

Studium oder Berufsausbildung – Lebenseinkommen im Vergleich

In fast allen OECD-Ländern hat der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss in den letzten Jahren stetig zugenommen. Die Beurteilung, ob sich ein Hochschulstudium jedoch monetär in jedem Fall lohnt oder es besser ist, eine Berufsausbildung insbesondere im dualen System zu absolvieren, hängt von vielen Faktoren ab. In einer aktuellen Studie im Auftrag des baden-württembergischen Handwerkskammertags nutzte das IAW einen neuen Datensatz, in dem Daten der Sozialversicherungsträger mit einer repräsentativen Befragung von Personen, die zwischen 1944 und 1986 in Deutschland geboren wurden, verknüpft wurden (den NEPS-SC6-ADIAB). Auf der Basis dieses Datensatzes wurde das kumulierte Lebenseinkommen von Personen, also die Summe der im Lebensverlauf insgesamt erzielten Bruttoeinkommen, mit unterschiedlichen Bildungsentscheidungen für Deutschland berechnet.

Die bisherige Aussage, dass sich ein höherer Bildungsabschluss meistens finanziell rechnet, konnte durch die Studie dahingehend ergänzt werden, dass sich der positive Effekt der Bildung auf das

Lebenseinkommen teilweise erst relativ spät im Leben zeigt, je nachdem welche Personengruppen man vergleicht.

Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium haben bis zu einem Alter von 36 Jahren weniger als Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung verdient. Betrachtet man dagegen alle Personen, die ein Hochschulstudium begonnen haben, verschiebt sich der *Break-Even-Punkt* im Vergleich zu Personen, die eine Berufsausbildung begonnen haben, aufgrund des höheren Abbruchrisikos um drei Jahre nach hinten. Eine Berufsausbildung zeitigt durch das geringere Abbruchrisiko höhere durchschnittliche monetäre Erträge. Dies liegt auch daran, dass Personen mit einem abgebrochenen Studium oder einer abgebrochenen Berufsausbildung zu den Gruppen zählen, die am wenigsten verdienen.

Auch weitere Aufstiegsmöglichkeiten nach einer Berufsausbildung tragen dazu bei, die Differenz zu Hochschulabsolventinnen und -absolventen zu vermindern. Wenn Personen nach einer Berufsausbildung noch einen Meister-/Techniker-

Fortsetzung Seite 2

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

in der Corona-Pandemie stehen die Gesundheits-, Wirtschafts- und Bildungspolitik vor Herausforderungen, auf die sich niemand vorbereiten konnte. Die Politik muss sehr schnell handeln, wenn es darum geht, Liquiditäts- und Finanzhilfen für Unternehmen bereitzustellen und dadurch Arbeitsplätze zu sichern. Dies ist zunächst weitgehend gelungen. Die Interventionen müssen mit Weitblick verfolgt werden, denn eine Krise von dieser Tiefe kann langfristige Folgen haben. Das gilt besonders für die Bildung: Wenn Kinder und Jugendliche jetzt den Anschluss verpassen, könnten sich viele von ihnen dauerhaft auf einem schlechteren Bildungsweg wiederfinden. Die Dosis und die Breite der Intervention müssen ausreichen, um den massiven wirtschaftlichen Folgen der Krise entgegenzuwirken. Zugleich muss die Politik unerwünschte Nebenwirkungen vermeiden und schonend intervenieren. Außerdem muss sie bereits jetzt auch den Ausstieg aus den Unterstützungsprogrammen vorbereiten und kommunizieren.

Selten kommt es so auf die Wirkungsweise von Maßnahmen an wie jetzt, und deshalb ist im Moment nichts dringender als eine gut informierte wirtschaftspolitische Diskussion, in der alle Folgen von Maßnahmen berücksichtigt werden. Dass diese Debatte aus dem Home Office heraus stattfindet, sollte niemanden davon abhalten, einen Beitrag zu leisten.

