

Werner Meinefeld

SOZIOLOGINNEN UND SOZIOLOGEN IM BERUF II

**Ergebnisse einer Befragung der Absolventinnen und Absolventen
des Instituts für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
im Frühjahr 2011**

Werner Meinefeld

SOZIOLOGINNEN UND SOZIOLOGEN IM BERUF II

**Ergebnisse einer Befragung der Absolventinnen und Absolventen
des Instituts für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
im Frühjahr 2011**

Institut für Soziologie
Kochstraße 4
91054 Erlangen
werner.meinefeld@soziol.phil.uni-erlangen.de

Erlangen März 2012

Der nachfolgende Bericht beruht auf den Daten eines Forschungsseminars, das vom Wintersemester 2010 bis zum Sommersemester 2011 am Institut für Soziologie durchgeführt wurde.

Zum Gelingen des Projektes haben viele Personen beigetragen – ihnen allen sei an dieser Stelle ganz herzlich für ihre Mitarbeit und Hilfestellung gedankt:

- Brigitte Barth, Aline Boden, Julia-Sophie Erdmann, Aleksandra Poltermann, Svetlana Rempel und Basil Wiese für ihr Engagement im Forschungsseminar. (Zeitweise haben auch Alexander Antony, Alexandra Potthof und Christoph Raab am Seminar teilgenommen.)
- den Absolventinnen und Absolventen, die die Beantwortung des umfangreichen Fragebogens auf sich genommen haben
- Britta Ströhlein für die kompetente und zuverlässige Umsetzung unseres Papierfragebogens in die Online-Form und die Betreuung der Versendung der Link-Adressen; Christoph Raab für Adressenrecherche und die Gestaltung des schriftlichen Fragebogens
- Carolin Freier für die Unterstützung bei Adressenrecherche und beim Versenden des postalischen Fragebogens
- Gerd Sebald für die Einrichtung des Servers für die Online-Befragung
- Dominik Leiner für die kostenlose Nutzung des Programms für die Online-Befragung (<https://www.soscisurvey.de/>)
- dem Dekanat der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie und dem Institut für Soziologie für die finanzielle Unterstützung bei der Durchführung des Projektes
- der zentralen Universitätsverwaltung für die Zurverfügungstellung der Adressen.

Um der besseren Lesbarkeit des Textes willen wird im folgenden die männliche Form verwendet, um männliche und weibliche Personen zu bezeichnen. Ist zwischen diesen beiden Gruppen zu unterscheiden, so wird dies deutlich gemacht.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Zielsetzung und methodisches Vorgehen	1
2. Die Absolventen des Magister-Studiengangs	3
2.1 Veränderungen im Zeitverlauf: Von der ersten Stelle nach dem Examen bis zur aktuellen Berufssituation	4
2.2 Die berufliche Situation der abhängig Beschäftigten	6
2.2.1 Abhängig Beschäftigte in ihrer ersten Anstellung nach dem Examen <i>Dauer der Stellensuche – Wege zur ersten Stelle – Gründe für die Annahme der ersten Stelle – Arbeitsorte – Tätigkeitsbereiche</i>	6
2.2.2 Abhängig Beschäftigte zum Befragungszeitpunkt <i>Zahl der Arbeitsstellen nach dem Examen – Der Weg zur neuen Stelle – Gründe für die Annahme einer neuen Stelle – Arbeitsorte – Tätigkeitsbereiche</i>	9
Zur Wahrnehmung der Soziologie-Absolventen als Soziologen	12
2.2.3 Zur Adäquanz soziologischer Berufstätigkeit in abhängiger Beschäftigung	13
2.2.3.1 Was heißt Adäquanz?	13
2.2.3.2 War die erste Stelle nach dem Examen „angemessen“? <i>Anstellungsverhältnis und Befristung – Einkommen – Status</i>	14
2.2.3.3 Ist die aktuell eingenommene Stelle „angemessen“? <i>Anstellungsverhältnis und Befristung – Einkommen – Status – Einstellungsvoraussetzungen – Arbeitslosigkeit</i>	16
2.2.3.4 Subjektive Bewertung der Angemessenheit	20
2.3 Die berufliche Situation freiberuflich tätiger Absolventen	23
2.4 Wie erfolgreich sind Soziologen auf dem Arbeitsmarkt?	24
2.4.1 Typen des Berufserfolgs	24
2.4.2 Bedingungsfaktoren des „Berufserfolgs“ <i>Strukturelle Bedingungsfaktoren – Studienbezogene Einflußfaktoren – Die Relativierung von Einzelfaktoren: eine multivariaten Betrachtung (Typen des Berufserfolgs – Dauer der Stellensuche – Arbeitslosigkeit – Einkommenshöhe)</i>	27
3. Die Absolventen des BA-Studiengangs	37
4. Absolventenstudien und Lehrevaluation	37
Anhang: Fragebogen	41

1. Zielsetzung und methodisches Vorgehen

Die Untersuchung des beruflichen Werdegangs ehemaliger Studierender gehört zumindest in soziologischen Instituten zur guten Übung der Selbstvergewisserung: Sie liefert nicht nur Einsichten in die Situation von Soziologen auf dem Arbeitsmarkt, sondern bietet auch Anhaltspunkte für eine Reflexion über eventuelle Veränderungen in der Gestaltung der Lehre.¹ Es ist daher sehr erfreulich, dass das Institut für Soziologie in Erlangen – nach 1991 und 2002 – hiermit zum dritten Mal einen Bericht über seine Absolventen vorlegen kann. Dabei steht die Darstellung der Ergebnisse unserer Studie im Vordergrund. Für allgemeinere Überlegungen zum Verhältnis von Studium (der Soziologie) und Beruf sei auf den Bericht über die Erhebung aus dem Jahr 2001 verwiesen.² Der nachfolgende Bericht beruht, wie die vorangegangenen Erhebungen auch, auf einem Lehrforschungsprojekt, das im Rahmen eines Forschungsseminars durchgeführt worden ist. Im Wintersemester 2010/11 wurden in diesem Seminar der theoretische und methodologische Rahmen dieser Fragestellung und das Erhebungsinstrumentarium erarbeitet. Datenerhebung und -aufbereitung erfolgten in der vorlesungsfreien Zeit, das Sommersemester 2011 diente der Analyse und Interpretation der Daten.

Angesichts der erforderlichen Breite an Informationen und der Zahl der Absolventen bot sich eine standardisierte Befragung als Erhebungsform an – zumal der Typus der zu erhebenden Informationen nicht nur standardisiert erfragbar, sondern die erforderliche Vergleichbarkeit der Informationen auch nur in einer standardisierten Erhebung sicherzustellen ist. Je nach Erreichbarkeit der Absolventen erfolgte die Befragung entweder auf postalischem Weg mit einem Fragebogen in Papierform, oder es wurde per E-Mail der Zugang zu einem Online-Fragebogen eröffnet.

In die Befragung wurden die Absolventen einbezogen, die zwischen 1984 und 2010 am Erlanger Institut für Soziologie Examen gemacht haben. Von den 360 Personen, die an der Befragung teilgenommen haben, haben 334 (93%) einen Magisterabschluß gemacht, 26 (7%) einen Bakkalaureus- (11) bzw. einen Bachelorabschluß (15). Die beiden letzteren Abschlüsse unterscheiden sich nur nach dem Zeitpunkt des Examens und werden im folgenden unter der Bezeichnung „BA“ zusammengefaßt.³ In der nachfolgenden Analyse sind BA- und Magister-Absolventen separat zu betrachten, da sie von unterschiedlichen Startpositionen aus auf den Arbeitsmarkt gehen. Auf die spezifische Situation der BA-Absolventen werde ich abschließend gesondert eingehen.

Alle Absolventenstudien stehen vor dem Problem, Kontakt zu ehemaligen Studierenden aufzunehmen, die zum Teil vor mehreren Jahren ihr Studium abgeschlossen haben – und sie zu motivieren, einen notgedrungen aufwendigen Fragebogen auszufüllen. Der Erfolg dieser beiden Schritte entscheidet über die Aussagekraft der gewonnenen Daten, da größere Fehlquoten bei den Adressen bzw. hohe Verweigerungsraten die Verallgemeinerung der Daten in Frage stellen.

¹ Wenn auch Letzteres mit Vorsicht zu handhaben ist, denn selten sind hier die Rückmeldungen eindeutig, und bekanntlich führen viele Wege zum Erfolg (und für unterschiedliche Personen auch sehr unterschiedliche Wege) – gerade auch in der akademischen Lehre.

² Werner Meinefeld, Soziologinnen und Soziologen im Beruf. Ergebnisse einer Befragung von Absolventinnen und Absolventen des Magister-Studiengangs „Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg“, Erlangen 2002, 1ff.
http://www.sozioologie.phil.uni-erlangen.de/system/files/erlanger_sozioologinnen_und_sozioologen_im_beruf_2001.pdf

³ Ein Studium mit dem Abschluss „Bakkalaureus“ war erstmals im WS 2003 aufzunehmen.

In unserer Studie haben wir versucht, auf verschiedenen Wegen die Zahl der verfügbaren Adressen zu erhöhen:

1. Für die Absolventen-Jahrgänge vom Wintersemester 1984 bis zum Sommersemester 2000 verfügten wir aus der Befragung des Jahres 2001 (und von daran anschließenden Absolvententreffen) über einen regelmäßig aktualisierten Bestand von E-Mail-Adressen, an die die Einladung zur Befragungsteilnahme verschickt wurde. Eine erneute Kontaktierung derjenigen Ehemaligen, die sich an der ersten Befragung nicht beteiligt hatten, konnte mangels fehlender Postadressen nicht vorgenommen werden.
2. Für die Jahrgänge vom Wintersemester 2000 bis zum Sommersemester 2010 hatten wir von der Zentralen Universitätsverwaltung Postadressen bekommen, um z.B. zu Absolvententreffen einladen zu können. Auf der Basis dieser Adressen hatten wir z.T. Kenntnis von E-Mail-Adressen bekommen, über die ebenfalls zur Teilnahme an unserer Befragung eingeladen wurde. An die restlichen Postadressen wurde ein schriftlicher Fragebogen verschickt. Kamen diese Briefe als unzustellbar zurück, recherchierten wir im Internet, über das bundesweite elektronische Telefonbuch sowie in Teilnahmelisten von früheren Lehrveranstaltungen mögliche E-Mail-Adressen. Hinweise auf aktuelle Post- oder E-Mail-Adressen erhielten wir auch von anderen Absolventen.

Wie ist es mit der Repräsentativität unserer Erhebung bestellt? Diese stellt sich für die Jahrgänge von 1984 bis zum Sommersemester 2000 anders dar als für die Jahrgänge ab Wintersemester 2000 .

1. Jahrgänge von 1984 bis zum Sommersemester 2000

Wie oben erwähnt, konnte für diese Jahrgänge keine erneute Adressenziehung vorgenommen werden. Die für sie verfügbaren 130 Adressen beruhen auf der Auswahl von 2001 und unterliegen daher einer doppelten Selektion. Diese Angaben sind aber dennoch insofern von Interesse, als an diesem Personenkreis langfristige Entwicklungen beobachtet werden können. Zu bedenken ist, dass mit der zeitlichen Entfernung vom Studium die Etablierung auf dem Arbeitsmarkt in der Regel immer besser wird, zugleich aber die Selektivität der Auswahl steigt. Insofern bestehen zwischen den einzelnen Kohorten sowohl inhaltliche Unterschiede als auch Differenzen in der Repräsentativität.

2. Jahrgänge ab Wintersemester 2000 bis zum Sommersemester 2010

- Laut Studierendenstatistik haben vom Wintersemester 2000 bis zum Sommersemester 2010 insgesamt 626 Personen ein Magisterexamen in Soziologie abgelegt – vom Studierendensekretariat wurden uns aber nur 571 Namen und Adressen übermittelt. Damit *fehlen* uns 55 Adressen. Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass es sich hier um eine systematische Verzerrung handelt, das Fehlen der Adressen also in irgendeiner Weise mit dem beruflichen Erfolg zusammenhängt.
- Auch bei dem Fehlen von 110 Adressen, die sich als *nicht zustellbar* erwiesen, ist eher nicht von einem inhaltlichen Einfluß auf die Ergebnisse auszugehen.
- Anders verhält es sich dagegen bei den 201 Befragten, von denen die versandten Briefe bzw. E-Mails nicht zurückkamen, die sich an der Befragung jedoch *nicht beteiligten*. Hier kann insofern eine Verzerrung vorliegen, als beruflich erfolgreiche Absolventen sich vermutlich leichterem Herzens an einer solchen Befragung beteiligen als diejenigen, die mit ihrem Berufsverlauf nicht zufrieden sind. Andererseits ist es aber auch möglich, dass besonders erfolgreiche Personen aufgrund hoher Mobilität nicht erreichbar waren bzw. keine Zeit für die Beantwortung des umfangreichen Fragebogens gefunden haben. Daneben können auch Motive wie ein allgemeines Desinteresse an Befragungen oder eine Distanz zum (Soziologie-)Studium eine Rolle spielen; auch kann die Notwendigkeit präziser und umfassender Angaben zum Berufsverlauf von der Teilnahme abschrecken. In dieser Hinsicht unterliegen unsere Ergebnisse der Analyse der 260 Fragebögen des Zeitraums WS 2000 bis SS 2010 der üblichen Unsicherheit von Absolventenstudien hinsichtlich ihrer Verallgemeinerbarkeit. (So ist z.B. der Jahrgang 2010 mit 70% deutlich stärker vertreten als die Jahrgänge von 2005 bis

2009 mit 39% oder die Jahrgänge 2000 bis 2004 mit nur noch 24%.⁴ Auch haben sich die ehemaligen Hauptfachstudierenden deutlich stärker an der Untersuchung beteiligt als diejenigen, die Soziologie nur als Nebenfach gewählt hatten.)

Die nachfolgende Tabelle 1 gibt die Rücklaufquoten für die Magister-Absolventen für den gesamten Datensatz an, differenziert nach diesen beiden Jahrgangsböcken und nach der Art der Versendung der Fragebögen.

Tabelle 1: Rücklaufquoten der Magister-Absolventen									
Kohorte	zustellbare Adressen			auswertbare Fragebgn.			Rücklauf in Prozent ⁵		
	Post	Online	Summe	Post	Online	Summe	Post	Online	Summe
1984 – 2000	3	127	130	3	71	74	100%	56%	57%
2000 – 2010	90	371	461	51	209	260	56%	56%	56%
Summe	93	498	591	54	280	334	57%	56%	57%

Bei den Absolventen des **Bakkalaureus-** bzw. **Bachelorstudiengangs** verfügten wir über 38 Mail- und zwei Post-Adressen. Auf die postalischen Anfragen bekamen wir keine Antwort. Online haben sich 26 BA-Absolventen an der Umfrage beteiligt – dies entspricht einem Rücklauf von 68%.

Methodische Anmerkung

„Repräsentativität“ gilt oft als Zauberwort für die Aussagekraft der erhobenen Daten. Dies ist zu differenzieren. Zum einen sind Gültigkeit und Reliabilität nicht weniger wichtige Kriterien für die Güte eines Datensatzes: Die Repräsentativität sichert nur die Verallgemeinerbarkeit von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit, nicht aber, ob *zuverlässig* gemessen wurde, was gemessen werden *sollte*. Zum anderen ist Repräsentativität unverzichtbare Voraussetzung nur für die *Beschreibung* der Verteilungshäufigkeit von Merkmalsausprägungen in der Grundgesamtheit – also z.B. über das durchschnittliche Einkommen oder den Anteil der Arbeitslosen. Will man dagegen Aussagen über *Zusammenhänge* zwischen verschiedenen Variablen machen, so ist die Repräsentativität der Auswahl zwar nicht irrelevant, aber doch weniger bedeutsam als in rein deskriptiven Erhebungen: Auch auf der Basis verzerrter Stichproben sollten Aussagen z.B. über die Gründe für den Berufserfolg näherungsweise möglich sein.⁶

2. Die Absolventen des Magister-Studiengangs

Das Spektrum der Tätigkeiten nach dem Examen reicht von einer längeren Urlaubsreise über Überbrückungsjobs, Familienarbeit bis hin zur Selbständigkeit oder der Annahme einer abhängigen Be-

⁴ Für die Zeit vor 1999 liegen die Studierendenzahlen nicht in elektronischer Form vor, für sie lassen sich ähnlich differenzierte Überlegungen daher nicht anstellen.

⁵ Diese Prozentwerte beziehen sich auf die *zustellbaren* Adressen. Beziehen wir die Zahl der auswertbaren Fragebögen auf die uns vom Studierendensekretariat *übermittelten* Adressen, so beträgt der Rücklauf 46%; in Bezug auf die Zahl der laut Universitätsstatistik *abgelegten Prüfungen* liegt er bei 42%.

⁶ Hans L. Zetterberg, Theorie, Forschung und Praxis in der Soziologie, in: René König (Hrsg.), 1973, Handbuch der empirischen Sozialforschung, Band 1. Geschichte und Grundprobleme der empirischen Sozialforschung, Stuttgart 1967, 103 - 160

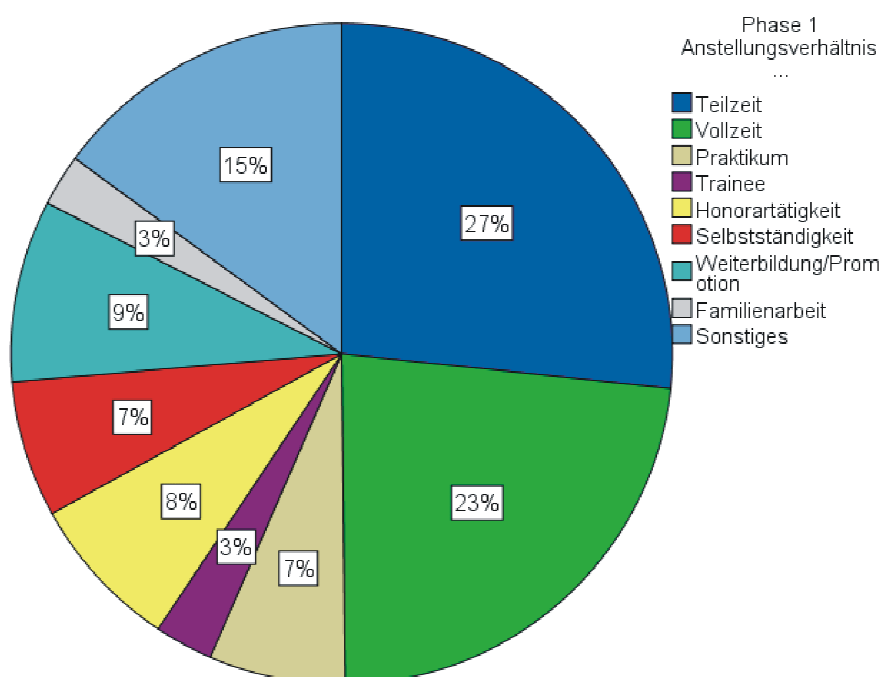
schäftigung. In folgenden Abschnitt wollen wir zunächst die Verteilung der Befragten auf diese unterschiedlichen Kategorien betrachten, bevor wir die Typen der Berufstätigkeit analysieren. Dabei gehe ich zunächst auf die Tätigkeiten direkt nach dem Examen ein und wende mich in einem zweiten Schritt der Situation zum Befragungszeitpunkt zu.

