

# Dequalifizierung durch Qualifizierung? Ausbildungen unter dem Ausbildungsniveau und Auswirkungen auf die Berufskarriere

Zentrale Ergebnisse einer Studie im  
Auftrag des AMS Steiermark

## 1 Ein internes Projekt mit externer Begleitforschung

MitarbeiterInnen des AMS Steiermark beobachten immer wieder, dass Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder akademischen Grad eine Qualifizierung über ZAM<sup>1</sup> oder SZF<sup>2</sup> in Anspruch nehmen, die offensichtlich unter dem bereits zuvor erreichten formalen Ausbildungsgrad liegt. Eine interne Arbeitsgruppe aus Gender-Mainstreaming-Beauftragten, VertreterInnen von SFA<sup>3</sup> und SFU<sup>4</sup> sowie der Förderstelle des AMS Steiermark hat sich zum Ziel gesetzt, diesem Phänomen auf den Grund zu gehen und, sollte sich der Verdacht erhärten, dass einschlägige AMS-Prozesse oder Beratungen zu einer Dequalifizierungsspirale von Frauen beitragen, entsprechende Maßnahmen dagegen auszuarbeiten.

Das externe Forschungsinstitut abif unterstützte im Jahr 2017 das interne AMS-Projekt mit Recherche-, Erhebungs- und Analysearbeiten.<sup>5</sup> Die forschungsleitenden Fragen umfassten hierbei:

- Setzen AMS-Ausbildungen unter dem Ausbildungsniveau der Kundinnen an?
- Was passiert im AMS-Betreuungsverlauf? Erfolgt eine Dequalifizierung von Frauen?
- Werden vorhandene Ausbildungen / Qualifikationen / Berufserfahrungen nicht ausreichend berücksichtigt? Und wenn sie nicht berücksichtigt werden, warum?

Darüber hinaus sollten das Phänomen der dequalifizierten Beschäftigung quantitativ erschlossen und Ursachen von Dequalifizierung aufgezeigt werden. Methoden zur Beantwortung dieser Fragen umfassten daher auch eine Literaturanalyse sowie eine Analyse vorhandener Daten aus der Arbeitskräfteerhebung zu dequalifizierter Beschäftigung. Die interne AMS-Arbeitsgruppe

stellte als Datenbasis für die Befragung von AMS-Kundinnen rund 83 Fälle zur Verfügung, bei denen der begründete Verdacht auf Dequalifizierung vorlag. Diese Personen wurden in halb-standardisierten telefonischen Interviews befragt (erreicht: n=66), mit 15 Personen wurden leitfadengestützte Interviews geführt, ebenso wurde eine Fokusgruppe abgehalten (»Kundinnenmeeting«). Darüber hinaus fanden leitfadengestützte ExpertInneninterviews mit VertreterInnen des AMS sowie der Qualifizierungsanbieter ZAM und SZF (n=6) statt. Weiters wurde mit MitarbeiterInnen der verschiedenen Fachbereiche des AMS und der Inhouse-Qualifizierungszentren des ZAM und des SZF das Thema der Dequalifizierung anhand konkreter Fallbeispiele diskutiert (n=25). Damit wurden einerseits die unterschiedlichen Sichtweisen und vor allem das Verständnis der Bedeutung von »Dequalifizierung« eruiert, andererseits wurde damit auch ein Bewusstsein für die Thematik in den beteiligten Regionalen Geschäftsstellen (RGS) Leoben, Hartberg und Graz gefördert.

## 2 Dequalifizierung als Entwertung von vorhandenen Bildungs-, Berufs- oder Arbeits- qualifikationen

Als »Dequalifizierung« wird der Umstand bezeichnet, dass Personen mit einem bestimmten Bildungs- oder Qualifikationsniveau unterhalb jenes Niveaus erwerbstätig sind. Im Unterschied zum Begriff »überqualifiziert« deutet Dequalifizierung stärker auf die verminderte Nutzung bzw. die teilweise oder gar völlige Entwertung von vorhandenen Bildungs-, Berufs- oder Arbeitsqualifikationen hin. Ausbildungen können daher dann als dequalifizierend angesehen werden, wenn sie mit großer Wahrscheinlichkeit zu einer dequalifizierten Tätigkeit führen. Dequalifizierung findet Eingang in den Diskurs um »Brain Waste« und »Qualifikations-Mismatch«. Hierbei steht die Verwertbarkeit von Ausbildung im Vordergrund: Ist diese nicht verwertbar, ist das ein ökonomischer Verlust. Für AMS-, ZAM- und SZF-MitarbeiterInnen sind Verbesserung des Einkommens und nachhaltige, existenzsichernde Beschäftigungsmöglichkeiten relevante Kriterien bei der Fallbeurteilung. Wird dahingehend eine Verbesserung erzielt oder erwartet, tritt die Frage der Dequalifizierung in den Hintergrund. Auch der Kundinnenwunsch nach