Prof. Dr. Bernhard Boockmann

Aus dem Inhalt:

Editorial	1	Frauen in Führungspositionen: Anteil steigt weiterhin nur sehr langsam an	3
Studium oder Berufsausbildung – Lebenseinkommen im Vergleich	1	Aktuelle IAW-Veröffentlichungen	4
Forschungsbericht aus dem IAW: Frauen im Handwerk: Fachkräftegewinnung und -sicherung durch Sensibilisierung für eine familienfreundliche Betriebsführung und klischeefreie Berufsorientierung	2	Vorträge	4
		Personalien	4
		Weitere Informationen zum IAW sowie aktuelle Pressemitteilungen finden Sie im Internet auf der IAW-Website unter www.iaw.edu .	

abschluss erwerben oder ein Hochschulstudium zusätzlich absolvieren, verdienen sie über ihr Erwerbsleben hinweg ähnlich viel wie Personen, die gleich nach dem Schulabschluss ein Hochschulstudium beginnen. Den Vorsprung, den erstere zu Beginn und in der Mitte ihres Erwerbslebens haben, holen die Hochschulabsolventen ohne vorherige Berufsausbildung erst relativ spät im Leben ein.

Da die Entscheidung, einen höheren Bildungsweg zu wählen, stark von soziodemografischen Merkmalen sowie dem Bildungshintergrund abhängt, sind diese Ergebnisse nochmals zu differenzieren.

Betrachtet man Personen mit ähnlichen Merkmalen (aber unterschiedlichem Bildungsgang), so verschiebt sich der Zeitpunkt, ab dem sich ein Hochschulstudium im Durchschnitt monetär auszahlt, noch weiter nach hinten im Leben, genauer auf ein Alter ab 50 Jahren.

Diese Ergebnisse gelten gleichermaßen für Männer und Frauen, wobei Frauen insgesamt sehr viel weniger verdienen als Männer. Betrachtet man unterschiedliche Geburtskohorten, so deutet sich an, dass die Bildungsrenditen eines Hochschulstudiums im Zeitablauf eher steigen und ein höherer Bildungsabschluss sich immer

früher im Leben auszahlt. Hierzu sind jedoch noch weitere Studien notwendig, in denen dieses Thema mit immer besser werdenden Daten beleuchtet wird.

→ Tobias Brändle / Philipp Kugler / Anne Zühlke: [Lebenseinkommen von Berufsausbildung und Hochschulstudium im Vergleich – eine empirische Analyse von Erwerbsbiografien in Deutschland.](#) Projektbericht an den BWIHK.

Ansprechperson:
Dr. Tobias Brändle
Tel. 07071 9896-16
tobias.braendle@iaw.edu

Frauen im Handwerk: Fachkräftegewinnung und -sicherung durch Sensibilisierung für eine familienfreundliche Betriebsführung und klischeefreie Berufsorientierung

Auch das Handwerk steht im Wettbewerb um die begrenzten Fachkräfte vor der Frage, wie es gelingen kann, geeignetes Personal zu finden und langfristig zu halten. Mit dem Informations- und Sensibilisierungsprojekt „Frauen im Handwerk“ startete die BWHM GmbH, eine 100-prozentige Tochtergesellschaft des Baden-Württembergischen Handwerktages (BWHM), eine Initiative, um dieser Herausforderung zu begegnen. Das vom baden-württembergischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau finanziell geförderte Projekt zielte darauf ab, konkrete Unterstützungsan-