2.1 Veränderungen im Zeitverlauf: Von der ersten Stelle nach dem Examen bis zur aktuellen Berufssituation

Die Situation direkt nach dem Examen ist durch Offenheit und Unsicherheit geprägt. Viele Optionen (nicht nur beruflicher Art) stehen offen, zugleich sind sich die Befragten aber auch der Tatsache bewusst, dass hier Weichen für ihre Zukunft gestellt werden.

- Die Hälfte der 315 Befragten, für die uns hier Informationen vorliegen, nimmt eine Stelle als abhängig Beschäftigte an (etwa 27% in einer Teilzeitbeschäftigung, 23% haben Vollzeitstellen inne);
- in eine Überbrückungs- bzw. Vorbereitungsphase münden fast 10% (7% in Form eines Praktikums, 3% als Trainee);
- 8% machen sich selbständig, 7% arbeiten auf Honorarbasis;
- 9% nehmen eine Weiterbildung auf (incl. Promotion);
- 3% übernehmen Familienarbeit.
- In der Kategorie „Sonstiges“, besetzt mit 15%, haben 2% (5 Personen) erst einmal eine ausgedehntere Urlaubsreise unternommen; 3% gehen Gelegenheitsarbeiten nach, 3% sind arbeitslos⁷; der Rest verteilt sich auf Kategorien, die den obigen Kategorien nicht zuzuordnen sind.

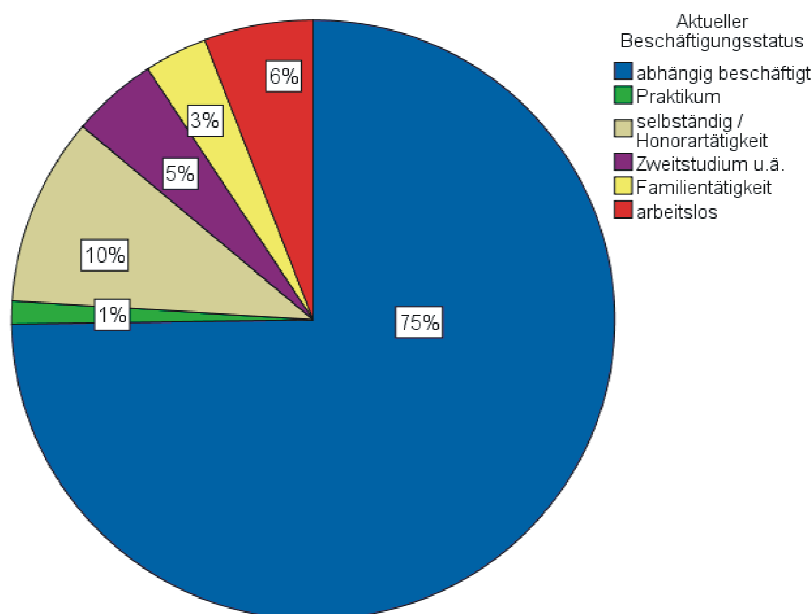
Grafik 1: Beschäftigungsstatus auf der ersten Stelle nach dem Examen



⁷ Sicherlich sind mehr als 3% als „arbeitsuchend“ einzustufen, denn die Übernahme von „Jobs“ erfüllt für viele wohl eher eine Überbrückungsfunktion, um sich nach einer „richtigen“ Stelle umsehen zu können.

Zwischen dem Examen und unserer Befragung sind bei unseren Befragten zwischen einem Monat und 24 Jahren vergangen – sie befinden sich also in sehr unterschiedlichen Phasen ihres Berufsverlaufs. Insofern stellen alle folgenden Ergebnisse eine Art Mittelwert dar, der immer wieder einmal einer kohortenspezifischen Relativierung bedarf. Dennoch wollen wir zunächst einmal zusammenfassend sehen, wie sich unsere Absolventen auf die verschiedenen Ausprägungen beruflicher Tätigkeiten verteilen.⁸

Grafik 2: Beschäftigungsstatus zum Befragungszeitpunkt



Im Vergleich zur ersten Grafik ist das Bild deutlich „ruhiger“ geworden, d.h.: Es hat eine noch stärkere Konzentration auf einzelne Kategorien stattgefunden. Die nachfolgende Tabelle 2 zeigt die Veränderungen an. Die Daten zeigen, dass mit zunehmendem zeitlichem Abstand zum Examen eine deutliche Konsolidierung der Beschäftigungssituation eintritt. Besonders deutlich wird dies bei den Praktikums- und den Trainee Stellen, den sonstigen Beschäftigungen und bei den selbständigen und Honorartätigkeiten – was die Vermutung nahelegt, dass es sich bei letzteren zumindest teilweise auch um Überbrückungstätigkeiten handelte, die zugunsten einer festen Anstellung aufgegeben wurden.

Wie sich die berufliche Situation für die einzelnen Gruppen darstellt, soll in den folgenden Abschnitten näher betrachtet werden – zunächst allgemein für die beiden erhobenen Zeitpunkte, dann unter spezifischen Fragestellungen. Zu differenzieren ist dabei zwischen den abhängig Beschäftigten und den selbständig bzw. auf Honorarbasis tätigen Personen.

⁸ Von den 334 Magisterabsolventen sind 9 nicht zuzuordnen – die Grafik bezieht sich somit auf 325 Personen.

Tabelle 2: Veränderungen von der ersten Stelle zur aktuellen Beschäftigungssituation			
Beschäftigungsstatus	direkt nach dem Examen	aktuelle Situation	Veränderung (Prozentpunkte)⁹
abhängig beschäftigt	50%	75%	+25%
Praktikum / Trainee	10%	1%	-9%
selbständig / Honorartätigkeit	14%	10%	-4%
Zweitstudium / Weiterbildung ...	9%	5%	-4%
Familientätigkeit	3%	3%	0%
arbeitslos / Gelegenheitsarbeit	6%	6%	0%
Sonstiges	9%	–	-9%
N	315	313	—

2.2 Die berufliche Situation der abhängig Beschäftigten

Verfolgen wir zunächst einmal den Berufsweg der größten Gruppe: der abhängig Beschäftigten. Obwohl die Entscheidung für die erste Stelle nach dem Examen in der Folgezeit durchaus korrigierbar ist, dürfte sie im Allgemeinen die wohl folgenschwerste im ganzen Berufsleben sein, da hier Vorentscheidungen für die weitere Entwicklung gefällt werden.

2.2.1 Abhängig Beschäftigte in ihrer ersten Anstellung nach dem Examen

In direktem Anschluss an das Examen haben 187 Personen eine Stelle in abhängiger Beschäftigung übernommen: in Teilzeit oder Vollzeit, als Praktikum oder als Trainee. Im weiteren Zeitverlauf haben – nach Urlaub, Familientätigkeit, Jobs oder anfänglicher Arbeitslosigkeit – weitere 68 Personen ebenfalls eine solche Stelle angenommen, so dass uns für insgesamt 255 Personen (dies sind 76% aller Befragten) nähere Informationen über ihre erste Anstellung zur Verfügung stehen. 85% von ihnen hatten eine „normale“ Anstellung bekommen (im Folgenden als „Stelleninhaber“ bezeichnet), 15% haben ein Praktikum angetreten.¹⁰

Dauer der Stellensuche

Differenzen zwischen den beiden Gruppen der 218 „Stelleninhaber“ und der 37 „Praktikanten“ lassen sich bereits bei der Zeit beobachten, die jeweils verstrich, bis sie diese erste Stelle gefunden hatten: vgl. Tabelle 3. Für ein Praktikum entschließt man sich offensichtlich deutlich später als für eine reguläre Anstellung.

⁹ Die Veränderung von der ersten zur aktuellen Stelle gebe ich in allen Tabellen in *Prozentpunkten* an (d.h. als einfache Differenz der beiden Prozentwerte) und nicht als *prozentuale* Veränderung (also als Anteil dieser Veränderung am Ausgangswert).

¹⁰ Viel wurde in den letzten Jahren von der „Generation Praktikum“ gesprochen. Demnach werden zunehmend mehr Absolventen zunächst nur auf Praktikumsstellen eingestellt, werden aber de facto mit denselben Aufgaben betreut wie normal angestellte Personen. In unseren Daten fällt auf, dass bis 1994 keine Person als erste Anstellung ein „Praktikum“ angibt – ab 1995 findet sich dann in jeder Fünf-Jahres-Kohorte ein Anteil zwischen 10% und 15%, die zunächst als Praktikanten starteten (ein linearer Anstieg von 1995 auf 2010 besteht nicht). Nähere Untersuchungen zeigen, dass es sich hier offensichtlich um ein Phänomen in bestimmten Wirtschaftsbereichen (v.a. Medien und Kultur) handelt: Koja Briedis/Karl-Heinz Minks, *Generation Praktikum - Mythos oder Massenphänomen?*, HIS-Projektbericht April 2007, <http://www.his.de/pdf/22/generationpraktikum.pdf> (Stand 02.03.2012).

Tabelle 3: Zeitaufwand für eine „ernsthafte“ Stellensuche			
	Stelleninhaber	Praktikanten	insgesamt
durchschnittliche Dauer	2,5 Monate	4,3 Monate	2,8 Monate
Stellenantritt direkt nach dem Examen	34%	5%	30%
Suchdauer zwischen ein und sechs Monaten	63%	81%	65%
Suchdauer mehr als sechs Monate ¹¹	3%	14%	5%

Diese Beobachtung bestätigt die Vermutung, dass ein Praktikum bei den Absolventen i.d.R. als zweite Wahl gilt, dass also primär eine (der Ausbildung angemessene) Stelle gesucht wird. Dafür spricht auch, dass der Mangel an beruflichen Alternativen von 45% der Praktikanten, aber nur von 30% der Stelleninhaber als wesentlicher Grund für die Annahme der jeweiligen Stelle genannt wird. Zumindest für ein Viertel der Praktikanten ist mit ihrer Entscheidung für diese Stelle aber auch die Hoffnung verbunden, aus dem Praktikum heraus in eine normale Anstellung wechseln zu können: Sie geben an, dass mit dieser Stelle „gute Aufstiegschancen“ verbunden seien.

Wege zur ersten Stelle

Wie sind sie nun jeweils zu dieser ersten Anstellung gekommen? Auch hier gibt es aufschlußreiche Differenzen zwischen den beiden Gruppen.

Tabelle 4: Wege zur ersten Stelle			
	Stelleninhaber	Praktikanten	insgesamt
Bewerbung auf Inserate	26%	44%	29%
berufliche Tätigkeit während des Studiums / Kontakt aus früherer Berufstätigkeit	26%	6%	23%
Freunde/Bekannte, Eltern/Verwandte, eigenes Inserat, Sonstiges	17%	22%	18%
Vermittlung durch Professoren/Assistenten ¹²	14%	0%	12%
Arbeitsagentur / Personalvermittlungsfirmen	8%	6%	8%
Blindbewerbung	5%	19%	7%
Praktikum während des Studiums	4%	3%	4%
N	217	36	253

¹¹ Bei den Stelleninhabern brauchten zwei Personen allerdings 30 bzw. 41 Monate.

¹² Deren Vermittlung erfolgte zu 84% auf Stellen an der Hochschule selbst.

Der häufigste Zugang erfolgte in beiden Fällen über Inserate: Bei den Stelleninhabern zu 26%, bei den Praktikanten sogar zu 44%. Weitere 21% der Ersteren kamen über eine berufliche Tätigkeit während des Studiums zu dieser Anstellung – bei den Praktikanten war dies nur eine Person (3%). Von Professoren oder Assistenten wurden 14% der Stelleninhaber vermittelt – niemand dagegen von den Praktikanten. Der Arbeitsagentur oder anderen Personalvermittlern kommt eine geringere Bedeutung zu als den informellen Kontakten: Über sie gelingt nur 8% bzw. 6% ein Berufseinstieg. Ein Praktikum während des Studiums zahlte sich hinsichtlich der Verbesserung des beruflichen Starts nur für 4% der Stelleninhaber und einen Praktikanten aus.

Gründe für die Annahme der ersten Stelle

Was gab den Ausschlag, diese Stelle anzunehmen? Wie wohl auch in der Wahl des Studienfaches steht bei der Entscheidung für eine bestimmte berufliche Tätigkeit der *inhaltliche Aspekt* im Vordergrund: Für 74% gab die „interessante Tätigkeit“ den Ausschlag für diese Stelle.¹³ Weit abgeschlagen folgen dann mit 32% der „Mangel an beruflichen Alternativen“ und mit je 25% das „gute Arbeitsklima“ und die „Nähe zum Heimatort“ als weitere Gründe für die Stellenwahl. Nur eine relativ geringe Bedeutung kommen demgegenüber familiären und freundlichen Bindungen (17%), dem „guten Gehalt“ (14%), den Aufstiegschancen (13%), der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit (11%) oder der „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ (9%) zu. Für Stelleninhaber sind dabei Teilzeitarbeitsmöglichkeit, Sicherheit, Arbeitsklima, Gehalt, soziale und örtliche Bindungen tendenziell wichtiger, während bei den Praktikanten die fehlende Alternative und die Hoffnung auf „Aufstieg“ höhere Werte annehmen.

Arbeitsorte

Sehen wir einmal von den Praktikanten ab, so haben 27% der „Stelleninhaber“ ihre erste Stelle in der Privatwirtschaft angetreten, 24% an einer Hochschule und weitere 20% bei anderen Behörden im öffentlichen Dienst. Medien spielten dagegen nur eine geringe Rolle (8%), ebenso Parteien, Verbände, Gewerkschaften (5%) oder private Forschungseinrichtungen oder Kirchen mit je 3%.¹⁴ Im Kohortenvergleich (90er Jahre vs. 00er Jahre vs. 2010) haben Forschung und Lehre und öffentlicher Dienst leicht abgenommen (um maximal 7 Prozentpunkte), während Medien und Privatwirtschaft leicht an Bedeutung zulegten.

Tätigkeitsbereiche

Konzentrieren wir uns auch hier auf die Inhaber „normaler“ Stellen, so dominieren hinsichtlich der Frage, was genau Soziologen machen, wenn sie in den oben genannten Institutionen arbeiten, die Bereiche Forschung (28%), Beratung (25%) und Verwaltung (21%), gefolgt von Sozialarbeit, Planung, Lehre, Bildungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Management (zwischen 16% und 12%).¹⁵ Kaum eine Rolle spielen bei unseren Absolventen dagegen Dokumentation, journalistische Tätigkeit, Produktion

¹³ In Frage D4 konnten drei von zehn möglichen Gründen angekreuzt werden. Durchschnittlich wurden 2,4 Gründe genannt.

¹⁴ Für Praktikanten spielten Privatwirtschaft und Medien mit je etwa 20% eine größere Rolle, daneben Behörden und private Forschungseinrichtungen mit je 11%.

¹⁵ In Frage D6 konnten drei von vierzehn Tätigkeitsbereichen angekreuzt werden. Durchschnittlich wurden 2,0 Bereiche genannt.

oder Personalführung (zwischen 8% und 3%).¹⁶ Im oben genannten Kohortenvergleich haben Forschung und Lehre um etwa 20% abgenommen, Bildungsarbeit, Sozialarbeit und Beratung dagegen deutlich zugenommen (zwischen 11% und 16%).

2.2.2 Abhängig Beschäftigte zum Befragungszeitpunkt¹⁷

Zahl der Arbeitsstellen nach dem Examen

Nur selten bleiben die Absolventen beim ersten Arbeitgeber. Zwar nennen in der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten 48% nur einen Arbeitgeber, aber dieser Anteil nimmt mit der Entfernung vom Examen stark ab. Sind es bei der jüngsten Kohorte von 2010/11 noch 85%, die bisher nur einen Arbeitgeber hatten, so reduziert sich dieser Anteil auf 44% in der Kohorte 2005/07, und in den Jahrgängen vor 1995 sind es nur 12%, die immer noch ihre erste Stelle innehaben. Die Zahl der Stellen bewegt sich zwischen einer und sieben, mit einem Durchschnittswert in den genannten Kohorten von 1,2 bzw. 2,9 bzw. 3,1. Nach einer Berufstätigkeit von sechs Jahren ändert sich der Durchschnittswert also nicht mehr wesentlich. Die Verweildauer auf diesen Stellen variiert zwischen einem Monat und 22 Jahren; im Schnitt aller Kohorten liegt sie bei 27 Monaten – durchschnittlich 12 Monate für die jüngste Kohorte, 53 Monate für die älteste. Diese Fluktuation läßt u.a. erwarten, dass sich die Beschäftigungsbedingungen zwischen der ersten Stelle nach dem Examen und der heutigen Stelle deutlich unterscheiden. Aus diesem Grund werden in den nachfolgenden Berechnungen für die aktuelle Stelle diejenigen Personen, die sich noch auf ihrer ersten Stelle befinden, nicht berücksichtigt, da ihre Einbeziehung die Differenzen zwischen dem Berufseinstieg und späteren Beschäftigungen verwischen würde.¹⁸

Der Weg zur neuen Stelle

Wenig Differenzen gibt es allerdings bei den Wegen zur neuen Stelle. Unverändert hat sich für 30% die Bewerbung auf eine Ausschreibung als erfolgreicher Weg erwiesen, und auch das Anknüpfen an früheren Berufskontakten erwies sich mit 24% als sehr fruchtbar. Wichtig sind außerdem weiterhin die Kontakte über Freunde und Bekannte (10%), während sich die Bedeutung von Arbeitsagentur und privater Personalvermittlung weiter verringert hat (von 8% auf 4%), und auch Professoren und Assistenten spielen für eine berufliche Veränderung eine geringere Rolle als beim Berufseinstieg (6% statt 14%).

Gründe für die Annahme einer neuen Stelle

Auch für die *aktuelle* Stelle ist, mit 88%, unangefochten der inhaltliche Aspekt einer „interessanten Tätigkeit“ der wichtigste Annahmegrund. Folgte bei der *ersten* Anstellung mit 30% der „Mangel an beruflichen Alternativen“ noch auf dem zweiten Platz, so ist dieser Grund mit 13% für die aktuelle Stelle weit abgeschlagen. Stattdessen hat das „gute Gehalt“ mit 41% Zustimmung seinen Anteil fast verdreifacht, gefolgt vom guten Arbeitsklima und der Sicherheit des Arbeitsplatzes (34% bzw. 31%).

¹⁶ Anders dagegen die Arbeit von Praktikanten, bei denen Öffentlichkeitsarbeit, Beratung, Journalismus und Beratung deutlich häufiger, nämlich zwischen 8% und 25%, genannt wurden – seltener dagegen die Sozialarbeit, gar nicht die Lehre.

¹⁷ Angesichts der geringen Zahl von nur vier Praktikanten ist es nicht sinnvoll, die im vorangegangenen Abschnitt vorgenommene Differenzierung zwischen „Stelleninhabern“ und Praktikanten fortzusetzen. Der Eindeutigkeit der Aussagen wegen werden die Praktikanten im folgenden nicht berücksichtigt – entsprechend wird sich der Vergleich zur ersten Stelle nur auf die Daten der dortigen „Stelleninhaber“ beziehen.

