Fortbildung als überzeugende Erwerbs-, Verdienst- und Karriereperspektive

Gutachten für die Industrie- und Handelskammern in Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen

Paula Risius / Dirk Werner / Regina Flake / Helen Hickmann /
Sabine Köhne-Finster / Lydia Malin / Fritz Orange / Jurek Tiedemann

Auftraggeber:
IHK für München und Oberbayern für die IHK in Bayern
IHK Reutlingen für die IHK in Baden-Württemberg
IHK Arnsberg Hellweg-Sauerland für die IHK in Nordrhein-Westfalen

Köln, 18.08.2026

Gutachten

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Herausgeber
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42
50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

LinkedIn
@Institut der deutschen Wirtschaft

Instagram
@IW_Koeln

Kontakt

Paula Risius
Senior Economist für Qualifizierung und Fachkräfte
risius@iwkoeln.de
0221 – 4981-680

Dirk Werner
Leiter Themencluster Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte
werner@iwkoeln.de
0221 – 4981-712

Dr. Regina Flake
Senior Economist und Teamleiterin Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
flake@iwkoeln.de
0221 – 4981-840

Alle Studien finden Sie unter
www.iwkoeln.de

Stand:
August 2026

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung **5**

1. Einleitung **6**

2. Datengrundlage und Methodik **8**

2.1 IW-Fachkräftedatenbank 8

2.1.1 Methodische Grundlagen 8
2.1.2 Analyse der Beschäftigungssituation 9
2.1.3 Entgeltanalyse 9
2.1.4 Analyse der Arbeitsmarktsituation 10
2.1.5 Bildung eigener Berufscluster für IHK-Berufe und qualifikatorische Prägung der Berufe 10

2.2 IW-Beschäftigtenbefragung 13
2.3 BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 13
2.4 Einbindung bestehender Studien im Themenfeld 15

3. Der Arbeitsmarkt für Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen: Situation, Trends und Perspektiven **16**

3.1 Fortbildungsabschlüsse im Wandel der Zeit 16
3.2 Zugang zu Fortbildungsabschlüssen und Anforderungsniveau der Tätigkeiten 19
3.3 Die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 20
3.4 Fachkräftebedarf und künftige Entwicklung 24
3.5 Arbeitsmarkt und Qualifikationsmix 29
3.6 Zwischenfazit: Hohe arbeitsmarktliche Relevanz bei wachsender Spannung zwischen Bedarf und Nachwuchs 32

4. Die Einkommenssituation von Fortgebildeten im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen **34**

4.1 Einkommensanalysen nach berufsstrukturellen Merkmalen 34

4.1.1 Entgeltunterschiede nach Anforderungsniveau und Altersgruppen 34
4.1.2 Entgeltstrukturen in IHK- und Nicht-IHK-Berufen 36
4.1.3 Fortbildungsanteile und Entgelte auf Spezialistenniveau 41

4.2 Individuelle Einkommensvorteile 44

4.2.1 Der Effekt des Berufsabschlusses variiert über die Wirtschaftsbereiche 45
4.2.2 Entgeltunterschiede nach höchstem Abschluss und Anforderungsniveau der Stelle 47

4.3 Das Einkommen im Lebensverlauf 48
4.4 Zwischenfazit: Starke Einkommensposition und kumulativer Vorteil über weite Teile des Lebenslaufs 51

5. Fach- und Führungskarrieren als berufliche Entwicklungsperspektive **55**

5.1 Personen mit Fortbildungs- und Hochschulabschluss im Vergleich 55

5.1.1 Bereitschaft zur Übernahme von Führung 56
5.1.2 Anreize für die Übernahme von Führung 57
5.1.3 Hinderungsgründe einer Übernahme von Führung 58

5.2 Personal-, Fach- und Budgetverantwortung 60

5.3 Zwischenfazit: Personen mit Fortbildungsabschluss übernehmen häufig mehr Verantwortung im Beruf 63

6. Selbstständigkeit als Karriereschritt 66

6.1 Selbstständige nach Abschluss und Branche 66
6.2 Zwischenfazit: Selbstständigkeit ist für beruflich Höherqualifizierte eine besonders relevante Perspektive 69

7. Arbeitszufriedenheit und -organisation 70

7.1 Arbeitszufriedenheit 70
7.2 Arbeitsbedingungen: Teilzeit und Homeoffice 72
7.3 Zwischenfazit: Arbeitszufriedenheit Fortgebildeter auf ähnlichem Niveau wie bei Akademikerinnen und Akademikern 73

8. Fazit 75

8.1 Fortbildung als relevante, oft mit Erfolg verknüpfte Beschäftigungsperspektive für beruflich Qualifizierte 75
8.2 Einkommen: Deutliche Vorteile einer Aufstiegsfortbildung gegenüber einer Berufsausbildung, nah an akademischen Abschlüssen 76
8.3 Karriere: Perspektiven einer Fortbildung zeigen sich nicht nur in der Führungshierarchie 77
8.4 Selbstständigkeit und nicht-monetäre Erträge als weitere Karriereperspektiven einer Aufstiegsfortbildung 77
8.5 Grenzen der Aussagekraft und Schlussfolgerungen 78
8.6 Anknüpfungspunkte für weitere Studien 79

9. Abstract 81

Tabellenverzeichnis 82

Abbildungsverzeichnis 83

Literaturverzeichnis 85

JEL-Klassifikation

M53 – Aus- und Fortbildung, Praktikum
J24 – Humankapital; Qualifikation; Berufswahl; Arbeitsproduktivität
J31 – Lohnniveau und Lohnstruktur; Lohnunterschiede

Zusammenfassung

Die Höhere Berufsbildung ist ein eigenständiger Bildungsweg, der auf einer anerkannten Berufsausbildung aufsetzt und in Analogie zu Bachelor- und Masterabschlüssen an Hochschulen eigenständige berufliche Karriereperspektiven eröffnet. Personen, die eine berufliche Fortbildung absolvieren, können damit anspruchsvollere Fach-, Steuerungs- und Führungsaufgaben übernehmen. Für Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen besteht ein hoher Bedarf am Arbeitsmarkt. Dies gilt insbesondere für IHK-Fortbildungsabschlüsse. So übersteigt in den IHK-typischen Fortbildungsberufen seit dem Jahr 2022 die Zahl der offenen Stellen die Zahl der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen. Inzwischen fehlen dort rechnerisch 12.544 Fachkräfte, knapp 60 Prozent davon auf Spezialistenniveau. Ein Grund dafür ist die sinkende Absolventenzahl. Denn im Jahr 2024 waren nur noch 98.184 Teilnahmen an beruflichen Fortbildungsprüfungen zu verzeichnen; was einem Rückgang von knapp 40 Prozent im Vergleich zum Jahr 1992 entspricht. Der demografische Wandel wird diese Fachkräftelücke voraussichtlich weiter vergrößern, da nun die besetzungsstarken Babyboomer-Jahrgänge in Rente gehen.

Der Rückgang bei den Absolventenzahlen überrascht insofern, als mit einem Fortbildungsabschluss zahlreiche individuelle Vorteile für Beruf und individuelle Zufriedenheit verknüpft sind. So sind etwa die Einkommensperspektiven von Personen mit Fortbildungsabschluss deutlich besser als von Personen ausschließlich mit Berufsausbildung und liegen nahe an denen akademisch Qualifizierter: Der Median des Bruttostundenlohns liegt bei 26,78 Euro, gegenüber 19,93 Euro bei Personen mit Berufsausbildung. Der Einkommensvorsprung beträgt damit 34,4 Prozent. In IHK-Berufen steigt das Medianentgelt vom Fachkraft- zum Spezialistenniveau im Durchschnitt um 32,2 Prozent. Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen erreichen zwar mit 28,57 Euro und Universitätsabsolventinnen und -absolventen mit 30,81 Euro ein noch höheres Einkommen, doch rund ein Drittel der Fortgebildeten verdient mehr als der Median von Universitätsabsolventinnen und -absolventen. Zudem sind sie seltener arbeitslos. Die konkrete Bildungsrendite hängt dabei stark von Beruf, Branche und Tätigkeitsniveau ab.

Fortbildung eröffnet zudem vielfältige Karrierewege. So übernehmen Personen mit Fortbildungsabschluss häufiger Personal-, Fach- und Budgetverantwortung als Personen mit Berufsausbildung ohne Fortbildung. 39,0 Prozent tragen Budgetverantwortung gegenüber 26,7 Prozent der Vergleichsgruppe. Damit liegen sie auf einem ähnlichen Niveau wie Akademikerinnen und Akademiker. Karriere zeigt sich dabei auch außerhalb der Führungshierarchie: Fortgebildete erreichen häufig größere Entscheidungsspielräume und Entwicklungsmöglichkeiten. Zudem sind sie überdurchschnittlich häufig selbstständig: 13,8 Prozent der Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschluss arbeiten auf eigene Rechnung.

Insgesamt verbinden IHK-Fortbildungsabschlüsse somit gute Beschäftigungs- und Verdienstperspektiven mit erweiterten Verantwortungsmöglichkeiten, Selbstständigkeit und hoher Arbeitszufriedenheit. Damit sprechen die Ergebnisse dafür, Fortbildung als gleichwertige, eigenständige Aufstiegsoption stärker sichtbar zu machen und intensiver zu bewerben. Dazu gehören eine bessere Information über Karriereperspektiven und den vorhandenen Arbeitsmarktbedarf, mehr Durchlässigkeit für Hochschulerfahrene sowie Studienabbrecherinnen und -abbrecher sowie weniger bürokratische Hürden bei der Beantragung von Förderleistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz.

1. Einleitung

Die Höhere Berufsbildung ist ein wichtiger Bestandteil des deutschen Bildungs- und Qualifikationssystems. Sie dient der betrieblichen Fachkräftesicherung einerseits und der beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen andererseits. In Deutschland verfügen mehr als 2,5 Millionen Erwerbstätige über einen Abschluss der Höheren Berufsbildung beziehungsweise der Aufstiegsfortbildung. Die Industrie- und Handelskammern nehmen jährlich über 55.000 Fortbildungsprüfungen in gut 80 bundeseinheitlich geregelten Fortbildungsabschlüssen ab, etwa zur Industriemeisterin/zum Industriemeister, zur Fachwirtin/zum Fachwirt oder zur Bilanzbuchhalterin/zum Bilanzbuchhalter (vgl. DIHK, 2023). Fortbildungsabschlüsse qualifizieren für anspruchsvolle und vielseitige Fach-, Steuerungs- und Führungsaufgaben in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern.

Trotz ihrer großen arbeitsmarktlichen Bedeutung und der vielseitigen Vorteile für Absolventinnen und Absolventen ist die höherqualifizierende Berufsbildung in der öffentlichen Wahrnehmung vielfach noch nicht angemessen als eigenständiger, auf einer Berufsausbildung aufbauender Karrierepfad in Analogie zu den gestuften Bachelor- und Masterabschlüssen der Hochschulen präsent. Seit Jahren bewegt sich die Beteiligung an der Höheren Berufsbildung auf einem im historischen Vergleich niedrigen Niveau, während der Anteil akademischer Abschlüsse im Zeitablauf deutlich gestiegen ist (Hall, 2020; Neu, 2025). Vor diesem Hintergrund ist eine umfängliche, nach Themenbereichen differenzierte Analyse und Darstellung der beruflichen Perspektiven von Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen notwendig, um auf belastbarer empirischer Basis die Chancen und Perspektiven sowie die derzeitige berufliche Positionierung von Personen mit Fortbildungsabschluss darzustellen und so stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken. Ein zentraler Aspekt dabei ist die Frage, inwieweit eine Gleichwertigkeit zwischen der Höheren Berufsbildung und akademischen Abschlüssen bereits realisiert ist.

Hier setzt die vorliegende Studie im Auftrag der Industrie- und Handelskammern in Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen an. Sie untersucht unterschiedliche Aspekte des Berufslebens und stellt zudem die Position der Fortbildung gegenüber anderen Qualifikationsgruppen auf belastbarer empirischer Grundlage dar. Eine wesentliche Neuerung der Studie liegt in der Verbindung unterschiedlicher methodischer Zugänge mit einer breiten Datenbasis, die zudem zahlreiche Aspekte und Themenfelder in den Blick nimmt. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, welche Arbeitsmarkt-, Einkommens- und Karriereperspektiven Fortbildungsabschlüsse unter den gegenwärtigen Bedingungen ermöglichen und eröffnen. Dies wird vor dem Hintergrund betrachtet, in welchen Bereichen sie sich von akademischen Bildungswegen unterscheiden oder ihnen nahekommen. Neben objektiven Arbeitsmarktergebnissen werden dabei auch subjektive Zufriedenheitswerte betrachtet.

Die Analyse kombiniert zu diesem Zweck Auswertungen der IW-Fachkräftedatenbank, der IW-Beschäftigtenbefragung 2025 und der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 unter der systematischen Einbindung des vorhandenen Forschungsstands sowie einschlägiger Vorarbeiten und Studienergebnisse (z. B. Burstedde/Schüler, 2020; Stüber, 2022; Brändle et al., 2022). Auf diese Weise werden amtliche Arbeitsmarkt- und Entgeltdaten mit surveybasierten Informationen zur beruflichen Situation, zur Führungsverantwortung, zur Arbeitszufriedenheit und zu weiteren nicht-monetären Erträgen von Bildungsabschlüssen zusammengeführt. Die Studie greift bereits vorhandene Befunde auf, arbeitet aktuelle Veränderungen heraus, überprüft und aktualisiert sie in Teilbereichen anhand neuerer Datenbestände. Sie erweitert die bestehende Literatur um aktuelle Befunde, zusätzliche Themenfelder und eine stärker integrierte Perspektive auf Fortbildung als Erwerbs-, Verdienst- und Karriereoption.

Die Untersuchung leistet somit Einordnungen zu mehreren Karriereaspekten. Analysiert werden die Arbeitsmarktsituation von Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen, ihre Verdienstperspektiven, ihre Rolle in Fach- und Führungskarrieren, die Bedeutung von Selbstständigkeit sowie Aspekte der Arbeitszufriedenheit und -organisation. Damit berücksichtigt die Studie monetäre und nicht-monetäre Erträge von Fortbildungsabschlüssen vergleichend zu alternativen Bildungswegen. Die Konzentration auf IHK-nahe Berufe und fortbildungsnahe Tätigkeitsfelder ermöglicht zudem eine differenzierte Betrachtung jener Segmente des Arbeitsmarktes, in denen die höherqualifizierende Berufsbildung im Bereich von Industrie und Handel ein besonderes Gewicht besitzt. Dazu wurde eigens eine neue Systematik zur Analyse von IHK-Berufen im engeren und weiteren Sinne für die Klassifikation der Berufe entwickelt.

Nach der Darstellung der Datengrundlagen und der methodischen Vorgehensweise in Kapitel 2 untersucht Kapitel 3 die Arbeitsmarktperspektiven von Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen. Im Mittelpunkt stehen die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, der Fachkräftebedarf, der Qualifikationsmix sowie Zugangsmöglichkeiten für Personen mit Hochschulerfahrung zu einem Fortbildungsabschluss. Kapitel 4 widmet sich der Einkommenssituation. Betrachtet werden Entgeltunterschiede nach Berufen, Branchen und Anforderungsniveaus sowie individuelle Einkommensvorteile und Befunde zum Einkommen im Lebensverlauf. Kapitel 5 analysiert Fach- und Führungskarrieren mit Fortbildungsabschluss, insbesondere die Übernahme von Führungsverantwortung, die Bereitschaft für Führungsaufgaben sowie für fachliche und Budgetverantwortung. Kapitel 6 richtet den Blick auf eine berufliche Selbstständigkeit als weiteren Karriereschritt. Kapitel 7 ergänzt die objektiven Arbeitsmarkt- und Karriereindikatoren um subjektive Aspekte der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsorganisation. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengeführt, eingeordnet und mit Blick auf die Rolle der Fortbildung im Spannungsfeld von Fachkräftesicherung, Einkommensperspektiven und beruflichem Aufstieg gebündelt.

2. Datengrundlage und Methodik

Um die vielfältigen Aspekte abzubilden, die Fortbildungsabschlüsse für das Berufsleben mit sich bringen können, greift die Analyse auf unterschiedliche Datenquellen zurück. Analysen auf Basis der IW-Fachkräftedatenbank geben Auskunft über Beschäftigungschancen und Entgeltaspekte. Sie beruhen auf amtlichen Daten zum Arbeitsmarkt, zur Beschäftigung und zu Entgelten. Ergänzend werden punktuell weitere amtliche Statistiken herangezogen, darunter berufsspezifische Arbeitslosenquoten sowie amtliche Bildungsstatistiken. Individuellere Aspekte des Erwerbslebens, etwa Arbeitszufriedenheit, Verantwortungsübernahme am Arbeitsplatz und die Bedeutung beruflicher Selbstständigkeit, werden mithilfe der umfangreichen Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung untersucht. Um die Befunde zu Führungsambitionen und Führungsverantwortung weiter zu vertiefen, werden zudem Analysen auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung in die Auswertung einbezogen.

Die Ergebnisse werden an geeigneten Stellen mit dem aktuellen Forschungsstand verknüpft und vor diesem Hintergrund eingeordnet. Die Analyse erfolgt themenzentriert in den Kapiteln 3 bis 7. Dabei werden die Befunde für die unterschiedlichen Datengrundlagen zunächst nacheinander dargestellt und anschließend in ihrem Zusammenhang diskutiert.

2.1 IW-Fachkräftedatenbank

Die IW-Fachkräftedatenbank enthält zahlreiche Indikatoren zur Arbeitsmarkt- und Gehaltssituation, von denen eine Auswahl zur Analyse der skizzierten Fragestellungen verwendet wird. Unter anderem werden Indikatoren zur Beschäftigungsentwicklung, Arbeitslosigkeit und unternehmensseitiger Nachfrage dargestellt. Die methodischen Grundlagen und relevante statistische Hinweise zur Datenbasis werden nachfolgend erläutert.

2.1.1 Methodische Grundlagen

Die Analysen mit der IW-Fachkräftedatenbank erfolgen auf der Ebene der Berufsgattungen nach der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 in der Neufassung von 2020 (BA, 2020). Berufsgattungen bilden die feinste statistische Untergliederungsebene, für die öffentlich zugängliche Daten verfügbar sind. Sie setzen sich zusammen aus einem vierstelligen Code, der die berufsfachliche Unterscheidung in Berufsuntergruppen festlegt und der letzten Stelle, die das Anforderungsniveau beinhaltet (vgl. Tabelle 2-1). Zur Interpretation ist zu berücksichtigen, dass sich Berufsgattungen aus mehreren Einzelberufen zusammensetzen, für die keine differenzierten Informationen vorliegen. Im Folgenden wird das Wort „Berufsgattungen“ synonym für Berufe verwendet.

Tabelle 2-1: Anforderungsniveaus

Anforderungs-niveau	Bezeichnung	Typische Qualifikationsanforderung
1	Helfer	Keine formale Berufsqualifikation
2	Fachkraft	Berufsausbildung (mindestens zweijährig)
3	Spezialist	Fortbildungsabschluss (Meister, Techniker, Fachwirt) oder Bachelor
4	Experte	Diplom, Master oder Promotion

Quelle: BA, 2020

Anzumerken ist, dass die Anforderungsniveaus eng an den formal zugeordneten beruflichen Abschlüssen orientiert sind, aber nicht zwingend an der tatsächlichen Qualifikation der Beschäftigten in diesem Beruf (BA, 2020). Sie beschreiben auf Tätigkeitsebene den Komplexitätsgrad der im jeweiligen Beruf auszuübenden Tätigkeiten. Die Unterschiede zwischen Anforderungsniveau und tatsächlichem Abschluss verdeutlicht auch Tabelle 2-2. Grundsätzlich finden sich alle Abschlussarten in allen Anforderungsniveaus wieder. Im Schwerpunkt entspricht die Verteilung nach Abschlussart und Niveau nicht in allen Punkten der Erwartung: Für Personen mit anerkannter Berufsausbildung zeigt sich ein deutlicher Schwerpunkt auf dem Fachkraftniveau, wie es erwartbar ist. Auch Akademikerinnen und Akademiker haben einen deutlichen Schwerpunkt auf dem Expertenniveau. Personen mit einem Fortbildungsabschluss sind jedoch wider Erwarten oftmals auf dem Fachkraftniveau beschäftigt, wenngleich in Summe mehr Personen auf Spezialisten- und Expertenniveau tätig sind. Bachelorabsolventen, die wie Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen vornehmlich auf Spezialistenniveau zu erwarten wären, verteilen sich auf Fachkraft-, Spezialisten- und Expertenniveau. Für sie ergibt sich das differenzierteste Bild.

Tabelle 2-2: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
nach Anforderungsniveau und Abschlussart, Zellenprozent

Niveau	Ohne Berufsabschluss	Anerkannte Berufsausbildung	Meister/Techniker oder gleichwertiger Abschluss	Bachelor	Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	Promotion	Summe
Helfer	4,6 %	7,5 %	0,3 %	0,4 %	0,4 %	0,1 %	13,3 %
Fachkraft	6,8 %	36,0 %	2,4 %	1,7 %	2,8 %	0,2 %	49,9 %
Spezialist	0,8 %	6,9 %	1,8 %	1,5 %	3,1 %	0,2 %	14,3 %
Experte	0,6 %	2,6 %	0,8 %	1,9 %	7,3 %	1,1 %	14,3 %
Summe	12,8 %	53,0 %	5,3 %	5,5 %	13,6 %	1,6 %	91,8 %

Lesebeispiel: 36,0 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren mit anerkannter Berufsausbildung in einem Fachkraftberuf tätig.
Hinweis: Personen mit unbekanntem Bildungsabschluss (8,2 Prozent) sind nicht in der Tabelle enthalten und stellen die Differenz zu 100 Prozent dar.
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2026

2.1.2 Analyse der Beschäftigungssituation

Zur Analyse der Fachkräftesituation werden die Daten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter verwendet. Als Datengrundlage dienen die Arbeitgebermeldungen zur Sozialversicherung an die Bundesagentur für Arbeit (BA). Personen, die in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen stehen, die nicht sozialversicherungspflichtig sind, sind nicht Teil der IW-Fachkräftedatenbank und werden folglich nicht in den Analysen berücksichtigt. Hierunter fallen beispielsweise geringfügig Beschäftigte und kurzfristig Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte. Die BA veröffentlicht Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik mit einem zeitlichen Versatz von sechs Monaten. Für die vorliegenden Analysen wird der Datenstand zum 31.12.2024 verwendet.

2.1.3 Entgeltanalyse

Ein Teil der Studie befasst sich mit der Analyse von Entgelten der Beschäftigten. Die Entgeltinformationen der BA-Beschäftigtenstatistik beinhaltet alle Entgeltkomponenten, solange sie sozialversicherungspflichtig sind. Folglich sind Zuschläge für Wochenend- oder Nachtarbeit enthalten. Die Daten beruhen auf den

Bruttoarbeitsentgelten aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, welche die Arbeitgeber im Rahmen des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung übermitteln. Es werden nur die Entgelte von Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt, da die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten statistisch nicht erfasst werden und somit keine Hochrechnung auf eine Vollzeitstelle erfolgen kann. Daten von Auszubildenden sind nicht enthalten. Entgelte werden nur für Berufe mit mindestens 500 Beobachtungen ausgewiesen. Die Entgelte sind an der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung von 4.900 Euro im Monat im Jahr 2013 bis 7.450 Euro monatlich im Jahr 2024 zensiert, was bedeutet, dass höhere Entgelte mit diesem Höchstwert ersetzt werden. Dies kann zu einer Unterschätzung der Entgelte im oberen Bereich führen. Aus diesem Grund können keine arithmetischen Mittel für Arbeitsentgelte berechnet werden. Stattdessen werden die Datenpunkte der 25., 50. und 75. Entgeltperzentile für die Betrachtung verwendet.

2.1.4 Analyse der Arbeitsmarktsituation

Im Rahmen der Arbeitsmarktanalyse werden Arbeitslose und offene Stellen gegenübergestellt. Die Arbeitslosen, die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind, stellen das Arbeitsangebot dar, das zusätzlich zu den Beschäftigten zur Verfügung steht. Bei der Arbeitslosenstatistik handelt es sich um eine Vollerhebung. Demgegenüber werden nicht alle offenen Stellen bei der BA gemeldet. Zur Berechnung der offenen Stellen werden daher Informationen zu Meldequoten, das heißt, dem Anteil der gemeldeten Stellen an allen offenen Stellen, aus der IAB-Stellenerhebung einbezogen (Burstedde et al., 2020). Die Meldequoten für Fachkräfte und Spezialisten schwanken im Zeitablauf zwischen 40 und 60 Prozent, die für Experten um etwa 30 Prozent. Zudem wird bei der hier angewandten Methodik berücksichtigt, dass gemeldeten Zeitarbeitsstellen nicht immer eine reale Arbeitskräftenachfrage gegenübersteht und Zeitarbeitsstellen erhalten ein geringeres Gewicht. Die so hochgerechneten offenen Stellen bilden die Grundlage für nachfolgend berechnete Indikatoren wie die in der vorliegenden Studie verwendete Fachkräftelücke. Diese gibt in absoluten Zahlen an, wie viele passend qualifizierte Arbeitslose in einem Beruf rechnerisch fehlen, um alle offenen Stellen besetzen zu können. Sie ist die Differenz aus offenen Stellen und Arbeitslosen. Gibt es mehr Arbeitslose als offene Stellen, besteht keine Fachkräftelücke, das heißt, der Zahlenwert ist Null. Punktuell ist es hilfreich für die nachfolgenden Analysen, neben der Fachkräftelücke auch ein kontinuierliches Maß zu nutzen, das auch zur Quantifizierung einer aus Arbeitgebersicht entspannteren Fachkräftesituation geeignet ist. Hierfür wird errechnet, wie viele Arbeitslose rechnerisch pro 100 offene Stellen bereitstehen. Diese Verhältniszahl wird Engpassrelation genannt. Fällt die Engpassrelation auf einen Wert unter 100 Arbeitslosen je 100 offene Stellen, gibt es einen Fachkräfteengpass. Je höher der Wert, umso weniger herausfordernd ist aus Arbeitgebersicht eine Stellenbesetzung. So würde eine Engpassrelation von 400 bedeuten, dass je 100 offene Stellen 400 Arbeitslose bereitstehen, während bei einer Engpassrelation von 90 lediglich 90 passend qualifizierte Arbeitslose verfügbar sind. Weitere Einschränkungen, etwa durch Annahmen zur Mobilität der Arbeitslosen, werden nicht getroffen, was dazu führen kann, dass die Engpasssituation in der Tendenz noch unterschätzt wird.

2.1.5 Bildung eigener Berufscluster für IHK-Berufe und qualifikatorische Prägung der Berufe

Die Auswertungen konzentrieren sich auf die vielfältigen Berufe, die den Industrie- und Handelskammern zugeordnet werden können. Berufe, die vorwiegend außerhalb von Industrie und Handel qualifiziert und benötigt werden – dazu gehören beispielsweise Handwerks-, landwirtschaftliche und medizinische Berufe – werden punktuell als Vergleichsgruppe genutzt. Die für diese Unterscheidung erforderliche Abgrenzung der Berufsgattungen (KldB 5-Steller) wurde unter Berücksichtigung mehrerer Systematiken eigens für die vorliegende Studie erstellt. Sie wird im Folgenden skizziert.

Den Ausgangspunkt zur Generierung des IHK-Berufsaggregats bildet die Ausbildungsstatistik: Alle Berufe, die mehrheitlich im IHK-Bereich ausgebildet werden, wurden ins Aggregat aufgenommen. Zu diesem Zweck wurde anhand der Tabelle des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Zuständigkeitsbereich identifiziert, ob ein Ausbildungsberuf mehrheitlich in Industrie und Handel oder in einem anderen Bereich ausgebildet wird (BIBB, 2025). Hinzugenommen wurden Berufe, die der Weiterbildungsstatistik des Jahres 2024 zufolge primär im IHK-Bereich liegen (Destatis, 2025). Zusätzlich zu diesen Berufen wurden zugehörige Berufe derselben Berufsuntergruppe auf anderen Anforderungsniveaus aufgenommen, sofern keine andere Kammer diese mehrheitlich qualifiziert und sofern sie eine berufspraktische Prägung aufweisen. Ergänzt wurden diese Berufe um MINT-Berufe mit berufspraktischer Prägung, mit denen das Aggregat insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Spektrum erweitert wird. Handwerks-, medizinische und landwirtschaftliche Berufe wurden dabei bewusst ausgeklammert. Führungsberufe wurden, wo nötig, ergänzt. Insgesamt bilden so 413 Berufsgattungen (KldB 5-Steller) das IHK-Berufsaggregat im engeren Sinne.

Als IHK-Berufe im weiteren Sinne werden zudem MINT-Berufe außerhalb des Handwerksbereichs gezählt, wenn sie akademisch geprägt sind, sowie Finanz- und Versicherungsberufe. Zusätzlich zu diesen Berufen wurden zugehörige Berufe derselben Berufsgruppe auf anderen Anforderungsniveaus aufgenommen, die eine akademische Prägung aufweisen, sofern sie nicht in den Zuständigkeitsbereich einer anderen Kammer fallen. Somit wurde das IHK-Berufsaggregat um insgesamt 195 Berufsgattungen im weiteren Sinne ergänzt.

Das finale IHK-Berufsaggregat, das für die nachfolgenden Analysen verwendet wird, zählt somit 609 Berufe, wovon 413 im engeren und 195 im weiteren Sinne als IHK-Berufe bezeichnet werden. Von diesen Berufen sind für 484 Berufe Entgeltdaten in der amtlichen Statistik verfügbar. Die Verteilung über die Anforderungsniveaus ist wie folgt (Tabelle 2-3):

Tabelle 2-3: Einteilung der Berufe nach IHK-Aggregat und weiteren Berufen

	IHK-Berufe im engeren Sinne	IHK-nahe Berufe im weiteren Sinne	Andere Berufe
Fachkraft	194	6	217
Spezialist	182	40	224
Experte	37	149	183
Insgesamt	**413**	**195**	**624**

Quelle: Eigene Darstellung

Je nach konkreter Fragestellung ist für die Analysen eine Betrachtung nach Prägung der Berufe unabdinglich. Daher wurden die Berufsgattungen anhand der Struktur der vorhandenen Bildungsabschlüsse der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in drei Kategorien unterteilt (Tabelle 2-4). Grundlage hierfür war eine Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit für das letzte verfügbare Jahr 2024. Die Einteilung erfolgte auf Grundlage der nachfolgenden Kriterien:

- In **berufspraktisch geprägten Berufen** gibt es mehr Personen, deren höchster Abschluss eine Berufsausbildung oder eine Aufstiegsfortbildung ist, als es Personen mit akademischen Abschlüssen gibt. Der Anteil

beruflicher Abschlüsse beträgt mindestens 40 Prozent[1]. Insgesamt gibt es 387 IHK-Berufe und 387 andere Berufe mit berufspraktischer Prägung.

- In **akademisch geprägten Berufen** gibt es mehr Personen, deren höchster Abschluss ein Bachelor, Master, Diplom, Examen oder eine Promotion ist, als es Personen mit beruflichen Abschlüssen gibt. Der Anteil akademischer Abschlüsse beträgt mindestens 40 Prozent. Dies trifft auf 205 IHK-Berufe und 210 andere Berufe zu.
- Berufen, die keines der beiden genannten Kriterien erfüllen, wird **keine Prägung** zugewiesen. Unter diesen verbleibenden 16 IHK- und 27 weiteren Berufen finden sich Berufe, die vergleichsweise hohe Anteile von Personen ohne Berufsabschluss aufweisen. In einem durchschnittlichen IHK-Beruf ohne Prägung haben 46,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keinen Abschluss, in einem durchschnittlichen anderen Beruf sind es 46,2 Prozent.

An zahlreichen Stellen wird die Unterscheidung nach IHK- und anderen Berufen mit der Unterscheidung zwischen beruflich und akademisch geprägten Berufen kombiniert. Berufe, die keine klare Prägung aufweisen, werden zwar in Aggregatsauswertungen einbezogen, aber bei gesonderter Darstellung nach IHK-Zugehörigkeit und Prägung des Berufs nicht ausgewiesen.

Tabelle 2-4: Einteilung der Berufe nach IHK-Zugehörigkeit und Prägung

		Anforderungsniveau			
IHK-Beruf	Prägung	Insgesamt	Fachkraft	Spezialist	Experte
ja	berufspraktisch	387	190	168	29
	akademisch	205	4	46	155
	nicht geprägt	16	6	8	2
Nein	berufspraktisch	387	203	163	21
	akademisch	210	8	51	151
	nicht geprägt	27	6	10	11

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2026

[1] Bei der Anteilsbildung der jeweiligen Qualifikationen wurden Personen, für die keine Angabe zur Qualifikation gemacht wurde, herausgerechnet.

2.2 IW-Beschäftigtenbefragung

Die Auswertungen basieren auf der IW-Beschäftigtenbefragung, einer Online-Befragung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und geringfügig Beschäftigten (sogenannten „Minijobbern“) ab 18 Jahren in Deutschland, die seit 2023 jährlich vom Institut der deutschen Wirtschaft durchgeführt wird. Es wurden insgesamt über 5.000 Personen befragt, von denen 4.977 verwertbare Antworten vorliegen. Die Daten wurden vom 20.05.2025 bis 02.06.2025 erhoben.

Um repräsentative Werte für die Grundgesamtheit der Beschäftigten zu ermitteln, werden die Befragungsergebnisse mit Gewichtung berechnet. Mit der Gewichtung nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit werden strukturelle Abweichungen der Stichprobe gegenüber der Grundgesamtheit hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht, Berufsabschluss (ohne Berufsabschluss, anerkannter Berufsabschluss, akademischer Berufsabschluss) sowie Altersklassen (18 bis unter 30 Jahre, 30 bis unter 55 Jahre, 55 Jahre und älter) ausgeglichen. Betrachtet werden alle Branchen mit Ausnahme der Land-, Forstwirtschaft und Fischerei. Mit einer Gewichtung anhand des Unternehmensregisters werden strukturelle Abweichungen gegenüber der Grundgesamtheit hinsichtlich der Anzahl der SVB nach vier Branchengruppen (1: Industrie, Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung; 2: Baugewerbe; 3: Handel, Verkehr, Logistik und Gastgewerbe, Finanzdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen und Informations- und Kommunikationstechnologie, sonstige unternehmensnahe oder persönliche Dienstleistungen; 4: Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen) und drei Unternehmensgrößenklassen (1 bis 49 Mitarbeitende, 50 bis 249 Mitarbeitende und ab 250 Mitarbeitende) ausgeglichen. Um die strukturelle Angleichung an beide Grundgesamtheiten, also die Anzahl der Beschäftigten nach Beschäftigtenstatistik und nach dem Unternehmensregister, zugleich zu berücksichtigen, wurde die Gewichtungsmethode des *Iterative Proportional Fitting* (Raking) gewählt. Bei den Analysen zum Thema Führung wurden die geringfügigen Beschäftigten nicht mitbetrachtet.

2.3 BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 umfasst Daten zu 20.006 Erwerbstätigen, die zwischen Oktober 2023 und April 2024 befragt wurden, und enthält Angaben zu Qualifikation, Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Einkommen (Hall et al., 2026). Sie eignet sich daher gut für den Vergleich von Personen mit Fortbildungsabschluss und anderen Qualifikationsgruppen (van Berk et al., 2026; Gensicke et al., 2024).

Für die Analysen wird die Stichprobe auf Personen im Alter von 20 bis 70 Jahren begrenzt. Nicht berücksichtigt werden freie Mitarbeitende, mithelfende Familienangehörige, Minijobberinnen und Minijobber sowie Personen ohne gültige Angabe zum höchsten beruflichen Abschluss und Personen ohne Berufsabschluss. Es werden zudem das oberste und das unterste Lohnperzentil ausgeschlossen, um Verzerrungen durch Ausreißer zu vermeiden[2]. Das zentrale Analysesample umfasst somit 16.314 abhängig Beschäftigte. Zusätzlich verbleiben 1.782 Selbstständige. Diese werden in einem eigenen Kapitel betrachtet.

Der Bruttostundenlohn der abhängig Beschäftigten wird aus dem monatlichen Bruttoverdienst, also Lohn beziehungsweise Gehalt vor Abzug von Steuern und Sozialversicherung, sowie der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit berechnet. Werte unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns werden auf 12 Euro gesetzt; dies

[2] Dieses Vorgehen stimmt mit den Analyseschritten anderer Studien mit BIBB/BAuA-Daten überein (z. B. Flake et al., 2016b) und trägt insbesondere dazu bei, Ausreißer im besonders hohen oder niedrigen Wertebereich aus der Betrachtung auszuschließen.

entspricht dem Mindestlohn im Jahr 2023. Alle Ergebnisse werden mit dem Gewichtungsfaktor *gew2_2024* als Analytical Weight gewichtet. Dieser Gewichtungsfaktor rechnet die Stichprobengröße der ETB 2024 auf Basis der 39.275.000 Kernerwerbstätigen des Mikrozensus 2023 (Erwerbstätige ab 15 Jahren, ohne Auszubildende, mit zehn und mehr Stunden wöchentlicher Arbeitszeit) hoch (van Berk et al., 2026).

Tabelle 2-5: Deskriptive Samplestatistik der abhängig Beschäftigten (gewichtet)

	Mean	SD	Min	Max	N
Höchster Berufsabschluss					16.314
- **Berufsausbildung**	0,566	-	0	1	
- **Fortbildung**	0,085	-	0	1	
- **FH-Abschluss**	0,107	-	0	1	
- **Uni-Abschluss**	0,242	-	0	1	
Alter	44,082	12,03	20	70	16.314
Frau	0,472	-	0	1	16.314
Verheiratet	0,542	-	0	1	16.263
Kinder	0,616	-	0	1	16.283
Migrationshintergrund	0,256	-	0	1	16.216
Ostdeutschland	0,195	-	0	1	16.314
Teilzeit	0,298	-	0	1	15.963
Betriebszugehörigkeit	11,589	11,058	0	51	16.288
Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit	34,855	7,527	2	84	15.963
Monatslohn (brutto)	3.878,76	1.945,02	750	15.000	16.314
Stundenlohn (brutto)	25,813	11,817	12	348,837	15.963
Branche					16.245
- **Industrie**	0,206	-	0	1	
- **Handel**	0,079	-	0	1	
- **Sonstige Dienstleistungen**	0,241	-	0	1	
- **Handwerk**	0,085	-	0	1	
- **Sonstiger Wirtschaftsbereich**	0,064	-	0	1	
- **Interessenvertretung, Privathaushalt**	0,033	-	0	1	
- **Öffentlicher Dienst**	0,291	-	0	1	

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, gewichtete Daten; eigene Berechnungen

Im gewichteten Analysesample haben 8,5 Prozent der abhängig Beschäftigten eine Fortbildung als höchsten beruflichen Abschluss. 56,6 Prozent verfügen über eine Berufsausbildung, 10,7 Prozent über einen

Fachhochschulabschluss und 24,2 Prozent über einen Universitätsabschluss[3]. Das durchschnittliche Alter liegt bei 44,1 Jahren, der Frauenanteil bei 47,2 Prozent. 29,8 Prozent der abhängig Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, das heißt weniger als 35 Stunden die Woche. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt knapp zwölf Jahre. Der durchschnittliche Bruttomonatslohn liegt bei 3.878 Euro, der durchschnittliche Bruttostundenlohn bei knapp 26 Euro. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beträgt im Mittel 35 Stunden pro Woche (Tabelle 2-5).