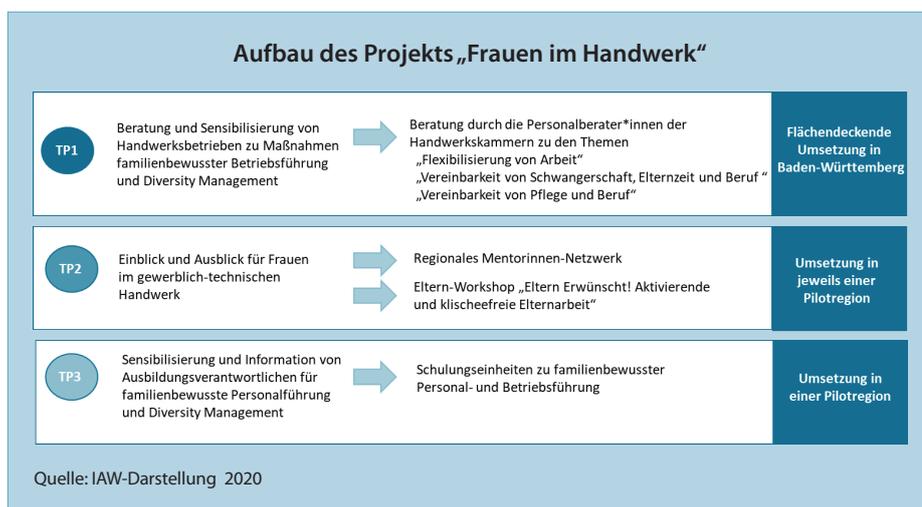
gebote zu entwickeln und zu erproben, um Handwerksbetriebe als familienbewusste Arbeitgeber attraktiver zu machen und damit die Erwerbsbeteiligung von Frauen im gewerblich-technischen Handwerk zu erhöhen. Neben der Beratung von Betrieben und der Schulung von angehenden Meister*innen zu familienbewusster Betriebsführung und Diversity Management lag ein Schwerpunkt auf der klischeefreien Berufsorientierung und der Vernetzung junger weiblicher Auszubildender mit erfahrenen Frauen in Führungspositionen im Handwerk.

Das Projektvorhaben gliederte sich in drei Teilprojekte mit vier Maßnahmen, die sowohl flächendeckend als auch in einzelnen Pilotregionen innerhalb von vier Monaten umgesetzt wurden (siehe die Abbildung).

Das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) hat die Maßnahmen wissenschaftlich evaluiert und einige für die Umsetzung zentrale Faktoren herausgearbeitet, die bei künftigen ähnlichen Projektvorhaben berücksichtigt werden sollten:

1. Ausreichend Zeit für die Durchführung zur Verfügung stellen: Durch den sehr kurzen Pilotierungszeitraum von vier Monaten hatten die meisten Handwerkskammern und Bildungsakademien nur wenig Zeit, die entwickelten Konzepte in die Praxis zu überführen. Eine Maßnahmenumsetzung unter derart zeitlich restriktiven Vorgaben muss daher als kritisch bewertet werden. Bei ähnlichen Projekten sollte daher ein ausreichender Zeitraum für die Umsetzung eingeplant werden.

2. Akteure als engagierte Umsetzer*innen gewinnen: Sind die verantwortlichen Akteure nicht vom Sinn und Zweck des



durchzuführenden Projekts überzeugt oder haben Zweifel, so wirkt sich dies auch auf andere Beteiligte aus. Daher sollten für eine erfolgreiche Durchführung alle relevanten Akteure möglichst frühzeitig in das Projektvorhaben eingebunden werden.

3. Erhöhte Gendersensibilität notwendig: Da es in diesem Projekt insbesondere um Frauen und ihre Rekrutierung für Berufe im Handwerk ging, ist eine gendersensible Herangehensweise wesentlich. Entsprechend ist bei der Erstellung von Konzepten und Beratungsmaterialien grundsätzlich darauf zu achten, dass keine vorherrschenden Stereotypen in Wort und Bild vorkommen oder Vorurteile ver-

stärkt werden, sondern eine gendersensible Sprache und Darstellung genutzt wird.

