ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Wolf, André-René; Niebuhr, Annekatrin

Research Report

Arbeitsmarkteintritt Kieler Universitätsabsolventen: Analyse des Erwerbseintritts und der frühen Erwerbsphase der Absolventen der Christian-Albrechts-Universität (CAU) zu Kiel im Zeitraum 1998-2010

IAB-Regional. IAB Nord, No. 01/2013

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Wolf, André-René; Niebuhr, Annekatrin (2013) : Arbeitsmarkteintritt Kieler Universitätsabsolventen: Analyse des Erwerbseintritts und der frühen Erwerbsphase der Absolventen der Christian-Albrechts-Universität (CAU) zu Kiel im Zeitraum 1998-2010, IAB-Regional. IAB Nord, No. 01/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/178075

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

1/2013

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

Arbeitsmarkteintritt Kieler Universitätsabsolventen

Analyse des Erwerbseintritts und der frühen Erwerbsphase der Absolventen der Christian-Albrechts-Universität (CAU) zu Kiel im Zeitraum 1998–2010

André-René Wolf
Annekatrin Niebuhr

ISSN 1861-051X

IAB Nord
in der Regionaldirektion
Nord

Arbeitsmarkteintritt Kieler Universitätsabsolventen

Analyse des Erwerbseintritts und der frühen Erwerbsphase der Absolventen der Christian-Albrechts-Universität (CAU) zu Kiel im Zeitraum 1998–2010

André-René Wolf (Institut für Regionalforschung, Universität Kiel)
Annekatrin Niebuhr (IAB Nord)

Kooperationsprojekt des Instituts für Regionalforschung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung		9
1	Einleitung	10
2	Daten	11
2.1	Struktur des Datensatzes	11
2.2	Identifikation der Grundgesamtheit	12
3	Analyse des Erwerbseintritts	14
3.1	Art des ersten Beschäftigungsverhältnisses	14
3.2	Zeitspanne bis zum Einstieg in reguläre Beschäftigung	18
3.3	Eigenschaften der ersten regulären Beschäftigung	20
3.4	Entlohnung bei Erwerbseintritt	26
3.4.1	Deskriptive Analyse	26
3.4.2	Regressionsanalyse	28
3.5	Räumliche Mobilität	34
3.5.1	Deskriptive Analyse	34
3.5.2	Regressionsanalyse	38
4	Erwerbsbiographien im Zeitverlauf	41
4.1	Veränderung des Erwerbsstatus	41
4.2	Stabilität der Beschäftigungsform	44
4.3	Entgeltentwicklung in der frühen Erwerbsphase	49
5	Fazit	54
Literatur		56
Anhang		59

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Art der Erstbeschäftigung unter den Absolventen insgesamt	15
Abbildung 2:	Art der Erstbeschäftigung nach Fächergruppen	16
Abbildung 3:	Länge der Zeitspanne zwischen Studienabschluss und Antritt des ersten regulären Beschäftigungsverhältnisses	19
Abbildung 4:	Anforderungsprofil der bei Erwerbseintritt ausgeübten Berufe	21
Abbildung 5:	Anforderungsprofil der bei Erwerbseintritt ausgeübten Berufe nach Geschlecht	22
Abbildung 6:	Verteilung der Erstbeschäftigung auf Blossfeld-Berufsgruppen	25
Abbildung 7:	Erstbeschäftigung nach Blossfeld-Berufsgruppen und Geschlecht	26
Abbildung 8:	Verteilung der normierten Tagesentgelte bei Erstbeschäftigung	27
Abbildung 9:	Verteilung der Tagesentgelte der ersten Vollzeitbeschäftigung nach Fächergruppen	28
Abbildung 10:	Lohneffekte der Fächergruppen	33
Abbildung 11:	Verteilung des ersten Arbeitsortes auf Bundesländer	35
Abbildung 12:	Mobilitätstypen nach Fächergruppen	37
Abbildung 13:	Entwicklung des Erwerbsstatus im Zeitverlauf	42
Abbildung 14:	Erwerbsstatus drei Jahre nach Abschluss nach Fächergruppen	44
Abbildung 15:	Berufliche und betriebliche Mobilität nach Geschlecht	48
Abbildung 16:	Fächergruppen-Effekte bei Erwerbseintritt	53
Abbildung 17:	Fächergruppen-Effekte drei Jahre nach Erwerbseintritt	53

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anteile der in den IEB erfassten und nicht erfassten Absolventen 1998–2010	14
Tabelle 2:	Art der Erstbeschäftigung nach Geschlecht und Abschlussnote	17
Tabelle 3:	Zeitspanne zwischen Studienabschluss und Erwerbseintritt nach Fächergruppen	20
Tabelle 4:	Anforderungsprofil der bei Erwerbseintritt ausgeübten Berufe nach Fächergruppen	23
Tabelle 5:	Anforderungsprofil der bei Erwerbseintritt ausgeübten Berufe nach Abschlussnote	24
Tabelle 6:	Definition der Variablen der Entgeltregression	30
Tabelle 7:	Determinanten der Lohnhöhe bei Erwerbseintritt	31
Tabelle 8:	Verteilung der Absolventen auf Mobilitätstypen	36
Tabelle 9:	Räumliche Mobilität nach Berufsgruppen	38
Tabelle 10:	Determinanten der individuellen Wanderungswahrscheinlichkeit	40
Tabelle 11:	Entwicklung des Erwerbsstatus nach Geschlecht	43
Tabelle 12:	Dynamik des Erwerbsstatus	45
Tabelle 13:	Berufliche und betriebliche Mobilität im Überblick	46
Tabelle 14:	Berufliche und betriebliche Mobilität nach Abschlussnote	47
Tabelle 15:	Berufliche und betriebliche Mobilität nach Fächergruppen	49
Tabelle 16:	Determinanten des Einstiegsgehalts und der Lohnhöhe drei Jahre nach Erwerbseintritt	52

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Verteilung der Kieler Absolventen auf BA-Berufsordnungen (Top-25)	59
Tabelle A 2:	Berufssegment der Erstbeschäftigung nach Fächergruppen	60
Tabelle A 3:	Wirtschaftszweig der Erstbeschäftigung nach Fächergruppen	61
Tabelle A 4:	Arbeitsort der Erstbeschäftigung nach Fächergruppen	62
Tabelle A 5:	Zuordnung von Berufsordnungen zu Fächergruppen	63

Zusammenfassung

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um eine Zusammenfassung der zentralen Befunde eines Kooperationsprojekts zwischen dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und dem Institut für Regionalforschung der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Inhalt der Studie ist eine Analyse des Erwerbseinstiegs von Hochschulabsolventen am Beispiel von mehreren Absolventenjahrgängen der Universität Kiel. Es zeigt sich, dass neben dem Studienerfolg auch persönliche Merkmale sowie die Wahl des Studienfachs entscheidenden Einfluss auf den Arbeitsmarkteintritt und insbesondere die Art der Erstbeschäftigung nach Studienabschluss haben. So gelingt Absolventen mit überdurchschnittlicher Abschlussnote zu einem weitaus größeren Teil der Direkteinstieg in reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Auch fällt die Zeitspanne zwischen Studienabschluss und Berufseinstieg bei dieser Gruppe tendenziell kürzer aus. In der Phase unmittelbar nach dem Arbeitsmarkteintritt sinkt die Neigung zum Betriebswechsel mit einer besseren Note. Das legt nahe, dass erfolgreichere Studierende häufiger eine der eigenen Qualifikation angemessene Stellung antreten als Absolventen mit schlechteren Noten. Nach Berücksichtigung anderer Faktoren ergibt sich hieraus jedoch nicht, dass eine bessere Note auch zu einem höheren Einstiegsgehalt führt: Praktische Arbeitserfahrung erweist sich in dieser Hinsicht wichtiger als die Abschlussnote. Hinsichtlich des Einflusses persönlicher Merkmale zeigen sich vor allem frappierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Weibliche Absolventen haben längere Einstiegsphasen, nehmen mit höherer Wahrscheinlichkeit zunächst eine geringfügige Beschäftigung auf und haben es generell schwerer, eine den Ausbildungsinhalten entsprechende Stelle zu finden. Gleichzeitig ist ihr Einstiegsgehalt auch bei Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Studienfachwahl im Mittel deutlich niedriger. Eine Analyse der Rolle des Studienfachs wiederum ergibt, dass Mathematiker/Informatiker sowie Wirtschaftswissenschaftler bei gleichem Studienerfolg die besten Gehaltsaussichten beim Erwerbseinstieg aufweisen, während diese für Geistes- und Sozialwissenschaftler sowie Juristen am niedrigsten sind. Hierzu passend finden die Absolventen der erstgenannten Fächer auch wesentlich schneller den Einstieg in reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Gleichzeitig erweisen sich in räumlicher Betrachtung die Wirtschaftswissenschaftler auch als die mit Abstand mobilste Gruppe bei der Wahl ihres Arbeitsortes. Ein Vergleich mit der Situation drei Jahre nach Erwerbseintritt zeigt, dass sich die fächerbezogenen Unterschiede im Erwerbserfolg innerhalb dieser Zeitspanne kaum einebnen.

Keywords:

Akademiker, Arbeitsmarkt, Erwerbseintritt, Hochschulabsolventen, Mobilität, Schleswig-Holstein

Wir bedanken uns beim Präsidium der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel für die Bereitstellung der Absolventenstatistik, ohne die diese Analyse nicht hätte realisiert werden können. Unser Dank gilt weiterhin Andrea Stöckmann für die formale Gestaltung der Publikation. Der Service-Bereich IT und Informationsmanagement (ITM) am IAB und Volker Kotte haben das Projekt durch die Datenbeschaffung und -zusammenführung unterstützt. Wertvolle inhaltliche Anregungen haben wir von Johannes Bröcker, Klara Kaufmann und Anne Otto erhalten.

1 Einleitung

Im bildungspolitischen Diskurs der letzten Jahre wurden wenige Themen derart kontrovers diskutiert wie der Umfang der im Rahmen der Hochschulfinanzierung eingesetzten öffentlichen Mittel. Bei oberflächlicher Betrachtung trägt hierbei eine relativ große Gruppe an Bürgern mit niedrigem bis mittlerem Einkommen und vergleichsweise begrenzter Bildungsperspektive mit ihren Steuergeldern dazu bei, einer relativ kleinen Gruppe mit zumeist ohnehin schon überdurchschnittlichem Verdienstpotential zukünftige Einkommenssteigerungen über den Erwerb höherer Bildung zu ermöglichen. Dies scheint in den Augen mancher Kommentatoren auf eine dem Prinzip des sozialen Ausgleichs entgegengesetzte Form von Umverteilung hinauszulaufen.

Vor diesem Hintergrund ist eine umfassende Erfolgskontrolle der Mittelverwendung der Hochschulen unumgänglich. Hinsichtlich der in der Lehre eingesetzten Mittel stellt die Erwerbssituation der Absolventen dabei ein zentrales Erfolgskriterium dar. Insgesamt zeichnen vorhandene Studien dabei ein recht günstiges Bild der Erwerbsperspektiven von Hochschulabsolventen. So stellt sich die Arbeitsmarktsituation der Akademiker in Deutschland insgesamt in verschiedener Hinsicht aktuell als sehr positiv dar. Die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote für Akademiker liegt im Mittel mit rund 2,4 Prozent im Jahr 2010 auf Vollbeschäftigungsniveau (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012a). Bonin et al. (2007) prognostizieren für die kommenden Jahre zudem eine weitere Zunahme des Bedarfs an Arbeitskräften mit Hochschulabschluss. Es wird allerdings erwartet, dass sich der Anstieg nicht gleichmäßig über alle Studienfächer verteilt. Den Ergebnissen von Biersack et al. (2008) zufolge zeichnet sich ein steigender Bedarf insbesondere für Absolventen technischer Fächer ab. Dies spiegelt auch die schon gegenwärtig differenzierte Arbeitsmarktsituation der Hochschulabsolventen wider. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit variiert zwischen Studienfächer bzw. Fächergruppen nicht unerheblich.

Trotz der zweifelslos insgesamt positiven Befunde zur Erwerbsmarktsituation der Akademiker werden in der öffentlichen Diskussion immer wieder Arbeitsmarktprobleme der Gruppe diskutiert. Häufig steht hierbei der Einstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Abschluss eines Studiums im Mittelpunkt des Interesses – so etwa im Zusammenhang mit dem Thema Praktika nach Studienabschluss („Generation Praktikum“). Dabei geht es im Kern um die Frage, inwieweit den Absolventen nach Abschluss ihres Studiums ein reibungsloser Übergang in eine angemessene Erwerbstätigkeit gelingt (z. B. Schmidt/Hecht 2011). Für die Hochschulabsolventen in Deutschland liegen aber gerade zu diesem Thema bislang kaum wissenschaftliche Erkenntnisse vor. Dies ist besonders auch deshalb problematisch, weil dem Übergang von der Ausbildung in die Berufstätigkeit eine große Bedeutung für die weitere Karriere beigemessen wird. So zeigen Untersuchungen zum Erwerbserfolg von Absolventen dualer Ausbildungsgänge (Blossfeld 1989; Bender/Konietzka/Sopp 2000), dass ein missglückter Berufseinstieg nachhaltige negative Effekte auf den weiteren Erwerbsverlauf hat.

Erhebliche Datenrestriktionen haben eine umfassende und detaillierte Analyse des Arbeitsmarkeinstiegs deutscher Universitätsabsolventen bislang nicht zugelassen. Studien mit dieser Zielrichtung (Franzen/Hangartner 2005; Krempkow/Pastohr 2006; Rüber/Weiss 2011) beruhen vornehmlich auf Absolventenbefragungen als Datengrundlage. Auch Universitäten

selbst greifen zunehmend auf diese Möglichkeit der Informationsbeschaffung (z. B. im Rahmen des Kooperationsprojekts KOAB[1]) zurück. Ein Vorteil dieser Form der Datengewinnung besteht unbestreitbar darin, dass die Universitäten hierdurch Rückmeldungen über Studienzufriedenheit und Studienerfolg von den Absolventen erhalten, die offiziellen Statistiken nicht zu entnehmen sind. Allerdings ist es gerade diese Subjektivität der Angaben und die damit zusammenhängende Unsicherheit in Bezug auf Messfehler, welche die Aussagekraft entsprechender Informationen vor allem für objektiv messbare Größen wie den Erwerbsstatus und die Einkommenshöhe einschränkt. Zur Untersuchung dieser Merkmale erscheinen administrative Sozialversicherungsdaten aus der Arbeitslosen- und der Beschäftigungsstatistik deutlich besser geeignet.

Die vorliegende Studie untersucht den Arbeitsmarkteinstieg und die frühe Erwerbsphase von Absolventen der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) auf der Grundlage eines Datensatzes, der Informationen aus der Absolventenstatistik der CAU mit Daten zur Erwerbssituation aus den Meldungen zur Sozialversicherung zusammenführt.[2] Untersuchungsgegenstand sind Absolventen der CAU, die im Zeitraum 1998–2010 ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben. Im Anschluss an eine ausführliche Beschreibung des verwendeten Datensatzes im folgenden Abschnitt widmet sich das Kapitel 3 der Analyse verschiedener Aspekte des Erwerbseinstiegs nach Abschluss des Studiums. Wir betrachten die Art der ersten Beschäftigung nach Studienende, die Länge der Zeitspanne bis zum Eintritt in eine reguläre Beschäftigung sowie das Einstiegsgehalt und seine Determinanten. Weiterhin ermöglichen uns die Daten eine Analyse des Wanderungsmusters bei Beschäftigungsaufnahme. Im Abschnitt 4 werden Ergebnisse weiterer Analysen dokumentiert, die sich mit der frühen Erwerbsphase beschäftigen. Dabei betrachten wir die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen ebenso wie den Erwerbsstatus in der ersten Erwerbsphase bis drei Jahre nach Eintritt in den Arbeitsmarkt.

2 Daten

2.1 Struktur des Datensatzes

Der Datensatz, der dieser Studie zugrunde liegt, basiert auf Informationen aus zwei unabhängig voneinander existierenden Datenquellen: Der ***Absolventenstatistik*** der CAU und einem Auszug aus den ***Integrierten Erwerbsbiographien (IEB)*** des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Für die Analysen wurden personenbezogene hochschulinterne Daten mit den in den IEB erfassten Erwerbsbiographien der Absolventen verknüpft. Der so generierte Datensatz enthält detaillierte Informationen über den Studienabschluss und den Arbeitsmarkterfolg für einen Großteil der Studierenden, die innerhalb des Zeitraumes vom Sommersemester 1998 bis Wintersemester 2009/10 ihr Studium an der CAU abgeschlossen haben.

[1] koab.uni-kassel.de/

[2] Für eine ausführlichere Darstellung der Analyse sowie ergänzende Befunde und methodische Erläuterungen siehe Wolf (2012).

Die von der Universität zur Verfügung gestellte Absolventenstatistik umfasst Daten zu Studierenden, die innerhalb des zuvor genannten Zeitraumes ihr Studium an der CAU erfolgreich abgeschlossen bzw. die Abschlussprüfung endgültig nicht bestanden haben. An personenbezogenen Merkmalen sind zum einen das Alter, das Geschlecht sowie die Nationalität der Absolventen enthalten. Zudem liegt die Information über den Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung (auf Kreisebene bzw. bei Erwerb außerhalb Deutschlands auf Ebene des Nationalstaats) vor. Zu den studiumsbezogenen Merkmalen zählen das Studienfach (Fachrichtung) und der Studienabschluss (Diplom, Bachelor etc.). Bei Mehrfachstudiengängen (Magister, 2-Fach-Bachelor) sind dabei sämtliche Haupt- und Nebenfächer verzeichnet. Angesichts der großen Zahl akkreditierter Studiengänge im Betrachtungszeitraum wurde für die Analyse eine Aggregation von Studienfächern in Fächergruppen vorgenommen. Weiterhin sind die Studiendauer (Zahl der Semester), der Zeitpunkt der Abschlussprüfung sowie die Abschlussnote verfügbar.

Der Auszug aus den IEB liefert erwerbsbezogene Informationen für die in der Absolventenstatistik enthaltenen Individuen. Grundlage hierfür sind zum einen die Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungen, zum anderen die internen Leistungsstatistiken der Bundesagentur für Arbeit. Neben tagesgenauen Angaben zu Beginn und Ende sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse beinhalten die IEB (ab 1999) auch Informationen zu geringfügiger Beschäftigung sowie über Perioden des Leistungsbezugs, ab 2005 differenziert nach den Rechtskreisen SGB II und SGB III (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe bzw. Arbeitslosengeld II, Wohngeld). Ferner kann bei einer Beschäftigungsmeldung zwischen regulärer und geringfügiger Beschäftigung sowie Ausbildungsverhältnis unterschieden werden. Eine weitere Differenzierung erlaubt die Angabe der Stellung im Beruf, wodurch zwischen Voll- und Teilzeitstellen unterschieden werden kann. Über die ausgeübte Tätigkeit gibt die Klassifizierung der Berufe von 1988 (Bundesanstalt für Arbeit 1988) auf der Ebene der (dreistelligen) Berufsordnungen Auskunft. Die Höhe der Entlohnung liegt als Tagesentgelt vor. Informationen zum Stundenlohn sind nicht verfügbar. Weiterhin beinhalten die IEB Informationen über die beschäftigenden Betriebe, über ihre Mitarbeiterzahl sowie den Wirtschaftszweig gemäß der jeweils gültigen Klassifikation des Statistischen Bundesamtes. Zu guter Letzt liegen an räumlichen Informationen der Wohnort und, im Falle von Beschäftigungsmeldungen, zusätzlich der Arbeitsort der Absolventen vor.[3] Nicht erfasst ist die Erwerbstätigkeit von Selbstständigen, von Beamten bzw. Beamtenverhältnissen auf Widerruf sowie die unentgeltliche Verrichtung von Hilfsdiensten. Auch für eine Erwerbstätigkeit im Ausland liegen keine Meldungen in den IEB vor. Neben den in vielen Fällen mit Verbeamtung verbundenen Tätigkeiten in den Bereichen öffentliche Verwaltung und Bildung betrifft die Nichterfassung bei Lehramtsstudierenden auch die Referendariatszeit im Anschluss an das Studium.

2.2 Identifikation der Grundgesamtheit

Im Zuge der Verknüpfung der beiden Datenquellen wurden verschiedene Bereinigungsmaßnahmen durchgeführt. Da die Analyse auf die Erwerbssituation erfolgreicher Absolventen

[3] Detaillierte Informationen zu den IEB finden sich im FDZ-Datenreport 01/2010 (Dorner et al. 2010).

abzielt, wurden zunächst diejenigen Individuen herausgefiltert, die ihre Abschlussprüfung nicht bestanden haben. Um eine eindeutige Fachzuordnung zu ermöglichen, wurde zudem bei Absolventen von Mehrfachstudiengängen nur das erste Hauptfach berücksichtigt. Als zeitlicher Anfangspunkt wurde das Wintersemester 1998/99 gewählt, da ab diesem Semester ein hoher Füllungsgrad der Absolventenstatistik gegeben ist. Gleichzeitig wurde die letzte Absolventen-Kohorte des Sommersemesters 2010 ausgeschlossen, da für diese Gruppe noch keine ausreichenden Informationen über die Erwerbsbiographie vorliegen. Die Grundgesamtheit, auf die sich die folgenden Analysen in der Regel beziehen, entspricht also allen erfolgreichen Absolventen der Universität Kiel zwischen dem Wintersemester 1998/99 und dem Sommersemesters 2010.[4] Auf hiervon abweichende Populationen weisen wir an den entsprechenden Stellen explizit hin.

Für die 23 verbleibenden Abschlusssemester wurden erwerbsbezogene Daten aus den IEB mit den Informationen aus der Absolventenstatistik der CAU verknüpft. Im Zuge dieses Prozesses wurden Absolventen, für die keine Meldung in den IEB vorliegt, aus dem Datensatz entfernt. Es handelt sich hierbei um Personen, die im Beobachtungszeitraum bis Ende 2010 zu keinem Zeitpunkt in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis standen, nicht arbeitslos gemeldet waren und/oder keine Entgeltersatzleistungen bezogen haben. Hinsichtlich des Verbleibs dieser Gruppe sind keine konkreten Aussagen möglich. Selbstständigkeit, ein Beamtenverhältnis oder auch eine Erwerbstätigkeit im Ausland können ebenso zu einer Nicht-Erfassung in den IEB führen wie eine fehlende Erwerbsbeteiligung.

Bestimmte Studienfächer dürften von der Nicht-Erfassung der Absolventen in den IEB überproportional betroffen sein, weil die Erwerbstätigkeit ihrer Absolventen in starkem Maße durch Selbstständigkeit oder ein Beamtenverhältnis geprägt wird. Die damit verbundene Selektionsproblematik wird im Folgenden durch eine Gegenüberstellung der in den IEB erfassten und nicht-erfassten Absolventen über alle Fächergruppen hinweg verdeutlicht. Tabelle 1 stellt die Anteile der in den IEB erfassten Absolventen getrennt nach Fächergruppen dar. Insgesamt ist festzustellen, dass ein Großteil der erfolgreichen Absolventen der Universität Kiel in den IEB identifiziert werden kann: Fast 90 Prozent aller Absolventen sind mit Beschäftigungs- und/oder Leistungsbezugsmeldung in den IEB erfasst. Dieser hohe Grad an Abdeckung zieht sich quer durch alle Fächergruppen. Auch in Fächern wie Medizin und Jura, in denen eine selbstständige Tätigkeit eine große Bedeutung hat, liegt die grundsätzliche Abdeckungsquote noch bei über 80 Prozent, wobei sich die erfasste Information im Einzelfall allerdings auch nur auf Leistungsbezugsmeldungen beschränken kann.

[4] Eine nach einzelnen Kohorten differenzierte Analyse ließ für keine der untersuchten Fragestellungen signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Absolventenjahrgängen erkennen. Aus diesem Grund wird auf eine kohorten-spezifische Darstellung der Befunde im Folgenden verzichtet.

Tabelle 1: Anteile der in den IEB erfassten und nicht erfassten Absolventen 1998–2010

Fächergruppe	Enthalten		Nicht enthalten		Insgesamt
	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %	
Agrarwissenschaften	2.573	87,5	367	12,5	2.940
Geisteswissenschaften	10.602	89,6	1.226	10,4	11.828
Geographie/Meteorologie	1.125	87,9	155	12,1	1.280
Mathe/Informatik	1.585	89,8	181	10,3	1.766
Medizin/Pharmazie	3.837	81,8	856	18,2	4.693
Naturwissenschaften	3.444	87,9	475	12,1	3.919
Psychologie	509	84,1	96	15,9	605
Rechtswissenschaften	2.139	83,9	412	16,2	2.551
Sozialwissenschaften	651	87,2	96	12,9	747
Wirtschaftswissenschaften	1.936	86,0	316	14,0	2.252
Insgesamt	28.401	87,2	4.180	12,8	32.581

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

In einem letzten Bereinigungsschritt wurden offensichtliche Fehleinträge unter den Erwerbsmeldungen entfernt (z. B. Doppeleinträge, Meldungen mit Endzeitpunkt zeitlich vor dem angegebenen Anfangszeitpunkt). Der so bereinigte Datensatz bildet die Informationsbasis für die in den folgenden Abschnitten dokumentierten Analysen des Erwerbseintritts und der ersten Erwerbsphase Kieler Universitätsabsolventen. Weitere spezifische Modifikationen der Grundgesamtheit werden im Zusammenhang mit bestimmten Fragestellungen vorgenommen und in den entsprechenden Abschnitten erläutert.

