir einen eigenen Längsschnittdatensatz auf Basis der Quartalsdatensätze der Datengeneration dg4. Diese Datengeneration enthält noch keine Imputationen für fehlende Werte (wie die zuvor in der Querschnittsbetrachtung genutzte Datengeneration dg8) und ist somit für die Längsschnittbetrachtung geeignet.¹⁷ Da der Mikrozensus eine verpflichtende Befragung ist, sind Stichprobenausfälle gering, ebenso wie Panelausfälle, die jedoch dadurch entstehen können, dass Personen aus einem Haushalt durch Umzug oder Tod ausscheiden. In Großstädten wie Wien ist der Anteil an mobilen Personen höher als in ländlichen Gegenden. Dies hängt mit der Sozialstruktur und insbesondere mit dem vergleichsweise höheren Anteil neu zugewanderter Personen zusammen, die in späteren Befragungen eher aus dem Panel herausfallen (vgl. Lynn et al. 2005). Allerdings nehmen auch in Wien mehr als 93 % aller

¹⁷ Der von der Statistik Austria zur Verfügung gestellte Längsschnittdatensatz (Mikrozensus-Flow) kann dafür nicht verwendet werden, denn er enthält nicht alle erforderlichen Variablen (z. B. Arbeitsort, frühere Tätigkeit etc.) und deckt auch den Zeitverlauf nur punktuell ab.

Personen an mindestens drei Befragungen und fast 97 % an zumindest zwei Befragungen teil (Mitterndorfer et al. 2007).

Bei der im MZ-Panel beobachteten Mobilität kann es sich z. B. um einen Wechsel von dequalifizierter Beschäftigung in einen Job ohne Dequalifizierung oder umgekehrt handeln, oder um einen Berufswechsel ohne Änderung im Hinblick auf Dequalifizierung. Wir analysieren die rezenten Übergänge anhand von acht aufeinanderfolgenden Quartalen der Jahre 2017 und 2018 sowie im Vergleich dazu die acht Quartale der Jahre 2009 und 2010.¹⁸ Wie bereits zuvor in der Querschnittsanalyse werden all jene berücksichtigt, die einen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss erreicht haben, da nur sie definitionsgemäß formal dequalifiziert beschäftigt sein können. Außerdem werden nur jene in die Analyse einbezogen, die zumindest an drei Quartalen der Mikrozensususerhebung teilgenommen haben und die entweder im ersten Quartal der Befragung erwerbstätig waren oder bei der ersten Befragung nicht erwerbstätig waren, bei denen aber im Rahmen einer früheren Tätigkeit eine Erwerbstätigkeit vorlag. Die restlichen Abgrenzungen der Stichprobe in Bezug auf Alter, Wohn- bzw. Arbeitsort sowie derzeitigen Ausbildungsstatus bleiben bestehen (siehe Kapitel 4.1).

Abbildung 7: Verläufe im Mikrozensus-Längsschnitt nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Insgesamt zeigt sich, dass hochgerechnet bei weniger als einem Fünftel ein Status-Übergang zwischen den Quartalen im Laufe von fünf Quartalen beobachtet wird, wobei es kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt und das Muster im Zeitverlauf sehr stabil ist (Abbildung 7). Die Mehrheit der Erwerbspersonen mit einem weiterführenden Bildungsabschluss war über alle Quartale hinweg konstant in qualifizierter Beschäftigung, rund 10 % (9 % der Frauen und 11 % der Männer,

¹⁸ Es handelt sich um die Mikrozensus-Rotationsnummern 25 bis 32 bzw. 57 bis 64.

Unterschied statistisch nicht signifikant) waren zu beiden Zeitpunkten konstant in dequalifizierter Beschäftigung und jeweils 17 % bzw. 18 % waren mobil. Der Anteil der Mobilien ist geringfügig um einen Prozentpunkt angestiegen, wobei dieser Zuwachs statistisch nicht signifikant ist.

Da sich im Zeitverlauf seit 2010 kaum Veränderungen in der Verteilung zeigen, poolen wir in der Folge alle Quartale des Beobachtungszeitraums, um die Analysen auf eine größere Zahl an Beobachtungen stützen zu können, insbesondere im Hinblick auf die relativ kleine Gruppe der Mobilien. Denn diese Gruppe, bei der im kurzen Mikrozensus-Panel ein Statuswechsel beobachtet wurde, steht im Fokus der Übergangsanalysen. Etwa die Hälfte der Mobilien in unserem Sample geht allerdings auf das Konto jener, die bei der ersten Mikrozensus-Befragung nicht erwerbstätig waren, aber davor einen Job hatten (siehe Tabelle 6).¹⁹ Diese Gruppe ist logischerweise mobil, da sie von einer früheren Beschäftigung (entweder qualifiziert oder dequalifiziert) in eine entweder vorübergehende oder persistente Episode der Erwerbslosigkeit (arbeitslos oder erwerbsfern bei der ersten Befragung) übergegangen ist. Die Mobilität dieser Gruppe in Bezug auf den Statuswechsel fällt insofern nicht unbedingt in das Mikrozensus-Panel der fünf aufeinanderfolgenden Quartale.

Tabelle 6: Herkunft der Mobilien im Mikrozensus-Längsschnitt

Übergangstyp		erwerbstätig	davor erwerbstätig
stabil	qualifiziert	449.106	--
stabil	dequalifiziert	61.315	--
mobil	Typ 1–6	50.271	60.596
Typ 1	qual -> qual	7.611	12.514
Typ 2	qual -> dequ	6.830	4.422
Typ 3	qual -> ohne ET	18.949	24.160
Typ 4	dequ -> qual	5.138	2.297
Typ 5	dequ -> dequ	3.254	5.157
Typ 6	dequ -> ohne ET	8.489	12.046

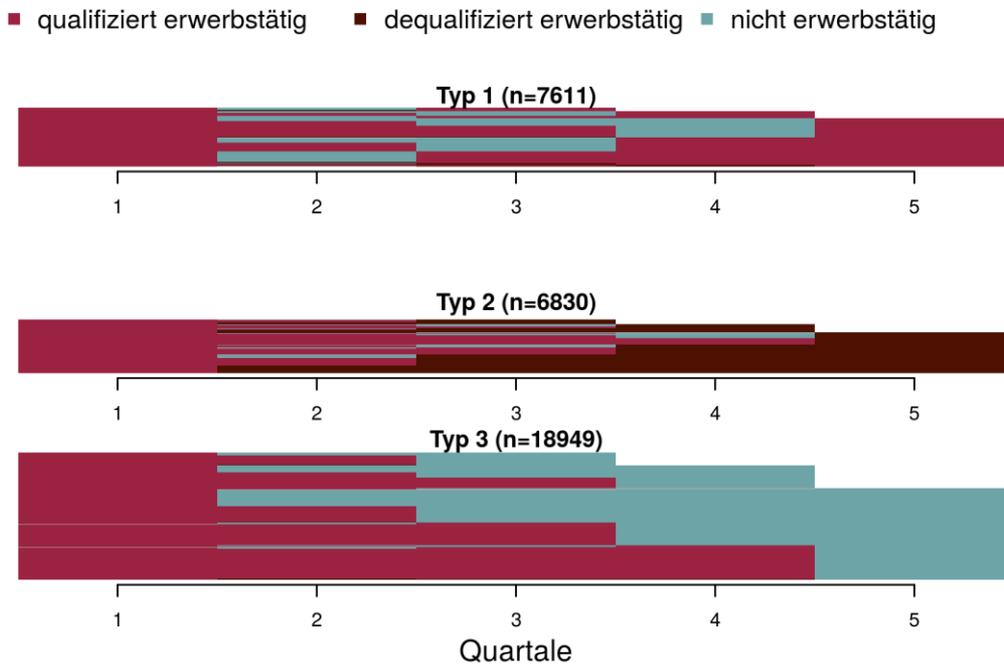
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

4.3.1 Sechs Übergangstypen in der Sequenzanalyse der MZ-Quartale

In den folgenden Abbildungen sind nun die Erwerbssequenzen der sechs mobilen Übergangstypen abgebildet, zunächst für jene, die bei der Befragung erwerbstätig waren (Abbildung 8 und Abbildung 9) und dann für jene, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht, aber davor erwerbstätig waren (Abbildung 10 und Abbildung 11).

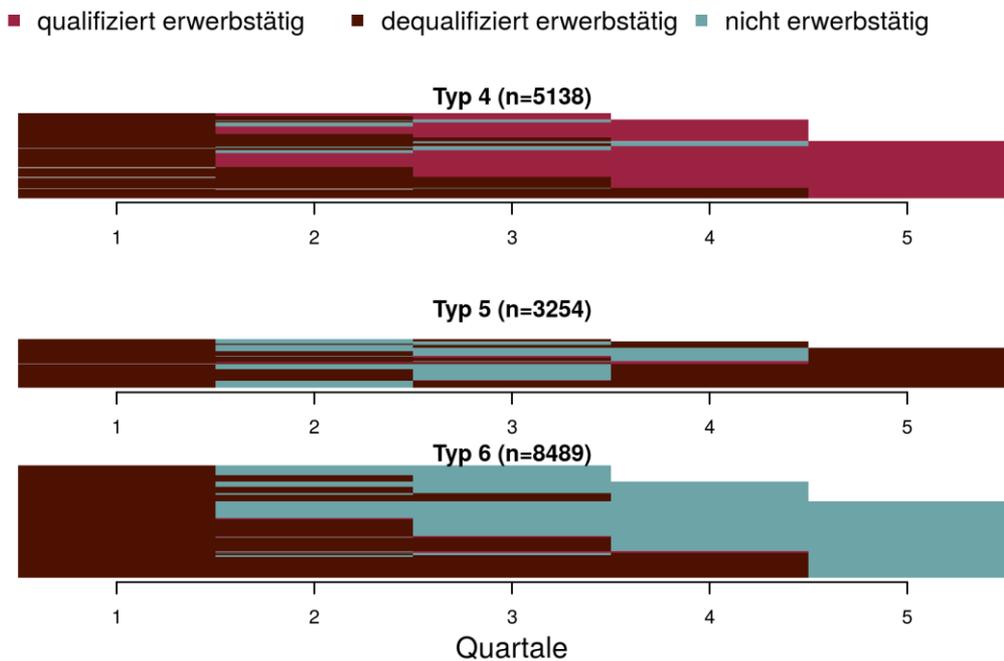
¹⁹ Im Mikrozensus wird eine allenfalls vorliegende frühere berufliche Tätigkeit von aktuell nicht erwerbstätigen Personen erhoben. Liegt eine solche vor, handelt es sich um Befragte mit zumindest einem Wechsel von Erwerbstätigkeit in Nicht-Erwerbstätigkeit (siehe auch Abschnitt 4.1).

Abbildung 8: Übergänge aus qualifizierter Beschäftigung (erwerbstätig bei erster Befragung, Typ 1–3)



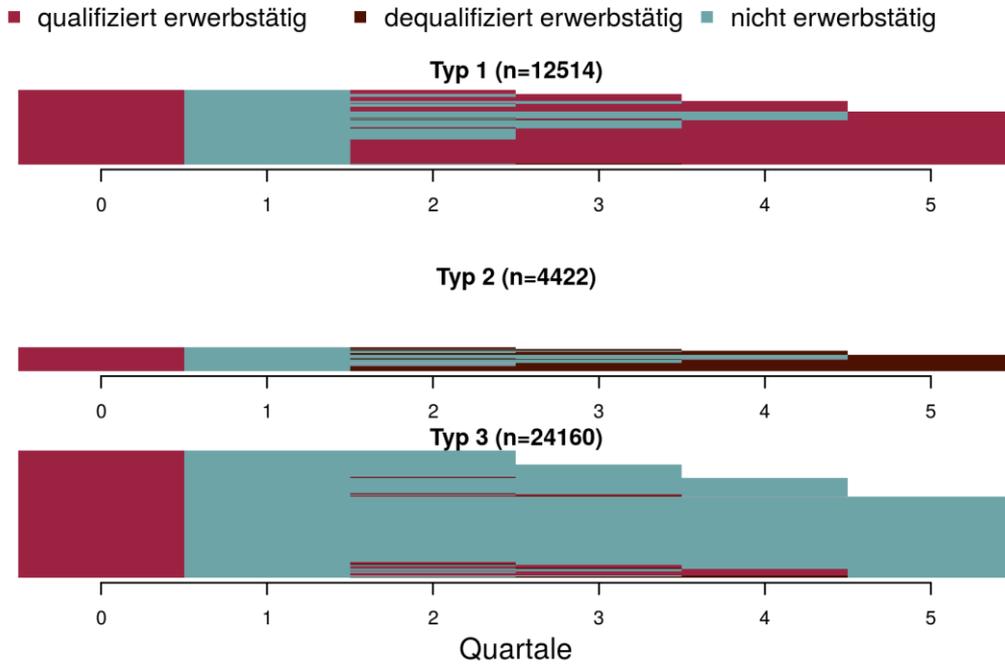
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Abbildung 9: Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung (erwerbstätig bei erster Befragung, Typ 4–6)



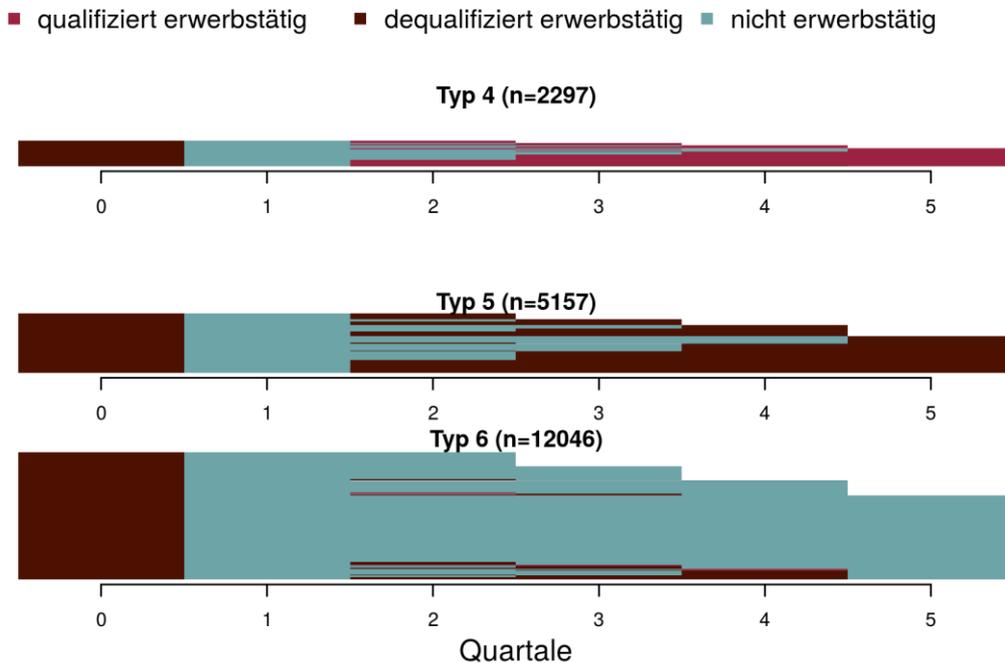
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Abbildung 10: Übergänge aus qualifizierter Beschäftigung (nicht erwerbstätig bei erster Befragung, Typ 1–3)



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Abbildung 11: Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung (nicht erwerbstätig bei erster Befragung, Typ 4–6)



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Rund 7.600 Personen²⁰ hatten im Beobachtungszeitraum einen Übergang von einer qualifizierten in eine ebenfalls qualifizierte Beschäftigung, wobei die Unterbrechung der qualifizierten Erwerbstätigkeit in fast allen Fällen durch eine kurze Phase der Nicht-Erwerbstätigkeit gekennzeichnet war (Typ 1).

Etwas weniger Erwerbspersonen verzeichneten einen Übergang von einer formal qualifizierten in eine dequalifizierte Beschäftigung (Typ 2: etwa 6.800 Menschen) und die Mehrheit der bei der ersten Befragung qualifiziert beschäftigten Mobilen wechselte in den Folgequartalen in eine Phase der Nichterwerbstätigkeit (Typ 3: rund 18.900 Personen).

Die Zahl der Personen, bei denen ein Statuswechsel aus einer dequalifizierten Beschäftigung bei der ersten Befragung beobachtet wurde, ist geringer als beim Statuswechsel aus einer qualifizierten Beschäftigung (vgl. Typ 4–6 in Abbildung 9 mit Typ 1–3 in Abbildung 8). Rund 5.100 gelang der Übergang in eine qualifizierte Beschäftigung, knapp 3.300 landeten nach einer kurzen Phase der Nichterwerbstätigkeit wieder in einer dequalifizierten Beschäftigung und etwa 8.500 Erwerbspersonen verblieben bis zur letzten Befragung im Mikrozensus in Nichterwerbstätigkeit. Bei Typ 5 und 6 ist nur in sehr wenigen Fällen ein Zwischenstopp in einer qualifizierten Beschäftigung zu beobachten.

Die Übergänge der Personen, die bei der ersten Befragung nicht erwerbstätig, davor aber in einer qualifizierten Beschäftigung waren, sind in Abbildung 10 dargestellt. Rund 12.500 konnten in den Folgequartalen erneut eine qualifizierte Beschäftigung finden, etwa 4.400 traten eine dequalifizierte Beschäftigung an, für die sie formal überqualifiziert sind. Mehr als 24.000 Personen befanden sich auch bei der letzten Mikrozensus-Befragung noch (oder wieder) in Nicht-Erwerbstätigkeit, bei einigen wurde zwischendurch eine in der Regel kurze qualifizierte Beschäftigungsperiode verzeichnet.

Die Sequenzen der Personen, die bei der ersten Mikrozensus-Befragung nicht erwerbstätig, davor aber in einer dequalifizierten Beschäftigung waren, sind in Abbildung 11 ersichtlich. Nur einem kleinen Teil der Befragten gelang in den Folgequartalen die Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung (Typ 4, knapp 2.300 Erwerbspersonen). Mehr als doppelt so viele nahmen in den Folgequartalen neuerlich eine dequalifizierte Beschäftigung auf (Typ 5, knapp 5.200 Menschen). Mehr als 12.000 Erwerbspersonen, die davor dequalifiziert erwerbstätig waren, befanden sich bei der letzten Befragung noch immer bzw. neuerlich in Nichterwerbstätigkeit (Typ 6). Nur bei

²⁰ Im Unterschied zur Querschnittsbetrachtung sind die in der Längsschnittanalyse angegebenen Personenzahlen keine Hochrechnungen, sondern Näherungswerte der durchschnittlichen jährlichen Betroffenheit im Beobachtungszeitraum 2010 bis 2019.

wenigen war die Nichterwerbstätigkeit von einer kurzen Beschäftigungsepisode unterbrochen, häufiger dequalifiziert als qualifiziert.

4.3.2 Determinanten von Stabilität und Mobilität

Die Status-Übergänge am Arbeitsmarkt, die häufig mit Phasen der Arbeits- bzw. Erwerbslosigkeit (Betreuungspflichten, Karenz, Krankheit) einhergehen, stellen mitunter „Knackpunkte“ im Erwerbsverlauf dar. Inwiefern die individuellen Merkmale mit der Zugehörigkeit zu einem spezifischen Übergangstyp zusammenhängen, soll anhand multinominaler logistischer Modelle eruiert werden. Dabei wird zunächst die Zugehörigkeit zur Gruppe der im kurzen Mikrozensus-Panel stabil dequalifiziert Beschäftigten bzw. zur Gruppe der Mobilien, jeweils im Vergleich zur Gruppe der stabil qualifiziert Beschäftigten modelliert, jeweils getrennt nach Geschlecht (vgl. Tabelle 7 und Tabelle 8). Danach wird für die Gruppe der Mobilien die Zugehörigkeit zu einem der verschiedenen Übergangstypen, jeweils im Vergleich zu Typ 1 (Übergang von qualifizierter zu einer neuerlichen qualifizierten Beschäftigung), modelliert, wieder getrennt nach Geschlecht (vgl. Tabelle 9 bzw. Tabelle 10).

Die Gruppe der 40- bis 59-jährigen Frauen und Männer hat im Vergleich zu den Jüngeren ein etwas höheres Risiko, stabil dequalifiziert zu sein, und ist etwas weniger stabil, jeweils im Vergleich zur Referenzkategorie der stabil qualifiziert Beschäftigten. Höhere Bildung und eigene Kinder sind sowohl bei Frauen als auch Männern mit einem geringeren Risiko stabiler dequalifizierter Beschäftigung als auch mit Mobilität verbunden. Dagegen haben Personen mit Lehr- bzw. BMS-Abschluss sowie Migrant:innen bzw. Ausländer:innen und Personen in einer Teilzeitbeschäftigung eine höhere Wahrscheinlichkeit, entweder stabil dequalifiziert beschäftigt oder im kurzen MZ-Panel mobil zu sein. Ein hohes Mobilitätsausmaß ist erwartungsgemäß bei Frauen zu beobachten, die im Laufe des Panels zumindest einmal in Karenz waren, sowie, in etwas geringerem Ausmaß, bei alleinerziehenden Frauen und Männern.

Auch die Wirtschaftsklasse der Beschäftigung hängt eng mit der Zugehörigkeit zu einem der drei Typen zusammen. Das Risiko einer stabilen dequalifizierten Beschäftigung im Vergleich zu einer stabilen qualifizierten Beschäftigung haben Frauen und Männer in der Gastronomie (NACE I) und in sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (NACE N), Männer auch in Verkehr und Lagerei (NACE H), jeweils im Vergleich zur Referenzkategorie Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau (NACE B, C). Geringer ist dieses Risiko im Vergleich zur Referenzkategorie für beide Geschlechter in Information und Kommunikation (NACE J), Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (NACE K) sowie in freiberuflichen, wissenschaftlich-technischen Dienstleistungen (NACE M), d. h. diese Wirtschaftsbereiche gehen eher mit stabil qualifizierter Beschäftigung einher.

Tabelle 7: Determinanten stabil dequalifizierter Beschäftigung bzw. Mobilität im MZ-Panel (multinomiales Logit-Modell, Referenz: stabil qualifiziert, Männer)

	stabil dequalifiziert			Mobil		
Intercept	-2.24	***	(0.12)	-1.96	***	(0.11)
Alter 40–59 (Ref.: 20–39)	0.15	**	(0.07)	-0.39	***	(0.07)
Bildung (Ref: Lehre/BMS)						
AHS/BHS	-0.71	***	(0.09)	-0.66	***	(0.09)
UNI/FH	-2.31	***	(0.16)	-1.10	***	(0.11)
Migrationshintergrund	1.22	***	(0.10)	1.13	***	(0.10)
Ausländer	0.74	***	(0.11)	0.48	***	(0.10)
Kinder (Ref: kein Kind)						
1 Kind	-0.32	***	(0.09)	-0.45	***	(0.10)
2 oder mehr Kinder	-0.08		(0.09)	-0.28	***	(0.09)
Alleinerziehend	0.09		(0.16)	0.42	***	(0.14)
Teilzeit	0.90	***	(0.12)	1.37	***	(0.10)
NACE-Abschnitt (Ref: Bergbau (B), Warenherstellung (C))						
Energie-/Wasserversorgung (D, E)	0.35		(0.24)	-1.05	**	(0.43)
Baugewerbe/Bau (F)	0.16		(0.13)	0.36	***	(0.12)
Handel/Kfz-Reparatur (G)	-0.07		(0.14)	-0.02		(0.13)
Verkehr/Lagerei (H)	0.70	***	(0.13)	0.09		(0.15)
Gastgewerbe/Beherbergung (I)	0.63	***	(0.17)	0.94	***	(0.15)
Information/Kommunikation (J)	-1.75	***	(0.32)	-0.34	*	(0.18)
Finanz-/Versicherungsdienstl. (K)	-3.11	***	(0.72)	-1.14	***	(0.27)
Grundstücks-/Wohnungswesen (L)	-0.10		(0.33)	-0.10		(0.33)
Freiberufl./wissenschaftl./techn. DL (M)	-1.14	***	(0.31)	0.01		(0.18)
Sonstige wirtschaftl. DL (N)	1.06	***	(0.16)	0.92	***	(0.16)
Öffentliche Verwaltung/SV (O)	-0.18		(0.16)	-0.63	***	(0.18)
Erziehung/Unterricht (P)	-0.52	*	(0.29)	-0.64	**	(0.25)
Gesundheits-/Sozialwesen (Q)	0.07		(0.18)	-0.20		(0.19)
Kunst/Unterhaltung®	-0.12		(0.25)	0.11		(0.22)
Private Haushalte/Sonstige (T, U, S)	-0.34		(0.27)	-0.28		(0.25)

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Standardfehler in Klammern.

Im Vergleich zur stabil qualifizierten Beschäftigung sind die Bereiche Gastronomie (NACE I) und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (NACE N) für beide Geschlechter, bei Männern auch das Baugewerbe (NACE F) und bei Frauen auch die Kunst, Unterhaltung und Erholung (NACE R) relativ zur Referenzkategorie Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau (NACE B, C) von höherer Mobilität gekennzeichnet. Geringere Mobilität, relativ jeweils zur stabil qualifizierten Beschäftigung und zur Referenzkategorie Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau (NACE B, C), zeigt sich bei Frauen und Männern in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (NACE K) sowie Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (NACE O), bei

Männern auch in Information und Kommunikation (NACE J) sowie Erziehung und Unterricht (NACE P) und bei Frauen auch in freiberuflichen, wissenschaftlich-technischen Dienstleistungen (NACE M) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (NACE Q).

Tabelle 8: Determinanten stabil dequalifizierter Beschäftigung bzw. Mobilität im MZ-Panel (multinomiales Logit-Modell, Referenz: stabil qualifiziert, Frauen)

	stabil dequalifiziert			mobil		
Intercept	-3.04	***	(0.19)	-2.23	***	(0.16)
Alter 40–59 (Ref.: 20–39)	0.62	***	(0.09)	-0.37	***	(0.08)
Bildung (Ref: Lehre/BMS)						
AHS/BHS	-0.83	***	(0.10)	-0.44	***	(0.09)
UNI/FH	-2.15	***	(0.14)	-0.58	***	(0.09)
Migrationshintergrund	1.77	***	(0.11)	0.87	***	(0.10)
Ausländerin	0.89	***	(0.12)	0.61	***	(0.11)
Karenz	0.02		(0.20)	1.02	***	(0.12)
Kinder (Ref: kein Kind)						
1 Kind	-0.25	**	(0.11)	-0.36	***	(0.10)
2 oder mehr Kinder	-0.40	***	(0.13)	-0.18	*	(0.10)
Alleinerziehend	0.20		(0.12)	0.26	**	(0.11)
Teilzeit	0.57	***	(0.09)	0.72	***	(0.08)
NACE-Abschnitt (Ref: Bergbau (B), Warenherstellung (C))						
Energie-/Wasserversorgung (D, E)	-1.36		(1.04)	-1.67		(1.03)
Baugewerbe/Bau (F)	-0.39		(0.36)	0.20		(0.26)
Handel/Kfz-Reparatur (G)	-0.45	**	(0.20)	0.21		(0.16)
Verkehr/Lagerei (H)	-0.16		(0.30)	0.19		(0.23)
Gastgewerbe/Beherbergung (I)	1.48	***	(0.21)	1.37	***	(0.19)
Information/Kommunikation (J)	-1.81	***	(0.53)	-0.22		(0.23)
Finanz-/Versicherungsdienstl. (K)	-1.35	***	(0.33)	-1.02	***	(0.24)
Grundstücks-/Wohnungswesen (L)	0.36		(0.29)	-0.34		(0.32)
Freiberufl./wissenschaftl./techn. DL (M)	-1.13	***	(0.29)	-0.36	*	(0.20)
Sonstige wirtschaftl. DL (N)	1.42	***	(0.20)	0.75	***	(0.20)
Öffentliche Verwaltung/SV (O)	-0.37		(0.23)	-1.08	***	(0.23)
Erziehung/Unterricht (P)	-0.37		(0.23)	-0.31		(0.19)
Gesundheits-/Sozialwesen (Q)	-0.12		(0.18)	-0.30	*	(0.17)
Kunst/Unterhaltung®	0.31		(0.33)	1.12	***	(0.23)
Private Haushalte/Sonstige (T, U, S)	-0.20		(0.24)	0.08		(0.20)

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Standardfehler in Klammern.

Betrachtet man die verschiedenen Übergangstypen der Mobilien (Typ 2 bis 6) in Referenz zu jenen Mobilien, die aus einer qualifizierten Beschäftigung mit einem Zwischenstopp vorwiegend in Nichterwerbstätigkeit wieder in eine qualifizierte Beschäftigung zurückgekehrt sind (Typ 1), so zeigen sich folgende Auffälligkeiten. Während bei den

Männern das Alter den Mobilitätstyp nicht signifikant zu beeinflussen scheint, ist bei älteren Frauen der Übergang aus einer qualifizierten in eine dequalifizierte Beschäftigung (Typ 2) häufiger zu beobachten als bei jüngeren Frauen, und insbesondere auch der Übergang aus dequalifizierter in eine neuerliche dequalifizierte Beschäftigung (Typ 5) sowie in eine Nichterwerbstätigkeit (Typ 6). Höhere Bildung hängt bei beiden Geschlechtern mit günstigeren Übergängen zusammen, denn unter Mobilen mit Hochschulabschluss ist im Vergleich zu jenen mit Lehr- oder BMS-Abschluss der Übergang von qualifizierter in eine neuerliche qualifizierte Beschäftigung wahrscheinlicher als alle anderen Übergangstypen (ausgenommen Typ 3).

Im Einklang mit den Querschnittsuntersuchungen hängen Migrationshintergrund und nicht-österreichische Staatsbürgerschaft eher ungünstig mit den Übergangstypen zusammen, allerdings mit einem Hoffnungsschimmer: zwar verzeichnen Zuwandererpopulationen häufiger einen Abstieg aus qualifizierter in dequalifizierter Beschäftigung (Typ 2) als österreichische Staatsangehörige ohne Migrationshintergrund, doch auch Typ 5 (Übergang von dequalifizierter in qualifizierte Beschäftigung) ist bei ihnen häufiger zu beobachten.

Bei Frauen geht die Elternkarenz zwar mit der erhöhten Wahrscheinlichkeit einer Mobilität am Arbeitsmarkt einher (vgl. Tabelle 8), doch kehren Karenzierte häufiger als andere mobile Frauen aus einer qualifizierten Beschäftigung in eine (bzw. dieselbe) qualifizierte Beschäftigung zurück. Ein Abstieg aus einer qualifizierten in eine unqualifizierte Beschäftigung ist unter Karenzierten ebenso weniger wahrscheinlich wie sämtliche Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung, daher waren mobile Frauen, bei denen die Karenzierung der Grund für die Mobilität gewesen sein dürfte, zuvor eher in qualifizierter als in dequalifizierter Beschäftigung tätig.

Sowohl Elternschaft als auch Alleinerzieher:innenstatus scheinen eher geringe Auswirkungen auf die Art des Übergangs unter Mobilen zu haben, jedenfalls über die geringe Beobachtungsperiode des kurzen MZ-Panels (maximal fünf konsekutive Quartale). Eine Teilzeitbeschäftigung zeigt hingegen deutlichere Ergebnisse, insbesondere bei Männern. Lag bei der ersten Befragung eine Teilzeitbeschäftigung vor, so ist unter diesen mobilen Männern die Wahrscheinlichkeit, aus einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung in eine dequalifizierte zu wechseln, deutlich höher als der Wechsel in eine neuerliche qualifizierte Beschäftigung, ebenso wie der Übergang aus einer in eine andere dequalifizierte Beschäftigung und der Übergang aus einer dequalifizierten Beschäftigung in Arbeitslosigkeit bzw. in die Nichterwerbstätigkeit.

Tabelle 9: Determinanten der verschiedenen Mobilität-Typen (multinominales Logit-Modell, Referenz: Typ 1 qual -> qual, Männer)

	Typ 2: qual -> dequal	Typ 3: qual -> ohne ET	Typ 4: dequal -> qual	Typ 5: dequal -> dequal	Typ 6: dequal -> ohne ET
Intercept	-0.72*** (0.19)	-0.23 (0.16)	-0.75*** (0.20)	-1.76*** (0.25)	-1.22*** (0.22)
Alter 40–59 (Ref.: 20–39)	-0.10 (0.20)	0.04 (0.17)	0.18 (0.21)	-0.07 (0.22)	-0.02 (0.22)
Bildung (Ref: Lehre/BMS)					
AHS/BHS	-0.33 (0.25)	-0.01 (0.23)	-0.79** (0.31)	-0.34 (0.28)	-0.24 (0.27)
UNI/FH	-1.82*** (0.36)	-0.16 (0.22)	-1.15*** (0.33)	-2.04*** (0.42)	-1.78*** (0.39)
Migrationshintergrund	0.37 (0.26)	0.16 (0.24)	-0.31 (0.31)	0.79** (0.32)	0.69** (0.29)
Ausländer	0.66** (0.28)	0.41 (0.27)	0.68** (0.34)	1.33*** (0.30)	0.68** (0.30)
Kinder (Ref: kein Kind)					
1 Kind	0.37 (0.28)	-0.15 (0.27)	0.49 (0.30)	0.39 (0.31)	0.15 (0.31)
2 oder mehr Kinder	0.45* (0.27)	-0.13 (0.26)	0.22 (0.32)	0.58** (0.29)	0.22 (0.30)
Alleinerziehend	0.30 (0.36)	-0.04 (0.34)	0.12 (0.40)	0.27 (0.42)	-0.62 (0.52)
Teilzeit	0.87*** (0.26)	0.47* (0.24)	0.64** (0.29)	1.20*** (0.28)	1.11*** (0.27)

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen. Anmerkung: Standardfehler in Klammern.

