

Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Mannheim

**Der Berufseinstieg von Universitätsabsolventinnen und -absolventen:  
Eine empirische Untersuchung anhand der sozialwissenschaftlichen  
Absolventinnen und Absolventen der Universität Mannheim**

Diplomarbeit von  
Jette Schröder

Erstgutachter:  
Prof. Dr. Josef Brüderl  
Lehrinheit für Statistik und  
sozialwissenschaftliche Methodenlehre

Zweitgutachter:  
Prof. Dr. Walter Müller  
Lehrstuhl für Methoden der empirischen  
Sozialforschung und angewandte Soziologie

Dezember 2002

## GLIEDERUNG

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>THEORETISCHE ANSÄTZE .....</b>	<b>4</b>
	2.1 Das neoklassische Basismodell .....	4
	2.2 Humankapitaltheorie.....	5
	2.3 Signaltheorie.....	8
	2.4 Suchtheorie .....	9
	2.5 Kontaktnetztheorie.....	13
<b>3</b>	<b>ABLEITUNG UND BEGRÜNDUNG DER HYPOTHESEN.....</b>	<b>16</b>
	3.1 Suchdauer .....	16
	3.2 Einkommen .....	19
	3.3 Ausbildungsadäquanz .....	21
<b>4</b>	<b>BISHERIGE FORSCHUNGSERGEBNISSE.....</b>	<b>23</b>
	4.1 Suchdauer .....	23
	4.2 Einkommen .....	25
	4.3 Ausbildungsadäquanz .....	28
<b>5</b>	<b>DATEN UND METHODEN.....</b>	<b>29</b>
	5.1 Datenbasis .....	29
	5.2 Analysemethoden.....	32
	5.3 Operationalisierung .....	34
	5.3.1 Abhängige Variablen.....	35
	5.3.2 Unabhängige Variablen.....	38
<b>6</b>	<b>DIE STELLENSUCHE .....</b>	<b>45</b>
	6.1 Die Suchdauer.....	46
	6.1.1 Bivariate Analyse .....	49
	6.1.2 Multivariate Analyse.....	54
	6.2 Exkurs: Determinanten der Chance, eine Stelle ohne Suche zu finden ...	58

<b>7</b>	<b>DAS EINKOMMEN .....</b>	<b>64</b>
7.1	Bivariate Analyse.....	66
7.2	Multivariate Analyse .....	71
<b>8</b>	<b>DIE AUSBILDUNGSADÄQUANZ.....</b>	<b>77</b>
8.1	Bivariate Analyse.....	77
8.2	Multivariate Analyse .....	81
<b>9</b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN.....</b>	<b>86</b>
	<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>91</b>
	<b>ANHANG.....</b>	<b>96</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Schematische Darstellung des Einflusses der Stellenangebots- wahrscheinlichkeit auf die Suchdauer .....	17
Abbildung 2	Schematische Darstellung des Wirkungszusammenhangs von Suchdauer, Lohnanspruchsniveau und Anfangseinkommen .....	21
Abbildung 3	Überlebensfunktion (Anteile der AbsolventInnen ohne Stelle nach Suchdauer).....	47
Abbildung 4	Stellenfindungsrate (Übergangsrate nach der Suchdauer) .....	48
Abbildung 5	Überlebensfunktionen nach der Abschlussnote .....	50
Abbildung 6	Überlebensfunktionen nach der Studiendauer .....	50
Abbildung 7	Überlebensfunktionen nach absolvierter Berufsausbildung.....	50
Abbildung 8	Überlebensfunktionen nach der Zusatzqualifikation fachnahes Jobben 51	
Abbildung 9	Überlebensfunktionen nach der Zusatzqualifikation Praktikum .....	52
Abbildung 10	Überlebensfunktionen nach der Zusatzqualifikation Auslandsaufenthalt 52	
Abbildung 11	Überlebensfunktionen nach der Zusatzqualifikation EDV-Kenntnisse.... 52	
Abbildung 12	Überlebensfunktionen nach der Zusatzqualifikation Sprachkenntnisse.. 53	
Abbildung 13	Verteilung des Bruttostundenlohns der ersten regulären Stelle .....	65
Abbildung 14	Bruttostundenlohn nach der Abschlussnote .....	66
Abbildung 15	Bruttostundenlohn nach der Studiendauer .....	67
Abbildung 16	Bruttostundenlohn nach absolvierter Berufsausbildung .....	67
Abbildung 17	Bruttostundenlohn nach den Zusatzqualifikationen .....	69
Abbildung 18	Bruttostundenlohn nach der Suchdauer .....	70
Abbildung 19	Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten AbsolventInnen nach der Abschlussnote .....	78
Abbildung 20	Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten AbsolventInnen nach der Studiendauer .....	78
Abbildung 21	Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten AbsolventInnen nach Berufsausbildung .....	78
Abbildung 22	Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten AbsolventInnen nach den Zusatzqualifikationen .....	80

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Definition der abhängigen Variablen.....	37
Tabelle 2	Definition der unabhängigen Variablen.....	38
Tabelle 3	Definition der Kontrollvariablen, die in alle multivariaten Analysen aufgenommen werden.....	41
Tabelle 4	Definition der zusätzlichen Kontrollvariablen für die Analyse der Suchdauer .....	42
Tabelle 5	Definition der zusätzlichen Kontrollvariablen für die Analyse von Einkommen und Ausbildungsadäquanz .....	42
Tabelle 6	Determinanten der Stellenfindungsrate (Cox-Regression) .....	55
Tabelle 7	Determinanten der Chance, eine Stelle ohne Suche zu finden (Logistische Regression) .....	60
Tabelle 8	Determinanten des Bruttostundenlohns der ersten regulären Stelle (OLS-Regression) .....	72
Tabelle 9	Determinanten der Chance einer ausbildungsadäquaten Stelle (Logistische Regression) .....	82
Tabelle 10	Verteilung des Merkmals Abschlusssemester in der Grundgesamtheit, unter den Angeschriebenen und im Rücklauf (%) .....	97
Tabelle 11	Verteilung des Merkmals Geschlecht in der Grundgesamtheit, unter den Angeschriebenen und im Rücklauf (%) .....	97
Tabelle 12	Verteilung des Merkmals Studiengang in der Grundgesamtheit, unter den Angeschriebenen und im Rücklauf (%) .....	98
Tabelle 13	Effekt der Suchdauer auf den Bruttostundenlohn der ersten regulären Stelle (OLS-Regression).....	100

# 1 Einleitung

Seit Ende der sechziger Jahre wird die Beschäftigungssituation von HochschulabsolventInnen in der Bundesrepublik Deutschland kritisch beobachtet. Eine damals vom Wissenschaftsrat in Auftrag gegebene Studie prognostizierte, dass es 1980 doppelt so viele HochschulabsolventInnen geben würde wie offene Stellen, die üblicherweise mit HochschulabsolventInnen besetzt werden. Es entwickelte sich die Befürchtung, es könnte – als Konsequenz einer überdurchschnittlichen Akademikerarbeitslosigkeit einerseits und andererseits dadurch, dass HochschulabsolventInnen zunehmend Arbeitsplätze annehmen würden, die im Grunde nur ‚Alltagsqualifikationen‘ verlangen – ein „akademisches Proletariat“ (Schlaffke 1972) entstehen. Obwohl sich die Befürchtung in dieser Form nicht bestätigte, zeigte es sich, dass der Übergang vom Studium in den Beruf schwieriger wurde (Teichler 2000: 9 f.).

Angesichts dieser Tatsache ist die Frage von Bedeutung, worin sich HochschulabsolventInnen, denen ein erfolgreicher Berufsstart gelingt, von den übrigen HochschulabsolventInnen unterscheiden. Welche Faktoren beeinflussen den Berufseinstieg positiv? Diese Frage steht im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit. Zu ihrer Beantwortung muss zunächst geklärt werden, wodurch sich ein gelungener Berufseinstieg auszeichnet. In den öffentlichen Diskussionen in Deutschland wie auch in anderen Ländern wird eine kurze und unkomplizierte Stellensuchphase zu Studienende und damit eine kurze Arbeitslosigkeit häufig als ein Zeichen für einen gelungenen Berufseinstieg gewertet (Teichler 2000: 12). Die Charakteristika der ersten Stelle sind ebenfalls ein wichtiger Aspekt der Berufseinmündung. Als wünschenswert gilt neben einem hohen Einkommen eine ausbildungsadäquate Stelle. Das bedeutet, dass die Tätigkeit der Hochschulqualifikation entspricht (Teichler 2000: 12).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Es kann zwischen horizontaler und vertikaler Ausbildungsadäquanz unterschieden werden. Die horizontale Adäquanz bezieht sich auf die Inhalte der beruflichen Tätigkeit, während die vertikale Adäquanz das positionale Niveau der Beschäftigung betrifft (Pflicht / Schober / Schreyer 1994: 178). In dieser Arbeit wird ausschließlich die vertikale Ausbildungsadäquanz untersucht.

Daher möchte ich in dieser Arbeit untersuchen, welche individuellen Faktoren Einfluss auf die *Suchdauer*, das *Anfangseinkommen* und die *Ausbildungsadäquanz* der ersten Stelle von HochschulabsolventInnen haben.

Die geeignete Datengrundlage zur Beantwortung dieser Fragen stellen Absolventenstudien dar. Absolventenstudien ermöglichen es, detaillierte Informationen bezüglich des Übergangs vom Studium in den Beruf zu erheben. In den letzten Jahren ist die Zahl der durchgeführten Studien stark gestiegen und der berufliche Verbleib von AbsolventInnen verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt.<sup>2</sup> Trotz der großen Zahl an Absolventenstudien besteht immer noch Forschungsbedarf im Hinblick auf die formulierten Fragen. Der Grund hierfür liegt vor allem darin, dass die Analysen der erhobenen Daten häufig über deskriptive und bivariate Darstellungen nicht hinausgehen. Nicht selten begnügt man sich mit Selbsteinschätzungen der AbsolventInnen über den Einfluss sozio-biographischer Faktoren auf den beruflichen Werdegang (Teichler 2000: 13).

In der vorliegenden Arbeit werden die formulierten Fragen mittels multivariater Analysemethoden systematisch untersucht. Als Datengrundlage dient die Absolventenstudie der Mannheimer Fakultät für Sozialwissenschaften 2001/2002, die speziell für eine derartige Untersuchung konzipiert wurde. Den theoretischen Hintergrund für die Verfolgung der Fragestellung bilden neoklassische Arbeitsmarkttheorien.

Daher wird in Kapitel zwei zunächst das neoklassische Basismodell des Arbeitsmarktes erläutert. Anschließend werden diejenigen neoklassischen Theorieansätze vorgestellt, die Grundlage für die Hypothesenbildung sind: die Humankapitaltheorie, die Signaltheorie und die Suchtheorie. In Kapitel drei erfolgt die Ableitung und Begründung von Hypothesen. Anhand der neoklassischen Theorien werden Hypothesen über mögliche Einflussfaktoren auf die Suchdauer, das Anfangseinkommen und die Chance, dass die erste Stelle ausbildungs-

---

<sup>2</sup> So präsentierte beispielsweise das Nachrichtenmagazin *Der Spiegel* im November 2000 als Titelthema („Studieren zum Erfolg“) die Auswertung einer Absolventenstudie des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel, die später in Zusammenarbeit mit Spiegel-Redakteuren als Sachbuch veröffentlicht wurde (Schomburg u. a. 2001).

adäquat ist, abgeleitet. Vorliegende Forschungsergebnisse zu den formulierten Hypothesen werden in Kapitel vier vorgestellt. In Kapitel fünf wird das Vorgehen bei der empirischen Prüfung der Hypothesen anhand der Daten der Absolventenstudie der Mannheimer Fakultät für Sozialwissenschaften dargelegt: Zunächst wird die Datenbasis erläutert, anschließend die in der Arbeit verwendeten Analyseverfahren und die vorgenommene Operationalisierung. Kapitel sechs beinhaltet die Analyse der *Stellensuchdauer* von HochschulabsolventInnen, wobei die Hypothesen zunächst bivariat und anschließend multivariat überprüft werden. In gleicher Weise werden in Kapitel sieben die Hypothesen zum *Anfangseinkommen* und in Kapitel acht die Hypothesen zur *Ausbildungsadäquanz* der ersten Stelle überprüft. Die Arbeit schließt mit einem zusammenfassenden Überblick und den Schlussfolgerungen.

## 2 Theoretische Ansätze

Die Fragestellung der Arbeit soll anhand der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie verfolgt werden. Im Mittelpunkt stehen hierbei die Humankapitaltheorie, die Signaltheorie und die Suchtheorie. Da diese Ansätze als Erweiterungen des neoklassischen Basismodells verstanden werden können (Lärm 1981: 94 ff), werden vor der Erläuterung der theoretischen Ansätze zunächst die Annahmen des Referenzmodells skizziert. Im Anschluss an die Job-Search-Theorie werde ich noch eine alternative, nicht neoklassische Perspektive auf Stellenfindung und berufliche Platzierung erläutern: die Kontaktnetztheorie.

### 2.1 Das neoklassische Basismodell

In der reinen neoklassischen Denkweise stellt der Arbeitsmarkt einen Markt wie jeder andere dar. Arbeitskraft wird als gewöhnliche Ware gesehen, die den gleichen Gesetzmäßigkeiten unterliegt wie andere Güter auch. Der Ausgangspunkt des allgemeinen neoklassischen Modells ist der rational handelnde und frei wählende „homo oeconomicus“. Bei seinen Handlungsentscheidungen orientiert sich dieser allein am Eigeninteresse – er verfügt über eine eindeutig definierte Präferenzordnung und wählt die Alternative, die in dieser Ordnung den höchsten Rang hat (Sesselmeier / Blauermel 1997: 45, 47).

Die neoklassische Theorie unterstellt, dass ökonomische Probleme immer als Optimierungsprobleme gesehen werden können. Entscheidungen werden nach einem Kosten-Nutzen-Vergleich unter Maximierung des Nutzens gefällt, wobei der Preis als Allokationsmechanismus dient, der Entscheidungen und Handlungen der Akteure steuert. Dem Markt wohnt ein Mechanismus inne, der zum Gleichgewichtszustand führt, dem Zustand optimaler Faktor- und Güterallokation (Sesselmeier / Blauermel 1997: 46 f.).

Überträgt man die neoklassischen Annahmen auf den Arbeitsmarkt, so ergeben sich folgende institutionelle Voraussetzungen und Annahmen über das Verhalten der Akteure:

- a) Sowohl zwischen Arbeitsanbietern als auch zwischen Arbeitsnachfragern herrscht vollkommene Konkurrenz. Zutrittsbarrieren oder Wettbewerbsbeschränkungen gibt es nicht.

- b) Alle Arbeitsanbieter auf einem bestimmten Arbeitsmarkt sind gleich produktiv und ersetzbar.
- c) Sowohl auf der Seite des Arbeitsangebotes als auch auf Seite der Arbeitsnachfrage herrscht vollkommene Information bezüglich der aktuellen und der zukünftigen Situation des Arbeitsmarktes, also beispielsweise bezüglich offener Stellen und Lohnhöhe.
- d) Es besteht vollkommene Flexibilität der Löhne.
- e) Der gewinnmaximale Output kann immer abgesetzt werden (Sesselmeier / Blauermel 1997: 47 f.).

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, dann fragen Arbeitgeber so lange Arbeit nach, bis der Grenzertrag einer zusätzlichen Arbeitseinheit den Grenzkosten entspricht. Arbeitsanbieter bieten solange Arbeit an, bis der Grenznutzen einer zusätzlichen Arbeitseinheit den Grenzkosten entgangener Freizeit entspricht. Der Gleichgewichtslohn entspricht daher dem Grenznutzen der Arbeit und den Grenzkosten der Freizeit. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit gibt es im Arbeitsmarktgleichgewicht nicht, da zum Gleichgewichtslohnsatz die Pläne von Arbeitsanbietern und Arbeitsnachfragern realisiert sind (Schmid 2001: 24).

Bei Betrachtung der Prämissen, auf denen das neoklassische Grundmodell fußt, wird klar, dass diese in der Realität zum Teil nicht erfüllt sind (Schmid 2001: 24). In den im Folgenden vorgestellten Arbeitsmarkttheorien werden unrealistische Annahmen des neoklassischen Referenzmodells aufgegeben, um auf diese Weise eine größere Realitätsnähe zu erreichen (Sesselmeier / Blauermel 1997: 61; Schmid 2001: 24).

## 2.2 Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie, die mit Arbeiten von Schultz (1961), Mincer (1962) und Becker (1964) begründet wurde, gibt die unrealistische Annahme der Homogenität des Faktors Arbeit auf. Es wird von einer Inhomogenität der Arbeitskräfte ausgegangen, die sich allerdings auf die Dimension des Humankapitals beschränkt (Sesselmeier / Blauermel 1997: 65). Unter dem Begriff Humankapital wird „der Bestand an Wissen und Fertigkeiten eines Individuums verstanden [...], dessen Zunahme die Produktivität des oder der Betreffenden erhöht“ (Franz 1999: 74). Humankapital ist somit ein vielschichtiger Begriff, der Ge-

sundheit, Bildungs- und Ausbildungsniveau, Informationsstand und anderes umfasst. Normalerweise wird er in der Arbeitsmarkttheorie aber aufgrund von Messproblemen auf die Dimension der Qualifikationen reduziert (Lärm 1982: 121). Humankapital wird von der Humankapitaltheorie dabei weitgehend analog zum Sachkapital gesehen: Investitionen in Form von Sachgütern und Zeit, die dem Erwerb von allgemeiner oder beruflicher Ausbildung dienen, erhöhen das Humankapital. Genauso wie Sachkapital unterliegt auch das Humankapital Abschreibungen, da Menschen Erlerntes im Laufe der Zeit vergessen und Fertigkeiten verlernen (Franz 1999: 74).

Entsprechend der Aussage des neoklassischen Referenzmodells, dass der Lohnsatz der Grenzproduktivität der Arbeit entspricht, geht die Humankapitaltheorie davon aus, dass nach einer Investition in das Humankapital aufgrund der damit verbundenen Produktivitätssteigerung ein höherer Lohn erzielt wird. Die von den einzelnen Arbeitsanbietern zu treffende Entscheidung über die Höhe der Investition stellt wiederum ein neoklassisches Optimierungsproblem dar: Die Arbeitsanbieter werden jeweils so viel in ihr Humankapital investieren, bis die Grenzkosten der Investitionen dem Gegenwartswert der daraus resultierenden Grenzerträge entspricht. Die Investitionskosten setzen sich dabei aus den direkten Kosten der Ausbildung und den Opportunitätskosten, die durch den entgangenen Lohn und die entgangene Freizeit entstehen, zusammen (Sesselmeier / Blauermel 1997: 66). Lohnunterschiede werden also von der Humankapitaltheorie dadurch begründet, dass Individuen einen unterschiedlichen Humankapitalbestand realisieren und ein positiver Zusammenhang zwischen Humankapitalbestand und Lohnhöhe besteht.

Implizit wurde in der bisherigen Darstellung auf allgemeine (Aus-)Bildung Bezug genommen. Von dieser Art der Humankapitalinvestition wird angenommen, dass sie die Produktivität der Arbeitskraft unabhängig vom Unternehmen, in dem das Humankapital eingesetzt wird, um einen festen Betrag erhöht. Solch allgemein verwendbares Humankapital wird in schulischer (Aus-)Bildung erworben, aber teilweise auch während der Berufstätigkeit, etwa durch die Teilnahme an vom Arbeitgeber durchgeführten Fortbildungen, Sprachkursen oder Ähnliches. Häufig wird während der Berufstätigkeit aber auch betriebsspezifisches Humankapital akkumuliert, das die Produktivität nur in einem bestimmten Unternehmen erhöht, in anderen Unternehmen hingegen keinen Produktivitätsvor-

teil bringt. Folglich kann aus spezifischem Humankapital auch nur in dem Unternehmen, in dem es erworben wurde, ein Lohnvorteil entstehen. Ein Beispiel hierfür ist die Aneignung von Fähigkeiten, die nur im Produktionsprozess eines einzigen Unternehmens von Nutzen sind (Becker 1975: 26; Franz 1999: 86).

In diesem Zusammenhang ist die Frage relevant, wer wann die Kosten der Ausbildung übernimmt. Im Falle einer Ausbildung, die der Akkumulation allgemein verwendbaren Humankapitals dient, trägt unter der Bedingung vollkommener Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt der Arbeitnehmer die Kosten, da dem Arbeitgeber eine solche Investition keinen Nutzen bringt. Denn eine allgemeine Ausbildung ist in vielen Unternehmen nützlich, und das Grenzprodukt steigt entsprechend in all diesen Unternehmen. Da die Lohnsätze annahmegemäß in gleichem Maße steigen, kann das Unternehmen, das eine allgemeine Ausbildung anbietet, nichts von der Rendite der Ausbildung abschöpfen. Entsprechend zahlen Arbeitnehmer für allgemeines On-the-Job-Training, indem sie einen niedrigeren Lohnsatz erhalten als sie ansonsten bekämen (Becker 1975: 20 f.).

Im Falle der betriebsspezifischen Ausbildung ist die Sachlage komplizierter. Investiert der Arbeitnehmer in die betriebsspezifische Ausbildung, riskiert er bei einer Entlassung einen Kapitalverlust. Ebenso riskiert der Arbeitgeber einen Kapitalverlust, wenn er in die betriebsspezifische Ausbildung investiert und der Arbeitnehmer anschließend kündigt. Becker (1975: 30) sieht die Lösung des Dilemmas darin, dass Arbeitgeber, die die Kosten einer spezifischen Ausbildung übernehmen, die Wahrscheinlichkeit der Kündigung durch den Arbeitnehmer reduzieren, indem sie nach der Ausbildung einen höheren Lohn bezahlen und somit den Arbeitnehmern einen Teil der Rendite der Ausbildung anbieten. Zusätzlich werden die Arbeitgeber aber auch einen Teil der Trainingskosten auf die Arbeitnehmer abwälzen. Die Anteile, die jede der Parteien bezahlt, hängen Becker zufolge von den Kündigungsraten, den Lohnsätzen, den Entlassungsraten und den Gewinnen ab. Natürlich sind auch Mischformen zwischen allgemeiner und spezifischer Ausbildung vorstellbar. Der Anteil der Kosten, die vom Unternehmen für eine solche Ausbildung übernommen werden, steigt mit dem Anteil an spezifischen Komponenten.

## 2.3 Signaltheorie

In Signaling-Ansätzen (Arrow 1973; Spence 1973; Stiglitz 1975)<sup>3</sup> wird die Annahme der vollkommenen Information bezüglich des Aspekts der Produktivität der Arbeitskräfte aufgegeben. Damit wird die Einstellung von Arbeitskräften zum „investment under uncertainty“ (Spence 1973: 356). In der folgenden Darstellung werde ich mich größtenteils auf die Arbeit von Spence (1973) stützen. In den Arbeiten von Arrow (1973) und Stiglitz (1975) wird zum einen mit einer anderen Terminologie gearbeitet, andererseits unterscheiden sich die Ansätze bezüglich der Perspektive und der Ausgestaltung. Diese Unterschiede auszuführen, würde jedoch den Rahmen dieser Arbeit überschreiten.

Die Signaltheorie geht davon aus, dass der Arbeitgeber – da er die Produktivität der Bewerber nicht direkt beurteilen kann – Indikatoren in Form von beobachtbaren Merkmalen der Individuen verwendet, um deren Produktivität abzuschätzen. Merkmale, die zur Einschätzung der Produktivität dienen, können beispielsweise Bildung, Alter, Berufserfahrung, Dauer der Arbeitslosigkeit, Geschlecht und andere persönliche Eigenschaften sein. Manche Merkmale – wie das Alter – sind von den Individuen unbeeinflussbar, andere – wie beispielsweise die Bildung – können verändert werden. In letzterem Fall spricht Spence von Signalen. Sind Merkmale hingegen nicht veränderbar, spricht er von Indikatoren. Für jede Kombination von Indikatoren und Signalen haben die Arbeitgeber einen Erwartungswert für die Produktivität eines Individuums mit diesen bestimmten Eigenschaften. Dieser Erwartungswert bestimmt dann das Lohnangebot. Die Beobachtung der produktiven Fähigkeiten neu eingestellter Arbeitskräfte kann zu einer Veränderung des Erwartungswertes führen, wenn die beobachtete Produktivität vom Erwartungswert abweicht (Spence 1973: 356 ff.).<sup>4</sup> Von der Humankapitaltheorie unterscheidet sich die Signaltheorie darin, dass am Arbeitsmarkt nicht Humankapital sondern Indikatoren und Signale gehandelt werden (vgl. Sesselmeier / Blauermel 1997: 72). Die Individuen optimieren ihre

---

<sup>3</sup> Ich fasse die Ansätze der verschiedenen Autoren unter dem Begriff Signaltheorie zusammen. Dies ist insofern eine Ungenauigkeit, als die Autoren selbst ihre Ansätze als Screening (Stiglitz 1975) bzw. Filtering (Arrow 1973) bezeichnen.

<sup>4</sup> Werden Eigenschaften bestimmter Arbeitnehmergruppen zur Beurteilung einzelner Personen verwendet, so spricht man auch von *statistischer Diskriminierung*, da dies im Einzelfall zu falschen und damit diskriminierenden Entscheidungen führen kann (Ehrenberg / Smith 1987: 551 f.).

Investition in Signale, wobei die Erlangung von Signalen, wie beispielsweise eines bestimmten Bildungsabschlusses, im Modell von Spence nicht die Produktivität erhöht (Spence 1973: 364). Dass das Vorhandensein von bestimmten Signalen im Durchschnitt dennoch mit einer höheren Produktivität verbunden ist, ist in seinem Modell allein darauf zurückzuführen, dass die Kosten, die ein Individuum für die Erlangung der Signale tragen muss, negativ mit seinen produktiven Fähigkeiten korrelieren (Spence 1973: 360). Die unrealistische Annahme, dass Bildung die Produktivität nicht erhöht, ist jedoch keine notwendige Bedingung der Signaltheorie. Stiglitz (1975: 294) unterstellt beispielsweise, dass Unterschiede in den produktiven Fähigkeiten die Bildungserreichung beeinflussen, zusätzliche Bildung aber gleichzeitig auch produktivitätssteigernd wirkt. Die Folge hiervon ist eine Verstärkung der Produktivitätsunterschiede.

## 2.4 Suchtheorie

In der Realität sind Arbeitsmärkte durch unvollkommene Information über die Arbeitsmöglichkeiten geprägt. Diesen Aspekt beleuchtet die Job-Search-Theorie. Seit dem ersten formalen Suchmodell von Stigler (1962) wurden von zahlreichen Autoren Suchmodelle entworfen bzw. weiterentwickelt (vgl. Pissarides 1985: 159ff.), deren Grundgedanken im Folgenden nachgezeichnet werden sollen. Angesichts der Vielzahl formaler Modelle wird dabei auf eine formale Darstellung verzichtet. Außer der Annahme vollkommener Information wird gegenüber dem neoklassischen Basismodell auch die Annahme der Homogenität der Arbeitsplätze aufgegeben (Sesselmeier / Blauermel 1997: 80) sowie in manchen Modellen die der Homogenität der Arbeitskräfte (z. B. Mortensen 1970). Im Mittelpunkt der Job-Search-Theorie stehen die Stellensuchenden, von denen in fast allen Modellen angenommen wird, dass sie arbeitslos sind, wobei sich prinzipielle Ergebnisse der Modelle auf den Fall eines beschäftigten Stellensuchers übertragen lassen (Franz 1999: 206).

In der Job-Search-Theorie wird davon ausgegangen, dass die Stellensuchenden unvollständige Informationen über das Lohnangebot eines bestimmten Unternehmens haben bzw. darüber, ob überhaupt eine Vakanz besteht (Pissarides 1985: 159). Informationen über das Lohnangebot einzelner Unternehmen sind gemäß der Theorie wichtig, da der Lohnsatz, den ein Individuum erzielt, zwischen unterschiedlichen Arbeitsstellen variiert. Ursache hierfür sind Marktun-

vollkommenheiten wie beispielsweise firmenspezifische Unterschiede in der Produktivität bei Einsatz der gleichen Fähigkeiten (König 1979: 63; Pissarides 1985: 169). Daher lohnt es sich für die Suchenden, trotz der entstehenden Kosten den Arbeitsmarkt nach lukrativen Angeboten abzusuchen, bevor sie sich für ein bestimmtes Stellenangebot entscheiden (König 1979: 63). Kosten entstehen zum einen als direkte Kosten bei der Informationsbeschaffung, zum anderen als Opportunitätskosten, wie entgangener Lohn und entgangene Freizeit (Franz 1999: 205, 207 / Lärm 1982: 99).

Im Gegensatz zum ersten formalen Suchmodell von Stigler (1962) gehen fast alle neueren Suchmodelle von der sequenziellen Suche aus (z. B. McCall 1970, McKenna 1985; Mortensen 1970). Sequenzielle Suche meint, dass in jeder Periode Informationen über genau einen Arbeitgeber eingeholt werden und dann entschieden wird, ob das Stellenangebot – falls ein solches erfolgt – angenommen wird (Pissarides 1985: 163). Dabei wird davon ausgegangen, dass die Suchenden die Verteilung der Lohnangebote im Arbeitsmarkt kennen und zu Beginn jeder Periode ein Lohnanspruchsniveau so festsetzen, dass der erwartete Nettoertrag der Suche maximal ist. Liegt das Lohnangebot unterhalb des Lohnanspruchsniveaus, so wird die Stelle abgelehnt, ansonsten wird sie angenommen (Ziegler / Brüderl / Diekmann 1988: 247). Bei der Festsetzung des Lohnanspruchsniveaus besteht folgender grundlegender Trade-off: Einerseits steigt durch das Anheben des Lohnanspruchsniveaus der erwartete Lohn. Andererseits wird aber die erwartete Suchdauer (und die damit verbundenen Kosten) erhöht, weil ein höherer Anspruchslohn die Akzeptanzwahrscheinlichkeit eines Stellenangebotes senkt. Das optimale Lohnanspruchsniveau ist der Betrag, für den bei minimaler Anhebung der Grenzertrag – in Form eines höheren erwarteten Lohns für die Dauer des Arbeitsverhältnisses – gleich den Grenzkosten aufgrund der längeren erwarteten Suche ist (Pissarides 1985: 164).

Einflussfaktoren auf das Lohnanspruchsniveau können zum einen Marktbedingungen sein, die die Verteilung der Lohnofferten beeinflussen, zum anderen Faktoren, die einen Einfluss auf die individuelle Nutzenfunktion haben. Beispiele hierfür sind die Einstellungen der einzelnen Individuen zum Risiko und die jeweiligen Suchkosten. Auch der Zeithorizont der Suchenden kann das Lohnanspruchsniveau beeinflussen (Pissarides 1985: 165 f.). So argumentiert beispielsweise Pissarides (1985: 167), dass junge Männer zur Kategorie von Indi-

viduen gehören, die erwarten, mehr Zeit mit einem Job zu verbringen, was zu einem höheren Lohnanspruchsniveau und einer längeren durchschnittlichen Suchdauer führt.

Ältere Suchmodelle gehen davon aus, dass das Lohnanspruchsniveau während der Suchdauer konstant bleibt. Da die Annahmen, die einem konstanten Lohnanspruchsniveau zugrunde liegen – zum Beispiel eine nicht endende Beschäftigungsdauer sowie Konstanz von Suchkosten und Stellenangebotsrate – unrealistisch sind, wurden diese Annahmen in den neueren Beiträgen teilweise modifiziert und ein mit der Suchdauer sinkendes Lohnanspruchsniveau eingeführt (Franz 1999: 210; Ziegler / Brüderl / Diekmann 1988: 247 f.). Empirische Befunde bestätigen dieses Vorgehen (Pissarides 1985: 165).

Bisher wurde allein die Angebotsseite des Arbeitsmarktes betrachtet, ohne das Verhalten der Unternehmen zu berücksichtigen. Neben der Bereitschaft, eine angebotene Stelle anzunehmen, kann aber auch die Wahrscheinlichkeit eines Stellenangebots die Beschäftigungswahrscheinlichkeit beeinflussen (Ziegler / Brüderl / Diekmann 1988: 248). Daher soll nun die Seite der Arbeitsnachfrage näher betrachtet werden.

Geht man davon aus, dass sich die Arbeitsanbieter bezüglich ihrer Qualifikation unterscheiden, kann man die Suche nach Arbeitskräften analog zur Arbeitssuche modellieren. Anstelle des Anspruchslohns, der von den Arbeitssuchenden festgelegt wird, legen die Unternehmen die geforderte Mindestqualifikation fest. Die optimale Mindestqualifikation wird dabei entsprechend dem optimalen Anspruchlohn unter Maximierung des erwarteten Nettogewinns hergeleitet (Franz 1999: 211). Der Trade-off bei der Festsetzung der Mindestqualifikation besteht darin, dass eine höhere Mindestqualifikation einerseits zu einem höheren erwarteten Ertrag nach Beendigung der Suche führt, andererseits aber auch die erwartete Suchdauer, bis ein geeigneter Bewerber gefunden ist, verlängert. Das optimale Mindestqualifikationsniveau ist damit dasjenige, bei dem bei minimaler Erhöhung des Qualifikationsniveaus die Grenzkosten, die durch eine längere erwartete Suche entstehen, dem Grenzertrag, der aufgrund eines höheren erwarteten Qualifikationsniveaus der Arbeitskraft entsteht, entspricht (vgl. Franz 1999: 211; Pissarides 1985: 164). Für die Bestimmung des Grenzertrags ist dabei die Anzahl der erwarteten Beschäftigungsperioden relevant. Das Min-

destqualifikationsniveau muss nicht notwendigerweise über die gesamte Dauer der Suche hinweg konstant sein, sondern kann – ebenso wie das Lohnanspruchsniveau – fallen, beispielsweise wenn durch die nicht besetzte Stelle umso höhere Kosten entstehen, je länger das Unternehmen auf die bei Besetzung der Stelle entstehenden Gewinne verzichten muss. Bei Grenzproduktivitätsentlohnung ist mit einem bestimmten Qualifikationsniveau auch ein bestimmtes Lohnangebot verbunden. Lässt man die Möglichkeit zu, dass auf einem Arbeitsplatz nicht nach der Grenzproduktivität entlohnt wird, sondern der Lohnsatz festgelegt ist (wie dies bei vielen Arbeitsplätzen im staatlichen Sektor und in großen Unternehmen der Fall ist), so ist es das Ziel des Unternehmens, einen möglichst produktiven Bewerber bei diesem festen Lohnangebot zu finden (Franz 1999: 211 f.). Unter der Annahme, dass die Produktivität mit dem Qualifikationsniveau steigt, wird auch hierzu ein Mindestqualifikationsniveau festgelegt werden (vgl. Steiner 1990: 34). Allerdings ist Franz (1999: 211) zufolge der produktivste Bewerber „nicht unbedingt der Bewerber mit der höchsten (formalen) Qualifikation.“ Er argumentiert, dass Firmen unter Umständen vor der Einstellung „überqualifizierter“ Bewerber zurückschrecken, weil befürchtet wird, dass möglicherweise Unzufriedenheit die Produktivität senkt und die Kündigungswahrscheinlichkeit erhöht. Für Deutschland liegen diesbezüglich aber noch keine empirischen Erkenntnisse vor (Büchel 1998: 39), daher soll dieser Gedanke in der folgenden Argumentation nicht weiter verfolgt werden.

Formale Modelle gehen häufig davon aus, dass bezüglich der Produktivität der einzelnen Bewerber vollkommene Information besteht (McKenna 1985: 65). Wird die Frage nach der Bestimmung der Produktivität der Bewerber in der Literatur angesprochen, so wird meist auf die Verwendung von Indikatoren und Signalen entsprechend der oben dargestellten Signaltheorie verwiesen (z. B. Franz 1999: 212; König 1979: 88; McKenna 1985: 65).

Die suchtheoretische Betrachtung der Nachfrageseite hat gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, mit der die Suchenden ein Stellenangebot erhalten, vom individuellen Qualifikationsniveau abhängen sollte – je höher das individuelle Qualifikationsniveau ist, desto größer sollte die Wahrscheinlichkeit sein, ein Stellenangebot zu erhalten. Franz (1999: 207) nennt weiterhin Arbeitsmarktlage, berufs- und branchen- sowie regionale Zugehörigkeit als mögliche Einflussfaktoren auf die Angebotswahrscheinlichkeit.

Von der höheren Wahrscheinlichkeit eines Stellenangebots kann noch nicht auf eine höhere Beschäftigungschance der Stellensuchenden geschlossen werden. Die höhere Wahrscheinlichkeit eines Stellenangebots hat zwar zunächst einen direkten Effekt in Richtung einer Erhöhung der Beschäftigungschance. Sie erhöht aber auch das Lohnanspruchsniveau und reduziert somit die Wahrscheinlichkeit, ein Stellenangebot zu akzeptieren. Da dieser indirekte Effekt in Richtung einer Senkung der Beschäftigungschance dem direkten Effekt entgegenläuft, ist der Gesamteffekt, den eine höhere Stellenangebotswahrscheinlichkeit auf die Beschäftigungschance hat, ungewiss. Die Ergebnisse der empirischen Studien deuten aber darauf hin, dass ein Steigen der Angebotswahrscheinlichkeit die Wahrscheinlichkeit, eine Arbeitsstelle zu finden, erhöht und damit die Suchdauer verkürzt (Pissarides 1985: 167; Steiner 1990: 23).

Nimmt man an, dass die Wahrscheinlichkeit, ein Stellenangebot zu erhalten, während der Stellensuche konstant ist, so ergibt sich bei sinkendem Lohnanspruchsniveau eine steigende Beschäftigungschance. In manchen neueren Job-Search-Modellen wird aber eine sinkende Stellenangebotswahrscheinlichkeit modelliert. Ursachen für eine sinkende Angebotswahrscheinlichkeit können entsprechend den obigen Ausführungen beispielsweise Humankapitalabschreibungen während der Arbeitslosigkeit oder die Verwendung der Dauer der Arbeitslosigkeit als negatives Auswahlkriterium sein. Bei Modellierung einer sinkenden Stellenangebotswahrscheinlichkeit in Verbindung mit einem sinkenden Lohnanspruchsniveau lassen sich keine Aussagen mehr über die Entwicklung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit mit zunehmender Suchdauer machen (Ziegler / Brüderl / Diekmann 1988: 248 f.).

