

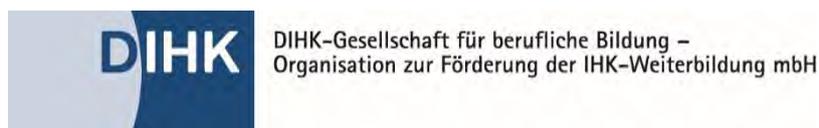
Dr. Regina Flake
Dirk Werner
Dr. Michael Zibrowius

Karrierefaktor berufliche Fortbildung

**Eine empirische Untersuchung der Einkommens-
und Arbeitsmarktperspektiven von Fachkräften mit
Fortbildungsabschluss im Vergleich zu Akademikern**

Studie für die

DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung –
Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH
Adenauerallee 86
53113 Bonn



Inhaltsverzeichnis

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie im Überblick.....	5
1 Ausgangslage und Ziele der Studie	9
2 Berufliche Perspektiven von Fortbildungsabschlüssen.....	12
2.1 Der Fortbildungsabschluss als Karriereschritt.....	12
2.2 Der Erwerb von Fortbildungsabschlüssen im Zeitablauf.....	14
2.3 Finanzielle Förderung von Fortbildungsabschlüssen.....	15
2.4 Substitutionsdebatte zu Kompetenz- und Tätigkeitsprofilen von Fortgebildeten und Akademikern im Vergleich.....	17
2.5 Einkommensvergleiche von beruflich und akademisch Qualifizierten..	18
3 Die Erwerbssituation von Personen mit Fortbildungsabschluss .	21
3.1 BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012: Datensatz und Methodik .	21
3.2 Persönliche Merkmale	23
3.3 Die berufliche Situation.....	25
3.4 Berufliche Anforderungen und Tätigkeitsmerkmale	32
3.5 Einkommen	37
3.6 Bewertung der persönlichen Arbeitssituation und des Karrierepfades	40
3.7 Ziele und Zufriedenheit	45
4 Die Erwerbssituation von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen im Vergleich	48
4.1 Multivariate Analysen zum Vergleich aller Fortbildungs- und Hochschulabsolventen	48
4.2 Vergleich oberes Drittel der Fortbildungsabsolventen mit allen Hochschulabsolventen	58
5 Fortbildungsabsolventen in Unternehmen: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung	76
5.1 IW-Personalpanel 2015: Stichprobe und Methodik.....	76
5.2 Qualifikationsstruktur in den befragten Unternehmen.....	77
5.3 Fachrichtungen der beschäftigten Mitarbeiter mit Fortbildungs- und mit Hochschulabschluss	80
5.4 Einsatz von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen in verschiedenen Unternehmensbereichen.....	82
5.5 Kompetenzprofile von Mitarbeitern mit Fortbildungs- und mit Hochschulabschluss im Vergleich.....	89
5.6 Substituierbarkeit von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen	95
5.7 Karriereperspektiven	98
5.8 Besetzung von Führungspositionen.....	102
5.9 Gehälter von Absolventen und Berufserfahrenen im Vergleich.....	107

5.10	Bedeutung von Fortbildungsabsolventen für F&E, Innovationen und das Jahresergebnis	113
5.11	Unterstützung der Unternehmen für Mitarbeiter beim Erwerb eines Fortbildungsabschlusses	117
6	Gegenüberstellung der Ergebnisse von Erwerbstätigenbefragung und Unternehmensbefragung.....	119
7	Literatur	124
8	Übersicht der Tabellen und Abbildungen	127
9	Anhang.....	130

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie im Überblick

Ausgangslage

Die Fachkräfteversorgung ist ein zentrales Thema für Unternehmen zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft. Dies umfasst allerdings bei weitem nicht nur für den Bedarf an Akademikern. Vielmehr stellen Engpässe im Bereich der beruflich qualifizierten Fachkräfte sowie der **Spezialisten mit einem beruflichen Fortbildungsabschluss** inzwischen ein größeres Problem für die Fachkräftesicherung da. Die Gründe hierfür liegen neben der demografischen Entwicklung insbesondere auch im aktuellen Trend zur Akademisierung und der in Augen der nachwachsenden Generation vermeintlich größeren Attraktivität akademischer Bildungsgänge im Vergleich zur beruflichen Qualifizierung.

Ziele der Studie

Ziel dieser Studie ist es zu überprüfen, welche Beschäftigungs- und Karrierepotenziale für Personen mit Fortbildungsabschluss offen stehen. Denn dieser Personenkreis stellt zunehmend einen kritischen Faktor bei der Fachkräftesicherung dar. Es wird die häufig öffentlich zu vernehmende Annahme einer grundsätzlichen Überlegenheit der akademischen Bildung kritisch hinterfragt. Dazu werden die **Beschäftigungs-, Einkommens- und Karriereperspektiven von Personen mit Fortbildungsabschluss** im Vergleich zu Akademikern untersucht. Auf dieser Basis wird empirisch fundiert analysiert, ob diese These einer differenzierten Betrachtung für verschiedene Fächergruppen und Berufsfelder sowie Abschlussarten standhält. Die vorliegende Studie widmet sich dieser differenzierten Analyse aus den folgenden zwei Perspektiven:

- **Aus Perspektive der Beschäftigten** wurde auf Basis der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung deren Erwerbssituation betrachtet.
- **Aus Perspektive der Unternehmen** wurden auf Basis einer eigens für diese Studie konzipierten repräsentativen Unternehmensbefragung im Rahmen des IW-Personalpanels die Beschäftigungssituation und die Karriereperspektiven analysiert.

Der **besondere Ansatz dieser Studie** ist, dass die Gruppen der Fortbildungsabsolventen und der Hochschulabsolventen unter anderem nach Fachbereichen, Berufsfeldern und Branchen differenziert betrachtet werden und somit Personen mit beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen mit ihren akademischen Äquivalenten, also mit Hochschulabsolventen im gleichen Bereich, verglichen werden können.

Kernergebnisse der Studie

Die Ergebnisse der Studie zeigen:

Weder Hochschulabsolventen noch Fortbildungsabsolventen haben durchweg bessere Einkommens- und Arbeitsmarktperspektiven.

Beide Gruppen sind in sich sehr heterogen, sodass Durchschnitte über die Gesamtgruppen nur bedingt aussagefähig sind. Es gibt große Unterschiede bei der Beschäftigungssituation und den Karriereperspektiven zwischen Absolventen verschiedener Berufsfelder, Branchen, Fachrichtungen sowie Berufs- und Tätigkeitsfelder.

Insgesamt zeigt sich mit Blick auf die Beschäftigungs- und Karriereperspektiven:

Fortbildungs- und Hochschulabsolventen sind zwar nicht gleichartig, aber in vielerlei Hinsicht gleichwertig.

Allerdings ist dabei zu beachten, dass im Durchschnitt Unterschiede zwischen den beiden Gruppen insgesamt bestehen, die für Masterabsolventen deutlich größer ausfallen als für Bachelorabsolventen, zu denen sich nur vergleichsweise geringe Unterschiede zeigen. Dabei fällt die Nähe zu Akademikern im kaufmännischen Bereich am größten aus.

Profil von Fortbildungsabsolventen

Fortbildungsabsolventen weisen einige spezifische Besonderheiten und persönliche Merkmale auf, die sie im Durchschnitt auch von Hochschulabsolventen unterscheiden. Sie sind häufiger männlich und haben bei ihrem Abschluss bereits eine Familie gegründet und haben Kinder.

Aufgrund der vorherigen Berufsausbildung und beruflichen Tätigkeit vor ihrem Fortbildungsabschluss verfügen sie im Durchschnitt über knapp sechs Jahre mehr Berufserfahrung. Sie sind deutlich häufiger in produzierenden und technischen Berufen im Bereich von Industrie, Handwerk und Bauwirtschaft tätig.

Fortbildungsabsolventen weisen ein breites Tätigkeitsprofil bei vielfältigen Einsatzgebieten auf. Sie sind im Vergleich zu Akademikern seltener in der Unternehmensführung, im Marketing sowie in Forschung und Entwicklung tätig, dafür häufiger in der Kundenbetreuung, dem Vertrieb und in der Produktionssteuerung. Sehr geringe Differenzen bestehen in den Bereichen Qualitätssicherung sowie Finanzen, Controlling und Rechnungswesen.

Fortbildungsabschluss als Karrierefaktor

Fortbildungsabsolventen haben ihr bisheriges Berufsleben häufiger als **beruflichen Aufstieg** wahrgenommen als Akademiker. Der Erwerb eines Fortbildungsabschlusses stellt für die beruflich qualifizierten Fachkräfte einen wichtigen **Karriereschritt** dar.

Fortbildungsabsolventen zeichnen sich durch eine hohe Karriere- und Familienorientierung aus. Sie geben eine ähnlich **hohe Arbeitszufriedenheit** wie Akademiker an, auch wenn sie im Durchschnitt gut eine Stunde in der Woche mehr arbeiten. Personen mit Fortbildungsabschluss verfügen über annähernd gleichwertige **Karriereperspektiven** im Vergleich zu Hochschulabsolventen. Sie sind häufiger weisungsbefugt, auch wenn sie durchschnittlich kleinere Teams leiten. Fortbildungsabsolventen bekleiden seltener höchste **Führungspositionen**, was auch damit zusammenhängt, dass sie seltener in großen Unternehmen arbeiten.

Fortbildungsabsolventen haben kaum **Gehaltsnachteile** zu Bachelorabsolventen, jedoch größere Gehaltsunterschiede zu Masterabsolventen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass 25 Prozent der Fortbildungsabsolventen mit einem Hauptschulabschluss und weitere 47 Prozent mit einem mittleren Abschluss in das Berufsleben gestartet sind. Allerdings gibt es auch unter den Fortbildungsabsolventen eine vergleichsweise große Gruppe, die zu den **Spitzenverdienern** zählt.

Große Wertschätzung der Unternehmen

Fortbildungsabsolventen üben im Schnitt andere **Tätigkeiten** aus als Akademiker und sie werden von Unternehmen auch in unterschiedlichen **Unternehmensbereichen** eingesetzt. Diese Unterschiede bedeuten aber nicht automatisch andere Karriereniveaus. So werden die Karrieremöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen von der überwiegenden Mehrheit der Betriebe als mindestens **gleichwertig** wie die Karriereperspektiven von Akademikern beschrieben. Fortbildungsabsolventen beschreiben ihren beruflichen Werdegang sogar häufiger als einen Aufstieg als Akademiker.

Tendenziell zeigen sich größere Unterschiede zwischen gewerblich-technischen Fortbildungsabsolventen und ihren akademischen Äquivalenten, sprich Hochschulabsolventen naturwissenschaftlicher Fachrichtung, als zwischen kaufmännischen Fortbildungsabsolventen und ihren wirtschaftswissenschaftlichen Hochschuläquivalenten – sowohl bei den Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Unternehmensbereichen, den Karriereperspektiven als auch beim Einkommen.

Es fördern allerdings bei weitem nicht alle Unternehmen mit entsprechendem Bedarf an Spezialisten den **Erwerb von Fortbildungsabschlüssen** durch eigene Mitarbeiter. Knapp vier von zehn Unternehmen, die Personen mit Fortbildungsabschluss beschäftigen, bieten ihren Mitarbeitern keine Unterstützung an. Dies ist auch als Indiz dafür zu werten, dass einerseits bei weitem nicht alle Unternehmen zwingend auf das spezifische Fortbildungsprofil angewiesen sind, sondern **andere Wege der Rekrutierung und Stellenbesetzung** nutzen. Andererseits besteht hier noch Entwicklungspotenzial bei der Förderung und Bindung von hochqualifizierten Mitarbeitern mit beruflicher Qualifikation.

Fazit

Die Studie zeigt somit zum einen den positiven Effekt, die ein Fortbildungsabschluss für die individuelle Karriere hat, sowie zum anderen die Bedeutung von Fortbildungsabsolventen für Unternehmen. Daher ist es wichtig, die Gleichwertigkeit – trotz Andersartigkeit – stärker publik zu machen. In der öffentlichen Debatte wird die Diskussion um die Bedeutung verschiedener Abschlüsse und auch um die **Attraktivität alternativer Ausbildungswege** häufig auf einen Einkommensvergleich reduziert. Als ultimatives Argument für die Vorteilhaftigkeit des akademischen Ausbildungsweges wird dann häufig gesagt: „Akademiker verdienen ja auch mehr als Fortbildungsabsolventen.“ Doch so einfach ist es nicht: Ja: Das durchschnittliche Gehalt aller Akademiker liegt über dem durchschnittlichen Gehalt aller Personen mit Fortbildungsabschluss. Aber nein: Bei weitem nicht jeder Akademiker verdient mehr als ein Fortgebildeter. Je nach Fachrichtung, Branche und Beruf zeigen sich hier enorme Unterschiede. Und auch bereits innerhalb der Gruppe der Hochschulabsolventen bestehen große Unterschiede – Bachelorabsolventen haben nicht allein durch die Tatsache, dass sie einen Hochschulabschluss besitzen, die gleichen Einkommens- und Karriereperspektiven wie ein Masterabsolvent. Denn der Masterabschluss bietet zwar nicht formal, aber doch aufgrund des vertieften Kompetenzprofils einen Mehrwert am Arbeitsmarkt. Daher ist Vorsicht geboten, wenn es um Pauschalurteile geht.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen anhand einer **breiten Palette an unterschiedlichen Einkommens- und Karriereindikatoren**, die für beide Gruppen miteinander verglichen werden, wie sich die Beschäftigungs- und Karriereprofile unterscheiden. Dabei bestätigt die Studie: Es gibt nicht immer nur ein besser oder schlechter, sondern häufig auch einfach ein „anders“.

Bei der Bewertung der Fortbildungsabschlüsse ist zudem zu beachten, dass der hier vorgenommene Vergleich mit Akademikern nur eine Seite der Medaille ist. Wie in Kapitel 2 kurz angerissen wurde, zeigt ein Vergleich zu Absolventen einer dualen Ausbildung eindeutig den **Mehrwert einer Fortbildung**. Es ist zu beachten, dass eine Fortbildung gegenüber dem Studium einen alternativen **Zugang zu hochqualifizierten Fachaufgaben** darstellt. Dieser Zugang öffnet bestimmten Personengruppen Türen, die ihnen vielleicht sonst verschlossen geblieben wären. Die Ergebnisse der Studie zeigen ganz eindeutig, dass für einen Großteil der Fortbildungsabsolventen ähnliche Karriereperspektiven bestehen wie für Akademiker und dass viele Fortbildungsabsolventen mit ihrem Werdegang sehr zufrieden sind.

Viele Ergebnisse deuten darauf hin, dass die verschiedenen Abschlüsse in der Wirtschaft überwiegend komplementär sind – es geht also nicht vorrangig um ein entweder oder, sondern Unternehmen benötigen beide Gruppen. Gleichzeitig steht außer Frage, dass Fortbildungsabsolventen für bestimmte spezifische Tätigkeiten unerlässlich und schwer ersetzbar sind. Grundsätzlich erscheint es somit vorteilhaft, dafür zu sorgen, dass sich die **große Bedeutung von Fortbildungsabschlüssen in der Wirtschaft** einerseits auch in einer entsprechenden Nachfrage von Fortbildungsteilnehmern und andererseits in einer Förderung und Nachfrage von Seiten der Unternehmen niederschlägt.

Überraschenderweise ist die Unterstützung beim Erwerb von Fortbildungsabschlüssen ausgerechnet in jenen Branchen vergleichsweise gering, in denen viele Fortbildungsabschlüsse gefragt sind. Es erscheint somit geboten, die **Hemmnisse** einer solchen Unterstützung in finanzieller und zeitlicher Hinsicht intensiver zu analysieren und passgenaue Fördermöglichkeiten und Lösungsansätze zu entwickeln. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass insbesondere große Unternehmen eigene Modelle zur Qualifizierung ihrer Mitarbeiter entwickelt haben, die nicht unbedingt auf einem formalen Abschluss fußen.

Grundsätzlich muss jedoch die Option der Aufstiegsfortbildung im Anschluss an einen ersten beruflichen Abschluss stärker **öffentlichkeitswirksam präsentiert** werden. Gerade mit Blick auf die aktuellen Probleme der Unternehmen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen kann dies ein wichtiger Schlüssel sein, um die **Attraktivität eines beruflichen Bildungsweges** zu steigern. Auch hier gilt es, die Gleichwertigkeit – trotz Andersartigkeit – stärker hervorzuheben. Es könnte hilfreich sein, dafür die **Marke „Höhere Berufsbildung“** stärker in Deutschland zu etablieren. Denn die in dieser Studie identifizierten Vorteile und Attraktivitätsfaktoren einer Fortbildung dürften großen Teilen der Gesellschaft und insbesondere der potenziellen Nachfrager einer beruflichen Qualifizierung nicht bekannt sein. Dies dürfte näherungsweise auch für die Akteure im Bereich der Berufsberatung gelten. Daher gilt es, diese Aspekte deutlich stärker in der Öffentlichkeit kommunikativ zu vermarkten.

Hierbei spielt auch das Thema Durchlässigkeit eine entscheidende Rolle. Es geht dabei nicht nur um die Zugangswege zum jeweils alternativen Bildungsangebot, sondern auch um den effektiven **Zugang und die Anrechnung von Leistungen** in dem jeweils anderen System. Insbesondere die Unternehmensbefragung hat gezeigt, dass Fortbildungsabsolventen zu einem gewissen Grad auch auf Positionen für Akademiker eingesetzt werden und umgekehrt. Diese Übergänge können durch passende – sowohl tertiäre als auch beruflich orientierte – Weiterbildungsangebote, die an den vorhandenen Kenntnisstand anknüpfen, noch erfolgreicher gemangelt werden.

1 Ausgangslage und Ziele der Studie

Die Fachkräfteversorgung ist ein zentrales Thema für Unternehmen zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft. Dies umfasst nicht nur für den Bedarf an Akademikern. Vielmehr stellen Engpässe im Bereich der beruflich qualifizierten Fachkräfte sowie der Spezialisten, die einen beruflichen Fortbildungsabschluss besitzen, inzwischen das größere Problem bei der Fachkräftesicherung dar (Bußmann et al., 2014).¹

Die Fachkräftesicherung wird neben dem insgesamt verfügbaren Angebot an potenziellen Arbeitskräften, das durch die demografische Entwicklung und die Erwerbsneigung im Inland sowie durch die Zuwanderung beeinflusst wird, durch den Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt bestimmt. Es geht also zum einen darum, welche Fachkräfte Betriebe benötigen und welche Arbeitsplätze sie anbieten, und zum anderen darum, welche Einkommens- und Karrierewünsche (junge) Menschen haben und für welche Bildungsangebote sie sich entscheiden.

Für den potenziellen Fachkräftenachwuchs hängt die Attraktivität eines beruflichen Qualifizierungsweges dabei neben den eigenen Neigungen und Interessen maßgeblich auch von den (wahrgenommenen) Arbeitsmarktperspektiven ab. Ein zentraler Indikator hierfür ist das erzielte Einkommen. Häufig wird eine akademische Ausbildung im Vergleich zu einer beruflichen Ausbildung oder Fortbildung als Garant für bessere Erwerbs- und Einkommensperspektiven gesehen. Zu diesem öffentlichen Meinungsbild tragen regelmäßig statistische Befunde und Studien bei, die auf Durchschnittswerte für die verschiedenen – in sich allerdings sehr heterogenen – Qualifikationsgruppen fokussieren. Als zwei Beispiele hierfür mögen gelten:

- Insgesamt zeigt es sich, dass ein höherer Bildungsabschluss typischerweise mit einem geringeren Risiko einhergeht, arbeitslos zu sein (IAB, 2015). Die Arbeitslosenquote von Akademikern weist traditionell einen sehr niedrigen Wert auf und liegt im Vergleich zu allen beruflich Qualifizierten deutlich niedriger. Leider werden die Arbeitslosenquoten für Personen mit Fachschul-, Meister- oder Techniker Ausbildung seit 2006 nicht mehr separat ausgewiesen. Mit Blick auf die Erwerbslosenquoten, die nach wie vor verfügbar sind, zeigt sich jedoch, dass sich Personen mit Fortbildungsabschluss kaum von Akademikern unterscheiden – wenn überhaupt sind sie sogar seltener erwerbslos.² 2013 waren in der Gesamtbevölkerung 5,4 Prozent der zivilen Erwerbspersonen erwerbslos: Unter den Hochschulabsolventen waren es 2,5 Prozent und unter den Fortbildungsabsolventen gerade einmal 2,0 Prozent (IAB, 2015).
- Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat im Jahr 2014 eine Studie zu Bildungsrenditen veröffentlicht, wonach Akademiker die mit Abstand höchste Rendite beim Lebenseinkommen für ihren Bildungsabschluss aufweisen (Schmillen/Stüber, 2014). In dieser Analyse wurden allerdings – obwohl dazu ausreichend Fallzahlen vorliegen müssten – die Fortbildungsabschlüsse nicht betrachtet. Es wird zudem deutlich, dass all-

¹ Für einen leichteren Lesefluss wird im Folgenden die männliche Ausdrucksform verwendet. Sollte es im Text nicht explizit anders erwähnt werden, so gelten alle getroffenen Aussagen sowohl für Männer als auch für Frauen. Zudem werden die Begriffe Hochschulabsolventen und Akademiker synonym verwendet und beziehen sich sowohl auf Personen mit Universitäts- als auch mit Fachhochschulabschluss.

² Für die alternative Berechnung der Erwerbsquoten werden Daten des Mikrozensus zugrundegelegt.

gemeinbildende Abschlüsse im Vergleich zu beruflichen Abschlüssen als hochrangiger angesehen werden, da Personen, die sowohl das Abitur als auch eine Berufsausbildung absolviert haben, bei den Abiturienten zugeordnet werden und damit den Ergebniswert für die Personen mit Berufsausbildung schmälern, da dort diejenigen mit dem höchsten Schulabschluss nicht erfasst sind.

Ob die Annahme einer grundsätzlichen Überlegenheit der akademischen Bildung im Hinblick auf die besten Einkommens- und Karriereperspektiven jedoch einer differenzierten Betrachtung für verschiedene Fächergruppen und Berufsfelder sowie Abschlussarten standhält, konnte bisher empirisch nicht befriedigend beantwortet werden, auch wenn einige Studien vorliegen, die sich dieser Fragestellung von verschiedenen Seiten annähern. Daher widmet sich die vorliegende Studie dieser differenzierten Betrachtungsweise aus den folgenden zwei Perspektiven:

- Aus Perspektive der Beschäftigten wird untersucht, über welche Beschäftigungs-, Karriere- und Einkommensperspektiven sie mit einem Fortbildungsabschluss im Vergleich zu Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung sowie mit Hochschulausbildung verfügen. Basis hierfür ist die aktuellste verfügbare BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahre 2012.
- Aus Perspektive der Unternehmen wird untersucht, welche Einsatzmöglichkeiten und Karrierepfade sie für Personen mit Fortbildungsabschluss im Vergleich zu Fachkräften mit Hochschulabschluss anbieten. Basis hierfür ist eine repräsentative Unternehmensbefragung im Rahmen des IW-Personalpanels der IW Consult aus dem Frühjahr 2015.

Der besondere Ansatz in dieser Studie ist, dass die Gruppen der Fortbildungsabsolventen und der Hochschulabsolventen unter anderem nach Fachbereichen, Berufsfeldern und Branchen differenziert betrachtet werden und somit Personen mit beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen mit ihren akademischen Äquivalenten, also mit Hochschulabsolventen im gleichen Bereich, verglichen werden können. So soll empirisch überprüft werden, wie es um die Attraktivität der verschiedenen Qualifizierungswege mit Blick auf das Einkommen und weitere Arbeitsergebnisse bestellt ist. Dieser Frage wird sich mit einer Kombination aus einer Mikrodatenanalyse sowie der Erhebung eigener originärer Unternehmensdaten genähert.

Der Vergleich von beruflichen und akademischen Qualifizierungswegen beschränkt sich dabei nicht auf die Verdienstpoteziale. Grundsätzlich ist ein linearer Zusammenhang – je höher die Vergütung, desto häufiger wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen – nicht haltbar (Hammermann et al., 2015). Bei der Berufswahl stehen stattdessen viele „weiche“ Faktoren wie die Art der ausgeübten Tätigkeit, Kollegialität im Unternehmen, Zufriedenheit mit der Arbeit, Karriereperspektiven sowie individuelle Neigungen und Interessen stärker im Vordergrund (vgl. Vodafone Stiftung, 2014). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die Erwartungen und Bedürfnisse bei den nachwachsenden Jahrgängen sukzessive zu verändern scheinen (Metzler et al., 2014).

Die Studie ist folgendermaßen aufgebaut: Kapitel 2 liefert einige Hintergrundinformationen, um den Vergleich von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen einordnen zu können. Neben Informationen zur Verbreitung und Entwicklung von Fortbildungsabschlüssen in der Bevölkerung im Zeitverlauf, einem Vergleich zwischen Absolventen einer dualen Ausbildung und Fortbildungsabsolventen sowie einer Einordnung der aktuellen Substitutionsdebatte, wird ein Literaturüberblick zu Einkommensvergleichen zwischen Fortbildungs- und Hochschulabsolventen

gegeben. Die Kapitel 3 und 4 präsentieren die Ergebnisse der Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Im Anschluss werden in Kapitel 5 die Ergebnisse der Unternehmensbefragung im Rahmen des IW-Personalpanels im Frühjahr 2015 präsentiert. Kapitel 6 bündelt noch einmal die wichtigsten Ergebnisse der Individual- sowie der Unternehmensdaten und zieht ein abschließendes Fazit.

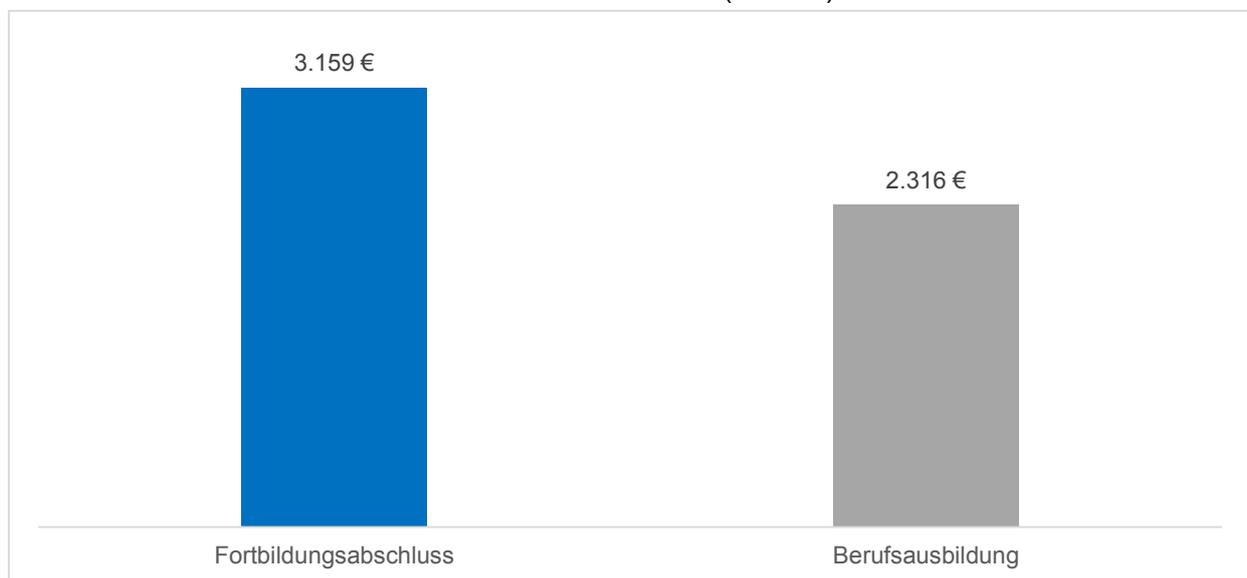
2 Berufliche Perspektiven von Fortbildungsabschlüssen

2.1 Der Fortbildungsabschluss als Karriereschritt

Auch wenn die meisten Leute bei den Begriffen „Meister“ oder „Techniker“ ein Bild vor Augen haben, ist großen Teilen der Bevölkerung die Bandbreite der möglichen Fortbildungsabschlüsse sowie deren Bedeutung nicht bekannt. Grundsätzlich zählen zu den sogenannten Aufstiegsfortbildungen Fortbildungsgänge nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 53 BBiG) und der Handwerksordnung (§ 42 HwO) sowie Abschlüsse an Fachschulen und Fachakademien nach Landesrecht (Techniker). Darüber hinaus gibt es von Kammern erlassene Fortbildungen (§54 BBiG bzw. § 42a HwO). Zu den Fortbildungsabschlüssen gehören neben dem Meister und dem Techniker beispielsweise Betriebswirte oder auch Fachwirte. Es gibt 221 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung (BIBB, 2015).

Der Erwerb eines Fortbildungsabschlusses ist für beruflich Qualifizierte ein möglicher Zugang für die Ausübung hochqualifizierter Tätigkeiten. Eine Aufstiegsfortbildung ermöglicht die Wahrnehmung von anspruchsvollen Fachaufgaben, den Zugang zu (mittleren) Führungsfunktionen oder auch die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit. Sie zeichnen sich durch eine große praktische Nähe aus. Eine Befragung des DIHK (2014) zu Aufstiegsfortbildungen zeigt, dass dementsprechend zu den am häufigsten genannten Weiterbildungsgründen „aufsteigen und einen größeren Verantwortungsbereich erreichen“, „bessere Einkommensmöglichkeiten“ und auch „etwas Neues lernen und den persönlichen Horizont erweitern“ zählen.

Abbildung 2-1: Bruttomonatsverdienst von Ausbildungs- und Fortbildungsabsolventen
Verdienst von Personen im Alter von 25 bis 65 Jahren (in Euro)



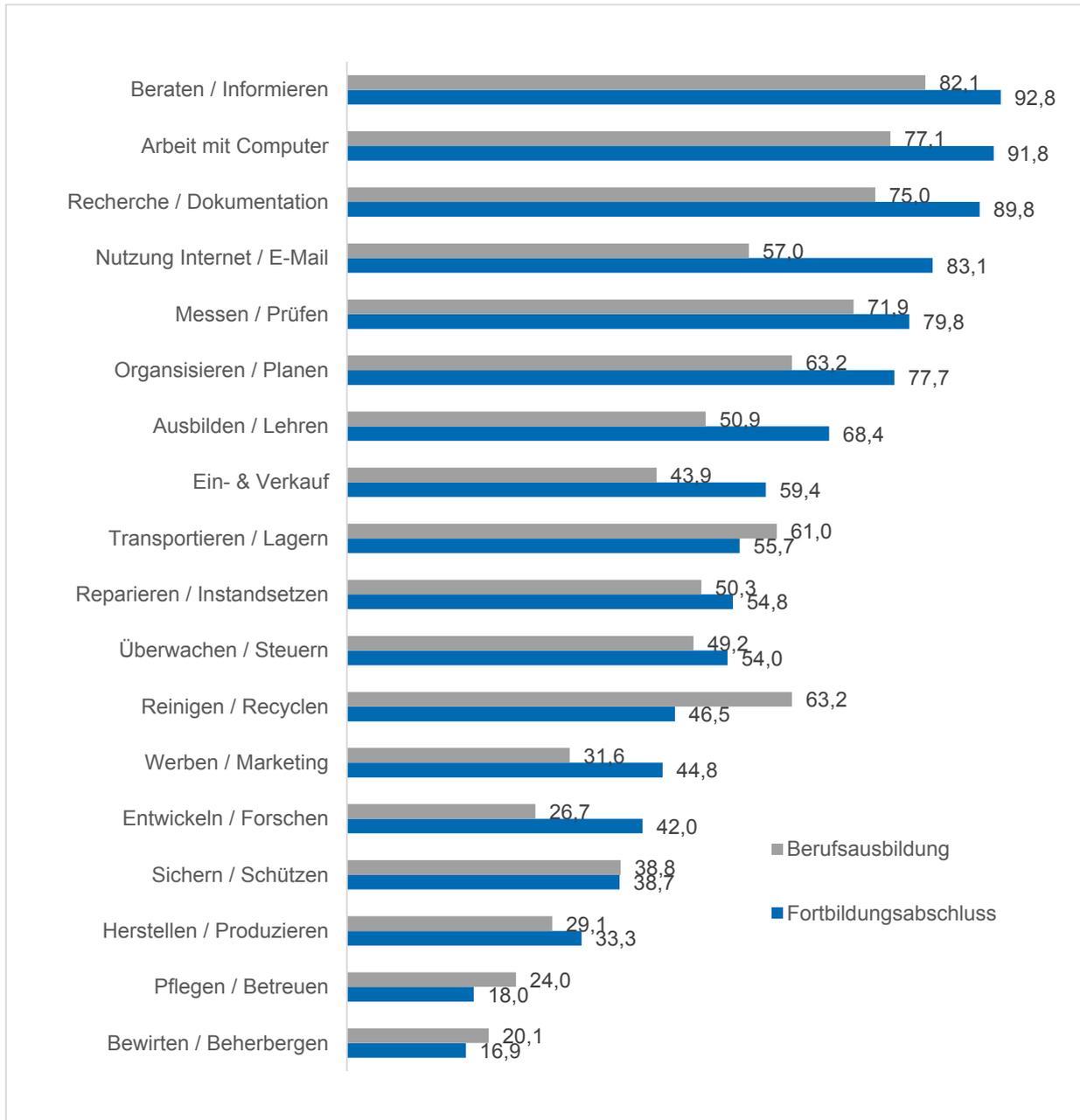
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

In dem 2013 eingeführten Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) werden Fortbildungsabschlüsse dem gleichen Niveau wie Bachelorabschlüsse zugeordnet. Damit soll die Gleichwertigkeit von allgemeiner, beruflicher und Hochschulbildung verdeutlicht werden. Im DQR werden Qualifikationen dem gleichen Niveau zugeordnet, wenn sie zur Bewältigung von Aufgaben befähigen, die vergleichbar hohe Anforderungen stellen. So müssen sie sich z. B. im Grad

der Komplexität gleichen (BMBF, 2015). Da berufliche und akademische Qualifikationen in unterschiedlichen Bildungsbereichen vermittelt werden, qualifizieren sie jedoch häufig für unterschiedliche Aufgaben. Dies zeigt, dass eine Gleichwertigkeit nicht unbedingt eine Gleichartigkeit bedeutet. Auch der Wissenschaftsrat setzt sich dafür ein, ein klares Signal zur Anerkennung der Gleichwertigkeit zu setzen, in dem er bessere Anrechnungsverfahren an Hochschulen für beruflich Qualifiziert fordert (Wissenschaftsrat, 2014).

Abbildung 2-2: Typische Arbeitstätigkeiten

(Anteil aller Befragten, die die entsprechende Tätigkeit „häufig“ oder „manchmal“ ausführen)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Welchen Mehrwert eine Fortbildung hat, macht ein Vergleich zu Absolventen einer beruflichen Ausbildung (ohne Fortbildung) deutlich. Basierend auf Daten der BIBB/BAuA-

Erwerbstätigenbefragung 2012 ergeben sich für Absolventen einer Aufstiegsfortbildung im Vergleich zu Absolventen einer dualen Berufsausbildung deutlich bessere Karriereperspektiven. So liegt der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst der Fortbildungsabsolventen rund 800 Euro über dem Verdienst der Ausbildungsabsolventen (Abbildung 2-1).³

Auch bei Betrachtung von Karriereperspektiven wie fachlicher Weisungsbefugnis oder Personalverantwortung lassen sich Unterschiede zwischen Personen mit Ausbildungs- und Fortbildungsabschluss feststellen. Fortbildungsabsolventen sind häufiger befugt, fachliche Weisungen zu erteilen (80 Prozent) als Ausbildungsabsolventen (66 Prozent), und sie sind deutlich häufiger als direkte Vorgesetzte tätig (47 Prozent im Vergleich zu 31 Prozent).

Dass eine Aufstiegsfortbildung auch die Art der Fachaufgaben ändert, zeigt ein Blick auf die typischen Arbeitstätigkeiten. Fortbildungsabsolventen sind häufiger in Informations- und Beratungstätigkeiten involviert und haben bei ihrer Arbeit häufiger mit PC und Internet zu tun (Abbildung 2-2).

2.2 Der Erwerb von Fortbildungsabschlüssen im Zeitablauf

Trotz der feststellbaren Vorteile, die der Erwerb eines Fortbildungsabschlusses mit sich bringt, sowie der virulenten Fachkräfteengpässen für diese Qualifikationen am Arbeitsmarkt, hat sich die Zahl der entsprechenden Absolventen nicht sehr dynamisch entwickelt.

Auch wenn die positiven Effekte einer Fortbildung auf Einkommen und ausgeübte Tätigkeit nicht von der Hand zu weisen sind, hat der Anteil der Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschluss im Zeitablauf tendenziell abgenommen (Abbildung 2-3). Ein Rückgang ist vor allem bei Meistern zu beobachten. Während 1992 noch 12,1 Prozent aller Erwerbstätigen einen Meister-, Technikerabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss hatten, lag der entsprechende Anteil 2007 nur noch bei 8,4 Prozent (vgl. auch Hall, 2015).⁴ Gründe hierfür können unter anderem der Wegfall des Meisterzwangs für die Selbstständigkeit in einigen Gewerken des Handwerks im Jahr 2004 sowie das altersbedingte Ausscheiden geburtenstarker Jahrgänge mit vielen Fortbildungsabsolventen sein.

Die neuesten verfügbaren Daten des Statistischen Bundesamts aus der aktualisierten Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 signalisieren jedoch am aktuellen Rand wieder eine deutliche Zunahme bei den Fortgebildeten. Demnach stieg der Anteil der Fortbildungsabsolventen an den Erwerbstätigen bis zum Jahr 2014 auf 9,8 Prozent an. Damit gibt es aktuell rund 3,5 Millionen erwerbstätige Fortgebildete, zu denen neben Meistern und Technikern auch Fachschulabschlüsse, Abschlüsse einer zwei- oder dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie einer Schule für Erzieher/-innen zählen. Werden auch die Fachschulabschlüsse in der ehemaligen DDR berücksichtigt, so sind rund 3,9 Millionen erwerbstätige Fort-

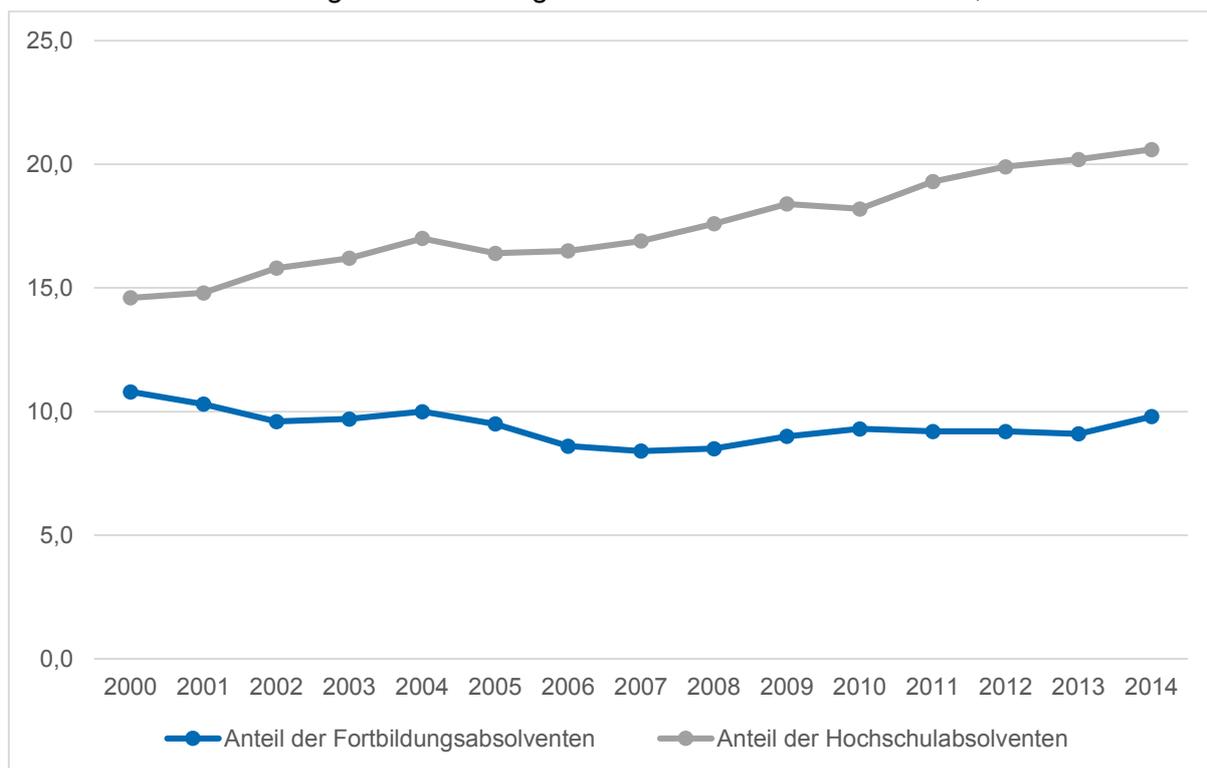
³ Bruttomonatsverdienste sind um Ausreißer bereinigt. Das oberste und unterste Perzentil der Verdienst-Beobachtungen (Angaben unter 300 oder über 10.000 Euro Bruttoverdienst im Monat) wurden abgeschnitten.

⁴ Leichte Abweichungen im Vergleich zu den Zahlen des Statistischen Bundesamtes ergeben sich unter anderem durch leicht unterschiedliche Abgrenzungen der abgefragten Fortbildungsabschlüsse in den Befragungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und des Mikrozensus.

gebildete zu verzeichnen. Dies sind immerhin insgesamt 710.000 Personen mit Fortbildungsabschluss oder gut 22 Prozent mehr als noch im Jahr 2007. Dies ist jedoch zum großen Teil auch auf den starken Anstieg bei den Absolventen in Gesundheits- und Sozialberufen an Fachschulen sowie bei den Erzieher/innen zurückzuführen.

Abbildung 2-3: Anteil der Fortbildungs- und Hochschulabsolventen an den Erwerbstätigen

Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter von 15 Jahren und älter, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

2.3 Finanzielle Förderung von Fortbildungsabschlüssen

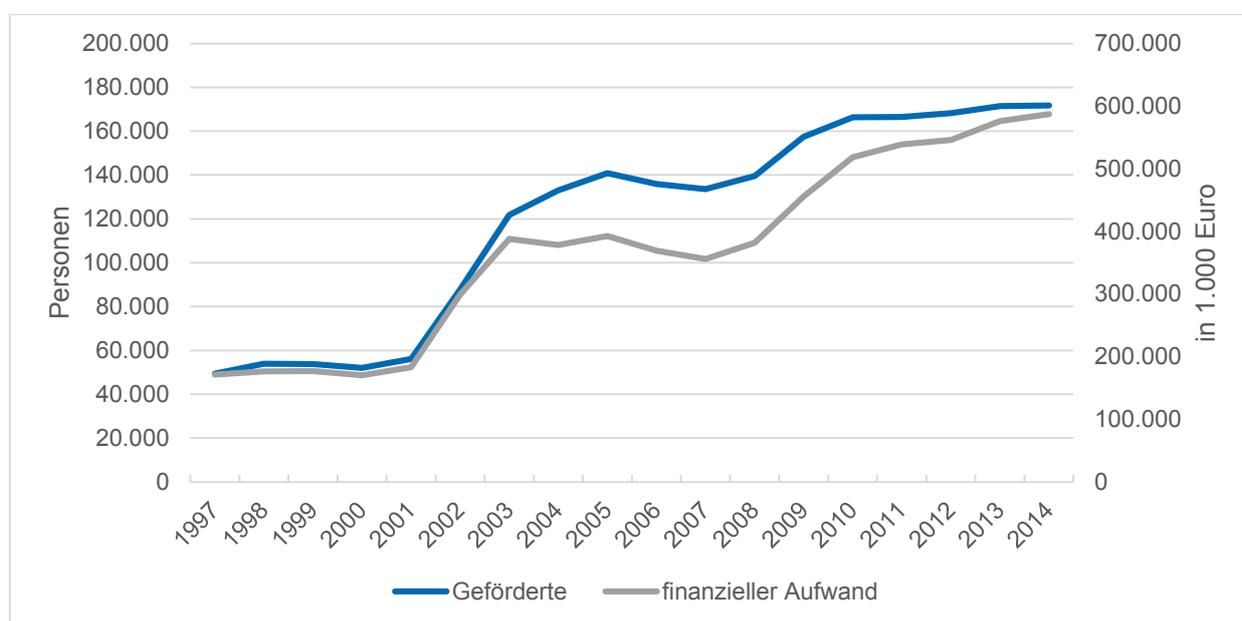
Die beiden größten Hemmnisse zum Erwerb eines Fortbildungsabschlusses sind sicherlich finanzielle Restriktionen und ein knappes Zeitbudget der Fachkräfte, die für eine solche Fortbildung infrage kommen, jedoch meist auf ihr Einkommen angewiesen sind. Die Politik hat in den vergangenen Jahren daher die finanzielle Förderung von Fortbildungsinteressierten deutlich ausgeweitet und damit die Rahmenbedingungen in verschiedenen Reformschritten verbessert. Es war der erklärte politische Wille, hierdurch die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung zu stärken und gut qualifizierte und engagierte Ausbildungsabsolventen intensiver zu fördern und zu einer Fortbildung zu motivieren.

Infolgedessen haben im Zeitverlauf sowohl die Anzahl der durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) geförderten Personen als auch der Umfang der finanziellen Leistungen deutlich zugenommen (Abbildung 2-4). So hat sich die Zahl der Fortbildungsabsolventen, denen Leistungen im Rahmen des sogenannten „Meister-BAföG“ bewilligt wurden, in den letzten 17 Jahren mehr als verdreifacht (von rund 50.000 Geförderten im Jahr 1997 auf mehr als 170.000

im Jahr 2014). In ähnlichem Umfang hat sich auch der damit verbundene finanzielle Aufwand (in Form von Zuschüssen oder Darlehen) entwickelt: Während die jährlichen Kosten 1997 bei ca. 171 Mio. Euro lagen, stiegen sie bis zum Jahr 2014 um den Faktor 3,4 auf rund 587 Mio. Euro jährlich an. 190 Mio. Euro entfielen dabei auf Zuschüsse (beispielsweise zur Finanzierung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren, für den Lebensunterhalt oder die Kinderbetreuung); 397 Mio. Euro wurden in Form von Darlehen ausgezahlt.

Laut einer Befragung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) werden Höhe und Ausmaß der finanziellen Fortbildungsförderung als ausreichend empfunden (BMBF, 2011). Hingegen sieht die Befragung noch Ausbaubedarf mit Blick auf die Beratungsinfrastruktur.

Abbildung 2-4: Meister-BAföG: Entwicklung geförderter Personen und finanzieller Aufwand



Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

Im Jahr 2014 waren knapp zwei Drittel der mehr als 170.000 geförderten Personen Männer (117.000) (Statistisches Bundesamt, 2015). Tabelle 2-1 zeigt: Die am häufigsten geförderten Aufstiegsfortbildungen waren diejenigen zum Industriemeister Metall (gepr.), zum staatlich anerkannten Erzieher und zum Wirtschaftsfachwirt. Danach folgen mit staatlich geprüften Maschinenbautechnikern, Kraftfahrzeugmeistern, Elektrotechnikmeistern sowie staatlich geprüften Elektro- bzw. Maschinentechnikern weitere technische Abschlüsse. Die Top 10 werden abgerundet durch die kaufmännischen Abschlüsse zum Betriebswirt (gepr.) IHK und zum Handelsfachwirt (gepr.). Auffällig dabei ist die Geschlechterverteilung: Während Männer überwiegend in den technischen Berufen vertreten sind, kommen Frauen bei den kaufmännischen Abschlüssen und bei den Erziehern auf höhere Anteile.

Tabelle 2-1: Rangliste der am häufigsten geförderten Aufstiegsfortbildungen

im Jahr 2014

Fachrichtung/Beruf	Rang	Geförderte			
		insgesamt		darunter weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%
Industriemeister/in Metall (gepr.)	1	10.335	6,0	454	0,8
Staatl. anerk. Erzieher/in	2	10.065	5,9	8.472	15,5
Wirtschaftsfachwirt/in (gepr.)	3	9.423	5,5	6.146	11,2
Staatl. gepr. Maschinenbautechniker	4	6.685	3,9	344	0,6
Kraftfahrzeugtechnikermeister/in	5	5.562	3,2	85	0,2
Elektrotechnikermeister/in	6	4.402	2,6	51	0,1
Staatl. gepr. Elektro-Techniker	7	4.297	2,5	150	0,3
Staatl. gepr. Maschinentechniker	8	4.015	2,3	214	0,4
Betriebswirt/in (gepr.) IHK	9	3.570	2,1	1.682	3,1
Handelsfachwirt/in (gepr.)	10	3.498	2,0	1.558	2,8
Zusammen (1 – 10)		61.852	36,0	19.156	35,0

Quelle: Statistisches Bundesamt

Die derzeit geplante Reform des Meister-BAföG (3. Novelle des AFBG) vor, den Umfang der gezahlten Leistungen auszuweiten und somit noch mehr angehenden Meistern, Technikern und Fachwirten finanzielle Anreize zu bieten, ihren Abschluss zu erreichen. Unter anderem soll der Beitrag zum Lebensunterhalt künftig zu 50 Prozent als Zuschuss gewährt werden, der nicht zurückgezahlt werden muss. Außerdem ist vorgesehen, bei einer erfolgreichen Anschlussprüfung 40 Prozent des Darlehns für Prüfungs- und Lehrgangsgebühren zu erlassen.

2.4 Substitutionsdebatte zu Kompetenz- und Tätigkeitsprofilen von Fortgebildeten und Akademikern im Vergleich

In letzter Zeit entsteht in der öffentlichen Debatte häufig der Eindruck, dass mit der steigenden Akademisierung der Bevölkerung eine sinkende Attraktivität beruflicher Bildungsgänge einhergeht – sowohl nachfrage- als auch angebotsseitig. Die Frage ist daher, ob neben dem vermehrten Wunsch vieler Jugendlicher, ein Studium zu beginnen, Unternehmen auch vermehrt akademisch qualifizierte Fachkräfte anstelle von beruflich qualifizierten Fachkräften einsetzen. Sofern dies nicht ausschließlich über Veränderungen der qualifikatorischen Anforderungen der Unternehmen erklärbar ist, wäre Voraussetzung hierfür, dass zwischen beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften ein gewisser Grad an Substituierbarkeit besteht, also Absolventen verschiedener Ausbildungsgänge flexibel zwischen verschiedenen beruflichen Positionen wechseln könnten.

Diese Debatte ist grundsätzlich nicht neu. Schon in den 1990er Jahren wurde das „Ende des Facharbeiteraufstiegs“ diskutiert (Drexel, 1993). Angefacht wurde diese Debatte in den letzten Jahren noch einmal durch die Einführung des neu gestuften Studiensystems im Rahmen des Bologna-Prozesses und damit dem gestiegenen Eintritt von Bachelorabsolventen in den Arbeitsmarkt. Abschließende empirische Belege für oder gegen die Hypothese, dass immer mehr Akademiker beruflich qualifizierte Fachkräfte verdrängen, gibt es allerdings noch nicht (Bott et al., 2012, 2014). Auch der Bildungsbericht der Bundesregierung besagt, dass es noch unklar sei, in welchem Maße der Bachelorabschluss einer Universität in berufliche Positionen führt, für die bislang kein Hochschulabschluss erforderlich war (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014). Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung (Euler/Severing, 2015) gibt es in anwendungsnahen Bildungsbereichen eine Konvergenz, die sich in der Formel „Akademisierung der Berufsbildung – Verberuflichung der akademischen Bildung“ widerspiegelt. Grundsätzlich wird von gestiegenen kognitiven Anforderungen der Berufe ausgegangen – sowohl im akademischen als auch im beruflichen Bereich.

Tendenziell wird eher davon ausgegangen, dass sich die betriebliche Nachfrage nach beruflich Ausgebildeten und Absolventen von akademischen Studiengängen unabhängig voneinander entwickelt, das heißt, dass eher eine Komplementarität vorliegt. Hinzu kommt, dass die Zahl der Bacheloreintritte in den Arbeitsmarkt bisher weit unter den Erwartungen liegt, da die Mehrheit der Bachelorabsolventen einen weiteren (Master-)Abschluss anstrebt. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK, 2015) hat Unternehmen zu ihrer Zufriedenheit mit Bachelor-Absolventen befragt. Nur knapp 47 Prozent der Unternehmen sehen ihre Erwartungen an Bachelor-Absolventen erfüllt. Viele Unternehmen sagen, dass sie Bachelor-Absolventen „on-the-job“ passgenau nachqualifizieren müssen, um Defizite auszugleichen. Die Zufriedenheit mit Master-Absolventen ist weitaus höher (78 Prozent).

2.5 Einkommensvergleiche von beruflich und akademisch Qualifizierten

Der Vergleich von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen mündet häufig in Einkommensvergleichen. Die Aussage, Akademiker verdienen mehr, wird häufig als Argument für eine Höherwertigkeit und größere Wertschätzung von Hochschulabschlüssen herangezogen. Ein genauere Blick auf diese Thematik verdeutlicht jedoch, dass es wichtig ist, Berufe, Fachrichtungen, Berufserfahrung etc. mit zu berücksichtigen, um nicht Äpfeln mit Birnen zu vergleichen. Dies ist bei der aktuellen Datenlage jedoch nur bedingt möglich. Bevor ein kurzer Überblick über vorhandene Studien gegeben wird, soll zunächst dargelegt werden, wie aus theoretischer Sicht unterschiedliche Einkommen begründet werden können.

Die Humankapitaltheorie (Becker, 1964) unterscheidet in allgemeines Humankapital, das heißt, Wissen und Kenntnisse, die eine Person unabhängig von einem bestimmten Betrieb produktiv einsetzen kann, und firmenspezifisches Humankapital, das heißt, Wissen und Kenntnisse, die an den spezifischen Arbeitsplatz gebunden sind. Während Akademiker den größten Teil ihres beruflich relevanten Wissens in (Fach-)Hochschulen erlernen, so erwerben Fortbildungsabsolventen einen Großteil ihrer beruflichen Kenntnisse im Betrieb. Dem wissenschaftlich-theoretischen Zugang zum Beruf des Akademikers steht damit ein stärker handlungsbezogener Zugang der Fortbildungsabsolventen gegenüber. Wie diese alternativen Ansätze auf dem Arbeitsmarkt monetär bewertet werden, liegt letztlich im Ermessen der Unternehmen.

Vor dem Hintergrund dieser Theorie könnte man auf der einen Seite argumentieren, dass Akademiker durch ihren größeren Anteil an allgemeinem Humankapital eine größere Wahrscheinlichkeit besitzen, häufiger das Unternehmen zu wechseln, und Unternehmen ihnen daher eine Einkommensprämie zahlen, um sie zu halten. Auf der anderen Seite kann es sein, dass Unternehmen schon viel in das firmenspezifische Humankapital ihrer Fortbildungsabsolventen investiert haben, dass sie diesen eine Einkommensprämie zahlen, um sie zu halten und dadurch die Kosten für eine erneute Investition einsparen. Es kann aber auch sein, dass Fortbildungsabschlüsse ähnlich wie Hochschulabschlüsse eine breite Einsetzbarkeit am Arbeitsmarkt erfahren, da sie stärker branchen- und berufsspezifische Kompetenzen enthalten als rein firmenspezifische. Wie sich dies in der Praxis niederschlägt, bleibt somit eine empirische Frage, der sich verschiedene Studien angenähert haben. Die Analyse der Individual- sowie der Unternehmensdaten in den Kapiteln 3 bis 5 wird hierzu einen weiteren Beitrag liefern.

In einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) wurden auf Grundlage der SIAB-Daten, einer Zwei-Prozent-Stichprobe aus der Grundgesamtheit der integrierten Erwerbsbiografien, Lebensverdienste nach Qualifikationen analysiert (Schmitten/Stüber, 2014). Demnach erzielten Personen mit einem Hochschulstudium mit rund 1,3 Millionen Euro eine höhere Bildungsprämie, gemessen am Lebenseinkommen, als Personen mit einer Berufsausbildung, deren Bildungsprämie lediglich bei 243.000 Euro liegt. Vergleichsgruppe sind jeweils Personen ohne Berufsausbildung und ohne Abitur. Dies sind jedoch nur Durchschnittswerte. Inwiefern diese Verdienstunterschiede für verschiedene Fachrichtungen oder Berufsfelder gelten, kann nicht beantwortet werden, da die SIAB-Daten keine Differenzierung nach Fächern erlauben. Zudem wurden dort keine Fortbildungsabschlüsse betrachtet.

Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) aus dem Jahr 2008 hat untersucht, inwieweit sich Einkommen von Ausbildungs-, Fortbildungs- und Fachhochschulabsolventen in bestimmten Berufsfeldern (kaufmännisch, IT, gewerblich-technisch) unterscheiden (Werner et al., 2008). Fachhochschulabsolventen erzielen im Schnitt ein höheres Einkommen als beruflich Qualifizierte, aber es gibt Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsbereichen. So liegt im kaufmännischen Bereich eine größere Konkurrenzsituation zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten vor als im IT- oder im gewerblich-technischen Bereich. Im Hinblick auf die Arbeitsmarktperspektiven der verschiedenen Qualifikationsgruppen ist bemerkenswert, dass Fortgebildete sogar leicht häufiger in Führungspositionen tätig waren als Fachhochschulabsolventen. Allerdings verwalteten sie kleinere Budgets und waren für durchschnittlich kleinere Teams verantwortlich, was die vorhandenen Verdienstunterschiede mit erklärt.

In einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) wurde auf Grundlage von Mikrozensusdaten aus den Jahren 2005 bis 2008 Stundenlöhne beruflich und akademisch Qualifizierter nach Fächern analysiert (Glocker/Storck, 2012). Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass ein Universitätsabschluss nicht automatisch mit einem höheren Einkommen einhergeht als ein beruflicher Abschluss. Bei diesen Ergebnissen ist jedoch zu beachten, dass Einkommensinformationen aus dem Mikrozensus immer mit besonderer Vorsicht interpretiert werden müssen, da es sich nicht um reines Arbeitseinkommen handelt, sondern um die Netto-Summe aller Einkünfte. Insofern kann auch nicht auf Unterschiede bei der Besteuerung, etwa durch verschiedene Steuerklassen, kontrolliert werden. Zudem wird in der Studie keine Differenzierung der akademischen (Bachelor, Master und Diplom) und der beruflichen Abschlüsse (Berufsabschluss, Fortbildungsabschluss) vorgenommen.

Anger et al. (2014) haben auf Grundlage von Daten des deutschen sozio-oekonomischen Panels (SOEP) die Löhne von MINT-Akademikern und von beruflich qualifizierten Personen (Ausbildung oder Meister/Techniker) in MINT-Berufen mit den Löhnen von Absolventen anderer Fachrichtungen verglichen. Der Vergleich zeigt, dass beruflich qualifizierte Personen in MINT-Berufen ähnliche Lohnprämien aufweisen wie einige Akademiker anderer Fachrichtungen. Hierdurch wird belegt, dass eine Berufsausbildung im MINT-Bereich finanziell ähnlich lukrativ ist wie eine akademische Ausbildung in zahlreichen Fachrichtungen. Zwar können Fortbildungsabschlüsse nicht in gleicher Differenziertheit betrachtet werden, jedoch ist davon auszugehen, dass diese die Einkommensposition von beruflich Qualifizierten noch einmal deutlich verbessern dürften.

3 Die Erwerbssituation von Personen mit Fortbildungsabschluss

In diesem Kapitel erfolgt die Untersuchung der Arbeitsergebnisse von Personen mit Fortbildungsabschluss aus Sicht der Beschäftigten. Dafür werden insbesondere Unterschiede und Gemeinsamkeiten mit Blick auf persönliche und beschäftigungsspezifische Charakteristika zu Personen mit Ausbildungsabschluss oder Hochschulabschluss auf individueller Ebene betrachtet.

Als Datengrundlage dient die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eine repräsentative Erwerbstätigenbefragung, bei der rund 20.000 Erwerbstätige nach ihren Tätigkeiten, ihrem beruflichen Umfeld sowie weiteren sozio-ökonomischen Merkmalen befragt wurden. Sie ermöglicht aufgrund ausreichend großer Fallzahlen mit Blick auf Fortbildungsabsolventen eine verlässliche empirische Untersuchung dieser Zielgruppe. Darüber hinaus bietet sie durch die Vielzahl der erfassten Arbeitsmerkmale und Jobcharakteristika die Möglichkeit, die berufliche Situation in einem größeren Kontext darzustellen und so auch Karriereperspektiven jenseits eines reinen Einkommensvergleichs zu untersuchen.

Nach einer Beschreibung des Datensatzes in Kapitel 3.1 werden die Daten in Kapitel 3.2 bis 3.7 zunächst deskriptiv ausgewertet. Darauf aufbauend geben Kapitel 4.1 und 4.2 einen Überblick über die Ergebnisse multivariater Analysen, welche genauere Aussagen über die Vergleichbarkeit der Personen mit Fortbildungsabschluss und denjenigen mit Hochschulabschluss erlauben. So kann ermittelt werden, welchen Erklärungsgehalt bestimmte Variablen bei der Betrachtung der Arbeitsergebnisse haben, wenn dabei beispielsweise Unterschiede hinsichtlich Berufswahl oder Unternehmensgröße berücksichtigt werden.

3.1 BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012: Datensatz und Methodik

Um Arbeitstätigkeiten und Arbeitsbedingungen zu dokumentieren und auf ihre Wirkungen hinsichtlich Arbeitsergebnissen zu untersuchen, führen das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) seit 1979 regelmäßig Befragungen von erwerbstätigen Personen durch. Die Befragten sind mindestens 15 Jahre alt und gehen mindestens 10 Stunden pro Woche einer bezahlten Tätigkeit nach.⁵ Durch entsprechende Gewichtung der Ergebnisse lassen sich auf Grundlage der erhobenen Daten repräsentative Aussagen über Bildungsverläufe und Arbeitsbedingungen der erwerbstätigen Bevölkerung gewinnen. Ein umfassender Überblick über den Datensatz findet sich bei Hall et al. (2015).

Im Fokus der Befragung stehen Themenblöcke zur aktuell ausgeübten Tätigkeit (z. B. Umfang, Aufgaben, erforderliche Kenntnisse), zum Berufs- und Bildungsverlauf sowie zu Berufs- und Lebenszielen und Arbeitszufriedenheit. Diese Felder werden anhand detaillierter Fragen ausführlich beleuchtet. Basierend auf den daraus gewonnenen Antworten ist es möglich, ein umfangreiches Bild der Aufgaben- und Tätigkeitsprofile von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen zu zeichnen, welches weit über einen reinen Einkommensvergleich hinausgeht.

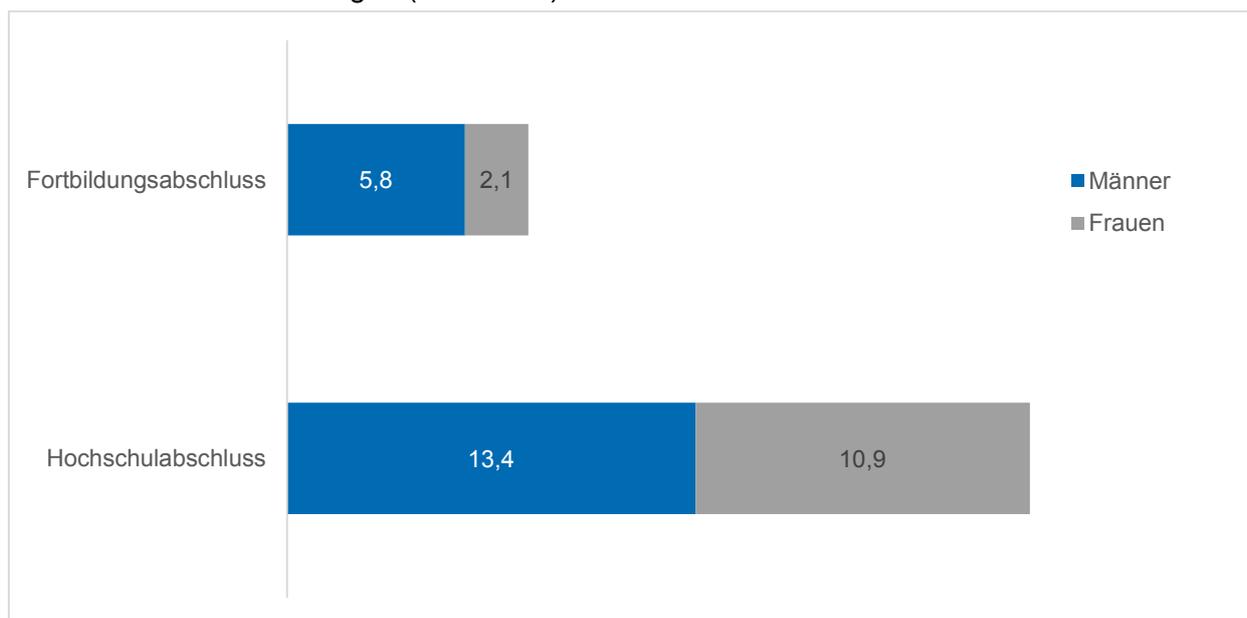
⁵ Ausgeschlossen sind Personen, die ausschließlich ehrenamtlich tätig sind oder einer Beschäftigung im Rahmen der Erstausbildung nachgehen. Ausländer werden nur bei ausreichenden Deutschkenntnissen befragt.

Die vorliegende Studie beruht auf den Ergebnissen einer Stichprobe von 5.051 Akademikern mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss und 1.607 Absolventen einer Aufstiegsfortbildung (z. B. Meister, Techniker, Fachwirt, Betriebswirt o. ä.) im Alter von 25 bis 65 Jahren.⁶ Dabei wird der jeweils höchste Bildungsabschluss der Befragten herangezogen; Personen, die vor Abschluss eines akademischen Abschlusses einen Fortbildungsabschluss gemacht haben, werden nur als Akademiker gezählt. Da sowohl Personen mit Fortbildungs- als auch mit Hochschulabschluss gleich selten erwerbstätig bzw. erwerbslos sind (vgl. Kapitel 1) kann davon ausgegangen werden, dass es hierdurch nicht zu Selektionsverzerrungen bei den Ergebnissen kommt.