¹⁸ Diese Berechnungen basieren folglich nur auf 157 Personen.

Diese Veränderungen spiegeln einen auch alltagsweltlich vertrauten Wandel in der Weltsicht der Befragten, wenn sie mit fortschreitendem Alter offensichtlich auch Aspekte des Wohlstandes und der Sicherheit zu schätzen lernten, die ihnen im Status des Studierenden nicht so wichtig zu sein schienen. Erfreulich ist in jedem Fall der Bedeutungsverlust der Kategorie „Mangel an beruflichen Alternativen“, der eine grundlegende Verbesserung der Auswahlmöglichkeiten für die Bewerber indiziert.

Gründe	aktuelle Stelle	erste Stelle	Veränderung (in Prozentpunkten)
interessante Tätigkeit	88%	72%	+16
gutes Gehalt	41%	15%	+26
gutes Arbeitsklima	34%	27%	+7
Sicherheit des Arbeitsplatzes	31%	10%	+21
Nähe zum Heimatort	22%	23%	-1
gute Aufstiegschancen	21%	11%	+10
Mangel an beruflichen Alternativen	13%	30%	-17
Möglichkeit zur Teilzeitarbeit	9%	13%	-4
partnerschaftliche/familiäre Gründe	8%	12%	-4
Freundeskreis am Ort	3%	6%	-3
Sonstiges	6%	18%	-12
N	157	217	—

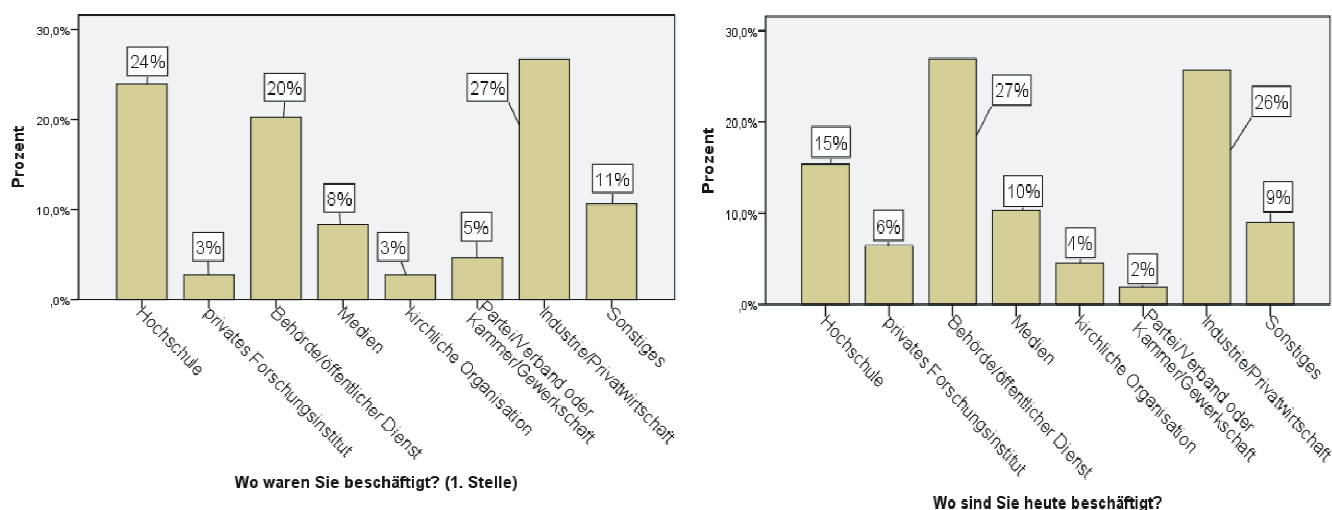
Arbeitsorte

Hinsichtlich des Arbeitgebers sind lediglich zwei Veränderungen von der ersten zur aktuellen Beschäftigung bemerkenswert: Der Anteil der an der Hochschule Beschäftigten ist um neun Prozentpunkte auf 15% zurückgegangen, der Anteil der im (übrigen) öffentlichen Dienst Beschäftigten ist dagegen um sieben Prozentpunkte auf 27% gestiegen. Alle übrigen Bereiche weisen nur geringfügige Verschiebungen auf.

Diese Stabilität in den Besetzungszahlen verdeckt allerdings die Fluktuation, die *zwischen* den Bereichen besteht. Vergleichen wir nur die 126 Personen miteinander, die sowohl auf ihrer ersten als auch auf der aktuellen Stelle abhängig beschäftigt waren, so arbeiten nur noch zwischen 40% und 60% der Personen innerhalb desselben Bereiches wie auf ihrer ersten Stelle – im Durchschnitt aller Bereiche sind nur 56% „bereichstreu“ geblieben. Es ist also keineswegs so, dass der Zuwachs im „öffentlichen Dienst“ überwiegend aus ehemaligen Hochschulmitarbeitern stammt: Diese machen nur ein Drittel der Gesamtzuwanderung in diese Kategorie aus.

¹⁹ Hier waren Mehrfachantworten zugelassen; die Prozentuierung bezieht sich auf die Zahl der Fälle. Bei der ersten Stelle wurden nur die „Stelleninhaber“ berücksichtigt, nicht auch die Praktikanten.

Grafiken 3 und 4: Arbeitsorte auf der ersten Stelle und zum Befragungszeitpunkt



Tätigkeitsbereiche

Bei den inhaltlichen Tätigkeiten selbst ist die Kontinuität zwischen den Stellen deutlich größer: Fast alle Befragten nannten (Mehrfachantworten waren möglich!) zumindest *auch* Tätigkeiten, mit denen sie auch schon auf ihrer ersten Stelle beschäftigt waren. Eine Verschiebung der Schwerpunkte ist aber insofern festzustellen, als bestimmte Bereiche heute häufiger ausgeübt werden als andere, während andere abnahmen. Höhere Nennungen haben v.a. Personalführung und Management mit Zuwächsen zwischen zehn und sieben Prozentpunkten erfahren, während v.a. Verwaltung, Sozialarbeit und die sonstigen Dienstleistungen in ihren Anteilen abgenommen haben. Diese Richtung in den Veränderungen spricht für ein gewisses „Upgrading“ in den Aufgabenbereichen im Zeitverlauf.

Tabelle 6: Tätigkeitsbereiche im zeitlichen Vergleich			
Tätigkeitsbereiche	aktuelle Stelle	erste Stelle	Veränderung (Prozentpunkte)
Forschung	31%	28%	+3%
Beratung	28%	25%	+3%
Management	19%	12%	+7%
Bildungsarbeit	16%	14%	+2%
Verwaltung	15%	21%	-6%
Lehre	13%	15%	-2%
Personalführung	13%	3%	+10%
Planung	12%	15%	-3%
Öffentlichkeitsarbeit	12%	12%	0
Sozialarbeit	11%	16%	-5%
journalistische Tätigkeit	11%	7%	+4%
Dokumentation	8%	8%	0
Produktion	1%	4%	-3%
sonstige Dienstleistungen	5%	10%	-5%
sonstige Tätigkeiten	10%	10%	0
N	157	217	—

Zur Wahrnehmung der Soziologie-Absolventen als Soziologen

In der Selbstreflexion der Soziologie-Profession wird immer wieder auf das schwierige Image der Soziologen in der Öffentlichkeit verwiesen – was vermutlich seinen Teil zum Fortdauern dieser aus dem Ende der 60er Jahre des letzten Jahrhunderts stammenden Vorurteile beiträgt. Betrachten wir dagegen die Antworten auf die Frage, wie sie „in ihrer beruflichen Tätigkeit als Soziologe“ wahrgenommen werden, so fällt auf, dass 87% der Nebenfachsoziologen und 39% der Hauptfachsoziologen gar nicht in Bezug auf ihr früheres Studienfach wahrgenommen werden, sondern in ihrer aktuellen Funktion. Unter den 126 Hauptfachsoziologen ist dies für 26% eine „Selbstverständlichkeit, die nicht weiter kommentiert wird, bei weiteren 23% ist eine eventuelle Thematisierung des Soziologe-Seins „tendenziell eher positiv“ – 11% berichten von „sowohl positiven als auch negativen“ Fremdwahrnehmungen, und nur eine Person berichtet von tendenziell eher abwertender Kommentierung.²⁰ Unter dem Strich ist also von einer breiten Akzeptanz im Berufsalltag zu sprechen, die die andauernde Thematisierung angeblicher Vorbehalte eher als einen Teil verzerrter Fremdwahrnehmung – oder als überholte Selbststilisierung? – erscheinen läßt. Der weiteren Etablierung der Soziologie als ernstzunehmende Vorbereitung auf die Beteiligung am Arbeitsprozeß dürfte dies eher nicht zuträglich sein.

²⁰ In einer Podiumsdiskussion zum Thema „Soziologie und Beruf“ verwies ein Diskussionspartner aus der Wirtschaft auf seine Erfahrung in einem großen Konzern, dass mit der Höhe der hierarchischen Position des Gesprächspartners auch die Aufgeschlossenheit gegenüber soziologischen Argumenten steige.

2.2.3 Zur Adäquanz soziologischer Berufstätigkeit in abhängiger Beschäftigung

2.2.3.1 Was heißt Adäquanz?

In allen Diskussionen um die Bildungsexpansion schwang immer auch die bange Frage mit, ob „die Gesellschaft“ denn überhaupt so viele Akademiker benötige – eine Frage, die insbesondere in den siebziger und achtziger Jahren seitens der Lobbyisten der deutschen Wirtschaft (die heute gerne den Fachkräftemangel beklagen) und allgemein in konservativen Kreisen erhoben wurde. Gefürchtet wurde das „akademische Proletariat“, das Unruhe in die Gesellschaft bringen könnte, weil bei ihm einerseits Berufserwartung und -erfüllung weit auseinander fallen würden, ihnen andererseits aber ein Mobilisierungspotential für gesellschaftliche Veränderungen zugeschrieben wurde: „1968“ war noch nicht vergessen, und wie brav die neuen Studierenden dann tatsächlich sein würden, hatte niemand geahnt! Besonders begründet schien diese Skepsis gegenüber solch „brotlosen“ und zugleich bedrohlich wirkenden Studiengängen wie der Soziologie, deren Leistungsanspruch gerne in Frage gestellt wurde – von ihrer Praxistauglichkeit ganz zu schweigen.

Dabei ist die Frage der Angemessenheit einer Berufsposition für Akademiker nur näherungsweise allgemein zu beantworten. Zum einen ist keineswegs eindeutig, was denn nun eine „angemessene“ Position sein soll, zum anderen ist zwischen einer „objektiven“ und einer „subjektiven“ Bewertung der Angemessenheit zu unterscheiden: Es gibt Kriterien, auf die sich externe Beobachter mehr oder weniger geeinigt haben, die aber für das subjektive Erleben der betroffenen Personen nicht bindend sind. Für die erstere Perspektive der externen Beobachtung haben sich traditionell vier Kriterien durchgesetzt: demnach sei angemessen eine

- unbefristete
- Vollzeitstelle
- mit hohem Gehalt
- in einer Führungsposition.

Mit dem Wandel des Arbeitsmarktes in den vergangenen Jahren sind diese Erwartungen allerdings zumindest in bezug auf die beiden ersten Kriterien insofern relativiert worden, als die Vorstellung des bis dahin gängigen „Normalarbeitsverhältnisses“ über *alle* beruflichen Positionen hinweg in Frage gestellt scheint.

Bei genauerer Betrachtung wird aber sehr schnell deutlich, dass eine solche Stelle gar nicht für jeden erstrebenswert ist. Zwar werden nur wenige etwas gegen eine unbefristete Anstellung mit sehr guter Bezahlung einzuwenden haben – Vollzeitarbeit und/oder eine Führungsaufgabe sucht aber nicht jeder, da gibt es oft gute individuelle Gründe für eine andere Entscheidung. Nicht nur aufgrund der bestehenden Probleme in der Vereinbarkeit von Familienengagement und Berufstätigkeit gibt es Personen, die eine Teilzeitstelle durchaus (und zumindest zeitweise) vorziehen. Erinnerung sei auch an die (allerdings fast schon wieder vergessene) Vorstellung, durch partiellen Konsumverzicht auch auf einer Teilzeitstelle ein ausreichendes Einkommen mit einem Gewinn an Lebenszeit verbinden zu können. Ähnliche Vorbehalte gegen pauschale Kenngrößen gibt es in bezug auf die Kriterien von Gehalt und Führungsposition. In bezug auf das Gehalt sind große Differenzen zwischen verschiedenen Berufsgruppen allgemein bekannt, ohne dass dies zu einem Run aller Studierenden auf die später besser bezahlten Fachrichtungen führen würde: Hier spielen z.B. inhaltliche Interessen und Fähigkeiten eine große Rolle, und die unterschiedliche Wertschätzung der Einkommenshöhe für die Studieninteressierten ist aus der Forschung zu den verschiedenen Fachkulturen gut belegt. Auch eine Führungsposition mit der damit verbundenen größeren Verantwortung und einem höheren Arbeitsaufwand wird nicht von jedem

Absolventen angestrebt.

Insofern sind also im Vergleich verschiedener Personen durchaus unterschiedliche Bewertungen derselben beruflichen Position zu erwarten. Aus diesem Grund ist es erforderlich, die extern definierten Kriterien der Adäquanz durch subjektive Bewertungen zu ergänzen. Im folgenden möchte ich zunächst die „objektive“ Situation prüfen, um sie dann mit der subjektiven Perspektive der Befragten zu vergleichen.

2.2.3.2 War die erste Stelle nach dem Examen „angemessen“?

Anstellungsverhältnis und Befristung

Die folgende Tabelle 7 informiert uns über die Anteilswerte der Vollzeit- und der unbefristeten Stellen bei 193 Personen, die auf ihrer ersten Stelle abhängig beschäftigt waren.

Tabelle 7: Anstellungsverhältnis und Befristung im Zeitablauf (erste Stelle)								
	1984 – 1989	1990 – 1994	1995 – 1999	2000 – 2004	2005 – 2007	2007 – 2009	2010- 2011	<i>1984 – 2011</i>
Vollzeitstellen	64%	61%	35%	36%	56%	52%	53%	50%
unbefristete Stellen	55%	53%	55%	50%	46%	37%	27%	43%
N	11	17	20	24	24	51	33	180

Bei den Vollzeitstellen bestehen zwar deutliche Differenzen zwischen den einzelnen Kohorten, doch ist eine lineare Entwicklung nicht auszumachen. Ihr Anteil variiert zwischen den Kohorten zwischen 0% und 32% und läßt keine systematische Veränderung in der Zeit erkennen. Entgegen der Erwartung sind es eher Männer, die eine Teilzeitstelle angenommen haben, als Frauen (55% zu 46%). (Wie erwähnt, ist die Annahme einer Teilzeitbeschäftigung zudem nicht notwendig eine Entscheidung zweiter Wahl: 23% derjenigen, die eine solche Stelle innehatten, nannten die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit explizit als einen der Gründe, warum sie diese Stelle angenommen haben.)

Ein sehr deutlicher zeitlicher Trend ist dagegen in der Frage der Befristung auszumachen. Hier haben wir eine kontinuierliche Verringerung der unbefristeten Stellen von 55% in den 80er-Jahren über 46% von 2005 bis 2007 auf nur noch 27% bei den Neueinstellungen 2010/11.²¹ Hier bestätigt sich also eine der in der Öffentlichkeit diskutierten Veränderungen in der Arbeitswelt für unsere Absolventen. Diese Frage nach der Befristung ihrer Stelle haben 106 Personen mit „ja“ beantwortet. 95 von ihnen gaben auch die Dauer der Befristung an. Die Spannweite der Befristung reichte von 2 Monaten bis zu 7 Jahren, bei einem Mittelwert von 18 Monaten und einem Median von 12 Monaten. 35% haben auf ihrer ersten Stelle einen Vertrag über weniger als ein Jahr bekommen, bei 37% lief er über zwei Jahre und mehr.

Einkommen

Wenden wir uns nun der dritten Dimension in der Beantwortung der Frage nach der Adäquanz der ersten Anstellung zu: dem Einkommen. Hier ist zu berücksichtigen, dass die Befragung sich auf einen

²¹ Über den gesamten Zeitraum hinweg besteht eine leichte Tendenz, Teilzeitstellen etwas stärker zu befristen als Vollzeitstellen (60% zu 54%), doch wirkt sich hier v.a. eine entsprechende Differenz in der ersten Kohorte aus, während die anderen eher gleichverteilt sind.

langen Zeitraum von 25 Jahren bezieht, in dem nicht nur das Einkommensniveau angestiegen ist, sondern in dem zudem eine Umstellung von der DM auf den Euro vorgenommen wurde. Um hier eine Vergleichbarkeit herzustellen, wurden die Gehaltsangaben jeweils in Euro umgerechnet.²² Angesichts der Spannweite der im Beruf verbrachten Zeit sollen die Einkommen zudem kohortenspezifisch dargestellt werden. Daneben ist natürlich eine Differenzierung nach Teilzeit- und Vollzeitstellen erforderlich. Hier stellt uns unser Datensatz leider vor ein Problem,²³ so dass wir uns im folgenden auf die Vollzeitstellungen beschränken müssen.

Tabelle 8: Jahresbruttoeinkommen bei Vollzeitbeschäftigten auf der ersten Stelle (Euroäquivalente) ²⁴				
	1984 – 1999	2000 – 2009	2010 – 2011	<i>1984 – 2011</i>
Spannweite	6.900 – 39.000	12.000 – 49.000	13.200 – 39.000	6.900 – 49.000
getrimmtes arithmetisches Mittel ²⁵	22.900	27.100	25.100	25.100
untere 25%: bis ... €	17.600	20.300	19.300	19.000
obere 25%: mindestens ... €	29.400	32.300	32.800	30.000
N	16	34	13	68 ²⁶

Von den 99 Vollzeitbeschäftigten der ersten Stelle haben 68 ihr Einkommen angegeben.²⁷ Tabelle 8 informiert über einige Eckdaten dieses Einkommens, differenziert nach drei Kohorten. Wir sehen, dass das Einkommen auf der ersten Stelle nach dem Examen in allen vier Meßdimensionen von den 90er Jahren zum ersten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends gestiegen ist, im jüngsten Jahrgang aber wieder

²² Dies erfolgte schlicht im Verhältnis 2 DM zu 1 Euro.

²³ Insbesondere bei den Angaben für die erste Stelle nach dem Examen liegen für die Teilzeitbeschäftigung z.T. unplausible Angaben vor: so gab z.B. eine wissenschaftliche Hilfskraft in Teilzeitanstellung ein Einkommen von 36.800€ im Jahr an – möglicherweise gab es hier Fehler in der Zuordnung von Teilzeit und Vollzeit.

²⁴ Die nachfolgenden Werte unterschätzen insofern leicht das tatsächliche Einkommen, als die Jahressonderzahlungen nur von einem Teil derjenigen konkretisiert wurden, die angaben, solche Sonderzahlungen erhalten zu haben. Außerdem wurden die Angaben nicht inflationsbereinigt: Die Kaufkraft der Einkommen der älteren Kohorten ist also de facto höher, als es der direkte Zahlenvergleich nahelegt. (Vgl. Fußnote 28)

²⁵ Berichtet wurde hier der 5%-getrimmte Mittelwert. Bei seiner Berechnung werden die oberen und die unteren fünf Prozent einer Verteilung ausgeschlossen, um Verzerrungen durch extreme Ausreißer zu verhindern. Das „normale“ arithmetische Mittel liegt höher.

