

„Schon wieder kein Taxifahrer dabei!“

Zur beruflichen Situation Erlanger Soziologinnen und Soziologen

(Ein ausführlicher Bericht über die Ergebnisse unserer Studie wird im Lauf des Frühjahrs an dieser Stelle veröffentlicht.)

„Dem Taxigewerbe fehlen die soziologisch vorgebildeten Fahrer!“ So hätte – etwas zugespitzt, aber dem Klischee huldigend – die Quintessenz des Vortrages lauten können, in dem ich im November 2001 die Ergebnisse einer Befragung der Absolventinnen und Absolventen der Erlanger Soziologie vorgestellt habe. Nach zehn Jahren ist es nun wieder soweit, dass eine Wiederholungsstudie durchgeführt werden konnte, deren Ergebnisse ich Ihnen heute vortragen möchte. D.h.: Nicht *alle* Ergebnisse, ich werde mich schon aus Zeitgründen dem Charme des „Rosinen-Pickens“ hingeben und keineswegs eine systematisch umfassende Vorstellung geben wollen und können – dazu wird es später einen schriftlichen Bericht geben. Heute also nur die schönsten Ergebnisse, aber natürlich auch – und als erstes – die notwendigen methodischen Anmerkungen.

Die hinter diesen Ergebnissen steckende Arbeit habe ich natürlich nicht alleine erledigt: Die Studie wurde im Rahmen eines Lehrforschungsprojektes durchgeführt, das für unseren ersten Masterstudiengang angeboten wurde. Für ihre engagierte Mitarbeit möchte ich mich ganz herzlich bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Seminars bedanken, die bis zum Schluß durchgehalten und mit ihrer Arbeit wesentlich zum Gelingen des Projektes beigetragen haben:

Brigitte Barth

Aline Boden

Julia-Sophie Erdmann

Aleksandra Poltermann

Svetlana Rempel

Basil Wiese

Beginnen wir mit den methodischen Grundinformationen. Die Datenerhebung wurde im Frühjahr des letzten Jahres durchgeführt, indem wir allen Examinierten, derer Anschriften wir hatten habhaft werden können, einen Fragebogen bzw. den Link auf einen Online-Fragebogen zugeschickt haben. Verfügten wir über eine E-Mail-Adresse, so gab es nur den (billigeren) Link, ansonsten wurde ein gedruckter Fragebogen per Post verschickt. Um es vorweg zu nehmen: In der Rücklaufquote gab es keine Differenz zwischen diesen beiden Wegen der Ansprache. Bei beiden betrug der Rücklauf bei den ehemaligen Magisterstudierenden etwa 56% aller zustellbaren Adressen und 68% bei den Bachelorn. Insgesamt ergab dies eine Summe von 360 Personen: 334 Magister- und 26 Bachelorabsolventen. Von den Magistern gehören 74 den älteren Kohorten von 1984 bis 2000 und 260 der jüngeren Kohorten von 2000 bis 2010 an.

Rücklaufquoten der Magister-Absolventen						
Kohorte	auswertbare Fragebögen			Rücklauf in %¹		
	Post	Online	Summe	Post	Online	Summe
1984 – 2000	3	71	74	100%	56%	57%
2000 – 2010	51	209	260	56%	56%	56%
Summe	54	280	334	57%	56%	57%

Wie zuverlässig sind die auf dieser Basis zu gewinnenden Ergebnisse? Schwer zu sagen – Sie kennen die Probleme! Über die Gründe für eine Nicht-Beteiligung können wir nur spekulieren. Für die Bewertung der Ergebnisse sind sie nur relevant, wenn sie zu einer Verzerrung führen können. „Zu gut“ fallen die Ergebnisse dann aus, wenn davon auszugehen ist, dass Personen, die mit ihrer beruflichen Entwicklung nicht zufrieden sind, sich in geringerem Umfang beteiligen würden als solche, die ihre Ziele erreicht haben. Alltagsweltlich spricht einiges dafür, dass dieser Einwand nicht aus der Luft gegriffen ist. Andererseits ist die Befragung anonym, man macht seine Enttäuschung folglich nicht öffentlich, was die Hemmung etwas mildern mag. Relativiert wird diese potentielle Verzerrung zudem auch durch die gegenläufige Vermutung, dass Personen, die beruflich erfolgreich sind, oft unter Zeitmangel leiden und eine gute Stunde für die doch sehr aufwendige Beantwortung der sehr detaillierten Fragen nicht aufbringen mögen. An dieser Stelle gebührt daher allen, die sich dieser Mühe dennoch unterzogen haben, ein ausdrücklicher Dank des Teams für ihre Mitarbeit! *Selbstverständlich* ist diese Beteiligung keineswegs, und so denke ich auch, dass bei sehr vielen der „Verweigerer“ Unlust, Ablenkung durch andere Pflichten und Vergnügungen, aber auch Vergeßlichkeit o.ä. der Grund für ihre Nicht-Beteiligung ist. Letztere Motivationen führen aber nicht notwendig zu einer Verzerrung, so dass ich – ohne dies aber mit harten Daten belegen zu können – davon ausgehe, dass die Ergebnisse die tatsächliche Situation unserer Absolventinnen und Absolventen im Wesentlichen zutreffend wiedergeben.

(Ich habe jetzt übrigens zum letzten Mal die männliche *und* die weibliche Form zusammen verwendet – in den weiteren Ausführungen folge ich der bekannten männlichen Großzügigkeit und verwende die männliche Form für Befragte und Befragtinnen.)

In der Ergebnisdarstellung müssen wir zwischen Bachelorn und Magistern differenzieren. Ich beziehe mich zunächst auf die Magister und gehe abschließend auf die Bachelor ein.