Tabelle 10: Determinanten der verschiedenen Mobilität-Typen (multinominales Logit-Modell, Referenz: Typ 1 qual -> qual, Frauen)

	Typ 2: qual -> dequal	Typ 3: qual -> ohne ET	Typ 4: dequal -> qual	Typ 5: dequal -> dequal	Typ 6: dequal -> ohne ET
Intercept	-0.75*** (0.23)	-0.14 (0.19)	-1.26*** (0.27)	-2.84*** (0.39)	-2.2*** (0.32)
Alter 40–59 (Ref.: 20–39)	0.49** (0.22)	0.13 (0.18)	-0.48* (0.27)	0.94*** (0.27)	1.05*** (0.25)
Bildung (Ref: Lehre/BMS)					
AHS/BHS	-0.99*** (0.28)	-0.24 (0.22)	-0.14 (0.29)	-0.96*** (0.30)	-0.73** (0.28)
UNI/FH	-1.42*** (0.26)	-0.25 (0.19)	-1.13*** (0.32)	-3.11*** (0.50)	-1.99*** (0.35)
Migrationshintergrund	0.59** (0.30)	0.49** (0.24)	1.23*** (0.31)	2.06*** (0.42)	1.49*** (0.35)
Ausländer	0.39 (0.32)	-0.27 (0.27)	-0.45 (0.34)	1.11*** (0.35)	0.77** (0.33)
Elternkarenz	-1.00*** (0.35)	-0.31 (0.26)	-1.18*** (0.40)	-0.93** (0.42)	-0.65* (0.38)
Kinder (Ref: kein Kind)					
1 Kind	-0.19 (0.30)	-0.07 (0.24)	-0.24 (0.35)	0.37 (0.33)	0.23 (0.31)
2 oder mehr Kinder	0.58* (0.30)	0.11 (0.26)	0.49 (0.34)	0.01 (0.38)	0.36 (0.34)
Alleinerziehend	-0.46 (0.33)	0.21 (0.24)	-0.4 (0.38)	-0.52 (0.40)	-0.38 (0.36)
Teilzeit	0.16 (0.21)	-0.14 (0.17)	0.14* (0.25)	0.53** (0.26)	0.27 (0.24)

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen. Anmerkung: Standardfehler in Klammern.

5 Langzeitperspektive dequalifizierter Beschäftigung in Wien

Im folgenden Kapitel werden auf Basis von Administrativdaten Übergangsmuster von Personen, die im Beobachtungszeitraum der Jahre 2010 bis 2019 arbeitslos gemeldet waren und in Wien wohnhaft waren, vertiefend analysiert. In den zehn Jahren haben wir erstens in Abschnitt 5.2.1 die individuelle Betroffenheit von bzw. das Ausmaß an qualifizierter sowie dequalifizierter Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und erwerbsfernen Positionen untersucht und zweitens in Abschnitt 5.2.2 Determinanten, die qualifizierte bzw. dequalifizierte Beschäftigung verlängern. In Abschnitt 5.2.3 haben wir Übergangsmuster zwischen Arbeitsmarktpositionen analysiert und in Abschnitt 5.2.4 haben wir genauer auf die Dauerhaftigkeit in und Mobilität aus dequalifizierter Beschäftigung fokussiert. In Abschnitt 5.2.5 findet sich ein Vergleich der Entwicklung der Erwerbseinkommen verschiedener Gruppen.

5.1 Datengrundlage und Methode

Die zentrale Datengrundlage in diesem Kapitel stellen die Verwaltungsdaten der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB), die sich aus Sozialversicherungsdaten, Daten des Dachverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger (DV)²¹ sowie des Arbeitsmarktservices (AMS) zusammensetzt, dar. Die AMDB beinhaltet in pseudonymisierter Form unter anderem taggenaue Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsepisoden, Episoden in gesicherten erwerbsfernen Positionen (Pension, Kinderbetreuungsgeld etc.) und einige persönliche soziodemografische Merkmale von in Österreich Versicherten. Die AMDB enthält zudem Einkommensinformationen bis zur Höchstbeitragsgrundlage (HBG) zur Sozialversicherung (SV), jedoch keine Informationen zur Arbeitszeit, zum ausgeübten Beruf und Informationen zum höchsten formalen Ausbildungsabschluss sind unvollständig.

Aus diesem Grund wurden weitere Verwaltungsdaten des AMS (Ausschnitt aus der AMS-Tabelle: personen_bas) in pseudonymisierter Form in einige AMDB-Tabellen eingelagert. In dieser AMS-Tabelle finden sich für alle Personen, die im Zeitraum von 2010 bis Mitte 2020 irgendwann beim AMS registriert worden sind, soziodemografische Informationen wie Alter, Geschlecht und Staatsbürgerschaft, Informationen über den höchsten formalen Bildungsabschluss und den künftigen Berufswunsch zum Zeitpunkt der AMS-Vormerkung und Informationen über den ausgeübten Beruf sowie die Branche

²¹ Vormalig „Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger“ (HV).

der letzten unselbständigen Beschäftigung vor der AMS-Vormerkung bzw. Arbeitslosigkeit.

Auf Basis dieser Rohdatenquellen wurde die bereits geglättete und überschneidungsfreie AMDB-Tabelle „mon_uni_status_int“²² herangezogen und mit weiteren personenbezogenen Merkmalen aus der AMDB sowie der AMS-Tabelle „personen_bas“ verknüpft und der Panel-Datenkörper IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 aufbereitet. Der Datensatz stellt an sich – bis auf jene Fälle, die aus konzeptionellen Gründen oder aufgrund fehlender Bildungsinformationen o. Ä. ausgeschlossen wurden – einen vollständigen Auszug der dokumentierten Realität dar, jedoch handelt es sich nicht um eine vollständige Abbildung aller Erwerbspersonen in Wien, da für Personen, die in dem Zeitraum nicht beim AMS gemeldet waren, keine Bildungs- und Berufsinformationen zur Verfügung stehen und deshalb nicht miteinbezogen werden können. Nachdem es die Datengrundlage erfordert, dass die Personen zumindest einmal beim AMS arbeitssuchend gemeldet sein müssen, kann von einer gewissen Selektion ausgegangen werden. Im Fokus stehen jedoch Übergangsmuster bzw. Verläufe von Personen, die arbeitslos sind oder in einer nicht qualifikationsadäquaten Hilfstätigkeit arbeiten. Dennoch muss bei der Interpretation der Größen in Rechnung gestellt werden, dass insbesondere unselbständig beschäftigte Personen maßgeblich untererfasst sind. Im Vergleich zu offiziellen Zählungen erfassen wir im Jahr 2010 rund 87 % der Arbeitslosen²³ und etwas mehr als 30 % der unselbständig Beschäftigten.²⁴

Die Grundgesamtheit dieses Kapitels stellen alle Personen der Geburtsjahrgänge 1961 bis 1985 (Alter im Jahr 2010: 25 bis 49 Jahre), die im Beobachtungszeitraum der Jahre 2010 bis 2019 mindestens einen Tag beim AMS arbeitslos gemeldet waren, in allen zehn Jahren in der AMDB-Tabelle SV-Episoden haben sowie laut Dachverband der SV in Wien wohnhaft waren und im Jahr 2010 eine formale Ausbildung der Sekundarstufe II oder eine Lehre abgeschlossen hatten.²⁵

Die Gründe, warum Personen trotz einer abgeschlossenen Ausbildung eine angelernte oder Hilfstätigkeit ausüben, sind sehr vielfältig und abhängig von diesen Gründen

²² In dieser Tabelle sind SV-Episoden, die zum selben Zeitpunkt aufscheinen und sich somit überschneiden, bereits entsprechend einer von AMS und BMA definierten SV-Status-Hierarchie priorisiert und zugleich sind marginale Lücken zwischen gleichen SV-Episoden zusammengefasst. Dementsprechend kann eine Person an einem Tag nur einen SV-Status haben, weshalb eine Betrachtung auf Personenebene möglich ist. Die Statushierarchie entspricht dem AMS-Verbleibs- und Erwerbskarrierenmonitoring.

²³ Bestand Arbeitslose und Schulungsteilnehmer:innen zum ersten Stichtag im Juni 2010, Vergleichszahlen: BaliWeb des BMA Monatsbestand Juni 2010, Wohnort Wien, 25- bis 49-Jährige, getrennt nach höchstem Bildungsabschluss.

²⁴ Die Vergleichszahlen der unselbständig Beschäftigten und Freien Dienstnehmer:innen beziehen sich auf Beschäftigungsverhältnisse und nicht Personen: BaliWeb des BMA Monatsbestand Juni 2010, Wohnort Wien, 25- bis 49-Jährige.

²⁵ Verteilung der Bildungsabschlüsse auf die Grundgesamtheit inklusive der Personen mit max. Pflichtschule: max. Pflichtschule: 47 %, Lehre/BMS: 24 %, AHS/BHS: 15 %, Uni/FH: 14 %.

unterscheidet sich auch die potenzielle Dauer (wieder) in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu wechseln (vgl. Kapitel 3 und Kapitel 6). Deshalb betrachten wir in diesem Kapitel in der Langzeitperspektive beginnend im Jahr 2010 bis zum Jahr 2019 die Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen zehn Jahre lang. Da wir in den Administrativdaten keine Information darüber haben, ob sich die Personen in ihrer Haupttätigkeit in Ausbildung befinden (z. B. Studium) und die dequalifizierte Erwerbstätigkeit somit eine Nebentätigkeit darstellt, starten wir mit den Jüngsten im Alter von 25 Jahren (2019: 34 Jahre) und aufgrund des faktischen Pensionsantrittsalters mit den Ältesten im Alter von 49 Jahren (2019: 58 Jahre). Personen, die erst zu einem späteren Zeitpunkt in den HV-Daten aufscheinen, Versicherungslücken haben, innerhalb der zehn Jahre gestorben sind oder für die nur unvollständige Informationen verfügbar sind, wurden ausgeschlossen.

Als unselbständige Beschäftigungsepisoden klassifizieren wir alle unselbständigen Dienstverhältnisse und Episoden Freier Dienstnehmer:innen über der Geringfügigkeitsgrenze. Lehrverhältnisse werden im Rahmen dieser Studie als Ausbildung definiert und den erwerbsfernen Positionen zugeordnet. Ebenso wurden Präsenz- und Zivildienstzeiten sowie der Bezug von Kinderbetreuungsgeld als *Out of Labour Force* (OLF) kategorisiert. Zum Status Arbeitslosigkeit haben wir alle beim AMS vorgemerkten Personen mit aufrechtem Leistungsbezug inklusive Schulungsteilnehmer:innen zugeordnet.

Um zwischen qualifizierten und dequalifizierten unselbständigen Beschäftigungsepisoden unterscheiden zu können, haben wir in einem ersten Schritt den in der AMS-Tabelle dokumentierten Beruf der letzten Beschäftigung anhand einer Korrespondenztabelle des Berufsinformationssystems des AMS zu Hilfs- und Anlernberufen klassifiziert und der direkt davor liegenden Beschäftigungsepisode zugeordnet.²⁶ Im nächsten Schritt haben wir die Bildungsinformation bereinigt und den höchsten Formalabschluss im Jahr 2010 herangezogen. Infolgedessen können wir bewerten, ob Personen mit einem formalen (Aus-)Bildungsabschluss, die einen Hilfs- oder Anlernberuf ausgeübt haben, dequalifiziert beschäftigt waren. Nachdem diese Informationen ausschließlich für unselbständige Beschäftigungsepisoden direkt vor einer Arbeitslosenepisode vorliegen, haben wir den Status für alle anderen unselbständigen Beschäftigungsepisoden der dequalifizierten bzw. qualifizierten Erwerbstätigkeit anhand der Verdiensthöhe bewertet bzw. geschätzt. Im Zuge dessen haben wir getrennt nach Frauen und Männern die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne entsprechend ISCO-08 der Hilfsarbeitskräfte (Berufshauptgruppe 9) als Indikator herangezogen. Diese werden alle drei Jahre im

²⁶ Konkret wurde diese Information der Arbeitslosenepisode in den HV-Daten zugeordnet und anschließend der davorliegenden unselbständigen Beschäftigungsepisode.

Rahmen der Verdienststrukturerhebung von der Statistik Austria berechnet und sind für die Jahre 2010, 2014 sowie 2018 verfügbar.²⁷ Anhand der durchschnittlichen Jahresstunden,²⁸ welche die Statistik Austria für die Berechnung der Bruttostundenlöhne zugrunde legt, wurden Tageseinkommen berechnet, um einen sinnvollen Indikator zu erhalten, der zu den verfügbaren Administrativdaten passt. Die bis zur Höchstbemessungsgrundlage (HBG) verfügbaren Bruttojahreseinkommen (inklusive Sonderzahlungen) in den Administrativdaten der AMDB wurden durch die Anzahl der unselbständigen Beschäftigungstage im jeweiligen Jahr zu Tageseinkommen umgerechnet.²⁹ Sowohl die Bruttoeinkommen der Verdienststrukturerhebung als auch der Administrativdaten sind nicht arbeitszeitbereinigt. Das bedeutet, dass wir gewisse Teilzeiteffekte nicht vollkommen ausschließen können. Auf der einen Seite könnte es sein, dass wir Teilzeitbeschäftigungen als dequalifizierte Beschäftigungsepisoden klassifizieren, obwohl es sich um eine qualifizierte Tätigkeit handelt und auf der anderen Seite könnte es sein, dass dequalifizierte Beschäftigungsepisoden als qualifizierte geschätzt werden, weil der Indikator aufgrund der Teilzeiteffekte in der Verdienststrukturerhebung zu niedrig angesetzt ist.

Für die Zeitreihen der Einkommensentwicklung wurden die Tageseinkommen zu Bruttomonatseinkommen mit dem Faktor 30,5 (Tage pro Monat) hochgerechnet und anschließend mittels Verbraucherpreisindex 2010 der Statistik Austria inflationsbereinigt (Basisjahr 2019). Die realen Bruttomonatseinkommen sind inklusive Sonderzahlungen wie Urlaubszuschuss (auch 14. Gehalt genannt) und Weihnachtsremuneration (auch 13. Gehalt genannt) zu verstehen.

Für die Sequenzanalysen haben wir weiters die Komplexität der SV-Episoden reduziert und standardisiert. Der finale Panel-Datenkörper IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 enthält dadurch für jede Person am Stichtag (jeweils 15. des Monats) den SV- bzw. den Arbeitsmarktstatus und somit 120 SV-Status- bzw. Stichtage (zwölf pro Jahr).

Um die lange Perspektive des Untersuchungszeitraums von zehn Jahren besser veranschaulichen zu können, haben wir die Komplexität der Daten weiter reduziert und demnach repräsentiert ein Stichtag am 15. Juni die Arbeitsmarktposition im jeweiligen Jahr. Zwischen der Verteilung des gesamten Statusvolumens auf Basis von 120 (pro Monat) und jenem auf Basis von zehn Stichtagen (pro Jahr) gibt es keine signifikanten Unterschiede, weshalb der jährliche Stichtag als repräsentativ bewertet werden kann.

²⁷ Die Bruttostundenlöhne für die fehlenden Jahre wurden anhand der durchschnittlichen Steigerung zwischen den verfügbaren Werten berechnet.

²⁸ Diese können von den Bruttojahreseinkommen abgeleitet werden.

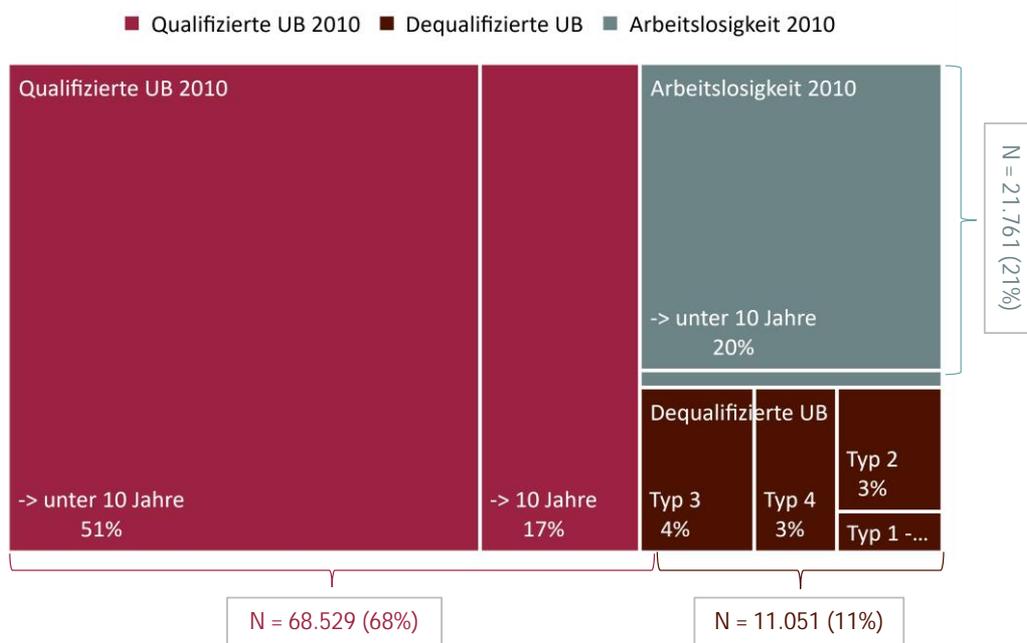
²⁹ Eine konkrete Zuordnung der Jahreseinkommen auf die jeweilige Beschäftigungsepisode wäre nur für einen Teil der Beschäftigungsepisoden möglich und in diesen Fällen gäbe es keinen Unterschied zu unserer Berechnung. Unplausible Einkommen über der HBG wurden beschnitten.

Dennoch gehen dadurch weitere Detailergebnisse verloren, die wir jedoch im Rahmen der multiplen linearen Regressionsmodelle berücksichtigen, die monatliche Stichtage als Basis haben.

5.2 Verlaufsanalysen 2010 bis 2019

In diesem Kapitel nutzen wir das zuvor beschriebene lange Panel der Administrativdaten, das uns erlaubt, Erwerbsverläufe von Wiener:innen im gesamten Untersuchungszeitraum der Jahre 2010 bis 2019 nachzuverfolgen. Im ersten Schritt untersuchen wir die individuelle Betroffenheit von bzw. das Ausmaß an qualifizierter sowie dequalifizierter Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und erwerbsfernen Positionen.

Abbildung 12: Verteilung der Untersuchungsgruppen auf die Grundgesamtheit 2010



Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Die Flächengrößen entsprechen dem Anteil der jeweiligen Gruppe. N = 101.341 Personen, Die Typen 1–4 der im Jahr 2010 dequalifiziert unselbständig Beschäftigten werden in Kapitel 5.2.4 genauer erläutert.

Zu Beginn der Periode,³⁰ im Jahr 2010, waren diese 101.341 Wiener:innen³¹ 25 bis 49 Jahre alt, wovon rund 79 % unselbständig beschäftigt (68 % qualifiziert, 11 % dequalifiziert) und 21 % arbeitslos waren. Der hohe Arbeitslosenanteil hat mit der

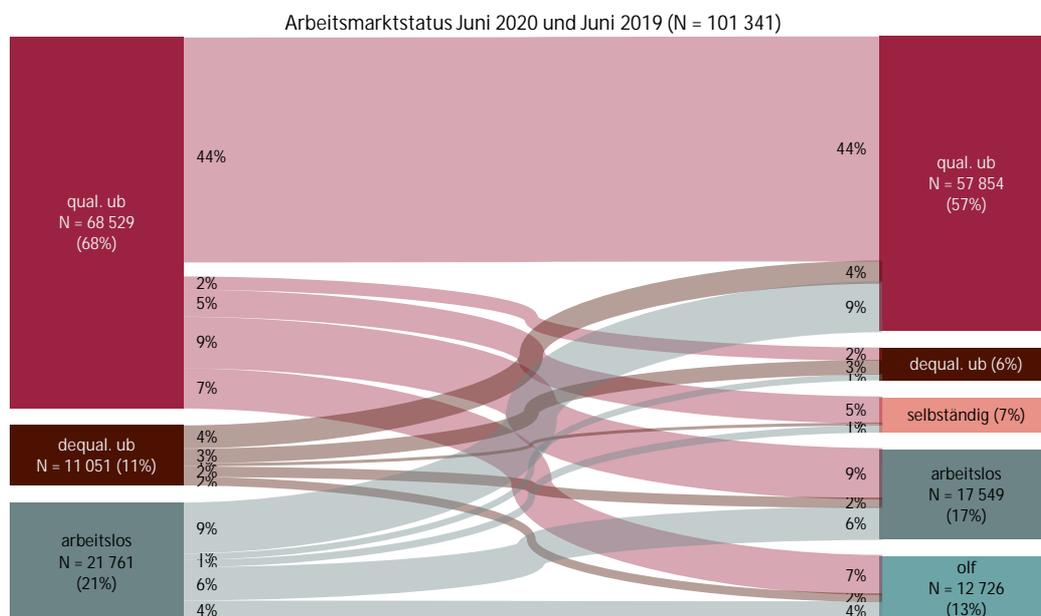
³⁰ Zum Stichtag am 15. Juni 2010 (siehe dazu Kapitel 5.1).

³¹ Im Unterschied zu den Analysen auf Basis der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus können wir in diesem Abschnitt aufgrund der Datenverfügbarkeit ausschließlich Personen betrachten, die im Untersuchungszeitraum zumindest einmal beim AMS arbeitslos gemeldet waren (siehe dazu genauer Kapitel 5.1).

datenbedingten Grundgesamtheit zu tun und stellt keine Arbeitslosenquote³² dieser Altersgruppe dar (vgl. Abbildung 12).

In Abbildung 13 ist von diesen Wiener:innen die Veränderung der Arbeitsmarktpositionen zu Beginn und am Ende der Periode dargestellt. Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich die Struktur der Arbeitsmarktintegration wie folgt verändert: Der Anteil der qualifizierten Beschäftigung ist nach zehn Jahren um 11 Prozentpunkte geringer, jener der dequalifizierten Beschäftigung um 3 Prozentpunkte und die Arbeitslosigkeit ist um 4 Prozentpunkte niedriger. Zugleich sind im Jahr 2019 anteilig 7 % selbständig erwerbstätig und 13 % sind in einer erwerbsfernen Position (OLF). Allein anhand dieser beiden Zeitpunkte können wir eine maßgebliche Mobilität zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktpositionen beobachten.

Abbildung 13: Arbeitsmarktstatuswechsel 2010 und 2019



Von den zuvor qualifiziert Beschäftigten sind rund 65 % zehn Jahre später noch oder wieder qualifiziert beschäftigt, rund 4 % dequalifiziert beschäftigt, 7 % selbständig erwerbstätig, 14 % arbeitslos und 11 % in einer erwerbsfernen Position. Hingegen konnten von der wesentlich kleineren Gruppe, den dequalifiziert Beschäftigten, 39 % in eine qualifizierte Beschäftigung wechseln, 25 % sind wieder oder weiterhin nicht ausbildungsadäquat beschäftigt, 5 % selbständig erwerbstätig, 17 % arbeitslos und 14 % erwerbsfern. In der Gruppe der zuvor Arbeitslosen sind nach zehn Jahren 43 %

³² Die nationale (Register-)Arbeitslosenquote der 25- bis 50-Jährigen betrug im Juni 2010 in Wien 7,9 %: BaliWeb des BMA Registerarbeitslosenquote Juni 2010, Wohnort Wien, 25- bis 50-Jährige.

qualifiziert bzw. 5 % dequalifiziert beschäftigt, 6 % selbständig erwerbstätig, 28 % wieder oder weiterhin arbeitslos und 17 % in einer erwerbsfernen Position.

Tabelle 11: Soziodemografie nach Arbeitsmarktstatus der Untersuchungsgruppe 2010

	Gesamt	qualifiziert Beschäftigte	dequalifiziert Beschäftigte	Anteil dequal. UB in %	Arbeitslose
Gesamt	101.341	68.529	11.051	13,9	21.761
	in %	in %	in %		in %
Geschlecht					
Frauen	47	48	47	13,6	45
Männer	53	52	53	14,1	55
		100	100		100
Alter					
25–29 Jahre	22	22	30	18,1	18
30–34 Jahre	21	21	21	13,5	20
35–39 Jahre	19	19	17	12,4	20
40–44 Jahre	20	20	16	11,6	22
45–49 Jahre	18	17	16	13,0	20
	100	100	100		100
Höchste Bildung					
LE/BMS	49	45	54	16,1	58
AHS/BHS	27	28	28	14,0	26
UNI/FH	24	27	18	9,8	16
	100	100	100		100
Staatsbürgerschaft					
Österreich	85	86	76	12,5	88
Deutschland	3	3	3	12,7	2
EU-13plus	2	2	2	14,8	1
EU-10	3	3	6	23,0	3
restl. Staaten	7	6	13	26,4	6
	100	100	100		100

Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkung: 25- bis 49-Jährige im Jahr 2010, durchgehend in Wien wohnhaft (N = 101.341), Stichtage jeweils 15. Juni.

Anteil dequalifizierter unselbständig Beschäftigter an unselbständigen Beschäftigten.

Die soziodemografische Zusammensetzung der drei Untersuchungsgruppen im Ausgangsjahr 2010 findet sich in Tabelle 11 (für das Jahr 2019 siehe Anhang Tabelle A – 4). Unterschiede zwischen den drei Gruppen zeigen sich bei der Altersstruktur, der Ausbildungsstruktur und der Verteilung der Staatsbürgerschaften. Dequalifiziert Beschäftigte verteilen sich zu 51 % auf unter 35-Jährige und sind damit vergleichsweise jünger, sind mit einem Anteil von 13 % häufiger Drittstaatsangehörige und haben, ebenso wie die zu Beginn Arbeitslosen, in der Mehrzahl mit 54 % eine mittlere Berufsausbildung und seltener einen Hochschulabschluss (dequal. UB: 18 %, qual. UB:

27 %). Der Anteil der dequalifiziert Beschäftigten an allen unselbständig Beschäftigten beträgt 13,9 %.³³

Überproportionale Quoten der dequalifizierten Beschäftigung zeigen sich insbesondere bei Personen mit einer Staatsbürgerschaft eines Drittstaates (+12,5 PP) bzw. eines EU-10-Staates (+9,1 PP), bei 25- bis 29-Jährigen (+4,2 PP) und jenen mit mittlerer Ausbildung (+2,2 PP). Zehn Jahre später ist die Gruppe der qualifiziert Beschäftigten um 15 % und jene der dequalifiziert Beschäftigten mit rund 6.000 Personen um 42 % kleiner (vgl. Abbildung 12) und die Quote der dequalifizierten Beschäftigung mit 10 % um rund 4 Prozentpunkte geringer. Im Vergleich zum Ausgangsjahr ist diese Quote nach wie vor bei Personen mit mittlerer Ausbildung (+4,2 PP) und Staatsbürger:innen aus Drittstaaten (+10,7 PP) bzw. EU-10-Staaten (+4,7 PP) überproportional hoch. Hingegen sind die Jüngeren, die bis zum Jahr 2019 um zehn Jahre gealtert sind, etwas seltener dequalifiziert beschäftigt und Hochschulabsolvent:innen sind noch seltener in einer Hilfs- oder Anlernertätigkeit (-6,4 PP) als im Jahr 2010 (Werte für 2019 siehe Anhang Tabelle A – 4).

Tabelle 12: Arbeitsmarktpositionen, Verteilung Betroffenheit von 2010 bis 2019

Arbeitsmarktstatus 2010	qualifiziert beschäftigt	de- qualifiziert beschäftigt	selbständig	arbeitslos	olf
Qualifiziert Beschäftigte	76	31	68	55	61
Dequalifiziert Beschäftigte	8	52	10	16	13
Arbeitslose	16	18	22	29	26
	100	100	100	100	100
N =	89.953	21.411	11.692	71.042	37.476
Anteil in %	89	21	12	70	37

Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkung: 25- bis 49-Jährige im Jahr 2010, durchgehend in Wien wohnhaft (N = 101.341), Stichtage jeweils 15. Juni.

Im gesamten Zeitraum waren insgesamt 89 % der Grundgesamtheit mindestens in einem der zehn Jahre (Stichtag im Juni) qualifiziert beschäftigt, 21 % in einer Hilfs- oder Anlernertätigkeit, 12 % selbständig erwerbstätig, 70 % in Arbeitslosigkeit und 37 % in einer erwerbsfernen Position (vgl. Tabelle 12). Rund drei Viertel der Personen, die zumindest in einem der Jahre eine qualifizierte Beschäftigung hatten, waren das auch im Jahr 2010. Im Fall der dequalifizierten Beschäftigung waren etwas mehr als die Hälfte auch im

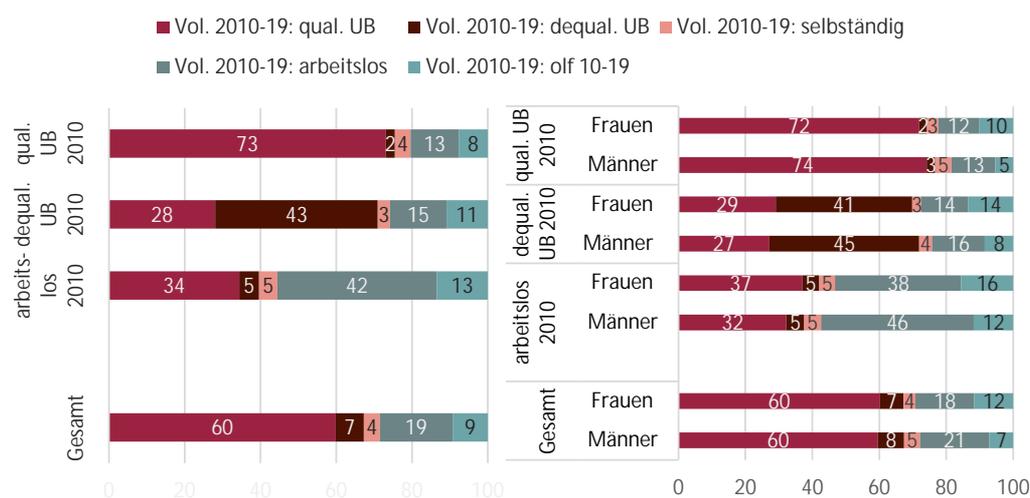
³³ Diese Quote entspricht in etwa jener der gesamten Wiener unselbständig Beschäftigten, die auf Basis der Arbeitskräfteerhebung berechnet wurde (siehe dazu Kapitel 4.2). Dieser Umstand legt nahe, dass unsere Grundgesamtheit der unselbständig Beschäftigten, die in etwa 30 % erfasst, repräsentativ für alle unselbständig Beschäftigten ist, also auch jene, die in dem Zeitraum nicht arbeitslos waren. Allerdings weicht dieses Bild bei genauerer Betrachtung der Dequalifizierungsquote nach soziodemografischen Merkmalen etwas ab, zwar nicht in der Tendenz, aber in den Werten und deshalb sollte immer mitbedacht werden, dass die Kondition der Arbeitslosigkeit eine gewisse Selektion darstellt (siehe dazu genauer Kapitel 5.1).

ersten Jahr dequalifiziert beschäftigt. Jedoch waren mehr als die Hälfte von den 70 %, die zumindest in einem Jahr arbeitslos waren, im ersten Jahr qualifiziert beschäftigt.

5.2.1 Ausmaß der Betroffenheit im Zeitverlauf 2010 bis 2019

In Abbildung 14 ist die Verteilung des gesamten Volumens der jeweiligen Arbeitsmarktpositionen über die zehn Jahre von 2010 bis 2019 dargestellt. Für die Basis der Berechnung des Volumens repräsentiert ein Stichtag pro Kalenderjahr für jede Person die Arbeitsmarktposition.³⁴ Insgesamt verteilt sich das gesamte Statusvolumen der 25- bis 49-jährigen Wiener:innen unserer Grundgesamtheit in den zehn Jahren im Durchschnitt zu 60 % auf eine qualifizierte Beschäftigung, zu 7 % auf eine dequalifizierte, zu 4 % auf eine selbständige Erwerbstätigkeit, zu 19 % auf Arbeitslosigkeit und zu 9 % auf eine erwerbsferne Position.

Abbildung 14: Verteilung des Statusvolumens 2010–19 je Arbeitsmarktstatus 2010, Gesamt und nach Geschlecht



Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkung: 25- bis 49-Jährige im Jahr 2010, durchgehend in Wien wohnhaft (N = 101.341), Stichtage jeweils 15. Juni. Volumen der jeweiligen Arbeitsmarktposition anhand eines Stichtages pro Jahr; insgesamt zehn Stichtage pro Person.

Im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt ist die Wahrscheinlichkeit der im Jahr 2010 qualifiziert beschäftigten Wiener:innen, innerhalb der zehn Jahre in qualifizierter Beschäftigung zu sein, mit 73 % um 13 Prozentpunkte höher. Zugleich hat diese Gruppe ein vergleichsweise geringeres Risiko, eine Hilfs- oder Anlerntätigkeit auszuüben (2 % bzw. -5 PP) oder arbeitslos zu sein (13 % bzw. -6 PP). Nachdem es sich bei den anfangs

³⁴ Die Volumensberechnung auf Basis von zwölf Stichtagen pro Kalenderjahr (und somit 120 Stichtage statt zehn für zehn Jahre) entspricht, bis auf vernachlässigbare Abweichungen, jener auf zehn Stichtagen. Mit dem gewählten Stichtag, jeweils am 15. Juni, wird die individuelle Arbeitsmarktposition und Betroffenheit demnach sehr gut abgebildet.

qualifiziert Beschäftigten um die größte Gruppe handelt, die zu über zwei Dritteln in den Gesamtdurchschnitt einfließt, sind diese Unterschiede bemerkenswert.