1 ZAM = Zentrum für Ausbildungs-Management ([www.zam-steiermark.at](http://www.zam-steiermark.at)).

2 SZF = Schulungszentrum Fohnsdorf ([www.szf.at](http://www.szf.at)).

3 SFA = Service für Arbeitsuchende des AMS.

4 SFU = Service für Unternehmen des AMS.

5 Egger-Subotitsch, Andrea / Schneeweiß, Sandra / Liebeswar, Claudia / Schober, Thomas (2017): Dequalifizierung durch Qualifizierung? Ausbildungen unter dem Ausbildungsniveau und Auswirkungen auf die Berufskarriere. Graz. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12580](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12580).

einer potenziell dequalifizierenden Ausbildung, vor allem wenn er mit besserer Vereinbarkeit argumentiert wird, legitimiert aus ihrer Sicht eine (formale) Dequalifizierung. Bei Migrantinnen wird Dequalifizierung bedauert, aber trotzdem oft als Chance gesehen, vor allem dann, wenn Sprachkurs und Qualifizierung kombiniert werden.

### **3 Dequalifizierte Tätigkeit: Frauen sind in der Steiermark häufiger von Überqualifikation betroffen, allerdings nicht mehr als in vergleichbaren Bundesländern**

Statistik Austria liefert auf Basis der Arbeitskräfteerhebung folgende Zahlen zur Überqualifikation nach der Selbsteinschätzungsmethode: In der Steiermark schätzen sich 10,8 Prozent der Erwerbstätigen als überqualifiziert ein, 8,1 Prozent der Männer und 14 Prozent der Frauen. Bei den Frauen entspricht das dem österreichischen Durchschnittswert (9,3 Prozent Männer, 13,8 Prozent Frauen).

Nach normativer Berechnungsmethode, bei der die Berufshauptkategorien von ISCO08 mit den höchsten Bildungsabschlüssen gekreuzt werden, ergeben sich ähnliche Relationen, allerdings mit etwas höheren Werten: Demnach sind 21,5 Prozent der Frauen und 13,2 Prozent der Männer als überqualifiziert einzustufen.

### **4 AMS-Ausbildungen setzen in Ausnahmefällen unter dem Ausbildungsniveau der Kundinnen an**

Die AMS-interne Arbeitsgruppe zählte Fälle von dequalifizierender Ausbildung bei ZAM und SZF anhand der Förderfälle 2015 bis 2017 aus: Von etwa 800 bis 900 Fällen lag bei 83 Fällen der begründete Verdacht auf Dequalifizierung vor, weil der vor der Qualifizierung vorhandene formale Abschluss, meistens ein akademischer Grad, über jenem mit der Qualifizierung erreichbaren lag. In einzelnen dieser Fälle handelte es sich, wie die Befragungsergebnisse zeigen, aber eher um eine Zusatzqualifikation. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass bei weniger als zehn Prozent der Fälle, in denen eine Qualifizierung angetreten wird, ein formal niedrigerer Abschluss angestrebt bzw. erreicht wird.

### **5 Motive der Frauen: äußere und innere Faktoren**

In jenen qualitativ analysierten Fällen, in denen eine formale Dequalifizierung stattfand, waren sich die Kundinnen in der Regel darüber im Klaren. Dequalifizierung nehmen die Kundinnen bewusst in Kauf, weil sie sich erhoffen, andere Aspekte der Beschäftigung, z.B. die Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu verbessern. Wie die Ergebnisse der qualitativen Befragungen der Kundinnen zeigen, wird die Entscheidung für eine Dequalifizierung hierbei beeinflusst von:

- individuellen, persönlichen Motiven, z.B. von Lebensplänen und Erwartungen an die Arbeitswelt, sowie von
- äußeren Rahmenbedingungen, z.B. von unterschiedlich ausgestalteten Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und dem (regionalen) Arbeitsangebot.