¹ Prozentuierung bezogen auf die zustellbaren Adressen.

Was machen unsere (Magister-)Absolventen beruflich nach dem Examen in Soziologie?

Erstens: Wie wir wissen: Sehr viel Unterschiedliches.

Zweitens: Das ändert sich im Zeitverlauf z.T. sehr stark. Um Sie nun nicht mit zu vielen Einzelinformationen zu verwirren, möchte ich auf die *erste* Stelle nach dem Examen nur partiell eingehen und sie v.a. im Vergleich zur aktuellen Stelle darstellen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die *Veränderungen im Beschäftigungsstatus* an: Wir sehen, dass mit zunehmendem zeitlichem Abstand zum Examen eine Konsolidierung der Beschäftigungssituation eintritt: Der Anteil der Praktika und Trainees sinkt von 10% auf 1%, der Anteil der Beschäftigten steigt um 25% auf 75%. Dabei wird das Ausmaß der Konsolidierung insofern vermutlich stark unterschätzt, als die Hälfte der Befragten das Examen vor maximal drei Jahren abgeschlossen hat, bei einem Viertel liegt es sogar nur maximal ein Jahr zurück: Für diese Personen gab es einfach zu wenig Zeit, sich richtig zu etablieren.

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

Wenden wir uns nun denjenigen zu, die (direkt oder mit Verzögerung) nach dem Examen eine **abhängige Beschäftigung** aufgenommen haben, und beleuchten kurz ihren Weg dorthin:

Wie sind sie zu ihrer ersten Stelle gekommen?

Am häufigsten über eine Bewerbung auf ein Inserat des Arbeitgebers (29%) – aber auch über berufliche Tätigkeiten während des Studiums bzw. über Kontakte aus einer dem Studium vorangehenden Berufstätigkeit (23%). Entgegen allgemeiner Annahmen spielen Praktika

während des Studiums für den Berufseintritt dagegen nur eine untergeordnete Rolle (4%), ebenso die Arbeitsagentur (8%). Interessant ist die Differenz im Vorgehen zwischen denjenigen, die eine „richtige“ Anstellung bekommen haben, und den Praktikanten.

Wege zur ersten Stelle			
	Stellen- inhaber	Prakti- kanten	ins- gesamt
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 ²	14%	0%	12%
Arbeitsagentur / Personalvermittlungsfirmen	8%	6%	8%
Blindbewerbung	5%	19%	7%
Praktikum während des Studiums	4%	3%	4%
N	217	36 ³	253

Die Bedeutsamkeit dieser Suchtechniken ändert sich übrigens wenig für die *aktuell* ausgeübte Tätigkeit: Auch hier dominieren Inserat-Bewerbung und berufliche Kontakte mit fast identischen Werten von 30% bzw. 24%.

Wie lange hat es gedauert, bis sie eine „erste Stelle“ gefunden hatten?

Klammert man die Zeit aus, in der einige nach dem Examen erst einmal die Flügel haben hängen lassen, Urlaub gemacht haben o.ä., so betrug die „ernsthafte“ Suche nach einer „richtigen“ Stelle als abhängig Beschäftigter durchschnittlich 2,5 Monate – 34% konnten direkt nach dem Examen eine Stelle antreten, und nur 3% suchten länger als sechs Monate.⁴

² Deren Vermittlung erfolgte allerdings zu 84% auf Stellen an der Hochschule selbst.

³ Die Abweichung von dem zuvor genannten Wert von 21 Praktikanten erklärt sich daraus, dass im ersten Fall die Angaben sich direkt auf die Zeit nach dem Examen beziehen, hier jetzt noch einige hinzukamen, die z.B. Urlaub gemacht haben o.ä.

⁴ Bei den Stelleninhabern brauchten zwei Personen allerdings 30 bzw. 41 Monate.

Zeitaufwand für eine „ernsthafte“ Stellensuche			
	Stellen- inhaber	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	3%	14%	5%
N	205	37	242

Das deutlich längere Suchen bei den Praktikanten könnte dafür sprechen, dass dieser Berufseinstieg eine Entscheidung zweiter Wahl war, dass man sich zunächst um eine reguläre Anstellung bemüht hat.

Was gab denn nun den Ausschlag dafür, sich auf eine bestimmte Stelle zu bewerben und sie dann auch anzunehmen?

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%). Lebensweltlich abgeklärten Beobachtern erscheinen diese Veränderungen nicht wirklich erstaunlich, spiegeln sie doch nicht zuletzt auch einen 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.