Jene Wiener:innen, die im ersten Jahr eine Hilfs- oder Anlerntätigkeit ausgeübt haben, hatten mit 71 % eine um 5 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, in den zehn Jahren unselbständig beschäftigt zu sein als die Grundgesamtheit. Im Vergleich zu den anfangs qualifiziert Beschäftigten ist diese jedoch um 5 Prozentpunkte geringer. Zugleich ist das Risiko, in den zehn Jahren in einer dequalifizierten Beschäftigung zu sein, mit 43 % um 35 Prozentpunkte höher als im Gesamtdurchschnitt und um 41 Prozentpunkte höher als bei den zu Beginn qualifiziert Beschäftigten. Die Wahrscheinlichkeit einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung liegt mit 28 % um 32 Prozentpunkte deutlich unter dem Referenzwert. Das Risiko, arbeitslos zu sein, liegt um 4 Prozentpunkte unter dem Gesamtdurchschnitt.

Demgegenüber haben Wiener:innen, die im Jahr 2010 arbeitslos waren, mit 42 % ein um 23 Prozentpunkte erhöhtes Risiko, in den zehn Jahren weiterhin von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Die Wahrscheinlichkeit, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu haben, beträgt 34 % und ist somit höher als bei den zu Beginn dequalifiziert Beschäftigten (+6 PP), jedoch um 25 Prozentpunkte niedriger als im Gesamtdurchschnitt. Zugleich ist das Risiko, dequalifiziert beschäftigt zu sein, mit 5 % etwas geringer (-2 PP).

In Abbildung 14 ist auch ein Vergleich der Statusvolumina zwischen Frauen und Männern dargestellt, der zeigt, dass Frauen mit 12 % um 5 Prozentpunkte häufiger als Männer in einer erwerbsfernen Position sind und Männer mit 21 % ein um 3 Prozentpunkte höheres Arbeitslosigkeitsrisiko haben als Frauen. Bei jenen Wiener:innen, die bereits zu Beginn der Periode von Arbeitslosigkeit betroffen waren, ist dieses Risiko der Männer mit 46 % um 8 Prozentpunkte höher als bei den Frauen und zugleich ist die Wahrscheinlichkeit der Männer, qualifiziert beschäftigt zu sein um 5 Prozentpunkte niedriger als jene der Frauen und liegt bei 32 %.

Zusammenfassend können wir in allen drei Untersuchungsgruppen neben der Mobilität beobachten, dass die Arbeitsmarktposition zu Beginn des Zeitraums am wahrscheinlichsten für den gesamten Beobachtungszeitraum ist.³⁵

In Abbildung 15 ist die Differenz der zehnjährigen Volumensverteilung, der Arbeitsmarktpositionen und weiterer soziodemografischer Merkmale zum Gesamtdurchschnitt in Prozentpunkten dargestellt. Anders ausgedrückt veranschaulichen wir damit, ob es Unterschiede aufgrund des Alters, des

³⁵ Bei Frauen, die zu Beginn von Arbeitslosigkeit betroffen waren, liegt das Risiko der Arbeitslosigkeit mit 38 % nur um einen Prozentpunkt über der Wahrscheinlichkeit, einer qualifizierten Beschäftigung nachzugehen (37 %).

Bildungsniveaus oder der Staatsbürgerschaft gibt bzw. ob Personen mit bestimmten Merkmalen im Durchschnitt über- oder unterproportional häufig eine der fünf Arbeitsmarktpositionen in den zehn Jahren innehaben und um wie viel Prozentpunkte diese Wahrscheinlichkeit vom Gesamtdurchschnitt abweicht.

Die Unterschiede zwischen Frauen und Männer betreffen, wie bereits zuvor ausgeführt, die Dauer in Arbeitslosigkeit oder einer erwerbsfernen Position. Frauen sind im Vergleich zur Grundgesamtheit durchschnittlich kürzer arbeitslos und länger in einer erwerbsfernen Position und bei den Männern zeigt sich das gleiche Bild mit umgekehrten Vorzeichen.

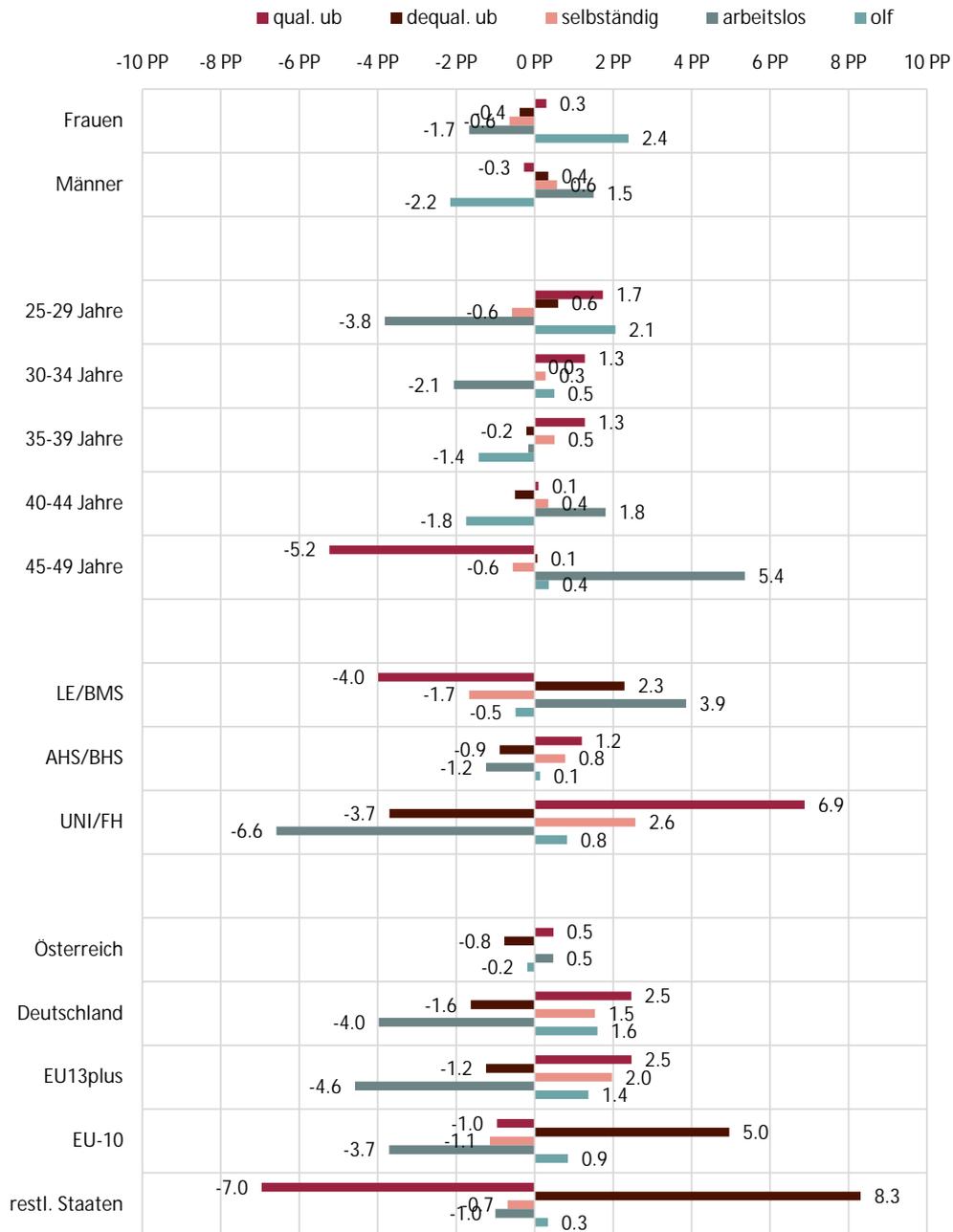
Auch in den einzelnen Alterskategorien sind nur marginale Abweichungen der durchschnittlichen dequalifizierten Beschäftigung zu erkennen. Allerdings deutet das Muster der über- und unterproportionalen durchschnittlichen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit auf eine positive und jene der qualifizierten Beschäftigung auf eine negative Korrelation hin. Je älter die Personen sind, desto höher ist das Risiko, länger arbeitslos zu sein und zugleich sinkt die Wahrscheinlichkeit einer qualifizierten Beschäftigung.

Personen mit einem mittleren Bildungsabschluss sind im Durchschnitt öfter sowohl arbeitslos als auch dequalifiziert beschäftigt und seltener qualifikationsadäquat erwerbstätig. Erwartungsgemäß finden wir entgegengesetzte Muster bei Absolvent:innen von höheren Schulen und noch wesentlich stärker ausgeprägt bei Hochschulabsolvent:innen. Die Definition von dequalifizierter Beschäftigung bzw. Überqualifizierung bezogen auf Hilfs- und Anlerntätigkeiten mit wenig Verantwortungsumfang legt dies nahe.

Besonders erhöht ist die Wahrscheinlichkeit einer dequalifizierten Beschäftigung bei Personen aus einem EU-10-Staat und bei Drittstaatsangehörigen. Drittstaatsangehörige sind darüber hinaus im Durchschnittsvergleich noch seltener in einer qualifizierten Beschäftigung. Die unterproportionale Betroffenheit von Arbeitslosigkeit der Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft steht möglicherweise im Zusammenhang mit dem geltenden Aufenthaltsrecht, das in weiten Teilen eine starke Arbeitsmarktintegration voraussetzt.

Weiters haben wir die Verteilungsstruktur der Arbeitsmarktpositionen der Grundgesamtheit separat mit den drei Gruppen, die zu Beginn des Zeitraums qualifiziert beschäftigt, dequalifiziert beschäftigt oder arbeitslos waren, verglichen. Im Prinzip werden in den drei Untersuchungsgruppen die Muster mit unterschiedlichen Vorzeichen widergespiegelt und entsprechend der Arbeitsmarktposition zu Beginn im Jahr 2010 verstärkt (siehe dazu im Anhang Abbildung A – 1 bis Abbildung A – 3).

Abbildung 15: Über-/unterproportionale Verteilung von Arbeitsmarktpositionen 2010 bis 2019, Differenz des Volumens zur Gesamtverteilung in Prozentpunkten



Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
 Anmerkung: 25- bis 49-Jährige im Jahr 2010, durchgehend in Wien wohnhaft (N = 101.341), Stichtage jeweils 15. Juni.
 Volumen der jeweiligen Arbeitsmarktposition 2010 bis 2019 anhand eines Stichtages pro Jahr; insgesamt zehn Stichtage pro Person.

5.2.2 Determinanten von qualifizierter und dequalifizierter Beschäftigung

In den vorangegangenen Abschnitten dieses Kapitels wurde unter anderem anhand der Verteilung unterschiedlicher Arbeitsmarktpositionen auf individueller Ebene für den Zeitraum der Jahre 2010 bis 2019 das Risiko der Betroffenheit entlang unterschiedlicher soziodemografischer Faktoren deskriptiv dargestellt. Diese deskriptive Darstellung gibt erste Hinweise auf mögliche Determinanten von qualifizierter und dequalifizierter Beschäftigung. Um den Einfluss eines bestimmten Faktors unter gleichzeitiger Berücksichtigung anderer potenzieller Determinanten zu eruieren, haben wir verschiedene lineare Regressionen modelliert und geschätzt. Die Regressionsmodelle geben darüber Auskunft, ob ein möglicher Einflussfaktor unter Berücksichtigung anderer Einflussfaktoren auf statistisch signifikantem Niveau relevant ist, in welche Richtung der gegebene Einfluss wirkt und wie groß die jeweilige Effektstärke ist.

Die zu erklärenden (oder „abhängigen“) Variablen sind in den folgenden linearen Regressionsmodellen jeweils für den Zeitraum der Jahre 2011 bis 2019 erstens die Anzahl der Monate in dequalifizierter unselbständiger Beschäftigung (vgl. Tabelle 13), und zweitens die Anzahl der Monate in qualifizierter unselbständiger Beschäftigung (vgl. Tabelle 14). Als erklärende (oder „unabhängige“) Variablen werden wie bereits in den vorangegangenen Abschnitten die soziodemografischen Faktoren Geschlecht, Alter, höchster formaler Bildungsabschluss und Staatsbürgerschaft herangezogen. In jeweils separaten Modellen haben wir zudem die unterschiedliche Dauer (in Monaten) in einer der drei Arbeitsmarktpositionen (arbeitslos, qualifiziert bzw. dequalifiziert beschäftigt) im Ausgangsjahr 2010 berücksichtigt.

Das ausgewiesene R-Quadrat gibt den Anteil der Varianz (Streuung) der abhängigen Variablen des jeweiligen Modells an, der durch die unabhängigen Variablen erklärt werden kann. Für jede erklärende Variable wird ein Regressionskoeffizient ausgewiesen. Dieser ist ein Maß für den Einfluss der zu erklärenden Variable auf das zu erklärende Phänomen. Der Regressionskoeffizient gibt an, um wie viel sich die unabhängige Variable bei einer Veränderung der zu erklärenden Variable um eine Einheit bzw. im Vergleich zu einer als Referenz herangezogenen soziodemografischen Gruppe ändert. Der p-Wert gibt die Irrtumswahrscheinlichkeit an, welche mit dem jeweiligen Regressionskoeffizienten verbunden ist. Ist die Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als das gewählte Signifikanzniveau, so wird von einem statistisch signifikanten Ergebnis ausgegangen.³⁶

³⁶ Das Signifikanzniveau wird üblicherweise bei 95 % angenommen und somit muss die Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 0.05 sein ($p < 0.05$). Der Einfachheit halber markieren wir signifikante Ergebnisse wie folgt: *: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$.

Tabelle 13: Determinanten dequalifizierter Beschäftigung 2011 bis 2019 (Multiple lineare Regressionsmodelle 1–4)

	Modell 1			Modell 2			Modell 3			Modell 4		
N=	101,452			101,452			101,452			101,452		
R-Quadrat	0.0316			0.0341			0.1487			0.3590		
Prob>F	0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		
	Koeff.	P>t	SER									
Geschlecht (Ref: Männer)												
Frauen	0.26*		(0.13)	0.20		(0.13)	0.39***		(0.12)	-0.09		(0.10)
Alter (Ref: 25–29 Jahre)												
30–34 Jahre	-0.33		(0.19)	-0.24		(0.19)	-0.13		(0.17)	0.94***		(0.16)
35–39 Jahre	-0.40*		(0.19)	-0.29		(0.19)	-0.09		(0.18)	1.20***		(0.16)
40–44 Jahre	-0.62***		(0.19)	-0.48*		(0.19)	-0.30		(0.18)	1.14***		(0.16)
45–49 Jahre	-0.22		(0.20)	-0.05		(0.21)	-0.23		(0.19)	1.19***		(0.17)
Höchste Bildung (Ref: Lehre/BMS)												
AHS/BHS	-3.53***		(0.15)	-3.68***		(0.15)	-2.49***		(0.14)	-2.89***		(0.12)
UNI/FH	-6.49***		(0.13)	-6.80***		(0.14)	-4.10***		(0.12)	-4.59***		(0.11)
Staatsbürgerschaft (Ref: Österreich)												
Deutschland	-0.09		(0.31)	-0.20		(0.31)	0.29		(0.29)	-0.20		(0.26)
EU-13plus	1.21**		(0.40)	1.17**		(0.40)	0.72		(0.38)	0.05		(0.36)
EU-10	5.99***		(0.45)	5.87***		(0.45)	5.04***		(0.40)	2.24***		(0.35)
restl. Staaten	8.51***		(0.37)	8.44***		(0.36)	7.02***		(0.33)	4.09***		(0.27)
AM-Status 2010 in Monaten (0–12)												
arbeitslos				-0.27***		(0.01)						
qualifizierte UB							-1.42***		(0.02)			
dequalifizierte UB										3.56***		(0.03)

Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, monatliche Stichtage, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Signifikanzniveau: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$

Unabhängige Variable: Anzahl Monate in dequalifizierter unselbständiger Beschäftigung im Zeitraum 2011 bis 2019, Berechnungsgrundlage insgesamt 120 Stichtage jeweils am 15. des Monats (siehe dazu genauer Abschnitt 5.1).

Tabelle 13 zeigt die Ergebnisse von vier Regressionsmodellen, in denen die abhängige Variable die Dauer dequalifizierter Beschäftigung (in Monaten) in den Jahren 2011 bis 2019 darstellt. Modell 1 liefert Ergebnisse für eine Reihe grundlegender soziodemografischer Variablen. In den Modellen 2 bis 4 werden diese soziodemografischen Variablen jeweils mit einem weiteren Erklärungsfaktor kombiniert, nämlich der Zahl der Monate in einer der Arbeitsmarktpositionen (arbeitslos, qualifizierte bzw. dequalifizierte Beschäftigung) im Ausgangsjahr 2010. In allen vier Modellen zeigt sich eine negative Korrelation zwischen der Dauer in dequalifizierter Beschäftigung und der Höhe des formalen Bildungsabschlusses. Personen mit einem

höheren Schulabschluss und insbesondere Hochschulabsolvent:innen sind im Vergleich zu jenen mit einem Lehr- oder mittleren Bildungsabschluss kürzer von dequalifizierter Beschäftigung betroffen. Ein zweiter starker Prädiktor ist – im Vergleich zu Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft – eine Staatsbürgerschaft eines EU-10-Staates und, in noch stärkerem Ausmaß, eines Drittstaates. Die Anzahl der Monate in Arbeitslosigkeit (Modell 2) oder in qualifizierter Beschäftigung (Modell 3) im Ausgangsjahr 2010 hat nur einen geringen (wenn auch signifikanten) Einfluss auf die Dauer in dequalifizierter Beschäftigung und die anderen Einflussgrößen. Wie Modell 4 zeigt, ist ein starker Prädiktor für die Dauer in dequalifizierter Beschäftigung der nachfolgenden Jahre von 2011 bis 2019 die Anzahl der Monate, die im Ausgangsjahr 2010 auf dequalifizierte Beschäftigung entfallen. Statistisch impliziert jeder zusätzliche Monat dequalifizierter Beschäftigung im Jahr 2010 eine um 3,6 Monate erhöhte Dauer dequalifizierter Beschäftigung in den Jahren 2011 bis 2019. Dass dieser Zusammenhang von starker Bedeutung ist, zeigt sich auch daran, dass das R-Quadrat von Modell 4 wesentlich höher ausfällt als für die anderen drei Modelle. Unter Berücksichtigung der dequalifizierten Beschäftigung im Ausgangsjahr 2010 reduziert sich zugleich der (weiterhin signifikante) Einfluss der Staatsbürgerschaft und des Bildungsniveaus auf die Dauer der dequalifizierten Beschäftigung in den Nachfolgejahren. Demnach stellt dequalifizierte Beschäftigung und deren Dauer im Ausgangsjahr einen wichtigen eigenständigen Einflussfaktor für das Ausmaß dequalifizierter Beschäftigung in späteren Jahren dar.

Tabelle 14 zeigt die Ergebnisse der vier Regressionsmodelle, in denen die abhängige Variable die Dauer qualifizierter Beschäftigung (in Monaten) im Zeitraum 2011 bis 2019 darstellt. Wie erwartet, verhält sich der Zusammenhang in Bezug auf Bildung und Staatsbürgerschaft hier umgekehrt im Vergleich zu den vorherigen Modellen, die als abhängige Variable die Dauer dequalifizierter Beschäftigung schätzen. Höhere formale Bildung geht mit einem höheren Ausmaß qualifizierter Beschäftigung einher. Insbesondere Personen mit einer Staatsbürgerschaft aus einem Drittstaat sind vergleichsweise kürzer in qualifizierter Beschäftigung. Ebenso reduziert sich die Dauer nachfolgender qualifizierter Beschäftigung in den älteren Alterskohorten. Besonders deutlich ist dieser Effekt für die 45- bis 49-Jährigen im Ausgangsjahr 2010. An dieser Stelle kann vermutet werden, dass sich nachfolgende (Alters-)Arbeitslosigkeit bzw. Zeiten in erwerbsfernen Positionen zunehmend negativ auswirken. Sowohl ein höheres Ausmaß an Arbeitslosigkeit im Jahr 2010 als auch ein höheres Ausmaß an dequalifizierter Beschäftigung in diesem Jahr vermindern die Zahl der Monate, die in den folgenden Jahren in qualifizierter Beschäftigung zugebracht werden, für sich genommen signifikant. Umgekehrt erhöht, wie auch zu erwarten, eine längere Dauer in qualifizierter Beschäftigung im Ausgangsjahr 2010 die Anzahl der Monate in qualifizierter Beschäftigung in den Folgejahren. Auch hier zeigt sich, ähnlich wie bei den vorherigen vier Modellen zu dequalifizierter Beschäftigung, ein beträchtlicher Einfluss der

Statusabhängigkeit. Mit jedem zusätzlichen Monat qualifizierter Beschäftigung im Ausgangsjahr 2010 steigt statistisch gesehen die Dauer qualifizierter Beschäftigung in den Jahren 2011 bis 2019 um knapp 3,9 Monate.

Tabelle 14: Determinanten qualifizierter Beschäftigung 2011–19 (Multiple lineare Regressionsmodelle 1–4)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4					
N=	101,452		101,452		101,452		101,452					
R-Quadrat	0.0247		0.1072		0.1374		0.2772					
Prob>F	0.0000		0.0000		0.0000		0.0000					
	Koeff.	P>t	SER	Koeff.	P>t	SER	Koeff.	P>t	SER			
Geschlecht (Ref: Männer)												
Frauen	-0.42		(0.24)	-0.10		(0.23)	-1.14***		(0.22)	-0.78***		(0.20)
Alter (Ref: 25–29 Jahre)												
30–34 Jahre	-0.96**		(0.34)	-2.13***		(0.33)	0.13		(0.33)	-1.50***		(0.30)
35–39 Jahre	-0.71*		(0.35)	-2.19***		(0.34)	0.67*		(0.34)	-1.55***		(0.31)
40–44 Jahre	-2.09***		(0.35)	-3.72***		(0.34)	-0.44		(0.33)	-2.95***		(0.31)
45–49 Jahre	-7.63***		(0.38)	-8.94***		(0.36)	-5.48***		(0.35)	-7.61***		(0.32)
Höchste Bildung (Ref: Lehre/BMS)												
AHS/BHS	5.80***		(0.28)	5.20***		(0.27)	4.00***		(0.27)	2.97***		(0.24)
UNI/FH	11.38***		(0.28)	9.62***		(0.28)	7.52***		(0.27)	4.91***		(0.26)
Staatsbürgerschaft (Ref: Österreich)												
Deutschland	-0.37		(0.67)	-0.27		(0.65)	-1.73**		(0.63)	-1.41*		(0.59)
EU-13plus	-2.31*		(0.88)	-1.24		(0.85)	-2.79***		(0.86)	-0.99		(0.81)
EU-10	-2.53***		(0.67)	0.94		(0.61)	-4.04***		(0.65)	0.05		(0.57)
restl. Staaten	-7.96***		(0.49)	-3.87***		(0.44)	-8.79***		(0.47)	-3.93***		(0.40)
AM-Status 2010 in Monaten (0–12)												
arbeitslos							-3.29***		(0.03)			
qualifizierte UB										3.85***		(0.02)
dequalifizierte UB				-3.30***		(0.03)						

Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Signifikanzniveau: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$

Unabhängige Variable: Anzahl Monate in qualifizierter unselbständiger Beschäftigung im Zeitraum 2011 bis 2019, Berechnungsgrundlage insgesamt 120 Stichtage jeweils am 15. des Monats (siehe dazu genauer Abschnitt 5.1).

5.2.3 Verlaufs- und Übergangsmuster 2010 bis 2019

Im folgenden Abschnitt widmen wir uns der Frage, wie sich die individuellen Karriereverläufe der Wiener:innen unserer Grundgesamtheit in der Langzeitperspektive der Jahre 2010 bis 2019 entwickelt haben und welche Mobilitätsmuster somit zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktpositionen zu beobachten sind. Unser Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Mobilität aus dequalifizierter Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit in qualifizierte Beschäftigung, aber auch auf der Verfestigung von unvorteilhaften Arbeitsmarktpositionen sowie Übertritten aus qualifizierter in dequalifizierte Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit.

Einen Überblick darüber, wie viele Wiener:innen durchgehend in jedem der zehn Jahre (zum Stichtag im Juni) dieselbe Arbeitsmarktposition innehatten, wie hoch der Anteil der Wechsler:innen war und wie lange diese im Durchschnitt in der jeweiligen Position waren, zeigen wir in Tabelle 15. Demzufolge waren von den zu Beginn qualifiziert Beschäftigten rund 25 % in allen zehn Jahren in derselben Position, rund 9 % der dequalifiziert Beschäftigten und rund 5 % derjenigen, die bereits im Jahr 2010 von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Alle anderen der drei Untersuchungsgruppen haben im Lauf der Jahre zumindest in einem der Jahre eine andere Arbeitsmarktposition eingenommen und waren somit mobil.

Von den im Jahr 2010 qualifiziert Beschäftigten waren anteilig 71 % zu einem späteren Zeitpunkt wieder qualifiziert beschäftigt und das mit durchschnittlich 6,4 Jahren um 3,6 Jahre kürzer als jene, die durchgehend in dieser Position waren. Der Großteil war zwischenzeitlich im Durchschnitt 2,2 Jahre arbeitslos oder in etwa gleich lang in einer erwerbsfernen Position (etwa wegen Kinderbetreuungszeiten, Aus- und Weiterbildung, Pflege, Rehabilitation u. a.). Bemerkenswert ist auch, dass rund 10 % der Gruppe in der Zeit durchschnittlich 2,5 Jahre dequalifiziert beschäftigt waren, jedoch 90 % in keinem Jahr eine Hilfs- oder Anlernertätigkeit ausübten.

Innerhalb der Gruppe der zu Beginn dequalifiziert Beschäftigten ist der Anteil derjenigen mit 67 % nicht zu vernachlässigen, die nach einem Wechsel in eine andere Position wie etwa in Arbeitslosigkeit (62 %) wieder durchschnittlich 4,7 Jahre dequalifiziert beschäftigt sind. Jedoch wechseln zugleich 61 % für durchschnittlich 4,6 Jahre in eine qualifizierte Beschäftigung. Wesentlich kürzer sind die durchschnittlichen Jahre in Arbeitslosigkeit (2,4) oder einer erwerbsfernen Position (2,5).

Tabelle 15: Statuswechsel bis 2019 nach Arbeitsmarktstatus im Jahr 2010

	N	Anteil an AM- Status 2010 in %	Jahre im Durchschnitt
Qualifiziert Beschäftigte 2010	68.529	100	-
... davon bis 2019			
stabile qualifizierte UB	17.336	25	10,0
Wechsel in ...			
qualifizierte UB	51.193	71	6,4
dequalifizierte UB	6.602	10	2,5
Selbständigkeit	8.005	12	3,5
Arbeitslosigkeit	39.376	57	2,2
OLF	22.861	33	2,3
Kein Wechsel in ...			
qualifizierte UB (nur 2010)	2.385	3	-
dequalifizierte UB	61.927	90	-
Selbständigkeit	60.524	88	-
Arbeitslosigkeit	29.153	43	-
OLF	45.668	67	-
Dequalifiziert Beschäftigte 2010	11.051	100	-
... davon bis 2019			
stabile Dequalifizierte UB	952	9	10,0
Wechsel in ...			
qualifizierte UB	6.785	61	4,6
dequalifizierte UB	7.411	67	4,7
Selbständigkeit	1.136	10	3,1
Arbeitslosigkeit	6.806	62	2,4
OLF	4.751	43	2,5
Kein Wechsel in ...			
qualifizierte UB	4.266	39	-
dequalifizierte UB (nur 2010)	2.688	24	-
Selbständigkeit	9.915	90	-
Arbeitslosigkeit	4.245	38	-
OLF	6.300	57	-
Arbeitslose 2010	21.761	100	-
davon bis 2019			
stabile Arbeitslosigkeit	1.146	5	10,0
Wechsel in ...			
qualifizierte UB	14.639	67	5,1
dequalifizierte UB	3.758	17	3,0
Selbständigkeit	2.551	12	4,1
Arbeitslosigkeit	15.368	71	4,9
OLF	9.864	45	3,0
Kein Wechsel in ...			
qualifizierte UB	7.122	33	-
dequalifizierte UB	18.003	83	-
Selbständigkeit	19.210	88	-
Arbeitslosigkeit (nur 2010)	5.247	24	-
OLF	11.897	55	-

Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

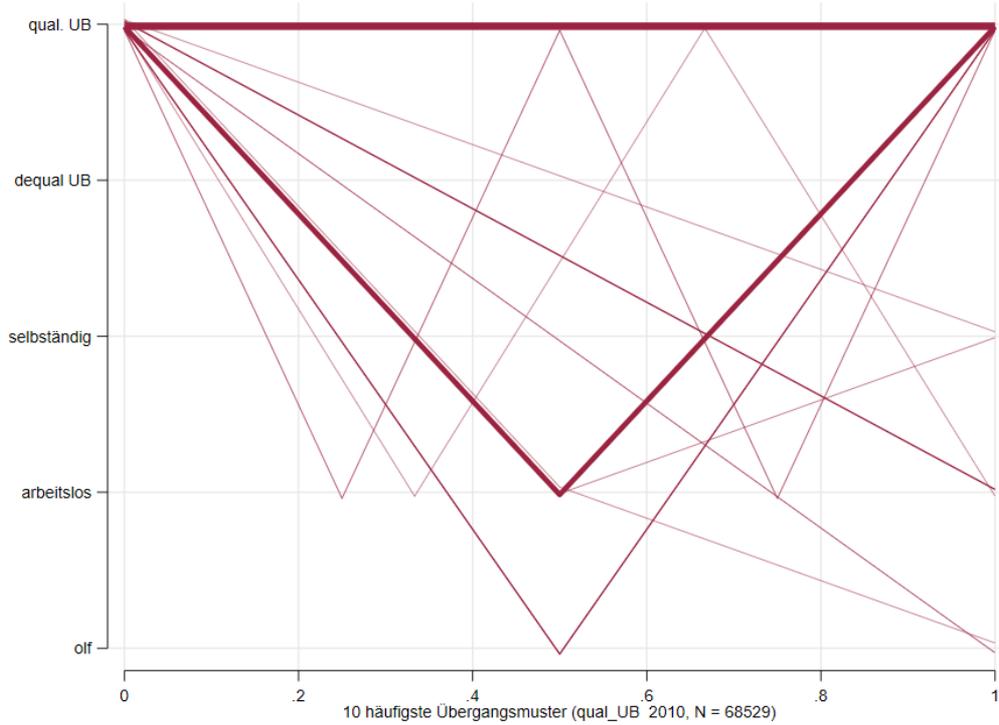
Anmerkung: 25- bis 49-Jährige im Jahr 2010, durchgehend in Wien wohnhaft (N = 101.341), Stichtage jeweils 15. Juni.

Jene Wiener:innen, die im Jahr 2010 arbeitslos waren, wechseln anteilig häufiger (67 %) durchschnittlich länger (5,1 Jahre) in eine qualifizierte Beschäftigung als zu Beginn dequalifizierte Beschäftigte. Neben den zum Teil unterschiedlichen Ursachen für die Ausübung von Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten trotz abgeschlossener Ausbildung, können hier zusätzlich negative Screeningeffekte des Arbeitsmarkts bzw. auf der Nachfrageseite zu einer Verstärkung von dequalifizierter Beschäftigung beitragen (vgl. Abschnitt 3.2). Ungeachtet dessen sind 71 % der zu Beginn Arbeitslosen trotz Mobilität mehrmals und durchschnittlich insgesamt 4,9 Jahre von Arbeitslosigkeit betroffen.

Auf den nachfolgenden Seiten sind für alle drei Untersuchungsgruppen die zehn häufigsten Übertrittsmuster zwischen den Arbeitsmarktpositionen innerhalb der Jahre 2010 bis 2019 und die gesamten Erwerbssequenzen in der Langzeitperspektive dargestellt (siehe Abbildung 16 bis Abbildung 21). Jede Linie der oberen Abbildungen zeigt die Reihenfolge der zehn häufigsten Statuswechsel an – umso stärker die Linie ist, desto häufiger kommt das jeweilige Übertrittsmuster vor. Die jeweils unteren Abbildungen bilden alle Erwerbsverläufe der gesamten Untersuchungsgruppen ab, wobei jede horizontale Linie die Erwerbskarriere einer Person repräsentiert.

