ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Ambrasat, Jens; Groß, Martin; Tesch, Jakob; Wegener, Bernd

Book

Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte: Eine Untersuchung des Berufseinstiegs von Hochschulabsolventen und -absolventinnen

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 259

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Ambrasat, Jens; Groß, Martin; Tesch, Jakob; Wegener, Bernd (2011) : Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte: Eine Untersuchung des Berufseinstiegs von Hochschulabsolventen und -absolventinnen, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 259, ISBN 978-3-86593-154-2, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/181725

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

259

Arbeit und Soziales

Jens Ambrasat | Martin Groß
Jakob Tesch | Bernd Wegener

Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte

edition
Hans Böckler
Stiftung

Jens Ambrasat | Martin Groß | Jakob Tesch | Bernd Wegener

Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte

edition 259

Jens Ambrasat | Martin Groß | Jakob Tesch
Bernd Wegener
mit Beiträgen von Julia Nast, Hannes Neiss und Nadiya Titova

Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte

Eine Untersuchung des Berufseinstiegs von Hochschulabsolventen und -absolventinnen

Ambrasat, Jens, M.A. (Philosophie, Soziologie, Volkswirtschaft), wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrbreich „Empirische Sozialforschung“ des Instituts für Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Flexibilisierung von Arbeitsmärkten, soziale Beziehungen im Arbeitsmarkt.

Groß, Martin, PD Dr. rer. soc., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrbereich „Empirische Sozialforschung“ des Instituts für Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. Arbeitsschwerpunke: Arbeitsmarkt, Soziale Ungleichheit, Bildung.

Tesch, Jakob, B.A. (Sozialwissenschaften), studentischer Mitarbeiter am Lehrbereich „Empirische Sozialforschung“ des Instituts für Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Bildung, Geschlechtergleichheit, Soziales Kapital, Organisationssoziologie.

Wegener, Bernd, Prof. Dr. Dr. h.c., Leiter des Lehrbereichs „Empirische Sozialforschung“ am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität Berlin, Dekan der Philosophischen Fakultät III. Arbeitsschwerpunkte: Ungleichheit, soziale Schichtung und Mobilität, Soziale Gerechtigkeitsforschung, Methoden der empirischen Sozialforschung, Evaluationsforschung.

© Copyright 2011 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2011
ISBN: 978-3-86593-154-2
Bestellnummer: 13259

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Inhaltsverzeichnis

0 Kurzbeschreibung und Zusammenfassung 9

0.1 Fragestellung des Projektes 9
0.1.1 Flexibilisierung des Arbeitsmarktes 9
0.1.2 „Neue“ Determinanten des Berufseinstiegs? 11
0.1.3 Geschlechterperspektive 12
0.2 Anlage der Untersuchung 12
0.3 Wichtigste Ergebnisse in Kurzform 13
0.3.1 Die Struktur des Arbeitsmarktes 13
0.3.2 Berufserfolg in flexibilisierten Arbeitsmärkten 14
0.3.3 Soziales Kapital 15
0.3.4 Berufliche Orientierungen 16
0.3.5 Schlüsselqualifikation 17
0.3.6 Geschlechterdifferenzen 18

I. Berufseinstieg in flexibilisierten Arbeitsmärkten 21

1 Berufliche Platzierung im flexiblen Arbeitsmarkt 23

1.1 Arbeitsmarktflexibilisierung und segmentierte Arbeitsmärkte 23
1.2 Ausmaß der Flexibilisierung 25
1.3 Determinanten der Platzierung in den Segmenten 29
1.4 Die Qualität der ersten Beschäftigung 32
1.4.1 Analyse der Stundenlöhne auf Basis der vertraglichen Wochenarbeitszeit 32
1.4.2 Überstunden und tatsächlicher Stundenlohn 34
1.4.3 Beaufsichtigung anderer Arbeitnehmer- Vorgesetztenstatus 38
1.4.4 Qualifikationsadäquanz 39
1.4.5 Arbeitssituation 41
1.5 Fazit: Ein segmentierter Arbeitsmarkt mit Folgen 45

2 Vom Abschluss zur Beschäftigung (Hannes Neiss) 47

2.1 Kontaktnetztheorie und Übergangsdauer 47
2.2 Methode – die Ereignisanalyse 49
2.3 Auswirkungen von Studium, Mitgliedschaften und Demographie auf die Übergangsdauer 50
2.3.1 Studium 50

2.3.2 Demographie 52
2.3.3 Finanzierung während der Stellensuche 52
2.3.4 Mitgliedschaften in Vereinen, Verbänden und Parteien 53
2.3.5 Zwischenfazit 53
2.4 Auswirkungen informeller Stellenfindung auf die Übergangsdauer 53
2.5 Fazit: Kontakte verringern die Suchdauer 60
2.6 Kapitelanhang 61

3 Auswirkungen flexibilisierter Berufseinstiege auf den weiteren Karriereverlauf 67
3.1 Methode – die Ereignisanalyse 68
3.2 Ausmaß der Jobmobilität 68
3.3 Spaltungstendenzen im Akademikerarbeitsmarkt 72
3.4 Arbeitsmarktsegmentierung und beruflicher Erfolg 74
3.4.1 Qualifikationsadäquanz 75
3.5 Fazit: Ein flexibilisierter Einstieg bewirkt langfristige Nachteile 82

4 Eine Typologie der Übergänge mit Hilfe der Sequenzmusteranalyse (Nadiya Titova) 85
4.1 Kontinuität und Diskontinuität von Erwerbssituationen 85
4.2 Analysesample und Methoden 86
4.3 Beschreibung der Sequenzdaten 87
4.3.1 Mustertypen des Erwerbseinstiegs 89
4.4 Wer kommt in welche Erwerbsform? 92
4.4.1 Variablen und Codierung 92
4.4.2 Ergebnisse des MLogitmodells 93
4.5 Fazit: Segmentierung des Arbeitsmarkts und Kontinuität in den Erwerbszuständen 95
4.6 Kapitelanhang 97

II. Neue Determinanten des Berufseinstiegs 99

5 Die Rolle sozialen Kapitals für beruflichen Erfolg 101
5.1 Was sind soziales Kapital, soziale Ressourcen und statushohe Kontakte? 101
5.2 Wer verfügt über soziale Ressourcen? 104

5.3 Wer mobilisiert soziale Ressourcen? 106
5.3.1 Formelle und informelle Wege der Stellenfindung 106
5.3.2 Stellenfindung über statushohe Kontakte 107
5.4 Wie wirken soziale Ressourcen auf beruflichen Erfolg? 112
5.4.1 Platzierung in den Segmenten 112
5.4.2 Stundenlohn 114
5.4.3 Vorgesetztenstatus 115
5.4.4 Qualifikationsadäquanz 115
5.4.5 Zufriedenheit 117
5.5 Fazit: Statushohe Kontakte sind hilfreich aber nicht überall 118

6 Berufliche Orientierungen: Die Rolle der Präferenzen beim Berufseinstieg (Julia Nast) 119

6.1 Berufliche Wertorientierungen und flexibilisierte Arbeitsmärkte 119
6.2 Extraktion der vier Präferenztypen mit Hilfe der Faktorenanalyse 120
6.3 Präferenzen nach Geschlecht und Studienrichtung 123
6.3.1 Karriereorientierung 123
6.3.2 Sicherheitsorientierung 123
6.3.3 Postmaterielle Orientierung 124
6.3.4 Familien-/Freizeitorientierung 125
6.4 Der „Erfolg“ der beruflichen Orientierungen auf dem Arbeitsmarkt 126
6.4.1 Das Matching-Modell der Untersuchung 126
6.4.2 Der „Erfolg“ der beruflichen Wertorientierungen 127
6.4.3 Karriere- und Sicherheitsorientierte als „Gewinner“ des Arbeitsmarktes? 134
6.5 Fazit: Einige Orientierungen lassen sich realisieren andere nicht 136

7 Die Benachteiligungen der Akademikerinnen 139

7.1 Präferenzen, Selbsteinschätzungen und Suchverhalten 140
7.2 Geschlechterdifferenzen im Karriereverlauf 142
7.2.1 Soziale Kontakte und das Geschlecht der vermittelnden Person 145
7.3 Geschlechterdifferenzen im Karriereerfolg 149
7.4 Fazit: Die Benachteiligung der Frauen lässt sich zum Teil durch unterschiedliche Orientierungen erklären 152

III. Erhebungsdesign und Methoden 155

8 Untersuchungsdesign und Erhebungsinstrument 157

8.1 Konzeption der Studie 157
8.1.1 Rekrutierungswege 157
8.1.2 Panelbindung 158
8.2 Gliederung der Befragung und Beschreibung der Fragemodule 159
8.2.1 Frageblöcke für alle Befragte 159
8.2.2 Suchmodul 160
8.2.3 Erwerbsmodul 161
8.2.4 Erwerbsbiographie 161
8.2.5 Soziales Kapital 162
8.2.6 Subjektive Verunsicherung 163
8.3 Sample und Repräsentativität 163
8.3.1 Verteilung ausgewählter Teilgruppen 164
8.4 Verlauf der Studie 165
8.5 Analysesamples 166
8.6 Kapitelanhang 167

9 Literatur 169

Über die Hans-Böckler-Stiftung 189

0 Kurzbeschreibung und Zusammenfassung

0.1 Fragestellung des Projektes

Die zentrale Fragestellung des Projektes ist, welche Faktoren die beruflichen Karrieren von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in der aktuellen Arbeitsmarktsituation determinieren. Dabei liegt der Schwerpunkt der Untersuchung auf dem in den letzten Jahren zunehmend flexibilisierten Arbeitsmarkt. Einerseits knüpft das Projekt an die traditionelle Fragestellung sozialer Mobilitätsforschung an: Welche Faktoren sind ausschlaggebend für Ausmaß und Richtung sozialer Mobilität – strukturelle Restriktionen oder individuelle Motivationen und Anstrengungen? Andererseits soll ausgelotet werden, inwieweit die Arbeitsmarktflexibilisierung die relative Bedeutung der Mobilitätsdeterminanten verschiebt.

0.1.1 Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

Der Arbeitsmarkt in Deutschland befindet sich schon seit geraumer Zeit in einem Prozess des Umbruchs. Der verschärfte Konkurrenzdruck im Welthandel zwinge deutsche Unternehmen zu Kosteneinsparungen, die vor allem durch die Verbilligung des Produktionsfaktors Arbeit erreicht werden sollen. Neben direkten Einsparungen an den Lohnkosten soll vor allem die Flexibilität des Arbeitseinsatzes eine effizientere Produktion erlauben.

Ermöglicht wird diese Flexibilisierung durch flankierende politische Maßnahmen wie z.B. der gesetzlichen Erleichterung von befristeter Beschäftigung (Giesecke 2006: 118ff), auch die abnehmende Verbreitung von kollektiven Tarifverträgen (Ellguth/Kohaut 2004, 2008) markiert eine deutliche Veränderung in den institutionellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, die Flexibilisierungsprozessen Vorschub leistet. Die Betriebe nutzen die so erweiterten Handlungsspielräume zur zunehmend heterogenen Gestaltung der Arbeitsbeziehungen (Goedicke 2006).

In der Arbeitsmarktforschung wird nun seit geraumer Zeit diskutiert, inwieweit sich dieser Wandel des Arbeitsmarktes auf die beruflichen Karrieren der Arbeitnehmer auswirkt, ob und wie stark die generelle intragenerationale Mobilität dadurch ansteigt, dass Stellenwechsel zu- und die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen abnehmen (Berger/Sopp 1992; Bender/Konietzka/Sopp 2000; Struck 2006).

Vor allem aber wurde festgestellt, dass sich so genannte „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ ausbreiten, worunter Arbeitsformen wie Teilzeit, „Leiharbeit“, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Arbeit auf Abruf und andere Abweichungen

vom „Normalarbeitsverhältnis“ (Dombois 1999) verstanden werden (Semlinger 1991; Keller/Seifert 1995, 2000, 2007). Diese Arbeitsverhältnisse verstärken nicht nur den Trend zu größerer intragenerationaler Mobilität, da sie die Beschäftigungssicherheit untergraben, sie sind auch in anderer Hinsicht mit Nachteilen verbunden: Atypische Beschäftigungsverhältnisse gehen oft mit Lohneinbußen einher, werden nur unzureichend in die sozialen Sicherungssysteme eingebunden, erschweren die Lebensplanung und bringen psychische Belastungen mit sich.

Dabei haben die genannten Untersuchungen ergeben, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse sich vor allem auf zwei Bildungsgruppen konzentrieren: Unqualifizierte einerseits sowie Hochqualifizierte andererseits finden sich deutlich stärker in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wieder als die mittleren Bildungsgruppen, deren spezifisches Humankapital häufiger den Weg in „Normalarbeitsverhältnisse“ ebnet (Giesecke/Groß 2002). Letztere Gruppe steht im Focus der vorliegenden Untersuchung: In welchem Ausmaß wird diese aufgrund ihrer Qualifikation privilegierte Arbeitnehmergruppe beim Berufseinstieg mit „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert? Wirken sich flexible Beschäftigungsverhältnisse auch für Akademikerinnen und Akademiker nachteilig aus, oder können diese die nachteiligen Folgen aufgrund ihres hohen Humankapitals kompensieren? Sind solche Beschäftigungsverhältnisse für Akademikerinnen und Akademiker nur „Sprungbretter“ in eine angemessene Karriere, oder erschweren sie – wie für andere Arbeitnehmer auch – auf längere Sicht eine erfolgreiche Platzierung im Arbeitsmarkt?

Vor allem aber steht die Frage im Zentrum des Interesses, ob die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gerade für Hochschulabsolventinnen und -absolventen eine Verschiebung der Determinanten sozialer Mobilität bedeutet. Die Vermutung liegt nahe, dass im Zuge des aktuellen Wandels Hochschulzertifikate ihre strukturierende Kraft für berufliche Karrieren verlieren und andere Faktoren an Bedeutung gewinnen, die eine zunehmende berufliche Binnendifferenzierung der Hochschulabsolventinnen und -absolventen zur Folge haben. So kann die Flexibilisierung zur Folge haben, dass unterschiedliche berufliche Orientierungen deutlicher zur Ausdifferenzierung akademischer Karrieren beitragen, dass neben formaler Qualifikationen Schlüsselkompetenzen für die berufliche Platzierung immer wichtiger werden – aber auch soziale Beziehungen eine größere Rolle im Platzierungsprozess spielen.

0.1.2 „Neue" Determinanten des Berufseinstiegs?

Zu den **Schlüsselqualifikationen** zählen sämtliche Kenntnisse und Fähigkeiten, die dem Einzelnen helfen, sich an veränderte Anforderungen im Lebensverlauf anzupassen, neues Wissen anzueignen und dieses anzuwenden (Mertens 1974). Dazu gehören Kompetenzen wie Selbstorganisationsfähigkeiten, Kooperationsbereitschaft oder kommunikative und soziale Kompetenzen. Schon in den siebziger Jahren wurde die These ausgearbeitet, dass solche Kompetenzen in der modernen Arbeitswelt immer stärker nachgefragt und im Gegenzug formale Qualifikationen für die berufliche Praxis an Bedeutung verlieren würden (Mertens 1974). So liegt die Vermutung nahe, dass gerade im Zuge der Arbeitsmarktflexibilisierung solchen Schlüsselqualifikationen eine immer stärkere Bedeutung bei der beruflichen Platzierung zukommt.

Das gilt erst recht für die Rolle **„sozialer Beziehungen"**, deren eminente Bedeutung für die berufliche Karriere in der Literatur schon vielfach nachgewiesen wurde (Granovetter 1973, 1974; Wegener 1987; Lin 2002). Über soziale Netzwerke werden relevante Informationen über freie Stellen zugänglich gemacht. Darüber hinaus können Netzwerkkontakte ihren Einfluss geltend machen oder vermittelnd tätig werden. Insbesondere aber sollen soziale Kontakte helfen, Unsicherheiten des Stellensuchenden über die Qualitäten der Stelle und umgekehrt die Unsicherheiten des Stellenanbieters über die Fähigkeiten des Stellensuchenden zu reduzieren. Damit tragen sie dazu bei einen schnelleren und sichereren „match" zwischen Arbeitnehmer und Stelle herbeizuführen. Diese enorm wichtige Funktion sozialer Kontakte bei der Stellensuche und -findung, die die Suchkosten beider Seiten reduziert, dürfte aber umso wichtiger werden, je unbeständiger die Arbeitsstellen sind und je häufiger eine neue Stelle bzw. ein neuer Arbeitnehmer gefunden werden muss.

Schließlich ist davon auszugehen, dass ein flexibler Arbeitsmarkt **beruflichen Einstellungen** und individuellen Orientierungen eine größere Rolle für den Karriereprozess einräumt. Während Einigen eine rasche Karriere mit hohen Einkommen besonders wichtig ist, legen Andere mehr Wert auf Zeit mit der Familie. Ob sich solche Präferenzen umsetzen lassen, hängt von den Bedingungen am Arbeitsmarkt und der Art der verfügbaren Stellen ab. Gerade hier liegen die Chancen eines flexiblen Arbeitsmarktes: Für manche Arbeitnehmer bieten flexible Arbeitsverhältnisse mehr Möglichkeiten zu einer ausgewogeneren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance). Zudem war für die Fragestellung des Projektes von Interesse, ob Diskrepanzen zwischen persönlicher Karriereas-

piration und beruflicher Realität wahrgenommen werden und welche Faktoren für diese Diskrepanz verantwortlich gemacht werden können.

0.1.3 Geschlechterperspektive

Alle bisherigen Fragestellungen überlagert die Frage nach den Auswirkungen der Flexibilisierung auf die Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt. Dass Frauen gegenüber Männern in vielerlei Hinsicht benachteiligt sind, ist vielfach dokumentiert worden (Brüderl/Diekmann/Engelhardt 1993; Frerichs 1993; Jungbauer-Gans 1999; Gartner/Hinz 2009; Busch/Holst 2008, 2009), wobei diese Benachteiligung zumindest teilweise auf die ungleiche Ausbildung von Männern und Frauen, auf die geschlechtlichen Rollenbilder und zum Teil auf festgefahrene Strukturen am Arbeitsmarkt zurückgeführt wird.

Die vorliegende Studie ist in dieser Hinsicht aus zweierlei Perspektiven von besonderem Interesse. Zum einen ist die untersuchte Stichprobe gerade hinsichtlich der Bildung sehr homogen – es sind ausnahmslos die höchsten Bildungsabschlüsse vertreten. Werden hier Frauen dennoch benachteiligt, so liegt der Gedanke nahe, dass andere Faktoren als Qualifikationsunterschiede zwischen Männern und Frauen für die Ungleichheiten ausschlaggebend sind. Zum anderen ist die Frage von Interesse, welche Rolle die Arbeitsmarktflexibilisierung für die Geschlechterdifferenz hat. Verstärken sich die Vorteile der Männer noch, etwa dadurch, dass sie überproportional auf die günstigen, Frauen auf die ungünstigen Beschäftigungsverhältnisse verwiesen werden? Oder liefert die Flexibilisierung im Gegenteil einen Beitrag zum Abbau der Geschlechterdiskriminierung, zum Beispiel dadurch, dass flexible Beschäftigungsverhältnisse für Männer und Frauen gleichermaßen Chancen bieten?

0.2 Anlage der Untersuchung

Das Design der Studie ist klassischen Berufsverlaufsstudien angelehnt. Die Befragten wurden kurz vor dem Studienabschuss zu ihren Qualifikationen und Berufswünschen und Orientierungen befragt. In anschließenden Befragungswellen wurde beobachtet, wann und wie erfolgreich der Einstieg in den Beruf erfolgte und wie sich der frühe berufliche Verlauf gestaltete. Dabei werden vor allem zwei „Erfolgsdimensionen“ beobachtet und analysiert:

Zum Einen die *Dauer*, bis eine Beschäftigung gefunden wird. Hier geht es um die Frage, ob berufliche Orientierungen, soziale Kontakte und Schlüsselqualifikationen die Such- und Übergangsprozesse beschleunigen helfen.

Zum Anderen wurden die *Qualitäten* der gefundenen beruflichen Tätigkeit betrachtet. Wie wirken sich die genannten Faktoren auf das Einkommen und die berufliche Position aus? Besonders im Blick ist hierbei die Frage, ob und wann es den Hochschulabsolventinnen und -absolventen gelingt, sich in so genannten „Normalarbeitsverhältnissen" zu platzieren oder ob sie ihre Berufskarriere in „atypischen" Beschäftigungsverhältnissen beginnen und dann in diesen verhaftet bleiben. Zu den Qualitäten der Beschäftigung zählen neben „harten" Merkmalen wie Einkommen und Qualifikationsadäquanz auch subjektive Merkmale wie die Aufgabenautonomie.

0.3 Wichtigste Ergebnisse in Kurzform

0.3.1 Die Struktur des Arbeitsmarktes

1. Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker ist segmentiert. Es lassen sich drei Segmente unterscheiden.

Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventinnen und -absolventen ist stark diversifiziert. Nur gut ein Drittel (38 %) kann sich unmittelbar in so genannten „Normalarbeitsverhältnissen" platzieren, der Rest findet sich in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wieder, die sich durch Merkmale wie Teilzeitbeschäftigung, befristete Arbeitsverträge oder Freie Mitarbeiterschaften etc. auszeichnen. Insbesondere Befristungen und Freie Mitarbeiterschaften können als die prekären Flexibilisierungsformen betrachtet werden.

Eine besondere Rolle nehmen Beschäftigungen ein, die im Wissenschaftsbereich angesiedelt sind und im Wesentlichen der Vorbereitung einer Promotion dienen. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind zwar auch flexibel (meist befristet, oft in Teilzeit) und werden vergleichsweise schlecht bezahlt, bieten aber mittelfristig gute berufliche Platzierungschancen. Bei den Analysen hat sich gezeigt, dass die Struktur des akademischen Arbeitsmarktes mit der Unterscheidung von drei Segmenten angemessen erfasst werden kann:

- 1. traditioneller Bereich

Dieser enthält unbefristete Beschäftigungen in abhängiger, sozialversicherungspflichtiger Form.

- 2. flexibilisierter Bereich
  Dieser umfasst alle befristeten Beschäftigungsverhältnisse sowie freie Mitarbeiterschaften.
- 3. Wissenschaftsbereich
  Umfasst alle wissenschaftlichen Tätigkeiten, Qualifizierungsstellen und wissenschaftliche Berufskarrieren.

0.3.2 Berufserfolg in flexibilisierten Arbeitsmärkten

2. Die Platzierung in den Segmenten entscheidet maßgeblich über die Qualität der ersten Beschäftigung und den mittelfristigen Karriereerfolg

Der weitere Karriereverlauf wird entscheidend dadurch bestimmt, in welchem Segment die erste Beschäftigung gefunden wird. Zudem lässt sich beruflicher Erfolg nicht gleichermaßen in den verschiedenen Segmenten erreichen.

So werden Beschäftigungsverhältnisse im flexiblen Bereich deutlich geringer bezahlt als im traditionellen Bereich, der Wissenschaftsbereich nimmt eine Zwischenstellung ein. Das flexibilisierte Segment weist zudem hinsichtlich einer ganzer Reihe von Qualitätsmerkmalen Benachteiligungen auf: die Arbeitnehmer sind in diesem Bereich weniger adäquat beschäftigt, sind weniger mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden und sind hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft stärker verunsichert.

Darüber hinaus modifizieren die Segmente die Wirkung anderer Determinanten des beruflichen Erfolgs, so dass sich segmentspezifische Determinationsmuster ergeben. Eher „klassische“ Determinanten des Einkommens wie Alter, Geschlecht, Region (Ost/West) und die Fächergruppen sind besonders im „traditionellen“ Beschäftigungssegment wirksam. Schlüsselqualifikationen wie Programmierkenntnisse und Indikatoren individueller Bemühungen und Qualifikationen wie gute Abschlussnoten kommen eher im flexibilisierten Bereich zum Tragen.

Die herausragende Bedeutung der Arbeitsmarktsegmente zeigt sich auch im weiteren Karriereverlauf. Der Einstieg im flexibilisierten Bereich ist auch mittelfristig mit Nachteilen verbunden. Zunächst flexibilisiert Beschäftigte müssen mit häufigeren Erwerbsunterbrechungen rechnen, haben ein höheres Folgebefristungsrisiko und brauchen insgesamt länger, bis sie ein Beschäftigungsverhältnis

erreichen, das sie nicht als „Übergangsbeschäftigung“ werten. Zudem ist ihre Chance auf eine künftige Beschäftigung mit überdurchschnittlichem Einkommen deutlich geringer als für Absolventen, die im traditionellen Bereich den Berufseinstieg finden.

Es zeigt sich also deutlich, dass die Platzierung im „richtigen“ Arbeitsmarktsegment erhebliche – und längerfristige – Konsequenzen für den beruflichen Erfolg hat. Da der individuelle berufliche Erfolg maßgeblich davon abhängt, in welchem Bereich des segmentierten Arbeitsmarktes sich der oder die Absolvent/in platzieren kann, gewinnen die Determinanten des Zuweisungsprozesses auf die Segmente ihrerseits an Bedeutung für den beruflichen Erfolg der Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Hier zeigen sich vor allem zwei Faktoren, die die Allokation der Absolventen auf die Segmente von Bedeutung sind. Zum Einen ist die Zuweisung in die Segmente stark fächerstrukturiert. Die wirtschafts- und ingenieurswissenschaftlichen Fächer können den flexibilisierten Bereich eher vermeiden.

Zum Anderen ist der Zugang zum Teil von individuellen Merkmalen wie der beruflichen Orientierung und dem Suchverhalten geprägt. Auch die Schlüsselqualifikationen, hier die Englischkenntnisse, helfen den flexibilisierten Bereich tendenziell zu vermeiden.

Es ist zudem erwähnenswert, dass darüber hinaus keine nennenswerte Strukturierung der Allokation der Absolventen auf die Segmente gefunden wurde. Weder die Abschlussnote, Fachsemesterzahl noch die berufsrelevanten Erfahrungen, die während des Studiums durch Praktika Auslandssemester oder Nebenjobs gesammelt wurden, können das Risiko eines flexiblen Erwerbseinstieges verringern. Zudem spielen traditionelle Mobilitätsdeterminanten wie Herkunft oder die sozialstrukturellen Merkmale (Alter, Geschlecht, Region) kaum eine Rolle für diesen Zuweisungsprozess.

0.3.3 Soziales Kapital

3a. Soziale Beziehungen haben hohe Bedeutung in flexibilisierten Arbeitsmärkten.

Der Einfluss sozialen Kapitals auf den beruflichen Erfolg wurde in zweierlei Weise eruiert. Zum einen wurde geprüft, inwieweit eine *informelle Stellenfindung* Vorteile gegenüber formalen Stellenfindungswegen bringt. Dies ist der übliche

Weg, in dem die Auswirkung sozialer Beziehungen auf den beruflichen Erfolg untersucht wird (bspw. Franzen/Hangartner 2005, 2006).

Zum anderen wurden die *verfügbaren sozialen Ressourcen*, deren positive Wirkung in der informellen Stellenfindung üblicherweise unterstellt, aber nicht direkt geprüft wird, tatsächlich erhoben und ihre Wirkung auf den Stellenfindungsweg und den beruflichen Erfolg untersucht.

Es zeigt sich, dass informelle Stellenfindungswege erwartungsgemäß die Suchdauer verkürzen. Zusätzlich haben verfügbare soziale Ressourcen und eine Stellenfindung über informelle Kanäle im Vergleich zum formalen Weg positive Wirkungen auf das Einkommen.

3b. Soziale Kontakte sind nicht per se nützlich. Entscheidend sind Status und vermittelnde Aktivitäten der Kontaktperson.

Die reine Verbreitung von Informationen über freie Stellen verringert zwar die Suchdauer, reicht jedoch nicht aus, um einen Vorteil im Hinblick auf die Qualität der Beschäftigung zu erlangen. Dieser Vorteil kann nur erreicht werden, wenn die Kontaktperson auch vermittelnde oder unterstützende Aktivitäten unternimmt.

Dieser Effekt kann jedoch nicht für alle Kontakte nachgewiesen werden. Nur Kontakte zu statushöheren Personen wirken sich hilfreich für den Platzierungsprozess aus, da nur diese über hinreichend Macht und Einfluss verfügen, um dem Jobsuchenden einen Vorteil zu verschaffen.

Nicht zuletzt ist die Nutzung sozialen Kapitals geschlechtsspezifisch: Männer nutzen überwiegend Kontakte zu Männern, während bei Frauen der Anteil von Helferinnen größer ist. Nun ist es aber gerade so, dass männliche Helfer häufiger in den ressourcenreichen Führungspositionen sind. Auf diese Weise helfen sie anderen Männern schneller ebenfalls in Positionen mit beruflicher Aufsichtsfunktion zu gelangen. Andererseits profitieren Frauen in besonderem Maße von Helferinnen, während Helferinnen für Männer sogar nachteilig sein können.

0.3.4 Berufliche Orientierungen

4a. Für Beruflichen Erfolg kommt es auf die „richtige“ Einstellung an.

Berufliche Orientierungen sind neben den strukturellen Determinanten die stärksten Prädiktoren beruflichen Erfolgs.

Absolventen mit ausgeprägter Karriereorientierung erzielen höhere Einkommen und ihnen gelingt es leichter, die flexibilisierten Bereiche des Arbeitsmarktes zu vermeiden.

Postmateriell Orientierte dagegen müssen sich mit niedrigen Einkommen zufrieden geben.

4b. Individuelle Präferenzen bezüglich der beruflichen Tätigkeit lassen sich in flexibilisierten Arbeitsmärkten nur bedingt umsetzen

Berufliche Wertorientierungen lassen sich als Präferenzen verstehen, die ausdrücken, was dem Einzelnen wichtig ist. Der Arbeitsmarkt bietet jedoch nicht allen Präferenzen gleiche Möglichkeiten der Realisierbarkeit. Während starke Präferenzen für überdurchschnittliches Einkommen und eine unbefristete Beschäftigung die Erreichung dieser Merkmale begünstigen, können sich die Erwartungen für Familien – und Freizeitorientierte nur schwer erfüllen.

0.3.5 Schlüsselqualifikation

5a. Schlüsselqualifikationen sind für die berufliche Platzierung weit weniger bedeutsam als erwartet.

Die Auswirkungen so genannter „Schlüsselqualifikationen“ auf den beruflichen Erfolg sind äußerst spärlich. So findet sich etwa, dass sich Programmierkenntnisse positiv auf das Einkommen auswirken, oder Sprachkenntnisse hilfreich sind, um eine Platzierung in flexibilisierten Bereichen des Arbeitsmarktes zu vermeiden.

Das kann zwei verschiedene Ursachen haben. Einerseits kann es bedeuten, dass die für die Online-Befragung gewählten Instrumente, die auf der Selbsteinschätzung der Schlüsselqualifikationen beruhen, nicht dazu geeignet sind, die vorhandenen Kompetenzen ausreichend zu erfassen.

Andererseits könnte das Ergebnis aber auch bedeuten, dass die bisher von den Universitäten getroffenen Maßnahmen zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen berufliche Erfolgschancen nicht wesentlich beeinflussen. Allerdings zeigen außerfachliche Weiterqualifizierungen jenseits der typischen, in „Career Centern“ der Universitäten vermittelten Qualifikationsangeboten durchaus positive Wirkungen. So wirken sich berufsbezogene Erfahrungen in fachnahen studentischen Jobs in mehreren Aspekten positiv auf die berufliche Karriere von Hochschul-

absolventinnen und -absolventen aus. Hier werden anscheinend Kompetenzen erworben, die nicht an der Hochschule vermittelt werden, den Berufseinstieg aber dennoch erheblich erleichtern.

Im Kontrast zu den geringen Wirkungen der Schlüsselqualifikationen steht der ungebrochene Einfluss der formalen Qualifikationen in Form der Fächerzuordnung und des Hochschultyps auf den Karriereerfolg. Die Fächergruppen sind neben den auf der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes basierenden Segmenten die stärksten strukturierenden Faktoren für den beruflichen Erfolg. Das zeigt die große Bedeutung der berufsfachlichen Strukturierung des akademischen Arbeitsmarktes. Darüber hinaus finden sich Vorteile für Fachhochschulabsolventen gegenüber Universitätsabsolventen beim Arbeitsmarkteinstieg. So können Fachhochschulabsolventen den flexibilisierten Bereich eher vermeiden und haben keine Einkommenseinbußen zu erwarten.

5b. Schlüsselqualifikationen wirken sich eher hinsichtlich „weicher" Qualitätsmerkmale der beruflichen Situation positiv aus.

Während Schlüsselqualifikationen auf das Einkommen und die Einordnung der gefundenen Arbeitsstelle in die betriebliche Hierarchie keinen Einfluss haben, können sie andererseits auf die „weicheren" Qualitäten der beruflichen Tätigkeit Einfluss nehmen. So können etwa Personen mit überdurchschnittlichen Selbstorganisationsfähigkeiten eher qualifikationsadäquat arbeiten und sie erhalten mehr Aufgabenautonomie. Letzteres gelingt auch Personen mit Führungskompetenz.

0.3.6 Geschlechterdifferenzen

6a. Trotz gleicher höchster Bildungsabschlüsse sind Frauen gegenüber Männern beim Berufseinstieg benachteiligt.

Hochschulabsolventinnen sind gegenüber ihren männlichen Mitstreitern in mehrerer Hinsicht benachteiligt. Sie benötigen länger für den Übergang in die erste Beschäftigung, sie erreichen nicht die gleichen Einkommen trotz gleicher Qualifikation und sie sind zudem etwas seltener adäquat beschäftigt. Diese Nachteile der Frauen bleiben stabil nach Kontrolle von Qualifikationen, studierten Fächern, beruflicher Erfahrung oder individuellen Einstellungen. Auch unter Kontrolle sämtlicher individueller Merkmale, lassen sich die Differenzen zu Ungunsten der

Frauen bei der Suchdauer, dem Einkommen und der Qualifikationsadäquanz nachweisen. Damit bestätigt die vorliegende Studie die anhaltende Diskriminierung der Frauen am Arbeitsmarkt auch in der speziellen Population der Hochqualifizierten.

Darüber hinaus aber trägt die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes nicht zu einer Verstärkung der Diskriminierung bei. Das lässt sich aus zwei Befunden schließen. Zum einen ist der Zugang zum flexibilisierten Bereich nicht geschlechtlich segregiert. Frauen tragen kein größeres Risiko in eine instabile erste Beschäftigung zu gelangen als Männer. Zum anderen ist die Einkommensdiskriminierung der Frauen im flexibilisierten Bereich sogar geringer als im traditionellen Segment. Im traditionellen Bereich weisen die Geschlechterunterschiede eine vergleichsweise hohe Beharrlichkeit auf.

6b. Die Nachteile der Frauen am Arbeitsmarkt lassen sich zum Teil auf ihre Einstellungen zurückführen.

Ein Teil des Einkommensnachteils der Frauen lässt sich auf unterschiedliche berufliche Orientierungen von Männern und Frauen zurückführen. Männer sind eher karriereorientiert, während Frauen häufiger postmaterielle Einstellungen zur beruflichen Tätigkeit haben. Gleichzeitig lässt sich zeigen, dass genau diese Einstellungen Auswirkungen auf die erzielten Einkommen beim Berufseinstieg haben.

Bei gleicher Qualifikation und sonstigen relevanten Merkmalen sind Frauen weniger zuversichtlich hinsichtlich eines zügigen und gelungenen Berufseinstiegs. Diese fehlende Zuversicht trägt in hohem Maß dazu bei, dass der Berufseinstig nicht optimal gelingt. Darüber hinaus zeigen Verlaufsanalysen, dass Frauen schneller als Männer bereit sind, einen erreichten Job als gelungene berufliche Platzierung – und nicht nur als Übergangslösung – zu akzeptieren.

Die weniger zuversichtliche Einstellung der Frauen allein als Erklärung für ihren geringeren Erfolg zu sehen greift jedoch zu kurz. Vielmehr ist die geringere Zuversicht der Frauen durch ihre objektiv geringeren Chancen gut begründet. Für Frauen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer noch viel stärker ein Thema als für Männer. Die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwingt vor allem Frauen dazu ihre beruflichen Ansprüche zurückzustellen.

I. Berufseinstieg in flexibilisierten Arbeitsmärkten

1 Berufliche Platzierung im flexiblen Arbeitsmarkt

Zusammenfassung

Hochschulabsolventinnen und -absolventen treffen auf einen gespaltenen Arbeitsmarkt. Sie platzieren sich in einem begünstigten oder in einem benachteiligten Segment. Diese segmentspezifische Platzierung bestimmt maßgeblich wichtige Erfolgskriterien des ersten Berufs. Die Platzierung in die verschiedenen Segmente wird wiederum deutlich von individuellen Eigenschaften geprägt.

1.1 Arbeitsmarktflexibilisierung und segmentierte Arbeitsmärkte

Die jüngere Arbeitsmarktforschung hat eindrucksvoll belegt, dass Arbeitsmärkte zunehmend flexibler werden. Ein wichtiger Aspekt dieser zunehmenden Flexibilität besteht in der Einrichtung sogenannter „atypischer Beschäftigungsverhältnisse“. Diese weichen in einem oder in mehreren Punkten vom sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ ab, das in der unbefristeten, abhängigen Vollzeitbeschäftigung gesehen wird (Osterland 1990, Dombois 1999; Matthies et al. 1994). Die wichtigsten Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse sind Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung, Leih- und Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

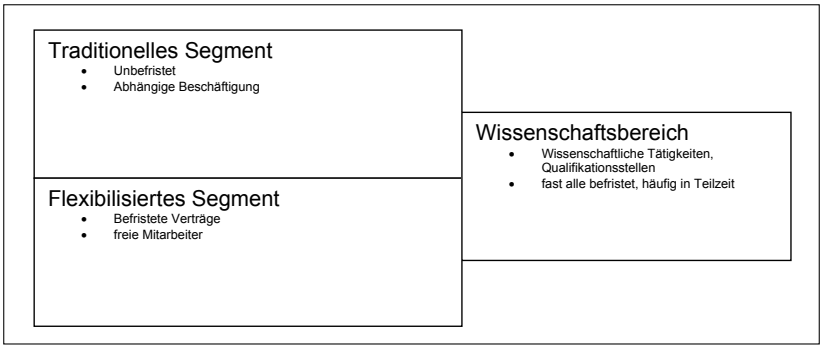
Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind in vielfacher Sicht mit Nachteilen behaftet. So werden etwa befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit schlechter bezahlt als unbefristete (Giesecke/Groß 2004, 2006; Jahn/Rudolph 2002), Teilzeitbeschäftigung ist weniger in betriebliche Organisationsstrukturen eingebunden als Vollzeitbeschäftigung, alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse sind schlechter durch wohlfahrtsstaatliche Maßnahmen abgesichert. Das betrifft die Renten-, Arbeitslosen und Krankenversicherung (Keller/Seifert 2005). Zudem kann sich der Einstieg in ein atypisches Beschäftigungsverhältnis negativ auf den weiteren Karriereverlauf auswirken. So besteht etwa die Gefahr von Befristungsketten (Giesecke/Groß 2003, 2004), da befristete Beschäftigungsverhältnisse mit höherer Wahrscheinlichkeit in weitere befristete Verträge münden als in den Übergang in unbefristete Beschäftigung.

Aus dieser Situation ergibt sich eine der zentralen Fragestellungen des Projektes. In welchem Ausmaß sind Hochschulabsolventinnen und -absolventen heutzutage mit flexiblen Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert? Welche Faktoren beeinflussen die Wahrscheinlichkeit, die berufliche Karriere im flexiblen Bereich des Arbeitsmarktes zu beginnen? Und welche Auswirkungen hat der Einstieg in flexible Beschäftigungsverhältnisse auf die Qualität der gefundenen Stelle, also auf das Einkommen, die Position in der betrieblichen Hierarchie, auf die Qualifikationsadäquanz der Tätigkeit und auf die subjektive Zufriedenheit mit der gefundenen Stelle?

In den folgenden Analysen werden drei Bereiche bzw. Segmente des Arbeitsmarktes unterschieden: Der „traditionelle" Arbeitsmarkbereich, der flexible Bereich und der Wissenschaftsbereich.

Im Zentrum der Segmentierung steht die Kluft zwischen stabilen und instabilen Beschäftigungen. So finden sich im traditionellen Segment unbefristete abhängige Beschäftigungsverhältnisse. Im Gegensatz dazu umfasst der flexibilisierte Bereich befristete Beschäftigungen sowie freie Mitarbeiterschaften. Das dritte Segment, der Wissenschaftsbereich, trägt der Tatsache Rechnung, dass ein beträchtlicher Teil der Absolventen eine wissenschaftliche Karriere anstrebt oder zum Zweck der Promotion zeitweilig einer wissenschaftlichen Tätigkeit nachgeht. Dort finden sie zwar zunächst nur befristete Beschäftigungen, dazu häufig in Teilzeit, die aber auf mittlere Sicht doch gute Beschäftigungsperspektiven bieten.

Abbildung 1: Der segmentierte Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventinnen und -absolventen



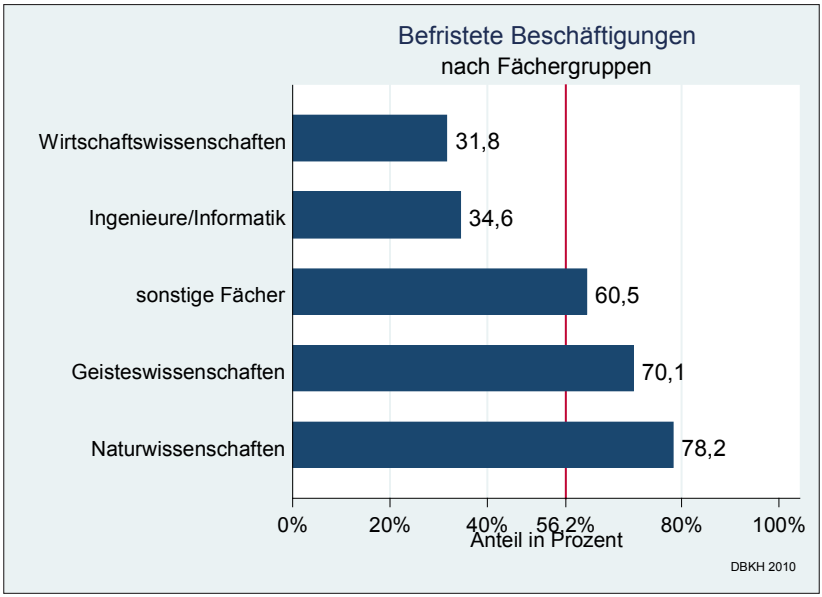
Eigene Darstellung

1.2 Ausmaß der Flexibilisierung

Betrachtet man sich den Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse bei den akademischen Berufseinsteigern, dann wird schnell deutlich, dass auch diese hochqualifizierte Arbeitnehmergruppe sich nicht der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes entziehen kann. 56,2 % der Absolventen finden sich zunächst in befristeter Beschäftigung und 22,5 % in Teilzeit wieder. Dabei sind 19 % aller akademischen Berufseinsteiger in befristeter Teilzeit. Außerdem findet sich in unserer Stichprobe ein beträchtlicher Anteil von Absolventen, die zunächst Volontärs- oder Traineestellen bekommen (7,9 %). Zudem sind 4,7 % als Freie Mitarbeiter tätig und befinden sich damit in ähnlich instabilen Positionen wie die befristet Beschäftigten.

Doch nicht alle Hochschulabsolventinnen und -absolventen sind in gleicher Weise von atypischen Beschäftigungsformen betroffen (vgl. Abbildung 2). Wirtschafts- und Ingenieurswissenschaftlern gelingt es viel besser als anderen, unbefristete Vollzeit- Beschäftigungen gleich beim Berufseinstieg zu erreichen. Während bei den Wirtschaftswissenschaftlern 31,8 % und bei den Ingenieuren 43,6 % ihre Karriere in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis beginnen, sind es bei den Geisteswissenschaftlern gar 70 % die lediglich befristete Verträge beim Berufsstart erhalten. Bei Naturwissenschaftlern ist der Anteil mit 78 % sogar noch größer, was im Wesentlichen auf die höhere Promotionsquote in diesen Fächern zurückzuführen ist.

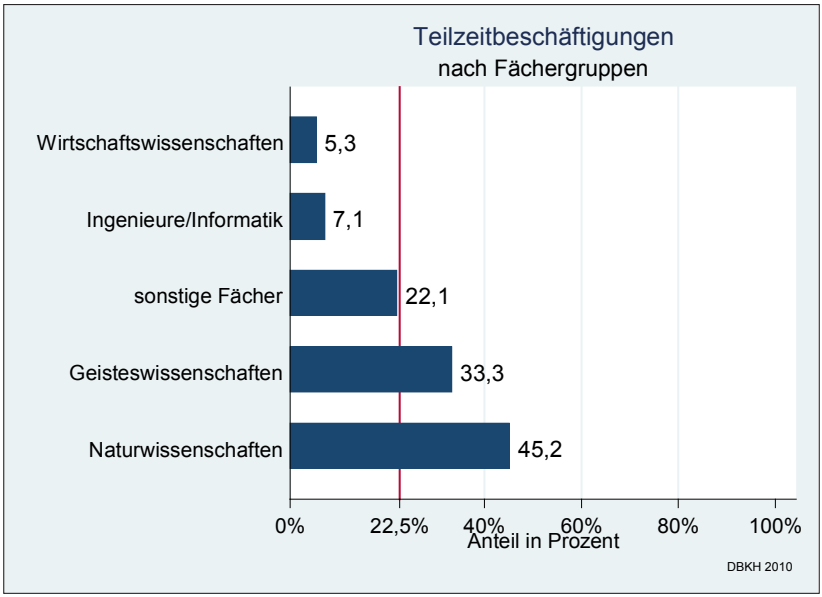
Abbildung 2: Anteil befristeter Beschäftigungen beim Erwerbseinstieg



Eigene Darstellung

Für die atypische Beschäftigungsform Teilzeit zeigt sich ein ähnliches Bild (vgl. Abbildung 3). Auch hier sind es die Fächergruppen Wirtschafts- und Ingenieurswissenschaften, bei denen Teilzeitbeschäftigungen eher selten sind, während bei Geistes- und Naturwissenschaftlern die Teilzeitquote über dem Durchschnitt von 22,5 % liegt.

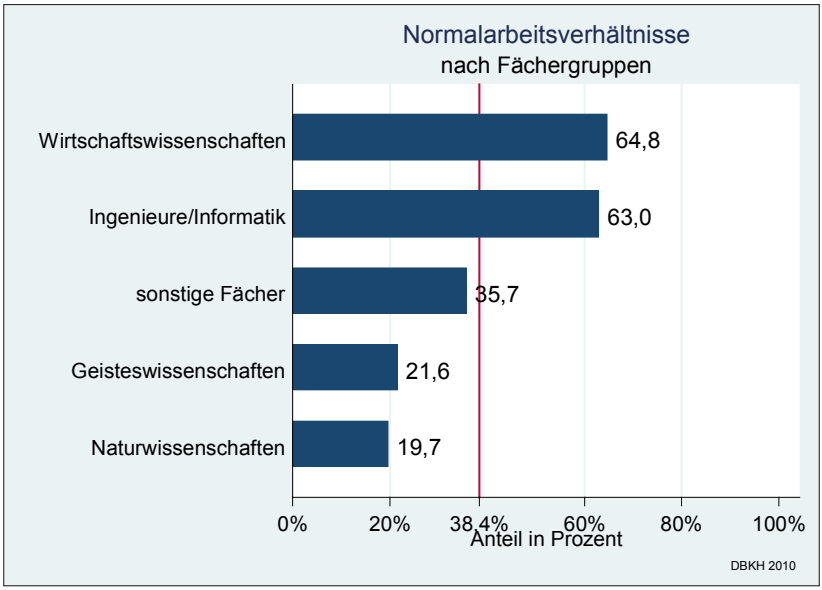
Abbildung 3: Teilzeitbeschäftigungen nach Fächergruppen



Eigene Darstellung

Zählt man die atypischen Beschäftigungsformen zusammen und berücksichtigt zudem, dass ein Teil der Beschäftigten nicht als abhängige Beschäftigte sondern als freie Mitarbeiter angestellt sind, so kommt man auf eine Quote von 38,4 % Normalarbeitsverhältnissen bei Akademikerinnen und Akademiker in der ersten Beschäftigung. Damit ist für akademische Berufseinsteiger der Arbeitsmarkt bereits stärker flexibilisiert als für die Arbeitnehmerschaft insgesamt, für die der Anteil der „Normalarbeitsverhältnisse" auf ca. 60 % geschätzt wird (Eichhorst et al. 2010). Allerdings erreichen die Wirtschafts- und Ingenieurswissenschaftler mit 64,8 % sogar eine höhere Quote an „Normalarbeitsverhältnissen" (vgl. Abbildung 4). Es sind vor allem die Absolventen der Natur- und Geisteswissenschaften, die sich in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wiederfinden.

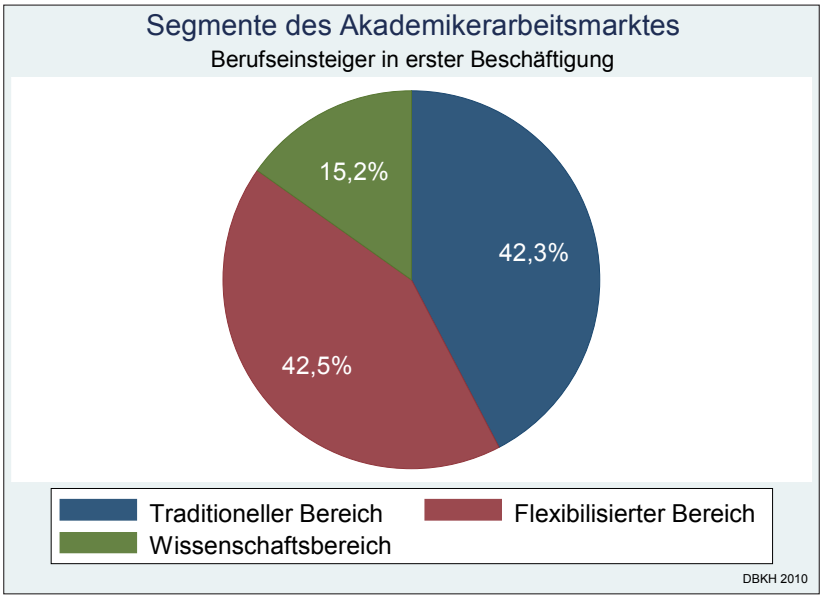
Abbildung 4: Normalarbeitsverhältnisse nach Fächergruppen



Eigene Darstellung

Abbildung 5 fasst die unterschiedlichen Beschäftigungsformen in die oben beschriebenen Segmente zusammen. Traditioneller- und flexibilisierter Bereich sind demnach in etwa gleich groß (42,3 % resp. 42,5 %). Im Wissenschaftsbereich platzieren sich 15,2 % der Berufseinsteiger.