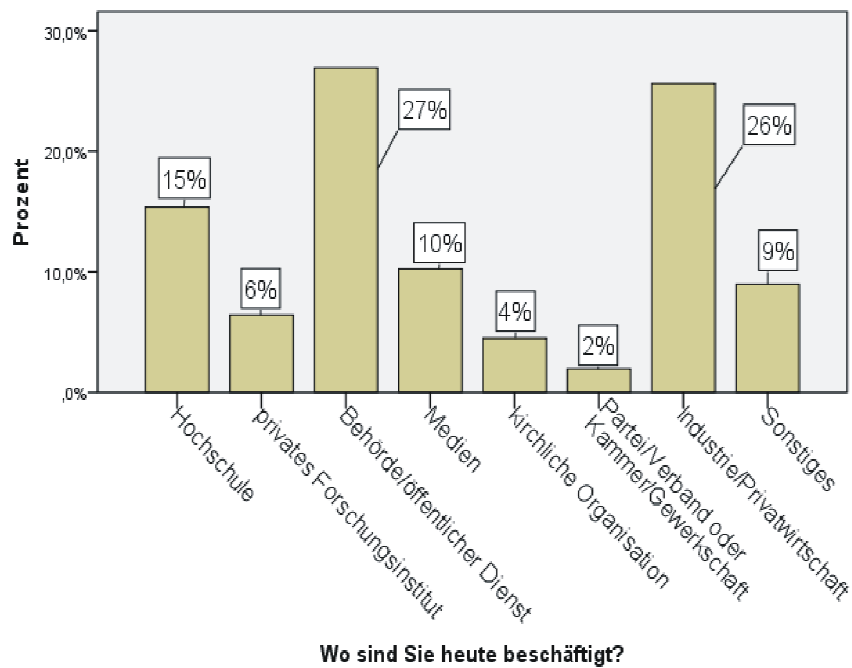
Gründe für die Annahme einer Stelle			
	aktuelle Stelle	erste Stelle	Veränderung (in Prozent- punkten)
interessante Tätigkeit	88%	72%	+16
gutes Gehalt	41%	15%	+26
gutes Arbeitsklima	34%	27%	+7
Sicherheit des Arbeitsplatzes	31%	10%	+21
Nähe zum Heimatort	22%	23%	-1
gute Aufstiegschancen	21%	11%	+10
Mangel 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 ⁵	—

Wer gab den Soziologen denn nun Brot und Arbeit?

Zu jeweils gut einem Viertel sind dies auf der aktuellen Stelle der Öffentliche Dienst und die Privatwirtschaft, gefolgt von der Hochschule mit 15% und den Medien mit 10% (die wegen ihrer Bedeutung hier jeweils extra ausgewiesen werden sollen, obwohl sie natürlich den beiden Oberkategorien zuzurechnen sind) .⁶

⁵ **Ohne** Praktikanten, nur „Stelleninhaber“.

⁶ Veränderungen gegenüber der ersten Anstellung liegen insofern vor, als die Bedeutung der Hochschule um neun Prozentpunkte ab-, die des sonstigen Öffentlichen Dienstes um sieben Prozentpunkte zugenommen hat. (Ein direkter Austausch liegt hier übrigens nicht vor: Nur etwa 40% haben den harten Uni-Stuhl gegen einen „bequemen Beamtenessel“ eingetauscht – dies entspricht dem durchschnittlichen Wechsel zwischen den verschiedenen Beschäftigungsbereichen.)



Und was tun die Leute dort?

Die Antwort auf diese Frage zeigt die große Bandbreite der Einsatzmöglichkeiten für Soziologen. Sie reicht (mit Mehrfachnennungen) von der Forschung mit 31% (fast jeder dritte ist somit zumindest *auch* forschend tätig) über die Beratung mit 28% und den Aussagen Management, Bildungsarbeit, Verwaltung (zwischen 19% und 16%) bis hin zu Lehre, Personalführung, Planung, Öffentlichkeitsarbeit, Sozialarbeit, journalistische Tätigkeit, Dokumentation (zwischen 13% und 8%). Im Vergleich zur ersten Stelle haben dabei Personalführung und Management-zehn bzw. sieben Prozentpunkten am stärksten zugelegt, während Verwaltung, Sozialarbeit und sonstige Dienstleistungen mit sechs bzw. fünf Prozentpunkten am stärksten verloren.

Forschung	31%
Beratung	28%
<i>Management</i> / Bildungsarbeit / Verwaltung	19% bis 16%
Lehre / <i>Personalführung</i> / Planung / Öffentlichkeitsarbeit / Sozialarbeit / Journalismus / Dokumentation	13% bis 8%

Wenden wir uns nun einer prekären Frage zu:

Sind diese Tätigkeiten ausbildungsangemessen?

Bedeutung erhält diese Frage vor dem Hintergrund der Bedenken gegenüber einer Ausdehnung der akademischen Bildung, wie sie 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 wurden: „Brauchen wir überhaupt so viele Akademiker?“ 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. Nun haben schon frühere Studien gezeigt, dass beide Befürchtungen („zu viele Akademiker“, „zu viele Soziologen“) unbegründet waren – unsere aktuellen Daten bestätigen dies.

Bevor ich dies darlegen kann, ist aber kurz zu klären, was denn überhaupt die „Angemessenheit einer akademischen Position“ ausmacht. Zu unterscheiden sind eine objektive und eine subjektive Bewertungsdimension. Hinsichtlich der ersteren haben sich in der wissenschaftlichen Diskussion vier Kriterien durchgesetzt. Demnach sollte eine einer akademischen Ausbildung angemessene berufliche Position eine

- unbefristete
- Vollzeitstelle
- mit hohem Gehalt
- und Führungsaufgaben sein.

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 nicht mehr gegeben scheint. Diese „harten“ Kriterien relativieren sich insofern aber noch zusätzlich, als nicht jedermann und jede Frau genau eine solche Position anstrebt. Zugestanden: Gegen eine unbefristete Anstellung mit sehr guter Bezahlung werden nur wenige etwas einzuwenden haben – Vollzeitarbeit und/oder eine Führungsaufgabe sucht aber nicht jede und jeder, da gibt es oft gute individuelle Gründe für eine andere Entscheidung.

Wir schauen dennoch einmal, inwieweit die Stellen unserer Absolventen diesen Kriterien genügen – aber auch, wie sie selbst ihre Stellen bewerten.

Berufskarrieren benötigen eine gewisse Zeit, um sich zu entfalten, so dass wir uns im folgenden auf die *aktuelle* Anstellung konzentrieren wollen. 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 trifft diese Bedingung zu.

Schauen wir uns zunächst die Quote der *Vollzeitanstellungen* an: Sie variiert zwischen den Examenskohorten zwischen 50% (1995 bis 1999) und 78% (2000 bis 2004), mit einem Mittelwert von 66%; ein zeitlicher Entwicklungstrend besteht, wie wir sehen, jedoch nicht.

