



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

BILDUNG ALS INVESTITION

Berufswahl im Lichte der Humankapitaltheorie

Jahrestagung der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt

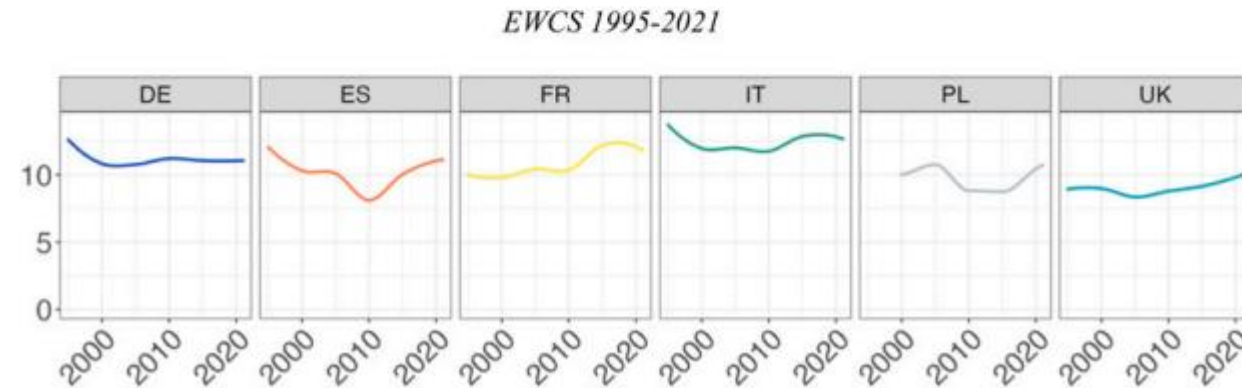
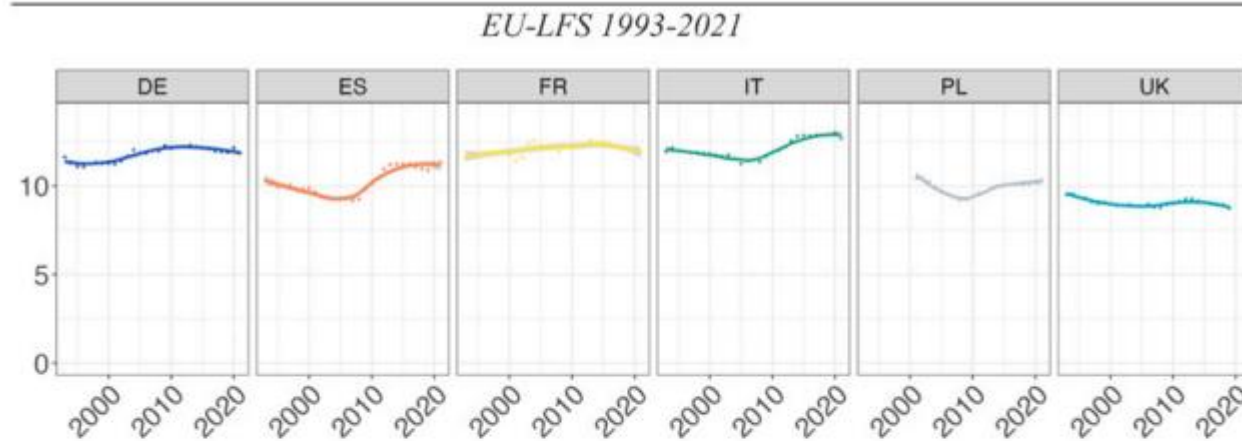
6. November 2025 in Berlin

Gabriele Wydra-Somaggio
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



BERUFSWAHL ALS NACHHALTIGE ENTSCHEIDUNG: RELATIV LANGER VERBLEIB IN EINEM JOB

Durchschnittlicher Verbleib in einem Job im europäischen Vergleich



FRAGESTELLUNGEN

- Inwiefern liefert die Humankapitaltheorie eine Erklärungsgrundlage für Berufswahlentscheidungen?
 - Welche Faktoren beeinflussen die Berufswahlentscheidungen von jungen Leuten?
 - Welche Ansätze müssen für die Erklärung von Berufsentscheidungen herangezogen werden?

BILDUNG ALS INVESTITION: HUMANKAPITALTHEORIE NACH GARY S. BECKER (1962)

