

# Lohnt sich Aufstiegsfortbildung?

Analysen zum objektiven und subjektiven Berufserfolg von Männern und Frauen



**ANJA HALL**

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich  
»Qualifikation, berufliche Integration und  
Erwerbstätigkeit« im BIBB

**Eine geregelte berufliche Aufstiegsfortbildung wird in der Regel nach einer dualen Berufsausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung abgelegt und soll den beruflichen Aufstieg ermöglichen. Wie erfolgreich sind Fachkräfte mit Aufstiegsfortbildung am Arbeitsmarkt, und worin besteht dieser Erfolg? Sind Frauen genauso erfolgreich wie Männer, und welche Vorteile zeigen sich im Vergleich zu Personen mit dualer Berufsausbildung? Diese Fragen werden im Beitrag auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 anhand objektiver und subjektiver Indikatoren zum beruflichen Erfolg untersucht.**

## Aufstiegsfortbildung: woran ist beruflicher Erfolg festzumachen?

Aufstiegsfortbildungen setzen in der Regel eine abgeschlossene duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO und eine einschlägige, meist mehrjährige Berufserfahrung voraus. Sie werden als Teil der formalen beruflichen Fortbildung verstanden, die im Gegensatz zur Anpassungsfortbildung das formale Qualifikationsniveau erhöhen. Dadurch können insbesondere Personen ohne Hochschulzugangsberechtigung betriebliche Positionen erreichen, in die in anderen Ländern ausschließlich Akademiker/-innen Zugang finden. Personen mit einer Ausbildung der ISCED-Stufe 5B (hier werden die Fortbildungsabschlüsse eingeordnet) üben nach Auswertungen der OECD (2008, S. 49) im Jahr 2006 in Deutschland zu rund 60 Prozent einen hochqualifizierten Beruf aus. Gegenüber Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung und ohne Hochschulreife können sie einen Einkommensvorteil in Höhe von 46 Prozent erzielen; für Erwerbstätige mit einem Abschluss auf Sekundarniveau II lag der Einkommensvorsprung bei 26 Prozent (vgl. ANGER/PLÜNNECKE/SCHMIDT 2010, S. 21f.). Objektive Indikatoren wie das Einkommen oder die berufliche Position sind nur eine Möglichkeit, um beruflichen Erfolg zu messen. Auch subjektive Indikatoren des Berufserfolgs, die von Arbeitsmarktbedingungen, vom Berufsfeld oder der beruflichen Stellung weniger beeinflusst sind, spielen daher eine wichtige Rolle (vgl. DETTE/ABELE/RENNER 2004).<sup>1</sup> Eine repräsentative Studie zum *Nutzen beruflicher Weiterbildung* belegt dabei, dass ein sehr hoher Nutzen von den meisten

Befragten im Bereich der persönlichen Weiterentwicklung gesehen wird. Die Zustimmung steigt dabei mit der Weiterbildungsdauer und liegt bei 500 und mehr Stunden bei 74 Prozent. Rund zwei Drittel dieser Gruppe sieht einen sehr hohen Gesamtnutzen durch die Weiterbildung (vgl. BEICHT/KREKEL/WALDEN 2006). Repräsentative Untersuchungen zum subjektiven *Nutzen einer Aufstiegsfortbildung* liegen bisher nicht vor. In einer Befragung unter Absolventinnen und Absolventen einer IHK-Fortbildungsprüfung sehen jedoch ebenfalls knapp zwei Drittel positive Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung (vgl. DIHK 2011). Um der Vielfältigkeit des Konstrukts Berufserfolg gerecht zu werden, verwendet die folgende Analyse objektive und subjektive Indikatoren für beruflichen Erfolg. Datengrundlage ist dabei die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Aufgrund der Segmentierung der Aus- und Fortbildung nach Beruf und Geschlecht sowie möglicher Diskriminierungsprozesse werden getrennte Analysen für Männer und Frauen durchgeführt.