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

Anders dagegen die Frage der *Befristung*: Der Anteil unbefristeter Stellen nimmt mit den Jahren kontinuierlich von 100% auf 57% ab. Leider ist nicht zu entscheiden, ob es sich hier um einen Kohorteneffekt („schlechtere Arbeitsbedingungen heute“) und einen Alterseffekt („die Jungen sind noch nicht etabliert“) handelt.

Was verdient man denn auf so einer Stelle als Soziologe?

Bei der Beantwortung dieser Frage müssen wir uns auf diejenigen Personen beschränken, die eine *Vollzeitanstellung* haben, um eine Vergleichbarkeit der Angaben sicherzustellen. Dies reduziert die Zahl der Personen auf 55, die uns zu ihrem Einkommen Angaben machten. Die Zahl der Kohorten ist daher ebenfalls zu verringern, um zufällige Differenzen zwischen den Kohorten möglichst zu minimieren.

Jahresbruttoeinkommen bei Vollzeitbeschäftigten auf der aktuellen Stelle⁷			
	1984 – 1999⁸	2000 – 2007	<i>1984 – 2007</i>
Spannweite	27.400 – 150.000	18.000 – 84.000	18.000 – 150.000
getrimmtes arithmetisches Mittel⁹	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	22	29	54

Diese Daten zeigen, dass das Einkommen im Berufsverlauf deutlich gestiegen ist. Für die erste Kohorte (1984 bis 1999) können wir das Ersteinkommen und das aktuelle Einkommen direkt vergleichen: Hier liegt (nominell) fast eine Verdreifachung vor. Selbst wenn wir einen Inflationsverlust in Rechnung stellen, dürfte dies eine deutliche Verbesserung der finanziellen Situation darstellen. Der Einkommensunterschied zwischen den beiden hier verglichenen Kohorten ist vermutlich v.a. auf diesen Alterseffekt zurückzuführen – was dennoch nicht ausschließt, dass das Gehaltsniveau in den letzten Jahren generell abgesenkt wurde. Diese beiden Effekte sind hier nicht zu trennen.¹⁰

Die Dynamik der beruflichen Entwicklung wird vielleicht am deutlichsten, wenn wir die Veränderungen in der Position betrachten, die unsere abhängig beschäftigten Soziologen in der *betrieblichen Hierarchie* einnehmen.

⁷ 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.

⁸ Eine Person mit einem Jahreseinkommen von über 1,2 Millionen wurde in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

⁹ 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.

¹⁰ Wie beim Einkommen auf der ersten Stelle, so fällt auch beim aktuellen Einkommen 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.

Berufliche Stellung im Vergleich der ersten und der aktuellen Stelle			
Berufliche Stellung	aktuelle Stelle	erste Stelle	Veränderung (%punkte)
leitender Angestellter	28%	5%	+23%
wissenschaftl. Angest. mittlere Leitungsfunktion	31%	11%	+20%
wissenschaftl. Angest. ohne Leitungsfunktion	15%	41%	-26%
Beamter im höheren Dienst	5%	—	+5%
Beamter im gehobenen Dienst	—	1%	-1%
qualifizierter Angestellter	20%	23%	-3%
ausführender Angestellter	—	8%	-8%
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 (ausführender Angestellter und darunter), 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 doch oft relativ geringen Einkommen, wie sie für den beruflichen Einstieg berichtet wurden.^{11 12}

¹¹ Es ist allerdings daran zu erinnern, dass es sich hier nur um Vollzeitstellen handelt und die Zahlen relativ klein sind - wir haben also diese Information nur über einen Teil der Absolventen.

¹² Dieser erfreuliche berufliche Aufstieg spiegelt sich auch in einem anderen Aspekt: Die *formalen 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 Befragten war damit ihre Studienausrichtung 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 vielleicht aber auch von einem gestiegenen Bewusstsein der Relevanz sozialer Probleme: in 28% aller Fälle war die erste Stelle neu eingerichtet worden; für die aktuelle Stelle gilt dies sogar für 37%.

Dennoch möchte ich nicht nur in rosa zeichnen: Noch in der dritten Phase des Berufslebens steht der freie Journalist neben dem festangestellten Redakteur, der Arbeitslose neben dem Research Manager, die Servicekraft neben dem wissenschaftlichen Mitarbeiter, die Kinderpflegerin neben dem Geschäftsführer – offensichtlich sind die guten Positionen oft nur über Umwege zu erreichen.

Wie bewerten nun die Betroffenen ihre Stelle selber?

Die Zufriedenheitswerte sind in fast allen erfragten Dimension über dem Wert von 66%; die Ausnahmen sind die Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Freiraum für Freizeit und Familie – der letztere Wert hat als einziger abgenommen. Wir sehen: Erfolg hat seinen Preis.

Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Situation¹³		
	aktuelle Stelle	Differenz zur ersten Stelle
Tätigkeitsinhalte	87%	+20%
Berufliche Position	85%	+34%
Weiterbildungsmöglichkeit	68%	+22%
Einkommen	67%	+25%
Arbeitsplatzsicherheit	67%	+21%
Aufstiegsmöglichkeit	49%	+21%
Privatleben/Familie	46%	-16%
N	61	–

Ein mit diesem Befund übereinstimmendes Bild bietet die Beantwortung der Frage, in der *die Befragten* die Angemessenheit ihrer beruflichen Situation in bezug auf ihre Ausbildung *selbst einstufen* sollten. 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%.