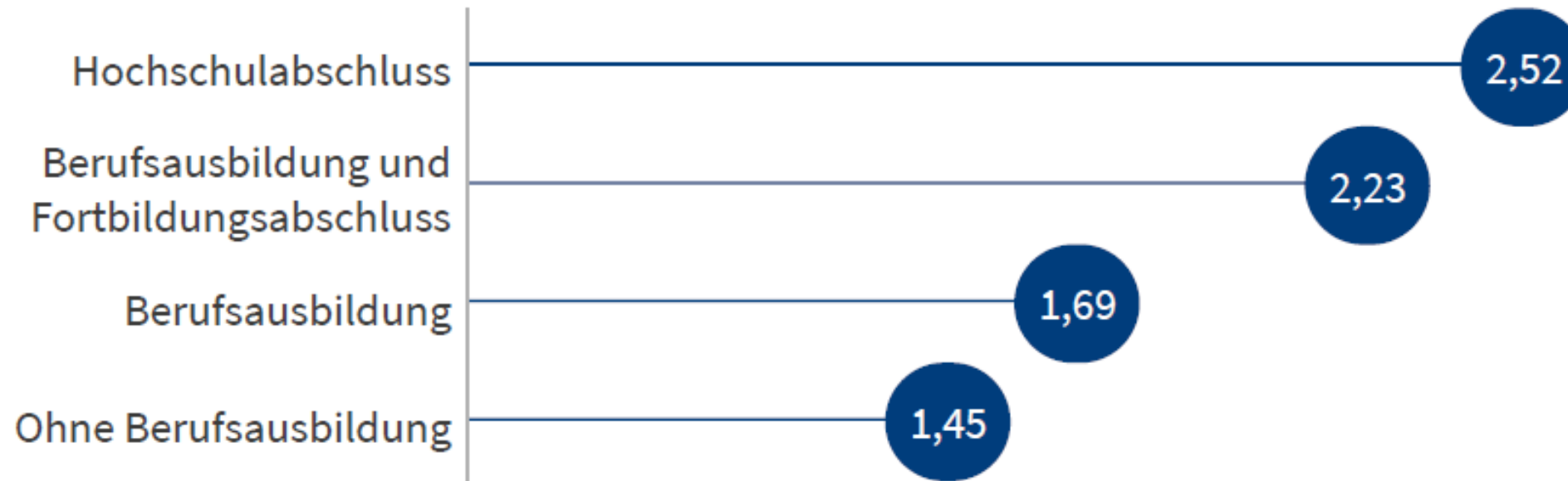
- Annahmen auf Basis neoklassischer Grundlagen:
 - Vollkommene Informationen
 - Vollkommene Mobilität
 - Einkommensmaximierung
 - Heterogene Arbeitskräfte hinsichtlich unterschiedlich getätigter Ausbildungsinvestitionen
- Investitionen in Humankapital liegen folgendem Abwägungsproblem zugrunde:

$$\sum_{t=0}^{n-1} \frac{R_t}{(1+i)^{t+1}} = \sum_{t=0}^{n-1} \frac{K_t}{(1+i)^{t+1}}$$

- Es gilt: je höher die Bildungsinvestition, desto höher die Produktivität, desto höher die Rendite oder das Einkommen.

BILDUNG LOHNT SICH

Durchschnittliche Brutto-Lebensentgelte nach höchster Qualifikation¹⁾ in Millionen Euro



¹⁾ Für die jeweils ausgeübten Tätigkeiten ist bei Experten normalerweise ein Abschluss eines vierjährigen Hochschulstudiums erforderlich; bei Spezialisten ein Fortbildungsabschluss oder ein Bachelor-Hochschulabschluss; bei Fachkräften eine abgeschlossene Berufsausbildung und Helfer benötigen keine Ausbildung.

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik (BeH) V10.06. (KB 18/2022: Stüber) © IAB

EIN HOCHSCHULABSCHLUSS BRINGT NICHT IMMER DEN HÖCHSTEN VERDIENST

Durchschnittliches Brutto-Lebensentgelt in ausgewählten Berufshauptgruppen nach Qualifikation der Beschäftigten in 1.000 Euro

Berufshauptgruppen (2-Steller)	Brutto-Lebensentgelt			
	ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung	mit Berufsausbildung und Fortbildungsabschluss	Personen mit Hochschulabschluss
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung				
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung (21)	1.543	1.633	2.133	2.403
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung (22)	1.354	1.470	1.765	1.615
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung (23)	1.436	1.605	1.967	1.837
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe (24)	1.524	1.711	2.115	1.784
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (25)	1.656	1.894	2.269	2.753
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (26)	1.639	1.860	2.280	2.638
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe (27)	2.058	2.244	2.681	2.976
Textil- und Lederberufe (28)	1.292	1.350	1.752	1.837
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (29)	1.133	1.276	1.584	1.339
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung				
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe (31)	–	–	–	2.278
Hoch- und Tiefbauberufe (32)	1.400	1.569	2.033	2.093
(Innen-)Ausbauberufe (33)	1.322	1.462	1.746	1.365
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe (34)	1.448	1.601	2.009	2.068

BERÜCKSICHTIGUNG VON VERSCHIEDENEN LEBENSZEITMODELLEN

- Annahme: Höhe der Bildungsinvestitionen greift zu kurz (Polachek 1981):
- Zusammenspiel zwischen Antizipation von Erwerbsunterbrechungen und die Höhe in Humankapitalinvestitionen
 - Kontinuierliche Erwerbsverläufe sind mit über die Lebenszeit sinkende Bildungsinvestitionen verbunden
 - Diskontinuierliche Erwerbsverläufe bringen niedrigere Bildungsinvestitionen mit sich, verbunden mit geringeren Einkommen
 - Erwerbsunterbrechung(=Minderung der Erwerbserfahrung) als weiterer Faktor von Kosten bzw. Renditeminderung
- Berücksichtigung der Art der Humankapitalentscheidung:
 - Berücksichtigung von Investition in unterschiedliche Berufe wichtig
 - Einkommensverluste durch Erwerbsunterbrechungen in Berufen unterschiedlich
 - differenzierte Erklärung von Lohnunterschieden

BERÜCKSICHTIGUNG VON HANDLUNGSMALTERNATIVEN

Wert-Erwartungstheorie als integrativer Ansatz (vgl. Beckmann/Heckhausen 2006; Blau et al. 1956)

