

Gregor Fabian/Torsten Rehn/Gesche Brandt/Kolja Briedis

Karriere mit Hochschulabschluss?

Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrgangs 2001 zehn Jahre nach dem Studienabschluss

HIS:Forum Hochschule
10 | 2013



HIS
■ Hochschul
■ Informations
■ System GmbH



Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen P4206 gefördert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der HIS Hochschul-Informations-System GmbH.

Gregor Fabian
Tel.: +49 (0)511 1220-333
E-Mail: fabian@his.de

Torsten Rehn
Tel.: +49 (0)511 1220-360
E-Mail: rehn@his.de

Gesche Brandt
Tel.: +49 (0)511 1220-409
E-Mail: g.brandt@his.de

Kolja Briedis (Projektleitung)
Tel.: +49 (0)511 1220-232
E-Mail: briedis@his.de

HIS Hochschul-Informations-System GmbH
Goseriede 9 | 30159 Hannover | www.his.de
Juli 2013

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.....	III
Zusammenfassung.....	1
I Rahmenbedingungen	1
II Werdegänge der Absolventinnen und Absolventen in den zehn Jahren nach dem Studienabschluss.....	1
III Berufserfolg	3
1 Einleitung.....	5
1.1 Datengrundlage.....	6
2 Rahmenbedingungen für den Berufseinstieg und -verlauf des Absolventenjahr- gangs 2000/2001.....	11
2.1 Alters-, Perioden- und Kohorteneffekte in den Lebensläufen von Hochschulabsol- vent(inn)en.....	11
2.2 Situation im Abschlussjahr 2000/2001	13
2.3 Entwicklungen in den Jahren 2002 bis 2011	16
3 Werdegänge der Absolventinnen und Absolventen zehn Jahre nach dem Studien- abschluss.....	21
3.1 Situation zehn Jahre nach dem Studienabschluss	21
3.2 Erwerbsbeteiligung im Zeitverlauf	22
3.3 Art der Erwerbstätigkeit im Zeitverlauf	23
3.4 Selbständigkeit.....	25
3.5 Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf.....	27
3.6 Weiteres Studium	29
3.7 Promotion und Habilitation.....	29
3.8 Weiterbildung.....	32
3.9 Elternschaft und Kinderbetreuung	33
4 Typisierung der Erwerbsverläufe von Hochschulabsolvent(inn)en	35
5 Theoretische Betrachtungen zum Berufserfolg von Hochschulabsolvent(inn)en	43
5.1 Begriffliche Einführung	43
5.2 Determinanten von Berufserfolg	47
5.2.1 Theoretische Ansätze zur Erklärung von Berufserfolg.....	48
5.2.2 Determinanten des Berufserfolgs	52
6 Berufserfolg von Hochschulabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2000/2001	57
6.1 Berufliche Situation und Berufserfolg zehn Jahre nach dem Studien- abschluss	57
7 Entwicklung von beruflichem Erfolg in den ersten zehn Jahren nach dem Studien- abschluss.....	65
Literaturverzeichnis	77

Anhang

A	Fragebogen „Zehn Jahre nach Studienabschluss“	83
B	Fragebogen der ersten Vertiefungsbefragung zum Thema „Familie, Partnerschaft und Beruf“	95
C	Fragebogen der zweiten Vertiefungsbefragung zum Thema „Promotion“	113
D	Fragebogen der dritten Vertiefungsbefragung zum Thema „Weiterbildung“	129

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis*

Abb. 1	Anlage der HIS-HF Absolventenbefragung.....	7
Tab. 1	Befragte Hochschulabsolvent(inn)en nach abgeschlossener Fachrichtung und Abschlussart.....	9
Abb. 2.1	Verortung der Absolventenkohorten 1997-2009 im Lexis-Diagramm	12
Abb. 2.2	Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts in Deutschland	18
Abb. 2.3	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland gegenüber dem Vorjahr	19
Abb. 2.4	Arbeitslosenquote in Deutschland bezogen auf zivile Erwerbspersonen.....	19
Tab. 3.1	Aktuelle Tätigkeit zehn Jahre nach dem Studienabschluss nach Geschlecht ..	21
Abb. 3.1	Verlauf der Erwerbsbeteiligung in den ersten 120 Monaten nach dem Studienabschluss nach Geschlecht	22
Abb. 3.2	Verlauf der Art der Erwerbstätigkeit in den ersten 120 Monaten nach dem Studienabschluss.....	24
Abb. 3.3	Verlauf von Arbeitslosigkeit in den ersten 120 Monaten nach dem Studienabschluss nach Geschlecht.....	27
Abb. 3.4	Verlauf der Anteile promovierender und promovierter Universitätsabsolvent(inn)en in den ersten 120 Monaten nach dem Studienabschluss nach Geschlecht	30
Tab. 3.4	Promotionen von Universitätsabsolvent(inn)en nach abgeschlossener Fachrichtung und Geschlecht.....	31
Abb. 3.5	Verlauf von Elternschaft und Familienarbeit in den ersten 120 Monaten nach dem Studienabschluss nach Geschlecht.....	33
Abb. 4	Verlauf der Tätigkeiten von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in den ersten 120 Monaten nach dem Studienabschluss nach Cluster	41
Abb. 5.1	Dimensionen von Berufserfolg.....	47
Abb. 5.2	Modellansatz zur Erklärung von Berufserfolg	52
Abb. 6.1	Individuelle vertikale Adäquanz nach Abschlussart und Geschlecht	59
Abb. 6.2	Anteil an überdurchschnittlichen Einkommen nach Abschlussart und Geschlecht	60
Abb. 6.3	Tätigkeiten mit Führungsverantwortung nach Geschlecht	61
Abb. 6.4	Ausgewählte Aspekte von Berufszufriedenheit	63
Abb. 7.1	Entwicklung adäquater Beschäftigung in den ersten zehn Jahren nach dem Studienabschluss.....	67
Abb. 7.2	Wechsel zwischen vertikal adäquater und inadäquater Beschäftigung zu verschiedenen Zeitpunkten des Erwerbsverlaufs.....	67
Abb. 7.3	Entwicklung des Bruttojahreseinkommens nach Abschlussart	68
Abb. 7.4	Beschäftigungsform nach Geschlecht	70
Abb. 7.5	Zufriedenheit in Bezug auf das Einkommen nach Abschlussart und Geschlecht	71
Abb. 7.6	Zufriedenheit in Bezug auf die Berufssicherheit nach Abschlussart.....	72
Tab. 7.1	Logistische Regression (abhängige Variable: vertikal adäquate Beschäftigung zehn Jahre nach dem Abschluss).....	76

* Alle Tabellen und Abbildungen deren Nummerierung mit einem „A“ beginnt, sind im Online-Anhang abgebildet, der unter www.his.de/absolventenstudien/tabellen-abs2001-3.pdf abrufbar ist.

Zusammenfassung

I Rahmenbedingungen

In der Phase des Studienabschlusses des Prüfungsjahrgangs 2000/2001 traf der befragte Absolventenjahrgang auf vergleichsweise günstige Ausgangsbedingungen. Zum einen lag die Zahl der Absolvent(inn)en dieses Jahrgangs auf einem im Vergleich mit anderen Kohorten niedrigen Niveau, mit der Folge, dass sich die berufliche Erstplatzierung leichter gestaltete. Zum anderen schlossen die Befragten ihr Studium in einer Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs ab; das Wirtschaftswachstum im Jahr 2000 war das höchste seit der Wiedervereinigung. Die ersten Jahre nach dem Studienabschluss fielen dann in eine wirtschaftliche Schwächephase mit gesamtgesellschaftlich niedrigem Wirtschaftswachstum und steigender Arbeitslosigkeit in den Jahren 2002 bis 2005. Insbesondere die IT-Branche war von den Folgen des Zusammenbruchs der New Economy betroffen. Nach einer Erholung der Konjunktur im Jahr 2006 hatte die Wirtschafts- und Finanzmarktkrise eine tiefe Rezession zur Folge. Zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2011 hatte sich die wirtschaftliche Situation bereits wieder von den Folgen der Krise erholt.

II Werdegänge der Absolventinnen und Absolventen in den zehn Jahren nach dem Studienabschluss

Die **Erwerbsquote** der befragten Absolventinnen und Absolventen des Prüfungsjahrgangs 2001 liegt zehn Jahre nach dem Erstabschluss bei 89 Prozent. Bereits ein Jahr nach dem Abschluss sind neun von zehn Absolvent(inn)en erwerbstätig. In den folgenden Jahren steigt die Erwerbsbeteiligung der Männer bis zum Befragungszeitpunkt weiter bis auf 97 Prozent. Absolventinnen hingegen unterbrechen zunehmend familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit, so dass der Anteil erwerbstätiger Frauen zehn Jahre nach dem Studium nur (noch) bei 80 Prozent liegt.

Kurz nach dem Studienabschluss gehen noch nicht alle Absolvent(inn)en direkt in eine **reguläre Beschäftigung** als Angestellte(r) oder Selbständige(r) über. Für einen je nach Fachrichtung unterschiedlich langen Zeitraum verweilen Absolvent(inn)en noch in Übergangsjobs oder sind auf Werkvertragsbasis beschäftigt. In einigen Fachrichtungen sind nach dem Erstabschluss zweite Ausbildungsphasen (wie z. B. Referendariate) zu absolvieren. Der Anteil regulär Beschäftigter steigt dann bis ins vierte Jahr nach dem Abschluss an und verbleibt in der Folgezeit bei rund 85 Prozent. Die im Vergleich zur Vorgängerkohorte des Prüfungsjahrgangs 1996/1997 guten Rahmenbedingungen begünstigen für den aktuell befragten Jahrgang zunächst einen schnelleren Übergang in reguläre Beschäftigung – gerade für Absolvent(inn)en aus Fachrichtungen, deren Berufseinmündung üblicherweise schwierig verläuft. Doch bereits im zweiten Jahr nach dem Studienabschluss gleichen sich die Verläufe der beiden Kohorten wieder an.

Mit zunehmendem Abstand zum Studienabschluss steigt der Anteil der Selbständigen. Waren ein Jahr nach dem Examen nur sechs Prozent der Befragten selbstständig, sind es zehn Jahre danach 15 Prozent. Die höchsten **Selbständigenquoten** von 20 bis 30 Prozent werden in den Fachrichtungen erreicht, für deren Absolvent(inn)en eine freiberufliche Tätigkeit zum klassischen Berufsbild gehört (Architektur, Medizin, Rechtswissenschaft, Pharmazie, Psychologie). Existenzgründungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich sind mit gesellschaftlichen Erwartungen verbunden, auf diesem Weg hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen. Selbständigkeit ist

für die Absolvent(inn)en dieser Fachrichtungen jedoch vergleichsweise selten, die Anteile liegen meist unter zehn Prozent.

Arbeitslosigkeit tritt unter den befragten Absolvent(inn)en in größerem Umfang nur in der Übergangsphase kurz nach dem Studienabschluss auf. Bereits während des ersten Jahres sinkt die Arbeitslosigkeit von anfänglich zwölf Prozent auf zwei Prozent ab. Im Laufe der folgenden Jahre verbleibt die Arbeitslosenquote auf diesem niedrigen Niveau. Lediglich unter Absolvent(inn)en der Fächer, in denen mehrheitlich eine zweite Ausbildungsphase oder eine Promotion folgt, steigt der Anteil Arbeitsloser durch eine erneute Suchphase kurzfristig leicht an. Nach zehn Jahren ist nur noch ein Prozent der Absolvent(inn)en arbeitslos.

Auch nach dem Studienabschluss qualifizieren sich die Akademiker(innen) auf verschiedene Arten weiter. So haben 13 Prozent der Absolvent(inn)en ein **weiteres Studium** aufgenommen; neun Prozent erlangen einen zweiten Studienabschluss. Ein Drittel der Universitätsabsolvent(inn)en beginnt mit der Arbeit an einer **Dissertation**. Nach zehn Jahren haben 22 Prozent der Befragten mit Universitätsabschluss den Doktorgrad erworben; die durchschnittliche Bearbeitungsdauer beträgt rund viereinhalb Jahre. Auch nach zehn Jahren sind noch nicht alle Promotionsvorhaben abgeschlossen: vier Prozent der Universitätsabsolvent(inn)en befinden sich noch in der Promotionsphase. Nicht jedes Promotionsvorhaben führt letztendlich zum Doktorgrad. Bezogen auf alle Promovierenden liegt die Abbruchquote bei 17 Prozent. Von den Promovierten haben zwei Prozent bereits eine **Habilitation** abgeschlossen; weitere neun Prozent befinden sich noch in der Habilitationsphase. Über akademische Weiterqualifizierung in Form eines Studiums oder einer Dissertation hinaus nehmen viele Akademiker(innen) an beruflicher **Fort- und Weiterbildung** teil. Allein innerhalb des letzten Jahres vor der aktuellen Befragung haben 73 Prozent der Absolvent(inn)en Weiterbildungsveranstaltungen besucht.

Familiengründung von Hochschulabsolvent(inn)en findet meist erst nach einer Phase der beruflichen Konsolidierung statt. Nur sieben Prozent der Befragten haben schon zum Studienabschluss Kinder. Der Anteil der Eltern steigt erst im dritten Jahr nach dem Examen deutlich an. Zum Befragungszeitpunkt haben 60 Prozent der Befragten Kinder, darunter 22 Prozent ein Kind, 30 Prozent zwei Kinder und acht Prozent drei oder mehr Kinder. Es sind vor allem Frauen, die nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Während 90 Prozent der Mütter nach der Geburt ihres ersten Kindes ihre Beschäftigung zugunsten von Elternzeit oder Familienarbeit unterbrechen, sind es nur 29 Prozent der Männer. Doch seit der Einführung des Elterngeldes 2007 ist der Anteil der Väter, die in Elternzeit gehen, von 13 auf 42 Prozent gestiegen. Der zeitliche Umfang ist allerdings deutlich geringer als bei Müttern.

Die Werdegänge von Hochschulabsolvent(inn)en sind recht vielgestaltig. Mithilfe der Sequenzanalyse lassen sich elf verschiedene **Verlaufstypen** aggregieren. Darunter gibt es eine große Gruppe an Personen (33 %), die bereits kurz nach dem Studienabschluss in unbefristete Vollzeitbeschäftigungen übergehen. Ein weiterer Verlaufstyp zeichnet sich dadurch aus, dass die Absolvent(inn)en schon früh (nach ca. zwei Jahren, 7 %) von einer befristeten in eine unbefristete Vollzeitstelle wechseln. Für sechs Prozent der Befragten vollzieht sich dieser Wechsel erst vergleichsweise spät (nach ca. 5 Jahren). Weitere zehn Prozent gehen nach einer etwa fünfjährigen Phase mit wechselnden Tätigkeiten in ein Normalarbeitsverhältnis über. Viele Mütter finden sich in den vier Verlaufstypen, die in Teilzeitbeschäftigungen (je 11 %, 6 % und 3 %) oder Nichterwerbsphasen (7 %) münden. Weitere typische Verlaufsmuster beruhen auf Übergängen in Vollzeit-Selbstständigkeit (9 %), dauerhaft befristeten Vollzeitstellen (4 %) oder langen Phasen akademischer Weiterqualifizierung (4 %).

III Berufserfolg

Berufserfolg stellt ein mehrdimensionales Konstrukt dar. Je nach Analyseperspektive variieren die Kriterien, anhand derer die berufliche Platzierung als erfolgreich bezeichnet werden kann. So sind Akademiker(innen) aus gesellschaftlicher Perspektive erfolgreich, wenn sie von der Gesellschaft vorgesehene oder gewünschte Funktionen und daraus resultierende Positionen einnehmen. Aus Sicht der Hochschulen besteht ein wesentliches Kriterium in der Sicherstellung der Reproduktion des wissenschaftlichen Systems, aber auch die Steigerung der Reputation der Hochschule durch gute Vorbereitung auf den Beruf oder die Vernetzung mit der Wirtschaft durch Alumni sind von Bedeutung. Auf individueller Ebene wird Berufserfolg in erster Linie durch die Umsetzung persönlicher Ziele determiniert.

Sowohl aus gesellschaftlicher als auch aus institutioneller und individueller Sichtweise spielt eine dem Hochschulabschluss angemessene Beschäftigung eine zentrale Rolle für die Bewertung beruflichen Erfolgs. Zehn Jahre nach dem Abschluss sind nahezu alle erwerbstätigen Absolvent(inn)en (97 %) in einem Beruf tätig, dessen Anforderungsniveau einem Hochschulabschluss entspricht. Die individuellen Einschätzungen der Befragten hinsichtlich der **Adäquanz** ihrer Beschäftigung fallen etwas geringer aus. Knapp 90 Prozent sehen sich vertikal (d. h. im Hinblick auf die berufliche Position) angemessen beschäftigt. Auch für Absolvent(inn)en der Fachrichtungen, die ein Jahr nach dem Examen noch vergleichsweise häufig inadäquat beschäftigt waren, hat sich die Angemessenheit der Beschäftigung zehn Jahre nach dem Studium deutlich erhöht. Nur ein sehr geringer Anteil von drei Prozent der Befragten verbleibt über den Beobachtungszeitraum von zehn Jahren hinweg in vertikal inadäquater Beschäftigung. Den meisten Absolvent(inn)en, deren Erstplatzierung einem Hochschulabschluss nicht angemessen ist, gelingt es bereits früh, in adäquate Positionen zu wechseln. Die These, dass ein inadäquater Berufseinstieg sich auch langfristig negativ auf die berufliche Platzierung auswirkt, wurde anhand eines multivariaten Modells nur teilweise bestätigt. Eine inadäquate Erstplatzierung erhöht zwar signifikant das Risiko, auch nach zehn Jahren unangemessen beschäftigt zu sein, einem Großteil der Absolvent(inn)en mit inadäquatem Berufseinstieg gelingt es dennoch, in angemessene Tätigkeiten zu wechseln.

Die durchschnittlichen **Bruttojahresgehälter** von Vollzeitbeschäftigten liegen bei rund 63.000 Euro. Je nach Fachrichtung variieren die Gehälter erheblich: die Spannbreite liegt zwischen 40.300 Euro für Sozialarbeiter(innen) und 88.700 Euro für Humanmediziner(innen). 80 Prozent der befragten Akademiker(innen) erzielen ein Einkommen, das über dem Durchschnitt aller Beschäftigten liegt. Männer (68.900 Euro) erzielen insgesamt höhere Einkommen als Frauen (51.100 Euro); die Unterschiede bleiben auch innerhalb der Fachrichtungen bestehen. Innerhalb der zehn Jahre nach dem Studienabschluss steigen die Einkommen der Absolvent(inn)en stark an. Die Zuwachsraten sind in den Fachrichtungen mit vergleichsweise geringen Einstiegseinkommen ähnlich hoch wie für Absolvent(inn)en technischer Fächer, die schon früh relativ hohe Einkommen erzielen. Promovierte und Absolvent(inn)en von Staatsexamensstudiengängen verzeichnen überdurchschnittliche Einkommenszuwächse. Die bereits zum Berufsstart bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen nehmen auch im weiteren Berufsverlauf nicht ab.

41 Prozent der Befragten üben zehn Jahre nach dem Examen eine **Führungsfunction** aus; Männer (52 %) deutlich häufiger als Frauen (30 %). Der Aufstieg in Leitungspositionen vollzieht sich erst mit zunehmendem Abstand zum Studienabschluss. Während der Anteil wissenschaftlicher Angestellter mit Leitungsfunktionen sich bereits in den ersten fünf Jahren deutlich erhöht, finden Aufstiege in Führungspositionen im engeren Sinne (leitende Angestellte) vermehrt erst ab der zweiten Halbdekade statt.

Der größte Teil der erwerbstätigen Absolvent(inn)en ist zum Befragungszeitpunkt **unbefristet** beschäftigt (75 %), weitere 15 Prozent sind selbstständig. Befristete Beschäftigungen betreffen nur jede(n) Zehnte(n). Bereits ein Jahr nach dem Studienabschluss sind 69 Prozent der Fachhochschulabsolvent(inn)en in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Dieser Anteil steigt im Zeitverlauf auf 77 Prozent nach fünf und auf 83 Prozent nach zehn Jahren. Von den Universitätsabsolvent(inn)en sind aufgrund zweiter Ausbildungsphasen und Promotionsstellen ein Jahr nach dem Examen erst 30 Prozent unbefristet beschäftigt. Für diese Gruppe verdoppelt sich der Anteil fünf Jahre später und liegt zum Zeitpunkt der dritten Befragung bei 72 Prozent.

Für die individuelle Bewertung des beruflichen Erfolgs ist die **Arbeitszufriedenheit** von hoher Bedeutung. Mit den Arbeitsinhalten (85 %), dem Arbeitsklima (78 %), der beruflichen Position (73 %), der Angemessenheit (72 %) und der Sicherheit der Beschäftigung (70 %) sind die meisten Absolvent(inn)en zufrieden; negative Urteile sind die Ausnahme. Im Hinblick auf die monetären Erträge (55 %), den Raum für Privatleben (53 %) und die Aufstiegsmöglichkeiten (38 %) sind positive Urteile seltener; mit diesen Aspekten sind vergleichsweise viele Befragte explizit unzufrieden. Die Zufriedenheitsurteile der Absolvent(inn)en variieren über den Beobachtungszeitraum weniger stark als die übrigen Merkmale beruflichen Erfolgs. Bereits kurz nach dem Hochschulabschluss sind die meisten Befragten mit den Tätigkeitsinhalten, dem Arbeitsklima und dem Gestaltungsspielraum zufrieden; die Zufriedenheit in diesen Bereichen steigt im weiteren Verlauf nur noch leicht an. Analog zu den Steigerungen des Einkommens, des Anteils in Führungspositionen und unbefristeter Verträge erhöht sich die Zufriedenheit mit diesen Aspekten im Zeitverlauf. Im Laufe der zehn Jahre gewinnt die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Absolvent(inn)en an Bedeutung. Die Anteile Zufriedener hinsichtlich der zeitlichen Rahmenbedingungen der Arbeit steigen in diesem Zeitraum von rund 40 Prozent auf mehr als die Hälfte.

1 Einleitung

Der Prozess der beruflichen Einmündung nach dem Studium verläuft für Akademiker(innen) häufig weniger gradlinig als für Absolvent(inn)en beruflicher Ausbildungen. Während nach einer Berufsausbildung in der Regel direkt der Beginn einer Erwerbstätigkeit steht¹, folgen auf einen Hochschulabschluss oftmals weitere Qualifizierungsphasen. Hochschulabsolvent(inn)en einiger Fachrichtungen durchlaufen zunächst obligatorische zweite Ausbildungsphasen (z. B. Referendariate), ein Teil der Akademiker(innen) beginnt mit der Arbeit an der Dissertation. Darüber hinaus stehen nicht für jedes Studienfach in gleichem Maße adäquate Stellen zur Verfügung. Wenn – beispielsweise in den Geisteswissenschaften – die Absolventenzahlen die Nachfrage im Beschäftigungssystem übersteigen, erstreckt sich die Phase des Übergangs vom Studium in den Beruf oft über einen längeren Zeitraum.

Nicht zuletzt aus diesen Gründen nehmen die HIS-HF Absolventenstudien bereits seit der Absolventenkohorte 1989 eine Längsschnittperspektive ein. Die Absolvent(inn)en werden nach einer Erstbefragung ca. ein Jahr nach dem Examen im Rahmen einer zweiten Befragungswelle fünf Jahre danach erneut befragt. Auf diese Weise lassen sich die unterschiedlich lang verlaufenen Berufseinmündungsprozesse von Akademiker(inne)n präzise nachzeichnen. Auch fünf Jahre nach dem Erstabschluss ist es für eine abschließende Beurteilung der beruflichen Platzierung teilweise zu früh. Rund jede(r) achte Universitätsabsolvent(in) des Prüfungsjahrgangs 2000/2001 hatte zum Zeitpunkt der zweiten Befragung ein Promotionsvorhaben noch nicht abgeschlossen (vgl. Kerst und Schramm 2008:156). Ein Großteil der Humanmediziner(innen) befindet sich fünf Jahre nach dem Examen in der Facharztausbildung. Erst danach werden wesentliche Weichen für den Verbleib als niedergelassene(r) Ärztin/Arzt oder im klinischen Bereich gestellt. Mindestens für diese Gruppen muss also eine längerfristige Perspektive eingenommen werden. Allgemein ist die Längsschnittbetrachtung für die Analyse von beruflichen Karrieremustern die angemessene Erhebungsmethode.

Neben der beruflichen Etablierung lassen sich weitere Aspekte der nachhochschulischen Werdegänge von Akademiker(inne)n nur über einen längeren Beobachtungszeitraum adäquat abbilden. Die Wechselwirkungen zwischen außerberuflichen Entwicklungen wie der Familiengründung und den Beschäftigungskontexten von Akademiker(inne)n erfordern eine Längsschnittperspektive. So stellen sich Fragen zur Kinderlosigkeit von Akademiker(inne)n oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erst mit größerem zeitlichem Abstand zum Studienabschluss (vgl. Brandt 2012). Auch Existenzgründungen von Hochschulabsolvent(inn)en gewinnen erst mehrere Jahre nach Verlassen der Hochschule an Bedeutung, da das erforderliche Startkapital und die Marktübersicht direkt nach dem Examen oft noch nicht vorhanden sind.

Um diese Themenbereiche angemessen analysieren zu können, bedarf es also eines längeren Beobachtungszeitraums, der im Rahmen der HIS-HF Absolventenbefragungen für den Prüfungsjahrgang 1996/1997 erstmals mit einer dritten Befragungswelle zehn Jahre nach dem Examen realisiert wurde (vgl. Fabian und Briedis 2009). Der vorliegende Bericht basiert auf der dritten Befragung der Absolventinnen und Absolventen des Jahrgangs 2001 und ermöglicht einen Kohortenvergleich für beide Jahrgänge.

¹ Die Mehrheit der Ausbildungsabsolvent(inn)en wird direkt vom ausbildenden Betrieb übernommen (vgl. Weishaupt et al. 2012:Tab. E5–7web). Für Hochschulabsolvent(inn)en existiert keine derart institutionalisierte Anbindung an künftige Arbeitgeber (mit Ausnahme von Promotionsstellen an Universitäten).

Der Darstellung der Ergebnisse geht zunächst in Kapitel 1.1 eine Beschreibung der Datengrundlage voraus. Kapitel 2 setzt den Rahmen für die folgenden Analysen: Nach einer Beschreibung des Analyseschemas folgt die Darstellung der gesellschaftlichen und konjunkturellen Rahmenbedingungen, unter denen die Absolvent(inn)en des Jahrgangs 2001 die Hochschule verließen. Kapitel 3 gibt einen Überblick über die aktuelle Situation zehn Jahre nach dem Studienabschluss sowie die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, selbständiger Existenzformen, in Angriff genommener und abgeschlossener Weiterqualifizierungen sowie Familiengründungen über den gesamten Beobachtungszeitraum. In Kapitel 4 werden die Werdegänge der Absolvent(inn)en mittels Sequenzanalyse typisiert und analysiert. Die darauffolgenden drei Kapitel widmen sich dem Berufserfolg der Hochschulabsolvent(inn)en. Zunächst wird in Kapitel 5 unter Berücksichtigung verschiedener theoretischer Ansätze der Begriff des Berufserfolgs konkretisiert; sodann werden Determinanten erfolgreicher beruflicher Platzierung bestimmt. In welcher Form die Absolvent(inn)en zehn Jahre nach dem Studienabschluss die verschiedenen Dimensionen von Berufserfolg erreichen konnten, wird in Kapitel 6 beantwortet. Wie sich Berufserfolg im Zeitverlauf verändert und ob eine erfolgreiche Erstplatzierung für spätere Karrieren förderlich ist, zeigt Kapitel 7.

1.1 Datengrundlage

Die Ergebnisse in diesem Bericht basieren auf der dritten Welle der HIS-HF Absolventenbefragung des Prüfungsjahrgangs 2000/2001. Die HIS-HF Absolventenbefragungen sind als schriftlich-postalische Erhebungen mit einer Kombination von Kohorten- und Paneldesign angelegt. Die Kohorten bestehen aus jedem vierten Absolventenjahrgang seit 1989 und ermöglichen die Erstellung von Zeitreihen. Nach einer Erstbefragung, die ca. ein Jahr nach dem Hochschulabschluss stattfindet, sind im Rahmen des Paneldesigns Wiederholungsbefragungen vorgesehen. Eine zweite Befragungswelle erfolgt im Abstand von etwa fünf Jahren nach dem Examen. Für die 1997er-Kohorte wurde erstmals eine dritte Befragungswelle zehn Jahre nach dem Erstabschluss realisiert. Mit den vorliegenden Daten der dritten Befragungswelle des Jahrgangs 2001 sind nun erstmalig Trendaussagen über einen Beobachtungszeitraum von zehn Jahren im Vergleich zur Vorgängerkohorte möglich. Eine Übersicht der Kohorten- und Panelstruktur der Befragungen bietet Abbildung 1.

Die Grundgesamtheit der Befragung des Prüfungsjahrgangs 2001 besteht aus allen Hochschulabsolvent(inn)en, die ihren Erstabschluss im Wintersemester 2000/2001 oder im Sommersemester 2001 an einer deutschen staatlich anerkannten Hochschule² erworben haben. Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine geschichtete Klumpenstichprobe gezogen. Die Stichprobeneinheiten bestanden aus Kombinationen von Studienbereich und Hochschule. Absolvent(inn)en der Studiengänge, die zufällig ausgewählt wurden (Klumpen), gelangten komplett in die Stichprobe³. Da die Adressen der Absolvent(inn)en nur den Prüfungsverwaltungen der Hochschulen vorliegen und eine Adressweitergabe aus datenschutzrechtlichen Gründen ausgeschlossen ist, erfolgte der Versand der Befragungsunterlagen durch die Hochschulen. Die erste Befragungswelle fand zwischen August 2002 und dem Frühjahr 2003 statt. Insgesamt wurden 33.000 Fragebögen sowie je zwei Erinnerungsschreiben versandt. Die Netto-Rücklaufquote lag bei rund 30 Prozent (vgl. Briedis und Minks 2004:159ff). Die Fallzahl an auswertbaren Fragebögen für die erste Befragungswelle betrug 8.123 Absolvent(inn)en.

2 Ausgenommen sind die Verwaltungsfachhochschulen und die Hochschulen der Bundeswehr.

3 Darüber hinaus wurde eine zusätzliche Zufallsstichprobe für Absolventinnen der MINT-Fächer in den Stichprobenplan integriert, um für diese Fächer auch für Frauen ausreichende Fallzahlen zu erreichen.

Abb. 1 Anlage der HIS-HF Absolventenbefragungen

Kohorte	Jahr																							
	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1989																								
1993																								
1997																								
2001																								
2005																								
2009																								
Sechs Kohorten:	Prüfungsjahrgänge 1989 (WS 1988/1989 + SoSe 1989), 1993, 1997, 2001, 2005 und 2009																							
Zwei bzw. drei Wellen:	1. Welle: ca. 1 Jahr nach dem Studienabschluss 2. Welle: ca. 3,5 und 4,5 Jahre (Jg. 1989) bzw. 5 Jahre (Jg. 1993, 1997, 2001, 2005) nach dem Studienabschluss 3. Welle: ca. 10 Jahre nach dem Studienabschluss																							

Die Teilnehmer(innen) an der Erstbefragung bilden den Ausgangsbestand für die zweite Befragungswelle. Eine erste Adressaktualisierung und -recherche wurde bereits im September 2004 im Rahmen eines Ergebnisversands an die Befragten durchgeführt. Abzüglich der Befragten, die den ersten Fragebogen anonym beantworteten oder die weitere Teilnahme verweigerten, standen für die zweite Befragungswelle 7.433 Adressen zur Verfügung. Im Dezember 2006 erhielten diese Absolvent(inn)en den zweiten Fragebogen; im Januar, Februar und März folgten Erinnerungen an diejenigen, die noch nicht geantwortet hatten. Insgesamt gingen 5.427 verwertbare Fragebögen ein, dies bedeutet eine Netto-Rücklaufquote (bezogen auf die tatsächlich erreichbaren 7.279 Adressen) von 75 Prozent (vgl. Kerst und Schramm 2008:3f). Die Teilnehmer(innen) der zweiten Befragung erhielten eine Zusammenfassung der Ergebnisse im Dezember 2008; in diesem Zuge wurde um die Aktualisierung der Adressen gebeten.

Nach einer weiteren Adressaktualisierung im Juni 2011 standen für die dritte Befragungswelle 5.399 Adressen zur Verfügung. Die Feldphase der dritten Befragung begann im August 2011; im Abstand von jeweils einem Monat folgten bis zu drei Erinnerungsschreiben per Post sowie eine vierte Erinnerung per E-Mail. Der Netto-Rücklauf (bezogen auf die 5.386 erreichbaren Adressen) betrug 88 Prozent, womit die außerordentlich hohen Antwortquoten der dritten Befragung des 1997er-Jahrgangs (89 %) erneut erreicht wurden (vgl. Fabian und Briedis 2009:168ff). Die Ergebnisse in diesem Bericht basieren auf den Angaben von 4.734 Absolvent(inn)en, die in allen drei Befragungswellen geantwortet haben. Tabelle 1 enthält die Zusammensetzung der Befragungsteilnehmer(innen) nach absolviertener Fachrichtung und Abschlussart.

Nach der Haupterhebung folgten im Rahmen der dritten Welle drei vertiefende Online-Befragungen zu den Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Promotionen und Weiterbildung. Zur ersten Online-Befragung (Familie und Beruf) wurden Anfang Februar 2012 4.718 der Befragten eingeladen; im Abstand von je zehn Tagen folgten zwei Erinnerungen. In der Regel erfolgte die Kontaktierung der Befragten per E-Mail, wenn keine E-Mail Adresse vorlag, wurde den Absolvent(inn)en der Zugangslink zur Befragung postalisch zugesandt. Insgesamt antworteten 3.845 (81 %) der Absolvent(inn)en. Für die zweite Onlineerhebung zum Thema Promotion wurden im März 2012 nur diejenigen Absolvent(inn)en eingeladen, die in der Haupterhebung angaben, seit dem Erstabschluss ein Promotionsvorhaben begonnen zu haben oder dies (noch) zu beabsichtigen. Von den 1.282 Eingeladenen lagen für 992 Personen (77 %) verwertbare Angaben vor. Schließlich wurden für die dritte Vertiefungsbefragung zum Thema Weiterbildung im Mai 2012 4.718 Absolvent(inn)en eingeladen, der Rücklauf lag bei 3.678 (78 %). Der Fragebogen der dritten Befragungswelle sowie die Fragebögen der drei Online-Vertiefungen finden sich im Anhang.⁴

Bedingt durch die Ziehung einer Klumpenstichprobe und das Antwortverhalten der Absolvent(inn)en kann es zu Abweichungen zwischen der Grundgesamtheit und der Stichprobe kommen. Aus diesem Grund kommen in den Auswertungen Gewichtungsfaktoren zum Einsatz, die sicherstellen, dass die Verteilung relevanter Merkmale (Studiengang, Geschlecht, Hochschulart und Region der Hochschule) in der Stichprobe den Anteilen in der Grundgesamtheit laut amtlicher Statistik entspricht. Aufgrund von Panelmortalität zwischen der ersten und der zweiten Befragungswelle waren Frauen in der Zweitbefragung leicht überrepräsentiert, was durch ein Anpassen der Gewichtungsfaktoren ausgeglichen wurde. Darüber hinaus gab es keine systematischen Ausfälle, etwa von Personen mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg (vgl. Kerst und Schramm 2008:4). Der hohe Rücklauf in der dritten Befragungswelle verringert das Risiko von Verzerrungen. Die Zusammensetzung der Stichprobe bleibt sowohl hinsichtlich soziodemografischer (Geschlecht, Studiengang, Elternschaft) als auch beruflicher Merkmale (Einkommen, berufliche Position, Adäquanz, Arbeitslosigkeitserfahrung zum Zeitpunkt der zweiten Befragung) konstant. Aus diesem Grund können die Gewichtungsfaktoren für die zweite Befragungswelle weiterhin verwendet werden. Durch die Kombination von Zufallsstichprobe und Gewichtung sind die berichteten Ergebnisse für die Absolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2001 repräsentativ.

4 Die Befragungsinstrumente der ersten und zweiten Welle sind online abrufbar unter <http://www.his.de/abt2/ab22/fragebogen>.

Tab. 1

Befragte Hochschulabsolvent(inn)en nach abgeschlossener Fachrichtung und Abschlussart (Befragungen 2001.1, 2001.2 und 2001.3, traditionelle Abschlüsse, absolute Werte)

Fachrichtung	2001.1	2001.2	2001.3
Fachhochschuldiplom			
Agrar-, Ernährungswissenschaften	135	80	66
Architektur, Raumplanung	228	143	113
Bauingenieur-, Vermessungswesen	424	293	255
Elektrotechnik	178	121	110
Maschinenbau, Verfahrenstechnik	513	342	289
Wirtschaftsingenieurwesen	146	94	81
Informatik	150	106	93
Wirtschaftswissenschaften	395	226	182
Sozialwesen	417	288	251
Sonstige Fächer	117	71	59
Fachhochschuldiplom insg.	2.703	1.764	1.499
Universitätsabschluss, traditionell			
Agrar-, Ernährungswissenschaften	151	103	87
Architektur, Raumplanung	107	77	69
Bauingenieur-, Vermessungswesen	250	171	159
Elektrotechnik	141	87	75
Maschinenbau, Verfahrenstechnik	202	143	131
Wirtschaftsingenieurwesen	95	57	48
Physik	247	159	145
Biologie	109	84	73
Chemie	171	122	107
Pharmazie, Lebensmittelchemie	102	61	52
Mathematik	145	107	91
Informatik	162	110	92
Geographie	78	54	46
Humanmedizin	295	204	185
Zahnmedizin	70	50	40
Veterinärmedizin	64	52	48
Psychologie	125	94	87
Pädagogik	231	170	146
Sprach-, Kulturwissenschaften	161	111	95
Sozial-, Politikwissenschaften	161	113	98
Rechtswissenschaft	334	189	172
Wirtschaftswissenschaften	457	296	260
Lehramt Primarstufe, Sonderschule	463	303	277
Lehramt Realschule, Sek. I	115	72	63
Lehramt Gymnasium, Berufsschule	304	218	198
Magister	546	365	309
Sonstige Fächer	134	91	82
Universitätsabschluss insg.	5.420	3.663	3.235
Insgesamt	8.123	5.427	4.734

Prüfungsjahrgang 2001, 1., 2. und 3. Befragung ca. ein, fünf u. zehn Jahre n. d. Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

2 Rahmenbedingungen für den Berufseinstieg und -verlauf des Absolventenjahrgangs 2000/2001

Der Absolventenjahrgang 2001 hatte – wie jede Absolventenkohorte – zum Zeitpunkt des Studienabschlusses gruppenspezifische Startbedingungen für den Berufseinstieg und den weiteren Berufsverlauf. Soziale Wandlungsprozesse, wie der demografische Wandel oder Veränderungen des Arbeitsmarkts, wirken sich auf die verschiedenen Jahrgänge in unterschiedlicher Weise aus. Zudem sind verschiedene Kohorten im Gesamten keine eindeutig vergleichbaren Gruppen. So verändern sich beispielsweise die Kohortengröße, der Frauenanteil und die Fächerzusammensetzung der Kohorten.⁵

Um Unterschiede zwischen verschiedenen Kohorten und Veränderungen innerhalb einer Kohorte im Zeitverlauf besser beobachten zu können, ist es nötig, die Perspektive um den gesellschaftlichen Kontext zu erweitern und zu berücksichtigen, inwieweit makrostrukturelle Prozesse die individuellen Verläufe der Absolvent(inn)en beeinflussen.

2.1 Alters-, Perioden- und Kohorteneffekte in den Lebensläufen von Hochschulabsolvent(inn)en

Das HIS-HF Absolventenpanel ist eine Kohortenstudie, die aufgrund ihres Längsschnittdesigns sowohl Inter-Kohorten-Vergleiche als auch Intra-Kohorten-Vergleiche (vgl. Schnell et al. 2005:244) zulässt. Es können Veränderungen innerhalb der 2001er-Abschlusskohorte im Verlauf der zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums untersucht und ein Vergleich zur Vorgängerkohorte – dem Absolventenjahrgang 1997 – angestellt werden. Diese Betrachtung schließt verschiedene Zeitdimensionen ein, von denen unterschiedliche Effekte ausgehen. Ein Modell zur Unterscheidung der Effekte findet sich in der „A-P-K-Analyse“. Für die A-P-K-Analyse sind drei Faktoren von Bedeutung (vgl. Mayer und Huinink 1990:447): das **Alter** der Kohorte, die **Periode** und der **Kohortenurprung**, die im Lexis-Diagramm⁶ dargestellt sind (Abb. 2.1).

Das Alter der Kohorte bezeichnet die Dauer seit Bestehen der Kohorte, in diesem Fall also die Dauer seit dem Studienabschluss. Alterseffekte sind in diesem Zusammenhang somit zwar einerseits Effekte des biologischen Alters, aber eben auch Effekte, die aus der Dauer seit dem Abschluss des Studiums resultieren. Die Entscheidung zur Familiengründung wird beispielsweise bei Hochschulabsolvent(inn)en von beiden Dimensionen beeinflusst (vgl. Brandt 2012).

Die Periode ist die jeweilige Kalenderzeit. „[Sie] steht für die je aktuell vorfindbaren gesellschaftlichen Bedingungen des späteren Kohortenschicksals“ (Mayer und Huinink 1990:447) und umfasst in der vorliegenden Studie die Bedingungen im Beobachtungszeitraum von zehn Jahren seit dem Studienabschluss. Periodeneffekte gehen in diesem Zusammenhang beispielsweise von den ökonomischen Bedingungen zu bestimmten Zeitpunkten oder der Arbeitsmarktentwicklung für Absolvent(inn)en bestimmter Fächer aus. Periodeneffekte können sich in den verschiedenen Absolventenkohorten unterschiedlich auswirken. Ein Beispiel dafür wäre ein wirtschaftlicher Auf-

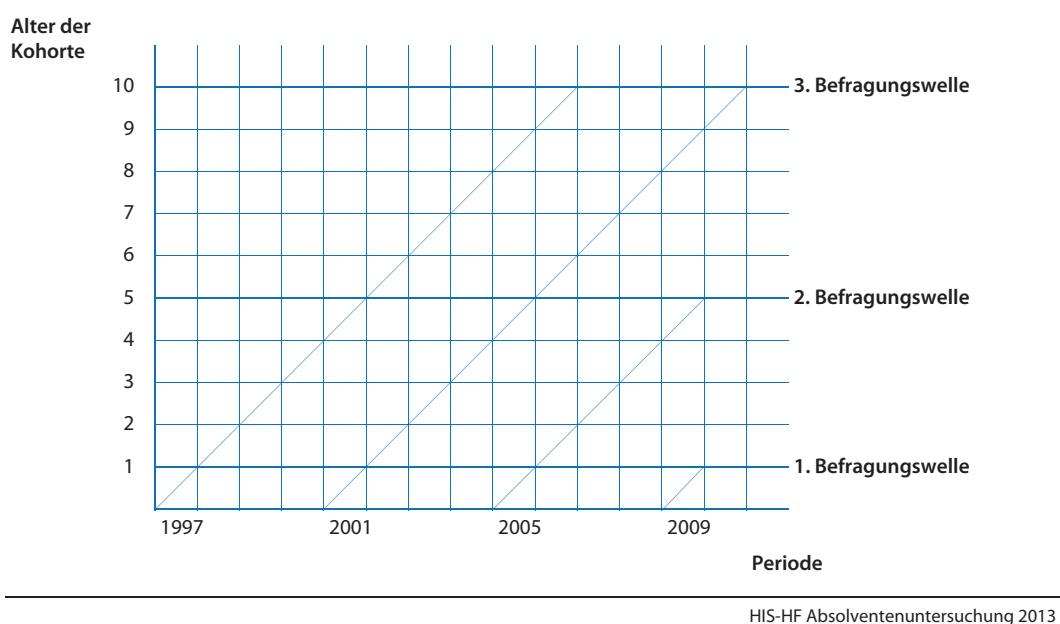
5 In Fächern wie z. B. Lehramt oder in den Ingenieurwissenschaften hängt die Zahl der Studienanfänger eng mit der Arbeitsmarktlage zusammen. Ist die Beschäftigungslage in den betroffenen Branchen schlecht, sinken die Studienanfängerzahlen in den Fächern in den darauffolgenden Jahren (vgl. Isserstedt et al. 2007), so dass die Absolventenzahlen in diesen Fächern entsprechend zurückgehen.

6 Diese Art des Diagramms, benannt nach Wilhelm Lexis, dient der Darstellung von Kohortenverläufen, differenziert nach Alter der Kohorten (auf der vertikalen Achse) und der Kalenderzeit (auf der horizontalen Achse) (vgl. Mayer und Huinink 1990:442).

schwung, der zu einer verstärkten Einstellung von Hochschulabsolvent(inn)en mit Berufserfahrung, nicht aber von Berufsanfänger(inne)n einer jungen Abschlusskohorte führt.

Der Zeitpunkt des Studienabschlusses ist der „Kohortenursprung“, der für die „historische[n] Startbedingungen des Kohortenschicksals“ (ebd.) steht. Geht man davon aus, dass die berufliche Erstplatzierung der Absolvent(inn)en nach dem Studienabschluss Einfluss auf den späteren beruflichen Verlauf hat (vgl. Blossfeld 1985), so ist die Übergangssituation zum Zeitpunkt des Abschlusses einer jeweiligen Kohorte von besonderer Bedeutung. Kohorteneffekte treten beispielsweise auf, wenn ein Teil eines Absolventenjahrgangs aufgrund einer schwachen konjunkturellen Lage größere Schwierigkeiten beim Berufseinstieg aufweist als andere Jahrgänge oder die Konkurrenzsituation zwischen den Absolvent(inn)en aufgrund der Kohortengröße erhöht ist. Nicht immer sind die einzelnen Effekte jedoch klar voneinander abzugrenzen.

Abb. 2.1 **Verortung der Absolventenkohorten 1997-2009 im Lexis-Diagramm**



HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

Im Folgenden werden die Dimensionen Alter (Dauer seit Studienabschluss), Periode und Kohorte aufgegriffen, um den Absolventenjahrgang 2001 im gesellschaftlichen Kontext zu verorten und die berufliche Entwicklung dieser Kohorte vor ihren spezifischen historischen Bedingungen zu begreifen. Auf diese Weise finden zugleich makro- und mikrostrukturelle Prozesse Berücksichtigung.

Auch die individuellen Merkmale der Absolvent(inn)en sind für die Betrachtung der Verläufe seit dem Studienabschluss von Bedeutung, denn die Kohorten- oder Periodeneffekte wirken sich nicht bei allen Absolvent(inn)en gleichermaßen aus. Ein wichtiges Differenzierungsmerkmal für die Gruppe der Hochschulabsolvent(inn)en stellen die Studienfächer dar. Diese lassen sich nach Falk, Reimer und Sarcletti (vgl. 2009:16) in drei Gruppen differenzieren: Professionen, die sehr spezielle Berufsfelder umreißen, nicht in Konkurrenz zu anderen Hochschulabsolvent(inn)en oder Berufsabschlüssen stehen und deren Arbeitsmarktlage von konjunkturellen Schwankungen kaum betroffen ist (wie z. B. Lehramt oder Medizin). Allerdings ist der Zugang zum fachspezifischen Arbeitsmarkt in weiten Teilen staatlich reguliert. Die zweite Gruppe bilden Studienbereiche wie Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften, deren Arbeitsmarktsituation in der Regel stär-

ker konjunkturabhängig ist als die der anderen Gruppen. Die dritte Gruppe sind die Geisteswissenschaften, für die es nur ein geringes Stellenangebot in einschlägigen Berufsfeldern gibt, und deren Absolvent(inn)en häufig auf andere Berufsfelder ausweichen wie zum Beispiel im kaufmännischen Bereich, in der Werbung oder im Marketing, in denen eine hohe Konkurrenz zu anderen Fächern und Abschlüssen besteht. Der Berufseinstieg und -verlauf gestalten sich daher meist schwieriger als in anderen Fächern (vgl. Briedis et al. 2008; Rehn et al. 2011).

2.2 Situation im Abschlussjahr 2000/2001

Die Kohortengröße des 2001er-Abschlussjahrgangs war mit 161.219 Personen im Vergleich zu den Jahrgängen davor und danach relativ klein (vgl. Rehn et al. 2011:3). Das hat zwei wesentliche Gründe: Laut Bildungsbericht (vgl. 2006:105) war die Studienanfängerquote Anfang bis Mitte der 1990er-Jahre aufgrund der geringeren Bildungsbeteiligung in den neuen Ländern niedrig – die starke Expansion der Studienanfängerzahlen steht erst noch bevor. Hinzu kommt, dass die Zahl potentieller Studienanfänger(innen) für die relevante Altersgruppe, bedingt durch die Altersstruktur der Bevölkerung und den Geburtenrückgang, kleiner war als in den vorherigen Abschlusskohorten. Die geringe Absolvent(inn)enzahl begünstigte die Arbeitsmarktplatzierung der Absolvent(inn)en – ein relativ konstantes Stellenangebot vorausgesetzt – da die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt vermindert war.

Die Absolvent(inn)en der Abschlusskohorte 2000/2001 profitierten bei der Beendigung ihres Studiums noch von einer Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs, die sich positiv auf ihre beruflichen Einstiegschancen auswirkte. Im Jahr 2000 wuchs die deutsche Wirtschaft mit der höchsten Rate seit der Wiedervereinigung (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2001:21). Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) stieg im Vergleich zum Vorjahr um 3,1 Prozent an (Abb. 2.2). Zwar setzte in der zweiten Jahreshälfte eine Abschwächung der Konjunktur ein, die sich im Jahr 2001 fortsetzte, aufgrund von Überhangeffekten war die Beschäftigungslage jedoch weiterhin gut (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2002:15). Zwischen den Jahren 2000 und 2001 war eine Stagnation der Gesamtzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, für Akademiker(innen) jedoch ein Anstieg um 2,4 Prozent zu verzeichnen⁷ (Abb. 2.3). Die Arbeitslosenquote betrug insgesamt 9,6 Prozent im Jahr 2000 bzw. 9,4 Prozent im Jahr 2001 (Abb. 2.4). Die Arbeitslosenquote der Akademiker(innen) war zu diesem Zeitpunkt mit 3,0 Prozent die geringste aller beruflichen Qualifikationsgruppen.

Trotz der guten Gesamtlage sahen sich die Absolvent(inn)en einzelner Fächer spezifischen Hürden beim Übergang vom Studium in den Beruf ausgesetzt. Ein Beispiel dafür sind die Absolvent(inn)en der **Informatik**, deren Berufseinstieg von den Folgen des Zusammenbruchs der New Economy betroffen war. Absolvent(inn)en, die erst spät im Prüfungsjahr 2000/2001 ihr Studium beendeten, hatten größere Probleme eine Stelle zu finden, als Absolvent(inn)en, die schon früh ihr Studium abschlossen (vgl. Briedis und Minks 2004:76). Zwischen 2002 und 2005 stagnierte die Beschäftigung in der IT-Branche und die Zahl der arbeitslosen IT-Fachleute stieg sehr stark an (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012c:84ff).