²⁶ Fünf Personen waren den Kohorten nicht zugeordnet, so dass sich für die Gesamtheit der 68 Personen ein um 500 € geringeres Durchschnittseinkommen ergibt als für die 63 Personen aus den drei Kohorten; die anderen Werte sind davon nicht betroffen.

²⁷ Insbesondere bei den älteren Kohorten ist hier ein Verzerrungseffekt durch Fehler in der Erinnerung nicht auszuschließen.

abfällt.²⁸ Eine differenziertere zeitliche Gliederung zeigt für die Jahre 2005 bis 2007 mit 29.400 € den höchsten Durchschnittswert – seitdem sinkt das Einkommensniveau in der beruflichen Einstiegsstelle wieder ab. Die Einkommen unterhalb von 25.000 € finden sich v.a. bei den Berufsbezeichnungen Volontariat/Redakteur bzw. bei Tätigkeiten im pädagogischen und im Bildungsbereich.

Status

Auch der Erwerb einer Führungsposition ist üblicherweise an eine Vollzeitstelle gebunden, so dass wir auch den Aspekt des beruflichen Status nur für diese Beschäftigtengruppe betrachten wollen. Auf ihrer ersten Stelle hatten demnach 15% eine Leitungsfunktion inne, weitere 40% waren als wissenschaftliche Angestellte ohne Leitungsfunktion tätig, 23% ordneten sich als „qualifizierte Angestellte“ ein, die restlichen 20% verteilten sich auf die Kategorien ausführende Angestellte, Beamte im gehobenen Dienst, Arbeiter, Volontär u.ä. (Siehe die Tabelle im nächsten Abschnitt)

2.2.3.3 Ist die aktuell eingenommene Stelle „angemessen“?

Angesichts der Tatsache, dass Berufskarrieren eine gewisse zeitliche Dauer benötigen, um sich zu entfalten, ist die Beantwortung der Frage nach der Angemessenheit der Anstellungen unserer Absolventen v.a. anhand ihrer *späteren* beruflichen Position zu beantworten. Aus demselben Grund soll die Analyse auch auf die Jahrgänge vor 2008 eingeschränkt werden – die Absolventen sollten also wenigstens drei Jahre im Berufsleben gestanden haben. Auf 94 Personen treffen diese Bedingungen zu – für sie möchte ich im folgenden kurz dieselben Analysen vornehmen, wie wir sie oben für die erste Stelle durchgeführt haben.

Anstellungsverhältnis und Befristung

Beginnen wir auch hier mit der Frage nach der Arbeitszeit und der Befristung der Stelle. Hinsichtlich des Anstellungsverhältnisses gibt es auch in der aktuellen Anstellung Differenzen zwischen den Kohorten, die jedoch nicht linear verlaufen (und angesichts geringer Besetzungszahlen auch zufälligen Schwankungen unterliegen können). Über alle Kohorten hinweg befinden sich 66% dieser Befragten in einer Vollzeitanstellung – dieser Anteil ist also um 16 Prozentpunkte gestiegen.

Tabelle 9: Anstellungsverhältnis und Befristung im Zeitablauf (aktuelle Stelle)						
	1984 – 1989	1990 – 1994	1995 – 1999	2000 – 2004	2005 – 2007	<i>1984 – 2007</i>
Vollzeitstellen	67%	74%	50%	78%	59%	66%
unbefristete Stellen	100%	89%	77%	64%	57%	74%
N	12	19	18	23	22	94

²⁸ Die Steigerung von der ersten zur zweiten Kohorte entspricht in etwa der jährlichen Inflationsrate (vgl. <http://www.dia-vorsorge.de/downloads/df010111.pdf>); der niedrigere Wert der jüngsten Kohorte dürfte v.a. auf die kürzere Zeit auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen sein.

Deutlich stärker noch ist die Verbesserung in bezug auf die Befristung der Stellen: Dreiviertel aller Stellen sind bei den hier betrachteten Jahrgängen unbefristet (also 30% mehr als auf der ersten Stelle) – allerdings verläuft die Verringerung dieses Anteils linear in der Zeit. Hier dürfte einerseits ein einfacher zeitlicher Effekt vorliegen, der die Entfristung eines Arbeitsvertrages mit der Dauer des Etablierung auf dem Arbeitsmarkt wahrscheinlicher macht – für eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen spricht aber die Tatsache, dass z.B. auch mehr als zehn Jahre nach dem Examen (also in der Kohorte von 1995 – 1999) noch 23% eine befristete Stelle innehaben.

Einkommen

Auch hier wollen wir uns, wie bei der Analyse der ersten Stelle, nur auf die Vollzeitstellungen beziehen und (aufgrund der geringen Fallzahl) die Kohorten auf zwei reduzieren: von 1984 bis 1999 und von 2000 bis 2007. Diese Auswahlkriterien (abhängige Tätigkeit in Vollzeit bei einem Examen vor 2008 und mindestens einem Stellenwechsel) treffen bei den Magisterstudierenden auf 62 Personen zu. 55 von ihnen haben Angaben zu ihrem Einkommen gemacht. Diese Daten zeigen, dass die ältere Kohorte im Durchschnitt aktuell 40% mehr verdient als die jüngere Kohorte.²⁹

Tabelle 10: Jahresbruttoeinkommen bei Vollzeitbeschäftigten auf der aktuellen Stelle³⁰			
	1984 – 1999	2000 – 2007	<i>1984 – 2007</i>
Spannweite	27.400 – 150.000	18.000 – 84.000	18.000 – 150.000
getrimmtes arithmetisches Mittel ³¹	61.200	43.400	51.300
untere 25%: bis ... €	47.600	30.300	35.900
obere 25%: mindestens ... €	71.000	54.100	61.700
N	25	29	54

Für die Kohorte von 1984 bis 1999 können wir das Ersteinkommen und das aktuelle Einkommen direkt vergleichen: Bei ihr liegt nominell fast eine Verdreifachung vor: Das Einkommen stieg von 22.900 € auf die oben genannten 61.200 €. Inflationsbereinigt – von 1995 bis 2004 lag die durchschnittliche Inflationsrate bei 1,4 %³² – hätte das Einkommen nach 10 Jahren rechnerisch 26.300 € betragen müssen

²⁹ Auch beim aktuellen Einkommen fällt auf, dass Tätigkeiten im Bereich Pädagogik und Bildung bzw. Journalismus schlechter bezahlt werden als solche in anderen Bereichen: Von 22 Personen (aus beiden Kohorten), die weniger als 48.000 Euro verdienen, sind sechs im Bereich Pädagogik und (nicht-universitäre) Bildung und vier als Redakteure tätig – in den höheren Gehaltsgruppen treten dagegen aus diesen Bereichen nur zwei Redakteure auf.

³⁰ Die nachfolgenden Werte unterschätzen insofern leicht das tatsächliche Einkommen, als die Jahressonderzahlungen nur von einem Teil derjenigen konkretisiert wurden, die angaben, solche Sonderzahlungen zu erhalten. Eine Person mit einem Jahreseinkommen von über einer Million Euro wurde in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

³¹ Berichtet wird hier der 5%-getrimmte Mittelwert. Bei seiner Berechnung werden die oberen und die unteren fünf Prozent einer Verteilung ausgeschlossen, um Verzerrungen durch extreme Ausreißer zu verhindern.

³² Vgl. <http://www.dia-vorsorge.de/downloads/df010111.pdf> (Stand 27.02.2012)

– die reale Steigerung um 130% auf 61.200 € spiegelt folglich eine erhebliche Verbesserung der finanziellen Situation im Berufsverlauf. Der obige Einkommensunterschied zwischen diesen beiden Kohorten dürfte v.a. auf diesen „Karriereeffekt“ zurückzuführen sein. Inwieweit daneben auch ein Kohorteneffekt vorliegt, der die oft diskutierte Absenkung des Gehaltsniveaus in den letzten Jahren wiedergäbe, ist hier nicht zu entscheiden, da diese beiden Effekte in einer Querschnittsanalyse nicht zu trennen sind.

Status

Betrachten wir nun noch die Position, die die Absolventen in ihrer aktuellen Tätigkeit in der beruflichen Hierarchie einnehmen. In den Veränderungen in dieser Dimensionen wird die berufliche Entwicklung unserer Absolventen am augenfälligsten.

Berufliche Stellung	aktuelle Stelle	erste Stelle	Veränderung (Prozentpunkte)
leitender Angestellter	28%	5%	+23%
wissenschaftl. Angest. mittlere Leitungsfunktion	31%	11%	+20%
wissenschaftl. Angest. ohne Leitungsfunktion	15%	41%	-26%
qualifizierter Angestellter	20%	23%	-3%
ausführender Angestellter	—	8%	-8%
Beamter im höheren Dienst	5%	—	+5%
Beamter im gehobenen Dienst	—	1%	-1%
Arbeiter	—	2%	-2%
Volontär	—	5%	-5%
Auszubildender	—	1%	-1%
Praktikant	—	2%	-2%
wissenschaftliche Hilfskraft	—	1%	-1%
Sonstiges	2%	—	+2%
N	61	93	—

Die weniger qualifizierten Stellen, die im Berufseinstieg immerhin 20% ausmachten, sind nun völlig verschwunden, dafür machen Leitungspositionen fast 60% aller Nennungen aus. Diese Veränderung macht den oben festgestellten starken Einkommensanstieg nachvollziehbar – und der große Anteil weniger qualifizierter Positionen in der ersten Anstellung erklärt auch die oft doch relativ geringen Einkommen, wie sie für den beruflichen Einstieg dargelegt wurden.³³

Einstellungsvoraussetzungen

Dieser erfreuliche berufliche Aufstieg spiegelt sich auch in einem anderen Aspekt: Die *Anforderungen* an die aktuelle Stelle sind höher als die an die erste Stelle. War eine akademische Ausbildung im ersten Fall nur in 67% aller Fälle erforderlich, erhöhte sich dieser Anteil für die aktuelle Stelle auf 82%. Auch die *inhaltliche „Passung“* zwischen Studium und beruflicher Tätigkeit verbesserte sich: War für die erste Stelle eine sozialwissenschaftliche Qualifikation nur in 23% unbedingt und in weiteren 32% bedingt erforderlich, so lagen diese Werte für die aktuelle Stelle bei 31% bzw. 39%. Für 70% der

³³ Die relativ geringe Zahl von Personen, die die Fragen nach Einkommen und Status beantwortet haben, läßt eine gewisse Zurückhaltung in der Interpretation der Verteilungen allerdings geraten erscheinen.

Befragten war damit ihre Studiaausrichtung zumindest „bedingt“ eine Einstellungsvoraussetzung. Dabei gelang es auch, für die Sozialwissenschaften berufliches Terrain zu erobern, denn bei der Erstanstellung hatten 41% einen Nicht-Sozialwissenschaftler als Vorgänger, in der aktuellen Stelle waren es sogar 48%. Zugleich profitierten unsere Absolventen aber auch von betrieblichen Expansionen: in 28% aller Fälle war die erste Stelle neu eingerichtet worden; für die aktuelle Stelle gilt dies sogar für 37%.

*Arbeitslosigkeit*³⁴

Kein anderes Erfolgskriterium stellt einen so harten Einschnitt in die Arbeits- und Lebenssituation dar wie die Arbeitslosigkeit. Direkt nach dem Examen waren 10% der Absolventen arbeitslos, zum Befragungszeitpunkt 3%. Betrachten wir den gesamten Berufsverlauf, so waren 80% nie arbeitslos, nur 3% mehr als einmal. Eine Sucharbeitslosigkeit direkt nach dem Examen ist aber eigentlich „normal“ – schließen wir diese erste Phase aus, so waren 88% nie arbeitslos, während sich 2% mehr als einmal in dieser Situation befanden.

Tabelle 12: Häufigkeit der Phasen von Arbeitslosigkeit (absolute Zahlen und in Prozent aller Magisterabsolventen)				
	bei Berücksichtigung aller Phasen		unter Ausschluß der ersten Phase direkt nach dem Examen	
noch nie arbeitslos	267	80%	294	88%
einmal arbeitslos	55	17%	34	10%
zweimal arbeitslos	8	2%	2	1%
drei- bis fünfmal arbeitslos	4	1%	4	1%
Summe	334	100%	334	100%

Wenn man arbeitslos wurde, so lag die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit (wenn wir alle beruflichen Phasen einschließen) bei 8,5 Monaten; 54% waren maximal sechs Monate arbeitslos, 14% zwischen 12 und 20 Monate. (Sehen wir von zwei Extremfällen ab, die 47 bzw. 60 Monate arbeitslos waren, so sinkt die mittlere Dauer auf sieben Monate.)

Tabelle 13: Dauer der Arbeitslosigkeit	
durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit	8,5 Monate
maximal 6 Monate	54%
zwischen 13 und 20 Monate	17%
zwei Extremfälle (Durchschnitt ohne diese Fälle)	47 bzw. 60 Monate (7 Monate)

Wie in der offiziellen Arbeitslosenstatistik der Bundesregierung auch, so schönen diese Zahlen die

³⁴ Die bisherigen Ausführungen zur Adäquanz bezogen sich nur auf Vollzeitbeschäftigte der Jahrgänge 1984 bis 2007. Bei den Daten zur Arbeitslosigkeit können wir uns nun wieder auf der Gesamtheit aller 334 Magisterabsolventen stützen.

tatsächliche Situation: Personen, die Überbrückungsjobs, Praktika o.ä. angenommen haben, sind hier nicht enthalten, obwohl auch sie vermutlich „latent“ auf Stellensuche waren. Legen wir einen strengen Maßstab an und rechnen auch diese Personen zu den „Stellensuchenden“, so ergibt sich folgende Situation: Der Anteil der Stellensuchenden beträgt dann direkt nach dem Examen immerhin 34%, zum Befragungszeitpunkt noch 8%. Wie bereits erwähnt, haben allerdings in unserem Sample die Berufsanfänger (mit weniger als einem Jahr nach ihrem Examen) einen überproportional hohen Anteil von 25%, verzerren also die Stichprobe. Sehen wir daher von der letzten Kohorte (die zwischen einem und zwölf Monaten auf dem Arbeitsmarkt ist) ab, so liegen die Werte zum Befragungszeitpunkt bei nur noch 4%. Das ist knapp oberhalb der Arbeitslosenrate für Akademiker in der BRD: Sie lag im Januar 2011 bei 2,5%.³⁵

Für die „objektiven“ Kriterien der Berufsadäquanz können wir somit festhalten:

1. Der Anteil der Vollzeitstellen schwankt zwischen den Kohorten; er liegt für die erste Stelle im Durchschnitt bei 50%, für die aktuelle Stelle bei 66%.
2. Der Anteil der unbefristeten Stellen hat im Zeitverlauf stark abgenommen; im Durchschnitt aller Kohorten liegt er für die erste Stelle bei 43%, für die zweite bei 74%.
3. Das Durchschnittseinkommen auf der ersten Stelle ist relativ gering und hat sich im Zeitverlauf bis 2010 nicht wesentlich verändert; lediglich der aktuelle Jahrgang 2010/11 liegt etwas niedriger. Von der Ersteinstellung bis zum Befragungsdatum ist das Einkommen der Angehörigen der Kohorte „1984 bis 1999“ um 130% gestiegen. Aktuell verdienen sie fast 50% mehr als die Kohorte von 2000 bis 2007.
4. Die stärkste Veränderung ist im Bereich der Position in der beruflichen Hierarchie zu beobachten: Die nicht-qualifizierten Tätigkeiten der ersten Stelle verschwinden in der aktuellen Tätigkeitsbeschreibung völlig, und mindestens 80% der Befragten haben ausbildungsangemessene Positionen in der Berufshierarchie inne.
5. Der Anteil der nach offizieller Definition arbeitslosen Personen entspricht der durchschnittlichen Arbeitslosenrate der Akademiker. Legt man einen realistischen Maßstab zugrunde, so liegt er direkt nach dem Examen mit 34% sehr hoch, sinkt dann aber für die aktuelle Stelle bei Personen, deren Examen mindestens ein Jahr zurückliegt, auf einen Wert von 4%.

2.2.3.4 Subjektive Bewertung der Angemessenheit

Nach den obigen, von der Perspektive eines externen Betrachters aus erfolgten Beurteilung der Angemessenheit der jeweiligen Berufsposition wollen wir uns nun der Bewertung ihrer Position durch die Befragten selbst zuwenden. Informationen dazu finden wir zum einen in ihrem Ausdruck der Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten ihrer Anstellung, zum anderen in einer expliziten Einschätzung der Angemessenheit ihrer „beruflichen Stellung (in bezug auf Status, Position, Einkommen, Arbeitsaufgaben usw.)“.³⁶

Sehen wir von der „Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg“ ab, so liegt auch in der ersten Stelle der Anteil der Zufriedenen z.T. deutlich über dem der Unzufriedenen – am stärksten in den Bereichen „Tätigkeitsinhalte“ und „Privatleben“. Für die aktuelle Stelle verstärkt sich – in Übereinstimmung mit

³⁵ IAB-Aktuell vom 10.02.2011: http://doku.iab.de/grauemap/2011/quali_alo-quoten_1975-2009.pdf (zuletzt aufgerufen am 16.02.2012)

³⁶ Siehe die Fragen D14 bzw. E14.

den oben festgestellten Verbesserungen in den Rahmenbedingungen – diese Zufriedenheit noch einmal massiv, so dass lediglich hinsichtlich des Freiraums für Privatleben und Familie noch ein nennenswerter Anteil an Unzufriedenheit (30%) bestehen bleibt – der Preis für den betrieblichen Aufstieg?!

	„(sehr) zufrieden“			„(sehr) unzufrieden“		
	aktuelle Stelle	erste Stelle	Differenz*	aktuelle Stelle	erste Stelle	Differenz*
Tätigkeitsinhalte	87%	67%	+20%	2%	20%	-18%
Berufliche Position	85%	51%	+34%	2%	30%	-28%
Einkommen	67%	42%	+25%	12%	31%	-19%
Aufstiegsmöglichkeit	49%	28%	+21%	15%	36%	-21%
Weiterbildungsmöglichkeit	68%	46%	+22%	18%	29%	-11%
Privatleben/Familie	46%	62%	-16%	30%	20%	+10%
Arbeitsplatzsicherheit	67%	48%	+21%	16%	30%	-14%
N	61	93	–	61	93	–

* Die Differenz ist wieder in Prozentpunkten angegeben.