3 Analyse des Erwerbseintritts

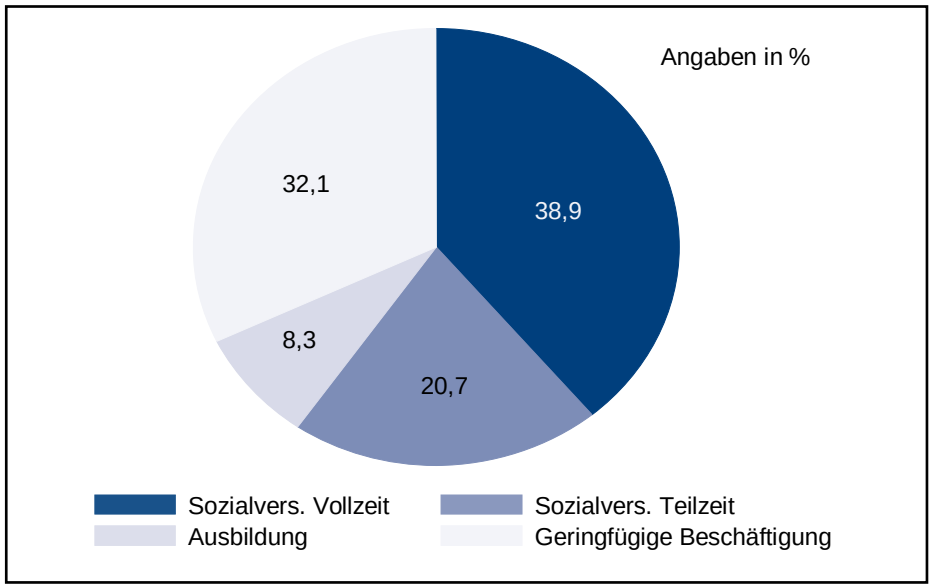
3.1 Art des ersten Beschäftigungsverhältnisses

Die Analyse des Erwerbseintritts der Universitätsabsolventen nach Studienabschluss beginnt mit einer Betrachtung der Art des ersten Beschäftigungsverhältnisses. Hierbei ist insbesondere von Interesse, inwieweit es Absolventen gelingt, die durch Studienabschluss dokumentierte formale Qualifikation unmittelbar durch den Antritt einer regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verwerten zu können. Um den Blick auf solche Arbeitsmarkteinsteiger zu beschränken, bei denen noch ein klarer Bezug des Einstiegserfolges zum erlangten Studienabschluss besteht, werden ausschließlich Individuen mit einer Eintrittszeit (Zeitraum zwischen Datum der Abschlussprüfung und Beschäftigungsantritt) bis zu zwei Jahren betrachtet. Auf diese Weise wird der Unsicherheit hinsichtlich des Einflusses von nichterfassten Aktivitäten (Selbstständigkeit, Emigration, Erziehungszeiten) zwischen Studienabschluss und Erwerbseintritt in den Arbeitsmarkt Rechnung getragen. Ferner wurden Absolventen mit Abschluss Promotion ausgeklammert, da der Eintrittserfolg hier zu einem nicht unwesentlichen Teil von den Charakteristika des (nicht durchgängig erfassten) vorausgehenden Hochschulabschlusses abhängen sollte.

Einen ersten Überblick verschafft die Verteilung der Art der angetretenen Erstbeschäftigung auf aggregierter Ebene, d. h. für sämtliche (nach Bereinigung verbliebene) Absolventen der Abschlusssemester 1998/99–2009/10. Dabei wird zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung differenziert. Weiterhin erlauben die Angaben eine gewisse Unterscheidung hinsichtlich der Funktion der Beschäftigung im Rahmen der Erwerbsbiographie. So dürften die in der Kategorie geringfügiger (d. h. nicht-sozialversicherungspflichtiger) Beschäftigung zusammengefassten Arbeitsverhältnisse zu einem großen Teil eher Übergangscharakter haben. Die vierte Kategorie umfasst Beschäftigung in Form von festen Ausbildungsverhältnissen. Dazu zählen beispielsweise die Facharztausbildung nach einem Medizinstudium, das Rechtsreferendariat im Anschluss an das erste Staatsexamen in den Rechtswissenschaften sowie andere speziell auf Universitätsabsolventen zugeschnittene Ausbildungswege (z. B. Volontariat).

Abbildung 1 zeigt, dass in der betrachteten Zeitspanne 1998–2010 insgesamt für rund 39 Prozent der Absolventen die erste angetretene Stelle nach Studienabschluss ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis war. Betrachtet man sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne Ausbildungsverhältnisse zusammengenommen, so macht der Anteil etwa 60 Prozent aus. Für fast jeden dritten Absolventen bestand die erste Beschäftigung aus einem geringfügigen Arbeitsverhältnis. Dieser Wert erscheint vor dem Hintergrund des von den Medien beschworenen massiven Quereinstiegs über Praktika als vergleichsweise niedrig.

Abbildung 1: Art der Erstbeschäftigung unter den Absolventen insgesamt

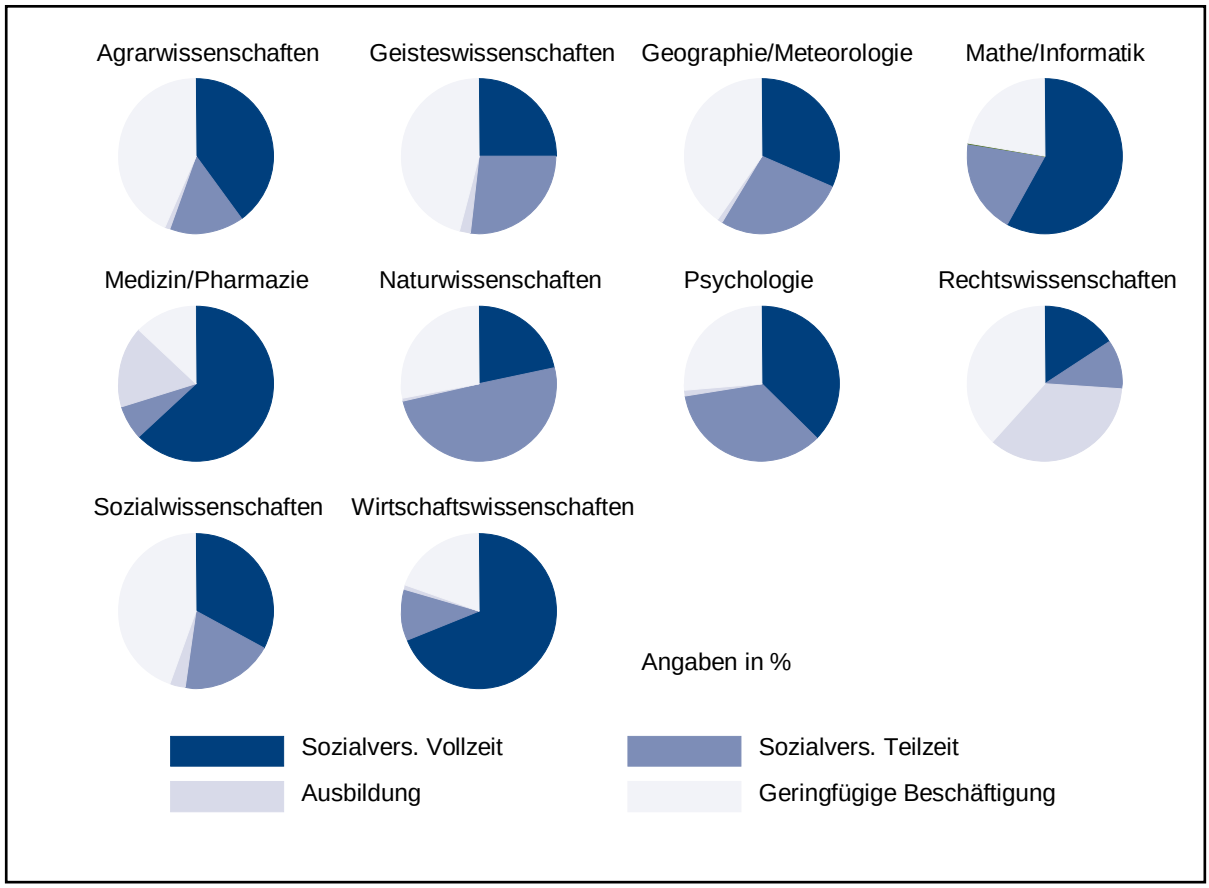


Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Unterschiede in der Art des Erwerbseintritts dürfen allerdings nicht vorschnell als ein direkter Ausdruck des individuellen Studienerfolges interpretiert werden. Zumindest teilweise sind sie auch durch die Wahl des Studienfaches und die damit verbundenen charakteristischen Ausbildungswege bedingt. Eine Differenzierung nach Fächergruppen gibt nähere Auskunft über einen diesbezüglichen Zusammenhang. Abbildung 2 stellt die Aufschlüsselung der Beschäftigungsanteile nach den von uns differenzierten zehn Fächergruppen dar.

In Bezug auf den unmittelbaren Eintritt in Vollzeitbeschäftigung weisen die Fächergruppen der Mathematiker/Informatiker, der Mediziner/Pharmazeuten sowie der Wirtschaftswissenschaftler die höchsten Anteile auf. Bei jeweils deutlich mehr als 50 Prozent aller gemeldeten Erstbeschäftigungen dieser Absolventengruppen handelt es sich um reguläre Vollzeitstellen. Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung ist besonders der vergleichsweise hohe Anteil innerhalb der Gruppe der Naturwissenschaftler auffällig. Das Ausbildungsverhältnis wiederum spielt insbesondere bei den Rechtswissenschaftlern eine große Rolle, was in erster Linie im Zusammenhang mit dem als öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis eingestuften Rechtsreferendariat zu sehen ist. Was schließlich den Einstieg über eine geringfügige Beschäftigung anbelangt, so ist die Häufigkeit dieser Beschäftigungsform besonders bei den Geistes- und Sozialwissenschaftlern, aber auch bei den Agrarwissenschaftlern, vergleichsweise hoch. Auf der anderen Seite müssen vor allem Wirtschaftswissenschaftler und Mediziner/Pharmazeuten nur selten diesen Weg des Erwerbseintritts einschlagen.

Abbildung 2: Art der Erstbeschäftigung nach Fächergruppen



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Als eine mögliche Erklärungsgröße für die Art des Beschäftigungseintritts auf der individuellen Ebene kann die Note des Hochschulabschlusses herangezogen werden. Wird diese als Signal für das Ausmaß an (formeller) Qualifikation sowie der allgemeinen Befähigung der Bewerber interpretiert, kann sie mit darüber entscheiden, inwieweit Absolventen gezwungen sind, vor Antritt einer regulären Beschäftigung noch weitere Zusatzqualifikationen durch Formen von geringfügiger Beschäftigung wie Praktika zu sammeln. Hierzu wurde die Ab-

schlussnote zur Vereinfachung der Interpretation in die vier Leistungsstufen „Ausreichend“, „Befriedigend“, „Gut“ und „Sehr gut“ aggregiert.[5] Weiterhin können geschlechtsspezifische Unterschiede Bedeutung besitzen. Tabelle 2 zeigt die Anteile der Beschäftigungsformen für Untergruppen von Absolventen differenziert nach Geschlecht und Abschlussnote.

Tabelle 2: Art der Erstbeschäftigung nach Geschlecht und Abschlussnote

Abschlussnote	Art der Erstbeschäftigung:				
	Sozialvers. Vollzeit	Sozialvers. Teilzeit	Ausbildung	Geringfügige Beschäftigung	Insgesamt
	In %				
Alle					
Insgesamt	**38,8**	**20,6**	**8,3**	**32,4**	**100,0**
Note					
Sehr gut	33,2	34,2	2,8	29,8	100,0
Gut	42,1	20,2	4,8	32,9	100,0
Befriedigend	40,9	12,7	14,1	32,4	100,0
Ausreichend	23,6	8,7	31,0	36,8	100,0
Weiblich					
Insgesamt	**34,3**	**21,0**	**7,5**	**37,3**	**100,0**
Note					
Sehr gut	32,1	31,0	3,0	34,0	100,0
Gut	36,4	20,2	4,4	39,0	100,0
Befriedigend	34,7	15,7	12,9	36,8	100,0
Ausreichend	21,7	9,9	32,6	35,9	100,0
Männlich					
Insgesamt	**44,0**	**20,1**	**9,2**	**26,7**	**100,0**
Note					
Sehr gut	34,7	38,5	2,5	24,3	100,0
Gut	49,5	20,2	5,4	25,0	100,0
Befriedigend	46,5	10,0	15,2	28,4	100,0
Ausreichend	25,2	7,6	29,6	37,6	100,0

Anm.: Zeitraum 1998–2010.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Auffällig ist der hohe Anteil des Eintritts über Ausbildung bei den nur mit mäßigem Erfolg abschließenden Studierenden. Dies kann zum einen Ausdruck des Wunsches oder der Notwendigkeit einer Umorientierung in Form einer weiteren Erwerbsqualifikation sein. Zum anderen reflektiert es aber auch den hohen Anteil der nur mit der Note „Ausreichend“ abschließenden Absolventen innerhalb der Gruppe der Rechtswissenschaftler, welche wie zuvor gesehen häufig an das erste Staatsexamen ein Rechtsreferendariat in Form eines Ausbil-

[5] Bei einer aggregierten Betrachtung der Abschlussnoten über Fachgruppen hinweg muss allerdings bedacht werden, dass die Durchschnittsnoten teilweise stark zwischen einzelnen Disziplinen variieren und somit auch fachspezifische Effekte hier hineinspielen können.

dungsverhältnisses anschließen. Systematische Benotungsunterschiede zwischen den Fächergruppen sind bei der Interpretation hier also zu berücksichtigen. Was den Einstieg über geringfügige Beschäftigung anbelangt, so ergibt sich das zu erwartende Bild eines geringeren Anteils bei besserer Abschlussnote. Die Wahrscheinlichkeit eines Eintritts über eine Teilzeitstelle nimmt zum einen mit besserem Abschluss relativ zum Einstieg über geringfügige Beschäftigung zu. Zugleich verliert die Teilzeitbeschäftigung im Bereich besserer Noten relativ zur Vollbeschäftigung zunächst etwas an Bedeutung. Beim Übergang von „guten“ zu „sehr guten“ Absolventen ist der Anteil der Teilzeitstellen dann allerdings wieder etwas höher als jener der Vollzeitstellen. Dies ist zumindest zum Teil im Zusammenhang mit dem Antritt von Promotionspositionen zu sehen, die in der Regel als Teilzeitstellen besetzt werden.

Die nach Abschlussnote differenzierten Befunde bestätigen sich grundsätzlich für Absolventen beider Geschlechter. Jedoch ist der Anteil, der nur über geringfügige Beschäftigung Einsteigenden in der Gruppe der weiblichen Absolventen insgesamt deutlich größer. Anders als im Fall der männlichen Absolventen ist zudem mit wachsendem Studienerfolg für die Frauen auch kein eindeutiger Rückgang des Anteils geringfügiger Beschäftigung zu erkennen. Demgegenüber liegt der Anteil der unmittelbar in Vollbeschäftigung übergehenden Absolventen männlichen Geschlechts durchgehend auf einem höheren Niveau als bei den Frauen.

Die Beschäftigungsformen unterscheiden sich nicht nur im Hinblick auf die Verdiensthöhe, sondern auch hinsichtlich des Anteils ausgeübter Tätigkeiten, die als dem Qualifikationsniveau der Absolventen angemessen betrachtet werden können. Um dies zu verdeutlichen, werden die im Rahmen der Erstbeschäftigung ausgeübten Berufe hinsichtlich ihres Anforderungsniveaus in „akademische“ und „nicht-akademische“ Berufe unterteilt. Als Kriterium ziehen wir dabei den bundesweiten Anteil der Beschäftigten mit tertiärem Bildungsabschluss (Hochschule, Fachhochschule) in den Berufsgruppen heran. Konkret wird dabei eine Berufsordnung dann als „akademisch“ eingestuft, wenn dieser Anteil im Jahr 2011 mindestens 15 Prozent betrug.[6] Über alle Absolventen hinweg liegt nach dieser Abgrenzung der Anteil akademischer Tätigkeit bei 71,1 Prozent aller ersten Beschäftigungsverhältnisse. Erwartungsgemäß ist der Anteil nicht-akademischer Tätigkeiten im Bereich geringfügiger Beschäftigung besonders hoch. Als akademisch sind nur 42,5 Prozent aller Tätigkeiten in dieser Kategorie einzustufen. Dagegen erreicht der Anteil bei sozialversicherungspflichtiger Vollzeit- bzw. Teilzeittätigkeit 83,4 bzw. 83,8 Prozent. Diese Unterschiede legen nahe, dass nur ein vergleichsweise geringer Teil der an das Studium anschließenden geringfügigen Beschäftigung wirklich dem Zweck der beruflichen Orientierung dient.

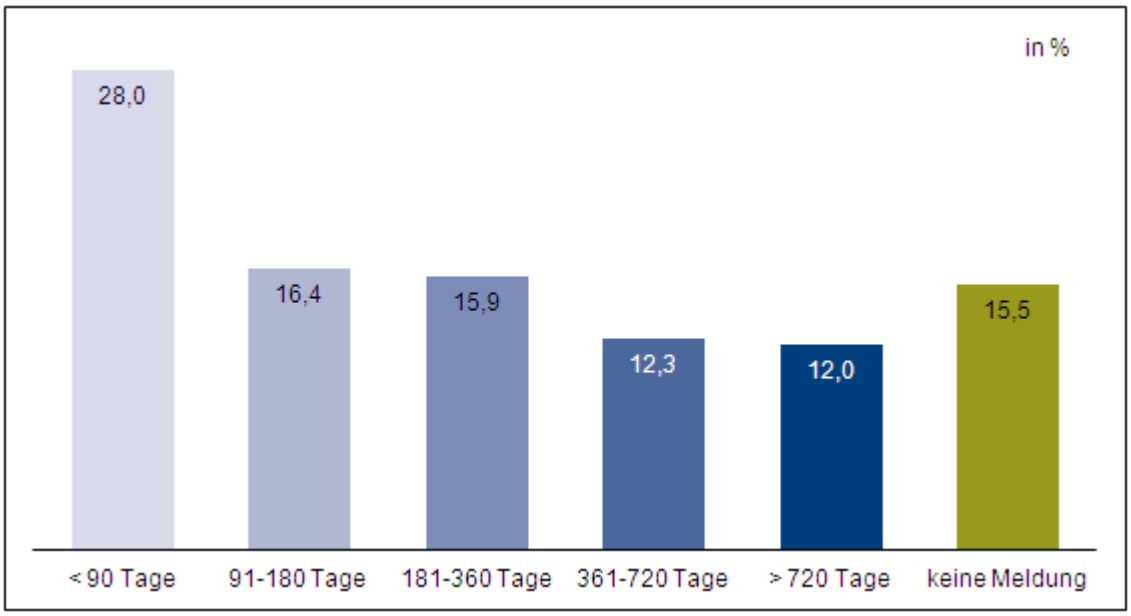
3.2 Zeitspanne bis zum Einstieg in reguläre Beschäftigung

Ein weiterer wichtiger Aspekt eines erfolgreichen Arbeitsmarkteinstiegs nach Abschluss des Studiums ist die Dauer der Arbeitsplatzsuche. Im Folgenden wird daher die Länge des Zeitraumes vom Studienabschluss bis zur Aufnahme einer regulären Beschäftigung betrachtet. Hierzu stellen wir zunächst die Bedeutung unterschiedlicher Eintrittszeiträume über alle Absolventenkohorten hinweg dar. Den Eintrittszeitraum definieren wir als die Zeitspanne

[6] Vergleiche Koppel/Plünnecke (2008) für eine Anwendung dieser Kennziffer in einem entsprechenden Zusammenhang.

zwischen universitärer Abschlussprüfung und der Aufnahme der ersten regulären Beschäftigung nach dem Studium. In die Kategorie „Keine Meldung“ fallen jene Absolventen, für die zwar grundsätzlich Meldungen in den IEB vorliegen, die z. B. auf Arbeitslosigkeitsphasen oder geringfügige Beschäftigung hinweisen. Für diese Personen ist nach Abschluss des Studiums jedoch keine Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen regulären Beschäftigung in Deutschland zu beobachten. Nicht berücksichtigt werden bei dieser Analyse die Absolventen mit Abschluss Lehramt, da die Darstellung mittlerer Eintrittszeiträume durch die Nichterfassung ihrer Referendariatszeit verzerrt wird. Als regulär Beschäftigte sind damit in unserem Sinne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Voll- und Teilzeit) ohne besondere Merkmale identifiziert.

Abbildung 3: Länge der Zeitspanne zwischen Studienabschluss und Antritt des ersten regulären Beschäftigungsverhältnisses



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Abbildung 3 zeigt, dass mehr als ein Viertel aller Absolventen ihre erste sozialversicherungsrelevante Stellung innerhalb der ersten drei Monate nach der Abschlussprüfung antreten. Die Bedeutung längerer Eintrittszeiträume nimmt recht kontinuierlich ab und fällt insbesondere gegenüber der kurzen dreimonatigen Übergangsphase deutlich zurück. Dennoch liegen bei rund 12 Prozent der Absolventen mehr als zwei Jahre zwischen Abschluss und Erwerbseintritt. Neben Meldungen von Ausbildung, Arbeitslosigkeit und geringfügiger Beschäftigung sind bei dieser Gruppe teilweise auch lange Phasen ohne Eintrag in der Sozialversicherungsstatistik festzustellen, was Aussagen über den Erwerbserfolg dieser Individuen erschwert. Dies kann auf vorübergehende Phasen der Selbstständigkeit, aber auch auf Tätigkeiten im Ausland oder Nicht-Erwerbsbeteiligung zurückzuführen sein.

Gerade im Bezug auf den Eintrittszeitraum ist zusätzlich eine Differenzierung nach Fächergruppen angebracht, liefert diese doch Informationen darüber, inwieweit die durch Studienabschluss nachgewiesene fachliche Qualifikation bereits die Möglichkeit zum unmittelbaren Beschäftigungseinstieg eröffnet. Die mit Abstand kürzesten Eintrittszeiträume sind für die

Gruppe der Mathematiker/Informatiker festzustellen (vgl. Tabelle 3). Etwa die Hälfte aller Absolventen dieser Fachrichtungen tritt innerhalb von 90 Tagen nach Studienabschluss ihre erste reguläre Stellung an. Ebenfalls unterdurchschnittlich lange Übergangsphasen weisen die Gruppen der Naturwissenschaftler, der Mediziner sowie der Wirtschaftswissenschaftler auf. Bei letzterer Gruppe ist vor allem der sehr geringe Anteil von Absolventen mit sehr langer Einstiegsdauer auffällig. Einen Sonderfall stellen die Rechtswissenschaftler dar: Das dem zweiten (außeruniversitären) Staatsexamen vorgelagerte Rechtsreferendariat führt zu einer strukturbedingten Verlängerung der Eintrittsdauer für die diesen Weg wählenden Absolventen. Besorgniserregender erscheinen daher die Werte für die Gruppen der Sozial-, Geistes- und Agrarwissenschaftler, in deren Curricula keine derartigen Formen von Zusatzausbildung verankert sind. Neben den bedeutenden Anteilen an sehr spät eintretenden Absolventen ist in diesen Fächern auch der hohe Prozentsatz an Absolventen auffällig, für die grundsätzlich keine Meldung regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach Studienabschluss vorliegt. Da für diese Gruppen zudem häufig Meldungen geringfügiger Beschäftigung und/oder Erwerbslosigkeit zu verzeichnen sind, lässt sich dieser hohe Anteil nicht über unmittelbar an das Studium anschließende Selbstständigkeit oder Auswanderung erklären.