## 2.5 Kontaktnetztheorie

Nach den verschiedenen neoklassischen Ansätzen soll an dieser Stelle noch eine andere Perspektive auf die Stellensuche und berufliche Platzierung erläutert werden, die zwar nicht zur Ableitung von Hypothesen dienen soll, aber dennoch für die Arbeit relevant ist: die auf Granovetter (1973, 1974) zurückgehende Kontaktnetztheorie.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Im Gegensatz zu den oben dargestellten Theorieansätzen handelt es sich bei der Kontaktnetztheorie nicht um eine stringent ausformulierte Theorie, sondern eher um eine Sammlung

Im Rahmen der Kontaktnetztheorie wird die Bedeutung von sozialen Interaktionsnetzen für die Verbreitung von Arbeitsmarktinformationen und die berufliche Platzierung untersucht. Anders als die Suchtheorie, in der die Annahme im Mittelpunkt steht, dass Informationen ein knappes, mit Kosten verbundenes Gut ist, betont die Kontaktnetztheorie, dass Informationen häufig nur mit geringen Kosten verbunden sind, weil sie als ein Nebenprodukt alltäglicher Interaktionen in sozialen Netzwerken anfallen (Preisendörfer / Voss 1988: 107; Noll 1981 495). Granovetter (1974: 39) kritisiert die Job-Search-Theorie mit den Worten: „Job-finding behaviour is more than a rational economic process – it is heavily embedded in other social processes that closely constrain and determine its course and results.“ Während die Job-Search-Theorie von einer aktiven Stellensuche ausgeht, zeigen die empirischen Befunde Granovetters (1974) und anderer Studien (z. B. Preisendörfer / Voss 1988: 113), dass viele Personen eine Stelle finden, ohne überhaupt zu suchen.

Ganz allgemein wird im Rahmen der Kontaktnetztheorie angenommen, dass Interaktions- und Kontaktnetze im Prozess der beruflichen Platzierung eine relevante Ressource darstellen und Personen, die privilegierten Netzwerken angehören, bei der Stellenfindung Vorteile haben (Noll 1981: 495). Innerhalb dieser Forschungsrichtung werden zahlreiche Thesen diskutiert, die meist, zumindest implizit, schon bei Granovetter (1974) formuliert wurden – so zum Beispiel die These, dass Arbeitnehmer über Kontakte schneller und mit geringerem Aufwand eine Stelle finden als ohne Nutzung von Kontakten. Eine weitere Annahme ist, dass Arbeitskräfte, die ihre Arbeitsstelle über Kontakte finden, sich im Allgemeinen besser platzieren als solche, die ihre Stelle über formale Wege oder Initiativbewerbungen finden (Preisendörfer und Voss 1988: 107).

Kontaktnetze sind aus verschiedenen Gründen für die Stellenfindung hilfreich. Einerseits kann über Kontakte ein Informationsvorsprung erzielt werden, zum Beispiel bezüglich noch nicht offiziell ausgeschriebener Stellen. Die über Kontakte erlangten Informationen sind zudem häufig umfangreicher und / oder präziser als die auf offiziellem Wege verbreiteten. Dies gilt insbesondere für quali-

---

einzelner Thesen, die teilweise kaum miteinander verbunden sind (Brüderl / Preisendörfer / Ziegler 1996: 51).

tative Faktoren wie etwa das Betriebsklima. Zudem besteht die Möglichkeit, dass Kontaktpersonen Einfluss auf den Arbeitgeber ausüben – falls die Kontaktperson nicht ohnehin selbst der Arbeitgeber ist. Teilweise wird auch argumentiert, dass die Chancen, eine Arbeitsstelle über Kontakte zu erhalten, zusätzlich dadurch erhöht wird, dass Unternehmen ein ökonomisches Interesse daran haben, Arbeitskräfte über Kontakte zu rekrutieren, weil sie annehmen, dass bei über Kontakte vermittelten Arbeitskräften eine geringere Fluktuation besteht (Noll 1981: 496 f.; Preisendörfer und Voss 1988: 107). Ob Personen aber Kontakte für die Arbeitssuche nutzen können, hängt davon ab, ob sie über die ‚richtigen‘ Kontakte verfügen, um Zugang zu attraktiven Arbeitsplätzen zu finden. Entscheidend ist dabei das soziale Netzwerk, dem eine Person angehört, und welche Stellung die Person in diesem Netzwerk hat (Noll 1981: 497).

### 3 Ableitung und Begründung der Hypothesen

Auf Basis der oben dargestellten Theorieansätze sollen nun Hypothesen bezüglich der Einflussfaktoren auf die *Stellensuchdauer*, das *Anfangseinkommen* und die *Ausbildungsadäquanz* der ersten Stelle abgeleitet werden. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Perspektive auf Stellenfindung und berufliche Platzierung, die die Kontaktnetztheorie im Vergleich zur neoklassischen Theorie einnimmt, ist eine angemessene empirische Prüfung beider Ansätze beim gegebenen Rahmen der Arbeit nicht möglich. Daher wird bei der Ableitung der Hypothesen nur auf die neoklassischen Theorien zurückgegriffen. Dessen ungeachtet dient die Kontaktnetztheorie im weiteren Verlauf der Arbeit – etwa bei der Auswahl der Kontrollvariablen – als Bezugspunkt.

Die Suchtheorie schließt den Humankapital- und Signalansatz nicht aus. So bemerkt Steiner (1990: 13) bezüglich des Humankapitalansatzes und der Suchtheorie, dass es sich hierbei um „Partialmodelle des Arbeitsmarktes [handelt], die jeweils einen Teilaspekt des Arbeitsmarktgeschehens beleuchten und sich gegenseitig eher ergänzen als ausschließen.“ In diesem Sinne werden bei der Ableitung der Hypothesen die unterschiedlichen neoklassischen Ansätze teilweise miteinander verknüpft.

#### 3.1 Suchdauer

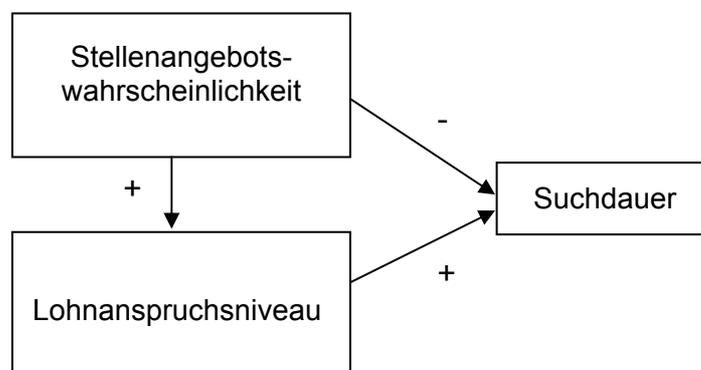
Entsprechend den Ausführungen zur Suchtheorie hängt die Beschäftigungschance und damit die erwartete Suchdauer von HochschulabsolventInnen, die eine abhängige Beschäftigung anstreben, zum einen vom individuellen Lohnanspruchsniveau und zum anderen von der Wahrscheinlichkeit eines Stellenangebots ab.

Die Wahrscheinlichkeit eines Stellenangebots sollte gemäß der suchtheoretischen Betrachtung der Nachfrageseite um so höher sein, je höher das Qualifikationsniveau der Arbeitskraft ist. Sind mit offenen Stellen Mindestqualifikationsanforderungen verbunden, so stehen einer Arbeitskraft mit höherer Qualifikation mehr Stellen offen. Gemäß der Humankapitaltheorie entspricht die Qualifikation einer Arbeitskraft ihrem Humankapitalbestand. Mit zunehmendem Humankapitalbestand sollte die Stellenangebotswahrscheinlichkeit folglich steigen.

Insbesondere bei der Einstellung von Arbeitskräften stellt sich aber das Problem der unvollständigen Information über deren Qualifikationen bzw. Produktivität. In der suchtheoretischen Literatur wird daher häufig auf die Bedeutung von Signalen und Indikatoren für die Einschätzung der Produktivität verwiesen (vgl. Franz 1999: 212 / König 1979: 87 f. / McKenna 1985: 65). Signale und Indikatoren, die auf eine höhere Produktivität der AbsolventInnen hinweisen, sollten folglich zu einer höheren Stellenangebotswahrscheinlichkeit führen.

Ein Problem für die Hypothesenableitung aus der Suchtheorie stellt die Tatsache dar, dass der Theorie zufolge eine höhere Stellenangebotswahrscheinlichkeit auch zu einem höheren Lohnanspruchsniveau bei den Suchenden führt. Damit ist der Effekt von Einflussfaktoren, die die Stellenangebotswahrscheinlichkeit erhöhen, auf die Beschäftigungschance und mithin die zu erwartende Suchdauer ungewiss. Der Zusammenhang zwischen Stellenangebotswahrscheinlichkeit und Suchdauer wird in Abbildung 1 verdeutlicht.

**Abbildung 1: Schematische Darstellung des Einflusses der Stellenangebotswahrscheinlichkeit auf die Suchdauer**



Empirische Studien deuten aber darauf hin, dass ein Steigen der Angebotswahrscheinlichkeit die Wahrscheinlichkeit, eine Arbeitsstelle zu finden, erhöht und damit die Suchdauer verkürzt (Pissarides 1985: 167). Geht man von diesem Zusammenhang aus, so sollte ein höherer Humankapitalbestand beziehungsweise – nach dem Signalansatz – Signale für hohe Produktivität zu einer Steigerung der Stellenangebotsrate und einer Verkürzung der Suchdauer führen. Ausgehend von diesen Annahmen lassen sich Forschungshypothesen im Hinblick auf den Einfluss von Studienerfolg und Zusatzqualifikationen auf die Stellensuchdauer von HochschulabsolventInnen formulieren. Aus Humankapi-

talthorie und Signaltheorie lassen sich diesbezüglich überwiegend die gleichen Hypothesen ableiten, denn Einflussfaktoren, die als Signale für hohe Produktivität gesehen werden können, können aus humankapitaltheoretischer Sicht häufig als Humankapitalbestand eingestuft werden. In diesem Fall werden die Hypothesen daher aus beiden theoretischen Perspektiven begründet. Lassen sich aus Humankapital- und Signaltheorie unterschiedliche Hypothesen ableiten, so werden entsprechende Alternativhypothesen formuliert.

Ein besserer Studienabschluss ist nach der Humankapitaltheorie mit einem höheren Humankapitalbestand gleichzusetzen und sollte nach der Signaltheorie ein Signal für höhere Produktivität sein, weil die Kosten für die Erreichung guter Noten negativ mit der Produktivität korreliert sind. Entsprechend lässt sich folgende Hypothese formulieren: **Ein besserer Studienabschluss verkürzt die Stellensuchdauer von HochschulabsolventInnen.**

Auch Zusatzqualifikationen wie Computer- und Sprachkenntnisse, fachnahe Tätigkeiten während des Studiums, berufliche Praktika oder Auslandsaufenthalte erhöhen einerseits den Humankapitalbestand und stellen – geht man davon aus, dass die Kosten für die Erlangung dieser Qualifikationen negativ mit der Produktivität korrelieren – Signale für hohe Produktivität dar. **Zusatzqualifikationen sollten daher die Stellensuchdauer verkürzen.**

Da sich bezüglich des Einflusses einer absolvierten Berufsausbildung auf die Suchdauer aus humankapitaltheoretischer und signaltheoretischer Perspektive unterschiedliche Vorhersagen ergeben, werden für diese Zusatzqualifikation gesonderte Hypothesen formuliert. Eine absolvierte Berufsausbildung stellt eindeutig zusätzliches Humankapital dar. **Aus humankapitaltheoretischer Perspektive verkürzt demnach eine absolvierte Berufsausbildung die Suchdauer.** Es ist hingegen wenig plausibel, dass gerade AbiturientInnen mit höherer Produktivität nach dem Abitur zunächst eine Berufsausbildung absolvieren, bevor sie mit ihrem Hochschulstudium beginnen. Es ist vielmehr anzunehmen, dass sie sich dafür entscheiden, direkt das höherwertige Signal zu erwerben (vgl. Büchel / Bausch 1997: 1 f.). Forschungsergebnisse von Büchel und Helberger (1995: 35 f.) deuten diesen Überlegungen entsprechend darauf hin, dass sich tendenziell gerade risikoaversere und / oder leistungsschwächere AbiturientInnen für die Absolvierung einer Berufsausbildung entscheiden (vgl. hierzu

auch Büchel 1997: 625). **Aus Sicht der Signaltheorie verkürzt eine absolvierte Berufsausbildung daher die Suchdauer nicht.**

Auch bezüglich des Einflusses der Studiendauer auf die Suchdauer weichen die aus der Humankapitaltheorie und dem Signalansatz abgeleiteten Hypothesen voneinander ab. Nach dem Signalansatz stellt eine kürzere Studiendauer ein Signal für höhere Produktivität dar, weil die Kosten eines schnellen Studienabschlusses negativ mit der Produktivität korrelieren. **Eine kürzere Studienzeit führt daher aus Sicht der Signaltheorie zu einer Verkürzung der Suchdauer.** Dass eine kürzere Studienzeit mit einer höheren Humankapitalakkumulation verbunden ist, ist hingegen nicht anzunehmen. **Aus Sicht der Humankapitaltheorie führt eine kürzere Studienzeit daher nicht zur Verkürzung der Suchdauer.**

### 3.2 Einkommen

Auch bezüglich der Einflussfaktoren auf das Anfangseinkommen von HochschulabsolventInnen lassen sich aus den dargestellten Theorien Hypothesen ableiten. Der Humankapitaltheorie zufolge werden Arbeitskräfte entsprechend ihrer Grenzproduktivität bezahlt und diese ist um so größer, je größer der Humankapitalbestand ist. AbsolventInnen mit größerem Humankapitalbestand sollten daher der Humankapitaltheorie zufolge ein höheres Einstiegsgehalt haben. Die Signaltheorie geht – wie in Abschnitt 2.3 dargestellt – davon aus, dass der Arbeitgeber die Produktivität der AspirantInnen nicht direkt beurteilen kann und deshalb beobachtbare Indikatoren und Signale verwendet, um sie einzuschätzen. Aufgrund der Kombination von Indikatoren und Signalen, die die AbsolventInnen aufweisen, bilden die Arbeitgeber der Theorie zufolge einen Erwartungswert im Hinblick auf die Produktivität der AbsolventInnen. Die erwartete Produktivität bestimmt dann den Lohn. Signale für hohe Produktivität sollten folglich die erwartete Produktivität und damit das Einstiegsgehalt erhöhen.

Nach der obigen Darstellung der Suchtheorie sollten Personen mit höherem Humankapitalbestand bzw. Signalen, die auf eine höherer Produktivität hinweisen, eine höhere Stellenangebotsrate und – bei identischen Suchkosten – folglich ein höheres Lohnanspruchsniveau haben. Das Lohnanspruchsniveau bezieht sich zwar auf den gesamten aus der Beschäftigung resultierenden Ein-

kommensstrom, es ist jedoch anzunehmen, dass das Anfangseinkommen einen Indikator hierfür darstellt (vgl. Ziegler / Brüderl / Diekmann 1988: 262). Somit lässt sich auch aus der Job-Search-Theorie begründen, dass AbsolventInnen mit höherem Humankapital bzw. Signalbestand bei Kontrolle anderer Einflussfaktoren durchschnittlich ein höheres Anfangseinkommen realisieren sollten.

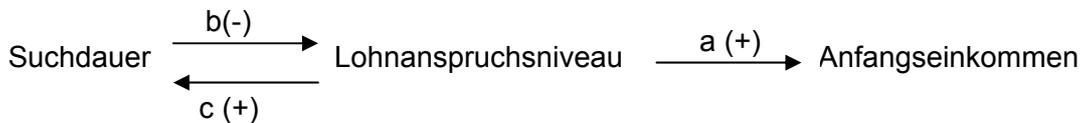
**Ein besserer Studienabschluss sollte somit sowohl aus humankapitaltheoretischer als auch aus signaltheoretischer Perspektive zu einem höheren Anfangseinkommen führen. Auch Zusatzqualifikationen sollten nach beiden Ansätzen das Anfangseinkommen erhöhen.**

Für eine absolvierte Berufsausbildung und die Studiendauer lassen sich entsprechend der obigen Argumentation Alternativhypothesen formulieren: **Da eine absolvierte Berufsausbildung Humankapital darstellt, erhöht sie der Humankapitaltheorie zufolge das Anfangseinkommen.** Weil hingegen anzunehmen ist, dass eine absolvierte Berufsausbildung kein Signal für hohe Produktivität darstellt, **sollte aus signaltheoretischer Sicht eine absolvierte Berufsausbildung das Anfangseinkommen nicht erhöhen.**

**Eine kürzere Studiendauer erhöht nach der Signaltheorie das Anfangseinkommen,** weil sie ein Signal für hohe Produktivität ist. Da eine kürzere Studiendauer nicht mit mehr Humankapital verbunden ist, **erhöht eine kürzere Studiendauer aus der Perspektive der Humankapitaltheorie das Anfangseinkommen nicht.**

Neben der Wirkung von Humankapital und Produktivitätssignalen ist auch der Einfluss der Suchdauer auf das Anfangseinkommen theoretisch interessant. Allerdings ist die Richtung dieses Effekts aus der Theorie nicht ableitbar. Einerseits führt ein höheres Lohnanspruchsniveau zu einem höheren erwarteten Einkommen und ist gleichzeitig mit einer längeren Suchdauer verbunden. Bei einem über die Dauer der Suche konstanten Lohnanspruchsniveau ist also davon auszugehen, dass die Suchdauer einen positiven Effekt auf das Anfangseinkommen hat. Allerdings wurde oben erläutert, dass das Lohnanspruchsniveau unter Umständen mit der Dauer der Suche fällt. Der Nettoeffekt der Suchdauer hängt damit vom Kräfteverhältnis der einzelnen Einflussgrößen ab. Der Wirkungszusammenhang lässt sich nach Ziegler / Brüderl / Diekmann (1988: 262 f.) wie in Abbildung 2 schematisch darstellen.

**Abbildung 2: Schematische Darstellung des Wirkungszusammenhangs von Suchdauer, Lohnanspruchs niveau und Anfangseinkommen**



(Quelle: Ziegler / Brüderl / Diekmann 1988: 263)

Den Autoren zufolge ergibt sich der Bruttoeffekt der Suchdauer auf das Anfangseinkommen aus folgendem Koeffizienten:  $(a(b-1)) / (1-c)$ . Der Koeffizient und somit **der Bruttoeffekt der Suchdauer auf das Einkommen ist demnach positiv**, wenn  $c \geq 1$  ist, das heißt, **wenn ein sinkendes Lohnanspruchs niveau einen starken suchdauerverkürzenden Effekt hat. Wenn der Rückkopplungseffekt des Lohnanspruchs niveaus auf die Suchdauer nur gering ist ( $c \leq 1$ ), ist der Bruttoeffekt hingegen negativ.**

### 3.3 Ausbildungsadäquanz

Wie Büchel (1998: 23) ausführt, dürfte aus neoklassischer Sicht das Phänomen der unterwertigen Erwerbstätigkeit – ähnlich wie das der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit – im Arbeitsmarktgleichgewicht nicht existieren. Die Existenz von unterwertiger Erwerbstätigkeit ist nach neoklassischem Verständnis ein Zeichen für ein Arbeitsmarktungleichgewicht, das einen zum Gleichgewicht führenden Anpassungsprozess auslöst. Durch die stärkere Konkurrenz um ausbildungsadäquate Arbeitsplätze kommt es zu sinkenden Löhnen in den höherwertigen Arbeitsmarktsegmenten. Hierdurch lohnt es sich für Unternehmen, ihre Produktionsstruktur umzustellen und mehr Arbeitskräfte mit höheren Qualifikationen nachzufragen. Da die Erträge höherer Bildung durch die Lohnanpassungen fallen und der Erwerb von Bildung somit weniger lukrativ ist, werden sich weniger Personen für eine höhere Bildung entscheiden. Das heißt der Anpassungsprozess besteht zum einen in einer steigenden Nachfrage nach höheren Qualifikationen, zum anderen in einem sinkenden Angebot höherer Qualifikationen. Das Ergebnis dieses Prozesses ist ein stabiles Gleichgewicht.

Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von HochschulabsolventInnen kann anhand der neoklassischen Theorie somit nur erklärt werden, wenn man von einer

Situation des Marktungleichgewichts ausgeht, das heißt einer vorübergehenden Situation, in der es mehr HochschulabsolventInnen gibt als freie Arbeitsplätze, die einen Hochschulabschluss voraussetzen. Ausgehend von dieser Annahme stellt sich die Frage, welche Faktoren bestimmen, ob eine Person mit Hochschulabschluss einen Arbeitsplatz im höherwertigen Arbeitsmarktsegment erhält. Es kann argumentiert werden, dass bei der Auswahl der BewerberInnen wiederum Produktivitätsunterschiede von Bedeutung sein sollten. AbsolventInnen, deren Humankapital bzw. Signalbestand auf eine höhere Produktivität schließen lässt, sollten höhere Chancen haben, einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu erhalten.

**Ein besserer Studienabschluss sollte** somit sowohl nach dem Signal- als auch nach dem Humankapitalansatz **die Chance von HochschulabsolventInnen erhöhen, eine ausbildungsadäquate Stelle zu erhalten. Auch Zusatzqualifikationen erhöhen** beiden Ansätzen zufolge **die Chance, eine ausbildungsadäquate Stelle zu finden.**

Für eine absolvierte Berufsausbildung und die Studiendauer lassen sich wiederum Alternativhypothesen formulieren: Da eine absolvierte Berufsausbildung Humankapital darstellt, sollte **nach der Humankapitaltheorie eine absolvierte Berufsausbildung die Chance erhöhen, eine ausbildungsadäquate Stelle zu erhalten.** Weil hingegen anzunehmen ist, dass eine absolvierte Berufsausbildung kein Signal für hohe Produktivität darstellt, **sollte aus signaltheoretischer Sicht eine absolvierte Berufsausbildung die Chance, eine ausbildungsadäquate Stelle zu erhalten, nicht erhöhen.** Da eine kürzere Studiendauer ein Signal für höhere Produktivität darstellt, **sollte eine kürzere Studiendauer nach dem Signalansatz die Chance, eine ausbildungsadäquate Stelle zu erhalten, erhöhen.** Da eine kurze Studiendauer jedoch nicht mit einer größeren Humankapitalakkumulation verbunden ist, **ist nach dem Humankapitalansatz davon auszugehen, dass eine kürzere Studiendauer die Chance, eine ausbildungsadäquate Stelle zu erhalten, nicht erhöht.**

## 4 Bisherige Forschungsergebnisse

Es gibt zahlreiche Studien, die die Determinanten des Einkommens von Erwerbstätigen untersuchen (z. B. Steiner / Lauer 2000, Szydlik 1993). Jedoch stellt die Grundgesamtheit der Untersuchungen in der Regel eine heterogene Gruppe von Personen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen dar. Untersuchungen, die sich ausschließlich auf HochschulabsolventInnen beziehen und versuchen, Einkommensunterschiede innerhalb dieser homogenen Gruppe zu erklären, gibt es hingegen wenige. Humankapital wird in Anlehnung an Mincer (1974) häufig nur durch den (Aus-)Bildungsabschluss und die Berufserfahrung operationalisiert. Die oben entwickelten Hypothesen, die sich verglichen hiermit auf sehr feine Qualifikationsunterschiede beziehen, lassen sich mit den allgemein verfügbaren Bevölkerungsumfragen in der Regel nicht prüfen, da diese die notwendigen Informationen nicht enthalten. Hierzu sind spezielle Datensätze wie beispielsweise Absolventenbefragungen notwendig. Entsprechend stellt auch die Stellensuchdauer von HochschulabsolventInnen einen selten untersuchten Spezialfall dar. Der Schwerpunkt der Forschung liegt hier auf der Erklärung der Dauer der Arbeitslosigkeitszeiten von Erwerbstätigen (z. B. Addison / Portugal 1998; Steiner 1990). Zu den Determinanten ausbildungsadäquater Beschäftigung in Deutschland gibt es insgesamt noch relativ wenige Arbeiten; systematische Untersuchungen der Determinanten ausbildungsadäquater Beschäftigung von HochschulabsolventInnen stellen eine Seltenheit dar. Wird die Ausbildungsadäquanz untersucht, beschränken sich die Untersuchungen häufig auf die Bestimmung des Anteils der nicht ausbildungsadäquat beschäftigten AbsolventInnen. Teilweise wird dieser getrennt nach Studienfächern oder Geschlecht ausgewiesen (z. B. Pflicht / Schober / Schreyer 1994; Teichler 1990; Velling / Pfeiffer 1997). Im Folgenden werde ich zu jeder der oben formulierten Hypothesen die vorliegenden Forschungsergebnisse berichten.

### 4.1 Suchdauer

Die Stellensuchdauer von HochschulabsolventInnen wurde in mehreren Arbeiten mittels des Verfahrens der Cox-Regression multivariat analysiert. Ziegler, Brüderl und Diekmann (1988) untersuchen anhand einer 1984 und 1985 in Nordrhein-Westfalen durchgeführten Befragung ehemaliger GymnasiastInnen

die Stellensuchdauer von Hochschul- und FachhochschulabgängerInnen, die zwischen 1975 und 1985 ihren Abschluss gemacht haben. Die Stellensuchdauer wird dabei als die Dauer des Zeitintervalls zwischen dem Studienabschluss und dem Antritt der ersten festen Beschäftigung definiert. Es handelt sich also bei der abhängigen Variablen nicht um die Stellensuchdauer im engeren Sinne, denn auch Phasen, in denen gar nicht gesucht wurde, wie Nichterwerbstätigkeit- oder Weiterbildungsphasen, gehen in die Dauer ein (vgl. Brüderl / Hinz / Jungbauer-Gans 1996: 13). Brüderl, Hinz und Jungbauer-Gans (1995) analysieren die Stellensuchdauer anhand der Münchner Absolventenstudie 1995, in der die Abschlussjahrgänge 1983 bis 1994 untersucht wurden. Abhängige Variable war hierbei die tatsächliche Suchdauer nach Studienabschluss bis zur ersten Stelle. Kreuter (2000) analysiert die Stellensuche anhand der Absolventenbefragung des Fachbereichs Politik- und Verwaltungswissenschaften der Universität Konstanz, in der die Jahrgänge 1973 bis 1998 befragt wurden. Abhängige Variable war die tatsächliche Suchdauer bis zur ersten Stelle.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit werde ich mich auf die Untersuchung von Ziegler / Brüderl / Diekmann (1988) im Folgenden mit *Nordrhein-Westfalen-Studie* beziehen, auf die Untersuchung von Brüderl, Hinz und Jungbauer-Gans (1995) mit *Münchner Studie* und auf die Untersuchung von Kreuter (2000) mit *Konstanzer Studie*. Die interessierenden Erklärungsgrößen wurden nicht immer in allen drei Erhebungen in die Analyse einbezogen bzw. standen teilweise in den Datensätzen nicht zur Verfügung. Es werden im folgenden für jede Erklärungsgröße die Richtung der verfügbaren Effekte genannt und anschließend erwähnt, ob es sich dabei um signifikante Effekte handelt.<sup>6</sup> Dies erscheint aufgrund der teilweise recht kleinen Fallzahl der Analysen (Münchner Studie 155, Nordrhein-Westfalen-Studie 374, Konstanzer Studie 524) angemessen.

Entsprechend der oben formulierten Hypothese haben bessere *Abschlussnoten* in der Nordrhein-Westfalen-Studie hypothesenkonform einen suchdauerverkürzenden Effekt. In der Münchner Studie zeigt sich für bessere Noten hingegen ein suchdauerverlängernder Effekt. In beiden Fällen sind die Effekte nicht signifikant.

---

<sup>6</sup> Die Signifikanz bezieht sich auf das 5%-Niveau. Wenn Effekte auf dem 10 %-Niveau signifikant sind, werden diese – aufgrund der kleinen Fallzahlen – zusätzlich ausgewiesen.

Im Hinblick auf *Zusatzqualifikationen* stellen sich die Ergebnisse einheitlicher dar. In der Konstanzer Studie zeigt sich für die Absolvierung von *Praktika*, die zusätzlich zu den von der Studienordnung verlangten absolviert werden, ebenso wie für *studiennahe Tätigkeiten* ein signifikanter hypothesenkonformer Effekt. *Auslandserfahrung* hat sowohl in der Münchner als auch in der Konstanzer Studie einen hypothesenkonformen Effekt, jedoch sind die Effekte in beiden Fällen nicht signifikant. In der Konstanzer wie auch in der Münchner Studie haben bessere *Datenverarbeitungskennnisse* und bessere *Sprachkenntnisse* einen hypothesenkonformen Effekt. Der Effekt der Sprachkenntnisse ist in der Konstanzer Studie nicht signifikant, in der Münchner Studie ist er zumindest auf dem 10 %-Niveau signifikant. Der Effekt der Datenverarbeitungskennnisse ist in der Münchner Studie auf dem 5 %-Niveau, in der Konstanzer Studie auf dem 10 %-Niveau signifikant. Insgesamt scheinen die Ergebnisse die Hypothese zu bestätigen, dass Zusatzqualifikationen die Suchdauer verkürzen.

Eine Berufsausbildung vor dem Studium hat in der Konstanzer Studie einen suchdauer verlängernden Effekt. Ebenso hat eine vor Studienende absolvierte Lehre in der Nordrhein-Westfalen-Studie einen suchdauer verlängernden Effekt. Beide Effekte sind nicht signifikant, ihre Richtung entspricht jedoch der aus der Signaltheorie abgeleiteten Hypothese.

Eine *kürzere Studiendauer* hat in allen Untersuchungen einen suchdauer verkürzenden Effekt. Signifikant ist der Effekt jedoch nur in der Konstanzer Studie. Die Ergebnisse entsprechen somit der aus der Signaltheorie abgeleiteten Hypothese.

## 4.2 Einkommen

Auch die Einflussfaktoren auf die Höhe des Anfangseinkommens von HochschulabsolventInnen wurden in einigen wenigen Studien untersucht. So wird in der oben genannten Arbeit von Ziegler, Brüderl und Diekmann (1988) im Anschluss an die Suchdaueranalyse anhand der gleichen Datenbasis eine multivariate Einkommensanalyse durchgeführt. Dabei wird in unterschiedlichen Regressionen das monatliche Nettoeinkommen und das logarithmierte monatliche Nettoeinkommen als abhängige Variable verwendet. Die Regressionen werden auf einer Basis von 255 Fällen durchgeführt. Weiterhin werden die Determinanten des Einkommens im ersten Berufsjahr von Lüdeke und Beckmann (2001)

auf Grundlage einer Panelbefragung von AbsolventInnen der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Passau analysiert (im Folgenden als *Passauer Studie* bezeichnet). Das Panel umfasst AbsolventInnen der Abschlussjahrgänge 1988, 1989 und 1993. Auch in dieser Arbeit werden Regressionen mit dem monatlichem Bruttoeinkommen und mit logarithmiertem monatlichem Bruttoeinkommen als abhängigen Variablen durchgeführt. Dabei werden jeweils separate Analysen für die Befragten der Jahrgänge 1988 und 1989 (N=115) und die Befragten des Jahrgangs 1993 gerechnet (N=219). Im Hinblick auf den Einfluss einer absolvierten Lehre auf das Anfangseinkommen ist die Arbeit von Büchel und Helberger (1995) relevant. Die Autoren untersuchen diese Fragestellung mittels eines Error-Components-Modell, wobei als abhängige Variable der Bruttostundenlohn zirka ein halbes und / oder eineinhalb Jahre nach Studienabschluss verwendet wird. Die Analysen beziehen sich auf Personen im Sozioökonomischen Panel, die in einer der Erhebungen zwischen 1984 und 1993 angaben, seit der Vorjahresbefragung einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss erworben zu haben. In die Analyse gehen 183 Einkommensangaben ein.<sup>7</sup> Im Hinblick auf die Hypothesen bringen die bisher genannten Untersuchungen nur teilweise Erkenntnisse, da nicht alle interessierenden Variablen in die Analysen einbezogen wurden bzw. nicht zur Verfügung standen. Aus diesem Grund werde ich im Folgenden zusätzlich die Ergebnisse von Brüderl, Hinz und Jungbauer-Gans (1995) zitieren, die in ihrer Arbeit die Determinanten des Bruttostundenlohns anhand der oben erwähnten Münchner Absolventenstudie untersuchen. Die Untersuchung ist streng genommen nicht für die Fragestellung relevant, da in die Analyse nicht das Einkommen der ersten Stelle sondern das aktuelle Einkommen eingeht. Somit handelt es sich beim untersuchten Einkommen um das Einkommen von AbsolventInnen mit null bis zwölf Jahren Berufserfahrung (der Befragungszeitpunkt war 1995, der älteste Abschlussjahrgang ist der von 1983). Die Berufserfahrung wird in der Regressionsanalyse kontrolliert, die auf einer Basis von 211 Fällen erfolgt. Im Folgenden

---

<sup>7</sup> Von einer Person können mehrere Einkommensangaben in das Modell eingehen. Auf den Angaben wie vieler Befragter die Analyse basiert, wird nicht angegeben.

werde ich wieder vorliegende Ergebnisse für interessierende Variablen nennen.<sup>8</sup>

Für den Einfluss der *Abschlussnote* auf das Einkommen ergeben sich in den Studien unterschiedliche Effekte. In der Nordrhein-Westfalen-Studie hat eine schlechtere Abschlussnote unabhängig vom gerechneten Modell einen nicht signifikanten negativen Effekt auf das Anfangseinkommen, in der Münchner Studie einen nicht signifikanten positiven Effekt. In der Passauer Studie ergeben sich für eine schlechtere Abschlussnote für die Jahrgänge 1988 und 1989 signifikante negative Effekte, für den Jahrgang 1993 je nach Modell ein nicht signifikanter positiver Effekt (bei logarithmiertem Einkommen) und ein nicht signifikanter negativer Effekt (bei unlogarithmierter Einkommen). Die Hypothese, dass bessere Noten zu einem höheren Anfangsgehalt führen, findet in der Literatur also keine Bestätigung.

Auch bezüglich des Einflusses der *Zusatzqualifikationen* auf das Einkommen ergeben sich unterschiedliche Effekte. Ein Auslandsstudium hat in der Passauer Studie in allen Regressionen einen nicht signifikanten negativen Effekt auf das Einkommen. ein Auslandspraktikum hingegen einen durchweg positiven Effekt. In den Regressionen mit dem Abschlussjahrgang 1993 ist dieser Effekt auf dem 5 %-Niveau, in den Regressionen mit den Jahrgängen 1988 und 1989 auf dem 10 %-Niveau signifikant. Bei der Analyse der Münchner Daten ergeben sich nicht signifikante einkommenssteigernde Effekte von *Auslandserfahrung*, *EDV-Kenntnissen* und *Erwerbstätigkeit während des Studiums*. Mit Ausnahme der Effekte des Auslandsstudiums sind die Effekte somit hypothesenkonform.

Die Analysen von Büchel und Helberger (1995) mit den Daten des Sozioökonomischen Panels ergeben einen nicht signifikanten einkommensvermindernden Effekt einer *absolvierten Lehre*. Das Ergebnis entspricht der aus der Signaltheorie abgeleiteten Hypothese. Bezüglich der *Studiendauer* stellen sich die Effekte wiederum uneinheitlich dar. In der Passauer Studie ergeben sich für die Jahrgänge 1988 und 1989 in beiden Regressionen nicht signifikante einkommenssteigernde Effekte einer längeren Studiendauer, für den Jahrgang 1993

---

<sup>8</sup> Die Signifikanz bezieht sich wiederum auf das 5%-Niveau. Wenn Effekte auf dem 10 %-Niveau signifikant sind, werden diese – angesichts der kleinen Fallzahlen – zusätzlich ausgewiesen.

nicht signifikante einkommensvermindernde Effekte. In der Münchner Studie zeigt sich ein nicht signifikanter einkommenssteigernder Effekt. Eine Aussage bezüglich der Gültigkeit der Hypothesen kann somit nicht getroffen werden.

Der Effekt der *Suchdauer* auf das Anfangseinkommen wurde in der Nordrhein-Westfalen-Studie untersucht. Ziegler, Brüderl und Diekmann (1988) finden einen nicht signifikanten positiven Effekt der Suchdauer auf das Anfangseinkommen. Der Befund deutet somit darauf hin, dass ein sinkendes Lohnanspruchsniveau die Suchdauer stark verkürzt (vgl. Abschnitt 3.2).

### 4.3 Ausbildungsadäquanz

Büchel und Matiaske (1996) verwenden für ihre Untersuchung der Ausbildungsadäquanz bei HochschulabsolventInnen die Erhebungsjahre 1984 bis 1993 des Sozioökonomische Panels als Datenbasis. In ihre Stichprobe nehmen sie die AbsolventInnen auf, die in einem der Erhebungsjahre angaben, seit der Vorjahresbefragung einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss erworben zu haben. Sie untersuchen anhand einer logistische Regression, welche Faktoren einen Einfluss darauf haben, ob die Beschäftigung, der die AbsolventInnen ein halbes Jahr nach Abschluss nachgehen, ausbildungsadäquat ist oder nicht. Die Analyse beruht auf 129 Fällen. Im Modell sind einige der theoretisch interessierenden Einflussgrößen enthalten.

Eine *Nebenerwerbstätigkeit während des Studiums* erhöht nach der Analyse die relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit, der Effekt ist jedoch nicht signifikant. Eine *Berufsausbildung* senkt hingegen die Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit. Die Richtung des auf dem 10 %-Niveau signifikanten Effekts entspricht damit der aus der Signaltheorie abgeleiteten Hypothese, dass eine absolvierte Lehre die Wahrscheinlichkeit einer adäquaten Stelle nicht erhöhen sollten. Eine *längere Ausbildungsdauer* senkt die relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit signifikant. Der Effekt bestätigt damit die aus der Signaltheorie abgeleitete Hypothese, dass eine kurze Studiendauer die Wahrscheinlichkeit einer adäquaten Tätigkeit erhöht.