- Berufswahl nicht rein rational-ökonomisch,
- hängt von persönlichen beeinflussbaren Faktoren und von nicht kontrollierbaren Faktoren, wie soziales und kulturelles Umfeld, sowie Arbeitsmarktstrukturen ab, also dem Zusammenspiel zwischen dem Einzelnen und dem Makrosystem
- Entscheidungen aus Set an Handlungsalternativen (Esser 1999)
- Realisierbarkeitserwartung:
Handlungsalternative mit möglichst hohen Wert und mit hoher Erwartung an Sicherheit dieses zu erreichen
 - Tätigkeiten und Bedingungen entsprechen Wünschen, Vorstellungen und Interessen
 - Zugangschancen in Berufen (Berufsstruktur, Makrosystem) [Abbildung 1](#) [Abbildung 2](#)
 - Rahmenbedingungen der (Aus-)Bildung und Arbeit
 - Berufe, die die soziale Identität in der Gesellschaft stärken (Granato/Milde/Ulrich 2018)
 - vom sozialen Umfeld, regionalen Bildungsangeboten

BERUFSWAHL ALS HANDLUNGSAalternativen für PERSONENGRUPPEN unterschiedlich

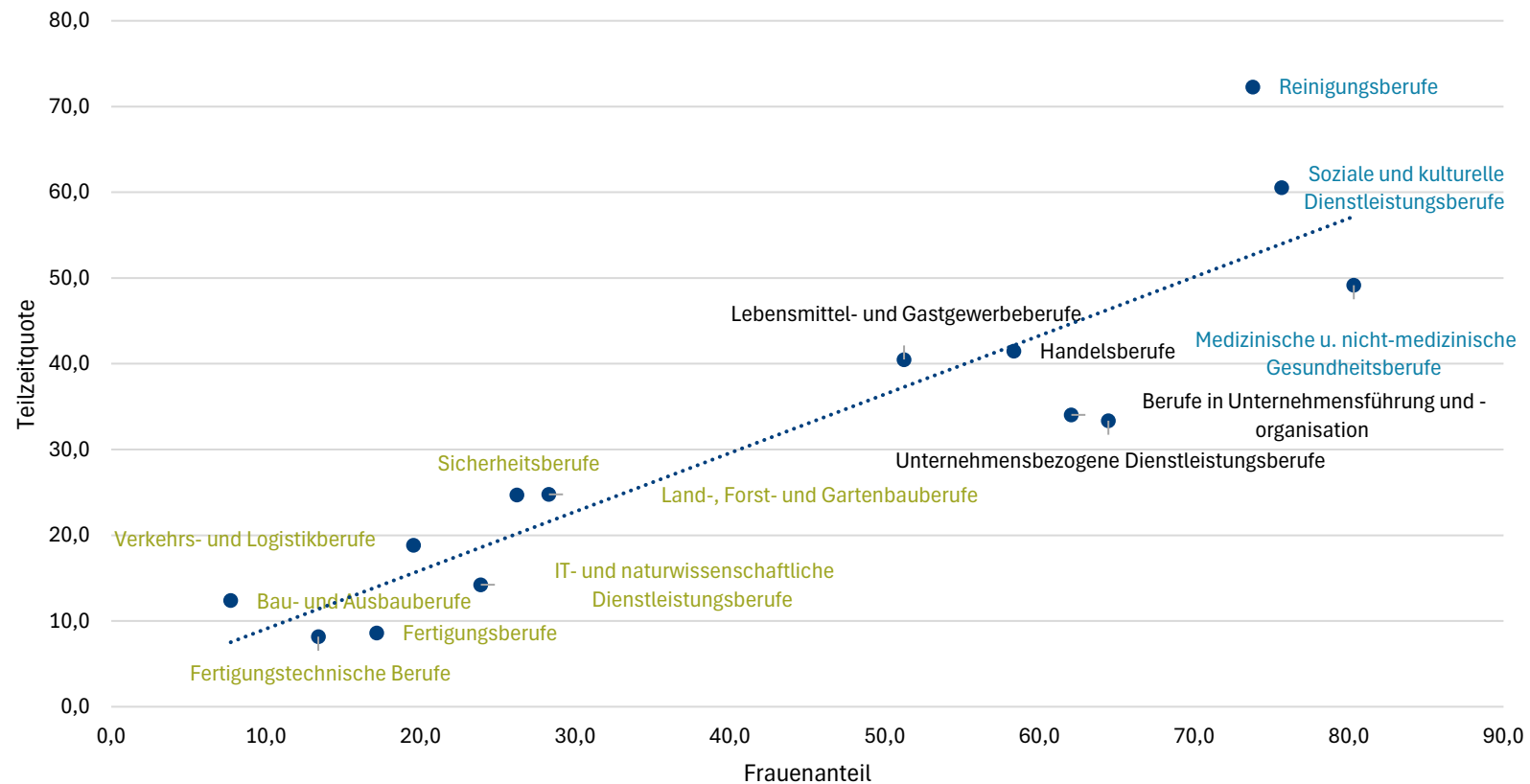
TOP 5-Ausbildungsberuf im Handwerk nach Nationalität, Abschlusskohorte 2020, in %

	Deutschland	Türkei	TOP8-Asyl- Herkunftsländer	Sonstige	Insgesamt
Friseurgewerbe	4,1	11,5	13,1	9,8	4,7
Kraftfahrzeugtechnik	17,7	23,5	12,1	14,5	17,4
Maler-,und Lackiertechnik	3,1	3,4	10,5	4,6	3,4
Bauelektrik (Elektrotechnik)	9,6	11,2	9,1	10,1	9,6
Holz-, Möbel, Innenausbau	8,3	0,8	7,0	3,3	7,9
Summe Top5	42,7	50,4	51,8	42,4	43,1

Quelle: Ausbildungspanel Handwerk, 2014 bis 2021; eigene Berechnungen.