Zur Prüfung statistischer Zusammenhänge bezüglich des Einkommens werden lineare Regressionsmodelle geschätzt. Dabei werden neben dem höchsten beruflichen Abschluss weitere Merkmale berücksichtigt, etwa Alter, Geschlecht, Familienstand, Kinder, Migrationshintergrund, Region, Teilzeitbeschäftigung und Betriebszugehörigkeit. So wird geprüft, ob Einkommensunterschiede zwischen Qualifikationsgruppen auch nach Berücksichtigung zentraler Strukturmerkmale bestehen bleiben.

Die Ergebnisse sind als Querschnittsbefunde zu verstehen. Sie zeigen Unterschiede zwischen Qualifikationsgruppen zum Befragungszeitpunkt; kausale Schlussfolgerungen sind auf dieser Basis nicht möglich.

2.4 Einbindung bestehender Studien im Themenfeld

Die quantitativen Analyseergebnisse werden mithilfe empirischer Befunde aus der jüngeren Forschungsliteratur eingeordnet und um weitere Aspekte ergänzt, um Erkenntnislücken der verwendeten drei primären Datenquellen zu schließen. Einschlägige und belastbare Ergebnisse – darunter Analysen zu Lebenseinkommen, Bildungsrenditen, Karrierepfaden und Selbstständigkeit – wurden systematisch gesichtet, bewertet und für die Studie aufbereitet. In die Studienergebnisse flossen unter anderem die DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung, der aktualisierte Projektbericht zu kumulierten Lebenseinkommen des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW), IAB-Analysen zu berufsspezifischen Lebensentgelten sowie weitere relevante wissenschaftlichen Publikationen ein.

[3] Für die Analysen mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurden Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen anstelle von Erwerbstätigen mit Bachelorabschluss betrachtet, da der Bachelor eine noch recht junge Abschlussart ist, was die Vergleichbarkeit mit Fortbildungsabschlüssen derzeit noch erschwert.

3. Der Arbeitsmarkt für Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen: Situation, Trends und Perspektiven

Grundlegend schützt eine berufliche Ausbildung vor Arbeitslosigkeit (BIBB, 2025). In den letzten fünf Jahren ist die Arbeitslosigkeit vor allem bei Personen ohne Bildungsabschluss gestiegen, was die Schutzfunktion der beruflichen Bildung nochmals unterstreicht (Burstedde et al., 2025). Besonders resilient zeigen sich Personen mit einer höheren Berufsausbildung. Laut einer IAB-Studie sind diese nicht nur seltener erwerbslos als Personen mit einer einfachen Berufsausbildung, sondern weisen mittlerweile sogar eine niedrigere Erwerbslosenquote als Akademikerinnen und Akademiker auf (Röttger et al., 2020). Ergänzend zeigt eine kürzlich erschienene Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung in Zusammenarbeit mit dem Max-Planck-Institut für demografische Forschung, dass Personen mit hohem Bildungsabschluss, darunter auch Meisterinnen und Meister, über den Lebensverlauf hinweg im Durchschnitt die längste Dauer tatsächlicher Erwerbstätigkeit aufweisen. Dieser Zusammenhang zeigt sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen, fällt bei Frauen jedoch deutlich stärker aus. Im Jahr 2025 lag die Lebensarbeitszeit von Frauen mit hoher Bildung 14 Jahre über der von Frauen mit niedriger Bildung. Bei Männern betrug der Abstand gut neun Jahre. Insgesamt weisen Frauen mit hoher Bildung (32 Jahre) jedoch weiterhin eine deutlich geringere Lebensarbeitszeit auf als Männer mit hoher Bildung (41 Jahre) (Sulak et al., 2026).

3.1 Fortbildungsabschlüsse im Wandel der Zeit

Berufliche Fortbildungsabschlüsse haben eine zentrale Bedeutung für individuelle Erwerbsverläufe und die Fachkräftesicherung in Deutschland. Personen mit Fortbildungsabschluss stellen für den Arbeitsmarkt daher eine relevante Gruppe dar. Im Jahr 2024 hatten etwa 5,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Fortbildungsabschluss (vgl. Abbildung 3-1). Hinzu kommen die selbstständig tätigen Personen, von denen 17 Prozent einen Fortbildungsabschluss haben (Berechnung mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, Hall et al., 2026).

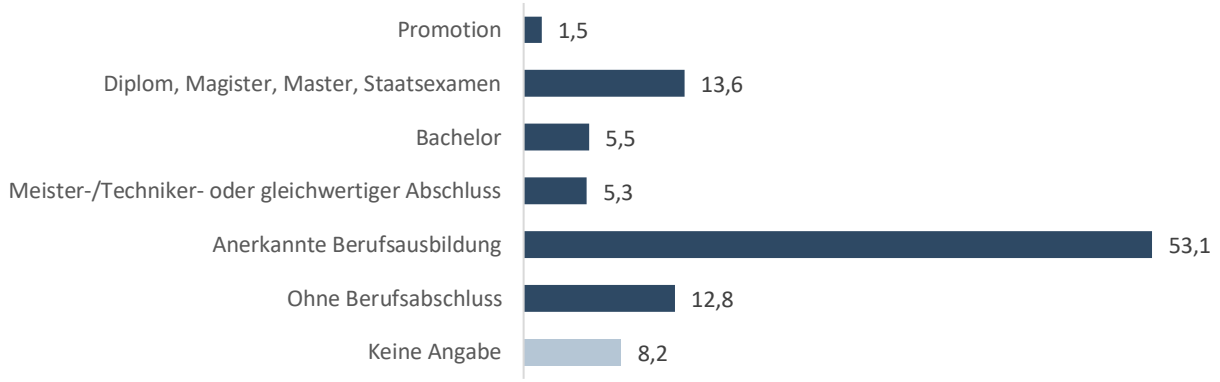
Angesichts dieser hohen Relevanz beruflicher Fortbildungsabschlüsse für abhängige Beschäftigungsverhältnisse, aber auch für Unternehmensgründungen, wiegt der seit langen Jahren anhaltende Rückgang der Teilnehmerzahlen in der höherqualifizierenden Berufsbildung besonders schwer: Die Fortbildungsteilnahmen sowie die Anzahl bestandener Fortbildungsprüfungen[4] sind in den vergangenen drei Jahrzehnten kontinuierlich zurückgegangen. Abbildung 3-2 stellt die Entwicklung der letzten zehn Berichtsjahre dar. Im Corona-Jahr 2020 gab es einen deutlichen Rückgang der Prüfungsteilnehmenden um 10,5 Prozent, nach welchem die Zahlen zwar zwei Jahre lang wieder leicht anstiegen, um dann wieder abzunehmen. Die Teilnehmerzahlen von 2019 wurden allerdings seither nicht mehr erreicht. Im Jahr 2024 waren 98.184 Teilnahmen und 80.088 bestandene Prüfungen zu verzeichnen; 1992 waren es noch 171.135 Teilnahmen und 132.424 bestandene Prüfungen. Dies entspricht einem Rückgang von 43,6 Prozent bei den Teilnahmen und 39,5 Prozent bei den bestandenen Prüfungen (BIBB, 2026b). Eine Ursache dürfte das infolge der Bildungsexpansion von Abitur und Studium gesunkene Interesse junger Menschen an einer dualen Berufsausbildung sein. Als zentrales Hemmnis einer konkreten Fortbildungsteilnahme nennen Teilnehmende insbesondere bürokratische Hürden bei der Beantragung von Förderleistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) (Neu, 2025).

[4] Bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO

Auffällig ist darüber hinaus die ausgeprägte Ungleichheit in der Geschlechterverteilung: Der Frauenanteil an den Fortbildungsteilnahmen lag im Jahr 2025 bei lediglich 32,2 Prozent (BIBB, 2026a). Dies hängt allerdings ebenfalls mit dem Frauenanteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dualen Ausbildungsberufen zusammen: Im Handwerk lag dieser bei 24,0 Prozent und in Berufen, die primär über die IHK ausgebildet werden, bei 38,9 Prozent. Die meisten Fortbildungsprüfungen werden in einem dieser Bereiche absolviert. Da bereits in den grundständigen Ausbildungsberufen mehr Männer als Frauen arbeiten, schlägt dies auch auf die Fortbildungsteilnahmen durch

Abbildung 3-1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach höchstem Abschluss

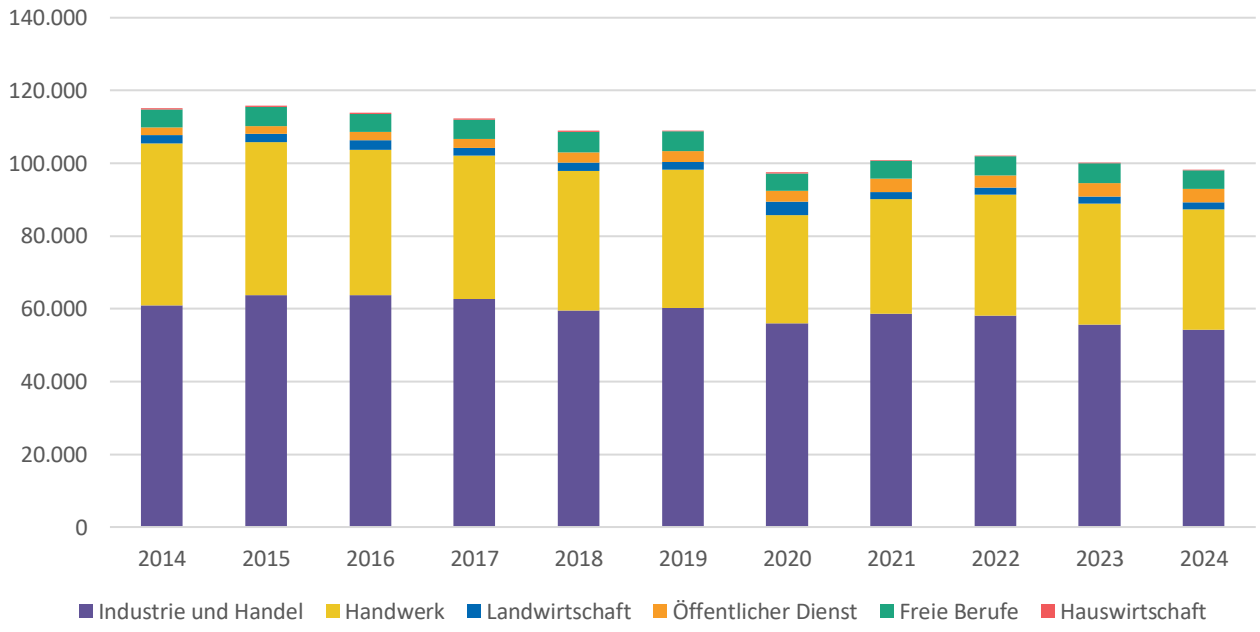
Stichtag: 31.12.2024, alle Anforderungsniveaus, in Prozent



Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2026

Abbildung 3-2: Teilnehmende an beruflichen Fortbildungsprüfungen im Zeitverlauf

Anzahl Prüfungsteilnehmende, alle Kammern, 2014 bis 2024, absolut

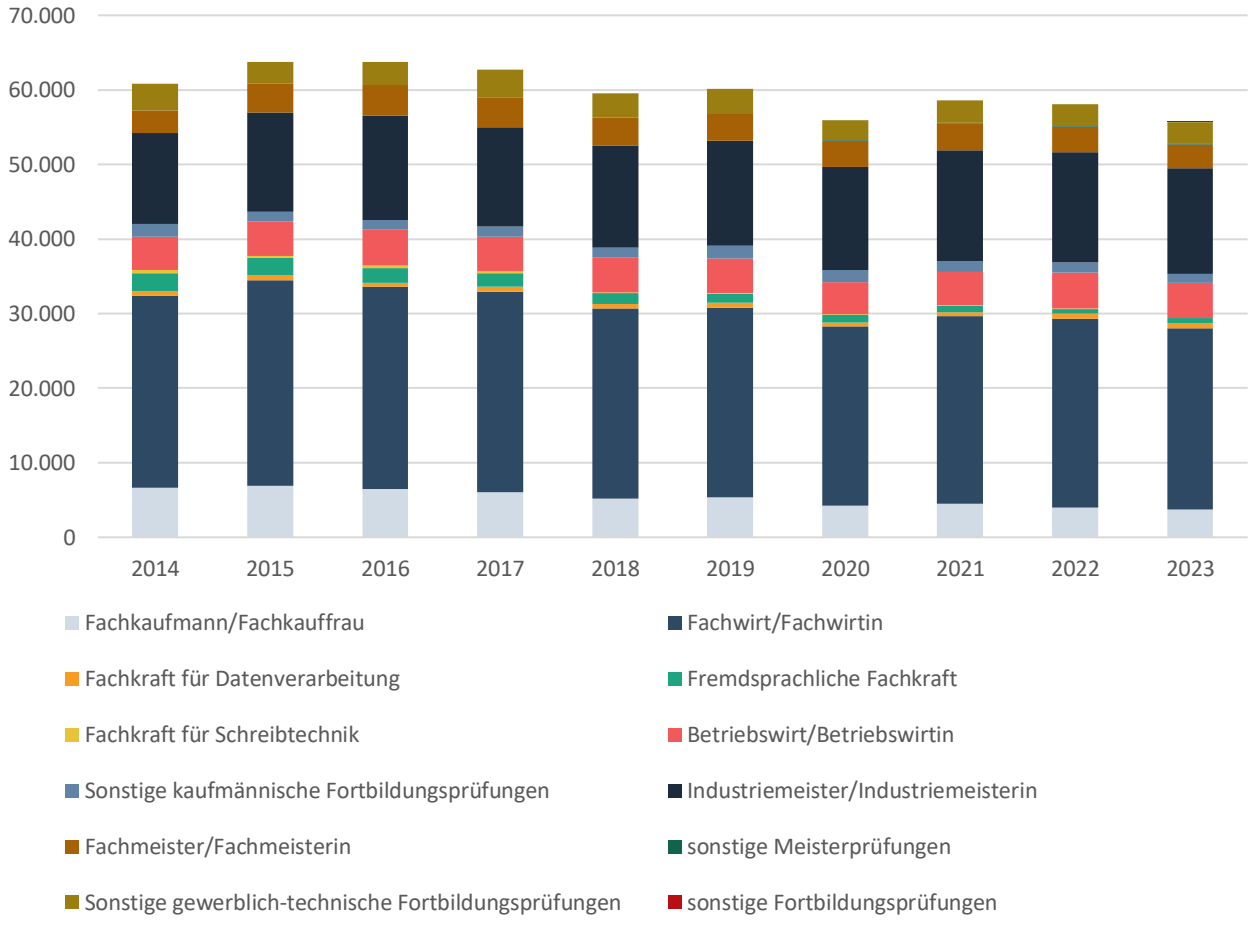


Quelle: Destatis, 2025, Berufsbildungsstatistik, Tabelle 21211-63; eigene Darstellung

Der größte Anteil an den Fortbildungsprüfungen entfällt auf den Bereich Industrie und Handel (55,3 Prozent), gefolgt vom Handwerk (33,6 Prozent), das anteilig etwas stärker vom Rückgang betroffen ist. Sie sind zwar in den letzten zehn Jahren auch gesunken, haben sich aber als stabiler erwiesen als die Prüfungsteilnahmen in allen anderen Wirtschaftsbereichen. So lag der Rückgang im Bereich von Industrie und Handel lediglich bei minus 10,7 Prozent und damit deutlich niedriger als in den anderen Bereichen, mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes, wo sogar eine Zunahme von 75,6 Prozent zu verzeichnen war. Bei genauerer Betrachtung der Prüfungsteilnehmenden im Bereich der Industrie- und Handelskammern haben sich die Abschlussarten unterschiedlich entwickelt (Abbildung 3-3). Die Teilnehmerzahlen bei gewerblich-technischen Fortbildungen sind über die Jahre in etwa gleichgeblieben, während es bei den kaufmännischen Fortbildungen einen leichten Rückgang gab. Zuletzt[5] machten kaufmännische Fortbildungsgänge 63,3 Prozent und gewerblich-technische 36,7 Prozent der Fortbildungen aus.

Abbildung 3-3: Mengenverteilung der unterschiedlichen IHK-Fortbildungen

Anzahl Prüfungsteilnehmende, nur IHK-Fortbildungen, 2014 bis 2024, absolut



Quelle: Destatis, 2025, Berufsbildungsstatistik, Tabelle 21211-63; eigene Darstellung

[5] Für das Jahr 2024 geht die Unterteilung in die genannten Fortbildungsarten nicht aus dem Berufsbildungsbericht hervor, weshalb das Jahr 2023 herangezogen wird.

3.2 Zugang zu Fortbildungsabschlüssen und Anforderungsniveau der Tätigkeiten

Vor dem Hintergrund der stagnierenden Anzahl von Fortbildungsabschlüssen gewinnt auch die Frage nach einer besseren Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung an Bedeutung. Insbesondere unter Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie Studienabbrecherinnen und -abbrechern fällt die Bekanntheit von sowie die Teilhabe an höherqualifizierenden Berufsbildungsangeboten recht gering aus (Wolf et al., 2018). Dies kann auch darauf zurückzuführen sein, dass sich die höherqualifizierende Fortbildung grundsätzlich an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung richtet. Die bestehenden Fortbildungsordnungen eröffnen jedoch auch einen Zugang über eine einschlägige Berufspraxis, die in der Regel mindestens zwei Jahre umfassen muss. Damit kommen potenziell auch Personen mit Hochschulerfahrung als Zielgruppe in Betracht. Annen und Flasdick (2025) untersuchen anhand einer Dokumentenanalyse von 44 Fortbildungsordnungen, in welchem Ausmaß Hochschulerfahrene bereits berücksichtigt und somit adressiert werden. Dabei zeigt sich, dass Studienabschlüsse nur in wenigen der analysierten Fortbildungsordnungen explizit erwähnt werden, während eine Zugangsmöglichkeit über eine Öffnungsklausel in 29 Fällen vorgesehen ist. Studienabsolventinnen und -absolventen sowie Studienabbrecherinnen und -abbrecher sind damit zwar implizit mitgedacht, werden aber nur selten ausdrücklich als Zielgruppe benannt. Die Autorinnen sehen deshalb Bedarf, Hochschulerfahrene stärker zu adressieren und auf die Potenziale einer beruflichen Fortbildung hinzuweisen. Denn auch für diese Gruppe ist eine höherqualifizierende Fortbildung attraktiv: Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen mit Hochschulerfahrung berichten mehrheitlich von positiven Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung und rund die Hälfte der Befragten mit Hochschulerfahrung gibt an, anschließend ihr Bruttoeinkommen erhöht und ihren Verantwortungsbereich ausgeweitet zu haben (Annen/Flasdick, 2025).

Der Qualifikationsmix in den Berufen unterscheidet sich nach Anforderungsniveau und Prägung der Berufe, während die Unterschiede zwischen IHK-Berufen und anderen Berufen insgesamt kleiner ausfallen (Methodik zur Einteilung der Berufe siehe Kapitel 2.1.5). Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss sind in allen Gruppen vertreten, ihr Gewicht variiert aber nach Anforderungsniveau (Tabelle 3-1). Am höchsten fällt ihr Anteil in berufspraktisch geprägten Spezialistenberufen aus: Er liegt bei 16,8 Prozent in IHK-Berufen und bei 14,2 Prozent in anderen Berufen. Auf Expertenniveau liegen die Anteile darunter, bleiben in berufspraktisch geprägten Berufen aber weiterhin substanziell. Auf Fachkraftniveau spielen Fortbildungsabschlüsse eine kleinere Rolle. Zwischen IHK-Berufen und anderen Berufen zeigen sich vor allem auf den höheren Niveaus Unterschiede. So sind die Anteile Fortgebildeter in berufspraktisch geprägten IHK-Berufen auf Spezialisten- und Expertenniveau höher als in den anderen, nicht-IHK-nahen Berufen. Das deutet darauf hin, dass in höheren Tätigkeitsniveaus berufliche Bildungswege eine etwas stärkere Rolle spielen.

Tabelle 3-1: Qualifikationsmix nach IHK-Nähe, Prägung des Berufs und Anforderungsniveau

Anteil in der Gruppe der jeweiligen Berufe, 2024

Anforderungs-niveau	IHK-Nähe	Prägung	Ohne Abschluss	Ausbildung	Fortbildung	akademisch
Fachkraft	IHK-Beruf	berufspraktisch	14,0	70,2	5,1	10,7
		akademisch	13,4	32,4	3,3	50,8
	andere	berufspraktisch	12,9	75,4	4,6	7,2
		akademisch	18,6	24,7	1,9	54,8
Spezialist	IHK-Beruf	berufspraktisch	4,8	52,0	16,8	26,4
		akademisch	5,7	28,9	7,2	58,2
	andere	berufspraktisch	5,8	61,4	14,2	18,5
		akademisch	5,8	28,4	5,3	60,5
Experte	IHK-Beruf	berufspraktisch	4,7	43,8	15,7	35,8
		akademisch	3,6	18,3	5,5	72,6
	andere	berufspraktisch	5,0	62,9	7,7	24,5
		akademisch	4,1	10,6	2,8	82,6

Hinweis: Es wurden nur Angaben von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt, deren Abschluss bekannt war.
Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2026

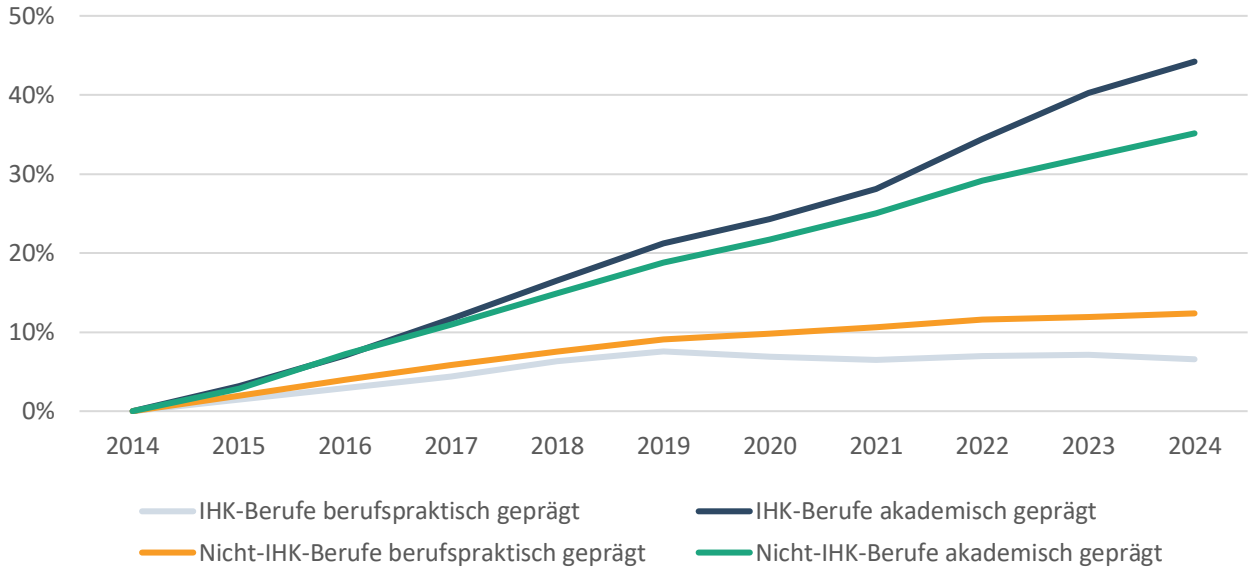
3.3 Die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2024 waren knapp 16,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in IHK-Berufen beschäftigt, für die in der Regel eine Berufsausbildung oder ein höherer berufsqualifizierender Abschluss benötigt wird. Davon entfielen gut 2,1 Millionen auf IHK-Fortbildungsberufe. In Letzteren waren im Jahr 2024 41,8 Prozent der Beschäftigten weiblich und 10,3 Prozent waren keine deutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger. Betrachtet man stattdessen alle Berufe für Qualifizierte, so liegt der Frauenanteil bei 46,7 Prozent und der ausländischer Beschäftigter bei 16,4 Prozent.

Die Beschäftigung hat sich in den vergangenen zehn Jahren positiv entwickelt. Im Jahr 2024 waren in den IHK-Berufen insgesamt rund 1,9 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mehr tätig als noch im Jahr 2014. Etwa die Hälfte der Beschäftigten entfiel auf berufspraktisch geprägte, die andere Hälfte auf akademisch geprägte Berufe. Dabei entwickelte sich die Beschäftigung in akademisch geprägten Berufen, insbesondere seit dem Jahr 2020, weitaus dynamischer als in berufspraktisch geprägten Berufen (Abbildung 3-4). Während die Beschäftigtenzahlen in berufspraktisch geprägten Berufen, unter anderem bedingt durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie sowie die anhaltend schwache Konjunktur, seither weitgehend stagnierten, nahm die Beschäftigung in akademisch geprägten Berufen weiter deutlich zu. Gegenüber dem Basisjahr 2014 stieg die Beschäftigtenzahl in berufspraktisch geprägten IHK-Berufen bis 2024 um rund sieben Prozent, in den weniger beschäftigungsintensiven akademisch geprägten IHK-Berufen dagegen um 44,2 Prozent. Dabei markiert das Corona-Jahr 2020 bei den berufspraktisch geprägten Berufen einen Einschnitt, der sich in der Summe der akademisch geprägten Berufe nicht zeigt.

Abbildung 3-4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach IHK-Zugehörigkeit und Prägung des Berufs

Summierte Beschäftigtenzahlen, Entwicklung in Prozent seit dem Basisjahr 2014

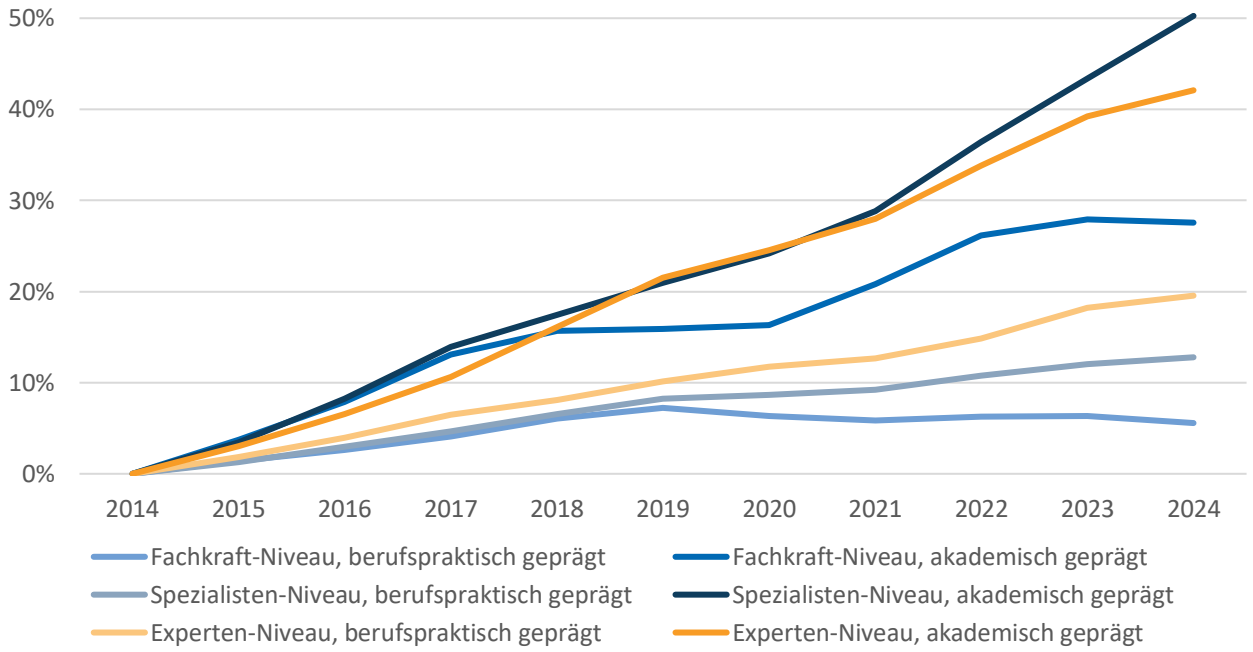


Hinweis: Aufgrund eines Strukturbruchs wurde der KldB 5-Steller „Fachkraft – Objekt-, Werte-, Personenschutz“ (53112) von der Analyse ausgeschlossen.
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Bei einer differenzierten Betrachtung der IHK-Berufe treten deutliche Unterschiede nach Anforderungsniveau hervor (Abbildung 3-5). Prägend für die in Abbildung 3-4 dargestellten Unterschiede in der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung von IHK- und Nicht-IHK-Berufen ist die Entwicklung der beschäftigungsintensiven Fachkraftberufe. In berufspraktisch geprägten IHK-Berufen auf Fachkraftniveau ist die Beschäftigung seit dem Jahr 2020 leicht rückläufig. In den wenigen akademisch geprägten Fachkraftberufen stieg sie dagegen deutlich an. Auch auf Spezialisten- und Expertenniveau entwickelte sich die Beschäftigung dynamisch. In akademisch geprägten Berufen stieg die Beschäftigung in Spezialistenberufen stärker an als in Expertenberufen, wohingegen es in berufspraktisch geprägten Berufen andersherum war. Zudem fiel der Beschäftigungsanstieg in akademisch geprägten Berufen höher aus als in berufspraktisch geprägten Berufen. Insgesamt unterlag die Beschäftigtensituation in den letzten zehn betrachteten Jahren einer starken Wachstumsdynamik, die sich zuletzt vor allem in berufspraktisch geprägten Fachkraftberufen abgeschwächt hat. Die Beschäftigung in Berufen auf Anforderungsniveaus, für welche typischerweise höherqualifizierende Bildungsabschlüsse notwendig sind, hat sich besonders günstig entwickelt. Dies ist ein Indiz für einen hohen arbeitsmarktseitigen Bedarf an entsprechend qualifizierten Personen.

Abbildung 3-5: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau und Prägung des Berufs, nur IHK-Berufe

Summierte Beschäftigtenzahlen, Entwicklung in Prozent seit dem Basisjahr 2014

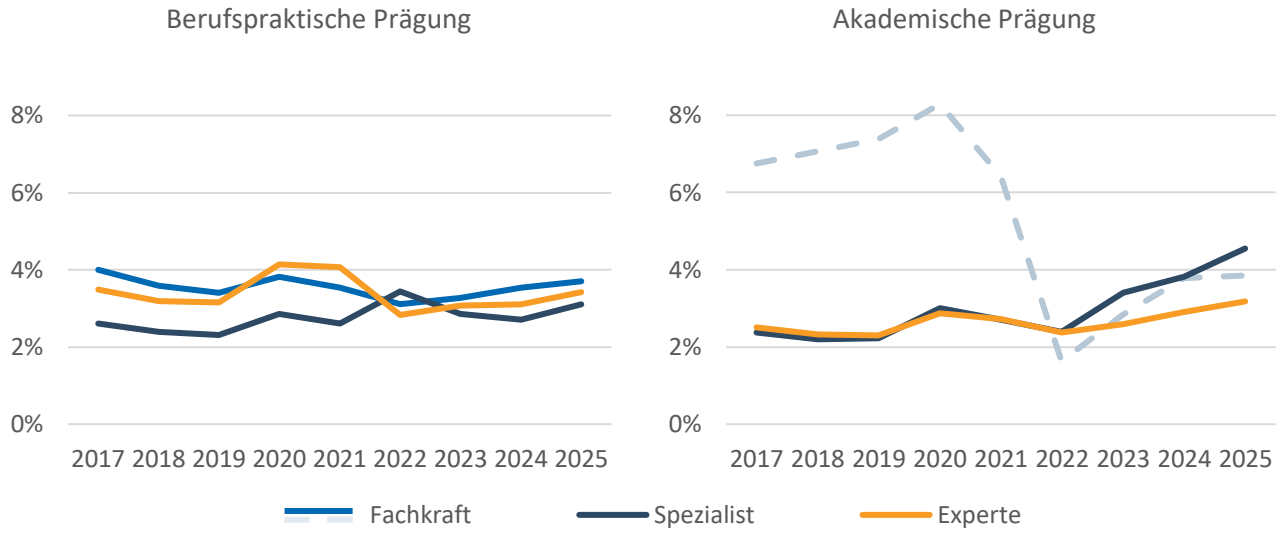


Hinweis: Aufgrund eines Strukturbruchs wurde der KldB 5-Steller „Fachkraft – Objekt-, Werte-, Personenschutz“ (53112) von der Analyse ausgeschlossen.
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Trotz der positiven Beschäftigungsentwicklung ist auch die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren gestiegen, sowohl konjunkturell als auch strukturell bedingt. Im Jahr 2025 lag die Arbeitslosenquote bei 6,3 Prozent. Die Bundesagentur für Arbeit weist berufsspezifische Arbeitslosenquoten auf Ebene der Berufsgruppen (KldB 3-Steller) nach Anforderungsniveau aus. Auf Grundlage von Sonderauswertungen zur Beschäftigtenstruktur nach beruflichem Abschluss wurden diese Berufsgruppen entsprechend der in Kapitel 2.1.5 geschilderten Grenzen in berufspraktisch und akademisch geprägte Berufe unterteilt. Anschließend wurden die niveauspezifischen Arbeitslosenquoten nach Niveau und Prägung des Berufs gemittelt. Eine Unterteilung nach IHK- und Nicht-IHK-Berufen ist aufgrund der gröberen beruflichen Untergliederung dabei allerdings nicht möglich.

Seit dem Jahr 2022 sind die Arbeitslosenquoten auf allen Anforderungsniveaus gestiegen (Abbildung 3-6). Der Anstieg unterscheidet sich jedoch deutlich nach Prägung der Berufe und fiel in berufspraktisch geprägten Berufen im Durchschnitt etwas geringer aus als in akademisch geprägten Berufen. Besonders deutlich zeigt sich dies auf dem Spezialistenniveau, wo die mittlere niveauspezifische Arbeitslosenquote in berufspraktisch geprägten Spezialistenberufen sich gegenüber dem Jahr 2022 sogar leicht verringerte. In akademisch geprägten Spezialistenberufen stieg sie dagegen im Mittel spürbar an. Dass Personen mit beruflichem Fortbildungsabschluss im Vergleich zu Personen mit akademischem Abschluss durchschnittlich weniger Tage in Arbeitslosigkeit aufweisen, wird insbesondere für Personen im Kernerwerbsalter (25 bis 36 Jahre) statistisch nachgewiesen (Brändle et al., 2022).

Abbildung 3-6: Niveauspezifische Arbeitslosenquote in Berufen akademischer oder berufspraktischer Prägung, nach Anforderungsniveau



Hinweise: Die einzelnen Arbeitslosenquoten der Berufe wurden unter Gewichtung mit der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter des Jahres 2025 gemittelt. Da es nur zwei akademisch geprägte Fachkraftberufe auf Ebene der KldB 3-Steller gibt, ist die Linie im rechten Diagramm gestrichelt dargestellt.
Quelle: BA, 2026; eigene Berechnungen

Das Arbeitsangebot setzt sich aus realisiertem Angebot in Form von Beschäftigten und nicht realisiertem Angebot in Form von Arbeitslosen zusammen. Bei gemeinsamer Betrachtung ergibt sich ein Gesamtbild für die Entwicklung der Fachkräftesituation über die Jahre, die eine ähnliche Grunddynamik in beiden Bereichen zeigt. Der Beschäftigungsaufbau fiel in den vergangenen Jahren vor allem in akademisch geprägten Berufen sowie in Berufen mit höheren Anforderungsniveaus stark aus. Gleichzeitig stieg die berufsspezifische Arbeitslosenquote in akademisch geprägten Berufen auf den höheren Anforderungsniveaus im Durchschnitt ebenfalls stärker an. In berufspraktisch geprägten Spezialistenberufen fiel die Entwicklung der Arbeitslosenquote erheblich schwächer aus als in akademisch geprägten Spezialistenberufen. Insgesamt deutet dies für die IHK-Fortbildungsberufe auf eine positive Beschäftigungsentwicklung bei zugleich vergleichsweise günstiger Entwicklung der Arbeitslosigkeit hin.

Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund der breiten Streuung der IHK-Fortbildungsberufe nur eine Annäherung erfolgen kann, die teilweise sehr unterschiedliche Trends in einzelnen Berufen zusammenfasst. Mit Blick auf die berufsspezifischen Arbeitslosenquoten ist zu beachten, dass die Zuordnung zu einem Zielberuf durch die Präferenzen der Arbeitslosen selbst gesteuert wird. Ein Anstieg der Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig wachsender Beschäftigung kann auch ein Indikator dafür sein, dass Arbeitslose sich in diesem Beruf aufgrund der positiven Beschäftigungsentwicklung bessere Chancen ausrechnen und sich aus diesem Grund neu für diesen Zielberuf entscheiden.

