

Vierteljahresschrift zur empirischen  
Wirtschaftsforschung, Jg. 43



■ Regina Flake / Dirk Werner / Michael Zibrowius

## Karrierefaktor berufliche Fortbildung Einkommensperspektiven von Fortbildungsabsolventen

Vorabversion aus: IW-Trends, 43. Jg. Nr. 1  
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Dr. Oliver Stettes, Telefon: 0221 4981-697

groemling@iwkoeln.de · stettes@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über  
lizenzen@iwkoeln.de, die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter  
www.pressemonitor.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2016 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

## Karrierefaktor berufliche Fortbildung – Einkommensperspektiven von Fortbildungsabsolventen

Regina Flake / Dirk Werner / Michael Zibrowius, April 2016

**Absolventen einer beruflichen Aufstiegsfortbildung wie Meister oder Techniker sind im Deutschen Qualifikationsrahmen formal überwiegend auf der gleichen Stufe wie Bachelorabsolventen angesiedelt. Eine Aufstiegsfortbildung ermöglicht einen Karrieresprung gegenüber einer beruflichen Erstausbildung. Fortbildungsabsolventen stoßen dabei durchaus in Einkommensbereiche vor, in denen sich Akademiker bewegen. Unternehmen schätzen die Kompetenzen von Fortbildungsabsolventen. Viele Betriebe zahlen dieser Gruppe ein vergleichbares Gehalt wie Akademikern. Fortbildungsabsolventen, aber auch Akademiker stellen in sich sehr heterogene Gruppen dar, sodass weder Hochschul- noch Fortbildungsabsolventen durchweg bessere Einkommenschancen haben. Die Ergebnisse hängen vielmehr von zahlreichen Faktoren wie Fachrichtung, ausgeübter Tätigkeit oder Art des Abschlusses ab.**

Stichwörter: Einkommensvergleich, Aufstiegsfortbildung, berufliche Bildung  
JEL-Klassifikation: I26, J31, M51

### Einleitung

Die Fachkräftegewinnung ist ein zentrales Thema für Unternehmen zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft. Dies umfasst nicht nur den Bedarf an Akademikern. Vielmehr stellen Engpässe im Bereich der beruflich qualifizierten Fachkräfte und der Fortbildungsabsolventen inzwischen das größere Problem bei der Fachkräftesicherung dar (Bußmann et al., 2014). Die Fachkräftesicherung wird durch den Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt bestimmt. Es geht also zum einen darum, welche Fachkräfte Betriebe benötigen, und zum anderen darum, wie viele Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Letzteres wird unter anderem durch die Bildungsentscheidungen junger Menschen bestimmt.

Für den potenziellen Fachkräftenachwuchs hängt die Attraktivität eines beruflichen Qualifizierungswegs dabei auch von den (wahrgenommenen) Arbeits-

marktperspektiven ab. Ein zentraler Indikator hierfür ist das potenzielle Einkommen. Häufig wird eine akademische Ausbildung im Vergleich zu einer beruflichen Ausbildung oder Fortbildung als Garant für bessere Erwerbs- und Einkommensperspektiven gesehen. Zu diesem öffentlichen Meinungsbild tragen regelmäßig statistische Befunde und Studien bei, die sich überwiegend auf Durchschnittswerte für die verschiedenen – in sich allerdings sehr heterogenen – Qualifikationsgruppen konzentrieren oder auf nur wenig differenzierten Einkommensinformationen beruhen (siehe u. a. Schmillen/Stüber, 2014; IAB, 2015).

Dieser Beitrag untersucht das Einkommen von Fortbildungsabsolventen wie Meistern, Technikern oder auch Fach- und Betriebswirten. Er basiert auf einem Gutachten des IW Köln für die DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH (Flake et al., 2016). Absolventen einer Aufstiegsfortbildung haben nach ihrer beruflichen Erstausbildung einen weiteren Qualifizierungsschritt gemacht und sind im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) überwiegend auf einer Stufe mit Akademikern mit einem Bachelorabschluss eingeordnet. Die Verhandlungen um die Einstufung von Fortbildungsabschlüssen im DQR spiegelt die öffentliche Diskussion um die Gleichwertigkeit – nicht Gleichartigkeit – der verschiedenen Abschlussarten wider. Die gemeinsame Zuordnung der Meister und Techniker mit dem Bachelor auf Niveau 6 sollte ein Zeichen setzen und so die berufliche Bildung angemessen positionieren. Neben dieser formalen Bewertung ist jedoch besonders aus individueller Sicht die monetäre Bewertung der verschiedenen Qualifikationen ein wichtiges Signal für die Wertigkeit. Die vorliegende Studie untersucht, inwieweit sich diese formale Gleichwertigkeit auch in einer Gleichwertigkeit der Einkommen niederschlägt. Hierfür werden die Einkommen von Fortbildungsabsolventen sowohl aus individueller als auch aus Unternehmensperspektive analysiert.

### Daten und Methodik

**BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung:** Um die Arbeitsmarktergebnisse aus Sicht der Beschäftigten zu untersuchen, werden Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 verwendet. Diese regelmäßige Befragung von erwerbstätigen Personen dokumentiert Arbeitstätigkeiten, Arbeitsbedingungen und ausgewählte Arbeitsmarktergebnisse. Die Befragten sind mindestens 15 Jahre alt und

gehen mindestens zehn Stunden pro Woche einer bezahlten Tätigkeit nach (Hall et al., 2015). Durch die entsprechende Gewichtung der Ergebnisse lassen sich repräsentative Aussagen über Bildungsverläufe und Arbeitsbedingungen für die erwerbstätige Bevölkerung in Deutschland gewinnen.

Im Fokus der Befragung stehen Frageblöcke zu der aktuell ausgeübten Tätigkeit (z. B. Umfang, Aufgaben, erforderliche Kenntnisse) sowie zum Berufs- und Bildungsvorlauf. Die vorliegende Studie beruht auf den Ergebnissen einer Stichprobe von 17.532 Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 65 Jahren, darunter 5.051 Akademiker mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, 1.607 Absolventen einer Aufstiegsfortbildung und 10.874 Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Dabei wird der formal höchste Bildungsabschluss der Befragten herangezogen.