## 5 Daten und Methoden

Nach der Ableitung der Hypothesen und der Darstellung der vorliegenden Forschungsergebnisse wird im Folgenden die Vorgehensweise dieser Arbeit näher erläutert. Hierzu wird zunächst die verwendete Datenbasis – die Mannheimer Absolventenstudie der Fakultät für Sozialwissenschaften – vorgestellt. Der darauffolgende Abschnitt befasst sich mit den verwendeten Analyseverfahren und im letzten Teil des Kapitels wird die Operationalisierung der Hypothesen detailliert beschrieben.

### 5.1 Datenbasis

Die entwickelten Hypothesen werden anhand der Mannheimer Absolventenstudie der Fakultät für Sozialwissenschaften 2001/2002 überprüft, die David Reimer und ich unter der Leitung von Josef Brüderl durchgeführt haben. Dabei handelt es sich um eine schriftliche Befragung aller AbsolventInnen der Fakultät für Sozialwissenschaften, die zwischen dem Wintersemester 1994/95 und dem Sommersemester 2000 ihren Abschluss gemacht haben. Insgesamt sind dies 1100 AbsolventInnen der Studiengänge Diplom-Soziologie, Diplom-Sozialwissenschaften, Diplom-Psychologie, Magister Artium mit den Fächern Soziologie und / oder Politik sowie AbsolventInnen des Ersten Staatsexamens für Lehramt mit dem Fach Politik.

In Anlehnung an Fragebögen von bereits an anderen Universitäten durchgeführten Absolventenstudien wurde ein standardisierter Fragebogen (siehe Anhang) entwickelt. Er besteht aus mehreren Modulen mit Fragen zum Studium und den Studienbedingungen, zu Zusatzqualifikationen, zur Stellensuche, zur Arbeitsstelle, die die Befragten zum Befragungszeitpunkt innehatten, und zu Einstellungen zu Beruf und Karriere. Darüber hinaus erfasst er mittels eines Kalendariums (Fragebogen S. 9-10), in dem die AbsolventInnen detaillierte Angaben über die einzelnen Episoden ihrer Erwerbsgeschichte machen sollten, retrospektiv Längsschnittinformationen über die berufliche Entwicklung seit Studienende.

Durch eine aufwändige Adressenrecherche per Telefon und Internet-Suchmaschinen gelang es, die aktuelle Adresse von 883 der 1100 AbsolventInnen

zu ermitteln. An diese und einige weitere nicht aktualisierte Adressen wurde der Fragebogen Ende November 2001 verschickt. Einige der Sendungen erwiesen sich als nicht zustellbar. Zieht man diese von der Gesamtzahl der verschickten Fragebögen ab, ergibt sich ein Nettoversand von 895 Fragebögen. Im Dezember führten wir eine Nachfassaktion durch. Hierbei wurde allen AbsolventInnen, von denen nicht bekannt war, dass sie den Fragebogen schon zurückgeschickt hatten, noch einmal ein Fragebogen zugesandt.<sup>9</sup> Insgesamt gingen in der Zeit von Dezember bis Februar 629 ausgefüllte Fragebögen ein. Damit ergibt sich bei einer Grundgesamtheit von 1100 Personen eine Bruttoreücklaufquote von 57,2 % und auf Grundlage der 895 erfolgreich versendeten Fragebögen eine Nettorücklaufquote von 70,3 %. Diese Rücklaufquote ist für eine schriftliche Befragung hoch. Dies ist besonders bemerkenswert, da das Ausfüllen des Fragebogens einen relativ großen zeitlichen Aufwand erforderte. Neben der sorgfältigen Durchführung der Studie ist ein Grund hierfür insbesondere im großen Interesse der AbsolventInnen am Befragungsgegenstand und der daraus resultierenden hohen Teilnahmemotivation zu sehen.

Von den AbsolventInnen der Grundgesamtheit sind Geschlecht, Abschlusssemester und Studiengang bekannt. Die Verteilung dieser Merkmale in der Grundgesamtheit konnte daher mit der Verteilung der Merkmale bei den Angeschriebenen und bei den RespondentInnen verglichen werden. Starke Abweichungen der Merkmalsverteilung bei Angeschriebenen und RespondentInnen von derjenigen der Grundgesamtheit sind nicht zu verzeichnen (siehe Tabellen 10, 11 und 12 im Anhang). Obwohl dies für die Qualität der Daten spricht, kann nicht ausgeschlossen werden, dass hinsichtlich der Verteilung anderer Merkmale systematische Unterschiede zwischen Grundgesamtheit und RespondentInnen existieren. So ist zum Beispiel zu vermuten, dass AbsolventInnen, die in Forschungsinstituten und an der Universität beschäftigt sind, unter den RespondentInnen in überdurchschnittlichem Maße vertreten sind, da zum einen ihre Adresse leichter zu ermitteln ist und zum anderen aufgrund der eigenen Forschungstätigkeit bei dieser Personengruppe möglicherweise eine höhere Motivation zum Ausfüllen des Fragebogens besteht. Weiterhin ist es schwieri-

---

<sup>9</sup> Einige der AbsolventInnen hatten ihren Fragebogen anonym zurückgeschickt und wurden daher in der Nachfassaktion noch einmal angeschrieben.

ger, die Adresse von AbsolventInnen, die die Mannheimer Region verlassen haben, zu ermitteln, so dass die mobilen AbsolventInnen unter den RespondentInnen möglicherweise unterrepräsentiert sind. Auch könnte man annehmen, dass AbsolventInnen mit erfolgreichem Berufseinstieg und beruflichen Verlauf unter Umständen motivierter sind, einen Fragebogen auszufüllen, der sich zu einem großen Teil auf den beruflichen Werdegang bezieht, als weniger erfolgreiche AbsolventInnen. Da bei Absolventenstudien wie auch in dieser Arbeit die Frage des beruflichen Erfolgs im Vordergrund steht, ist die Frage, ob diesbezüglich Verzerrungen vorliegen, zumindest für deskriptive Darstellungen besonders relevant. In diesem Zusammenhang merken Brüderl, Hinz und Jungbauer-Gans (1996: 7) an, dass eventuell die mobileren Studierenden, die schwieriger zu erreichen sind, gleichzeitig auch die erfolgreicher sind, so dass auftretende Verzerrungen möglicherweise zum Teil ausgeglichen werden. Ein geeignetes Instrument, um Aufschluss über mögliche Verzerrungen zu erhalten, sind Non-Response-Studien. Eine solche Studie wurde im Rahmen der Mannheimer Absolventenstudie nicht durchgeführt. Interessant ist in diesem Zusammenhang die von Kreuter (2000: 17 f.) im Rahmen der Konstanzer Absolventenstudie – ebenfalls eine schriftliche Befragung – durchgeführte Non-Response-Studie. Sie ergab keine bedeutenden Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und Nichtteilnehmenden hinsichtlich der Beschäftigungssituation zum Zeitpunkt der Befragung, den Qualifikationen, die für diese Tätigkeit notwendig sind, und den verglichenen demographischen Variablen.

Für die nachfolgenden Analysen wurde die Grundgesamtheit eingegrenzt. AbsolventInnen mit dem Studienabschluss Erstes Staatsexamen Lehramt machen zu einem Großteil das Zweite Staatsexamen, um dann als LehrerInnen in den Staatsdienst zu gehen. Hierbei handelt es sich um einen speziellen, hoch formalisierten Berufseinstieg. Aus diesem Grund werden AbsolventInnen mit diesem Studienabschluss nicht in die Analysen einbezogen. Unter den 629 RespondentInnen sind 43 LehramtsabsolventInnen. Der Analysedatensatz umfasst somit 586 Fälle.

## 5.2 Analysemethoden

Für jede der drei abhängigen Variablen – die *Stellensuchdauer*, das *Anfangseinkommen*, sowie die *Ausbildungsadäquanz der ersten Stelle* – sollen die Hypothesen zunächst mit graphischen Verfahren bivariat und anschließend multivariat überprüft werden.

Zur Darstellung der bivariaten Zusammenhänge werden für die metrische abhängige Variable *Einkommen* je nach Skalierung der unabhängigen Variablen Scatterplots oder Boxplots verwendet. Die multivariate Analyse erfolgt mittels einer OLS-Regression. Wie im nächsten Abschnitt erläutert, wird die Ausbildungsadäquanz als binäre Variable mit den Ausprägungen *ausbildungsadäquate Beschäftigung* und *ausbildungsinadäquate Beschäftigung* operationalisiert. Daher werden bei der bivariaten Analyse Kreuztabellen der unabhängigen und der abhängigen Variablen erstellt. Metrische unabhängige Variablen werden hierzu gruppiert. Die multivariate Analyse erfolgt mittels einer logistischen Regression. Bei den genannten Analysen kommt – wie auch bei den Analysen der Suchdauer - das Statistikprogramm Stata zum Einsatz.

Bei der Untersuchung der Suchdauer besteht das Problem, dass einige der AbsolventInnen zum Befragungszeitpunkt noch keine Stelle gefunden hatten. Für diese Personen ist somit nur die Mindestsuchdauer, nicht aber die genaue Suchdauer bekannt; es liegen so genannte Zensierungen vor (Blossfeld / Hamerle / Mayer 1986: 29 f.). Treten Zensierungen auf, so führt die Analyse der Daten mittels herkömmlicher Verfahren, wie beispielsweise der OLS-Regression, zu Problemen. Um diese Verfahren anwenden zu können, müsste man die zensierten Fälle entweder von der Analyse ausschließen oder aber die Episoden zum Zensierungszeitpunkt als beendet betrachten. Dies hätte allerdings verzerrte Ergebnisse zur Folge. Daher ist es angebracht, zur Analyse der Suchdauer Verfahren der Ereignisdatenanalyse einzusetzen, die die Informationen zensierter Daten optimal nutzen. Da die Ereignisdatenanalyse in der empirischen Sozialforschung eher selten Verwendung findet, werde ich die Methode kurz erläutern.

In der Ereignisdatenanalyse ist die Zeitdauer bis zum Eintritt eines Ereignisses die abhängige Variable. Die Dauer der Episode wird im statistischen Modell durch eine nicht negative Zufallsvariable  $T$  repräsentiert.  $T=t$  bedeutet, dass im

t-ten Zeitintervall ein Ereignis stattgefunden hat. Die Verteilung von T wird üblicherweise mit der Ratenfunktion beschrieben. Im Ein-Episoden-Fall mit einem Anfangs- und einem Endzustand ist die Rate:

$$r(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{P(t + \Delta t > T > t | T > t)}{\Delta t}$$

Die Rate gibt näherungsweise die bedingte Wahrscheinlichkeit an, dass ein Ereignis im kleinen Zeitintervall  $\Delta t$  eintritt, unter der Voraussetzung, dass bis zum Beginn des Intervalls noch kein Ereignis eingetreten ist. Die Verteilung von T kann auch über die Verteilungsfunktion  $F(t) = P(T \leq t)$ , die Dichtefunktion  $f(t) = F'(t)$  und die Überlebensfunktion  $S(t) = P(T > t)$  beschrieben werden. Zur Beschreibung des Prozessverlaufs ist immer nur die Kenntnis einer der genannten Funktionen notwendig, da die anderen Funktionen sich jeweils aus der gegebenen ableiten lassen (vgl. Blossfeld / Hamerle / Mayer 1986: 30 f.).

Bei der Analyse der Suchdauer soll zunächst der Verlauf der Stellenfindungsrate betrachtet werden. Zur Schätzung dieses Verlaufs wird die aus der Bevölkerungsstatistik bekannte, nicht parametrische Sterbetafelmethode angewandt.<sup>10</sup> Weiterhin werden die bivariaten Zusammenhänge zwischen den einzelnen unabhängigen Variablen und der Suchdauer graphisch durch die Darstellung von subgruppenspezifischen Überlebensfunktionen untersucht. Auch die Überlebensfunktionen werden in dieser Arbeit mit dem Sterbetafelschätzer berechnet.<sup>11</sup>

Zur multivariaten Analyse des Einflusses der unabhängigen Variablen auf die Suchdauer wird das semi-parametrische Verfahren der Cox-Regression eingesetzt. Als semi-parametrisch wird das Verfahren bezeichnet, weil die funktionale Beziehung der Verweildauerabhängigkeit der Rate offen bleibt, während der Einfluss von Kovariablen auf die Rate in parametrischer Weise – und zwar als Effekt auf die unspezifizierte Basisrate – modelliert wird. Der Vorteil semi-parametrischer Verfahren gegenüber vollständig parametrisierten Modellen be-

<sup>10</sup> Für eine Erläuterung des Verfahrens siehe Diekmann / Mitter 60 ff.

<sup>11</sup> Da die Intervalle bei der Berechnung der Überlebenskurven im folgenden Kapitel so klein gewählt werden, dass sich in jedem Intervall nur eine beobachtete Zeit findet, entsprechen die Schätzwerte auf Grundlage des Sterbetafelschätzers denen des Kaplan-Meier-Verfahrens (Diekmann / Mitter 1994: 77).

steht darin, dass der Einfluss von Kovariablen auch dann geschätzt werden kann, wenn keine Information über die funktionale Form der Basisrate vorliegt oder der bekannte Verlauf nicht adäquat durch ein parametrisches Modell erfassbar ist (Diekmann / Mitter 1984: 15, 95 f.).

Im Cox-Modell wird die individualspezifische Ratenfunktion aus der nicht spezifizierten Basisrate  $r_0(t)$  und den multiplikativen loglinearen Einflüssen der Kovariablen modelliert:

$$r(t, x) = r_0(t)e^{\beta'x} = r_0(t)e^{\beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \dots + \beta_nx_n}$$

Dem Modell liegt die Annahme zugrunde, dass alle individualspezifischen Ratenfunktionen zueinander proportional sind. Dies bedeutet, dass sich das Risiko, einem Ereignis ausgesetzt zu sein, unabhängig vom Zeitpunkt bei Veränderung einer Kovariablen um einen festen Prozentsatz verändert (Diekmann / Mitter 1984: 96 f.).

Da die Likelihood-Funktion für das Cox-Modell die unbekannte Basisrate  $r_0(t)$  enthält, kann sie nicht zur Schätzung der  $\beta$ -Parameter herangezogen werden. Es wird daher nur der Teil der Likelihood zur Schätzung der Parameter verwendet, in dem die unbekannte Basisrate nicht enthalten ist. Man spricht daher auch von Partial-Likelihood.

$$PL(\beta; x_1, \dots, x_n) = \prod_{i=1}^k \frac{e^{\beta'x_i}}{\sum_{j \in R(t_i)} e^{\beta'x_j}}$$

$R(t)$  stellt die Risikomenge dar, das heißt die Menge der Individuen, deren Episode bis zum Zeitpunkt  $t$  noch nicht beendet ist und die nicht zensiert sind. Die Schätzung der Parameter erfolgt analog zur Maximum-Likelihood-Methode durch die Maximierung der Partial-Likelihood in Abhängigkeit von  $\beta$  (Diekmann / Mitter 1984: 100 f.).

### 5.3 Operationalisierung

Im Folgenden wird die Operationalisierung der Hypothesen beschrieben. Es wird zunächst die Konstruktion der drei abhängigen Variablen erläutert, anschließend die der theoretisch interessierenden unabhängigen Variablen. Auch

die Konstruktion der Kontrollvariablen, die zusätzlich zu diesen in die multivariaten Analysen eingehen, wird dargelegt.

### 5.3.1 Abhängige Variablen

Bei den drei abhängigen Variablen handelt es sich um die *Stellensuchdauer*, das *Anfangseinkommen* und die *Ausbildungsadäquanz der ersten Stelle*. Die *Stellensuchdauer* wird operationalisiert als der Zeitraum zwischen dem Beginn der aktiven Beschäftigungssuche und dem Zeitpunkt, zu dem feststand, dass die AbsolventInnen ihre erste Stelle übernehmen können. Als erste Stelle werden auch Trainee-, Volontariats- und Einarbeitungsstellen gewertet. Wenn eine Zensierung vorliegt, das heißt wenn AbsolventInnen bis zum Befragungszeitpunkt noch keine Stelle gefunden haben, enthält die Suchdauervariable die Zeit zwischen Suchbeginn und Zensierungs-, also Befragungszeitpunkt. Eine weitere Variable dient dazu, zensierte und nicht zensierte Fälle zu trennen. AbsolventInnen, die angaben, aktiv nach einer Stelle gesucht zu haben, wurden im Fragebogen direkt nach der Suchdauer in Monaten gefragt (Fragen 3.3 und 3.5, siehe Anhang). AbsolventInnen, die noch keine Stelle gefunden hatten, hatten hier die Möglichkeit, dies anzugeben. Die Suchdauer wurde für diese AbsolventInnen monatsgenau aus den Angaben zum Suchbeginn und dem Befragungszeitpunkt berechnet.<sup>12</sup> Aus analysetechnischen Gründen wurde bei einer angegebenen Suchzeit von null Monaten eine Suchzeit von einem Monat angenommen.<sup>13</sup> Zur Suchzeit zählt im Gegensatz zu den Operationalisierungen in den oben vorgestellten Studien auch die Suchzeit vor Studienende. Der Vorteil dieser Operationalisierung besteht darin, dass die tatsächliche Stellensuchdauer erfasst wird.

---

<sup>12</sup> Der Zeitpunkt des Suchbeginns wurde nicht direkt sondern in Relation zum Studienende erfragt, das heißt die AbsolventInnen gaben an, wie viele Monate vor oder nach Studienende sie mit der Suche begannen (Frage 3.4). Um den Zeitpunkt des Suchbeginns zu rekonstruieren, wurde folglich noch der Zeitpunkt des Studienendes herangezogen (Kalendarium S. 9).

<sup>13</sup> Eine Cox-Regression lässt sich mit Stata nur rechnen, wenn die Zeitvariable ungleich Null ist. Die Umkodierung ist auch deshalb vertretbar, weil die Personen, die null Suchmonate angegeben haben, zugleich erklärten, aktiv nach einer Stelle gesucht zu haben. Es kann also davon ausgegangen werden, dass diese AbsolventInnen zumindest in den ersten Suchmonat eingetreten sind.

Die Operationalisierung des *Einkommens* stellt sich etwas komplexer dar. Wie oben erwähnt wurden in der Studie retrospektiv Längsschnittinformationen über die berufliche Entwicklung seit Studienende erhoben. Für jede Erwerbsepisode wurde unter anderem die Art der Erwerbstätigkeit und das Bruttoeinkommen zu Beginn und Ende der Episode erfasst. Folgende Arten der Erwerbstätigkeit wurden unterschieden: „Werk- und Honorararbeit“, „Jobben“, „Trainee, Volontariat, Einarbeitungsstelle o. Ä.“ und „reguläre Erwerbstätigkeit“. Zur Untersuchung der Hypothesen bezüglich des Anfangseinkommens wird hier das Einkommen bei Beginn der ersten regulären Erwerbstätigkeit verwendet. Haben AbsolventInnen nach Studienende zunächst gejobbt oder Werk- und Honorartätigkeiten ausgeübt, so wird bei der Bildung der Einkommensvariablen nicht auf das Einkommen dieser Episoden zurückgegriffen sondern auf das der ersten regulären Erwerbstätigkeit. Auch wenn AbsolventInnen nach ihrem Studienabschluss zunächst eine Trainee-, Volontariats- oder Einarbeitungsstelle innehaben, findet zur Bildung der Einkommensvariablen das Einkommen der darauf folgenden regulären Erwerbstätigkeit Verwendung. Da bei der Stellensuchdauer Trainee-, Volontariats- und Einarbeitungsstellen als erste Stelle gewertet werden, bezieht sich die Suchdauer in diesen Fällen auf eine andere Stelle als das Einkommen. Das Vorgehen ist aber insofern sinnvoll, als Trainee- Volontariats- und Einarbeitungsstellen als Ausbildungsstellen gesehen werden können, die zwar einen Einstieg in den Arbeitsmarkt darstellen, deren Entlohnung aber stark durch die Ausbildungsanteile bestimmt wird.

Erhoben wurde das Bruttoeinkommen. Die Verwendung des Bruttoeinkommens – und nicht des Nettoeinkommens – als abhängige Variable ist bei der gegebenen Fragestellung sinnvoll, da die steuerliche Belastung des Bruttoeinkommens in der BRD unter anderem durch den Familienstand und die Anzahl der Kinder beeinflusst wird. Da die betrachteten Einkommen über einen Zeitraum von sieben Jahre streuen, wurden die Beträge mit dem vom statistischen Bundesamt ausgewiesenen *Preisindex für die Lebenshaltung aller privater Haushalte* deflationiert (Statistisches Bundesamt 2002: 612). Als Basis diente das Jahr 2001.

Für die Analyse wird das erhobene Einkommen durch die monatliche Arbeitszeit geteilt, um Schwankungen des Einkommens, die auf den direkten Einfluss der Arbeitszeit zurückzuführen sind, zu neutralisieren. Die monatliche Arbeitszeit wird aus der wöchentlichen Arbeitszeit errechnet, die ebenfalls für jede Er-

werbsepisode erhoben wurde.<sup>14</sup> In der Regel wird hierzu die vertragliche Arbeitszeit verwendet. Wenn die AbsolventInnen die vertragliche Arbeitszeit nicht angegeben haben sondern lediglich die reale Arbeitszeit, findet die reale Arbeitszeit Verwendung. Das Anfangseinkommen wird also durch den Bruttostundenlohn der ersten regulären Erwerbstätigkeit operationalisiert.

Zur Überprüfung der Hypothesen zur *Ausbildungsadäquanz* werden – wie beim Einkommen – die Angaben zur ersten regulären Erwerbstätigkeit verwendet. Einkommen und *Ausbildungsadäquanz* werden also aus der gleichen Erwerbsepisode extrahiert. Für jede Erwerbsepisode wurde erfasst, inwieweit für die Tätigkeit nach Einschätzung der AbsolventInnen ein Hochschulabschluss notwendig war bzw. ist. Es gab folgende vier Antwortkategorien: „ein Hochschulabschluss ist / war zwingend erforderlich“, „ein Hochschulabschluss ist / war die Regel“, „ein Hochschulabschluss ist / war nicht die Regel aber von Vorteil“, „ein Hochschulabschluss ist / war bedeutungslos“. Aus diesen Kategorien wurde eine dichotome Variable mit den Ausprägungen *ausbildungsadäquat* und *nicht ausbildungsadäquat* gebildet. Stellen, bei denen der Hochschulabschluss zwingend erforderlich oder die Regel ist, wurden als *ausbildungsadäquat* eingestuft. Als nicht *ausbildungsadäquat* wurden Stellen eingestuft, bei denen ein Hochschulabschluss nicht die Regel aber von Vorteil ist, und Stellen, bei denen ein Hochschulabschluss bedeutungslos ist. Hier die abhängigen Variablen noch einmal im Überblick:

**Tabelle 1: Definition der abhängigen Variablen**

Variable	Definition	Frage Nr.
Suchdauer	Zeitraum zwischen dem Beginn der aktiven Beschäftigungssuche und dem Zeitpunkt, zu dem feststand, dass die AbsolventInnen ihre erste Stelle (auch Ausbildungsstellen) übernehmen können	3.3, 3.4, 3.5, Kalendarium S. 9
Einkommen	Bruttostundenlohn zu Beginn der ersten regulären Erwerbstätigkeit	Kalendarium S. 9-10
Ausbildungsadäquanz	Ausbildungsadäquanz der ersten regulären Stelle 0 = nicht ausbildungsadäquat 1 = ausbildungsadäquat	Kalendarium S. 9-10

<sup>14</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit wurde mit 4,33 multipliziert, was der durchschnittlichen Wochen-

### 5.3.2 Unabhängige Variablen

Es wurden Hypothesen bezüglich des Einflusses von *Abschlussnoten*, *Zusatzqualifikationen*, einer absolvierten *Berufsausbildung* und der *Studiendauer* auf die drei untersuchten abhängigen Variablen formuliert. Für die Zusatzqualifikationen werden die folgenden Indikatoren verwendet: *fachnahes Jobben während des Studiums*, *absolvierte Praktika*, *Auslandsaufenthalte*, *Sprachkenntnisse* und *EDV-Kenntnisse*. Die unabhängigen Variablen sind folgendermaßen definiert:

**Tabelle 2: Definition der unabhängigen Variablen**

Variable	Definition	Frage Nr.
Abschlussnote	Abschlussnote von 1 bis 4, mit einer Nachkommastelle	1.8
Studiendauer	Studiendauer in Semestern	1.6 Kalendarium S. 9
Berufsausbildung	vor Studienbeginn absolvierte Lehre / berufliche Ausbildung 0 = nein 1 = ja	2.2
<b>Zusatzqualifikationen</b>		
fachnahes Jobben	fachnahe (Neben-)Erwerbstätigkeit während großen Teilen des Studiums 0 = nein 1 = ja	2.5, 2.7
Praktikum	Absolvierung eines Praktikums vor oder während des Studiums (bei PsychologInnen zusätzlich zu den Pflichtpraktika) 0 = nein 1 = ja	2.9
Auslandsaufenthalt	vor oder während des Studiums Au Pair-, Erwerbstätigkeit, Praktikum oder Studium im Ausland 0 = nein 1 = ja	2.10
Sprachkenntnisse	Zahl der Sprachen mit mindestens guten Kenntnissen bei Studienabschluss	2.11
EDV-Kenntnisse	Zahl der EDV-Bereiche mit mindestens guten Kenntnissen bei Studienabschluss	2.12

Einige der Variablen wurden nicht direkt im Fragebogen erhoben. Deshalb wird hier ihre Konstruktion kurz erläutert. So wurden die AbsolventInnen nicht direkt nach ihrer *Studiendauer* gefragt. Die Anzahl der Semester wurde vielmehr aus

zahl pro Monat entspricht.

den Angaben zum Semester des Studienbeginns und dem Monat des Studienendes errechnet.

Auch die Bildung der Dummy-Variable *fachnahe Tätigkeit* erfolgte auf Grundlage der Angaben zu zwei unterschiedlichen Fragen. Als während eines Großteils des Studiums fachnah erwerbstätig werden AbsolventInnen eingestuft, die „überwiegend während der gesamten Studiendauer gejobbt haben bzw. erwerbstätig waren“ und darüber hinaus Tätigkeiten ausgeübt haben, die „im weiteren Sinne fachlich etwas mit dem Studium oder dem angestrebten Berufsfeld zu tun hatten“ (Fragen 2.5 und 2.7).

Im Hinblick auf die Variable *Praktikum* tritt bei PsychologInnen die Besonderheit auf, dass im Rahmen des Psychologiestudiums sechs Praktikumsmonate absolviert werden müssen. PsychologInnen erhalten daher nur dann die Ausprägung „ja“, wenn sie zusätzlich zu diesen Pflichtpraktika weitere Praktika absolviert haben. Um dies zu überprüfen, wurde die im Fragebogen erhobene Dauer der einzelnen Praktika aufaddiert.

Die Variable *Sprachkenntnisse* ist definiert durch die Zahl der mindestens gut beherrschten Sprachen. Grundlage sind hierbei die erhobenen Kenntnisse in den Sprachen Englisch, Französisch, Spanisch und Italienisch. Die Variable *EDV-Kenntnisse* wurde analog gebildet und bezieht sich auf die EDV-Bereiche Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Präsentationsprogramme, Statistikprogramme, Datenbanken, Programmiersprachen und den Umgang mit dem Internet.

Neben den eben beschriebenen, theoretisch interessierenden unabhängigen Variablen gehen zahlreiche Kontrollvariablen in die multivariaten Analysen ein. So werden *in alle Modelle* weitere *studienbezogene Variablen* aufgenommen. Zum einen wird der *Studiengang* kontrolliert. Dies ist sinnvoll, weil sich die AbsolventInnen der einzelnen Studiengänge möglicherweise hinsichtlich ihrer Produktivität unterscheiden bzw. weil unter Umständen fachliche Teilarbeitsmärkte mit unterschiedlichen Bedingungen für den Berufseinstieg existieren. Vorstellbar ist aus den gleichen Gründen auch, dass unterschiedliche Studienausrichtungen einen Einfluss auf den Berufseinstieg haben. Deshalb werden neben dem Studiengang Variablen für die *Studienausrichtung* in die Modelle aufgenommen. Für alle AbsolventInnen wird kontrolliert, ob ein *wirtschaftswissenschaftliches*

*Fach* belegt wurde. Weiterhin wird kontrolliert, ob das Studium von Diplom-SozialwissenschaftInnen und Magister-AbsolventInnen *empirisch ausgerichtet* war und ob das Studium von Diplom-PsychologInnen *wirtschaftspsychologisch ausgerichtet* war.

Zusätzlich zu den studienbezogenen gehen *in alle Modelle* wichtige soziodemographische Kontrollvariablen ein. Neben dem *Geschlecht* wird das *Alter* kontrolliert und ob AbsolventInnen bei Studienabschluss ein *Kind* hatten. Da sich im Rahmen der sozialen Mobilitätsforschung gezeigt hat, dass die *soziale Herkunft* auch bei gleichem Bildungsabschluss einen Einfluss auf die berufliche Platzierung haben kann (z. B. Treiman und Yip 1989), geht auch die *berufliche Stellung des Vaters* in die multivariaten Modelle ein.

Um mögliche wirtschaftliche Schwankungen zu kontrollieren, die sich auf den Berufseinstieg der AbsolventInnen ausgewirkt haben, wird in alle Modelle das *Jahr des Studienabschlusses* aufgenommen.

In die multivariate Analyse der *Suchdauer* gehen zusätzlich zu den genannten Variablen suchspezifische Kontrollvariablen ein. Da entsprechend den Ausführungen zur Kontaktnetztheorie (vgl. Abschnitt 2.5) angenommen werden kann, dass AbsolventInnen durch Kontakte schneller eine Stelle finden, wird in den Analysen kontrolliert, ob auch *über Kontakte gesucht* wurde. Weiterhin wird kontrolliert, ob der *Beginn der Stellensuche vor dem Studienende* lag.

Auch in die Analysen von *Einkommen* und *Ausbildungsadäquanz* gehen zusätzlich zu den genannten weitere Kontrollvariablen ein. Da für diese Analysen auf die erste reguläre Beschäftigung zurückgegriffen wird, die nicht unmittelbar nach Studienende beginnt, werden Tätigkeiten kontrolliert, denen AbsolventInnen zwischen Studienende und Beginn der ersten regulären Erwerbstätigkeit nachgegangen sind und die möglicherweise einen Einfluss auf die abhängigen Variablen haben. So wird kontrolliert, ob AbsolventInnen zwischen Studienende und Aufnahme der ersten regulären Erwerbstätigkeit eine *Ausbildungsstelle* hatten, ob sie *Werk- und Honorararbeiten* ausgeführt haben, ob es eine *Weiterbildungsphase* oder eine *familiäre Phase* gab.

In der Analyse des *Einkommens* werden über diese Variablen hinaus noch Eigenschaften der Stelle kontrolliert, die einen Einfluss auf das Einkommen haben

können: der *Wirtschaftsbereich*, ob es sich um eine *Teilzeitstelle* handelt und ob die Stelle *befristet* ist.

Die Definitionen der Kontrollvariablen sind in den folgenden Tabellen zusammengestellt:

**Tabelle 3: Definition der Kontrollvariablen, die in alle multivariaten Analysen aufgenommen werden**

Variable	Definition	Frage Nr.
<b>Studienbezogene Variablen</b>		
Studiengang	1 – Diplom-Psychologie 2 – Diplom-Soziologie / -Sozialwissenschaften 3 – Magister Artium mit sozialwissenschaftlichem Hauptfach 4 – Magister Artium mit sozialwissenschaftlichem Nebenfach	1.5, 1.5.4
wirtschaftswissenschaftliche Studienausrichtung	Betriebswirtschaftslehre oder Volkswirtschaftslehre als Haupt-, Neben- oder Wahlfach 0 = nein 1 = ja	1.5.1 - 1.5.4
empirische Studienausrichtung	Abschlussarbeit an empirisch ausgerichtetem Lehrstuhl und SoziologIn / SozialwissenschaftlerIn oder MagisterabsolventIn mit sozialwissenschaftlichem Hauptfach 0 = nein 1 = ja	1.5, 1.9
wirtschaftspsychologische Studienausrichtung	Abschlussarbeit an wirtschaftspsychologisch ausgerichtetem Lehrstuhl und PsychologIn 0 = nein 1 = ja	1.5, 1.9
<b>Demographische Variablen</b>		
Geschlecht	0 = Mann 1 = Frau	6.1
Kind bei Studienabschluss	Person hatte bei Studienabschluss ein Kind 0 = nein 1 = ja	6.7, 6.8, Kalendarium S. 9
Alter bei Studienabschluss	Alter bei Studienabschluss in Jahren	6.2, Kalendarium S. 9
berufliche Stellung des Vaters	überwiegende berufliche Stellung des Vaters 1 – Vater Arbeiter 2 – Vater einfacher oder qualifiz. Angestellter 3 – Vater Angestellter mit Führungsaufgaben 4 – Vater Beamter 5 – Vater Selbständiger	6.14
Abschlussjahrgang	1 – Abschlussjahr 2000 2 – Abschlussjahr 1999 3 – Abschlussjahr 1998 4 – Abschlussjahr 1997 5 – Abschlussjahr 1996	Kalendarium S.9

6 – Abschlussjahr 1995
7 – Abschlussjahr 1994

**Tabelle 4: Definition der zusätzlichen Kontrollvariablen für die Analyse der Suchdauer**

Variable	Definition	Frage Nr.
Suchbeginn vor Studienende	Beginn der Stellensuche lag vor dem Studienende 0 = nein 1 = ja	3.4
Suche über Kontakte	eine eingesetzte Art der Stellensuche war die Suche über Kontakte 0 = nein 1 = ja	3.7

**Tabelle 5: Definition der zusätzlichen Kontrollvariablen für die Analyse von Einkommen und Ausbildungsadäquanz**

Variable	Definition	Frage Nr.
<b><i>Phase zwischen Studium und erster regulärer Erwerbstätigkeit</i></b>		
Ausbildungsstelle	Volontariat, Trainee, Einarbeitungsstelle vor erster regulärer Stelle 0 = nein 1 = ja	Kalendarium S. 9-10
Werk- und Honorartätigkeit	Werk- und Honorartätigkeit vor erster regulärer Stelle 0 = nein 1 = ja	Kalendarium S. 9-10
Weiterbildung	weiteres Studium, Masterstudiengang, Promotion, Berufsausbildung, sonstige Weiterbildung vor erster regulärer Stelle 0 = nein 1 = ja	Kalendarium S. 9-10
familiäre Phase	Mutterschafts-, Erziehungsurlaub oder Tätigkeit als Hausmann / -frau vor erster regulärer Stelle 0 = nein 1 = ja	Kalendarium S. 9-10
<b><i>Eigenschaften der Stelle (nur für die Einkommensanalyse)</i></b>		
Wirtschaftsbereich	1 – Industrie 2 – Dienstleistung 3 – Presse/Verlagswesen 4 – Gesundheitswesen/Soziale Dienste 5 – Hochschule/Forschung 6 – Bund/Verbände/Organisation 7 – Sonstige	Kalendarium S. 9-10
Teilzeitstelle	Stelle mit höchstens 30 Wochenstunden 0 = nein 1 = ja	Kalendarium S. 9-10
befristete Stelle	0 = nein 1 = ja	Kalendari-

Im Folgenden beschreibe ich wiederum die Konstruktion der Variablen, die nicht direkt erhoben wurden oder bei denen Besonderheiten auftreten. Bei der Variable *Studiengang* ist zu beachten, dass der Studiengang Diplom-Soziologie und sein Nachfolgestudiengang Diplom-Sozialwissenschaften zu einer Kategorie zusammengefasst wurden, auf die ich mich mit der Bezeichnung *Sozialwissenschaften* beziehe. Hingegen werden für die Magister-Artium-AbsolventInnen zwei Kategorien gebildet: *Magister mit sozialwissenschaftlichem Hauptfach* und *Magister mit sozialwissenschaftlichem Nebenfach*. Dies ist sinnvoll, da bei Magistern mit sozialwissenschaftlichem Nebenfach der Studienschwerpunkt in einem nicht sozialwissenschaftlichen Fach liegt, meist in einem philologischen.

Als empirisch ausgerichtet wird ein Studium von Diplom-SozialwissenschaftlerInnen und Magister-AbsolventInnen verstanden, wenn eine empirische Abschlussarbeit geschrieben wurde. Da dies nicht direkt erhoben wurde verwende ich den Lehrstuhl, an dem die Arbeit geschrieben wurde, als Indikator. Die Variable *empirische Studienausrichtung* erfasst daher, ob die Arbeit an einem empirisch ausgerichteten Lehrstuhl (Professoren Esser, Handel, Müller, Pappi, Van Deth) verfasst wurde. Bei der Variable *wirtschaftspsychologische Studienausrichtung* wurde entsprechend vorgegangen. Die Variable erfasst, ob PsychologieabsolventInnen ihre Diplomarbeit in Arbeits- und Organisationspsychologie (Professor Bungard) oder Werbepsychologie (Professor Mayer) verfasst haben.

Die Variable *Kind bei Studienabschluss* wird aus der Angabe zum Geburtsjahr des ersten Kindes und dem Jahr des Studienabschlusses gebildet. Dadurch ergibt sich die Ungenauigkeit, dass für den Fall, dass das Kind später in diesem Jahr zur Welt kam, als das Studium beendet wurde, fälschlicherweise das Vorhandensein eines Kindes bei Studienabschluss angenommen wird.

Das *Alter bei Studienabschluss* wird aus dem monatsgenauen Zeitpunkt des Studienabschlusses und dem Zeitpunkt der Geburt berechnet. Da lediglich das Geburtsjahr erhoben wurde, wurde zur Berechnung die Jahresmitte als Geburtstermin angenommen. Damit liegt der maximale Fehler bei der Bildung der Variablen bei einem halben Jahr.

In der Erhebung wurde die überwiegende berufliche Stellung des Vaters anhand von elf Kategorien erfasst. Bei der Generierung der Variable *berufliche Stellung des Vaters* werden die Kategorien teilweise zusammengefasst (für Details siehe Anhang). Aufgrund der kleinen Zahl von AbsolventInnen, deren Vater „arbeitslos“ oder „Hausmann“ war (jeweils zwei Fälle), erhalten diese Fälle für die Variable *berufliche Stellung* ein Missing.

Die Variable *Suche über Kontakte* erfasst, ob mindestens eine der folgenden Arten der Stellensuche angewendet wurde: „Suche über Kontakte von Lehrenden der Universität Mannheim zu Arbeitgebern“, „Suche über Kontakte zu möglichen Arbeitgebern aufgrund früherer Tätigkeit“ oder „Suche über sonstige Kontakte und persönliche Beziehungen“.