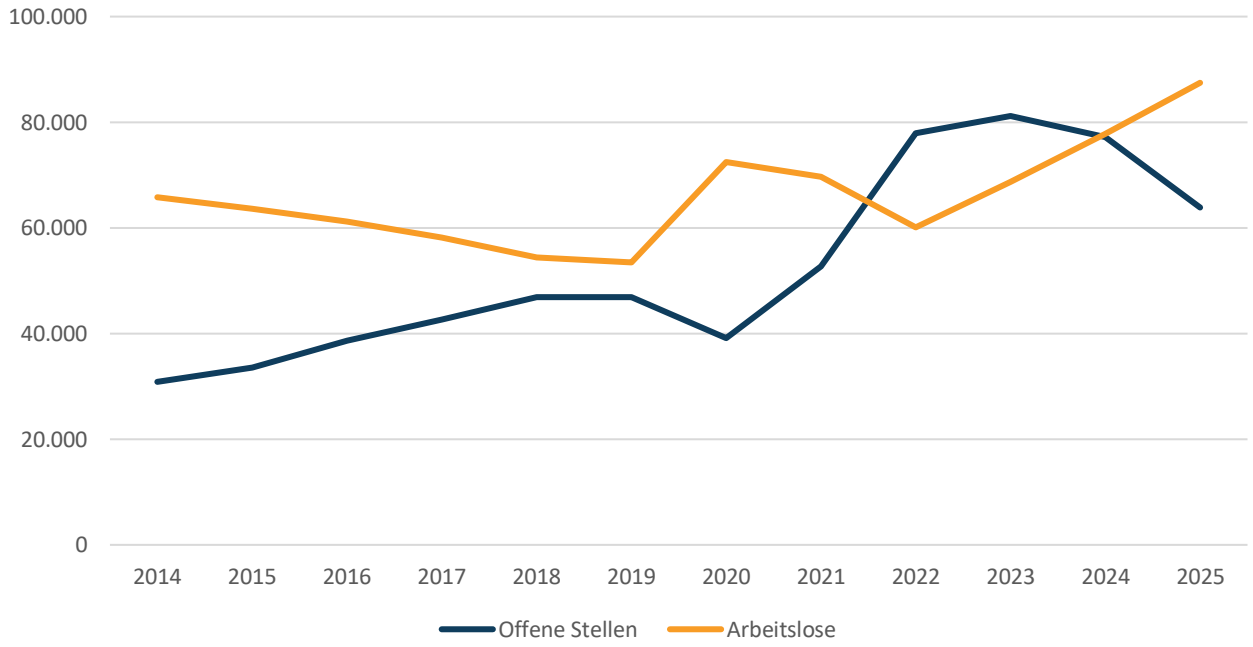
Die Arbeitslosigkeit ist seit 2017 in berufspraktisch geprägten Spezialistenberufen weniger angestiegen als in akademisch geprägten Spezialistenberufen.

3.4 Fachkräftebedarf und künftige Entwicklung

Die Analyse der Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsentwicklung hat gezeigt, dass der Arbeitsmarkt für IHK-Berufe sich in den vergangenen Jahren verändert hat. Ergänzt wird dies nun durch einen Blick auf die Nachfrageseite: Wie entwickelt sich der Bedarf an Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen, und in welchem Maß steht ihm ein ausreichendes Angebot gegenüber? Zur Beantwortung dieser Fragen werden zunächst offene Stellen und Arbeitslose im Zeitverlauf betrachtet. Anschließend wird die Entwicklung der offenen Stellen auf Spezialistenniveau nach IHK-Nähe und Berufsprägung differenziert. Diese Entwicklung wird mit der Zahl der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen in Bezug gesetzt. Abschließend wird das Ausmaß der resultierenden Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau und Beruf analysiert.

Abbildung 3-7: Offene Stellen und Arbeitslose im Zeitverlauf

IHK-Fortbildungsberufe, alle Anforderungsniveaus, 2014 bis 2025, absolut

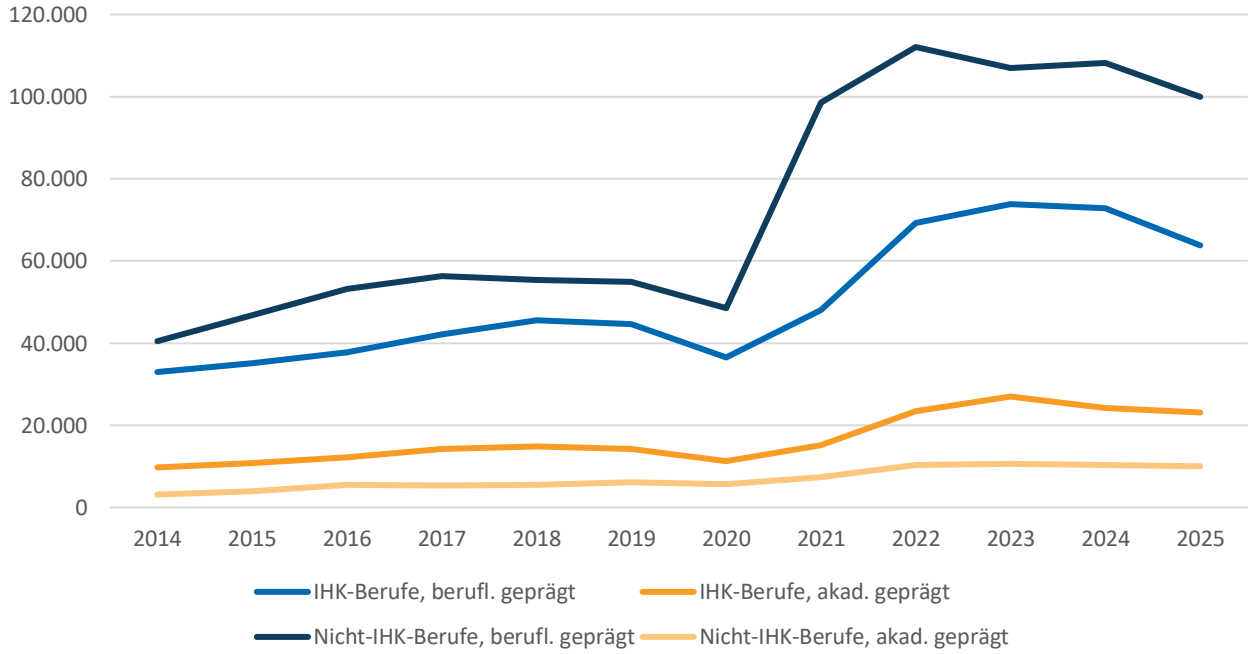


Hinweis: Aufgrund eines Strukturbruchs wurde der KldB 5-Steller „Fachkraft – Objekt-, Werte-, Personenschutz“ (53112) von der Analyse ausgeschlossen.
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Von 2014 bis etwa 2019 entwickelten sich offene Stellen und Arbeitslose in IHK-Fortbildungsberufen gegenläufig zueinander (Abbildung 3-7): Während die Zahl der offenen Stellen stark zunahm, war die Zahl der Arbeitslosen in einem etwas geringerem Umfang rückläufig. Um das Jahr 2020 ist ein Einschnitt erkennbar: Die offenen Stellen gingen vorübergehend leicht zurück, während die Arbeitslosenzahl merklich anstieg. Dieser Zeitpunkt fällt auf den Höhepunkt der Corona-Pandemie und damit in eine Phase konjunktureller Schwäche. Ab dem Jahr 2021 setzte auf der Nachfrageseite eine schnelle Erholung ein; die Zahl der offenen Stellen verdoppelte sich annähernd und stieg bis zum Jahr 2023 auf ein neues Hoch, während die Zahl der Arbeitslosen deutlich langsamer sank. Seit dem Jahr 2022 nimmt die Arbeitslosigkeit im Zuge der konjunkturellen Schwächephase wieder zu, während die offenen Stellen zunächst auf hohem Niveau verharrten und erst im Jahr 2025 deutlich zurückgingen.

Der Fachkräftebedarf an Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen ist hoch und in den letzten Jahren der konjunkturellen Schwächephase sogar noch deutlich gestiegen; seit 2025 nimmt er allerdings ab.

Abbildung 3-8: Entwicklung der offenen Stellen in Spezialisten-Berufen nach IHK-Nähe und Prägung des Berufs

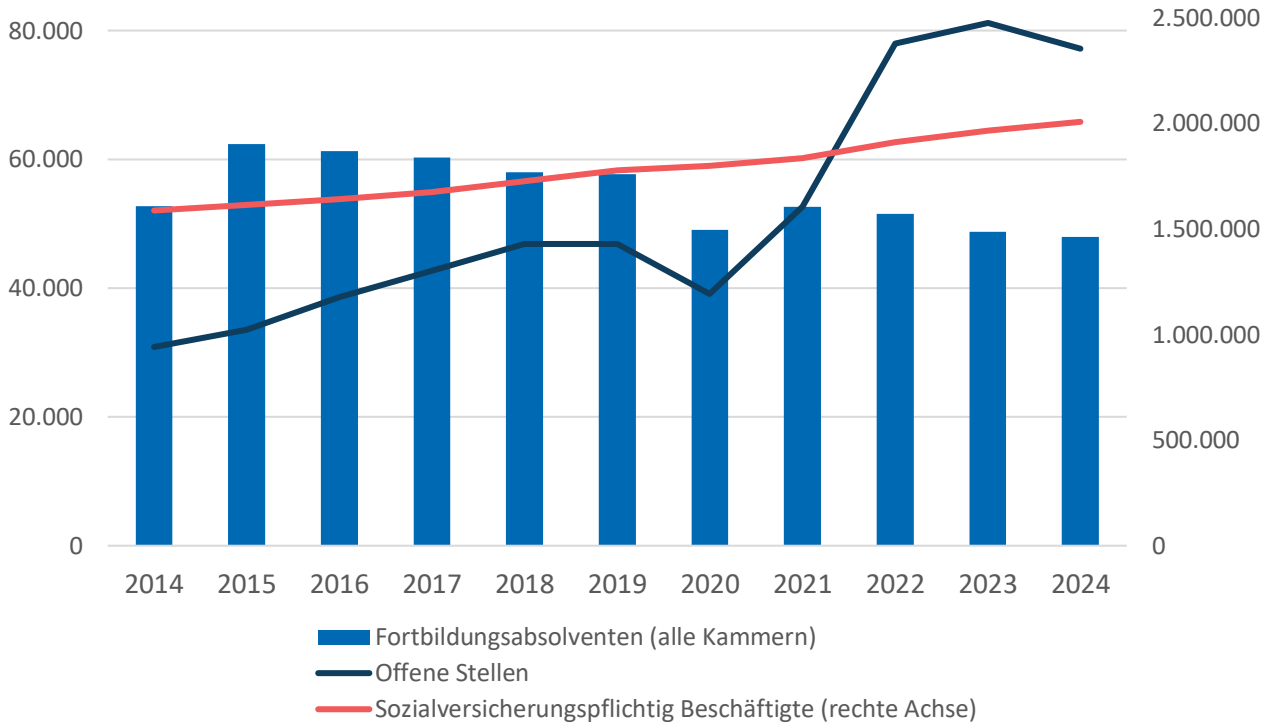


Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Eine weitere Differenzierung der Spezialistenberufe nach IHK-Nähe und qualifikatorischer Prägung zeigt ähnliche Grundmuster, aber deutliche Unterschiede in Niveau und Dynamik (Abbildung 3-8). Berufspraktisch geprägte Tätigkeiten außerhalb des IHK-Bereichs weisen über den gesamten Betrachtungszeitraum die höchsten absoluten Zahlen offener Stellen aus. IHK-Berufe berufspraktischer und akademischer Prägung entwickelten sich bis 2022 in abgeschwächter Dynamik und auf einem niedrigeren absoluten Niveau. Akademisch geprägte Nicht-IHK-Berufe verzeichneten demgegenüber die niedrigsten absoluten Werte und die geringste Wachstumsdynamik. Der pandemiebedingte Einbruch im Jahr 2020 zeigt sich in allen vier Gruppen. Die anschließende Erholung erfolgte jedoch unterschiedlich schnell: IHK-Berufe erreichten bereits 2021 wieder das Vorkrisenniveau und übertrafen es in den Folgejahren deutlich. Nicht-IHK-Berufe zeigten speziell im berufspraktisch geprägten Segment sehr schnelle Erholungseffekte. Der weitere Anstieg der offenen Stellen in berufspraktisch geprägten Berufen sowie in IHK-Berufen auf Spezialistenniveau nach 2022 unterstreicht den anhaltend hohen Bedarf an Fachkräften in diesem Bereich. Der Zuwachs nach der Pandemie, speziell im Jahr 2022, hat nicht ausschließlich Wachstum zum Hintergrund, sondern steht auch mit veränderten Fluktuationsmustern nach der Pandemie in Zusammenhang: Durch die Unsicherheit am Arbeitsmarkt verharrten Beschäftigte während der Corona-Zeit häufiger auf ihren Stellen (Monsef, 2023). Nach der Pandemie kam es somit auch zu Nachholeffekten.

Abbildung 3-9: Offene Stellen, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen im Zeitverlauf

IHK-Fortbildungsberufe, 2014 bis 2024, absolut



Hinweis: Aufgrund eines Strukturbruchs wurde der KldB 5-Steller „Fachkraft – Objekt-, Werte-, Personenschutz“ (53112) von der Analyse ausgeschlossen.
Quelle: Statistisches Bundesamt, 2014-2025; IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Ein ergänzender und vergleichender Blick auf die Entwicklung von offenen Stellen, sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen verdeutlicht die zunehmende Diskrepanz zwischen Nachfrage und Nachwuchsangebot (Abbildung 3-9). Während offene Stellen und Beschäftigung im Zeitverlauf zulegten, zeigt sich bei den Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen ein rückläufiger Trend. Die Abbildung enthält nur Berufe, in denen die Mehrheit der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen über die Industrie- und Handelskammern qualifiziert wird (nachfolgend als IHK-Fortbildungsberufe bezeichnet). Die dargestellte Anzahl der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen umfasst jedoch Absolventinnen und Absolventen aller Kammern in den jeweiligen Fortbildungsberufen.

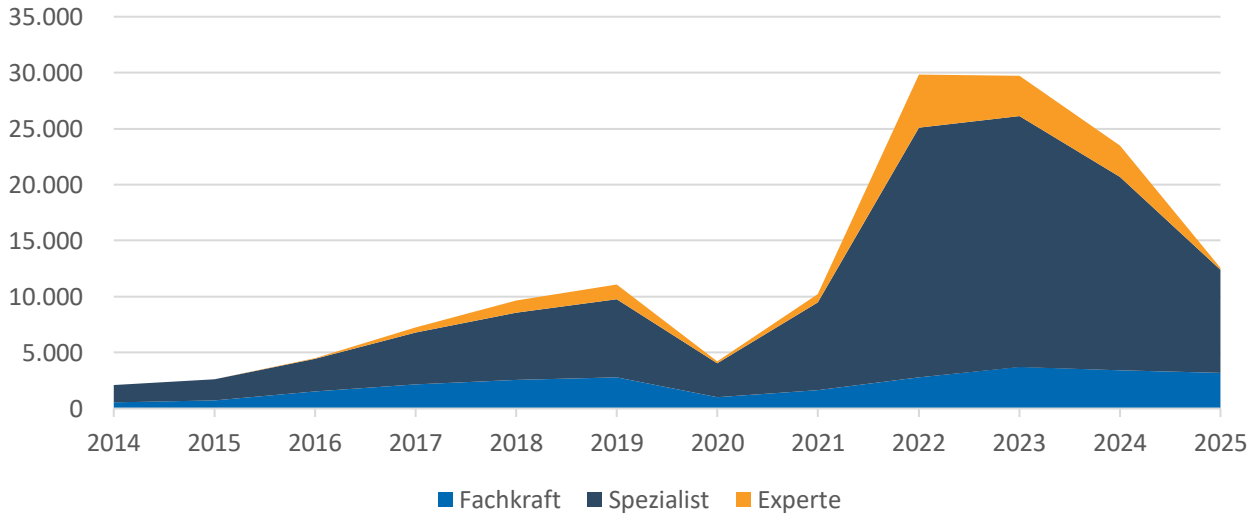
Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in IHK-Fortbildungsberufen (rechte Achse) stieg über den gesamten Betrachtungszeitraum mit Ausnahme des Jahres 2020 kontinuierlich an und erreichte im Jahr 2024 gut 2,1 Millionen. Die Zahl der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen entwickelte sich gegenläufig: Sie sank seit 2013 und lag zuletzt deutlich unter dem Ausgangsniveau. Prägend hierfür ist vor allem der Rückgang kaufmännischer Abschlüsse, während die Absolventenzahl in gewerblich-technischen Fortbildungsgängen in etwa stabil blieb. Seit dem Jahr 2022 übersteigt die Zahl der offenen Stellen die Absolventenzahl deutlich. Das bedeutet: Selbst wenn alle Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen eines Jahrgangs unmittelbar in Engpassberufe vermittelt würden, reichten sie rechnerisch nicht aus, um den aktuellen Stellenüberhang zu schließen. Das Zusammenspiel von sinkenden Absolventenzahlen und steigender

Nachfrage kann am Arbeitsmarkt zu Herausforderungen führen und in höheren Fachkräftelücken münden. Es macht zudem die Anwerbung von Quereinsteigenden aus anderen Berufen nötiger.

Die Zahl kaufmännischer IHK-Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen ist seit 2013 deutlich gesunken, die Absolventenzahl in gewerblich-technischen Fortbildungsgängen dagegen ist in etwa gleich geblieben. Der Arbeitsmarktbedarf übersteigt die Absolventenzahl seit 2022 deutlich.

Abbildung 3-10: Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau im Zeitverlauf

IHK-Fortbildungsberufe, 2014 bis 2025, absolut



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Diese Entwicklungen spiegeln sich auch in der Fachkräftelücke wider. Ein mit den rückläufigen Absolventenzahlen einhergehender Trend zeigt sich in einem Anstieg der Fachkräftelücke seit 2021 beziehungsweise besonders stark seit 2022. Zwar fehlten bereits zuvor qualifizierte Personen zur Besetzung aller offenen Stellen in IHK-Fortbildungsberufen, die Dynamik steigerte sich nach der Corona-Pandemie jedoch deutlich. Bis zum Jahr 2019 wuchs die Lücke kontinuierlich, ging im Krisenjahr 2020 vorübergehend zurück und stieg ab 2021 erneut an, im Folgejahr deutlich schneller als zuvor, um dann ab dem Jahr 2023 bedingt durch die äußerst schwache Konjunktur wieder deutlich abzunehmen. Im Jahr 2025 fehlten dennoch immer noch insgesamt 12.544 Personen in IHK-Fortbildungsberufen; knapp 60 Prozent dieser Lücke entfielen auf Spezialistenberufe. Die Fachkräftelücke für Spezialisten ist seit 2013 um auf das Sechsfache und somit besonders stark gestiegen. Dennoch waren die Besetzungsprobleme auf den anderen Anforderungsniveaus größer: Auf Expertenniveau konnte etwa jede dritte offene Stelle rechnerisch nicht mit entsprechend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden (33,3 Prozent), auf Fachkraftniveau gut jede fünfte (22,4 Prozent) und auf Spezialistenniveau immerhin noch knapp jede fünfte (18,0 Prozent).

Die berufsweise Betrachtung der IHK-Berufe zeigt zudem, dass sich die Engpässe auf allen Niveaus vor allem in gewerblich-technischen Berufen konzentrieren (Tabelle 3-2). Auf Fachkraftniveau zählen Elektrische Betriebstechnik (Fachkräftelücke: 13.011) und Maschinenbau- und Betriebstechnik (10.632) zu den am

stärksten betroffenen Berufsuntergruppen. Auf Spezialistenniveau entfällt die mit Abstand größte Lücke auf Aufsichtsberufe in der Elektrotechnik (2.959). Dort können 81,5 Prozent der offenen Stellen nicht mit passend qualifizierten Fachkräften besetzt werden und die Fachkräftesuche ist somit besonders herausfordernd. Vier der fünf Top-Engpassberufe mit den größten Fachkräftelücken bundesweit sind IHK-Fortbildungsberufen zugeordnet, was die Relevanz der beruflichen Fortbildung für die Fachkräftesicherung in diesem Segment nochmals unterstreicht. Auf Expertenniveau finden sich unter den fünf größten Engpassberufen jeweils zwei Bau- und IT- beziehungsweise Elektroberufe sowie ein kaufmännischer Beruf. Insgesamt zeigt die Betrachtung der einzelnen Berufe, dass besonders viele Qualifikationen betroffen sind, die zur erfolgreichen Gestaltung der Energiewende und zur Umsetzung der umfangreichen Infrastrukturinvestitionen benötigt werden.

Der Fachkräftemangel ist in zahlreichen Fortbildungsberufen hoch: Insgesamt fehlten zuletzt 12.544 Personen in IHK-Fortbildungsberufen, davon knapp 60 Prozent auf Spezialistenniveau.

Die einzelnen Befunde zur Fachkräftesituation fügen sich zu einem konsistenten Bild zusammen. Die Fachkräftelücke in IHK-Fortbildungsberufen bestand bereits vor der Corona-Pandemie, überwand den pandemiebedingten Einbruch rasch und hat sich seither ausgeweitet. Hervorzuheben ist der Zusammenhang zwischen tendenziell sinkenden Absolventenzahlen und steigender Arbeitsnachfrage: Seit 2022 übersteigt die Zahl der offenen Stellen die jährliche Zahl der Absolventinnen und Absolventen in IHK-typischen Fortbildungsberufen deutlich. Die größten Engpässe zeigen sich in gewerblich-technischen Fachkraftberufen sowie in elektrotechnischen Spezialistenberufen, die für zentrale Branchen der IHK-Mitgliedsunternehmen besonders relevant sind.

Insgesamt lässt die Analyse die Schlussfolgerung zu, dass Fortbildungsabschlüsse aus Arbeitsmarktsicht eine hohe Relevanz besitzen und ihre Stärkung einen unmittelbaren und wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten würde. Perspektivisch ist mit einer weiteren Intensivierung der Fachkräfteengpässe zu rechnen. Denn in den nächsten zehn bis 15 Jahren verlassen die geburtenstarken Jahrgänge nach und nach altersbedingt den Arbeitsmarkt und gehen in Rente (Tiedemann/Arndt, 2026). 8,5 Millionen und damit insgesamt jeder vierte (25,4 Prozent) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ist 55 Jahre oder älter; 3,6 Millionen davon arbeiten in Berufen, die bereits heute von Fachkräfteengpässen betroffen sind. Gleichzeitig treten weniger junge neu ausgebildete Personen in den Arbeitsmarkt ein als ältere austreten. Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung zeigt, dass, wenn sich die Trends der Jahre 2016 bis 2023 auch zukünftig fortsetzen würden, die bundesweite Fachkräftelücke bis auf 768.000 im Jahr 2028 ansteigen könnte (Burstedde/Tiedemann, 2025)[6].

[6] Angesichts der aktuell anhaltend schwachen wirtschaftlichen Entwicklung könnte die für 2028 fortgeschriebene Fachkräftelücke zu hoch ausfallen. An der grundsätzlichen Einschätzung eines langfristig anhaltenden und tendenziell wieder zunehmenden Fachkräftemangels ändert dies jedoch nichts.

Tabelle 3-2: Top-5-Engpassberufe nach Niveau

IHK-nahe Berufe, Jahresdurchschnitt 2025

Berufsuntergruppe	Fach-kräfte-lücke	Offene Stellen	Arbeits-lose	Stellenüber-hangsquote	IHK-Fortbil-dungsberuf
Fachkraft					
Elektrische Betriebstechnik	13.011	16.628	3.617	78,2%	
Maschinenbau- und Betriebstechnik	10.632	20.190	9.558	52,7%	
Spanende Metallbearbeitung	8.712	14.278	5.567	61,0%	
Mechatronik	8.707	10.610	1.903	82,1%	
Schweiß- und Verbindungstechnik	5.641	11.728	6.087	48,1%	
Spezialist					
Aufsicht - Elektrotechnik	2.959	3.632	673	81,5%	ja
Buchhaltung	2.617	15.446	12.828	16,9%	ja
Elektrotechnik	1.482	2.089	608	70,9%	ja
Spanende Metallbearbeitung	1.040	1.730	691	60,1%	ja
Arbeitssicherheit und Sicherheits-technik	984	1.596	612	61,7%	
Experte					
Bauplanung und -überwachung	6.083	7.774	1.691	78,2%	
Elektrotechnik	5.101	7.183	2.082	71,0%	
Kaufmännische und technische Betriebswirtschaft	4.376	6.098	1.723	71,7%	
Informatik	3.455	7.217	3.762	47,9%	
Aufsicht und Führung - Bauplanung und -überwachung, Architektur	2.698	5.738	3.041	47,0%	

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

3.5 Arbeitsmarkt und Qualifikationsmix

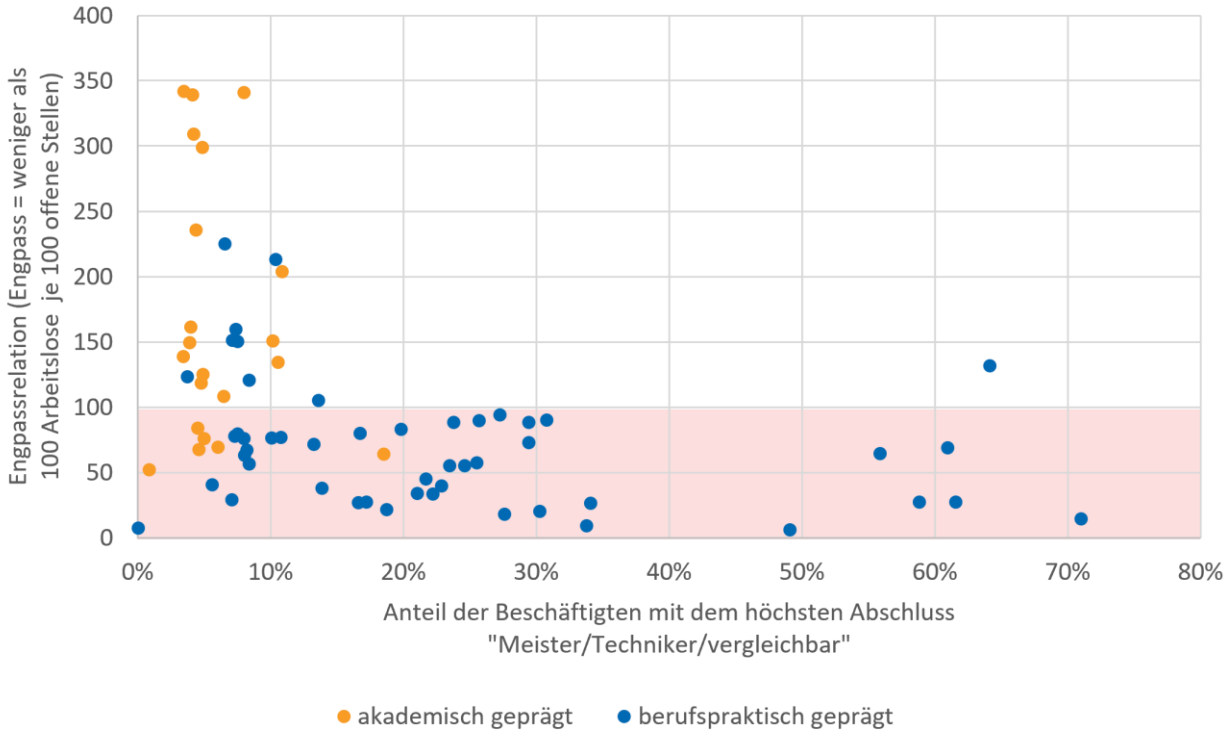
Im Folgenden wird der Qualifikationsmix innerhalb der IHK-Berufe eingehender betrachtet. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Arbeitsmarktengpässe mit dem Anteil von Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss in einem Beruf zusammenhängen. Als Indikator für Fachkräfteengpässe dient die Engpassrelation. Sie gibt an, wie viele passend qualifizierte Arbeitslose rechnerisch auf 100 offene Stellen kommen. Je niedriger dieser Wert ausfällt, desto angespannter ist die Fachkräftesituation.

Abbildung 3-11 zeigt den Zusammenhang zwischen dem Anteil der Beschäftigten mit dem höchsten Abschluss „Meister/Techniker/vergleichbar“ und der Engpassrelation in IHK-nahen Berufen. Die orangefarbenen Punkte bilden akademisch geprägte Berufe ab, die blauen berufspraktisch geprägte Berufe. Jeder Punkt steht für einen Beruf. Auf der horizontalen Achse ist der Anteil der Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss dargestellt, auf der vertikalen Achse die Engpassrelation. Da eine aus Arbeitgebersicht angespanntere Fachkräftesicherung durch eine Engpassrelation von weniger als 100 Arbeitslosen je 100 offene Stellen gekennzeichnet ist, zeigen Datenpunkte nahe der X-Achse besonders starke Engpässe an (farbig hinterlegter Bereich). Darüber hinaus können auch Werte über 100 aus Sicht von Unternehmen mit Besetzungsschwierigkeiten verbunden sein, da hier von einer deutschlandweiten und branchenübergreifenden Mobilität der Arbeitslosen in ihrem Zielberuf ausgegangen wird.

Berufspraktisch geprägte IHK-Berufe weisen eine breite Streuung der Fortbildungsanteile auf. Meister-, Techniker- und vergleichbare Abschlüsse machen dort definitionsgemäß (vgl. Kapitel 2.1.5) einen deutlich größeren Anteil aus als in akademisch geprägten IHK-Berufen. Zugleich liegt die Engpassrelation in vielen dieser Berufe unter 100, sodass teilweise starke Fachkräfteengpässe vorliegen. Auffällig ist, dass mit einer Ausnahme alle berufspraktisch geprägten Berufe mit einem Fortbildungsanteil von mehr als 13,6 Prozent unter den Beschäftigten Engpässe aufweisen. Berufe mit hohem Fortbildungsanteil sind damit häufig durch ein ungünstiges Verhältnis von offenen Stellen zu passend qualifizierten Arbeitslosen gekennzeichnet. Dieser Zusammenhang lässt sich zwar nicht kausal interpretieren, beschreibt aber ein deskriptives Muster auf Berufsebene: In fortbildungsintensiven berufspraktischen IHK-Berufen können Unternehmen häufig rechnerisch nur auf ein geringeres bis sehr geringes Fachkräfteangebot zurückgreifen.

Abbildung 3-11: Engpassrelation in Abhängigkeit vom Anteil der Beschäftigten mit dem höchsten Abschluss „Meister/Techniker/vergleichbar“

IHK-nahe Berufe, nach akademischer vs. berufspraktischer Prägung, nur Spezialisten



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

In akademisch geprägten IHK-Berufen fällt der Anteil der Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss deutlich geringer aus, was durch die akademische Prägung auch zu erwarten ist. Die Tendenz, dass höhere Fortbildungsanteile mit niedrigeren Engpassrelationen einhergehen, zeigt sich dort nicht. Gleichwohl zeigt die Streuung, dass auch akademisch geprägte IHK-Berufe nicht ausschließlich über akademische Qualifikationswege versorgt werden. Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen können dort vor allem in technisch hochspezialisierten Tätigkeiten oder in Funktionen mit betrieblicher Führungsverantwortung hochwertige Funktionen und Aufgaben übernehmen.

Der Vergleich der beiden Qualifikationsbereiche zeigt somit, dass der Zusammenhang zwischen Fortbildungsanteil und Engpasssituation in berufspraktisch geprägten IHK-Berufen deutlich stärker ausfällt als in akademisch geprägten IHK-Berufen. Daraus lässt sich schließen, dass Berufe, in denen Fortbildungsabschlüsse einen hohen Anteil der Beschäftigten einnehmen, deutlich häufiger von Fachkräfteengpässen betroffen sind. Fortbildungen sind damit in besonderem Maße für die nachhaltige Fachkräftesicherung in engpassrelevanten Berufen bedeutsam.

Je höher der Anteil an Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Beruf, umso ungünstiger ist aus Arbeitgebersicht das Verhältnis aus offenen Stellen und Arbeitslosen.

3.6 Zwischenfazit: Hohe arbeitsmarktliche Relevanz bei wachsender Spannung zwischen Bedarf und Nachwuchs

Wie die Auswertungen gezeigt haben, kommt Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss auf dem Arbeitsmarkt trotz ihres vergleichsweise kleinen Anteils eine zentrale Rolle zu. Im Jahr 2024 verfügten 5,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über einen Fortbildungsabschluss. In dieser Betrachtung sind nicht alle Erwerbstätigen enthalten. Unter den Selbstständigen dürfte der Anteil der Personen mit Fortbildungsabschluss noch höher liegen. Besonders relevant sind Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen dort, wo anspruchsvolle Fach- und Steuerungsaufgaben gebündelt sind: 34,6 Prozent von ihnen arbeiten auf Spezialisten- und 14,1 Prozent auf Expertenniveau – besonders häufig in berufspraktisch geprägten Berufen. In berufspraktisch geprägten IHK-Spezialistenberufen verfügt etwa jeder sechste Beschäftigte (16,8 Prozent) über einen Fortbildungsabschluss, nur knapp mehr als in berufspraktisch geprägten IHK-Expertenberufen mit 15,7 Prozent. Fortbildungsabschlüsse sind somit ein prägender Bestandteil des Qualifikationsmixes und übernehmen eine wichtige Funktion am Arbeitsmarkt.

Gleichzeitig hat sich die Entwicklung in den vergangenen Jahren jedoch eingetrübt, da die Absolventenzahlen seit Jahren leicht rückläufig sind. Insbesondere im Corona-Jahr 2020 war ein deutlicher Rückgang von minus 10,5 Prozent zu verzeichnen. Im Jahr 2024 wurden insgesamt knapp 100.000 Fortbildungsprüfungen abgelegt, mehr als die Hälfte davon im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern. Innerhalb des IHK-Bereichs ist die Entwicklung nicht gleichförmig: Während sich der gewerblich-technische Bereich recht stabil entwickelte, war die Zahl an Abschlüssen im kaufmännischen Bereich rückläufig. Da die Teilnahmen nur im kaufmännischen Bereich zurückgehen, erscheint dies nicht als Attraktivitätsproblem der höheren Berufsbildung an sich. Stattdessen kann dies ein Hinweis darauf sein, dass die akademischen Bildungswege in diesem Segment aufgrund der Steigerung des Angebots an Bachelorabsolventen eine vor allem quantitativ stärkere Konkurrenz zu Fortbildungsabschlüssen, aber auch zur klassischen Stammhauslehre bei den Industriekaufleuten darstellen (z. B. Euler/Severing, 2017; Elsholz et al., 2017). Im Jahr 2024 gab es beispielsweise etwa 36.000 dual Studierende im Bereich der Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften (Hofmann et al., 2025), womit das duale Studium ein relevanter höherer Qualifizierungsweg in diesem Bereich ist. Im Handel gibt es allerdings auch sogenannte Abiturientenprogramme, bei denen Unternehmen die Aufstiegsfortbildung von Azubis mit Abitur direkt mitdenken und Verantwortung dafür übernehmen (Elsholz et al., 2017). Das Konzept ist allerdings nicht auf alle Branchen übertragbar; der Handel verfügt durch das Filialsystem über eine geeignete Grundlage an vielfältigen Führungsperspektiven mit Filialleitungen dafür. Trotzdem haben Absolventinnen und Absolventen dualer Bachelorstudiengänge bessere Aufstiegschancen als Absolventinnen und Absolventen des Abiturientenprogramms (Elsholz et al., 2017). Unternehmen messen der Höheren Berufsbildung somit weiterhin einen hohen Wert bei, orientieren sich aber auch am Arbeitsmarktangebot in den verschiedenen Fachrichtungen.

Die Beschäftigungsentwicklung zeigt ein gemischtes Bild: Seit der Corona-Pandemie ist die Beschäftigung in berufspraktisch geprägten Fachkraft-Berufen leicht rückläufig, während Spezialisten- und Expertenberufe weiter wachsen. Akademisch geprägte Berufe legten dabei stärker zu als berufspraktisch geprägte. Veränderungen in der Datengrundlage, etwa Umgruppierungen in der Klassifikation der Berufe, schränken die Vergleichbarkeit der Zeitreihen zwar ein. Am grundsätzlichen Trend ändert das jedoch nichts: Die Beschäftigung verschiebt sich weiter hin zu komplexeren Tätigkeiten. Das unterstreicht die wachsende Relevanz beruflicher Fortbildungsabschlüsse.

Die Arbeitslosigkeit in IHK-Fortbildungsberufen hat sich bislang als vergleichsweise stabil erwiesen. Zwar stiegen die Arbeitslosenzahlen zuletzt im Zuge der konjunkturellen Schwächephase insgesamt an. Besonders stark fiel der Anstieg der niveauspezifischen Arbeitslosenquote jedoch in akademisch geprägten Spezialistenberufen aus, während sie sich in berufspraktisch geprägten Spezialistenberufen besonders günstig entwickelt hat. Das spricht dafür, dass fortbildungsnahe Tätigkeitsprofile auch in schwierigen Phasen vergleichsweise gute Arbeitsmarktchancen bieten. Daraus allein lässt sich jedoch keine generelle Krisenimmunität ableiten. Auch diese Berufe sind von Konjunktur und Strukturwandel betroffen, reagieren bislang aber vergleichsweise robust. Dennoch zeichnet die bestehende Literatur ein einheitliches Bild: Grundsätzlich schützt eine berufliche Ausbildung vor Arbeitslosigkeit, besonders resilient sind Personen mit Fortbildungsabschlüssen (BIBB, 2025; Röttger et al., 2020).

Die Gegenüberstellung von Beschäftigung, offenen Stellen und Absolventenzahlen unterstreicht die hohe Arbeitsmarktrelevanz von Fortbildungsabschlüssen. Bereits heute beträgt die Fachkräftelücke in IHK-Fortbildungsberufen rund 12.500 rechnerisch nicht besetzbare offene Stellen. Sie konzentriert sich vor allem auf gewerblich-technische Berufe. Dort sind die Absolventenzahlen in den vergangenen Jahren zwar weitgehend stabil geblieben, reichen aber erkennbar nicht aus, um den Bedarf zu decken. Insgesamt spricht dies dafür, dass der Arbeitsmarkt vor allem in berufspraktisch geprägten Spezialistenberufen angespannt ist und Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen dort eine wichtige Rolle für die betriebliche Fachkräftesicherung spielen.

Zusammengenommen sprechen die Befunde dafür, dass Fortbildungsabschlüsse eine hohe arbeitsmarktliche Relevanz besitzen. Diese könnte vor dem Hintergrund der Beschäftigtenzuwächse in komplexen Spezialisten- und Expertenberufen, aber auch der demografischen Entwicklung weiter zunehmen. Berufe, in denen typischerweise ein Fortbildungsabschluss benötigt wird, weisen eine vergleichsweise robuste Beschäftigungs- und Arbeitslosenentwicklung auf. Zugleich zeigt sich ein Spannungsverhältnis zwischen betrieblichem Bedarf und verfügbarem Nachwuchs. Dies kann sich bei Stabilisierung der Konjunktur als Engstelle für die Fachkräftesicherung erweisen. Arbeitsmarkt- und fachkräftepolitisch liegt daher eine Stärkung der Aufstiegsfortbildung nahe.

Als methodische Einschränkung ist zu beachten, dass Anforderungsniveau und tatsächlicher Abschluss der Beschäftigten in einem Beruf häufig nicht deckungsgleich sind. Das gilt auch für die folgenden Analysen: Aussagen auf Basis der IW-Fachkräftedatenbank können die Arbeitsmarktsituation nicht trennscharf für Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen abbilden. Die Eingrenzung über IHK-Fortbildungsberufe, das Spezialistenniveau und berufspraktisch geprägte Berufe erlaubt jedoch eine Annäherung an fortbildungsnahe Arbeitsmarktsegmente. Umso wichtiger ist die Absicherung der Befunde durch Mikrodaten, wie sie in den Kapiteln 4 bis 7 erfolgt.