Abbildung 3-1 zeigt den Anteil der befragten Fortbildungs- und Hochschulabsolventen an allen Befragten im Alter 25 bis 65 (N = 19.057). Diese Teilstichprobe umfasst somit rund ein Drittel aller Teilnehmer der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (gut 35 Prozent aller Männer und 30 Prozent aller Frauen). Die restlichen Teilnehmer haben als höchsten beruflichen Bildungsabschluss eine Ausbildung oder Lehre, einen anderen Abschluss oder keinen Abschluss.

Abbildung 3-1: Anteile Fortbildungs- und Hochschulabsolventen in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung nach Geschlecht

Anteil an allen Erwerbstätigen (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

⁶ Die relativ hohe Zahl der Hochschulabsolventen ist dabei darauf zurückzuführen, dass Personen mit höherem Bildungsabschluss erfahrungsgemäß eine höhere Befragungsbereitschaft aufweisen als Personen aus unteren Bildungsschichten (Rohrbach-Schmidt/Hall, 2013). Obgleich versucht wurde, diesem Phänomen bei der Stichprobenziehung bewusst entgegenzuwirken, ist der Anteil der Akademiker höher als in der Grundgesamtheit. Für die nachfolgenden Auswertungen wurden deshalb stets gewichtete Ergebnisse verwendet.

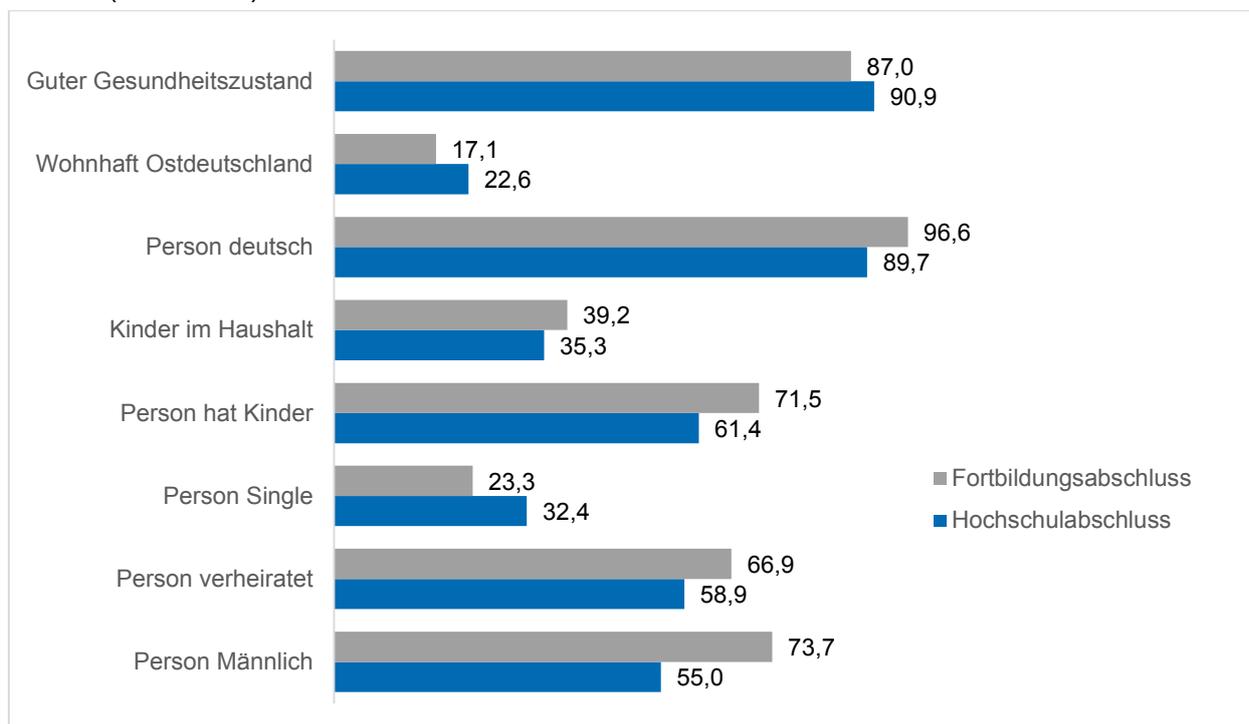
3.2 Persönliche Merkmale

Dieser Abschnitt beschreibt die Merkmale der befragten Personen und stellt Gemeinsamkeiten und Unterschiede anhand von Mittelwertvergleichen dar.

Ein Blick auf die persönlichen Merkmale offenbart, dass knapp drei Viertel der befragten Fortbildungsabsolventen männlich sind (74 Prozent), wohingegen das Geschlechterverhältnis bei Hochschulabsolventen mit einem Männeranteil von 55 Prozent deutlich ausgeglichener ist (Abbildung 3-2). Im Vergleich zu Hochschulabsolventen sind Fortbildungsabsolventen darüber hinaus im Durchschnitt häufiger verheiratet, haben häufiger Kinder und diese wohnen häufiger noch im gleichen Haushalt wie ihre befragten Eltern. Auch ist der Anteil der Befragten, die eine deutsche Staatsbürgerschaft haben, bei Fortbildungsabsolventen mit 97 Prozent höher als bei Akademikern (90 Prozent).

Der Anteil der Fortbildungsabsolventen, der in Ostdeutschland wohnt, ist mit 17 Prozent geringer als der Anteil der Akademiker (23 Prozent). Fortbildungsabsolventen geben darüber hinaus seltener an, sich in einem „ausgezeichneten“, „sehr guten“ oder „guten“ Gesundheitszustand zu befinden (87 Prozent vs. 91 Prozent). Die Gruppenunterschiede sind bei allen betrachteten Merkmalen statistisch signifikant.⁷

Abbildung 3-2: Persönliche Merkmale nach höchstem beruflichen Bildungsabschluss
Anteile (in Prozent)

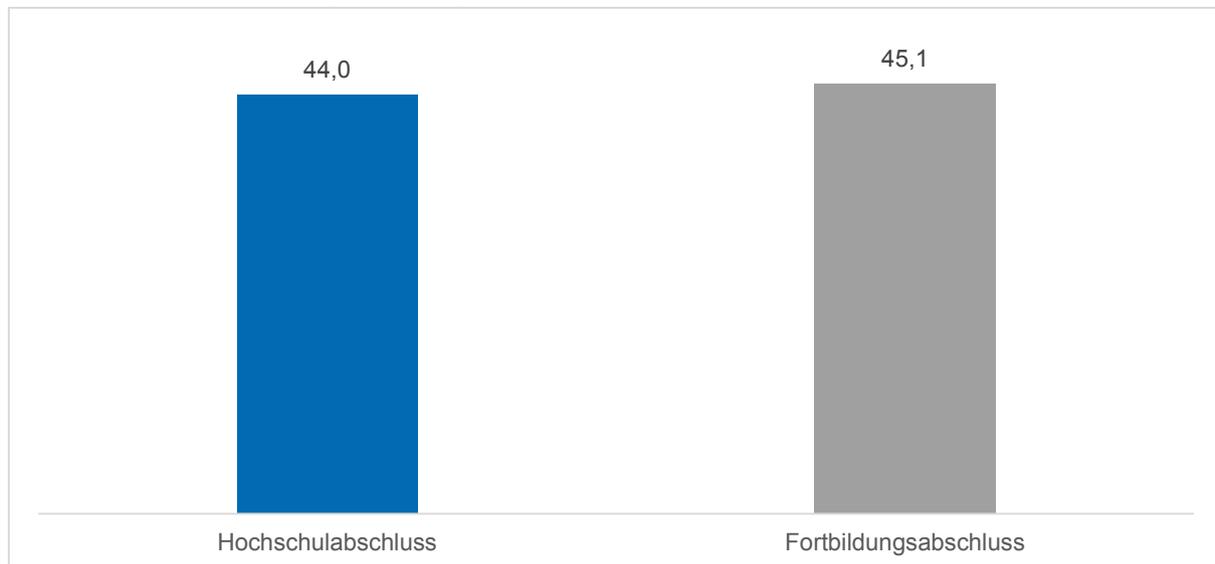


Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

⁷ Die Tests auf statistische Signifikanz geben an, ob ein gemessener Zusammenhang zwischen zwei Variablen in der Stichprobe nicht einfach zufällig auftritt, sondern auch für die Grundgesamtheit zutrifft. Die maximale zugrunde gelegte Irrtumswahrscheinlichkeit liegt bei 10 Prozent. Die meisten getesteten Differenzen würden jedoch auch einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 oder 5 Prozent standhalten.

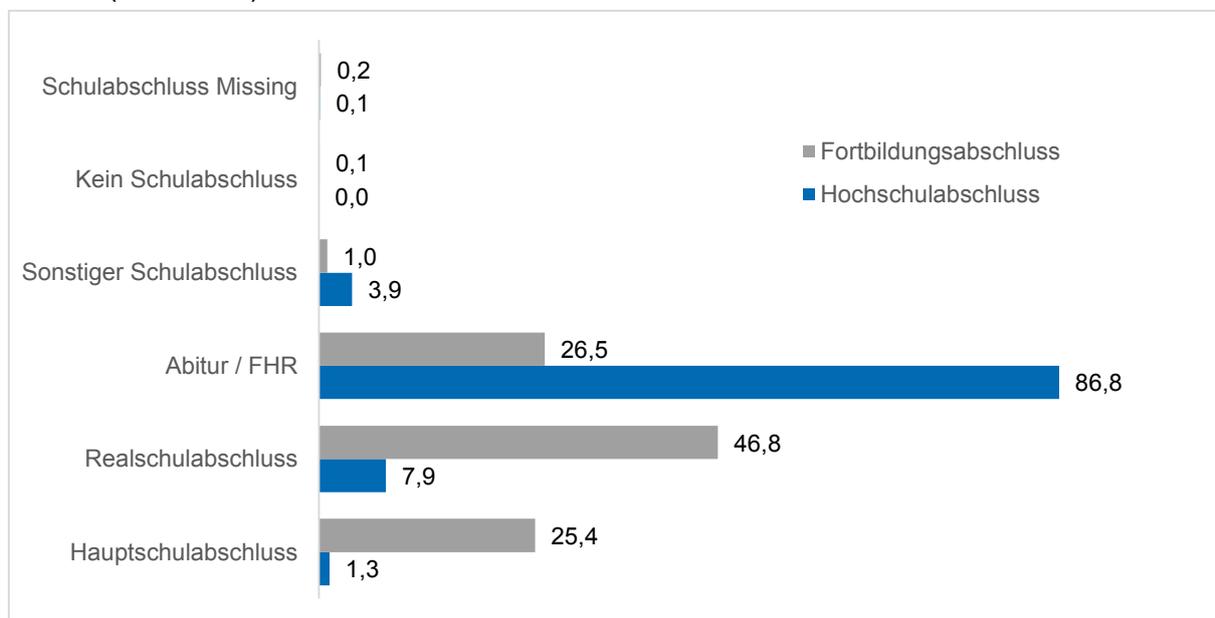
Die befragten Fortbildungsabsolventen sind mit durchschnittlich 45,1 Jahren darüber hinaus etwas älter als Erwerbstätige mit Hochschulabschluss, die im Mittel auf 44,0 Jahre kommen (Abbildung 3-3). Der Unterschied ist statistisch signifikant.

Abbildung 3-3: Alter
Durchschnittliches Alter (in Jahren)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Abbildung 3-4: Höchster Schulabschluss
Anteile (in Prozent)⁸



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

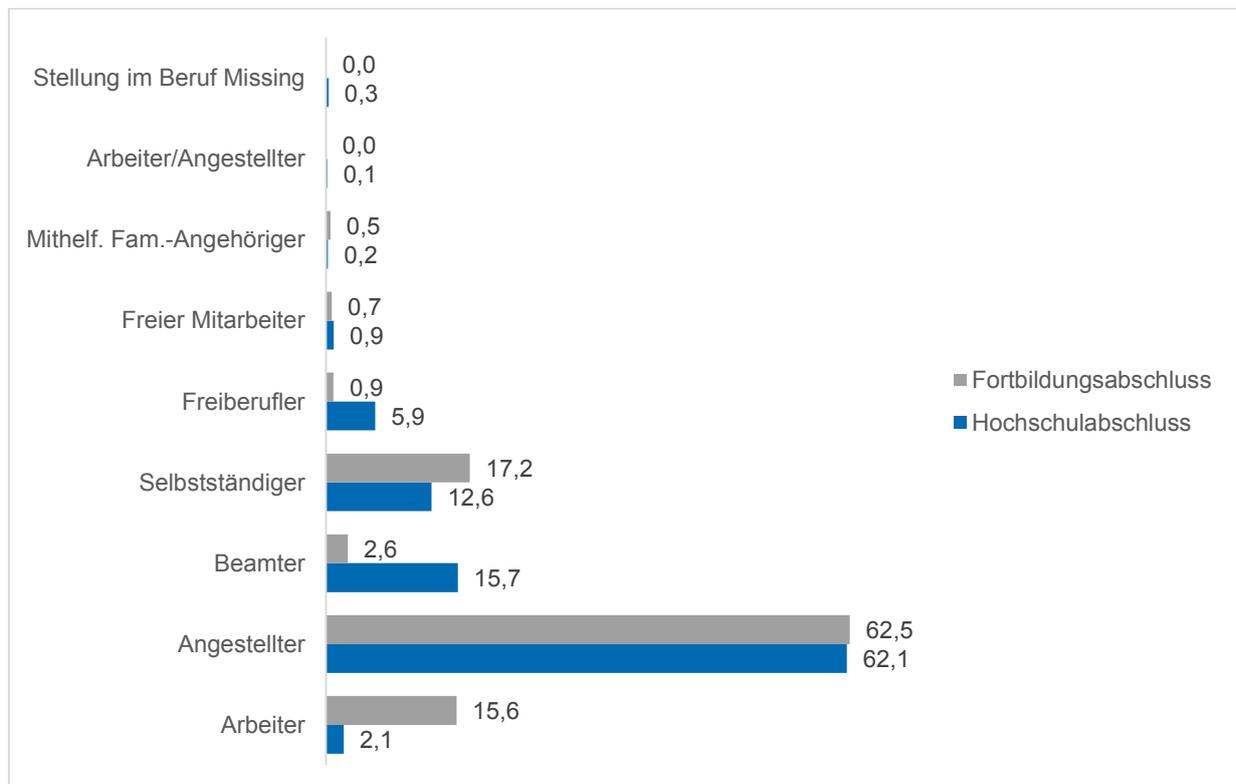
⁸ Die Zahl der sogenannten Missings gibt an, wie viele Erwerbstätige zu den entsprechenden Fragen keine Angabe gemacht haben.

Wenig überraschend unterscheiden sich die beiden befragten Gruppen bezüglich ihres schulischen Hintergrunds deutlich: Während 25 bzw. 47 Prozent der Fortbildungsabsolventen als höchsten Schulabschluss einen Hauptschul- bzw. Realschulabschluss haben, betragen die Anteile bei Akademikern nur 1 bzw. 8 Prozent. 87 Prozent der Hochschulabsolventen haben Abitur oder Fachhochschulreife; der Anteil unter den Fortbildungsabsolventen beträgt immerhin 27 Prozent (Abbildung 3-4). Der Anteil der Personen mit einem „sonstigen Schulabschluss“ liegt bei Akademikern mit 4 Prozent höher als bei Fortbildungsabsolventen mit 1 Prozent. Alle Unterschiede sind dabei statistisch signifikant.

3.3 Die berufliche Situation

Auch bei der Stellung im Beruf offenbaren sich Unterschiede (Abbildung 3-5). Akademiker sind deutlich häufiger freiberuflich tätig (6 Prozent vs. 1 Prozent) und auch der Anteil der Beamten liegt in dieser Gruppe höher (16 Prozent vs. 3 Prozent). Dafür sind Fortbildungsabsolventen häufiger selbstständig tätig (17 Prozent vs. 13 Prozent) und auch der Anteil der Arbeiter ist unter dieser Gruppe mit 16 Prozent deutlich höher als bei Hochschulabsolventen (2 Prozent). Die Gruppenunterschiede sind dabei statistisch signifikant. Mit rund 62 Prozent liegen beide Gruppen beim Anteil der Angestellten gleichauf; gleiches gilt für den Anteil der Befragten, die als freie Mitarbeiter tätig sind (jeweils rund 1 Prozent). Hier liegen keine statistisch signifikanten Unterschiede vor.

Abbildung 3-5: Stellung im Beruf
Anteile (in Prozent)

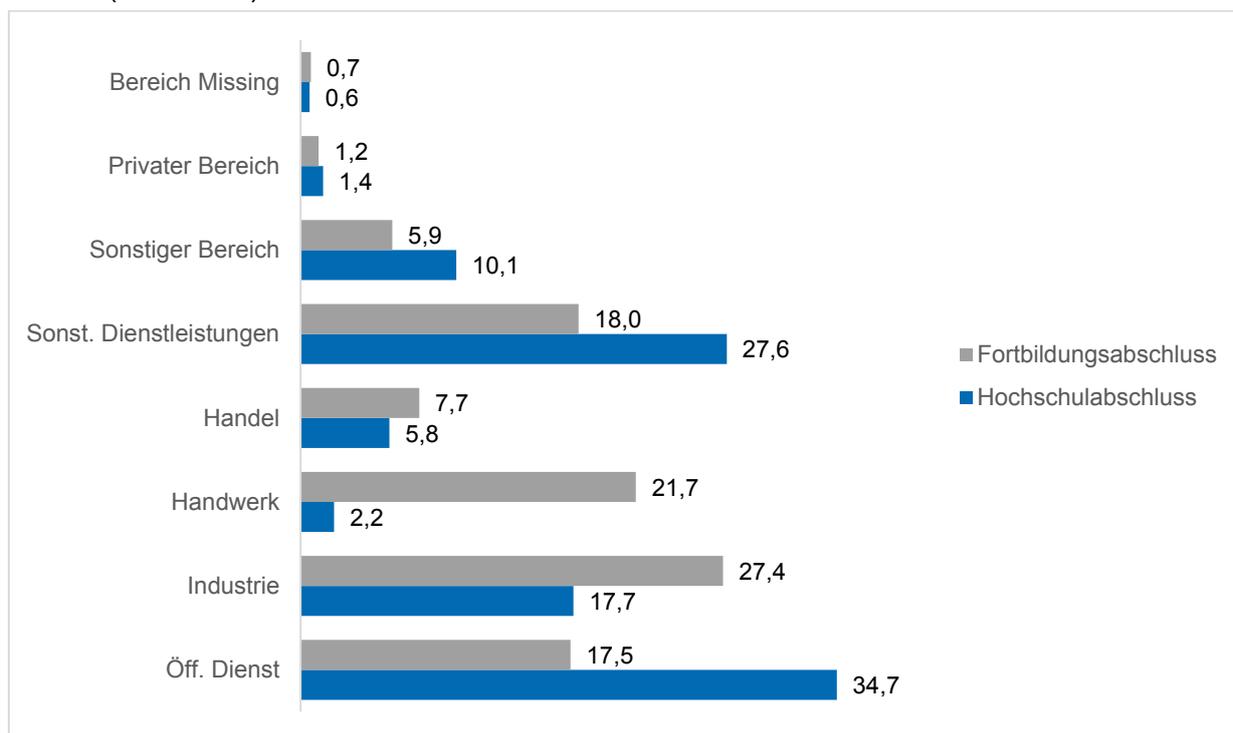


Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Die Unterschiede nach der Stellung im Beruf schlagen sich auch in Hinblick auf die Wirtschaftsbereiche, in denen die Befragten tätig sind, nieder (Abbildung 3-6). So ist der Anteil der Akademiker, die im öffentlichen Dienst tätig sind, mit 35 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei Fortbildungsabsolventen (17 Prozent). Auch im sonstigen Dienstleistungsbereich ist der Akademikeranteil höher (28 Prozent vs. 18 Prozent). Allerdings sind Fortbildungsabsolventen deutlich öfter in der Industrie (27 Prozent vs. 18 Prozent) und im Handwerk vertreten (22 Prozent vs. 2 Prozent). Im Handel ist der Unterschied geringer: Hier arbeiten 8 Prozent aller Fortbildungsabsolventen und 6 Prozent aller Akademiker. Alle Unterschiede sind statistisch signifikant.

Abbildung 3-6: Wirtschaftsbereiche

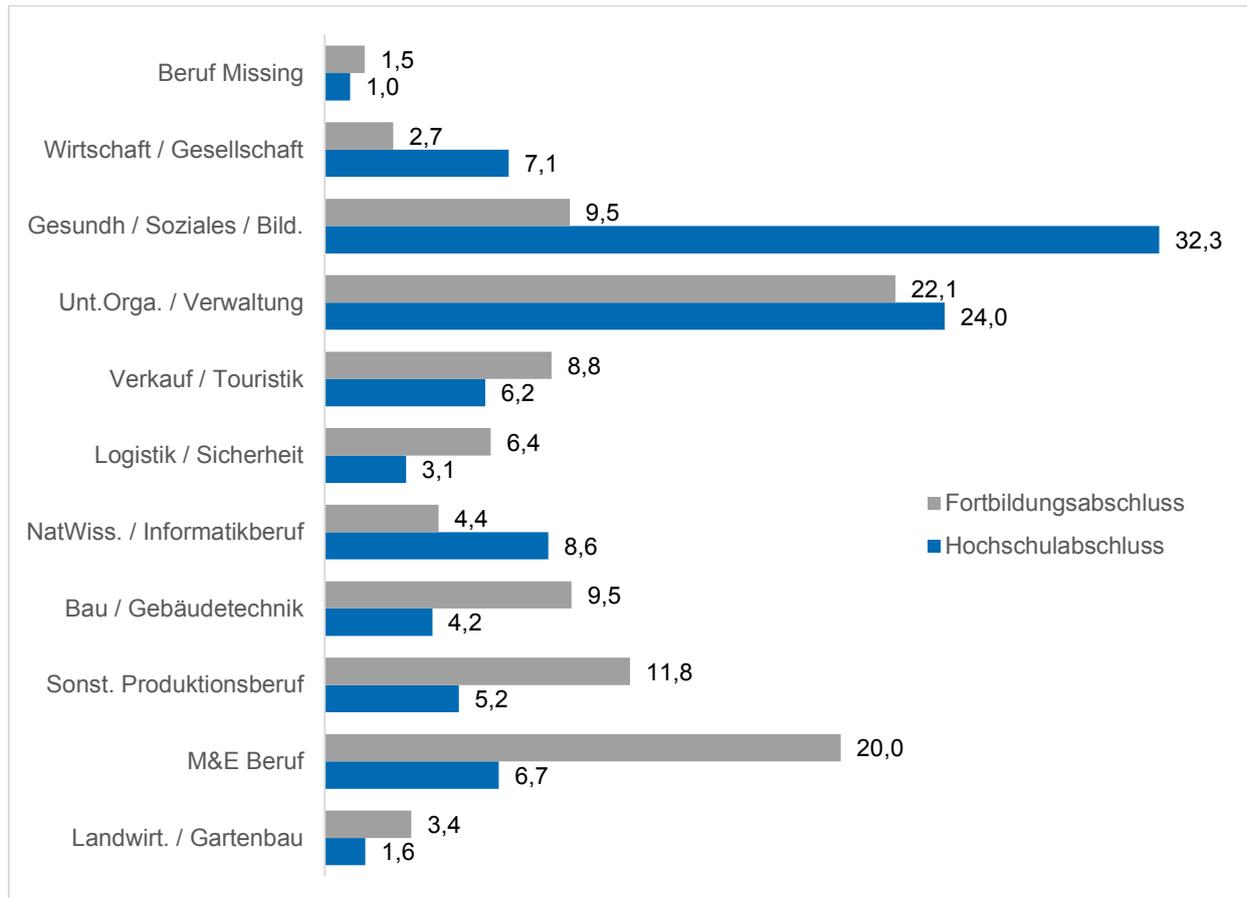
Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Gruppenunterschiede zeigen sich auch in Hinblick auf die Berufe, welche die Befragten ausüben (Abbildung 3-7). Der höhere Anteil der Hochschulabsolventen, die verbeamtet sind bzw. im öffentlichen Dienst tätig sind, findet sein Pendant in Teilen im großen Anteil dieser Gruppe, die in Berufen im Bereich „Gesundheit, Soziales und Bildung“ tätig sind (32 Prozent). Bei Personen mit Fortbildungsabschluss beträgt dieser Anteil nur 9 Prozent. Dafür sind Fortbildungsabsolventen häufiger in M+E-Berufen (20 Prozent vs. 7 Prozent) oder sonstigen Produktionsberufen vertreten (12 Prozent vs. 5 Prozent). Auch der Anteil der Fortbildungsabsolventen in Bauberufen oder Berufen aus dem Bereich Sicherheit und Logistik ist mit 10 bzw. 6 Prozent rund doppelt so hoch wie der Anteil der Akademiker mit 4 bzw. 3 Prozent. Akademiker sind allerdings häufiger in naturwissenschaftlichen Berufen und Informatikberufen anzutreffen (9 Prozent vs. 4 Prozent) sowie in Berufen aus dem Bereich Wirtschaft und Gesellschaft (7 Prozent vs. 3 Prozent). Alle gemessenen Unterschiede sind dabei statistisch signifikant. Im Berufen aus dem Bereich Unternehmensorganisation und Verwaltung gibt es hingegen zwischen beiden Gruppen kaum Unterschiede: Hier arbeiten 22 Prozent aller Fortbildungsabsolventen und 24 Prozent aller Akademiker und die Differenz ist statistisch nicht signifikant.

Abbildung 3-7: Berufe
Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Abbildung 3-8 zeigt, dass ein Großteil der Fortbildungs- und Hochschulabsolventen einer Tätigkeit nachgeht, auf die sie ihre Ausbildung vorbereitet hat (Fortbildungsabsolventen: 36 Prozent; Akademiker: 34 Prozent) bzw. die zumindest mit ihrer Ausbildung verwandt ist (45 Prozent; 46 Prozent). Jeweils 19 Prozent der Befragten in beiden Gruppen gehen einer ausbildungsfremden Tätigkeit nach. Die Unterschiede zwischen beiden Bildungsgruppen sind statistisch nicht signifikant.

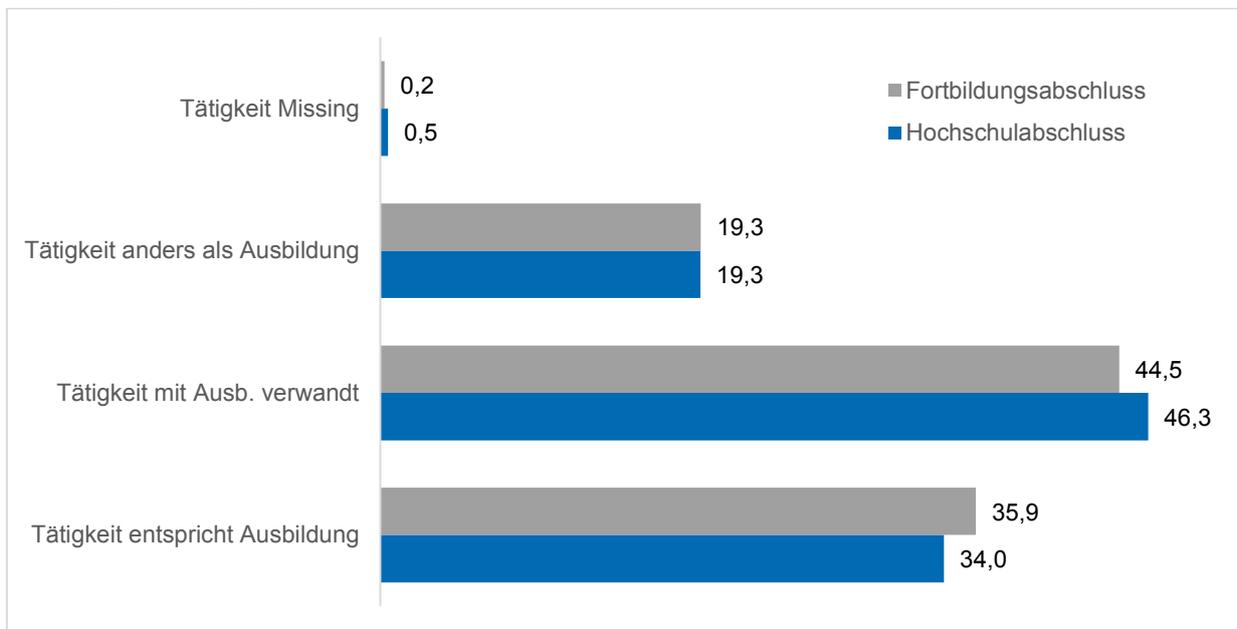
Abbildung 3-9 beschreibt den Anteil der Befragten, die in kleinen, mittleren bzw. großen Betrieben tätig sind. Dabei sind die Gruppenunterschiede relativ gering: Während Hochschulabsolventen signifikant häufiger in mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern tätig sind, liegt der Anteil der Fortbildungsabsolventen, die in kleinen Betrieben (bis 50 Mitarbeiter) und großen Betrieben (mehr als 250 Mitarbeiter) arbeiten, höher. Lediglich der Unterschied beim Anteil der Mitarbeiter in großen Betrieben unterscheidet sich statistisch signifikant.

Aufschlussreich ist ebenfalls ein Vergleich der durchschnittlichen Arbeitsmarkterfahrung und der Betriebszugehörigkeitsdauer der Befragten. Zwei Trends zeigen sich dabei: Zum einen verfügbaren Fortbildungsabsolventen im Mittel über eine höhere Arbeitsmarkterfahrung (26 vs. 20 Jahre). Die Arbeitsmarkterfahrung wird dabei gemessen als Jahre seit der ersten Aufnahme einer

beruflichen Tätigkeit. Zum anderen sind sie durchschnittlich länger für den gleichen Arbeitgeber tätig als Akademiker (14 Jahre vs. 11 Jahre).

Abbildung 3-8: Tätigkeit ausbildungsverwandt

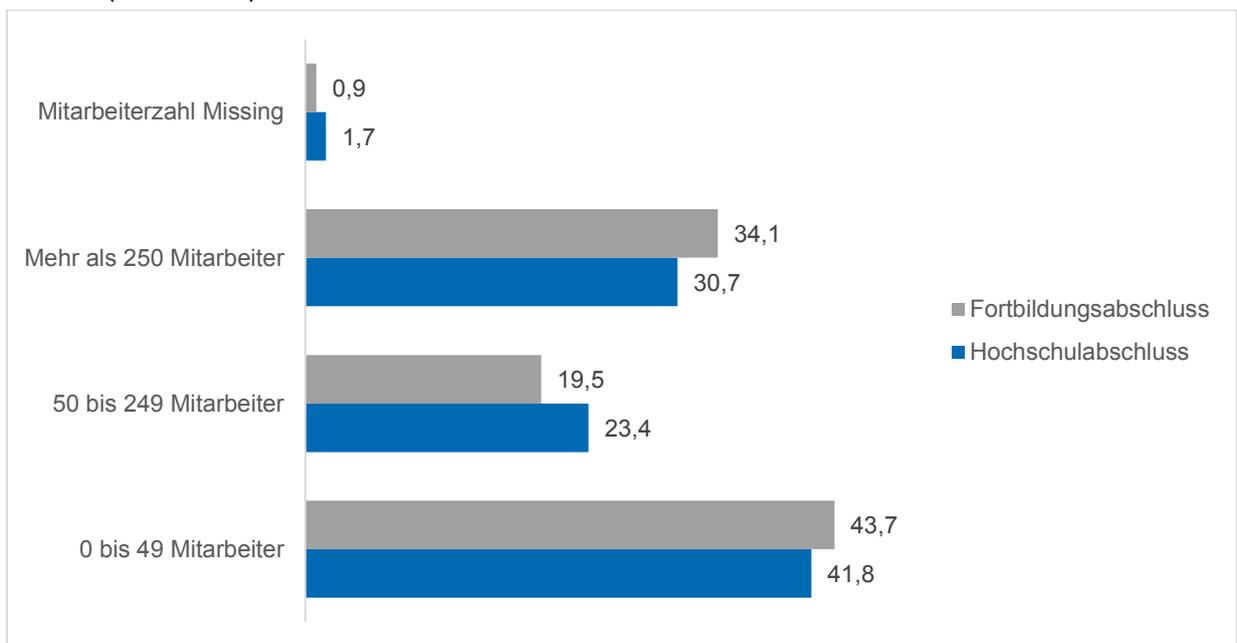
Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Abbildung 3-9: Betriebsgröße

Anteile (in Prozent)



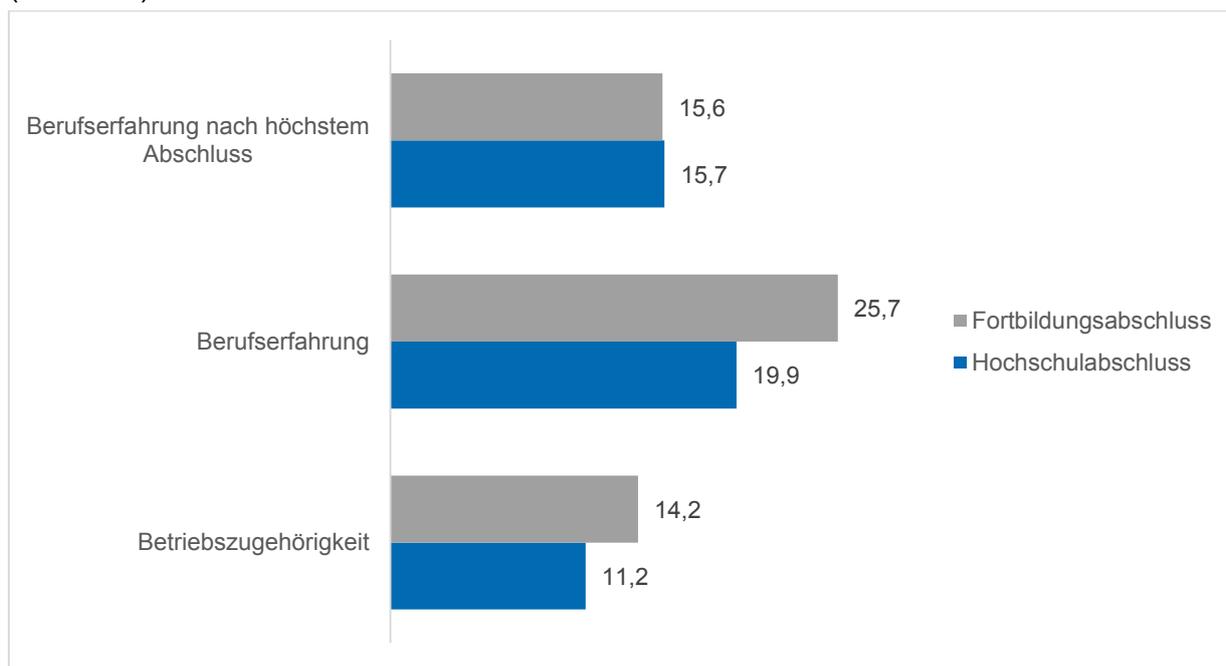
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Diese Unterschiede sind jeweils statistisch hochsignifikant. Beides ist wahrscheinlich hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass Fortbildungsabsolventen nach Abschluss ihrer Ausbildung

bereits früher anfangen, Arbeitsmarkterfahrung zu sammeln und dass sie dies häufiger bei dem Arbeitgeber tun, bei dem sie ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Somit überrascht es nicht, dass Akademiker grundsätzlich bei vergleichbarem Alter (siehe Abbildung 3-3) über weniger Arbeitsmarkterfahrung und eine kürzere Betriebszugehörigkeitsdauer verfügen.

Abbildung 3-10 zeigt aber auch, dass die durchschnittliche Arbeitsmarkterfahrung nach Erreichen des höchsten Abschlusses (Fortbildungsabschluss bzw. Hochschulabschluss) sich für beide Gruppen kaum unterscheidet (jeweils rund 16 Jahre; der Unterschied ist statistisch nicht signifikant). Dies liegt daran, dass Fortbildungsabsolventen typischerweise erst nach mehrjähriger Berufserfahrung in ihrem Ausbildungsberuf den entsprechenden Fortbildungsabschluss anstreben (können) und sich somit der Abstand in der allgemeinen Arbeitsmarkterfahrung gegenüber Akademikern wieder relativiert. Allerdings blicken Fortbildungsabsolventen bis zum Erreichen ihres Abschlusses bereits auf eine beträchtliche Berufserfahrung mit entsprechendem Einkommen zurück, so dass – bezogen auf das Lebenseinkommen – mögliche spätere Einkommensnachteile von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Akademikern weniger stark ins Gewicht fallen.

Abbildung 3-10: Arbeitsmarkterfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer
(in Jahren)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Ergänzend zur Betrachtung der Berufe und Bereiche, in denen Fortbildungs- und Hochschulabsolventen arbeiten, ist ein Blick auf die konkreten Tätigkeiten, mit denen sich die Befragten in ihrem Berufsalltag konfrontiert sehen, sehr aufschlussreich.⁹

⁹ Gemessen wird der Anteil der Befragten, die eine bestimmte Tätigkeit „häufig“ oder „manchmal“ ausführen.

Aus Abbildung 3-11 geht hervor, dass Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Akademikern relativ gesehen häufiger Tätigkeiten ausführen, die das Transportieren, Lagern oder Versenden betreffen (56 Prozent vs. 34 Prozent) sowie Tätigkeiten im Zusammenhang mit Reparatur und Instandhaltung (55 Prozent vs. 28 Prozent) und Tätigkeiten in der Überwachung oder Steuerung von Maschinen und Anlagen (54 Prozent vs. 30 Prozent). Sie arbeiten außerdem häufiger in Tätigkeiten im Bereich Reinigung/Recycling (47 Prozent vs. 28 Prozent) oder führen Tätigkeiten des Sicherns, Schützens und Be- bzw. Überwachens aus (39 Prozent vs. 30 Prozent). Auch der Anteil der Fortbildungsabsolventen, die Tätigkeiten aus dem Feld der Warenherstellung bzw. Produktion von Gütern ausüben, ist mit 33 Prozent rund doppelt so hoch wie bei Akademikern mit 16 Prozent. Eine weitere technische Tätigkeit, bei welcher der Anteil der Fortbildungsabsolventen über dem der Akademiker liegt, ist der Block Messen, Prüfen und Qualität kontrollieren. Alle Gruppenunterschiede sind dabei statistisch signifikant.

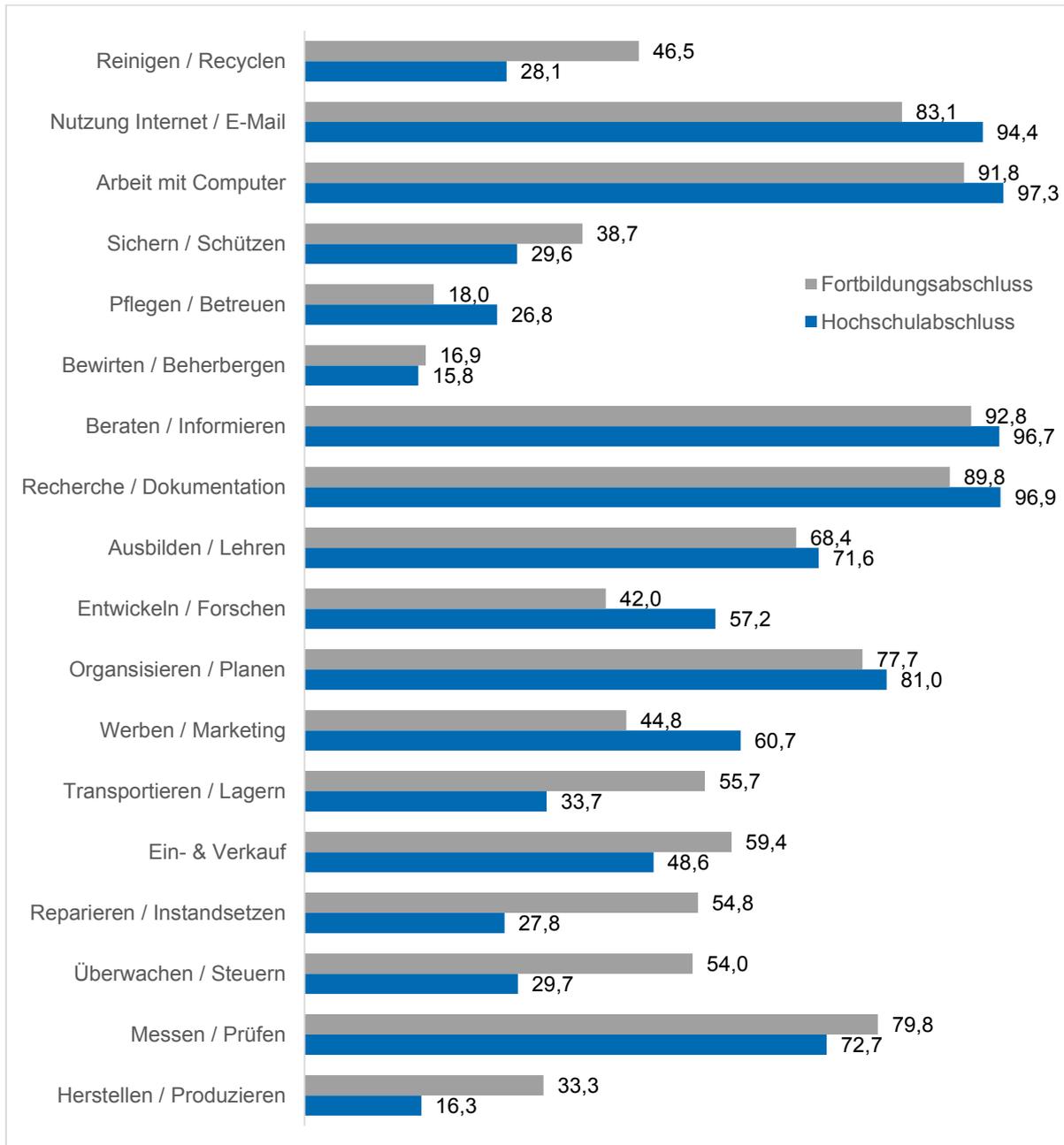
Akademiker wiederum sind zu einem größeren Anteil in Tätigkeiten involviert, die das Entwickeln, Forschen und Konstruieren umfassen (57 Prozent vs. 42 Prozent). Das gilt ebenfalls für Tätigkeiten aus dem Feld Organisieren und Planen von Arbeitsprozessen (81 Prozent bei Akademikern vs. 78 Prozent bei Fortbildungsabsolventen). Auch liegt der Anteil der Akademiker, die Tätigkeiten der Pflege, des Betreuens oder der Heilung nachgehen, mit 27 Prozent über dem Anteil der Fortbildungsabsolventen (18 Prozent). Hier spiegelt sich zweifelsohne der höhere Anteil der Akademiker wider, der in Berufen aus dem Bereich „Gesundheit, Soziales und Bildung“ tätig ist (vgl. Abbildung 3-7). Ein deutlich höherer Anteil der Akademiker geht auch Tätigkeiten aus dem Bereich Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und PR nach (61 Prozent vs. 45 Prozent). Außerdem arbeiten Hochschulabsolventen häufiger mit dem PC und nutzen öfter das Internet bzw. bearbeiten E-Mails. Weiterhin liegt der Anteil der Akademiker auch bei Tätigkeiten aus dem Bereich Beraten und Informieren sowie Informationen sammeln, Recherchieren und Dokumentieren vor dem Anteil der Fortbildungsabsolventen in diesen Bereichen. Diese Unterschiede sind jeweils statistisch signifikant.

Kaum Unterschiede treten hingegen bei den Anteilen beider Gruppen auf, die Tätigkeiten des Ausbildens, Lehrens, Unterrichtens oder Erziehens nachgehen (72 Prozent bei Akademikern vs. 68 Prozent bei Fortbildungsabsolventen; der Unterschied ist statistisch nur am 10-Prozent-Niveau signifikant) oder die die Tätigkeiten Bewirten, Beherbergen oder Speisen bereiten ausüben (Akademiker: 16 Prozent; Fortbildungsabsolventen: 17 Prozent; der Unterschied ist statistisch nicht signifikant).

Allgemein lässt sich festhalten, dass Personen mit Fortbildungsabschluss in höherem Ausmaß als Akademiker Tätigkeiten nachgehen, die technischer Natur sind (Herstellen, Qualität prüfen, Reparieren, Anlagen steuern etc.), wohingegen der Anteil der Akademiker bei Tätigkeiten aus dem kaufmännisch/wirtschaftswissenschaftlichen Bereich größer ist als der entsprechende Anteil der Fortbildungsabsolventen. Auch hier spiegelt sich die unterschiedliche Verteilung der Befragten aus beiden Gruppen auf bestimmte Wirtschaftsbereiche bzw. Berufe (vgl. Abbildung 3-6 und Abbildung 3-7) wider.

Abbildung 3-11: Typische Tätigkeiten

Anteile der Erwerbstätigen, die eine Tätigkeit „häufig“ ausüben (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Betrachtet man die typischen Tätigkeiten in gewerblich-technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sowie in kaufmännischen, wirtschaftswissenschaftlichen und Dienstleistungsberufen separat, so fällt auf, dass bei ähnlichen Mustern in diesen beiden Teilgruppen die Unterschiede zwischen Fortbildungs- und Hochschulabsolventen in den gewerblich-technischen bzw. naturwissenschaftlichen Berufen meist deutlich stärker ausgeprägt sind (vgl. Abbildung A 1 im Anhang).

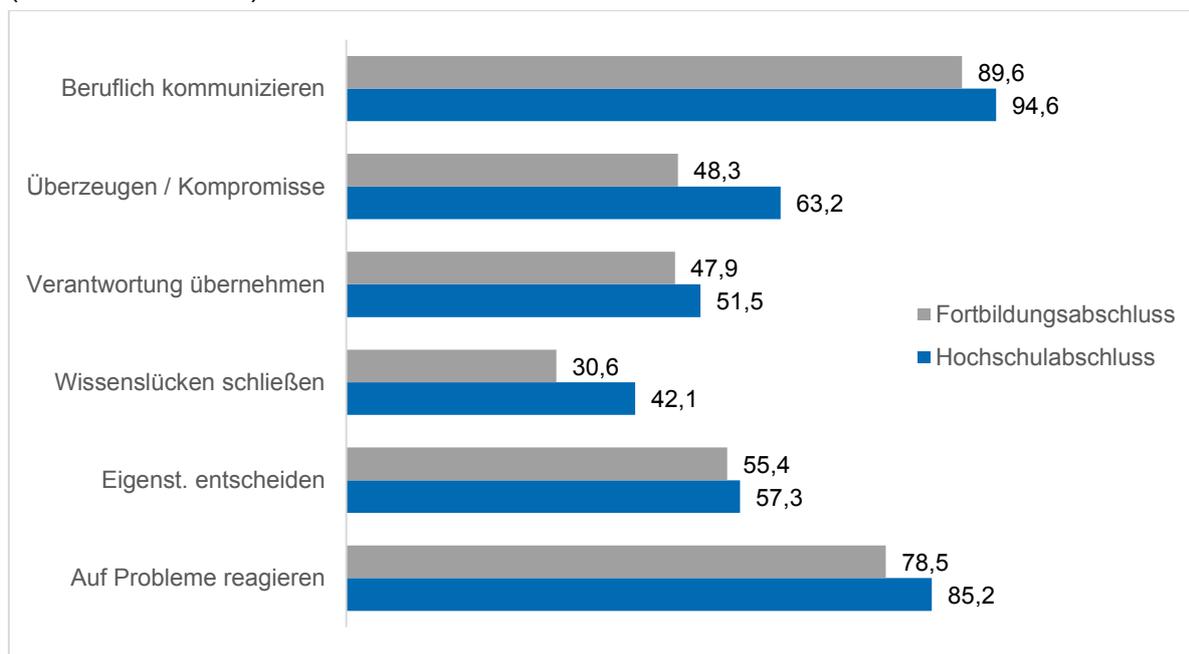
3.4 Berufliche Anforderungen und Tätigkeitsmerkmale

Ein weiterer Fragenblock in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung zielt auf Situationen ab, mit denen sich die Befragten in ihrer Arbeit konfrontiert sehen.¹⁰

Abbildung 3-12 zeigt, dass bei Akademikern Situationen, in denen die Befragten andere überzeugen und Kompromisse aushandeln müssen, deutlich häufiger vorkommen (63 Prozent vs. 48 Prozent) und dass sie ebenfalls häufiger Situationen erleben, in denen sie eigene Wissenslücken erkennen und schließen müssen (42 Prozent vs. 31 Prozent). Auch bei anderen Situationen (mit anderen Personen beruflich kommunizieren, Verantwortung für andere Personen übernehmen müssen, auf Probleme reagieren und diese lösen müssen) übertrifft der Anteil der Akademiker, die sich diesen Situationen ausgesetzt sehen, den entsprechenden Anteil der Fortbildungsabsolventen. Die gemessenen Gruppenunterschiede sind statistisch signifikant. Lediglich bei Situationen, bei denen die Befragten eigenständig schwierige Entscheidungen treffen müssen, liegen beide Gruppen nahezu gleichauf (Akademiker: 57 Prozent, Fortbildungsabsolventen: 55 Prozent); der Unterschied ist statistisch nicht signifikant.

Im Mittel scheinen Akademiker somit in ihrem beruflichen Alltag insgesamt häufiger mit komplexen Situationen konfrontiert zu sein als Personen mit Fortbildungsabschluss.

Abbildung 3-12: Situationen im Arbeitsalltag
(Anteile in Prozent)



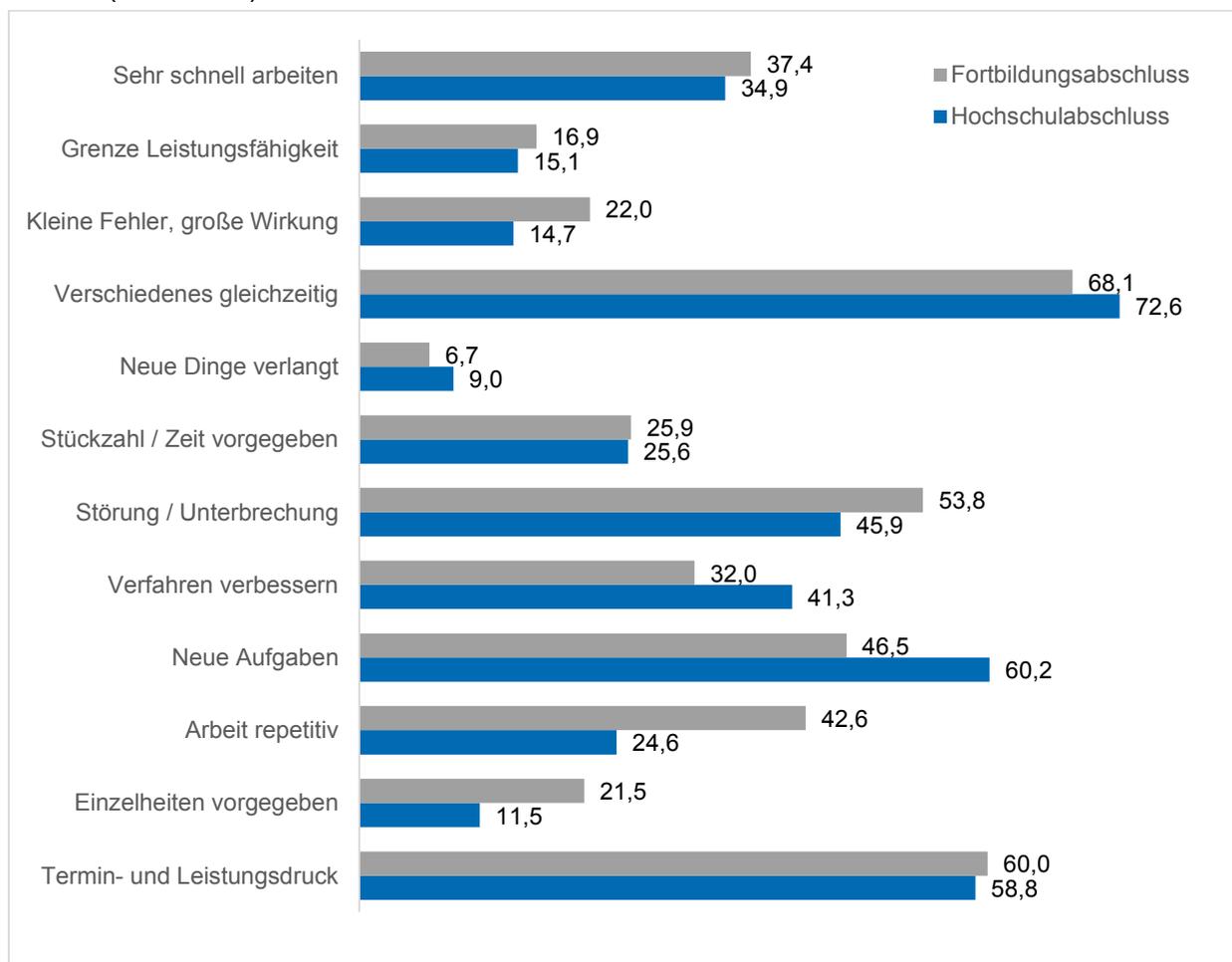
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Schließlich werden die Befragungsteilnehmer auch zu den typischen Arbeitsanforderungen in ihrer Arbeit interviewt (Abbildung 3-13).¹¹ Personen mit Fortbildungsabschluss geben dabei häu-

¹⁰ Gemessen wird hier der Anteil der Befragten, die angeben, dass eine bestimmte Situation „häufig“ auftritt.

figer an, dass ihnen die Arbeitsdurchführung in allen Einzelheiten vorgeschrieben wird (21 Prozent vs. 11 Prozent) und dass sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt (43 Prozent vs. 25 Prozent). Ebenso ist der Anteil der Fortbildungsabsolventen höher, die häufig bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden (54 Prozent vs. 46 Prozent). Allerdings kommt es bei Fortbildungsabsolventen häufiger vor, dass selbst kleine Fehler oder Unaufmerksamkeiten zu großen finanziellen Verlusten führen können. All diese Unterschiede sind statistisch hochsignifikant. Somit sind bei Fortgebildeten eine hohe Konzentrationsfähigkeit und Strategien zur Fehlervermeidung erforderlich, die mit gewissen Routinen bei der Tätigkeit einhergehen müssen, um den hohen Anforderungen gerecht werden zu können. Sie sind in hohem Maße für einen reibungslosen Ablauf von Produktion und Dienstleistungserbringung verantwortlich.

Abbildung 3-13: Arbeitsanforderungen
Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Auf der anderen Seite geben deutlich mehr Akademiker an, dass sie häufig vor neue Aufgaben gestellt werden, in die sie sich erst hineindenken müssen (60 Prozent vs. 46 Prozent) und dass

¹¹ Gemessen ist der Anteil der Befragten, die angeben, dass die entsprechenden Arbeitsanforderungen „häufig“ auftreten.

sie gleichzeitig eine Vielzahl verschiedenartiger Arbeiten und Vorgänge im Auge behalten müssen (73 Prozent vs. 68 Prozent). Auch sind Akademiker öfter damit beschäftigt, bestehende Verfahren zu verbessern und etwas Neues auszuprobieren (41 Prozent vs. 32 Prozent) und sie geben etwas häufiger an, dass sie Dinge tun müssen, die sie nicht gelernt haben bzw. nicht beherrschen (9 Prozent vs. 7 Prozent). Alle diese Unterschiede sind ebenfalls statistisch signifikant. Von Akademikern scheint somit im Durchschnitt etwas mehr Flexibilität, Innovationskraft und Kreativität erwartet zu werden.

Nur geringe Unterschiede zwischen beiden Gruppen gibt es bezüglich der Arbeitsanforderungen „sehr schnell arbeiten müssen“, „an die Grenze der eigenen Leistungsfähigkeit gehen müssen“, „Vorgabe genauer Stückzahlen / Mindestleistung“ sowie „unter starkem Termindruck arbeiten müssen“. Hier unterschieden sich Fortbildungs- und Hochschulabsolventen statistisch nicht signifikant voneinander. Dies belegt, dass an beide Beschäftigtengruppen insgesamt ähnlich hohe Leistungserwartungen gestellt werden.

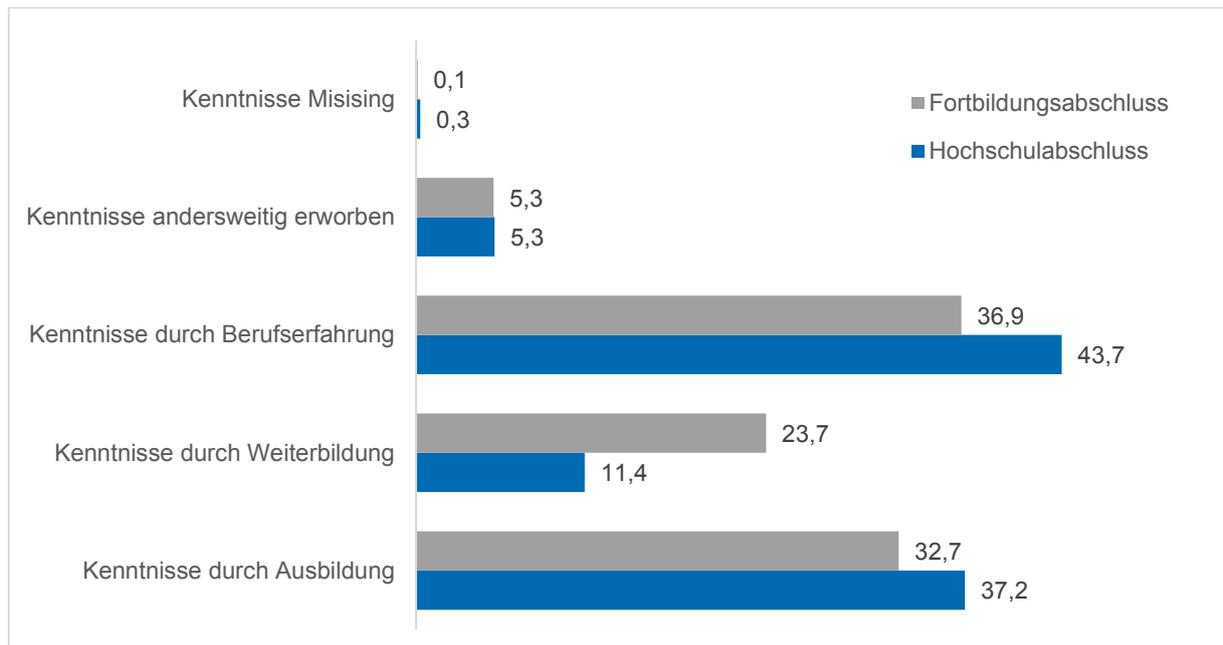
Aus Abbildung 3-14 geht hervor, dass sich Fortbildungs- und Hochschulabsolventen darin unterscheiden, wo bzw. wie sie die Kenntnisse und Fertigkeiten erlernt haben, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit benötigen. Dies erscheint vor dem Hintergrund, dass sie verschiedene Qualifizierungswege mit unterschiedlichen Anteilen an Theorie und Praxis sowie an konkreter Berufserfahrung durchlaufen haben, zunächst einmal wenig überraschend.

Während der Anteil der Akademiker, die ihre beruflichen Kenntnisse in ihrer Ausbildung erlernt haben, mit 37 Prozent über dem Anteil der Personen mit Fortbildungsabschluss liegt (33 Prozent), geben mit 24 Prozent mehr als doppelt so viele Fortbildungsabsolventen an, die relevanten Kenntnisse durch eine Weiterbildung erlernt zu haben, als Hochschulabsolventen (11 Prozent). Dieser deutlich höhere Wert dürfte auch dadurch zu erklären sein, dass die Fortbildung selbst zum Weiterbildungsbereich zählt. Ein wenig überraschend scheint, dass 44 Prozent der Hochschulabsolventen ihre relevanten Kenntnisse durch Berufserfahrung erworben haben, während der entsprechende Anteil der Fortbildungsabsolventen nur 37 Prozent beträgt. Dies legt zum einen nahe, dass die Fortbildung für die berufserfahrenen Fachkräfte einen Schritt zur vertieften beruflichen Expertise darstellt, und zum anderen, dass ein Hochschulstudium einer vertiefenden Berufserfahrung bedarf, um berufliche Expertise zu arrondieren. Die jeweiligen Gruppenunterschiede sind allesamt statistisch signifikant.

Abbildung 3-15 beschreibt den Anteil der Fortbildungs- und Hochschulabsolventen, die berechtigt sind, anderen Mitarbeitern fachliche Weisungen zu erteilen sowie den Anteil der Befragten, die für andere Mitarbeiter direkte Vorgesetzte sind. Auffällig ist dabei, dass der Anteil der Fortbildungsabsolventen in beiden Fällen über dem der Akademiker liegt: 80 Prozent der Fortbildungsabsolventen haben eine fachliche Weisungsbefugnis¹² (Akademiker: 69 Prozent) und 47 Prozent der Personen mit Fortbildungsabschluss geben an, dass sie als direkter Vorgesetzter tätig sind (Akademiker: 39 Prozent). In beiden Fällen ist der Unterschied statistisch signifikant.

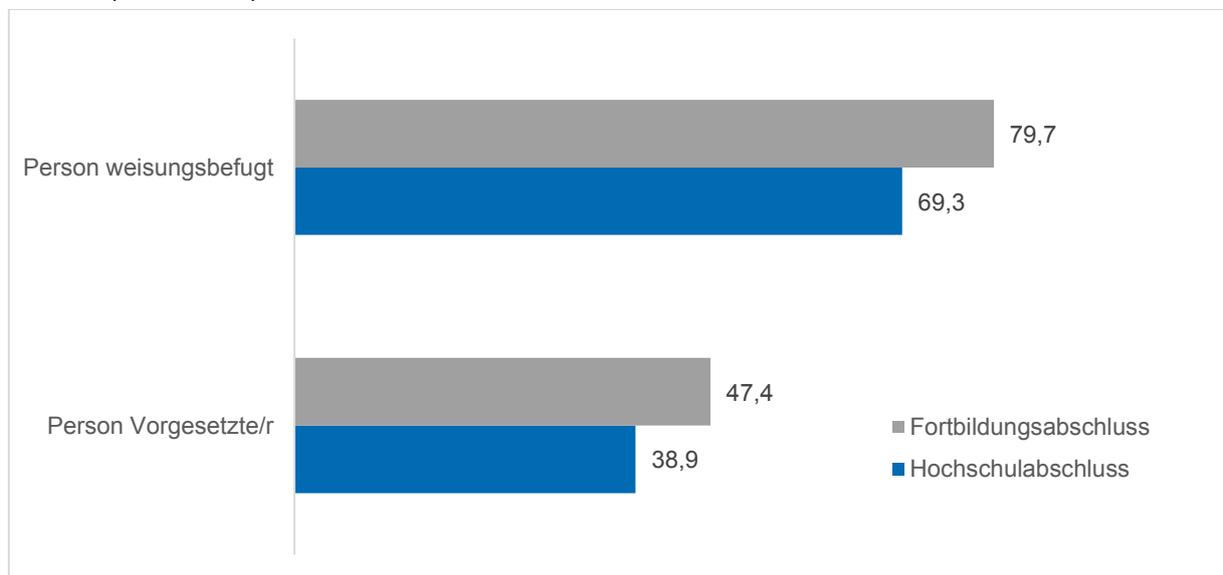
¹² Zu beachten ist der relativ hohe Anteil der Personen, die keine Angaben zur fachlichen Weisungsbefugnis gemacht haben. Dieser beträgt bei beiden Bildungsgruppen rund 20 Prozent. Die hier dargestellten Anteile beziehen sich auf diejenigen Befragten, die eine eindeutige Angabe zur fachlichen Weisungsbefugnis gemacht haben.

Abbildung 3-14: Wo wurden tätigkeitsrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten erlernt
Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

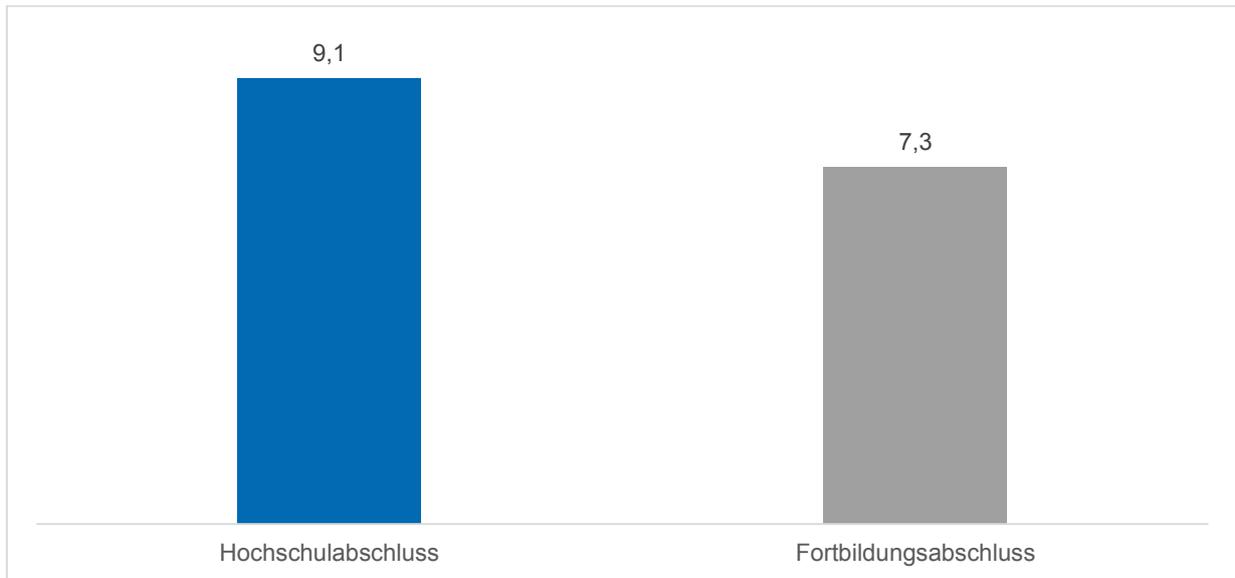
Abbildung 3-15: Fachliche Weisungsbefugnis, Vorgesetzte
Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Ein Blick auf Abbildung 3-16 zeigt jedoch, dass die Zahl der Mitarbeiter, für welche die Befragten direkte Vorgesetzte sind, bei Akademikern mit durchschnittlich 9,1 höher liegt als bei Fortbildungsabsolventen. Das heißt, dass obwohl Fortbildungsabsolventen häufiger als direkte Vorgesetzte tätig sind, die Mitarbeiterzahl der Teams, die sie leiten, geringer ist. Der gemessene Unterschied in der Mitarbeiterzahl ist allerdings statistisch nicht signifikant.