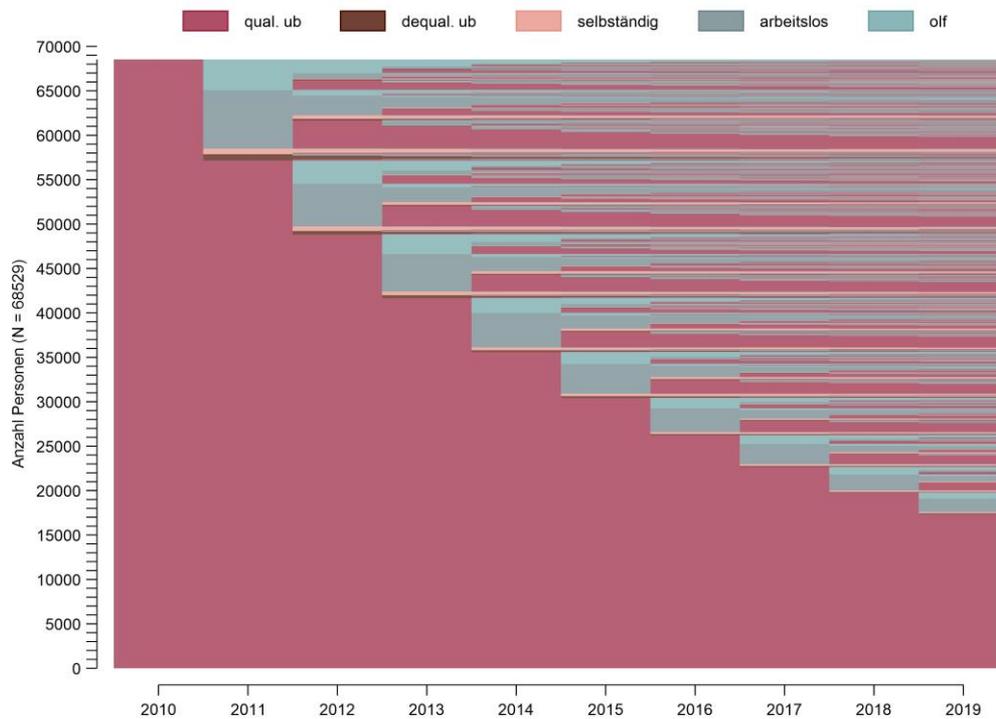
Anhand von Abbildung 16 und Abbildung 17 ist nochmals gut erkennbar, dass für ein Viertel der Wiener:innen, die im Jahr 2010 bereits in qualifizierter Beschäftigung waren, eine stabile Erwerbskarriere typisch ist. Ebenso typisch sind Übergänge in eine andere qualifizierte Beschäftigung, die durch eine oder mehrere Arbeitslosenepisoden unterbrochen sind. Am häufigsten tritt ein einmaliger Wechsel auf, aber auch mehrmalige zwischenzeitliche Zeiten in Arbeitslosigkeit, die wieder in einer qualifizierten Beschäftigung münden sind bedeutsam. Seltener sind reine Unterbrechungen der qualifizierten Beschäftigung aufgrund einer erwerbsfernen Position wie etwa Kinderbetreuungszeiten, Pflege, Rehabilitation oder aus anderen Gründen, die im Zeitraum der zehn Jahre einmalig oder mehrmals stattfand. Bei Frauen steht dieses Übergangsmuster gleich an dritter, bei Männern an fünfter Stelle (siehe dazu auch im Anhang Abbildung A – 4 und Abbildung A – 5). Weitere weniger häufige Übergangsmuster in dem Zeitraum sind Wechsel in Arbeitslosigkeit gefolgt von einer erwerbsfernen Position oder einer selbständigen Erwerbstätigkeit. Direkte Übergänge von einer unselbständigen qualifizierten in eine selbständige Erwerbstätigkeit finden sich an neunter Stelle und betreffen nur noch rund zwei Prozent. Lediglich unter ein Prozent der zu Beginn qualifizierten Beschäftigten wechselt einmalig in eine dequalifizierte Beschäftigung.

Abbildung 16: 10 häufigste Übergangsmuster (68 %) qualifiziert Beschäftigter 2010



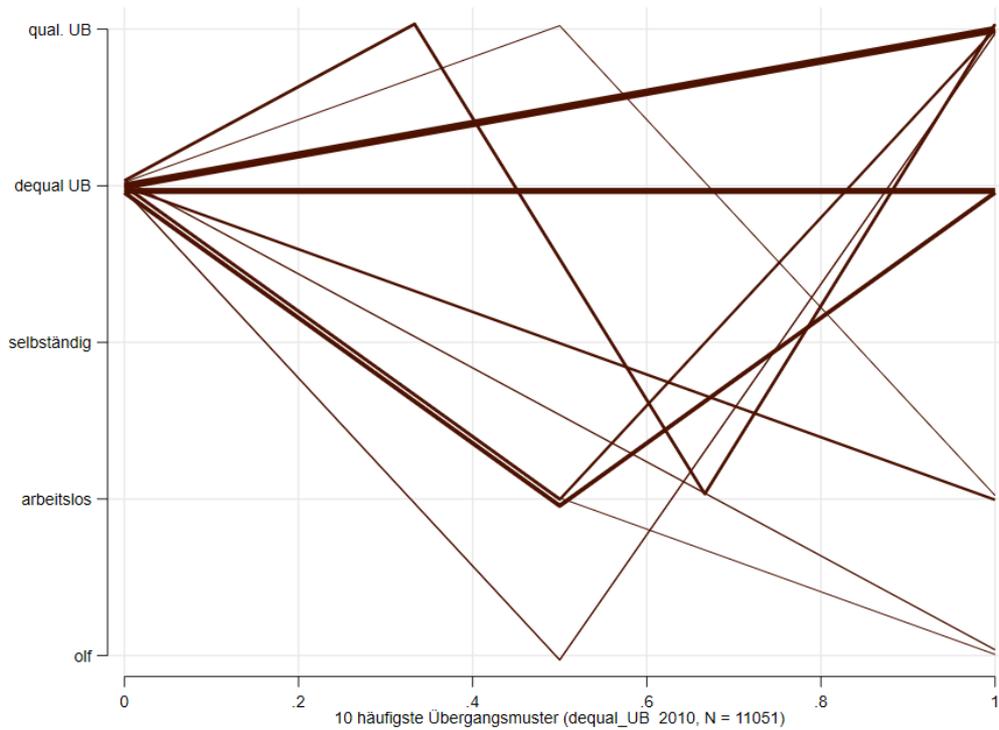
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten (Stichtag 15. Juni), eigene Berechnungen.

Abbildung 17: Übergänge aus qualifizierter Beschäftigung 2010 bis 2019



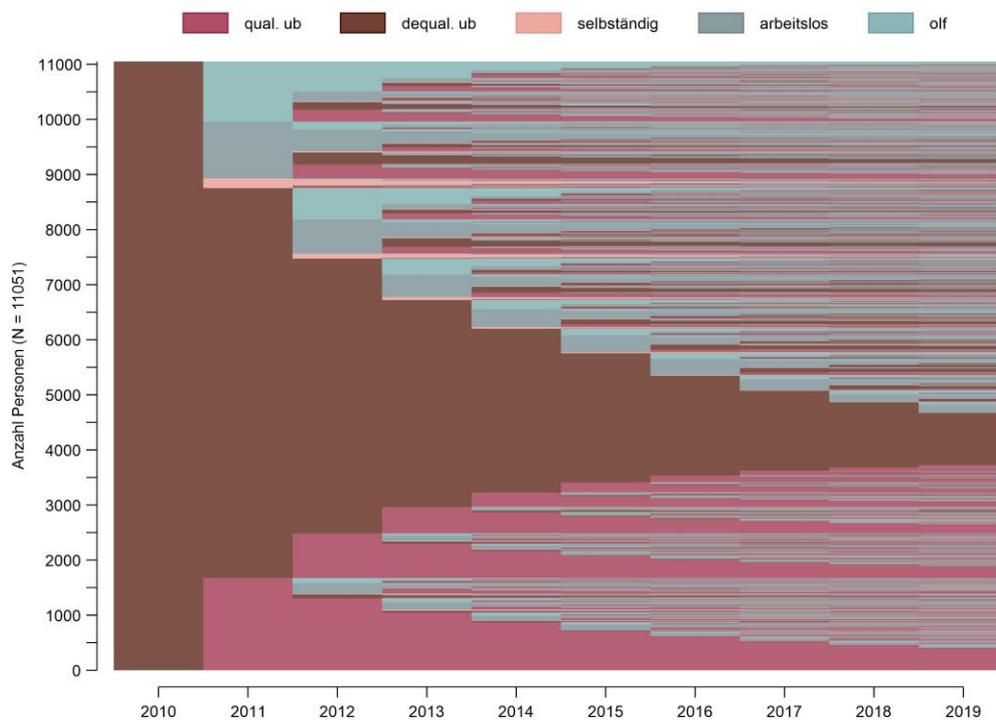
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten (Stichtag 15. Juni), eigene Berechnungen.

Abbildung 18: 10 häufigste Übergangsmuster (45 %) dequalifiziert Beschäftigter 2010



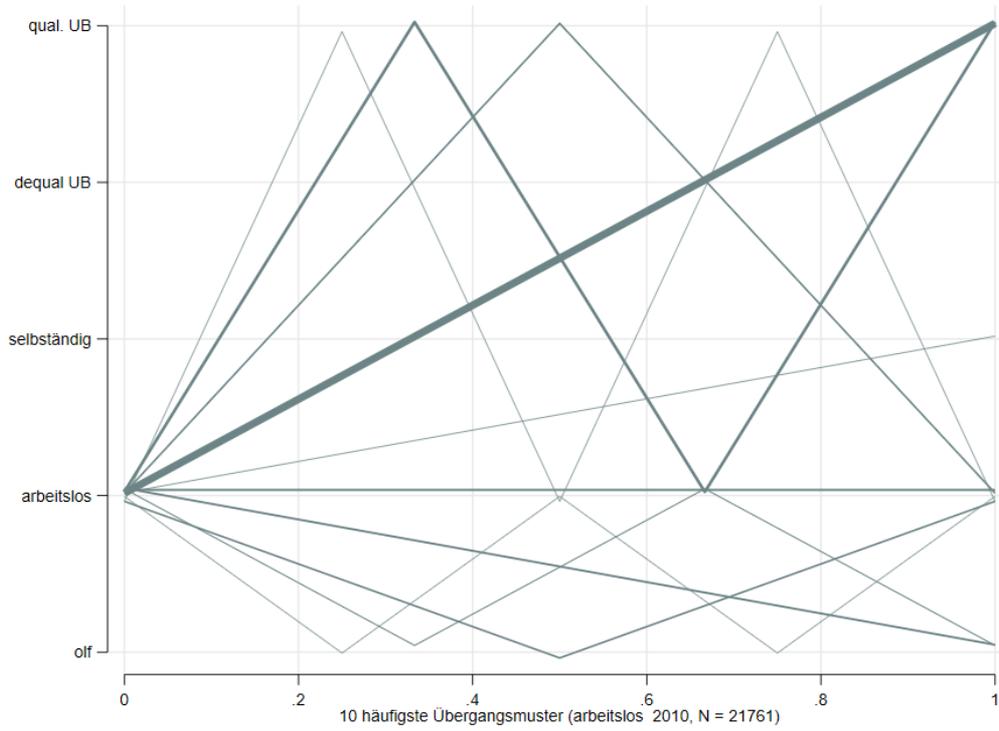
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung 19: Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung 2010 bis 2019



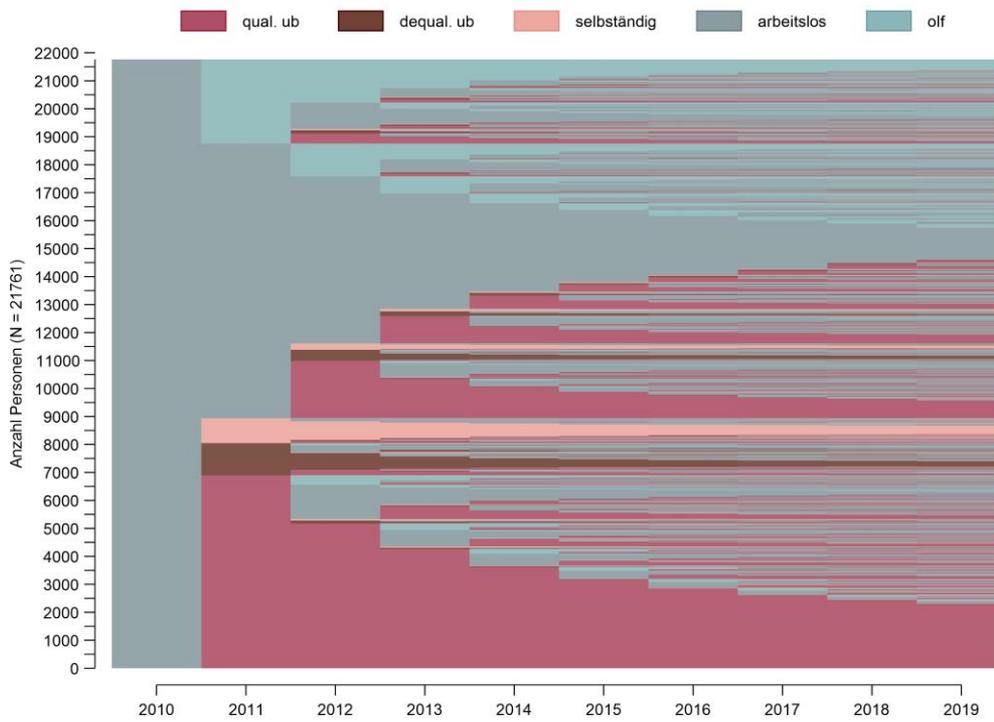
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung 20: 10 häufigste Übergangsmuster (53 %), Arbeitslose 2010



Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung 21: Übergänge aus Arbeitslosigkeit 2010 bis 2019



Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Bei jenen Wiener:innen, die im Anfangsjahr dequalifiziert beschäftigt waren, können wir am häufigsten einen einmaligen Wechsel in eine qualifizierte Beschäftigung beobachten (siehe Abbildung 18 und Abbildung 19). Am zweithäufigsten, mit rund 9 %, ist eine stabile dequalifizierte Beschäftigung. Indessen ist diese Rangordnung bei Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und/oder mittlerem Bildungsabschluss und/oder der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre (Jahr 2010) umgedreht (siehe dazu auch im Anhang Abbildung A – 6 bis Abbildung A – 7). Häufig erfolgt auch auf einen Übertritt in Arbeitslosigkeit ein Wechsel bzw. die Rückkehr in dequalifizierte Beschäftigung. In etwa gleich bedeutsam für diese Gruppe ist das Übertrittsmuster nach Arbeitslosigkeit in qualifizierte Beschäftigung. Etwas seltener sind Wechsel in eine qualifizierte Beschäftigung im Anschluss an eine erwerbsferne Episode. Eine Unterbrechung der dequalifizierten Erwerbstätigkeit, sei es durch Arbeitslosigkeit und/oder einen erwerbsfernen Status, kann demnach auch zu einer Aufwärtsmobilität führen. In Abbildung 19 sind diese Übergangsmuster in der oberen Hälfte anhand der roten Linien (qualifiziert) im Anschluss an die beiden Linien in den verschiedenen Blautönen (arbeitslos/erwerbsfern) erkennbar.

In Abbildung 20 sind die zehn häufigsten Übergangsmuster und in Abbildung 21 die individuellen Erwerbsverläufe im Untersuchungszeitraum der im Anfangsjahr arbeitslosen Wiener:innen aufgezeichnet. In den zehn Jahren sind anteilig 5 % der Gruppe am dritthäufigsten durchgehend von Arbeitslosigkeit betroffen. Besonders typisch sind insbesondere einmalige, aber auch mehrmalige Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit und qualifizierter Beschäftigung. Die Darstellung der individuellen Erwerbskarrieren in Abbildung 21 veranschaulicht sehr deutlich im unteren Bereich, dass ein Teil der Übergangsmuster im Prinzip um ein Jahr versetzt ist und sich diese deshalb nicht von jenen der zu Beginn qualifiziert Beschäftigten unterscheiden. Zugleich finden wir in dieser Gruppe längere Phasen in Arbeitslosigkeit oder einer dequalifizierten Beschäftigung. Indessen spielen Übergänge in eine dequalifizierte Beschäftigung, ähnlich wie bei den zu Beginn qualifiziert Beschäftigten, eine untergeordnete Rolle.

5.2.4 Vier Übergangstypen dequalifiziert Beschäftigter

Im folgenden Abschnitt untersuchen wir sowohl verschiedene Mobilitätsmuster als auch die soziodemografische Struktur von vier Übergangstypen dequalifiziert Beschäftigter, die wir anhand von inhaltlichen Überlegungen definiert haben. In dem Zusammenhang interessiert uns, ob Unterschiede zwischen stabil oder eher prekärer dequalifiziert Beschäftigten und jenen, die kurz- oder längerfristig in eine qualifizierte Beschäftigung wechseln, zu beobachten sind. In Tabelle 16 sind die jeweilige Anzahl und die Verteilung der vier Übergangstypen dequalifiziert Beschäftigter aufgelistet. Die kleinste Gruppe stellen stabil dequalifiziert Beschäftigte mit rund 9 % (Typ 1), rund 26 % sind immer wieder arbeitslos und/oder in einer erwerbsfernen Position, aber nie in einer

qualifizierten unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit (Typ 2), rund 38 % sind in den zehn Jahren zumindest ein und maximal fünf Jahre qualifiziert beschäftigt (Typ 3) und rund 27 % überwiegend in mindestens sechs Jahren qualifiziert beschäftigt (Typ 4).

Tabelle 16: Übergangstypen 1 bis 4 der dequalifiziert Beschäftigten 2010

Übergangsmuster	N	in %
Typ 1 dequalifiziert-> stabil dequalifiziert	952	8,6
Typ 2 dequalifiziert-> arbeitslos und/oder olf (-> dequal)	2.903	26,3
Typ 3 dequalifiziert -> mind. 1 bis max. 5 Jahre qualifiziert/selbständig	4.184	37,9
Typ 4 dequalifiziert -> mind. 6 Jahre qualifiziert/selbständig	3.012	27,3
Gesamt dequalifiziert Beschäftigte im Jahr 2010	11.051	100,0

Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkung: 25- bis 49-Jährige im Jahr 2010, durchgehend in Wien wohnhaft, im Jahr 2010 am Stichtag in dequalifizierter Beschäftigung (N = 11.051), Stichtage jeweils 15. Juni.

In Tabelle 17 ist die jeweilige anteilige Struktur nach Geschlecht, Alter, Ausbildungsniveau und Staatsbürgerschaft der Grundgesamtheit im Vergleich zu den vier Übergangstypen dequalifiziert Beschäftigter enthalten (siehe dazu auch Differenz in Prozentpunkten im Anhang Abbildung A – 10). Nennenswerte Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind ausschließlich bei stabil dequalifiziert Beschäftigten des Typs 1 zu beobachten. In dieser Gruppe sind häufiger Männer (+9 PP) und demnach seltener Frauen (-9 PP). Mit Blick auf die Altersstruktur zeigt sich, dass 25- bis 29-Jährige in den Gruppen des Typs 3 und 4, die jedenfalls in den zehn Jahren qualifiziert beschäftigt sind, überrepräsentiert sind (Typ 3: +12 PP, Typ 4: +13 PP). Zu den eher prekären Typen 1 und 2 zählen hingegen anteilig mehr ältere Wiener:innen. Diese sind auch mit zunehmendem Alter im Vergleich zur Grundgesamtheit seltener mittel- oder längerfristig qualifiziert beschäftigt als im Fall von Typ 3 und 4. Noch deutlichere Unterschiede zeigen sich bei der Bildungsstruktur. Über drei Viertel der stabil dequalifiziert Beschäftigten (Typ 1) haben maximal eine Lehre oder mittlere Schule abgeschlossen und für 70 % trifft das auch bei Typ 2 zu. Der Anteil der Hochschulabsolvent:innen ist bei den eher prekären Typen 1 und 2 mit 2 % bzw. 6 % vergleichsweise unterproportional (Typ 1: -21 PP, Typ 2: -17 PP). Zugleich sind beim Typ 4 der überwiegend qualifiziert Beschäftigten Personen mit mittlerer Ausbildung unterrepräsentiert (-10 PP) und Hochschulabsolvent:innen überrepräsentiert (+7 PP). Im Fall der unterschiedlichen Verteilung der Staatsbürgerschaften der jeweiligen Übergangstypen sind Personen mit einer Staatsbürgerschaft aus einem EU-10-Staat oder Drittstaat im Vergleich zur Grundgesamtheit generell überrepräsentiert und österreichische Staatsbürger:innen unterrepräsentiert. Die stärksten Differenzen

betreffen Typ 1 (Drittsaat +16 PP vs. Österreich -16 PP) und die geringsten Typ 4 (+1PP vs. -4 PP).

Tabelle 17: Soziodemografische Verteilung dequalifiziert Beschäftigter Typ 1 bis 4

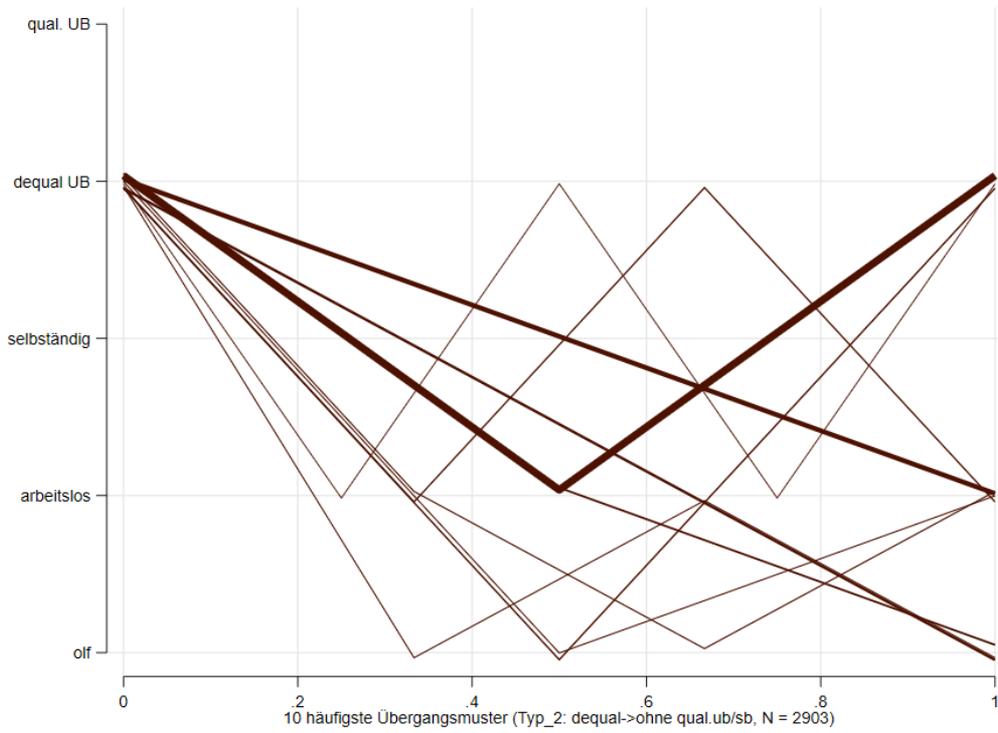
	Grund- gesamtheit	Typ 1: stabil dequal	Typ 2: arbeitslos /olf	Typ 3: qual/sb 1–5 Jahre	Typ 4: qual/sb 6–9 Jahre
Gesamt	101.341	952	2.903	4.184	3.012
	in %	in %	in %	in %	in %
Geschlecht					
Frauen	47	38	48	48	47
Männer	53	62	52	52	53
	100	100	100	100	100
Alter im Jahr 2010					
25–29 Jahre	22	16	18	34	41
30–34 Jahre	21	20	18	22	22
35–39 Jahre	19	22	19	16	15
40–44 Jahre	20	22	19	16	13
45–49 Jahre	18	21	25	12	10
	100	100	100	100	100
Höchste Bildung					
LE/BMS	49	78	70	48	39
AHS/BHS	27	20	23	31	30
UNI/FH	24	2	6	21	31
	100	100	100	100	100
Staatsbürgerschaft					
Österreich	85	69	75	75	81
Deutschland	3	2	2	4	3
EU-13plus	2	0	1	2	2
EU-10	3	6	6	6	5
restl. Staaten	7	22	16	13	8
	100	100	100	100	100

Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkung: 25- bis 49-Jährige im Jahr 2010, durchgehend in Wien wohnhaft, Typ 1 bis 4 im Jahr 2010 am Stichtag in dequalifizierter Beschäftigung (N = 11.051), Stichtage jeweils 15. Juni.

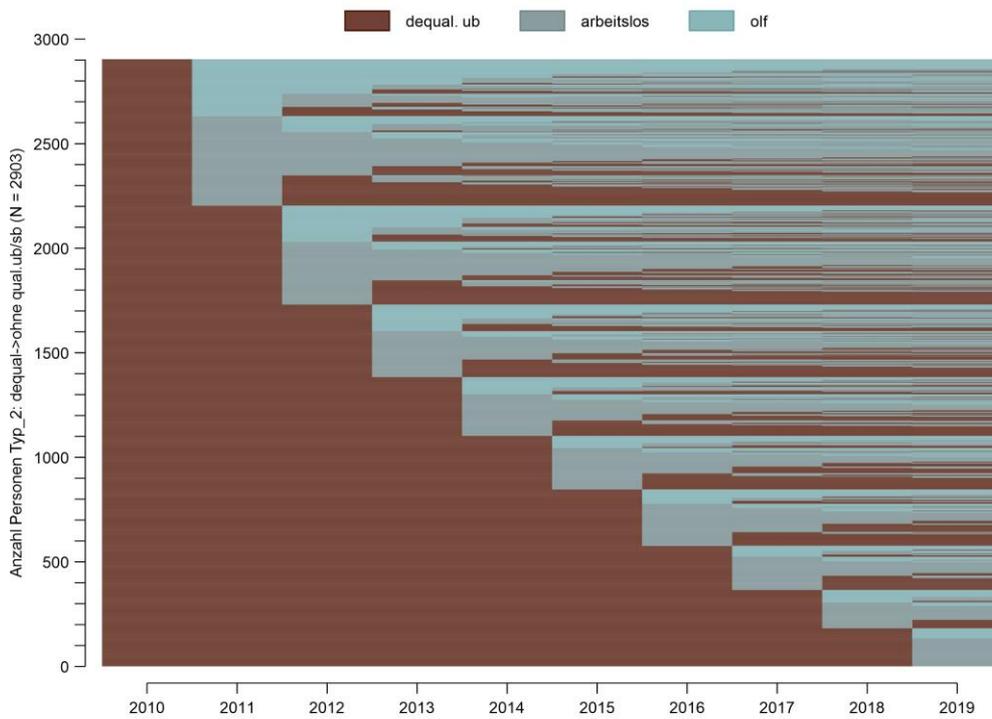
Diesmal sind für die drei Übergangstypen dequalifiziert Beschäftigter (Typ 2 bis 4) auf den nachfolgenden Seiten die zehn häufigsten Übertrittsmuster zwischen den Arbeitsmarktpositionen innerhalb der Jahre 2010 bis 2019 und die gesamten Erwerbssequenzen in der Langzeitperspektive dargestellt (siehe Abbildung 22 bis Abbildung 27). Jede Linie der oberen Abbildungen zeigt die Reihenfolge der zehn häufigsten Statuswechsel an und umso stärker die Linie ist, desto häufiger kommt das jeweilige Übertrittsmuster vor. Die jeweils unteren Abbildungen bilden alle Erwerbsverläufe der gesamten Untersuchungsgruppen ab, wobei jede horizontale Linie die Erwerbskarriere einer Person repräsentiert.

Abbildung 22: 10 häufigste Übergangsmuster (76 %), dequalifiziert Beschäftigte Typ 2



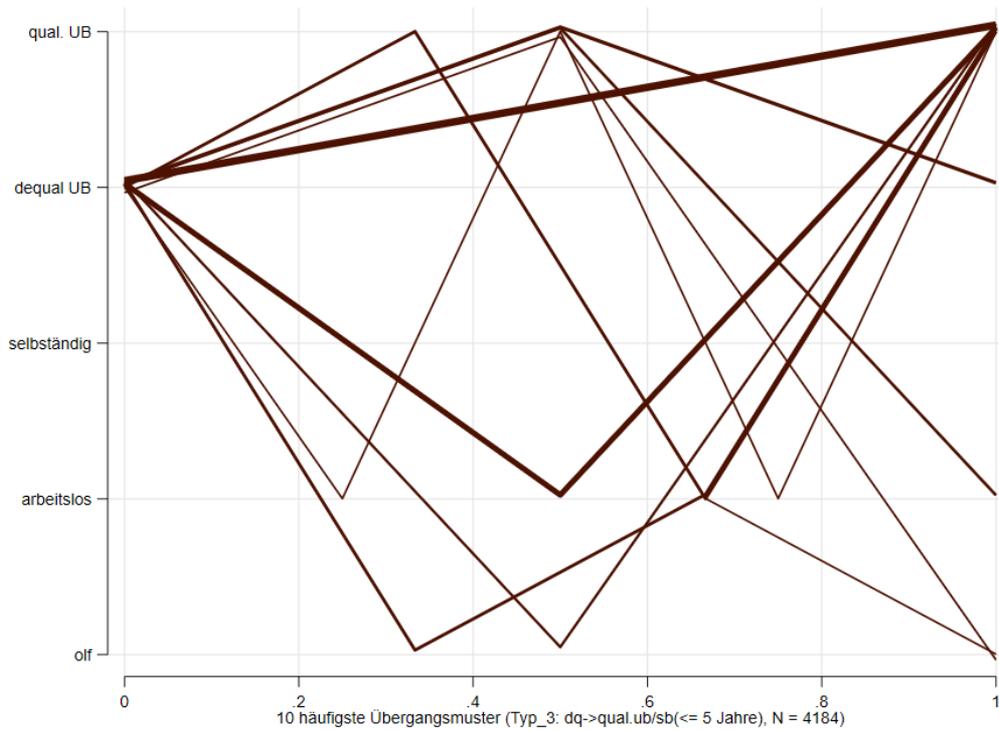
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung 23: Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung, Typ 2



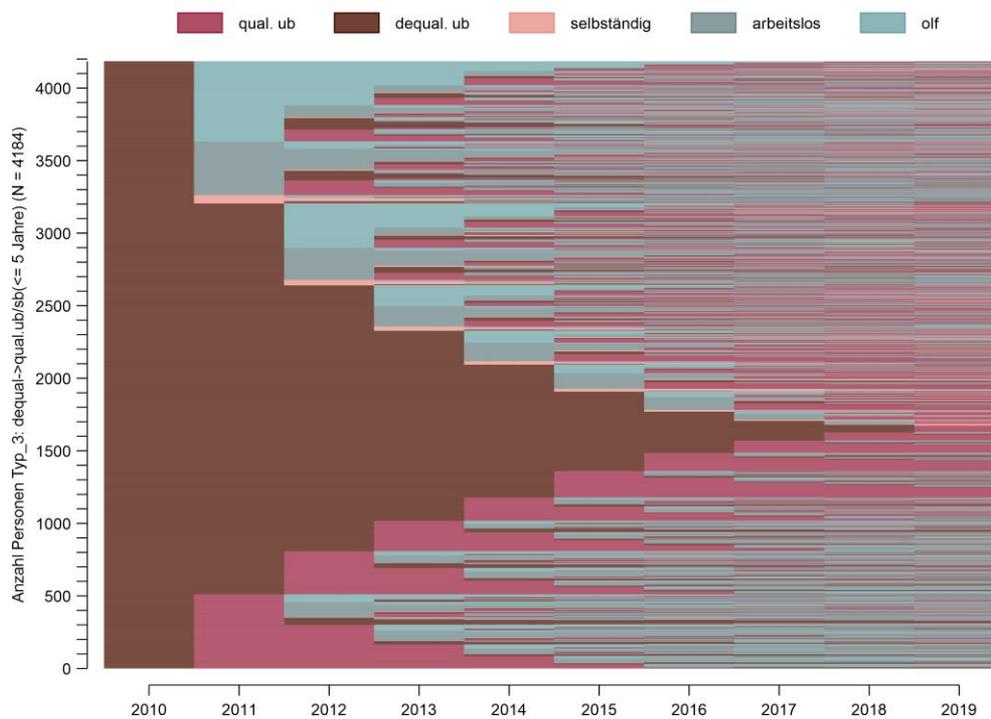
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung 24: 10 häufigste Übergänge (32 %), dequalifiziert Beschäftigte Typ 3



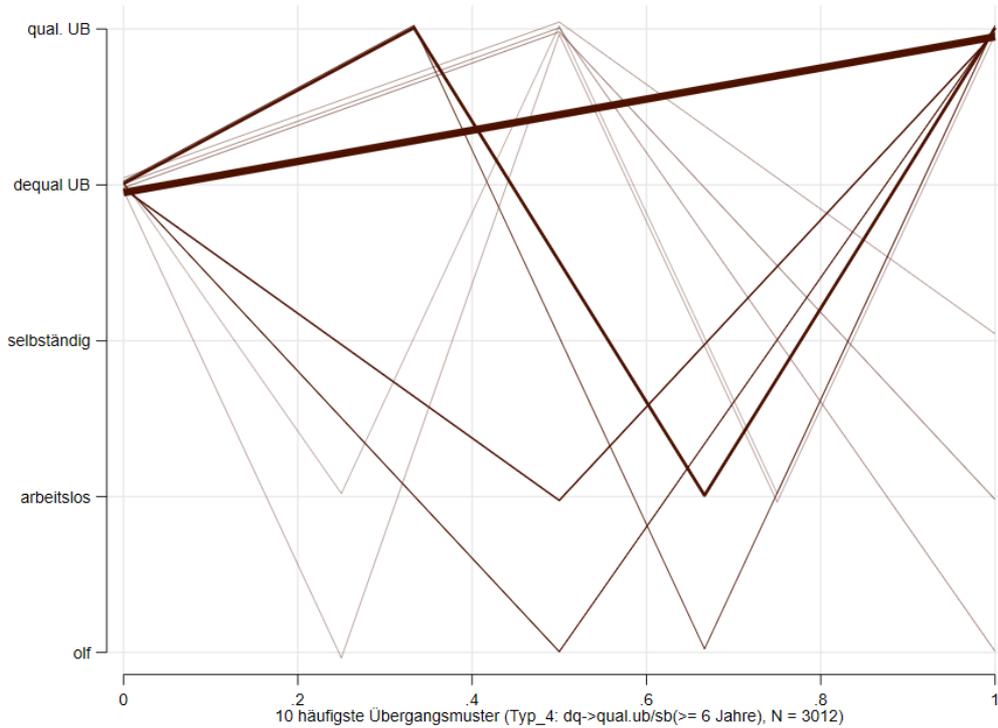
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung 25: Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung, Typ 3



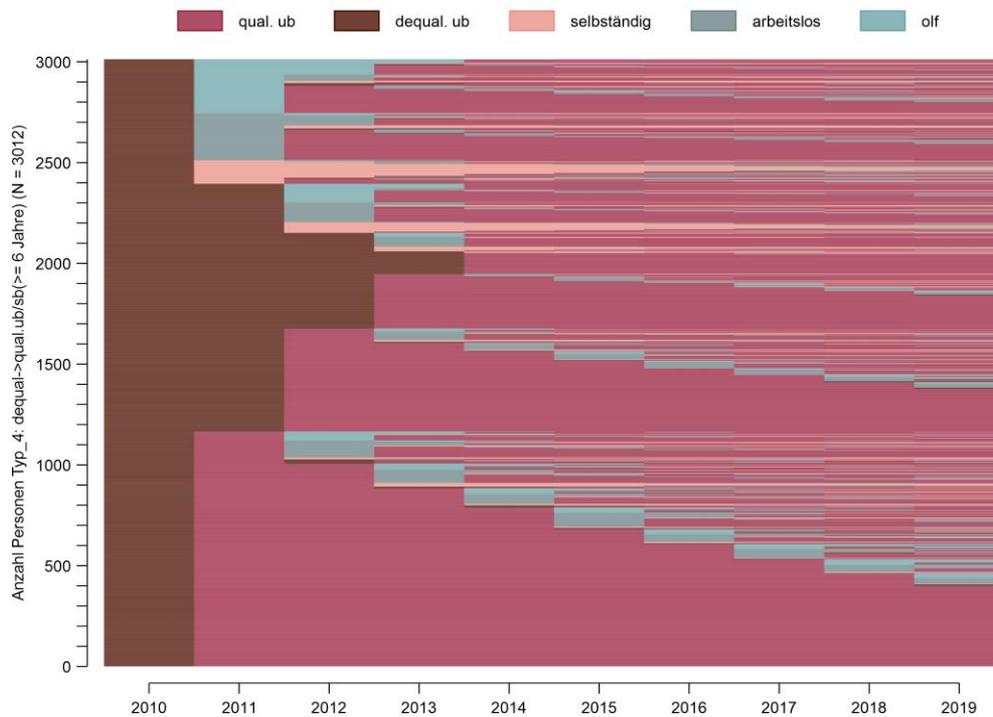
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung 26: 10 häufigste Übergangsmuster (66 %), dequalifiziert Beschäftigte Typ 4



Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung 27: Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung, Typ 4



Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Die Erwerbskarrieren des Typs 2 unterscheiden sich bereits aufgrund unserer Definition von den stabil dequalifiziert Beschäftigten des Typs 1 in dem Punkt, dass diese in den zehn Jahren aufgrund von Arbeitslosigkeit und/oder Kinderbetreuung, Weiterbildung, gesundheitlichen oder anderen Gründen unterbrochen sind und die Jahre in dequalifizierter Beschäftigung deshalb weniger sind. Die häufigsten Erwerbsunterbrechungen betreffen Arbeitslosigkeit (vgl. Abbildung 22 und Abbildung 23). Anhand der individuellen Übergangsmuster des Typs 2 in Abbildung 23 ist auch gut erkennbar, dass dequalifizierte Beschäftigungsepisoden oftmals Langzeitarbeitslosigkeit oder einer längerfristigen erwerbsfernen Phase vorgelagert sind. Im Vergleich zu Typ 1 ist der Anteil der Männer höher und jener der 45- bis 49-Jährigen (im Jahr 2010), was ein Hinweis darauf sein könnte, dass ein Statuswechsel in eine qualifizierte Beschäftigung aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen erschwert wird.