Abbildung 5: Segmente des Akademikerarbeitsmarkts



Eigene Darstellung

1.3 Determinanten der Platzierung in den Segmenten

Wer ist vom Risiko flexibilisierter Beschäftigungen besonders betroffen? Gemäß der Fragestellung des Projektes gilt es herauszufinden, welche Faktoren den beruflichen Erfolg von Hochschulabsolventinnen und -absolventen prägen, wobei vor allem zu prüfen ist, in welchem Maße die soziale Herkunft, soziales Kapital, Qualifikationsbemühungen (und insbesondere der Erwerb von Schlüsselqualifikationen) und berufliche Orientierungen zu den Erfolgschancen beitragen. Die soziale Herkunft wird hier und in den folgenden Analysen durch einen Index erfasst, der die Bildung der Eltern beschreibt, sowie durch die berufliche Stellung des Vaters. Die (formale) Qualifikation der Absolventen wird durch das Studienfach, die Fachsemesterzahl, die Abiturnote, die Abschlussnote und die Art der besuchten Bildungseinrichtung (Universität vs. Fachhochschule) näher beschrieben. Schlüsselqualifikationen werden durch eine Reihe von Items, die selbstberichtete Kompetenzen wiedergeben (Englischkenntnisse, Programmierkenntnisse, Selbstkompetenz und Führungskompetenz) sowie Auslandsaufent-

halte und fachnahe Nebentätigkeiten erfasst. Soziales Kapital wird hier mit der Frage operationalisiert, ob die Stelle über Bekannte gefunden wurde. Berufliche Orientierungen schließen hier „postmaterielle“ und „Karriereorientierungen“ ein. Schließlich wird geprüft, ob eine frühzeitige Stellensuche sowie demographische Merkmale (Alter, Geschlecht, und Region (Ost/West)) sich auf die Platzierung in den ersten Beruf auswirken.[1]

Es werden multinomiale Logitmodelle verwendet, die die Effekte der genannten Merkmale der befragten Hochschulabsolventinnen und -absolventen auf die Zugangschancen zu den unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten prüfen. Dabei werden jeweils die Effekte der Befragtenmerkmale auf die Chance, entweder in den Wissenschaftsbereich oder in den flexibilisierten Bereich *im Vergleich zum traditionellen Bereich* zu gelangen, geschätzt.

In Tabelle 1 sind die Effekte auf die Zugangschancen zum Wissenschaftsbereich im Vergleich zum traditionellen Bereich aufgeführt. Es ist klar zu erkennen, dass diese Zugangschancen in erster Linie durch individuelle Qualifikationsbemühungen beeinflusst werden. Wie zu erwarten ist, gelangen vor allem Absolventen mit guten Abschlussnoten eher in den Wissenschaftsbereich als in den traditionellen. Zudem sind die Zugangschancen stark fächerstrukturiert – Naturwissenschaftler sind deutlich stärker vertreten als Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure und Informatiker oder Geisteswissenschaftler. Personen im Wissenschaftsbereich haben durchschnittlich auch länger studiert als Absolventen, die im traditionellen Bereich zu finden sind. Es überrascht auch wenig, dass Absolventen mit Hochschulabschluss viel häufiger als solche mit Fachhochschulabschlüssen eine wissenschaftliche Karriere anstreben.

Der Zugang zum flexibilisierten im Vergleich zum traditionellen Bereich wird hingegen nur teilweise von individuellen Qualifikationsbemühungen geprägt. Hinsichtlich der Fächerwahl heben sich insbesondere die Wirtschafts- und Ingenieurswissenschaften von den anderen Fächergruppen ab: Sie können den flexibilisierten Bereich am leichtesten vermeiden. Von den Schlüsselqualifikationen machen sich nur die Sprachkompetenzen bemerkbar: Wer über mangelnde Englischkenntnisse verfügt, findet sich häufiger im flexibilisierten Bereich wieder. Sehr wichtig ist das Suchverhalten: Wer schon vor dem Abschluss mit der Suche begonnen hat, hat eine doppelt so hohe Chance, im traditionellen Bereich zu landen als diejenigen, die sich mit der Stellensuche mehr Zeit lassen. Neben diesen Qualifikationsbemühungen wirken sich hier auch berufliche Orientierungen deutlich auf die berufliche

1 Eine Beschreibung der verwendeten Variablen findet sich auf der Homepage des Lehrbereichs unter: http://www.sowi.hu-berlin.de/absolventenstudie/kennz

Platzierung aus: Je stärker die Karriereorientierung der Absolventen ausgeprägt ist, desto höher ist auch ihre Wahrscheinlichkeit, den traditionellen Bereich zu erreichen und die Nachteile des flexibilisierten Segments zu vermeiden.

Soziale Herkunft wirkt sich auf die Platzierung im flexibilisierten Segment aus. Je höher die Eltern gebildet sind, desto unwahrscheinlicher wird eine Platzierung im flexibilisierten Bereich. Dieser Effekt zeigt sich jedoch nur in dem Modell ohne berufliche Orientierungen.

Tabelle 1: Zugang zu den Arbeitsmarktsegmenten

Mlogitmodell	Flexibilisierter Bereich		Wissenschaftsbereich	
Referenz: traditioneller Bereich	M1	M2	M1	M2
Sozialstruktur				
Geschlecht (Frau=1)	1,24	1,34	0,69	0,94
Alter	1,01	1,01	0,91	0,91
Ost inkl. Berlin	1,23	1,55	0,68	1,82
Herkunft				
Bildung der Eltern (Index)	0,82*	0,96	0,95	1,27
Berufl. Stellung des Vaters				
(Ref: Arbeiter)				
Angestellter	1,38	1,10	1,89	2,01
Beamter	1,37	1,55	1,47	1,72
Selbständiger	1,40	0,83	1,85	1,71
Fächer (Ref: Geisteswiss.)				
Natur	0,89	2,40	4,21**	28,08**
Wirtschaft	0,26**	0,33**	0,73	0,93
Ingenieure/Informatik	0,28**	0,20**	0,57	0,93
sonstige Fächer	0,74	0,73	2,27	8,22*
Qualifikation				
Abschlussnote (1-4)	1,03	0,82	0,21**	0,09**
Fachsemesterzahl	1,05	0,96	1,17*	1,18
Uniabschluss (Ref.: FH)	1,68*	1,33	6,89**	3,36
Schlüsselqualifikationen				
SQ: Englisch fließend	0,88	0,35**	1,06	1,63
SQ Programmierkenntnisse	0,74	1,21	0,75	1,19
SQ: Selbstkompetenzen	0,95	0,98	0,95	0,69
SQ: Führungskompetenz	0,98	0,98	0,88	1,02
Erfahrung				
stud. Hilfskraft	1,06	1,31	1,91*	1,77
Nebenjob, fachnah	1,51*	1,52	1,88*	2,72+
Auslandssemester	0,94	1,18	0,55*	0,76
Soziale Beziehungen				
Stellenfindung über Kontakte	1,84*	3,46**	4,48**	16,12**
Abiturnote	1,00	0,99	0,95+	1,01

Suchstrategie				
Suche vor Abschluss (1/0)		0,78		1,04
Berufliche Orientierung				
BO: Karriereorientierung		0,58**		0,54
BO: postmaterielle Orientierug		0,90		1,18
_cons	0,30	2,19	2,89	0,46
N			848	365
Pseudo-R^2			0,23	0,29
Dargestellt sind die Odds-Ratios: ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1.				

Als Fazit der Analyse des Allokationsprozesses auf die Arbeitsmarktsegmente lässt sich festhalten, dass das Risiko flexibilisierter Erwerbseinstiege weniger durch Herkunft oder Qualifikationen sondern eher durch individuelle Einstellungen und Suchstrategien geprägt ist.

1.4 Die Qualität der ersten Beschäftigung

Im Folgenden wird genauer geprüft, wie erfolgreich die berufliche Platzierung nach Kriterien wie Einkommen, Stellung der Beschäftigung in der Statushierarchie und der Qualifikationsadäquanz ist. Zudem wird auch die subjektive Bewertung der ersten Stelle durch die Befragten untersucht. Auch hier geht es primär um die Frage, ob und wieweit soziale Herkunft, Qualifikationswege, Schlüsselqualifikationen, soziales Kapital und berufliche Orientierungen den beruflichen Erfolg prägen. Zudem wird gefragt, ob und inwieweit die Arbeitsmarktsegmente einen eigenständigen Effekt auf die verschiedenen Erfolgskriterien haben.

1.4.1 Analyse der Stundenlöhne auf Basis der vertraglichen Wochenarbeitszeit

Tabelle 2 zeigt Regressionsmodelle, die den Einfluss der genannten Variablen auf den Bruttostundenlohn der Berufseinsteiger prüfen. Dabei finden sich einige interessante Ergebnisse.

Erstens erklären die qualifikationsrelevanten Variablen nur wenig an Varianz der erzielten Bruttostundenlöhne. Qualifikationsbemühungen jenseits des Erreichens eines Hochschulabschlusses wirken sich kaum auf die erzielten Einkommen aus: Weder Auslandssemester noch Hilfskrafttätigkeiten noch der Erwerb von Schlüsselqualifikationen schlagen sich in einem Mehrverdienst nieder. Allenfalls Programmierkenntnisse zahlen sich aus. Dies ist aber eine fachspezifische Kom-

petenzdimension, nach Kontrolle der Fächerzugehörigkeit verschwindet dieser Effekt.

Zweitens sind aber andere individuelle Merkmale der Absolventen von Bedeutung. Frauen verdienen auch in diesem Sample deutlich weniger als Männer. Die weithin bekannte Lohndiskriminierung der Frauen (Gartner/Hinz 2005, 2009) wiederholt sich auch in diesem Sample junger Akademikerinnen und Akademiker. Zudem wird deutlich, dass es sehr wohl auch auf individuelle Einstellungen ankommt. Karriereorientierten Absolventen gelingt es tatsächlich, besser bezahlte Stellen zu finden.

Drittens ist der Akademikerarbeitsmarkt klar berufsfachlich strukturiert: Wirtschaftswissenschaftler verdienen deutlich besser als Geisteswissenschaftler, und Ingenieure wieder mehr als Wirtschaftswissenschaftler.

Viertens macht sich über diese berufsfachliche Strukturierung hinaus die hier vorgenommene Einteilung des Arbeitsmarktes in unterschiedliche Arbeitsmarktsegmente bemerkbar: Zwar unterscheiden sich Wissenschaftsbereich und traditioneller Bereich nur wenig, aber die Stundenlöhne im flexibilisierten Bereich sind deutlich geringer als im traditionellen Bereich (Modell 4).

Tabelle 2: Bedeutung der Arbeitsmarktsegmentation für den Stundenlohn

Vertraglicher Brutto-Stundenlohn	0	1	2	3	4
Sozialstruktur					
Geschlecht (Frau=1)	-1,71**	-1,70**	-1,68**	-1,37+	-1,44**
Alter	0,16+	0,13	0,16+	0,05	0,14
Ost inkl. Berlin	-0,31	-0,40	-0,51	-0,82	-0,22
Fächer (Ref: Geisteswiss.)					
Natur	1,06	1,09	0,71	-0,21	0,81
Wirtschaft	2,80**	2,78**	2,55**	1,76+	1,93**
Ingenieure/Informatiker	3,07**	3,03**	2,70**	3,39**	2,20**
sonstige Fächer	1,59	1,54	1,58	0,97	1,51
Abschlüsse (Ref: Diplom)					
Magister	-2,03**	-2,15**	-2,12**	-2,67**	-2,07**
Bachelor	-1,67+	-1,63+	-1,49	-1,60	-0,89
Master	-0,40	-0,45	-0,23	0,47	-0,56
sonstige Abschlüsse	0,67	0,41	0,86	-2,56	0,37
Qualifikation					
Abschlussnote (1-4)	-1,67**	-1,67**	-1,27*	-0,99	-1,57**
Fachsemesterzahl	-0,01	0,01	-0,02	0,16	0,04
Uniabschluss (Ref.: FH)	-0,24	-0,28	-0,55	-0,17	-0,12
Erfahrung					
stud. Hilfskraft	-0,65	-0,48	-0,63	-0,48	-0,52
Nebenjob, fachnah	0,22	0,05	0,05	-0,40	0,15

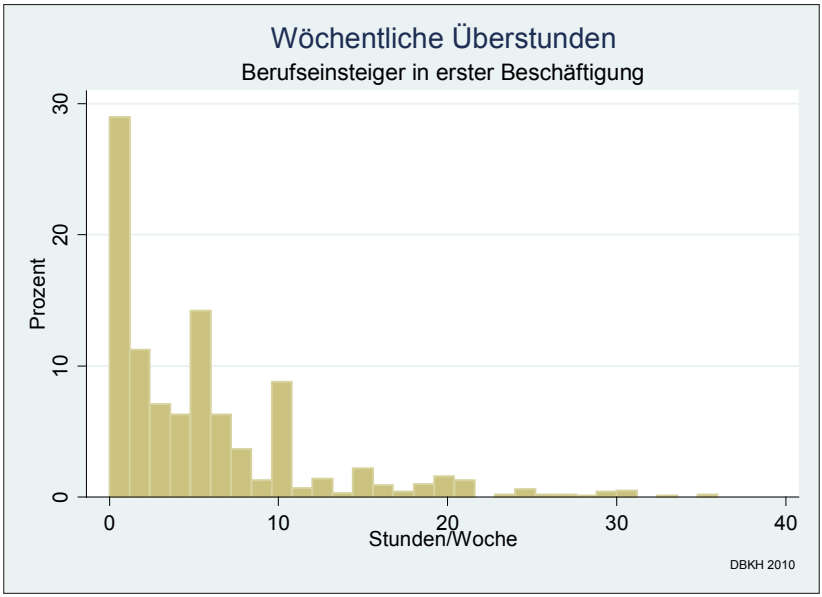
freiwillige Praktika	-0,36	-0,37	-0,21	-0,31	-0,55
Auslandssemester	0,18	0,38	0,38	-0,39	0,40
Schlüsselqualifikationen					
SQ: Englisch fließend		-0,68	-0,62	0,10	-0,82+
SQ Programmierkenntnisse		0,33	0,45	0,43	0,27
SQ: Selbstkompetenzen		0,29	0,32	-0,04	0,34
SQ: Führungskompetenz		0,36	0,34	0,31	0,33
Sozialkapital					
Stellefindung über Netzwerke			0,90+	0,04	0,86+
Abiturnote			-0,02	0,01	0,00
Suchstrategien					
Suchdauer				0,01	
Suche vor Abschluss (1/0)				0,26	
Berufliche Orientierung					
BO: Karriereorientierung				1,61**	
BO: postmaterielle Orientierung				-0,25	
BO: Sicherheit				-0,17	
BO: Freizeit und Familie				0,43	
Segmente					
Ref: traditioneller Bereich					
Flexibilisierter Bereich					-3,85**
Wissenschaftsbereich					-1,36+
Konstante	14,49**	15,19**	13,65**	13,86**	16,19**
N	593	593	593	274[2]	593
r^2	0,19	0,20	0,22	0,31	0,29
+ p<0,10, * p<0,05, ** p<0,01					

1.4.2 Überstunden und tatsächlicher Stundenlohn

Im Durchschnitt werden 5,4 Überstunden pro Woche gemacht. Die Standardabweichung von 6 Überstunden pro Woche zeigt, dass die Werte unter den Absolventen enorm variieren.

2 Die Fallzahl reduziert sich in diesem Modell, weil die Angaben zur Stellensuche und den beruflichen Orientierungen nur für ein Teilsample vorliegen.

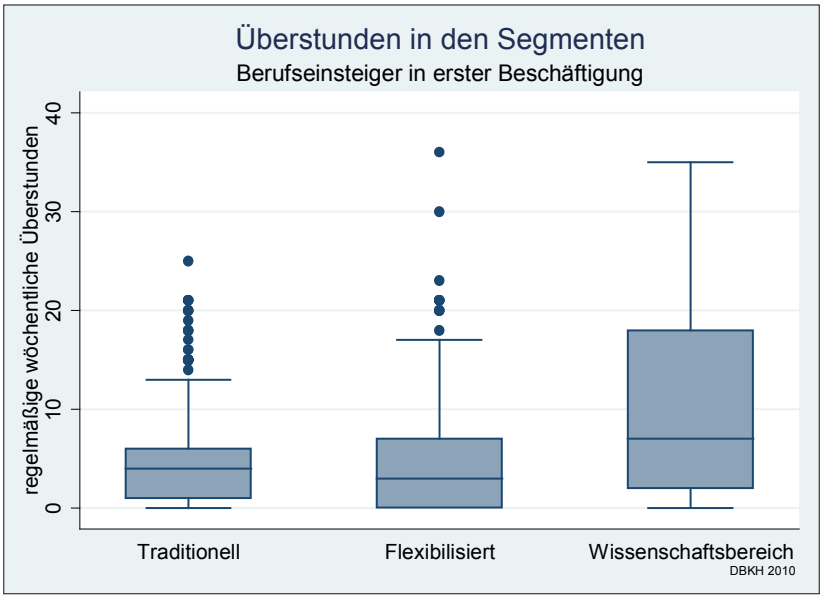
Abbildung 6: Überstunden



Eigene Darstellung

In den Segmenten ist das Ausmaß der Überstunden sehr unterschiedlich (vgl. Abbildung 7). Erwartungsgemäß ist es im Wissenschaftsbereich am größten. Hier werden durchschnittlich mehr als 10 Überstunden pro Woche geleistet. Die Unterschiede zwischen traditionellem und flexibilisiertem Bereich sind nicht signifikant.

Abbildung 7: Überstunden in den Segmenten



Eigene Darstellung

Die in Abschnitt 1.4.1 vorgelegte Analyse der vertraglichen Stundenlöhne gibt nur bedingt Aufschluss über die Auszahlungen für eingesetzte Arbeitskraft. Diese hängen wesentlich auch von den geleisteten Überstunden ab. Werden die Überstunden in die Ermittlung des Stundenlohnes mit einbezogen, so erhält man den tatsächlichen Bruttostundenlohn auf Basis der geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden.

Die Determinanten dieses Bruttostundenlohns (vgl. Tabelle 3) ähneln den des zuvor betrachteten vertraglichen Bruttosstundenlohns (vgl. nochmals Tabelle 2). Zwei Unterschiede fallen jedoch auf. Erstens ist die geschlechtsspezifische Differenz kleiner. Frauen verdienen auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit „nur“ ein Euro weniger, während der Abstand zwischen den Geschlechtern auf Basis der vertraglichen Arbeitszeit etwa zwei Euro beträgt.

Der zweite auffällige Unterschied betrifft die Segmente. Während sich der Einkommensnachteil des flexibilisierten Bereichs gegenüber dem traditionellen im Vergleich zum vorherigen Abschnitt kaum verändert, zeigt sich für den Wissenschaftsbereich nun ein weitaus größerer Abstand zum traditionellen Bereich. Während der Wissenschaftsbereich höhere Einkommen als der flexibilisierte Be-

reich erzielt (vgl. Tabelle 2), relativiert sich dieser Vorteil durch geleistete, aber unbezahlte Mehrarbeit.

Tabelle 3: tatsächlicher Brutto-Stundenlohn

„tatsächlicher" Brutto-Stundenlohn	M1	M2
	lin. Koef.	lin. Koef.
Sozialstruktur		
Geschlecht (Frau=1)	**-0,92***	-0,80
Alter	0,16*	0,08
Ost inkl. Berlin	-0,38	-1,25*
Fächer (Ref: Geisteswiss.)		
Natur	-0,35	-0,53
Wirtschaft	1,72**	0,66
Ingenieure/Informatik	1,72*	1,92+
sonstige Fächer	1,38	0,62
Abschlüsse (Ref: Diplom)		
Magister	-1,52**	-2,56**
Bachelor	-0,71	-0,81
Master	-0,02	0,16
sonstiger Abschluss	0,15	-2,36
Segmente		
flexibilisierter Bereich	**-3,27****	**-2,99****
Wissenschaftsbereich	**-3,75****	**-3,26****
Qualifikation		
Abschlussnote (1-4)	-1,03*	-0,45
Fachsemesterzahl	0,00	0,12
Uniabschluss (Ref.: FH)	-0,18	-0,42
Erfahrung		
stud. Hilfskraft	-0,44	-0,26
Nebenjob, fachnah	0,17	0,10
freiwillige Praktika	-0,31	-0,00
Auslandssemester	0,35	-0,24
Schlüsselqualifikationen		
SQ: Englisch fließend	-0,56	-0,23
SQ Programmierkenntnisse	1,00	0,82
SQ: Selbstkompetenzen	0,30	0,21
SQ: Führungskompetenz	0,22	0,21
Sozialkapital		
Stellenfindung über Netzwerke	0,69+	0,98
Abiturnote	-0,04	-0,03
Suchstrategien		
Suchdauer		0,03
Suche vor Abschluss (1/0)		0,72
Berufliche Orientierungen		

BO: Karriereorientierung		1,14**
BO: postmaterielle Orientierung		-0,35
BO: Sicherheit		-0,10
BO: Familie und Freizeit		0,50
Konstante	13,61**	13,29**
N	607	275
r^2	0,27	0,39

1.4.3 Beaufsichtigung anderer Arbeitnehmer- Vorgesetztenstatus

Ein typisches Erfolgskriterium der beruflichen Platzierung ist der Status oder das Prestige, das mit der erreichten beruflichen Position verbunden ist. Dieses Kriterium ist jedoch für die Beurteilung des beruflichen Erfolges der hier untersuchten Population wenig sinnvoll: Hochschulabsolventinnen und -absolventen erreichen generell Berufspositionen mit hohem Prestige bzw. Status und unterscheiden sich dahingehend nur wenig. Allerdings kann man die Tatsache, dass es in einer erreichten Position dazugehört, andere Arbeitnehmer zu beaufsichtigen, als Statuskriterium verstehen, und dieses Erfolgskriterium auf die Charakteristika der Hochschulabsolventinnen und -absolventen beziehen. Da viele Absolventinnen und Absolventen im Wissenschaftsbereich jedoch studentische Hilfskräfte mit geringer Wochenarbeitszeit beaufsichtigen, kann hier nicht uneingeschränkt von einer Führungsposition gesprochen werden. Stattdessen verwenden wir die Bezeichnung Vorgesetztenstatus, bzw. Vorgesetztenposition.

Es zeigt sich (Tabelle 4, Spalten 1 und 2), dass der Zugang zu Vorgesetztenpositionen nur wenig strukturiert ist. Qualifikationen, berufliche Orientierungen und berufsrelevante Erfahrungen haben keinen Einfluss darauf, ob man bereits in der ersten Beschäftigung eine Vorgesetztenposition erreicht. Zwei Effekte individueller Merkmale zeigen sich aber dennoch. Personen, die nach Selbstauskunft Führungskompetenz besitzen, sind auch häufiger in Vorgesetztenpositionen. Außerdem zeigt sich, dass solche Stellen eher über soziale Kontakte gefunden werden. Letzteres ist besonders bemerkenswert vor dem Hintergrund, dass keine anderen Merkmale, vor allem keine Qualifikationen, relevant sind und könnte somit ein Hinweis auf Schließungsprozesse sein.

Der Blick auf die Segmente zeigt, dass im flexibilisierten Bereich seltener Vorgesetztenpositionen erreicht werden als im traditionellen Bereich. Der Wissenschaftsbereich weist dagegen eine ähnliche Chance auf Vorgesetztenpositionen auf wie der traditionelle Bereich.

1.4.4 Qualifikationsadäquanz

Gerade bei Hochqualifizierten ist die Qualifikationsadäquanz ein wichtiges Qualitätsmerkmal der Beschäftigung. Dabei muss es sich jedoch nicht um die fachliche Qualifikation handeln, diese kann sehr wohl vom ursprünglichen Studienfach abweichen. Viel wichtiger ist die allgemeine Entsprechung der beruflichen Stellung, die einem akademischen Abschluss angemessen sein sollte, und die inhaltliche Anforderungen der Arbeit – das Anforderungsniveau.

Die Qualifikationsadäquanz wurde hier aus zwei Items gebildet, der Adäquanz der beruflichen Position und der Adäquanz der Tätigkeitsinhalte. Beide Merkmale wurden auf einer vier stufigen Likert-Skala erhoben: „überhaupt nicht“ „eher nicht“ „eher ja“ „voll und ganz“. Die Beschäftigung wird als adäquat angesehen, wenn beide Items mindestens mit „eher ja“ beantwortet wurden. Im Gegensatz zu anderen Untersuchungen (Fehse/Kerst 2007) wurde die fachliche Adäquanz nicht in den Index miteinbezogen.

Für die Qualifikationsadäquanz zeigen sich einige prägnante Determinanten (vgl. Tabelle 4, Spalten 3 und 4). So sind Frauen signifikant seltener in Beschäftigungen, die ihrem Hochschulabschluss angemessen sind. Außerdem haben es Magisterabsolventen schwerer, beim Einstieg sofort eine angemessene Beschäftigung zu finden. Durch die Kontrolle der Fächer wird zugleich sichtbar, dass es sich nicht um einen verdeckten Fächereffekt handelt. Es sind nicht etwa die Geistesswissenschaften, die tendenziell schlechtere Chancen haben (und die häufiger den Magister verleihen), sondern der Magisterabschluss als solcher scheint einen qualifikationsadäquaten Berufseinstieg zu erschweren.

Des Weiteren sind gute Abschlussnoten wichtig für qualifikationsadäquate Berufseinstiege, ebenso werden berufliche Erfahrungen während des Studiums honoriert. Auch eine hohe Selbstorganisationskompetenz erhöht die Chance auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung.

Erwartungsgemäß bietet der Wissenschaftsbereich qualifikationsadäquate Beschäftigung. Im flexibilisierten Bereich ist es aber deutlich schwerer, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu finden – ein weiterer Hinweis darauf, dass das flexible Arbeitsmarktsegment mit deutlichen Benachteiligungen einhergeht.

Tabelle 4: Determinanten der Vorgesetztenpositionen und der Qualifikationsadäquanz

	vorgesetzt	vorgesetzt	qadaequat	qadaequat
	Odds Ratios	Odds Ratios	Lin Koef	Lin Koef
Sozialstruktur				
Geschlecht (Frau=1)	1,31	0,99	-0,23	**-0,28****
Alter	1,01	1,00	-0,02	-0,02
Ost inkl. Berlin	1,95+	1,22	0,04	0,06
Fächer (Ref: Geisteswiss.)				
Natur	1,68	1,47	0,10	-0,13
Wirtschaft	0,80	0,60+	-0,10	-0,04
Ingenieure/Informatiker	3,04+	1,56	0,17	0,13
sonstige Fächer	3,73*	1,41	-0,27	-0,34+
Abschlüsse (Ref: Diplom)				
Magister	1,13	0,84	-0,21	**-0,30****
Bachelor	0,39	0,87	-0,01	0,09
Master	0,71	0,87	0,31	0,06
Sonstige Abschlüsse	1,00	0,25+	-0,36	0,09
Qualifikation				
Abschlussnote (1-4)	1,44	1,28	-0,26+	-0,17+
Fachsemesterzahl	0,97	1,07	-0,01	-0,00
Uniabschluss (Ref.: FH)	1,52	0,82	0,07	0,01
Erfahrung				
stud. Hilfskraft	1,27	1,14	0,08	0,07
Nebenjob, fachnah	0,73	1,20	**0,51****	**0,33****
freiwillige Praktika	0,84	1,02	-0,08	0,08
Auslandssemester	0,71	0,75	0,04	-0,10
Schlüsselqualifikationen				
SQ: Englisch fließend	1,40	1,05	0,13	0,06
SQ: Programmierkenntnisse	0,24*	0,66	0,14	0,13
SQ: Selbstkompetenzen	0,85	1,16	-0,00	0,09*
SQ: Führungskompetenz	1,56**	1,58**	-0,06	0,02
Sozialkapital				
Stellenfindung über Netzwerke	1,22	1,52*	-0,22	-0,13
Abiturnote	1,00	1,01	0,01	-0,00
Suchstrategien				
Suchdauer	1,00		0,00	
Suche vor Abschluss (1/0)	1,30		0,12	
Berufliche Orientierung				
BO: Karriereorientierung	1,41		0,14	
BO: postmaterielle Orientierung	1,31		0,02	
BO: Sicherheit	1,39		0,08	
BO: Familie/Freizeit	1,27		0,12	

Segmente				
(Ref: traditioneller Bereich)				
flexibilisierter Bereich		**0,42****		**-0,22****
Wissenschaftsbereich		0,79		**0,71****
Konstante	0,08	0,19	0,62	0,90+
N	295	655	304	664
Pseudo R^2	0,12	0,08	0,17	0,22
+ p<0,10, * p<0,05, ** p<0,01				

1.4.5 Arbeitssituation

Im Zuge der Transformation der Arbeitswelt von einer industriellen hin zu einer Wissensgesellschaft steht auch zunehmend der Formenwandel von Arbeit im Blickfeld der Forschung (Sennett 1998; Boltanski/Chiapello 2006; Moldaschl/Voß 2003). Dabei geht es nicht nur um die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch um die veränderten Tätigkeitsanforderungen, die sich in einem neuen Verhältnis des Individuums zur Arbeit ausdrücken. Dieses neue Verhältnis zur Arbeit wird auch als „Subjektivierung von Arbeit" (Moldaschl/Voß 2003; Lohr/Nickel 2005) bezeichnet. Der Beschäftigte ist der „Arbeitskraftunternehmer" (Pongratz/Voß 1998), der autonom über den Einsatz seiner Arbeitskraft zur Bewältigung der Aufgaben und Projekte entscheidet. Dieser Wandel verspricht einerseits neue Freiräume für die Arbeitnehmer in Form flexibler Zeitgestaltung und kreativerer Arbeitsgestaltung, andererseits droht die Grenze zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen zu verschwimmen, der Arbeitskraftunternehmer läuft Gefahr, sich selbst auszubeuten.

Im Folgenden soll anhand einiger subjektiver Einschätzungen der eigenen Arbeitssituation untersucht werden, wie die Hochschulabsolventinnen und -absolventen die Gestaltung ihrer beruflichen Tätigkeit erleben.

Die subjektive Einschätzung der Arbeitssituation

Zur Messung der subjektiven Einschätzung der Arbeitssituation wurden verschiedene Items verwendet. Die Befragten sollten auf einer vierstufigen Likert-Sakla von „stimme überhaupt nicht zu", bis „stimme voll zu" einschätzen, inwieweit die getroffenen Aussagen auf ihre eigene Arbeitssituation zutreffen.

In Tabelle 5 sind sechs dieser Items aufgeführt, die mit Hilfe einer explorativen Faktoranalyse zusammengefasst wurden. So wurden drei Faktoren extrahiert, die im Folgenden näher untersucht werden. „Aufgabenautonomie" gibt wieder, inwieweit die befragten Absolventen sich tatsächlich als Gestalter ihrer beruflichen

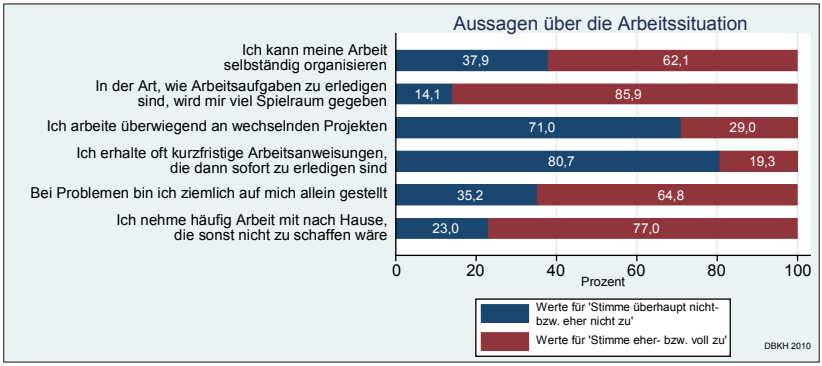
Tätigkeit erleben. „Projektarbeit“ bzw. projektbezogene Arbeit beschreibt eine Facette der Arbeitsorganisation: hier wird erfasst, inwieweit eher projektorientierte, kurzfristig angelegte Aufgabenfelder zu bewältigen sind. Subjektive Arbeitsbelastungen beinhalten die für Arbeitnehmer eher negativen Seiten der Autonomie. Dieser Faktor beschreibt, inwieweit typische Belastungen von Führungskräften auftreten – einsame Entscheidungen treffen und Arbeit mit nach Hause zu nehmen.

Tabelle 5: Dimensionen der Arbeitssituation

Faktoren: Arbeitssituation	Autonomie	Projekt-arbeit	Arbeits-belastung	Unique-ness.
Ich kann meine Arbeit selbständig organisieren	0,87	0,07	0,01	0,24
In der Art, wie Arbeitsaufgaben zu erledigen sind, wird mir viel Spielraum gegeben.	0,84	-0,03	0,09	0,29
Ich arbeite überwiegend an wechselnden Projekten	0,26	0,83	-0,13	0,23
Ich erhalte oft kurzfristige Arbeitsanweisungen, die dann sofort zu erledigen sind	-0,29	0,75	0,26	0,28
Bei Problemen bin ich ziemlich auf mich allein gestellt	-0,05	0,04	0,82	0,32
Ich nehme häufig Arbeit mit nach Hause, die sonst nicht zu schaffen wäre	0,26	0,01	0,70	0,44
N=912; Extraktion: pcf, Rotation: orthogonal varimax				

Abbildung 8 fasst die Verteilung der Antworten auf die jeweiligen Items in den Kategorien Nichtzustimmung bzw. Zustimmung zusammen. Der überwiegende Teil der Absolventinnen und Absolventen ist relativ frei in ihrer Arbeitseinteilung und kann sich die Arbeit selbst organisieren. Ähnlich viele Absolventinnen und Absolventen berichten davon, bei Problemen auf sich allein gestellt zu sein bzw. häufig Arbeit mit nach Hause zu nehmen. Dagegen erhalten nur ca. 20 % kurzfristige Aufgabenanweisungen oder sind überwiegend an wechselnden Projekten beschäftigt (29 %). Absolventinnen und Absolventen finden sich demnach überwiegend in Beschäftigungen, mit einem gewissen Grad an Autonomie und einer gewissen Arbeitsbelastung. Von der Projektarbeit ist nur eine Minderheit betroffen. Im Folgenden wird erläutert, welche Absolventinnen und Absolventen bestimmte Arbeitssituationen besonders häufig vorfinden.

Abbildung 8: Aussagen über die Arbeitssituation



Eigene Darstellung

Aufgabenautonomie

Inwiefern Absolventen in ihrer ersten Beschäftigung Freiräume bei der Aufgabenbewältigung erhalten, hängt maßgeblich von ihren Schlüsselkompetenzen ab (vgl. Tabelle 6, Spalten 1 und 2). Wer über Selbstorganisationskompetenz oder Führungseigenschaften verfügt, hat größere Chancen, autonom arbeiten zu können. Aber auch die formale Qualifikation ist von Bedeutung. So erfahren Wirtschafts- und Naturwissenschaftler weniger Aufgabenautonomie, ebenso wie Absolventen mit einem Magisterabschluss. Absolventen mit guten Abschlussnoten haben dagegen bessere Chancen auf eine freier gestaltbare Arbeitssituation.

Bei den Segmenten zeigt sich kein Unterschied zwischen dem flexibilisierten und dem traditionellen Segment. Im Wissenschaftsbereich gibt es dagegen eine messbar größere Aufgabenautonomie.

Projektbezogene Arbeit

Die zweite Dimension der Arbeitssituation ist die projektbezogene Arbeit. Boltanski und Chiapello (2006) verkünden diesen Typus der Arbeit, bzw. deren Rechtfertigungslogik zum neuen Geist des Kapitalismus. Diese projektbezogene Form des Arbeitens unterläuft die Trennung von Arbeit und Nicht-Arbeit und hebt dadurch den Entfremdungscharakter der Arbeit auf. Das führt zu einer höheren Motivation bei den Projektmitarbeitern, wodurch nicht zuletzt die Arbeitsleistung erhöht wird.

Frauen befinden sich seltener in projektbezogenen Arbeitssituationen. Ebenso nimmt mit zunehmendem Alter diese Form ab. Das bedeutet umgekehrt, dass gerade die jüngeren Geburtskohorten stärker in diese Formen der projektbezogenen

Arbeiten hineingelangen. Außerdem sind vermehrt Wirtschaftswissenschaftler und Magisterabsolventen unter dem Regime der projektbezogenen Arbeit zu finden. Der Abgleich mit den beruflichen Orientierungen zeigt, dass sich vor allem Karriereorientierte in diesem Umfeld befinden. Das könnte zum Teil daran liegen, dass, wie ein Blick auf die Segmente zeigt, vor allem im traditionellen Bereich Tätigkeitsfelder derart strukturiert sind.

Tabelle 6: Determinanten der Arbeitssituation

Arbeitssituation	auto-nom	auto-nom	projekt	projekt	be-lastung	be-lastung
Sozialstruktur						
Geschlecht (Frau=1)	-0,03	0,05	-0,27+	-0,25	0,17	0,24
Alter	-0,01	-0,02	**-0,08****	**-0,09****	0,02	**0,05***
Ost inkl. Berlin	0,01	-0,04	0,06	0,15	0,03	-0,09
Fächer (Ref: Geisteswiss.)						
Natur	**-0,47***	-0,39	-0,08	-0,09	-0,21	-0,12
Wirtschaft	**-0,36***	-0,29	0,30+	**0,44***	-0,05	-0,33
Ingenieure/Informatiker	-0,17	-0,33	0,02	0,06	**-0,49***	**-0,82****
sonstige Fächer	-0,07	0,05	0,43+	0,41	-0,25	-0,52+
Abschlüsse (Ref: Diplom)						
Magister	**-0,48****	**-0,55****	**0,46****	**0,51****	0,10	0,10
Bachelor	-0,13	-0,42+	0,30	0,15	0,10	0,14
Master	-0,19	-0,37	-0,07	0,05	0,02	0,03
sonstige Abschlüsse	-0,40	-0,80+	0,67+	0,81+	0,96*	1,01*
Qualifikation						
Abschlussnote (1-4)	**-0,32***	**-0,47****	-0,21	-0,19	0,09	0,08
Fachsemesterzahl	0,03	0,03	0,01	0,03	-0,05	-0,05
Uniabschluss (Ref.: FH)	0,13	0,25	0,14	0,05	0,02	-0,10
Erfahrung						
stud. Hilfskraft	-0,03	0,08	0,02	-0,03	0,03	0,04
Nebenjob, fachnah	-0,18	-0,11	-0,02	-0,19	0,15	0,21
freiwillige Praktika	-0,00	-0,16	0,01	0,11	0,01	0,02
Auslandssemester	-0,08	0,03	0,09	0,17	-0,15	-0,18
Schlüsselqualifikationen						
SQ: Englisch fließend	-0,11	-0,04	-0,10	0,02	0,08	0,02
SQ Programmierkenntnisse	0,25	0,19	-0,36+	-0,27	0,06	0,23
SQ: Selbstkompetenzen	**0,15****	0,07	-0,03	-0,06	-0,04	-0,02
SQ: Führungskompetenz	**0,17****	**0,14***	0,03	0,04	-0,05	-0,08
Sozialkapital						
Stellefindung über Netzwerke	-0,03	-0,10	-0,02	-0,08	0,15	0,14
Abiturnote	0,01	0,01	**0,02***	**0,03***	0,01	0,00
Suchstrategien						
Suchdauer		0,00		-0,00		0,00

Suche vor Abschluss (1/0)		-0,06		-0,21		-0,08
Berufliche Orientierung						
BO: Karriereorientierung		0,18+		0,18+		0,11
BO: postmaterielle Orientierung		0,00		-0,08		-0,12
BO: Sicherheit		0,09		0,08		-0,03
BO: Familie Freizeit		0,06		-0,05		-0,10
Segmente (Ref: traditioneller Bereich)						
flexibilisierter Bereich	-0,08		**-0,44****		0,09	
Wissenschaftsbereich	**0,66****		**-0,57****		**0,47***	
Konstante	0,81	1,24	2,17**	1,59*	-0,73	-1,17
N	338	255	338	255	338	255
R^2	0,17	0,15	0,16	0,19	0,10	0,15
+ p<0,10, * p<0,05, ** p<0,01						

Subjektive Arbeitsbelastung

Der letzte Faktor zielt vor allem auf subjektive Belastungen durch die Arbeit. Personen, die mit Problemen allein gelassen werden oder öfter Arbeit mit nach Hause nehmen müssen, die sonst nicht zu schaffen wäre, stehen unter besonderem Druck.

Die Frage, welche Personengruppen es sind, die stärker von solchen Belastungen betroffen sind, bleibt weitgehend unbestimmt. Es zeigen sich kaum Effekte der hier betrachteten Variablen. Es lässt sich allerdings feststellen, dass im Wissenschaftsbereich Subjektivierung stärker auftritt als im traditionellen Bereich. Letzterer und der flexibilisierte Bereich unterscheiden sich dagegen nicht.

1.5 Fazit: Ein segmentierter Arbeitsmarkt mit Folgen

Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen finden beim Berufseinstieg überwiegend flexibilisierte Beschäftigungen. Insgesamt platzieren sich nur 38 % in Normalarbeitsverhältnissen. Dieser Abschnitt sollte einen tieferen Einblick in Ausmaß und Folgen für die Beschäftigten geben, denn nicht alle Absolventinnen und Absolventen sind gleichermaßen von Flexibilisierung betroffen. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- 1. Der Arbeitsmarkt lässt sich in Segmente einteilen. Die Platzierung in das „traditionelle", „flexibilisierte" und „Wissenschaftssegment" hat deutliche Effekte auf eine Reihe von Kriterien des beruflichen Erfolgs wie Einkommen, Einordnung der Stelle in die positionale Hierarchie, Qualifikationsadäquanz sowie auf die subjektive Einschätzung der beruflichen Tätigkeit.

- 2. Neben dieser Segmenteinteilung zeigt sich klar auch eine berufsfachliche Strukturierung des beruflichen Erfolgs: Die gewählten Fächer spielen für die meisten Erfolgskriterien eine wichtige Rolle.
- 3. Schlüsselqualifikationen hingegen wirken sich über die formalen Qualifikationswege hinaus kaum auf eine erfolgreiche berufliche Platzierung aus.
- 4. Hingegen zeigen individuelle berufliche Orientierungen deutliche Effekte, insbesondere auch auf die Zuordnung der Absolventen auf die Arbeitsmarktsegmente.

2 Vom Abschluss zur Beschäftigung

Zusammenfassung

Es bestehen Unterschiede hinsichtlich der Dauer bis eine erste Beschäftigung gefunden wird. In Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit dauert die Suche bspw. länger. Absolventinnen und Absolventen mit einer kürzeren Studiendauer gelangen auch schnell in eine erste Beschäftigung. Eine Beschäftigung wird schneller gefunden, wenn bei der Suche auf Kontakte zurückgegriffen wird. Jedoch sind nicht alle Kontakte gleichermaßen hilfreich.

2.1 Kontaktnetztheorie und Übergangsdauer

Die Frage, wie schnell nach dem Studium ein Job gefunden werden kann, ist für die Absolventen nicht nur aus finanziellen Gründen höchst relevant, gehört doch ein rascher Einstieg in den Arbeitsmarkt zu den dringenden Problemen der Lebensplanung junger Akademikerinnen und Akademiker. Doch welche Faktoren sind hilfreich, welche hinderlich bei der Suche, und mehr noch, für die Findung einer Beschäftigung?

Aus Sicht suchtheoretischer Ansätze der Arbeitsmarktforschung (Mortensen/Pissarides 1999) wird die Suchzeit genutzt, um eine möglichst attraktive, also gut entlohnte und auch nach sonstigen Kriterien optimale Stelle zu finden. Arbeitssuchende suchen so lange, bis ein Angebot ihren „Reservationslohn", also den (Mindest-) Lohnsatz, zu dem sie eine Stelle akzeptieren, übersteigt. Eine längere Suchdauer – was auch eine längere Phase der Arbeitslosigkeit heißen kann – erhöht die Chancen auf ein lukratives Angebot, ist aber auch mit Kosten verbunden: Neben direkten Suchkosten schlagen die Opportunitätskosten zu Buche, die durch entgangene Einkommen entstehen. Die Suchdauer hängt damit von drei Elementen ab: Den Ansprüchen der Suchenden (die nach längerer erfolgloser Suche gegebenenfalls angepasst werden müssen), den entstehenden Suchkosten und der Zahl und Qualität der eingehenden Arbeitsangebote.

Jedes dieser Elemente wird nun wiederum von einer ganzen Reihe von Faktoren beeinflusst. So hängen die Suchkosten auch von den finanziellen Rahmenbedingungen der Absolventen ab – müssen sie sich in der Suchphase selbst finanzieren, werden sie unterstützt, erhalten sie gar ein Stipendium? Die Zahl

und Qualität der eingehenden Angebote wird wiederum von der Attraktivität der Absolventen für den Arbeitgeber, und das heißt neben ihrer formalen Qualifikation von „Schlüsselqualifikationen“ und sonstigen produktivitätsrelevanten Merkmalen bestimmt.

Eine gesonderte Rolle bei der Stellensuche kommt sozialen Kontakten zu, die zur Suche einer Stelle verwendet werden können. In der Literatur existieren verschiedene Theorien, inwiefern persönliche Kontakte hilfreich bei der Jobsuche sein können (Granovetter 1973; Burt 1995; Lin/Vaughn/Ensel 1981; Lin 1999). Dabei werden drei Mechanismen hervorgehoben, die dafür sorgen können, dass Stellen auf informellen Wegen, also unter zur Hilfenahme sozialer Kontakte, schneller gefunden werden können als über formale Bewerbungen (vgl. dazu Burt 1995: 13-15):

Erstens können Informationen über informelle Kanäle schneller transportiert werden als über formelle Kanäle, so dass der Matching-Prozess zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden beschleunigt wird.

Zweitens findet eine Reduktion der Unsicherheit über die nicht-Lohneigenschaften eines Jobs und über die nicht formalisierten Qualifikationseigenschaften einer bewerbenden Person statt. Dies wird gewährleistet, indem zusätzliche Informationen transportiert werden und den Informationsquellen größeres Vertrauen geschenkt wird.

Auf Grundlage dieser Informationen können Kontakte drittens Empfehlungen aussprechen, so dass der Entscheidungsprozess aktiv zugunsten eines Unternehmens oder einer sich bewerbenden Person beeinflusst wird.

Bei der Vermittlung von Stellen durch soziale Kontakte spielt der *Status der vermittelnden Person* eine wichtige Rolle, weil statushöhere Personen leichter und schneller Informationen an die Stellen weiterleiten können, die über Einstellungen entscheiden, oder sie entscheiden sogar selber über die Stellenbesetzung. Zudem ist ihr Einfluss auf Entscheidungsträger größer und sie haben in der Regel einen größeren Schatz an Informationen, welche ansonsten schwer zugänglich sind und den sie an die suchende Person weiterleiten können (vgl. Lin 1999).

Zusätzlich zu diesen allgemeinen Stellungsmerkmalen beeinflusst das *konkrete Verhältnis der vermittelnden Person zum Betrieb und der einstellenden Person sowie die Form der tatsächlich geleisteten Unterstützung* die Wirkung der informellen Stellenfindung. Bei Personen, die direkt im Unternehmen arbeiten, sollte der Wirkungsgrad höher sein als bei Personen außerhalb des Unternehmens und am stärksten sollte sie bei der einstellenden Person selbst sein. Werden nur Informationen an die jobsuchende Person gegeben, so ist dies für die Reduktion der

Übergangsdauer weniger hilfreich, als Informationen, die an die Arbeitgebenden übermittelt werden. Am stärksten sollte sich das Empfehlen einer suchenden Person für die Arbeitgebendenseite auf die Suchdauer auswirken.

2.2 Methode – die Ereignisanalyse

Die hauptsächlich verwendete Methode in diesem Abschnitt ist die Ereignisanalyse. Sie wurde speziell für die Analyse der Zeitdauer bis zum Eintritt eines Ereignisses (in diesem Fall der Jobbeginn) entwickelt. Sie hat gegenüber normalen OLS-Regressionsanalysen den Vorteil, dass die Annahme der Normalverteilung der Fehler der Übergangsdauer nicht erfüllt sein muss. Diese spezielle statistische Annahme wird bei der Analyse von Zeit in der Regel nicht erfüllt.

Darüber hinaus können bei der Analyse von Merkmalen der Person auch Informationen über Personen berücksichtigt werden, die noch keinen Job gefunden haben (so genannte rechts-zensierte Fälle). Dies ist in der normalen linearen Regression nur schwer möglich, da in der Regel nur die Personen analysiert werden können, die einen gültigen Wert auf der abhängigen Variablen (Übergangsdauer) aufweisen.

Bei den verwendeten Cox-Regressionsmodellen wird an Hand der vorliegenden Daten für jeden Ereigniszeitpunkt die Wahrscheinlichkeit berechnet, mit der das Ereignis (Jobbeginn) eintritt. Dabei wird das relative Risiko zweier Referenzgruppen miteinander verglichen. So wird zum Beispiel verglichen, ob Männer zu einem bestimmten Zeitpunkt ein größeres „Risiko“ haben, einen Job zu erhalten als Frauen. Aus den einzelnen Vergleichszeitpunkten wird dann ein allgemeiner Unterschied in der Wahrscheinlichkeit zwischen den Gruppen berechnet, dass das Ereignis eintritt, woraus sich die Konsequenzen für die Übergangsdauer (kürzer, länger oder kein statistisch signifikanter Unterschied) ableiten lassen (vgl. Cleves et al. 2008).

Die Ereignisanalyse ist aus den oben genannten Gründen die am besten geeignete statistische Methode zur Analyse der Übergangsdauer. Als Analyseeinheit werden Monate gewählt und es werden multiple-failure Modelle geschätzt. Dies bedeutet, dass nicht nur die Übergangszeit bis zum Erstjob, sondern auch die Übergangszeit in Folgejobs zu Beginn der Karriere untersucht wird.

Die Analyse wird in zwei Schritten mit zwei unterschiedlichen Teilsamples vorgenommen. Im ersten Teil wird untersucht, welchen Einfluss Studienmerkmale und Mitgliedschaften auf die Suchdauer haben. Hierbei können auch Fälle mit

einbezogen werden, die noch keinen Job gefunden haben. Im zweiten Schritt werden dann die Auswirkungen informeller Stellenfindung auf die Suchdauer analysiert. Hierbei können nur diejenigen Personen berücksichtigt werden, die bis zum Abschluss der Studie wenigstens einen Job gefunden haben, da nur für sie die Informationen über den Weg der Stellenfindung vorliegen.