Ein mit diesem Befund übereinstimmendes Bild bietet die Beantwortung der Frage, bei der die Befragten die Angemessenheit ihrer beruflichen Situation in bezug auf ihre Ausbildung einstufen sollten.³⁸ Liegt der Anteil derer, die diese Frage positiv beantworten, für die erste Stelle nur bei 45%, so steigt er für die aktuelle Stelle auf 74% – verneint wird sie von 29% bzw. 5%.

	aktuelle Stelle	erste Stelle
in sehr hohem Maße	37%	22%
2	37%	23%
3	22%	25%
4	2%	7%
gar nicht	3%	22%
N	60	91

³⁷ Für diese Tabelle wurde die auf einer Fünfer-Skala gemessene Zufriedenheit in ihren positiven („sehr zufrieden“ und „zufrieden“) bzw. negativen Ausprägungen („unzufrieden“ bzw. „sehr unzufrieden“) zusammengefaßt. Die fehlenden Prozentwerte entfallen auf die mittlere Position („3“) bzw. auf die Kategorie „war mir nicht wichtig“. Letztere ist allerdings durchgängig nur gering besetzt (zwischen 0% und 5%) – mit Ausnahme der Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg: Hier erklären 13% (erste Stelle) bzw. 7% (aktuelle Stelle) ihr Desinteresse.

³⁸ Siehe die Fragen D14 bzw. E14.

Insgesamt also fällt die subjektive Bewertung der Angemessenheit ihrer Stelle für die Mehrheit der Befragten positiv aus. Diese Einschätzung wird allerdings auf den ersten Blick dadurch etwas relativiert, dass hinsichtlich der *ersten Stelle* auch 23 Personen, die sich in den Kategorien „2“ oder „3“ (= angemessen bzw. mittlere Position) einstufen, die nachfolgende Frage nach den Gründen, warum sie ihre Stelle angenommen haben, obwohl sie sie als „wenig angemessen oder inhaltlich wenig mit Ihrem Studium verbunden sehen“ einstufen, dennoch beantworteten. Offensichtlich aber gab es für sie partiell noch ein Verbesserungspotential, das sie benennen wollten. Insgesamt waren es hier 49 Personen, die solche Gründe benannten. Dabei dominieren die Antworten, dass es sich „nur um einen Zwischenschritt“ handele und sie sich beruflich noch orientierten (45%) bzw. dass sie „keine angemessene Beschäftigung gefunden“ hatten (51%). Für 27% war auch die Möglichkeit ausschlaggebend, an einem bestimmten Ort bleiben zu können.

Hinsichtlich der *aktuellen Stelle* äußern sich nur 21 Personen zu diesen Gründen – sie rekrutieren sich sogar überwiegend aus Personen, die ihre Stelle zuvor in den Kategorien „1“ bis „3“ (= „in sehr hohem Maße“ bis zur mittleren Position) verorteten.³⁹ Der Grund für dieses zunächst eher unlogisch erscheinende Antwortverhalten mag aus den von den Befragten genannten Gründen für ihre Entscheidung deutlich werden: Es dominieren mit je 32% das „gute Einkommen“ und die Ortsbindung, gefolgt von der Sicherheit des Arbeitsplatzes mit 23% (also fünf Nennungen). Es liegt nahe anzunehmen, dass die Entscheidung für eine Stelle oft einen Kompromiß darstellt, der zwischen verschiedenen Wunschvorstellungen abwägen muss – der aber die generell gute Bewertung der Stelle hinsichtlich ihrer grundsätzlichen Adäquanz (siehe oben) nicht wesentlich eintrüben kann.

Wie ist nun die eingangs dieses Kapitels aufgeworfene Frage nach der akademischen Angemessenheit der beruflichen Position unserer Absolventen zusammenfassend zu bewerten? Hinsichtlich der *subjektiven* Perspektive läßt sich sagen, dass – nach einem durchwachsenen Start – die berufliche Situation von den Befragten selbst positiv bewertet wird: Die Zufriedenheitswerte mit der aktuellen Stelle sind überwiegend sehr hoch, und nur 5% bewerten die Ausbildungsadäquanz ihrer Stelle negativ, 74% dagegen als in „(sehr) hohem Maße“ gegeben.

Hinsichtlich der *objektiven* Kriterien ist eine Bewertung schwieriger. Absolute Maßstäbe für alle Akademiker gibt es nicht: Zu groß sind die Differenzen zwischen den Absolventen der verschiedenen Disziplinen, zu groß sind auch die Spannweiten innerhalb der Disziplinen, in Abhängigkeit von Branche, Arbeitsort, Examenskohorte, Geschlecht u.ä. Als Bezugsgröße hilfreich wären bundesweite Daten für Soziologieabsolventen, möglichst differenziert nach den gerade genannten Einflußgrößen. Solche Daten gibt es leider nicht. Die Absolventenstudien des Hochschul-Informations-Systems Hannover (HIS)⁴⁰ kommen dieser Erwartung am nächsten, doch weisen sie nicht einmal für „Sozialwissenschaftler“ die Werte getrennt aus (sondern nur gemeinsam mit den Wirtschaftswissenschaftlern), geschweige denn für Soziologen. Lokal begrenzte Studien an anderen Universitäten werfen i.d.R. Probleme in der Vergleichbarkeit der berichteten Ergebnisse auf: Sei es der untersuchte Zeitraum, sei es die Auswahl der Untersuchungsgruppen oder der verwendeten statistischen Modelle: Die Vergleichbarkeit wird damit in verschiedenen Ebenen in Frage gestellt. Es sei daher dem Urteil des Lesers

³⁹ Es sind dies 18 der 21 Personen (9 aus Kategorie „3“) – es gab dementsprechend nur drei Personen, die die Kategorien „4“ und „5“ angekreuzt hatten.

⁴⁰ So z.B. Kolja Briedis, Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005, Hannover 2007; Christian Kerst/Michael Schramm, Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss Berufsverlauf und aktuelle Situation, Hannover 2008.

überlassen, auf dem Hintergrund der referierten Ergebnisse die Angemessenheit der beruflichen Platzierung der Soziologie-Absolventen zu bewerten.

Werfen wir, nach den abhängig Beschäftigten, nun noch einen kurzen Blick auf die freiberuflich tätigen Personen, über die ebenfalls Informationen zu ihrer beruflichen Situation erfragt wurden.

2.3 Die berufliche Situation freiberuflich tätiger Absolventen

Ihre Zahl ist relativ klein, so dass ich mich hier mit einigen kurzen Anmerkungen zufriedengeben möchte. Direkt nach dem Examen haben sich 4% aller Befragten (13 Personen) mit einem eigenen Unternehmen selbständig gemacht, 10% (33 Personen) arbeiteten auf Honorarbasis. Dabei erweist sich die Selbständigkeit eher als bewusste und freiwillige Entscheidung (dies erklärten 39% von ihnen), während die Honorartätigkeit eher eine Ausweichstrategie darstellen dürfte (nur 6% wählten diese Option bewusst und freiwillig). Die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe wechselt sehr stark: Im Frühjahr 2011 gehörte nur noch gut ein Drittel dieser Gruppe an, dafür waren (gegenüber der ersten beruflichen Position) 16 Personen neu in diese Gruppe gekommen, so dass sie nun gemeinsam noch 10% der Magisterabsolventen ausmacht. Als Tätigkeitsbereiche zum Befragungszeitpunkt geben sie an: Drehbuchautor, Eventmanagement, Gesundheitsbildung, Heilpraktikerin, Humor, Kinderbetreuung, Medien, pädagogische Tätigkeiten, PR-Beratung, Coaching, Organisations- und Personalentwicklung. Die Zufriedenheitswerte sind bei ihnen eher niedriger als bei den abhängig Beschäftigten.⁴¹ Das Einkommen streut breit von 100⁴² bis 240.000 € im Jahr, mit einem Median von 20.000€⁴³ Insgesamt spricht einiges dafür, dass vermutlich für eher wenige dieser Schritt in die freiberufliche Tätigkeit erfolgreich war, während er für andere eine Verlegenheitslösung darstellen dürfte, und eine dritte Gruppe weiß möglicherweise die Vorteile (der Unabhängigkeit und der inhaltlichen Selbstbestimmung) zu schätzen und nimmt dafür (materielle) Nachteile in Kauf.

2.4 Wie erfolgreich sind Soziologen auf dem Arbeitsmarkt?

2.4.1 Typen des „Berufserfolgs“⁴⁴

Die bisherige Analyse ging auf zwei *Teilgruppen* der Berufstätigkeit ein, die sich in je spezifischen Situationen auf dem Arbeitsmarkt befinden. Im folgenden sollen diese Überlegungen für die *Gesamtheit* der befragten Magisterabsolventen wieder zusammengeführt werden. Zugleich soll damit auch die Begrenzung der Betrachtung auf nur zwei Zeitpunkte des Berufsverlaufs („Einstieg“ und „heute“) überwunden und der gesamte Berufsverlauf in den Blick genommen werden.

⁴¹ Hinsichtlich der Tätigkeitsinhalte wird zwar ein Traumwert von 93% erreicht, aber in bezug auf Einkommen und Einkommenssicherheit liegen die Werte nur bei 40% bzw. 21% (in der aktuellen Situation).

⁴² Bei dieser Zahl dürfte es sich wohl um einen Eingabefehler oder ein Mißverständnis handeln.

⁴³ Akademische Ausbildung und sozialwissenschaftliche Qualifikation sind bei 79% bzw. 66% zumindest z.T. erforderlich (40% bzw. 20% bejahen die Frage ohne Einschränkung).

⁴⁴ Der sprachlichen Prägnanz willen sei im folgenden der Begriff des „Berufserfolgs“ verwendet, wenn es um die Zuordnung zu den genannten Typen geht – im Sinne einer Rangreihe ist der Erfolgsbegriff nur auf die Typen abhängiger Beschäftigung anzuwenden (und wirft hier zudem Probleme in der Verortung der Beschäftigten an Hochschulen auf).

Damit nehmen wir eine Strategie wieder auf, die auch die früheren Befragungen Erlanger Soziologen von 1991 und 2001 auszeichnete und die umfassendere Informationen über die berufliche Entwicklung zur Verfügung stellt, als es ein Vergleich zweier Momentaufnahmen bieten kann. Wir hatten die Befragten nicht nur gebeten, uns detaillierte Auskunft über ihre erste und die aktuelle Stelle zu geben, sondern wir haben um die Dokumentation ihrer gesamten Tätigkeiten vom Zeitpunkt ihres Examens bis zum Befragungszeitpunkt gebeten (incl. Urlaub von mehr als drei Monaten, Ausbildungszeiten, Familientätigkeit etc.).⁴⁵ Auf der Basis der Summe dieser Einzelinformationen haben wir jeden Einzelfall verschiedenen Typen der Berufskarriere zugeordnet, die in einem Wechsel von theoretischen Überlegungen und den empirischen Daten entwickelt worden sind.

Die Typologie beruht auf einer Kombination der Merkmale „Adäquanz“ und „Sicherheit“, die jeweils nach den Ausprägungen „ja“ – „z.T.“ – „nein“ differenziert wurden.⁴⁶ Über die so gewonnenen fünf Kategorien des Berufserfolgs für abhängig Beschäftigte informiert die nachfolgende Tabelle 16.

Tabelle 16: Bildung des „Berufserfolgs“ aus „Sicherheit“ und „Adäquanz“			
Sicherheit (Arbeitslosigkeit; Befristung)	Adäquanz (Akademischer Abschluss; Einkommen; beruflicher Status)		
	ja	z.T.	nein
ja ⁴⁷	1		4
z.T.		3	
nein	2		5

Um die Gesamtheit aller Befragten in einer Typologie erfassen zu können, waren diese Typen abhängiger Beschäftigung durch Kategorien zu ergänzen, die die Personen umfassen, die sich noch in Ausbildung befinden, die sich beruflich umorientieren, die vorrangig eine Familientätigkeit ausgeübt haben und die selbständig waren. Außerdem haben wir aufgrund der besonderen Situation, in der sich Perso-

⁴⁵ Vgl. Frage C.

⁴⁶ Als Indikatoren für die Adäquanz wählten wir den „akademischen Abschluss als Einstellungsvoraussetzung“, die Höhe des Einkommens und die Höhe des beruflichen Status; Indikatoren für die Sicherheit waren Phasen der Arbeitslosigkeit und eine befristete Stelle. Im Zweifelsfall sollte die Adäquanz den Sicherheitsaspekt „überstimmen“, und innerhalb der Adäquanz kam dem akademischen Abschluss die ausschlaggebende Bedeutung zu. Ein deutlich höheres Einkommen konnte aber das Fehlen der Notwendigkeit eines akademischen Abschluss für die Einstellung „heilen“. In diesem Fall musste auf der ersten Stelle ein Gehalt von mehr als 39.000 € vorliegen, auf der aktuellen Stelle von mindestens 52.000 € (bei Vollzeitanzstellung) Im Zweifel gab die aktuelle Stelle den Ausschlag für die Zuordnung einer Person zu den unterschiedlichen Typen.

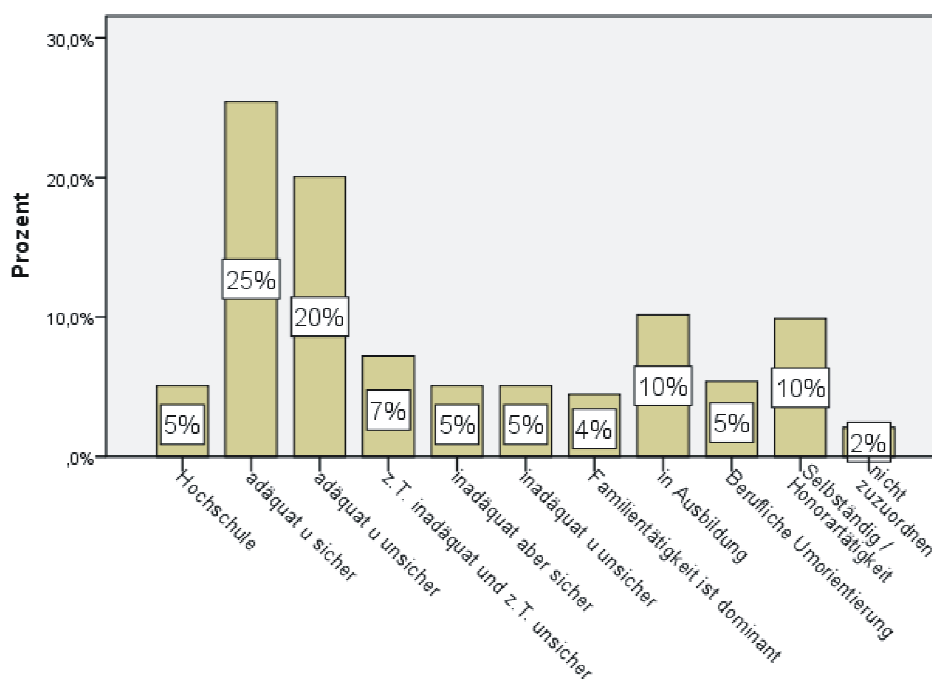
⁴⁷ Dabei bedeutet:

- „ja“ = positive Ausprägungen (akademischer Abschluss erforderlich; hohes Einkommen, keine Befristung);
- „nein“ = negative Auspräg. (akademischer Abschluss nicht erforderlich, niedriges Einkommen, Befristung);
- „z.T.“ = Mischformen (z.B. hohes Einkommen, aber keine akademische Voraussetzung und/oder kein hoher Status; nur kurzfristige Zeiten der Arbeitslosigkeit bzw. längerlaufenden Befristungen).

nen befinden, die eine Hochschulanstellung angenommen haben (für viele ein Wunschziel, aber charakterisiert durch Unsicherheit einerseits, hohe akademische und fachliche Adäquanz andererseits), für diese Gruppe eine eigene Kategorie gebildet.

Betrachten wir zunächst einmal nur die oben genannten Typen, so sehen wir, dass fast 20% der Befragten keiner Berufstätigkeit nachgehen: Sie befinden sich in Familientätigkeit, Ausbildung oder beruflicher Umorientierung. Neben den 5%, die an einer Hochschule arbeiten, sind 45% als adäquat beschäftigt einzustufen; weitere 10% sind inadäquat beschäftigt, 7% befinden sich hinsichtlich ihrer Adäquanz (und Sicherheit) in einer ambivalenten Position. 10% arbeiten als Selbständige bzw. auf Honorarbasis.

Grafik 5: Typen der beruflichen Etablierung auf dem Arbeitsmarkt



Typen beruflicher Etablierung auf dem Arbeitsmarkt

Allerdings sind die hier vorgestellten Typen keine Monolithen. Wie erwähnt, konstituieren sie sich nach den Kriterien der Adäquanz und Sicherheit, ergänzt durch weitere lebensweltliche Konstellationen. Innerhalb der Typen ist z.B. nach der Geradlinigkeit der Berufsverläufe zu unterscheiden: Gibt es Verzögerungen in der Berufsfindung bzw. im Wechsel zwischen verschiedenen Stellen, die eine z.B. letztlich dann doch erfolgreiche Etablierung von einer Karriere unterscheiden, die keine Brüche dieser Art bewältigen mußte. Analoges gilt für die übrigen Kategorien, so dass es sinnvoll erscheint, auch eine differenzierte Zuordnung vorzunehmen (Tabelle 17). Für die weitere Analyse ist diese Differenzierung zu detailliert, doch hat sie ihren Wert in der Deskription. So macht sie z.B. deutlich, dass die meisten Absolventen in abhängiger Beschäftigung ohne oder nur mit geringer Verzögerung oder Unterbrechung eine Anstellung bekommen.

Tabelle 17: Eine differenzierte Typologie beruflicher Etablierung auf dem Arbeitsmarkt				
Basistypen	Untertypen	n	%	Summe
Hochschullaufbahn	unbefristete Anstellung	2	0,6	5,1
	befristet und durchgehend beschäftigt	13	3,9	
	befristet und mit geringer Verzögerung/Unterbrechung	–	–	
	befristet u. längere/häufige Verzögerung/Unterbrechung	2	0,6	
Adäquate und sichere Position ¹	ohne Verzögerung ²	72	21,6	25,4
	mit geringer Verzögerung/Unterbrechung	8	2,4	
	mit längerer/häufiger Verzögerung/Unterbrechung	5	1,5	
Adäquate, aber unsichere Position	ohne Verzögerung	41	12,3	20,1
	mit geringer Verzögerung/Unterbrechung	13	3,9	
	mit längerer/häufiger Verzögerung/Unterbrechung	12	3,6	
	überwiegend arbeitslos	1	0,3	
Z.T. inadäquate und/oder z.T. unsichere Position	ohne Verzögerung	15	4,5	7,2
	mit geringer Verzögerung/Unterbrechung	6	1,8	
	mit längerer/häufiger Verzögerung/Unterbrechung	3	0,9	
	überwiegend arbeitslos	–	–	
Inadäquate, aber sichere Position	ohne Verzögerung	13	3,9	5,1
	mit geringer Verzögerung/Unterbrechung	1	0,3	
	mit längerer/häufiger Verzögerung/Unterbrechung	3	0,9	
Inadäquate und unsichere Position	ohne Verzögerung	9	2,7	5,1
	mit geringer Verzögerung/Unterbrechung	3	0,9	
	mit längerer/häufiger Verzögerung/Unterbrechung	3	0,9	
	überwiegend arbeitslos	2	0,6	
Familientätigkeit ist dominant ³	Familie bedingt Bruch in der Berufstätigkeit	3	0,9	4,5
	Familientätigkeit verhindert/beendet Berufstätigkeit	12	3,6	
Fortsetzung der Ausbildung	noch erste Suchphase nach dem Examen	8	2,4	10,2
	Promotion	12	3,6	
	Aufbaustudium	5	1,5	
	Weiterbildung	2	0,6	
	Volontariat / Trainee / Referendariat	7	2,1	
Berufliche Umorientierung ⁴	noch in Umorientierungsphase nach dem Examen	5	1,5	5,4
	in wiederholter Umorientierung	1	0,3	
	nach Umorientierung erfolgreiche Berufskarriere	4	1,2	
	nach U. Berufstätigkeit auf (überwiegend) hohem Niveau	4	1,2	
	nach Umorientierung unbefristet auf inadäquatem Niveau	2	0,6	
	nach U. Berufstätigkeit auf (überwiegend) niedrigem Niveau	2	0,6	
Selbständige / Honorararbeiten	Selbständige	26	7,8	9,9
	Honorartätigkeit	7	2,1	
Nicht zuzuordnen	nicht zuzuordnen	7	2,1	2,1
Summe	—	334	100	100,0

¹ Dies bedeutet: unbefristete Anstellung bei ausbildungsadäquater Tätigkeit.