Nachdem wir bereits alle ausgeschlossen haben, die in den zehn Jahren nie oder überwiegend qualifiziert bzw. selbständig erwerbstätig waren, können wir beim Übergangstyp 3 wesentlich heterogenere Statuswechsel beobachten. Am bedeutsamsten sind Übertritte in eine qualifizierte Beschäftigung und an zweiter Stelle liegen dazwischen noch Arbeitslosenepisoden (siehe Abbildung 24 und Abbildung 25). Jedoch finden wir an dritter Stelle nach qualifizierter Beschäftigung einen erneuten Wechsel in eine dequalifizierte Beschäftigung. Interessant ist ebenso, wie im unteren Teil von Abbildung 25 zu erkennen, dass auch nach einigen Jahren in dequalifizierter Beschäftigung Übertritte in eine qualifizierte Beschäftigung stattfinden, die zum Teil auch länger andauern.

Im Vergleich zum Übergangstyp 3 ist die Erwerbsintegration der Mobilen des Typs 4 allein aufgrund unserer Definition mit einer Mindestanzahl von sechs qualifizierten Beschäftigungsjahren höher. Innerhalb dieser Gruppe ist anhand Abbildung 27 ebenfalls gut zu erkennen, dass auch nach einer längeren Zeit in dequalifizierter Beschäftigung ein Wechsel in eine qualifikationsadäquatere Beschäftigung möglich ist. Die Gründe für die gelungene Aufwärtsmobilität können wir indessen nicht anhand der verfügbaren Daten identifizieren (siehe dazu auch die Abschnitte 3.2 bis 3.4 und Kapitel 6).

5.2.5 Einkommensentwicklung 2010 bis 2019

Eine zentrale und gut messbare Folge von längeren Zeiten in einer Hilfs- bzw. Anlernertätigkeit oder in Arbeitslosigkeit betrifft das Erwerbseinkommen (siehe auch Abschnitt 3.4). Welche Unterschiede sich zwischen den Einkommensentwicklungen der drei Untersuchungsgruppen, die im Ausgangsjahr 2010 entweder arbeitslos, qualifiziert oder dequalifiziert beschäftigt waren (siehe Abschnitt 5.2.1 bis 5.2.4), vergleichen wir im folgenden Abschnitt. In Abbildung 28 und Abbildung 29 ist dazu getrennt nach Frauen

und Männern der Anteil der Personen der unterschiedlichen Untersuchungsgruppen in den jeweiligen Einkommenskategorien³⁷ der Jahre 2010 bis 2019 dargestellt.

Mit Blick auf Abbildung 28 fällt zunächst auf, dass der Anteil der Personen, die nicht erwerbstätig sind und somit kein Erwerbseinkommen haben, bemerkenswert ist. Anteilig am seltensten sind Männer, die im Jahr 2010 qualifiziert beschäftigt waren und am häufigsten jene Männer, die im Ausgangsjahr arbeitslos waren, in den Folgejahren in Arbeitslosigkeit und/oder *Out of Labour Force*. Im Jahr 2019 haben von den eingangs qualifiziert Beschäftigten 67 % der Frauen und 69 % der Männer ein unselbständiges Erwerbseinkommen.³⁸ Wie aufgrund des nach wie vor evidenten Gender-Pay-Gaps zu erwarten, ist der Anteil der Frauen in den niedrigeren Einkommenskategorien höher als bei den Männern und in den höheren geringer. Das gleiche gilt für im Anfangsjahr dequalifiziert Beschäftigte. In dieser Gruppe haben 61 % der Frauen und 64 % der Männer im Jahr 2019 unselbständiges Erwerbseinkommen, allerdings sind sowohl Frauen als auch Männer im Vergleich zu den zu Beginn qualifiziert Beschäftigten häufiger in niedrigeren und seltener in den höheren Einkommensgruppen anzutreffen. Der Anteil der Personen, die im Jahr 2019 ein unselbständiges Einkommen erreichen und im Jahr 2010 arbeitslos waren ist nochmals geringer, jedoch bei den Frauen mit 51 % höher als bei den Männern mit 46 %. Sowohl bei den zu Beginn dequalifiziert Beschäftigten als auch bei der Gruppe der Arbeitslosen handelt es sich nicht nur um temporäre, sondern um langfristige Einkommenseinbußen, die sich später negativ auf die Pensionshöhe und/oder die Höhe des Arbeitslosengeldes auswirken.

Wenn wir die Einkommensentwicklungen der zuvor definierten vier Übergangstypen (vgl. Abschnitt 5.2.4), der zu Beginn dequalifiziert Beschäftigten in Abbildung 29, betrachten und mit jenen, die im Jahr 2010 qualifiziert beschäftigt waren, vergleichen, sind die Einkommenseinbußen von jenen mit durchgehend dequalifizierter Beschäftigung (Typ 1) und jenen mit zusätzlichen Unterbrechungen aufgrund von Arbeitslosigkeit und/oder erwerbsfernen Zeiten (Typ 2) noch deutlicher ausgeprägt. Aber auch jene des Typs 4, die jedenfalls sechs Jahre (bis maximal neun Jahre) in qualifizierter Beschäftigung waren, erreichen nur in einem anteilig geringeren Ausmaß die höchste Einkommenskategorie. Im Jahr 2019 sind sowohl Frauen als auch Männer des Typs 4 mit unselbständigem Erwerbseinkommen im Vergleich zu den anfangs qualifiziert Beschäftigten in den niedrigen Einkommenskategorien über- und in den

³⁷ Da die unselbständigen Einkommensinformationen nur bis zur Höchstbemessungsgrundlage der SV vorliegen und sich die Zahl der Personen mit Erwerbseinkommen in den Einzeljahren zum Teil maßgeblich verändert, sind Einkommenskategorien besser für die Veranschaulichung geeignet.

³⁸ Anteil Selbständigkeit im Jahr 2019: qualifiziert Beschäftigte 2010 (Frauen 6 %, Männer 8 %), dequalifiziert Beschäftigte 2010 (Frauen 4 %, Männer 6 %) und Arbeitslose 2010 (jeweils 6 % der Frauen und Männer).

höheren unterrepräsentiert.³⁹ Diese Differenzen deuten darauf hin, dass auch temporäre Phasen in dequalifizierter Beschäftigung längerfristige Auswirkungen auf die zu erreichenden Erwerbseinkommen haben. Eine Erklärung ist sicherlich, dass in der Gruppe des Typs 4 die jüngste Alterskohorte überrepräsentiert ist, allerdings gilt das auch für Hochschulabsolvent:innen des Typs 4.

Abbildung 28: Einkommensverteilung 2010–2019 nach Arbeitsmarktstatus 2010



Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Realeinkommen VPI 2010 Statistik Austria, Basis 2019. Bruttomonatseinkommen inkl. Sonderzahlungen (Basis Tageseinkommen ohne Arbeitszeitbereinigung), siehe dazu genauer Kapitel 5.1.

³⁹ Gemessen jeweils an den Personen mit unselbständigen Erwerbseinkommen. Vergleich der Verteilungen ohne Selbständige und erwerbsferne Positionen.

Abbildung 29: Einkommensverteilung 2010-2019 Typ 1-4 der dequalifiziert Beschäftigten 2010



Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Realeinkommen VPI 2010 Statistik Austria, Basis 2019. Bruttomonatseinkommen inkl. Sonderzahlungen (Basis Tageseinkommen ohne Arbeitszeitbereinigung), siehe dazu genauer Kapitel 5.1.

6 Interviews mit Betroffenen und Expert:innen

Im folgenden Kapitel werden die qualitativen Befunde aus den problemzentrierten Interviews mit Personen, die von Dequalifizierung(sprozessen) betroffen waren oder sind, und aus den Expert:inneninterviews mit Mitarbeiter:innen verschiedener Institutionen, die Erwerbstätige und/oder Arbeitssuchende unterstützen, präsentiert. Um ein tieferes Verständnis von Dequalifizierung(sprozessen) zu erhalten, wurden im Rahmen der Interviews Fragen hinsichtlich Ursachen, Problemlagen, Verfestigung, Mobilität und Bedarfe adressiert.

6.1 Methode und Zugang

Wie eingangs bereits dargelegt, ist es auf Grundlage der verfügbaren Daten, die Informationen über Erwerbstätige und Arbeitssuchende in Wien enthalten, möglich, das Ausmaß der Betroffenheit sowie die Mobilität aus bzw. die Verfestigung von dequalifizierter Beschäftigung zu quantifizieren. Allerdings bleiben potenzielle Erklärungsfaktoren auf sozioökonomische Merkmale begrenzt. Aus diesem Grund haben wir mit Personen, die entweder selbst von Dequalifizierung(sprozessen) betroffen waren oder sind, und mit Personen, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem Themenfeld Dequalifizierung konfrontiert sind, qualitative Interviews geführt.

Sowohl die Expert:inneninterviews als auch die problemzentrierten Interviews wurden während der COVID-19-Pandemie im Zeitraum von Juli 2020 bis Juli 2021 geführt.⁴⁰ Die Auswirkungen der gesetzten gesundheitspolitischen Maßnahmen auf den Arbeitsmarkt und den privaten Reproduktionsbereich (Stichwort: „Homeoffice“, „Homeschooling“,⁴¹ Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit aufgrund temporärer Betriebsschließungen) haben in allen Gesprächen zwar eine Rolle gespielt, jedoch mit unterschiedlicher Relevanz. Diese Rahmenbedingungen, die Dequalifizierung(sprozesse) unter anderem aufgrund der hohen und verlängerten Arbeitslosigkeit und/oder erhöhter Betreuungspflichten im Rahmen von „Homeschooling“ zum Teil verstärkt haben, wurden in den Analysen berücksichtigt, jedoch stehen die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie nicht im Zentrum der Analysen.

⁴⁰ Die problemzentrierten Interviews haben wir ausschließlich in den Phasen der COVID-19-Pandemie und unter entsprechenden Bedingungen geführt, die einen persönlichen Kontakt ohne ernstzunehmendes Ansteckungsrisiko erlaubt haben.

⁴¹ Im Zusammenhang mit den Schulschließungen, dem unterschiedlich ausgestalteten Fernunterricht und der Betreuung der (minderjährigen) Schüler:innen in den Privathaushalten, wurde in Österreich von „Homeschooling“ gesprochen.

Im Rahmen der Expert:inneninterviews geht es in erster Linie darum, das Wissen, das kaum über andere Quellen verfügbar ist, aus relevanten Institutionen, die mit Erwerbstätigen bzw. Arbeitssuchenden bzw. Arbeitgeber:innen zu tun haben, zusammenzuführen. Das betrifft erstens die Erfahrungen und Expertise aus Perspektive der Vertretungs-, Vermittlungs-, Beratungs- und Unterstützungsinstitutionen in Bezug auf die Problemlagen und Lebensrealitäten von Personen, die von Dequalifizierung betroffen sind, zweitens in Bezug auf Verursachungszusammenhänge, drittens auf Barrieren sowie mögliche Lösungsansätze und viertens auf bestehende (Förder-)Maßnahmen bzw. Unterstützungsangebote und zusätzlichen Bedarf. Entlang von Leitfragen wurden zehn Expert:inneninterviews mit Mitarbeiter:innen der Arbeitsvermittlung bzw. von Maßnahmen bzw. Beratungsstellen im Bereich Arbeitsmarkt und Qualifizierung (*Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)*; *Berufsinformationszentrum des AMS Wien Austria Campus (BIZ)*; *abz*austria (Arbeit, Bildung, Zukunft)*; *Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen für Wien (AST Wien)*), von Interessensvertretungen (*Arbeiterkammer (AK)*, *Wirtschaftskammer (WKÖ)*) und anderen politikrelevanten Stakeholdern (*arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich*; *Die Armutskonferenz*, *Bundesministerium für Arbeit (BMA)*, *Fachabteilung Beschäftigung-Gesundheit-Alterssicherung*; *L&R Sozialforschung Wien*) geführt. Die Auswahl der Gesprächspartner:innen erfolgte in einer Art iterativem Prozess im Anschluss an die zuvor geführten Interviews.

Die Expert:inneninterviews wurden zum Teil Face-to-Face, via Videokonferenz und telefonisch geführt, mit Einverständnis der Interviewten aufgenommen und danach transkribiert.⁴² Die Auswertung erfolgte themenzentriert und dabei weitgehend nach dem von Meuser und Nagel (2009) entwickelten Verfahren für Expert:inneninterviews. Basis der Auswertung bilden die Protokolle und die (Teil-)Transkripte der Interviews. Diese wurden mit dem Ziel, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Argumentationen herauszuarbeiten und zu strukturieren, vergleichend nach Themenkomplexen der Fragestellungen analysiert.

Im Rahmen der problemzentrierten Interviews mit Personen, die von Dequalifizierung(sprozessen) betroffen waren oder sind, geht es darum, offenzulegen, welche Ursachen bzw. Lebensabschnitte zu Dequalifizierung geführt bzw. dazu beigetragen haben, welche Problemlagen in dem Zusammenhang für die davon Betroffenen bedeutsam sind, welche Handlungsstrategien von ihnen verfolgt wurden oder werden, um die Situation zu verändern, welchen Unterstützungsbedarf diese Personen haben und welche unterstützenden Maßnahmen und/oder Institutionen für

⁴² Zwei Interviews wurden aufgrund der schlechten Aufnahmequalität nicht Wort für Wort transkribiert, sondern anhand der Aufnahme protokolliert.

sie förderlich waren bzw. sind. Für die Bewertung, ob unsere Interviewpartner:innen von Dequalifizierung betroffen sind oder waren, war die Frage ausschlaggebend, ob sie ihre formalen Qualifikationen am Arbeitsmarkt verwerten können oder nicht und nicht, ob sie ihre Qualifikationen und Fähigkeiten tatsächlich verloren haben und nicht mehr imstande wären, diese anzuwenden.

Bei der Auswahl der von Dequalifizierung betroffenen fünfzehn Interviewpartner:innen haben wir aufbauend auf den Ergebnissen aus der Literatur, der quantitativen Analysen und der ersten Expert:inneninterviews versucht, möglichst „repräsentative“ Fallgeschichten zu erreichen. Da die Verursachungszusammenhänge für Dequalifizierung sowohl auf struktureller als auch auf individueller Ebene sehr heterogen sind, haben wir neben Erfolgsgeschichten, die Wege aus der Dequalifizierung aufzeigen, die weitere Auswahl auf soziodemografische Merkmale und die aktuelle Arbeitsmarktposition beschränkt. Die Kontaktaufnahme erfolgte über einschlägige Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen (waff und AST Wien), über andere Vermittler:innen im beruflichen Umfeld und direkt über die Interviewpartner:innen im Schneeballsystem.

Im Mittelpunkt der problemzentrierten Interviews stand die Frage der individuellen Bildungs- und Erwerbsbiografie im Zusammenhang mit dem Themenfeld Dequalifizierung. Im Zuge dessen konnten die befragten Personen ihre Erfahrungen und Perspektiven auf den Themenkomplex darstellen, weitere Themen ansprechen, die damit in Beziehung stehen und die sie für relevant erachten und selbstverständlich bestimmen, welche der sehr persönlichen Inhalte sie uns in welcher Form erzählen möchten. Im Verlauf der Interviews wurden von uns immer wieder Nachfragen zu den von den Befragten eingebrachten relevanten Punkten gestellt und auch nicht angesprochene Themen, die im Zusammenhang mit den Forschungsfragen und den bisherigen Analyseergebnissen möglicherweise auch für den/die jeweilige Interviewpartner:in relevant sein könnten, eingebracht. Die Interviews wurden von uns jeweils mit einem/einer Interviewer:in und einem/einer Befragten Face-to-Face geführt, diese wurden mit Einverständnis der Interviewpartner:innen aufgenommen und danach transkribiert.

Die Transkripte bildeten für uns die Grundlage für die Kombination aus Inhalts- und Themenanalyse. Unser Analyseziel war, einen Überblick über die für die Befragten relevanten Themen zu schaffen, diese inhaltlich zu füllen und in ihrem Kontext im gesamten Gespräch zu untersuchen und somit die Erzählstruktur herauszuarbeiten. Damit wird über eine reine Inhaltsanalyse hinausgegangen, bei der es darum geht, die Inhalte auf Kernaussagen zuzuspitzen. Im letzten Arbeitsschritt haben wir die einzelnen Fallgeschichten miteinander verglichen und abschließend Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Widersprüche herausgearbeitet.

6.2 Qualitative Befunde zu Dequalifizierung(sprozessen)

Im Rahmen der Interviews mit den von Dequalifizierung betroffenen Personen und den Expert:innen ist nochmals ganz klar zum Ausdruck gekommen, wie viele ineinandergreifende Ebenen und Dimensionen das Thema Dequalifizierung⁴³ beinhaltet. Rahmenbedingungen und Faktoren, die Dequalifizierung verhindern, befördern, verursachen, verstetigen, aber auch bewältigen können, sind auf der strukturellen Ebene (die Struktur des (Weiter-)Bildungssystems, des Arbeitsmarkts, Betreuungsangebote, Migrationsregime usw.), auf unternehmensbezogener Ebene (Arbeitsorganisation, Personalpolitik, Diskriminierung usw.) und individueller bzw. personenbezogener Ebene (konkretes Ausbildungsniveau und weitere Kompetenzen, Lebenssituation, soziale und regionale Herkunft usw.) zu identifizieren.

Sowohl anhand der Expert:inneninterviews als auch der geschilderten individuellen (Erwerbs-)Biografien, konnten wir vier kritische Wendepunkte ausmachen, die maßgeblich dazu beigetragen haben, dass eine Hilfs- bzw. angelernte Tätigkeit oder längere Zeit gar keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird bzw. wurde. Diese vier zentralen Wendepunkte betreffen die folgenden Themenbereiche und stehen in enger Wechselbeziehung zueinander:

- Eintritt in den Beruf nach der (ersten) Berufsausbildung und/oder Weiterbildung
- Die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Erwerbsarbeit
- Gesundheitliche Probleme und Belastungen
- Immigration ohne bzw. mit geringen Deutschkenntnissen

Daneben kamen in den Interviews weitere relevante Aspekte – wie Veränderungen der Arbeitsanforderungen im erlernten Beruf und/oder der ausgeübten Hilfs- oder Anlerntätigkeit, fehlende Weiterentwicklungsmöglichkeiten am konkreten Arbeitsplatz bzw. im Betrieb, Barrieren am Arbeitsmarkt aufgrund des fortgeschrittenen Alters, deprivierende Erfahrungen bei der Arbeitssuche, finanziell prekäre Lebensphasen – zur Sprache, die Dequalifizierung befördern oder verstetigen und im folgenden Kapitel als übergreifende Themenfelder in den einzelnen Abschnitten berücksichtigt werden.

Besonderes Augenmerk haben wir auf die Frage gerichtet, welche individuellen Strategien und/oder allgemeinen Rahmenbedingungen für eine (Wieder-)Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung förderlich waren bzw. wären. Unabhängig davon, welchen ersten Bildungsabschluss die betroffenen Personen erreicht hatten und wie lange sie bereits in dem Bereich gearbeitet hatten, scheint es so, als ob Personen, die über einen längeren Zeitraum hinweg nicht in ihrem ursprünglichen Ausbildungsfeld

⁴³ Wie in der gesamten Studie beziehen wir uns hier auf die Definition des *Qualifikationsplans Wien 2030* vgl. Abschnitt 2.

arbeiten konnten, ohne neuerliche individuelle Bildungsanstrengungen in dem vorherigen Bereich keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr finden können. Aus diesem Grund widmen wir uns im letzten Abschnitt 6.2.5 dieses Kapitels den Erfahrungen und Herausforderungen in Bezug auf Weiterbildung und Umschulung, welche einen potenziellen Ausweg auf individueller Ebene darstellen können.

Im Rahmen der problemzentrierten Interviews hatten wir die Möglichkeit, mit sehr unterschiedlichen Wiener:innen, die unserer Definition nach von Dequalifizierung betroffen waren oder sind, zu sprechen und Einblick in ihre familiäre Situation, ihre Bildungs- und Berufskarriere und ihre Wertvorstellungen zu erhalten. Diese Wiener:innen haben sich nicht nur in Alter, Geschlecht, sozialer sowie regionaler Herkunft unterschieden, sondern auch hinsichtlich ihrer Interessen, Fähigkeiten und aktuellen Lebenssituation. Gemein war allen, dass sie ein starkes Interesse bzw. eine hohe Motivation zu arbeiten hatten bzw. haben. Im besten Fall in einem Umfeld bzw. einer Tätigkeit, die ihnen entspricht, im noch besseren Fall, in einer, die Weiterentwicklung zulässt und im schlechteren Fall zumindest an einem Arbeitsplatz, an dem man nicht (gesundheitlich) geschädigt wird und genug verdient, um am Ende des Monats nicht nur noch Erdäpfel essen zu können. Unabhängigkeit, Selbständigkeit und einen legitimen, aber auch legitimierten Platz außerhalb der privaten (familiären) Beziehungen in Wien zu haben, sind wichtige Motive in dem Zusammenhang.

In den nachfolgenden Abschnitten haben wir einzelne Biografien zu kurzen exemplarischen Fallgeschichten zusammengefasst, um bestimmte Aspekte besser veranschaulichen zu können und eine bessere Vorstellung über die Lebensumstände der von Dequalifizierung betroffenen Wiener:innen zu ermöglichen.

6.2.1 Barrieren: Eintritt bzw. Übergang in den Beruf

Nach der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung ist ein zeitnahe Übergang in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung wesentlich, um die erlernten Fähigkeiten und Qualifikationen in der beruflichen Praxis anwenden und die Ausbildung perspektivisch am Arbeitsmarkt ökonomisch verwerten zu können. Wird keine (dazu) passende berufliche Beschäftigung gefunden, verlieren die Bildungszertifikate rasch an Wert und das unabhängig davon, welche Fähigkeiten und welches Wissen die betroffenen Personen faktisch haben (vgl. auch Kapitel 2).

Die Ursachen und Gründe, warum der Eintritt bzw. Übertritt direkt nach dem Ausbildungsabschluss in den Beruf nicht gelingt, sind sehr vielfältig. Angefangen bei der Ausbildungswahl, dem Wissen über die Anforderungen und Tätigkeitsprofile in dem Beruf, der aktuellen Nachfragesituation am Arbeitsmarkt zum Zeitpunkt des Abschlusses, das Wissen bzw. Informationen zu Stellenangeboten respektive vorhandener soziale Netzwerke, dem finanziellen Druck rasch bzw. weiterhin Geld zu

verdienen, die Entscheidung, den vormaligen Nebenjob zur Ausbildung fortzuführen, bis hin zu anderen Faktoren wie Krankheit, eigene Kinder, Pflege von Angehörigen, Umschulung zu einem späteren Zeitpunkt in fortgeschrittenem Alter.

Bei unseren von Dequalifizierung betroffenen Interviewpartner:innen waren in einem Fall die zu pflegenden Eltern ursächlich und die daraus folgende finanziell prekäre Lage. In einem anderen Fall wurde die Erfahrung gemacht, dass ein AHS-Abschluss ohne entsprechende Netzwerke keine verwertbare Qualifikation darstellt. In einem weiteren Fall scheinen die fehlenden Netzwerke und die zugeschriebene Herkunft aufgrund des Namens trotz einschlägiger Praxis während des Studiums Hindernisse für die geeignete Beschäftigung darzustellen. In zwei anderen Fällen gelang es in fortgeschrittenem Alter, nach einer Umschulung bzw. Aufqualifizierung, in einer entsprechenden Tätigkeit beschäftigt zu werden.

Frau G. ist um die 30 Jahre alt, hat in Wien eine AHS und vor etwa einem Jahr ein sozialwissenschaftliches Masterstudium abgeschlossen. Sie hat lange studiert, weil sie neben dem Studium immer gearbeitet hat. Darunter waren auch über längere Zeiträume, bezogen auf ihre Studienrichtung, einschlägige Tätigkeiten wie jene als Redakteurin und andere dabei. Derzeit arbeitet sie in einem Callcenter – ein Job, den sie erst nach ihrem Bachelor-Abschluss begonnen hat, wo sie sich mit der Zeit sozusagen „hochgearbeitet“ hat und mittlerweile eine qualifizierte technische Tätigkeit ausübt. Für diese technische Tätigkeit wurde sie jedoch nicht in die entsprechende Gehaltsstufe bzw. Verwendungsgruppe des Kollektivvertrags eingestuft und diese Tätigkeit steht auch nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrer Ausbildung. Seit ihrem Studienabschluss ist sie über unterschiedlichste Kanäle proaktiv auf der Suche nach einer geeigneten Stelle. Wegen eindeutiger versehentlicher Rückmeldungen vonseiten der potenziellen Arbeitgeber:innen im Zuge der Bewerbungen vermutet sie, dass sie aufgrund ihres Namens bereits im Vorfeld aussortiert wird. Aktuell beginnt sie in Kürze eine längere Weiterbildung, die sie auch interessiert und die im Zusammenhang mit ihrem Studium steht. Allerdings gibt es auch in dem Bereich, so die Auskunft der Bildungsberater:innen, keine 100-prozentige Jobgarantie aufgrund des fluktuierenden Arbeitsmarkts.

Für Personen, die einen AHS-Abschluss haben, aber nicht studieren wollen oder können, wird auch in der Beratung dazu geraten, ein Kolleg zu absolvieren oder einen Lehrabschluss zu machen. Ein gelungener erster Schritt in diese Richtung, wie es gelingen kann, nach dem AHS-Abschluss eine Lehre zu machen, ist nach Einschätzung der Expert:innen das oberösterreichische Modell der Dualen Akademie.⁴⁴ Diese ermöglicht eine verkürzte Lehrzeit mit einer erhöhten Lehrlingsentschädigung auf der niedrigsten

⁴⁴ Siehe dazu: <https://www.wko.at/Content.Node/kampagnen/dualeakademie-ooe/start.html>.

Stufe des jeweiligen Kollektivvertrags (Hilfsarbeiter:in) und wird mittlerweile auch für drei Berufe in Wien angeboten.⁴⁵

Klassisch für Schwierigkeiten beim Berufseintritt ist der Abbruch des begonnenen Hochschulstudiums, sei es aufgrund von sogenannten Nebenjobs, privater Belastungen, Krankheit, der sozialen Herkunft, aber auch, weil die Studienwahl nicht den eigenen Begabungen und Interessen entspricht. Die Studienabrecher:innen haben zwar Qualifikationen im Rahmen des Studiums erworben, diese werden – sofern sie sich am formalen Arbeitsmarkt bewerben müssen – jedoch nicht entsprechend anerkannt. Präventiv sollte an dieser Stelle ein viel stärkeres Augenmerk auf entsprechende Angebote in der Berufsberatung und -orientierung für Schüler:innen gelegt werden.

Ein weiterer Punkt ist die Transparenz des Arbeitsmarkts und das Wissen bzw. die Information über offene Stellenangebote sowie welche Berufe überhaupt nachgefragt werden. Sowohl in den Interviews mit den Betroffenen als auch nach Einschätzung der Expert:innen ist immer wieder auf die Bedeutsamkeit der informellen Rekrutierungskanäle in Wien (bzw. Österreich) hingewiesen worden, die trotz Internetplattformen und Ausschreibungsverpflichtungen vorrangig sind. Insbesondere Personen, die nicht die entsprechenden sozialen Netzwerke zur Verfügung haben, sei es aufgrund ihrer sozialen und/oder regionalen Herkunft, sind mit wesentlich mehr Herausforderungen konfrontiert, eine unbefristete qualifikationsadäquate Beschäftigung zu finden. Für diese Gruppen ist auch der finanzielle Druck (irgendetwas) zu arbeiten und rasch bzw. weiterhin Geld zu verdienen höher.

6.2.2 Fallen: (Un-)Vereinbarkeit von Betreuungspflichten

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten ist ein zentrales Thema, das nach wie vor in erster Linie Frauen zu lösen haben.⁴⁶ Benachteiligungen sowie Diskriminierungen am Arbeitsmarkt aufgrund des Geschlechts stellen ein strukturelles Phänomen dar, mit dem mehr oder weniger alle Frauen konfrontiert sind. Abhängig von privaten sowie institutionellen Ressourcen und der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes kann es demnach zur Unvereinbarkeit dieser beiden Arbeitssphären kommen und das kann eine zentrale Ursache für Dequalifizierung(sprozesse) sein.

Auch in unseren Interviews war für mehrere betroffene Frauen und ebenso für alle Expert:innen die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen mit Erwerbstätigkeit sowie Weiterbildung bzw. Umschulung ein zentrales Thema für Dequalifizierung. Bei zwei interviewten Frauen war die Unvereinbarkeit in den 1990er

⁴⁵ Siehe für Wien dazu: <https://www.wko.at/site/duak/start.html>.

⁴⁶ Sowohl im Rahmen der Interviews mit Betroffenen als auch mit den Expert:innen wurde diese Problematik ausschließlich bei Frauen verortet.

Jahren ursächlich für den Wechsel in eine Hilfstätigkeit mit kompatibleren Arbeitszeiten, in einem anderen Fall hat sich die Pflege der Eltern als Barriere für einen gelungenen Übertritt ins Erwerbsleben dargestellt und für zwei weitere Interviewpartner:innen, die bereits dequalifiziert beschäftigt sind bzw. waren, weil sie migriert sind, ist die Situation der Vereinbarkeit und potenzieller Veränderung der beruflichen Tätigkeit aufgrund fehlender familiärer Ressourcen zusätzlich erschwert.