Abbildung 3-16: Anzahl Mitarbeiter als Vorgesetzter

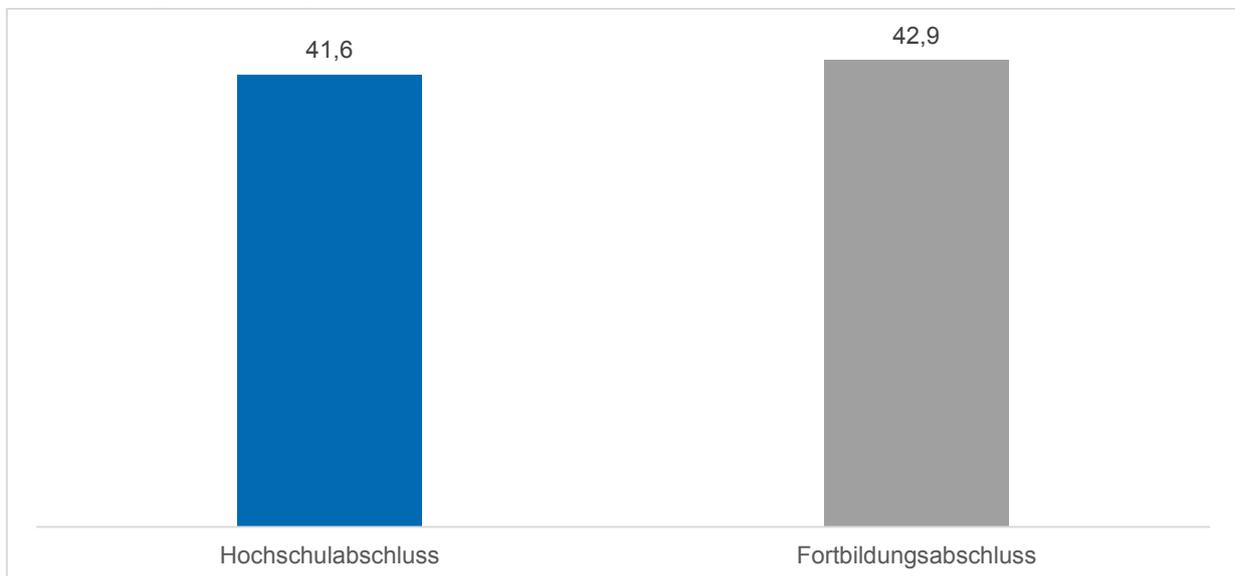


Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Fortbildungsabsolventen beträgt 42,9 und damit fast 1,5 Stunden mehr als die der Akademiker, die auf durchschnittlich 41,6 Wochenstunden kommen (Abbildung 3-17). Der beobachtete Unterschied ist statistisch signifikant.

Abbildung 3-17: Wöchentliche Arbeitszeit

Arbeitszeit (in Stunden)



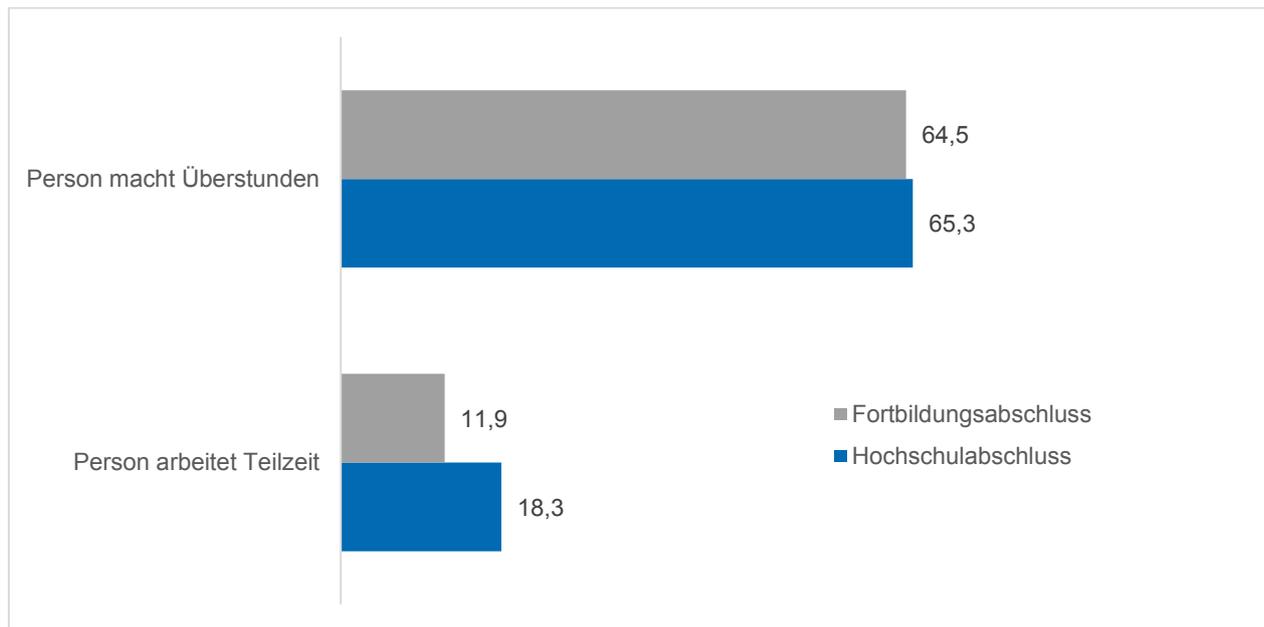
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Dabei ist zu beobachten, dass beide Gruppen nahezu gleich häufig Überstunden machen, das heißt, dass ihre tatsächliche Arbeitszeit über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegt (Abbildung 3-18): Bei Fortbildungsabsolventen beträgt der Anteil 64 Prozent, bei Hochschulab-

solventen 65 Prozent.¹³ Der Unterschied zwischen beiden Gruppen ist statistisch nicht signifikant.

Unterschiede gibt es jedoch beim Anteil derjenigen, die in Teilzeit arbeiten: Der Anteil der Hochschulabsolventen, die eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 32 Stunden angeben, liegt mit 18 Prozent statistisch signifikant über dem vergleichbaren Anteil der Fortbildungsabsolventen mit 11 Prozent. Dies erklärt auch zu einem gewissen Teil die gemessenen Unterschiede in der wöchentlichen Arbeitszeit (vgl. Abbildung 3-17).

Abbildung 3-18: Auftreten Überstunden und Teilzeit
Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

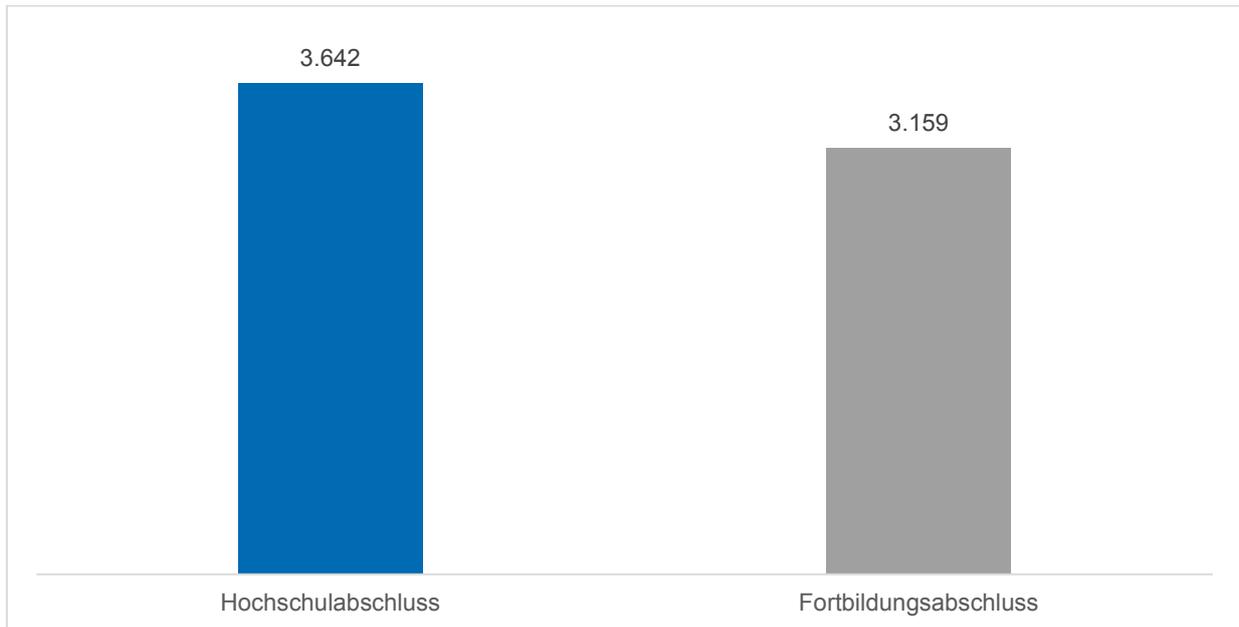
3.5 Einkommen

Abbildung 3-19 zeigt die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste von Personen mit Fortbildungsabschluss und Hochschulabsolventen.¹⁴ Im Mittel liegt der Bruttomonatsverdienst von Akademikern dabei mit 3.642 Euro rund 500 Euro und damit um 15,3 Prozent über dem der Fortbildungsabsolventen mit 3.159 Euro. Dieser Unterschied ist statistisch signifikant. Um diese Einkommensdifferenz tiefergehend zu beleuchten, wird in Kapitel 4.1 ein multivariates Modell geschätzt.

¹³ Zu beachten dabei ist, dass für insgesamt 21 Prozent der Fortbildungsabsolventen und 24 Prozent der Hochschulabsolventen keine Informationen für die Differenz zwischen tatsächlicher und vereinbarter wöchentlicher Arbeitszeit vorliegen.

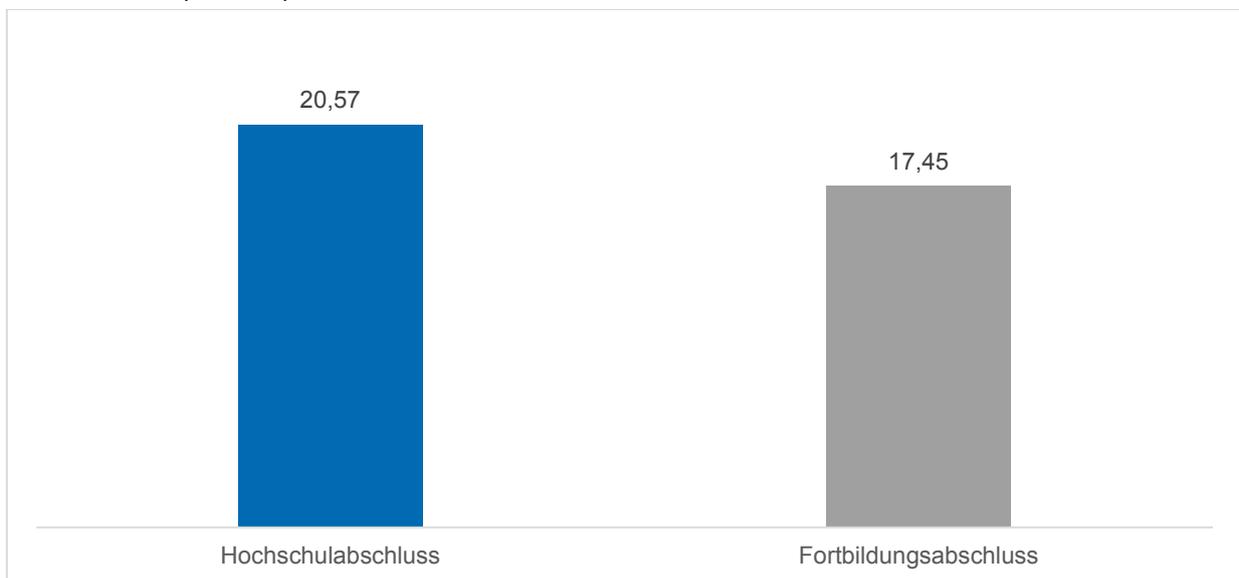
¹⁴ Hierbei wurde für Ausreißer kontrolliert, indem Monatsverdienste unter 300 und über 10.000 Euro nicht berücksichtigt wurden. Dies betrifft an beiden Rändern rund ein Prozent der angegebenen Verdienste.

Abbildung 3-19: Bruttomonatsverdienst
Durchschnitt (in Euro)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Abbildung 3-20: Bruttostundenlöhne
Durchschnitt (in Euro)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Dadurch, dass sich die wöchentliche Arbeitszeit zwischen beiden Gruppen unterscheidet (vgl. Abbildung 3-17), ergibt sich ein durchschnittlicher Bruttostundenlohn¹⁵ von 20,57 Euro für Akademiker und 17,45 Euro für Fortbildungsabsolventen. Die Differenz von rund 4 Euro entspricht

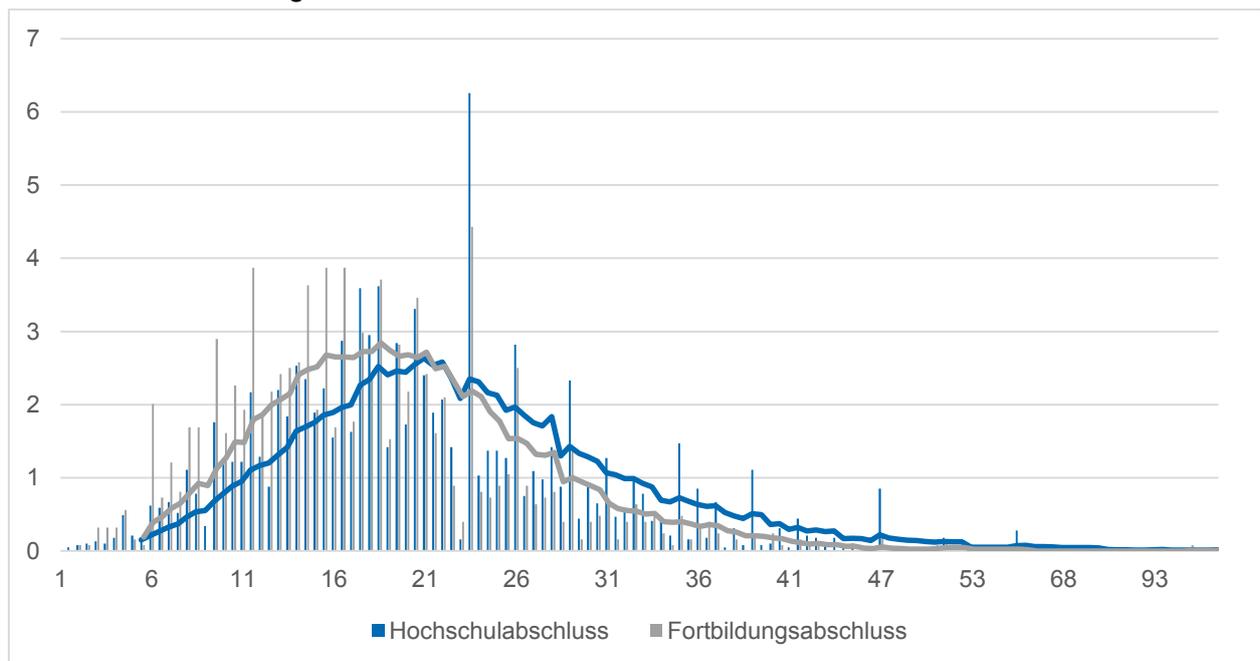
¹⁵ Der Bruttostundenlohn berechnet sich hierbei als Quotient aus Bruttomonatsverdienst geteilt durch die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit multipliziert mit 4,3.

somit einem um 17,9 Prozent höheren Bruttostundenlohn für Hochschulabsolventen und ist statistisch hochsignifikant (Abbildung 3-20). Zu beachten ist dabei allerdings, dass dabei über alle Befragten hinweg gemittelt wird und nicht für Unterschiede in den gewählten Berufen, Branchen usw. kontrolliert wird (vgl. hierzu Kapitel 4.1).

Einen vertiefenden Einblick in die Verteilung der Stundenlöhne bietet Abbildung 3-21. Dabei zeigt sich, dass sich die Stundenlöhne von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen zu großen Teilen überschneiden, wenngleich der Anteil der Akademiker mit höheren Löhnen insgesamt größer ist und die Verteilung der Stundenlöhne bei Fortbildungsabsolventen linkssteiler ist. Dennoch ist der Bereich, bei dem sich die beiden Verteilungen überschneiden, sehr groß. Auch geht es bei dieser Betrachtung weiterhin zu berücksichtigen, dass Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Akademikern typischerweise deutlich mehr Arbeitsmarkterfahrung haben (vgl. Abbildung 3-10), so dass sich die durchschnittlich geringeren Stundenlöhne im Vergleich zu Akademikern nicht automatisch in vollem Umfang auf das erzielte Lebenseinkommen niederschlagen.

Abbildung 3-21: Verteilung der Bruttostundenlöhne

Anteil der Erwerbstätigen, die einen bestimmten Bruttostundenlohn erzielen



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Wie aus Abbildung 3-21 hervorgeht, gibt es innerhalb der beiden Gruppen eine große Streuung der Stundenlöhne um die entsprechenden Mittelwerte herum. Der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Fortbildungsabsolventen in Höhe von 17,45 Euro liegt am 42. Perzentil der Stundenlohnverteilung der Akademiker – Im Durchschnitt verdienen Personen mit Fortbildungsabschluss also mindestens so viel pro Stunde wie 42 Prozent aller Akademiker.

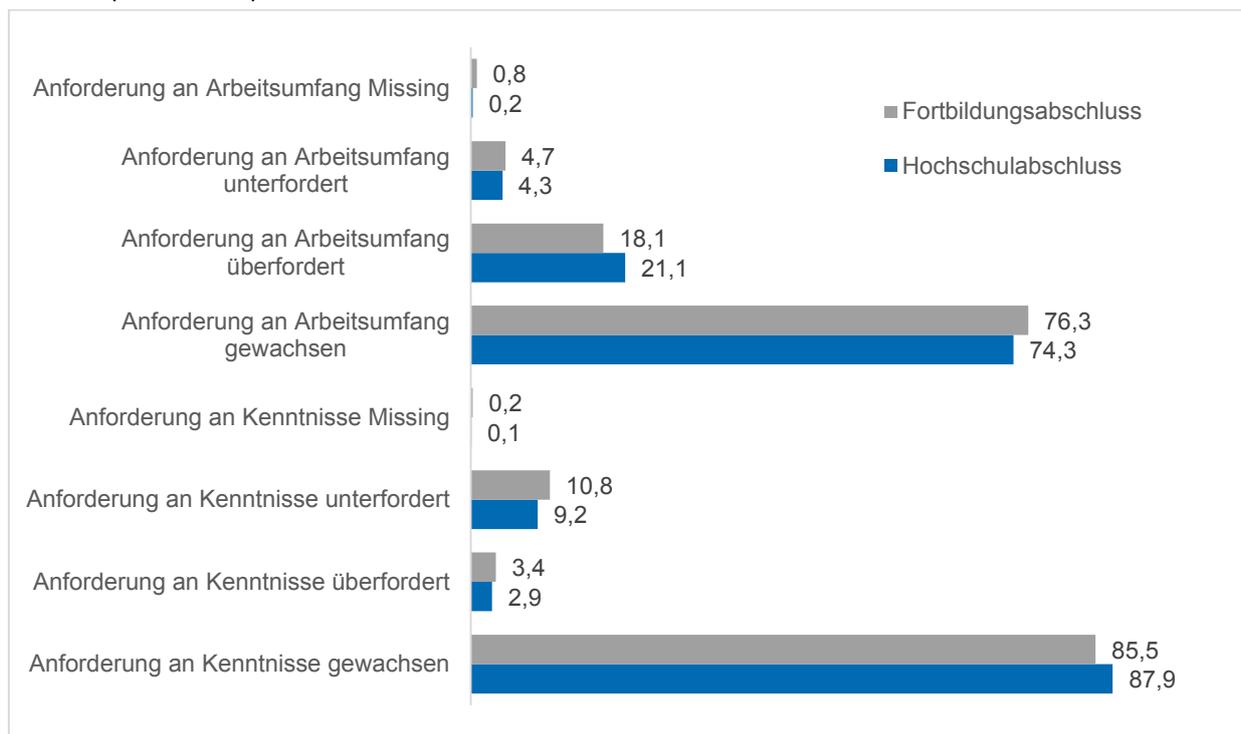
Fokussiert man die Analyse auf einzelne Berufsgruppen¹⁶, so zeigen sich dabei durchaus Abweichungen zum Gesamtmittelwert: Fortbildungsabsolventen die Berufen in der technischen Produktionsplanung und -steuerung (KldB 2010, Gruppe 273) nachgehen, kommen beispielsweise auf durchschnittliche Bruttostundenlöhne von 21,68 Euro; Fortbildungsabsolventen mit Berufen aus dem Bereich Versicherungs- und Finanzdienstleistungen (KldB 2010, Gruppe 721) erreichen im Durchschnitt Stundenlöhne von 20,87 Euro. Es zeigt sich somit, dass Fortbildungsabsolventen sowohl im gewerblich-technischen als auch im kaufmännischen Bereich Stundenlöhne realisieren können, die mit durchschnittlichen Akademikern gleichauf liegen (20,57 Euro, vgl. Abbildung 3-20) oder diese sogar übertreffen.

3.6 Bewertung der persönlichen Arbeitssituation und des Karrierepfades

Neben den beobachtbaren objektiv messbaren Arbeitsmarktergebnissen wie Lohnunterschieden und Unterschieden hinsichtlich Führungsaufgaben gibt es noch eine ganze Reihe von Indikatoren, die auf die subjektive Einschätzung der persönlichen Arbeitssituation abzielen.

Abbildung 3-22: Über- und Unterforderung bei erforderlichen Kenntnissen und Arbeitsumfang

Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Abbildung 3-22 beschreibt den Anteil der Fortbildungs- und Hochschulabsolventen, die sich hinsichtlich der für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und des Arbeitsumfangs in ihrer Tä-

¹⁶ Die Betrachtung von Berufsgruppen (Klassifikation der Berufe KldB 2010, 3-Steller) ist die tiefstmögliche statistisch auswertbare Disaggregationsebene in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012.

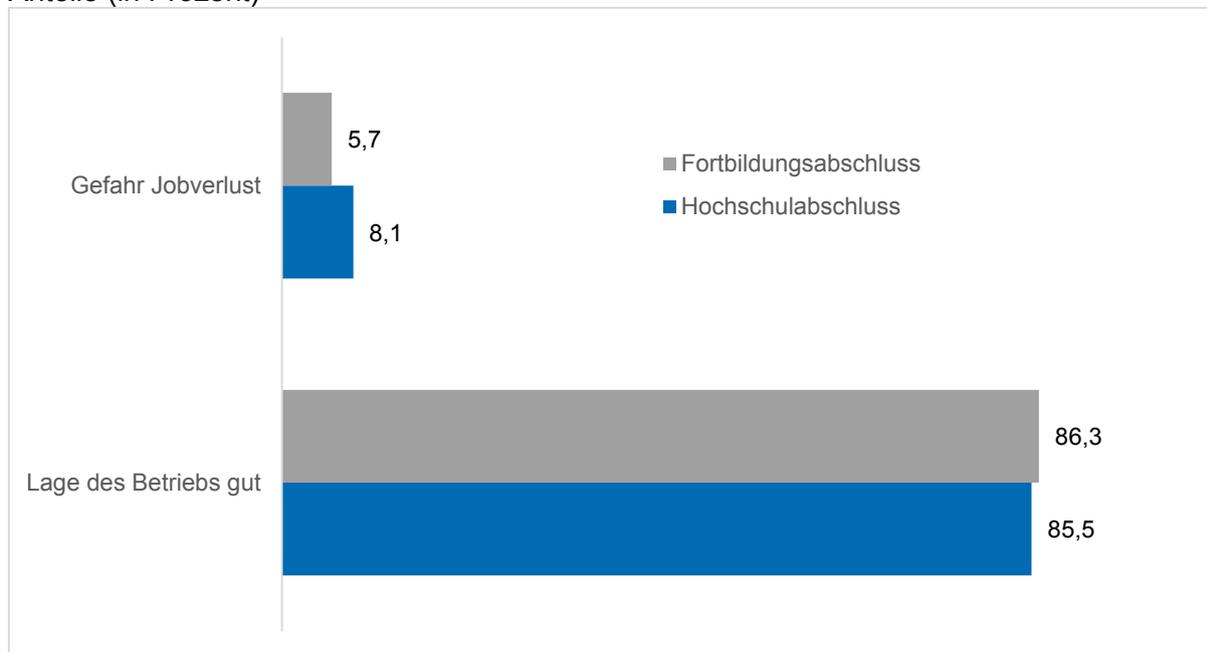
tigkeit über- bzw. unterfordert fühlen. Beide Gruppen unterscheiden sich dabei kaum: So ist jeweils der Anteil der Befragten größer, die mit ihrem Arbeitspensum überfordert sind (21 Prozent Hochschulabsolventen; 18 Prozent Fortbildungsabsolventen), als der Anteil der Befragten, die mit ihrem Arbeitsumfang unterfordert sind (4 Prozent; 5 Prozent). Rund drei Viertel der Personen in beiden Gruppen hält den Arbeitsumfang für angemessen.

Das Bild ändert sich, wenn man die für die Ausübung der eigenen Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse betrachtet: Zwar geben über 85 Prozent der Befragten in beiden Gruppen an, sich den Anforderungen an ihre fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten gewachsen zu fühlen. Der Anteil derjenigen, die sich unterfordert fühlen (Akademiker: 9 Prozent; Fortbildungsabsolventen: 11 Prozent) ist aber mehr als dreimal so hoch als der Anteil derjenigen, die sich überfordert fühlen (jeweils 3 Prozent).

Die Befragten werden auch gebeten, die Gefahr einzuschätzen, dass sie in der nächsten Zeit ihren Arbeitsplatz verlieren werden (bzw. als Selbstständige ihren Betrieb schließen müssen) oder sie werden um eine Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Betriebs gebeten, in dem sie tätig sind (Abbildung 3-23).¹⁷ Dabei zeigt sich, dass sowohl Fortbildungsabsolventen als auch Akademiker die Gefahr eines Jobverlustes als relativ gering einschätzen (6 Prozent respektive 8 Prozent); der Unterschied ist gleichwohl statistisch signifikant. Bei der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Betriebs zeigen sich kaum Unterschiede; 86 Prozent der Fortbildungsabsolventen und 85 Prozent der Akademiker schätzen diese als „sehr gut“ oder „gut“ ein, wobei der Unterschied statistisch nicht signifikant ist.

Abbildung 3-23: Persönliche Einschätzungen

Anteile (in Prozent)



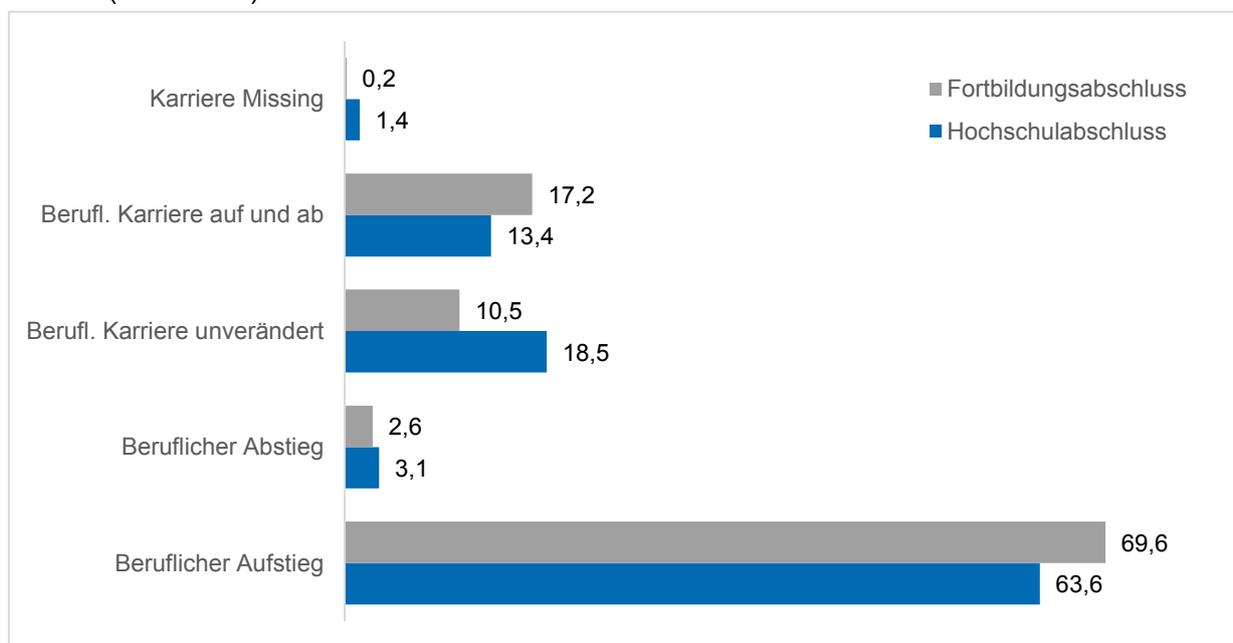
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

¹⁷ Beamte werden nicht nach ihrer Einschätzung befragt. Bei der Frage nach der wirtschaftlichen Lage des Betriebs werden freie Mitarbeiter ebenfalls nicht befragt.

Darüber hinaus werden beide Gruppen danach gefragt, wie sie ihr bisheriges Berufsleben einschätzen – als beruflichen Aufstieg, beruflichen Abstieg, ohne Veränderung oder als Auf und Ab (Abbildung 3-24). Fortbildungsabsolventen geben dabei statistisch signifikant häufiger an, dass sie einen beruflichen Aufstieg erlebt haben (70 Prozent vs. 64 Prozent) oder dass sich ihre Karriere als „Auf und Ab“ entwickelt hat (17 Prozent vs. 13 Prozent), während Hochschulabsolventen deutlich öfter als Fortbildungsabsolventen angeben, dass es in ihrer beruflichen Laufbahn keine Veränderungen gab (18 Prozent vs. 10 Prozent). Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass Fortbildungsabsolventen bei vergleichbarem Alter auch über eine durchschnittlich höhere Arbeitsmarkterfahrung verfügen (vgl. Abbildung 3-10), sodass ihnen insgesamt mehr Zeit für einen beruflichen Aufstieg zur Verfügung stand. Einen beruflichen Abstieg haben nach eigenen Angaben nur jeweils 3 Prozent der Befragten mitgemacht; der Unterschied zwischen beiden Gruppen ist dabei statistisch nicht signifikant.

Abbildung 3-24: Karriere

Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

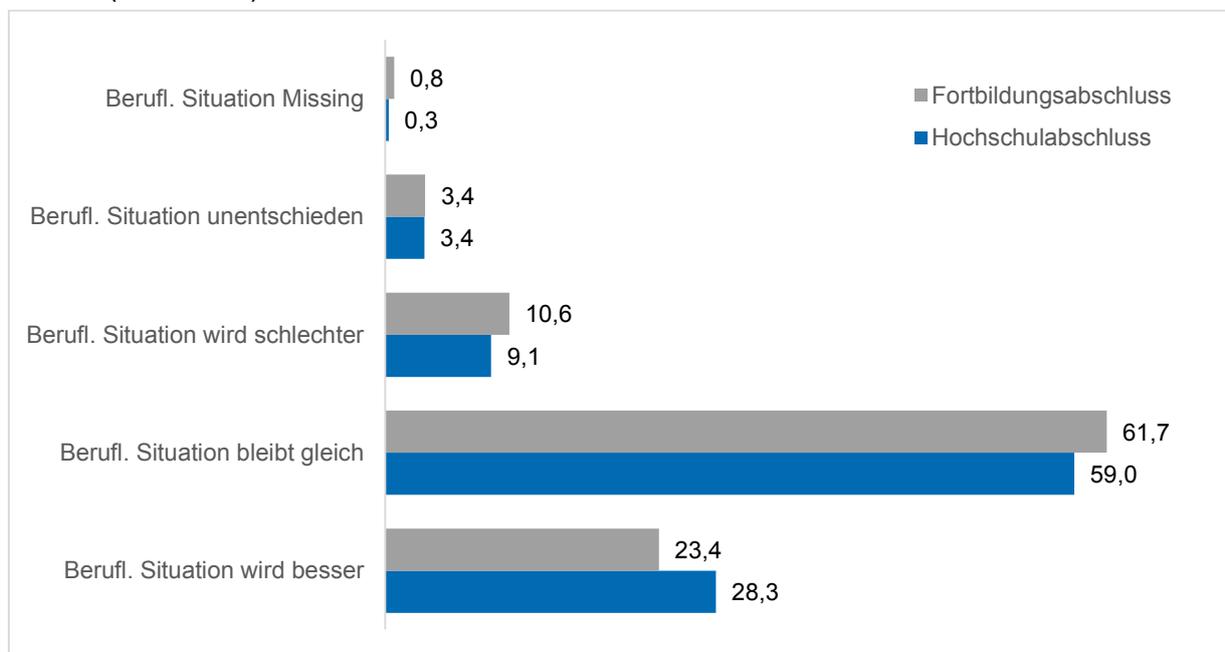
Neben der Frage, ob die bisherige Karriere als Auf- oder Abstieg eingeschätzt wird, geben die Befragten auch an, wie sie ihre zukünftige berufliche Situation einschätzen (Abbildung 3-25). Dabei fällt auf, dass der Anteil derjenigen, die eine Verbesserung erwarten, bei Akademikern mit 28 Prozent statistisch signifikant über dem Anteil der Fortbildungsabsolventen liegt (23 Prozent) – und das, obwohl Letztere durchschnittlich bei ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung häufiger einen Aufstieg verzeichnen (Abbildung 3-24). Der Anteil derjenigen, die keine Veränderung erwarten oder die von einer Verschlechterung ausgehen, unterscheidet sich zwischen beiden Gruppen statistisch nicht signifikant.

Eng einher mit der Frage nach den Karriereperspektiven geht auch die Frage nach der Weiterbildungsbereitschaft der Befragten. Abbildung 3-26 beschreibt den Anteil der Befragten, die in den vergangenen zwei Jahren an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen haben bzw. planen, dies in den nächsten zwei bis drei Jahren zu tun. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der

Hochschulabsolventen in beiden Fällen statistisch signifikant über dem Anteil der Fortbildungsabsolventen liegt. Diese Zahl gibt allerdings keinen Aufschluss über die tatsächliche Anzahl der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen oder deren Zeitumfang und Inhalte.

Abbildung 3-25: Erwartete Karriereperspektiven

Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Es wäre sinnvoll, den Gründen für diese Unterschiede nachzugehen. Akademiker weisen zwar durchschnittlich weniger Berufserfahrung auf als Fortbildungsabsolventen (vgl. Abbildung 3-10) und hätten demnach eher höheren Weiterbildungsbedarf. Dem steht allerdings entgegen, dass Akademiker die für ihre Tätigkeit benötigten Fähigkeiten und Kenntnisse hauptsächlich durch zusätzliche Arbeitserfahrung erworben haben (vgl. Abbildung 3-14). Möglicherweise stellt aber auch die Fortbildung für deren Absolventen den Höhepunkt der berufsfachlichen Vertiefung dar, der weniger fachbezogenen Weiterbildungsbedarf nach sich zieht. Um diese Unterschiede zu erklären, wäre es jedoch erforderlich, intensiver fachspezifisch die Tätigkeitsanforderungen zu vergleichen und daran anknüpfend zu analysieren, ob die dafür erforderlichen Kompetenzen bereits im Curriculum des Fort- oder Studienabschlusses enthalten sind, besser durch Berufserfahrung und Training „on-the-job“ oder eher durch (formalisierte) Weiterbildung zu erwerben sind.

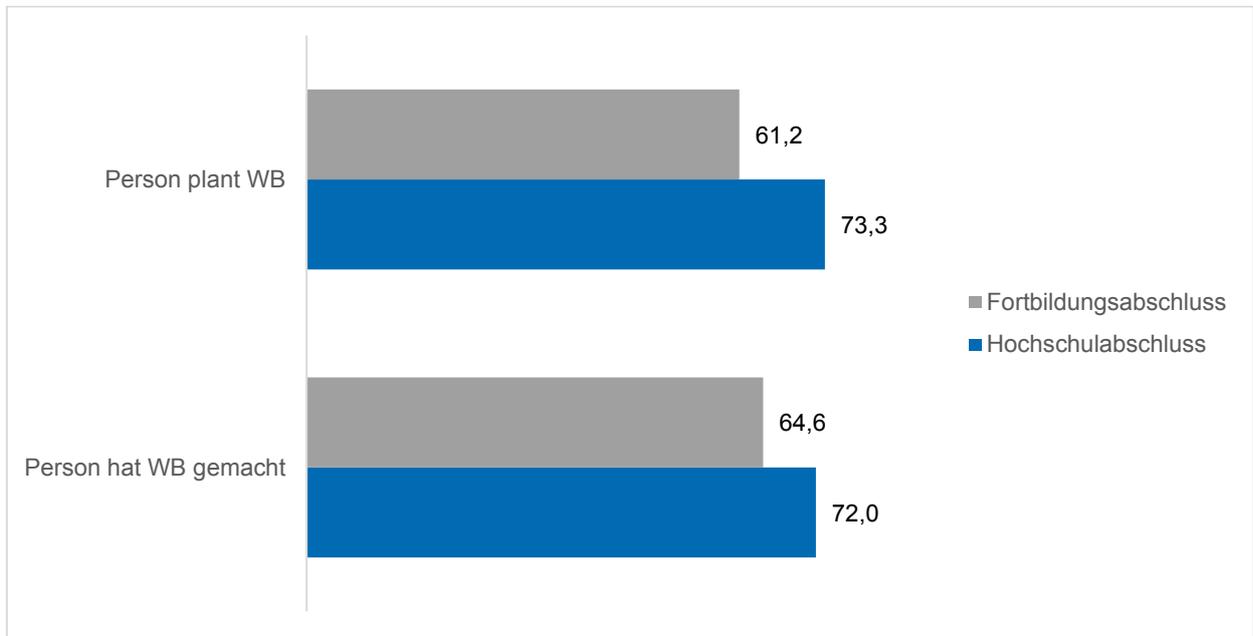
Abbildung 3-27 gibt abschließend darüber Aufschluss, wie viele Fortbildungs- bzw. Hochschulabsolventen Tätigkeiten nachgehen, die typischerweise der jeweils anderen Gruppe vorbehalten sind.¹⁸ Hierbei zeigt sich, dass ein höherer Anteil von Fortbildungsabsolventen Tätigkeiten ausübt, die in der Regel von Akademikern ausgeführt werden (9 Prozent), während der Anteil

¹⁸ Die Befragten geben dabei an, welche Art von Ausbildung typischerweise für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlich ist. Diese Antwort wird mit dem höchsten angegebenen beruflichen Bildungsabschluss verglichen.

der Akademiker mit Tätigkeiten, die typischerweise von Fortbildungsabsolventen ausgeführt wird, lediglich 4 Prozent beträgt.

Abbildung 3-26: Weiterbildungsbeteiligung

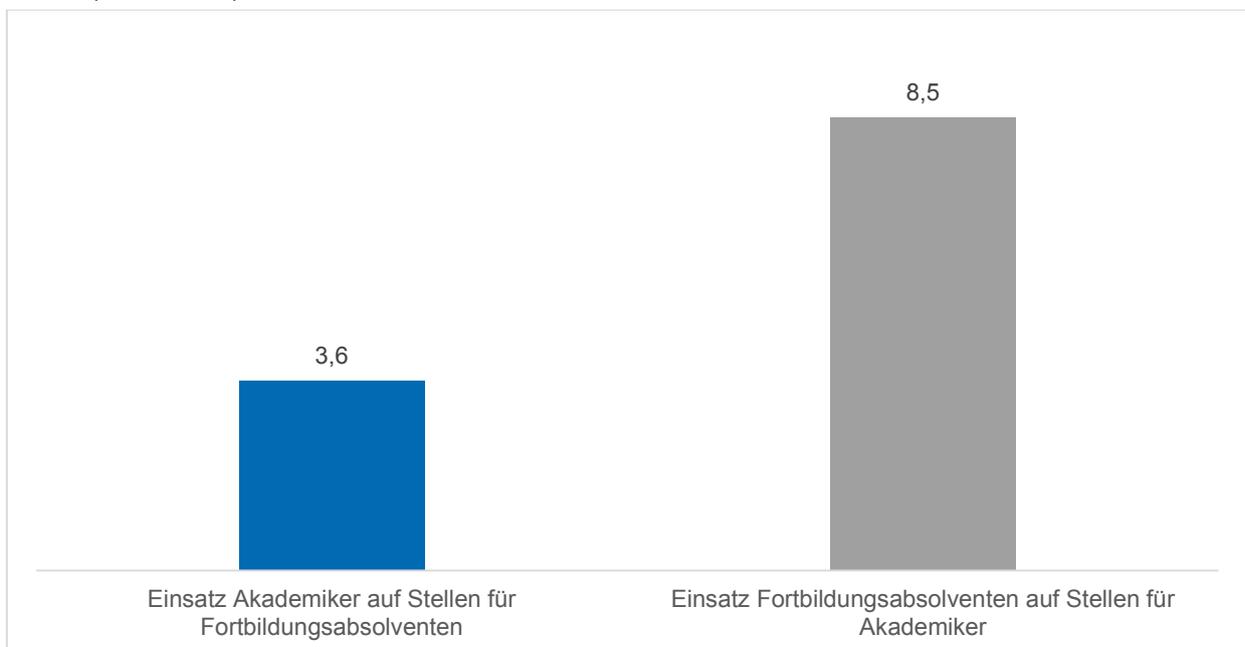
Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Abbildung 3-27: Einsatz in Tätigkeiten, die typischerweise der jeweils anderen Gruppe vorbehalten sind

Anteil (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

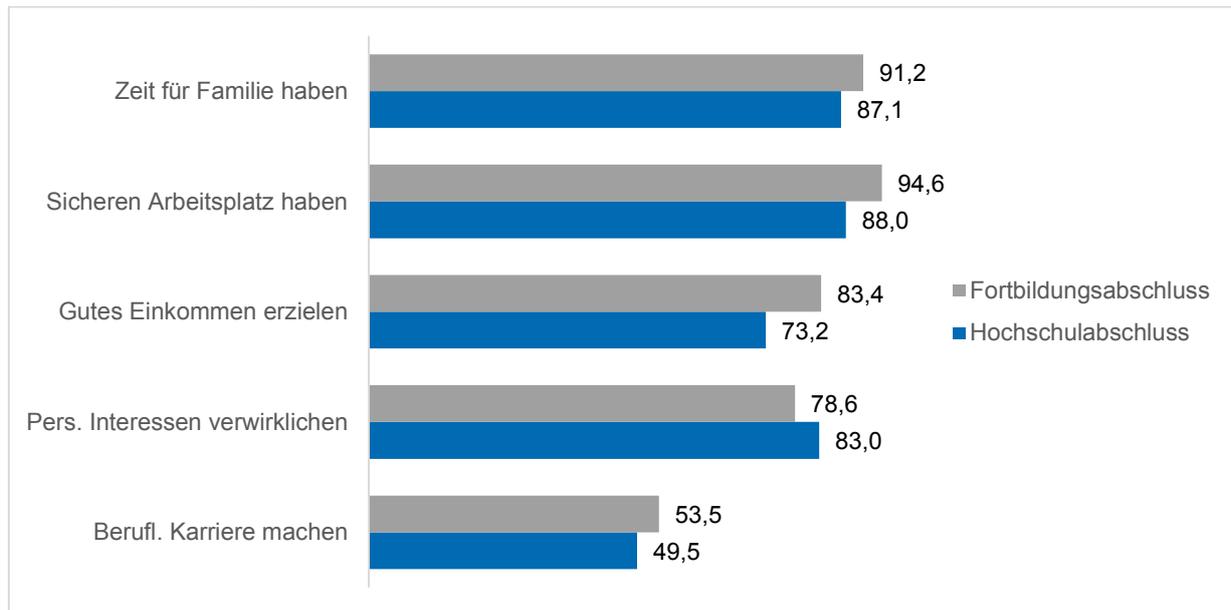
Dieses Ergebnis liefert einen Ansatzpunkt dafür, dass Fortbildungsabsolventen – auch wenn sie in der Mehrheit ausbildungsadäquat eingesetzt werden – durchaus in der Lage sind, komplexe Tätigkeiten, die typischerweise von Akademikern ausgeführt werden, erfolgreich zu bewältigen.

3.7 Ziele und Zufriedenheit

Ein weiterer Aspekt im Bereich der subjektiven Indikatoren betrifft die persönlichen Ziele der Befragten hinsichtlich ihrer beruflichen Karriere und privaten Präferenzen.¹⁹ Aus Abbildung 3-28 geht hervor, dass Fortbildungsabsolventen insbesondere berufliche Ziele stärker verfolgen als Akademiker (beruflich Karriere machen, einen sicheren Arbeitsplatz haben, ein gutes Einkommen erzielen). Diese Unterschiede im Vergleich zu Akademikern sind jeweils statistisch signifikant. Außerdem geben Personen mit Fortbildungsabschluss statistisch signifikant öfter an, dass das Ziel „genügend Zeit für Familie, Partner und Kinder haben“ für sie wichtig ist – allerdings zeigt Abbildung 3-2, dass die Mitglieder dieser Gruppe auch öfter verheiratet sind und im Durchschnitt mehr Kinder haben. Akademiker geben statistisch signifikant öfter an, dass ihnen die Selbstverwirklichung (persönliche Interessen verwirklichen) wichtiger ist als Fortbildungsabsolventen.

Abbildung 3-28: Persönliche Ziele

Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

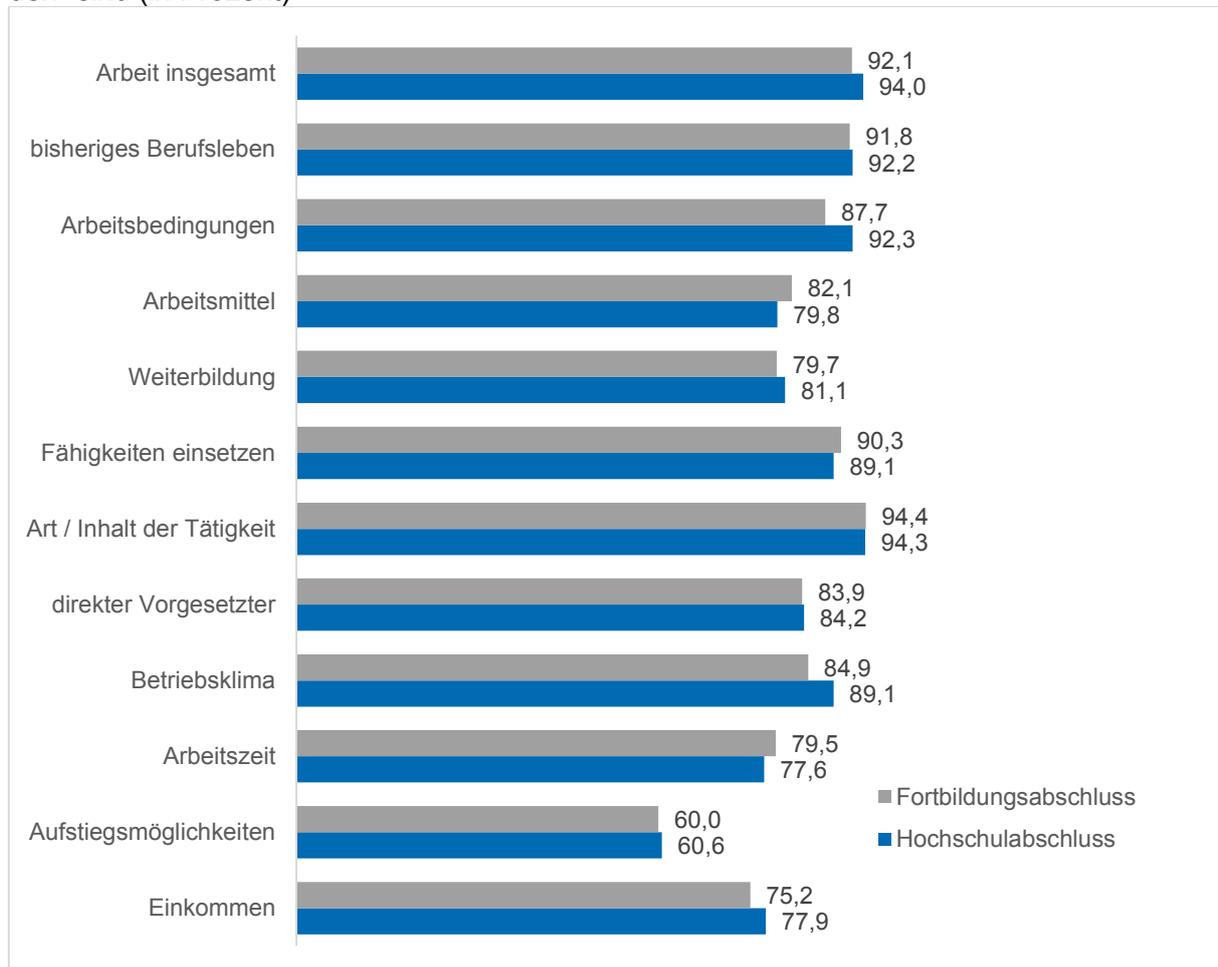
¹⁹ Gemessen ist der Anteil der Befragten, die angeben, die entsprechenden Ziele „sehr stark“ oder „stark“ zu verfolgen.

Zuletzt gibt Abbildung 3-29 Auskunft darüber, wie zufrieden die Befragten hinsichtlich ihrer Einkommen und ihres Arbeitsumfeldes sind.²⁰ Die Unterschiede zwischen den beiden betrachteten Gruppen sind dabei recht gering und meist statistisch nicht signifikant. Lediglich bei der Zufriedenheit mit dem Betriebsklima und der Zufriedenheit mit den körperlichen Arbeitsbedingungen liegt der Anteil der (sehr) zufriedenen Akademiker leicht vorne (89 Prozent vs. 85 Prozent / 92 Prozent vs. 88. Prozent); hier unterschieden sich beide Gruppen auch statistisch signifikant. Letzteres kann unter anderem dadurch erklärt werden, dass Fortbildungsabsolventen häufiger in Wirtschaftsbereichen und Berufen arbeiten als z. B. der Industrie, die körperlich fordernder sind als Bürotätigkeiten. Insgesamt sind die Befragten in beiden Gruppen aber in hohem Maße mit ihrer Arbeit (sehr) zufrieden; die Anteile betragen 92 Prozent für Fortbildungsabsolventen und 94 Prozent für Akademiker. Der Unterschied ist statistisch signifikant. Aber auch hier ist allerdings zu beachten, dass an dieser Stelle nur die Mittelwerte beider Gruppen verglichen werden und nicht für Unterschiede bezüglich Berufen, Branchen etc. differenziert wird.

²⁰ Gemessen ist der Anteil der Erwerbstätigen, die angeben, mit dem entsprechenden Merkmal „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ zu sein. Bei den Merkmalen „Zufriedenheit mit dem Betriebsklima“, „Zufriedenheit mit dem direkten Vorgesetzten“ und „Zufriedenheit mit den derzeitigen Aufstiegsmöglichkeiten“ werden Selbstständige nicht berücksichtigt.

Abbildung 3-29: Zufriedenheit

Anteile der Erwerbstätigen, die mit dem entsprechenden Bereich „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ sind (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Die in Abbildung 3-2 bis Abbildung 3-29 dargestellten Ergebnisse erlauben einen ersten Blick auf die Arbeitsmarktergebnisse und Karriereaspekte von Fortbildungsabsolventen und Akademikern. Dieser rein deskriptive Vergleich beachtet allerdings nicht, dass sich die Verteilung beider Gruppen auf Berufe, Branchen etc. teilweise deutlich unterscheidet (siehe Kapitel 3.3 und 3.4) – so sind Hochschulabsolventen beispielsweise überdurchschnittlich oft im öffentlichen Dienst beschäftigt und Personen mit Fortbildungsabschluss öfter im Handwerk und der Industrie vertreten (Abbildung 3-6). Auch bei der Stellung im Beruf gibt es entsprechend deutliche Unterschiede, insbesondere bei den Gruppen der Arbeiter und der Beamten (Abbildung 3-5). Dies schlägt sich unter anderem nieder in unterschiedlichen Durchschnittslöhnen (Abbildung 3-19, Abbildung 3-20). Allerdings sind die mittleren Gruppenunterschiede bei subjektiven Merkmalen wie der Einschätzung der Gefahr eines Jobverlusts oder auch der Zufriedenheit mit Arbeitsmerkmalen eher gering (Abbildung 3-23, Abbildung 3-29). Deutlicher fallen die Differenzen bei den persönlichen Zielen ins Auge: Hier liegt der Anteil der Fortbildungsabsolventen mit stark ausgeprägten Zielen fast immer vor dem Anteil der Akademiker (Abbildung 3-28).

Einen näheren Einblick in die Unterschiede und Gemeinsamkeiten beider Gruppen liefert das folgende Kapitel.

4 Die Erwerbssituation von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen im Vergleich

4.1 Multivariate Analysen zum Vergleich aller Fortbildungs- und Hochschulabsolventen

Die Ergebnisse in Kapitel 3 geben einen ersten Überblick über die Eigenschaften und Merkmale der beiden betrachteten Personengruppen der Fortbildungs- und Hochschulabsolventen. Allerdings überdeckt dieser reine Mittelwertvergleich die Heterogenität der Ergebnisse, die an vielen Stellen vorhanden ist: So gibt es hinsichtlich der betrachteten Merkmale durchaus Unterschiede, je nachdem, welche Teilgruppen untersucht werden.

Um diese Unterschiede näher zu beleuchten, werden im Folgenden die Ergebnisse multivariater Analysen vorgestellt, die darauf abzielen, ein umfassenderes und detaillierteres Gesamtbild der Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen beiden Gruppen aufzuzeigen und Faktoren zu identifizieren, die mögliche Unterschiede erklären.

Näher betrachtet werden im Folgenden die Merkmale „fachliche Weisungsbefugnis“, „direkter Vorgesetzter“, „Bruttostundenlöhne“ sowie subjektive Merkmale hinsichtlich der Einschätzung zur Gefahr eines Jobverlusts sowie verschiedene Zufriedenheitsmaße.

Abbildung 3-15 zeigt, dass Fortbildungsabsolventen häufiger dazu befugt sind, anderen fachliche Weisungen zu erteilen und in höherem Umfang als direkte Vorgesetzte tätig sind als Hochschulabsolventen. Dabei bleibt jedoch die Frage unbeantwortet, ob dies allgemeingültig ist, oder nur auf die Zusammensetzung der beiden Gruppen zurückzuführen ist.

Bei der fachlichen Weisungsbefugnis (Tabelle 4-1) stellt sich heraus, dass der hochsignifikante Gruppenunterschied von gut 10 Prozentpunkten in der Wahrscheinlichkeit, eine fachliche Weisungsbefugnis zu haben, nach Kontrolle für persönliche Charakteristika auf rund 7 Prozentpunkte zurückgeht und nach Kontrolle für arbeitsbezogene Charakteristika auf 2,5 Prozentpunkte sinkt und nicht länger statistisch signifikant ist (Spalten 1 bis 3). Hierbei wird deutlich, dass die Verteilung der Befragten innerhalb der beiden Gruppen auf unterschiedliche Berufe und Branchen einen relevanten Erklärungsanteil an dem beobachteten Gruppenunterschied hat – wird hierfür kontrolliert, so unterscheiden sich die beiden Gruppen nicht länger.

Bei Männern ist der Unterschied zwischen Fortbildungsabsolventen und Akademikern etwas deutlicher ausgeprägt als bei Frauen; der Unterschied ist jedoch in beiden Fällen statistisch nicht signifikant (Spalten 4 und 5). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Unterscheidung von gewerblich-technischen/naturwissenschaftlichen Berufen (techn/nawi) und kaufmännischen/wirtschaftswissenschaftlichen und Dienstleistungsberufen (kfm/wiwi). Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind gering und statistisch nicht signifikant (Spalten 6 und 7).

Ein ähnliches Bild wie bei der Frage nach der fachlichen Weisungsbefugnis ergibt sich auch bei der Frage, ob eine Person als direkter Vorgesetzter tätig ist (Tabelle 4-2): Auch hier gibt es einen hochsignifikanten Gruppenunterschied von knapp 9 Prozentpunkten zwischen Personen mit Fortbildungsabschluss und Akademikern, der sich nach Kontrolle für persönliche Charakteristika halbiert (Spalten 1 und 2).

Tabelle 4-1: Fachliche Weisungsbefugnis

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ohne Kontrollen	mit Personencharakteristika	mit arbeitsbezogenen Charakteristika	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi	nur kfm/wiwi + DL
Person hat Hochschulabschluss	-0.104***	-0.073***	-0.025	-0.034	-0.005	-0.038	-0.006
	(0.016)	(0.016)	(0.017)	(0.021)	(0.030)	(0.028)	(0.022)
persönliche Charakteristika	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
arbeitsbezogene Charakteristika	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	0.797***	0.404***	0.698***	0.810***	0.650***	0.642**	0.723***
	(0.013)	(0.156)	(0.160)	(0.216)	(0.245)	(0.305)	(0.187)
Anzahl der Beobachtungen	5575	5544	5529	2909	2620	1470	3933
Bestimmtheitsmaß R²	0.010	0.047	0.097	0.080	0.084	0.095	0.090

Abhängige Variable: Person kann anderen Personen fachliche Anweisungen geben (Ja=1, Nein=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 1 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Nach Kontrolle für arbeitsbezogene Charakteristika ist der entsprechende Koeffizient statistisch nicht länger signifikant von Null verschieden (Spalte 3). Somit liegt es auch beim Merkmal „direkter Vorgesetzter“ an Unterschieden in der Zusammensetzung der beiden Gruppen, welche die beobachtbare Differenz in der Merkmalsausprägung treiben. Kontrolliert man für den Einfluss persönlicher und arbeitsbezogener Einflussfaktoren, so ist der Koeffizient, der den Gruppenunterschied misst, nicht länger statistisch signifikant.

Es zeigen sich keine signifikanten Gruppenunterschiede bei getrennter Betrachtung nach Geschlecht (Spalten 4 und 5). In Bezug auf die Berufsgruppen treten ebenfalls keine Unterschiede zutage: weder in naturwissenschaftlich/technischen Berufen noch in wirtschaftswissenschaftlichen und Dienstleistungsberufen haben Fortbildungsabsolventen eine signifikant höhere oder niedrigere Wahrscheinlichkeit, direkter Vorgesetzter zu sein (Spalten 6 und 7).

Tabelle 4-3 zeigt die Ergebnisse von Lohnregressionen mit den logarithmierten Bruttostundenlöhnen als abhängiger Variablen. Vergleichbar mit den Ergebnissen aus Tabelle 4-1 und Tabelle 4-2 ändert sich der Koeffizient des Gruppenunterschiedes zwischen Fortbildungsabsolventen und Hochschulabsolventen weiter zu Gunsten der Hochschulabsolventen: Während der Mittelwertvergleich beider Gruppen ein Lohnplus von 16,9 Prozent für Hochschulabsolventen ausweist, ergeben sich nach Kontrolle für persönliche Charakteristika und zusätzlich arbeitsbezogene Charakteristika sogar Unterschiede von 25,1 bzw. 20,1 Prozent.²¹ Dies lässt sich dadurch erklären, dass Fortbildungsabsolventen vermehrt Eigenschaften aufweisen, die im Durchschnitt mit einem höheren Lohn einhergehen. Beispielsweise sind die Koeffizienten von „Geschlecht: männlich“ und „wohnt in Ostdeutschland“ in Spalte 2 signifikant positiv bzw. negativ (vgl. Tabelle A 3, Anhang).

Ruft man sich dann in Erinnerung, dass überdurchschnittlich viele Fortbildungsabsolventen männlich sind und in Westdeutschland leben (vgl. Abbildung 3-2), erklärt dies, warum sich der bereinigte Unterschied sogar noch vergrößert. Bei Einbeziehung der arbeitsbezogenen Charakteristika (Spalte 3) sinkt der geschätzte Koeffizient für den Gruppenunterschied wieder leicht, sodass man davon ausgehen kann, dass Akademiker hier in größerer Zahl in den besser bezahlten Berufen bzw. Branchen vertreten sind. Tatsächlich ist der Anteil der Akademiker in Berufen aus den Bereichen „Naturwissenschaften / Informatik“, „Unternehmensorganisation und Verwaltung“ und „Gesundheit, Soziales und Bildung“ höher als der Anteil der Fortbildungsabsolventen (vgl. Abbildung 3-7), und diese Berufe sind auch positiv mit dem Stundenlohn korreliert (Spalte 3).

Männer und Frauen unterscheiden sich hinsichtlich des geschätzten Koeffizienten für den Gruppenunterschied zwischen Fortbildungsabsolventen und Akademikern: Während der Koeffizient bei Männern mit 0,155 geringer ausfällt als im Durchschnitt über beide Geschlechter, liegt der Unterschied bei Frauen mit einem Koeffizienten von 0,224 über dem Durchschnitt (Spalten 4 und 5). Die geschätzten Koeffizienten sind auch für naturwissenschaftlich/technische Berufe und wirtschaftswissenschaftliche und Dienstleistungsberufe verschieden: Für die erste Gruppe beträgt der Lohnunterschied zwischen Fortbildungsabsolventen und Akademikern 23,5 Prozent, für die zweite Gruppe 17,4 Prozent (Spalten 6 und 7).

²¹ Da logarithmierte Stundenlöhne die abhängige Variable sind, muss der geschätzte Koeffizient über eine Exponentialfunktion zur Basis e umgerechnet werden ($e^{\text{Koeffizient} - 1}$), um eine Veränderung in Prozent auszudrücken.

Tabelle 4-2: Direkter Vorgesetzter

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ohne Kontrollen	mit Personencharakteristika	mit arbeitsbezogenen Charakteristika	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi	nur kfm/wiwi + DL
Person hat Hochschulabschluss	-0.085***	-0.045**	0.001	-0.008	0.019	-0.050	0.037
	(0.018)	(0.018)	(0.020)	(0.026)	(0.030)	(0.037)	(0.024)
persönliche Charakteristika	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
arbeitsbezogene Charakteristika	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	0.474***	-0.461***	-0.268*	-0.119	-0.414*	-0.254	-0.214
	(0.016)	(0.154)	(0.163)	(0.236)	(0.223)	(0.314)	(0.189)
Anzahl der Beobachtungen	6650	6605	6580	3597	2983	1750	4643
Bestimmtheitsmaß R²	0.006	0.057	0.115	0.103	0.096	0.139	0.122

Abhängige Variable: Person ist als direkter Vorgesetzter tätig (Ja=1, Nein=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 2 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Tabelle 4-3: Logarithmierte Bruttostundenlöhne

OLS-Schätzung

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ohne Kontrollen	mit Personencharakteristika	mit arbeitsbezogenen Charakteristika	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi	nur kfm/wiwi + DL
Person hat Hochschulabschluss	0.156***	0.224***	0.183***	0.155***	0.218***	0.211***	0.160***
	(0.020)	(0.020)	(0.019)	(0.025)	(0.028)	(0.031)	(0.024)
persönliche Charakteristika	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
arbeitsbezogene Charakteristika	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	2.757***	1.365***	1.758***	2.081***	1.464***	2.187***	1.832***
	(0.017)	(0.177)	(0.160)	(0.221)	(0.215)	(0.258)	(0.198)
Anzahl der Beobachtungen	5108	5086	5083	2735	2348	1327	3613
Bestimmtheitsmaß R²	0.019	0.186	0.361	0.382	0.311	0.500	0.316

Abhängige Variable: logarithmierte Bruttostundenlöhne. ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 3 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Tabelle 4-4: Logarithmierte Bruttostundenlöhne mit Kontrolle für Tätigkeiten

OLS-Schätzung

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	ohne Kontrollen	mit Personencharakteristika	mit arbeitsbezogenen Charakteristika	mit Tätigkeiten	mit Arbeitssituationen	mit Arbeitsanforderungen	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi	nur kfm/wiwi + DL
Person hat Hochschulabschluss	0.156***	0.224***	0.183***	0.137***	0.136***	0.124***	0.098***	0.151***	0.155***	0.100***
	(0.020)	(0.020)	(0.019)	(0.019)	(0.019)	(0.019)	(0.025)	(0.028)	(0.032)	(0.024)
persönliche Charakteristika	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
arbeitsbezogene Charakteristika	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
typische Tätigkeiten	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Situationen	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbeitsanforderungen	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	2.757***	1.365***	1.758***	1.434***	1.394***	1.402***	1.706***	1.197***	2.102***	1.329***
	(0.017)	(0.177)	(0.160)	(0.166)	(0.168)	(0.171)	(0.241)	(0.215)	(0.265)	(0.204)
Anzahl der Beobachtungen	5108	5086	5083	5052	5045	4977	2682	2295	1307	3534
Bestimmtheitsmaß R²	0.019	0.186	0.361	0.406	0.413	0.422	0.445	0.394	0.567	0.389

Abhängige Variable: logarithmierte Bruttostundenlöhne. ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 4 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Nicht alle Personen, die den gleichen Beruf ausüben, führen auch stets die gleichen Tätigkeiten aus. Abbildung 3-11 und Abbildung 3-12 zeigen, dass sich Fortbildungs- und Hochschulabsolventen durchaus darin unterscheiden, welche für sie in ihrer Arbeit typische Tätigkeiten sind und mit welchen Situationen sie in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert werden. Tabelle 4-4 trägt diesem Umstand Rechnung und kontrolliert in den Regressionen auch für diese Unterschiede. In der Konsequenz sinken die Lohnunterschiede für alle Gruppen (vgl. Spalten 4 bis 10) und der auf diese Weise geschätzte Koeffizient für alle Befragten beträgt somit nur noch 0,124 (13,2 Prozent, Spalte 6).

Während Tabelle 4-1 bis Tabelle 4-4 objektiv messbare Arbeitsmerkmale beschreiben, betrachten die nachfolgenden Tabellen Unterschiede in den subjektiven Einschätzungen der befragten Fortbildungs- und Hochschulabsolventen.