Für die Bildung der vier Variablen, die sich auf die Phase zwischen Studienende und erster regulärer Erwerbstätigkeit beziehen (*Ausbildungsstelle, Werk- und Honorartätigkeit, Weiterbildung und Familienphase*), werden die notwendigen Informationen aus den Episoden im Kalendarium extrahiert, die zeitlich vor der ersten regulären Erwerbstätigkeit liegen.

Die 25 Ausprägungen, mit denen der Wirtschaftsbereich der Erwerbstätigkeit erfasst wurde, werden für die Variable *Wirtschaftsbereich* nach inhaltlichen Gesichtspunkten gruppiert (für Details siehe Anhang). Aus den sieben resultierenden Kategorien werden Dummy-Variablen gebildet. Als *Teilzeitstelle* zählt eine Stelle mit einer vertraglichen Arbeitszeit von bis zu 30 Arbeitsstunden pro Woche. Fehlen die Angaben zur vertraglichen Arbeitszeit so werden statt dessen – falls vorhanden – die Angaben zur tatsächlichen Arbeitszeit verwendet.

## 6 Die Stellensuche

Bevor die Stellensuchdauer näher betrachtet wird, stellt sich die Frage, wieviele der AbsolventInnen eine Arbeitsstelle suchen. Von den 586 AbsolventInnen haben 19 (3,2 %) nach ihrem Studienabschluss zu keinem Zeitpunkt eine reguläre Erwerbstätigkeit angestrebt. 24 (4,1 %) AbsolventInnen haben nicht nach einer Stelle gesucht, weil sie sich eine selbständige oder freiberufliche Existenz aufgebaut haben. 136 (23,2 %) haben nicht aktiv nach einer Stelle gesucht, weil Sie eine Stelle angenommen haben, die ihnen ohne Suche angeboten wurde. Zehn Personen (1,76 %) haben zwar eine Erwerbstätigkeit angestrebt, den Frageteil zur Stellensuche aber nicht beantwortet, so dass keine näheren Informationen vorliegen. Damit verbleiben 397 (67,8 %) Fälle, die nach ihrem Studium zu irgendeinem Zeitpunkt aktiv nach einer Stelle gesucht haben.<sup>15</sup>

Angesichts des großen Anteils von AbsolventInnen, die eine Stelle angenommen haben, die ihnen ohne Suche angeboten wurde, stellt sich die Frage, wie mit diesen Fällen umgegangen werden soll. Eine Möglichkeit bestünde darin, für diese Fälle eine Suchdauer von null Monaten (bzw. einem Monat)<sup>16</sup> anzunehmen und sie in die Analyse der Suchdauer mit einzubeziehen. Vermutlich unterscheiden sich aber die Faktoren, die beeinflussen, ob eine Person überhaupt in den aktiven Suchprozess eintritt, von den Faktoren, die die Länge des Suchprozesses beeinflussen. Es ist daher sinnvoll, in die Analyse der Suchdauer nur die AbsolventInnen einzubeziehen, die aktiv nach einer Stelle gesucht haben. Hierfür spricht auch, dass die Suchtheorie, aus der die Hypothesen bezüglich der Einflussfaktoren auf die Suchdauer abgeleitet wurden, von einem aktiven Suchprozess ausgeht (vgl. Granovetter 1974: 25 ff.). Um aber die vorhandenen Informationen voll auszuschöpfen, wird im Anschluss an die Analyse der Suchdauer in einem kurzen Exkurs untersucht, welche Faktoren einen Einfluss darauf haben, ob eine Person eine Stelle annimmt, die ihr ohne Suche angeboten wurde, oder ob sie in einen aktiven Suchprozess eintritt.

---

<sup>15</sup> Grundlage für die Auszählungen sind die Fragen 3.2 und 3.3 im Fragebogen.

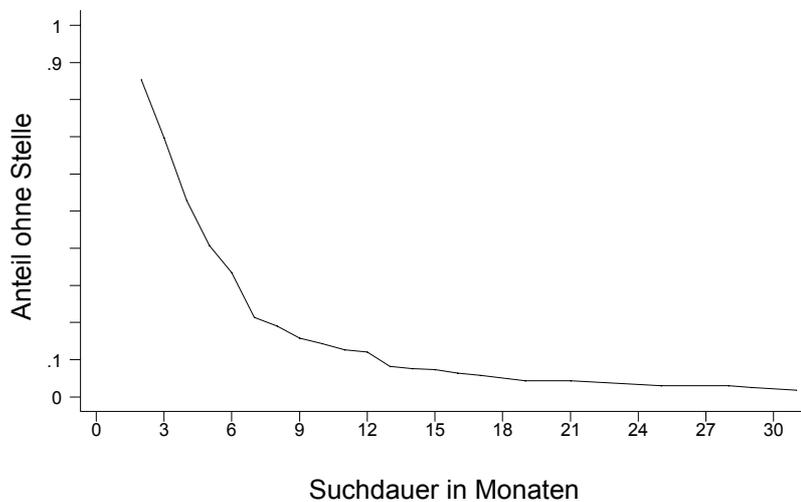
<sup>16</sup> vgl. Fußnote 13

## 6.1 Die Suchdauer

Ziel dieses Kapitels ist die Prüfung der Hypothesen über die Einflussfaktoren auf die Suchdauer. Von den 397 AbsolventInnen, die aktiv nach einer Stelle gesucht haben, haben 13 keine Angabe zur Suchdauer gemacht und entfallen daher für die Analyse. Des Weiteren werden nur Personen einbezogen, die spätestens zwei Monate nach Studienende mit der Suche nach einer Arbeitsstelle begonnen haben. So bleiben beispielsweise Personen, die sich im Anschluss an das Studium zunächst weitergebildet oder der Familie gewidmet haben, unberücksichtigt. Insgesamt haben 43 AbsolventInnen erst drei Monate nach Studienende oder später nach einer Stelle gesucht. Es verbleiben damit 341 Fälle für die Analyse. Von diesen hatten neun (2,6 %) bis zum Befragungszeitpunkt noch keine Stelle gefunden. Für diese Fälle liegen also Zensierungen vor.

Zunächst soll die Verteilung der Suchdauer mittels der Überlebensfunktion graphisch dargestellt werden. Die Überlebensfunktion gibt in Abhängigkeit von der Zeit – in diesem Fall der Suchdauer – den Anteil der Personen wieder, bei denen noch kein Ereignis vorliegt, die also noch keine Stelle gefunden haben. Bei der hier angewandten Berechnung der Überlebensfunktion anhand des Sterbetafelschätzers werden – wie bei allen Verfahren der Ereignisdatenanalyse – auch Fälle berücksichtigt, die zum Befragungszeitpunkt noch keine Stelle gefunden hatten (vgl. Abschnitt 5.2). Die Überlebensfunktion der stellensuchenden AbsolventInnen stellt sich wie folgt dar (Abbildung 3):

**Abbildung 3: Überlebensfunktion (Anteile der AbsolventInnen ohne Stelle nach der Suchdauer)**



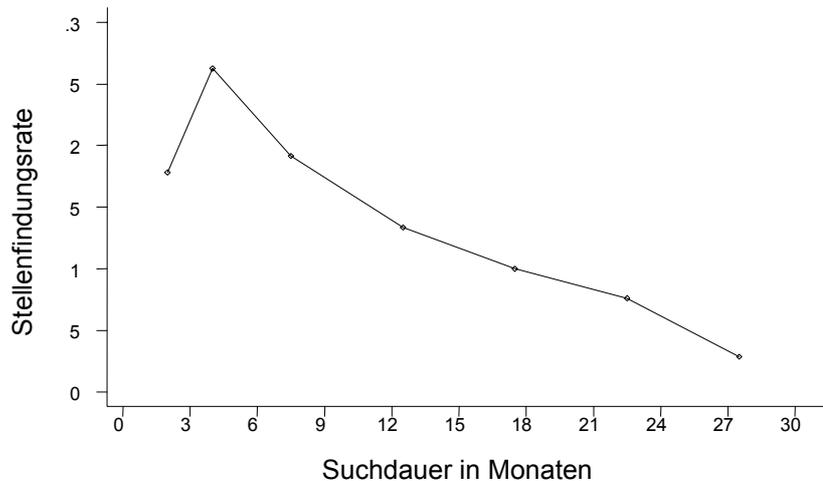
Es zeigt sich, dass im fünften Suchmonat die Hälfte der AbsolventInnen eine Stelle gefunden hat. Rund 30 % der AbsolventInnen suchen ein halbes Jahr oder länger nach ihrem ersten Arbeitsplatz, ungefähr 10 % länger als ein Jahr.<sup>17</sup>

Im Hinblick auf die Suchtheorie ist insbesondere der Verlauf der Stellenfindungsrate theoretisch interessant und soll aus diesem Grund ebenfalls dargestellt werden. Wie in Abschnitt 5.2 erläutert, lässt sich die Ratenfunktion aus der Überlebensfunktion ableiten und umgekehrt. Um die Darstellung der Ratenfunktion anschaulicher zu gestalten, wurde die Suchdauer gruppiert.<sup>18</sup> Es ergibt sich folgender Verlauf der Stellenfindungsrate (Abbildung 4):

---

<sup>17</sup> Bei Betrachtung des Graphen fällt auf, dass bei sechs und zwölf Monaten Suchdauer, verglichen mit den umliegenden Monaten, relativ große Sprünge auftreten, also vergleichsweise viele AbsolventInnen in diesen Monaten eine Stelle gefunden haben. Hierbei dürfte es sich um eine Folge der Retrospektivbefragung handeln: Einige Befragte erinnern sich wahrscheinlich nicht mehr an die genaue Suchdauer, sondern beispielsweise nur daran, dass sie ungefähr ein halbes Jahr gesucht haben. Aufgrund dieses ‚Ankers‘ geben dann Personen, die in Wirklichkeit fünf oder sieben Monate nach einer Stelle gesucht haben, an, sechs Monate lang auf Stellensuche gewesen zu sein.

<sup>18</sup> Die Intervallgrenzen wurden bei 1, 3, 5, 10, 15, 20, 25 und 30 Monaten festgelegt.

**Abbildung 4: Stellenfindungsrate (Übergangsrate nach der Suchdauer)**

Das Schaubild zeigt eine zunächst ansteigende und dann sinkende Stellenfindungsrate. Wie in Abschnitt 5.2 erläutert gibt die Rate näherungsweise die bedingte Wahrscheinlichkeit an, dass ein Ereignis im kleinen Zeitintervall  $\Delta t$  ( $\Delta t \rightarrow 0$ ) auftritt, unter der Voraussetzung, dass bis zum Beginn des Intervalls noch kein Ereignis aufgetreten ist. Bei der gewählten Gruppierung ergibt sich für den Beginn der Suche eine Rate von zirka 0,18. Der Höhepunkt der Rate von 0,26 fällt auf den vierten Monat. Anschließend sinkt die Rate mit zunehmender Suchzeit beständig ab.

Der Befund widerspricht den einfachsten Modellen der Job-Search-Theorie, die von einer Konstanz des Lohnanspruchsniveaus und der Angebotswahrscheinlichkeit und somit von einer konstanten Beschäftigungschance ausgehen. Der Anstieg der Stellenfindungsrate in den ersten Monaten der Suche deutet den obigen Darstellungen der Suchtheorie zufolge (vgl. Abschnitt 2.4) darauf hin, dass das Lohnanspruchsniveau während dieser Monate sinkt. Möglich wäre dann auch, dass gleichzeitig die Angebotswahrscheinlichkeit sinkt, aber der Effekt des sinkenden Lohnanspruchsniveaus auf die Beschäftigungschance überwiegt. Bedenkt man jedoch, dass von der Sammlung erster Informationen über das Schreiben der Bewerbung bis zum tatsächlichen Stellenangebot einige Wochen oder sogar Monate vergehen können, dann ist es auch vorstellbar, dass die steigende Stellenfindungsrate zumindest teilweise diese zeitliche Verzögerung abbildet.

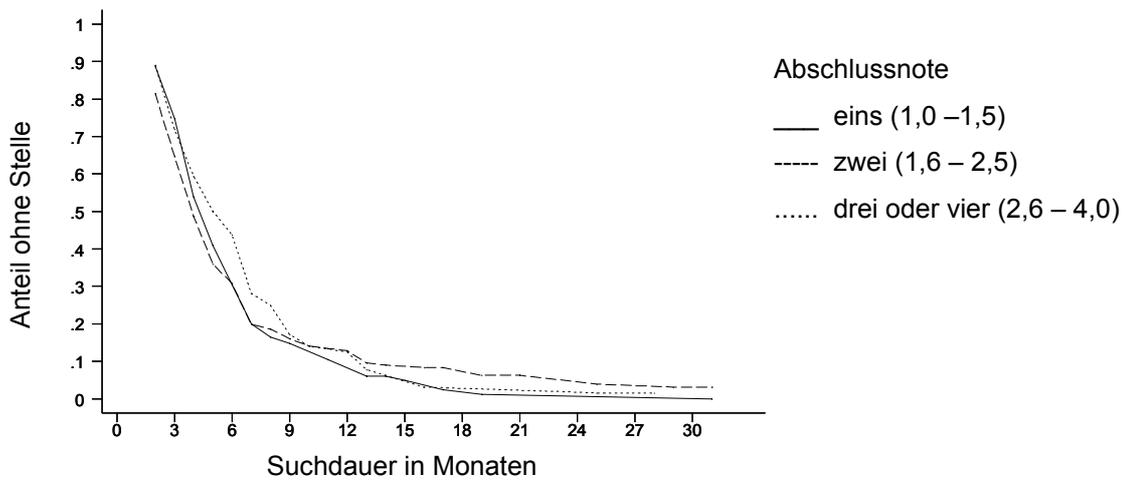
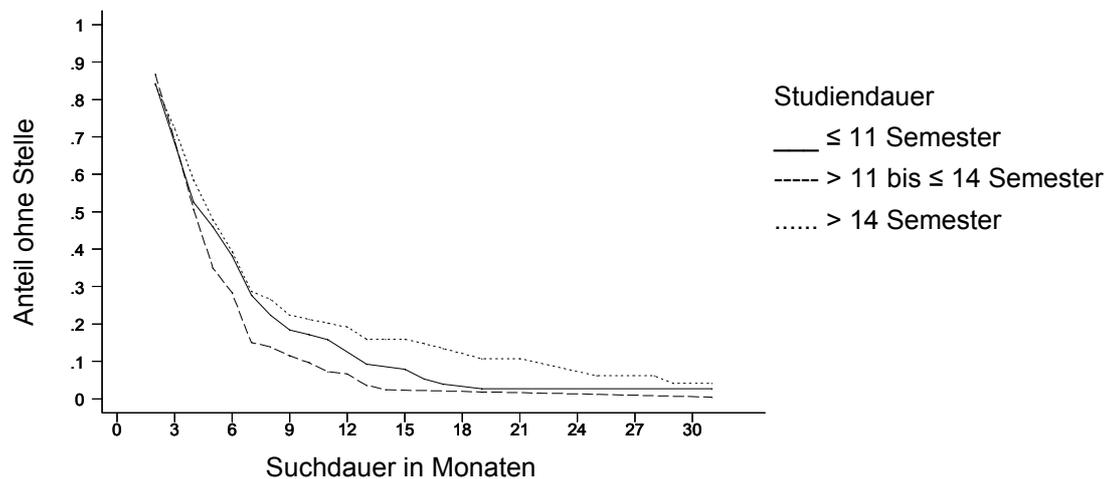
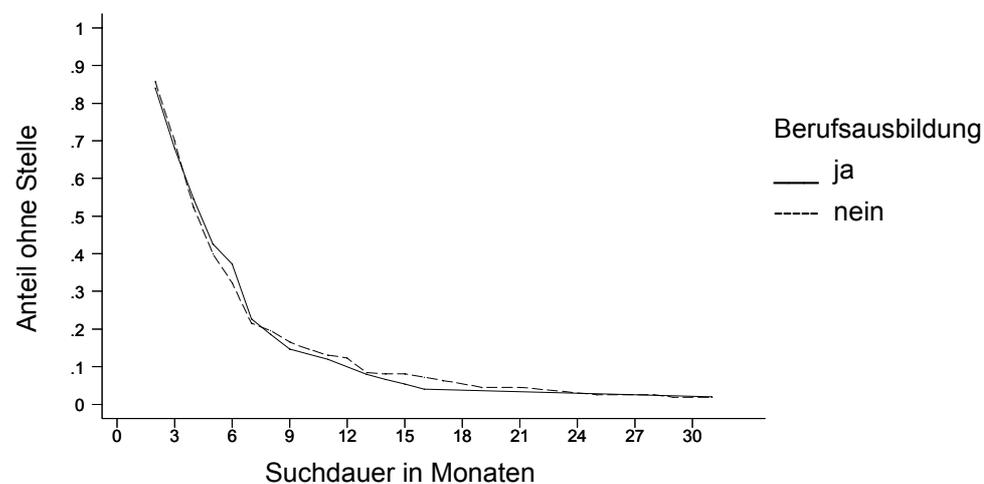
Mit einer längeren Suchdauer fällt die Stellenfindungsrate wieder. Dies deutet darauf hin, dass die Angebotsrate mit der Suchdauer fällt. Möglich ist, dass gleichzeitig auch das Lohnanspruchsniveau sinkt, aber den Effekt der fallenden Angebotsrate auf die Beschäftigungschance nicht ausgleichen kann.

Allerdings muss bedacht werden, dass die mit längerer Suchdauer fallende Beschäftigungsrate möglicherweise durch nicht beobachtete Heterogenität (mit-)verursacht ist. Wenn zwei Subgruppen der Stichprobe, die sich anhand eines Merkmals unterscheiden, unterschiedliche Beschäftigungsraten haben, so führt dies – selbst bei Konstanz der gruppenspezifischen Beschäftigungsraten über die Suchdauer – dazu, dass die Beschäftigungsrate in der Gesamtpopulation mit steigender Suchdauer sinkt. Der Grund hierfür liegt darin, dass im Durchschnitt zunächst die Individuen aus der Gruppe mit hoher Beschäftigungsrate eine Beschäftigung finden und damit tendenziell diejenigen aus der Gruppe mit geringer Beschäftigungsrate in der Risikomenge verbleiben (vgl. Blossfeld / Hamerle / Mayer 1986: 93 f.; Ziegler / Brüderl / Diekmann 1988: 253).

### 6.1.1 Bivariate Analyse

Bevor die Hypothesen über den Einfluss der unabhängigen Variablen auf die Suchdauer mittels der Cox-Regression überprüft werden, werden die interessierenden Zusammenhänge bivariat untersucht. Hierzu werden die Überlebensfunktionen für die Ausprägungen der unabhängigen Variablen graphisch dargestellt und miteinander verglichen. Die metrischen Variablen *Studiendauer* und *Note* werden zu diesem Zweck in drei Kategorien gruppiert. Auch für die Variablen *Sprachkenntnisse* und *EDV-Kenntnisse* bietet sich eine solche Gruppierung an, da die einzelnen Ausprägungen teilweise nur mit wenigen Fällen besetzt sind.

Die graphische Darstellung der Überlebensfunktionen nach der *Abschlussnote* (Abbildung 5 auf der nächsten Seite) zeigt nicht den vermuteten Zusammenhang zwischen Note und Suchdauer. Die Überlebensfunktionen liegen sehr nah beieinander und überschneiden sich an mehreren Stellen. Während bei kurzer Suchdauer der Anteil der AbsolventInnen, die noch keine Stelle gefunden haben, in der Gruppe mit der Note zwei am geringsten ist, ist dieser Anteil bei langer Suchdauer für eben diese Gruppe am höchsten.

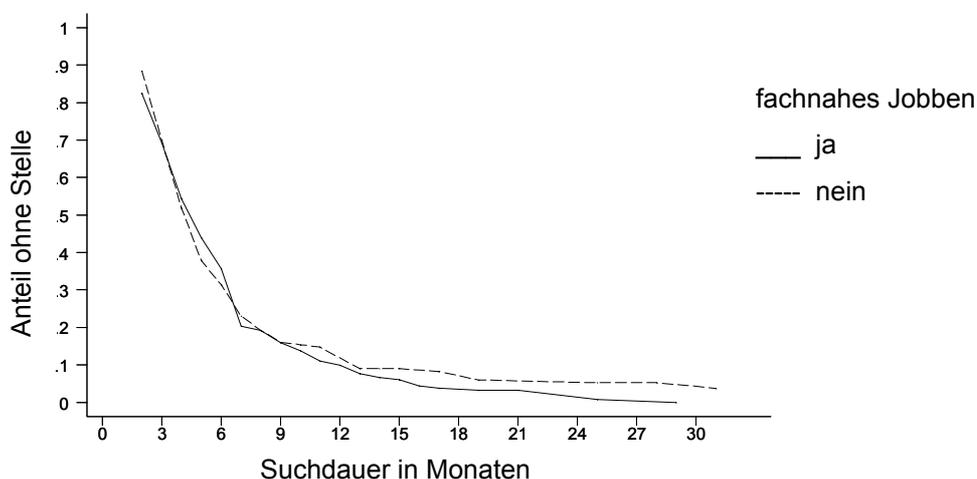
**Abbildung 5: Überlebensfunktionen nach der Abschlussnote****Abbildung 6: Überlebensfunktionen nach der Studiendauer****Abbildung 7: Überlebensfunktionen nach absolvierter Berufsausbildung**

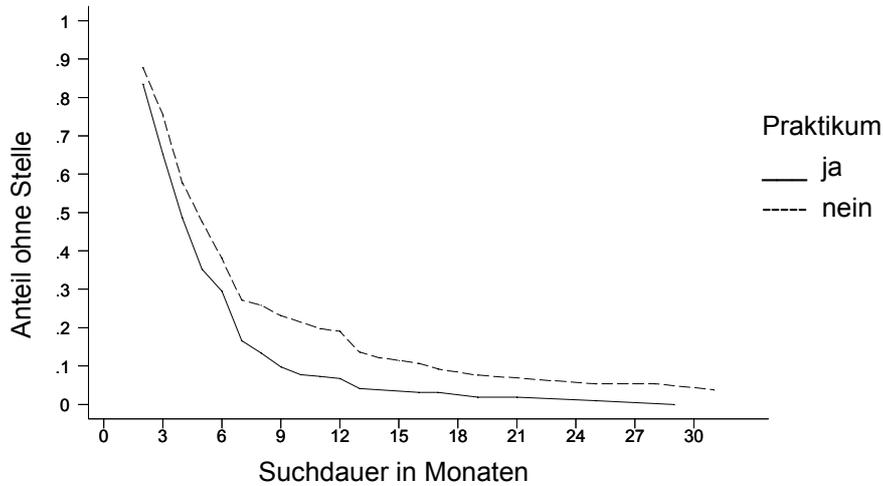
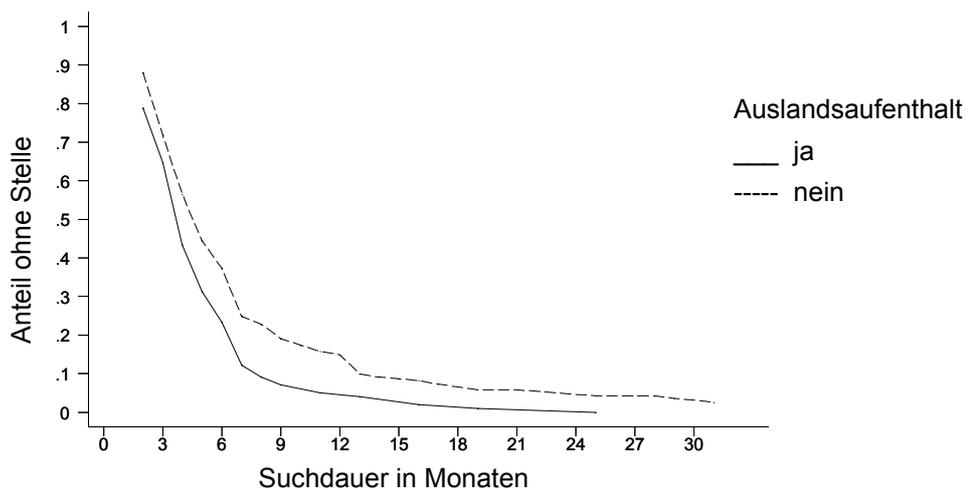
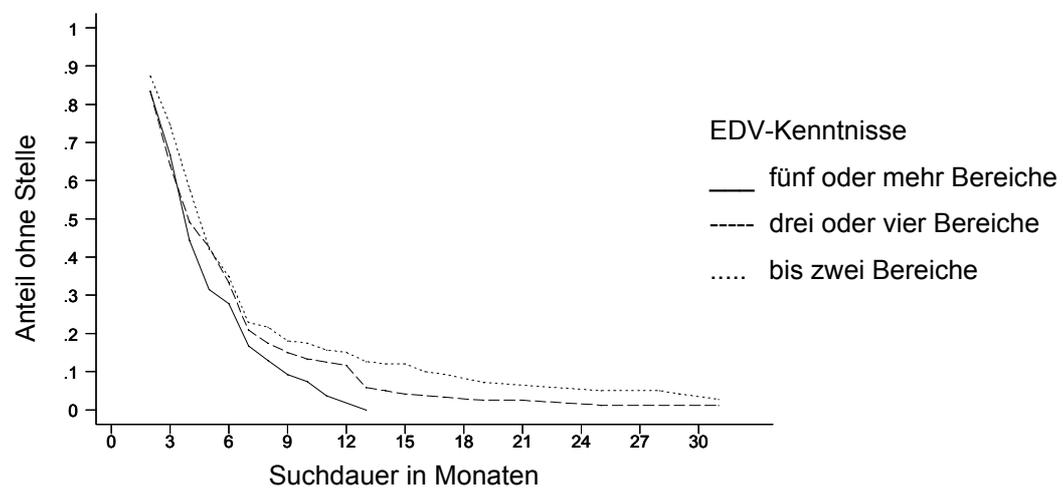
Die Überlebensfunktionen nach der *Studiendauer* (Abbildung 6) zeigen zum Teil einen unerwarteten Verlauf. Der aus der Signaltheorie abgeleiteten Hypothese, dass eine längere Studiendauer zu einer längeren Suchdauer führt, entspricht das Ergebnis, dass in der Gruppe der AbsolventInnen mit über 14 Monaten Studiendauer fast bei jeder Suchdauer ein größerer Anteil von Studierenden noch auf Stellensuche ist als in den übrigen beiden Gruppen (eine Ausnahme bilden die ersten Suchmonate; hier sind die Anteile gleich). Überraschend ist, dass die Überlebenskurve der Gruppe mit kurzer und derjenigen mit mittlerer Studiendauer zunächst gleich verläuft, jedoch etwa ab dem fünften Monat der Anteil der AbsolventInnen, die noch auf Stellensuche sind, bei der Gruppe mit kurzer Studiendauer über dem der Gruppe mit mittlerer Studiendauer liegt. Dieses Ergebnis entspricht weder der Hypothese, dass die Studiendauer keinen Einfluss auf die Suchdauer hat, noch der Hypothese, dass eine kürzere Studiendauer zu einer kürzeren Suchdauer führt. Es deutet sich vielmehr ein nicht-linearer Effekt zwischen Studiendauer und Suchdauer an.

Für die Variable *Berufsausbildung* (Abbildung 7) zeigen die beiden Überlebenskurven nur minimale, nicht systematische Unterschiede und entsprechen damit der aus der Signaltheorie abgeleiteten Hypothese, dass eine vor dem Studium absolvierte Berufsausbildung keinen Einfluss auf die Stellensuchdauer hat.

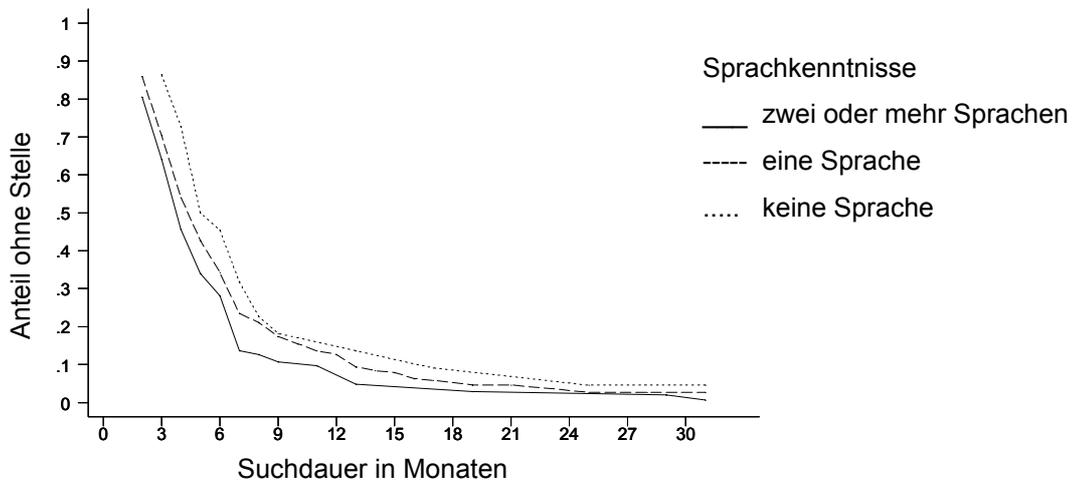
Für die einzelnen Zusatzqualifikationen stellen sich die gruppenspezifischen Überlebensfunktionen wie folgt dar:

**Abbildung 8: Überlebensfunktionen nach der Zusatzqualifikation fachnahes Jobben**



**Abbildung 9: Überlebensfunktionen nach der Zusatzqualifikation Praktikum****Abbildung 10: Überlebensfunktionen nach der Zusatzqualifikation Auslandsaufenthalt****Abbildung 11: Überlebensfunktionen nach der Zusatzqualifikation EDV-Kenntnisse**

**Abbildung 12: Überlebensfunktionen nach der Zusatzqualifikation Sprachkenntnisse**



Die Überlebenskurven nach der Variable *fachnahe Jobben* (Abbildung 8) überschneiden sich bis zur Suchdauer von neun Monaten dreimal. Erst bei einer längeren Suchdauer ist der Anteil von AbsolventInnen, die noch keine Stelle gefunden haben, entsprechend der Hypothese bei der Gruppe mit fachnaher Tätigkeit niedriger. Der Unterschied ist jedoch relativ gering.

Deutliche Unterschiede zeigen sich hingegen bei den Überlebenskurven nach den Variablen *Praktikum* und *Auslandsaufenthalt* (Abbildungen 9 und 10). AbsolventInnen, die mindestens ein Praktikum absolviert haben, benötigen entsprechend der Hypothese durchschnittlich eine kürzere Suchdauer als AbsolventInnen, die kein Praktikum absolviert haben. Ebenso ist die Suchzeit von AbsolventInnen mit Auslandsaufenthalt im Durchschnitt kürzer als die von AbsolventInnen ohne Auslandsaufenthalt.

Auch die Überlebenskurven nach den Variablen *EDV-* und *Sprachkenntnisse* (Abbildungen 9 und 10) zeigen Unterschiede entsprechend den oben formulierten Hypothesen. Allerdings verlaufen die Überlebenskurven nicht so klar voneinander getrennt wie im Fall der Variablen *Auslandsaufenthalt* und *Praktikum*.

Insgesamt deuten die anhand der Überlebenskurve dargestellten bivariaten Zusammenhänge zwischen Zusatzqualifikationen und Suchdauer darauf hin, dass Zusatzqualifikationen der Hypothese entsprechend die Suchdauer verkürzen.

### 6.1.2 Multivariate Analyse

Um zu überprüfen, inwieweit die Ergebnisse auch multivariat Bestand haben, wird eine Cox-Regression gerechnet. Aufgrund der bivariaten Befunde zur Studiendauer war zu prüfen, inwieweit die Variable *Studiendauer* in der definierten funktionalen Form (Studiendauer in Semestern) in die Regression aufgenommen werden kann. Dies geschah mit Hilfe der Martingale Residuen. Da sich keine gravierende Verletzung des erforderlichen linearen Zusammenhangs zwischen der Variable in der definierten Form und den Martingale Residuen ergab, wird die Variable Studiendauer unverändert in das Modell aufgenommen (für eine Erläuterung des Verfahrens: Cleves / Gould / Gutiérrez 2002: 168).<sup>19</sup>

Aufgrund von fehlenden Angaben in den unabhängigen Variablen können 38 der 344 Fälle nicht in die multivariate Analyse aufgenommen werden; es verbleiben 306 Fälle für die Analyse. Die Cox-Regression beruht damit wie auch die folgenden Analysen auf relativ geringen Fallzahlen. Kleine Fallzahlen erhöhen das Risiko eines  $\beta$ -Fehlers, also der Nicht-Ablehnung einer falschen Null-Hypothese. Um den  $\beta$ -Fehler – der nicht direkt kontrolliert werden kann, aber komplementär zu  $\alpha$  ist – nicht zu groß werden zu lassen, wird daher das Signifikanzniveau für alle multivariaten Analysen auf 10 % festgelegt. Es wird also ein höheres Risiko der Ablehnung einer richtigen Nullhypothese und der entsprechenden Annahme einer falschen Forschungshypothese in Kauf genommen als dies üblicherweise in der empirischen Sozialforschung mit einem Signifikanzniveau von 5 % der Fall ist (vgl. Diekmann 1997: 592 ff.). Die Ergebnisse der Cox-Regression stellen sich wie folgt dar (Tabelle 6) :

---

<sup>19</sup> Weiterhin wurde die Proportionalitätsannahme mit Hilfe eines Tests auf Basis der Schönfeld-Residuen überprüft. Keine der in das Modell aufgenommenen Variablen verletzt die Proportionalitätsannahme signifikant. Für eine Erläuterung des Tests siehe Cleves / Gould / Gutiérrez 2002: 168.

**Tabelle 6: Determinanten der Stellenfindungsrate (Cox-Regression)**

	Mittelwert	e <sup>β</sup>	z-Wert
Abschlussnote	1,9	0,93	(0,56)
Studiendauer	13,0	0,99	(0,30)
Berufsausbildung	23 %	1,00	(0,01)
<b>Zusatzqualifikationen</b>			
fachnahes Jobben	53 %	1,06	(0,44)
Praktikum	57 %	1,25	(1,59)
Auslandsaufenthalt	30 %	1,26	(1,61)
Sprachkenntnisse	1,3	1,20	(1,88)+
EDV-Kenntnisse	2,7	1,01	(0,18)
<b>Studiengang und Studienausrichtung</b>			
Studiengang (Referenz: Psychologie)			
- Sozialwissenschaften	21 %	1,24	(0,97)
- Magister Hauptfach	32 %	0,99	(0,03)
- Magister Nebenfach	8 %	1,03	(0,11)
wirtschaftswiss. Studienausrichtung	28 %	1,31	(1,58)
empirische Studienausrichtung	13 %	1,87	(3,03)**
wirtschaftspsych. Studienausrichtung	18 %	1,23	(0,94)
<b>Charakteristika der Suche</b>			
Suchbeginn vor Studienende	50 %	1,26	(1,66)+
Suche über Kontakte	62 %	1,22	(1,46)
<b>soziodemographische Merkmale</b>			
Frau	55 %	1,24	(1,50)
Kind bei Studienabschluss	7 %	0,63	(1,59)
Alter bei Studienabschluss	28,9	0,98	(0,92)
Berufliche Stellung des Vaters (Ref.: Arbeiter)			
- einfacher oder qualifizierter Angestellter	20 %	1,03	(0,11)
- Angestellter mit Führungsaufgaben	32 %	1,27	(1,19)
- Beamter	19 %	1,14	(0,58)
- Selbständiger	15 %	0,86	(0,67)
N	306		
Zensierungsquote	2,6 %		
Chi <sup>2</sup> (df)	58,52 (29)		
McFadden Pseudo R <sup>2</sup>	0,02		

Das Regressionsmodell enthält als zusätzliche Kontrollvariablen Dummies für den Abschlussjahrgang.

Signifikanzniveau: + = p < 0,1; \* = p < 0,05; \*\* = p < 0,01

Das Gesamtmodell ist mit einem Chi-Quadrat-Wert von 58,5 bei 29 Freiheitsgraden signifikant. McFadden Pseudo R<sup>2</sup> fällt mit einer relativen Log-Likelihood-Verbesserung des unrestringierten Modells von 2 % gegenüber dem Modell ohne Kovariate jedoch sehr gering aus. Offensichtlich lässt sich der Prozess der Stellensuche mit dem Modell nur unzureichend erklären.

Bei den ausgewiesenen Koeffizienten handelt es sich um die exponierten  $\beta$ -Werte. Diese – genauer  $(e^\beta - 1) \cdot 100$  – können als Prozenteffekte auf die Stellenfindungsrate interpretiert werden. Ein positiver Effekt auf die Stellenfindungsrate ( $e^\beta > 1$ ) entspricht einer Verkürzung der Suchdauer, ein negativer Effekt auf die Stellenfindungsrate ( $e^\beta < 1$ ) entspricht einer Verlängerung der Suchdauer.

Für die *Abschlussnote* ergibt sich bei Kontrolle der anderen unabhängigen Variablen somit ein hypothesenkonformer Effekt: Verschlechtert sich die Abschlussnote um eine Notenstufe, so sinkt die Stellenfindungsrate bei Kontrolle der anderen unabhängigen Variablen um 7 %. Allerdings ist dieser Effekt nicht signifikant. Die Hypothese, dass gute Noten die Suchdauer verkürzen, kann somit nicht bestätigt werden.

Entsprechend der bivariaten Analyse zeigt sich auch in der multivariaten Analyse kein Effekt einer vor dem Studium absolvierten *beruflichen Ausbildung* auf die Stellenfindungsrate. Die aus der Humankapitaltheorie abgeleitete Hypothese, dass eine berufliche Ausbildung die Stellensuchdauer verkürzt, muss somit abgelehnt werden. Die Befunde unterstützen hingegen die aus der Signaltheorie abgeleitete Hypothese, dass eine berufliche Ausbildung vor dem Studium die Suchdauer nicht beeinflusst.<sup>20</sup>

Die Richtung des Effekts der *Studiendauer* entspricht zwar der signaltheoretisch abgeleiteten Hypothese, der Effekt ist jedoch gering: Mit jedem zusätzlichen Studiensemester sinkt die Stellenfindungsrate um 1 %. Der Effekt ist nicht signifikant, die signaltheoretisch abgeleitete Hypothese muss daher abgelehnt werden. Die Ergebnisse unterstützen somit die humankapitaltheoretisch abgeleitete Hypothese, dass eine kürzere Studiendauer die Suchdauer nicht verkürzt.