² „Ohne Verzögerung“ bedeutet: maximal drei Monate Suchphase nach dem Examen.
 „Geringe Verzögerung“: mehr als drei Monate nach dem Examen und/oder kürzere Zeiten zwischendurch.
 „längere Verzögerung“: mehr als neun Monate arbeitslos im gesamten Berufsverlauf.

³ Wurde nach einer Familientätigkeit die Berufstätigkeit auf dem früheren Niveau fortgesetzt, wurde die Person entsprechend diesem Niveau eingeordnet.

⁴ Hierunter wurden Umschulung, Zweitstudium oder Berufsausbildung gefaßt, soweit sie mindestens ein Jahr dauerten.

2.4.2 Bedingungsfaktoren des „Berufserfolgs“

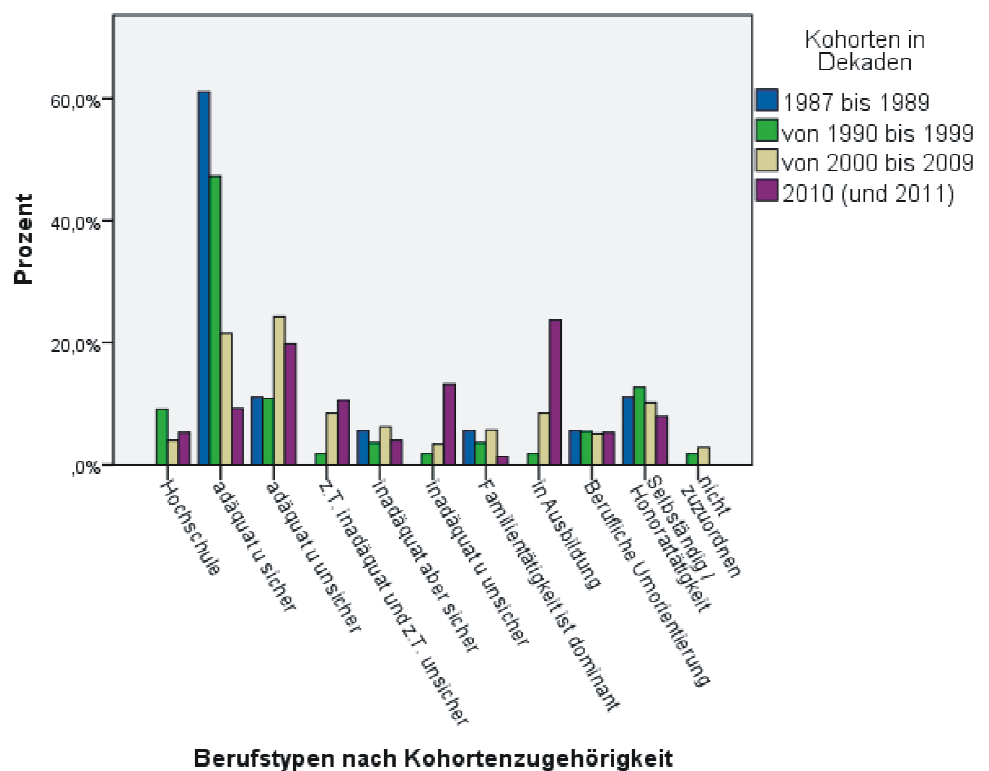
In der öffentlichen Diskussion kursiert eine Vielzahl von Ratschlägen an die Studierenden, wie sie ihre Chancen auf eine erfolgreiche Berufseinmündung und -karriere verbessern können: Kurzes Studium, Auslandsaufenthalt(e), Praktika, Zusatzqualifikationen, Studienschwerpunkte oder auch gute Examensnoten⁴⁸ werden in diesem Zusammenhang gerne genannt. Die empirische Basis dieser Ratschläge bleibt eher offen – überwiegend dürften es Überlegungen des „gesunden“ Menschenverstandes sein, gepaart mit eigenen selektiven Erfahrungen oder den Forderungen von Wirtschaftsverbänden. Ein allgemeiner Geltungsanspruch für diese Ratschläge kann nicht begründet werden, sind doch die Bedingungen in Abhängigkeit von verschiedenen Disziplinen, Branchen, lokalen Teilarbeitsmärkten, Konjunkturschwankungen u.ä. sehr unterschiedlich. Im Folgenden wollen wir verschiedene Faktoren daraufhin überprüfen, ob sie einen Einfluß auf die unterschiedliche Verteilung unserer Absolventen auf die genannten Typen des Berufserfolgs ausgeübt haben.

Strukturelle Bedingungsfaktoren

Beginnen wir zunächst mit strukturellen Faktoren, die die Rahmenbedingungen individuellen Handelns bestimmen: Kohortenzugehörigkeit, Geschlecht, Studienfach, Bildungsherkunft, Migrationshintergrund, und wenden wir uns dann in einem zweiten Schritt den oben aufgeführten Optimierungsratschlägen zu. Bei der Interpretation der zunächst vorgenommenen bivariaten Betrachtung ist im Blick zu behalten, dass die unabhängigen Variablen untereinander korrelieren, so dass etwaige Differenzen im Berufserfolg nicht notwendig dem Einfluß der gerade betrachteten unabhängigen Variablen zuzuschreiben sein muss – erst die nachfolgende multivariate Analyse kann hierüber Auskunft geben. Bedeutsam wird dies z.B. hinsichtlich der Variablen Geschlecht.

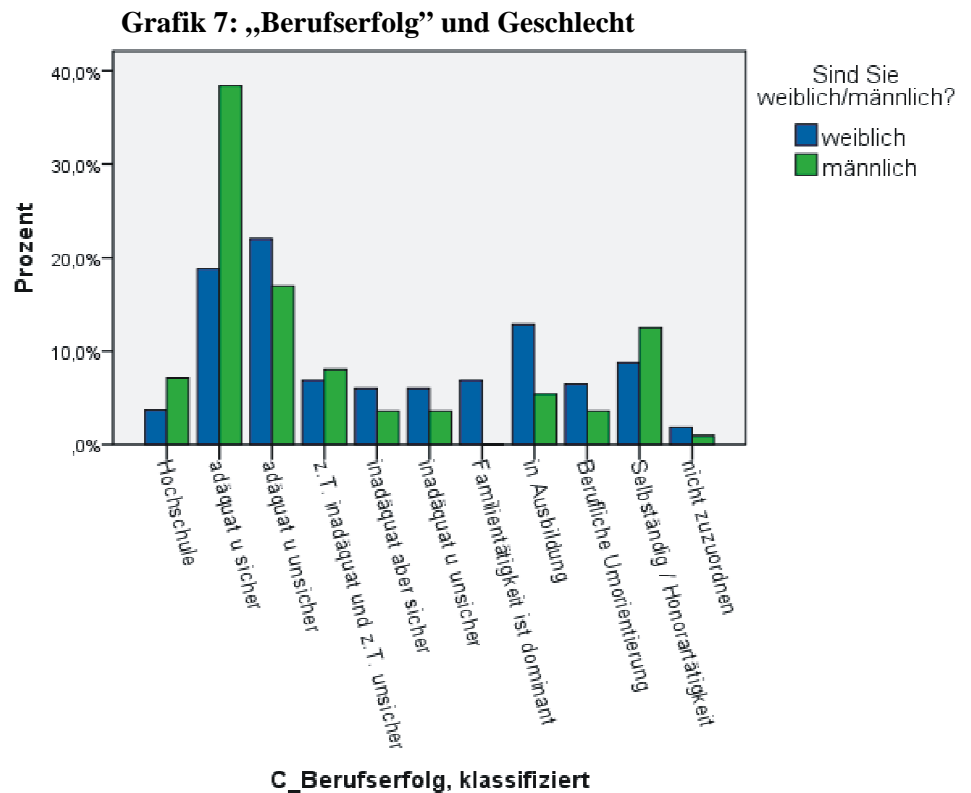
Angesichts der im vorangehenden Kapitel gemachten Beobachtungen hinsichtlich der Unterschiede in der beruflichen Tätigkeit im Zeitablauf ist es nicht verwunderlich, dass die Zugehörigkeit zu den Typen des Berufserfolgs zwischen den *Examenskohorten* variiert. Angehörige der beiden ersten Kohorten sind v.a. in den adäquaten und sicheren Positionen zu finden, während die jüngste ihr Maximum in der Kategorie „noch in Ausbildung“ hat, dann allerdings schon gefolgt von „adäquat, aber unsicher“. Die oben konstatierte (Aufwärts-)Dynamik im Berufsverlauf schlägt sich in dieser Momentaufnahme der Verteilung auf die verschiedenen Typen nieder.

Grafik 6: „Berufserfolg“ und Kohortenzugehörigkeit



⁴⁸ In der öffentlichen Diskussion wird der letztere Aspekt erstaunlicherweise kaum thematisiert. Dies zeigt die obskure Wahrnehmungsverzerrung vieler Diskutanten, die offensichtlich *Zusatzqualifikationen* für wichtiger halten als den Erwerb der wissenschaftlichen Kompetenz selbst.

Die in der Literatur weithin dokumentierten Differenzen im Berufserfolg in Abhängigkeit vom *Geschlecht* gibt es auch bei unseren Absolventinnen und Absolventen: Über alle Kohorten hinweg befinden sich Männer doppelt so häufig wie Frauen auf einer Stelle an der Hochschule bzw. in einer adäquaten und sicheren Position, während Frauen sich häufiger v.a. noch in einer Ausbildung befinden bzw. in einer adäquaten, aber unsicheren Position – und hinsichtlich der Familientätigkeit besitzen sie ein (zweifelhaftes) Monopol.⁴⁹



Die Absolventen unseres Magisterstudiengangs sind aber nicht nur Soziologen – vielmehr haben sie die Soziologie in Kombination mit vielen *anderen Fächern* studiert: mal als Hauptfach, mal als erstes oder gar zweites Nebenfach. Entsprechend unterschiedlich sind sowohl die fachbezogenen als auch die beruflichen Interessen sowie die im Studium erworbenen Kompetenzen. Soziologie als erstes Hauptfach in Kombination mit Wirtschaftswissenschaften als zweites Hauptfach impliziert eine andere Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt als die Fächerkombination Anglistik als Hauptfach, Theaterwissenschaften als erstem und Soziologie als zweitem Nebenfach. Entsprechend sind unterschiedliche berufliche Verläufe zu erwarten.

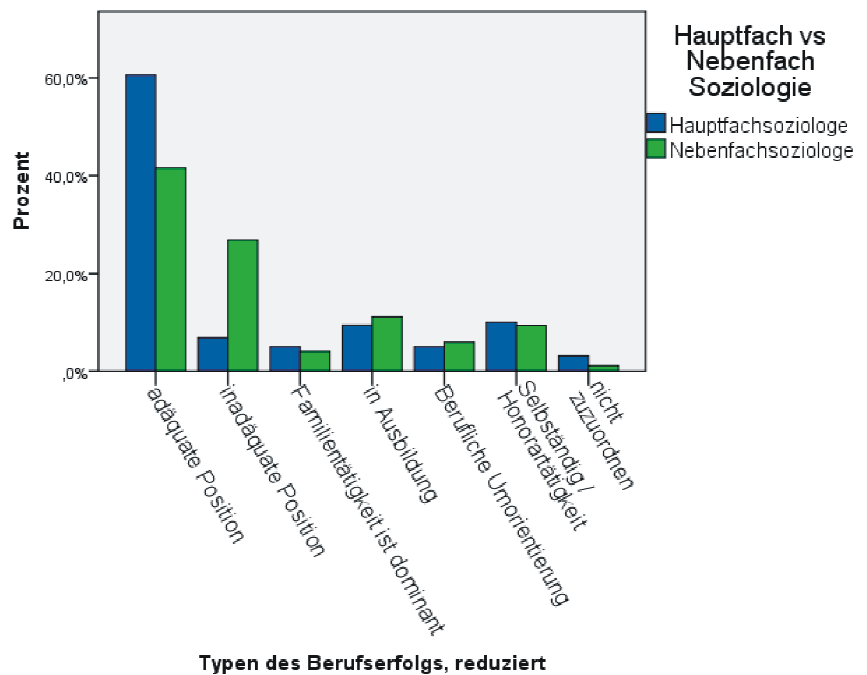
Die Kombinationen der Fächer und die über sie eröffneten beruflichen Einsatzmöglichkeiten sind so vielfältig, dass ihre differenzierte Berücksichtigung in der Analyse hier nicht möglich ist. Mit 40% stellt die Pädagogik unter unseren Absolventen die häufigste Fächerkombination zur Soziologie dar, gefolgt von der Politikwissenschaft mit 27%, der Theaterwissenschaft mit 10% und den Sprachwissenschaften mit 16%.⁵⁰ Dabei tritt die Pädagogik auch am häufigsten als zweites Hauptfach oder erstes Nebenfach auf, während bei den anderen Fächern die Nebenfachfunktion überwiegt. Stellen wir die Absolventen,

⁴⁹ Zwischen den beiden Variablen Geschlecht und Kohortenzugehörigkeit liegt z.B. ein Fall wechselseitiger Beziehung vor: Bis 2004 liegt der Anteil der Frauen an den Absolventen bei durchschnittlich 57%, ab 2005 beträgt er durchschnittlich 71%. Folglich könnte auch die Kohortenzugehörigkeit (und damit z.B. variierende wirtschaftliche Rahmenbedingungen) zum unterschiedlichen Berufserfolg der Geschlechter beigetragen haben. In der jüngsten Kohorte von 2010/11 sind diese Unterschiede z.B. deutlich geringer als bei den älteren Kohorten. Letztere Beobachtung könnte allerdings auch darauf zurückzuführen sein, dass bei der Besetzung der ersten Stelle nach dem Examen dem Geschlecht kaum eine Bedeutung zukommt, es sich im Zeitverlauf in Abhängigkeit von der unterschiedlichen familialen Situation von Männern und Frauen aber massiv auswirkt. Diese Wechselbeziehungen zwischen den unabhängigen Variablen werden in der anschließenden multivariaten Analyse kontrolliert werden.

⁵⁰ Die Prozente addieren sich – gemeinsam mit den anderen Fächern wie Wirtschaftswissenschaft oder Geschichte – zu mehr als 100%, da viele noch ein Drei-Fächer-Studium absolviert haben. (Bis zum Sommersemester 2003 konnte man Soziologie in Erlangen nur in einem Drei-Fächer-Kombination studieren; ab dem Wintersemester 2003/04 war daneben auch ein Zwei-Fächer-Magisterstudium möglich.)

die Soziologie als (erstes) *Hauptfach* studiert haben, allen anderen gegenüber, so schneiden erstere in bezug auf ihre berufliche Platzierung besser ab: Während sie in den ersten drei (durch akademische Adäquanz gekennzeichneten) Kategorien mit 61% vertreten sind, sind es bei den anderen nur 42%; inadäquat waren 7% beschäftigt, gegenüber 26,9% im Durchschnitt der anderen Fächer.⁵¹

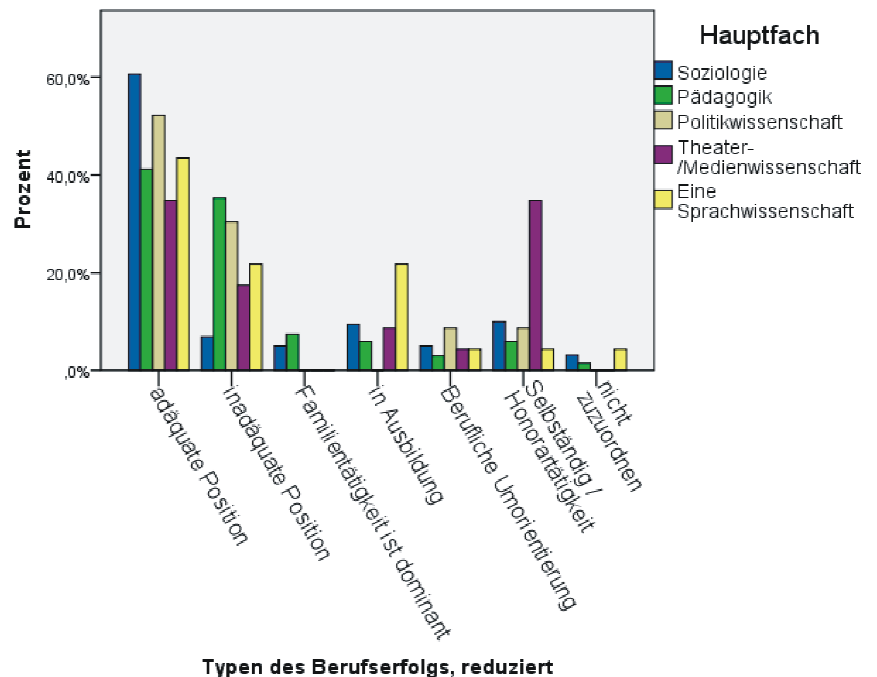
Grafik 8: „Berufserfolg“ und Hauptfach Soziologie



Betrachten wir die Abweichungen der Hauptfachstudierenden der vier oben genannten „größeren“ Fächer von der Verteilung der Hauptfachsoziologen genauer, so fallen folgende Differenzen auf:

- unter den Sprachwissenschaftlern befinden sich besonders viele (22%) noch in Ausbildung, weitere 22% sind inadäquat beschäftigt;
- von den Theaterwissenschaftlern sind 35% auf Honorarbasis beschäftigt oder selbständig, 17% sind inadäquat beschäftigt; mit 35% weisen sie zugleich die geringste adäquate Beschäftigungsquote auf;
- die Politikwissenschaftler haben mit 52% eine etwas geringere Beschäftigungsquote in den adäquaten Anstellungen als die Hauptfachsoziologen und weisen mit 30% eine deutlich höhere inadäquate Anstellungsquote auf;
- mit 35% sind die Pädagogen am häufigsten inadäquat beschäftigt.