Tabelle 4-5 zeigt die Ergebnisse der Einschätzung eines Jobverlusts in nächster Zeit (vgl. auch Abbildung 3-23). Wenngleich der (statistisch signifikante) Unterschied von rund 2,5 Prozentpunkten in der eingeschätzten Wahrscheinlichkeit, seinen Job zu verlieren, gering erscheint (Spalte 1), so ist er doch beachtlich, wenn man das Ausgangsniveau betrachtet: 8,1 Prozent aller Akademiker haben die Befürchtung, ihren Job in nächster Zeit zu verlieren, während 5,7 Prozent aller Fortbildungsabsolventen die gleichen Sorgen plagen. Wird nun für beobachtbare Merkmalsunterschiede in den beiden betrachteten Gruppen kontrolliert, so zeigt sich, dass es ceteris paribus keine statistisch signifikanten Unterschiede in der eingeschätzten Wahrscheinlichkeit eines Jobverlusts zwischen beiden Gruppen gibt (Spalten 2 und 3). Wird wie in Spalte 3 für persönliche und arbeitsbezogene Charakteristika kontrolliert, so ergeben sich ceteris paribus weder für Männer und Frauen noch für naturwissenschaftlich/technische Berufe und wirtschaftswissenschaftliche bzw. Dienstleistungsberufe signifikante Unterschiede zwischen Personen mit Fortbildungsabschluss und Akademikern (Spalten 4 bis 7).

Für das andere in Abbildung 3-23 vorgestellte Merkmal, die Einschätzung nach der wirtschaftlichen Lage des Betriebs, lassen sich weder vor noch nach Kontrolle für persönliche und arbeitsbezogene Charakteristika signifikante Gruppenunterschiede feststellen.

Die subjektive Zufriedenheit mit einer Reihe von arbeitsbezogenen und persönlichen Merkmalen wird in Tabelle 4-6 und Tabelle 4-7 näher betrachtet. Während sich rein deskriptiv nur statistisch signifikante Gruppenunterschiede im Mittelwert der Zufriedenheit mit dem Betriebsklima und den Arbeitsbedingungen zeigen – und auf dem 10-Prozent-Niveau auch bei der Zufriedenheit mit den Arbeitsmitteln und der Zufriedenheit mit der Arbeit allgemein – ändert sich das Bild nach Kontrolle für persönliche und arbeitsbezogene Charakteristika. Nunmehr lassen sich statistisch signifikante Gruppenunterschiede bei der Zufriedenheit mit dem Einkommen, der Arbeitszeit, dem Betriebsklima, Art und Inhalt der Arbeit, den Arbeitsmitteln, den Arbeitsbedingungen und der Arbeit allgemein feststellen. Das Bild dabei ist jedoch nicht eindeutig: Zwar sind Fortbildungsabsolventen ceteris paribus signifikant zufriedener mit den Arbeitsmitteln, jedoch liegen Akademiker in der Zufriedenheit hinsichtlich der anderen erwähnten Kategorien und auch in Hinblick auf die Arbeit allgemein signifikant vor Personen mit Fortbildungsabschluss. Insgesamt betrachtet sind die Differenzen jedoch betragsmäßig relativ klein (maximal 4,6 Prozentpunkte deskriptiv bzw. 3,8 Prozentpunkte bereinigt), sodass nicht von wirklich substanziellen Unterschieden bei den Zufriedenheitswerten gesprochen werden kann, wenngleich Akademiker insgesamt wohl etwas zufriedener sind.

Tabelle 4-5: Einschätzung: Gefahr eines Jobverlusts

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ohne Kontrollen	mit Personencharakteristika	mit arbeitsbezogenen Charakteristika	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi	nur kfm/wiwi + DL
Person hat Hochschulabschluss	0.025**	0.007	0.001	0.007	0.002	0.008	0.006
	(0.010)	(0.010)	(0.011)	(0.014)	(0.016)	(0.022)	(0.011)
persönliche Charakteristika	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
arbeitsbezogene Charakteristika	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	0.057***	0.126	0.011	-0.136	0.146	-0.190	0.114
	(0.008)	(0.092)	(0.092)	(0.111)	(0.147)	(0.154)	(0.110)
Anzahl der Beobachtungen	5538	5500	5481	3077	2404	1682	3647
Bestimmtheitsmaß R²	0.002	0.019	0.066	0.063	0.102	0.084	0.085

Abhängige Variable: Einschätzung der Gefahr eines Jobverlusts (sehr hoch / hoch=1, eher gering / überhaupt keine Gefahr=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 5 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Tabelle 4-6: Zufriedenheit I

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Einkommen	Aufstiegs- möglichkeiten	Arbeitszeit	Betriebs- klima	direkter Vor- gesetzter	Art und Inhalt
Person hat Hochschulabschluss	0.026	0.006	-0.019	0.042***	0.003	-0.001
	(0.016)	(0.019)	(0.015)	(0.013)	(0.015)	(0.008)
Konstante	0.752***	0.600***	0.795***	0.849***	0.839***	0.944***
	(0.014)	(0.017)	(0.013)	(0.012)	(0.013)	(0.007)
Anzahl der Beobachtungen	6641	5559	6646	6188	5520	6651
Bestimmtheitsmaß R²	0.001	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Einkommen	Aufstiegs- möglichkeiten	Arbeitszeit	Betriebs- klima	direkter Vor- gesetzter	Art und Inhalt
Person hat Hochschulabschluss	-0.035*	-0.030	-0.038**	0.027*	0.008	-0.022*
	(0.021)	(0.024)	(0.019)	(0.016)	(0.019)	(0.011)
persönliche Charakteristika	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
arbeitsbezogene Charakteristika	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	0.067	0.734***	0.636***	0.764***	0.681***	0.916***
	(0.164)	(0.206)	(0.168)	(0.132)	(0.167)	(0.091)
Anzahl der Beobachtungen	5108	4348	5105	4783	4315	5109
Bestimmtheitsmaß R²	0.177	0.071	0.109	0.084	0.056	0.060

Abhängige Variable: Zufriedenheit mit ... (sehr zufrieden/zufrieden=1, weniger zufrieden/unzufrieden=0).
 ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 6 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Tabelle 4-7: Zufriedenheit II

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Fähigkeiten einsetzen	Weiterbildungsmöglichkeiten	Arbeitsmittel	Arbeitsbedingungen	bisheriges Berufsleben	Arbeit insgesamt
Person hat Hochschulabschluss	-0.012	0.014	-0.024*	0.046***	0.005	0.019*
	(0.011)	(0.015)	(0.014)	(0.012)	(0.011)	(0.010)
Konstante	0.903***	0.797***	0.821***	0.877***	0.918***	0.921***
	(0.009)	(0.013)	(0.012)	(0.011)	(0.009)	(0.009)
Anzahl der Beobachtungen	6647	6585	6625	6605	6639	6649
Bestimmtheitsmaß R²	0.000	0.000	0.001	0.005	0.000	0.001

	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Fähigkeiten einsetzen	Weiterbildungsmöglichkeiten	Arbeitsmittel	Arbeitsbedingungen	bisheriges Berufsleben	Arbeit insgesamt
Person hat Hochschulabschluss	-0.035**	-0.028	0.034*	-0.007	-0.025*	-0.017
	(0.015)	(0.020)	(0.018)	(0.013)	(0.013)	(0.013)
persönliche Charakteristika	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
arbeitsbezogene Charakteristika	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	0.666***	0.679***	0.888***	0.867***	0.783***	0.770***
	(0.134)	(0.157)	(0.148)	(0.113)	(0.121)	(0.107)
Anzahl der Beobachtungen	5105	5071	5098	5085	5102	5108
Bestimmtheitsmaß R²	0.085	0.098	0.086	0.129	0.144	0.126

Abhängige Variable: Zufriedenheit mit ... (sehr zufrieden/zufrieden=1, weniger zufrieden/unzufrieden=0).
 ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 7 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

4.2 Vergleich oberes Drittel der Fortbildungsabsolventen mit allen Hochschulabsolventen

Der deskriptive und multivariate Vergleich der Fortbildungsabsolventen insgesamt mit den Akademikern insgesamt in Kapitel 3 bis 4.1 kommt zu dem Ergebnis, dass Fortbildungsabsolventen in einigen Bereichen durchaus vergleichbare Ergebnisse erzielen wie ihre Kollegen mit akademischem Abschluss – beispielsweise hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, als direkter Vorgesetzter tätig zu sein und über fachliche Weisungsbefugnis zu verfügen. Andererseits zeigt sich aber auch, dass sie aber bei einigen Tätigkeiten und auch in Punkto Gehalt im Durchschnitt hinter Hochschulabsolventen zurückliegen.

Bereits bei der Betrachtung der Bruttostundenlöhne in Kapitel 3.5 hat sich jedoch gezeigt, dass die realisierten Stundenlöhne breit streuen und es durchaus Fortbildungsabsolventen in Berufsgruppen gibt, die im Mittel mindestens so viel verdienen wie durchschnittliche Akademiker. An dieser Stelle soll die Einschränkung auf einzelne Berufsgruppen aufgehoben werden und der Fokus erweitert werden.

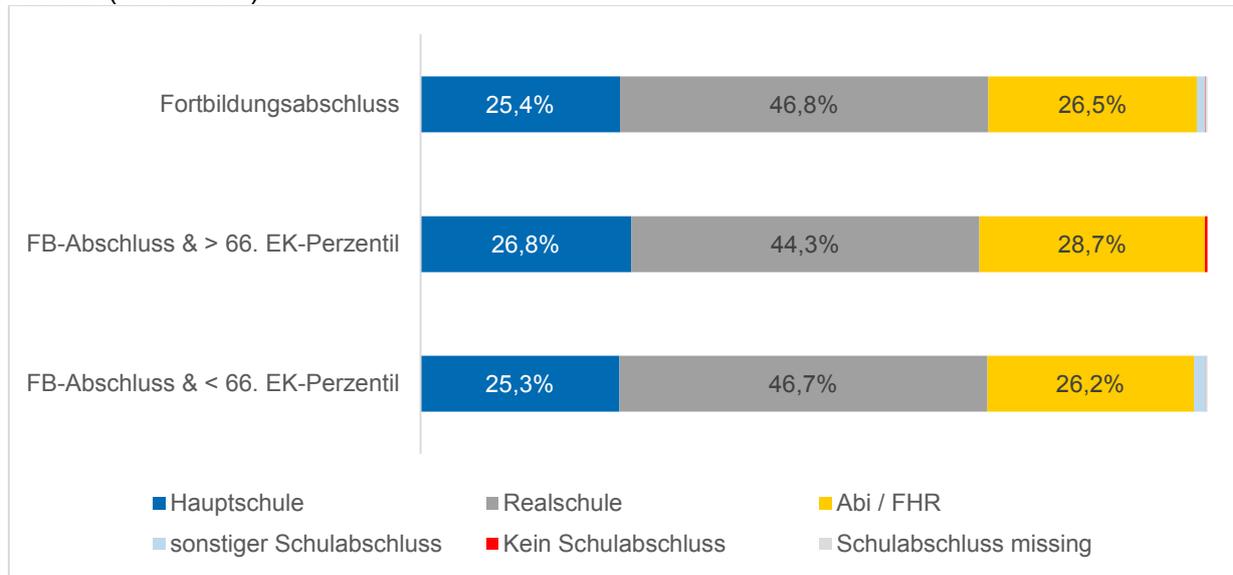
Um zu untersuchen, ob größere Teile der Fortbildungsabsolventen in Bezug auf Einkommen und Karriereperspektiven mit ihren Akademikerkollegen auch in den Merkmalen gleichauf liegen, in denen sie insgesamt betrachtet hinten liegen, wird im Folgenden der Fokus auf Fortbildungsabsolventen aus dem oberen Drittel der Einkommensverteilung dieser Gruppe gelegt („Top-Fortbildungsabsolventen“).²² Somit sinkt die Stichprobe der Fortbildungsabsolventen auf 423. Der Bruttostundenlohn am 66. Perzentil der Einkommensverteilung der Fortbildungsabsolventen, der den Abschneidepunkt für die betrachtete Teilgruppe markiert, liegt mit 20,16 Euro am 55. Perzentil der Stundenlohnverteilung der Akademiker (vgl. Abbildung 3-21). Der durchschnittliche Bruttostundenlohn von 26,43 Euro von Personen in dieser Teilgruppe liegt am 78. Perzentil der Verteilung der Bruttostundenlöhne der Akademiker. Fortbildungsabsolventen oberhalb des 66. Stundenlohnperzentils erreichen im Durchschnitt Bruttomonatsverdienste von 4.678 Euro und damit rund 1.000 Euro mehr als Akademiker, die auf 3.642 Euro kommen. Der Unterschied ist statistisch hochsignifikant. Insgesamt verdienen Fortbildungsabsolventen durchschnittlich 3.158 Euro brutto im Monat (vgl. Abbildung 3-19).

Interessant ist an dieser Stelle der Blick auf die Verteilung der Schulabschlüsse in der Gruppe der „Top-Fortbildungsabsolventen“ im Vergleich zu den Fortbildungsabsolventen unterhalb des 66. Stundenlohnperzentils sowie allen Fortbildungsabsolventen (Abbildung 4-1). Hier zeigt sich, dass nicht nur die Abiturienten sehr gute Löhne erzielen können: Während insgesamt rund 25 Prozent einen Hauptschulabschluss, 47 einen Realschulabschluss und 27 Prozent ein Abitur oder eine Fachhochschulreife haben, betragen die Anteile in der untersuchten Spitzengruppe 27, 44 und 29 Prozent (25, 47 und 26 Prozent bei der unteren Stundenlohngruppe). Somit zeigt sich, dass ein Fortbildungsabschluss allen Personen unabhängig vom ursprünglich erreichten Schulabschluss eine hervorragende Karriereperspektive bietet.

²² Die Betrachtung des obersten Drittels der Fortbildungsabsolventen geschieht aufgrund der Tatsache, dass rund ein Drittel (28 Prozent) der Fortbildungsabsolventen höhere Stundenköhne aufweisen als die durchschnittlichen Hochschulabsolventen. Qualitativ ergeben sich durch die Betrachtung der obersten 33 Prozent der Fortbildungsabsolventen statt der obersten 28 Prozent keine Unterschiede; aufgrund der größeren Fallzahlen sind die Ergebnisse jedoch robuster.

Abbildung 4-1: Schulischer Hintergrund der Fortbildungsabsolventen im Detail

Anteile (in Prozent)

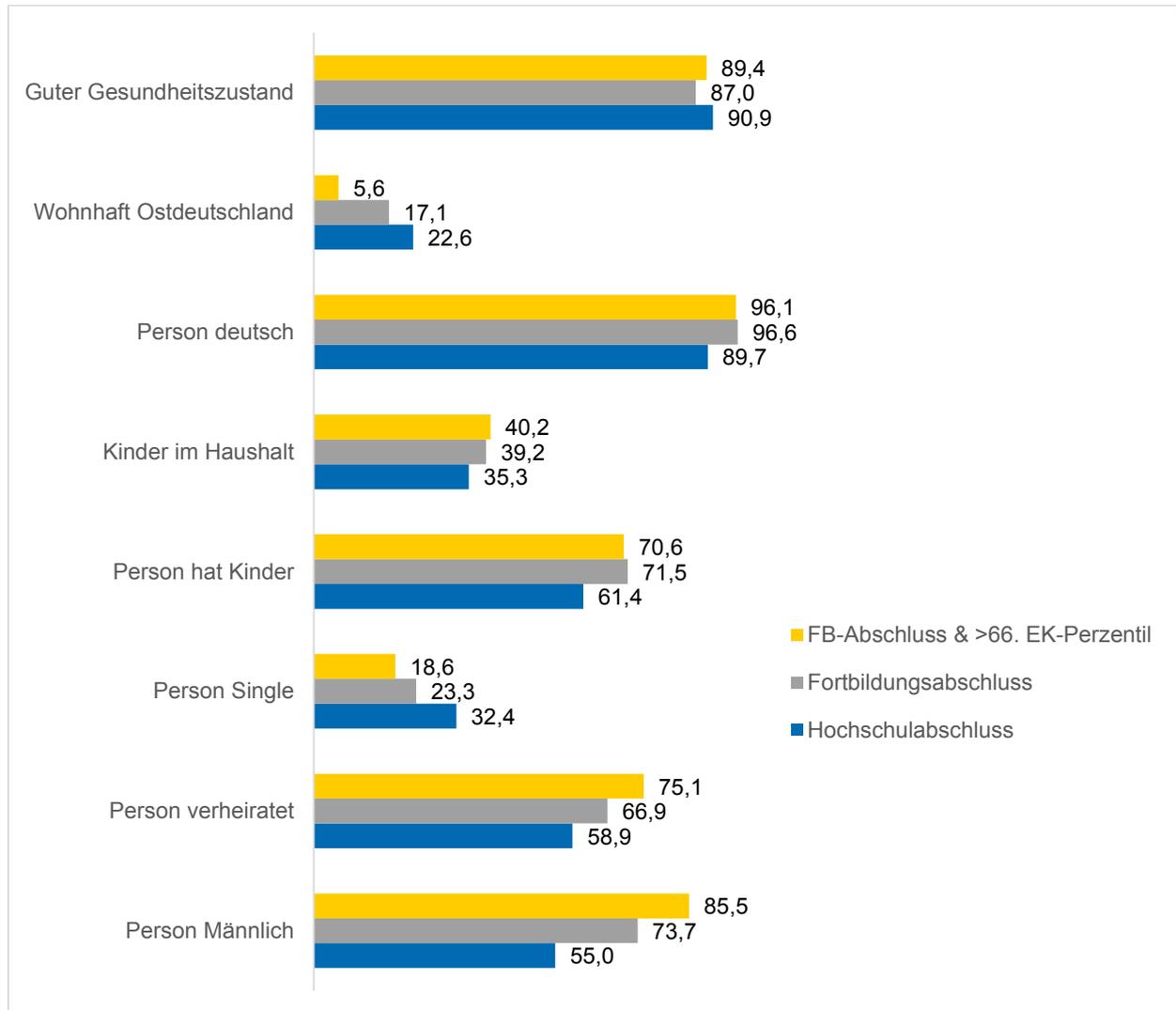


Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Da offensichtlich nicht der schulische Hintergrund allein dafür verantwortlich ist, ob eine Person zur Gruppe der Top-Verdiener gehört, werden im Folgenden die Eigenschaften der Spitzengruppe ausführlich untersucht und jeweils auch den Fortbildungsabsolventen insgesamt sowie den Akademikern gegenübergestellt. Auf diese Weise soll ermittelt werden, was die Top-Fortbildungsabsolventen auszeichnet (vgl. Abbildung 4-2 bis Abbildung 4-5).

Aus Abbildung 4-2 geht hervor, dass die einzigen Unterschiede bei der Betrachtung der persönlichen Charakteristika der geringere Anteil der gutverdienenden Fortbildungsabsolventen aus dem Osten Deutschlands ist sowie der höhere Anteil von Männern und Verheirateten.

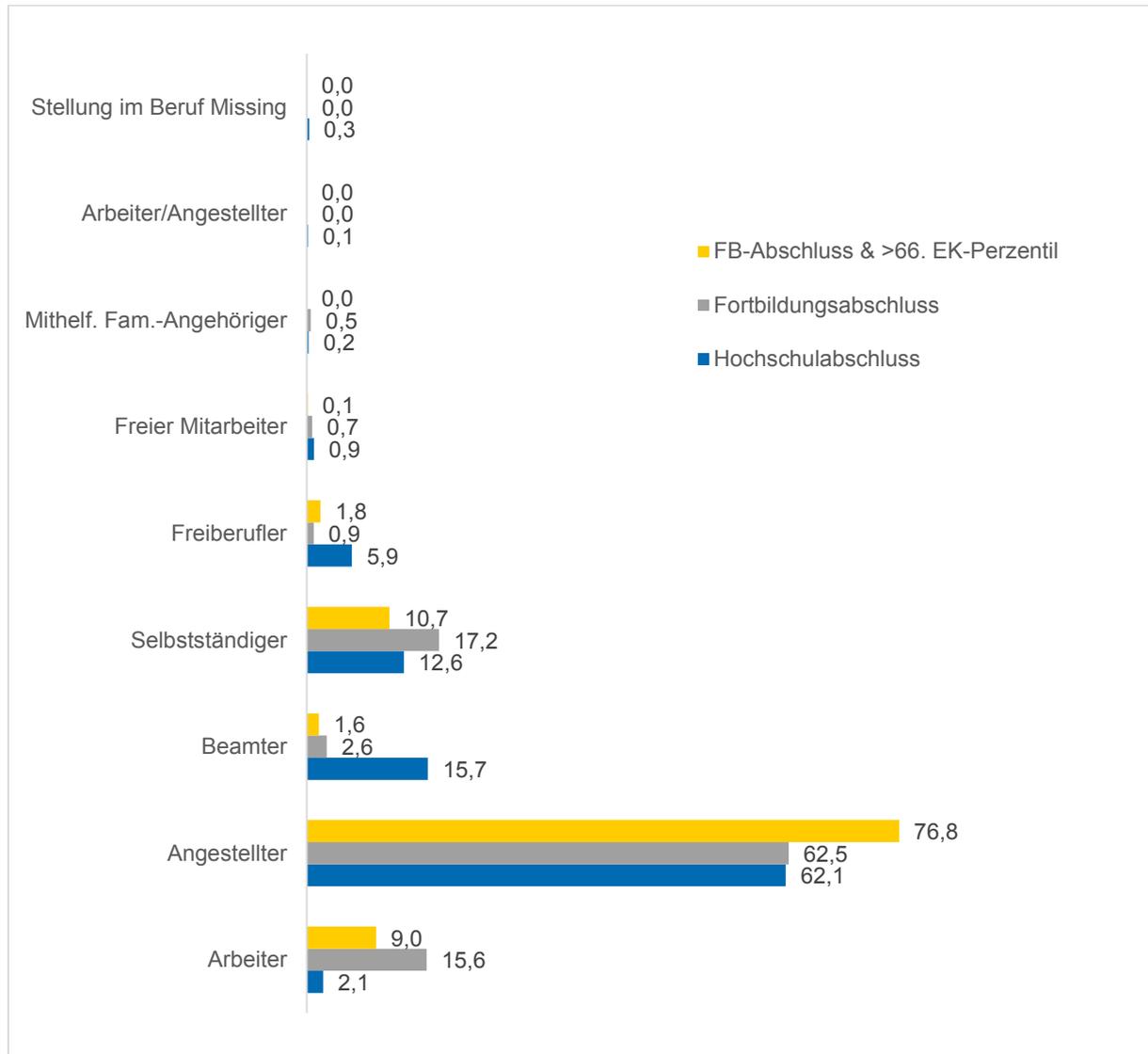
Abbildung 4-2: Persönliche Merkmale der „Top-Fortbildungsabsolventen“
 Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Bezüglich der Stellung im Beruf fällt auf, dass Fortbildungsabsolventen mit hohen Stundenlöhnen häufiger als Angestellte und seltener als Arbeiter oder Selbstständige tätig sind (Abbildung 4-3).

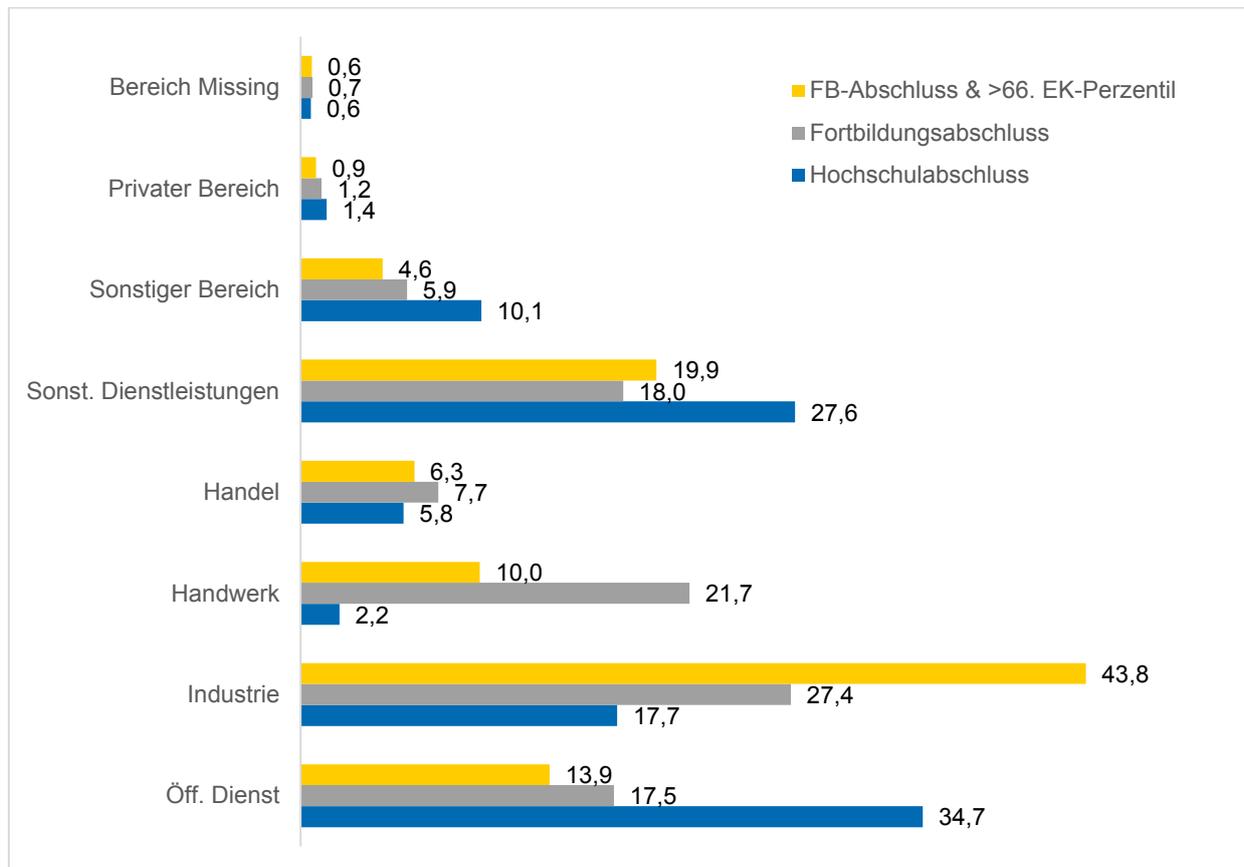
Abbildung 4-3: Stellung im Beruf, der „Top-Fortbildungsabsolventen“
 Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Die auffälligsten Differenzen bei der Betrachtung aller bzw. nur der gutverdienenden Fortbildungsabsolventen gibt es in den Wirtschaftsbereichen Industrie (hier arbeiten mit 44 Prozent deutlich mehr gutverdienende Personen mit Fortbildungsabschluss als bei der Betrachtung aller Fortbildungsabsolventen mit 27 Prozent) und Handwerk (22 Prozent aller Fortbildungsabsolventen; 10 Prozent aller Fortbildungsabsolventen mit hohem Einkommen). In den anderen Wirtschaftsbereichen sind die Unterschiede nur gering (Abbildung 4-4).

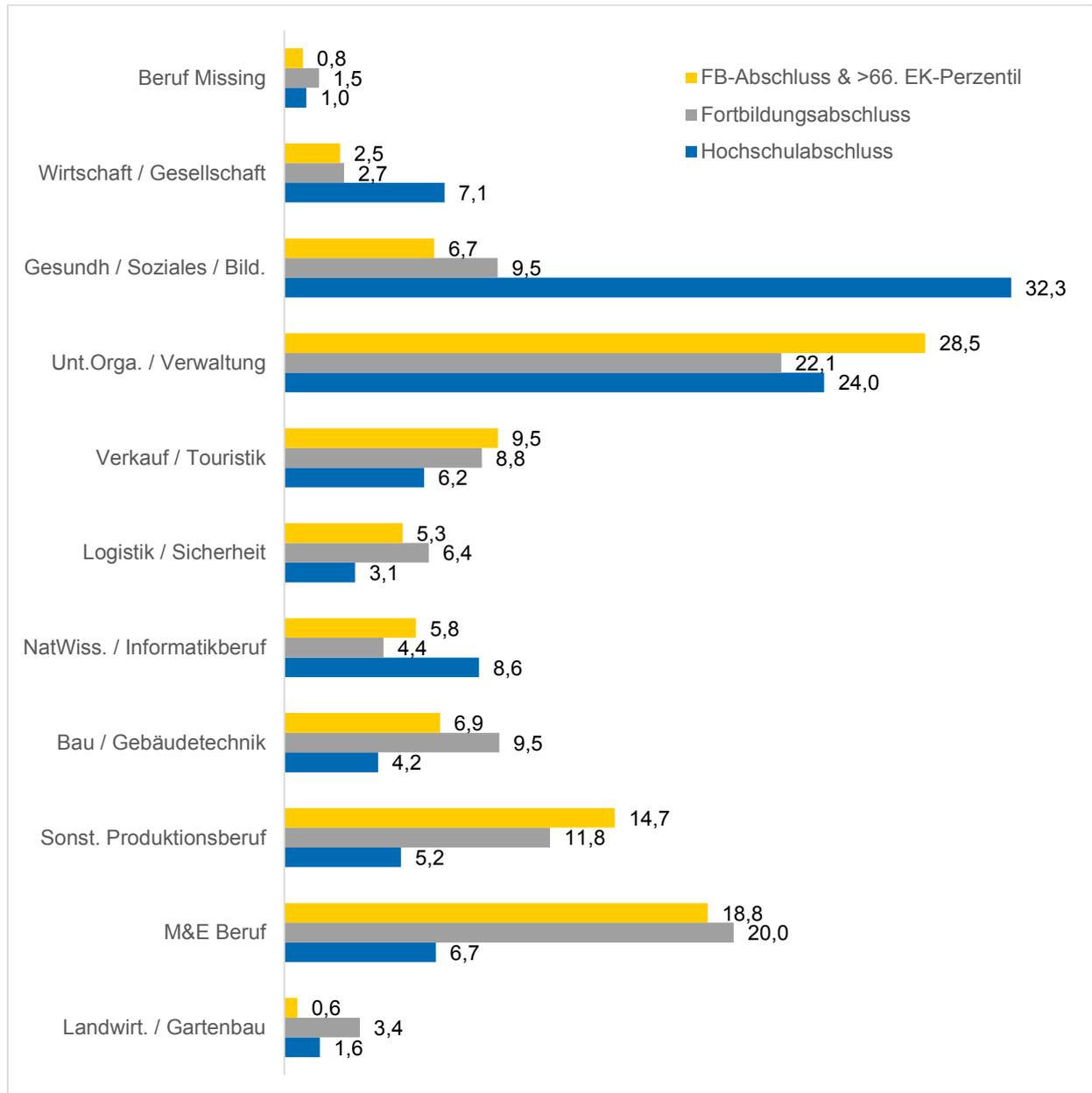
Abbildung 4-4: Wirtschaftsbereiche der „Top-Fortbildungsabsolventen“
Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Die Unterschiede bei gutverdienenden im Vergleich zu allen Fortbildungsabsolventen sind hinsichtlich der ausgeübten Berufe ebenfalls überschaubar (Abbildung 4-5). Auffällig ist lediglich der höhere Anteil der gutverdienenden Fortbildungsabsolventen im Bereich Unternehmensorganisation und Verwaltung (was möglicherweise auch den höheren Anteil der Angestellten widerspiegelt, vgl. Abbildung 4-3) sowie den höheren Anteil dieser Gruppe bei sonstigen Produktionsberufen (der auch den höheren Anteil der gutverdienenden Fortbildungsabsolventen in der Industrie wiedergibt, vgl. Abbildung 4-4).

Abbildung 4-5: Berufe der „Top-Fortbildungsabsolventen“
Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

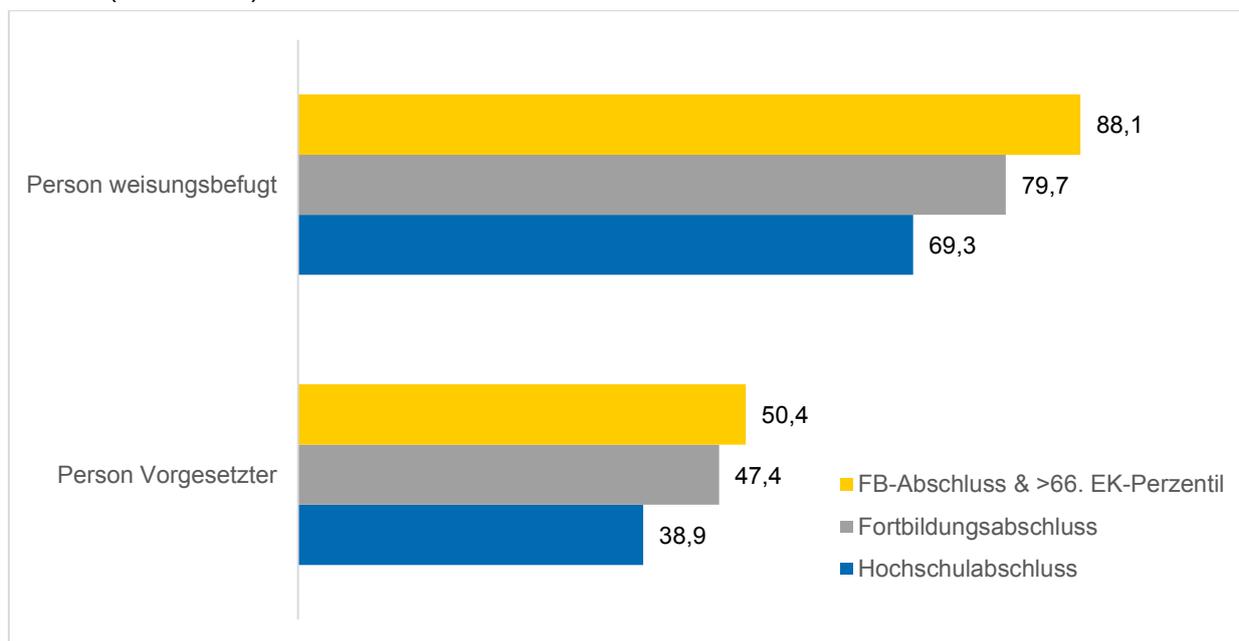
Zusammengenommen zeigt sich, dass sich die Stichprobe der gutverdienenden Fortbildungsabsolventen nur in geringem Maße vom Durchschnitt aller Fortbildungsabsolventen unterscheidet. Zwar verschieben sich die Anteile der Befragten hinsichtlich Stellung im Beruf, Wirtschaftsbereich und ausgeübtem Beruf an einigen Stellen; allerdings engt die Betrachtung der Personen mit Fortbildungsabschluss und hohen Stundenlöhnen die Gruppe nicht ausschließlich auf einige wenige Berufe und Branchen ein. Hohe Stundenlöhne lassen sich mit einem Fortbildungsabschluss somit in Tätigkeiten in allen Wirtschaftsbereichen erzielen.

Bezüglich der untersuchten Ergebnisse aus Kapitel 4.1 ergibt sich bei der Betrachtung der Fortbildungsabsolventen mit hohem Einkommen im Vergleich zu Akademikern folgendes Bild:

In Abbildung 4-6 zeigt sich, dass die Fortbildungsabsolventen aus dem oberen Drittel der Stundenlohnverteilung zu einem signifikant höheren Anteil anderen Personen fachliche Weisungen geben können²³ – sowohl im Vergleich zu Akademikern (88 Prozent vs. 69 Prozent) als auch im Vergleich zur Teilgruppe der Fortbildungsabsolventen insgesamt (88 Prozent vs. 80 Prozent). Die Wahrscheinlichkeit, als direkter Vorgesetzter tätig zu sein, ist für die gutverdienenden Fortbildungsabsolventen signifikant größer als für Akademiker (50 Prozent vs. 39 Prozent); der Unterschied gegenüber dem Wert für alle Fortbildungsabsolventen ist statistisch nicht signifikant (50 Prozent vs. 47 Prozent).²⁴

Abbildung 4-6: Fachliche Weisungsbefugnis und Vorgesetztenfunktion der „Top-Fortbildungsabsolventen“

Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Die Ergebnisse der multivariaten Analysen in Tabelle 4-8 legen nahe, dass der hochsignifikante Gruppenunterschied bezüglich der fachlichen Weisungsbefugnis zwischen Akademikern und den gutverdienenden Fortbildungsabsolventen in Höhe von 18,9 Prozentpunkten auch nach Kontrolle für persönliche und arbeitsbezogene Charakteristika signifikant bleibt. Er geht allerdings ceteris paribus auf 6,0 Prozentpunkte zurück.

Mit 8,4 Prozentpunkten ist der Gruppenunterschied bei Männern statistisch signifikant und deutlicher ausgeprägt als bei Frauen (0,6 Prozentpunkte), bei denen der Unterschied darüber hinaus statistisch nicht signifikant ist. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den naturwissenschaftlich/technischen Berufen im Vergleich zu wirtschaftswissenschaftlichen und Dienstleistungsbe-

²³ Auch hier gilt es zu beachten, dass rund 20 Prozent der Akademiker und Fortbildungsabsolventen keine Angaben zur fachlichen Weisungsbefugnis machen. Die angegebenen Werte geben das Verhältnis derjenigen an, die eine eindeutige Aussage gemacht haben.

²⁴ Getestet wird dabei hier und im Folgenden der Unterschied im Mittelwert zwischen Fortbildungsabsolventen oberhalb und unterhalb des 66. Stundenlohnperzentils.

rufen: Für erstere beträgt der Gruppenunterschied ceteris paribus 7,4 Prozentpunkte und ist statistisch signifikant, für letztere liegt er lediglich bei 5,2 Prozentpunkten und ist statistisch nicht signifikant.

Rein deskriptiv besteht zwischen Akademikern und gutverdienenden Fortbildungsabsolventen ein statistisch signifikanter Unterschied in Höhe von 11,5 Prozentpunkten in der Wahrscheinlichkeit, als direkter Vorgesetzter tätig zu sein (Tabelle 4-9, Spalte 1). Die betrachteten Fortbildungsabsolventen haben demnach häufiger Personalverantwortung als ihre Kollegen mit Hochschulabschluss. Kontrolliert man allerdings für Unterschiede in persönlichen und arbeitsbezogenen Charakteristika (analog zu Tabelle 4-2), so geht der geschätzte Koeffizient im Wert deutlich zurück und ist nicht länger statistisch signifikant (Spalten 2 und 3). Somit gilt auch für die Topverdiener unter den Fortbildungsabsolventen, dass diese hinsichtlich ihrer beobachtbaren Merkmale eine positive Selektion im Vergleich zur Gruppe der Akademiker darstellen.

Weder für Männer noch für Frauen lassen sich statistisch signifikante Gruppenunterschiede feststellen (Spalten 4 und 5). Die gemessenen Koeffizienten fallen bei der Betrachtung naturwissenschaftlich/technischer Berufe bzw. wirtschaftswissenschaftlicher und Dienstleistungsberufe betragsmäßig größer aus, sind aber ebenfalls statistisch nicht signifikant (Spalten 6 und 7).

Tabelle 4-8: Fachliche Weisungsbefugnis der „Top-Fortbildungsabsolventen“

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ohne Kontrollen	mit Personencharakteristika	mit arbeitsbezogenen Charakteristika	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi	nur kfm/wiwi + DL
Person hat Hochschulabschluss	-0.189***	-0.125***	-0.060***	-0.084***	-0.006	-0.074**	-0.052
	(0.022)	(0.022)	(0.023)	(0.025)	(0.059)	(0.035)	(0.031)
	erklärende Variablen wie in Tabelle 3-1						
Anzahl der Beobachtungen	4621	4597	4586	2337	2249	1107	3387
Bestimmtheitsmaß R²	0.013	0.051	0.096	0.078	0.088	0.097	0.092

Abhängige Variable: Person kann anderen Personen fachliche Anweisungen geben (Ja=1, Nein=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 1 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Tabelle 4-9: Direkter Vorgesetzter der „Top-Fortbildungsabsolventen“

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

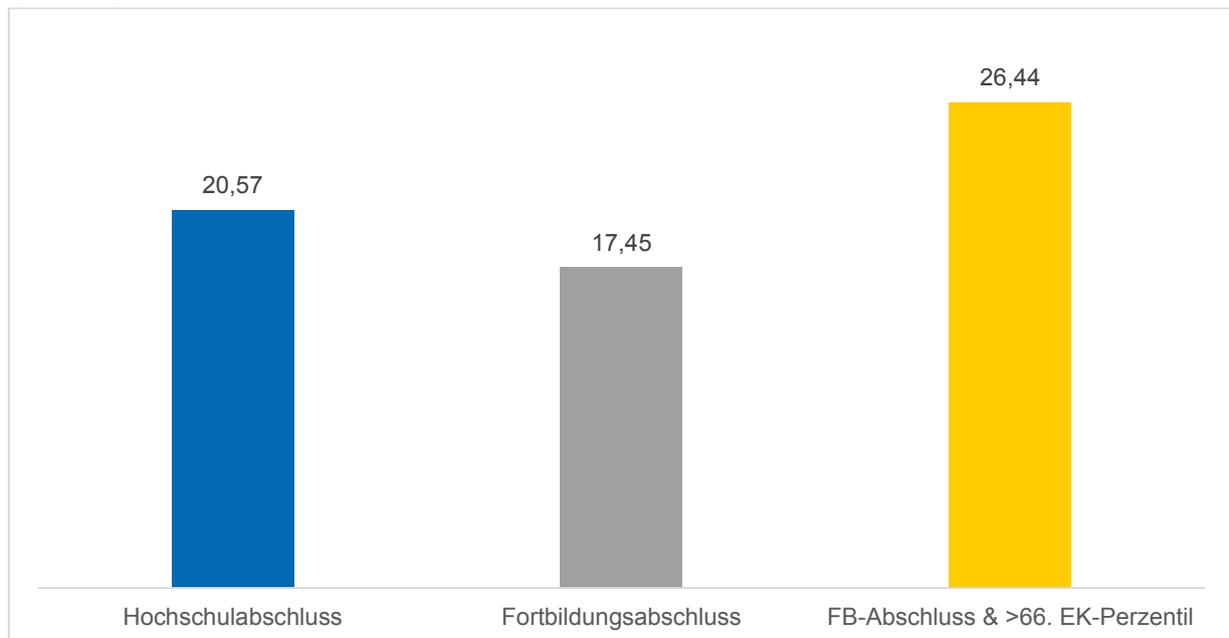
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ohne Kontrollen	mit Personencharakteristika	mit arbeitsbezogenen Charakteristika	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi	nur kfm/wiwi + DL
Person hat Hochschulabschluss	-0.115***	-0.037	-0.002	0.004	-0.007	-0.050	0.042
	(0.032)	(0.033)	(0.033)	(0.037)	(0.065)	(0.053)	(0.044)
	erklärende Variablen wie in Tabelle 3-2						
Anzahl der Beobachtungen	5466	5432	5411	2851	2560	1293	3995
Bestimmtheitsmaß R²	0.004	0.059	0.116	0.114	0.093	0.148	0.118

Abhängige Variable: Person ist als direkter Vorgesetzter tätig (Ja=1, Nein=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 2 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Abbildung 4-7 belegt, dass die durchschnittlichen Stundenlöhne in der Gruppe der gutverdienenden Fortbildungsabsolventen deutlich über den mittleren Stundenlöhnen der Akademiker liegen (26,44 Euro vs. 20,57 Euro). Der gemessene Unterschied ist statistisch hochsignifikant. Auch die Differenz zwischen den Fortbildungsabsolventen oberhalb und unterhalb des 66. Stundenlohnperzentils ist – wenig überraschend – statistisch hochsignifikant.

Abbildung 4-7: Bruttostundenlöhne der „Top-Fortbildungsabsolventen“
(In Euro)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Ein genauerer Vergleich der logarithmierten Bruttostundenlöhne (Tabelle 4-10) offenbart, dass auch nach Kontrolle für eine Vielzahl persönlicher und arbeitsbezogener Charakteristika ein statistisch signifikanter Lohnunterschied zwischen den gutverdienenden Fortbildungsabsolventen und der Gruppe der Akademiker bestehen bleibt – allerdings zum Vorteil der Ersteren. So liegt der Bruttostundenlohn von Fortbildungsabsolventen über dem 66. Stundenlohnperzentil ceteris paribus durchschnittlich 15,3 Prozent über dem Bruttostundenlohn aller Akademiker (Spalte 6). Der Unterschied ist statistisch hochsignifikant.

Der Lohnvorteil ist dabei bei Frauen mit 22,1 Prozent merklich ausgeprägter als bei Männern mit 14,2 Prozent (Spalten 7 und 8). Auch bei der Betrachtung verschiedener Berufsgruppen ergeben sich Unterschiede: In naturwissenschaftlich/technischen Berufen beträgt der Gruppenunterschied 11,1 Prozent, in wirtschaftswissenschaftlichen und Dienstleistungsberufen hingegen 20,2 Prozent (Spalten 9 und 10). Die geschätzten Koeffizienten sind dabei jeweils statistisch hochsignifikant.

Tabelle 4-10: Logarithmierte Bruttostundenlöhne der „Top-Fortbildungsabsolventen“

OLS-Schätzung

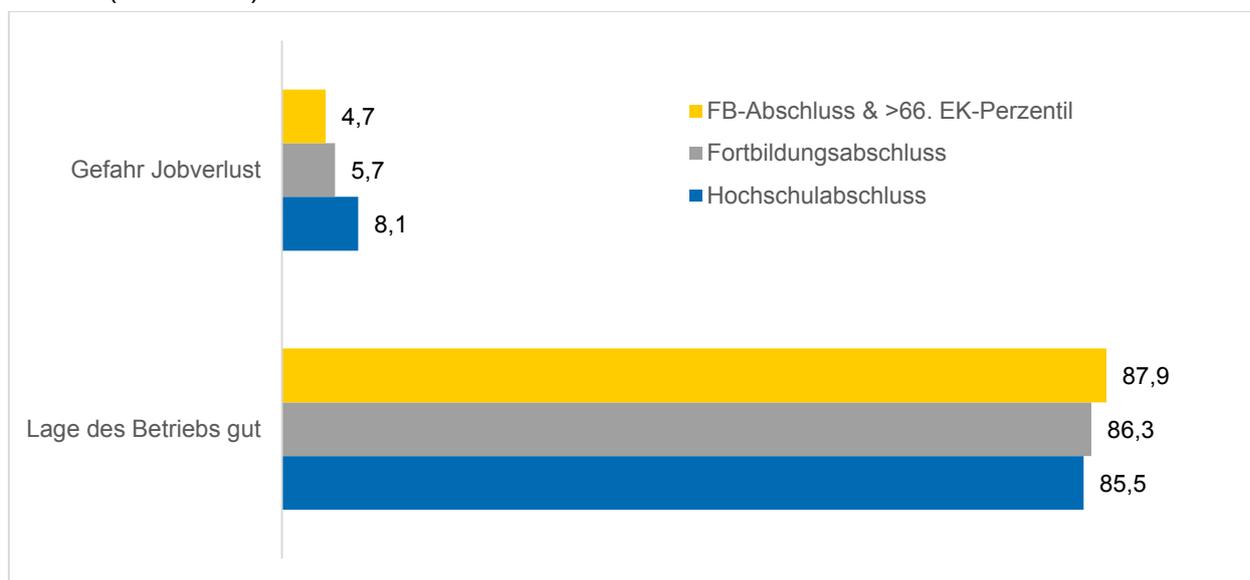
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	ohne Kontrollen	mit Personencharakteristika	mit arbeitsbezogenen Charakteristika	mit Tätigkeiten	mit Arbeitssituationen	mit Arbeitsanforderungen	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi	nur kfm/wiwi + DL
Person hat Hochschulabschluss	-0.339***	-0.189***	-0.123***	-0.139***	-0.135***	-0.142***	-0.133***	-0.200***	-0.105***	-0.184***
	(0.017)	(0.021)	(0.024)	(0.024)	(0.023)	(0.024)	(0.026)	(0.042)	(0.038)	(0.030)
	erklärende Variablen wie in Tabelle 3-4									
Anzahl der Beobachtungen	4290	4273	4270	4243	4238	4176	2193	1983	1004	3078
Bestimmtheitsmaß R²	0.042	0.201	0.353	0.395	0.403	0.411	0.420	0.382	0.557	0.379

Abhängige Variable: logarithmierte Bruttostundenlöhne. ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 4 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Abbildung 4-8 wirft einen Blick auf die persönlichen Einschätzungen der Befragten bezüglich der Gefahr, den Job zu verlieren bzw. der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Betriebs, in dem sie tätig sind. Es zeigen sich hier kaum Unterschiede zu den Ergebnissen in Abbildung 3-23. Die Gefahr eines Jobverlustes wird von gutverdienenden Fortbildungsabsolventen als geringer eingeschätzt als von Akademikern (5 Prozent vs. 8 Prozent); der Unterschied ist statistisch signifikant. Keine statistisch signifikanten Unterschiede gibt es bezüglich der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Betriebs: Hier liegt der Anteil der gutverdienenden Fortbildungsabsolventen mit 88 Prozent zwar über dem Anteil der Akademiker mit 85 Prozent, die Differenz ist jedoch statistisch nicht signifikant. Eine weiterführende Untersuchung unterbleibt damit für dieses Merkmal.

Abbildung 4-8: Persönliche Einschätzungen der „Top-Fortbildungsabsolventen“
Anteile (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Analog zu Tabelle 4-5 zeigt Tabelle 4-11, dass sich die signifikante Differenz in der Einschätzung der Gefahr eines Jobverlusts nach Kontrolle für persönliche und arbeitsbezogene Charakteristika nicht mehr existiert und es somit ceteris paribus keine Unterschiede zwischen beiden Gruppen gibt (Spalte 3).

Aus den Spalten 4 und 5 geht hervor, dass sich auch bei einer getrennten Betrachtung von Männern und Frauen keine statistisch signifikanten Gruppenunterschiede feststellen lassen. Gleiches gilt für die getrennte Analyse von naturwissenschaftlich/technischen bzw. wirtschaftswissenschaftlichen und Dienstleistungsberufen (Spalten 6 und 7).

Tabelle 4-11: Einschätzung: Gefahr eines Jobverlust der „Top-Fortbildungsabsolventen“

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ohne Kontrollen	mit Personencharakteristika	mit arbeitsbezogenen Charakteristika	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi	nur kfm/wiwi + DL
Person hat Hochschulabschluss	0.035*	0.005	-0.011	-0.003	0.005	-0.016	0.010
	(0.019)	(0.019)	(0.018)	(0.021)	(0.019)	(0.035)	(0.013)
	erklärende Variablen wie in Tabelle 3-5						
Anzahl der Beobachtungen	4423	4395	4380	2379	2001	1243	3036
Bestimmtheitsmaß R²	0.001	0.024	0.080	0.083	0.117	0.112	0.095

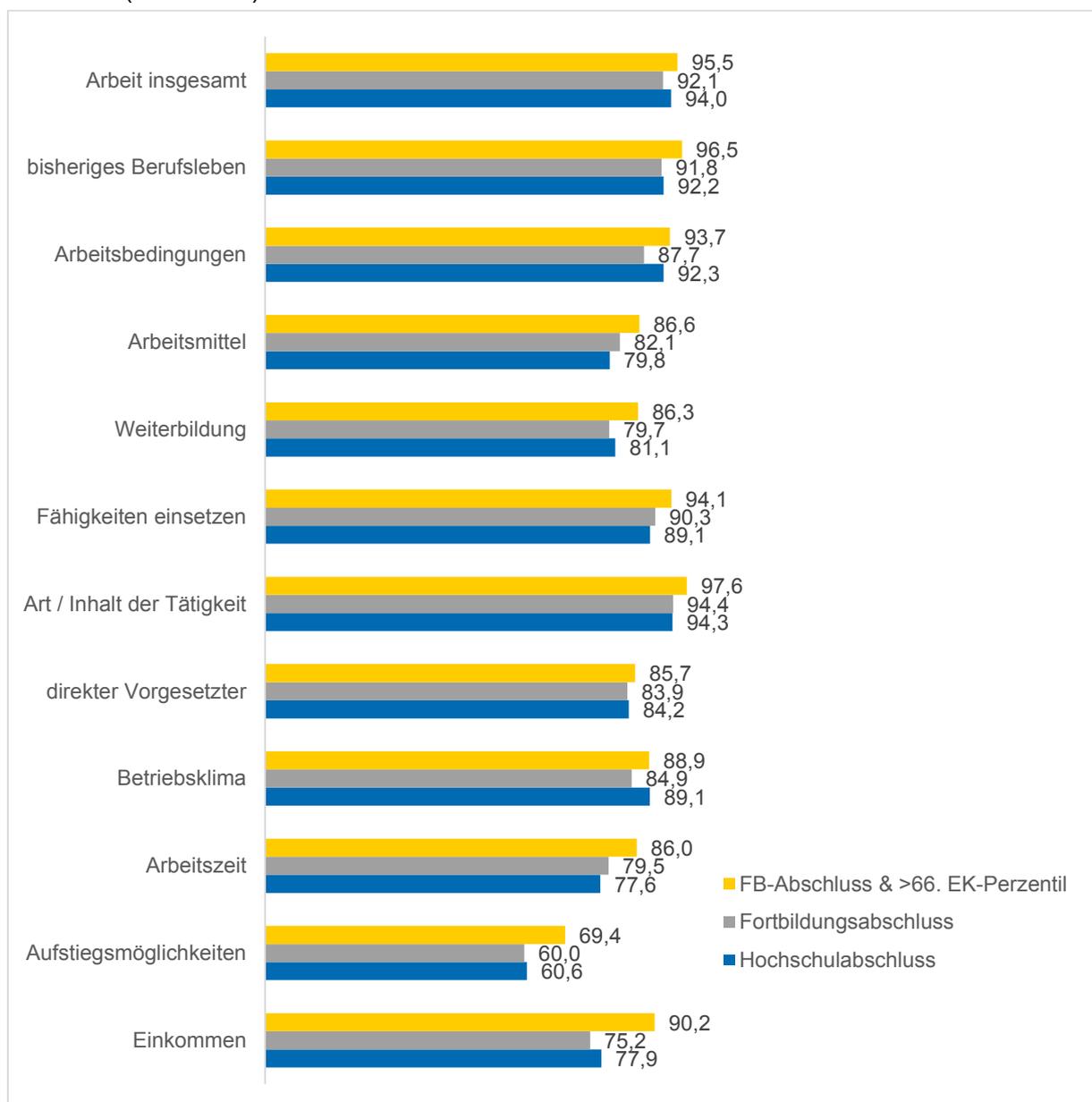
Abhängige Variable: Einschätzung der Gefahr eines Jobverlusts (sehr hoch / hoch=1, eher gering / überhaupt keine Gefahr=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 5 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Abbildung 4-9 zeigt, wie sich die beobachteten Unterschiede im Stundenlohn und in den anderen analysierten Merkmalen zwischen gutverdienenden Fortbildungsabsolventen und Akademikern in deren Zufriedenheit mit ihrem Einkommen und Arbeitsumfeld widerspiegeln. Auffällig dabei ist, dass es nun keine Kategorie mehr gibt, in denen die Fortbildungsabsolventen mit hohen Stundenlöhnen nicht mindestens gleichauf mit Hochschulabsolventen liegen. Am deutlichsten treten die Gruppenunterschiede bei der Zufriedenheit mit dem Einkommen zutage: Hier liegt der Anteil der gutverdienenden Fortbildungsabsolventen, die mit ihrem Einkommen „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ sind, mit 90 Prozent rund 12 Prozentpunkte vor dem entsprechenden Anteil der Akademiker (78 Prozent). Der Unterschied ist statistisch hochsignifikant.

Abbildung 4-9: Zufriedenheit der „Top-Fortbildungsabsolventen“

Anteile der Erwerbstätigen, die mit dem entsprechenden Bereich „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ sind (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Aber auch bei anderen Kategorien lassen sich klare Gruppenunterschiede feststellen: Sowohl bei der Zufriedenheit mit den derzeitigen Aufstiegsmöglichkeiten, mit der derzeitigen Arbeitszeit, mit der Art und dem Inhalt der eigenen Tätigkeit, mit den Möglichkeiten, seine eigenen Fähigkeiten einzusetzen, mit den Weiterbildungsmöglichkeiten oder mit den Arbeitsmitteln liegt der Anteil der (sehr) zufriedenen Fortbildungsabsolventen mit hohen Stundenlöhnen statistisch signifikant über dem entsprechenden Anteil der Akademiker. Auch sind Erstere statistisch signifikant zufriedener mit ihrem bisherigen Berufsleben als Letztere.

Tabelle 4-12: Zufriedenheit I der „Top-Fortbildungsabsolventen“

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Einkommen	Aufstiegs- möglich- keiten	Arbeitszeit	Betriebs- klima	direkter Vor- gesetzter	Art und Inhalt
Person hat Hoch- schulabschluss	-0.123***	-0.088***	-0.085***	0.002	-0.015	-0.033***
	(0.024)	(0.031)	(0.023)	(0.020)	(0.023)	(0.009)
Konstante	0.902***	0.694***	0.860***	0.889***	0.857***	0.976***
	(0.022)	(0.030)	(0.022)	(0.019)	(0.022)	(0.008)
Anzahl der Be- obachtungen	5460	4599	5463	5085	4568	5467
Bestimmtheitsmaß R²	0.006	0.002	0.003	0.000	0.000	0.001

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Einkommen	Aufstiegs- möglich- keiten	Arbeitszeit	Betriebs- klima	direkter Vorgesetzter	Art und In- halt
Person hat Hoch- schulabschluss	-0.070***	-0.091***	-0.059**	-0.009	-0.021	-0.038***
	(0.026)	(0.034)	(0.027)	(0.022)	(0.025)	(0.013)
	persönliche und arbeitsbezogene Charakteristika wie Tabelle 3-6					
Anzahl der Be- obachtungen	4290	3674	4288	4016	3648	4291
Bestimmtheitsmaß R²	0.193	0.069	0.116	0.068	0.054	0.064

Abhängige Variable: Zufriedenheit mit ... (sehr zufrieden/zufrieden=1, weniger zufrieden/unzufrieden=0).
 ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 6 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Bei der Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt, dem Betriebsklima, dem direkten Vorgesetzten und den körperlichen Arbeitsbedingungen gibt es hingegen keine statistisch signifikanten Gruppenunterschiede.

Vergleicht man die Fortbildungsabsolventen oberhalb und unterhalb des 66. Stundenlohn-perzentils, so liegt die Zufriedenheit der Fortbildungsabsolventen im oberen Stundenlohn-Drittel jeweils signifikant über der Zufriedenheit der anderen Teilgruppe; einzige Ausnahme dabei ist die Zufriedenheit mit dem direkten Vorgesetzten, bei der es keine statistisch signifikanten Unterschiede gibt.

Tabelle 4-13: Zufriedenheit II der „Top-Fortbildungsabsolventen“

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Fähigkeiten einsetzen	Weiterbildungsmöglichkeiten	Arbeitsmittel	Arbeitsbedingungen	bisheriges Berufsleben	Arbeit insgesamt
Person hat Hochschulabschluss	-0.050***	-0.053***	-0.069***	-0.015	-0.043***	-0.015
	(0.014)	(0.020)	(0.021)	(0.018)	(0.015)	(0.017)
Konstante	0.941***	0.863***	0.866***	0.937***	0.965***	0.955***
	(0.013)	(0.019)	(0.020)	(0.017)	(0.014)	(0.016)
Anzahl der Beobachtungen	5463	5424	5447	5428	5459	5467
Bestimmtheitsmaß R²	0.002	0.001	0.002	0.000	0.002	0.000

	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Fähigkeiten einsetzen	Weiterbildungsmöglichkeiten	Arbeitsmittel	Arbeitsbedingungen	bisheriges Berufsleben	Arbeit insgesamt
Person hat Hochschulabschluss	-0.041**	-0.070***	-0.001	-0.005	-0.027*	-0.017
	(0.018)	(0.023)	(0.023)	(0.017)	(0.016)	(0.016)
	persönliche und arbeitsbezogene Charakteristika wie Tabelle 3-7					
Anzahl der Beobachtungen	4287	4262	4281	4268	4285	4291
Bestimmtheitsmaß R²	0.090	0.107	0.093	0.124	0.151	0.140

Abhängige Variable: Zufriedenheit mit ... (sehr zufrieden/zufrieden=1, weniger zufrieden/unzufrieden=0).
 ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Eine genaue Beschreibung der unabhängigen Variablen bietet Tabelle A 7 in Anhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus Abbildung 3-29 bzw. Tabelle 4-6 und Tabelle 4-7 zeigen sich beim Vergleich der gutverdienenden Fortbildungsabsolventen und der Akademiker deutlichere Unterschiede (Tabelle 4-12 und Tabelle 4-13). Die Fortbildungsabsolventen liegen dabei bei den meisten der untersuchten Zufriedenheitskategorien statistisch signifikant vor den Akademikern – ein Bild, das auch nach Kontrolle für persönliche und arbeitsbezogene Charakteristika erhalten bleibt. So ist das Vorzeichen des geschätzten Koeffizienten für den Akademiker-Indikator für alle Zufriedenheitskategorien negativ, wenngleich nicht immer statistisch signifikant. Auffällig bei der Betrachtung der Gruppenunterschiede ist dabei die deutlich größere Amplitude der Gruppenunterschiede. Beträgt diese beim Vergleich aller Fortbildungsabsolventen (vgl. Tabelle 4-6 und Tabelle 4-7) deskriptiv maximal 4,6 Prozentpunkte und bereinigt 3,8 Prozentpunkte, so belaufen sich die Gruppenunterschiede hier auf bis zu 8,8 Prozentpunkte deskriptiv und bis zu 9,1 Prozentpunkte nach Kontrolle für persönliche und Arbeitsbezogene Charakteristika.

Die Untersuchung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Fortbildungsabsolventen und Hochschulabsolventen auf Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung kommt zu einer Reihe aufschlussreicher Ergebnisse. So zeigt sich, dass hinsichtlich der Berufe und Tätigkeiten, die beide Gruppen ausführen, ebenso Unterschiede bestehen wie hinsichtlich der Branche, in den die Befragten tätig sind, und ihrer Stellung im Beruf. Diese Differenzen schlagen sich auch bei der Betrachtung von Arbeitsmarktergebnissen wie Führung von Mitarbeitern oder im Verdienst nieder. Allerdings liegt die Zufriedenheit mit der Arbeit für beide Gruppen kaum auseinander, und Fortbildungsabsolventen geben öfter an, dass sie einen beruflichen Aufstieg erlebt haben.

Betrachtet man nur die Teilgruppe der Fortbildungsabsolventen, die im oberen Drittel der Stundenlohnverteilung liegen, so zeigt sich, dass diese Personen auch hinsichtlich des Verdienstes nicht nur mit Akademikern mithalten können, sondern diese – bei größerer Arbeitszufriedenheit – sogar überholen. Die vermeintliche Binsenweisheit, dass „Karriere machen“ nur mit einem akademischen Bildungsabschluss möglich ist, ist somit widerlegt. Dabei gilt, dass die betrachteten Fortbildungsabsolventen durchaus nicht nur aus wenigen ausgewählten Berufen und Wirtschaftsbereichen kommen, sondern ein breites berufliches Spektrum abdecken (vgl. Abbildung 4-2 bis Abbildung 4-5).

Allerdings ermöglicht die Betrachtung der Mikrodaten auf Ebene der Beschäftigten nur bedingt Aussagen darüber, wie Unternehmen die beiden Gruppen bewerten. Unbeantwortet bleibt beispielsweise die Frage, ob die Unternehmen beide Gruppen auf Augenhöhe sehen oder es sich aus Unternehmenssicht um zwei durchaus verschiedene Gruppen, mit jeweils unterschiedlichen Stärken und Einsatzmöglichkeiten handelt. Um diese Fragen zu beantworten, wurde eine eigens für die Studie konzipierte Unternehmensbefragung durchgeführt. Kapitel 5 gibt einen Überblick über die Ergebnisse dieser Befragung.

5 Fortbildungsabsolventen in Unternehmen: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

Im Rahmen der zwölften Welle des IW-Personalpanels hat die IW Consult GmbH im Frühjahr 2015 eine repräsentative Online-Befragung zum Thema „Arbeitsmarktperspektiven von Akademikern und Fachkräften mit Fortbildungsabschluss“ durchgeführt. Neben den regelmäßigen Typisierungsfragen aus dem IW-Personalpanel, das Unternehmensinformationen wie beispielsweise Größe, Branche oder Kammerzugehörigkeit enthält, wurde hierfür ein zusätzliches Fragemodul erarbeitet. Im April und Mai 2015 haben insgesamt 1.357 Unternehmen an der Online-Befragung teilgenommen.

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Unternehmensbefragung vorgestellt. Neben den Gesamtergebnissen werden Ergebnisse teils differenziert nach Unternehmensgröße und/oder nach Branche präsentiert. Ergänzend hierzu wurden an verschiedenen Stellen multivariate Analysen durchgeführt, um die Ergebnisse besser einordnen und interpretieren zu können.

5.1 IW-Personalpanel 2015: Stichprobe und Methodik

Die befragten Unternehmen sind nach dem Zufallsprinzip in einer nach Mitarbeiterzahl und Branchen geschichteten Stichprobe aus der Unternehmensdatenbank der IW Consult GmbH gezogen worden. Die Erhebung der relevanten Ansprechpartner, ihrer Teilnahmebereitschaft und ihrer E-Mail-Adressen erfolgte auf telefonischem Wege. Dadurch wird eine hohe Qualität der Antworten sichergestellt und erreicht, dass die Fragen von einem Personalverantwortlichen (z. B. Personalleiter oder Geschäftsführer) beantwortet werden.

Tabelle 5-1 gibt einen Überblick über den Umfang und die Struktur der Stichprobe. Die Befragung schließt Unternehmen der Industrie (einschließlich Bauwirtschaft) und aller Dienstleistungsbranchen ein, die mindestens einen Mitarbeiter beschäftigen.

Tabelle 5-1: Anzahl der Befragungsteilnehmer nach Branche und Unternehmensgröße

	Mitarbeitergrößenklassen			Gesamt
	1 bis 49	50 bis 249	ab 250	
Branche				
Industrie + Bau	238	244	157	639
Dienstleistungen	283	238	197	718
Gesamt	521	482	354	1.357

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Die Verteilungen zwischen der Grundgesamtheit aller Unternehmen in Deutschland und der Stichprobe weichen voneinander ab. In der Stichprobe sind anteilig mehr große Unternehmen sowie mehr Unternehmen der Industrie enthalten als in der Grundgesamtheit. Dieses Vorgehen wird bewusst gewählt, um auch diese beiden Gruppen mit einer hinreichend großen Fallzahl auswerten zu können.

Um repräsentative Gesamtwerte für die Grundgesamtheit (alle Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) zu ermitteln, sind die Befragungsergebnisse nach der Unternehmensanzahl anhand von Daten des Unternehmensregisters hochgerechnet worden. Dabei wird grob zwischen zwei Branchen (Industrie + Bau, Dienstleistungen) und drei Mitarbeitergrößenklassen (kleine Unternehmen mit 1 bis 49 Mitarbeitern, mittlere Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern und große Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern) unterschieden.