4. Die Einkommenssituation von Fortgebildeten im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen

Einkommen sind ein zentraler Indikator für die Arbeitsmarkterträge höherqualifizierender Berufsbildung. Zur Einkommensanalyse werden in der Literatur vor allem Bruttomonatseinkommen und Bruttostundenlöhne herangezogen. Studien zeigen, dass akademische Abschlüsse im Durchschnitt mit höheren Einkommen verbunden sind (Spangenberg et al., 2012). Daraus folgt jedoch keine generelle Einkommensüberlegenheit von Akademikerinnen und Akademikern. Die Einkommensverteilungen überschneiden sich deutlich, und ein Teil der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen erzielt höhere Stundenlöhne als Akademikerinnen und Akademiker im Durchschnitt (Flake et al., 2016a). Entscheidend sind damit nicht allein Abschlüsse, sondern auch Tätigkeit, Branche und Erwerbserfahrung. Besonders in kaufmännisch geprägten Berufen und in MINT-Berufen können beruflich höherqualifizierte Beschäftigte Löhne erzielen, die mit denen von Akademikerinnen und Akademikern vergleichbar sind oder darüber liegen (Anger et al., 2014; Hall, 2020).

4.1 Einkommensanalysen nach berufsstrukturellen Merkmalen

Die folgenden Auswertungen auf Basis der IW-Fachkräftedatenbank analysieren die Gehaltsunterschiede auf Berufsebene mithilfe amtlicher Entgeltdaten. Die Entgeltdaten beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende. Aufgrund der Zensierung der Entgelte an der Beitragsbemessungsgrenze, wodurch die höchsten Einkommen nicht in ihrer vollen Höhe ausgewiesen werden und die Schiefe der Einkommensverteilung werden auf Berufsebene keine Durchschnittseinkommen (Mittelwerte) ausgewiesen, sondern das 25., 50. und 75. Entgeltperzentil, wodurch sich die Einkommen bezogen auf die Zahl der Vollzeitbeschäftigten besser miteinander vergleichen lassen. Zur Analyse individueller Einkommenszuwächse nach Abschluss einer Fortbildung sind die Daten nicht geeignet.

Da die zugrundeliegenden Daten sich auf Berufe beziehen, können keine direkten Rückschlüsse auf Abschlüsse gezogen werden, denn die Anforderungsniveaus der Berufe beschreiben die Komplexität der ausgeübten Tätigkeit und nicht den höchsten formalen Abschluss der Beschäftigten. Wie in Kapitel 2 dargestellt, verteilen sich Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss und weiteren Abschlüssen auf verschiedene Anforderungsniveaus. Um dem zu begegnen, erfolgt eine Annäherung über verschiedene Subaggregate: Einige Auswertungen beziehen das Tätigkeitsniveau ein, andere die berufliche Nähe zum IHK-Bereich und wieder andere die berufspraktische oder akademische Prägung der Qualifikationsstruktur der Berufe. Diese Merkmale werden auch miteinander kombiniert.

4.1.1 Entgeltunterschiede nach Anforderungsniveau und Altersgruppen

Zunächst werden die Entgelte über alle Berufe hinweg nach Anforderungsniveau betrachtet. Die Einteilung in Fachkraft-, Spezialisten- und Expertenniveau ist für den Vergleich von Fortbildungs- und Bachelorabschlüssen wichtig, weil beide Gruppen sich auf mehreren Anforderungsniveaus in ähnlichem Maß wiederfinden. Kapitel 2 zeigt, dass die Anforderungsniveaus zwar an typische Qualifikationsanforderungen angelehnt sind, auf Tätigkeitsebene aber die Komplexität der Aufgaben abbilden und nicht die tatsächliche Qualifikationsstruktur der Berufe.

Tabelle 4-1 zeigt, dass das monatliche Bruttoentgelt mit dem Anforderungsniveau steigt. Das Medianentgelt liegt für Fachkräfte bei 3.654 Euro, für Spezialisten bei 4.767 Euro und für Experten bei 5.907 Euro. Der Abstand zwischen den Medianentgelten auf Fachkraft- und Spezialistenniveau beträgt 1.113 Euro. Zwischen

Spezialisten- und Expertenniveau liegt er ähnlich hoch bei 1.140 Euro. Auch die weiteren Entgeltperzentile verschieben sich mit steigendem Anforderungsniveau nach oben. Die Abstände zwischen den Anforderungsniveaus fallen im unteren Quartil vergleichsweise niedrig aus, was an der Lohnstauchung bei niedrigeren Löhnen liegt, während sie im oberen Quartil zwischen Fachkraft- und Spezialistenniveau deutlich höher ausfallen. Tätigkeiten oberhalb des Fachkraftniveaus sind damit im Durchschnitt deutlich höher vergütet, insbesondere bei den höheren Entgelten.

Tabelle 4-1: Entgeltdaten nach Anforderungsniveau und Perzentil

Alle Berufe, Daten für das Jahr 2024

Anforderungsniveau	Unteres Entgeltviertel	Medianentgelt	Oberes Entgeltviertel
Fachkraft	3.057 Euro	3.654 Euro	4.394 Euro
Spezialist	3.830 Euro	4.767 Euro	5.822 Euro
Experte	4.770 Euro	5.907 Euro	6.834 Euro

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2026

Tabelle 4-2 ergänzt diese Betrachtung um Altersgruppen. Auf allen drei Anforderungsniveaus erzielen Beschäftigte im Alter von 40 bis 59 Jahren höhere Medianentgelte als Beschäftigte im Alter von 20 bis 39 Jahren. Bei Fachkräften beträgt der Abstand 338 Euro, bei Spezialisten 764 Euro und bei Experten 1.204 Euro. Der Altersabstand nimmt also mit dem Anforderungsniveau zu. Das spricht dafür, dass Erfahrung, Spezialisierung und die Übernahme von Verantwortung für die Entgeltentwicklung besonders auf höheren Tätigkeitsniveaus relevant sind. Auch mit Blick auf das Alter zeigen sich erhebliche Unterschiede: Verdient ein Experte zwischen 20 und 39 Jahren etwa 1.829 Euro mehr als eine Fachkraft, liegt dieser Unterschied bei den 40- bis 59-Jährigen bei 2.695 Euro. Somit vergrößern sich die Unterschiede zwischen den Anforderungsniveaus mit zunehmendem Alter.

Tabelle 4-2: Medianentgeltdaten nach Anforderungsniveau und Altersgruppen

Alle Berufe, Daten für das Jahr 2024

Anforderungsniveau	Medianentgelt 20 bis 39 Jahre	Medianentgelt 40 bis 59 Jahre
Fachkraft	3.497 Euro	3.835 Euro
Spezialist	4.433 Euro	5.198 Euro
Experte	5.326 Euro	6.530 Euro

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2026

Diese Befunde nach Anforderungsniveau passen zu den Ergebnissen individualdatenbasierter Studien und auch zu den für diese Studie durchgeführten Analysen mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (vgl. Kapitel 4.2). In dieselbe Richtung weisen auch die vorgestellten Ergebnisse auf Berufsebene: Im Mittel sind höhere Tätigkeitsniveaus mit höheren Medianentgelten verbunden. Zugleich macht der Altersvergleich deutlich, dass die Erwerbsphase für die Entgelthöhe relevant ist. Beschäftigte im Alter von 40 bis 59 Jahren verdienen auf allen Niveaus mehr als Beschäftigte im Alter von 20 bis 39 Jahren. Für den Vergleich von Fortbildungs- und Bachelorabsolventen bedeutet dies: Neben der Abschlussart sind das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit und die zeitliche Position im Erwerbsverlauf entscheidend für den Verdienst.

Höhere Anforderungsniveaus weisen höhere Medianentgelte auf. Die Unterschiede in den Entgelten steigen zwischen den Anforderungsniveaus mit dem Alter.

4.1.2 Entgeltstrukturen in IHK- und Nicht-IHK-Berufen

Auch zwischen Berufen zeigen sich Unterschiede bei der Einkommenshöhe. Nachfolgend werden die IHK-Berufe mit Nicht-IHK-Berufen verglichen, um Ableitungen speziell für IHK-Fortbildungsberufe treffen zu können. Zusätzlich wird zwischen berufspraktischer und akademischer Prägung entschieden. Die Abgrenzung der IHK-Berufe und deren Prägung wurden in Kapitel 2 erläutert.

Tabelle 4-3 zeigt, dass IHK-Berufe auf allen betrachteten Anforderungsniveaus und in beiden Altersgruppen höhere Medianentgelte aufweisen als Nicht-IHK-Berufe. Auf Fachkraftniveau beträgt der Abstand 401 Euro bei den 20- bis 39-Jährigen und 488 Euro bei den 40- bis 59-Jährigen. Auf Spezialistenniveau liegt er bei 607 Euro beziehungsweise 785 Euro. Auch auf Expertenniveau bleibt der Entgeltvorsprung der IHK-Berufe bestehen, liegt aber etwas niedriger als auf dem Spezialistenniveau. Der Einkommenszuwachs für die Spezialisten- im Vergleich zur Fachkraftebene liegt dabei in IHK-Berufen deutlich höher als in Nicht-IHK-Berufen, während dies für den Unterschied zwischen Spezialisten- und Expertenebene umgekehrt ist. Die höheren Entgelte kommen nicht allein durch die IHK-Zugehörigkeit zustande, sondern auch durch – in Teilen damit einhergehende – Unterschiede in Branchenstruktur, Betriebsgrößen, Tarifbindung, regionaler Verteilung und Tätigkeitsprofilen.

Tabelle 4-3: Medianentgelte nach Anforderungsniveau, IHK-Zugehörigkeit und Altersgruppen

IHK-Berufe und Nicht-IHK-Berufe, Daten für das Jahr 2024

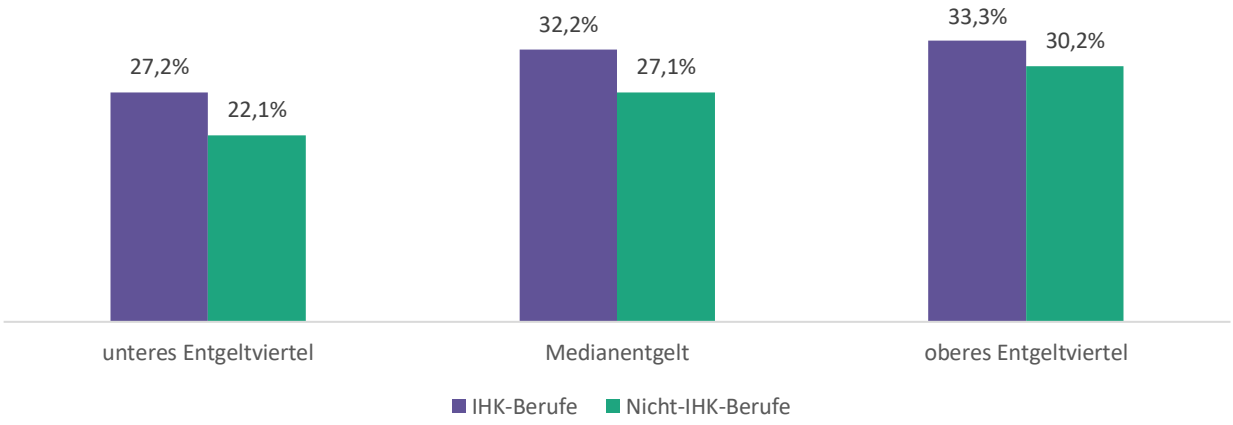
	IHK-Berufe		Nicht-IHK-Berufe	
	Medianentgelt 20 bis 39 Jahre	Medianentgelt 40 bis 59 Jahre	Medianentgelt 20 bis 39 Jahre	Medianentgelt 40 bis 59 Jahre
Fachkraft	3.677 Euro	4.057 Euro	3.276 Euro	3.569 Euro
Spezialist	4.694 Euro	5.504 Euro	4.087 Euro	4.719 Euro
Experte	5.528 Euro	6.801 Euro	5.060 Euro	6.174 Euro

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2026

Der Gehaltsabstand zwischen Berufen auf Fachkraft- und Spezialistenniveau macht sichtbar, welche Verdienstperspektiven mit höherwertigen Tätigkeiten verbunden sind, wenngleich daraus keine individuellen Einkommenszuwächse nach einer Fortbildung unmittelbar abgeleitet werden können. Dieser Vergleich ist für die Einordnung von Fortbildung besonders relevant, weil Fortbildungsabschlüsse typischerweise auf anspruchsvollere Fach- und Führungsaufgaben vorbereiten und damit einen beruflichen Aufstieg oberhalb des Fachkraftniveaus unterstützen können. Der Entgeltabstand ist in Abbildung 4-1 dargestellt und fällt sowohl in IHK-Berufen als auch in anderen Berufen deutlich aus. In IHK-Berufen steigt das Medianentgelt im Mittel der Berufe über alle Altersstufen hinweg von 3.849 Euro auf Fachkraftniveau auf 5.088 Euro auf Spezialistenniveau. Das entspricht einem Plus von 32,2 Prozent. In Nicht-IHK-Berufen erhöht sich das Medianentgelt im

Schnitt von 3.440 Euro auf 4.373 Euro und damit um 27,1 Prozent. Auch an den Rändern der Entgeltverteilung ist der Einkommenszuwachs für Spezialistentätigkeiten im IHK-Bereich größer. Beim 25. Perzentil beträgt er durchschnittlich 27,2 Prozent in IHK-Berufen gegenüber 22,1 Prozent in Nicht-IHK-Berufen. Beim 75. Perzentil liegt er bei 33,3 Prozent gegenüber 30,2 Prozent.

Abbildung 4-1: Gehaltsunterschied zwischen Berufen auf Fachkraft- und Spezialistenniveau nach Bereich



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2026

Der Schritt auf das Spezialistenniveau ist somit in beiden Berufssegmenten mit höheren Entgelten verbunden, in IHK-Berufen fällt der Unterschied jedoch noch deutlicher aus. Zusammen mit dem in Kapitel 3 gezeigten Fachkräftebedarf spricht dies dafür, dass höherwertige Tätigkeiten im IHK-Bereich nicht nur arbeitsmarktseitig nachgefragt werden, sondern im Mittel auch mit attraktiven Verdienstperspektiven verbunden sind. Auch die DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung 2023 weist in diese Richtung: 58 Prozent der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen berichten von einer finanziellen Verbesserung im Nachgang zur erfolgreich abgelegten Prüfung. Von diesen Personen geben 60 Prozent an, nach der Weiterbildung monatlich mindestens 500 Euro brutto mehr zu verdienen (DIHK, 2023). Die Entgeltabstände zwischen Fachkraft- und Spezialistenniveau zeigen damit auf Berufsebene, dass eine Fortbildung im IHK-Bereich eine attraktive Verdienstperspektive darstellt.

Für den Vergleich von Fortbildungs- und Bachelorperspektiven ist zusätzlich relevant, ob Berufe eher berufspraktisch oder akademisch geprägt sind. Tabelle 4-4 verbindet deshalb die IHK-Zugehörigkeit mit der Prägung der Berufe, dem Anforderungsniveau und der Altersgruppe. Damit lässt sich prüfen, ob die Entgeltunterschiede auch innerhalb vergleichbarer Tätigkeitsniveaus bestehen. Die Tabelle zeigt zunächst, dass IHK-Berufe in fast allen ausgewiesenen Kombinationen höhere Medianentgelte erreichen als Nicht-IHK-Berufe. Ausnahme sind hier lediglich jüngere Beschäftigte in berufspraktisch geprägten Berufen auf der Expertenebene, bei welchen IHK- und Nicht-IHK-Berufe etwa gleichauf liegen. Auf Spezialistenniveau erzielen berufspraktisch geprägte IHK-Berufe bei den 20- bis 39-Jährigen ein gut 500 Euro höheres Medianentgelt als in berufspraktisch geprägten Nicht-IHK-Berufen. Bei den 40- bis 59-Jährigen liegen die Werte etwa 700 Euro auseinander. Auch bei akademisch geprägten Spezialistenberufen zeigt sich ein deutlicher Abstand von etwa 850 Euro zugunsten der IHK-Berufe bei den 20- bis 39-Jährigen und gut 1.000 Euro bei den 40- bis 59-Jährigen.

Tabelle 4-4: Medianentgelte nach IHK-Zugehörigkeit, Prägung, Anforderungsniveau und Altersgruppen

IHK-Berufe und Nicht-IHK-Berufe, Daten für das Jahr 2024

		IHK-Berufe		Nicht-IHK-Berufe	
		Medianentgelt 20 bis 39 Jahre	Medianentgelt 40 bis 59 Jahre	Medianent-gelt 20 bis 39 Jahre	Medianentgelt 40 bis 59 Jahre
Berufspraktisch geprägt	Fachkraft	3.702 Euro	4.079 Euro	3.281 Euro	3.551 Euro
	Spezialist	4.519 Euro	5.226 Euro	3.993 Euro	4.532 Euro
	Experte	4.897 Euro	5.928 Euro	4.918 Euro	5.657 Euro
Akademisch geprägt	Fachkraft	4.083 Euro	5.058 Euro	3.348 Euro	4.334 Euro
	Spezialist	5.183 Euro	6.488 Euro	4.331 Euro	5.446 Euro
	Experte	5.623 Euro	6.982 Euro	5.111 Euro	6.227 Euro

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2026

Der Vergleich der betrachteten großen Berufsaggregate lässt sich für einzelne Berufe konkretisieren. Tabelle 4-5 enthält die Medianentgelte für die zehn IHK-Berufe mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten mit Meister-, Techniker- oder vergleichbarem Abschluss. Tabelle 4-6 stellt die zehn Nicht-IHK-Berufe mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten mit Bachelorabschluss unabhängig vom jeweiligen Anforderungsniveau der Tätigkeiten gegenüber. Der Bacheloranteil wird hier herangezogen, weil ein Bachelor den zentralen akademischen Referenzabschluss für den Vergleich mit Fortbildungsabschlüssen bildet. Die Auswahl erfolgt jeweils nach dem Anteil der Personen mit einem entsprechenden Abschluss an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Beruf. Die Tabellen vergleichen Berufe, nicht Personen. Sie zeigen, in welchen Berufen die jeweilige Abschlussart besonders häufig vertreten ist und welches Medianentgelt dort erzielt wird.

Die Gegenüberstellung konkretisiert den vorherigen Aggregatbefund auf der Berufsebene. In sechs der zehn ausgewählten IHK-Berufe mit den höchsten Fortbildungsanteilen liegt das Medianentgelt teilweise deutlich oberhalb von 5.000 Euro[7]. Vier dieser Berufe mit Aufsichts- oder Führungsfunktion in den Bereichen Metallbearbeitung, Ver- und Entsorgung, Maschinenbau- und Betriebstechnik sowie Metallerzeugung erreichen sogar ein Einkommen, dass oberhalb des Medians der Expertenebene liegt. In den Nicht-IHK-Berufen mit den höchsten Bacheloranteilen erreicht kein einziger Beruf diese Einkommensschwelle; der höchste Wert liegt dort in der Berufsuntergruppe Modedesign bei 4.813 Euro. Es finden sich sogar drei Berufe auf Expertenniveau in den Bereichen Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Grafik-, Kommunikations- und Fotodesign sowie Theater-, Film- und Fernsehproduktion, die meist einen akademischen Abschluss erfordern.

Zugleich sind die ausgewählten IHK-Berufe stärker durch die betrachtete Abschlussgruppe geprägt: Der Anteil der Beschäftigten mit Meister-, Techniker- oder vergleichbarem Abschluss liegt zwischen 55,7 und 71,0 Prozent, während die Bacheloranteile in den ausgewählten Nicht-IHK-Berufen lediglich zwischen 24,5 und 41,4 Prozent liegen. Da die Tabellen Berufe und keine individuellen Beschäftigten vergleichen, zeigen sie keinen individuellen Einkommensvorteil von Fortbildungs- gegenüber Bachelorabsolventinnen

[7] Der Wert von 7.450 Euro in der Aufsicht und Führung der Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik entspricht der Beitragsbemessungsgrenze und ist deshalb als zensierter Wert zu interpretieren.

und -absolventen. Sie machen aber sichtbar, dass hohe Bacheloranteile nicht automatisch mit höheren Entgelten einhergehen, während fast alle IHK-Berufe mit hohen Fortbildungsanteilen teilweise sehr hohe Medianentgelte erreichen können. Zugleich zeigt der Beruf „Aufsicht – Farb- und Lacktechnik“ jedoch, dass ein hoher Fortbildungsanteil allein kein Top-Entgelt garantiert. Stattdessen ist das Zusammenspiel aus Qualifikationsstruktur, Beruf, Branche und Anforderungsniveau entscheidend.

Tabelle 4-5: Medianentgelt in IHK-Berufen mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss

Entgeltdaten für 2024

Berufsuntergruppe	Anforderungsniveau	Medianentgelt (Euro)	Anteil Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss (%)	Zugeordnete Fortbildungsberufe
Aufsicht – Elektrotechnik	Spezialist	5.519	71,0	Industriemeister/in Elektrotechnik
Aufsicht – Farb- und Lacktechnik	Spezialist	4.371	70,8	Industriemeister/in Lack
Aufsicht – Metallbearbeitung	Spezialist	5.996	64,1	Industriemeister/in Metall
Aufsicht – Mechatronik und Automatisierungstechnik	Spezialist	4.998	61,6	Industriemeister/in Mechatronik
Aufsicht – Energietechnik	Spezialist	5.520	60,9	Kraftwerksmeister/in
Aufsicht und Führung – Textiltechnik und -produktion	Spezialist	4.612	59,5	Industriemeister/in Textilwirtschaft
Aufsicht – Ver- und Entsorgung	Spezialist	6.047	58,8	Netzmeister/in, Industriemeister/in Netz
Aufsicht und Führung – Maschinenbau- und Betriebstechnik	Spezialist	6.148	57,4	
Holzbe- und -verarbeitung	Spezialist	4.541	55,9	
Aufsicht – Metallerzeugung	Spezialist	6.467	55,7	Industriemeister/in Hüttentechnik, Industriemeister/in Gießerei

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2026

Tabelle 4-6: Medianentgelt in Nicht-IHK-Berufen mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten mit Bachelorabschluss

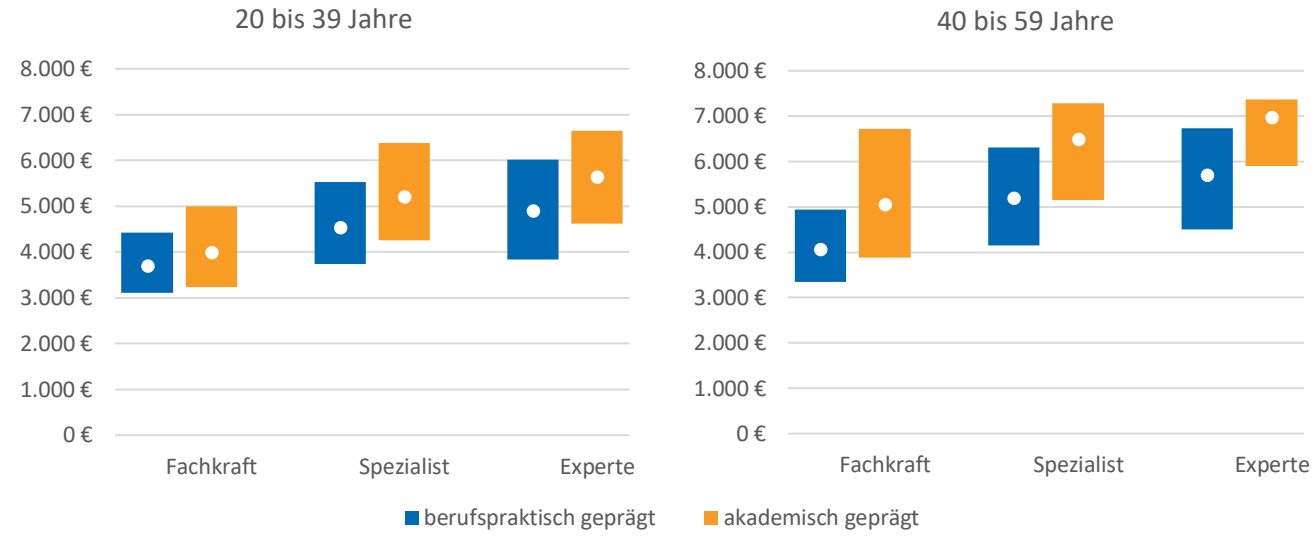
Entgeltdaten für 2024

Berufsuntergruppe	Anforderungsniveau	Medianentgelt (Euro)	Anteil Beschäftigte mit Bachelorabschluss (%)
Operations-/medizintechn. Assistenz	Spezialist	4.807	41,4
Forstwirtschaft	Spezialist	4.559	36,2
Sozialarbeit und Sozialpädagogik	Experte	4.705	29,5
Sozialarbeit und Sozialpädagogik	Spezialist	4.464	29,2
Grafik-, Kommunikations- und Fotodesign	Experte	3.770	27,7
Redakteure/Redakteurinnen und Journalisten/Journalistinnen	Fachkraft	3.949	26,1
Theater-, Film- und Fernsehproduktion	Experte	4.470	25,7
Modedesign	Fachkraft	4.813	25,1
Grafik-, Kommunikations- und Fotodesign	Spezialist	3.993	25,0
Landwirtschaft	Spezialist	4.519	24,5

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2026

Der Vergleich mit Nicht-IHK-Berufen hat die starke Entgeltposition vieler IHK-Berufe verdeutlicht. Im Folgenden werden Unterschiede innerhalb des IHK-Bereichs analysiert. Abbildung 4-2 vergleicht berufspraktisch und akademisch geprägte IHK-Berufe nach Anforderungsniveau und Altersgruppen. In beiden Altersgruppen geht ein höheres Anforderungsniveau mit höheren Entgelten einher. Einige akademisch geprägte IHK-Berufe liegen auf einzelnen Niveaus höher. Das Grundmuster unterscheidet sich aber nicht: In beiden Gruppen steigen die Medianentgelte vom Fachkraft- über das Spezialisten- bis zum Expertenniveau an. Zudem liegen die Entgelte der 40- bis 59-Jährigen fast durchgängig über den Entgelten der 20- bis 39-Jährigen. Innerhalb des IHK-Bereichs beeinflussen damit vor allem Anforderungsniveau und Altersgruppe die Entgeltstruktur, nicht allein die berufspraktische oder akademische Prägung.

Abbildung 4-2: Durchschnittliches Medianentgelt für berufspraktisch und akademisch geprägte IHK-Berufe nach Anforderungsniveau und Altersgruppen



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2026

In IHK-Berufen erzielen Beschäftigte auf allen Anforderungsniveaus und in allen Altersklassen höhere Entgelte als in Nicht-IHK-Berufen. In einigen Berufen auf Spezialistenniveau liegt das Einkommen teilweise deutlich höher als im Mittel von akademisch geprägten Expertentätigkeiten.

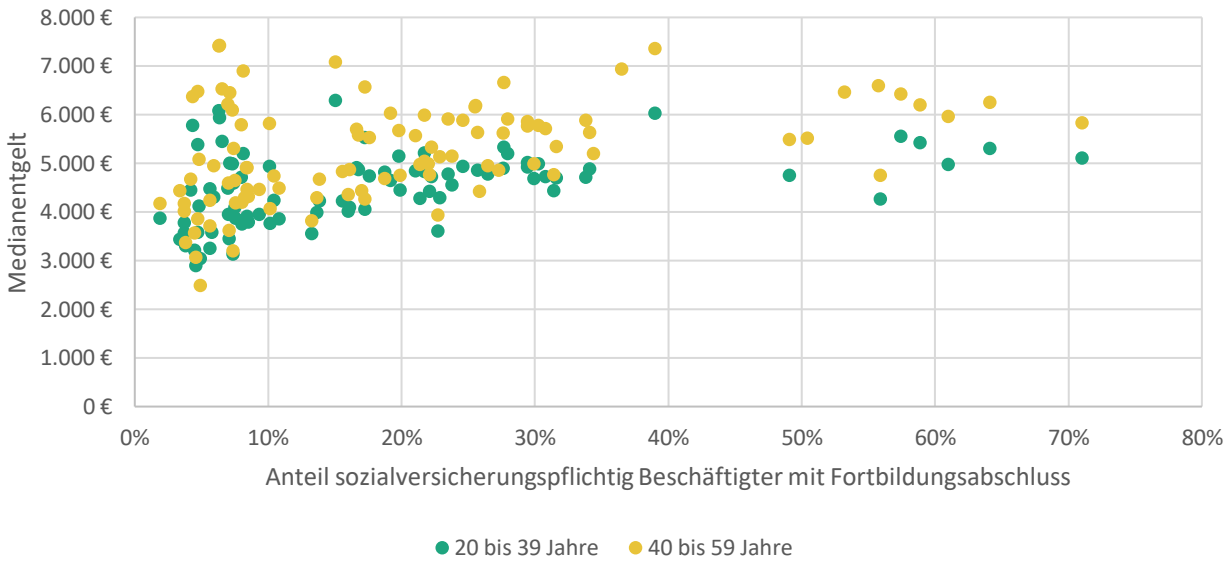
4.1.3 Fortbildungsanteile und Entgelte auf Spezialistenniveau

Nachdem die bisherigen Analysen hohe Entgeltunterschiede zwischen Niveaus, IHK- und Nicht-IHK-Berufen sowie Altersgruppen zeigen, wird nachfolgend der Zusammenhang zwischen Entgelten und Qualifikationsstruktur näher betrachtet. Dabei richtet sich der Fokus auf das Spezialistenniveau, auf dem besonders viele Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen arbeiten (vgl. Kapitel 2). Da Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen nicht ausschließlich auf Spezialistenniveau arbeiten – ebenso wenig wie Bachelorabsolventen oder anders beruflich Qualifizierte – ist auch diese Analyse als einer von mehreren Bausteinen zu betrachten, die eine Annäherung an die Fragestellung ermöglichen.

Abbildung 4-3 bildet den Zusammenhang für berufspraktisch geprägte IHK-Berufe ab. Jeder Datenpunkt stellt den Zusammenhang zwischen Entgelt und Anteil der Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss für eine Altersgruppe dar. Bei den 20- bis 39-Jährigen ist nur ein sehr schwacher positiver Zusammenhang zwischen Fortbildungsanteil und Medianentgelt erkennbar, der für 40- bis 59-jährige Beschäftigte stärker ausfällt. Die Streuung zwischen den Berufen ist jedoch groß, sodass der Fortbildungsanteil die Entgeltunterschiede nur begrenzt erklärt. Berufspraktisch geprägte IHK-Spezialistenberufe mit einem höheren Fortbildungsanteil weisen somit tendenziell höhere Medianentgelte auf als jene mit niedrigerem Anteil. Das spricht dafür, dass Fortbildung im Zusammenspiel mit Berufserfahrung, Spezialisierung und Verantwortung eine Relevanz für das Arbeitsentgelt besitzt.

Abbildung 4-3: Zusammenhang des Medianentgelts und des Anteils an SV-Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss in berufspraktisch geprägten IHK-Berufen nach Altersgruppen

Nur Spezialisten

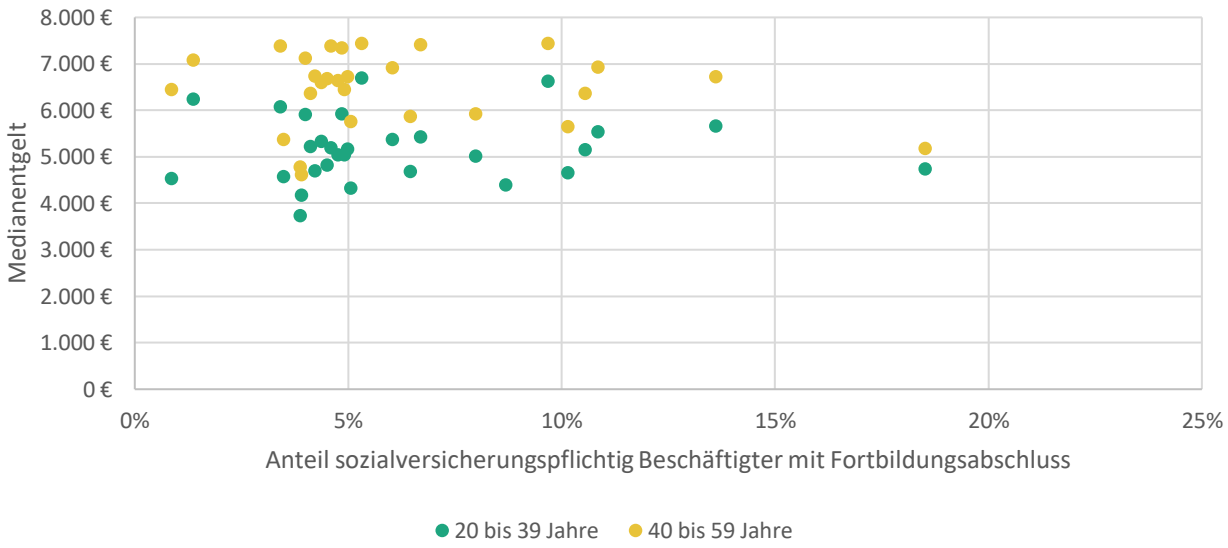


Hinweis: Bei einzelnen Berufen gibt es pro Beruf nur einen statt zwei Datenpunkten, da in diesen Fällen das Mindestfallzahlkriterium zur Ausweisung von Medianentgelten für eine Altersgruppe nicht erfüllt war.
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2026

Die gleiche Analyse wurde auch für akademisch geprägte IHK-Berufe, also solche mit mindestens 40 Prozent Akademikeranteil bei den Beschäftigten, auf Spezialistenniveau durchgeführt (Abbildung 4-4). Bei beiden Altersgruppen ist kein eindeutiger Zusammenhang erkennbar, denn bei den jüngeren Beschäftigten nimmt das Medianentgelt leicht zu, während es bei den Älteren abnimmt. Anders als in berufspraktisch geprägten IHK-Spezialistenberufen ist ein höherer Fortbildungsanteil hier also nicht systematisch mit höheren Medianentgelten verbunden.

Abbildung 4-4: Zusammenhang des Medianentgelts und des Anteils an SV-Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss in akademisch geprägten IHK-Berufen nach Altersgruppen

Nur Spezialisten



Hinweis: Bei einzelnen Berufen gibt es pro Beruf nur einen statt zwei Datenpunkten, da in diesen Fällen das Mindestfallzahlkriterium zur Ausweisung von Medianentgelten für eine Altersgruppe nicht erfüllt war.
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2026

Die beiden Abbildungen zeigen, dass der Zusammenhang zwischen Fortbildungsanteil und Entgelt vom Berufssegment abhängt. In berufspraktisch geprägten IHK-Berufen geht ein höherer Fortbildungsanteil tendenziell mit höheren Medianentgelten einher, besonders bei den 40- bis 59-Jährigen, während sich dieses Muster in akademisch geprägten IHK-Berufen nicht zeigt. Da die Auswertungen auf Berufsebene stattfanden, können sie keinen individuellen Lohneffekt eines Fortbildungsabschlusses belegen. Sie zeigen aber, dass Personen mit Fortbildungsabschluss in berufspraktisch geprägten IHK-Spezialistenberufen häufiger in einem Umfeld beschäftigt sind, in dem höhere Entgeltniveaus erreicht werden. Fortbildungsabschlüsse eröffnen damit den Zugang zu höher vergüteten beruflichen Positionen, die insbesondere im IHK-Bereich häufig hohe Verdienstperspektiven bieten und, wie Kapitel 3 gezeigt hat, zugleich gute Beschäftigungsperspektiven bieten.

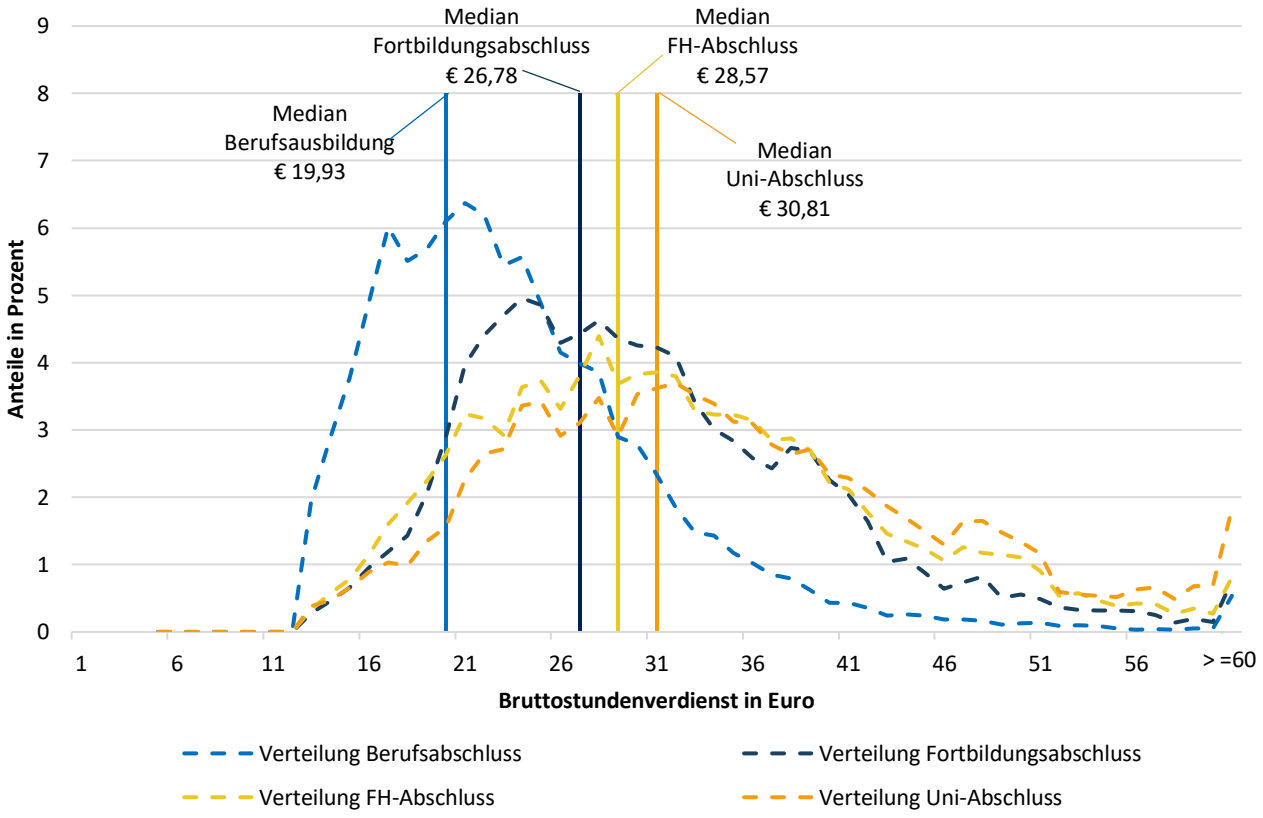
Ein positiver Zusammenhang zwischen Fortbildungsanteil und Entgelthöhe zeigt sich systematisch nur in berufspraktisch geprägten IHK-Berufen, insbesondere bei den 40- bis 59-Jährigen.