## Aufstiegsfortbildung: Definition und statistische Kennzahlen

Nach dem Berufsbildungsgesetz soll eine berufliche Fortbildung es ermöglichen, »[...] die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen« (§1 Abs. 4 BBiG). Zu den quantitativ bedeutsamsten geregelten Fortbildungsabschlüssen zählen Meister/-in, Techniker/-in, Betriebswirt/-in, Fachwirt/-in und Fachkaufmann/-frau.

Aufstiegsfortbildungen nach BBiG/HwO sind durch Regelungen des Bundes (§53 BBiG bzw. §42 HwO) oder der Kammern (§54 BBiG bzw. §42a HwO) festgelegt (vgl.

<sup>1</sup> Bisherige Untersuchungen bestätigen dabei, dass subjektive und objektive Berufserfolgskriterien lediglich moderat positiv miteinander korrelieren und als relativ unabhängig voneinander betrachtet werden können (vgl. Ng u. a. 2005).

BIBB 2013). Durch entsprechende Fortbildungsordnungen werden u.a. die Zulassungsvoraussetzungen und das Prüfungsverfahren festgelegt (vgl. ebd., S. 10). Derzeit bestehen rund 220 Rechtsverordnungen des Bundes (davon entfallen ca. 150 auf Meisterabschlüsse) und ca. 2.900 Rechtsvorschriften einzelner Kammern zu 763 von ihnen geregelten Fortbildungsberufen. Im Jahr 2012 haben laut Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamts insgesamt 102.987 Personen eine Fortbildungsprüfung erfolgreich abgeschlossen, darunter 54 Prozent im kaufmännischen Bereich (vgl. HALL 2014a). Neben den auf Bundesebene oder in Kammerzuständigkeit geregelten Fortbildungen gibt es auf Landesebene Fortbildungen zum/ zur Techniker/-in, die in Fachschulen angeboten werden. Bezogen auf alle Erwerbstätige in Deutschland verfügen auf Basis des Mikrozensus 2011 6,7 Prozent (absolut 2.624.428 Erwerbstätige) über einen Fortbildungsabschluss als höchsten Ausbildungsabschluss. Bei Männern liegt die Quote mit 8,8 Prozent höher als bei Frauen mit 4,3 Prozent (vgl. HALL 2014b).

### Aufstiegsfortbildung und beruflicher Erfolg: Empirische Ergebnisse

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (vgl. Kasten) geben 1.048 Männer und 337 Frauen eine Aufstiegsfortbildung als höchsten formalen Abschluss an: 673 mit Meisterabschluss (darunter 75 Frauen), 271 mit Technikerabschluss (darunter 28 Frauen), 288 mit Abschluss als Betriebs-/Fachwirt/-in (darunter 130 Frauen) und 153 Fachkaufleute (darunter 104 Frauen). Die Vergleichsgruppe umfasst 5.284 Männer und 3.708 Frauen mit einer dualen Berufsausbildung als höchstem Abschluss. Die Analysen beschränken sich auf Erwerbstätige im Alter von 15 bis 65 Jahre, wobei das Durchschnittsalter dual Ausgebildeter mit 44 Jahren in etwa dem von Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschluss (46 Jahre) entspricht.

7,6 Prozent der Erwerbstätigen können auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 als höchsten Ausbil-

dungsabschluss eine Aufstiegsfortbildung nachweisen.<sup>2</sup> Die Art des Abschlusses variiert stark mit dem Geschlecht. Während Männer mehrheitlich einen Meister (57,1 %) oder Technikerabschluss (23,2 %) vorweisen können (zum Vergleich bei Frauen: 22,3 % bzw. 8,3 %), schließen Frauen meist eine kaufmännische Fortbildung als Fach-/Betriebswirtin (38,6 %) oder Fachkauffrau (30,9 %) ab (zum Vergleich bei Männern: 15,1 % bzw. 4,7 %).