Bei einer Gewichtung nach der Unternehmensanzahl werden kleinere Unternehmen stärker gewichtet als große Unternehmen. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wie die Unternehmen in Deutschland im Durchschnitt einen Sachverhalt einschätzen. Da die meisten Unternehmen der Grundgesamtheit zwischen 1 und 49 Mitarbeitern aufweisen, bestimmen diese Unternehmen den prozentualen Gesamtwert bei den verschiedenen Fragestellungen. Die folgenden Ergebnisse beruhen alle auf gewichteten Werten.

5.2 Qualifikationsstruktur in den befragten Unternehmen

Abbildung 5-1 beschreibt die Qualifikationsstruktur der Unternehmen. Sie zeigt, wie sich die Mitarbeiter auf verschiedene Qualifikationen aufteilen. In den übrigen Unternehmen beschäftigen über 80 Prozent der Unternehmen zu maximal einem Fünftel Mitarbeiter, die keine Berufsausbildung (82,3 Prozent) haben.²⁵ Ebenfalls in über 80 Prozent der Unternehmen haben maximal ein Fünftel aller Mitarbeiter einen Fortbildungsabschluss (82,7 Prozent). Hingegen haben in nur gut zwei Drittel aller Unternehmen (68,5 Prozent) maximal ein Fünftel aller Mitarbeiter einen Hochschulabschluss. Es gibt also mehr Unternehmen, die einen höheren Anteil an Hochschulabsolventen haben, als Unternehmen, die einen höheren Anteil an Fortbildungsabsolventen haben. 208 der 1.357 Unternehmen haben keine Angabe zur Qualifikationsstruktur gemacht.

Den größten Anteil der Beschäftigten machen in den meisten Unternehmen beruflich qualifizierte Fachkräfte aus. In lediglich 20,4 Prozent aller Unternehmen machen diese maximal ein Fünftel aus. In jeweils gut einem Viertel aller Unternehmen machen Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung über 40 bis 60 Prozent (25,1 Prozent) oder sogar über 60 bis 80 Prozent (26,4 Prozent) der Belegschaft aus. Große Unterschiede in der Qualifikationsstruktur nach Unternehmensgröße ergeben sich bei dieser groben Betrachtung nicht. Auch nach Branche zeigen sich nur leichte Unterschiede; hierbei hauptsächlich beim Anteil der Hochschulabsolventen. So haben knapp ein Viertel aller Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich (24,4 Prozent) einen Akademikeranteil von mehr als 40 Prozent, während dies auf nur knapp jedes zehnte (9,4 Prozent) Unternehmen im Bereich Industrie und Bau zutrifft.

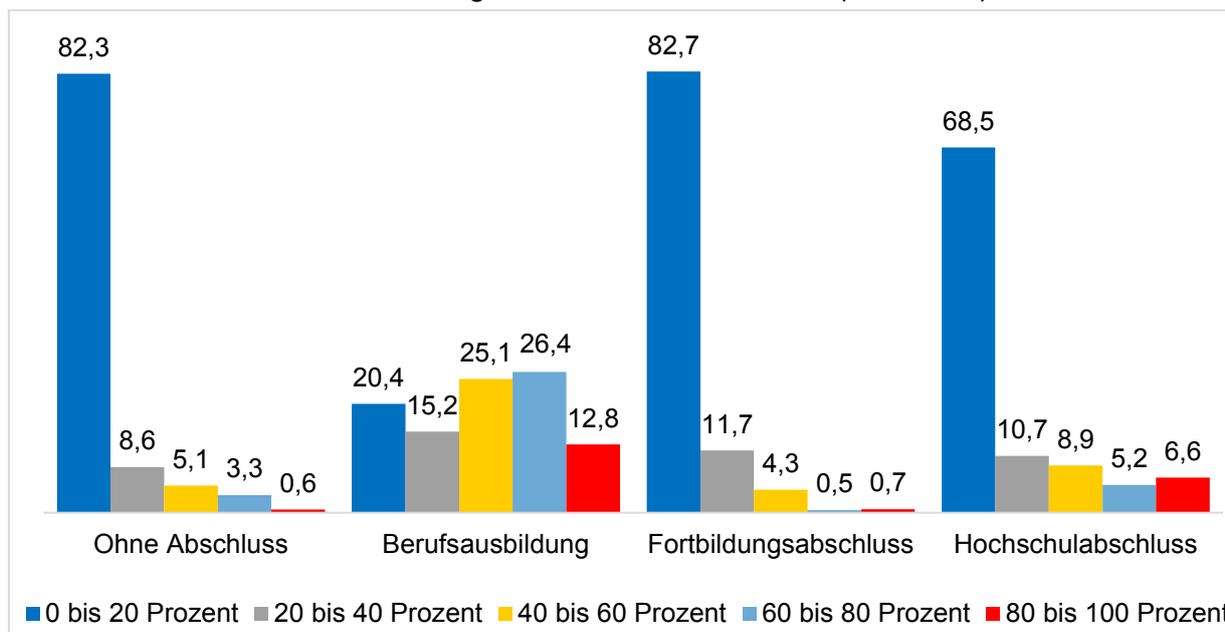
Abbildung 5-1 bietet einen ersten Einblick in die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Unternehmen. Sie gibt jedoch nur begrenzt Auskunft darüber, ob Unternehmen überhaupt Personen mit der entsprechenden Qualifikation beschäftigen, da ein Anteil von unter 20 Prozent auch bedeuten kann, dass ein Unternehmen nur einen Mitarbeiter mit eben dieser Qualifikation be-

²⁵ Die im Text angegebenen prozentualen Anteile beziehen sich im Folgenden immer auf alle Unternehmen, die zu der entsprechenden Frage eine Angabe gemacht haben.

schäftigt. Daher wurden Unternehmen in der Sonderbefragung zusätzlich gefragt, ob sie derzeit oder in den letzten fünf Jahren mindestens eine Person mit einem Fortbildungs- oder einem Hochschulabschluss beschäftigt haben. Zu den Fortbildungsabsolventen gehören unter anderem Techniker, Meister und Fachwirte. Bei den Hochschulabschlüssen wurden zwischen Bachelorabschlüssen, Masterabschlüssen und traditionellen Hochschulabschlüssen wie beispielsweise dem Diplom, dem Magister oder dem Staatsexamen unterschieden.

Abbildung 5-1: Qualifikationsstruktur I (nach Unternehmensgröße)

Anteile der Qualifikation in der Belegschaft nach Größenklasse (in Prozent)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Knapp zwei Drittel aller Unternehmen beschäftigen mindestens eine Fachkraft mit Fortbildungsabschluss (65,6 Prozent).²⁶ Der Anteil der Unternehmen, die Fachkräfte mit traditionellen Hochschulabschlüssen beschäftigen, liegt leicht höher (68,9 Prozent). Während der Bachelorabschluss mittlerweile in gut einem Drittel aller Unternehmen angekommen ist (34,8 Prozent), ist der Masterabschluss bisher erst in knapp einem Viertel aller Unternehmen (23,4 Prozent) vorhanden. Insgesamt beschäftigen laut Befragung 10,9 Prozent der Unternehmen weder Fortbildungs- noch Hochschulabsolventen, 16,3 Prozent der Unternehmen nur Fortbildungsabsolventen, 23,7 Prozent nur Hochschulabsolventen und 49,1 Prozent sowohl Fortbildungs- als auch Hochschulabsolventen.

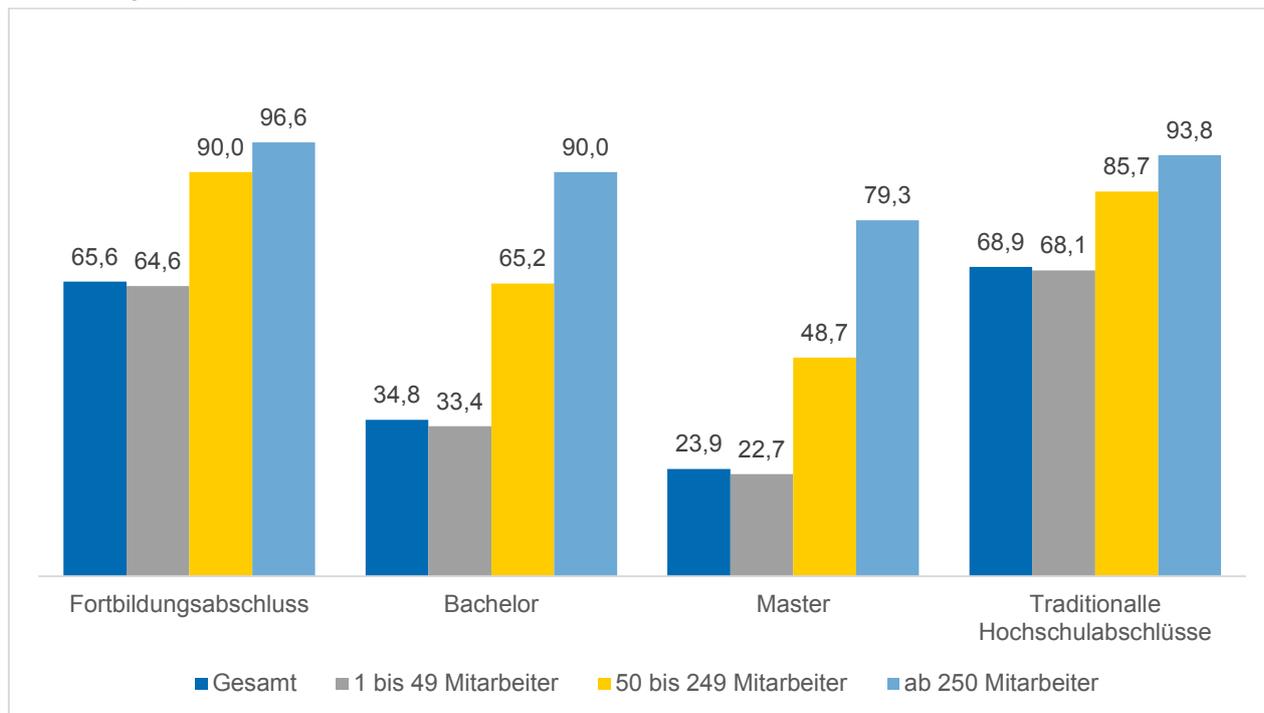
In großen Unternehmen sind erwartungsgemäß die verschiedenen Abschlüsse häufiger anzutreffen (Abbildung 5-2). Während beispielsweise 64,6 Prozent der Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern mindestens eine Person mit Fortbildungsabschluss beschäftigen, liegt der entsprechende Anteil in Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern bei 96,6 Prozent. Am größten sind die Unterschiede mit Blick auf die noch relativ neuen Abschlüsse Bachelor und Master: Während nur 33,4 Prozent der kleinen Unternehmen eine Person mit Bachelor beschäftigen,

²⁶ Zwischen zwei und sechs Unternehmen haben keine Angaben zur Beschäftigung von Absolventen mit verschiedenen Abschlüssen gemacht (Missings).

liegt der entsprechende Anteil in großen Unternehmen bei 90,0 Prozent. Bei den Masterabschlüssen liegen zwischen kleinen Unternehmen (22,7 Prozent) und den großen Unternehmen (79,3 Prozent) ebenfalls über 55 Prozentpunkte.

Abbildung 5-2: Qualifikationsstruktur II (nach Unternehmensgröße)

Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Mitarbeiter mit dem entsprechenden Abschluss beschäftigen (in Prozent)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Auch bei einer differenzierten Betrachtung nach Branche sind Unterschiede sichtbar (Abbildung 5-3). Der Anteil der Unternehmen im Dienstleistungsbereich, die Personen mit Hochschulabschlüssen beschäftigen, ist unabhängig von der Art des Abschlusses höher als der entsprechende Anteil im Bereich Industrie und Bau. Hingegen beschäftigen 81,7 Prozent der Unternehmen im Bereich Industrie und Bau Personen mit Fortbildungsabschluss, während es unter den Dienstleistungsunternehmen nur 60,9 Prozent sind. Die Unterschiede sind statistisch signifikant.

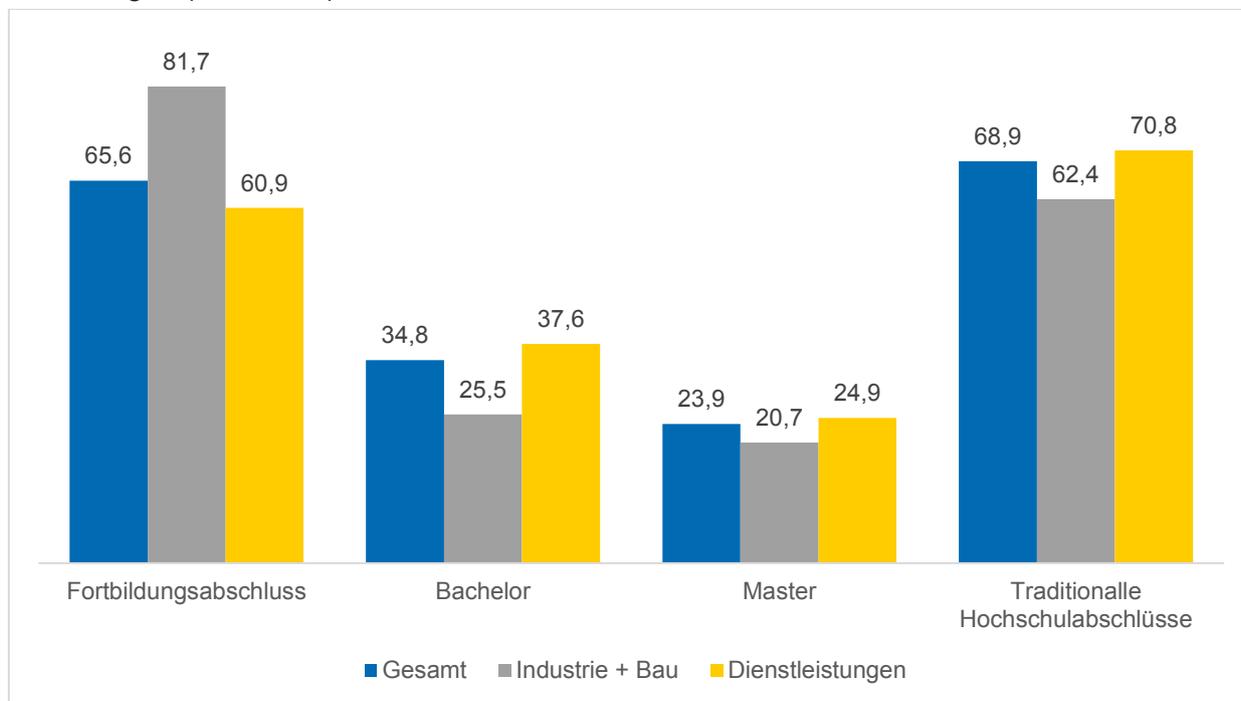
Im IW-Personalpanel wird ebenfalls erhoben, ob ein Unternehmen ausbildungsaffin ist, das heißt es ob es aktuell oder zu mindestens einem Zeitpunkt in den letzten fünf Jahren Auszubildende beschäftigt hat. Insgesamt gelten in dieser Abgrenzung 60,5 Prozent aller befragten Unternehmen als ausbildungsaffin. Dieser Anteil lässt sich anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels einordnen, wo allerdings Betriebe als kleinere Einheiten und nicht Unternehmen befragt werden: Demnach war im Jahr 2013 ein Anteil von gut 45 Prozent aller Betriebe zu verzeichnen, die innerhalb der letzten sieben Jahre zu mindestens einem Zeitpunkt ausbildungsaktiv waren (Dummert et al., 2014).

Es zeigt sich, dass ausbildungsaffine Unternehmen häufiger Fortbildungsabsolventen beschäftigen: Während 53,4 Prozent aller Unternehmen ohne aktuelle oder vergangene Ausbildungsak-

tivität Fortbildungsabsolventen beschäftigen, liegt der entsprechende Anteil der Unternehmen, die in der Ausbildung aktiv sind oder zumindest früher waren, bei 73,3 Prozent.

Abbildung 5-3: Qualifikationsstruktur III (nach Branche)

Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Mitarbeiter mit dem entsprechenden Abschluss beschäftigen (in Prozent)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

5.3 Fachrichtungen der beschäftigten Mitarbeiter mit Fortbildungs- und mit Hochschulabschluss

Branchenunterschiede zeigen sich nicht nur bei den Abschlussarten, sondern auch bei den Fachrichtungen der Mitarbeiter. Dies ist für den Vergleich der Arbeitsmarktperspektiven von Akademikern und Fortbildungsabsolventen insofern relevant, da davon auszugehen ist, dass sich der Bedarf an Absolventen spezifischer Ausbildungswege und damit verbunden der Grad der Substituierbarkeit der verschiedenen Abschlüsse zwischen verschiedenen Fachrichtungen unterscheidet. Daher wird im Folgenden zwischen kaufmännischen und wirtschaftswissenschaftlichen Abschlüssen (kfm/wiwi) auf der einen und gewerblich-technischen und naturwissenschaftlichen Abschlüssen (techn/nawi) auf der anderen Seite unterschieden.²⁷

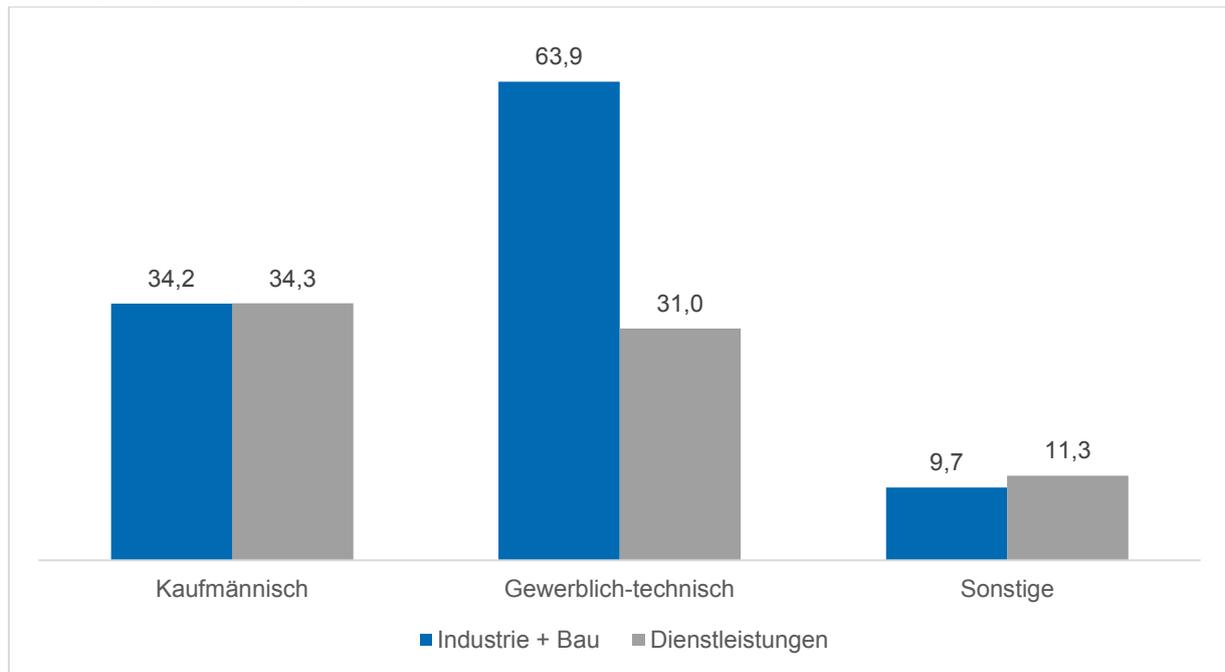
Die Branchenunterschiede in den Fachrichtungen sind bei den Fortbildungsabsolventen größer als bei den Hochschulabsolventen. Abbildung 5-4 zeigt, wie viel Prozent der Unternehmen Fortbildungsabsolventen verschiedener Fachrichtungen beschäftigen. Während je gut ein Drittel

²⁷ Im kfm/wiwi-Bereich haben bis zu 22 Unternehmen und im techn/nawi-Bereich bis zu 30 Unternehmen keine Angaben gemacht. Bei den sonstigen Abschlüssen fiel die Zahl der Missings mit bis zu 78 Unternehmen ohne Angabe etwas höher aus.

aller Unternehmen im Bereich Industrie und Bau sowie im Dienstleistungsbereich Personen mit einem kaufmännischen Fortbildungsabschluss beschäftigen, ist der Anteil der Unternehmen, die Personen mit gewerblich-technischen Fortbildungsabschlüssen beschäftigen, im Bereich Industrie und Bau mit 63,9 Prozent mehr als doppelt so hoch als im Dienstleistungsbereich (31,0 Prozent) und die Differenz signifikant von Null verschieden.

Abbildung 5-4: Fachrichtungen von Personen mit Fortbildungsabschluss (nach Branche)

Anteil der Unternehmen, die Fortbildungsabsolventen der entsprechenden Fachrichtung beschäftigen (in Prozent)



Mehrfachnennungen möglich

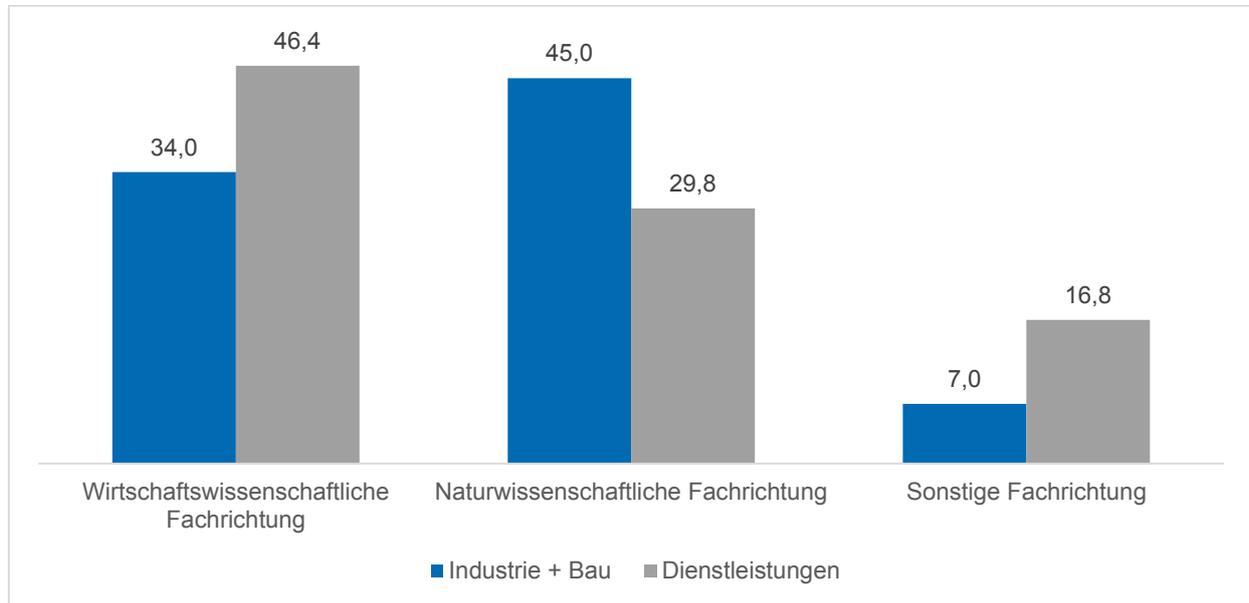
Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Abbildung 5-5 zeigt die entsprechenden Unterschiede für traditionelle Hochschulabschlüsse. Ebenfalls gut ein Drittel der Unternehmen im Bereich Industrie und Bau beschäftigen wirtschaftswissenschaftliche Hochschulabsolventen (34,0 Prozent). Im Bereich Dienstleistungen sind es mit 46,4 Prozent der Unternehmen fast die Hälfte aller Unternehmen und damit signifikant mehr. Naturwissenschaftliche Hochschulabschlüsse sind insgesamt seltener vertreten als gewerblich-technische Fortbildungsabschlüsse: 45,0 Prozent der Unternehmen im Bereich Industrie und Bau sowie 29,8 Prozent der Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich beschäftigen mindestens eine Person mit einem entsprechenden Abschluss. Auch diese Differenz ist statistisch signifikant.

Vergleicht man die Anteile der Fortbildungs- und Hochschulabsolventen innerhalb einer Branche, so zeigt sich, dass im Dienstleistungsbereich bei den kaufmännischen bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen sowie auch bei sonstigen Fachrichtungen signifikant mehr Akademiker beschäftigt sind, während im Bereich Industrie und Bau in gewerblich-technischen bzw. naturwissenschaftlichen Fachrichtungen signifikant mehr Fortbildungsabsolventen beschäftigt sind. Alle anderen Unterschiede sind nicht statistisch signifikant.

Abbildung 5-5: Fachrichtungen von Personen mit traditionellem Hochschulabschluss (nach Branche)

Anteil der Unternehmen, die Hochschulabsolventen der entsprechenden Fachrichtung beschäftigen (in Prozent)



Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

5.4 Einsatz von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen in verschiedenen Unternehmensbereichen

Im Folgenden wurden die Unternehmen gefragt, in welchen Unternehmensbereichen sie jeweils Personen mit Fortbildungs- bzw. Hochschulabschluss einsetzen. Auch hier wurde wieder eine Differenzierung nach Fachrichtungen vorgenommen: Zum einen, da sich die Einsatzbereiche für Absolventen der verschiedenen Fachrichtungen unterscheiden, und zum anderen, um auch hier dafür Rechnung zu tragen, dass der Grad der Substituierbarkeit je nach Fachbereich variieren kann (In immerhin über der Hälfte der Unternehmen, die Personen mit Fortbildungsabschluss kaufmännischer Fachrichtung beschäftigen, werden diese auch in der Unternehmensführung eingesetzt (58,9 Prozent; Hochschulabsolventen: 75,1 Prozent). Bei gewerblich-technischen Fortbildungsabsolventen ist dies nur bei einem Drittel der Unternehmen der Fall (33,8 Prozent, Hochschulabsolventen: 64,7 Prozent).

Abbildung 5-6 und Abbildung 5-7). Die Anteile beziehen sich jeweils auf Unternehmen, die Fortbildungsabsolventen beziehungsweise Hochschulabsolventen der jeweiligen Fachrichtung beschäftigen und bei denen der entsprechende Unternehmensbereich im Unternehmen relevant ist. Bei den Vergleichen der Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Unternehmensbereichen ist daher zu berücksichtigen, dass nicht alle Bereiche in allen Unternehmensgrößenklassen oder auch Branchen gleich relevant sind. Beispielsweise ist der Bereich HR Management/Personalwesen in knapp 13 Prozent aller Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern, die unter anderem Mitarbeiter mit wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulabschlüssen beschäftigen, nicht

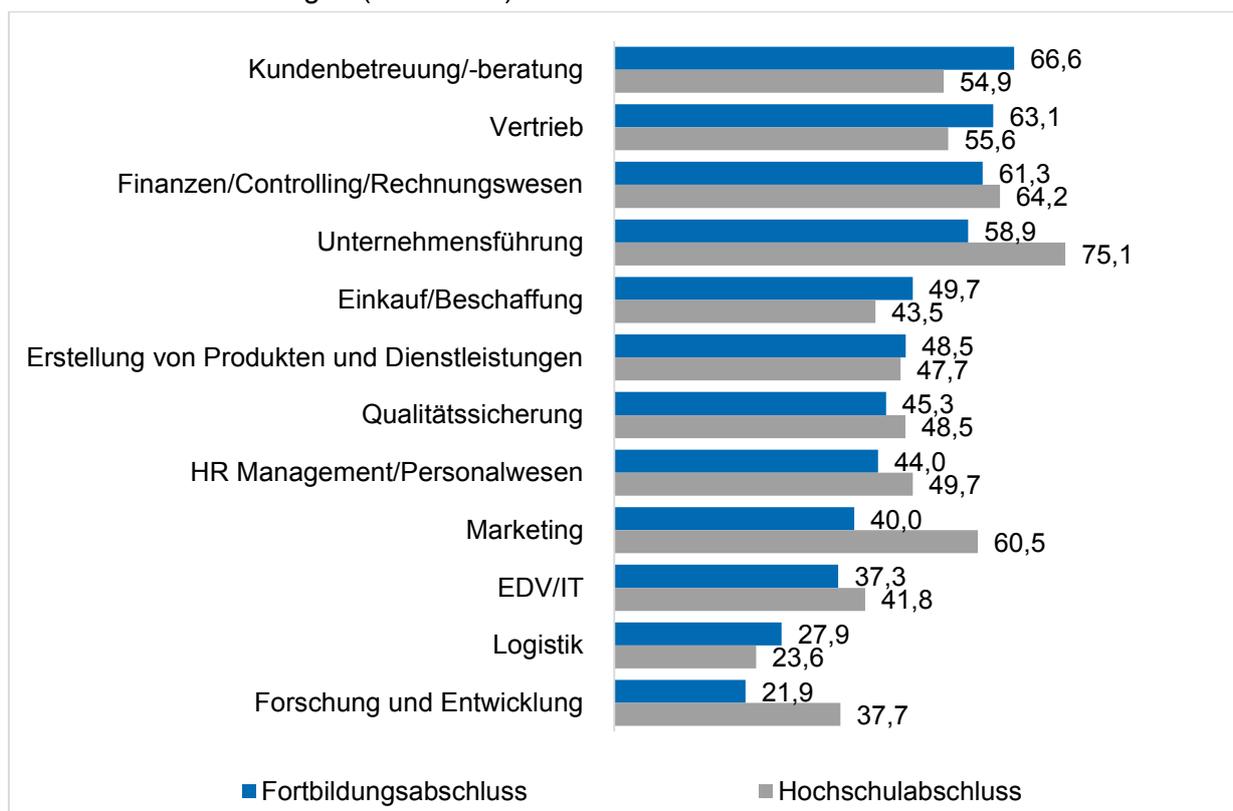
relevant. Bei Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern machten gerade einmal knapp 2 Prozent der Unternehmen keine Angaben zum Bereich HR Management/Personalwesen.

Tendenziell zeigt sich, dass die durchschnittlichen Unterschiede der Einsatzbereiche für Fortbildungs- und Hochschulabsolventen mit gewerblich-technischen/naturwissenschaftlichen Fachrichtungen größer sind als für Personen mit kaufmännisch/wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen. Die größten Differenzen bestehen für beide Fachrichtungen in den drei Bereichen Unternehmensführung, Marketing sowie Forschung und Entwicklung (F&E), in denen allesamt Unternehmen anteilmäßig häufiger Hochschulabsolventen als Fortbildungsabsolventen einsetzen. Sehr geringe Differenzen bestehen in den Bereichen Qualitätssicherung sowie Finanzen, Controlling und Rechnungswesen.

In immerhin über der Hälfte der Unternehmen, die Personen mit Fortbildungsabschluss kaufmännischer Fachrichtung beschäftigen, werden diese auch in der Unternehmensführung eingesetzt (58,9 Prozent; Hochschulabsolventen: 75,1 Prozent). Bei gewerblich-technischen Fortbildungsabsolventen ist dies nur bei einem Drittel der Unternehmen der Fall (33,8 Prozent, Hochschulabsolventen: 64,7 Prozent).

Abbildung 5-6: Unternehmensbereiche I (kfm/wiwi)

Anteil der Unternehmen, die Mitarbeiter mit dem entsprechenden Abschluss in dem Unternehmensbereich beschäftigen (in Prozent)



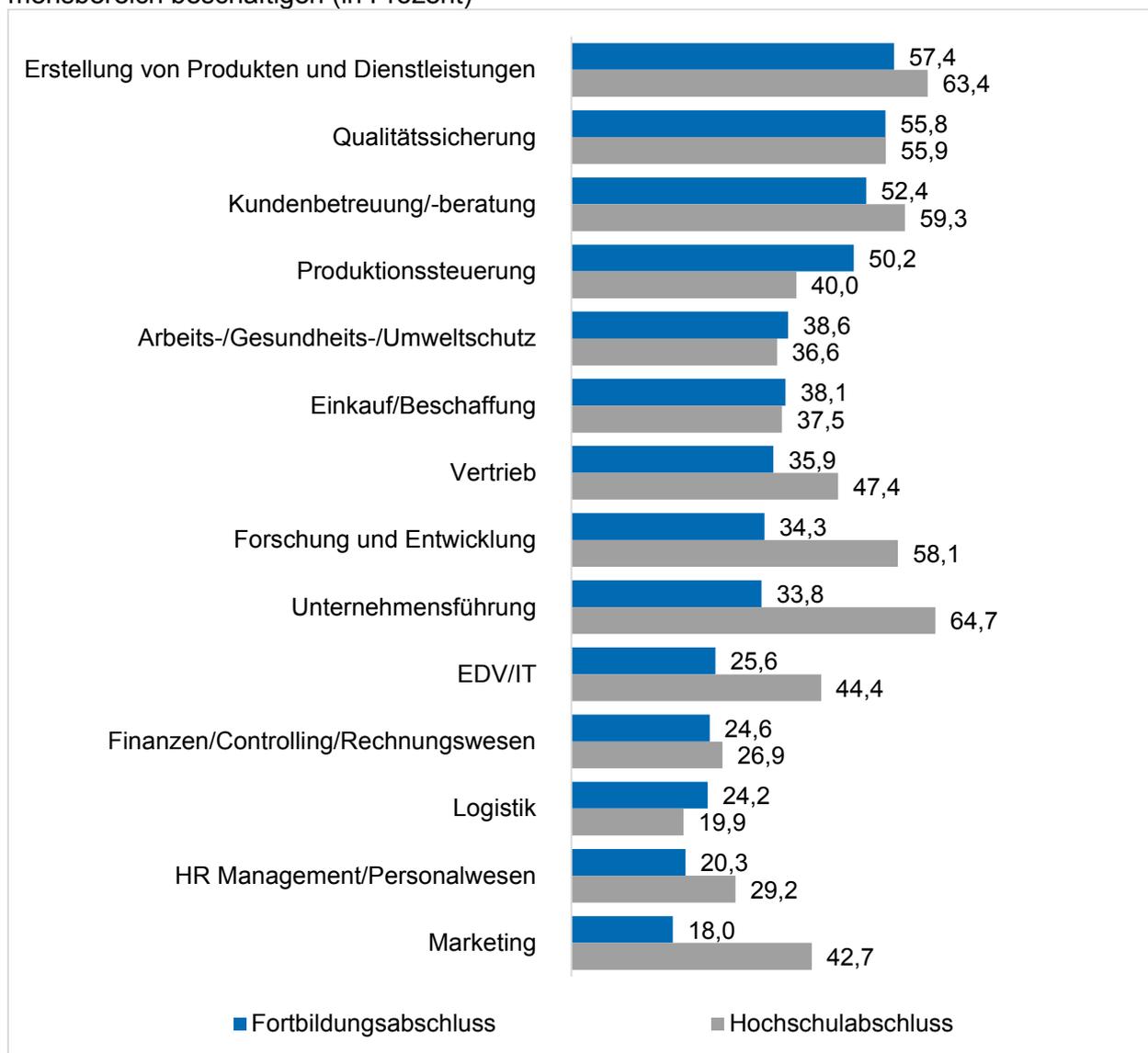
Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Schaut man sich die Unternehmensbereiche mit den größten Unterschieden einmal differenziert an, so zeigt sich beispielsweise, dass Fortbildungsabsolventen in kleineren Unternehmen häufiger in der Unternehmensführung eingesetzt werden als in großen und mittleren Unternehmen.

Anders verhält es sich wiederum im Bereich F&E. Größere Unternehmen stellen häufiger Fortbildungsabsolventen im Bereich Forschung und Entwicklung ein als kleinere Unternehmen. Die Differenz zwischen Fortbildungs- und Hochschulabsolventen wird dadurch kleiner, verschwindet aber nicht, da große Unternehmen insgesamt mehr Personen im Bereich F&E einstellen – somit auch mehr Hochschulabsolventen.

Abbildung 5-7: Unternehmensbereiche II (techn/nawi)

Anteil der Unternehmen, die Mitarbeiter mit dem entsprechenden Abschluss in dem Unternehmensbereich beschäftigen (in Prozent)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Im Folgenden sollen diese Zusammenhänge durch multivariate Auswertungen noch einmal genauer überprüft werden. Tabelle 5-2 zeigt die Ergebnisse für kaufmännische Fortbildungsabsolventen. Die unterschiedlichen Stichprobengrößen bei den verschiedenen Schätzungen (N) sind wie bereits beschrieben darauf zurückzuführen, dass nicht alle Unternehmensbereiche für jedes befragte Unternehmen Relevanz haben. Grundsätzlich ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen einen Fortbildungsabsolventen in einem der abgefragten Unternehmensbereiche

einsetzt, größer, je größer das Unternehmen ist, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass große Unternehmen in jeder Abteilung beziehungsweise in jedem Tätigkeitsfeld mehr Mitarbeiter haben. Eine Ausnahme ist der Bereich Unternehmensführung, in denen Fortbildungsabsolventen in großen Unternehmen keine statistisch signifikant andere Wahrscheinlichkeit haben eingesetzt zu werden als in kleinen Unternehmen.

Tabelle 5-2: Unternehmensbereiche I (kfm/wiwi)

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	Unternehmensführung	Einkauf / Beschaffung	Erstellung von Produkten und Dienstleistungen	Qualitätssicherung	Marketing	Kundenbetreuung/ -beratung
Nur Fortbildungsabsolventen (Ref.)
Fortbildungs- und Hochschulabsolventen	-0.234***	-0.021	0.056	0.023	0.09	-0.01
	0.085	0.093	0.092	0.092	0.088	0.083
1 bis 49 Mitarbeiter (Ref.)
50 bis 249 Mitarbeiter	-0.049	-0.012	-0.027	-0.013	0.054	-0.06
	0.065	0.072	0.069	0.071	0.067	0.063
ab 250 Mitarbeiter	-0.003	0.224***	0.173**	0.227***	0.269***	0.161**
	0.07	0.077	0.074	0.076	0.072	0.064
Industrie + Bau (Ref.)
Dienstleistungen	0.069	-0.072	-0.084	-0.165**	0.093	0.193***
	0.068	0.078	0.078	0.078	0.075	0.071
Ausbildungsaffinität	-0.033	-0.136	0.001	0.031	-0.116	-0.08
	0.085	0.102	0.1	0.103	0.1	0.085
Unterstützung bei Fortbildung	-0.088	0.156*	-0.087	-0.077	-0.089	-0.059
	0.086	0.094	0.097	0.099	0.095	0.084
Konstante	0.758***	0.551***	0.573***	0.592***	0.415***	0.622***
	0.088	0.108	0.105	0.113	0.109	0.089
R²	0.08	0.042	0.016	0.033	0.031	0.04
F	4.538	6.652	3.473	5.696	5.702	5.277
N	664	609	580	602	582	616

	Vertrieb	Logistik	Finanzen/ Controlling/ Rechnungswesen	HR Management/ Personalwesen	EDV / IT	F&E
Nur Fortbildungsabsolventen (Ref.)
Fortbildungs- und Hochschulabsolventen	-0.06	0.273***	0.02	-0.038	0.052	0.091
	0.088	0.081	0.088	0.09	0.088	0.074
1 bis 49 Mitarbeiter (Ref.)
50 bis 249 Mitarbeiter	-0.036	0.021	0.127**	0.181***	0.082	0.145**
	0.067	0.069	0.06	0.067	0.066	0.068
ab 250 Mitarbeiter	0.188***	0.257***	0.260***	0.404***	0.336***	0.240***
	0.07	0.076	0.064	0.071	0.072	0.077
Industrie + Bau (Ref.)
Dienstleistungen	0.096	0.062	0.06	0.091	0.05	-0.167**
	0.075	0.071	0.073	0.074	0.074	0.074
Ausbildungsaffinität	0.024	-0.141	0.009	0.027	-0.069	-0.201**
	0.096	0.093	0.097	0.098	0.105	0.101
Unterstützung bei Fortbildung	-0.07	0.061	-0.061	-0.098	0.063	-0.104
	0.09	0.086	0.092	0.096	0.093	0.081
Konstante	0.624***	0.141	0.580***	0.422***	0.302**	0.495***
	0.1	0.094	0.101	0.106	0.118	0.121
R²	0.018	0.126	0.013	0.029	0.024	0.118
F	4.654	12.655	5.919	11.232	11.113	7.714
N	608	514	670	654	627	435

Abhängige Variable: Unternehmen beschäftigt Fortbildungsabsolventen im entsprechenden Unternehmensbereich (Ja=1, Nein=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler. Ref. = Referenzkategorie.

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Es gibt wenige Branchenunterschiede. Statistisch signifikante Unterschiede zeigen sich lediglich in den Bereichen Qualitätssicherung sowie F&E, in denen Fortbildungsabsolventen in den Dienstleistungen signifikant seltener eingesetzt werden als im Bereich Industrie und Bau, sowie im Bereich Kundenbetreuung, wo mehr Unternehmen Fortbildungsabsolventen einsetzen.

Tabelle 5-3: Unternehmensbereiche II (techn/nawi)

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	Unternehmensführung	Einkauf/Beschaffung	Erstellung von Produkten und Dienstleistungen	Produktionssteuerung	Qualitäts-sicherung	Marketing	Kundenbetreuung/ -beratung
Nur Fortbildungsabsolventen (Ref.)
Fortbildungs- und Hochschulabsolventen	-0.107	-0.181**	0.023	-0.161**	-0.116	0.01	-0.03
	0.072	0.075	0.078	0.078	0.077	0.062	0.074
1 bis 49 Mitarbeiter (Ref.)
50 bis 249 Mitarbeiter	-0.048	-0.07	0.036	0.037	-0.069	-0.079	-0.147**
	0.055	0.06	0.06	0.06	0.06	0.051	0.058
ab 250 Mitarbeiter	-0.074	0.112	0.132**	0.229***	0.065	-0.023	-0.074
	0.061	0.069	0.066	0.067	0.068	0.059	0.065
Industrie + Bau (Ref.)
Dienstleistungen	-0.029	-0.056	0.02	-0.260***	-0.11	0.01	-0.003
	0.065	0.067	0.07	0.074	0.069	0.056	0.067
Ausbildungsaffinität	0.106	0.016	0.122	-0.022	0.038	0.137**	0.257***
	0.071	0.081	0.085	0.088	0.083	0.054	0.079
Unterstützung bei Fortbildung	-0.06	0.015	-0.016	-0.007	0.031	0.023	-0.044
	0.073	0.077	0.08	0.083	0.079	0.061	0.076
Konstante	0.374***	0.489***	0.471***	0.741***	0.644***	0.067	0.397***
	0.082	0.087	0.086	0.083	0.085	0.065	0.085
R ²	0.029	0.037	0.015	0.075	0.024	0.029	0.059
F	1.711	3.776	2.852	5.011	2.09	1.798	2.744
N	747	722	709	640	715	657	714

	Vertrieb	Logistik	Finanzen / Controlling / Rech- nungswe- sen	HR Ma- nage- ment / Perso- nalwesen	EDV / IT	F&E	Arbeits- /Gesund heits- /Umwelts chutz
Nur Fortbildungs- absolventen (Ref.)
Fortbildungs- und Hochschulabsolventen	-0.004	0.001	-0.005	-0.028	0.089	0.201**	-0.121
	0.076	0.072	0.071	0.067	0.072	0.081	0.076
1 bis 49 Mitarbeiter (Ref.)
50 bis 249 Mitarbeiter	-0.052	0.006	-0.074	-0.039	0.009	0.07	0.054
	0.061	0.055	0.052	0.051	0.056	0.064	0.06
ab 250 Mitarbeiter	0.079	0.273***	0.022	0.033	0.188***	0.119*	0.227***
	0.07	0.064	0.061	0.059	0.064	0.071	0.067
Industrie + Bau (Ref.)
Dienstleistungen	-0.077	0.072	0.066	0.04	0.059	-0.145*	-0.072
	0.069	0.063	0.061	0.059	0.063	0.079	0.068
Ausbildungsaffinität	0.107	0.031	0.002	-0.019	0.067	0.081	0.081
	0.08	0.078	0.076	0.073	0.075	0.082	0.08
Unterstützung bei Fortbildung	0.009	-0.029	0.028	0.024	0.037	-0.016	-0.017
	0.076	0.075	0.072	0.067	0.073	0.081	0.078
Konstante	0.332***	0.191**	0.195**	0.195**	0.102	0.267***	0.437***
	0.089	0.077	0.08	0.081	0.074	0.094	0.091
R²	0.017	0.014	0.009	0.006	0.025	0.088	0.028
F	2.193	7.845	1.434	0.814	6.862	5.705	4.514
N	708	648	732	711	691	559	689

Abhängige Variable: Unternehmen beschäftigt Fortbildungsabsolventen im entsprechenden Unternehmensbereich (Ja=1, Nein=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler. Ref. = Referenzkategorie.

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Darüber hinaus wurde auch dafür kontrolliert, ob Unternehmen neben kaufmännischen Fortbildungsabsolventen zusätzlich auch Akademiker mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss beschäftigen. Auf der einen Seite reduziert die Beschäftigung von Akademikern im Unternehmen die Wahrscheinlichkeit für Fortbildungsabsolventen, in der Unternehmensführung

eingesetzt zu werden. Auf der anderen Seite steigt die Wahrscheinlichkeit, in der Logistik eingesetzt zu werden.

Schließlich wurde dafür kontrolliert, ob das Unternehmen ausbildet bzw. in den letzten Jahren ausgebildet hat („Ausbildungsaffinität“) oder seine Mitarbeiter – zeitlich und/oder finanziell – beim Erwerb eines Fortbildungsabschlusses unterstützt. Die Ausbildungsaffinität hat lediglich auf den Einsatz im Bereich F&E einen – überraschenderweise – statistisch signifikanten negativen Effekt. Dies könnte damit zusammenhängen, das ausbildende Unternehmen durchschnittlich weniger intensiv F&E betreiben. Die Unterstützung beim Erwerb des Fortbildungsabschlusses hat lediglich einen signifikant positiven Effekt auf den Einsatz im Bereich Einkauf.

Tabelle 5-3 zeigt die entsprechenden Ergebnisse für Fortbildungsabsolventen gewerblich-technischer Fachrichtung. Auch hier haben Fortbildungsabsolventen in größeren Unternehmen in bestimmten Unternehmensbereichen eine statistisch signifikant größere Wahrscheinlichkeit, eingesetzt zu werden. Hierzu gehören die Bereiche Erstellung von Produkten und Dienstleistungen, Produktionssteuerung, Logistik, EDV/IT, F&E sowie Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz.

Zudem werden gewerblich-technische Fortbildungsabsolventen im Dienstleistungsbereich signifikant seltener in der Produktionssteuerung sowie in F&E eingesetzt als im Bereich Industrie und Bau. Während Fortbildungsabsolventen seltener im Einkauf und in der Produktionssteuerung beschäftigt werden, wenn ebenfalls Hochschulabsolventen naturwissenschaftlicher Fachrichtung in dem Unternehmen beschäftigt sind, steigt die Wahrscheinlichkeit von Fortbildungsabsolventen im Bereich F&E eingesetzt zu werden, mit der Präsenz von entsprechenden Akademikern im Unternehmen. Dies könnte dafür sprechen, dass sich Fortbildungsabsolventen und Akademiker in diesem Bereich ergänzen. Anders als im kaufmännischen Bereich setzen ausbildungsaffine Unternehmen signifikant häufiger Fortbildungsabsolventen im Bereich Marketing und in der Kundenbetreuung ein als nicht ausbildungsaffine Unternehmen. Die Unterstützung beim Erwerb des Fortbildungsabschlusses hat keinen signifikanten Einfluss.

5.5 Kompetenzprofile von Mitarbeitern mit Fortbildungs- und mit Hochschulabschluss im Vergleich

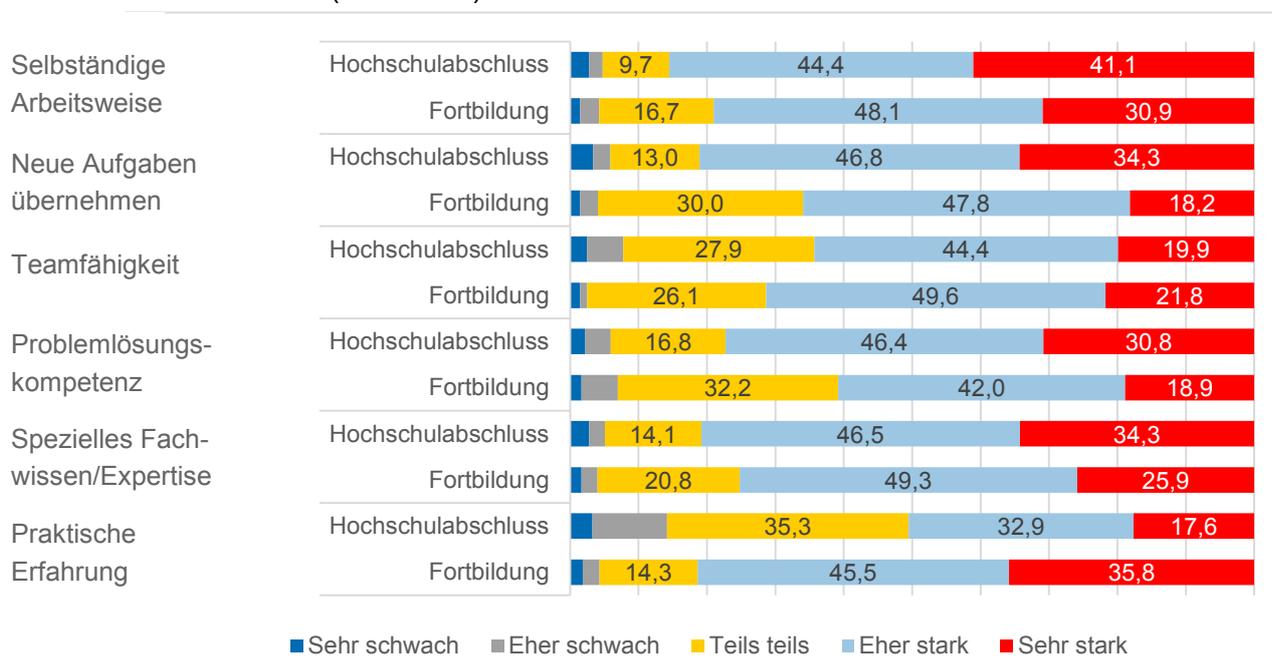
Wo Mitarbeiter eingesetzt werden, hängt davon ab, wie Unternehmen die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter einschätzen. Die unterschiedliche Ausrichtung der verschiedenen Ausbildungswege führt dazu, dass mit den Abschlüssen verschiedene Kompetenzprofile entstehen. Dies kann damit einhergehen, dass verschiedene Ausbildungswege zwar nicht gleichartig, aber dennoch gleichwertig sein können.

In der Befragung haben die Unternehmen die Ausprägung der praktischen Erfahrung, des speziellen Fachwissens/Expertise, der Problemlösungskompetenz, der Teamfähigkeit, der Fähigkeit, neue Aufgaben zu übernehmen sowie der selbstständigen Arbeitsweise ihrer Mitarbeiter mit Fortbildungs- bzw. Hochschulabschluss bewertet. Diese Frage wurde ausschließlich Unternehmen gestellt, die sowohl Mitarbeiter mit Fortbildungs- als auch Mitarbeiter mit Hochschulab-

schluss beschäftigen.²⁸ In drei der sechs abgefragten Bereiche bewerten Unternehmen die Kompetenzen von Akademikern als stärker ausgeprägt (Problemlösungskompetenz, Fähigkeit, neue Aufgaben zu übernehmen, selbstständige Arbeitsweise). Gleichzeitig gibt es zwei Bereiche, in denen Fortbildungsabsolventen einen Vorsprung gegenüber den Akademikern haben (praktische Fähigkeiten, Teamfähigkeit). In einem der sechs Bereiche bestehen keine signifikanten Unterschiede bei der Bewertung der Unternehmen der Fortbildungs- und der Hochschulabsolventen (Fachwissen/Expertise). Abbildung 5-8 zeigt wie Unternehmen die jeweilige Kompetenz bewertet haben. Im Folgenden werden dann die Ergebnisse für die einzelnen Bereiche im Detail vorgestellt.

Abbildung 5-8: Kompetenzprofile

Anteil der Unternehmen (in Prozent)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

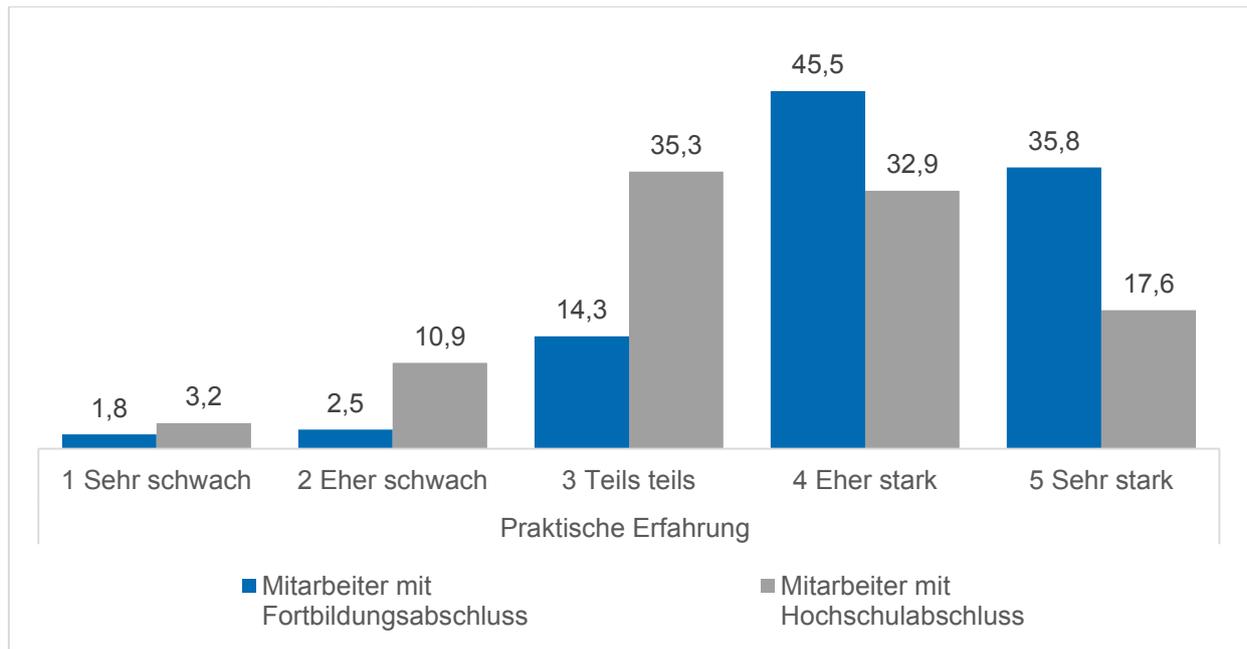
Wenig überraschend zeigt sich, dass Unternehmen Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss signifikant häufiger eine stärker ausgeprägte Kompetenz mit Blick auf praktische Erfahrung zusprechen (Abbildung 5-9). Fortbildungsabsolventen sammeln bereits während ihrer Aus- und Aufstiegsfortbildung Berufserfahrung, was ihnen einen Vorsprung gegenüber Hochschulabsolventen mit Blick auf praktische Erfahrung verschafft. Während 81,3 Prozent der Unternehmen, die Ausprägung der praktischen Erfahrung von Personen mit Fortbildungsabschluss mit „sehr stark“ oder „eher stark“ bewerten, trifft dies auf lediglich 50,5 Prozent der Mitarbeiter mit Hochschulabschluss zu. Umgekehrt bewerten 14,1 Prozent der Unternehmen die praktischen Fähigkeiten der Akademiker als „sehr schwach“ oder „eher schwach“, während dies nur 4,3 der Unternehmen ihren Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss attestieren. Während sich bei der Bewertung der Fortbildungsabsolventen wenige Unterschiede in der Bewertung nach Größenklas-

²⁸ 353 Unternehmen fielen hierdurch raus und gut 40 Unternehmen machten keine Angabe zu den Kompetenzen.

sen und Branche zeigen, sieht dies bei Akademikern anders aus. Mittlere und große Unternehmen bewerten die praktischen Fähigkeiten dieser Mitarbeiter tendenziell schlechter als kleine Unternehmen. Darüber hinaus bewerten insbesondere Unternehmen aus Industrie und Bau die praktischen Fähigkeiten von Akademikern schlechter als Dienstleistungsunternehmen. Eine Erklärung für die unterschiedliche Einschätzung der Fähigkeiten ist wahrscheinlich, dass in den Branchen Absolventen verschiedener Fachrichtungen beschäftigt sind, die wiederum unterschiedlich bewertet werden.

Abbildung 5-9: Praktische Erfahrung

Anteil der Unternehmen (in Prozent)

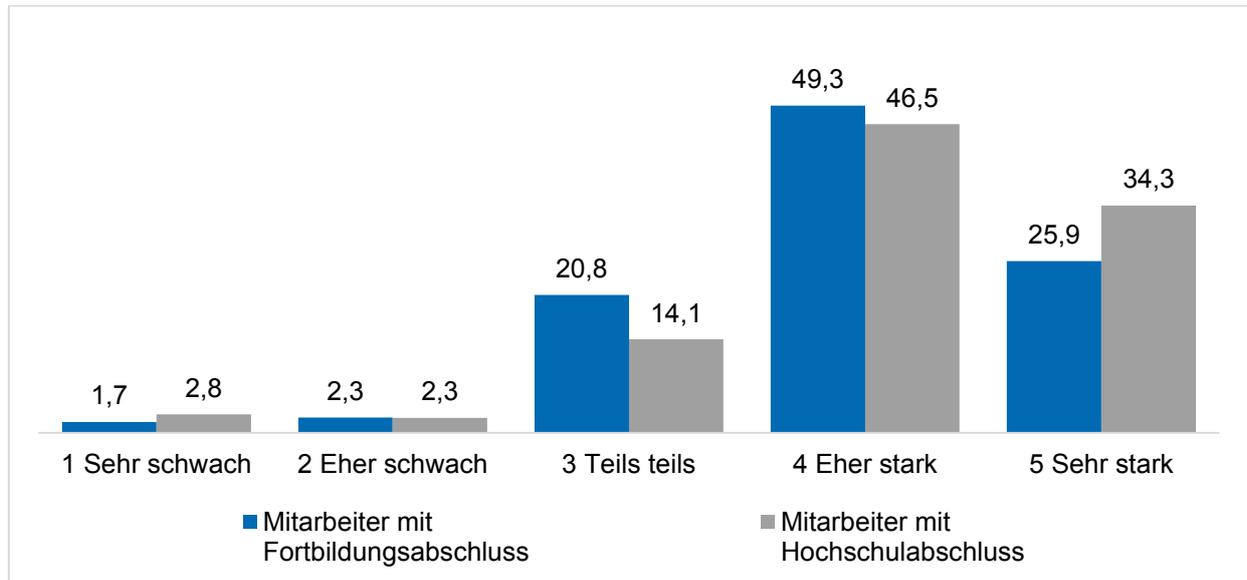


Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Aus Unternehmenssicht haben Akademiker ein stärker ausgeprägtes Fachwissen bzw. mehr Expertise als Fortbildungsabsolventen (Abbildung 5-10). Während 34,3 Prozent aller Unternehmen Akademikern „sehr stark“ ausgeprägtes Fachwissen attestieren, liegt der entsprechende Anteil bei Fortbildungsabsolventen bei gut einem Viertel aller Unternehmen (25,9 Prozent). Nimmt man die zwei oberen Kategorien „sehr stark“ und „eher stark“ zusammen, sind die Bewertungen der Unternehmen des Fachwissens bzw. der Expertise von Fortbildungsabsolventen (75,2 Prozent) und Akademikern (80,8 Prozent) allerdings nicht statistisch signifikant verschieden. Große Unterschiede nach Unternehmensgröße oder Branche lassen sich nicht feststellen.

Abbildung 5-10: Spezielles Fachwissen / Expertise

Anteil der Unternehmen (in Prozent)

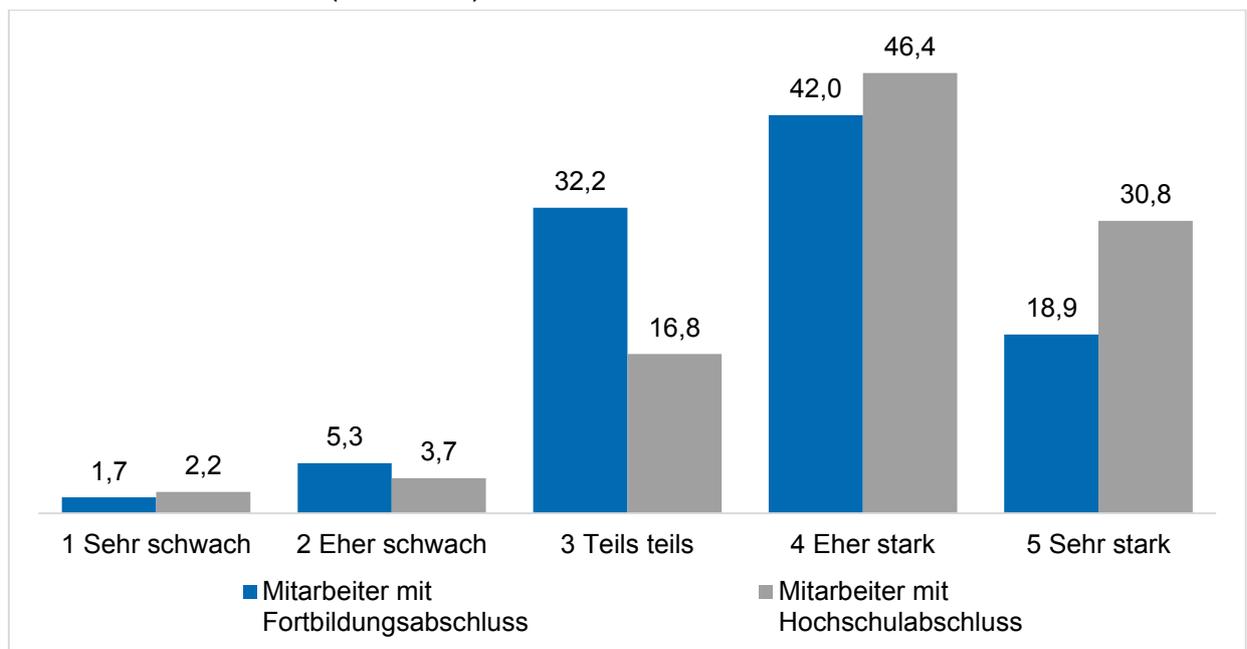


Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Auch bei der Problemlösungskompetenz sehen Unternehmen die Kompetenzen von Personen mit Hochschulabschluss relativ stärker ausgeprägt (Abbildung 5-11). Der Anteil der Unternehmen, der die Kompetenzen von Akademikern als stark oder sehr stark einschätzt, ist hierbei auch statistisch signifikant größer als der Anteil der Unternehmen, die Fortbildungsabsolventen entsprechend bewerten.

Abbildung 5-11: Problemlösungskompetenz

Anteil der Unternehmen (in Prozent)

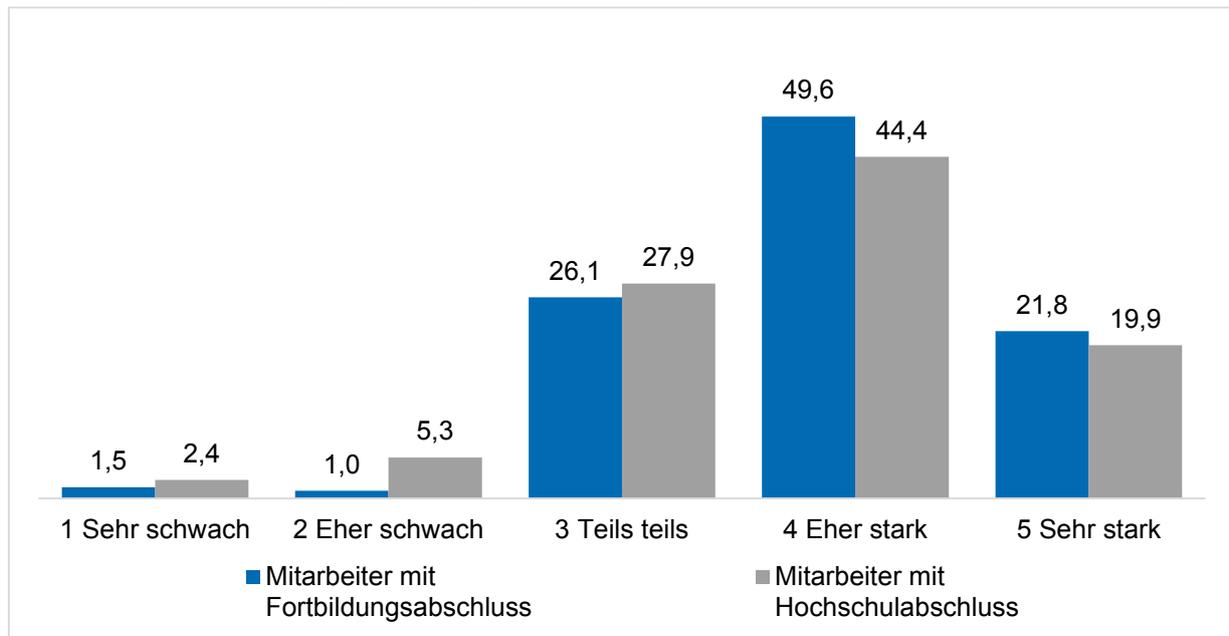


Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Teamfähigkeit sehen Unternehmen stärker bei Personen mit Fortbildungsabschluss ausgeprägt (Abbildung 5-12). 71,4 Prozent der Unternehmen bewerten diese mit „sehr stark“ oder „eher stark“ ausgeprägt, während der entsprechende Anteil mit Blick auf Akademiker bei 64,3 Prozent liegt. Auch hier sind die Anteile signifikant verschieden. Nur 2,5 Prozent der Unternehmen sagen, die Teamfähigkeit von Personen mit Fortbildungsabschluss sei „sehr schwach“ oder „eher schwach“ ausgeprägt, während dies 7,7 Prozent der Unternehmen über Akademiker sagen.