Informelle Wege der Stellenfindung werden hierbei definiert als die, bei denen ein Kontakt hilfreich war. Zusätzlich werden alle Stellen, bei denen Personen angegeben haben, dass sie von ihrem jetzigen Betrieb angesprochen wurden (ohne sich formell beworben zu haben), als informell gefunden definiert. Weiterhin wurden Kontakte über Diplomarbeiten sowie Empfehlungen zu den informellen Kontakten gezählt. Alle anderen Suchstrategien gelten als formell und dienen als Referenzkategorie. Diese Operationalisierung des Begriffs informelle Stellenfindung wurde so gewählt, dass alle Wege der Stellenfindung, die auf persönlichen Kontakten beruhen, berücksichtigt wurden.

2.3 Auswirkungen von Studium, Mitgliedschaften und Demographie auf die Übergangsdauer

2.3.1 Studium

Die Auswirkungen des Studienverlaufes auf spätere berufliche Chancen sind ein Dauerthema in Absolventenstudien. Dazu zählt neben der inhaltlichen Gestaltung des Studiums auch die Frage, ob neben dem Studium gearbeitet wird oder ob ein Auslandsaufenthalt durchgeführt wird.

Studierende, die während des Studiums im Ausland waren, finden jedoch nicht signifikant schneller eine Arbeitsstelle als Studierende, die nicht im Ausland waren (vgl. Tabelle 12 im Kapitelanhang). Die Übergangsdauer reduziert sich nur für die Personen, die vor dem Studium im Ausland waren.

Kontrovers diskutiert wird auch die Rolle und Wichtigkeit von studentischen Nebenjobs und Praktika während des Studiums. Sind sie als Arbeitserfahrung hilfreich oder stellen sie hauptsächlich eine unnötige Belastung dar, die vom Studium ablenkt und zu einer Verlängerung führt? Die Analyse der Daten zeigt, dass eine differenzierte Betrachtung der Vorteile von Praktika und Nebenjobs vorgenommen werden muss.

Waren Studierende während des Studiums in einem Nebenjob beschäftigt, der nach eigenen Angaben sehr großen Bezug zum Studium hatte, so kommen sie schneller in einen Job als wenn sie keinen Nebenjob hatten. Lediglich „irgendeine“

Art des Nebenjobs (das heißt nach eigener Angabe mit geringem oder gar keinem Bezug zum Studium) zu haben, hat keinen positiven Effekt auf die Übergangszeit. Dazu passt das Ergebnis, dass Personen, die ein Praktikum absolviert haben, das *sie selber als nützlich bewerteten*, schneller einen Job bekommen als Personen, die kein Praktikum absolviert haben. Praktika, die nicht als nützlich bewertet wurden, verkürzen auch nicht die Übergangsdauer, so dass nicht von einem generellen Nutzen von Praktika bei der Stellenfindung ausgegangen werden kann. Die Ambivalenz insbesondere von Nebenjobs verstärkt sich dadurch, dass Studierende, die neben dem Studium gejobbt haben, auch eine signifikant höhere Fachsemesterzahl aufweisen, was, wie unten gezeigt wird, die Übergangsdauer wiederum verlängert.

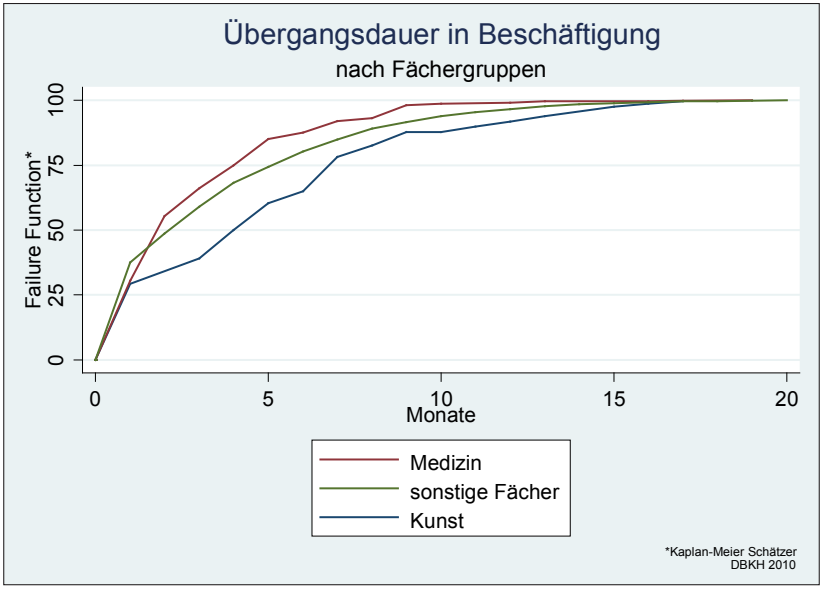
Während die Abschlussnote des Studiums, genau wie die Abiturnote, die Übergangszeit nicht beeinflusst, ist ein positiver Zusammenhang zwischen der Anzahl der Fachsemester und der Übergangszeit zu erkennen. Je länger studiert wurde, desto länger dauert es, bis ein Job gefunden wird. Bessere Noten beeinflussen nicht die Übergangsdauer.

Die Frage, ob an einer Uni, Fachhochschule oder einer anderen Art der Hochschule studiert wurde, ist für die Übergangsdauer nicht relevant. Bei den Abschlüssen zeigt sich ein Unterschied zwischen Studierenden mit Diplom und Studierenden, die ein Staatsexamen gemacht haben. Letztere brauchen deutlich länger. Hier spielen eventuell Wartezeiten für das Referendariat eine wichtige Rolle, gegenüber dem direkten Berufseinstieg von Diplomstudent/inn/en.

Medizinstudierende weisen eine deutlich geringere Übergangszeit auf als alle anderen Fachbereiche (vgl. Abbildung 9). Während zwischen den anderen Fachbereichen kaum signifikante Unterschiede bestehen, brauchen Studierende der Kunstwissenschaft länger als alle anderen Fachgruppen[3]. So haben beispielsweise nach 5 Monaten erst die Hälfte der Kunststudierenden einen Job gefunden gegenüber ca. 80 % der Medizinstudierenden. Bei den restlichen Fächergruppen sind es ca. 70 %.

3 Lediglich der Unterschied zu den Naturwissenschaften ist nicht signifikant.

Abbildung 9: Übergangsdauer bei ausgewählten Fächergruppen



Eigene Darstellung

2.3.2 Demographie

Tabelle 12 enthält auch den Einfluss einiger demographischer Merkmale auf die Übergangszeiten. Absolventinnen und Absolventen, die sich in der Zeit ihrer Jobsuche in Ostdeutschland aufhalten, brauchen länger, als Absolventinnen und Absolventen in Westdeutschland. Offensichtlich ist die höhere Arbeitslosenquote in Ostdeutschland auch für Hochschulabsolventinnen und -absolventen ein Problem. Absolventinnen und Absolventen, die sich im Ausland befinden, finden sogar noch schneller einen Job als Absolventinnen und Absolventen aus Westdeutschland. Das Alter der Suchenden hat dahingegen keinen Einfluss auf die Übergangszeit.

2.3.3 Finanzierung während der Stellensuche

Inwiefern wirken sich die Finanzierung der Suche und Suchanstrengungen auf die Übergangsdauer bis zum Job aus (vgl. Tabelle 12)? Finanzieren sich Absolventinnen und Absolventen während ihrer Suchphase über einen Nebenjob, ein Praktikum oder Bafög, so reduziert sich dadurch die Übergangsdauer. Bei Finanzierung über ein Stipendium hingegen, geht dies mit einer signifikanten Verlängerung der Zeit bis in den Job einher. Es scheint, dass Übergangsbeschäftigungen

und Kreditzeiten schnell überwunden werden sollen, während Finanzierung, die nicht zurückgezahlt werden muss, dazu führt, dass man sich bei der Suche Zeit lassen kann.

Der durchschnittliche Zeitaufwand hat im Gegensatz zu der Finanzierungsform keinen Einfluss auf die Übergangsdauer.

2.3.4 Mitgliedschaften in Vereinen, Verbänden und Parteien

Die Mitgliedschaft in verschiedenen Organisationen (Tabelle 12) kann wichtige Kontakte und Informationen vermitteln. Zu einem schnelleren Einstieg in den Job führt sie allerdings nicht. Weder die Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Berufsverbänden, Parteien, Vereinen, sonstigen sozialen Vereinigungen noch die aktive Mitgliedschaft in einer Religionsgemeinschaft reduzieren die Übergangsdauer. Der Anteil von Akademikerinnen und Akademiker im Bekanntenkreis wirkt sich ebenfalls weder positiv noch negativ auf die Übergansdauer aus.

2.3.5 Zwischenfazit

Wie aus theoretischen Überlegungen erwartet, zeigt sich, dass gewisse äußere Zwänge die Suchdauer beeinflussen. In Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit (und daher auch im Osten Deutschlands) dauert die Suche länger. Wird die Suche fremdfinanziert (und es entstehen somit geringere Suchkosten), verlängert sich der Übergang.

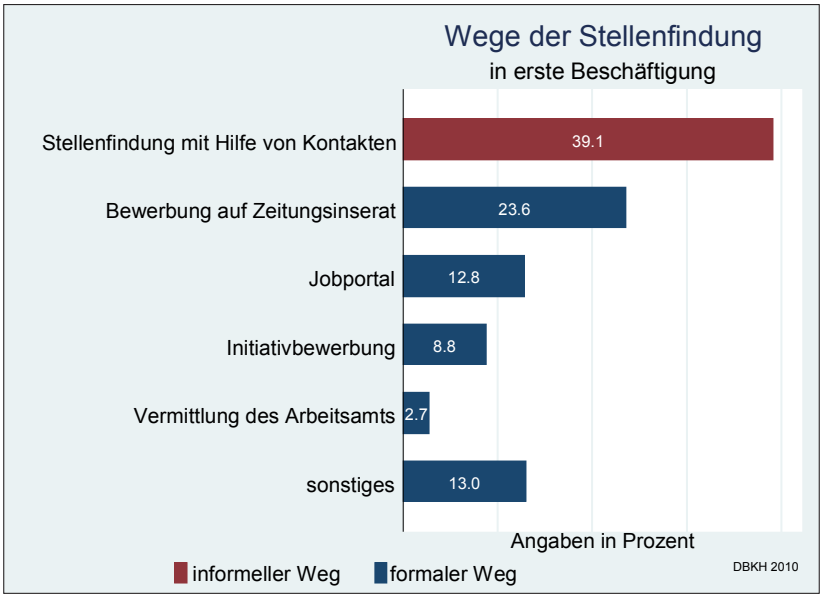
Im Gegensatz zu einem zügigen Studium verkürzt eine gute Abschlussnote nicht die Übergangsdauer. Hier ist zu vermuten, dass durch höhere Ansprüche der Vorteil bei der Stellensuche kompensiert wird.

Das Fach, das die geringste Übergangszeit aufweist, ist Medizin, die längste zeigt sich beim Fachbereich Kunst, bei dem es traditionell schwieriger ist Einstieg ins Berufsleben zu erhalten.

2.4 Auswirkungen informeller Stellenfindung auf die Übergangsdauer

Die Vermittlung über informelle Kontakte wird relativ häufig genutzt. Abbildung 10 zeigt, dass ca. 40 % der Absolventinnen und Absolventen aus der DBKH-Studie, die einen Job gefunden haben, zu diesem auf informellem Weg gelangt sind.

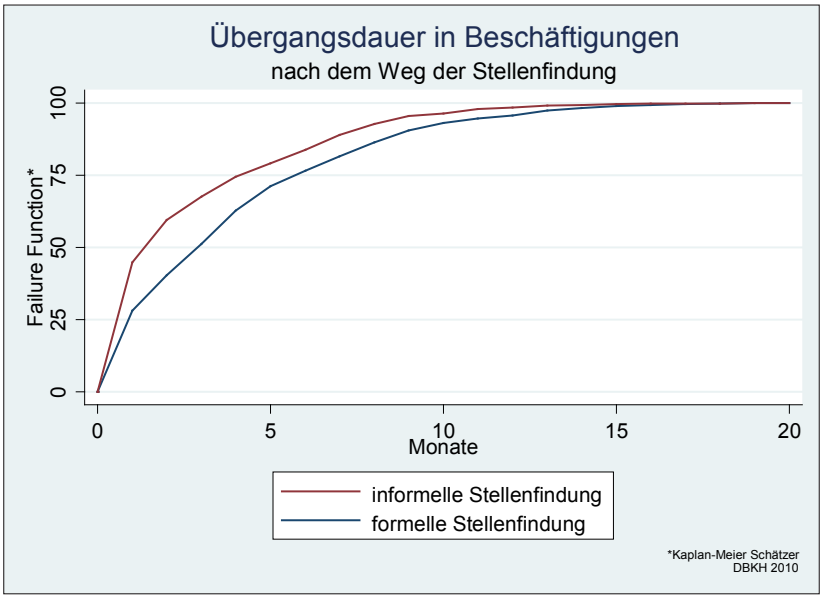
Abbildung 10: Häufigkeit formaler und informeller Stellenfindung



Eigene Darstellung

Die informelle Stellenfindung wird nicht nur häufig benutzt. Wie vermutet, hat sie auch entscheidende Auswirkungen auf die Übergangsdauer. In Abbildung 11 sind die unterschiedlichen Verläufe der Übergangszeit für formelle und informelle Stellenfindung im Vergleich dargestellt. Darin ist zu sehen, dass Stellen, die über informelle Wege gefunden wurden, im Schnitt schneller gefunden werden. Während nach drei Monaten erst die Hälfte der Personen, die über formellen Weg an ihren Job gekommen ist, einen Job gefunden hat, sind es bei informeller Stellenfindung bereits mehr als 2/3 der Personen. Die durchschnittliche Suchdauer formeller Stellenfindung liegt bei 4,39 Monaten und dauert damit mehr als einen Monat länger als bei informeller Stellenfindung (3,26 Monate). Im Folgenden wird in multivariaten statistischen Modellen getestet, ob dies ein direkter Effekt der informellen Stellenfindung ist oder durch andere Wirkungsmechanismen erklärt werden kann.

Abbildung 11: Übergangsdauer nach Stellenfindungsweg



Eigene Darstellung

Tabelle 7 zeigt die Effekte der informellen Stellenfindung auf die Suchdauer. Angegeben sind die Odds-Ratios für die Chance einen Job zu erhalten. Im Folgenden wird kurz erläutert wie die Tabellen in diesem Abschnitt zu lesen sind. Alle folgenden Tabellen stellen die Effekte der informellen Stellenfindung oder bestimmter Arten der informellen Stellenfindung *im Vergleich zur formellen Stellenfindung* dar.

Ein Wert von 1,3 in der Tabelle 7 bedeutet, dass Personen, die ihre Stelle über informelle Wege gefunden haben, zu jedem Zeitpunkt (daher in jedem Monat) eine 30 % höhere Chance haben einen Job zu erhalten als Personen, die über formellen Weg ihre Stelle gefunden haben. Die Suchdauer verkürzt sich daher in dem Fall. Werte unter 1 bedeuten hingegen eine Verlängerung der Suchdauer für die entsprechende Gruppe gegenüber der Referenzkategorie. Die Signifikanzniveaus der Ergebnisse sind durch Sternchen an den Werten gekennzeichnet.

Tabelle 7 enthält ein in sieben Stufen hierarchisch aufgebautes Cox-Regressionsmodell. Dabei wurden schrittweise zum Basismodell, das als unabhängige Variable nur die Variable zur informellen Stellensuche enthält, weitere Variablensets hinzugenommen die vorstehend mit einem „+“ gekennzeichnet sind. Dies ist eine

übliche Vorgehensweise, um alternative Erklärungsmöglichkeiten des Effektes der informellen Stellensuche auszuschließen.

Die erste Zeile bedeutet, dass der Effekt der informellen Stellenfindung ohne Kontrollvariablen bei 1,302 liegt. Das heißt, Personen, die über informellen Weg eine Stelle gefunden haben, haben zu jedem Zeitpunkt (Monat) eine 30,2 % höhere Chance, einen Job zu finden als Personen, die ihre Stelle über formellen Weg gefunden haben. In der zweiten Zeile sieht man, dass, berücksichtigt man die Merkmale einer suchenden Person, die Stärke des Effekts der informellen Stellenfindung mit 34 % etwas höher ist als im Basismodell. In der dritten, vierten und fünften Zeile sind kaum Unterschiede festzustellen, so dass man sagen kann, dass auch unter Kontrolle der sozialen Herkunft, der Art und Güte des Studiums und der sozialen Netzwerke Personen, die ihre Stelle über informellen Weg gefunden haben, zu jedem Zeitpunkt eine 35,1 % höhere Chance haben einen Job zu finden als Personen, die ihre Stelle über formellen Weg gefunden haben.

Berücksichtigt man die Merkmale des gefundenen Jobs, so reduziert sich dieser Effekt leicht auf 26,3 %. Die Kontrolle von regionalen Kontextvariablen hat nur geringen Einfluss, so dass unter Berücksichtigung aller wichtigen Faktoren gesagt werden kann, dass der geschätzte Einfluss von 27,6 % der informellen Stellenfindung auf die Übergangsdauer sehr signifikant ist. Eine Stellenfindung auf informellem Weg verkürzt daher wie erwartet auch für Hochschulabsolventinnen und -absolventen die Übergangsdauer in den Job.

Tabelle 7: Effekte der informellen Stellenfindung auf die Übergangsdauer

Modelle	Effekt: Informelle Stellenfindung
Basis	1,302***
+ persönliche Merkmale	1,340***
+ soziale Herkunft	1,340***
+ Studium	1,357***
+ Netzwerk	1,351***
+ Jobmerkmale	1,263***
+ Regionaldaten	1,276***
n_B (Anzahl der Beobachtungen)	1.116
n_P (Anzahl der Personen)	954
n (Anzahl der Ereignisse)	1.116

Dieser positive Effekt der Verkürzung der Suchdauer geht auch nicht mit negativen Wirkungen auf Statusmerkmale der Stelle einher. Dies belegt Tabelle 8, in der auf Grundlage derselben Kontrollvariablen der Effekt der informellen Stellenfindung

auf die Übergangsdauer bis in einen Job mit Vorgesetztenstatus gezeigt wird. Die Effekte der informellen Stellenfindung sind für Positionen mit Vorgesetztenstatus deutlich höher als für einen beliebigen Job.

Informelle Stellenfindung ist daher auch in Jobs mit einem besonders begehrten Merkmal wirksam. Sie scheint dort sogar einen stärkeren Einfluss zu haben als auf die allgemeine Stellenfindung. Dieser deutlich stärkere Effekt bei Positionen mit Vorgesetztenstatus unterstreicht, dass in diesem Bereich Informationen über Nicht-Qualifikationseigenschaften eines Jobs, die über den informellen Weg transportiert werden, und Informationen und Hilfstätigkeiten vermittelnder Personen eine besonders wichtige Rolle spielen. Es wird die These unterstützt, dass die Wirksamkeit informeller Stellenfindung im Bereich von Manager- und Führungspositionen besonders hoch ist, da hier die Entscheidung über die Einstellung einer Person schwerer wiegt als in einer normalen Position. Gleichzeitig werden bestimmte Fähigkeiten verlangt, die schwer über Zertifikate und Bildungsabschlüsse zu erkennen sind. Hierbei bieten informelle Kontakte Sicherheit in der Entscheidungsfindung und beschleunigen den Matching-Prozess.

Tabelle 8: Der Effekt der informellen Stellenfindung auf alle Jobs und Vorgesetztenpositionen

Unabhängige Variable	Abhängige Variable: Alle Jobs	Abhängige Variable: Vorgesetztenpositionen
Informelle Stellenfindung	1,276***	1,790***
n_B *(Anzahl der Beobachtungen)*	1116	1116
n_P *(Anzahl der Personen)*	954	954
n_E *(Anzahl der Ereignisse)*	1116	377

Wie im theoretischen Teil erwähnt, ist es wichtig zu unterscheiden, welche berufliche Stellung die Person einnimmt, die die Stelle vermittelt. Es kann davon ausgegangen werden, dass Personen in höheren beruflichen Stellungen bei der Jobsuche eine größere Hilfe darstellen als Personen mit geringerem beruflichen Status. Dieser Effekt kann auch mit den Daten der DBKH-Studie nachgewiesen werden.

Tabelle 9 zeigt, dass Personen, die leitende und qualifizierte Tätigkeiten ausüben, die Suchdauer für normale Jobs signifikant verkürzen. Diese Effekte sind für Positionen mit Vorgesetztenstatus deutlich stärker. Außerdem ist bei Positionen mit Vorgesetztenstatus die Vermittlung über Selbstständige und freie Mitarbeiter mit einer deutlichen Reduktion der Suchdauer verbunden. Personen aus niedriger oder

sonstiger beruflicher Stellung bringen bei der Vermittlung keinen signifikanten Vorteil gegenüber formeller Stellenfindung.

Es bestätigt sich daher, dass der Nutzen einer Stellenvermittlung mit den Ressourcen der vermittelnden Person zusammenhängt. Durch ihre oben beschriebenen Eigenschaften reduziert sich, wie gezeigt, die Übergangsdauer in einen Job für Absolventinnen und Absolventen deutlich. Die Tatsache, dass statusniedrige Personen keinen Zeitvorteil bei der Vermittlung bringen, weist darauf hin, dass es wichtig ist, bei sozialen Kontakten zu differenzieren, da sie per se nicht unbedingt hilfreich sind.

Tabelle 9: Der Einfluss der Stellung der vermittelnden Person auf die Übergangsdauer

Unabhängige Variable	Abhängige Variable: Alle Jobs	Abhängige Variable: Vorgesetztenpositionen
niedrige Stellung	1,029	1,104
Selbstständige/ Freie Mitarbeiter	1,497	2,511**
leitende Tätigkeit	1,296*	2,041***
Sonstige	1,327	1,917
qualifizierte Tätigkeit	1,340*	2,355***
n_B *(Anzahl der Beobachtungen)*	1021	1021
n_P *(Anzahl der Personen)*	890	890
n_E *(Anzahl der Ereignisse)*	1021	348

Zwei weitere Ergebnisse stützen die Nützlichkeit einer Binnendifferenzierung innerhalb der informellen Stellenfindung für das Verständnis der Funktion sozialer Kontakte bei der Jobsuche. Es ist ähnlich wie hinsichtlich des Status der Person entscheidend, welche Position die vermittelnde Person im/zum Betrieb hat. Außerdem kommt es darauf an, wie der Kontakt geholfen hat.

Wie zu erwarteten war, ist die größte Reduktion der Übergangsdauer zu sehen, wenn die Person selbst Arbeitgeberin oder Arbeitgeber ist (vgl. Tabelle 10). Dies ist bei normalen Jobs genauso wie bei Vorgesetztenpositionen der Fall. Auch Personen, die im Betrieb arbeiten, verringern die Übergangsdauer erheblich.

Ist es lediglich so, dass die vermittelnde Person den Arbeitgeber oder eine Person, die im Betrieb arbeitet kennt, so hat dies nur auf die Dauer bis zur Aufnahme eines Jobs mit Vorgesetztenstatus einen signifikanten Effekt. Ist die Person nicht im Betrieb und kennt auch Niemanden dort, so bringt ihre Vermittlungstätigkeit auch keine signifikante Reduktion der Suchdauer.

Informationsvermittlung und Beschleunigung von Entscheidungsprozessen funktioniert nach diesen Ergebnissen am besten aus dem Betrieb heraus. Je kür-

zer die berufliche Distanz zu den entscheidenden Personen (Arbeitgeberin oder Arbeitgeber) ist, desto wirksamer ist die informelle Stellenfindung bei der Verringerung der Übergangszeit.

Tabelle 10: Der Einfluss der Stellung der vermittelnden Person zum Betrieb auf die Übergangsdauer

Unabhängige Variable	Abhängige Variable: Alle Jobs	Abhängige Variable: Vorgesetztenposition
Die vermittelnde Person …		
… ist der Arbeitgeber	2,548***	4,909***
… arbeit im Betrieb	1,417***	1,933***
… kennt Arbeitgeber	1,061	1,548*
… kennt Mitarbeiter	1,155	2,205**
nichts davon	1,024	1,133
n_B *(Anzahl der Beobachtungen)*	1034	1034
n_P *(Anzahl der Personen)*	902	902
n_E *(Anzahl der Ereignisse)*	1034	351

Am hilfreichsten sind aber Kontakte, die selbst die Entscheidung über Einstellungen treffen können. Dies gilt insbesondere für Positionen mit Vorgesetztenstatus. Die Informationsvermittlung[4] als helfende Tätigkeit beschleunigt ebenfalls die Jobsuche. Erstaunlicherweise ist es nicht hilfreich, wenn die vermittelnde Person eine Empfehlung ausspricht also bspw. beim Arbeitgeber „ein gutes Wort einlegt." Hier ist, wie bei sonstigen Tätigkeiten, kein signifikanter Unterschied zu formellen Stellenfindungswegen festzustellen.

Während die ersten beiden Ergebnisse erwartet wurden, überrascht der fehlende Effekt von Empfehlungen vermittelnder Personen auf die Übergangsdauer. Es kann an Hand der Daten nicht geklärt werden, worauf dies zurückzuführen ist. Denkbar ist, dass eine Empfehlung weit später im Bewerbungsprozess wirksam wird, wenn es um die Merkmale der Stelle geht, sich also nicht primär auf die Suchdauer sondern eher auf die Qualitäten der Stelle auswirkt.

4 In Form des Herstellens von Kontakten zum/r Arbeitgeber/in bzw. die Empfehlung an Arbeitsuchende, sich zu bewerben oder sie auf einen Job aufmerksam zu machen.

Tabelle 11: Der Einfluss der Art der Vermittlung auf die Übergangsdauer

Unabhängige Variable	Abhängige Variable: Alle Jobs	Abhängige Variable: Vorgesetztenpositionen
Die vermittelnde Person hat mich… … eingestellt	1,716*	3,159***
… ein gutes Wort für mich eingelegt	1,067	1,244
… den Kontakt hergestellt, mir empfohlen mich zu bewerben, mich auf Stelle aufmerksam gemacht	1,253**	1,899***
sonstiges	1,545	1,398
n_B (Anzahl der Beobachtungen)	1030	1030
n_P (Anzahl der Personen)	898	898
n_E (Anzahl der Ereignisse)	1030	349

2.5 Fazit: Kontakte verringern die Suchdauer

Die informelle Stellensuche bringt Absolvent/inn schneller in den Job. Allerdings sollte dabei berücksichtigt werden, dass nicht jede Form der Unterstützung in gleicher Weise hilfreich ist.

Bemerkenswert ist, dass im Gegensatz zu anderen Studien kein negativer Effekt für Jobs mit positiven Merkmalen (hier: Vorgesetztenstatus) zu finden war, sondern, dass sich hier die Wirkung der informellen Stellenfindung noch stärker zeigte. Damit kann die häufig aufgestellte These, dass informelle Stellenfindung zwar die Übergangsdauer verkürzt, aber mit Abstrichen in der Qualität des Jobs einhergeht (vgl. Franzen/Hangartner 2005), für deutsche Absolventinnen und Absolventen nicht bestätigt werden.

Hinsichtlich danach wer hilft und wie geholfen wird, finden sich hingegen nur wenige Überraschungen. Statushöhere, qualifizierte Personen und Personen, die im Betrieb arbeiten (insbesondere die, die direkt einstellen können), bringen Suchende schneller in den Job. Einfluss und kurze Vermittlungswege sind hierbei die wichtigen Faktoren für eine schnelle Vermittlung.

Erstaunlich ist allerdings, dass zwar der Hinweis auf eine Stelle als Vermittlungsart die Übergangsdauer verkürzt, eine Empfehlung sich jedoch nicht positiv auf die Übergangsdauer auswirkt. Die beiden wirklich hilfreichen Tätigkeiten sind somit allein das Einstellen als Vermittler bzw. die Weitergabe von Informationen. Eine Beeinflussung der Entscheidungsfindung Dritter wirkt sich nicht aus. Diesen Ergebnissen zu Folge lohnt es für Studierende folglich nicht, Bekannte

oder Freunde darum zu bitten, das „gute Wort“ für sie einzulegen, wenn es ihnen lediglich darum geht schneller einen Job zu finden.

2.6 Kapitelanhang

Tabelle 12: Effekte der informellen Stellenfindung auf die Suchdauer – hierarchische Modelle

	Basis	persönliche Merkmale	soziale Herkunft	Studium	Netzwerk	Jobmerkmale	Regionaldaten
informelle Stellenfindung	1,302***	1,340***	1,340***	1,357***	1,351***	1,263***	1,276***
Frauen		0,855*	0,810**	0,779***	0,732***	0,796**	0,786**
Alter		0,997	0,996	1,005	1	0,996	0,994
Nationalität: Deutsch		1,036	0,977	1	1,072	1,149	1,12
Ich bin jemand, der schnell Kontakt zu anderen findet.		1,023	1,017	1,022	1,032	1,046	1,051
Beruflich kommt man heute ohne Beziehungen nicht weit.		0,859**	0,865**	0,844***	0,863**	0,884*	0,899*
Ich sehe Kontaktpflege immer auch als Investition in die Zukunft.		1,071	1,082	1,056	1,047	1,039	1,052
Selbständiges Arbeiten		0,969	0,934	0,985	0,99	1,046	1,055
Teamfähigkeit		1,065	1,053	1,056	1,076	1,025	1,043
Organisationsfähigkeit		1,03	1,028	1,001	1,001	0,975	0,989
Mündliches Ausdrucksvermögen		0,9	0,903	0,933	0,907	0,93	0,924
Standpunkte gg. Anderen behaupten		1,114	1,111	1,09	1,053	1,01	1,011
Analyse komplexer Zusammenhänge		0,881*	0,841**	0,852**	0,868*	0,844**	0,850**
Führungsqualitäten		1,058	1,029	1,065	1,074	1,106	1,101
Verhandlungsgeschick		0,934	0,98	0,964	0,989	0,955	0,943
Wirtschaftliches Denken		1,017	1,027	0,993	0,972	0,97	0,961
Berufliche Stellung Mutter (Referenz: Arbeiterin)							
Angestellte			0,943	0,906	0,904	0,952	0,915
Beamtin			0,798	0,772	0,767	0,83	0,769

Selbständige			0,842	0,839	0,8	0,831	0,8
Berufliche Stellung Vater (Referenz: Arbeiter)							
Angestellter			1,19	1,146	1,195	1,205	1,259*
Beamter			1,383*	1,256	1,29	1,289	1,308
Selbständiger			1,414*	1,328*	1,385*	1,33	1,390*
Schulbildung Vater (Referenz: Abitur)							
Fachhochschul/ Fachoberschulreife			0,875	0,844	0,819	1,035	1,007
Realschule, mittlere Reife, 10. Klasse			0,847	0,831	0,855	1,012	1,005
Volksschule, Hauptschule, 8. Klasse			0,887	0,862	0,887	1,039	1,015
keinen Abschluss			0,775	0,809	0,938	1,085	1,049
Schulbildung Mutter (Referenz: Abitur)							
Fachhochschul/ Fachoberschulreife			0,811	0,799	0,77	0,94	0,907
Realschule, mittlere Reife, 10. Klasse			0,640***	0,654***	0,655***	0,799	0,804
Volksschule, Hauptschule, 8. Klasse			0,592***	0,631***	0,639***	0,714*	0,696**
keinen Abschluss			0,847	0,89	0,736	0,69	0,803
Berufsbildung Muter (Referenz: Universitätsabschluss)							
Universitätsabschluss			0,949	1,056	1,08	1,103	1,14
Fachhochschulabschluss			1,049	1,089	1,08	1,071	1,096
Fachschulabschluss			1,463	1,497	1,414	1,194	1,213
Lehre			1,872*	1,900*	1,856*	1,401	1,378
keinen beruflichen Abschluss			1,389	1,252	1,281	1,088	1,074
Berufsbildung Vater (Referenz: Universitätsabschluss)							
Universitätsabschluss			1,336*	1,194	1,22	1,211	1,215
Fachhochschulabschluss			1,33	1,285	1,333	1,127	1,171
Fachschulabschluss			1,236	1,281	1,328	1,225	1,231
Lehre			1,351	1,271	1,234	1,154	1,147
keinen beruflichen Abschluss			1,278	1,166	1,118	1,075	1,048
Während Stuidum im Ausland				1,209**	1,126	1,079	1,071
Nein, aber vor Studium im Ausland				1,376*	1,312*	1,167	1,198
Abiturnote				0,999	0,999	0,995	0,994
Anzahl Fachsemester				0,969*	0,956**	0,975	0,978
Abschlussnote				0,926	0,989	0,972	0,967

Studienabschluss (Referenz: Diplom)							
Magister				1,02	1,022	1,027	1,012
Bachelor				0,883	0,857	0,986	1,004
Master				0,98	0,918	1,057	1,092
Staatsexamen				0,729	0,688*	0,839	0,792
Promotion				0,474*	0,421**	0,659	0,654
Sonstiges				0,654	0,553	0,847	0,913
Art der besuchten Hochschule (Referenz: Universität)							
Fachhochschule				1,142	1,099	1,132	1,106
Berufsakademie				2,239*	1,898	1,645	1,488
Sonstiges				1,568	1,571	1,156	1,142
Fächergruppe (Referenz: Sprach und Kulturwissenschaft)							
Rechts/Wirtschaft/ Sozialwiss.				1,093	1,113	1,096	1,113
Mathematik/Natur-wiss.				0,849	1,011	1,064	1,031
Medizin				1,618*	1,707*	1,607*	1,537*
Agrar/Forst/Ernäh-rungswiss.				1,084	1,145	0,977	0,919
Ingenieure				1,139	1,179	1,016	0,987
Kunst				0,678	0,640*	0,591*	0,616*
Sonstige Fächer				0,761	0,846	0,765	0,801
Nebenjob (Referenz: kein Nebenjob)							
keine Studienrele-vanz					1,188	1,122	1,172
wenig Studienre-levanz					1,057	1,066	1,125
starke Studienre-levanz					1,234	1,105	1,166
Praktiukmserfahrung (Referenz: kein Praktikum)							
gar nicht nützlich					0,976	1,107	1,094
eher nicht nützlich					1,217	1,2	1,22
eher nützlich					1,534***	1,455**	1,434**
seh nützlich					1,286	1,277	1,227
Aktives mitglied einer Religions-gemeinschaft					1,006	0,998	1,001
Partei					1,084	1,035	1,037
Korporation/ Verbindung					0,309***	0,540*	0,574
Gewerkschaft					1,127	0,989	0,977
Berufsverband					0,859	0,899	0,943

Sonstige Gruppe mit sozialem Engagement					1,019	0,911	0,903
Anteil der Akademikerinnen und Akademiker im Bekanntenkreis (Referenz: keine)							
weniger als die Hälfte					0,725	0,773	0,776
ungefähr die Hälfte					1,007	0,894	0,901
mehr als die Hälfte					0,903	0,878	0,891
so gut wie alle					0,957	0,929	0,961
Anzahl der Mitarbeitenden im Betrieb (Referenz: 10 und weniger)							
11 bis 20 Mitarbeiter						1,223	1,223
21 bis 100 Mitarbeiter						1,441***	1,429**
101 bis 500 Mitarbeiter						1,002	0,985
501 bis 1000 Mitarbeiter						1,247	1,265
Über 1000 Mitarbeiter						1,536***	1,519***
Wirtschaftsbereich (Referenz: Land und Forstwirtschaft)							
produzierendes Gewerbe						1,44	1,437
Handel/Gast						1,265	1,216
Verkehr/Nachrichten						1,494	1,476
Erziehung/ Unterricht						1,097	1,054
Verbände/ Organisationen						1,366	1,436
öffentl.Verwaltung						1,13	1,19
sonst. Dienstleistungen						1,29	1,3
Einkommen						1	1
Nummer des Jobs (Referenz: 1. Job)							
2. Job						3,513***	3,327***
3. Job						5,446***	5,019***
4. Job						2,926***	2,678***
Tätig im wissenschaftlichen Segment						0,965	0,959
Kreis: Bevölkerungsdichte							1
Kreis: BIP pro Kopf							1,003
Kreis: Arbeitslosigkeit							0,98

Beobachtungen	1116	1116	1116	1116	1116	1116	1116
Subjekte	954	954	954	954	954	954	954
Gefundene Jobs insgesamt	1116	1116	1116	1116	1116	1116	1116

3 Auswirkungen flexibilisierter Berufseinstiege auf den weiteren Karriereverlauf

Zusammenfassung

Die berufliche Erstplatzierung bestimmt maßgeblich den weiteren Karriereverlauf. Nachteile des Berufseinstiegs können auch mittelfristig nicht aufgeholt werden. Besonders prägend ist die nachteilige Platzierung im flexibilisierten Bereich des Arbeitsmarktes.

Bislang wurde das Augenmerk auf die Stellensuche und die berufliche Erstplatzierung gelegt. Dabei hat sich gezeigt, dass bei weitem nicht alle Absolventinnen und Absolventen mit einem erfolgreichen Erwerbseintritt rechnen können. Ein großer Teil muss sich zunächst mit flexibilisierten Beschäftigungen begnügen, welche ihrerseits mit einigen Nachteilen hinsichtlich wichtiger Kriterien des beruflichen Erfolgs verbunden sind. In diesem Abschnitt geht es nun um die Frage, ob die Nachteile einer ungünstigen Erstplatzierung im folgenden Karriereverlauf wieder abgebaut werden können.

Bisherige Studien zeigen in dieser Frage uneinheitliche Ergebnisse. So finden beispielsweise Giesecke und Groß (2002a) eine nachteilige Auswirkung befristeter Beschäftigung in Form von Befristungsketten, während Boockmann (2006) zeigt, dass die negativen Wirkungen befristeter Beschäftigungen zwei bis drei Jahre später wettgemacht werden können und somit keine „Narben“ eines flexibilisierten Erwerbseinstiges verbleiben.

Im Folgenden werden die Folgen flexibilisierter Erwerbseinstiege für den Erwerbsverlauf der Hochschulabsolventinnen und -absolventen anhand unterschiedlicher Erfolgskriterien einer gelungenen Karriere in den Blick genommen. Wie stabil ist die Beschäftigung, welche mittelfristigen Einkommensperspektiven und Chancen auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung ergeben sich, wie werden spätere Beschäftigungsverhältnisse subjektiv bewertet? Im Zentrum dieser Analysen steht immer die Frage, ob sich die Art des Berufseinstieges auf die Qualitäten der folgenden Jobs auswirkt.

3.1 Methode – die Ereignisanalyse

Für die folgenden Untersuchungen wurden ereignisanalytische Verfahren verwendet. Ereignisanalysen beschreiben Prozesse und analysieren die Determinanten solcher Prozesse. Die abhängige Variable ist jeweils das Risiko des Auftretens eines Ereignisses[5]. Berufseinstieg, individuelle Charakteristika oder strukturelle Arbeitsmarktmerkmale können das Risiko steigen oder sinken lassen. Ein gestiegenes Risiko bedeutet einen beschleunigten Prozess, ein geringeres Risiko verlangsamt den Prozess bis zum Eintreten des Ereignisses.

Im Folgenden werden zum einen Schätzungen der kumulierten Dichteverteilungen des Eintretens der interessierenden Ereignisse graphisch dargestellt, was einen anschaulichen Überblick über Mobilitätsprozesse in der frühen beruflichen Karriere bietet. Zum Anderen werden Cox-Regressionsmodelle verwendet, die den Einfluss der individuellen und strukturellen Merkmale der befragten Hochschulabsolventinnen und -absolventen bzw. des Arbeitsmarktes auf den Karriereverlauf prüfen. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, inwieweit sich flexibilisierte und nicht flexibilisierte Erwerbseinstiege auf den Karriereverlauf auswirken. Die Frage, was das zu betrachtende „Ereignis“ ist, leitet sich jeweils aus der spezifischen Fragestellung ab.

3.2 Ausmaß der Jobmobilität

Um einen Eindruck von der Mobilität in den ersten Erwerbsjahren zu bekommen werden zunächst Ereignisanalysen vorgestellt, die als Ereignis jeden beliebigen Jobwechsel definieren. Dadurch wird ersichtlich, wie stabil die Beschäftigung in den ersten Jahren nach dem Eintritt in den Arbeitsmarkt ist. Die Prozesszeit beginnt mit Einstieg in die erste Beschäftigung (nicht mit dem Studienabschluss), weil zu dem Zeitpunkt das Risiko eines Jobwechsels beginnt.

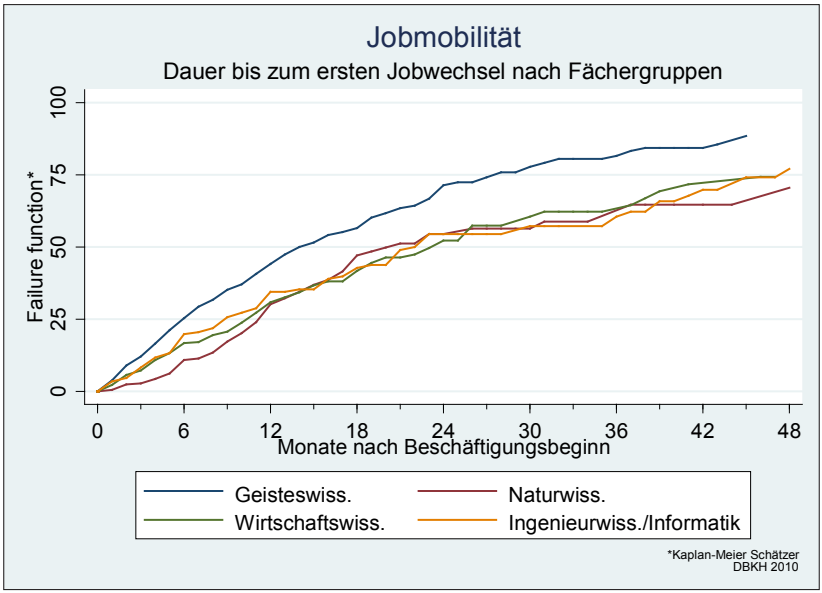
Abbildung 12 zeigt die Schätzung der kumulierten Dichteverteilung der Jobwechsel getrennt nach Fächergruppen. Es zeigen sich erhebliche Unterschiede in den Mobilitätsmustern zwischen den Fächern. Offensichtlich ist die Mobilität in den ersten Erwerbsjahren bei Geisteswissenschaftlern mit Abstand am höchsten, bei Naturwissenschaftlern dagegen am niedrigsten, dazwischen rangieren die Wirtschafts- und Ingenieurswissenschaften, beide mit ähnlichen Verläufen.

5 Genauer wird der Einfluss der unabhängigen Variablen auf den Hazard r(t) geschätzt, der eine bedingte Wahrscheinlichkeitsdichte des Auftretens der Ereignisse darstellt.

Während innerhalb von sechs Monaten nach dem Erwerbseinstieg bereits ein Viertel der Geisteswissenschaftler die Beschäftigung gewechselt hat, sind es bei den Naturwissenschaftlern weniger als ein Achtel. Ein und ein halbes Jahr nach dem Erwerbseinstieg haben bereits über die Hälfte der Geisteswissenschaftler ihre Beschäftigung gewechselt, bei Wirtschafts- und Ingenieurs- und Naturwissenschaftlern sind es deutlich weniger.

Stärker als bei den anderen Fächern, ist bei Naturwissenschaftlern der Mobilitätsanstieg drei Jahre nach den Abschluss zu erkennen. Dies kann auf beendete Promotionsstellen zurückzuführen sein.

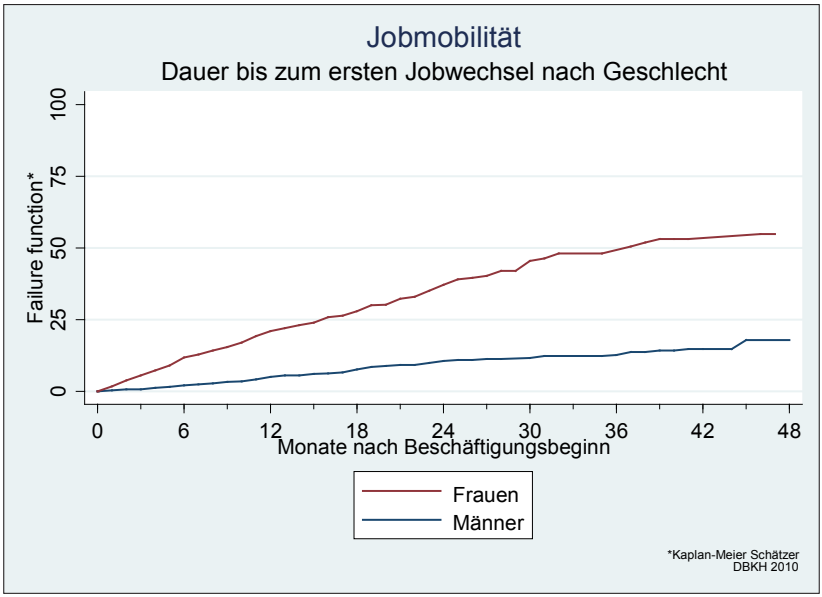
Abbildung 12: Dauer bis zum ersten Jobwechsel nach Fächergruppen



Eigene Darstellung

Deutlich ist auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern. Frauen wechseln deutlich schneller in einen zweiten Job als Männer.

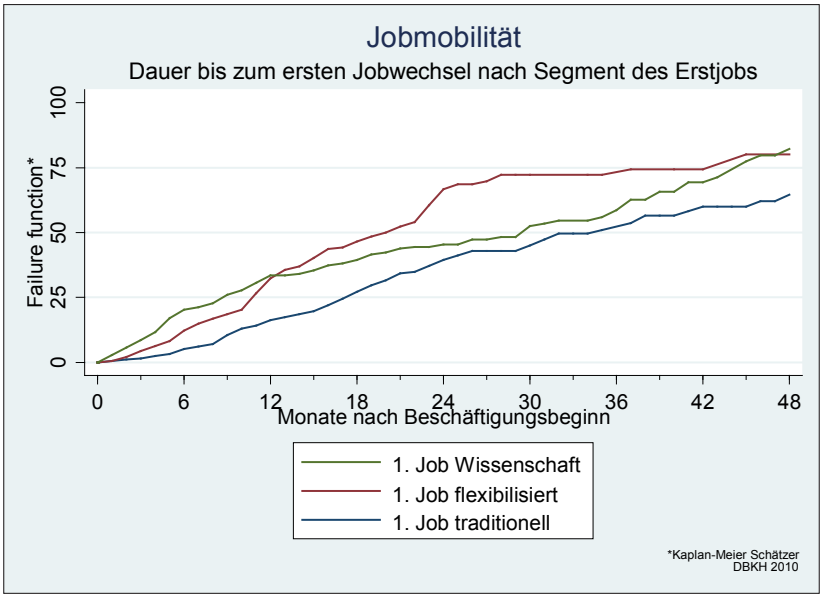
Abbildung 13: Jobmobilität nach Geschlecht



Eigene Darstellung

Abbildung 14 zeigt, wie sich der Flexibilisierungsgrad der ersten Beschäftigung auf die Mobilität der folgenden Erwerbsjahre auswirkt. Personen mit flexibilisierten Erwerbseinstiegen weisen in den Folgejahren höhere Mobilitätsraten auf als Personen, die im traditionellen Segment ihre Erwerbskarriere begonnen haben. Das belegt den erhöhten Mobilitätsdruck im flexibilisierten Segment, resp. die erhöhte Motivation sich aus einer eher nachteiligen Lage zu befreien

Abbildung 14: Jobmobilität nach Segment des Erstjobs



Eigene Darstellung

Bemerkenswert ist auch, dass im traditionellen Segment trotz hoher Beschäftigungssicherheit Mobilität nicht unbedeutend ist. Hier dürfte es sich aber überwiegend um freiwillige Mobilität handeln, die mit größeren Chancen auf eine Verbesserung der Beschäftigungslage einhergeht.

Tabelle 13 gibt die Ergebnisse eines Cox-Regressions-Modells wieder, das den Einfluss unterschiedlicher individueller und struktureller Charakteristika auf das Risiko – oder die Chance – eines Jobwechsels prüft. Es bestätigt sich zunächst der Einfluss der Segmente auf die Mobilitätswahrscheinlichkeit. Absolventen im flexibilisierten Segment haben ein um etwa 70 % höheres Risiko, den Job zu wechseln, als Absolventen, die eine Stelle im traditionellen Segment haben. Daneben gibt es klare Effekte der Studienfächer: Die Wirtschaftswissenschaftler können im Vergleich zu den Geisteswissenschaftlern mit größerer Jobstabilität rechnen.

Hinsichtlich der individuellen Charakteristika der Absolventen zeigt sich, dass leistungsstärkere Absolventen seltener den Job wechseln. Bei den Schlüsselqualifikationen zeigt sich ein uneinheitliches Bild. Während Programmierkenntnisse die Stabilität der Beschäftigungen sichtbar erhöhen, sind fließende Englischkenntnisse der Stabilität der Beschäftigung eher abträglich.

Tabelle 13: Beschäftigungsmobilität

Ereignis: Jobwechsel	M1
Fächer (Ref: Geisteswiss.)	
Natur	1,03
Wirtschaft	0,67*
Ingenieure/Informatiker	1,27
sonstige Fächer	0,71
Segmenteinstieg (1. Job)	
(Ref: 1. Job traditionelles Segment)	
1. Job: flexibilisierter Bereich	1,72**
1. Job: Wissenschaftsbereich	1,12
Sozialstruktur	
Geschlecht (Frau = 1)	1,19
Ost inkl. Berlin	1,21
Alter	1,03
Qualifikation	
Abschlussnote (1-4)	1,29+
Fachsemesterzahl	0,95+
Erfahrung	
Auslandssemester	1,17
Nebenjob, fachnah	1,20
freiwillige Praktika	1,02
Schlüsselqualifikationen	
SQ Englisch fließend	1,35*
SQ Programmierkenntnisse	0,52+
N	909
+ p<0,10, * p<0,05, ** p<0,01	

Damit lässt sich sagen, dass auch unter Kontrolle sämtlicher individueller Variablen die Jobmobilität maßgeblich durch die berufliche Erstplatzierung bestimmt wird. Wer sich zunächst im flexibilisierten Segment des Arbeitsmarktes platziert, muss mit erhöhter Mobilität in den Folgejahren rechnen. Ob mit dieser Mobilität eher Chancen oder Risiken verbunden sind, werden die folgenden Analysen zeigen.