BERUFSWAHL ALS STÄRKUNG DER POSITION IN DER GESELLSCHAFT

Zusammenhang zwischen Teilzeitquote und Anteil von Frauen in einem Berufssegment, 2024, in %



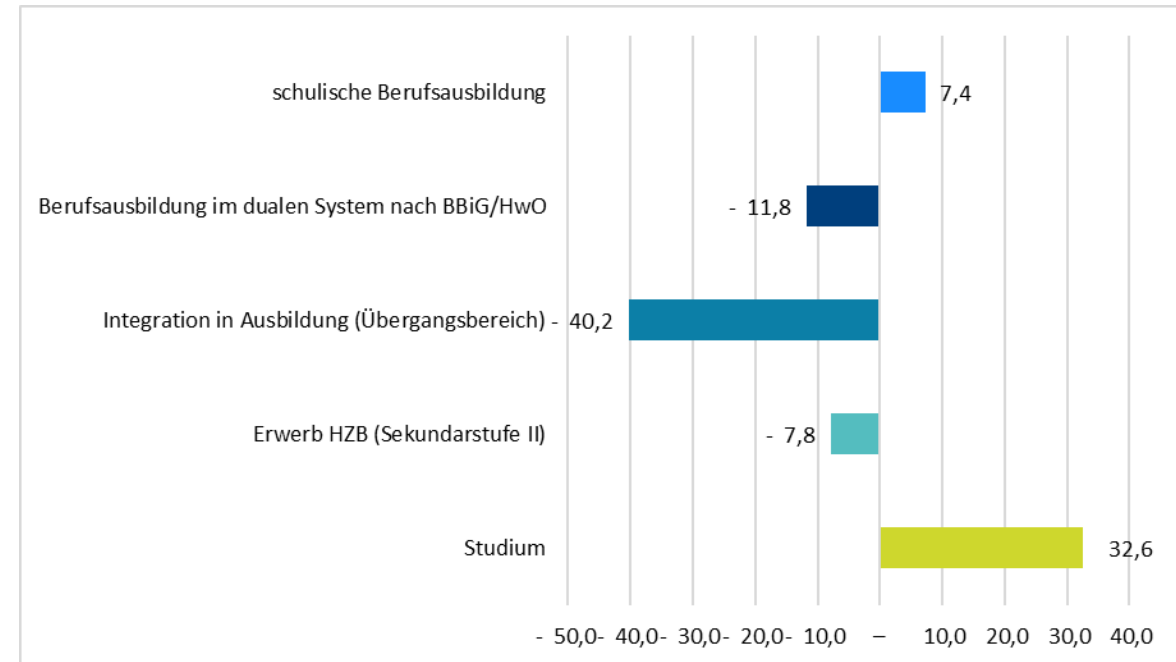
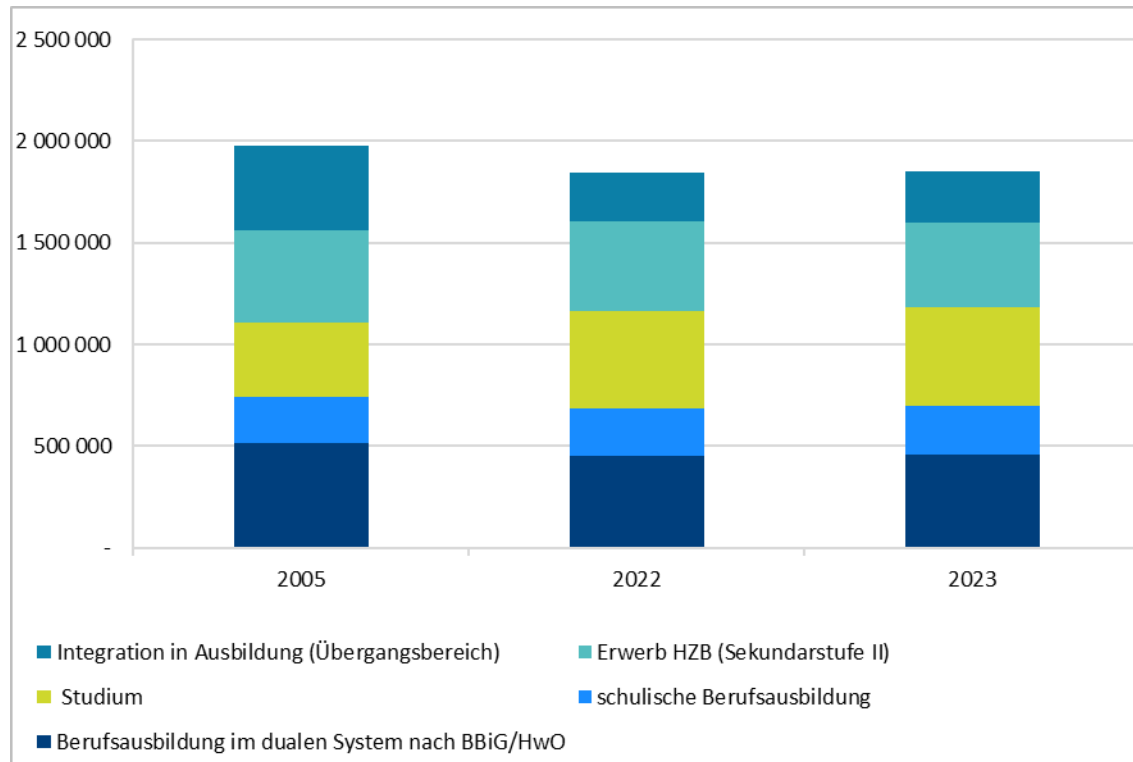
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