Bei den Indikatorvariablen für die *Zusatzqualifikationen* zeigen sich durchweg Effekte, deren Richtung hypothesenkonform ist. Entsprechend der bivariaten Analyse ist der Effekt von *fachnahe Jobben* während des Studiums mit einer

---

<sup>20</sup> Beim Testen der Alternativhypothesen wird bei Nichtablehnung der Nullhypothese eine der Alternativhypothesen bestätigt, wie in diesem Fall die signaltheoretisch abgeleitete Hypothese. Das Problem hierbei ist, dass die Wahrscheinlichkeit eines  $\beta$ -Fehlers, also der Nichtablehnung einer falschen Nullhypothese und damit die Annahme der nicht zutreffenden Alternativhypothese, nicht bekannt ist und unter Umständen trotz der Wahl eines Signifikanzniveaus von 10 % vergleichsweise hoch liegt (vgl. Diekmann 1997: 592 ff.).

Steigerung der Stellenfindungsrate um 6 % jedoch gering. Auch der Effekt von *EDV-Kenntnissen* ist bei Kontrolle der anderen unabhängigen Variablen klein: Gute Kenntnisse in jedem weiteren EDV-Bereich erhöhen die Stellenfindungsrate um 1 %. Bedeutendere Effekte lassen sich hingegen für die Variablen *Praktika* und *Auslandsaufenthalt* feststellen, für die sich schon in der bivariaten Analyse deutliche Unterschiede der gruppenspezifischen Überlebensfunktionen zeigten. Ein absolviertes Praktikum erhöht die Stellenfindungsrate um immerhin 25%, ein Auslandsaufenthalt um 26 %. Jedoch sind diese Effekte, ebenso wie die von fachnahe Jobben und EDV-Kenntnissen, nicht signifikant. Mit einer Steigerung der Stellenfindungsrate um 20 % für jede weitere gut beherrschte Sprache ist der Effekt der *Sprachkenntnisse* als einziger von den Zusatzqualifikationen signifikant.

Die Richtung der Effekte der Variablen *Abschlussnote* und der *Zusatzqualifikationen* – für die eindeutige Hypothesen formuliert worden sind – entsprechen also den Erwartungen, sind aber weitgehend nicht signifikant. In Anbetracht dieser Tatsache und der geringen Erklärungskraft des Gesamtmodells ist es wichtig, daran zu erinnern, dass entsprechend den obigen Ausführungen zur Suchtheorie der direkte positive Effekt einer höheren Stellenangebotsrate auf die Beschäftigungschance möglicherweise durch den gegenläufigen indirekten Effekt – über die Erhöhung des Lohnanspruchsniveaus – weitgehend kompensiert wird. Über die Suchtheorie hinausgehend ist vorstellbar, dass eine höhere Stellenangebotsrate neben dem Lohnanspruchsniveau auch den Anspruch an die nicht pekuniären Eigenschaften des zukünftigen Arbeitsplatzes erhöht und damit ebenso den indirekten Effekt in Richtung einer niedrigeren Beschäftigungschance verstärkt.

Im Hinblick auf die Kontrollvariablen ist insbesondere die Bedeutung der Studienausrichtung von SozialwissenschaftlerInnen und MagisterabsolventInnen erwähnenswert. SozialwissenschaftlerInnen und MagisterabsolventInnen, deren Studium empirisch ausgerichtet war, haben eine um 87 % höhere Stellenfindungsrate als SozialwissenschaftlerInnen und MagisterabsolventInnen ohne eine solche empirische Ausrichtung. Dieser Effekt ist signifikant.

Die Variable *Suchbeginn vor Studienende* hat ebenfalls einen signifikanten Effekt. AbsolventInnen, die schon vor Studienende mit der Stellensuche begin-

nen, haben eine um 26 % höhere Stellenfindungsrate, als diejenigen, die erst nach Studienende mit der Stellensuche beginnen. Möglicherweise stellt ein früher Suchbeginn für Arbeitgeber ein Signal für hohe Produktivität dar, weil tendenziell motiviertere und produktivere AbsolventInnen schon vor Studienende mit der Suche beginnen. Die zweite suchspezifische Variable hat ebenfalls einen positiven Effekt: AbsolventInnen, die auch *über Kontakte gesucht* haben, haben eine um 22% höhere Stellenfindungsrate als AbsolventInnen, die allein über formale Wege oder Initiativbewerbungen gesucht haben. Der Effekt ist aber nicht signifikant.

Obwohl nicht signifikant, ist insbesondere der Effekt des Geschlechts interessant. Frauen haben eine um 24 % höhere Stellenfindungsrate als Männer. Aus der Perspektive der Job-Search-Theorie würde eine höhere Stellenfindungsrate von Frauen bedeuten, dass diese entweder ein niedrigeres Lohnanspruchsniveau oder aber eine höhere Stellenangebotsrate haben. Ein niedrigeres Lohnanspruchsniveau von Frauen wäre möglicherweise eine alternative bzw. ergänzende Erklärung für den immer wieder replizierten Befund, dass Frauen durchschnittlich weniger verdienen als Männer. Häufig werden solche Befunde schlicht mit der Existenz geschlechtsspezifischer beruflicher Präferenzen und Fähigkeiten begründet, die zu geschlechtssegregierten Arbeitsmärkten führen. Darüber hinaus existieren eine Reihe von Diskriminierungstheorien, die nicht nur geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sondern auch Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Ethnien zu erklären versuchen (vgl. Altonji / Blank 1999).

## **6.2 Exkurs: Determinanten der Chance, eine Stelle ohne Suche zu finden**

Aus den eingangs genannten Gründen soll an dieser Stelle in einem kurzen Exkurs untersucht werden, welche Faktoren einen Einfluss darauf haben, ob AbsolventInnen ein Stelle ohne zu suchen finden oder in einen aktiven Suchprozess eintreten. Die Voraussetzung dafür, dass AbsolventInnen nicht in einen aktiven Suchprozess eintreten, ist das Angebot einer Stelle ohne eigene Suchinitiative. Da der Arbeitgeber Informationen über die Person benötigt, um ein solches Angebot zu machen, sind Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern hierfür die notwendige Bedingung. Von den 136 AbsolventInnen, die ohne Suche an

eine Stelle gelangt sind, haben 134 eine Angabe zum Weg der Stellenfindung gemacht (Frage 3.9). Tatsächlich zeigt sich, dass sie alle ihre Stelle über Kontakte gefunden haben: 69 % durch Kontakte zum Arbeitgeber aufgrund früherer Tätigkeit, 14 % über Kontakte von Lehrenden der Universität Mannheim zum Arbeitgeber, 1 % durch Einstieg in die Firma oder Praxis der Eltern oder Verwandten und 16 % durch sonstige Kontakte.

Granovetters Befund, dass viele Personen ihre Arbeitsstelle über Kontakte finden, ohne überhaupt danach zu suchen, wird somit von den vorliegenden Daten bestätigt. Dass fast 70 % derjenigen, die eine Stelle ohne Suche gefunden haben, zuvor schon für diesen Arbeitgeber tätig waren, deutet auf die große Bedeutung von durch (Neben-)Erwerbstätigkeit hergestellten Kontakten hin. Da in der Studie nicht nach der Einbindung der AbsolventInnen in Kontaktnetze gefragt wurde, kann hier nicht kontrolliert werden, inwieweit dieser Aspekt einen Einfluss darauf hat, ob eine Person eine Stelle ohne Suche findet. Jedoch soll mittels einer logistischen Regression auf explorativer Basis geprüft werden, ob die in die Analyse der Suchdauer aufgenommenen Variablen einen Erklärungsbeitrag zu der Frage leisten, welche AbsolventInnen eine Stelle ohne Suche finden und welche AbsolventInnen in einen Suchprozess eintreten.

Ein Problem der folgenden Analyse ist, dass Personen, die aktiv nach einer Stelle gesucht haben, möglicherweise vor dieser Suche auch ein Stellenangebot erhalten, dieses jedoch abgelehnt haben, weil die Stelle nicht ihren Ansprüchen entsprach. Die Gruppe derer, die aktiv nach einer Stelle suchen, enthält daher neben den AbsolventInnen, denen keine Stelle angeboten wurde, unter Umständen auch Personen, die ein Stellenangebot abgelehnt haben. Die Angaben, die notwendig wären, um zwischen diesen beiden Subgruppen zu unterscheiden, liegen nicht vor, so dass diese Ungenauigkeit in Kauf genommen werden muss.

In die Analyse gehen zum einen entsprechend der Suchdaueranalyse Absolventinnen ein, die spätestens zwei Monate nach Studienende begonnen haben, eine Stelle zu suchen (N = 344). Zum anderen AbsolventInnen, die eine Stelle angenommen haben, die ihnen ohne Suche angeboten wurde, und die spätestens vier Monate nach Studienende eine reguläre Erwerbstätigkeit, eine Ausbildungsstelle oder eine Werk- und Honorartätigkeit beginnen. Damit werden Ab-

solventInnen, die zunächst eine Weiterbildungsmaßnahme absolvieren, bevor sie in die Erwerbstätigkeit einmünden, von der Analyse ausgeschlossen. Von den 136 Personen, die eine Stelle gefunden haben, ohne zu suchen, entfallen so 13 Fälle, es gehen 123 in die Analyse ein. Von den insgesamt 467 Fällen entfallen 48 durch fehlende Angaben in den unabhängigen Variablen, so dass insgesamt 419 Fälle für die Analyse verbleiben.

**Tabelle 7: Determinanten der Chance, eine Stelle ohne Suche zu finden (Logistische Regression)**

	Mittelwert	Odds Ratio $e^{\beta}$	z-Wert
Abschlussnote	1,8	0,52	(2,48)*
Studiendauer	13,0	1,01	(0,21)
Berufsausbildung	24 %	1,19	(0,50)
<b>Zusatzqualifikationen</b>			
fachnahes Jobben	57 %	1,94	(2,46)*
Praktikum	56 %	0,81	(0,78)
Auslandsaufenthalt	30 %	1,31	(0,95)
Sprachkenntnisse	1,3	0,81	(1,04)
EDV-Kenntnisse	2,9	1,20	(2,10)*
<b>Studiengang und Studienausrichtung</b>			
Studiengang (Referenz: Psychologie)			
- Sozialwissenschaften	24 %	1,33	(0,68)
- Magister Hauptfach	29 %	0,77	(0,62)
- Magister Nebenfach	7 %	0,65	(0,71)
wirtschaftswiss. Studienausrichtung	29 %	1,69	(1,71)+
empirische Studienausrichtung	15 %	0,92	(0,20)
wirtschaftspsych. Studienausrichtung	18 %	0,55	(1,53)
<b>soziodemographische Merkmale</b>			
Frau	57 %	1,38	(1,16)
Kind bei Studienabschluss	8 %	2,26	(1,78)+
Alter bei Studienabschluss	28,9	1,00	(0,04)
Berufl. Stellung des Vaters (Ref.: Arbeiter)			
- einfacher oder qualifizierter Angestellter	20 %	2,16	(1,50)
- Angestellter mit Führungsaufgaben	31 %	2,05	(1,45)
- Beamter	19 %	2,51	(1,77)+
- Selbständiger	18 %	3,89	(2,64)*
N	419		
Chi <sup>2</sup> (df)	50,64 (27)		
McFadden Pseudo-R <sup>2</sup>	0,11		

0 = aktive Stellensuche      1 = Stelle ohne Suche  
Das Regressionsmodell enthält als zusätzliche Kontrollvariablen Dummies für den Abschlussjahrgang.  
Signifikanzniveau: + =  $p < 0,1$ , \*  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$

Der Modellfit ist mit einem McFadden Pseudo- $R^2$  von 0,11 als mäßig zu bezeichnen.<sup>21</sup> In der Tabelle sind die exponierten  $\beta$ -Werte, die sogenannten Odds-Ratio, ausgewiesen. Diese – genauer  $(e^\beta - 1) \cdot 100$  – sind als prozentuale Effekte auf die Odds zu interpretieren. Das Odds ist in diesem Fall die relative Wahrscheinlichkeit, eine Stelle ohne Suche zu finden, das heißt das Verhältnis zwischen der Wahrscheinlichkeit einer Stelle ohne Suche und der Wahrscheinlichkeit, in einen aktiven Suchprozess einzutreten.

Im Folgenden möchte ich kurz auf die signifikanten Effekte der Analyse eingehen. Die relative Wahrscheinlichkeit einer Stelle ohne Suche wird durch *fachnahe Jobben* während des Studiums um 94 % erhöht. Es ist anzunehmen, dass der starke Effekt von fachnahe Jobben nicht nur die Bedeutung der erworbenen Qualifikationen widerspiegelt sondern vor allem auch den Nutzen der Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern, die durch fachnahe Tätigkeiten geknüpft werden. Weiterhin wird die relative Wahrscheinlichkeit einer Stelle ohne Suche durch gute Noten, Kenntnisse in mehreren EDV-Bereichen und durch eine wirtschaftliche Studienausrichtung erhöht. Eine um eine Notenstufe schlechtere *Note* senkt die relative Wahrscheinlichkeit einer Stelle ohne Suche um 48 %, *Kenntnisse in jedem zusätzlichen EDV-Bereich* erhöhen die relative Wahrscheinlichkeit um 20 %, eine *wirtschaftswissenschaftliche Studienausrichtung* erhöht sie um 69 %. Ein Blick auf die Verteilung der Bereiche, in denen die AbsolventInnen, die eine Stelle ohne Suche finden, nach dem Studium arbeiten, ist bei der Interpretation dieser Ergebnisse hilfreich. Es zeigt sich, dass mehr als 40 % an der Universität verbleiben oder an einem Forschungsinstitut beschäftigt sind. Bei der multivariaten Analyse der Stellensuchdauer hat sich für die Abschlussnote nur ein kleiner nicht signifikanter Effekt auf die Stellenfindungsrate ergeben. Der große Einfluss guter Noten auf die relative Wahrscheinlichkeit einer Stelle ohne Suche (im Gegensatz zum geringen Einfluss auf die Dauer der Suche) ist möglicherweise auf die hohe Bedeutung dieses Produktivitätsindikators im Forschungsbereich zurückzuführen.

---

<sup>21</sup> Eine Einflussdiagnose zeigt, dass solche Fälle die Regressionsergebnisse stark beeinflussen, die eine Stelle ohne Suche gefunden haben, für die aber nach der Modellierung nur eine geringe Wahrscheinlichkeit für eine Stelle ohne Suche besteht. Es ist anzunehmen, dass die Modellspezifikation verbessert werden könnte, wenn man Variablen aufnehmen würde, die die Einbindung der AbsolventInnen in Kontaktnetze bzw. Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern kontrollieren. Diese stehen aber, wie bereits erwähnt, im Datensatz nicht zur Verfügung.

Ein interessanter Befund ist, dass das Vorhandensein eines Kindes bei Studienabschluss die relative Wahrscheinlichkeit einer Stelle ohne Suche stark – nämlich um 126 % – erhöht. Möglicherweise spiegelt sich hierin die größere Neigung von Personen, die ein Kind zu versorgen haben, eine ihnen angebotene Stelle zu akzeptieren.

Weiterhin ist der starke Einfluss der beruflichen Stellung des Vaters auf die relative Wahrscheinlichkeit einer Stelle ohne Suche interessant. So ist die relative Wahrscheinlichkeit von Kindern von Selbständigen, eine Stelle ohne Suche zu finden, bei Kontrolle der anderen unabhängigen Variablen um 289 % höher als die von Arbeiterkindern. Die relative Wahrscheinlichkeit von Beamtenkindern ist um 151 % höher. Auch bei den Kindern von Angestellten beider Kategorien ist im Vergleich zu den Arbeiterkindern eine höhere relative Wahrscheinlichkeit zu verzeichnen. Die Effekte sind allerdings geringer und nicht signifikant. Es gibt mehrere Erklärungen für die Bedeutung der beruflichen Stellung des Vaters, die einander ergänzen. So kann die Verfügbarkeit von Kontakten zu potenziellen Arbeitgebern je nach sozialer Herkunft variieren. Möglicherweise können durch die soziale Herkunft bedingte Unterschiede in askriptiven Merkmalen einen Einfluss darauf haben, ob AbsolventInnen ein Stellenangebot erhalten.<sup>22</sup> Es ist aber insbesondere auch daran zu denken, dass sich die beruflichen Präferenzen und Orientierungen von AbsolventInnen unterschiedlicher sozialer Herkunft unterscheiden können. So ist beispielsweise vorstellbar, dass Kinder von Beamten eher eine Universitätskarriere anstreben als Kinder von Arbeitern (vgl. Goldthorpe 2000: 249 f.; Treiman / Yip 1989: 376).

Ein weiterer bemerkenswerter – obwohl nicht signifikanter – Befund ist der Einfluss des Geschlechts. Frauen haben eine höhere relative Wahrscheinlichkeit als Männer, eine Stelle ohne Suche zu finden. Für diesen Effekt gibt es zwei mögliche Erklärungen: Entweder wird Frauen eher eine Stelle angeboten oder sie nehmen eine ihnen angebotene Stelle mit höherer Wahrscheinlichkeit an als Männer. Interessant ist der Effekt vor allem, weil er dem Effekt des Geschlechts

---

<sup>22</sup> Als askriptive Merkmale werden persönliche Merkmale und Eigenschaften bezeichnet, die direkt von der familiären und sozialen Herkunft einer Person herrühren, wie zum Beispiel das allgemeine Erscheinungsbild, Sprachstil, Aspekte des Lebensstils, Manieren und anderes. Askriptive Merkmale können einen ökonomischen Wert darstellen (Goldthorpe 2000, 249 f.).

in der Analyse der Suchdauer entspricht. Hier zeigte sich ein nicht signifikanter Effekt in Richtung einer kürzeren Suchdauer für Frauen.

## 7 Das Einkommen

Wie in Abschnitt 5.3.1 beschrieben, wird zur Analyse des Einkommens der Bruttolohn der ersten regulären Erwerbstätigkeit verwendet. Insgesamt sind 522 der 586 AbsolventInnen des Analysedatensatzes seit ihrem Studienende schon einmal einer regulären Erwerbstätigkeit nachgegangen. Da sich die entwickelten Hypothesen auf abhängig Beschäftigte beziehen, werden die 35 Fälle von der Analyse ausgenommen, deren erste reguläre Tätigkeit eine selbständige ist. Weiterhin werden 14 Fälle von der Analyse ausgeschlossen, deren erste reguläre Tätigkeit im Ausland stattfand, da eine Vergleichbarkeit des Bruttoeinkommens hier nicht gegeben ist. Von den verbleibenden 473 Fällen fehlen bei 31 Fällen (6,5 %) die Angaben zum Bruttoeinkommen. Bei einem weiteren Fall fehlt die Angabe zur wöchentlichen Arbeitszeit, so dass der Stundenlohn nicht errechnet werden konnte. Damit bilden die verbleibenden 441 Fälle die Grundlage für die Einkommensanalyse.

Für die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Stellensuchdauer und Einkommen reduziert sich die Fallzahl weiter. Zum einen beschränkt sich die Analyse – wie bei der Stellensuchdauer – auf AbsolventInnen, die aktiv nach einer Stelle gesucht und spätestens zwei Monate nach Studienabschluss mit der Suche begonnen haben. Weiterhin werden nur AbsolventInnen in die Analyse einbezogen, deren erste Erwerbsepisode nach dem Studium eine reguläre Erwerbstätigkeit darstellt. Der Grund hierfür besteht zum einen – wie in Abschnitt 5.3.1 bereits angesprochen – in dem Problem, dass sich die Suchdauer auch auf Ausbildungsstellen bezieht, während für die Analyse des Einkommens der Stundenlohn der ersten regulären Erwerbstätigkeit verwendet wird. Daher werden AbsolventInnen, die nach ihrem Studium zunächst eine Ausbildungsstelle innehaben, von der Analyse ausgeschlossen. Bei AbsolventInnen, die vor ihrer ersten regulären Erwerbstätigkeit eine Werk- und Honorartätigkeit ausgeübt haben, ist darüber hinaus unklar, ob sich die Angaben zur Stellensuche auf diese Stelle oder auf die erste reguläre Erwerbstätigkeit beziehen.<sup>23</sup> Daher wer-

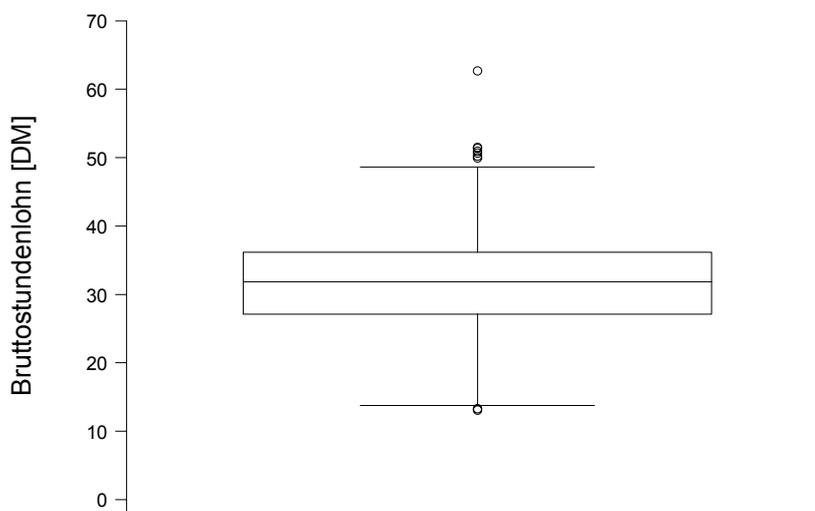
---

<sup>23</sup> Die Fragen zur Stellensuche sind nicht mit den im Kalendarium abgetragenen Erwerbsepisoden verknüpft. Daher lassen sich die Angaben zur Suchdauer nicht eindeutig einer bestimmten Erwerbsperiode zuordnen. Haben AbsolventInnen vor ihrer ersten regulären Erwerbstätigkeit Werk- und Honorararbeiten ausgeübt, besteht die Möglichkeit, dass sie ihre Stellensuche mit

den auch diese Fälle von der Analyse ausgeschlossen. Es verbleiben so nur 211 Fälle für die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Suchdauer und Einkommen. In den multivariaten Analysen wird der Einfluss der Suchdauer aus diesen Gründen in einer separaten Regression mit der definierten Teilgesamtheit überprüft.

Bevor die Hypothesen überprüft werden, soll zunächst die Verteilung des Bruttostundenlohns mit Hilfe eines Box-Plots<sup>24</sup> dargestellt werden.

**Abbildung 13: Verteilung des Bruttostundenlohns der ersten regulären Stelle**



Das untere Quartil der Verteilung liegt bei 27,14 DM, das obere Quartil bei 36,19 DM. Der Bruttostundenlohn der Hälfte der AbsolventInnen bewegt sich also innerhalb dieses Bereichs. Bei einer angenommenen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden entsprechen die Werte einem monatlichen Bruttoeinkommen von 4466 bzw. 5955 DM. Der Median der Verteilung des Stundenlohns

Aufnahme dieser Tätigkeit als beendet ansahen. Die Folge hiervon wäre, dass sich die Suchdauer nicht auf die gleiche Stelle bezieht wie die Einkommensangabe, also auf die erste reguläre Erwerbstätigkeit.

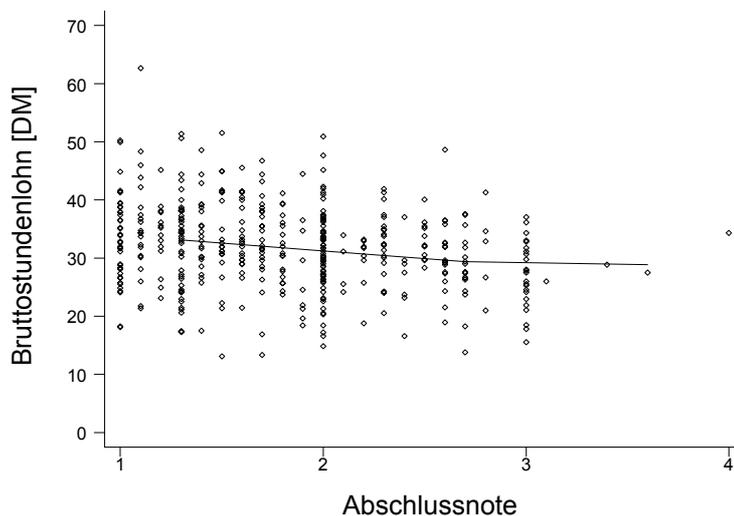
<sup>24</sup> Die untere Grenze der Box entspricht dem ersten Quartil, die obere dem dritten Quartil. Die Linie in der Mitte der Box zeigt den Median an. Bei den kürzeren horizontalen Linien handelt es sich um die Zäune. Der untere Zaun zeigt den niedrigsten Wert an, der größer oder gleich dem ersten Quartil abzüglich des eineinhalbfachen Quartilsabstands ist. Der obere Zaun zeigt entsprechend den höchsten Wert an, der kleiner oder gleich dem dritten Quartil zuzüglich des eineinhalbfachen Quartilsabstands ist. Box und Zäune sind durch so genannte Whisker verbunden. Bei den eingezeichneten Kreisen handelt es sich um so genannte Ausreißer, die einzeln geplottet werden (Kohler / Kreuter 2001: 158).

liegt bei 31,85 DM. Sowohl nach unten als auch nach oben finden sich einige sogenannte Ausreißer. Der höchste Bruttostundenlohn liegt bei 62,68 DM, der niedrigste bei 13,08 DM.

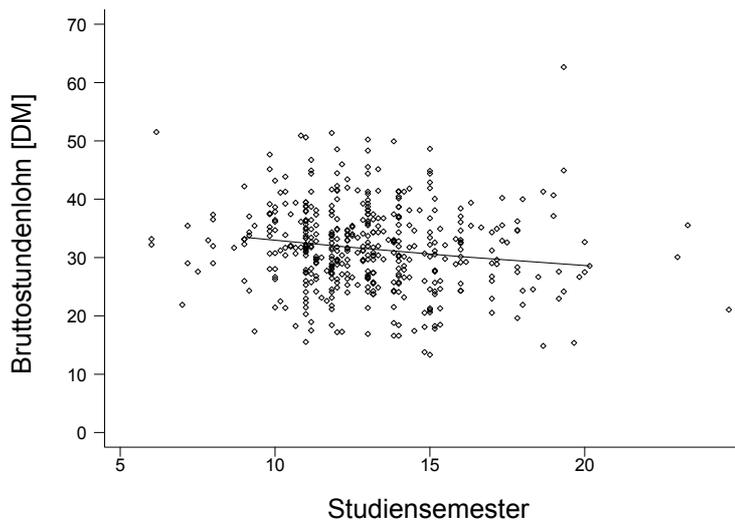
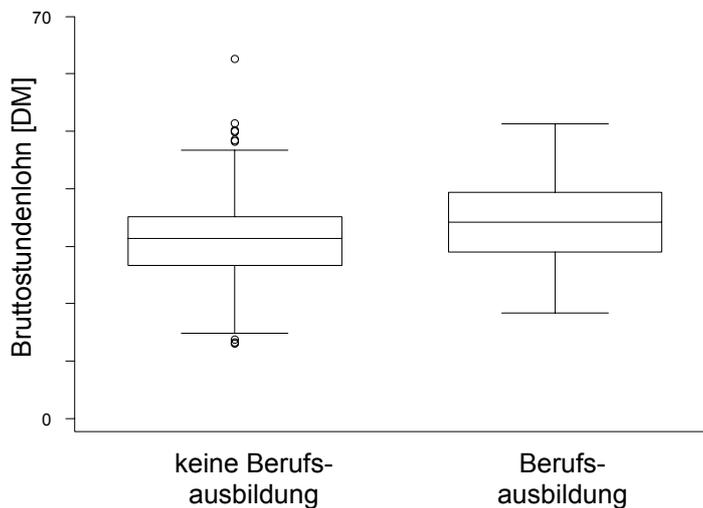
## 7.1 Bivariate Analyse

Auch im Hinblick auf das Einkommen der ersten regulären Stelle werden zunächst die bivariaten Zusammenhänge mit den theoretisch interessierenden unabhängigen Variablen überprüft. Für die kontinuierlichen Variablen *Abschlussnote*, *Studiendauer* und *Suchdauer* wurden hierzu Scatterplots erstellt. Bei dem verwendeten Scatterplot-Smoother – der im Scatterplot eingezeichneten Linie – handelt es sich um den Median-Trace.<sup>25</sup> Für die übrigen Variablen werden die Boxplots nach den einzelnen Ausprägungen der unabhängigen Variablen miteinander verglichen. Die Ausprägungen der Variablen *Computerkenntnisse* und *Sprachkenntnisse* wurden hierzu wiederum gruppiert. Für die Variablen *Abschlussnote*, *Studiendauer* und *Berufsausbildung* stellen sich die Ergebnisse wie folgt dar:

**Abbildung 14: Bruttostundenlohn nach der Abschlussnote**



<sup>25</sup> Die Konstruktion des Median-Trace erfolgt, indem die x-Achse in mehrere Streifen geteilt und für jeden der Streifen der Median berechnet wird. Die berechneten Mediane werden dann mit geraden Linien verbunden (Kohler / Kreuter 2001: 202).

**Abbildung 15: Bruttostundenlohn nach der Studiendauer****Abbildung 16: Bruttostundenlohn nach absolvierter Berufsausbildung**

Der im Scatterplot für die Variable *Abschlussnote* (Abbildung 14) eingezeichnete Median-Trace<sup>26</sup> indiziert einen leichten hypothesenkonformen Zusammenhang zwischen der Note und dem Anfangseinkommen: Bei AbsolventInnen mit schlechteren Noten ist das Medianeinkommen geringer. Der Median-Trace im Plot für die *Studiendauer* (Abbildung 15) zeigt an, dass das Medianeinkommen mit der Zahl der Studiensemester abnimmt. Der Zusammenhang entspricht damit der signaltheoretisch begründeten Hypothese.

<sup>26</sup> Die x-Achse wurde zur Berechnung des Median-Trace sowohl bei der Variable *Note* als auch bei der Variable *Studiendauer* in vier Streifen geteilt.

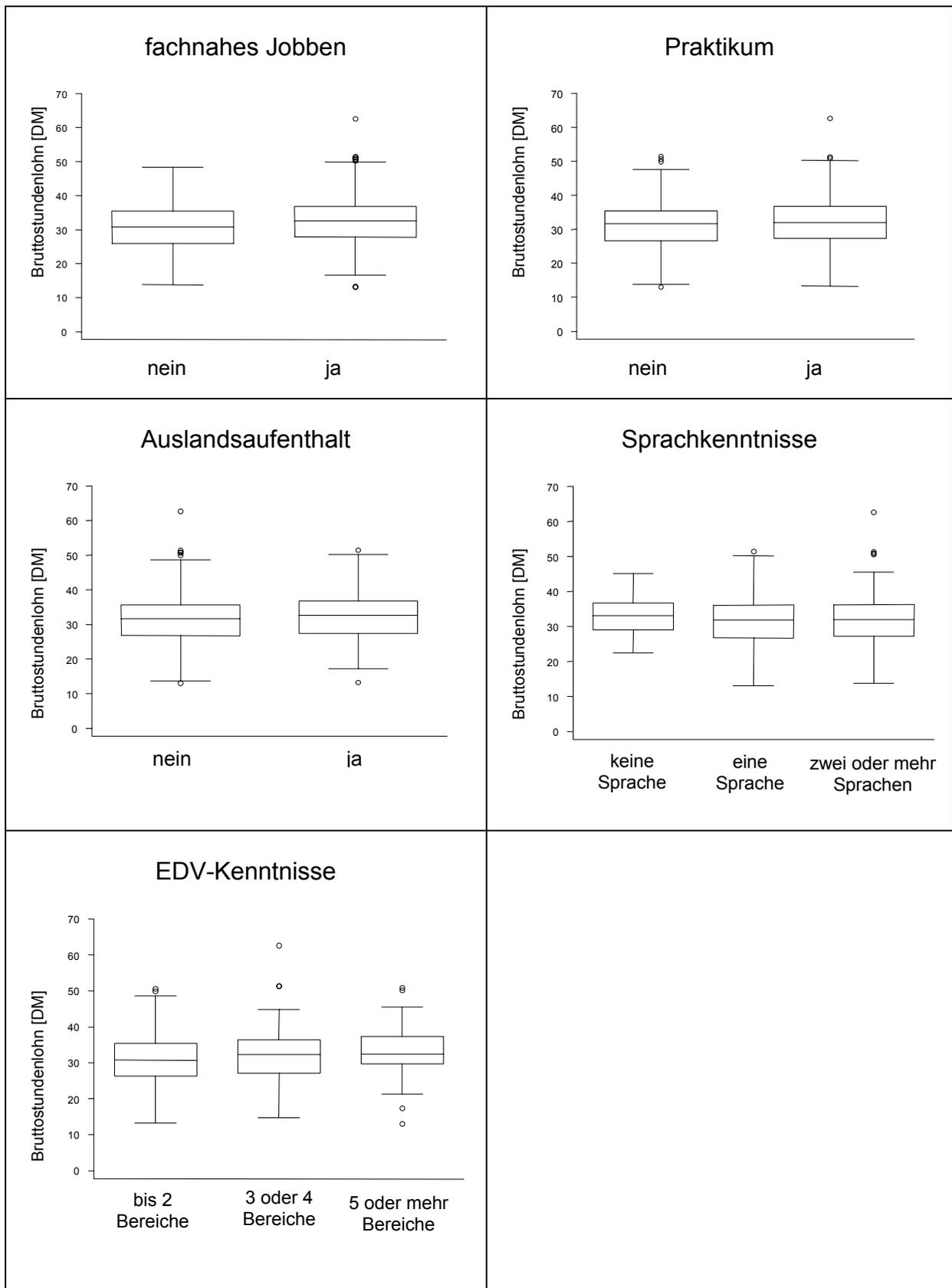
Der Einfluss einer absolvierten *Berufsausbildung* auf das Anfangseinkommen wird anhand von Box-Plots untersucht. Der Vergleich zwischen dem Box-Plot für die Gruppe der AbsolventInnen, die eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, und dem Box-Plot für die Gruppe der AbsolventInnen ohne Berufsausbildung (Abbildung 16) lässt einen deutlichen Unterschied zwischen den beiden Gruppen erkennen. Sowohl die Quartile als auch der Median der Verteilung liegen bei der Gruppe mit Berufsausbildung jeweils bei einem deutlich höheren Stundenlohn als bei der Gruppe ohne Berufsausbildung. Die Differenz zwischen den Medianeinkommen der beiden Gruppen beträgt 3 DM. Der Zusammenhang entspricht damit der humankapitaltheoretisch begründeten Hypothese, nach der AbsolventInnen mit Berufsausbildung ein höheres Anfangseinkommen erzielen als AbsolventInnen ohne Berufsausbildung.

Bezüglich den Zusatzqualifikationen ergibt sich folgendes Bild (vgl. Abbildung 17 auf der nächsten Seite): Bei der Gruppe der Personen, die während ihres Studiums *fachnah gejobbt* haben, liegen Quartile und Median der Verteilung hypothesenkonform bei einem höheren Stundenlohn als bei der Gruppe derjenigen AbsolventInnen, die während ihres Studiums keiner fachnahen Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. Der Medianstundenlohn unterscheidet sich um rund 2 DM.

Entsprechende hypothesenkonforme Unterschiede zeigen sich auch bei einem Vergleich der Gruppen mit *Auslandsaufenthalt* und ohne *Auslandsaufenthalt*, jedoch fallen die Unterschiede geringer aus. Bei der Variable *Praktikum* entsprechen die Unterschiede zwischen den Einkommensverteilungen in beiden Gruppen zwar von der Richtung der Hypothese, sie sind jedoch minimal.

Beim Vergleich der Einkommensverteilung der Gruppen mit verschiedenen *Sprachkenntnissen* deutet sich entgegen der formulierten Hypothese ein höheres Einkommen für Personen an, die in keiner Fremdsprache gute Kenntnisse haben: Median und Quartile liegen jeweils höher als in den beiden Vergleichsgruppen. Zwischen der Gruppe mit guten Kenntnissen in einer Sprache und der Gruppe mit guten Kenntnissen in zwei oder mehr Sprachen bestehen nur minimale Unterschiede, die aber der Hypothese entsprechen.

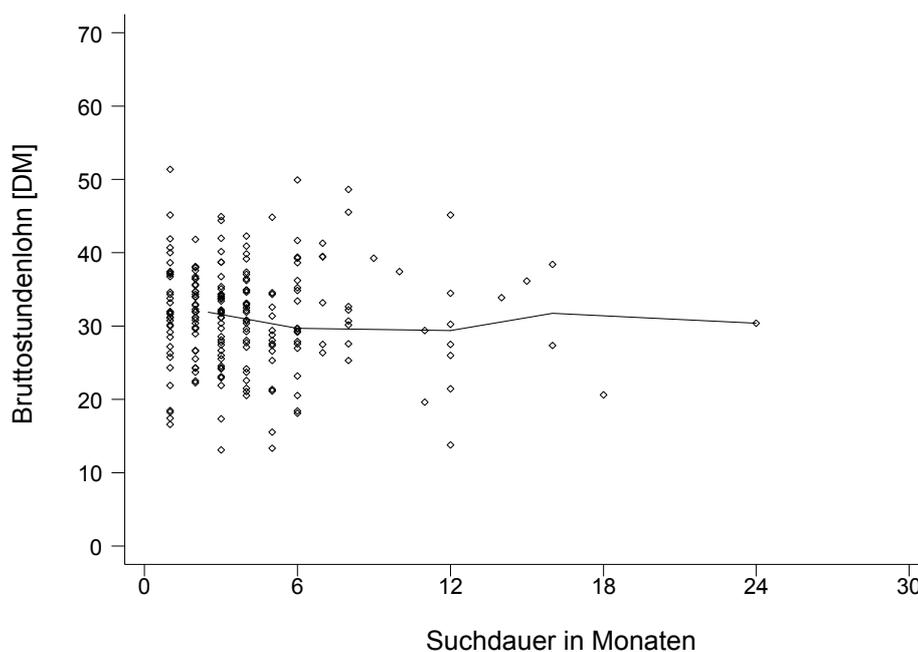
**Abbildung 17: Bruttostundenlohn nach den Zusatzqualifikationen**



Für die *EDV-Kenntnisse* stellen sich wiederum die erwarteten Ergebnisse ein: Median und Quartile der Einkommensverteilung liegen in den Gruppen mit Kenntnissen in einer größeren Anzahl von EDV-Bereichen jeweils bei einem höheren Stundenlohn als in den Gruppen mit Kenntnissen in weniger EDV-Bereichen. Die dargestellten Zusammenhänge von Zusatzqualifikationen und Anfangseinkommen sind somit überwiegend hypothesenkonform, wobei die Unterschiede insgesamt eher als gering zu bezeichnen sind.