Die Beschäftigungslage für **Ingenieurinnen und Ingenieure** war und ist im Allgemeinen – mit branchenspezifischen Besonderheiten – als gut zu bezeichnen. Im Gegensatz zu vielen anderen Fächern war die Absolvent(inn)enzahl in den Bereichen Bauingenieurwesen und Architektur im Jahr 2001 sehr hoch (vgl. Rehn et al. 2011:3; ISA 2012). Die Beschäftigtenzahlen in der Baubranche waren 2001 noch vergleichsweise hoch, aber in der Tendenz rückläufig (vgl. Bundesagentur für

⁷ Einen Anstieg gab es jedoch nur in den alten Bundesländern (3,9 %), in den neuen Bundesländern sank der Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Akademiker(innen) (-1,7 %).

Arbeit 2012b:42f). Diese Entwicklung und der große Kohortenumfang erschweren den Berufseinstieg der Architekt(inn)en sowie der Bauingenieurinnen und -ingenieure des Absolventenjahrgangs 2001, dagegen fanden Ingenieurinnen und Ingenieure des Maschinenbaus und der Elektrotechnik eine günstige Arbeitsmarktlage vor (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012b).

Der Arbeitsmarkt für **Wirtschaftswissenschaftler(innen)** ist eng an die wirtschaftliche Entwicklung gekoppelt, aber aufgrund der vielfältigen Einsatzmöglichkeiten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012d:8) in verschiedenen Branchen sind die Beschäftigungschancen im Regelfall recht gut. Für die Absolventen Kohorte 2001 war zudem von Vorteil, dass die Anzahl der Absolvent(inn)en in den Wirtschaftswissenschaften im Vergleich zu den Vorjahren rückläufig war und der starke Anstieg erst in den Folgejahren erfolgte (vgl. Rehn et al. 2011:3; ISA 2012). Aufgrund der positiven Wirtschaftslage und der geringen Jahrgangsstärke waren die Voraussetzungen für den Berufseinstieg von Wirtschaftswissenschaftler(inne)n im Jahr 2001 gut. Gleichermaßen galt für Absolvent(inn)en der **Naturwissenschaften**.

Der Berufseinstieg nach dem Studium gestaltet sich für **Geisteswissenschaftler(innen)** gemeinhin etwas schwieriger als für Absolvent(inn)en anderer Studienfächer. Der Arbeitsmarkt speziell für Geisteswissenschaftler(innen) ist sehr begrenzt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012a:75), so dass viele Absolvent(inn)en auf andere Berufsfelder ausweichen (müssen) – beispielsweise in den kaufmännischen Bereich (vgl. Briedis et al. 2008:IV). Somit stehen sie in starker Konkurrenz zu Absolvent(inn)en anderer Studienfächer. Die geringe Jahrgangsstärke insgesamt und auch niedrige Absolvent(inn)enzahlen in geisteswissenschaftlichen Fächern (z. B. Germanistik, Anglistik oder Geschichte (vgl. ISA 2012)) sowie die gute Wirtschaftslage erleichterten den geisteswissenschaftlichen Absolvent(inn)en des Jahrgangs 2001 den beruflichen Einstieg. Nach Briedis et al. (vgl. 2008:16) eröffnet sich bei guter konjunktureller Lage für mehr Absolvent(inn)en die Option, statt eines Werkvertrages ein reguläres Beschäftigungsverhältnis einzugehen. In diesem Fall steige auch die Nachfrage nach Geisteswissenschaftler(inne)n in nichttraditionellen Beschäftigungsfeldern (vgl. ebd.).

Der berufliche Zugang zu den klassischen Professionen setzt einen entsprechenden Hochschulabschluss voraus und ist in großen Teilen staatlich geregelt. An das Studium schließt sich zunächst noch eine zweite Ausbildungsphase an, die mit einer staatlichen Prüfung endet. Somit ergeben sich für den Berufseinstieg der Absolvent(inn)en dieser Fächer zwei wichtige Übergangsphasen. Zunächst der Übergang ins Referendariat bzw. AiP und nach dieser Phase erst der reguläre Berufseinstieg, so dass nicht nur die Arbeitsmarktsituation zum Zeitpunkt der Beendigung des Studiums von Bedeutung ist, sondern auch die Bedingungen zum Abschlusszeitpunkts der zweiten Ausbildungsphase. Die Berufschancen der Absolvent(inn)en sind abhängig vom – zu meist durch staatliche (Finanz-)Vorgaben bestimmten – Kräftebedarf und von der Jahrgangsstärke.

Die Zahl der **Medizinabsolvent(inn)en** war 2001 ebenfalls niedrig und bereits seit 1996 rückläufig (vgl. ISA 2012). Zugleich stiegen die gemeldeten Stellen für Mediziner(innen) (vgl. Bundesärztekammer 2012) und die Arbeitslosigkeit unter Mediziner(inne)n reduzierte sich fortlaufend. Die Kassenärztliche Bundesvereinigung und die Bundesärztekammer sprachen von einer alarmierenden Nachwuchsentwicklung (ebd.). Der sich abzeichnende Fachkräftemangel begünstigte die Berufschancen der Medizinabsolvent(inn)en 2001. Die Medizinabsolvent(inn)en dieses Jahrgangs absolvierten nach dem Abschluss zunächst noch eine 1,5-jährige zweite Ausbildungsphase (das AiP), die im Jahr 2004 zur Verbesserung der Nachwuchssituation abgeschafft wurde.

Die Beschäftigungschancen für **Lehrer(innen)** waren im Jahr 2001 gut, allerdings müssen Lehramtsabsolvent(inn)en zunächst noch ein etwa zweijähriges Referendariat absolvieren. Im Vergleich zu den Vorjahren rückläufige Absolventenzahlen und Einstellungen in den Vorberei-

tungsdienst von größerem Umfang begünstigten den Übergang der Lehramtsabsolvent(inn)en des Jahrgangs 2001 (vgl. Kultusministerkonferenz 2002:28ff). Dennoch überwog die Zahl der Lehramtsabsolvent(inn)en die Zahl derjenigen, die ins Referendariat gingen, leicht.

Im Jahr 2003, als der überwiegende Teil des Absolventenjahrgangs 2001 sein Referendariat beendete, stieg die Zahl der Neuabsolvent(inn)en des Vorbereitungsdienstes im Vergleich zum Vorjahr um sieben Prozent auf 21.694 Personen (vgl. Kultusministerkonferenz 2004:4). Die Zahl der Einstellungen in den Schuldienst verringerte sich zwar im Jahr 2003 wie auch schon im Jahr zuvor (ebd.:5), dennoch lag die Anzahl neu eingestellter Lehrer über der Anzahl der Neuabsolvent(inn)en des Vorbereitungsdienstes. Die insgesamt sehr geringe Arbeitslosigkeit unter Lehrer(inne)n war auf dem niedrigsten Stand seit 1995 (Stand: September 2002 (vgl. Kultusministerkonferenz 2004:32)).

Die Absolvent(inn)enzahl der **Jurist(inn)en** war im Jahr 2001 rückläufig gegenüber den Vorjahren (ISA 2012). Dennoch ist die Zahl der Absolvent(inn)en seit 1996 sehr hoch, was zugleich zu einem starken Anstieg der Beschäftigtenzahlen von Personen mit juristischem Abschluss führte (ebd.). Trotz der für akademische Berufe typischen niedrigen Arbeitslosenquoten zeichnet sich die Rechtswissenschaft durch einen hohen Anteil junger Arbeitsloser aus (ebd.), was für einen erschwerten Berufseinstieg spricht.

Unabhängig von der guten Berufseinstiegssituation der Absolvent(inn)en des Abschlussjahrgangs 2001 gab es Entwicklungen auf dem Akademikerarbeitsmarkt, die allgemein den Berufseinstieg und -verlauf von Hochschulabsolvent(inn)en beeinflussten.

Insgesamt ist ein Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses (unbefristete Vollzeitanstellung) in allen Beschäftigengruppen zu verzeichnen (vgl. Eichhorst et al. 2010). Dieses Phänomen ist auch bei der beruflichen Erstplatzierung von Akademiker(inne)n (vgl. Rehn et al. 2011) zu beobachten. Gründe für den allgemeinen Rückgang sind der sektorale Wandel und damit einhergehend der wachsende Anteil von Teilzeitbeschäftigungen (der wiederum eng im Zusammenhang mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen steht) und die Zunahme von befristeten Anstellungen. Hinzu kommt, dass – mit Blick auf alle Beschäftigten – selbständige Beschäftigungen zunehmende Verbreitung finden. Bei Hochschulabsolvent(inn)en bestimmter Fächer, wie z. B. Architektur oder Medizin, sind freiberufliche Tätigkeiten im späteren Berufsverlauf ohnehin sehr verbreitet. Absolvent(inn)en der Geisteswissenschaften arbeiten auch schon direkt im Anschluss an das Studium häufig auf der Basis von Honorar- und Werkverträgen.

Der arbeitskulturelle Wandel mit der Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis wird für die Übergangsphase nach dem Studienabschluss durch die Gesetzgebung noch befördert:

In dem Jahr, in dem die Absolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2000/2001 ihr Studium abgeschlossen, wurde das Teilzeit- und Befristungsgesetz eingeführt. Ziel des Gesetzes ist die Förderung von Teilzeitarbeit, die Regulierung befristeter Arbeitsverträge und die Verhinderung von Diskriminierung teilzeit- und befristet beschäftigter Arbeitnehmer(innen) (vgl. TzBfG 2001). Das Gesetz ermöglicht Arbeitgebern, Beschäftigte für eine Dauer von bis zu zwei Jahren befristet anzustellen, ohne dass ein Sachgrund für die Befristung vorliegen muss.⁸ Die Erhöhung der Flexibilität bei Neueinstellungen soll zur Förderung der Beschäftigung beitragen.

Auf den beruflichen Einstieg der Absolvent(inn)en des Abschlussjahrgangs 2001 hatte die Gesetzesänderung noch keinen erkennbaren Einfluss.⁹ Befristete Beschäftigungsverhältnisse traten in dieser Kohorte beim Berufsstart nicht häufiger auf als in den Vorgängerkohorten (vgl. Briedis

⁸ Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ist auch längerfristig möglich, sofern ein Sachgrund vorliegt.

⁹ Ein starker Anstieg befristeter Beschäftigungsverhältnisse beim Berufseinstieg ist allerdings in den späteren Absolventenkohorten 2005 und 2009 zu beobachten (vgl. Rehn et al. 2011).

und Minks 2004). Im Vergleich zum Abschlussjahrgang 1997 ist insgesamt sogar ein leichter Rückgang von Befristungen zu verzeichnen (vgl. ebd.).

Alles in allem waren die beruflichen Einstiegsbedingungen für die Absolvent(inn)en des Abschlussjahrgangs 2001 im Anschluss an das Studium im Vergleich zu vorherigen und nachfolgenden Abschlusskohorten sehr gut. Dieser Befund wird mit den Ergebnissen von Untersuchungen nachfolgender Abschlusskohorten bestätigt (vgl. Rehn et al. 2011).

2.3 Entwicklungen in den Jahren 2002 bis 2011

In den Jahren 2002 bis 2005 war das wirtschaftliche Wachstum verhalten, und die Arbeitslosenquote stieg insgesamt an. So nahm auch die Arbeitslosenquote unter Akademiker(inne) in dieser Phase leicht zu (Abb. 2.4), wenngleich ein Rückgang sozialversicherungspflichtig beschäftigter Akademiker(innen) nur von 2003 auf 2004 zu verzeichnen war (Abb. 2.3).¹⁰ Die Zahl der Arbeitslosen stieg bis einschließlich 2004 in den Rechts-, Wirtschafts-, Natur- und Geisteswissenschaften sowie in den Bereichen Architektur/Bauingenieurwesen, Maschinenbau (bis 2003), Sozialarbeit/Sozialwesen und Informatik (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012a). Mediziner(innen) und Lehrer(innen) waren in diesem Zeitraum nicht von erhöhten Arbeitslosenzahlen betroffen (vgl. ebd.).

Trotz schwacher Binnenkonjunktur endete die wirtschaftliche Stagnationsphase im Jahr 2004 (Abb. 2.2) aufgrund von wachsenden Exporten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2005:37). Die Erwerbstätenzahlen stiegen 2004 insgesamt an, allerdings ist die Zunahme vorwiegend auf Neuregelungen bei Minijobs, Existenzförderung (z. B. sogenannte „Ich-AGs“) und Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (sogenannte „Ein-Euro-Jobs“) zurückzuführen (vgl. ebd.). Die Zahlen sozialversicherungspflichtig Beschäftigter insgesamt und von Akademiker(inne)n gingen hingegen zurück (Abb. 2.3).

Im Jahr 2005 konnte die deutsche Wirtschaft aufgrund der guten Exportentwicklung (geringfügig) wachsen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2006:39). Eine niedrige Einkommensentwicklung und ein sinkender Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungen gingen jedoch mit einem verhaltenen privaten Konsum und einer schwachen Binnennachfrage einher (vgl. ebd.). Veränderungen am Arbeitsmarkt waren 2005 geprägt durch die Einführung des „vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz IV) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2006). Da Personen aus der sogenannten „Stillen Reserve“ in die registrierte Arbeitslosigkeit übernommen wurden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007:16), kam es zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote (Abb. 2.4).

Infolge der schwachen wirtschaftlichen Entwicklung gingen die Beschäftigungszahlen vorwiegend im primären und sekundären Sektor zurück, doch auch im Dienstleistungsbereich sanken die Beschäftigtenzahlen leicht (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2006:40).

Die Zahl der arbeitslosen Akademiker(innen) in der Rechtswissenschaft – sowie im Bereich Sozialarbeit/Sozialpädagogik – stagnierte 2005 im Vergleich zum Vorjahr (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012a). In den Wirtschaftswissenschaften, der Informatik, im Ingenieurwesen und den Geisteswissenschaften sank die Zahl der Arbeitslosen (vgl. ebd.). Dennoch war die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einigen Fächern niedriger als im Jahr zuvor, wenngleich für Akademiker(innen) als Gesamtgruppe eine positive Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen war (Abb. 2.3).

¹⁰ Dieser Rückgang ist auf einen starken Rückgang in den neuen und ein verringertes Wachstum in den alten Bundesländern zurückzuführen.

Allgemein gab es im Jahr 2005 erste Anzeichen einer positiven Konjunkturentwicklung, in Form eines wachsenden Bestandes an gemeldeten Stellen – auch wenn es sich zum großen Teil um geförderte Stellen handelte (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2006:45).

Die positive Exportbilanz und eine stärker werdende Binnennachfrage sorgten 2006 für einen wirtschaftlichen Aufschwung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007:45). Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt waren positiv: die Arbeitslosenquote sank in den alten und neuen Bundesländern und die Nachfrage nach Arbeitskräften stieg an (vgl. ebd.:69f). Das hing nicht nur mit einem steigenden Stellenangebot, sondern auch mit einem im Jahr 2006 rückläufigen Arbeitskräfteangebot zusammen, das bis zu diesem Zeitpunkt in den Jahren zuvor kontinuierlich gestiegen war (vgl. ebd.:15). Trotz eines anhaltenden Bevölkerungsrückgangs ließ eine zunehmende Erwerbsneigung über die Aktivierung arbeitsmarktferner Gruppen und durch Zuwanderung das Arbeitskräfteangebot bis dato ansteigen.

Die positiven Entwicklungen des Arbeitsmarktes waren verstärkt im Dienstleistungsbereich – und dort in Branchen wie unternehmensnahen Dienstleistungen (die u. a. viele Arbeitnehmerüberlasser umfasst), Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Gesundheits- und Sozialwesen – zu beobachten (vgl. ebd.:47). Rückläufig war die Beschäftigung 2006 jedoch im Bereich Kredit- und Versicherungsgewerbe und in der öffentlichen Verwaltung (vgl. ebd.). Im primären Sektor nahm die Beschäftigung erstmals seit 1999 wieder zu (vgl. ebd.). Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Akademiker(inne)n war im Vergleich zu den Beschäftigten insgesamt prozentual stärker gewachsen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012a:10).

2007 war das Jahr der Finanzkrise, die sich im Jahr 2008 auf die Gesamtwirtschaft auswirkte und ab dem vierten Quartal 2008 sowie 2009 in Deutschland eine starke Rezession zur Folge hatte. Im Jahr 2009 war es „die tiefste Rezession seit Bestehen der Bundesrepublik“ (Bundesagentur für Arbeit 2010:11), im späteren Jahresverlauf stabilisierte sich die Wirtschaft jedoch wieder. Zusätzlich zur Finanz- und Immobilienkrise dämpften hohe Rohstoffpreise den privaten Konsum und die Weltwirtschaftskrise schwächte den Export und die Investitionsbereitschaft der Unternehmen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009:27).

Bemerkenswert ist, dass auch in den Zeiten des wirtschaftlichen Abschwungs die Quote der arbeitslosen Akademiker(innen) sank bzw. stagnierte (Abb. 2.4) und die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Akademiker(innen) wuchs (Abb. 2.3). In fast allen Branchen entwickelte sich die Arbeitsmarktlage zwischen 2006 und 2008 sehr positiv, d. h. die Zahl der Arbeitslosen sank und die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012a). 2009 und 2010 gab es in Reaktion auf die problematische Wirtschaftslage in den Rechts-, Wirtschafts-, Natur- und Geisteswissenschaften sowie in den Fachrichtungen Informatik und Ingenieurwesen leicht steigende Arbeitslosenzahlen (vgl. ebd.). Dennoch nahm in den genannten Fächern gleichzeitig auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu (vgl. ebd.).

In den Jahren 2010 und 2011, zum Zeitpunkt der aktuellen Erhebung, war wieder ein wirtschaftlicher Aufschwung zu verzeichnen. Die Arbeitslosenquote der Akademiker(innen) blieb 2010 auf niedrigem Niveau (2,4 %) (vgl. Briedis und Hohendanner 2012). Die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Akademiker(innen) war in diesem Zeitraum deutlich angestiegen. Insgesamt hat sich ihre Beschäftigung von 2001 bis 2011 deutlich ausgeweitet, sie ist um 27 Prozent angestiegen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012a:11).

Für die Absolvent(inn)en der meisten Fachgruppen ist die Arbeitsmarktsituation zum Zeitpunkt der dritten Befragung als sehr positiv zu bezeichnen. Insgesamt hat sich der Zuwachs gemeldeter Stellen für Akademiker(innen) 2011 um 17 Prozent im Vergleich zum Vorjahr erhöht (vgl. Briedis und Hohendanner 2012).

Die Nachfrage nach Arbeitskräften aus dem Bereich Naturwissenschaften und Informatik ist stark angestiegen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012c:6), die Arbeitslosigkeit ist zurückgegangen und die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat zugenommen. Bisher lässt sich jedoch kein Fachkräftemangel für diesen Bereich erkennen (ebd.:7). Eine äquivalente Entwicklung hat es im Bereich der Wirtschaftswissenschaften gegeben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012d).

Auch Ingenieurfachkräfte sind 2011 sehr gefragt. Ein Fachkräftemangel zeichnet sich laut Berichtserstattung der Bundesagentur für Arbeit sowohl bei den Ingenieurinnen und Ingenieuren des Maschinen- und Fahrzeugbaus als auch der Elektrotechnik ab (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012b).

Die niedrigsten Arbeitslosenquoten weisen 2011 die Berufsgruppen der Ärztinnen und Ärzte (0,8 %), Lehrer(innen) (1 %) und Informatiker(innen) (1,8 %) auf (vgl. Briedis und Hohendanner 2012). Die höchsten Arbeitslosenquoten liegen – im Vergleich mit anderen Akademiker(inne)n – bei Biolog(inn)en/Biochemiker(inne)n/Biotechnolog(inn)en (4,1 %), Publizist(inn)en/Journalist(inn)en (5,9 %) und Historiker(inne)n (6,8 %) vor (vgl. ebd.).

Der Berufseinstieg der 2001er-Abschlusskohorte verlief unter guten Startbedingungen. Trotz zwischenzeitlicher wirtschaftlicher Schwächeperioden und einem starken Konjunktureinbruch stellt sich der Arbeitsmarkt für Akademiker(innen) in dem Zehnjahreszeitraum nach dem Studienabschluss der Kohortenmitglieder durch eine niedrige Arbeitslosenquote und bis auf 2004 auch durch eine steigende Entwicklung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter dar.

Ein Vorteil, den Akademiker(innen) gegenüber anderen Qualifikationsgruppen am Arbeitsmarkt mit sich bringen, ist, dass sie die Möglichkeit haben, auf Positionen mit niedrigerem Qualifikationsniveau auszuweichen. Sie haben außerdem die Option, direkt nach dem Studium oder auch später noch ein weiteres Studium oder eine Promotion zu beginnen. Arbeitslosigkeit ist bei Akademiker(inne)n traditionell nur in den ersten Monaten nach dem Studienabschluss ein häufigeres Phänomen in Form von Sucharbeitslosigkeit bis zum Antritt der ersten Stelle. Ob die Beschäftigung nach gelungenem Berufseinstieg der Hochschulabsolvent(inn)en des Jahrgangs 2001 stabil bleibt oder von Auswirkungen konjunktureller Schwächen betroffen ist, zeigen die Verlaufsanalysen in Kapitel 3.

Abb. 2.2 Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts in Deutschland (in %)

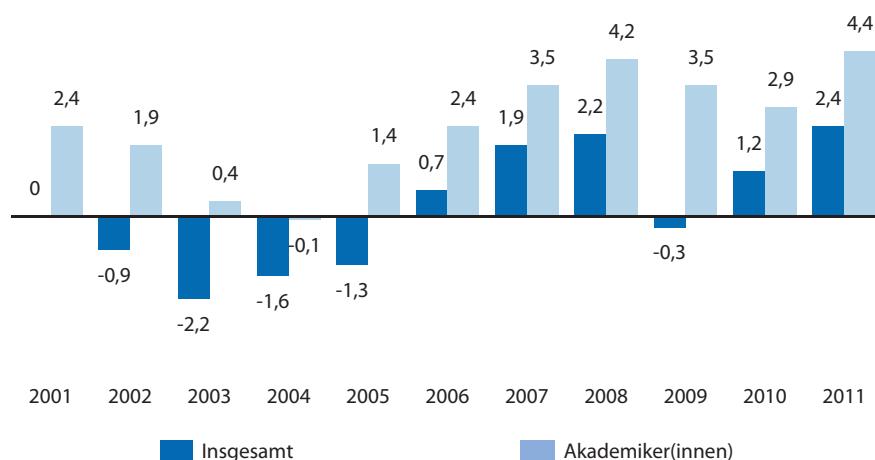


Quelle: Bundesagentur für Arbeit

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

Abb. 2.3

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland gegenüber dem Vorjahr (in %)

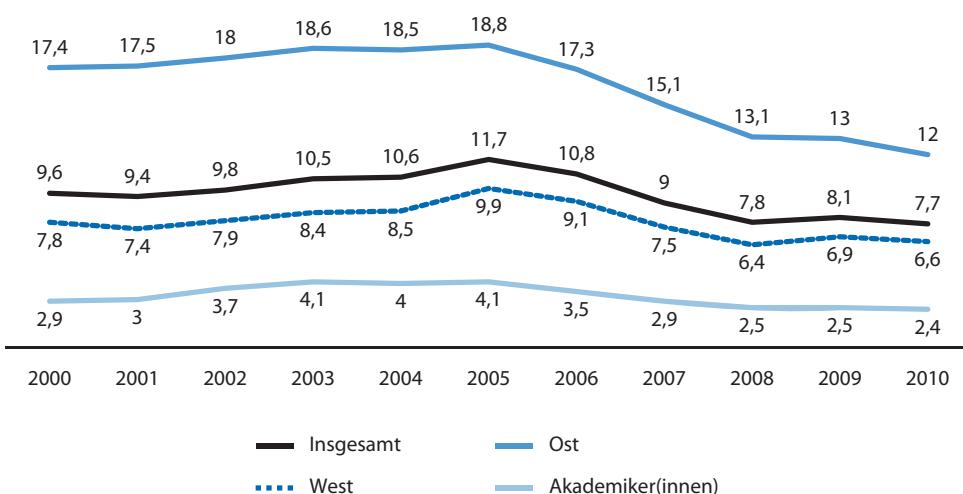


Quelle: Statistisches Bundesamt

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

Abb. 2.4

Arbeitslosenquote in Deutschland bezogen auf zivile Erwerbspersonen (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

3 Werdegänge der Absolventinnen und Absolventen zehn Jahre nach dem Studienabschluss

3.1 Situation zehn Jahre nach dem Studienabschluss

Unter den Tätigkeiten der Absolvent(inn)en zehn Jahre nach dem Examen dominiert die Erwerbstätigkeit. Von den Befragten des Prüfungsjahrgangs 2000/2001 gehen zu diesem Zeitpunkt 89 Prozent einer Erwerbstätigkeit nach. Nur ein Prozent der Absolvent(inn)en ist zum Befragungszeitpunkt arbeitslos. Kindererziehung stellt den Hauptgrund dar, warum Absolvent(inn)en aktuell nicht erwerbstätig sind (Tab. A5.2). 23 Prozent der Absolventinnen befinden sich in Elternzeit oder sind als Hausfrau tätig, während der vergleichbare Anteil unter Männern bei lediglich drei Prozent liegt (Tab. 3.1).¹¹

Neben Erwerbs- und Familienarbeit sind andere Tätigkeiten zum Befragungszeitpunkt selten. In einem weiteren Studium befindet sich ein Prozent der Befragten, zwei Prozent engagieren sich in einer Fort- oder Weiterbildung, drei Prozent promovieren (noch), zwei Prozent habilitieren und ein Prozent befindet sich in der Post-Doc-Phase (Tab. 3.1).

Tab. 3.1

Aktuelle Tätigkeit zehn Jahre nach dem Studienabschluss nach Geschlecht (Befragung 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)

	Insgesamt	Frauen	Männer
Erwerbstätigkeit	89	80	97
Familientätigkeit	13	23	3
Arbeitslos	1	2	1
Studium	1	1	1
Promotion	3	2	3
Post-Doc	1	1	1
Habilitation	2	1	3
Fort-/Weiterbildung	2	3	1

Prüfungsjahrgang 2001, 3. Befragung ca. zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

Fast jede(r) zehnte Absolvent(in) hat nach dem ersten Studienabschluss im Prüfungsjahr 2000/2001 ein weiteres Studium erfolgreich abgeschlossen. Unter Universitätsabgänger(inne)n beträgt der Anteil Promovierter 22 Prozent. Von diesen haben zwei Prozent bereits eine Habilitation abgeschlossen.

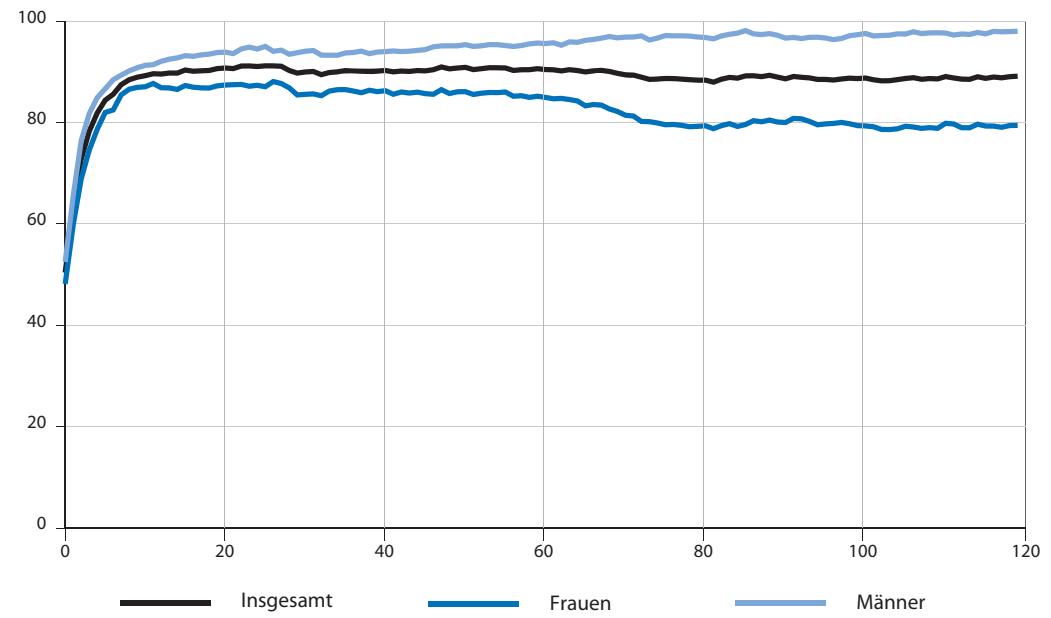
Die Situation zum Befragungszeitpunkt ist das Resultat eines Prozesses, der sich seit dem Studienabschluss über den gesamten Beobachtungszeitraum von zehn Jahren erstreckt. Der folgende Abschnitt soll die zeitlichen Entwicklungen der verschiedenen Tätigkeiten der Absolvent(inn)en näher beleuchten und somit Effekte des Kohortenalters (Kap. 2.1) fokussieren. Dabei wird – sofern relevant – auch auf Kohorteneffekte im Vergleich zur Vorgängerbefragung des 1997er-Jahrgangs, auf fach- und geschlechtsspezifische Tendenzen oder auf Periodeneffekte (z. B. der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen) eingegangen.

¹¹ Die Anteile addieren sich aufgrund von Mehrfachnennungen nicht auf 100 Prozent. Beispielsweise arbeiten einige der Befragten während der Elternzeit in Teilzeit.

3.2 Erwerbsbeteiligung im Zeitverlauf

Die Erwerbsquote¹² hängt wesentlich vom Kohortenalter ab. Kurz nach dem Hochschulabschluss gehen nicht alle Absolvent(inn)en direkt in eine Erwerbstätigkeit über. Oft schließen sich Phasen der akademischen Weiterqualifizierung wie ein weiteres Studium oder eine Promotion an; zu diesem Zeitpunkt tritt auch Übergangsarbeitslosigkeit noch vergleichsweise häufig auf (Kap. 3.5). Im ersten Monat nach dem Studienabschluss ist nur die Hälfte der Absolvent(inn)en erwerbstätig. Doch bereits ein Jahr nach Erlangen des Abschlusses liegt die Erwerbsquote bei 90 Prozent. Im weiteren Verlauf bleibt der Anteil der beschäftigten Absolvent(inn)en weitgehend konstant. Doch hinter diesem Gesamtwert verborgen sich unterschiedliche geschlechtsspezifische Entwicklungen. Ein Jahr nach dem Abschluss sind Männer (92 %) und Frauen (88 %) zu fast gleichen Anteilen erwerbstätig. Doch im Laufe der folgenden Jahre öffnet sich die Schere zwischen den geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten. Die Hauptursache dafür, nicht erwerbstätig zu sein, ist Familienarbeit, die zum überwiegenden Teil von Frauen ausgeübt wird. So arbeiten nach fünf Jahren 96 Prozent der Absolventen, aber nur noch 85 Prozent der Absolventinnen. Ab diesem Zeitpunkt bleibt die Erwerbsquote der Männer relativ konstant; nach zehn Jahren sind fast alle Absolventen (98 %) erwerbstätig. Unter Frauen hingegen sinkt die Erwerbsbeteiligung im sechsten und siebten Jahr nach dem Studienabschluss weiter und verbleibt bis zum Befragungszeitpunkt bei rund 80 Prozent (Abb. 3.1).

Abb. 3.1 **Verlauf der Erwerbsbeteiligung in den ersten 120 Monaten nach dem Studienabschluss nach Geschlecht** (Befragung 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)



Prüfungsjahrgang 2001, 3. Befragung ca. zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

¹² Als Erwerbstätigkeiten zählen hier alle Formen der Beschäftigung, also Anstellungs- und Beamtenverhältnisse, Selbstständigkeiten (inkl. Werkverträge), Übergangsjobs und zweite Ausbildungsphasen (Referendariate, AiP).

Im Laufe des gesamten Beobachtungszeitraums waren nahezu alle Absolvent(inn)en schon einmal erwerbstätig. Nur ein verschwindend geringer Anteil von 0,2 Prozent hat nach dem Studium nie eine Beschäftigung aufgenommen. Im Durchschnitt gehen die Absolvent(inn)en in neun der zehn Jahre einer Erwerbstätigkeit nach. Auch in der Beschäftigungsdauer kommen die unterschiedlichen Erwerbsbeteiligungen von Männern und Frauen zum Ausdruck. Während die Absolventen durchschnittlich über 94 Prozent des Beobachtungszeitraums arbeiten (113 Monate), befinden sich die Frauen nur in 82 Prozent der Zeit in Beschäftigung (99 Monate).

Zwischen den Absolvent(inn)en verschiedener Fachrichtungen bestehen zehn Jahre nach dem Studienabschluss teils deutliche Unterschiede in den Erwerbsquoten; die Spannbreite liegt zwischen 78 Prozent für Veterinärmediziner(innen) und 100 Prozent für Fachhochschulabsolvent(inn)en der Elektrotechnik (Tab. A1.1a). Allerdings sind diese Unterschiede weniger Ausdruck von Beschäftigungsproblemen in bestimmten fachspezifischen Berufsfeldern, sondern vielmehr Resultat unterschiedlicher Frauenanteile in den Fachrichtungen.

Während die Erwerbsquoten aller Akademiker(innen) fünf (91 %) und zehn Jahre (89 %) nach dem Abschluss auf ähnlich hohem Niveau liegen, verändern sich die Quoten in einzelnen Fachrichtungen innerhalb dieses Zeitraums deutlicher (Tab. A1.1a). Insbesondere Absolvent(inn)en der Biologie und Geographie, für die fünf Jahre nach dem Abschluss noch vergleichsweise hohe Arbeitslosenquoten (13 % bzw. 8 %) zu verzeichnen waren, sind zehn Jahre nach dem Abschluss nun deutlich häufiger erwerbstätig; in den zweiten fünf Jahren nach dem Abschluss steigen die Erwerbsquoten in diesen Gruppen nochmal deutlich an (um 20 bzw. 17 Prozentpunkte); die berufliche Konsolidierung findet hier also deutlich später statt als im Durchschnitt.

Im Vergleich mit dem zuletzt befragten Prüfungsjahrgang 1997 treten keine Kohorteneffekte hinsichtlich der Erwerbsquoten zutage. Die Absolvent(inn)en der Vorgängerkohorte waren nach zehn Jahren in gleichem Umfang erwerbstätig (89 %) wie die des Jahrgangs 2001. Lediglich in einzelnen Fachrichtungen zeigen sich Unterschiede zwischen den Kohorten. Im Kohortenvergleich steigen die Erwerbsquoten für die Absolvent(inn)en der Fachrichtungen Geographie (17 %) und Sozial-/Politikwissenschaften (8 %) besonders deutlich. Diese Ausweitung der Erwerbsquote geht mit einem verringerten Umfang von Tätigkeiten als Hausmann/Hausfrau einher (Tab. A1.1a).

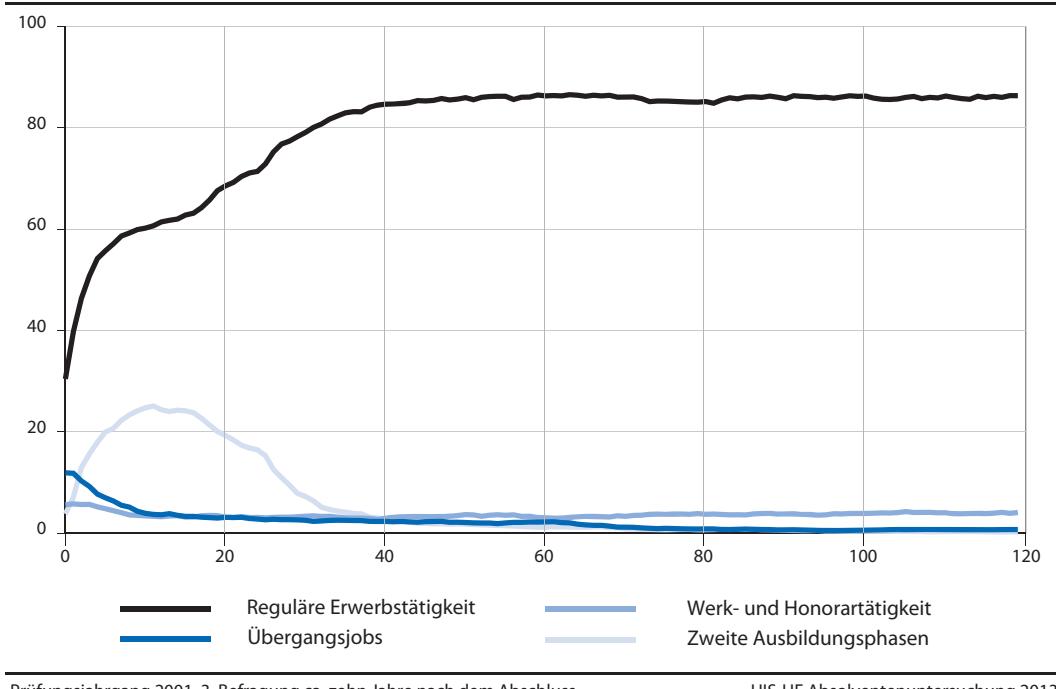
3.3 Art der Erwerbstätigkeit im Zeitverlauf

Während die Anteile der erwerbstätigen Absolvent(inn)en nach einer Übergangsphase von ca. einem Jahr im Anschluss an das Studium nahezu konstant bleiben, verändern sich die Anteile von Absolvent(inn)en in den verschiedenen Arten der Beschäftigung auch noch zu späteren Zeitpunkten. Eine erste, grobe Aussage zur Qualität der Beschäftigung lässt sich anhand des Ausmaßes von regulären Erwerbstätigkeiten treffen. Darunter fallen alle selbständigen und abhängigen Beschäftigungen, sofern es sich nicht um Übergangsjobs, Werkverträge oder zweite Ausbildungsphasen handelt. Reguläre Erwerbstätigkeit macht den größten Teil der Beschäftigungen aus. Der Anteil regulär Beschäftigter steigt mit dem Kohortenalter an, allerdings werden hohe Anteile von über 80 Prozent erst einige Jahre später erreicht als bei der Gesamterwerbsquote. Diese Entwicklung ist einerseits dadurch bedingt, dass die Absolvent(inn)en zum Teil in einer Übergangsphase direkt nach dem Studium in Übergangsjobs oder mit Werkverträgen beschäftigt sind; andererseits müssen die Absolvent(inn)en einzelner Fachrichtungen (Lehramt, Rechtswissenschaft, Medizin) zunächst zweite Ausbildungsphasen wie Referendariate oder das AiP durchlaufen. Werkverträge und Übergangsjobs verlieren bereits im Laufe des ersten Jahres nach dem Examen erkennbar an Bedeutung. Die zweiten Ausbildungsphasen erstrecken sich dagegen über einen längeren Zeit-

raum. Dementsprechend steigt der Anteil regulär Beschäftigter noch bis ins vierte Jahr nach dem Studienabschluss auf rund 85 Prozent an und bleibt in der Folgezeit konstant (Abb. 3.2). Zum Befragungszeitpunkt sind schließlich 86 Prozent der Absolvent(inn)en regulär beschäftigt. Jobben und zweite Ausbildungsphasen sind zu diesem Zeitpunkt mit weniger als einem Prozent ohne Bedeutung, während vier Prozent der Befragten auf Werkvertragsbasis arbeiten¹³.

Wie schon in den Erwerbsquoten unterscheiden sich Männer und Frauen auch hinsichtlich der regulären Beschäftigung. Nach zehn Jahren sind nahezu alle Absolventen (97 %), aber nur drei Viertel der Absolventinnen regulär beschäftigt. Doch auch dieser Unterschied ist weder Ausdruck vermehrter Arbeitslosigkeit oder Übergangsjobs für Frauen, sondern vielmehr der Familienarbeit geschuldet.

Abb. 3.2 **Verlauf der Art der Erwerbstätigkeit in den ersten 120 Monaten nach dem Studienabschluss (Befragung 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)**



Eine gute konjunkturelle Lage in Kombination mit einem relativ kleinen Absolventenjahrgang bot zum Zeitpunkt des Studienabschlusses im Prüfungsjahr 2000/2001 gute Ausgangsbedingungen für den Berufsstart (Kap. 2.2). Dadurch kommt es in einzelnen Fachrichtungen zu schnellen Übergängen in eine reguläre Beschäftigung. So haben bereits nach einem Jahr über 90 Prozent der Ingenieurwissenschaftler(innen) beider Hochschularten eine reguläre Beschäftigung aufgenommen (Abb. A3.1.1 und A3.1.2). Auch den Absolvent(inn)en der Wirtschaftswissenschaften gelingt ein schneller Einstieg in reguläre Erwerbstätigkeiten¹⁴. Informatiker(innen) des Jahrgangs 2001 beendeten ihr Studium in einer Phase des beginnenden Zusammenbruchs der New Eco-

13 Darunter befinden sich auch regulär Beschäftigte, die zusätzlich auf Werkvertragsbasis arbeiten. Rund die Hälfte der auf Werkvertragsbasis Beschäftigten übt parallel eine reguläre Erwerbstätigkeit aus.

14 Sowohl die Ingenieur- als auch die Wirtschaftswissenschaftler(innen) des Jahrgangs 2001 gehen schneller in reguläre Beschäftigung über als die Absolvent(inn)en früherer oder späterer Prüfungsjahrgänge (vgl. Rehn et al. 2011:177ff).

nomy. Beim Übergang in reguläre Beschäftigung sind auf den ersten Blick keine Periodeneffekte durch die in der IT-Branche schlechteren Rahmenbedingungen festzustellen; mehr als neun von zehn Informatiker(inne)n sind bereits während des ersten Jahres nach ihrem Abschluss angestellt oder selbstständig. Doch eine Differenzierung nach dem Abschlusszeitpunkt zeigt, dass Informatiker(innen), die früh innerhalb des Prüfungsjahres 2000/2001 ihr Studium beendeten, noch nicht von den Auswirkungen der Krise betroffen waren und schneller in reguläre Beschäftigung übergingen als diejenigen, die erst später abschlossen. Die in den folgenden Jahren (bis ca. 2005) verschlechterte Arbeitsmarktlage im IT-Bereich (Kap. 2.3) hingegen wirkt sich nicht merkbar auf den Umfang regulärer Beschäftigung für den aktuell befragten Absolventenjahrgang aus.

Für Geisteswissenschaftler(innen) gestaltet sich der Übergang in reguläre Beschäftigung generell schwieriger als für Absolvent(inn)en anderer Fachrichtungen. Statt einer Anstellung spielt für diese Gruppe die Arbeit auf Werkvertragsbasis eine relativ große Rolle und stellt nicht nur ein Übergangsphänomen dar. Die gute Ausgangssituation für den Jahrgang 2001 führt zwar zunächst zu einem höheren Umfang regulär beschäftigter Magisterabsolvent(inn)en und – im Vergleich zur Vorgängerbefragung 1997 – weniger Werkarbeit (vgl. Briedis et al. 2008:14ff). Doch bereits nach ca. zwei Jahren hat sich der Verlauf des 2001er-Jahrgangs dem der 1997er-Absolvent(inn)en wieder angeglichen (vgl. Kerst und Schramm 2008:23). Zehn Jahre nach dem Magisterabschluss liegen die Anteile regulär Beschäftigter mit 80 Prozent unter dem Durchschnitt aller Absolvent(inn)en (Abb. A3.1.2), während das Ausmaß von Werkarbeit mit acht Prozent in dieser Gruppe überdurchschnittlich hoch ausfällt (Abb. A3.2.2).

Aufgrund besonders guter Rahmenbedingungen gelingt den Absolvent(inn)en insgesamt ein schnellerer Einstieg in reguläre Beschäftigung als der Kohorte der Vorgängerbefragung des Jahrgangs 1997. Damit geht im ersten Jahr nach dem Abschluss auch ein geringerer Umfang an Jobs und Werkverträgen einher. Doch bereits im zweiten Jahr nach dem Examen sind keine größeren Unterschiede mehr erkennbar. Kohorteneffekte wie die konjunkturelle Situation zum Examenszeitpunkt oder die Größe des Abschlussjahrgangs haben demnach nur für die Zeit des Berufseinstiegs einen Einfluss auf die Beschäftigungsverläufe der Absolvent(inn)en, langfristig gleichen sie sich an.

3.4 Selbständigkeit

Selbständigkeit tritt bei Hochschulabsolvent(inn)en in verschiedenen Formen auf. Fabian und Briedis (2009:75) unterscheiden drei Gruppen von Selbständigen. Eine erste Gruppe sind Existenzgründer(innen) im MINT-Bereich, die bereits seit den 1990er-Jahren besondere politische Aufmerksamkeit erfahren, denn insbesondere Ausgründungen (Spin-Offs) aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten zum schnellen Transfer von Forschungsergebnissen in Produkte und Dienstleistungen beitragen (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2010:1). In dieser Form der Selbständigkeit im Bereich der Technologie liegen Hoffnungen auf Innovationen und die Schaffung von (hochwertigen) Arbeitsplätzen (vgl. Kerst und Minks 2005:1). Diese Hoffnungen finden beispielsweise Ausdruck in Förderprogrammen für Existenzgründungen von Hochschulabsolvent(inn)en (z. B. die EXist-Programme des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie), Gründerzentren an Hochschulen und Existenzgründungsprofessuren. Zu dem Zeitpunkt, als die Absolvent(inn)en des Jahrgangs 2001 ihren Hochschulabschluss erwarben, standen in der Boomphase der New Economy erfolgreiche Unternehmensgründungen im IT-Bereich im Fokus der Öffentlichkeit. Doch das Scheitern vieler dieser Neugründungen („Dotcom-Blase“) verdeutlicht, dass solche beschäftigungspolitischen Erwartungen sich nicht zwangsläufig erfüllen müssen.

Diese Gruppe der Existenzgründer(innen) macht allerdings nur einen kleinen Teil unter den selbständigen Hochschulabsolvent(inn)en aus. Die zweite und größte Gruppe besteht aus Freiberufler(inne)n wie Ärzt(inn)en, Anwält(inn)en, Architekt(inn)en, Apotheker(inne)n oder Psycholog(inn)en und somit aus Absolvent(inn)en von Fachrichtungen, für die Selbständigkeit zum klassischen Berufsbild gehört. In die dritte Gruppe fallen Selbständigkeiten als Übergangsphänomen, beispielsweise Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis kurz nach dem Ende des Studiums. Dabei handelt es sich oftmals um Tätigkeiten, die aus Mangel an Alternativen entstehen und in der Regel nur temporärer Natur sind (vgl. Fabian und Briedis 2009:75)¹⁵.

Von den Absolvent(inn)en des Jahrgangs 2001 sind zehn Jahre nach dem Studienabschluss 15 Prozent selbständig. Die höchsten Selbständigenquoten mit 20 bis 30 Prozent weisen Absolvent(inn)en auf, deren Fachrichtungen traditionell häufig in freiberuflichen Tätigkeiten münden. Dazu gehören Absolvent(inn)en der Fächer Architektur, Medizin, Rechtswissenschaft, Pharmazie und Psychologie (Tab. A1.3a). Auch Geisteswissenschaftler(innen) sind verhältnismäßig oft selbständig tätig, darunter fallen oftmals journalistische Berufe. Selbständigkeiten im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, die im Fokus wirtschaftspolitischer Ziele stehen, sind hingegen relativ selten; die Anteile Selbständiger dieser Fachrichtungen liegen meist unterhalb von zehn Prozent. Ausnahmen bilden die Universitätsabsolvent(inn)en der Informatik und Elektrotechnik (mit jeweils 11 %) sowie des Wirtschaftsingenieurwesens (21 %).

Mit zunehmendem Abstand zum Studienabschluss steigt der Anteil der selbständigen Absolvent(inn)en. Im Vergleich zur ersten Befragung ein Jahr nach dem Abschluss (6 %) haben sich die Quoten zehn Jahre nach dem Examen (15 %) verdoppelt bis verdreifacht. Viele potentielle Freiberufler(innen) müssen zunächst weitere Qualifizierungsphasen wie Referendariate, Facharztausbildungen oder Promotionen durchlaufen. Unternehmensgründungen – besonders im technisch-naturwissenschaftlichen Feld – erfordern auch ein Minimum an Startkapital und Marktübersicht, welche kurz nach dem Studienabschluss oftmals noch nicht verfügbar sind. Auch zehn Jahre nach dem Studium ist das Potential für Unternehmensgründungen von Hochschulabsolvent(inn)en noch nicht ausgeschöpft. Von den nichtselbständigen Absolvent(inn)en ziehen acht Prozent eine Selbständigkeit ernsthaft in Erwägung (Tab. A1.3a). Trotz im Zeitverlauf steigender Selbständigenquoten hat rund jede(r) zehnte aller Hochschulabsolvent(inn)en im Laufe von zehn Jahren nach dem Studienabschluss eine Selbständigkeit wieder aufgegeben. Darin kommt der oftmals temporäre Charakter von Selbständigkeiten – vor allem auf Basis von Werk- und Honorarverträgen – zum Ausdruck. Diese Gruppe schließt zukünftige Selbständigkeiten seltener aus als diejenigen ohne Selbständigkeitserfahrungen.

Die Selbständigenquote liegt beim aktuell untersuchten Jahrgang auf ähnlichem Niveau wie die der Vergleichskohorte des 1997er-Jahrgangs (15 vs. 16 %). Der Anteil an Human- und Veterinärmediziner(inne)n, die in einer eigenen Praxis tätig sind, ist jedoch deutlich geringer (Tab. A1.3a). Auch Universitätsabsolvent(inn)en baufachlicher Studiengänge sind zehn Jahre nach dem Abschluss seltener selbständig als ihre Fachkolleg(inn)en des Vorgängerjahrgangs. Informatiker(innen) sind fünf Jahre nach dem Abschluss häufiger selbständig als in der 1997er-Kohorte, zehn Jahre danach jedoch seltener (FH) bzw. ähnlich oft (Uni). Vor dem Hintergrund der in den Jahren 2005/2006 relativ schlechten Beschäftigungssituation in der IT-Branche ist dies als Periodeneffekt zu verstehen, denn in Zeiten, in denen wenige Anstellungsangebote zur Verfügung stehen, wird nicht selten auf selbständige Beschäftigung ausgewichen. Im Zuge des folgenden wirtschaftli-

¹⁵ Nicht alle Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis sind per se als Übergangsphänomen einzustufen; beispielsweise gehört in vielen geisteswissenschaftlichen Berufen diese Art der Beschäftigung zum typischen Berufsbild (vgl. Briedis et al. 2008:16).