Innere und äußere Faktoren wechselwirken hierbei vielfältig: Gesellschaftlich-normative (Geschlechter-)Rollenerwartungen und die traditionelle Verteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit nehmen etwa Einfluss auf individuelle Lebenspläne und Lebenserwartungen und damit auch auf das individuelle Verhalten, z.B. die Bereitschaft, auf veränderte Rahmenbedingungen (z.B. Betreuungspflichten) mit der Aufnahme einer dequalifizierten Tätigkeit zu reagieren. Die Motive zur dequalifizierenden Ausbildung sind somit ident mit den aus der Literatur bekannten Motiven für dequalifizierte Beschäftigung.

Mehr als die Hälfte (37) der telefonisch befragten Kundinnen beschreibt, einfach keinen Job im ursprünglich gelernten Bereich gefunden zu haben, der ihnen entspricht. Manche suchen auch gar nicht erst, ob der vermeintlich schlechten Jobaussichten. Weitere (Teil-)Gründe, nicht in dem Bereich zu arbeiten, der zunächst gelernt wurde, umfassen vor allem die schlechten Arbeitsbedingungen in diesem Bereich (vor allem hinsichtlich der Lage der Arbeitszeiten) und in absteigender Reihenfolge das fehlende Interesse an der entsprechenden Arbeit, die Unvereinbarkeit der jeweiligen Arbeit mit Betreuungspflichten für Kinder und mangelhafte Deutschkenntnisse bzw. Übertragbarkeit der Ausbildung. Nur vier der 66 Befragten sprechen von der Qualifizierung als Notlösung.

### **6 AMS-Prozesse, Gender Mainstreaming und Dequalifizierung**

Die ExpertInnen konkludieren, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, was die Häufigkeit dequalifizierender Ausbildungen betrifft, zum Teil artifiziell und zum Teil Symptom gesellschaftlicher, struktureller und gesetzlicher Problematiken, auf die weder AMS noch Maßnahmenträger unmittelbar Einfluss nehmen können, sind. Die Einzelentscheidung für die Finanzierung einer Dequalifizierung widerspricht daher in der Regel nicht den Zielen des Gender Mainstreaming: Im Gegenteil, so der Tenor in den AMS- / ZAM- / SFZ-Diskussionsrunden, werde den Frauen Wahlfreiheit gegeben, selbst wenn die Entscheidung letztlich in Richtung einer Dequalifizierung ausfällt. Druck von Seiten des AMS und der Maßnahmenträger wird nicht gesehen. Auch die befragten Frauen erlebten keinen Druck von Seiten des AMS oder der Schulungsträger – sehr wohl empfinden sie aber den Druck, Arbeit zu finden.

### **7 Mehrwert der Dequalifizierung**

Dass das AMS in diesem Spannungsfeld zwischen Vermittlungsauftrag und Gender Mainstreaming vielfach erfolgreich agiert, zeigt sich darin, dass sowohl Kundinnen als auch ExpertInnen einen eindeutigen Mehrwert der Qualifizierungen feststellen. Die Kundinnen betonen dabei vor allem folgende Aspekte:

- Wenn es sich bei der auf den ersten Blick dequalifizierenden Ausbildung doch eher um eine Zusatzqualifizierung gehandelt hatte, konnten sich Kundinnen ein breiteres Berufsspektrum erschließen oder wieder in ihrem ursprünglichen Berufsfeld Anschluss finden.

- Bei einem großen Teil der Kundinnen hat sich die Arbeits- und Lebenssituation durch die Qualifizierung – trotz formaler Dequalifizierung – verbessert. 84,8 Prozent der telefonisch befragten Kundinnen (n=66) gaben an, dass sich ihr Leben nach der (De-)Qualifizierung verbessert habe. Die meisten der nun wieder Berufstätigen geben an, die aktuelle Qualifizierung in ihrem Job zu verwerten, ein Teil davon kann auch die in der ursprünglichen Ausbildung erworbenen Kompetenzen einsetzen. Unzufrieden waren jene Personen, die von der Qualifizierung enttäuscht waren, weil aus ihrer Sicht nur Basiskenntnisse oder schon bekanntes Wissen (Migrantinnen) vermittelt wurden. Im Nachhinein betrachtet waren sie bei der Entscheidung zu wenig orientiert. Unzufrieden zeigen sich auch jene, die von den Arbeitgebern nicht übernommen wurden.
- Fachausbildungen ermöglichen eine positive Karriereentwicklung und ausbildungsadäquate Beschäftigung. Entscheidend sind hier die Tiefe und die Anschlussfähigkeit der Qualifizierung. Nach Schilderung der befragten SZF-ExpertInnen wird auf die Bedarfe der regionalen Wirtschaft bei der Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten abgestellt.
- Einem Teil der Befragten, die in ihrem ursprünglichen Beruf unglücklich waren, wurde es ermöglicht, einen Beruf zu ergreifen, der ihren Interessen und Bedürfnissen besser entspricht und somit dazu beiträgt, dass sie langfristig ihre Beschäftigungsfähigkeit aufrechterhalten können.