Tabelle 3: Zeitspanne zwischen Studienabschluss und Erwerbseintritt nach Fächergruppen

Fächergruppe	Übergangsphase in Tagen					
	0–90	91–180	181–360	361–720	>720	keine Meldung
	Angaben in %					
Agrarwissenschaften	19,3	13,5	16,9	12,5	13,6	24,3
Geisteswissenschaften	20,6	16,3	17,6	11,0	12,3	22,1
Geographie/Meteorologie	32,3	12,6	16,3	12,4	7,8	18,4
Mathe/Informatik	49,2	20,4	14,0	3,9	4,4	8,1
Medizin/Pharmazie	33,3	18,9	13,6	22,3	4,3	7,7
Naturwissenschaften	37,4	14,8	18,9	7,7	7,3	13,9
Psychologie	30,7	17,8	18,3	10,2	9,4	13,8
Rechtswissenschaften	11,9	7,4	7,9	7,1	32,4	33,1
Sozialwissenschaften	18,5	12,7	18,5	16,2	12,8	20,8
Wirtschaftswissenschaften	35,2	24,5	20,4	7,0	3,4	9,0
Insgesamt	28,0	16,4	15,9	12,3	12,0	15,5

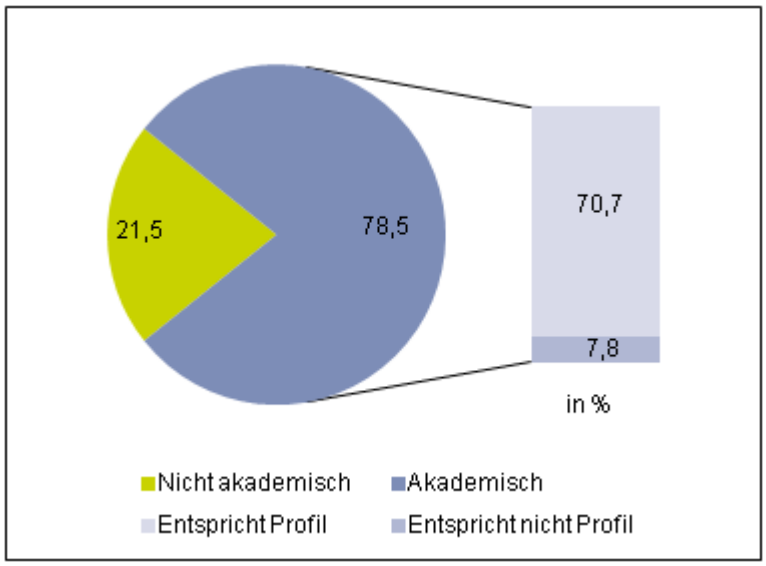
Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

3.3 Eigenschaften der ersten regulären Beschäftigung

Grundsätzlich ist die Länge des Eintrittszeitraums allein noch kein zuverlässiger Indikator für einen erfolgreichen Übergang von Ausbildung in Erwerbstätigkeit. So kann die Suche nach einem der eigenen Qualifikation möglichst genau entsprechenden Arbeitsplatz berechtigterweise einige Zeit in Anspruch nehmen. Eine längere Einstiegsdauer kann somit grundsätzlich auch größere Chancen auf ein hinreichendes Matching von Bewerberqualifikation und Anforderungsprofil der Stelle widerspiegeln. Um diesen Aspekt zu berücksichtigen, gehen wir im Folgenden näher auf die Charakteristika der von den Kieler Absolventen im Betrachtungszeitraum angetretenen Arbeitsverhältnisse ein.

Gegenstand der Analyse ist wie im vorherigen Abschnitt (und anders als in Abschnitt 3.1) die erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Studienabschluss, d. h. geringfügig entlohnte Tätigkeiten sowie dem Studium nachgelagerte Ausbildungsphasen werden aufgrund ihres Übergangscharakters ausgeblendet. Im Blickpunkt stehen somit wieder die den Startpunkt der Erwerbskarriere markierenden Arbeitsverhältnisse. Hinsichtlich der getroffenen Berufswahl kann dabei zum einen die Frage gestellt werden, inwieweit das Tätigkeitsfeld grundsätzlich dem Qualifikationsniveau eines Hochschulabsolventen angemessen ist. Dies geschieht hier erneut über die Einteilung in akademische und nicht-akademische Berufe[7]. Desweiteren ist es aufschlussreich, inwieweit bei akademischen Beschäftigungsverhältnissen der gewählte Beruf den mit dem Studienfach assoziierten Berufsbildern entspricht, d. h. ob sich die fachbezogenen Qualifikationen auch im Tätigkeitsprofil niederschlagen. Dazu wird für jede Fächergruppe eine Liste mit Berufen erstellt, die als typisch für die jeweilige Fächergruppe betrachtet werden kann. Die genaue Zuordnung findet sich in Tabelle A 5 im Anhang.[8]

Abbildung 4: Anforderungsprofil der bei Erwerbseintritt ausgeübten Berufe



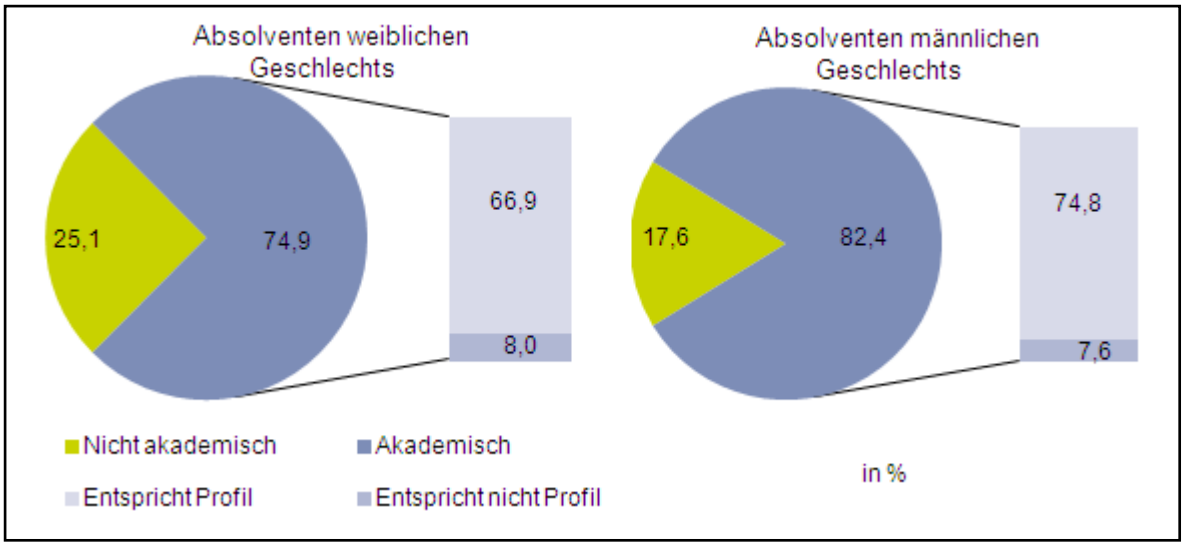
Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Abbildung 4 stellt zunächst die Verteilung der ersten Beschäftigungsverhältnisse auf akademische und nicht-akademische Berufe dar. Etwas mehr als drei Viertel aller mit der ersten regulären Beschäftigung verbundenen Tätigkeitsfelder sind akademischer Natur. Gleichzeitig sind entsprechend unserer Zuordnung etwa 90 Prozent der akademischen Arbeitsverhältnisse als dem Fachprofil entsprechend zu bewerten.

[7] Siehe Abschnitt 3.1 für die Definition akademischer und nicht-akademischer Berufe.

[8] Schwierigkeiten der fachspezifischen Zuordnung ergaben sich hier bei großen heterogenen Berufsgruppen, insbesondere bei der Berufsordnung „Bürofachkräfte“. Da dieses Berufsbild über nahezu alle Fächergruppen hinweg mit hohen Anteilen vertreten ist, wurde es zur Vermeidung von Verzerrungen durchweg als dem Studienprofil entsprechend eingeordnet.

Abbildung 5: Anforderungsprofil der bei Erwerbseintritt ausgeübten Berufe nach Geschlecht



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Aufschlussreiche Informationen liefert darüber hinaus eine nach verschiedenen Absolventengruppen differenzierte Betrachtung. Erhebliche Diskrepanzen zeigen sich schon bei einer Unterscheidung nach Geschlecht, wie Abbildung 5 verdeutlicht. So lag der Anteil akademischer Beschäftigung bei den männlichen Absolventen um mehr als 7 Prozentpunkte über dem Niveau bei den Frauen. Gleichzeitig entsprach bei den Männern die gewählte akademische Beschäftigung auch wesentlich häufiger dem Studienprofil. Die Verteilung zeigt, dass das zweite Resultat im Wesentlichen eine Folge des größeren Anteils an akademischer Beschäftigung bei den Männern darstellt. Sofern also keine dem Studienprofil entsprechende Stellung angetreten wird, ist demnach vor allem für weibliche Absolventen die Gefahr groß, in eine nicht-akademische Beschäftigung abzurutschen.

Eine akademische Beschäftigung außerhalb des eigenen Fachbereichs ist schwieriger einzuordnen. So kann ein diesbezüglich hoher Anteil auf der einen Seite den Wunsch nach fachlicher Umorientierung im Anschluss an das Studium reflektieren – eventuell infolge eines empfundenen Mangels an Karriereperspektiven. Auf der anderen Seite kann hierdurch eine relativ gute Übertragbarkeit des im Studium erworbenen Wissens auf fachfremde Berufsfelder zum Ausdruck kommen. Dies bedeutet eine aus Sicht des einzelnen Absolventen günstige Situation, die sich in einer großen Auswahl an alternativen adäquaten Tätigkeitsfeldern zeigt. Um aussagekräftige Resultate zu erzielen, differenzieren wir zwischen einzelnen Fächergruppen mit ihren unterschiedlich eng abgegrenzten Berufsfeldern. Tabelle 4 macht deutlich, welche Unterschiede sich im Ausmaß der fachadäquaten Eingliederung in den Arbeitsmarkt ergeben und inwieweit dies auf nicht-akademische Beschäftigung zurückzuführen ist.

Tabelle 4: Anforderungsprofil der bei Erwerbseintritt ausgeübten Berufe nach Fächergruppen

Fächergruppe	Berufsklassifikation			
	Akademisch			Nicht akademisch
	Entspricht Profil	Entspricht nicht Profil	Insgesamt	
	In %			
Agrarwissenschaften	54,1	11,5	65,6	34,4
Geisteswissenschaften	53,2	11,1	64,3	35,5
Geographie/Meteorologie	62,5	12,6	75,1	24,9
Mathe/Informatik	87,8	3,5	91,3	8,7
Medizin/Pharmazie	85,7	2,7	88,4	11,6
Naturwissenschaften	74,2	10,5	84,7	15,3
Psychologie	74,4	10,2	84,6	15,4
Rechtswissenschaften	72,2	6,1	78,3	21,7
Sozialwissenschaften	58,5	7,5	66,3	33,7
Wirtschaftswissenschaften	75,7	7,7	83,4	16,6
Insgesamt	70,7	7,8	78,5	21,5

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Was zunächst die allgemeine Qualifikationsanforderung anbelangt, so sind es vor allem Absolventen aus dem mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich, die zu einem weit überdurchschnittlichen Anteil in akademische Berufe einsteigen. Auch bei den Wirtschaftswissenschaftlern ist der Anteil relativ hoch. Dagegen ist der Arbeitsmarkteintritt vor allem für Absolventen aus den Geistes-, Sozial- sowie Agrarwissenschaften relativ häufig mit einer nicht-akademischen Tätigkeit verbunden. Unter den erfolgreicheren Gruppen weisen hinsichtlich der Übereinstimmung von Berufsbild und Studienprofil die Mathematiker/Informatiker sowie – wenig überraschend – die Mediziner/Pharmazeuten die höchsten Matching-Raten auf. Unter den anderen Fächergruppen sind es insbesondere die Rechtswissenschaftler, die innerhalb der akademischen Beschäftigungsverhältnisse einen hohen Grad an Übereinstimmung zwischen Studien- und Berufsprofil erreichen. Dagegen liegt diese Relation wiederum für die Geistes-, Sozial- und Agrarwissenschaften auf einem relativ niedrigen Niveau. Insgesamt steht der Anteil der dem Hochschulabschluss angemessenen Arbeitsverhältnisse also in enger Verbindung zum Grad an Fachbezogenheit.

Neben fachbezogenen Unterschieden in den Arbeitsmarktperspektiven sollte der individuelle Studienerfolg als eine wesentliche Determinante eines erfolgreichen Arbeitsmarkteinstiegs und insbesondere einer dem Qualifikationsprofil angemessenen Erstbeschäftigung Berücksichtigung finden. Das entscheidende uns zur Verfügung stehende Kriterium hierfür ist die Abschlussnote. Die in Tabelle 5 zusammengefassten Ergebnisse weisen auf eine deutliche Variation im Anforderungsprofil der Erstbeschäftigung über verschiedene Notenklassen hin. Der Anteil akademischer Tätigkeiten steigt merklich mit der Qualität des Abschlusses. Was die Ausprägung des Profil-Matchings anbelangt, zeigt sich dagegen keine so deutliche Differenzierung nach formalem Studienerfolg. Unterschiede in den Anteilen fachadäquater Be-

schäftigung scheinen somit eher nicht in objektiv gemessenen Leistungsunterschieden begründet zu sein.

Tabelle 5: Anforderungsprofil der bei Erwerbseintritt ausgeübten Berufe nach Abschlussnote

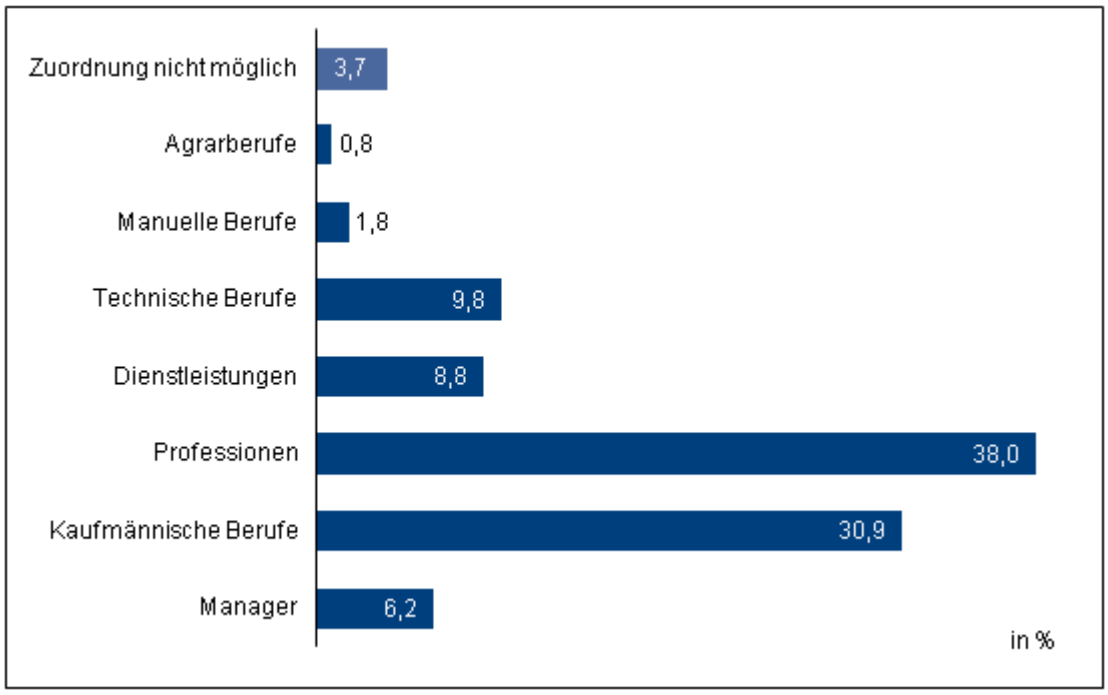
Abschlussnote		Berufsklassifikation				
		Akademisch			Nicht akademisch	Insgesamt
		Entspricht Profil	Entspricht nicht Profil	Insgesamt		
Sehr gut	In %	72,7	8,5	81,2	18,8	100,0
Gut		70,4	8,1	78,5	21,5	100,0
Befriedigend		71,0	6,7	77,7	22,3	100,0
Ausreichend		65,7	8,1	73,8	26,2	100,0
Insgesamt	Absolut	9.212	780	9.992	2.739	12.731
	In %	72,4	6,1	78,5	21,5	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Neben der grundsätzlichen Frage, inwiefern die ausgeübten Tätigkeiten der fachbezogenen Qualifikation angemessen sind, geben die Daten auch nähere Auskunft darüber, auf welche Berufsfelder sich das Tätigkeitsspektrum der Kieler Absolventen im Beobachtungszeitraum verteilt. Tabelle A 1 im Anhang liefert hierzu eine detaillierte Rangliste der Häufigkeiten einzelner Tätigkeitsfelder auf der Ebene der Berufsordnungen. Für eine nähere Analyse der ausgeübten Funktionen erscheint diese Form der Abgrenzung allerdings als zu differenziert. Als ergänzenden Aspekt betrachten wir stattdessen die Aufteilung der Erstbeschäftigungen auf die von Blossfeld (1983) klassifizierten Berufsgruppen. Die Klassifikation zielt auf eine Zusammenfassung von Berufsgruppen mit ähnlichen Qualifikationserfordernissen ab, so dass sich hieraus zusätzliche Informationen zur Angemessenheit der ausgeübten Tätigkeit gewinnen lassen.

Abbildung 6 zeigt die Verteilung der ersten Arbeitsverhältnisse der Absolventen auf diese Gruppen. Auf die sogenannten Professionen entfällt danach mit deutlich über einem Drittel der größte Anteil der Erstbeschäftigungen. Zu den Professionen zählen die freien Berufe sowie besonders anspruchsvolle Dienstleistungsberufe. Hierunter sind es vor allem eng fachbezogene Berufe wie Arzt, Rechtsfinder, Wissenschaftler oder Gymnasiallehrer, die hauptsächlich für das große Gewicht der Professionen bei den Erstbeschäftigungen verantwortlich sind. Den zweiten Rang nehmen kaufmännische Berufe ein. In dieser Gruppe sind es Bürofachkräfte sowie Bankkauf- und Datenverarbeitungsfachleute, welche die größten Untergruppen darstellen. Technische Berufe erscheinen dagegen bedingt durch die fachliche Gewichtung innerhalb der Universität eher unterrepräsentiert. Auch steigt ein relativ geringer Anteil der Absolventen direkt in der Position des Managers, im Sinne einer leitenden Funktion innerhalb von Unternehmen, Behörden und Verbänden, in das Erwerbsleben ein. Am geringsten ist schließlich, trotz des Studienfachs Agrarwissenschaften, der Anteil der Agrarberufe mit nur etwa 1 Prozent. Ebenfalls kaum repräsentiert sind erwartungsgemäß manuelle Berufe, welche in dieser Abgrenzung ausschließlich nicht-akademischer Natur sind.

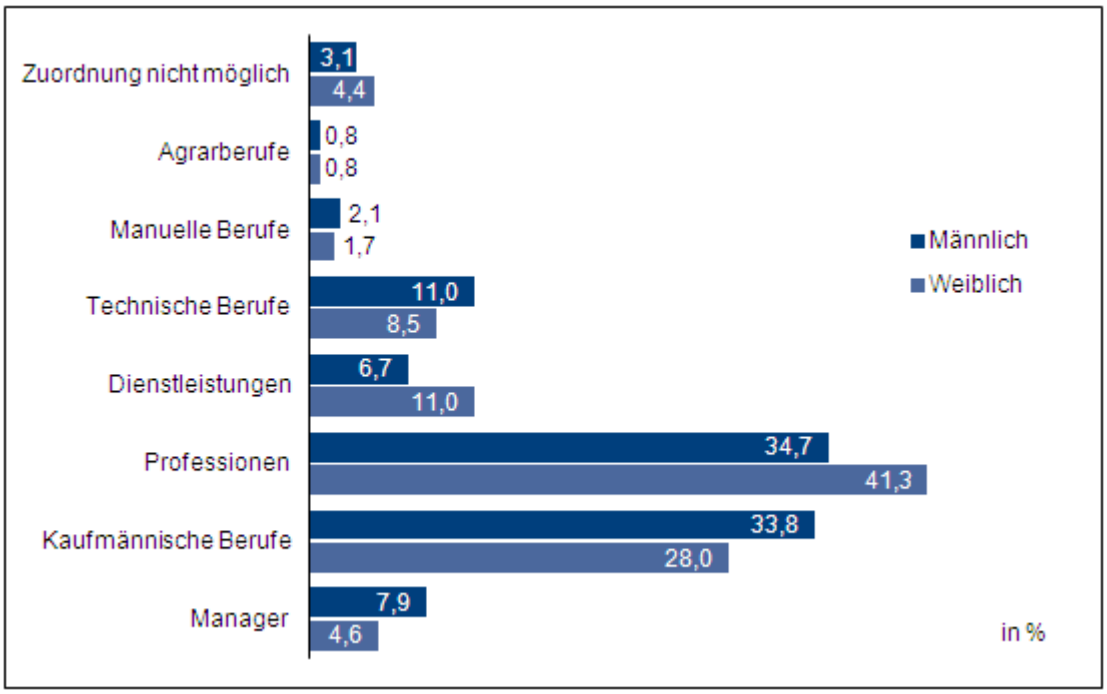
Abbildung 6: Verteilung der Erstbeschäftigung auf Blossfeld-Berufsgruppen



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Eine geschlechterbezogene Differenzierung dieser Ergebnisse zeigt Abbildung 7. So sind unter den weiblichen Absolventen die Professionen als Berufsgruppe überdurchschnittlich stark vertreten. Dies ist vor allem auf eine ausgeprägte Häufung der Apothekerinnen unter den weiblichen Absolventen zurückzuführen (Frauen: 5,7 Prozent, Männer: 1,9 Prozent). Kaufmännische Berufe sind dagegen weniger bedeutsam als bei männlichen Absolventen. Dieser Unterschied wiederum hängt wesentlich mit den unter Männern weit verbreiteten Tätigkeiten als Datenverarbeitungsfachleute (Männer: 5,8 Prozent, Frauen: 1,1 Prozent) und Bankkaufleute (Männer: 3,5 Prozent, Frauen: 1,4 Prozent) zusammen. Auffällig ist auch der relativ geringere Anteil der Frauen im Management, das sehr gute Verdienstmöglichkeiten bietet. Am größten fallen die geschlechtsspezifischen Unterschiede hierbei im Berufssegment Wirtschaftsprüfer/Steuerberater aus, wo mit 2,5 Prozent das Gewicht unter den Männern fast dreimal so hoch ist wie unter den weiblicher Absolventen (0,9 Prozent).

Abbildung 7: Erstbeschäftigung nach Blossfeld-Berufsgruppen und Geschlecht



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

3.4 Entlohnung bei Erwerbseintritt

3.4.1 Deskriptive Analyse

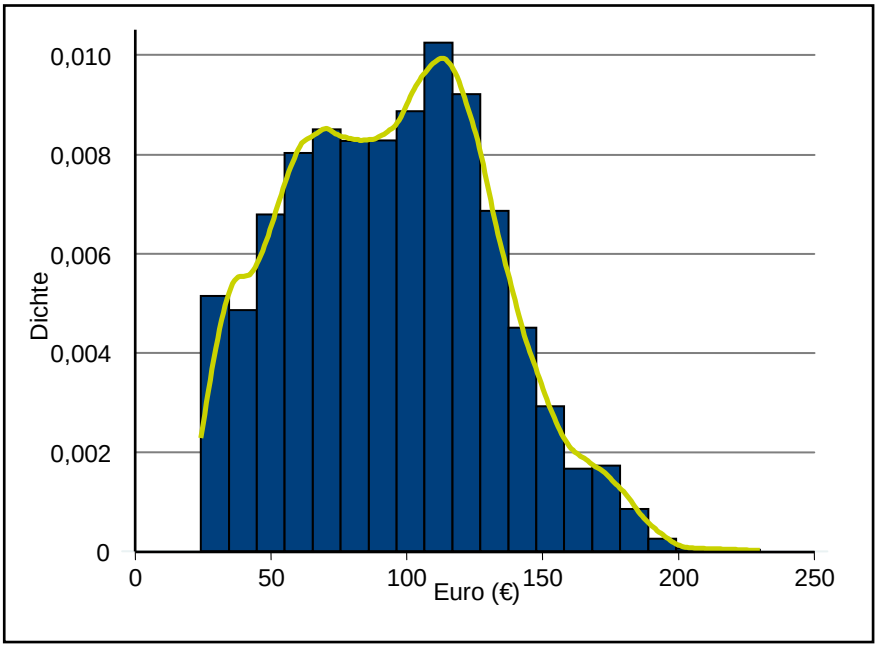
Es ist zu erwarten, dass sich die Unterschiede in der Angemessenheit der Erstbeschäftigung in entsprechenden Entlohnungsunterschieden niederschlagen. Als ein weiteres zentrales Kriterium eines erfolgreichen Arbeitsmarkteintritts betrachten wir daher die Entlohnung im ersten Arbeitsverhältnis nach Ende des Studiums. Da uns lediglich Informationen über das Tagesentgelt vorliegen und keine präzisen Angaben über die gearbeiteten Stunden, beschränken wir die Lohnanalyse auf Vollzeitbeschäftigte. Wir untersuchen also die Entgelthöhe der ersten gemeldeten Vollzeitbeschäftigung nach Studienabschluss (falls vorliegend).[9] Bei der Analyse der Tagesentgelte ist zu beachten, dass sie nur bis zur Höhe der im jeweiligen Beobachtungsjahr gültigen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung beobachtbar sind, weil Einkommen oberhalb der Grenze mit dem Wert der Beitragsbemessungsgrenze ausgewiesen werden. Die Variable ist somit rechtszensiert. Bei den Erstbeschäftigungen der Absolventen führt die Zensierung allerdings noch zu keiner nennenswer-

[9] Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Rechtswissenschaftler. Das Rechtsreferendariat im Anschluss an den universitären Abschluss (Erstes Staatsexamen) ist noch als Bestandteil der fachlichen Ausbildung zu sehen. Daher wird für Absolventen, die ein solches fachbezogenes Ausbildungsverhältnis in der Rechtspflege durchlaufen, eine Entgeltanalyse erst nach Abschluss dieses Ausbildungsverhältnisses durchgeführt. Ausgeklammert werden ferner Absolventen mit Abschluss Promotion sowie Beobachtungen mit einem Eintrittszeitraum von mehr als drei Jahren.

ten Verzerrung. Nach Bereinigung um nicht plausible Angaben liegt rund 1 Prozent der Beobachtungen an der Grenze.[10]

Um allgemeine Lohnniveauschwankungen im Zeitablauf zu kontrollieren, werden im Rahmen der deskriptiven Analysen die Tagesentgelte in Relation zum allgemeinen Lohniveau des betreffenden Jahres betrachtet, d. h. durch einen jahresspezifischen Lohnindex geteilt. Hierzu wird der Jahresindex der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste im produzierenden Gewerbe mit Basisjahr 2010 herangezogen (Statistisches Bundesamt 2011). Das durchschnittliche (normierte) Tagesentgelt der ersten Vollzeitbeschäftigung aller Absolventenjahrgänge beträgt 94,4 Euro (€). Abbildung 8 stellt die Dichtefunktion der Tagesentgelte über sämtliche Absolventen im Betrachtungszeitraum dar. Es zeigt sich deutlich der typische rechtsschiefe Verlauf der Entgeltverteilung, d. h. die höchsten Einkommenskategorien sind wesentlich schwächer besetzt als die mittleren aber auch die unteren Einkommenshöhen. Zudem sind erhebliche Entlohnungsunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Absolventen zu beobachten. So sind relativ niedrige Einkommen unter den weiblichen Absolventen signifikant stärker vertreten. Die Konsequenz ist eine klare Diskrepanz im durchschnittlichen Tagesentgelt (männliche Absolventen: 102,6 €, weibliche Absolventen: 86,2 €).