Grundsätzlich wird die Teamfähigkeit im Dienstleistungsbereich leicht höher eingeschätzt als in der Industrie und im Bau. Kleine Unternehmen bewerten die Teamfähigkeit ihrer Mitarbeiter im Schnitt besser als mittlere und große Unternehmen. 22,4 Prozent der kleinen Unternehmen bewerten die Teamfähigkeit ihrer Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss als „sehr stark“ ausgeprägt (Mitarbeiter mit Hochschulabschluss: 20,7 Prozent), während es bei mittleren Unternehmen bis 250 Mitarbeitern noch 13,1 Prozent der Unternehmen (8,6 Prozent) und bei großen Unternehmen nur noch 11,2 Prozent (8,8 Prozent) sind.

Abbildung 5-12: Teamfähigkeit
Anteil der Unternehmen (in Prozent)



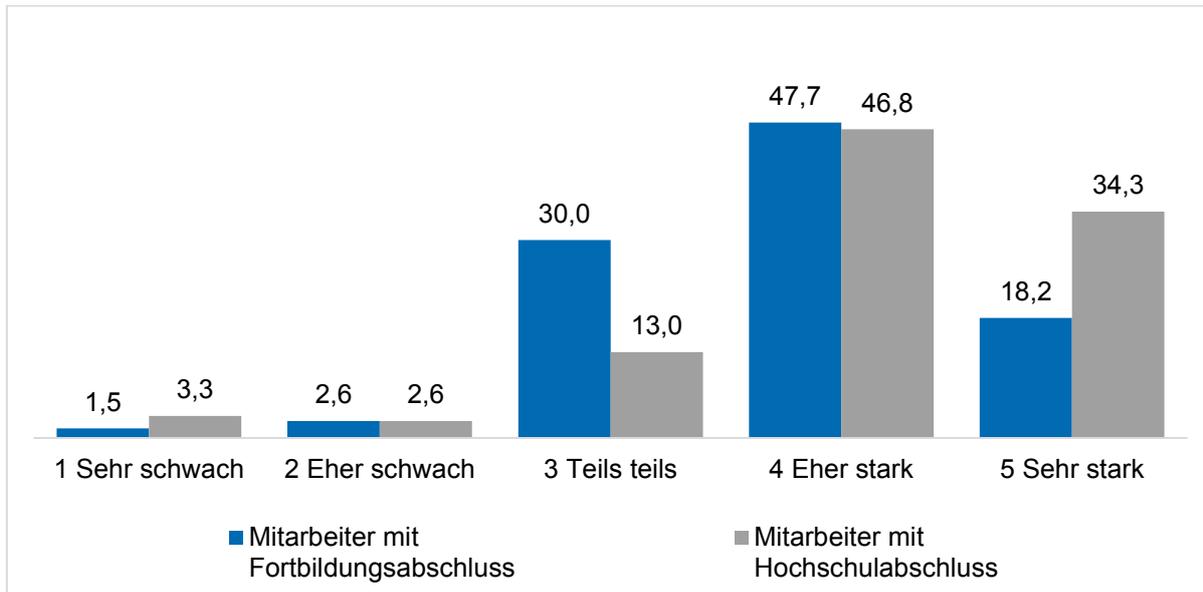
Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Größere Unternehmen bewerten die Teamfähigkeit von Akademikern signifikant seltener positiv als kleine Unternehmen. Gleichzeitig bewerten Dienstleistungsunternehmen die Teamfähigkeit von Akademikern signifikant häufiger positiv als Unternehmen aus dem Bereich Industrie und Bau.

Mit 81,1 Prozent sprechen mehr Unternehmen Hochschulabsolventen eine „sehr stark“ oder „eher stark“ ausgeprägte Fähigkeit zu, neue Aufgaben zu übernehmen (Abbildung 5-13). Immerhin knapp zwei Drittel (65,9 Prozent) attestierten dies auch Fortbildungsabsolventen. Die Anteile sind signifikant verschieden.

Abbildung 5-13: Fähigkeit, neue Aufgaben zu übernehmen

Anteil der Unternehmen (in Prozent)

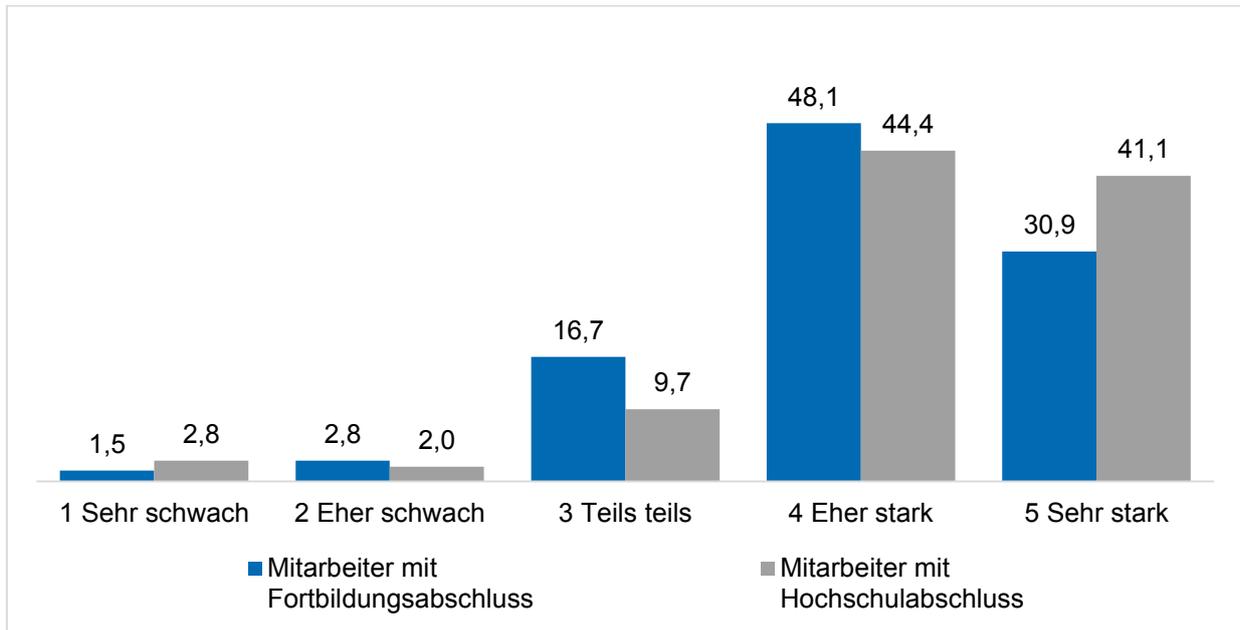


Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Während kaum Branchenunterschiede zu erkennen sind, zeigt sich, dass mittlere und große Unternehmen ihren Mitarbeitern seltener eine „sehr stark“ ausgeprägte Fähigkeit zusprechen, neue Aufgaben zu übernehmen als kleine Unternehmen – unabhängig von der Art des Abschlusses. Gleichzeitig attestieren kleine Unternehmen ihren Mitarbeitern auch häufiger „sehr schwach“ ausgeprägte Fähigkeiten, neue Aufgaben zu übernehmen als größere Unternehmen. Bei einem Branchenvergleich zeigt sich, dass Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss besser einschätzen als Unternehmen aus dem Bereich Industrie und Bau. Dies bestätigen auch multivariate Analysen.

Schließlich sollten Unternehmen die selbstständige Arbeitsweise ihrer Mitarbeiter bewerten (Abbildung 5-14). Hierbei schnitten Hochschulabsolventen leicht besser ab als Fortbildungsabsolventen. 85,5 Prozent der Unternehmen bewerteten deren selbstständige Arbeitsweise als „sehr stark“ oder „eher stark“ ausgeprägt, während 79,0 Prozent der Unternehmen dies ihren Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss attestierten. Die Unterschiede sind statistisch signifikant.

Abbildung 5-14: Selbstständige Arbeitsweise
Anteil der Unternehmen (in Prozent)



Quelle: IW-Personalpolitik 2015; eigene Berechnungen

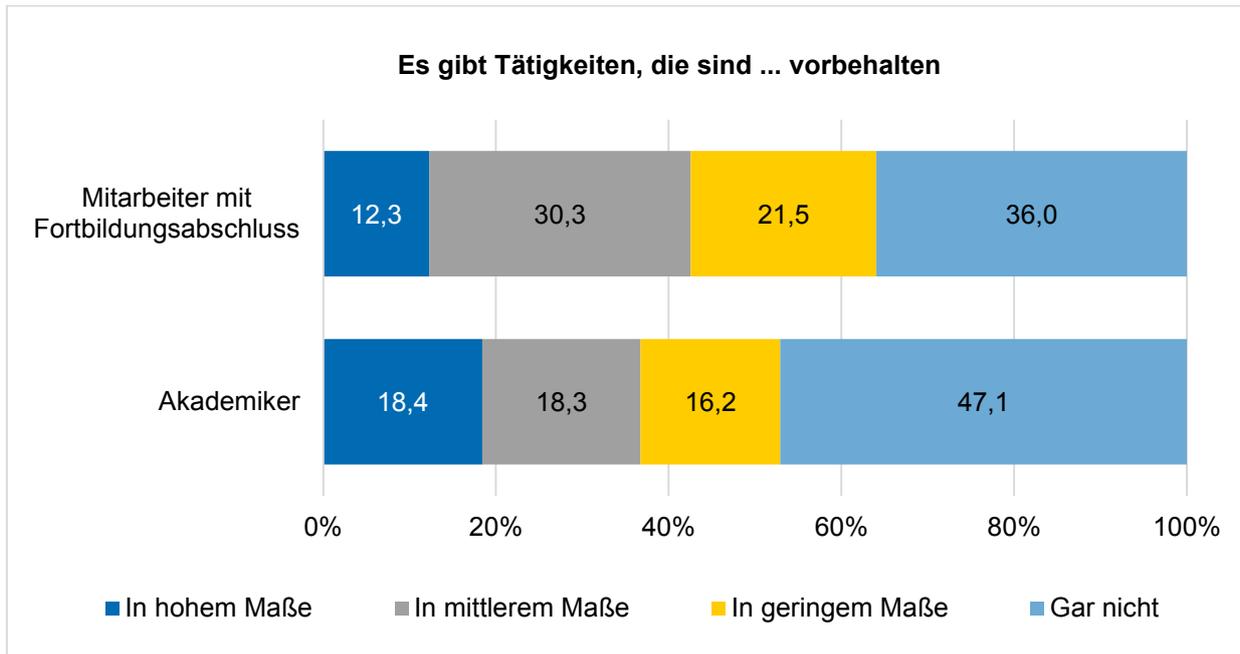
5.6 Substituierbarkeit von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen

Eine wichtige Frage – insbesondere auch in der öffentlichen Diskussion – ist, inwieweit Fortbildungs- und Hochschulabsolventen bei der Ausübung bestimmter Tätigkeiten substituierbar sind, das heißt, ob typische Tätigkeiten der einen Gruppe auch durch die jeweils andere Gruppe ausgeübt werden können. Um dies zu erfassen, sollten alle Unternehmen, die sowohl Fortbildungsabsolventen als auch Akademiker beschäftigen, drei qualitative Aussagen bewerten.²⁹

Zunächst wurde gefragt, ob es Tätigkeiten gibt, die einer der beiden Gruppen vorbehalten sind und nicht durch die jeweils andere Gruppe ausgeübt werden können (Abbildung 5-15).

²⁹ Bis zu acht der relevanten Unternehmen haben hierzu keine Angabe gemacht.

Abbildung 5-15: Ausschließliche Tätigkeiten
 Anteil der Unternehmen (in Prozent)



Quelle: IW-Personalpolitik 2015; eigene Berechnungen

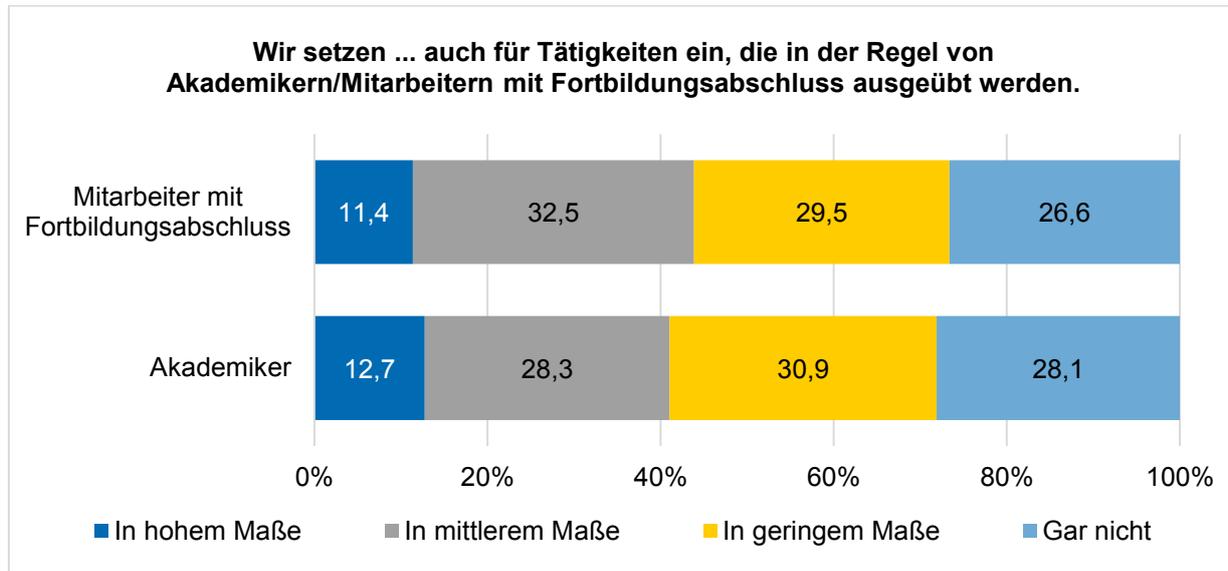
Wie Abbildung 5-15 zeigt, gibt es mehr Unternehmen, die sagen, dass es Tätigkeiten gibt, die Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss vorbehalten sind (64,1 Prozent), als Tätigkeiten, die Akademikern vorbehalten sind (52,9 Prozent).³⁰ Diese Differenz ist statistisch signifikant. Fast die Hälfte der Unternehmen (47,1 Prozent) gibt an, dass sie keine Tätigkeiten haben, die ausschließlich Akademikern ausüben können. Die Tatsache, dass mehr Unternehmen sagen, dass bestimmte Tätigkeiten Fortbildungsabsolventen vorbehalten sind, spricht dafür, dass diese Gruppe spezielle Kompetenzen mitbringt, die nicht so einfach zu ersetzen sind – auch nicht von Akademikern.

Dies zeigt auch die nächste Frage, in der Unternehmen explizit angeben sollten, inwieweit Tätigkeiten, die in der Regel von Akademikern ausgeübt, auch von Fortbildungsabsolventen ausgeübt werden und umgekehrt.

³⁰ Die Differenzen wurden mit Hilfe eines gewichteten t-tests auf Signifikanz getestet.

Abbildung 5-16: Substituierbarkeit

Anteil der Unternehmen (in Prozent)

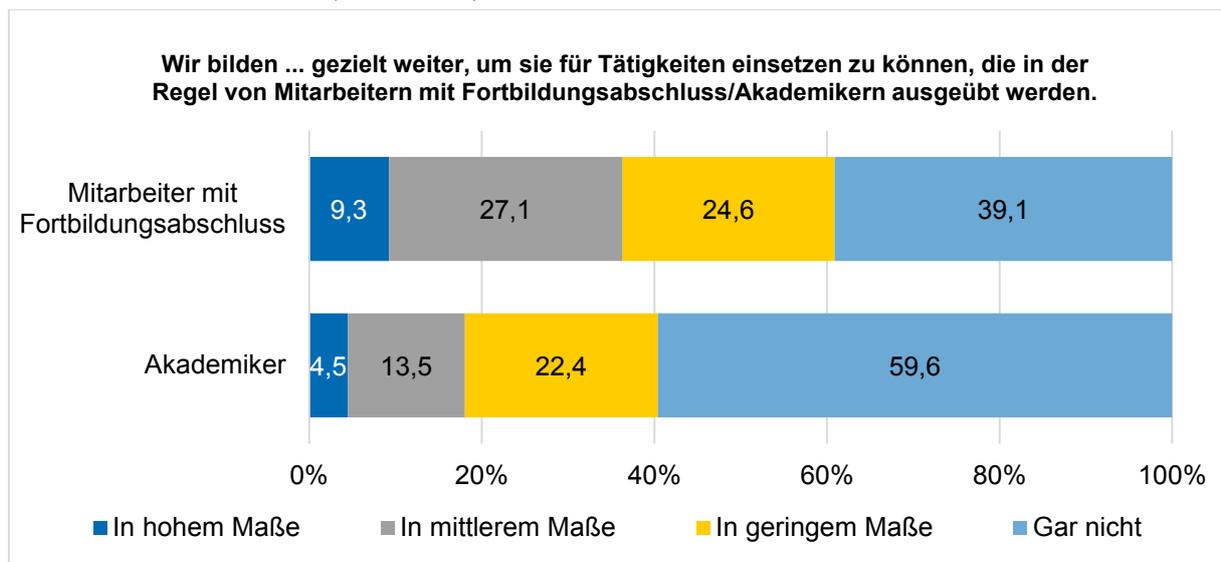


Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Abbildung 5-16 zeigt kaum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Es können sich geringfügig mehr Unternehmen vorstellen, einen Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss für Tätigkeiten einzusetzen, die in der Regel von Akademikern ausgeübt werden (74,4 Prozent) als umgekehrt (71,9 Prozent). Der Unterschied in dem Anteil der Unternehmen, die sich dies gar nicht vorstellen können, ist zwischen den beiden Gruppen nicht statistisch signifikant. Aus Unternehmenssicht sind demnach die Substitutionsmöglichkeiten von Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss und Akademikern in beide Richtungen in etwa gleich stark ausgeprägt.

Abbildung 5-17: Weiterbildung für neue Einsatzmöglichkeiten

Anteil der Unternehmen (in Prozent)



Quelle: IW-Personalpolitik 2015; eigene Berechnungen

Schließlich wurden die Unternehmen gefragt, ob Fortbildungsabsolventen beziehungsweise Hochschulabsolventen gezielt weitergebildet werden, um sie eben für jene Tätigkeiten vorzubereiten, die in der Regel von der jeweils anderen Gruppe ausgeübt werden (Abbildung 5-17).

Unternehmen bilden signifikant häufiger Personen mit Fortbildungsabschluss weiter (60,9 Prozent), um sie für Tätigkeiten zu qualifizieren, die in der Regel von Akademikern ausgeübt werden, als umgekehrt (40,4 Prozent). Grundsätzlich spricht dieses Ergebnis dafür, dass Unternehmen Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss vieles zutrauen und sie daher gezielt unterstützen.

5.7 Karriereperspektiven

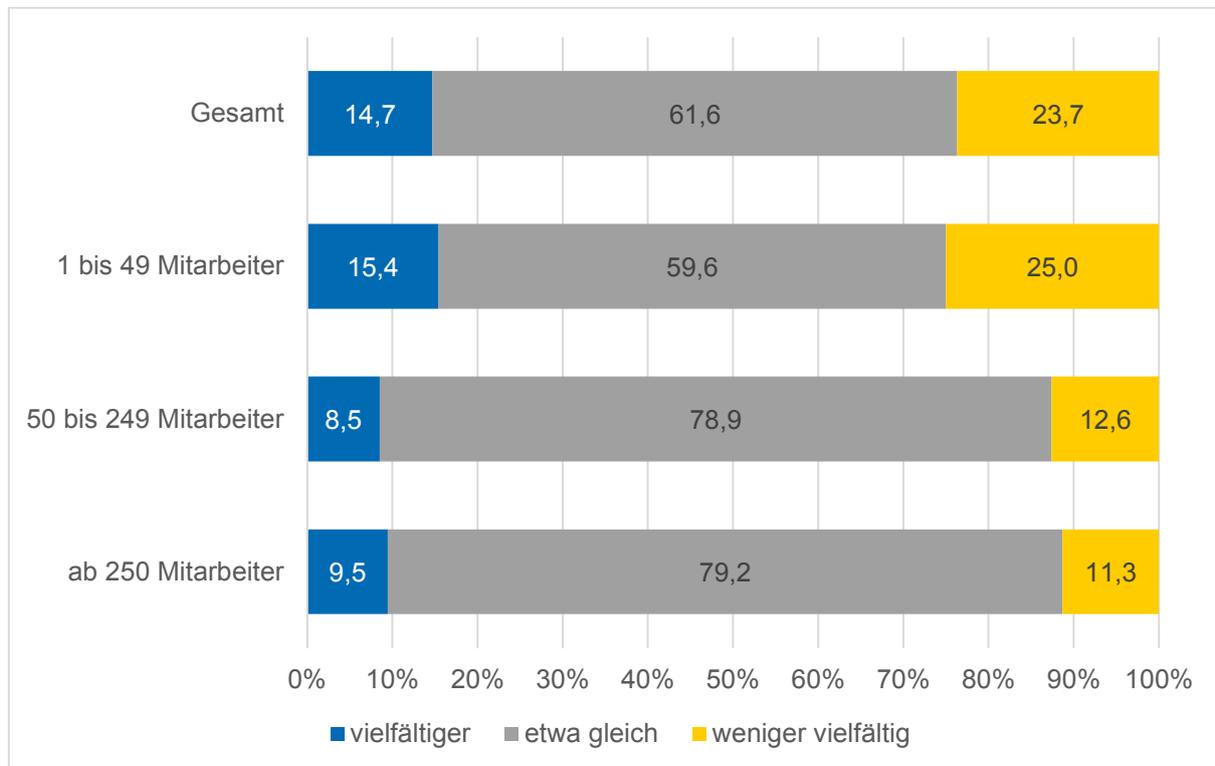
Die Frage ist, ob sich die unterschiedlichen Kompetenzprofile in Verbindung mit den Einsatz- und Substitutionsmöglichkeiten von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen letztlich auch in den Karriereperspektiven der beiden Gruppen widerspiegeln. Da in der öffentlichen Diskussion Bachelorabsolventen häufig eine größere Nähe zu beruflich Qualifizierten zugesprochen wird als anderen Hochschulabsolventen, wurde dies bei der Befragung explizit berücksichtigt. Personen mit Hochschulabschluss wurden unterteilt einerseits in Personen mit einem Bachelorabschluss und andererseits in Personen mit einem Masterabschluss oder einem traditionellen Hochschulabschluss, wie beispielsweise einem Diplom. Zudem wurden die Karrieremöglichkeiten für Personen mit kaufmännischen bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Abschlüssen und Personen mit gewerblich-technischen bzw. naturwissenschaftlichen Abschlüssen separat abgefragt. Auch hier wurden wieder ausschließlich Unternehmen berücksichtigt, die sowohl Fortbildungs- als auch Hochschulabsolventen beschäftigen oder beschäftigt haben.³¹

Bei den kaufmännischen bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Abschlüssen zeigt sich, dass 61,6 Prozent der Unternehmen die Karrieremöglichkeiten von Personen mit Fortbildungsabschluss weit überwiegend als gleichwertig im Vergleich zu den Möglichkeiten von Personen mit Bachelorabschluss bewerten (Abbildung 5-18). 14,7 Prozent der Unternehmen sehen die Karrieremöglichkeiten von beruflich qualifizierten Fachkräften sogar als vielfältiger an, während allerdings 23,7 Prozent hier die Bachelorabsolventen im Vorteil sehen. Die Differenz zwischen dem Anteil der Unternehmen, die die Karriereaussichten als vielfältiger erachten und jenen, die die Karriereaussichten als weniger vielfältig erachten, ist allerdings nicht statistisch signifikant. Damit lässt sich folgern, dass sich die Karriereperspektiven für kaufmännische Fortbildungsabsolventen und wirtschaftswissenschaftliche Hochschulabsolventen im Urteil der Unternehmen ausgewogen darstellen.

³¹ Im kaufmännischen bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Bereich haben 565 Unternehmen Angaben zu den Karrieremöglichkeiten gemacht und im gewerblich-technischen bzw. naturwissenschaftlichen Bereich 575 Unternehmen.

Abbildung 5-18: Karrieremöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen (kfm/wiwi)

Anteil der Unternehmen, die die Karriereaussichten von Fortbildungsabsolventen als vielfältiger/etwa gleich/weniger vielfältig einschätzen (in Prozent)

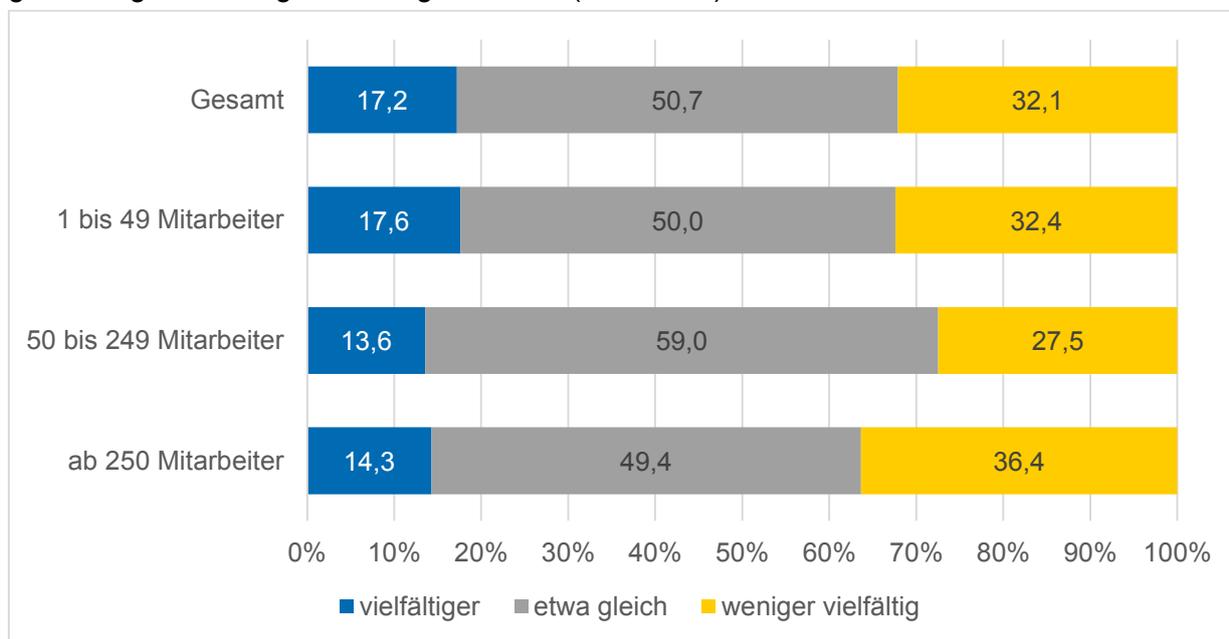


Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Je größer die Unternehmen sind, desto häufiger werden die Karriereperspektiven als gleichwertig erachtet und desto seltener als vielfältiger oder weniger vielfältig. Kleine Unternehmen sind am häufigsten von den vielfältigeren Karrieremöglichkeiten von Personen mit Fortbildungsabschluss überzeugt (15,4 Prozent). Gleichzeitig sind es aber auch gerade die kleinen Unternehmen, die häufiger weniger vielfältige Möglichkeiten sehen (25,0 Prozent). Dies mag auch damit zusammenhängen, dass diese Einschätzungen von jeweils einer Person beeinflusst werden kann. Bei den mittleren und großen Unternehmen ist etwas mehr als jedes zehnte Unternehmen davon überzeugt (12,6 Prozent bzw. 11,3 Prozent), dass Bachelorabsolventen bessere Karriereaussichten haben als Personen mit Fortbildungsabschluss.

Abbildung 5-19: Karrieremöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Masterabsolventen oder Absolventen mit traditionellen Hochschulabschlüssen (kfm/wiwi)

Anteil der Unternehmen, die die Karriereaussichten von Fortbildungsabsolventen als vielfältiger/etwa gleich/weniger vielfältig bewerten (in Prozent)



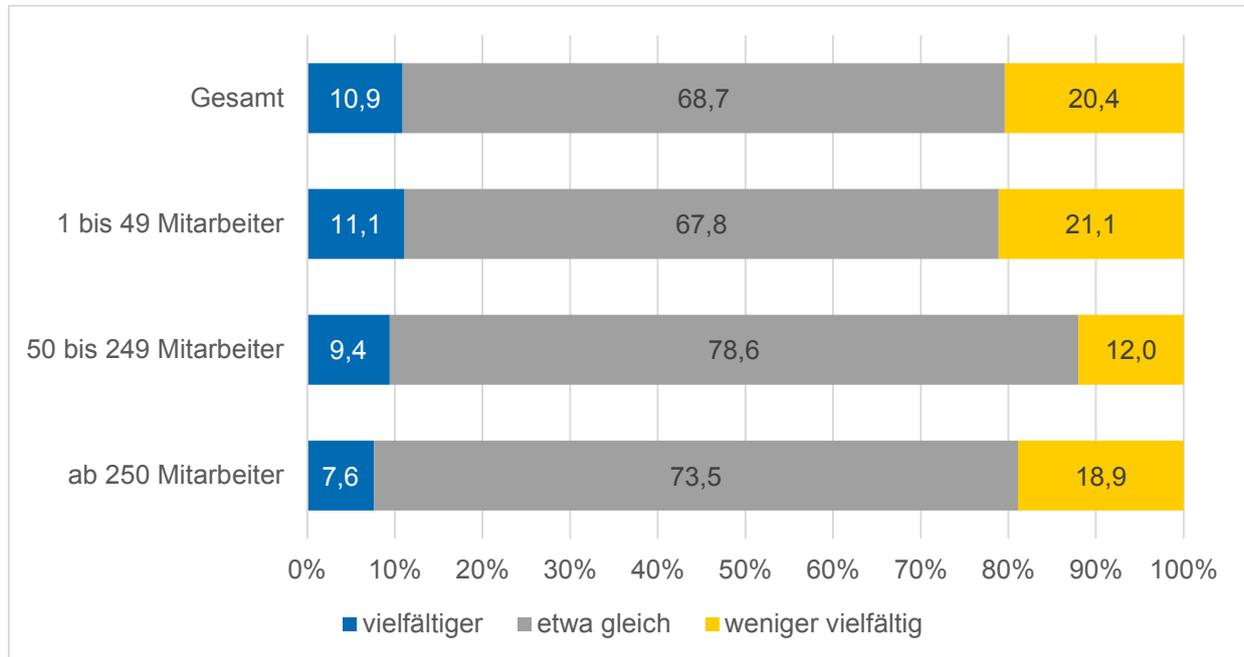
Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Werden kaufmännische Fortbildungsabsolventen anstelle von Bachelorabsolventen mit wirtschaftswissenschaftlichen Master- oder Diplomabsolventen verglichen, zeigt sich, dass nun nicht mehr zwei Drittel, sondern nur noch gut die Hälfte der Unternehmen die Karriereperspektiven als gleichwertig bewerten. Korrespondierend dazu steigt der Anteil der Unternehmen, die die Karriereperspektiven von Fortbildungsabsolventen als weniger vielfältig bewerten, sodass nun signifikant weniger Unternehmen die Karriereaussichten als „vielfältiger“ (17,2 Prozent) verglichen mit „weniger vielfältig“ bewerten (32,1 Prozent, Abbildung 5-19). Insbesondere in großen Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern ist mehr als ein Drittel (36,4 Prozent) davon überzeugt, dass Hochschulabsolventen mit den entsprechenden Abschlüssen vielfältigere Karrieremöglichkeiten haben als Fortbildungsabsolventen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich mit Blick auf die gewerblich-technischen bzw. naturwissenschaftlichen Fachrichtungen (Abbildung 5-20 und Abbildung 5-21). Wieder bewerten mit 68,7 Prozent über zwei Drittel der Unternehmen die Karriereperspektiven als in etwa gleichwertig. Es bewerten signifikant mehr Unternehmen die Karriereperspektiven von Fortbildungsabsolventen als „weniger vielfältig“ (20,4 Prozent), denn als „vielfältiger“ (10,9 Prozent). Insgesamt werden in diesen Fachrichtungen damit die Karriereaussichten von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen etwas seltener als vielfältiger bewertet (10,9 Prozent) als bei den kaufmännischen bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen (14,7 Prozent).

Abbildung 5-20: Karrieremöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen (techn/nawi)

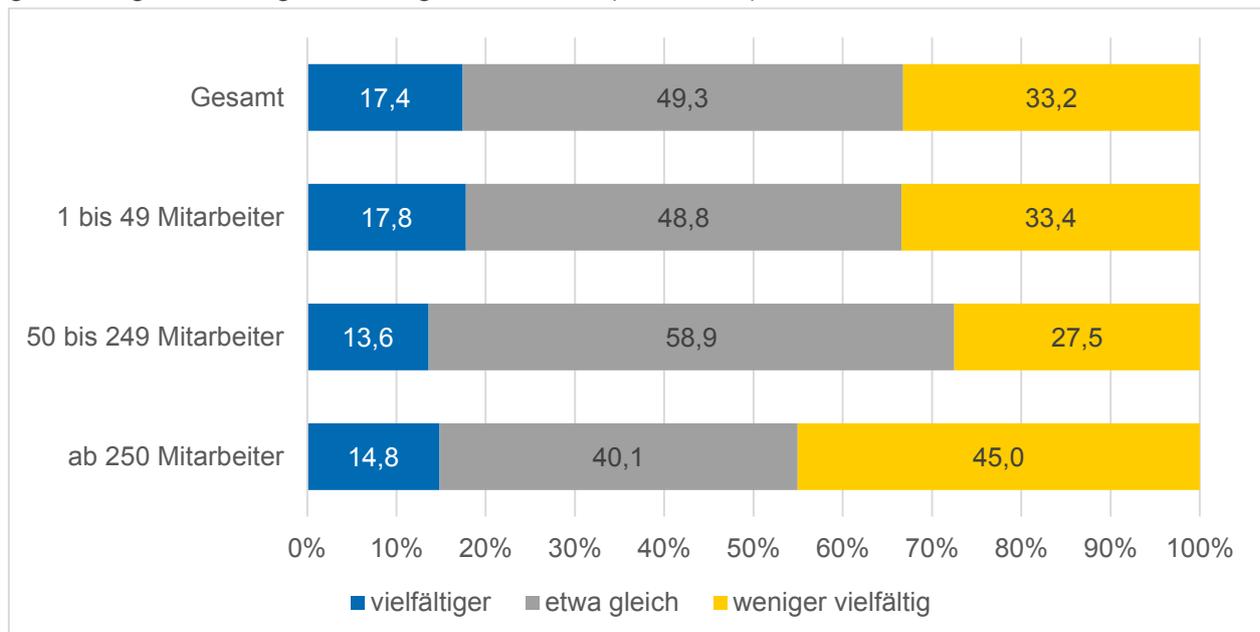
Anteil der Unternehmen, die die Karriereaussichten von Fortbildungsabsolventen als vielfältiger/etwa gleich/weniger vielfältig einschätzen (in Prozent)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Abbildung 5-21: Karrieremöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Masterabsolventen oder Absolventen mit traditionellen Hochschulabschlüssen (techn/nawi)

Anteil der Unternehmen, die die Karriereaussichten von Fortbildungsabsolventen als vielfältiger/etwa gleich/weniger vielfältig einschätzen (in Prozent)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Auch im Vergleich zu naturwissenschaftlichen Master- oder Diplomabschlüssen zeigt sich, dass etwa die Hälfte der Unternehmen für gewerblich-technische Fortbildungsabsolventen keine Unterschiede bei den Karriereperspektiven im Vergleich zu Master- oder anderen Hochschulabschlüssen sehen (49,3 Prozent). Jedoch sagen fast doppelt so viele Unternehmen, dass die Karriereperspektiven von Fortbildungsabsolventen weniger vielfältig sind (33,2 Prozent) als dass Unternehmen sagen, die Karriereperspektiven seien vielfältiger (17,4 Prozent). Diese Differenz ist statistisch signifikant. Insbesondere große Unternehmen bewerten die Karrieremöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen häufiger als weniger vielfältig (45,0 Prozent).

5.8 Besetzung von Führungspositionen

Die folgende Frage beschäftigte sich mit der Besetzungspraxis von Unternehmen in den letzten fünf Jahren mit Blick auf Führungspositionen. Hierbei wurden drei Ebenen bzw. Bereiche von Fach- und Führungspositionen unterschieden:

- Fachgebiets- und Projektleitung ohne Personalverantwortung,
- Führungspositionen mit Personalverantwortung (z. B. Gruppen-, Team-, Abteilungs- und Bereichsleitung) sowie die
- oberste Führungsebene, wie z. B. Geschäftsführer oder der Vorstand.

Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf Unternehmen, die beide Qualifikationsgruppen beschäftigen und die in den letzten fünf Jahren entsprechende Führungspositionen besetzt haben.³² Tabelle 5-4 zeigt, wie viel Prozent der Unternehmen, die entsprechende Position in den letzten Jahren nicht besetzt haben.

Tabelle 5-4: Unternehmen, die keine Führungspositionen besetzt haben

Anteil der Unternehmen (in Prozent)

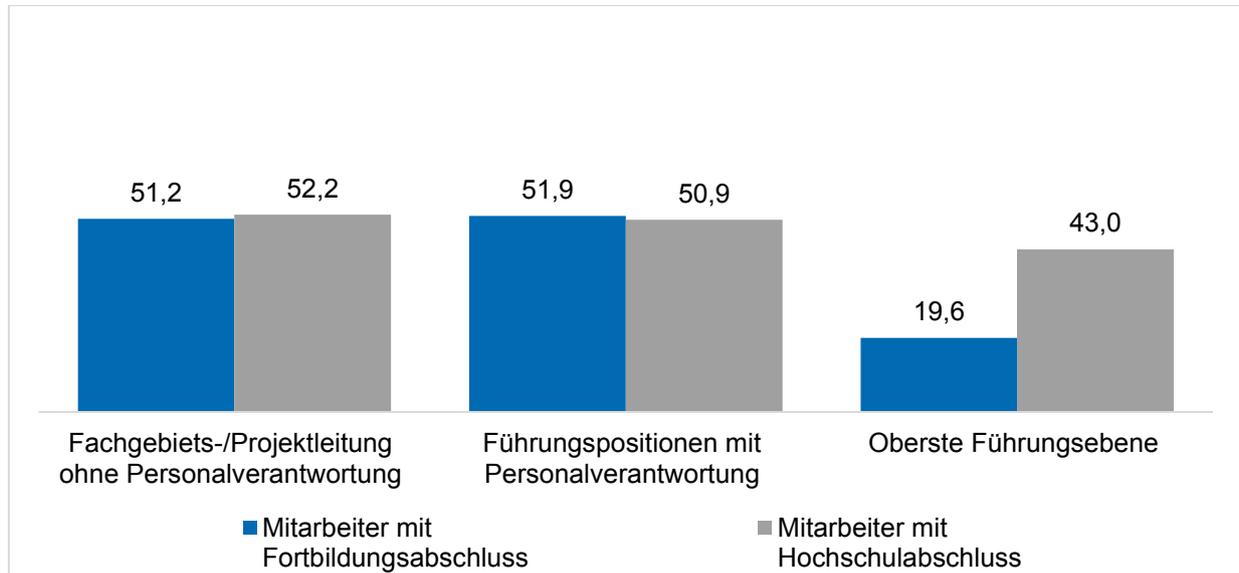
	Fachgebiets-Projekt- leitung ohne Personal- verantwortung	Führungspositionen mit Personal- verantwortung	Oberste Führungsebene
Gesamt	28,8	22,4	33,6
1 bis 49 Mitarbeiter	29,8	23,3	34,2
50 bis 249 Mitarbeiter	15,2	11,0	27,4
ab 250 Mitarbeiter	8,0	2,4	16,0

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

³² Bis zu 15 Unternehmen, die beide Qualifikationsgruppen beschäftigen, haben zu diesen Fragen keine Angaben gemacht.

Abbildung 5-22: Besetzung von Führungspositionen

Anteil der Unternehmen, die Führungspositionen mit Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss oder Hochschulabschluss besetzt haben (in Prozent)



Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass mit Ausnahme bei der Besetzung der obersten Führungsebene jeweils etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen Führungspositionen an Personen mit Fortbildungsabschluss sowie an Personen mit Hochschulabschluss vergeben (Abbildung 5-22). Bei der obersten Führungsebene haben hingegen mit 43,0 Prozent mehr als doppelt so viele Unternehmen Stellen an Hochschulabsolventen als an Fortbildungsabsolventen (19,6 Prozent) vergeben. Diese Differenz ist statistisch signifikant.

Die Unternehmen konnten Mehrfachnennungen machen. 34,4 Prozent aller Unternehmen haben in den letzten fünf Jahren Fachgebiets- oder Projektleitungsstellen ohne Personalverantwortung sowohl an Fortbildungs- als auch an Hochschulabsolventen vergeben. Bei Führungspositionen mit Personalverantwortung waren es 27,5 Prozent und auf höchster Führungsebene 8,7 Prozent aller Unternehmen.

Tabelle 5-5: Besetzung von Führungspositionen (nach Größenklassen)

Anteil der Unternehmen, die die jeweilige Position mit Fortbildungs-/Hochschulabsolventen besetzt haben (in Prozent)

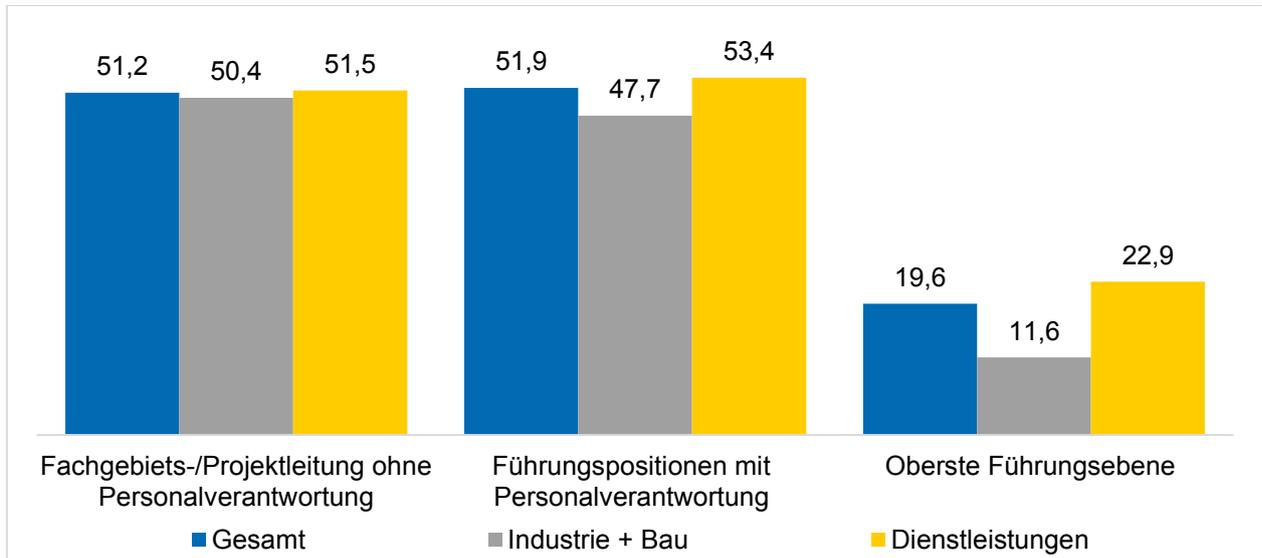
	Fachgebiets-/Projekt- leitung ohne Personalverantwortung		Führungspositionen mit Personalverantwortung		Oberste Führungsebene	
	Fortbildung	Hochschul- abschluss	Fortbildung	Hochschul- abschluss	Fortbildung	Hochschul- abschluss
Gesamt	51,2	52,2	51,9	50,9	19,6	43,0
1 bis 49 Mitarbeiter	50,1	51,4	50,1	49,3	20,1	41,6
50 bis 249 Mitarbeiter	59,2	57,9	69,0	64,7	13,2	57,2
ab 250 Mitarbeiter	76,0	74,8	86,0	84,8	15,0	69,1

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass unter den kleinen Unternehmen bis zu 50 Mitarbeitern in den letzten Jahren häufiger keine Führungspositionen neu besetzt wurden und größere Unternehmen in dieser Auswahl entsprechend stärker vertreten sind. Eine differenzierte Betrachtung nach Größenklassen zeigt, dass sich die Besetzung der obersten Führungsebene deutlich unterscheidet (Tabelle 5-5). Insbesondere große Unternehmen entscheiden sich in mehr als zwei Drittel der Fälle (69,1 Prozent) für einen Mitarbeiter mit Hochschulabschluss und damit mehr als vier Mal so häufig wie für einen Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss (15 Prozent). In kleinen Unternehmen liegt dieser Unterschied lediglich bei gut 2 zu 1. Ein Grund hierfür kann sein, dass in größeren Unternehmen anteilig deutlich mehr Akademiker beschäftigt werden und diese somit statistisch auch eine größere Chance haben. Zudem könnte es sein, dass Besetzungsverfahren dort stärker nach definierten Prozessen mit festen Kriterien ablaufen, wobei formale Abschlüsse eine größere Bedeutung haben.

Abbildung 5-23: Besetzung von Führungspositionen mit Personen mit Fortbildungsabschluss (nach Branche)

Anteil der Unternehmen (in Prozent)

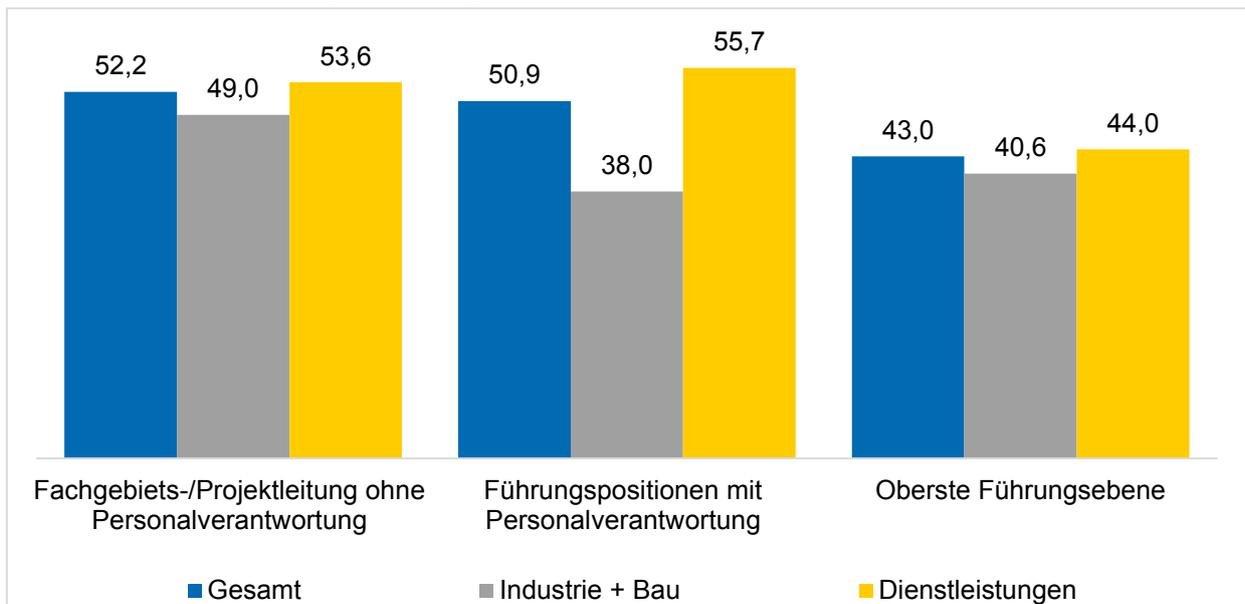


Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Bei der Betrachtung nach Branche zeigt sich, dass im Dienstleistungsbereich grundsätzlich häufiger Personen mit Fortbildungsabschluss in Führungspositionen mit Personalverantwortung eingestellt werden (Abbildung 5-23) – allerdings auch häufiger Personen mit Hochschulabschluss (Abbildung 5-24). Dies lässt vermuten, dass in der Industrie und im Bau auch Personen ohne Fortbildungs- oder Hochschulabschluss häufiger in Führungspositionen gelangen.

Abbildung 5-24: Besetzung von Führungspositionen mit Personen mit Hochschulabschluss (nach Branche)

Anteil der Unternehmen (in Prozent)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Multivariate Ergebnisse bestätigen, dass mittlere und große Unternehmen signifikant häufiger Fortbildungsabsolventen auf der unteren und mittleren Führungsebene einstellen (Tabelle 5-6). Bei der Besetzung der obersten Führungsebene hat die Unternehmensgröße keinen signifikanten Einfluss. Allerdings zeigt sich bei der Besetzung der obersten Führungsebene, dass Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich diese Positionen signifikant häufiger mit Fortbildungsabsolventen besetzen als Unternehmen aus dem Bereich Industrie und Bau. Während die Ausbildungsaffinität keinen signifikanten Einfluss auf die Besetzung von Führungspositionen mit Fortbildungsabsolventen hat, ist die Unterstützung beim Erwerb eines Fortbildungsabschlusses statistisch signifikant negativ korreliert mit der Besetzung der obersten Führungsebene. Dies mag damit zusammenhängen, dass diese Unternehmen die entsprechenden Positionen ohnehin deutlich häufiger mit Akademikern besetzen, die sie zudem deutlich häufiger beschäftigen, und damit weniger Anreize haben, entsprechenden Fortbildungsnachwuchs zu unterstützen.

Tabelle 5-6: Besetzung von Führungspositionen mit Fortbildungsabsolventen

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	Fachgebiets-/Projekt- leitung ohne Personal- verantwortung	Führungspositionen mit Personal- verantwortung	Oberste Führungsebene
1 bis 49 Mitarbeiter (Ref.)	.	.	.
50 bis 249 Mitarbeiter	0.045	0.144***	-0.015
	0.055	0.051	0.042
ab 250 Mitarbeiter	0.200***	0.297***	0.016
	0.057	0.052	0.045
Industrie + Bau (Ref.)	.	.	.
Dienstleistungen	-0.003	0.035	0.144***
	0.067	0.065	0.055
Ausbildungsaffinität	0.089	0.114	-0.015
	0.085	0.083	0.073
Unterstützung bei Fortbildung	0.109	0.124	-0.191**
	0.084	0.085	0.081
Konstante	0.369***	0.309***	0.242***
	0.081	0.078	0.071
R²	0.025	0.046	0.065
F	8.961	20.484	1.88
N	832	877	745

Abhängige Variable: Unternehmen haben Führungspositionen mit Fortbildungsabsolventen besetzt (Ja=1, Nein=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler. Ref. = Referenzkategorie.

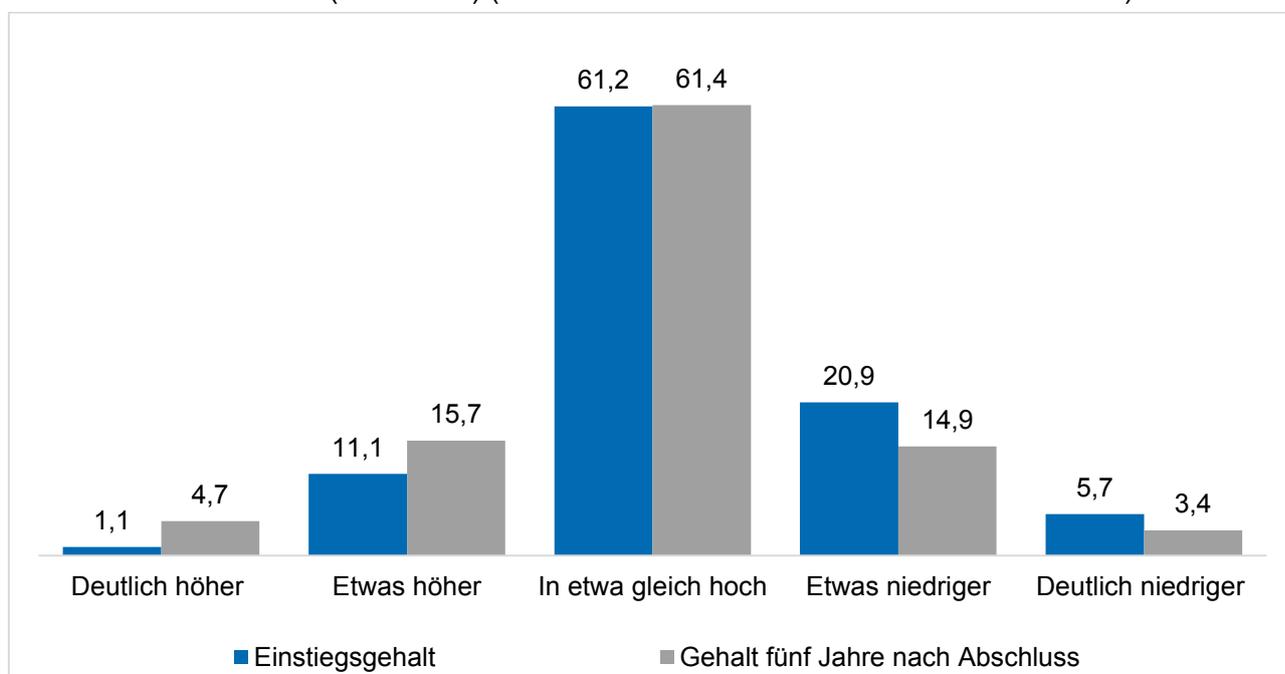
Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

5.9 Gehälter von Absolventen und Berufserfahrenen im Vergleich

Abschließend sollten Unternehmen in der Befragung das Gehalt der Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Hochschulabsolventen bewerten. Zunächst wurden die Unternehmen nach dem Einstiegsgehalt der beiden Gruppen direkt nach dem jeweiligen Abschluss und dann nach dem Gehalt fünf Jahre später gefragt. Ebenso wie bei den Karrieremöglichkeiten werden Fortbildungsabsolventen zunächst mit Bachelorabsolventen und anschließend mit Master- bzw. Diplomabsolventen verglichen. Auch die zwei Bereiche kaufmännisch/wirtschaftswissenschaftlich bzw. gewerblich-technisch/naturwissenschaftlich wurden wieder separat abgefragt. Es wurden dabei ausschließlich diejenigen Unternehmen einbezogen, die beide Gruppen, also Bachelor- und Master- oder Diplomabsolventen sowie Fortbildungsabsolventen der entsprechenden Bereiche und Fachrichtung aktuell beschäftigen.³³

Abbildung 5-25: Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen (kfm/wiwi)

Anteil der Unternehmen (in Prozent) (nur Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Unternehmen sollten bewerten, ob das Gehalt von Personen mit Fortbildungsabschluss im Vergleich zu Personen mit Hochschulabschluss deutlich niedriger, niedriger, in etwa gleich hoch, höher oder deutlich höher ausfällt. Eine deutliche Abweichung ist definiert als eine Abweichung

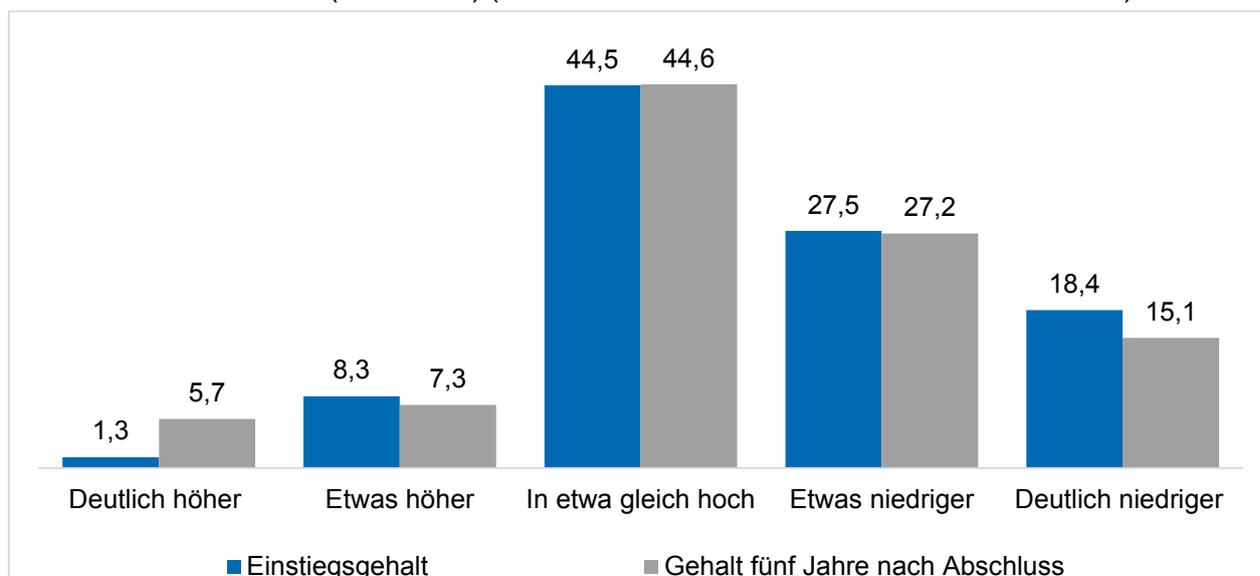
³³ Durch diesen Filter fielen in der Fachrichtung kaufmännisch bzw. wirtschaftswissenschaftlich beim Vergleich Fortbildungsabsolventen vs. Bachelorabsolventen 972 Unternehmen raus (plus 17 Unternehmen mit fehlenden Angaben) und beim Vergleich Fortbildung/Master oder Diplom 833 Unternehmen (29 Missings) sowie in der Fachrichtung gewerblich-technisch bzw. naturwissenschaftlich beim Vergleich Fortbildung/Bachelor 1.029 Unternehmen raus (17 Missings) und beim Vergleich Fortbildung/Master oder Diplom 810 Unternehmen (32 Missings).

um mehr als zehn Prozent.³⁴ Aufgrund geringer Fallzahlen beim Vergleich von Fortbildungsabsolventen und Bachelorabsolventen bei den Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern beziehen sich die Ergebnisse, soweit nicht anders angemerkt, ausschließlich auf Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern.

Mehr als 60 Prozent der Unternehmen geben an, dass das Gehalt von Fortbildungsabsolventen kaufmännischer Fachrichtung in etwa so hoch ist wie das Gehalt von Bachelorabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtung (Abbildung 5-25). Während das Einstiegsgehalt von Fortbildungsabsolventen in mehr als einem Viertel aller Unternehmen etwas niedriger oder deutlich niedriger ausfällt als das Einstiegsgehalt von Bachelorabsolventen (26,6 Prozent), nimmt diese negative Abweichung im Laufe der Zeit ab. Nach fünf Jahren liegt der entsprechende Anteil nur noch bei 18,3 Prozent. Gleichzeitig nimmt der Anteil der Unternehmen, in denen Fortbildungsabsolventen mehr verdienen als Bachelorabsolventen, in den ersten fünf Jahren von 12,2 Prozent auf 20,4 Prozent zu. Der Einkommensnachteil von Fortbildungsabsolventen nimmt also über die Zeit deutlich ab.

Abbildung 5-26: Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Master- oder Diplomabsolventen (kfm/wiwi)

Anteil der Unternehmen (in Prozent) (nur Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

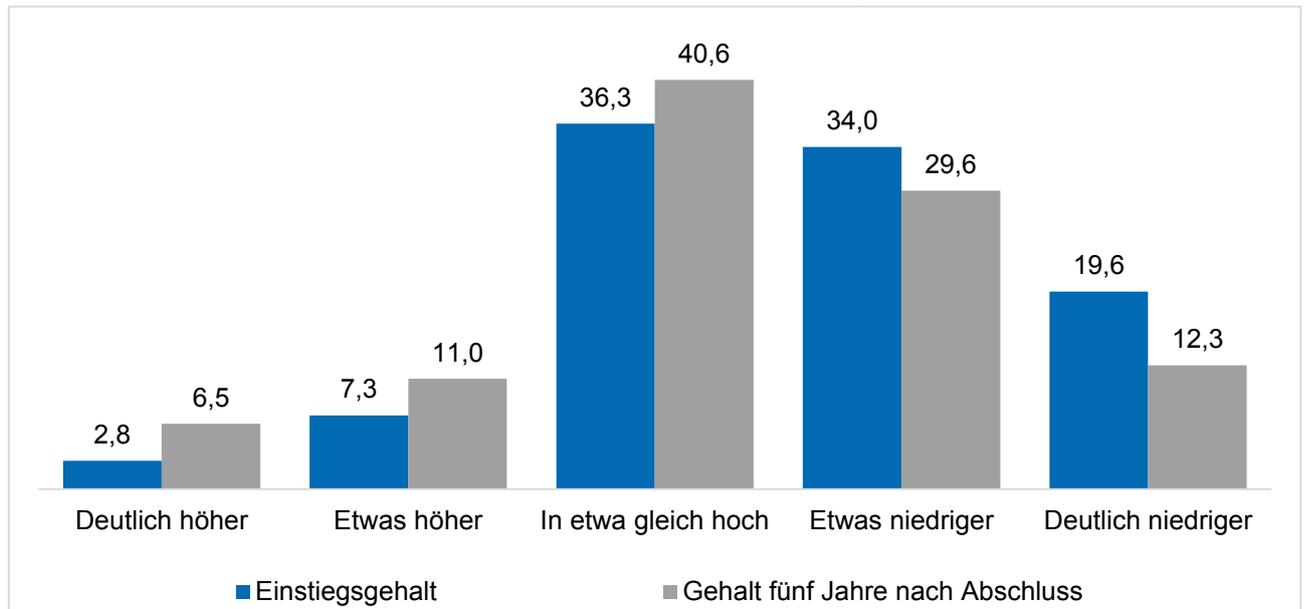
Etwas anders ist das Bild, wenn man Fortbildungsabsolventen mit Hochschulabsolventen mit einem Masterabschluss oder einem traditionellen Hochschulabschluss vergleicht (Abbildung 5-26). Hier sagen nur knapp 45 Prozent der Unternehmen, dass die Gehälter in etwa gleich hoch sind. In 45,9 Prozent der Unternehmen liegt das Einstiegsgehalt für Fortbildungsabsolventen hingegen etwas niedriger oder deutlich niedriger. Diese Differenz nimmt auch fünf Jahre nach Abschluss nur wenig ab (42,3 Prozent). Umgekehrt verdienen 9,6 Prozent der Fortbildungsabsolventen mehr und dieser Anteil steigt nach fünf Jahren leicht auf 13,0 Prozent.

³⁴ Es wurde davon abgesehen, die absolute Höhe der Gehälter abzufragen, da dies erfahrungsgemäß in Unternehmensbefragungen zu großen Antwortausfällen führt.

Im Gegensatz zum Vergleich zu Bachelorabsolventen sind die Fallzahlen beim Vergleich zu Master- oder Diplomabsolventen ausreichend, um auch kleine Unternehmen in den Vergleich mit aufzunehmen (Abbildung 5-27).

Abbildung 5-27: Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Master- oder Diplomabsolventen (kfm/wiwi)

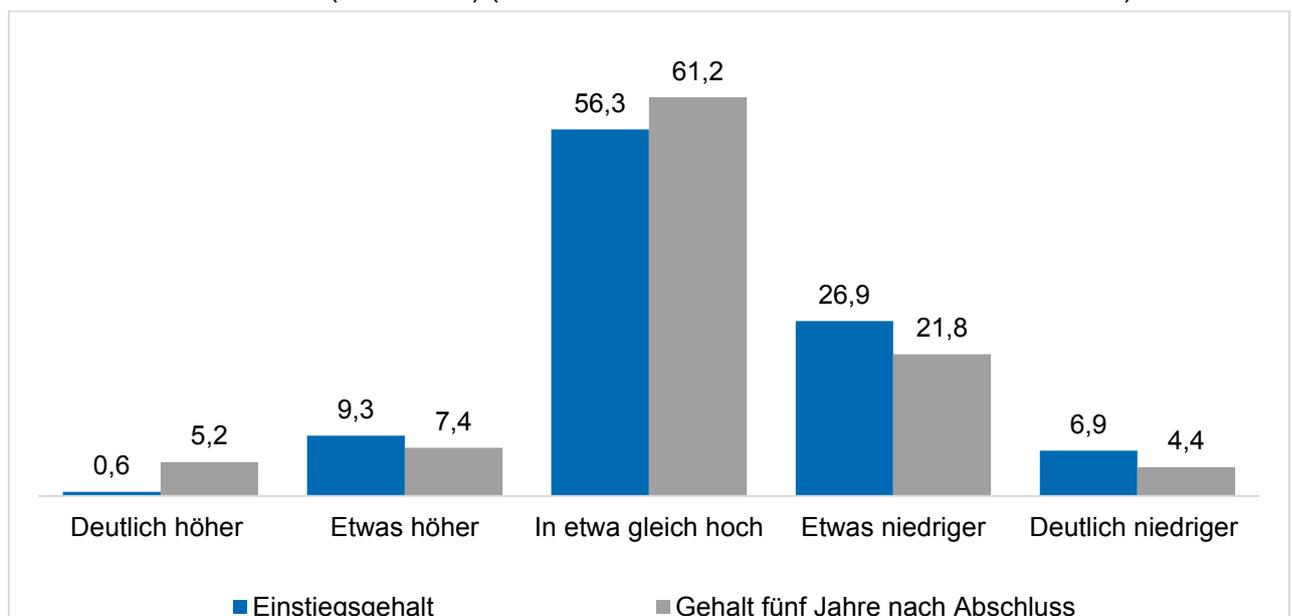
Anteil der Unternehmen (in Prozent) (inkl. Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Abbildung 5-28: Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen (techn/nawi)

Anteil der Unternehmen (in Prozent) (nur Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern)



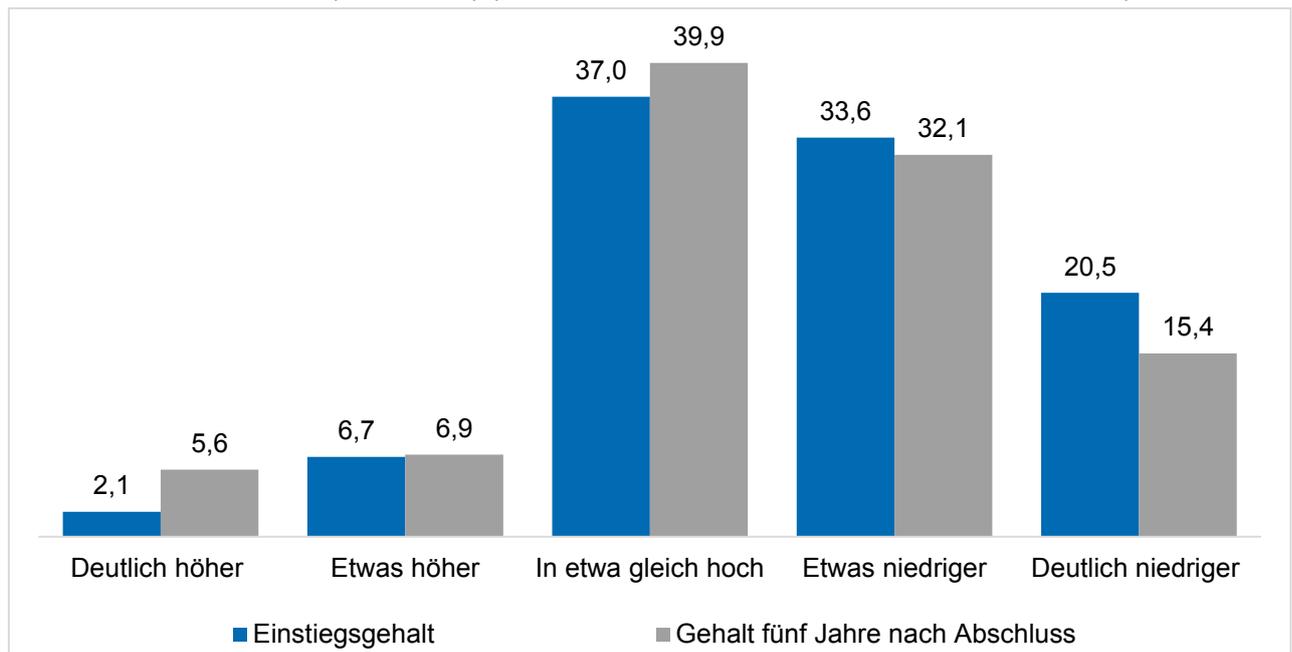
Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Bei den gewerblich-technischen bzw. naturwissenschaftlichen Abschlüssen zeigt sich – wenn man Bachelorabsolventen als Vergleichsgruppe zugrunde legt – ein sehr ähnliches Bild im Vergleich zu den kaufmännischen bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Abschlüssen (Abbildung 5-28). Mehr als die Hälfte der Unternehmen geben an, dass die Gehälter in etwa gleich groß sind. Und auch der Anteil der Unternehmen, bei denen das Einstiegsgehalt von Fortbildungsabsolventen etwas niedriger oder deutlich niedriger liegt (33,8 Prozent) ist höher als der Anteil der Unternehmen, bei denen dies für das Gehalt nach fünf Jahren gilt (26,2 Prozent).