4. Einbeziehung der Betriebsperspektive zentral: Wenngleich in diesem Pilotprojekt die Perspektive der Betriebe in der Evaluation nicht berücksichtigt werden konnte, sind es auch die Betriebe, deren Einstellungsverhalten und Personalführung eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen im Handwerk maßgeblich beeinflussen. Die Sensibilisierung künftiger Führungskräfte für eine familienfreundliche Personal- und Betriebsführung im Rahmen der Meisterausbildung sowie umfangreiche Beratungsangebote von Handwerksbetrieben, können Instrumente sein, um Veränderungen im Ein-

stellungsverhalten oder bei der Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen anzustoßen.

→ Andrea Kirchmann / Christin Schafstädt / Anastasia Maier: Frauen im Handwerk. Zusammenfassung der Ergebnisse des Evaluationsprojekts im Auftrag der Beratungs- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft für Handwerk und Mittelstand GmbH (BWHM), http://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/Zusammenfassung_Frauen%20im%20Handwerk.pdf

Ansprechperson:
Andrea Kirchmann
Tel. 07071 9896-33
andrea.kirchmann@iaw.edu

Frauen in Führungspositionen: Anteil steigt weiterhin nur sehr langsam an

In regelmäßigen Abständen wertet das IAW das IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg im Hinblick auf die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen aus. Bis zum Jahr 2018 kommt die jüngsten Studie dazu zu folgenden Ergebnissen: Frauen sind in den Führungsetagen privatwirtschaftlicher und öffentlicher Betriebe in Baden-Württemberg weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Seit 2014 konnten sie sowohl auf der obersten als auch auf der zweiten Führungsebene ihren Anteil nur geringfügig erhöhen.

Obwohl die Anzahl der Frauen auf oberster Führungsebene seit 2012 um knapp 4 Prozent und auf der zweiten Ebene gar um 42 Prozent zugenommen hat, hat sich der jeweilige Anteil seit 2014 kaum mehr verändert. 2018 lag er nur bei knapp 26 bzw. knapp 41 Prozent. Damit sind Frauen insbesondere auf der ersten Führungsebene stark unterrepräsentiert; ihr Anteil an allen Beschäftigten machte im Jahr 2018 gut 46 Prozent aus.

Zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen und Branchen gibt es erhebliche Unterschiede. Je größer der Betrieb, desto geringer ist der Frauenanteil auf beiden Führungsebenen. Und in Bran-

chen, in denen die Belegschaft männerdominiert ist, ist er besonders gering. So sind im Dienstleistungssektor Frauen (mit leicht steigender Tendenz) deutlich häufiger auf den Führungsetagen vertreten als im industriellen Sektor und im Handwerk (dort mit rückläufiger Tendenz). Die niedrigsten Frauenanteile auf Führungsebene weisen das Baugewerbe und die industriellen Schlüsselbranchen auf, während im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung sowie in den Sonstigen Dienstleistungen die Anteile von Frauen in Führungspositionen am höchsten sind.

Verglichen mit ihrem Anteil an den Beschäftigten sind Frauen in Führungspositionen am besten in den Kleinst- und Kleinbetrieben sowie im Dienstleistungssektor vertreten.

Die Ergebnisse ökonomischer Schätzungen zeigen, dass die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen weiterhin stark mit dem Frauenanteil in der Belegschaft zusammenhängt. Vieles spricht auch dafür, dass der Anteil qualifizierter Frauen einen positiven Einfluss auf die Verbreitung und den Anteil von Frauen

in Führungspositionen hat. Der Einfluss einer gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses sowie von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist weiterhin positiv, wenn auch nicht mehr statistisch signifikant.

Insgesamt lässt sich auch noch kein positiver Effekt durch das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ erkennen, das im Januar 2016 in Kraft getreten ist.

Der Bericht basiert auf den Angaben des IAB-Betriebspanels, einer alljährlichen repräsentativen Befragung in rund 1.200 baden-württembergischen Betrieben.