Abbildung 8: Verteilung der normierten Tagesentgelte bei Erstbeschäftigung



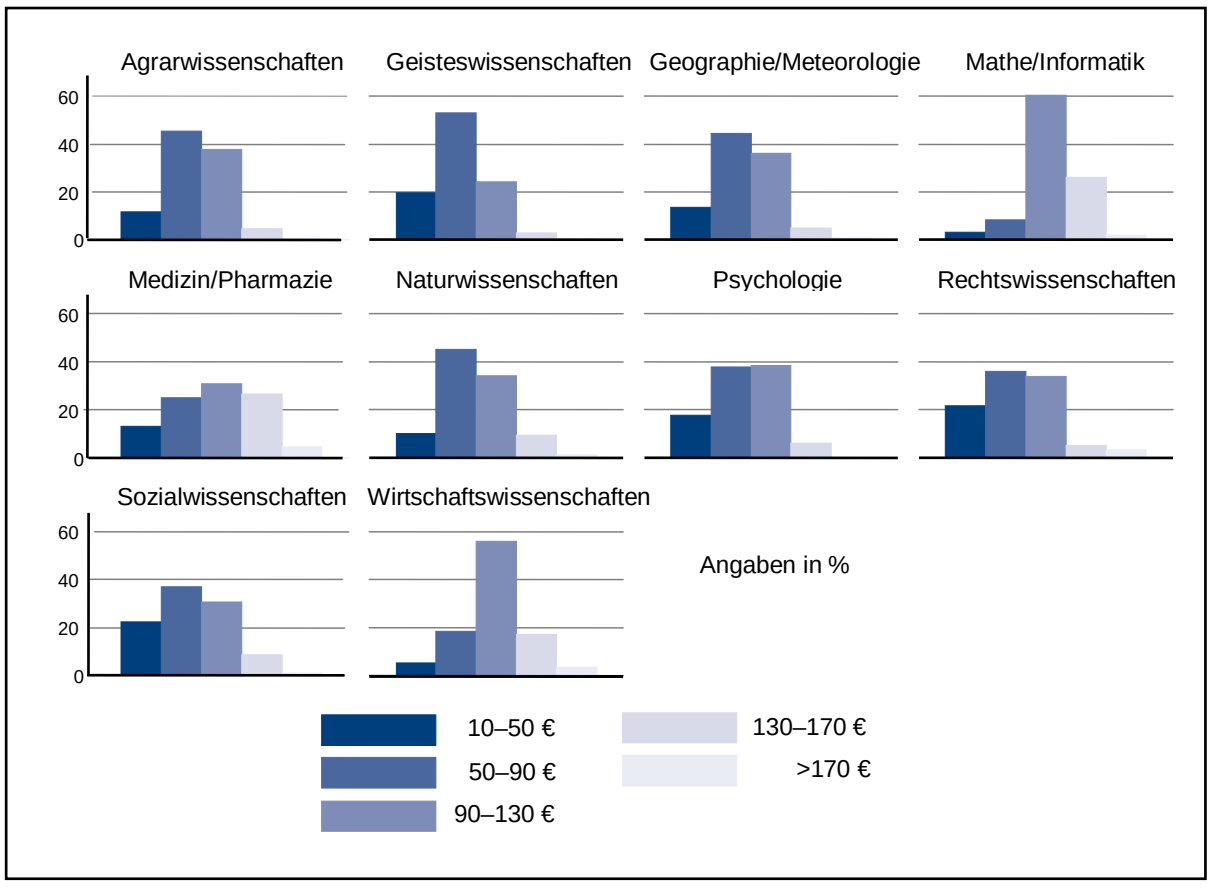
Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Es stellt sich die Frage, inwieweit die systematischen Unterschiede in der Studienfachwahl zwischen den Geschlechtern die erheblichen Lohnunterschiede zumindest zum Teil erklären

[10] Um etwaigen Rundungsungenauigkeiten der Tagesentgelte Rechnung zu tragen, wurde die Beitragsbemessungsgrenze um 2 € nach unten verlegt. Als nicht plausibel stufen wir bei einer Vollzeitposition Entgelte ein, die weniger als das Doppelte der jeweils gültigen Geringfügigkeitsgrenze für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung betragen. Zum anderen werden Entgelte eliminiert, die um mehr als das Doppelte über der gültigen Bemessungsgrenze liegen.

können. Um dem nachzugehen, wenden wir uns einer Gegenüberstellung der Entgelthöhen nach Fächergruppen zu (vgl. Abbildung 9). Zu den Spitzenverdienern bei Eintritt in den Arbeitsmarkt zählen vor allem die Mathematiker/Informatiker und die Wirtschaftswissenschaftler. Bei diesen beiden Gruppen ist insbesondere der geringe Anteil niedriger Löhne auffällig. Sie weisen auch einen relativ ausgeprägten Prozentsatz hoher Einkommen auf. Das Gewicht des höchsten Einkommenssegments ist bei den Medizinern/Pharmazeuten aber sogar noch größer. Für diese Absolventengruppe ermitteln wir auch die am stärksten ausgeprägte Einkommensstreuung. Dies ist möglicherweise auf eine stärkere Differenzierung in Bezug auf nachgelagerte Ausbildungsphasen unter den Medizinern/Pharmazeuten zurückzuführen. Dagegen finden sich überdurchschnittliche Anteilswerte vergleichsweise niedriger Einkommen vor allem in den Bereichen Sozial-, Rechts- sowie Geisteswissenschaften. Für die letztgenannte Gruppe sowie Absolventen der Agrarwissenschaften ist gleichzeitig auch der geringste Anteil an Absolventen in den beiden höchsten Einkommenskategorie beginnend von 130 € aufwärts zu beobachten.

Abbildung 9: Verteilung der Tagesentgelte der ersten Vollzeitbeschäftigung nach Fächergruppen



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

3.4.2 Regressionsanalyse

Die deskriptiven Analysen lassen vermuten, dass zwischen der Höhe des Einstiegsgehalts und einer Reihe von persönlichen und studiumsbezogenen Faktoren ein enger Zusammen-

hang besteht. Um die relative Bedeutung einzelner Determinanten zu quantifizieren, ergänzen wir die deskriptiven Befunde um eine Regressionsanalyse zur Erklärung der Entgelthöhe der ersten Vollzeitbeschäftigung. Als theoretische Grundlage für unsere Überlegungen dient hier der Humankapitalansatz von Mincer (1974). Danach wird neben den individuellen Bildungsinvestitionen die im Erwerbsverlauf zunehmende Arbeitserfahrung als eine wichtige Determinante des Humankapitals (und damit des erzielbaren Arbeitseinkommens) angesehen. Somit könnte der während des Studiums durch Praktika und Jobs gewonnenen Erfahrung wesentliche Bedeutung für die Höhe des Einstiegslohnes zukommen. Ähnliches sollte auch für dem Studium vorgelagerte Ausbildungsphasen gelten. Allerdings erscheint es sinnvoll verschiedene Arten von Tätigkeiten zu differenzieren: Nebenjobs in nicht-akademischen Berufen (Verkäufer, Kellner, Hilfsarbeiter etc.), deren Zweck vornehmlich in der Deckung aktueller Lebenshaltungskosten besteht, sollten einen geringeren Einfluss auf die Gehaltsaussichten bei Erwerbseinstieg haben als die Ausübung qualifizierter Tätigkeiten. Diese Hypothese integrieren wir in unser Konzept, indem wir im Einklang mit empirischen Ansätzen in der Literatur (Gibbons/Waldman 2004; Altonji/Williams 2005) neben dem Niveau der allgemeinen Erwerbserfahrung auch die Vorerfahrung im Eintrittsberuf als Erklärungsgröße berücksichtigen. Diese identifizieren wir als die Anzahl an Tagen, an denen die Person bereits vor Antritt der ersten Vollzeitbeschäftigung im entsprechenden Beruf tätig war. Daneben kann, unabhängig von der zuvor ausgeübten Tätigkeit, die bereits vor Studienabschluss gesammelte Arbeitserfahrung beim ersten Arbeitsgeber von Bedeutung sein. Einen Anhaltspunkt hierfür liefert die Theorie sozialer Netzwerke, welche die Wichtigkeit von Arbeitsmarktkontakten durch vorherige Beschäftigungsverhältnisse für einen gelungenen Erwerbseinstieg betont (Montgomery 1991). Diesem möglichen Einfluss tragen wir durch eine Berücksichtigung der betriebsbezogenen Arbeitserfahrung (in Tagen) Rechnung.

Abgesehen von der gesammelten praktischen Erfahrung, muss auch die studienbezogene Qualifikation als möglicher Einflussfaktor des Einstiegslohns Berücksichtigung finden. Hierbei stellen Abschlussnote, Studiendauer sowie das gewählte Studienfach die zentralen Größen dar. Neben dem Ausweis des Kompetenzniveaus im Bereich fachbezogenen Wissens können diese Merkmale im Sinne der Signalling-Theorie (Stiglitz 1975) auch als Signal der allgemeinen Befähigung des Absolventen Wirkung auf die Höhe des Einstieglohns entfalten. Um eine möglichst unverzerrte Schätzung der Effekte dieser Lohndeterminanten zu gewährleisten, ergänzen wir weitere Kontrollvariablen im Regressionsmodell. Relevant sind in diesem Zusammenhang vor allem geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. So zeigt eine Studie von Reimer/Schröder (2006) auf Basis einer Absolventenbefragung an der Universität Mannheim, dass zu beobachtende Einkommensdifferenzen zwischen männlichen und weiblichen Absolventen auch dann noch bestehen bleiben, wenn studienerfolgsbezogene Merkmale im Rahmen einer Regression kontrolliert werden. Ferner berücksichtigen wir mit einer entsprechenden Dummy-Variable, ob mit der Aufnahme einer akademischen Tätigkeit ein Lohnvorteil verbunden ist. Auf diese Weise kann auch analysiert werden, inwieweit ein direkter Lohneffekt infolge einer höheren Arbeitserfahrung oder besserer Abschlussnoten existiert, oder ob entsprechende Korrelationen darauf zurückzuführen sind, dass erfolgreicheren Absolventen mit einer höheren Arbeitserfahrung häufiger der Einstieg in eine akademische Tätigkeit gelingt. Die Definition der zentralen erklärenden Variablen (einschließlich weiterer Kontrollgrößen) ist in Tabelle 6 zusammengefasst.

Tabelle 6: Definition der Variablen der Entgeltregression

Variable	Definition
Lohn	Höhe des nominalen Tagesentgeltes der ersten Vollzeitbeschäftigung nach Studienabschluss
Note	Abschlussnote des Absolventen von 1 (sehr gut) bis 4 (ausreichend)
Stud_dauer	Dauer des Studiums (Semesterzahl)
Erfahrung_allg	Allgemeine Arbeitsmarkterfahrung an 2. Schwelle (Beschäftigungsdauer in Tagen vor Studienabschluss – Praktika, geringfügige oder reguläre Beschäftigung)
Erfahrung_beruf	Berufsspezifische Arbeitsmarkterfahrung an 2. Schwelle (Beschäftigungsdauer in Tagen vor Studienabschluss im Beruf der ersten Vollzeitbeschäftigung – Praktika, geringfügige oder reguläre Beschäftigung.[a)]
Erfahrung_betrieb	Betriebsspezifische Arbeitserfahrung an 2. Schwelle (Beschäftigungsdauer in Tagen vor Studienabschluss im Betrieb der ersten Vollzeitbeschäftigung – Praktika, geringfügige oder reguläre Beschäftigung[b)]
Geschlecht	Dummy-Variable zur Berücksichtigung des Geschlechts (Weiblich =1)
Akademisch	Dummy-Variable zur Einstufung der Tätigkeit im ersten Arbeitsverhältnis als akademisch(=1)/nicht-akademisch(=0)
Nationalität	Dummy-Variable zur Berücksichtigung der Nationalität (Deutsch = 1)
Alter	Alter in Jahren zum Abschlusszeitpunkt
Eintrittszeitraum	Zeitraum in Tagen zwischen Studienabschluss und Antritt der ersten Vollzeitbeschäftigung
Betriebsgröße	Zahl der Mitarbeiter des beschäftigenden Betriebes

a) Der Beruf wird hierbei über die (dreistelligen) Berufsordnungen der BA Berufsklassifikation (KldB 1988) abgegrenzt.

b) Betriebswechsel werden über Änderungen der Betriebskennziffer identifiziert.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB; eigene Variablennamen.

Neben den bereits diskutierten Einflussfaktoren werden folgende Merkmale in allen Regressionsmodellen als fixe Effekte, also mittels Dummy-Variablen berücksichtigt: Fächergruppen, Wirtschaftszweige der beschäftigenden Betriebe, Berufsgruppen (Blossfeld-Klassifikation), Arbeitsort auf Raumordnungsebene, Jahr des Beschäftigungsantritts.

Geschätzt wird ein log-lineares Modell, d. h. die zu erklärende Größe ist die logarithmierte Lohnhöhe, um die schiefe Ausgangsverteilung näherungsweise in eine Normalverteilung zu überführen. Die geschätzten Koeffizienten haben somit die Interpretation einer relativen Änderung der Lohnhöhe als Folge eines Anstieges der erklärenden Variablen um eine absolute Einheit. Als Schätzmethode wurde zur Berücksichtigung der Rechtszensierung der Entgelte der von Gartner (2005) vorgeschlagene Ansatz einer multiplen Lohnimputation herangezogen.[11] Die folgende Tabelle fasst die entsprechenden Regressionsergebnisse zusammen, wobei im zweiten geschätzten Modell die im ersten Modell als unbedeutend identifizierten Variablen, d. h. die nicht signifikanten Faktoren, aus der Schätzgleichung entfernt wurden.

[11] Das Problem der Rechtszensierung basiert auf der Erfassung der Tagesentgelte bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung; vgl. Abschnitt 3.4.1. Eine nähere Beschreibung der angewendeten Methode findet sich in Büttner/Rässler (2008).

Tabelle 7: Determinanten der Lohnhöhe bei Erwerbseintritt

Abhängige Variable: Log (Lohn)	**(1)**	**(2)**	**(3)**
Note	0,00789	–	–
	(0,00646)		
Stud_dauer	0,00001	–	–
	(0,00074)		
Erfahrung_allg*100	-0,00090	–	–
	(0,00072)		
Erfahrung_beruf*100	0,00410***	0,00352***	–
	(0,00119)	(0,00110)***	
Erfahrung_betrieb*100	0,00726***	0,00683***	–
	(0,00160)	(0,00156)	
Geschlecht	-0,08682***	-0,08754***	-0,15042***
	(0,00880)	(0,00879)	(0,00930)
Akademisch	0,31266***	0,31069***	–
	(0,02657)	(0,02653)	
Nationalität	0,03059	–	–
	(0,02274)		
Alter	0,00707***	0,00690***	–
	(0,00157)	(0,00141)	
Eintrittszeitraum*100	0,01896***	0,01907***	–
	(0,00149)	(0,00149)	
Betriebsgröße*100	0,00124***	0,00123***	–
	(0,00021)	(0,00021)	
Konstante	3,11912***	3,13012***	4,45243***
	(0,14438)	(0,13973)	(0,00658)
R^2	0,3262	0,3259	0,02393
Korrigiertes R^2	0,3143	0,3142	0,02392
Anzahl Beobachtungen	8.661	8.661	8.661

Anm.: (): Standardfehler; *: Signifikanz zum 10%-Niveau; **: …zum 5%-Niveau; ***:.. zum 1%-Niveau.
Die geschätzten Koeffizienten der weiteren Kontrollterme sind hier aus Platzgründen nicht aufgeführt.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Den Ergebnissen zufolge hat eine während des Studiums gesammelte Arbeitserfahrung im Einstiegsberuf einen signifikant positiven Effekt auf das Einstiegsgehalt der Kieler Absolventen. Die oben diskutierte Bedeutung praktischer Erfahrung im angestrebten Berufsfeld scheint sich hierdurch also zu bestätigen. Hinsichtlich seines quantitativen Ausmaßes sollte der Effekt in isolierter Betrachtung aber nicht überschätzt werden. Gemäß der Schätzung zieht eine um 100 Tage längere Vorerfahrung im jeweiligen Berufsfeld, unter sonst gleichen Bedingungen, einen durchschnittlichen Einkommensanstieg um etwa 0,4 Prozent nach sich. Eine etwas stärkere, allerdings ebenfalls noch bescheidene Lohnwirkung wird durch vorherige Tätigkeit im gleichen Betrieb erzielt: Eine Vorerfahrung von 100 Tagen führt hier zu einem Anstieg um etwa 0,7 Prozent. Insgesamt ist ein Einfluss der während des Studiums gesammelten spezifischen Arbeitserfahrung auf das Einstiegsgehalt damit zwar nachweisbar, aber sicherlich nicht als Hauptursache von Lohndifferenzen zu begreifen. Von der allgemeinen

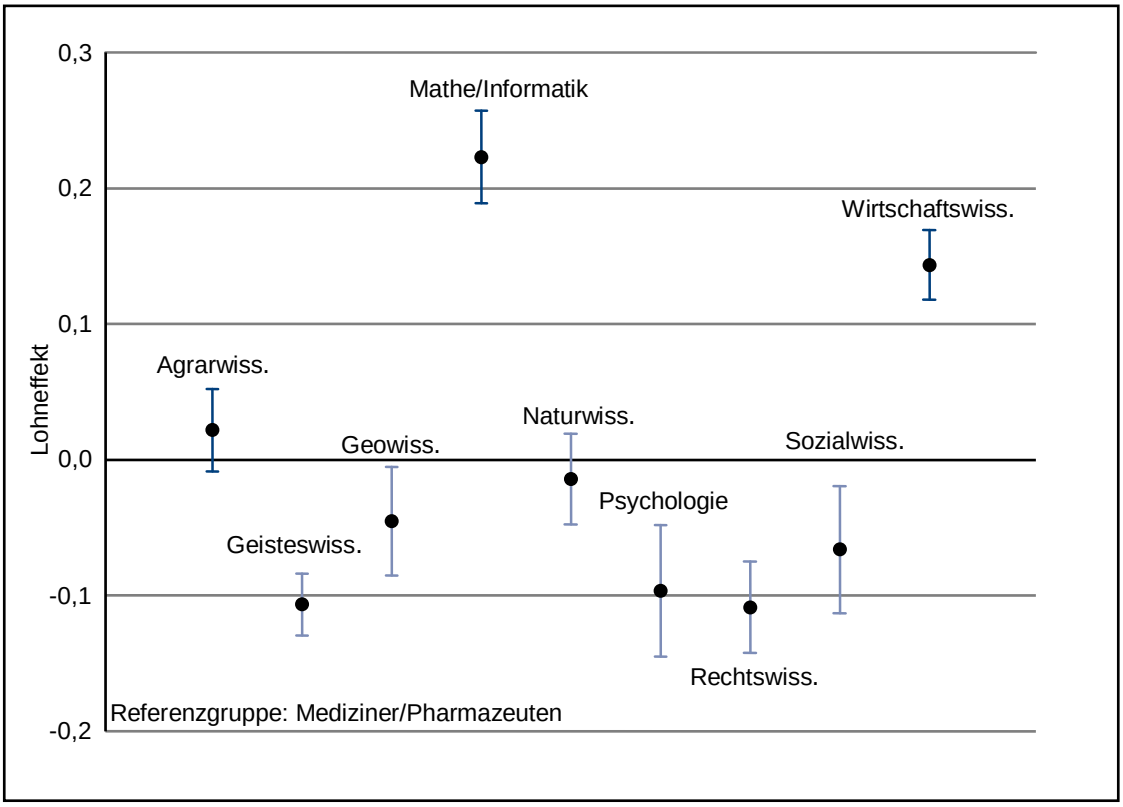
Arbeitserfahrung dagegen geht keinerlei Effekt auf die Lohnhöhe beim Arbeitsmarkteintritt aus.

Hoch signifikant und gleichzeitig wesentlich stärker ausgeprägt ist im Gegensatz dazu die Auswirkung des Geschlechts auf die Lohnhöhe: Männliche Absolventen erhalten bei gleicher Arbeitserfahrung und vergleichbarer Hochschulqualifikation im Schnitt ein um etwa 9 Prozent höheres Tagesentgelt im ersten Beschäftigungsverhältnis als weibliche Absolventen. Dieses Resultat ist umso bemerkenswerter, wenn man bedenkt, dass es sich angesichts der berücksichtigten Kontrollvariablen um einen Durchschnittswert für Absolventen der gleichen Fächergruppe, im gleichen Berufsfeld sowie Wirtschaftszweig handelt. Diese Resultate bestätigen die Befunde zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in den Studien von Reimer/Schröder (2006) (für Hochschulabsolventen) und Hinz/Gartner (2005) (für Arbeitnehmer insgesamt), welche ebenfalls ein erhebliches Lohngefälle zwischen den Geschlechtern in Deutschland unter Berücksichtigung von Fach- bzw. Berufswahl feststellen. Um die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Selektion in Berufe und Studienfächer für die Lohnunterschiede zu verdeutlichen, werfen wir in Spalte (3) der Tabelle 7 noch einen Blick auf die unkontrollierten Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen, d. h. unter Ausschluss weiterer Einflussfaktoren. Die Tatsache, dass der Schätzwert mit 15 Prozent Differenz hier sogar noch etwas höher ausfällt, zeigt, dass die geschlechtsspezifische Selektion in Studienfächer und Berufsfelder die Lohnunterschiede zwar teilweise aber bei weitem nicht vollständig erklären kann.

Ebenfalls überraschend ist, dass die Abschlussnote keinen bedeutenden Einfluss auf den Einstiegslohn hat. Sofern also hinsichtlich anderer messbarer Qualifikationskriterien kein Unterschied zwischen den Absolventen besteht, spielt der im Zeugnis festgehaltene Studienerfolg als positives Signal zumindest für die Einstiegsentlohnung keine nachweisbare Rolle. Dass dies ein für die Hochschulausbildung spezifisches Resultat darstellen könnte, legt ein Vergleich mit einer Studie von Wydra-Somaggio et al. (2010) nahe, welche der Abschlussnote betrieblicher Ausbildungsgänge eine bedeutende Wirkung auf den Einstiegslohn junger Arbeitskräfte zuspricht. Insignifikant ist gleichermaßen der Effekt der Studiendauer. Offensichtlich ist also der Nachweis praktischer Vorkenntnisse zunächst bedeutsamer für die Lohnhöhe als ein allgemeines Befähigungssignal wie die Abschlussnote.