Im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Suchdauer und Anfangseinkommen zeigt der Median-Trace in Abbildung 18 an, dass in den ersten zwölf Monaten das Medianeinkommen mit der Suchdauer leicht fällt.<sup>27</sup> Nach der Suchdauer von zwölf Monaten steigt der Median an. Allerdings beruhen die Berechnungen des Medians in diesem Abschnitt auf einer kleinen Zahl von Datenpunkten, so dass die einzelnen Fälle einen starken Einfluss auf die Berechnung haben. Ein negativer Bruttoeffekt der Suchdauer auf das Anfangseinkommen würde entsprechend der Ausführungen in Abschnitt 3.2 bedeuten, dass ein sinkendes Lohnanspruchsniveau keinen starken Effekt in Richtung einer Verkürzung der Suchdauer hat.

**Abbildung 18: Bruttostundenlohn nach der Suchdauer**



## 7.2 Multivariate Analyse

Wiederum soll in einer multivariaten Analyse überprüft werden, inwieweit die Zusammenhänge zwischen den theoretisch interessierenden Variablen und dem Anfangseinkommen auch unter Kontrolle anderer Einflussfaktoren Bestand haben. Von den 441 Fällen, für die der Stundenlohn der ersten regulären Stelle vorliegt, entfallen bei multivariater Analyse weitere 47 Fälle aufgrund fehlender Angaben bei mindestens einer der unabhängigen Variablen. Es verbleiben somit 394 Fälle für die Regression.

Bei der Einkommensregression mit dem Bruttostundenlohn als abhängiger Variable ergeben sich heteroskedastische Fehler, das heißt die Varianz der Fehler ist nicht konstant. Damit ist eine der Annahmen, auf denen die OLS-Regression basiert, verletzt. Die Heteroskedastizität kann im vorliegenden Fall beseitigt werden, indem der Stundenlohn in logarithmierter Form in das Modell aufgenommen, also ein semi-logarithmisches Regressionsmodell spezifiziert wird.<sup>28</sup> Daher wird im präsentierten Regressionsmodell der logarithmierte Stundenlohn als abhängige Variable verwendet.<sup>29</sup> Auf der folgenden Seite zunächst die Ergebnisse der Regression im Überblick (Tabelle 8):

---

<sup>27</sup> Aufgrund der Verteilung der Suchdauer wurde die x-Achse für die Berechnung des Median-Trace in sechs Streifen unterteilt.

<sup>28</sup> Der Cook-Weisberg-Test, den Stata für die Überprüfung der Homoskedastizitätsannahme zur Verfügung stellt, zeigt bei unlogarithmiertem Stundenlohn als abhängige Variable eine signifikante Verletzung der Annahme konstanter Varianz der Fehler an. Wird der logarithmierte Stundenlohn verwendet, ist der Test nicht mehr signifikant.

<sup>29</sup> Die durchgeführte Regressionsdiagnostik erbrachte im Hinblick auf die Modellspezifikation keine weiteren Veränderungen. Es konnten aber bei der Untersuchung des Einflusses einzelner Beobachtungen auf die Regressionsergebnisse Fehler aufgedeckt werden, die bei der Dateneingabe gemacht wurden. Diese Fehler wurden im Datensatz korrigiert.

**Tabelle 8: Determinanten des Bruttostundenlohns der ersten regulären Stelle (OLS-Regression)**

	Mittelwert	$e^{\beta}$	t-Wert
Abschlussnote	1,8	0,95	(1,94)+
Studiendauer	13,0	0,99	(1,27)
Berufsausbildung	22%	1,10	(2,80)**
<b>Zusatzqualifikationen</b>			
fachnahes Jobben	59%	1,03	(1,23)
Praktikum	57%	1,04	(1,56)
Auslandsaufenthalt	31%	1,03	(1,27)
Sprachkenntnisse	1,3	1,00	(0,26)
EDV-Kenntnisse	2,9	1,01	(1,13)
<b>Studiengang und Studienausrichtung</b>			
Studiengang (Referenz: Psychologie)			
- Sozialwissenschaften	25%	0,97	(0,63)
- Magister Hauptfach	29%	0,98	(0,44)
- Magister Nebenfach	6%	0,92	(1,36)
wirtschaftswiss. Studienausrichtung	28%	1,05	(1,59)
empirische Studienausrichtung	16%	1,02	(0,61)
wirtschaftspsych. Studienausrichtung	19%	1,05	(1,14)
<b>Phase zwischen Studium und erster reg. Stelle</b>			
Werk- und Honorartätigkeit	11%	1,02	(0,46)
Ausbildungsstelle	14%	1,05	(1,33)
Weiterbildung	7%	1,02	(0,48)
familiäre Phase	8%	0,99	(0,12)
<b>Charakteristika der Stelle</b>			
Teilzeitstelle	27%	1,07	(1,85)+
befristete Stelle	39%	0,93	(2,16)*
Wirtschaftsbereich (Ref. Hochschule / Forschung)			
- Industrie	7%	0,98	(0,41)
- Dienstleistung	36%	0,91	(2,15)*
- Presse / Verlagswesen	8%	0,87	(2,38)*
- Gesundheitswesen / Soziale Dienste	11%	0,93	(1,36)
- Bund / Verbände / Organisationen	8%	0,99	(0,13)
- Sonstige	8%	0,80	(3,98)**
<b>soziodemographische Merkmale</b>			
Frau	59%	0,94	(2,32)*
Kind bei Studienabschluss	7%	1,16	(3,05)**
Alter bei Studienabschluss	28,8	1,00	(0,64)
Berufliche Stellung des Vaters (Ref.: Arbeiter)			
- einfacher oder qualifizierter Angestellter	21%	0,94	(1,36)
- Angestellter mit Führungsaufgaben	30%	0,94	(1,45)
- Beamter	20%	0,94	(1,55)
- Selbständiger	18%	0,99	(0,31)
N	394		
R <sup>2</sup>	0,27		

Das Regressionsmodell enthält als zusätzliche Kontrollvariablen Dummies für den Abschlussjahrgang.

Signifikanzniveau: + =  $p < 0,1$ , \* =  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$

Die in das Modell aufgenommenen Variablen erklären insgesamt 27 % der Varianz des logarithmierten Stundenlohns. Der Modellfit ist damit als gut zu bezeichnen, insbesondere wenn man die große Homogenität der Untersuchungspopulation hinsichtlich des Bildungsniveaus bedenkt.

Durch die Logarithmierung des Stundenlohns lassen sich die  $\beta$ -Werte direkt nur hinsichtlich des Vorzeichens interpretieren. In der Tabelle wurden daher die exponierten  $\beta$ -Werte ausgewiesen. Diese – genauer  $(e^\beta - 1) \cdot 100$  – lassen sich als Prozenteffekte auf den Stundenlohn interpretieren (vgl. Brüderl 1997: 13 f.). Der Koeffizient von 0,95 für die *Abschlussnote* bedeutet also, dass eine um eine Notenstufe schlechtere Abschlussnote den Stundenlohn der ersten regulären Erwerbstätigkeit – bei Kontrolle der anderen in das Modell aufgenommenen Variablen – um durchschnittlich 5 % senkt. Der Effekt ist bei dem für die Hypothesentests festgelegten Signifikanzniveau von 10 %<sup>30</sup> signifikant und bestätigt damit die für die Abschlussnote formulierte Forschungshypothese.

Die Richtung des Effekts der *Studiendauer* entspricht dem bivariaten Zusammenhang und damit der signaltheoretisch abgeleiteten Hypothese. Er ist jedoch gering: Mit jedem zusätzlichen Studiensemester sinkt der erzielte Stundenlohn in der ersten regulären Stelle um 1 %. Da der Effekt nicht signifikant ist, muss die Hypothese abgelehnt werden. Entsprechend kann die humankapitaltheoretisch abgeleitete Hypothese, nach der eine kürzere Studiendauer nicht zu einem höheren Anfangseinkommen führt, bestätigt werden. Signifikant ist hingegen der Effekt einer absolvierten *Berufsausbildung* auf das Anfangseinkommen: AbsolventInnen, die vor ihrem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, erhalten durchschnittlich einen um 10 % höheren Stundenlohn als AbsolventInnen ohne Berufsausbildung. Damit wird der bivariat festgestellte Zusammenhang bestätigt. Die humankapitaltheoretisch begründete Hypothese kann somit angenommen, die signaltheoretisch abgeleitete Hypothese, dass eine Berufsausbildung das Anfangseinkommen nicht erhöht, muss hingegen abgelehnt werden.

---

<sup>30</sup> vgl. hierzu Abschnitt 6.1.2

Die Effekte der einzelnen Zusatzqualifikationen deuten mit Ausnahme der *Sprachkenntnisse*, die keinen Einfluss auf den Stundenlohn haben, alle in die vorhergesagte Richtung: *Fachnahes Jobben während des Studiums* erhöht den erzielten Anfangsstundenlohn um durchschnittlich 3 %, *absolvierte Praktika* um 4 %, *Auslandsaufenthalte* um 3 % und *EDV-Kenntnisse* in jedem zusätzlichen Bereich um 1 %. Keiner der Effekte ist jedoch signifikant. Auch für die Zusatzqualifikationen bestätigen sich somit tendenziell die bivariaten Zusammenhänge: Wie in der bivariaten Analyse ergeben sich für alle Variablen mit Ausnahme der *Sprachkenntnisse* geringe hypothesenkonforme Zusammenhänge. Um zu prüfen, inwieweit die Zusatzqualifikationen insgesamt einen signifikanten Einfluss haben, wurde ein Incremental-F-Test durchgeführt. Die Hypothese, dass Zusatzqualifikationen das Anfangseinkommen beeinflussen, kann bei einem zehnpromzentigen Signifikanzniveau nicht bestätigt werden.<sup>31</sup>

Im Folgenden soll kurz auf weitere interessante Effekte eingegangen werden. Dass sich das Einkommen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen unterscheidet, ist nicht verwunderlich. Bemerkenswert ist jedoch, dass das Einkommen der ersten regulären Stelle in allen kontrollierten Wirtschaftsbereichen geringer ist als in der Referenzkategorie Hochschule / Forschung. Signifikant ist der Unterschied für den Dienstleistungsbereich sowie das Presse- und Verlagswesen. Es wäre interessant, diese Unterschiede zu einem späteren Karrierezeitpunkt zu überprüfen, da zu erwarten ist, dass die Einkommensentwicklung in den einzelnen Wirtschaftsbereichen unterschiedlich verläuft.

Weiterhin erwähnenswert ist der signifikante Einfluss des Geschlechts auf den erzielten Stundenlohn der ersten regulären Stelle: Frauen verdienen 6 % weniger als Männer. Bedeutsam ist dieser Befund insbesondere aufgrund der oben schon angesprochenen Homogenität der Untersuchungspopulation hinsichtlich der Bildung und angesichts der Tatsache, dass selbst feine Unterschiede in Humankapital- und Signalbestand in der Regression kontrolliert werden. Da auch der Wirtschaftsbereich in der Regression kontrolliert wird, ist eine Begründung der Geschlechtsunterschiede mit dem Hinweis auf geschlechtssegmentierte Arbeitsmärkte nicht plausibel. Eine mögliche Erklärung für die Unterschie-

---

<sup>31</sup> Mit einem empirischen F-Wert (5; 354) von 1,64 kann die Nullhypothese, dass keine der Variablen einen Einfluss hat, bei einem zehnpromzentigen Signifikanzniveau nicht abgelehnt wer-

de ist neben Einkommensdiskriminierung von Arbeitgeberseite (vgl. Altonji / Blank 1999: 3168 ff.) ein unterschiedliches Lohnanspruchsniveau von Männern und Frauen. Dass ein unterschiedliches Lohnanspruchsniveau eine Ursache für den Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern sein könnte, wird durch den Befund des vorherigen Kapitels gestützt, dass die Suchdauer der Frauen im Sample geringer ist als die der Männer.

Dass AbsolventInnen, die zu Studienabschluss ein Kind haben, ein signifikant höheres Anfangseinkommen erreichen, könnte einerseits auf Kinderzuschläge zum Bruttolohn zurückzuführen sein, wie sie etwa im öffentlichen Dienst üblich sind. Interessant ist aber, dass sich der Effekt wiederum spiegelbildlich zum – allerdings nicht signifikanten – Effekt auf die Stellenfindungsrate darstellt. Während die Gruppe der AbsolventInnen mit Kind ein höheres Anfangsgehalt als AbsolventInnen ohne Kind erreichen, deuten die Befunde des vorherigen Kapitels in Richtung einer vergleichsweise längeren Suchdauer. Möglicherweise ist der beobachtete Einkommenseffekt also unter anderem auf unterschiedliche Lohnanspruchsniveaus bei der Stellensuche zurückzuführen.

Aus den oben genannten Gründen wird der Einfluss der Suchdauer auf das Anfangseinkommen in einer gesonderten Regression mit eingeschränkter Fallzahl untersucht. Aufgrund fehlender Angaben bei den unabhängigen Variablen verbleiben insgesamt 186 Fälle für die multiple Regression (die Ergebnistabelle befindet sich im Anhang). Es zeigt sich, dass die Suchdauer einen geringen positiven Effekt auf das Anfangseinkommen hat: Mit jedem zusätzlichen Suchmonat steigt das Einkommen um 0,4 %, der Effekt ist nicht signifikant. In der bivariaten Untersuchung des Zusammenhangs zeigte sich für die ersten zwölf Monate ein leicht negativer Effekt der Suchdauer auf das Anfangseinkommen. Nur einige wenige Fälle, die in die Regression eingehen, haben eine Suchdauer von über zwölf Monaten, wobei der höchste Wert bei 20 liegt. Gerade für diese Fälle war das Medianeinkommen in der bivariaten Darstellung relativ hoch. Daher liegt die Vermutung nahe, dass es sich hierbei um einflussreiche Beobachtungen handelt, die für den positiven Effekt der Suchdauer auf das Anfangseinkommen verantwortlich sind. Der positive Effekt der Suchdauer auf das Anfangseinkommen bleibt aber – wenn auch ein wenig vermindert – selbst dann

---

bestehen, wenn man die Fälle mit einer Suchdauer von mehr als zwölf Monaten aus der Regression ausschließt.

Die Befunde der multivariaten Analyse deuten somit auf einen positiven Bruttoeffekt der Suchdauer auf das Anfangseinkommen hin. Entsprechend der Ausführungen in Abschnitt 3.2 impliziert ein solcher positiver Effekt, dass ein sinkendes Lohnanspruchsniveau die Suchdauer stark verkürzt.

## 8 Die Ausbildungsadäquanz

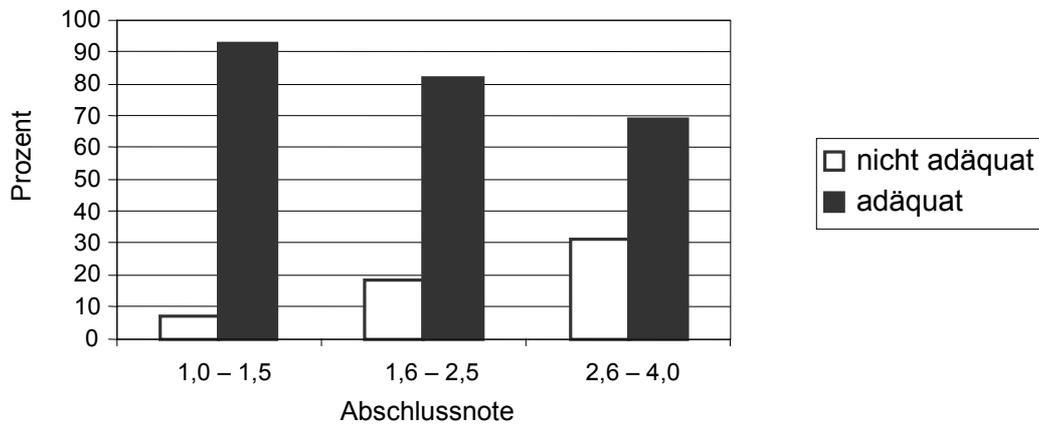
Die Analysen zur Ausbildungsadäquanz werden auf Grundlage der selben Analysegesamtheit durchgeführt wie die Einkommensanalyse (N=473). Dass Selbständige von der Analyse ausgeschlossen werden, hat die gleiche Ursache wie bei der Einkommensanalyse: Die Hypothesen, die im Hinblick auf die Ausbildungsadäquanz der ersten Stelle formuliert wurden, beziehen sich auf abhängige Beschäftigung. Der Grund für den Ausschluss der AbsolventInnen, deren erste reguläre Erwerbstätigkeit im Ausland stattfand, liegt wiederum in der Vergleichbarkeit der Angaben. Bildungssysteme und insbesondere die Verknüpfungen zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem unterscheiden sich im internationalen Vergleich (vgl. Müller / Shavit 1998). Daher sind die Angaben zur Frage, ob für die Tätigkeit ein Hochschulabschluss notwendig war, unter Umständen nicht vergleichbar.

### 8.1 Bivariate Analyse

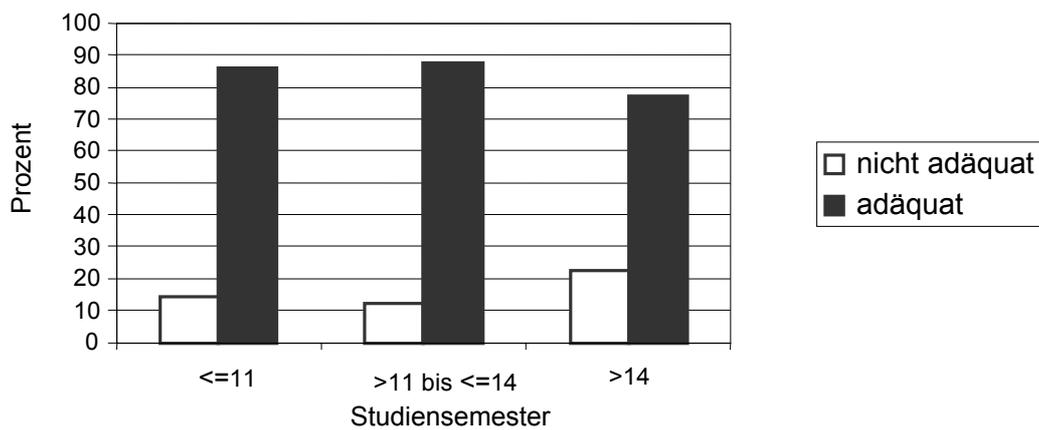
Die Darstellung der bivariaten Zusammenhänge erfolgt mittels Balkendiagrammen, die Kreuztabellen graphisch veranschaulichen. Alle metrischen Variablen wurden zur Darstellung gruppiert.

Wie in Abbildung 19 ersichtlich, besteht zwischen der *Note* und der Ausbildungsadäquanz der ersten regulären Stelle ein deutlicher hypothesenkonformer Zusammenhang. Während in der Gruppe der Absolventinnen, die eine drei oder vier als Abschlussnote hatten, nur 69 % der AbsolventInnen ausbildungsadäquat beschäftigt sind, sind es in der Gruppe mit guten Abschlussnoten 82 % und in der Gruppe mit sehr guten Noten sogar 92 %.

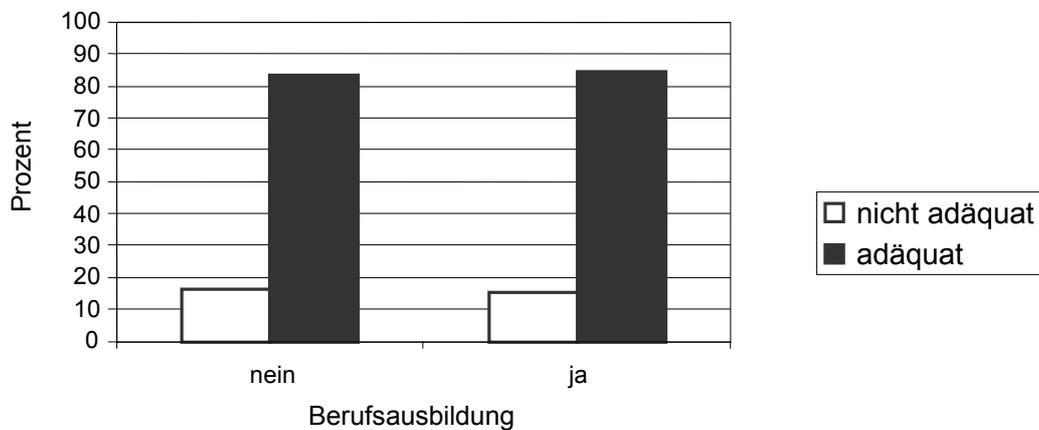
**Abbildung 19: Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten AbsolventInnen nach der Abschlussnote**



**Abbildung 20: Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten AbsolventInnen nach der Studiendauer**



**Abbildung 21: Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten AbsolventInnen nach Berufsausbildung**

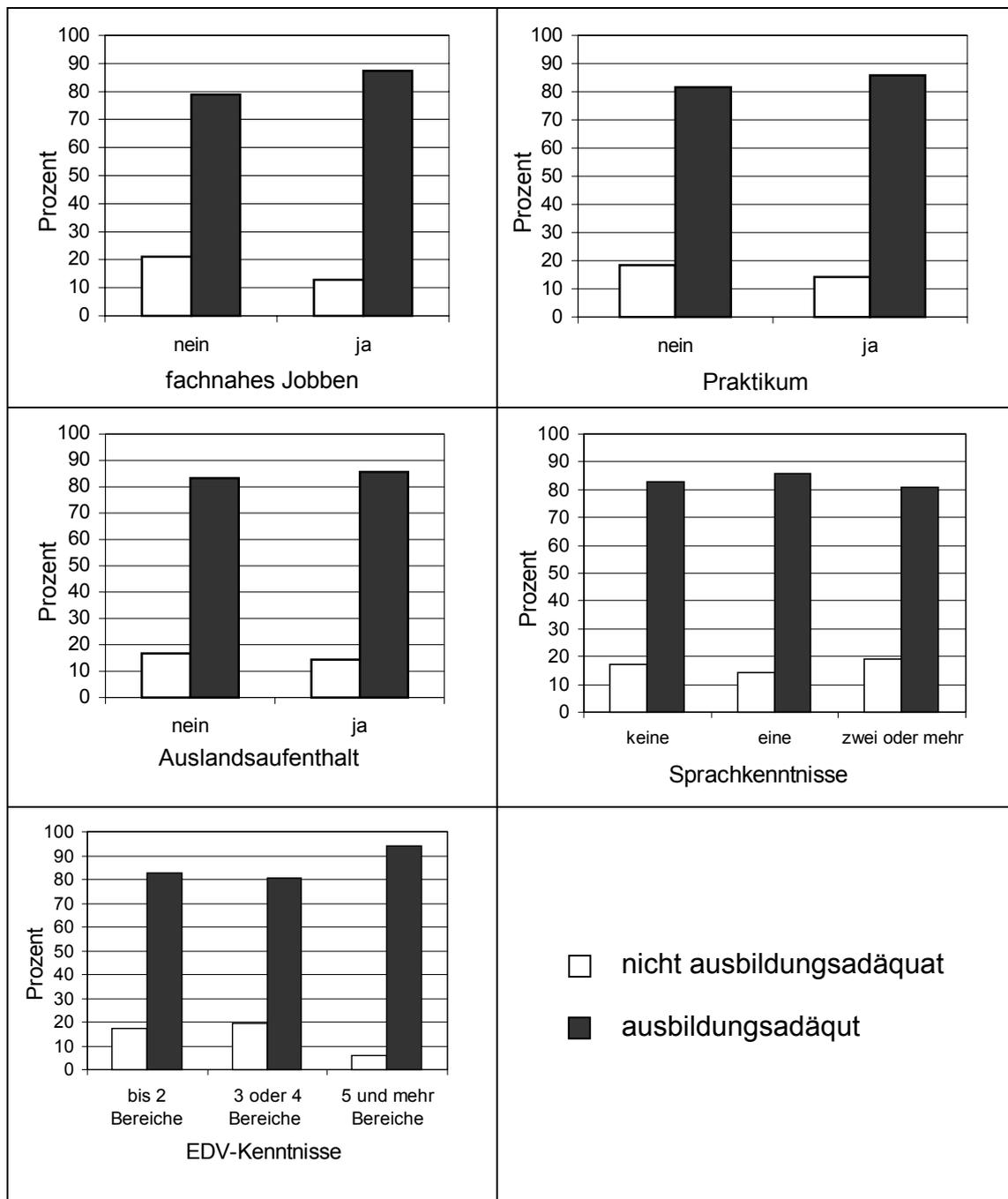


Weniger eindeutig stellen sich die Ergebnisse im Hinblick auf die *Studiendauer* dar (Abbildung 20). Bei der Gruppe von AbsolventInnen mit einer Studiendauer von über 14 Semestern ist ein deutlich kleinerer Anteil ausbildungsadäquat beschäftigt als in den beiden Gruppen mit geringerer Studiendauer. Dieser Unterschied entspricht der signaltheoretisch begründeten Hypothese, er ist jedoch zwischen den beiden Gruppen mit kurzer und mittlerer Studiendauer gering und zudem stimmt seine Richtung nicht mit den Annahmen der signaltheoretisch begründeten Hypothese überein: In der Gruppe mit mittlerer Studiendauer ist ein um rund zwei Prozentpunkte größerer Anteil ausbildungsadäquat beschäftigt als in der Gruppe mit geringer Studiendauer. Damit entsprechen die bivariaten Befunde weder der humankapitaltheoretisch begründeten Hypothese, nach der die Studiendauer keinen Einfluss auf die Ausbildungsadäquanz der ersten Stelle hat, noch der signaltheoretisch begründeten Hypothese.

Der Anteil von ausbildungsadäquat beschäftigten AbsolventInnen ist in der Gruppe mit *Berufsausbildung* und der Gruppe ohne Berufsausbildung annähernd gleich (Abbildung 21). Ein fehlender Einfluss einer Berufsausbildung auf die Ausbildungsadäquanz der ersten regulären Erwerbstätigkeit entspricht der signaltheoretisch abgeleiteten Hypothese. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass zumindest die Richtung des bestehenden minimalen Unterschieds der aus der Humankapitaltheorie abgeleiteten Hypothese entspricht: Der Anteil der AbsolventInnen mit ausbildungsadäquater Beschäftigung ist bei der Gruppe mit Berufsausbildung um einen Prozentpunkt größer.

Im Hinblick auf die *Zusatzqualifikationen* stellen sich die Ergebnisse wie folgt dar (Abbildung 22, nächste Seite): Für die Variablen *fachnahes Jobben*, *Praktikum* und *Auslandsaufenthalt* zeigen sich Zusammenhänge entsprechend der formulierten Hypothese: In der Gruppe mit der jeweiligen Zusatzqualifikation ist der Anteil der ausbildungsadäquat Beschäftigten höher als in der Gruppe ohne die Zusatzqualifikation. Der Unterschied beträgt für die Variable *fachnahes Jobben* 9 % und für die Variable *Praktikum* 4 %. Im Falle der Variable *Auslandsaufenthalt* ist der Unterschied mit 2 % allerdings minimal.

**Abbildung 22: Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten AbsolventInnen nach den Zusatzqualifikationen**



Für die Variable *Sprachkenntnisse* entspricht der bivariate Zusammenhang nicht der Hypothese: In der Gruppe der AbsolventInnen, die gute Kenntnisse in einer Sprache haben, ist der Anteil der ausbildungsadäquat Beschäftigten geringfügig höher als in der Gruppe der AbsolventInnen, die keine Sprache gut

beherrschen, und als in der Gruppe derjenigen, die mehr als eine Sprache gut beherrschen.

Für die Variable *EDV-Kenntnisse* ist der Befund nicht eindeutig: Zwar ist der Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten AbsolventInnen in der Gruppe mit EDV-Kenntnissen in fünf und mehr Bereichen deutlich höher als in den anderen beiden Gruppen. Zwischen der Gruppe von AbsolventInnen mit Kenntnissen in bis zu zwei EDV-Bereichen und der Gruppe der AbsolventInnen mit Kenntnissen in drei oder vier EDV-Bereichen zeigt sich jedoch nicht der erwartete Unterschied.

## 8.2 Multivariate Analyse

Die multivariate Analyse erfolgt mittels einer logistischen Regression. Aufgrund von fehlenden Angaben in den unabhängigen Variablen entfallen für die multivariate Analyse weitere 44 Fälle. Damit basiert die Analyse auf 426 Fällen. Die Ergebnisse stellen sich wie folgt dar:<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Im logistischen Regressionsmodell wird ein linearer Zusammenhang zwischen der logarithmierten relativen Wahrscheinlichkeit eines ‚Erfolgs‘ (hier Ausbildungsadäquanz) und den unabhängigen Variablen unterstellt (vgl. Kohler / Kreuter 2001: 276 ff.). Bei der Überprüfung des funktionalen Zusammenhangs für die Studiendauer mit Hilfe des Locally Weighted Scatterplot-Smoother (LOWESS) zeigt sich für die Studiendauer an Stelle des erforderlichen s-förmigen (bzw. linearen) ein nichtstetiger Kurvenverlauf. (Insbesondere steigt die Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung bei hoher Semesterzahl wieder an. Dieser Anstieg ist auf einige wenige Fälle mit langer Studiendauer (> 18 Semester) zurückzuführen, die alle ausbildungsadäquat beschäftigt sind). Da sich der Fit des Modells bei Aufnahme von höheren Potenzen der Variable *Studiendauer* jedoch nur sehr geringfügig verbessert (und deren Effekte nicht signifikant sind), wird auf die Modellierung eines nichtlinearen Zusammenhangs verzichtet.

**Tabelle 9: Determinanten der Chance einer ausbildungsadäquaten Stelle (Logistische Regression)**

	Mittelwert	Odds Ratio $e^{\beta}$	z-Wert
Abschlussnote	1,8	0,35	(3,31)**
Studiendauer	12,9	0,99	(0,10)
Berufsausbildung	23%	1,38	(0,72)
<b>Zusatzqualifikationen</b>			
fachnahes Jobben	59%	1,11	(0,34)
Praktikum	58%	1,04	(0,13)
Auslandsaufenthalt	32%	1,00	(0,00)
Sprachkenntnisse	1,29	0,89	(0,48)
EDV-Kenntnisse	2,9	1,27	(1,90)+
<b>Studiengang und Studienausrichtung</b>			
Studiengang (Referenz: Psychologie)			
- Sozialwissenschaften	24%	0,51	(1,19)
- Magister Hauptfach	29%	0,79	(0,43)
- Magister Nebenfach	6%	0,63	(0,66)
wirtschaftswiss. Studienausrichtung	28%	1,62	(1,11)
empirischer Studienausrichtung	15%	4,86	(2,59)**
wirtschaftspsych. Studienausrichtung	19%	1,13	(0,19)
<b>Phase zwischen Studium und erster reg. Stelle</b>			
Werk- und Honorartätigkeit	11%	2,42	(1,46)
Ausbildungsstelle	14%	1,78	(1,12)
Weiterbildung	7%	0,60	(0,95)
familiäre Phase	8%	0,81	(0,36)
<b>soziodemographische Merkmale</b>			
Frau	60%	0,75	(0,43)
Kind bei Studienabschluss	7%	1,65	(0,73)
Alter bei Studienabschluss	28,8	0,94	(1,07)
Berufliche Stellung des Vaters (Ref.: Arbeiter)			
- einfacher oder qualifizierter Angestellter	21%	0,94	(0,12)
- Angestellter mit Führungsaufgaben	29%	2,08	(1,38)
- Beamter	20%	1,12	(0,21)
- Selbständiger	19%	4,12	(2,27)*
N	426		
Chi <sup>2</sup> (df)	73,9 (31)		
McFadden Pseudo R <sup>2</sup>	0,20		

0 = erste reguläre Stelle ist nicht ausbildungsadäquat

1 = erste reguläre Stelle ist ausbildungsadäquat

Das Regressionsmodell enthält als zusätzliche Kontrollvariablen Dummies für den Abschlussjahrgang.

Signifikanzniveau: + =  $p < 0,1$ , \* =  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$

Der Modellfit ist mit einem Pseudo-R<sup>2</sup> von 0,2 eher gut.<sup>33</sup> In der Tabelle sind wiederum die exponierten  $\beta$ -Werte (Odds Ratio) ausgewiesen. Diese – genauer  $(e^\beta - 1) \cdot 100$  – können, wie oben beschrieben, als prozentuale Effekte auf die Odds interpretiert werden. Das Odds ist in diesem Fall die relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle, das heißt das Verhältnis zwischen der Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle und der Wahrscheinlichkeit einer nicht ausbildungsadäquaten Stelle.

Die multivariate Analyse bestätigt den deutlichen Einfluss der *Abschlussnote* darauf, ob die erste reguläre Stelle ausbildungsadäquat ist: Bei einer um eine Notenstufe schlechteren Abschlussnote sinkt die relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle bei Kontrolle der anderen ins Modell aufgenommenen unabhängigen Variablen um 65 %. Der Effekt ist signifikant<sup>34</sup> und bestätigt damit die formulierte Forschungshypothese.

Die *Studiendauer* hat auch im Hinblick auf die Ausbildungsadäquanz der ersten Stelle einen Effekt, dessen Richtung zwar der signaltheoretisch abgeleiteten Hypothese entspricht, der jedoch gering ist: Mit jedem zusätzlichen Studiensemester sinkt die relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle um 1 %. Der Effekt ist nicht signifikant. Die signaltheoretisch abgeleitete Hypothese, dass eine kurze Studiendauer die Chance einer ausbildungsadäquaten Stelle erhöht, muss also abgelehnt werden. Damit bestätigt sich die humankapitaltheoretisch abgeleitete Hypothese, nach der die Studiendauer keinen Einfluss auf die Chance einer ausbildungsadäquaten Stelle hat.

Im Gegensatz zur bivariaten Betrachtung, in der sich kein Zusammenhang zwischen abgeschlossener Berufsausbildung und Ausbildungsadäquanz zeigte,

---

<sup>33</sup> Eine Einflussanalyse zeigt, dass die Ergebnisse der Regression insbesondere von Fällen beeinflusst werden, für die mit hoher Wahrscheinlichkeit eine ausbildungsadäquate Stelle vorhergesagt wird, deren Stelle aber tatsächlich nicht ausbildungsadäquat ist. Bei diesen Fällen konnten jedoch keine identischen Ausprägungen für einzelne Variablen festgestellt werden. Unter Umständen könnte die Modellspezifikation verbessert werden indem kontrolliert wird, inwieweit die AbsolventInnen überhaupt eine ausbildungsadäquate Beschäftigung angestrebt haben. Es ist nämlich davon auszugehen, dass einige AbsolventInnen aus freien Stücken eine Tätigkeit gewählt haben, die keinen Hochschulabschluss erfordert, und dass sie diese Situation nicht als negativ empfinden (vgl. Teichler 1990: 151, 166).

<sup>34</sup> Aus den in Abschnitt 6.1.2 erläuterten Gründen wird für die Hypothesentests ein Signifikanzniveau von 10 % zugrunde gelegt.

erhöht eine vor dem Studium absolvierte *Berufsausbildung* die relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle um 38 %. Auch dieser Effekt ist jedoch nicht signifikant. Daher muss die humankapitaltheoretisch abgeleitete Hypothese, nach der eine Berufsausbildung die Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle erhöht, abgelehnt werden. Damit fällt das Ergebnis zugunsten der signaltheoretisch abgeleiteten Hypothese aus, nach der eine Berufsausbildung die Chance einer ausbildungsadäquaten Stelle nicht erhöht.

Für die einzelnen *Zusatzqualifikationen* stellen sich die Ergebnisse unterschiedlich dar: Fachnahe Jobben und ein absolviertes Praktikum erhöhen die relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle um 11 bzw. 4 %. Die Effekte entsprechen damit den bivariat festgestellten hypothesenkonformen Zusammenhängen, sind allerdings nicht signifikant. Signifikant ist hingegen der Effekt der EDV-Kenntnisse: Jeder zusätzliche EDV-Bereich, in dem AbsolventInnen gute Kenntnisse haben, erhöht die relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle um 27 %. Ein Auslandsaufenthalt – für den sich schon bei der bivariaten Analyse nur ein minimaler Effekt zeigte – hat hingegen bei der Kontrolle der anderen unabhängigen Variablen keinen Einfluss auf die relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle. Entgegen der Hypothese, dass Zusatzqualifikationen die Chance auf eine ausbildungsadäquate Stelle erhöhen, sinkt die relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle mit jeder zusätzlichen gut beherrschten Sprache um 11 %. Auch dieser Effekt ist jedoch nicht signifikant.

Im Hinblick auf die Kontrollvariablen ist insbesondere die Bedeutung der Studienausrichtung von SozialwissenschaftlerInnen und MagisterabsolventInnen interessant. Die relative Wahrscheinlichkeit eines ausbildungsadäquaten Arbeitsplatzes ist bei SozialwissenschaftlerInnen und MagisterabsolventInnen, deren Studium empirisch ausgerichtet war, um 386 % höherer als bei AbsolventInnen dieser Studiengänge ohne empirische Studienausrichtung. Allerdings weist der Effekt einen sehr großen Standardfehler von 3,0 auf. Insbesondere die Tatsache, dass die Gruppe der AbsolventInnen mit empirischem Studienschwerpunkt, die keine ausbildungsadäquate Stelle haben, sehr klein ist (N=6), dürfte zur Größe des Standardfehlers beitragen. Der Effekt ist jedoch trotz des großen Standardfehlers signifikant. Für eine empirische Studienausrichtung zeigte sich auch schon bei der Analyse der Suchdauer ein signifikanter Effekt in

Richtung einer höheren Stellenfindungsrate. Die übrigen Variablen, mit denen Studiengang und Studiaausrichtung erfasst wurden, haben – wie schon in der Einkommens- und der Suchdaueranalyse – keinen signifikanten Einfluss.