Im Fall von Frau L., die mittlerweile etwas über 50 Jahre alt ist und eine Lehre als Einzelhandelskaufmann⁴⁷ abgeschlossen hat, war die Arbeitszeitlage im Handel bis in den späteren Abend hinein nach der Geburt ihrer beiden Kinder ursächlich für einen Wechsel in eine Hilfstätigkeit. Nach einigen Jahren in der körperlich fordernden Hilfstätigkeit wurde ihr eine qualifizierte Karenzstelle inklusive theoretischer Ausbildung angeboten, die sie danach gerne ausgeübt hat. Nachdem alle Frauen im Umfeld des neuen Arbeitsplatzes bereits in Kinderkarenz waren, wurde ihre Vertretungsstelle nach sieben Jahren kein weiteres Mal verlängert, weshalb sie wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehrte. Inzwischen arbeitet sie seit etwa 30 Jahren in Vollzeit für diese:n Arbeitgeber:in und nach ihren Schilderungen haben sich in der Zeit auch die Tätigkeitsanforderungen ihrer Hilfstätigkeit verringert und zu ihrem Nachteil verändert. Die Auslagerung bestimmter Tätigkeiten an externe Dienstleister:innen hat dazu geführt, dass diese Arbeiten nicht den erforderlichen Hygienestandards entsprechen, diese vermehrt in ihren Tätigkeitsbereich gefallen sind, wodurch die körperlichen Belastungen gestiegen sind und ihr Aufgabenbereich kleiner geworden ist. Aus diesem Grund hat sich auch ihr Arbeitsumfeld verändert, weil die meisten Kolleg:innen, für die das möglich war, in Frühpension gegangen oder in einen anderen Bereich gewechselt sind. Nach einem Trauerfall in ihrer Familie vor ein, zwei Jahren, wurde ihr bereits länger zurückliegender Wunsch, in einem weniger belastenden Umfeld zu arbeiten verstärkt und seit einigen Monaten versucht sie, ihre Arbeitssituation sehr aktiv zu verändern. Innerhalb des vielfältigen Großbetriebs konnte sie bis jetzt noch keinen körperlich weniger belastenden Arbeitsplatz finden. Eine Arbeitszeitreduktion wurde ihr nicht genehmigt, aber auch die Genehmigung von einzelnen Urlaubstagen für Bewerbungsgespräche oder Weiterbildungen, wie zuletzt ein Computerkurs, ist aus ihrer Perspektive nicht einfach zu bekommen. Die Weiterbildungs- und Umschulungsangebote im Großbetrieb adressieren ihrer Erfahrung nach entweder Jüngere und/oder Personen in höheren beruflichen Positionen. Ihre Chancen, außerhalb des Großbetriebs eine weniger belastende Arbeitsstelle zu finden, schätzt sie, aufgrund ihres Alters und der langen Betriebszugehörigkeit bei einem/einer einzigen Arbeitgeber:in, als sehr gering ein.

⁴⁷ In zwei Gesprächen wurde explizit darauf hingewiesen, dass es für die offiziellen Berufsbezeichnungen zum Zeitpunkt des Abschlusses keine weibliche Form gab.

Im Endeffekt spielen in dem Zusammenhang unterschiedliche negative Selektionsmechanismen für Frauen eine Rolle. Eine Selektion ist die nicht immer frei gewählte erste Berufsausbildung in sogenannte typische Frauenberufe, die mit ungünstigen Arbeitszeitlagen verbunden sind, wie etwa im Handel, im Gesundheits- und Pflegebereich oder im Tourismus. Die individuelle Ausbildungsentscheidung ist jedoch im Kontext der bestehenden vertikalen und horizontalen Segregation des Arbeitsmarkts zwischen den Geschlechtern und der damit verbundenen Rollenbilder zu verorten. Das gilt auch für die Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen den beiden – eventuell getrennt lebenden – Elternteilen und betrifft etwa die Fragen, wer wie lange in Kinderkarenz gehen (kann oder will), ob das gewählte Modell auch die jeweilige Akzeptanz am Arbeitsplatz findet, wer ungünstigere Arbeitszeitlagen in Kauf nehmen kann, wer die Arbeitszeit in welchem Ausmaß reduzieren kann und nicht zuletzt das erforderliche Haushaltseinkommen im Kontext des Gender-Pay-Gaps. Die Vereinbarkeit von Arbeit und zu pflegenden Angehörigen ist ein gleichermaßen bedeutsames Themenfeld, mit dem Unterschied, dass dieser Aufgabenbereich (bzw. entsprechende Unterstützungs- und Betreuungsangebote) nach wie vor eher als randständiges Thema behandelt wird und ein weniger beleuchteter Bereich ist. Demnach wird im Vergleich zu jüngeren Frauen, bei denen die „Gefahr“ besteht, dass sie Kinder bekommen könnten, älteren Frauen, abgesehen von allgemeinen Vorbehalten gegenüber der Neueinstellung von älteren Personen, wiederum zugeschrieben, dass sie aufgrund der potenziellen Pflege ihrer eigenen Eltern eher erhöhte Fehlzeiten haben würden.

Von den Expert:innen werden die Kinderbetreuungsangebote in Wien hinsichtlich Verfügbarkeit und Qualität im Großen und Ganzen als sehr gut bewertet. Zwar mit dem Hinweis, dass es immer Verbesserungspotenzial gäbe und dass es zudem an der Zeit für einen weiteren Ausbau der Ganztagschulen in Wien wäre, aber alle sind sich auch darüber im Klaren, dass allein mit einem umfangreichen Betreuungsangebot, das eine zentrale Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit darstellt, nicht alle Aspekte der Vereinbarkeitsproblematik am Arbeitsmarkt gelöst werden können. Die Komplexität der Vereinbarkeit wurde sowohl in den Gesprächen mit den Expert:innen als auch mit den Frauen, die dequalifiziert beschäftigt sind bzw. waren und Betreuungspflichten haben bzw. hatten, an verschiedenen Stellen wiederholt angesprochen.

Zunächst kann die Unvereinbarkeit von Betreuungspflichten mit der beruflichen und privaten Situation lange Zeiten ohne Beschäftigung und/oder eine dequalifizierte Beschäftigung zur Folge haben. Je länger diese Phasen ohne Erwerbstätigkeit oder in Hilfs- bzw. Anlernberufen andauern, desto unwahrscheinlicher wird es, die zuvor erworbenen Bildungsabschlüsse am Arbeitsmarkt verwerten zu können. Ebenso kann es sein, dass aus anderen Gründen eine Dequalifizierung(sprozess) in Gang gesetzt wurde und zu einem späteren Zeitpunkt mit dem bzw. den ersten Kind(ern) oder zu pflegenden

Angehörigen die Problematik der Vereinbarkeit die Verstetigung der Dequalifizierung verstärkt und eine weitere Barriere für Veränderung ist.

Im Rahmen unserer Interviews haben wir es durchwegs mit selbstbewussten, selbständigen Frauen zu tun gehabt, die ihre eigene (Erwerbs-)Karriere sowie aktuelle Lage überzeugend reflektiert und realistisch eingeschätzt haben. Alle wollten ihre berufliche Situation verändern, hatten zum Zeitpunkt der Interviews bereits unterschiedliche Anstrengungen unternommen und/oder standen kurz vor einer Weiterbildung bzw. Umschulung oder konnten bereits wieder eine qualifizierte Erwerbstätigkeit ausüben. Ungeachtet der Differenzen zwischen den individuellen Biografien und Lebensumständen, ist allen gemein, dass der Weg (zurück) in eine qualifizierte Beschäftigung aufgrund der geringen Zeitressourcen sich nicht gerade einfach gestaltet und perspektivisch mehrere Jahre in Anspruch nehmen kann.

6.2.3 Einschnitte: Gesundheitliche Probleme und Belastungen

Auch in unseren Interviews hat sich gezeigt, dass gesundheitliche Probleme und Belastungen sowohl ursächlich für Dequalifizierung(sprozesse) sein können als auch die Folge davon. Zentral ist, ob im Fall von gesundheitlichen Problemen, sei es nach einer längeren (berufsbedingten) Krankheit oder einem (Arbeits-)Unfall die berufliche Tätigkeit im Betrieb wieder aufgenommen werden kann und es innerhalb des Betriebs andere Möglichkeiten trotz gesundheitlicher Einschränkungen gibt, eine angemessene berufliche Tätigkeit auszuüben.

Typischerweise münden längere Krankenstände nach der Kündigung in Arbeitslosigkeit, insbesondere wenn klar ist, dass die vorherige Tätigkeit nicht mehr voll umfänglich ausgeübt werden kann. Abhängig von den konkreten gesundheitlichen Einschränkungen gibt es die Möglichkeit einer beruflichen Rehabilitation mit Umschulungsangeboten, die an sich gut funktioniert. Das Problem stellt sich nach Einschätzung der Expert:innen erst danach, weil der Wiedereinstieg aufgrund gewisser Vorbehalte vonseiten der potenziellen Arbeitgeber:innen nicht in dem Ausmaß gelingt, wie es wünschenswert wäre. Kommen noch weitere Faktoren, wie ein fortgeschrittenes Alter hinzu, steigt das Risiko einer dauerhaften Verfestigung von Arbeitslosigkeit.

Ferner sind die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz oftmals ursächlich für physische und psychische gesundheitliche Probleme. Das trifft im Besonderen für Hilfs- und Anlerntätigkeiten zu, aber auch im Rahmen unserer Interviews mit von Dequalifizierung betroffenen Personen für höhere qualifizierte Tätigkeiten. Beispielsweise hat in einem Fall der hohe Zeitdruck in der Arbeitsorganisation im Zusammenhang mit zu geringen Personalressourcen, neben anderen privaten Faktoren, vor allem zu psychischen Belastungen maßgeblich beigetragen. Die Folge war, dass nach einem sogenannten Burnout eine Wiederaufnahme des erlernten Berufs nach der Rehabilitation nicht mehr

möglich war. Personen mit gesundheitlichen Problemen stehen auch vor der Herausforderung, ihre medizinischen Behandlungen und Rehabilitationsmaßnahmen so gut wie möglich mit ihrem aktuellen Job zu vereinbaren.

Herr J. ist um die 40 Jahre alt, hat eine Lehre als Bauspengler abgeschlossen und anschließend bis zu seinem Arbeitsunfall durchgehend in dem Beruf gearbeitet. Nachdem weitere Behandlungen und Rehabilitationsmaßnahmen einer Vorerkrankung zugeschrieben wurden, wurde der Krankenstand aufgrund des Arbeitsunfalls von der AUVA beendet und Herr J. gekündigt. Zu dem Zeitpunkt war bereits klar, dass er seinen Beruf nicht mehr ausüben können wird, weil die Verletzung aufgrund der körperlichen Tätigkeiten wieder auftreten würde. Bereits während der physischen Rehabilitation hat er sich, nach einem Tipp von einem Bekannten, in einem großen Betrieb in Wien für eine angelernte Tätigkeit, die eine betriebsinterne dreimonatige Schulung voraussetzt, beworben und direkt nach der Rehabilitation wieder zu arbeiten begonnen. Die Tätigkeit war nicht schwer, die Arbeitszeiten ein für ihn ungünstiges Schichtmodell, der Verdienst ausreichend, aber spürbar geringer als davor und die Tätigkeit auf Dauer langweilig. Nachdem er ein passendes Ausbildungsangebot als Bautechniker gefunden hatte, bei dem er auf seiner Expertise und Erfahrung in der Baubranche aufbauen kann, ist ihm sein:e Arbeitgeber:in zumindest in Bezug auf die Dienstzeiten und Planung der Urlaubstage entgegengekommen. Seit einiger Zeit ist er in dem neuen Beruf tätig, in dem er fast schon wieder so viel verdient wie in seiner letzten Beschäftigung vor dem Arbeitsunfall. Aktuell absolviert er berufsbegleitend einen weiterführenden Aufbaulehrgang.

6.2.4 Barrieren: Immigration und Sprache

Alle Wiener:innen, die wir interviewt haben und die immigriert sind, waren zum Zeitpunkt der Immigration erwachsen, hatten bereits in ihrem Herkunftsstaat eine höhere Ausbildung oder eine Hochschule abgeschlossen, keine oder geringe Deutschkenntnisse und konnten alle mittlerweile so gut, zum Teil ausgezeichnet, Deutsch, dass sie alle ihre Anliegen verständlich ausdrücken konnten.

Zunächst wollen wir kurz festhalten, dass Einwanderung sich im Hinblick auf Motive (EU-Staat, Flucht, Familienzuzug, Schlüsselkraft etc.), den damit verbundenen Aufenthaltstitel und allfälligen Nachweisen (Einkommenshöhe, Deutschkenntnisse etc.), die geplante Aufenthaltsdauer, bereits bestehende Kontakte und vieles andere mehr unterscheidet, worauf wir hier nicht im Detail eingehen können.

Im Unterschied zu sogenannten autochthonen Wiener:innen sind Immigrant:innen in der Regel mit etlichen Herausforderungen im Ankunftsland konfrontiert und erst einmal beschäftigt. Der erste zentrale Punkt ist das Erlernen der Sprache. In unserer

Untersuchung geht es um Personen, die in ihrem Herkunftsland bereits eine Reihe von Fähigkeiten und Qualifikationen erworben haben und sozusagen bildungsnah sind, aber keine Möglichkeit haben, diese am Wiener Arbeitsmarkt zu verwerten. Die Gründe, warum das Erlernen der Sprache zu einem jahrelang andauernden Projekt wird, hängen stark mit den zeitlichen Ressourcen aufgrund langer oder über den Tag verteilter Arbeitszeiten, dem Zugang zu Deutschkursen sowie der Umgangssprache am Arbeitsplatz zusammen. Ein weiterer Punkt ist das sehr unterschiedliche Wissen darüber, welche vielfältigen Beratungs- und Unterstützungsangebote in Wien existieren bzw. wie die Personen zu diesen Informationen kommen. Nur über Tipps von Arbeitskolleg:innen, im Bekanntenkreis oder durch den erstmaligen AMS-Kontakt, der in manchen Fällen erst nach Jahren oder gar nicht stattfindet, sind drei der immigrierten Wiener:innen zu hilfreichen Informationen gekommen. Das hat auch damit zu tun, zu welchem Zeitpunkt sie immigriert sind und aus welchen Gründen sie einen Aufenthaltstitel erhalten haben („neuere“ Regelungen, z. B. Rot-Weiß-Rot-Karte, verpflichtende Deutschkurse usf.).

Frau I. ist um die 40 Jahre alt, hat eine höhere technische Ausbildung, ist vor rund 17 Jahren aus Serbien, damals noch ohne Deutschkenntnisse, nach Österreich migriert, um zu arbeiten und hat mittlerweile ein Dauervisum. Nach einem Jahr bei Reinigungsfirmen konnte sie im Lebensmittelhandel einen dauerhaften Job finden und im Lauf der Jahre bis zur stellvertretenden Abteilungsleiterin aufsteigen. Eine Position, die für sie nur eine geringfügige Gehaltssteigerung bedeutete, aber eine anspruchsvollere und verantwortungsvollere Tätigkeit. Nach der Geburt ihres Kindes hat sie ihre Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden reduziert. Da die Arbeitszeiten über den ganzen Tag – von der Früh, zu Mittag oder in den Abendstunden – verteilt sind, fehlt ihr die Zeit, um ihren privaten Ansprüchen gerecht zu werden, aber auch, um ihr Sprachniveau in Deutsch zu verbessern und ihre Weiterbildungs- bzw. Umschulungswünsche zu verwirklichen. Frau I. ist zum ersten Mal, seit sie in Wien lebt, arbeitslos, weil sie keine Betreuung in den Sommermonaten organisieren konnte und ihr:e Arbeitgeber:in hinsichtlich der Arbeitszeiten ihr nicht entgegenkommen wollte. Da ihr Mann aus beruflichen Gründen meist nur am Wochenende oder erst am späten Abend zuhause ist und ihre Mutter, die für gewöhnlich aus Serbien anreist und ihren Urlaub mit der Betreuung ihrer Enkelin verbringt, wegen der COVID-19-Pandemie nicht anreisen konnte, hat Frau I. ihren Job im Einzelhandel gekündigt. Sie ist jedoch laufend in Kontakt mit ihrem/ihrer Arbeitgeber:in, um nach den Sommermonaten wieder zurückzukehren. Ihr Wunsch wäre jedoch eine Arbeit, die sich aufgrund der Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitlage mit der Kinderbetreuung vereinbaren lässt.

Nach Einschätzung einiger Expert:innen ist die Verwertung von Bildungsabschlüssen aus den meisten ausländischen Staaten in Österreich generell schwierig, da es vonseiten

potenzieller Arbeitgeber:innen wenig Akzeptanz bzw. wenig Vertrauen in die Qualität dieser gibt.

6.2.5 Auswege: Weiterbildung und Umschulung

Abhängig von formellen und informellen Netzwerken ist das Wissen bzw. der Zugang zu Informationen über die bestehenden Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten in Wien teilweise nur unzureichend vorhanden.⁴⁸ Informationen über die bestehenden Angebote in Wien erreichen nicht immer, oder nur über Umwege im Zuge eines zufälligen Gesprächs im privaten Umfeld die adressierten Zielgruppen und dadurch geht wertvolle Zeit verloren. Neben klassischen Informationskanälen könnten andere Verbreitungsformen direkt am Arbeitsplatz, im Supermarkt, in der Kinderbetreuungsstätte, in der Schule usw. und somit an den Orten, an denen sich die potenziellen Kund:innen in ihrem Alltagsleben aufhalten, überlegt werden. Das betrifft vor allem Berufstätige und Personen in einem erwerbsfernen Status, denn im Regelfall sollten Arbeitssuchende auf weitere Angebote hingewiesen werden.

Im Hinblick auf die bestehenden Beratungs-, Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote⁴⁹ bräuchte es nach Einschätzung der Expert:innen mehr, aber auch andere Angebote, die stärker auf den Bedarf für Berufstätige zugeschnitten sind. In dem Zusammenhang wurde der *Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff)*, der vorwiegend berufstätige Wiener:innen berät und fördert, durchwegs als positives Beispiel hervorgehoben. Ein breiter gefächertes Unterstützungs- und Weiterbildungsangebot, das von Personen in unterschiedlichsten Lebenslagen und -phasen in Anspruch genommen werden kann, wäre aus Perspektive der Expert:innen notwendig bzw. sollte weiter ausgebaut werden. Dabei geht es um die Verfügbarkeit bzw. die konkrete Ausgestaltung und die Finanzierbarkeit der Angebote, aber auch um die Frage, welche Akteur:innen für die Bereitstellung und damit verbunden, die Finanzierung verantwortlich sind oder sein sollten. Die Schwierigkeiten oder Hindernisse, mit denen Personen in Hilfs- und Anlerntätigkeiten konfrontiert sind, um an einer Weiterbildung oder Umschulung teilzunehmen, betreffen die zeitlichen Ressourcen, die zeitliche und räumliche Lage des Angebots, die Dauer der Ausbildung, die finanzielle Absicherung und die Ausbildungskosten an sich, die Akzeptanz aufseiten des/der Arbeitgeber:in bzw. das Entgegenkommen, dafür Urlaubstage nehmen zu

⁴⁸ Ein Befund, der sich im Rahmen der Interviews mit Betroffenen gezeigt hat und von einigen Expert:innen eingebracht wurde.

⁴⁹ Eine detaillierte Untersuchung oder gar Evaluierung aller Maßnahmen und Angebote im Bereich der Aus- und Weiterbildung, sei es vonseiten des AMS oder anderer (Aus-)Bildungseinrichtungen, geht über den Gegenstand dieser Studie hinaus. Diese Zusammenfassung bezieht sich ausschließlich auf die Einschätzungen und Aussagen der Expert:innen und die Erfahrungen und Berichte der von Dequalifizierung betroffenen Personen.

können, die Möglichkeit einer eventuellen Bildungskarenz oder temporären Arbeitszeitreduktion, die Unterstützung im privaten Umfeld usf. Oftmals geht es auch im ersten Schritt darum, wieder formalisiertes Lernen zu lernen. Einige der Punkte sind auf die meisten Beschäftigten in den unterschiedlichsten beruflichen Positionen verallgemeinerbar, andere treffen ganz konkret vorwiegend jene in (eher) prekären Erwerbslagen.

Kürzere bzw. modulare Weiterbildungsangebote mit verwertbaren Zwischenabschlüssen und einem klaren langfristigen Stufenplan sind insbesondere für Berufstätige mit geringen Zeitressourcen erfolgversprechende Beispiele. Im besten Fall sind diese modularen Ausbildungen so designt, dass bereits erworbene Kompetenzen und (formale) Qualifikationen anerkannt werden und verwandte Berufsbilder zusammengefasst werden bzw. eine gewisse Durchlässigkeit gegeben ist, damit marginale Umschulungen in ähnliche Berufsfelder leichter möglich sind. Als begleitende und beratende Unterstützung könnten bestehende Instrumente für andere Zielgruppen, die zum Teil ähnliche Herausforderungen zu meistern haben, adaptiert werden. Ein gelungenes Instrument ist etwa der *Wiener Qualifikationspass*, im Rahmen dessen Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, mit dem Ziel einen Berufsabschluss zu erreichen, begleitet werden, bestehende bzw. die erreichten Kompetenzen dokumentiert und auch finanziell gefördert werden.

Die finanzielle Absicherung und zum Teil auch die Weiterbildungskosten sind ein weiterer wesentlicher Punkt und stehen auch in Zusammenhang mit der (zeitlichen) Ausgestaltung der Angebote. An typischen berufsbegleitenden Weiterbildungen, die am Wochenende (meist Freitagnachmittag und samstags) stattfinden, können Personen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten nur dann teilnehmen, wenn der/die Arbeitgeber:in dieses Vorhaben (längerfristig) unterstützt. Die verfügbaren finanziellen Ressourcen der dequalifiziert Beschäftigten sind insgesamt ein dominantes Thema, weil diese eher überschaubar sind, auch wenn das nicht für alle Betroffenen in gleichem Ausmaß zutrifft. Je nach Familienkonstellation und konkretem Job können Weiterbildungskosten leichter und ohne große Einschränkungen aufgebracht werden. Die finanzielle Absicherung während der Weiterbildung ist jedoch ein generelles Thema. Grundsätzlich förderliche Instrumente wie die Bildungskarenz, die in der Höhe des Arbeitslosengeldes eine temporäre Überbrückung darstellt und die Zustimmung des/der Dienstgeber:in erfordert, sind aus diesen Gründen für die Betroffenen oftmals keine Option.

Für arbeitslose Personen existieren an sich eine Reihe an Qualifikationsangeboten aus der Arbeitslosenversicherung, die auch für vormals dequalifiziert Beschäftigte oder Langzeitbeschäftigungslose förderlich sein können. Die Frage der zeitlichen Ressourcen steht für diese Personen nicht derart im Vordergrund, allerdings auch in diesem Setting ist die finanzielle Absicherung über einen längeren Zeitraum ein zentrales Thema für die

Betroffenen. Wesentlicher in Bezug auf die Weiterbildungs- und Qualifikationsangebote des Arbeitsmarktservice (AMS) ist die Frage, welche Personen dahingehend gefördert werden und auch aufgrund bestehender Zielkonflikte, die sich auf die rasche Arbeitsvermittlung beziehen, nicht förderungswürdig sind. Das Ziel der raschen Arbeitsvermittlung und die damit verbundenen Zumutbarkeitsbestimmungen⁵⁰ sind nach Einschätzung der Expert:innen auch ein Auslöser für dequalifizierte Beschäftigungsaufnahmen, die mittels präventiver Maßnahmen eigentlich verhindert werden sollten. Zudem sollten Arbeitssuchende, die in der Regel ohnedies so schnell wie möglich wieder erwerbstätig sein wollen, vor einer Abwärtsspirale geschützt werden, die mit der Aufnahme einer dequalifizierten Beschäftigung ihren Ausgang nimmt. Nach Einschätzung der Expert:innen und den Erfahrungen der von Dequalifizierung Betroffenen, gilt das Hauptaugenmerk des AMS für umfangreichere Ausbildungs- oder Umschulungsangebote Personen, die maximal einen Pflichtschulabschluss haben. Vormalig dequalifizierte Beschäftigte oder Personen, die aufgrund längerer Arbeitslosigkeit davon bedroht sind, haben jedoch bereits eine Berufsausbildung oder einen höheren Bildungsabschluss. Ein wirkungsvolles positives Beispiel ist das Programm *Frauen in Handwerk und Technik (FiT)*,⁵¹ das ausschließlich Frauen adressiert und unabhängig vom Ausbildungsniveau die Möglichkeit einer Umschulung bietet.

Ein grundsätzlicherer Punkt mit präventivem und kurativem Charakter, der sich sowohl in den Gesprächen mit den Expert:innen als auch mit den Betroffenen aufgetan hat, betrifft die Frage, welche Akteur:innen für das Angebot an Weiterbildung und Umschulungen verantwortlich sind bzw. darüber hinaus sein sollten. Aus der Perspektive der Expert:innen sollte einerseits die allgemeine Bildungspolitik wesentlich stärker auf den sogenannten zweiten Bildungsweg, auf die Durchlässigkeit des Bildungssystems und die Berufsberatung fokussieren. Und andererseits sollte die betriebliche Ebene viel stärker integriert werden. Hier geht es darum, dass die Betriebe aktive Personalpolitik betreiben, sich mit der Weiterentwicklung der eigenen Beschäftigten befassen, Karrierepfade im Betrieb ausarbeiten, Schulungen in unterschiedlicher Form anbieten und zugleich die Arbeitsplätze bzw. Tätigkeitsanforderungen derart ausgestalten, dass ihre Mitarbeiter:innen auch bis zum Pensionsalter beschäftigungsfähig bleiben können. In größeren Betrieben mit Personal(entwicklungs)abteilungen gibt oder gäbe es, im Unterschied zu Klein- und Mittelbetrieben, in der Regel auch die Ressourcen dafür. Für Klein- und Mittelbetriebe braucht es deshalb Unterstützungsangebote, angefangen von Informationen und

⁵⁰ Für Personen, die einen formalen Bildungsabschluss haben und auch in diesem Bereich länger gearbeitet haben, gilt in den ersten 100 Tagen einer neuen Anwartschaft auf Arbeitslosengeld ein Berufsschutz. Danach können sie unter Berücksichtigung des Entgeltsschutzes auf jede offene Stelle vermittelt werden.

⁵¹ Siehe etwa auch <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/fit-frauen-in-handwerk-und-technik>.

Beratung bis hin zu Schulungsangeboten, die für ihren Betrieb und ihre Mitarbeiter:innen passen. An dieser Stelle sind überbetriebliche Maßnahmen, die beispielsweise im Aufgabenbereich der Interessenvertretung der Arbeitgeber:innen liegen könnten, ein mehrmals genanntes Modell.

7 Handlungsempfehlungen

Die in den vorherigen Abschnitten präsentierten Forschungsergebnisse zeigen, dass Dequalifizierung ein in quantitativer Hinsicht substanzielles und insgesamt dauerhaft auftretendes Phänomen darstellt. Zugleich zeigt sich auf individueller Ebene ein beträchtlicher Anteil betroffener Personen, bei denen kein andauernder Aufstieg in qualifizierte Beschäftigung gelingt, wodurch in diesen Fällen negative Implikationen wie niedrigere Erwerbseinkommen verstetigt werden. Weiters ist evident, dass Dequalifizierung und ihre Verstetigung im Einzelfall – trotz einer Reihe statistisch signifikanter Determinanten im Sinn soziodemografischer Gruppenzugehörigkeit – auf eine breite Palette von Einflussfaktoren bzw. deren Kombination zurückgeht. Entsprechend breit ist die Palette potenzieller Handlungsfelder für politische Maßnahmen.

Eine querliegende und übergeordnete Materie ist dabei die Schaffung von gesteigertem Bewusstsein für den Umfang und die aufseiten von Betroffenen vielfach nachteiligen Implikationen von Dequalifizierung (neben anderem die Wahrscheinlichkeit der Verstetigung „dequalifizierter“ Beschäftigungskarrieren und dauerhaft niedrigeren Erwerbseinkommen). Insbesondere die Interviews mit Expert:innen, aber auch mit Betroffenen, legen nahe, dass ein solches Bewusstsein zwar bei individuellen Akteur:innen vorhanden ist, in der dominanten Systemlogik unterschiedlicher Institutionen aber eine vergleichsweise geringere Rolle spielt bzw. dass dort andere Zielsetzungen, wie die rasche Besetzung auch von Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen und ungünstigen Arbeitsbedingungen (in der Diktion segmentationstheoretischer Ansätze also am sogenannten „sekundären Arbeitsmarkt“) oder der rasche Übergang in (irgendeine) Beschäftigung, stärker dominieren.

Konkrete Maßnahmen können primär präventiven – Verhinderung von Dequalifizierung – oder kurativen – Unterstützung zu einem Wechsel in qualifizierte Beschäftigung – Charakter haben oder unter Umständen auch beide Punkte adressieren. Weiters können sie entweder das grundlegende institutionelle Design der Organisation und die Bereitstellung von Maßnahmen adressieren oder deren inhaltliche Ausgestaltung und operative Implementierung. Vor dem Hintergrund dieser Differenzierung und der Vielzahl an möglichen Verursachungs- und Verstetigungszusammenhängen ergibt sich eine breite Palette an Handlungsansätzen, von denen in der Folge einige als besonders relevant erscheinende näher skizziert werden.

Betreffend präventiver Handlungsansätze ist erstens naheliegend, dass existierende Bemühungen der Berufsorientierung im Bildungssystem weiter ausgebaut und intensiviert werden sollten. Im Mittelpunkt sollten dabei nicht nur die erwartbare zukünftige berufsspezifische Arbeitsnachfrage stehen, sondern insbesondere auch die

Interessen und Begabungen der jeweiligen Kinder und Jugendlichen. Auf Basis unterschiedlicher arbeitsmarktökonomischer Überlegungen ist dabei auf individueller Ebene erwartbar, dass eine geringere Passung der jeweiligen (Aus-)Bildung mit Interessen und Begabungen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nachfolgender Dequalifizierung einhergeht.

Geschlecht ist gemäß der quantitativen Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung in Wien kein starker Prädiktor für Betroffenheit durch Dequalifizierung. Dieses Ergebnis steht zu einem gewissen Grad im Widerspruch zu früheren österreichweiten Untersuchungen, in denen jedoch Überqualifizierung im umfassenderen Sinn untersucht wurde (vgl. Abschnitt 3.3). Zugleich deuten Einschätzungen von Expert:innen sowie auch Fallgeschichten im Rahmen der in der vorliegenden Untersuchung durchgeführten qualitativen Interviews mit Betroffenen in die Richtung, dass (primär von Frauen verrichtete) Betreuung von Kindern und/oder von pflegebedürftigen Angehörigen durch damit einhergehende Implikationen in der Berufseinstiegsphase oder durch spätere faktische oder arbeitgeberseitig erwartete Erwerbsunterbrechungen zu Dequalifizierung von Frauen beitragen. In diesem Sinn trägt eine hohe Verfügbarkeit, Zugänglichkeit und Leistbarkeit von sozialen Dienstleistungen in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege zu einer Prävention von Dequalifizierung bei.

Ergebnisse der qualitativen Elemente unserer Untersuchung deuten in die Richtung, dass physische und/oder psychische Erkrankungen einen wichtigen Erklärungsfaktor für Dequalifizierung darstellen. Die Gesundheitsprävention stellt damit einen wichtigen Ansatzpunkt zur Verhinderung von Dequalifizierung dar. Damit zusammenhängende Fragen und Probleme wurden einerseits – z. B. vermittelte Gesundheitsförderungsstrategie im Rahmen des Bundes-Zielsteuerungsvertrags – auf übergeordneter Ebene verstärkt auf die politische Agenda gesetzt. Andererseits sollte verstärkt überprüft werden, ob und inwiefern mit solchen programmatischen Positionierungen tatsächlich Maßnahmen zu einem Ausbau von Gesundheitsprävention im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit einhergehen (was über den Gegenstand dieser Untersuchung hinausgeht).

Ergebnisse aus der internationalen Literatur, aus den quantitativen Analysen der vorliegenden Untersuchung, sowie auch die hier im Rahmen von Expert:inneneinschätzungen und Fallgeschichten erhobenen Informationen deuten in die Richtung, dass sich Dequalifizierung vielfach „statusabhängig“ verstetigt. Ein Ansatzpunkt zur Reduktion (individuell andauernder) dequalifizierter Beschäftigung ist demnach eine – unter Umständen jedenfalls temporäre – stärkere Reduktion der (finanziellen) Notwendigkeit zur Aufnahme einer solchen dequalifizierten Beschäftigung. Neben der sozialen Herkunft (und der damit – neben anderem – einhergehenden Möglichkeiten privater Unterstützungen) und der Verfügbarkeit

anderer Haushaltseinkommen ist dafür insbesondere die Zugänglichkeit und Generosität öffentlicher Sozialtransfers konstitutiv. Eine genauere Untersuchung und Darstellung der gegenständlichen Zusammenhänge gehen über die vorliegende Untersuchung hinaus. Dennoch sollte dieser Zusammenhang, der für die Prävention von (andauernder) Überqualifizierung potenziell eine wichtige Rolle spielt, in Debatten um Sicherungslücken und mögliche Reformoptionen im Bereich der Arbeitslosenversicherung und/oder der bedarfsorientierten Mindestsicherung/Sozialhilfe zusammen mit anderen (unter Umständen entgegenstehenden) Zielprioritäten entsprechend berücksichtigt werden.

Eine Reihe weiterer Maßnahmen sind eher im Bereich kurativer Handlungsansätze angesiedelt.