Aus den ExpertInnenbefragungen wurden ergänzend hierzu folgende Vorteile durch die Qualifizierungen offenbar:

- Durch die finanzielle Unterstützung konnten Kundinnen Qualifizierungen absolvieren, die sie sich ohne diese Unterstützung nicht leisten hätten können.
- Qualifizierungen vermitteln Selbstbewusstsein, das bei der Arbeitsmarktintegration von Vorteil ist.
- Durch die Qualifizierung kann das berufliche Netzwerk vergrößert werden.
- Qualifizierungen ermöglichen den Kundinnen mehr Bewegungsfreiheit auf dem Arbeitsmarkt.
- Kundinnen können durch die Qualifizierung – teils nach mehrjähriger Erwerbslosigkeit – wieder erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden.


## 8 Schlussfolgerung

Weder bei den Interviews mit Kundinnen noch bei der Befragung und in der Diskussion mit AMS-, ZAM- und SZF-MitarbeiterInnen konnten Hinweise darauf gefunden werden, dass Kundinnen in der Beratung zu einer Ausbildung gedrängt wurden. Nicht immer konnten die Wünsche der Kundinnen nach einer bestimmten Qualifikation erfüllt werden, weil z.B. die gewünschte Qualifizierung gerade nicht buchbar war oder weil die Zusatzausbildung vom AMS grundsätzlich nicht finanziert wird, wenn kein Arbeitgeber diese unterstützt. Nach Interpretation der StudienautorInnen ist Dequalifizierung der individuelle Lösungsansatz der Frauen in Bezug auf ein Problem. Sie ist eine Adaption an (veränderte) innere oder äußere Bedingungen. Wenn man das Phänomen der Dequalifizierung bekämpfen will, wäre es notwendig, an den äußeren Rahmenbedingungen anzusetzen, die diese Adaption notwendig machen (z.B.

Väter übernehmen Betreuungsaufgaben für ihre Kinder, Berufsorientierung vor Studienbeginn und nicht nur Studienberatung, Unterstützung von Frauen in Technikjobs, Maßnahmen zur Burnout-Prävention, familienfreundliche Betriebsstrukturen etc.). Auch die inneren Bedingungen sind nicht unverrückbar. Durch Aufklärung hinsichtlich der Konsequenzen, durch individuelles Coaching oder durch sonstige Maßnahmen zur Stärkung von Selbstwert kann Dequalifizierung entgegengewirkt werden, allerdings nicht bei jeder Frau bzw. in jedem Fall. Und so sollte Dequalifizierung auch als Lösung anerkannt werden, ebenso wie die Grenzen des AMS. Nicht übersehen werden sollte, dass die Dequalifizierung bei einigen Migrantinnen schon durch die vorherige Tätigkeit, z.B. in der Gastronomie, eingesetzt hat. Die AMS-finanzierte Qualifizierung ist dann eine Höherqualifizierung in dem Bereich.

Das AMS selbst kann in zweierlei Hinsicht zur Reduktion von Dequalifizierung beitragen. Einerseits können die vorhandenen AMS-Förder- und Beratungsmöglichkeiten sehr fallbezogen und individuell passend eingesetzt werden. Andererseits kann das AMS weiterhin und intensiv an der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der eigenen Organisation arbeiten:

- **Arbeitserprobungen vor (Um-)Qualifizierungen:** Das AMS verfügt über verschiedene Förderinstrumente, von der Orientierung, der Qualifizierungsförderung bis hin zur Einstellungs-förderung. Die qualitativen Ergebnisse zeigen, dass die passgenaue Unterstützung sehr hilfreich für Frauen sein kann. Nicht unterschätzt werden sollte der Orientierungsbedarf von Akademikerinnen. Kundinnen und ExpertInnen sind sich darin einig, dass oftmals ein großer Orientierungsbedarf von Seiten der Kundinnen besteht und dass diese in vielen Fällen keinen realistischen Blick auf die Arbeitsbedingungen haben, die in einem bestimmten Berufsfeld vorherrschen. Entscheidungen, die aufgrund von Fehlannahmen getroffen werden, eventuell um damit tatsächlich oder vermeintlich den Anforderungen einer vorübergehend veränderten Lebens- und Familiensituation besser zu begegnen, können später bereut werden. Daher wird vom internen Arbeitsteam vorgeschlagen, Um- bzw. potenzielle Dequalifizierungen nur nach einer vorhergehenden Arbeitserprobung, z.B. in Form eines Praktikums, zu unterstützen.
- **Fortwährende Verfolgung von Gender-Mainstreaming-Zielen:** Gender Mainstreaming ist weiterhin groß zu schreiben. Dies inkludiert auch die gezielte Schulung und Sensibilisierung von AMS-MitarbeiterInnen. Personen mit KundInnenkontakt sind darauf hinzuweisen, dass das gewählte Wording und die Fragen an die Kundinnen – in Form von subtil vermittelten Werten und Stereotypen – Arbeitsmarktrealitäten reproduzieren können. Dies kann aber auch der Fall sein, wenn Personen aufgrund ihres Geschlechts verschiedene Motive, Lebensrealitäten und Bedarfe unterstellt werden, die diese unter Umständen gar nicht haben. Sehr selten, aber eben doch, wurden bei den Falldiskussionen auch Stereotype bedient (z.B.: »Die junge Frau wird Kinder kriegen und dann sowieso nicht mehr im Quellberuf arbeiten.«), und zwar als Legitimierung einer dequalifizierenden Ausbildung, was es zu vermeiden gilt.

Wie sich die Umschulung mittel- oder längerfristig in der Wahrnehmung der Kundinnen auswirkt, konnte nur prospektiv erhoben werden, da die Befragten erst kürzlich ihre Ausbildung abgeschlossen haben oder noch immer in Ausbildung waren. 

**Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«**  
**Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«**



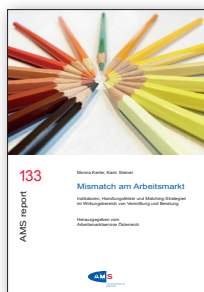
AMS report 130  
*Sabine Etl, Raoul Biltgen, Elli Scambor*  
**Neue Wege in der arbeitsmarktorientierten Beratung und Betreuung von Männern**  
 Das Projekt »Männer BBE« des AMS Wien und der Männerberatung Wien

ISBN 978-3-85495-642-8



AMS report 131/132  
*Monira Kerler, Sofia Kirilova, Claudia Liebeswar*  
**Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor und Arbeitsmarkt**  
 Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit besonderem Fokus auf die Weiterentwicklung des Informationsangebotes des AMS

ISBN 978-3-85495-643-6



AMS report 133  
*Monira Kerler, Karin Steiner*  
**Mismatch am Arbeitsmarkt**  
 Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung

ISBN 978-3-85495-645-2



AMS report 134  
*Regina Haberfellner, René Sturm*  
**HochschulabsolventInnen und Soft Skills aus Arbeitsmarktperspektive**

ISBN 978-3-85495-646-0



AMS report 135  
*Marian Fink, Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Matthias Kirchner, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer*  
**Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2023**  
 Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick

ISBN 978-3-85495-647-9



AMS report 136  
*Birgit Aigner-Walder, Marika Gruber*  
**Jugendarbeitslosigkeit und Migration im ländlichen Raum**  
 Analyse am Beispiel des Bundeslandes Kärnten

ISBN 978-3-85495-648-7

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)**  
 ... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

**Anschrift der Autorin**  
 Mag.<sup>a</sup> Andrea Egger-Subotitsch  
 abif - analyse. beratung. interdisziplinäre forschung  
 Einwanggasse 12, Top 5, 1140 Wien  
 Tel.: 01 5224873  
 Internet: [www.abif.at](http://www.abif.at)  
 E-Mail: [andrea.egger-subotitsch@abif.at](mailto:andrea.egger-subotitsch@abif.at)

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at).

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: [verlag@communicatio.cc](mailto:verlag@communicatio.cc), Internet: [www.communicatio.cc](http://www.communicatio.cc)

P. b. b.  
 Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien  
 September 2019 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