Im Gegensatz zu Abschlussnote und Studiendauer kommt der Studienfachwahl sehr wohl ein erheblicher Stellenwert für das erste Vollzeitarbeitsentgelt zu. Darauf weisen die zumeist signifikanten Koeffizienten der Fächergruppen-Dummies hin. Als Referenz dient in der Regressionsanalyse die Gruppe der Mediziner/Pharmazeuten, deren mittlere Entlohnung die geringste Abweichung zum bedingten Durchschnittsentgelt über alle Fächergruppen aufweist. Die Koeffizienten geben also die Abweichung der mittleren Entlohnung der jeweiligen Fächergruppe gegenüber dieser Referenz an (also annähernd der durchschnittlichen Entlohnung), wobei für alle anderen beobachtbaren Faktoren der Entlohnung kontrolliert wird. Eine graphische Gegenüberstellung der geschätzten Koeffizienten aus dem Modell (2) einschließlich der jeweiligen Konfidenzintervalle (5 Prozent Signifikanzniveau) erfolgt in Abbildung 10.

Abbildung 10: Lohneffekte der Fächergruppen



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Auch nach Berücksichtigung möglicher systematischer Unterschiede zwischen Fächergruppen etwa hinsichtlich Abschlussnote, Studiendauer, Geschlechterverteilung und diverser Charakteristika des ersten Arbeitsplatzes sind erhebliche Entlohnungsunterschiede zwischen den Fächergruppen festzustellen. So bewegt sich das Entlohnungsniveau der Mathematiker/Informatiker deutlich über dem aller anderen Gruppen. Eine überdurchschnittliche Entlohnung können auch die Wirtschaftswissenschaftler sowie – mit Abstrichen – die Agrarwissenschaftler erzielen. Eine unterdurchschnittliche Entlohnung erfahren dagegen Psychologen, Geistes-, Rechts- und Sozialwissenschaftler. Die vergleichsweise geringe Bildungsrendite in den Fachbereichen Geistes- und Sozialwissenschaftlern entspricht dem allgemein vorherrschenden Bild in der entsprechenden Literatur für Deutschland (Wahrenburg/Weldi 2007; Görlitz/Grave 2012).

Das Ausmaß des Lohnvorteils der Mathematiker/Informatiker von über 20 Prozent gegenüber den im Mittelfeld angesiedelten Medizinern/Pharmazeuten ist angesichts der Vielzahl von Kontrollgrößen jedoch als bemerkenswert einzuschätzen.[12] Eher unerwartet ist auch die starke Lohndiskrepanz zwischen Mathematikern/Informatikern und Naturwissenschaftlern, zumal diese Fachbereiche in Studien oft in einer Gruppe zusammengefasst werden. Die Be-

[12] Insgesamt muss bei dieser Art von Lohnanalysen auch die Möglichkeit einer Selektion besonders befähigter Studierender in bestimmte Fächergruppen mit hohen Anforderungen und dann auch starker erwerbsrelevanter Wissensakkumulation bedacht werden. Solche Selektionseffekte können zu einer Überschätzung des direkten Einflusses der Fächerwahl führen.

funde für die Juristen widersprechen zudem Resultaten einer jüngst erschienen Arbeit von Glocker/Storck (2012), die auf Basis eines ähnlichen Mincer-Ansatzes das Jura-Studium in den Bereich der lukrativsten Studiengänge einordnet. Ein Grund hierfür kann sein, dass Glocker/Storck (2012) sich nicht wie in dieser Regression auf die Erstbeschäftigung beschränken, sondern auch die weitere Lohnentwicklung in der Erwerbsbiographie betrachten.

3.5 Räumliche Mobilität

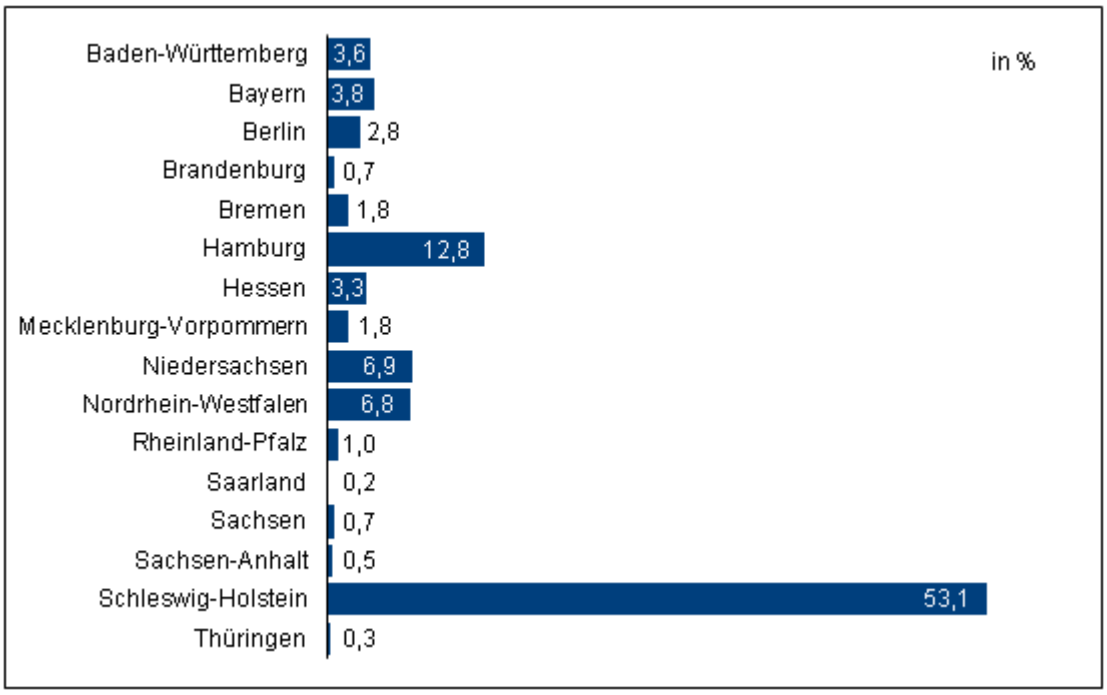
3.5.1 Deskriptive Analyse

Im Anschluss an die Analyse von Art und Vergütung der Erstbeschäftigung soll nun geklärt werden, welches räumliche Mobilitätsmuster Absolventen bei ihrer Beschäftigungsaufnahme nach Studienabschluss zeigen. Dazu wird im Folgenden der Arbeitsort der jeweils ersten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Voll- oder Teilzeitstelle) betrachtet.[13] Aus Sicht der Bildungspolitik ist zunächst die Information aufschlussreich, auf welche Bundesländer sich die Kieler Absolventen bei Antritt des ersten Arbeitsverhältnisses aufteilen. Abbildung 11 stellt hierzu zunächst die prozentuale Verteilung der Absolventen auf die Länder insgesamt dar.

Es zeigt sich, dass im Betrachtungszeitraum über 50 Prozent aller Absolventen ihre Erstanstellung in Schleswig-Holstein antreten. Danach folgt die Stadt Hamburg mit einem Anteil von etwa 13 Prozent. Dieser Anteil erscheint in Anbetracht der Größe des entsprechenden Arbeitsmarktes als sehr hoch, vor allem bei Berücksichtigung der Tatsache, dass somit fast so viele Absolventen in Hamburg eine Beschäftigung aufnehmen, wie in Niedersachsen und Hessen zusammen. Als äußerst niedrig entpuppt sich dagegen die Bedeutung der neuen Bundesländer. Mecklenburg-Vorpommern erreicht hierbei, wohl vor allem aufgrund seiner geographischen Nähe, mit nahezu 2 Prozent noch den größten Anteil, liegt allerdings dennoch deutlich hinter Bayern und Baden-Württemberg.

[13] Absolventen mit Abschluss Lehramt werden hierbei aufgrund ihrer berufsbedingt relativ geringen Mobilität über Bundesländergrenzen nicht berücksichtigt. Des Weiteren werden solche Absolventen aus der Betrachtung ausgeschlossen, bei denen die zeitliche Differenz zwischen Studienabschluss und Beschäftigungsantritt mehr als zwei Jahre beträgt. Der Fokus liegt also auf der Mobilität unmittelbar nach Studienabschluss.

Abbildung 11: Verteilung des ersten Arbeitsortes auf Bundesländer



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Für die Analyse der allgemeinen Mobilität der Studierenden ist neben der Betrachtung des ersten Arbeitsortes auch die Information über den Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung von Interesse. Auf diese Weise kann die Mobilität der Absolventen vor und nach dem Studium gegenübergestellt werden, indem vier verschiedene Mobilitätstypen differenziert werden (vgl. Tabelle 8). Dabei wird ein Absolvent dann als mobil nach dem Studium eingestuft, wenn der Arbeitsort der Erstbeschäftigung außerhalb Schleswig-Holsteins angesiedelt ist. Als mobil vor dem Studium gelten all diejenigen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung außerhalb Schleswig-Holsteins erworben haben. Wir bezeichnen diese Gruppe im Folgenden grundsätzlich als Zuwanderer. Als Abwanderer in unserem Sinne werden damit solche Absolventen eingestuft, die bereits vor ihrem Studium in Schleswig-Holstein ansässig waren und das Bundesland nach dem Studium zur Arbeitsaufnahme verlassen.[14]

[14] Das Schema der vier Mobilitätstypen wurde von Hell/Otto/Wydra-Somaggio (2011) übernommen.

Tabelle 8: Verteilung der Absolventen auf Mobilitätstypen

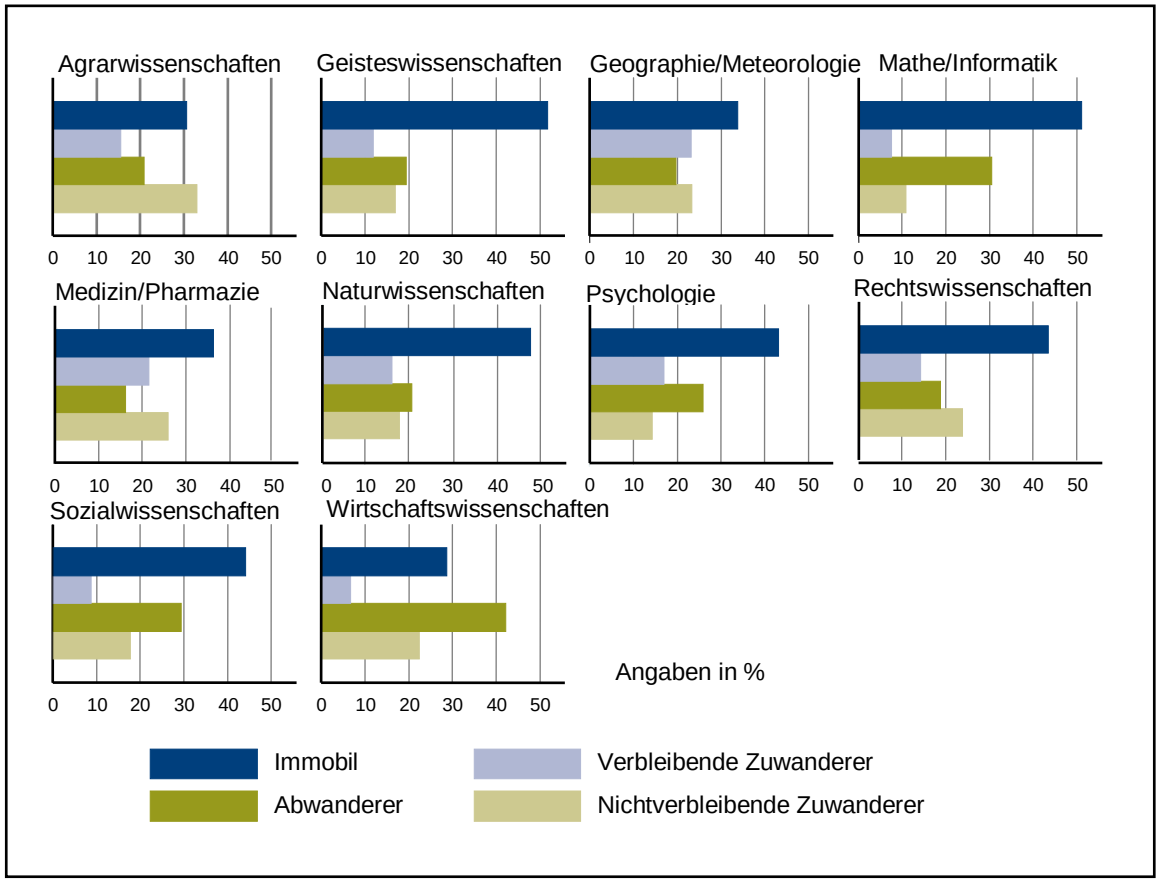
Mobilität nach Studium	**Mobilität vor Studium**		
	Immobil	Mobil	Insgesamt (in %)
Immobil	***Immobil***	***Verbleibende Zuwanderer***	
Anteil in %	39,7	13,5	53,2
Mobil	***Abwanderer***	***Nichtverbleibende Zuwanderer***	
Anteil in %	22,8	24,0	46,8
Insgesamt (in %)	62,5	37,5	

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Die (auf Bundesländerebene) immobilen Absolventen stellen mit fast 40 Prozent die größte Gruppe im Beobachtungszeitraum dar. Zudem wird deutlich, dass innerhalb der Gruppe der Zuwanderer mehr als die Hälfte der Absolventen Schleswig-Holstein nach dem Studium zur Beschäftigungsaufnahme wieder verlassen. Unter den Absolventen, die bereits in Schleswig-Holstein die Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, vollzieht dagegen nur ein Drittel den Arbeitsmarkteintritt außerhalb des Landes. Es zeigt sich also ein recht deutlicher Zusammenhang zwischen der vor Studienbeginn beobachtbaren Mobilitätsbereitschaft und dem Wanderungsverhalten nach Abschluss des Studiums. Der relativ hoch erscheinende Anteil der im Bundesland verbleibenden Absolventen ist demnach in erster Linie auf einheimische Studierende zurückzuführen und weniger auf die Fähigkeit Schleswig-Holsteins, Studienanfänger zu attrahieren und über das Studium hinaus im Land zu halten. Das dies wiederum kein isoliertes Phänomen des nördlichsten Bundeslandes darstellt, verdeutlicht eine vergleichbare Studie von Hell/Otto/Wydra-Somaggio (2011) zur Mobilität saarländischer Fachhochschulabsolventen. Danach betrug der Anteil im Land verbleibender Absolventen sogar 73 Prozent.

Eine Betrachtung nach Fächergruppen in Abbildung 12 lässt wiederum deutliche Unterschiede erkennen. So weisen bei Betrachtung des Anteils von Abwanderern und nichtverbleibenden Zuwanderern zusammen genommen die Wirtschaftswissenschaftler die mit Abstand höchste Mobilität nach dem Studium auf. Mehr als 60 Prozent aller Studierenden treten ihre erste Stelle außerhalb Schleswig-Holsteins an. Zudem ist dies der einzige Fachbereich, in dem auch unter den aus Schleswig-Holstein stammenden Studierenden eine Mehrheit nach dem Studium das Land verlässt. Hinsichtlich der Mobilität dieser Gruppe nehmen die Geistes- sowie die Naturwissenschaftler die letzten Ränge ein. Bei den zum Studieren Zugewanderten stellt die Psychologie den einzigen Bereich dar, bei dem die Mehrheit der Zugewanderten im Land verbleibt. Eine ähnlich hohe Rate ist sonst nur für die Geographen/Meteorologen zu beobachten. Dagegen liegt dieses Verhältnis für die Sozial- und vor allem die Wirtschaftswissenschaften auf sehr niedrigem Niveau.

Abbildung 12: Mobilitätstypen nach Fächergruppen



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Eine nach den Berufsgruppen von Blossfeld (1983) differenzierte Analyse in Tabelle 9 gibt darüber Aufschluss, inwieweit die Absolventen unter Umständen durch die Art der von ihnen anvisierten Beschäftigung in ihrem Wanderungsverhalten geprägt werden. Dabei erweist sich die Mobilität vor allem bei Angehörigen von Berufsgruppen mit großem Verdienstpotential als relativ hoch. So stechen hier insbesondere die Manager mit 67,5 Prozent Abwanderungsrate im Beobachtungszeitraum heraus. Bei deutlich unter 50 Prozent liegt dieser Anteil dagegen bei den manuellen Berufen sowie den meisten Dienstleistungen. Dies entspricht grundsätzlich dem intuitiven Gedanken einer Mobilitätsprämie zur Kompensation von Wanderungskosten. Danach würde sich eine Wohnortverlagerung zwecks Aufnahme einfacher, naturgemäß eher kurzfristiger Tätigkeiten zur Überbrückung während der Einstiegsphase als wenig lohnend darstellen. Allerdings weisen auch hochwertige und gut bezahlte Tätigkeitsbereiche, so z. B. qualifizierte kaufmännische Berufe, zum Teil einen ausgeprägten Grad an Immobilität auf.

Tabelle 9: Räumliche Mobilität nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Beschäftigungsaufnahme	
	Innerhalb von Schleswig-Holstein	Außerhalb von Schleswig-Holstein
	In %	
Agrarberufe	41,3	58,7
Einfache manuelle Berufe	53,6	46,4
Qualifizierte manuelle Berufe	64,2	35,8
Techniker	50,9	49,1
Ingenieure	52,5	47,5
Einfache Dienste	68,5	31,5
Qualifizierte Dienste	53,9	46,1
Semiprofessionen	68,8	31,2
Professionen	51,1	48,9
Einfache kaufm. Berufe	44,9	55,1
Qualifizierte kaufm. Berufe	58,5	41,5
Manager	32,5	67,5
Insgesamt	53,2	46,8

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

3.5.2 Regressionsanalyse

Angesichts der Vielzahl an Faktoren, die auf der individuellen und der regionalen Ebene die Wanderungsentscheidungen der Universitätsabsolventen beeinflussen, soll die folgende Regressionsanalyse nähere Informationen über die Bedeutung der unterschiedlichen Determinanten liefern. Zunächst soll der Frage nachgegangen werden, welche persönlichen Faktoren die räumliche Mobilität von Absolventen bei Erwerbseintritt bestimmen. Wir konzentrieren uns dabei auf die Entscheidung, nach Abschluss des Studiums außerhalb Schleswig-Holsteins die erste Beschäftigung aufzunehmen. Die abhängige Variable ist also eine binäre Variable, die den Wert Eins annimmt, wenn der Absolvent zwecks Arbeitsaufnahme wandert. Ein Absolvent wird dann als „mobil“ eingestuft, wenn der erste Arbeitsort außerhalb des Landes liegt. Die Wahrscheinlichkeit der Mobilität wird auf Basis eines Logit-Ansatzes geschätzt, vergleichbar mit Analysen wie z. B. in Falk/Kratz (2009).

Gemäß der klassischen Migrationstheorie (Sjastaad 1962; Harris/Todaro 1970) basiert die Wanderungsentscheidung grundsätzlich auf einer Gegenüberstellung aller mit dem Wandervorhaben verbundenen kurz- und langfristigen Erträgen und Kosten. Die Ertragskomponente sollte sich im vorliegenden Fall vor allem in einem relativ hohen Verdienst widerspiegeln. So können sich für die jeweilige fachliche Qualifikation besonders aufnahmefähige, regionale Arbeitsmärkte vorwiegend außerhalb Schleswig-Holsteins befinden. Daneben können aus Sicht des Absolventen große urbane Arbeitsmärkte auch allgemein besondere Vorteile bieten. Ein Beispiel hierfür wäre die Möglichkeit einer Ausweitung der im Studium erworbenen Qualifikation als Folge eines besonders intensiven Wissensaustauschs in großen städtischen Arbeitsmärkten (Glaeser 1999). Agglomerationsvorteile können sich zudem in einem geringeren Arbeitslosigkeitsrisiko äußern, was auf die Vielzahl der die jeweilige Qualifikation nachfragenden Arbeitgeber zurückzuführen ist (Duranton/Puga 2004). Schließlich verbes-

sern sich aus demselben Grund auch prinzipiell die Chancen, dass ein gutes Matching der eigenen Qualifikation mit den Anforderungen seitens des Arbeitgebers gelingt (Wheeler 2001).

Generell lässt sich argumentieren, dass die Realisierung solcher Effekte mit der Qualifikation der Absolventen zusammenhängen könnte (Adamson/Clark/Partridge 2004). Es ist somit ein positiver Zusammenhang zwischen Studienerfolg (z. B. Abschlussnote, Studiendauer) und Migrationserträgen zu erwarten. Auf der anderen Seite kann ein überdurchschnittlicher Studienerfolg auch die Chancen auf ein fachadäquates Stellenangebot im regionalen Umfeld erhöhen und die Wanderungswahrscheinlichkeit senken.

Zu den Wanderungskosten zählen die Kosten des Umzugs sowie der Eingliederung in die Zielregion, aber auch psychische Kosten durch den Verlust des sozialen Umfelds. Die Höhe der Migrationskosten dürfte daher mit persönlichen Merkmalen wie Alter und Familienstand korrelieren (Zaiceva/Zimmermann 2008). Auch frühere Mobilitätserfahrungen, etwa vor Studienbeginn, können die Wanderungsentscheidung beeinflussen.

Schließlich wären auch Mobilitätsunterschiede im Bezug auf Arbeitsplätze unterschiedlichen Profils zu erwarten. Hierbei erscheint uns besonders eine Gegenüberstellung von Voll- und Teilzeitstellen als bedeutend, da die hiermit verbundenen Lohnunterschiede die Möglichkeit der Kompensation von Wanderungskosten beeinflussen. Zudem deckt der Bereich der Teilzeitstellen auch den Großteil der mit Promotionsabsicht an Hochschulen begonnenen Beschäftigungsverhältnisse ab. Diese werden oft direkt an der Hochschule des vorangegangenen Studiums angetreten.

Zusätzlich berücksichtigen wir neben der allgemeinen Arbeitserfahrung vor dem Arbeitsmarkteinstieg gesondert die außerhalb der Grenzen von Schleswig-Holstein gesammelte Vorerfahrung (Erfahrung_mobil). Motivation hierfür ist erneut der Gedanke des Arbeitsmarkteinstiegs über soziale Netzwerke (Montgomery 1991): Studierenden, die über vorherige Tätigkeiten bereits Kontakt zu Arbeitgebern außerhalb Schleswig-Holsteins geknüpft haben, eröffnet sich danach eher die Möglichkeit des Direkteinstiegs in diese Unternehmen, was sich in räumlicher Sicht in einer höheren Mobilitätswahrscheinlichkeit für die Zeit nach dem Studium äußern sollte.[15]

Die Regressionsergebnisse in Tabelle 10 bestätigen die Bedeutung der Mobilitätserfahrung: Studierende aus anderen Bundesländern haben, auch bei Berücksichtigung von Unterschieden in anderen mobilitätsrelevanten Eigenschaften, zu einem deutlich höheren Prozentsatz Schleswig-Holstein zur Arbeitsaufnahme verlassen. Ihre Mobilitätswahrscheinlichkeit liegt etwa 20 Prozentpunkte höher als die von Einheimischen. Die zentrale Rolle der Mobilitätserfahrung bestätigt Ergebnisse von Falk/Kratz (2009) für Absolventen bayerischer Hochschulen. Auch die differenzierten Effekte der Arbeitserfahrungswerte stehen im Einklang mit den theoretischen Erwartungen. Absolventen mit einer um 100 Tage längeren Arbeitserfahrung außerhalb Schleswig-Holsteins weisen im Mittel eine um etwa 7 Prozentpunkte höhere

[15] Als weitere Kontrollgrößen wurden Dummy-Variablen zur Identifikation der Fächergruppe sowie des Eintrittsjahres eingefügt.

Mobilitätswahrscheinlichkeit auf. Längere Beschäftigungsdauern innerhalb des Bundeslandes verringern dagegen die Abwanderungsneigung.

Tabelle 10: Determinanten der individuellen Wanderungswahrscheinlichkeit

Abhängige Variable: Wanderungswahrscheinlichkeit	**Marginale Effekte** [a)]	
	(1)	**(2)**
Note	-0,0088	–
	(0,0918)	
Stud_Dauer	-0,0003	–
	(0,0010)	
Erfahrung_allg*100	-0,0157***	0,0158***
	(0,0009)	(0,0009)
Erfahrung_mobil*100	0,0695***	0,0694***
	(0,0023)	(0,0023)
Mobilität vor Studium	0,2018***	0,2008***
	(0,0117)	(0,0116)
Geschlecht	-0,0119	–
	(0,0123)	
Alter	-0,01015***	-0,0108***
	(0,0023)	(0,0020)
Nationalität	-0,0878***	-0,0859***
	(0,0310)	(0,0305)
Eintrittszeitraum*100	0,0075***	0,0075***
	(0,0013)	(0,0013)
Vollzeit	0,3247***	0,3231***
	(0,0135)	(0,0134)
Akademisch	0,1351***	0,1361***
	(0,0366)	(0,0366)
LR-Test $\chi 2$	3.418,90	3.411,26
Pseudo-R2	0,2269	0,2264
Anzahl Beob.	10.894	10.894

[a)] Angegeben sind die marginalen Effekte für die mittleren Werte sämtlicher erklärender Variablen.