Dazu gehören erstens Maßnahmen der beruflichen Umschulung bzw. Requalifikation. Diese Instrumente kommen beispielsweise in Frage, wenn Dequalifizierung auf einer mangelnden Arbeitskräftenachfrage im erlernten Beruf zurückzuführen ist, oder im Rahmen einer beruflichen Rehabilitation nach einem Arbeitsunfall, bei Berufskrankheiten oder bei anderen gesundheitlichen Problemen. Die diesbezüglichen Angebote und Maßnahmen wurden in Österreich in den letzten Dekaden insgesamt maßgeblich ausgebaut. Von durch Dequalifizierung Betroffenen wie auch von Expert:innen wird diesbezüglich jedoch wiederholt die Problematik der Existenzsicherung während solcher Maßnahmen angesprochen. Eine längerfristige Reduktion des Einkommens auf das Niveau des Arbeitslosengeldes bzw. der bedarfsorientierten Mindestsicherung impliziert, gerade im Fall vorangegangener dequalifizierter Beschäftigung mit einem niedrigen Einkommen, häufig finanzielle Engpässe, welche die Nutzung der Option einer umfassenderen beruflichen Umschulung bzw. Requalifizierung erschweren. Neben einer (je nach Haushaltseinkommen) generöseren finanziellen Absicherung durch öffentliche Programme könnte weiters eine breitere Verfügbarkeit berufsbegleitender einschlägiger Maßnahmen Dequalifizierung kurativ entgegenwirken.

Wie aus den quantitativen Analysen dieses Berichts deutlich wird, sind insbesondere eine Staatsbürgerschaft der EU-10, eine Drittstaatsangehörigkeit, aber auch generell ein Migrationshintergrund ein starker Prädiktor für eine höhere Wahrscheinlichkeit einer dequalifizierten Beschäftigung. Neben Beratung und Unterstützung in Verfahren der Berufsankennung sind in diesem Zusammenhang vor allem Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache zentral. Die Verfügbarkeit, Zugänglichkeit und Leistbarkeit von Maßnahmen zur Verbesserung von Sprachkenntnissen sollte laufend überprüft und sichergestellt werden. Hilfreich wären in diesem Zusammenhang nach Ansicht von Expert:innen und Betroffenen – bei bestehenden Grundkenntnissen – auch zusätzliche niedrigschwellige Angebote zur Sprachpraxis, die es erlauben, Deutsch als

Alltagssprache zu üben. Letzteres vor allem auch vor dem Hintergrund, dass ein Mangel an diesbezüglichen Kenntnissen Diskriminierung Vorschub leisten kann.

Damit ist ein weiterer potenziell wichtiger Punkt angesprochen, nämlich jener von Dequalifizierung von Personen mit Migrationshintergrund basierend auf direkter Diskriminierung bzw. statistischer Diskriminierung. Maßnahmenansätze zur Bekämpfung dieses Phänomens reichen von betriebsinternem ethischem Audit und Monitoring und betrieblichen Verhaltenscodices über die Schulung von Schlüsselpersonen auf dem Arbeitsmarkt (Personalverantwortlichen, Gewerkschaftsfunktionären, Mitarbeitenden von öffentlichen oder privaten Stellenvermittlungsdiensten) und generellen Informations-, Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen bis hin zu Submission/Contract Compliance (öffentliche Auftragsvergabe nur an Unternehmen, die sich zu einer nicht-diskriminierenden Personalpolitik etc. verpflichten).

In institutioneller Hinsicht erscheint betreffend die faktische Nutzung verfügbarer Maßnahmen durch Betroffene ein hoher Informationsgrad zur Verfügbarkeit von Unterstützungsangeboten und ein Case-Management zur Nutzung zielführender Angebote zum richtigen Zeitpunkt zentral. Trotz unterschiedlicher Ansätze einer integrierten Beratung und Begleitung (etwa im Rahmen des Programms Fit2Work⁵²) überwiegt bei Expert:innen und bei von Dequalifizierung Betroffenen vielfach der Eindruck einer institutionellen Fragmentierung und von Informationsdefiziten über verfügbare Unterstützungsangebote unterschiedlicher Art, die gerade bei multiplen Problemlagen hilfreich sein könnten. Die Implementierung eines klassischen *One-Stop-Shops*, wie er zum Beispiel in Norwegen vollzogen wurde, ist dabei kein einfaches Unterfangen und nicht ohne Risiken (vgl. z. B. Christensen et al. 2013; Røysum 2011). Dennoch existiert betreffend integrierte Beratung und Begleitung sowie hinsichtlich der Sicherstellung eines hohen Informationsgrades über Unterstützungsangebote weiterer Handlungsbedarf.

⁵² Vgl. <https://fit2work.at/>.

8 Verzeichnisse

8.1 Abkürzungsverzeichnis

AHS	Allgemeinbildende höhere Schule
AK	Arbeiterkammer
AKE	Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus der Statistik Austria
AL, al	Arbeitslosigkeit, arbeitslos
AMDB	Arbeitsmarktdatenbank
AMS	Arbeitsmarktservice
BHS	Berufsbildende höhere Schule
BIZ	Berufsinformationszentrum des Arbeitsmarktservices
BMA	Bundesministerium für Arbeit, seit 1. Februar 2021
BMS	Berufsbildende mittlere Schule
bzw.	beziehungsweise
CH	Schweiz
dequal., dq	dequalifiziert
DV	Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, bis 31. Dezember 2021 Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
EU	Europäische Union
EU-10	Im Zuge der Erweiterung der Europäischen Union zum 1. Mai 2004 beigetretene Staaten: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn (ohne Zypern, Malta) und im Zuge der Erweiterung zum 1. Jänner 2007 beigetretene Staaten: Bulgarien, Rumänien
EU-13	EU-15 exkl. Deutschland und Österreich. EU-13-Staaten: Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg, Niederlande, Dänemark, Irland, Vereinigtes Königreich, Griechenland, Portugal, Spanien, Finnland, Schweden
EU-13plus	EU-13 inkl. Zypern und Malta, restliche EWR-Staaten und Schweiz
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum, EWR-Staaten und nicht EU-Staaten: Island, Lichtenstein, Norwegen
FH	Fachhochschule
HBG	Höchstbeitragsgrundlage

HV	Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, seit 1. Jänner 2020 Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
IHS	Institut für Höhere Studien
MA	Magistratsabteilung (der Stadt Wien)
MA	Malta
MH	Migrationshintergrund
MZ	Mikrozensususerhebung der Statistik Austria, siehe auch AKE
NACE	<i>Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne</i> (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft, später EU)
OLF, ofl	<i>Out of Labour Force</i> (nicht beschäftigt und nicht arbeitssuchend)
ÖNACE	Österreichische Version der Systematik der Wirtschaftszweige in der EU (NACE)
PP	Prozentpunkte
qual.	qualifiziert
SB, sb	selbständige Erwerbstätigkeit, Selbständigkeit
StA.	Staatsangehörigkeit
SV	Sozialversicherung
Tsd.	Tausend
UB, ub	unselbständige Beschäftigung
Uni, UNI	Universität
VPI	Verbraucherpreisindex
WAFF, waff	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich
ZY	Zypern

8.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil dequalifiziert Beschäftigter nach soziodemografischen Merkmalen 2010 und 2019.....	40
Abbildung 2: Soziale Unterschiede im Ausmaß der Dequalifizierung 2019.....	41
Abbildung 3: Trends in der Dequalifizierung 2010–2019	42
Abbildung 4: Trends in den sozialen Unterschieden 2010–2019	43
Abbildung 5: Risiko einer dequalifizierten Beschäftigung in ausgewählten Gruppen 2009–2019	46
Abbildung 6: Risiko einer dequalifizierten Beschäftigung nach Geschlecht, Bildung und Beschäftigungsausmaß 2018/19	48
Abbildung 7: Verläufe im Mikrozensus-Längsschnitt nach Geschlecht	50
Abbildung 8: Übergänge aus qualifizierter Beschäftigung (erwerbstätig bei erster Befragung, Typ 1–3).....	52
Abbildung 9: Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung (erwerbstätig bei erster Befragung, Typ 4–6).....	52
Abbildung 10: Übergänge aus qualifizierter Beschäftigung (nicht erwerbstätig bei erster Befragung, Typ 1–3)	53
Abbildung 11: Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung (nicht erwerbstätig bei erster Befragung, Typ 4–6)	53
Abbildung 12: Verteilung der Untersuchungsgruppen auf die Grundgesamtheit 2010.....	64
Abbildung 13: Arbeitsmarktstatuswechsel 2010 und 2019	65
Abbildung 14: Verteilung des Statusvolumens 2010–19 je Arbeitsmarktstatus 2010, Gesamt und nach Geschlecht	68
Abbildung 15: Über-/unterproportionale Verteilung von Arbeitsmarktpositionen 2010 bis 2019, Differenz des Volumens zur Gesamtverteilung in Prozentpunkten	71
Abbildung 16: 10 häufigste Übergangsmuster (68 %) qualifiziert Beschäftigter 2010.....	79
Abbildung 17: Übergänge aus qualifizierter Beschäftigung 2010 bis 2019	79
Abbildung 18: 10 häufigste Übergangsmuster (45 %) dequalifiziert Beschäftigter 2010.....	80
Abbildung 19: Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung 2010 bis 2019	80
Abbildung 20: 10 häufigste Übergangsmuster (53 %), Arbeitslose 2010	81
Abbildung 21: Übergänge aus Arbeitslosigkeit 2010 bis 2019.....	81

Abbildung 22: 10 häufigste Übergangsmuster (76 %), dequalifiziert Beschäftigte Typ 2.....	85
Abbildung 23: Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung, Typ 2.....	85
Abbildung 24: 10 häufigste Übergänge (32 %), dequalifiziert Beschäftigte Typ 3.....	86
Abbildung 25: Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung, Typ 3.....	86
Abbildung 26: 10 häufigste Übergangsmuster (66 %), dequalifiziert Beschäftigte Typ 4.....	87
Abbildung 27: Übergänge aus dequalifizierter Beschäftigung, Typ 4.....	87
Abbildung 28: Einkommensverteilung 2010–2019 nach Arbeitsmarktstatus 2010	90
Abbildung 29: Einkommensverteilung 2010-2019 Typ 1-4 der dequalifiziert Beschäftigten 2010	91

8.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausmaß der dequalifizierten Erwerbstätigkeit in Wien	37
Tabelle 2: Soziodemografie dequalifiziert Beschäftigter 2019	39
Tabelle 3: Determinanten dequalifizierter Beschäftigung 2009/10 und 2018/19.....	44
Tabelle 4: Anzahl dequalifiziert Beschäftigter nach Bildung und Herkunft (2018/19)	47
Tabelle 5: Anzahl dequalifiziert Beschäftigter nach Bildung und Beschäftigungsausmaß (2018/19).....	49
Tabelle 6: Herkunft der Mobilen im Mikrozensus-Längsschnitt	51
Tabelle 7: Determinanten stabil dequalifizierter Beschäftigung bzw. Mobilität im MZ-Panel (multinomiales Logit-Modell, Referenz: stabil qualifiziert, Männer)	56
Tabelle 8: Determinanten stabil dequalifizierter Beschäftigung bzw. Mobilität im MZ-Panel (multinomiales Logit-Modell, Referenz: stabil qualifiziert, Frauen).....	57
Tabelle 9: Determinanten der verschiedenen Mobilität-Typen (multinomiales Logit-Modell, Referenz: Typ 1 qual -> qual, Männer).....	59
Tabelle 10: Determinanten der verschiedenen Mobilität-Typen (multinomiales Logit-Modell, Referenz: Typ 1 qual -> qual, Frauen)	59
Tabelle 11: Soziodemografie nach Arbeitsmarktstatus der Untersuchungsgruppe 2010	66
Tabelle 12: Arbeitsmarktpositionen, Verteilung Betroffenheit von 2010 bis 2019.....	67
Tabelle 13: Determinanten dequalifizierter Beschäftigung 2011 bis 2019 (Multiple lineare Regressionsmodelle 1–4)	73
Tabelle 14: Determinanten qualifizierter Beschäftigung 2011–19 (Multiple lineare Regressionsmodelle 1–4)	75
Tabelle 15: Statuswechsel bis 2019 nach Arbeitsmarktstatus im Jahr 2010	77
Tabelle 16: Übergangstypen 1 bis 4 der dequalifiziert Beschäftigten 2010	83
Tabelle 17: Soziodemografische Verteilung dequalifiziert Beschäftigter Typ 1 bis 4	84

8.4 Literaturverzeichnis

- Allen, Jim/Rolf van der Velden (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search, in: *Oxford Economic Papers*, 3, 434–452.
- Arrow, Kenneth J. (1973a). Higher Education as a Filter, in: *Journal of Public Economics*, Vol. 2(3), 193–216.
- Arrow, Kenneth J. (1973b). The Theory of Discrimination, in: Orley Ashenfelter/Albert Rees (Hg.): *Discrimination in Labor Markets*, Princeton, 3–33.
- Baert, Stijn/Dieter Verhaest (2019). Unemployment or Overeducation: Which is a Worse Signal to Employers?, in: *De Economist*, Vol. 167, 1–21.
- Becker Gary S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Columbia University Press, New York.
- Bock-Schappelwein, Julia (2015). Zusammenhänge zwischen formaler Überqualifikation, Gesundheitszustand und Arbeitszufriedenheit, in: *Magazin Erwachsenenbildung.at* (2015) 24, 10 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-103655
- Bock-Schappelwein, Julia/Andrea Egger-Subotitsch/Larissa Bartok/Sandra Schneeweiß (2014). Formale Überqualifikation von Arbeitskräften und ihre Einflussfaktoren, in: *Statistik Austria* (Hg.): *Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12*, Statistik Austria, Wien, 340–353.
- Bock-Schappelwein, Julia/Ulrike Huemer (2017). Formal überqualifiziert? Eine Analyse der Verwertbarkeit der formalen Ausbildung am österreichischen Arbeitsmarkt. In: Schlögl, Peter/Michaela Stock/Daniela Moser/Kurt Schmid/Franz Gramlinger (Hg.): *Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand*, Bielefeld, wbv Media, 79–91.
- Bourdieu, Pierre (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, Teinhard (Hg.): *Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt Sonderheft 2*, Göttingen, Otto Schwartz & Co, 183–198.
- Büchel, Felix (2001). Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment, in: Descy, Pascaline/Manfred Tesslering (Hg.): *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: background report* (Cedefop Reference series), Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 453–560.
- Büchel, Felix/Renate Neubäumer (2001). Ausbildungsinadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Vol. 34(3), 269–285.
- Capsada-Munsech, Queralt (2017). Overeducation: Concept, theories, and empirical evidence, in: *Sociology Compass*, Vol. 11(10), (online first, September 2017).
- Capsada-Munsech, Queralt (2019). Measuring Overeducation: Incidence, Correlation and Overlaps Across Indicators and Countries, in: *Social Indicators Research*, Vol. 145, 279–301.
- Chevalier, Arnaud (2003). Measuring over-education, in: *Economica*, Vol. 70(3), 509–531.
- Chevalier, Arnaud/Joanne Lindley (2009). Overeducation and the skills of UK graduates, in: *Statistics in Society*, Vol. 172(2), 307–337.

- Cohen, Jacob (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). L. Erlbaum Associates.
- De Grip, Andries/Hans Bosma/Dick Willems/Martin van Boxtel (2008). Job-worker mismatch and cognitive decline, in: *Oxford Economic Papers*, Vol. 60(2), 237–53.
- Doeringer, Peter B./Michael J. Piore (1971). *Internal Labor Markets & Manpower Analysis*, Heath, Lexington Mass.
- Dudal, Pieter/Piet Bracke (2019). On the moderation of the relation between overeducation and depressive symptoms through labor market and macro-economic factors, in: *Health & Place*, Vol. 56, March 2019, 135–146.
- Erdsiek, Daniel (2017). Dynamics of Overqualification: Evidence from the Early Career of Graduates, ZEW Discussion Paper No. 17-020, <https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp17020.pdf>.
- Fink, Marcel/Gerlinde Titlbach/Stefan Vogtenhuber/Helmut Hofer (2015). Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren, Studie im Auftrag des Sozialministeriums, Institut für Höhere Studien, Wien, https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/3891/1/IHS_Fachkr%C3%A4ftemangel_Endbericht_09122015_final.pdf.
- Flisi, Sara/Valentina Goglio/Elena Claudia Meroni/Margarida Rodrigues/Esperanza Vera-Toscano (2017). Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe – Evidence from PIAAC, in: *Social Indicators Research*, Vol. 131, 1211–1249.
- Frank, Robert H. (1978). Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification, in: *American Economic Review*, Vol. 68(3), 360–373.
- Gächter, August/Bettina Stadler (2007). Qualifizierung, Dequalifizierung und berufliche Weiterbildung in Österreich 2001 und 2005, Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 3, Wien, <https://www.zsi.at/users/153/attach/p306ihaus.pdf>.
- Green, Francis/Steven McIntosh (2007). Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified?, in: *Applied Economics*, Vol. 39, 427–439.
- Groot, Wim/Henriëtte Maassen van den Brink (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis, in: *Economics of Education Review*, Vol. 19(2), 149–158.
- Hartmann, Michael (1985). Dequalifizierung oder Requalifizierung der Arbeit? — Über das Theorem der „reellen Subsumtion“, in: *Leviathan*, Vol. 13(2), 271–290.
- Hartog, Joop (2000). Over-education and Earnings: where we are, where should we go?, in: *Economics of Education Review*, Vol. 19(2), 131–147.
- Hultin, Hanna/Michael Lundberg/Andreas Lundin/Cecilia Magnusson (2016). Do overeducated individuals have increased risks of ill health?: a Swedish population-based cohort study, in: *Sociology of Health & Illness*, Vol. 38(6), 980–995.
- ILO (2019). *Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries*, ILO, Geneva.
- Jovanovic, B. (1979). Job Matching and the Theory of Turnover, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 87(5), 972–990.

- Lange, Michael (2012). Bildungs- und arbeitsmarktpolitische Implikationen der Überqualifizierungsforschung, Inauguraldissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln, Köln.
- Lutz, Burkart/Werner Sengenberger (1974). Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, Schwartz, Göttingen.
- Mahy, Benoit/François Rycx/Guillaume Vermeylen (2015). Educational Mismatch and Firm Productivity: Do Skills, Technology and Uncertainty Matter?, in: *De Economist*, Vol. 163(2), 233–262.
- Mateos-Romero, Lucía/María del Mar Salinas-Jiménez (2018). Labor Mismatches: Effects on Wages and on Job Satisfaction in 17 OECD Countries, in: *Social Indicators Research*, Vol. 140, 369–391.
- McGuinness, Seamus (2006). Overeducation in the labour market, in: *Journal of Economic Surveys*, Vol. 20(3), 387–418.
- McGuinness, Seamus/ Konstantinos Pouliakas (2016). Deconstructing Theories of Overeducation in Europe: A Wage Decomposition Approach, IZA Discussion Papers, No. 9698, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- McGuinness, Seamus/Konstantinos Pouliakas/Paul Redmond (2017). How Useful is the Concept of Skills Mismatch?, prepared as a background note for the International Conference on Jobs and Skills Mismatch to be held in Geneva on May 11–12, 2017, ILO, Geneva.
- Meraner, Angelika/Daniela Gumprecht/Alexander Kowarik (2015). Die neue Hochrechnung des Mikrozensus. Methodenbeschreibung. Statistik Austria. https://www.statistik.at/web_de/static/die_neue_hochrechnung_des_mikrozensus_methodenbeschreibung_081240.pdf.
- Meuser, Michael/Ulrike Nagel (2002). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Alexander Bogner, Beate Littig, Wolfgang Menz (Hrsg.), *Das ExpertInneninterview: Theorie – Methode – Anwendung*, Springer Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden: 71–94.
- Moser, Winifried (2016). Das Datenmanagement im neuen Mikrozensus – Eine Prozessbeschreibung. *Austrian Journal of Statistics*, 34(4). <https://doi.org/10.17713/ajs.v34i4.421>.
- Neubäumer, Renate (1993). Betriebliche Ausbildung „über Bedarf“ – empirische Ergebnisse und ein humankapitaltheoretischer Ansatz, in: *Jahrbuch für Sozialwissenschaft*, Vol. 44, 104–131.
- Ortiz, Luis (2010). Not the right job, but a secure one: over-education and temporary employment in France, Italy and Spain, in: *Work, employment and society*, Vol. 24(1), 47–64.
- Parkin, Frank (1979). *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*, New York, Columbia University Press.
- Phelps, Edmund S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism, in: *The American Economic Review*, Vol. 62(4), 659–661.
- Quintini, Glenda (2001). Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 121, OECD, Paris.

- Robst, John (1995). Career Mobility, Job Match, and Overeducation, in: *Eastern Economic Journal*, Vol. 21(4), 539–550.
- Romanov, Dmitri/Aviad Tur-Sinai/Galit Eizman (2017). Overeducation, job mobility and earnings mobility among holders of first degrees, in: *Applied Economics*, Vol. 49(26), 2563–2578.
- Rossen, Anja/Christina Boll/ André Wolf (2019). Patterns of overeducation in Europe: The role of field of study, in: *IZA Journal of Labor Policy*, Vol. 9, (1), 1–48.
- Rubb, Stephen (2003). Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals?, in: *Economics of Education Review*, Vol. 22(4), 389–394.
- Rubb, Stephen (2013). Overeducation, undereducation and asymmetric information in occupational mobility, in: *Applied Economics*, Vol. 45(6), 741–751.
- Sattinger, Michael (1993). Assignment Models of the Distribution of Earnings', in: *Journal of Economic Literature*, Vol. 31(2), 831–880.
- Sattinger, Michael (1995). Search and the Efficient Assignment of Workers to Jobs, in: *International Economic Review*, Vol. 36(2), 283–302.
- Sattinger, Michael. (2012). Assignment Models and Quantitative Mismatches, Ms., Department of Economics, University at Albany, https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hilda-bibliography/conference-papers-lectures/2012/Sattinger_Assignment_Models_and_Quantitative_Mismatches.pdf.
- Sengenberger, Werner (1987). Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Shahidan, Asnida/Russayani Ismail (2021). A critical review of the literature on the concept of job mismatch and overeducation, in: *Journal of Economics and Sustainability*, Vol 3(1), 33–41.
- Sicherman, Nachum (1991). "Overeducation" in the Labor Market, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 9(2), 101–122.
- Sicherman, Nachum/Oded Galor (1990). A Theory of Career Mobility, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 98(1), 169–192.
- Spence, Michael (1973). Job Market Signaling, in: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87(3), 355–374.
- Stadler, Bettina/Beatrix Wiedenhofer-Galik (2011). Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt, in: *Statistische Nachrichten* 5/2011, 383–399.
- Stigler, George J. (1961). The Economics of Information, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 69(3), 213–225.
- Stiglitz, Joseph (1975). The Theory of "Screening", Education, and the Distribution of Income, in: *The American Economic Review*, Vol. 65(3), 283–300.
- Thompson, Katina W./Thomas H. Shea/David M. Sikora/Pamela L. Perrewe/Gerald R. Ferris (2012). Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth, in: *Business Horizons*, Vol. 56, 113–121.
- Thurow, Lester C. (1975). *Generating Inequality*, Basic Books, New York.

- van Loo, Jasper/Andries de Grip/Margot de Steu (2001). Skills Obsolescence: Causes and Cures, Research Centre for Education and the Labour Market, Faculty of Economics and Business, Administration, Maastricht University, Working Paper ROA-RM-2001/3E, <https://core.ac.uk/download/pdf/6909286.pdf>.
- Vandeplas, Anneleen/Anna Thum-Thysen (2019). Skills Mismatch & Productivity in the EU, European Economy Discussion Paper 100, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/dp100_en.pdf.
- Visintin, Stefano/Kea Tijdens/Maarten van Klaveren (2015). Skill mismatch among migrant workers: evidence from a large multi-country dataset, in: IZA Journal of Migration, Vol. 4, Article No. 14.
- Vogtenhuber, Stefan/David Baumegger/Lorenz Lassnigg (2017). Überqualifikation und Verdrängung am österreichischen Arbeitsmarkt im Zeitverlauf, in: Wirtschaft und Gesellschaft, Vol. 43(4), 535–568.
- WAFF – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (Hg.) (2018). Qualifikationsplan Wien 2030, Gemeinsame Strategie für mehr Berufs- und Bildungsabschlüsse über dem Pflichtschulniveau sowie die Erweiterung und Verwertung beruflicher Kompetenzen, Arbeitsprogramm 1 (2018–2020), Wien.

9 Anhang

9.1 Anhang – Abbildungsverzeichnis

Abbildung A – 1: Über- und unterproportionale Verteilung von Arbeitsmarktpositionen 2010–19 der qualifiziert Beschäftigten im Jahr 2010, Differenz des Volumens zur Gesamtverteilung in Prozentpunkten	126
Abbildung A – 2: Über- und unterproportionale Verteilung von Arbeitsmarktpositionen 2010–19 der dequalifiziert Beschäftigten im Jahr 2010, Differenz des Volumens zur Gesamtverteilung in Prozentpunkten	127
Abbildung A – 3: Über- und unterproportionale Verteilung von Arbeitsmarktpositionen 2010–19 der Arbeitslosen im Jahr 2010, Differenz des Volumens zur Gesamtverteilung in Prozentpunkten.....	128
Abbildung A – 4: 10 häufigste Übergangsmuster, qualifiziert Beschäftigte 2010	129
Abbildung A – 5: 10 häufigste Übergangsmuster, qualifiziert Beschäftigte 2010	130
Abbildung A – 6: 10 häufigste Übergangsmuster, dequalifiziert Beschäftigte 2010	131
Abbildung A – 7: 10 häufigste Übergangsmuster, dequalifizierte Beschäftigte 2010	132
Abbildung A – 8: 10 häufigste Übergangsmuster, Arbeitslose 2010	133
Abbildung A – 9: 10 häufigste Übergangsmuster, Arbeitslose 2010	134
Abbildung A – 10: Über-/Unterproportionale soziodemografische Verteilung, dequalifiziert Beschäftigte 2010 Typ 1 – Typ 4, Differenz zur Grundgesamtheit in Prozentpunkten	135

9.2 Anhang – Tabellenverzeichnis

Tabelle A – 1: Grundgesamtheit und dequalifiziert Beschäftigte 2010 und 2019 mit Konfidenzintervallen (KI)	123
Tabelle A – 2: Hilfstätigkeit bzw. Hilfsberuf nach formalen Bildungsabschluss 2010 und 2019	123
Tabelle A – 3: Soziodemografie der dequalifiziert Beschäftigten 2010	124
Tabelle A – 4: Soziodemografie der Grundgesamtheit nach Arbeitsmarktstatus 2019.....	125

Tabelle A – 1: Grundgesamtheit und dequalifiziert Beschäftigte 2010 und 2019 mit Konfidenzintervallen (KI)

	Grundgesamtheit in Tsd.	dequalifiziert in Tsd.	Anteil dequal in %
2019	909,8	129,6	14,3
95%-KI untere Grenze	893,9	119,9	13,3
95%-KI obere Grenze	923,1	140,9	15,4
2010	813,4	116,5	14,3
95%-KI untere Grenze	797,6	107,5	13,3
95%-KI obere Grenze	827,0	125,2	15,4

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Tabelle A – 2: Hilfstätigkeit bzw. Hilfsberuf nach formalen Bildungsabschluss 2010 und 2019

	Hilfstätigkeit in Tsd.	Hilfsarbeit in Tsd.	Hilfstätigkeit/-beruf in Tsd.
2019			
max. Pflichtschule	76,2	37,9	77,0
Höher als Pflichtschule	126,4	48,6	129,6
Gesamt	202,6	86,5	206,6
2010			
max. Pflichtschule	74,7	38,8	76,9
Höher als Pflichtschule	105,2	43,5	116,5
Gesamt	179,9	81,3	193,4

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Hilfstätigkeit: Tätigkeit ist Hilfs- oder angelernte Tätigkeit; Hilfsarbeit: Beruf als Hilfsarbeitskraft (ISCO-Berufshauptgruppe 9).

Tabelle A – 3: Soziodemografie der dequalifiziert Beschäftigten 2010

	dequalifiziert Beschäftigte	Gesamt	dequal. in %
Gesamt	116,5	813,4	14,3
Geschlecht			
Frauen	44,2	382,8	11,6
Männer	72,3	430,6	16,8
Alter			
20–39 Jahre	51,7	374,3	13,8
40–59 Jahre	64,8	439,1	14,8
Höchste Bildung			
max. Pflichtschule	0,0	107,1	0,0
LE/BMS	85,2	355,2	24,0
AHS/BHS	24,1	172,3	14,0
UNI/FH	7,2	178,9	4,0
Migration			
kein Migrationshintergrund	48,8	538,8	9,0
Migrationshintergrund	67,8	274,6	24,7
Staatsbürgerschaft			
Österreich	76,4	663,8	11,5
Ausland	40,2	149,6	26,9
Arbeitsort			
Nicht in Wien	6,6	48,9	13,6
Wien	94,9	715,2	13,3
Wohnort			
Nicht in Wien	14,4	195,3	7,4
Wien	102,1	618,1	16,5

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.

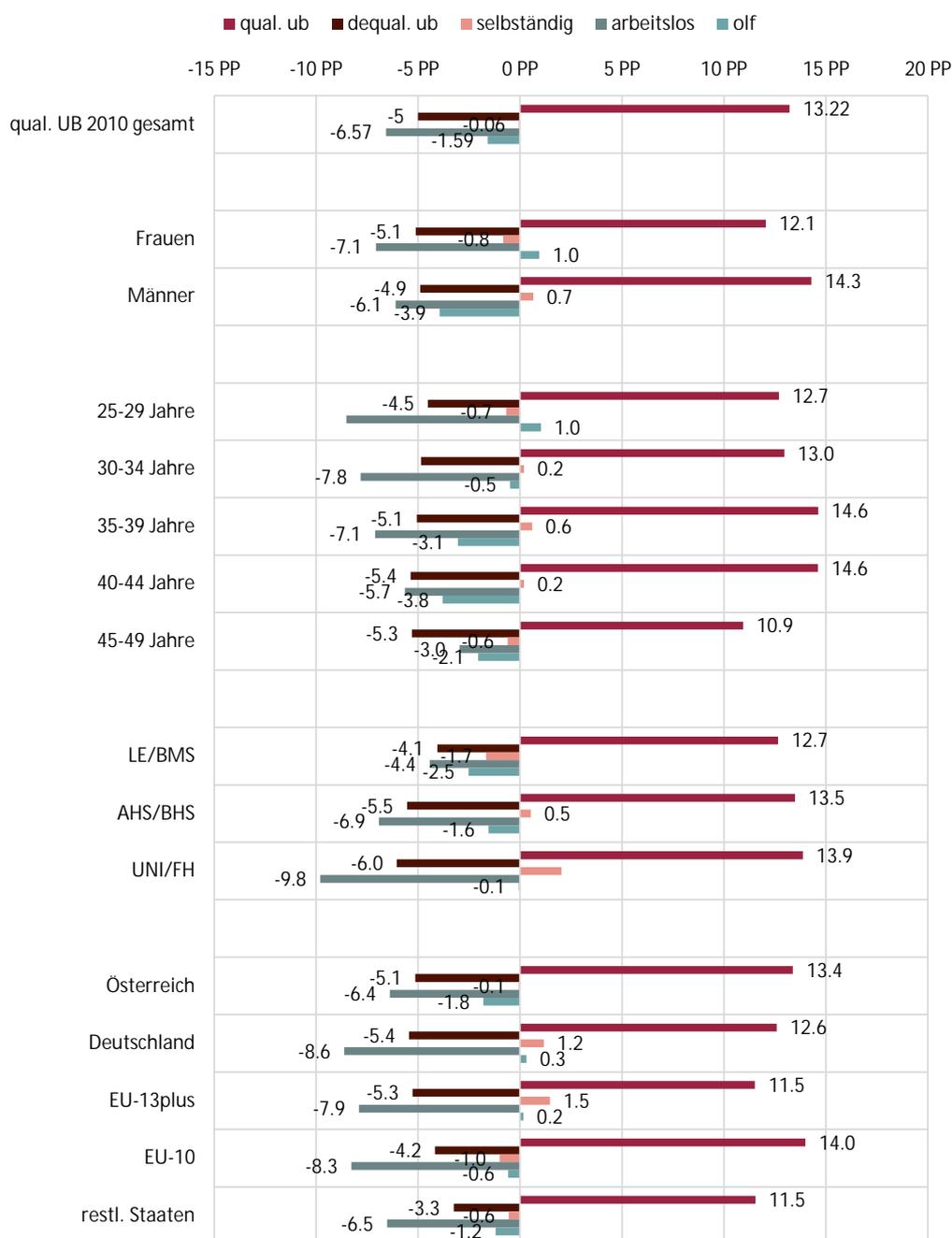
Tabelle A – 4: Soziodemografie der Grundgesamtheit nach Arbeitsmarktstatus 2019

	qualifiziert beschäftigt	de- qualifiziert beschäftigt	Anteil dequal. UB in %	selb- ständig	arbeitslos	olf
Gesamt (N = 101.341)	57.854	6.324	10	6.888	17.549	12.726
	in %	in %			in %	
Geschlecht						
Frauen	48	45	9,3	41	44	56
Männer	52	55	10,4	59	56	44
	100	100		100	100	100
Alter						
34–38 Jahre	24	22	9,1	21	16	24
39–43 Jahre	22	21	9,4	23	17	18
44–48 Jahre	20	20	9,9	21	19	15
49–53 Jahre	20	20	9,8	21	23	19
54–58 Jahre	14	17	11,8	14	25	24
	100	100		100	100	100
Höchste Bildung						
LE/BMS	46	70	14,2	29	59	50
AHS/BHS	28	21	7,7	32	25	26
UNI/FH	26	9	3,6	40	16	24
	100	100		100	100	100
Staatsbürgerschaft						
Österreich	86	77	8,9	85	87	84
Deutschland	3	2	6,4	4	2	4
EU-13plus	2	1	7,1	2	1	2
EU-10	3	5	14,7	2	3	3
restl. Staaten	6	14	20,7	6	7	6
	100	100		100	100	99

Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkung: 25- bis 49-Jährige im Jahr 2010 bzw. im Jahr 2019 34- bis 58-Jährige, durchgehend in Wien wohnhaft, Stichtage jeweils 15. Juni. Anteil dequalifizierter unselbständige Beschäftigte an unselbständigen Beschäftigten.