Grafik 9: „Berufserfolg“ und Studienfach

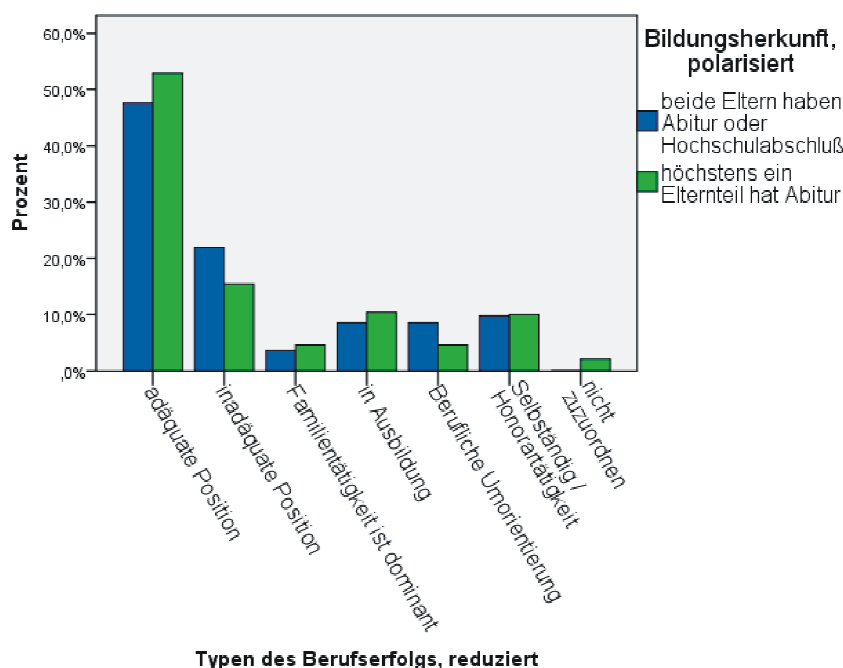


⁵¹ Für diese anderen Fächer ist Repräsentativität hier nicht zu beanspruchen, da die Auswahl auf der Basis des Soziologiestudiums erfolgte und die Beteiligung an der Umfrage von dem Bezug der Befragten zur Soziologie abhing. Der größeren Übersichtlichkeit halber gebe ich den Berufserfolg im folgenden immer in einer Zusammenfassung der Kategorien wieder.

In der Ungleichheitsforschung gut belegt ist der Einfluß der *sozialen Herkunft* auf den beruflichen Werdegang der Kinder. Dieser empirische Befund kann hier nicht allgemein in Frage gestellt werden, aber es bestätigt sich auch bei dieser Erhebung die schon vor zehn Jahren gemachte Beobachtung, dass für das Fach Soziologie (in Erlangen) dieser Einfluß offensichtlich nicht besteht.⁵²

- Zum einen scheint bereits im Zugang zum Studienfach Soziologie keine starke soziale Selektion zu bestehen: bei 50% unserer Absolventen haben weder Mutter noch Vater Abitur, bei 25% hat nur ein Elternteil Abitur, und bei weiteren 25% haben beide Elternteile (mindestens) Abitur. Im Durchschnitt aller Studierenden lag 2009 der erstere Anteil dagegen bei 40%, bei 28% hatte wenigstens ein Elternteil die Hochschulreife, bei weiteren 31% sogar beide.⁵³ Es handelt sich bei der Soziologie folglich eher um ein „Aufsteigerstudium“ denn um ein Studium, das den Erhalt des familiären sozialen Status sichern soll (wie dies bei Medizin oder Jura der Fall ist).
- Und die „Aufsteiger“ machen auch etwas aus dieser Chance: Nicht nur unterscheiden sich die beruflichen Positionierungen zwischen denen, deren Eltern beide mindestens Abitur haben, nur wenig von denen, die eher als „bildungsfern“ einzustufen sind – wenn überhaupt eine Tendenz auszumachen ist, dann geht sie eher in die Richtung, dass die Wahrscheinlichkeit, eine adäquate Position zu bekommen, für die letztere Gruppe sogar noch etwas größer ist als für diejenigen, deren Eltern beide (mindestens) Abitur haben (53% zu 48%; bei den inadäquaten Stellen ist die Differenz noch etwas größer: 15% zu 22%).

Grafik 10: „Berufserfolg“ und Bildungsherkunft



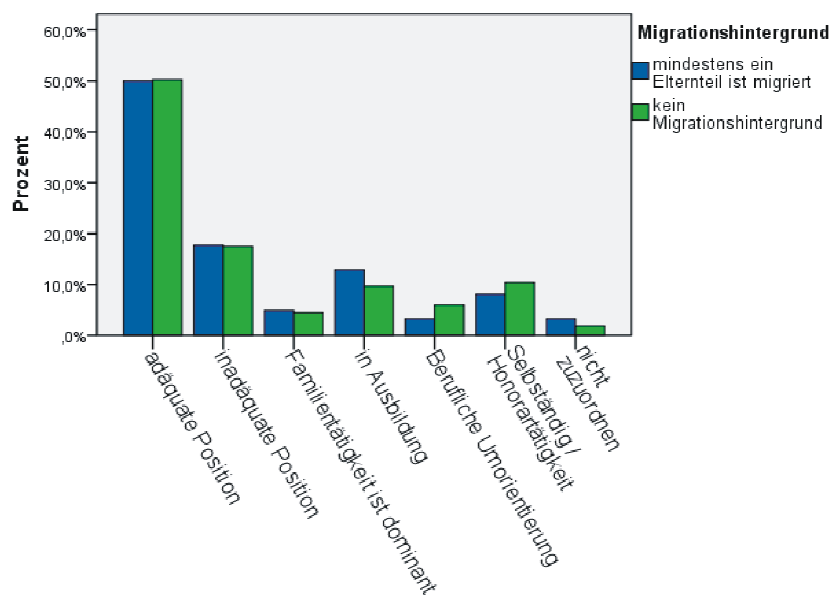
Eine andere Variable, die hinsichtlich des beruflichen Erfolges heute nicht mehr auszuklammern ist, betrifft die Frage nach dem *Migrationshintergrund* der Betroffenen – üblicherweise mit dem Befund, dass Personen, deren Eltern zugewandert sind, sich beruflich eher in weniger erfolgreichen Positionen befinden. Wie die nachfolgende Grafik zeigt, ist dies bei den Soziologie-Absolventen nicht der Fall: Sieht man von kleineren Differenzen in den Kategorien der Weiterbildung, der Umorientierung und der freiberuflichen Tätigkeit ab, so besteht hinsichtlich der Kategorien des Berufserfolgs absolut kein Unterschied zwischen Personen ohne und mit Migrationshintergrund. Eine kleine Differenzierung ergibt

⁵² Zu demselben Ergebnis kamen wir bereits in der Befragung der Soziologie-Absolventen vor 2001 sowie bei einer entsprechenden Erhebung an der Technischen Fakultät von 1996 (vgl. Meinefeld 2001, 34).

⁵³ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009, Bonn, Berlin 2010, 120f.

sich dann, wenn wir innerhalb der Migranten nach der Zuwanderung aus EU- und Nicht-EU-Ländern unterscheiden: Letztere sind verstärkt in inadäquaten Positionen und in der weiteren Ausbildung zu finden. Allerdings sind die absoluten Zahlen zu gering, um auf ihrer Basis belastbare Interpretationen vorzunehmen.⁵⁴

Grafik 11: „Berufserfolg“ und Migrationshintergrund



Studienbezogene Einflußfaktoren

Welche Bedeutung kommt nun denjenigen Faktoren zu, die mit der Gestaltung des Studiums direkt zusammenhängen? Auch hier wollen wir die Typen des Berufserfolges zu den jeweiligen Variablen in Beziehung setzen, ergänzt um einzelne weitere Erfolgskriterien wie z.B. die Schnelligkeit der Berufseinkündigung oder das Einkommen. Die nachfolgende Tabelle 18 zeigt, in welcher Weise die einzelnen Erfolgskriterien mit den studienbezogenen Einflußfaktoren zusammenhängen.

⁵⁴ Insgesamt ist bei 62 Personen (19%) mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren, 20 davon außerhalb der EU.

Tabelle 18: Zusammenhang zwischen studienbezogenen Variablen und Kriterien des Berufserfolgs⁵⁵						
studienbezogene Variablen	Kriterien des Berufserfolgs					
	Dauer der Stellensuche	beruflicher Status erste Stelle	beruflicher Status aktuelle Stelle	Einkommen erste Stelle	Einkommen aktuelle Stelle	Typen des Berufserfolgs
Auslandsaufenthalt	0,12	nein	nein	-0,05	0,05	z.T. +
Praktika	0,01	nein	nein	0,05	-0,03	nein
Zusatzqualifikation	0,05	z.T. -	nein	-0,02	0,07	nein
Studienschwerpunkt	-0,03	nein	nein	0,02	0,11	ja +
Hilfskrafttätigkeit	-0,15 *	nein	nein	-0,08	0,07	ja +
neben Studium berufstätig	-0,02	ja +	ja +	0,07	0,10	nein
Studiendauer	0,08	nein	nein	-0,08	-0,09	z.T. -
Examensnote	0,04	nein	z.T. +	-0,02	-0,13	ja +

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Deutlich ist zu sehen, dass nur sehr wenige dieser Faktoren überhaupt einen Einfluß ausüben – und dies immer nur in Bezug auf einzelne der Erfolgskriterien und immer nur in relativ geringem Maße⁵⁶:

- die *Dauer der Stellensuche* ist etwas kürzer, wenn man zuvor als Hilfskraft gearbeitet hat;
- der *berufliche Status* auf der ersten wie auf der aktuellen Stelle ist etwas besser, wenn man während des Studiums bereits berufstätig war;
- keiner dieser Faktoren übt einen Einfluß auf das *Einkommen* aus – weder auf der ersten noch auf der aktuellen Stelle;
- mit den *Typen des Berufserfolgs*, wie sie oben dargestellt wurden, korrelieren die Schwerpunktbildung während des Studiums, die Tätigkeit als Hilfskraft und die Examensnote.

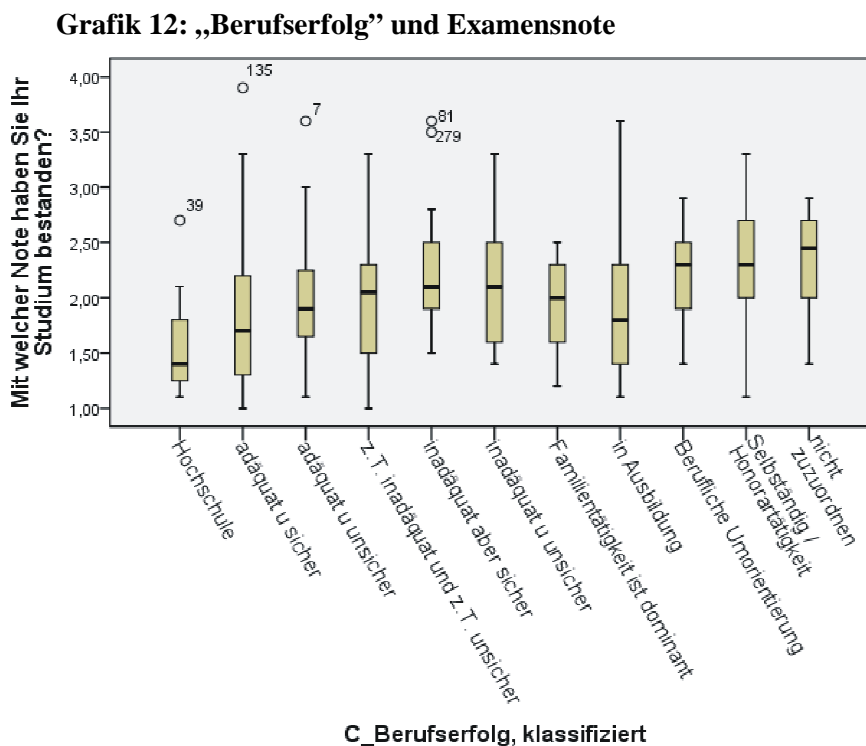
⁵⁵ Die studienbezogenen Variablen wurden in Dummy-Variablen transformiert, wobei das Vorliegen des jeweiligen Merkmals (z.B. „Auslandsaufenthalt = ja“) mit „1“ verkodet wurde. Ihr Zusammenhang mit den metrischen Variablen Studiendauer, Einkommen und Examensnote wurde mit dem Produktmomentkorrelationskoeffizienten r gemessen: Lediglich einer dieser Wert ist signifikant: siehe *.

Der Zusammenhang mit den nicht-metrischen Variablen Status und Berufserfolg wurde tabellarisch interpretiert:

„z.T.“ bedeutet, dass in einzelnen Merkmalsausprägungen deutlichere Differenzen im Berufserfolg vorliegen, dies aber nicht für die gesamte Variable gilt; in all diesen Fällen sind die Differenzen nicht signifikant. Ein „+“ zeigt an, dass die jeweilige Einflußvariable sich eher positiv auf den Berufserfolg auswirkt; Personen mit einem Auslandsaufenthalt befinden sich z.B. etwas häufiger in adäquaten als in inadäquaten Positionen.

⁵⁶ Somers d erreicht nur im Fall der Beziehung zwischen der guten Examensnote und den Erfolgstypen einen Wert von 0,27, liegt ansonsten überwiegend deutlich unter 0,20.

Stellvertretend für die anderen Zusammenhänge soll die Beziehung zwischen Typus des Berufserfolgs (hier als Originalvariable) und Examensnote am nachfolgenden Boxplot illustriert werden.⁵⁷



Alle anderen der hier kontrollierten potentiellen – und den Studierenden vielfach ans Herz gelegten – Qualifikationsfaktoren schlagen sich im Berufserfolg nicht meßbar nieder. Dies gilt insbesondere auch für die Praktika während des Studiums, die Zusatzqualifikationen (wie Fremdsprachenkenntnisse, EDV-Kenntnisse etc.) und die Kürze des Studiums. Dies bedeutet zwar nicht, dass sie generell nutzlos wären (Praktika z.B. werden von den Absolventen selbst explizit empfohlen, um einen Einblick in den Berufsalltag zu bekommen), aber die Befolgung dieses Ratschlags wirkt sich *im Durchschnitt* aller Fälle nicht in einer Verbesserung der Berufssituation aus – mag aber *im Einzelfall* durchaus von Bedeutung sein.

Die Relativierung des Einflusses einzelner Faktoren: eine multivariaten Betrachtung

Wie oben bereits betont wurde, hängen die potentiellen Einflußfaktoren untereinander teilweise ebenfalls zusammen: In der Kohortenfolge änderte sich z.B. die Zusammensetzung der Studierenden nach dem Geschlecht, und auch zwischen den verschiedenen Hauptfächern bestehen in dieser Hinsicht Unterschiede. Insofern sind die oben beschriebenen Unterschiede im Berufserfolg zwischen verschiedenen Ausprägungen einer Variablen nicht zwingend dem Einfluß dieser einzelnen Variablen zuzuschreiben: Sie können auch auf die Wirkung einer anderen Variablen bzw. auf die Interaktion zwischen ihnen zurückzuführen sein. Um also den beliebten alltagsweltlichen Kurzschluß von einer bivariaten Beziehung auf eine kausale Interpretation zu vermeiden, ist eine multivariate Analyse erforderlich, in die die Informationen über alle Variablen gleichzeitig eingeht.

⁵⁷ Dabei stellt die Box die Spannweite der Noten für die mittleren 50% der jeweiligen Gruppe dar; der breite Balken in der Mitte zeigt die Lage des Median (d.h. des Wertes in der Mitte der Verteilung) an, die Linien oberhalb und unterhalb der Box kennzeichnen die Spannweite der oberen und unteren 25%. Der differenzierten Darstellung wegen wurden die Typen des Berufserfolgs für die Grafik als Originalvariable verwendet.

Hierzu bietet sich das Instrument der linearen Regressionsanalyse an.⁵⁸ In den vier nachfolgenden berichteten Regressionsrechnungen wurde geprüft, welche von insgesamt siebzehn unabhängigen Variablen einen Einfluß auf vier Kriterien für den Berufserfolg ausüben. Die Berechnung erfolgte auf der Basis aller 334 Magisterabsolventen, wobei in den einzelnen Rechnungen geringere Zahlen vorliegen, da Personen, die einzelne Fragen nicht beantwortet haben, aus der Analyse ausgeschlossen werden.

Beginnen wir mit der Frage danach, welche Variablen einen Einfluß auf die *Zugehörigkeit zu den Typen des Berufserfolgs* ausüben. Diese Variable ist nicht metrisch – getestet wird daher die *Zugehörigkeit zur Kategorie „adäquate berufliche Position“* gegen die Zugehörigkeit zu irgend einer der anderen Kategorien. Tabelle 19 zeigt uns die nicht-standardisierten („b“) und die standardisierten („beta“) Regressionskoeffizienten sowie ihre Signifikanz.⁵⁹

Tabelle 19: Regression auf die Zugehörigkeit zur Kategorie „adäquate berufliche Position“			
	Regressionskoeffizienten		Signifikanz
	b	Beta	
(Konstante)	,347		,015
Zwei-Kohorten: vor 2000	,250	,207	,001
Geschlecht: "männlich"	,064	,060	,323
Hauptfach vs. Nebenfach: HF	,199	,199	,002
Beide Eltern haben Abitur oder mehr	-,129	-,112	,062
Migrationshintergrund: „nein“	,000	,000	,998
Studiendauer bis zehn Fachsemester	,009	,009	,883
Examensnote besser als 2,0	,192	,192	,002
Auslandsaufenthalt: "ja"	,098	,090	,141
Weiteres Studium: „ja“	-,027	-,016	,791
Zusatzqualifikation: „ja“	-,190	-,156	,010
Praktika: "ja"	-,002	-,002	,975
Schwerpunktsetzung im Studium: "ja"	-,006	-,006	,926
Hilfskrafttätigkeit: "ja"	,064	,064	,332
Job ausgeübt: "ja"	,033	,031	,663
Berufstätig während Studium: "ja"	,042	,036	,613
Fachnahe Nebentätigkeit: "ja"	,113	,089	,157
Abiturnote 2,4 und besser	-,072	-,072	,228

(Die jeweils genannte Ausprägung wurde mit „1“ verkodet.) Das korrigierte R-Quadrat beträgt 0,15; n = 266.

Wie wir sehen, erweisen sich von den siebzehn hier berücksichtigten *möglichen* Einflußfaktoren nur vier als signifikant: Die Wahrscheinlichkeit, zur Gruppe der adäquat Beschäftigten zu gehören, steigt in etwa gleichem Ausmaß,

- wenn man das Examen vor 2000 gemacht hat: $b = + 0,25$,
- wenn man Soziologie als Hauptfach studiert hat: $b = + 0,20$,
- und wenn man eine Examensnote hatte, die besser war als 2,0: $b = + 0,19$.
- Hatte man dagegen *eine* oder mehrere Zusatzqualifikation(en), so sank (!) diese Wahrscheinlichkeit in derselben Größenordnung: $b = - 0,19$.

⁵⁸ Das Problem eines unzureichenden Meßniveaus bei den meisten Variablen läßt sich durch die Bildung von Dummy-Variablen, wie sie schon für die vorangegangene Analyse des Einflusses der studiengezogenen Variablen vorgenommen wurde, beheben.

⁵⁹ Die signifikanten Werte sind fett gedruckt.