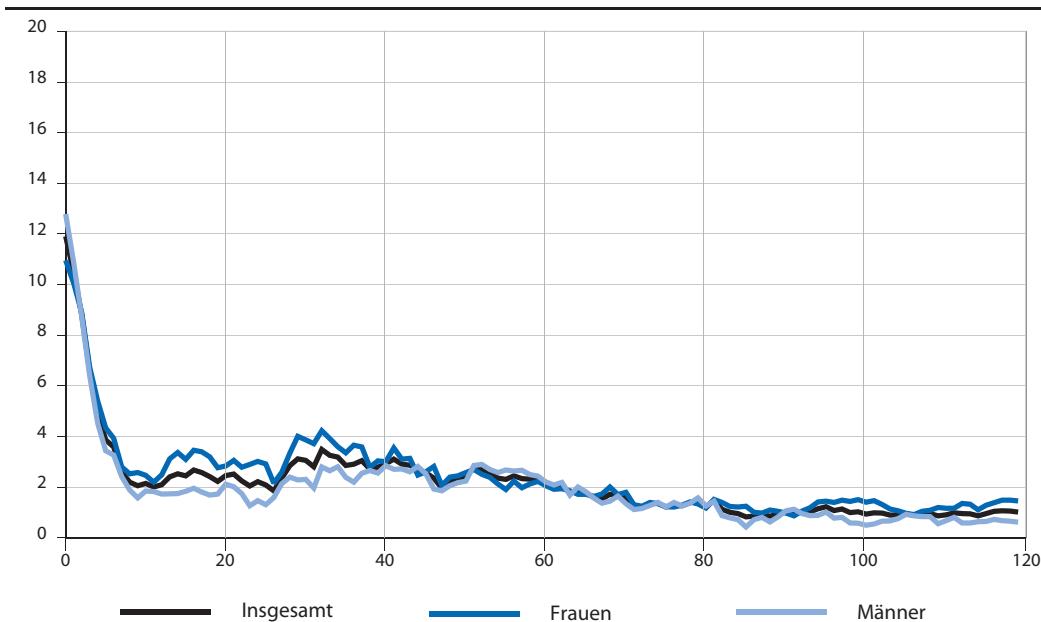
chen Aufschwungs sinken die Anteile selbständiger Informatiker(innen) spürbar ab (von 17 % auf 9 % FH) oder bleiben entgegen dem allgemeinen Trend konstant (11 % Uni).

3.5 Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf

Ein Hochschulabschluss verringert das Risiko, arbeitslos zu werden. Laut Bundesagentur für Arbeit (vgl. Briedis und Hohendanner 2012:14) liegt die Arbeitslosenquote für Akademiker(innen) 2010 mit 2,4 Prozent deutlich unter der Quote für alle Qualifikationsgruppen (7,6 %) und damit auf Vollbeschäftigungsniveau. Anders als geringer Qualifizierte haben Akademiker(innen) bei schlechter Beschäftigungssituation die Option, auf Positionen mit niedrigerem Anforderungsniveau auszuweichen, um so der Arbeitslosigkeit zu entgehen. Zudem besteht für Hochschulabsolvent(inn)en in der Phase nach dem Abschluss die Möglichkeit, an der Hochschule zu verbleiben, sei es für eine Promotion oder für ein Zweit- bzw. Aufbaustudium.

In größerem Umfang tritt Arbeitslosigkeit unter den befragten Absolvent(inn)en nur in der Übergangsphase direkt nach dem Studienabschluss auf. Während im ersten Monat nach dem Examen noch zwölf Prozent der Befragten arbeitslos sind, sinkt der Anteil im Laufe des ersten Jahres auf nur noch zwei Prozent (Abb. 3.3). Nach dieser Suchphase kommt Arbeitslosigkeit kaum noch vor; die Quote liegt zwischen ein und zwei Prozent. Nur für einen kurzen Zeitraum ca. zwei bis drei Jahre nach dem Erstabschluss steigt der Anteil Arbeitsloser noch einmal leicht auf rund drei Prozent an. Dieser Anstieg wird durch die Beendigung von zweiten Ausbildungsphasen (Rechtswissenschaft, Lehramt, Medizin) oder Promotionsvorhaben (Naturwissenschaften) ausgelöst. Für diese Gruppen erhöht sich die Arbeitslosenquote durch eine erneute Suchphase noch einmal leicht, sinkt dann aber schnell wieder auf ein niedriges Niveau (Abb. A3.5.2). Obwohl der Berufseinstieg durch die Dissertation bzw. die zweite Ausbildungsphase verzögert stattfindet und somit in die

Abb. 3.3 **Verlauf von Arbeitslosigkeit in den ersten 120 Monaten nach dem Studienabschluss nach Geschlecht** (Befragung 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)



konjunkturelle Schwächephase der Jahre 2002 bis 2005 fällt (Kap. 2.3), liegen die Anteile Arbeitsloser für diese Fachrichtungen zehn Jahre nach dem Studienabschluss nicht höher als im Durchschnitt.

Zehn Jahre nach dem Hochschulabschluss ist schließlich nur eine(r) von hundert Absolvent(inn)en arbeitslos. Damit liegt die Arbeitslosenquote für den befragten Absolventenjahrgang noch unter dem durchschnittlichen Wert für alle Akademiker(innen) von 2,4 Prozent¹⁶ (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012: 18). Trotz dieser sehr geringen Arbeitslosenquote haben bereits 43 Prozent der Absolvent(inn)en während des gesamten Beobachtungszeitraums Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gemacht; Frauen (47 %) etwas häufiger als Männer (39 %). Im Durchschnitt beträgt die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit 2,5 Monate. Immerhin fünf Prozent der Befragten sind in der Summe länger als ein Jahr arbeitslos, ein Prozent länger als zwei Jahre. Diese Zahlen relativieren sich jedoch ein wenig, wenn in der Betrachtung das erste Jahr nach dem Ende des Studiums, in dem Sucharbeitslosigkeit vermehrt auftritt, unberücksichtigt bleibt. Nach dem ersten Jahr sind nur 30 Prozent der Absolvent(inn)en irgendwann einmal arbeitslos, die durchschnittliche Dauer liegt bei zwei Monaten. Vier Prozent der Befragten haben nach Ablauf des ersten Jahres Arbeitslosigkeit in mehr als zwölf Monaten erlebt.

Das Risiko, in den ersten zehn Jahren nach dem Studium arbeitslos zu werden, hängt stark mit der absolvierten Fachrichtung zusammen. Während unter den Absolvent(inn)en der Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften, der Humanmedizin und des Lehramts zwischen 30 und 40 Prozent Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gemacht haben, sind es in den Magisterstudiengängen, der Rechtswissenschaft und den baubezogenen Fachrichtungen mehr als die Hälfte. In den allermeisten Fällen bleibt es bei kurzen Phasen der Erwerbslosigkeit. Zehn Jahre nach dem Examen sind nur Biolog(inn)en (7 %), Veterinärmediziner(innen) (6 %), Pharmazeut(inn)en (4 %) und Magisterabsolvent(inn)en (4 %) noch vergleichsweise häufig arbeitslos. In den übrigen Fachrichtungen übersteigt die Arbeitslosenquote selten den Wert von einem oder zwei Prozent, vielfach tendieren die Werte gegen null (Tab. A1.1a).

Kohorteneffekte im Vergleich zum zuletzt befragten Prüfungsjahrgang 1997 sind in Bezug auf die Arbeitslosigkeit nicht erkennbar. Zwar liegt beim 2001er-Jahrgang der Anteil Arbeitsloser in den ersten drei Monaten nach dem Abschluss geringfügig niedriger als bei der 1997er-Kohorte, im weiteren Verlauf gleichen sich die Arbeitslosenquoten der beiden Jahrgänge an. Der Anteil der Absolvent(inn)en mit Arbeitslosigkeitserfahrung liegt wie in der Vorgängerkohorte bei 43 Prozent. Auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wirken sich langfristig nicht auf die Arbeitslosigkeit aus. Weder die wirtschaftliche Schwächephase in den Jahren 2002 bis 2005 noch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 und der darauf folgende Aufschwung (Kap. 2.3) haben sich nennenswert auf die Arbeitslosenquote des Prüfungsjahrgangs 2001 – weder insgesamt noch fachspezifisch – ausgewirkt. Allenfalls zum Kohortenursprung, also in der Phase des Übergangs aus dem Studium, beeinflussen externe Rahmenbedingungen die Beschäftigungssituation der Absolvent(inn)en. Zu späteren Zeitpunkten, nach einer Phase der beruflichen Etablierung, bleiben konjunkturelle Entwicklungen in der Regel ohne nennenswerte Konsequenzen für die Arbeitslosigkeit.

¹⁶ Aufgrund unterschiedlicher Datengrundlagen und Erhebungsmethoden sind die offiziellen Arbeitslosenquoten auf Basis des Mikrozensus nur bedingt mit den Quoten aus Absolventenbefragungen vergleichbar (vgl. Grotheer et al. 2012:58).

3.6 Weiteres Studium

Nach dem Abschluss eines Erststudiums gibt es vielfältige Gründe für die Absolvent(inn)en, ein weiteres Studium aufzunehmen (vgl. Grotheer et al. 2012:356ff). Während ein Zweitstudium häufig einer beruflich-fachlichen Umorientierung dient, geht es bei Aufbaustudiengängen in der Regel darum, fachliches Wissen in einem bestimmten Gebiet zu vertiefen oder sich für Managementaufgaben zu qualifizieren. Unter schwierigen Rahmenbedingungen kann die Aufnahme eines Aufbaustudiengangs auch eine Möglichkeit sein, Arbeitslosigkeit zu vermeiden (vgl. Minks 1996:19, 26). Viele der traditionell angebotenen Möglichkeiten eines Aufbau- oder Erweiterungsstudiums sind im Zuge der Bologna-Reform einem Strukturwandel unterzogen und werden in das gestufte Studienmodell integriert.

13 Prozent der Befragten nehmen im Laufe von zehn Jahren nach dem Erstabschluss ein weiteres Studium auf. Neun Prozent erlangen einen zusätzlichen Hochschulabschluss (Tab. A10.1a); sie benötigen dafür durchschnittlich zweieinhalb Jahre. Am häufigsten erwerben die Befragten Masterabschlüsse (39 %), darunter zehn Prozent einen Master of Business Administration (MBA). Knapp die Hälfte der weiteren Studiengänge findet in Vollzeit statt. 38 Prozent der Zweitabschlüsse werden berufsbegleitend, 13 Prozent im Fern- und elf Prozent im Teilzeitstudium erworben.¹⁷ Rund die Hälfte der erworbenen Zweitabschlüsse weist eine enge fachliche Affinität mit dem im Prüfungsjahr 2001 abgeschlossenen Erststudium auf, während jeder fünfte weitere Abschluss nicht im Zusammenhang mit dem Erstabschluss steht.

3.7 Promotion und Habilitation

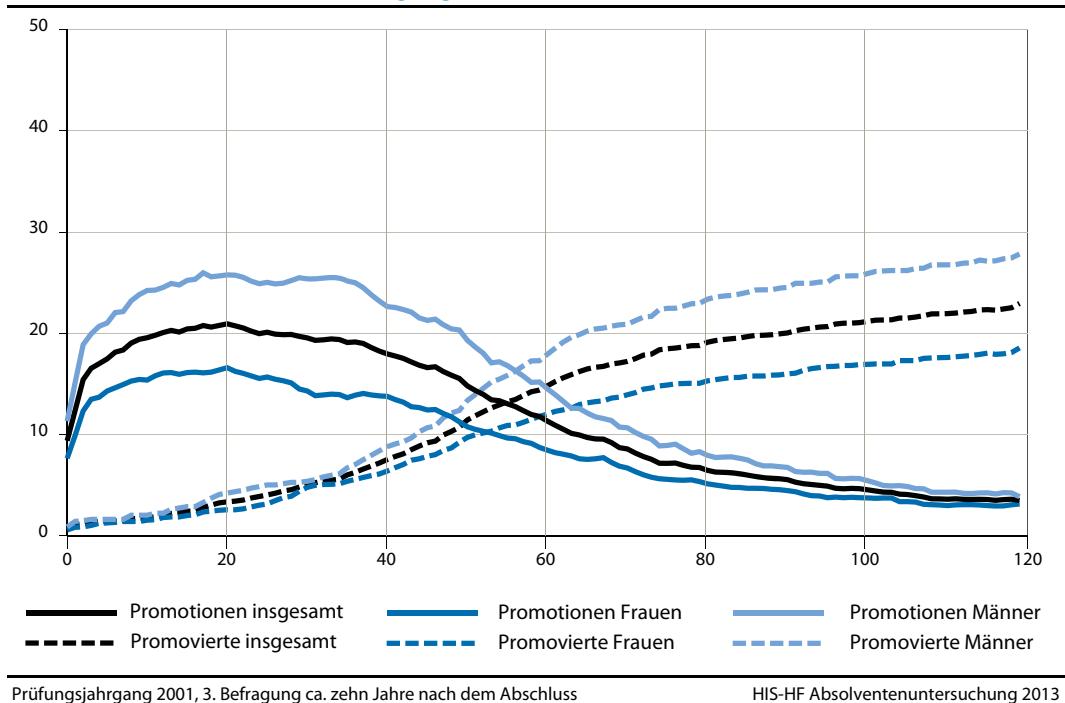
Im internationalen Vergleich liegt die Promotionsquote in Deutschland vergleichsweise hoch (vgl. Weishaupt et al. 2012:136). Rund 2,5 Prozent eines Altersjahrgangs schließen ein Promotionsverfahren erfolgreich ab (vgl. ebd. 2012:304). Die Promotionsintensität (also der Anteil der Promovierten am Durchschnitt der Erstabsolventen eines Universitätsstudiums vier, fünf und sechs Jahre zuvor) liegt bei rund 20 Prozent (vgl. ebd. 2012:Tab. F4–5web).

Ein Drittel der Universitätsabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2001 beginnt nach dem Erstabschluss ein Promotionsvorhaben. In der Regel wird die Arbeit an der Dissertation in den ersten beiden Jahren nach dem Abschluss begonnen, anschließend sinkt die Quote der Promovierenden wieder ab (Abb. 3.4). Mit Ausnahme der Humanmediziner(innen), deren Arbeit an der Dissertation zu großen Teilen bereits vor dem Examen stattfindet, steigt der Anteil Promovierter erst drei Jahre nach dem Studienabschluss deutlich an. Ein Jahr nach dem Studienabschluss sind erst zwei Prozent der Universitätsabsolvent(inn)en promoviert; fünf Jahre danach sind es bereits 14 Prozent. In den zweiten fünf Jahren flacht der Zuwachs abgeschlossener Promotionsvorhaben ab und beträgt nur noch acht Prozentpunkte. Zehn Jahre nach dem Ende des Studiums beträgt die Promoviertenquote schließlich 22 Prozent aller Universitätsabsolvent(inn)en.

¹⁷ Aufgrund von Mischformen (z. B. berufsbegleitendes Fernstudium) addieren sich die Anteile auf über 100 Prozent.

Abb. 3.4

Verlauf der Anteile promovierender und promovierter Universitätsabsolvent(inn)en in den ersten 120 Monaten nach dem Studienabschluss nach Geschlecht (Befragung 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)



Die Promotionsneigung hängt eng mit der Fachtradition zusammen. In Fachrichtungen mit historisch hoher Promotionsquote wie den Naturwissenschaften oder der Medizin haben zehn Jahre nach dem Examen mehr als 70 Prozent der Absolvent(inn)en den Doktorgrad erworben. Für Chemiker(innen) und Veterinärmediziner(innen) stellt eine Promotion mit 85 Prozent schon beinahe den Regelabschluss dar, während unter Absolvent(inn)en der pädagogischen und baufachlichen Studiengänge Promotionen eher die Ausnahme sind (Tab. A2.1a).

Für ihre Promotionsverfahren benötigen die Absolvent(inn)en im Durchschnitt rund vierehlfährige Jahre (Tab. 3.4). Naturwissenschaftler(innen) schließen ihre Promotionsvorhaben mit vier Jahren am schnellsten ab, während Absolvent(inn)en der MIT-Fächer (Mathematik, Informatik, Technik) rund fünf Jahre promovieren.¹⁸ Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer von 4,4 Jahren liegt auf ähnlichem Niveau wie die Ergebnisse des WiNbus-Panels (4,5 Jahre) (vgl. Jaksztat et al. 2012:12f), die auf einer Befragung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n basieren und etwas höher ausfallen als die Angaben im Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (4,2 Jahre) (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008:82f), die auf Grundlage einer Promoviertenbefragung ermittelt wurden.

¹⁸ Vor dem Hintergrund, dass medizinische Promotionen teilweise den Charakter einer Studienabschlussarbeit haben (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008:60) erscheint eine Bearbeitungsdauer von 4,6 Jahren (Tab. 3.7) sehr hoch. Dieser überdurchschnittliche Wert erklärt sich dadurch, dass die meisten humanmedizinischen Dissertationen (82 %) schon während des Studiums begonnen werden (rund drei Jahre vor dem Examen), der Doktorgrad jedoch frühestens mit dem Studienabschluss vergeben wird.

Tab. 3.4**Promotionen von Universitätsabsolvent(inn)en nach abgeschlossener Fachrichtung und Geschlecht (Befragung 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in % bzw. arithm. Mittel)**

Fachrichtung	Promotion aufgenommen	Promotion abgeschlossen	Bearbeitungs-dauer (in Jahren)	Abbruchquote ¹⁾
MIT	29	17	4,9	22
Naturwissenschaften	79	74	4,0	6
Medizin	95	70	4,6	15
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwiss.	24	15	4,2	22
Magister	36	21	4,7	22
Psychologie, Pädagogik, Lehramt	12	7	4,5	26
Universitätsabschluss insg. ²⁾	33	22	4,4	17
Frauen insg.	26	18	4,5	19
Männer insg.	39	27	4,4	16

Prüfungsjahrgang 2001, 3. Befragung ca. zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

1) Anteil der Promotionsabbrüche bezogen auf alle begonnenen Promotionsvorhaben (inkl. unterbrochener und noch nicht beendeter Dissertationen)

2) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Obwohl Frauen mittlerweile häufiger als Männer sowohl eine Studienberechtigung als auch einen Studienabschluss erreichen (vgl. Weishaupt et al. 2012:124, 135) bestehen in Bezug auf den höchstmöglichen Bildungsabschluss, die Promotion, weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede zu Ungunsten der Frauen. Während 27 Prozent der Männer mit Universitätsabschluss einen Doktorgrad erwerben, sind es unter den Frauen nur 18 Prozent. Dieser Unterschied ist nicht allein auf eine unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf die promotionsintensiven Studienfächer zurückzuführen; deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in der Promotionsquote bestehen auch innerhalb der meisten Fachrichtungen (Tab. A2.1b).

Obwohl der Anteil der Promovierten in den zweiten fünf Jahren nach dem Studienabschluss weniger stark ansteigt als zuvor, besteht weiterhin Aussicht auf eine Erhöhung der Promoviertenquote. Vier Prozent der Universitätsabsolvent(inn)en haben ihre Promotionsvorhaben zehn Jahre nach dem Examen noch nicht beendet, weitere zwei Prozent planen die Promotionsaufnahme noch (Tab. A2.1a).

Nicht jedes Promotionsvorhaben führt zum Doktorgrad. Die Abbruchquote bezogen auf alle begonnenen Dissertationen liegt bei 17 Prozent.¹⁹ Während von den Promotionsvorhaben im naturwissenschaftlichen Bereich lediglich sechs Prozent ohne den angestrebten Doktortitel enden, sind es in der Psychologie und den pädagogischen Fachrichtungen mehr als ein Viertel (Tab. 3.4). Die Gründe für den Promotionsabbruch sind vielfältig. Am häufigsten nennen die Abbrecher(in-

¹⁹ Da bislang keine amtliche Statistik der Promovierenden existiert (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008:72), gibt es bisher nur wenige belastbare Angaben zum Ausmaß von Promotionsabbrüchen. Auch die auf einer Erhebung basierenden Zahlen des statistischen Bundesamtes (vgl. Wolters und Schmiedel 2012) können diese Lücke nicht schließen. Die auf Basis der HIS-HF Absolventenbefragungen ermittelte Abbruchquoten von 17 Prozent (sowohl für den Jahrgang 2001 als auch den zuvor befragten 1997er-Jahrgang) weichen deutlich von den im Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008:72) genannten zwei Dritteln ab. Diese hohe Abbruchquote wurde auf Basis der Dresdner Absolventenstudie geschätzt und ist das Resultat einer Erfolgsquote von einem Drittel zu einem Zeitpunkt nach dem Studienabschluss, der in etwa der mittleren Promotionsdauer entspricht (vgl. Burkhardt 2008:183ff). Aufgrund der breiteren Datenbasis und des längeren Beobachtungszeitraums dürften die auf Grundlage der HIS-HF Absolventenbefragungen ermittelten Abbruchquoten den tatsächlichen Umfang von Promotionsabbrüchen genauer abbilden. Auch vor dem Hintergrund der Ergebnisse mehrerer Befragungen von Promovierenden, wonach der Anteil derjenigen, die bereits über einen Abbruch der Promotion nachgedacht haben, zwischen einem Viertel und 43 Prozent liegt (vgl. Jaksztat et al. 2012:48) erscheint eine Abbruchquote von zwei Dritteln als deutlich zu hoch.

nen) zusätzliche Arbeitsbelastung durch Berufstätigkeit (72 %), mangelnde Betreuung (51 %) oder berufliche Umorientierung (35 %) (Tab. A11.9).

Den nächsten Schritt auf dem Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere stellt die Habilitation bzw. eine Juniorprofessur dar. Zehn Jahre nach dem Examen haben bereits zwei Prozent der Promovierten eine Habilitation abgeschlossen. Weitere neun Prozent der Promovierten befinden sich noch in der Habilitationsphase, sieben Prozent von ihnen planen die Habilitation für die Zukunft. Jeweils zwei Prozent hatten nach dem Abschluss der Promotion bereits eine Juniorprofessur bzw. eine Professur inne.

Bei weitem nicht alle Promovierten haben das Ziel, langfristig in der Forschung zu arbeiten. Unter den erhobenen Promotionszielen nennen die Befragten eine Hochschullaufbahn (26 %) und eine Tätigkeit in der Forschung (40 %) seltener als beispielsweise die Arbeit an einem interessanten Thema (80 %), persönliche Weiterbildung (76 %), die Realisierung beruflicher Neigungen (75 %) oder eine Verbesserung der Berufschancen (69 %) (Tab. A11.6). Rund ein Drittel der Promovierten ist zehn Jahre nach dem Examen in Forschung und Lehre an Hochschulen und Forschungseinrichtungen tätig.

3.8 Weiterbildung

Die Anforderungen einer hochentwickelten Arbeitswelt führen häufig dazu, dass Erwerbstätige ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auch nach dem Abschluss ihrer Ausbildung regelmäßig erweitern bzw. vertiefen müssen. Insbesondere die anspruchsvollen und sich in ihren Anforderungen verändernden beruflichen Tätigkeiten von Hochschulabsolvent(inn)en erfordern stetige Weiterqualifizierung. Die Teilnahme an Weiterbildung wirkt sich zudem für Hochschulabsolvent(inn)en positiv auf die Gehaltsentwicklung (vgl. Leuze und Strauß 2011) und auf berufliche Aufstiege (vgl. Briedis und Rehn 2011) aus. Auch aus diesen Gründen sind Akademiker(innen) die weiterbildungsaktivste Gruppe unter allen Erwerbstätigen. Im Jahr 2010 haben 63 Prozent der erwerbstätigen Akademiker(innen) an einer Weiterbildung teilgenommen, die Anteile für Erwerbstätige mit Berufsausbildung (44 %) bzw. ohne beruflichen Abschluss (33 %) liegen weit niedriger (vgl. Weisshaupt et al. 2012:307).

Vor diesem Hintergrund überrascht die hohe Weiterbildungsaktivität der Befragten nicht. Innerhalb des letzten Jahres vor der Befragung haben 73 Prozent der Absolvent(inn)en an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen. Ein Großteil der absolvierten Weiterbildungen besteht aus kürzeren Kursen, Fachvorträgen oder Fachmessen. Längerfristige Weiterbildungsangebote lassen sich schlechter mit einer Berufstätigkeit vereinbaren und sind meist kostenintensiver; dementsprechend kommen sie seltener vor (Tab. A7.1a).

Auch in zweiten Ausbildungsphasen findet Weiterbildung statt, allerdings ist deren Durchlaufen für die Absolvent(inn)en bestimmter Fachrichtungen Pflicht, um später im angestrebten Beruf tätig zu werden. Deshalb absolvieren nahezu alle Humanmediziner(innen) des Jahrgangs 2001 das AiP (Ärztin/Arzt im Praktikum²⁰), ebenso hoch sind die Anteile der Rechtswissenschafts- und Lehramtsabsolvent(inn)en, die mit dem Referendariat die zweite Staatsprüfung ablegen (Tab. A10.1a). Über diese zweiten Ausbildungsphasen hinaus existieren für einzelne Berufe staatlich regulierte Weiterbildungsformen, die zwar nicht für alle Absolvent(inn)en der entsprechenden Fächer obligatorisch sind, aber eine Berufsausübung in speziellen Bereichen erst ermöglichen: Von den befragten Humanmediziner(inne)n haben 83 Prozent eine Facharztausbildung

20 Die 18-monatige AiP-Phase war zum Erhalt der Approbation erforderlich und wurde im Jahr 2004 abgeschafft.

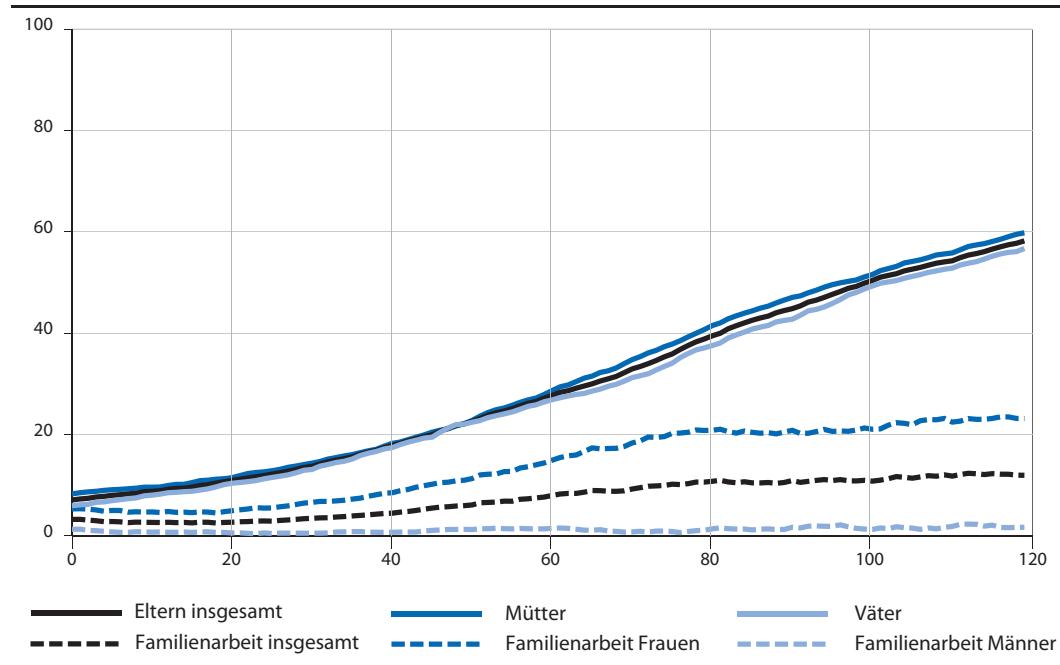
abgeschlossen²¹ und 14 Prozent der Psychologieabsolvent(inn)en haben sich zur Therapeutin/zum Therapeuten weitergebildet.

Ungeachtet der hohen Weiterbildungsquoten der Befragten äußern diese auch für die Zukunft zusätzlichen Weiterbildungsbedarf. 89 Prozent der Absolvent(inn)en sehen für sich weiteren Bedarf zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Für die Befragten mit Weiterbildungsbedarf sind – neben den eigenen Fachgebieten – vor allem Fortbildungen in den Themenfeldern Management, Mitarbeiterführung und Kommunikation sowie Fremdsprachen und EDV-Anwendungen wichtig.

3.9 Elternschaft und Kinderbetreuung

Im Vergleich zu Personen mit geringeren Bildungsabschlüssen bleiben Akademiker(innen) häufiger kinderlos und schieben eine Elternschaft länger auf (vgl. Brandt 2012:27f). Bedingt durch die längeren Ausbildungszeiten und sich daran anschließende Phasen akademischer Weiterqualifizierung oder Referendariate werden Akademiker(innen) später Eltern als geringer Qualifizierte. Entscheidend für die Höhe der Elternquote unter den Befragten des Prüfungsjahrgangs 2001 ist das Kohortenalter, also die Zeit seit dem Studienabschluss. Sieben Prozent der Absolvent(inn)en sind bereits zum Zeitpunkt des Studienabschlusses Eltern. In der Folgezeit steigt der Anteil der Eltern erst ab dem dritten Jahr deutlich an (Abb. 3.5). Zum Befragungszeitpunkt haben schließlich 60 Prozent der Befragten Kinder (Tab. A8.2), darunter 22 Prozent ein Kind, 30 Prozent zwei Kinder und acht Prozent drei oder mehr Kinder.

Abb. 3.5 Verlauf von Elternschaft und Familienarbeit in den ersten 120 Monaten nach dem Studienabschluss nach Geschlecht (Befragung 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)



Prüfungsjahrgang 2001, 3. Befragung ca. zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

²¹ Die übrigen 17 Prozent befinden sich noch in der Facharztausbildung oder arbeiten in nicht-ärztlichen Tätigkeitsfeldern.

In Zeiten generell sinkender Geburtenzahlen hat besonders die Kinderlosigkeit von Akademikerinnen viel Aufmerksamkeit erfahren. Berechnungen auf Basis des Mikrozensus ergeben eine Quote von rund 30 Prozent kinderloser Hochschulabsolventinnen, geringer qualifizierte Frauen bleiben nur zu 19 Prozent kinderlos (vgl. Dorbritz 2011:3). Im HIS-HF Absolventenpanel 2001 liegt der Anteil kinderloser Absolventinnen zehn Jahren nach dem Examen bei 39 Prozent. Zu diesem Zeitpunkt ist die Familiengründungsphase allerdings vielfach noch nicht begonnen bzw. beendet. Von den noch kinderlosen Absolventinnen äußern 33 Prozent für die nähere, weitere sieben Prozent für die spätere Zukunft einen Kinderwunsch. Da das Durchschnittsalter der befragten Frauen ohne Kinder bei 37 Jahren liegt, wird ein Teil der Kinderlosen ihren Kinderwunsch noch umsetzen können.

Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt deutlich häufiger und länger als Männer. Ab dem sechsten Jahr nach dem Studienabschluss ist durchschnittlich mehr als jede fünfte Absolventin in Elternzeit bzw. als Hausfrau tätig, die entsprechenden Anteile für Absolventen liegen konstant unterhalb von drei Prozent (Abb. 3.5). Neun von zehn Müttern unterbrechen nach der Geburt ihres ersten Kindes ihre Erwerbstätigkeit²² für durchschnittlich 17 Monate, von den Vätern sind es lediglich 29 Prozent (4 Monate im Durchschnitt). Lange Erwerbsunterbrechungen von Müttern tragen dazu bei, dass sie im Vergleich zu Männern geringere Einkommen erzielen und niedrigere berufliche Positionen einnehmen (vgl. Brandt 2012:95; Schäfer et al. 2013:32). Mit Einführung des Elterngeldes ab 2007 wurde unter anderem beabsichtigt, Väter stärker an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Das Elterngeld wird nur über die vollen 14 Monate ausgezahlt, wenn beide Partner ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Seitdem dieser Anreiz existiert, nehmen die befragten Absolventen wesentlich häufiger Elternzeit. Von den Vätern, deren erstes Kind vor 2007 geboren wurde, unterbrechen nur 13 Prozent ihre Erwerbstätigkeit. Kam das Kind nach 2007 auf die Welt, nehmen 42 Prozent der Väter eine Auszeit vom Beruf.

²² Die Berechnung der Anteile von Eltern mit Erwerbsunterbrechungen berücksichtigt nur Absolvent(inn)en, deren erstes Kind nach dem Hochschulabschluss geboren wurde. Der gesetzliche Mutterschutz zählt dabei nicht als Erwerbsunterbrechung.

4 Typisierung der Erwerbsverläufe von Hochschulabsolvent(inn)en

Anhand der Entwicklung der Anteile von Absolvent(inn)en in den verschiedenen Tätigkeiten lassen sich Veränderungen struktureller Entwicklungen im Kohortenvergleich gut und anschaulich abilden. Um jedoch zu Aussagen über individuelle Erwerbsverläufe zu gelangen, etwa wie lange die Personen in den jeweiligen Tätigkeiten verbleiben und ob es Fluktuationen gibt, ist ein anderes Vorgehen erforderlich. Anhand der bisher präsentierten Befunde zu den strukturellen Entwicklungen kann schließlich auch nicht dargestellt werden, wie homogen oder heterogen die Berufsverläufe von Hochschulabsolvent(inn)en sind und welche Effekte unterschiedliche Verlaufformen auf den beruflichen Erfolg haben. Für das vorliegende Kapitel wurden die Erwerbsverläufe der Absolvent(inn)en auf Ähnlichkeiten untersucht und zu Typen zusammengefasst. Dies erfolgte mit Hilfe der Sequenzmusteranalyse unter Verwendung des Optimal Matching Algorithmus und anschließender Clusterung²³ der Fälle. Die Sequenzmusteranalyse ist eine bewährte Methode zur Analyse von Lebensläufen (vgl. z. B. Erzberger und Prein 1997; Schaeper 1999; Aisenbrey 2000; Falk 2005; Ambrasat et al. 2011; Brandt 2012; Grotheer et al. 2012) und dient im Folgenden dazu, typische Werdegänge von Hochschulabsolvent(inn)en zu ermitteln und darzustellen.

Die Gesamtlänge der beobachteten Sequenzen beträgt für den Prüfungsjahrgang 2000/2001 zehn Jahre, beginnend mit dem Abschluss des Studiums.²⁴ Da die interessierenden Tätigkeiten monatsgenau erfasst wurden, entsprechen die einzelnen Sequenzen der Personen im Datensatz einer Abfolge von 120 Tätigkeitsangaben. Ausgangspunkt für eine Differenzierung der Tätigkeiten ist das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, also die unbefristete Vollzeittätigkeit in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Abweichungen davon, beispielsweise in Form befristeter Beschäftigung oder Teilzeittätigkeiten, sind bei Hochschulabsolvent(inn)en keine Seltenheit. Auch akademische Qualifikationsphasen ohne zusätzliche Erwerbstätigkeit oder freiberufliche Tätigkeiten prägen die Lebensläufe vieler Hochschulabsolvent(inn)en. Zur Typisierung der Verläufe werden deshalb die folgenden zehn Tätigkeiten unterschieden:

Unbefristete Beschäftigung in Vollzeit

Hierzu zählt ein zeitlich unbefristetes abhängiges Beschäftigungsverhältnis (Angestellte, Arbeiter(innen), Beamte) mit einer vertraglichen Arbeitszeit von 35 oder mehr Stunden pro Woche oder parallel verlaufende Teilzeittätigkeiten, sofern die Arbeitszeit in der Summe mehr als 35 Stunden je Woche umfasst und mindestens 35 Stunden auf unbefristete Beschäftigungsverhältnisse entfallen.

Befristete Beschäftigung in Vollzeit

Dabei handelt es sich um ein zeitlich befristetes abhängiges Beschäftigungsverhältnis mit 35 oder mehr Stunden pro Woche oder parallel verlaufende Teilzeittätigkeiten, sofern die Arbeitszeit in der Summe 35 oder mehr Stunden umfasst, aber weniger als 35 Stunden auf unbefristete Beschäftigungen entfallen. In diese Kategorie fallen auch zweite Ausbildungsphasen wie Referendariate, Anerkennungspraktika oder das AiP, die überwiegend in Vollzeit ausgeübt werden.

²³ Ward-Verfahren

²⁴ Bedingt durch unterschiedliche Prüfungszeitpunkte variiert die Beobachtungsdauer der Befragten und der Zeitraum von zehn Jahren nach dem Studienabschluss stellt einen Durchschnittswert dar. Um eine einheitliche Sequenzlänge zu erhalten, wurden längere Sequenzen nach 120 Monaten abgeschnitten, kürzere Sequenzen durch die Kategorie „keine Angabe“ für die fehlenden Monate ergänzt. Für den überwiegenden Teil der Befragten (94 %) liegen auch im 120. Monat nach dem Abschluss noch Angaben vor.

Unbefristete Beschäftigung in Teilzeit

In diese Kategorie fallen zeitlich unbefristete abhängige Beschäftigungsverhältnisse mit weniger als 35 Stunden pro Woche. Die Summe parallel verlaufender Teilzeittätigkeiten wird, sofern sie weniger als 35 Stunden umfasst, als Teilzeitbeschäftigung gewertet. Die Haupttätigkeit (höchster Stundenumfang) ist unbefristet. Sofern zwei Tätigkeiten mit gleichem Stundenumfang, aber unterschiedlichen Befristungsregelungen vorliegen, erhält die unbefristete Beschäftigung den Vorrang.

Befristete Beschäftigung in Teilzeit

Dazu zählen zeitlich befristete abhängige Beschäftigungsverhältnisse mit weniger als 35 Stunden pro Woche. Die Summe parallel verlaufender Teilzeittätigkeiten wird, sofern sie weniger als 35 Stunden umfasst, als Teilzeitbeschäftigung gewertet. Die Haupttätigkeit (höchster Stundenumfang) ist befristet.

Selbständigkeit in Vollzeit

Die Haupttätigkeit (höchster Stundenumfang) wird als Selbständige(r), Freiberufler(in) oder mit Werkvertrag ausgeführt. Der Stundenumfang aller Tätigkeiten beträgt 35 oder mehr Stunden pro Woche. Parallele Nebentätigkeiten können auch abhängige Beschäftigungsverhältnisse sein. Bei zwei Tätigkeiten mit gleichem Stundenumfang geht Selbständigkeit vor.

Selbständigkeit in Teilzeit

Die Haupttätigkeit (höchster Stundenumfang) wird als Selbständige(r), Freiberufler(in) oder mit Werkvertrag ausgeführt. Der Stundenumfang aller Tätigkeiten liegt bei weniger als 35 Stunden pro Woche. Parallele Nebentätigkeiten können auch abhängige Beschäftigungsverhältnisse sein. Bei zwei Tätigkeiten mit gleichem Stundenumfang geht Selbständigkeit vor.

Akademische Weiterbildung

Sofern die Befragten sich in dem jeweiligen Monat in einem weiteren Studium, Promotions- oder Habilitationsvorhaben ohne eine gleichzeitige Erwerbstätigkeit befinden, fallen sie in diese Kategorie.

Arbeitslosigkeit

Darüber hinaus werden auch Monate mit Arbeitslosigkeit in die Sequenzanalysen aufgenommen, die dann berücksichtigt werden, wenn Arbeitslosigkeit angeben wurde und keine der vorgenannten Tätigkeiten vorliegen.

Sonstige Nichterwerbstätigkeiten

Zu den sonstigen Nichterwerbstätigkeiten zählen Angaben zu Fortbildungen in Vollzeit, Berufsausbildungen, Phasen in Elternzeit sowie als Hausfrau/-mann, Tätigkeiten in einem Praktikum und weitere nicht näher definierte Nichterwerbstätigkeiten.

Keine Angabe

Sofern die Befragten für den jeweiligen Monat keine Angabe zu Ihren Tätigkeiten gemacht haben oder Angaben zum Umfang des Arbeitszeitvolumens fehlen, fallen sie in diese Kategorie.

In den Analysen wird jeder Person für jeden Monat ab dem Studienabschluss – je nach aktueller Tätigkeit in dem Monat – eine dieser Kategorien zugeordnet. Da alle Kategorien sich gegenseitig ausschließen, erfolgt eine eindeutige Zuordnung.

Bei der Sequenzanalyse handelt es sich um ein exploratives Verfahren. Somit müssen im Vorfeld keine Annahmen über die Verlaufstypen oder hinsichtlich möglicher Geschlechter- oder Fächerunterschiede getroffen werden. Etwaige Unterschiede werden über die unterschiedliche Gruppenzugehörigkeit erkannt (vgl. Erzberger und Prein 1997:67). Mit Hilfe der Analysen können für den Absolventenjahrgang 2001 elf verschiedene Verlaufstypen²⁵ identifiziert werden (vgl. Abb. 4 und Tab. A3.8 im Anhang):

Cluster 1 – Direkter Übergang in unbefristete Vollzeitbeschäftigung (33 %)

Der Verlauf des zahlenmäßig größten Clusters – rund ein Drittel aller Befragten werden dieser Gruppe zugeordnet – entspricht dem Idealtypus des Normalarbeitsverhältnisses. Die Personen in dieser Gruppe sind nach dem Studium durchgehend in Vollzeit erwerbstätig und schon früh nach dem Abschluss des Studiums in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Dazu zählen fast die Hälfte der männlichen Absolventen, aber nur rund 18 Prozent der Absolventinnen. Der Frauenanteil in diesem Cluster beträgt rund ein Viertel, Mütter sind deutlich unterrepräsentiert. Die Verteilung der Geschlechter und die Verteilung der Fächer in den Clustern stehen in einem engen Zusammenhang. Besonders stark sind in diesem Cluster Absolvent(inn)en der MIT-Fächer (Mathematik, Informatik und Technik) und der Wirtschaftswissenschaften vertreten. Es handelt sich überwiegend um Absolvent(inn)en von Fächern, deren überwiegender Anteil in der Privatwirtschaft und nur geringe Anteile im öffentlichen Dienst beschäftigt sind (vgl. Grotheer et al. 2012). Naturwissenschaftler(innen) und Angehörige der Professionen Jura, Medizin sowie Lehramt sind in diesem Verlaufstyp unterdurchschnittlich häufig vertreten.

Der Anteil von Personen mit abgeschlossener Promotion ist in diesem Cluster geringer als in allen anderen und beträgt zwei Prozent (Promovierte insgesamt: 16 %).

Cluster 2 – Früher Übergang aus befristeter in unbefristete Vollzeitbeschäftigung (7 %)

Dieser Verlauf – etwa zwei Jahre nach dem Abschluss des Studiums in befristeter Vollzeitbeschäftigung und anschließend ein Übergang in eine unbefristete Vollzeitanstellung – ist typisch für Absolvent(inn)en, die nach dem Studium zunächst eine zweite Ausbildungsphase (zumeist in Form eines Referendariats) absolvieren. Demgemäß sind die Anteile von Lehramtsabsolvent(inn)en und Rechtswissenschaftler(inne)n in diesem Cluster am höchsten. Sieben Prozent aller Absolvent(inn)en sind in diesem Cluster. Der Frauenanteil beträgt 44 Prozent.

Cluster 3 – Später Übergang aus befristeter in unbefristete Vollzeitbeschäftigung (6 %)

Dieser Verlaufstyp zeichnet sich durch Personen mit einer mehrjährigen Phase befristeter Vollzeitbeschäftigung im Anschluss an das Studium aus. Nach ungefähr fünf Jahren erfolgt ein Wechsel in eine unbefristete Vollzeitanstellung. Sechs Prozent der Absolvent(inn)en weisen diesen Verlauf auf, ein Drittel davon sind Frauen. Überdurchschnittlich häufig handelt es sich bei Personen dieses Clusters um Ingenieurinnen und Ingenieure von Universitäten oder um Humanmediziner(innen), die nach dem Ende der fachärztlichen Weiterbildung in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse wechseln. Gut 40 Prozent der Personen dieses Clusters sind promoviert. Mit 18 Prozent weist dieses Cluster zudem den höchsten Anteil an Personen mit abgebrochener oder unterbrochener Promotion auf.

²⁵ Die Clusterzahl wurde anhand des Verschmelzungsniveaus bestimmt und zwei Cluster aufgrund ihrer inhaltlichen Ähnlichkeit zusammengefasst. Außerdem wurde eine möglichst differenzierte Clusterlösung gewählt, um die hohe Bandbreite der Verläufe von Hochschulabsolvent(inn)en abilden zu können.

Cluster 4 – Später Übergang aus anderen Tätigkeiten in unbefristete Vollzeitbeschäftigung (10 %)

Die Personen in diesem Cluster waren in den ersten Jahren nach dem Studium zumeist mit befristeten Verträgen teilzeitbeschäftigt und/oder haben sich akademisch weiterqualifiziert. Beginnend mit dem vierten Jahr nach dem Abschluss wechseln anschließend fast alle in eine unbefristete Vollzeitanstellung. Zehn Jahre nach dem Examen befinden sich 78 Prozent in einer Vollzeitanstellung. Das Cluster umfasst rund zehn Prozent aller Befragten; der Frauenanteil liegt bei 46 Prozent. In diesem Cluster befinden sich besonders viele Naturwissenschaftler(innen) und Veterinärmediziner(innen) – Absolvent(inn)en, deren Promotionsneigung vergleichsweise hoch ist – sowie jeweils rund ein Fünftel der Rechtswissenschaftler(innen) und der Lehramtsabsolvent(inn)en für die Sekundarstufe II. Ein Drittel der Personen in diesem Cluster hat eine Promotion abgeschlossen – ein doppelt so hoher Anteil wie der Durchschnitt (16 %).

Cluster 5 – Übergang aus unbefristeter Vollzeitbeschäftigung in unbefristete Teilzeitbeschäftigung (11 %)

Das mit elf Prozent aller Befragten zweitgrößte Cluster umfasst Personen, die im Anschluss an das Studium zunächst mit befristeten oder unbefristeten Verträgen in Vollzeit erwerbstätig sind und zumeist nach einer Phase der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung in unbefristete Teilzeitbeschäftigung oder „sonstige Nichterwerbsphasen“ wechseln. Bei Letzteren handelt es sich überwiegend um Familienphasen²⁶ wie Elternzeit. Der Frauenanteil in diesem Cluster beträgt 83 Prozent, die meisten von ihnen haben Kinder. In diesem Cluster ist der Anteil der Lehramtsabsolvent(inn)en und der Pharmazeut(inn)en überdurchschnittlich hoch. Dagegen gibt es in dieser Teilgruppe nur wenige Promovierte.

Cluster 6 – Früher Übergang in unbefristete Teilzeitbeschäftigung (6 %)

Sechs Prozent der Befragten üben vergleichsweise früh nach dem Studium eine unbefristete Teilzeittätigkeit aus. Größtenteils handelt es sich um Frauen (88 %) und vorwiegend um Mütter, die über solche Erwerbsbiographien berichten. Phasen in Nichterwerbstätigkeit sind auch hier in der Regel Familienphasen. In diesem Cluster sind Personen aus Fächern stark vertreten, die einen hohen Frauenanteil aufweisen (Agrar- und Ernährungswissenschaften (FH), Sozialwesen, Veterinärmedizin, Psychologie, Pädagogik sowie Lehramt für die Primarstufe und Sekundarstufe I – in allen Fächern liegt der Frauenanteil über 70 Prozent).

Somit spielen unbefristete Teilzeitbeschäftigungen direkt nach dem Studium zwar nur eine sehr geringe Rolle in den Berufsverläufen von Hochschulabsolvent(inn)en (vgl. dazu auch Ambrasat et al. 2011:85ff), doch insbesondere für einen Teil der Frauen – vor allem Mütter – nimmt die Bedeutung unbefristeter Teilzeitbeschäftigung mit zunehmendem zeitlichen Abstand zum Studium zu.

Cluster 7 – Selbständigkeit in Vollzeit (9 %)

Fast jede(r) zehnte Befragte gehört zu der Gruppe der Vollzeitselbständigen. Die wenigsten sind jedoch schon direkt im Anschluss an das Studium selbständig tätig, viele wechseln erst in den daraufliegenden Jahren in die Selbständigkeit. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 40 Prozent, die Anteile der Eltern und Personen ohne Kinder unterscheiden sich bei Männern wie bei Frauen

²⁶ In den ersten Monaten nach dem Studienabschluss handelt es sich meist um Nichterwerbstätigkeit in der Übergangsphase bis zur ersten Anstellung. Nach einem Jahr ist etwa die Hälfte der Frauen aus der Kategorie „Sonstige Nichterwerbstätigkeit“ in einer Familienphase, nach fünf Jahren sind es bereits 90 Prozent und nach zehn Jahren beträgt der Anteil 95 Prozent. Männer weisen zu diesem Zeitpunkt nur vereinzelt die Kategorie „Sonstige Nichterwerbstätigkeit“ auf und Familienphasen sind deutlich seltener als bei Frauen.

kaum voneinander. Typisch ist dieser Berufsverlauf insbesondere für Absolvent(inn)en der Zahnmedizin, der Architektur, der Rechtswissenschaft und der Psychologie.

Cluster 8 – Selbständigkeit in Teilzeit (3 %)

Übergänge in Selbständigkeit mit Teilzeitvolumen sind ein vergleichsweise seltenes Phänomen, denn nur drei Prozent aller Absolvent(inn)en fallen in dieses Cluster. Überwiegend handelt es sich dabei um Frauen (80 %) und die meisten von ihnen haben Kinder. Stark vertreten sind Absolvent(inn)en der Geisteswissenschaften und des Sozialwesens.

Cluster 9 – Befristete Beschäftigungen und Nichterwerbsphasen (7 %)

Die Verläufe der Personen in diesem Cluster, das sieben Prozent der Absolvent(inn)en umfasst, zeichnen sich überwiegend durch lange Nichterwerbsphasen und/oder lange Phasen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen aus. 78 Prozent der Personen dieses Clusters sind Mütter und bei den Nichterwerbsphasen handelt es sich überwiegend um Familienphasen. Ein Viertel der Humanmediziner(innen) wird diesem Typ zugeordnet; außerdem sind überdurchschnittlich viele Sozial- und Geisteswissenschaftler(innen) in diesem Cluster.

Cluster 10 – Befristete Vollzeitbeschäftigung (4 %)

Rund vier Prozent der Absolvent(inn)en sind seit dem Studienabschluss durchgehend oder überwiegend befristet vollzeitbeschäftigt und entfallen deshalb auf dieses Cluster. 38 Prozent von ihnen sind Frauen. Ein großer Teil der Personen in diesem Cluster sind Medizinabsolvent(inn)en (43 %). Entsprechend ist der Anteil Promovierter mit rund 60 Prozent im Vergleich zu allen anderen Clustern am höchsten.

Cluster 11 – Akademische Weiterqualifizierung und befristete Vollzeitbeschäftigung (4 %)

Rund vier Prozent der Absolvent(inn)en weisen die für dieses Cluster typischen langen Phasen der akademischen Weiterqualifizierung, zumeist Promotionen ohne gleichzeitige Beschäftigung oder Zweitstudiengänge, mit anschließender befristeter Vollzeittätigkeit auf. Absolvent(inn)en dieses Clusters sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als bei anderen Verlaufstypen. Die Verteilung von Männern und Frauen ist in dieser Teilgruppe in etwa gleich. Naturwissenschaftler(innen) und Magisterabsolvent(inn)en sind überdurchschnittlich häufig in diesem Cluster vertreten. Der Anteil Promovierter ist in diesem Cluster sehr hoch (59 %).