ATTRAKTIVITÄT EINES BERUFS

- Berufswahl hängt von der Attraktivität eines Berufes oder auch eines Bildungsweges ab (Mischler 2018):
 - akademische Berufe in der Gesellschaft bspw. angesehener als Ausbildungsberufe und Ausbildungsberufe, die bei der IHK angesiedelt sind, wie Verwaltungsberufe angesehener als Handwerksberufe
 - welche Ausbildung, welches Studium langfristig sichere Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt bietet, also wo die Wahrscheinlichkeit der Realitätserwartung hoch ist
 - Wissen/Transparenz über die Berufe

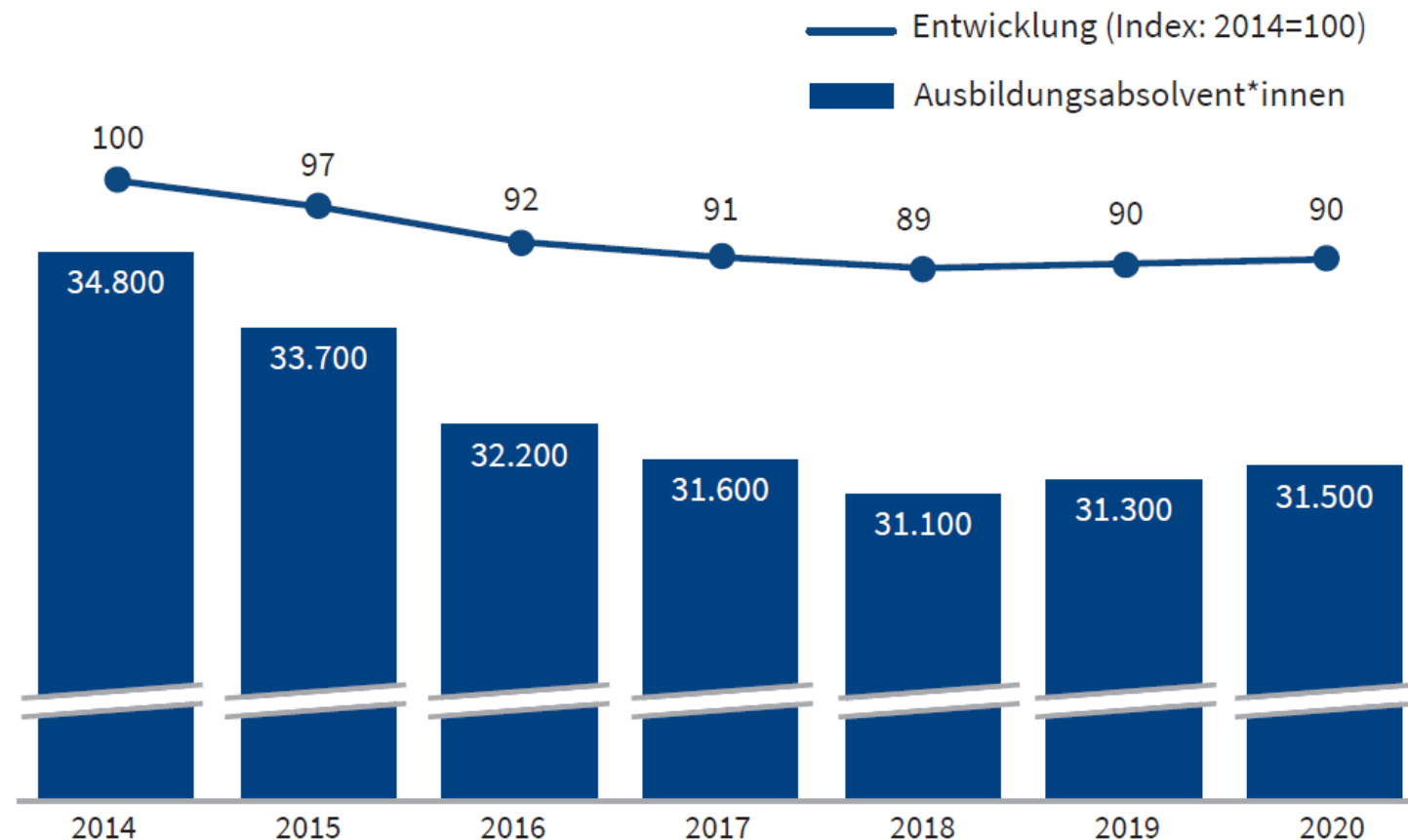
ZUNEHMENDER TREND DER AKADEMISIERUNG?