Ein signifikanter Effekt zeigt sich auch im Hinblick auf die berufliche Stellung der Eltern: AbsolventInnen, deren Eltern selbständig sind, haben – im Vergleich zur Referenzkategorie der Arbeiterkinder – eine signifikant größere relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle. Auch dieser Effekt ist mit einer um 312 % höheren relativen Wahrscheinlichkeit sehr groß. Allerdings ist er – wie der Effekt der empirischen Studiaausrichtung – mit einem großen Standardfehler verbunden. Auch die Kinder von höheren Angestellten und Beamten haben im Vergleich mit Arbeiterkindern eine höhere relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle, jedoch sind diese Effekte nicht signifikant. Wie in Abschnitt 6.2 erläutert, sind mögliche Gründe für die Bedeutung der beruflichen Stellung des Vaters mit der sozialen Herkunft variierende askriptive Merkmale, Unterschiede in der Verfügbarkeit bei der Stellenfindung hilfreicher Kontakte und / oder Unterschiede in den beruflichen Präferenzen und Orientierungen.

Interessant ist, dass Frauen, für die ein signifikant geringerer Stundenlohn der ersten regulären Stelle festgestellt wurde, auch eine geringere relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle haben, wobei der Effekt nicht signifikant ist. Analog hierzu haben AbsolventInnen mit Kind, für die ein signifikant höherer Stundenlohn der ersten regulären Stelle festgestellt wurde, auch eine höhere relative Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Stelle als AbsolventInnen ohne Kind. Auch dieser Effekt ist jedoch nicht signifikant.

## 9 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Ziel der Arbeit war es, Faktoren zu identifizieren, die einen Einfluss darauf haben, ob der Berufseinstieg erfolgreich verläuft. Dabei wurden drei Dimensionen eines erfolgreichen Berufseinstiegs untersucht: Die *Stellensuchdauer*, das *Anfangseinkommen* und die *Ausbildungsadäquanz* der ersten Stelle.

Aus der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie (vgl. Kapitel 2) wurden Hypothesen über den Einfluss der Abschlussnote, der Studiendauer, einer vor dem Studium absolvierten beruflichen Ausbildung und von Zusatzqualifikationen auf die drei untersuchten Dimensionen abgeleitet (vgl. Kapitel 3). Da der humankapitaltheoretische Ansatz zu anderen Vorhersagen über den Einfluss von Studiendauer und beruflicher Ausbildung auf den Berufseinstieg führt als der signaltheoretische Ansatz, wurden für diese Einflussgrößen Alternativhypothesen formuliert. Die Hypothesen wurden anhand der Absolventenstudie der Mannheimer Fakultät für Sozialwissenschaften 2001 / 2002 multivariat überprüft.

Eine große Bedeutung für den Berufseinstieg der AbsolventInnen kommt der *Abschlussnote* zu. Die Hypothesen, dass bessere Abschlussnoten zu einem höheren Anfangseinkommen führen und die Chance einer ausbildungsadäquaten Stelle erhöhen, wurden bestätigt: Sowohl das Anfangseinkommen als auch die Chance auf eine ausbildungsadäquate Stelle sind bei besseren Noten signifikant höher. Auch auf die Stellenfindungsrate haben bessere Noten einen positiven, das heißt suchdauerverkürzenden Effekt; er ist jedoch nicht signifikant. Die Hypothese, dass bessere Noten die Suchdauer verkürzen, musste somit abgelehnt werden. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass sich in einer zusätzlich zur Analyse der Suchdauer durchgeführten explorativen Analyse bei besseren Noten ein starker Anstieg der Chance zeigte, eine Stelle ohne Suche zu finden (vgl. Abschnitt 6.2).

Dass *Zusatzqualifikationen* generell von großer Bedeutung für den Berufseinstieg sind, zeigen die Analysen hingegen nicht. Die Suchdauer wird nur von *Sprachkenntnissen* signifikant beeinflusst, die Ausbildungsadäquanz der ersten regulären Stelle von *EDV-Kenntnissen*. Auf das Einkommen hat keine der untersuchten Zusatzqualifikationen einen signifikanten Einfluss. Die Hypothesen, nach denen Zusatzqualifikationen generell die Suchdauer verkürzen und das

Anfangseinkommen sowie die Chance auf eine abschlussadäquate Stelle erhöhen, mussten folglich abgelehnt werden. Allerdings sollte man nicht übersehen, dass die Richtung eines Großteils der Effekte der Zusatzqualifikationen der Hypothese entspricht. So zeigt die Analyse der Suchdauer, dass alle Zusatzqualifikationen einen positiven Effekt auf die Stellenfindungsrate und somit einen suchdauerverkürzenden Effekt haben. Dies ist insbesondere interessant, weil auch in den in Kapitel 4 vorgestellten Studien für Zusatzqualifikationen durchgängig ein Effekt in Richtung einer höheren Stellenfindungsrate festgestellt wurde, wobei auch diese Effekte weitgehend nicht signifikant waren. Es liegt damit die Vermutung nahe, dass Zusatzqualifikationen durchaus einen Einfluss auf die Suchdauer haben, dieser Einfluss aber vergleichsweise klein ist und die Effekte aufgrund der relativ kleinen Fallzahl der Studien nicht signifikant werden.

Ähnlich stellt sich die Situation bei der abhängigen Variable Einkommen dar. Mit Ausnahme der Sprachkenntnisse, für die kein Einfluss auf das Anfangseinkommen festgestellt werden konnte, zeigen alle Zusatzqualifikationen hypothesenkonform positive, aber nicht signifikante Effekte. Ein Blick auf die in Kapitel 4 vorgestellten Forschungsergebnisse zeigt ebenfalls – mit einer Ausnahme – hypothesenkonforme Effekte.

Uneinheitlicher sind die Ergebnisse im Hinblick auf die Ausbildungsadäquanz. Hier zeigen sich nur für drei der fünf untersuchten Zusatzqualifikationen hypothesenkonforme Effekte. Ein Auslandsaufenthalt hat keinen Effekt auf die Chance, eine ausbildungsadäquate Stelle zu erlangen, Sprachkenntnisse haben sogar einen nicht signifikanten negativen Effekt. Zu den Determinanten der Chance einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung liegen noch kaum Forschungsergebnisse vor.

Interessant ist, dass auf die abhängigen Variablen jeweils unterschiedliche Zusatzqualifikationen einen signifikanten Effekt haben. Im Hinblick auf die Sprachkenntnissen fällt auf, dass sie die Suchdauer signifikant verkürzen, aber einen (nicht signifikanten) negativen Effekt auf die Chance einer ausbildungsadäquaten Stelle haben. Daraus lässt sich folgern, dass eine bestimmte Zusatzqualifikation unterschiedliche Effekte auf die verschiedenen Dimensionen des Be-

rufseinstiegs haben kann und dass unterschiedliche Zusatzqualifikationen im Hinblick auf die verschiedenen Erfolgsdimensionen bedeutsam sein können.

Die *Studiendauer* hat auf alle drei abhängige Variablen einen geringen negativen Einfluss, das heißt es zeigt sich eine mit längerer Studiendauer sinkende Stellenfindungsrate, ein sinkender Bruttostundenlohn und eine geringere Chance auf eine ausbildungsadäquate Stelle. Da der Effekt allerdings in allen drei Fällen nicht signifikant ist, mussten die signaltheoretisch abgeleiteten Hypothesen abgelehnt werden. Damit fällt das Ergebnis zugunsten der humankapitaltheoretisch abgeleiteten Hypothesen aus, nach denen die Studiendauer keinen Einfluss auf die Suchdauer, das Anfangseinkommen und die Chance, eine ausbildungsadäquate Stelle zu erhalten, hat.

Bezüglich der Variable *Berufsausbildung* fielen die Ergebnisse unterschiedlich aus: Es konnte kein Einfluss einer absolvierten Berufsausbildung auf die Stellenfindungsrate festgestellt werden und nur eine nicht signifikante Erhöhung der Chance auf eine ausbildungsadäquaten Stelle. Die aus der Humankapitaltheorie abgeleiteten Hypothesen, nach denen eine absolvierte Berufsausbildung die Suchdauer verkürzt und die Chance auf eine ausbildungsadäquate Stelle erhöht, mussten folglich abgelehnt werden, die signaltheoretisch abgeleiteten Hypothesen wurden bestätigt.

Anders fallen die Ergebnisse im Hinblick auf den Effekt einer Berufsausbildung auf das Einkommen aus: Eine Berufsausbildung erhöht den Bruttostundenlohn der ersten regulären Stelle signifikant. Damit wurde die humankapitaltheoretisch abgeleitete Hypothese bestätigt und die signaltheoretisch abgeleitete Hypothese, nach der eine Berufsausbildung das Anfangseinkommen nicht erhöht, musste abgelehnt werden.

Bei den formulierten Alternativhypothesen wurden damit insgesamt in zwei Fällen die aus der Signaltheorie abgeleiteten Hypothesen bestätigt, in vier Fällen die aus der Humankapitaltheorie abgeleiteten Hypothesen. Die Ergebnisse fallen also weder klar zugunsten der einen noch der anderen Theorie aus.

Welche Schlüsse können nun aus den Ergebnissen gezogen werden? Zunächst stellt sich die Frage der Generalisierbarkeit. Wie dies bei Absolventenstudien die Regel ist, handelt es sich bei der Datenbasis der vorliegenden Untersuchung nicht um eine Zufallsauswahl von HochschulabsolventInnen aus dem

gesamten Bundesgebiet, sondern um eine Vollerhebung spezifischer Abschlussjahrgänge der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Mannheim. Die Ergebnisse können daher nicht auf AbsolventInnen in ganz Deutschland übertragen werden. Selbst eine Übertragung allein auf Studierende der Sozialwissenschaften ist nicht ohne weiteres möglich, denn es ist durchaus vorstellbar, dass sich die Faktoren eines erfolgreichen Berufseinstiegs je nach Universität – etwa aufgrund von Unterschieden zwischen den Studiengängen und der Reputation der Hochschulen – unterscheiden.

Für die sozialwissenschaftlichen AbsolventInnen der Universität Mannheim kann aus den Ergebnissen dieser Untersuchung gefolgert werden, dass sich hoher Einsatz im Studium – sofern er in Form guter Noten Früchte trägt – auszahlt, denn bei guten Noten liegt das Anfangsgehalt durchschnittlich höher und die Chance auf eine ausbildungsadäquate Stelle steigt. Zudem sind gute Noten für einen erfolgreichen Berufseinstieg bedeutsamer als eine kurze Studiendauer. Es kann also unter Umständen sinnvoll sein, für gute Noten eine etwas längere Studiendauer in Kauf zu nehmen.

Bereits vorliegende Forschungsergebnisse sind im Hinblick auf den Einfluss der Note eher uneinheitlich (vgl. Kapitel 4). Die besondere Bedeutung der Abschlussnote für den Berufseinstieg der untersuchten AbsolventInnen könnte damit in Zusammenhang stehen, dass nicht Wenige nach dem Studienabschluss zunächst forschungsnaher Tätigkeiten ausüben, für die gute Noten ein entscheidender Produktivitätsindikator sind. Möglicherweise ist der Effekt auch zum Teil auf die hohe Reputation der Mannheimer sozialwissenschaftlichen Fakultät zurückzuführen, die gute Noten zu einem verlässlichen Signal hoher Produktivität werden lässt.

Auch eine vor dem Studium absolvierte Berufsausbildung ist für den Einstieg ins Arbeitsleben nicht ohne Bedeutung: Zumindest das Anfangseinkommen von AbsolventInnen mit Berufsausbildung liegt deutlich höher. Damit kann allerdings noch kein Urteil darüber gefällt werden, ob es sinnvoll ist, vor dem Studium eine Berufsausbildung zu absolvieren. Um dies zu entscheiden, müsste untersucht werden, inwieweit sich diese Investition im Hinblick auf das Lebenseinkommen lohnt.

Zusatzqualifikationen sind den Analysen zufolge für den Berufseinstieg von Mannheimer SozialwissenschaftlerInnen von eher geringer Bedeutung. Daraus jedoch zu schließen, dass auf den Erwerb von Zusatzqualifikationen während des Studiums verzichtet werden kann, wäre übereilt, denn die Bedeutung von Zusatzqualifikationen unterscheidet sich möglicherweise je nach dem angestrebten Tätigkeitsbereich. Daher kann aus den Ergebnissen nicht grundsätzlich auf die geringe Bedeutung von Zusatzqualifikationen geschlossen werden. Es liegt die Vermutung nahe, dass Zusatzqualifikationen – wie auch die übrigen untersuchten Einflussfaktoren – beim Einstieg in manche Berufsfelder von Bedeutung sind, sich in anderen aber nicht auszahlen, bzw. dass je nach angestrebtem Berufsfeld unterschiedliche Faktoren von Bedeutung sind. Wie bereits angesprochen, spielen gute Noten möglicherweise eine größere Rolle für den Berufseinstieg, wenn eine Tätigkeit im Forschungsbereich angestrebt wird, während sie unter Umständen für eine Tätigkeit im Dienstleistungsbereich oder in der Industrie von geringerer Bedeutung sind. Für die Absolvierung von Praktika wäre umgekehrt vorstellbar, dass sie bei einem Berufseinstieg in den Dienstleistungsbereich oder die Industrie wichtig, für eine Forschungstätigkeit jedoch nur von geringer Bedeutung sind. Hier eröffnet sich eine Forschungsfrage für zukünftige Untersuchungen.

Weiterhin wäre es interessant zu untersuchen, welche Bedeutung Kontaktnetzen beim Berufseinstieg zukommt – eine Fragestellung, die im Rahmen dieser Arbeit zwar aufgeworfen wurde aber nicht verfolgt werden konnte. Auch der Einfluss von Motivation und Einstellungen zum Beruf oder auch ‚weicher‘ Faktoren wie soziale Kompetenz auf den Berufseinstieg wäre ein interessanter Untersuchungsgegenstand. Allerdings sind zur Analyse solcher Zusammenhänge Panelbefragungen erforderlich, da diese Art von Informationen nicht valide retrospektiv erhoben werden kann. Die Absolventenforschung lässt somit noch viel Raum für zukünftige Untersuchungen. Um die Forschungsergebnisse auf eine sichere Basis zu stellen, müssten Studien mit größeren Fallzahlen durchgeführt und systematisch multivariat ausgewertet werden.

## Literaturverzeichnis

- Addison, John T. / Portugal, Pedro (1998): Job search methods and outcome. Discussion Paper N° 98 – 41. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Altonji, Joseph G. / Blank, Rebecca M. (1999): Race and gender in the labor market. In: Ashenfelter, Orley / Card, David (Hrsg.): Handbook of labor economics. Amsterdam u. a: Elsevier Science, 3143 – 3259.
- Arrow, Kenneth J. (1973): Higher education as a filter. In: Journal of Public Economics, 2, 193 – 216.
- Becker, Gary S. (1964, <sup>2</sup>1975): Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York / London: Columbia University Press.
- Blossfeld, Hans-Peter / Hamerle, Alfred / Mayer, Karl U. (1986): Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Frankfurt, M. / New York: Campus.
- Brüderl, Josef (1997): Regressionsverfahren in der Bevölkerungswissenschaft. Langversion eines Artikels aus: Diekmann, A. / Müller, U. / Nauck, B. (Hrsg.): Handbuch der Bevölkerungswissenschaft. Berlin: De Gruyter.
- Brüderl, Josef / Preisendörfer, Peter / Ziegler, Rolf (1996): Der Erfolg neugegründeter Betriebe. Eine empirische Studie zu den Chancen und Risiken von Unternehmensgründungen. Berlin: Duncker und Humblodt.
- Brüderl, Josef / Hinz, Thomas / Jungbauer-Gans, Monika (1996): Langfristig erfolgreich: Münchner Soziologinnen und Soziologen auf dem Arbeitsmarkt. In: Soziologie, 3, 5 – 23.
- Brüderl, Josef / Hinz, Thomas / Jungbauer-Gans, Monika (1995): Münchner Soziologinnen und Soziologen im Beruf. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 4, 328 – 345.
- Büchel, Felix (1998): Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Büchel, Felix (1997): Berufseinmündung und erste Karrierephase von Akademikern mit einer beruflichen Zusatzqualifikation. Ein Beitrag zur bildungspolitischen Kontroverse ‚HIS versus Büchel / Helberger‘. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 30 (3), 620 – 634.
- Büchel, Felix / Bausch, Thomas (1997): Zum Einkommenseffekt einer vor dem Universitätsstudium absolvierten Berufsausbildung. Diskussionspapier

- 1997/D7. Berlin: Wirtschaftswissenschaftliche Dokumentation der Technischen Universität Berlin.
- Büchel, Felix / Matiaske, Wenzel (1996): Die Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung bei Berufsanfängern mit Fachhoch- und Hochschulabschluss. In: Konjunkturpolitik, 42 (1), 53 – 83.
- Büchel, Felix / Helberger, Christoph (1995): Bildungsnachfrage als Versicherungsstrategie. Der Effekt eines zusätzlich erworbenen Lehrabschlusses auf die beruflichen Startchancen von HochschulabsolventInnen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 28 (1), 32 – 42.
- Cleves, Mario / Gould, William / Gutiérrez, Roberto (2002): An introduction to survival analysis using Stata. College Station, Texas: Stata Press.
- Der Spiegel, 46, 13.11.2000.
- Diekmann, Andreas (1997): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek: Rowohlt.
- Diekmann, Andreas / Mitter, Peter (1984): Methoden zur Analyse von Zeitverläufen. Stuttgart: Teubner.
- Ehrenberg, Ronald G. / Smith, Robert S. (1987): Modern labor economics: theory and public policy. Glenview / Boston / London: Scott, Foresman and Company.
- Franz, Wolfgang (1999): Arbeitsmarktökonomik. Berlin u. a.: Springer.
- Goldthorpe, John H. (2000): On sociology: numbers, narratives, and the integration of research and theory. Oxford: Oxford University Press.
- Granovetter, Mark S. (1974): Getting a job. A study of contacts and careers. Cambridge: Harvard University Press.
- Granovetter, Mark S. (1973): The strength of weak ties. In: American Journal of Sociology, 78 (6), 1360 – 1380.
- Kohler, Ulrich / Kreuter, Frauke (2001): Datenanalyse mit Stata. Allgemeine Konzepte der Datenanalyse und ihre praktische Anwendung. München, Wien: R. Oldenbourg.
- König, Heinz (1979): Job-Search-Theorien. In: Bombach, Gottfried / Gahlen, Bernhard / Ott, Alfred (Hrsg.): Neuere Entwicklungen in der Beschäftigungstheorie und -politik. Tübingen: Mohr, 63 – 115.
- Kreuter, Frauke (2000): Abschlussbericht des Forschungsprojekts Absolventenbefragung des Fachbereichs Politik- und Verwaltungswissenschaft der Universität Konstanz. Universität Konstanz, Fachbereich für Politik und

- Verwaltungswissenschaft. Online-Ressource: <http://www.ub.uni-konstanz.de/kops/volltexte/2000/521/index.html> (31.07.2002).
- Lärm, Thomas (1982): Arbeitsmarkttheorie und Arbeitslosigkeit. Systematik und Kritik arbeitsmarkttheoretischer Ansätze. Frankfurt am Main: Fischer.
- Lüdeke, Reinar / Beckmann, Klaus (2001): Die Passauer Absolventenstudie „Wirtschaftswissenschaften“: Leistungsindikatoren (Noten), Einkommensniveaus, Einkommensprofile und Einkommensbarwerte. In: Weizäcker, Robert K.: Bildung und Beschäftigung. Berlin: Duncker & Humblot, 27 – 122.
- McCall, John J. (1970): Economics of information and job search. In: Quarterly Journal of Economics, 84 (1), 113 – 126.
- McKenna, Chris J. (1985): Uncertainty and the labour market: recent developments in job-search theory. Brighton: Wheatsheaf Books.
- Mincer, Jacob (1962): On-the-job training: costs, returns and some implications. In: Journal of Political Economy, 70 (supplement), 50 – 79.
- Mincer, Jacob (1974): Schooling, experience, and earnings. New York: National Bureau of Economic Research.
- Mortensen, Dale T. (1970): Job search, the duration of unemployment, and the Phillips Curve. In: American Economic Review, 60 (5), 847 – 862.
- Müller, Walter / Shavit, Yossi (1998): Bildung und Beruf im institutionellen Kontext. Eine vergleichende Studie in 13 Ländern. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 1 (4), 501 – 533.
- Noll, Heinz-Herbert (1981): Kriterien und Mechanismen der beruflichen Platzierung – ein Aspekt der Wohlfahrtsproduktion. In: Mannheimer Berichte (18), 488 – 498.
- Pflicht, Hannelore / Schober, Karen / Schreyer, Franziska (1994): Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensen 1985 bis 1991. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 27 (3), 177 – 204.
- Pissarides, Christopher (1985): Job search and the functioning of labour markets. In: Carline, Derek u. a. (Hrsg.): Labour economics. London / New York: Longman, 159 – 185.
- Preisendörfer, Peter / Voss, Thomas (1988): Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen. In: Soziale Welt, 39 (1), 104 – 119.
- Schlaffke, Wilfried (1972): Akademisches Proletariat? Osnabrück: Fromm.

- Schmid, Günther (2001): Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: Schäfers, Bernhard / Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen: Leske und Budrich, 21 – 36.
- Schultz, Theodore W. (1961): Investment in human capital. In: The American Economic Review, 51, 1 – 17.
- Sesselmeier, Werner / Blauermel, Gregor (1997): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg: Physica.
- Schomburg, Harald u. a. (Hrsg.) (2001): Erfolgreich von der Uni in den Job. Regensburg, Düsseldorf, Berlin: Fit for Business
- Spence, Michael (1973): Job market signaling. In: Quarterly Journal of Economics, 87 (3), 355 – 374.
- Statistisches Bundesamt (2002): Statistisches Jahrbuch 2002 für die Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Steiner, Viktor (1990): Determinanten individueller Arbeitslosigkeit. Mikroökonomische Erklärungsansätze und empirische Analysen für Österreich. Wien: VWGO.
- Steiner, Viktor / Lauer, Charlotte (2000): Private Erträge von Bildungsinvestitionen in Deutschland. Diskussionspapier. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Stigler, George J. (1962): Information in the labor market. In: The Journal of Political Economy, 70, 94 – 105.
- Stiglitz, Joseph E. (1975): The theory of „screening“. Education, and the distribution of income. In: American Economic Review, 65 (3), 83 – 300.
- Szydlík, Marc (1993): Arbeitseinkommen und Arbeitsstrukturen: Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und die Deutsche Demokratische Republik. Berlin: Ed. Sigma.
- Teichler, Ulrich (2000): Potenziale und Erträge von Absolventenstudien. In: Burkhardt, Anke / Schomburg, Harald / Teichler, Ulrich (Hrsg.): Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien. Kassel: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung (zugleich Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung), 9 – 26.
- Teichler, Ulrich (1990): Zum Zusammenhang von Studium und Beruf in der Einschätzung der Absolventen. In: Teichler, Ulrich / Winkler, Helmut (Hrsg.): Der Berufsstart von Hochschulabsolventen. Bad Honnef: Bock, 151 – 177.
- Treiman, Donald J. / Yip, Kam-Bor (1989): Educational and occupational attainment in 21 countries. In: Kohn, Melvin L. (Hrsg.): Cross-national re-

---

search in sociology. Newbury Park / London / New Delhi: Sage Publications.

Velling, Johannes / Pfeiffer, Friedhelm (1997): Arbeitslosigkeit, inadäquate Beschäftigung, Berufswechsel und Erwerbsbeteiligung. Empirische Analysen zur unzulänglichen Nutzung von Humankapital in Baden-Württemberg und Westdeutschland auf der Basis des Mikrozensus der Jahre 1991 und 1993. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

Ziegler, Rolf / Brüderl, Josef / Diekmann, Andreas (1988): Stellensuchdauer und Anfangseinkommen bei Hochschulabsolventen. Ein empirischer Beitrag zur Job-Search-Theorie. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 108 (2), 247 – 270.

## Anhang

- I Verteilung der Merkmale Abschlussemester, Geschlecht und Studiengang in der Grundgesamtheit, unter den Angeschriebenen und im Rücklauf (Tabellen 10, 11 und 12)
- II Rekodierung der beruflichen Stellung des Vaters in fünf Kategorien (Frage 6.14 im Fragebogen)
- III Rekodierung der Wirtschaftsbereiche in sieben Kategorien (Kalendarium S. 9-10 im Fragebogen)
- IV Tabelle 13
- V Fragebogen

**I Verteilung der Merkmale Abschlusssemester, Geschlecht und Studiengang in der Grundgesamtheit, unter den Angeschriebenen und im Rücklauf (Tabellen 10, 11 und 12)**

**Tabelle 10: Verteilung des Merkmals Abschlusssemester in der Grundgesamtheit, unter den Angeschriebenen und im Rücklauf (%)**

	Grundgesamtheit	Angeschriebene	Rücklauf (7 Missing)
WS 94/95	6,8	6,8	7,6
SS 95	6,6	5,6	5,1
WS 95/96	7,0	6,8	5,8
SS 96	6,5	6,2	6,9
WS 96/97	7,2	7,2	8,0
SS 97	10,7	10,9	10,3
WS 97/98	12,1	11,2	8,5
SS 98	8,5	8,7	8,5
WS 98/99	8,2	8,2	5,8
SS 99	9,6	10,1	9,0
WS 99/2000	8,4	9,2	10,1
SS 2000	8,5	9,3	14,3
	100,0	100,0	100,0

**Tabelle 11: Verteilung des Merkmals Geschlecht in der Grundgesamtheit, unter den Angeschriebenen und im Rücklauf (%)**

	Grundgesamtheit (10 nicht zuordenbar)	Angeschriebene (5 nicht zuordenbar)	Rücklauf (2 Missing)
Weiblich	55,5	54,9	57,3
Männlich	44,5	45,1	42,7
	100,0	100,0	100,0

**Tabelle 12: Verteilung des Merkmals Studiengang in der Grundgesamtheit, unter den Angeschriebenen und im Rücklauf (%)**

	Grundgesamtheit	Angeschriebene	Rücklauf (kein Missing)
Dipl.-SoWi	7,3	8,2	9,2
Dipl.-Soziologie	10,5	10,7	11,8
Dipl.-Psychologie	35,8	36,9	37,5
Magister Artium	39,1	37,4	34,7
Lehramt	7,4	6,8	6,8
	100,0	100,0	100,0

## II Rekodierung der beruflichen Stellung des Vaters in fünf Kategorien (Frage 6.14 im Fragebogen)

### 1. Arbeiter

### 2. Angestellter mit einfacher oder qualifizierter Tätigkeit

- Angestellter mit einfacher Tätigkeit
- Angestellter mit qualifizierten Aufgaben

### 3. Angestellter mit Führungsaufgaben

### 4. Beamter

- Beamter im einfachen / mittleren Dienst
- Beamter im gehobenen / höheren Dienst

### 5. Selbständiger

- Selbständiger
- freier akademische Beruf
- mithelfender Familienangehöriger

### Missing

- Hausmann
- arbeitslos
- weiß nicht

### **III Rekodierung der Wirtschaftsbereiche in sieben Kategorien (Kalendarium S. 9-10 im Fragebogen)**

#### **1. Industrie**

- Landwirtschaft / Bergbau / Energie / Wasser (1)
- verarbeitendes Gewerbe / Industrie (2)

#### **2. Dienstleistung**

- Handel (3)
- Banken, Kreditgewerbe (4)
- Versicherungsgewerbe (5)
- Transportunternehmen (6)
- Wirtschafts-, Personal-, Rechtsberatungsunternehmen (7)
- Markt- und Meinungsforschungsinstitut (8)
- EDV-Dienstleister (9)
- Internet-Dienstleister (10)
- private Aus- und Weiterbildungseinrichtungen (15)

#### **3. Presse / Verlagswesen**

- Presse, Rundfunk, Fernsehen (11)
- Verlagswesen (12)

#### **4. Gesundheitswesen / Soziale Dienste**

- Gesundheitswesen (13)
- Soziale Dienstleistungen (14)

#### **5. Hochschule / Forschung**

- Hochschulen (17)
- Forschungseinrichtungen (18)

#### **6. Bund / Verbände / Organisationen**

- Berufs-, Wirtschaftsverbände, Parteien (20)
- Kirchen, Glaubensgemeinschaften (21)
- Vereine (22)
- Internationale Organisationen (23)
- Bund, Länder, Gemeinden, Sozialversicherung (24)

#### **7. Sonstige**

- Schulen (16)
- Kunst, Kultur (19)
- Sonstiges (25/26)

## IV Tabelle 13

Tabelle 13: Effekt der Suchdauer auf den Bruttostundenlohn der ersten regulären Stelle (OLS-Regression)

	Mittelwert	e <sup>β</sup>	t-Wert
Suchdauer	4,3	1,004	(0,83)
Abschlussnote	1,9	0,960	(1,15)
Studiendauer	12,7	0,994	(0,92)
Berufsausbildung	24%	1,146	(3,04)**
<b>Zusatzqualifikationen</b>			
fachnahes Jobben	54%	1,076	(2,12)*
Praktikum	53%	1,089	(2,38)*
Auslandsaufenthalt	30%	1,035	(0,88)
Sprachkenntnisse	1,3	1,018	(0,69)
EDV-Kenntnisse	2,8	1,014	(1,06)
<b>Studiengang und Studienausrichtung</b>			
Studiengang (Referenz: Psychologie)			
- Sozialwissenschaften	26%	0,962	(0,65)
- Magister Hauptfach	28%	1,012	(0,20)
- Magister Nebenfach	6%	0,923	(0,98)
wirtschaftswiss. Studienausrichtung	30%	1,078	(1,84)+
empirischer Studienausrichtung	15%	1,050	(0,94)
wirtschaftspsych. Studienausrichtung	20%	1,060	(1,00)
<b>Charakteristika der Stelle</b>			
Teilzeitstelle	20%	1,038	(0,64)
befristete Stelle	33%	0,916	(1,77)+
Wirtschaftsbereich (Ref. Hochschule / Forschung)			
- Industrie	6%	0,909	(1,11)
- Dienstleistung	44%	0,847	(2,42)*
- Presse / Verlagswesen	6%	0,764	(3,06)**
- Gesundheitswesen / Soziale Dienste	7%	1,000	(0,00)
- Bund/Verbände / Organisationen	8%	0,992	(0,10)
- Sonstige	8%	0,791	(2,88)**
<b>soziodemographische Merkmale</b>			
Frau	56%	0,915	(2,43)*
Kind bei Studienabschluss	4%	1,140	(1,53)
Alter bei Studienabschluss	28,9	1,003	(0,48)
Berufliche Stellung des Vaters (Ref.: Arbeiter)			
- einfacher oder qualifizierter Angestellter	23%	1,045	(0,77)
- Angestellter mit Führungsaufgaben	32%	1,057	(1,04)
- Beamter	18%	1,014	(0,23)
- Selbständiger	13%	1,107	(1,59)
N	186		
R <sup>2</sup>	0,42		

Das Regressionsmodell enthält als zusätzliche Kontrollvariablen Dummies für den Abschlussjahrgang.

Signifikanzniveau: + = p < 0,1, \* = p < 0,05, \*\* = p < 0,01



# **Befragung der Absolventinnen und Absolventen der Fakultät für Sozialwissenschaften**

**Abschlusssemester 1994/1995 bis 2000**



## 1. Das Studium

Zunächst bitten wir Sie, einige Fragen zu Ihrem Studium zu beantworten. Gemeint ist Ihr Diplom-Soziologie-, Diplom-Sozialwissenschafts-, Diplom-Psychologie-, Magister- oder Lehramtsstudium, das Sie zwischen dem WS 1994/95 und dem SS 2000 abgeschlossen haben. Falls Sie Magister- oder LehramtsabsolventIn sind, beziehen Sie sich bitte nur auf die Fächer Politik und / oder Soziologie.

### 1.1 Weshalb haben Sie begonnen, Ihren Studiengang zu studieren? (Mehrfachnennungen möglich)

- aus fachlichem Interesse
- im Hinblick auf ein berufliches Ziel
- aus gesellschaftspolitischem Interesse
- um gute Verdienstmöglichkeiten zu erreichen
- um mich persönlich zu entfalten
- weil es keine Studienbeschränkung gab
- weil mir dieses Studium Zeit zum Geldverdienen ließ
- weil mir dieses Studium Zeit für meine sonstigen Interessen ließ
- weil Freunde / Bekannte dasselbe studierten
- als Übergangslösung
- weil mir damals nichts anderes einfiel
- sonstige Gründe: .....

### 1.2 Wie bewerten Sie aus heutiger Sicht folgende Aspekte Ihres Studiums?

<i>sehr gut</i>				<i>sehr schlecht</i>	
<input type="checkbox"/>	Vielfalt des Lehrangebotes				
<input type="checkbox"/>	wissenschaftlicher Anspruch des Lehrangebotes				
<input type="checkbox"/>	Qualität der Vermittlung der Lehrinhalte durch DozentInnen				
<input type="checkbox"/>	Prüfungsthemen				
<input type="checkbox"/>	Prüfungsorganisation				
<input type="checkbox"/>	Unterstützung / Anleitung bei der Studienorganisation				
<input type="checkbox"/>	Betreuung / Beratung bei der Abschlussarbeit				
<input type="checkbox"/>	Studierbarkeit in der Regelstudienzeit				
<input type="checkbox"/>	Möglichkeiten zu Kontakten mit Lehrenden				
<input type="checkbox"/>	Kontakte zu StudienkollegInnen				
<input type="checkbox"/>	Bezug zur Berufspraxis				
<input type="checkbox"/>	Studienbedingungen insgesamt				

### 1.3 Würden Sie sich aus heutiger Sicht wieder für Ihren Studiengang entscheiden? Magister- oder LehramtsabsolventInnen: Beziehen Sie sich bitte auf Ihr sozialwissenschaftliches Fach (Fächer).

- ja                       nein

### 1.4 Wie beurteilen Sie Ihr Engagement während Ihres Studiums in bezug auf ...

	<i>sehr engagiert</i>				<i>gar nicht engagiert</i>
... Studieninhalte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Gremienarbeit / Arbeit in studentischen Initiativen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 1.5 Welchen Abschluss haben Sie erworben?

- Diplom-Sozialwissenschaften  → *BITTE BEANTWORTEN SIE FRAGE 1.5.1*  
 Diplom-Soziologie  → *BITTE BEANTWORTEN SIE FRAGE 1.5.2*  
 Diplom-Psychologie  → *BITTE BEANTWORTEN SIE FRAGE 1.5.3*  
 Magister Artium  → *BITTE BEANTWORTEN SIE FRAGE 1.5.4*  
 1. Staatsexamen Lehramt  → *BITTE BEANTWORTEN SIE FRAGE 1.5.4*

### 1.5.1 *Diplom-Sozialwissenschaften*: Welche waren Ihre Prüfungsfächer?

#### *Sozialwissenschaftliche Fächer*

- Soziologie I (Soziologische Theorie)  
 Soziologie II (Vergl. Gesellschaftsanalyse)  
 Politische Soziologie  
 Vergleichende Regierungslehre  
 Internationale Politik  
 Zeitgeschichte  
 Sozialpsychologie  
 Methoden der empirischen Sozialforschung

#### *Wahlpflichtfach*

- Arbeits- und Organisationspsychologie  
 Pädagogische Psychologie  
 BWL Marketing  
 BWL Organisation  
 BWL Arbeitswissenschaft  
 VWL Theorie  
 VWL Politik  
 Öffentliches Recht  
 Sonstiges: .....

### 1.5.2 *Diplom-Soziologie*: Welches war Ihr Wahlfach?

- Politische Wissenschaft  Psychologie  
 VWL  Wissenschaftslehre  
 BWL  Sonstiges: .....

### 1.5.3 *Diplom-Psychologie*: Welche waren Ihre Wahlpflichtfächer?

#### *Nichtpsychologisches Wahlpflichtfach*

- BWL  
 Erziehungswissenschaft  
 Informatik  
 Philosophie  
 Psychiatrie  
 Mathematik  
 Soziologie  
 Wissenschaftslehre  
 Kriminologie  
 Neurologie

- Sonstiges: .....

#### *Wahlpflichtfach*

- Sozialpsychologie  
 Markt- und Werbepsychologie  
 Sonstiges: .....

#### *Zusatzfach*

- Forensische Schriftuntersuchung  
 Markt- und Werbepsychologie  
 Verkehrspsychologie  
 Sonstiges: .....