¹³ Für diese Tabelle wurde die auf einer Fünfer-Skala gemessene Zufriedenheit in ihren positiven Aussagen („sehr zufrieden“ und „zufrieden“) zusammengefaßt.

Beurteilung der Angemessenheit der eigenen beruflichen Situation		
	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

Für die Entscheidung, eine subjektiv als „unangemessen“ bewertete Stelle dennoch angenommen zu haben, werden v.a. drei Gründe genannt (Mehrfachnennungen:

- es handle sich „nur um einen Zwischenschritt, da man sich noch beruflich orientiere“ (45%),
- man habe „keine angemessene Beschäftigung gefunden“ (51%),
- und/oder man wollte an einem bestimmten Ort arbeiten (27%).

Und wie sieht es mit dem Risiko aus, arbeitslos zu werden?

(Die bisherigen Ausführungen zur Adäquanz bezogen sich – ich darf daran erinnern – 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.)

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 sinken die Zahlen auf 88% – 10% – 2%.

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 denn 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.)

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

Wie in der offiziellen Arbeitslosenstatistik der Bundesregierung auch, schönen diese Zahlen die 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 sehr strengen Maßstab an, und rechnen auch diese Personen zu den „Stellensuchenden“, so ergibt sich folgende Situation: Deren Anteil beträgt dann direkt nach dem Examen immerhin 34%, zum Befragungszeitpunkt noch 8%. Wie bereits erwähnt, haben allerdings die Berufsanfänger (mit weniger als einem Jahr nach ihrem Examen) in unserem Sample 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 nur knapp oberhalb der Arbeitslosenrate für Akademiker in der BRD (die lag im Januar 2011 bei 2,5%) – so dass insgesamt gesehen auch in bezug auf den Anteil der Stellensuchenden die Situation durchaus akzeptabel erscheint.

Wie ist nun die eingangs dieses Kapitels aufgeworfene Frage nach der akademischen Angemessenheit der beruflichen Position unserer Absolventen 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 „hohem oder sehr hohem Maße“ gegeben.

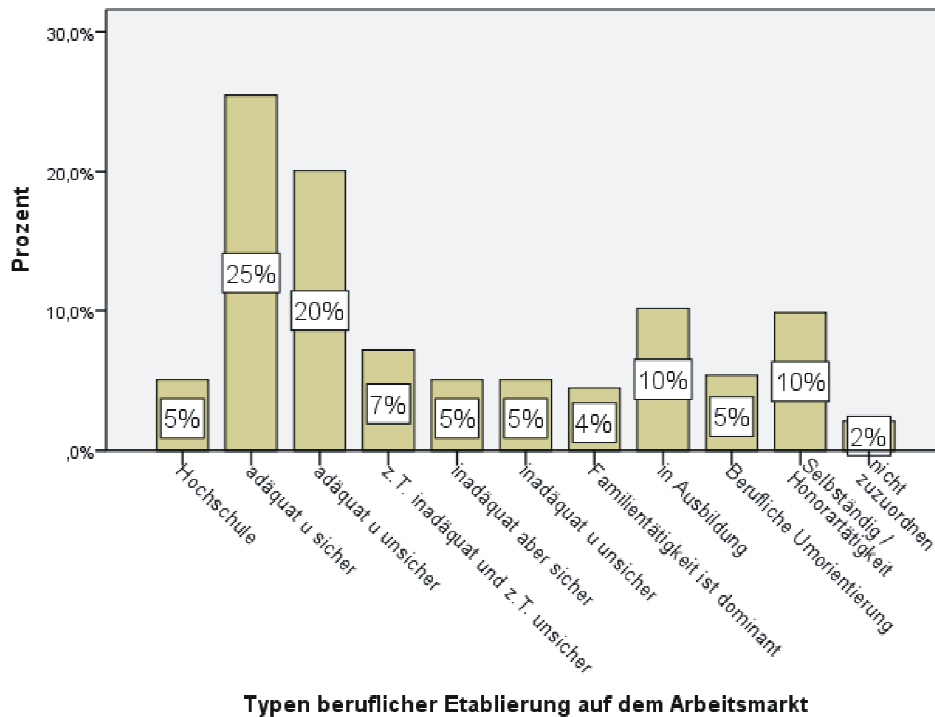
Hinsichtlich der *objektiven* Kriterien fällt eine Bewertung schwerer. Absolute Maßstäbe für alle Akademiker gibt es nicht: Zu groß sind die Differenzen zwischen den Absolventen der verschiedenen Disziplinen, zu groß sind auch die Spannweiten innerhalb der Disziplinen, in Abhängigkeit von Branche, Arbeitsort, Examenskohorte, Geschlecht u.ä. Entsprechende Verteilungswerte für Soziologen auf Bundesebene fehlen leider, und die Ergebnisse lokaler Studien an anderen Universitäten sind aufgrund unterschiedlicher Methoden in Datenerhebung, -aufbereitung und -analyse kaum vergleichbar.¹⁴ Ich möchte es daher Ihnen überlassen, anhand der referierten Ergebnisse ein Urteil über die Angemessenheit der beruflichen Situation unserer Absolventen zu fällen.