Anm.: (): Standardfehler; *: Signifikanz zum 10%-Niveau; **: …zum 5%-Niveau; ***: .. zum 1%-Niveau.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Der negative Einfluss des Alters bei Studienabschluss könnte eine stärkere soziale Bindung älterer Studierender an das regionale Umfeld durch Familienbildung, Freundeskreis etc. reflektieren. Hinsichtlich der anderen soziodemographischen Merkmale lässt sich keine nachweisbare Rolle des Geschlechts, aber dafür ein signifikanter Effekt der Nationalität feststellen. Unter den ausländischen Studierenden, die nach Studienende in Deutschland zur Beschäftigungsaufnahme verbleiben, ist die Mobilitätsneigung auf Bundeslandebene um etwa 9 Prozentpunkte stärker ausgeprägt als unter deutschen Studierenden. Dies dürfte wohl in erster Linie mit einer ja schon zuvor bewiesenen größeren Mobilitätsbereitschaft unter den in Kiel studierenden Ausländern zusammenhängen. Als vollkommen irrelevant erweist sich in

unserer Analyse dagegen die Abschlussnote, was sich in ähnlicher Form in den Ergebnissen von Hell/Otto/Wydra-Somaggio (2011) widerspiegelt.

Eine Untersuchung der fächerspezifischen Effekte in der Regression führt gegenüber den deskriptiven Ergebnissen zu keiner Neueinordnung der Mobilitätsunterschiede zwischen Fächergruppen. Auch nach Berücksichtigung personenbezogener Merkmale erweisen sich die Wirtschaftswissenschaftler als die mit Abstand mobilste Gruppe, während unter den Geistes- und Naturwissenschaftlern die Mobilitätswahrscheinlichkeit den geringsten Wert aufweist.

4 Erwerbsbiographien im Zeitverlauf

Die in Abschnitt 3 dargestellten Ergebnisse zum Erwerbseintritt der Kieler Universitätsabsolventen liefern bereits einige Erkenntnisse über ihren Arbeitsmarkterfolg. Für eine Beurteilung der längerfristigen Arbeitsmarktperspektiven ist jedoch eine Analyse der daran anschließenden Erwerbsdynamik unabdingbar. Für die jüngeren Absolventenjahrgänge ist der beobachtbare Ausschnitt der Erwerbsbiographie naturgemäß sehr kurz. Wir werden uns daher im Folgenden auf die Betrachtung eines Zeitraumes von maximal drei Jahren nach Studienabschluss beschränken. Des Weiteren engen wir unsere Untersuchung nun auf die Abschlusskohorten Wintersemester 1998 bis Wintersemester 2006 ein, da nur für diese Absolventen Informationen über eine mindestens dreijährige Zeitspanne nach dem Arbeitsmarkteintritt in den IEB vorliegen.

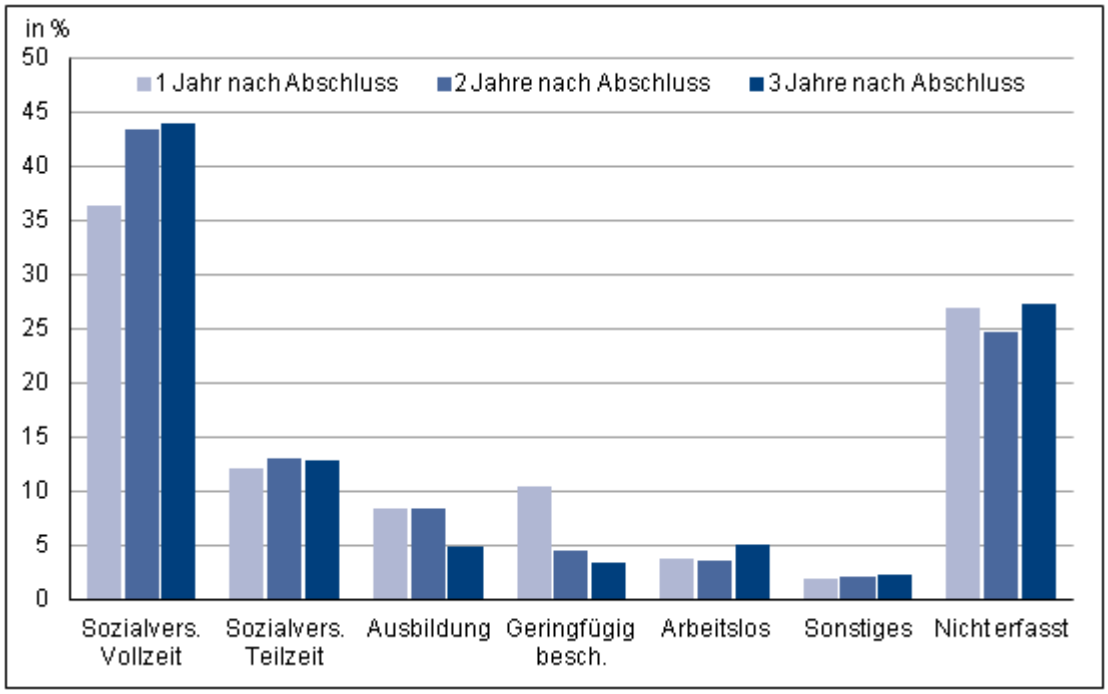
4.1 Veränderung des Erwerbsstatus

Wir betrachten zunächst die grundlegende Dynamik in der frühen Erwerbsbiographie anhand der Entwicklung des Erwerbsstatus der Absolventen.[16] Abbildung 13 stellt die Verteilung der Absolventen auf verschiedene Erwerbssituationen in den ersten drei Jahren nach Abschluss des Studiums dar. Mehr als jeder dritte Absolvent ging ein Jahr nach Verlassen der Hochschule einer Vollzeitbeschäftigung nach. Dieser Anteil steigt erwartungsgemäß im Zeitablauf, vor allem im zweiten Jahr der Erwerbsbiographie, deutlich auf rund 44 Prozent an. Dies korrespondiert mit den Ergebnissen zum Erwerbseintritt, wonach der Mehrheit der Absolventen kein unmittelbarer Übergang in Vollzeitbeschäftigung nach Abschluss des Studiums gelingt. Vergleichsweise stabil ist der Prozentsatz der Teilzeitstellen von etwa 13 Prozent. Nahezu spiegelbildlich zur Vollzeitbeschäftigung verläuft dagegen die Veränderung bei der geringfügigen Beschäftigung. Der Anteil arbeitslos gemeldeter Absolventen ist im Gegensatz dazu nicht rückläufig, sondern erfährt im dritten Jahr nach Abschluss sogar einen leichten Anstieg. Insgesamt sind die Absolventen mit einem Anteil von maximal 5 Prozent aber nur relativ selten von Arbeitslosigkeit betroffen. Dies verdeutlicht die grundsätzlich sehr günstige Arbeitsmarktsituation der Akademiker. Auch der Anteil der Absolventen mit Status „Sonstiges“ ist vergleichsweise niedrig. In diese Kategorie fällt insbesondere die Teilnahme an Maßnahmen

[16] Liegen zu einem Zeitpunkt mehrere auf einen Absolventen bezogene Meldungen aus der Sozialversicherung vor, so werden diese für die Analyse der Erwerbsdynamik auf eine Meldung nach dem Prinzip der Vorrangigkeit einer Beschäftigungsmeldung gegenüber einer Leistungsbezugs- bzw. Arbeitssuchendmeldung beschränkt. Berücksichtigt werden alle Absolventen, die in den IEB mit einer beliebigen Meldung erfasst sind. Es muss damit aber zu den hier betrachteten Zeitpunkten nicht zwangsläufig eine Meldung (Beschäftigung oder Leistungsbezug) für alle Absolventen vorliegen. Nicht berücksichtigt werden Absolventen mit dem Abschluss Lehramt, da deren frühe Erwerbslaufbahnen stark durch das Referendariat vorgeprägt sind.

zur Arbeitsmarkteingliederung. Nicht erfasst mit einer Meldung zur Sozialversicherung sind durchgehend rund ein Viertel der Absolventen. Diese Personen sind entweder Selbstständige, Beamte oder im Ausland erwerbstätig bzw. stehen dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung.

Abbildung 13: Entwicklung des Erwerbsstatus im Zeitverlauf



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Auch im weiteren Erwerbsverlauf zeigen sich erhebliche Unterschiede im Erwerbsstatus von männlichen und weiblichen Absolventen (vgl. Tabelle 11). Die Anteilsentwicklung einzelner Statuskategorien ist zwar für beide Geschlechter recht ähnlich. Allerdings stagniert der Anteil der Vollzeitbeschäftigung bei den Frauen bereits im zweiten Erwerbsjahr bei weniger als 40 Prozent, während der Anteil nicht erfasster Absolventinnen im dritten Jahr auf fast 31 Prozent steigt. Die anfängliche Diskrepanz im Anteil an Vollbeschäftigten zwischen den Geschlechtern bleibt somit zumindest in der frühen Erwerbsphase weitgehend erhalten. Dies korrespondiert nicht nur mit einem dauerhaft höheren Anteil an nicht erfassten Personen, sondern auch mit einer leicht überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit sowie einem etwas stärkerem Verharren in geringfügiger Beschäftigung unter den weiblichen Absolventen. Der anfängliche Vorteil männlicher Absolventen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt scheint sich diesen Zahlen zufolge also dauerhaft zu manifestieren.

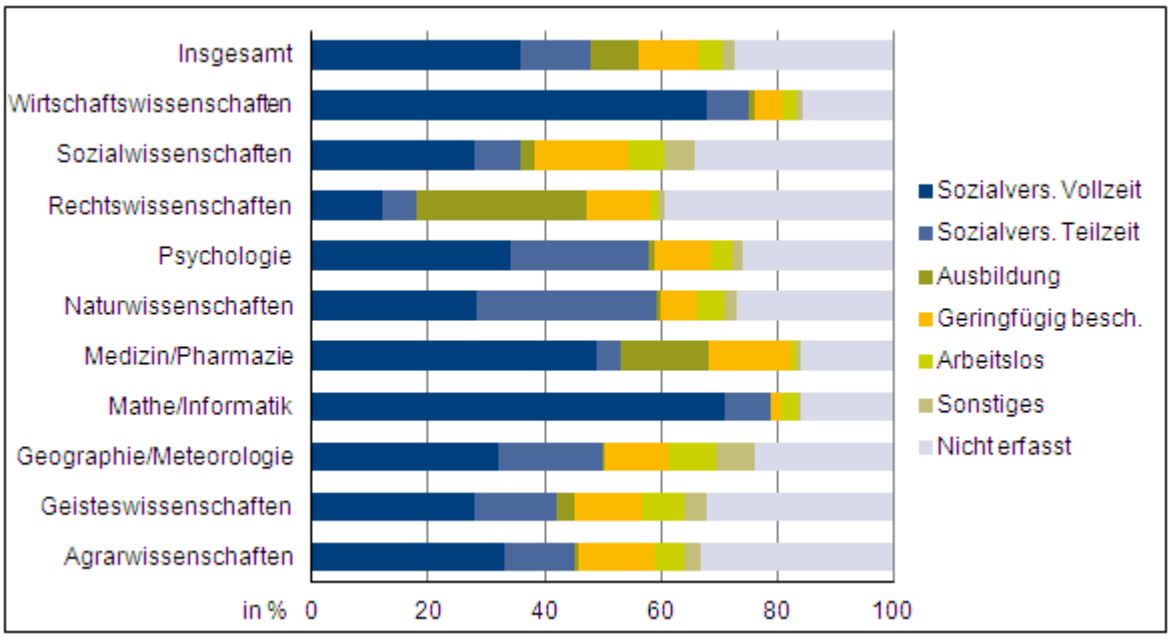
Tabelle 11: Entwicklung des Erwerbsstatus nach Geschlecht

	Absolventen: … Jahre nach Abschluss – Angaben in %					
	Weiblich			Männlich		
Erwerbsstatus	**1 Jahr**	**2 Jahre**	**3 Jahre**	**1 Jahr**	**2 Jahre**	**3 Jahre**
Sozialvers. Vollzeit	32,1	39,3	38,8	40,3	47,6	48,9
Sozialvers. Teilzeit	12,1	14,2	14,0	12,1	12,4	11,9
Ausbildung	8,2	8,0	4,7	8,5	8,6	5,2
Geringfügig besch.	12,7	5,4	4,0	8,2	3,7	2,8
Arbeitslos	4,1	4,0	5,5	3,4	3,4	4,9
Sonstiges	2,1	2,1	2,5	2,0	2,0	2,3
Nicht erfasst	28,7	27,2	30,7	25,5	22,2	24,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Darüber hinaus zeigt eine Analyse des Erwerbsstatus nach Fächergruppen, dass Unterschiede bei Arbeitsmarkteintritt auch in der fächerspezifischen Differenzierung offenbar mit langfristigen Abweichungen in der Erwerbsbiographie verbunden sein können (vgl. Abbildung 14). Die Mathematiker/Informatiker sowie die Wirtschaftswissenschaftler als Gruppen mit den besten Gehaltsperspektiven beim Arbeitsmarkteinstieg weisen auch die höchsten Quoten von Vollzeitbeschäftigung (82 bzw. 81 Prozent) drei Jahre nach Studienabschluss auf. Hierauf folgt der Bereich Medizin/Pharmazie mit einer Vollzeit-Quote von 71 Prozent. Am anderen Ende ist die geringe Präsenz von Vollzeitbeschäftigung unter den Juristen im Zusammenhang mit ihrer weiterführenden Ausbildung zu sehen (Rechtsreferendariat). Davon abgesehen sind Vollzeitverträge bei den Geistes-, und den Naturwissenschaftlern am seltensten anzutreffen. Bei den Naturwissenschaftlern ist dies auf eine relativ starke Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen und wohl in erster Linie in Zusammenhang mit forschungsbezogenen Tätigkeiten zu interpretieren. Bei den Geisteswissenschaftlern ist dagegen ein etwas höheres Gewicht von geringfügiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, aber auch der Nichterfassung, zu beobachten. Dies deutet auf eine auch längerfristig weniger günstige Erwerbsperspektive von Geisteswissenschaftlern hin. Allerdings übersteigt der Anteil von Arbeitslosen und geringfügig Beschäftigten auch in dieser Gruppe drei Jahre nach dem Arbeitsmarkteinstieg zusammengenommen nicht einen Wert von 19 Prozent. Damit ist auch insgesamt zu konstatieren, dass weder Arbeitslosigkeit noch geringfügig entlohnte Beschäftigung die Erwerbssituation eines durchschnittlichen Absolventen in der frühen Erwerbsphase prägen.

Abbildung 14: Erwerbsstatus drei Jahre nach Abschluss nach Fächergruppen



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

4.2 Stabilität der Beschäftigungsform

Interessant ist neben einer Betrachtung der Erwerbssituation an bestimmten Stichtagen auch der Zusammenhang zwischen dem Erwerbseintritt und dem Arbeitsmarkterfolg im weiteren Erwerbsverlauf. Im Folgenden soll also der Frage nachgegangen werden, ob ein relativ erfolgreicher Erwerbseinstieg nach Abschluss des Studiums die Arbeitsmarktperspektiven, zum Beispiel das Risiko zukünftiger Arbeitslosigkeit, nachhaltig beeinflusst. Dazu differenzieren wir im Folgenden die Absolventen anhand der Statusmeldung ein Jahr nach Studienabschluss und vergleichen damit den Erwerbsstatus nach drei Jahren. Wir erhalten so einen Eindruck davon, welchen Einfluss ein erfolgreicher Arbeitsmarkteintritt im Anschluss an das Studium auf den weiteren Erwerbsverlauf hat. Dabei beschränken wir uns hier auf die vier Hauptkategorien beim Erwerbseintritt: Arbeitslos, Geringfügig beschäftigt, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigt.

Tabelle 12: Dynamik des Erwerbsstatus

3 Jahre nach Erwerbseintritt	Absolventen 1 Jahr nach Erwerbseintritt			
	Arbeitslos	Geringfügig beschäftigt	Sozialvers. Teilzeit	Sozialvers. Vollzeit
	In %			
Sozialvers. Vollzeit	23,2	38,7	17,9	76,1
Sozialvers. Teilzeit	9,3	13,1	52,2	7,0
Ausbildung	2,2	7,8	3,8	1,8
Geringfügig besch.	3,7	9,9	3,2	2,1
Arbeitslos	12,8	4,3	4,9	4,2
Sonstiges	4,6	1,4	2,0	2,1
Nicht erfasst	44,2	24,8	16,0	6,7

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Es ist festzustellen, dass der Erwerbsstatus der mit regulärer Beschäftigung in den Arbeitsmarkt einsteigenden Absolventen bei einem Zeithorizont von drei Jahren eine relativ hohe Stabilität aufweist (vgl. Tabelle 12). Dies gilt insbesondere für die Vollzeitbeschäftigung bei Erwerbseintritt. Drei Viertel der entsprechenden Absolventen weisen diesen Status auch drei Jahre nach Abschluss auf. Auch bei Teilzeitbeschäftigten ist eine ausgeprägte Stabilität festzustellen, mit der Konsequenz, dass offenbar auch der Übergang in eine Vollzeittätigkeit bei dieser Gruppe nur selten vollzogen wird. Allerdings ist in diesem Zusammenhang erneut die Rolle der Promovierenden zu bedenken, die mehrheitlich mit einer Teilzeitbeschäftigung in das Erwerbsleben starten und deren Qualifizierungsphase in der Regel nicht nach drei Jahren abgeschlossen ist. Unter den anfänglich arbeitslos Gemeldeten sowie den geringfügig Beschäftigten ist dagegen eine deutlich stärkere Dynamik festzustellen. Dabei gelingt den geringfügig Beschäftigten wesentlich häufiger der Einstieg in eine Vollzeitbeschäftigung als den arbeitslos Gemeldeten. Dies ist bei den zunächst arbeitslosen Absolventen weniger auf eine persistente Arbeitslosigkeit als vielmehr auf einen signifikanten Anteil von Personen ohne Meldung zurückzuführen. Anfängliche Arbeitslosigkeit könnte demnach den Anreiz gesteigert zu haben, andere Formen des Einkommenserwerbs als die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wählen (z. B. Selbstständigkeit, Auswanderung) oder den Arbeitsmarkt gänzlich zu verlassen.

Aus Sicht des einzelnen Absolventen stellt ein möglicher Statuswechsel nur eine Möglichkeit erwerbsbezogener Mobilität dar. Von Bedeutung sind neben einer Veränderung des Erwerbsstatus und der räumlichen Mobilität insbesondere der Wechsel des Arbeitgebers sowie die berufliche Mobilität.[17] Wir legen für die Analyse der betrieblichen und beruflichen Mobilität wiederum eine Zeitspanne von drei Jahren nach Studienabschluss zugrunde. Konkret inte-

[17] Dabei ist zu beachten, dass Informationen über die Betriebszugehörigkeit, nicht aber über die Zugehörigkeit zu einem Unternehmen vorliegen. Inwieweit also Mobilität zwischen Betrieben mit einem Wechsel des Arbeitgebers gleichzusetzen ist, kann nicht abschließend beantwortet werden. Im Einzelfall kann ein Betriebswechsel auch einen Wechsel in eine andere Niederlassung desselben Unternehmens bedeuten. Berufliche Mobilität wird identifiziert als Änderung der in der Beschäftigungsmeldung angegebenen Berufsordnung gemäß der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit.

ressieren wir uns für den Anteil der Absolventen, die innerhalb der Zeitspanne mindestens einmal den Arbeitgeber bzw. das Tätigkeitsfeld gewechselt haben. Gegenstand sind hierbei nur Vollzeitpositionen, d. h. das Auftreten zusätzlicher Nebentätigkeiten bzw. Wechsel aus einer überbrückenden geringfügigen oder Teilzeittätigkeit sollen hier nicht als Form von beruflicher Mobilität verstanden werden.

Tabelle 13: Berufliche und betriebliche Mobilität im Überblick

	Angaben in %		
	Mobilität zwischen Betrieben		
Mobilität zwischen Berufen	Nein	Ja	Insgesamt
Nein	43,9	23,2	67,1
Ja	1,8	31,1	32,9
Insgesamt	45,7	54,3	100,0

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Die Ergebnisse in Tabelle 13 zeigen, dass mehr als die Hälfte der betrachteten Absolventen innerhalb von drei Jahren nach Antritt der ersten Vollzeitbeschäftigung mindestens einmal einen Betriebswechsel vollzogen hat. Zudem zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Betriebs- und Berufswechseln. So macht der Anteil der Betriebswechsler innerhalb der Gruppe mit unverändertem Tätigkeitsfeld nur etwa ein Drittel aus. Auf der anderen Seite haben erwartungsgemäß mehr als 90 Prozent der Berufswechsler auch den Betrieb gewechselt. Insgesamt ist aber die berufliche Mobilität schwächer ausgeprägt als die betriebliche. So beträgt der Anteil der beruflich Mobilen nur rund 33 Prozent gegenüber einem Wert von mehr als 50 Prozent an vollzeitbeschäftigten Absolventen, für die ein Betriebswechsel zu beobachten ist.

Hinsichtlich der Interpretation dieser Zahlen ist Vorsicht geboten. Grundsätzlich kann ein Arbeitsplatzwechsel als Hinweis auf einen mangelhaften Match zwischen dem Qualifikationsprofil des Absolventen und den Anforderungen seitens des Arbeitgebers angesehen werden. So könnte sich im Zeitablauf herausstellen, dass der übertragene Aufgabenbereich nicht mit den spezifischen Stärken des Absolventen im Einklang steht. Dies kann entweder die Kündigung von Seiten des Arbeitgebers nach sich ziehen oder einen Arbeitgeberwechsel aus Sicht des Absolventen attraktiv erscheinen lassen. Entsprechende empirische Evidenz für einen Zusammenhang zwischen betrieblicher Mobilität und der Qualität des vorherigen Matches liefern Studien von Topel/Ward (1992) und Lam/Ng/Feldman (2012), die systematische Lohnanstiege im Zusammenhang mit Arbeitsplatzwechseln auch ohne Aufstieg in höhere berufliche Positionen feststellen. Im Einzelfall können aber auch andere Faktoren wie betriebsbedingte Kündigungen infolge einer schwachen Auftragslage zu einer Beschäftigungsauflösung führen.

Ähnliche Aspekte sind auch bei der Interpretation der beruflichen Mobilität zu beachten. So kann diese zum einen Ausdruck des Wunsches nach beruflicher Umorientierung sein und ebenfalls auf ein unzureichendes Matching hindeuten. Auf der anderen Seite kann ein Berufswechsel auch das Ergebnis eines Aufstiegs in eine Position mit leicht verändertem Tätig-

keitsfeld innerhalb des gleichen übergeordneten Berufsbereichs darstellen. Dies wäre dann eher als Hinweis auf ein erfolgreiches Matching bei Erwerbseintritt zu sehen, an das sich eine dynamische Entwicklung der Erwerbsbiographie anschließt.