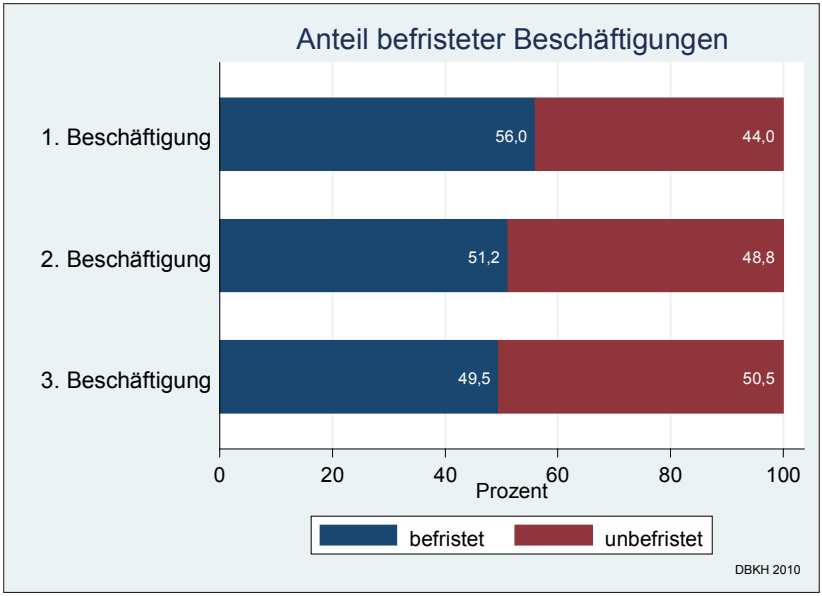
3.3 Spaltungstendenzen im Akademikerarbeitsmarkt

Giesecke und Groß (2002a) haben auf der Basis des SOEP „Befristungsketten" in flexiblen Arbeitsmarktbereichen identifiziert – befristete Beschäftigung zieht verstärkt wieder befristete Beschäftigung nach sich. Das deutet auf einen gespaltenen

Arbeitsmarkt mit Mobilitätsbarrieren zwischen den Arbeitsmarktsegmenten hin. Wer sich erst einmal im flexiblen Bereich wieder findet, hat ein erhöhtes Risiko, dort zu verbleiben, und schlechtere Chancen, in gesicherte Beschäftigungsverhältnisse zu wechseln. Gilt das auch für die hier untersuchten Akademikerinnen und Akademiker, oder ist für diese Gruppe die befristete Beschäftigung eher ein Sprungbrett in das Normalarbeitsverhältnis?

Abbildung 15 zeigt zunächst, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse nicht nur in der ersten Beschäftigung zu finden sind. Zwar ist die Befristungsquote bei den ersten Beschäftigungen nach dem Studienabschluss mit 56 % am höchsten, doch sinkt sie mit den Folgebeschäftigungen kaum. Bei den zweiten Beschäftigungen nach Studienabschluss sind es noch 51 % und auch bei den dritten Beschäftigungen ist noch die Hälfte (49,5 %) befristet beschäftigt.

Abbildung 15: Anteil befristeter Beschäftigungen in Folgejobs



Eigene Darstellung

In Tabelle 14 sind die Ergebnisse einer Cox-Regression dargestellt, die als Ereignis den Wechsel in eine befristete Beschäftigung definiert. Es ist zu sehen, dass das Risiko, aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis zu wechseln, im flexiblen Segment und im Wissenschafts-

segment deutlich höher ist als im traditionellen Bereich. In beiden Bereichen dominieren befristete Beschäftigungsverhältnisse, und diese erhöhen erheblich das Risiko, wieder in befristete Beschäftigung zu gelangen. Zudem ist hervorzuheben, dass keine weiteren Effekte individueller oder struktureller Merkmale auf das Risiko einer befristeten Folgebeschäftigung zu finden sind, was die Vermutung, dass Befristungen zu Befristungsketten führen, deutlich bestätigt.

Tabelle 14: Risiko befristeter Beschäftigung

Ereignis: Wechsel in befristete Beschäftigung	
Sozialstruktur	
Geschlecht (Frau=1)	1,43
Ost inkl. Berlin	1,02
Alter	0,98
1. Job: flexibilisiert	**6,07****
1. Job Wissenschaft	**9,79****
Fächer (Ref: Geisteswiss.)	
Natur	1,00
Wirtschaft	0,80
Ingenieure/Informatiker	0,83
sonstige Fächer	0,88
Qualifikation	
Abschlussnote (1-4)	1,18
Fachsemesterzahl	0,96
Auslandssemester	1,36
Nebenjob, fachnah	1,18
freiwillige Praktika	0,91
SQ Englisch_fließend	1,00
SQ Programmierkenntnisse	0,41
N	1024
+ p<0,10, * p<0,05, ** p<0,01	

3.4 Arbeitsmarktsegmentierung und beruflicher Erfolg

Bisher konnte gezeigt werden, dass das traditionelle und das flexibilisierte Segment zu verschiedenen Mobilitätsmustern und Karrierechancen führen. Nun soll der Karriereerfolg der ersten Erwerbsjahre hinsichtlich weiterer Qualitäten der Beschäftigung betrachtet werden. Untersucht wird, wie lange es nach dem Abschluss des Studiums dauert, bis die Absolventen eine qualifikationsadäquate Beschäftigung gefunden haben, und wie lange es dauert, bis sie eine Beschäftigung gefunden haben, die sie selbst nicht mehr als Übergangslösung betrachten. Auch

dabei liegt der Hauptfrage darin, inwieweit die Chancen im traditionellen und im flexibilisierten Bereich auseinandergehen.

3.4.1 Qualifikationsadäquanz

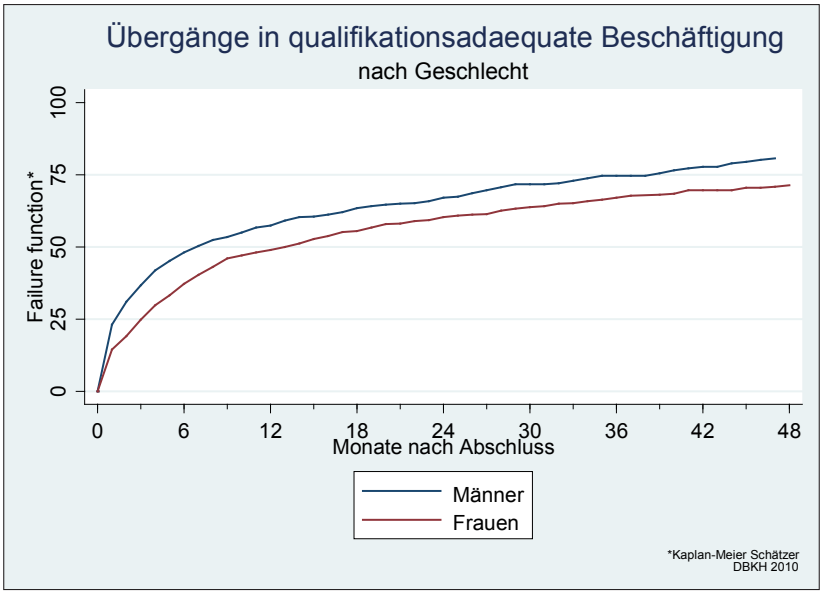
Die Qualifikationsadäquanz[6] ist eines der wichtigsten Kriterien beruflichen Erfolgs. Nicht nur erhalten Personen in anspruchsvolleren Tätigkeiten durchschnittlich höhere Einkommen. Absolventen sind auch zufriedener, wenn ihre Tätigkeit in hohem Maß ihren Qualifikationen entspricht.

Dabei muss es sich jedoch nicht um die fachliche Qualifikation handeln, diese kann sehr wohl vom ursprünglichen Studienfach etwas abweichen (wie zum Beispiel Mathematiker, die in der IT-Branche als Programmier unterkommen). Viel wichtiger ist jedoch die allgemeine Entsprechung der beruflichen Stellung, die einem akademischen Abschluss angemessen sein sollte, und die inhaltliche Anforderungen der Arbeit, das Anforderungsniveau.

Abbildung 16 zeigt, dass nach ca. neun Monaten 50 % der Absolventen eine qualifikationsadäquate Beschäftigung gefunden haben. Dreieinhalb Jahre nach Studienabschluss sind es knapp drei Viertel. Frauen haben sichtbar mehr Mühe, in eine qualifikationsdadäquate Beschäftigung zu gelangen.

6 Zur Kodierung vgl. Abschnitt 1.4.4 Qualifikationsadäquanz, S. 30

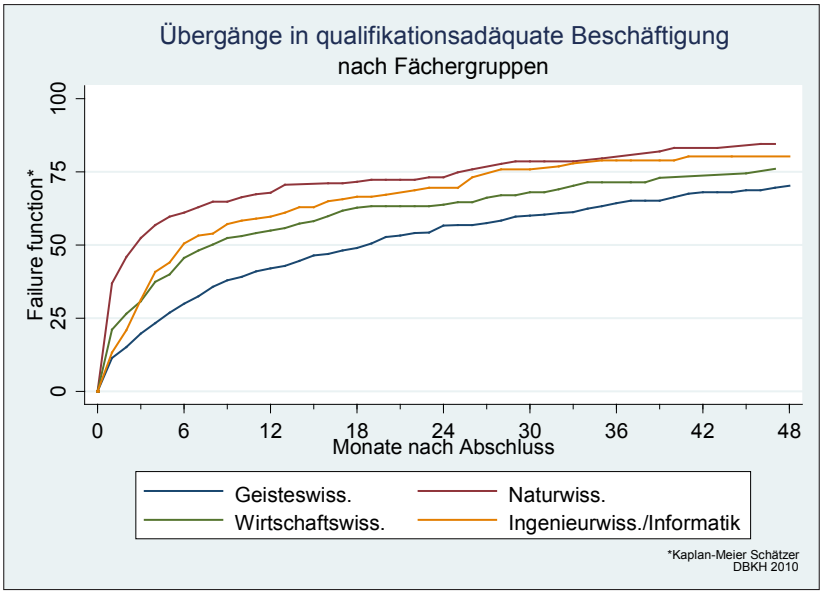
Abbildung 16: Übergänge in qualifikationsadäquate Beschäftigung nach Geschlecht



Eigene Darstellung

Auch bei den Fächergruppen gibt es nachweisbare Unterschiede. Naturwissenschaftlern, Ingenieuren und Informatikern fällt es vergleichsweise leicht, adäquate Stellen zu finden (vgl. Abbildung 17). Von Ihnen sind bereits zwei Jahre nach Studienabschluss drei Viertel adäquat platziert Geisteswissenschaftler haben am meisten Mühe. Sie erreichen auch vier Jahre nach Abschluss nicht diese Quote. Wirtschaftswissenschaftler rangieren im Mittelfeld, mit Abstand hinter den Naturwissenschaftlern, aber deutlich vor den Geisteswissenschaftlern.

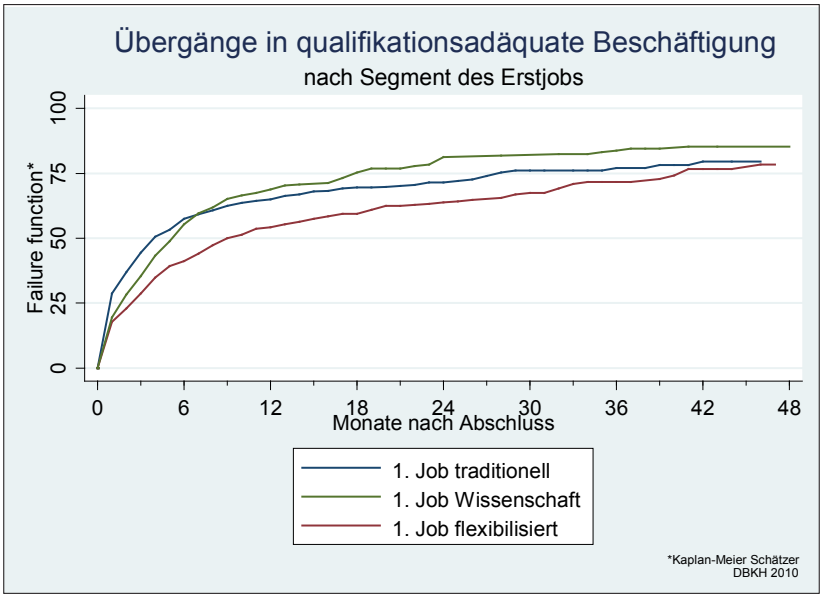
Abbildung 17: Übergänge in qualifikationsadäquate Beschäftigung nach Fächergruppen



Eigene Darstellung

Für die Segmente zeigt sich, dass im Wissenschaftsbereich besonders schnell adäquate Beschäftigungen gefunden werden (Abbildung 18). Am schlechtesten gelingt dies im flexiblen Bereich, der deutlich seltener qualifikationsadäquate Beschäftigungen bietet.

Abbildung 18: Übergänge in qualifikationsadäquate Beschäftigung nach Segment des Erstjobs



Eigene Darstellung

Die folgende Tabelle 15 enthält wieder eine multivariate Cox-Regression, die die Effekte unterschiedlicher Charakteristiken auf die Chance prüft, eine qualifikationsadäquate Stelle zu finden. Es ist zu sehen, dass sich ein zügiges Studium und ein guter Abschluss ebenso als günstig erweisen wie ein fachnaher studentischer Job. Sehr deutlich wird auch, dass Frauen benachteiligt sind und Natur- und Wirtschaftswissenschaftler sowie Ingenieure und Informatiker eher in adäquate Beschäftigung kommen. Die Benachteiligung im flexibilisierten Bereich zeigt sich unter Kontrolle der Fächer allerdings nicht mehr, was darauf zurückzuführen sein dürfte, dass vor allem die Geisteswissenschaftler, die eben schwerer qualifikationsadäquate Beschäftigungen finden, vor allem im flexiblen Bereich zu finden sind.

Tabelle 15: Übergänge in die erste Qualifikationsadäquate Beschäftigung

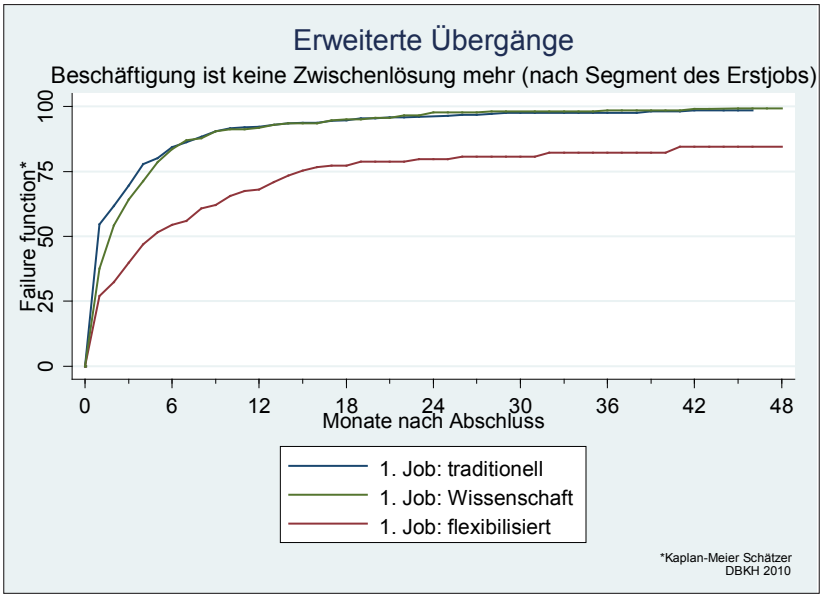
Ereignis: Einstieg in die erste Qualifikationsadäquate Beschäftigung			
Sozialstruktur	M1	M2	M3
Geschlecht (Frau=1)			0,74**
Ost inkl. Berlin			1,04
Alter			0,98
1. Job: flexibilisiert	0,76*	0,84	0,86
1. Job Wissenschaft	1,21	1,27+	1,11
Fächer (Ref: Geisteswiss.)			
Natur		1,91**	1,80**
Wirtschaft		1,37*	1,28+
Ingenieure/Informatiker		1,28	1,32+
sonstige Fächer		0,89	0,81
Qualifikation			
Abschlussnote (1-4)			0,73**
Fachsemesterzahl			0,96*
Auslandssemester			0,93
Nebenjob, fachnah			1,46**
freiwillige Praktika			1,15
SQ Englisch fließend			1,07
SQ Programmierkenntnisse			0,78
N	1025	1025	1025
+ p<0,10, * p<0,05, ** p<0,01			

3.4.2 Übergangsbeschäftigungen

Abschließend sollen die subjektiven Einschätzungen der akademischen Berufseinsteiger hinsichtlich ihrer Karriere betrachtet werden. Sie wurden gefragt, ob sie ihre gegenwärtige Beschäftigung als „Zwischenlösung ansehen, bis sie etwas besseres gefunden haben". So lange sich Absolventen in Übergangsbeschäftigungen befinden, ist der Prozess der beruflichen Platzierung aus ihrer Sicht noch nicht abgeschlossen. Sie werden sich weiter umorientieren und, wenn sich die Gelegenheit ergibt, die Stelle wechseln. Wie lange dauert es nun, bis Hochschulabsolventinnen und -absolventen in Beschäftigungen gelangen, die sie nicht mehr als Zwischenlösung ansehen?

Abbildung 19 zeigt, dass der Einstieg in das flexibilisierte Segment diesen Prozess erheblich verzögert. Bemerkenswert erscheint, dass sich traditionelles und Wissenschaftssegment hier nicht unterscheiden, obwohl in letzterem auch befristete Beschäftigungen dominieren. Nicht die Beschäftigungssicherheit alleine, sondern auch die Karriereaussichten sind für die Beurteilung einer Beschäftigung als Zwischenlösung wichtig.

Abbildung 19: Erweiterte Übergänge nach Segment des Erstjobs



Eigene Darstellung

In den multivariaten Analysen (vgl. Tabelle 16) bestätigt sich dieser deskriptive Unterschied: Der Segmenteinstieg im flexibilisierten Bereich bestimmt sehr deutlich die Beurteilung einer Beschäftigung als erfolgreiche Platzierung.

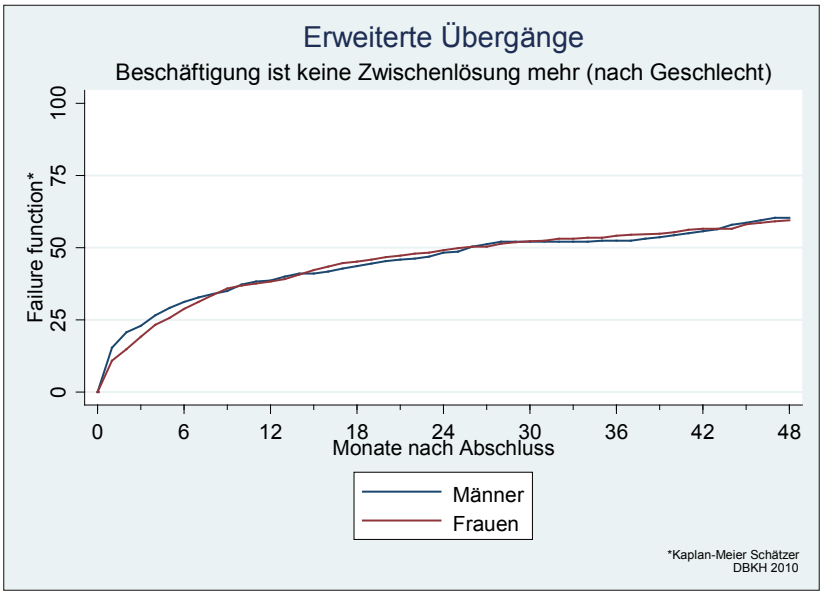
Darüber hinaus gibt es starke Fächereffekte. Natur- und Wirtschaftswissenschaftlern gelingt ein schnellerer Übergang in zufriedenstellende Beschäftigungen. Bei Ingenieuren und Informatikern ist der Prozess dagegen ähnlich verzögert wie bei Geisteswissenschaftlern. Auch hier zeigt sich, dass fachnahe Nebenjobs hilfreich sind, eine befriedigende Beschäftigung zu finden.

Tabelle 16: Zufriedenstellende Beschäftigung

Ereignis: Einstieg in Nicht-Übergangsbeschäftigung			
	M1	M2	M3
Sozialstruktur			
Geschlecht (Frau=1)			1,06
Ost inkl. Berlin			0,94
Alter			0,96
Segmente			
1. Job: flexibiliserter Bereich	0,59**	0,65**	0,65**
1. Job: Wissenschaft	0,78+	0,93	0,82
Fächer (Ref: Geisteswiss.)			
Natur		1,41*	1,53*
Wirtschaft		1,48**	1,51**
Ingenieure/Informatiker		0,94	0,99
sonstige Fächer		1,07	1,07
Qualifikation			
Abschlussnote (1-4)			0,78+
Fachsemesterzahl			0,98
Erfahrung			
Auslandssemester			0,96
Nebenjob, fachnah			1,31*
freiwillige Praktika			1,13
SQ Englisch fließend			0,99
SQ Programmierkenntnisse			0,89
N	1198	1198	1198

Ein bemerkenswertes Ergebnis erbringt der Geschlechtervergleich. Abbildung 20 zeigt für Frauen und Männer einen nahezu identischen Verlauf des Übergangs in solche nicht-Übergangsbeschäftigungen. Dieses Ergebnis verblüfft, wäre doch zu erwarten, dass Frauen, die es ohnehin schon schwerer haben, überhaupt eine Stelle zu finden (vgl. Kapitel 7) auch länger brauchen, bis sie sich „zufriedenstellend" platzieren können. In Anbetracht der Tatsache, dass Frauen sonst hinsichtlich fast aller Beschäftigungsmerkmale beim Berufseinstieg benachteiligt sind, deutet dieses Ergebnis darauf hin, dass sich Frauen mit „weniger" zufrieden geben. Sie sind schneller bereit, eine gefundene Beschäftigung als erfolgreiche berufliche Platzierung zu akzeptieren.

Abbildung 20: Erweiterte Übergänge nach Geschlecht



Eigene Darstellung

3.5 Fazit: Ein flexibilisierter Einstieg bewirkt langfristige Nachteile

Dieser Abschnitt untersuchte die Erwerbsverläufe der Hochschulabsolventinnen und -absolventen in ihren ersten Berufsjahren. Der wichtigste Befund ist dabei, dass der Erwerbseinstieg im flexibilisierten Bereich über die Nachteile des ersten Jobs hinaus auch mittelfristig zu nachteiligen Beschäftigungsbedingungen führt. Insbesondere drohen die Absolventen, in Befristungsketten zu geraten, was auf deutliche Barrieren zwischen den Arbeitsmarktsegmenten hindeutet. Der Beginn der Karriere im flexiblen Segment erschwert es, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu finden. In der Sichtweise der Akteure sind die Beschäftigungen für eine längere Zeit nach dem Erwerbseinstieg „Übergangsbeschäftigungen", die gewechselt werden, wenn sich etwas Besseres ergibt.

Ein weiteres bemerkenswertes Ergebnis betrifft die geschlechtsspezifischen Erwerbsverläufe. Obwohl Frauen geringere Chancen auf adäquate Beschäftigungen haben und länger benötigen bis sie eine unbefristete Beschäftigung ge-

funden haben, dauert es nicht länger, bis sie in einer Beschäftigung sind, die sie nicht mehr als Übergangslösung betrachten. Dies deutet auf eine stark geschlechtsspezifische Bewertung von Berufskarrieren als „erfolgreich“ hin.

4 Eine Typologie der Übergänge mit Hilfe der Sequenzmusteranalyse

4.1 Kontinuität und Diskontinuität von Erwerbssituationen

Die vorangegangenen Analysen (vgl. Kapitel 1) deuten darauf hin, dass der Akademikerarbeitsmarkt segmentiert ist. Insbesondere lässt sich ein „flexibler" Arbeitsbereich mit eher „atypischen" Beschäftigungsverhältnissen von einem „traditionellen" unterscheiden, der aus „Normalarbeitsverhältnissen" besteht. Darüber hinaus zeigten die ereignisanalytischen Modelle, dass zwischen diesen Segmenten Mobilitätsbarrieren bestehen und die Absolventen in eher stabile Erwerbssituationen geraten. Das heißt wohlgemerkt nicht, dass sie in stabile Beschäftigung gelangen – das gilt nur für diejenigen, die sich im traditionellen Segment platzieren können. Die Stabilität im flexiblen Bereich betrifft eher die Prekarität der Erwerbssituation, die durchaus häufige Wechsel zwischen (befristeten) Beschäftigungen beinhalten kann.

Die Kontinuität und Diskontinuität der Erwerbssituation soll im Folgenden näher untersucht werden. Dazu wird die Methode der „Sequenzmusteranalysen" verwendet. Anders als die Ereignisanalyse, die lediglich die Zeit analysiert, bis ein bestimmter Zustandswechsel (Ereignis) eintritt, betrachtet die Sequenzmusteranalyse umfassend die vollständige Abfolge von Erwerbszuständen im Karriereverlauf – es werden also verschiedene Erwerbszustände simultan betrachtet, und es wird die Abfolge der unterschiedlichen Erwerbszustände in den einzelnen Karriereentwicklungen berücksichtigt (zur Methode vgl. Stegmann 2008: 223).

Untersucht wird, ob tatsächlich eine Platzierung der Absolventen in verschiedene Arbeitsmarktbereiche ein Verharren in diesen Bereichen nach sich zieht, oder ob eher Wechsel zwischen den Bereichen zu beobachten ist. Allerdings werden nicht nur drei Segmente, sondern acht mögliche Erwerbszustände betrachtet, um ein genaueres Bild von Kontinuität und Diskontinuität in spezifischen Erwerbszuständen zu erhalten.

4.2 Analysesample und Methoden

Die vorliegende Analyse schließt nur Befragte ein, für die Angaben zu allen fünf Befragungszeitpunkten vorliegen und die bereits zum ersten Befragungszeitpunkt ihren ersten Hochschulabschluss hatten. Dies sind insgesamt 1060 Absolventen.

Die Sequenzmusteranalyse besteht aus drei Teilen: Erstens aus der Beschreibung des allgemeinen Charakters der Sequenzen. Dabei stellt eine Sequenz eine geordnete Liste von Elementen (hier Erwerbsformen) dar. Zweitens werden durch die Optimal-Matching-Technik (OM) Ähnlichkeiten von den einzelnen Lebensverläufen bestimmt. Der dritte Schritt bildet die Typisierung von Sequenzen, die für gewöhnlich mit der Clusteranalyse vorgenommen wird (Brzinsky-Fay 2007: 413). So können Lebensverläufe als Sequenzen konzipiert, mit OM analysiert und anschließend mit der Clusteranalyse typisiert werden (Brüderl/Scherer 2006: 330-331).

Um die Erwerbsverläufe der Hochschulabsolventinnen und -absolventen als Sequenzen untersuchen zu können, müssen zunächst die möglichen Erwerbsformen (auch Zustände genannt) und die Zeitachse definiert werden. Folgende Zustände, in denen sich die Hochschulabsolventinnen und -absolventen nach ihrem Abschluss befinden könnten, wurden ausgesucht: unbefristete Vollzeittätigkeit (also Normalarbeitsverhältnis), befristete Vollzeittätigkeit, unbefristete Teilzeittätigkeit, befristete Teilzeittätigkeit, Praktikum/Traineeship, Bildungssystem[7], Suchphase und Sonstiges[8]. Als Zeitachse dienen die einzelnen Erhebungswellen.

Beim OM Verfahren wird eine Distanzmatrix anhand des paarweisen Vergleichs zwischen den einzelnen Sequenzen errechnet[9]. Daran kann eine Clusteranalyse zur Typisierung der beobachteten Lebensverläufe angeschlossen werden. Grundsätzlich wird für die Clusterung dabei das Ward-Verfahren verwendet, da es die besten Ergebnisse erbringt. Ein Problem der Clusteranalyse ist die Bestimmung der „optimalen" Anzahl der Cluster, weil es hierfür kein eindeutiges Kriterium gibt. Die Abhilfe schafft das so genannte „Ellebogen"-Kriterium. Hier erstellt man einen Plot, in dem man die Distanz der fusionierenden Cluster für die letzten Fusionsschritte abträgt. Dort, wo die resultierende Kurve einen „Knick" zeigt, ist die optimale Clusterzahl (Brüderl/Scherer 2006: 335).

---

7 Promotion, Zweitstudium/Ergänzungsstudium, Referendariat und andere Weiterbildung.

8 Bei Parallelzuständen wurde von der folgenden Prioritätsreihenfolge ausgegangen: Erwerbstätigkeit, Praktikum/Traineeship, Bildungssystem, Suche, Sonstiges.

9 Angaben zur Funktionsweise des Optimal-Matching-Algorithmus sind u. a. zu finden unter: Schaeper 1999, MacIndoe/Abbott 2004, Aisenbrey/Fasang 2009 und Brzinsky-Fay et al. 2006. Für die vorliegende Untersuchung wurden die Standardtransformationskosten verwendet.

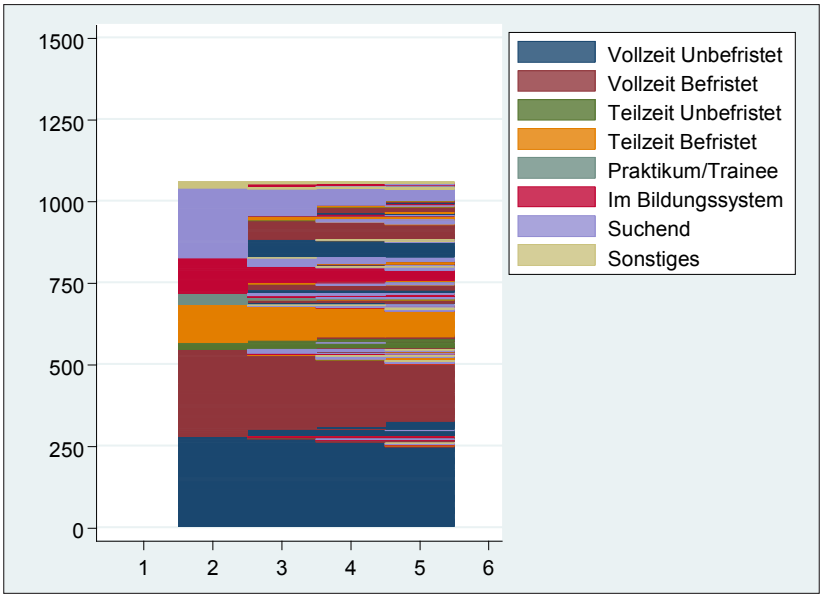
An die eigentliche Sequenzmusteranalyse anschließend wird in der vorliegenden Untersuchung die Methode der multinomialen logistischen Regression verwendet. Diese wird dann angewandt, wenn die abhängige Variable mehr als zwei Kategorien aufweist, welche nicht in eine Rangordnung gebracht werden können. So dienen in der Analyse die im vorherigen Schritt errechneten Cluster als abhängige Variable. In der multinomialen logistischen Regression wird die Wahrscheinlichkeit für jede Ausprägung der abhängigen Variable vorhergesagt. So könnte man auch für die abhängige Variable getrennte logistische Regressionen berechnen, dennoch würden sich dann die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten nicht zu 1 addieren. Aus diesem Grund ist es also sinnvoll, eine gemeinsame Regression für alle Koeffizienten zu berechnen. Dabei muss eine der Kategorien als Referenz dienen, da nicht alle Vergleiche zwischen den Kategorien der abhängigen Variablen berechnet werden können. (Long/Freese 2001: 200-202; Kohler/Kreuter 2006: 309-310).

4.3 Beschreibung der Sequenzdaten

Die erste Möglichkeit, sich der Frage nach der Kontinuität und Diskontinuität in den ersten Jahren nach dem Hochschulabschluss anzunähern bietet die Beschreibung der Sequenzdaten, die Erwerbsverläufe der Hochschulabsolventinnen und -absolventen widerspiegeln. In der Abbildung 21 ist jede Sequenz (individueller Erwerbsverlauf) anhand einer Linie dargestellt, wobei verschiedene Sequenzelemente (Erwerbsformen) durch unterschiedliche Farben gekennzeichnet sind (Brzinsky-Fay et al. 2006: 444).

Es fällt auf, dass einige Erwerbsverläufe durch Diskontinuität, also durch einen häufigen Zustandswechsel bestimmt sind. Weiterhin ist festzustellen, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse eine große Rolle in den ersten Erwerbsjahren von Akademikerinnen und Akademiker spielen (insbesondere die befristete Vollzeittätigkeit). Nur knapp 20 % aller beobachteten Personen befinden sich in den ersten zwei Jahren nach ihrem Abschluss durchgängig im Normalarbeitsverhältnis.

Abbildung 21: Indexplot zur Darstellung von Sequenzen



Eigene Darstellung

Tabelle 17 fasst die ersten zehn häufigsten Zustandsübergänge zusammen. Es ist zu beobachten, dass für die ersten zehn häufigsten Sequenzen (knapp 70 % aller Sequenzen) maximal ein Übergang zwischen zwei verschiedenen Zuständen zu beobachten ist. Das deutet in der Tat auf eine relative hohe Kontinuität in den Erwerbsverläufen: Die Absolventen verbleiben in einer spezifischen Erwerbsform. Zu erkennen ist weiterhin, dass flexibilisierte Arbeitsverhältnisse eine wichtige Rolle in den Erwerbsverläufen der Hochschulabsolventinnen und -absolventen spielen. Zwar ist das Normalarbeitsverhältnis die häufigste Sequenz, doch macht es insgesamt nur 20 % aller Sequenzen aus.

Tabelle 17: Die zehn häufigsten Zustandsübergänge

Sequenzen	Häufigkeit	Prozent	Kumuliert
Unbefristete Vollzeit	217	20,47	20,47
Befristete Vollzeit	106	10,00	30,47
Suche – Befristete Vollzeit	79	7,45	37,92
Suche – Unbefristete Vollzeit	72	6,79	44,72
Bildung – Befristete Teilzeit	49	4,62	49,34
Bildung – Befristete Vollzeit	46	4,34	53,68
Suche	35	3,30	53,98
Bildung	32	3,02	60,00
Befrist. – Unbefrist. Vollzeit	25	2,36	62,36
Befristete Teilzeit	25	2,36	64,72
Befrist. Vollzeit – Praktikum	25	2,36	67,08

Anmerkung: Die Prozente beziehen sich auf alle 1060 Sequenzen im Datensatz.

Die Diskontinuität der Erwerbsverläufe kann ebenfalls mit dem so genannten Konzentrationsmaß festgestellt werden (siehe Tabelle 21 im Kapitelanhang). Das Konzentrationsmaß beträgt insgesamt knapp 21 Prozent[10]. Daraus folgend gibt es also viele sich wiederholende Sequenzmuster, was wiederum für eine hohe Kontinuität in spezifischen Erwerbsmustern spricht. Es bleibt im Folgenden weiter zu untersuchen, welche typischen Erwerbsmuster die Akademiker/innen nach ihrem Hochschulabschluss aufweisen.

4.3.1 Mustertypen des Erwerbseinstiegs

Aus der durchgeführten Typisierung anhand der Methode der Clusteranalyse ergeben sich insgesamt sieben Cluster. Die Clusterzahl wurde anhand des „Ellebogen-Kriteriums“ bestimmt (siehe Kapitelanhang, Abbildung 23). Im Folgenden werden die Cluster in ihren Eigenschaften beschrieben (vgl. Tabelle 18) sowie grafisch dargestellt (Abbildung 22).

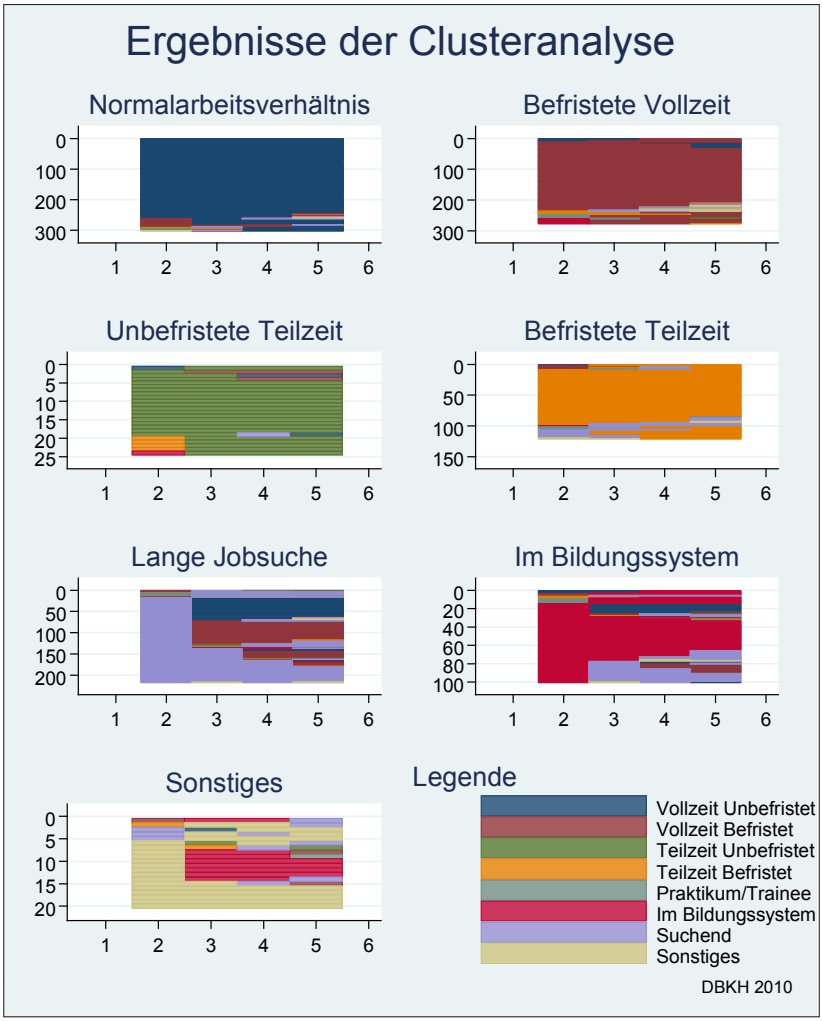
10 100 % würden dafür sprechen, dass jede Sequenz einmalig ist. Dementsprechend steht der Wert null dafür, dass alle Sequenzen identisch sind. (Brzinsky-Fay 2006: 441)

Tabelle 18: Beschreibung der Clusterlösung

	Clustername	N	Beschreibung
1	Normalarbeitsverhältnis	301	Der Cluster wird von Erwerbsverläufen dominiert, die über alle 5 Phasen hinweg den Zustand „ Normalarbeitsverhältnis" aufweisen. Weitere Verläufe sind dadurch gekennzeichnet, dass die meisten Fälle mindestens 3 Phasen in der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung verbrachten.
2	Befristete Vollzeit	282	Etwa die Hälfte aller Fälle im zweiten Cluster sind über den gesamten Beobachtungszeitraum befristet vollzeitbeschäftigt. Andere Erwerbsverläufe in diesem Cluster sind durch die Dominanz des Zustandes „ Befristete Vollzeitbeschäftigung" gekennzeichnet. In diesen Erwerbsverläufen kommen dabei auch weitere Zustände entweder zum Anfang, oder zum Ende hin vor.
3	Unbefristete Teilzeit	24	Ein homogenes, aber auch kleines Cluster. Die sich hier befindenden Personen sind die längste Zeit der Beobachtungsperiode unbefristet teilzeittätig.
4	Befristete Teilzeit	108	Das Cluster ist in erster Linie durch den Übergang vom Bildungssystem in der ersten Beobachtungsphase in die befristete Teilzeittätigkeit gekennzeichnet. Häufig sind auch Erwerbsverläufe zu beobachten, in denen sich der Zustand „befristete Teilzeit" über alle Phasen erstreckt.
5	Lange Jobsuche	226	Der Cluster wird durch Lebensverläufe dominiert, die erst nach einer vergleichsweise langen Suchphase in das Berufsleben einsteigen. Es ist also ein Übergangscluster zwischen der Suche und (zum überwiegenden Teil) unbefristeter sowie befristeter Vollzeitbeschäftigung. Ein Teil der beobachteten Personen bleibt dennoch über den gesamten Zeitraum hinweg suchend.
6	Im Bildungssystem	100	Hier befinden sich diejenigen, die entweder den überwiegenden Teil der beobachteten Erwerbsbiografie im Bildungssystem verbracht haben oder aber auch Personen, die nach der Bildung (maximal über 2 Phasen hinweg) in die Suche oder auch Erwerbstätigkeit eingetreten sind.
7	Sonstiges	19	Im Cluster der Sonstigen sind nur wenige Personen wieder zu finden, die im Vergleich zu anderen Typen überdurchschnittlich oft diesen Zustand aufweisen.

Die sich ergebenden, voneinander relativ klar abgegrenzten Cluster zeigen sieben typische Wege, die junge Akademikerinnen und Akademiker nach ihrem Abschluss gehen. Ein interessantes Ergebnis ist, dass nahezu jede beobachtete Beschäftigungsform ihr eigenes Cluster bildet. Angesicht der neusten Debatten um die „Generation Praktikum" (Stolz 2005; Briedis/Minks 2007) scheint es etwas verwunderlich zu sein, dass Praktikantenbiografien nur eine eher geringe Rolle nach dem Abschluss des Studiums spielen und auch als einziges kein eigenes Cluster bilden.

Abbildung 22: Clusterergebnisse



Eigene Darstellung

Das größte Cluster stellt das „Normalarbeitsverhältnis“ dar, was insgesamt ca. 28 % aller Sequenzen umfasst. Alle anderen Cluster beinhalten eher „atypische“ Beschäftigungssituationen. Während befristete Teil- sowie Vollzeit häufig über eine längere Zeit hinweg ausgeübt wird, scheint die unbefristete Teilzeit keine große Rolle in den Erwerbsverläufen der Hochschulabsolventinnen und -absol-

venten zu spielen. So zeigen bereits die ersten vier Cluster die Auswirkungen der Arbeitsmarktflexibilisierung auf die Erwerbsverläufe junger Akademikerinnen und Akademiker: quantitativ ist ein Überwiegen von befristeten Erwerbsbiografien (Teilzeit- und Vollzeit) über das Normalarbeitsverhältnis festzumachen.

Die nächsten zwei Cluster verdeutlichen, dass nahezu ein Drittel der beobachteten Akademikerinnen und Akademiker nach ihrem Abschluss nicht oder erst viel später in die Erwerbstätigkeit einsteigen. So verbleiben sie entweder im Bildungssystem oder aber begeben sich auf eine längere Suche nach einem Arbeitsplatz. Auch diese Cluster können unter Umständen von Flexibilisierung moderner akademischer Erwerbsverläufe sprechen. So könnte eine weitere berufliche Qualifizierung eine Überbrückungsphase darstellen, bis man die erste Beschäftigung gefunden hat. Die lange Suche könnte ebenfalls als Ergebnis der Flexibilisierung gewertet werden, darauf hinweisend, dass heutzutage ein unmittelbarer Einstieg in die Erwerbstätigkeit nicht mehr gewährleistet ist.

Betrachtet man die Clusterergebnisse, so liegt die Vermutung nahe, dass hinter bestimmten Mustern unterschiedliche im Studium erworbene bzw. individuelle, für die berufliche Platzierung entscheidende Voraussetzungen vorliegen. Der nächste Abschnitt geht der Frage nach, wer (nicht) über die notwendigen Voraussetzungen für die Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis verfügt.

4.4 Wer kommt in welche Erwerbsform?

4.4.1 Variablen und Codierung

Wie oben erläutert, wird zur Analyse der den einzelnen Typen korrespondierenden Merkmale der Hochschulabsolventinnen und -absolventen auf die Methode der multinomialen logistischen Regression zurückgegriffen. Dabei stellen die Cluster die abhängige Variable dar. Da aber für jeden einzelnen Verlauftypus eine Regression gerechnet werden soll, mussten angesichts der geringen Fallzahl in den Clustern 3 und 7 einige Modifikationen vorgenommen werden. So musste das Cluster „Sonstiges“ aus Gründen geringer Aussagekraft aus der Analyse ausgelassen werden. Das Cluster „Unbefristete Teilzeit“ mit 24 Mitgliedern wurde mit dem Typ „Befristete Teilzeit“ zusammengefasst, sodass am Ende ein Cluster „Teilzeit“ entstanden ist. So besteht die verwendete abhängige Variable aus insgesamt fünf Kategorien: (1) Unbefristete Vollzeit bzw. Normalarbeitsverhältnis *(NAV)*, (2) Befristete Vollzeit *(BV)*, (3) Teilzeit *(TZ)*, (4) Lange Jobsuche *(LJ)* und (5) Bildungssystem *(BS)*.

Zur Ermittlung des Einflusses von individuellen sowie arbeitsmarktrelevanten Faktoren auf die Clusterzugehörigkeit wurden folgende Variablen berücksichtigt: (1) Standarddemografie zur Abbildung individueller Merkmale, (2) Studienbezogene Merkmale, die zeigen sollen, wie sich im Studium erworbene Qualifikationen sich auf den weiteren Erwerbsverlauf auswirken, (3) Weitere Ressourcen und Kompetenzen wie Schlüsselqualifikationen und soziale Kontakte. Alle Indikatoren und Variablen zur Abbildung der vorgestellten Dimensionen sind in der Tabelle 19 zusammengefasst.

Tabelle 19: Codierung von abhängigen und unabhängigen Variablen

Dimensionen	Indikatoren	Variablenbeschreibung und -codierung
Standarddemografie	Geschlecht	Dummyvariable: Frau=1
	Alter	Metrische Variable
	Herkunft	Dummyvariable: Westdeutschland=1
Studienbezogene Merkmale	Fächer	Dummyvariablen: Natur-, Wirtschafts-, Ingenieurswissenschaften/ Informatik und Geisteswissenschaften (Referenz)
	Abschluss	Dummyvariablen: Bachelor, Master, Magister, Staatsexamen, Promotion und Diplom (Referenz)
	Fachsemester	Metrische Variable
	Abschlussnote	Metrische Variable
	Hochschule	Dymmyvariable: Universität=1
Weitere Ressourcen	Beschäftigung (während des Studiums)	Dummyvariablen: (1) Tätigkeit als studentische Hilfskraft (2) Studienjob mit Bezug zum Studium (3) Praktika
	Schlüsselqualifikationen	Dummyvariable: Englisch fließend Faktorscores: (1) Computerkompetenz (2) Führungskompetenz (3) Selbstkompetenz
	Soziales Kapital	Stellenfindung über Bekannte

4.4.2 Ergebnisse des MLogitmodells

Die Analyseergebnisse sind in Tabelle 20 dargestellt. Es wurden insgesamt zwei multinomiale Logitmodelle berechnet, wobei das Cluster „NAV“ für alle Modelle als Referenz gilt. Demzufolge wird anhand der Ergebnisse zuerst ermittelt, welche Merkmale dazu führen, dass man jedem anderen Typ in Referenz zum

NAV-Cluster zugehörig ist. Im zweiten Modell wird auf die in Tabelle 20 unter „weitere Ressourcen“ angegebenen Variablen kontrolliert.

Tabelle 20: MLogit-Regressionsmodelle im Vergleich

	Modell 1				Modell 2			
	BV	**TZ**	**LJ**	**BS**	**BV**	**TZ**	**LJ**	**BS**
Standardarddemografie								
Alter	0,92**		0,93*		0,91**			
Osten			1,51+	1,96+				2,23+
Studienbezogene Merkmale								
Naturwiss.					0,50+			
Wirtschaftswiss.	0,31**	0,19**	0,36**	0,31**	0,32**	0,19**	0,41*	0,31+
Ingenieur/Informatik	0,18**	0,14**	0,16**	0,20*	0,21**	0,15**	0,26**	
Bachelor		4,93*	4,23**	6,58*		5,86**	2,80+	4,76*
Master								
Staatsexamen						3,67+		
Promotion								15,94+
Fachsem.	1,11*		1,10*		1,10+			
Abschlussnote		0,49**	1,83**			0,50*		
Universität		3,11**				2,81*		
Weitere Ressourcen								
Job mit Studienbezug							0,55*	
Praktika								0,34+
Englisch fließend								
Computerkompetenz								
Führungskompetenz								1,73**
Selbstkompetenz					1,26*		1,28+	
Stellenfindung über Bekannte							0,34*	
N	*773*	*773*	*773*	*773*	*773*	*773*	*773*	*773*
Pseudo R^2	*0,11*	*0,11*	*0,11*	*0,11*	*0,19*	*0,19*	*0,19*	*0,19*

Anmerkungen: + Signifikant mit 10 %; * signifikant mit 5 %; ** signifikant mit 1 %.
In der Tabelle sind nur Indikatoren erfasst, die mindestens einmal einen signifikanten Effekt zeigen. Zudem werden ausschließlich signifikante Effekte dargestellt.

Im Weiteren werden interessante empirische Beobachtungen geordnet nach Clustern vorgestellt.

Cluster 2, Befristete Beschäftigung: In Abgrenzung zu Mitgliedern des NAV-Clusters handelt es sich um eher jüngere Leute, wobei der Alterseffekt über beide Modelle hinweg relativ stabil bleibt. In den Modellen spielen die Abschlussfächer Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurswissenschaften und Informatik durchwegs eine große Rolle: diese Fächer verringern die Wahrscheinlichkeit, sich im „BV“-Cluster zu befinden. Ein ähnliches Bild zeigt sich ebenfalls für die Zahl der

Fachsemester: beide Modelle zeigen, dass dem Cluster eher Personen mit einem überdurchschnittlich langem Studium angehörig sind. Bei weiteren Ressourcen zeigt sich, dass die Personen sich mehr an Selbstkompetenzen zurechnen.

Cluster 3, Teilzeitbeschäftigung: Ähnlich wie beim Cluster „Befristete Beschäftigung" zeigt sich, dass wenn man Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurswissenschaften und Informatik studiert hat, die Chance geringer ist, teilzeitbeschäftigt zu sein. Hat man einen Bachelor- sowie Universitätsabschluss und eine eher schlechtere Abschlussnote, ist man zudem eher teilzeitbeschäftigt als im NAV.

Cluster 4, Lange Jobsuche: Es handelt sich um eher jüngere Personen als im NAV-Cluster. Die Fächer Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurswissenschaften und Informatik und der Bachelorabschluss zeigen die gleichen Effekte, wie in den bereits beschriebenen zwei Clustern. Für das erste Modell sind signifikante Effekte für das Fachsemester und die Abschlussnote festzumachen: das Cluster zeichnet sich in Referenz zum NAV-Typus durch längere Studienzeiten und bessere Abschlussnoten aus. Für die Dimension „Weitere Ressourcen" zeigt sich zudem, dass die lange Suchenden ihren Job weniger als die NAV-Clusterzugehörigen über Bekannte finden und der Job während des Studiums eher keinen Bezug zum Studium hatte.