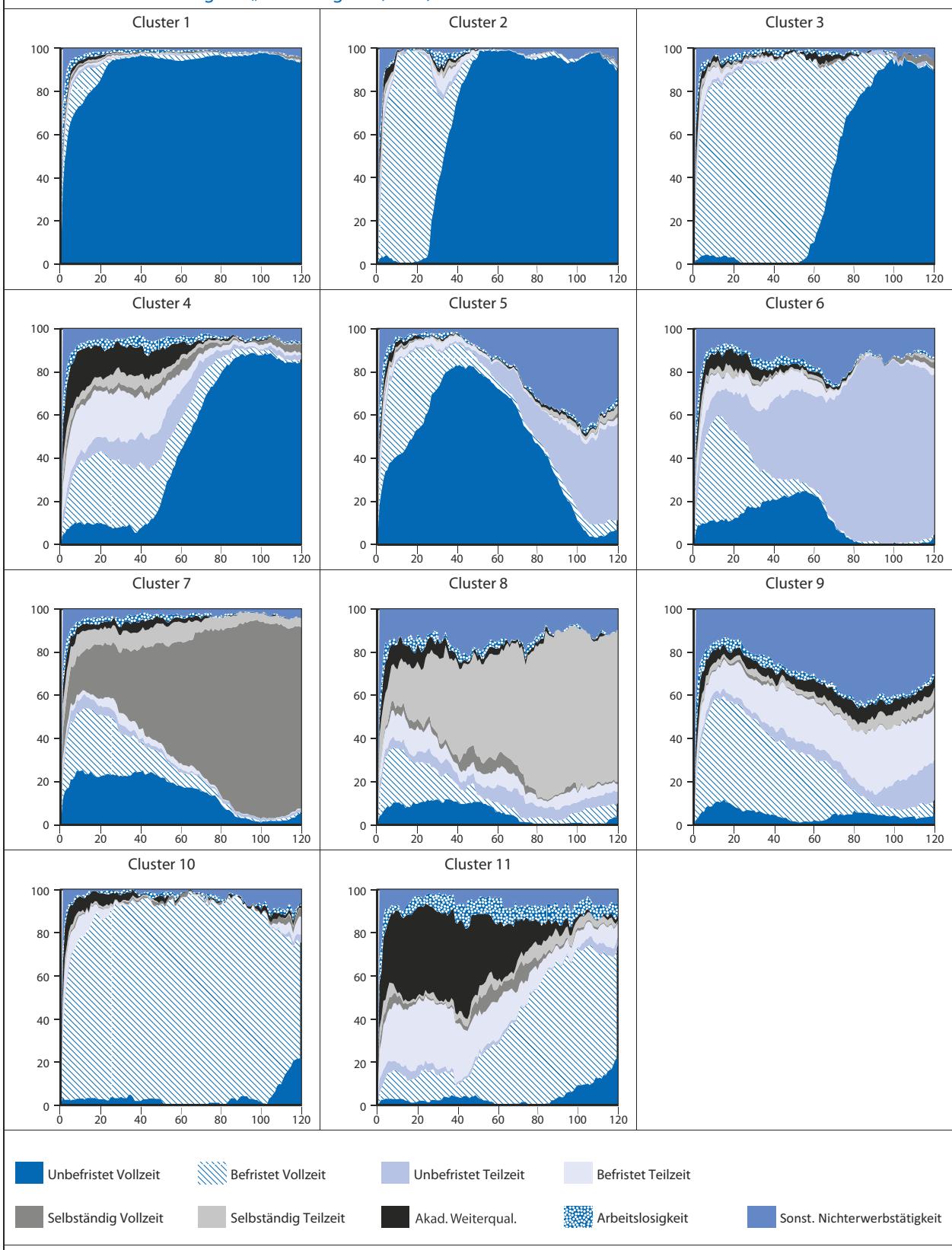
Anhand der Ergebnisse der Sequenzanalyse ist zu erkennen, dass die beruflichen Verläufe von Hochschulabsolvent(inn)en vielfältig gestaltet sind und es keine Standardbiographie gibt. Zudem unterscheiden sich die Verläufe auch zwischen den Fächern und den Geschlechtern zum Teil erheblich. Zwar ist der relativ zügige Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis recht weit verbreitet, jedoch tritt dieses Verlaufsmuster vorwiegend bei Absolvent(inn)en von Fächern mit ingenieur- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hintergrund in Erscheinung. Mütter weichen aufgrund der Familien- und Teilzeitphasen sehr häufig von diesem Muster ab.

Vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungsformen werden in der Regel als atypische Beschäftigung bezeichnet und oft mit prekärer Beschäftigung in Verbindung gebracht. Für Akademiker(innen) trifft das jedoch nur bedingt zu. So verbleiben beispielsweise Mediziner(innen) aufgrund ihrer Facharztausbildung verhältnismäßig lange in befristeten Beschäftigungen ohne zugleich von Beschäftigungsproblemen berührt zu sein. Ebenso gibt es häufig noch Phasen der akademischen Weiterqualifizierung, die dazu führen, dass eine unbefristete Tätigkeit erst

mehrere Jahre nach dem ersten Studienabschluss aufgenommen wird. Insofern lässt sich an dieser Stelle zunächst nicht klären, ob und inwiefern die Verlaufstypen den beruflichen Erfolg bestimmen und ob Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis (Cluster 1) mit einem geringeren Berufserfolg einhergehen.

Abb. 4

Verlauf der Tätigkeiten von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in den ersten 120 Monaten nach dem Studienabschluss nach Cluster (Befragung 2001.3, Darstellung ohne die Kategorie „keine Angabe“, in %)



5 Theoretische Betrachtungen zum Berufserfolg von Hochschulabsolvent(inn)en

5.1 Begriffliche Einführung

Indikatoren für Berufserfolg zu benennen fällt im alltäglichen Sprachgebrauch meist nicht schwer. Ein hohes Einkommen, hohes Ansehen, Einfluss oder eine erfüllende Tätigkeit sind häufig genannte Kriterien für Erfolg im Beruf. Einen allgemeingültigen Begriff für beruflichen Erfolg auf wissenschaftlicher Basis zu etablieren hat sich bis dato hingegen als wesentlich schwieriger erwiesen.

Die bisherigen Versuche, Berufserfolg im Allgemeinen und für Hochschulabsolvent(inn)en im Besonderen zu beschreiben und zu erklären (Dette et al. 2004; Dette 2005; Teichler und Schomburg 1998; Kühne 2009; Birkelbach 1998), führen zu teilweise heterogenen Ergebnissen. Vor allem die Herleitung und Kategorisierung der Kriterien von Berufserfolg sind unklar bzw. unscharf geblieben.

Zwar wurden immer wieder Versuche unternommen, beruflichen Erfolg anhand einzelner Merkmale zu bestimmen, doch gleichzeitig wurde festgestellt, dass Berufserfolg nur mit Hilfe mehrerer Teilespekte der Berufstätigkeit umfassend beschrieben werden kann (vgl. Dette 2005). Auf eine Diskussion und Argumentation für die Auswahl von Erfolgskriterien wird allerdings größtenteils verzichtet. Das wird zum einen damit begründet, dass die Wahl der Merkmale vom jeweiligen Forschungskontext abhängig ist und die Kriterien somit vielfältig sind (ebd.). Zum anderen werden die entsprechenden Beschäftigungsmerkmale formalen Kategorien zugeordnet. Häufig wird Berufserfolg in der Literatur danach differenziert, von welcher Art die verfügbaren Informationen sind. Zuordnungskriterium ist dabei, ob ein Datum objektiv bzw. neutral oder subjektiv (durch persönliche Einschätzung) erhoben wurde. Dette et al. (2004) unterscheiden darüber hinaus die Datenquelle (Akten, Fremdurteile und Selbstberichte). Weitgehend unberücksichtigt bleiben inhaltliche Erwägungen darüber, was den Berufserfolg aus Sicht des Individuums eigentlich ausmacht.

Um die Frage nach dem Berufserfolg angemessen beantworten zu können, müssen verschiedene Perspektiven eingenommen werden, da die Interpretation des beruflichen Erfolgs durch verschiedene Akteure unterschiedlich erfolgt. Mit der Kategorisierung einzelner Berufsmerkmale nach externer Kennzahl (Fremdbericht) oder als internes Maß (Selbstbericht) ist zwar die Differenzierung der Indikatoren nach Art und Quelle der Daten möglich (z. B. Dette et al. 2004:170); diese Unterscheidung gibt aber keinen Hinweis darauf, warum beispielsweise das Einkommen als wichtiges Berufserfolgsmerkmal angesehen wird, welche Einkommenshöhe beruflichen Erfolg markiert und welche für beruflichen Misserfolg steht. Die Bestimmung der Höhe bzw. des Ausmaßes einzelner Erfolgsaspekte ist für den Versuch eines allgemein(er) gültigen Konzepts von Berufserfolg jedoch grundlegend. Seine Bedeutung hängt dabei von der Perspektive der jeweiligen Akteure ab. Um die verschiedenen Analyseebenen in einem Modell von Berufserfolg berücksichtigen zu können, sind neben der individuellen auch die gesamtgesellschaftliche und die institutionenbezogene Perspektive in die Überlegungen einzubeziehen. Im Folgenden werden die Bezugsebenen dargestellt und auf das Hochschulsystem bezogen.²⁷

²⁷ Die hier genutzte Differenzierung ist als analytische Trennung zu verstehen. Es ist evident, dass Individuen ihre Handlungen einerseits an sozialen Strukturen ausrichten und diese andererseits durch ihre Handlungen selbst prägen.

Gesellschaftliche Ebene

Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht ist ein Hochschulstudium dann erfolgreich, wenn die Absolvent(inn)en die Positionen im Beschäftigungssystem einnehmen, für die das Studium konzipiert wurde. Das können im Sinne einer funktionalen Schichtung als besonders wichtig eingeschätzte Tätigkeiten bzw. Positionen sein (z. B. Ärztin/Arzt, Richter(in) oder Hochschullehrer(in)), die dem zugeschriebenen Ansehen entsprechend hoch bzw. höher entlohnt werden als Beschäftigungen, die mit einem weniger hohen Bildungsabschluss besetzt werden können. Demnach ist eine berufliche Tätigkeit dann als erfolgreich einzuschätzen, wenn sie einen inhaltlichen Bezug zum Studium aufweist bzw. der Abschluss eines Hochschulstudiums die Voraussetzung für die Aufnahme der Beschäftigung darstellt. Hochqualifizierten werden neben hohen fachlichen Fähigkeiten auch überfachliche Kompetenzen zugeschrieben, die dem Anforderungsprofil von Tätigkeiten in Leitungspositionen entsprechen. Ein abgeschlossenes Hochschulstudium ist häufig eine Voraussetzung für die Besetzung leitender Positionen; das Zertifikat dient in dieser Hinsicht aus gesellschaftlicher Perspektive als Legitimation für den Zugang in eine entsprechende Tätigkeit bzw. generell zur Legitimation von Ausdifferenzierungen der Hierarchien. Sofern ein Hochschulabschluss also dazu beiträgt, dass von der Gesellschaft vorgesehene Positionen besetzt werden, ist aus dieser Perspektive das wesentliche Kriterium für Berufserfolg erfüllt.

Institutionelle Ebene

Aus Sicht der Hochschulen stellt die Sicherstellung der Reproduktion des wissenschaftlichen Systems und der Reputation der Hochschule wesentliche Indikatoren für Berufserfolg dar. Demnach besteht aus institutioneller Perspektive eine Aufgabe zum einen darin, wissenschaftlichen Nachwuchs zu generieren, dem der erfolgreiche Abschluss einer Promotion ermöglicht wird, denn damit wird die Voraussetzung für die Aufnahme einer wissenschaftlichen Laufbahn im Hochschulsystem geschaffen.²⁸ Zum anderen fordert eine erfolgreiche berufliche Platzierung innerhalb und außerhalb des wissenschaftlichen Systems das Ansehen der Hochschule und über die Bindung erfolgreicher Alumni bzw. Alumnae auch ihre Vernetzung in strategisch wichtige gesellschaftliche Bereiche hinein. Nicht zuletzt sind Hochschulverantwortliche nicht erst seit der Diskussion um die Ausbildungsfunktion eines Studiums im Zuge der Umgestaltung der Studiengänge im sogenannten Bologna-Prozess mit der Herausforderung konfrontiert, Studierende auch auf Berufe außerhalb des Wissenschaftssystems vorzubereiten (vgl. z. B. HRG 1976). Mit der Schaffung der gesetzlichen Grundlagen zur Einführung von Fachhochschulen ab Ende der 1960er-Jahre wurden explizit Studiengänge geschaffen, die ein hohes Maß an Praxisbezügen zu Berufen außerhalb des Wissenschaftssystems herstellen sollten. Doch mit der Einführung der Bachelor- und Masterabschlüsse sind die Orientierung auf die (berufliche) Praxis im Rahmen eines Studiums und damit Fragen der beruflichen Platzierung ihrer Absolvent(inn)en in den vergangenen Jahren für die meisten Hochschulen wichtiger geworden. Aus Sicht der Hochschulen sind Absolvent(inn)en demnach dann beruflich erfolgreich – und legitimieren das System Hochschule –, wenn sie dem Studium angemessene Berufe ergreifen. Das kann für Absolvent(inn)en der Fächer, für die ein negatives Verhältnis zwischen der Zahl der Absolvent(inn)en und dem Angebot an einschlägigen Berufen besteht (z. B. Geisteswissenschaften) und die auf keine oder nur geringe Unterstützung durch Interessenverbände zurückgreifen können, vor allem in der Phase des Berufseintritts schwierig sein. Dieser Umstand erfordert ein hohes Maß an Engagement und Orientierung im Beschäftigungssystem,

²⁸ Promotionen erleichtern darüber hinaus auch den Zugang in viele Beschäftigungen außerhalb des Wissenschaftssystems, ohne dass dies aus Sicht des Hochschulsystems zwingend von besonderer Bedeutung wäre (Fabian und Briedis 2009:109f).

um berufliche Optionen zu erkennen und sich auf die Anforderungen einzustellen. Beruflicher Erfolg tritt dann zum Teil erst nach einigen Jahren ein.

Individuelle Ebene

Aus Sicht der bisher dargelegten Analyseperspektiven werden die Erfolgsindikatoren ohne Berücksichtigung individueller Interessen und Einschätzungen festgelegt. Sie sind deshalb auch als normative Zugänge zu verstehen, für die sich Berufserfolg allein aus der jeweiligen gesellschaftlichen oder institutionellen Bedeutung darstellt. Auf individueller Ebene hängt die Bestimmung von beruflichem Erfolg hingegen maßgeblich von den Motiven und Zielen der Akteure, also der Hochschulabsolvent(inn)en selbst ab.²⁹ Sicherlich bestehen zwischen den drei genannten Analyseebenen Überschneidungen und Wechselwirkungen, etwa dann, wenn das persönliche Berufsziel in der Erlangung einer Professur liegt, die aus Sicht der Hochschulen zur Reproduktion des Wissenschaftssystems und aus gesellschaftlicher Perspektive durch Besetzung erwünschter Positionen zur Sicherung des bestehenden gesellschaftlichen Systems beiträgt.

Für die Absolvent(inn)en selbst bemisst sich Berufserfolg daran, welche Aspekte beruflicher Beschäftigung für sie besondere Wichtigkeit haben und ob diese Ziele erreicht werden. Berufserfolg kann deshalb einerseits auf individueller Ebene unabhängig vom Erreichen gesellschaftlicher oder institutioneller Ziele eintreten, andererseits kann eine aus gesellschaftlicher Perspektive erfolgreiche Beschäftigung ohne Belang für den subjektiven Berufserfolg sein.

Um beruflichen Erfolg aus individueller Perspektive besser verstehen zu können, ist es notwendig, sich auch mit den Motiven auseinanderzusetzen, die zur Aufnahme eines Studiums führen und die von den allgemeinen Berufs- und Lebenszielen der Studierenden bzw. Absolvent(inn)en abhängen. Die Studienwahlmotive lassen sich im Wesentlichen zu einer intrinsischen und einer extrinsischen Dimension zusammenfassen (Willich et al. 2011). Außerdem bewegt die Mehrheit der Studienanfänger(innen) ein fester Berufswunsch zur Aufnahme eines bestimmten Studienfachs. Insgesamt sind aber das fachliche Interesse und die persönliche Neigung, mithin intrinsische Motive, ausschlaggebend bei der Studienwahl (ebd.:151f). Die Gewichtung der Beweggründe zur Studienaufnahme unterscheidet sich je nach belegter Fachrichtung. Während die intrinsischen Aspekte für einen Großteil der Studienanfänger(innen) maßgeblich sind, spielen Arbeitsmarktaspekte beispielsweise in den Sprach- und Kulturwissenschaften, in den künstlerischen Fächern und weitgehend auch in den Lehramtsstudiengängen eine weit weniger wichtige Rolle als z. B. für Studienanfänger(innen) der Rechtswissenschaft, der Wirtschafts- oder der Ingenieurwissenschaften.

Insgesamt verdeutlichen die Studienwahlmotive, dass die überwiegende Mehrheit ein Studium aufnimmt, um – neben dem fachlichen Interesse und der Möglichkeit der persönlichen Entfaltung – die Voraussetzungen für die Aufnahme einer bestimmten beruflichen Tätigkeit nach dem Studium zu schaffen.

Aus Sicht der Absolvent(inn)en lassen sich auch für die Bewertung des abgeschlossenen Studiums extrinsische und intrinsische Aspekte unterscheiden (Rehn et al. 2011). Die meisten Absolvent(inn)en sehen den Wert ihres Studiums sowohl in der Möglichkeit, einen interessanten Beruf zu ergreifen als auch darin, sich persönlich weiterzuentwickeln (ebd.:106f). Dass die Ausübung eines Berufs, in dem sich fachliche Interessen verwirklichen lassen, für die hier untersuchte Population wesentlich ist, belegen deren Angaben zu den Berufs- und Lebenszielen: Für nahezu jede Absolventin und jeden Absolventen ist die Ausübung einer entsprechenden beruflichen Tätig-

²⁹ Motive und Ziele von Individuen sind ebenfalls normativ geprägt. Hier steht jedoch die individuelle Entscheidung im Fokus, die sich vom institutionellen oder gesellschaftlichen Ziel unterscheiden kann.

keit von großer Wichtigkeit.³⁰ Dieser Befund gilt für Absolvent(inn)en aller Studienrichtungen, unabhängig von der Beschäftigungslage für diese Studiengänge.³¹ Wenn die Beschäftigungsinhalte von großer Bedeutung sind, zeigt sich beruflicher Erfolg auf Individualebene an hoher Zufriedenheit mit den Tätigkeitsinhalten.

Dies gilt analog für weitere Berufs- und Lebensziele. Wird ein Aspekt der Berufstätigkeit – beispielsweise ein hohes Einkommen – als besonders wichtig eingeschätzt, so stellt sich Berufserfolg auf subjektiver Ebene ein, wenn die Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Einkommen hoch ist. Misserfolg tritt für eine Person dann ein, wenn sie aufgrund der individuellen Bedeutung mit den monetären Erträgen unzufrieden ist. Ist ein hohes Einkommen hingegen kein wichtiges Ziel, lässt sich mit dem personenabhängigen Ansatz aufgrund der Einkommensangaben – unabhängig von deren Höhe – weder Erfolg noch Misserfolg im Beruf bestimmen.

Eine Differenzierung einzelner Berufsmerkmale danach, ob sie objektiv (z. B. Einkommenshöhe) und subjektiv (Einkommenszufriedenheit) erfasst werden können, ist aus diesem Blickwinkel der Wichtigkeit für die Person nicht notwendig. Die bisher zur Messung von beruflichem Erfolg verwandten und hier genannten Merkmale sind sowohl auf der Ebene allgemein geltender Indikatoren als auch für Aspekte auf persönlicher Ebene einsetzbar; im Falle des personenabhängigen Ansatzes immer dann, wenn die individuellen Ziele sich auf spezifische Aspekte von Berufserfolg beziehen und diese im Berufsverlauf realisiert werden können. Für Indikatoren, die Berufserfolg auf gesellschaftlicher oder institutioneller Ebene darstellen, ist es allerdings notwendig, den Rahmen zu bestimmen, innerhalb dessen sich beruflicher Erfolg bzw. Misserfolg einstellt.

Fasst man das Gemeinsame der vorgestellten Beobachtungsebenen zusammen, so wird Berufserfolg durch die Umsetzung zuvor gesetzter Ziele definiert (vgl. Abb. 5.1). Aus gesellschaftlicher Perspektive ist es die Besetzung relevanter Stellen mit angemessen ausgebildeten Personen (normativer Ansatz). Aus Sicht der Bildungsinstitutionen tritt Berufserfolg ein, wenn die Reproduktion des Wissenschaftssystems gewährleistet ist oder das Studium zumindest Eintritt in die Positionen eröffnet, für die ein Studium vorgesehen ist bzw. die Reputation der Hochschule gesteigert wird (normativer Ansatz). Aus Sicht der Absolventinnen und Absolventen selbst ist die berufliche Platzierung erfolgreich, wenn im Rahmen einer konkreten Tätigkeit Zufriedenheit mit den als wichtig eingeschätzten Aspekten herrscht (personenabhängiger Ansatz).

Unabhängig vom gewählten Ansatz lassen sich extrinsische und intrinsische Indikatoren unterscheiden. Während monetäre Erträge, Status, berufliche Position oder Adäquanz und deren Höhe bzw. Ausprägung im normativen Ansatz von außen zugeschrieben werden, stehen sie im personenabhängigen Ansatz nur dann für Berufserfolg, wenn sie als extrinsische Motive individuell angestrebt werden. Intrinsische Motive, wie das Streben nach Selbstverwirklichung, der Einsatz für Andere oder der Wunsch, etwas Besonderes zu leisten, werden vor allem als individuelle Berufsziele benannt und stellen Indikatoren von Berufserfolg dar. Diese Motive lassen sich jedoch auch aus normativer Perspektive für bestimmte Berufsgruppen oder Bildungsabschlüsse als von außen zugeschriebene Möglichkeit der Selbstverwirklichung benennen, beispielsweise als Forscherin oder Forscher.

Die Investition in Bildung ist sowohl ein individuelles als auch ein gesellschaftliches Anliegen. Aus gesellschaftlicher Perspektive bestehen die erwünschten Erträge der Investition in das Hochschulsystem in der Platzierung von Hochschulabsolvent(inn)en in – bezogen auf das abge-

30 Da die Berufs- und Lebensziele für den Prüfungsjahrgang 2001 nicht vorliegen, wird hier auf die Angaben des Prüfungsjahrgangs 1997 zurückgegriffen.

31 Was auch verdeutlicht, dass die beruflichen Ambitionen mit den Möglichkeiten im Beschäftigungssystem abzugleichen sind und sich in Abhängigkeit struktureller und konjunktureller Bedingungen nicht bzw. nicht immer sofort umsetzen lassen.

schlossenen Studium – gesellschaftlich erwünschte bzw. benötigte Funktionen, die zugleich – im gesamtgesellschaftlichen Vergleich – mit überdurchschnittlichen Einkommen einhergehen. Die Ausübung entsprechender Berufe ist auch aus Sicht vieler Absolvent(inn)en ein wesentliches Studien- bzw. Lebensziel. Mit dem erfolgreichen Abschluss eines Studiums schaffen sie die Voraussetzungen bzw. erhöhen die Chancen, dieses Ziel umzusetzen. Ob sich die Investitionen aus gesellschaftlicher und individueller Sicht „lohnen“, wie zufrieden Hochschulabsolvent(inn)en mit der Umsetzung ihrer Ziele sind, welche Faktoren der Zielerreichung dienen und welche Hemmnisse wirken können, sind leitende Fragen für die Darstellung der beruflichen Situation des Absolventenjahrgangs 2001.

Abb. 5.1 Dimensionen von Berufserfolg

Analyseebene	Dimension von Berufserfolg	Zentrale Erfolgsindikatoren
Gesellschaft	„objektiv“ bzw. normativ: Festlegung anhand gesellschaftlicher Bedeutung	Besetzung gesellschaftlich gewünschter Tätigkeiten, dem Studienfach entsprechende Beschäftigungen, Prestige, überdurchschnittliche Einkommen
Institution, z. B. Hochschule	„objektiv“ bzw. normativ: Festlegung durch institutionelle Bedeutung	Reproduktion des Wissenschaftssystems, dem Hochschulabschluss angemessene Beschäftigung, Prestige
Individuum, Hochschulabsolvent(in)	subjektiver Berufserfolg: Gewichtung nach individuellen Berufs- und Lebenszielen	materiell und/oder immateriell, abhängig von der individuellen Bedeutung und deren Erreichung

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

5.2 Determinanten von Berufserfolg

Die nachfolgende Betrachtung der Einflussgrößen von Berufserfolg hat einen starken arbeitsmarkttheoretischen Fokus. Zweifellos spielen handlungstheoretische Ansätze eine wichtige Rolle für die Erklärung von (individuellem) Berufserfolg. Ebenso sind Einstellungen, Motive und Ziele sowie der Rückgriff auf bzw. Erwerb von Ressourcen zur Umsetzung dieser Ziele – also die Berücksichtigung der individuellen Handlungsfähigkeit – in ein umfassendes Erklärungsmodell für Berufserfolg zu integrieren. Dabei können Erkenntnisse aus der Lebenslaufforschung oder der psychologischen Arbeitsmarktforschung hilfreich sein, um beispielsweise Typen von Hochschulabsolvent(inn)en zu identifizieren, die unterschiedliche Gestaltungswege für ihre (u. U. konkurrierenden) Berufs- und Lebensziele entwickeln. In diesem Zusammenhang werden aber zunächst die strukturellen Bedingungen für den Berufserfolg von Hochqualifizierten in den Vordergrund gestellt.

Um Berufserfolg nicht nur zu beschreiben, sondern die Entstehung von Berufserfolg besser verstehen zu können, sollen – unter der oben gemachten Einschränkung – nachfolgend mögliche Einflussfaktoren auf Berufserfolg benannt werden. Generell können personenbezogene, hochschulbezogene und arbeitsmarktbezogene Einflüsse zum beruflichen Erfolg von Hochschulabsolvent(inn)en beitragen, die sich theoretisch herleiten lassen. Wesentliche Erklärungen liefern humankapitaltheoretische Konzepte (Becker 1993) und deren Erweiterungen, die Signaltheorie (Spence 1973) bzw. der Screening-Ansatz (Stiglitz 1975), die Suchtheorie (Stigler 1961, 1962) sowie

Theorien segmentierter Arbeitsmärkte (Sengenberger 1987; Köhler und Loudovici 2008). Außerdem fließen theoretische Erwägungen zur Verfügbarkeit und Nutzung sozialen Kapitals und dessen Genese (Bourdieu 1983) bzw. sozialer Netzwerke (Granovetter 1973) in die Betrachtung ein.

5.2.1 Theoretische Ansätze zur Erklärung von Berufserfolg

In der Arbeitsmarktforschung existieren zahlreiche Ansätze, die Erklärungen für die erfolgreiche bzw. erfolglose Platzierung von Arbeitnehmer(inne)n im Beschäftigungssystem bieten. Häufig stellen sie auf individuelle Fähigkeiten von Arbeitnehmer(inne)n ab. Aktuellere Ansätze beziehen auch Umwelteinflüsse und Interaktionen individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Felder mit ein. Ziel der hier vorgenommen Darstellung ausgewählter Ansätze ist die Erklärung von Einflussfaktoren auf den Berufserfolg von Hochschulabsolvent(inn)en.

Klassische arbeitsmarkttheoretische Ansätze verstehen Arbeitsmärkte als Gütermärkte, auf denen über Entlohnung ein Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage hergestellt wird (vgl. Sesselmeier und Blauermel 1997). Flexible Löhne passen sich den Bedingungen von Angebot und Nachfrage an und bilden das Scharnier für eine optimale Allokation der Ressourcen. Die Idee des Marktgleichgewichtes basiert allerdings auf einer Anzahl restriktiver Annahmen, die in der Realität weder auf individueller Ebene noch auf gesellschaftlicher Ebene vorkommen. Es gilt die vollkommene Homogenität der Arbeitnehmer(innen), ebenso deren Mobilitätsfähigkeit und Mobilitätsbereitschaft, die Rationalität der Arbeitnehmer(innen), Informations- bzw. Markttransparenz und der vollkommene Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt. Klassische bzw. neoklassische Arbeitsmarkttheorien sind damit in erster Linie theoretische Konstrukte, welche die erfolgreiche Platzierung im Beschäftigungssystem durch eine Reihe idealtypischer Annahmen erklärt. Fehlallokationen bzw. inadäquate Beschäftigungen sind, wenn sie überhaupt vorkommen, nur vorübergehend.

Neuere Ansätze greifen die theoretischen Annahmen der klassischen Arbeitsmarkttheorie auf und passen sie durch Ausdifferenzierung bzw. Auflösung der restriktiven Annahmen den Bedingungen existierender Arbeitsmärkte an. In Humankapitalansätzen wird die Annahme der Homogenität der Arbeit aufgegeben und die Entstehung von Humankapital im Ausbildungs- und Berufsverlauf diskutiert (Becker 1993; Sesselmeier und Blauermel 1997; Hinz und Abraham 2005). Durch die Investition in schulische und hochschulische Bildung werden Fähigkeiten erlernt und erweitert, die das individuelle Humankapital und damit die Produktivität steigern. In der Folge fällt auch das zu erzielende Einkommen einer Person mit zunehmender Bildungsdauer höher aus. Das Ausmaß des Humankapitals ist damit der entscheidende Faktor für die erfolgreiche berufliche Platzierung, gemessen an der Einkommenshöhe.

Humankapitalinvestitionen werden auch im Laufe der Beschäftigung getätigt. Sie können allgemein (general training) oder speziell (specific training) angelegt sein und produzieren allgemeine und spezifische Humankapitale (Becker 1993). Generelle Fähigkeiten sind universell verwendbar, also auch außerhalb des institutionellen Rahmens, in dem sie erworben wurden. Spezifische Fähigkeiten beschränken sich in ihrer Anwendbarkeit zumeist auf ein Arbeitsfeld. Es ist aber davon auszugehen, dass im Unternehmen erworbene Qualifikationen nicht nur spezifische, sondern auch generelle Fähigkeiten generieren. Sie erweitern dadurch sowohl die innerbetrieblichen als auch die überbetrieblichen Fähigkeiten der Arbeitnehmer(innen). Sie dienen einerseits der Erfüllung der gegenwärtigen Arbeitsanforderungen und eröffnen andererseits neue Beschäftigungsoptionen. Aus Sicht der Humankapitaltheorie erzielen Hochschulabsolvent(inn)en durch ihre Bildungsinvestitionen – unabhängig vom studierten Fach – höhere Einkommen als Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. Absolvent(inn)en, die darüber hinaus eine Promotion

abschließen, sollten aufgrund dieser Bildungsinvestition noch höhere Erträge erzielen als Absolvent(inn)en ohne Promotion.

Weiterführende theoretische Ansätze geben die Annahme vollständiger Information der Akteure auf. Demnach führen unvollständige Informationen über die jeweiligen Erwerbstätigkeiten auf Arbeitnehmerseite zu Suchstrategien. Arbeitnehmer(innen) investieren in Informationen über die zu erwartenden Erträge aus potentiellen Erwerbsverhältnissen (Stigler 1962). Da Suchprozesse mit Transaktionskosten verbunden sind, werden sie nur solange andauern, wie die zu erwartenden zusätzlichen Erträge über den aufzuwendenden Kosten liegen. Daraus folgt, dass in der Phase des beruflichen Übergangs nach dem Studium aus mangelnder Kenntnis angemessener Stellen auch Tätigkeiten aufgenommen werden, die den beruflichen Zielen nicht (oder nicht vollständig) entsprechen. Auf diesem Wege werden die Suchkosten minimiert und die gegenwärtige Erwerbstätigkeit zur Suche nach Informationen über weitere, angemessene Tätigkeiten eingesetzt, die gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt besetzt werden können.

Auf Arbeitgeberseite liegen ebenfalls Informationsdefizite vor. Annahmen zur Produktivität von Stellenbewerber(inne)n können nur unter Unsicherheit getroffen werden. Arbeitgeber orientieren sich deshalb an Signalen, die als Indikatoren für Produktivität gelten, denn ihr Ziel ist es zum einen, möglichst produktive Arbeitskräfte mit möglichst geringen Einarbeitungskosten zu gewinnen.³² Und zum anderen wird in vielen Tätigkeiten betriebsspezifisches Zusatzwissen benötigt, das den Absolvent(inn)en erst zugänglich gemacht werden muss. Um das Risiko der Fehlbesetzung zu minimieren gilt es, Personen zu finden, die die Anforderungen an eine bestimmte Beschäftigung mit hoher Wahrscheinlichkeit erfüllen (Spence 1973). Stellvertretend für das tatsächliche, für Arbeitgeber(innen) schwer zu identifizierende Humankapital erhalten entsprechende Signale eine hohe Bedeutung bei der Suche nach Mitarbeiter(inne)n. Bildungszertifikate und sonstige Zeugnisse gelten als wichtigste Indikatoren für Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Motivation (ebd.). Die genannten Fähigkeiten werden dabei nicht zwingend durch das Bildungssystem selbst produziert, sondern aufgrund des erfolgreichen Durchlaufens nachgewiesen. Neben der allgemeinen These, dass der erfolgreiche Abschluss eines Studiums die Arbeitsmarktchancen gegenüber Personen mit niedrigeren oder fehlenden Abschlüssen erhöht, können anhand dieses Ansatzes Unterschiede in den Beschäftigungschancen von Hochschulabsolvent(inn)en aus den sichtbaren Indikatoren der persönlichen Performanz abgeleitet werden. Überdurchschnittliche Studienleistungen stehen demnach für höhere, unterdurchschnittliche Leistungen dagegen für geringere Leistungspotentiale (vgl. Offerhaus 2008). Bei der Platzierung im Beschäftigungssystem werden verschiedene individuelle Merkmale als förderlich bzw. als hemmend angesehen. Dadurch werden Personen mit gleichen Bildungstiteln – die humankapitaltheoretisch auch über gleiche Produktivitätsniveaus verfügen müssten – in unterschiedlicher Weise berücksichtigt. Fehlbesetzungen kommen dann zustande, wenn die tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten der Erwerbstätigen den beobachteten Signalen in hohem Maße nicht entsprechen.

Signaltheoretische Ansätze sprechen dafür, dass die über ein erfolgreich abgeschlossenes Studium dokumentierte Leistungsfähigkeit sich in einer erfolgreichen beruflichen Platzierung niederschlägt. Unterschiede im beruflichen Erfolg sind durch überdurchschnittliche Studienleistungen, eine kürzere individuelle Studiendauer, den Abschluss in einem bestimmten Studienfach/ einem Schwerpunkt sowie den Nachweis zusätzlicher fachlicher oder überfachlicher Fähigkeiten bzw. weiterführender akademischer Qualifikationen (Promotion) zu erklären.

³² Um das Risiko der Fehlplatzierung zu minimieren, das aufgrund von Informationsdefiziten trotz eines Zertifikats gegeben ist, greifen Arbeitgeber außerdem auf Assessments, Probezeiten, Zeitverträge, Leiharbeit u. Ä. zurück.

Segmentationstheorien verzichten auf die (unrealistische) Annahme eines homogenen Gesamtarbeitsmarktes und richten das Augenmerk auf Teilarbeitsmärkte, für die spezifische Ein-, Austritts- und Aufstiegsbedingungen gelten. Die Arbeitsmarktsegmente können mit Hilfe einer Vier-Felder-Matrix differenziert werden, wobei zum einen zwischen internen³³ und externen und zum anderen zwischen primären und sekundären Teilsegmenten unterschieden wird (vgl. z. B. Krause und Köhler 2012). Innerhalb der Segmente unterliegen Allokation, Gratifikationen und die Qualifizierung der Arbeitskräfte einer mehr (intern) oder weniger (extern) stark institutionalisierten Regelung. Der Zugang zu den einzelnen Teilarbeitsmärkten wird durch die Qualifikation der Arbeitskräfte reguliert bzw. beschränkt. Zwischen den Märkten bestehen dauerhafte Barrieren; ein Wechsel zwischen den Teilsegmenten ist nicht ohne weiteres möglich. Die Besetzung freier Stellen erfolgt innerhalb reglementierter interner Arbeitsmärkte nicht durch Rückgriff auf das gesamte Arbeitskräfteangebot, sondern ist auf das interne Angebot beschränkt (primär-interner Arbeitsmarkt). Der Zugang zu internen Arbeitsmärkten erfolgt zumeist über zunächst geringer entlohnte Eintrittspositionen, die den Ausgangspunkt für sogenannte Mobilitätsketten – betriebsinterne Aufstiege – darstellen (sekundär-interner Arbeitsmarkt). Positionen interner Arbeitsmärkte sind insgesamt durch hohe Löhne und ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit gekennzeichnet. Auf diesem Wege versuchen Arbeitgeber, die – z.T. unter hohem Ressourcenaufwand – für die betriebsspezifischen Bedürfnisse ausgebildeten Arbeitskräfte im Unternehmen zu halten.

Die Allokation in externe Teilarbeitsmärkte wird marktförmig realisiert; theoretisch haben also sämtliche Marktteilnehmer(innen) Zugang zu den Erwerbstätigkeiten. Da auch auf externen Arbeitsmärkten fachspezifische Kenntnisse nachgefragt werden, sind zeitlich gesicherte und hoch entlohnte Beschäftigungsverhältnisse möglich. Allerdings geschieht dies in Abhängigkeit vom angebotenen Qualifikationsprofil. Für berufsfachlich Qualifizierte besteht die Aussicht, die Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven auch nach einem Arbeitsplatzwechsel aufrechtzuhalten zu können (primär-externer Arbeitsmarkt). Niedrig Qualifizierte haben – aufgrund der relativ einfach austauschbaren Arbeitskraft – hinsichtlich Einkommen und Beschäftigung dauerhaft mit Schwierigkeiten zu rechnen (sekundär-externer Arbeitsmarkt).

Der hier vorgestellte segmentationstheoretische Ansatz (vgl. Köhler und Loudovici 2008) stellt eine Erweiterung der Theorie der internen, reglementierten und externen, unregulierten Arbeitsmärkte, die Doeringer und Piore (1971) für das amerikanische System entwickelten und deren Übertragung auf das deutsche Beschäftigungssystem durch Lutz und Sengenberger (1974) dar, die drei Arbeitsmarktsegmente (unstrukturiert, berufsfachlich und betrieblich) unterscheiden. Ihre Bedeutung für die Erklärung beruflichen Erfolgs von Hochqualifizierten erhalten Segmentationsansätze dadurch, dass sie Berufserfolg von Hochschulabsolvent(inn)en allgemein qua Qualifikation auf den Zugang bzw. Aufstieg in besonders reglementierte Teilsysteme zurückführen können. Darüber hinaus erhellt dieser Zugang das Verständnis dafür, dass Absolvent(inn)en einzelner Fachrichtungen (z. B. jene mit Staatsexamsabschlüssen oder aus Fachrichtungen, die besonders stark nachgefragte Kompetenzprofile hervorbringen) zum einen sehr gute Chancen haben, in internen primären Teilsegmenten erwerbstätig zu werden. Dort wiederum sind die beruflichen Positionen entsprechend adäquat und sie zeichnen sich durch hohe Einkommen, hohe Beschäftigungssicherheit und nicht zuletzt durch hohe berufliche Positionen aus. Zum anderen erleichtern fundierte fachliche Kenntnisse, wie sie Hochschulabsolvent(inn)en zugeschrieben werden, den Zugang in primäre externe Arbeitsmärkte, die ebenfalls gut entlohnt werden, aber kein ho-

33 Das Attribut „intern“ ist dabei nicht auf einzelne Betriebe oder Unternehmen beschränkt. Die bestehenden oder durch betriebsinterne Weiterbildung vertieften spezifischen Fähigkeiten lassen sich häufig auch in anderen Unternehmen einsetzen, aber zumeist nur in spezifischen Teilsegmenten des Arbeitsmarktes.

hes Maß an Beschäftigungssicherheit bieten. Der letzte Punkt hat allerdings nur eingeschränkte Bedeutung, wenn die Beschäftigungsaussichten auch für Personen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen positiv sind (und damit ebenfalls ein relativ hohes Maß an Planungssicherheit besteht). Das ist vor allem dann wahrscheinlich, wenn im Rahmen der bisherigen Beschäftigungen die Fähigkeit für entsprechende Tätigkeiten nachgewiesen wurde. Des Weiteren lassen Segmentsansätze eine Einschätzung der Bedeutung des Berufseinstiegs für den weiteren beruflichen Verlauf von Hochschulabsolvent(inn)en zu. Wenn ihnen im Anschluss an den Studienabschluss der Zugang zu internen Arbeitsmärkten bzw. in primäre externe Arbeitsmärkte gelingt, würde sich dies auch positiv auf die weitere berufliche Karriere auswirken. Eine Erstplatzierung in sekundären externen Arbeitsmärkten hingegen spräche dann eher für bleibende Schwierigkeiten im weiteren beruflichen Verlauf.

Wie bereits die Ausführungen der Zugangsbedingungen zu verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten zeigen, tragen nicht nur ökonomische Theorieansätze zur Erklärung von Berufserfolg bei. Soziologische Ansätze sind hilfreich, um die sozialen und institutionellen Kontexte auf der einen und die individuellen Interessen auf der anderen Seite zu berücksichtigen und so z. B. die Bedeutung von sozialen Netzwerken bei der beruflichen Platzierung und für den beruflichen Aufstieg abzuschätzen. Wesentlich sind hierbei sozialkapitalbezogene Ansätze. Soziales Kapital, verstanden als Netz von Beziehungen des gegenseitigen Kennens und Anerkennens, steht für die Wichtigkeit von sozialen Kontakten bei der Erlangung bzw. dem Tausch von Ressourcen (Bourdieu 1983:190). Für die Reproduktion sozialen Kapitals ist eine anhaltende Beziehungsarbeit notwendig, um die gegenseitige Anerkennung immer wieder zu bestätigen. Soziale Netzwerke existieren also nur durch Investition in Vertrauensbeziehungen. Sozialkapitalbezogene Ansätze sind nicht zwingend auf ein bestimmtes gesellschaftliches Feld beschränkt, allerdings fokussiert die Kontaktnetztheorie (Granovetter 1973, 1974) vorrangig auf das Beschäftigungssystem und auf die berufliche Platzierung bzw. den Aufstieg im Berufsverlauf. Sie unterstellt einen erheblichen Einfluss sozialer Prozesse auf die berufliche Platzierung. Die Netzwerkbeziehungen werden anhand der Intensität der sozialen Bindung in starke (strong ties) und schwache Bindungen (weak ties) unterschieden. Die Pflege schwacher Verbindungen ist weniger zeitintensiv als die für starke Beziehungen und ermöglicht ein potentiell größeres Netzwerk bzw. über die Kontaktperson Informationen aus weiter entfernten Netzwerken. Die Stärke der schwachen Beziehungen liegt dabei in der Chance, eher an arbeitsmarktrelevante Informationen zu gelangen und diese erfolgreich zu nutzen, als es über starke soziale Bindungen zu erwarten ist, und diese erfolgreich zu nutzen, weil professionelle Kontakte im Regelfall nicht auf engen persönlichen Beziehungen (strong ties) basieren, sondern eher lose sind. Granovetter (1983) relativiert seine ursprüngliche Argumentation: Einerseits sind Stellen, die über weak ties gefunden werden, nicht zwangsläufig höherwertig. Andererseits fühlen sich vor allem Personen in starken sozialen Beziehungen verpflichtet, bei der Stellensuche zu helfen. Diese Art der Unterstützung kann beispielsweise zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit beitragen. Der empirische Nachweis der besonderen Wirkung schwacher Beziehungen ist bisher jedoch nicht eindeutig geführt worden; die Befunde sind zumindest ambivalent (Franzen und Hangartner 2005; Haug und Kropf 2002; Offerhaus 2008).³⁴ Für Hochschulabsolvent(inn)en wäre zudem weiter über die Bedeutung spezifischer Netzwerke nachzudenken, etwa für die Werdegänge im Wissenschaftssystem. Die bisher dargelegten netzwerktheoretischen Annahmen sollten aber be-

³⁴ Vermutlich auch deshalb, weil die Komplexität des Vorgangs – z. B. die Abhängigkeit von äußeren Einflüssen oder die Wirkung des Status der Vermittlungsposition – nur bedingt in einem quantitativen Erhebungsinstrument abbildbar ist.

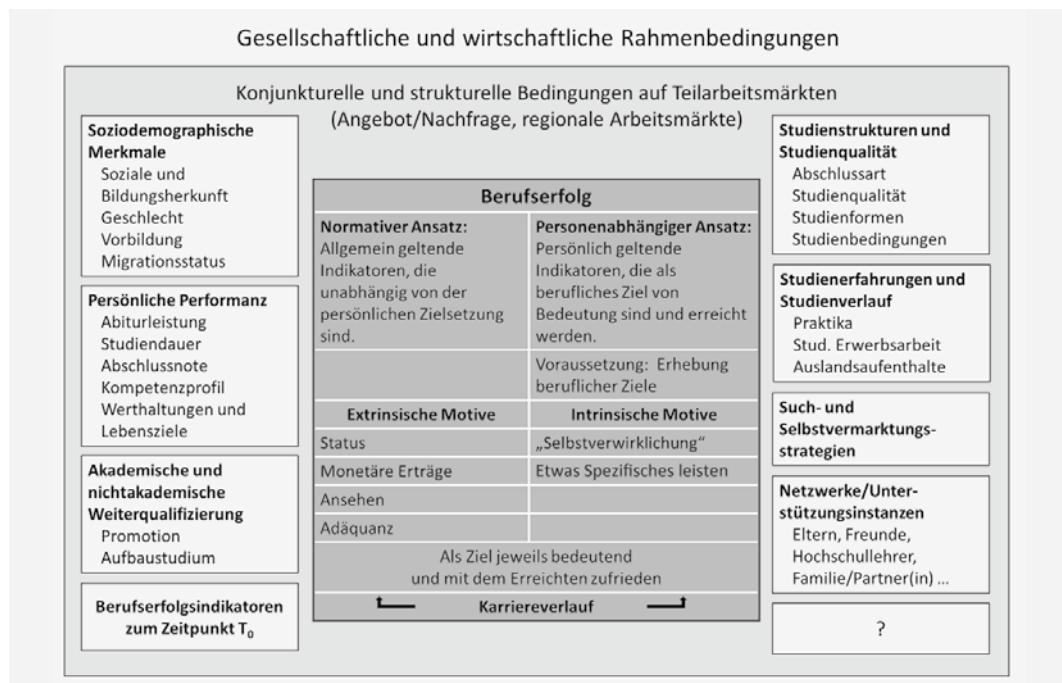
reits verdeutlichen, dass ein einschlägiges (also berufsbezogenes) Netzwerk die berufliche Platzierung von Hochschulabsolvent(inn)en in adäquate Positionen erleichtern kann.

Die unterschiedlichen theoretischen Ansätze bringen eine Vielzahl von Berufserfolgsmerkmalen und Annahmen über deren Zustandekommen hervor. Zum besseren Verständnis werden sie nachfolgend noch einmal zusammengefasst dargestellt.

5.2.2 Determinanten des Berufserfolgs

Fasst man die Schlussfolgerungen aus der theoretischen Betrachtung des Zustandekommens von Berufserfolg für Hochschulabsolvent(inn)en zusammen, so werden verschiedene Einflussdimensionen deutlich. Unabhängig vom Gewicht einzelner Faktoren und möglicher Wechselwirkungen zwischen den Determinanten lassen sich personenbezogene, hochschulbezogene sowie arbeitsmarktbezogene Einflussgrößen unterscheiden (Abb. 5.2), die einen Einfluss auf den Berufserfolg ausüben können.

Abb. 5.2 Modellansatz zur Erklärung von Berufserfolg



Personenbezogene Einflussgrößen

Ausgehend von den theoretischen Ansätzen können bestimmte Merkmale, die jede(r) Absolvent(in) mit sich trägt, Auswirkungen auf den Berufserfolg haben. Dazu zählen u. a. Signale über die Leistungsfähigkeit (z. B. anhand der Studiendauer, der Abschlussnote oder auch der Abiturleistung), aber auch Merkmale, die im Sinne des Labour-Queue-Modells (Thurow 1978) aufgrund bestimmter Annahmen und Präferenzen von Arbeitgeber(inne)n zur Bevorzugung oder Benachteiligung von Bewerbergruppen mit bestimmten Merkmalen führen. In dieser Hinsicht können dann auch soziodemographische Merkmale Auswirkungen auf den Berufserfolg haben, weil diese im Bewerbungsprozess erkennbar sind und dazu führen, dass bestimmte Bewerber(innen) bei-

spielsweise aufgrund ihrer sozialen oder regionalen Herkunft oder aufgrund des Geschlechts begünstigt oder benachteiligt werden.

Darüber hinaus können auch Zusammenhänge zwischen dem Berufserfolg und dem studierten Fach hergestellt werden. Aus dieser Perspektive tritt Berufserfolg dann ein, wenn ein den Interessen entsprechendes Studium erfolgreich abgeschlossen und im Anschluss daran eine Tätigkeit aufgenommen wird, die Raum bietet, das Interessenprofil im beruflichen Rahmen zu entfalten und zu vertiefen. Die Studienwahl kann somit einerseits Ergebnis einer vorhochschulischen Interessenausbildung als auch andererseits ein Prädiktor für den Berufserfolg sein (vgl. Nagy 2005). In (relativer) Unabhängigkeit von normativ gesetzten Indikatoren des Berufserfolgs sind die fachliche Passung und die Zufriedenheit mit beruflichen Inhalten wichtige Indikatoren für den individuellen Berufserfolg, da die Ausübung dieses Berufs ausschlaggebend für das Studium war und Ausdruck der Berufs- und Lebensziele ist.

Zur Erweiterung des Humankapitalstocks kann aus theoretischer Perspektive auch eine berufliche Ausbildung beitragen, die von einem Teil der Absolvent(inn)en vor der Aufnahme des Studiums absolviert wird. Voraussetzung für eine erfolgreiche Verwertung dieser Bildungsinvestition ist allerdings ein fachlicher Bezug zwischen beruflicher Ausbildung und absolviertem Studienfach sowie der angestrebten Erwerbstätigkeit. Besteht dieser Zusammenhang, steigen die Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Platzierung.

Mit der Kontaktnetztheorie lassen sich Einflussfaktoren auf den Berufserfolg in Form von Informationen über und der Unterstützung bei der Besetzung von Stellen identifizieren (vgl. Kap. 5.2.1). So kann familiäre Unterstützung bei der Stellensuche zur erfolgreichen beruflichen Platzierung beitragen, etwa dann, wenn die Übernahme von Unternehmen oder Praxen möglich ist, die bereits im familiären Besitz sind. Darüber hinaus können Kontakte aus starken Bindungen, beispielsweise wenn sie als Alternativstrategien eingesetzt werden, der Vermeidung von Arbeitslosigkeit dienen. Insgesamt hilfreicher bei der Stellenfindung erscheinen jedoch Kontakte und Unterstützungsmodelle aus schwachen sozialen Beziehungen. Die Nutzung von Informationen über freie Stellen aus verschiedenen Suchkanälen erhöht nicht nur die Anzahl potentieller Stellen, sondern sollte auch die Wahrscheinlichkeit erhöhen, eine dem Hochschulabschluss angemessene Stelle zu finden. Zu diesem Ergebnis kommt Wöisch (2009), der die Übergänge von Hochschulabsolvent(inn)en nach dem Studienabschluss untersucht. Ambrasat et al. (2011) belegen einen positiven Einkommenseffekt für Beschäftigungen, die durch Informationen aus schwachen sozialen Beziehungen ermöglicht werden und über Kontaktpersonen mit einem hohen Status zustande kommen. Wenn die bisherigen empirischen Ergebnisse somit uneinheitlich sind, ist doch davon auszugehen, dass soziale Netzwerke zumindest einen Effekt auf den Berufserfolg haben und somit in einem theoretisch begründeten Modell Berücksichtigung finden müssen.