Weitere Informationen zur Mobilität der Kieler Absolventen liefert eine nach Studienerfolg differenzierte Analyse. Tabelle 14 stellt die berufliche und betriebliche Mobilität für verschiedene Notenabstufungen dar. Besonders frappierende Unterschiede sind bei der betrieblichen Mobilität festzustellen. Während unter den mit unterdurchschnittlichem Erfolg abschließenden Studierenden eine deutliche Mehrheit innerhalb der betrachteten Phase nach Arbeitsmarkteintritt den Arbeitsplatz gewechselt hat, liegt dieser Anteil bei den sehr guten Absolventen bei weniger als 50 Prozent. Ausmaß und Richtung der Unterschiede lassen vermuten, dass dahinter nicht in erster Linie externe Faktoren oder Mobilität im Zusammenhang mit beruflichem Aufstieg stehen. Vielmehr deuten die Befunde auf eine positive Korrelation zwischen der Matching-Qualität der Erstbeschäftigung und der Studienleistung. Für die berufliche Mobilität zeigt sich ein ähnliches, aber weniger ausgeprägtes Muster. Bessere Absolventen können also offenbar auch hinsichtlich der Berufswahl tendenziell passgenauere Matches realisieren. Die starke betriebliche Mobilität dürfte zudem nur teilweise als Begleiterscheinung von Berufswechseln zu erklären sein. Auch bei unverändertem Tätigkeitsfeld scheint die Neigung zum Arbeitsplatzwechsel unter den erfolgreichsten Absolventen weniger ausgeprägt zu sein.[18]

Tabelle 14: Berufliche und betriebliche Mobilität nach Abschlussnote

	Notenskala				
	Ausreichend	**Befriedigend**	**Gut**	**Sehr gut**	**Insgesamt**
	In %				
Mobilität zwischen Betrieben					
Nein	35,1	41,6	45,8	52,4	**45,7**
Ja	64,9	58,4	54,2	47,6	**54,3**
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	**100,0**
Mobilität zwischen Berufen					
Nein	56,2	67,6	67,0	69,0	**67,0**
Ja	43,8	32,4	33,0	31,0	**33,0**
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	**100,0**

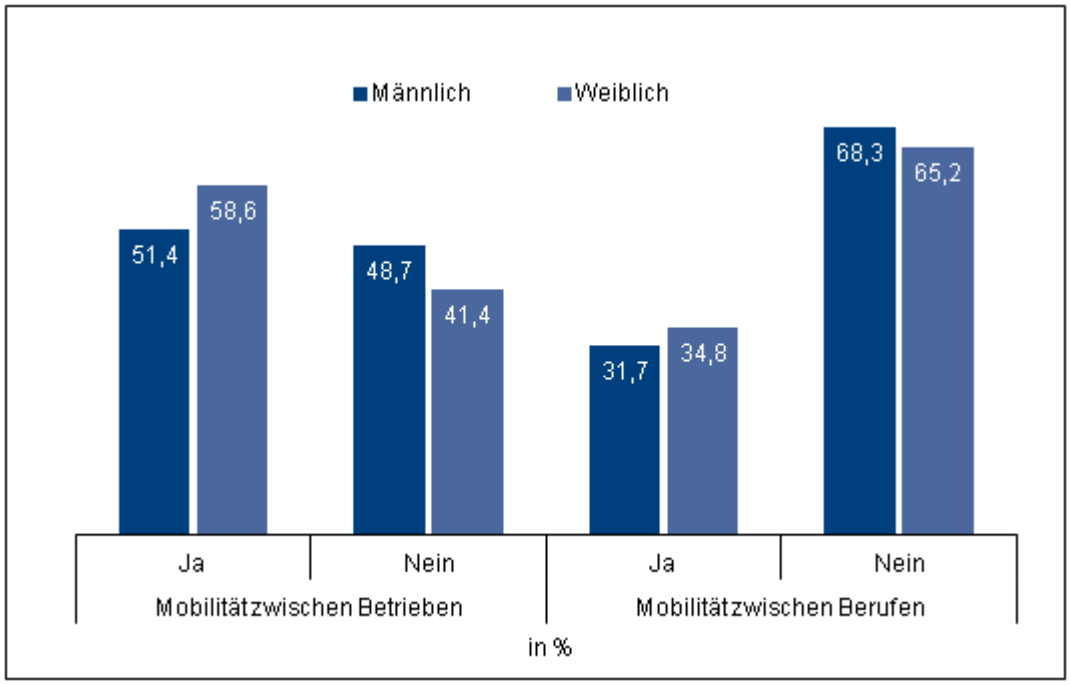
Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Zwei Merkmale offenbaren ein ähnliches Ausmaß an Differenzierung der beruflichen und betrieblichen Mobilität: das Geschlecht und die Fachrichtung der Absolventen. Abbildung 15 zeigt zunächst geschlechtsspezifische Unterschiede, die besonders deutlich für die betriebliche Mobilität zu beobachten sind. So lag der Anteil der nicht ausschließlich im selben Betrieb beschäftigten Personen unter den weiblichen Absolventen um etwa 7 Prozentpunkte höher

[18] Als kausale Effekte können diese Zusammenhänge allerdings nicht ohne weiteres interpretiert werden. So kann die Korrelation zwischen Abschlussnote und Mobilität auch Zusammenhänge mit anderen Merkmalen widerspiegeln, die mit der Verteilung des (formalen) Studienerfolges unter den Absolventen korrespondieren.

als bei den Männern. Auch die berufliche Mobilität ist unter den männlichen Absolventen geringer ausgeprägt. Allerdings beträgt hier der Unterschied nur 3 Prozentpunkte. Somit scheint auch hier die Häufigkeit von Arbeitsplatzwechseln über das Maß hinauszugehen, dass allein durch berufliche Umorientierung bedingt ist. Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die geschlechtsspezifischen Entlohnungsunterschiede (siehe Abschnitt 3.4): Wenn weibliche Absolventen bei gleicher Qualifikation und Berufswahl ein signifikant niedrigeres Einstiegsgehalt erhalten, dürfte die von ihnen wahrgenommene Qualität des Matches im Mittel geringer ausfallen als bei den Männern. Frauen könnten daher eher bereit sein, sich innerhalb der ersten Erwerbsphase nach Alternativen umzusehen.

Abbildung 15: Berufliche und betriebliche Mobilität nach Geschlecht



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Nach Fächergruppen differenzierte Befunde sind in Tabelle 15 zusammengefasst. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mathematiker/Informatiker, die Gruppe mit dem durchschnittlich höchsten Einstiegsgehalt, die mit Abstand geringste Neigung zum Arbeitsplatzwechsel aufweisen. Auch bei den Wirtschaftswissenschaftlern fällt die Quote leicht unterdurchschnittlich aus. Dagegen ist die betriebliche Mobilität unter Rechts-, Agrar- und Sozialwissenschaftlern relativ stark ausgeprägt. Dies sind gleichzeitig Gruppen mit unterdurchschnittlichem Einstiegsgehalt. Hinsichtlich der beruflichen Mobilität weisen die mit einem vergleichsweise eng abgegrenzten Berufsfeld verbundenen Fächergruppen Medizin/Pharmazie und Psychologie erwartungsgemäß die geringsten Wechselraten auf. Davon abgesehen zeigt sich hier allgemein fächerübergreifend ein enger Zusammenhang zwischen dem Grad an beruflicher und betrieblicher Mobilität.

Tabelle 15: Berufliche und betriebliche Mobilität nach Fächergruppen

Fächergruppen	Mobilität zwischen Betrieben		Mobilität zwischen Berufen	
	Nein	Ja	Nein	Ja
	In %			
Agrarwissenschaften	43,6	56,4	54,0	46,0
Geisteswissenschaften	47,4	52,6	60,8	39,2
Geographie	46,9	53,1	58,0	42,0
Mathe/Informatik	65,3	34,7	76,6	23,4
Medizin/Pharmazie	44,2	55,8	85,0	15,0
Naturwissenschaften	53,2	46,8	65,0	35,0
Psychologie	51,5	48,5	76,2	23,8
Rechtswissenschaften	40,1	59,9	55,0	45,0
Sozialwissenschaften	46,4	53,6	62,9	37,1
Wirtschaftswissenschaften	48,2	51,8	64,1	35,9

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

4.3 Entgeltentwicklung in der frühen Erwerbsphase

Die Befunde des vorangegangenen Abschnitts lassen einen Zusammenhang zwischen dem Studienerfolg der Absolventen, der Matching-Qualität, dem Einstiegsgehalt und der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels in der ersten Erwerbsphase vermuten. Eine positive Korrelation zwischen der Abschlussnote und der Matching-Qualität wiederum weckt die Erwartung, dass der hinsichtlich des Eintrittsgehaltes insignifikante Studienerfolg für die Entgeltentwicklung im weiteren Erwerbsverlauf an Bedeutung gewinnt. Ursächlich dafür wäre letztlich die Rolle der Note als Indikator der Produktivität im angetretenen Job, welche sich über innerbetrieblichen Aufstieg erst allmählich in Form von Verdienstzuwächsen manifestiert. Um zu überprüfen, inwieweit sich derartige Entwicklungsperspektiven tatsächlich direkt an der Abschlussnote als hierfür relevantes Kennzeichen festmachen lassen und nicht etwa auf der Tatsache beruhen, dass engagiertere Studierende über Praktika etc. einen Vorsprung an tätigkeitsbezogener Erfahrung besitzen, ist ein erneuter Rückgriff auf eine Lohnregression sinnvoll.

Im Rahmen einer Analyse der Lohndynamik im weiteren Erwerbsverlauf sind wir mit dem Problem konfrontiert, dass der Anteil rechtszensierter Tagesentgelte mit zunehmender Distanz zum Eintrittszeitpunkt spürbar zunimmt: Die mit dem beruflichen Aufstieg verbundenen Gehaltssteigerungen führen dazu, dass ein wachsender Teil der Absolventen Entgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielt.[19] Eine deskriptive Betrachtung der Entgeltverteilungen verliert somit zunehmend an Informationsgehalt. Im Einklang mit der bisherigen Vorgehensweise wird als zu erklärende Größe das erzielte Lohnniveau drei Jahren nach dem Antritt der ersten Vollzeitbeschäftigung herangezogen. Die Grundgesamtheit der Analyse

[19] Der Anteil an zensierten Entgeltbeobachtungen beträgt drei Jahre nach Eintritt in den Arbeitsmarkt bereits 7,4 Prozent. Vor diesem Hintergrund gewinnt die schon in Abschnitt 3.4 zur Anwendung gekommene Methodik der Lohnimputation zusätzlich an Bedeutung.

setzt sich aus denjenigen Absolventen zusammen, die auch zu diesem Zeitpunkt einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen.

Um Veränderungen in der Bedeutung einzelner Entgeltdeterminanten im Zeitverlauf feststellen zu können, greifen wir im Wesentlichen auf das schon in Abschnitt 3.4 herangezogene Bündel an Erklärungsgrößen zurück. Was die Rolle der Arbeitserfahrung betrifft, so differenzieren wir nun zusätzlich zwischen vor (*Erfahrung_beruf_pre bzw. Erfahrung_betrieb_pre*) und nach (E*rfahrung_beruf_post bzw. Erfahrung_betrieb_post*) Erwerbseintritt gewonnener Arbeitserfahrung. Auf diese Weise kann der Frage nachgegangen werden, welcher längerfristigen Bedeutung der Erwerb praktischer Erfahrung während des Studiums zukommt.

Für eine zuverlässige Schätzung muss hier die Möglichkeit einer wechselseitigen Beeinflussung von Entgelthöhe und Arbeitserfahrung nach Studienabschluss bedacht werden. Ursächlich hierfür könnte eine Interdependenz zwischen Erfahrung, Entgelthöhe und Qualität des Matches bei Arbeitsmarkteintritt sein. Deren Bedeutung für die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen wurde bereits im letzten Abschnitt thematisiert. So könnte ein scheinbar positiver Einfluss der Arbeitserfahrung auf die Entgelthöhe auch darauf beruhen, dass ein gelungenes Matching sowohl zu einer positiven Entgeltentwicklung beiträgt als auch die Neigung des Arbeitgebers wie auch des Arbeitnehmers zur Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses, d. h. zur betrieblichen Mobilität verringert. Um dennoch Ergebnisse für den isolierten Einfluss der Erfahrung auf die Entgelthöhe zu erhalten, bedienen wir uns einer von Altonji/Shakotko (1987) vorgeschlagenen, in der empirischen Literatur häufig zur Anwendung kommenden Form der Instrumentierung.[20]

Tabelle 16 zeigt die Resultate der Lohnregression für das Entgelt drei Jahre nach Erwerbseintritt im Vergleich zu den Befunden für den Einstiegslohn, jeweils für dieselbe Gruppe von Absolventen. Die Regressionsergebnisse weisen darauf hin, dass sich die Bedeutung einiger Lohndeterminanten zwischen Erwerbseintritt und weiterer Karriere erheblich verändert: Vor oder während des Studiums gesammelte praktische Erfahrung verliert offenbar im Vergleich zum Studienerfolg für den Prozess des beruflichen Aufstiegs und damit verbundener Lohnsteigerungen zunehmend an Gewicht. Ursächlich hierfür könnte zum einen sein, dass durch Praktika und geringfügige Beschäftigung gesammelte Erfahrung die Produktivität von Personen in höheren Positionen mit schwerpunktmäßig leitender Funktion nicht signifikant erhöht. Zum anderen könnte der Bedeutungszuwachs der Abschlussnote auch auf ihrer möglichen Korrelation mit (unbeobachtbaren) Merkmalen wie der allgemeinen Befähigung des Einzelnen beruhen, deren Wirkung auf den Arbeitsmarkterfolg sich erst mit zunehmender Beschäftigungsdauer herauskristallisiert (z. B. aufgrund unvollkommener Information seitens des Arbeitgebers).

Unsere Ergebnisse stehen auch in dieser Hinsicht im Einklang mit den Befunden vergleichbarer Untersuchungen. Einen signifikanten Bedeutungsgewinn der Abschlussnote für die

[20] Als Instrumente für beide betrachtete Erfahrungsformen verwenden wir die Differenz zwischen der Dauer der aktuell ausgeübten Beschäftigung zum Messzeitpunkt und der durchschnittlichen Gesamtdauer aller beobachteten Beschäftigungsmeldungen für Individuum im selben Betrieb bzw. im selben Beruf.

Lohnhöhe im Erwerbsverlauf ermittelt auch Schweri (2004) im Rahmen einer Befragung unter Schweizer Hochschulabsolventen.

Gleichzeitig gewinnt die berufliche, relativ zur betriebsbezogenen Erfahrung in der frühen Erwerbsbiographie an Gewicht. Ein möglicher Grund für den abnehmenden Stellenwert der betriebsbezogenen Erfahrung kann aus der Netzwerktheorie (Montgomery 1991) abgeleitet werden. So wäre es plausibel, dass sich für Absolventen nach Eintritt in den Arbeitsmarkt die Möglichkeit eröffnet, ihr persönliches Netzwerk durch die berufliche Tätigkeit zunehmend auf Kontakte außerhalb des eigenen Unternehmens auszudehnen. Ein Betriebswechsel muss dann nicht länger einen Neustart in einem völlig unbekannten Umfeld darstellen. Vor diesem Hintergrund ist auch die Bedeutungszunahme beruflicher Erfahrung erklärbar: Eine längere Beschäftigungsdauer im gleichen Berufssegment fördert die Netzwerkbildung im entsprechenden Tätigkeitsfeld und sollte mit einem höheren berufsspezifischen Humankapital verbunden sein, was die Aussicht auf Gehaltssteigerungen durch Beförderung und/oder Unternehmenswechsel erhöht.

Tabelle 16: Determinanten des Einstiegsgehalts und der Lohnhöhe drei Jahre nach Erwerbseintritt

Abh. Variable: log (Lohn)	Bei Erwerbs-eintritt	3 Jahre später	
Instrumentierung	**nein**	**nein**	**ja**
Lohnimputation	**ja**	**ja**	**ja**
Note	-0,0023	0,0151*	0,0166*
	(0,0157)	(0,0092)	(0,0102)
Stud_Dauer	0,0013	0,0014	0,0009
	(0,0011)	(0,0012)	(0,0013)
Erfahrung_allg*100	0,0029**	0,0023**	0,0023**
	(0,0009)	(0,0009)	(0,0009)
Erfahrung_beruf_pre*100	0,0062**	0,0011	0,0010
	(0,0027)	(0,0018)	(0,0021)
Erfahrung_betrieb_pre*100	0,0102***	0,0021	0,0026
	(0,0041)	(0,0019)	(0,0019)
Erfahrung_beruf_post*100	–	0,0169***	0,0152***
		(0,0047)	(0,0054)
Erfahrung_betrieb_post*100	–	0,0039*	0,0028
		(0,0023)	(0,0034)
Eintrittszeitraum*100	0,0287***	0,0041*	0,0040*
	(0,0090)	(0,0020)	(0,0018)
Akademisch	0,4030***	0,2782***	0,2762***
	(0,1226)	(0,0938)	(0,0942)
Nationalität	0,0859*	0,0220	0,0303
	(0,0462)	(0,0388)	(0,0402)
Geschlecht	-0,1278***	-0,1202***	-0,1202***
	(0,0401)	(0,0371)	(0,0368)
Alter	0,0066**	0,0002	0,0002
	(0,0029)	(0,0032)	(0,0033)
Betriebsgröße*100	0,0008***	0,0009***	0,0009***
	(0,0002)	(0,0002)	(0,0002)
Konstante	4,6280***	5,0791***	5,2272***
	(1,3532)	(1,5176)	(1,5530)
Zahl Beobachtungen	4.075	4.075	4.075

Anm.: (): Standardfehler; *: Signifikanz zum 10%-Niveau; **: .. zum 5%-Niveau; ***:.. zum 1%-Niveau.

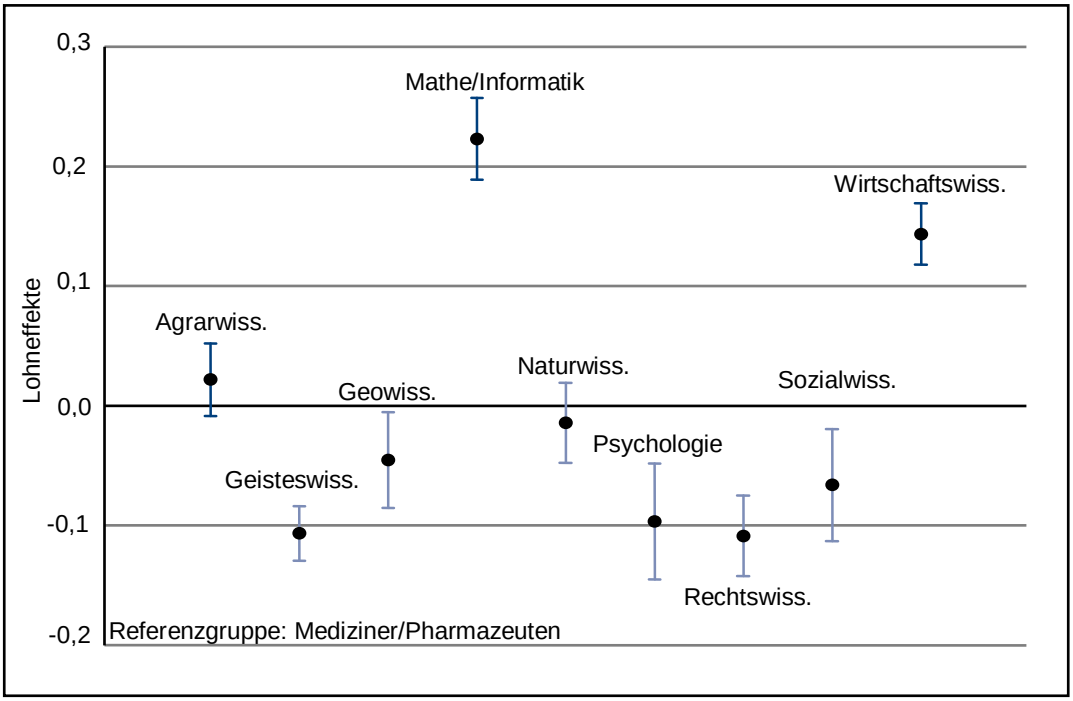
Alle Modelle beinhalten Dummy-Variablen zur Berücksichtigung von Fächer- und Berufsgruppe, Wirtschaftszweig, Raumordnungsregion und Beobachtungsjahr.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Begleitet werden die Bedeutungsverlagerungen zwischen beruflicher und betrieblicher Erfahrung von einer Verschiebung der Gewichte zugunsten der dem Erwerbseintritt nachgelagerten Arbeitserfahrung. Erwartungsgemäß scheint das mit Studienabschluss vorliegende Qualifikationsniveau damit im Zeitverlauf insgesamt eher an Bedeutung zu verlieren. Es stellt sich daher auch die Frage, ob die fächerspezifischen Unterschiede in den Einstiegsgehältern

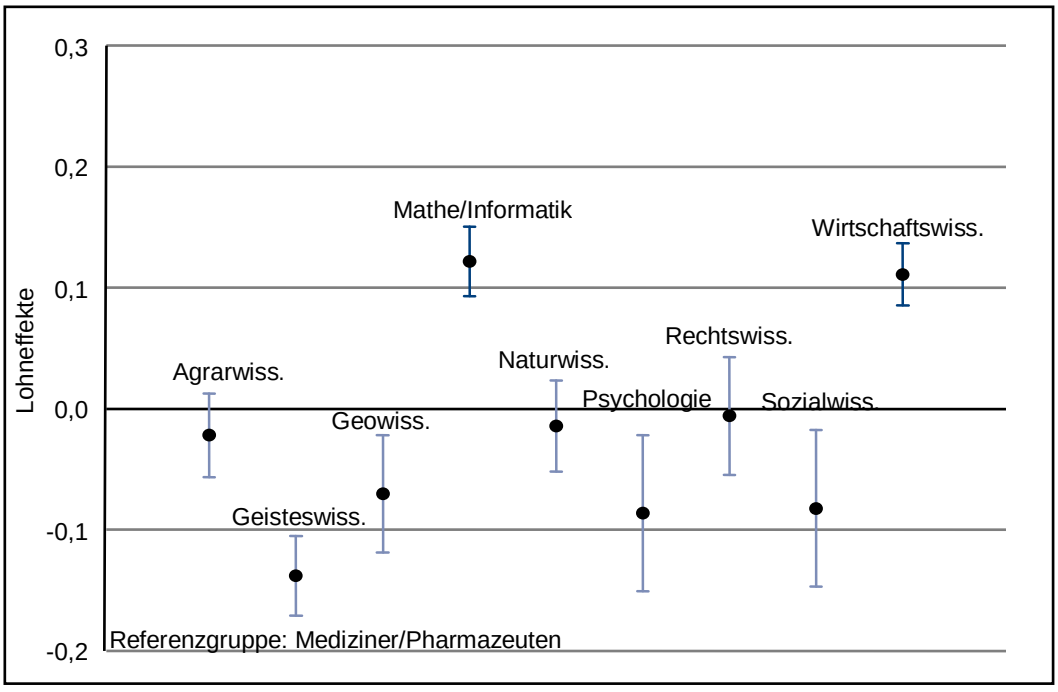
sich im weiteren Erwerbsverlauf einebnen. Dies wäre dann der Fall, wenn für das berufliche Vorankommen von Universitätsabsolventen eher nicht-fachspezifische Fähigkeiten entscheidend sind – vorausgesetzt diese stehen in keinem Zusammenhang mit der Studienfachwahl.

Abbildung 16: Fächergruppen-Effekte bei Erwerbseintritt



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Abbildung 17: Fächergruppen-Effekte drei Jahre nach Erwerbseintritt



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

In Abbildung 16 und Abbildung 17 sind die Koeffizientenschätzer der Fächergruppen-Dummys für das Einstiegsgehalt jenen für die Entlohnung nach drei Jahren gegenübergestellt. Grundsätzlich bestätigt sich das Muster der Entlohnungsunterschiede bei Erwerbseintritt auch nach drei Jahren Erwerbsleben. Nach wie vor stellen die Mathematiker/Informatiker sowie die Wirtschaftswissenschaftler die mit Abstand bestentlohnten Gruppen dar. Die Differenz zum mittleren Entlohnungsniveau ist dabei drei Jahre nach Erwerbseintritt allerdings vor allem für die erstgenannte Gruppe etwas geschrumpft. Im zeitlichen Vergleich sind es vor allem zwei Fächergruppen, die einen Anstieg ihrer Durchschnittsentlohnung relativ zu den anderen Gruppen erzielen können: die Rechtswissenschaftler sowie die (hier nicht aufgeführten) Mediziner/Pharmazeuten. Während die Rechtswissenschaftler nur noch leicht unterdurchschnittlich abschneiden, fällt der Fachgruppeneffekt bei den Medizinern/Pharmazeuten nun sogar deutlich überdurchschnittlich aus.

Die relative Entlohnung der anderen Gruppen ist dagegen nahezu unverändert. Damit sind in der frühen Erwerbsbiographie zwar gewisse Verschiebungen erkennbar, ein allgemeiner Trend hin zu einer Nivellierung fächerbezogener Entlohnungsunterschiede lässt sich aber nicht konstatieren. Die gleichzeitige Selektion in unterschiedliche Berufsgruppen kann hierfür nur begrenzt ursächlich sein, da diese als Kontrollgrößen in die Regressionsanalyse einbezogen wurden. Damit hat die Studienfachwahl an sich auch in längerfristiger Perspektive deutlich messbare Auswirkungen auf die Bildungsrendite.

5 Fazit

Im Rahmen der vorliegenden Studie werden der Erwerbseintritt und der Arbeitsmarkterfolg in der frühen Erwerbsphase von Absolventen der Kieler Universität über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren analysiert. Dabei berücksichtigen wir studienbezogene und persönliche Determinanten der individuellen Arbeitsmarktsituation. Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl persönliche Merkmale der Absolventen als auch ihre Studienfachwahl und ihr Studienerfolg den Eintritt in den Arbeitsmarkt ebenso wie die frühe Erwerbsphase wesentlich beeinflussen.

Hinsichtlich des Studienerfolges, gemessen durch die Abschlussnote, zeigt sich, dass Absolventen mit überdurchschnittlicher Note im Schnitt größere Chancen haben, nach dem Studium direkt ein reguläres Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen. Zugleich sind diese Arbeitsplätze auch zu einem größeren Teil ihrer akademischen Qualifikation angemessen. Allerdings führt ein besserer Abschluss nicht direkt zu einem höheren Einstiegslohn nach Abschluss des Studiums. Bei Betrachtung der ersten Erwerbsphase wird zudem deutlich, dass die Neigung zu Berufs- und Betriebswechseln unter besseren Absolventen weniger verbreitet ist als bei Absolventen mit unterdurchschnittlichem Studienerfolg. Dies spricht für einen positiven Zusammenhang zwischen Studienerfolg und Passgenauigkeit des ersten Beschäftigungsverhältnisses, d. h. Qualität des bei Erwerbseintritt geschlossenen Matches. Schließlich zeichnen sich die überdurchschnittlichen Absolventen in den ersten drei Jahren nach dem Arbeitsmarkteinstieg durch eine dynamischere Gehaltsentwicklung aus.