Anfängerzahlen in der Berufsausbildung und im Studium, absolut, 2005 bis 2023



DIE ZAHL DER AUSBILDUNGS-ABSOLVENT*INNEN IM HANDWERK IST RÜCKLÄUFIG

Anzahl und Entwicklung der jährlichen Ausbildungsabsolvent*innen im Handwerk¹⁾
Abschlusskohorten 2014 bis 2020



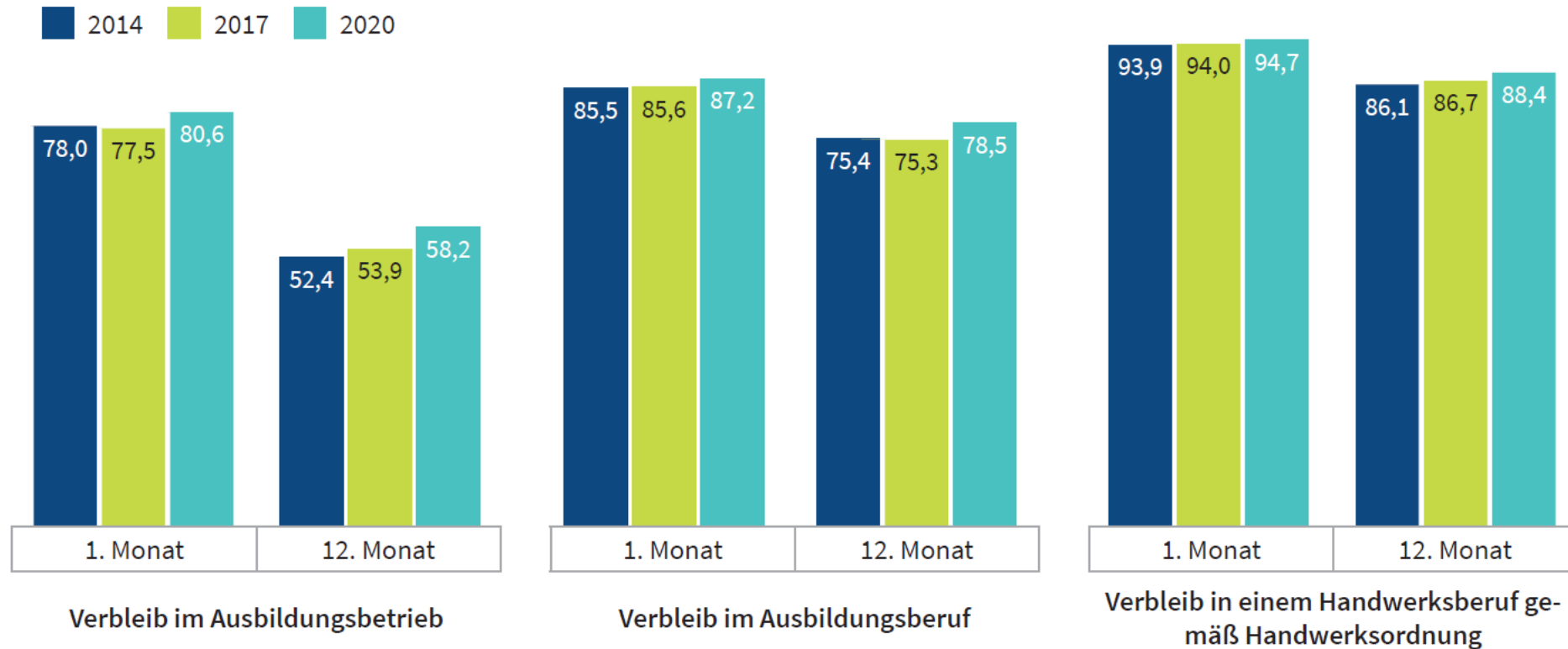
¹⁾ Ausbildungsabsolvent*innen der Betriebe, die den folgenden 13 ausgewählten Handwerkskammerbezirken zugehören: Berlin, Dresden, Düsseldorf, Hannover, Koblenz, Mittelfranken, München/Oberbayern, Münster, Niederbayern/Oberpfalz, Oberfranken, Oldenburg, Unterfranken und Schwaben.

ATTRAKTIVITÄT EINES BERUFS

- Berufswahl hängt von der Attraktivität eines Berufes oder auch eines Bildungsweges ab (Mischler 2018):
 - akademische Berufe in der Gesellschaft bspw. angesehener als Ausbildungsberufe und Ausbildungsberufe, die bei der IHK angesiedelt sind, wie Verwaltungsberufe angesehener als Handwerksberufe
 - welche Ausbildung, welches Studium langfristig sichere Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt bietet
 - Wissen/Transparenz über die Berufe

GUTE BESCHÄFTIGUNGSAUSSICHTEN ALS ENTSCHEIDUNGSGRUNDLAGE FÜR DAS HANDWERK

Beschäftigung der Ausbildungsabsolvent*innen im Handwerk¹⁾ einen Monat und zwölf Monate nach Ausbildungsende
Abschlusskohorten 2014, 2017 und 2020, Anteile an allen jeweils beschäftigten Absolvent*innen in %