Cluster 5, Bildungssystem: Zunächst gelten für die gleichen Fächer sowie für den Bachelorabschluss dieselben Aussagen wie für andere Cluster, auch wenn die Effekte eine geringere Stabilität aufweisen. Zudem handelt es sich im Bildungssystem-Cluster mit höherer Wahrscheinlichkeit um promovierende Personen. Weiterhin zeigt sich, dass die Clusterzugehörigen weniger Praktikumserfahrungen haben. Sie geben aber eher an, über Führungskompetenzen zu verfügen.

4.5 Fazit: Segmentierung des Arbeitsmarkts und Kontinuität in den Erwerbszuständen

Auch die in diesem Abschnitt präsentierten Ergebnisse deuten auf eine Segmentierung des Akademikerarbeitsmarktes. In dieser eingeschränkten Stichprobe (nur Befragte, die in allen fünf Erhebungen Angaben machten und die in der ersten schon einen Abschluss hatten wurden in die Analyse eingeschlossen), gehören sogar etwa 70 % der Hochschulabsolventinnen und -absolventen nicht zum „NAV-Cluster", sind also potenziell eher in flexibilisierten Beschäftigungsverhältnissen bzw. noch nicht auf dem Arbeitsmarkt. Zugleich zeigen die Cluster, dass in den

Erwerbszuständen (nicht in spezifischen Beschäftigungsverhältnissen!) eine erhebliche Kontinuität zu finden ist.

Auch hier zeigt sich eine strukturierte Zuordnung der Absolventen auf die Erwerbszustände bzw. Cluster. Einmal mehr wurde hohe fachberufliche Strukturierung des Arbeitsmarktes deutlich. Bachelor-Abschlüsse genügen eher nicht, um in das „Normalarbeitsverhältnis“ zu gelangen. Schlüsselqualifikationen wirken sich hingegen kaum auf die Clusterzuordnung aus.

Unterstrichen werden muss, dass das Beobachtungsfenster aufgrund des vergleichsweise kurzen Untersuchungszeitraums eher eng ausfällt. Interessant wäre es, der Untersuchung zum späteren Zeitpunkt eine Folgeuntersuchung für mehr Befragungswellen anzuschließen. So könnten die hier festgestellten Zusammenhänge auf ihre Aussagekraft überprüft und ergänzt werden.

4.6 Kapitelanhang

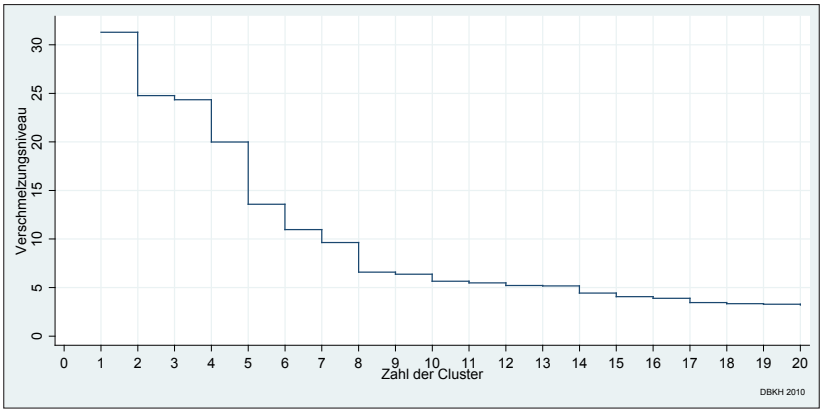
Tabelle 21: Konzentrationsmaß

Beobachtete Sequenzen:	1060
Zahl der Sequenzelemente:	8
Länge der Sequenzen:	5
Zahl der möglich produzierbaren Sequenzen:	32768

Beobachtungen	Sequenzen	Prozent	Kumuliert
1	134	12,64	12,64
2	31	2,92	15,56
3	12	1,13	16,69
4	8	0,76	17,45
5	6	0,57	18,02
6	1	0,09	18,11
7	3	0,28	18,39
8	6	0,57	18,96
9	2	0,19	19,15
10	1	0,09	19,24
12	1	0,09	19,33
13	1	0,09	19,43
14	2	0,19	19,62
15	1	0,09	19,71
17	1	0,09	19,81
25	1	0,09	19,90
30	1	0,09	20,00
32	1	0,09	20,09
35	1	0,09	20,18
42	1	0,09	20,28
45	1	0,09	20,37
46	1	0,09	20,47
106	1	0,09	20,56
217	1	0,09	20,66
Total	219	20,66	

Anmerkung: Insgesamt gibt es 219 unterschiedliche Sequenzmuster. Das Konzentrationsmaß beträgt somit knapp 21 Prozent. Dabei kommen 134 Sequenzen nur einmal vor, 31 zwei Mal und so weiter.

Abbildung 23: Bestimmung der Clusterzahl Kriterium



Eigene Darstellung

Anmerkungen: Es gilt: je steiler das Verschmelzungsniveau ansteigt, desto unterschiedlicher sind die Cluster. Ab dem siebenten Cluster steigt das Verschmelzungsniveau deutlich an, so dass angenommen werden kann, dass die Lösung sieben Cluster beinhaltet.

II. Neue Determinanten des Berufseinstiegs

5 Die Rolle sozialen Kapitals für beruflichen Erfolg

Zusammenfassung

In Zeiten flexibilisierter Arbeitsmärkte nimmt die Häufigkeit von Stellenwechseln zu. Damit wird die Frage bedeutsam, wie und auf welchen Wegen Absolventinnen und Absolventen neue Beschäftigungen finden. Personen, die über statushohe Kontakte eine Stelle finden, sind in der Lage sich einen Vorteil gegenüber Personen zu verschaffen, die über formale Wege eine Stelle gefunden haben. Außerdem sind Absolventinnen und Absolventen erfolgreicher, wenn sie während der Stellensuche gut vernetzt sind, und zwar unabhängig davon, ob sie am Ende mit Hilfe von Kontakten eine Stelle finden.

5.1 Was sind soziales Kapital, soziale Ressourcen und statushohe Kontakte?

Das hier verwendete Konzept des sozialen Kapitals geht zurück auf Pierre Bourdieu. Dieser definiert soziales Kapital als Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind. Es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen (vgl. Bourdieu 1983: 190). Soziales Kapital unterscheidet sich somit von ökonomischem Kapital dadurch, dass es nur über die Beziehung zu einem Kontakt genutzt werden kann. Wenn also von sozialem Kapital die Rede ist, dann geht es um Absolventinnen und Absolventen und deren Beziehungen zu solchen Kontakten, die sie beruflich unterstützen können. Wird eine Absolventin durch einen ihrer Kontakte beruflich unterstützt, so hat sie ihr soziales Kapital genutzt. Häufig verlangt die Nutzung von sozialem Kapital eine Gegenleistung. Soziales Kapital beinhaltet nur solche Ressourcen, die Absolventen nicht selbst sondern nur indirekt zur Verfügung stehen. Diese Ressourcen werden deshalb als soziale Ressourcen bezeichnet. Die Nutzung von sozialen Ressourcen ist immer temporär. Die Ressource verbleibt beim Kontakt der Absolventen. Damit die Ressource eines Kontakts genutzt werden kann, muss eine Beziehung zu diesem Kontakt bestehen (Mouw 2003).

Soziales Kapital im hier verwendeten Sinn umfasst zwei unterschiedliche Formen von sozialen Ressourcen (vgl. Lin 1999, 2002). Es sind erstens die sozialen Ressourcen, die während der Stellensuche bestehen. Diese werden als *verfügbare soziale Ressourcen* bezeichnet. Sie sind ein Indikator dafür, ob die Beziehung zu einem Kontakt schon besteht, bevor die Ressource genutzt wird. Zweitens stellt die Stellenfindung mit Hilfe von Kontakten eine Mobilisierung von sozialen Ressourcen dar und wird als *genutzte soziale Ressourcen* bezeichnet.

Die Theorie zur Rolle sozialen Kapitals im Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren bedeutende Erweiterungen erfahren. Hinzu gekommen sind Annahmen über die Position des Kontakts in der sozialen Hierarchie. Demnach soll sich nur eine Stellenfindung über statushohe Kontakte im Vergleich zum formalen Stellenfindungsweg positiv auf beruflichen Erfolg auswirken (Lin/Vaughn/Ensel 1981; Lin/Ensel/Vaughn 1981; Wegener 1989; Lin 1999, 2002). Hoher beruflicher Status eines Kontakts, so die Annahme, geht einher mit der Macht Absolventinnen und Absolventen im Vergleich zum formalen Stellenfindungsweg einen Vorteil verschaffen zu können. Statusniedrige Kontakte, verfügen nicht über diese Macht und sind auch nicht in der Lage Absolventinnen und Absolventen einen Vorteil zu verschaffen.

In bisherigen Absolventenstudien wurde die Stellenfindung über Kontakte selten genauer differenziert.[11] Bei einer reinen Gegenüberstellung formeller und informeller Stellenfindungswege ohne eine genauere Differenzierung nach dem Status des Helfers, zeigt sich kein Vorteil informeller Wege (Preisendörfer/Voss 1988; Marsden/Hurlbert 1988; Mouw 2003; Lin 2004). Im Gegenteil finden sich sogar negative Effekte auf den Lohn (Franzen/Hangartner 2005; Haug/Kropp 2002). Bisher fehlen Studien, die verfügbare soziale Ressourcen erheben. Dass Stellen häufig über Beziehungen gefunden werden, ist hingegen gut belegt (Granovetter 1973, 1974; Lin/Vaughn/Ensel 1981; Lin/Ensel/Vaughn 1981; Yakubovich 2005).

Das DBKH Projekt hat differenziert erhoben, wann soziale Ressourcen bestanden, wie die Hilfe aussah und was für ein Kontakt geholfen hat.

Verfügbare soziale Ressourcen sind solche, die bereits während der Suche bestehen. Im Fragebogen wurden deshalb alle Personen auf Stellensuche gefragt, ob sie jemanden kennen, der sie direkt in eine für sie interessante Stelle einstellen könnte. Zusätzlich wurde die Art der Beziehung zu dieser Person erfasst. Kennt

11 Haug/Kropp (2002) bieten eine differenzierte Erhebung der Netzwerke von Absolventen. Sie finden vereinzelte Effekte auf Erfolgsparameter. Allerdings wird hier nicht nach dem Status der Kontaktperson differenziert.

eine Absolventin oder ein Absolvent eine Person, die sie direkt einstellen kann, so verfügt sie über soziale Ressourcen.

Die Nutzung von sozialen Ressourcen leitet sich aus der Frage nach der Art der Stellenfindung und dem Status der Kontaktperson ab. All diejenigen, die eine Stelle gefunden haben, wurden gefragt auf welchem Weg sie diese gefunden haben. Unterschieden werden hier formelle- und informelle Wege der Stellenfindung. Formelle Wege der Stellenfindung sind Bewerbungen auf Anzeigen in Zeitungen oder Jobportalen, Initiativbewerbungen sowie Vermittlungen der Arbeitsagentur. Ob an der Stellenfindung ein Kontakt beteiligt war, die Stelle also auf informellem Weg gefunden wurde, wird zweistufig abgefragt. Erstens wird bei der Frage nach dem Weg der Stellenfindung gefragt, ob einem Absolventen eine andere Person geholfen hat. Trifft dies zu, so zählt dies als informeller Weg der Stellenfindung. Zu den informellen Wegen der Stellenfindung zählen zweitens auch formale Wege, sofern dabei eine Kontaktperson beteiligt war. Zum Beispiel kann ein Absolvent auf eine Ausschreibung durch einen Bekannten aufmerksam gemacht worden sein, um sich dann (formal) auf diese Stelle zu bewerben. Deshalb wurden all diejenigen, die bei der Frage nach dem Stellenfindungsweg angaben ihre Stelle auf einem formalen Weg gefunden zu haben zusätzlich gefragt, ob dabei ein Kontakt beteiligt war. Trifft dies zu, so zählt die Stelle als auf informellem Weg gefunden. Eine Stellenfindung auf informellem Wege stellt die Nutzung von sozialen Ressourcen dar. All diejenigen, die angeben eine Stelle auf informellem Weg gefunden zu haben werden danach gefragt, was für eine Person geholfen hat. Hieraus lässt sich die Art der Beziehung zur Kontaktperson ableiten sowie deren Status. Als statushohe Kontakte werden diejenigen bezeichnet, die beruflich eine Leitungsposition ausüben.

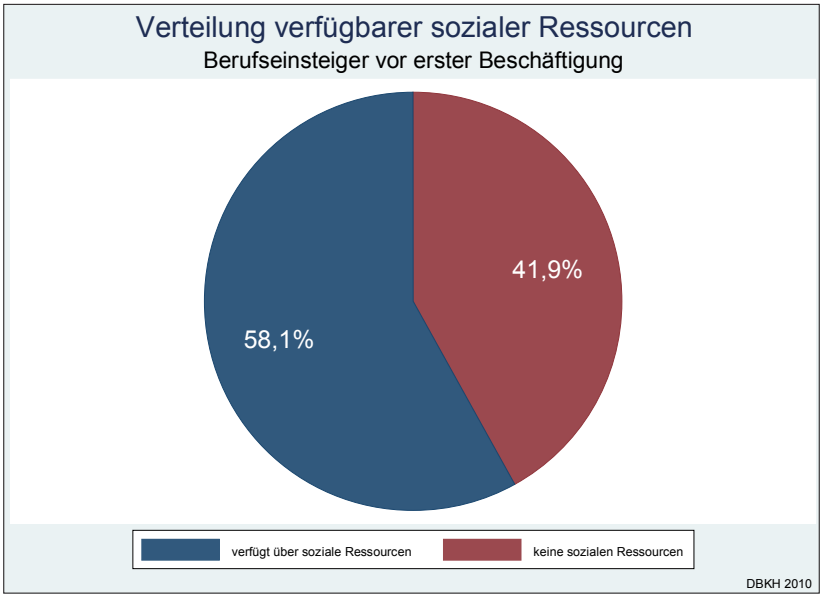
Die Frage dieses Kapitels ist, bringen verfügbare und genutzte soziale Ressourcen Absolventinnen und Absolventen Vorteile im Hinblick auf beruflichen Erfolg im Vergleich zu einer formalen Stellenfindung? Diese Frage wird in drei Schritten beleuchtet. In einem ersten Schritt werden Personen, die während der Stellensuche über soziale Ressourcen verfügen, von denen die nicht darüber verfügen unterschieden (vgl. Abschnitt 5.2). Zweitens unterscheidet der Abschnitt 5.3 Personen, denen es gelingt, statushohe Kontakte für ihre Stellenfindung zu mobilisieren von denjenigen, denen nur „irgendwelche“ Kontakte helfen und denjenigen, die über formale Wege eine Stelle finden. Im dritten Schritt schließlich untersucht Abschnitt 5.4 die Wirkungen von verfügbaren und genutzten sozialen Ressourcen auf die Indikatoren beruflichen Erfolgs. Solche Indikatoren sind die Platzierung im traditionellen Arbeitsmarktsegment, ein überdurchschnittlicher Stundenlohn, das

Erreichen einer Vorgesetztenposition, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung und eine hohe berufliche Zufriedenheit jeweils in der ersten Beschäftigung nach dem Studium.

5.2 Wer verfügt über soziale Ressourcen?

Etwas mehr als die Hälfte der Personen verfügt über soziale Ressourcen (vgl. Abbildung 24). Mit Hilfe einer logistischen Regression werden diejenigen, die über soziale Ressourcen verfügen von denen, die nicht darüber verfügen unterschieden (vgl. Tabelle 22). Dabei zeigt sich, denjenigen, die über soziale Ressourcen verfügen sind formelle Wege der Stellensuche, wie z. B. über Zeitungsanzeigen, weniger wichtig. Allerdings ist ihnen die Suche nach einer ersten Beschäftigung über informelle Wege nicht im gleichen Maß wichtiger. An dieser Stelle zeigt sich kein Effekt. Personen, die über informelle Wege nach Stellen suchen, nutzen zum ganz überwiegenden Teil gleichzeitig auch formale Suchwege.

Abbildung 24: Verteilung verfügbarer sozialer Ressourcen



Eigene Darstellung

Der Aufbau von Netzwerken, die soziale Ressourcen zur Unterstützung bereitstellen können, dauert eine gewisse Zeit. Es besteht eine positive Verbindung zwischen Studiendauer und verfügbaren sozialen Ressourcen. Diese Zeit besteht unabhängig von der Regelstudienzeit der einzelnen Studiengänge. Das bedeutet, auch in Studiengängen, die prüfungsrechtlich vorgeschriebene kürzere Regelstudienzeiten haben, bauen sich Studierende Kontakte auf. Allerdings studieren sie dann länger als Personen, die sich diese Kontakte nicht aufbauen. Personen die ihr Studium mit einem Staatsexamen abschließen verfügen über weniger soziale Ressourcen als Diplomer.

Absolventinnen und Absolventen, die im Studium ein Praktikum absolviert haben, verfügen schwach signifikant häufiger über soziale Ressourcen als Personen die kein Praktikum absolviert haben. In Praktika werden also Kontakte aufgebaut, die für berufliches Fortkommen wichtig sein können (vgl. Sarcletti 2009). Die wissenschaftliche Hilfskrafttätigkeit hingegen hat hier keinen Einfluss.

Es finden sich geringe Unterscheidungen nach Fächergruppen. Absolventinnen und Absolventen der Ingenieurswissenschaften und Informatik verfügen über weniger soziale Ressourcen als die der Geisteswissenschaften. Absolventinnen und Absolventen der Ingenieurswissenschaften und Informatik finden häufig Beschäftigungen in Berufsfeldern, in denen formale Bewerbungsverfahren eine große Rolle spielen. Die Qualifikationsprofile dieser Studiengänge sind stark formalisiert und die beruflichen Aussichten der Absolventinnen und Absolventen sind vergleichsweise klar vorstrukturiert. Um den Berufseinstieg nach dem Studium zu bewältigen, sind Kontakte daher weniger wichtig. Zudem sind in den Ingenieursstudiengängen und der Informatik Pflichtpraktika weniger bedeutend als in den Geisteswissenschaften. Die Möglichkeit, sich berufliche Kontakte aufzubauen, besteht also nicht in demselben Ausmaß wie in den Geisteswissenschaften. Weitere Unterscheidungen nach Studienfächern lassen sich nicht finden.

Zudem findet sich noch ein Zusammenhang zwischen der Abschlussnote und dem Vorhandensein von sozialen Ressourcen. Absolventinnen und Absolventen mit guten Abschlussnoten verfügen häufiger über diese Ressourcen als Absolventinnen und Absolventen mit schlechteren Abschlüssen. Der Aufbau von sozialen Ressourcen geht also einher mit guten Abschlüssen. Hierfür mögen zwei Erklärungen zutreffen, die miteinander in Zusammenhang stehen. Der Eintritt in ein Netzwerk, das für späteren beruflichen Erfolg wichtig ist, kann einerseits mit Leistungsstärke zusammenhängen. Es ist aber auch denkbar, dass soziale Ressourcen im Studium ebenfalls einen guten Abschluss des Studiums befördern.

Tabelle 22: Determinanten verfügbarer sozialer Ressourcen

	Verfügbare soziale Ressourcen
	log. Reg (OR)
Studienabschluss: Diplom	ref.
- Staatsexamen	0,14+
Fächergruppen: Geisteswiss.	Ref.
- Ingenieurswiss. und Informatik	0,27**
Qualifikation	
Anzahl Fachsemester	1,11+
Abschlussnote 1.0-4.0	0,57*
Praktikum im Studium absolviert	2,07+
Mitgliedschaften: Keine Mitgliedschaft	Ref.
Aktiv in Religionsgemeinschaft	2,14+
Wichtigkeit formeller Suchwege	0,72*
Anzahl potentieller Stellenvermittler	1,24**
Constant	2,01
Number of Cases	433
Pseudo R-Squared	0,13

Anmerkungen: + Signifikant mit 10 %; * signifikant mit 5 %; ** signifikant mit 1 %, Koeffizienten sind Odds Ratios. Es werden ausschließlich signifikante Effekte dargestellt.

Weitere, nicht signifikante Kontrollvariablen:

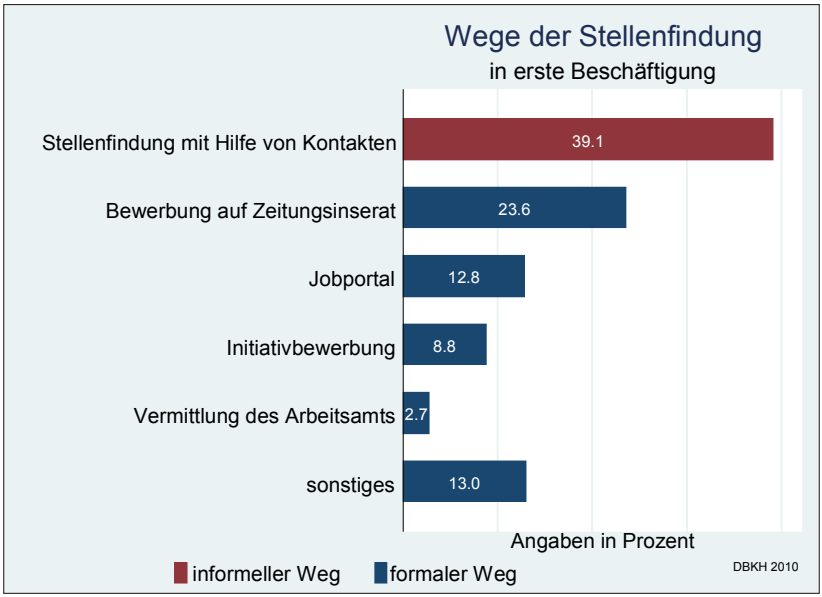
Alter, Staatsangehörigkeit, Abitur im Ausland, Abschlüsse: Bachelor/Master/Magister/sonstige, Fächer: Naturwissenschaften/Wirtschaftswissenschaften/sonstige Studiengänge, Suchdauer, Anzahl Mitgliedschaften, wiss. Hilfskraft im Studium gewesen, Praktikum im Studium absolviert, Uni/FH, Mitgliedschaft: Gewerkschaft, Sport-/ Freizeitverein, Parteimitglied, sonst. Gruppe mit soz. Engagement, sonst. Mitgliedschaft, Nur formeller Suchweg/formeller und informeller Suchweg, Wichtigkeit informeller Suchwege

5.3 Wer mobilisiert soziale Ressourcen?

5.3.1 Formelle und informelle Wege der Stellenfindung

Absolventinnen und Absolventen gelangen auf ganz verschiedenen Wegen in ihre erste Beschäftigung. Unten stehende Grafik zeigt die Verteilung der unterschiedlichen Stellenfindungswege für die erste Beschäftigung. Unterschieden werden hier formelle- und informelle Wege der Stellenfindung. Im DBKH Projekt ist bei insgesamt 42 Prozent aller Fälle ein Kontakt bei der Stellenfindung beteiligt (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Wege der Stellenfindung



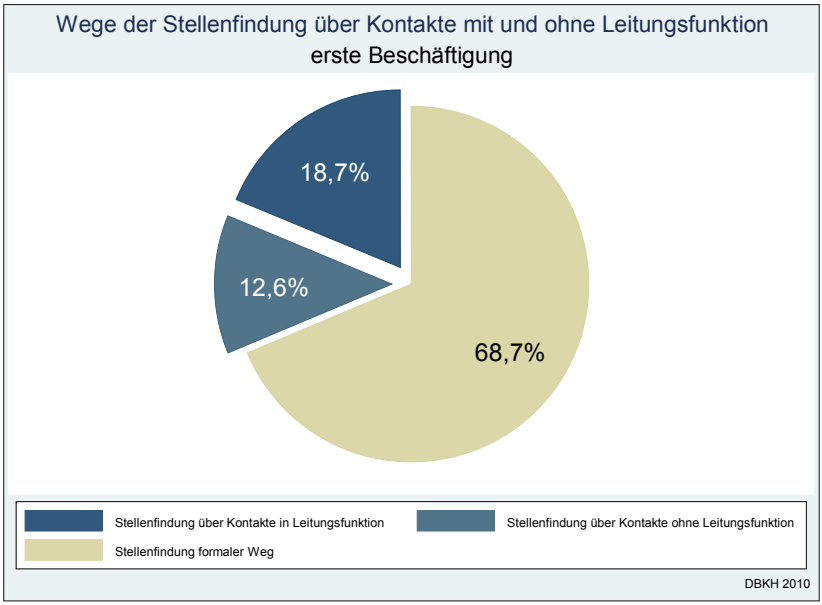
Eigene Darstellung

5.3.2 Stellenfindung über statushohe Kontakte

Die Stellenfindung mit Hilfe von Kontakten stellt die Mobilisierung von sozialen Ressourcen dar. Personen, die während der Stellensuche über soziale Ressourcen verfügen, mobilisieren häufiger Kontaktpersonen in Leitungsfunktion als Personen, die nicht über diese Ressourcen verfügen. Im Folgenden wird diese Gruppe denjenigen Absolventen gegenübergestellt, die formale Suchwege eingeschlagen haben. In Abbildung 26 wird deutlich, dass unter den Kontakten insgesamt überwiegend statushohe Kontakte mobilisiert werden.[12]

12 Die Differenz von formalem und informellem Weg zwischen erster Grafik und dieser erklärt sich aus fehlenden Angaben über die Kontaktpersonen.

Abbildung 26: Wege der Stellenfindung über Kontakte mit und ohne Leitungsfunktion



Eigene Darstellung

Tabelle 23 kreuztabelliert Kontakte mit und ohne Leitungsfunktion sowie die Art der Beziehung zu den Kontaktpersonen, die bei der Stellenfindung behilflich sind. Dabei zeigt sich, der überwiegende Teil der genutzten Kontakte sind Bekannte in Leitungsfunktion (53,75 %). Mit 89 % weit überwiegend, werden Bekannte im Vergleich zu Verwandten mobilisiert. Helfende Verwandte sind dabei nicht signifikant mehr oder weniger in Leitungsfunktion als helfende Bekannte.

Tabelle 23: Verteilung der Helfermerkmale „Führungsposition" und „Art der Beziehung" bei der informellen Stellenfindung zum ersten Job

Stellenfindung über…			
	… Kontakte ohne Leitungsfunktion	… Kontakte mit Leitungsfunktion	Gesamt
… Verwandte/ Lebenspartner	4,50 %	6,01 %	10,51 %
… Bekannte	35,74 %	53,75 %	89,49
Gesamt	40,24 %	59,76 %	100 %

Tabelle 24 zeigt die Ergebnisse eines multinomialen Logit Modells mit dessen Hilfe die Determinanten der Stellenfindung über statushohe Kontakte errechnet wurden.

Im Projekt wurden verschiedene Indikatoren für Unterstützungsnetzwerke während der Stellensuche erhoben. Für die Anzahl der potentiellen Informanten über freie Stellen, der potentiellen Vermittler und der Anzahl der Personen, die wissen, dass der Befragte sich zur Zeit auf Stellensuche befindet, lassen sich keine Effekte auf die Stellenfindung mit Hilfe von Kontakten in Leitungsfunktion zeigen. Anders jedoch bei den Personen, die Kontakte zu potentiellen Direkteinstellern haben. Die Ergebnisse zeigen, Personen, die während der Stellensuche potentielle Direkteinsteller kennen, gelingt es häufiger statushohe Kontakte zu mobilisieren und eine Stelle über diesen Weg zu finden. Informelle Stellenfindungswege können damit als mobilisierte soziale Ressourcen bezeichnet werden. Niemanden zu kennen, der einen direkt in dem angestrebten Berufsfeld einstellen kann, verringert die Chance eine Stelle auf informellem Weg zu finden. Die Wahrscheinlichkeit sinkt noch weiter, einen Kontakt in Leitungsfunktion für die Stellenfindung mobilisieren zu können, wenn während der Stellensuche niemand bekannt ist, der einen in dem angestrebten Berufsfeld direkt einstellen kann.

Zahlenmäßig sind es vor allem die Bekannten, die für die informelle Stellenfindung wichtig sind. Ein Einfluss der Verwandten und Partner zeigt sich nicht. Für die Stellenfindung über Kontakte ohne Leitungsfunktion ist es wichtig, sowohl Bekannte als auch Verwandte zu kennen. Hier ist also nur das Zusammenspiel der beiden Beziehungsarten hilfreich.

Neben den verfügbaren sozialen Ressourcen zeigen sich weitere Effekte. Eine Stelle mit Hilfe von Kontakten in Leitungsfunktion finden vor allem Personen, die während des Studiums eine wissenschaftliche Hilfskrafttätigkeit ausgeübt haben. Ein absolviertes Praktikum erhöht die Wahrscheinlichkeit der Stellenfindung über Kontakte in Leitungsfunktion nicht. Dies gilt ebenso für einen nicht wissenschaftsnahen Nebenjob. Es sind also nur die wissenschaftlichen Hilfskrafttätigkeiten,

die die Chance erhöhen, eine Stelle über Kontakte in Leitungsfunktion zu finden. Der dahinterliegende Mechanismus könnte sein, dass sich Studierende in den Aktivitäten neben dem Studium Verdienste erwerben. Wenn sie dort viel geleistet haben, fordern sie nach dem Studium den „Tribut" für ihre Arbeit ein. Die Stellenfindung über statushohe Kontakte ist dann eine Kompensation für bereits erbrachte Leistungen neben dem Studium.

Neben bestimmten Tätigkeiten hat die Mobilitätsbereitschaft einen Effekt. Dieser zeigt sich für den informellen Stellenfindungsweg insgesamt: Personen die während der Stellensuche bereit waren, für eine neue Stelle in ein anderes Bundesland umzuziehen, finden häufiger eine Stelle auf informellem Weg, sowohl mit als auch ohne Kontaktpersonen in Leitungsfunktionen. In früheren Studien hatte sich gezeigt, dass Personen, die über informelle Wege eine Stelle finden, weniger mobilitätsbereit waren (Sarcletti 2009). Allerdings ist zu beachten, dass es sich bei den hier präsentierten Ergebnissen um ein Vorher/Nachher Design handelt. Die Mobilitätsbereitschaft wurde während der Suche erhoben während Sarcletti nur zeigt, dass Personen, die retrospektiv angeben nur in Wohnortnähe gesucht zu haben, häufiger eine Stelle über einen Kontakt aus einer Erwerbstätigkeit im Studium finden (vgl. Sarcletti 2009: 191).

Beim Zugang zu Kontakten in Leitungsfunktion zeigen sich keine fächerspezifischen Unterschiede. Anders sieht es jedoch bei der Stellenfindung mit Hilfe von Personen aus, die nicht in Leitungsposition sind. Über diesen Weg finden vor allem Ingenieure und Informatiker zum ersten Job. Wirtschaftswissenschaftler, Naturwissenschaftler und Geisteswissenschaftler finden im Vergleich zu den Ingenieuren und Informatikern seltener mit Hilfe von Kontakten ohne Leitungsfunktion in den ersten Job. Da verfügbare soziale Ressourcen vor allem eine Stellenfindung über einflussreiche Kontakte begünstigen und da Ingenieure und Informatiker weniger häufig über diese verfügen, finden sie auch keine Stelle über einflussreiche Bekannte. Sie profitieren eher von Informationen über freie Stellen und Vermittlungen durch Personen, die nicht in Leitungsfunktion sind, als die anderen Fächergruppen. Absolventen von Universitäten finden geringfügig häufiger eine Stelle mit Hilfe von Kontakten ohne Leitungsfunktion als Absolventen von Fachhochschulen.

In den Ergebnissen findet sich auch ein schwach signifikanter Geschlechtereffekt. Frauen finden häufiger als Männer eine Stelle mit Hilfe von Kontakten ohne Führungsposition. Der Effekt zeigt sich jedoch nicht bei der Aktivierung von statushöheren Kontakten. Demnach unterscheiden sich die Geschlechter bei der Mobilisierung von statushohen Kontakten nicht.

Tabelle 24: Determinanten der Stellenfindung mit Hilfe von Kontakten in und ohne Leitungsfunktion in Referenz zum formalen Stellenfindungsweg

	Modell: verfügbare soziale Ressourcen einfach		**Modell: verfügbare soziale Ressourcen nach Beziehung**	
	mlogit Modell		mlogit Modell	
Referenz: formale Stellenfindung	Stellenfindung über Kontakte ohne Leitung	Stellenfindung über Kontakte in Leitung	Stellenfindung über Kontakte ohne Leitung	Stellenfindung über Kontakte in Leitung
Sozialstruktur Geschlecht (Frau=1)			3,02+	
Fächergruppen Ingenieurswiss. und Informatik	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Naturwissenschaften	0,03**		0,03**	
Wirtschaftswissenschaften	0,26+		0,28+	
Geisteswissenschaften	0,03**		0,03**	
Qualifikation				
Universität (Referenz: FH)	3,05+		2,87+	
wiss. Hilfskraft im Studium gewesen	2,56+	2,26*	2,66+	2,38*
Berufliche Orientierungen				
- Tradition	2,86**	2,56**	2,79**	2,51**
Mobilitätsbereitschaft: Während der Suche bereit in alle BL zu ziehen	8,73**	4,80**	8,77**	4,83**
Suchweg: nur formell	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
- formell und informell		3,86**		3,82**
Verfügbare soziale Ressourcen				
während der Suche kein potentieller Direkteinsteller bekannt		0,18**	Ref.	Ref.
potentielle Direkteinsteller sind				
- Verwandte oder Partner				
- Bekannte				5,13**
- sowohl als auch			8,74*	14,77**
Constant	0,00	3,57	0,00	0,83
Number of Cases	354		354	
Pseudo R-Squared	0,23		0,24	

Anmerkungen: + Signifikant mit 10 %; * signifikant mit 5 %; ** signifikant mit 1 %.
Koeffizienten sind Relative Risk Ratios.
Es werden ausschließlich signifikante Effekte dargestellt.

Weitere, nicht signifikante Kontrollvariablen:

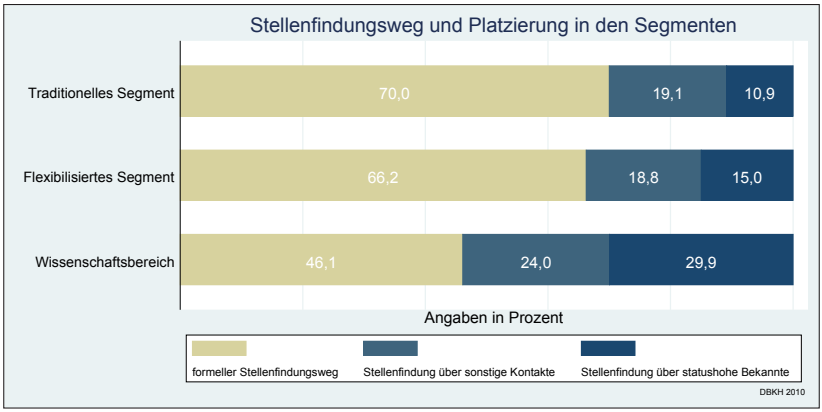
Alter, Staatsangehörigkeit, Abitur im Ausland, Abschluss , Bachelor/Master/Magister/sonstige, Fächergruppe: Naturwissenschaften/Wirtschaftswissenschaften/sonstige Studiengänge, Anzahl Fachsemester, Abschlussnote, Nebenjob im Studium gehabt, Praktikum im Studium absolviert, Uni/FH, Nur informeller Suchweg, berufliche Orientierungen (Karriere, Postmat. Familie/Freizeit)

5.4 Wie wirken soziale Ressourcen auf beruflichen Erfolg?

5.4.1 Platzierung in den Segmenten

Beim Zugang zu den unterschiedlichen Segmenten sind formelle und informelle Wege der Stellenfindung unterschiedlich stark ausgeprägt (siehe Abbildung 27). Informelle Wege der Stellenfindung sind vor allem im Wissenschaftsbereich bedeutsam. Insgesamt gelangen Absolventen zu 53,9 Prozent über Kontakte in dieses Segment. Im vorigen Abschnitt hat sich gezeigt, dass die Mitarbeit in einem Forschungsprojekt während des Studiums die Wahrscheinlichkeit einer Stellenfindung über statushohe Kontakte erhöht. Dieser Effekt zeigt sich auch beim Zugang zum Wissenschaftsbereich (vgl. Tabelle 25). Demnach entfaltet die Mitarbeit in einem Forschungsprojekt über die Vermittlung von Bekannten in Leitungsfunktion hinaus einen Effekt auf die Platzierung in diesem Segment.

Abbildung 27: Wege der Stellenfindung nach Segment



Eigene Darstellung

Im traditionellen Segment sind vor allem formale Wege der Stellenfindung bedeutsam. Die Besetzung einer unbefristeten Stelle birgt ein höheres betriebswirtschaftliches Risiko. Arbeitnehmer sind auf Grund des besonderen Kündigungsschutzes nur unter bestimmten Voraussetzungen kündbar. Wird die Stelle fehlbesetzt und ein Arbeitnehmer entlassen, fallen zudem die Kosten für die Einarbeitung doppelt an. Aus diesen Gründen sichern sich Arbeitgeber bei unbefristeten Anstellungen unterhalb der Topmanagementebene häufiger mit aufwändigen formalen Einstellungsverfahren ab, um die Wahrscheinlichkeit einer Fehlbesetzung zu minimieren (Pellizzari 2004). Informelle Vermittlungswege bergen auf Grund ihrer fehlenden

Formalisierung ein zu hohes Risiko und sind deshalb im traditionellen Segment von geringerer Bedeutung. Die kurzfristigere Orientierung des flexibilisierten Segments führt offensichtlich auch dazu, dass bei den Investitionen in die Personalbeschaffung gespart wird und stattdessen neue Mitarbeiter auch über Kontakte rekrutiert werden.

Kontakte spielen also für die erste Beschäftigung vor allem eine Rolle im Wissenschaftsbereich und im flexibilisierten Segment. Für den Zugang zum traditionellen Segment sind eher die Qualifikationen des Absolventen als Kontakte bedeutsam (vgl. Kapitel 1.3).

Tabelle 25: Genutzte soziale Ressourcen und Platzierung in den Segmenten

	mlogit Modell	
Referenz: Traditionelles Segment	Flexibilisiertes Segment	Wissenschafts-segment
Sozialstruktur Alter logarithmiert		0,04+
Abschluss: Diplom	Ref.	Ref.
Bachelor	2,54**	
Master	0,56+	
Fächergruppe: Geisteswiss.	Ref.	Ref.
Naturwissenschaften		2,98**
Wirtschaftswissenschaften	0,25**	
Ingenieurswiss. und Informatik	0,30**	
Qualifikation Anzahl Fachsemester	1,08+	1,16*
Abschlussnote 1.0-4.0		0,18**
Universität (Referenz: FH)	1,54*	6,00**
Erfahrung wiss. Hilfskraft im Studium gewesen		2,44**
Schlüsselqualifikationen Anzahl gesprochener Sprachen	0,67+	
Genutzte soziale Ressourcen Formaler Stellenfindungsweg	Ref.	Ref.
Stellenfindung über Bekannte in Leitungsfunktion	1,70*	4,62**
Keine Information über Helfer		2,62*
Constant	1,29	16995,90+
Number of Cases	957	
Pseudo R-Squared	0,22	

Anmerkungen: + Signifikant mit 10 %; * signifikant mit 5 %; ** signifikant mit 1 %. Koeffizienten sind Relative Risk Ratios. Es werden ausschließlich signifikante Effekte dargestellt.

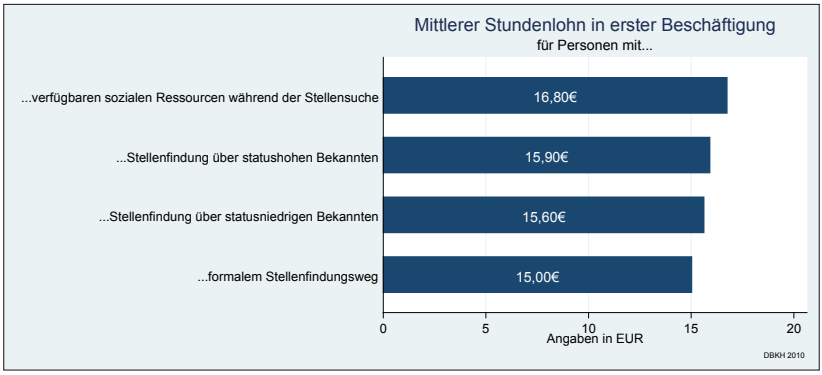
Weitere, nicht signifikante Kontrollvariablen:

Geschlecht, Region Schulabschluss, nichtdeutsche Staatsangehörigkeit, Schlüsselqualifikationen, Fächer, Abschlüsse, Stellenfindung über Verwandte/Bekannte nicht in Leitungsposition, Stellenfindung über Verwandte in Leitungsposition, Suchdauer, Nebenjob, Praktikum

5.4.2 Stundenlohn

Bisherige Studien kommen in Bezug auf den Zusammenhang zwischen Kontakten und Stundenlohn nach dem Studium zu konträren Ergebnissen. Haug/Kropp (2002) sowie Franzen/Hangartner (2005) finden einen negativen Effekt, Sarcletti (2009) für Absolventen in Bayern positive Effekte. Die Ergebnisse in Tabelle 26, Spalte 2 zeigen: Kontakte spielen eine zentrale Rolle für die Höhe des Gehalts in der ersten Beschäftigung. Berufsspezifische soziale Ressourcen während der Suche erhöhen den Stundenlohn in der ersten Beschäftigung. Abbildung 28 zeigt, dass Personen mit verfügbaren sozialen Ressourcen während der Suche im ersten Job im Schnitt 16,80€ verdienen. Für diese Gruppe ist der Verdienst auch höher als für Personen, die ihre Stelle mit Hilfe eines statushohen Kontakts gefunden haben. Diese verdienen mit 15,90€ signifikant mehr als Personen, die über einen statusniedrigen Bekannten oder auf formalem Weg ihre Stelle gefunden haben. Die Effekte verfügbarer und genutzter sozialer Ressourcen bestehen unabhängig voneinander. Obschon verfügbare soziale Ressourcen die Wahrscheinlichkeit einer Stellenfindung mit Hilfe statushoher Kontakte erhöhen, üben sie außerdem auch noch einen Effekt auf den Lohn aus. Wenn jemand während der Suche Bekannte und Verwandte hat, die ihn potentiell direkt einstellen können, verdient diese Person im ersten Job später mehr als jemand der keinen solchen Kontakt hat und zwar auch, wenn er letztlich über formale Wege zu seiner ersten Stelle kommt.

Abbildung 28: Mittlerer Stundenlohn in erster Beschäftigung nach dem Weg der Stellenfindung



Eigene Darstellung

Demnach kann für den Stundenlohn gesagt werden, dass sich statushohe Kontakte positiv auf den Lohn auswirken. Statushohe Kontakte machen ihren Einfluss

geltend, um Absolvent/in/en einen Gehaltsvorteil zu verschaffen Weiterhin haben Personen, die schon während der Stellensuche über Kontakte verfügen, die sie direkt einstellen können, Einkommensvorteile. Diese bewegen sich offensichtlich in Netzwerken, in denen von Vornherein die Erwartungen an eine Stelle höher sind. Die Erwartungen in diesen Netzwerken wirken dann zurück auf die Erwartungen der Stellensuchenden und erhöhen ihre Gehaltsvorstellungen. Es scheint dieses spezifische persönliche Umfeld zu sein, welches dazu führt, dass diese Personen letztlich auch Stellen finden, die höher bezahlt sind.

5.4.3 Vorgesetztenstatus

Der Vorgesetztenstatus wurde über die Frage erhoben, ob es zu den Aufgaben des Befragten gehört, die Arbeit anderer Arbeitnehmer zu beaufsichtigen. Gut einem Drittel der Absolventen gelingt es, im ersten Job nach dem Studium eine solche Position zu erreichen. Diese Absolventen arbeiten überwiegend als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte. Die Wahrscheinlichkeit dafür einen Vorgesetztenstatus zu erreichen, hängt dabei stark davon ab, wie die Stelle gefunden wurde (Ambrasat/Groß/Millbrett 2010). Wenn die Stelle über einen Bekannten in Führungsposition gefunden wurde, so führte dies mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu einer Vorgesetztenposition als dies der Fall ist, wenn formelle Suchwege beschritten werden (vgl. Tabelle 26, Spalte 3). Eine Stelle mit Hilfe von Verwandten in Führungspositionen gefunden zu haben, erhöht dabei ebenso die Wahrscheinlichkeit auf eine solche Stelle. Dieser Effekt ist jedoch nur schwach signifikant. Eine Stellenfindung über Kontakte in Führungspositionen verhilft Absolventinnen und Absolventen also ebenfalls häufiger in Positionen, in denen die Arbeit anderer Arbeitnehmer beaufsichtigt werden muss.

5.4.4 Qualifikationsadäquanz

Eine qualifikationsadäquate Beschäftigung ist eine Tätigkeit, die in Bezug auf Stellung und Inhalte der beruflichen Ausbildung entspricht. Jeweils ca. ein Viertel aller Absolventen erreicht im ersten Job keine Beschäftigung, die als angemessen gesehen wird.

Bisherige Absolventenstudien gehen davon aus, dass bei der Suche über Netzwerke die Nichtqualifikationseigenschaften von Jobs besser eingeschätzt werden können und deshalb informelle Stellensuche die Chance auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung erhöht (Franzen/Hangartner 2005). Dieses Ergebnis muss jedoch eingeschränkt werden. Der Einfluss der statushohen Bekannten für das Erreichen einer adäquaten Beschäftigung ist auf den Wissenschaftsbereich be-

schränkt (vgl. Tabelle 26, Spalte 4). Mit anderen Worten, weil Absolventen mit Hilfe statushoher Bekannter in den Wissenschaftsbereich gelangen und dort überwiegend Beschäftigungen finden, die ihrer fachlichen Qualifikation entsprechen, findet sich auch ein Effekt der einflussreichen Bekannten auf die Qualifikationsadäquanz. Darüber hinaus lässt sich aber kein Vorteil von Kontaktpersonen für die Stellenfindung feststellen. Personen, die in den anderen Arbeitsmarktsegmenten qualifikationsadäquate Stellen finden, finden diese nicht häufiger über informelle Suchwege als über formale.

Für Qualifikationsadäquanz muss also festgehalten werden, dass Kontakte über den Wissenschaftsbereich hinaus nicht dazu beitragen eine adäquatere Beschäftigung zu finden.

Tabelle 26: Ergebnistabelle der Regressionen für soziales Kapital auf beruflichen Erfolg

	vertraglicher Stundenlohn	Vorgesetztenstatus	Qualifikationsadäquanz	Zufriedenheit
	lin. Reg.	log. reg.	lin. Reg.	lin. Reg.
Sozialstruktur				
Geschlecht (Frau=1)	-1,16+		-0,14+	
Abitur in alten Bundesländern erworben	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Abitur in neuen Bundesländern erworben		1,35+		
Fächer Geisteswiss.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Wirtschaftswissenschaften	2,15**	0,65+		
Ingenieurswiss. und Informatik	2,15*			
Abschlüsse Diplom	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Magister	-2,32**		-0,21*	
Staatsexamen			0,61**	
Sonstige Abschlüsse	-3,54+			
Qualifikation Anzahl Fachsemester	0,23+			
Abschlussnote 1.0-4.0	-1,44**		-0,23**	
Universität (Referenz: FH)	-1,24+			
Erfahrung Einen Nebenjob im Studium gehabt		1,79*		
Schlüsselqualifikationen Computerkenntnisse			0,10**	
Anzahl gesprochener Sprachen			-0,21**	
Segmente Beschäftigung im traditionellen Segment	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Beschäftigung im flexibilisierten Segment	-3,53**	0,51**	-0,21**	

Beschäftigung im Wissenschaftsbereich			0,57**	-0,16+
Verfügbare soziale Ressourcen während der Suche kein potentieller Direkteinsteller bekannt	Ref.	n. im M.	n. im M.	n. im M.
potentielle Direkteinsteller sind Verwandte oder Partner		n. im M.	n. im M.	n. im M.
- sind Bekannte		n. im M.	n. im M.	n. im M.
– sowohl als auch	2,43*	n. im M.	n. im M.	n. im M.
Genutzte soziale Ressourcen				
Formaler Stellenfindungsweg	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Stellenfindung über Bekannte in Leitungsfunktion	1,76*	1,95**		
Stellenfindung über Verwandte bzw. Lebenspartner in Leitungsfunktion		2,62+		
Stellenfindung über Verwandte bzw. Lebenspartner NICHT in Leitungsfunktion				0,57*
Keine Information über Helfer				-0,14+
Qualifikationsadäquanz (Faktor)	n. im M.	n. im M.	n. im M.	0,51**
Constant	13,28	0,01+	1,97+	1,00
Number of Cases	379	943	953	912
Adj./Pseudo R-Squared	0,31	0,05	0,15	0,30

Anmerkungen: + Signifikant mit 10 %; * signifikant mit 5 %; ** signifikant mit 1 %.
Es werden ausschließlich signifikante Effekte dargestellt.
n. im M. = Variable nicht im Modell

Weitere, nicht signifikante Kontrollvariablen:

Alter, Staatsangehörigkeit, Abitur im Ausland, Abschluss , Bachelor/Master, Fächergruppe Naturwissenschaften/sonstige Studiengänge, Suchdauer, Anzahl Mitgliedschaften, Stellenfindung über Bekannte nicht in Leitungsfunktion

5.4.5 Zufriedenheit

Die entscheidene Einflussgröße dafür, ob Absolventinnen und Absolventen mit einer Beschäftigung zufrieden sind, ist die Qualifikationsadäquanz (vgl. Tabelle 26, Spalte 4). Es zeigt sich jedoch auch ein Effekt der Stellenfindung über bestimmte Kontakte. Hier sind es die Verwandten und der Partner ohne Leitungsfunktion, die die Zufriedenheit im ersten Job erhöhen. Der Effekt besteht auch unabhängig von der Qualifikationsadäquanz. Das bedeutet, dass Personen, die über Verwandte eine Stelle finden, zufriedener mit dieser sind, unabhängig davon ob diese qualifikationsadäquat ist. Der Effekt der Stellenfindung ist auch stärker als für die Qualifikationsadäquanz. Wenn Personen erfolgreich mit Hilfe von ihnen nahestehenden Kontakten eine Stelle finden, sind sie allein durch die erfolgreiche Interaktion der Vermittlung im Schnitt zufriedener.