4.2 Individuelle Einkommensvorteile

Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 zeigen, dass abhängig Beschäftigte mit Aufstiegsfortbildung im Durchschnitt deutlich höhere Stundenlöhne erzielen als abhängig Beschäftigte mit Berufsausbildung ohne zusätzlichen Fortbildungsabschluss. Personen mit Berufsausbildung erreichen im Median 19,93 Euro brutto pro Stunde. Bei Personen mit Fortbildungsabschluss sind es 26,78 Euro. Der Median-Bruttostundenlohn von Fortgebildeten liegt damit knapp 7 Euro pro Stunde beziehungsweise 34,4 Prozent höher als mit abgeschlossener Ausbildung. Akademikerinnen und Akademiker mit Fachhochschulabschluss (FH) oder Universitätsabschluss (Uni) weisen mit 28,57 Euro respektive 30,81 Euro die höchsten Median-Bruttostundenlöhne auf (Abbildung 4-5). Bei den Medianentgelten von Personen mit Universitätsabschluss liegt die Differenz zu Beschäftigten mit Ausbildungsabschluss bei knapp 11 Euro, die zu Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss lediglich bei rund 4 Euro. Im Mittel reduziert ein Fortbildungsabschluss den Unterschied bei Stundenlöhnen zwischen Ausgebildeten und Personen mit Universitätsabschluss somit um etwa 63 Prozent. In gleicher Weise vermindert ein Fortbildungsabschluss den Unterschied zwischen den Medianentgelten beruflich Qualifizierten und Akademikerinnen und Akademikern mit Fachhochschulabschluss um 79,3 Prozent.

Abbildung 4-5: Stundenlohnverteilung nach Bildungsabschluss

Nur abhängig Beschäftigte, gewichtete Werte, in Euro



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, gewichtete Daten; eigene Berechnungen

Abbildung 4-5 zeigt zudem, dass die Einkommensperspektiven innerhalb der jeweiligen Qualifikationsgruppen breit streuen. Die meisten Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen erreichen Bruttostundenverdienste, die deutlich über dem Medianverdienst von Personen mit Berufsausbildung liegen. Gut 40 Prozent

von ihnen verdienen mehr als die Hälfte aller Personen mit Fachhochschulabschluss. Jede beziehungsweise jeder dritte Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss hat sogar einen Verdienst, der höher liegt als der Median von Personen mit Universitätsabschluss. Eine Aufstiegsfortbildung ermöglicht somit den Zugang zu sehr guten Einkommenspositionen. Die genannten Ergebnisse beziehen sich auf abhängig Beschäftigte. Selbstständige werden in diesen Lohnvergleichen nicht berücksichtigt, da für sie keine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit vorliegt und Bruttostundenlöhne daher nicht in gleicher Weise berechnet werden können.

Gut vier von zehn Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen verdienen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss. Jeder dritte Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss hat sogar einen höheren Verdienst als die Hälfte der Beschäftigten mit Universitätsabschluss.

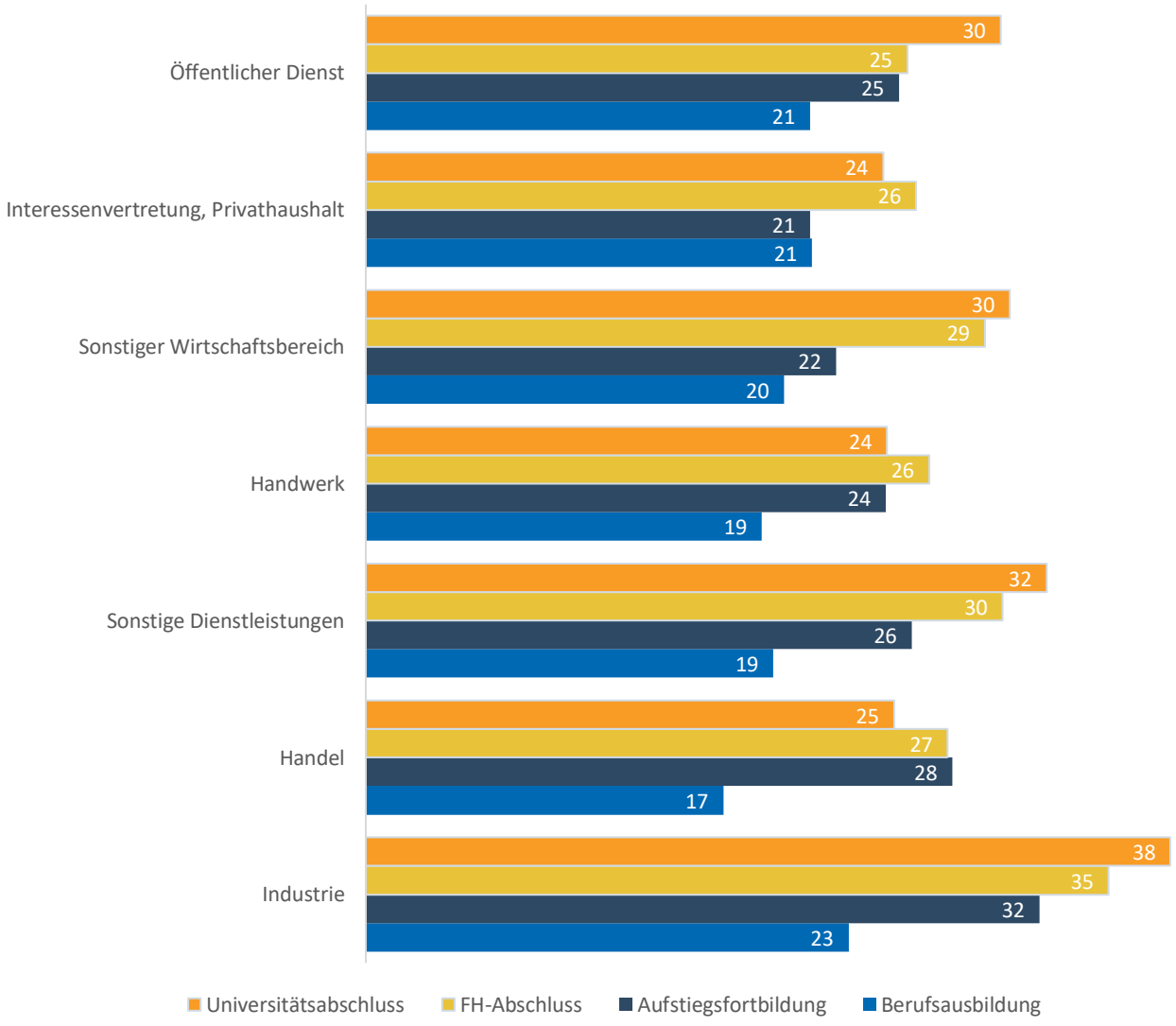
4.2.1 Der Effekt des Berufsabschlusses variiert über die Wirtschaftsbereiche

Abbildung 4-6 zeigt, dass die Unterschiede der Bruttostundenlöhne zumindest teilweise auf die Wirtschaftsbereiche zurückzuführen sind, in der die Personen beschäftigt sind. Am meisten verdienen Personen aller Qualifikationsgruppen, wenn sie in der Industrie beschäftigt sind. Etwa ein Drittel aller Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen arbeitet hier, was 13,6 Prozent aller Beschäftigten in der Industrie entspricht. Innerhalb der Industrie verdienen Personen mit Fortbildungsabschluss mit einem Medianbruttoverdienst von 31,65 Euro pro Stunde signifikant mehr als Personen, die ausschließlich eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und die fast 10 Euro weniger verdienen; Akademikerinnen und Akademiker verdienen mit einem FH-Abschluss 34,88 Euro und mit Uni-Abschluss 37,79 Euro und damit noch einmal mehr. Diese Unterschiede bleiben auch unter Kontrolle weiterer Strukturmerkmale statistisch signifikant. Im Handel, wo weitere 6,2 Prozent aller Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen arbeiten, sind die Unterschiede in den Lohndifferenzen nach höchstem beruflichem Abschluss deutlich geringer und nur der Unterschied zu ausschließlich beruflich Qualifizierten ohne Fortbildungsabschluss ist hier statistisch signifikant.

Auch in anderen Wirtschaftsbereichen zeigen sich Lohnunterschiede, die jedoch unterschiedlich deutlich ausfallen. Im Handwerk beispielsweise erzielen Fortgebildete vergleichbare Bruttostundenverdienste wie die beiden Akademikergruppen und signifikant mehr als Personen ohne Fortbildungsabschluss, insbesondere, wenn für Strukturmerkmale wie Geschlecht, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Anforderungsniveau der Stelle kontrolliert wird (für die vollständige Liste aller Kontrollvariablen vgl. Kapitel 2.3). Für den öffentlichen Dienst erweist sich der Lohnvorteil gegenüber Personen mit Berufsausbildung als statistisch signifikant, zugleich bestehen dort jedoch gegenüber Universitätsabsolventinnen und -absolventen signifikante Lohnnachteile, während es im Vergleich zu Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen keine signifikanten Lohnunterschiede gibt. Dies kann mit der starken Regulierung und den nach wie vor vorhandenen qualifikationsspezifischen Zugangsvoraussetzungen für Tätigkeiten im höheren und gehobenen öffentlichen Dienst zusammenhängen, die den Aufstieg in bestimmte Entgeltgruppen nur für Personen mit Hochschulabschluss ermöglicht.

Abbildung 4-6: Median-Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftsbereich und höchstem beruflichem Abschluss

Nur abhängig Beschäftigte, gewichtete Werte, in Euro



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024; eigene Berechnungen

Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss verdienen in der Industrie und im Handel am meisten und in allen Wirtschaftsbereichen signifikant mehr als Beschäftigte, die ausschließlich eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Im Vergleich zu Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss bestehen dagegen nur in einzelnen Wirtschaftsbereichen signifikante Unterschiede. Personen mit Universitätsabschluss verdienen zwar innerhalb eines Wirtschaftsbereichs im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen häufig mehr, jedoch verdient eine Industriemeisterin/ein Industriemeister mit Fortbildungsabschluss mehr als eine Uni-Absolventin/ein Uni-Absolvent, die/der bei einer Interessenvertretung oder im Handwerk arbeitet.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass ein Fortbildungsabschluss in allen Wirtschaftsbereichen außer dreien – den sonstigen Dienstleistungen, den sonstigen Wirtschaftsbereichen[8] und den Interessenvertretungen, Privathaushalten etc. – zu einem signifikanten Lohnvorteil im Vergleich zu einer dualen Ausbildung als höchstem Abschluss führt. Zwischen beruflich Fortgebildeten und Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen lassen sich kaum Unterschiede in den Medianbruttoverdiensten pro Stunde beobachten. Nur in den sonstigen Dienstleistungen und in der Industrie verdienen Personen mit Fachhochschulabschluss signifikant mehr als Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen. Personen mit Universitätsabschluss haben zwar im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen innerhalb desselben Wirtschaftsbereichs häufig einen etwas höheren Bruttostundenverdienst. Allerdings erweist sich die Branche als ein stärkerer Einflussfaktor als die Qualifikation. Denn werden beispielsweise Personen mit Fortbildungsabschluss, die in der Industrie tätig sind, verglichen mit Personen, die einen Universitätsabschluss haben und im Bereich einer Interessenvertretung oder im Handwerk arbeiten, erzielen Erstere einen signifikant höheren Bruttostundenverdienst.

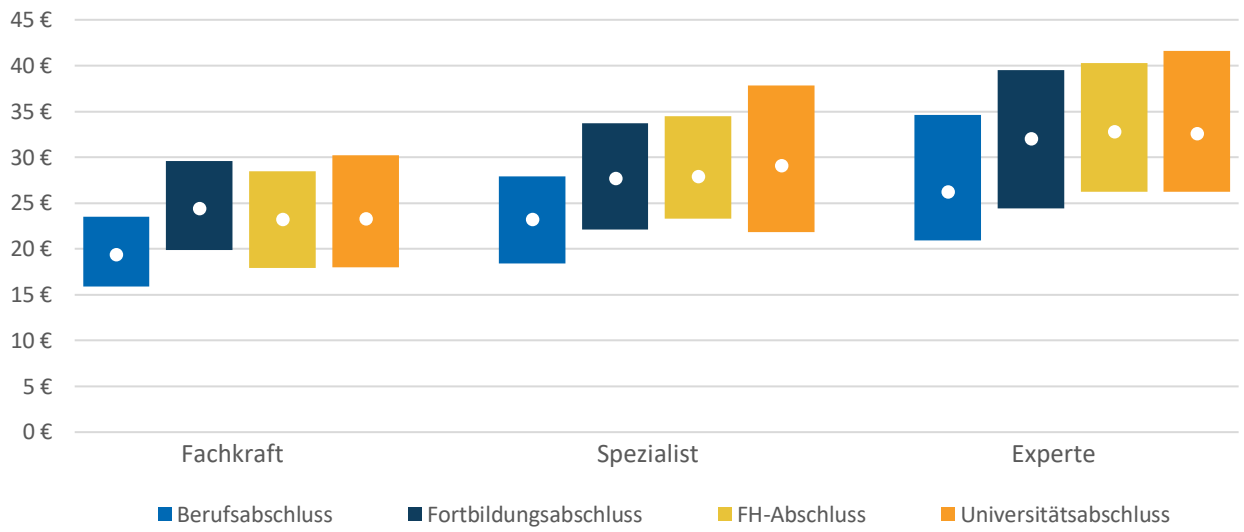
4.2.2 Entgeltunterschiede nach höchstem Abschluss und Anforderungsniveau der Stelle

Neben der Branchenzugehörigkeit erweist sich das Anforderungsniveau der aktuell ausgeübten Stelle als eine der zentralen Determinanten des Bruttostundenlohns. Damit bestätigt die BIBB/BAuA-Auswertung einen der Hauptbefunde der Analysen mittels der IW-Fachkräftedatenbank (vgl. Kapitel 4.1.1): Auch dort erweisen sich die Anforderungsniveaus als zentral für das Arbeitsentgelt im Beruf. Abbildung 4-7 differenziert die Verteilung der Bruttostundenverdienste daher zusätzlich nach dem höchsten beruflichen Abschluss und dem Anforderungsniveau der Stelle.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass eine mindestens qualifikationsadäquate Beschäftigung für das erzielte Einkommensniveau von erheblicher Bedeutung ist. Personen, die unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus beschäftigt sind, erzielen deutlich geringere Stundenverdienste als Personen, die auf einer ihrer Qualifikation entsprechenden Stelle tätig sind. So verdienen Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen, die auf einer Fachkraftstelle arbeiten – also auf einem Anforderungsniveau, für das typischerweise eine abgeschlossene Berufsausbildung genügt –, spürbar weniger als jene, die auf einer Spezialistenstelle tätig sind, die üblicherweise einen Fortbildungsabschluss voraussetzt. Dieses Muster gilt grundsätzlich auch für Akademikerinnen und Akademiker, die unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus beschäftigt sind.

[8] Die Wirtschaftsbereiche umfassen Branchen nicht trennscharf und einzelne Branchen können in mehreren Wirtschaftsbereichen eine Relevanz haben. So steht beispielsweise dem Handwerk keine einzelne Branche gegenüber. Allerdings sind nicht alle Bereiche intuitiv verständlich. Unter „sonstige Wirtschaftsbereiche“ fallen hier im Schwerpunkt unter anderem Landwirtschaft, Gesundheitswesen und Sozialwesen. Bei den „sonstigen Dienstleistungen“ sind unter anderem Medizin, Rechtsberatung, die IT-Branche und das Bankenwesen führend.

Abbildung 4-7: Bruttostundenlohn nach höchstem Abschluss und Anforderungsniveau der Stelle
Boxplots des 25. bis 75. Perzentils, nur abhängig Beschäftigte, gewichtete Werte, in Euro



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, gewichtete Daten; eigene Berechnungen

Die besten Verdienstaussichten bestehen auf Expertenstellen, die typischerweise einen akademischen Abschluss erfordern. Bemerkenswert ist, dass diese Stellen zu einem nicht unerheblichen Anteil von Personen mit Fortbildungsabschluss besetzt werden: Knapp ein Fünftel aller abhängig beschäftigten Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen (19,2 Prozent) ist laut der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 auf einer Expertenstelle tätig; amtlichen Daten der Bundesagentur für Arbeit zufolge sind es bei sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fortbildungsabsolventen, die mindestens auf einer Stelle auf Fachkraftniveau arbeiten, 16 Prozent. Umgekehrt verfügen knapp 6 Prozent aller Beschäftigten auf Expertenstellen als höchsten beruflichen Abschluss über einen Fortbildungsabschluss (amtliche Daten: 5,6 Prozent). Dies zeigt, dass Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen in der Praxis häufig Tätigkeiten übernehmen, die formal einem akademischen Qualifikationsniveau zugeordnet werden – und damit Einkommenspositionen erreichen, die üblicherweise mit einem Hochschulabschluss verbunden sind.

Knapp jede/jeder fünfte Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss arbeitet auf einer Expertenstelle, deren Ausübung typischerweise einen akademischen Abschluss erfordert; werden ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der amtlichen Statistik betrachtet, ist es sogar jede/jeder Dritte.

4.3 Das Einkommen im Lebensverlauf

Wie gezeigt werden konnte, bietet ein Fortbildungsabschluss Vorteile beim Einkommen, die je nach Abschluss, Berufstätigkeit und Branche recht unterschiedlich ausfallen können. Um die Bildungsrendite einschätzen zu können, reicht für den Vergleich beruflicher und akademischer Bildung der Blick auf Bruttomonats- oder Bruttostundeneinkommen allerdings nur begrenzt aus, da sich Einkommensunterschiede zwischen Bildungs- und Karrierewegen erst im Laufe des Erwerbslebens ausprägen. Dabei haben Faktoren wie Geschlecht, Berufs- und Branchenwahl, Region sowie Erwerbsunterbrechungen einen starken Einfluss auf die

Bildungsrendite. Aussagekräftiger für den gesamten Erwerbsverlauf ist daher die Betrachtung von Lebenseinkommen.

Brändle et al. (2022) untersuchen das kumulierte Lebenseinkommen differenziert unter anderem nach höchstem Bildungsabschluss anhand einer kombinierten Auswertung von Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) und der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB)[9]. Damit lässt sich abbilden, ab welchem Alter sich ein höherer Bildungsabschluss finanziell rentiert – eine Information, die reine Lohnquerschnitte nicht liefern. Zentral für die Studie ist auch die Analyse von Erwerbsunterbrechungen (Arbeitslosigkeit, Elternzeit) und deren unterschiedliche Auswirkungen auf das Lebenseinkommen je nach Geschlecht und Bildungspfad.

Die deskriptiven Ergebnisse zeigen, dass über weite Teile des Erwerbslebens Personen mit Fortbildungsabschluss das höchste durchschnittliche kumulierte Lebenseinkommen erzielen. Ihr Vorsprung baut sich früh auf, weil sie bereits während der Ausbildung Einkommen beziehen, und hält bis zum 49. Lebensjahr. Erst danach ziehen Hochschulabsolventinnen und -absolventen vorbei und erreichen zum 65. Lebensjahr das höchste kumulierte Lebenseinkommen. Der Abstand bleibt am Ende jedoch überschaubar und sollte angesichts der großen Streuung der Einkommen nicht überinterpretiert werden. Wie tragfähig die berufliche Bildung insgesamt ist, zeigt der Befund, dass selbst beruflich Qualifizierte ohne Fortbildungsabschluss bis zum 34. Lebensjahr ein höheres kumuliertes Einkommen aufweisen als Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Aus Einkommensperspektive ist die berufliche Qualifizierung sowie die höherqualifizierende Fortbildung damit eine ernsthafte Alternative zum Hochschulstudium.

Das kumulierte Lebenseinkommen bis zum Alter von 65 Jahren beträgt bei Personen mit Berufsausbildung knapp 1,02 Millionen Euro, bei Personen mit Fortbildungsabschluss rund 1,61 Millionen Euro und bei Personen mit Hochschulabschluss etwa 1,77 Millionen Euro. Der Einkommensabstand zwischen Beschäftigten mit Fortbildungs- und Hochschulabschluss beträgt damit zwar 9 Prozent, ist aber zugleich deutlich geringer als der Abstand zwischen Personen mit Fortbildungsabschluss und Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, der bei gut 63 Prozent liegt.

Deutliche Unterschiede zeigen sich beim Vergleich nach Geschlecht: Die Einkommensvorteile höherer Bildungsabschlüsse fallen bei Männern insgesamt stärker aus als bei Frauen. Dies hängt wesentlich mit unterschiedlichen Erwerbsverläufen und Erwerbsunterbrechungen zusammen, kann aber auch auf Unterschiede in den beruflichen Tätigkeiten zurückgehen. Arbeitslosigkeit wirkt sich bei beiden Geschlechtern negativ auf das kumulierte Einkommen aus. Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Elternzeit und Teilzeittätigkeit für Kinderbetreuung sind nach wie vor überwiegend bei Frauen zu beobachten und tragen wesentlich zu den geringeren kumulierten Einkommen bei.

[9] Nach Zusammenführung und Bereinigung der Daten verbleibt ein Sample von 12.845 Personen der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986. Der Datensatz erlaubt eine detaillierte Analyse vollständiger Bildungs- und Erwerbsbiografien. Die Lohninformationen aus beiden Datenquellen werden zunächst in Tagesentgelte umgerechnet und bereinigt. Anschließend wird für jede Beschäftigungsphase das Einkommen berechnet und zu Jahresentgelten aufsummiert. Das Lebenseinkommen ergibt sich schließlich aus der Summe dieser Jahresentgelte über den gesamten Erwerbsverlauf.

In der multivariaten Analyse nähern sich Brändle et al. (2022) den Bildungsrenditen mithilfe einer erweiterten Mincer-Einkommensfunktion[10] an. Als Kontrollvariablen werden unter anderem Geschlecht, Geburtskohorte, Migrationshintergrund, Bundesland des Schulabschlusses, Wirtschaftszweig, Bildungshintergrund der Eltern, höchster ISEI-Score der Eltern, Schulnoten sowie Merkmale des Beobachtungszeitraums und möglicher Linkszensierung berücksichtigt. Das Geschlecht ist dabei eine besonders relevante Kontrollvariable, da Männer im Durchschnitt höhere Einkommen erzielen und zugleich häufiger Fortbildungsabschlüsse erwerben als Frauen. Ohne entsprechende Kontrolle könnte der Einkommensvorteil dieser Fortbildungsabschlüsse daher systematisch überschätzt werden.

Die Ergebnisse der multivariaten Analyse relativieren die deskriptiven Unterschiede teilweise. Gegenüber Personen ohne Abschluss erzielen Personen mit Berufsausbildung über das gesamte Erwerbsleben hinweg deutlich höhere kumulierte Einkommen; dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Für Fortbildungsabschlüsse zeigen sich im Vergleich zur abgeschlossenen Berufsausbildung dagegen überwiegend keine statistisch signifikanten Unterschiede. Bei Männern werden die Koeffizienten ab dem 40. Lebensjahr zwar positiv, bleiben jedoch insignifikant, während sie bei Frauen teils negativ ausfallen; aufgrund geringer Fallzahlen bei Frauen sind diese Schätzungen jedoch mit erheblicher Unsicherheit verbunden. Die zuvor sichtbaren Einkommensvorteile von Fortbildungsabschlüssen scheinen sich daher zu einem erheblichen Teil durch beobachtbare Unterschiede in den Kontrollvariablen erklären zu lassen. Für Hochschulabschlüsse zeigt sich ein signifikanter Einkommensvorteil gegenüber einer Berufsausbildung nur für Männer ab etwa 50 Jahren; bei Frauen sind die Koeffizienten zwar teilweise positiv, aber nicht statistisch signifikant. Insgesamt liefern die Ergebnisse Hinweise darauf, dass höherqualifizierende Fortbildungen gegenüber einer Berufsausbildung mit finanziellen Vorteilen verbunden sein können. Zwar schneiden Fortbildungsabschlüsse in der deskriptiven Analyse sehr gut ab, der deutliche Einkommensvorteil kann jedoch in den multivariaten Analysen nicht durchgängig statistisch abgesichert werden.

Während Brändle et al. (2022) kumulierte Lebensentgelte unter Berücksichtigung von Geschlecht und Erwerbsunterbrechungen in den Blick nehmen, ergänzt Stüber (2022) diese Perspektive um eine berufs- und anforderungsdifferenzierte Betrachtung von Brutto-Lebensentgelten unter der Annahme durchgehender Vollzeitbeschäftigung. Beide Ansätze zusammen ermöglichen eine umfassendere Einschätzung der Einkommen über den Lebensverlauf in Abhängigkeit beruflicher Bildungswege.

Stüber (2022) knüpft an frühere IAB-Studien zu Lebensentgelten an: Schmillen und Stüber (2014) zeigen zunächst auf Basis einer synthetischen Kohorte, dass höhere formale Bildung im Durchschnitt mit deutlich höheren Brutto-Lebensentgelten verbunden ist. Stüber (2016) erweitert diese Perspektive und zeigt, dass Lebensentgelte nicht nur vom formalen Abschluss, sondern auch stark vom ausgeübten Beruf und von qualifikationsadäquater Beschäftigung abhängen. Stüber (2022) unterstreicht, dass das Brutto-Lebensentgelt im Durchschnitt mit dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit sowie mit der formalen Qualifikation steigt. Die Differenzierung nach Berufshauptgruppen offenbart jedoch Ausnahmen: Etwa garantiert ein Studium nicht in jedem Fall den höchsten Einkommenspfad. So erzielen Spezialisten in MINT- und IT-Berufen teilweise höhere Brutto-Lebensentgelte als Experten in anderen Berufshauptgruppen. Auch bei Betrachtung

[10] Dabei wird das logarithmierte kumulierte Lebenseinkommen zu verschiedenen Alterszeitpunkten zwischen Bildungswegen verglichen; die Koeffizienten lassen sich näherungsweise als prozentuale Einkommensunterschiede zur Referenzkategorie (abgeschlossene Berufsausbildung) bis zu einem bestimmten Alterszeitpunkt interpretieren. Da es sich um lineare Regressionsmodelle ohne kausale Identifikationsstrategie handelt, sind die Ergebnisse nicht als kausale Effekte einzelner Bildungswege zu verstehen, sondern als bereinigte Einkommensunterschiede zwischen Gruppen.

nach formaler Qualifikation zeigen sich Ausnahmen: In einzelnen Berufshauptgruppen, etwa in den IHK-relevanten Verkaufsberufen sowie in Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen, erreichen Personen mit Berufsausbildung und Fortbildungsabschluss im Durchschnitt höhere Brutto-Lebensentgelte als Personen mit Hochschulabschluss.

Die Modellrechnungen zeigen, dass das Brutto-Lebensentgelt mit dem Anforderungsniveau steigt: Helfer erzielen unter den getroffenen Annahmen im Schnitt rund 1,28 Millionen Euro, Fachkräfte 1,70 Millionen Euro, Spezialisten 2,36 Millionen Euro und Experten 2,69 Millionen Euro. Auch nach formaler Qualifikation zeigt sich ein positiver Zusammenhang: Personen ohne Berufsausbildung erreichen durchschnittlich 1,45 Millionen Euro, Personen mit Berufsausbildung 1,69 Millionen Euro, Personen mit Fortbildungsabschluss 2,23 Millionen Euro und Personen mit Hochschulabschluss 2,52 Millionen Euro. Diese Werte sind allerdings mit zwei Einschränkungen zu lesen: Zum einen bleiben Selbstständige, Beamtinnen und Beamte sowie Freiberufler unberücksichtigt, was das Lebensentgelt von Spezialisten – etwa selbstständigen Meisterinnen und Meistern im Handwerk – tendenziell unterschätzt (siehe Kapitel 6). Zum anderen unterstellen die Modellrechnungen durchgehende Vollzeitbeschäftigung; reale Erwerbsunterbrechungen und Teilzeittätigkeit bleiben außen vor. Dies erklärt, warum die hier ausgewiesenen Lebensentgelte höher ausfallen als die kumulierten Lebenseinkommen bei Brändle et al. (2022).

Regionale Unterschiede in der Bildungsrendite analysieren Piopiunik et al. (2017) auf Basis des Mikrozensus 2011–2013 und ergänzen damit die bundesweiten Befunde um eine räumliche Dimension. Personen mit Meister-, Techniker- oder vergleichbarem Fachschulabschluss erzielen über alle Altersgruppen hinweg ein um durchschnittlich rund 129.000 Euro – oder etwa 22 Prozent – höheres Lebenseinkommen als Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Dieser Vorteil variiert erheblich nach Region: Er reicht von knapp 63.000 Euro in Berlin bis zu gut 198.000 Euro in Darmstadt, mit den höchsten Werten in Baden-Württemberg sowie Bayern und den niedrigsten in Ostdeutschland.

Berufliche Fortbildungsabschlüsse erzielen über lange Phasen des Erwerbslebens im Durchschnitt höhere Lebenseinkommen als Hochschulabschlüsse und liegen damit deutlich näher an diesen als an Berufsausbildungsabschlüssen. In IHK-relevanten Verkaufsberufen übersteigen Fortbildungsabschlüsse sogar die Lebenseinkommen von Hochschulabschlüssen.

4.4 Zwischenfazit: Starke Einkommensposition und kumulativer Vorteil über weite Teile des Lebenslaufs

Über alle Datenquellen hinweg ergibt sich ein klares, wenn auch nicht einheitliches Bild der Einkommen, die Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss erzielen. Eine Aufstiegsfortbildung verbessert die Einkommensperspektiven gegenüber einer Berufsausbildung deutlich. Sie garantiert jedoch nicht, beim Einkommen mit jedem Hochschulabschluss mithalten zu können oder ihn gar zu übertreffen. Die konkrete Höhe der monetären Bildungsrendite hängt wesentlich von Beruf, Branche und Anforderungsniveau ab.

Die Entgelte unterscheiden sich erheblich zwischen den Anforderungsniveaus. Liegt das monatliche Medianentgelt für Vollzeitbeschäftigte auf Fachkraftniveau im Mittel bei 3.654 Euro, beträgt es auf

Spezialistenniveau 4.767 Euro und auf Expertenniveau 5.907 Euro brutto. Die Abstände vergrößern sich im Erwerbsverlauf: Sowohl zwischen Fachkraft- und Spezialistenniveau als auch zwischen Spezialisten- und Expertenniveau fallen sie bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 40 bis 59 Jahren größer aus als noch bei den 20- bis 39-Jährigen, wo die Einkommen noch deutlich näher beieinander liegen. Anspruchsvollere Tätigkeiten werden somit generell höher vergütet; die damit verbundenen Einkommensvorteile nehmen mit zunehmender Berufserfahrung meist weiter zu. Somit hat der Aufstieg in anspruchsvollere Tätigkeiten im Zeitablauf ein höheres Gewicht, als ein Querschnittsvergleich zu einem frühen Zeitpunkt im Erwerbsverlauf erkennen lässt.

Eine Aufstiegsfortbildung eröffnet beruflich Qualifizierten eine Möglichkeit, solche anspruchsvolleren Tätigkeiten auszuüben. Wie bereits in Kapitel 3 gezeigt wurde, stimmen das Anforderungsniveau einer Tätigkeit und die tatsächliche formale Qualifikation der Beschäftigten jedoch häufig nicht überein. Aus den Entgeltunterschieden zwischen den Anforderungsniveaus lassen sich daher keine pauschalen Aussagen zu den Einkommensunterschieden zwischen Ausbildungs-, Fortbildungs- und Hochschulabschlüssen ableiten. Die BIBB/BAuA-Mikrodatenauswertung zeigt auf Individualebene dennoch ein vergleichbares Muster: Abhängig Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss erzielen einen Median-Bruttostundenlohn von 26,78 Euro und damit ein gutes Drittel mehr als Personen mit Berufsausbildung ohne Fortbildungsabschluss. Die mittleren Stundenlöhne von Personen mit Hochschulabschluss liegen zwar weiterhin höher, der Abstand fällt jedoch auf Basis dieser repräsentativen Erhebung deutlich geringer aus. Zudem überschneiden sich die Einkommensverteilungen der Qualifikationsgruppen erheblich: Ein Drittel der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen erreicht Stundenlöhne, die das Medianentgelt von Personen mit Universitätsabschluss übersteigen; im Vergleich mit Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen sind es sogar 40 Prozent. Damit liegt ein großes Potenzial zur Einkommenserzielung vor, das dafür spricht, Fortbildungen als eigenständigen Aufstiegsweg und nicht als nachrangige Alternative zum Studium zu betrachten.

Die Lohnunterschiede stehen zudem in engem Zusammenhang mit Berufen und Branchen. Beschäftigte in der Industrie erzielen über alle Qualifikationsniveaus hinweg die höchsten Entgelte. Dort, aber auch im Handel, ist der Unterschied zwischen Personen mit Berufsausbildung und Fortbildungsabschluss besonders groß, wie die BIBB/BAuA-Auswertungen zeigen. Auf Berufsebene spiegelt sich dies in den Auswertungen auf Basis der IW-Fachkräftedatenbank wider: Das durchschnittliche Medianentgelt liegt in IHK-Berufen auf allen Anforderungsniveaus über demjenigen in Nicht-IHK-Berufen. Der Entgeltsprung von Fachkraft- auf Spezialistenniveau beträgt in IHK-Berufen 32,2 Prozent, in Nicht-IHK-Berufen 27,1 Prozent. Berufspraktisch geprägte IHK-Berufe weisen im Mittel höhere Medianentgelte auf als akademisch geprägte Nicht-IHK-Berufe. Eine überdurchschnittliche Vergütung zeigt sich zudem in Berufen, in denen anteilig viele Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen arbeiten. Je nach Zielberuf kann die finanzielle Attraktivität einer Fortbildung somit variieren.

Trotz der großen inhaltlichen Übereinstimmung der Ergebnisse zwischen den Analyseergebnissen von Mikro- und Makrodaten dürfen die Befunde nicht als unmittelbarer Lohneffekt des Abschlusses verstanden werden. Die Auswertungen der IW-Fachkräftedatenbank beziehen sich auf das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit, nicht auf den individuellen Abschluss. Dass Berufe mit vielen Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen höhere Entgelte aufweisen, kann sowohl die Verwertung beruflicher Fortbildung als auch die spezifischen Anforderungen und Arbeitsmarktbedingungen dieser Berufe widerspiegeln. Zwar zeigen auch die individuellen Lohnvergleiche systematische Unterschiede zwischen den analysierten Beschäftigtengruppen, doch erlauben auch sie keine kausale Aussage darüber, welcher Anteil des Einkommensvorteils

unmittelbar auf einen Fortbildungsabschluss zurückgeht. Die Ergebnisse sind dennoch bildungs- und arbeitsmarktpolitisch relevant, da sie zeigen, in welchen Tätigkeits- und Berufsfeldern Fortbildungsabschlüsse besonders gut verwertet werden. Mit Blick auf die Unterschiede nach Branchen und Berufen ist zudem auf weitere strukturelle Unterschiede hinzuweisen, die diese mit sich bringen und die auf die Gehaltssituation wirken können, darunter beispielsweise Geschlecht und Nationalität. Angesichts der deutlichen Entgeltunterschiede zwischen den Anforderungsniveaus ist zudem eine qualifikationsadäquate Beschäftigung für die wirtschaftliche Verwertung eines Abschlusses besonders relevant. Unterschiede auf Makroebene können somit auch auf eine spezifische Beschäftigtenstruktur innerhalb der Berufe zurückgehen. Diese wäre bei differenzierteren Analysen zu berücksichtigen.

Der Blick auf das Lebenseinkommen ergänzt die Analyse der Stundenlöhne und zeigt, dass Personen mit Berufsausbildung und Fortbildungsabschluss über weite Teile des Lebenslaufs einen Einkommensvorteil gegenüber Hochschulabsolventinnen und -absolventen haben. Dieser kommt durch den früheren Berufseinstieg zustande. Bis etwa zum 49. Lebensjahr liegen die kumulierten Einkommen von Personen mit Fortbildungsabschluss im Mittel über denen von Akademikerinnen und Akademikern. Bis zum Alter von 65 Jahren erzielen Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen ein kumuliertes Einkommen von 1,61 Millionen Euro. Damit liegen sie deutlich über Personen mit Berufsausbildung, die auf 1,02 Millionen Euro kommen, aber etwas unter Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit 1,77 Millionen Euro (Brändle et al., 2022). Der Einkommensabstand zwischen Fortbildungs- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen von rund 10 Prozent ist dabei um 75,3 Prozent geringer als der Abstand zwischen Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen und Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Auch diese Ergebnisse belegen jedoch nicht, dass die Fortbildung in jedem Fall einen Vorteil gegenüber einer Berufsausbildung hat: Unterschiede in Geschlecht, Erwerbsverlauf, Branche und weiteren Merkmalen erklären einen Teil der beobachteten Einkommensabstände. Die höchsten Brutto-Lebensentgelte erzielen im Durchschnitt Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie Beschäftigte auf Expertenniveau. In einzelnen Bereichen, etwa in IHK-relevanten Verkaufsberufen oder in Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen haben Personen mit Fortbildungsabschluss jedoch einen Einkommensvorteil gegenüber Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Darüber hinaus ergeben sich Vorteile im Vergleich zwischen Berufsfeldern. So können Spezialistentätigkeiten in MINT- und IT-Berufen zu höheren Lebenseinkommen führen als Expertentätigkeiten in anderen Berufsfeldern (Stüber, 2022). Die großen Unterschiede zwischen Berufsfeldern legen nahe, dass auch die Erwartungen an die Gehaltsentwicklung in der Berufsberatung differenziert kommuniziert werden sollten. Denn die Gehaltsaussichten nach der Ausbildung stellt bei der Ausbildungsentscheidung von jungen Menschen einen der zentralen Attraktivitätsfaktoren dar (Arndt et al., 2025).

In der Gesamtschau aller Ergebnisse ist nicht der Abschluss allein ausschlaggebend, sondern welche beruflichen Chancen am Arbeitsmarkt damit letztlich realisiert werden. Aufstiegsfortbildungen zahlen sich besonders dann aus, wenn im Anschluss eine niveauadäquate Beschäftigung mindestens auf dem Spezialistenniveau folgt. Hochschulabschlüsse bleiben im Durchschnitt mit höheren Einkommen verbunden, insbesondere im späteren Erwerbsverlauf ab dem 50. Lebensjahr. Fortbildungsabschlüsse schließen jedoch einen großen Teil des Einkommensabstands zu akademischen Abschlüssen und gehen in zahlreichen IHK-relevanten Berufen mit sehr guten Verdienstperspektiven einher. Für eine detaillierte Beurteilung ist jedoch stets das Gesamtbild aus Beruf, Branche, Tätigkeit und Erwerbsverlauf zu berücksichtigen.