Ein weiterer Schwerpunkt der Untersuchung liegt in der Identifizierung fachspezifischer Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg. Es ist bemerkenswert, dass die verschiedenen Indikatoren

ein durchgängiges Muster erkennen lassen. Danach weisen vor allem Absolventen der Mathematik/Informatik, der Medizin/Pharmazie sowie der Wirtschaftswissenschaften eine kürzere Übergangsphase in reguläre, zumeist akademische Erwerbstätigkeit sowie ein höheres Einstiegsgehalt auf als andere Fächergruppen. Ungünstiger stellt sich der Einstieg in den Arbeitsmarkt insbesondere bei den Geistes- und Sozialwissenschaftlern, sowie hinsichtlich des Einstiegsgehaltes auch bei den Rechtswissenschaftlern dar. Deutliche Unterschiede bestehen des Weiteren bei der räumlichen Mobilität nach Studienabschluss. Die Tendenz zu bundeslandübergreifenden Wanderungen ist den Ergebnissen zufolge unter den Wirtschaftswissenschaftlern mit Abstand am stärksten ausgeprägt. Eine vergleichsweise geringe Abwanderungsbereitschaft ist dagegen für die Geisteswissenschaftler, aber auch für die Mediziner/Pharmazeuten sowie die Naturwissenschaftler festzustellen. Die anfänglichen Unterschiede im Erwerbserfolg manifestieren sich auch in einer längerfristigen Diskrepanz in den Verdienstmöglichkeiten zwischen den Fächergruppen. Die Tatsache, dass zudem die berufliche Mobilität unter den Absolventen der Fächer mit relativ geringem Verdienstpotential verbreiteter ist, legt einen Zusammenhang zur Qualität des Matches bei Erwerbseintritt nahe. Demnach ist es Studierenden aus diesen Fächergruppen seltener gelungen, in eine ihrer Qualifikation angemessene Beschäftigung einzusteigen.

Hinsichtlich der Bedeutung persönlicher Merkmale sind besonders die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg auffällig. So ist im Mittel nicht nur der Zeitraum bis zum Einstieg in eine reguläre Beschäftigung für die weiblichen Absolventen länger als für die Männer. Das erste Beschäftigungsverhältnis ist auch seltener der fachlichen Qualifikation angemessen und zudem mit einem signifikant geringeren Verdienst verbunden. Ein bedeutender Lohnrückstand der weiblichen Absolventen von rund 10 Prozent bleibt auch nach Berücksichtigung einer großen Zahl von Einflussfaktoren bestehen. Daneben deutet gleichermaßen die größere betriebliche Mobilität auf die ungünstigere Arbeitsmarktsituation der Absolventinnen hin.

Auch angesichts der nicht unwesentlichen Unterschiede in der Erwerbssituation der Universitätsabsolventen bleibt dennoch zusammenfassend festzuhalten, dass die Akademiker insgesamt deutlich erfolgreicher als andere, weniger qualifizierte Arbeitskräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind. Dies äußert sich vor allem in stabileren, besser entlohnten Beschäftigungsverhältnissen und einem gegenüber mittel und gering qualifizierten Erwerbspersonen deutlich geringerem Arbeitslosigkeitsrisiko (Bundesagentur für Arbeit 2012a; Reinberg/Hummel 2007). Die Befunde der vorliegenden Studie unterstreichen darüber hinaus die Bedeutung der Studienfachwahl und des Studienerfolgs für die Erwerbsbiographie der Absolventen. Allerdings zeigt sich auch, dass der Hochschulabschluss an sich, unabhängig vom Fach und der Abschlussnote, den Kieler Absolventen recht günstige Arbeitsmarktperspektiven eröffnet. Überdies ist zu bedenken, dass die vorliegenden, umfassenden quantitativen Informationen zwar ein breites, aber nichtsdestotrotz auch unvollständiges Bild des Arbeitsmarkterfolgs liefern, denn wichtige Aspekte wie Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit mit der ausgeübten Tätigkeit bleiben unberücksichtigt.

Literatur

Adamson, Dwight; Clark, David; Partridge, Mark (2004): Do urban agglomeration effects and household amenities have a skill bias? In: Journal of Regional Science 44, S. 201–223.

Altonji, Jacob; Shakotko, Robert (1987): Do wages rise with seniority? In: Review of Economic Studies 54, S. 278–297.

Altonji, Jacob; Williams, Nicolas (2005): Do wages rise with job seniority? A reassessment. In: Industrial and labour relations review 58, S. 370–397.

Bender, Stefan; Konietzka, Dirk; Sopp, Peter (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52, S. 475–499.

Biersack, Wolfgang; Kettner, Anja; Reinberg, Alexander; Schreyer, Franziska (2008): Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt – Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp. IAB-Kurzbericht 18/2008, Nürnberg.

Blossfeld, Hans-Peter (1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozess – Eine Längsschnittstudie über die Veränderung der Bildungs- und Berufschancen im Lebensverlauf, Frankfurt/Main: Campus.

Blossfeld, Hans-Peter (1983): Höherqualifizierung und Verdrängung – Konsequenzen der Bildungsexpansion in den siebziger Jahren. In: Haller, Max; Müller; Walter (Hrsg.), Beschäftigungssystem im gesellschaftlichen Wandel, Frankfurt/Main, S. 184–240.

Bonin, Holger; Schneider, Marc; Quinke, Hermann; Arens, Tobias (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit – Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und –angebot bis 2020, IZA Research Report No.9, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.

Bundesagentur für Arbeit (2012a): Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker: Gute Bildung – gute Chancen. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012b): Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifizierung der Berufe 1988). Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Bundesanstalt für Arbeit (1988): Klassifizierung der Berufe 1988 – Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Nürnberg.

Büttner, Thomas; Rässler, Susanne (2008): Multiple imputation of right-censored wages in the German IAB employment sample considering heteroscedasticity. IAB Discussion Paper 44/2008, Nürnberg.

Dorner, Matthias; Heining, Jörg; Jacobebbinghaus, Peter; Seth, Stefan (2010): Stichprobe der integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB) 1975–2008 (Aktualisierte Version vom 25.05.2012). FDZ Datenreport 01/2010, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Duranton, Gilles; Puga, Diego (2004): Micro-foundations of urban agglomeration economies. In: Handbook of Regional and Urban Economics. In: Nijkamp, Peter (Hrsg.) (2004): Handbook of regional and urban economics 4, Amsterdam: Elsevier, S. 2063–2117.

Falk, Susanne; Kratz, Fabian (2009): Regionale Mobilität von Hochschulabsolventen beim Berufseinstieg. Beiträge zur Hochschulforschung 03/2009, München.

Franzen, Axel; Hangartner, Dominik (2005): Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57, S. 443–465.

Gartner, Herrmann (2005): The imputation of wages above the contribution limit with the German IAB employment sample. FDZ Methodenreport 2/2005, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Gibbons, Robert; Waldman, Michael (2004): Task-specific human capital. In: The American Economic Review 94, S. 203–207.

Glaeser, Edward (1999): Learning in cities. In: Journal of Urban Economics 46, S. 254–277.

Glocker, Daniela; Storck, Johanna (2012): Uni, Fachhochschule oder Ausbildung – welche Fächer bringen die höchsten Löhne? In: DIW Wochenbericht Nr. 13.2012, S. 3–8.

Görlitz, Katja; Grave, Barbara (2012): Wage differentials by field of study: The case of German university graduates. In: Education economics 20, S. 284–302.

Harris, John; Todaro, Michael (1970): Migration, unemployment and development: a two-sector analysis. In: The American Economic Review 60, S. 126–142.

Hell, Stefan; Otto, Anne; Wydra–Somaggio, Gabriele (2011): Räumliche Mobilität von Fachhochschulabsolventen: Empirische Analyse der Mobilität von den Absolventen der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW), Saarland. IAB-Regionalbericht 01/2011, IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, Mainz.

Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben, IAB Discussion Paper 4/2005, Nürnberg.

Koppel, Oliver; Plünnecke, Axel (2008): Wachstums- und Fiskaleffekte von Maßnahmen gegen Fachkräftemangel in Deutschland – Bildungsökonomische Analyse und politische Handlungsempfehlungen insbesondere im MINT-Bereich. Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

Krempkow, René; Pastohr, Mandy (2006): Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Eine Analyse der Determinanten beruflichen Erfolges anhand der Dresdner Absolventenstudien 2000-2004. Zeitschrift für Evaluation 1/2006, S. 7–37.

Lam, Simon S. K.; Ng, Thomas W. H.; Feldman, Daniel C. (2012): The relationship between external job mobility and salary attainment across career stages. In: Journal of Vocational Behaviour 80, S. 129–136.

Mincer, Jacob (1974): Schooling, experience and earnings. Columbia University Press, New York.

Montgomery, James (1991): Social networks and labour market outcomes: Toward an economic analysis. In: The American Economic Review 81, S. 1408–1418.

Reimer, David; Schröder, Jette (2006): Tracing the gender wage gap: Income differences between male and female university graduates in Germany. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 39, S. 235–253.

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2007): Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. (IAB-Kurzbericht, 18/2007), Nürnberg,

Rüber, Stefan; Weiss, Alain (2011): Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen auf dem Arbeitsmarkt – Erste Ergebnisse der Längsschnittbefragung 2009. BFS Statistik der Schweiz, Neuchâtel.

Schmidt, Boris; Hecht, Heidemarie (2011): Praktika nach dem Studienabschluss. Zwischen Fairness, Ausbeutung und Berufseinstieg (Generation Praktikum 2011). Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 242, Düsseldorf.

Schweri, Juerg (2004): Does it pay to be a good student? Results from the Swiss graduate labour market. Diskussionsschrift Universität Bern, Bern.

Sjastaad, Larry (1962): The costs and returns of human migration. In: Journal of Political Economy 70, S. 80–93.

Statistisches Bundesamt (2011): Arbeitnehmerverdienste und Indizes der Arbeitnehmerverdienste – Lange Reihen –. Fachserie 16, Reihe 2.4, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Stiglitz, Joseph (1975): The theory of "screening", education and the distribution of income. In: The American Economic Review 65, S. 283–300.

Topel, Robert; Ward, Michael (1992): Job mobility and the careers of young men. In: The Quarterly Journal of Economics 107, S. 439–479.

Wahrenburg, Mark; Weldi, Martin (2007): Return on investment in higher education. Goethe Universität, Frankfurt.

Wolf, André-René (2012): Die Erwerbssituation der Kieler Universitätsabsolventen. Eine Analyse der Muster von Erwerbseinstieg und -aufstieg unter den Absolventen der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel für den Zeitraum 1998–2010. Beiträge aus dem Institut für Regionalforschung der Universität Kiel, Nr. 43, Kiel.

Wheeler, Christopher (2001): Search, sorting and urban agglomeration. In: Journal of Labour Economics 19, S. 879–899.

Wydra-Somaggio, Gabriele; Seibert, Holger; Buch, Tanja; Hell, Stefan; Kotte, Volker (2010): Einstiegsgehälter von Ausbildungsabsolventen – Gute Abschlussnoten zahlen sich aus. IAB-Kurzbericht 20/2010, Nürnberg.

Zaiceva, Anzelika, Zimmermann, Klaus (2008): Scale, diversity and determinants of labour migration in Europe. In: Oxford Review of Economic Policy 24, S.428–452.

Anhang

Tabelle A 1: Verteilung der Kieler Absolventen auf BA-Berufsordnungen (Top-25)

Zahl Beschäftigter bei Erwerbseintritt		Absolventen CAU		Bundesweiter Beschäftigungs-anteil
Rang	**Beruf**	**Absolut**	**Anteil in %**	**Anteil in %**
1	Bürofachkraft	2.476	19,2	13,7
2	Arzt	1.551	14,2	0,7
3	Naturwissenschaftler	611	5,6	0,2
4	Apotheker	414	3,8	0,1
5	Datenverarbeitungsfachleute	374	3,4	2,0
6	Wirtsch.- und Sozialwissenschaftler	358	3,3	0,3
7	Praktikanten, Volontäre	342	3,1	0,2
8	Zahnärzte	268	2,5	0,1
9	Rechtsvertreter, -berater	263	2,4	0,2
10	Hochschullehrer	243	2,2	0,3
11	Heimleiter, Sozialpädagogen	224	2,1	1,0
12	Leitende Verwaltungsfachleute	209	1,9	0,5
13	Geisteswissenschaftler	191	1,8	0,2
14	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater	188	1,7	0,6
15	Unternehmensberater, Organisatoren	170	1,6	0,6
16	Publizisten	121	1,1	0,2
17	Rechtsfinder	90	0,8	0,02
18	Unternehmer, Geschäftsführer	85	0,8	1,3
19	Lebens-, Sachversicherungsfachleute	66	0,6	0,7
20	Ingenieure allg.	60	0,6	0,8
21	Agraringenieure	57	0,5	0,04
22	Real-, Hauptschullehrer	52	0,5	0,4
23	Physiker, Physikingenieure	50	0,5	0,1
24	Elektroingenieure	47	0,4	0,5
25	Techniker allg.	47	0,4	1,3

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2012b), Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Tabelle A 2: Berufssegment der Erstbeschäftigung nach Fächergruppen

Fächergruppe	Agrarberufe	Manuelle Berufe	Technische Berufe	Dienst-leistungen	Professionen	Kaufm. Berufe	Management	Nicht zuordbar
	In %							
Agrarwissenschaften	6,0	3,4	20,0	15,2	5,7	38,3	7,3	4,1
Geisteswissenschaften	0,6	3,8	1,9	14,9	36,0	36,0	3,6	3,8
Geographie/Meteorologie	0,0	5,5	21,7	9,9	9,9	40,4	8,8	3,7
Mathe/Informatik	0,2	1,1	23,6	2,4	9,7	58,3	3,2	1,4
Medizin/Pharmazie	0,0	0,4	1,4	4,0	90,0	2,1	0,1	2,6
Naturwissenschaften	1,5	6,6	36,8	7,2	8,5	33,0	4,0	2,3
Psychologie	0,0	1,6	2,6	3,6	65,8	21,8	3,2	1,6
Rechtswissenschaften	0,2	1,4	0,9	3,4	41,0	43,2	8,7	1,3
Sozialwissenschaften	0,6	2,7	0,6	7,7	18,0	49,7	12,6	8,2
Wirtschaftswissenschaften	0,0	0,6	1,6	5,1	10,2	53,2	25,7	3,7
Anteile insgesamt	0,7	2,1	7,4	7,3	41,7	30,8	7,0	3,0
Absolut	55	158	561	557	3.182	2.346	534	230

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Tabelle A 3: Wirtschaftszweig der Erstbeschäftigung nach Fächergruppen

Fächergruppe	Rang	Wirtschaftszweig	In %
Agrarwissenschaften	**1**	**Handel und Verkehr**	**22,7**
	2	Verarbeitendes Gewerbe	20,2
	3	Landwirtschaft	11,5
Geisteswissenschaften	**1**	**Erziehung und Unterricht**	**18,5**
	2	Gesundheits- und Sozialwesen	18,3
	3	Handel und Verkehr	12,5
Geographie	**1**	**Wiss. Dienstleistungen**	**14,3**
	2	Beratungsdienstleistungen	14,3
	3	Erziehung und Unterricht	11,3
Mathe/Informatik	**1**	**Information und Kommunikation**	**27,1**
	2	Erziehung und Unterricht	23,5
	3	Verarbeitendes Gewerbe	18,5
Medizin/Pharmazie	**1**	**Gesundheits- und Sozialwesen**	**76,1**
	2	Handel und Verkehr	18,4
	3	Verarbeitendes Gewerbe	2,3
Naturwissenschaften	**1**	**Forschung und Entwicklung**	**18,4**
	2	Verarbeitendes Gewerbe	14,3
	3	Erziehung und Unterricht	13,7
Psychologie	**1**	**Gesundheits- und Sozialwesen**	**55,4**
	2	Beratungsdienstleistungen	9,8
	3	Erziehung und Unterricht	5,7
Rechtswissenschaften	**1**	**Beratungsdienstleistungen**	**29,4**
	2	Öffentliche Verwaltung	24,6
	3	Finanz-und Versicherungsdienstl.	14,8
Sozialwissenschaften	**1**	**Parteien und Verbände**	**14,4**
	2	Beratungsdienstleistungen	14,4
	3	Öffentliche Verwaltung	12,7
Wirtschaftswissenschaften	**1**	**Beratungsdienstleistungen**	**29,2**
	2	Finanz-und Versicherungsdienstl.	18,6
	3	Handel und Verkehr	17,4

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB und Absolventenstatistik der CAU; eigene Auswertungen.

Tabelle A 4: Arbeitsort der Erstbeschäftigung nach Fächergruppen

Arbeitsort Bundesland	Fächergruppe									
	Agrar-wiss.	Geistes-wiss.	Geogra-phie	Mathe/ Informatik	Medizin/ Pharmazie	Natur-wiss.	Psycho-logie	Rechts-wiss.	Sozial-wiss.	Wirt-schafts-wiss.
	In %									
Baden-Württemberg	6,0	2,3	3,4	5,0	3,6	5,6	2,3	3,0	2,6	2,9
Bayern	4,4	2,5	5,2	5,5	3,6	4,6	4,2	2,6	2,6	5,2
Berlin	3,0	3,2	1,6	1,7	2,5	2,3	0,8	4,0	9,0	2,5
Brandenburg	1,3	0,4	0,8	0,0	0,6	1,2	2,0	0,5	0,0	0,2
Bremen	1,0	0,3	2,9	1,0	3,4	2,3	0,6	1,8	1,1	1,4
Hamburg	8,6	14,7	10,4	14,2	6,8	6,9	8,4	17,8	16,1	27,0
Hessen	3,5	2,3	2,9	3,3	1,6	2,8	3,4	4,8	1,9	7,5
Mecklenburg-Vorpommern	4,0	2,0	1,8	0,4	1,8	1,2	4,5	1,4	0,8	0,5
Niedersachsen	14,4	3,8	7,3	3,5	9,6	3,6	3,4	5,6	5,2	5,6
Nordrhein-Westfalen	9,1	4,4	5,5	5,7	6,5	5,0	5,6	7,0	7,1	11,1
Rheinland-Pfalz	1,2	1,0	2,0	1,0	0,8	0,9	0,8	0,8	1,9	0,9
Saarland	0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	0,5	0,0	0,3	0,0	0,2
Sachsen	0,8	0,3	0,8	0,7	0,5	0,8	2,0	0,8	0,8	0,2
Sachsen-Anhalt	0,8	0,5	0,3	0,0	0,5	0,5	2,0	0,7	0,0	0,2
Schleswig-Holstein	41,6	62,3	54,7	58,0	57,5	61,6	59,6	49,0	50,6	34,5
Thüringen	0,2	0,3	0,5	0,0	0,6	0,2	0,6	0,1	0,4	0,2
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: IEB des IAB und Absolventenstatistik der CAU, eigene Auswertungen.

Tabelle A 5: Zuordnung von Berufsordnungen zu Fächergruppen

Bezeichnung der Fächergruppe	Berufsordnung nach KldB 1988
Agrarwissenschaften	Verwalter/Agraringenieure (031/032), Ingenieure/Techniker (601–635), Unternehmer/Unternehmensberater (751/752), Leitende Tätigkeit in Verwaltung/Verbänden (762/763), Bürofachkräfte (781), Publizisten (821), Hochschullehrer (871), Naturwissenschaftler (883), Verbraucherberater (922)
Geisteswissenschaften	Verlagskaufleute/Buchhändler (683), Fremdenverkehrsfachleute (702), Werbefachleute (703), Unternehmer/Unternehmensberater (751/752), Leitende Tätigkeit in Verwaltung/Verbänden (762/763), Bürofachkräfte (781), Publizisten (821), Dolmetscher (822), Bibliothekare (823), Künstler (831–833), Sozialarbeiter/-berater (861–863), Hochschullehrer (871), Schullehrer (872–877), Geisteswissenschaftler a.n.g (882)
Geographie/Meteorologie	Ingenieure/Techniker (601–635) Fremdenverkehrsfachleute (702) Unternehmer/Unternehmensberater (751/752), Leitende Tätigkeit in Verwaltung/Verbänden (762/763), Bürofachkräfte (781), Publizisten (821), Hochschullehrer (871), Schullehrer (872–877), Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler (881), Naturwissenschaftler (883)
Mathematik/Informatik	Ingenieure/Techniker (601–635), Handelskaufleute (681, 687) Bank-/Versicherungskaufleute (691–694) Unternehmer/Unternehmensberater (751/752), Wirtschaftsprüfer/Steuerberater (753) Leitende Tätigkeit in Verwaltung/Verbänden (762/763), Buchhalter (771, 772) Datenverarbeitungsfachleute (774) Bürofachkräfte (781), Publizisten (821), Hochschullehrer (871), Schullehrer (872–877), Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler (881), Naturwissenschaftler (883)

Bezeichnung der Fächergruppe	Berufsordnung nach KldB 1988
Medizin/Pharmazie	Unternehmer/Unternehmensberater (751/752), Leitende Tätigkeit in Verwaltung/Verbänden (762/763), Bürofachkräfte (781), Publizisten (821), Ärzte (841–843), Apotheker (844), Heilpraktiker (851), Medizinallaboranten (857), Hochschullehrer (871), Naturwissenschaftler (883)
Naturwissenschaften	Ingenieure/Techniker (601–635), Unternehmer/Unternehmensberater (751/752), Leitende Tätigkeit in Verwaltung/Verbänden (762/763), Datenverarbeitungsfachleute (774), Bürofachkräfte (781), Publizisten (821), Hochschullehrer (871), Schullehrer (872–877), Naturwissenschaftler (883)
Psychologie	Unternehmer/Unternehmensberater (751/752), Leitende Tätigkeit in Verwaltung/Verbänden (762/763), Bürofachkräfte (781), Publizisten (821), Ärzte (841), Sozialarbeiter/-berater (861–863), Hochschullehrer (871), Schullehrer (872–877), Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler (881), Naturwissenschaftler (883)
Rechtswissenschaften	Bank-/Versicherungsfachleute (691-694), Makler (704), Unternehmer/Unternehmensberater (751/752), Wirtschaftsprüfer/Steuerberater (753), Leitende Tätigkeit in Verwaltung/Verbänden (762/763), Buchhalter (771/772), Bürofachkräfte (781), Rechtsvertreter/-vollstrecker (811–814), Hochschullehrer (871), Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler (881), Verbraucherberater (922)
Sozialwissenschaften	Handelskaufleute (681/687), Verlagskaufleute/Buchhändler (683), Bank-/Versicherungsfachleute (691–694), Unternehmer/Unternehmensberater (751/752), Leitende Tätigkeit in Verwaltung/Verbänden (762/763), Buchhalter (771/772), Bürofachkräfte (781), Publizisten (821), Bibliothekare (823), Hochschullehrer (871), Schullehrer (872–877), Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler (881)

Bezeichnung der Fächergruppe	Berufsordnung nach KldB 1988
Wirtschaftswissenschaften	Handelskaufleute (681/687), Verlagskaufleute/Buchhändler (683), Bank-/Versicherungsfachleute (691–694), Unternehmer/Unternehmensberater (751/752), Wirtschaftsprüfer/Steuerberater (753), Leitende Tätigkeit in Verwaltung/Verbänden (762/763), Buchhalter (771/772), Bürofachkräfte (781), Publizisten (821), Bibliothekare (823), Hochschullehrer (871), Schullehrer (872–877), Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler (881)

Anm.: KldB = Klassifizierung der Berufe (BA-Statistik), Zahlen in () = Nr. der Berufsordnung.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (1988)

In der Reihe IAB-Regional Nord sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
04/2012	Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatrin; Ollech, Daniel; Stöckmann, Andrea	Alleinerziehende am Arbeitsmarkt in der Freien und Hansestadt Hamburg
03/2012	Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatrin; Ollech, Daniel; Stöckmann, Andrea	Alleinerziehende am Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein
02/2012	Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatrin; Ollech, Daniel; Stöckmann, Andrea	Alleinerziehende am Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern
01/2012	Kotte, Volker ; Stöckmann Andrea	Gesundheitswirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern, Leit- und Zukunftsbranche für den Arbeitsmarkt
01/2011	Kotte, Volker	Gesundheitswirtschaft in Schleswig-Holstein, Leit- und Zukunftsbranche für den Arbeitsmarkt

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie hier:

http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx

Impressum

IAB-Regional. IAB Nord
Nr. 01/2013

Herausgeber
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte
Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website
http://www.iab.de

Bezugsmöglichkeit
http://doku.iab.de/regional/N/2013/regional_n_0113.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
http://www.iab.de/de/publikationen/regional/nord.aspx

ISSN 1861-051X

Rückfragen zum Inhalt an:

André-René Wolf
Telefon 040.340576 665
E-Mail wolf@hwwi.org

Annekatrin Niebuhr
Telefon 0431.3395 3921
E-Mail annekatrin.niebuhr@iab.de