### 1.5.4 *Magister Artium und Lehramt*: Welche waren Ihre Prüfungsfächer? (*HF*=Hauptfach, *NF*=Nebenfach)

- | <i>HF</i>                | <i>NF</i>                                        |
|--------------------------|--------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Politische Wissenschaft |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Soziologie              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Philosophie             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Erziehungswissenschaft  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Geschichte              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Germanistik             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Anglistik               |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Romanistik              |

- | <i>HF</i>                | <i>NF</i>                                                      |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Slawistik                             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> BWL                                   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> VWL                                   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Archäologie                           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Öffentliches Recht                    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Medien- u. Kommunikationswissenschaft |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Sonstiges: .....                      |

**1.6 Wann haben Sie dieses Studium aufgenommen?**WS 19   /  SS 19  **1.7 Haben Sie im Laufe dieses Studiums die Universität gewechselt? Wenn ja, ab welchem Semester studierten Sie an der Universität Mannheim?** habe nicht gewechseltab dem   . Semester**1.8 Welche Abschlussnote haben Sie insgesamt erreicht? (Bitte geben Sie Ihre Note mit Dezimalstellen an (z.B. 2,7). Falls Sie sich nicht mehr sicher sind, schätzen Sie bitte möglichst genau.)**, **1.9 Bei welcher Professorin / welchem Professor haben Sie Ihre Diplom- / Magister- bzw. Zulassungsarbeit geschrieben? (ErstgutachterIn)**

- |                                  |                                       |                                      |                                          |
|----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Berger  | <input type="checkbox"/> Handl        | <input type="checkbox"/> Kielmansegg | <input type="checkbox"/> Ruck            |
| <input type="checkbox"/> Bless   | <input type="checkbox"/> Hirsch-Weber | <input type="checkbox"/> Kohler-Koch | <input type="checkbox"/> Stahlberg       |
| <input type="checkbox"/> Bohnen  | <input type="checkbox"/> Herrmann     | <input type="checkbox"/> Mangold     | <input type="checkbox"/> Van Deth        |
| <input type="checkbox"/> Brüderl | <input type="checkbox"/> Hofer        | <input type="checkbox"/> Mayer       | <input type="checkbox"/> Wittmann        |
| <input type="checkbox"/> Bungard | <input type="checkbox"/> Hölzl        | <input type="checkbox"/> Müller      | <input type="checkbox"/> Sonstige: ..... |
| <input type="checkbox"/> Esser   | <input type="checkbox"/> Irtel        | <input type="checkbox"/> Pappi       |                                          |
| <input type="checkbox"/> Flora   | <input type="checkbox"/> Jahn         | <input type="checkbox"/> Rey         |                                          |

**1.10 Welches waren die beiden wichtigsten Quellen, aus denen Sie Ihr Studium finanzierten?**

- | <i>einzigste /<br/>wichtigste<br/>Quelle</i> | <i>zweitwichtigste<br/>Quelle</i> |                                                      |
|----------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>          | Zuwendungen von Eltern / Verwandten                  |
| <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>          | Zuwendungen des (Ehe-)Partners / der (Ehe-)Partnerin |
| <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>          | BAföG                                                |
| <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>          | eigenes Einkommen (z.B. durch Jobben)                |
| <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>          | Stipendium                                           |
| <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>          | Sonstige: .....                                      |

---

## 2. Weitere Qualifikationen

---

*Im Folgenden möchten wir gerne von Ihnen erfahren, ob Sie eventuell neben Ihrem Studienabschluss weitere Qualifikationen erworben haben.*

### 2.1 Hatten Sie vor Ihrem sozialwissenschaftlichen Studium bereits ein anderes Studium begonnen?

- ja, abgeschlossen
- ja, mit bestandener Zwischenprüfung / Vordiplom
- ja, angefangen
- nein

---

### 2.2 Hatten Sie vor Ihrem Studium eine berufliche Ausbildung / Lehre absolviert?

- ja, abgeschlossen
- ja, angefangen
- nein → *BITTE WEITER MIT FRAGE 2.5*

---

### 2.3 In welchem Bereich hatten Sie die Ausbildung / Lehre absolviert?

- gewerblich-technischer Bereich
- kaufmännischer Bereich
- Sozial- und Gesundheitswesen
- Sonstiges: .....

---

### 2.4 Wie lange haben Sie vor Beginn des Studiums in Ihrem Ausbildungsberuf gearbeitet, wenn Sie die Ausbildungszeit nicht mitrechnen? (Falls Sie in Ihrem Ausbildungsberuf nicht mehr gearbeitet haben oder Ihre Ausbildung abgebrochen haben, tragen Sie bitte "0" ein)

Monate

---

### 2.5 Haben Sie während Ihres Studiums gejobbt bzw. waren Sie erwerbstätig? (*nicht gemeint sind hier Praktika*)

- ja, überwiegend während der gesamten Studiendauer
- ja, während Teilen des Studiums
- ja, aber nur selten
- nein → *BITTE WEITER MIT FRAGE 2.9*

---

### 2.6 Wie viele verschiedene Jobs hatten Sie während Ihres Studiums?

verschiedene Jobs

**2.7 Waren darunter Jobs bzw. Tätigkeiten, die im weiteren Sinne fachlich etwas mit Ihrem Studium oder Ihrem angestrebten Berufsfeld zu tun hatten? (Mehrfachnennungen möglich)**

- ja, ich war als studentische Hilfskraft fachnah an einem Fachbereich / Institut tätig
- ja, ich war in einem Betrieb / einer Behörde / Dienststelle mit fachnahen Aufgaben betraut
- ja, ich war fachnah selbständig / freiberuflich tätig
- nein, es gab keinen direkten fachlichen Zusammenhang

**2.8 Wenn Sie Ihre Erwerbstätigkeit während des Studiums einmal insgesamt betrachten, welche der folgenden Aspekte treffen aus heutiger Sicht zu? (Mehrfachnennungen möglich)**

*Die damalige Erwerbstätigkeit ...*

- ... hat mir geholfen, eine Stelle zu finden
- ... hat zur Praxisnähe beigetragen
- ... hat mich fachlich weitergebracht
- ... hat mir geholfen, mich im Studium beruflich zu orientieren
- ... diente ausschließlich dem Lebensunterhalt
- ... hat die Studiendauer verlängert
- ... hielt mich davon ab, mich genügend auf mein Studium zu konzentrieren
- ... war hilfreich, weil ..... (sonstiger Grund)
- ... war nicht hilfreich, weil ..... (sonstiger Grund)

**2.9 Haben Sie vor oder während Ihres Studiums ein oder mehrere Praktika (auch Pflichtpraktika) absolviert?**

- nein → **BITTE WEITER MIT FRAGE 2.10**
- ja → **Bitte tragen Sie für jedes Praktikum Ihren Tätigkeitsbereich und die Dauer des Praktikums ein und kreuzen Sie an, ob Sie das Praktikum im Inland oder im Ausland absolviert haben.**

- |   |                                          |    |                                      |
|---|------------------------------------------|----|--------------------------------------|
| 1 | Forschung (z.B. Uni, Forschungsinstitut) | 10 | Beratung / Consulting                |
| 2 | Markt- und Meinungsforschung             | 11 | Internet / IT                        |
| 3 | Aus- und Weiterbildung                   | 12 | journalistische Tätigkeiten          |
| 4 | Personalangelegenheiten                  | 13 | Referententätigkeiten                |
| 5 | Werbung / Marketing                      | 14 | Sozialarbeit                         |
| 6 | Öffentlichkeitsarbeit                    | 15 | Therapie und Beratung                |
| 7 | Verkauf / Vertrieb                       | 16 | klinische Tätigkeit, z.B. Diagnostik |
| 8 | Planung und Organisation                 | 17 | Sonstiges, und zwar: .....           |
| 9 | Projektmanagement                        | 18 | Sonstiges, und zwar: .....           |

	Kennziffer des Tätigkeitsbereichs	Dauer in Monaten	Inland	Ausland
1. Praktikum	.....	..... Monat(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Praktikum	.....	..... Monat(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Praktikum	.....	..... Monat(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Praktikum	.....	..... Monat(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Praktikum	.....	..... Monat(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Praktikum	.....	..... Monat(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**2.10 Befanden Sie sich vor oder während Ihres Studiums zu Erwerbs-, Ausbildungs- oder Weiterbildungszwecken im Ausland? Wenn ja, zu welchen Zwecken und wie lange?**  
 (Praktika bitte nicht mehr angeben)

nein → **BITTE WEITER MIT FRAGE 2.11**

Zweck	ja	Dauer in Monaten
Sprachkurs(e)	<input type="checkbox"/>	..... Monat(e)
Auslandsstudium	<input type="checkbox"/>	..... Monat(e)
Aupair-Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	..... Monat(e)
Erwerbstätigkeit	<input type="checkbox"/>	..... Monat(e)
Sonstiges: .....	<input type="checkbox"/>	..... Monat(e)

**2.11 Wie fundiert waren Ihre Sprachkenntnisse zum Zeitpunkt des Studienabschlusses?**

keine Kenntnisse	Grundkenntnisse	gute Kenntnisse	sehr gute Kenntnisse	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Englisch
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Französisch
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Spanisch
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Italienisch
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstige: .....

**2.12 Wie fundiert waren Ihre EDV-Kenntnisse zum Zeitpunkt des Studienabschlusses?**

keine Kenntnisse	Grundkenntnisse	gute Kenntnisse	sehr gute Kenntnisse	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Textverarbeitung (z. B. Word, Word Perfect)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tabellenkalkulation (z.B. Excel)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Präsentationsprogramme (z.B. PowerPoint)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Statistikprogramme
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Datenbanken (z.B. Access)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Programmiersprachen (z.B. Java)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Umgang mit dem Internet

**2.13 Haben Sie nach Ihrem Studienabschluss weitere Bildungsabschlüsse / Qualifikationen erworben bzw. streben Sie diese an? (Bitte jeweils ankreuzen)** ♦

	nein	ja, beabsichtigt	ja, bereits begonnen	ja, bereits abgeschlossen	ja, abgebrochen
Referendariat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zweitstudium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufbaustudium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promotion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Therapeutische Zusatzausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 3. Tätigkeiten nach dem Studium und Stellensuche

Jetzt würden wir gerne von Ihnen wissen, welche Tätigkeiten Sie nach dem Studium ausgeübt haben und wie Sie – falls Sie erwerbstätig waren – Ihre erste Stelle gefunden haben.

#### 3.1 Wussten Sie zum Zeitpunkt Ihres Studienabschlusses, was Sie beruflich machen wollten?

- |                 |   |   |   |   |   |                       |
|-----------------|---|---|---|---|---|-----------------------|
| ganz und<br>gar | □ | □ | □ | □ | □ | ganz und<br>gar nicht |
|-----------------|---|---|---|---|---|-----------------------|

#### 3.2 Haben Sie seit Studienende zu irgendeinem Zeitpunkt eine reguläre Erwerbstätigkeit angestrebt? (gemeint sind hier auch Trainee-, Volontariats- und Einarbeitungsstellen, nicht aber Referendariat oder Jobben)

- ja  
 nein, habe bisher keine reguläre Erwerbstätigkeit angestrebt → WEITER MIT FRAGE 3.10

#### 3.3 Haben Sie aktiv nach einer Stelle gesucht?

- ja, habe aktiv nach einer Stelle gesucht  
 nein, habe eine selbständige / freiberufliche Existenz aufgebaut → WEITER MIT FRAGE 3.10  
 nein, mir wurde eine Stelle angeboten, ohne dass ich gesucht habe → WEITER MIT FRAGE 3.9

#### 3.4 Wann haben Sie mit der Suche begonnen?

- Monat(e) vor dem Studienabschluss  
 zum Zeitpunkt des Studienabschlusses  
  Monat(e) nach dem Studienabschluss

#### 3.5 Wie lange haben Sie insgesamt gesucht bis feststand, dass Sie Ihre erste reguläre Stelle übernehmen können?

- habe noch keine Stelle gefunden  
  Monat(e)

#### 3.6 Wo haben Sie gesucht? (Mehrfachnennungen möglich)

- in der Mannheimer Region  
 in der Region meines Heimatortes (nicht Mannheim)  
 in anderer Region / anderen Regionen  
 im Ausland

**3.7 Welche Arten der Suche haben Sie eingesetzt? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Bewerbungen auf Inserate in Zeitungen
- Bewerbungen auf Inserate im Internet
- Bewerbungen auf andere Ausschreibungen
- eigene Stellengesuche in Zeitungen
- eigene Stellengesuche in Internet-Stellenbörsen
- "Blindbewerbungen" (Bewerbung, ohne dass Stellenangebot bekannt war)
- Vermittlungsdienste des Arbeitsamtes
- Suche über Kontakte von Lehrenden der Universität Mannheim zu Arbeitgebern
- Suche über Kontakte zu möglichen Arbeitgebern aufgrund früherer Tätigkeit
- Suche über sonstige Kontakte und persönliche Beziehungen
- Bewerbung über den offiziellen Bewerbungsweg für den Schuldienst der Länder (Lehramt)
- Sonstiges: .....

**3.8 Wie oft haben Sie sich beworben, bis Sie Ihre erste reguläre Stelle bekommen haben?**

mal

**Zu wie vielen Vorstellungsgesprächen sind Sie eingeladen worden?**

Vorstellungsgespräche

**Wie viele Stellen sind Ihnen angeboten worden?**

Stellen

**3.9 Wie sind Sie zu Ihrer ersten regulären Stelle gekommen?**

- habe noch keine Stelle gefunden
- durch Kontakt von Lehrenden der Universität Mannheim zum Arbeitgeber
- durch eigenen Kontakt zum Arbeitgeber aufgrund früherer Tätigkeit
- durch Einstieg in die Firma / die Praxis der Eltern / Verwandten
- durch sonstige Kontakte / persönliche Beziehungen
- Bewerbung auf Inserat in Zeitung
- Bewerbung auf Inserat im Internet
- Bewerbung auf andere Ausschreibung
- eigenes Stellengesuch in Zeitung
- eigenes Stellengesuch in Internet-Stellenbörse
- "Blindbewerbung" (Bewerbung, ohne dass Stellenangebot bekannt war)
- Vermittlungsdienst des Arbeitsamtes
- über den offiziellen Bewerbungsweg für den Schuldienst der Länder (Lehramt)
- Sonstiges: .....

**3.10 Von ganz besonderer Wichtigkeit im Rahmen der Absolventenstudie ist, was Sie seit dem Studienabschluss gemacht haben:**

*Waren Sie zum Beispiel berufstätig oder haben sich der Familie gewidmet? Um genaue Angaben bitten wir Sie auf der nächsten Seite.*

*Bitte tragen Sie zuerst Monat und Jahr Ihres Examens ein. Beginnen Sie dann mit Ihrer ersten Tätigkeit. Wichtig ist, dass es keine zeitlichen Lücken gibt.*

3.10 Bitte geben Sie den Verlauf Ihrer seit dem Studienabschluss ausgeübten Tätigkeiten anhand des folgenden Tableaus möglichst genau wieder.

→ Verwenden Sie bitte bei gleichzeitigen Tätigkeiten (z.B. Jobben und Promotion) für jede Tätigkeit eine Zeile.

→ Nennen sie bitte ggf. auch Zeiten der Stellensuche, Honorararbeiten, Umschulungen, Promotion, Arbeit als Hausmann / -frau u.Ä.

→ Gleichartige Tätigkeiten von kurzer Dauer können Sie zusammenfassen.

→ Die Spalten C bis K sind jeweils nur bei Erwerbstätigkeit auszufüllen.

Reicht der Platz nicht? Auf Seite 18 können Sie weitere Tätigkeiten eintragen.

Tragen Sie bitte hier zuerst ein, wann Sie Ihr Studium beendet haben (Monat / Jahr, in dem die letzte Prüfungsleistung erbracht wurde):

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ (Monat/Jahr)

Tätigkeits-Nr.	(A) Zeitraum (Erwerbstätigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit) Monat / Jahr	(B) Tätigkeit (Schlüssel siehe unten)	(C) Tätigkeitsbereich (Schlüssel siehe unten)	(D) Wirtschaftsreich (Schlüssel siehe unten)	(E) Sektor	(F) Zeitliche Perspektive	(G) Arbeitszeit in Std. pro Woche	(H) Bruttoeinkommen pro Monat in DM zu Beginn und Ende der Beschäftigung	(I) Berufliche Stellung (Schlüssel siehe unten)	(J) Bundesland (bzw. Land) und Region der Erwerbstätigkeit	(K) Für die Tätigkeit ist / war ... (Schlüssel siehe unten)
1.	Beginn: ___/___/___ Ende: ___/___/___ <input type="checkbox"/> noch nicht beendet	B ___	C ___	D ___	<input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/> Private Wirtschaft <input type="checkbox"/> Organisation ohne Erwerbscharakter (z. B. Kirchen, Verbände) <input type="checkbox"/> Selbst./freiberuflich	<input type="checkbox"/> Befristet <input type="checkbox"/> ABM <input type="checkbox"/> Unbefristet <input type="checkbox"/> Selbständ./freiberufl.	Vertraglich: ___ Real: ___	Beginn: ___ Ende bzw. jetzt: ___	I ___	Bundesland (bzw. Land) _____ Region: ___/___/___ erste 2 Ziff. PLZ	K ___
2.	Beginn: ___/___/___ Ende: ___/___/___ <input type="checkbox"/> noch nicht beendet	B ___	C ___	D ___	<input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/> Private Wirtschaft <input type="checkbox"/> Organisation ohne Erwerbscharakter (z. B. Kirchen, Verbände) <input type="checkbox"/> Selbst./freiberuflich	<input type="checkbox"/> Befristet <input type="checkbox"/> ABM <input type="checkbox"/> Unbefristet <input type="checkbox"/> Selbständ./freiberufl.	Vertraglich: ___ Real: ___	Beginn: ___ Ende bzw. jetzt: ___	I ___	Bundesland (bzw. Land) _____ Region: ___/___/___ erste 2 Ziff. PLZ	K ___
3.	Beginn: ___/___/___ Ende: ___/___/___ <input type="checkbox"/> noch nicht beendet	B ___	C ___	D ___	<input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/> Private Wirtschaft <input type="checkbox"/> Organisation ohne Erwerbscharakter (z. B. Kirchen, Verbände) <input type="checkbox"/> Selbst./freiberuflich	<input type="checkbox"/> Befristet <input type="checkbox"/> ABM <input type="checkbox"/> Unbefristet <input type="checkbox"/> Selbständ./freiberufl.	Vertraglich: ___ Real: ___	Beginn: ___ Ende bzw. jetzt: ___	I ___	Bundesland (bzw. Land) _____ Region: ___/___/___ erste 2 Ziff. PLZ	K ___
4.	Beginn: ___/___/___ Ende: ___/___/___ <input type="checkbox"/> noch nicht beendet	B ___	C ___	D ___	<input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/> Private Wirtschaft <input type="checkbox"/> Organisation ohne Erwerbscharakter (z. B. Kirchen, Verbände) <input type="checkbox"/> Selbst./freiberuflich	<input type="checkbox"/> Befristet <input type="checkbox"/> ABM <input type="checkbox"/> Unbefristet <input type="checkbox"/> Selbständ./freiberufl.	Vertraglich: ___ Real: ___	Beginn: ___ Ende bzw. jetzt: ___	I ___	Bundesland (bzw. Land) _____ Region: ___/___/___ erste 2 Ziff. PLZ	K ___

<p>5. Beginn: _____/_____/_____          Ende: _____/_____/_____  <input type="checkbox"/> noch nicht beendet</p>	<p><b>B</b> _____</p>	<p><b>C</b> _____</p>	<p><b>D</b> _____</p>	<p><input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst  <input type="checkbox"/> Private Wirtschaft  <input type="checkbox"/> Organisation ohne Erwerbscharakter (z. B. Kirchen, Verbände)  <input type="checkbox"/> Selbst./freiberuflich</p>	<p>Vertraglich: _____          Real: _____          Beginn: _____          Ende bzw. jetzt: _____</p>	<p><b>I</b> _____</p>	<p>Bundesland (bzw. Land) .....          Region: _____          erste 2 Ziff. PLZ _____</p>	<p><b>K</b> _____</p>
<p><b>(B) Tätigkeit</b></p> <p>Erwerbstätigkeit          1 = Werk-, Honorararbeit          2 = Referendariat          3 = Jobben          4 = Trainee, Volontariat, Einarbeitungsstelle o.ä.          5 = Reguliäre Erwerbstätigkeit (= Berufstätigkeit ohne die unter 1 bis 4 genannten Tätigkeiten)          Nicht-Erwerbstätigkeit          6 = Studium          7 = Promotion          8 = Masterstudiengang          9 = Berufsausbildung, Umschulung          10 = Weiterbildung (Vollzeit, längerfristig)          11 = Beschäftigungssuche          12 = Mutterschafts-, Erziehungsurlaub          13 = Hausmann / -frau          14 = Anderes, und zwar: .....          15 = Anderes, und zwar: .....</p>								
<p><b>(C) Tätigkeitsbereich</b></p> <p>Welcher ist Ihr Haupttätigkeitsbereich?          1 = Forschung (auch Markt- und Meinungsforschung)          2 = Aus- und Weiterbildung / Lehre          3 = Personalangelegenheiten          4 = Werbung / Marketing          5 = Öffentlichkeitsarbeit          6 = Verkauf / Vertrieb          7 = Planung und Organisation          8 = Projektmanagement          9 = Leitung / Management          10 = Beratung / Consulting          11 = Internet / IT          12 = Journalistische Tätigkeiten          13 = Referententätigkeiten          14 = Sozialarbeit          15 = Therapie und Beratung          16 = Klinische Tätigkeit, z.B. Diagnostik          17 = Sonstiges, und zwar: .....          18 = Sonstiges, und zwar: .....</p>								
<p><b>(D) Wirtschaftsbereich</b></p> <p>1 = Landwirtschaft / Bergbau / Energie Wasser          2 = Verarbeitendes Gewerbe / Industrie          Dienstleistungen          3 = Handel          4 = Banken, Kreditgewerbe          5 = Versicherungsgewerbe          6 = Transportunternehmen (z. B. Personen-, Güterverkehr)          7 = Wirtschaftsprüfung, Personal-, Rechtsberatung          8 = Markt- und Meinungsforschungsinstitut          9 = EDV-Dienstleister (z.B. Schulung, Beratung, Systemeinrichtungen)          10 = Internet-Dienstleister (z.B. Webdesign, Programmierung)          11 = Presse, Rundfunk, Fernsehen          12 = Verlagswesen          13 = Gesundheitswesen          14 = Soziale Dienstleistungen (z.B. Jugend-, Altenpflege, Erziehungsberatung, Streetworker, Drogenberatung usw.)          15 = Sonstiges, und zwar: .....          16 = Sonstiges, und zwar: .....</p>								
<p><b>(E) Bildung, Aus- und Weiterbildung, Forschung, Kultur</b></p> <p>15 = Private Aus- und Weiterbildungsrichtungen          16 = Schulen          17 = Hochschulen          18 = Forschungseinrichtungen          19 = Kunst, Kultur          Verbände, Organisationen, Stiftungen (nicht gewinnorientiert)          20 = Berufs-, Wirtschaftsverbände, Parteien          21 = Kirchen, Glaubensgemeinschaften          22 = Vereine (wenn nicht oben zuzuordnen)          23 = Internationale Organisationen (z.B. UNESCO, OECD)          Allgemeine öffentliche Verwaltung          24 = Bund, Länder, Gemeinden, Sozialversicherung          25 = Sonstiges, und zwar: .....          26 = Sonstiges, und zwar: .....</p>								
<p><b>(F) Berufliche Stellung</b></p> <p>1 = Leitende Angestellte (z.B. AbteilungsleiterIn, ProkuristIn, DirektorIn)          2 = Wissenschaftlich qualifizierte Angestellte mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. ProjektleiterIn, GruppenleiterIn)          3 = Wissenschaftliche Angestellte (ohne Leitungsfunktion)          4 = Qualifizierte Angestellte (z.B. SachbearbeiterIn)          5 = Ausführende Angestellte (z.B. VerkäuferIn, Schreibkraft)          6 = Honorarkräfte          7 = Selbständige in freien Berufen          8 = Selbständige UnternehmerInnen          9 = BeamtInnen im höheren Dienst          10 = BeamtInnen im gehobenen Dienst          11 = BeamtInnen im einfachen / mittleren Dienst          12 = FacharbeiterInnen (mit Lehre)          13 = Ungelernte / angeleitete ArbeiterInnen          14 = Mithelfende Familienangehörige</p>								
<p><b>(K)</b>          1 = ... ein Hochschulabschluss zwingend erforderlich          2 = ... ein Hochschulabschluss          3 = ... ein Hochschulabschluss die Regel          4 = ... ein Hochschulabschluss nicht die Regel, aber von Vorteil          5 = ... ein Hochschulabschluss bedeutungslos</p>								

■ Reicht der Platz nicht? Auf Seite 18 können Sie weitere Tätigkeiten eintragen.

Platz für Anmerkungen:

#### 4. Jetzige bzw. letzte Arbeitsstelle

In diesem Abschnitt bitten wir Sie, einige Fragen zu Ihrer derzeitigen Arbeitsstelle zu beantworten. Wenn Sie zur Zeit nicht mehr erwerbstätig sind, beziehen Sie sich bitte auf Ihre letzte Stelle.

4.1 Falls Sie regulär erwerbstätig sind bzw. schon einmal waren, nennen Sie bitte die genaue Berufsbezeichnung für Ihre jetzige (bzw. letzte) reguläre Stelle.

(Mit regulärer Stelle sind hier auch Trainee-, Volontariats- und Einarbeitungsstellen gemeint, nicht aber Referendariat oder Jobben)

hatte bisher noch keine reguläre Stelle → *BITTE WEITER MIT FRAGE 5.1*

Berufsbezeichnung: .....

4.2 Bitte geben Sie uns noch eine kurze Aufgabenbeschreibung für diese Stelle:

.....  
.....

4.3 Inwieweit konnten Sie bislang die beruflichen Vorstellungen verwirklichen, die Sie bei Studienende hatten?

Hatte keine konkreten beruflichen Vorstellungen.

*ganz und gar*

*ganz und gar nicht*

4.4 Wie würden Sie Ihre derzeitige berufliche Situation bezeichnen?

- als kurzfristige Übergangssituation
- als Situation, die voraussichtlich mittelfristig Bestand haben wird
- als Situation, die vermutlich langfristig Bestand haben wird

4.5 Sind Sie in Ihrer derzeitigen Beschäftigung Vorgesetzte/r für andere MitarbeiterInnen? (einschließlich Hilfskräfte, freie Mitarbeiter u.ä.)

- ja
- nein → *BITTE WEITER MIT FRAGE 4.7*

4.6 Wie viele Personen arbeiten in Ihrem Verantwortungsbereich?

**4.7 Wie häufig benötigen Sie folgende Studieninhalte bei Ihrer jetzigen (letzten) Stelle?**

Diplom-Sozialwissenschaften / Diplom-Soziologie / Magister Artium / Lehramt → FRAGE 4.7.1  
 Diplom-Psychologie → FRAGE 4.7.2

**4.7.1 Diplom-Sozialwissenschaften / Diplom-Soziologie / Magister Artium / Lehramt**

<i>War kein Gegenstand des Studiums</i>	<i>ständig</i>				<i>nie</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Methoden der emp. Sozialforschung
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Soziologie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Politikwissenschaft
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sozialpsychologie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	VWL / BWL
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Psychologie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Öffentliches Recht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstiges Fach: .....
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstiges Fach: .....

**4.7.2 Diplom-Psychologie**

<i>War kein Gegenstand des Studiums</i>	<i>ständig</i>				<i>nie</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbeits- und Organisationspsychologie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klinische Psychologie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pädagogische Psychologie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Methodenfächer
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sozialpsychologie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Markt- und Werbepsychologie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verkehrspsychologie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Forensische Schriftuntersuchung
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	BWL
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Philosophie / Soziologie / Wiss.lehre
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mathematik
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Erziehungswissenschaften
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Informatik
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kriminologie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Psychiatrie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Neurologie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstiges Fach: .....

**4.8 Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer derzeitigen beruflichen Situation?**

*sehr  
zufrieden*




*sehr  
unzufrieden*



## 5. Einstellungen zum Beruf

An dieser Stelle möchten wir gerne von Ihnen wissen, welche Dinge Ihnen im Berufsleben wichtig sind.

5.1 Bitte geben Sie ganz allgemein an, wie wichtig Ihnen die folgenden Aspekte einer Berufstätigkeit sind, unabhängig davon, ob die einzelnen Aspekte auf Ihre derzeitige Situation zutreffen oder nicht.

<i>sehr wichtig</i>				<i>völlig unwichtig</i>	
<input type="checkbox"/>	interessante Tätigkeitsinhalte				
<input type="checkbox"/>	Anwendung von im Studium erworbenem fachlichem Wissen				
<input type="checkbox"/>	Niveau der Arbeitsaufgaben entspricht Hochschulqualifikation				
<input type="checkbox"/>	hohes Einkommen				
<input type="checkbox"/>	Verwirklichung eigener Ideen				
<input type="checkbox"/>	eigenständige Arbeit				
<input type="checkbox"/>	Zusammenarbeit mit anderen				
<input type="checkbox"/>	Übernahme von Verantwortung				
<input type="checkbox"/>	Einfluss auf betriebliche Entscheidungen				
<input type="checkbox"/>	Aufstiegsmöglichkeiten				
<input type="checkbox"/>	Möglichkeit der Weiterqualifikation				
<input type="checkbox"/>	Sicherheit des Arbeitsplatzes				
<input type="checkbox"/>	gutes Arbeits- und Betriebsklima				
<input type="checkbox"/>	Möglichkeit des Wiedereinstiegs nach Berufsunterbrechung				
<input type="checkbox"/>	flexible Arbeitszeiten				
<input type="checkbox"/>	Vereinbarkeit von Beruf und Familie				
<input type="checkbox"/>	Möglichkeit, in der gewünschten Region / Stadt zu wohnen				

5.2 Inwieweit sind Sie bereit, für Ihre beruflichen Ziele folgende Dinge in Kauf zu nehmen?

<i>auf jeden Fall</i>				<i>auf keinen Fall</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wohnortwechsel
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verzicht auf eigene Kinder
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wochenendarbeit
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	hoher Konkurrenzdruck
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	wenig Zeit für Hobbys / Sport
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Konflikte mit dem Partner / der Partnerin
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verzicht auf ein hohes Einkommen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verzicht auf eine inhaltlich anspruchsvolle Arbeit
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verzicht auf Beschäftigungssicherheit
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	wenig Zeit für Familie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	wenig Zeit für Freunde
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	wenig Zeit für Partnerschaft

---

## 6. Angaben zur Person

---

Zum Schluss möchten wir Sie noch um einige Angaben zur Person bitten.

### 6.1 Ihr Geschlecht?

- weiblich  
 männlich
- 

### 6.2 In welchem Jahr wurden Sie geboren?

19

---

### 6.3 Haben Sie einen Partner / eine Partnerin

- ja, lebe mit der Partnerin / dem Partner im selben Haushalt  
 ja, lebe aber nicht mit der Partnerin / dem Partner im selben Haushalt  
 nein → *BITTE WEITER MIT FRAGE 6.5*
- 

### 6.4 Ist Ihre (Ehe)Partnerin / Ihr (Ehe)Partner zur Zeit erwerbstätig?

- ja, vollzeiterwerbstätig  
 ja, teilzeiterwerbstätig  
 nein  
 sonstiges: .....
- 

### 6.5 Welchen Familienstand haben Sie?

- ledig  
 eingetragene Lebenspartnerschaft  
 verheiratet  
 geschieden  
 verwitwet
- 

### 6.6 Wie viele Stunden verbringen Sie etwa wöchentlich mit häuslichen / familiären Arbeitsaufgaben (Haushalt, Kindererziehung und ähnliches), und – wenn Sie mit Ihrem Partner / Ihrer Partnerin einen gemeinsamen Haushalt führen – wie viele Stunden wendet Ihr Partner / Ihre Partnerin dafür auf?

ich selbst ca.   Stunden

meine Partnerin / mein Partner ca.   Stunden

**6.7 Haben Sie Kinder?**

- ja  
 nein → *BITTE WEITER MIT FRAGE 6.9*
- 

**6.8 Wann wurden Ihre Kinder geboren? Bitte geben Sie für jedes Kind das Geburtsjahr an.**

1. Kind:  2. Kind:  3. Kind:  4. Kind:

---

**6.9 Mit welcher Studienberechtigung haben Sie Ihr erstes Studium begonnen?**

- allgemeine Hochschulreife  
 fachgebundene Hochschulreife  
 Fachhochschulreife  
 ausländische Studienberechtigung  
 andere, und zwar: .....
- 

**6.10 Über welchen Bildungsweg haben Sie Ihre Studienberechtigung erworben?**

- Gymnasium bzw. Erweiterte Oberschule (EOS)  
 Fachgymnasium  
 Gesamtschule  
 Berufsausbildung mit Abitur (DDR)  
 Abendgymnasium, Kolleg  
 Abiturlehrgang an einer Volkshochschule  
 Fachoberschule  
 sonstige berufliche Schule  
 anderen, und zwar: .....
- 

**6.11 In welchem Jahr haben Sie Ihre Studienberechtigung erworben?**

19

---

**6.12 Welche Abschlussnote bzw. welches Abiturprädikat (falls noch DDR) hatten Sie?**

Abiturdurchschnittsnote: ,

- Abiturprädikat (DDR):
- ausgezeichnet
  - sehr gut
  - gut
  - befriedigend
  - genügend

**6.13 Welchen höchsten Schulabschluss haben / hatten Ihre Eltern?**

- | <i>Mutter</i>            | <i>Vater</i>             |                                     |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Schule ohne Abschluss beendet       |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Volks- / Hauptschulabschluss        |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Mittlere Reife / Realschulabschluss |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Abitur                              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | (Fach-)Hochschulabschluss           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | weiß nicht                          |

**6.14 Was ist / war die überwiegende berufliche Stellung Ihrer Eltern?**

- | <i>Mutter</i>            | <i>Vater</i>             |                                            |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Arbeiter/in                                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Angestellte/r mit einfacher Tätigkeit      |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Angestellte/r mit qualifizierten Aufgaben  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Angestellte/r mit Führungsaufgaben         |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Beamtin/er im einfachen / mittleren Dienst |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Beamtin/er im gehobenen / höheren Dienst   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Selbständige/r                             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | freie akademische Berufe                   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Mithelfende/r Familienangehörige/r         |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Hausfrau / Hausmann                        |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | arbeitslos                                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | weiß nicht                                 |

**6.15 Wie haben Sie während Ihres Studiums überwiegend gewohnt?**

- allein
- in einer Wohngemeinschaft
- bei Eltern / Verwandten
- gemeinsam mit Partner / Partnerin
- sonstiges, und zwar: .....

**Vielen Dank für die Mühe, die Sie sich beim Ausfüllen dieses Fragebogens gemacht haben!**

**Möglicherweise haben wir den einen oder anderen für Sie wichtigen Punkt im Fragebogen nicht angesprochen. Bitte notieren Sie einige Stichworte.**

.....

.....

.....

.....

.....

Fortsetzung Seite 9 / 10: Überblick über alle Tätigkeiten seit Studienabschluss – Erwerbstätigkeiten und Nichterwerbstätigkeiten											
Tätigkeits-Nr.	(A) Zeitraum (Erwerbstätigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit) Monat / Jahr	(B) Tätigkeit (Schlüssel siehe Seite 10)	(C) Tätigkeitsbereich (Schlüssel siehe Seite 10)	(D) Wirtschaftsbereich (Schlüssel siehe Seite 10)	(E) Sektor	(F) Zeitliche Perspektive	(G) Arbeitszeit in Std. pro Woche	(H) Bruttoeinkommen pro Monat in DM zu Beginn und Ende der Beschäftigung	(I) Berufliche Stellung (Schlüssel siehe Seite 10)	(J) Bundesland (bzw. Land) und Region der Erwerbstätigkeit	(K) Für die Tätigkeit ist / war... (Schlüssel siehe Seite 10)
6.	Beginn: _____/_____ Ende: _____/_____ <input type="checkbox"/> noch nicht beendet	B _____ _____ _____	C _____ _____ _____	D _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/> Private Wirtschaft <input type="checkbox"/> Organisation ohne Erwerbscharakter (z. B. Kirchen, Verbände) <input type="checkbox"/> Selbst./freiberuflich	<input type="checkbox"/> Befristet <input type="checkbox"/> ABM <input type="checkbox"/> Unbefristet <input type="checkbox"/> Selbständ./freiberufl.	Vertraglich: _____ Real: _____	Beginn: _____ Ende bzw. jetzt: _____	I _____ _____ _____	Bundesland (bzw. Land) _____ Region: _____ erste 2 Ziff. PLZ _____	K _____ _____
7.	Beginn: _____/_____ Ende: _____/_____ <input type="checkbox"/> noch nicht beendet	B _____ _____ _____	C _____ _____ _____	D _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/> Private Wirtschaft <input type="checkbox"/> Organisation ohne Erwerbscharakter (z. B. Kirchen, Verbände) <input type="checkbox"/> Selbst./freiberuflich	<input type="checkbox"/> Befristet <input type="checkbox"/> ABM <input type="checkbox"/> Unbefristet <input type="checkbox"/> Selbständ./freiberufl.	Vertraglich: _____ Real: _____	Beginn: _____ Ende bzw. jetzt: _____	I _____ _____ _____	Bundesland (bzw. Land) _____ Region: _____ erste 2 Ziff. PLZ _____	K _____ _____
8.	Beginn: _____/_____ Ende: _____/_____ <input type="checkbox"/> noch nicht beendet	B _____ _____ _____	C _____ _____ _____	D _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/> Private Wirtschaft <input type="checkbox"/> Organisation ohne Erwerbscharakter (z. B. Kirchen, Verbände) <input type="checkbox"/> Selbst./freiberuflich	<input type="checkbox"/> Befristet <input type="checkbox"/> ABM <input type="checkbox"/> Unbefristet <input type="checkbox"/> Selbständ./freiberufl.	Vertraglich: _____ Real: _____	Beginn: _____ Ende bzw. jetzt: _____	I _____ _____ _____	Bundesland (bzw. Land) _____ Region: _____ erste 2 Ziff. PLZ _____	K _____ _____
9.	Beginn: _____/_____ Ende: _____/_____ <input type="checkbox"/> noch nicht beendet	B _____ _____ _____	C _____ _____ _____	D _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/> Private Wirtschaft <input type="checkbox"/> Organisation ohne Erwerbscharakter (z. B. Kirchen, Verbände) <input type="checkbox"/> Selbst./freiberuflich	<input type="checkbox"/> Befristet <input type="checkbox"/> ABM <input type="checkbox"/> Unbefristet <input type="checkbox"/> Selbständ./freiberufl.	Vertraglich: _____ Real: _____	Beginn: _____ Ende bzw. jetzt: _____	I _____ _____ _____	Bundesland (bzw. Land) _____ Region: _____ erste 2 Ziff. PLZ _____	K _____ _____
10.	Beginn: _____/_____ Ende: _____/_____ <input type="checkbox"/> noch nicht beendet	B _____ _____ _____	C _____ _____ _____	D _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/> Private Wirtschaft <input type="checkbox"/> Organisation ohne Erwerbscharakter (z. B. Kirchen, Verbände) <input type="checkbox"/> Selbst./freiberuflich	<input type="checkbox"/> Befristet <input type="checkbox"/> ABM <input type="checkbox"/> Unbefristet <input type="checkbox"/> Selbständ./freiberufl.	Vertraglich: _____ Real: _____	Beginn: _____ Ende bzw. jetzt: _____	I _____ _____ _____	Bundesland (bzw. Land) _____ Region: _____ erste 2 Ziff. PLZ _____	K _____ _____