Nach dieser Betrachtung der Situationen „direkt nach dem Examen“ und „heute“ komme ich nun zu einem methodischen Spezifikum der Erlanger Absolventenstudien: Der Rekonstruktion der *gesamten* beruflichen Entwicklung. Soweit Sie unseren Fragebogen beantwortet haben, werden Sie sich daran erinnern, dass wir uns mit dem einfachen Abfragen der bisher referierten Daten nicht zufriedengegeben haben – das hätte Ihre und unsere Arbeit ja zu einfach gemacht! Wir hatten Sie vielmehr zusätzlich gebeten, uns Ihren *gesamten* Werdegang von der beruflichen „Wiege“ – also direkt nach dem Examen – bis zum Befragungszeitpunkt detailliert in allen Stationen anzugeben. Aus diesen Daten haben wir, in Orientierung an einer Auswertungsstrategie der Befragung von 2001, Kategorien des „Berufsweges und Berufserfolges“ gebildet, die nicht nur die erste und die aktuelle Anstellung berücksichtigen, sondern die Aufschluß auch über die dazwischenliegenden Zeiten geben. Anhand von Kriterien, deren detaillierte Erläuterung jetzt zu weit führen würde,¹⁵ kamen wir zu folgenden Typen der „beruflichen Etablierung auf dem Arbeitsmarkt“ bzw., knapper formuliert: des „Berufserfolges“.

¹⁴ Die Absolventenstudien des Hochschul-Information-Systems Hannover (HIS) kommen dieser Erwartung grundsätzlich am nächsten, doch weisen sie nicht einmal die Werte für Sozialwissenschaftler getrennt aus (nur zusammen mit den Wirtschaftswissenschaftlern), geschweige denn für Soziologen.

¹⁵ Es handelte sich um den „akademischen Abschluss als Einstellungsvoraussetzung“, die Höhe des Einkommens, die Höhe des beruflichen Status, Phasen der Arbeitslosigkeit und die Frage der Befristung.

- Diese Typologie beruht auf den Angaben aller 334 Magisterabsolventen. Wir sehen, dass
- 50% angemessen untergekommen sind (die ersten drei Kategorien) und 17% inadäquat (die nächsten drei);
 - 10% sind selbständig oder arbeiten auf Honorarbasis, und
 - 20% sind noch nicht bzw. nicht mehr berufstätig (Ausbildung / Umorientierung / Familientätigkeit).



Da fragt man sich natürlich:

„Wovon hängt es denn ab, ob man in der einen oder in der anderen Kategorie „landet“?“

Dem Alltagsdenken am nächsten steht eine bivariate Betrachtungsweise mit kurzschlüssiger kausaler Interpretation, nach dem Motto:

„Die Etablierung gelingt z.B.,

- weil man in einer wirtschaftlichen Boomphase Examen gemacht hat; oder:
- weil man schon lange im Arbeitsprozeß steht; oder
- weil man männlichen Geschlechts ist“ etc.

Für Zusammenhänge dieser Art lassen sich in unserem Datensatz auch Belege finden:

- wesentlich häufiger sind z.B. die Angehörigen der Kohorten der 80er und 90er Jahr in den adäquaten und sicheren Positionen zu finden, während etwa die jüngste Kohorte ihr Maximum in der Kategorie „noch in Ausbildung“ hat;

- 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 auf die Familientätigkeit haben sie sogar ein (wenn auch vielleicht nicht wirklich erwünschtes) Monopol;
- häufiger als die Nebenfachsoziologen befinden sich die Absolventen mit Hauptfach „Soziologie“ in einer adäquaten Position (60% zu 41%), während z.B. die Theaterwissenschaftler zu 35% selbständig oder auf Honorarbasis beschäftigt sind, und bei den Pädagogen mit 35% die höchste Quote inadäquater Beschäftigung vorliegt.

Bemerkenswert ist aber nicht nur ein Zusammenhang, sondern auch das *Fehlen eines solchen*, wenn er aufgrund theoretischer Überlegungen oder nach der Alltagserfahrung eigentlich erwartet wird. Dies ist z.B. bei der Bildungsherkunft der Absolventen der Fall: Hier sollte die höhere Herkunft mit besserem beruflichem Unterkommen einhergehen. Bei den Soziologen ist das nicht so. Vorab verdient die Tatsache Erwähnung, dass der Anteil derjenigen, bei denen weder Vater noch Mutter Abitur hat, mit 50% doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt aller Studierenden,¹⁶ während der Anteil derer, bei denen beide Elternteile Abitur oder einen Hochschulabschluß haben, mit 25% um sechs Prozentpunkte niedriger liegt. Zum anderen – und das interessiert uns hier v.a. – wirkt sich die Bildungsherkunft kaum auf den Berufserfolg aus: Die Differenz ist nicht signifikant, und wenn man sie dennoch interpretieren will, dann *widerspricht* das Ergebnis der Erwartung: Vom Elternhaus her bildungsferne Absolventen sind bei den adäquaten Positionen leicht überrepräsentiert (53% zu 48%), und bei den inadäquaten Stellen ist die Differenz noch etwas größer (15% zu 22%).

Sie erinnern sich aber aus der Statistik: Bivariate Analysen sind nur die halbe Wahrheit, und oft führen sie regelrecht in die Irre. Wir müssen uns also fragen:

Was bleibt von den bivariaten Zusammenhängen, wenn wir eine multivariate Analyse durchführen?