Abbildung A – 1: Über- und unterproportionale Verteilung von Arbeitsmarktpositionen 2010–19 der qualifiziert Beschäftigten im Jahr 2010, Differenz des Volumens zur Gesamtverteilung in Prozentpunkten

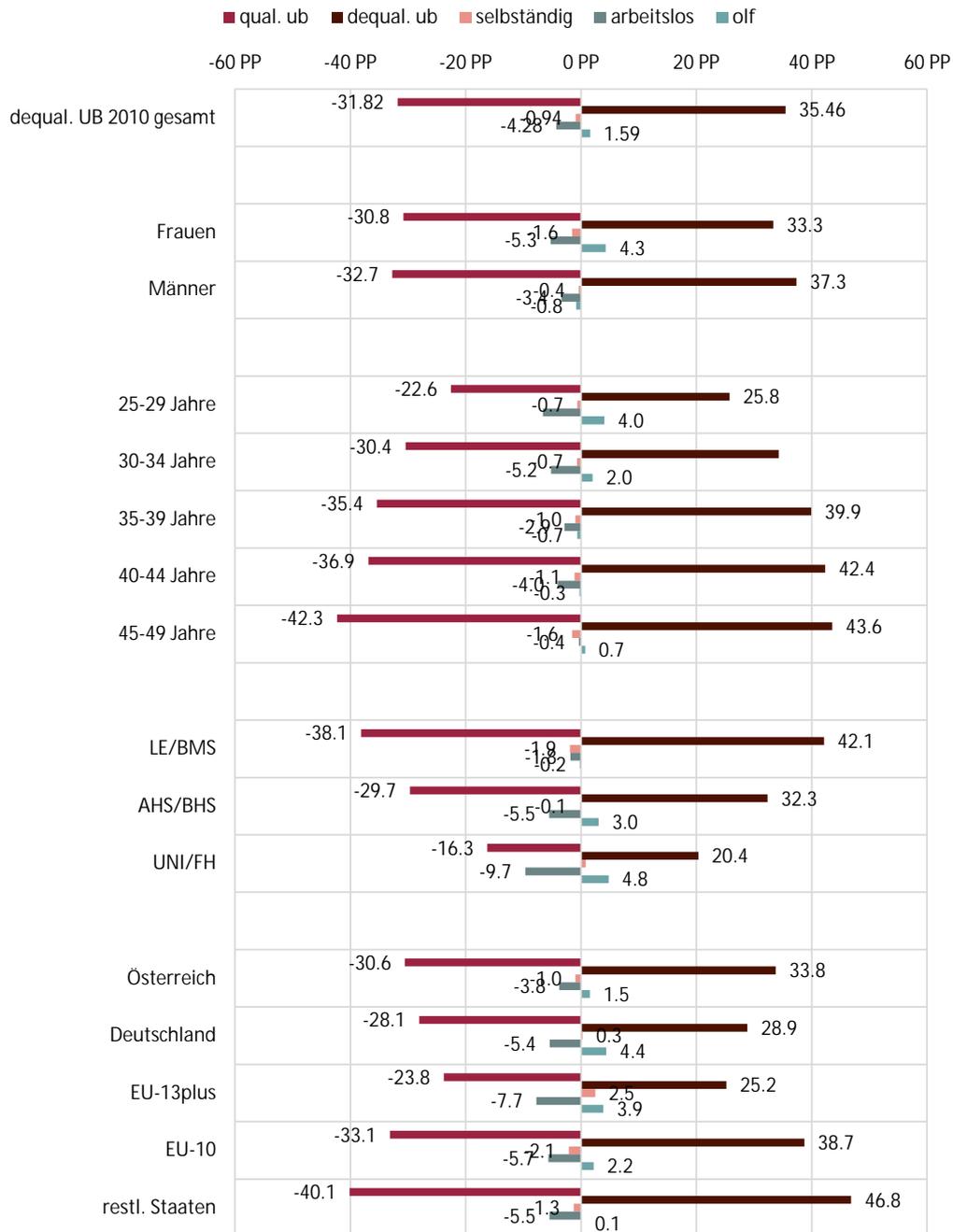


Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkung: N = 68.529, 25- bis 49-Jährige im Jahr 2010, durchgehend in Wien wohnhaft, Stichtage jeweils 15. Juni.

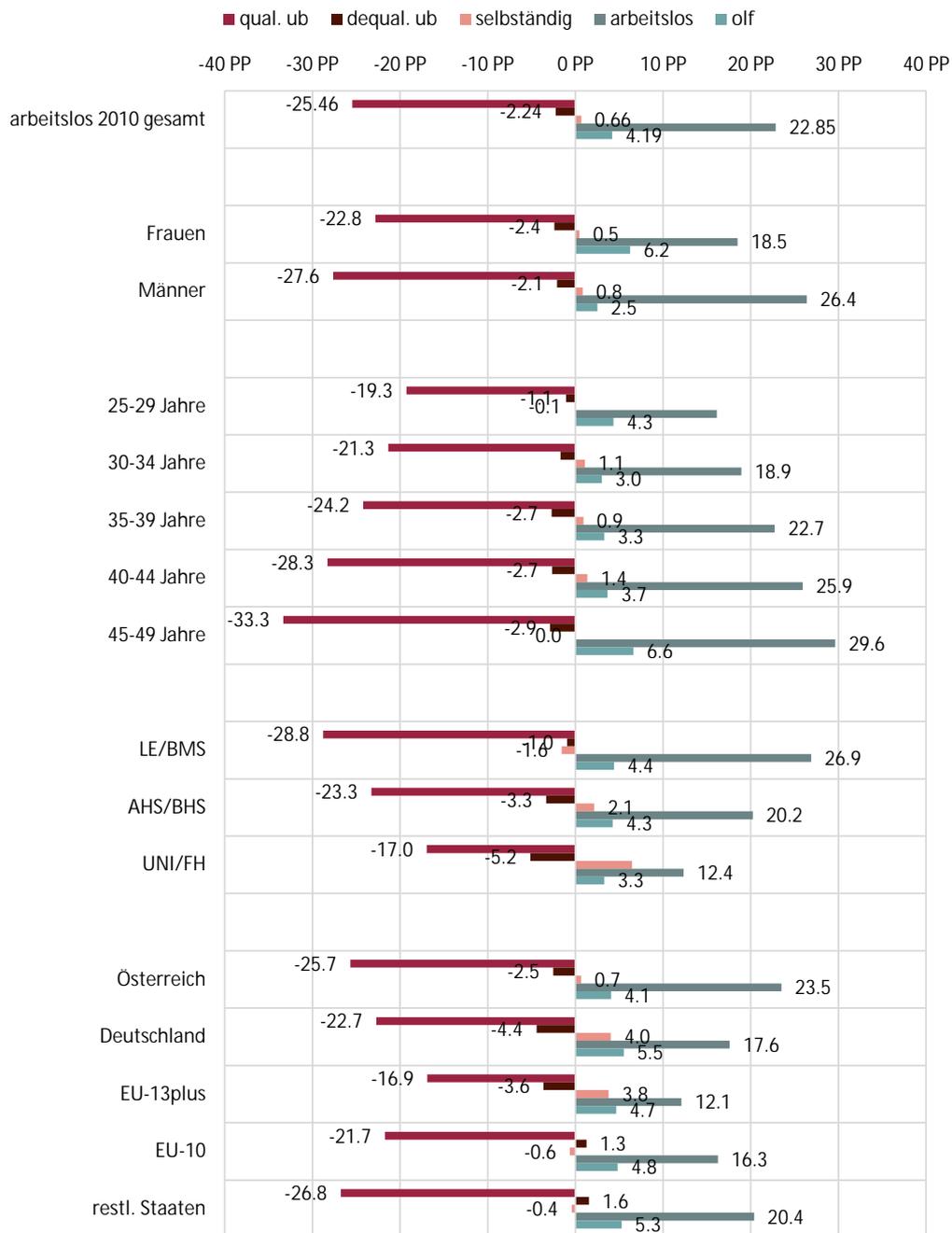
Volumen der jeweiligen Arbeitsmarktposition 2010 bis 2019 anhand eines Stichtages pro Jahr; insgesamt zehn Stichtage pro Person.

Abbildung A – 2: Über- und unterproportionale Verteilung von Arbeitsmarktpositionen 2010–19 der dequalifiziert Beschäftigten im Jahr 2010, Differenz des Volumens zur Gesamtverteilung in Prozentpunkten



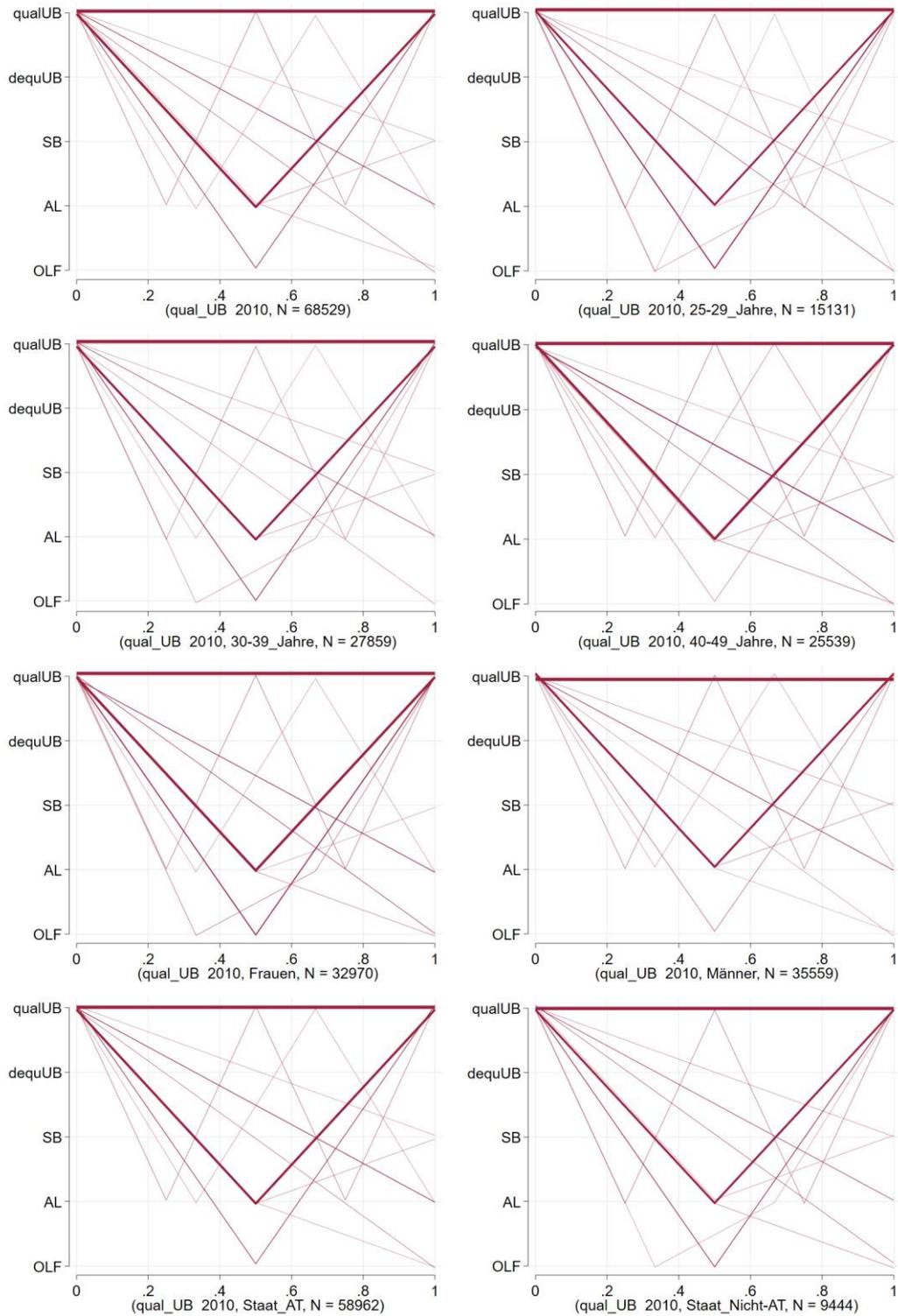
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
 Anmerkung: N = 11.051, 25- bis 49-Jährige im Jahr 2010, durchgehend in Wien wohnhaft, Stichtage jeweils 15. Juni.
 Volumen der jeweiligen Arbeitsmarktposition 2010 bis 2019 anhand eines Stichtages pro Jahr; insgesamt zehn Stichtage pro Person.

Abbildung A – 3: Über- und unterproportionale Verteilung von Arbeitsmarktpositionen 2010–19 der Arbeitslosen im Jahr 2010, Differenz des Volumens zur Gesamtverteilung in Prozentpunkten



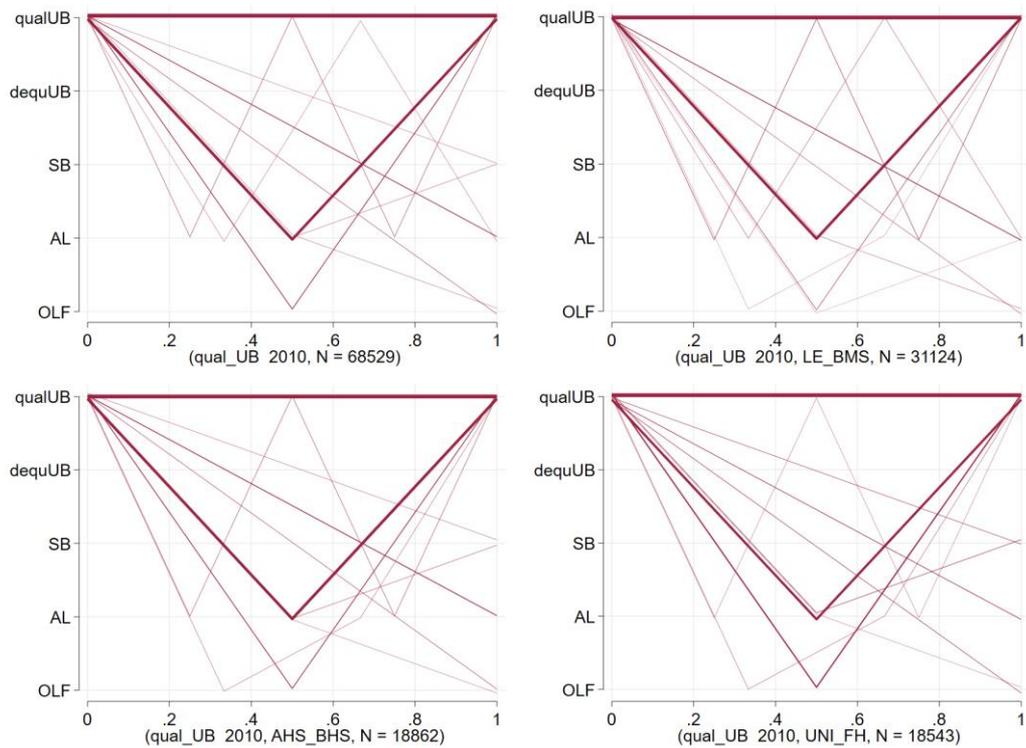
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
 Anmerkung: N = 21.761, 25- bis 49-Jährige im Jahr 2010, durchgehend in Wien wohnhaft, Stichtage jeweils 15. Juni.
 Volumen der jeweiligen Arbeitsmarktposition 2010 bis 2019 anhand eines Stichtages pro Jahr; insgesamt zehn Stichtage pro Person.

Abbildung A – 4: 10 häufigste Übergangsmuster, qualifiziert Beschäftigte 2010



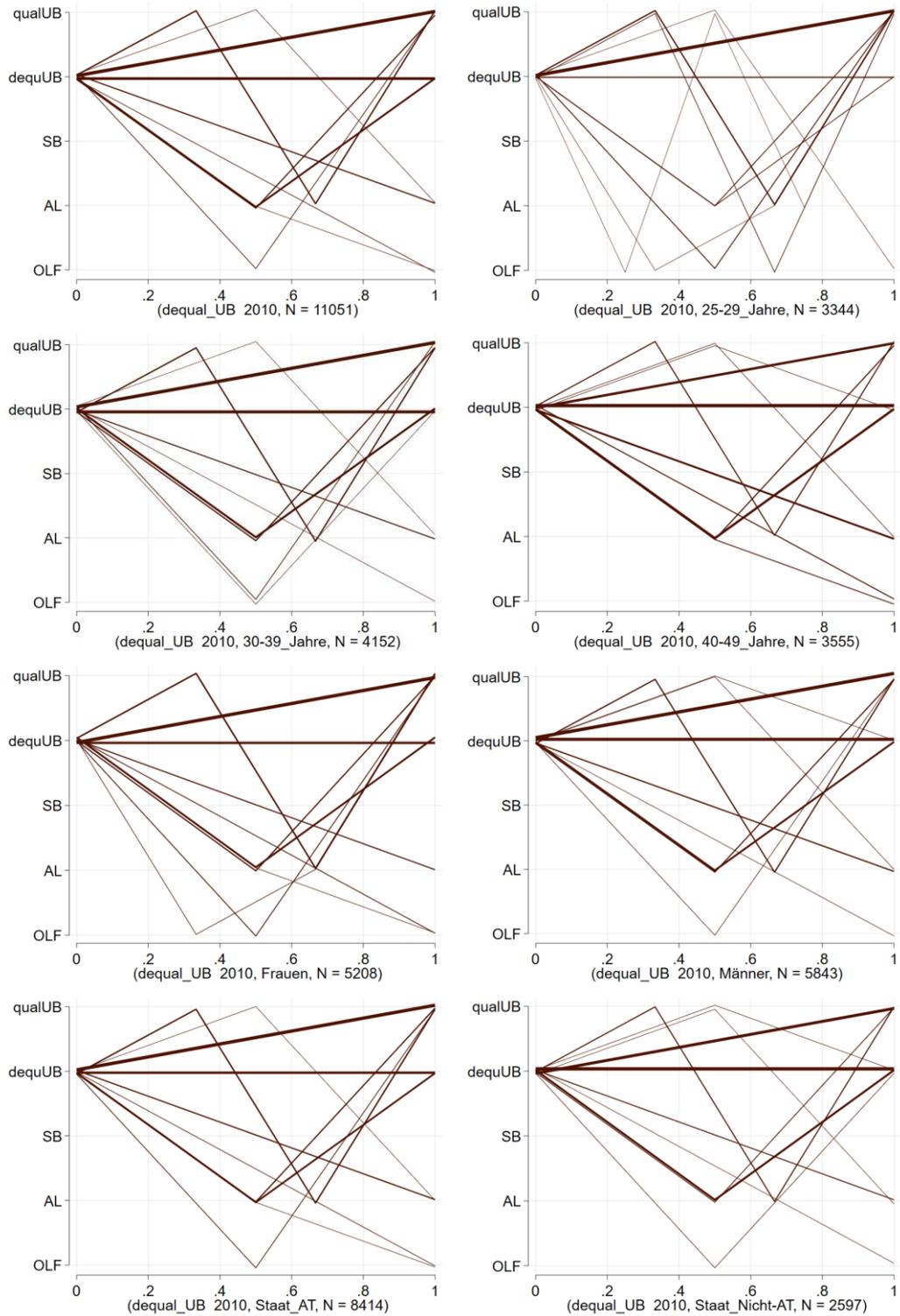
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung A – 5: 10 häufigste Übergangsmuster, qualifiziert Beschäftigte 2010



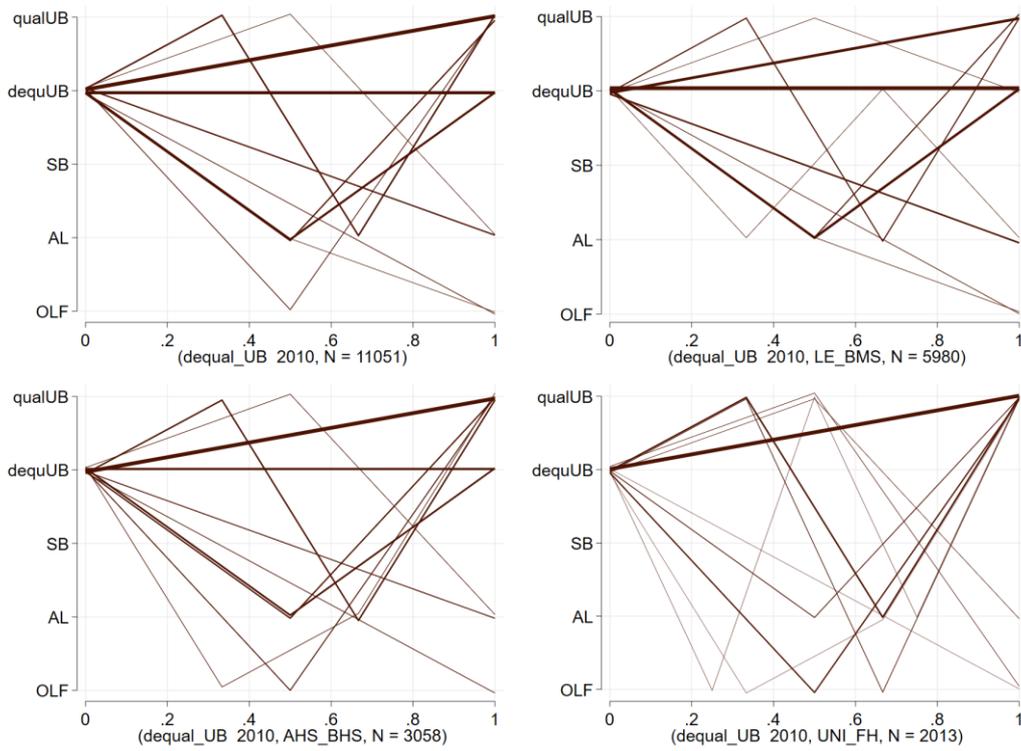
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung A – 6: 10 häufigste Übergangsmuster, dequalifiziert Beschäftigte 2010



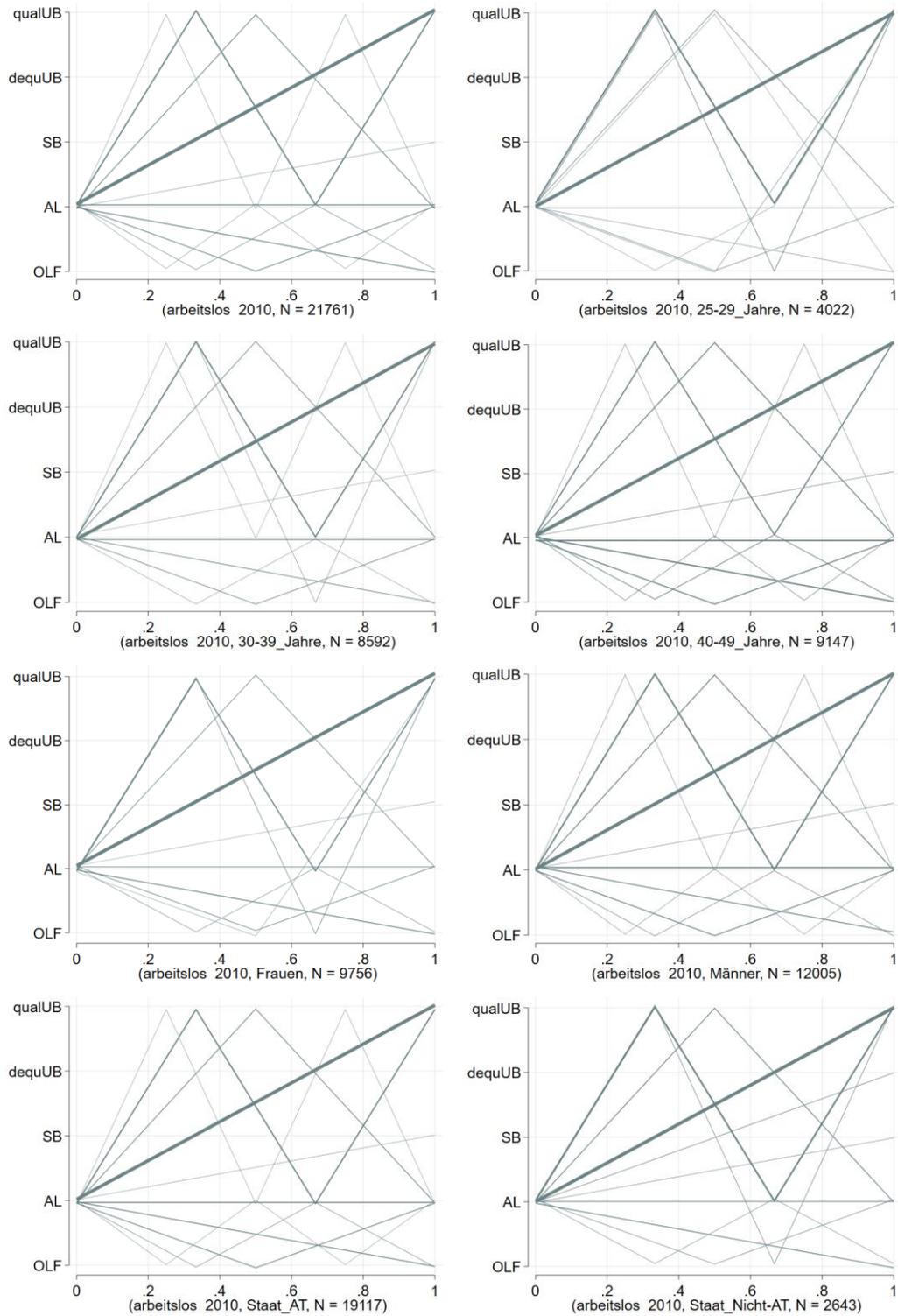
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung A – 7: 10 häufigste Übergangsmuster, dequalifizierte Beschäftigte 2010



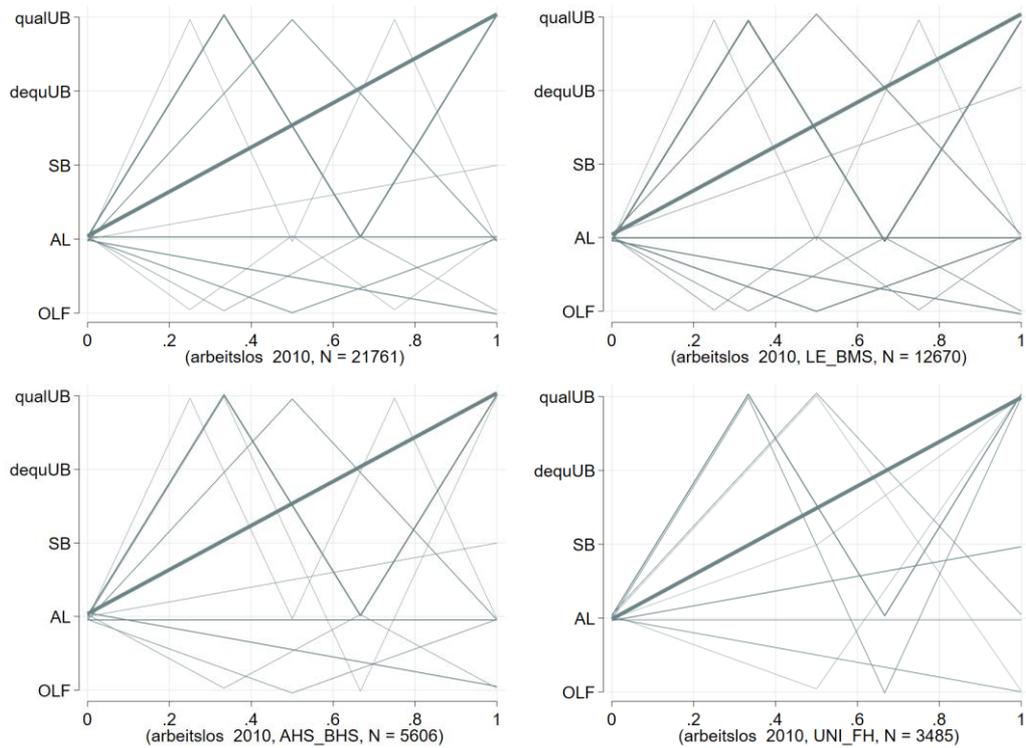
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung A – 8: 10 häufigste Übergangsmuster, Arbeitslose 2010



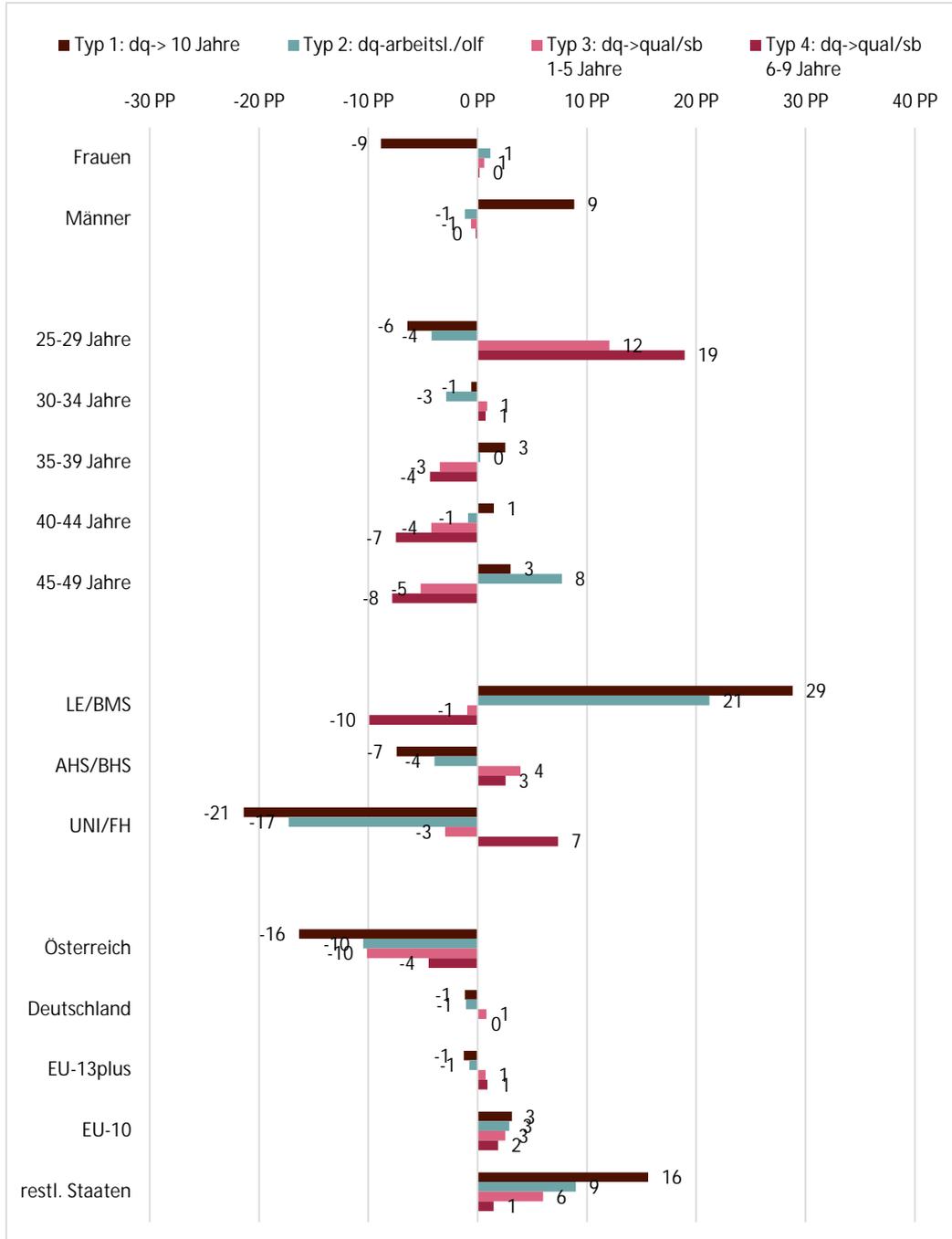
Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung A – 9: 10 häufigste Übergangsmuster, Arbeitslose 2010



Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.

Abbildung A – 10: Über-/Unterproportionale soziodemografische Verteilung, dequalifiziert Beschäftigte 2010 Typ 1 – Typ 4, Differenz zur Grundgesamtheit in Prozentpunkten



Quelle: IHS-De-Qual-Datensatz 2010-19 auf Basis von HV- und AMS-Daten, eigene Berechnungen.
 Anmerkung: 25- bis 49-Jährige im Jahr 2010, durchgehend in Wien wohnhaft, Typ 1 bis 4 im Jahr 2010 am Stichtag in dequalifizierter Beschäftigung (N = 11.051), Stichtage jeweils 15. Juni.