Hochschulbezogene Einflussgrößen

Je nach Studienfach und Ausgestaltung des Studiums bereiten die Schwerpunkte der einzelnen Studiengänge, wenn auch in unterschiedlich starkem Ausmaß, auf spezifische Berufsfelder vor. Luhmann (1992) unterscheidet weiche und harte Studienfächer und macht diese Unterscheidung an der Passung zwischen Studium und Beruf fest. Studienfächer, für deren Absolvent(inn)en konkrete Berufe lediglich in – im Vergleich zur Absolventenzahl – geringer Anzahl verfügbar sind und deren Absolvent(inn)en häufig in nichttraditionellen Branchen und Berufsfeldern tätig werden (vorwiegend diffuser Berufsfeldbezug) zeichnen sich im Vergleich zu Studienfächern, für die konkrete Berufe in hoher Anzahl vorhanden sind (vorwiegend klarer Berufsfeldbezug), durch allgemeinere Bildungsziele, vielseitigere, aber auch unbestimmtere Chancen und geringere Zukunfts-

sicherheit aus. Fächer mit klarerem Berufsfeldbezug bilden danach eher zu Spezialisten, Fächer mit diffuserem Berufsfeldbezug eher zu Generalisten aus. Letztere müssen, wollen sie den beruflichen Anforderungen gerecht werden, zusätzlich in hohem Maße fachübergreifende und außerfachliche Kompetenzen ausbilden.

Die Studiengänge unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihres Berufsbezugs, sondern lassen sich auch anhand der Studienstruktur und des Studienaufbaus unterscheiden. Freiraum und Wahloptionen finden sich eher in den weniger stark strukturierten und systematisch aufgebauten Studiengängen. Freiräume müssen selbstständig gefüllt und organisiert werden, wozu ein höherer Grad an Selbst- und Organisationskompetenz notwendig ist. Absolvent(inn)en bilden demnach je nach Studienrichtung unterschiedliche Kompetenzprofile aus, die Einfluss auf die erfolgreiche berufliche Platzierung nach dem Studienabschluss und im Berufsverlauf haben können. Neben fachlichen Kompetenzen erleichtern Praxiserfahrungen den Übergang in den Beruf³⁵. Diese können, wie vorwiegend in fachhochschulischen Studiengängen realisiert, in das Studium integriert sein und erweitern nicht nur die fachlichen Fähigkeiten, sondern eröffnen auch Kontakte im Beschäftigungssystem. Sehen die Studienpläne keine ausreichenden praktischen Bezüge vor bzw. sind diese nicht, wie bei Staatsexamensabschlüssen, in einer weiteren Ausbildungsphase vorgesehen, müssen Studierende selbst nach Praxiskontakte suchen. Gelingt es, im Studium fachlich einschlägige Tätigkeiten auszuüben, ist nicht nur ein Zuwachs berufsspezifischer Qualifikationen, sondern auch eine höhere Chance auf angemessene Stellenangebote zu erwarten. Grotheer (2009) weist für Hochschulabsolvent(inn)en einen Zusammenhang zwischen Studienqualitätsmerkmalen und den nachhochschulischen Werdegängen nach. Dabei wirken vor allem Transferhilfen in den Beruf positiv auf den Einstieg in angemessene Positionen (ebd.:258).

Arbeitsmarktbezogene Einflüsse

Hochschulabsolvent(inn)en haben in Deutschland insgesamt gute Chancen auf eine dem Studienabschluss angemessene Beschäftigung. Diese variieren jedoch zwischen den Studienfächern. So gehen die meisten Absolvent(inn)en der Ingenieurwissenschaften zumeist nach wenigen Monaten des Suchens in eine reguläre Beschäftigung über, die nur selten inadäquat ist und überdurchschnittlich häufig in unbefristeter Vollzeit ausgeübt wird (Rehn et al. 2011). Die Phase der beruflichen Etablierung dauert für Geisteswissenschaftler(innen) hingegen deutlich länger (Grotheer et al. 2012). Die Chance auf eine angemessene berufliche Platzierung hängt weiterhin von den konjunkturellen Bedingungen der Teil- und Regionalarbeitsmärkte sowie von allgemeinen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beim Berufsstart ab. In der sozialempirischen Forschung wurde die Bedeutung dieser Einflüsse beim Eintritt in das Beschäftigungssystem auf beruflichen Erfolg nachgewiesen (z. B. Blossfeld 1987; Müller 1978). Ebenso wird ein Zusammenhang der Karriereverläufe mit den Beschäftigungsbedingungen der beruflichen Erstplatzierung postuliert (Blossfeld 1985; Blau und Duncan 1967; Müller 1972). Dabei wirken Bildungsqualifikation und soziale Herkunft auf den Beschäftigungsstatus bei Berufseintritt. Die erste Beschäftigung ist wiederum – ganz im Sinne der internen Arbeitsmärkte der Segmentationstheorie – Ausgangspunkt für die weitere berufliche Karriere. Gleichzeitig signalisiert ein Hochschulabschluss ein hohes Maß sowohl an fachlichen als auch an überfachlichen Fähigkeiten, die auch nach einer längeren Orientierungs- und Suchphase gewinnbringend eingesetzt werden können. Es ist also durchaus mög-

35 Konkrete Praxiserfahrungen können z. B. durch studienbezogene Auslandsaufenthalte gemacht werden. Die auf diesem Weg erworbenen Fähigkeiten lassen sich gewinnbringend im Beschäftigungssystem einsetzen (vgl. Exkurs von Netz in Grotheer et al. 2012:259f).

lich, dass die Bedeutung der beruflichen Erstplatzierung für Personen mit Hochschulabschluss nicht so hoch ist wie bei Personen mit geringeren Bildungsabschlüssen.

Ob und wann einer oder mehrere Aspekte von Berufserfolg eintreten und wie sich die Beschäftigungsmerkmale entwickeln, lässt sich nur dann zuverlässig analysieren, wenn die individuellen Werdegänge über die Zeit erfasst und ins Verhältnis zu den Zielen und Motiven der Akteure gesetzt werden. Mit dem HIS-HF Absolventenpanel liegen Daten von Hochschulabsolvent(inn)en vor, mit denen Veränderungen im Zeitverlauf (Paneldesign) sowie Einflüsse unterschiedlicher Jahrgänge (Kohortendesign) abgebildet werden können. Auf Basis der nun vorliegenden dritten Befragung des Jahrgangs 2001 zehn Jahre nach dem Studienabschluss sollen deshalb die wesentlichen Berufserfolgsmerkmale zum Befragungszeitpunkt und in ihrer Entwicklung über den Beobachtungszeitraum berichtet werden. Zudem wird auch ein erster Versuch unternommen, die in diesem Abschnitt postulierten Einflussfaktoren auf ihren Zusammenhang mit dem Berufserfolg zu untersuchen. Die Anknüpfungspunkte für weitere Forschungsarbeiten sind zahlreich. Die Erweiterung des theoretischen Modells bedarf beispielsweise der stärkeren Berücksichtigung individueller Motive, Ziele und Umsetzungsstrategien sowie der Bedeutung individueller Profile bei der Stellensuche und im Berufsverlauf. Deshalb kann ein weiterer Schritt der Erklärung von Berufserfolg z. B. in der Bezugnahme auf Kompetenzprofile von Absolventinnen und Absolventen bestehen.

6 Berufserfolg von Hochschulabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2000/2001

Wie die Erläuterungen im vorangegangen Abschnitt verdeutlichen, ist Berufserfolg für Hochschulabsolvent(inn)en ein mehrdimensionales Konstrukt und hängt auf individueller Ebene von der Setzung und Umsetzung verschiedener beruflicher und außerberuflicher Ziele ab. Langzeitstudien zeigen, dass sich die Beschäftigungssituation von Akademiker(inne) in den Jahren nach dem Studienabschluss weitgehend stabilisiert und auch Absolvent(inn)en aus Fachrichtungen, die sich einem für Akademiker(innen) vergleichsweise geringen Beschäftigungsangebot gegenüber sehen, adäquate Beschäftigungen einnehmen können (Grotheer et al. 2012; Fabian und Briedis 2009). Von Bedeutung für den beruflichen Verlauf sind dabei einerseits gesellschaftliche Rahmenbedingungen und die konjunkturelle Lage³⁶ und andererseits die individuellen Ressourcen sowie die Berufs- und Lebensziele der Absolvent(inn)en (vgl. Kap. 5). In Abhängigkeit dieser Einflüsse lassen sich Typen unterschiedlicher beruflicher und außerberuflicher Werdegänge bilden (vgl. Kap. 4). Die Abbildung des Entstehungsprozesses und die Frage, warum einem Teil der Hochschulabsolvent(inn)en beruflicher Erfolg auch nach zehn Jahren nicht beschieden ist, sind Gegenstand des nachfolgenden Abschnitts (Kap. 7).

6.1 Berufliche Situation und Berufserfolg zehn Jahre nach dem Studienabschluss

Für wen ließen sich welche Aspekte von Berufserfolg realisieren und für welche Absolvent(inn)en hat sich beruflicher Erfolg nur bedingt oder gar nicht eingestellt?

Aus den bisherigen Darstellungen geht hervor, dass die Absolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2000/2001 eine hohe Erwerbsquote aufweisen, die unter den Absolventen bei nahezu 100 Prozent liegt und für Absolventinnen etwa 80 Prozent beträgt (vgl. Kap. 3). Erwerbsunterbrechungen gehen in erster Linie auf Familiengründungen zurück und sind zumeist zeitlich beschränkt. Fast alle Absolventinnen, die ihre Beschäftigung für die Familiengründung unterbrechen, beabsichtigen dies nur vorübergehend zu tun (Tab. A9.5b). Gut drei Viertel von ihnen sind zehn Jahre nach dem Studienabschluss bereits wieder in die Erwerbstätigkeit zurückgekehrt, ein weiteres Fünftel hat es fest vor. Perspektivisch ist deshalb ein Anstieg der Erwerbsquoten von Hochschulabsolventinnen zu erwarten. Setzen alle Absolventinnen ihr Vorhaben um, werden die Anteile erwerbstätiger Akademikerinnen zu einem späteren Zeitpunkt (wieder) auf ähnlich hohem Niveau wie bei Akademikern liegen.

Ungeachtet der hohen Erwerbsbeteiligung stellt sich aus gesellschaftlicher Perspektive die Frage, ob die Absolvent(inn)en in den Berufen arbeiten, auf die das Studium sie vorbereiten sollte bzw. ob sie Beschäftigungen nachgehen, die einem Hochschulabschluss angemessen sind. Um diese Frage zu beantworten, kann die Adäquanz, also die Passung zwischen dem erworbenen Abschluss und der ausgeübten Tätigkeit, herangezogen werden. Da die Adäquanzurteile der Beschäftigung aus Selbstauskünften der Absolvent(inn)en gewonnen werden und die Einschätzungen nicht immer der gesellschaftlich zugeschriebenen Bedeutung der ausgeübten Berufe

³⁶ Konjunkturelle Schwankungen sind für Absolvent(inn)en einzelner Fachrichtungen, beispielsweise jener, die mit einem Staatsexamen abschließen, weit weniger bedeutend, als für Absolvent(inn)en der übrigen Fachrichtungen.

entsprechen³⁷, werden für Aussagen zur Adäquanz aus gesellschaftlicher Perspektive neben den Selbsteinschätzungen ergänzend die aktuellen Berufsangaben berücksichtigt. Sie geben Hinweise zum Komplexitätsgrad bzw. zum Anforderungsprofil der Erwerbstätigkeiten³⁸. Berufe, die laut amtlicher Klassifikation der Berufe als „komplexe Spezialistentätigkeiten“ oder als „hochkomplexe Tätigkeiten“ gelten, werden als gesellschaftlich erforderliche und gewünschte Tätigkeiten verstanden. Sie werden unter dem Begriff „gesellschaftlich³⁹ adäquate Positionen“ in die Analyse einbezogen. Auf diesem Weg können Adäquanz einschätzungen auch für Fachrichtungen vorgenommen werden, die nur in geringem Maße in klar umrissene Berufe führen.

Fast alle erwerbstätigen Absolvent(inn)en sind zehn Jahre nach dem Studienabschluss – aus gesellschaftlicher Sicht – adäquat beschäftigt. Dieser Befund trifft sowohl auf Männer als auch auf Frauen zu und gilt für die Absolvent(inn)en der meisten Fachrichtungen. Lediglich Absolvent(inn)en der Geisteswissenschaften, der Agrar- und Ernährungswissenschaften sowie der Wirtschaftswissenschaften (von Fachhochschulen) arbeiten etwas häufiger in Berufen, deren Anforderungsniveau nicht einem Hochschulabschluss entspricht.

Für Universitäten und für Fachhochschulen besteht gleichermaßen eine wichtige Aufgabe in der Ausbildung der Berufsbefähigung von Studierenden.⁴⁰ Gemessen daran stellt die berufliche Platzierung der Absolvent(inn)en in eine dem Studium angemessene Tätigkeit auch für die Hochschulen einen Indikator für die erfolgreiche Ausbildung ihrer Studierenden dar.

Für die Zuordnung von adäquaten bzw. inadäquaten Beschäftigungen aus individueller Perspektive werden die Selbsteinschätzungen der Befragten herangezogen. Da die Angemessenheit der Tätigkeit sowohl durch eine vertikale (Voraussetzung eines Hochschulstudiums für den Beruf, hinsichtlich der beruflichen Position, hinsichtlich des Niveaus der Arbeitsaufgaben) als auch eine horizontale (hinsichtlich der fachlichen Qualifikation) Dimension beschrieben werden kann, empfiehlt sich für die Analyse von Beschäftigungsadäquanz eine Kategorisierung in vier Bereiche (volladäquat, (nur) vertikal adäquat, (nur) fachlich adäquat, inadäquat; vgl. Fehse und Kerst 2007). Dass den Absolvent(inn)en eine adäquate berufliche Platzierung wichtig ist, belegt die Erhebung ihrer Wünsche, entsprechend ihrer Studienqualifikation erwerbstätig zu sein. Lediglich fünf Prozent der Befragten streben keine der Studienqualifikation entsprechende Beschäftigung an⁴¹.

Zehn Jahre nach dem Studienabschluss sehen sich knapp 90 Prozent der Absolventinnen und Absolventen vertikal adäquat beschäftigt (Abb. 6.1). Zumeist werden die Tätigkeiten sowohl in vertikaler als auch in horizontaler Hinsicht als angemessen eingeschätzt. Die Urteile der Absolvent(inn)en von Universitäten fallen etwas positiver aus als die ihrer Kolleg(inn)en mit Fachhochschulabschluss (71 % vs. 62 %; Tab. A6.8a). Insgesamt sehen sich die Absolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2001 etwas häufiger adäquat platziert als jene der Vergleichskohorte des Jahrgangs 1997. Dies geht vor allem auf die vergleichsweise gute Beschäftigungslage von Universitätsabsolvent(inn)en der Geistes- und Sozialwissenschaften, der Mathematik, der Lehrämter und der Geographie zurück, die zehn Jahre nach dem Studienabschluss seltener inadäquat beschäftigt sind (Tab. A6.8a; vgl. Kap. 7).

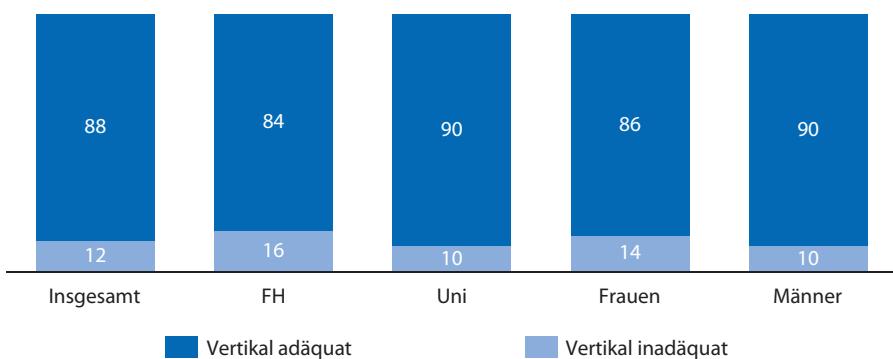
37 Umgekehrt kommt es so gut wie nie vor, dass Berufe, die Absolvent(inn)en als adäquat beurteilen, einem Hochschulabschluss unangemessen sind. Deshalb wird für die Beschreibung der Adäquanz aus individueller Perspektive auch an der Differenzierung nach Fehse und Kerst (2007) festgehalten.

38 Die offenen Angaben der Berufe wurden nach der Klassifizierung der Berufe 2010 (KldB 2011) verkodet. Neben der Hierarchieebene wird auch nach dem Anforderungsniveau der Tätigkeiten unterschieden.

39 Diese Zuordnung gilt auch für die institutionelle Perspektive der Hochschulen.

40 Davon zeugen – neben der Berücksichtigung dieses Punktes in den Hochschulgesetzen der Länder – unzählige Studiengangsbeschreibungen.

41 In der Befragung fünf Jahre nach dem Studienabschluss wurde der Wunsch erfragt, in den kommenden fünf Jahren der Studienqualifikation entsprechend beschäftigt zu sein.

Abb. 6.1**Individuelle vertikale Adäquanz nach Abschlussart und Geschlecht (Befragung 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)**

Prüfungsjahrgang 2001, 3. Befragung ca. zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

Die Differenzierung der Beschäftigung der Absolvent(inn)en nach der Art ihrer Arbeitsverhältnisse belegt, dass auch Personen, die nicht auf unbefristeten Vollzeitstellen beschäftigt sind, überwiegend adäquate Stellen einnehmen. Allerdings steigt für Absolvent(inn)en, die nach dem Studium selbstständig werden oder phasenweise in Teilzeit arbeiten, das Risiko, zehn Jahre nach dem Studienabschluss inadäquat beschäftigt zu sein. Absolvent(inn)en, die aktuell in Teilzeit tätig bzw. selbstständig sind – bei erstgenannten überwiegend Mütter – schätzen ihre Beschäftigung häufiger als dem Studium unangemessen ein als in Vollzeit tätige Absolvent(inn)en.⁴² Insgesamt sieht sich aber in allen Teilgruppen die überwiegende Mehrheit volladäquat beschäftigt.

Zusammenfassend belegen sowohl die Ergebnisse zur Adäquanz der Beschäftigungen, die über die Berufsangaben ergänzt wurden, als auch jene, die ausschließlich auf Basis der Selbsteinschätzungen der Absolvent(inn)en zustande gekommen sind, dass die zehn Jahre nach dem Studienabschluss ausgeübten Berufe zumeist ein dem Hochschulabschluss entsprechendes Anforderungsprofil aufweisen bzw. als angemessene Beschäftigungen beurteilt werden.

Weitere Merkmale für beruflichen Erfolg stellen die monetären Erträge der Beschäftigung dar, aus deren Höhe Schlussfolgerungen für die gesellschaftliche Wertschätzung der Tätigkeiten gezogen werden können. Darüber hinaus werden auch Tätigkeiten mit Personal- oder Budgetverantwortung als (gesellschaftlich) bedeutende Positionen angesehen, deren Anforderungsprofile gut von Akademiker(inne)n erfüllt werden können. Diese Beschäftigungen werden zumeist auch überdurchschnittlich vergütet.

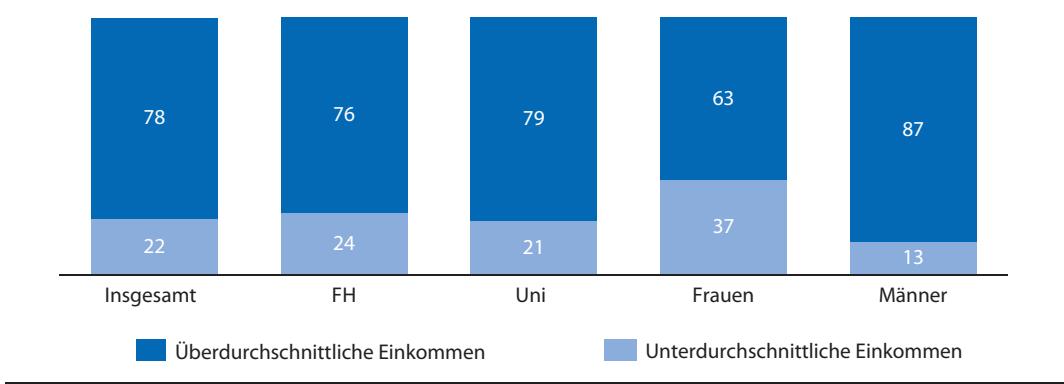
Ein hohes berufliches Einkommen stellt nicht nur aus Sicht eines Teils der Absolvent(inn)en ein wichtiges Ziel dar, aus gesellschaftlicher Sicht geht es u. a. auch darum, die Investition in öffentliche Bildung zu legitimieren. Das gelingt zum einen über den Verweis auf den Wissens- und Innovationszuwachs durch Hochqualifizierte, zum anderen durch die Betonung der monetären Erträge für die Individuen und auch die Gesellschaft. Zehn Jahre nach dem Studienabschluss liegen die durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen ohne Gehaltszulagen bei knapp 58.000 Euro (Tab. A6.3a). Werden zusätzliche Gehaltsbestandteile berücksichtigt, erhöhen sich die durchschnittlichen Einkommen auf knapp 63.000 Euro (Tab. A6.4a). Dabei erzielen Universitätsabsolvent(inn)en

⁴² Je nach Beschäftigungsform liegen die Quoten der inadäquat Teilzeitbeschäftigten bzw. der Selbständigen bei 14 bis 16 Prozent, wohingegen unter den Vollzeitbeschäftigten lediglich neun Prozent nicht vertikal adäquat beschäftigt sind.

insgesamt und im Vergleich der Fachrichtungen etwas höhere Einkommen als Absolvent(inn)en von Fachhochschulstudiengängen. Unabhängig vom besuchten Hochschultyp sind die Einkommen der Absolventen deutlich höher als die der Absolventinnen (vgl. Tab. A6.3b und A6.4b).

Anhand der absoluten Höhe der Einkommen ist jedoch noch nicht abzulesen, ob Hochschulabsolvent(inn)en zehn Jahre nach dem Examen auch im Vergleich mit anderen Qualifikationsgruppen hohe Gehälter erzielen. Um dieser Frage nachzugehen, wurden auch die Anteile an Befragten ermittelt, die gemessen an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung hohe Einkommen erreichen. Hohe Einkommen liegen in diesem Fall dann vor, wenn die Bruttomonatseinkommen über dem Durchschnitt aller Beschäftigten liegen⁴³. Zehn Jahre nach dem Studienabschluss trifft dies auf knapp 80 Prozent der vollzeiterwerbstätigen Absolvent(inn)en zu⁴⁴ (Abb. 6.2). Absolventinnen erzielen seltener überdurchschnittliche Einkommen als Absolventen (63 % vs. 87 %). Das ist einerseits dadurch zu erklären, dass die Frauenquoten in Fachrichtungen mit unterdurchschnittlichen Einkommen überproportional hoch sind (z. B. Agrar-/Ernährungswissenschaften, Sozialwesen, Geisteswissenschaften, Pädagogik, Lehramtsabschlüsse⁴⁵). Doch andererseits bestehen Einkommensunterschiede zuungunsten der Frauen auch innerhalb gleicher Fachrichtungen und sind beispielsweise auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung aufgrund einer Familiengründung zurückzuführen (Abb. 6.2; zu geschlechtsspezifischen Unterschieden vgl. Brandt 2012:78ff).

Abb. 6.2 Anteil an überdurchschnittlichen Einkommen nach Abschlussart und Geschlecht (Befragung 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)



Prüfungsjahrgang 2001, 3. Befragung ca. zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

Gleiches gilt für die berufliche Platzierung in Führungspositionen⁴⁶. Absolventen sind häufiger bestrebt, eine leitende Position einzunehmen⁴⁷ und können dieses Ziel im Berufsverlauf auch

43 Als Grundlage wurden die Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer(innen) im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich ohne Sonderzahlungen des Jahres 2011 herangezogen; vgl.: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteBranchen/Tabellen/LangeReiheD.html> (Zugegriffen Februar 11, 2013).

44 In diese Einkommensangaben fließen keine Angaben zu zusätzlichen Gehaltsbestandteilen mit ein.

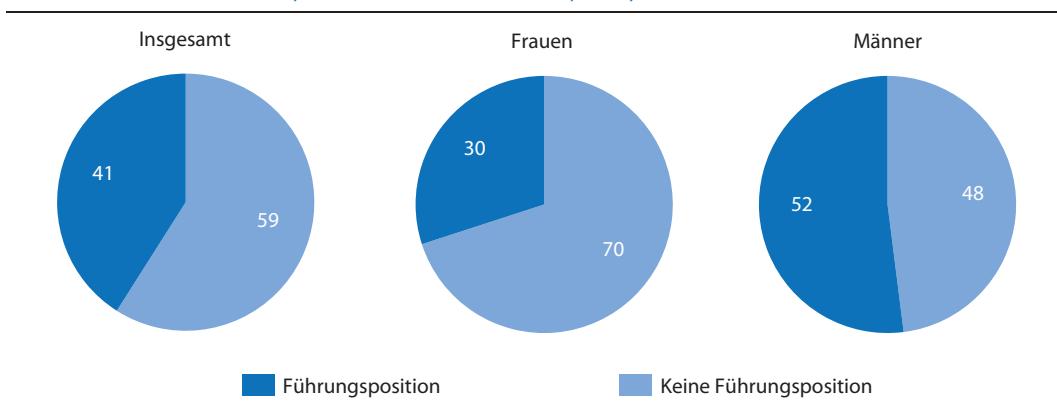
45 Für Lehramtsabsolvent(inn)en ist zu berücksichtigen, dass sie zumeist als Beamtinnen und Beamte arbeiten und trotz unterdurchschnittlicher Bruttoeinkommen durch eine geringere Steuerlast annähernd durchschnittliche Nettoeinkommen erzielen.

46 Für die Zuordnung zu Führungspositionen wird die Definition im Exkurs von Grotheer (Grotheer et al. 2012:154f) aufgegriffen. Hier werden zwei Führungsebenen benannt, die zum einen leitende Angestellte und zum anderen Selbständige und Beamte mit Leitungsaufgaben berücksichtigen.

47 Da für den aktuell befragten Jahrgang keine Angaben zu den Berufs- und Lebenszielen vorliegen, wurden die Ziele des vorher befragten Jahrgangs 1997 herangezogen. Für 62 Prozent der Männer aber nur 42 Prozent der Frauen ist danach die Übernahme einer Leitungsposition (sehr) wichtig. Erstgenannte erreichen Leitungspositionen nach zehn Jahren auch dann häufiger als Frauen, wenn nur Absolvent(inn)en berücksichtigt werden, denen dieses berufliche Ziel wichtig war.

häufiger umsetzen als Absolventinnen. Insgesamt übernehmen gut 40 Prozent in der aktuell ausgeübten Tätigkeit Führungsverantwortung (Abb. 6.3). Unter Absolventinnen arbeitet etwas weniger als jede Dritte in einer entsprechenden Position, unter Absolventen ist es gut jeder Zweite. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich auch für Absolventinnen bzw. Absolventen der jeweils gleichen Fachrichtung.

Abb. 6.3 **Tätigkeiten mit Führungsverantwortung nach Geschlecht (Befragung 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)**



Prüfungsjahrgang 2001, 3. Befragung ca. zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

Wenn, wie in Kapitel 5 dargelegt, Hochschulabschlüsse die Chance auf sichere Beschäftigungsverhältnisse erhöhen, sollten die Absolvent(inn)en zum einen häufig in unbefristeten Beschäftigungen tätig sein und zum anderen ihre Beschäftigungsaussichten positiv einschätzen. Zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums sind drei Viertel der Absolvent(inn)en unbefristet beschäftigt (Tab. A6.10a). Da weitere 15 Prozent in anderen als befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen stehen, zu denen zumeist Selbstständigkeiten gehören (vgl. Tab. A6.11a), ist nur ein geringer Teil der Absolvent(inn)en nach zehn Jahren befristet beschäftigt (6 % in Vollzeit, 4 % in Teilzeit). Absolventinnen arbeiten etwas häufiger als Absolventen auf befristeten Stellen. Ebenso sind sie wesentlich häufiger in (unbefristeten) Teilzeitbeschäftigungen tätig (Tab. 6.10b). Die Hochschulabsolvent(inn)en des Jahrgangs 2001 urteilen auch hinsichtlich der Beständigkeit der ausgeübten Tätigkeiten zumeist positiv. Mit fünf Prozent der aktuell Erwerbstätigen schätzt nur eine kleine Minderheit ihre Beschäftigungsperspektiven als kurzfristig und nicht mittel- bzw. langfristig stabil ein (zu den Fächer- bzw. Geschlechterunterschieden vgl. Tab. A1.2a und A1.2b).

Ein Vergleich der Befristungsquoten zwischen Akademiker(inne)n und Erwerbstätigen mit anderen Bildungsabschlüssen kann für die Gruppe der abhängig Beschäftigten vorgenommen werden. Als Vergleichsdaten dienen die Ergebnisse des Mikrozensus der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Danach liegt der Anteil befristet Beschäftigter an allen abhängig Beschäftigten in der relevanten Altersgruppe der 35 bis 40-Jährigen bei neun Prozent. Von den Absolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2001 sind es zehn Jahre nach dem Studienabschluss hingegen 13 Prozent. Absolvent(inn)en von Fachhochschulen liegen mit durchschnittlich sechs Prozent unterhalb der Befristungsquote, während Universitätsabsolvent(inn)en mit 16 Prozent eine überdurchschnittliche Quote aufweisen. Die im Vergleich hohen Anteile an Befristungen von Universitätsabsolvent(inn)en gegenüber Fachhochschulabsolvent(inn)en gehen insgesamt auf die we-

sentlich häufigere berufliche Platzierung im Öffentlichen Dienst und speziell in den Bereichen Bildung, Forschung und Kultur im Besonderen zurück.

Wie aus den Erläuterungen in Kapitel 5 hervorgeht, bedarf es für eine angemessene Darstellung des beruflichen Erfolgs aus individueller Sicht Kenntnis darüber, welche beruflichen Ziele von den Befragten persönlich als wichtig eingeschätzt werden, ob diese sich im Berufsverlauf eingestellt haben und dementsprechend zur Zufriedenheit mit der Beschäftigung führen. Für den aktuell befragten Jahrgang liegen keine Angaben zur Bedeutung einzelner Berufs- und Lebensziele vor. Sie lassen sich auch nicht ohne weiteres aus den Angaben anderer Prüfungsjahrgänge übertragen.⁴⁸

Es ist jedoch möglich, die Zufriedenheitsangaben als Indikator für die Erreichung wichtiger beruflicher (und außerberuflicher) Ziele heranzuziehen. Es leuchtet ein, dass kritische Einschätzungen vermutlich eher für solche Beschäftigungsaspekte vorgenommen werden, die für den Befragten bzw. die Befragte auch eine persönliche Bedeutung haben. Dementsprechend kann die kritische Einschätzung von Teilaспектen der aktuellen Beschäftigung als Hinweis für (bisher) ausgebliebenen Berufserfolg der Absolvent(inn)en verstanden werden. Die Angaben zur beruflichen Zufriedenheit im HIS-HF Absolventenpanel lassen sich inhaltlich zu drei Dimensionen zusammenfassen: Erträge und Perspektiven (aus) der Beschäftigung, die inhaltliche Ausgestaltung bzw. die Arbeitsbedingungen und die zeitlichen Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit.⁴⁹

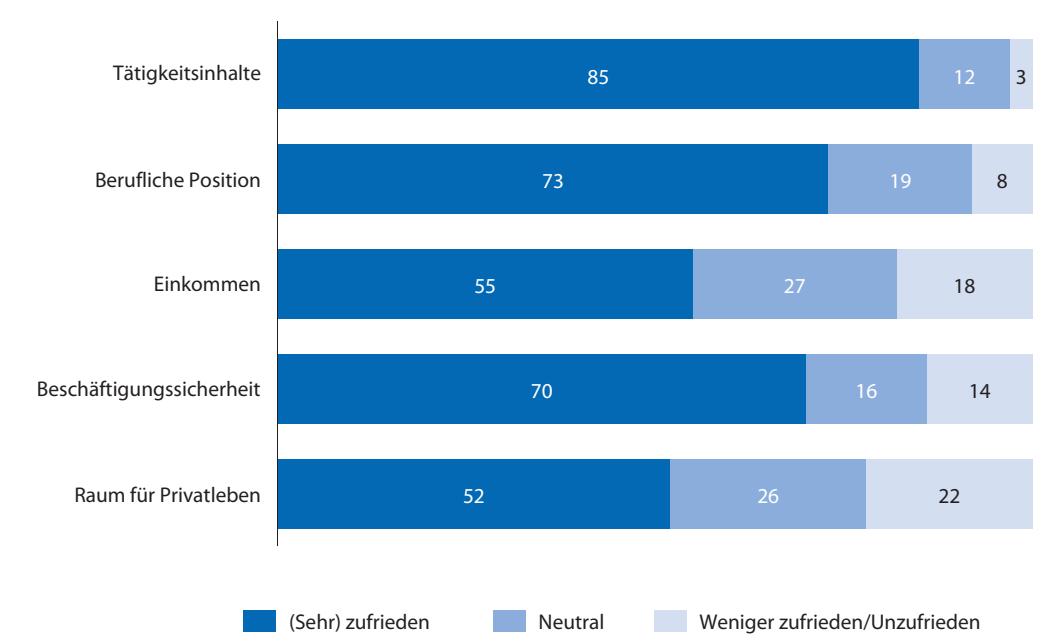
Die meisten Absolvent(inn)en sind zehn Jahre nach dem Studienabschluss mit den genannten Teildimensionen zufrieden. Fast jedes Einzelmerkmal wird von mindestens der Hälfte und zu meist von mehr als zwei Dritteln aller Absolvent(inn)en positiv bewertet (Abb. 6.4).⁵⁰ Negativurteile sind dagegen selten. Hinsichtlich der Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen ist nur ein geringer Anteil der Absolvent(inn)en in einzelnen Fachrichtungen unzufrieden: z. B. äußern sich Lehramtsabsolvent(inn)en überdurchschnittlich häufig kritisch zur technischen Ausstattung am Arbeitsplatz, jedoch sie sind mit den Inhalten ihrer Arbeit und der Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen, überwiegend zufrieden. Auch die monetären Erträge sowie die Zukunftsperspektiven der gegenwärtigen Tätigkeit werden mehrheitlich positiv eingeschätzt (Tab. A6.9c). Insgesamt betrachtet äußert sich allerdings knapp jede(r) Fünfte kritisch zum Einkommen. Variationen in den Zufriedenheitsurteilen gibt es nicht nur zwischen den Fächern: Absolvent(inn)en der Architektur/Raumplanung, der Agrar- und Ernährungswissenschaften, der Pädagogik, der Magisterstudiengänge und der Biologie sind in diesem Punkt häufiger unzufrieden als Absolvent(inn)en anderer Fachrichtungen; sondern auch im Vergleich der Geschlechter: Absolventen sind mit den materiellen Erträgen ihrer Beschäftigung etwas häufiger zufrieden als Absolventinnen (vgl. Tab. A6.9d mit A6.9e).

Auch wenn ein Teil der Befragten mit den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten unzufrieden ist, spiegelt sich dies nicht in den beruflichen Positionierungen wider: weniger als jede(r) Zehnte ist mit der ausgeübten beruflichen Position unzufrieden. Der Befund gilt für Absolventinnen ebenso wie für Absolventen, obwohl Frauen wesentlich seltener Leitungspositionen einnehmen

-
- 48 Es lassen sich zwar einzelne Teilaspekte der Berufs- und Lebensziele benennen, die für die meisten Absolvent(inn)en mehrerer Kohorten – relativ unabhängig vom absolvierten Studienfach – als wichtig erkannt werden. Diese Einschätzungen liegen jedoch nicht als Individualdaten, sondern nur als Strukturdaten vor. Zukünftige Erhebungen sollten dem Anspruch Rechnung tragen, dass die Gewichtung einzelner Aspekte der ausgeübten Beschäftigung die Dimensionen „Bedeutung“, „Zielerreichung“ und „Zufriedenheit“ zu berücksichtigen hat.
- 49 Die Einzelmerkmale sind folgendermaßen zu den drei Dimensionen von Berufszufriedenheit zusammengefasst: a) Tätigkeitsinhalte, Arbeitsbedingungen, Technische Ausstattung/Arbeitsmittel, Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und Arbeitsklima = „Inhaltliche Ausgestaltung und Arbeitsbedingungen“; b) Berufliche Position, Verdienst/Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten, Qualifikationsangemessenheit und Beschäftigungssicherheit = „Erträge und Perspektiven“ sowie c) Raum für Privatleben, Arbeitszeitorganisation, Umfang/Länge der Arbeitszeit und Familienfreundlichkeit = „Zeitliche Rahmenbedingungen“.
- 50 Die einzige Ausnahme bildet die Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten. Hiermit ist lediglich etwas mehr als ein Drittel der Absolvent(inn)en zufrieden, knapp ein Drittel hingegen unzufrieden.

Abb. 6.4

Ausgewählte Aspekte von Berufszufriedenheit (Befragung 2001/3, traditionelle Abschlüsse, Werte 1+2, 3 und 4+5 einer 5-stufigen Skala von 1 = „Sehr zufrieden“ bis 5 = „Unzufrieden“, in %)



Prüfungsjahrgang 2001, 3. Befragung ca. zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

als Männer.⁵¹ Wesentlich für die Zufriedenheit mit der Position ist – neben der Erreichung einer angestrebten leitenden Position – vor allem die Vermeidung von unterqualifizierten Tätigkeiten (Tab. A6.9c, A6.9d und A6.9e).

Die zeitlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung sorgen bei den Absolvent(inn)en zehn Jahre nach dem Studienabschluss vergleichsweise häufig für Unzufriedenheit. Jede(r) fünfte Fachhochschul- und knapp jede(r) vierte Universitätsabsolvent(in) ist mit dem verfügbaren Raum für Privatleben unzufrieden; gut die Hälfte der Absolvent(inn)en ist mit dieser Teildimension zufrieden. Ähnliche Einschätzungen gibt es hinsichtlich der Arbeitszeitdauer und der Familienfreundlichkeit (ebd.). Ein positives Votum tritt dann vermehrt auf, wenn die wöchentliche Arbeitszeit unterhalb der Normalarbeitszeit liegt. Da Frauen, insbesondere Mütter, häufiger in Teilzeit erwerbstätig sind, weisen sie auch höhere Zufriedenheitsanteile auf. Je größer das Arbeitszeitvolumen auch innerhalb der Teilzeitbeschäftigung ist, desto geringer werden allerdings die Anteile zufriedener Personen.

Für Absolvent(inn)en einiger Fachrichtungen⁵² steht eine sichere Berufsposition schon bei der Wahl des Studiums auf der Liste der Motive weit oben (Willich et al. 2011). Häufig gelangen Hochschulabsolvent(inn)en jedoch nicht gleich im Anschluss an das Studium, sondern erst im späteren beruflichen Verlauf in unbefristete (und somit besser gesicherte) Beschäftigungsverhältnisse. Absolvent(inn)en der Fachrichtungen, in denen eine sichere Beschäftigung besonders oft ein wichtiges Motiv bei der Studienentscheidung darstellt, sind zehn Jahre nach dem Studienabschluss auch überdurchschnittlich häufig unbefristet beschäftigt. So liegen die Anteile unbefristet tätiger Ab-

⁵¹ Akademikerinnen streben leitende Positionen seltener als Akademiker an; vgl. Fußnote 12.

⁵² Die höchsten Zustimmungsanteile kommen von Studienanfänger(inne)n der Ingenieurwissenschaften, der Rechtswissenschaft und des Lehramts.

solvent(inn)en der Ingenieurwissenschaften, der Informatik und des Lehramts bei 90 Prozent oder darüber. Insgesamt sind zehn Jahre nach dem Studienabschluss 75 Prozent der Absolvent(inn)en unbefristet beschäftigt. Angesichts der insgesamt hohen Anteile an unbefristet Beschäftigten, verwundern auch die hohen Zufriedenheitswerte nicht. Etwa 70 Prozent der Frauen und Männer zeigen sich mit der Beschäftigungssicherheit zufrieden (Tab. A6.9d und A6.9e). 14 Prozent kommen zu einer negativen Einschätzung. Eine unbefristete Tätigkeit wirkt erwartungsgemäß positiv auf die Zufriedenheit mit der Beschäftigungssicherheit; im Gegensatz dazu ist von den befristet Beschäftigten und den Selbständigen ein höherer Anteil, ein knappes Drittel, unzufrieden.

Die Angaben der Absolvent(inn)en zu den verschiedenen Facetten der zehn Jahre nach dem Studienabschluss ausgeübten Tätigkeit verdeutlichen den umfassenden beruflichen Erfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Sowohl aus gesellschaftlicher als auch aus individueller Sicht sind sie in hochschuladäquaten und häufig überdurchschnittlich bezahlten Berufen tätig, mit deren Inhalten, Erträgen und Perspektiven die Absolvent(inn)en weitgehend zufrieden sind.

7 Entwicklung von beruflichem Erfolg in den ersten zehn Jahren nach dem Studienabschluss

Ein Teil der Absolvent(inn)en des Jahrgangs 2001 war in den Jahren nach dem Studienabschluss mit Arbeitslosigkeit konfrontiert – dies zumeist nur sehr kurz. Am Ende des Beobachtungszeitfensters – zehn Jahre nach dem Studium – weisen sie hohe Erwerbsquoten auf (Kap. 3); abgesehen von der Schnittstelle des Übergangs aus dem Studium bleibt Erwerbstätigkeit im Regelfall nur dann aus, wenn Familienphasen an ihre Stelle treten.

Die Darstellung der Tätigkeitsprofile und Verlaufstypen in Kapitel 4 soll nun ergänzt werden durch die Analyse individueller Beschäftigungsverläufe. Dieser Aspekt ist mit dem Fokus auf die berufliche Entwicklung seit dem Studienabschluss Gegenstand dieses Abschnitts. Er wird mit der Frage verbunden, wie sich die Berufsverläufe in Abhängigkeit der Bedingungen beim Berufsstart entwickeln.

Mit Absolventenstudien, die im Paneldesign angelegt sind, konnte wiederholt gezeigt werden, dass Hochschulabsolvent(inn)en mit zunehmendem Abstand zum Studium beruflich erfolgreicher werden als sie es in der ersten Phase nach dem Studienabschluss sind (Fabian und Briedis 2009; Falk und Huyer-May 2011; Grotheer et al. 2012; Kühne 2009). In diesen Studien wird meist auf die Gesamtentwicklung verschiedener Berufserfolgsmerkmale für Absolvent(inn)en insgesamt oder Absolvent(inn)en einzelner Fachrichtungen verwiesen. Im Vergleich der Fachrichtungen werden unterschiedliche Startbedingungen deutlich, die in erster Linie auf die beruflichen Möglichkeiten in verschiedenen Branchen bzw. Berufsfeldern zurückgehen. So gelingt z. B. Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie Informatiker(inne)n eine frühe berufliche Platzierung meist wesentlich besser als Absolvent(inn)en der Geistes- und Sozialwissenschaften, der Agrar- und Ernährungswissenschaften, der Pädagogik, Geographie oder Biologie⁵³ (Rehn et al. 2011). Für Absolvent(inn)en der erstgenannten Fachrichtungen stellt sich die Frage, ob sie die guten Startbedingungen auch im weiteren Berufsverlauf gewinnbringend einsetzen können, für die zuletzt genannte Gruppe ist zu klären, ob sich die Schwierigkeiten bei der beruflichen Erstplatzierung im Berufsverlauf auflösen oder auf die Erträge in nachfolgenden Beschäftigungen auswirken.

Nach ihrem Studienabschluss sehen die Absolvent(inn)en des Jahrgangs 2001 mehrheitlich optimistisch in ihre berufliche Zukunft. Das gilt für Absolventinnen und Absolventen und zwar sowohl hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten als auch bezogen auf die erwartete Beschäftigungssicherheit (Briedis und Minks 2004). Offenbar lassen sie sich dabei nicht von möglichen Schwierigkeiten beim Berufsübergang irritieren und vertrauen darauf, das mit dem Studienabschluss erworbene Zertifikat und die damit verbundene Qualifikation erfolgreich einsetzen zu können. Mit Blick auf die bisherigen Ergebnisse wird deutlich, dass Beschäftigungsprobleme beim Berufsstart für viele Absolvent(inn)en nur von begrenzter Dauer sind, denn die berufliche Situation ist für die meisten nach zehn Jahren sehr gut. Zudem führen die aus der Beschäftigung resultierenden materiellen und immateriellen Erträge bei den befragten Absolventinnen und Absolventen zu einem hohen Maß an beruflicher Zufriedenheit (vgl. Kap. 6.1; Fabian und Briedis 2009). Offenbar gelingt es nicht nur den gut in den Beruf gestarteten Akademiker(inne)n, ihren weiteren beruflichen Verlauf erfolgreich zu gestalten. Ebenso scheint es Personen, die

⁵³ Nachfolgend auch als Absolvent(inn)en mit schwierigerem Berufsstart bezeichnet. Die Absolvent(inn)en dieser Fachrichtungen machen 20 Prozent der gesamten Absolvent(inn)enschaft des Jahrgangs aus. Wenn in der Folge von schwierigeren Berufseinstiegen oder Berufsverläufen die Rede ist, ist zu berücksichtigen, dass es stets nur um Teile aus diesen Fachrichtungen geht und diese insgesamt nur einen geringen Anteil an allen Absolvent(inn)en ausmachen.

mit Schwierigkeiten in den Beruf starten, zu gelingen, ihre Situation in den nachfolgenden Jahren positiv zu gestalten. Inwieweit gilt dieser Befund allgemein für Absolvent(inn)en über alle Fachrichtungen hinweg?

Die für den Absolventenjahrgang 2001 recht günstigen konjunkturellen Rahmenbedingungen wirken sich positiv auf die Startbedingungen von Absolvent(inn)en aus – vor allem in Fachrichtungen, in denen der Berufseinstieg sich traditionell eher schwierig gestaltet. Entsprechend fällt der Berufsstart für diese Gruppen besser aus als in der Befragung vier Jahre zuvor. Zwar sind die Absolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2001 beim Berufsstart nicht in allen Berufsmerkmalen besser gestellt als der Vergleichsjahrgang und äußern sich auch nicht in jeder Hinsicht zufriedener als dieser, aber in Fachrichtungen mit zum Teil schwierigen Startbedingungen gibt es ein Jahr nach dem Examen geringere Anteile an Personen mit inadäquaten Positionen sowie höhere Einstiegsgehälter⁵⁴ als dies im Jahrgang 1997 der Fall war (Tab. A6.8a bzw. A6.3a). Die 2001er-Absolvent(inn)en dieser Fachrichtungen üben ein Jahr nach ihrem Studienabschluss in geringerem Umfang vorübergehende selbständige Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis aus; häufiger als beim Vergleichsjahrgang sind sie als wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) ohne Leitungsfunktion angestellt (Tab. A6.14a).

Adäquanz der Beschäftigung

Die positive Ausgangslage für den Jahrgang 2001 zeigt sich in Bezug auf die Angemessenheit der Tätigkeit nicht nur beim Übergang in den Beruf, sondern bestätigt sich im weiteren Berufsverlauf (Tab. A6.8a). Die Anteile inadäquat Beschäftigter nehmen in den vergleichsweise schlecht gestarteten Fachrichtungen noch weiter ab.⁵⁵ In diesen Fachrichtungen gibt es im Verlauf der zehn Jahre nach dem Studienabschluss eine deutliche Zunahme des Anteils vertikal adäquater Beschäftigungen.

Nur ein sehr geringer Teil von drei Prozent aller Absolvent(inn)en ist über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg inadäquat beschäftigt (Abb. 7.1). Den meisten der in der Anfangszeit inadäquat beschäftigten Absolvent(inn)en gelingt es bereits im ersten Jahr nach dem Studienabschluss aus solchen Beschäftigungen in adäquate Tätigkeiten zu wechseln. Darüber hinaus sind mehr als zwei Drittel der Absolvent(inn)en während des gesamten Beobachtungszeitraums adäquat beschäftigt gewesen.

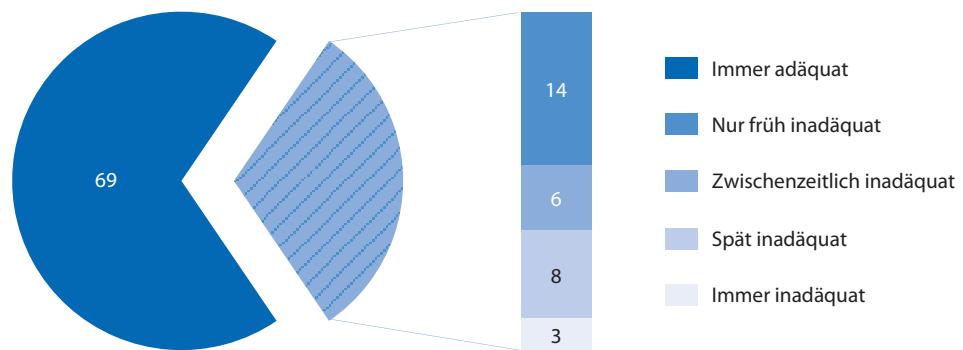
Die Ergebnisse zur Entwicklung adäquater Beschäftigungsverhältnisse unterstützen die Annahme, dass eine erfolgreiche Platzierung bei Studienabschluss sich positiv auf den beruflichen Verlauf auswirkt. Absolvent(inn)en, die unmittelbar nach dem Studienabschluss auf einer adäquaten Stelle starten, verbleiben auch weitgehend auf einer solchen (Abb. 7.2). So ist auch in Fachrichtungen mit beim Berufseinstieg hohen Anteilen vertikal adäquater und volladäquater Tätigkeiten (wie in den Ingenieurwissenschaften, der Informatik oder Studiengängen mit Staatsexamsabschlüssen) eine weiterer Anstieg festzustellen (Tab. A6.8a). Auf der anderen Seite gelingt es vielen Personen, die zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn nicht angemessen beschäftigt waren, auf eine adäquate Stelle zu wechseln.

54 Der positive Einkommenseffekt gilt nicht für alle Fachrichtungen mit traditionell schwierigeren Startbedingungen und bezieht sich auf die Nominaleinkommen. Unter Berücksichtigung der Preissteigerung relativieren sich die Einkommen für die Absolvent(inn)en insgesamt.

55 Eine Ausnahme bilden die Absolvent(inn)en der Agrar- und Ernährungswissenschaften, bei denen der Anteil von Personen in angemessenen Beschäftigungen über die Zeit zurückgeht.