Die Effekte der ersten drei Beziehungen (Kohorte – Hauptfach – Note) sind gut nachzuvollziehen, die letztere widerspricht allen Empfehlungen und Erwartungen. Vielleicht aber wird dieser Effekt plausibel, wenn man ihn nicht kausal interpretiert („Weil sie eine Zusatzqualifikation erworben haben ...“), sondern sich fragt, *wer* denn nun Zusatzqualifikationen gesammelt hat: Möglicherweise handelt es sich oft um Zusatzqualifikationen, die erworben wurden, weil man das (nicht unbegründete) Gefühl oder bereits die Erfahrung gemacht hatte, vor Schwierigkeiten bei der Stellensuche zu stehen, denn: Die durchschnittliche Suchdauer liegt bei den Personen mit Zusatzqualifikation etwas höher als bei den anderen Absolventen. Wir sehen also: Nur wenige der erwarteten Einflußfaktoren werden signifikant, und d.h.: sie üben in unserer Stichprobe tatsächlich einen Einfluß aus.⁶⁰

Prüfen wir in einem zweiten Schritt, von welchen Variablen die *Dauer der Stellensuche* beeinflusst wird, so wird die „Ausbeute“ im Sinne signifikanter Werte noch geringer. Die Suchdauer wurde in Monaten gemessen und ist somit metrisch, muss folglich nicht in eine Dummy-Variable überführt werden.

Tabelle 20: Regression auf die Dauer der Stellensuche			
	Regressions- koeffizienten		Signifikanz
	b	Beta	
(Konstante)	5,648		,000
Zwei-Kohorten: vor 2000	,693	,067	,423
Geschlecht: "männlich"	-,497	-,055	,471
Hauptfach: „ja“	,288	,034	,674
Beide Eltern haben Abitur oder mehr	,096	,010	,897
Migrationshintergrund: „nein“	-1,862	-,167	,027
Studiendauer bis zehn Fachsemester	-,642	-,077	,332
Examensnote besser als 2,0	,764	,091	,261
Auslandsaufenthalt: "ja"	,734	,080	,305
Weiteres Studium: „ja“	,777	,056	,513
Zusatzqualifikation: „ja“	,138	,014	,854
Praktika: "ja"	-,239	-,028	,725
Schwerpunktsetzung im Studium: "ja"	-,325	-,038	,635
Hilfskrafttätigkeit: "ja"	-1,707	-,205	,014
Job ausgeübt: "ja"	-,511	-,057	,529
Berufstätig während Studium: "ja"	-,469	-,048	,610
Fachnahe Nebentätigkeit: "ja"	,088	,008	,920
Abiturnote 2,4 und besser	-1,099	-,132	,081

Das korrigierte R-Quadrat beträgt 0,01(!); n = 198.

Für die 198 Fälle, die dieser Regression zugrundeliegen, bedeutet dies, dass die Suchzeit der Personen *ohne* Migrationshintergrund um durchschnittlich 1,8 Monate kürzer ist als die derjenigen *mit* Migrationshintergrund, und dass ehemalige Hilfskräfte um 1,7 Monate weniger lange suchen als die anderen.

⁶⁰ Die Bildungsherkunft verpaßt die Signifikanz übrigens nur knapp, geht aber mit dem negativen Vorzeichen in die Richtung, die wir bivariat festgestellt haben: Mit der höheren Herkunft verschlechtert sich die Wahrscheinlichkeit einer adäquaten Position.

Konfrontieren wir in der Regression die *adäquat* untergekommenen Personen nicht mit *allen* anderen Magistern, sondern nur mit denjenigen auf *inadäquaten* Positionen, so steigt die Erklärungsleistung der unabhängigen Variablen auf 18% (statt 15% – siehe * unter der Tabelle), und ihre relative Bedeutsamkeit verschiebt sich etwas. Nun ist die Hauptfach-Variable mit einem $b = 0,29$ am einflußreichsten, gefolgt von der Examensnote mit 0,21, während die Kohorte auf 0,15 sinkt; signifikant wurden jetzt auch die Bildungsherkunft und das Abitur (mit $b = -0,15$ bzw. $-0,14$), während die Zusatzqualifikation ihre Signifikanz verliert ($b = -0,08$).

Bei Berücksichtigung aller Einflußgrößen erweisen sich die anderen Gruppenzugehörigkeiten somit als bedeutungslos.

Erklären diese Variablen die unterschiedliche Betroffenheit durch *Arbeitslosigkeit*?

- Die *Häufigkeit* der arbeitslosen Phasen korreliert mit keiner der obigen unabhängigen Variablen (weder für die Gesamtheit aller Phasen noch bei einem Ausschluß der ersten Phase).
- Bei einer Dichotomisierung der Arbeitslosigkeit (ja vs. nein) werden die Examensnote und die Zusatzqualifikation mit einem Wert von $b = -0,09$ bzw. $+0,11$ signifikant: Bei Ausklammerung der ersten Phase verbessert eine gute Note ganz leicht die Chance, nicht arbeitslos zu werden, eine Zusatzqualifikation verschlechtert sie in etwa derselben Größenordnung.⁶¹

Betrachten wir abschließend den Einfluß dieser Faktoren auf die *Einkommenshöhe*. Beim *Ersteinkommen* (direkt nach dem Examen) wird *keiner* der Faktoren signifikant – beim *aktuellen* Einkommen erweisen sich dagegen die Kohortenzugehörigkeit, das Geschlecht und die frühere Hilfskrafttätigkeit als erklärungsfähig:⁶²

- die *Jahrgänge vor 2000* verdienen *heute* durchschnittlich gut 19.000 € im Jahr mehr;
- *Männer* verdienen durchschnittlich 13.000 € mehr als *Frauen*;⁶³
- *ehemalige Hilfskräfte* verfügen über 13.000 € mehr als diejenigen, die nie diesen privilegierten Status genossen.

An diesen Zahlen läßt sich übrigens sehr schön der korrigierende Effekt der multivariaten Analyse erkennen: In der bivariaten Analyse liegen diese Werte zwischen 25% und 50% höher (sie lagen bei 28.000, 16.000, 17.000 €), doch verdankt sich dies eben der Kumulation der Einflüsse mehrerer Variablen, nicht nur der einen gerade untersuchten (Kohorte *oder* Geschlecht ...). Die Wirkung dieser Kumulation wird multivariat ausgeschaltet.

Damit können wir festhalten: Viele der in der öffentlichen und auch in der akademischen Diskussion so beständig wiederholten angeblichen Einflußfaktoren auf den beruflichen Werdegang korrelieren zwar, wenn man sie isoliert betrachtet, mit einzelnen Aspekten des Berufserfolgs, doch sind diese Korrelationen nicht kausal zu interpretieren. Aufschlußreich scheint mir auch, dass keiner dieser Faktoren bei *allen* Erfolgskriterien in gleicher Weise wichtig ist: Dies zeigt die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung eines so komplexen Phänomens, wie es die berufliche Entwicklung darstellt. Festzuhalten ist auch, dass lediglich für das Einkommen und die Einnahme einer adäquaten beruflichen Position (mit einer erklärten Varianz von 40% bzw. 15%) gute Erklärungsleistungen der unabhängigen Variablen vorliegen – für die Dauer der Stellensuche und die Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit sind sie, wenn auch partiell signifikant, irrelevant. Angesichts der thematischen Breite der hier berücksichtigten Variablen ist zu vermuten, dass eher personenbezogene als die hier verwendeten sozialen Faktoren den Berufserfolg beeinflussen.

⁶¹ Die erklärte Varianz erreicht in den vier verschiedenen Berechnungen (Häufigkeit bzw. Dichotomie vs. mit bzw. ohne die erste Phase) maximal einen Wert von 0,01, bei einem $n = 266$ – die Erklärungskraft ist also faktisch gleich Null.

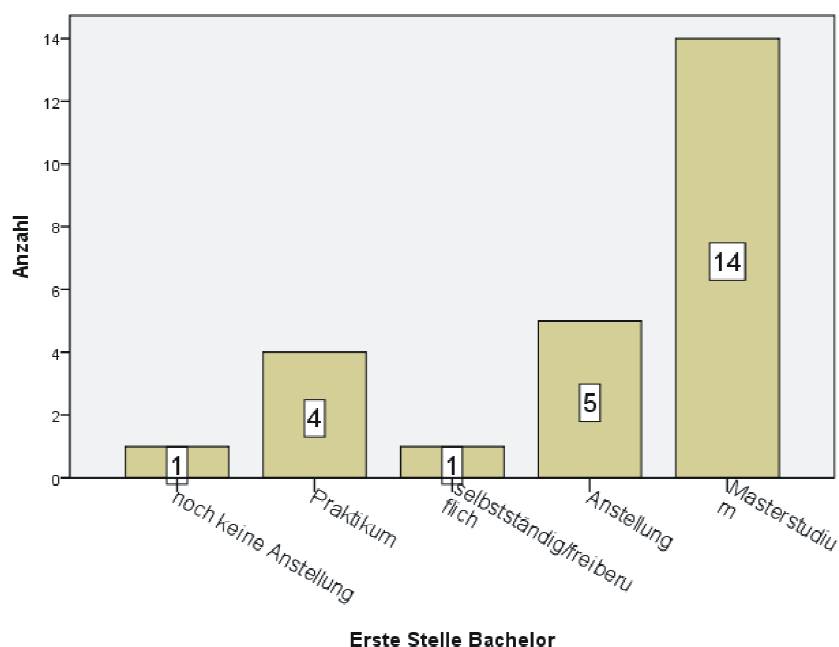
⁶² 92 Fälle unter Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten. R-Quadrat beträgt 0,40.

⁶³ Bemerkenswert ist hier, dass die Differenz erst bei Betrachtung der *aktuellen* Stelle auftritt – sie ist also auf Einflüsse zurückzuführen, die nicht auf die Geschlechtszugehörigkeit als solche, sondern auf Veränderungen im Status der Absolventinnen im Zeitraum zwischen Examen und Befragung zu verorten sind.

3. Die Absolventen des BA-Studiengangs

Viel ist darüber spekuliert worden, welche Chancen die Absolventen der neu eingerichteten verkürzten Studiengänge auf dem Arbeitsmarkt haben würden.⁶⁴ Auf der Basis unserer Daten können wir leider nur sehr wenig zur Beantwortung dieser Frage beitragen. An unserem Institut haben die ersten BA-Studierenden im September 2006 Examen gemacht, und es waren anfangs auch nur sehr wenige, da über mehrere Semester der Magisterstudiengang parallel belegt werden konnte und die überwältigende Mehrheit sich für den „alten“ Studiengang entschied. Wie eingangs dargelegt, haben sich 26 der BA-Absolventen an der Befragung beteiligt. Vierzehn von ihnen haben erst 2010/11 ihr Examen abgelegt, so dass die Datenlage nur wenige Aussagen erlaubt. Bezeichnend ist, dass mehr als die Hälfte der BA-Absolventen ein Masterstudium angeschlossen hat – nur vier machen ein Praktikum und fünf haben eine Anstellung gefunden.⁶⁵ Verlässliche Aussagen über die berufliche Situation dieser Absolventengruppe bleiben somit nachfolgenden Erhebungen vorbehalten.

Grafik 13: Die berufliche Situation der BA-Studierenden



4. Absolventenstudien und Lehrevaluation

Im Gefolge der Reformaktivitäten an den deutschen Hochschulen wurden in den letzten Jahren auch Absolventenstudien als Möglichkeit der Evaluation des Erfolges der akademischen Lehre genannt – mit der ausdrücklichen Zielsetzung, aus dem beruflichen Erfolg der Absolventen auf die Qualität ihrer

⁶⁴ Für die Fächer der Philosophischen Fakultät wurde im Wintersemester 2003/04 zunächst ein „Bakkalaureus“-Studiengang eingeführt, der zum WS 2006/07 durch einen „Bachelor“-Studiengang ersetzt wurde. Inhaltlich bestand im Fach „Soziologie“ kein Unterschied zwischen diesen beiden Studiengängen – die unterschiedliche Bezeichnung resultiert aus den Zufälligkeiten dieses Reformprozesses.

⁶⁵ Für die aktuelle Stelle liegen uns nur für fünf Personen Informationen vor:
 – Demnach sind drei in der Privatwirtschaft untergekommen, einer im Öffentlichen Dienst.
 – Zwei arbeiten als wissenschaftliche Angestellte mit Leitungsfunktion, einer ohne Leitungsfunktion, zwei als qualifizierte Angestellte.
 – Akademische Ausbildung war bei drei von ihnen Einstellungsvoraussetzung; sozialwissenschaftliche Qualifikation benötigte eine Person, drei weitere nur bedingt.
 – Ihr Einkommen lag bei 15.000 €, 35.000 €, 40.000 € und 42.000 € (eine Angabe fehlt).

Ausbildung zu schließen. Können Absolventenstudien das leisten? Fünf Einwände gegen diesen Anspruch sollen hier erhoben werden:

1. Zunächst einmal ist zu fragen, was denn genau evaluiert werden soll: Ist es das *Fach*, dessen Eignung als Basis für berufliche Tätigkeit geprüft wird – oder ist es die *spezifische Ausprägung der Lehre dieses Faches*, die an einer konkreten Hochschule praktiziert wird? Beides wird ohne umfassende und regelmäßige Erhebungen nicht zu trennen sein, ist aber für die aus den Ergebnissen zu ziehenden Konsequenzen von Bedeutung.
2. „Beruflicher Erfolg“ hängt von *zahlreichen strukturellen und personalen Faktoren* ab, auf die die ausbildende Lehreinheit keinen Einfluß hat: z.B. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der jeweiligen Region (und damit ihre Aufnahmekapazität für die Absolventen), der Branchenmix in der Region,⁶⁶ die personelle und sachliche Ausstattung der Lehreinheit, die regionale Mobilität der Studierenden und Absolventen, ihre Studienqualifikation etc.
3. Um die erforderliche Zuverlässigkeit der Wertungen, die auf solchen Absolventenstudien beruhen, zu gewährleisten, müßten diese regelmäßig und flächendeckend mit einem *großen Aufwand* betrieben werden, um Vergleiche zwischen verschiedenen Lehreinheiten im Zeitverlauf überhaupt begründen zu können. Mit einer solchen Zielsetzung würden erhebliche finanzielle und personelle Ressourcen gebunden, die angesichts begrenzter Mittel im Bildungsbereich von der zentralen Aufgabe der Förderung von Forschung und Lehre abgezogen werden müßten. Hier ist also zu entscheiden, ob man das Produkt oder die Kontrolle des Produktes verbessern will.
4. Da es bei der Evaluierungsfunktion der Absolventenstudien um die möglichst zuverlässige Beschreibung des Berufserfolges geht⁶⁷, betrifft der erwähnte große Aufwand insbesondere die Notwendigkeit der *Sicherstellung einer repräsentativen Auswahl* der an der Befragung teilnehmenden Absolventen. Der in unserer Studie erreichte Ausschöpfungsgrad von 56% der zustellbaren (!) Adressen⁶⁸ ist selbst für lokal begrenzte Studien relativ hoch und nur in langjähriger und kontinuierlicher Adressenpflege zu erreichen – überregionale Studien liegen weit unter diesem Anteil und können ihn auch nicht wesentlich steigern.⁶⁹ In diesen Studien versucht man daher, die Repräsentativität durch einen Vergleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit anhand sozialstruktureller Eckdaten (Anteil der Geschlechter, Studiendauer etc.) abzuschätzen. Verweigerungsgründe, die mit diesen Vergleichsvariablen nicht zusammenhängen, sind so aber nicht zu kontrollieren: Die Auswahl bleibt immer problematisch.
5. In der kritischen Diskussion um die *Folgen von Evaluationen* ist es umstritten, inwieweit diese in der Vergangenheit tatsächlich zu Veränderungen – und erst recht: zu den von den Forschern

⁶⁶ Am Beispiel der Marktforscher sind die Auswirkungen solcher Faktoren gut dokumentiert: Ihr Durchschnittseinkommen z.B. variiert je nach Unternehmensgröße zwischen 45.000 € und 64.000 € – je nach Unternehmensart liegt die Spannweite zwischen 43.000 € und 66.000€: Marktforschung.de. Gehaltsstudie 2011, <http://www.marktforschung.de/information/eigenstudien/gehaltsstudie/> (zuletzt aufgerufen am 24.02.2012)

⁶⁷ Siehe die Ausführungen zur unterschiedlichen Bedeutsamkeit der Repräsentativität für deskriptive oder analytische Fragestellungen auf Seite 3.

⁶⁸ Ein Teil der Absolventen ist auch mit unverhältnismäßig großem Aufwand nicht erreichbar.

⁶⁹ Das bayerische Absolventenpanel erreichte bayernweit eine Nettoausschöpfung von 37% (Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, Befragung des Absolventenjahrgangs 2005/-2006. Bericht für die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, o.J., 83). Für die FAU Erlangen-Nürnberg konnten lediglich die Fächer Biologie und BWL aufgrund ausreichend großer absoluter Zahlen für sich allein ausgewertet werden, alle anderen Fächer mußten zu Fachgruppen zusammengefaßt werden (2). In der bundesweiten Befragung des Hochschulinformationssystems Hannover (HIS) wurde eine Nettoausschöpfung von 30% erreicht. (Koja Briedis, Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005, Hannover 2007, 234f.) Angesichts von fast 12000 auswertbaren Fragebögen ist dies ein beeindruckendes Material für die Bundesrepublik insgesamt – für Rückschlüsse auf einzelne Lehreinheiten ist es aber dennoch nicht ausreichend.

nahegelegten Veränderungen – geführt haben.⁷⁰

Absolventenstudien sind ein wichtiges Instrument zur Information der Lehrenden und der zukünftig Studierenden über die bisher realisierten Berufsbiographien früherer Absolventen. An ihren Ergebnissen mögen sich individuelle und institutionelle Entscheidungen für die zukünftige Gestaltung der Lehre bzw. des Studiums orientieren. Diese Informationen sind besser als gar keine Informationen, doch ist zu bedenken, dass sie Aussagen über durchschnittliche Berufsverläufe zu einem spezifischen Zeitpunkt darstellen. Für spätere Situationen bieten sie Anhaltspunkte, aber keine Garantien: Wie wir sahen, war die Kohortenzugehörigkeit eine der erklärungskräftigsten Variablen. Die geringe Erklärungskraft der meisten anderen strukturellen wie auch studienbezogenen Variablen legt nahe, dass das berufliche Schicksal zu einem nicht unerheblichen Teil von individuellen Faktoren abhängig ist – wie auch immer diese ihrerseits gesellschaftlich beeinflusst sein mögen.

⁷⁰ Vgl. z.B. Margrit Stamm, Evaluation im Spiegel ihrer Nutzung: Grande idée oder grande illusion des 21. Jahrhunderts?, in: Zeitschrift für Evaluation, 2003, 183-200.

Anhang: Fragebogen

Der Fragebogen beruht im Wesentlichen auf der Vorarbeit aus dem Jahr 2001.

Die Fragen D7, D14, D15, E2, E7, E14, E15 und G5 wurden mit freundlicher Genehmigung von Harald Schomburg von INCHER-Kassel aus dem KOAB-Fragebogen übernommen.

Die Frage B6 wurde mit freundlicher Genehmigung von Susanne Falk Schomburg aus dem Fragebogen des Bayerischen Absolventenpanels übernommen.