### Objektiver Berufserfolg in der aktuellen Tätigkeit

Objektiver Berufserfolg wird anhand von vier Indikatoren operationalisiert (vgl. Kasten). Die Ergebnisse sind der Tabelle (S. 20) zu entnehmen.

Demnach sind Männer und Frauen mit Aufstiegsfortbildung erwartungsgemäß häufiger in einem hoch qualifizierten Beruf tätig (59,2 % bzw. 55,1 %) als Personen mit Berufsausbildung (20,9 % bzw. 27,6 %). Techniker/-innen können eine solche Position dabei häufiger erreichen als Meister/-innen. Dies bestätigt sich auch im erzielten Bruttostundenlohn<sup>3</sup>, der bei Technikerinnen und Technikern mit 17,10 bzw. 18,60 Euro in der Stunde höher liegt als

#### Operationalisierungen

**Individuelles Bruttoeinkommen:** »Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <...>?«; das heißt Lohn bzw. Gehalt vor Abzug der Steuern und Sozialversicherung. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit.<sup>4</sup>

**Hoch qualifizierter Beruf:** ISCO-08-Berufshauptgruppen 1-3 aus (1 = Führungskräfte, 2 = Wissenschaftler/Akademische Berufe, 3 = Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe)<sup>5</sup>

**Führungsfunktion:** »Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie <der> direkte Vorgesetzte sind?«

**Selbstständige Tätigkeit:** »Wie ist Ihre berufliche Stellung in Ihrer Tätigkeit als <...>?« Als selbstständige Tätigkeit zählen hier Selbstständige/-r, Freiberuflich tätig, Freie/-r Mitarbeiter/-in

<sup>2</sup> Der entsprechende Anteil liegt im Mikrozensus 2011 bei angeglichener Stichprobe (Kernerwerbstätige ohne Auszubildende) bei 7,3 %, was für eine valide Erfassung in der Erwerbstätigenbefragung spricht.

<sup>3</sup> Der Bruttostundenlohn wurde auf Basis des Bruttomonatsverdienstes, geteilt durch die tatsächliche Wochenarbeitszeit, berechnet. Die Wochenstunden wurden auf Monatsstunden mit dem Faktor 4,35 (die durchschnittliche Wochenzahl pro Monat) umgerechnet. Im Fall einer Abgeltung der Überstunden durch Freizeitausgleich wurde die tatsächliche Arbeitszeit durch die vereinbarte Arbeitszeit ersetzt.

<sup>4</sup> Die exakte Frageformulierung wurde dabei an die berufliche Stellung des Befragten angepasst. Fehlende Einkommensangaben und Ausreißer wurden auf Basis eines MNAR-Ausfallmechanismus imputiert bzw. ersetzt, wodurch sich der Mittelwert und die Varianz des Einkommens nicht verändern (vgl. ROHRBACH-SCHMIDT/HALL 2013).

<sup>5</sup> Die Zusammenfassung zu Berufshauptgruppen erfolgt anhand des Anforderungsniveaus (skill level) und der berufsfachlichen Spezialisierung (skill specialisation). Die Berufshauptgruppen 1 bis 3 umfassen die ISCED-Stufen 5a/b.

#### Datengrundlage

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 ist eine telefonische, computerunterstützte Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland, die gemeinsam vom BIBB und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wurde (vgl. HALL/SIEFER/TIEMANN 2012). Die Daten wurden von Oktober 2011 bis März 2012 von TNS Infratest Sozialforschung München erhoben. Die Grundgesamtheit bilden Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit gilt eine Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche gegen Bezahlung (»Kernerwerbstätige«).

Weitere Informationen zu Konzept, Methodik und Ergebnissen unter [www.bibb.de/arbeit-im-wandel](http://www.bibb.de/arbeit-im-wandel).