5.5 Fazit: Statushohe Kontakte sind hilfreich aber nicht überall

Eine Stellenfindung über einen informellen Weg wirkt sich nicht per se positiv auf beruflichen Erfolg aus. Vielmehr zeigt sich, dass nur statushohe Kontakte in der Lage sind, Absolventen einen Vorteil gegenüber dem formalen Stellenfindungsweg zu verschaffen. Dies trifft auch nur für den Stundenlohn und das Erreichen einer beruflichen Stellung mit Aufsichtsfunktion zu. Statushohe Kontakte sind überwiegend im Wissenschaftsbereich bedeutsam. Nur über diesen Weg verhelfen sie auch zu qualifikationsadäquateren Stellen. Für den Zugang zu unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sind eher bestimmte Fächer und Qualifikationen als Kontakte entscheidend.

Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass sich soziale Ressourcen, über die Absolventinnen und Absolventen bereits während der Stellensuche verfügen, positiv auf den Stundenlohn auswirken. Der Aufbau von Kontakten verlängert die Studienzeit. Es zeigt sich zudem auch, dass diejenigen, die über Kontakte verfügen auch mit besseren Noten ihr Studium abschließen. Angesichts dieses Zusammenhangs muss man sagen, dass die Curricula der Studienfächer in der Form gestaltet werden sollten, dass Studierenden die Möglichkeit eingeräumt wird, sich auch neben dem Studium zu engagieren und fachnahen Beschäftigungen nachzugehen. In diesen Beschäftigungen bauen sie Kontakte auf, die ihnen später beim Berufseinstieg nützlich sind.

6 Berufliche Orientierungen: Die Rolle der Präferenzen beim Berufseinstieg

Zusammenfassung

Berufliche Wertorientierungen determinieren in hohem maß den beruflichen Erfolg. Nicht alle Orientierungen lassen sich in gleichem Maß am Arbeitsmarkt realisieren. So haben es Karriereorientierte aufgrund ihrer Einstellungen leichter, Familien- und Freizeitorientierte dagegen schwerer ihre Wünsche und Präferenzen am Arbeitsmarkt umzusetzen.

6.1 Berufliche Wertorientierungen und flexibilisierte Arbeitsmärkte

Hochqualifiziert und dennoch „Generation Praktikum“? Diese populär gewordene Diskussion um den Berufseinstieg von Hochschulabsolventinnen und -absolventen zeigt, dass die Unsicherheiten eines flexibilisierten Arbeitsmarkts auch für diese Gruppe der Berufseinsteiger thematisiert werden. Die Entwicklung des Berufseinstiegs der Hochschulabsolventinnen und -absolventen belegt, dass die berufliche Platzierung für diese Gruppe seit den 90er Jahren immer häufiger über prekäre, nicht-reguläre Beschäftigung erfolgt (Briedis/Minks 2004; Briedis 2007: 101). Eine wichtige Rolle spielt dabei die Tatsache, dass sich der Einstieg in den Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventinnen und -absolventen auch insgesamt betrachtet zunehmend schwieriger gestaltet. So sind Absolventinnen und Absolventen mit längerer Stellensuche und Phasen vorübergehender Arbeitslosigkeit konfrontiert (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006), und solche Entwicklungen scheinen sich zu Beginn des neuen Jahrhunderts weiter zu verstärken. Eine atypische Beschäftigung wird unter diesen Bedingungen zur Möglichkeit, überhaupt eine Anstellung zu finden und so den Übergang ins Erwerbsleben zu bewältigen (Hommerich 2009: 163, 180).

In dieser Situation stellt sich die Frage, welche Rolle individuelle Präferenzen zur zukünftigen Beschäftigung für eine berufliche Platzierung spielen können. Dass Hochschulabsolventinnen und -absolventen über solche Präferenzen verfügen, wird unter dem Begriff der beruflichen Wertorientierung diskutiert, und

kaum eine Absolventenstudie verzichtet auf die Erhebung dieser Einstellungen. Berufliche Orientierungen werden dabei als bewusste oder unbewusste Vorstellungen des Wünschenswerten bezüglich der Arbeitssituation verstanden, die als Selektionskriterien beim Berufseinstieg wirksam werden (Hommerich 2009: 74). Wie gestaltet sich dies aber auf einem flexibilisierten Arbeitsmarkt? Können die beruflichen Präferenzen Orientierung bieten und einen subjektiv erfolgreichen Arbeitsmarkteinstieg ermöglichen? Oder gelingt es gerade in einer angespannten Arbeitsmarktsituation nicht mehr allen Absolventen, die eigenen beruflichen Wertorientierungen zu erfüllen?

Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden die Frage untersucht werden, ob sich die Hochschulabsolventinnen und -absolventen angesichts des schwierigen und komplexeren Berufseinstiegs entsprechend ihrer eigenen beruflichen Präferenzen platzieren und ihre beruflichen Wertorientierungen realisieren können. Bekommen die Hochschulabsolventinnen und -absolventen in ihrer ersten Tätigkeit also was sie sich erhoffen?

Um diese Fragen zu beantworten, werden zunächst die beruflichen Wertorientierungen näher beschrieben. Welche Typen von Präferenzen finden sich bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen und wie verteilen sich diese nach Geschlecht und Studienfach? Von diesen Überlegungen ausgehend soll dann untersucht werden, inwiefern es den Absolventinnen und Absolventen gelingt, sich entsprechend ihrer beruflichen Wertorientierungen zu platzieren. Anhand eines Matching-Modells wird mit Hilfe von linearen und logistischen Regressionen geprüft, wie sich die beruflichen Wertorientierungen auf eine Platzierung entsprechend der gewünschten Stellenmerkmale auswirken.

6.2 Extraktion der vier Präferenztypen mit Hilfe der Faktorenanalyse

Wie lassen sich nun berufliche Wertorientierungen und ihre Bedeutung für den Berufseinstieg bestimmen? In der Regel werden berufliche Orientierungen als bewusste oder unbewusste Vorstellungen des Wünschenswerten bezüglich der Arbeitssituation verstanden (Hommerich 2009: 74). In diesem Zusammenhang wird in der Literatur zu Hochschulabsolventinnen und -absolventen zudem angenommen, dass den beruflichen Orientierungen verhaltenssteuernde Funktionen beim Berufseinstieg zukommen. Mit Hilfe beruflicher Orientierungen, so die Annahme, können Entscheidungen zwischen Berufen getroffen werden, die hinsichtlich

der formalen Qualifikation auf der gleichen Ebene liegen, aber unterschiedliche Chancen auf Realisierung der entsprechenden Orientierungen versprechen (Schomburg 1990: 179; Busch 1973). Zur Entstehung und Entwicklung der beruflichen Wertorientierungen ergeben sich hierbei zwei unterschiedliche Perspektiven. Denn einerseits wird davon ausgegangen, dass berufliche Wertorientierungen relativ stabile Einstellungen darstellen und als Sozialisationsprodukte verstanden werden können (Schomburg 1990: 179). Zugleich gelten sie aber auch als Entscheidungskriterien, was eher ein Verständnis nahe legt, das berufliche Wertorientierungen als Präferenzen konzipiert sind, die im Laufe des Lebens und in Reaktion auf gemachte Erfahrungen wandelbar sind. Für die weiteren Überlegungen werden die beruflichen Wertorientierungen daher im letzteren Sinne eher als Präferenzstrukturen verstanden.

Berufliche Orientierungen lassen sich erfassen, indem individuelle Erwartungen an die zukünftige Arbeitstätigkeit erhoben und von diesen dann durch faktoranalytische Methoden übergeordnete Wertvorstellungen abstrahiert werden (Pawlowsky 1986: 56; Gawatz 1991). Im Rahmen unseres Datensatzes steht hierfür eine Fragebatterie zur Verfügung, welche die individuellen Erwartungen relativ umfangreich erfasst. Auf die Frage: „Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Merkmale bei Ihrer zukünftigen Beschäftigung?“ folgen die Items „ein überdurchschnittliches Einkommen“, „geregelte Arbeitszeit“, „eine unbefristete Beschäftigung“, „Absicherung über staatliche Renten- und Arbeitslosenversicherung“, „gute Karrierechancen“, „eine interessante Tätigkeit“, „ein angenehmes Arbeitsklima“, „Nähe zum Heimatort“, „viel Zeit für Familie oder Freizeit“ sowie „die Arbeit soll nützlich für die Gesellschaft sein“. Diese Items sind dabei jeweils auf einer Skala mit vier Ausprägungen von „nicht wichtig“ bis „sehr wichtig“ bewertet worden (Tabelle 27). Bei einer ersten Betrachtung fällt auf, dass „eine interessante Tätigkeit“ und „ein angenehmes Arbeitsklima“ stark linksschief verteilt sind. Diese Merkmale der zukünftigen Beschäftigung scheinen also für alle Befragten von großer Bedeutung zu sein.

Tabelle 27: Verteilung der Wertschätzung beruflicher Merkmale

Berufliche Merkmale	Nicht wichtig	Weniger wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	N
Überdurchschnittliches Einkommen	12,97 %	51,41 %	32,47 %	3,16 %	887
Geregelte Arbeitszeit	6,43 %	36,75 %	48,82 %	8, 00 %	887
Unbefristete Beschäftigung	7,34 %	35,55 %	35,67 %	21,44 %	886
Staatliche Renten-/Arbeitslosenversicherung	5,99 %	25,42 %	48,36 %	20,23 %	885
Gute Karrierechancen	2,03 %	23,09 %	52,36 %	22,52 %	888
Interessante Tätigkeit	0,00 %	0,90 %	20,43 %	78,68 %	891
Angenehmes Arbeitsklima	0,11 %	0,79 %	25,08 %	74,02 %	889
Nähe zum Heimatort	25,42 %	30,60 %	30,93 %	13,05 %	889
Viel Zeit für Familie/Freizeit	4,85 %	35,33 %	50,34 %	9,48 %	886
Arbeit nützlich für die Gesellschaft	9,46 %	34,68 %	42,00 %	13,85 %	888

Eine explorative Faktoranalyse über alle zehn Items führt zwar zur Identifikation von vier latenten Konstrukten, diese sind aber durch Doppelladungen einiger Items gekennzeichnet. Aus Gründen der Modellanpassung wird darum auf die Items „geregelte Arbeitszeit“ und „nützlich für die Gesellschaft“ verzichtet. Eine weitere Faktoranalyse mit den reduzierten Items und anschließender orthogonaler Rotation führt zu vier Faktoren mit jeweils zwei stark ladenden Items (Tabelle 28).

Tabelle 28: Berufliche Wertorientierungen

Berufliche Merkmale	Postmat. Orientierung	Karriereorientierung	Familienorientierung	Sicherheitsorientierung	Uniqueness
Überdurchschnittliches Einkommen	-0,0100	0,7566	0,0363	0,0575	0,4228
Unbefristete Beschäftigung	0,0137	0,2297	0,1114	0,6001	0,5745
Staatliche Renten-/Arbeitslosenversicherung	0,0966	-0,0792	0,0902	0,5883	0,6301
Gute Karrierechancen	0,2863	0,5440-	0,2085	0,0294	0,5778
Interessante Tätigkeit	0,7797	0,0960	0,0216	0,0203	0,3820
Angenehmes Arbeitsklima	0,5011	-0,1339	0,2055	0,1366	0,6700
Nähe zum Heimatort	-0,0099	-0,0832	0,5960	0,1522	0,6146
Viel Zeit für Familie/ Freizeit	0,1167	0,0279	0,6429	0,0560	0,5691
N=873; orthogonal varimax, rotiert; DBKH 2010					

Diese vier latenten Konstrukte lassen sich als Karriereorientierung mit dem Wunsch nach „überdurchschnittlichem Einkommen“ und „guten Karrierechancen“, als postmaterielle Orientierung mit einem Fokus auf einem „angenehmen

Arbeitsklima“ und „einer interessanten Tätigkeit“, als Freizeitorientierung, die sich aus der Präferenz für die „Nähe zum Heimatort“ und „viel Zeit für Familie oder Freizeit“ ergibt sowie als Sicherheitsorientierung mit der Präferenz für eine „unbefristete Beschäftigung“ und eine „Absicherung in staatlichen Renten- und Arbeitslosenversicherungen“ beschreiben.

6.3 Präferenzen nach Geschlecht und Studienrichtung

Wie verteilen sich diese beruflichen Präferenzen hinsichtlich Geschlecht und Studienrichtung? Lassen sich hier signifikante Unterschiede finden?

6.3.1 Karriereorientierung

Betrachtet man zunächst die Karriereorientierung, so finden sich deutliche Unterschiede für die durchschnittliche Ausprägung zwischen Männern (0,23) und Frauen (-0,10) (Abbildung 29). Der Mittelwertvergleich zeigt hier zudem, dass es sich um einen auf 1 Prozent Niveau signifikanten Unterschied handelt. Ein Vergleich mit den anderen beruflichen Wertorientierungen deutet außerdem darauf hin, dass die Karriereorientierung bei den Männern die am stärksten, bei den Frauen dagegen die am wenigsten ausgeprägte berufliche Wertorientierung darstellt. Betrachtet man darüber hinaus die Verteilung der Karriereorientierung über verschiedene Fachrichtungen, so zeigt sich, dass diese unter den Wirtschaftswissenschaftlern (0,33) am stärksten und unter den Geisteswissenschaftlern (-0,21) am wenigsten ausgeprägt ist (signifikant auf dem 1 Prozent Niveau). Am zweitstärksten ist die Karriereorientierung unter den Ingenieuren/Informatikern und am drittstärksten unter den Naturwissenschaftlern ausgeprägt(Abbildung 30).

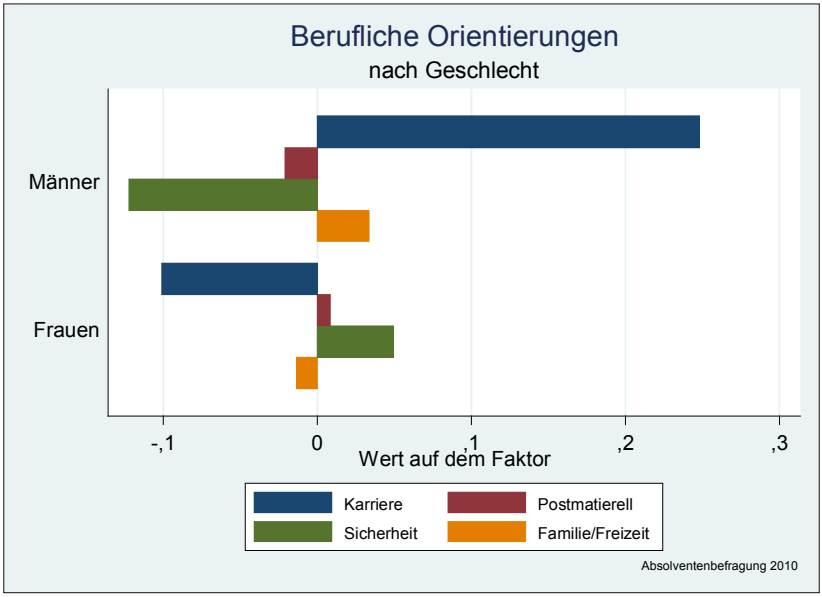
6.3.2 Sicherheitsorientierung

Für die Sicherheitsorientierung zeigt sich hinsichtlich der Verteilung zwischen Männern und Frauen dagegen ein entgegengesetztes Bild. Frauen (0,04) sind stärker sicherheitsorientiert als Männer (–0,10). Zudem scheint die Sicherheitsorientierung bei den Frauen die durchschnittlich am stärksten, bei den Männern dagegen die am wenigsten ausgeprägte Wertorientierung zu sein (Abbildung 29).

Auch nach Fächergruppen unterscheidet sich die durchschnittliche Ausprägung der Sicherheitsorientierung. Während diese bei Ingenieuren/Informatikern (0,13) am stärksten ausgeprägt ist, ist es bei den Geisteswissenschaftlern (-0,06) signifikant am wenigsten der Fall. Gefolgt werden die Ingenieure/Informatiker

in der durchschnittlichen Ausprägung der Sicherheitsorientierung von den Wirtschafts- und daran anschließend von den Naturwissenschaftlern (Abbildung 30) Während auch die Wirtschaftswissenschaftler durchschnittlich signifikant stärker sicherheitsorientiert sind als die Geisteswissenschaftler, sind die anderen Unterschiede jedoch nicht signifikant.

Abbildung 29: Berufliche Orientierungen nach Geschlecht



Eigene Darstellung

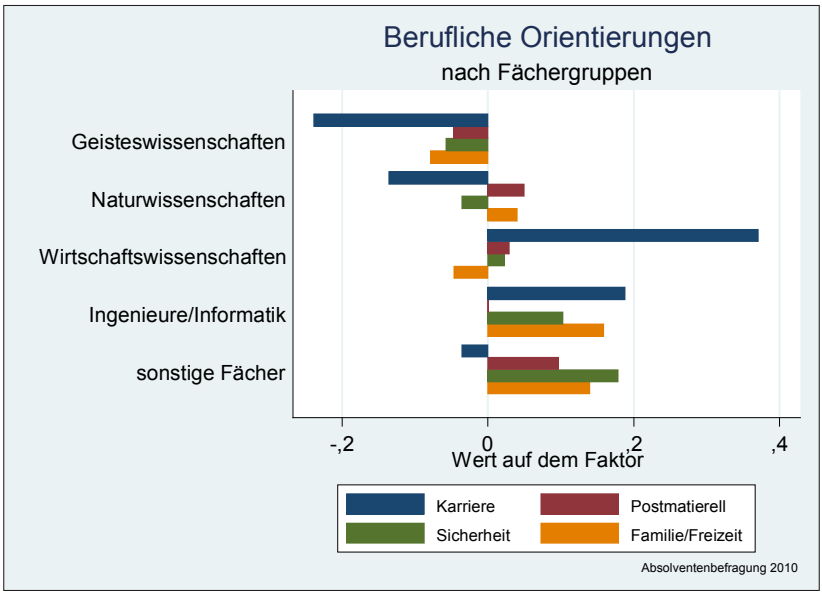
6.3.3 Postmaterielle Orientierung

Auch die Ausprägung der postmateriellen Orientierung unterscheidet sich zwar geringfügig zwischen Männern (-0,03) und Frauen (0,01), dieser Unterschied ist jedoch nicht signifikant und die postmaterielle Orientierung scheint zwischen den Geschlechtern annähernd gleichmäßig verteilt zu sein (Abbildung 29). Auch die Ausprägung der postmateriellen Orientierung zwischen den verschiedenen Studienrichtungen unterscheidet sich nur minimal. Während diese durchschnittlich am stärksten unter den Naturwissenschaftlern (0,08) ausgeprägt ist, ist diese Orientierung bei den Geisteswissenschaftlern (-0,05) am wenigsten zu finden (Abbildung 30). Dieser Unterschied ist allerdings nur auf 10 Prozent Niveau signifikant.

6.3.4 Familien-/Freizeitorientierung

Die Ausprägung der Familien-/Freizeitorientierung zeigt ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern (0,01) und Frauen (-0,01). Betrachtet man die Verteilung dieser Orientierung jedoch nach Studienrichtung, so ist diese am stärksten bei den Ingenieuren/Informatikern (0,17) und am wenigsten bei den Wirtschaftswissenschaftlern (-0,09) ausgeprägt. Auf die Informatiker/Ingenieure folgen die Naturwissenschaftler als Gruppen mit der zweitstärksten Ausprägung auf diesem Faktor. Allerdings ist der Unterschied zwischen Naturwissenschaftlern und Wirtschaftswissenschaftlern nur auf 10 Prozent Niveau signifikant. Für die Unterschiede zwischen Naturwissenschaftlern und Geisteswissenschaftlern sowie zwischen Geisteswissenschaftlern und Wirtschaftswissenschaftlern lassen sich dagegen keine signifikanten Unterschiede finden (Abbildung 30).

Abbildung 30: Berufliche Orientierungen nach Studienfächern



Eigene Darstellung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Karriereorientierung stärker bei den Männern als bei den Frauen ausgeprägt und am stärksten in der Studienrichtung der Wirtschaftswissenschaften vertreten ist. Für die Sicherheitsorientierung zeigt sich dagegen eine stärkere durchschnittliche Ausprägung unter Frauen als

unter Männern und die Sicherheitsorientierung ist unter Informatikern/Ingenieuren am stärksten ausgeprägt. Für die Ausprägung der postmateriellen Orientierung findet sich dagegen kein Unterschied zwischen Männern und Frauen, innerhalb der Fachrichtung ist diese jedoch am stärksten unter den Naturwissenschaftlern vertreten. Auch die Familien-/Freizeitorientierung zeigt keine signifikanten Unterschiede für die Ausprägung zwischen Männern und Frauen, in den unterschiedlichen Fächergruppen ist diese am stärksten bei den Ingenieuren und Informatikern ausgeprägt.

6.4 Der „Erfolg" der beruflichen Orientierungen auf dem Arbeitsmarkt

6.4.1 Das Matching-Modell der Untersuchung

Mit Hilfe dieser beruflichen Wertorientierungen kann nun die Frage beantwortet werden, ob diese beim Berufseinstieg einen signifikanten Einfluss auf die Besetzung von Stellen haben, die den beruflichen Präferenzen entsprechen. Um dies zu prüfen, werden für die beruflichen Orientierungen jeweils korrespondierende Stellenmerkmale bestimmt und mit logistischen und linearen Regressionen der Einfluss der beruflichen Orientierung auf dieselben berechnet. Für die Karriereorientierung wird entsprechend der Präferenzen für einen „überdurchschnittlichen Stundenlohn" und „gute Karrierechancen" der Einfluss auf den „vertraglichen Stundenlohn in €" sowie auf die Beurteilung der eigenen Arbeitssituation hinsichtlich des Merkmals „Es gibt innerhalb des Unternehmens gute Aufstiegsmöglichkeiten" mit den Antwortmöglichkeiten ja oder nein analysiert. Personen mit einer ausgeprägten Familien-/Freizeitorientierung legen auf die „Nähe zum Heimatort" und „viel Zeit für Familie oder Freizeit" Wert. Im Matching-Modell wird dabei vor allem der zweite Aspekt überprüft. Für die Frage „Wie zufrieden sind sie mit Ihrer derzeitigen Beschäftigung hinsichtlich folgender Merkmale?" werden die Antworten für die Items „Raum für Privatleben" sowie „Vereinbarkeit Familie und Beruf" in die Untersuchung einbezogen. Diese sind dabei jeweils auf einer Skala von 1 (nicht zufrieden) bis 7 (voll und ganz zufrieden) bewertet worden. Der Einfluss der postmateriellen Orientierung mit der Präferenz für ein „angenehmes Arbeitsklima" und „eine interessante Tätigkeit" wird ebenfalls auf die Beschäftigungszufriedenheit bezogen. Untersucht wird dabei der Einfluss auf die Zufriedenheit hinsichtlich der „Tätigkeit" und in Bezug auf das „Arbeitskli-

ma“. Für die Sicherheitsorientierung steht der Einfluss auf die Chance „befristet“ beschäftigt zu sein im Mittelpunkt (Tabelle 29).

Tabelle 29: Matching-Modell der Untersuchung

Berufliche Wertorientierung	Entsprechende Stellenmerkmale	Regression
Karriereorientierung	*Vertraglicher Stundenlohn in €* *Arbeitssituation „Aufstiegsmöglichkeiten“*	*Linear* *Logistisch*
Familien-/Freizeitorientierung	Zufriedenheit „Raum für Privatleben“ *Zufriedenheit „Vereinbarkeit Familie und Beruf“*	*Linear* *Linear*
Sicherheitsorientierung[13]	*Befristete Beschäftigung*	*Logistisch*
Postmaterielle Orientierung	Zufriedenheit „Tätigkeit“ *Zufriedenheit „Arbeitsklima“*	*Linear* *Linear*

6.4.2 Der „Erfolg“ der beruflichen Wertorientierungen

Ausgangspunkt der Überlegungen ist nun zunächst die Frage, ob die Absolventinnen und Absolventen ihre beruflichen Wertorientierungen auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich realisieren können. Haben die Orientierungen also einen signifikanten Einfluss darauf, eine Beschäftigung zu finden, die den Wünschen der Hochschulabsolventinnen und -absolventen entsprechen?

Folgt man den theoretischen Annahmen zu beruflichen Wertorientierungen, so sollten sich alle beruflichen Orientierungen gleichermaßen realisieren lassen, da die Hochschulabsolventinnen und -absolventen sich für diejenige Stelle entscheiden, die ihren Präferenzen entspricht. Dies ist aber offensichtlich nicht der Fall. Eine erste Modellrechnung ohne Kontrollvariablen zeigt, dass die beruflichen Wertorientierungen zwar durchaus einen Einfluss auf die Erreichung entsprechender Stellenmerkmale haben, sich dieser Einfluss aber zugleich deutlich zwischen den beruflichen Wertorientierungen unterscheidet. So zeigt sich für die Karriereorientierung ein hochsignifikanter Einfluss auf die Höhe des vertraglichen Stundenlohns sowie auf die positive Bewertung der Aufstiegschancen der eigenen Arbeitsstelle. Auch die Sicherheitsorientierung hat einen hochsignifikanten Effekt auf die Chance unbefristet beschäftigt zu sein. Für die postmaterielle Orientierung zeigt sich zwar ein signifikanter Effekt (10 Prozentniveau) auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima, für die Zufriedenheit mit den Tätigkeitsinhalten findet sich jedoch kein Zusammenhang. Die Familien-/Freizeitorientierung ist dagegen weder für die Zufriedenheit mit dem Raum für das Privatleben, noch hinsichtlich

13 Für die Sicherheitsorientierung wurde zur Prüfung nicht der gebildete Faktor, sondern die direkte Messung der Wichtigkeit einer unbefristeten Beschäftigung in die Untersuchung einbezogen, da der Faktor nur aus zwei Items besteht und darum der Mehrwert aus der Faktorprüfung nicht gegeben ist.

der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutsam (Tabelle 30). Es scheint also zunächst, dass die Karriereorientierten, die Sicherheitsorientierten sowie zum Teil auch die postmateriell Orientierten erfolgreicher in der Umsetzung ihrer beruflichen Wertorientierungen sind, als die Familien-/Freizeitorientierten.

Tabelle 30: Einfluss der beruflichen Wertorientierungen auf die entsprechenden Stellenmerkmale

	Koeffizient	Regression	N
Karriereorientierung auf: *Vertraglicher Stundenlohn*	**2,51****	linear	312
Aufstiegsmöglichkeiten	**1,45****	logistisch	341
Familien-/Freizeitorientierung auf: *Zufriedenheit „Raum für Privatleben"*	**0,17**	linear	338
Zufriedenheit „Vereinbarkeit Familie und Beruf"	**0,16**	linear	335
Postmaterielle Orientierung auf: *Zufriedenheit Tätigkeit*	**0,10**	linear	338
Zufriedenheit Arbeitsklima	**0,17+**	linear	338
Sicherheitsorientierung auf: *Befristete Beschäftigung*	**0,30****	logistisch	311

+ Signifikant mit 10 %; * signifikant mit 5 %; ** signifikant mit 1 %.

Wie lässt sich der unterschiedliche Erfolg der beruflichen Wertorientierungen erklären? Das Ergebnis der ersten Modellrechnung ist zunächst nicht sonderlich überraschend. Angesichts der Überlegungen zum Arbeitsmarkt und dem beschriebenen komplexeren und schwierigeren Berufseinstieg der Absolventen ist bereits vermutet worden, dass die Realisierung der beruflichen Wertorientierungen nicht mehr für alle Absolventen gleichermaßen gelingt. Denn die Realisierung der beruflichen Wertorientierungen erfolgt für die Hochschulabsolventinnen und -absolventen auf einem Arbeitsmarkt, auf dem sie mit Arbeitgebern sowie mit den strukturellen Bedingungen des Arbeitsmarkts konfrontiert sind. Es kann darum angenommen werden, dass bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Absolventinnen und Absolventen die Chance auf Stellenangebote erhöhen und somit die Realisierung der eigenen beruflichen Präferenzen eher ermöglichen. Entsprechend wäre es möglich, dass der unterschiedliche Erfolg der verschiedenen beruflichen Wertorientierungen darauf zurückführen ist, dass die Orientierungen von Merkmalen beeinflusst werden, die ihrerseits für die berufliche Platzierung relevant sind – wie sich dies ja bereits für die Studienfächer gezeigt hat.

Aus theoretischer Sicht lassen sich hier drei Dimensionen bestimmen, die für den unterschiedlichen Realisierungserfolg relevant sein könnten, da sie die Chance auf Stellenangebote und somit auch die Wahrscheinlichkeit der Realisierung der

eigenen beruflichen Wertorientierungen beeinflussen können: das Suchverhalten der Absolventinnen und Absolventen , die Seite der Arbeitgeber und ihre Qualifikationsanforderungen sowie strukturelle Merkmale des Arbeitsmarktes. Diese Dimensionen sollen im Folgenden kurz erläutert werden, um davon konkrete Modelle für die weiteren Überlegungen abzuleiten.

Das Suchverhalten der Absolventen kann dabei zunächst gemäß der Job-Search-Theorie konzipiert werden, die den Prozess der Suche als Investition in Information auffasst (Stigler 1962: 103). Es wird angenommen, dass die Stellensuchenden unvollständige Informationen über das Lohnangebot eines bestimmten Unternehmens haben bzw. darüber, ob überhaupt eine Vakanz besteht. Entsprechende Informationen sind aber relevant, da der Lohnsatz zwischen unterschiedlichen Arbeitsstellen variiert. Daher lohnt es sich trotz der entstehenden Suchkosten den Arbeitsmarkt nach lukrativen Angeboten abzusuchen, bevor ein bestimmtes Stellenangebot akzeptiert wird. (König 1979: 63; Pissarides 1985: 169) Für diese Überlegungen werden zunehmend auch Nichtlohncharakteristika berücksichtigt, von denen entsprechend der beruflichen Wertorientierungen angenommen wird, dass sie die Entscheidung der Absolventinnen und Absolventen für oder gegen eine Beschäftigung beeinflussen (Sesselmeier/Blauermel 1997: 92f.). Es kann darum vermutet werden, dass eine längere Suchzeit zunächst eine größere Stellenauswahl und somit auch eine größere Chance auf Realisierung der beruflichen Wertorientierungen bedeutet. Dieser Prozess ist dabei durch das Gleichgewicht der erzielten Vorteile gegenüber den zusätzlichen Kosten begrenzt. Darüber hinaus wird vermutet, dass auch die Mobilitätsbereitschaft der Absolventen die Stellenangebote beeinflussen können, da größere Mobilitätsbereitschaft potentiell mit mehr wahrnehmbaren Stellenangeboten einhergeht (Sesselmeier/Blauermel 1997: 93).

Auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beeinflussen die Wahrscheinlichkeit eines Stellenangebots und somit die Realisierung bestimmter Beschäftigungscharakteristika (Ziegler/Brüderl/Diekmann 1988: 248). Die Suche nach Arbeitskräften wird dabei analog zur Arbeitssuche der Absolventen modelliert. Orientiert man sich dabei an den Überlegungen der Suchtheorie und lässt die Möglichkeit zu, dass der Lohnsatz festgelegt ist, so ist es das Ziel des Unternehmens, für dieses Lohnangebot einen möglichst produktiven Bewerber zu finden (Franz 1999: 211 f.). Aus suchtheoretischer Sicht könnte also die Wahrscheinlichkeit, mit der die Suchenden ein Stellenangebot erhalten, von der individuellen Produktivität der Bewerber abhängig sein. Da die Arbeitgeber in der Realität jedoch nicht direkt bestimmen können, wie produktiv ein bestimmter Arbeitnehmer ist, soll für die

weiteren Überlegungen auf den Signaling-Ansatz zurückgegriffen werden (Arrow 1973; Spence 1973; Stiglitz 1975). Dieser Ansatz geht davon aus, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber statt der direkten Bestimmung der Produktivität Indikatoren in Form von beobachtbaren Merkmalen der Individuen verwenden, um deren Produktivität zu bestimmen. Solche Merkmale können beispielsweise Bildung, Alter, Berufserfahrung, Geschlecht, der Besuch einer Fachhochschule oder Universität sowie andere persönliche Eigenschaften sein. Für den hier betrachteten Kontext von Berufseinsteigern sind zudem die Examensnote und die Studiendauer von Bedeutung (Falk/Reimer 2007: 39). Angesichts des Wandels des Arbeitsmarkts werden für entsprechende Überlegungen neben der fachlichen Qualifikation zunehmend auch im Studium erworbenen Praxiserfahrungen, so genannte Schlüsselkompetenzen oder Zusatzqualifikationen, relevant (Falk/Reimer 2007: 35; Teichler 2003). Diese Elemente sollen für die weiteren Überlegungen als Qualifikationsanforderungen einbezogen werden, da diese die Angebotswahrscheinlichkeit einer Stelle mitbestimmen und somit einen Einfluss auf die Realisierung der beruflichen Wertorientierungen haben können.

Die Angebotswahrscheinlichkeit einer Stelle ist zudem durch Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes bestimmt, wie beispielsweise regionale Zugehörigkeit oder auch die Suche nach einer Beschäftigung in bestimmten Branchen. Außerdem kann angenommen werden, dass bestimmte Segmente des Arbeitsmarktes einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Realisierung bestimmter beruflicher Wertorientierungen haben können (Franz 1999: 207). Denn die Umstrukturierung des Arbeitsmarktes durch Flexibilisierungsprozesse betrifft nicht alle Bereiche gleichermaßen. Vielmehr lässt sich eine Spaltung in Segmente beobachten, in der sich ein primärer Arbeitsmarkt mit vorwiegend klassischen, unbefristeten Normalarbeitsverhältnissen und ein sekundärer Arbeitsmarkt unterscheiden lassen, der durch Befristung und weitere Flexibilisierung gekennzeichnet ist (Groß 2008: 55f.). Entsprechend könnte es einen Einfluss auf den Realisierungserfolg der beruflichen Wertorientierungen haben, in welchen Wirtschaftsbereichen, Regionen oder Segmenten sich die Hochschulabsolventinnen und -absolventen platzieren (Tabelle 31).

Tabelle 31: Mögliche Determinanten des Realisierungserfolgs

Mögliche Determinanten des Realisierungserfolgs		
A) Verhalten der Absolventen	**B) Nachfrage der Arbeitgeber**	**C) Strukturelle Arbeitsmarktbedingungen**
	Qualifikation *Schlüsselqualifikationen* *FH/Uni*	*Segmente*
Suchdauer	*Alter*	*Wirtschaftsbereich*
Suchmobilität	*Geschlecht*	*Betrieb Ost/West*

Ließe sich der unterschiedliche Erfolg der beruflichen Orientierungen dadurch erklären, dass sie von den oben dargestellten Determinanten abhängen, die ihrerseits die berufliche Platzierung beeinflussen, so sollten die unterschiedlichen Effekte der beruflichen Orientierungen unter Kontrolle der betrachteten Kovariaten verschwinden. Dies ist aber nicht der Fall. Tabelle 32 zeigt die Effekte der beruflichen Orientierungen auf die jeweiligen Stellenmerkmale für ein Modell (Kontrollmodell), welches die jeweiligen Regressionen auf Variablen für alle der drei bestimmten Dimensionen kontrolliert: Für das Suchverhalten der Absolventinnen und Absolventen (A) wird auf Suchdauer und Suchmobilität kontrolliert; für die Nachfrageseite der Arbeitgeber (B) werden Qualifikation (Studiengang, Studiendauer, Abschlussnote), Schlüsselqualifikationen (Jobben, Englischkenntnisse, selbständiges Arbeiten, Teamfähigkeit), Besuch einer Fachhochschule oder Universität sowie Alter und Geschlecht ins Modell einbezogen; zur Kontrolle der strukturellen Bedingungen des Arbeitsmarktes (C) werden Segmente, Wirtschaftsbereiche sowie der Standort des Betriebs in Ost oder West in das Modell integriert.

Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass es auch unabhängig von den bestimmten Determinanten weiterhin signifikante Effekte der beruflichen Wertorientierungen auf die Erreichung entsprechender Stellenmerkmale gibt und sich diese auch weiterhin zwischen den beruflichen Wertorientierungen unterscheiden. Entgegen der Vermutung lässt sich der unterschiedliche Erfolg der beruflichen Wertorientierungen also nicht einfach durch ihre Kovariation mit arbeitsmarktrelevanten Merkmalen erklären. Zwar verliert die Karriereorientierung im Kontrollmodell ihren signifikanten Einfluss auf eine positive Beurteilung der eigenen Aufstiegsmöglichkeiten. Weitere Berechnungen zeigen hier, dass dieser Effekt unter Kontrolle der strukturellen Faktoren des Arbeitsmarktes verschwindet. Dies spricht dafür, dass sich ein Teil des Erfolgs der Karriereorientierung dadurch erklären lässt, dass Personen mit einer solchen Orientierung sich eher in Bereichen auf dem Arbeitsmarkt platzieren, die ihrer Meinung nach gute Aufstiegschancen ermöglichen. Auf die Höhe des Stundenlohns zeigt die Karriereorientierung aber weiterhin

einen hochsignifikanten Einfluss. Ebenso hat auch die Sicherheitsorientierung unter Kontrolle aller Determinanten weiterhin einen signifikanten Einfluss auf die Chance unbefristet beschäftigt zu sein. Auch für die postmaterielle Orientierung verschwindet der Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima nicht, der Effekt bleibt weiterhin auf 10 Prozent Niveau signifikant (Tabelle 6).

Tabelle 32: Einfluss der beruflichen Wertorientierungen im Kontrollmodell

	Null-modell	Kotroll-modell 1	Regression	N	Erfüllung Präferenz
	Regressionskoeffizienten				
Karriereorientierung					
Vertraglichen Stundenlohn	2,51**	1,70**	linear	312	Ja
Aufstiegsmöglichkeiten	1,45**	1,30	logistisch	341	Nein
Familien-/Freizeitorientierung auf:					
Zufriedenheit „Zeit für Privatleben"	0,17	-0,05	linear	338	Nein
Zufriedenheit „Vereinbarkeit Beruf und Familie"	0,16	0,01	linear	335	Nein
Postmaterielle Orientierung auf:					
Zufriedenheit Tätigkeit	0,10	-0,01	linear	338	Nein
Zufriedenheit Arbeitsklima	0,17+	0,16+	linear	338	Ja
Sicherheitsorientierung auf:					
Befristete Beschäftigung	0,30**	0,43*	logistisch	311	Ja
Kontrollvariabeln Nullmodell: keine Variablen Kontrollmodell 1: A) Qualifikation (Studiengang, Studiendauer, Abschlussnote), Schlüsselqualifikationen (Jobben, Englischkenntnisse, selbständiges Arbeiten, Teamfähigkeit), FH oder Universität, Alter, Geschlecht, andere berufliche Wertorientierungen Suchdauer, Suchmobilität Segmente, Wirtschaftsbereiche, Standort des Betriebs Ost/West					

Auch unter Kontrolle der bestimmten Determinanten sind die Sicherheitsorientierten, die Karriereorientierten und die postmateriell Orientierte in der Realisierung ihrer beruflichen Präferenzen erfolgreicher als die Familien-/Freizeitorientierten. Wie lässt sich dieser unterschiedliche Erfolg der beruflichen Wertorientierungen erklären?

Entsprechend der bereits bestimmten Dimensionen des Verhaltens der Absolventen, der strukturellen Elemente des Arbeitsmarktes sowie der Nachfrage der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind jeweils weitere Erklärungsansätze denkbar, die auch im Kontrollmodell nicht berücksichtigt werden konnten. Auf der Seite

der Absolventen kann hierbei zunächst vermutet werden, dass die Realisierbarkeit beruflicher Orientierungen auch davon abhängig ist, ob die entsprechenden Stellenmerkmale vor Antritt einer Beschäftigung tatsächlich evaluierbar sind (Sesselmeier/Blauermel 1997: 93). Diese Überlegungen sind mit dem Ergebnis insoweit gut vereinbar, als dass sich signifikante Effekte der beruflichen Wertorientierungen auf die Stellenmerkmale „Stundenlohn" und „Befristung" finden. Diese Stellenmerkmale sind eindeutiger bestimmbar als etwa die Familienfreundlichkeit einer Anstellung, die sich vermutlich erst nach einiger Zeit in Beschäftigung herausstellt. Im Rahmen dieser Interpretation überrascht dann aber das Ergebnis, dass sich auch Effekte der postmateriellen Orientierung auf das Arbeitsklima zeigen, welches ebenfalls erst im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses auszumachen sein sollte. Ein anderer Erklärungsansatz für den unterschiedlichen Erfolg der beruflichen Wertorientierungen auf dem Arbeitsmarkt liegt in weiteren strukturellen Merkmalen des Arbeitsmarktes. So scheint es möglich, dass auf dem Arbeitsmarkt insgesamt weniger Stellen zur Verfügung stehen, die beispielsweise den Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, während die Präferenzen der Karriereorientierten, wie etwa ein überdurchschnittliches Einkommen, eher mit den vorhandenen Angeboten des Arbeitsmarktes zusammenpassen.

Als dritte mögliche Erklärung für den unterschiedlichen Erfolg der beruflichen Wertorientierungen sind weitere, bisher nicht kontrollierte Faktoren denkbar, welche die Nachfrage nach den Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt und somit ihre Wahrscheinlichkeit auf die Realisierung der eigenen Präferenz beeinflussen können. In diesem Fall wäre der Erfolg bestimmter beruflicher Orientierungen also durch eine stärkere Nachfrage nach gewissen „Typen" auf Seiten des Arbeitsmarktes zu erklären, die mit bestimmten beruflichen Präferenzen zusammenfallen. Vermutet werden kann hier also, dass Personen, die ihre beruflichen Wertorientierungen erfolgreich realisieren können auch generell für den Arbeitsmarkt attraktiv sind.

Die Überlegungen zur Bedeutung der Arbeitsmarktstruktur und der Bestimmbarkeit bestimmter, den Präferenzen entsprechender Stellenmerkmale, für den Realisierungserfolg der beruflichen Wertorientierungen können mit dem vorliegenden Datensatz nicht weiter überprüft werden. Die Hypothese zum generellen Arbeitsmarkterfolg der Karriere- und Sicherheitsorientierten und teilweise auch der postmateriell orientierten Hochschulabsolventinnen und -absolventen kann dagegen dahingehend geprüft werden, wie sich ihre Platzierung jenseits der eigentlichen beruflichen Präferenzen gestaltet. Diese Überlegung soll im letzten Teil der Untersuchung näher betrachtet werden.

6.4.3 Karriere- und Sicherheitsorientierte als „Gewinner" des Arbeitsmarktes?

Die Frage für die weiteren Überlegungen lautet also, ob sich der größere Erfolg der Karriere- und Sicherheitsorientierten bei der Realisierung ihrer beruflichen Präferenzen tatsächlich darauf zurückführen lässt, dass diese auf dem Arbeitsmarkt generell erfolgreicher sind. Wie kann diese Vermutung überprüft werden? Wenn sich die Karriereorientierten und Sicherheitsorientierten tatsächlich durch eine besondere Kompatibilität mit dem Arbeitsmarkt auszeichnen und hier besonders gefragt sind, so sollten Absolventen mit solchen Wertorientierungen auch über ihre eigenen Präferenzen hinaus Vorteile bei der beruflichen Platzierung erzielen. Zu einem gewissen Anteil ist dies auch für die Platzierung der postmateriell orientierten Absolventen zu erwarten. Für die Familien-/Freizeitorientierten sollten sich im Rahmen dieser Erklärungslogik dagegen eher weitere Nachteile bei der Erreichung positiver Stellenmerkmale ergeben.

Zur Überprüfung dieser Überlegungen ist der Einfluss der beruflichen Wertorientierungen auf alle im Matching-Modell beschriebenen Variabeln analysiert worden, um zu untersuchen, ob aus den jeweiligen beruflichen Wertorientierungen Vor- oder Nachteile für die Erzielung von Stellenmerkmalen jenseits der eigenen Präferenz resultieren. Als Vor- bzw. Nachteile sind hierbei jeweils auf 1, 5 oder 10 Prozentniveau signifikante positive oder negative Effekte auf die entsprechenden Stellenmerkmale bestimmt worden. Die Ergebnisse dieser Berechnungen unter Kontrolle aller im Kontrollmodell bestimmten Variablen sind Tabelle 33 zu entnehmen.

Die Berechnungen zeigen, dass die Sicherheits- und Karriereorientierten tatsächlich nicht nur Vorteile bei der Realisierung ihrer eigenen beruflichen Präferenzen haben, sondern auf dem Arbeitsmarkt generelle Vorteile erzielen. Besonders deutlich wird dies bei den sicherheitsorientierten Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

Tabelle 33: Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Präferenzen im Kontrollmodell

	Vorteile	Nachteile
Sicherheitsorientierung		
Aufstiegschancen	Ja	Nein
Zufriedenheit „Zeit für Privatleben"	Ja	Nein
Zufriedenheit „Vereinbarkeit Familie und Beruf"	Ja	Nein
Zufriedenheit Tätigkeit	Ja	Nein
Unbefristete Beschäftigung	Ja	Nein
Karriereorientierung		
Vertraglicher Stundenlohn	Ja	Nein
Unbefristete Beschäftigung	Ja	Nein
Postmaterielle Orientierung		
Zufriedenheit „Arbeitsklima"	Ja	Nein
Zufriedenheit „Zeit für Privatleben"	Ja	Nein
Familien-/Freizeitorientierung		
Unbefristet Beschäftigung	Nein	Ja

Anmerkung: Als Vor- bzw. Nachteil wird hier ein auf 1, 5 oder 10 Prozentniveau signifikanter positiver oder negativer Einfluss auf die entsprechenden Stellenmerkmale verstanden

Diese scheinen bei weitem nicht nur hinsichtlich der Chance bevorteilt zu sein, unbefristet beschäftigt zu sein. Vielmehr gehen von einer Sicherheitsorientierung offensichtlich auch positive Effekte für die Bewertung der Aufstiegschancen (10 Prozentniveau) sowie für die Zufriedenheit mit dem Raum fürs Privatleben (10 Prozentniveau), mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (10 Prozentniveau) sowie mit der eigenen Tätigkeit (1 Prozentniveau) aus.

Auch die Karriereorientierten haben über ihre eigenen Präferenzen hinaus Vorteile beim Berufseinstieg. So zeigt die Karriereorientierung nicht nur einen hoch signifikanten positiven Effekt auf den Stundenlohn, sondern erhöht zugleich auch die Chance unbefristet beschäftigt zu sein. Ebenso geht auch die postmaterielle Orientierung mit Vorteilen jenseits der eigenen Präferenz einher. So haben postmateriell Orientierte nicht nur eine höhere Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima, sondern eine postmaterielle Orientierung wirkt sich zugleich positiv auf die Zufriedenheit mit der Zeit fürs Privatleben aus. Für die Familien-/Freizeitorientierung zeigt sich dagegen ein entgegengesetztes Bild: von dieser Orientierung gehen weitere Nachteile aus, und Familien-/Freizeitorientierte sind eher befristet beschäftigt (10 Prozentniveau).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Karriere- und Sicherheitsorientierung nicht nur erfolgreicher in der Realisierung ihrer eigenen beruflichen Präferenzen sind, sondern auch darüber hinaus Vorteile auf dem Arbeitsmarkt genießen. Teilweise scheint dies auch für die postmateriell Orientierten zu gelten.

Die Familien-/Freizeitorientierten können im Gegensatz dazu nicht nur ihre eigenen beruflichen Präferenzen nicht erfüllen, sondern haben auch darüber hinaus Nachteile auf dem Arbeitsmarkt.

Teilweise kann dieses Ergebnis sicherlich darauf zurückgeführt werden, dass positive Stellenmerkmale häufig zusammenfallen. Dennoch können diese Ergebnisse auch als Indiz dafür gewertet werden, dass der Erfolg der Sicherheits- und Karriereorientierten, und zum Teil auch der postmateriell Orientierten, bei der Realisierung ihrer beruflichen Präferenzen darauf zurückzuführen ist, dass diese Gruppen auf dem Arbeitsmarkt besonders gefragt und darum insgesamt gut platziert sind.

6.5 Fazit: Einige Orientierungen lassen sich realisieren andere nicht

Es ist in der Untersuchung deutlich geworden, dass die bestimmten beruflichen Orientierungen der Absolventinnen und Absolventen zum Teil durchaus erfolgreich realisiert werden können. In diesem Sinne scheinen berufliche Wertorientierungen also zur Orientierung bei der Stellenwahl und zu einem subjektiv erfolgreichen Berufseinstieg beitragen zu können. Ein gewisser Anteil der Hochschulabsolventinnen und -absolventen bekommt also, was er sich wünscht. Dies gilt aber keineswegs für alle beruflichen Wertorientierungen gleichermaßen. So finden sich deutliche Unterschiede im Einfluss der jeweiligen Orientierung auf das Erreichen entsprechender Stellenmerkmale. Hierbei zeigen sich Karriere- und Sicherheitsorientierte als sehr erfolgreich und auch für die postmateriell Orientierten finden sich zumindest teilweise positive Effekte. Deutlich benachteiligt sind dagegen die Familien-/Freizeitorientierten, denen die Realisierung der eigenen beruflichen Präferenzen nicht zu gelingen scheint.

Fragt man nach den Ursachen des unterschiedlichen Erfolgs der beruflichen Orientierungen, so scheint dieser offensichtlich nicht allein durch das Suchverhalten der Absolventen, bestimmte Qualifikationen oder strukturelle Merkmale des Arbeitsmarktes erklärt werden zu können. Auch unter Kontrolle dieser theoretisch bestimmten Determinanten bleiben Karriere- und Sicherheitsorientierte und zum Teil auch die postmateriell orientierten Absolventen erfolgreich in der Realisierung ihrer beruflichen Präferenzen. Für diese Unterschiede sind verschiedene Erklärungsansätze diskutiert worden: die unterschiedliche Bestimmbarkeit verschiedener Stellenmerkmalen vor Antritt einer Beschäftigung, strukturell ungleiche

Angebote von Stellen, die den Präferenzen der jeweiligen Orientierungen entsprechen sowie generelle Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg der verschiedenen Orientierungen durch noch nicht kontrollierte Faktoren. Hier zeigt eine weitere Analyse, dass die Sicherheits- und Karriereorientierten, zum Teil aber auch die postmateriell Orientierten, in der Tat über ihre eigenen beruflichen Präferenzen hinaus Vorteile auf dem Arbeitsmarkt erzielen und sich insgesamt gut platzieren können. Die Familien-/Freizeitorientierten sind dagegen sogar jenseits ihrer eigenen Präferenz weiter benachteiligt. Auch wenn sich positive Stellenmerkmale häufig gemeinsam gruppieren, spricht dieses Ergebnis dafür, dass Absolventinnen und Absolventen mit entsprechenden Orientierungen auf dem Arbeitsmarkt besonders gefragt sind und darum auch ihre beruflichen Präferenzen erfolgreich realisieren können.