Denn leider ist es im wahren Leben so, dass die sogenannten „unabhängigen Variablen“ nicht unabhängig *voneinander* sind, so dass sich, wenn wir den von ihnen *gemeinsam* ausgeübten Einfluß betrachten, manch eine schöne bivariate Korrelation in Nichts auflöst. Aus diesem Grund möchte ich im folgenden alle möglicherweise relevanten Variablen gemeinsam in eine Analyse aufnehmen. Dazu eignet sich eine Regressionsanalyse, die aber – Sie erinnern sich sicherlich ebenfalls – metrisches Meßniveau voraussetzt. Das haben wir bei unseren Daten aber

¹⁶ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009, Bonn, Berlin 2010, 120.

nur im Ausnahmefall vorliegen, so dass wir einen Zwischenschritt einschalten müssen: wir müssen die nicht-metrischen Variablen in dummy-Variablen überführen. Als unabhängige Variable habe ich sowohl die vorhin bereits erwähnten *studienexternen* Variablen (Kohortenzugehörigkeit, Geschlecht etc.) in die Analyse eingeführt, aber auch *studienbezogene Variablen* (wie kurze Studienzeit, Auslandsaufenthalt, Studienschwerpunkte, Praktika und was die wohlfeilen Ratschläge für ein gelungenes Studium sonst noch so hervorbringen). Insgesamt kommen wir damit auf 17 unabhängige Variablen. Basis der Analyse sind alle 334 Magisterabsolventen. Die den Regressionsrechnungen im Einzelfall zugrundeliegende Anzahl variiert aber, weil Personen, die *einzelne* Fragen nicht beantwortet haben, automatisch aus der jeweiligen Analyse ausgeschlossen werden.

Als abhängige Variable wollen wir als erstes die *Zugehörigkeit zu den Typen des Berufserfolgs* wählen. (Das ist eine Dummy-Variable, d.h.: Getestet wird hier die *Zugehörigkeit zur Kategorie „adäquate berufliche Position“* gegen die Zugehörigkeit zu allen anderen Kategorien.) Die folgende Tabelle zeigt uns das Ergebnis, benutzerfreundlich aufbereitet, d.h.: informationsreduziert.

	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 17 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 mindestens *eine* Zusatzqualifikation, so sank diese Wahrscheinlichkeit in derselben Größenordnung ab (man beachte das Minuszeichen!): $b = - 0,19$.

Die Effekte der ersten drei Beziehungen (Kohorte – Hauptfach – Note) sind gut nachzuvollziehen, die letztere widerspricht allen Empfehlungen und Erwartungen.¹⁷ Vielleicht aber wird dieser Effekt dann plausibel, wenn man ihn nicht kausal interpretiert („*Weil* die 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.¹⁸

Wir sehen also: Nur wenige der erwarteten Einflußfaktoren werden signifikant, und d.h.: sie üben in unserer Stichprobe tatsächlich einen Einfluß aus. Gestatten Sie eine kleine methodische Anmerkung: „Einfluß“ wurde hier über die Signifikanz bestimmt, und die hängt bekanntlich von der Größe der Stichprobe ab – in größeren Stichproben würden folglich *alle* Zusammenhänge signifikant werden. Bei im Wesentlichen gleichbleibenden Regressionswerten bliebe der dann empirisch bestätigte Einfluß aber dennoch gering: Im obigen Beispiel wurden 15% der Varianz in der Zugehörigkeit zu den Kategorien des Berufserfolgs durch alle 17 Einflußfaktoren gemeinsam erklärt (s. R-Quadrat).

(Nachtrag zum Vortrag:

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%, 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 $-0,15$ bzw. $-0,14$), während die Zusatzqualifikation ihre Signifikanz verliert ($-0,08$).

¹⁷ Hier ist auch zu erwähnen, dass dieser Regressionswert insignifikant wird, wenn wir nicht alle Faktoren, sondern nur diese vier signifikanten in die Berechnung einbeziehen.

¹⁸ 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.

Der gerade vorgestellte Test „adäquate Position“ vs. „alle anderen“ prüft aber nur *einen* Aspekt der Erfolgskriterien für die berufliche Situation. Wir können uns z.B. auch fragen, von welchen Faktoren es abhängt, *wie schnell man nach dem Examen eine Stelle bekommt* – ebenfalls ein klassisches Erfolgskriterium für einen Studiengang. Die Suchdauer wurde in Monaten gemessen und ist somit metrisch, braucht folglich nicht in eine Dummy-Variable überführt zu werden. Wir wählen dieselben unabhängigen Variablen und kommen zu folgendem Ergebnis:

	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

a. Abhängige Variable: Wie lange haben Sie sich ernsthaft um eine Anstellung bemüht? 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.¹⁹ In der Gesamtschau aller Einflußgrößen erweisen sich die anderen Gruppenzugehörigkeiten als nicht signifikant.

¹⁹ Betrachten wir alle einschlägigen 241 Fälle in einer bivariaten Analyse, so reduziert sich die Differenz auf 1,6 bzw. 1,2 Monate.

Prüfen wir noch die Einflüsse auf ein drittes Erfolgskriterium:

Erklären diese Variablen die unterschiedliche Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit?

Die Frage läßt sich kurz und knapp mit „nein“ beantworten: Die Häufigkeit der arbeitslosen Phasen wird durch keine der obigen unabhängigen Variablen signifikant erklärt (weder für die Gesamtheit aller Phasen noch bei einem Ausschluß der ersten Phase).²⁰

Ich erspare uns hier die Übersichtstabelle und komme zum letzten Erfolgskriterium:

Wie sieht es dann mit einer Beeinflussung der Einkommenshöhe durch diese Faktoren aus?