Tabelle

## Objektiver Berufserfolg nach Fortbildungsabschluss und Geschlecht (in %)

	Duale Ausbildung	Fortbildung gesamt	Meister/-in	Techniker/-in	Betriebs-Fachwirte	Fachkaufleute
Hochqualifizierter Beruf						
Männer	20,9	59,2	52,0	72,3	61,4	76,6
Frauen	27,6	55,1	44,6	78,6	54,6	56,7
Führungsfunktion						
Männer	34,0	53,2	55,9	33,7	53,8	65,3
Frauen	23,5	33,1	54,7	25,9	28,5	25,2
Selbstständige Tätigkeit						
Männer	6,6	21,4	24,4	15,7	17,7	22,4
Frauen	5,7	13,4	31,1	11,1	6,2	9,7
Bruttostundenlohn in € (Median)						
Männer	14,4	17,9	16,5	18,6	20,1	20,1
Frauen	12,1	14,4	11,8	17,1	15,7	13,8

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; gewichtete Daten

bei Meisterinnen und Meistern mit 11,80 bzw. 16,50 Euro, wobei Industriemeister/-innen deutlich mehr verdienen als Handwerksmeister/-innen. Auch Frauen und Männer mit kaufmännischer Fortbildung erreichen häufiger eine hohe Berufsposition und ein deutlich höheres Einkommen als Frauen und Männer mit Berufsausbildung. Insgesamt liegt das Einkommensplus durch eine Aufstiegsfortbildung für Männer bei 24 Prozent. Auch Frauen können durch eine Aufstiegsfortbildung ein höheres Einkommen erzielen (14,40 Euro pro Stunde gegenüber 12,10 Euro ohne eine solche Höherqualifizierung). Das entspricht einem Einkommensplus von 19 Prozent, wobei das höchste Einkommen von Frauen mit einem Technikerabschluss (17,10 Euro) und Betriebs- bzw. Fachwirtabschluss (15,70 Euro) erzielt wird.

Eine Führungsposition wird von 53,2 Prozent der Männer und 33,1 Prozent der Frauen mit Aufstiegsfortbildung erreicht. Der entsprechende Anteil liegt für dual Ausgebildete ohne Höherqualifizierung bei 34,0 Prozent bzw. 23,5 Prozent. Auch selbstständige Tätigkeiten werden häufiger ausgeübt (21,4 % bzw. 13,4 %) als bei Personen ohne Höherqualifizierung (6,6 % bzw. 5,7 %). Unter den Meistern liegt der Anteil bei Handwerksmeisterinnen und -meistern mit 31,5 Prozent erwartungsgemäß höher als bei Industriemeisterinnen und -meistern (3,8 %).

### Subjektiver Nutzen einer Aufstiegsfortbildung

Im Rahmen einer Nachbefragung von Erwerbspersonen mit Aufstiegsfortbildung aus der BIBB/BAuA-Erwerbstä-

tigenbefragung 2012<sup>6</sup> sollten die Befragten einschätzen, welchen Nutzen die Fortbildung im Hinblick auf verschiedene Dimensionen beruflichen Erfolgs hatte. Die subjektive Nutzenbeurteilung durch den Befragten hat den Vorteil, dass die Befragten selbst einen Kausalzusammenhang zwischen der Teilnahme an der Fortbildung und beruflichem Erfolg oder anderen Nutzendimensionen herstellen und dieser nicht wie in Querschnittserhebungen üblich an Korrelationen z.B. zwischen Teilnahme an Fortbildung und dem Einkommen festgemacht wird. Ein höheres Einkommen könnte nämlich auch andere Gründe haben. Zudem umfasst die subjektive Nutzenbewertung auch mögliche zukünftige Aspekte.