Wie genau diese unterschiedliche Nachfrage nach den verschiedenen beruflichen Wertorientierungen aber zu erklären ist, bleibt offen. Vermutet werden kann hier, dass die erfolgreichen beruflichen Wertorientierungen mit weiteren Einstellungen oder Charaktereigenschaften einhergehen, welche die Absolventen für den Arbeitsmarkt besonders interessant machen. Hier bietet sich für weitere Forschungen gegebenenfalls auch ein qualitatives Vorgehen an, das nochmals die Persönlichkeitseigenschaften der Absolventen sowie ihre eigene Beschreibung der Realisierung der beruflichen Wertorientierungen nachvollziehen und auch die Seite der Arbeitsgeberinnen und Arbeitgeber einbeziehen kann.

7 Die Benachteiligungen der Akademikerinnen

Zusammenfassung

Trotz des hohen Qualifikationsniveaus der Hochschulabsolventen finden sich starke Geschlechterunterschiede beim Berufseinstieg. Frauen verdienen weniger und haben geringere Chancen auf Normalarbeitsverhältnisse. Ein Teil der Unterschiede lässt sich durch individuelle Einstellungen erklären. So sind Frauen weniger karriereorientiert und pessimistischer hinsichtlich des Berufserfolgs. Beides wirkt sich negativ auf den beruflichen Erfolg aus.

Die Zahl der Studien, die die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt dokumentiert, ist mittlerweile nahezu unübersehbar. Im Mittelpunkt des Interesses stehen vor allem die schlechteren Karriereaussichten und die entsprechend geringere Entlohnung der Frauen im Vergleich zu den Männern (Brüderl/Diekmann/Engelhardt 1993; Frerichs 1993; Gartner/Hinz 2009; Busch/Holst 2008, 2009; Jungbauer-Gans 1999). Eine prominente These zur Erklärung dieser Einkommensbenachteiligung liefert die Humankapitaltheorie: Die traditionelle Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen führe dazu, dass Frauen aufgrund erwarteter geringerer Grenznutzen weniger in ihr Humankapital investierten und daher auch mit geringeren Aufstiegschancen und Einkommensbenachteiligung am Arbeitsmarkt zu rechnen hätten (Becker 1981).

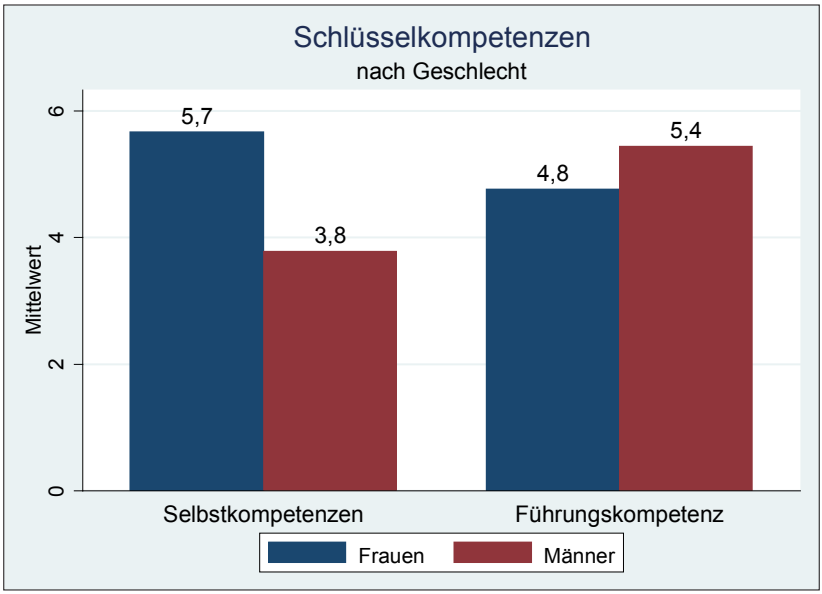
Nun passt dieser Erklärungsansatz denkbar schlecht zu dem vorliegenden Sample: Die Frauen der DBKH-Studie haben sich vom traditionellen Rollenmodell denkbar weit distanziert und für die maximal mögliche Humankapitalinvestition entschieden. Dennoch haben die bisher berichteten Analysen gezeigt, dass die Frauen auch dieses sehr spezifischen Samples in Karriereaussichten und Verdiensten benachteiligt sind. Die folgenden Analysen untersuchen näher, wie groß diese Benachteiligungen sind, und welche Faktoren sie hervorrufen. Dabei stehen auch hier berufliche Orientierungen, soziales Kapital und Arbeitsmarktstrukturen im Vordergrund, die sich beim Stellenfindungsprozess nachteilig für die Frauen auswirken können.

7.1 Präferenzen, Selbsteinschätzungen und Suchverhalten

Im Kapitel 6 wurden bereits einige deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich beruflicher Orientierungen gezeigt: Männer sind Karriereorientierter als Frauen, während Frauen eher sichere Beschäftigungen suchen als Männer.

Ergänzend dazu finden sich auch Unterschiede in den Selbsteinschätzung hinsichtlich der Schlüsselkompetenzen. Während sich Frauen vor allem Selbstkompetenzen wie „Organisationsfähigkeit" und „selbstständiges Arbeiten" berichten, trauen sich Männer vor allem Führungskompetenzen wie „Standpunkte gegen Andere behaupten" oder „Verhandlungsgeschick" zu (vgl. Abbildung 31).

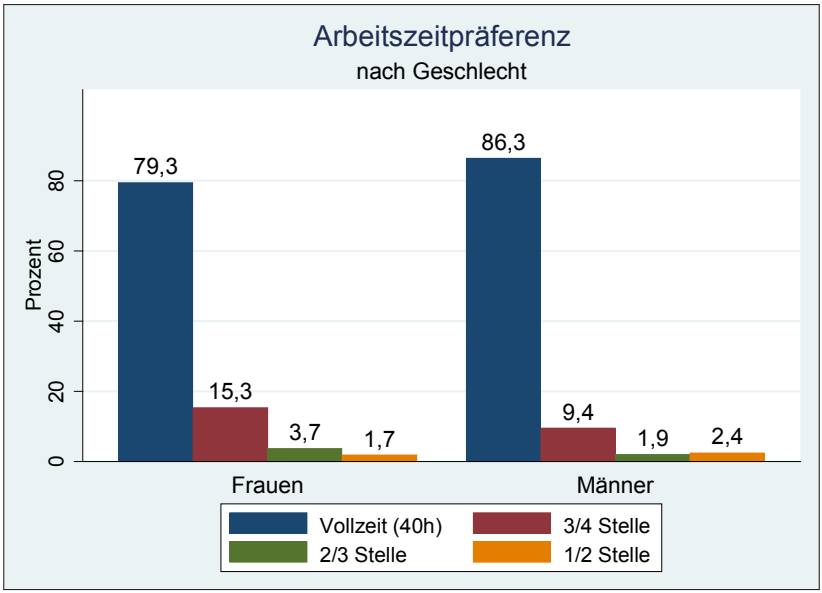
Abbildung 31: Schlüsselkompetenzen und Geschlecht



Eigene Darstellung

Eher angeglichen haben sich allerdings die *Präferenzen hinsichtlich der Arbeitszeit.* Zwar gibt es einen etwas größeren Anteil von Frauen, die eher 3/4-Stellen oder 2/3-Stellenbevorzugen würden – hier drückt sich vermutlich das Bedürfnis aus, Familie und Beruf in Einklang zu bringen – doch dominiert mittlerweile auch bei den Frauen der Wunsch nach einer Vollzeitstelle (vgl. Abbildung 32).

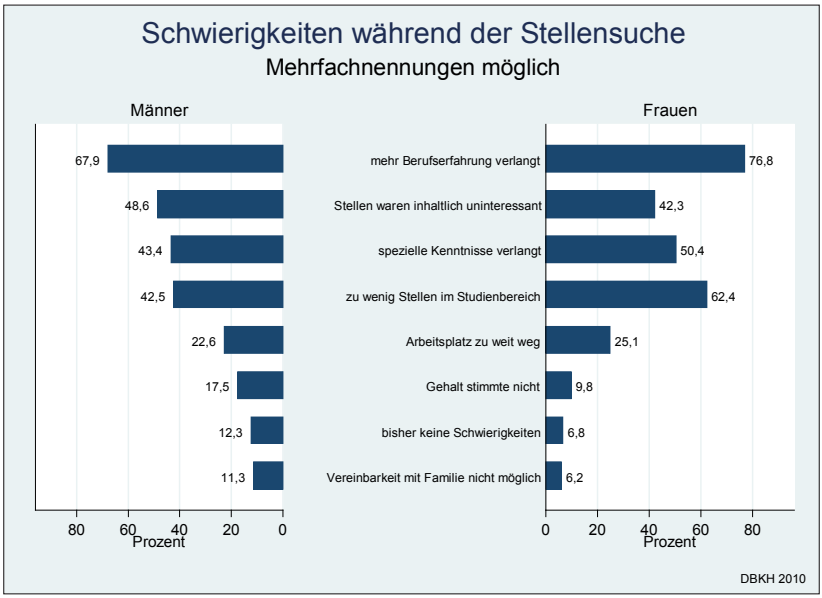
Abbildung 32: Arbeitszeitpräferenz und Geschlecht



Eigene Darstellung

Geschlechterdifferenzen finden sich in den berichteten *Schwierigkeiten bei der Stellensuche.* Das am häufigsten wahrgenommene Problem ist die mangelnde Berufserfahrung, was Frauen aber stärker zu betreffen scheint als Männer. Weiterhin finden über zwei Drittel der Frauen zu wenig Stellen in ihrem Studienbereich, während weniger als die Hälfte der Männer auf dieses Problem stoßen. Männer wiederum beurteilen angebotene Stellen häufiger als zu schlecht bezahlt. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Geschlechter die Arbeitsmarktsituation unterschiedlich bewerten und Jobangebote nach unterschiedlichen Kriterien selektieren.

Abbildung 33: Schwierigkeiten bei der Stellensuche



Eigene Darstellung

In multivariaten Modellen kann gezeigt werden, dass *Frauen sich eher mit zu hohen Anforderungen konfrontiert sehen* (mangelnde Berufserfahrung, mangelnde spezielle Kenntnisse), während *Männer angeben, höhere Anforderungen an die Stelle* zu haben (ungenügendes Gehalt, inhaltlich uninteressante Stelle).

Schließlich wird für Männer eine deutlich bessere *Suchbilanz* deutlich: Zwar unterscheiden sich die Geschlechter nicht im Suchverhalten (es wird in etwa die gleiche Zeit für die Sichtung von Angeboten aufgewendet, gleiche Zahl geschriebener Bewerbungen etc.), doch werden Männer signifikant häufiger zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Hier wird ein Diskriminierungsmechanismus deutlich, der definitiv nicht mit Qualifikationsunterschieden zu erklären ist.

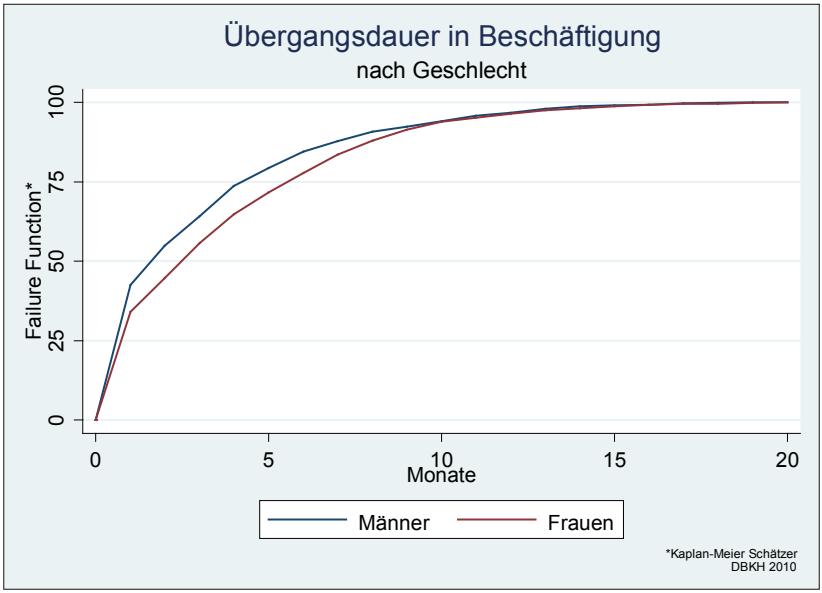
7.2 Geschlechterdifferenzen im Karriereverlauf

In den Daten der DBKH-Studie weisen Frauen eine signifikant längere Übergangsdauer auf als Männer (vgl. Abbildung 34). Frauen brauchen im Schnitt 4,09 Monate bis sie einen Job finden, Männer dahingegen nur 3,48 Monate. So haben

55 % der Frauen aber schon 64 % der Männer nach drei Monaten einen Job gefunden. Nach einem Jahr hat sich diese Quote allerdings fast angeglichen.

Werden persönliche und die Merkmale des gefundenen Jobs[14] berücksichtigt, so verstärkt sich dieser Geschlechterunterschied in der Übergangsdauer noch. Hochschulabsolventinnen brauchen auch unter Kontrolle qualifikationsrelevanter Merkmale, struktureller Restriktionen und individueller Einschätzungen zu Beginn ihrer beruflichen Karriere länger, Jobs zu finden als ihre männlichen Kommilitonen. Die Übergangsdauer in Positionen mit Vorgesetztenstatus ist dabei für Frauen ebenfalls länger, wobei der Effekt entgegen der Erwartung nicht stärker als in normalen Jobs ist.

Abbildung 34: Verlauf der Übergangsdauer bei Männern und Frauen



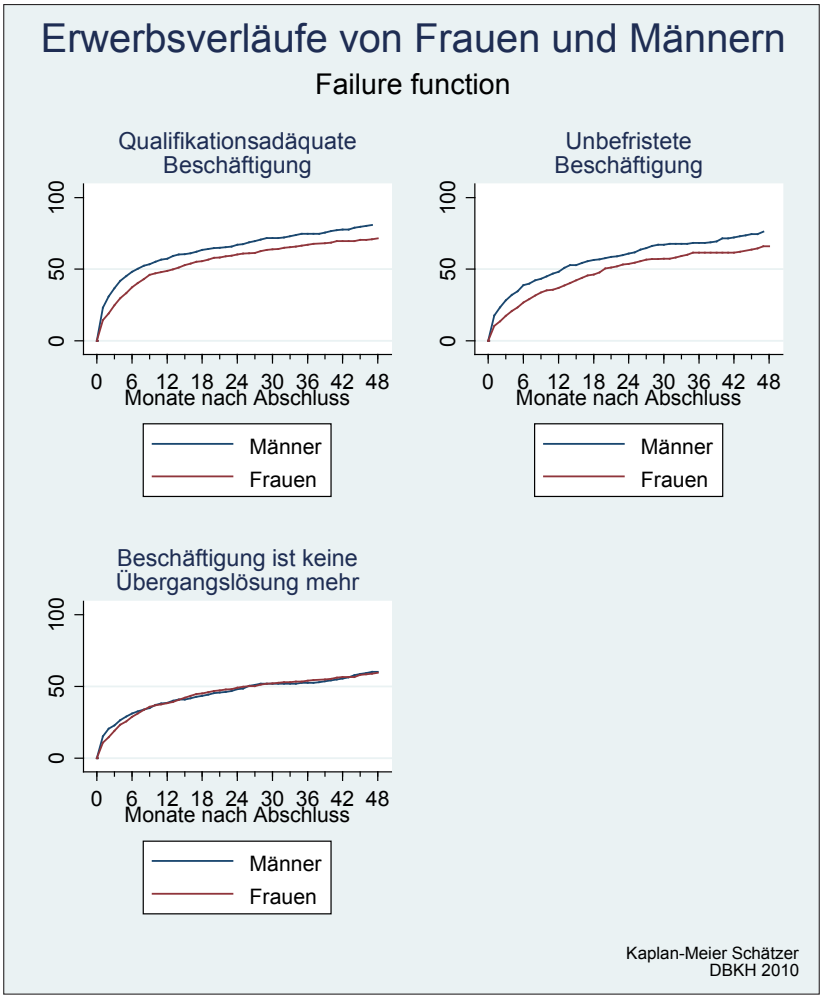
Eigene Darstellung

Abbildung 35 zeigt, dass Frauen ihre Nachteile beim Berufseinstieg auch mittelfristig nicht ausgleichen können. Hier werden alle Jobübergänge der befragten Hochschulabsolventen betrachtet, und es wird über den ganzen beobachteten Erwerbsverlauf geprüft, wie sich die Chance entwickelt, in einen unbefristeten, einen

14

qualifikationsadäquaten und einen zufriedenstellenden Job zu gelangen. Auch vier Jahre nach dem Erwerbseinstieg zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, was die ersten beiden Punkte betrifft: Frauen brauchen deutlich länger, bis sie eine unbefristete bzw. eine qualifikationsadäquate Beschäftigung erreichen können. Allerdings scheint die Akzeptanz der Beschäftigung nicht unter dieser Benachteiligung zu leiden. Es gibt keinerlei Unterschiede zwischen den Männern und Frauen hinsichtlich der Zeit, die sie brauchen, um einen Job erlangen, den sie nicht mehr „als Übergangslösung, bis sie etwas Besseres gefunden haben", ansehen. Dies deutet auf unterschiedliche Anspruchsniveaus zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Qualitäten der angestrebten Beschäftigung hin (vgl. Abschnitt 3.4.2).

Abbildung 35: Erwerbsverläufe von Frauen und Männern



Eigene Darstellung

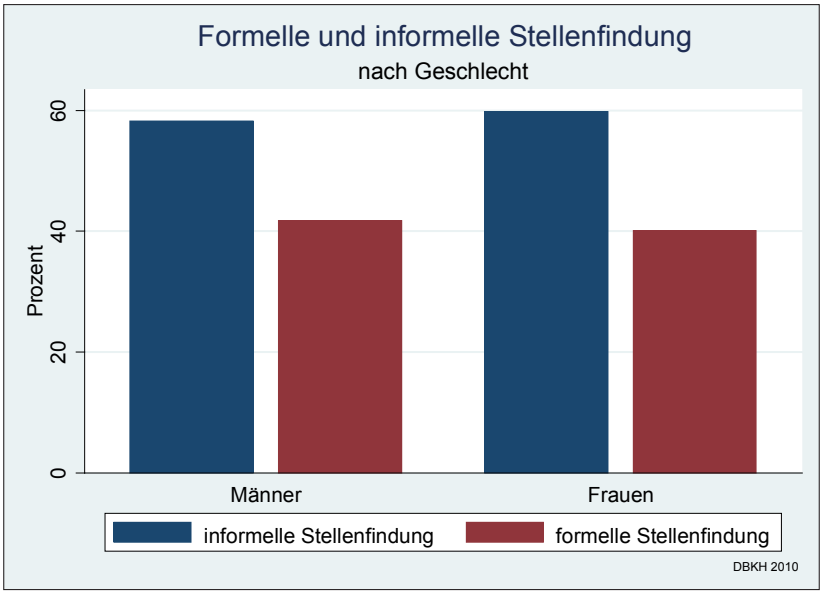
7.2.1 Soziale Kontakte und das Geschlecht der vermittelnden Person

Es ist eine viel diskutierte Frage, inwieweit sich das Geschlecht auf die Nutzung informeller Kontakte zur Stellenfindung auswirkt (Smith 200; Aguilera 2008).

Dabei gilt es zwischen dem Geschlecht der suchenden und dem Geschlecht der vermittelnden Person zu unterscheiden.

In Abbildung 36 ist zu sehen, dass sich die Häufigkeit, eine Stelle über einen informellen Kontakt gefunden zu haben, für Männer und Frauen kaum unterscheidet. Dies gilt auch für den Fall, dass man auf diverse Merkmale der Person und des gefundenen Jobs kontrolliert. Auf Grundlage der vorliegenden Daten für Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen muss die häufig anzutreffende These, dass Männer häufiger über informelle Kontakte suchen und daher auch häufiger über informelle Kontakte Stellen finden als Frauen, verworfen werden.

Abbildung 36: Häufigkeit der Stellenfindungswege nach Geschlecht

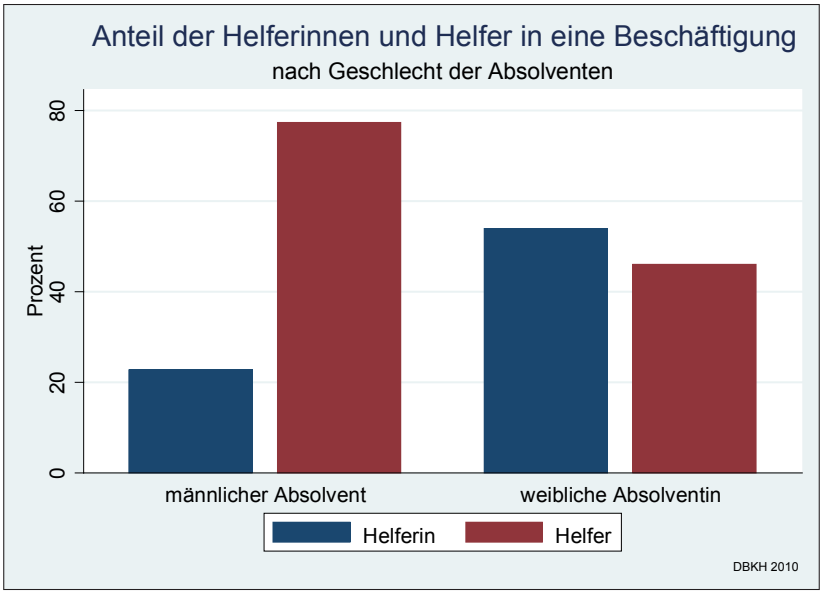


Eigene Darstellung

Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau vermittelnde Person bei der Jobsuche war, ist für Frauen allerdings um ca. 31 Prozentpunkte höher als für Männer (vgl. Abbildung 37). Dieser Unterschied ist in der multivariaten Analyse auch unter Kontrolle der Merkmale der Person und des gefundenen Jobs statistisch signifikant. Dabei zeigt sich, dass die Chance, eine Frau als vermittelnde Person zu haben, bei Frauen um das Vierfache höher ist als bei Männern.

Während Frauen gleichermaßen Männer und Frauen als Vermittlerin oder Vermittler nutzen, gibt es bei Männern eine sehr starke Tendenz dazu, Männer als Vermittler zu bevorzugen.

Abbildung 37: Häufigkeit der Stellenfindungswege nach Geschlecht



Eigene Darstellung

Hat aber das Geschlecht der vermittelnden Person einen Einfluss auf die Übergangsdauer in die erste Beschäftigung? Die Ergebnisse aus Tabelle 34[15] deuten in diese Richtung. Vermittelnde Männer reduzieren für beliebige Jobs und für Hocheinkommensjobs die Übergangsdauer, vermittelnden Frauen hingegen haben für diese Jobtypen keinen Einfluss. Betrachtet man nur die Übergangszeit in Positionen mit Vorgesetztenstatus, kann die vermittelnde Tätigkeit von Frauen zwar die Übergangszeit reduzieren, doch der entsprechende Effekt für Männer ist deutlich größer.

Sehr interessant ist der Blick auf die Interaktion zwischen dem Geschlecht der suchenden Person und dem Geschlecht der vermittelnden Person. Für suchende

15 Die folgenden Analysen betrachten mittels ereignisanalytischer Modelle Übergänge für unterschiedliche Jobtypen: Neben den Übergangsdauer in einen beliebigen Job werden die Übergangsdauern in Führungspositionen und in Hocheinkommensjobs betrachtet. Geschätzt werden die Effekte männlicher und weiblicher Vermittler im Vergleich zu formalen Stellenfindungswegen.

Frauen sind vermittelnde Frauen durchaus hilfreich bei der Findung eines beliebigen Jobs, vermittelnde Männer hingegen nicht. Vermittelnde Männer sind wiederum bei Positionen mit Vorgesetztenstatus deutlich hilfreicher als Frauen, die als Vermittlerin auftreten. Für Hocheinkommensjobs finden sich keine Effekte.

Für suchende Männer helfen vermittelnde Männer, schneller in normale und in Positionen mit Vorgesetztenstatus zu kommen, bei Hocheinkommensjobs zeigen sich auch hier keine signifikanten Effekte. Allerdings ist erstaunlicherweise zu sehen, dass Männer, die über eine Frau vermittelt wurden, bei beliebigen Jobs deutlich länger suchen als Personen, die über formelle Wege eine Stelle gefunden haben. Dieser Effekt ist für Positionen mit Vorgesetztenstatus noch deutlich stärker ausgeprägt als für beliebige Jobs.

Es scheint damit eine stark geschlechtsspezifische Nutzung von informellen Kontakten zur Stellenfindung zu geben. Frauen haben eher eine Chance, irgendeine Beschäftigung zu finden, wenn sie durch Frauen vermittelt werden. Positionen mit Vorgesetztenstatus können Frauen aber nur schneller erreichen, wenn sie durch Männer vermittelt werden – was sehr unterstreicht, dass über die Vergabe von Führungspositionen mehrheitlich von Männern entschieden wird.

Für Männer scheint nur die Vermittlung durch Männer hilfreich zu sein. Das muss nicht unbedingt bedeuten, dass Frauen grundsätzlich keine Hilfeleistung für die Jobsuche für Männer geben können, sondern könnte auch durch eine spezifische Suchstrategie der Männer zu erklären sein. So kann vermutet werden, dass Männer zunächst nur Männer kontaktieren, wenn sie einen Job suchen. Erst wenn männliche Kontakte und formelle Wege versagen, greifen sie auf Kontakte zu Frauen zurück. Bis zu diesem Zeitpunkt kann dann so viel Zeit verstrichen sein, dass die Vermittlung über eine Frau für Männer zu einer deutlichen Verlängerung der Übergangsdauer zu führen scheint.

Tabelle 34: Effekte informeller Stellenfindung auf die Übergangsdauer in bestimmte Jobs

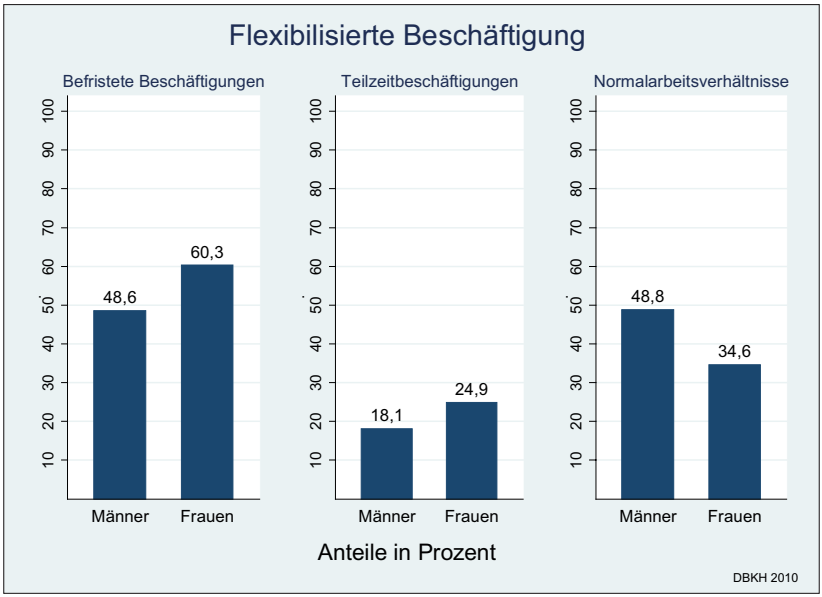
Effekt/Modelle	Alle Jobs	Vorgesetzten-positionen	Hocheinkommen
Geschlecht des Helfers			
Frau	1,104	1,469*	1,216
Mann	1,387***	2,121***	1,541**
n_B (Anzahl der Beobachtungen)	1034	1034	1034
n_P (Anzahl der Personen)	902	902	902
n_E (Anzahl der Ereignisse)	1034	351	450

Männer			
Effekt/Modelle	**Alle Jobs**	**Vorgesetzten-positionen**	**Hocheinkommen**
Geschlecht des Helfers			
Frau	0,550*	0,263**	0,412
Mann	1,642**	1,868*	1,519
n_B (Anzahl der Beobachtungen)	376	376	376
n_P (Anzahl der Personen)	328	328	328
n_E (Anzahl der Ereignisse)	376	154	220
Frauen			
Effekt/Modelle	**Alle Jobs**	**Vorgesetzten-positionen**	**Hocheinkommen**
Geschlecht des Helfers			
Frau	1,270*	1,885**	1,526
Mann	1,282	2,702***	1,434
n_B (Anzahl der Beobachtungen)	658	658	658
n_P (Anzahl der Personen)	574	574	574
n_E (Anzahl der Ereignisse)	658	197	230

7.3 Geschlechterdifferenzen im Karriereerfolg

Auf das hohe Ausmaß, in dem Hochschulabsolventen auf flexible Beschäftigungsverhältnisse treffen, wurde bereits hingewiesen. Auch hier zeigen sich einige deutliche Geschlechterdifferenzen. So beginnt etwa die Hälfte der Männer mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen, bei den Frauen sind es gut 10 % mehr. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Teilzeit. Während 18 % der Männer eine erste Beschäftigung mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit haben, sind es bei den Frauen 25 %. Insgesamt betrachtet beginnt etwa die Hälfte der Männer ihre Karriere mit Normalarbeitsverhältnissen, das gelingt nur einem Drittel der Frauen.

Abbildung 38: Häufigkeit atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht



Eigene Darstellung

Tabelle 35 stellt die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen dar. In hierarchischen Regressionsmodellen mit dem Bruttostundenlohn als abhängige Variable wird der Geschlechtereffekt unter Kontrolle immer weiterer hinzugenommener Variablen jeweils neu geschätzt. Die Veränderung des Geschlechtseffekts gibt Auskunft darüber, inwieweit die jeweils aufgenommenen Variablensets für das „Gender-Wage-Gap" verantwortlich sind.

Ohne Berücksichtigung weiterer Variablen beträgt die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz 3,40€ brutto pro Stunde. Bezogen auf die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne der männlichen Berufseinsteiger von 17 € beträgt der Einkommensnachteil für die Frauen etwa 20 %. Damit liegt die geschlechtsspezifische Einkommensungleichheit in diesem Sample von Hochschulabsolventen leicht höher als im Bevölkerungsschnitt (vgl. Holst/Busch 2008).

Nimmt man die Fächergruppen zur Kontrolle mit in das Modell, reduziert sich die Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern auf 2,00 € pro Stunde, was einer Reduktion des „Gender-Wage-Gap" um ca. 42 % entspricht. Das ist eine deutlichere Reduktion des Geschlechtereffekts durch die Fächerzuordnung als bei

Machin und Puhani (2002), die zwischen 9 und 19 Prozent der Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen auf das studierte Fach zurückführen.

Weitere Qualifikationsmerkmale wie Art des Abschlusses, Abschlussnote etc. reduzieren die beobachtete Einkommensbenachteiligung nicht wesentlich, auch Unterschiede in den Schlüsselqualifikationen tragen anscheinend nicht sehr stark zur Benachteiligung der Geschlechter bei. Überraschend deutlich aber wirken sich unterschiedliche Einstellungen aus: Unter Kontrolle der beruflichen Orientierungen schrumpft der Geschlechterunterschied auf 1,30€, bei weiterem Einschluss einer pessimistischen Sucheinstellung[16] verschwindet er nahezu ganz.

Damit kommt individuellen Einstellungen eine erstaunlich hohe Bedeutung für den beruflichen Erfolg zu: Frauen sind weniger karriereorientiert als Männer, und pessimistischer, was den Erfolg ihrer Stellensuche angeht. Diese Einstellungen wiederum wirken sich deutlich messbar auf den beruflichen Erfolg aus, was sich hier in den Einkommensunterschieden widerspiegelt. Auch diese Ergebnisse unterstreichen, dass das Anspruchsniveau der Frauen hinsichtlich traditioneller Erfolgskriterien beruflicher Platzierung deutlich niedriger ist als das der Männer.

16 Die Eigenschaft „Suchpessimismus" stellt einen von zwei Faktoren dar, die faktorenanalytisch auf Basis von verschiedenen Items zu Einstellung während der Stellensuche gewonnen wurden. Dabei wird der Suchpessimismus wesentlich durch die Zustimmung zu den Items „Ich würde in der ersten Tätigkeit auch unter meiner Qualifikation Arbeiten.", „Ich bin froh, wenn ich überhaupt eine Arbeit finde.", „Ich gehe davon aus, dass ich bei der ersten Stelle kein angemessenes Einkommen erhalten werde.", „Ich würde auch Stellen annehmen, die meiner Studienfachrichtung nicht entsprechen." und der Ablehnung zu „Ich suche so lange, bis ich eine Arbeit habe, die meinen Vorstellungen entspricht." bestimmt.

Tabelle 35: Geschlechtseffekte in hierarchischen Einkommensregressionsmodellen

Kontrollvariablen (individuelle Merkmale)	Geschlechtseffekt in Euro
Nullmodell - keine Kontrollvariablen	3,54**
Modell 1 - Fächer	2,00**
Modell 2 = Modell 1 + formale Qualifikationen: Abschlüsse, Abschlussnote, Fachsemester, Hochschulart	1,92**
Modell 3 = Modell 2 + SQ	1,78*
Modell 4 = Modell 3 + Erfahrung	1,68*
Modell 5 = Modell 4 + Berufliche Orientierungen	1,3+
Modell 6 = Modell 5 + Suchverhalten	1,3+
Modell 7 = Modell 6 + Suchpessimismus	0,4 n. s.

7.4 Fazit: Die Benachteiligung der Frauen lässt sich zum Teil durch unterschiedliche Orientierungen erklären

Auch die vorliegende Studie bestätigt die persistente Benachteiligung der Frauen im Arbeitsmarkt. Sie benötigen mehr Zeit als Männer, um nach dem Studium eine Beschäftigung zu finden, erst recht, wenn es sich um eine Vorgesetztenposition oder um eine qualifikationsadäquate Beschäftigung handelt. Sie gelangen eher als Männer in flexible Beschäftigungsverhältnisse und werden schlechter bezahlt.

Diese bekannten Ergebnisse konnten aber mit einem neuen Blick auf die Mechanismen, die hinter der Diskriminierung von Frauen stehen, erhellt werden. Zum einen wurde die geschlechtsspezifische Wirkung der als äußerst wichtig erwiesenen sozialen Kontakte für den Karriereverlauf deutlich: Für die erfolgreiche Vermittlung ist die Hilfe einflussreicher Personen wichtig. Dies sind aber in der Regel Männer und da die Geschlechter dazu tendieren sich von Personen des eigenen Geschlechts vermitteln zu lassen, sind Frauen hier benachteiligt. Zum anderen spielen auch berufliche Orientierungen für die erfolgreiche berufliche Platzierung eine wichtige Rolle. Frauen sind weniger karriereorientiert und pessimistischer als

Männer, und geben sich (deswegen?) schneller mit den Gegebenheiten erreichter Arbeitsstellen zufrieden.

III. Erhebungsdesign und Methoden

8 Untersuchungsdesign und Erhebungsinstrument

Das DBKH Projekt nimmt unter den mittlerweile in größerer Zahl vorliegenden Absolventen-Studien (vgl. Burkhardt/Schomburg/Teichler 2000; Alberding 2007) in vielerlei Hinsicht eine Ausnahmestellung ein. So werden nicht nur aufgrund der breiter angelegten Fragestellung wesentlich mehr Informationen über Herkunft, Ausbildungswege, Einstellungen und berufliche Platzierung der Absolventen erhoben. Diese Studie ist auch die erste, welche in diesem Umfang bundesweit einem Vorher-Nachher-Design folgt.

Bei den Teilnehmenden handelt es sich um Absolventinnen und Absolventen und Studierende kurz vor ihrem Abschluss. An die Erstbefragung schlossen sich vier Nacherhebungen an. Somit sind beispielsweise Untersuchungen zu den Wirkungen des Verhaltens während der Stellensuche auf den späteren Erwerbseinstieg möglich, ohne auf retrospektiv erhobene Daten zurückgreifen zu müssen.

8.1 Konzeption der Studie

Das Design der Studie legt die Grundgesamtheit auf Absolventen von Hochschulen kurz vor ihrem Abschluss fest. Die Befragung wurde mittels eines standardisierten Fragebogens online durchgeführt. Der ersten Befragung folgten weitere vier Erhebungswellen, um den beruflichen Werdegang der Absolventen verfolgen zu können. Ursprüngliche Überlegungen, das Projekt als Telefonbefragung durchzuführen, wurden verworfen. Da keine Telefonlisten von Absolventen vorlagen, hätten die Telefonnummern ohnehin online rekrutiert werden müssen. Damit wäre ein Medienwechsel vom eher anonymen Medium des Internets zum eher privaten Medium Telefon verbunden gewesen. Auf Grund der zu befürchtenden Ausfälle wurde die Entscheidung getroffen, die Studie ausschließlich online durchzuführen.

8.1.1 Rekrutierungswege

Zur Rekrutierung der Teilnehmer wurden zum einen elektronische Jobbörsen, zum anderen Universitäten angesprochen. Insgesamt wurden 16 Jobportale (siehe Liste im Anhang) kontaktiert, zunächst schriftlich mit der Beschreibung des Projektes, anschließend telefonisch (Liste der Portale im Anhang). Die Hälfte dieser Portale konnte für eine Kooperation gewonnen werden. Die Kooperation gestaltete sich

je nach Portal unterschiedlich, so dass jeweils verschiedene Rekrutierungsmittel zum Einsatz kamen (siehe Übersicht im Anhang).

So wurden Werbebanner geschaltet, Infoeinträge auf Newsseiten platziert und Infomails versendet, um auf die Studie aufmerksam zu machen. Dabei wurde die Zielgruppe (Absolventen und Studierende, die kurz vor ihrem Abschluss stehen) deutlich hervorgehoben. Die Werbemedien enthielten soweit als möglich Hyperlinks zu einer Seite innerhalb der Homepage des Instituts für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität, die das Projekt ausführlich darstellte.

In einer zweiten Rekrutierungswelle wurden bundesweit 421 Hochschulen mit der Bitte angeschrieben, ihre Studenten auf das Vorhaben aufmerksam zu machen. Hierzu wurde den Hochschulen ein vorgefertigter Mailtext mitgeliefert. Welche Hochschulen hierauf in welcher Weise aktiv wurden, ist nur zum Teil bekannt. Zumindest Fachhochschule Augsburg und die Universitäten Würzburg und Gießen haben in der Folge ein vorgegebenes Exklusivmailing verschickt. Insgesamt wurden in dieser zweiten Rekrutierungsphase über Universitäten und Fachhochschulen ca. 36 % aller Teilnehmer erreicht.

Alle Rekrutierungsmittel enthielten einen unpersonalisierten Link, der direkt zur Befragung führte. Die Werbung über Exklusivmailings erwies sich als der effizienteste Weg. Schätzungsweise konnten ca. 60 % unserer Befragten auf diesem Weg gewonnen werden.

8.1.2 Panelbindung

In der Literatur werden unterschiedliche Maßnahmen diskutiert, die dazu dienen sollen, die übliche Panelmortalität möglichst gering zu halten (Taddicken 2008, Frick/Bächtiger/Reips 2001). In der zweiten Welle wurde getestet, ob eine Verlosung die Motivation zur Teilnahme erhöht. Dazu wurden die Befragten in zwei Gruppen geteilt. Die erste Gruppe erhielt erst am Ende der Befragung die Möglichkeit an der Verlosung teilzunehmen. Eine zweite Gruppe wurde bereits in der Einladung auf die Verlosung hingewiesen. Das Ergebnis war eine um 11 % höhere Rücklaufquote in der zweiten Gruppe. In den folgenden Wellen wurden die Befragten schon in der ersten Einladung auf die Verlosung hingewiesen. Als Incentive dienten ein Hauptpreis im Wert von ca. 250 €, drei zweite Preise im Wert von jeweils 50€ und weitere Kleinpreise (USB-Sticks mit dem Logo der Studie).

Eine weitere wichtige Maßnahme zur Panelbindung ist die Rückmeldung von Zwischenergebnissen. Im DBKH Projekt wurden nach jeder Welle speziell aufbereitete Zwischenergebnisse an die Befragten gesendet. Die Ergebnisse wurden zudem auf der Projekthomepage veröffentlicht. Als Indikator für den Erfolg dieses

Wegs der Panelbindung können viele positive Rückmeldungen der Befragten zu den Ergebnissen betrachtet werden.

8.2 Gliederung der Befragung und Beschreibung der Fragemodule

Die Studie gliedert sich in eine Vorherbefragung A/B und vier Folgebefragungen C bis F. Die Vorherbefragung wurde zweigeteilt in die Wellen A und B, um den Befragungsumfang der ersten Erhebung zu minimieren und damit die Zugangsbarriere zur Erhebung möglichst niedrig zu halten. Das Hauptziel der ersten Befragung war es, Interesse für die Studie zu wecken und dadurch Teilnehmer für weitere Wellen zu gewinnen.

Die Befragungsinhalte wurden modularisiert. Je nach Situation der Teilnehmenden, wurden unterschiedliche Module abgefragt. Dies wurde gesteuert durch die Eingangsfrage, „Was machen Sie derzeit hauptsächlich?“ In späteren Wellen wurde den Befragten der Status der letzten Welle vorgelegt und gefragt, ob dieser immer noch aktuell sei.

In der Vorherbefragung erhielten die Teilnehmer vor allem studienbezogene Fragen, in den späteren Wellen wurden verstärkt Fragen zum Erwerbseinstieg bzw. zur Suche beantwortet.

Im Folgenden wird ein Überblick über die studienbezogenen Fragen, die Fragen zur Stellensuche und Stellenfindung sowie der Erwerbsbiographie und den Stellenmerkmalen gegeben. Weiterhin erfolgt eine Erläuterung der Erhebung sozialen Kapitals und der subjektiven Verunsicherung.

8.2.1 Frageblöcke für alle Befragte

Qualifikationen

In den beiden Vorherbefragungen wurden einmalig für alle Teilnehmenden studienbezogene Fragen erhoben. Dazu gehört die Fächerkombination, die Art des angestrebten Abschlusses, Fragen zu einem möglichen Zweitstudium, die Art der besuchten Hochschule, Auslandsemester bzw. Auslandsaufenthalte vor dem Studium, Studienpraktika, Nebenjobs, Schwerpunkte des Studiums sowie die Frage, ob die Abschlussarbeit in Kooperation mit einem Unternehmen geschrieben wurde.

Ebenfalls Teil dieses Blocks waren die Fragen zu Schlüsselqualifikationen. Hier wurden Fremdsprachenkompetenzen sowie Fähigkeiten im Umgang mit

Computern abgefragt. Zusätzlich wurde die Selbsteinschätzung allgemeiner Kompetenzen abgefragt.

Schule und sozialer Hintergrund

Dieser Block enthält Angaben zur Art der Hochschulzugangsberechtigung, sowie dem Ort, wo diese erworben wurde. Für Personen mit allgemeiner Hochschulreife wurden die Abiturnote und die Leistungs- bzw. Profilkurse mit Note ermittelt.

Zum sozialen Hintergrund wurden für beide Eltern Schulabschluss, beruflicher Abschluss, berufliche Stellung und berufliche Tätigkeit erfragt.

Demographie

Der Schwerpunkt der demographischen Fragen liegt auf der familiären Situation. Erfragt wurden der Familienstand, die Zahl und das Alter der Kinder, der Erwerbsstatus des/r PartnerIn, die Zahl der im Haushalt lebenden Personen sowie das Haushaltsnettoeinkommen. In späteren Befragungen wurden die Zahl der Kinder und der Familienstand jeweils aktualisiert.

8.2.2 Suchmodul

Die Suchfragen und die Erwerbsfragen stellen sich ausschließende Module dar. Lediglich in der Vorherbefragung A/B konnten beide Module bearbeitet werden, wenn Personen sowohl erwerbstätig als auch Stellen suchend waren. In den späteren Befragungen wurde der Erwerbstätigkeit Priorität gegeben und als suchend nur noch diejenigen befragt, die nicht erwerbstätig waren.

Das Suchmodul enthält Fragen zu den Wegen der Stellensuche, unterstützenden Personen, zum zeitlichen Aufwand bei der Stellensuche und zur momentanen Suchbilanz, d.h. Zahl von Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen und Stellenangeboten.

Des Weiteren sind in dieses Modul Fragen zur beruflichen Orientierung integriert. Diese umfassen die Arbeitszeitpräferenz, regionale Vorlieben bzw. Mobilitätsabsichten und subjektive Einschätzungen zur Wichtigkeit beruflicher Merkmale.

Der Block schließt mit Fragen nach bisher aufgetretenen Schwierigkeiten bei der Stellensuche und mit Items zur Ermittlung der Selbstwirksamkeit bei der Stellensuche. Befindet sich eine Person in zwei aufeinander folgenden Wellen auf Stellensuche, wird das Suchmodul in verkürzter Form abgefragt. Dabei werden Fragen zur beruflichen Orientierung und zum Aufwand der Suche gestellt. Erfolgt

nach einer Suche mit anschließender Stellenfindung wieder eine Suchperiode im Panelzeitraum, so wird das gesamte Suchmodul nochmalig abgefragt.

8.2.3 Erwerbsmodul

Das Modul durchlaufen nur hauptberuflich Erwerbstätige (Vollzeit oder Teilzeit). Die Fragen werden für jede neu gefundene Stelle gestellt, soweit diese in die Feldzeit fällt. Inhalt ist der Beginn der Beschäftigung, die berufliche Stellung, offene Abfrage des Berufs, Fragen zur Führungsposition, Unternehmensmerkmale wie Branche und Arbeitnehmerzahl und Merkmale der Beschäftigung. Außerdem wird die Arbeitssituation in Form subjektiver Einschätzungen erfasst, ebenso die Qualifikationsadäquatheit der Beschäftigung. Es wird danach gefragt, ob die Beschäftigung als Zwischenlösung angesehen wird. Die Zufriedenheit mit der Beschäftigung wird hinsichtlich verschiedener Aspekte differenziert erhoben.

Selbständige und Freie Mitarbeiter erhalten eigene bzw. ergänzende Fragen, unter anderem Indikatoren für eine Scheinselbständigkeit.

Gibt eine Person nach Durchlaufen des Erwerbsmoduls in einer darauf folgenden Welle an, immer noch in der gleichen Beschäftigung zu sein, wird danach gefragt, ob der Arbeitsvertrag seit der letzten Befragung geändert wurde. Als Möglichkeiten stehen Entfristung, Änderungen bei Gehalt und Arbeitszeit sowie bei der Übernahme von Führungsaufgaben zur Auswahl.

Alle Erwerbstätigen erhalten für jede im Erwerbsmodul neu angegebene Beschäftigung Fragen zu Weiterbildungsmöglichkeiten im Job, u.a. wie viele Tage Weiterbildung sie in den letzten 12 Monaten hatten, von wem die Initiative zu der Weiterbildung ausging sowie Fragen zu Finanzierung und Inhalt der Weiterbildung.

8.2.4 Erwerbsbiographie

Um möglichst lückenlos die berufliche Laufbahn zu erfassen, wurde ergänzend zu den umfassenden Angaben zu aktuellen Beschäftigungen einmalig eine Erwerbsbiographie erhoben. Hierin werden die Befragten gebeten, Angaben zu allen Beschäftigungen zu machen, die vor der aktuellen Beschäftigung aber nach dem Studienabschluss liegen. Erhoben wurden Beginn und Dauer der Beschäftigung, Grund der Beendigung sowie berufliche Stellung. Für die erste Beschäftigung nach Abschluss werden Einkommen, Arbeitszeit und eine Beurteilung der ersten Stelle im Vergleich zur aktuellen abgefragt.

8.2.5 Soziales Kapital

Großer Wert wurde auf die Erfassung des Rückgriffs auf soziale Beziehungen während Stellensuche und -findung gelegt.

Im Suchmodul ist ein Block mit Einschätzungsfragen zu folgenden Formen möglicher Unterstützung bei der Stellensuche enthalten: informationelle und vermittelnde Unterstützung, Direkteinstellung und finanzielle Unterstützung (vgl. Haug/Liebe/Kropp 2002). Das Unterstützungspotential wird für einzelne Teilgruppen des sozialen Netzwerks getrennt erhoben. Die Befragten sollen angeben, wie hilfreich jeweils Eltern, ehemalige Kommilitonen, Bekannte aus Nebenjobs, Praktika und andere Personengruppen für die Stellensuche sind.

Im Block Stellenfindung wird abgefragt, ob für die gefundene Stelle soziale Beziehungen eine Rolle gespielt haben. Dabei wurde ein zweistufiges Abfrageschema angewandt. Zunächst wurde gefragt, über welchen Weg die gegenwärtige Beschäftigung gefunden wurde. Als Antworten wurden formale Wege (Jobportale, Ausschreibungen, Initiativbewerbungen, Arbeitsagentur) und informelle Wege (über Freude und Verwandte, über Bekannte aus Uni, Jobs, Praktika u.ä.) vorgegeben. Eine offene Kategorie „Sonstiges“ ergänzte die Antwortmöglichkeiten. All diejenigen, die hier nicht bereits angaben, ihre Stelle über Kontakte gefunden zu haben, wurden zusätzlich gefragt, ob und inwieweit Kontakte hilfreich waren die Stelle zu finden.

Die Ergebnisse zeigen, dass diese zweistufige Abfrage weit mehr Einflüsse von Kontakten erfasst (35 %) als reine Abfragen des Stellenfindungsweg, die auf die Nachfrage verzichten (25 %). Für alle Absolventen, die in diesem zweistufigen Schema angaben, auf soziale Kontakte zurückgegriffen zu haben, wurde die Art der Unterstützung erhoben.

Für die Kontaktperson, die für die Stellenfindung am wichtigsten war, wurde höchster schulischer und beruflicher Abschluss abgefragt sowie Geschlecht, Alter, Art und Stärke der Beziehung, Position im Betrieb bzw. Stellung zum Arbeitgeber. Weiterhin wurde erhoben, wie viele Bekannte insgesamt von der zu besetzenden Stelle wussten. Dadurch sollen die in der Theorie viel diskutierten „Brückenfunktionen“ erfasst werden.

Für alle Befragten, unabhängig vom Stellenfindungsweg, wurden einmalig in der Vorherbefragung Einstellungen zum Netzwerken, Mitgliedschaften in Organisationen und der Anteil von Akademikerinnen und Akademikern im Bekanntenkreis erhoben.