Die Ergebnisse sind mit drei Einschränkungen zu interpretieren. Erstens beziehen sich die Auswertungen der IW-Fachkräftedatenbank auf Berufe, nicht auf einzelne Beschäftigte. Für die Analyse wurden Medianentgelte mehrerer Berufe zu Durchschnittswerten zusammengefasst. Dabei gingen kleine und große Berufe mit demselben Gewicht ein. Die Ergebnisse beschreiben daher die durchschnittliche Entgeltstruktur der betrachteten Berufe, nicht das Einkommen einer oder eines durchschnittlichen Beschäftigten. Zweitens sind die Entgeltdaten der amtlichen Statistik am oberen Rand begrenzt, da Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze nicht differenziert ausgewiesen werden. Dies beeinflusst die Medianentgelte in der Regel nur gering. Bei der Betrachtung des oberen Entgeltviertels kann es jedoch zu einer Unterschätzung kommen, je mehr die entsprechenden Entgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen. Drittens beziehen sich die vorgestellten Einkommensanalysen überwiegend auf abhängig Beschäftigte. Die Einkommenssituation Selbstständiger lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht in gleicher Weise bewerten, da für sie keine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit vorliegt und Stundenlöhne daher nicht vergleichbar berechnet werden können. Da Selbstständigkeit insbesondere für Personen mit Fortbildungsabschluss eine relevante Erwerbsperspektive darstellt, bilden die Analysen die gesamten monetären Erträge dieser Gruppe nur unvollständig ab. Die Karriereperspektive einer selbstständigen Tätigkeit wird nachfolgend differenzierter analysiert.

5. Fach- und Führungskarrieren als berufliche Entwicklungsperspektive

Im Folgenden wird analysiert, inwieweit ein Zusammenhang zwischen der formalen Qualifikation von Beschäftigten und ihren angestrebten oder realisierten Karrierewegen besteht. Dabei werden Fach- und Führungskarrieren voneinander unterschieden. Selbstständige Tätigkeiten, die ebenfalls einen Karriereweg darstellen, werden gesondert in Kapitel 6 betrachtet.

5.1 Personen mit Fortbildungs- und Hochschulabschluss im Vergleich

Vor diesem Hintergrund wird untersucht, wie häufig Personen mit Fortbildungsabschluss Führungsverantwortung übernehmen oder übernehmen wollen und wie sie auf die Vorteile und Herausforderungen blicken, die mit Führungsaufgaben einhergehen. Zudem wird betrachtet, wie der Vergleich zu Beschäftigten mit anderen Qualifikationen ausfällt. Grundlage der Analysen in diesem Teilkapitel ist die IW-Beschäftigtenbefragung 2025 (siehe Kapitel 2.2), an der etwa 5.000 Personen teilgenommen haben. Für die folgenden Auswertungen werden ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte berücksichtigt. Die Analysestichprobe umfasst 4.803 Personen. Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich 11,1 Prozent der Beschäftigten in einer Weiterbildung, darunter 1,2 Prozent mit dem Ziel eines Fortbildungsabschlusses, 3,8 Prozent in einem Studium oder einer Promotion sowie 6,1 Prozent in einer anderen Weiterbildung. Die folgenden Analysen zur Führungsverantwortung und Führungsbereitschaft beziehen sich ausschließlich auf Beschäftigte, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht in Weiterbildung befanden.

Für die Untersuchungen wurden die Beschäftigten nach ihrem höchsten beruflichen Abschluss in vier Gruppen eingeteilt: Beschäftigte mit Hochschulabschluss, mit Fortbildungsabschluss (zum Beispiel Meister, Techniker oder Fachwirt), mit abgeschlossener Berufsausbildung sowie ohne beruflichen Abschluss. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung (53,9 Prozent), 21,5 Prozent haben einen Hochschul- und 10,8 Prozent einen Fortbildungsabschluss. Weitere 13,8 Prozent verfügen über keinen beruflichen Abschluss. Zwischen Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss und solchen mit Hochschulabschluss bestehen mehrere strukturelle Unterschiede: So sind Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss im Durchschnitt älter als Beschäftigte mit Hochschulabschluss (46,0 gegenüber 43,7 Jahre). Knapp die Hälfte der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen (44,9 Prozent) gehört zur Altersgruppe der 46- bis 60-Jährigen, während Hochschulabsolventinnen und -absolventen häufig zwischen 30 und 45 Jahre alt sind (45,3 Prozent). Dieser Altersunterschied geht auch auf die veränderte Studierneigung zurück, die vor allem seit Mitte der 2000er Jahre deutlich gestiegen ist (Destatis, 2026). Der Männeranteil fällt bei Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss deutlich höher aus als bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen (69,1 gegenüber 52,2 Prozent). Zudem arbeiten sie häufiger in Vollzeit (85,6 gegenüber 79,1 Prozent). Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss weisen darüber hinaus häufiger eine lange Betriebszugehörigkeit auf: Mehr als die Hälfte von ihnen (51 Prozent) ist seit mindestens zehn Jahren beim aktuellen Arbeitgeber beschäftigt, bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen trifft dies lediglich auf 35 Prozent zu. Ein Grund für die häufig längere Betriebsbindung ist möglicherweise, dass Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen bereits vor oder parallel zum Erwerb ihres Abschlusses beim aktuellen Arbeitgeber beschäftigt waren. Mit Blick auf die Betriebsgröße zeigen sich nur geringe Unterschiede. Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss arbeiten etwas häufiger in kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten als Personen mit Hochschulabschluss

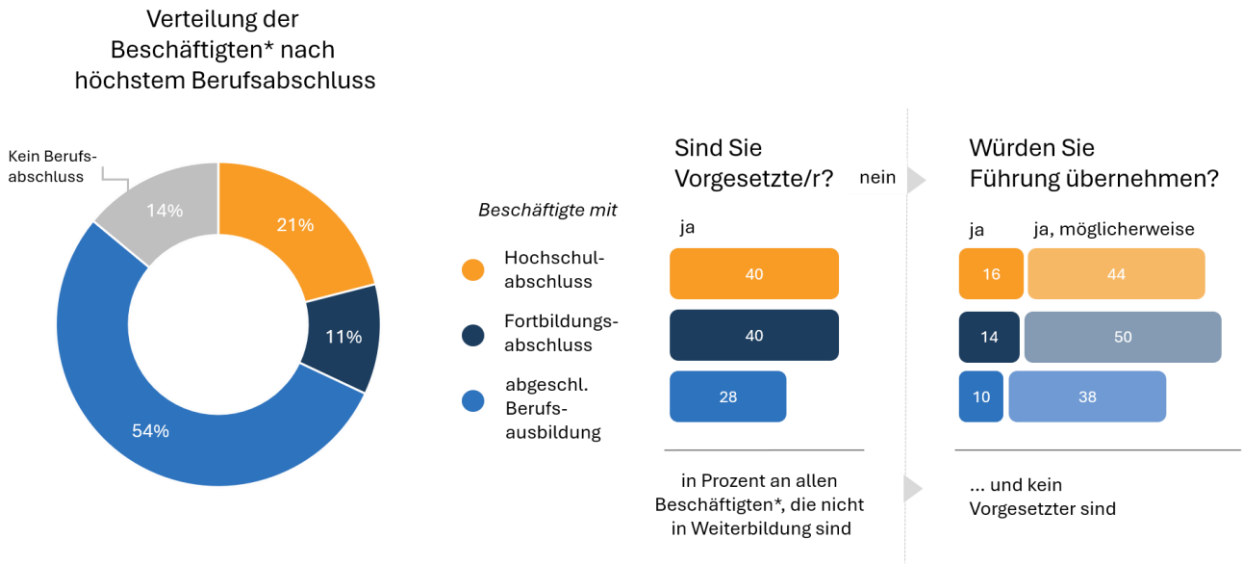
(28,5 vs. 25,0 Prozent). In mittelgroßen Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten sind beide Gruppen etwa gleich häufig vertreten (20,7 vs. 21,3 Prozent), während Personen mit Hochschulabschluss etwas häufiger in Großunternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten arbeiten (53,8 gegenüber 50,7 Prozent).

5.1.1 Bereitschaft zur Übernahme von Führung

Nach Ergebnissen der IW-Beschäftigtenbefragung 2025 übernehmen viele Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss Führungsverantwortung. 40,0 Prozent geben an, direkte Vorgesetzte von mindestens einem Mitarbeitenden zu sein (Abbildung 5-1). Damit liegt ihr Anteil auf dem gleichen Niveau wie bei Akademikerinnen und Akademikern (40,5 Prozent). Bei Beschäftigten mit grundständigem beruflichem Abschluss fällt er mit 28,0 Prozent deutlich niedriger aus. Dies zeigt, dass ein Fortbildungsabschluss für beruflich Qualifizierte den Einstieg in eine Führungsposition deutlich fördert.

Abbildung 5-1: Führungsverantwortung und Bereitschaft zur Führung nach Berufsabschluss

Ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Anteile in Prozent



Fragestellung: „Haben Sie Mitarbeitende, für die Sie die direkte Vorgesetzte/der direkte Vorgesetzte sind?“

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025, n = 4.803, davon n = 4.387 für Beschäftigte, die nicht in Weiterbildung sind; davon n = 2.924 für Beschäftigte, die keine Vorgesetzte/kein Vorgesetzter sind; Differenz zu 100 Prozent: nein, weiß nicht

Auch bei der Führungsorientierung erreichen Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen ähnliche Werte wie Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Von den Beschäftigten ohne aktuelle Führungsverantwortung würden 14,0 Prozent eine Führungsposition übernehmen, weitere 50,0 Prozent können sich dies unter bestimmten Bedingungen vorstellen. Bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss liegen die Anteile bei 15,9 beziehungsweise 44,0 Prozent. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung zeigen dagegen seltener Interesse an Führungsaufgaben: Nur 10,3 Prozent würden eine Führungsposition übernehmen, weitere 38,2 Prozent unter bestimmten Voraussetzungen. Eine Studie im Rahmen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) in Kooperation mit meinestadt.de aus dem Jahr 2024 hat gezeigt, dass gerade einmal die Hälfte der Fachkräfte mit Berufsausbildung (52 Prozent) Führungsverantwortung mit dem Begriff „Karriere“ verbinden (Stippler et al., 2024). Gerade für diese Gruppe kann berufliche Erfüllung folglich auch andere Schwerpunkte haben.

Interessanterweise fällt die Führungsorientierung bei Beschäftigten, die sich derzeit in einer Aus- oder Weiterbildung oder einem Studium befinden, und die auf die Frage mit einem klaren „ja“ antworten, mehr als doppelt so hoch aus. Von den Beschäftigten, die einen Fortbildungsabschluss anstreben, würden 29,8 Prozent eine Führungsposition übernehmen, wenn sie ihnen angeboten würde. Weitere 47,8 Prozent können sich dies unter bestimmten Bedingungen vorstellen. Bei Beschäftigten in Studium oder Promotion liegen die entsprechenden Anteile bei 34,4 beziehungsweise 47,2 Prozent.

Neben der Übernahme von Führungsverantwortung wurde untersucht, ob sich die Karriereperspektiven und die wahrgenommene Qualität der beruflichen Positionen von Beschäftigten mit Fortbildungs- und Hochschulabschluss unterscheiden. Die Ergebnisse zeigen zunächst Unterschiede bei den erwarteten Karrierewegen. Beschäftigte ohne Führungsverantwortung schätzen die Wahrscheinlichkeit, innerhalb der nächsten zwei Jahre in eine Führungsposition aufzusteigen, mit 18,5 Prozent (Fortbildungsabschluss) beziehungsweise 19,2 Prozent (Hochschulabschluss) nahezu identisch ein. Unter den Führungskräften erwarten jene mit Hochschulabschluss jedoch häufiger einen weiteren Aufstieg auf eine höhere Führungsebene als jene mit Fortbildungsabschluss (38,4 gegenüber 31,4 Prozent).

Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss übernehmen ähnlich häufig Führungsverantwortung wie Akademikerinnen und Akademiker. Sie zeigen zudem eine vergleichbare Führungsorientierung und wären zu Führungsverantwortung bereit. Bei Beschäftigten mit Berufsausbildung fällt beides geringer aus.

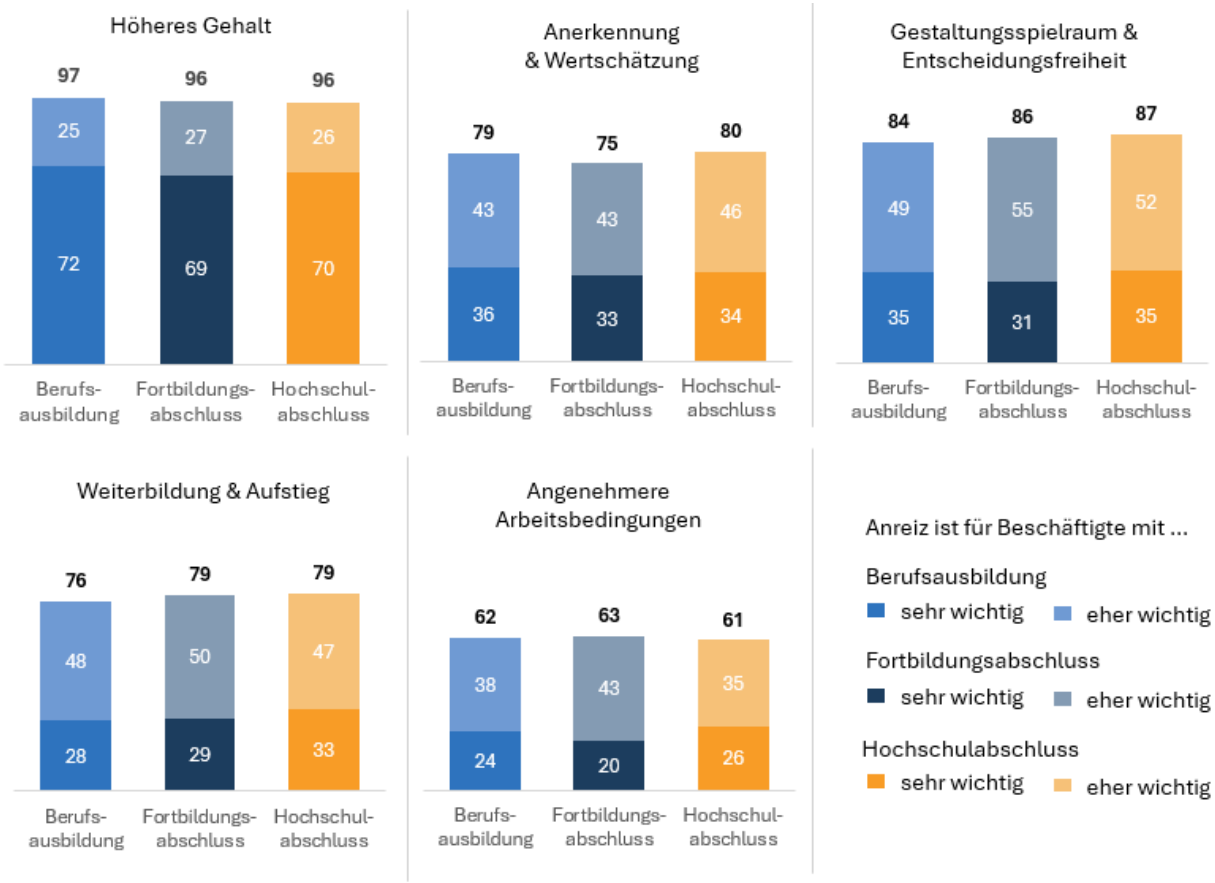
5.1.2 Anreize für die Übernahme von Führung

Die Motive für die Übernahme einer Führungsposition unterscheiden sich kaum nach dem Bildungsabschluss (Abbildung 5-2). Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss, die grundsätzlich Interesse an Führungspositionen haben, bewerten die verschiedenen Anreize ähnlich wie jene mit Hochschulabschluss, und auch die Unterschiede zu Beschäftigten mit Berufsausbildung fallen insgesamt gering aus. Besonders wichtig sind für alle drei Gruppen ein höheres Gehalt sowie mehr Gestaltungsspielraum und Entscheidungsfreiheit. 85,4 Prozent der Befragten stufen den größeren Handlungsspielraum als wichtigen oder sehr wichtigen Anreiz ein, beim Gehalt liegt der Zustimmungswert sogar noch höher bei 96,0 Prozent.

Auch berufliche Entwicklungsmöglichkeiten spielen eine zentrale Rolle: Rund vier von fünf Beschäftigten sehen zusätzliche Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten als (sehr) wichtigen Anreiz für die Übernahme von Führungsverantwortung. Anerkennung und Wertschätzung erreichen ebenfalls hohe Zustimmungswerte von 74,5 bis 79,8 Prozent. Immerhin noch eine klare Mehrheit der Befragten misst angenehmeren Arbeitsbedingungen wie Dienstwagen oder Einzelbüro eine Bedeutung bei. Knapp 63 Prozent erachtet diesen Aspekt als wichtig oder sehr wichtig.

Abbildung 5-2: Anreize, eine Führungsposition zu übernehmen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Führungsverantwortung, die (möglicherweise) Führung übernehmen möchten, in Prozent



Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025; n = 1.571, Differenz zu 100 Prozent: eher unwichtig, unwichtig, weiß nicht

5.1.3 Hinderungsgründe einer Übernahme von Führung

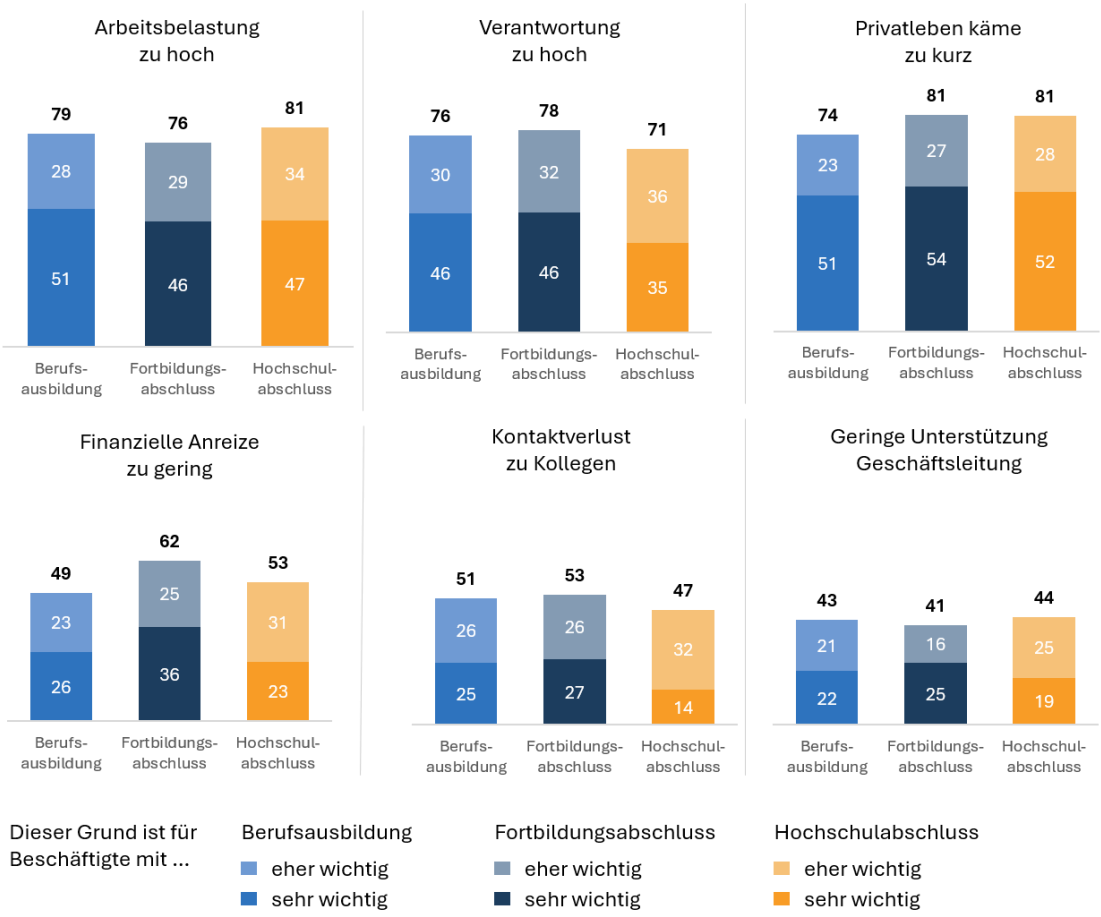
Auch die Gründe, die gegen die Übernahme einer Führungsposition sprechen, unterscheiden sich zwischen den Beschäftigtengruppen nur geringfügig (Abbildung 5-3). Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss nennen ähnliche Hinderungsgründe wie Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Für beide Gruppen stehen vor allem die befürchtete Arbeitsbelastung durch die Führungsrolle, die damit verbundene Verantwortung sowie eine mögliche Einschränkung des Privatlebens im Vordergrund. Rund vier von fünf Befragten bewerten diese Aspekte als wichtig oder sehr wichtig – lediglich bei Personen mit Hochschulabschluss liegt der Anteil derer, die eine zu hohe Verantwortung abschreckt, mit 70,8 Prozent etwas geringer. Demgegenüber spielen der mögliche Verlust des engen Kontakts zu Kolleginnen und Kollegen sowie eine mangelnde Unterstützung durch die Geschäftsleitung eine deutlich geringere Rolle.

Auffällig ist, dass Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss häufiger als die beiden anderen Gruppen angeben, dass ihnen der finanzielle Anreiz einer Führungsposition zu gering wäre. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Vergütungsunterschiede zwischen anspruchsvollen Fach- und Führungsaufgaben aus ihrer Sicht vergleichsweise gering ausfallen. Viele Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen übernehmen bereits in ihrer aktuellen Tätigkeit ein hohes Maß an fachlicher oder projektbezogener Verantwortung, sodass der

zusätzliche finanzielle Nutzen einer Führungsposition anscheinend häufig nicht als ausreichend wahrgenommen wird.

Abbildung 5-3: Gründe, keine Führungsposition zu übernehmen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Führungsverantwortung, die keine Führung übernehmen möchten, in Prozent



Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025, n = 1.272, Differenz zu 100 Prozent: eher unwichtig, unwichtig, weiß nicht

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Fortbildungs- und Hochschulabschlüsse teilweise unterschiedliche Karrierewege eröffnen. Während Beschäftigte mit Hochschulabschluss häufiger weitere Aufstiege innerhalb der Führungshierarchie erwarten, erreichen Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss ein vergleichbares Niveau bei Entscheidungsspielräumen, Entwicklungsmöglichkeiten, Vergütung und Arbeitszufriedenheit. Dieser Zusammenhang bleibt auch bei Kontrolle für die Betriebsgrößenklassen bestehen. Die beruflichen Positionen beider Gruppen unterscheiden sich damit in ihrer wahrgenommenen Qualität nur wenig.

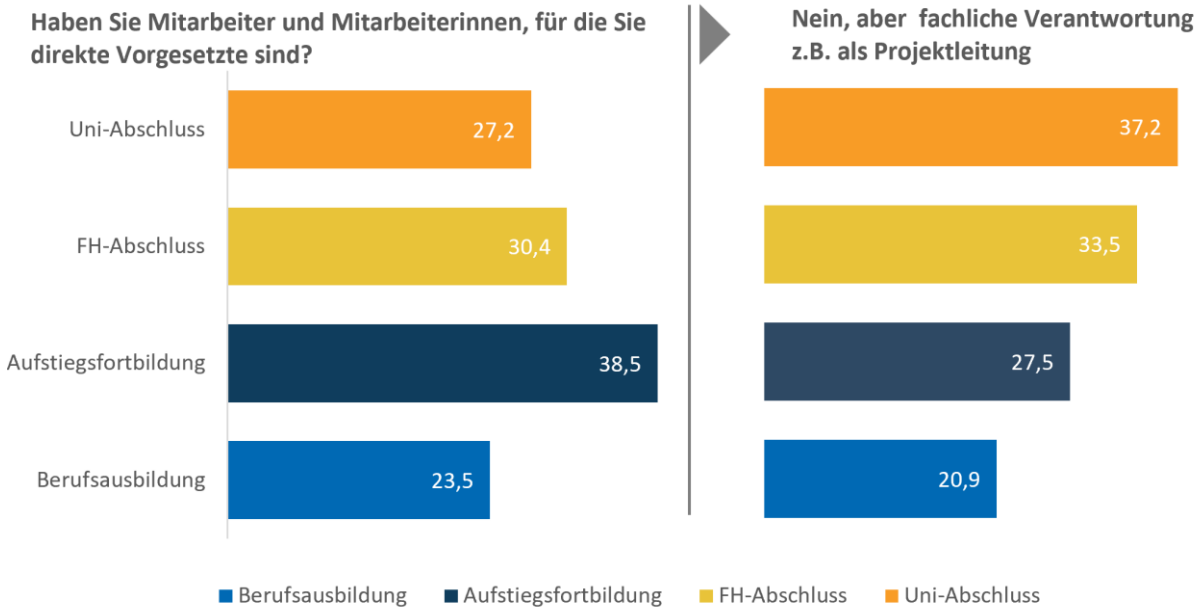
Beschäftigte mit Fortbildungs- und Hochschulabschluss nennen ähnliche Gründe, die einer Übernahme von Führungsverantwortung entgegenstehen. Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss bewerten den finanziellen Anreiz häufiger als zu gering. Ursächlich hierfür kann sein, dass sie bereits in fachlich verantwortungsvollen Positionen tätig sind und der zusätzliche finanzielle Anreiz für sie geringer ausfällt.

5.2 Personal-, Fach- und Budgetverantwortung

Auch die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 liefert differenzierte Befunde zu Personal-, fachlicher und Budgetverantwortung. Abweichend zu den Erkenntnissen aus der IW-Beschäftigtenbefragung zeigen sich hier in der deskriptiven Betrachtung noch deutlichere Vorteile für Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss mit Blick auf die Übernahme von Führungsverantwortung. Ursächlich für die unterschiedlichen Ergebnisse sind Abweichungen in der zugrunde liegenden Grundgesamtheit (Erwerbstätige vs. Beschäftigte) und den damit verbundenen Unterschieden bei der Gewichtung: Selbst bei gleicher Stichprobeneingrenzung auf Beschäftigte können sich durch die unterschiedliche Gewichtung Unterschiede ergeben Die Vergleichbarkeit zu früheren Studien auf Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, die sich mit der Übernahme fachlicher, finanzieller oder personeller Verantwortung auseinandersetzen (z. B. Hall, 2020 oder Flake et al., 2016b), ist durch Unterschiede in der Fragebogenkonstruktion und die gesonderte Betrachtung von Selbstständigen in der vorliegenden Studie eingeschränkt.

Abbildung 5-4: Führung und Verantwortung nach höchstem beruflichem Abschluss

Nur abhängig Beschäftigte, gewichtete Werte, Spaltenprozent



Wortlaut der Frage: „Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie direkte Vorgesetzte sind?“ Falls diese Frage mit Nein beantwortet wurde, folgte eine zweite Frage: „Tragen Sie fachliche Verantwortung, z. B. als Projekt-, Gruppen oder <Teamleiter/Teamleiterin>?“

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, gewichtete Daten; eigene Berechnungen

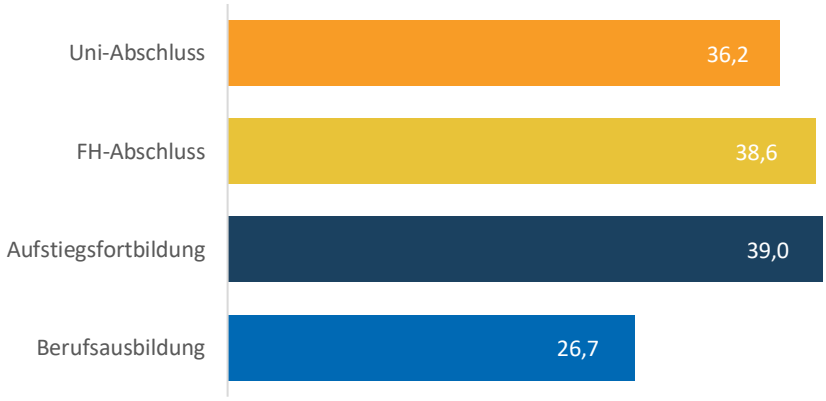
Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte mit Aufstiegsfortbildung statistisch signifikant häufiger Personalverantwortung tragen als alle anderen betrachteten Qualifikationsgruppen (Abbildung 5-4). Allerdings ist einschränkend darauf hinzuweisen, dass die Unterschiede zu Beschäftigten mit Universitätsabschluss nach Kontrolle für weitere Strukturmerkmale statistisch nicht mehr signifikant sind. Die hohe Führungsquote von Fortgebildeten ist damit zumindest teilweise auf Unterschiede in der Gruppenzusammensetzung zurückzuführen, wie etwa hinsichtlich Alter, Berufserfahrung oder Branchenzugehörigkeit. Gegenüber Beschäftigten mit Berufsausbildung ohne Fortbildungsabschluss bleibt der Unterschied jedoch auch nach dieser Kontrolle bestehen. Der deskriptive Befund weicht, wie eingangs erwähnt, von den Ergebnissen der IW-

Beschäftigtenbefragung ab; bei multivariater Kontrolle nähern sich die Ergebnisse weitestgehend an. Trotzdem sollten beide Befunde gemeinsam interpretiert werden. Die Unterschiede werden daher in Kapitel 5.3 ausführlicher diskutiert.

Abhängig Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss, die keine Personalverantwortung tragen, übernehmen statistisch signifikant häufiger fachliche Verantwortung als Beschäftigte, die ausschließlich eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Dies deutet darauf hin, dass eine Aufstiegsfortbildung auch dann mit einer erweiterten Verantwortungsübernahme im Beruf verbunden ist, wenn keine formale Führungsfunktion ausgeübt wird oder aktuelle im Betrieb nicht zu besetzen ist. Fachliche Verantwortung – etwa in Form von Projektleitung, Qualitätssicherung oder der Anleitung von Kolleginnen und Kollegen – stellt damit einen eigenständigen Karrierevorteil dar, der über die reine Einkommensperspektive und Führungsverantwortung hinausgeht.

Abbildung 5-5: Budgetverantwortung nach höchstem beruflichem Abschluss

Nur abhängig Beschäftigte, gewichtete Werte, in Prozent



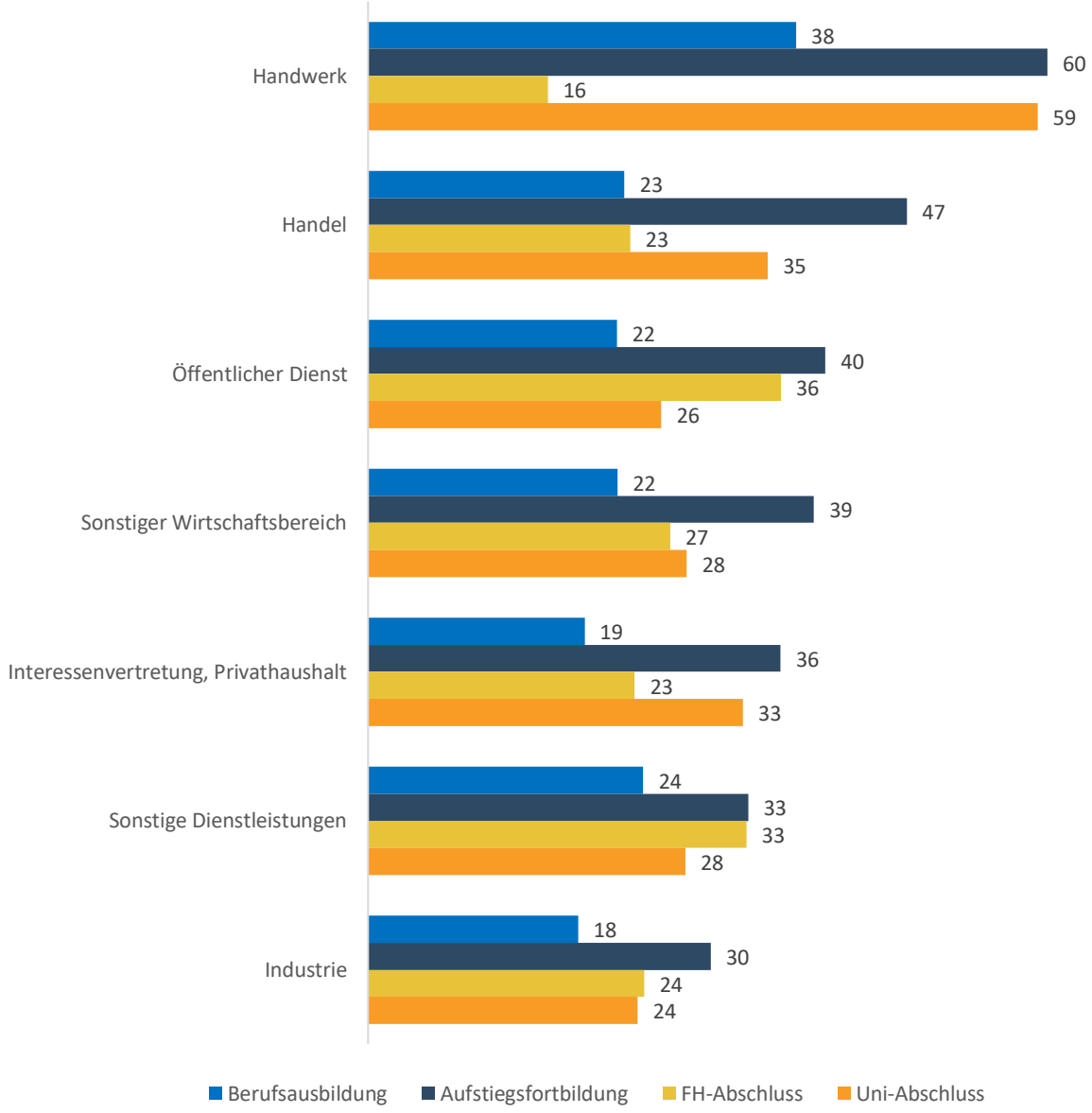
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, gewichtete Daten; eigene Berechnungen

Ein vergleichbares Bild zeigt sich bei der Budgetverantwortung (Abbildung 5-5). Mit 39,0 Prozent tragen Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen deutlich häufiger Budgetverantwortung als Personen mit ausschließlich abgeschlossener Berufsausbildung (26,7 Prozent). Die Anteile von Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss (38,6 Prozent) und Universitätsabschluss (36,3 Prozent) liegen auf einem ähnlichen Niveau wie jener von Personen mit Fortbildungsabschluss. Statistisch signifikant ist dabei ausschließlich der Unterschied gegenüber Personen mit Berufsausbildung ohne Fortbildungsabschluss. Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen übernehmen damit in ähnlichem Umfang Budgetverantwortung wie (Fach-)Hochschulabsolventinnen und -absolventen, was die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung in diesem Bereich unterstreicht.

Für beruflich Qualifizierte ist eine Aufstiegsfortbildung häufig mit einer zusätzlichen Übernahme von Verantwortung im Beruf verbunden. Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss übernehmen ähnlich häufig berufliche Verantwortung wie Beschäftigte mit Hochschulabschluss.

Abbildung 5-6: Übernahme von Verantwortung in der Personalführung nach Branche

Anteil der abhängig Beschäftigten mit dem jeweiligen höchsten Bildungsabschluss, gewichtete Werte, in Prozent



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, gewichtete Daten; eigene Berechnungen

Bei der Übernahme von Führungsverantwortung zeigen sich deutliche Unterschiede nach Branchen (Abbildung 5-6). Insgesamt übernehmen Beschäftigte mit Aufstiegsfortbildung in allen dargestellten Branchen am häufigsten Personalverantwortung. Im Handwerk übernehmen besonders viele Personen Führungsaufgaben: Hier tragen 59,6 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss Verantwortung für Personal. Auch im Handel (47,3 Prozent), im öffentlichen Dienst (40,1 Prozent) sowie in sonstigen Wirtschaftsbereichen (39,1 Prozent) liegen die Anteile vergleichsweise hoch. In Industrie und sonstigen Dienstleistungen sind es immerhin 30,1 beziehungsweise 33,4 Prozent. Die Unterschiede im Anteil der Beschäftigten lassen sich auch mit der Betriebsgröße erklären: Handwerksbetriebe sind im Schnitt um ein Vielfaches kleiner als Industriebetriebe. So haben Handwerkerinnen und Handwerker häufiger, dafür aber für weniger Beschäftigte Personalverantwortung, während in der Industrie weniger Führungskräfte auf die dort beschäftigten Personen

kommen. Eine Ursache für den hohen Führungsanteil unter den Fortgebildeten im öffentlichen Dienst kann sein, dass dort Personen gezielt über Verwaltungslehrgänge gefördert werden, um die formalen Voraussetzungen für die Übernahme von Leitungspositionen im gehobenen Dienst zu erfüllen.

Im Vergleich dazu übernehmen Beschäftigte mit Berufsausbildung deutlich seltener Personalverantwortung; ihre Anteile liegen je nach Branche zwischen 18,4 und 37,5 Prozent. Akademische Abschlüsse zeigen kein einheitliches Bild: Im öffentlichen Dienst erreichen Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen mit 36 Prozent den höchsten Wert, während Universitätsabsolventinnen und -absolventen im Handwerk mit 59 Prozent nahezu gleichauf mit Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen liegen. Sie sind allerdings im Handwerk vergleichsweise selten vertreten. Insgesamt deutet die Grafik darauf hin, dass eine Aufstiegsfortbildung besonders häufig mit der Übernahme von Führungsverantwortung verbunden ist.

Eine Aufstiegsfortbildung ist in allen betrachteten Wirtschaftsbereichen häufiger mit der Übernahme von Personalverantwortung verbunden als alle anderen beruflichen Qualifikationen. In der Industrie übernimmt knapp jede dritte Fortbildungsabsolventin oder jeder dritte Fortbildungsabsolvent Führungsverantwortung, im Handel fast die Hälfte.

5.3 Zwischenfazit: Personen mit Fortbildungsabschluss übernehmen häufig mehr Verantwortung im Beruf

Die Ergebnisse aus der IW-Beschäftigtenbefragung und der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung zeichnen ein konsistentes Bild im Hinblick darauf, dass Beschäftigte mit Aufstiegsfortbildung deutlich häufiger Verantwortung im Betrieb übernehmen als Beschäftigte, deren höchster Abschluss eine Berufsausbildung ist. Dies betrifft neben disziplinarischer Personalverantwortung auch fachliche und Budgetverantwortung. Auch die Bereitschaft, künftig eine Führungsaufgabe zu übernehmen, ist bei Personen mit Fortbildungs- und Hochschulabschluss ähnlich stark ausgeprägt. Die beiden hier verwendeten Datenquellen erfassen Verantwortungsübernahme und die Führungsbereitschaft mit unterschiedlichen Frageformulierungen und in unterschiedlichen Stichproben. Dass ihre Ergebnisse dennoch in dieselbe Richtung weisen, stärkt die Aussage, dass eine Aufstiegsfortbildung mit erweiterten beruflichen Handlungsspielräumen und anspruchsvolleren Funktionen verbunden ist.