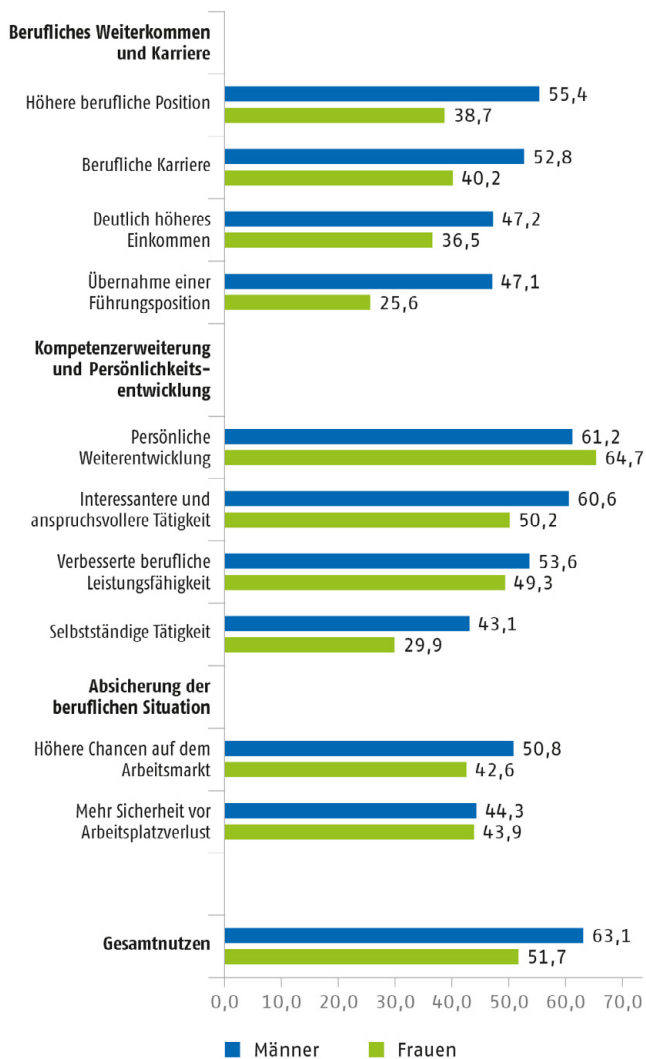
Vorgegeben wurden zehn Indikatoren auf einer Skala von 1 »überhaupt kein Nutzen« bis 7 »sehr hoher Nutzen«. Die einzelnen Aspekte wurden in einer Hauptkomponentenanalyse (mit anschließender Varimax-Rotation) zu drei Faktoren verdichtet (vgl. Abb.): »Berufliches Weiterkommen und Karriere«, »Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung« sowie »Absicherung der beruflichen Situation«.

Bei der Dimension *Berufliches Weiterkommen und Karriere* sehen Männer bei allen vier Items deutlich häufiger einen sehr hohen Nutzen als Frauen; dies entspricht den Befunden bei den objektiven Erfolgsindikatoren (vgl. Tab.). Die besonders große Diskrepanz zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf das Erlangen einer Führungsposition (47,1 % vs. 25,6 %) zeigte sich bereits anhand der objektiven Indikatoren zur Erreichung von Führungspositionen (vgl. Tab.).

Bei der Dimension *Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung* zeigen sich insgesamt weniger stark ausgeprägte Geschlechterunterschiede. Der Nutzen für eine interessantere und anspruchsvollere Tätigkeit sowie für eine selbstständige Tätigkeit wird jedoch wieder von Män-

<sup>6</sup> In die folgende Analyse gehen 469 Männer und 185 Frauen mit einer Aufstiegsfortbildung zum/r Meister/-in, Techniker/-in Betriebswirt/-in, Fachwirt/-in und Fachkaufmann/-frau ein. Die Verteilung der Abschlüsse entspricht dabei mit geringer Abweichung derjenigen in der Haupterhebung.

Abbildung  
Einschätzung des Nutzens einer Aufstiegsfortbildung nach  
Geschlecht (hoher bzw. sehr hoher Nutzen in %)



Quelle: Nachbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; gewichtete Daten, n = 645

Anm.: Abgetragen sind die Skalenwerte 6 bis 7 der Skala von 1 »überhaupt kein Nutzen« bis 7 »sehr hoher Nutzen«

nern höher eingeschätzt. Auffallend hoch wird der Nutzen von Männern und Frauen für die persönliche Weiterentwicklung eingeschätzt (61,2 % bzw. 64,7 %).