8.2.6 Subjektive Verunsicherung

In die Befragung E wurde ein Instrument zur Messung subjektiver Verunsicherung bestehend aus drei Itembatterien integriert. Die erste Itembatterie enthielt in Anlehnung an das SOEP Fragen zu Sorgen, z.B. über die persönliche wirtschaftliche Situation. Eine Abwandlung der Sorge-Fragen sind die Fragen zu Befürchtungen, z.B. davor, in naher Zukunft Arbeitslosengeld II beantragen zu müssen. In der dritten Batterie wurden allgemeine Aussagen zur Arbeitsmarktsituation wie „Heutzutage kann jeder jederzeit seinen Arbeitsplatz verlieren“ vorgelegt und der Grad der Zustimmung auf einer vierstufigen Likert-Skala erfasst.

8.3 Sample und Repräsentativität

Wie jede Onlinestudie kann auch die vorliegende keine Repräsentativität hinsichtlich der Zielpopulation beanspruchen, da aufgrund der oben beschriebenen Rekrutierung der Absolventen keine Zufallsauswahl aus der anvisierten Grundgesamtheit möglich ist. Die breite Streuung der Rekrutierung über eine Vielzahl von Jobportalen und Universitäten sollte eine möglichst guten Bekanntheitsgrad der Studie in der Grundgesamtheit sorgen, aber erstens kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle Mitglieder der Grundgesamtheit Kenntnis über die Studie erhielten, und zweitens können Prozesse der Selbstselektion in keiner Weise kontrolliert werden.

Es folgt eine nähere Beschreibung der Stichprobe, um auf diesem Wege ein etwas genaueres Bild über mögliche Verzerrungen zu erhalten. Hervorzuheben ist, dass zwar Hochrechnungen von Verteilungen auf die Grundgesamtheit völlig unzulässig sind, korrelative Aussagen aber durchaus auch mit einer Stichprobe dieser Art ihre Berechtigung haben.

8.3.1 Verteilung ausgewählter Teilgruppen

Tabelle 36: Verteilung ausgewählter Teilgruppen im Datensatz im Vergleich mit der Absolventenstatistik

	Häufigkeit DBKH		Vergleich mit Absolventenstatistik 2008[a]
	absolut	relativ	Relative Häufigkeit
Mann	666	35,67 %	47 %
Frau	1201	64,33 %	53 %
Hochschultyp			
Universität	1,273	68,22 %	61,9 %
Fachhochschule	567	30,39 %	38,1 %
Andere	26	1,39 %	–
Abschlüsse			
Diplom	1082	57,95 %	71,4 %[b]
Magister	318	17,03 %	
Staatsexamen	138	7,39 %	11,3 %[c]
Bachelor	134	7,18 %	15,1 %
Master	135	7,23 %	2,1 %
Promotion	49	2,62 %	0,01 %
Fächergruppen			
Sprach- und Kulturwissenschaften	426	22,85 %	19,5 %
Rechts-/Wirtschaft/Sozialwiss.	706	37,77 %	33,5 %
Mathematik/Naturwiss.	289	15,46 %	16,6 %
Medizin	68	3,64 %	5,8 %
Agrar/Forst/Ernährungswiss.	68	3,64 %	2,4 %
Ingenieure	192	10,33 %	16,3 %
Kunst	60	3,21 %	4,3 %
Sonstige Fächer	58	3,10 %	1,5 %
Anzahl Personen mit Studium beendet bis Welle E	**1867**	**100 %**	**100 %**

Anmerkungen:
a Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010
b Angabe nur für Diplom- und Magisterabschlüsse zusammen verfügbar
c Nur Lehramt

Die Auszählung bezieht sich auf alle 1867 Befragten, die bis zur Welle E teilgenommen und ihr Studium abgeschlossen haben. Dabei fällt auf, dass Frauen deutlich überrepräsentiert sind. Die neuen Bachelor und Master Studiengänge sind mit jeweils ca. 7 % vertreten noch nicht so stark vertreten und stellen im Vergleich zu Diplom- und Magisterabschlüssen einen kleinen Anteil dar. Eine sehr gute Streuung ergibt sich über verschiedene Fächergruppen. Am stärksten

sind die Wirtschaftswissenschaften repräsentiert. Sie stellen mit 398 Teilnehmern 21 % des Samples. Ebenfalls in hohem Maß vertreten sind die Sprach- und Kulturwissenschaften mit knapp 13 % und die Sozialwissenschaften mit 14 %. Die kleinsten Anteile verzeichnen Kunstwissenschaften, Informatik sowie Recht- und Verwaltungswissenschaften mit jeweils ca. 3 %. Hinter den sonstigen Fächern verbergen sich Sport-, Agrar- und Ernährungswissenschaften, sowie nicht näher spezifizierte „Sonstige Fächer“.

8.4 Verlauf der Studie

Die Follow-Ups wurden in Abständen von jeweils sechs Monaten durchgeführt. Die kurzen Zeiträume sollten sicherstellen, dass Änderungen in der Erwerbssituation genau erfasst werden. Im Projektverlauf verringerte sich die Anzahl der Befragten deutlich.

67 % derer, die in der A-Befragung ihrer Bereitschaft zu weiteren Befragungen signalisiert hatten, und ihre E-Mail-Adresse angaben, haben auch an der Zusatzbefragung B teilgenommen und diese beendet. Für die Follow-Ups lag die Netto-Rücklaufquote stabil bei knapp über 70 %.

Für Welle E wurden zusätzlich noch einmal Personen eingeladen, die an D nicht teilgenommen hatten.

Der zeitliche Aufwand für das Ausfüllen des Fragebogens wurde gering gehalten. Sieht man von der zeitlich umfangreichen Vorbefragung B ab, liegt der Median in den Folgebefragungen zwischen vier und fünf Minuten.

Tabelle 37: Ausschöpfung /Mortalität/Bearbeitungszeiten

	Vorherbefragung		Nachherbefragung		
	A Rekrutierung	**B** Ergänzung	**C** 1. Follow -Up	**D** 2. Follow -Up	**E** 3. Follow -Up
Feldzeit	15.10.07– 17.01.08	19.11.07– 13.02.008	17.04.08 – 16.07.08	13.01.09– 16.02.09	20.08.09– 15.10.09
Anzahl Einladungen	-	4653*	3130	2180	2475
Teilnehmerzahlen					
Brutto (Prozent der Einladungen)	7385	3535 (76,27 %)	2442 (78,02 %)	1586 (72,75 %)	1798 (72,65 %)
Netto, beendet (Prozent von Brutto)	**5574** (75,48 %)	**3140** (88,83 %)	**2313** (94,72 %)	**1530** (96,47 %)	**1734** (96,44 %)
Nettoausschöpfung (Prozent der Einladungen)		**67,5 %**	**73,9 %**	**70,2 %**	**70,1 %**
Bearbeitungszeit in Minuten					
Median	6,56	12,22	4,24	4,3	5,31
Mittelwert	8,82	14,29	6,42	6,27	7,42

* entspricht der Anzahl der gewonnenen Emailadressen

8.5 Analysesamples

Aufgrund der Komplexität der Erhebung, die im Längsschnitt verschiedene Such- und Erwerbszustände erfasst, ist es nötig für spezifische Analysen entsprechende Subsamples zu unterscheiden. Tabelle 38 stellt die Größe der verschiedenen Analysesamples im Datensatz dar.

Von den insgesamt 1734 Personen, die bis Welle E teilgenommen haben, liegen für 1484 Angaben zu der ersten Beschäftigung nach dem Studienabschluss vor. Für 1166 sind diese Angaben aus dem umfangreichen Erwerbsmodul gewonnen und nicht aus der auf wenige Merkmale beschränkten Erwerbsbiographie.

Um kausale Aussagen über die Auswirkungen von Verhalten und Einstellungen während der Stellensuche auf den Platzierungserfolg treffen zu können, ist das Vorher-Nachher Sample von Bedeutung. Hier befinden sich 826 Personen, von denen 713 die umfangreichen Angaben aus dem Erwerbsmodul gemacht haben.

Im Längsschnitt sind Angaben von bis zu vier Beschäftigungen nach Studienabschluss enthalten, somit können auch die beginnenden Erwerbsverläufe mit einer ausreichenden Fallzahl untersucht werden.

Tabelle 38: Größe der Analysesamples

Analysesamples	Angaben aus Erwerbsmodul oder der Erwerbsbiographie	Mit den umfangreicheren Angaben aus dem Erwerbsmodul
Vorher/Nachher	826	713
Erste Beschäftigung nach Studienabschluss	1484	1166
Zweite Beschäftigung	601	483
Dritte Beschäftigung	206	179
Vierte Beschäftigung	72	72
Suchepisoden	1105	1105
Jobepisoden	2363	1900

8.6 Kapitelanhang

Liste der Jobportale Jobportale

Kooperierende Jobportale:

- berufsstart (inkl. jobfair24)
- jobware
- stellenanzeigen
- stellenreport
- DUZ
- Jobchance berlin
- Campus Career Network C2N und
- Stellenmarkt.de .

Kontaktierte Jobportale aber keine Partner:

- studivz, Xing, euni, jobworld, chemie- und biokarriere.net, ingenieurweb.de, stellenangebote-ingenieure und academics

Tabelle 39: Übersicht Rekrutierungswege

Rekrutierungsweg	Rekrutierungsmittel
Stellenreport	Printmedium, online gestellt
Alumni	Exklusiv-Mail
studivz	Foreneintrag
jobware	Infokasten
Stellenanzeigen	Nachricht, Werbebanner
HU Newsletter	Newsletterbeitrag
DUZ	Printmedium, Werbebanner
Berufsstart	Newsletter, Exklusiv-Mail
C2N	Exklusiv-Mail
Stellenmarkt	Newsletter
2. Rekrutierungswelle	
FH Augsburg	Exklusiv-Mail
Unis bundesweit	Exklusiv-Mails, Nachrichten, Newsletter

9 Literatur

Aguilera, Michael Bernabé (2008): Personal networks and the incomes of men and women in the United States: Do personal networks provide higher returns for men or women? In: Research in Social Stratification and Mobility, Jg. 26, H. 3, S. 221–233. Online verfügbar unter http://www.sciencedirect.com/science/article/B82Y4-4SYKM1F-1/2/13a71f996060d5e41ee1fc0ad1164854, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Aisenbrey, Silke; Fasang, Anette Eva (2009): New Life for Old Ideas: The 'Second Wave' of Sequence Analysis. Beginning the 'Course' Back into the Life Cource. (CIQLE Working Paper).

Alberding, Ralf (Hg.) (2007): Potentiale von Absolventenstudien für die Hochschulentwicklung. Dokumentation einer Veranstaltung der HRK in Kooperation mit dem INCHER-Kassel und dem Arbeitsbereich Absolventenforschung der FU Berlin am 18. und 19. Mai 2006 an der Universität Kassel; dokumentiert die Veranstaltung „Potentiale von Absolventenstudien für die Hochschulentwicklung". Bonn: HRK (Beiträge zur Hochschulpolitik, 2007,4).

Allmendinger, Jutta (Hg.) (2003): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Opladen: Leske u. Budrich.

Ambrasat, Jens; Groß, Martin; Milbrett, Tobias (im Druck): Die Rolle sozialer Beziehungen für den Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen. Eine Analyse auf Basis der Daten des Projekts „Determinanten beruflicher Karrieren" (DBKH Studie). In: Deutsche Gesellschaft für Soziologie (Hg.): Unsichere Zeiten- Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Tagung der DGS 2008 in Jena. Berlin (DGS Kongressband, 2008).

Arrow, Kenneth J. (1973): Higher education as a filter. In: Journal of Public Economics, Jg. 2, S. 193–216.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Zukunft des Bildungswesens im Kontext der demografischen Entwicklung. Bielefeld: Bertelsmann.

Bäcker, Gerhard; Stolz-Willig, Brigitte (1995): Föderung von Teilzeitarbeit: Aufgabe für die Tarif-, Sozial- und Gleichstellungspolitik. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten? Köln: Bund-Verlag, S. 25–64.

Baumgart, Franzjörg (Hg.) (1997): Theorien der Sozialisation. Bad Heilbrunn: Obb Klinkhardt.

Becker, Gary S. (1981): A Treatise on the Family. In: Becker, Gary S.; Becker, Nashat Guity (Hg.): Die Ökonomik des Alltags. Tübingen: Mohr Siebeck .

Becker, Gary S.; Becker, Nashat Guity (Hg.) (1981): Die Ökonomik des Alltags. Tübingen: Mohr Siebeck.

Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hg.) (2004): Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

Beer, Manuela; Liebe, Ulf; Haug, Sonja (2002): Ego-zentrierte soziale Netzwerke beim Berufseinstieg. Eine Analyse der Homophilie, Homogenität und Netzwerkdichte anhand der Leipziger Absolventen der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie. Institut für Soziologie der Universität Leipzig. Leipzig. (Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie, 31). Online verfügbar unter http://www.uni-leipzig.de/~sozio/content/site/a_berichte/31.pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

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

Berg, Ivar E. (Hg.) (1981): Sociological perspectives on labor markets. New York: Academic Press (Quantitative studies in social relations).

Berger, Peter A.; Hradil, Stefan (Hg.) (1990): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen: Schwartz.

Berger, Peter A.; Sopp, Peter (1992): Bewegtere Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufsmustern in Westdeutschland. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 21, H. 3, S. 166–185.

Böhnke, P. (2006): Marginalisierung und Verunsicherung. Ein empirischer Beitrag zur Exklusionsdebatte. In: Bude, Heinz; Willisch, Andreas (Hg.): Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. 1. Aufl. Hamburg: Hamburger Ed., S. 97–120.

Boltanski, Luc; Chiapello, Ève; Tillmann, Michael (2006): Der neue Geist des Kapitalismus. Brosch. Ausg. Konstanz: UVK Verl.-Ges. (Edition discours, 38).

Bombach, Gottfried; Gahlen, Bernhard; Ott, Alfred E (Hg.) (1979): Neuere Entwicklungen in der Beschäftigungstheorie und -politik. Tübingen: Mohr (Schriftenreihe des Wirtschaftswissenschaftlichen Seminars Ottobeuren, 8).

Boockmann, Bernhard (2006): Chancen trotz befristetem Arbeitsvertrag? Die Wirkung befristeter Beschäftigung im individuellen Erwerbsverlauf. Herausgegeben von Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. (Arbeitspapier, 121). Online verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_121.pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Otto Schwartz (Soziale Welt: Sonderband 2), S. 183–198.

Bourdieu, Pierre (1987): What Makes a Social Class? On The Theoretical and Practical Existence of Groups. In: Berkeley Journal of Sociology, Jg. 32, S. 1–17.

Bourdieu, Pierre (1988): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre; Passeron J. – C. (1997): Bildungsprivileg und Bildungschancen. In: Baumgart, Franzjörg (Hg.): Theorien der Sozialisation. Bad Heilbrunn: Obb Klinkhardt .

Brandt, Martina (2006): Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 58, H. 3, S. 468–488.

Breen, R. /. Luijkx R. (2004): Social Mobility in Europe between 1970 and 2000. In: Breen, Richard (Hg.): Social mobility in Europe. Reprinted. Oxford: Oxford Univ. Press, S. 37–75.

Breen, Richard (Hg.) (2004): Social mobility in Europe. Reprinted. Oxford: Oxford Univ. Press.

Briedis, Kolja (2007): Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. (Forum Hochschule, 13). Online verfügbar unter http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200713.pdf.

Briedis, Kolja; Minks, Karl-Heinz (2004): Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt: eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. Herausgegeben von HIS Hochschul-Informations-System GmbH (HIS GmbH). (HIS Projektbericht). Online verfügbar unter http://www.bmbf.de/pub/his_projektbericht_12_03.pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Briedis, Kolja; Minks, Karl-Heinz (2007): Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? Herausgegeben von Hochschul-Informations-System

GmbH. (HIS:Projektbericht). Online verfügbar unter http://doku.iab.de/externe/2007/k070416p06.pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Brüderl, Josef; Diekmann, Andreas; Engelhardt, Henriette (1993): Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 19, H. 3, S. 573–588.

Brüderl, Josef; Scherer, Stefani (2006): Methoden zur Analyse von Sequenzdaten. In: Diekmann, Andreas (Hg.): Methoden der Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Kölner Zeitschrift für Soziologie und SozialpsychologieSonderhefte, 44), S. 330–347.

Brzinsky-Fay, Christian (2007): Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. In: European Sociological Review, Jg. 23, H. 4, S. 409–422.

Brzinsky-Fay, Christian; Kohler, Ulrich; Luiniak, Magdalena (2006): Sequence Analysis with Stata. In: The Stata Journal, Jg. 6, H. 4, S. 435–460.

Buchholz, Sandra (2008): Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs. Eine Analyse von Einstiegsund Ausstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Springer-11776 /Dig. Serial]).

Bude, Heinz; Willisch, Andreas (Hg.) (2006): Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. 1. Aufl. Hamburg: Hamburger Ed.

Burkhardt, Anke; Schomburg, Harald; Teichler, Ulrich (2000): Hochschulstudium und Beruf. Ergebnisse von Absolventenstudien. Herausgegeben von Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft. Online verfügbar unter http://www.uni-kassel.de/wz1/f_allepro/f_abs002.htm, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Burt, Ronald S (1992): Structural holes. The social structure of competition. 2. print. Cambridge: Harvard Univ. Press, 1995.

Burt, Ronald S. (2001): Structural Holes versus Network Closure as Social Capital. In: Lin, Nan; Burt, Ronald S.; Cook, Karen (Hg.): Social capital. Theory and research. New York, NY: Aldine de Gruyter (Sociology and economics), S. 31–56.

Busch, Anne; Holst, Elke (2008): Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Jg. 75, H. 15, S. 184–190. Online verfügbar unter http://www.diw.de/documents/publikationen/73/81593/08-15-3.pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Busch, Dirk W. (1973): Berufliche Wertorientierungen und berufliche Mobilität. Stuttgart: Ferdinand Enke.

Carline, Derek; Pissarides, Christopher A; Siebert, W Stanley, et al. (Hg.) (1985): Labour economics. London: Longman (Surveys in economics).

Cleves, Mario A; Gould, William W.; Gutierrez, Roberto G. (2008): An introduction to survival analysis using Stata. 2. ed. College Station, Tex.: STATA Press.

Crompton, Rosemary (Hg.) (2000): Renewing class analysis. Oxford: Blackwell (Sociological review monographs series).

Deutsche Gesellschaft für Soziologie (Hg.) (im Druck): Unsichere Zeiten- Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Tagung der DGS 2008 in Jena. Berlin (DGS Kongressband, 2008).

Diekmann, Andreas (Hg.) (2006): Methoden der Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Kölner Zeitschrift für Soziologie und SozialpsychologieSonderhefte, 44).

Dietz, Martin; Ulrich Walwei (2006): Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen. In: WSI Mitteilungen, H. 5, S. 278–291.

Dombois, Rainer (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. B37/99, S. 13–20.

Drentea, Patricia (1998): Consequences of Women's Formal and Informal Job Search Methods for Employment in Female-Dominated Jobs. In: Gender & Society, Jg. 12, S. 321–338.

Eichhorst, Werner; Kuhn, Andrea; Thode, Eric; Zenker, Rosemarie (Januar 2010): Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug. Herausgegeben von Institut zur Zukunft der Arbeit. (I Z A Research Report, 23). Online verfügbar unter http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_23.pdf, zuletzt geprüft am 31.01.2010.

Ellguth, P.; Kohaut, S. (2008): Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung: Ergebnisse des IAB-betriebspanels 2007. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 09/2008, H. 09.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2004): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003. In: WSI Mitteilungen, Jg. 8, S. 450–454.

Erikson, Robert; Goldthorpe, John; Portocarero, Lucienne (1979): Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societys: England, France and Sweden. In: British Journal of Sociology, Jg. 30, S. 415–441.

Erikson, Robert; Goldthorpe, John; Portocarero, Lucienne (1982): Social Fluidity in Industrial Nations: England, France and Sweden. In: British Journal of Sociology, Jg. 33, S. 1–34.

Erikson, Robert; Goldthorpe, John; Portocarero, Lucienne (1983): Intergenerational Class Mobility and the Convergence Thesis: England, France and Sweden. In: British Journal of Sociology, Jg. 34, S. 303–343.

Erikson, Robert; Goldthorpe, John (1992): The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies. Oxford: Clarendon Press.

Falk, Susanne; Reimer, Maike (2007): Verschiedene Fächer, verschiedene Übergänge: der Berufseinstieg und „frühe" Berufserfolg bayrischer Hochschulabsolventen. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 29, H. 1, S. 34–70.

Fehse, Stefanie; Kerst, Christian (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 29, H. 1, S. 72–99.

Flap, Henk; Boxman, Ed (2001): Getting Started: The Influence of Social Capital on the Start of the Occupational Career. In: Lin, Nan; Burt, Ronald S.; Cook, Karen (Hg.): Social capital. Theory and research. New York, NY: Aldine de Gruyter (Sociology and economics), S. 159–184.

Franck, Egon (2001): Hochschul-Rankings und die „Filterleistung" des Hochschulsystems. In: Die Betriebswirtschaft, Jg. 61, H. 1, S. 143–145.

Franck, Egon; Opitz, Christian (2002): Zur Filterleistung von Hochschulsystemen – Bildungswege von Topmanagern in den USA, Frankreich und Deutschland. Herausgegeben von University of Zurich Chair of Strategic Management and Business Policy. (Working Paper, 13).

Franz, Wolfgang (1999): Arbeitsmarktökonomik. Berlin: Springer.

Franzen, Axel; Franzen-Freitag (2007): Aktuelle Themen und Diskussionen der Sozialkapitalforschung. In: Franzen, Axel; Freitag, Markus (Hg.): Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft, 47), S. 7–22.

Franzen, Axel; Freitag, Markus (Hg.) (2007): Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft, 47).

Franzen, Axel; Hangartner Dominik (2005): Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. Eine Analyse des Arbeitsmarkteintritts von Hochschulabsolventen.

In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, H. 3, S. 443–465.

Franzen, Axel; Hangartner Dominik (2006): Social Networks and Labour Market Outcomes: The Non-Monetary Benefits of Social Capital. In: European Sociological Review, Jg. 22, H. 4, S. 353–368. Online verfügbar unter http://esr.oxfordjournals.org/cgi/reprint/22/4/353, zuerst veröffentlicht: 28. April 2006, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Franzen, Axel; Pointner, Sonja (2007): Sozialkapital: Konzeptualisierungen und Messungen. In: Franzen, Axel; Freitag, Markus (Hg.): Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft, 47), S. 66–90.

Frerichs, Petra; Steinrücke, Margaretha (Hg.) (1993): Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse. Opladen: Leske und Budrich.

Frick, A.; Bächtiger, M. -T; Reips, U. -D (2001): Financial incentives, personal information and dropout in online studies. In: Reips, Ulf-Dietrich (Hg.): Dimensions of Internet science. Lengerich: Pabst Science Publ., S. 209–219.

Friedrichs, Jürgen; Lepsius, M. Rainer; Mayer, Karl Ulrich (Hg.) (1998): Die Diagnosefähigkeit der Soziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 38).

Gaio Alves, Mariana (2005): Die berufliche Eingliederung von Hochschulabsolventen aus der Bildungsperspektive. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, Jg. 34, S. 32–46.

Gartner, Hermann; Hinz, Thomas (2009): Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen (1993–2006). In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 19, H. 4, S. 557–575.

Geissler, Birgit (1998): Normalarbeitsverhältnis und Sozialversicherungen – eine überholte Verbindung? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 550–557.

Geißler, Rainer (2006): Bildungschancen und soziale Herkunft. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, Jg. 37, S. 34–49.

Giesecke, Johannes (2006): Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozio-ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien. Wiesbaden: VS Verlag.

Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2002a): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54, H. 1, S. 85–108.

Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2002b): External Flexibility and Social Inequality: A Comparison Between Germany and the UK. Paper presented at the XV. World Congress of Sociology, Brisbane July 2002.

Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2002c): Externe Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Deutschland und Großbritannien im Vergleich. ABSU Arbeitsbericht Nr. 12: Humboldt Universität zu Berlin.

Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2003): Temporary Employment: Chance or Risk? In: European Sociological Review, Jg. 19, H. 2, S. 161–177. Online verfügbar unter „http://esr.oupjournals.org/cgi/content/abstract/19/2/161“, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2004): Einkommensentwicklung befristet Beschäftigter im deutsch-britischen Vergleich. In: Schmid, Günther; Gangl, Markus; Kupka, Peter (Hg.): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: empirische Analysen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Reihe / Serie: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 286), S. 181–203.

Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2007): Flexibilisierung durch Befristung. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma, S. 83–105.

Glatzer, W. (Hg.) (1992): Entwicklungstendenzen der Sozialstruktur. Frankfurt am Main: Campus.

Goedicke, Anne (2006): Organisationsmodelle in der Sozialstrukturanalyse: Der Einfluss von Betrieben auf Erwerbsverläufe. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 15, H. 4, S. 503–523.

Gottschall, Karin (2010): Kapitel X Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Handbuch Arbeitssoziologie, S. 671–698. Online verfügbar unter http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92247-8_23, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Graaf, Nan Dirk de; Flap, Hendrik Derk (Dec., 1988): „With a Little Help from My Friends“: Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States. In: Social Forces, Jg. 67, H. 2, S. 452–472. Online verfügbar unter http://www.jstor.org/stable/2579190, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Granovetter, Mark S (1973): The Strength of Weak Ties. In: American Journal of Sociology, Jg. 78, H. 6, S. 1360–1380. Online verfügbar unter http://www.stanford.edu/dept/soc/people/mgranovetter/documents/granstrengthweakties.pdf, zuletzt geprüft am 08.10.2009.

Granovetter, Mark S (1983): The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. In: Sociological Theory, Jg. 1, S. 201–233. Online verfügbar unter http://dx.doi.org/10.2307/202051, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Granovetter, Mark S (1974): Getting a job. A study of contacts and careers. 2. ed. Chicago: Univ. of Chicago Press, 1995.

Groß, Martin (2008): Klassen, Schichten, Mobilität. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Springer-11776 /Dig. Serial]).

Hardy, Melissa; Bryman, Alan (Hg.) (2004): Handbook of Data Analysis. London: Sage.

Hartmann, M.; Kopp, J. (2001): Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 53, H. 3, S. 436–466.

Haug, Sonja; Kropp, Per (2002): Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig. Institut für Soziologie der Universität Leipzig. Leipzig. (Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie, 32). Online verfügbar unter http://www.uni-leipzig.de/~sozio/content/site/a_berichte/32.pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Haug, Sonja; Liebe, Ulf; Kropp, Per (2002): Absolvent 2000. Erhebungsbericht und Datenbeschreibung einer Verbleibsstudie ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie. Institut für Soziologie der Universität Leipzig. Leipzig. (Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie, 26). Online verfügbar unter http://www.uni-leipzig.de/~sozio/content/site/a_berichte/26.pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Hillmert, Steffen; Mayer, Karl Ulrich (Hg.) (2004): Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, berufen und Betrieben. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 34, S. 22–39.

Hirschi, Andreas (2007): Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen: Inhalte Entwicklung und Förderungsmöglichkeiten. Zürich.

Holst, Elke; Busch, Anne (2009): Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. DIW Berlin. Berlin. (SOEP-Paper, 169). Online verfügbar unter http://www.diw.de/documents/publikationen/73/96864/diw_sp0169.pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Hommerich, Carola (2009): „Freeter“ und „Generation Praktikum“ – Arbeitswerte im Wandel? Ein deutsch-japanischer Vergleich. Univ., Diss.--Köln, 2008. München: Iudicium-Verl. (Monographien aus dem Deutschen Institut für Japanstudien, 45).

Huffman, Matt L.; Torres, Lisa (2001): Job Search Methods. Consequences for Gender-Based Earnings Inequality. In: Journal of Vocational Behavior, Jg. 58, S. 127–141.

Jovanovic, Boyan (Oct., 1979): Job Matching and the Theory of Turnover. In: The Journal of Political Economy, Jg. 87, H. 5, S. 972–990.

Jungbauer-Gans, Monika (1999): Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in selbständiger und abhängiger Beschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 51, H. 2, S. 364–390.

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.) (1995): Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten? Köln: Bund-Verlag.

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2000): Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung. In: WSI Mitteilungen, Jg. 53, H. 5, S. 291–300.

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI Mitteilungen, Jg. 59, H. 5, S. 235–241.

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.) (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma.

Kohler, Ulrich; Kreuter, Frauke (2006): Datenanalyse mit Stata. Allgemeine Konzepte der Datenanalyse und ihre praktische Anwendung. 2., aktualisierte und überarb. Aufl. München: Oldenbourg.

Köhler, Christoph; Loudovici, Kai; Struck, Olaf (2007): Generalisierung von Beschäftigungsrisiken oder anhaltende Arbeitsmarktsegmentation? In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 17, H. 3, S. 387–406.

Kohli, Martin (2003): Der institutionalisierte Lebenslauf. In: Allmendinger, Jutta (Hg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Opladen: Leske u. Budrich, S. 525–545.

König, Heinz (1979): Job-Search-Theorien. In: Bombach, Gottfried; Gahlen, Bernhard; Ott, Alfred E (Hg.): Neuere Entwicklungen in der Beschäftigungstheorie und -politik. Tübingen: Mohr (Schriftenreihe des Wirtschaftswissenschaftlichen Seminars Ottobeuren, 8), S. 63–115.

Konsortium Bildungsberichterstattung; Avenarius, Hermann (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: Bertelsmann.

Kraus, Karin (2008): Beschäftigungsfähigkeit oder Optimierung von Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. (WISO Diskurs).

Kreckel, Reinhard (Hg.) (1983): Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Otto Schwartz (Soziale Welt: Sonderband 2).

Kristen, Cornelia (1999): Bildungsentscheidungen und Bildungsungleichheit — ein Überblick über den Forschungsstand. Herausgegeben von Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Mannheim. (Arbeitspapier des Mannheimer Zentrums für Europäische Sozialforschung (MZES), 5). Online verfügbar unter http://www.mzes.uni.mannheim.de/publications/wp/wp-5.pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Lauterbach, Wolfgang; Sacher, Matthias (2001): Erwerbseinstieg und erste Erwerbsjahre. Ein Vergleich von vier Geburtskohorten. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 53, H. 2, S. 258–282.

Lin, Nan (1999): Social Networks and Status Attainment. In: Annual Review of Sociology, Jg. 25, S. 467–487. Online verfügbar unter http://www.jstor.org/stable/223513, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Lin, Nan (2002): Social capital. A theory of social structure and action. 1. paperback ed. Cambridge: Cambridge Univ. Press.

Lin, Nan (2004): Social Capital. In: The Encyclopedia of Economic Sociology.

Lin, Nan; Burt, Ronald S.; Cook, Karen (Hg.) (2001): Social capital. Theory and research. New York, NY: Aldine de Gruyter (Sociology and economics).

Lin, Nan; Ensel, Walter M.; Vaughn, John C. (1981): Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. In: American Sociological Review, Jg. 46, H. 4, S. 393–405.

Lin, Nan; Vaughn, John C.; Ensel, Walter M. (1981): Social Resources and Occupational Status Attainment. In: Social Forces, Jg. 59, H. 4, S. 1163–1181.

Lindenberg, Siegwart (Spring, 1985): An Assessment of the New Political Economy: Its Potential for the Social Sciences and for Sociology in Particular. In: Sociological Theory, Jg. 3, H. 1, S. 99–114.

Lipset, Seymor Martin; Bendix, Reinhard (1961): Social Mobility in Industrial Society. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.

Lohr, Karin; Nickel, Hildegard-Maria (2005): Subjektivierung von Arbeit – riskante Chancen. 1. Aufl. Münster: Verl. Westfälisches Dampfboot (Forum Frauenforschung, 18).

Long, J Scott; Freese, Jeremy (2001): Regression models for categorical dependent variables using Stata. 1. ed. College Station, Tex.: STATA Press.

Loury, Linda Datcher (2006): Some Contacts are more Equal than Others. Informal Networks, Job Tenure, and Wages. In: Journal of Labor Economics, Jg. 24, H. 2, S. 299–318.

Machin, Stephen; Puhani, Patrick A. (2002): Subject of Degree and the Gender Wage Differential: Evidence from the UK and Germany. Institute for the Study of Labor (IZA). (IZA Discussion Papers, 553). Online verfügbar unter http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp553.html#download, zuletzt geprüft am 2010-07-29.

Macindoe, Heather; Abbott, Andrew (2004): Sequence Analysis and Optimal Matching Techniques for Social Science Data. In: Hardy, Melissa; Bryman, Alan (Hg.): Handbook of Data Analysis. London: Sage, S. 387–406.

Marsden, Peter V. (2001): Interpersonal Ties, Social Capital, and Employer Staffing Practices. In: Lin, Nan; Burt, Ronald S.; Cook, Karen (Hg.): Social capital. Theory and research. New York, NY: Aldine de Gruyter (Sociology and economics), S. 105–126.

Marsden, Peter V.; Hurlbert, Jeanne S. (Jun., 1988): Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension. In: Social Forces, Jg. 66, H. 4, S. 1038–1059.

Matthies, Hildegard; Mückenberger, Ulrich; Offe, Claus; Peter, Edgar; Raasch, Sibylle (1994): Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Reinbek: Rowohlt-Taschenbuch Verlag.

Mau, Steffen; Verwiebe, Roland (2009): Die Sozialstruktur Europas. Konstanz: UVK-Verl.-Ges. (UTB Soziologie, 3145).

Mayer, Karl Ulrich et al (2003): Neue Flexibilitäten oder blockierte Gesellschaft? Sozialstruktur und Lebensverläufe in Deutschland 1960-2000. Herausgegeben von Max-Planck-Institut für Bildungsforschung. (Tätigkeitsbericht 2003). Online verfügbar unter http://www.mpg.de/bilderBerichteDokumente/dokumentation/jahrbuch/2003/bildungsforschung/forschungsSchwerpunkt3/pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

McGinnity, Frances; Mertens, Antje (2004): Befristete Verträge und Berufseinstieg. In: Hillmert, Steffen; Mayer, Karl Ulrich (Hg.): Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in

Westdeutschland. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., S. 115–131.

McKenna, C J (1985): Uncertainty and the labour market. Recent developments in job-search theory. Brighton: Wheatsheaf Books.

Meckling, William (1976): Values and the choice of the model of the individual in the social sciences. In: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Jg. 112, H. 4, S. 545–599.

Mertens, Dieter (1974): Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 7, H. 1, S. 36–43.

Meulemann, H. (1992): Expansion ohne Folgen? Bildungschancen und sozialer Wandel in der Bundesrepublik. In: Glatzer, W. (Hg.): Entwicklungstendenzen der Sozialstruktur. Frankfurt am Main: Campus, S. 123–156.

Moldaschl, Manfred; Voß, Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit. 2., überarb. und erw. Aufl. München: Hampp (Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, 2).

Montgomery, James D. (1992): Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-Of-Weak-Ties Hypothesis. In: American Sociological Review, Jg. 57, H. 5, S. 586–596. Online verfügbar unter http://www.jstor.org/stable/2095914, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Mortensen, Dale T. (1988): Matching: Finding a Partner for Life or Otherwise. In: The American Journal of Sociology, Jg. 94, S. S215-S240.

Mortensen, Dale T.; Pissarides, Christopher A. (1999): Unemployment Responses to 'Skill-Biased' Technology Shocks: The Role of Labour Market Policy. In: The Economic Journal, Jg. 109, H. 455, S. 242–265.

Mouw, Ted (Dec., 2003): Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? In: American Sociological Review, Jg. 68, H. 6, S. 868–898. Online verfügbar unter http://www.jstor.org/stable/1519749, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Mouw, Ted (2006): Estimating the Causal Effect of Social Capital: A Review of Recent Research. In: Annual Review of Sociology, Jg. 32, H. 1, S. 79–102. Online verfügbar unter doi:10.1146/annurev.soc.32.061604.123150 /http://arjournals.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.32.061604.123150, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Müller, Dana (2008): Der Traum einer kontinuierlichen Beschäftigung Erwerbsunterbrechungen bei Männern und Frauen. In: Szydlik, Marc (Hg.): Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozi-

alwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Springer-11776 /Dig. Serial]), S. 47–67.

Müller, W.; Haun, D. (1994): Bildungsungleichheit im sozialen Wandel. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 46, H. 1, S. 1–42.

Müller, W.; Pollack, R. (2004): Weshalb gibt es so wenige Arbeiterkinder in Deutschlands Universitäten? In: Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hg.): Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

OECD (2004): Employment Outlook. Paris.

Osterland, Martin (1990): „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Berger, Peter A.; Hradil, Stefan (Hg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen: Schwartz, S. 351–362.

Pawlowsky, Peter (1986): Arbeitseinstellungen im Wandel. Zur theoretischen Grundlage und empirischen Analyse subjektiver Indikatoren der Arbeitswelt. Freie Univ., Diss.--Berlin, 1985. München: Minerva-Publikation (Beiträge zur Sozialökonomik der Arbeit, 8).

Pellizzari, Michele (2004): Do friends and relatives really help in getting a good job? Herausgegeben von Centre for Economic Performance. London School of Economics and Political Science. London. (CEPDP, 623). Online verfügbar unter http://eprints.lse.ac.uk/19980/1/Do_Friends_and_Relatives_Really_Help_in_Getting_a_Good_Job.pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Pissarides, Christopher (1985): Job search and the functioning of labour marktets. In: Carline, Derek; Pissarides, Christopher A; Siebert, W Stanley; Sloane, Peter J (Hg.): Labour economics. London: Longman (Surveys in economics), S. 159–185.

Pongratz, Hans J.; Voß, Günter (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, S. 131–158.

Ponzo, Michela; Scoppa, Vincenzo (2008): The Use of Informal Networks in Italian Labor Markets. Efficiency or Favoritism? In: Munich Personal RePPe Archive, H. 11764. Online verfügbar unter http://www.stanford.edu/~pista/networks.pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Preisendörfer, Peter; Voss, Thomas (1988): Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen. In: Soziale Welt, Jg. 39, H. 1, S. 104–119.

Reimer, Maike (2001): Die Zuverlässigkeit des autobiographischen Gedächtnisses und die Validität retrospektiv erhobener Lebensverlaufsdaten. Kognitive und erhebungspragmatische Aspekte. Berlin: Max-Planck-Inst. für Bildungsforschung (Materialien aus der Bildungsforschung, 71).

Reips, Ulf-Dietrich (Hg.) (2001): Dimensions of Internet science. Lengerich: Pabst Science Publ.

Rodax, Klaus (1995): Soziale Ungleichheit und Mobilität durch Bildung in der Bundesrepublik Deutschland. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 20, H. 1, S. 3–27.

Rothschild, Kurt W. (1978): Arbeitslose. Gibt's die? In: Kyklos, Jg. 31, S. 21–35.

Runia, Peter (2002): Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt. Beziehungen in Stellensuche, Personalrekrutierung und Beförderung. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: Lang.

Sarcletti, Andreas (2009): Die Bedeutung von Praktika und studentischen Erwerbstätigkeiten für den Berufseinstieg. München: Bayerisches Staatsinst. für Hochschulforschung und Hochschulplanung.

Schaeper, Hildegard (1999): Erwerbsverläufe von Ausbildungsabsolventinnen und –absolventen – eine Anwendung der Optimal-Matching-Technik. Universität Bremen. (Sfb-Arbeitspapier, 57). Online verfügbar unter http://www.sfb186.uni-bremen.de/download/paper57.pdf, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Schäfers, Bernhard (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie. Opladen: Leske und Budrich/UTB.

Scherger, Simone (2007): Destandardisierung, Differenzierung, Individualisierung. Westdeutsche Lebensläufe im Wandel. Freie Univ., Diss.--Berlin, 2006. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

Schmid, Günther; Gangl, Markus; Kupka, Peter (Hg.) (2004): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: empirische Analysen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Reihe / Serie: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 286).

Schomburg, Harald (1990): Berufliche Orientierungen und berufliche Handlungspläne. In: Teichler, Ulrich (Hg.): Der Berufsstart von Hochschulabsolventen. Bad Honnef: Bock (Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft, 87), S. 179–209.

Schönholzer, Thess (2006): „Getting a Job" durch persönliche Kontakte. Unterscheiden sich Teilzeit- von Vollzeiterwerbstätigen? Fachprogrammarbeit

Institut für Soziologie Universität Bern. Unveröffentlichtes Manuskript, 2006, Bern.

Semlinger, Klaus (Hg.) (1991): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Interessen, Wirkungen, Perspektiven. Frankfurt: Campus Verlag.

Semlinger, Klaus (1991): Flexibilität und Autonomie – zur Verteilung von Verhaltensspielräumen und Anpassungszwängen im Beschäftigungssystem. In: Semlinger, Klaus (Hg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Interessen, Wirkungen, Perspektiven. Frankfurt: Campus Verlag, S. 17–38.

Sengenberger, Werner (1978): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. 1. Aufl. Frankfurt/Main: Campus-Verl.

Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berliner Taschenbuch-Verl. (BvT, 342).

Sesselmeier, Werner; Blauermel, Gregor (1998): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. 2., überarb. und erw. Aufl. Heidelberg: Physica-Verl. (Physica-Lehrbuch).

Shavit, Yossi; Blossfeld, Hans-Peter (1993): Persistent inequality. Changing educational attainment in thirteen countries. Boulder, Colo.: Westview Press (Social inequality series).

Smith, Sandra S. (2000): Mobilizing Social Resources: Race, Ethnic, and Gender Differences in Social Capital and Persisting Wage Inequalities. In: The Sociological Quarterly, Jg. 41, H. 4, S. 509–537. Online verfügbar unter http://www.jstor.org/stable/4121116, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Sobel, Michael E. (1982): Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. In: Sociological Methodology, Jg. 13, S. 290–312.

Sørensen, Aage B. (1983): Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 12, H. 3, S. 203–224.

Sørensen, Aage B. (2000): Employment Relations and Class Structure. In: Crompton, Rosemary (Hg.): Renewing class analysis. Oxford: Blackwell (Sociological review monographs series), S. 16–42.

Sørensen, Aage B.; Kalleberg, A. (1981): An Outline of a Theory for the Matching of Persons to Jobs. In: Berg, Ivar E. (Hg.): Sociological perspectives on labor markets. New York: Academic Press (Quantitative studies in social relations), S. 47–74.

Spence, Michael (1973): Job Market Signaling. In: The Quarterly Journal of Economics, Jg. 87, H. 3, S. 355–374.

Stegmann, Michael (2008): Typisierung von Versicherungsbiografien. Eine explorative Analyse auf Basis der Versicherungskontenstichprobe 2005. In: Deutsche Rentenversicherung, H. 2, S. 221–238. Online verfügbar unter http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/ForschPortalWeb/ressource?key=fdz_Steg_DRV_2008-02, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Stigler, George J. (1962): Information in the labor market. In: The Journal of Political Economy, Jg. 70, S. 94–105.

Stiglitz, Joseph E. (1975): The theory of „screening". Education, and the distribution of income. In:, 65 (3),. In: American Economic Review, Jg. 65, H. 3, S. 83–300.

Stolz, Matthias (2005): Generation Praktikum. Früher sollten Praktikanten bloß Erfahrungen für ihr künftiges Berufsleben sammeln. Heute werden sie als billige Arbeitskräfte eingesetzt. In: DIE ZEIT, Jg. 58, Ausgabe 14, 31.03.2005. Online verfügbar unter http://www.zeit.de/2005/14/Titel_2fPraktikant_14, zuletzt geprüft am 2010-08-13.

Struck, Olaf (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Springer-11776 /Dig. Serial]).

Szydlik, Marc (Hg.) (2008): Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Springer-11776 /Dig. Serial]).

Taddicken, Monika (2008): Methodeneffekte bei Web-Befragungen. Einschränkungen der Datengüte durch ein „reduziertes Kommunikationsmedium"? Köln: von Halem.

Teichler, Ulrich (Hg.) (1990): Der Berufsstart von Hochschulabsolventen. Bad Honnef: Bock (Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft, 87).

Teichler, Ulrich (2003): Hochschule und Arbeitswelt. Konzeptionen, Diskussionen, Trends. Frankfurt/Main: Campus.

Uhlendorf, Arne (2004): Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Ressourcen auf die Arbeitslosigkeitsdauer. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 56, H. 2, S. 279–303.

Voss, Thomas (2007): Netzwerke als soziales Kapital am Arbeitsmarkt. In: Franzen, Axel; Freitag, Markus (Hg.): Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft, 47), S. 321–342.

Wegener, Bernd (1987): Vom Nutzen entfernter Bekannter, KZfSS 39: In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 39, S. 278–301.
Wegener, Bernd (1989): Soziale Beziehungen im Karriereprozess. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 41, H. 1, S. 270–291.
Wegener, Bernd (1991): Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment. In: American Sociological Review, Jg. 56, H. 1, S. 60–71. Online verfügbar unter http://www.jstor.org/stable/2095673, zuletzt geprüft am 2010-08-13.
Yakubovich, Valery (2005): Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market. In: American Sociological Review, Jg. 70, H. 3, S. 408–421. Online verfügbar unter http://www.jstor.org/stable/4145388, zuletzt geprüft am 2010-08-13.
Ziegler, Rolf; Brüderl, Josef; Diekmann, Andreas (1988): Stellensuchdauer und Anfangseinkommen bei Hochschulabsolventen. Ein empirischer Beitrag zur Job-Search-Theorie. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 108, H. 2, S. 247–270.

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 230

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Hans-Erich Müller Autozulieferer: Partner auch in der Krise?	13230	978-3-86593-120-7	10,00
Judith Beile, Ina Drescher-Bonny, Klaus Maack Zukunft des Backgewerbes	13231	978-3-86593-121-4	15,00
Ulrich Zachert Demografischer Wandel und Beschäftigungssicherung im Betrieb und Unternehmen	13232	978-3-86593-122-1	12,00
Gerd Busse, Hartmut Seifert Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung	13233	978-3-86593-123-8	15,00
Wolfgang Böttcher, Heinz-Hermann Krüger Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung	13234	978-3-86593-124-5	25,00
Winfried Heidemann, Michaela Kuhnhenne (Hrsg.) Zukunft der Berufsausbildung	13235	978-3-86593-125-2	18,00
Werner Voß, Norbert in der Weide Beschäftigungsentwicklung der DAX-30-Unternehmen in den Jahren 2000 – 2006	13236	978-3-86593-126-9	22,00
Markus Sendel-Müller Aktienrückkäufe und Effizienz der Aufsichtsratsarbeit	13237	978-3-86593-128-3	29,00
Seddik Bibouche, Josef Held, Gudrun Merkle Rechtspopulismus in der Arbeitswelt	13238	978-3-86593-130-6	20,00
Svenja Pfahl, Stefan Reuyß Das neue Elterngeld	13239	978-3-86593-132-0	28,00
Arno Prangenberg, Martin Stahl Steuerliche Grundlagen der Umwandlung von Unternehmen	13240	978-3-86593-133-7	15,00
Samuel Greef, Viktoria Kalass, Wolfgang Schroeder (Hrsg.) Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch	13241	978-3-86593-134-4	28,00
Anne Ames Ursachen und Auswirkungen von Sanktionen nach § 31 SGB II	13242	978-3-86593-135-1	23,00
Ulrich Zachert Tarifeinheit durch Satzungsrecht der Gewerkschaften	13243	978-3-86593-136-8	10,00
Matthias Knuth, Gernot Mühge Von der Kurz-Arbeit zur langfristigen Sicherung von Erwerbsverläufen	13244	978-3-86593-137-5	15,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Gertrud Hovestadt Institute zur Schulung betrieblicher Arbeitnehmervertreter	13246	978-3-86593-139-9	15,00
Godehard Neumann, Heinz Pfäfflin Metropolregionen zwischen Exzellenzanspruch und regionalem Ausgleich	13247	978-3-86593-140-5	20,00
Judith Beile, Beate Feuchte, Birte Homann Corporate Social Responsibility (CSR) Mitbestimmung	13248	978-3-86593-141-2	20,00
Felix Ekardt Soziale Gerechtigkeit in der Klimapolitik	13249	978-3-86593-142-9	15,00
Kerstin Windhövel, Claudia Funke, Jan-Christian Möller Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung	13250	978-3-86593-143-6	24,00
Martin Albrecht, Hans-Holger Bleß, Ariane Höer, Stefan Loos, Guido Schiffhorst, Carsten Scholz Ausweitung selektivvertraglicher Versorgung	13252	978-3-86593-146-7	23,00
Elisabeth Schwabe-Ruck „Zweite Chance“ des Hochschulzugangs?	13254	978-3-86593-149-8	32,00
Johannes Kirsch, Gernot Mühge Die Organisation der Arbeitsvermittlung auf internen Arbeitsmärkten	13256	978-3-86593-151-1	12,00
Kerstin Bolm, Nadine Pieck, Anja Wartmann Betriebliches Gesundheitsmanagement fällt nicht vom Himmel	13257	978-3-86593-152-8	12,00
Klaus Maack, Jakob Haves, Katrin Schmid, Stefan Stracke Entwicklung und Zukunft der Brauwirtschaft in Deutschland	13260	978-3-86593-155-9	20,00
Reingard Zimmer (Hrsg.) Rechtsprobleme der tariflichen Unterbietungskonkurrenz	13262	978-3-86593-157-3	15,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage **www.boeckler.de** bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225

↘ www.boeckler.de

Hans **Böckler Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

www.boeckler.de

Absolventen von Hochschulen finden heutzutage beim Berufseinstieg einen flexibilisierten Arbeitsmarkt vor. Nur einer Minderheit gelingt die Platzierung in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Es bestehen Mobilitätsbarrieren zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Absolventen in flexibilisierten Beschäftigungsverhältnissen sind zudem hinsichtlich der Qualitäten der Jobs im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten benachteiligt.

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts bewirkt eine Verschiebung der Determinanten beruflichen Erfolgs. Bestimmte berufliche Wertorientierungen und soziales Kapital („Kontakte“) sind wichtig für beruflichen Erfolg. Schlüsselqualifikationen zeigen einen nur geringen Einfluss.

Auch unter Akademikern sind Frauen gegenüber Männern beruflich benachteiligt. Der Bericht bereichert die Forschung zum Gender Wage Gap um den Einfluss geschlechtsspezifischer Orientierungen.

Vorliegendes Papier ist die Dokumentation eines von der Hans-Böckler Stiftung geförderten Online-Panels. Panelteilnehmer sind Absolventen und Studierende kurz vor ihrem Abschluss. Die Studie verfolgte den Berufseinstieg der Absolventen über zwei Jahre und erfasste deren aktuelle Situation (Suche/Erwerbstätigkeit etc.).

9 783865 931542

ISBN 978-3-86593-154-2
€ 28,00