Die Analysen ergänzen frühere Befunde, nach denen höherqualifizierende Fortbildungen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, eine Vorgesetztenfunktion oder eine Fachkarriere zu erreichen (Hall/Santiago Vela, 2025; Flake et al., 2016b). Sie sind jedoch durch methodische Änderungen nicht vollständig mit diesen Befunden vergleichbar. So betrachtet das Kapitel nur abhängig Beschäftigte, nicht aber Selbstständige, was eine Abweichung zu anderen Studien darstellt und zu geringeren Werten führt als in früheren Veröffentlichungen (z. B. Flake et al., 2016b), da selbstständige Tätigkeiten besonders häufig mit Führungs-, Budget- und Fachverantwortung einhergehen. Kapitel 6 widmet sich dieser Subgruppe daher ausführlicher.

Karrieren mit Fortbildungs- oder (Fach-)Hochschulabschluss sind nicht in jeder Hinsicht gleich. Beschäftigte mit Hochschulabschluss erwarten innerhalb bestehender Führungshierarchien häufiger einen weiteren Aufstieg auf eine höhere Ebene. Zwar arbeiten Beschäftigte mit Hochschulabschluss deutlich häufiger in großen Unternehmen als beruflich Qualifizierte. Die Unterschiede bei den Karrierewünschen lassen sich dadurch

jedoch nur teilweise erklären. Auch nach Berücksichtigung dieser Unterschiede zeigen sich weiterhin höhere Karriereambitionen bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen können diese Wünsche von Beschäftigten mit Hochschulabschluss herausfordernd sein, da in der betrieblichen Realität nicht immer entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten bestehen. Unabhängig davon zeigt sich, dass Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss auch ohne diesen weiteren Aufstieg in der Führungshierarchie verantwortungsvolle Positionen mit vergleichbaren Gestaltungsspielräumen, Entwicklungsmöglichkeiten, Vergütungen und einer ähnlich hohen Arbeitszufriedenheit erlangen. Dieser Befund ist als Hinweis auf zwar gleichwertige, aber unterschiedliche Karriereverläufe zu verstehen. Da erwartete Karriereverläufe sowohl betriebliche Strukturen und Zugangsregeln als auch individuelle Präferenzen widerspiegeln können, sind keine Ableitungen auf tatsächliche Aufstiegschancen zulässig. Die Aufstiegsfortbildung erweist sich damit als eigenständiger Karriereweg, der den Zugang zu anspruchsvolleren Tätigkeiten mit Personal-, fachlicher und Budgetverantwortung deutlich verbessert. Inwieweit sich dieses Mehr an Verantwortung auch in der Vergütung (vgl. Kapitel 4) niederschlägt, kann Analysegegenstand weiterführender Untersuchungen sein.

Besonders interessant ist, dass Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss den finanziellen Anreiz einer Führungsposition vergleichsweise häufig als zu gering bewerten. Dies kann darauf hindeuten, dass sie bereits in anspruchsvollen Fach- und Verantwortungsrollen im Unternehmen tätig sind und den zusätzlichen Nutzen eines Wechsels in eine formale Führungsfunktion kritisch abwägen. Ebenso möglich ist, dass Führungsaufgaben als attraktiv gelten, wenn sie mit tatsächlichen Entscheidungsbefugnissen, Entwicklungsperspektiven und einer angemessenen Vergütung verbunden sind. Für Unternehmen folgt daraus, dass die Gewinnung von Führungskräften nicht allein über formale Aufstiegsangebote gelingen wird. Erforderlich sind transparente Karrierepfade, die Führungs- und Fachlaufbahnen sichtbar unterscheiden und mit nachvollziehbaren Verantwortungs- und Vergütungsstrukturen verbinden.

Die konkreten Zahlenwerte der Befragungen weichen bei deskriptiver Betrachtung voneinander ab. In der IW-Beschäftigtenbefragung sind 40,0 Prozent der Fortgebildeten und 40,5 Prozent der Hochschulabsolventinnen und -absolventen direkte Vorgesetzte von mindestens einer Person; bei Beschäftigten mit Berufsausbildung beträgt der Anteil 28 Prozent. Auch die Bereitschaft zur Übernahme einer Führungsposition sowie die mit Führung verbundenen Erwartungen und Vorbehalte sind in beiden Gruppen ähnlich. Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung weist dagegen zunächst eine höhere Personalführungsquote von Personen mit Aufstiegsfortbildung aus. Dieser Vorsprung gegenüber Personen mit Hochschulabschluss bleibt jedoch nach Berücksichtigung weiterer Strukturmerkmale nicht statistisch signifikant. Die scheinbar widersprüchlichen Befunde verdeutlichen daher, dass die deskriptive Verteilung von Führungsverantwortung stark von der Zusammensetzung der Vergleichsgruppen, etwa ihrem Alter und der Branche ihrer Tätigkeit, beeinflusst wird.

Dies gilt insbesondere, weil sich Fortbildungs- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen in mehreren für den Karriereverlauf relevanten Merkmalen unterscheiden. Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss sind im Durchschnitt älter, häufiger männlich, häufiger in Vollzeit tätig und weisen deutlich längere Betriebszugehörigkeiten auf. Diese Merkmale können mit höheren Chancen auf Führungsverantwortung verbunden sein. Zudem unterscheiden sich die Datenquellen in ihrer Grundgesamtheit, Gewichtung und Operationalisierung der Verantwortungsübernahme. Während die IW-Beschäftigtenbefragung sozialversicherungspflichtig Beschäftigte betrachtet und nach der direkten Vorgesetztenfunktion fragt, bildet die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung eine breitere Erwerbstätigenpopulation ab und erfasst neben Personalverantwortung auch fachliche Verantwortung. Ein unmittelbarer Vergleich der Anteilswerte ist daher nur eingeschränkt möglich. Aussagekräftiger ist die gemeinsame Kernaussage beider Datenquellen: Gegenüber Personen mit

Berufsausbildung ohne Fortbildungsabschluss ist eine Aufstiegsfortbildung robust mit einer häufigeren Übernahme von Verantwortung verbunden; im Vergleich mit Hochschulabschlüssen zeigen sich keine belastbaren Unterschiede in der Verantwortungsübernahme.

Zugleich sollte die Übernahme von Verantwortung nicht mit einer Führungskarriere gleichgesetzt werden. Personalverantwortung bildet zwar eine zentrale Dimension von Führung ab, erfasst jedoch weder die Größe der Führungsspanne noch die hierarchische Ebene oder den Umfang der Entscheidungsbefugnisse. Fachliche und Budgetverantwortung erweitern die Perspektive, sind aber ebenfalls nicht zwingend mit einer formalisierten Fachkarriere verbunden. Die Ergebnisse belegen daher, dass Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen häufig verantwortungsvolle Funktionen erreichen; sie erlauben jedoch keine Aussage darüber, ob sie in gleichem Umfang wie Hochschulabsolventinnen und -absolventen in obere Führungsebenen oder klar definierte Laufbahnen aufsteigen.

Die Befunde können zudem keine kausale Wirkung des Abschlusses belegen, da sie auf Querschnittsdaten beruhen und zudem dritte Einflussfaktoren eine Rolle spielen: So bestehen nachweislich Unterschiede in der Gruppenzusammensetzung in Bezug auf Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Branche und Berufserfahrung. Des Weiteren könnten unbeobachtete Drittvariablen wie die individuellen Karriereambitionen oder betrieblichen Möglichkeiten einen weiteren Einfluss haben. Beide Datenquellen stützen jedoch die Einschätzung, dass Aufstiegsfortbildungen eng mit beruflichem Aufstieg und Verantwortungsübernahme verbunden sind. Dies spiegelt sich auch in der subjektiven Bewertung durch die Beschäftigten wider: In weiteren Befragungsstudien geben diese mehrheitlich an, ihre höhere Position oder einen größeren Verantwortungsbereich Dank ihrer Fortbildung erreicht zu haben (Hall, 2020; DIHK, 2023).

Ungeachtet dieser Einwände stützen die Befunde die Einschätzung, dass Aufstiegsfortbildungen ein belastbarer Weg in verantwortungsvolle Fach- und Führungsfunktionen sind. Sie eröffnen im Vergleich zu einem Studium eigenständige und arbeitsmarktlich relevante Karriereperspektiven für beruflich Qualifizierte.

6. Selbstständigkeit als Karriereschritt

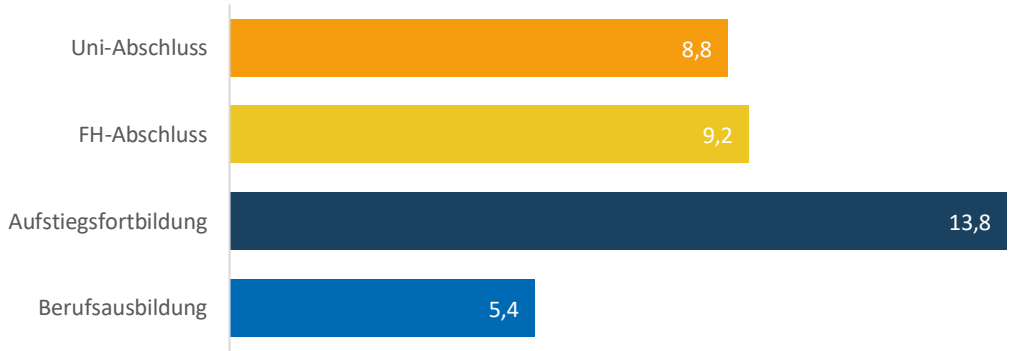
Ein zentrales Motiv für Fortbildungen ist es, den eigenen Karrierepfad aktiv zu gestalten und beruflich aufzusteigen (DIHK, 2023). Hierzu gehört neben den bisher diskutierten Faktoren auch die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit. Der Forschungsstand legt nahe, dass höherqualifizierende Fortbildungen dieses Ziel unterstützen können, indem sie sowohl interne Aufstiegswege eröffnen und Karrierechancen im Unternehmen verbessern als auch den Weg in die Selbstständigkeit erleichtern. Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit und dem Absolvieren einer Aufstiegsfortbildung untersucht und in vorhandene Forschungsergebnisse eingebettet.

6.1 Selbstständige nach Abschluss und Branche

Eine formale Voraussetzung für eine Selbstständigkeit stellt die Fortbildung zwar nur in zulassungspflichtigen Gewerken des Handwerks und nicht im Bereich von Industrie und Handel dar. Dennoch sind Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen im Vergleich zu Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie Personen mit dualer Ausbildung signifikant häufiger selbstständig tätig, wenngleich sie seltener freiberuflich tätig sind als Akademikerinnen und Akademiker (Flake et al., 2022). Im Jahr 2024 lag der Anteil der Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschluss, die selbstständig tätig waren, mit 13,8 Prozent etwa 8,4 Prozentpunkte höher als unter Erwerbstätigen mit Berufsausbildung und um etwa fünf Prozentpunkte höher als bei Akademikerinnen und Akademikern (Abbildung 6-1). Personen mit Fortbildungsabschluss sind somit signifikant häufiger selbstständig tätig als Personen mit anderen Qualifikationen. Wird für weitere Strukturmerkmale kontrolliert, verringern sich die Abstände zwar, jedoch haben Fortgebildete auch dann noch eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, selbstständig tätig zu sein als beruflich qualifizierte Personen ohne Fortbildungsabschluss oder Personen mit Fachhochschulabschluss. Der Vorteil gegenüber Personen mit Universitätsabschluss ist dann jedoch nicht mehr signifikant.

Abbildung 6-1: Anteil der Selbstständigen nach höchstem beruflichem Abschluss

gewichtete Werte, in Prozent



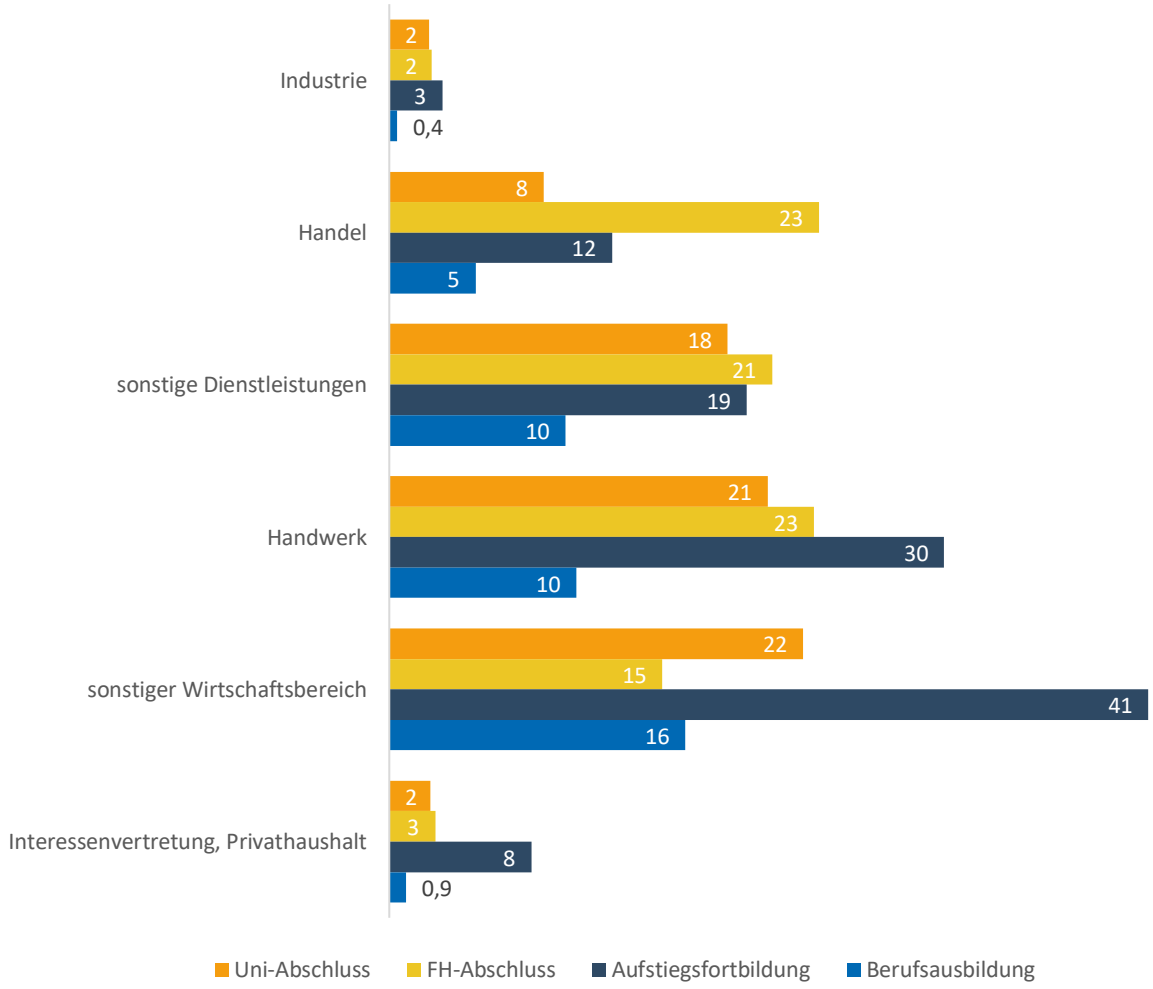
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, gewichtete Daten; eigene Berechnungen

Eine branchenspezifische Betrachtung verdeutlicht, dass die hohe Selbstständigenquote von Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen vor allem auf deren Tätigkeit in bestimmten Wirtschaftsbereichen zurückzuführen ist (Abbildung 6-2). In der Industrie, aber auch in Interessenvertretungen und Privathaushalten ist sie am niedrigsten, wobei Personen mit Aufstiegsfortbildung in diesen beiden Bereichen relativ betrachtet noch am häufigsten selbstständig sind. Auch in den weiteren Wirtschaftsbereichen, mit Ausnahme des Handels,

wo Personen mit Fachhochschulabschluss dominieren, ist die Selbstständigenquote von Personen mit Aufstiegsfortbildung höher als in den anderen Qualifizierungsgruppen, während sie in den sonstigen Dienstleistungen annähernd gleichauf mit akademischen Abschlüssen liegt. Besonders ausgeprägt hoch ist die Selbstständigenquote im Handwerk, wo 30,1 Prozent der dort tätigen Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschluss selbstständig sind, sowie in sonstigen Wirtschaftsbereichen wie Landwirtschaft, Gesundheits- und Sozialwesen, wo dieser Anteil mit 41,1 Prozent insgesamt am höchsten ausfällt und stark durch den landwirtschaftlichen Bereich dominiert ist. Dies spiegelt die traditionell starke Bedeutung der selbstständigen Handwerkerin oder des selbstständigen Handwerkers als typischen Karriereweg nach einer Meisterqualifikation wider.

Abbildung 6-2: Selbstständigenquote nach Wirtschaftsbereich und höchstem beruflichem Abschluss

gewichtete Werte, in Prozent



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, gewichtete Daten; eigene Berechnungen

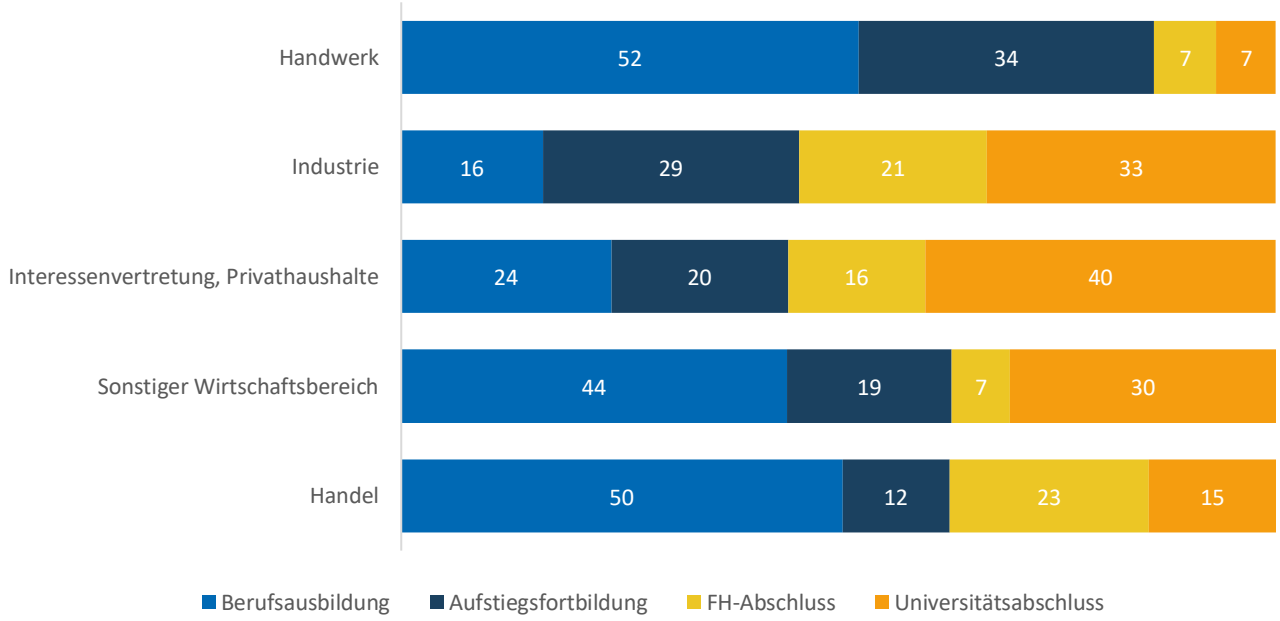
Im Vergleich dazu ist die Selbstständigkeit bei Erwerbstätigen mit Fachhochschulabschluss im Handel und im Handwerk am höchsten mit jeweils 23 Prozent, während Erwerbstätige mit Universitätsabschluss überdurchschnittlich häufig in sonstigen Wirtschaftsbereichen selbstständig tätig sind (22,4 Prozent). Die Muster der Selbstständigkeit unterscheiden sich damit nicht nur nach Qualifikationsgruppe, sondern auch nach Branche erheblich.

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur der Selbstständigen innerhalb einzelner Branchen, zeigen sich weitere aufschlussreiche Unterschiede (Abbildung 6-3). In der Industrie verfügen knapp drei von zehn Selbstständigen über einen Fortbildungsabschluss (29,3 Prozent), 21,5 Prozent über einen Fachhochschulabschluss und ein Drittel (33,0 Prozent) über einen Universitätsabschluss; lediglich 16,2 Prozent sind ausschließlich mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung selbstständig tätig. Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen stellen in der Industrie damit die zweitgrößte Gruppe unter den Selbstständigen und sind dort deutlich stärker vertreten als Personen mit Berufsausbildung.

Im Handel ergibt sich ein anderes Bild: Dort verfügt gut die Hälfte aller Selbstständigen ausschließlich über eine abgeschlossene Berufsausbildung (50,5 Prozent). Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen machen im Handel lediglich 12,2 Prozent der Selbstständigen aus, Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen 22,8 Prozent und Universitätsabsolventinnen und -absolventen 14,5 Prozent. Die Selbstständigkeit im Handel ist damit stärker durch Personen ohne weiterführenden Abschluss geprägt als in anderen Wirtschaftsbereichen, abgesehen vom Handwerk.

Abbildung 6-3: Anteil der Selbstständigen nach höchstem beruflichem Abschluss und Wirtschaftsbereich

gewichtete Werte, nur Branchen für die mindestens Daten zu 50 selbstständigen Personen vorliegen, in Prozent



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, gewichtete Daten; eigene Berechnungen

Selbstständige besitzen überproportional häufig einen Fortbildungsabschluss. In den meisten Wirtschaftsbereichen ist der Anteil der Selbstständigen unter den Erwerbstätigen mit Aufstiegsfortbildung höher als unter den Erwerbstätigen anderer Qualifikationsgruppen.

6.2 Zwischenfazit: Selbstständigkeit ist für beruflich Höherqualifizierte eine besonders relevante Perspektive

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass eine Aufstiegsfortbildung in besonderem Maße mit der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit verbunden ist. Dies gilt vor allem im Handwerk sowie in sonstigen Wirtschaftsbereichen wie der Landwirtschaft, wo Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen unter den Selbstständigen eine zentrale Rolle spielen und zudem viele Erwerbstätige selbstständig sind. Die Selbstständigkeit stellt damit einen eigenständigen, nicht-monetären Mehrwert einer Aufstiegsfortbildung dar, der bei der Bewertung der Attraktivität dieses Bildungswegs angemessen berücksichtigt werden sollte.

In der Gesamtschau sind Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss deutlich häufiger selbstständig als Personen mit anderen formalen Qualifikationen. 13,8 Prozent dieser Gruppe gehen einer selbstständigen beruflichen Tätigkeit nach. Der Effekt bleibt auch unter Kontrolle weiterer Merkmale bestehen. Aufstiegsfortbildungen sind also recht eng mit der Perspektive einer beruflichen Selbstständigkeit verknüpft, wenn sie auch abgesehen von bestimmten Gewerken im Handwerk nicht notwendig für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit sind.

7. Arbeitszufriedenheit und -organisation

7.1 Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit ist ein zentraler nicht-monetärer Indikator für die Qualität einer Beschäftigung und ergänzt die bisher betrachteten Einkommens- und Karrierebefunde um eine subjektive Dimension. Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 zeigen, dass abhängig Beschäftigte – unabhängig von ihrem höchsten beruflichen Abschluss – insgesamt über eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit berichten.

Die Zufriedenheit Beschäftigter mit ihrer Arbeit kann sich durch höherqualifizierende Fortbildungen noch einmal erhöhen. So zeigen ältere Studien, dass höhere Bildungsabschlüsse mit einer größeren beruflichen Zufriedenheit verbunden sind, wobei Absolventinnen und Absolventen von Aufstiegsfortbildungen in einzelnen Bereichen ähnliche Zufriedenheitswerte wie Akademikerinnen und Akademiker erreichen (Spangenberg et al., 2012). Für das Ausmaß der Zufriedenheit kommt es jedoch nicht allein auf den Abschluss, sondern auch auf die konkrete Ausgestaltung der Tätigkeit an. Umfangreichere Arbeitsressourcen, etwa mehr Autonomie oder bessere Entwicklungsmöglichkeiten, können die Zufriedenheit steigern. Gleichzeitig können höhere Anforderungen und stärkere Belastungen die positiven Effekte begrenzen (Solomon et al., 2022). Höherqualifizierende Fortbildungen können hier positiv wirken, wenn die spätere Tätigkeit mit mehr Verantwortung, besseren Aufstiegschancen und einer stärkeren Passung zur erworbenen Qualifikation verbunden ist. Zudem erhöht Weiterbildung die Arbeitszufriedenheit und den Verbleibwunsch im Unternehmen kurzfristig (Götz et al., 2025).

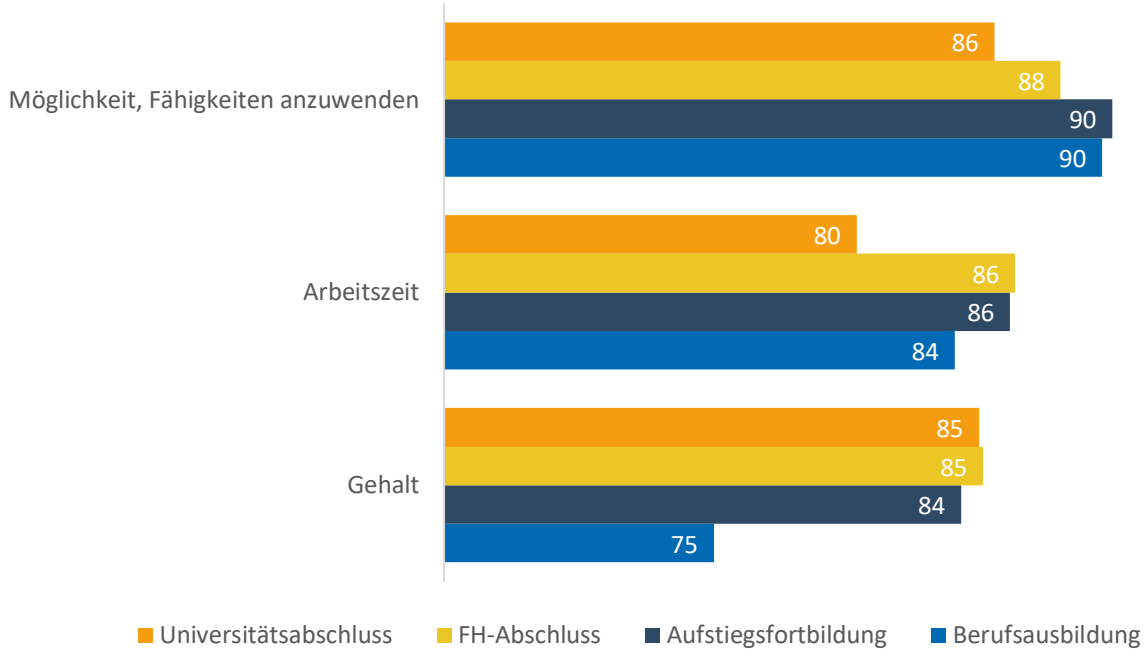
Durch die vorgenommenen Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung lassen sich diese Forschungsergebnisse noch tiefer differenzieren: Hinsichtlich der Gesamtzufriedenheit sowie der Zufriedenheit mit dem Betriebsklima, den Vorgesetzten, dem Inhalt der Tätigkeit und den Weiterbildungsmöglichkeiten unterscheiden sich Personen mit Aufstiegsfortbildung nicht statistisch signifikant von den anderen Qualifikationsgruppen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen – gemessen an diesen Merkmalen – über Qualifikationsgruppen hinweg weitgehend vergleichbar ist. Lediglich in drei Dimensionen zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen und mindestens einer anderen Qualifikationsgruppe, die in Abbildung 7-1 ausgewiesen sind.

- Erstens sind Personen mit Aufstiegsfortbildung signifikant häufiger mit ihrem Gehalt zufrieden als Personen mit Berufsausbildung ohne Fortbildungsabschluss. Dieser Befund korrespondiert mit den zuvor dargestellten Einkommensvorteilen einer Fortbildung und legt nahe, dass die höheren Verdienste von Personen mit Fortbildungsabschluss auch subjektiv als Verbesserung der eigenen Einkommenssituation wahrgenommen werden. Es lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Erwerbstätigen mit Fortbildungs- und (Fach-)Hochschulabschluss feststellen.
- Zweitens berichten Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss eine signifikant höhere Zufriedenheit mit ihrer Arbeitszeit als Beschäftigte mit Universitätsabschluss. Dies könnte darauf hindeuten, dass sie ihre Arbeitszeiten besser mit persönlichen Bedürfnissen vereinbaren können – ein Aspekt, der bei der Gesamtbewertung der Attraktivität eines Bildungswegs zunehmend an Bedeutung gewinnt. Ein weiterer denkbarer Zusammenhang ist, dass Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss häufiger in Führungspositionen arbeiten, was auf ihre Arbeitszeitsouveränität einzahlen kann.

- Drittens sind Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss signifikant zufriedener mit der Möglichkeit, ihre Fähigkeiten in der Arbeit anzuwenden, als Beschäftigte mit Universitätsabschluss. Dieser Befund ist bemerkenswert, da er auf eine hohe Passung zwischen den im Rahmen der Fortbildung erworbenen Kompetenzen und den tatsächlichen beruflichen Anforderungen hindeutet. Für Universitätsabsolventinnen und -absolventen könnte demgegenüber eine stärkere Diskrepanz zwischen den meist thematisch breiteren und deutlich theorielastigeren Studieninhalten und der späteren beruflichen Praxis bestehen – wenngleich kausale Schlussfolgerungen auf Basis der vorliegenden Querschnittsdaten nicht möglich sind.

Abbildung 7-1: Zufriedenheit mit Aspekten der eigenen Tätigkeit nach höchstem beruflichem Abschluss

Nur abhängig Beschäftigte, gewichtete Werte, in Prozent



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, gewichtete Daten; eigene Berechnungen

Einzelne Aspekte der Zufriedenheit, die vorrangig aufstiegs- und karrierebezogene Faktoren umfassen, wurden auch mit Daten der IW-Beschäftigtenbefragung untersucht. Auch in diesen Daten unterscheiden sich Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss und Hochschulabschluss kaum hinsichtlich der wahrgenommenen Qualität ihrer aktuellen beruflichen Position und der eigenen Arbeitszufriedenheit. So geben vier von fünf der Beschäftigten mit Fortbildungs- beziehungsweise Hochschulabschluss an, mit ihrer Arbeit eher zufrieden oder zufrieden zu sein. Beschäftigte mit Fortbildungs- und Hochschulabschluss bewerten zudem ihre Entscheidungsspielräume nahezu identisch (Schulnoten 3,0 und 3,0) und vergeben auch für ihre Beteiligungsmöglichkeiten bei wichtigen Entscheidungen nahezu identische Bewertungen (2,8 und 2,8). Dies gilt ebenso für die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung (2,4 und 2,5), die Arbeitsinhalte (2,3 und 2,3) sowie die Vergütung (jeweils 2,7). Auch bei leistungs- und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zeigen sich kaum Unterschiede beiden Gruppen, die ähnlich häufig variable Vergütungsbestandteile erhalten (34,3 bzw. 32,6 Prozent), deren Höhe und Bemessungsgrundlagen ebenfalls vergleichbar ausfallen.

Mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit bieten Fortbildungsabschlüsse weitgehend gleichwertige nichtmonetäre Renditen wie akademische Abschlüsse. Gegenüber einer grundständigen Berufsausbildung zeigen sich zahlreiche Vorteile.

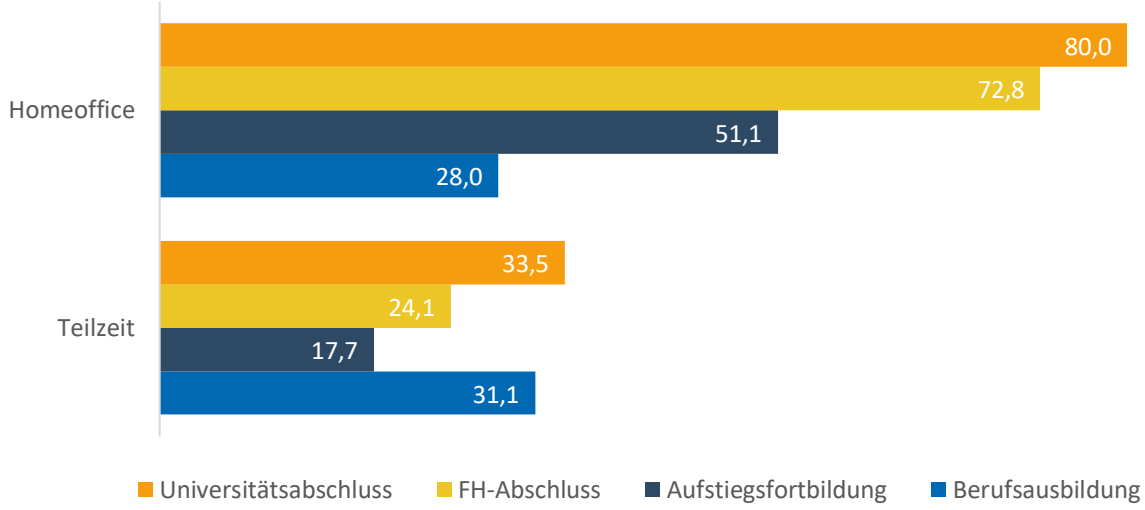
7.2 Arbeitsbedingungen: Teilzeit und Homeoffice

Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen arbeiten mit einem Anteil von 17,7 Prozent statistisch signifikant seltener in Teilzeit als alle anderen Qualifikationsgruppen (Abbildung 7-2). Zum Vergleich: Bei Personen mit Berufsausbildung liegt der Teilzeitanteil bei 31,1 Prozent, bei Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen bei 24,1 Prozent und bei Universitätsabsolventinnen und -absolventen bei 33,5 Prozent. Diese Gruppenunterschiede bleiben auch dann statistisch signifikant, wenn für weitere Strukturmerkmale kontrolliert wird. Dies deutet darauf hin, dass die Unterschiede in der Teilzeitquote nicht nur auf eine unterschiedliche Geschlechterstruktur zurückzuführen sind. Ein möglicher Erklärungsansatz könnte eine stärkere Vollzeiterwerbsorientierung dieser Gruppe sein, insbesondere, da die befragten Personen mit Fortbildungsabschluss in weiten Teilen angaben, sehr zufrieden mit ihrer Arbeitszeit zu sein, und häufig Verantwortung im Betrieb übernehmen.

Bei der Nutzung von Homeoffice zeigt sich ein anderes Muster. Mit einem Anteil von 51,1 Prozent arbeiten Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss statistisch signifikant seltener im Homeoffice als Personen mit Fachhochschulabschluss (72,8 Prozent) oder Universitätsabschluss (80,0 Prozent). Gegenüber Personen mit Berufsausbildung (28,0 Prozent) ist der Anteil derjenigen mit Fortbildungsabschluss hingegen signifikant höher. Sie nehmen damit eine mittlere Position ein: Sie haben deutlich häufiger Zugang zu Homeoffice als Beschäftigte mit Berufsausbildung, bleiben jedoch hinter der Nutzungshäufigkeit zurück, die Akademikerinnen und Akademiker in dieser Hinsicht haben. Dieser Befund dürfte maßgeblich auf die Tätigkeits- und Branchenstruktur der jeweiligen Qualifikationsgruppen zurückzuführen sein. Berufe, die typischerweise mit einem Fortbildungsabschluss ausgeübt werden, sind oft in Bereichen angesiedelt, in denen eine Präsenz vor Ort – etwa in der industriellen Produktion, im Handwerksbetrieb, auf der Baustelle oder in der Kundenbetreuung vor Ort – erforderlich ist. Dennoch zeigt der im Vergleich zu Personen mit Berufsausbildung deutlich höhere Homeoffice-Anteil, dass eine Aufstiegsfortbildung auch in dieser Dimension mit einem Zugewinn an beruflicher Flexibilität verbunden ist.

Abbildung 7-2: Nutzung von Homeoffice und Teilzeit nach höchstem beruflichem Abschluss

Nur abhängig Beschäftigte, gewichtete Werte , in Prozent



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, gewichtete Daten; eigene Berechnungen

7.3 Zwischenfazit: Arbeitszufriedenheit Fortgebildeter auf ähnlichem Niveau wie bei Akademikerinnen und Akademikern

Die Befunde zu den nicht-monetären Renditen einer Aufstiegsfortbildung zeichnen insgesamt ein positives, wenn auch nicht ganz einheitliches Bild. Im Vergleich zu Hochschulabsolventinnen und -absolventen zeigen sich in zentralen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit überwiegend keine statistisch signifikanten Unterschiede, in einzelnen Bereichen schneiden Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss sogar etwas besser ab. Dies gilt etwa für die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten und mit der Möglichkeit, eigene Fähigkeiten im Beruf einzusetzen. Somit bewerten Fortgebildete ihre berufliche Situation ähnlich positiv wie Akademikerinnen und Akademiker. Gegenüber Erwerbstätigen mit Berufsausbildung ohne Fortbildungsabschluss fällt nur der Vorsprung bei der Zufriedenheit mit dem Gehalt signifikant aus.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei den ergänzenden Befunden aus der IW-Beschäftigtenbefragung: Auch hier liegen Personen mit Fortbildungsabschluss in allen Bereichen etwa gleichauf mit Akademikerinnen und Akademikern. Die Zufriedenheitswerte liegen zudem in allen abgefragten Bereichen signifikant über den Werten von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung. Die Kategorien ergänzen einander: Während die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung die Zufriedenheit mit dem Arbeitssetting an sich abfragt – Betriebsklima, Arbeitszeit, Vorgesetzte, Weiterbildungsmöglichkeiten, eigene Fähigkeiten anwenden – konzentriert sich die IW-Beschäftigtenbefragung auf die Zufriedenheit mit stärkerem Karrierebezug, etwa mit Entscheidungsspielräumen, der Beteiligung bei wichtigen Entscheidungen und den Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Zwei Kategorien weisen Überschneidungen auf. In der ersten, der Bewertung des Gehalts, stimmen die Ergebnisse beider Befragungen überein. In der zweiten, der Bewertung der Arbeitsinhalte (IW) beziehungsweise dem Inhalt der Tätigkeit (BIBB/BAuA), zeigt sich ein Unterschied: Während in der BIBB/BAuA-Befragung kein Unterschied mit Blick auf die Zufriedenheit mit dem Inhalt der Tätigkeit feststellbar war, zeigte sich ein solcher Unterschied in der IW-Beschäftigtenbefragung zwischen Personen mit

Ausbildungs- und Fortbildungsabschluss. Eine mögliche Erklärung liegt in Kontexteffekten, die sich im Rahmen der Befragung ergeben und sich auf die Beantwortung einzelner Items durch marginale Unterschiede im Framing ausgewirkt haben könnten.