Abb. 7.1

Entwicklung adäquater Beschäftigung in den ersten zehn Jahren nach dem Studienabschluss (Befragungen 2001.1, 2001.2 und 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)

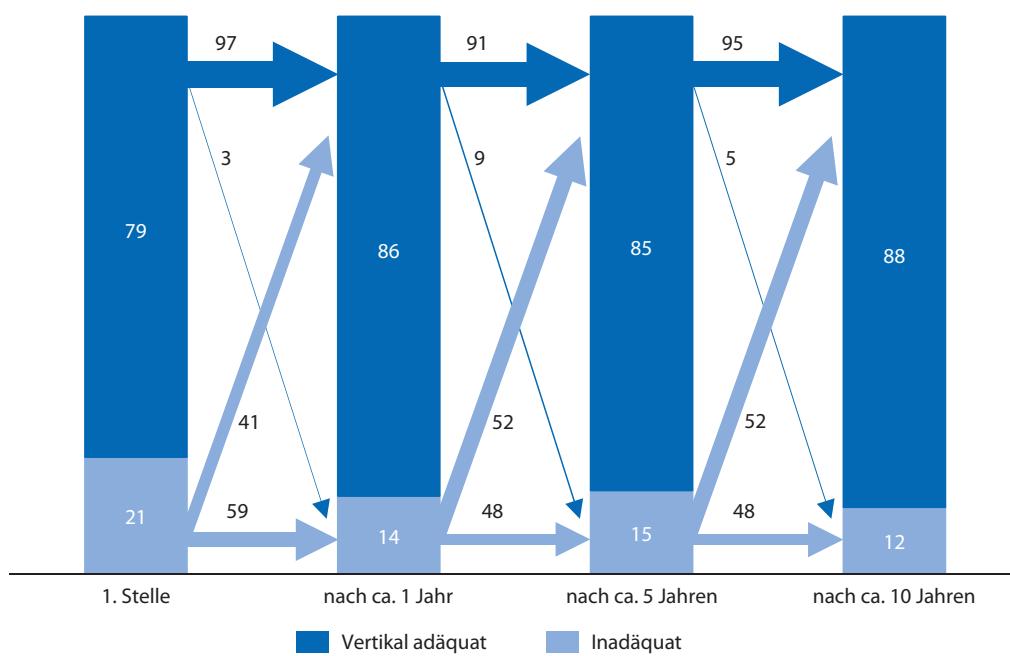


Prüfungsjahrgang 2001,
1., 2. und 3. Befragung ca. ein, fünf und zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

Abb. 7.2

Wechsel zwischen vertikal adäquater und inadäquater Beschäftigung zu verschiedenen Zeitpunkten des Erwerbsverlaufs (Befragungen 2001.1, 2001.2 und 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)



Prüfungsjahrgang 2001,
1., 2. und 3. Befragung ca. ein, fünf und zehn Jahre nach dem Abschluss

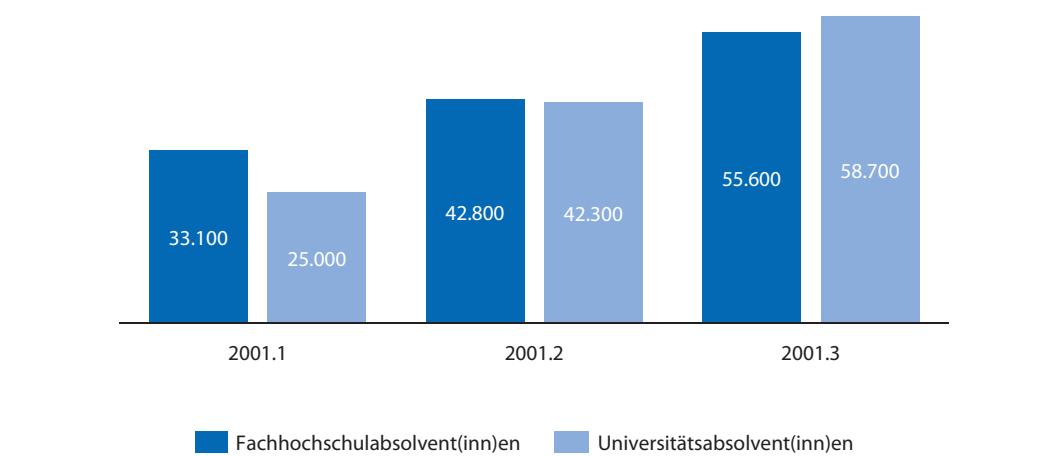
HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

Entwicklung der Einkommen

Lediglich für einen kleinen Teil der Fachhochschulabsolvent(inn)en – nämlich vor allem den Absolvent(inn)en zweiphasiger sozialpflegerischer Studiengänge – aber einen etwas größeren Teil der Universitätsabsolvent(inn)en beginnt die berufliche Laufbahn nach dem Studium mit einer weiteren Ausbildungsphase. Dieser Unterschied trägt dazu bei, dass die durchschnittlichen Bruttoeinstiegsgehälter der vollzeitbeschäftigen Absolvent(inn)en von Fachhochschulen beim Berufseinstieg über denen der Universitätsabsolvent(inn)en liegen (Tab. A6.3a). Zwischen den vergleichbaren Fächern an Fachhochschulen und Universitäten sind in der ersten Phase nach dem Studienabschluss kaum Einkommensunterschiede auszumachen.

Die Durchschnittseinkommen von Fachhochschul- und Universitätsabsolvent(inn)en liegen nach fünf Jahren etwa auf gleicher Höhe. Zehn Jahre nach dem Studienabschluss jedoch erzielen die Absolvent(inn)en von Universitäten durchschnittlich höhere Einkommen als ihre Kolleg(inn)en von Fachhochschulen (Abb. 7.3). Sowohl Promovierte als auch Absolvent(inn)en, die zunächst noch eine zweite Ausbildungsphase absolvieren, verzeichnen überdurchschnittliche Einkommenszuwächse. Auch dadurch steigen die Einkommen unter Universitätsabsolvent(inn)en zwischen der ersten und dritten Befragung deutlicher an als unter Fachhochschulabsolvent(inn)en. (Tab. A6.3a)⁵⁶

Abb. 7.3 Entwicklung des Bruttojahreseinkommens nach Abschlussart (Befragungen 2001.1, 2001.2 und 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)



Prüfungsjahrgang 2001,
1., 2. und 3. Befragung ca. ein, fünf und zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

Generell steigen die Erwerbseinkommen der Absolvent(inn)en innerhalb der ersten zehn Jahre nach dem Studienabschluss stark. Bei Absolvent(inn)en aus Fachrichtungen mit niedrigen Starteinkommen ergeben sich ähnliche Zuwachsraten wie bei Absolvent(inn)en technischer Studiengänge, die vergleichsweise hohe Starteinkommen erzielen. Besonders deutlich sind die Einkommenszuwächse unter Absolvent(inn)en mit Staatsexamen⁵⁷, die aufgrund der zumeist absolvierten zweiten Ausbildungsphase allerdings mit sehr geringen Verdiensten starten.

⁵⁶ Das gilt ebenso, wenn zusätzliche Gehaltsbestandteile berücksichtigt werden, siehe Tab. A6.4a, A6.4b bzw. A6.5a, A6.5b.

⁵⁷ Lehramtsabsolvent(inn)en erzielen unterdurchschnittliche Bruttojahreseinkommen, die jedoch aufgrund des zumeist geltenden Beamtenstatus und den damit verbundenen niedrigen Abgaben nicht zwingend geringere Nettoeinkommen bedeuten.

Bereits beim Berufsstart vorhandene Einkommensunterschiede zwischen Absolventinnen und Absolventen nehmen im weiteren Berufsverlauf nicht ab. Zwar verringern sich die Differenzen in den Gesamtwerten für Universitätsabsolvent(inn)en des Jahrgangs 2001, doch ist dieser Rückgang in erster Linie auf überdurchschnittliche Frauenanteile in den Staatsexamensfächern zurückzuführen. Innerhalb der Fachrichtungen nehmen die Einkommensunterschiede zwischen Männer und Frauen mit wenigen Ausnahmen im Berufsverlauf weiter zu. Dieser Befund lässt sich zum einen durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen erklären (vgl. Brandt 2012), hängt aber zum anderen mit unterschiedlichen Platzierungen von Männern und Frauen in den betrieblichen Hierarchien und den höheren Anteilen an promovierten Absolventen zusammen (Tab. A6.14b, Tab. A2.1b).

Übernahme von Leitungspositionen

Gut vier von zehn erwerbstätigen Absolvent(inn)en arbeiten zehn Jahre nach dem Studienabschluss in Positionen mit Leitungsaufgaben. Das entspricht einer Verdopplung gegenüber dem Beschäftigungsstatus nach einem Jahr. Der Zuwachs im Bereich der leitenden Angestellten findet erwartungsgemäß vor allem in der zweiten Hälfte des Beobachtungszeitraums statt. Dagegen wächst der Anteil an wissenschaftlichen Angestellten mit Leitungsfunktion hauptsächlich in den ersten fünf Jahren nach dem Studienabschluss an (Tab. A6.14a). Akademikerinnen erreichen wesentlich seltener Leitungspositionen als Akademiker. Dieser Unterschied ist bereits bei Berufsbeginn vorhanden, er nimmt jedoch im Zeitverlauf weiter zu (Tab. A6.14b).

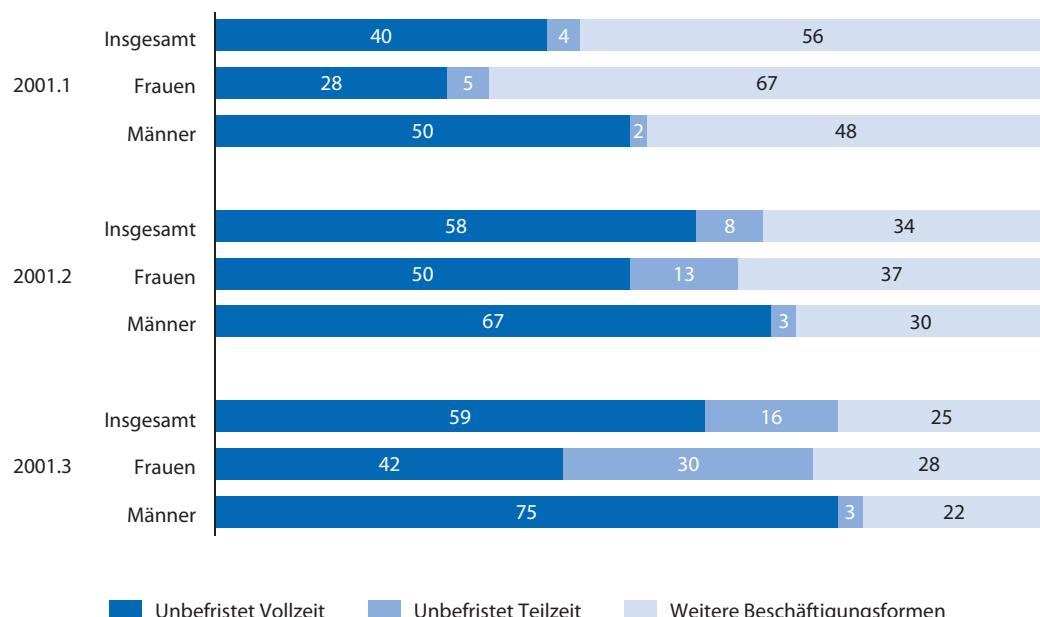
Beschäftigungsformen und Beschäftigungssicherheit

Ein wichtiges extrinsisches Motiv bei der Studienwahl ist der Wunsch nach einer daraus resultierenden sicheren Berufsposition (vgl. Willich et al. 2011:140). Allerdings befindet sich ein großer Teil der Absolvent(inn)en zunächst in Beschäftigungsverhältnissen, die – zumindest arbeitsvertraglich – diese Sicherheit noch nicht bieten. Insbesondere Absolvent(inn)en von Universitäten erreichen solche Positionen häufig zunächst nicht (Tab. A6.10a). In den darauffolgenden Jahren nehmen unbefristete Beschäftigungen jedoch kontinuierlich zu. Nach zehn Jahren sind knapp drei Viertel der Universitätsabsolvent(inn)en und deutlich mehr als 80 Prozent der Fachhochschulabsolvent(inn)en in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Im Zeitverlauf nehmen auch Selbstständigkeiten und freiberufliche Tätigkeiten vor allem unter Absolvent(inn)en der medizinischen Studiengänge, der Magisterstudiengänge, der Architektur und der Rechtswissenschaft zu. Solche Selbstständigkeiten erscheinen zehn Jahre nach dem Examen häufig ebenfalls als langfristig stabil.⁵⁸

Die berufliche Etablierung in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gestaltet sich bei Absolventinnen und Absolventen unterschiedlich. Die Quote unbefristeter Beschäftigung liegt bei Absolventinnen in der ersten Phase nach dem Studienabschluss unter der ihrer Fachkollegen; sie nähert sich erst im Zeitverlauf an die der Männer an (Abb. 7.4). Unabhängig vom absolvierten Studienfach sind Absolventinnen auch wesentlich seltener als Männer unbefristet in Vollzeit tätig; sie arbeiten stattdessen häufiger im Rahmen unbefristeter Teilzeitbeschäftigungen. Die Beschäftigung auf Teilzeitstellen geht bei Frauen zumeist mit der Familiengründung und dem damit verbundenen Problem einher, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Herausforderung, beide Lebensbereiche zu meistern, liegt – wie auch schon beim Vergleichsjahrgang 1997, für den weitestgehend eine ähnliche Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse zu attestieren ist – in erster Linie bei den Akademikerinnen (vgl. Brandt 2012; Fabian und Briedis 2009:92f).

⁵⁸ So schätzen ähnlich viele selbständige Absolvent(inn)en ihre berufliche Situation als langfristig stabil ein wie die Absolvent(inn)en in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Abb. 7.4 **Beschäftigungsform nach Geschlecht** (Befragungen 2001.1, 2001.2 und 2001.3, traditionelle Abschlüsse, in %)



Prüfungsjahrgang 2001,
1., 2. und 3. Befragung ca. ein, fünf und zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

Entwicklung der beruflichen Zufriedenheit

Wie in Kapitel 6 gezeigt wurde, sind die Hochschulabsolvent(inn)en zehn Jahre nach dem Studienabschluss mit den verschiedenen Facetten ihrer Beschäftigung mehrheitlich zufrieden. Dabei ist die Entwicklung hin zu dieser positiven Einschätzung nicht in gleicher Weise einem kontinuierlichen Anstieg unterworfen, wie er für die Stabilisierung und Verbesserung der meisten der hier dargestellten Berufserfolgsmerkmale gilt. Das hat vor allem zwei Gründe. Zum einen sind viele Hochschulabsolvent(inn)en bereits in der ersten Phase nach dem Studienabschluss mit ihrem Beruf zufrieden. Zum anderen treten bestimmte Entwicklungen der Beschäftigung in unterschiedlichen Phasen der beruflichen Laufbahn auf. So steigen die Einkommen beispielsweise kontinuierlich über den Beobachtungszeitraum hinweg an, dagegen wächst der Anteil an unbefristeten Berufspositionen nach einer deutlichen Zunahme in den ersten fünf Jahren nach dem Studienabschluss in der Zeit danach nicht mehr sehr stark an.

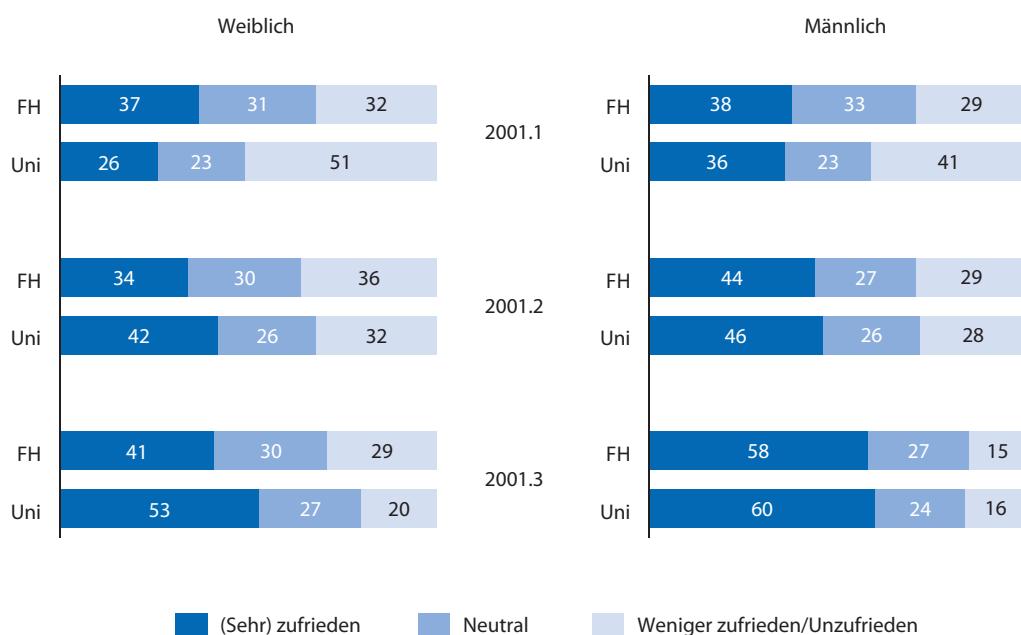
Ein hohes Maß an beruflicher Zufriedenheit während des gesamten Erwerbsverlaufs kann vor allem hinsichtlich der Inhalte und Gestaltungsspielräume der Tätigkeit sowie des Arbeitsklimas konstatiert werden. Die Zufriedenheit in diesem Bereich stellt sich für viele der Absolvent(inn)en bereits zu Beginn der Erwerbskarriere ein und steigt trotz des hohen Einstiegsniveaus im weiteren Verlauf zumeist noch weiter an (Tab. A6.9c). Demgegenüber nehmen zunächst kritische Urteile über die Zeit weiter ab und spielen zehn Jahre nach dem Studium nur noch eine geringe Rolle. Lediglich hinsichtlich der Möglichkeit, im Beruf eigene Ideen einzubringen, sind für einzelne Fachrichtungen auch zehn Jahre nach dem Studienabschluss Unzufriedenheitsanteile in nennenswertem Umfang zu berichten.

Zufriedenheit mit den Erträgen und Perspektiven der Erwerbstätigkeit stellt sich in Abhängigkeit von den Startbedingungen und dem absolvierten Studienfach zu unterschiedlichen Zeitpunkten und zumeist mit größerem Abstand zum Studienabschluss ein. So ist die Zufriedenheit mit der beruflichen Position in der Phase des Berufseinstiegs häufig hoch und stagniert dann im weiteren Berufsverlauf; in einzelnen Fachrichtungen nimmt die Zufriedenheit zwischenzeitlich ab und liegt gegen Ende des Beobachtungszeitraums insgesamt auf sehr hohem Niveau (Tab. A6.9c). Wesentliche geschlechtsspezifische Differenzen in der Zufriedenheit mit der beruflichen Position sind im beruflichen Verlauf nicht auszumachen. Eine Ausnahme bilden die Absolventinnen der Wirtschaftswissenschaften, die unabhängig vom absolvierten Hochschultyp etwas seltener als ihre Fachkollegen mit ihrer Position zufrieden sind.

Etwas kritischer als die meisten anderen Berufsaspekte werden die Einkommen eingeschätzt. Die Zufriedenheit mit dem Verdienst ist direkt nach dem Studienabschluss in den meisten Fachrichtungen am geringsten und nach zehn Jahren am höchsten. Jedoch zeigen sich in den verschiedenen Fachrichtungen unterschiedliche Entwicklungen: in einzelnen Fachrichtungen (z. B. Elektrotechnik, Informatik) lassen sich vergleichsweise früh nach dem Studienabschluss überwiegend positive Einschätzungen erkennen, in anderen Fächern (z. B. Humanmedizin, Agrar-/Ernährungswissenschaften) zeigen sich diese erst im Laufe der zweiten fünf Jahre des Beobachtungszeitraums. Zu berücksichtigen sind ebenfalls vergleichsweise hohe Anteile an Absolvent(inn)en, die nicht nur im Anschluss an das Studium, sondern in weiten Teilen des beruflichen Verlaufs bis zehn Jahre nach dem Studienabschluss mit ihrem Einkommen unzufrieden sind (Abb. 7.5). Die Unzufriedenheit mit dem Einkommen hängt dabei von der Einkommenshöhe und dem realisier-

Abb. 7.5

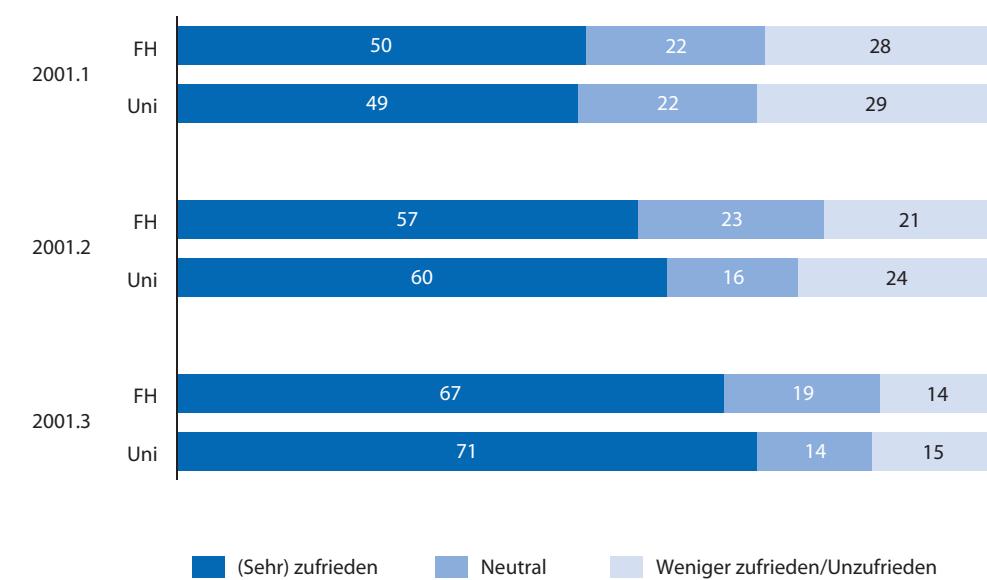
Zufriedenheit in Bezug auf das Einkommen nach Abschlussart und Geschlecht (Befragungen 2001.1, 2001.2 und 2001.3, traditionelle Abschlüsse, Werte 1+2, 3 und 4+5 einer 5-stufigen Skala von 1 = „Sehr zufrieden“ bis 5 = „Unzufrieden“, in %)



ten Arbeitszeitmodell ab. Absolventinnen erzielen auf Vollzeitstellen im gesamten Beobachtungszeitraum durchschnittlich niedrigere Einkommen, außerdem arbeiten sie häufiger in Teilzeit. Deshalb überrascht auch das tendenziell höhere Maß an Unzufriedenheit mit dem Einkommen nicht.

Die berufliche Etablierung der erwerbstätigen Absolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2001 nimmt im Berufsverlauf deutlich an Stabilität zu. Erwartungsgemäß nimmt mit den Jahren nach dem Studienabschluss auch der Anteil der Absolvent(inn)en zu, die mit der Beschäftigungssicherheit zufrieden sind. Vor allem zwischen der zweiten und dritten Befragung sinkt zugleich der Anteil der damit zunächst – unmittelbar nach dem Studienabschluss – noch unzufriedenen Personen. (Abb. 7.6). Allerdings ist diese Entwicklung nicht für alle Absolvent(inn)en einheitlich: Absolvent(inn)en aus Fachrichtungen mit schwierigerem Berufsstart sind während des gesamten Berufsverlaufs überdurchschnittlich häufig mit der Beschäftigungssicherheit unzufrieden. In diesen Fachrichtungen bleibt der Anteil der unzufriedenen Personen auch oftmals zu allen drei Beobachtungszeitpunkten nahezu konstant oder sinkt nur geringfügig (Tab. A6.9c).

Abb. 7.6 **Zufriedenheit in Bezug auf die Berufssicherheit nach Abschlussart** (Befragungen 2001.1, 2001.2 und 2001.3, traditionelle Abschlüsse, Werte 1+2, 3 und 4+5 einer 5-stufigen Skala von 1 = „Sehr zufrieden“ bis 5 = „Unzufrieden“, in %)



Prüfungsjahrgang 2001,
1., 2. und 3. Befragung ca. ein, fünf und zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

Die zeitlichen Rahmenbedingungen, unter denen die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, gewinnen für die Absolvent(inn)en mit zunehmendem Abstand vom Studium an Bedeutung. Dies ist deshalb der Fall, weil die wöchentliche Arbeitszeit konstant hoch liegt (Tab. A6.2), aber weitere Lebensbereiche und deren Vereinbarkeit mit dem Beruf stärker in das Blickfeld geraten. Vor diesem Hintergrund werden Fragen der Familienfreundlichkeit, des Arbeitszeitumfangs und des Raums für Privatleben beurteilt. Für alle Aspekte der zeitlichen Rahmenbedingungen ist eine ähnliche Entwicklung in der Zufriedenheit festzustellen. Das moderate Zustimmungsniveau in der ersten Phase nach dem Studienabschluss – durchschnittlich sind etwa vier von zehn Absolvent(inn)en mit

dieser Facette des Berufs zufrieden – steigt in den nachfolgenden Jahren etwas an. Gegen Ende des Beobachtungszeitraums äußern sich die Absolvent(inn)en mehrheitlich positiv (Tab. A6.9c). Tendenziell sind Absolventinnen mit den zeitlichen Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit etwas zufriedener als Absolventen; angesichts der wesentlich häufigeren Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist dieser Befund jedoch darauf zurückzuführen, dass sie deutlich häufiger als Männer nicht in vollem Umfang erwerbstätig sind (Tab. A6.9d).⁵⁹

Zusammenfassend wird anhand der beruflichen Entwicklung der Hochschulabsolvent(inn)en deutlich, dass eine große Gruppe von Absolvent(inn)en gut in den Beruf startet und sich die berufliche Situation im Erwerbsverlauf weiter verbessert. Eine zweite, wesentlich kleinere Gruppe startet etwas schlechter in den Beruf und wird zumeist im Laufe der Jahre beruflich erfolgreicher. Dagegen gibt es nur wenige Absolvent(inn)en, die dauerhaft mit schlechten Beschäftigungsbedingungen konfrontiert sind. Der Berufseinstieg wird darüber hinaus für die Absolvent(inn)en der meisten Fachrichtungen durch das Verhältnis der angebotenen und nachgefragten Stellen und damit von der jeweiligen wirtschaftlichen Gesamtlage beeinflusst.⁶⁰ Die Bedingungen am Kohortenursprung, die für den aktuell untersuchten Jahrgang besser waren als für den Vergleichsjahrgang 1997, führten sowohl in materieller Hinsicht als auch angesichts der Zufriedenheit mit einzelnen Beschäftigungsaspekten zu einem erfolgreicherem Berufseinstieg. Nach zehn Jahren sind die meisten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen – aus gesellschaftlicher sowie aus individueller Sicht – erfolgreich erwerbstätig. Damit erweist sich auch für die Absolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2001 ein Hochschulabschluss in Deutschland als eine lohnende Investition.

Modell zur Erklärung adäquater Beschäftigung von Hochschulabsolvent(inn)en zehn Jahre nach dem Studienabschluss

In der arbeitsmarktsoziologischen Diskussion der 1970er- und 1980er-Jahre wurde vor dem Hintergrund des strukturellen Wandels der Berufsfelder hin zu Dienstleistungs- und Verwaltungsberufen (Tertiarisierung) und den Auswirkungen der Bildungsexpansion in der Mobilitätsforschung die Frage nach der Bedeutung der beruflichen Erstplatzierung für die Erwerbsbiographie diskutiert (Blossfeld 1985; Müller 1975, 1978). Blossfeld postuliert zwei mögliche Wege, wie sich der berufsstrukturelle Wandel im Beschäftigungssystem niederschlagen könnte (Blossfeld 1985:179f). Das Kompensationsmodell steht dabei für den späteren Ausgleich ungleicher Startbedingungen durch ein hohes Maß an Erwerbsmobilität. Dagegen wird mit dem Fixationsmodell davon ausgegangen, dass die beruflichen Optionen, die – ob gewollt oder ungewollt – in der Phase des Berufsübergangs nicht ergriffen wurden (bzw. werden konnten), in der Folge nicht kompensiert werden können. Unter diesen Bedingungen wirkt sich eine erfolgreiche Erstplatzierung positiv auf den weiteren Karriereverlauf aus. Diese Sichtweise lässt sich vor allem segmentationstheoretisch argumentieren, wenn die Erstplatzierung in interne Teilarbeitsmärkte als Ausgangspunkt einer Karriereleiter verstanden wird.

Empirisch wird eine nachhaltige Wirkung der Erstplatzierung auf den beruflichen Werdegang festgestellt, die gegen das Kompensationsmodell spricht (ebd. 193f). Zu ähnlichen Ergebnissen gelangen auch spätere Untersuchungen, die aufgrund eines wieder erstarkten Interesses an der Frage nach den Auswirkungen der beruflichen Erstplatzierung ab Mitte der 2000er-Jahre durch-

59 Damit ist nicht gesagt, dass das hier umgesetzte Arbeitszeitmodell den beruflichen Ambitionen der Frauen entspricht, sondern belegt lediglich, dass Teilzeitstellen unter den gegebenen Rahmenbedingungen die Berücksichtigung außerberuflicher Lebensbereiche eher ermöglichen als Vollzeitstellen.

60 Der Berufseinstieg von Absolvent(inn)en mit Staatsexamensabschluss ist wesentlich weniger von der wirtschaftlichen Gesamtlage abhängig, da er über obligatorische zweite Ausbildungsphasen (Referendariate) zumeist direkt auf die vorgesehenen Stellen führt.

geführt wurden (Bukodi et al. 2008; Scherer 2004; Verhaest und van der Velden 2010). So machen Verhaest und van der Velden (2010) einen geringen Anteil von Hochschulabsolvent(inn)en aus, die in inadäquate Beschäftigungen platziert werden und in den nachfolgenden Jahren relativ stabil darin verbleiben (ebd.:8).

Aus signal- und humankapitaltheoretischer Perspektive sollte der erfolgreiche Abschluss eines Studiums als Indiz für die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft ausreichen, um – in Verbindung mit einer für die Hochschulabsolvent(inn)en allgemein günstigen Arbeitsmarktlage – die meisten Absolvent(inn)en in adäquate Berufe zu platzieren. Ausnahmen von dieser Regel sind in erster Linie für Absolvent(inn)en zu erwarten, die aufgrund der studierten Fachrichtung mit einem unterdurchschnittlichen Angebot aufgrund des begrenzten Umfangs an klar konturierten Stellen rechnen müssen. Ein solcher struktureller Nachteil kann zum Teil durch Anpassung an die bestehenden beruflichen Optionen, eine aufwändige Suche im Laufe der ersten Jahre nach dem Studienabschluss oder berufliche Weiterbildungen kompensiert werden. Insgesamt ist durch die Zugangsmöglichkeiten in verschiedene Beschäftigungssegmente und die damit verbundenen unterschiedlichen Optionen für die berufliche Entwicklung damit zu rechnen, dass sich eine positive Platzierung nach dem Studienabschluss im weiteren Verlauf positiv auf die Adäquanz der beruflichen Position auswirkt; Schwierigkeiten bei der Platzierung nach dem Abschluss dagegen auch geringere Chancen für eine beruflich angemessene Position zu einem späteren Zeitpunkt bewirken. Allerdings wurde aufgrund der bisherigen Ausführungen auch deutlich, dass eine ungünstige berufliche Erstplatzierung auf Dauer nicht zwingend bestehen bleiben muss, sondern für die Gruppe der Hochschulabsolvent(inn)en noch deutliche Aufwärtsentwicklungen der beruflichen Karriere zu beobachten sind. Aus diesem Grund soll abschließend geprüft werden, in welcher Weise sich die Erstplatzierung auf die berufliche Situation zehn Jahre nach dem Examen auswirkt. Die Prüfung erfolgt beispielhaft anhand der Analyse von adäquaten Beschäftigungen, indem untersucht wird, inwiefern ein schlechter Berufseinstieg eine inadäquate Beschäftigung zehn Jahre nach dem Studienabschluss bewirkt:

Tab. 7.1 enthält die Ergebnisse eines logistischen Regressionsmodells. Dieses Modell schätzt für die Absolvent(inn)en der Jahrgänge 1997 und 2001 die Wahrscheinlichkeit, zehn Jahre nach dem Examen vertikal adäquat beschäftigt zu sein. Als zentrale erklärende Variable zur Überprüfung von Kompensations- und Fixationsthese dient die Adäquanz der beruflichen Erstplatzierung nach der Typologie von Fehse und Kerst (2007). Darüber hinaus werden Kontrollvariablen (soziodemographische Merkmale, studienbezogene Merkmale und nachhochschulische Werdegänge) berücksichtigt und schrittweise in das Modell eingeführt. Berichtet werden durchschnittliche marginale Effekte, die die Veränderung der Wahrscheinlichkeit, adäquat beschäftigt zu sein, in Prozentpunkten angeben.

Bereits die deskriptiven Ergebnisse stützen sowohl die Kompensations- als auch die Fixationsthese. Von den Absolvent(inn)en, die mit einer volladäquaten Beschäftigung ins Berufsleben starten, sind auch zehn Jahre später nahezu alle (94 %) adäquat beschäftigt (vgl. Tab. A6.16). Auch für anfangs nur vertikal adäquat Beschäftigte liegt der Anteil nach zehn Jahren bei 89 Prozent. Ist die berufliche Erstplatzierung hingegen nur fachadäquat oder inadäquat, sind nach zehn Jahren „nur“ 75 bzw. 72 Prozent in angemessenen Positionen. Eine unangemessene Erstplatzierung macht es somit etwas schwerer, später adäquat beschäftigt zu sein, jedoch gelingt es dem größten Teil der zunächst Inadäquaten, diese Positionen zu verlassen. Modell 1, welches nur die Adäquanz der Erstplatzierung berücksichtigt, bestätigt diese Ergebnisse: Die Unterschiede zwischen anfangs volladäquat Beschäftigten und den drei übrigen Gruppen sind hoch signifikant. Zudem besitzt Modell 1 – obwohl nur eine unabhängige Variable enthalten ist – bereits vergleichsweise

hohe Aufklärungskraft ($\text{Pseudo-}R^2 = 0,088$). Auch soziodemographische Merkmale, studienbezogene Faktoren und die nachhochschulischen Werdegänge wirken sich auf die Angemessenheit der Beschäftigung nach zehn Jahren aus, wodurch sich die Effekte der Erstplatzierung abschwächen. Die durchschnittlichen marginalen Effekte in Modell 5 sagen aus, dass im Vergleich zu einer volladäquaten Erstplatzierung die Wahrscheinlichkeit einer vertikal angemessenen Tätigkeit nach zehn Jahren für anfangs nur vertikal adäquat Beschäftigte um vier Prozentpunkte ($\text{AME} = -0,039$) niedriger liegt. War die erste Stelle nur fachlich angemessen, verringert sich die Wahrscheinlichkeit um elf, bei inadäquatem Berufseinstieg um zwölf Prozentpunkte.

Unabhängig von der beruflichen Erstplatzierung wirken sich weitere Merkmale signifikant auf eine vertikal angemessene Beschäftigung nach zehn Jahren aus, was dafür spricht, dass eine unangemessene Einstiegsposition kompensiert werden kann. Im vollständigen Modell 5 bleibt eine vorhochschulische Einflussgröße erhalten: je besser die Note der Hochschulzugangsberechtigung, desto höher die Wahrscheinlichkeit einer angemessenen Tätigkeit. Mit Hilfe des Modells 3 wird die Wirkung der Familiengründung auf die Wahrscheinlichkeit einer angemessenen Tätigkeit zehn Jahre nach dem Studienabschluss sichtbar. Während für Väter kein negativer Einfluss der Familiengründung besteht, gelingt es Müttern im Vergleich zu Männern ohne Kind seltener, eine entsprechende Position einzunehmen. Dieser negative Effekt für Mütter ist durch die Dauer der familienbedingten Erwerbsunterbrechung vermittelt, denn in Modell 4 ist er nicht mehr signifikant, weil nun die Zahl der Monate in Familienarbeit berücksichtigt wird. Die Aufnahme einer angemessenen Beschäftigung hängt wesentlich vom Studienfach ab (vgl. dazu auch Kap. 6.1). Insbesondere für Absolvent(inn)en der medizinischen Fachrichtungen und des Lehramts erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer angemessenen Beschäftigung im Vergleich zur Referenzkategorie Wirtschaftswissenschaften erheblich. Eine gute Studienabschlussnote signalisiert Leistungsfähigkeit und wirkt sich – auch langfristig – signifikant auf die Angemessenheit der Beschäftigung aus. Eine fachnahe Beschäftigung während des Studiums und das Sammeln von Auslandserfahrungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit einer angemessenen Tätigkeit um zwei Prozentpunkte. Die im Vergleich zur Vorgängerkohorte 1997 besseren Rahmenbedingungen beim Berufsstart führen für die Absolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2000/2001 auch zehn Jahre später mit einer etwas höheren Wahrscheinlichkeit in vertikal angemessene Beschäftigungen. Kontinuierliche Erwerbskarrieren fördern die Angemessenheit der Beschäftigung. Mit jedem Monat, den die Absolvent(inn)en arbeitslos sind oder familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, nimmt die Wahrscheinlichkeit einer angemessenen Platzierung (geringfügig) ab. Einen vergleichsweise stark positiven Effekt übt eine abgeschlossene Promotion aus: Promovierte sind nach zehn Jahren um sechs Prozentpunkte wahrscheinlicher in vertikal adäquaten Berufen zu finden.

Die Ergebnisse der logistischen Regression bestätigen sowohl die Annahmen des Fixations- als auch des Kompensationsmodells. Auf der einen Seite stellt eine inadäquate Einstiegsposition ein signifikantes Risiko dar, auch später unangemessen beschäftigt zu sein. Auf der anderen Seite gelingt es einem Großteil der Absolvent(inn)en auch nach einem inadäquaten Start ins Berufsleben, später eine angemessene Beschäftigung zu finden. Dauerhaftes Verharren in einer dem Hochschulabschluss nicht angemessenen Erwerbstätigkeit betrifft nur eine kleine Minderheit der Absolvent(inn)en. Die Wirkmechanismen hinter den Wechsels zwischen adäquater und inadäquater Beschäftigung bleiben weiterer Forschung vorbehalten.

Tab. 7.1

Logistische Regression (abhängige Variable: vertikal adäquate Beschäftigung zehn Jahre nach dem Abschluss) (Befragungen 2001.3 und 1997.3, traditionelle Abschlüsse, average marginal effects)

	Modell 1 AME	Modell 2 AME	Modell 3 AME	Modell 4 AME	Modell 5 AME
1. Stelle volladäquat	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
1. Stelle nur vertikal adäquat	-0,060 ***	-0,055 ***	-0,043 ***	-0,044 ***	-0,039 ***
1. Stelle nur fachadäquat	-0,161 ***	-0,146 ***	-0,114 ***	-0,114 ***	-0,109 ***
1. Stelle inadäquat	-0,176 ***	-0,161 ***	-0,132 ***	-0,130 ***	-0,122 ***
Mann ohne Kind		Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Mann mit Kind		0,008	0,003	0,006	0,004
Frau ohne Kind		-0,004	-0,012	-0,012	-0,008
Frau mit Kind		-0,035 ***	-0,047 ***	-0,007	-0,005
Alter bei Abschluss		-0,004 **	-0,003 *	-0,004 **	-0,002
Akademisches Elternhaus (Ref.: kein)		0,011	0,006	0,007	0,007
Berufsausbildung vor dem Studium (Ref.: keine)		-0,019 *	-0,001	0,002	0,001
Note der HZB (z-standardisiert)		0,019 ***	0,015 ***	0,014 ***	0,012 **
Studiengang Wirtschaftswiss.			Ref.	Ref.	Ref.
Studiengang Geisteswiss.			-0,002	0,001	0,004
Studiengang Gesellschaftswiss.			0,036 *	0,039 *	0,043 **
Studiengang Rechtswiss.			0,071 **	0,067 **	0,074 **
Studiengang Wirtschaftsing.			0,029	0,029	0,025
Studiengang Mathematik/Informatik			0,031	0,034 *	0,033
Studiengang Naturwiss.			0,041 **	0,043 **	0,034 *
Studiengang Medizin			0,253 ***	0,253 ***	0,223 ***
Studiengang Agrar-, Forst, Ernährungswiss.			-0,037 *	-0,032	-0,027
Studiengang Maschinenbau			0,047 **	0,047 **	0,045 **
Studiengang Elektrotechnik			0,044 *	0,045 *	0,042 *
Studiengang Architektur			0,033	0,035	0,039
Studiengang Bauingenieurwesen			0,062 ***	0,063 ***	0,071 ***
Studiengang Lehramt			0,198 ***	0,195 ***	0,195 ***
Abschlusskohorte 2001 (Ref.: 1997)			0,019 *	0,017 *	0,017 *
Fachhochschulabschluss (Ref.: Universität)			-0,018	-0,018	-0,014
Überdurchschnittliche Studiendauer (Ref.: keine)			-0,013	-0,011	-0,010
Examensnote (z-standardisiert)			0,017 ***	0,017 ***	0,014 ***
Fachnah beschäftigt im Studium (Ref.: nicht)			0,024 ***	0,024 **	0,020 **
Auslandserfahrung			0,025 **	0,024 **	0,022 **
Pflichtpraktika im Studium (Ref.: keine)			0,015	0,014	0,016
Hochschulregion Nord			Ref.	Ref.	Ref.
Hochschulregion Süd			0,004	0,005	0,005
Hochschulregion Ost			-0,008	-0,012	-0,006
Monate in Familienarbeit				-0,001 ***	-0,001 ***
Monate arbeitslos					-0,003 ***
Regionale Erwerbsmobilität (Ref.: keine)					0,012
Promotion abgeschlossen (Ref.: keine)					0,056 ***
Pseudo-R ²	0,088	0,104	0,157	0,163	0,173
Fallzahl	7.192	7.192	7.192	7.192	7.192

Prüfungsjahrgänge 1997 und 2001, 3. Befragungen ca. zehn Jahre nach dem Abschluss

HIS-HF Absolventenuntersuchung 2013

* p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001

Literaturverzeichnis

Aisenbrey, Silke. 2000. Optimal Matching Analyse. Anwendungen in den Sozialwissenschaften.

Opladen: Leske und Budrich.

Ambrasat, Jens, Martin Groß, Jakob Tesch, und Bernd Wegener. 2011. Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte. Eine Untersuchung des Berufseinstiegs von Hochschulabsolventen und -absolventinnen. *Arbeit und Soziales* 259. Düsseldorf: edition Hans Böckler Stiftung.

Avenarius, Hermann et al. 2006. Bildung in Deutschland. Ein indikatoren gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Becker, Gary S. 1993. Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens. Tübingen: Mohr.

Birkelbach, Klaus W. 1998. Berufserfolg und Familiengründung. Lebensläufe zwischen institutionellen Bedingungen und individueller Konstruktion. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Blau, Peter M., und Otis Dudley Duncan. 1967. The American Occupational Structure. New York: John Wiley and Sons.

Blossfeld, Hans-Peter. 1985. Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 18: 177–197.

Blossfeld, Hans-Peter. 1987. Karriereprozesse im Wandel der Arbeitsmarktstruktur. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 20: 74–88.

Bourdieu, Pierre. 1983. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In *Soziale Ungleichheiten*, Sonderband 2 der Sozialen Welt, Hrsg. Reinhard Kreckel, 183–198. Göttingen: Schwartz & Co.

Brandt, Gesche. 2012. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en. *HIS:Forum Hochschule* 8/2012. Hannover: HIS.

Briedis, Kolja, Gregor Fabian, Christian Kerst, und Hildegard Schaeper. 2008. Berufsverbleib von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern. *HIS:Forum Hochschule* 11/2008. Hannover: HIS.

Briedis, Kolja, und Christian Hohendanner. 2012. Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland. Vortrag auf dem Fachtag 2012 der Arbeitsmarktberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit.

Briedis, Kolja, und Karl-Heinz Minks. 2004. Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. *HIS:Hochschulplanung* 169. Hannover: HIS.

Briedis, Kolja, und Torsten Rehn. 2011. Welchen Einfluss hat Weiterbildung auf den beruflichen Aufstieg von Hochschulabsolventen? *Beiträge zur Hochschulforschung* 33: 58–83.

Bukodi, Erzsebet, Ellen Ebralidze, Paul Schmeher, und Hans-Peter Blossfeld. 2008. Struggling to become an insider: Does increasing flexibility at labor market entry affect early careers? A theoretical framework. In *Young workers, globalization and the labor market. Comparing early working life in eleven countries*, Hrsg. Hans-Peter Blossfeld, 3–28. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

- Bundesagentur für Arbeit. 2005.** Arbeitsmarkt 2004. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit 53. Jahrgang. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. 2006.** Arbeitsmarkt 2005 – Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit 54. Jahrgang. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. 2007.** Arbeitsmarkt 2006 – Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit 55. Jahrgang. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. 2009.** Arbeitsmarkt 2008 – Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit 57. Jahrgang. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. 2010.** Arbeitsmarkt 2009 – Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit 58. Jahrgang. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. 2012a.** Arbeitsmarktberichterstattung. Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland. Gute Bildung – gute Chancen. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. 2012b.** Arbeitsmarktberichterstattung. Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland. Ingenieurwissenschaften. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. 2012c.** Arbeitsmarktberichterstattung. Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland. Naturwissenschaften/Informatik. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. 2012d.** Arbeitsmarktberichterstattung. Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland. Wirtschaftswissenschaftler/innen. Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeit. 2001.** Arbeitsmarkt 2000 – Arbeitsmarktanalyse für das Bundesgebiet insgesamt, die alten und die neuen Länder. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 49. Jahrgang. Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeit. 2002.** Arbeitsmarkt 2001 – Arbeitsmarktanalyse für das Bundesgebiet insgesamt, die alten und die neuen Länder. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 50. Jahrgang. Nürnberg.
- Bundesärztekammer. 2012.** Gehen dem deutschen Gesundheitswesen die Ärzte aus? Bundesärztekammer. <http://www.bundesaerztekammer.de/page.asp?his=0.3.1667.1697.1706> (Zugriffen Februar 11, 2013).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, Hrsg. 2008.** Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Hrsg. 2010.** Hochschulabsolventen als Existenzgründer. GründerZeiten 12: 1–4.
- Burkhardt, Anke, Hrsg. 2008.** Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Förder- system in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Dette, Dorothea E. 2005.** „Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge“. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

- Dette, Dorothea E., Andrea E. Abele, und Oliver Renner. 2004.** Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßen. *Zeitschrift für Personalpsychologie* 3: 170–183.
- Doeringer, Peter B., und Michael J. Piore. 1971.** Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: Heath Lexington Books.
- Dorbrtz, Jürgen. 2011.** Dimensionen der Kinderlosigkeit in Deutschland. *Bevölkerungsforschung Aktuell* 32: 1–26.
- Eichhorst, Werner, Andrea Kuhn, Eric Thode, und Rosemarie Zenker. 2010.** Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. *Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug*. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Erzberger, Christian, und Gerald Prein. 1997.** Optimal-Matching-Technik: Ein Analyseverfahren zur Vergleichbarkeit und Ordnung individuell differenter Lebensverläufe. *ZUMA-Nachrichten* 52–80.
- Fabian, Gregor, und Kolja Briedis. 2009.** Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. *HIS:Forum Hochschule* 2/2009. Hannover: HIS.
- Falk, Susanne. 2005.** Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Falk, Susanne, und Bernadette Huyer-May. 2011.** Erfolgreich im Beruf. Bayerische Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium. *Studien zur Hochschulforschung* 81. München: IHF.
- Falk, Susanne, Maike Reimer, und Andreas Sarcletti. 2009.** Studienqualität, Kompetenzen und Berufseinstieg in Bayern: Der Absolventenjahrgang 2004. *Studien zur Hochschulforschung* 76. München: IHF.
- Fehse, Stefanie, und Christian Kerst. 2007.** Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. *Beiträge zur Hochschulforschung* 1/2007. München: IHF.
- Franzen, Axel, und Dominik Hangartner. 2005.** Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. Eine Analyse des Arbeitsmarkteintritts von Hochschulabsolventen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57: 443–465.
- Granovetter, Mark S. 1973.** The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78: 1360–1380.
- Granovetter, Mark S. 1974.** Getting A Job. A Study of Contacts and Careers. Cambridge: Harvard University Press.
- Granovetter, Mark S. 1983.** The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory* 1: 201–233.
- Grotheer, Michael. 2009.** Studienqualität, berufliche Einstiege und Berufserfolg von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen. Eine Analyse der Arbeitsmarktchancen der Absolventenkolonien von 1997, 2001 und 2005. In *Perspektive Studienqualität. Themen und Forschungsergebnisse der HIS-Fachtagung „Studienqualität“*: 244–262. Bielefeld: Bertelsmann.
- Grotheer, Michael, Sören Isleib, Nicolai Netz, und Kolja Briedis. 2012.** Hochqualifiziert und gefragt. Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005 fünf Jahre nach dem Examen. *HIS:Forum Hochschule* 14/2012. Hannover: HIS.

- Haug, Sonja, und Per Kropp. 2002.** Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig. Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie 32. Leipzig: Institut für Soziologie, Universität Leipzig.
- Hinz, Thomas, und Martin Abraham. 2005.** Theorien des Arbeitsmarkts: Ein Überblick. In Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Hrsg. Martin Abraham und Thomas Hinz, 17–68. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- HRG. 1976.** Hochschulrahmengesetz (HRG). <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hrg/gesamt.pdf> (Zugegriffen Februar 20, 2013).
- ISA. 2012.** Informationssystem Studienwahl & Arbeitsmarkt. <http://www.uni-due.de/isa/index.html> (Zugegriffen Dezember 13, 2012).
- Isserstedt, Wolfgang, Elke Middendorff, Gregor Fabian, und Andrä Wolter. 2007.** Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Jaksztat, Steffen, Nora Preßler, und Kolja Briedis. 2012.** Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS:Forum Hochschule 15/2012. Hannover: HIS.
- Kerst, Christian, und Karl-Heinz Minks. 2005.** Selbständigkeit und Unternehmensgründung von Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium. Eine Auswertung der HIS-Absolventenbefragung 2002/2003. HIS-Kurzinformation A8/2005. Hannover: HIS.
- Kerst, Christian, und Michael Schramm. 2008.** Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss. Berufsverlauf und aktuelle Situation. HIS:Forum Hochschule 10/2008. Hannover: HIS.
- KldB. 2011.** Klassifikation der Berufe 2010. Hrsg. Bundesagentur für Arbeit. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg.
- Köhler, Christoph, und Kai Loudovici. 2008.** Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation. In Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen, Hrsg. Christoph Köhler et al., 31–63. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krause, Alexandra, und Köhler, Hrsg. 2012.** Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: Transcript.
- Kühne, Mike. 2009.** Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kultusministerkonferenz. 2002.** Einstellung von Lehrkräften 2001. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 14.12.2001. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz 158. Bonn: Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland.
- Kultusministerkonferenz. 2004.** Einstellung von Lehrkräften 2003. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.12.2003. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz 172. Bonn: Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland.

Leuze, Kathrin, und Susanne Strauß. 2011. Einkommenseffekte der Weiterbildung von Hochschulabsolventen – der Einfluss von Weiterbildungsquantität und -qualität. Beiträge zur Hochschulforschung 33: 36–56.

Luhmann, Niklas. 1992. Die Wissenschaft der Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Lutz, Burkart, und Werner Sengenberger. 1974. Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co.

Mayer, Karl Ulrich, und Johannes Huinink. 1990. Alters-, Perioden- und Kohorteneffekte in der Analyse von Lebensverläufen oder: Lexis ade? In Lebensverläufe und sozialer Wandel, Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Hrsg. Karl Ulrich Mayer, 442–459. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Minks, Karl-Heinz. 1996. Absolventenreport Ingenieure. Ergebnisse einer Untersuchung zum Berufsübergang von Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Diplom-Studiengänge. Bonn: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF).