Größere Unterschiede ergeben sich hingegen, wenn man Absolventen gewerblich-technischer Fortbildungen mit Hochschulabsolventen mit einem Master oder einem traditionellen Abschluss naturwissenschaftlicher Richtung vergleicht (Abbildung 5-29). Hier sind es lediglich gut ein Drittel der Unternehmen, die angeben, das Gehalt sei in etwa gleich hoch – 37,0 Prozent beim Einstiegsgehalt und 39,9 Prozent beim Gehalt nach fünf Jahren. Hingegen gaben über die Hälfte der Unternehmen an, das Einstiegsgehalt von Fortbildungsabsolventen sei etwas oder sogar deutlich niedriger als das Einstiegsgehalt von Hochschulabsolventen (54,1 Prozent). Für das Gehalt nach fünf Jahren betrifft dies immerhin noch 47,5 Prozent der Unternehmen.

Abbildung 5-29: Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Master- oder Diplomabsolventen (techn/nawi)

Anteil der Unternehmen (in Prozent) (nur Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern)

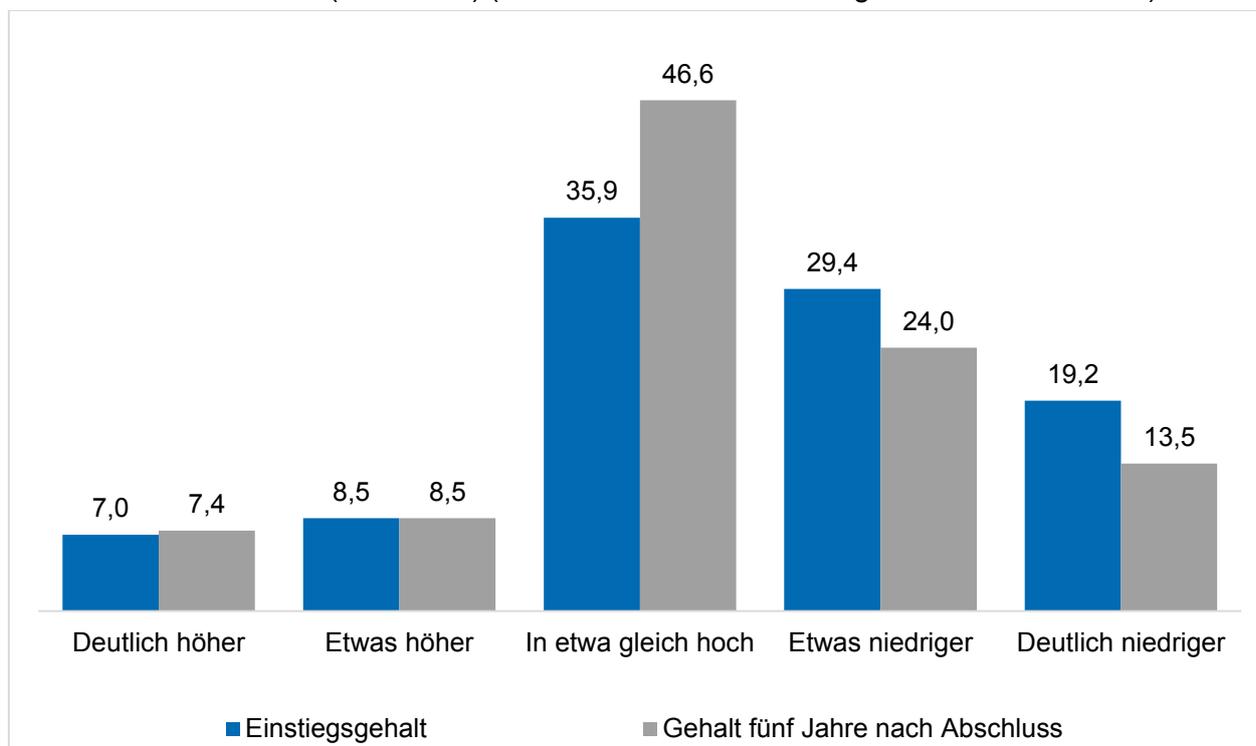


Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Auch hier lassen sich fallzahlbedingt wieder die kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern in den Vergleich mit aufnehmen. Hier zeigt sich nun eine deutliche positive Verschiebung zugunsten der Fortbildungsabsolventen.

Abbildung 5-30: Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Master- oder Diplomabsolventen (techn/nawi)

Anteil der Unternehmen (in Prozent) (inkl. Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Im Rahmen von multivariaten Analysen soll geprüft werden, inwieweit die Unternehmensgröße, die Branche oder auch die Ausbildungsaffinität einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, dass Personen mit Fortbildungsabschluss ein gleich hohes oder ein höheres Gehalt erzielen als Akademiker.

Es zeigt sich, dass es Unterschiede zwischen mittleren und großen Unternehmen gibt – zumindest wenn man Fortbildungsabsolventen mit Masterabsolventen oder Akademikern mit traditionellen Hochschulabschlüssen vergleicht.³⁵ So erzielen Fortbildungsabsolventen in großen Unternehmen signifikant seltener ein gleich hohes oder höheres Gehalt als Akademiker als in mittleren Unternehmen. Branchenunterschiede werden nicht sichtbar. Die Ausbildungsaffinität hat einen statistisch signifikanten positiven Effekt auf das Einstiegsgehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen. Beim Gehalt nach fünf Jahren dreht sich das Vorzeichen und der Koeffizient ist signifikant negativ.

³⁵ Nimmt man beim Vergleich zwischen Fortbildungsabsolventen und Masterabsolventen kleine Unternehmen mit in die Analyse auf, so zeigt sich kein statistisch signifikanter Effekt der Unternehmensgröße.

Tabelle 5-7: Gehalt von Fortbildungsabsolventen (kfm/wiwi)

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell (Nur Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern)

	Vergleich zu Bachelor		Vergleich zu Master bzw. traditionellen Abschlüssen	
	Einstiegs- gehalt	Gehalt nach 5 Jahren	Einstiegs- gehalt	Gehalt nach 5 Jahren
50 bis 249 Mitarbeiter (Ref.)
ab 250 Mitarbeiter	-0.038	-0.066	-0.127**	-0.095*
	0.052	0.047	0.051	0.051
Industrie + Bau (Ref.)
Dienstleistungen	0.033	-0.065	0.062	-0.014
	0.056	0.047	0.056	0.056
Ausbildungsaffinität	0.450*	-0.189***	0.006	-0.041
	0.25	0.071	0.207	0.207
Unterstützung bei Fortbildung	0.128	-0.013	0.165	0.194
	0.143	0.09	0.122	0.123
Konstante	0.159	1.082***	0.375	0.467*
	0.222	0.056	0.242	0.243
R²	0.019	0.015	0.021	0.016
F	1.848	11.883	1.906	1.462
N	332	332	418	418

Abhängige Variable: Fortbildungsabsolventen erzielen ein gleich hohes oder höheres Gehalt als Akademiker (Ja=1, Nein=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler. Ref. = Referenzkategorie.

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnung

Die Ergebnisse für gewerblich-technische Berufsfelder bzw. naturwissenschaftliche Fachrichtungen zeigt Tabelle 5-8. Die Unternehmensgröße und auch die Branche haben keinen signifikanten Einfluss auf das Gehalt.³⁶ Bei der Ausbildungsaffinität zeigt sich ebenfalls ein statistisch signifikanter negativer Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Fortbildungsabsolvent nach fünf Jahren ein gleich hohes oder höheres Gehalt erzielt wie Bachelorabsolventen. Inwiefern hierbei Absolventen aus dualen Studiengängen eine Erklärung liefern könnte, kann die vorliegende Umfrage nicht beantworten. Da allerdings vor fünf Jahren noch sehr wenige Bachelorabsolventen aus im Zuge des Bologna Prozesses umgestellten neuen Bachelorstudiengängen zu verzeichnen waren, liegt die Vermutung nahe, dass es sich bei diesen Absolventen um solche aus dualen Studiengängen handeln könnte.

³⁶ Bei der Berücksichtigung von kleinen Unternehmen beim Vergleich zu Masterabsolventen zeigt sich, dass große Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter Fortbildungsabsolventen signifikant selber ein gleich hohes oder höheres Gehalt nach fünf Jahren zahlen.

Tabelle 5-8: Gehalt von Fortbildungsabsolventen (techn/nawi)

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell (Nur Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern)

	Vergleich zu Bachelor		Vergleich zu Master bzw. traditionellen Abschlüssen	
	Einstiegs- gehalt	Gehalt nach 5 Jahren	Einstiegs- gehalt	Gehalt nach 5 Jahren
50 bis 249 Mitarbeiter (Ref.)
ab 250 Mitarbeiter	-0.065	-0.078	-0.012	-0.071
	0.061	0.058	0.053	0.052
Industrie + Bau (Ref.)
Dienstleistungen	0.075	-0.094	-0.019	-0.069
	0.069	0.067	0.061	0.061
Ausbildungsaffinität	-0.082	-0.282***	0.027	0.113
	0.142	0.054	0.143	0.147
Unterstützung bei Fortbildung	0.179	0.077	0.137	0.078
	0.144	0.124	0.1	0.105
Konstante	0.561***	0.998***	0.319**	0.392**
	0.211	0.119	0.156	0.162
R²	0.021	0.04	0.007	0.012
F	1.234	17.791	0.533	1.152
N	275	275	408	409

Abhängige Variable: Fortbildungsabsolventen erzielen ein gleich hohes oder höheres Gehalt als Akademiker (Ja=1, Nein=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler. Ref. = Referenzkategorie.

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

5.10 Bedeutung von Fortbildungsabsolventen für F&E, Innovationen und das Jahresergebnis

Die Bedeutung, die Fortbildungsabsolventen für ein Unternehmen haben, kann sich nicht nur in der ihnen direkt entgegengebrachten Wertschätzung – sei es durch die Übertragung von Verantwortung oder das Zahlen eines entsprechenden Gehalts – widerspiegeln, sondern kann sich auch im Unternehmensergebnis zeigen. Im Folgenden wird daher der Zusammenhang zwischen der Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter und erstens der Forschungs- und Entwicklungs- bzw. Konstruktionstätigkeit der Unternehmen, zweitens der Innovationsfähigkeit³⁷ sowie drittens

³⁷ Als innovativ gelten Unternehmen, die seit 2013 neue oder deutlich verbesserte Produkte/Dienstleistungen oder Produktionsprozesse/Verfahren eingeführt haben.

des Jahresergebnisses untersucht. Tabelle 5-9 zeigt, dass Unternehmen, die sowohl Hochschulabsolventen als auch Fortbildungsabsolventen beschäftigen, in allen drei Bereichen aktiver sind als Unternehmen, die nur eine der beiden Gruppen beschäftigen.

Tabelle 5-9: F&E, Innovationen und Jahresergebnis

Anteil der Unternehmen (in Prozent)

	F&E und/oder Konstruktion		Innovationen		Positives Jahresergebnis im Vorjahr	
	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja
Keine Fortbildungs- oder Hochschulabsolventen	90,3	9,7	69,2	30,8	30,8	69,2
Nur Fortbildungsabsolventen	65,3	34,7	50,6	49,4	45,5	54,5
Nur Hochschulabsolventen	59,3	40,7	49,5	50,5	39,9	60,1
Fortbildungs- und Hochschulabsolventen	52,7	47,3	36,6	63,4	33,1	66,9
Total	60,4	39,6	45,4	54,6	36,4	63,6

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Tabelle 5-10 zeigt die Ergebnisse multivariater Analysen, die unter Berücksichtigung verschiedener Unternehmensmerkmale wie beispielsweise Unternehmensgröße untersuchen, wie die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter eines Unternehmens mit oben genannten Merkmalen zusammenhängt.

Tabelle 5-10: F&E, Innovationen und Jahresergebnis

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	F&E und/oder Konstruktion	Innovationen	Positives Jahresergebnis im Vorjahr
Keine Fortbildungs- oder Hochschulabsolventen	-0.364***	-0.215**	0.092
	0.062	0.086	0.086
Nur Fortbildungsabsolventen	-0.129*	-0.031	-0.062
	0.076	0.081	0.081
Nur Hochschulabsolventen (Ref.)	.	.	.
Fortbildungs- und Hochschulabsolventen	0.008	0.111*	0.061
	0.064	0.065	0.064
1 bis 49 Mitarbeiter (Ref.)	.	.	.
50 bis 249 Mitarbeiter	0.075**	0.035	-0.005
	0.037	0.039	0.038
ab 250 Mitarbeiter	0.096**	0.108**	0.029
	0.041	0.043	0.043
Industrie + Bau (Ref.)	.	.	.
Dienstleistungen	-0.322***	-0.103**	-0.001
	0.041	0.043	0.043
Ausbildungsaffinität	0	0	0.032
	0	0	0
Konstante	0.733***	0.614***	0.586***
	0.065	0.067	0.067
R²	0.134	0.052	0.012
F	33.841	7.515	1.296
N	1,281	1,279	1,268

Abhängige Variable: Ja=1, Nein=0. ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler. Ref. = Referenzkategorie.

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

Mit Blick auf die F&E-Tätigkeit bzw. Konstruktion zeigt sich, dass Unternehmen, die keine Fortbildungs- oder Hochschulabsolventen beschäftigen sowie Unternehmen, die zwar Fortbildungsabsolventen, aber keine Hochschulabsolventen beschäftigen, signifikant seltener in diesem Bereich aktiv sind, als Unternehmen, die nur Hochschulabsolventen beschäftigen. Etwas anders ist das Bild mit Blick auf die Innovationsfähigkeit. Hier zeigt sich, dass Unternehmen, die nicht nur Hochschulabsolventen, sondern Fortbildungsabsolventen und Hochschulabsolventen beschäftigen, signifikant häufiger Innovationen hervorbringen. Und schließlich zeigt die letzte

Spalte, dass die Qualifikationsstruktur keinen signifikanten unmittelbaren Einfluss auf das Jahresergebnis hat.

5.11 Unterstützung der Unternehmen für Mitarbeiter beim Erwerb eines Fortbildungsabschlusses

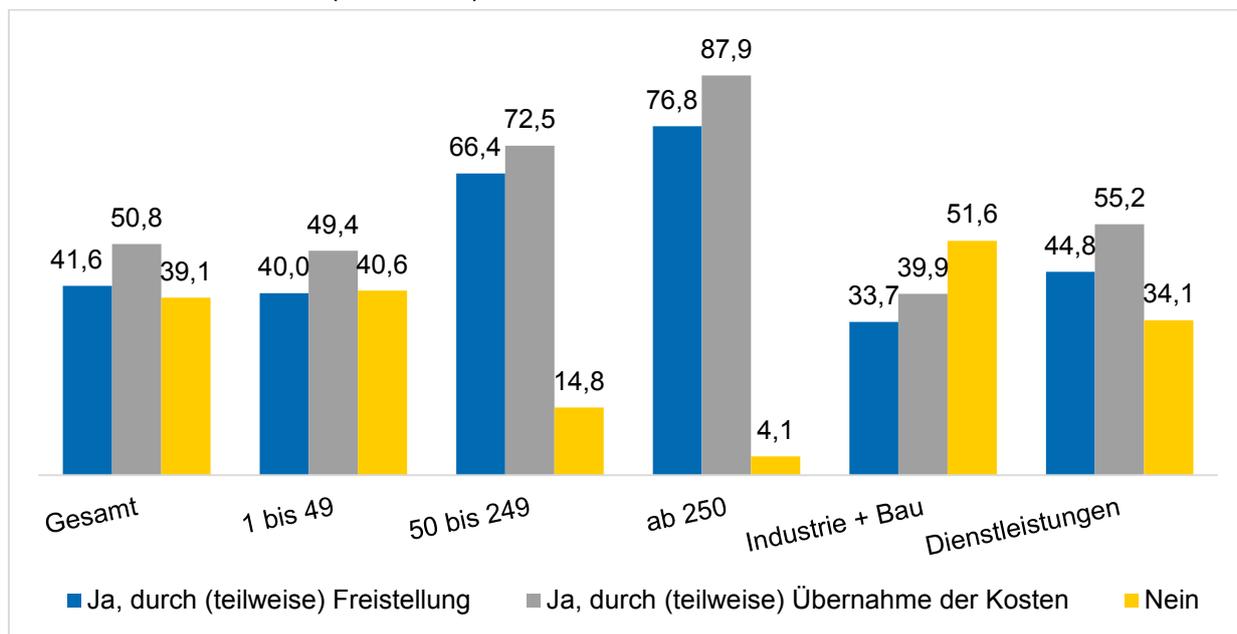
Ein möglicher Indikator für die Bedeutung von Fortbildungsabschlüssen im Unternehmen und damit auch deren Wertschätzung kann sein, ob Unternehmen ihre Mitarbeiter beim Erwerb eines Fortbildungsabschlusses unterstützen. In einer Befragung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) lagen die Kosten einer Aufstiegsfortbildung im Durchschnitt bei gut 8.000 Euro, wovon die Teilnehmer fast 6.500 Euro selbst trugen (BMBF, 2011). Als schwerwiegender wurden laut der Befragung jedoch der zeitliche Aufwand und die damit verbundene Belastung eingestuft. Was die zeitliche Belastung betrifft, kam die Befragung zu dem Ergebnis, dass der Umfang der Arbeitsfreistellung durch den Arbeitgeber im Schnitt bei zwei Stunden lag. Dies deckt nicht ansatzweise den zeitlichen Mehraufwand für eine Fortbildung.

Im IW-Personalpanel wurden jene Unternehmen, die derzeit oder in den letzten fünf Jahren Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss beschäftigen bzw. beschäftigt haben, befragt, ob sie ihre Mitarbeiter beim Erwerb eines Fortbildungsabschlusses unterstützen (Abbildung 5-31).³⁸ Gut ein Drittel bieten ihren Mitarbeitern gar keine Unterstützung (39,1 Prozent) an. Die anderen Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiter durch (teilweise) Freistellung (41,6 Prozent) und/oder durch die (teilweise) Übernahme von Kosten (50,8 Prozent). 39,1 Prozent dieser Unternehmen bieten beide Unterstützungsformen. Grundsätzlich zeigt sich, dass die Unterstützung umso wahrscheinlicher ist, je größer das Unternehmen ist. Darüber hinaus zeigt die Branchenbetrachtung, dass der Anteil der Unternehmen, die ihre Mitarbeiter weder zeitlich noch finanziell beim Erwerb eines Fortbildungsabschlusses unterstützen, im Bereich Industrie und Bau, wo Fortbildungsabschlüsse stärker vertreten sind, mit über der Hälfte der Unternehmen (51,6 Prozent) weitaus größer ist als im Dienstleistungsbereich, in dem immerhin noch gut ein Drittel (34,1 Prozent) der Unternehmen ihre Mitarbeiter nicht unterstützen. Diese Differenz ist statistisch signifikant.

³⁸ Für 212 Unternehmen war diese Frage nicht relevant und ein Unternehmen hat keine Angabe gemacht.

Abbildung 5-31: Unterstützung beim Erwerb des Fortbildungsabschlusses

Anteil der Unternehmen (in Prozent)



Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

6 Gegenüberstellung der Ergebnisse von Erwerbstätigenbefragung und Unternehmensbefragung

Die vorliegende Studie hat in den Kapiteln drei bis fünf die Erwerbssituation von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Hochschulabsolventen aus verschiedenen Perspektiven anhand zahlreicher Indikatoren und Aspekte beleuchtet:

- **Aus Perspektive der Beschäftigten** wurde auf Basis der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung deren Erwerbssituation betrachtet.
- **Aus Perspektive der Unternehmen** wurden auf Basis des repräsentativen IW-Personalpanels die Beschäftigungssituation und die Karriereperspektiven analysiert.

Beide Analysen kommen zum gleichen Ergebnis:

Weder Hochschulabsolventen noch Fortbildungsabsolventen haben durchweg bessere Einkommens- und Arbeitsmarktperspektiven.

Beide Gruppen sind in sich sehr heterogen, sodass Durchschnitte über die Gesamtgruppen nur bedingt aussagefähig sind und man schnell Gefahr läuft, Äpfel mit Birnen zu vergleichen. Es gibt große Unterschiede zwischen Absolventen verschiedener Berufsfelder oder Fachrichtungen. Zudem unterscheiden sich auch zwischen Branchen sowohl die Verbreitung als auch die Beschäftigungssituation und die Karriereperspektiven der verschiedenen Abschlüsse teilweise deutlich. Nicht zuletzt zeigt sich, dass es einen großen Unterschied macht, ob man Fortbildungsabsolventen mit Bachelorabsolventen vergleicht oder mit Hochschulabsolventen, die über einen Master- oder einen traditionellen Abschluss verfügen.

Insgesamt zeigt sich mit Blick auf die Beschäftigungs- und Karriereperspektiven:

Fortbildungs- und Hochschulabsolventen sind zwar nicht gleichartig, aber in vielerlei Hinsicht gleichwertig, auch wenn im Durchschnitt Unterschiede zwischen den beiden Gruppen insgesamt bestehen.

Folgende Ergebnisse resultieren aus dem differenzierten Vergleich zur Beschäftigungssituation und zu den Karriereperspektiven von Personen mit Fortbildungs- und mit Hochschulabschluss und sind jeweils aus der **Perspektive von Personen mit Fortbildungsabschluss** formuliert:

- **Mehr Männer und Väter:** Die Gruppen der Fortbildungs- und der Hochschulabsolventen unterscheiden sich recht grundsätzlich in ihren persönlichen und arbeitsmarktbezogenen Charakteristika: Unter den Fortbildungsabsolventen ist beispielsweise der Männeranteil weitaus größer und bei vergleichbarem Alter haben Fortbildungsabsolventen häufig schon früher eine Familie gegründet.
- **Längere Berufserfahrung:** Arbeitsmarkterfahrung und Betriebszugehörigkeit sind bei Fortbildungsabsolventen größer als bei Akademikern – wobei die Berufserfahrung ausschließlich gemessen nach höchstem Abschluss wiederum vergleichbar ist. Die Stellung im Beruf der Erwerbstätigen ist in beiden Gruppen ähnlich verteilt und mit über 60 Prozent sind die meisten Erwerbstätigen Angestellte. Allerdings sind mehr Akademiker als Beamte tätig, während hingegen mehr Fortbildungsabsolventen als Arbeiter beschäftigt sind.

- **Häufiger in Industrie und Bau:** Sowohl die Individualdaten als auch die Unternehmensdaten zeigen, dass Fortbildungsabschlüsse in der Branche Industrie und Bau stärker verbreitet sind als im Dienstleistungsbereich. Dies ist eng verbunden mit den Berufsfeldern, in denen am häufigsten Aufstiegsfortbildungen absolviert werden (gewerblich-technischer Bereich) und dem hohen Männeranteil unter den Fortbildungsabsolventen. Die Erwerbstätigen sind in etwa gleich auf die verschiedenen Unternehmensgrößenklassen verteilt.
- **Mehr technische Berufe:** Fortbildungsabsolventen arbeiten häufiger in technischen Berufen, wohingegen bei Akademikern die Berufsgruppe „Gesundheit, Soziales, Bildung“ stärker besetzt ist. Berufe aus dem Bereich „Unternehmensorganisation und Verwaltung“ werden in beiden Gruppen von ähnlich vielen Personen ausgeübt.
- **Seltener in der Unternehmensführung und in F&E:** Die unterschiedlichen Berufe schlagen sich auch in den Einsatzmöglichkeiten in unterschiedlichen Unternehmensbereichen nieder. Die größten Differenzen bestehen in den drei Bereichen Unternehmensführung, Marketing sowie Forschung und Entwicklung (F&E), in denen allesamt Unternehmen anteilmäßig häufiger Hochschulabsolventen als Fortbildungsabsolventen einsetzen. Sehr geringe Differenzen bestehen in den Bereichen Qualitätssicherung sowie Finanzen, Controlling und Rechnungswesen.
- **Breites Tätigkeitsprofil:** Auch die ausgeübten Tätigkeiten der beiden Gruppen unterscheiden sich. Während Fortbildungsabsolventen häufiger Reparieren, Messen, Prüfen, Überwachen, Steuern, Transportieren, Lagern, Herstellen, Produzieren oder Reinigen, gehören zu den Tätigkeiten, die Akademiker häufiger ausüben, Forschen, Entwickeln, Planen, Marketing und Beraten.
- **Größere gefühlte Arbeitsplatzsicherheit:** Sowohl die große Mehrheit der Akademiker als auch die große Mehrheit der Fortbildungsabsolventen gibt an, dass die ausgeübte Tätigkeit der eigenen Ausbildung entspricht oder zumindest damit verwandt ist. Die gefühlte Über- bzw. Unterforderung bei erforderlichen Kenntnissen und Arbeitsumfang ist in beiden Gruppen ähnlich. Auch die wirtschaftliche Lage des Betriebs wird ähnlich gut eingeschätzt. Allerdings haben mehr Akademiker Angst vor einem Verlust ihres Arbeitsplatzes als Fortbildungsabsolventen. Die Einschätzung der Gefahr eines Jobverlusts ist bei beiden Gruppen nach Kontrolle für persönliche und arbeitsbezogene Charakteristika nicht mehr statistisch signifikant.
- **Intensive Spezialisierung:** Aus Unternehmenssicht gibt es mehr Tätigkeiten, die Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss vorbehalten sind, als umgekehrt. Darüber hinaus werden Fortbildungsabsolventen häufiger gezielt für die Ausübung spezifischer Akademikertätigkeiten weitergebildet als umgekehrt. Dies spricht zum einen für die Bedeutung von Fortbildungsabschlüssen für das Unternehmen und zum anderen für die weitreichenden Einsatzmöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen. Die Individualdaten bestätigen, dass mehr Fortbildungsabsolventen für Tätigkeiten eingesetzt werden, für die man typischerweise einen akademischen Abschluss bräuchte als umgekehrt.
- **Niedrigere Weiterbildungsbeteiligung:** Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse der Erwerbstätigenbefragung jedoch auch, dass die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt bei Hochschulabsolventen höher ist.

- **Mehr repetitive Arbeit:** Bei den Arbeitsanforderungen zeigt sich, dass Fortbildungsabsolventen häufiger angeben, dass ihre Arbeit repetitiv sei und dass die Arbeitsschritte in allen Einzelheiten vorgegeben sind. Akademiker nennen hingegen häufiger, dass sich bei ihrer Arbeit häufig neue Aufgaben ergeben, in die sie sich erst hineindenken müssten.
- **Höhere Praxiskompetenz und Teamfähigkeit, geringere Problemlösungskompetenz und Selbstständigkeit:** Dieses Ergebnis deckt sich auch mit den Bewertungen der Kompetenzen der Mitarbeiter durch die Unternehmen. Zwar bestehen eindeutige Unterschiede bei der Bewertung von Fortbildungsabsolventen und Hochschulabsolventen; es besteht jedoch kein grundsätzlicher Vorteil einer Gruppe. Während Fortbildungsabsolventen aus Sicht der Unternehmen beispielsweise mit Blick auf praktische Fähigkeiten und Teamfähigkeit besser abschneiden, werden Akademikern eine höhere Problemlösungskompetenz, eine größere Fähigkeit, neue Aufgaben zu übernehmen sowie eine selbstständigere Arbeitsweise zugesprochen. Was das Fachwissen bzw. die Expertise angeht, so sehen Unternehmen keine Gruppe im Vorteil.
- **Fortbildungsabschluss als Aufstieg:** Fortbildungsabsolventen haben ihr bisheriges Berufsleben häufiger als beruflichen Aufstieg wahrgenommen als Akademiker. Doch auch wenn Akademiker ihre Karriere häufiger als unverändert betrachten, haben sie positivere Erwartungen an die Zukunft als Fortbildungsabsolventen.
- **Annähernd gleichwertige Karriereperspektiven:** Ungefähr die Hälfte der Unternehmen bewertet die Karriereperspektiven von Fortbildungsabsolventen und Hochschulabsolventen als in etwa gleichwertig. Es zeigt sich jedoch, dass der Anteil der Unternehmen, die die Karriereperspektiven von Fortbildungsabsolventen als „besser“ bewertet, höher ist, wenn Bachelorabsolventen als Referenz herangezogen werden, als wenn Master- und andere Hochschulabsolventen die Referenz sind.
- **Hohe Karriere- und Familienorientierung:** Der Anteil der Fortbildungsabsolventen, die berufliche Ziele nennen, wie beispielsweise ein gutes Einkommen zu erzielen, Karriere zu machen oder einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, ist höher als der entsprechende Anteil bei Akademikern. Zudem geben Fortbildungsabsolventen häufiger als Ziel an, mehr Zeit für Partner und Familie zu haben. Akademikern ist hingegen das Verwirklichen persönlicher Interessen als Ziel häufiger wichtig als Fortbildungsabsolventen. Insgesamt sind Akademiker mit ihrer Arbeit etwas zufriedener als Fortbildungsabsolventen, wobei die Unterschiede allerdings sehr gering ausfallen.
- **Häufiger weisungsbefugt, aber seltener Beförderung in höchste Führungsposition:** In der Erwerbstätigenbefragung zeigt sich, dass Fortbildungsabsolventen etwa gleich häufig eigenständig Entscheidungen treffen und Verantwortung für Mitarbeiter übernehmen wie Hochschulabsolventen. Fortbildungsabsolventen sind sogar häufiger (fachlich) weisungsbefugt oder direkte Vorgesetzte als Hochschulabsolventen. Bei der Besetzung von Führungspositionen zeigt sich aus Unternehmenssicht nur bei der obersten Führungsebene ein Vorteil für Hochschulabsolventen. Die Unterschiede bei der fachlichen Weisungsbefugnis und der direkten Vorgesetztenfunktion ist allerdings nicht statistisch signifikant, wenn für persönliche und insbesondere arbeitsbezogene Charakteristika kontrolliert wird. Bei gleicher Eignung und Tätigkeit gibt es hierbei somit keine Unterschiede mehr.

- **Kaum Gehaltsnachteile zu Bachelorabsolventen:** Im Durchschnitt haben Akademiker deutlich höhere Bruttomonatsverdienste bzw. Bruttostundenlöhne als Fortbildungsabsolventen. Beim Einkommensvergleich aus Unternehmensperspektive zeigt sich noch einmal die große Bedeutung der Referenzgruppe. Unternehmen bescheinigen Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen weitaus häufiger eine Gleichwertigkeit als im Vergleich zu Master- oder anderen Hochschulabsolventen. Gerade im Vergleich zu Bachelorabsolventen zeigt sich, dass obgleich für Fortbildungsabsolventen ein Einkommensnachteil beim Einstiegsgehalt besteht, dieser in vielen Unternehmen nach fünf Jahren weitaus geringer ist.
- **Große Lohnunterschiede zu Masterabsolventen:** Es sind allerdings relativ große Lohnunterschiede im Vergleich zu Masterabsolventen oder Absolventen der klassischen Hochschulabschlüsse zu verzeichnen. Diese bleiben auch bestehen, wenn für persönliche und arbeitsbezogene Merkmale kontrolliert wird. Wird auch für konkrete Arbeitstätigkeiten, Alltagssituationen und Arbeitsanforderungen kontrolliert, so verringern sich diese Unterschiede, bleiben aber dennoch statistisch signifikant.
- **Spitzenverdiener auch unter den Fortbildungsabsolventen:** Betrachtet man nur die Fortbildungsabsolventen, die das oberste Drittel der Stundenlöhne der Fortbildungsabsolventen ausmachen, und vergleicht ausschließlich diese mit Akademikern, so zeigt sich, dass sie – auch nach Kontrolle für persönliche und arbeitsbezogene Charakteristika – besser dastehen. Dieses Ergebnis verweist noch einmal auf die Heterogenität innerhalb der Gruppe und dass ein Vergleich von allgemeinen Durchschnittseinkommen nur bedingt aussagefähig ist.
- **Karrierperspektiven unabhängig vom Schulabschluss:** Nicht nur die Abiturienten unter den Fortbildungsabsolventen haben die Aussicht auf überdurchschnittliche Einkommen: Für die Spitzengruppe unterscheiden sich die Anteile der höchsten erreichten Schulabschlüsse nicht von den Anteilen der Gruppe aller Fortbildungsabsolventen. Dies macht deutlich, dass berufliche Karriere durch Fortbildungsabschlüsse für alle Bildungsgruppen erreichbar ist – auch für den großen Anteil derer, die als höchsten Schulabschluss einen Haupt- oder Realschulabschluss vorweisen.
- **Nähe zu Akademikern im kaufmännischen Bereich am größten:** Tendenziell zeigen sich größere Unterschiede zwischen gewerblich-technischen Fortbildungsabsolventen und ihren akademischen Äquivalenten, sprich Hochschulabsolventen naturwissenschaftlicher Fachrichtung, als zwischen kaufmännischen Fortbildungsabsolventen und ihren wirtschaftswissenschaftlichen Hochschuläquivalenten – sowohl bei den Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Unternehmensbereichen, den Karriereperspektiven als auch beim Einkommen. Zudem ist der Vergleich davon abhängig, ob man Bachelor- oder Masterabsolventen bzw. Absolventen traditioneller Hochschulgänge als Referenz zugrunde legt.
- **Ähnlich hohe Arbeitszufriedenheit:** Bei der eigenen Einschätzung zur Arbeitszufriedenheit ergeben sich kaum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Die erfolgreichsten Fortbildungsabsolventen sind allerdings statistisch signifikant zufriedener mit ihrem bisherigen Berufsleben, ebenso wie mit den Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten einzusetzen, den Weiterbildungsmöglichkeiten, dem Einkommen, den Aufstiegsmöglichkeiten, der

Arbeitszeit und Art und Inhalt der eigenen Tätigkeit. Dies dürfte allerdings für die Gruppe der erfolgreichsten Hochschulabsolventen ebenfalls gelten.

- **Unterstützung von Fortbildungsabschlüssen durch Unternehmen nicht flächendeckend:** Unternehmen, die in der Ausbildung aktiv sind, beschäftigen auch häufiger Fortbildungsabsolventen. Dies spricht dafür, dass eine Ausbildungsaffinität mit einer höheren Wertschätzung von beruflichen Abschlüssen einhergeht. Allerdings spiegelt sich dies nicht automatisch auch in den Einsatzbereichen oder dem Gehalt wieder. Zudem bietet gut ein Drittel aller Unternehmen, die Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss beschäftigen, diesen keine Unterstützung beim Erwerb eines Fortbildungsabschlusses – überraschenderweise insbesondere im Bereich Industrie und Bau, in dem Fortbildungsabschlüsse relativ weiter verbreitet sind.

7 Literatur

Anger, Christina / Koppel, Oliver / Plünnecke, Axel, 2014, MINT-Herbstreport 2014: MINT – Attraktive Perspektiven und demografische Herausforderung, Gutachten für BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014, Bildung in Deutschland 2014 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen

Becker, Gary S., 1964, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, University of Chicago Press, Chicago

Bußmann, Sebastian / Flake, Regina / Seyda, Susanne, 2014, Fachkräfteengpässe in Unternehmen 2014 – Unternehmen steigern Ausbildungsangebote in Engpassberufen, Gutachten für das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin

Euler, Dieter / Severing, Eckart, 2015, Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung: Daten, Fakten, offene Fragen, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Bott, Peter / Helmrich, Robert / Reymers, Magret / Schöngen, Klaus, 2012, Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung. Abschlussbericht Forschungsprojekt 2.3.202 (JFP 2008), Laufzeit II/09–IV/12, Bundesinstitut für Berufsforschung (BIBB)

Bott, Peter / Wünsche, Tom, 2014, Verdrängung oder Komplementarität? Rekrutierungsstrategien von Betrieben und Positionen für gehobene Fachkräfte, in: Severing, Eckart / Weiß, Reinhold (Hrsg.), Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung, Bielefeld, S. 229–242

Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB, 2015, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF, 2015, Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, <http://www.dqr.de/index.php> [30.9.2015]

BMBF, 2011, Aufstiegsfortbildung und Studium – Bildungs- und Berufsbiografien im Vergleich, Band 10 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn/Berlin

Deutscher Industrie- und Handelskammertag – DIHK, 2014, Aufstieg mit Weiterbildung, Umfrage-Ergebnisse 2014, 8. Umfrage unter Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen

Deutscher Industrie- und Handelskammertag – DIHK, 2015, Kompetent und praxisnah – Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung

Drexel, Ingrid, 1993, Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? Neue mittlere Bildungs- und Karriereewege in Deutschland und Frankreich – ein Vergleich, Campus Verlag, Frankfurt / New York

Dummert, Sandra / Frei, Marek / Leber, Ute, 2014, Berufsausbildung in Deutschland – Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je, IAB-Kurzbericht, Nr. 20

Glocker, Daniela / Storck, Johanna, 2012, Löhne nach der Ausbildung: Uni, Fachhochschule oder Ausbildung, welche Fächer bringen die höchsten Löhne?, DIW-Wochenbericht Nr. 13

Hall, Anja, 2015, Aufstiegsfortbildung – Entwicklungen im Zeitverlauf, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Jg. 43, Nr. 4, S. 4–5

Hall, Anja / Siefer, Anke / Tiemann, Michael, 2015, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. suf_4.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.); GESIS Köln (Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/501.12.1.1.40

Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2015, Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung – Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, IW-Trends, Nr. 1, Köln

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung – IAB, 2015, Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, Aktuelle Daten und Informationen, http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2013.pdf [24.9.2015]

Kaiser, Manfred, 1977, Bildungsexpansion und Akademikerbeschäftigung: Zu einer „Theorie der Akademisierung des Beschäftigungssystems“, Sonderdruck aus: Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB, Nürnberg

Metzler, Christoph / Werner, Dirk / Zibrowius, Michael, 2014, Arbeitsmarktergebnisse und berufliche Ziele der Generation Y im Vergleich zur Generation X, IW-Trends Nr. 3, Köln

Rohrbach-Schmidt, Daniela / Hall, Anja, 2013, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht Nr.1 / 2013, Version 4.0, Bonn

Schmillen, Achim / Stüber, Heiko, 2014, Lebensverdienste nach Qualifikation: Bildung lohnt sich ein Leben lang, IAB Kurzbericht Nr. 1

Statistisches Bundesamt, 2015, Bildung und Kultur – Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Fachserie 11, Reihe 8, Wiesbaden

Vodafone Stiftung, 2014, Schule, und dann? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland, das druckhaus, Korschboich

Werner, Dirk / Hollmann, Christian / Schmidt, Jörg, 2008, Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelorstudiengänge die Chancen für duale Ausbildungsberufe und das duale System?, Abschlussbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

Wissenschaftsrat, 2014, Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung - Erster Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels

8 Übersicht der Tabellen und Abbildungen

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Rangliste der am häufigsten geförderten Aufstiegsfortbildungen	17
Tabelle 4-1: Fachliche Weisungsbefugnis	49
Tabelle 4-2: Direkter Vorgesetzter	51
Tabelle 4-3: Logarithmierte Bruttostundenlöhne	52
Tabelle 4-4: Logarithmierte Bruttostundenlöhne mit Kontrolle für Tätigkeiten	53
Tabelle 4-5: Einschätzung: Gefahr eines Jobverlusts	55
Tabelle 4-6: Zufriedenheit I	56
Tabelle 4-7: Zufriedenheit II	57
Tabelle 4-8: Fachliche Weisungsbefugnis der „Top-Fortbildungsabsolventen“	66
Tabelle 4-9: Direkter Vorgesetzter der „Top-Fortbildungsabsolventen“	67
Tabelle 4-10: Logarithmierte Bruttostundenlöhne der „Top-Fortbildungsabsolventen“	69
Tabelle 4-11: Einschätzung: Gefahr eines Jobverlust der „Top-Fortbildungsabsolventen“	71
Tabelle 4-12: Zufriedenheit I der „Top-Fortbildungsabsolventen“	73
Tabelle 4-13: Zufriedenheit II der „Top-Fortbildungsabsolventen“	74
Tabelle 5-1: Anzahl der Befragungsteilnehmer nach Branche und Unternehmensgröße	76
Tabelle 5-2: Unternehmensbereiche I (kfm/wiwi)	85
Tabelle 5-3: Unternehmensbereiche II (techn/nawi)	87
Tabelle 5-4: Unternehmen, die keine Führungspositionen besetzt haben	102
Tabelle 5-5: Besetzung von Führungspositionen (nach Größenklassen)	104
Tabelle 5-6: Besetzung von Führungspositionen mit Fortbildungsabsolventen	106
Tabelle 5-7: Gehalt von Fortbildungsabsolventen (kfm/wiwi)	112
Tabelle 5-8: Gehalt von Fortbildungsabsolventen (techn/nawi)	113
Tabelle 5-9: F&E, Innovationen und Jahresergebnis	114
Tabelle 5-10: F&E, Innovationen und Jahresergebnis	116

Abbildungsverzeichnis

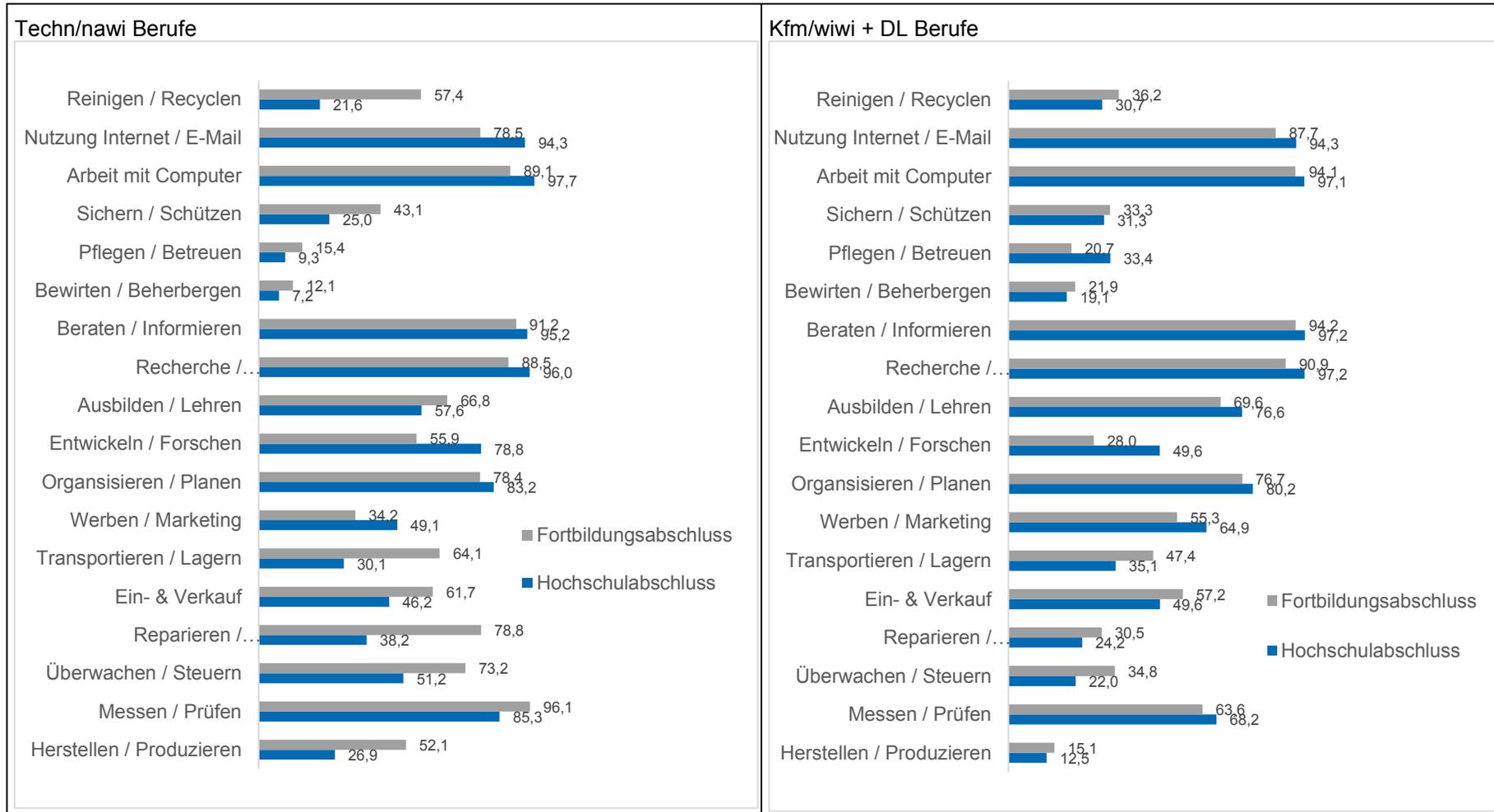
Abbildung 2-1: Bruttomonatsverdienst von Ausbildungs- und Fortbildungsabsolventen	12
Abbildung 2-2: Typische Arbeitstätigkeiten	13
Abbildung 2-3: Anteil der Fortbildungs- und Hochschulabsolventen an den Erwerbstätigen	15
Abbildung 2-4: Meister-BAföG: Entwicklung geförderter Personen und finanzieller Aufwand	16
Abbildung 3-1: Anteile Fortbildungs- und Hochschulabsolventen in der BIBB/BAuA- Erwerbstätigenbefragung nach Geschlecht	22
Abbildung 3-2: Persönliche Merkmale nach höchstem beruflichen Bildungsabschluss	23
Abbildung 3-3: Alter	24
Abbildung 3-4: Höchster Schulabschluss	24
Abbildung 3-5: Stellung im Beruf	25
Abbildung 3-6: Wirtschaftsbereiche	26
Abbildung 3-7: Berufe	27
Abbildung 3-8: Tätigkeit ausbildungsverwandt	28
Abbildung 3-9: Betriebsgröße	28
Abbildung 3-10: Arbeitsmarkterfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer	29
Abbildung 3-11: Typische Tätigkeiten	31

Abbildung 3-12: Situationen im Arbeitsalltag	32
Abbildung 3-13: Arbeitsanforderungen	33
Abbildung 3-14: Wo wurden tätigkeitsrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten erlernt	35
Abbildung 3-15: Fachliche Weisungsbefugnis, Vorgesetzte	35
Abbildung 3-16: Anzahl Mitarbeiter als Vorgesetzter	36
Abbildung 3-17: Wöchentliche Arbeitszeit.....	36
Abbildung 3-18: Auftreten Überstunden und Teilzeit.....	37
Abbildung 3-19: Bruttomonatsverdienst.....	38
Abbildung 3-20: Bruttostundenlöhne.....	38
Abbildung 3-21: Verteilung der Bruttostundenlöhne.....	39
Abbildung 3-22: Über- und Unterforderung bei erforderlichen Kenntnissen und Arbeitsumfang	40
Abbildung 3-23: Persönliche Einschätzungen.....	41
Abbildung 3-24: Karriere.....	42
Abbildung 3-25: Erwartete Karriereperspektiven.....	43
Abbildung 3-26: Weiterbildungsbeteiligung.....	44
Abbildung 3-27: Einsatz in Tätigkeiten, die typischerweise der jeweils anderen Gruppe vorbehalten sind	44
Abbildung 3-28: Persönliche Ziele	45
Abbildung 3-29: Zufriedenheit.....	47
Abbildung 4-1: Schulischer Hintergrund der Fortbildungsabsolventen im Detail	59
Abbildung 4-2: Persönliche Merkmale der „Top-Fortbildungsabsolventen“	60
Abbildung 4-3: Stellung im Beruf, der „Top-Fortbildungsabsolventen“	61
Abbildung 4-4: Wirtschaftsbereiche der „Top-Fortbildungsabsolventen“	62
Abbildung 4-5: Berufe der „Top-Fortbildungsabsolventen“.....	63
Abbildung 4-6: Fachliche Weisungsbefugnis und Vorgesetztenfunktion der „Top- Fortbildungsabsolventen“	64
Abbildung 4-7: Bruttostundenlöhne der „Top-Fortbildungsabsolventen“	68
Abbildung 4-8: Persönliche Einschätzungen der „Top-Fortbildungsabsolventen“.....	70
Abbildung 4-9: Zufriedenheit der „Top-Fortbildungsabsolventen“	72
Abbildung 5-1: Qualifikationsstruktur I (nach Unternehmensgröße).....	78
Abbildung 5-2: Qualifikationsstruktur II (nach Unternehmensgröße).....	79
Abbildung 5-3: Qualifikationsstruktur III (nach Branche)	80
Abbildung 5-4: Fachrichtungen von Personen mit Fortbildungsabschluss (nach Branche)	81
Abbildung 5-5: Fachrichtungen von Personen mit traditionellem Hochschulabschluss (nach Branche).....	82
Abbildung 5-6: Unternehmensbereiche I (kfm/wiwi).....	83
Abbildung 5-7: Unternehmensbereiche II (techn/nawi)	84
Abbildung 5-8: Kompetenzprofile.....	90
Abbildung 5-9: Praktische Erfahrung	91
Abbildung 5-10: Spezielles Fachwissen / Expertise	92
Abbildung 5-11: Problemlösungskompetenz.....	92
Abbildung 5-12: Teamfähigkeit.....	93
Abbildung 5-13: Fähigkeit, neue Aufgaben zu übernehmen	94
Abbildung 5-14: Selbstständige Arbeitsweise	95
Abbildung 5-15: Ausschließliche Tätigkeiten	96
Abbildung 5-16: Substituierbarkeit.....	97
Abbildung 5-17: Weiterbildung für neue Einsatzmöglichkeiten.....	97

Abbildung 5-18: Karrieremöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen (kfm/wiwi)	99
Abbildung 5-19: Karrieremöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Masterabsolventen oder Absolventen mit traditionellen Hochschulabschlüssen (kfm/wiwi)	100
Abbildung 5-20: Karrieremöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen (techn/nawi)	101
Abbildung 5-21: Karrieremöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Masterabsolventen oder Absolventen mit traditionellen Hochschulabschlüssen (techn/nawi)	101
Abbildung 5-22: Besetzung von Führungspositionen	103
Abbildung 5-23: Besetzung von Führungspositionen mit Personen mit Fortbildungsabschluss (nach Branche)	105
Abbildung 5-24: Besetzung von Führungspositionen mit Personen mit Hochschulabschluss (nach Branche)	105
Abbildung 5-25: Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen (kfm/wiwi)	107
Abbildung 5-26: Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Master- oder Diplomabsolventen (kfm/wiwi)	108
Abbildung 5-27: Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Master- oder Diplomabsolventen (kfm/wiwi)	109
Abbildung 5-28: Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen (techn/nawi)	109
Abbildung 5-29: Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Master- oder Diplomabsolventen (techn/nawi)	110
Abbildung 5-30: Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Master- oder Diplomabsolventen (techn/nawi)	111
Abbildung 5-31: Unterstützung beim Erwerb des Fortbildungsabschlusses	118

9 Anhang

Abbildung A 1: Typische Tätigkeiten für techn/nawi und kfm/wiwi + DL



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Tabelle A 1: Fachliche Weisungsbefugnis

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ohne Kontrollen	mit Personencharakteristika	mit arbeitsbezogenen Charakteristika	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi Berufe	nur kfm/wiwi + DL Berufe
Person hat Hochschulabschluss	-0.104***	-0.073***	-0.025	-0.034	-0.005	-0.038	-0.006
	(0.016)	(0.016)	(0.017)	(0.021)	(0.030)	(0.028)	(0.022)
Alter		0.018**	0.005	0.006	0.001	0.009	0.001
		(0.007)	(0.007)	(0.010)	(0.011)	(0.014)	(0.009)
Alter quadr.		-0.000**	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000
		(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Person männlich		0.125***	0.079***			0.086**	0.077***
		(0.016)	(0.018)			(0.043)	(0.020)
Person verheiratet		0.005	0.008	-0.025	0.047	-0.022	0.030
		(0.020)	(0.020)	(0.027)	(0.031)	(0.034)	(0.024)
Person geschieden		0.015	0.012	-0.028	0.061	-0.004	0.031
		(0.028)	(0.027)	(0.038)	(0.038)	(0.051)	(0.032)
Person verwitwet		0.073*	0.064	-0.037	0.111*	-0.077	0.100*
		(0.044)	(0.046)	(0.081)	(0.058)	(0.102)	(0.052)
Familienstand Missing		0.026	0.058	-0.139	0.256*	0.068	0.084
		(0.130)	(0.133)	(0.205)	(0.145)	(0.246)	(0.141)
Kinder im Haushalt		-0.008	0.010	0.032	-0.011	0.033	0.001

		(0.019)	(0.019)	(0.024)	(0.030)	(0.032)	(0.023)
Person deutsch		-0.058	-0.046	-0.072	0.021	0.002	-0.087*
		(0.038)	(0.039)	(0.048)	(0.066)	(0.063)	(0.047)
Wohnhaft Ostdeutschland		-0.029	-0.041**	-0.009	-0.086***	-0.040	-0.045**
		(0.018)	(0.018)	(0.025)	(0.026)	(0.036)	(0.021)
Jahre Erwerbsunterbrechung		-0.017***	-0.010***	-0.013**	-0.011**	-0.017**	-0.008**
		(0.003)	(0.003)	(0.006)	(0.004)	(0.008)	(0.004)
Gemeinde <20Tsd. EW		-0.002	-0.004	-0.010	0.008	-0.052*	0.021
		(0.018)	(0.018)	(0.022)	(0.029)	(0.029)	(0.022)
Gemeinde >100Tsd. EW		-0.021	-0.023	-0.031	-0.006	-0.068**	-0.002
		(0.019)	(0.018)	(0.023)	(0.030)	(0.032)	(0.023)
Arbeiter			-0.122***	-0.129***	-0.109	-0.139***	-0.134*
			(0.038)	(0.040)	(0.110)	(0.045)	(0.078)
Beamter			-0.104***	-0.059*	-0.159***	0.023	-0.106***
			(0.024)	(0.034)	(0.035)	(0.058)	(0.026)
Arbeiter/Angestellter			-0.027	0.068	-0.514***	0.041	-0.057
			(0.141)	(0.060)	(0.052)	(0.045)	(0.173)
Stellung im Beruf Missing			-0.143	0.033	-0.235	-0.369	-0.159
			(0.149)	(0.161)	(0.173)	(0.366)	(0.163)
Landwirt. / Gartenbau			0.029	-0.001	0.137		
			(0.095)	(0.115)	(0.133)		

M&E Beruf			-0.075**	-0.079**	-0.067	-0.071**	
			(0.034)	(0.035)	(0.119)	(0.034)	
Bau / Gebäudetechnik			0.031	0.021	0.063	0.020	
			(0.038)	(0.041)	(0.104)	(0.042)	
Naturwissenschaftl. / Informatikberuf			-0.073*	-0.061	-0.094	-0.062	
			(0.038)	(0.042)	(0.096)	(0.040)	
Logistik / Sicherheit			-0.048	-0.047	-0.045		0.009
			(0.042)	(0.045)	(0.105)		(0.037)
Verkauf / Touristik			-0.052	-0.073	-0.002		-0.000
			(0.040)	(0.048)	(0.090)		(0.038)
Unt.Orga. / Verwaltung			-0.048	-0.024	-0.064		
			(0.031)	(0.034)	(0.078)		
Gesundh. / Soziales / Bildung			-0.063*	-0.117***	-0.023		-0.004
			(0.034)	(0.040)	(0.080)		(0.022)
Wirtschaft / Gesellschaft			0.012	0.065	-0.033		0.054
			(0.040)	(0.041)	(0.090)		(0.035)
Beruf Missing			0.010	0.048	-0.214		
			(0.050)	(0.046)	(0.151)		
50-249 Mitarbeiter			-0.009	0.016	-0.032	0.021	-0.027
			(0.019)	(0.026)	(0.028)	(0.035)	(0.023)
Mehr als 250 Mitarbeiter			0.016	0.011	0.045	-0.025	0.037

			(0.019)	(0.025)	(0.030)	(0.036)	(0.023)
Mitarbeiterzahl Missing			-0.111*	-0.107	-0.121	-0.121	-0.093
			(0.064)	(0.089)	(0.087)	(0.189)	(0.071)
Öff. Dienst			-0.053**	-0.051*	-0.033	-0.049	-0.055*
			(0.024)	(0.029)	(0.045)	(0.043)	(0.031)
Handwerk			0.121***	0.126***	0.085	0.096**	0.143**
			(0.032)	(0.035)	(0.089)	(0.043)	(0.057)
Handel			0.031	-0.021	0.100*	0.022	0.037
			(0.035)	(0.044)	(0.061)	(0.061)	(0.044)
Sonst. Dienstleistungen			-0.021	-0.089***	0.069	-0.108**	0.006
			(0.025)	(0.031)	(0.045)	(0.046)	(0.031)
Sonstiger Bereich			0.045	0.031	0.076	0.108**	0.050
			(0.034)	(0.043)	(0.057)	(0.050)	(0.042)
Privater Bereich			0.057	0.110	-0.020	0.103	0.053
			(0.070)	(0.077)	(0.113)	(0.115)	(0.089)
Bereich Missing			0.208***	0.058	0.331***	0.078	0.239***
			(0.066)	(0.114)	(0.071)	(0.171)	(0.067)
Betriebszugehörigkeit			0.010***	0.009***	0.012***	0.005	0.012***
			(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.004)	(0.003)
Betriebszugehörigkeit quadr.			-0.000***	-0.000**	-0.000**	-0.000	-0.000***
			(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)

Person arbeitet Teilzeit			-0.138***	-0.129**	-0.142***	-0.077	-0.148***
			(0.025)	(0.054)	(0.028)	(0.067)	(0.027)
Konstante	0.797***	0.404***	0.698***	0.810***	0.650***	0.642**	0.723***
	(0.013)	(0.156)	(0.160)	(0.216)	(0.245)	(0.305)	(0.187)
Anzahl der Beobachtungen	5575	5544	5529	2909	2620	1470	3933
Bestimmtheitsmaß R²	0.010	0.047	0.097	0.080	0.084	0.095	0.090

Abhängige Variable: Person kann anderen Personen fachliche Anweisungen geben (Ja=1, Nein=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Referenz: Person weiblich, Single, keine Kinder im Haushalt, nicht-deutsche Staatsangehörigkeit, Wohnhaft in Westdeutschland, Gemeindegröße 20-100Tsd. Einwohner, Angestellter, sonstiger Produktionsberuf, Betrieb mit 0-49 Mitarbeitern, Industrie, Vollzeit (wöchentliche Arbeitszeit min. 32 Stunden).

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Tabelle A 2: Direkter Vorgesetzter

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ohne Kontrollen	mit Personen- charakter- istika	mit arbeitsbezo- genen Charakte- ristika	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi Berufe	nur kfm/wiwi + DL Berufe
Person hat Hoch- schulabschluss	-0.085***	-0.045**	0.001	-0.008	0.019	-0.050	0.037
	(0.018)	(0.018)	(0.020)	(0.026)	(0.030)	(0.037)	(0.024)
Alter		0.033***	0.023***	0.022**	0.025**	0.021	0.022***
		(0.007)	(0.007)	(0.010)	(0.010)	(0.015)	(0.008)
Alter quadr.		-0.000***	-0.000***	-0.000*	-0.000**	-0.000	-0.000**
		(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Person Männlich		0.119***	0.105***			0.116***	0.099***
		(0.015)	(0.017)			(0.039)	(0.019)
Person verheiratet		0.041**	0.041**	0.053*	0.020	0.019	0.050**
		(0.020)	(0.020)	(0.030)	(0.027)	(0.040)	(0.024)
Person geschieden		-0.027	-0.041	-0.039	-0.041	-0.058	-0.029
		(0.029)	(0.028)	(0.042)	(0.037)	(0.058)	(0.032)
Person verwitwet		0.000	-0.003	0.005	-0.004	-0.158	0.031
		(0.050)	(0.050)	(0.110)	(0.052)	(0.107)	(0.055)
Familienstand Missing		0.130	0.108	0.132	0.126	0.015	0.155
		(0.138)	(0.130)	(0.209)	(0.185)	(0.160)	(0.187)
Kinder im Haushalt		0.028	0.038**	0.025	0.051*	0.027	0.048**

		(0.019)	(0.019)	(0.027)	(0.027)	(0.037)	(0.022)
Person deutsch		0.000	-0.012	-0.023	-0.008	0.054	-0.054
		(0.041)	(0.042)	(0.058)	(0.056)	(0.071)	(0.050)
Wohnhaft Ostdeutschland		-0.040**	-0.058***	-0.052**	-0.064***	-0.071**	-0.041**
		(0.017)	(0.018)	(0.026)	(0.023)	(0.036)	(0.021)
Jahre Erwerbsunterbr.		-0.018***	-0.009***	-0.018***	-0.005	-0.018**	-0.008**
		(0.003)	(0.003)	(0.006)	(0.004)	(0.008)	(0.003)
Gemeinde <20Tsd. EW		0.036*	0.028	0.033	0.015	0.033	0.024
		(0.019)	(0.019)	(0.026)	(0.026)	(0.036)	(0.022)
Gemeinde >100Tsd. EW		0.031	0.031*	0.034	0.021	0.063*	0.012
		(0.019)	(0.019)	(0.026)	(0.026)	(0.037)	(0.022)
Arbeiter			-0.103**	-0.137***	0.087	-0.165***	-0.067
			(0.043)	(0.047)	(0.100)	(0.055)	(0.080)
Beamter			-0.075***	-0.065*	-0.085***	0.115	-0.077***
			(0.024)	(0.039)	(0.030)	(0.099)	(0.025)
Selbstständiger			0.055**	0.060*	0.057	-0.003	0.106***
			(0.027)	(0.035)	(0.043)	(0.052)	(0.031)
Freiberufler			-0.172***	-0.166***	-0.163***	-0.190**	-0.169***
			(0.038)	(0.054)	(0.050)	(0.088)	(0.042)
Freier Mitarbeiter			-0.017	0.064	-0.109	-0.053	-0.006
			(0.093)	(0.128)	(0.106)	(0.134)	(0.115)

Mithelfender Familien- angehöriger			-0.011	0.062	-0.234***	0.105	-0.058
			(0.183)	(0.214)	(0.066)	(0.287)	(0.239)
Arbeiter/Angestellter			-0.527***	-0.698***	-0.097**	-0.638***	-0.495***
			(0.134)	(0.107)	(0.044)	(0.063)	(0.175)
Stellung im Beruf Missing			0.158	0.290**	0.082	0.187	0.133
			(0.149)	(0.132)	(0.191)	(0.347)	(0.162)
Landwirt. / Gartenbau			-0.036	-0.060	0.091		
			(0.069)	(0.083)	(0.116)		
M&E Beruf			-0.094**	-0.097**	-0.066	-0.103**	
			(0.041)	(0.045)	(0.090)	(0.041)	
Bau / Gebäudetechnik			0.054	0.054	0.109	0.062	
			(0.048)	(0.054)	(0.096)	(0.049)	
NatWiss. / Informatik- beruf			-0.101**	-0.082	-0.112	-0.084*	
			(0.044)	(0.051)	(0.084)	(0.045)	
Logistik / Sicherheit			-0.018	-0.009	-0.023		-0.067
			(0.050)	(0.058)	(0.094)		(0.043)
Verkauf / Touristik			0.039	0.057	0.033		-0.020
			(0.045)	(0.056)	(0.074)		(0.035)
Unt.Orga. / Verwaltung			0.055	0.087*	0.049		
			(0.037)	(0.046)	(0.065)		
Gesundh. / Soziales / Bildung			0.027	-0.008	0.066		-0.034

			(0.038)	(0.050)	(0.066)		(0.021)
Wirtschaft / Gesellschaft			-0.007	0.008	-0.007		-0.072**
			(0.045)	(0.062)	(0.071)		(0.033)
Beruf Missing			0.095	0.126	-0.053		
			(0.071)	(0.084)	(0.092)		
50-249 Mitarbeiter			-0.011	-0.000	-0.021	0.045	-0.034
			(0.020)	(0.031)	(0.026)	(0.045)	(0.022)
Mehr als 250 Mitarbeiter			-0.024	-0.020	-0.025	-0.018	-0.017
			(0.021)	(0.030)	(0.029)	(0.044)	(0.024)
Mitarbeiterzahl Missing			-0.164***	-0.175**	-0.164***	-0.042	-0.173***
			(0.043)	(0.080)	(0.050)	(0.109)	(0.049)
Öff. Dienst			-0.010	-0.024	0.066*	-0.000	0.022
			(0.027)	(0.038)	(0.040)	(0.054)	(0.034)
Handwerk			0.162***	0.154***	0.213***	0.145***	0.215***
			(0.038)	(0.044)	(0.079)	(0.053)	(0.058)
Handel			0.046	-0.046	0.213***	-0.015	0.083*
			(0.040)	(0.053)	(0.057)	(0.087)	(0.046)
Sonst. Dienstleistungen			0.013	-0.042	0.133***	-0.092**	0.074**
			(0.026)	(0.034)	(0.040)	(0.044)	(0.035)
Sonstiger Bereich			0.091***	0.082*	0.160***	0.053	0.140***
			(0.034)	(0.048)	(0.049)	(0.069)	(0.043)

Privater Bereich			0.127	0.219*	0.070	0.262*	0.101
			(0.083)	(0.126)	(0.093)	(0.157)	(0.102)
Bereich Missing			0.087	0.067	0.173	-0.108	0.117
			(0.092)	(0.120)	(0.149)	(0.200)	(0.106)
Betriebszugehörigkeit			0.011***	0.013***	0.011***	0.016***	0.008***
			(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.005)	(0.003)
Betriebszugehörigkeit quadr.			-0.000***	-0.000**	-0.000***	-0.000***	-0.000*
			(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Person arbeitet Teilzeit			-0.170***	-0.157***	-0.185***	-0.104*	-0.184***
			(0.020)	(0.042)	(0.023)	(0.057)	(0.022)
Konstante	0.474***	-0.461***	-0.268*	-0.119	-0.414*	-0.254	-0.214
	(0.016)	(0.154)	(0.163)	(0.236)	(0.223)	(0.314)	(0.189)
Anzahl der Beobachtungen	6650	6605	6580	3597	2983	1750	4643
Bestimmtheitsmaß R²	0.006	0.057	0.115	0.103	0.096	0.139	0.122

Abhängige Variable: Person ist als direkter Vorgesetzter tätig (Ja=1, Nein=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Referenz: Person weiblich, Single, keine Kinder im Haushalt, nicht-deutsche Staatsangehörigkeit, Wohnhaft in Westdeutschland, Gemeindegröße 20-100Tsd. Einwohner, Angestellter, sonstiger Produktionsberuf, Betrieb mit 0-49 Mitarbeitern, Industrie, Vollzeit (wöchentliche Arbeitszeit min. 32 Stunden).