Die Ergebnisse deuten damit darauf hin, dass sich die mit einer Fortbildung verbundenen beruflichen Perspektiven nicht nur objektiv, sondern auch subjektiv in einer günstigeren Bewertung der eigenen Erwerbssituation niederschlagen. Zudem zeigen sich gegenüber grundständigen Ausbildungsabschlüssen signifikante Vorteile bei der Zufriedenheit mit aufstiegsbezogenen Faktoren.

Bei den Arbeitsbedingungen zeigt sich ein differenzierteres Bild. Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen arbeiten seltener in Teilzeit als andere Qualifikationsgruppen. Dieser Unterschied ist zumindest teilweise auf die Geschlechterzusammensetzung zurückzuführen und kein eigenständiger Effekt des Fortbildungsabschlusses. Er kann aber auch mit einer stärkeren Arbeitsaspiration zusammenhängen, die mit der Bereitschaft, eine Fortbildung zu absolvieren, korreliert. Die Homeoffice-Nutzung liegt mit 51,1 Prozent deutlich unter dem Niveau von Akademikerinnen und Akademikern, aber klar über dem Wert von Erwerbstätigen mit Berufsausbildung.

Nicht-monetäre Renditen einer Aufstiegsfortbildung zeigen sich damit weniger in einer generellen Verbesserung aller Arbeitsbedingungen als vielmehr in einer hohen Passung zwischen Qualifikation und Tätigkeit sowie in einer insgesamt positiven Bewertung der beruflichen Position und konkreten Tätigkeit. Dazu könnte auch beitragen, dass Fortbildungsabschlüsse im wahrgenommenen gesellschaftlichen Ansehen dem Bachelor- oder Fachhochschulabschluss ähneln (Krüger et al., 2020). Da die vorliegenden Befunde Querschnittsergebnisse sind, erlauben sie jedoch keine Ableitung von Kausalitäten. Unterschiede in Zufriedenheit und Arbeitsorganisation können auch durch Berufsstrukturen, Branchen, Geschlecht oder betriebliche Kontexte beeinflusst sein. Insgesamt sprechen die Ergebnisse dennoch dafür, dass eine Aufstiegsfortbildung bei nichtmonetären Bildungsrenditen als gleichwertig zu akademischen Abschlüssen anzusehen ist und zudem gegenüber einer Berufsausbildung ohne Fortbildungsabschluss klar erkennbare Vorteile mit sich bringt.

8. Fazit

8.1 Fortbildung als relevante, oft mit Erfolg verknüpfte Beschäftigungsperspektive für beruflich Qualifizierte

Fortbildungsabschlüsse sind sowohl aus individueller Perspektive zur Erwerbstätigkeit als auch aus betrieblicher Perspektive zur Fachkräftesicherung ein wichtiges Arbeitsmarktsegment. Im Jahr 2024 verfügten 5,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über einen solchen Abschluss. Etwa die Hälfte der Beschäftigten in IHK-nahen Berufen, die über einen Fortbildungsabschluss verfügen, arbeiten auf Spezialisten- und Expertenniveau. In berufspraktisch geprägten Berufen tragen sie damit wesentlich zur Besetzung anspruchsvoller Fach-, Steuerungs- und Leitungsaufgaben bei. Die Nachfrage nach entsprechenden Qualifikationen übersteigt das Angebot deutlich. In den betrachteten IHK-Fortbildungsberufen konnten im Jahresdurchschnitt 2025 rechnerisch 12.544 offene Stellen nicht passend besetzt werden. Knapp 60 Prozent dieser Fachkräftelücke entfiel auf Spezialistenberufe. Seit 2022 liegt die Zahl der offenen Stellen deutlich über der Zahl der jährlichen Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen. Selbst wenn alle erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen unmittelbar in die betrachteten Engpassberufe wechseln würden, reichten sie rechnerisch nicht aus, um die Fachkräftelücke zu schließen. Der Rückgang der Fachkräftelücke in den Jahren 2024 und 2025 relativiert diesen Befund nicht: Er rührt vielmehr aus der anhaltenden konjunkturellen Abkühlung, während das Niveau der Nachfrage nach Personen mit Fortbildungsabschluss weiter hoch bleibt.

Die Ergebnisse weisen auf eine Resilienz im Hinblick auf die anhaltende konjunkturelle Schwächeperiode von berufspraktisch geprägten IHK-Berufen hin. Zwar kann die Arbeitssuche sich auch für Personen mit Fortbildungsabschluss als herausfordernd erweisen – gerade im Lichte der wirtschaftlichen Herausforderungen und den hiervon besonders betroffenen Branchen wie Automotive, Maschinenbau oder Chemie. In den Jahren 2024 und 2025 war die Fachkräftelücke zwar insgesamt rückläufig. Die Arbeitsmarktdaten belegen dennoch eine vergleichsweise kontinuierlich hohe Nachfrage, wobei sich auch in Fortbildungsberufen die schwache Konjunktur auf die Arbeitsmarktlage auswirkt. Allerdings stieg die Arbeitslosigkeit sowohl in der Corona-Pandemie als auch in der aktuellen Konjunkturschwächephase in beruflich geprägten IHK-Berufen im Schnitt weniger stark an als in akademisch geprägten Vergleichsberufen. Die Unterschiede variieren nach Beruf und Tätigkeitsniveau, weshalb die Generalisierung, dass berufspraktische Qualifikationen im Allgemeinen krisenfester seien als akademische, nicht zulässig ist. Berufspraktisch geprägte IHK-Berufe erweisen sich jedoch auch in Krisenphasen als robust im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit.

Kritisch ist die Entwicklung beim Nachwuchs zu bewerten. Die Zahl der Fortbildungsprüfungen ist insbesondere im kaufmännischen Bereich rückläufig und liegt deutlich unter dem Niveau früherer Jahrzehnte. Zeitgleich stieg der Anteil der Erwerbstätigen mit akademischem Abschluss an. Während der Fachkräftebedarf in vielen Fortbildungsberufen weiterhin hoch ist, stehen somit aufgrund der geringeren Beteiligung an der höherqualifizierenden Berufsbildung weniger Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen gegenüber. Gründe hierfür können individuell sein. Neben zeitlichen und finanziellen Hürden kann auch eine geringe Sichtbarkeit der mit höherer Berufsbildung verbundenen Karriereperspektiven ursächlich hierfür sein. Eine verstärkte Information darüber, aber auch die Unterstützung des Arbeitgebers kann die individuelle Bildungsentscheidung für berufliche Fortbildungsabschlüsse unterstützen.

8.2 Einkommen: Deutliche Vorteile einer Aufstiegsfortbildung gegenüber einer Berufsausbildung, nah an akademischen Abschlüssen

Die Befunde zum Einkommen stützen die These, dass sich eine Aufstiegsfortbildung überwiegend als wirtschaftlich lohnenswert erweist. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 erzielten abhängig Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss einen Median-Bruttostundenlohn von 26,78 Euro, und somit 34,4 Prozent mehr als Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung ohne Fortbildungsabschluss. Diese kamen lediglich auf 19,93 Euro. Personen mit Fachhochschulabschluss verdienten im Schnitt 28,57 Euro, mit Universitätsabschluss 30,81 Euro. Ein Fortbildungsabschluss verbessert die Verdienstposition beruflich Qualifizierter somit und verringert den durchschnittlichen Lohnabstand zu Akademikerinnen und Akademikern erheblich, beseitigt ihn jedoch nicht völlig. Die Verteilung der Stundenlöhne zeigt zudem große Überschneidungen zwischen den Qualifikationsgruppen. Ein Drittel der Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss erreicht Stundenlöhne, die über dem Median akademischer Vergleichsgruppen liegen. Die Streuung kommt unter anderem durch Unterschiede zwischen Berufsfeldern, Branchen, Tätigkeitsniveaus und Berufserfahrung zustande, die sich signifikant auf die Einkommensposition auswirken.

Auswertungen der IW-Fachkräftedatenbank stützen diesen Befund, denn auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Berufsbereichen und der Prägung der Berufe: Berufspraktisch geprägte Berufe im IHK-Bereich weisen insbesondere auf Spezialisten- und Expertenniveau attraktive Medianentgelte auf. Im Mittel liegt das Medianeinkommen dabei über den Entgelten akademisch geprägter Nicht-IHK-Berufe. Aufgrund der breiten Streuung innerhalb der Gruppen lassen die Ergebnisse allerdings keine Verallgemeinerungen zu. Denn innerhalb des IHK-Bereichs liegen die Entgelte akademisch geprägter Berufe im Mittel weiterhin über jenen berufspraktisch geprägter Berufe. Die Ergebnisse zeigen, dass das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit und die Zugehörigkeit zu einem Berufsfeld eine hohe Relevanz für die realisierten Einkommen haben.

Die Befunde zum Lebenseinkommen fügen eine weitere Perspektive hinzu: Da der Berufseinstieg mit einer Ausbildung in der Regel früher erfolgt als mit einem Studienabschluss, verdienen beruflich Qualifizierte bereits in jungen Jahren Geld und können mit Fortbildungsabschlüssen schon früh höhere kumulierte Einkommen erzielen. Das kann insbesondere für Personen interessant sein, die über eine Familiengründung oder den Erwerb von Wohneigentum nachdenken. Den ausgewerteten Modellen zufolge liegen die kumulierten Lebenseinkommen von Personen mit Fortbildungsabschluss sogar bis etwa zum 49. Lebensjahr über jenen von Akademikerinnen und Akademikern. Hochschulabschlüsse führen erst danach zu Vorteilen beim kumulierten Lebenseinkommen. Im Schnitt liegt der Abstand im Lebenseinkommen zwischen Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen und Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei 0,59 Millionen Euro oder bei einem Plus von gut 63 Prozent, zwischen Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen und Akademikerinnen und Akademikern hingegen bei lediglich 0,16 Millionen Euro und damit nur 9 Prozent niedriger. In den multivariaten Analysen verlieren die deskriptiven Vorteile teilweise ihre statistische Signifikanz, da unter anderem für Merkmale, wie etwa das Geschlecht, Alter, Branche und Bildungshintergrund der Eltern, kontrolliert wird.

Für die Interpretation ist zu beachten, dass sich mit den jeweiligen Datenquellen nur verschiedenartige Vergleiche anstellen lassen. Die IW-Fachkräftedatenbank ermöglicht einen Vergleich zwischen Berufen nach dem Anforderungsniveau der Tätigkeiten; die BIBB/BAuA-Daten hingegen zwischen Individuen anhand ihrer höchsten erzielten Abschlüsse. Aus der berufsweisen Betrachtung lassen sich keine individuellen

Einkommenszuwächse ableiten. Ebenso erlaubt die Analyse von Querschnittsdaten keine Aussage darüber, welcher Anteil des beobachteten Lohnabstands durch den Fortbildungsabschluss selbst zustande kommt. Trotzdem erweist sich eine Fortbildung über alle Auswertungen hinweg als ökonomisch attraktiver Einkommenspfad.

8.3 Karriere: Perspektiven einer Fortbildung zeigen sich nicht nur in der Führungshierarchie

Wie die Auswertungen mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und der IW-Beschäftigtenbefragung übereinstimmend gezeigt haben, übernehmen Beschäftigte mit Aufstiegsfortbildung häufiger Verantwortung als Beschäftigte mit Berufsausbildung, die keine Fortbildung absolviert haben. In der IW-Beschäftigtenbefragung 2025 waren rund 40 Prozent der Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss direkte Vorgesetzte von mindestens einer Person und lagen damit auf einem ähnlichen Niveau wie Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung weist ebenfalls auf eine erhöhte Verantwortungsübernahme hin, die sich bei Führungsverantwortung ebenso zeigt wie bei Fach- und Budgetverantwortung. Der Vorsprung gegenüber Personen mit Berufsausbildung bleibt auch nach Kontrolle von Strukturmerkmalen bestehen. Somit zeigen die Befunde, dass eine Fortbildung den Zugang zu anspruchsvolleren Positionen für beruflich Qualifizierte deutlich erweitert.

Die Auswertung der IW-Beschäftigtenbefragung zeigt zudem, dass Fortbildungs- und akademische Karrieren nicht identisch verlaufen. Zwar streben beide Gruppen Führungspositionen vergleichbar häufig an, doch erwarten Hochschulabsolventinnen und -absolventen häufiger einen weiteren Aufstieg in der Führungshierarchie, der zumindest mehrere Führungsebenen oder spätere Arbeitsgeberwechsel voraussetzt. Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen sind mit ihren Entscheidungsspielräumen und Entwicklungsmöglichkeiten ähnlich zufrieden. Ausschlaggebend für die Zufriedenheit sind vor allem finanzielle Anreize, größere Entscheidungsspielräume und zusätzliche Entwicklungsmöglichkeiten. Gegen eine Übernahme von Führungsverantwortung sprechen aus Sicht der Beschäftigten insbesondere die erwartete höhere Arbeitsbelastung, höhere Verantwortung und mögliche Einbußen bei der Vereinbarkeit. Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen nennen zudem häufiger einen zu geringen finanziellen Mehrwert ihres Weiterbildungsengagements. Unternehmen, die diese Beschäftigten für Führung gewinnen wollen, sollten daher nicht nur entsprechende Positionen anbieten, sondern die zusätzliche Verantwortung auch angemessen vergüten, Arbeitslast begrenzen, Vertretung regeln und Führung auch in Teilzeit ermöglichen, um die Vereinbarkeit zu fördern.

Die beiden herangezogenen Befragungen weisen bei der Häufigkeit von Führungsverantwortung unterschiedliche Niveaus auf, weil sich Grundgesamtheit, Frageformulierung und Gewichtung unterscheiden. Belastbar ist deshalb die gemeinsame Richtung des Befunds, nicht jeder einzelne Niveauvergleich.

8.4 Selbstständigkeit und nicht-monetäre Erträge als weitere Karriereperspektiven einer Aufstiegsfortbildung

Eine selbstständige Tätigkeit ist insbesondere für Personen mit Fortbildungsabschluss eine relevante Karriereoption: Personen mit Fortbildungsabschluss sind häufiger selbstständig tätig als Personen aller anderen Abschlüsse. Im Jahr 2024 gingen 13,8 Prozent aller Personen mit Fortbildungsabschluss einer selbstständigen Tätigkeit nach. Die Selbstständigenquote wird stark durch Branchenstruktur, Berufsfeld, Zulassungsvoraussetzungen und individuelle Präferenzen geprägt. Daher ist ein kausaler Schluss, dass eine

Aufstiegsfortbildung grundsätzlich eine berufliche Selbstständigkeit fördert, nicht zulässig, sondern die höhere Selbstständigenquote ist auch Ausdruck der Zusammensetzung der Fortgebildeten. Die vorliegenden Daten erlauben keine Aussage über den langfristigen Erfolg der selbstständigen Tätigkeiten.

Bei nicht-monetären Erträgen liegen Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen in mehreren Dimensionen vor Personen mit Berufsausbildung und häufig nahe bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Dazu zählen die Zufriedenheit mit dem Gehalt sowie die Bewertung von Entscheidungsspielräumen und Entwicklungsmöglichkeiten. Die Arbeitsorganisation unterscheidet sich sehr stark berufsspezifisch: Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen arbeiten seltener in Teilzeit als andere Qualifikationsgruppen und häufiger im Homeoffice als Beschäftigte mit Berufsausbildung, aber deutlich seltener als Akademikerinnen und Akademiker. Dies geht auf die Präsenzbindung vieler Tätigkeiten in industrieller Produktion, Technik, Handwerk, Handel und Kundenkontakt zurück. Es wäre daher verfehlt, Homeoffice als grundsätzliches Qualitätsmaß von Arbeit zu interpretieren.

8.5 Grenzen der Aussagekraft und Schlussfolgerungen

Bei der gemeinsamen Interpretation sind die Eigenheiten der Datengrundlagen mit Blick auf Analyseeinheit und Methodik jeweils zu berücksichtigen. Die vorgestellten Ergebnisse erhalten daher im Gesamtbild ihre besondere Aussagekraft und bilden ein Mosaik, das zahlreiche Hinweise auf die Bedeutung höherqualifizierender Berufsbildung für die Wirtschaft, aber auch auf ihre Vorteile für Individuen liefert.

Eine zentrale methodische Herausforderung ergibt sich aus den unterschiedlichen Abgrenzungen, die in den Studien genutzt werden. In besonderer Weise betrifft dies die Auswertungen mit der IW-Fachkräftedatenbank: Die berufsweise Betrachtung für das Anforderungsniveau von Tätigkeiten ist für sich genommen nicht geeignet, Rückschlüsse auf einzelne Qualifikationsgruppen zu ziehen. Aus diesem Grund wurden die Analysen an zahlreichen Stellen mit weiteren Datenquellen zum Qualifikationsstand der Beschäftigten angereichert, um Zusammenhänge besser greifbar zu machen. Beide Annäherungsmöglichkeiten sind dabei mit eigenen Herausforderungen verknüpft: Das Anforderungsniveau „Spezialist“ enthält zwar den größten Anteil von Personen mit Fortbildungsabschluss, aber dort sind häufig dennoch Personen mit anderen Abschlüssen in der deutlichen Mehrheit. Die Unterscheidung in berufspraktisch und akademisch geprägte Berufe hilft zwar, die Ausrichtung des Berufs näher einzugrenzen und sich damit dem IHK-Bereich bestmöglich anzunähern, sie ist aber weiterhin nur begrenzt geeignet, um Ableitungen über dem Anteil von Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen in den jeweiligen Berufen zu treffen. Daher ist das sich ergebende Gesamtbild entscheidend.

Alle Ergebnisse zusammengenommen, lässt sich schlussfolgern, dass eine Aufstiegsfortbildung ein eigenständiger Bildungs- und Karriereweg ist, der für beruflich Qualifizierte den Zugang zu höheren Tätigkeiten, besseren Einkommen, mehr betrieblicher Verantwortung und auch für eine Selbstständigkeit deutlich erleichtern kann. Akademische Bildungswege bleiben im Durchschnitt insbesondere im späteren Erwerbsverlauf weiterhin mit höheren Einkommen und weiterreichenden Aufstiegsmöglichkeiten verbunden. Aber bis zu einem Alter von 49 Jahren verdienen Personen mit Fortbildungsabschluss in der kumulierten Betrachtung sogar mehr als jene mit Hochschulabschluss. Die vorgestellten Befunde weisen zudem darauf hin, dass viele Personen mit Fortbildungsabschluss fachlich anspruchsvollen Tätigkeiten nachgehen und Führungspositionen innehaben.

Für die Fachkräftesicherung ergeben sich daraus zwei Handlungsbedarfe: Erstens sollte der Zugang zur höherqualifizierenden Berufsbildung erleichtert und ihre finanziellen und damit verbundenen bürokratischen Hürden bei der Förderung reduziert werden. So ist die Beantragung einer Förderung durch das Aufstiegs-BAföG mit mehreren Nachweis-, Zuständigkeits- und Verfahrensschritten verbunden und kann den Zugang zur höherqualifizierenden Berufsbildung erschweren (Neu, 2025). Organisatorische Hürden können Betriebe dadurch verringern, indem sie Schichtpläne mit langfristigem Vorlauf planen, die zusätzliche zeitliche Belastung bei Vertretungsregelungen einplanen, Freistellungen ermöglichen sowie feste Lernzeitbudgets einplanen. Zweitens sollten kommunikative Maßnahmen die Fortbildung als Karrierepfad aufbauend auf einer Berufsausbildung ganzheitlich vorstellen und dabei ihre Chancen entlang konkreter Berufe, Branchen und Tätigkeitsniveaus darstellen.

8.6 Anknüpfungspunkte für weitere Studien

Die Analyseergebnisse bieten Anknüpfungspunkte für weitere Fragestellungen. Dies beginnt bereits beim Zugang zu Fortbildungsabschlüssen: Auf Grundlage von Längsschnittdaten wie dem Nationalen Bildungspanel könnte untersucht werden, wie Unterschiede in der Fortbildungsbeteiligung zwischen Geschlechtern und Altersgruppen hinsichtlich eines Migrationshintergrunds, aber auch bezogen auf berufsspezifische Merkmale, wie bisherige Vergütung und Betriebsgröße, erklärt werden können. Dabei wäre besonderes Augenmerk auf Selbstselektionseffekte zu legen. Forschungsarbeiten in diesem Bereich können dazu beitragen, Hürden einer Fortbildungsteilnahme zu identifizieren und passgenaue Gegenmaßnahmen oder Unterstützungshilfen zu entwickeln, um dem Trend rückläufiger Fortbildungsteilnahmen entgegenzuwirken und so die Fachkräftesicherung zu stärken.

Auch für die Betrachtung der Gehaltsentwicklung könnten Analysen mit Längsschnittdaten dazu beitragen, vorhandene Forschungslücken zu schließen. So könnte beispielsweise genauer untersucht werden, in welchem zeitlichen Verhältnis zum erworbenen Fortbildungsabschluss finanzielle Vorteile realisiert werden können – bereits kurz vor dem Abschluss, kurz danach oder erst mit weiterem zeitlichen Versatz. Dies würde auch dabei helfen, abzuschätzen, ob Personen mit Fortbildungsabschluss die während der Fortbildung erworbenen Kompetenzen zeitnah in Produktivität umsetzen können oder ob dazu zunächst eine Anpassung erforderlich ist, etwa indem Befugnisse erweitert oder Tätigkeiten anders zugeschnitten werden, die eine gewisse Zeit erfordern können. Bei Vorliegen geeigneter Daten kämen zu diesem Zweck beispielsweise Matching-Ansätze infrage.

Mit Blick auf Führungsaufgaben bleibt offen, inwieweit sich das Mehr an Verantwortung auch aus individueller Perspektive in einer höheren Vergütung niederschlägt. Dies kann in weiterführenden Analysen untersucht werden. Vor dem Hintergrund, dass Führungskarrieren für einen Teil der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen finanziell nicht attraktiv erscheinen (Kapitel 5.1.3), kann weitere Empirie dazu beitragen, die Hintergründe dieser Einschätzung auszuleuchten. Eine weitere Fragestellung im Bereich der Verantwortungsübernahme wäre es, zu identifizieren, zu welchem Zeitpunkt im Erwerbsverlauf Beschäftigte Verantwortung übernehmen und ob die Fortbildung einem Aufstieg vorausgeht oder bereits erreichte Karriereambitionen formal und faktisch absichert. Für derartige Analysen wären Längsschnittdaten erforderlich, die berufliche Positionen und Verantwortungsbereiche vor und nach dem Fortbildungsabschluss abbilden.

Hinsichtlich selbstständiger Tätigkeiten konnte festgestellt werden, dass Personen mit Fortbildungsabschluss häufiger selbstständig sind als andere Qualifikationsgruppen. Eine weitere relevante Dimension wäre in

diesem Zusammenhang der Erfolg dieser Selbstständigkeit, etwa gemessen an der Bestandsdauer der Selbstständigkeit, etwaigen Betriebsschließungen, der Anzahl der Mitarbeitenden im Betrieb oder am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Hierzu wären weiterführende Analysen hilfreich, um neben der Quantität auch die Qualität der selbstständigen Tätigkeit erfassen zu können.

9. Abstract

Advanced vocational education and training is an independent educational pathway that builds on recognised vocational training and, like bachelor's and master's degrees, offers distinct career prospects. Graduates can take on demanding specialist, coordination and management tasks. Labour-market demand is strong, especially for IHK qualifications. Since 2022, vacancies in occupations typically associated with IHK advanced vocational qualifications have outnumbered graduates. The calculated shortage is 12,544 skilled workers, almost 60 percent at specialist level. One reason is the declining number of graduates. In 2024, 98,184 entries for advanced vocational training examinations were recorded, nearly 40 percent fewer than in 1992. This shortage is likely to grow as the baby-boomer cohorts retire.

The decline in graduate numbers is surprising because an advanced vocational qualification offers professional and personal benefits. Graduates have significantly better earnings prospects than people with vocational training alone, and their earnings are close to those of academically qualified workers. Their median gross hourly wage is €26.78, compared with €19.93 for people with vocational training, a difference of 34.4 percent. In IHK occupations, median pay rises by an average of 32.2 percent between the skilled-worker and specialist levels. Graduates of universities of applied sciences earn €28.57 per hour and university graduates €30.81. However, around one third of people with advanced vocational qualifications earn more than the median income of university graduates. They are also less likely to be unemployed. The return on education varies by occupation, sector and job level.

Advanced vocational training also opens up diverse career paths. Graduates are more likely than people with vocational training alone to assume responsibility for staff, specialist matters and budgets. Some 39.0 percent have budget responsibility, compared with 26.7 percent of the comparison group, placing them at a similar level to academically qualified workers. Career advancement also takes place outside management hierarchies: graduates often have greater decision-making autonomy and development opportunities. They are also disproportionately likely to be self-employed: 13.8 percent of employed graduates work for themselves.

Overall, IHK advanced vocational qualifications combine good employment and earnings prospects with greater responsibility, self-employment and high job satisfaction. The findings support making advanced vocational training more visible and promoting it actively as an equivalent, independent route to career advancement. This includes better information about career prospects and labour-market demand, greater permeability for people with higher-education experience and university dropouts, and fewer bureaucratic obstacles to funding under the Upgrading Training Assistance Act (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz).

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Anforderungsniveaus 8
Tabelle 2-2: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau und Abschlussart, Zellenprozent 9
Tabelle 2-3: Einteilung der Berufe nach IHK-Aggregat und weiteren Berufen 11
Tabelle 2-4: Einteilung der Berufe nach IHK-Zugehörigkeit und Prägung 12
Tabelle 2-5: Deskriptive Samplestatistik der abhängig Beschäftigten (gewichtet) 14
Tabelle 3-1: Qualifikationsmix nach IHK-Nähe, Prägung des Berufs und Anforderungsniveau 20
Tabelle 3-2: Top-5-Engpassberufe nach Niveau 29
Tabelle 4-1: Entgeltdaten nach Anforderungsniveau und Perzentil 35
Tabelle 4-2: Medianentgeltdaten nach Anforderungsniveau und Altersgruppen 35
Tabelle 4-3: Medianentgelte nach Anforderungsniveau, IHK-Zugehörigkeit und Altersgruppen 36
Tabelle 4-4: Medianentgelte nach IHK-Zugehörigkeit, Prägung, Anforderungsniveau und Altersgruppen 38
Tabelle 4-5: Medianentgelt in IHK-Berufen mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss 39
Tabelle 4-6: Medianentgelt in Nicht-IHK-Berufen mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten mit Bachelorabschluss 40

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach höchstem Abschluss 17
Abbildung 3-2: Teilnehmende an beruflichen Fortbildungsprüfungen im Zeitverlauf 17
Abbildung 3-3: Mengenverteilung der unterschiedlichen IHK-Fortbildungen 18
Abbildung 3-4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach IHK-Zugehörigkeit und Prägung des Berufs 21
Abbildung 3-5: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau und Prägung des Berufs, nur IHK-Berufe 22
Abbildung 3-6: Niveauspezifische Arbeitslosenquote in Berufen akademischer oder berufspraktischer Prägung, nach Anforderungsniveau 23
Abbildung 3-7: Offene Stellen und Arbeitslose im Zeitverlauf 24
Abbildung 3-8: Entwicklung der offenen Stellen in Spezialisten-Berufen nach IHK-Nähe und Prägung des Berufs 25
Abbildung 3-9: Offene Stellen, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen im Zeitverlauf 26
Abbildung 3-10: Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau im Zeitverlauf 27
Abbildung 3-11: Engpassrelation in Abhängigkeit vom Anteil der Beschäftigten mit dem höchsten Abschluss „Meister/Techniker/vergleichbar“ 31
Abbildung 4-1: Gehaltsunterschied zwischen Berufen auf Fachkraft- und Spezialistenniveau nach Bereich 37
Abbildung 4-2: Durchschnittliches Medianentgelt für berufspraktisch und akademisch geprägte IHK-Berufe nach Anforderungsniveau und Altersgruppen 41
Abbildung 4-3: Zusammenhang des Medianentgelts und des Anteils an SV-Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss in berufspraktisch geprägten IHK-Berufen nach Altersgruppen 42
Abbildung 4-4: Zusammenhang des Medianentgelts und des Anteils an SV-Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss in akademisch geprägten IHK-Berufen nach Altersgruppen 43
Abbildung 4-5: Stundenlohnverteilung nach Bildungsabschluss 44
Abbildung 4-6: Median-Bruttostundenverdienste nach Wirtschaftsbereich und höchstem beruflichem Abschluss 46
Abbildung 4-7: Bruttostundenlohn nach höchstem Abschluss und Anforderungsniveau der Stelle Boxplots des 25. bis 75. Perzentils, nur abhängig Beschäftigte, gewichtete Werte, in Euro 48
Abbildung 5-1: Führungsverantwortung und Bereitschaft zur Führung nach Berufsabschluss 56
Abbildung 5-2: Anreize, eine Führungsposition zu übernehmen 58
Abbildung 5-3: Gründe, keine Führungsposition zu übernehmen 59
Abbildung 5-4: Führung und Verantwortung nach höchstem beruflichem Abschluss 60
Abbildung 5-5: Budgetverantwortung nach höchstem beruflichem Abschluss 61
Abbildung 5-6: Übernahme von Verantwortung in der Personalführung nach Branche 62
Abbildung 6-1: Anteil der Selbstständigen nach höchstem beruflichem Abschluss 66
Abbildung 6-2: Selbstständigenquote nach Wirtschaftsbereich und höchstem beruflichem Abschluss 67

Abbildung 6-3: Anteil der Selbstständigen nach höchstem beruflichem Abschluss und Wirtschaftsbereich 68
Abbildung 7-1: Zufriedenheit mit Aspekten der eigenen Tätigkeit nach höchstem beruflichem Abschluss 71
Abbildung 7-2: Nutzung von Homeoffice und Teilzeit nach höchstem beruflichem Abschluss 73

Literaturverzeichnis

Anger, Christina / Esselmann, Ina / Kemeny, Felicitas / Plünnecke, Axel, 2014, Bildungsmonitor 2014: Die richtigen Prioritäten setzen, Gutachten im Auftrag der INSM – Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, Köln

Annen, Silvia / Flasdick, Julia, 2025, Praxisnähe ausdrücklich gewünscht: Die höherqualifizierende Berufsbildung als weitere Bildungsoption für Hochschulerfahrene, in: Neu, Ariane (Hrsg.), Höherqualifizierende Berufsbildung. Strukturen, Perspektiven, Debatten und aktuelle Entwicklungen, Bielefeld, S. 301–320

Arndt, Franziska / Flake, Regina / Herzer, Philip / Werner, Dirk / Renk, Helen et al., 2025, Was macht die duale Ausbildung attraktiv? Wünsche von jungen Menschen und Angebote von Unternehmen im Vergleich, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2020, Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg

Berk, Beatrice van / Hall, Anja / Rohrbach-Schmidt, Daniela, 2026, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, Version 1.0, BIBB FDZ Daten- und Methodenbericht, Nr. 1/2026, https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20876 [14.8.2026]

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2025, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2026a, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2026b, Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026 im Internet, https://www.bibb.de/dienst/publikationen/material/download/12535 [10.8.2026]

Brändle, Tobias / Kugler, Philipp / Zühlke, Anne / Krause, Alice / Zürneck, Simon, 2022, Neue Erkenntnisse zum Lebenseinkommen von Berufsausbildung und Hochschulstudium im Vergleich. Die Rolle von Geschlecht und Erwerbsunterbrechungen, Projektbericht, Tübingen

Burstedde, Alexander / Döring, Chiara / Werner, Dirk, 2025, Eine Berufsausbildung bietet den größten Schutz vor Arbeitslosigkeit, IW-Kurzbericht, Nr. 12, Köln

Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Jansen, Anika / Malin, Lydia / Risius, Paula et al., 2020, Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59, Köln

Burstedde, Alexander / Tiedemann, Jurek, 2025, IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2028. Allgemeine Trendabschwächung, IW-Report, Nr. 34, Köln

Burstedde, Alexander / Schüler, Ruth Maria, 2020, Reagieren Löhne in Deutschland auf den Fachkräftemangel?, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 4, S. 3–24

Destatis, 2025, Berufsbildungsstatistik 2024, https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DE-Heft_mods_00169346 [17.8.2026]

Destatis, 2026, Statistischer Bericht - Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 – 2024, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-kennzahlen-nichtmonetaer-2110431247005.html?nn=209416 [11.8.2026]

DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer, 2023, 10. DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung 2023. Zentrale Ergebnisse Rheinland-Pfalz, Berlin, https://www.ihk-rlp.de/blueprint/servlet/resource/blob/5910328/cbcd8473c9490c32d6c656f88a1f125d/dihk-erfolgsstudie-weiterbildung-data.pdf [14.8.2026]

Elsholz, Uwe / Neu, Ariane / Jaich, Roman, 2017, Stellenwert und Zukunft beruflicher Aus- und Fortbildungsprofile: Veränderungen infolge der Akademisierung aus Unternehmenssicht, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 46. Jg., Nr. 5, S. 28–31

Euler, Dieter / Severing, Eckart, 2017, Welche Berufsausbildungen sind durch akademische Bildungsangebote gefährdet? Indikatoren für eine Verschiebung von der Berufsausbildung in akademische Studienangebote, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GauePublikationen/LL_GP_Welche_Berufsausbildungen_gefaehrdet.pdf [14.8.2026]

Flake, Regina / Hickmann, Helen / Werner, Dirk, 2022, Arbeitsmarktperspektiven von Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen, in: Annen, Silvia / Maier, Tobias (Hrsg.), Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf. Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten Mythos oder Realität?, Bonn, S. 93–129

Flake, Regina / Werner, Dirk / Zibrowius, Michael, 2016a, Karrierefaktor berufliche Fortbildung: Einkommensperspektiven von Fortbildungsabsolventen, in: IW-Trends, 43. Jg., Nr. 1, S. 85–103

Flake, Regina / Werner, Dirk / Zibrowius, Michael, 2016b, 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, Köln

Gensicke, Miriam / Strauß, Alexandra / Tschersich, Nikolai / Tschersich, Sophie, 2024, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024: Methodenbericht, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/KANTAR_Methodenbericht_ETB2024.pdf [14.8.2026]

Götz, Valentina / Isphording, Ingo E. / Rinne, Ulf / Trenkle, Simon, 2025, Betriebliche Weiterbildung aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten, Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, IZA-Forschungsbericht Nr. 147, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn

Hall, Anja, 2020, Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen von Meister-, Techniker- und kaufmännischen Fortbildungsabschlüssen, BIBB-Report 2/2020, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Hall, Anja / Hünefeld, Lena / Rohrbach-Schmidt, Daniela, 2026, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen, SUF_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.), GESIS Köln (Datenzugang), Bonn

Hall, Anja / Santiago Vela, Ana, 2025, Zur Verwertung höherqualifizierender Berufsbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: Neu, Ariane (Hrsg.), Höherqualifizierende Berufsbildung. Strukturen, Perspektiven, Debatten und aktuelle Entwicklungen, Bielefeld, S. 51–69

Hofmann, Silvia / Groten, Niklas / König, Maik, 2025, AusbildungPlus. Duales Studium in Zahlen 2024: Analysen und Trends, https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20540 [31.7.2026]

IW – Institut der deutschen Wirtschaft, 2025, IW-Beschäftigtenbefragung 2025

Krüger, Sabine / Rohrbach-Schmidt, Daniela / Ebner, Christian, 2020, Ansehen von Bildungsabschlüssen – geschlechtsspezifische Unterschiede in der Einschätzung, in: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 49. Jg., Nr. 4, S. 52–55

Monsef, Roschan Pourkhataei, 2023, Arbeitskräftefluktuation – Corona-Tief überwunden, neue Rezessionssorgen spürbar, IW-Kurzbericht, Nr. 69, Köln

Neu, Ariane, 2025, Perspektiven für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der höherqualifizierenden Berufsbildung in Deutschland, in: Neu, Ariane (Hrsg.), Höherqualifizierende Berufsbildung. Strukturen, Perspektiven, Debatten und aktuelle Entwicklungen, Bielefeld, S. 259–282

Piopiunik, Marc / Kugler, Franziska / Wößmann, Ludger, 2017, Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf: Aktuelle Berechnungen für Deutschland, ifo Schnelldienst, 70. Jg., Nr. 7, S. 19–30

Röttger, Christof / Weber, Brigitte / Weber, Enzo, 2020, Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Qualo_2020.pdf [14.8.2026]

Schmillen, Achim / Stüber, Heiko, 2014, Lebensverdienste nach Qualifikation: Bildung lohnt sich ein Leben lang, IAB-Kurzbericht, Nr. 1/2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Solomon, Brittany C. / Nikolaev, Boris N. / Shepherd, Dean A., 2022, Does Educational Attainment Promote Job Satisfaction? The Bittersweet Trade-offs Between Job Resources, Demands, and Stress, in: Journal of Applied Psychology, 107. Jg., Nr. 7, S. 1.227–1.241

Spangenberg, Heike / Mühleck, Kai / Schramm, Michael, 2012, Erträge akademischer und nicht-akademischer Bildung, Ein Vergleich von Studienberechtigten mit Berufsausbildungs- und Hochschulabschluss zwanzig Jahre nach Erlangung der Hochschulreife, HIS: Forum Hochschule, Heft 11

Stippler, Sibylle / Arndt, Franziska / Herzer, Philip / Orange, Fritz / Späth, Elena et al., 2024, Whitepaper KOFA/meinestadt.de, Die Zukunft der Arbeit – was Fachkräfte erwarten, Kooperationsstudie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) und meinestadt.de GmbH, Köln

Stüber, Heiko, 2022, Berufsspezifische Lebensentgelte: Ein Studium garantiert nicht immer das höchste Lebensentgelt, IAB-Kurzbericht, Nr. 18, Nürnberg

Stüber, Heiko, 2016, Berufsspezifische Lebensentgelte: Qualifikation zahlt sich aus, IAB-Kurzbericht, Nr. 17, https://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1716.pdf [14.8.2026]

Sulak, Huran / Dudel, Christian / Loichinger, Elke / Klüsener, Sebastian, 2026, Trends in Working Life Expectancy and Untapped Employment Potential in an Ageing Population: The Case of Germany, in: European Journal of Population, 42. Jg., Artikelnummer 14

Tiedemann, Jurek / Arndt, Franziska, 2026, Wertvolle Erfahrung sichern: Ältere Beschäftigte im Unternehmen halten, Studie im Rahmen des Projekts Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln

Wolf, Markus / Fischer, Andreas / Schley, Thomas / Pfeiffer, Iris, 2018, Studie „Durchlässigkeit für Postgraduierte: Bachelor-Absolventen in der beruflichen Fortbildung, https://www.f-bb.de/fileadmin/migrated/Projekte/DUP/190214_Abschlussbericht_FINAL_ueberarbeitet.pdf [14.8.2026]