Müller, Walter. 1972. Bildung und Mobilitätsprozeß – Eine Anwendung der Pfadanalyse. Zeitschrift für Soziologie 1: 65–84.

Müller, Walter. 1975. Familie, Schule, Beruf. Analysen zur sozialen Mobilität und Statuszuweisung in der Bundesrepublik. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Müller, Walter. 1978. „Klassenlage und Lebenslauf: Untersuchung zu Prozessen sozialstrukturellen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland“. Habilitationsschrift, Mannheim: Universität Mannheim.

Nagy, Gabriel. 2005. „Berufliche Interessen, kognitive und fachgebundene Kompetenzen. Ihre Bedeutung für die Studienfachwahl und die Bewährung im Studium“. Dissertation: Freie Universität Berlin.

Offerhaus, Judith. 2008. „Sesam öffne dich! Die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen für einen erfolgreichen Berufseinstieg. Eine quantitative Untersuchung anhand der Daten des Bayerischen Absolventenpanels“. Unveröffentlichte Diplomarbeit, München: Ludwig-Maximilians-Universität München.

Rehn, Torsten, Gesche Brandt, Gregor Fabian, und Kolja Briedis. 2011. Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009. HIS:Forum Hochschule 17/2011. Hannover: HIS.

Schaepfer, Hildegard. 1999. Erwerbsverläufe von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen – Eine Anwendung der Optimal-Matching-Technik. Arbeitspapier 57. Bremen: Sfb 186.

Schäfer, Holger, Jörg Schmidt, und Oliver Stettes. 2013. Beschäftigungsperspektiven von Frauen. Eine arbeitsmarkökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte. Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft.

Scherer, Stefani. 2004. Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. Work, Employment and Society 18: 369–394.

Schnell, Rainer, Paul B. Hill, und Elke Esser. 2005. Methoden der empirischen Sozialforschung. 7. Aufl. München: R. Oldenbourg.

- Sengenberger, Werner.** 1987. Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Sesselmeier, Werner, und Gregor Blauermel.** 1997. Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. 2. Aufl. Heidelberg: Physica-Verlag.
- Spence, Michael.** 1973. Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87: 355–374.
- Stigler, George J.** 1961. The Economics of Information. *The Journal of Political Economy* 69: 213–225.
- Stigler, George J.** 1962. Information in the Labor Market. *The Journal of Political Economy* 70: 94–105.
- Stiglitz, Joseph E.** 1975. The Theory of „Screening,“ Education, and the Distribution of Income. *The American Economic Review* 65: 283–300.
- Teichler, Ulrich, und Harald Schomburg.** 1998. Studium, Studienbedingungen und Berufserfolg. In Brennpunkt Hochschule. Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft, Hrsg. Ulrich Teichler, Hans-Dieter Daniel, und Jürgen Enders, 141–172. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.
- Thurow, Lester C.** 1978. Die Arbeitskräftechlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs. In Der gespaltene Arbeitsmarkt, Hrsg. Werner Sengenberger, 117–137. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- TzBfG.** 2001. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG). <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfg/gesamt.pdf> (Zugegriffen Februar 20, 2013).
- Verhaest, Dieter, und Rolf van der Velden.** 2010. Cross-country differences in graduate overeducation and its persistence. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market. http://www.roa.unimaas.nl/pdf_publications/2010/ROA_RM_2010_7.pdf (Zugegriffen Februar 19, 2013).
- Weishaupt, Horst et al.** 2012. Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Hrsg. Autorengruppe Bildungsberichterstattung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Willich, Julia, Daniel Buck, Christoph Heine, und Dieter Sommer.** 2011. Studienanfänger im Wintersemester 2009/10. Wege zum Studium, Studien- und Hochschulwahl, Situation bei Studienbeginn. HIS:Forum Hochschule 6/2011. Hannover: HIS.
- Woisch, Andreas.** 2009. „Vom Nutzen des Sozialen Kapitals beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventen“. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Hannover: Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover.
- Wolters, Miriam, und Sven Schmiedel.** 2012. Promovierende in Deutschland – 2010. Hrsg. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Anhang

A Fragebogen „Zehn Jahre nach Studienabschluss“

Bitte korrigieren Sie hier ggf. Ihre Adresse:

und geben Sie uns bitte Ihre E-Mail-Adresse an:

Zehn Jahre nach Studienabschluss

Dritte Befragung der Hochschulabsolventinnen und
Hochschulabsolventen des Jahrgangs 2000/2001

HINWEISE ZUM AUSFÜLLEN DES FRAGEBOGENS

Bitte beantworten Sie nach Möglichkeit jede Frage. In der Regel geben Sie Ihre Antworten durch Ankreuzen oder Eintragen einer Zahl.
Die folgenden Symbole sollen Ihnen bei der Beantwortung behilflich sein:

>> weiter mit Frage **1.5**

bedeutet: Falls Sie bestimmte Fragen überspringen können, werden Sie zur nächsten Frage geleitet.

1.2

bedeutet: Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen.

X

1.1

bedeutet: Mehrfachnennung möglich,
bitte alle zutreffenden Antworten ankreuzen.

XX

6.9

bedeutet: Bitte die zutreffende Ziffer ankreuzen, z. B.:

X

1 2 3 4 5

8.3

bedeutet: Bitte Text und/oder
Zahl eintragen (rechtsbündig), z. B.:

5

TÄTIGKEITEN: AKTUELLE SITUATION, RÜCKBLICK UND AUSBlick

1.1

Welche der folgenden Tätigkeiten üben Sie derzeit aus?
(Mehrfachnennung möglich, bitte Zutreffendes ankreuzen.)

XX

Ich bin zurzeit ...

- erwerbstätig
- in kurzfristiger Beschäftigung (Jobben)
- Referendar(in), Inspektorenanwärter(in)
(inklusive Anerkennungspraktikum u. Ä.)
- in einem Praktikum
- in Berufsausbildung/Umschulung
- im Studium
- Doktorand(in)
- Juniorprofessor(in), Habilitand(in)
- in akademischer Weiterbildung
nach der Promotion („Post-Doc“)
- auf der Suche nach einer (neuen) Erwerbstätigkeit
- in Elternzeit
- Hausfrau/Hausmann
- in einer Fort- bzw. Weiterbildung
- arbeitslos
- Sonstiges
- ↳ und zwar

1.2

**Wie würden Sie Ihre derzeitige Tätigkeit bzw.
Situation bezeichnen?** (Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen.)

X

- Als kurzfristige Situation 1
- Als Situation, die voraussichtlich
mittelfristig Bestand haben wird 2
- Als Situation, die vermutlich
langfristig stabil sein wird 3

1.3

**Waren Sie nach Studienabschluss schon einmal
beruflich selbstständig?**

X

- Ja, ich bin
zurzeit selbstständig 1 >> weiter mit Frage **1.5**
- Ja, ich war früher
einmal selbstständig 2 >> weiter mit Frage **1.4**
- Nein 3 >> weiter mit Frage **1.4**

1.4

Haben Sie vor, sich beruflich selbstständig zu machen?

X

- Ja, ich erwäge es ernsthaft 1 >> weiter mit Frage **1.5**
- Nein, weil derzeit
einiges dagegen spricht 2 >> weiter mit Frage **2.1**
- Nein, kommt für
mich gar nicht in Frage 3 >> weiter mit Frage **2.1**

1.5

**In welcher Form sind Sie als Selbständige(r) tätig bzw.
beabsichtigen Sie, tätig zu sein?**

X

- Als Freiberufler(in) durch Übernahme
(z. B. einer Praxis) oder Eintritt (z. B. in eine Kanzlei) 1
- Als Freiberufler(in) durch Gründung
(z. B. einer Praxis) 2
- Durch Übernahme einer Firma 3
- Durch Gründung einer Firma 4
- Als sonstige(r) Selbständige(r)
(z. B. auf Basis von Werkverträgen oder Honoraren) 5
- Das ist noch unklar 6

PROMOTION/HABILITATION

2.1

**Haben Sie eine Promotion begonnen oder abge-
schlossen?**

X

- Ja, abgeschlossen 1
- Ja, aber noch nicht beendet 2
- Ja, zurzeit unterbrochen 3
- Ja, aber abgebrochen 4 >> weiter mit Frage **3.1**
- Nein, ist aber geplant 5 >> weiter mit Frage **3.1**
- Nein, auch nicht geplant 6 >> weiter mit Frage **3.1**

2.2

**Wann haben Sie Ihre Promotion begonnen und ggf.
beendet?**

X

Beginn: 
Ende: 
läuft noch

2.3

**Haben Sie eine Habilitation begonnen, geplant oder
abgeschlossen?**

X

- Ja, abgeschlossen 1
- Ja, aber noch nicht beendet 2
- Ja, aber abgebrochen 3
- Ja, zurzeit unterbrochen 4
- Nein, ist aber geplant 5
- Nein, auch nicht geplant 6

TÄTIGKEITEN: RÜCKBLICK UND AKTUELLE SITUATION



Um die Wege beim Übergang aus dem Studium in das Berufsleben und in andere Lebensbereiche besser verstehen zu können, bitten wir Sie, Ihre seit Anfang 2006 ausgeübten Tätigkeiten in den folgenden Kalender einzutragen.

(Bitte tragen Sie für die Zeit von Januar 2006 bis heute Ihre Tätigkeiten anhand der aufgeführten Kennbuchstaben in den Kalender ein. Haben Sie mehrere Tätigkeiten gleichzeitig ausgeübt, können Sie diese untereinander aufführen. Wichtig ist, dass es keine zeitlichen Lücken gibt.)

Beispiel:

Von Anfang 2006 an waren Sie als Angestellte(r) berufstätig (A). Parallel dazu arbeiteten Sie an Ihrer Promotion (D), die Sie im April 2006 beendeten. Nach Auslaufen Ihrer Stelle waren Sie im Oktober 2007 arbeitslos (AL), hatten danach bis Dezember einen Werkvertrag (W) und begannen im Dezember 2007 auf einer neuen Stelle (A).

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	Sept.	Oktober	Nov.	Dez.
2006	A											
	D											
2007	A									AL	W	A
2008	A											
usw.												

A Nichtselbständige Erwerbstätigkeit
(z. B. als Angestellte(r)
oder Beamter/Beamter)

W Werkvertrag, Honorararbeit

SE Selbständige Erwerbstätigkeit
(ohne Werk-/Honorararbeit)

J Jobben

R Referendariat,
Anerkennungspraktikum u. Ä.

D Dissertation/Promotion

ST Studium

B Berufsausbildung, Umschulung,
Volontariat

F Fort-, Weiterbildung
(Vollzeit, längerfristig)

P Praktikum

HL Habilitation

JP Juniorprofessur

EZ Elternzeit

H Hausfrau, Hausmann,
Familienarbeit

AL Arbeitslos

SO Sonstiges
(z. B. Urlaub, Krankheit)

Ihr persönlicher Kalender von Januar 2006 bis heute:

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	Sept.	Oktober	Nov.	Dez.
2006												
2007												
2008												
2009												
2010												
2011												

FÄHIGKEITEN UND KENNTNISSE

4.1



Wie wichtig sind die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten für Ihre derzeitige (bzw. letzte, wenn Sie nicht berufstätig sind) berufliche Tätigkeit (Spalte A)? In welchem Maße verfügen Sie heute über diese Kenntnisse und Fähigkeiten (Spalte B)?

A

Wichtigkeit für die berufliche Tätigkeit

sehr wichtig ▼ unwichtig ▼

Kenntnisse und Fähigkeiten

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Spezielles Fachwissen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Breites Grundlagenwissen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Kenntnis wissenschaftlicher Methoden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Fremdsprachen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Verhandlungsgeschick	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Organisationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Kenntnisse in EDV	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Fähigkeit, sich auf veränderte Umstände einzustellen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Mündliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Führungsqualitäten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Wirtschaftskenntnisse	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Kooperationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Zeitmanagement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Fachübergreifendes Denken	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Andere Kulturen kennen und verstehen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Selbständiges Arbeiten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Konfliktmanagement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Problemlösungsfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Analytische Fähigkeiten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Wissen über die Auswirkungen meiner Arbeit auf Natur und Gesellschaft	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

B

Ich verfüge heute darüber ...

in hohem Maße ▼ in geringem Maße ▼

STAND DER ERWERBSTÄTIGKEIT

5.1

Waren Sie nach Ihrem (ersten) Studienabschluss schon einmal in irgendeiner Form erwerbstätig?

(Zur Erwerbstätigkeit zählt auch Jobben, Promotionsstelle, Werk-/Honorarvertrag u. Ä.)

Ja, und ich bin es gegenwärtig 1 >> weiter mit Frage 6.1

Ja früher, aber zurzeit nicht 2 >> weiter mit Frage 5.2

Nein 3 >> weiter mit Frage 7.1

5.2

Wie schätzen Sie die Möglichkeiten ein, eine Ihrer Qualifikation entsprechende Tätigkeit zu finden?



X

Wie schätzen Sie die Möglichkeiten ein, eine Ihrer Qualifikation entsprechende Tätigkeit zu finden?

sehr günstig 1 2 3 4 5 sehr ungünstig

5.3 Welche Gründe sind dafür ausschlaggebend, dass Sie zurzeit nicht erwerbstätig sind? (Mehrfachnennung möglich)

Ich promoviere/bin in Ausbildung bzw. im Studium

Mir wurde gekündigt

Betriebliche Gründe (Betrieb/Abteilung wurde geschlossen/verlagert)

Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Ich habe keine Stelle gefunden

Wegen Kindererziehung/Elternzeit

Gesundheitliche Gründe

Die angebotenen Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen

Wegen der Arbeitsbedingungen

Ich war unzufrieden mit den Tätigkeitsinhalten

Ich wollte mit meiner Partnerin/ meinem Partner zusammenbleiben

Ich wollte mich außerberuflichen Aktivitäten zuwenden

Ich brauche nicht (länger) Geld zu verdienen, da der Lebensunterhalt gesichert ist

Sonstiges

FRAGEN ZUM BERUF

Hinweis: Falls Sie zurzeit nicht erwerbstätig sind, beantworten Sie die folgenden Fragen bitte für Ihre zuletzt ausgeübte Berufstätigkeit, ansonsten beziehen Sie sich bitte auf Ihre aktuelle Stelle.

6.1 Bitte nennen Sie Ihre genaue Berufsbezeichnung, Ihren Aufgabenbereich sowie typische Arbeitsschwerpunkte Ihrer beruflichen Tätigkeit.

Genaue Berufsbezeichnung:

Aufgabenbereich:

Typische Arbeitsschwerpunkte/Tätigkeiten:

6.2 Welchem Wirtschaftsbereich gehört der Betrieb bzw. die Einrichtung schwerpunktmaßig an, in dem/der Sie arbeiten? (Bitte nur eine Nennung.)

Tragen Sie bitte die zutreffende Kennziffer aus Liste A (siehe Seite 7) ein.

6.3 Welcher der folgenden Betriebsgrößen ist Ihr Betrieb/ Ihre Dienststelle zuzuordnen?

- Über 1000 Mitarbeiter(innen) 1
- Über 500 bis 1000 Mitarbeiter(innen) 2
- Über 249 bis 500 Mitarbeiter(innen) 3
- Über 100 bis 249 Mitarbeiter(innen) 4
- Über 20 bis 100 Mitarbeiter(innen) 5
- 5 bis 20 Mitarbeiter(innen) 6
- Weniger als 5 Mitarbeiter(innen) 7
- Freischaffend, ohne Mitarbeiter(innen) 8
- Sonstiges 9
- ↳ und zwar

6.4 Sind Sie im öffentlichen Dienst bzw. in einem dem öffentlichen Dienst tariflich angeglichenen Arbeitsverhältnis beschäftigt?

- Ja 1
- Nein 2

6.5 Wie viele Arbeitsstunden verwenden Sie pro Woche durchschnittlich für Ihre beruflichen Tätigkeiten?

Haupttätigkeit (einschließlich Überstunden, unbezahlter Mehrarbeit) Std./Woche:

Ggf. zweite Beschäftigung oder Nebentätigkeit Std./Woche:

6.6 Wie hoch ist Ihr Brutto-Monatseinkommen?

Euro/Monat:

6.7 Welche zusätzlichen Gehaltsbestandteile bekommen Sie? (Mehrfachnennung möglich)

Weniger als ein 13. Monatsgehalt

Ein 13. Monatsgehalt

Mehr als ein 13. Monatsgehalt

Variable Gehaltszulage

↳ ca. Euro/Jahr:

Keinerlei zusätzliche Gehaltsbestandteile

Trifft für mich nicht zu, da ich vollständig auftrags- bzw. erfolgsabhängig arbeite

6.8 Arbeiten Sie in einer Position, in der ...

- ein Hochschulabschluss zwingend erforderlich ist (z. B. Ärztin/Arzt, Lehrerin/Lehrer)? 1
- ein Hochschulabschluss die Regel ist? 2
- ein Hochschulabschluss nicht die Regel, aber von Vorteil ist? 3
- ein Hochschulabschluss keine Bedeutung hat? 4

6.9 Würden Sie sagen, dass Sie Ihrer Hochschulqualifikation entsprechend beschäftigt sind?

ja, auf jeden Fall nein, auf keinen Fall

Hinsichtlich der beruflichen Position 1 2 3 4 5

Hinsichtlich des Niveaus der Arbeitsaufgaben 1 2 3 4 5

Hinsichtlich der fachlichen Qualifikation (Studienfachrichtung) 1 2 3 4 5

6.10 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung?

In Bezug auf ...

- | | sehr zufrieden | unzufrieden |
|--|--|--|
| Tätigkeitsinhalte | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Berufliche Position | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Verdienst/Einkommen | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Arbeitsbedingungen | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Aufstiegsmöglichkeiten | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Raum für Privatleben | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Arbeitszeitorganisation | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Umfang/Länge der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Beschäftigungssicherheit | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Qualifikationsangemessenheit | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Technische Ausstattung/Arbeitsmittel | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Arbeitsklima | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Familienfreundlichkeit | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |



6.11 Im Folgenden bitten wir Sie um eine nähere Beschreibung der verschiedenen beruflichen Tätigkeiten, die Sie im Jahr 2006 und danach ausgeübt haben. Bitte geben Sie auch Tätigkeiten an, die Sie bereits vorher begonnen haben, wenn diese in das Jahr 2006 hineinreichen.

Bitte gehen Sie auf alle Erwerbstätigkeiten ein, d. h. auf reguläre Erwerbstätigkeiten, auch als Selbständige(r), Referendariate u. Ä., Zeiten als Trainee u. Ä., Werkverträge oder Jobs. Verwenden Sie immer dann eine neue Zeile, wenn Sie den Arbeitgeber bzw. Betrieb gewechselt haben, nach einer Unterbrechung wieder erwerbstätig geworden sind oder wenn sich hinsichtlich der aufgeführten Tätigkeitsmerkmale Veränderungen ergeben haben.

(Wenn der Platz nicht ausreicht, legen Sie bitte einen Zettel mit den weiteren Angaben bei oder verwenden Sie die leere Rückseite des Fragebogens.)

Zeitraum (Monat/Jahr)	Art des Arbeitsverhältnisses	Arbeitszeit (vertraglich vereinbart)	Berufliche Stellung	Arbeitsort	Firma/Betrieb
von: <input type="text"/> /20 <input type="text"/> bis: <input type="text"/> /20 <input type="text"/> läuft noch <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	<input type="checkbox"/> 1 Vollzeit mit <input type="checkbox"/> 2 Teilzeit mit <input type="checkbox"/> 3 ohne fest vereinbarte Arbeitszeit mit ca.	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	Bundesland bzw. Land (bei Ausland) Ort: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> (erste 3 Ziffern der PLZ) falls PLZ nicht bekannt, bitte Ort angeben:	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten
von: <input type="text"/> /20 <input type="text"/> bis: <input type="text"/> /20 <input type="text"/> läuft noch <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	<input type="checkbox"/> 1 Vollzeit mit <input type="checkbox"/> 2 Teilzeit mit <input type="checkbox"/> 3 ohne fest vereinbarte Arbeitszeit mit ca.	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	Bundesland bzw. Land (bei Ausland) Ort: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> (erste 3 Ziffern der PLZ) falls PLZ nicht bekannt, bitte Ort angeben:	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten
von: <input type="text"/> /20 <input type="text"/> bis: <input type="text"/> /20 <input type="text"/> läuft noch <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	<input type="checkbox"/> 1 Vollzeit mit <input type="checkbox"/> 2 Teilzeit mit <input type="checkbox"/> 3 ohne fest vereinbarte Arbeitszeit mit ca.	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	Bundesland bzw. Land (bei Ausland) Ort: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> (erste 3 Ziffern der PLZ) falls PLZ nicht bekannt, bitte Ort angeben:	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten
von: <input type="text"/> /20 <input type="text"/> bis: <input type="text"/> /20 <input type="text"/> läuft noch <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	<input type="checkbox"/> 1 Vollzeit mit <input type="checkbox"/> 2 Teilzeit mit <input type="checkbox"/> 3 ohne fest vereinbarte Arbeitszeit mit ca.	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	Bundesland bzw. Land (bei Ausland) Ort: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> (erste 3 Ziffern der PLZ) falls PLZ nicht bekannt, bitte Ort angeben:	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten
von: <input type="text"/> /20 <input type="text"/> bis: <input type="text"/> /20 <input type="text"/> läuft noch <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	<input type="checkbox"/> 1 Vollzeit mit <input type="checkbox"/> 2 Teilzeit mit <input type="checkbox"/> 3 ohne fest vereinbarte Arbeitszeit mit ca.	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	Bundesland bzw. Land (bei Ausland) Ort: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> (erste 3 Ziffern der PLZ) falls PLZ nicht bekannt, bitte Ort angeben:	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten
von: <input type="text"/> /20 <input type="text"/> bis: <input type="text"/> /20 <input type="text"/> läuft noch <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	<input type="checkbox"/> 1 Vollzeit mit <input type="checkbox"/> 2 Teilzeit mit <input type="checkbox"/> 3 ohne fest vereinbarte Arbeitszeit mit ca.	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	Bundesland bzw. Land (bei Ausland) Ort: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> (erste 3 Ziffern der PLZ) falls PLZ nicht bekannt, bitte Ort angeben:	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten

Art des Arbeitsverhältnisses:

- 1 = unbefristet
- 2 = befristet (Zeitvertrag)
- 3 = Ausbildungsverhältnis-/vertrag (z. B. Referendariat)
- 4 = Honorar-/Werkvertrag
- 5 = selbständig/freiberuflich
- 6 = Sonstiges

- 01 = **leitende Angestellte** (z. B. Abteilungsleiter(in), Prokurst(in), Direktor(in))
- 02 = wissenschaftlich qualifizierte Angestellte mit **mittlerer Leitungsfunktion** (z. B. Projekt-, Gruppenleiter(in))
- 03 = wissenschaftlich qualifizierte Angestellte **ohne Leitungsfunktion**
- 04 = qualifizierte Angestellte (z. B. Sachbearbeiter(in))
- 05 = ausführende Angestellte (z. B. Verkäufer(in), Schreikraft)
- 06 = Referendar(in), Anerkennungspraktikant(in) etc.

Berufliche Stellung:

- 07 = Selbständige in freien Berufen
- 08 = selbständige Unternehmer/ Unternehmerinnen
- 09 = Selbständige mit Honorar-/ Werkvertrag
- 10 = Beamte im höheren Dienst
- 11 = Beamte im gehobenen Dienst
- 12 = Beamte im einfachen/ mittleren Dienst
- 13 = Facharbeiter(innen) (mit Lehre)
- 14 = un-/angelernte Arbeiter(innen)
- 15 = mithelfende Familienangehörige

Bitte vergeben Sie für unterschiedliche Betriebe, in denen Sie gearbeitet haben, jeweils einen anderen Buchstaben. Für Selbständigkeit tragen Sie bitte ein S ein, z. B.:

A = Betrieb "A"
B = Betrieb "B"
C = Betrieb "C"
S = Selbständigkeit

Wenn ein Betrieb mehrfach im Tableau erscheint, verwenden Sie für diesen Betrieb bitte immer denselben Buchstaben.

FORT- UND WEITERBILDUNG

7.1 Haben Sie in den letzten 12 Monaten an Fachvorträgen oder Fachmessen mit dem Ziel der beruflichen Fort- bzw. Weiterbildung teilgenommen?

Fassen Sie ggf. mehrere besuchte Veranstaltungen zusammen.

Ja 1

↳ Dauer in Stunden insgesamt 1

Wenn ja, tragen Sie hier bitte die wichtigsten besuchten Themen bzw. Fachgebiete ein.
(Übertragen Sie bitte die Kennziffern aus Liste B rechts.)

1 2 3 4 5

Nein, ich habe keine derartige Veranstaltung besucht. 2

7.2 Haben Sie darüber hinaus in den letzten 12 Monaten an kürzeren Kursen/Workshops/Seminaren, an längerfristigen Fort- und Weiterbildungen teilgenommen bzw. ein Weiterbildungsstudium besucht?

Ich habe an keiner derartigen Fort- bzw. Weiterbildung teilgenommen. 1

Dauer (in Std.)	Form	Thema der Weiterbildung	Veranstalter
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe Liste B	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten
<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe Liste B	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten
<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe Liste B	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten
<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe Liste B	<input type="checkbox"/> Schlüssel siehe unten

Form der Weiterbildung

- 1 = Kürzere Kurse, Workshops oder Seminare
- 2 = Längerfristige Fort- und Weiterbildungen
- 3 = Weiterbildungsstudium
- 01 = Mein Arbeitgeber
- 02 = Hersteller oder Lieferant
- 03 = Privater oder freiberuflicher Weiterbildungsanbieter
- 04 = Kirchliche Einrichtung
- 05 = Gewerkschaft
- 06 = Universität
- 07 = Fachhochschule
- 08 = Volkshochschule
- 09 = Berufsakademie
- 10 = Kammern/Verbände
- 11 = Berufsgesellschaft, Fachverband
- 12 = Wissenschaftliche Gesellschaft
- 13 = Sonstiges

Veranstalter

7.3 Wer übernahm ggf. angefallene Kosten aller Fort- und Weiterbildungen der letzten 12 Monate?

X (Mehrfachnennung möglich)

Keine Kosten angefallen 1

Kostenübernahme durch meinen Arbeitgeber 2

Eigenfinanzierung (inkl. Partner(in) oder Verwandte) 3

Sonstige Finanzierung 4

7.4 Sehen Sie für sich persönlich (weiteren) Bedarf zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung?

X Ja 1

Wenn ja, tragen Sie hier bitte die für Sie wichtigsten Themen bzw. Fachgebiete ein. (Siehe Liste B rechts)

1 2 3 4 5

Nein, kein Bedarf an Weiterbildung 2

PARTNERSCHAFT UND FAMILIE

8.1 Sind Sie zurzeit ...

X ohne feste(n) Partner(in)? 1

in fester Partnerschaft? 2

verheiratet? 3

8.2 Haben Sie Kinder?

X Ja 1

Nein 2 >> weiter mit Frage 8.4

8.3 Wann wurden Ihre Kinder geboren?

- | | | |
|---|-----------------------------------|----------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> 1. Kind | Monat: <input type="checkbox"/> 1 | Jahr: <input type="checkbox"/> 1 |
| <input type="checkbox"/> 2. Kind | Monat: <input type="checkbox"/> 1 | Jahr: <input type="checkbox"/> 1 |
| <input type="checkbox"/> 3. Kind | Monat: <input type="checkbox"/> 1 | Jahr: <input type="checkbox"/> 1 |
| <input type="checkbox"/> 4. Kind | Monat: <input type="checkbox"/> 1 | Jahr: <input type="checkbox"/> 1 |

8.4 Möchten Sie in Zukunft Kinder haben bzw. ein weiteres Kind/weitere Kinder haben?

X Ja, in der nächsten Zeit 1

Ja, später einmal 2

Ja, aber es gibt Gründe, die dagegen sprechen 3

Das kann ich zurzeit nicht sagen 4

Nein 5

>> Eine Bitte zum Abschluss:

Wir haben Sie unter der Adresse auf der **Vorderseite des Fragebogens** angeschrieben. Bitte überprüfen Sie die Anschrift und geben Sie uns dort auch Ihre E-Mail-Adresse an. So können wir Sie nach der Auswertung über die Ergebnisse der Befragung informieren und Ihnen ggf. Ihren Gewinn zuschicken.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG	BERUF
<div style="border: 1px solid #005a99; padding: 10px;"> <p>Liste B</p> <p>Themenbereiche beruflicher Fort- und Weiterbildung (Fragen 7.1, 7.2, 7.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> 01 Ingenieurwissenschaftliche Themen 02 Naturwissenschaftliche Themen 03 Mathematische Gebiete/Statistik 04 Sozialwissenschaftliche Themen 05 Geisteswissenschaftliche Themen 06 Pädagogische/psychologische Themen 07 Medizinische Spezialgebiete 08 Informationstechnisches Spezialwissen 09 Managementwissen 10 Wirtschaftskenntnisse 11 Nationales Recht 12 Internationales Recht 13 Verwaltung, Organisation 14 Vertriebsschulungen 15 EDV-Anwendungen 16 Fremdsprachen 17 Mitarbeiterführung/ Personalentwicklung 18 Kommunikations-/ Interaktionstraining 19 Internationale Beziehungen, Kulturkenntnisse, Landeskunde 20 Ökologische Themen 21 Berufsethische Themen 22 Existenzgründung 23 Betriebliches Gesundheitswesen, Arbeitssicherheit 24 Sonstige, und zwar: _____ 25 Sonstige, und zwar: _____ 26 Sonstige, und zwar: _____ 27 Sonstige, und zwar: _____ 28 Sonstige, und zwar: _____ </div>	<div style="border: 1px solid #005a99; padding: 10px;"> <p>Liste A</p> <p>Wirtschaftsbereiche des Betriebes bzw. der Einrichtung (Frage 6.2)</p> <p>Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Energie und Wasserwirtschaft, Bergbau</p> <ul style="list-style-type: none"> 01 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei 02 Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau <p>Verarbeitendes Gewerbe, Industrie, Bau</p> <ul style="list-style-type: none"> 03 Chemische Industrie 04 Maschinen-, Fahrzeugbau 05 Elektrotechnik, Elektronik, EDV-Geräte 06 Metallerzeugung, -verarbeitung 07 Bauunternehmen (Bauhauptgewerbe) 08 Sonstiges verarbeitendes Gewerbe <p>Dienstleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> 09 Handel 10 Banken, Kreditgewerbe 11 Versicherungsgewerbe 12 Transport (Personen-, Güterverkehr, Lagerei) 13 Telekommunikation (Telefongesellschaft, Internetanbieter) 14 Ingenieurbüro (auch Architekturbüro) 15 Softwareentwicklung 16 EDV-Dienstleistungen (z. B. Schulung, Beratung, Systemeinrichtung) 17 Rechts-, Wirtschafts-, Personalberatung 18 Presse, Rundfunk, Fernsehen 19 Verlagswesen 20 Gesundheitswesen 21 Soziale Dienstleistungen (z. B. Jugend-, Altenpflege, Umweltdienste, Drogenberatung) 22 Sonstige Dienstleistungen, und zwar: _____ <p>Bildung, Forschung, Kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> 23 Private Aus- und Weiterbildung 24 Schulen 25 Hochschulen 26 Forschungseinrichtungen 27 Kunst, Kultur <p>Verbände, Organisationen, Stiftungen (nicht gewinnorientiert)</p> <ul style="list-style-type: none"> 28 Kirchen, Glaubensgemeinschaften 29 Berufs-, Wirtschaftsverbände, Parteien, Vereine, internat. Organisationen (z. B. UNO) 30 Allgemeine öffentliche Verwaltung (Bund, Länder, Gemeinden) 31 Sonstiges, und zwar: _____ </div>

Listen A und B
bitte aufklappen

<<

DRITTE BEFRAGUNG DER HOCHSCHULABSOLVENTINNEN UND -ABSOLVENTEN DES JAHRGANGS 2000/2001

Für Rückfragen stehen Ihnen beim HIS-HF zur Verfügung:

Gregor Fabian, Telefon: +49 (0)511 1220-333, E-Mail: fabian@his.de
Torsten Rehn, Telefon: +49 (0)511 1220-360, E-Mail: rehn@his.de
HIS-Institut für Hochschulforschung
Goseriede 9 | 30159 Hannover | www.his.de

**Weitere Informationen zu HIS-HF und den Absolventenstudien
finden Sie unter:**

<http://www.his.de/absolventen>

Anhang

- B Fragebogen der ersten Vertiefungsbefragung zum Thema „Familie, Partnerschaft und Beruf“

Fragebogen erste Vertiefungsbefragung zum Thema „Familie, Partnerschaft und Beruf“

1. Vereinbarkeit persönlich

Filter: Keiner

Fragetext: Wie können Sie zurzeit Beruf und Familie/Partnerschaft miteinander vereinbaren?

Antwortskala: 1 = „sehr schlecht“ – 5 = „sehr gut“, 6 = trifft nicht zu

2. Kinder

Filter: Keiner

Fragetext: Haben oder hatten Sie Kinder? Damit sind sowohl eigene Kinder als auch Pflege- und Adoptivkinder gemeint. Geben Sie außerdem Kinder an, wenn diese in Ihrem Haushalt leben oder dort gelebt haben. Nicht gemeint sind Kinder des jetzigen Partners, die nie in Ihrem Haushalt gelebt haben.

- 1 Ja
- 2 Nein
- 3 Nein, aber ich bin (bzw. meine Partnerin ist) zurzeit schwanger

3. Anzahl der Kinder

Filter: Kinder = 1

Fragetext: Wie viele Kinder haben Sie? Bitte zählen Sie auch Kinder mit, die nicht mehr in Ihrem Haushalt leben oder verstorben sind. Geben Sie bitte kein Kind an, mit dem Sie bzw. Ihre Partnerin zurzeit schwanger sind/ist.

- Ich habe [Anzahl] Kind(er)

4. Schwanger

Filter: Kinder = 1

Fragetext: Sind Sie bzw. ist Ihre Partnerin zurzeit schwanger?

- 1 Ja
- 2 Nein

5. Grund gegen Kinder 1

Filter: Kinder = 2

Fragetext: Sagen Sie uns bitte, aus welchem Grund Sie keine Kinder haben?

Mehrfachnennung

- Ich möchte keine Kinder haben
- Ich habe/hatte den Wunsch, konnte ihn jedoch (bisher) nicht realisieren
- Ich bin mir noch unsicher, ob ich Kinder haben möchte
- Es war/ist mir nicht möglich, Kinder zu haben (z. B. aus medizinischen Gründen)

- Sonstiges: [offen]

6. Grund gegen Kinder 2

Filter: Kinder = 2; Personen, die aus medizinischen Gründen keine Kinder haben können, bekommen diese Frage nicht.

Frage: Welche Rolle spielen die folgenden Gründe dafür, dass Sie bisher keine Kinder haben?

Antwortskala: 1 = „sehr große Rolle“ – 5 = „gar keine Rolle“, 6 = [offen]

- Meine berufliche Unsicherheit ist zu groß
- Ich möchte (noch) nicht aus dem Beruf aussteigen
- Die Belastung durch den Beruf ist zu groß
- Ich sehe keine gute Lösung für mich, Kind und Beruf miteinander zu vereinbaren
- Mir fehlt der/die passende Partner(in)
- Ich lebe in einer Fernbeziehung
- Mein(e) Partner(in) will (noch) kein Kind
- Die finanziellen Voraussetzungen sind schlecht
- Gesundheitliche Gründe
- Ich müsste zu viel persönliche Freiheit aufgeben
- Die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sind zu schlecht
- Ein Kind passt nicht zu meinem derzeitigen Lebensstil
- Ich möchte die Verantwortung zurzeit nicht übernehmen
- Ich mag keine Kinder
- Andere Gründe: [offen]

7. Zwilling?

Filter: Ab dem 2. Kind

Frage: Ist Ihr zweites Kind ein Zwilling (bzw. Mehrling) des ersten Kindes?

- 1 Ja
- 2 Nein

8. Informationen zu Kindern

Filter: Kinder = 1; Frage wird für jedes Kind (Ausnahme: Mehrlinge) gestellt

Frage: Bitte tragen Sie in das folgende Tableau Angaben zu Ihrem ersten/zweiten/.../ältesten Kind ein.

Zeile 1:

- Geburtsmonat [offen]

- Geburtsjahr [offen]

Zeile 2: Ist dieses Kind Ihr leibliches Kind?

- 1 Ja
- 2 Nein, sondern: [offen]

Zeile 3: Lebt dieses Kind von Geburt an bis heute in Ihrem Haushalt?

- 1 Ja
- 2 Nein

Zeile 4: Waren Sie zur Zeit der Geburt in einer festen Partnerschaft?

- 1 Ja
- 2 Nein

9. Schleife für Kinder, die nicht seit Geburt im Haushalt leben

Filter: Kinder = 1 & Kinder, die nicht seit Geburt im Haushalt leben

Fragetext: Seit wann bzw. bis wann hat dieses Kind in Ihrem Haushalt gelebt?

- Seit Geburt
- Von: Monat [offen]
- Von: Jahr [offen]
- Bis heute
- Bis: Monat [offen]
- Bis: Jahr [offen]
- Sonstige Angaben: [offen]

10. Erwerbstätig vor Geburt

Filter: Kind = 1

Fragetext: Bestand bei Ihnen/Ihrer Partnerin/Ihrem Partner direkt vor Geburt dieses Kindes ein Erwerbsverhältnis oder eine Selbständigkeit?

- 1 Ja
- 2 Nein

11. Situation vor der Geburt

Filter: Erwerbstätig vor Geburt = 1

Fragetext: Was traf auf die Situation vor der Geburt dieses Kindes zu? Bitte geben Sie an, ob die folgenden Merkmale eher auf Sie oder eher auf Ihre(n) Partner(in) zutrafen.

Antwortskala: Auf mich – Kein Unterschied – Auf meine(n) Partner(in) - Kann ich nicht sagen

- Höheres Einkommen
- Höhere berufliche Position
- Bessere Unterstützung der Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Arbeitgeber
- Bessere Möglichkeit des Wiedereinstiegs nach einer Erwerbsunterbrechung
- Höhere Gefahr von Karriereeinbußen durch eine Erwerbsunterbrechung
- Die Familie war wichtiger als der Beruf

12. Erwerbstätigkeit unterbrochen

Filter: Erwerbstätig vor Geburt = 1

Frage: Haben Sie/ Hat Ihr(e) Partner(in) aufgrund der Geburt dieses Kindes Ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen (z. B. durch Elternzeit) oder beendet? Bitte berücksichtigen Sie hierbei nicht Phasen des gesetzlichen Mutterschutzes.

- 1 Ja, ich habe (bisher) [Anzahl] Monat(e) nicht gearbeitet
 - 2 Nein, keine Unterbrechung
- Mehrfachnennung
- Ich habe während einer Elternzeit in Teilzeit gearbeitet, und zwar [Anzahl] Monat(e)
 - Mein(e) Partner(in) hat während einer Elternzeit in Teilzeit gearbeitet, und zwar [Anzahl] Monat(e)

13. Gründe für Elternzeit in Teilzeit

Filter: Erwerbstätigkeit unterbrochen = in Teilzeit gearbeitet

Frage (Erwerbstätigkeit unterbrochen = 1): Inwieweit trugen die folgenden Aspekte dazu bei, dass Sie während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben?

Frage (Erwerbstätigkeit unterbrochen = 2): Inwieweit trugen die folgenden Aspekte dazu bei, dass Sie Ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrochen haben, sondern während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben?

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“ – 5 = „gar nicht“

- Der Spaß an meinem Beruf
- Die finanzielle Notwendigkeit
- Die Angst vor Arbeitslosigkeit
- Die Befürchtung, nicht wieder auf meine vorherige Stelle zurückkehren zu können
- Die Befürchtung von langfristigen Karrierenachteilen
- [offen]

14. Ermöglichung der Elternzeit in Teilzeit

Filter: Erwerbstätigkeit unterbrochen = in Teilzeit gearbeitet

Frage: Was hat Ihnen die Elternzeit in Teilzeit ermöglicht?

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“ – 5 = „gar nicht“

- Unterstützung durch die Partnerin/den Partner
- Hilfe durch Verwandte/Freunde
- Betreuung durch Krippen, Kindertagesstätten, Tagesmütter/-väter
- Unterstützung durch das Unternehmen/den Betrieb
- [offen]

15. Wunsch nach Unterbrechung

Filter: Erwerbstätigkeit unterbrochen = 2

Frage: Hätten Sie/ Hätte Ihr(e) Partner(in) nach der Geburt dieses Kindes Ihre Erwerbstätigkeit gerne unterbrochen?

- 1 Ja
- 2 Nein
- 3 Weiß nicht (Partner)

16. Warum nicht unterbrochen

Filter: Erwerbstätigkeit unterbrochen = 2

Frage: Inwieweit trugen die folgenden Aspekte dazu bei, dass Sie nach der Geburt dieses Kindes Ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrochen haben?

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“ – 5 = „gar nicht“

- Der Spaß an meinem Beruf
- Die finanzielle Notwendigkeit
- Die Angst vor Arbeitslosigkeit
- Die Befürchtung, nicht wieder auf meine vorherige Stelle zurückkehren zu können
- Die Befürchtung von langfristigen Karrierenachteilen
- [offen]

17. Ermöglichung, nicht zu unterbrechen

Filter: Erwerbstätigkeit unterbrochen = 2

Frage: Was hat es Ihnen erleichtert, Ihre Erwerbstätigkeit nicht zu unterbrechen?

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“ – 5 = „gar nicht“

- Unterstützung durch die Partnerin/den Partner
- Hilfe durch Verwandte/Freunde
- Betreuung durch Krippen, Kindertagesstätten, Tagesmütter/-väter

- Unterstützung durch das Unternehmen/den Betrieb

- [offen]

Ab hier: Schleife für jede Unterbrechung

18. Unterbrechung: gewünschter Umfang

Filter: Für jedes Kind, bei dem Erwerbstätigkeit unterbrochen = 1

Frage: Was traf auf Ihre/die Erwerbsunterbrechung/ Ihrer Partnerin/Ihres Partners (XX Monat(e)) nach der Geburt dieses Kindes zu?

- Die Dauer der Unterbrechung war wie von mir gewünscht
- Ich hätte gerne länger unterbrochen
- Ich hätte gerne kürzer unterbrochen
- Ich wollte nicht unterbrechen

ausblenden, wenn kein erwerbstätiger Partner:

- Die Dauer der Unterbrechung war wie von ihr/ihm gewünscht
- Sie/Er hätte gerne länger unterbrochen
- Sie/Er hätte gerne kürzer unterbrochen
- Sie/Er wollte nicht unterbrechen

- Sonstiges: [offen]

19. Art der Unterbrechung

Filter: Für jedes Kind, bei dem Erwerbstätigkeit unterbrochen = 1

Frage: Sie haben angegeben, Ihre Erwerbstätigkeit für X Monat(e) unterbrochen zu haben. Bitte geben Sie die Art der Unterbrechung an. Bitte berücksichtigen Sie hierbei nicht Phasen des gesetzlichen Mutterschutzes.

Mehrfachnennung

- Gesetzliche Elternzeit für (bisher) [Anzahl] Monat(e)
- Hausfrau/Hausmann für (bisher) [Anzahl] Monat(e)
- Sonstiges, und zwar [offen] für (bisher) [Anzahl] Monat(e)

20. Kontakt zum Unternehmen während der Unterbrechung: Angebot

Filter: Für jedes Kind, bei dem Erwerbstätigkeit unterbrochen = 1

Frage: Welche Angebote machte Ihnen Ihr Arbeitgeber für die Phase der Erwerbsunterbrechung?

Mehrfachnennung

- Fort- und Weiterbildungen
- Teilnahme an internen Sitzungen

- Übernahme geringer Arbeitsaufgaben
- Zeitlich eingeschränkte Arbeitsphasen
- Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Messen usw.
- Informationen über aktuelle Entwicklungen
- Sonstiges, und zwar: [offen]
- Es gab keine Angebote durch den Arbeitsgeber
- Trifft auf mich nicht zu, weil ich selbständig bin/war
- Trifft auf mich nicht zu, weil mein Erwerbsverhältnis beendet wurde (z. B. durch Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrags)

21. Kontakt zum Unternehmen während der Unterbrechung: Wahrgenommen

Filter: Angebote vorhanden

Fragetext: Haben Sie diese Angebote während der Erwerbsunterbrechung wahrgenommen?

Mehrfachnennung

- Fort- und Weiterbildungen
- Teilnahme an internen Sitzungen
- Übernahme geringer Arbeitsinhalte
- Zeitlich eingeschränkte Arbeitsphasen
- Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Messen usw.

22. Private Kontakte zu Kollegen während der Unterbrechung

Filter: Für jedes Kind, bei dem Erwerbstätigkeit unterbrochen = 1

Fragetext: Haben Sie während Ihrer Erwerbsunterbrechung private Kontakte zu (ehemaligen) Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern aufrechterhalten?

- 1 Ja
- 2 Nein

23. Vorhaben Wiedereinstieg

Filter: Für jedes Kind, bei dem Erwerbstätigkeit unterbrochen = 1

Fragetext: Hatten Sie zu Beginn der Erwerbsunterbrechung vor, wieder in Erwerbstätigkeit zurückzukehren?

- 1 Ja
- 2 Nein
- 3 Unsicher

24. Wiedereinstieg realisiert

Filter: Für jedes Kind, bei dem Erwerbstätigkeit unterbrochen = 1

Fragetext: Sind Sie nach der Unterbrechung in Erwerbstätigkeit zurückgekehrt?

- 1 Ja
- 2 Nein
- 3 Nein, aber meine Rückkehr in Erwerbstätigkeit steht bereits fest

25. Gründe Wiedereinstieg

Filter: Vorhaben Wiedereinstieg = 1 oder Wiedereinstieg realisiert = 1

Fragetext: Inwieweit trugen die folgenden Aspekte zur (geplanten) Rückkehr in Erwerbstätigkeit bei?

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“ – 5 = „gar nicht“

- Der Spaß an meinem Beruf
- Die finanzielle Notwendigkeit
- Die Angst vor Arbeitslosigkeit
- Die Befürchtung von langfristigen Karrierenachteilen
- [offen]

26. Erleichterung Wiedereinstieg

Filter: Wiedereinstieg realisiert = 1

Fragetext: Was hat Ihnen die Rückkehr in Erwerbstätigkeit erleichtert?

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“ – 5 = „gar nicht“

- Unterstützung durch die Partnerin/den Partner
- Hilfe durch Verwandte/Freunde
- Betreuung durch Krippen, Kindertagesstätten, Tagesmütter/-väter
- Unterstützung durch das Unternehmen/den Betrieb
- [offen]

27. Gründe gegen Wiedereinstieg

Filter: Vorhaben Wiedereinstieg = 2 & Wiedereinstieg realisiert = 2

Fragetext: Welche Gründe sind bzw. waren dafür ausschlaggebend, dass sie nicht vorhaben, wieder erwerbstätig zu werden?

Mehrfachnennung

- Ich will möglichst viel Zeit mit meinem Kind verbringen
- Kein Spaß an meinem Beruf

- Keine finanzielle Notwendigkeit (mehr)
- Ich will die Karriere meiner Partnerin/meines Partners unterstützen
- Wegen eines weiteren Kindes
- Die berufliche Beanspruchung meiner Partnerin/meines Partners ist zu groß
- Es ist schwer, eine (gute) Betreuungseinrichtung zu finden
- Ich bin alleinerziehend
- Es ist schwer, eine geeignete Teilzeitstelle zu finden
- Es ist schwer, eine Stelle zu finden, bei der man Beruf und Familie in Einklang bringen kann
- Diese Frage stellt sich für mich nicht, da ich Kinder auf jeden Fall dem Beruf vorziehe
- [offen]

28. Warum kein Wiedereinstieg

Filter: Wiedereinstieg realisiert = 2

Fragetext: Warum sind Sie (noch) nicht in Erwerbstätigkeit zurückgekehrt?

Mehrfachnennung

- Ich bin noch in Elternzeit
- Keine finanzielle Notwendigkeit (mehr)
- Ich will möglichst viel Zeit mit meinem Kind verbringen
- Ich will die Karriere meiner Partnerin/meines Partners unterstützen
- Wegen eines weiteren Kindes
- Es ist schwer, eine (gute) Betreuungseinrichtung zu finden
- Ich bin alleinerziehend
- Die berufliche (Re-)Integration ist ungesichert
- Es ist schwer, eine geeignete Teilzeitstelle zu finden
- Es ist schwer, eine Stelle zu finden, bei der man Beruf und Familie in Einklang bringen kann
- Diese Frage stellt sich für mich nicht, da ich Kinder auf jeden Fall dem Beruf vorziehe
- [offen]

29. Erleichterung Rückkehr

Filter: Vorhaben Wiedereinstieg = 1 & Wiedereinstieg realisiert = 3

Fragetext: Was erleichtert Ihnen die Rückkehr in Erwerbstätigkeit?

Mehrfachnennung

- Meine Partnerin/mein Partner kümmert sich um das Kind/die Kinder
- Wir können die Kinderbetreuung gleichberechtigt aufteilen
- Die private Kinderbetreuung ist gesichert (Großeltern, Verwandte)
- Es gibt eine Betreuung (z. B. Tagesmutter, Kita, Kindergarten, Ganztagschule o. Ä.)
- Der Wiedereinstieg in den Beruf ist gesichert
- Ich kann meine Arbeit flexibel einteilen
- Ich kann zu Hause arbeiten
- Ich arbeite in Teilzeit
- Ich benötige keine Kinderbetreuung (mehr)
- [offen]

30. Schwierigkeiten Vereinbarkeit

Filter: Erwerbstätigkeit unterbrochen = 2 & Wiedereinstieg realisiert = 1 oder Kinder = 3

Frage Bestehen für Sie aktuell/Erwarten Sie größere Schwierigkeiten, Kinder und Beruf miteinander zu vereinbaren?

Mehrfachnennung

- Ja, meine berufliche Beanspruchung ist zu groß
- Ja, die berufliche Beanspruchung meiner Partnerin/meines Partners ist zu groß
- Ja, es ist schwer, eine (gute) Betreuungseinrichtung zu finden
- Ja, ich bin alleinerziehend
- Ja, die berufliche (Re-)Integration ist ungesichert
- Ja, es ist schwer, eine geeignete Teilzeitstelle zu finden
- Ja, es ist schwer, eine Stelle zu finden, bei der man Beruf und Familie in Einklang bringen kann
- Nein, meine Partnerin/mein Partner kümmert sich um das Kind/die Kinder
- Nein, wir können die Kinderbetreuung gleichberechtigt aufteilen
- Nein, die private Kinderbetreuung ist gesichert (Großeltern, Verwandte)
- Nein, es gibt eine Betreuung (z. B. Tagesmutter/-vater, Kita, Kindergarten, Ganztagschule o. Ä.)
- Nein, der Wiedereinstieg in den Beruf ist gesichert
- Nein, ich kann meine Arbeit flexibel einteilen
- Nein, ich kann zu Hause arbeiten
- Nein, ich arbeite in Teilzeit
- Nein, ich benötige keine Kinderbetreuung (mehr)

- Diese Frage stellt sich für mich nicht, da ich Kinder auf jeden Fall dem Beruf vorziehe
- Sonstiges: [offen]

Ende der Schleife

31. Rollenaufteilung: Kein Kind

Filter: Keiner

Fragetext: Wie ist Ihre Meinung zur Berufstätigkeit in einer Partnerschaft bzw. Ehe wenn keine Kinder im Haushalt sind? Welche dieser Möglichkeiten halten Sie persönlich für die richtige Lösung?