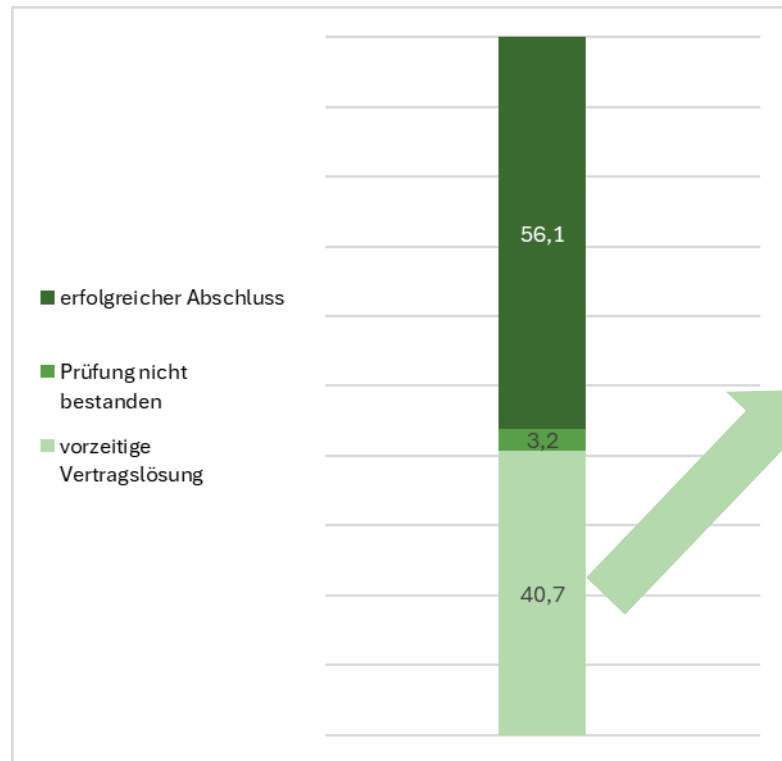
¹⁾ Ausbildungsabsolvent*innen der Betriebe, die den folgenden 13 ausgewählten Handwerkskammerbezirken zugehören: Berlin, Dresden, Düsseldorf, Hannover, Koblenz, Mittelfranken, München/Oberbayern, Münster, Niederbayern/Oberpfalz, Oberfranken, Oldenburg, Unterfranken und Schwaben.

TRANSPARENZ UND VIELFALT VON BERUFSWAHLMÖGLICHKEITEN

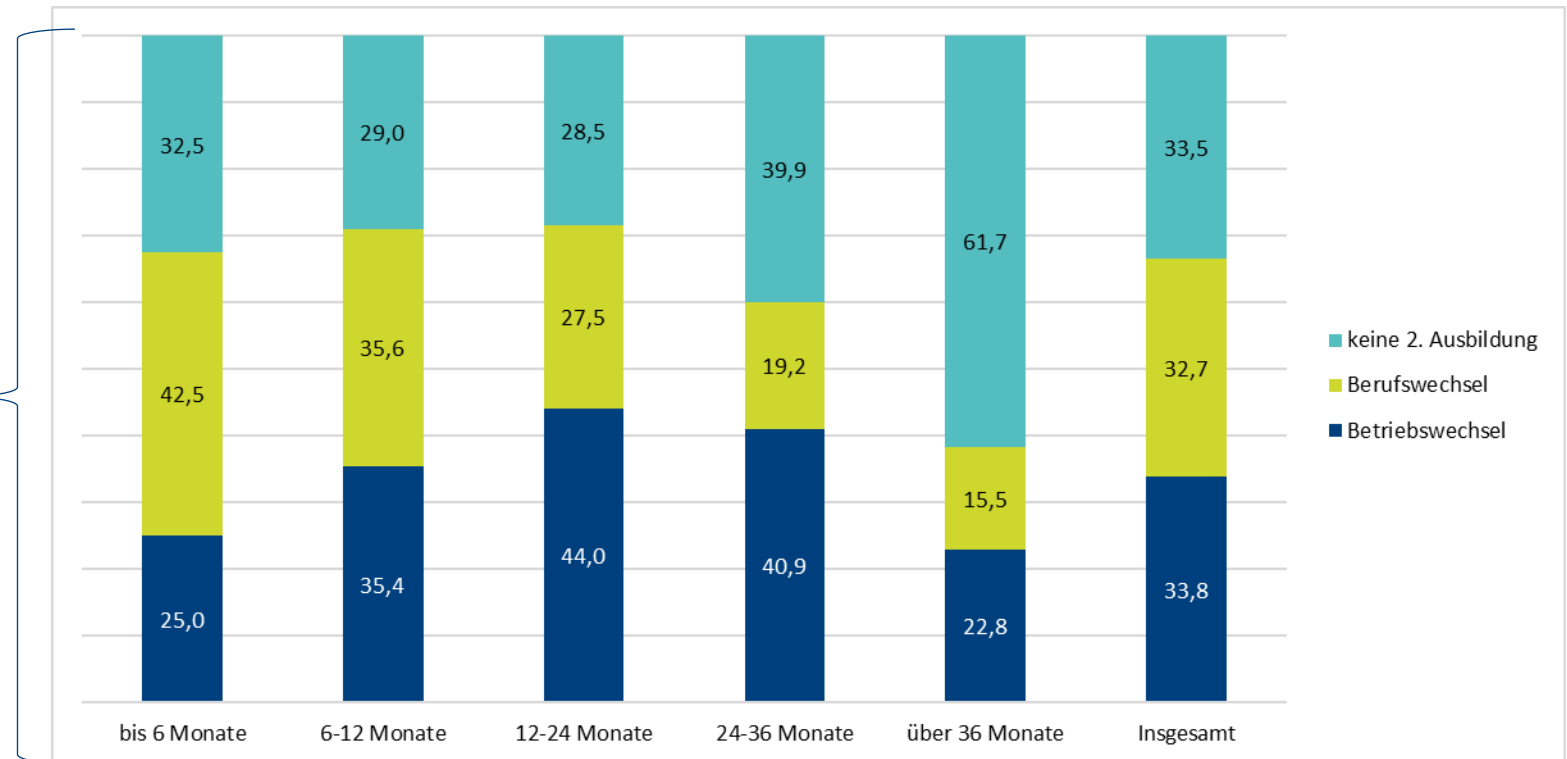
- Annahme von Informationsasymmetrien :
 - Individuen treffen ihre Entscheidungen unter unvollständigen Informationen (Manski 1989; Montmarquette 2001)
 - Kontinuierliche Neu-Bewertung der aktuellen Berufswahl, unter Berücksichtigung bis zu dem Zeitpunkt der Neu-Bewertung der neu gewonnenen Informationen unter der Prämisse der Kosten-Nutzen-Abwägung
 - Je öfter und später der Zeitpunkt der Neu-Bewertung ist, desto fundierter sind gewonnene Informationen, aber
 - Je früher die Entscheidung revidiert wird, desto geringer sind die Kosten, (getätigte Investitionen, entgangener Nutzen der alternativen Entscheidung) → desto eher werden Entscheidungen neu getroffen, neue Berufswahl
 - Je später die Entscheidung revidiert wird → ungelernt in Arbeitsmarkt