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:

- die *Jahrgänge vor 2000* verdienen *heute* durchschnittlich gut 19.000 € im Jahr mehr;
- *Männer* verdienen durchschnittlich 13.000 € mehr als Frauen;
- *ehemalige Hilfskräfte* verfügen über 13.000 € mehr als die anderen, die *nicht* diesen privilegierten Status genossen.²¹

An diesen Zahlen läßt sich übrigens sehr schön der korrigierende Effekt der multivariaten Analyse sehen: In der bivariaten Analyse liegen diese Werte jeweils um 50% bis 25% höher (sie lagen bei 28.000, 16.000, 17.000 €), doch verdanktsich 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 mit einzelnen Aspekten des Berufserfolgs, sind aber zumindest in unserer Stichprobe 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 ist. Festzuhalten ist auch, dass – mit Ausnahme der Einkommenshöhe, für die allerdings eine bemerkenswert hohe Erklärungsleistung von 40% der Einkommensvarianz vorliegt – die hier herangezogenen unabhängigen Variablen eine sehr niedrige Erklärungskraft für den Berufserfolg aufweisen. Angesichts der thematischen Breite dieser Variablen liegt es nahe anzunehmen, dass eher personenbezogene als die hier verwendeten sozialen Faktoren den

²⁰ Bei einer Polarisierung der Arbeitslosigkeit (ja vs. nein) werden die Examensnote und die Zusatzqualifikation mit einem Wert von je 0,04 signifikant: Eine gute Note verbessert ganz leicht die Chance, nicht arbeitslos zu werden, eine Zusatzqualifikation verschlechtert sie in etwa derselben Größenordnung.

²¹ 92 Fälle unter Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten. R-Quadrat beträgt 0,40; n = 92.

Berufserfolg beeinflussen. Weitere Forschung wäre gut beraten, diese Dimension mit zu berücksichtigen.

Gestatten Sie mir abschließend noch einige kurze Anmerkungen zu zwei Gruppen, die ich aus der bisherigen Analyse ausgeklammert habe, weil ihre Situation jeweils spezifisch ist: die Selbständigen bzw. auf Honorarbasis tätigen Magisterabsolventen und die Bachelorabsolventen.

Skizzieren wir zunächst kurz die Situation der *Selbständigen und der Honorarkräfte*. Direkt nach dem Examen haben sich 4% aller Befragten (das sind 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 darstellt (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. Die Zufriedenheitswerte sind bei ihnen eher niedriger als bei den abhängig Beschäftigten.²² Das Einkommen streut breit von 100 (das dürfte ein Mißverständnis sein) bis 240.000 € im Jahr, mit einem Median von 20.000€.²³

Fazit: Für vermutlich eher wenige war dieser Schritt in die freiberufliche Tätigkeit erfolgreich, für andere dürfte es eher eine Verlegenheitslösung sein, und eine dritte Gruppe weiß möglicherweise die Vorteile (der Unabhängigkeit und der inhaltlichen Selbstbestimmung) zu genießen und nimmt (materielle) Nachteile dafür in Kauf.

Zum Schluß noch ein Blick auf die *Absolventen mit Bakkalaureus- bzw. Bachelorexamen*, deren erster im September 2006 Examen machte; 14 von ihnen – also mehr als die Hälfte – haben erst 2010/11 ihr Examen abgelegt. Die Unterscheidung Bakkalaureus und Bachelor sollte Sie nicht irritieren: Sie verdankt sich allein den Zufällen des Reformprozesses und bedingt keine inhaltlichen Unterschiede im Abschluss. Aus drei Gründen läßt sich über die berufliche Situation unserer BA nur wenig sagen:

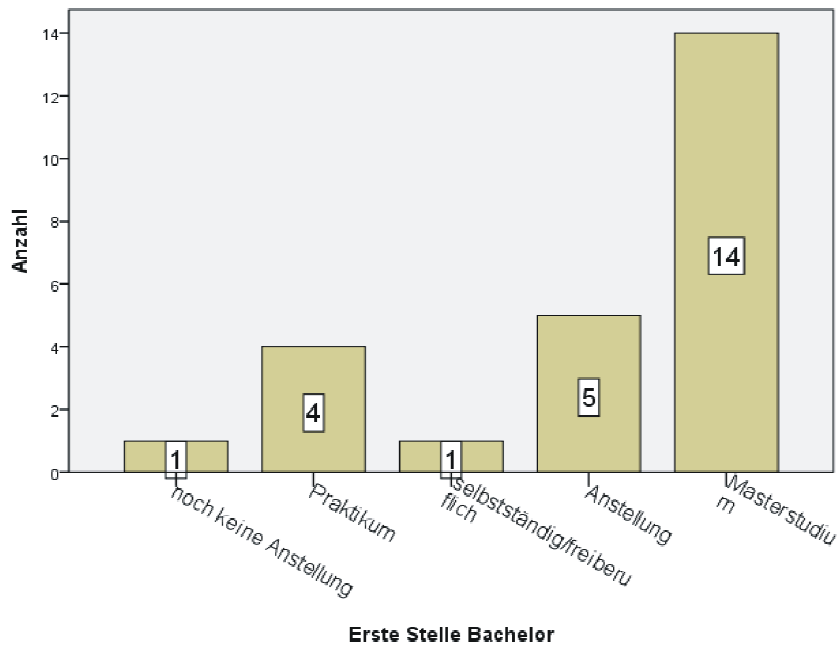
- Sie sind nur wenige: Trotz einer Rücklaufquote von 68% sind es nur 26 im Datensatz.
- Zweitens gehören sie mehrheitlich der jüngsten Kohorte an, so dass noch nicht viel Berufs-

²² 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).

²³ Akademische Ausbildung und sozialwissenschaftliche Qualifikation sind bei 79% bzw. 66% zumindest z.T. erforderlich (40% bzw. 20% bejahen die Frage ohne Einschränkung).

erfahrung vorliegt;

- und drittens hat mehr als die Hälfte ein Masterstudium angeschlossen: Nur vier machen ein Praktikum und fünf haben eine Anstellung gefunden.²⁴



Auf dieser Basis läßt sich nichts Sinnvolles über ihren beruflichen Verbleib sagen: da bleibt für spätere Erhebungen noch einiges zu tun.

Damit bin ich am Ende meines Vortrages angekommen – ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche uns noch einen anregenden weiteren Verlauf der Diskussionen und eine fröhliche Wiedersehensfeier.

²⁴ 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.