Auch bei der Dimension *Absicherung der beruflichen Situation* wird ein hoher Nutzen gesehen, wobei höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt wiederum häufiger von Männern genannt werden.

Der bisherige Gesamtnutzen der Fortbildung wird sehr hoch eingeschätzt: 63,1 Prozent der Männer und 51,7 Prozent der Frauen beurteilen den bisherigen Gesamtnutzen hoch bis sehr hoch (Skalenwerte 6 und 7); weitere 21,3 Prozent der Männer und 21,6 Prozent der Frauen gaben den Skalenwert 5 an, sehen also immer noch einen recht positiven Nutzen in der Fortbildung. So verwundert es auch

nicht, dass 87,4 Prozent der Männer und 78,4 Prozent der Frauen aus heutiger Sicht nochmals dieselbe Fortbildung machen würden. Für Personen, die bisher einen hohen bis sehr hohen Nutzen sahen, gilt dies erwartungsgemäß in stärkerem Maße (92,6 % der Männer und 87,5 % der Frauen) als für Personen, die bisher nur einen sehr geringen Nutzen (Skalenwert 1 bis 3) hatten (57,9 % bzw. 37,5 % der Männer und Frauen).

### Berufliche Aufstiegsfortbildung lohnt sich

Männer und Frauen mit Aufstiegsfortbildung sind häufiger als dual Ausgebildete ohne Höherqualifizierung in höheren Berufspositionen tätig, sie verdienen mehr und üben häufiger eine Führungsfunktion oder eine selbstständige Tätigkeit aus. Auch die subjektiven Einschätzungen zur Fortbildung belegen deren hohen Nutzen sowohl für die berufliche Karriere als auch für die Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung. Um den Fachkräftebedarf der Zukunft zu sichern, sollten daher alle Potenziale, die zu einer höheren beruflichen Bildung führen, genutzt werden. Auffallend ist jedoch, dass Männer in nahezu allen abgefragten Bereichen einen höheren Nutzen aus einer Aufstiegsfortbildung erzielen können als Frauen. Warum dies so ist, müssen weitere Forschungsarbeiten zeigen. ◀

### Literatur

ANGER, C.; PLÜNNECKE, A.; SCHMIDT, J.: Bildungsrenditen in Deutschland – Einflussfaktoren, politische Optionen und ökonomische Effekte. In: iw-Analysen Nr. 65. Köln 2010

BEICHT, U.; KREKEL, E.; WALDEN, G.: Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Bielefeld 2006

BIBB (Hrsg.): Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen. Bonn 2013

DETTE, D. E.; ABELE, A. E.; RENNER, O.: Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßen. In: Zeitschrift für Personalpsychologie 3 (2004) 4, S. 170–183

DIHK (Hrsg.): Mit Weiterbildung voran. 7. Umfrage unter Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen. Berlin 2011

HALL, A.: Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 (Vorversion). Bonn 2014a, S. 364–367 – URL: [http://datenreport.bibb.de/media2014/BIBB\\_Datenreport\\_2014\\_Vorversion.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2014/BIBB_Datenreport_2014_Vorversion.pdf) (Stand: 04.05.2014)

HALL, A.: Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss – Entwicklungen im Zeitverlauf. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 (Vorversion). Bonn 2014 b, S. 368–372 – URL: [http://datenreport.bibb.de/media2014/BIBB\\_Datenreport\\_2014\\_Vorversion.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2014/BIBB_Datenreport_2014_Vorversion.pdf) (Stand: 04.05.2014)

HALL, A.; SIEFER, A.; TIEMANN, M.: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. suf\_3.0. Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.); GESIS Köln (Datenzugang). Bonn 2014

NG, T. W. H. u. a.: predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. In: Personnel Psychology 58 (2005) 2, S. 367–408

OECD (HRSG.): Education at a glance: OECD Indicators. Paris 2008

ROHRBACH-SCHMIDT, D.; HALL, A.: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2013. BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 1/2013. Bonn 2013