UNVOLLKOMMENE INFORMATIONEN: BILDUNGSENTSCHEIDUNG ZU BEGINN HÄUFIG KOMPLETT REVIDIERT, MIT STEIGENDEN GETÄTIGTEN INVESTITIONEN KEINE WEITERE INVESTITION

Ausbildungsverlauf der
Ausbildungskohorte 2016



Ausbildungsdauer kategorisiert nach Status nach
der vorzeitigen Vertragslösungen, in %



WEITERE ANSÄTZE BZW. GRENZEN ZUR ERKLÄRUNG DER BERUFSWAHL

- Ausübung eines Berufes an bestimmte Qualifikationen gebunden oder setzt berufsspezifische Erfahrung voraus, die nicht zwangsläufig auch in anderen Berufen Anwendung findet (berufssegmentierter Arbeitsmarkt)
 - tätigkeitsbezogener Abstieg und/oder niedrigerer Lohn (Roth 2019).
 - Je höher das spezifische Wissen ist, desto höher der Verbleib in einem Beruf
- Zusammenhang zwischen Produktivität und Rendite nicht unbedingt so stark wie in Humankapitaltheorie
 - Zertifikate, Abschlüsse signalisieren dem Arbeitgeber die Produktivität nicht unbedingt die Ausbildungsdauer (Spence 1973)
- Ausbildung bzw. Beschäftigungsverhältnis werden auch als Screening-Prozesse wahrgenommen (u.a. Mohrenweiser et al. 2020, Wydra-Somaggio 2024)

[Tabelle 1](#)

FAZIT

- Humankapitaltheorie nach wie vor Grundlage zur Erklärung von Bildungsentscheidungen
- Aber Grenzen zur Erklärung der Berufswahl
- Theorien in die Jahre gekommen, aber geben dennoch umfassendes Bild von Berufswahlentscheidungen, wenn mehrere Ansätze berücksichtigt werden
- Aber Arbeitsmarkt ist im Wandel: Müssen Ansätze um weitere Faktoren ergänzt werden?
 - 1.) technologischer Fortschritt (Molloy et al., 2021; OECD, 2019)
 - 2.) Globalisierung
 - 3.) Berücksichtigung von Gesundheitsfaktoren und Mobilitätsverhalten (im weiteren Erwerbsverlauf)

LITERATUR

- Becker, G. (1962): Investment in human capital. A theoretical analysis. The Journal of Political Economy.
- Beckmann, J.; Heckhausen, H. (2006): Motivation durch Erwartung und Anreiz. In: Heckhausen, Jutta; Heckhausen, Heinz (Hrsg.): Motivation und Handeln. Heidelberg.
- Blau, P. M.; Gustad, J. W.; Jessor, R.; Parnes, H. S.; Wilcock, R. C. (1956): Occupational Choice: A Conceptual Framework. ILR Review.
- Esser, H. (1999): Spezielle Grundlagen: Situationslogik und Handeln. Soziologie.
- Granato, M.; Matthes, S.; Ulrich, J. G. (2018): Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Bonn.
- Levy, F.; Temin, P. (2007): Inequality and Institutions in 20th Century America NBER Working Paper 13106.
- Hell, S.; Roth D.; Seibert H.; Wydra-Somaggio, G. (2024): Die duale Berufsausbildung im Handwerk: Immer mehr junge Menschen bleiben ihrem erlernten Beruf treu. IAB-Kurzbericht.
- Kalleberg, A. L. (2009): Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. American Sociological Review.
- Manski C. F. (1989): Schooling as experimentation: a reappraisal of the postsecondary dropout phenomenon. Economics of Education Review.
- Mohrenweiser J.; Wydra-Somaggio G.; Zwick T. (2020): Information advantages of training employers despite credible training certificates. Oxford Economic Papers.
- Montmarquette C.; Mahseredjian S.; Houle R. (2001): The determinants of university dropouts: a bivariate probability model with sample selection. Economics of Education Review.
- Polachek, S. (1981): Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure. The Review of Economics and Statistics.
- Roth, D. (2019): Häufigkeit und Struktur von Berufswechseln in Deutschland. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.
- Stüber, H. (2022): Berufsspezifische Lebensentgelte: Ein Studium garantiert nicht immer das höchste Lebensentgelt. IAB-Kurzbericht.
- Mischler, T.; Ulrich, J. G. (2018): Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht. BiBB Report Bundesinstitut für Berufliche Bildung