- 1 Beide voll berufstätig
- 2 Beide berufstätig - Frau Teilzeit
- 3 Beide berufstätig - Mann Teilzeit
- 4 Beide berufstätig, eine(r) Teilzeit - nicht entschieden wer
- 5 Beide Teilzeit
- 6 Frau nicht berufstätig
- 7 Mann nicht berufstätig
- 8 Eine(r) nicht berufstätig - nicht entschieden wer

32. Rollenaufteilung: Kind unter 3

Filter: Keiner

Fragetext: Und Ihre Meinung solange ein Kind unter 3 Jahren da ist? Welche dieser Möglichkeiten halten Sie persönlich für die richtige Lösung?

Antworten wie bei Frage 31

33. Rollenaufteilung: Kindergartenkind

Filter: Keiner

Fragetext: Und Ihre Meinung solange das jüngste Kind noch im Kindergartenalter ist? Welche dieser Möglichkeiten halten Sie persönlich für die richtige Lösung?

Antworten wie bei Frage 31

34. Rollenaufteilung: Schulkind

Filter: Keiner

Fragetext: Und Ihre Meinung solange das jüngste Kind noch in die Schule geht? Welche dieser Möglichkeiten halten Sie persönlich für die richtige Lösung?

Antworten wie bei Frage 31

35. Partnerschaft

Filter:Keiner

Fragetext: Sind Sie zurzeit in einer Partnerschaft?

- 1 Ja
 - 2 Nein
-

36. Beginn der Partnerschaft

Filter:Partnerschaft = 1

Fragetext: Seit wann sind Sie in dieser Partnerschaft?

- 1 Monate
 - 2 Jahr
-

37. Ehe

Filter:Partnerschaft = 1

Fragetext: Sind Sie mit Ihrer aktuellen Partnerin/Ihrem aktuellen Partner verheiratet (bzw. in einer eingetragenen Lebensgemeinschaft)?

- 1 Ja
 - 2 Nein
-

38. Beginn der Ehe

Filter:Ehe = 1

Fragetext: Seit wann sind Sie verheiratet (bzw. in einer eingetragenen Lebensgemeinschaft)?

- 1 Monate
 - 2 Jahr
-

39. Partnerschaft: gemeinsamer Haushalt

Filter:Partnerschaft = 1

Fragetext: Wie ist die Wohnsituation zwischen ihrer Partnerin/ihrem Partner und Ihnen geregelt?

- 1 Wir leben in einem gemeinsamen Haushalt
 - 2 Ich bzw. mein(e) Partner(in) führt einen doppelten Haushalt
 - 3 Wir haben getrennte Haushalte
 - 4 Sonstiges, und zwar: [offen]
-

40. Partner: aktuelle Tätigkeit

Filter:Partnerschaft = 1

Fragetext: Ist Ihre Partnerin/Ihr Partner derzeit ...

Mehrfachnennung

- Vollzeit erwerbstätig
- Teilzeit erwerbstätig
- in Ausbildung/Studium
- arbeitslos
- in Elternzeit
- nicht erwerbstätig (Hausfrau/Hausmann)
- sonstiges, und zwar: [offen]

41. Partner: Berufliche Stellung

Filter: Partnerschaft = 1

FrageText: Welche berufliche Stellung übt Ihre Partnerin/Ihr Partner derzeit aus/hat Ihre Partnerin/Ihr Partner ausgeübt?

- 1 Leitende Angestellte (z. B. Abteilungsleiter(in), Prokurist(in), Direktor(in))
 - 2 Wissenschaftlich qualifizierte Angestellte mit mittlerer Leitungsfunktion (z. B. Projekt-, Gruppenleiter(in))
 - 3 Wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion
 - 4 Qualifizierte Angestellte (z. B. Sachbearbeiter(in))
 - 5 Ausführende Angestellte (z. B. Verkäufer(in), Schreibkraft)
 - 6 Referendar(in), Anerkennungspraktikant(in) etc.
 - 7 Selbständige in freien Berufen
 - 8 Selbständige Unternehmer(innen)
 - 9 Selbständige mit Honorar-/Werkvertrag
 - 10 Beamte im höheren Dienst
 - 11 Beamte im gehobenen Dienst
 - 12 Beamte im einfachen/mittleren Dienst
 - 13 Facharbeiter(innen) (mit Lehre)
 - 14 Un-/angelernte Arbeiter(innen)
 - 15 Mithelfende Familienangehörige
 - 16 War nie erwerbstätig
 - 17 Sonstiges, und zwar [offen]
-

42. Partner: Einkommen

Filter: Partner: aktuelle Tätigkeit = erwerbstätig

Fragetext: Wer hat das höhere monatliche Brutto-Einkommen, Sie oder Ihre Partnerin/Ihr Partner? (ohne Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge)

- 1 Mein(e) Partner(in) hat kein Einkommen
- 2 Ich habe ein viel höheres Einkommen
- 3 Ich habe ein höheres Einkommen
- 4 Wir haben etwa das gleiche Einkommen
- 5 Mein(e) Partner(in) hat ein höheres Einkommen
- 6 Mein(e) Partner(in) hat ein viel höheres Einkommen
- 7 Ich habe kein Einkommen
- 8 Weiß nicht
- 9 [offen]

43. Partner: Berufsabschluss

Filter: Partnerschaft = 1

Fragetext: Welchen höchsten beruflichen Abschluss hat Ihre Partnerin/Ihr Partner?

- 1 Promotion
- 2 Abschluss an einer Universität
- 3 Abschluss an einer Fachhoch-/Ingenieurschule, Handelsakademie
- 4 Abschluss an einer Fachschule (DDR)
- 5 Abschluss an einer Meister-/Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie
- 6 Beruflich-betrieblicher Ausbildungsabschluss (z. B. Lehre, Facharbeiter(innen)ausbildung)
- 7 Beruflich-schulischer Ausbildungsabschluss (Berufsfach-, Handelsschule)
- 8 Keinen beruflichen Abschluss
- 9 [offen]

44. Staatsangehörigkeit

Filter: Keiner

Fragetext: Welche Staatsangehörigkeit haben Sie? (Bei doppelter Staatsbürgerschaft bitte beide Kategorien ankreuzen.)

- Mehrfachnennung
- Deutsche Staatsangehörigkeit

-
- Andere Staatsangehörigkeit, und zwar [offen]

45. Geburtsland

Filter: Keiner

Fragetext: Sind Sie in Deutschland geboren?

- 1 Ja
- 2 Nein

46. Geburt: Bundesland

Filter: Geburtsland = 1

Fragetext: In welchem Bundesland sind Sie geboren?

- Bundesländer [Dropdown]

47. Geburt: Staat

Filter: Geburtsland = 2

Fragetext: In welchem Land sind Sie geboren?

- [offen]

48. Zuwanderungsdatum

Filter: Geburtsland = 2

Fragetext: Wann kamen Sie nach Deutschland?

- [offen]

49. Eltern zugewandert?

Filter: Keiner

Fragetext: Sind Ihre Eltern nach Deutschland zugewandert?

Mehrfachnennung

- Nein
- Ja, mein Vater, und zwar aus [offen]
- Ja, meine Mutter, und zwar aus [offen]

50. Anmerkungen

Fragetext: Falls Sie noch Anmerkungen zu unserer Befragung machen wollen, tragen Sie diese bitte hier ein.

- [offen]

51. Endbildschirm

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme. Ihre Angaben sind sicher bei uns angekommen.

Wenn Sie Fragen haben, können Sie uns telefonisch oder per E-Mail erreichen:

Kolja Briedis
Tel.: +49 (0)511 1220-232
E-Mail: briedis@his.de

Gregor Fabian
Tel.: +49 (0)511 1220-333
E-Mail: fabian@his.de

Torsten Rehn
Tel.: +49 (0)511 1220-360
E-Mail: rehn@his.de

Anhang

- C Fragebogen der zweiten Vertiefungsbefragung
zum Thema „Promotion“

Fragebogen zweite Vertiefungsbefragung zum Thema „Promotion“

1. Promotionsstatus

Filter: Keiner

Fragetext: Haben Sie eine Promotion begonnen oder abgeschlossen?

- 1 Ja, abgeschlossen
- 2 Ja, aber noch nicht beendet
- 3 Ja, zurzeit unterbrochen
- 4 Ja, aber abgebrochen
- 5 Nein, ist aber geplant
- 6 Nein, auch nicht geplant

2. Dauer Promotion bei Unterbrechung

Filter: Promotionsstatus = 3,4

Fragetext: Wann haben Sie die Arbeiten an Ihrer Promotion begonnen und abgebrochen (bzw. unterbrochen)?

- Beginn: Monat [offen], Jahr [offen]
- Ende: Monat [offen], Jahr [offen]
- Sonstige Angaben: [offen]

3. Weitere Promotion

Filter: Promotionsstatus = 1

Fragetext: Haben Sie nach dem Abschluss Ihrer ersten Promotion eine weitere Promotion begonnen bzw. abgeschlossen?

- 1 Ja, abgeschlossen
- 2 Ja, aber noch nicht beendet
- 3 Ja, zurzeit unterbrochen
- 4 Ja, aber abgebrochen
- 5 Nein, ist aber geplant
- 6 Nein, auch nicht geplant

4. Wieder Promovieren

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: Würden Sie aus heutiger Sicht noch einmal eine Promotion aufnehmen?

Antwortskala: 1 = „Ja, auf jeden Fall“ – 5 = „Nein, auf keinen Fall“

5. Warum nicht wieder Promovieren

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4 & „wieder Promovieren“ = 4,5

Fragetext: Bitte geben Sie Gründe an, die aus heutiger Sicht gegen eine Promotion sprechen.

- [Offene Angabe]

6. Plan Fortsetzung

Filter: Promotionsstatus = 3,4 & „wieder promovieren“ = 1,2,3

Fragetext: Planen Sie, ihre Promotion fortzusetzen oder gegebenenfalls neu aufzunehmen?

Antwortskala: 1 = „Ja, auf jeden Fall“ – 5 = „Nein auf keinen Fall“,
6 = „Ich habe die Promotion bereits wieder aufgenommen“

7. Promotionsfächergruppe

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4,5

Fragetext: Welcher Fachrichtung ist Ihre Promotion thematisch zuzuordnen?

- 1 Fächergruppen laut StBA
- 2 Andere Fachrichtung, und zwar: [offen]

8. Promotionsfach

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4,5

Fragetext: Welchem Fach ist Ihre Promotion thematisch zuzuordnen? (Filter nach Angabe in Frage Promotionsfächergruppe)

- Fächer laut StBA
- Anderes Fach, und zwar: [offen]

9. Promotionshochschule

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4,5

Fragetext (1): An welcher Hochschule haben Sie Ihre Promotion abgeschlossen?

Fragetext (2,3,5): An welcher Hochschule planen Sie Ihre Promotion abzuschließen?

Fragetext (4): An welcher Hochschule wollten Sie Ihre Promotion abschließen?

- 1 Auswahlliste [Staat/Bundesland/Stadt]
- 2 Ausland: [offen]

10. Fachliche Nähe zwischen Studien- und Promotionsfach

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: Besteht zwischen Ihrem Erststudium und Ihrer Promotion ein fachlicher Zusammenhang?

- 1 Ja, ein enger fachlicher Zusammenhang
- 2 Ja, ein loser fachlicher Zusammenhang

3 Nein

11. Promotionsnote

Filter: Promotionsstatus = 1

Fragetext: Mit welcher Gesamtnote haben Sie Ihre Promotion abgeschlossen?

- Summa cum laude
 - Magna cum laude
 - Cum laude
 - Satis bene
 - Rite
 - Sonstiges, und zwar: [offen]
-

12. Preis für Promotion

Filter: Promotionsstatus = 1

Fragetext: Haben Sie für Ihre Promotion einen Preis (z. B. von Ihrer Universität oder einer wissenschaftlichen Fachgesellschaft) erhalten?

Mehrfachnennung

- Ja, einen hochschulinternen Preis
 - Ja, einen von einer hochschulexternen Einrichtung vergebenen nationalen Preis
 - Ja, einen internationalen Preis
 - Nein
 - Sonstiges, und zwar: [offen]
-

13. Kumulative Promotion

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: Welche Form hat(te) Ihre Dissertation?

- 1 Monografie
 - 2 Kumulative Dissertation, in Form von [offen] Artikeln
-

14. Publikation(sintensität) während der Promotion

Filter: Promotionsstatus = 1

Fragetext: Wie viele wissenschaftliche Publikationen haben Sie im Rahmen Ihrer Promotion in folgenden Formaten veröffentlicht? Angaben bitte ohne Dissertationsschrift bzw. die Beiträge, die zur kumulativen Dissertation führten.

Im Tableau: Anzahl, davon Ko-Autorenschaft, keine Veröffentlichung

- Aufsätze in Fachzeitschriften mit Peer-Review-Verfahren: [Anzahl; davon Ko-Autorenschaft, keine Veröffentlichung]
 - Aufsätze in Fachzeitschriften ohne Peer-Review-Verfahren: [Anzahl; davon Ko-Autorenschaft, keine Veröffentlichung]
 - Aufsätze in Sammelbänden: [Anzahl; davon Ko-Autorenschaft, keine Veröffentlichung]
 - Wissenschaftliche Bücher: [Anzahl; davon Ko-Autorenschaft, keine Veröffentlichung]
 - Projektberichte und „graue Literatur“: [Anzahl; davon Ko-Autorenschaft, keine Veröffentlichung]
 - Sonstiges, und zwar: [offen]
-

15. Promotionsrahmen (institutionell)

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: In welchem institutionellen Kontext promovier(t)en Sie?

Mehrfachnennung

- Ohne institutionelle Einbindung
- Als Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) in einem Forschungsprojekt an einer Hochschule
- Als Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) am Lehrstuhl an einer Hochschule
- In einem Graduiertenkolleg, einem Promotionskolleg, einer graduate school o. Ä.
- In der Privatwirtschaft/Industrie
- Als Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) an einer außerhochschulischen Einrichtung
- Im Rahmen eines Promotionsprogramms einer Fördereinrichtung
- Sonstiges, und zwar: [offen]

Fragetext: Bitte versuchen Sie den Anteil zu benennen, den die jeweiligen Aspekte am institutionellen Kontext Ihrer Promotion insgesamt ausmacht(en).

Fragezusatz: Bitte in Prozent angeben, so dass sich die Angaben auf 100 Prozent addieren.

16. Vernetzung im Wissenschaftssystem?

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: Wie stark waren/sind Sie durch die Promotion in die wissenschaftliche Gemeinschaft eingebunden?

Antwortskala: 1= „sehr stark“ – 5 = „überhaupt nicht“

17. Finanzierung Promotion

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: Wie finanziert(en) Sie Ihre Promotion?

Mehrfachnennung

- Mit Hilfe der Graduiertenförderung

- Aus einem sonstigen Stipendium
- Durch eine Promotionsstelle der Hochschule
- Durch eine Promotionsstelle aus Drittmitteln
- Als wissenschaftliche Hilfskraft
- Durch Jobben
- Durch ein weiteres Berufseinkommen
- Aus privaten Zuwendungen (z. B. Eltern, Partner(in))
- Aus Eigenmitteln, Ersparnissen, Darlehen
- Aus sonstigen Mitteln, und zwar: [offen]
- Das ist noch ungewiss

Fragetext: Bitte versuchen Sie den Anteil zu benennen, den die jeweiligen Merkmale an der Finanzierung der Promotion ausmacht(en).

Fragezusatz: Bitte in Prozent angeben, so dass sich die Angaben auf 100 Prozent addieren.

18. Erarbeitungsform Promotion

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: In welcher Form haben Sie Ihre Promotion (bisher) erarbeitet?

Mehrfachnennung

- Weitgehend alleine
- In engem Arbeitskontakt zu dem/der betreuenden Hochschullehrer(in)
- In fachlichem Kontakt zu anderen Promovierenden
- In fachlichem Kontakt zu anderen Wissenschaftler(inne)n
- In fachlichem Kontakt zu Wissenschaftler(inne)n, die im Ausland arbeiten
- In einem größeren Forschungszusammenhang
- In einem formellen Forschungsteam
- In Kooperation mit einem Betrieb (Behörde, kulturelle Einrichtung etc.)
- Sonstiges: [offen]

Fragetext: Bitte versuchen Sie den Anteil zu benennen, den die jeweiligen Erarbeitungsformen für die Promotion ausmacht(en).

Fragezusatz: Bitte in Prozent angeben, so dass sich die Angaben auf 100 Prozent addieren

19. Zeitlicher Aufwand Promotion

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: Wie viel Ihrer gesamten Arbeitszeit während der Promotionsphase haben Sie (bisher) für die Arbeit an der Promotion verwendet?

- Weniger als 10 Prozent der gesamten Zeit
- 10 bis unter 25 Prozent
- 25 bis unter 50 Prozent
- 50 bis unter 75 Prozent
- 75 bis unter 90 Prozent
- Mehr als 90 Prozent der gesamten Promotionszeit
- Sonstige Angaben: [offen]

20. Auslandsphase während der Promotion

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: Haben Sie – promotionsbedingt – einige Zeit außerhalb Deutschlands verbracht?

- Ja
- Nein

21. Dauer Auslandsaufenthalt

Filter: Wenn 20. Auslandsphase = 1

Fragetext: Geben Sie bitte Anzahl und Gesamtdauer Ihrer promotionsbedingten Auslandsaufenthalte an.

- Anzahl der Aufenthalte [offen]
- Gesamtdauer dieser Aufenthalte in Monaten [offen]

22. Promotionsziele und -nutzen

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: Wie stark haben Sie folgende Ziele mit Ihrer Promotion verfolgt? (Linke Spalte) Und welchen Nutzen haben (bisher) Sie aus Ihrer Promotion gezogen? (Rechte Spalte)

Zwei Antwortskalen: 1 = „sehr stark“ – 5 = „überhaupt nicht“

- Realisierung fachlicher/beruflicher Neigungen
- Eine Hochschullaufbahn einschlagen (Ziel)
- Eine Tätigkeit in der Forschung ausüben (Ziel)
- Einen Beruf außerhalb der Wissenschaft ausüben (Ziel)
- Verbesserung der Berufschancen (Ziel)
- Eine Leitungsfunktion übernehmen
- Sehr gut verdienen

- Interessante berufliche Aufgaben ausüben
- Persönliche Weiterbildung
- Neugierde befriedigen
- Einen gesellschaftlichen Beitrag leisten
- Zeit für Berufsfindung gewinnen
- Ausgleich fachlicher Defizite
- Vermeidung von Arbeitslosigkeit
- Kontakt zur Hochschule aufrecht erhalten
- Qualifizierung für ein bestimmtes Spezialgebiet
- Arbeit an einem interessanten Thema
- Studierendenstatus beibehalten
- Selbstbestätigung
- Erhöhung der Akzeptanz bei Kund(inn)en, Klient(inn)en, Geschäftspartner(inne)n
- Sonstige Angaben: [offen]

23. Promotionsnutzen gesamt

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: Und wie schätzen Sie das insgesamt ein? Hat sich die Promotion für Sie (bisher) alles in allem gelohnt?

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“ – 5 = „überhaupt nicht“

24. Kompetenzentwicklung durch Promotion

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: In welchem Maße hat die Phase der Promotion (bisher) dazu beigetragen, dass Sie folgende Kenntnisse und Fähigkeiten weiter ausbilden konnten?

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“ – 5 = „überhaupt nicht“

- Grundlagen der Fachdisziplin über das Dissertationsthema hinaus
- Fähigkeit, sich auf veränderte Umstände einzustellen
- Spezielles Fachwissen
- Breites Grundlagenwissen
- Kenntnis wissenschaftlicher Methoden
- Anwendung wissenschaftlicher Methoden
- Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen

- Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden
- Fächerübergreifendes Denken
- Fähigkeit zum schnellen Einarbeiten in neue Fragestellungen
- Fähigkeit, Forschungsergebnisse in größere Zusammenhänge einzuordnen
- Wissenschaftliche Ergebnisse/Konzepte praktisch umsetzen
- Entwicklung eigener Forschungsansätze
- Entwicklung innovativer Konzepte
- Kooperationsfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Verhandlungsgeschick
- Führungsqualitäten
- Zeitmanagement
- Selbständiges Arbeiten
- Selbstbewusstes Auftreten

Neue Seite: Bitte schätzen Sie den (bisherigen) Beitrag Ihrer Promotion zu weiteren Kenntnissen und Fähigkeiten ein.

- Organisationsfähigkeit
- Konfliktmanagement
- Problemlösungsfähigkeit
- Analytische Fähigkeiten
- Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen
- Andere Kulturen kennen und verstehen
- Wissen über die Auswirkungen meiner Arbeit auf Natur und Gesellschaft
- Kenntnisse in EDV
- Fremdsprachenkenntnisse
- Wirtschaftskenntnisse
- Mündliche Ausdrucksfähigkeit
- Schriftliche Ausdrucksfähigkeit
- Durchhaltevermögen

25. Wissenschaftsnähe aktuelle Stelle

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: In welchem Bereich arbeiten Sie aktuell vorwiegend? Wenn Sie gegenwärtig nicht erwerbstätig sind, beziehen Sie sich bitte auf Ihre letzte Erwerbstätigkeit.

- 1 In Forschung und/oder Lehre an einer Hochschule
- 2 In einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung
- 3 In einem anderen Bereich
- 4 Ich war nie erwerbstätig

26. Fachlicher Zusammenhang Promotion und Beschäftigung

Filter: Promotionsstatus = 1

Fragetext: Gab es in einer auf die Promotion folgenden Tätigkeit einen fachlichen Zusammenhang zu Ihrem Promotionsthema?

- 1 Ja, einen engen Zusammenhang
- 2 Ja, einen losen Zusammenhang
- 3 Nein
- 4 Sonstige Angaben: [offen]

27. Notwendigkeit Promotion für Beschäftigung

Filter: Promotionsstatus = 1

Fragetext: Arbeiten Sie in einer Position, in der eine Promotion ...

Wenn Sie gegenwärtig nicht erwerbstätig sind, beziehen Sie sich bitte auf Ihre letzte Erwerbstätigkeit.

- 1 ... zwingend erforderlich ist?
- 2 ... die Regel ist?
- 3 ... nicht die Regel, aber von Vorteil ist?
- 4 ... keine Bedeutung hat?

28. Kompetenzwichtigkeit und -vorhandensein

Filter: Promotionsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: Wie wichtig sind folgende Kenntnisse und Fähigkeiten für Ihre derzeitige (bzw. letzte, wenn Sie derzeit nicht berufstätig sind) berufliche Tätigkeit (linke Spalte)? Und in welchem Maße verfügen Sie gegenwärtig über diese Kenntnisse und Fähigkeiten (rechte Spalte)?

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“ – 5 = „gar nicht“

- Grundlagen der Fachdisziplin über das Dissertationsthema hinaus
- Fähigkeit zum schnellen Einarbeiten in neue Fragestellungen
- Fähigkeit, Forschungsergebnisse in größere Zusammenhänge einzuordnen

- Wissenschaftliche Ergebnisse/Konzepte praktisch umsetzen
- Entwicklung eigener Forschungsansätze
- Entwicklung innovativer Konzepte
- Kenntnis wissenschaftlicher Methoden
- Anwendung wissenschaftlicher Methoden
- Selbstbewusstes Auftreten
- Durchhaltevermögen

29. Gründe Promotionsabbruch

Filter: Promotionsstatus = 3,4

Fragetext: Sie haben Ihre Promotion unterbrochen/abgebrochen. Bitte geben Sie an, in welchem Maße folgende Gründe zur Entscheidung beigetragen haben.

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“, 5 = „gar nicht“

- Mangelndes Interesse am Thema
- Finanzierungsprobleme
- Die Realisierbarkeit des Themas
- Belastung infolge promotionsfremder Aufgaben durch den Doktorvater/die Doktormutter
- Arbeitsbelastung durch eine berufliche Tätigkeit
- Ein Jobangebot
- Gesundheitliche Probleme
- Kindererziehung/Schwangerschaft
- Mangelnde Betreuung
- Zweifel an meiner Eignung für das Thema
- Zweifel an meiner Eignung für eine Promotion
- Probleme mit meinem Doktorvater/ meiner Doktormutter
- Berufliche Umorientierung
- Andere Gründe, und zwar: [offen]

30. Habilitationsstatus

Filter: Promotionsstatus = 1

Fragetext: Haben Sie eine Habilitation begonnen oder abgeschlossen?

- 1 Ja, abgeschlossen
- 2 Ja, aber noch nicht beendet

-
- 3 Ja, zurzeit unterbrochen
 4 Ja, aber abgebrochen
 5 Nein, ist aber geplant
 6 Nein, auch nicht geplant
-

31. Bearbeitungszeitraum Habilitation

Filter: Habilitationsstatus = 1,2,3,4

Fragetext: Wann haben Sie die Habilitation begonnen und abgeschlossen?

- 1 Von: Monat [offen], Jahr [offen]
 2 Bis: Monat [offen], Jahr [offen], bzw. läuft noch
 3 Sonstige Angaben: [offen]
-

32. Arbeitsort im Wissenschaftssystem

Filter: Promotionsstatus = 1

Fragetext: Haben Sie nach der Promotion eine der folgenden Tätigkeiten an einer Hochschule ausgeübt?

- Mehrfachnennung
- Juniorprofessor(in)
 - Professor(in) (keine Juniorprofessur)
 - Wissenschaftliche(r) Assistent(in)
 - Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in)
 - Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA)
 - Eine andere, und zwar: [offen]
 - Keine dieser Tätigkeiten
-

33. Motive Promotion

Filter: Promotionsstatus = 5

Fragetext: Wie wichtig sind Ihnen folgende Motive für Ihre Promotion?

Antwortskala: 1 = „sehr wichtig“ – 5 = „unwichtig“

- Realisierung fachlicher/beruflicher Neigungen
- Eine Hochschullaufbahn einschlagen
- Eine Tätigkeit in der Forschung ausüben
- Einen Beruf außerhalb der Wissenschaft
- Verbesserung der Berufschancen

- Eine Leitungsfunktion übernehmen
- Sehr gut verdienen
- Interessante berufliche Aufgaben ausüben
- Persönliche Weiterbildung
- Neugierde befriedigen
- Einen gesellschaftlichen Beitrag leisten
- Zeit für Berufsfindung gewinnen
- Ausgleich fachlicher Defizite
- Vermeidung von Arbeitslosigkeit
- Kontakt zur Hochschule aufrechterhalten
- Qualifizierung für ein bestimmtes Spezialgebiet
- Arbeit an einem interessanten Thema
- Studierendenstatus beibehalten
- Selbstbestätigung
- Erhöhung der Akzeptanz bei Kund(inn)en, Klient(inn)en, Geschäftspartner(inne)n
- Sonstiges, und zwar: [offen]

34. Endbildschirm für Befragte ohne Promotionsbezug

Herzlichen Dank für Ihr Engagement.

Zu dieser Vertiefungsbefragung beabsichtigten wir nur diejenigen Absolvent(inn)en einzuladen, die in irgendeiner Form in ein Promotionsverfahren eingebunden sind bzw. waren oder dies noch vorhaben. Sie haben angegeben, nie in ein Promotionsverfahren eingebunden gewesen zu sein, noch dies vorzuhaben.

Um die Befragung abzuschließen, klicken Sie bitte auf „weiter“.

Wir bitten um Entschuldigung, sollten wir Sie grundlos kontaktiert haben.

35. Anmerkungen

FrageText: Falls Sie noch Anmerkungen zu unserer Befragung machen wollen, tragen Sie diese bitte hier ein:

- [offen]

36. Endbildschirm

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme. Ihre Angaben sind sicher bei uns angekommen.

Wenn Sie Fragen haben, können Sie uns telefonisch oder per E-Mail erreichen:

Kolja Briedis
Tel.: +49 (0)511 1220-232
E-Mail: briedis@his.de

Gregor Fabian
Tel.: +49 (0)511 1220-333
E-Mail: fabian@his.de

Torsten Rehn
Tel.: +49 (0)511 1220-360
E-Mail: rehn@his.de

Anhang

- D Fragebogen der dritten Vertiefungsbefragung zum Thema „Weiterbildung“

Fragebogen dritte Vertiefungsbefragung zum Thema „Weiterbildung“

1. Studium

Filter: Keiner

Frage: Haben Sie seit Ihrem ersten Studienabschluss im Jahr 2000/2001 ein weiteres Studium aufgenommen? Geben Sie bitte keine Promotionen an. Gemeint sind Studiengänge an Hochschulen, die zu einem akademischen Abschluss (Diplom, Bachelor, Master etc.) führen und die Sie begonnen, abgeschlossen oder abgebrochen haben?

- 1 Ja, und zwar [offen] Studiengang/Studiengänge
- 2 Nein

2. Informationen zu Studiengängen

Filter: Studium = 1

Frage: Machen Sie bitte weitere Angaben zu Ihrem ersten/zweiten/etc. weiteren Studium.

Stand

- 1 Begonnen
- 2 Abgeschlossen
- 3 Abgebrochen
- 4 Unterbrochen

Beginn und Ende

- Monat
- Jahr
- läuft noch

Angestrebter oder erreichter Abschluss

- 1 Diplom/Magister
- 2 Staatsexamen mit dem Ziel Lehramt
- 3 Staatsexamen (ohne Lehramt)
- 4 Bachelor mit dem Ziel Lehramt
- 5 Bachelor (ohne Lehramt)
- 6 Master mit dem Ziel Lehramt
- 7 Master (ohne Lehramt)
- 8 Master of Business Administration (MBA)
- 9 Sonstiger Abschluss, und zwar: [offen]

Handelte es sich um ein ...

Mehrfachnennung

- Vollzeitstudium
- Teilzeitstudium
- Berufsbegleitendes Studium
- Duales Studium
- Fernstudium
- Sonstiges, und zwar: [offen]

Hochschule in Deutschland

- Ja
- Nein

Fachrichtung des Studiengangs

- Fächergruppe laut StBa

Bundesland der Hochschule?

- Bundesland

Ausland: Land und Hochschule

- Land
- Hochschule [offen]

Fach des Studiengangs

- Studienfächer laut StBa
- Anderes Studienfach [offen]

Deutschland: Hochschule

- Hochschulen nach Bundesland
- Andere Hochschule [offen]

Fachlicher Zusammenhang mit Erststudium

- 1 Ja, es besteht ein enger fachlicher Zusammenhang
- 2 Ja, es besteht ein loser fachlicher Zusammenhang
- 3 Nein

3. Art der zweiten Ausbildungsphase

Filter: Keiner

Frage: Haben Sie nach Ihrem ersten Studienabschluss im Jahr 2000/2001 eine der folgenden zweiten Ausbildungsphasen abgeschlossen? Nicht gemeint sind Traineeprogramme, Volontariate oder Praktika nach dem Studium. Wenn Sie mehrere zweite Ausbildungsphasen abgeschlossen haben, nennen Sie bitte die für Sie wichtigste.

- 1 Referendariat (Lehramt)
- 2 Referendariat (Rechtswissenschaft)
- 3 Sonstiges Referendariat für eine Beamtenlaufbahn, und zwar: [offen]
- 4 Vikariat
- 5 Anerkennungspraktikum/-jahr als Sozialarbeiter(in) bzw. Sozialpädagogin/Sozialpädagoge
- 6 Ärztin/Arzt im Praktikum (AiP)
- 7 Sonstige zweite Ausbildungsphase, und zwar: [offen]
- 8 Nein, ich habe keine zweite Ausbildungsphase abgeschlossen

4. Dauer der 2. Ausbildungsphase

Filter: Zweite Ausbildungsphase = 1-7

Frage: Von wann und bis wann dauerte diese Ausbildungsphase?

- Monat: [offen]
- Jahr: [offen]

5. Art der berufsständischen Weiterbildung

Filter: Keiner

Frage: Haben Sie nach Ihrem ersten Studienabschluss im Jahr 2000/2001 eine der folgenden berufsständisch organisierten fachlichen Weiterbildungen abgeschlossen? Wenn Sie mehrere dieser Weiterbildungen abgeschlossen haben, nennen Sie bitte die für Sie wichtigste.

- 1 Facharzt/Fachärztin
- 2 Fachzahnarzt/Fachzahnärztin
- 3 Fachtierarzt/Fachtierärztin
- 4 Psychologische(r) Psychotherapeut(in)
- 5 Kinder- und Jugendpsychotherapeut(in)
- 6 Architekt(in) im Praktikum
- 7 Steuerberater(in)
- 8 Fachanwalt/Fachanwältin
- 9 Patentanwalt/Patentanwältin
- 10 Wirtschaftsprüfer(in)
- 11 Sonstige berufsständig organisierte Weiterbildung, und zwar: [offen]
- 12 Nein, ich habe keine berufsständisch organisierte Weiterbildung abgeschlossen

6. Dauer der berufsständischen Weiterbildung

Filter: Berufsständisch organisierte fachliche Weiterbildung = 1-11

Fragetext: Von wann und bis wann dauerte diese berufsständisch organisierte Weiterbildung?

- Monat: [offen]
- Jahr: [offen]

7. Finanzierung der berufsständischen Weiterbildung

Filter: Berufsständisch organisierte fachliche Weiterbildung = 1-11

Fragetext: Wie finanziert(en) Sie ggf. anfallende Teilnahmekosten an dieser berufsständisch organisierten fachlichen Weiterbildung hauptsächlich?

- 1 Keine Kosten angefallen
- 2 Kostenübernahme durch meinen Arbeitgeber
- 3 Eigenfinanzierung (inkl. Partner(in) oder Verwandte)
- 4 Sonstige Finanzierung, und zwar: [offen]

8. Initiative zur berufsständischen Weiterbildung

Filter: Berufsständisch organisierte fachliche Weiterbildung = 1-11

Fragetext: Von wem ging die Initiative zur Teilnahme an dieser berufsständisch organisierten fachlichen Weiterbildung maßgeblich aus?

- 1 Vom Betrieb/von der Dienststelle
- 2 Eigene Initiative
- 3 Sonstiges, und zwar: [offen]

9. Nutzen der berufsständischen Weiterbildung

Filter: Berufsständisch organisierte fachliche Weiterbildung = 1-11

Fragetext: Inwieweit haben sich für Sie infolge der Teilnahme an dieser berufsständisch organisierten fachlichen Weiterbildung Veränderungen ergeben?

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“ – 5 = „gar nicht“

- Fachliche Kompetenz erweitert
- Nicht-fachliche Kompetenz erweitert (z. B. Sozialkomp., Organisationskomp.)
- Höheres Einkommen erzielt
- Bessere Position erreicht
- Meine Beschäftigung gesichert
- Beruflichen Abstieg vermieden
- Interessanter, anspruchsvollere Tätigkeit erreicht

- Mit meinem bisherigen Studienabschluss verbundene Berufschancen verbessert
- Zeit für die Berufsfindung gewonnen
- Persönlichkeit entwickelt
- Beruf gewechselt
- Arbeitgeber gewechselt
- Existenzgründung/Selbständigkeit realisiert
- Überhaupt Beschäftigung gefunden
- Defizite aus dem Studium kompensiert
- Arbeitslosigkeit vermieden
- Allgemeinbildung erweitert

10. Wichtigkeit der berufsständischen Weiterbildung

Filter: Berufsständisch organisierte fachliche Weiterbildung = 1-11

Frage: Würden Sie sagen, dass diese berufsständisch organisierte fachliche Weiterbildung die wichtigste Weiterbildung war, die Sie seit Ihrem ersten Studienabschluss abgeschlossen haben?

- 1 Ja
- 2 Nein

11. Weiterbildung seit der 2. Welle

Filter: Keiner

Frage: Haben Sie in den vergangenen fünf Jahren (seit 2007) an beruflicher Weiterbildung teilgenommen?

Bitte beziehen Sie bereits angegebene Studiengänge, zweite Ausbildungsphasen oder berufsständisch organisierte fachliche Weiterbildungen sowie Promotionen nicht in Ihre Angaben ein. Gemeint sind alle Arten von Fort- und Weiterbildungen (z. B. Lehrgänge, Kurse, Seminare, Workshops, Unterricht, Schulungen etc.), an denen Sie hauptsächlich aus beruflichen Gründen teilgenommen haben.

- 1 Ja
- 2 Nein

12. Umfang der Weiterbildung

Filter: Weiterbildung = 1

Frage: Geben Sie bitte für jeden Veranstaltungstyp an, ob und ggf. wie oft Sie in den vergangenen fünf Jahren teilgenommen haben.

Mehrfachnennung & Anzahl

- Einzelne Tages-/Halbtagsveranstaltungen (z. B. Schulung, Kurs, Seminar)
- Mehrtägige Veranstaltungen mit einem zeitlichen Aufwand von bis zu 20 Stunden (z. B. Wochenend-/Blockseminar)

- Mehrtägige Veranstaltungen mit einem zeitlichen Aufwand von über 20 bis zu 40 Stunden (z. B. einwöchiger Vollzeitkurs, mehrwöchige Teilzeitkurse)
- Längerfristige Weiterbildungen mit einem zeitlichen Aufwand von über 40 bis zu 100 Stunden (z. B. mehrwöchige/-monatige Weiterbildung in Voll-/Teilzeit)
- Längerfristige Weiterbildungen mit einem zeitlichen Aufwand von über 100 Stunden

13. Wichtigste Weiterbildungen

Filter: Keiner

Fragetext: Im Folgenden bitten wir Sie, genauere Angaben zu maximal drei beruflichen Weiterbildungen zu machen, die Sie seit Studienabschluss im Prüfungsjahr 2000/2001 absolviert haben. Falls Sie mehr als drei Weiterbildungen besucht haben, denken Sie bitte an diejenigen, die für Sie am wichtigsten waren (maximal 3) und geben Sie dazu Thema, Zeitpunkt und Dauer an. Bitte beziehen Sie bereits angegebene Studiengänge, zweite Ausbildungsphasen oder berufsständisch organisierte fachliche Weiterbildungen sowie Promotionen nicht in Ihre Angaben ein.

- Ich habe seit meinem Studienabschluss an keiner entsprechenden Weiterbildung teilgenommen
- Im Tableau: wichtigste/zweitwichtigste/drittwichtigste

Themenbereiche aus Hauptbefragung

- Ingenieurwissenschaftliche Themen
- Naturwissenschaftliche Themen
- Mathematische Gebiete/Statistik
- Sozialwissenschaftliche Themen
- Geisteswissenschaftliche Themen
- Pädagogische/psychologische Themen
- Medizinische Spezialgebiete
- Informationstechnisches Spezialwissen
- Managementwissen
- Wirtschaftskenntnisse
- Nationales Recht
- Internationales Recht
- Verwaltung, Organisation
- Vertriebsschulungen
- EDV-Anwendungen
- Fremdsprachen
- Mitarbeiterführung/Personalentwicklung

- Kommunikations-/Interaktionstraining
- Internationale Beziehungen, Kulturkenntnisse, Landeskunde
- Ökologische Themen
- Berufsethische Themen
- Existenzgründung
- Betriebliches Gesundheitswesen, Arbeitssicherheit
- Fünf Mal Sonstige, und zwar: [offen]

Wann war diese Weiterbildung beendet

- Monat: [offen]
- Jahr: [offen]
- Dauer (in Stunden): [offen]

14. Finanzierung

Filter: Wichtigste Weiterbildungen = 1; bis zu drei Mal

Fragetext: Wie finanziert(en) Sie ggf. anfallende Teilnahmekosten an der beruflichen Weiterbildung hauptsächlich?

- 1 Keine Kosten angefallen
- 2 Kostenübernahme durch meinen Arbeitgeber
- 3 Eigenfinanzierung (inkl. Partner(in) oder Verwandte)
- 4 Sonstige Finanzierung, und zwar: [offen]

15. Initiative

Filter: Wichtigste Weiterbildungen = 1; bis zu drei Mal

Fragetext: Von wem ging die Initiative zur Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung maßgeblich aus?

- 1 Vom Betrieb/von der Dienststelle
- 2 Eigene Initiative
- 3 Sonstiges, und zwar: [offen]

16. Zertifikat

Filter: Wichtigste Weiterbildungen = 1; bis zu drei Mal

Fragetext: Wurde Ihnen die Teilnahme an der Weiterbildung zertifiziert (z. B. Zeugnis, Zertifikat, Teilnahmebestätigung)?

- 1 Ja

2 Nein

17. Allgemeine/Betriebsspezifische Kompetenzen

Filter: Wichtigste Weiterbildungen = 1; bis zu drei Mal

Frage Förderte diese Weiterbildung eher ...

Antwortskala: 1 = „allgemeine, überbetriebliche Kompetenzen“ – 3 = „sowohl als auch“ – 5 = „betriebsspezifische Kompetenzen“ & „trifft nicht zu“

18. Nutzen

Filter: Wichtigste Weiterbildungen = 1; nur für die wichtigste Weiterbildung

Frage Inwieweit hat die Teilnahme an der wichtigsten Weiterbildung zu Veränderungen beigetragen?

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“ – 5 = „gar nicht“

- Fachliche Kompetenz erweitert
 - Nicht-fachliche Kompetenz erweitert (z. B. Sozialkomp., Organisationskomp.)
 - Höheres Einkommen erzielt
 - Bessere Position erreicht
 - Meine Beschäftigung gesichert
 - Beruflichen Abstieg vermieden
 - Interessantere, anspruchsvollere Tätigkeit erreicht
 - Mit meinem bisherigen Studienabschluss verbundene Berufschancen verbessert
 - Zeit für die Berufsfundung gewonnen
 - Persönlichkeit entwickelt
 - Beruf gewechselt
 - Arbeitgeber gewechselt
 - Existenzgründung/Selbständigkeit realisiert
 - Überhaupt Beschäftigung gefunden
 - Defizite aus dem Studium kompensiert
 - Arbeitslosigkeit vermieden
 - Allgemeinbildung erweitert
-

19. Erwerbstätigkeit

Filter: Keiner

Frage Waren Sie nach Ihrem (ersten) Studienabschluss im Jahr 2000/2001 schon einmal in irgendeiner Form erwerbstätig? Zur Erwerbstätigkeit zählt auch Jobben, Promotionsstelle, Werk-/Honorarvertrag u. Ä.

- 1 Ja, und ich bin es gegenwärtig
- 2 Ja früher, aber zurzeit nicht
- 3 Nein

20. Lernformen bei der Arbeit

Filter: Erwerbstätigkeit = 1,2

Frage: Wie häufig nutzen Sie im Durchschnitt die folgenden Lernformen bei der Ausübung Ihrer aktuellen/letzten beruflichen Tätigkeit?

Antwortskala: „wöchentlich“ – „monatlich“ – „vierteljährlich“ – „jährlich“ – „seltener“ – „nie“

- Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen
- Besuch von Fachvorträgen
- Besuch von Fachmessen oder Kongressen
- Lesen von Fachliteratur/Fachzeitschriften
- Selbstlernen durch Beobachten, Ausprobieren
- Lernen von bzw. Austausch mit Kolleg(inn)en oder Vorgesetzten
- Betriebliche Schulungen
- Qualitäts-, Werkstattzirkel, Beteiligungsgruppen
- Supervision oder Coaching
- Lernangebote im Internet (z. B. Foren, Communities, Wissensplattformen)
- Computergestützte Selbstlernprogramme, E-Learning

21. Arbeitsplatzbeschreibung

Filter: Erwerbstätigkeit = 1,2

Frage: Wie würden Sie Ihren Arbeitsplatz, Ihre Arbeitsbedingungen und Ihre Arbeitsumgebung beschreiben?

Antwortskala: 1 = „trifft sehr stark zu“ – 5 = „trifft gar nicht zu“

- Ich arbeite überwiegend an zeitlich befristeten Projekten
- Ich arbeite in einem fachlich gemischten Team
- Ich arbeite mit Kolleg(inn)en anderer Fachrichtungen regelmäßig zusammen
- Meine Arbeit wird häufig bewertet
- Für Erfolge gibt es Anerkennung
- Bei Problemen ist man ziemlich auf sich gestellt
- Es herrscht ein innovatives Klima

- Ich muss oft über Fachgrenzen hinausdenken
- Es wird Wert auf Eigeninitiative gelegt
- Meine Arbeitsaufgaben wechseln häufig
- Ich arbeite häufig zu Hause
- Ich habe die Möglichkeit, in meinem Arbeitsbereich finanzielle Entscheidungen zu treffen
- Ich arbeite weitgehend alleine
- Bei Misserfolgen wird nach Schuldigen gesucht
- Bei Misserfolgen wird nach Ursachen gesucht
- Ich habe oft direkt mit Kund(inn)en oder Klient(inn)en zu tun
- Erfolge und Misserfolge werden eher ignoriert bzw. verdrängt
- In meinem Betrieb/meiner Dienststelle gelten Kunden bzw. Klienten als Partner
- Meine Arbeit ist weitgehend vordefiniert
- Ich kann meine Arbeit selbstständig organisieren
- Meine Arbeitszeit ist genau festgelegt
- Ich bin direkt in internationale Arbeitszusammenhänge eingebunden
- Verbesserungsvorschläge werden ernsthaft geprüft
- Ich mache oft Überstunden
- Mein Einkommen hat erfolgsabhängige Bestandteile
- Der Betrieb/die Behörde ist familienfreundlich
- Ich muss häufig dienstlich/beruflich reisen
- Im Berufsalltag brauche ich häufig Fremdsprachen
- Die Entscheidungsfindung verläuft eher von oben nach unten
- Es wird viel Wert auf Fort- und Weiterbildung gelegt
- Es herrscht eine kooperative Atmosphäre
- Es gibt viel Bürokratie

22. Arbeitsplatzcharakteristika

Filter: Erwerbstätigkeit = 1,2

Frage: Bitte geben Sie an, welche der nachfolgenden Charakteristika auf Ihren unmittelbaren Arbeitsbereich am ehesten zutreffen.

Antwortskala: 1 = „trifft voll und ganz zu“ – 5 = „trifft überhaupt nicht zu“

- Meine Arbeit beinhaltet oft den Umgang mit neuen Problemen, für die es keine eindeutige Lösung gibt
- Der Erfolg meiner Arbeit hängt davon ab, dass das Fachwissen vieler Experten erfolgreich kombiniert wird
- Die Personen, mit denen ich zusammenarbeite, haben sehr unterschiedliche fachliche Hintergründe
- Meine Arbeit verlangt, dass ich meine Aufgaben erledige, bevor andere ihre Arbeit machen können

23. Außerberufliche Aktivitäten

Filter: Erwerbstätigkeit = 1,2

Frage: Haben Sie durch außerberufliche Aktivitäten (z. B. in Ihrer Freizeit, in der Familie oder durch ehrenamtliches Engagement) Fähigkeiten oder Kenntnisse erworben bzw. erweitert, die Ihnen für Ihre berufliche Tätigkeit von Nutzen sind?

- 1 Ja
- 2 Nein

24. Art der Aktivität

Filter: Außerberufliche Aktivitäten = 1

Frage: Um welche Aktivität(en) handelte es sich dabei? Bitte geben Sie bis zu fünf außerberufliche Aktivitäten an, bei denen Sie Fähigkeiten oder Kenntnisse für den Beruf erworben oder erweitert haben.

Fünf Mal: [offen]

25. Erworbenen Kompetenzen

Filter: Außerberufliche Aktivitäten = 1

Frage: In welchem Maße konnten Sie durch folgende Aktivität(en) Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben bzw. verbessern?

Antwortskala: 1 = „in hohem Maße“ – 5 = „gar nicht“

- Fremdsprachen
- Kommunikationsfähigkeit
- Verhandlungsgeschick
- Organisationsfähigkeit
- Kenntnisse in EDV
- Fähigkeit, sich auf veränderte Umstände einzustellen
- Schriftliche Ausdrucksfähigkeit
- Mündliche Ausdrucksfähigkeit
- Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen

- Führungsqualitäten
- Wirtschaftskenntnisse
- Kooperationsfähigkeit
- Zeitmanagement
- Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden
- Fachübergreifendes Denken
- Andere Kulturen kennen und verstehen
- Selbständiges Arbeiten
- Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen
- Konfliktmanagement
- Problemlösungsfähigkeit
- Analytische Fähigkeiten
- Wissen über die Auswirkungen meiner Arbeit auf Natur und Gesellschaft
- Sonstiges, und zwar: [offen]

26. Auslandsaufenthalt

Filter: Keiner

Fragetext: Haben Sie im Rahmen Ihres 2000/2001 abgeschlossenen Studiums Auslandserfahrungen gemacht? Gemeint sind z. B. Teilstudium an ausländischer Hochschule/Auslandssemester, Auslandspraktikum, Sprachkurs, Lehrerassistenz, Sommerschule u. Ä.

- 1 Ja
- 2 Nein

27. Informationen zu Auslandsaufenthalt

Filter: Auslandsaufenthalt = 1

Fragetext: Bitte beschreiben Sie Ihre(n) studienbezogenen Auslandsaufenthalt(e) anhand des folgenden Tableaus.

Im Tableau

Art des Auslandsaufenthaltes

- 1 Auslandsstudium
- 2 Auslandspraktikum
- 3 Sprachkurs

4 sonstiger Auslandsaufenthalt

Land

- [offen]

Dauer

- Monate: [offen]

Organisation des Aufenthaltes

- 1 Selbst organisiert
- 2 ERASMUS
- 3 anderes EU-Programm (z. B. LINGUA, LEONARDO)
- 4 DAAD-Programm
- 5 Programm meiner Hochschule in Deutschland
- 6 Programm meiner Gasthochschule im Ausland
- 7 sonstiges Programm [offen]

28. Anmerkungen

Fragetext: Falls Sie noch Anmerkungen zu unserer Befragung machen wollen, tragen Sie diese bitte hier ein:

- [offen]

29. Endbildschirm

Die Befragung ist beendet. Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme. Wenn Sie Fragen haben, können Sie uns telefonisch oder per E-Mail erreichen:

Kolja Briedis
Tel.: +49 (0)511 1220-232
E-Mail: briedis@his.de

Gregor Fabian
Tel.: +49 (0)511 1220-333
E-Mail: fabian@his.de

Torsten Rehn
Tel.: +49 (0)511 1220-360
E-Mail: rehn@his.de

HIS, Goseriede 9, 30159 Hannover
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 61246

Herausgeber:

HIS Hochschul-Informations-System GmbH
Goseriede 9 | 30159 Hannover | www.his.de
Postfach 2920 | 30029 Hannover
Tel.: +49(0)511 1220 0 | Fax: +49(0)511 1220 250

Geschäftsführer:

Dipl.-Phys. Wolfgang Körner

Vorsitzender des Aufsichtsrats:

Prof. Dr. Andreas Geiger

Registergericht:

Amtsgericht Hannover | HRB 6489

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:

DE115665155

Verantwortlich:

Dipl.-Phys. Wolfgang Körner

Erscheinungsweise:

In der Regel mehrmals im Quartal

Hinweis gemäß § 33 Datenschutzgesetz (BDSG):

Die für den Versand erforderlichen Daten (Name, Anschrift) werden elektronisch gespeichert.

ISBN 978-3-86426-032-2