→ Günther Klee / Rolf Kleimann (2019): Frauen in Führungspositionen 2018. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, http://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/iaw_kurzbericht_2019_02.pdf

Ansprechperson:
Günther Klee
Tel. 07071 9896-25
guenther.klee@iaw.edu

Aktuelle IAW-Veröffentlichungen

IAW-Impulse Nr. 5

→ <http://www.iaw.edu/index.php/IAW-Impulse-de>

Wirtschaftspolitisches Handeln in der COVID 19-Krise: Epidemiologische und ökonomische Aspekte

In der neusten Ausgabe der IAW-Impulse geht es darum, eine Grundlage für die Identifikation wirtschaftspolitischen Handlungsbedarfs zur Bewältigung der COVID19-Krise zu schaffen. Professor Dr. Wilhelm Kohler betrachtet in seiner Analyse neben der wirtschaftlichen auch die epidemiologische Seite – und die Interdependenz zwischen beiden.



IAW Diskussionspapier Nr. 133

→ <http://www.iaw.edu/index.php/IAW-Diskussionspapiere>

Accounting for Investment Risk in Educational Decisions: New Evidence for Lifetime Returns in Germany

Anne Zühlke, Philipp Kugler, Armin Hackenberger, Tobias Brändle

IAW Kurzbericht 5/2019

→ <http://www.iaw.edu/index.php/IAW-Kurzberichte>

Personalpolitische Maßnahmen in baden-württembergischen Betrieben – Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg sowie verknüpfter Linked-Employer-Employee Daten

Tobias Brändle, Anne Zühlke u. M. v. Armin Hackenberger, Marit Holler

VORTRÄGE

28. Januar 2020

Rolf Kleimann: „Analyse der Verteilung von Einkommen und Vermögen“, Zweites Symposium zum Sechsten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.

28. Januar 2020

Bernhard Boockmann: „Aktuelle und vergangene Entwicklungen Sozialer Mobilität im Lichte institutioneller und struktureller Rahmenbedingungen“, Zweites Symposium zum Sechsten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.

lität im Lichte institutioneller und struktureller Rahmenbedingungen“, Zweites Symposium zum Sechsten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.

17. Februar 2020

Khira Sippli: „Altersübergänge von ÄrztInnen“ (Posterpräsentation), International Conference „Doing Transitions in the

Life Course. Discourses, Practices, Institutions, Subjects, Universität Tübingen.

2. März 2020

Anne Zühlke: „Besser spät als nie: Lebens-einkommen von Bildungsentscheidungen“ (Posterpräsentation), 8. Konferenz für Sozial- und Wirtschaftsdaten (KSWD), Berlin.

PERSONALIA



Khira Sippli

Seit Beginn des Jahres ist **Khira Sippli** assoziierte Kollegiatin im DFG-Graduiertenkolleg „Doing Transitions“, das in Kooperation zwischen den Universitäten Tübingen und Frankfurt durchgeführt wird. Gefördert wird ihr Promotionsvorhaben zum Thema „Altersübergänge von ÄrztInnen“.

Ein Praktikum absolvieren derzeit Christine Becker, Christian Köngeter, Christian Dubiel und Giuseppe Cappellari. Neu als Hilfskräfte im Team sind Vico Kutz, Simon Heinevetter, Franziska Strunz, Marit Holler, Patrick Sigel, Dominik Spies und Cristiano Rodrigo Gomes. Ihre Tätigkeit beenden haben Marc Bachmeier, Heidrun Braun, Alba Musai, Magnus Haselier, Michael Diehl, Maria Bolz, Sebastian Kaspar und Sebastian Vogel.

Impressum

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. an der Universität Tübingen
Schaffhausenstraße 73, 72072 Tübingen
Tel. 07071 9896-0, Fax: 07071 9896-99
iaw@iaw.edu, <http://www.iaw.edu>

Verantwortlich: Prof. Dr. Bernhard Boockmann
(Wissenschaftlicher Direktor)

Die IAW-News werden vorzugsweise per E-Mail versandt.