**IW-Personalpanel:** Um analog zu der Analyse auf Personenebene eine Einordnung der Gehälter durch die Unternehmen untersuchen zu können, wurde durch die IW Consult GmbH eine Unternehmensbefragung zum Thema „Arbeitsmarktperspektiven von Akademikern und Fachkräften mit Fortbildungsabschluss“ durchgeführt. Die Befragung war in die zwölfte Welle des IW-Personalpanels im Frühjahr 2015 eingebettet. Neben den regelmäßigen Typisierungsfragen aus dem IW-Personalpanel, die Unternehmensinformationen wie etwa Größe und Branche abbilden, wurde hierfür ein zusätzliches Fragemodul erarbeitet. Insgesamt haben 1.357 Unternehmen an der Online-Befragung teilgenommen.

Um repräsentative Gesamtwerte für die Grundgesamtheit, das heißt alle Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, zu ermitteln, sind die Befragungsergebnisse nach der Unternehmensanzahl anhand von Daten des Unternehmensregisters hochgerechnet worden. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wie die Unternehmen in Deutschland im Durchschnitt einen Sachverhalt einschätzen. Da die meisten Unternehmen der Grundgesamtheit kleine Unternehmen mit einem bis zu 49 Mitarbeiter sind, haben diese Unternehmen einen großen Einfluss auf die Gesamtergebnisse.

**Methodik:** Für die Bewertung der Einkommensperspektiven von Akademikern und Fortbildungsabsolventen werden neben den deskriptiven Datenauswertungen multivariate Analysen durchgeführt, um für die Heterogenität der beiden

Gruppen zu kontrollieren und signifikante Zusammenhänge aufdecken zu können. Hintergrund ist, dass bei Verdienstvergleichen neben der Art des Abschlusses viele weitere Faktoren die Höhe des erzielten Einkommens beeinflussen. Hierzu gehören beispielsweise die Fachrichtung des Abschlusses, der ausgeübte Beruf, die Berufserfahrung der einzelnen Person, die Branche und vieles mehr. Werner et al. (2008) zeigen, dass im kaufmännischen Bereich eine größere Konkurrenz-situation zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten vorliegt als im IT- oder im gewerblich-technischen Bereich. Anger et al. (2014) kommen darüber hinaus zu dem Ergebnis, dass die Löhne von beruflich Qualifizierten in MINT-Berufen mit den Löhnen von Akademikern anderer Fachrichtungen vergleichbar sind. Der Fragenkatalog der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ermöglicht es, die Aufgaben- und Tätigkeitsprofile, Berufe und Branchen der Befragten bei einem Einkommensvergleich umfassend mitzubersichtigen. Die so gewonnenen Erkenntnisse gehen damit weit über einen reinen unbereinigten Mittelwertvergleich der Einkommen hinaus. In der Unternehmensbefragung werden dementsprechend Einkommensvergleiche ebenfalls für verschiedene Fachrichtungen separat vorgenommen.

### Einkommen aus individueller Perspektive

**Fortbildungsabsolventen im Vergleich:** Die Aufstiegsfortbildung zum Meister, Techniker oder Fachwirt stellt für Absolventen einer Berufsausbildung einen deutlichen Karrieresprung dar. Durch die neu erworbenen Kompetenzen erweitert sich das mögliche Spektrum der Tätigkeiten. Häufig gehen mit diesem Abschluss neue (Führungs-)Aufgaben einher. In einigen Handwerksberufen ist der Meistertitel nach wie vor Voraussetzung für die Selbstständigkeit und – einhergehend mit der Ausbildereignungsprüfung – eine Voraussetzung für die betriebliche Ausbildung. Bevor ein Vergleich von Fortbildungsabsolventen mit Hochschulabsolventen vorgenommen wird, soll zunächst der Einkommenschritt eines Fortbildungsabschlusses – das heißt vom Gesellen zum Meister oder von der Fachkraft zum Techniker – für eine bessere Einordnung der jeweiligen Abschlüsse sorgen.

Tabelle 1 beschreibt ausgewählte Merkmale von beruflich Qualifizierten und Fortbildungsabsolventen. Letztere sind deutlich häufiger männlich, von deutscher Nationalität und wohnen seltener in Ostdeutschland. Sie sind im Mittel etwas

## Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu beruflich Qualifizierten und Hochschulabsolventen

Tabelle 1

	Beruflich Qualifizierte	Fortbildungsabsolventen	Hochschulabsolventen
Person ist männlich	53,3	73,7	55,0
Person wohnt in Ostdeutschland	21,3	17,1	22,6
Nationalität deutsch	93,4	96,6	89,7
Alter (in Jahren)	43,9	45,1	44,0
Berufserfahrung (in Jahren)	24,5	25,7	19,9
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren)	12,9	14,2	11,2
Wöchentliche Arbeitszeit (in Stunden)	38,4	42,9	41,6
Person arbeitet im Handwerk	14,7	21,7	2,2
Person arbeitet in der Industrie	23,5	27,4	17,7
Person hat einen Produktionsberuf	26,9	31,8	11,9
Person ist Vorgesetzter	30,9	47,4	38,9
Monatseinkommen (in Euro)	2.316	3.159	3.642
Stundenlohn (in Euro) <sup>1)</sup>	14,0	17,5	20,6

Gewichtete Daten. 1) In den Lohndaten sind auch die Verdienste der Selbstständigen enthalten.  
Quellen: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



[http://www.iwkoeln.de/\\_storage/asset/280323/storage/master/download/tab1.xlsx](http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/280323/storage/master/download/tab1.xlsx)

älter und verfügen damit einhergehend über mehr Arbeitsmarkterfahrung und eine längere Betriebszugehörigkeitsdauer als beruflich Qualifizierte. Deutlicher fallen die Unterschiede hinsichtlich der Berufe und Branchen aus: Fortbildungsabsolventen arbeiten häufiger im Handwerk oder in der Industrie und sind darüber hinaus häufiger in einem Produktionsberuf tätig. Sie sind auch wesentlich häufiger als direkte Vorgesetzte tätig. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Fortbildungsabsolventen liegt mit 43 Stunden deutlich über der Arbeitszeit von beruflich Qualifizierten (38 Stunden).

Beim Einkommen zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen beiden Gruppen: Während das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen von Fortbildungsabsolventen bei rund 3.160 Euro liegt, kommen beruflich Qualifizierte lediglich auf rund 2.320 Euro. Damit verdienen Fortbildungsabsolventen gut 36 Prozent mehr als Fachkräfte. Diese Differenz ist allerdings zum Teil darauf zurückzuführen, dass sich die wöchentliche Arbeitszeit in beiden Gruppen unterscheidet. Dabei zeigt sich, dass ein Fortbildungsabschluss immerhin noch einen Einkommensvorsprung von rund 24 Prozent erbringt.

Tabelle 1 vergleicht darüber hinaus die durchschnittlichen Merkmale von Fortbildungsabsolventen mit denen von Akademikern. Wie schon im Vergleich zu beruflich Qualifizierten fällt auf, dass der Anteil der Männer und derjenigen mit deutscher Nationalität unter den Fortbildungsabsolventen höher ist und diese auch seltener in Ostdeutschland wohnen. Fortbildungsabsolventen, die im Mittel knapp ein Jahr älter sind als Akademiker, verfügen über eine deutlich längere Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer. Die wöchentliche Arbeitszeit der beiden hier betrachteten Gruppen liegt jedoch relativ nah beisammen. Allerdings zeigt sich auch beim Vergleich zu Akademikern, dass Fortbildungsabsolventen häufiger im Handwerk und in der Industrie arbeiten und dass sie häufiger einen Produktionsberuf ausüben. Bemerkenswert ist, dass Fortbildungsabsolventen häufiger als Vorgesetzte tätig sind, wohingegen Akademiker durchschnittlich rund 500 Euro mehr verdienen als Fortbildungsabsolventen. Hinsichtlich der durchschnittlich erzielten Stundenlöhne liegen Hochschulabsolventen mit 20,57 Euro gut 3 Euro über den Fortbildungsabsolventen.

**Lohnverteilung nach Abschlussart:** Eine Einordnung der Stundenlöhne der Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu beruflich Qualifizierten und Akademikern rein auf Basis eines Mittelwertvergleichs verdeckt allerdings den Blick auf die Stundenlohnverteilung und damit das gesamte Spektrum. Eine Darstellung der Bruttostundenlohnverteilung zeigt, dass es zwischen den Qualifikationsniveaus zu teilweise deutlichen Überschneidungen kommt (Abbildung 1). Einerseits gibt es sowohl Fortbildungsabsolventen, die weniger verdienen als ein durchschnittlicher Absolvent einer beruflichen Ausbildung. Andererseits liegen viele Fortbildungsabsolventen mit ihren Stundenlöhnen über dem Durchschnitt der Akademiker. Im Einzelnen zeigen die Daten, dass rund 25 Prozent der Akademiker weniger verdienen als der Durchschnitt der Fortbildungsabsolventen, wohingegen ein gutes Viertel der Meister und Techniker (28 Prozent) mehr pro Stunde verdient als Akademiker im Durchschnitt.

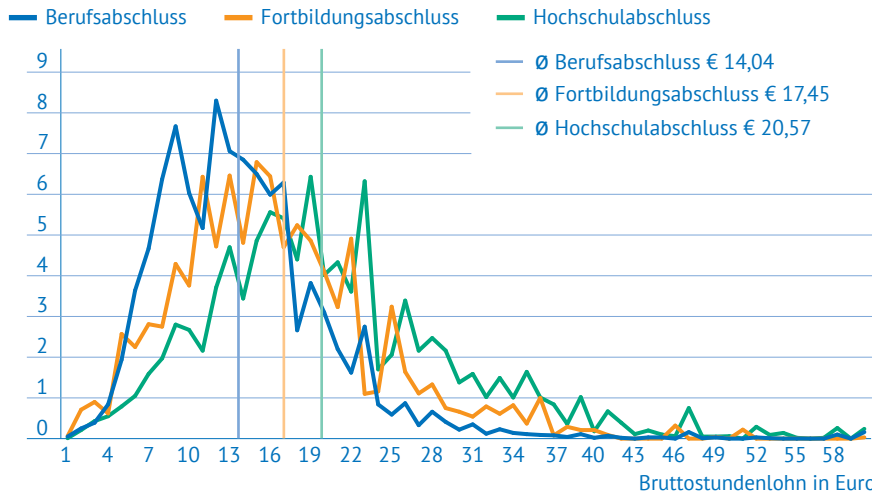
Bereits an dieser Stelle wird deutlich, dass pauschale Aussagen zu Einkommensvorteilen empirisch nicht haltbar sind. Stattdessen ergibt sich ein weitaus differenzierteres Bild: Nicht jeder Akademiker schafft es in der Stundenlohnverteilung in die oberen Perzentile – so gibt es beispielsweise auch eine nicht zu vernachlässigende Gruppe von Akademikern, deren Stundenlöhne unter dem



## Bruttostundenlohnverteilung nach Bildungsabschluss

Abbildung 1

Anteile in Prozent



Gewichtete Daten.

Quellen: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



[http://www.iwkoeln.de/\\_storage/asset/280325/storage/master/download/abb1.xlsx](http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/280325/storage/master/download/abb1.xlsx)

Durchschnitt von beruflich Qualifizierten liegen. Auf der anderen Seite überschneiden sich die Stundenlohnverteilungen von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen in weiten Teilen, sodass nicht automatisch von einer Lohnprämie der Akademiker ausgegangen werden kann.

## Individuelle Einflussfaktoren für die Einkommenshöhe

Die folgenden Analysen zielen darauf ab, die Einkommen von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen tiefergehender zu vergleichen. Multivariate Schätzungen kontrollieren explizit für Unterschiede in den beruflichen Tätigkeiten.

Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse von Lohnregressionen mit dem logarithmierten Bruttostundenlohn als abhängige Variable. Die Stichprobe umfasst Fortbildungsabsolventen und Akademiker. Während der Mittelwertvergleich beider Gruppen ein Lohnplus von 16,9 Prozent für Hochschulabsolventen ausweist, ergeben sich nach Kontrolle für persönliche Charakteristika (z. B. Berufserfahrung und Wohnort) sowie arbeitsbezogene Charakteristika (z. B. Beruf und Betriebszugehörig-

keitsdauer) sogar Unterschiede von 25,1 und 20,1 Prozent. Insbesondere Unterschiede in den persönlichen Charakteristika haben einen starken Einfluss auf die gemessenen mittleren Lohnunterschiede. Dies bedeutet, dass Fortbildungsabsolventen häufiger Eigenschaften aufweisen, die mit einem höheren Einkommen verbunden sind – unabhängig vom Abschluss. So sind beispielsweise überdurchschnittlich viele Fortbildungsabsolventen männlich und leben in Westdeutschland (s. Tabelle 1). Bei Einbeziehung der arbeitsbezogenen Charakteristika (Modell III) sinkt der geschätzte Koeffizient für den Gruppenunterschied wieder leicht, sodass man davon ausgehen kann, dass Akademiker hier in einer größeren Anzahl in den besser bezahlten Berufen und Branchen vertreten sind. Tatsächlich ist der Anteil der Akademiker in Berufen mit tendenziell höherer Entlohnung größer als der Anteil der Fortbildungsabsolventen, was sich in den Ergebnissen in Modell III niederschlägt.

Nicht alle Personen, die den gleichen Beruf ausüben, haben auch identische Tätigkeitsanforderungen. Fortbildungs- und Hochschulabsolventen unterscheiden sich durchaus in ihren typischen Tätigkeiten und darin, mit welchen Situationen sie in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert werden. Tabelle 2 trägt diesem Umstand Rechnung und kontrolliert in den Regressionen auch für diese Unterschiede (Modelle IV bis X). In diesem erweiterten Vergleich sinkt der Lohnunterschied von 20,1 Prozent (Modell III) auf nur noch 13,2 Prozent (Modell VI).

Dabei gibt es Unterschiede in der Differenz zwischen weiblichen Fortbildungsabsolventen und Akademikerinnen sowie männlichen Fortbildungsabsolventen und Akademikern: Der Unterschied ist bei Männern (10,3 Prozent) geringer als bei Frauen (16,3 Prozent) (Modelle VII und VIII). Die geschätzten Koeffizienten sind auch für gewerblich-technische/naturwissenschaftliche Berufe sowie wirtschaftswissenschaftliche und Dienstleistungsberufe verschieden: Für die erste Gruppe beträgt der Lohnunterschied zwischen Fortbildungsabsolventen und Akademikern 16,8 Prozent, für die zweite Gruppe 10,5 Prozent (Modelle IX und X).

Die Untersuchung der Löhne von Fortbildungsabsolventen auf Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung zeigt, dass sich der Erwerb eines Fortbildungsabschlusses für beruflich qualifizierte finanziell gesehen durchaus lohnt – die durchschnittlichen Stundenlöhne der Fortbildungsabsolventen sind rund

**Logarithmierte Bruttostundenlöhne mit Kontrolle für Tätigkeiten**

Tabelle 2

OLS-Regression

	Modelle									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Person hat Hochschulabschluss	0,156*** (0,020)	0,224*** (0,020)	0,183*** (0,019)	0,137*** (0,019)	0,136*** (0,019)	0,124*** (0,019)	0,098*** (0,025)	0,151*** (0,028)	0,155*** (0,032)	0,100*** (0,024)
Persönliche Charakteristika <sup>1)</sup>	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbeitsbezogene Charakteristika <sup>2)</sup>	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Typische Tätigkeiten <sup>3)</sup>	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Situationen <sup>4)</sup>	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbeitsanforderungen <sup>5)</sup>	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	2,757*** (0,017)	1,365*** (0,177)	1,758*** (0,160)	1,434*** (0,166)	1,394*** (0,168)	1,402*** (0,171)	1,706*** (0,241)	1,197*** (0,215)	2,102*** (0,265)	1,329*** (0,204)
N	5.108	5.086	5.083	5.052	5.045	4.977	2.682	2.295	1.307	3.534
R <sup>2</sup>	0,019	0,186	0,361	0,406	0,413	0,422	0,445	0,394	0,567	0,389

Abhängige Variable: logarithmierte Bruttostundenlöhne. \*\*\*/\*\*/\* signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler in Klammern. Da logarithmierte Stundenlöhne die abhängige Variable sind, muss der geschätzte Koeffizient für den Gruppenunterschied wie folgt in Prozent umgerechnet werden: Prozentunterschied = exp(Koeffizient) – 1.

- 1) Kontrolle für Geschlecht, Alter, Familienstand, Kinder im Haushalt, Nationalität, Wohnort, Jahre der Erwerbsunterbrechung.
- 2) Kontrolle für Stellung im Beruf, Art des Berufs auf Grundlage der KldB 2010 (2-Steller), Unternehmensgröße, Branche, Betriebszugehörigkeitsdauer, Teilzeit, als Vorgesetzter tätig, weisungsbefugt.
- 3) Kontrolle für Art der ausgeübten Tätigkeit (19 Tätigkeitsfelder).
- 4) Kontrolle für typische Arbeitssituationen (7 Situationsindikatoren).
- 5) Kontrolle für typische Arbeitsanforderungen (13 Anforderungsindikatoren).

Modell I: ohne Kontrollen; Modell II: mit Personencharakteristika; Modell III: mit arbeitsbezogenen Charakteristika; Modell IV: mit Tätigkeiten; Modell V: mit Arbeitssituationen; Modell VI: mit Arbeitsanforderungen; Modell VII: nur Männer; Modell VIII: nur Frauen; Modell IX: nur technisch-naturwissenschaftliche Berufe; Modell X: nur kaufmännisch/wirtschaftswissenschaftliche und Dienstleistungsberufe.

Quellen: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



[http://www.iwkoeln.de/\\_storage/asset/280329/storage/master/download/tab2.xlsx](http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/280329/storage/master/download/tab2.xlsx)

20 Prozent höher als bei Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (17,45 vs. 14,04 Euro). Im Vergleich zu Hochschulabsolventen ergibt sich ein differenzierteres Bild: Während sich die Lohnverteilungen ebenfalls zu einem großen Teil überlappen, liegt der mittlere Stundenlohnunterschied dennoch bei rund 15 Prozent (17,45 vs. 20,57 Euro). Gleichzeitig gibt es auch eine bedeutende Anzahl von Fortbildungsabsolventen, deren Stundenlöhne über dem Durchschnitt der Akademiker liegen.

**Gehälter aus Unternehmensperspektive**

In einer Unternehmensbefragung im Rahmen des IW-Personalpanels sollten Unternehmen, die sowohl Fortbildungsabsolventen als auch Akademiker be-

schäftigen, das Einstiegsgehalt und das Gehalt fünf Jahre nach Erwerb des Abschlusses für die beiden Gruppen im direkten Vergleich bewerten. Die unterschiedlichen Einkommensmaße wurden gewählt, da für die Bewertung des Einkommenspotenzials nicht nur das Einstiegsgehalt, sondern auch dessen Entwicklung entscheidend ist. Da die Nähe sowie die Substituierbarkeit zwischen den beiden Gruppen, wie oben beschrieben, je nach Fachrichtung variieren kann, wurden die Unternehmen differenziert befragt: kaufmännische Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu ihren akademischen Pendanten, den wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulabsolventen, und gewerblich-technische Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu naturwissenschaftlich-technischen Akademikern.

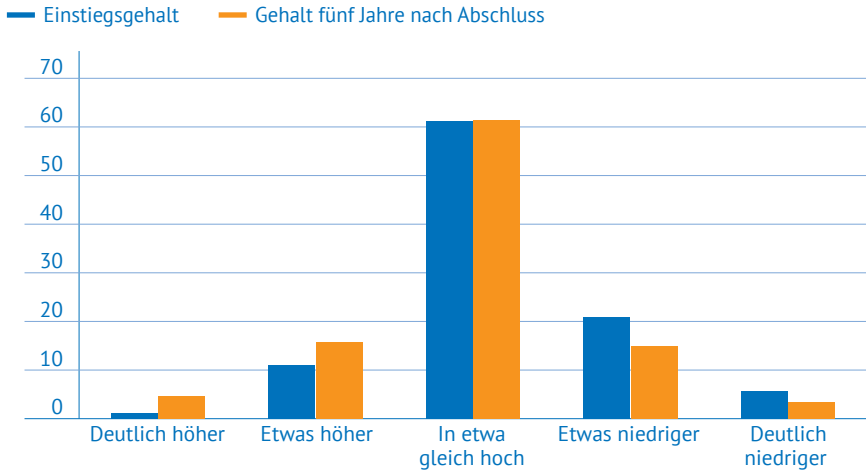
Darüber hinaus wurde – gemäß der Differenzierung im DQR – bei den Hochschulabsolventen zwischen Bachelor- sowie Master- oder Diplomabsolventen unterschieden. Hieraus ergeben sich vier Vergleichsfelder. Die Unternehmen sollten bewerten, ob das Gehalt von Personen mit Fortbildungsabschluss im Vergleich zu Personen mit Hochschulabschluss deutlich niedriger, niedriger, in etwa gleich hoch, höher oder deutlich höher ausfällt. Eine deutliche Abweichung ist definiert als eine Abweichung um mehr als 10 Prozent. Da nur wenige Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern Angaben zum Gehalt von Bachelor-Absolventen machten, konzentriert sich der Vergleich zwischen Fortbildungsabsolventen und Bachelorabsolventen auf Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern. Bei dem Vergleich zu Akademikern mit einem Master- oder Diplomabschluss werden zusätzlich noch Ergebnisse unter Einbezug von kleinen Unternehmen erläutert.

**Kaufmännische Fortbildungsabsolventen:** Abbildung 2 zeigt die Ergebnisse für den Vergleich von kaufmännischen Fortbildungsabsolventen und wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorabsolventen. Mehr als 60 Prozent der Unternehmen geben an, dass deren Gehälter in etwa gleich hoch sind – sowohl mit Blick auf das Einstiegsgehalt als auch auf das Gehalt nach fünf Jahren. Während das Einstiegsgehalt von Fortbildungsabsolventen in mehr als einem Viertel aller Unternehmen (26,6 Prozent) etwas niedriger oder deutlich niedriger ausfällt als das Einstiegsgehalt von Bachelorabsolventen, nimmt dieser Anteil im Lauf der Zeit ab. Nach fünf Jahren liegt er nur noch bei knapp einem Fünftel (18,3 Prozent). Gleichzeitig nimmt der Anteil der Unternehmen, in denen Fortbildungsabsolventen mehr verdienen als Bachelorabsolventen, in den ersten fünf Jahren von

## Gehalt von kaufmännischen Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen aus den Wirtschaftswissenschaften

Abbildung 2

Anteil der Unternehmen in Prozent



Gewichtete Daten. Nur Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern.  
Quellen: IW-Personalpanel 2015; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



[http://www.iwkoeln.de/\\_storage/asset/280326/storage/master/download/abb2.xlsx](http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/280326/storage/master/download/abb2.xlsx)

12,2 Prozent auf 20,4 Prozent zu. Es zeichnet sich somit ein deutlicher Trend zugunsten der Fortbildungsabsolventen ab.

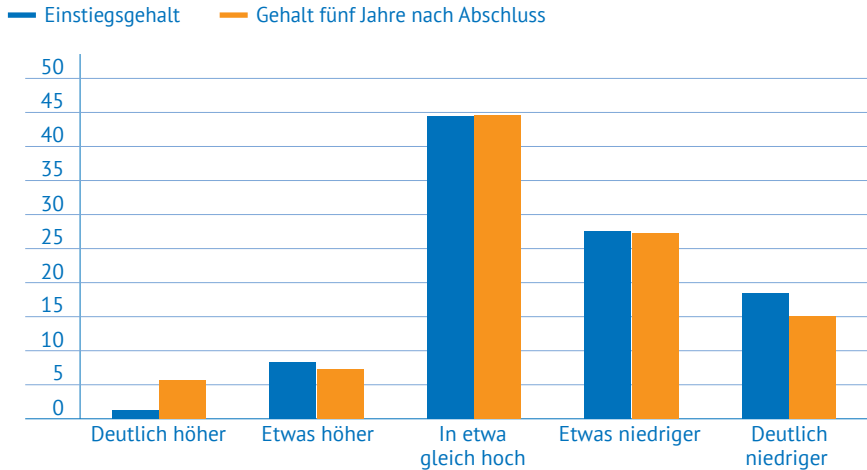
Merklich anders ist das Bild beim Vergleich von Fortbildungsabsolventen mit Master- und Diplomabsolventen (Abbildung 3). Hier geben nur knapp 45 Prozent der Unternehmen an, dass die Gehälter in etwa gleich hoch sind. In 45,9 Prozent der Unternehmen liegt das Einstiegsgehalt für Fortbildungsabsolventen hingegen etwas niedriger oder deutlich niedriger als das von Akademikern. Diese Differenz nimmt auch fünf Jahre nach Erwerb des Abschlusses nur leicht ab (42,3 Prozent). 9,6 Prozent der Fortbildungsabsolventen erzielen laut Unternehmensauskunft mehr oder deutlich mehr Einkommen als Akademiker, fünf Jahre nach Abschluss sind es immerhin 13,0 Prozent.

Beim Vergleich mit Master- oder Diplomabsolventen sind die Fallzahlen ausreichend, um auch kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern einzubeziehen. Kleine Unternehmen neigen seltener als mittlere oder große Unternehmen dazu, das Gehalt als in etwa gleich hoch zu bewerten. Dies kann dadurch

**Gehalt von kaufmännischen Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Master-/Diplomabsolventen der Wirtschaftswissenschaften**

Abbildung 3

Anteil der Unternehmen in Prozent



Gewichtete Daten. Nur Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern.  
 Quellen: IW-Personalpanel 2015; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



[http://www.iwkoeln.de/\\_storage/asset/280327/storage/master/download/abb3.xlsx](http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/280327/storage/master/download/abb3.xlsx)

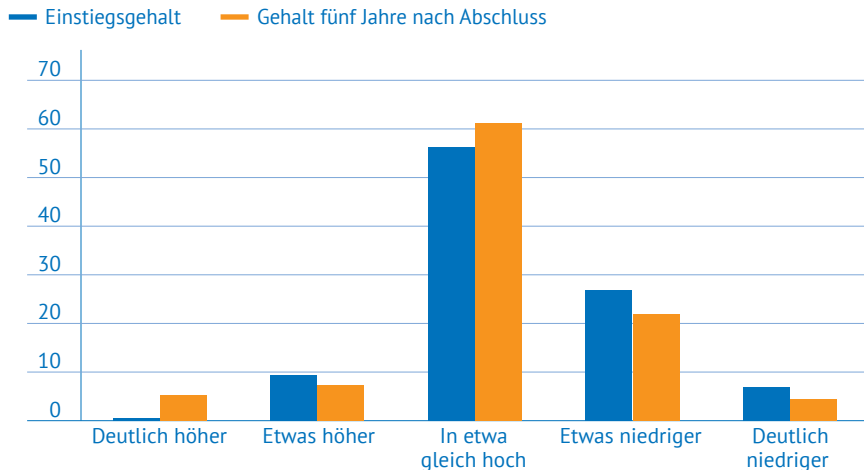
erklärt werden, dass die Einschätzung von kleinen Unternehmen auf weniger Fortbildungsabsolventen beruht und daher „extremere“ Erfahrungen stärker ins Gewicht fallen. Es gibt kein einheitliches Muster, ob kleine Unternehmen die Gehälter von Fortbildungsabsolventen tendenziell eher höher oder niedriger bewerten. Auffällig ist jedoch, dass bei kleinen Unternehmen die Verbesserung zwischen dem Einstiegsgehalt und dem Gehalt nach fünf Jahren besonders groß ausfällt: Während beim Einstiegsgehalt gut fünfmal mehr Unternehmen die Gehaltsaussichten von Fortbildungsabsolventen als (deutlich) niedriger (54,5 Prozent) denn als (deutlich) höher einschätzten (10,2 Prozent), waren es nach fünf Jahren nur noch gut doppelt so viele (41,9 im Vergleich zu 18,0 Prozent). Bei großen Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern reduzierte sich dieser Faktor von etwa neun zu eins auf fünf zu eins, sodass nach fünf Jahren 48,9 Prozent die Gehaltsaussichten als (deutlich) niedriger und 9,7 Prozent als (deutlich) höher einstufen.

**Gewerblich-technische Fortbildungsabsolventen:** Bei den gewerblich-technischen bzw. den naturwissenschaftlichen Abschlüssen zeigt sich im Vergleich

## Gehalt von gewerblich-technischen Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen der Naturwissenschaften

Abbildung 4

Anteil der Unternehmen in Prozent



Gewichtete Daten. Nur Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern.  
 Quellen: IW-Personalpanel 2015; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



[http://www.iwkoeln.de/\\_storage/asset/280328/storage/master/download/abb4.xlsx](http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/280328/storage/master/download/abb4.xlsx)

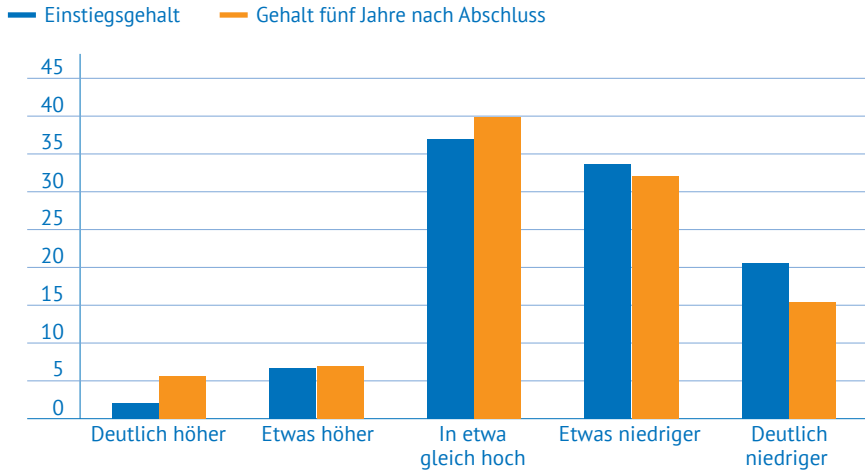
zu den Bachelorabsolventen ein sehr ähnliches strukturelles Bild wie im kaufmännischen Bereich (Abbildung 4), allerdings sind hier die Vorteile der Akademiker mit Bachelorabschluss noch stärker ausgeprägt. Mehr als die Hälfte der Unternehmen gibt an, dass die Gehälter in etwa gleich hoch sind. Der Anteil der Unternehmen, bei denen das Einstiegsgehalt von Fortbildungsabsolventen etwas niedriger oder deutlich niedriger liegt (33,8 Prozent), ist höher als der Anteil der Unternehmen, bei denen dies für das Gehalt nach fünf Jahren gilt (26,2 Prozent).

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

## Gehalt von gewerblich-technischen Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Master-/Diplomabsolventen der Naturwissenschaften

Abbildung 5

Anteil der Unternehmen in Prozent



Gewichtete Daten. Nur Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern.  
 Quellen: IW-Personalpanel 2015; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



[http://www.iwkoeln.de/\\_storage/asset/280324/storage/master/download/abb5.xlsx](http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/280324/storage/master/download/abb5.xlsx)

Bezieht man Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern in den Vergleich mit ein, so zeigt sich, dass kleine Unternehmen das Gehalt von Fortbildungsabsolventen tendenziell besser bewerten als mittlere und große Unternehmen. So geben 16,2 Prozent aller Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern an, das Einstiegsgehalt von Fortbildungsabsolventen sei (deutlich) höher, und 48,0 Prozent, das Gehalt sei (deutlich) kleiner. Bei großen Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern liegen die entsprechenden Werte bei 9,7 und 54,3 Prozent. Auch die relative Einkommensverbesserung für Fortbildungsabsolventen zwischen dem Einstiegsgehalt und dem Gehalt nach fünf Jahren fällt in kleinen Unternehmen stärker aus.

**Multivariate Analysen:** Um genauer zu untersuchen, inwieweit Unternehmenscharakteristika wie beispielsweise die Größe einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, dass Fortbildungsabsolventen ein mindestens in etwa gleich hohes Einkommen wie Akademiker erzielen, wurden verschiedene multivariate Analysen durchgeführt.



**Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Bachelorabsolventen** Tabelle 3

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell (nur Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern)

	Kaufmännische/wirtschaftswissenschaftliche Absolventen		Gewerblich-technische/naturwissenschaftliche Absolventen	
	Einstiegsgehalt	Gehalt nach 5 Jahren	Einstiegsgehalt	Gehalt nach 5 Jahren
50 bis 249 Mitarbeiter (Ref.)				
Ab 250 Mitarbeiter	-0,038 (0,052)	-0,066 (0,047)	-0,065 (0,061)	-0,078 (0,058)
Industrie und Bau (Ref.)				
Dienstleistungen	0,033 (0,056)	-0,065 (0,047)	0,075 (0,069)	-0,094 (0,067)
Ausbildungsaffinität	0,450* (0,25)	-0,189*** (0,071)	-0,082 (0,142)	-0,282*** (0,054)
Unterstützung bei Fortbildung	0,128 (0,143)	-0,013 (0,09)	0,179 (0,144)	0,077 (0,124)
Konstante	0,159 (0,222)	1,082*** (0,056)	0,561*** (0,211)	0,998*** (0,119)
R <sup>2</sup>	0,019	0,015	0,021	0,04
N	332	332	275	275

Abhängige Variable: Fortbildungsabsolventen erzielen ein in etwa gleich hohes oder höheres Gehalt als Akademiker

(Ja = 1, Nein = 0). \*\*\*/\*\*/\* signifikant auf dem 1-Prozent-/5-Prozent-/10-Prozent-Niveau.

Robuste Standardfehler in Klammern. Ref. = Referenzkategorie.

Quellen: IW-Personalpanel 2015; Institut der deutschen Wirtschaft Köln


[http://www.iwkoeln.de/\\_storage/asset/280330/storage/master/download/tab3.xlsx](http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/280330/storage/master/download/tab3.xlsx)

Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse für den Gehaltsvergleich zwischen Fortbildungsabsolventen und Bachelorabsolventen für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern. Zunächst einmal zeigt sich, dass es keine signifikanten Unterschiede zwischen mittleren und großen Unternehmen gibt. Auch zwischen den Branchen Industrie und Bau auf der einen und Dienstleistungen auf der anderen Seite sind keine signifikanten Unterschiede erkennbar. Im Gegensatz zu Unternehmen, die nicht ausbilden, geben ausbildungsaffine Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben, signifikant häufiger an, kaufmännischen Fortbildungsabsolventen ein mindestens gleich hohes Einstiegseinkommen zu zahlen wie wirtschaftswissenschaftlichen Akademikern. Bei gewerblich-technischen Fortbildungsabsolventen gibt es keinen signifikanten Unterschied. Überraschenderweise dreht sich der Effekt bei dem Gehalt nach fünf Jahren: Ausbildungsaffine Unternehmen zahlen signifikant seltener ein gleich hohes oder höheres Gehalt. Ob Unternehmen Fortbildungsabsolventen beim Erwerb ihres Abschlusses unterstützen, sei es finanziell oder durch die zeitliche Freistellung, hat hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen Fortbildungsabsolventen ein

## Gehalt von Fortbildungsabsolventen im Vergleich zu Master-/Diplomabsolventen

Tabelle 4

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

	Kaufmännische/wirtschaftswissenschaftliche Absolventen		Gewerblich-technische/naturwissenschaftliche Absolventen	
	Einstiegsgehalt	Gehalt nach 5 Jahren	Einstiegsgehalt	Gehalt nach 5 Jahren
1 bis 49 Mitarbeiter	-0,062 (0,078)	0,007 (0,077)	0,072 (0,075)	0,115 (0,071)
50 bis 249 Mitarbeiter (Ref.)				
Ab 250 Mitarbeiter	-0,126** (0,051)	-0,083 (0,051)	-0,008 (0,052)	-0,065 (0,052)
Industrie und Bau (Ref.)				
Dienstleistungen	-0,057 (0,094)	-0,115 (0,094)	0,099 (0,095)	0,051 (0,091)
Ausbildungsaffinität	0,014 (0,135)	-0,017 (0,141)	-0,027 (0,119)	0,022 (0,118)
Unterstützung bei Fortbildung	0,239* (0,13)	0,024 (0,138)	0,111 (0,113)	0,058
Konstante	0,371** (0,18)	0,661*** (0,191)	0,342** (0,134)	0,443*** (0,126)
R <sup>2</sup>	0,044	0,01	0,025	0,013
N	495	495	515	516

Abhängige Variable: Fortbildungsabsolventen erzielen ein in etwa gleich hohes oder höheres Gehalt als Akademiker

(Ja = 1, Nein = 0). \*\*\*/\*\*/\* signifikant auf dem 1-Prozent-/5-Prozent-/10-Prozent-Niveau.

Robuste Standardfehler in Klammern. Ref. = Referenzkategorie.

Quellen: IW-Personalpanel 2015; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



[http://www.iwkoeln.de/\\_storage/asset/280331/storage/master/download/tab4.xlsx](http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/280331/storage/master/download/tab4.xlsx)

mindestens gleich hohes Einkommen zahlt. Beide Befunde könnten darauf hindeuten, dass ausbildungsaffine Betriebe ein Investitionskalkül in der beruflichen Bildung aufweisen, das sich auf eine Berufsausbildung in Kombination mit einer anschließenden Fortbildung erstreckt. Der niedrige Lohnpfad in der Fünfjahresbetrachtung ist dann die Folge der Notwendigkeit, sich als Betrieb die Erträge aneignen zu müssen, damit sich seine gesamten Kosten der kombinierten Humankapitalinvestition amortisieren.

Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse für den Vergleich zwischen Fortbildungsabsolventen und Hochschulabsolventen mit einem Master oder Diplom. In diese Analyse werden auch kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern einbezogen. Für kleine Unternehmen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede im Vergleich zu mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern, was die Wahrscheinlichkeit betrifft, dass sie Fortbildungsabsolventen ein mindestens gleich hohes Einkommen im Vergleich zu Hochschulabsolventen zahlen. Große Unternehmen – im Vergleich zu mittleren Unternehmen – zahlen jedoch kauf-

männischen Fortbildungsabsolventen signifikant seltener ein mindestens gleich hohes Gehalt wie wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulabsolventen. Diese Differenz verschwindet beim Gehalt fünf Jahre nach Erwerb des Abschlusses und ist für gewerblich-technische Fachrichtungen bei beiden Einkommensmaßen nicht vorhanden. Auch zwischen den Branchen liegen keine signifikanten Unterschiede vor. Während die Ausbildungsaffinität keinen signifikanten Einfluss auf die Einkommenshöhe hat, zahlen Unternehmen, die kaufmännische Fortbildungsabsolventen beim Erwerb ihres Abschlusses unterstützen, signifikant häufiger ein höheres Einkommen als Unternehmen, die dies nicht tun.

## Fazit

Der Einkommensvergleich zwischen Fortbildungsabsolventen und Akademikern zeigt, dass keine Gruppe durchweg einen Einkommensvorteil aufweist. Vielmehr sind Fachrichtung, Beruf, Tätigkeitsanforderungen und Branche entscheidend für das tatsächlich realisierte Einkommen, deutlich stärker als die Art des Abschlusses. Eine Untersuchung der Lohnverteilung von beruflich Qualifizierten, Fortbildungsabsolventen und Akademikern zeigt, dass es deutliche Überschneidungen zwischen den Gruppen gibt. Ohne Frage ist der Erwerb eines Fortbildungsabschlusses ein Karriereschritt für beruflich Qualifizierte, der sich auch im Einkommen widerspiegelt. Auch wenn Akademiker im Durchschnitt einen höheren Stundenlohn haben als Fortbildungsabsolventen, erzielt mit 28 Prozent ein beachtlicher Anteil der Fortbildungsabsolventen ein Einkommen über dem durchschnittlichen Akademikerverdienst. Besonders im Vergleich zu Bachelorabsolventen haben Fortbildungsabsolventen kaum Gehaltsnachteile. Größere Gehaltsunterschiede zeigen sich beim Vergleich zu Master- und Diplomabsolventen. Darüber hinaus gibt es tendenziell größere Unterschiede zwischen gewerblich-technischen Fortbildungsabsolventen und Hochschulabsolventen mit naturwissenschaftlichem Abschluss als bei kaufmännischen Fortbildungsabsolventen und wirtschaftswissenschaftlichen Akademikern. Die Analyse von Fachkräftengpässen in Unternehmen legt nahe, dass die verschiedenen Abschlüsse komplementär sind, sodass es ihnen nicht um ein „entweder/oder“, sondern vielmehr um ein „sowohl als auch“ geht. Daher ist es wichtig, für die diversen Qualifikationswege ein realistisches Bild der Karriere- und Einkommensperspektiven zu zeichnen. Sie entscheiden mit über die wahrgenommene Attraktivität, die, wie die Analyse zeigt, für Fortbildungsabsolventen ebenso wie für Akademiker vorhanden ist.

## Literatur

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

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

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

Hall, Anja / Siefer, Anke / Tiemann, Michael, 2015, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen, suF\_4.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.), GESIS Köln (Datenzugang), Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, doi:10.7803/501.12.1.1.40

IAB – Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2015, Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Aktuelle Daten und Informationen, Nürnberg, [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo\\_2013.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2013.pdf) [24.3.2016]

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

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

## Further Vocational Training as a Career Factor – the Income Prospects of Employees with Advanced Vocational Qualifications

Germany's formal system of qualifications largely ranks those who have completed advanced vocational training, e.g. to qualify as a Master or Technician, on a par with university graduates with a bachelor's degree. Using personal and corporate data, the present paper examines the extent to which this formal parity also leads to equivalent income prospects. The results show not only that further vocational training ensures considerable career advancement over a first vocational qualification but also that those with advanced vocational training do indeed reach approximately the same income levels as those with a university degree. The majority of companies value the competences of those with advanced vocational training sufficiently to pay this group salaries at least comparable with those of university graduates. Overall, however, since both groups are in themselves very diverse neither can be said to have consistently better income prospects. Rather, the results depend on numerous additional factors such as subject area, the tasks actually performed and the sort of qualification obtained.