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Tabelle A 3: Logarithmierte Stundenlöhne

OLS-Schätzung

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ohne Kon- trollen	mit Perso- nen- charakter- istika	mit arbeitsbezo- genen Charakte- ristika	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi Berufe	nur kfm/wiwi + DL Berufe
Person hat Hoch- schulabschluss	0.156***	0.224***	0.183***	0.155***	0.218***	0.211***	0.160***
	(0.020)	(0.020)	(0.019)	(0.025)	(0.028)	(0.031)	(0.024)
Alter		0.051***	0.029***	0.024**	0.038***	0.014	0.032***
		(0.008)	(0.007)	(0.010)	(0.010)	(0.013)	(0.009)
Alter quadr.		-0.000***	-0.000***	-0.000*	-0.000***	-0.000	-0.000***
		(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Person Männlich		0.158***	0.164***			0.126***	0.174***
		(0.017)	(0.018)			(0.035)	(0.020)
Person verheiratet		0.008	-0.002	0.030	-0.037	-0.009	-0.001
		(0.022)	(0.019)	(0.026)	(0.026)	(0.031)	(0.023)
Person geschieden		-0.019	-0.000	0.027	-0.020	0.027	-0.006
		(0.032)	(0.028)	(0.039)	(0.038)	(0.052)	(0.033)
Person verwitwet		0.102*	0.084*	0.220**	0.006	0.186*	0.050
		(0.059)	(0.049)	(0.089)	(0.051)	(0.108)	(0.057)
Familienstand Missing		-0.044	-0.122	-0.764***	-0.089	0.014	-0.235
		(0.131)	(0.148)	(0.194)	(0.101)	(0.065)	(0.222)

Kinder im Haushalt		0.039*	0.046***	0.039*	0.048*	0.053*	0.045**
		(0.020)	(0.018)	(0.023)	(0.028)	(0.031)	(0.022)
Person deutsch		0.078	0.040	-0.012	0.124**	0.075	0.026
		(0.048)	(0.041)	(0.054)	(0.057)	(0.058)	(0.055)
Wohnhaft Ostdeutschland		-0.289***	-0.228***	-0.259***	-0.194***	-0.301***	-0.191***
		(0.022)	(0.019)	(0.028)	(0.024)	(0.037)	(0.022)
Jahre Erwerbsunterbr.		-0.030***	-0.018***	-0.018***	-0.016***	-0.029***	-0.017***
		(0.003)	(0.003)	(0.006)	(0.004)	(0.008)	(0.004)
Gemeinde <20Tsd. EW		-0.031	-0.019	-0.019	-0.016	-0.056*	-0.013
		(0.021)	(0.018)	(0.024)	(0.028)	(0.030)	(0.023)
Gemeinde >100Tsd. EW		0.017	0.016	-0.005	0.040	-0.026	0.021
		(0.021)	(0.019)	(0.025)	(0.028)	(0.032)	(0.022)
Arbeiter			-0.235***	-0.225***	-0.390***	-0.255***	-0.223***
			(0.036)	(0.039)	(0.086)	(0.042)	(0.076)
Beamter			-0.036*	-0.082***	0.014	-0.094	-0.026
			(0.021)	(0.031)	(0.028)	(0.067)	(0.022)
Selbstständiger			0.062	-0.232***	0.245	-0.135	0.186
			(0.122)	(0.083)	(0.151)	(0.208)	(0.150)
Freiberufler			0.037	-0.245**	0.177	-0.089	0.090
			(0.127)	(0.098)	(0.156)	(0.224)	(0.153)
Freier Mitarbeiter			-0.003	-0.235*	0.081	-0.230	0.077

			(0.148)	(0.122)	(0.209)	(0.216)	(0.190)
Mithelfender Familien-angehöriger			0.123	-0.048	-0.164	0.321	-0.043
			(0.202)	(0.180)	(0.217)	(0.219)	(0.247)
Arbeiter/Angestellter			0.267***	0.173	0.211***	-0.233***	0.345***
			(0.082)	(0.108)	(0.046)	(0.078)	(0.080)
Stellung im Beruf Missing			-0.121	-0.468**	-0.011	-0.886***	-0.021
			(0.095)	(0.223)	(0.090)	(0.083)	(0.089)
Landwirt. / Gartenbau			-0.206***	-0.167*	-0.228**		
			(0.073)	(0.087)	(0.111)		
M&E Beruf			0.064*	0.044	0.244***	0.051	
			(0.035)	(0.038)	(0.090)	(0.033)	
Bau / Gebäudetechnik			0.114***	0.093*	0.160**	0.118***	
			(0.044)	(0.050)	(0.076)	(0.045)	
NatWiss. / Informatik-beruf			0.191***	0.175***	0.281***	0.173***	
			(0.036)	(0.040)	(0.070)	(0.035)	
Logistik / Sicherheit			-0.104**	-0.115**	-0.073		-0.255***
			(0.049)	(0.057)	(0.092)		(0.043)
Verkauf / Touristik			-0.022	0.016	-0.074		-0.180***
			(0.047)	(0.060)	(0.081)		(0.043)
Unt.Orga. / Verwaltung			0.146***	0.172***	0.132**		
			(0.032)	(0.038)	(0.063)		

Gesundh / Soziales / Bild.			0.129***	0.153***	0.104		-0.021
			(0.035)	(0.045)	(0.064)		(0.021)
Wirtschaft / Gesellschaft			0.088**	0.150***	0.034		-0.055*
			(0.041)	(0.055)	(0.070)		(0.032)
Beruf Missing			-0.076	-0.069	0.054		
			(0.068)	(0.078)	(0.141)		
50-249 Mitarbeiter			0.077***	0.076***	0.077***	0.038	0.091***
			(0.017)	(0.024)	(0.024)	(0.031)	(0.021)
Mehr als 250 Mitarbeiter			0.192***	0.200***	0.184***	0.210***	0.183***
			(0.018)	(0.025)	(0.026)	(0.031)	(0.022)
Mitarbeiterzahl Missing			-0.121*	-0.150	-0.135	-0.050	-0.137
			(0.070)	(0.095)	(0.101)	(0.125)	(0.086)
Öff. Dienst			-0.179***	-0.213***	-0.140***	-0.201***	-0.180***
			(0.021)	(0.027)	(0.034)	(0.034)	(0.028)
Handwerk			-0.281***	-0.265***	-0.346***	-0.195***	-0.376***
			(0.036)	(0.040)	(0.084)	(0.047)	(0.059)
Handel			-0.246***	-0.251***	-0.214***	-0.234***	-0.249***
			(0.038)	(0.047)	(0.061)	(0.046)	(0.049)
Sonst. Dienstleistungen			-0.148***	-0.102***	-0.192***	-0.120***	-0.180***
			(0.024)	(0.031)	(0.037)	(0.041)	(0.031)

Sonstiger Bereich			-0.159***	-0.164***	-0.134**	-0.169***	-0.146***
			(0.037)	(0.052)	(0.052)	(0.062)	(0.046)
Privater Bereich			-0.293***	-0.240**	-0.349***	-0.143	-0.341***
			(0.069)	(0.099)	(0.086)	(0.131)	(0.078)
Bereich Missing			-0.298***	-0.246*	-0.332***	-0.185	-0.283***
			(0.086)	(0.130)	(0.095)	(0.159)	(0.095)
Betriebszugehörigkeit			0.014***	0.012***	0.016***	0.012***	0.016***
			(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.003)
Betriebszugehörigkeit quadr.			-0.000***	-0.000*	-0.000**	-0.000	-0.000**
			(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Person Vorgesetzter			0.094***	0.100***	0.083***	0.076***	0.095***
			(0.017)	(0.021)	(0.028)	(0.026)	(0.022)
Vorgesetzter Missing			0.074	-0.001	0.156	-0.446***	0.236
			(0.258)	(0.274)	(0.207)	(0.128)	(0.160)
Person weisungsbefugt			0.054***	0.071***	0.049**	0.017	0.069***
			(0.017)	(0.026)	(0.024)	(0.032)	(0.021)
Weisungsbefugt Missing			-0.118	0.150**	-0.251*	-0.101	-0.135
			(0.116)	(0.070)	(0.138)	(0.202)	(0.142)
Person arbeitet Teilzeit			0.066**	0.071	0.074***	0.114	0.074***
			(0.026)	(0.061)	(0.028)	(0.086)	(0.028)
Konstante	2.757***	1.365***	1.758***	2.081***	1.464***	2.187***	1.832***

	(0.017)	(0.177)	(0.160)	(0.221)	(0.215)	(0.258)	(0.198)
Anzahl der Beobachtungen	5108	5086	5083	2735	2348	1327	3613
Bestimmtheitsmaß R²	0.019	0.186	0.361	0.382	0.311	0.500	0.316

Abhängige Variable: logarithmierter Bruttostundenlohn. ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Referenz: Person weiblich, Single, keine Kinder im Haushalt, nicht-deutsche Staatsangehörigkeit, Wohnhaft in Westdeutschland, Gemeindegröße 20-100Tsd. Einwohner, Angestellter, sonstiger Produktionsberuf, Betrieb mit 0-49 Mitarbeitern, Industrie, Vollzeit (wöchentliche Arbeitszeit min. 32 Stunden), nicht weisungsbefugt, nicht als direkter Vorgesetzter tätig.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Tabelle A 4: Logarithmierte Stundenlöhne mit Kontrolle für Tätigkeiten

OLS-Schätzung

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	ohne Kon- trollen	mit Personen Charakteristika	mit arbeits- bezogenen Charakteristika	mit Tätigkei- ten	mit Arbeits- situationen	mit Arbeits- anforder- ungen	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi Berufe	nur kfm/wiwi + DL Berufe
Person hat Hoch- schulabschluss	0.156***	0.224***	0.183***	0.137***	0.136***	0.124***	0.098***	0.151***	0.155***	0.100***
	(0.020)	(0.020)	(0.019)	(0.019)	(0.019)	(0.019)	(0.025)	(0.028)	(0.032)	(0.024)
Alter		0.051***	0.029***	0.031***	0.031***	0.032***	0.027***	0.041***	0.013	0.035***
		(0.008)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.009)	(0.009)	(0.012)	(0.009)
Alter quadr.		-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000**	-0.000***	-0.000	-0.000***
		(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Person Männlich		0.158***	0.164***	0.148***	0.149***	0.142***			0.113***	0.146***
		(0.017)	(0.018)	(0.017)	(0.017)	(0.017)			(0.032)	(0.020)
Person verheiratet		0.008	-0.002	0.000	-0.004	-0.003	0.034	-0.035	0.024	-0.011
		(0.022)	(0.019)	(0.018)	(0.018)	(0.018)	(0.025)	(0.024)	(0.029)	(0.022)
Person geschieden		-0.019	-0.000	0.011	0.001	0.008	0.043	-0.021	0.071	-0.009
		(0.032)	(0.028)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.037)	(0.035)	(0.045)	(0.030)
Person verwitwet		0.102*	0.084*	0.081*	0.078	0.080	0.195**	-0.001	0.196*	0.053
		(0.059)	(0.049)	(0.048)	(0.048)	(0.049)	(0.085)	(0.054)	(0.104)	(0.058)
Familienstand Missing		-0.044	-0.122	-0.145	-0.155	-0.152	-0.593***	-0.121	-0.065	-0.245
		(0.131)	(0.148)	(0.131)	(0.136)	(0.119)	(0.185)	(0.085)	(0.083)	(0.174)
Kinder im Haushalt		0.039*	0.046***	0.041**	0.042**	0.039**	0.037*	0.037	0.041	0.037*

		(0.020)	(0.018)	(0.017)	(0.017)	(0.017)	(0.022)	(0.026)	(0.031)	(0.020)
Person deutsch		0.078	0.040	0.016	0.001	-0.009	-0.060	0.066	0.061	-0.066
		(0.048)	(0.041)	(0.039)	(0.039)	(0.039)	(0.050)	(0.051)	(0.051)	(0.052)
Wohnhaft Ostdeutschland		-0.289***	-0.228***	-0.203***	-0.205***	-0.201***	-0.236***	-0.158***	-0.286***	-0.163***
		(0.022)	(0.019)	(0.018)	(0.018)	(0.018)	(0.026)	(0.023)	(0.034)	(0.020)
Jahre Erwerbsunterbr.		-0.030***	-0.018***	-0.017***	-0.016***	-0.016***	-0.016***	-0.013***	-0.021***	-0.015***
		(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.005)	(0.004)	(0.008)	(0.003)
Gemeinde <20Tsd. EW		-0.031	-0.019	-0.012	-0.011	-0.012	-0.023	-0.004	-0.061**	0.005
		(0.021)	(0.018)	(0.018)	(0.018)	(0.018)	(0.023)	(0.026)	(0.028)	(0.022)
Gemeinde >100Tsd. EW		0.017	0.016	0.015	0.016	0.017	0.004	0.028	-0.034	0.028
		(0.021)	(0.019)	(0.018)	(0.018)	(0.018)	(0.024)	(0.025)	(0.030)	(0.021)
Arbeiter			-0.235***	-0.063*	-0.057	-0.057	-0.066*	-0.244***	-0.098**	-0.065
			(0.036)	(0.037)	(0.037)	(0.037)	(0.040)	(0.094)	(0.041)	(0.082)
Beamter			-0.036*	-0.049**	-0.059***	-0.062***	-0.081***	-0.029	-0.161**	-0.051**
			(0.021)	(0.020)	(0.020)	(0.020)	(0.030)	(0.028)	(0.065)	(0.022)
Selbstständiger			0.062	0.064	0.067	0.116	-0.167**	0.243	-0.011	0.200
			(0.122)	(0.115)	(0.121)	(0.131)	(0.066)	(0.162)	(0.217)	(0.167)
Freiberufler			0.037	0.021	0.028	0.066	-0.217***	0.154	-0.020	0.099
			(0.127)	(0.120)	(0.126)	(0.136)	(0.084)	(0.167)	(0.230)	(0.170)
Freier Mitarbeiter			-0.003	-0.051	-0.030	0.013	-0.205*	0.041	-0.211	0.084
			(0.148)	(0.146)	(0.151)	(0.161)	(0.119)	(0.229)	(0.223)	(0.199)

Mithelfender Familienangehöriger			0.123	0.188	0.235	0.291	0.148	0.049	0.674***	-0.055
			(0.202)	(0.234)	(0.230)	(0.239)	(0.213)	(0.173)	(0.230)	(0.239)
Arbeiter/Angestellter			0.267***	0.165**	0.136*	0.135*	0.034	0.000	-0.091	0.124
			(0.082)	(0.076)	(0.074)	(0.078)	(0.105)	(0.000)	(0.101)	(0.094)
Stellung im Beruf Missing			-0.121	-0.079	-0.084	-0.097	-0.436*	-0.034	-0.981***	-0.031
			(0.095)	(0.099)	(0.094)	(0.087)	(0.244)	(0.095)	(0.100)	(0.091)
Landwirt. / Gartenbau			-0.206***	-0.179***	-0.179**	-0.166**	-0.111	-0.146		
			(0.073)	(0.069)	(0.070)	(0.069)	(0.079)	(0.108)		
M&E Beruf			0.064*	0.062*	0.057*	0.052	0.038	0.259***	0.039	
			(0.035)	(0.034)	(0.034)	(0.034)	(0.037)	(0.089)	(0.031)	
Bau / Gebäudetechnik			0.114***	0.106**	0.093**	0.092**	0.086*	0.090	0.126***	
			(0.044)	(0.045)	(0.045)	(0.044)	(0.049)	(0.079)	(0.042)	
NatWiss. / Informatikberuf			0.191***	0.169***	0.169***	0.167***	0.148***	0.276***	0.151***	
			(0.036)	(0.035)	(0.035)	(0.035)	(0.039)	(0.068)	(0.033)	
Logistik / Sicherheit			-0.104**	-0.035	-0.050	-0.044	-0.068	0.031		-0.144***
			(0.049)	(0.048)	(0.049)	(0.048)	(0.057)	(0.086)		(0.041)
Verkauf / Touristik			-0.022	0.017	0.008	0.009	-0.006	0.042		-0.109***
			(0.047)	(0.046)	(0.046)	(0.046)	(0.057)	(0.079)		(0.038)
Unt.Orga. / Verwaltung			0.146***	0.120***	0.116***	0.115***	0.120***	0.150**		
			(0.032)	(0.034)	(0.034)	(0.034)	(0.039)	(0.063)		
Gesundh / Soziales / Bild.			0.129***	0.148***	0.140***	0.143***	0.153***	0.152**		0.027

			(0.035)	(0.038)	(0.038)	(0.039)	(0.046)	(0.068)		(0.027)
Wirtschaft / Gesellschaft			0.088**	0.065	0.059	0.060	0.106**	0.033		-0.059*
			(0.041)	(0.041)	(0.041)	(0.041)	(0.052)	(0.070)		(0.032)
Beruf Missing			-0.076	-0.083	-0.087	-0.084	-0.094	0.072		
			(0.068)	(0.068)	(0.067)	(0.068)	(0.078)	(0.129)		
50-249 Mitarbeiter			0.077***	0.054***	0.051***	0.055***	0.055**	0.047**	0.024	0.060***
			(0.017)	(0.017)	(0.017)	(0.017)	(0.023)	(0.024)	(0.031)	(0.020)
Mehr als 250 Mitarbeiter			0.192***	0.146***	0.143***	0.139***	0.138***	0.130***	0.148***	0.122***
			(0.018)	(0.018)	(0.018)	(0.018)	(0.024)	(0.026)	(0.031)	(0.022)
Mitarbeiterzahl Missing			-0.121*	-0.129*	-0.121	-0.130*	-0.118	-0.158	-0.115	-0.122
			(0.070)	(0.078)	(0.075)	(0.073)	(0.079)	(0.104)	(0.106)	(0.090)
Öff. Dienst			-0.179***	-0.182***	-0.178***	-0.172***	-0.220***	-0.124***	-0.180***	-0.165***
			(0.021)	(0.021)	(0.021)	(0.021)	(0.027)	(0.033)	(0.035)	(0.028)
Handwerk			-0.281***	-0.226***	-0.221***	-0.217***	-0.227***	-0.243***	-0.153***	-0.284***
			(0.036)	(0.036)	(0.036)	(0.036)	(0.041)	(0.076)	(0.049)	(0.050)
Handel			-0.246***	-0.200***	-0.201***	-0.202***	-0.215***	-0.179***	-0.183***	-0.194***
			(0.038)	(0.037)	(0.036)	(0.037)	(0.046)	(0.053)	(0.056)	(0.046)
Sonst. Dienstleistungen			-0.148***	-0.147***	-0.146***	-0.141***	-0.119***	-0.160***	-0.137***	-0.155***
			(0.024)	(0.024)	(0.024)	(0.024)	(0.031)	(0.035)	(0.040)	(0.030)
Sonstiger Bereich			-0.159***	-0.157***	-0.150***	-0.150***	-0.135***	-0.127***	-0.133**	-0.140***
			(0.037)	(0.035)	(0.035)	(0.035)	(0.047)	(0.049)	(0.054)	(0.045)

Privater Bereich			-0.293***	-0.287***	-0.273***	-0.253***	-0.214**	-0.258***	-0.127	-0.250***
			(0.069)	(0.064)	(0.065)	(0.064)	(0.093)	(0.077)	(0.100)	(0.074)
Bereich Missing			-0.298***	-0.274***	-0.285***	-0.295***	-0.290**	-0.284***	-0.241	-0.237***
			(0.086)	(0.085)	(0.082)	(0.088)	(0.134)	(0.088)	(0.177)	(0.090)
Betriebszugehörigkeit			0.014***	0.014***	0.013***	0.014***	0.012***	0.015***	0.011***	0.015***
			(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.003)
Betriebszugehörigkeit quadr.			-0.000***	-0.000**	-0.000**	-0.000**	-0.000*	-0.000*	-0.000	-0.000**
			(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Person Vorgesetzter			0.094***	0.075***	0.068***	0.068***	0.089***	0.042	0.065**	0.063***
			(0.017)	(0.017)	(0.017)	(0.018)	(0.021)	(0.028)	(0.026)	(0.023)
Vorgesetzter Missing			0.074	-0.256	-0.266	-0.294	-0.438**	0.101	-0.582***	0.223
			(0.258)	(0.229)	(0.222)	(0.233)	(0.214)	(0.186)	(0.137)	(0.143)
Person weisungsbe- fugt			0.054***	0.045***	0.035**	0.031*	0.039	0.037	-0.028	0.055***
			(0.017)	(0.017)	(0.017)	(0.017)	(0.026)	(0.023)	(0.032)	(0.020)
Weisungsbefugt Missing			-0.118	-0.114	-0.128	-0.182	0.082*	-0.268*	-0.224	-0.172
			(0.116)	(0.109)	(0.115)	(0.126)	(0.050)	(0.152)	(0.211)	(0.160)
Person arbeitet Teilzeit			0.066**	0.089***	0.096***	0.093***	0.121**	0.103***	0.117	0.110***
			(0.026)	(0.025)	(0.025)	(0.025)	(0.057)	(0.026)	(0.075)	(0.027)
Herstellen / Produzieren				-0.010	-0.008	-0.009	-0.040	0.019	0.025	-0.010
				(0.021)	(0.021)	(0.021)	(0.026)	(0.036)	(0.031)	(0.029)
Messen / Prüfen				0.038**	0.035*	0.030	-0.001	0.057**	-0.075**	0.044**

				(0.019)	(0.019)	(0.019)	(0.025)	(0.026)	(0.035)	(0.021)
Überwachen / Steuern				0.014	0.013	0.013	0.011	0.030	0.029	0.019
				(0.017)	(0.017)	(0.017)	(0.022)	(0.026)	(0.027)	(0.022)
Reparieren / Instandsetzen				-0.061***	-0.058***	-0.054***	-0.047**	-0.066**	-0.029	-0.075***
				(0.018)	(0.018)	(0.018)	(0.023)	(0.028)	(0.026)	(0.023)
Ein- & Verkauf				-0.003	-0.008	-0.006	-0.002	0.004	-0.007	0.014
				(0.015)	(0.015)	(0.015)	(0.020)	(0.022)	(0.024)	(0.018)
Transportieren / Lagern				-0.060***	-0.057***	-0.056***	-0.070***	-0.044**	-0.068**	-0.056***
				(0.016)	(0.016)	(0.016)	(0.022)	(0.022)	(0.028)	(0.019)
Werben / Marketing				0.013	0.007	0.004	-0.003	0.001	0.006	0.005
				(0.015)	(0.015)	(0.015)	(0.019)	(0.022)	(0.026)	(0.018)
Organisieren / Planen				0.026	0.016	0.018	0.019	0.023	0.036	0.010
				(0.019)	(0.018)	(0.018)	(0.025)	(0.024)	(0.031)	(0.022)
Entwickeln / Forschen				0.034**	0.031*	0.026	-0.001	0.066***	0.044	0.027
				(0.016)	(0.016)	(0.017)	(0.022)	(0.024)	(0.029)	(0.020)
Ausbilden / Lehren				0.044**	0.035**	0.031*	0.024	0.030	0.057**	0.019
				(0.017)	(0.017)	(0.017)	(0.022)	(0.025)	(0.025)	(0.022)
Recherche / Dokumentation				0.122***	0.118***	0.126***	0.149**	0.076	0.069	0.173***
				(0.044)	(0.045)	(0.045)	(0.063)	(0.052)	(0.060)	(0.054)
Beraten / Informieren				0.088**	0.077*	0.068*	0.148***	-0.065	0.089*	0.010
				(0.041)	(0.041)	(0.040)	(0.055)	(0.053)	(0.048)	(0.053)

Bewirten / Beherbergen				-0.042*	-0.044*	-0.040*	0.000	-0.071**	-0.067	-0.031
				(0.023)	(0.023)	(0.023)	(0.035)	(0.029)	(0.056)	(0.026)
Pflegen / Betreuen				-0.032	-0.039*	-0.028	-0.019	-0.029	0.009	-0.043
				(0.022)	(0.022)	(0.022)	(0.028)	(0.033)	(0.037)	(0.027)
Sichern / Schützen				-0.005	-0.009	-0.006	-0.024	0.019	-0.036	0.005
				(0.017)	(0.017)	(0.017)	(0.023)	(0.024)	(0.029)	(0.020)
Arbeit mit Computer				0.043	0.042	0.043	0.073	-0.098	-0.020	0.095
				(0.058)	(0.059)	(0.058)	(0.075)	(0.077)	(0.073)	(0.088)
Nutzung Internet / E-Mail				0.103**	0.086*	0.079	-0.036	0.252***	0.038	0.112
				(0.048)	(0.049)	(0.049)	(0.054)	(0.066)	(0.056)	(0.073)
Reinigen / Recyceln				-0.095***	-0.091***	-0.090***	-0.092***	-0.094***	-0.123***	-0.090***
				(0.019)	(0.019)	(0.018)	(0.024)	(0.027)	(0.030)	(0.022)
Auf Probleme reagieren					0.028	0.033	0.032	0.025	-0.007	0.059**
					(0.022)	(0.022)	(0.029)	(0.032)	(0.041)	(0.026)
Eigenst. entscheiden					0.057***	0.053***	0.049**	0.055**	0.037	0.053***
					(0.016)	(0.016)	(0.020)	(0.024)	(0.024)	(0.020)
Wissenslücken schließen					-0.035**	-0.033**	-0.023	-0.053**	-0.055**	-0.028
					(0.015)	(0.015)	(0.019)	(0.023)	(0.024)	(0.018)
Verantwortung übernehmen					0.001	0.004	-0.006	0.021	-0.027	0.014
					(0.018)	(0.018)	(0.022)	(0.028)	(0.028)	(0.022)

Überzeugen / Kompromisse					0.030*	0.027	0.024	0.026	0.026	0.029
					(0.017)	(0.017)	(0.022)	(0.025)	(0.024)	(0.022)
Beruflich kommunizieren					0.066**	0.065*	0.101**	0.058	0.043	0.128***
					(0.033)	(0.034)	(0.043)	(0.047)	(0.043)	(0.047)
Termin- und Leistungsdruck						-0.004	0.004	-0.019	-0.013	-0.011
						(0.016)	(0.020)	(0.023)	(0.026)	(0.019)
Einzelheiten vorgegeben						0.005	-0.005	0.018	0.010	0.007
						(0.022)	(0.029)	(0.030)	(0.042)	(0.025)
Arbeit repetitiv						-0.055***	-0.029	-0.094***	-0.043	-0.064***
						(0.018)	(0.023)	(0.026)	(0.029)	(0.021)
Neue Aufgaben						0.032**	0.033	0.026	0.043*	0.038**
						(0.016)	(0.020)	(0.022)	(0.026)	(0.019)
Verfahren verbessern						0.001	0.020	-0.020	-0.001	-0.009
						(0.016)	(0.020)	(0.024)	(0.025)	(0.020)
Störung / Unterbrechung						-0.016	-0.021	0.005	0.009	-0.017
						(0.014)	(0.019)	(0.021)	(0.024)	(0.017)
Stückzahl / Zeit vorgegeben						-0.026	-0.024	-0.031	-0.008	-0.028
						(0.016)	(0.022)	(0.023)	(0.029)	(0.019)
Neue Dinge verlangt						-0.039	-0.051	-0.001	0.006	-0.052*
						(0.028)	(0.037)	(0.036)	(0.048)	(0.031)

Verschiedenes gleichzeitig						0.003	0.011	-0.011	0.034	-0.011
						(0.017)	(0.022)	(0.026)	(0.028)	(0.022)
Kleine Fehler, große Wirkung						0.041**	0.053**	0.013	0.021	0.052**
						(0.019)	(0.022)	(0.031)	(0.028)	(0.025)
Grenze Leistungsfähigkeit						-0.069***	-0.101***	-0.046*	-0.109***	-0.045*
						(0.021)	(0.029)	(0.027)	(0.035)	(0.025)
Sehr schnell arbeiten						0.020	-0.005	0.064***	-0.006	0.026
						(0.016)	(0.022)	(0.022)	(0.026)	(0.019)
Konstante	2.757***	1.365***	1.758***	1.434***	1.394***	1.402***	1.706***	1.197***	2.102***	1.329***
	(0.017)	(0.177)	(0.160)	(0.166)	(0.168)	(0.171)	(0.241)	(0.215)	(0.265)	(0.204)
Anzahl der Beobachtungen	5108	5086	5083	5052	5045	4977	2682	2295	1307	3534
Bestimmtheitsmaß R²	0.019	0.186	0.361	0.406	0.413	0.422	0.445	0.394	0.567	0.389

Abhängige Variable: logarithmierter Bruttostundenlohn. ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Referenz: Person weiblich, Single, keine Kinder im Haushalt, nicht-deutsche Staatsangehörigkeit, Wohnhaft in Westdeutschland, Gemeindegröße 20-100Tsd. Einwohner, Angestellter, sonstiger Produktionsberuf, Betrieb mit 0-49 Mitarbeitern, Industrie, Vollzeit (wöchentliche Arbeitszeit min. 32 Stunden), nicht weisungsbefugt, nicht als direkter Vorgesetzter tätig.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Tabelle A 5: Einschätzung: Gefahr eines Jobverlusts

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ohne Kon- trollen	mit Personen- charakteristika	Mit arbeits- bezogenen Charakteristika	nur Männer	nur Frauen	nur techn/nawi Berufe	nur kfm/wiwi + DL Berufe
Person hat Hoch- schulabschluss	0.025**	0.007	0.001	0.007	0.002	0.008	0.006
	(0.010)	(0.010)	(0.011)	(0.014)	(0.016)	(0.022)	(0.011)
Alter		0.001	0.007*	0.012**	0.004	0.014**	0.002
		(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.007)	(0.005)
Alter quadr.		-0.000	-0.000	-0.000**	-0.000	-0.000*	-0.000
		(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Person Männlich		-0.022**	0.003			0.010	0.007
		(0.010)	(0.012)			(0.024)	(0.013)
Person verheiratet		-0.042***	-0.040***	-0.021	-0.059***	-0.010	-0.051***
		(0.015)	(0.014)	(0.020)	(0.019)	(0.024)	(0.017)
Person geschieden		-0.036**	-0.035*	-0.033	-0.036	-0.043	-0.032
		(0.017)	(0.018)	(0.024)	(0.025)	(0.029)	(0.021)
Person verwitwet		-0.056**	-0.052*	-0.075**	-0.044	-0.042	-0.050
		(0.028)	(0.028)	(0.031)	(0.036)	(0.047)	(0.034)
Familienstand Missing		-0.051	-0.056	0.020	-0.101***	-0.161***	0.001
		(0.063)	(0.076)	(0.163)	(0.028)	(0.040)	(0.111)
Kinder im Haushalt		0.007	-0.000	-0.001	-0.019	-0.002	-0.010

		(0.012)	(0.012)	(0.016)	(0.019)	(0.022)	(0.014)
Person deutsch		-0.063**	-0.064**	-0.035	-0.106**	-0.098*	-0.031
		(0.030)	(0.029)	(0.035)	(0.045)	(0.050)	(0.032)
Wohnhaft Ostdeutschland		0.034***	0.031**	0.026	0.046**	0.056**	0.024
		(0.013)	(0.013)	(0.017)	(0.020)	(0.026)	(0.015)
Jahre Erwerbsunterbr.		0.003	-0.002	-0.004	0.001	-0.009**	0.000
		(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.003)
Gemeinde <20Tsd. EW		0.010	0.014	-0.001	0.043**	-0.021	0.034**
		(0.011)	(0.011)	(0.013)	(0.018)	(0.017)	(0.013)
Gemeinde >100Tsd. EW		0.022*	0.024**	0.018	0.032*	0.029	0.022*
		(0.013)	(0.012)	(0.015)	(0.018)	(0.023)	(0.013)
Arbeiter			0.051*	0.057*	-0.023	0.078**	-0.015
			(0.027)	(0.030)	(0.055)	(0.037)	(0.033)
Beamter			0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
			(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Selbstständiger			-0.171	-0.069	-0.276	-0.083	-0.342*
			(0.120)	(0.120)	(0.176)	(0.107)	(0.191)
Freiberufler			-0.183	-0.083	-0.288	-0.115	-0.343*
			(0.120)	(0.121)	(0.178)	(0.106)	(0.191)
Freier Mitarbeiter			-0.009	0.007	-0.016	0.219	-0.205
			(0.158)	(0.158)	(0.234)	(0.257)	(0.216)

Mithelfender Familien- angehöriger			-0.236*	-0.122	-0.451**	-0.087	-0.375*
			(0.120)	(0.121)	(0.203)	(0.107)	(0.192)
Arbeiter/Angestellter			-0.158***	-0.064	-0.196***	-0.060	-0.238***
			(0.041)	(0.041)	(0.045)	(0.047)	(0.038)
Stellung im Beruf Missing			0.156	0.073	0.224	-0.005	0.187
			(0.144)	(0.076)	(0.226)	(0.055)	(0.163)
Landwirt. / Gartenbau			0.062	0.023	0.204		
			(0.042)	(0.038)	(0.126)		
M&E Beruf			0.015	0.016	-0.080*	0.019	
			(0.024)	(0.026)	(0.041)	(0.023)	
Bau / Gebäudetechnik			0.013	-0.000	0.079	0.001	
			(0.027)	(0.029)	(0.067)	(0.027)	
NatWiss. / Informatik- beruf			0.004	-0.004	0.011	0.007	
			(0.022)	(0.025)	(0.044)	(0.021)	
Logistik / Sicherheit			-0.033	-0.047	0.012		-0.007
			(0.026)	(0.029)	(0.052)		(0.022)
Verkauf / Touristik			-0.000	-0.020	0.042		0.006
			(0.026)	(0.030)	(0.040)		(0.017)
Unt.Orga. / Verwaltung			-0.005	-0.024	0.035		
			(0.020)	(0.022)	(0.033)		
Gesundh / Soziales / Bild.			0.049**	0.058*	0.064*		0.056***

			(0.023)	(0.030)	(0.035)		(0.014)
Wirtschaft / Gesellschaft			0.016	0.000	0.045		0.018
			(0.025)	(0.028)	(0.042)		(0.018)
Beruf Missing			-0.026	-0.029	-0.053		
			(0.030)	(0.027)	(0.090)		
50-249 Mitarbeiter			0.016	0.029	0.001	0.046	0.008
			(0.015)	(0.020)	(0.020)	(0.030)	(0.016)
Mehr als 250 Mitarbeiter			0.009	0.017	0.004	0.007	0.018
			(0.013)	(0.017)	(0.020)	(0.024)	(0.015)
Mitarbeiterzahl Missing			0.118**	0.042	0.146**	-0.035	0.142**
			(0.060)	(0.086)	(0.074)	(0.060)	(0.067)
Öff. Dienst			0.022	0.029	-0.013	0.039	0.006
			(0.017)	(0.021)	(0.031)	(0.035)	(0.021)
Handwerk			0.013	0.028	-0.052	0.043	-0.037
			(0.023)	(0.027)	(0.041)	(0.033)	(0.024)
Handel			-0.009	0.029	-0.083**	0.022	-0.024
			(0.023)	(0.033)	(0.034)	(0.057)	(0.025)
Sonst. Dienstleistungen			-0.034**	-0.026*	-0.063**	-0.017	-0.047**
			(0.014)	(0.015)	(0.030)	(0.023)	(0.018)
Sonstiger Bereich			-0.029	-0.026	-0.055	-0.022	-0.046**
			(0.018)	(0.018)	(0.036)	(0.025)	(0.023)

Privater Bereich			0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
			(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Bereich Missing			-0.049	0.018	-0.146***	0.087	-0.120***
			(0.033)	(0.050)	(0.042)	(0.126)	(0.027)
Betriebszugehörigkeit			-0.006***	-0.003	-0.010***	-0.003	-0.007***
			(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.002)
Betriebszugehörigkeit quadr.			0.000***	0.000	0.000***	0.000	0.000***
			(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Person Vorgesetzter			0.004	-0.007	0.024	0.010	0.007
			(0.010)	(0.013)	(0.017)	(0.019)	(0.012)
Vorgesetzter Missing			-0.158***	-0.121*	-0.106**	-0.243***	-0.074**
			(0.042)	(0.072)	(0.043)	(0.084)	(0.030)
Person weisungsbefugt			-0.042***	-0.041**	-0.045**	-0.046*	-0.046**
			(0.015)	(0.019)	(0.022)	(0.025)	(0.018)
Weisungsbefugt Missing			0.152	0.053	0.250	0.058	0.319*
			(0.119)	(0.121)	(0.175)	(0.106)	(0.190)
Person arbeitet Teilzeit			0.060***	0.113***	0.050**	0.065	0.066***
			(0.018)	(0.039)	(0.021)	(0.049)	(0.019)
Konstante	0.057***	0.126	0.011	-0.136	0.146	-0.190	0.114
	(0.008)	(0.092)	(0.092)	(0.111)	(0.147)	(0.154)	(0.110)
Anzahl der	5538	5500	5481	3077	2404	1682	3647

Beobachtungen							
Bestimmtheitsmaß R²	0.002	0.019	0.066	0.063	0.102	0.084	0.085

Abhängige Variable: Einschätzung der Gefahr eines Jobverlusts (sehr hoch / hoch=1, eher gering / überhaupt keine Gefahr=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Referenz: Person weiblich, Single, keine Kinder im Haushalt, nicht-deutsche Staatsangehörigkeit, Wohnhaft in Westdeutschland, Gemeindegröße 20-100Tsd. Einwohner, Angestellter, sonstiger Produktionsberuf, Betrieb mit 0-49 Mitarbeitern, Industrie, Vollzeit (wöchentliche Arbeitszeit min. 32 Stunden), nicht weisungsbefugt, nicht als direkter Vorgesetzter tätig.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Tabelle A 6: Zufriedenheit I

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Einkommen	Aufstiegs- möglichkeiten	Arbeitszeit	Betriebs- klima	Direkter Vorgesetzter	Art und Inhalt der Tätigkeit
Person hat Hoch- schulabschluss	0.026	0.006	-0.019	0.042***	0.003	-0.001
	(0.016)	(0.019)	(0.015)	(0.013)	(0.015)	(0.008)
Konstante	0.752***	0.600***	0.795***	0.849***	0.839***	0.944***
	(0.014)	(0.017)	(0.013)	(0.012)	(0.013)	(0.007)
Anzahl der Beobachtungen	6641	5559	6646	6188	5520	6651
Bestimmtheitsmaß R²	0.001	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Einkommen	Aufstiegs- möglichkeiten	Arbeitszeit	Betriebs- klima	Direkter Vorgesetzter	Art und Inhalt der Tätigkeit
Person hat Hoch- schulabschluss	-0.035*	-0.030	-0.038**	0.027*	0.008	-0.022*
	(0.021)	(0.024)	(0.019)	(0.016)	(0.019)	(0.011)
Alter	-0.004	-0.022**	0.001	0.002	0.003	-0.005
	(0.007)	(0.009)	(0.007)	(0.006)	(0.007)	(0.004)
Alter quadr.	0.000	0.000**	-0.000	-0.000	-0.000	0.000
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Person Männlich	0.003	-0.078***	-0.033*	0.000	0.041**	0.004
	(0.018)	(0.022)	(0.018)	(0.015)	(0.019)	(0.011)
Person verheiratet	0.001	0.036	0.028	0.032*	0.031	0.011
	(0.021)	(0.027)	(0.021)	(0.016)	(0.019)	(0.012)
Person geschieden	-0.020	0.001	0.008	0.013	0.019	0.009
	(0.027)	(0.036)	(0.027)	(0.021)	(0.028)	(0.016)
Person verwitwet	0.004	0.030	0.063*	0.020	0.035	-0.015
	(0.044)	(0.067)	(0.038)	(0.037)	(0.043)	(0.029)
Familienstand Missing	-0.433***	0.137	-0.189	0.001	0.170***	-0.050

	(0.141)	(0.169)	(0.187)	(0.113)	(0.051)	(0.129)
Kinder im Haushalt	0.006	0.001	-0.005	-0.013	0.020	0.011
	(0.018)	(0.024)	(0.019)	(0.014)	(0.017)	(0.010)
Wohnhaft Ostdeutschland	0.004	0.023	-0.053***	0.003	0.013	-0.019*
	(0.019)	(0.024)	(0.020)	(0.014)	(0.017)	(0.011)
Gemeinde <20Tsd. EW	-0.030*	0.001	0.002	-0.026*	-0.029*	-0.001
	(0.017)	(0.023)	(0.018)	(0.014)	(0.017)	(0.010)
Gemeinde >100Tsd. EW	-0.040**	-0.021	-0.009	-0.022	-0.030*	-0.006
	(0.018)	(0.024)	(0.019)	(0.014)	(0.017)	(0.010)
Guter Gesundheitszustand	0.077***	0.124***	0.105***	0.129***	0.099***	0.069***
	(0.025)	(0.030)	(0.026)	(0.024)	(0.025)	(0.018)
Partner berufstätig	0.008	0.014	-0.002	0.002	0.009	0.016*
	(0.016)	(0.022)	(0.018)	(0.013)	(0.016)	(0.009)
Person deutsch	0.043	0.069	0.011	-0.015	0.054	0.003
	(0.042)	(0.050)	(0.039)	(0.030)	(0.043)	(0.023)
Jahre Erwerbsunterbr.	0.001	-0.001	0.001	-0.003	-0.004	-0.000
	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.002)
Arbeiter	-0.041	-0.033	0.045	-0.037	-0.020	-0.025
	(0.045)	(0.048)	(0.039)	(0.036)	(0.036)	(0.026)
Beamter	0.133***	-0.009	-0.086***	0.044**	0.011	-0.010
	(0.022)	(0.029)	(0.024)	(0.018)	(0.022)	(0.011)
Selbstständiger	0.130	0.000	0.153	0.082	0.000	0.026
	(0.105)	(0.000)	(0.173)	(0.080)	(0.000)	(0.053)
Freiberufler	-0.003	0.000	0.148	0.091	0.000	0.044
	(0.111)	(0.000)	(0.176)	(0.082)	(0.000)	(0.053)
Freier Mitarbeiter	-0.124	0.209	0.061	0.026	0.000	0.009
	(0.158)	(0.178)	(0.209)	(0.096)	(0.000)	(0.079)
Mithelfender Familienangehöriger	0.375***	0.367**	0.355**	0.098	0.000	0.083
	(0.120)	(0.170)	(0.174)	(0.082)	(0.000)	(0.055)
Arbeiter/Angestellter	-0.013	0.447***	-0.471*	0.141**	0.106*	0.010
	(0.216)	(0.079)	(0.252)	(0.059)	(0.062)	(0.030)

Stellung im Beruf Missing	-0.103	-0.289**	-0.365*	-0.315	0.109*	0.036
	(0.127)	(0.135)	(0.217)	(0.196)	(0.061)	(0.040)
Landwirt. / Gartenbau	0.005	0.185**	-0.051	0.005	0.073	0.017
	(0.070)	(0.093)	(0.064)	(0.053)	(0.064)	(0.036)
M&E Beruf	0.005	-0.074	0.044	-0.001	-0.018	-0.018
	(0.041)	(0.050)	(0.039)	(0.034)	(0.039)	(0.024)
Bau / Gebäudetechnik	0.041	0.035	-0.014	0.011	0.040	0.008
	(0.047)	(0.061)	(0.047)	(0.035)	(0.043)	(0.024)
NatWiss. / Informatik-beruf	0.018	0.031	-0.012	0.043	0.063*	-0.002
	(0.044)	(0.052)	(0.044)	(0.033)	(0.036)	(0.025)
Logistik / Sicherheit	0.091*	-0.077	-0.080	0.030	-0.068	0.024
	(0.048)	(0.060)	(0.053)	(0.043)	(0.051)	(0.029)
Verkauf / Touristik	0.041	-0.000	0.025	0.011	0.034	0.016
	(0.048)	(0.056)	(0.041)	(0.039)	(0.042)	(0.032)
Unt.Orga. / Verwaltung	0.074**	0.001	0.037	0.029	0.017	0.015
	(0.036)	(0.045)	(0.036)	(0.029)	(0.034)	(0.022)
Gesundh / Soziales / Bild.	0.052	0.038	-0.045	0.016	0.008	0.031
	(0.039)	(0.048)	(0.039)	(0.031)	(0.036)	(0.023)
Wirtschaft / Gesellschaft	0.096**	0.016	-0.042	0.067**	0.057	-0.014
	(0.044)	(0.058)	(0.048)	(0.032)	(0.040)	(0.031)
Beruf Missing	0.038	0.041	0.169***	0.030	0.062	0.034
	(0.063)	(0.085)	(0.048)	(0.056)	(0.059)	(0.034)
50-249 Mitarbeiter	-0.010	-0.013	-0.009	-0.047***	-0.015	0.014
	(0.020)	(0.024)	(0.021)	(0.016)	(0.019)	(0.011)
Mehr als 250 Mitarbeiter	0.025	-0.013	-0.007	-0.043***	0.003	-0.008
	(0.020)	(0.024)	(0.020)	(0.016)	(0.019)	(0.012)
Mitarbeiterzahl Missing	-0.027	0.080	-0.027	-0.029	-0.054	0.023
	(0.060)	(0.070)	(0.049)	(0.038)	(0.063)	(0.030)
Öff. Dienst	-0.024	-0.123***	0.043	-0.019	-0.018	0.011
	(0.027)	(0.032)	(0.027)	(0.023)	(0.025)	(0.015)

Handwerk	-0.018	0.018	-0.037	0.034	0.032	0.027
	(0.039)	(0.049)	(0.039)	(0.031)	(0.036)	(0.021)
Handel	0.024	-0.057	0.071**	-0.010	0.016	-0.018
	(0.036)	(0.050)	(0.035)	(0.030)	(0.037)	(0.030)
Sonst. Dienstleistungen	-0.018	-0.066**	0.022	-0.023	-0.011	-0.009
	(0.025)	(0.032)	(0.026)	(0.021)	(0.024)	(0.016)
Sonstiger Bereich	-0.043	-0.072*	0.074**	-0.037	0.000	0.012
	(0.036)	(0.043)	(0.033)	(0.029)	(0.030)	(0.018)
Privater Bereich	0.048	-0.063	0.033	-0.080	0.012	0.073***
	(0.091)	(0.093)	(0.073)	(0.072)	(0.066)	(0.025)
Bereich Missing	0.155**	-0.166	0.029	0.026	-0.020	-0.050
	(0.073)	(0.138)	(0.097)	(0.048)	(0.096)	(0.067)
Betriebszugehörigkeit	0.006**	-0.002	-0.001	-0.004**	-0.005**	0.003*
	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.001)
Betriebszugehörigkeit quadr.	-0.000	0.000	0.000	0.000**	0.000**	-0.000*
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
log. Bruttostundenlohn	0.260***	0.111***	0.060***	0.003	-0.018	0.011
	(0.018)	(0.026)	(0.016)	(0.013)	(0.021)	(0.009)
Person Vorgesetzter	-0.024	0.041*	-0.038**	0.020	0.008	-0.001
	(0.017)	(0.022)	(0.017)	(0.014)	(0.017)	(0.010)
Vorgesetzter Missing	-0.194	0.302*	-0.203	-0.029	0.007	0.053
	(0.152)	(0.162)	(0.145)	(0.105)	(0.081)	(0.033)
Person weisungsbefugt	0.010	0.051**	0.020	0.015	0.023	0.032**
	(0.019)	(0.024)	(0.018)	(0.017)	(0.019)	(0.014)
Weisungsbefugt Missing	-0.045	-0.088	-0.187	-0.000	0.031	0.009
	(0.102)	(0.139)	(0.171)	(0.079)	(0.095)	(0.051)
Person arbeitet Teilzeit	-0.078***	-0.075***	0.084***	0.024	0.059***	-0.005
	(0.024)	(0.028)	(0.019)	(0.017)	(0.020)	(0.013)
Termin- und Leistungsdruck	-0.052***	0.003	-0.086***	-0.021*	0.014	-0.000
	(0.016)	(0.021)	(0.016)	(0.012)	(0.016)	(0.009)

Einzelheiten vorgegeben	-0.018	-0.035	0.001	-0.032	-0.063***	-0.020
	(0.024)	(0.028)	(0.024)	(0.020)	(0.023)	(0.015)
Arbeit repetitiv	-0.023	-0.015	-0.007	-0.034**	0.022	-0.033***
	(0.018)	(0.022)	(0.018)	(0.014)	(0.017)	(0.011)
Neue Aufgaben	-0.007	0.039*	0.015	0.002	0.012	0.023**
	(0.016)	(0.020)	(0.016)	(0.013)	(0.015)	(0.009)
Verfahren verbessern	-0.022	0.027	0.016	0.023*	0.021	0.023***
	(0.017)	(0.021)	(0.017)	(0.013)	(0.016)	(0.008)
Störung / Unterbrechung	-0.012	-0.092***	-0.036**	-0.035***	-0.047***	-0.031***
	(0.015)	(0.020)	(0.015)	(0.013)	(0.015)	(0.009)
Stückzahl / Zeit vorgegeben	-0.000	0.008	-0.026	-0.033**	-0.028	-0.017*
	(0.017)	(0.022)	(0.018)	(0.014)	(0.018)	(0.010)
Neue Dinge verlangt	-0.039	-0.035	-0.020	-0.063***	-0.015	-0.036**
	(0.028)	(0.035)	(0.029)	(0.024)	(0.027)	(0.017)
Verschiedenes gleichzeitig	0.006	-0.018	-0.020	0.002	-0.026	0.010
	(0.018)	(0.022)	(0.017)	(0.014)	(0.017)	(0.010)
Kleine Fehler, große Wirkung	0.001	-0.047*	-0.047**	-0.011	0.009	0.009
	(0.020)	(0.027)	(0.022)	(0.018)	(0.021)	(0.011)
Grenze Leistungsfähigkeit	-0.015	-0.003	-0.101***	-0.070***	-0.075***	-0.028**
	(0.022)	(0.027)	(0.023)	(0.019)	(0.022)	(0.013)
Sehr schnell arbeiten	-0.008	-0.031	-0.050***	0.032**	-0.013	0.003
	(0.016)	(0.022)	(0.017)	(0.013)	(0.016)	(0.009)
Konstante	0.067	0.734***	0.636***	0.764***	0.681***	0.916***
	(0.164)	(0.206)	(0.168)	(0.132)	(0.167)	(0.091)
Anzahl der Beobachtungen	5108	4348	5105	4783	4315	5109
Bestimmtheitsmaß R²	0.177	0.071	0.109	0.084	0.056	0.060

Abhängige Variable: Zufriedenheit mit ... (sehr zufrieden/zufrieden=1, weniger zufrieden/unzufrieden=0).
 ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Referenz: Person weiblich, Single, keine Kinder im Haushalt, nicht-deutsche Staatsangehörigkeit, Wohnhaft in Westdeutschland, Gemeindegröße 20-100Tsd. Einwohner, schlechter Gesundheitszustand, Angestellter,

sonstiger Produktionsberuf, Betrieb mit 0-49 Mitarbeitern, Industrie, Vollzeit (wöchentliche Arbeitszeit min. 32 Stunden), nicht weisungsbefugt, nicht als direkter Vorgesetzter tätig.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen

Tabelle A 7: Zufriedenheit II

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Fähigkeiten einsetzen	Weiterbildungsmöglichkeiten	Arbeitsmittel	Arbeitsbedingungen	bisheriges Berufsleben	Arbeit insgesamt
Person hat Hochschulabschluss	-0.012	0.014	-0.024*	0.046***	0.005	0.019*
	(0.011)	(0.015)	(0.014)	(0.012)	(0.011)	(0.010)
Konstante	0.903***	0.797***	0.821***	0.877***	0.918***	0.921***
	(0.009)	(0.013)	(0.012)	(0.011)	(0.009)	(0.009)
Anzahl der Beobachtungen	6647	6585	6625	6605	6639	6649
Bestimmtheitsmaß R²	0.000	0.000	0.001	0.005	0.000	0.001
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Fähigkeiten einsetzen	Weiterbildungsmöglichkeiten	Arbeitsmittel	Arbeitsbedingungen	bisheriges Berufsleben	Arbeit insgesamt
Person hat Hochschulabschluss	-0.035**	-0.028	0.034*	-0.007	-0.025*	-0.017
	(0.015)	(0.020)	(0.018)	(0.013)	(0.013)	(0.013)
Alter	0.003	-0.017***	-0.012*	-0.011**	-0.006	-0.002
	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.005)	(0.005)	(0.005)
Alter quadr.	-0.000	0.000***	0.000*	0.000**	0.000	0.000

	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Person Männlich	-0.019	0.003	-0.002	0.017	-0.025**	-0.006
	(0.015)	(0.017)	(0.017)	(0.011)	(0.012)	(0.012)
Person verheiratet	0.040***	-0.025	0.006	-0.043***	0.039***	0.024*
	(0.015)	(0.019)	(0.020)	(0.015)	(0.013)	(0.013)
Person geschieden	-0.031	-0.040	-0.048*	-0.056***	0.031	0.041***
	(0.025)	(0.026)	(0.028)	(0.021)	(0.020)	(0.016)
Person verwitwet	0.055*	-0.033	-0.020	-0.084**	0.049*	0.011
	(0.031)	(0.045)	(0.045)	(0.038)	(0.028)	(0.028)
Familienstand Missing	-0.010	-0.155	-0.152	0.021	-0.042	-0.083
	(0.124)	(0.192)	(0.178)	(0.068)	(0.130)	(0.114)
Kinder im Haushalt	0.010	-0.011	-0.009	0.037***	-0.004	-0.021*
	(0.013)	(0.017)	(0.018)	(0.013)	(0.012)	(0.012)
Wohnhaft Ostdeutschland	-0.000	0.025	-0.008	-0.026*	-0.012	-0.003
	(0.015)	(0.017)	(0.017)	(0.014)	(0.014)	(0.013)
Gemeinde <20Tsd. EW	-0.003	-0.000	0.026	0.010	0.006	-0.009
	(0.013)	(0.017)	(0.017)	(0.013)	(0.012)	(0.011)
Gemeinde >100Tsd. EW	-0.007	-0.019	-0.010	-0.007	-0.005	-0.020*
	(0.014)	(0.018)	(0.018)	(0.012)	(0.013)	(0.011)
Guter Gesundheitszustand	0.074***	0.089***	0.081***	0.134***	0.143***	0.154***
	(0.021)	(0.026)	(0.025)	(0.024)	(0.024)	(0.023)
Partner berufstätig	0.007	0.019	-0.005	0.020*	0.018	0.018*

	(0.013)	(0.016)	(0.016)	(0.011)	(0.011)	(0.011)
Person deutsch	0.033	0.056	-0.050	0.040	0.014	0.010
	(0.033)	(0.040)	(0.033)	(0.030)	(0.029)	(0.026)
Jahre Erwerbsunterbr.	-0.005*	-0.000	-0.000	0.000	-0.005**	-0.001
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Arbeiter	-0.058*	-0.050	0.009	-0.106***	-0.071**	-0.046
	(0.033)	(0.042)	(0.035)	(0.037)	(0.033)	(0.032)
Beamter	0.001	-0.003	-0.107***	0.006	0.009	0.004
	(0.017)	(0.021)	(0.026)	(0.016)	(0.013)	(0.013)
Selbstständiger	-0.021	0.208	-0.031	0.008	-0.064**	0.050
	(0.074)	(0.134)	(0.113)	(0.082)	(0.031)	(0.052)
Freiberufler	-0.012	0.200	-0.047	0.019	-0.099***	0.033
	(0.076)	(0.136)	(0.116)	(0.083)	(0.038)	(0.054)
Freier Mitarbeiter	-0.148	0.058	-0.247	0.102	-0.428***	-0.222*
	(0.131)	(0.177)	(0.155)	(0.085)	(0.127)	(0.126)
Mithelfender Familienangehöriger	-0.074	0.348**	-0.005	0.100	0.008	0.089*
	(0.173)	(0.140)	(0.117)	(0.082)	(0.035)	(0.054)
Arbeiter/Angestellter	0.087*	0.308***	-0.450	0.121***	0.054	0.048
	(0.052)	(0.084)	(0.329)	(0.044)	(0.039)	(0.054)
Stellung im Beruf Missing	0.177**	-0.117	0.149*	0.115*	-0.255**	-0.167
	(0.080)	(0.126)	(0.080)	(0.061)	(0.130)	(0.155)
Landwirt. / Gartenbau	-0.035	0.065	0.086*	0.009	-0.034	0.041

	(0.049)	(0.058)	(0.051)	(0.053)	(0.044)	(0.039)
M&E Beruf	-0.010	0.040	0.050	0.003	-0.044	-0.026
	(0.030)	(0.040)	(0.037)	(0.028)	(0.029)	(0.028)
Bau / Gebäudetechnik	0.006	0.079*	0.087**	-0.024	0.004	0.009
	(0.030)	(0.044)	(0.038)	(0.039)	(0.030)	(0.032)
NatWiss. / Informatikberuf	0.001	0.024	0.055	0.044*	-0.009	0.035
	(0.031)	(0.042)	(0.038)	(0.025)	(0.028)	(0.025)
Logistik / Sicherheit	-0.103**	0.008	0.021	0.047	-0.014	-0.007
	(0.043)	(0.051)	(0.047)	(0.034)	(0.036)	(0.038)
Verkauf / Touristik	-0.038	-0.017	0.060	0.030	-0.045	-0.011
	(0.040)	(0.048)	(0.041)	(0.033)	(0.034)	(0.034)
Unt.Orga. / Verwaltung	0.003	0.057	0.050	0.066***	-0.004	0.015
	(0.029)	(0.036)	(0.034)	(0.024)	(0.025)	(0.025)
Gesundh / Soziales / Bild.	0.027	0.098***	-0.051	0.002	-0.001	0.028
	(0.030)	(0.036)	(0.036)	(0.027)	(0.026)	(0.026)
Wirtschaft / Gesellschaft	-0.031	-0.042	0.021	0.053*	0.022	0.032
	(0.038)	(0.046)	(0.042)	(0.028)	(0.027)	(0.027)
Beruf Missing	0.001	0.053	-0.032	0.057*	0.009	0.017
	(0.048)	(0.059)	(0.066)	(0.030)	(0.035)	(0.043)
50-249 Mitarbeiter	-0.014	-0.034*	-0.015	0.036***	-0.008	-0.008
	(0.016)	(0.020)	(0.020)	(0.013)	(0.014)	(0.013)
Mehr als 250 Mitarbeiter	-0.030*	0.052***	0.023	0.031**	0.005	0.002

	(0.016)	(0.019)	(0.019)	(0.013)	(0.012)	(0.012)
Mitarbeiterzahl Missing	0.034	0.031	-0.024	0.059**	-0.052	-0.012
	(0.039)	(0.048)	(0.059)	(0.028)	(0.048)	(0.038)
Öff. Dienst	-0.012	0.073***	-0.035	-0.027	0.013	-0.015
	(0.021)	(0.026)	(0.025)	(0.017)	(0.016)	(0.016)
Handwerk	0.026	0.080**	0.022	-0.047	-0.031	-0.045
	(0.024)	(0.035)	(0.032)	(0.030)	(0.028)	(0.029)
Handel	-0.083**	-0.016	-0.023	-0.057*	-0.041	-0.024
	(0.037)	(0.042)	(0.035)	(0.030)	(0.027)	(0.026)
Sonst. Dienstleistungen	-0.030	0.021	0.019	-0.002	-0.039**	-0.046***
	(0.020)	(0.026)	(0.023)	(0.015)	(0.017)	(0.016)
Sonstiger Bereich	-0.010	0.078**	-0.015	0.003	-0.011	-0.029
	(0.024)	(0.031)	(0.032)	(0.019)	(0.023)	(0.021)
Privater Bereich	0.004	0.042	0.012	-0.000	0.021	-0.030
	(0.064)	(0.096)	(0.069)	(0.056)	(0.046)	(0.066)
Bereich Missing	-0.058	0.065	0.060	-0.064	-0.136*	-0.020
	(0.078)	(0.067)	(0.064)	(0.077)	(0.077)	(0.028)
Betriebszugehörigkeit	0.005***	0.002	0.003	0.000	0.005***	0.002
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Betriebszugehörigkeit quadr.	-0.000*	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000*	-0.000
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
log. Bruttostundenlohn	0.023**	0.061***	0.030**	0.037***	0.056***	0.029***

	(0.011)	(0.014)	(0.014)	(0.011)	(0.012)	(0.011)
Person Vorgesetzter	0.008	0.035**	-0.002	0.011	0.016	-0.005
	(0.013)	(0.016)	(0.016)	(0.012)	(0.012)	(0.011)
Vorgesetzter Missing	0.212***	0.142	-0.633***	0.086**	0.138*	0.070**
	(0.047)	(0.136)	(0.241)	(0.037)	(0.079)	(0.034)
Person weisungsbefugt	0.038**	0.039**	0.036*	0.007	0.025*	0.024*
	(0.016)	(0.019)	(0.019)	(0.014)	(0.014)	(0.013)
Weisungsbefugt Missing	0.086	-0.034	0.151	-0.009	0.128***	0.001
	(0.072)	(0.133)	(0.111)	(0.080)	(0.028)	(0.050)
Person arbeitet Teilzeit	-0.029	0.024	-0.005	-0.010	-0.035**	0.003
	(0.019)	(0.020)	(0.022)	(0.016)	(0.016)	(0.015)
Termin- und Leistungsdruck	0.002	-0.033**	-0.024	-0.023**	-0.006	-0.004
	(0.012)	(0.015)	(0.015)	(0.010)	(0.010)	(0.009)
Einzelheiten vorgegeben	-0.043**	-0.016	-0.020	-0.048**	-0.052***	-0.053***
	(0.020)	(0.023)	(0.023)	(0.019)	(0.019)	(0.018)
Arbeit repetitiv	-0.038***	-0.042**	0.005	-0.008	-0.012	-0.008
	(0.014)	(0.017)	(0.017)	(0.013)	(0.012)	(0.012)
Neue Aufgaben	0.030**	0.028*	0.002	0.029***	0.007	0.016
	(0.012)	(0.015)	(0.015)	(0.011)	(0.010)	(0.010)
Verfahren verbessern	0.012	0.053***	0.006	0.003	0.001	0.014
	(0.012)	(0.015)	(0.015)	(0.010)	(0.010)	(0.010)
Störung / Unterbrechung	-0.025**	-0.011	-0.034**	-0.014	-0.026**	-0.025**

	(0.012)	(0.014)	(0.015)	(0.011)	(0.011)	(0.010)
Stückzahl / Zeit vorgegeben	-0.026*	0.008	-0.006	-0.029**	-0.027**	-0.034***
	(0.014)	(0.016)	(0.016)	(0.012)	(0.012)	(0.011)
Neue Dinge verlangt	-0.012	-0.014	-0.057**	-0.029	-0.035*	-0.064***
	(0.020)	(0.025)	(0.028)	(0.021)	(0.021)	(0.022)
Verschiedenes gleichzeitig	0.010	0.033**	-0.016	0.008	0.021*	0.011
	(0.013)	(0.017)	(0.016)	(0.012)	(0.012)	(0.011)
Kleine Fehler, große Wirkung	-0.004	0.018	-0.010	-0.020	-0.007	-0.002
	(0.016)	(0.019)	(0.019)	(0.016)	(0.014)	(0.014)
Grenze Leistungsfähigkeit	-0.017	-0.036*	-0.040*	-0.059***	-0.021	-0.071***
	(0.017)	(0.020)	(0.020)	(0.018)	(0.015)	(0.017)
Sehr schnell arbeiten	-0.007	-0.006	-0.001	-0.019	0.005	0.004
	(0.013)	(0.016)	(0.015)	(0.012)	(0.011)	(0.010)
Konstante	0.666***	0.679***	0.888***	0.867***	0.783***	0.770***
	(0.134)	(0.157)	(0.148)	(0.113)	(0.121)	(0.107)
Anzahl der Beobachtungen	5105	5071	5098	5085	5102	5108
Bestimmtheitsmaß R²	0.085	0.098	0.086	0.129	0.144	0.126

Abhängige Variable: Zufriedenheit mit ... (sehr zufrieden/zufrieden=1, weniger zufrieden/unzufrieden=0). ***/**/* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Referenz: Person weiblich, Single, keine Kinder im Haushalt, nicht-deutsche Staatsangehörigkeit, Wohnhaft in Westdeutschland, Gemeindegröße 20-100Tsd. Einwohner, schlechter Gesundheitszustand, Angestellter, sonstiger Produktionsberuf, Betrieb mit 0-49 Mitarbeitern, Industrie, Vollzeit (wöchentliche Arbeitszeit min. 32 Stunden), nicht weisungsbefugt, nicht als direkter Vorgesetzter tätig.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnungen