

Susanne Falk

Bernadette Huyer-May

Erfolgreich im Beruf

Bayerische Hochschulabsolventen fünf Jahre

nach dem Studium

Susanne Falk
Bernadette Huyer-May

Erfolgreich im Beruf

Bayerische Hochschulabsolventen fünf Jahre
nach dem Studium

Studien zur Hochschulforschung 81

München 2011

Impressum

© Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung,
Prinzregentenstraße 24, 80538 München
Tel.: 089/2 12 34-405, Fax: 089/2 1234-450
E-Mail: Sekretariat@ihf.bayern.de, Internet: <http://www.ihf.bayern.de>

Umschlagentwurf und Layout: Haak & Nakat, München

Satz/Herstellung: Dr. Ulrich Scharmer, München

Druck: Steinmeier, Deiningen

München, 2011

ISBN 978-3-927044-63-0

Vorwort

Absolventenstudien liefern Hochschulen und Hochschulpolitik eine wichtige Rückmeldung über die Ausbildungsqualität und den Berufseinstieg ihrer Absolventen. Sie können aber noch mehr: Wenn sie wie das Bayerische Absolventenpanel (BAP) als Längsschnittstudie angelegt sind, bei der ein Absolventenjahrgang über mehrere Jahre wiederholt befragt wird, lassen sich auch die beruflichen Wege von Hochschulabsolventen nachzeichnen.

Das BAP ist eine bayernweite Absolventenbefragung, an der alle bayerischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften teilnehmen. In dieser Studie werden die Ergebnisse für den Absolventenjahrgang 2003/2004 vorgestellt, der erstmalig 2005 und ein zweites Mal 2009 befragt wurde. Im Fokus der zweiten Befragung stand die berufliche Entwicklung in den ersten fünf Jahren nach dem Studienabschluss. Über monatsgenaue Angaben der Befragten zu ihren seit dem Studienabschluss ausgeübten Tätigkeiten konnten Informationen zu Einkommen, beruflicher Position, Berufszufriedenheit etc. gewonnen werden.

Die Studie unterstreicht die Vielfalt der beruflichen Wege von Hochschulabsolventen: Einem Teil gelingt schon sehr früh der Aufstieg in eine Führungsposition, andere widmen sich zunächst einer Promotion und einige wagen den Schritt in die Selbständigkeit. Trotz gleicher Fächerwahl können sich die Karrieren von Hochschulabsolventen deutlich unterscheiden. Maßgeblich beeinflusst werden diese Unterschiede von den Merkmalen des Betriebs, in dem die Absolventen arbeiten, aber auch von ihrem Geschlecht und der sozialen Herkunft.

Diese Studie wäre nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung der bayerischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie den Hochschulabsolventen, die sich Zeit genommen haben, um über ihre berufliche Entwicklung und Erfahrungen zu berichten. Ihnen allen möchte ich herzlich danken.

Durch die Zweitbefragung der Absolventen konnte eine Vielzahl interessanter, manchmal auch überraschender Erkenntnisse gewonnen werden, die für die Praxis, die Hochschulen und die Politik wertvoll sind. Deshalb wünsche ich dieser Studie eine breite Leserschaft aus allen Disziplinen und bin mir sicher, dass sie die Diskussion um die Karrierewege von Hochschulabsolventen bereichert.

München, im November 2011

Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Ulrich Küpper

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse		1
1	Einleitung	7
2	Ziele der Studie, Durchführung der Befragung und Rücklauf	8
2.1	Ziele der Studie	8
2.2	Durchführung der Befragung und Rücklauf	9
2.3	Einteilung der Fächergruppen	11
3.	Theorien, Forschungsstand und Untersuchungsfragen	12
3.1	Theorien	12
3.2	Forschungsstand und Untersuchungsfragen	15
4	Berufliche Situation fünf Jahre nach dem Studium	18
4.1	Erwerbsquote	18
4.2	Art des Arbeitsverhältnisses	18
4.3	Wirtschaftsbereich und Betriebsgröße	20
4.4	Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld	24
5	Einkommen und Determinanten der Einkommens- entwicklung	26
5.1	Einkommensentwicklung zwischen erster und aktueller Tätigkeit	26
5.2	Determinanten der Einkommenshöhe der aktuellen Stelle	32
6	Budget- und Personalverantwortung sowie Führungs- positionen	35
6.1	Budget- und Personalverantwortung	35
6.1.1	Budgetverantwortung	35
6.1.2	Personalverantwortung	36
6.2	Führungspositionen	37
6.3	Determinanten der Aufnahme einer Führungsposition	39
7	Berufliche Entwicklung in den ersten fünf Berufsjahren	43
7.1	Berufliche Zufriedenheit	43
7.2	Inhaltsadäquanz	45
7.3	Statusadäquanz	49
8	Regionale Mobilität in den ersten fünf Berufsjahren	53

9	Die berufliche Situation von Promovierten und Nicht-Promovierten	54
9.1	Anteil abgeschlossener Promotionen und Pläne zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung	55
9.2	Einkommensvergleich von Promovierten und Nicht-Promovierten	56
9.3	Inhalts- und Statusadäquanz von Promovierten und Nicht-Promovierten	57
9.4	Berufliche Zufriedenheit von Promovierten und Nicht-Promovierten	58
10	Berufliche Selbständigkeit	59
10.1	Umfang der Selbständigkeit	59
10.2	Motive für die Selbständigkeit	63
10.3	Formen der Unterstützung	65
10.4	Selbständigkeit fünf Jahre nach dem Studium	67
11	Fazit	69
	Anhang	71
	Literatur	93

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

1 Beschäftigungssituation fünf Jahre nach dem Studium

1.1 Hohe Erwerbsquote fünf Jahre nach dem Studium

Fünf Jahre nach dem Studium sind 93 Prozent der Hochschulabsolventen und 81 Prozent der Hochschulabsolventinnen erwerbstätig. Arbeitslosigkeit unter Hochschulabsolventen ist sehr selten (2 Prozent bei Männern und 1 Prozent bei Frauen).

1.2 Über 70 Prozent der bayerischen Absolventen arbeiten fünf Jahre nach ihrem Studienabschluss in Bayern

Arbeiteten bei ihrer ersten Stelle 76 Prozent der bayerischen Absolventen in Bayern, waren es bei der aktuellen Stelle noch immerhin 71 Prozent. Besonders hoch ist der Anteil der in Bayern arbeitenden Absolventen bei den Ingenieuren mit 79 Prozent. Fünf Jahre nach dem Studium arbeiten insgesamt 9 Prozent aller bayerischen Hochschulabsolventen im Ausland.

1.3 Wirtschaftswissenschaftler und Ingenieure, die an Universitäten ausgebildet wurden, zieht es in große Unternehmen

Die Bedeutung des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber variiert deutlich zwischen den Fächergruppen. In den Sozialwissenschaften sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften ist der Anteil der Absolventen, die im öffentlichen Dienst tätig sind, mit 68 bzw. 54 Prozent am höchsten und in den Wirtschaftswissenschaften mit 21 Prozent am niedrigsten.

Als Arbeitgeber sind Hochschulen und Forschungseinrichtungen hauptsächlich bei Naturwissenschaftlern gefragt.

Großunternehmen dominieren bei Wirtschafts- und Naturwissenschaftlern sowie bei Ingenieuren: Etwa jeder zweite Hochschulabsolvent dieser Fächergruppen ist in einem Großunternehmen mit über 500 Mitarbeitern angestellt.

Betriebswirte, Wirtschaftsinformatiker und Elektrotechniker, die an Fachhochschulen studiert haben, arbeiten seltener in Großbetrieben als Absolventen, die an Universitäten ihr Diplom erworben haben.

1.4 Internationalität prägt das Arbeitsumfeld von Wirtschaftswissenschaftlern und Ingenieuren, Forschung und Entwicklung das von Naturwissenschaftlern

Die Tätigkeit von Wirtschafts- und Naturwissenschaftlern sowie Ingenieuren ist in stärkerem Maße durch Reisen und die Einbindung in internationale Zusammenhänge gekennzeichnet als jene von Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern.

Bei Naturwissenschaftlern und Ingenieuren stehen Forschung und Entwicklung stärker im Mittelpunkt der Tätigkeit als bei anderen Fächergruppen.

Ein Vergleich der beiden Hochschularten zeigt, dass insbesondere die Internationalität, d.h. Reisen und Einbindung in internationale Arbeitszusammenhänge, bei Betriebswirten, Informatikern, Bauingenieuren, Nachrichten- und Informationstechnikern von Fachhochschulen schwächer ausgeprägt ist als bei Universitätsabsolventen.

2 Zufriedenheit

2.1 Die Zufriedenheit mit dem Beruf steigt in den ersten fünf Jahren nach Studienabschluss

Die berufliche Zufriedenheit mit den Tätigkeitsinhalten steigt in allen Fächergruppen zwischen der ersten und der aktuellen Stelle an. Um die 80 Prozent der Absolventen sind mit den Tätigkeitsinhalten ihrer aktuellen Stelle zufrieden.

2.2 Sprach-, Kultur- und Sozialwissenschaftler üben mit zunehmender Berufserfahrung häufiger Tätigkeiten aus, die ihrer fachlichen Qualifikation entsprechen

Bei der Inhaltsadäquanz, d.h. der Relevanz der Studieninhalte für die ausgeübte Tätigkeit, zeigen sich unterschiedliche Muster im Fächervergleich. In den Sprach-, Kultur- und Sozialwissenschaften ist in den meisten Fächern ein Anstieg zwischen der ersten und der aktuellen Stelle zu beobachten, d.h. Absolventen üben mit zunehmender Berufserfahrung öfter Tätigkeiten aus, die einen engen Bezug zu ihren Studieninhalten haben. Demgegenüber sinkt die Inhaltsadäquanz in den Natur- und Ingenieurwissenschaften zwischen der ersten und der letzten Stelle.

2.3 Sprach- und Kulturwissenschaftler schätzen ihre berufliche Position nach fünf Jahren deutlich besser ein

Die Statusadäquanz (d.h. die subjektive Einschätzung der Angemessenheit der beruflichen Position) steigt bei Sprach- und Kulturwissenschaftlern in den ersten fünf Berufsjahren deutlich an.

Demgegenüber sinkt die Statusadäquanz in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass viele Naturwissenschaftler und Ingenieure bereits beim Berufseinstieg eine gute Position haben und die tatsächliche berufliche Entwicklung hinter ihren Erwartungen herhinkt.

3 Übernahme von Führungspositionen

3.1 Etwa jeder dritte Absolvent hat im Rahmen seiner Tätigkeit Verantwortung für ein Budget, und jeder vierte hat Personalverantwortung

Fünf Jahre nach dem Studienabschluss hat jeder dritte Absolvent im Rahmen seiner Tätigkeit Budgetverantwortung, d.h. er ist zuständig für die Kostenplanung und -kalkulation. Jeder vierte Absolvent trägt Verantwortung für Personalentscheidungen, d.h. er ist direkt verantwortlich für die Beförderung und die Gehälter seiner Mitarbeiter. Wirtschaftswissenschaftler verfügen am häufigsten sowohl über Budget- als auch Personalverantwortung.

3.2 Betriebswirte und Informatiker erreichen am häufigsten eine Führungsposition

An Universitäten ausgebildete Betriebswirte und Informatiker sind am häufigsten in Führungspositionen (entweder als leitender Angestellter oder Angestellter mit mittlerer Leitungsfunktion) gelangt.

3.3 Männer und Absolventen, deren Väter Akademiker sind, erreichen häufiger eine Führungsposition

Das Erreichen einer Führungsposition fünf Jahre nach Studienabschluss ist vom Hochschultyp, dem Geschlecht, Arbeitsplatzmerkmalen und der sozialen Herkunft abhängig. Universitätsabsolventen haben deutlich größere Aufstiegschancen als Absolventen von Fachhochschulen. Aufgrund der Teilzeitbeschäftigung steigen Frauen seltener auf als Männer. Absolventen in der Privatwirtschaft gelangen leichter in eine Führungsposition als Absolventen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Zudem bestehen für Absolventen, deren Väter Akademiker sind, höhere Chancen, in eine Führungsposition zu gelangen, als für Absolventen, deren Väter über keinen Hochschulabschluss verfügen.

Zudem spielen psychologische Faktoren wie die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (d.h. die Überzeugung von den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen) für das Erreichen einer Führungsposition eine Rolle. Absolventen, die von ihren eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen überzeugt sind, erreichen eher eine Führungsposition als Absolventen, die an ihren Fähigkeiten und Kompetenzen zweifeln.

4 Einkommen

4.1 In fast allen Fächern gibt es deutliche Einkommenssteigerungen in den ersten fünf Berufsjahren

Mit Ausnahme der Absolventen der Sozialpädagogik steigt das durchschnittliche Einkommen aller Absolventengruppen in den ersten fünf Berufsjahren deutlich an. Die höchsten Einkommen erzielen an Universitäten ausgebildete Betriebswirte, Informatiker und Maschinenbauer.

4.2 Frauen verdienen weniger als Männer, Absolventen in Großbetrieben mehr als in kleinen und mittleren Betrieben

Absolventen von Universitäten und Absolventen mit einer kürzeren Studiendauer verdienen mehr als Absolventen von Fachhochschulen und solche mit einer längeren Studiendauer. Frauen verdienen unabhängig von ihrer familiären Situation weniger als Männer.

Akademiker, die in der Privatwirtschaft arbeiten, verdienen mehr als jene im öffentlichen Dienst. Zudem verdienen Absolventen in Großbetrieben mehr als in kleinen und mittleren Betrieben. Ein Dokortitel führt insbesondere für Hochschulabsolventen, die in der Privatwirtschaft arbeiten, zu einem höheren Einkommen.

4.3 Wirtschafts- und Naturwissenschaftler sowie Ingenieure haben am häufigsten unbefristete Vollzeitstellen

In den Wirtschafts-, Natur- und Ingenieurwissenschaften hat die überwiegende Mehrheit der Absolventen (80 Prozent und darüber) fünf Jahre nach dem Studium eine unbefristete Stelle. Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften sowie der Sozialwissenschaften befinden sich seltener in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis (zwischen 67 und 73 Prozent). Zudem arbeitet in diesen Fächergruppen etwa jeder fünfte Absolvent in Teilzeit. In fast allen Fächergruppen haben Frauen häufiger eine befristete Stelle als Männer.

5 Selbständigkeit

5.1 In Fächern mit schlechteren Berufsaussichten entscheiden sich Absolventen häufiger für die Selbständigkeit

Eine hohe Selbständigenquote findet sich einerseits bei Architekten und Psychologen, bei denen freiberufliche Tätigkeiten traditioneller Bestandteil des Berufsbildes sind. Andererseits sind auch Absolventen mit schlechteren Berufsaussichten häufig selbständig. Dazu gehören Historiker, Germanisten, Politologen und Sozialpädagogen.

Während in den Sprach-, Kultur- und Sozialwissenschaften freiberufliche Tätigkeiten und Tätigkeiten auf Basis von Honorar- oder Werkverträgen dominieren, werden Absolventen der Wirtschaftswissenschaften häufiger Klein(st)unternehmer. In den Naturwissenschaften ist der Anteil der Selbständigen bei Biologen und Geographen hoch, diese arbeiten hauptsächlich freiberuflich oder auf Werkvertrags- oder Honorarbasis. Innerhalb der Ingenieurwissenschaften sind neben freiberuflichen Tätigkeiten auch die Selbständigkeit als Klein(st)unternehmer sowie Unternehmensgründungen häufig anzutreffen.

Die wichtigsten Motive für die berufliche Selbständigkeit bzw. die freiberufliche Tätigkeit sind die Möglichkeit, eigenverantwortlich zu arbeiten und der hohe Verbreitungsgrad der Selbständigkeit im jeweiligen Fach bzw. Beruf.

Am häufigsten erfahren Selbständige bzw. Freiberufler Unterstützung über berufliche und private Kontakte. Unterstützungsmaßnahmen von Seiten der Hochschule wie zur Verfügung gestellte Ressourcen oder Coaching-Programme werden nur sehr selten genannt.

5.2 Selbständigkeit ist insbesondere für Sprach- und Kulturwissenschaftler ein Weg aus der Arbeitslosigkeit

Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften haben im Vergleich zu Wirtschaftswissenschaftlern eine fast doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit, selbständig zu werden. Zudem wagen ältere Akademiker eher den Schritt in die Selbständigkeit als jüngere Akademiker.

Die Selbständigkeit wird außerdem häufig als Weg aus der Arbeitslosigkeit genutzt. Waren Absolventen vor Beginn ihrer aktuellen bzw. letzten Tätigkeit arbeitslos, so haben sie eine höhere Wahrscheinlichkeit selbständig zu sein.

6 Promotion

6.1 Ein Dokortitel zahlt sich aus: Promovierte verdienen mehr und haben eine höhere Berufszufriedenheit

Promovierte Hochschulabsolventen verdienen bei ihrer aktuellen Stelle mehr als Nicht-Promovierte. Besonders groß sind die durch die Promotion erzielten Einkommensunterschiede in den Ingenieurwissenschaften.

Zudem erhöht ein Dokortitel in fast allen Fächern die Berufszufriedenheit sowie die Inhalts- und Statusadäquanz der aktuellen Tätigkeit.

6.2 Eine Promotion verbessert die berufliche Situation insbesondere von Sprach- und Kulturwissenschaftlern

In den Sprach- und Kulturwissenschaften führt eine Promotion zu einer deutlichen Verbesserung der beruflichen Situation und zwar weniger im Hinblick auf das Einkommen als auf die Inhalts- und Statusadäquanz.

1 Einleitung

„Karrieren von Hochschulabsolventen“ – so lautet das Thema dieser Studie.¹ Wie erfolgreich sind Hochschulabsolventen im Beruf? Welchen Hochschulabsolventen gelingt es, eine Führungsposition zu erreichen und welche wählen den Weg in die Selbständigkeit? Können Frauen in gleicher Weise von einem Hochschulstudium profitieren wie Männer? Lohnt sich eine Promotion für Hochschulabsolventen und erleichtert sie den Weg in die Führungsetagen?

Dies sind einige der Fragen, die im Rahmen dieser Studie mit Daten des Bayerischen Absolventenpanels (BAP) beantwortet werden.² Das BAP ist eine Langzeitstudie bayerischer Hochschulabsolventen, bei der ausgewählte Absolventenjahrgänge zu ihrem Studium, Berufseinstieg und Berufserfolg befragt werden. Da ein Absolventenjahrgang über mehrere Jahre hinweg wiederholt befragt wird, ist es möglich, die berufliche Entwicklung von Hochschulabsolventen zu verfolgen. Die vorliegende Studie basiert auf der ersten und zweiten Befragung des Absolventenjahrgangs 2003/2004. Mit diesen Befragungen stehen Informationen über die berufliche Entwicklung in den ersten fünf bis sechs Jahren nach dem Studium zur Verfügung.

Die berufliche Entwicklung bezieht sich auf die Abfolge beruflicher Tätigkeiten und Positionen, die zu beruflichem Erfolg führen kann. Berufserfolg umfasst sowohl objektiv messbare Größen wie das Einkommen oder die berufliche Position als auch subjektive Urteile z. B. über die berufliche Zufriedenheit oder die Angemessenheit der beruflichen Position. Während zu Beginn der Berufslaufbahn die Kriterien Suchdauer, Einkommen und inhaltliche Angemessenheit der Tätigkeit wichtige Indikatoren für den Berufserfolg darstellen, spielt mit zunehmender Berufserfahrung die Übernahme von Führungsaufgaben und -positionen eine wichtige Rolle für die Messung des beruflichen Erfolgs (vgl. *Abele 2002*).

In den ersten Berufsjahren von Hochschulabsolventen werden wichtige Entscheidungen für ihre weitere Karriere getroffen. So ist die Frage, in welchem Sektor und in welchem Unternehmen die erste Stelle aufgenommen wurde, von großer Bedeutung für die weitere Karriereentwicklung, weil Einstiegspositionen den weiteren Berufsverlauf prägen (*Blossfeld 1989*).

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf eine explizite Nennung weiblicher und männlicher Hochschulabsolventen verzichtet. Sofern nicht ausdrücklich erwähnt, sind stets beide Geschlechter gemeint.

² Das Bayerische Absolventenpanel (BAP) ist eine bayernweite Absolventenstudie, die vom Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung in Zusammenarbeit mit den bayerischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften durchgeführt wird (vgl. *Falk/Reimer/Sarcelletti 2009*).

Das Ziel dieser Studie ist, die Karrieren von Hochschulabsolventen besser zu verstehen und wichtige Einflussfaktoren für den beruflichen Erfolg zu identifizieren. Zudem soll für jene Gruppen ein Handlungsbedarf aufgezeigt werden, bei denen die berufliche Entwicklung im Hinblick auf das Einkommen oder die Beschäftigungsbedingungen nicht angemessen verläuft.

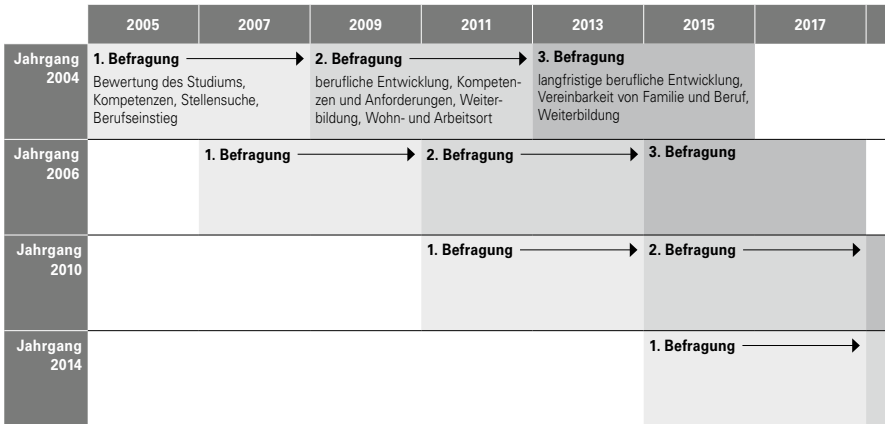
In *Kapitel 2* werden Ziele der Studie vorgestellt sowie die Durchführung der Befragung beschrieben. Der theoretische Rahmen und der Forschungsstand werden in *Kapitel 3* skizziert. In *Kapitel 4* wird auf die berufliche Situation von Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium eingegangen. Vom Einkommen und der Einkommensentwicklung in den ersten fünf Jahren handelt *Kapitel 5*. Mit dem Thema „Führungsverantwortung“ befasst sich *Kapitel 6*. Es wird gezeigt, welche Hochschulabsolventen nach fünf Jahren Budget- und Personalverantwortung übernehmen und welchen es gelingt, in eine Führungsposition aufzusteigen. Die berufliche Entwicklung in den ersten fünf Berufsjahren wird in *Kapitel 7* beschrieben. Betrachtet werden die berufliche Zufriedenheit sowie die Angemessenheit der ausgeübten Tätigkeit im Hinblick auf die Arbeitsinhalte und die berufliche Position. Der regionalen Mobilität in den ersten fünf Berufsjahren widmet sich *Kapitel 8*. Auf die berufliche Situation von promovierten Hochschulabsolventen wird in *Kapitel 9* eingegangen. Im Mittelpunkt von *Kapitel 10* steht die berufliche Selbständigkeit von Hochschulabsolventen. Im letzten Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse der Studie zusammengefasst und Handlungsfelder für Akteure in Politik, Wissenschaft und Hochschule identifiziert.

2 Ziele der Studie, Durchführung der Befragung und Rücklauf

2.1 Ziele der Studie

Das Ziel des Bayerischen Absolventenpanels ist es, Informationen zur Ausbildungsqualität und zum Berufserfolg bayerischer Hochschulabsolventen für die bayerischen Hochschulen, die bayerische Hochschulpolitik sowie die Hochschulforschung bereitzustellen. Dies geschieht über standardisierte schriftliche Befragungen von Absolventen ausgewählter Prüfungsjahre. Die Befragungen haben ein Längsschnittdesign, d. h. ein Absolventenjahrgang wird insgesamt drei Mal befragt: erstmalig eineinhalb Jahre nach dem Studienabschluss, ein zweites Mal nach fünf bis sechs Jahren und ein drittes Mal nach neun bis zehn Jahren. Dieses Vorgehen ermöglicht es, Bildungs- und Berufsverläufe von Hochschulabsolventen nachzuzeichnen und Aussagen über den Berufserfolg sowie den Ertrag von postgradualen Bildungstiteln (Promotionen, Weiterbildungen) zu treffen.

Einen Überblick über das Untersuchungsdesign der im BAP durchgeführten und geplanten Befragungen gibt Abbildung 1.

Abbildung 1: Untersuchungsdesign der Befragungen im BAP

Diese Studie umfasst erstmals Ergebnisse zur beruflichen Entwicklung von Hochschulabsolventen in den ersten fünf Berufsjahren. Die hierfür erforderlichen Informationen wurden durch eine Wiederholungsbefragung des Absolventenjahrgangs 2003/2004 gewonnen. Dieser wurde 2006 zum ersten Mal und 2010 ein zweites Mal befragt. Die Schwerpunkte der Befragung sind:

- objektive Indikatoren des Berufserfolgs wie die Erwerbsquote, das Einkommen und die berufliche Stellung,
- subjektive Indikatoren des Berufserfolgs wie die Berufszufriedenheit sowie die Inhalts- und Statusadäquanz,
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld von Akademikern,
- berufliche Selbständigkeit sowie
- Berufserfolg von Promovierten und Nicht-Promovierten.

Mit den Informationen aus der Erst- und Wiederholungsbefragung sind erstmalig Zeitvergleiche möglich. So können für alle Indikatoren des Berufserfolgs Vergleiche zwischen der ersten und der aktuellen Stelle gezogen werden.

Diese Studie enthält nur bayernweite Auswertungen. Da Absolventendaten allein auf Fächerebene aussagekräftig sind und die Fallzahlen auf Fächerebene für einen Großteil der Hochschulen zu klein sind, um valide zu sein, wurde auf hochschulspezifische Auswertungen verzichtet.

2.2 Durchführung der Befragung und Rücklauf

Die erste Befragung dieses Jahrgangs wurde von November 2005 bis März 2006 durchgeführt. Diese Erstbefragung war eine Vollerhebung: Zielpersonen waren die 13.199 Personen, die zwischen dem 1. Oktober 2003 und dem 30. September 2004

an einer der zehn bayerischen Universitäten oder einer der 17 staatlichen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HaW) einen Diplom- oder Magisterabschluss in einem von 42 Studiengängen erworben haben.³ Um zu statistisch verwertbaren Aussagen gelangen zu können, wurden nur Fächer aufgenommen, die bayernweit mindestens 100 Absolventen im relevanten Prüfungsjahr aufwiesen. Insgesamt haben bei der Erstbefragung 4.573 Absolventen teilgenommen. Dies entspricht einer Netto-rücklaufquote von 36,9 Prozent bezogen auf die zustellbaren Adressen (n = 12.389).

Für die Wiederholungsbefragung konnte für 3.948 Personen eine Post- oder E-Mail-Adresse ermittelt werden. 2.769 Personen haben an dieser Befragung teilgenommen.⁴ Mehr als drei Viertel der Befragten (84,7 Prozent) nutzten dabei den Online-Fragebogen, lediglich 423 Personen bevorzugten die gedruckte Variante. Insgesamt liegt die Ausschöpfungsquote somit bei 70,1 Prozent der zum Befragungszeitpunkt verfügbaren Adressen (vgl. Abbildung 2). Unmittelbar im Anschluss an diese Befragung wurde der gleiche Absolventenjahrgang erneut zum Thema Weiterbildung befragt.⁵

Abbildung 2: Rücklauf der zweiten Befragung des Absolventenjahrgangs 2003/2004

Grundgesamtheit		3.948	
Gültige Fragebögen	Postalisch	423	} 70,1 %
	Online	2.346	
Insgesamt		2.769	

Quelle: BAP 0304.2, eigene Berechnungen

Wie schon in der ersten Erhebung liegt der Rücklauf an Universitäten leicht über dem an Fachhochschulen (vgl. *Reimer et al. 2011*). Zwischen den Fächern und Fächergruppen gab es, wie schon bei der Erstbefragung, deutliche Unterschiede (vgl. *ebd.*). Die höchsten Rücklaufzahlen sind in den Sprach- und Kulturwissenschaften zu verzeichnen, hier liegen Antworten von 26,3 Prozent der Absolventen vor. Bei den Wirtschaftswissenschaftlern ist der Rücklauf mit 19,1 Prozent bei der Zweitbefragung am niedrigsten.

³ Bei dieser Befragung wurden nur Absolventen von 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften befragt, weil die Absolventenzahlen der Fächer, die an der Hochschule Weihenstephan angeboten werden, in diesem Prüfungsjahrgang kleiner als 100 waren und somit nicht aufgenommen wurden.

⁴ Die hohe Schwundquote zwischen den Absolventenzahlen der ersten und zweiten Befragung resultiert daher, dass etwa 15 Prozent der Absolventen keine Einwilligung gegeben haben, um sie erneut zu befragen.

⁵ Auf die Ergebnisse der Weiterbildungsbefragung wird hier nicht näher eingegangen. Zu diesem Thema werden eigene Publikationen verfasst.

2.3 Einteilung der Fächergruppen

Die Einteilung der Studienfächer in die Fächergruppen erfolgt in Anlehnung an die Klassifikation des Statistischen Bundesamts mit der Ausnahme, dass die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften getrennt dargestellt werden und das Fach Wirtschaftsingenieurwesen den Wirtschaftswissenschaften zugeordnet wurde (vgl. Tabelle 1).

Folgende Studienfächer werden aufgrund der geringen Fallzahlen zusammengefasst:

- Pädagogik, Erwachsenenbildung und Sonderpädagogik zu Pädagogik;
- Mathematik, Technomathematik, Statistik und Finanzmathematik zu Mathematik;
- Informatik, Wirtschaftsinformatik zu Informatik;
- Elektrotechnik/Elektronik, Mikroelektronik, elektrische Energietechnik, Mechatronik zu Elektrotechnik.

Tabelle 1: Übersicht über die Einteilung der Fächer in Fächergruppen

Sprach- und Kulturwissenschaften	Germanistik (n=67) Anglistik (n=26) Geschichte (n=25) Psychologie (n=106) Pädagogik (n=92) Kulturwirtschaft (n=60)
Wirtschaftswissenschaften	BWL HaW (n=287) BWL Uni (n=355) Wirtschaftsingenieurwesen HaW (n=81) Touristik HaW (n=37) Spezielle BWL-Studiengänge HaW (n=25) Spezielle BWL-Studiengänge Uni (n=49) Volkswirtschaftslehre (n=43)
Sozialwissenschaften	Sozialpädagogik HaW (n=190) Soziologie (n=52) Politik (n=34)
Mathematik und Naturwissenschaften	Mathematik (n=27) Informatik HaW (n=58) Informatik Uni (n=51) Wirtschaftsinformatik HaW (n=13) Wirtschaftsinformatik Uni (n=19) Biologie (n=100) Geographie (n=40) Physik (n=51) Chemie (n=39) Biochemie (n=11)

Fortsetzung nächste Seite

Tabelle 1, Fortsetzung

Ingenieurwissenschaften	Maschinenbau HaW (n=104) Maschinenbau Uni (n=56) Bauingenieurwesen HaW (n=79) Bauingenieurwesen Uni (n=24) Elektrotechnik HaW (n=61) Elektrotechnik Uni (n=10) Architektur HaW (n=47) Architektur Uni (n=29) Nachrichten-/Informationstechnik HaW (n=32) Nachrichten-/Informationstechnik Uni (n=17) Sonstige Ingenieurwissenschaften (n=96)
--------------------------------	--

3 Theorien, Forschungsstand und Untersuchungsfragen

3.1 Theorien

Antworten auf die Fragen „Wer verdient wie viel und wem gelingt es, eine Führungsposition zu erreichen?“ finden wir sowohl in ökonomischen, soziologischen als auch psychologischen Theorien. Eine der bekanntesten ökonomischen Theorien ist die Humankapitaltheorie (*Becker 1993; Mincer 1994*). Nach der Humankapitaltheorie sind Einkommensunterschiede das Ergebnis von unterschiedlich hohen Ausbildungsinvestitionen. Es wird differenziert zwischen allgemeinem (general) und betriebsspezifischem (firm-specific) Humankapital. Während allgemeines Humankapital vor allem durch die (Hoch-)Schulbildung erworben wird, wird betriebsspezifisches Humankapital durch Berufserfahrung in einem bestimmten Unternehmen erworben. Darüber hinaus ist insbesondere für Hochschulabsolventen berufliches Humankapital von zentraler Bedeutung (vgl. *Leuze/Strauß 2009*). Darunter werden spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse für bestimmte Berufe verstanden.

Arbeitgeber dürften Investitionen in berufs- und betriebsspezifisches Humankapital aufgrund der damit verbundenen höheren Produktivität stärker mit Einkommensgewinnen belohnen als allgemeines Humankapital. Der Erwerb berufsspezifischen Humankapitals ist in jenen Studiengängen höher, die einen höheren Grad der Spezialisierung erfordern und einen starken Berufsbezug aufweisen (wie etwa in den Ingenieur- und Naturwissenschaften) als in Studiengängen, die einen schwächeren Berufsbezug aufweisen (Sprach-, Kultur- und Sozialwissenschaften) (*Leuze/Strauß 2009, S. 265*). Betriebsspezifisches Humankapital kann bereits vor oder während des Studiums erworben werden. Gelegenheiten für den Erwerb von betriebsspezifischem Humankapital bieten eine vor dem Studium absolvierte Berufsausbildung, Praktika in Unternehmen bzw. Behörden oder fachnahe Erwerbstätigkeiten, die studienbegleitend ausgeübt werden.

Hypothese 1:

Hohe Bildungsabschlüsse sowie berufs- und betriebsspezifische Fähigkeiten und Kenntnisse wirken sich positiv auf das Einkommen und das Erreichen einer Führungsposition aus.

Zur Erklärung der unterschiedlichen Karrierewege von Frauen und Männern leistet die *Familienökonomie* (Becker 1981; Mincer/Polachek 1974) einen wichtigen Beitrag. Nach dieser stehen die geringeren (beruflichen) Humankapitalinvestitionen von Frauen, die für ihre geringere Entlohnung verantwortlich sind, in direkter Verbindung mit (antizipierten) innerfamiliären Arbeitsteilungsprozessen. Es wird davon ausgegangen, dass Entscheidungen über Erwerbsarbeit und Hausarbeit im Haushaltskontext nach dem Prinzip des „komparativen Vorteils“ entschieden werden. Danach ist es rational, dass sich der (Ehe-)Partner mit dem höheren Marktlohn auf Erwerbsarbeit und jener mit dem geringeren Marktlohn auf Hausarbeit spezialisiert (Becker 1981). Die innerfamiliäre Spezialisierung auf Familienaktivitäten (Betreuung von Kindern) kann entweder zu Erwerbsunterbrechungen und/oder zu Teilzeitarbeit führen, wodurch sich das spezifische Humankapital reduziert und zu einem niedrigeren Einkommen führt.

Hypothese 2:

Durch die mit der Geburt von Kindern auftretenden Erwerbsunterbrechungen und/oder reduzierten Arbeitszeiten sind für Frauen mit Kindern niedrigere Einkommen und eine geringere Chance auf das Erreichen einer Führungsposition im Vergleich zu Männern zu erwarten.

Darüber hinaus beeinflusst die soziale Herkunft von Hochschulabsolventen den Bildungs- und Berufserfolg (vgl. Allmendinger 2009; Hartmann 2002). Die *soziale Herkunft* wirkt über den in der Kindheit erworbenen Habitus auf die Aufstiegschancen der Kinder. Solche aus hohen sozioökonomischen Schichten werden bereits in der Kindheit vertraut mit den Denkweisen, Lebensstilen und Handlungsweisen der höheren Schichten (vgl. Bourdieu 1982). Diese habituelle Prägung beeinflusst den sprachlichen Ausdruck und den Umfang des Wortschatzes, die Fremdsprachenkenntnisse sowie die Sicherheit des Auftretens. Hartmann (2002) betont, dass bei der Auswahl von Führungskräften die Personen ausgewählt werden, die den Vorgesetzten im Hinblick auf ihr Verhalten und ihre Einstellungen ähnlich sind. Diese „selection on the basis of social similarity“ (Kanter 1977) führt dazu, dass Führungskräfte ihren Nachwuchs aus der gleichen sozioökonomischen Schicht rekrutieren.

Hypothese 3:

Akademiker aus höheren sozialen Schichten haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition aufzunehmen, als Akademiker aus niedrigeren sozialen Schichten.

Ausgangspunkt der *Filter- und Signal-Theorien* (Arrow 1973; Spence 1973) ist das Informationsdefizit der Arbeitgeber im Hinblick auf die Produktivität der Bewerber. Aufgrund fehlender Informationen über die tatsächliche Produktivität der Bewerber beziehen sie Erfahrungen und Beobachtungen, die sie mit bestimmten Arbeitnehmergruppen in der Vergangenheit gemacht haben, sogenannte Signale, in den Entscheidungsprozess mit ein. Dazu gehören einerseits beobachtbare Eigenschaften der Bewerber wie das Geschlecht, aber auch erworbene Merkmale wie Bildungstitel. Eine abgeschlossene Promotion, als weitere Investition in das Humankapital, stellt dabei ein positives Signal für den Arbeitgeber dar, da diese eine hohe Motivation und Produktivität des Bewerbers signalisiert.

Hypothese 4:

Eine abgeschlossene Promotion wirkt sich positiv auf das Einkommen und die Aufnahme einer Führungsposition aus.

Im Hinblick auf das Geschlecht des Bewerbers kann aus der Signal-Theorie gefolgert werden, dass hier die bisherigen Erfahrungen mit Beschäftigten dieser Gruppe entscheidend sind. Haben Arbeitgeber beispielsweise die Beobachtung gemacht, dass Frauen häufiger ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und häufiger Teilzeit arbeiten, dann antizipieren sie für diese potentielle Produktivitätseinbußen.

Hypothese 5:

Aufgrund der von Arbeitgebern antizipierten geringeren Produktivität von Frauen (durch Erwerbsunterbrechungen und/oder Teilzeitarbeit) haben sie schlechtere Chancen, in eine Führungsposition zu gelangen, als Männer.

Nach der *Segmentationstheorie* (Doeringer/Piore 1971; Sengenberger 1987) zerfällt der Arbeitsmarkt in geschlossene Teilarbeitsmärkte, die sich im Hinblick auf Beschäftigungsstabilität, Einkommen und Aufstiegschancen einerseits und die von Seiten der Unternehmen geleisteten Ausbildungsinvestitionen andererseits unterscheiden. Für Deutschland lassen sich idealtypisch drei Teilarbeitsmärkte unterscheiden: der betriebsinterne, der (berufs-)fachliche sowie der unspezifische Arbeitsmarkt (vgl. Sengenberger 1987). Da für den Einstieg in das betriebsinterne Segment ein hohes Qualifikationsniveau Voraussetzung ist (vgl. Blossfeld/Mayer 1988) und die Arbeitsplätze gleichzeitig gute Beschäftigungskonditionen versprechen, sind sie insbesondere für Hochschulabsolventen interessant. In diesem Arbeitsmarktsegment dominieren große, privatwirtschaftliche Betriebe sowie der öffentliche Dienst. Diese beiden betriebsinternen Arbeitsmärkte unterscheiden sich im Hinblick auf das Einstiegseinkommen und die Einkommensentwicklung. Im öffentlichen Dienst orientiert sich das Einkommen an (tariflich) festgelegten Laufbahngruppen, d. h. die Einkommenshöhe ist festgelegt und steigt mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit. In der Privatwirtschaft

ist die Einkommenshöhe variabler und wird entsprechend der Qualifikation des Beschäftigten und seiner Berufserfahrung mit dem Arbeitgeber ausgehandelt.

Hypothese 6:

Absolventen im öffentlichen Dienst verdienen beim Berufseinstieg aufgrund der an die Betriebszugehörigkeit gekoppelten Entlohnung weniger als Absolventen in der Privatwirtschaft.

Objektive Merkmale der Befragten über ihre Tätigkeit und ihr Unternehmen alleine reichen nicht aus, um den Berufserfolg von Hochqualifizierten zu erklären. In einigen neueren Studien werden daher Ansätze aus der psychologischen Forschung aufgegriffen und Persönlichkeitseigenschaften zur Erklärung des Berufserfolgs herangezogen (Abele/Spurk 2009; Fietze/Holst/Tobsch 2009). Mit dem Konzept der Selbstwirksamkeit (Bandura 1997; Abele/Stief/Andrä 2000) können Persönlichkeitseigenschaften erfasst werden. Die Skala beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung misst, wie stark eine Person von ihren eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen überzeugt ist und das Gefühl hat, berufliche Situationen unter Kontrolle zu haben. Die Skala umfasst sechs Items: drei erfassen eher motivationale Aspekte und drei beziehen sich auf konkrete Fähigkeiten (siehe Frage 4.1 im Anhang).

Hypothese 7:

Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung hat einen positiven Einfluss auf das Erreichen einer Führungsposition, da diese Hochschulabsolventen von sich und ihren Fähigkeiten überzeugt sind und sich anspruchsvollere Aufgaben eher zutrauen als Hochschulabsolventen, die an ihren Fähigkeiten und Kompetenzen zweifeln.

3.2 Forschungsstand und Untersuchungsfragen

Bisherige Studien enthalten wichtige Erkenntnisse zum Zusammenhang von Studienfächern, Geschlecht, betrieblichen Merkmalen und dem Berufserfolg von Hochschulabsolventen. Allerdings sind nur wenige dieser Studien im Hinblick auf den befragten Personenkreis und den Untersuchungszeitraum miteinander vergleichbar.⁶

Studien für Hochschulabsolventen zeigen, dass das *studierte Fach* aufgrund der erlernten Kompetenzen, des Professionalisierungsgrades und des Grades der Geschlechtssegregation zu unterschiedlichen Ausgangsbedingungen für Karrieren führt (z. B. Leuze/Strauß 2009).

⁶ Vergleichbar sind die Ergebnisse der bundesweiten Absolventenstudie des HIS-Instituts für Hochschulforschung und des Schweizer Bundesamts für Statistik (z. B. Kerst/Schramm 2008; Fabian/Briedis 2009; Engelage/Hadjar 2008).

Zudem beeinflusst das *Geschlecht* die Berufskarrieren von Hochschulabsolventen. Erstens über die Studienfachwahl: Frauen wählen häufiger Fächer aus den Sprach-, Kultur- oder Sozialwissenschaften, die vom Arbeitsmarkt geringer entlohnt werden (*Leuze/Strauß 2009*). Zweitens haben Frauen eine stärkere Präferenz für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst, wodurch sie weniger verdienen als Männer, die häufiger in die Privatwirtschaft gehen (*Fabian/Briedis 2009; Falk 2010*). Und drittens schränken familiäre Verpflichtungen (wie die Betreuung von Kindern) die Karrieren von Frauen stärker ein als die von Männern (*Falk 2005*).

Darüber hinaus haben bisherige Studien die Bedeutung der *Betriebsgröße* und des *Wirtschaftssektors* für den Berufserfolg von Hochschulabsolventen aufgezeigt (*Fabian/Briedis 2009; Holst/Busch 2009; Falk 2010*). Die Löhne fallen für Hochschulabsolventen im öffentlichen Dienst niedriger aus als in der Privatwirtschaft, und die stärkere Konzentration von Hochschulabsolventinnen auf den öffentlichen Dienst ist mitverantwortlich für die Einkommensdifferenzen zwischen Akademikern und Akademikerinnen. *Holst und Busch (2009)* zeigen darüber hinaus, dass Frauen häufiger in kleineren Betrieben (mit weniger als 20 Mitarbeitern) Führungspositionen inne haben, was sich nachteilig auf ihre Einkommens- und Karrierechancen auswirken kann. In Großbetrieben mit über 2000 Mitarbeitern sind die Führungspositionen hingegen häufiger von Männern besetzt.

Ein wichtiges Merkmal zur Erklärung von Berufserfolg ist ferner die soziale Herkunft der Berufstätigen. Auf der Basis einer Untersuchung von promovierten Ingenieuren, Juristen und Wirtschaftswissenschaftlern zeigt *Hartmann (2002)*, dass für Spitzenpositionen in der Wirtschaft eine hohe soziale Herkunft ein wichtiges Rekrutierungskriterium ist. In neueren Studien konnte schließlich der Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf den Berufserfolg nachgewiesen werden (*Abele/Spurk 2009*). Danach erhöht eine hohe berufliche Selbstwirksamkeitserwartung das Einkommen und den beruflichen Status von Hochschulabsolventen.

Das Thema Promotion und Berufserfolg wurde aus verschiedenen Perspektiven betrachtet. Die Studie von *Franck und Opitz (2004)* rückt die Signalwirkung einer Promotion für eine berufliche Karriere in den Mittelpunkt. Am Beispiel der Werdegänge von Topmanagern in Deutschland, Frankreich und den USA zeigen sie, dass die Promotion unter deutschen Top-Managern weit verbreitet ist. Ein Universitätsdiplom an sich ist für viele hoch qualifizierte Positionen in Deutschland kein hinreichender Filter. Stattdessen wird die Promotion zu einem wichtigen Auswahlkriterium: 60 Prozent der von ihnen befragten Top-Manager waren promoviert (*ebd.*, S. 84). In der Studie von *Engelage und Hadjar (2008)* liegt der Fokus auf einem Vergleich des Berufserfolgs von promovierten und nicht-promovierten Schweizer Hochschulabsolventen. Es zeigt sich, dass eine Promotion zu einem höheren Einkommen und zu einer besseren Adäquanz der Beschäftigung führt und zwar sowohl hinsichtlich der Einfluss- und Gestaltungs-

möglichkeiten als auch im Hinblick auf die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten (*ebd.*, S. 87ff.).

Die berufliche Selbständigkeit von Hochschulabsolventen umfasst ganz unterschiedliche Beschäftigungsformen wie Tätigkeiten auf Werk- oder Honorarbasis, freiberufliche Tätigkeiten oder eine Tätigkeit als Unternehmer (*Kerst/Minks 2005*). Je nach Fach zeigen sich deutliche Unterschiede im Umfang der Selbständigkeit. Einen hohen Anteil an Selbständigen haben die traditionell freien Berufe Architekten und Juristen, niedriger liegt er bei Psychologen und Geisteswissenschaftlern (*Holtkamp/Imsande 2001*). Für eine Selbständigkeit in den ersten Berufsjahren entscheiden sich oftmals gerade Absolventen geisteswissenschaftlicher Fächer mit schlechteren Arbeitsmarktchancen (*Kerst/Minks 2005*). Die Selbständigkeit ist dann eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und kann über den Erwerb von Berufserfahrung und das Knüpfen beruflicher Kontakte den Weg in eine abhängige Beschäftigung bahnen. Unternehmensgründungen erfolgen in den meisten Fällen erst weit nach fünf Jahren im Berufsleben (*Kerst/Minks 2005*). Gerade die „späteren“ Unternehmensgründungen sind die, die langfristigen Erfolg versprechen, weil sie oftmals ernsthafter und besser vorbereitet sind (*Holtkamp/Imsande 2001*).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine Reihe von Studien existieren, die sich mit unterschiedlichen Aspekten der Karrieren von Hochschulabsolventen befasst haben. Im Mittelpunkt dieser Untersuchung stehen folgende Fragen:

- Wie verlaufen die Karrieren von Hochschulabsolventen im Fächervergleich? Stabilisieren sich die Karrieren von Sprach-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern mittelfristig?
- Welche Faktoren beeinflussen die Höhe des Einkommens der aktuellen Stelle? Welche Rolle spielen das Geschlecht und die familiäre Situation sowie Arbeitsplatzmerkmale?
- Inwieweit beeinflussen betriebliche Merkmale wie die Betriebsgröße und der Wirtschaftssektor den Berufserfolg von Hochschulabsolventen?
- Von welchen Faktoren wird die Aufnahme einer Führungsposition beeinflusst? Welche Rolle spielt die soziale Herkunft von Akademikern für die Aufnahme einer Führungsposition?
- Wie groß ist der Anteil unter den Hochschulabsolventen, die sich fünf Jahre nach dem Studium selbständig gemacht haben? Von welchen Faktoren wird der Schritt in die Selbständigkeit beeinflusst?
- Wie verlaufen die Karrierewege von Promovierten? Zeigen sich Unterschiede beim Einkommen, bei der Inhalts- und Statusadäquanz sowie der beruflichen Zufriedenheit im Vergleich zu Nicht-Promovierten?

4 Berufliche Situation fünf Jahre nach dem Studium

4.1 Erwerbsquote

Die überwiegende Mehrheit der Absolventen ist fünf Jahre nach dem Studium erwerbstätig. Die Erwerbsquote liegt bei Frauen mit 81 Prozent unter der von Männern (93 Prozent) (vgl. Tabelle 2). Der Hauptgrund hierfür ist, dass Frauen häufiger Elternzeit in Anspruch nehmen als Männer. Die Arbeitslosigkeit ist über alle Fächergruppen hinweg sehr niedrig (unter 2 Prozent).⁷

Tabelle 2: Aktuelle Tätigkeit fünf Jahre nach dem Studium (Mehrfachnennungen)

Aktuelle Situation	Männer (n=1479)	Frauen (n=1289)
erwerbstätig	93 %	81 %
in Elternzeit	1 %	13 %
Doktorand	6 %	5 %
Sonstiges	2 %	5 %
in einer Fort-/Weiterbildung	2 %	4 %
Hausfrau/Hausmann	0 %	3 %
in einem Studium	1 %	2 %
arbeitslos	2 %	1 %
kurzfristig beschäftigt/jobben	1 %	1 %
in einem Referendariat	0 %	1 %
Juniorprofessur/ Habilitation	2 %	1 %
in einem Volontariat	0 %	0 %
in einer Umschulung	0 %	0 %
in Berufsausbildung	0 %	0 %

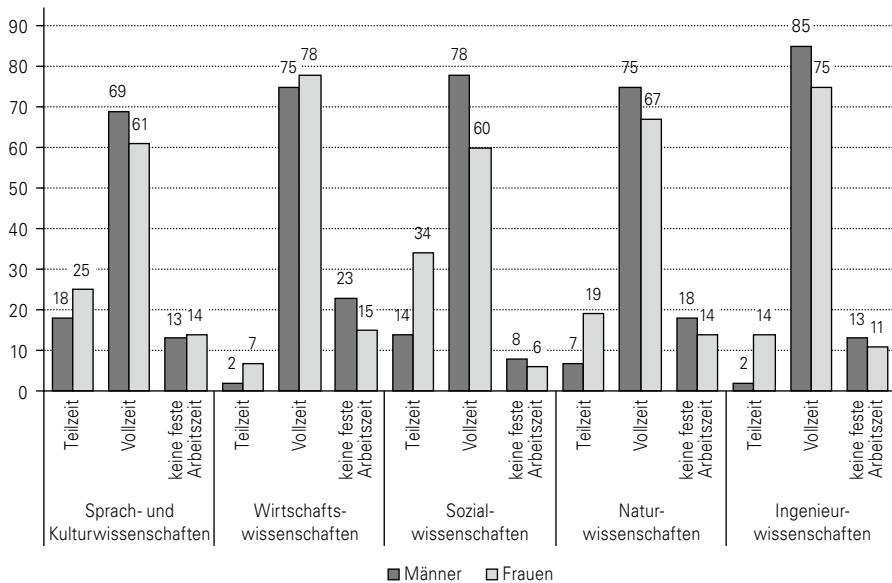
Im Fächervergleich zeigt sich, dass die Erwerbsquote von Historikern, Sozialarbeitern, Politikern, Biologen und Biochemikern im Vergleich zu anderen Fächern niedriger ausfällt (unter 80 Prozent) (vgl. Anhang-Tabelle 1).

4.2 Art des Arbeitsverhältnisses

Der Anteil der Absolventen, die Teilzeit arbeiten, ist in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in den Sozialwissenschaften am höchsten. Etwa jeder fünfte Absolvent der Sprach- und Kulturwissenschaften arbeitet fünf Jahre nach dem Studium Teilzeit (vgl. Abbildung 3).

⁷Die Angabe „arbeitslos“ beruht auf einer Selbsteinschätzung der Befragten und bezieht nicht nur diejenigen mit ein, die beim Arbeitsamt gemeldet sind und Arbeitslosengeld beziehen.

Abbildung 3: Arbeitszeit der aktuellen Stelle getrennt nach Geschlecht und Fächergruppe (in Prozent)

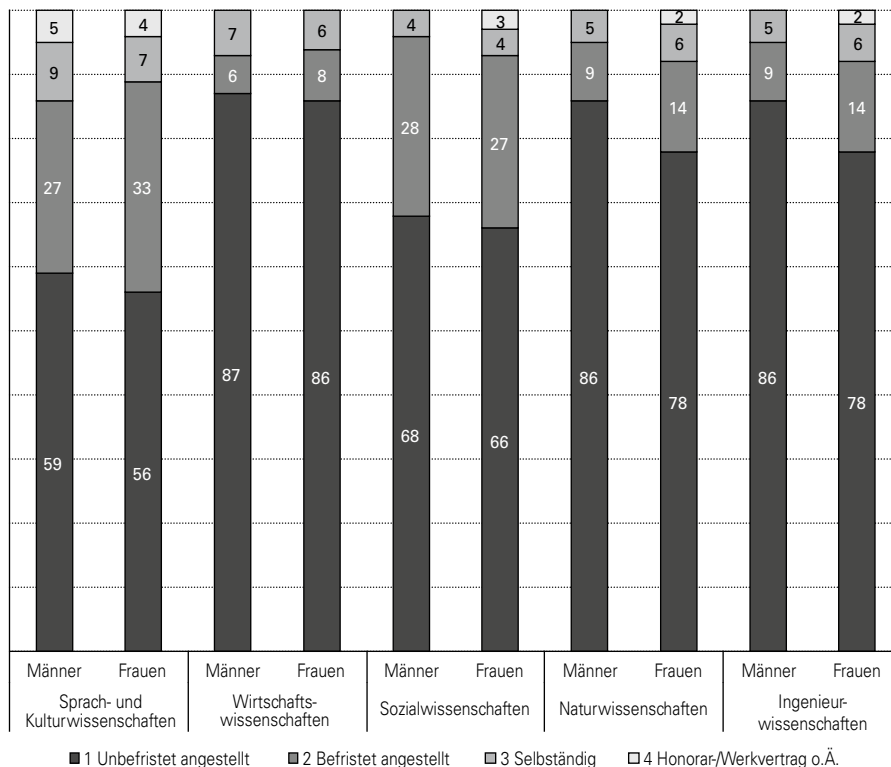


Für alle Fächergruppen zeigt sich, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer. Eine Übersicht über die Teilzeitquoten von Frauen und Männern in den einzelnen Fächern gibt Tabelle 2 im Anhang.

In den Wirtschafts-, Natur- und Ingenieurwissenschaften hat die überwiegende Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen (etwa 80 Prozent) fünf Jahre nach dem Studium eine unbefristete Stelle. Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften sowie der Sozialwissenschaften sind am häufigsten befristet beschäftigt (zwischen 27 und 33 Prozent) (vgl. Abbildung 4). Der Anteil der Selbständigen ist bei den Absolventen der Natur- und Ingenieurwissenschaften mit jeweils 9 Prozent bei Männern und 14 Prozent bei Frauen am höchsten.

In allen Fächergruppen mit Ausnahme der Sozialwissenschaften haben Frauen häufiger eine befristete Stelle als Männer (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Vertragliche Regelung der aktuellen Stelle nach Fächergruppen und Geschlecht



Im Fächervergleich zeigt sich, dass Naturwissenschaftler (insbesondere Physiker, Chemiker, Biologen und Geographen) häufiger befristet beschäftigt sind als Betriebswirte oder Ingenieure (vgl. Anhang-Tabelle 4). Am höchsten ist der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse bei Absolventen der Geschichte und der Politik (um die 60 Prozent).

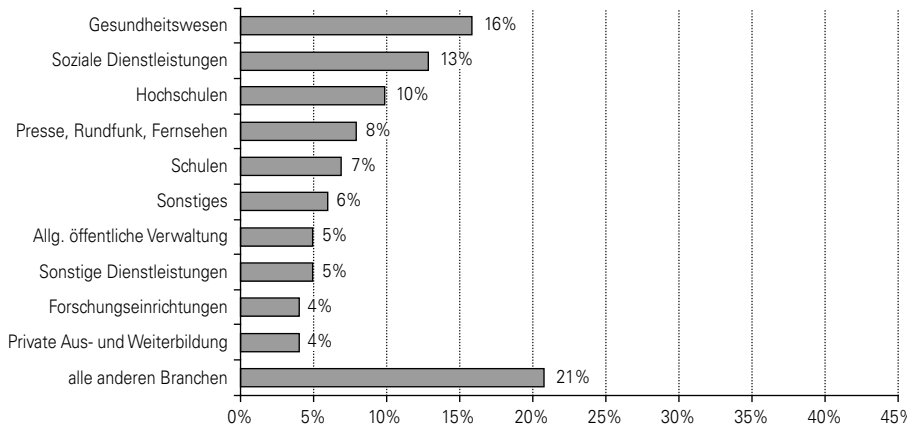
In der Informatik sowie im Maschinenbau, Bauingenieurwesen und in der Elektrotechnik sind Absolventen von Fachhochschulen häufiger unbefristet beschäftigt als Absolventen von Universitäten (vgl. Anhang-Tabelle 4).

4.3 Wirtschaftsbereich und Betriebsgröße

In den Abbildungen 5 bis 9 sind für die einzelnen Fächergruppen die zehn Wirtschaftsbereiche dargestellt, in denen Hochschulabsolventen am häufigsten arbeiten.

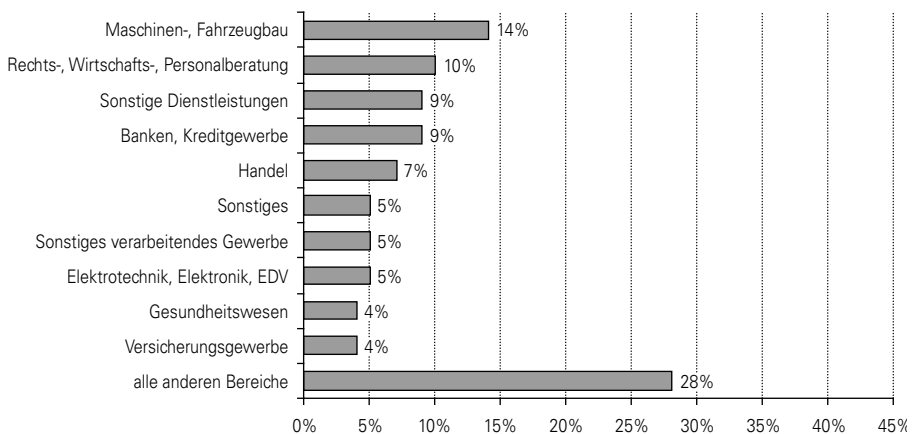
Bei Sprach- und Kulturwissenschaftlern sind das Gesundheitswesen, soziale Dienstleistungen, Hochschulen sowie Presse, Rundfunk und Fernsehen beliebte Branchen (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Die zehn häufigsten Wirtschaftsbereiche von Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften (bezogen auf die aktuelle Stelle)



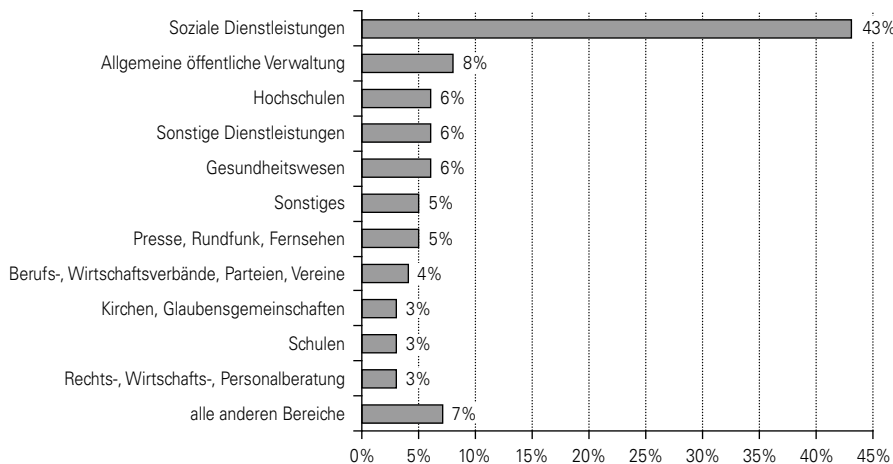
Wirtschaftswissenschaftler zieht es am häufigsten in den Maschinen- und Fahrzeugbau (mit 14 Prozent) gefolgt von den Branchen Rechts-, Wirtschafts- und Personalberatung, Banken- und Kreditgewerbe sowie sonstige Dienstleistungen (mit jeweils 10 bzw. 9 Prozent) (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Die zehn häufigsten Wirtschaftsbereiche von Absolventen der Wirtschaftswissenschaften (bezogen auf die aktuelle Stelle)



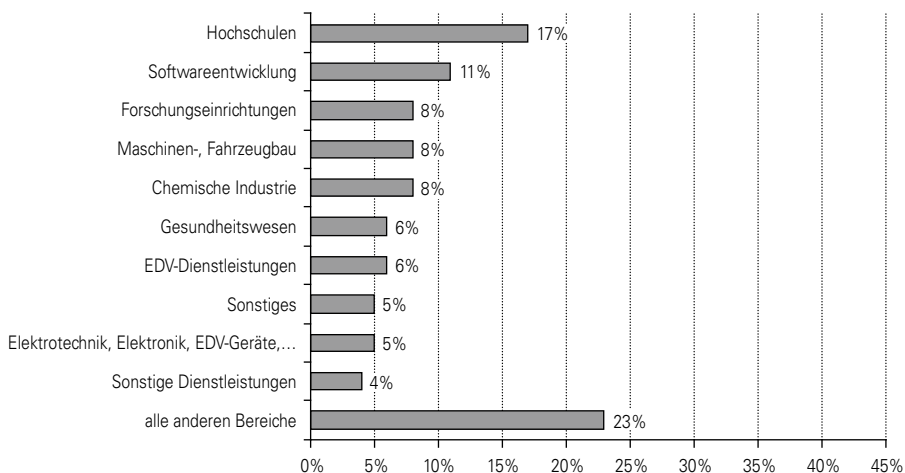
Bei Sozialwissenschaftlern, insbesondere bei Absolventen der Sozialpädagogik, gibt es eine starke Konzentration auf die sozialen Dienstleistungen (vgl. Abbildung 7). 43 Prozent der Absolventen arbeiten fünf Jahre nach dem Studium in diesem Bereich.

Abbildung 7: Die zehn häufigsten Wirtschaftsbereiche von Absolventen der Sozialwissenschaften (bezogen auf die aktuelle Stelle)



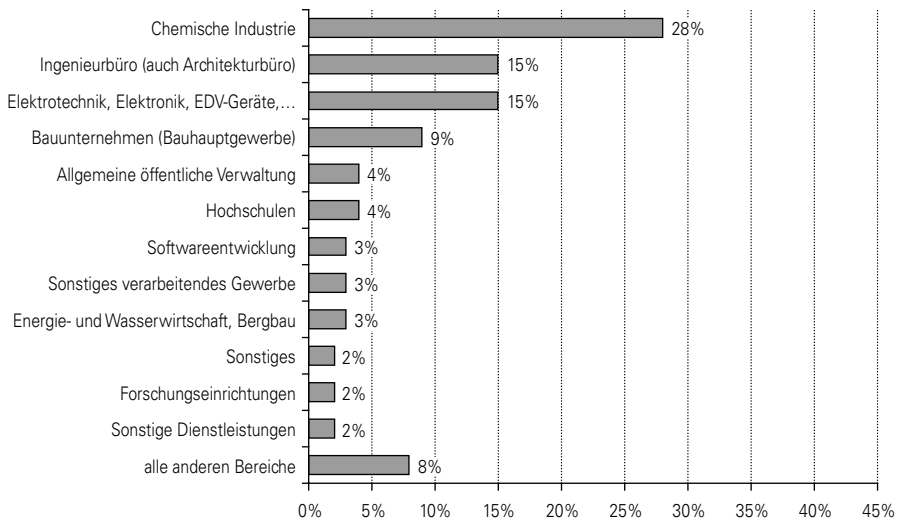
Naturwissenschaftler zieht es sehr häufig an Hochschulen oder in Forschungseinrichtungen (17 bzw. 8 Prozent) (vgl. Abbildung 8). Darüber hinaus arbeiten viele Naturwissenschaftler in den Wirtschaftsbereichen Softwareentwicklung, Chemische Industrie, Maschinen- und Fahrzeugbau.

Abbildung 8: Die zehn häufigsten Wirtschaftsbereiche von Absolventen der Naturwissenschaften (bezogen auf die aktuelle Stelle)



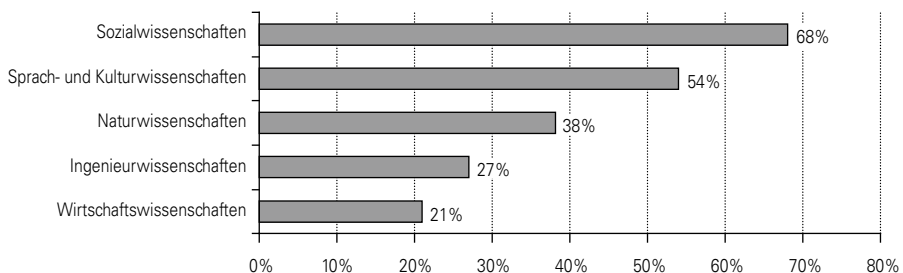
Bei Ingenieuren dominieren die Wirtschaftsbereiche chemische Industrie, Elektrotechnik/Elektronik, Ingenieurbüro und Bauunternehmen (vgl. Abbildung 9). Sie sind seltener als Naturwissenschaftler in Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigt.

Abbildung 9: Die zehn häufigsten Wirtschaftsbereiche von Absolventen der Ingenieurwissenschaften (bezogen auf die aktuelle Stelle)



Die Bedeutung des öffentlichen Diensts als Arbeitgeber variiert deutlich zwischen den Fächergruppen. In den Sozialwissenschaften sowie in den Sprach- und Kulturwissenschaften ist der Anteil der Absolventen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, mit 68 bzw. 54 Prozent am höchsten und in den Wirtschaftswissenschaften am niedrigsten (21 Prozent) (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Anteil der Absolventen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, nach Fächergruppen

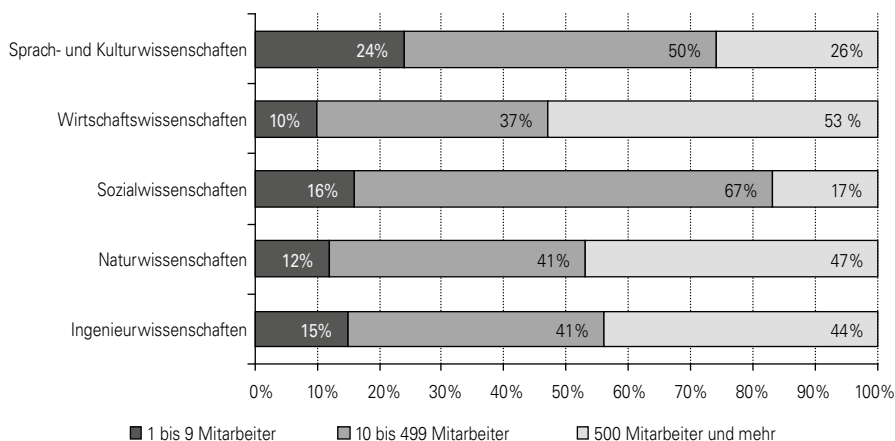


Die Darstellung der Betriebsgröße der aktuellen Stelle zeigt unterschiedliche Arbeitgeberprofile in den einzelnen Fächergruppen (vgl. Abbildung 11).

Großunternehmen dominieren bei Wirtschafts- und Naturwissenschaftlern sowie bei Ingenieuren. Etwa jeder zweite Hochschulabsolvent dieser Fächergruppen arbeitet in einem Großunternehmen mit über 500 Mitarbeitern. Kleine Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern spielen hier eine vergleichsweise geringe Rolle (zwischen 10 und 15 Prozent).

Ein Vergleich der Hochschularten zeigt, dass Betriebswirte, Wirtschaftsinformatiker und Elektrotechniker, die an Fachhochschulen studiert haben, häufiger in mittelgroßen Betrieben und seltener in Großbetrieben arbeiten als jene, die an Universitäten ihr Diplom erworben haben (vgl. Anhang-Tabelle 5).

Abbildung 11: Betriebsgröße von Absolventen in der Privatwirtschaft nach Fächergruppe



4.4 Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld

Um Einblicke in die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld von Akademikern zu gewinnen, sollten die Absolventen elf Aspekte ihrer aktuellen Tätigkeit auf einer Skala von 1 (= trifft sehr stark zu) bis 5 (= trifft gar nicht zu) bewerten.

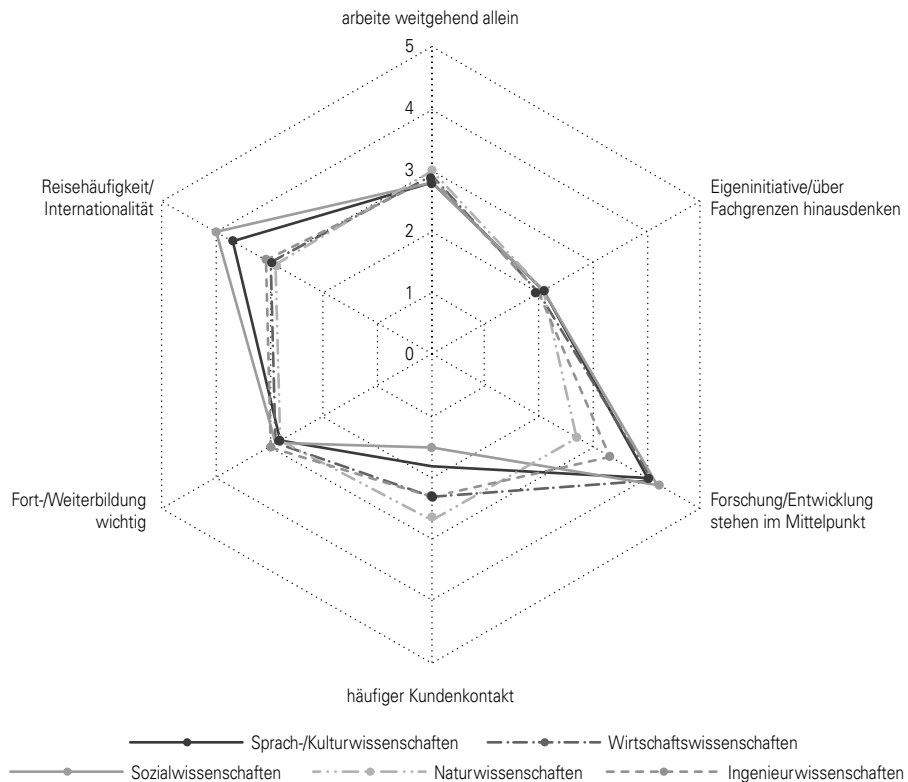
Eine Faktorenanalyse⁸ dieser elf Items hat gezeigt, dass zwischen den Items „ich arbeite regelmäßig mit Kollegen anderer Fachrichtungen zusammen“, „ich muss oft über Fachgrenzen hinausdenken“ und dem Item „es wird Wert auf Eigeninitiative gelegt“ ein relativ hoher Zusammenhang besteht. Diese Items wurden daher zu dem Index „Eigeninitiative/über Fachgrenzen hinausdenken“ zusammengefasst. Eine hohe Korrelation konnte ferner zwischen den Items „ich bin direkt in internationale Arbeits-

⁸Die Faktorenanalyse ist ein statistisches Verfahren, mit dem eine Vielzahl von Variablen auf der Grundlage ihrer Korrelationen auf wenige Faktoren reduziert werden kann.

zusammenhänge eingebunden“, „ich reise häufig dienstlich/berufsbedingt“ und dem Item „im Berufsalltag brauche ich häufig Fremdsprachen“ festgestellt werden. Diese beiden Variablen wurden zu dem Index „Reisehäufigkeit/Internationalität“ zusammengefasst.

In Abbildung 12 sind die Mittelwerte von sechs Dimensionen der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfeldes im Fächergruppenvergleich dargestellt.

Abbildung 12: Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld der aktuellen Stelle im Fächergruppenvergleich (Wert 1 = trifft sehr stark zu; Wert 5 = trifft gar nicht zu)



Über alle Fächergruppen hinweg zeigt sich, dass die Aspekte „ich arbeite weitgehend alleine“, „es wird Wert auf Eigeninitiative gelegt/ich muss über Fachgrenzen hinausdenken“ und „es wird viel Wert auf Fort- und Weiterbildung gelegt“ von den Hochschulabsolventen ähnlich bewertet werden. Das Arbeitsumfeld zeichnet sich durch Fort- und Weiterbildung aus, ebenso durch Eigeninitiative sowie interdisziplinäres

Denken (die Mittelwerte liegen hier bei 2 = trifft zu). Die Arbeitsform „arbeite alleine oder im Team“ fällt mit einem Mittelwert von 3 in allen Fächern sehr ähnlich aus. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass bei vielen Absolventen sowohl Einzel- als auch Teamarbeit vorkommen.

Fächerunterschiede zeigen sich bei der Reisehäufigkeit und der Internationalität. Die Tätigkeit von Wirtschafts- und Naturwissenschaftlern sowie Ingenieuren erfordert in stärkerem Maße Reisen und die Einbindung in internationale Arbeitszusammenhänge als dies bei Sprach-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern der Fall ist. Darüber hinaus stehen bei Naturwissenschaftlern und Ingenieuren Forschung und Entwicklung häufiger im Mittelpunkt der Tätigkeit als bei den anderen Fächergruppen.

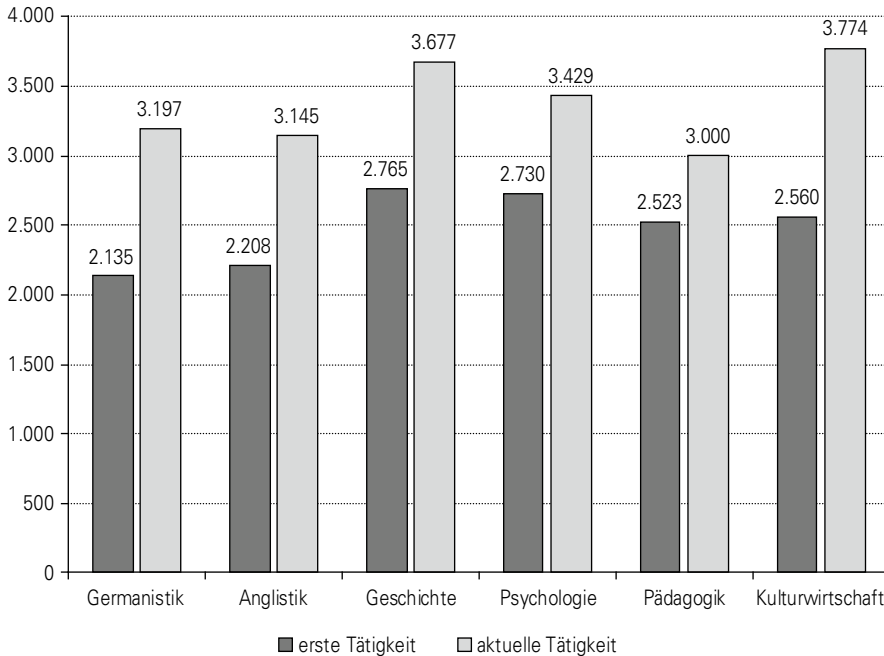
Ein Vergleich der beiden Hochschularten zeigt, dass insbesondere die Internationalität bei Betriebswirten, Informatikern, Bauingenieuren, Nachrichten- und Informationstechnikern von Fachhochschulen schwächer ausgeprägt ist als bei Universitätsabsolventen (vgl. Anhang-Tabelle 6). Dieses Ergebnis dürfte unmittelbar darauf zurückzuführen sein, dass Fachhochschulabsolventen häufiger in kleineren und mittleren Unternehmen beschäftigt sind als Universitätsabsolventen, und sie sich dadurch stärker auf nationale und regionale Kontakte konzentrieren.

5 Einkommen und Determinanten der Einkommensentwicklung

5.1 Einkommensentwicklung zwischen erster und aktueller Tätigkeit

Im Folgenden wird das aktuelle Bruttomonatseinkommen von Hochschulabsolventen mit jenem der ersten Tätigkeit verglichen. In allen Fächern – mit Ausnahme der Sozialarbeit und Sozialpädagogik – steigt das Einkommen in den ersten Berufsjahren deutlich an. In den Sprach- und Kulturwissenschaften liegen die Einstiegsgehälter im Durchschnitt je nach Fach zwischen 2.100 und 2.700 Euro, nach fünf Jahren steigen sie auf 3.100 bis 3.800 Euro an (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Mittelwerte der Bruttomonatseinkommen der ersten und aktuellen Tätigkeit bei Sprach- und Kulturwissenschaftlern* (in Euro)

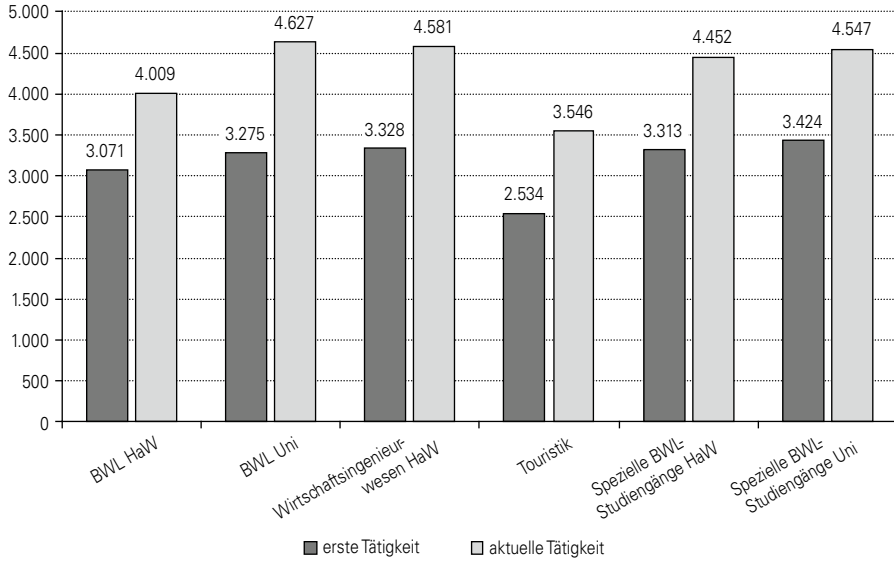


* nur Vollzeitbeschäftigte

In den Wirtschaftswissenschaften liegen die Einstiegsgehälter deutlich über 3.000 Euro mit Ausnahme der Absolventen des Studiengangs Touristik (der Mittelwert liegt hier bei ca. 2.500 Euro). Nach fünf Jahren verdienen alle Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fächer mit Ausnahme der Touristikabsolventen im Durchschnitt deutlich über 4.000 Euro (vgl. Abbildung 14).

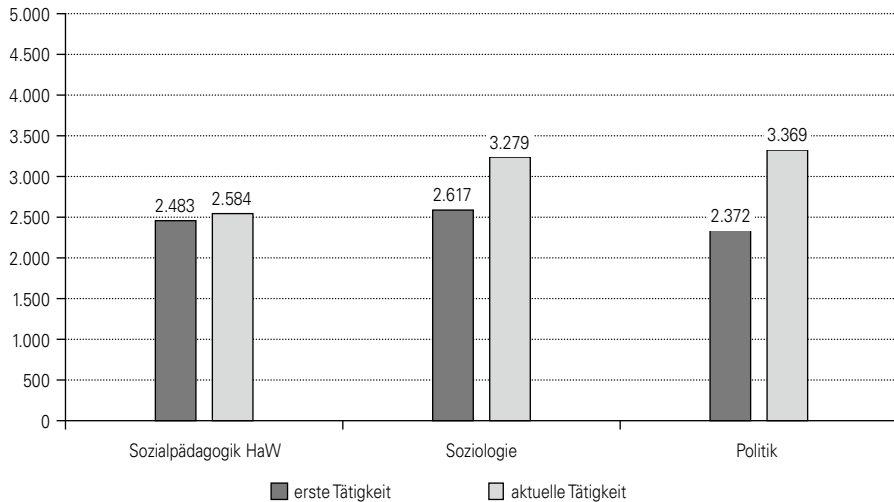
Ein Vergleich zwischen Universitäten und Fachhochschulen zeigt, dass Betriebswirte von Universitäten nicht nur höhere Einstiegseinkommen, sondern auch stärkere Einkommenssteigerungen aufweisen. So verbessert sich das Einkommen von Betriebswirten, die an Fachhochschulen studiert haben, in den ersten fünf Jahren um 30 Prozent, und das von Universitätsabsolventen um 41 Prozent. Für Absolventen der speziellen BWL-Studiengänge fallen die Unterschiede zwischen den Hochschularten deutlich niedriger aus.

Abbildung 14: Mittelwerte der Bruttomonatseinkommen der ersten und aktuellen Tätigkeit bei Wirtschaftswissenschaftlern* (in Euro)



* nur Vollzeitbeschäftigte

Abbildung 15: Mittelwerte der Bruttomonatseinkommen der ersten und aktuellen Tätigkeit bei Sozialwissenschaftlern* (in Euro)

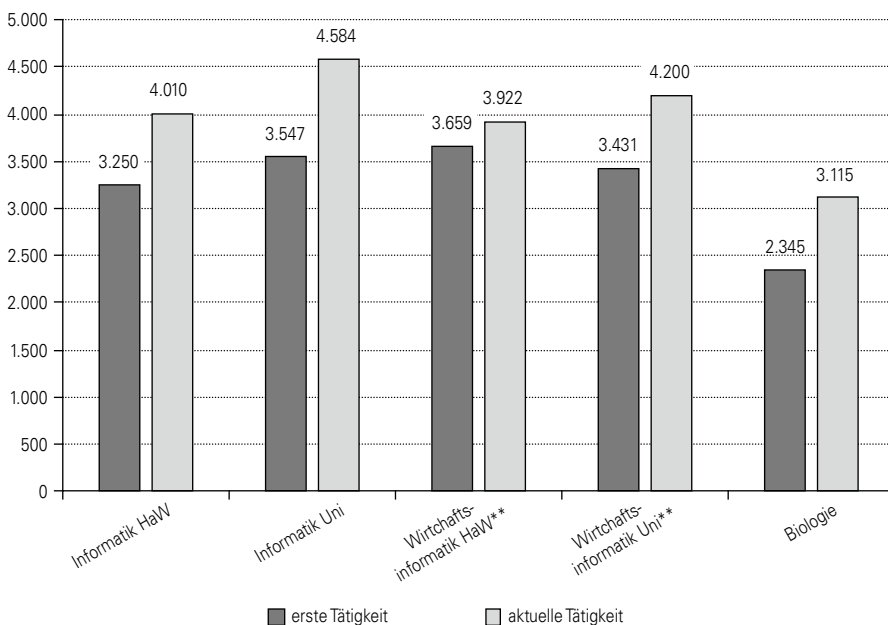


* nur Vollzeitbeschäftigte

In den Sozialwissenschaften verbessert sich nur für Soziologen und Politologen das durchschnittliche Einkommen in den ersten fünf Berufsjahren nennenswert. Bei Sozialarbeitern und Sozialpädagogen stagniert das Einkommen auf einem im Vergleich zu den anderen Fächern niedrigen Niveau (vgl. Abbildung 15). Die überwiegende Mehrheit dieser Absolventen arbeitet im öffentlichen Dienst und hat hier aufgrund vorgegebener Laufbahnstrukturen nur wenig Spielraum für den Aufstieg in höhere Positionen.

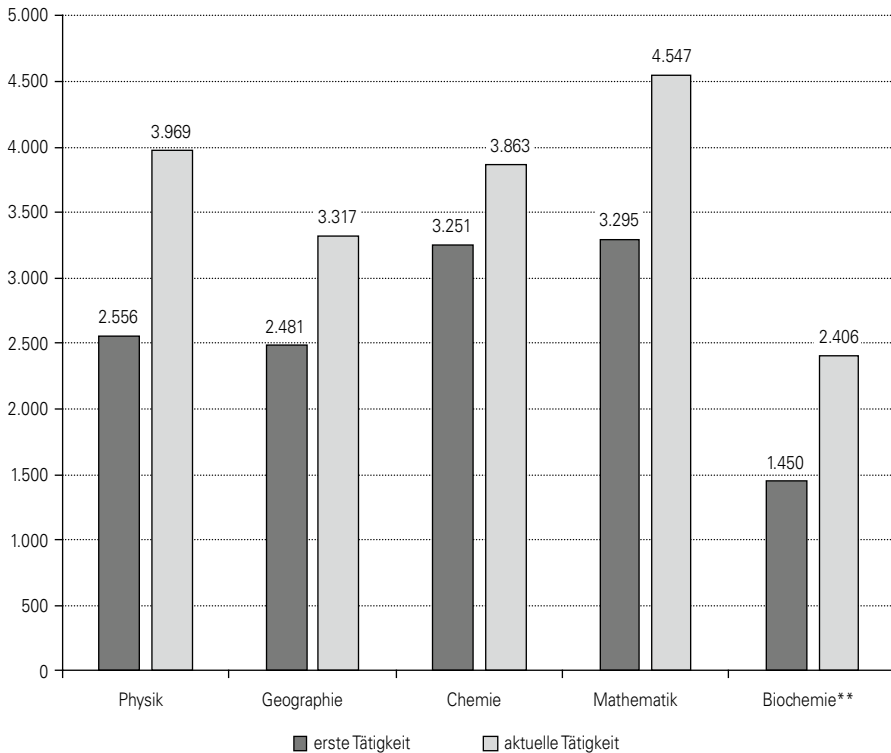
In den Naturwissenschaften teilen sich die Absolventen in zwei Gruppen: Einerseits Informatiker, Wirtschaftsinformatiker, Physiker, Chemiker und Mathematiker, die zu der einkommensstärksten Gruppe (um oder über 4.000 Euro) gehören. Andererseits Biologen, Geographen und Biochemiker, die niedrige Einstiegsgehälter erhalten und auch nach fünf Jahren deutlich unter 4.000 Euro verdienen (vgl. Abbildung 16 und Abbildung 17). Hier zeigt sich eine starke Zweiteilung der Absolventen in den Naturwissenschaften. In Fächern mit einem hohen Angebot an Absolventen und geringerer Nachfrage wie in der Biologie und Geographie werden im Vergleich zu den anderen Fächern niedrigere Einkommen bezahlt.

Abbildung 16: Mittelwerte der Bruttomonatseinkommen der ersten und aktuellen Tätigkeit bei Informatikern, Wirtschaftsinformatikern und Biologen* (in Euro)



* nur Vollzeitbeschäftigte; ** Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

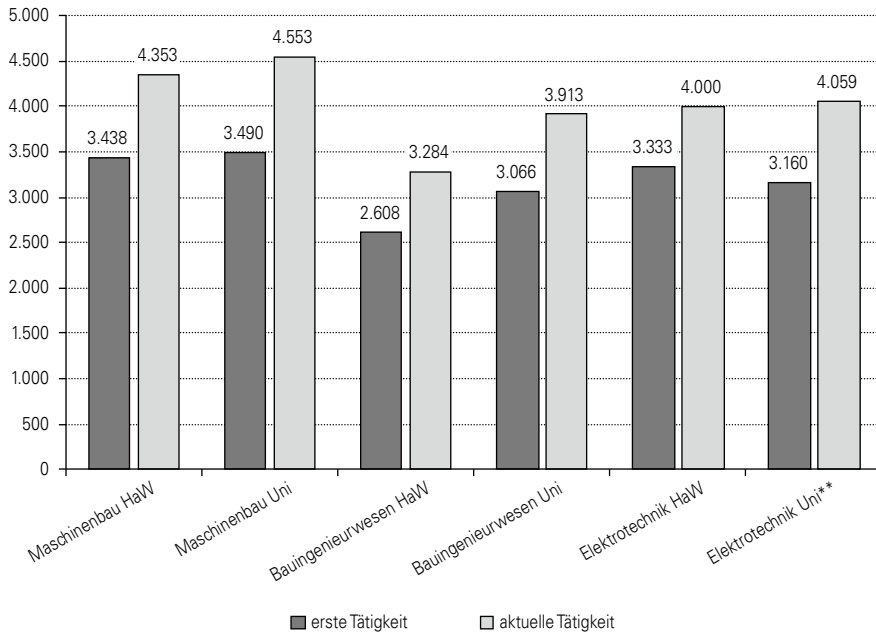
Abbildung 17: Mittelwerte der Bruttomonatseinkommen der ersten und aktuellen Tätigkeit bei Physikern, Geographen, Chemikern, Mathematikern und Biochemikern* (in Euro)



* nur Vollzeitbeschäftigte; ** Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

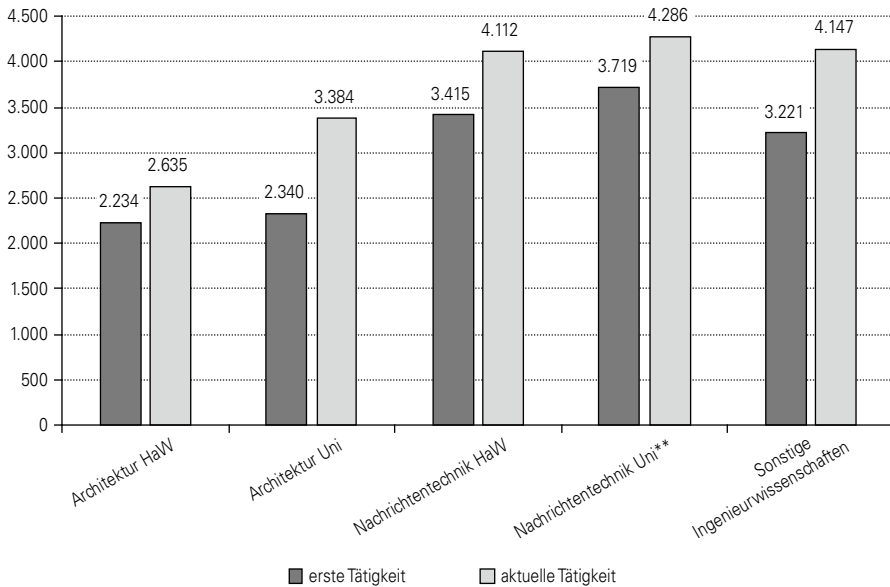
Bei Ingenieuren verläuft die Einkommensentwicklung mit Ausnahme der an Fachhochschulen ausgebildeten Bauingenieure sowie der Architekten ebenfalls positiv. Während Maschinenbauer, Bauingenieure (Uni), Elektrotechniker, Nachrichten- und Informationstechniker sowie sonstige Ingenieure beim Berufseinstieg im Durchschnitt über 3.000 Euro und nach fünf Jahren um bzw. über 4.000 Euro verdienen, liegen die Einstiegsgehälter und aktuellen Gehälter von Bauingenieuren (HaW) sowie Architekten deutlich darunter (vgl. Abbildung 18 und Abbildung 19).

Abbildung 18: Mittelwerte des Bruttomonatseinkommens der ersten und aktuellen Tätigkeit bei Maschinenbauern, Bauingenieuren und Elektrotechnikern* (in Euro)



* nur Vollzeitbeschäftigte; ** Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Abbildung 19: Mittelwerte des Bruttomonatseinkommens der ersten und aktuellen Tätigkeit bei Architekten, Nachrichtentechnikern und sonstigen Ingenieuren* (in Euro)



* nur Vollzeitbeschäftigte; ** Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

5.2 Determinanten der Einkommenshöhe der aktuellen Stelle

Neben der Einkommensentwicklung ist die Frage interessant, von welchen Faktoren die Einkommenshöhe beeinflusst wird. Diese Frage soll im Folgenden mittels multivariater linearer Regressionsmodelle untersucht werden.⁹ Als abhängige Variable wird das (logarithmierte) Bruttomonatseinkommen betrachtet.¹⁰

Folgende Einflussfaktoren werden zur Erklärung des Einkommens herangezogen:

- die Fächergruppe, die Hochschulart und Merkmale des Studiums (Modell 1),
- das Geschlecht und die familiäre Situation (Modell 2),
- Arbeitsplatzmerkmale (Modell 3) sowie
- Interaktionseffekte zwischen Arbeitsplatzmerkmalen und dem Dokortitel (Modell 4).

Die Ergebnisse der Modelle sind in Tabelle 3 dargestellt. In Modell 1 zeigt sich zunächst, dass das studierte Fach, die Hochschulart und die Zahl der Fachsemester das Einkom-

⁹ Mit multivariaten linearen Regressionsmodellen schätzt man den partiellen Effekt der einzelnen unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable.

¹⁰ Bei der Schätzung des Einkommens mit linearen Regressionsmodellen empfiehlt sich aufgrund der rechtsschiefen Verteilung des Einkommens die Verwendung logarithmierter Werte.

men signifikant beeinflussen (vgl. Tabelle 3). Ein positiver Einkommenseffekt zeigt sich für Absolventen von Universitäten und Absolventen mit einer kürzeren Studiendauer. Die Examensnote und ein erworbener Dokortitel haben demgegenüber keinen signifikanten Effekt.

In Modell 2 werden zusätzlich das Geschlecht sowie das Vorhandensein von Kindern im Haushalt berücksichtigt. Aus bisherigen Studien wissen wir, dass sich die Gründung einer Familie auf den Berufsverlauf und die Einkommensentwicklung von Männern und Frauen unterschiedlich auswirkt. Aufgrund von Erwerbsunterbrechungen und der nach wie vor schwierigen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gelten Kinder für Frauen als „Karierehindernis“ (Abele 2003). Daher werden Variablengruppen gebildet, die einen Vergleich zwischen Männern und Frauen mit und ohne Kinder erlauben.¹¹ Es zeigt sich, dass Frauen unabhängig von Kindern weniger verdienen als Männer.

In Modell 3 wird zudem der Einfluss von Arbeitsplatzmerkmalen untersucht, wie der Wirtschaftssektor (Privatwirtschaft oder öffentlicher Dienst), da in der privaten Wirtschaft höhere Einkommen zu erwarten sind als im öffentlichen Dienst. Ferner ist davon auszugehen, dass die Größe des Betriebs die Höhe des Einkommens beeinflusst. Daher wird zwischen kleinen Betrieben (1 bis 9 Mitarbeiter), mittleren Betrieben (10 bis 499 Mitarbeiter) und Großbetrieben (500 Mitarbeiter und mehr) unterschieden. Zudem wird berücksichtigt, ob es sich bei der ausgeübten Tätigkeit um eine befristete oder eine unbefristete Stelle handelt. Schließlich wird die bisherige Berufserfahrung als wichtige Kontrollvariable hinzugefügt.

Wie erwartet, verdienen Akademiker, die im öffentlichen Dienst arbeiten, weniger als jene in der Privatwirtschaft. Zudem erhalten Absolventen in Großbetrieben ein höheres Einkommen als in kleinen und mittleren Betrieben. Die Berufserfahrung weist ebenfalls den erwarteten Effekt auf, wonach das Einkommen mit längerer Berufserfahrung steigt. Interessant ist, dass der Einfluss des Geschlechts trotz der Berücksichtigung von betrieblichen Merkmalen signifikant bleibt. Dies zeigt, dass Frauen unabhängig vom studierten Fach und von Arbeitsplatzmerkmalen weniger verdienen als Männer. Die Ursachen der Einkommensunterschiede können zum einen die Folge unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche innerhalb eines Unternehmens sein. Zum anderen können sie aber auch auf eine statistische Diskriminierung von Frauen aufgrund einer unterstellten geringeren Produktivität zurückgeführt werden.

Schließlich werden in Modell 4 Interaktionseffekte zwischen dem Wirtschaftssektor und dem Erwerb bzw. Nichterwerb eines Dokortitels aufgenommen. Mit diesem

¹¹ Anstelle der Multiplikation der Variablen wie es bei der Bildung von Interaktionseffekten üblich ist, wurden hier vier Variablengruppen gebildet. Dies hat den Vorteil, dass die Referenzkategorie leichter zu interpretieren ist.

Vorgehen soll herausgefunden werden, ob ein Dokortitel bei privaten Arbeitgebern eine höhere Signalwirkung entfaltet und stärker honoriert wird als im öffentlichen Dienst. Die Ergebnisse in Modell 4 bestätigen diese Vermutung: Absolventen, die einen Dokortitel erworben haben und in der Privatwirtschaft arbeiten, erzielen ein höheres Einkommen als Absolventen mit einem Dokortitel im öffentlichen Dienst.

Tabelle 3: Multiple Regression des Einkommens der aktuellen Stelle (Bruttomonats-einkommen inklusive Zulagen, nur Vollzeitwerbstätige)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Studienmerkmale				
Studienfach (Ref.: Ingenieurwissenschaften)				
Sprach-/Kulturwissenschaften	-0,283***	-0,208***	-0,138***	-0,136***
Psychologie	-0,201***	-0,125*	-0,0475	-0,0449
Sozialpädagogik	-0,359***	-0,294***	-0,192***	-0,197***
BWL	0,00828	0,0444+	0,0292	0,0303
Sonstige Wirtschaftswissenschaften	0,0306	0,0639*	0,0442	0,0448
Politik/Soziologie	-0,299***	-0,255***	-0,175***	-0,172***
Informatik/Mathematik/Physik	-0,0405	-0,0267	-0,0322	-0,0361
(Bio)Chemie/Biologie	-0,197***	-0,156***	-0,109*	-0,111**
Geographie	-0,235**	-0,194**	-0,154*	-0,151*
Architektur	-0,323***	-0,279***	-0,184***	-0,184***
Gesamt-Abschlussnote	-0,0211	-0,0238	-0,0269	-0,0272
Anzahl der Fachsemester	-0,0261***	-0,0269***	-0,0205***	-0,0203***
Universität (Ref.: HaW)	0,131***	0,132***	0,133***	0,132***
Dokortitel	0,0414	0,0361	0,0750**	-
persönliche/familiäre Merkmale				
Geschlecht-Kind (Ref.: Mann ohne Kind)				
Mann mit Kind	-	-0,0359	-0,0127	-0,0141
Frau ohne Kinder	-	-0,120***	-0,0761**	-0,0778**
Frau mit Kind	-	-0,138***	-0,0871**	-0,0879**
Arbeitsplatzmerkmale				
Öffentlicher Dienst	-	-	-0,0858***	-
Betriebsgröße (Ref.: 1 bis 9 Mitarbeiter)				
10 bis 499 Mitarbeiter	-	-	0,0532	0,0532
500 Mitarbeiter und mehr	-	-	0,191***	0,190***
unbefristete Tätigkeit	-	-	0,103***	0,0951***
Berufserfahrung	-	-	0,0559***	0,0561***

Fortsetzung nächste Seite

Tabelle 3, Fortsetzung

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Dokortitel-Sektor (Ref.: Privatwirtschaft – ohne Titel)				
Privatwirtschaft – mit Titel				0,106**
Öffentlicher Dienst - ohne Titel				-0,0758***
Öffentlicher Dienst - mit Titel				-0,0451
Konstante	8,541***	8,589***	8,020***	8,024***
N	1713	1713	1695	1705
Adj. R ²	0,1769***	0,1910***	0,2922***	0,2897***

Als abhängige Variable wurde das logarithmierte Bruttomonatseinkommen ohne Selbständige berechnet.
Der Effekt ist auf dem 0,1 %-Niveau (***), dem 1 %-Niveau (**) oder dem 5 %-Niveau (*) signifikant.

6 Budget- und Personalverantwortung sowie Führungspositionen

In diesem Kapitel wird gezeigt, wie hoch der Anteil der Absolventen ist, die fünf Jahre nach ihrem Studienabschluss Budget- und Personalverantwortung haben oder eine Führungsposition ausüben.

6.1 Budget- und Personalverantwortung

6.1.1 Budgetverantwortung

Fast jeder dritte Akademiker trägt im Rahmen seiner Tätigkeit Verantwortung für ein Budget, d. h. er ist zuständig für die Kostenplanung und -kalkulation (vgl. Tabelle 4). Am häufigsten ist dies bei Wirtschaftswissenschaftlern der Fall (38 Prozent). In den Naturwissenschaften ist der Anteil der Personen, die Budgetverantwortung tragen, mit 24 Prozent am niedrigsten.

Tabelle 4: Personen, die bei ihrer aktuellen Tätigkeit Budgetverantwortung haben, nach Fächergruppen

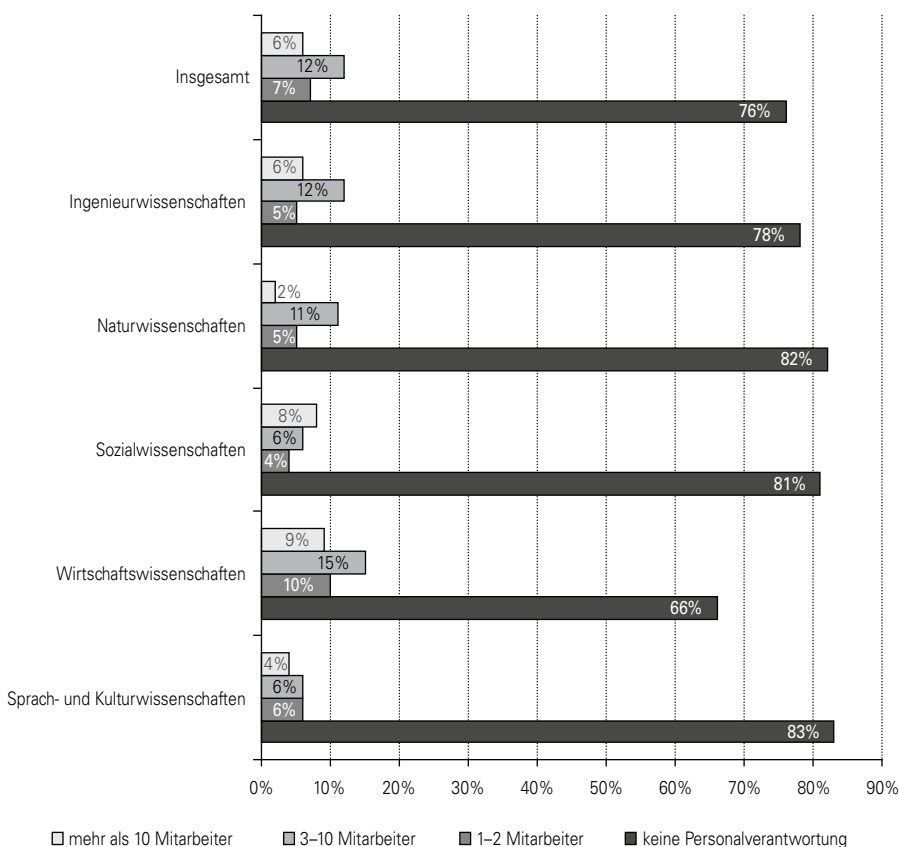
	Budgetverantwortung
Sprach- und Kulturwissenschaften	27 %
Wirtschaftswissenschaften	38 %
Sozialwissenschaften	33 %
Naturwissenschaften	24 %
Ingenieurwissenschaften	34 %
Insgesamt	32 %

6.1.2 Personalverantwortung

Unter Personalverantwortung wird die direkte Verantwortung für Beförderung, Gehaltserhöhungen oder Boni von Mitarbeitern verstanden. Ein Viertel der Akademiker hat auf ihrer aktuellen Stelle Personalverantwortung (vgl. Abbildung 20).

Mit 34 Prozent tragen Wirtschaftswissenschaftler am häufigsten Personalverantwortung. In den anderen Fächergruppen liegt der Anteil zwischen 22 Prozent (Ingenieurwissenschaften) und 17 Prozent (Sprach- und Kulturwissenschaften).

Abbildung 20: Personen, die auf ihrer aktuellen Stelle Personalverantwortung tragen, nach Fächergruppe



6.2 Führungspositionen

Im Folgenden wird die berufliche Position der aktuellen Stelle betrachtet, und zwar anhand der fünf Kategorien „leitende Angestellte“, „wissenschaftliche Angestellte mit mittlerer Leitungsfunktion“, „wissenschaftlich qualifizierte Positionen“, „Selbständige“ und „andere berufliche Stellungen“ (vgl. Tabelle 5). In die Kategorie Führungsposition fallen alle leitenden Angestellten oder wissenschaftliche Angestellte mit mittlerer Leitungsfunktion (Kategorie 1 und 2).

Am häufigsten üben Absolventen der Wirtschaftswissenschaften, insbesondere von BWL- und speziellen BWL-Studiengängen, sowie Wirtschaftsingenieure eine Führungsposition aus. Zwischen 35 und 48 Prozent der Absolventen dieser Fächer sind entweder leitende Angestellte oder haben eine mittlere Leitungsfunktion.

Ein vergleichsweise hoher Anteil von Personen in Leitungspositionen (zwischen 30 und 44 Prozent) findet sich zudem bei Absolventen der Pädagogik, Soziologie, Sozialpädagogik und Sozialarbeit. Insbesondere Sozialarbeiter und Sozialpädagogen arbeiten häufig in sozialen Berufen, wie z.B. in der Kinderbetreuung, wo sie aufgrund ihrer Qualifikation schnell Leitungspositionen erlangen.

In den Naturwissenschaften arbeiten häufig an Universitäten ausgebildete Informatiker und Wirtschaftsinformatiker in einer Führungsposition (45 bzw. 43 Prozent). Biologen und an Fachhochschulen ausgebildeten (Wirtschafts-)Informatikern gelingt es seltener, eine Führungsposition zu erreichen. In der Gruppe der Ingenieurwissenschaften erreichen vor allem Maschinenbauer, Bauingenieure, Architekten mit Universitätsabschluss sowie Ingenieure sonstiger Ingenieurwissenschaften eine Führungsposition (Kategorie 1 und 2). Architekten sind am häufigsten als Selbständige tätig (um die 20 Prozent).

Ein Vergleich der beruflichen Stellungen zwischen Absolventen von Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften macht deutlich, dass in einigen Fächern wie BWL, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Maschinenbau und Architektur Absolventen universitärer Studiengänge häufiger eine Führungsposition erreichen als Absolventen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften. In den Fächern spezielle BWL, Bauingenieurwesen, Elektrotechnik sowie Nachrichten- und Informationstechnik haben Absolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften häufiger eine Führungsposition inne als Universitätsabsolventen. Eine Ursache hierfür könnte sein, dass Absolventen von Fachhochschulen häufiger in kleineren und mittleren Unternehmen arbeiten, in denen flachere Hierarchien den Aufstieg in eine Führungsposition erleichtern.

Tabelle 5: Berufliche Position der aktuellen Stelle

	Leitende Angestellte	Wiss. Angestellte mit Leitungsfunktion	wiss. Angestellte ohne Leitungsfunktion	Selbständige	Andere berufliche Stellungen
Sprach- und Kulturwissenschaften					
Germanistik (n=62)	13 %	10 %	44 %	16 %	18 %
Anglistik (n=26)	0 %	4 %	42 %	4 %	50 %
Geschichte (n=24)	4 %	21 %	46 %	13 %	17 %
Psychologie (n=106)	2 %	17 %	59 %	16 %	6 %
Pädagogik (n=88)	22 %	22 %	40 %	6 %	11 %
Kulturwirtschaft (n=60)	2 %	25 %	57 %	7 %	10 %
Wirtschaftswissenschaften					
BWL HaW (n=284)	18 %	13 %	52 %	7 %	9 %
BWL Uni (n=356)	19 %	21 %	49 %	6 %	4 %
Wirtschaftsingenieurwesen HaW (n=81)	7 %	28 %	48 %	9 %	7 %
Touristik HaW (n=36)	19 %	11 %	57 %	8 %	5 %
Spezielle BWL-Studiengänge HaW (n=25)	12 %	36 %	48 %	0 %	4 %
Spezielle BWL-Studiengänge Uni (n=48)	10 %	25 %	42 %	2 %	21 %
Volkswirtschaftslehre (n=43)	14 %	2 %	74 %	2 %	7 %
Sozialwissenschaften					
Sozialpädagogik HaW (n=188)	15 %	15 %	49 %	8 %	13 %
Soziologie (n=50)	10 %	28 %	44 %	6 %	12 %
Politik (n=35)	9 %	17 %	57 %	9 %	9 %
Mathematik und Naturwissenschaften					
Mathematik (n=26)	0 %	31 %	62 %	0 %	8 %
Informatik HaW (n=57)	4 %	19 %	58 %	14 %	5 %
Informatik Uni (n=51)	10 %	35 %	39 %	6 %	10 %
Wirtschaftsinformatik HaW* (n=15)	7 %	13 %	73 %	0 %	7 %
Wirtschaftsinformatik Uni* (n=19)	11 %	32 %	58 %	0 %	0 %
Biologie (n=97)	2 %	19 %	60 %	6 %	13 %
Physik (n=52)	0 %	29 %	67 %	0 %	4 %
Geographie (n=41)	0 %	29 %	49 %	12 %	10 %
Chemie (n=39)	3 %	41 %	56 %	0 %	0
Biochemie* (n= 12)	0 %	33 %	67 %	0 %	0 %

Fortsetzung nächste Seite

Tabelle 5, Fortsetzung

	Leitende Angestellte	Wiss. Angestellte mit Leitungsfunktion	wiss. Angestellte ohne Leitungsfunktion	Selbständige	Andere berufliche Stellungen
Ingenieurwissenschaften					
Maschinenbau HaW (n= 104)	6%	29%	57%	2%	7%
Maschinenbau Uni (n=57)	5%	35%	53%	2%	5%
Bauingenieurwesen HaW (n=78)	10%	27%	40%	10%	13%
Bauingenieurwesen Uni (n=24)	8%	21%	50%	8%	13%
Elektrotechnik HaW (n=61)	7%	21%	67%	0%	5%
Elektrotechnik Uni* (n=10)	0%	10%	60%	10%	20%
Architektur HaW (n=45)	4%	22%	44%	20%	9%
Architektur Uni (n=29)	10%	34%	24%	21%	10%
Nachrichten-/Informationstechnik HaW (n= 31)	6%	19%	58%	3%	13%
Nachrichten-/Informationstechnik Uni* (n=17)	0%	12%	71%	0%	18%
Sonstige Ingenieurwissenschaften (n=96)	16%	27%	49%	2%	6%

* Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

6.3 Determinanten der Aufnahme einer Führungsposition

Neben dem Einkommen ist die berufliche Stellung ein wesentlicher Indikator, um beruflichen Erfolg zu messen. Der letzte Abschnitt dieses Kapitels widmet sich auf der Grundlage der beruflichen Stellung der Frage, welche Faktoren die Aufnahme einer Führungsposition beeinflussen. Betrachtet wird die Wahrscheinlichkeit, mit der Absolventen fünf Jahre nach Berufsabschluss eine Führungsposition einnehmen.

Zu den Führungspositionen zählen wie im vorangegangenen Kapitel alle leitenden Angestellten sowie alle wissenschaftlichen Angestellten mit mittlerer Leitungsfunktion. Selbständige in freien Berufen und Unternehmer sowie Honorarkräfte werden von den nachfolgenden Analysen ausgeschlossen.

Folgende Einflüsse werden in den Modellen berücksichtigt:

- das Studienfach¹², persönliche und familiäre Merkmale wie das Geschlecht und Kinder sowie die soziale Herkunft (gemessen über den höchsten Berufsabschluss des Vaters),
- Merkmale der ausgeübten Tätigkeit und des Betriebs wie die Arbeitszeit,¹³ die Befristung der Stelle (unbefristete versus befristete Stelle), Größe des Betriebs¹⁴ sowie Anstellung im öffentlichen Dienst oder im privaten Sektor,
- die Dauer der Beschäftigung gemessen über die seit Ende des Studiums erworbene Berufserfahrung in Jahren,
- Studienmerkmale wie Hochschulart (Hochschule für angewandte Wissenschaften versus Universität), Studienabschlussnote, Anzahl der Fachsemester sowie das Vorhandensein eines Dokortitels.

Die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung wurde als Index aus einer Reihe von Items konstruiert.¹⁵ Ein kleiner Wert spiegelt dabei eine hohe berufliche Selbstwirksamkeitserwartung wider, ein hoher Wert dementsprechend einen geringen Grad (siehe Frage 4.1 im Fragebogen).

Die in Tabelle 6 dargestellten Koeffizienten sind folgendermaßen zu interpretieren: Werte größer als eins erhöhen die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition auszuüben, Werte zwischen 0 und 1 reduzieren die Wahrscheinlichkeit.

In Modell 1 zeigt sich, dass Absolventen der BWL fünf Jahre nach Studienabschluss die größten Chancen auf eine Führungsposition haben. Werden weitere Einflussfaktoren berücksichtigt, verlieren alle Studienfächer ihren signifikanten Einfluss. Betrachtet man den Einfluss des Geschlechts und den Umstand, ob Kinder im Haushalt leben, ergibt sich zunächst ein überraschendes Ergebnis. Frauen haben eine geringere Chance, in eine Führungsposition vorzudringen, Kinder erhöhen jedoch die Aufstiegschancen.

¹² Um eine bessere Übersicht zu gewährleisten, werden Studienfächer mit ähnlichen Inhalten und einer ähnlichen Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt zu elf verschiedenen Fächergruppen zusammengefasst. Architektur und Geographie werden aufgrund ihrer speziellen Situation auf dem Arbeitsmarkt einzeln betrachtet.

¹³ Als Vollzeitbeschäftigte gelten diejenigen, deren Wochenarbeitszeit mindestens 35 Stunden umfasst. Fünfzehn Prozent der Befragten gaben an, keine festgelegten Arbeitszeiten zu haben. Da bei der Auswertung auf diese Personen nicht verzichtet werden sollte, wurden all diejenigen den Vollzeitbeschäftigten zugordnet, deren monatliches Bruttoeinkommen höher ist als das durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen der Personen, die das gleiche Studium absolviert haben.

¹⁴ Es wird zwischen Kleinbetrieben (1 bis 9 Mitarbeitern), mittelgroßen Betrieben (10 bis 499 Mitarbeitern) und Großbetrieben (500 Mitarbeiter und mehr) differenziert.

¹⁵ Bei der Bildung des Indexes wurden einzelne Items umgepolt, so dass ein kleiner Wert eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung widerspiegelt et vice versa.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich bei Betrachtung der Interaktionseffekte in Modell 2: Männer mit Kindern haben gegenüber Männern ohne Kinder eine höhere Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition einzunehmen. Dieser Effekt erweist sich in allen Modellen als statistisch hoch signifikant. Danach haben Väter fünf Jahre nach Studienabschluss eine höhere Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition auszuüben als kinderlose Männer.¹⁶ Anders verhält es sich bei Frauen; leben Kinder in ihrem Haushalt, dann reduziert sich die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition auszuüben.

Wie in Modell 3 ersichtlich ist, verliert der Effekt „Frau“ seine statistische Signifikanz, wenn Arbeitsplatzmerkmale berücksichtigt werden. Berufstätige Mütter arbeiten nach der Geburt ihrer Kinder oftmals in Teilzeit und bevorzugen den öffentlichen Dienst. Diese Faktoren führen jedoch zu einer deutlichen Reduktion der Aufstiegschancen. Zudem ist davon auszugehen, dass Erwerbsunterbrechungen, die durch Zeiten der Geburt und die daran anschließende intensive Betreuungsphase entstehen, zu einer Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt führen. Denn jedes Jahr an hinzugewonnener Berufserfahrung erhöht die Wahrscheinlichkeit, fünf Jahre nach dem Studium eine Führungsposition einzunehmen. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Ursache für die zu beobachtende Schlechterstellung von Frauen weniger auf das Merkmal „Geschlecht“ zurückzuführen ist als vielmehr auf die spezifische Struktur der von ihnen besetzten Arbeitsplätze. Eine generelle Benachteiligung der Frauen beim Zugang zu Führungspositionen kann – zumindest nach diesen Ergebnissen – nicht bestätigt werden.¹⁷ Folglich stärken die Befunde familienökonomische Annahmen, wonach sich Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für den öffentlichen Dienst und/oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entscheiden, in denen geringere Chancen für eine Führungsposition bestehen.

Ein konstant starker Effekt in den Modellen 2 bis 4 ist hingegen bei der sozialen Herkunft zu beobachten. Absolventen, deren Väter Akademiker sind, haben eine deutlich höhere Chance, eine Führungsposition einzunehmen als Absolventen, deren Väter über keinen Hochschulabschluss verfügen. Das Ergebnis bestätigt die in Kapitel 2 formulierte Hypothese, wonach die soziale Herkunft von Hochschulabsolventen eine zentrale Bedeutung für den Zugang zu Spitzenpositionen hat.

Im Modell 4 wird zudem der Einfluss von Merkmalen des Studiums untersucht. Dabei zeigt sich, dass Universitätsabsolventen deutlich größere Aufstiegschancen haben als Absolventen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Eine lange Studienzeit

¹⁶ Dieser Effekt deckt sich mit bisherigen empirischen Ergebnissen über den positiven Zusammenhang zwischen Vaterschaft und beruflicher Aufwärtsmobilität (z.B. *Trappe/Rosenfeld 2000* oder *Pollmann-Schult/Diewald 2007*).

¹⁷ Worauf die Bevorzugung von Männern mit Kindern begründet ist, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Es sei allerdings darauf hingewiesen, dass die hier durchgeführten Modellberechnungen auf Querschnittsdaten beruhen. Das heißt, es können keine Aussagen über zeitliche Abfolgen und über kausale Zusammenhänge getroffen werden. Ob Kinder die berufliche Karriere in Gang bringen, oder ob es vor allem beruflich erfolgreiche Männer sind, die sich für Kinder entscheiden, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Hierzu sind weitere (Längsschnitts-)Analysen nötig.

führt dagegen zu geringeren Zugangschancen zu Führungspositionen. Jedes zusätzlich studierte Semester verringert die Chance, eine Führungsposition aufzunehmen. Zudem lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Hochschulnote und Aufstiegschancen beobachten (d. h., je schlechter die Note, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit eine Führungsposition zu erreichen). Dies ist insofern überraschend, da eigentlich zu erwarten war, dass eine bessere Note die Chancen auf eine Führungsposition erhöht. Dieser Effekt erklärt sich möglicherweise dadurch, dass Absolventen mit einem sehr guten Abschluss zunächst eine Promotion absolvieren und nach fünf Jahren noch über zu wenig Berufserfahrung verfügen, um sich für eine Führungsposition zu qualifizieren.

Das Vorhandensein eines Dokortitels erhöht zwar die Chance auf eine Führungsposition; dieser Effekt ist jedoch eher schwach und statistisch nicht bedeutsam. Der nicht-signifikante Einfluss des Dokortitels darf jedoch nicht überinterpretiert werden, da der Abschluss der Promotion bei einem Großteil weniger als ein Jahr zurückliegt, sodass der Beobachtungszeitraum für eine gesicherte Aussage darüber, ob und inwieweit der Dokortitel den Zugang zu Führungspositionen eröffnet, zu kurz ist.

Abschließend sei noch auf die Wirkung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung eingegangen. Die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung misst, wie stark die Befragten von ihren eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen überzeugt sind. Aus diesen Ergebnissen geht hervor, dass die Wahrscheinlichkeit für die Ausübung einer Führungsposition mit hoher beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung steigt. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen *Abele* und *Spurk (2009)*, die zeigen konnten, dass eine hohe berufliche Selbstwirksamkeitserwartung nicht nur das Einkommen in den ersten sieben Berufsjahren erhöht, sondern auch den beruflichen Status von Hochschulabsolventen.

Tabelle 6: Determinanten der Aufnahme einer Führungsposition (logistische Regression)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Studiengbiet (Ref.: BWL)				
Sprach- und Kulturwissenschaften	0,656	0,640*	0,814	0,705
Psychologie	0,502*	0,503*	0,605	0,655
Sozialpädagogik	0,985	1,043	1,058	1,019
Sonstige Wirtschaftswissenschaften	0,844	0,822	0,838	0,878
Politik/Soziologie	0,942	0,931	1,016	0,898
Informatik/Mathematik/Physik	0,731	0,733	0,753	0,747
(Bio)Chemie/Biologie	0,641*	0,621*	0,799	0,711
Geographie	0,852	0,855	1,028	0,840
Ingenieurwissenschaften	0,792	0,794	0,794	0,879
Architektur	1,302	1,298	1,030	1,115

Fortsetzung nächste Seite

Tabelle 6, Fortsetzung

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
persönliche/familiäre Merkmale				
Frau (Ref.: Mann)	0,718**			
Kinder	1,192			
Geschlecht-Kind (Ref.: Mann ohne Kind)				
Mann mit Kind	–	1,530**	1,440**	1,453**
Frau ohne Kinder	–	0,835	0,828	0,832
Frau mit Kind	–	0,716*	0,846	0,873
Soziale Herkunft (Ref.: Vater kein Akademiker)				
Vater Akademiker	–	1,259*	1,383***	1,295**
Arbeitsplatzmerkmale				
Vollzeit (Ref.: Teilzeit)	–	–	1,728***	1,627**
unbefristet (Ref.: befristet)	–	–		
Betriebsgröße (Ref.: 1 bis 9 Mitarbeiter)				
10 bis 499 Mitarbeiter	–	–	0,734	0,714
500 Mitarbeiter und mehr	–	–	0,425***	0,396***
Öffentlicher Dienst (Ref. Privatwirtschaft)	–	–	0,782*	0,785*
Berufserfahrung	–	–	1,197***	1,178***
Studienmerkmale				
Universität (Ref.: HaWV)	–	–	–	1,437**
Anzahl der Fachsemester	–	–	–	0,939*
Abschlussnote	–	–	–	1,261*
Dokortitel	–	–	–	1,189
Selbstwirksamkeitserwartung				
Pseudo R ²	0,012***	0,017***	0,048***	0,067***
Chi ²	34,1	48,6	132,4	182,0
N	2189	2189	2107	2056

Die Koeffizienten stellen die exponierten Beta-Koeffizienten dar.
Der Effekt ist auf dem 0,1 %-Niveau (***), dem 1 %-Niveau (**) oder dem 5 %-Niveau (*) signifikant.

7 Berufliche Entwicklung in den ersten fünf Berufsjahren

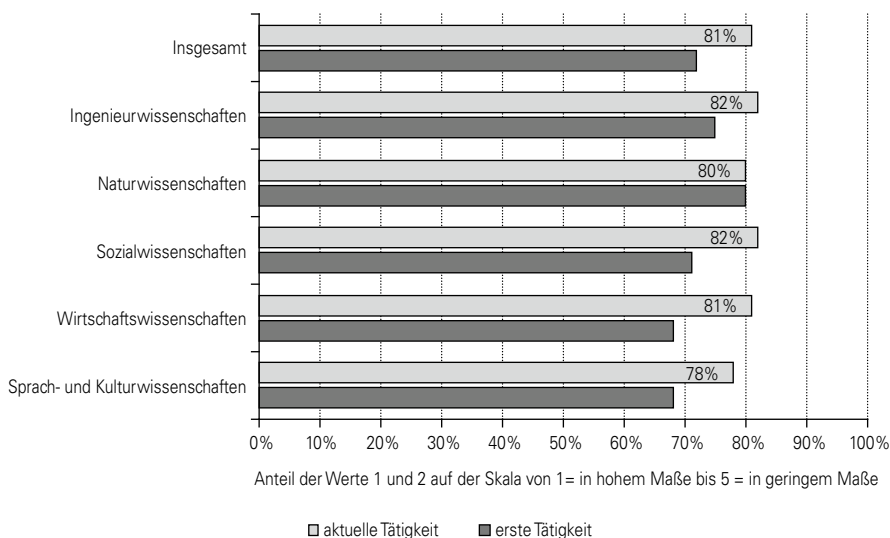
7.1 Berufliche Zufriedenheit

Die berufliche Zufriedenheit hat viele Facetten: die Zufriedenheit mit den Tätigkeitsinhalten, der beruflichen Position, dem Einkommen, den Arbeitsbedingungen, der Arbeitsplatzsicherheit, den Aufstiegsmöglichkeiten, den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auf einer Skala von 1 (= in hohem Maße) bis 5 (= in geringem Maße) sollten die Absolventen ihre berufliche Zufriedenheit für die jeweils vorgegebenen Dimensionen einschätzen.

Im Folgenden werden zwei Aspekte der Berufszufriedenheit herausgegriffen, die besonders aussagekräftig sind: die Zufriedenheit mit den Tätigkeitsinhalten sowie die Zufriedenheit mit der beruflichen Position.

Die Zufriedenheit mit den Tätigkeitsinhalten steigt über alle Fächergruppen (mit Ausnahme der Naturwissenschaften) zwischen der ersten und aktuellen Stelle deutlich an (vgl. Abbildung 21). Die überwiegende Mehrheit der Absolventen (um die 80 Prozent) ist mit den Tätigkeitsinhalten der aktuellen Stelle zufrieden.

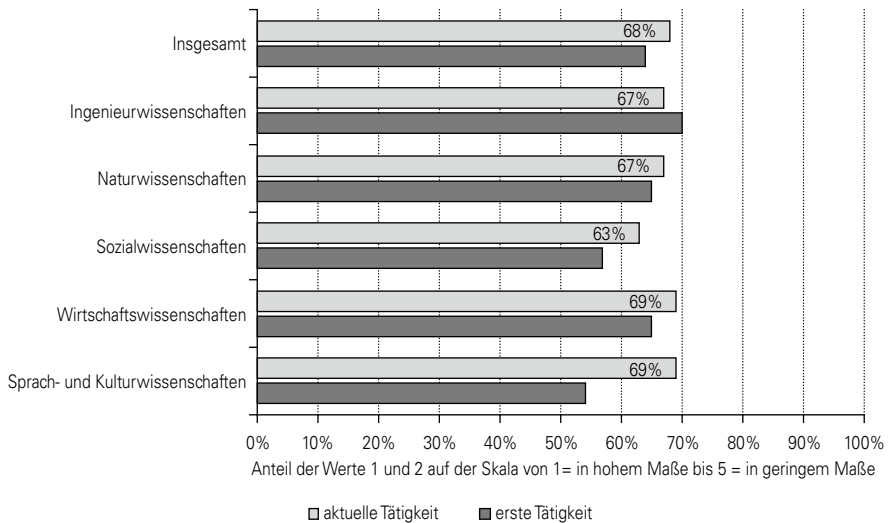
Abbildung 21: Zufriedenheit mit den Inhalten der ersten und aktuellen Tätigkeit



Die Zufriedenheit mit der beruflichen Position der aktuellen Stelle liegt über alle Fächergruppen hinweg bei knapp 70 Prozent (vgl. Abbildung 22).

Zudem lässt sich in allen Fächergruppen (mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften) ein Anstieg der beruflichen Zufriedenheit zwischen der ersten und aktuellen Stelle beobachten. Dieser ist besonders hoch in den Sprach- und Kulturwissenschaften mit einem Anstieg von 14 Prozentpunkten. In den Ingenieurwissenschaften fällt die Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Position niedriger aus als bei der ersten Stelle.

Abbildung 22: Zufriedenheit mit der beruflichen Position der ersten und aktuellen Tätigkeit

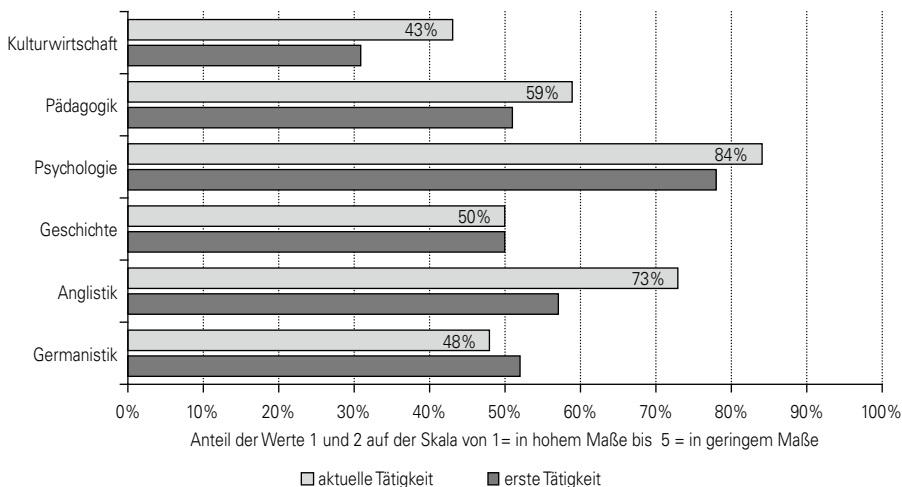


7.2 Inhaltsadäquanz

Die Inhaltsadäquanz bezieht sich auf das Ausmaß, in dem konkrete Ausbildungs- oder Studieninhalte im Beruf Verwendung finden (vgl. *Fehse/Kerst 2007*). Da akademische Qualifikationen häufig durch eine hohe Flexibilität hinsichtlich der späteren beruflichen Einsatzmöglichkeiten charakterisiert sind (*ebd.*, S. 74), kann eine niedrige Inhaltsadäquanz nicht ohne weiteres negativ bewertet werden.

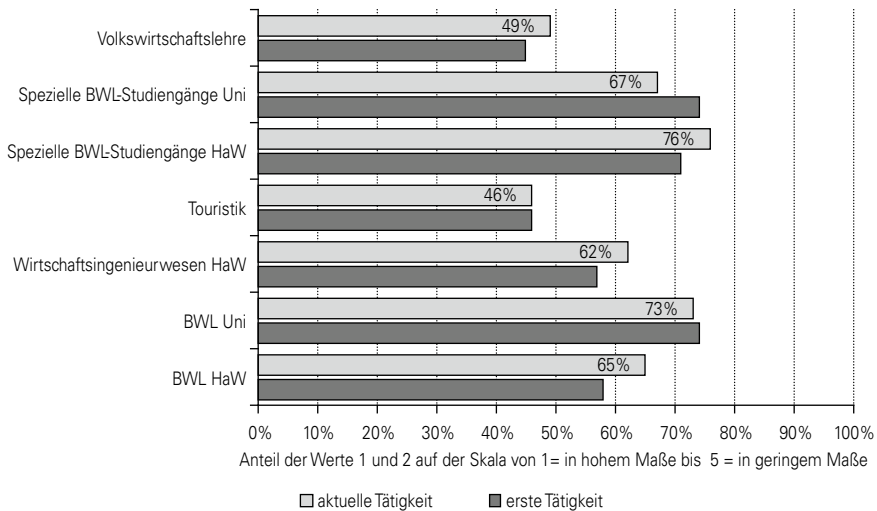
In den Sprach- und Kulturwissenschaften (mit Ausnahme der Psychologie) fällt die Inhaltsadäquanz niedriger aus als in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Nur jeder dritte Kulturwirt und jeder zweite Pädagoge, Historiker und Germanist bescheinigt seiner ersten Stelle eine hohe Übereinstimmung zwischen der aktuellen Tätigkeit und dem studierten Fach (vgl. Abbildung 23). Demgegenüber geben 72 Prozent der Psychologen an, dass ihre aktuelle Tätigkeit inhaltlich angemessen ist. Ein deutlicher Anstieg der Inhaltsadäquanz in den ersten fünf Berufsjahren zeigt sich nur bei Kulturwirten, Pädagogen, Psychologen und Anglisten.

Abbildung 23: Veränderung der Inhaltsadäquanz zwischen erster und aktueller Tätigkeit in den Sprach- und Kulturwissenschaften



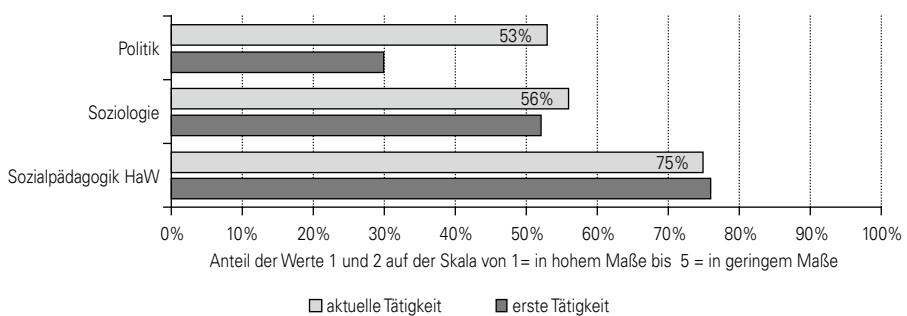
In den Wirtschaftswissenschaften fällt die inhaltliche Angemessenheit der Tätigkeit insbesondere bei Absolventen der BWL bzw. speziellen BWL hoch aus (zwischen 65 und 76 Prozent bei der aktuellen Stelle) (vgl. Abbildung 24). Der Vergleich zwischen Universitäts- und Fachhochschulabsolventen zeigt ein interessantes Muster: Die Inhaltsadäquanz von Universitätsabsolventen sinkt zwischen erster und aktueller Stelle, weil sie bereits bei der ersten Stelle auf einem vergleichsweise hohen Niveau liegt. Demgegenüber steigt die Inhaltsadäquanz bei Fachhochschulabsolventen an (mit Ausnahme der Touristik) und erreicht bei Absolventen der speziellen BWL-Studiengänge sogar ein noch höheres Niveau als bei Universitätsabsolventen.

Abbildung 24: Veränderung der Inhaltsadäquanz zwischen erster und aktueller Tätigkeit in den Wirtschaftswissenschaften



In den Sozialwissenschaften haben Politologen und Soziologen bei ihrer ersten Tätigkeit eine vergleichsweise niedrige inhaltliche Übereinstimmung mit dem studierten Fach. In den ersten Berufsjahren zeichnet sich allerdings ein deutlicher Anstieg ab (vgl. Abbildung 25). Bei Absolventen der Sozialpädagogik und der sozialen Arbeit fällt die Inhaltsadäquanz deutlich höher aus.

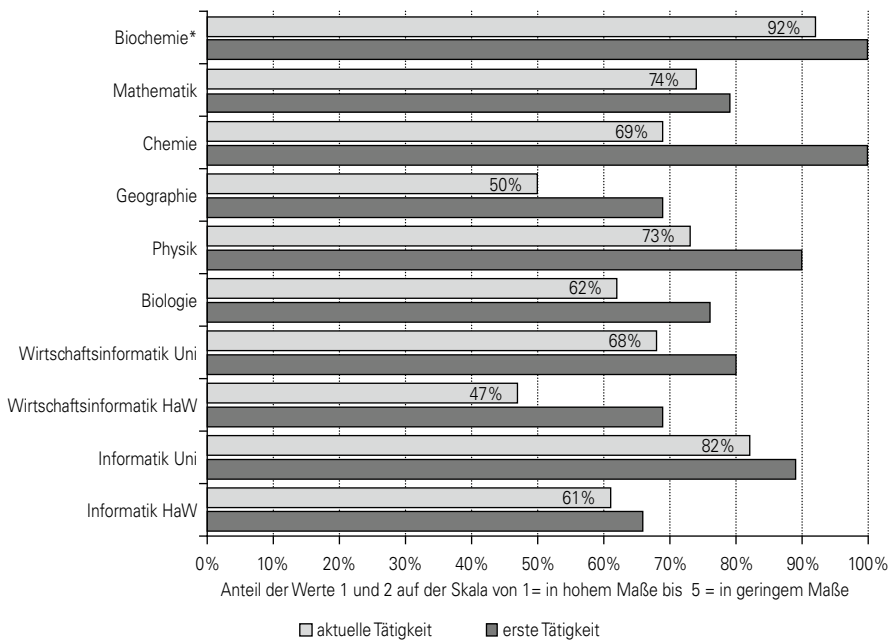
Abbildung 25: Veränderung der Inhaltsadäquanz zwischen erster und aktueller Tätigkeit in den Sozialwissenschaften



Absolventen der Naturwissenschaften bescheinigen ihrer ersten Tätigkeit die höchste Übereinstimmung mit dem studierten Fach (vgl. Abbildung 26). Interessanterweise sinkt diese in allen Fächern zwischen der ersten und aktuellen Tätigkeit – besonders deutlich bei Chemikern, Geographen, Physikern und Wirtschaftsinformatikern. Diese Entwicklung dürfte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass insbesondere Physiker

und Chemiker zunächst promovieren und dabei eine hohe Inhaltsadäquanz erfahren, nach Beendigung ihrer Promotion aber auf Stellen wechseln, die eine geringere Übereinstimmung mit ihrem Fach aufweisen. Zum anderen dürften Naturwissenschaftler mit zunehmender Berufserfahrung in benachbarte Berufsfelder wechseln oder Managementpositionen übernehmen, in denen die Inhaltsadäquanz ebenfalls niedriger ist (vgl. *Fehse/Kerst 2007, S. 85*).

Abbildung 26: Veränderung der Inhaltsadäquanz zwischen erster und aktueller Tätigkeit in den Naturwissenschaften



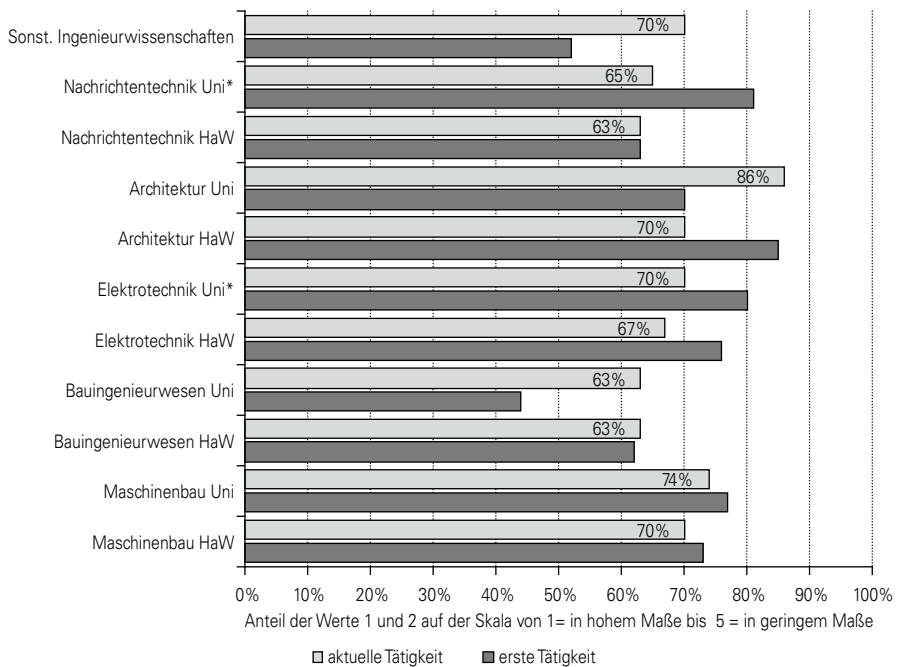
* Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

In den meisten ingenieurwissenschaftlichen Fächern ist die Inhaltsadäquanz bei der ersten Stelle hoch und liegt bei über 60 Prozent (vgl. Abbildung 27). Sie sinkt insbesondere in den Fächern, die bei der ersten Stelle ein hohes Niveau angegeben haben (wie Nachrichtentechnik (Uni), Architektur (HaW) sowie Elektrotechnik (Uni und HaW)). Dieser Rückgang dürfte wie in den Naturwissenschaften darauf zurückzuführen sein, dass Ingenieure mit zunehmender Berufserfahrung in benachbarte Berufsfelder wechseln oder eine Managementposition übernehmen.

Die Fächer Architektur (Uni) und Bauingenieurwesen (Uni) stellen eine Ausnahme dar, da hier die fachliche Passung zwischen Studium und Tätigkeit in den ersten fünf Berufsjahren zum Teil deutlich ansteigt (mindestens 15 Prozent).

Deutliche Unterschiede in der Höhe der Inhaltsadäquanz zwischen Universitäts- und Fachhochschulabsolventen zeigen sich nur in der Architektur. Universitär ausgebildete Architekten bewerten die inhaltliche Passung von studiertem Fach und ihrer aktuellen Tätigkeit höher als an Fachhochschulen ausgebildete Architekten.

Abbildung 27: Veränderung der Inhaltsadäquanz zwischen erster und aktueller Tätigkeit in den Ingenieurwissenschaften



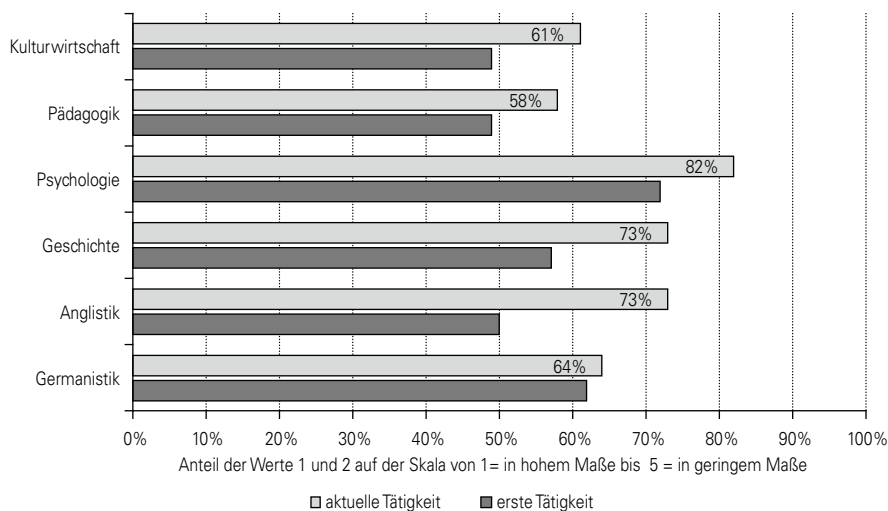
* Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

7.3 Statusadäquanz

Die Frage, ob Hochschulabsolventen der Ansicht sind, dass sie im Hinblick auf ihre berufliche Position angemessen beschäftigt sind, wird als Statusadäquanz bezeichnet.

Bei Sprach- und Kulturwissenschaftlern verbessert sich die Statusadäquanz zwischen der ersten und aktuellen Tätigkeit mit Ausnahme der Germanistik deutlich (vgl. Abbildung 28). Darin kommt zum Ausdruck, dass sich in der Wahrnehmung der Hochschulabsolventen ihre berufliche Position verbessert.

Abbildung 28: Veränderung der Statusadäquanz zwischen erster und aktueller Tätigkeit in den Sprach- und Kulturwissenschaften

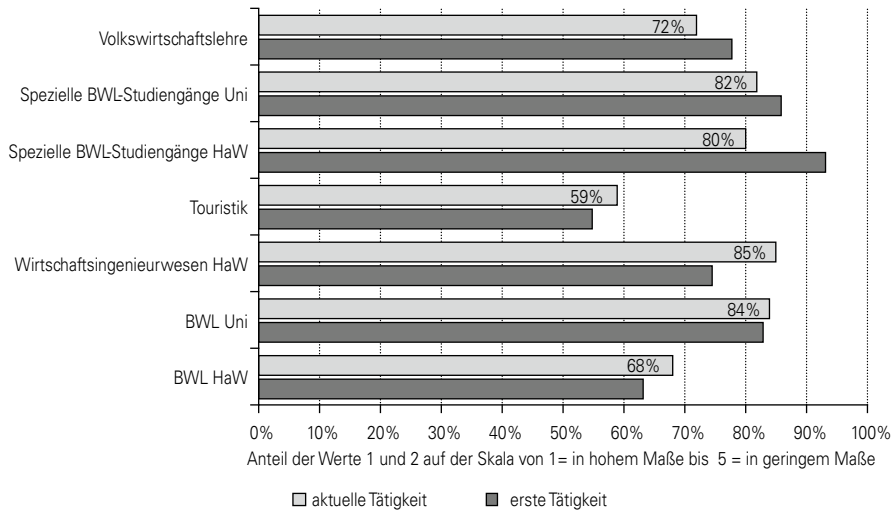


In den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern steigt die Statusadäquanz in den meisten Fächern zwischen der ersten und aktuellen Stelle leicht an (vgl. Abbildung 29). Ein deutlicher Rückgang zeigt sich nur bei Absolventen der speziellen BWL-Studiengänge (HaW) um etwa 10 Prozentpunkte.

Deutlich niedriger fällt die Statusadäquanz bei Absolventen der Touristik aus: Nur knapp 60 Prozent der Absolventen bescheinigen ihrer aktuellen Stelle, dass sie im Hinblick auf die berufliche Position angemessen ist.

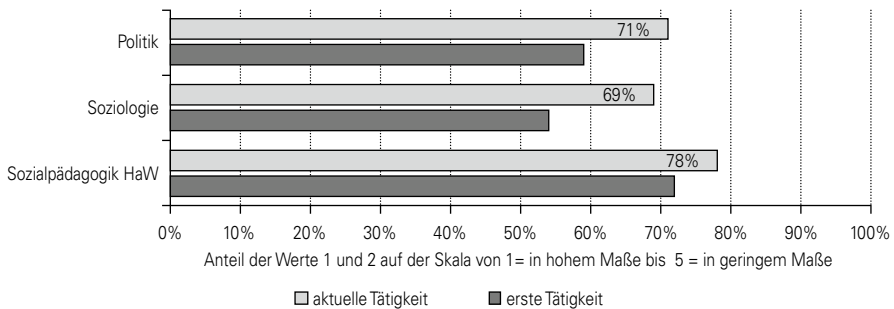
Deutliche Unterschiede nach der Hochschulart finden sich in der BWL: Betriebswirte von Universitäten schätzen die Adäquanz ihrer beruflichen Position höher ein als Betriebswirte von Fachhochschulen.

Abbildung 29: Veränderung der Statusadäquanz zwischen erster und aktueller Tätigkeit in den Wirtschaftswissenschaften



In den Sozialwissenschaften steigt die Statusadäquanz in allen Fächern an. Besonders groß fallen die Zuwächse bei Absolventen der Politik und Soziologie aus.

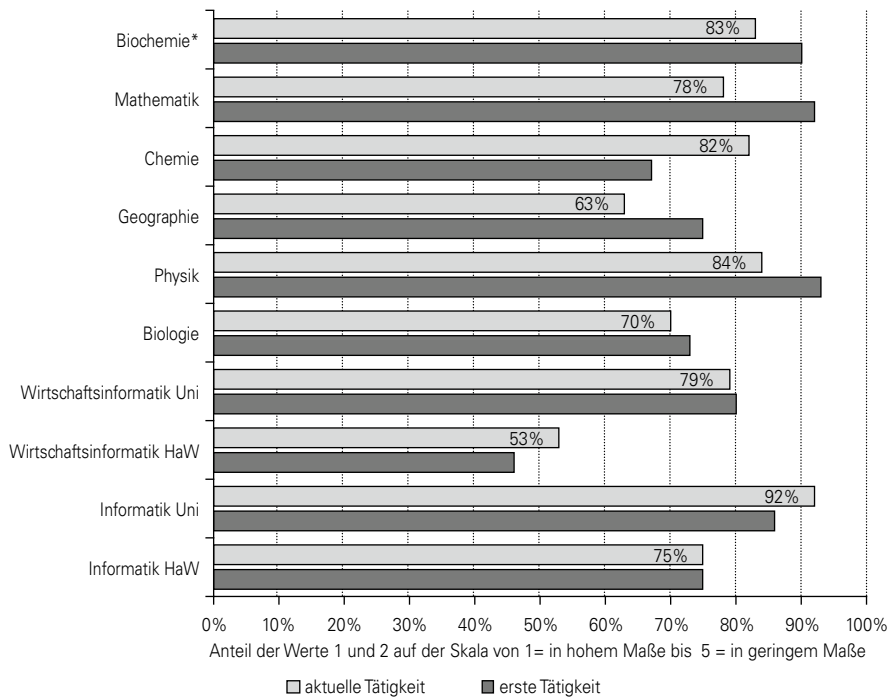
Abbildung 30: Veränderung der Statusadäquanz zwischen erster und aktueller Tätigkeit in den Sozialwissenschaften



In den meisten naturwissenschaftlichen Fächern ist das Niveau der Statusadäquanz von Beginn an hoch. Mit Ausnahme der Wirtschaftsinformatik (HaW) liegt es in allen anderen Fächern bei der ersten Tätigkeit bei fast 70 Prozent. Vergleicht man die erste und aktuelle Stelle, so ist in fast allen Fächern ein Rückgang der Statusadäquanz zu beobachten. Ausnahmen stellen Chemiker, Wirtschaftsinformatiker (HaW) und Informatiker (Uni) dar, bei denen sich die Angemessenheit der beruflichen Position verbessert.

Die sinkende Statusadäquanz in den Naturwissenschaften könnte darauf zurückzuführen sein, dass viele Naturwissenschaftler bereits beim Berufseinstieg eine gute Position haben und ihre Erwartungen höher sind als die tatsächliche berufliche Entwicklung.

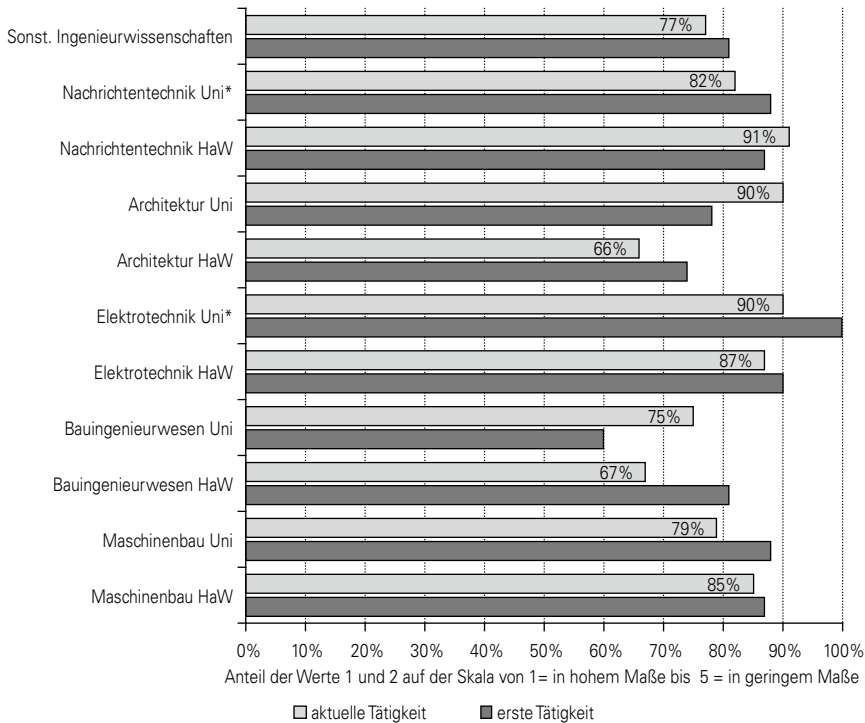
Abbildung 31: Veränderung der Statusadäquanz zwischen erster und aktueller Tätigkeit in den Naturwissenschaften



* Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

In den Ingenieurwissenschaften bewerten über 80 Prozent der Absolventen (mit Ausnahme der Architekten von Fachhochschulen und Bauingenieure von Universitäten) die berufliche Position ihrer ersten Tätigkeit als angemessen. Wie in den Naturwissenschaften sinkt in den meisten Fächern die Einschätzung der Statusadäquanz. Ausnahmen stellen die Fächer Nachrichtentechnik (HaW), Architektur (Uni) und Bauingenieurwesen (Uni) dar.

Abbildung 32: Veränderung der Statusadäquanz zwischen erster und aktueller Tätigkeit in den Ingenieurwissenschaften



* Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

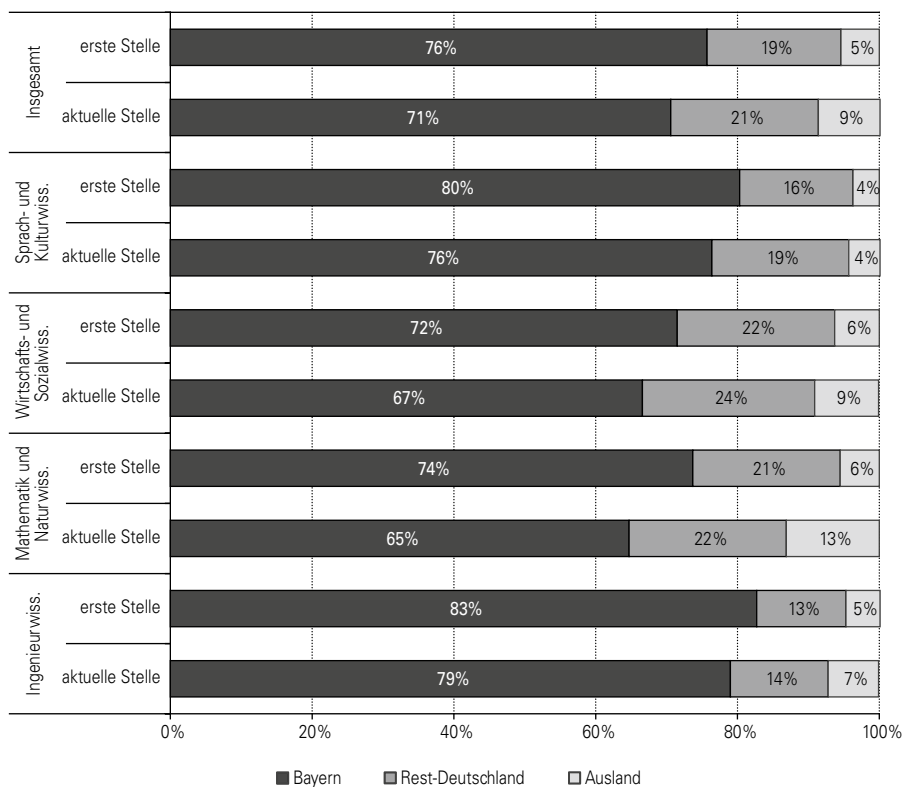
8 Regionale Mobilität in den ersten fünf Berufsjahren

Eine für die berufliche Entwicklung interessante Frage ist die nach der Region, in der Hochschulabsolventen nach dem Studium arbeiten. Um diese Frage beantworten zu können, wurden die Absolventen gebeten anzugeben, wo sie seit dem Studienabschluss gewohnt und gearbeitet haben. Da es sich bei Hochschulabsolventen um sehr mobile Bevölkerungsgruppen handelt, die oftmals nicht am gleichen Ort wohnen und arbeiten, wurden sie sowohl nach ihrem Wohn- als auch nach ihrem Arbeitsort gefragt.

Bereits bei der ersten Befragung des Jahrgangs 2006 zeichnete sich ab, dass über drei Viertel der bayerischen Hochschulabsolventen nach ihrem Studium in Bayern geblieben sind (vgl. *Falk/Kratz 2009*).

In Abbildung 33 wird dargestellt, in welcher Region bayerische Hochschulabsolventen bei ihrer ersten und aktuellen Stelle arbeiten. 71 Prozent der Absolventen arbeiten in Bayern, 21 Prozent in anderen Bundesländern und 9 Prozent im Ausland.

Abbildung 33: Region der ersten und aktuellen Arbeitsstelle



Im Fächervergleich sind Wirtschaftswissenschaftler am mobilsten. Arbeiteten auf ihrer ersten Stelle noch 72 Prozent in Bayern, waren es fünf Jahre später noch 67 Prozent. Naturwissenschaftler gehören zu den Absolventengruppen, die am häufigsten ins Ausland gehen. Fast jeder achte Absolvent arbeitet fünf Jahre nach dem Studium im Ausland (13 Prozent).

Ingenieure zieht es demgegenüber seltener in andere Bundesländer bzw. ins Ausland. Bei ihrer aktuellen Stelle arbeiten noch 79 Prozent der Ingenieure in Bayern (bei der ersten Stelle waren es 83 Prozent). Der Anteil der Ingenieure, der im Ausland arbeitet, beträgt 5 bzw. 7 Prozent.

9 Die berufliche Situation von Promovierten und Nicht-Promovierten

In diesem Kapitel geht es um die beruflichen Pläne von promovierenden und promovierten Universitätsabsolventen sowie die berufliche Situation nach der Promotion. Mittels eines Vergleichs von promovierten und nicht-promovierten Hochschulabsolventen soll die Frage nach dem beruflichen Ertrag der Promotion beantwortet werden.

Dazu werden verschiedene objektive und subjektive Indikatoren des Berufserfolgs betrachtet.

9.1 Anteil abgeschlossener Promotionen und Pläne zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung

Von allen Absolventen, die in den fünf Jahren seit Studienabschluss eine Dissertation begannen, haben etwa zwei Drittel das Promotionsverfahren abgeschlossen (vgl. Tabelle 7). Bei etwa einem Viertel dauert der Promotionsprozess noch an. Zwischen Frauen und Männern zeigen sich keine großen Unterschiede.

Tabelle 7: Stand der Promotionsverfahren fünf Jahre nach Studienabschluss

	Männer	Frauen
Ja, ich habe aber zurzeit unterbrochen	4 %	3 %
Ja, ich bin noch dabei	25 %	24 %
Ja, ich habe abgegeben, nur die Verteidigung fehlt	7 %	6 %
Ja, das Promotionsverfahren ist abgeschlossen	65 %	67 %

Um einen Überblick darüber zu erhalten, in welchen Fächergruppen die Promotion besonders verbreitet ist, stellt Tabelle 8 den Anteil von Absolventen mit abgeschlossener Promotion an allen Absolventen dar. Den höchsten Anteil abgeschlossener Promotionen haben die Naturwissenschaften mit fast 50 Prozent. In allen anderen Fächergruppen liegt der Anteil deutlich niedriger (zwischen 8 und 17 %).

Tabelle 8: Anteil abgeschlossener Promotionen nach Fächergruppe*

	Männer	Frauen
Sprach- und Kulturwissenschaften	17 %	11 %
Wirtschaftswissenschaften	12 %	8 %
Naturwissenschaften	49 %	47 %
Ingenieurwissenschaften	13 %	12 %
Insgesamt	24 %	17 %

* Die Fächergruppe Sozialwissenschaften wird aufgrund zu kleiner Fallzahlen nicht dargestellt.

Die Universitätsabsolventen, die promovieren bzw. bereits promoviert sind, wurden darüber hinaus gefragt, ob sie eine wissenschaftliche Laufbahn planen. Über 50 Prozent der Promovierenden bzw. Promovierten planen keine wissenschaftliche Laufbahn (vgl. Tabelle 9). Etwa 15 Prozent planen eine wissenschaftliche Laufbahn als Professorin/Professor in an einer Hochschule. Relativ groß ist der Anteil derjenigen, die noch unsicher sind (27 bzw. 28 Prozent).

Im Hinblick auf die Pläne, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, zeigen sich zwischen Frauen und Männern keine großen Unterschiede.

Tabelle 9: Wird eine wissenschaftliche Laufbahn nach der Promotion geplant?*

	Männer (n=285)	Frauen (n=197)
Ja, als Professor an einer Hochschule	15 %	16 %
Ja, außerhalb einer Hochschule	5 %	6 %
Noch nicht sicher	27 %	28 %
Nein, inzwischen nicht mehr	20 %	19 %
Nein, das wollte ich nie	33 %	31 %

* Nur Personen, die derzeit eine Promotion schreiben oder diese bereits fertig gestellt haben.

9.2 Einkommensvergleich von Promovierten und Nicht-Promovierten

Ein Vergleich der durchschnittlichen Einkommen von promovierten und nicht-promovierten Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium zeigt insbesondere in den Ingenieurwissenschaften einen deutlichen Einkommenssprung bei Promovierten. Promovierte Ingenieure verdienen durchschnittlich über 800 Euro mehr als nicht-promovierte Ingenieure (vgl. Tabelle 10). In den Wirtschaftswissenschaften sowie den Naturwissenschaften zahlt sich der Dokortitel ebenfalls aus, wenngleich der Unterschied niedriger ausfällt.

Hohe Einkommensvorteile von promovierten Hochschulabsolventen im Vergleich zu Nicht-Promovierten zeigten sich auch in der Untersuchung von *Engelage* und *Hadjar* (2008) für die Schweiz. Folglich stellt die Promotion für Arbeitgeber ein Signal dar, mit dem sie eine höhere Produktivität und Motivation verbinden und die sie mit einem höheren Einkommen honorieren.

Tabelle 10: Bruttomonatseinkommen von promovierten und nicht-promovierten Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium*

	Hochschulabsolventen		Differenz
	ohne Dokortitel	mit Dokortitel	
Sprach- und Kulturwissenschaften (n=287,39)	3266,00 €	3325,90 €	59,90 €
Wirtschaftswissenschaften (n=350,41)	4276,70 €	4419,20 €	142,50 €
Naturwissenschaften (n=144,154)	3670,50 €	3920,30 €	249,80** €
Ingenieurwissenschaften (n=109,18)	3861,90 €	4679,70 €	817,80** €
Insgesamt (n=961, 260)	3802,70 €	3968,90 €	166,20** €

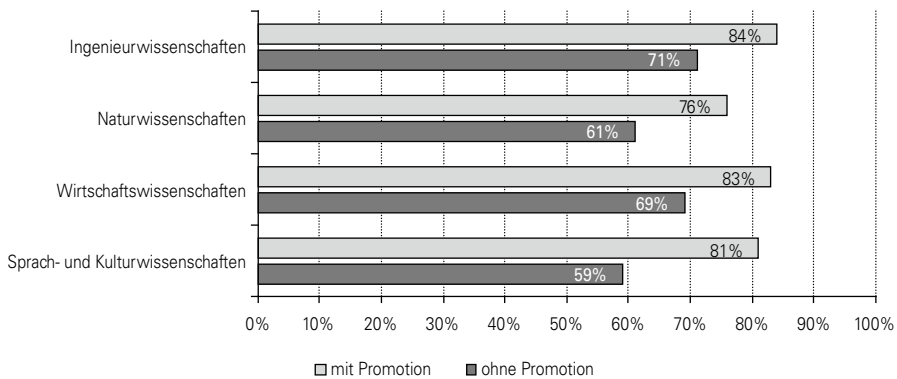
* Die Fächergruppe Sozialwissenschaften wird aufgrund zu kleiner Fallzahlen nicht dargestellt.

** Differenz ist auf 5 %-Niveau signifikant.

9.3 Inhalts- und Statusadäquanz von Promovierten und Nicht-Promovierten

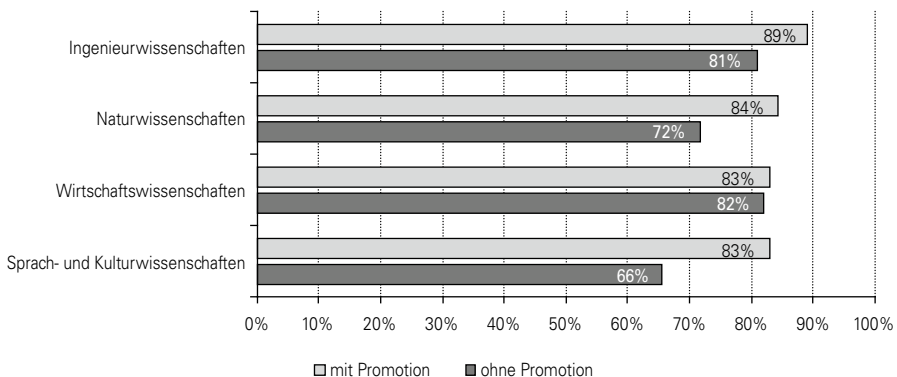
In allen Fächergruppen bewerten Promovierte die Inhaltsadäquanz ihrer aktuellen Tätigkeit deutlich höher als Nicht-Promovierte. Besonders große Unterschiede zeigen sich in den Sprach- und Kulturwissenschaften: In diesen Fächern geben über 80 Prozent der Promovierten eine hohe Inhaltsadäquanz an im Vergleich zu nicht-promovierten Absolventen, bei denen nur knapp 60 Prozent der Absolventen ihrer Tätigkeit eine hohe Inhaltsadäquanz bescheinigen.

Abbildung 34: Einschätzung der Inhaltsadäquanz der aktuellen Tätigkeit von Promovierten und Nicht-Promovierten



Eine Promotion erhöht in allen Fächergruppen auch die Statusadäquanz, d.h. die Einschätzung der Angemessenheit der beruflichen Position (vgl. Abbildung 35). Die höchsten Statusgewinne erzielen promovierte Ingenieure sowie Sprach- und Kulturwissenschaftler: Sie verbessern ihre Statusadäquanz um 12 bzw. 17 Prozentpunkte im Vergleich zu nicht-promovierten Absolventen dieser Fächergruppen.

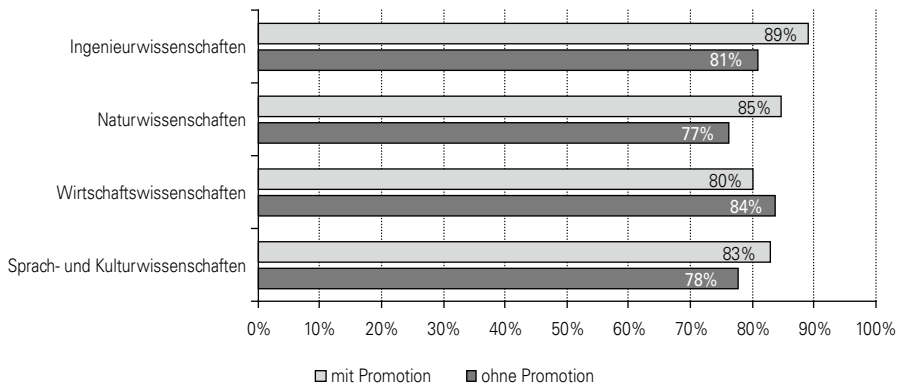
Abbildung 35: Einschätzung der Statusadäquanz von Promovierten und Nicht-Promovierten



9.4 Berufliche Zufriedenheit von Promovierten und Nicht-Promovierten

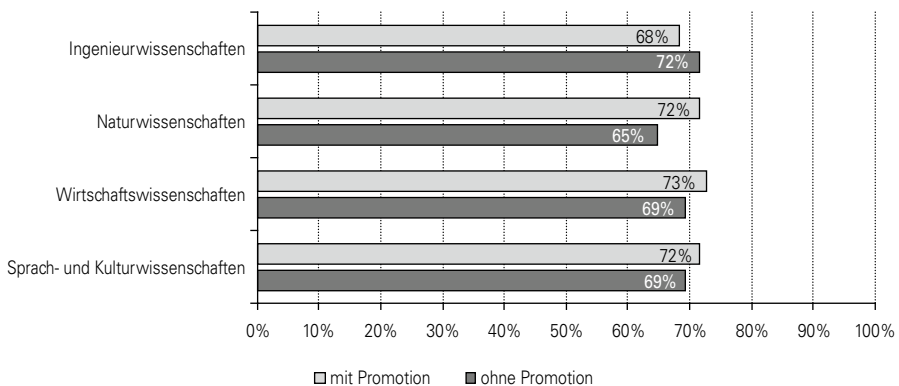
Die berufliche Zufriedenheit mit den Tätigkeitsinhalten fällt in den Ingenieur-, Natur- sowie Sprach- und Kulturwissenschaften bei promovierten Hochschulabsolventen höher aus als bei Nicht-Promovierten. In den Wirtschaftswissenschaften zeigt sich bei Promovierten eine etwas niedrigere Berufszufriedenheit als bei Nicht-Promovierten.

Abbildung 36: Berufliche Zufriedenheit mit den Tätigkeitsinhalten bei Promovierten und Nicht-Promovierten nach Fächergruppen



In den Natur-, Wirtschafts- sowie Sprach- und Kulturwissenschaften erhöht eine Promotion die Zufriedenheit mit der beruflichen Position (vgl. Abbildung 37). In den Ingenieurwissenschaften zeigt sich hingegen ein leichter Rückgang der Berufszufriedenheit von Promovierten im Vergleich zu Nicht-Promovierten.

Abbildung 37: Zufriedenheit mit der beruflichen Position bei Promovierten und Nicht-Promovierten nach Fächergruppen



Die höhere berufliche Zufriedenheit von promovierten Hochschulabsolventen dürfte auch die Folge ihrer größeren Autonomie am Arbeitsplatz sein. Wie *Engelage* und *Hadjar (2008)* für Schweizer Hochschulabsolventen zeigen konnten, verfügen promovierte Hochschulabsolventen über ein höheres Maß an Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb ihrer Tätigkeit als Nicht-Promovierte.

10 Berufliche Selbständigkeit

Beim Thema „berufliche Selbständigkeit“ von Hochschulabsolventen ist nicht nur interessant, für welche Formen beruflicher Selbständigkeit sich Hochschulabsolventen entscheiden, sondern auch, aus welchen Motiven sie sich zur Selbständigkeit entschlossen haben und welche Formen der Unterstützung sie erhalten haben.

10.1 Umfang der Selbständigkeit

Zunächst werden diejenigen Absolventen betrachtet, die angegeben haben, dass sie in den letzten fünf Jahren seit ihrem Studienabschluss bereits einmal selbständig waren.

Sowohl Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften als auch der Sozialwissenschaften weisen einen hohen Anteil Selbständiger auf (vgl. Abbildung 38 und Abbildung 39). Dieser hohe Anteil ist im Falle der Psychologen auf die starke Verbreitung freier Berufe zurückzuführen. Die hohe Selbständigkeit bei Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften ist das Resultat ihrer schlechteren Arbeitsmarktchancen (*Kerst/Minks 2005*).

Abbildung 38: Selbständigkeit von Hochschulabsolventen in den Sprach- und Kulturwissenschaften

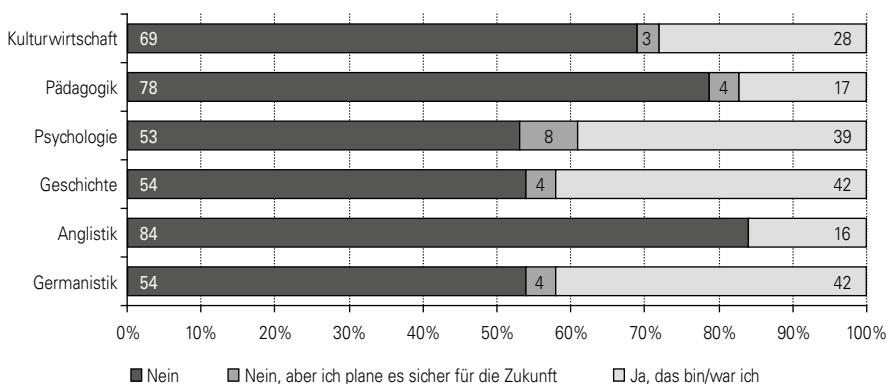
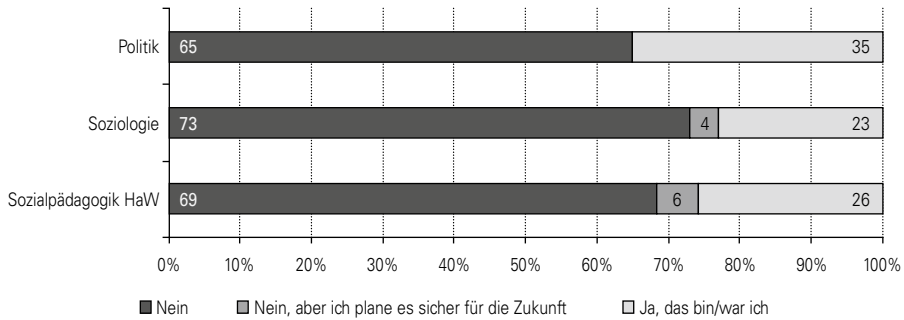
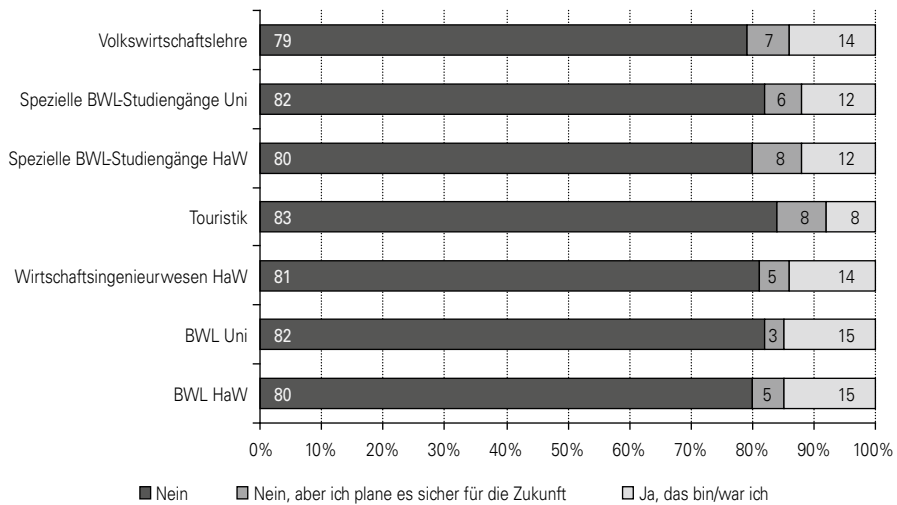


Abbildung 39: Selbständigkeit von Hochschulabsolventen in den Sozialwissenschaften

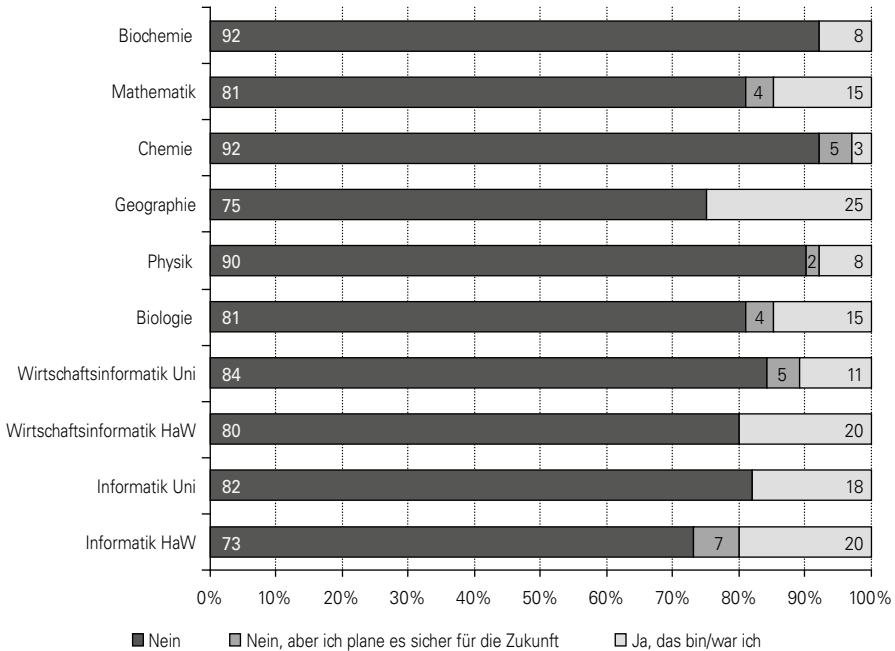


Interessant ist, dass in den Wirtschaftswissenschaften die Quote der Selbständigen nur im Mittelfeld liegt (bis maximal 15 Prozent), obwohl in den meisten Fächern bereits im Studium relevantes Wissen für eine Unternehmensgründung vermittelt wird (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Selbständigkeit von Hochschulabsolventen in den Wirtschaftswissenschaften

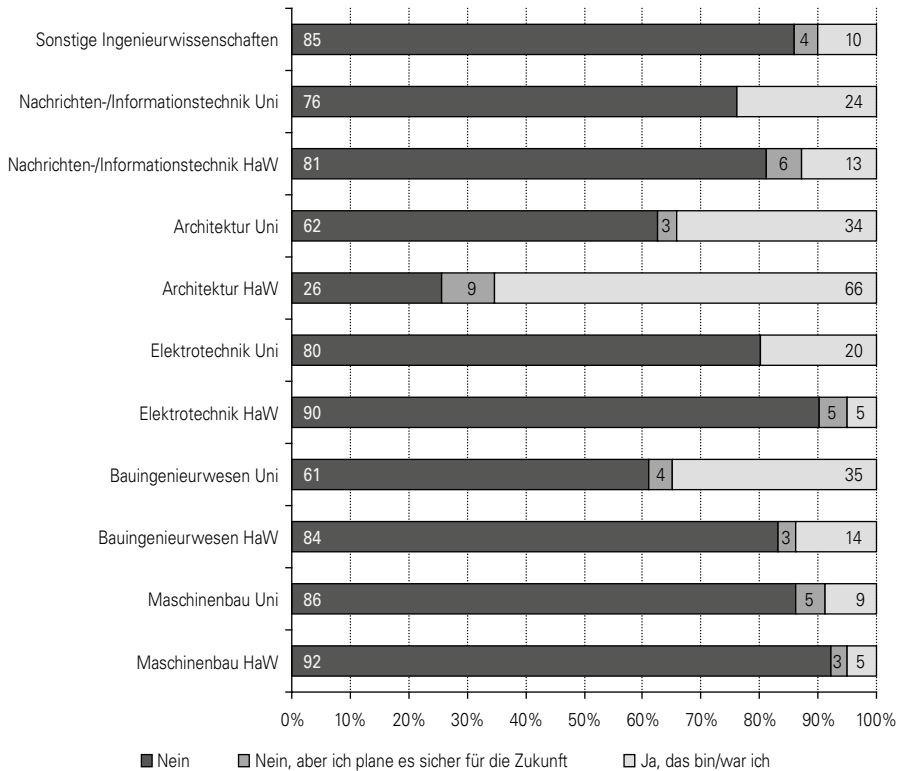


In den Naturwissenschaften haben insbesondere Geographen und Informatiker einen hohen Anteil selbständiger Absolventen (über 20 Prozent) (vgl. Abbildung 41). Im Falle der Geographen dürfte dies unmittelbar den schlechten Arbeitsmarktchancen geschuldet sein. Die Selbständigkeit ist für diese Gruppe eine Alternative zu befristeten und schlecht bezahlten Stellen.

Abbildung 41: Selbständigkeit von Hochschulabsolventen in den Naturwissenschaften

In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften sind Architekten, Bauingenieure sowie Nachrichten- und Informationstechniker von Universitäten am häufigsten selbständig (vgl. Abbildung 42). Besonders hoch ist die Quote der Selbständigen bei Architekten von Fachhochschulen (66 Prozent).

Abbildung 42: Selbständigkeit von Hochschulabsolventen in den Ingenieurwissenschaften



Betrachtet man die Formen beruflicher Selbständigkeit, so zeigen sich interessante Muster zwischen den Fächern: Bei Germanisten, Historikern und Psychologen dominieren freiberufliche Tätigkeiten und Tätigkeiten auf der Basis von Honorar- oder Werkverträgen (vgl. Tabelle 11). Häufig genannt werden die Tätigkeiten Journalist, Autor oder Redakteur sowie Psychologe und Psychotherapeut. In der BWL sind Absolventen häufig Klein(st)unternehmer, auch Neugründungen sind häufig anzutreffen. Am häufigsten werden in dieser Fächergruppe die Tätigkeiten Geschäftsführer und Berater genannt.

Informatiker und Naturwissenschaftler (Biologen und Geographen) sind sehr häufig freiberuflich tätig. Dieses Muster zeigt sich auch bei Bauingenieuren und Architekten, die vor allem als freie Architekten tätig sind oder ein Ingenieurbüro betreiben.

Tabelle 11: Art der Selbständigkeit von Absolventen, die selbständig sind oder waren*
(Mehrfachnennungen, bezogen auf die Zahl der Nennungen)

	Freiberuflich	Honorar-/ Werkverträge	Klein(st)unter- nehmen	Neugründung/ Unternehmen/ Kanzlei/Praxis	Andere Art von Selbständigkeit
Germanistik (n=28)	25 %	32 %	29 %	7 %	7 %
Geschichte (n=11)	55 %	45 %	0 %	0 %	0 %
Psychologie (n=41)	29 %	34 %	15 %	17 %	5 %
Pädagogik (n=16)	6 %	44 %	25 %	19 %	6 %
Kulturwirtschaft (n=16)	13 %	56 %	31 %	0 %	0 %
BWL HaW (n=41)	12 %	15 %	46 %	22 %	5 %
BWL Uni (n=52)	10 %	23 %	21 %	37 %	10 %
Sozialpädagogik HaW (n=31)	19 %	52 %	23 %	6 %	0 %
Wirtschaftsingenieurwesen HaW (n=11)	0 %	9 %	64 %	27 %	0 %
Soziologie (n=12)	42 %	33 %	17 %	0 %	8 %
Politik (n=12)	33 %	42 %	17 %	8 %	0 %
Informatik HaW (n=12)	42 %	8 %	33 %	17 %	0 %
Biologie (n=15)	53 %	13 %	20 %	0 %	13 %
Geographie (n=10)	30 %	40 %	30 %	0 %	0 %
Bauingenieurwesen HaW (n=11)	36 %	0 %	27 %	36 %	0 %
Architektur HaW (n=31)	68 %	13 %	19 %	0 %	0 %
Architektur Uni (n=9)	89 %	0 %	0 %	11 %	0 %

* für Studienfächer mit mindestens zehn Selbständigen

10.2 Motive für die Selbständigkeit

Die Absolventen wurden nach den Motiven für die berufliche Selbständigkeit gefragt. Da davon auszugehen ist, dass sich die Motive und die Art der selbständigen Beschäftigung zwischen den verschiedenen Formen der Selbständigkeit unterscheiden, werden vier Gruppen von Selbständigen unterschieden: Freiberufler, Klein(st)unternehmer, Unternehmensgründer sowie Honorar- oder Werkvertragsnehmer.

Über alle Formen der Selbständigkeit hinweg zeigt sich, dass die Möglichkeit, eigenverantwortlich zu arbeiten, ein wesentliches Motiv für die Selbständigkeit ist (vgl. Abbildung 43 bis Abbildung 46). Als zweitwichtigstes Motiv geben die Hochschulabsolventen an, dass die Selbständigkeit in ihrem Fach bzw. Beruf üblich ist. Daneben sind Kontakte zu Kunden und Partnern bei allen vier Gruppen wichtige Motive für die Selbständigkeit.

Eine schlechte Arbeitsmarktlage wird häufig von Freiberuflern, Klein(st)unternehmern sowie auf Honorar- oder Werkvertragsbasis beschäftigten Absolventen als Motiv für die Selbständigkeit genannt.

Die Entwicklung eines Produkts bzw. Patents ist nur bei Klein(st)unternehmern und Unternehmensgründern ein bedeutsames Motiv.

Abbildung 43: Motive für die berufliche Selbständigkeit bei Freiberuflern (Mehrfachnennungen, n = 208)

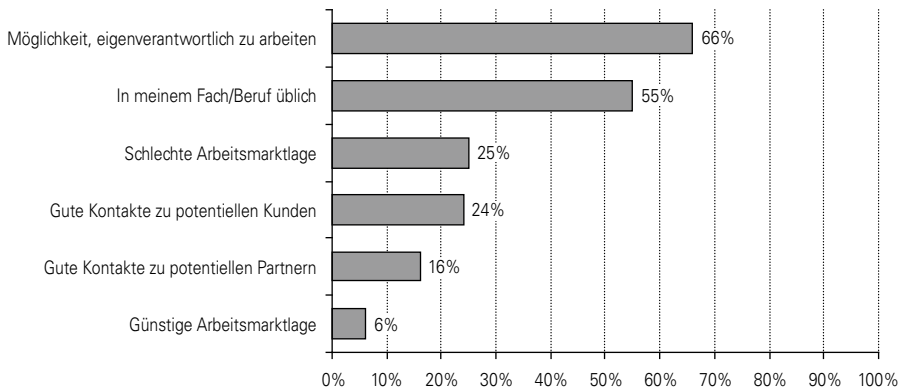


Abbildung 44: Motive für die berufliche Selbständigkeit bei Klein(st)unternehmern (Mehrfachnennungen, n = 162)

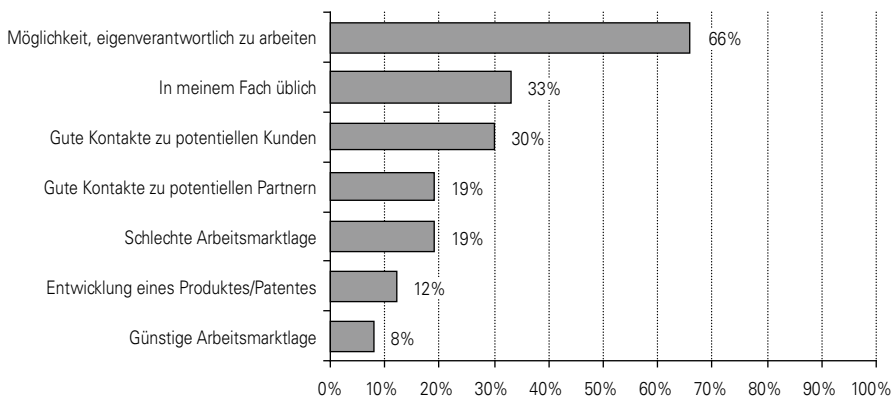


Abbildung 45: Motive für die berufliche Selbständigkeit bei Neugründungen eines Unternehmens/Eröffnung einer Praxis (Mehrfachnennungen, n = 109)

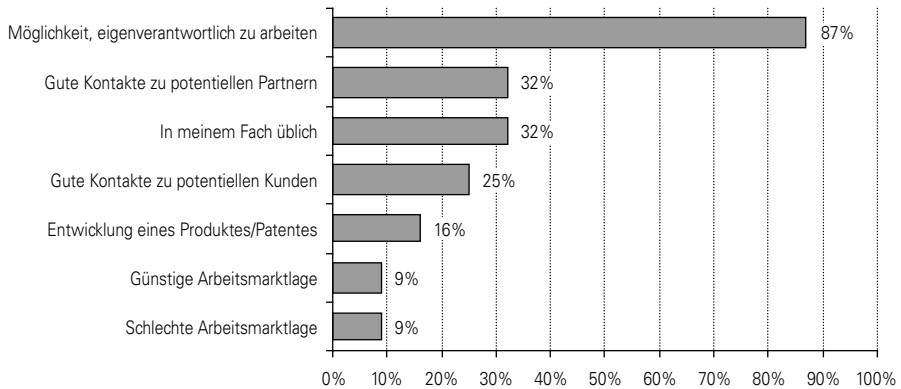
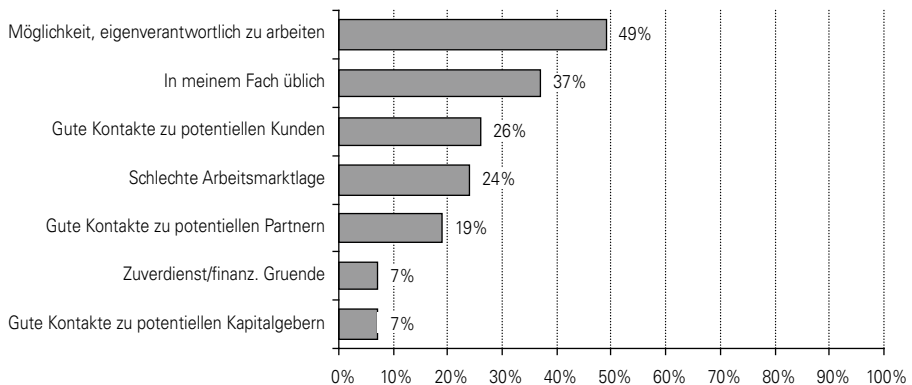


Abbildung 46: Motive für die berufliche Selbständigkeit bei Tätigkeiten auf Honorar- oder Werkvertragsbasis (Mehrfachnennungen, n = 199)



10.3 Formen der Unterstützung

Der Schritt in die Selbständigkeit erfordert – gerade im Falle einer Unternehmensgründung – eine sorgfältige Vorbereitung und Planung. Von Bedeutung ist dabei die Frage, von welchen Personen und Institutionen sie Unterstützung erfahren haben.

Die größte Unterstützung erfahren alle vier Gruppen (Freiberufler, Klein(st)unternehmer, Unternehmensgründer sowie Honorar- und Werkvertragsnehmer) durch berufliche und private Kontakte (über 40 Prozent) (vgl. Abbildung 47 bis Abbildung 50).

Förderprogramme für Existenzgründer werden am häufigsten von Klein(st)unternehmern und Unternehmensgründern genannt (vgl. Abbildung 48 und Abbildung 49). Bedeutsam sind ferner Kontakte aus dem Studium bzw. der Promotionsphase, die von 10 bis 19 Prozent der Selbständigen bzw. Freiberufler genannt werden.

Abbildung 47: Erfahrene Unterstützung bei Freiberuflern (Mehrfachnennungen, n = 208)

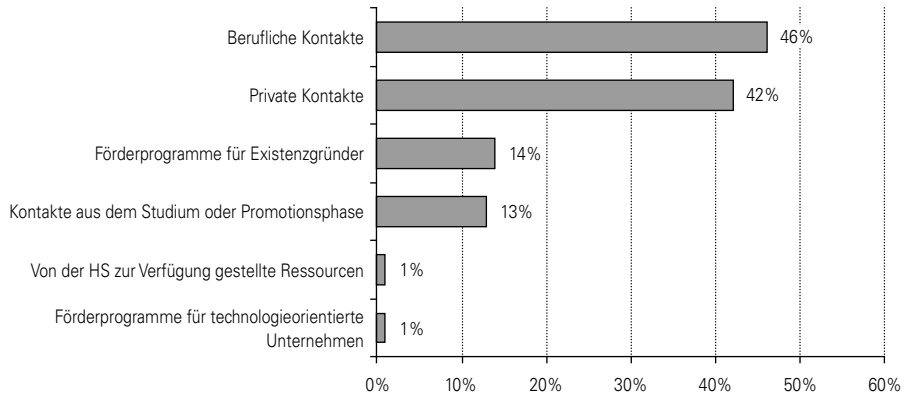
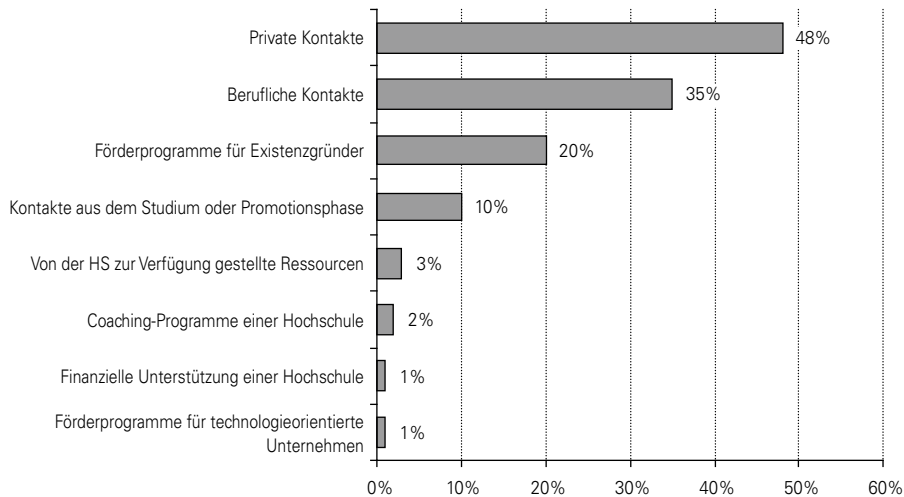


Abbildung 48: Erfahrene Unterstützung bei Klein(st)unternehmern (Mehrfachnennungen, n = 162)



Unterstützungsmaßnahmen von Seiten der Hochschule wie von der Hochschule zur Verfügung gestellte Ressourcen oder Coaching-Programme wurden nur sehr selten genutzt.

Abbildung 49: Erfahrene Unterstützung bei Neugründung eines Unternehmens/Eröffnung einer Praxis (Mehrfachnennungen, n = 109)

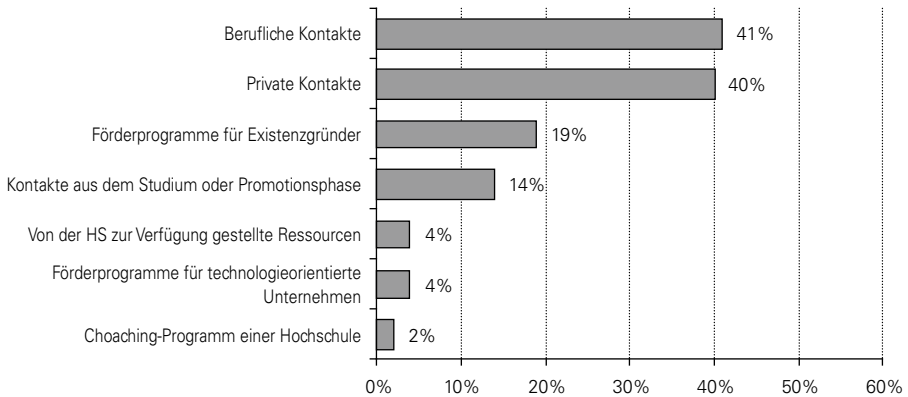
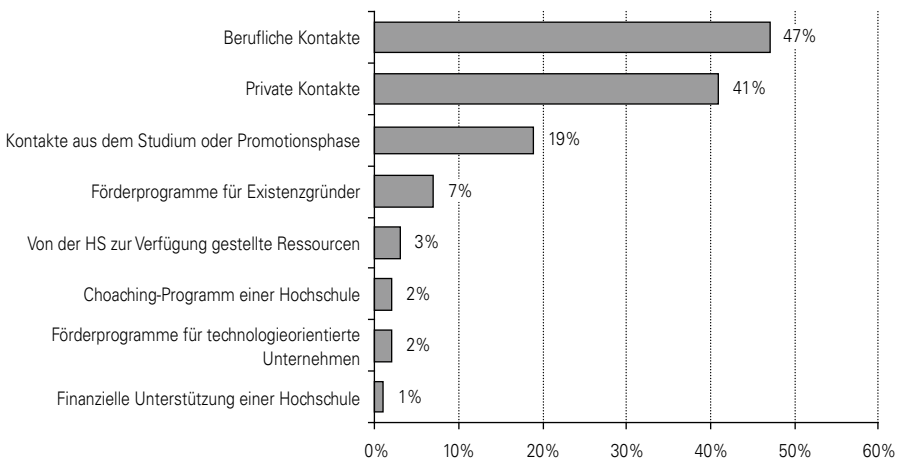


Abbildung 50: Erfahrene Unterstützung bei Tätigkeiten auf Basis von Honorar- oder Werkverträgen (Mehrfachnennungen, n= 199)



10.4 Selbständigkeit fünf Jahre nach dem Studium

Abschließend soll der Frage nachgegangen werden, welche Faktoren die Entscheidung, sich selbständig zu machen, beeinflussen. Hierzu werden detaillierte Angaben zur aktuellen bzw. zuletzt ausgeübten Tätigkeit betrachtet. Zu den Selbständigen zählen alle Absolventen, die im Haupterwerb selbständig sind (auch im Rahmen von Honorar- oder Werkverträgen). Bisherige Studien zeigen, dass nicht nur das Fach, sondern auch eine schwierige Arbeitsmarktsituation die Entscheidung für eine Selbständigkeit beeinflusst (Kerst/Minks 2005).

Neben der Fächergruppe¹⁸ und dem Geschlecht werden zudem das Alter der Absolventen, die Art des Hochschulabschlusses (Universität versus Fachhochschulabschluss), der Dokortitel sowie die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung berücksichtigt. Zudem wird der Einfluss einer vorangegangenen Arbeitslosigkeit untersucht.¹⁹ Steigt die Wahrscheinlichkeit selbständig zu sein, wenn Absolventen zuvor arbeitslos waren, dann wäre dies ein Hinweis darauf, dass sie sich aus einem Mangel an beruflichen Alternativen zu dieser Entscheidung veranlasst sahen.

Tabelle 12: Determinanten beruflicher Selbständigkeit (logistische Regression)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Fächergruppe (Ref.: Wirtschaftswissenschaften)			
Sprach- und Kulturwissenschaften	1,880**	1,375	1,502
Sozialwissenschaften	0,955	0,790	0,917
Naturwissenschaften	0,762	0,786	1,322
Ingenieurwissenschaften	0,940	0,967	1,040
persönliche Merkmale			
Frau (Ref.: Mann)		1,049	1,049
Alter		1,127***	1,111***
Arbeitslosigkeit			3,664**
Studienmerkmale			
Universität (Ref.: HaW)			0,922
Dokortitel			0,276**
Selbstwirksamkeitserwartung			
Pseudo R ²	0,011**	0,047***	0,054***
Chi ²	13,6	57,5	53,1
N	2409	2400	1992

Die dargestellten Koeffizienten sind die exponierten Beta-Koeffizienten.

Der Effekt ist auf dem 0,1 %-Niveau (***), dem 1 %-Niveau (**) oder dem 5 %-Niveau (*) signifikant.

Im Modell 1 in Tabelle 12 wird untersucht, ob zwischen den einzelnen Fächergruppen Unterschiede hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit bestehen, eine selbständige Tätigkeit auszuüben. Es zeigt sich, dass Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften am häufigsten selbständig sind: Im Vergleich zu Wirtschaftswissenschaftlern haben sie eine erheblich größere Wahrscheinlichkeit, wenn sonst keine weiteren Einflussfaktoren

¹⁸ Aufgrund kleiner Fallzahlen ist keine Differenzierung auf Fächerebene möglich, weshalb lediglich nach Fächergruppen unterschieden wird.

¹⁹ Die Information über eine bisherige Arbeitslosigkeit und die Selbständigkeit liegen zeitpunktbezogen vor (Beginn und Ende), sodass nur diejenigen Arbeitslosigkeitsphasen berücksichtigt wurden, die vor Beginn der Selbständigkeit lagen.

betrachtet werden. Werden weitere Merkmale berücksichtigt (Modelle 2 und 3), verringert sich dieser Effekt deutlich und ist nicht mehr signifikant.

In Modell 2 werden zusätzlich persönliche Merkmale berücksichtigt. Dabei zeigt sich, dass es zwischen Männern und Frauen nahezu keine Unterschiede gibt hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, selbständig zu sein. Ein starker Effekt geht vom Alter aus: Mit zunehmendem Alter erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, den Schritt in die Selbständigkeit zu wagen. Dies dürfte einerseits darauf zurückzuführen sein, dass sie mit zunehmendem Alter hinreichend Berufserfahrung und potentielle (Kunden-)Kontakte geknüpft haben. Andererseits dürften sie nach mehreren Jahren im Berufsleben auch das finanzielle Startkapital für eine Selbständigkeit angespart haben.

In Modell 3 zeigt sich ein ebenfalls starker Effekt einer vorherigen Arbeitslosigkeit auf die Wahrscheinlichkeit, selbständig zu werden. Waren Absolventen vor Beginn der aktuellen bzw. letzten Tätigkeit arbeitslos, so erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, selbständig zu sein. Die Ergebnisse lassen vermuten, dass die Selbständigkeit häufig als ein Weg aus der Arbeitslosigkeit genutzt wird. Eine frühere Studie von *Kerst und Minks (2005)* kam zu einem ähnlichen Ergebnis: „Das Risiko einer Selbständigkeit wird offenbar auch und gerade dann eingegangen, wenn die beruflichen Einstiegs Voraussetzungen weniger gut sind“ (*Kerst/Minks 2005, S. IV*).

Die Hochschulart hat keinen bedeutenden Einfluss. Ein Dokortitel hat dagegen einen signifikanten Einfluss. Promovierte Absolventen sind deutlich seltener selbständig. Die Wahrscheinlichkeit ist um fast 70 Prozent geringer als bei Nicht-Promovierten. Ebenfalls keinen Einfluss hat die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung.

11 Fazit

Die in dieser Studie gesammelten Ergebnisse zu den Karrieren von Hochschulabsolventen erweitern das Wissen über die Faktoren, die für den Berufserfolg in den ersten fünf Berufsjahren von Bedeutung sind. So spielen neben den fachlichen Unterschieden und dem Geschlecht insbesondere Betriebsmerkmale, aber auch die soziale Herkunft und der Dokortitel eine Rolle für das Einkommen und das Erreichen einer Führungsposition.

Für die meisten Akademiker zeigt sich nach fünf Jahren eine positive Entwicklung in Bezug auf das Einkommen, die Inhalts- und Statusadäquanz sowie die berufliche Zufriedenheit. Besonders hohe Einkommen weisen Wirtschaftswissenschaftler, Naturwissenschaftler und Ingenieure auf. Sprach-, Kultur- und Sozialwissenschaftler können im Laufe von fünf Jahren ihre niedrigen Einstiegsgehälter deutlich verbessern; die Kluft zu Wirtschaftswissenschaftlern, Ingenieuren oder einigen Naturwissenschaftlern bleibt aber immer noch groß.

Eine Promotion verbessert die berufliche Situation der meisten Absolventen. Besonders hoch sind die Einkommensvorteile bei Ingenieuren. In den Sprach- und Kulturwissenschaften führt eine Promotion jedoch zu einer deutlichen Steigerung der Inhaltsadäquanz und der beruflichen Zufriedenheit.

Die Ergebnisse der Studie zeigen drei Problemfelder auf:

Die Analyse der Beschäftigungssituation von Germanisten, Historikern, Sozialpädagogen, Biologen, Geographen und Architekten hat nicht nur ein im Vergleich zu den Hochschulabsolventen anderer Fächer deutlich niedrigeres Einkommen ergeben, sondern auch häufiger prekäre Beschäftigungsbedingungen (hohe Verbreitung von Befristung und Teilzeitarbeit) aufgezeigt. Offensichtlich besitzen die Hochschulzertifikate dieser Akademiker einen geringeren Marktwert entweder aufgrund des Überangebots von Absolventen dieser Fächergruppen und/oder aufgrund der vom Arbeitsmarkt nicht nachgefragten Kompetenzen.

Die Karriereentwicklung von Frauen und Männern zeigt ein deutliches Ungleichgewicht zuungunsten von Frauen. Frauen verdienen nicht nur weniger als Männer, sondern sie erreichen aufgrund von Teilzeitarbeit und ihrer Präferenz für den öffentlichen Dienst auch seltener eine Führungsposition als Männer. Einerseits liegt hier eine Selbstselektion von Frauen vor, die aufgrund familiärer Präferenzen (mehr Zeit für die Familie) freiwillig auf eine Führungsposition verzichten. Andererseits sind diese Ergebnisse aber auch den Personalentscheidungen von Vorgesetzten geschuldet, die an den Führungsqualitäten und der Belastbarkeit von Frauen zweifeln.

Schließlich zeigte sich in dieser Studie, dass die soziale Herkunft der Akademiker maßgeblich darüber entscheidet, ob sie eine Führungsposition erreichen. Akademikerinnen und Akademiker, deren Väter über einen Hochschulabschluss verfügen, haben eine deutlich höhere Chance eine Führungsposition zu erreichen als jene, deren Väter keine Akademiker sind. Dieses Ergebnis zeigt, dass die soziale Herkunft nicht nur die Bildungsentscheidungen von Kindern und Erwachsenen beeinflusst, sondern bis weit ins Berufsleben hinein über die Lebenschancen von Menschen entscheidet.

Anhang

Anhang-Tabelle 1: Erwerbsquote, Arbeitslosenquote, Anteil der Personen in Weiterbildung*

	Erwerbs- quote	Arbeitslosen- quote	Weiter- bildung
Sprach- und Kulturwissenschaften			
Germanistik (n=78)	81 %	1 %	4 %
Anglistik (n=27)	89 %	0 %	4 %
Geschichte (n=21)	76 %	0 %	0 %
Mittlere und neuere Geschichte (n=12)**	75 %	8 %	0 %
Psychologie (n=117)	79 %	1 %	26 %
Pädagogik (n=97)	82 %	1 %	5 %
Kulturwirtschaft (n=66)	82 %	2 %	6 %
Wirtschaftswissenschaften			
BWL HaW (n=323)	89 %	1 %	3 %
BWL Uni (n=386)	92 %	1 %	2 %
Wirtschaftsingenieurwesen HaW (n=84)	94 %	4 %	1 %
Touristik (n=41)	83 %	0 %	0 %
Spezielle BWL-Studiengänge HaW (n=25)	96 %	0 %	0 %
Spezielle BWL-Studiengänge Uni (n=23)	91 %	0 %	0 %
Volkswirtschaftslehre (n=52)	87 %	0 %	4 %
Sportökonomie (n=13)**	85 %	8 %	0 %
Wirtschaftsmathematik (n=13)**	92 %	0 %	8 %
Sozialwissenschaften			
Sozialpädagogik HaW (n=215)	83 %	1 %	11 %
Soziologie (n=54)	81 %	4 %	4 %
Politik (n=39)	77 %	10 %	3 %
Mathematik und Naturwissenschaften			
Mathematik (n=29)	90 %	0 %	3 %
Informatik HaW (n=65)	100 %	0 %	0 %
Informatik Uni (n=56)	96 %	0 %	2 %
Wirtschaftsinformatik HaW (n=17)**	76 %	6 %	6 %
Wirtschaftsinformatik Uni (n=20)	90 %	0 %	5 %
Biologie (n=108)	71 %	6 %	2 %
Physik (n=55)	89 %	2 %	4 %
Geographie (n=49)	84 %	2 %	0 %
Chemie (n=47)	91 %	2 %	0 %
Biochemie (n=14)**	71 %	14 %	7 %

Fortsetzung nächste Seite

Anhang-Tabelle 1, Fortsetzung

	Erwerbs- quote	Arbeitslosen- quote	Weiter- bildung
Ingenieurwissenschaften			
Maschinenbau HaW (n=109)	97 %	1 %	4 %
Maschinenbau Uni (n=62)	87 %	0 %	3 %
Bauingenieurwesen HaW (n=83)	95 %	1 %	1 %
Bauingenieurwesen Uni (n=26)	100 %	0 %	0 %
Elektrotechnik HaW (n=70)	96 %	1 %	1 %
Elektrotechnik Uni (n=12)**	83 %	0 %	0 %
Architektur HaW (n=50)	82 %	2 %	10 %
Architektur Uni (n=31)	90 %	3 %	0 %
Nachrichten-/Informationstechnik HaW (n=34)	88 %	3 %	3 %
Nachrichten-/Informationstechnik Uni (n=17)**	88 %	6 %	0 %
Holz-/Fasertechnik HaW (n=21)	95 %	0 %	10 %
Feinwerktechnik HaW (n=20)	95 %	0 %	0 %
Umwelttechnik HaW (n=14)**	86 %	0 %	14 %
Elektr. Energietechnik HaW (n=12)**	100 %	0 %	0 %
Holzbau HaW (n=11)**	100 %	0 %	9 %
Physikalische Technik HaW (n=10)**	100 %	0 %	0 %
Sonstige Ingenieurwissenschaften (n=13)**	92 %	0 %	0 %

* einschließlich weiterführendes Studium

** Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar

Anhang-Tabelle 2: Teilzeitquote aktuelle Erwerbstätigkeit – getrennt nach Geschlecht

	Männer	Frauen
Sprach- und Kulturwissenschaften		
Germanistik (n=63)	11 %	14 %
Anglistik (n=24)	x	42 %
Geschichte (n=23)	22 %	7 %
Psychologie (n=102)	0 %	25 %
Pädagogik (n=86)	11 %	27 %
Kulturwirtschaft (n=61)	25 %	9 %
Wirtschaftswissenschaften		
BWL HaW (n=282)	1 %	13 %
BWL Uni (n=351)	2 %	2 %
Wirtschaftsingenieurwesen HaW (n=79)	1 %	0 %
Touristik HaW (n=33)	0 %	0 %
Spezielle BWL-Studiengänge HaW (n=25)	0 %	0 %
Spezielle BWL-Studiengänge Uni (n=47)	8 %	0 %
Volkswirtschaftslehre (n=42)	3 %	5 %
Sozialwissenschaften		
Sozialpädagogik HaW (n=192)	19 %*	39 %
Soziologie (n=48)	11 %	6 %
Politik (n=33)	8 %	29 %
Mathematik und Naturwissenschaften		
Mathematik (n=27)	6 %	0 %
Informatik HaW (n=57)	0 %	23 %
Informatik Uni (n=50)	0 %	9 %
Wirtschaftsinformatik HaW (n=15)*	0 %	x
Wirtschaftsinformatik Uni (n=19)*	0 %	x
Biologie (n=95)	15 %	21 %
Physik (n=51)	8 %	0 %
Geographie (n=39)	13 %	23 %
Chemie (n=37)	12 %	14 %
Biochemie (n=11)*	13 %	0 %

Fortsetzung nächste Seite

Anhang-Tabelle 2, Fortsetzung

	Männer	Frauen
Ingenieurwissenschaften		
Maschinenbau HaW (n=104)	0 %	29 %
Maschinenbau Uni (n=56)	0 %	x
Bauingenieurwesen HaW (n=74)	2 %	11 %
Bauingenieurwesen Uni (n=22)	5 %	0 %
Elektrotechnik HaW (n=61)	3 %	x
Elektrotechnik Uni (n=10)*	0 %	x
Architektur HaW (n=43)	7 %	17 %
Architektur Uni (n=29)	6 %	7 %
Nachrichten-/Informationstechnik HaW (n=32)	0 %	x
Nachrichten-/Informationstechnik Uni (n=17)*	0 %	x
Sonstige Ingenieurwissenschaften (n=95)	1 %	0 %

* Bei absoluten Zahlen kleiner fünf werden keine Prozentwerte ausgegeben.

* Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Anhang-Tabelle 3: Anteil unbefristeter Stellen – getrennt nach Geschlecht

	Männer	Frauen
Sprach- und Kulturwissenschaften		
Germanistik (n=54)	33 %	73 %
Anglistik (n=25)	x	61 %
Geschichte (n=20)	42 %	50 %
Psychologie (n=87)	88 %	53 %
Pädagogik (n=79)	88 %	63 %
Kulturwirtschaft (n=55)	57 %	71 %
Wirtschaftswissenschaften		
BWL HaW (n=258)	95 %	93 %
BWL Uni (n=319)	94 %	93 %
Wirtschaftsingenieurwesen HaW (n=73)	97 %	93 %
Touristik HaW (n=33)	100 %	86 %
Spezielle BWL-Studiengänge HaW (n=24)	100 %	100 %
Spezielle BWL-Studiengänge Uni (n=43)	77 %	86 %
Volkswirtschaftslehre (n=38)	92 %	69 %
Sozialwissenschaften		
Sozialpädagogik HaW (n=215)	85 %	73 %
Soziologie (n=46)	76 %	72 %
Politik (n=31)	43 %	40 %
Mathematik und Naturwissenschaften		
Mathematik (n=26)	44 %	100 %
Informatik HaW (n=47)	95 %	89 %
Informatik Uni (n=44)	83 %	89 %
Wirtschaftsinformatik HaW (n=15)*	83 %	x
Wirtschaftsinformatik Uni (n=19)*	100 %	x
Biologie (n=88)	33 %	27 %
Physik (n=48)	66 %	71 %
Geographie (n=38)	59 %	67 %
Chemie (n=39)	61 %	36 %
Biochemie (n=12)*	29 %	20 %

Fortsetzung nächste Seite

Anhang-Tabelle 3, Fortsetzung

	Männer	Frauen
Ingenieurwissenschaften		
Maschinenbau HaW (n=101)	100 %	67 %
Maschinenbau Uni (n=52)	69 %	x
Bauingenieurwesen HaW (n=70)	100 %	94 %
Bauingenieurwesen Uni (n=22)	94 %	x
Elektrotechnik HaW (n=59)	98 %	x
Elektrotechnik Uni (n=8)*	71 %	x
Architektur HaW (n=33)	94 %	87 %
Architektur Uni (n=23)	90 %	77 %
Nachrichten-/Informationstechnik HaW (n=29)	86 %	x
Nachrichten-/Informationstechnik Uni (n=17)*	69 %	x
Sonstige Ingenieurwissenschaften (n=89)	88 %	100 %

x Bei absoluten Zahlen kleiner fünf werden keine Prozentwerte ausgegeben.

* Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Anhang-Tabelle 4: Tabelle unbefristete Vollzeitstellen alle Fächer (Angaben in Prozent; Anteil der unbefristeten Stellen bezieht sich auf alle Angestellte)

Aktuelle Tätigkeit	Unbefristet	Vollzeit
Sprach- und Kulturwissenschaft		
Germanistik (n=54,63)	70 %	65 %
Anglistik (n=25,24)	64 %	46 %
Geschichte* (n=12,13)	50 %	54 %
Mittlere und neuere Geschichte* (n=8,10)	38 %	60 %
Psychologie (n=87,102)	57 %	56 %
Pädagogik (n=79,86)	68 %	65 %
Kulturwirtschaft (n=55,61)	69 %	77 %
Wirtschaftswissenschaften		
BWL HaW (n=258,282)	94 %	72 %
BWL Uni (n=319,351)	93 %	77 %
Wirtschaftsingenieurwesen HaW (n=73,79)	96 %	80 %
Touristik HaW (n=33,33)	88 %	88 %
Spezielle BWL-Studiengänge HaW (n=24,25)	100 %	80 %
Spezielle BWL-Studiengänge Uni (n=21,22)	86 %	68 %
Volkswirtschaftslehre (n=38,42)	84 %	79 %
Sportökonomie* (n=12,13)	75 %	85 %
Wirtschaftsmathematik* (n=10,12)	80 %	92 %
Sozialwissenschaften		
Sozialpädagogik HaW (n=178,192)	75 %	60 %
Soziologie (n=46,48)	74 %	83 %
Politik (n=31,33)	42 %	67 %
Mathematik und Naturwissenschaften		
Informatik HaW (n=47,57)	94 %	77 %
Informatik Uni (n=44,50)	84 %	84 %
Wirtschaftsinformatik HaW* (n=15,15)	87 %	100 %
Wirtschaftsinformatik Uni* (n=19,19)	95 %	84 %
Biologie (n=88,95)	30 %	56 %
Physik (n=48,51)	67 %	86 %
Geographie (n=38,39)	63 %	64 %
Chemie (n=39,37)	54 %	54 %
Mathematik (n=26,27)	65 %	81 %
Biochemie* (n=12,11)	25 %	73 %

Fortsetzung nächste Seite

Anhang-Tabelle 4, Fortsetzung

Aktuelle Tätigkeit	Unbefristet	Vollzeit
Ingenieurwissenschaften		
Maschinenbau HaW (n=101,104)	98 %	88 %
Maschinenbau Uni (n=52,56)	69 %	91 %
Bauingenieurwesen HaW (n=70,74)	99 %	74 %
Bauingenieurwesen Uni (n=22,22)	95 %	77 %
Elektrotechnik HaW (n=59,61)	97 %	90 %
Elektrotechnik Uni* (n=8,10)	75 %	70 %
Architektur HaW (n=33,43)	91 %	72 %
Architektur Uni (n=23,29)	83 %	66 %
Nachrichten-/Informationstechnik HaW (n=29,32)	86 %	91 %
Nachrichten-/Informationstechnik Uni* (n=17,17)	65 %	94 %
Holz-/Fasertechnik HaW* (n=17,19)	88 %	79 %
Feinwerktechnik HaW* (n=17,19)	88 %	89 %
Umwelttechnik HaW* (n=11,13)	91 %	69 %
Elektr. Energietechnik HaW* (n=12,12)	100 %	92 %
Holzbau HaW* (n=10,10)	90 %	80 %
Physikalische Technik HaW* (n=10,10)	60 %	90 %
Sonstige Ingenieurwissenschaften* (n=12,12)	92 %	100 %

* Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Anhang-Tabelle 5: Anteil der Absolventen im öffentlichen Dienst und Betriebsgröße von Absolventen in der Privatwirtschaft

	Öffentlicher Dienst	Privatwirtschaft		
		Kleinbetriebe	Mittelbetriebe	Großbetriebe
Sprach- und Kulturwissenschaft				
Germanistik (n=60,33)	43 %	21 %	61 %	18 %
Anglistik* (n=26,10)	62 %	10 %	60 %	30 %
Geschichte* (n=15,5)	67 %	40 %	20 %	40 %
Mittlere und neuere Geschichte* (n=10,2)	70 %	x	x	x
Psychologie (n=105,39)	60 %	38 %	46 %	15 %
Pädagogik (n=85,36)	58 %	14 %	61 %	25 %
Kulturwirtschaft (n=59,34)	42 %	18 %	35 %	47 %
Wirtschaftswissenschaften				
BWL HaW (n=270,214)	19 %	14 %	41 %	44 %
BWL Uni (n=314,278)	18 %	8 %	38 %	54 %
Wirtschaftsingenieurwesen HaW (n=78,62)	19 %	11 %	24 %	65 %
Touristik HaW (n=32,24)	25 %	17 %	42 %	42 %
Spezielle BWL-Studiengänge HaW (n=24,22)	8 %	9 %	36 %	55 %
Spezielle BWL-Studiengänge Uni* (n=23,12)	48 %	0 %	17 %	83 %
Volkswirtschaftslehre (n=40,31)	23 %	3 %	29 %	68 %
Sportökonomie* (n=13,8)	38 %	13 %	63 %	25 %
Wirtschaftsmathematik* (n=11,4)	64 %	x	x	x
Sozialwissenschaften				
Sozialpädagogik HaW (n=188,181)	82 %	20 %	67 %	13 %
Soziologie (n=50,35)	30 %	9 %	60 %	31 %
Politik* (n=34,18)	44 %	17 %	78 %	6 %
Mathematik und Naturwissenschaften				
Mathematik* (n=26,14)	42 %	7 %	50 %	43 %
Informatik HaW (n=55,45)	16 %	13 %	49 %	38 %
Informatik Uni (n=50,34)	30 %	15 %	44 %	41 %
Wirtschaftsinformatik HaW* (n=15,14)	7 %	7 %	43 %	50 %
Wirtschaftsinformatik Uni* (n=18,13)	28 %	8 %	23 %	69 %
Biologie (n=97,40)	56 %	25 %	45 %	30 %
Physik (n=52,34)	35 %	6 %	41 %	53 %
Geographie (n=41,21)	49 %	10 %	43 %	48 %
Chemie (n=41,26)	37 %	4 %	23 %	73 %
Biochemie* (n=12,5)	58 %	20 %	20 %	60 %

Fortsetzung nächste Seite

Anhang-Tabelle 5, Fortsetzung

	Öffentlicher Dienst	Privatwirtschaft		
		Kleinbetriebe	Mittelbetriebe	Großbetriebe
Ingenieurwissenschaften				
Maschinenbau HaW (n=100,73)	27 %	3 %	30 %	67 %
Maschinenbau Uni (n=54,33)	37 %	0 %	30 %	70 %
Bauingenieurwesen HaW (n=76,58)	22 %	22 %	57 %	21 %
Bauingenieurwesen Uni* (n=22,16)	27 %	19 %	56 %	25 %
Elektrotechnik HaW (n=61,51)	16 %	4 %	51 %	45 %
Elektrotechnik Uni* (n=10,6)	40 %	17 %	17 %	67 %
Architektur HaW (n=42,31)	24 %	68 %	19 %	13 %
Architektur Uni* (n=28,18)	32 %	61 %	39 %	0 %
Nachrichten-/Informationstechnik HaW (n=29,21)	28 %	0 %	38 %	62 %
Nachrichten-/Informationstechnik Uni* (n=17,10)	41 %	10 %	60 %	30 %
Holz-/Fasertechnik HaW* (n=18,13)	28 %	8 %	62 %	31 %
Feinwerktechnik HaW* (n=18,15)	17 %	0 %	27 %	73 %
Umwelttechnik HaW* (n=13,6)	54 %	0 %	17 %	83 %
Elektr. Energietechnik HaW* (n=12,8)	33 %	0 %	75 %	25 %
Holzbau HaW* (n=10,6)	40 %	0 %	50 %	50 %
Physikalische Technik HaW* (n=10,7)	30 %	14 %	57 %	29 %
Sonstige Ingenieurwissenschaften* (n=10,10)	17 %	0 %	30 %	70 %

× Bei absoluten Zahlen kleiner fünf werden keine Prozentwerte ausgegeben.

* Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Anhang-Tabelle 6: Mittelwerte für sechs Dimensionen der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfeld getrennt nach Fach

	arbeite weit- gehend allein	Eigeninitiative/ über Fachgrenzen hinausdenken	Forschung/Ent- wicklung stehen im Mittelpunkt	häufiger Kundenkontakt	Fort-/Weiter- bildung wichtig	Reisehäufigkeit/ Internationalität
Sprach- und Kulturwissenschaften						
Germanistik (n=67)	2,9	2,2	4,3	2,1	3	3,4
Anglistik (n=26)	2,3	2,4	4,3	2,1	2,8	3,1
Geschichte (n=25)	2,6	2	3,3	1,7	2,4	3,2
Psychologie (n=106)	2,8	2,1	3,8	1,5	2,5	4,1
Pädagogik (n=92)	2,9	2	4	1,5	3	4
Kulturwirtschaft (n=60)	3	2	4,2	2,4	3	3
Wirtschaftswissenschaften						
BWL HaW (n=287)	2,7	2,1	4,3	2,4	3	3,3
BWL Uni (n=355)	3	2,1	4,1	2,3	2,8	2,9
Wirtschaftsingenieurwesen HaW (n=81)	2,9	1,7	3,5	2,4	3,2	2,6
Touristik HaW (n=37)	2,6	2,3	4,6	2,3	3,3	2,8
Spezielle BWL-Studiengänge HaW (n=25)	3,1	1,7	4,2	2,4	3	2,2
Spezielle BWL-Studiengänge Uni (n=49)	3	2,1	3,8	2	2,9	3
Volkswirtschaftslehre (n=43)	2,8	2,1	3,7	2,7	3,1	2,8
Sozialwissenschaften						
Sozialpädagogik HaW (n=191)	2,8	2,0	4,3	1,2	2,8	4,4
Soziologie (n=52)	3,1	2,1	3,7	1,9	3	3,2
Politik (n=34)	2,5	1,9	4	2,2	3,1	3
Mathematik und Naturwissenschaften						
Mathematik (n=27)	2,8	2,2	2,6	2,7	2,7	3
Informatik HaW (n=58)	3,1	2,2	3,1	2,3	3,2	3,4
Informatik Uni (n=51)	3,1	2	2,8	2,1	2,8	2,8
Wirtschaftsinformatik* HaW (n=13)	3,2	1,9	3,8	2,5	3	3,3
Wirtschaftsinformatik* Uni (n=19)	3,3	1,9	3,7	2,3	2,4	2,6
Biologie (n=100)	2,7	2,3	2,4	3,2	2,8	2,7
Physik (n=51)	3,2	1,8	2,2	3	2,7	2,7
Geographie (n=40)	2,9	2,1	3,7	2,3	3,1	3,2
Chemie (n=39)	3	1,9	2,1	3,1	2,8	2,8
Biochemie* (n=11)	2,9	1,7	1,5	4	1,7	2,5

Fortsetzung nächste Seite

Anhang-Tabelle 6, Fortsetzung

	arbeite weit- gehend allein	Eigeninitiative/ über Fachgrenzen hinausdenken	Forschung/Ent- wicklung stehen im Mittelpunkt	häufiger Kundenkontakt	Fort-/Weiter- bildung wichtig	Reisehäufigkeit/ Internationalität
Ingenieurwissenschaften						
Maschinenbau HaW (n=104)	3,1	1,9	3	2,3	3	2,7
Maschinenbau Uni (n=56)	3,3	1,8	2,8	2,7	3,1	3
Bauingenieurwesen HaW (n=79)	2,3	2,4	4,5	1,9	3	4
Bauingenieurwesen Uni (n=24)	2,9	2,1	4,1	2	2,5	3,2
Elektrotechnik HaW (n=61)	2,8	2	2,5	2,5	3	2,7
Elektrotechnik Uni* (n=10)	2,9	1,9	3,2	3	2,7	3,2
Architektur HaW (n=47)	2,6	2,1	4,3	1,9	3,2	4,1
Architektur Uni (n=29)	2,9	1,8	3,5	1,6	3,1	3,8
Nachrichten-/Informationstechnik HaW (n=32)	3,1	1,9	2,9	2,3	3	2,6
Nachrichten-/Informationstechnik Uni* (n=17)	3,3	2,2	2,3	2,9	2,6	2,3
Sonstige Ingenieurwissenschaften (n=96)	2,8	2	2,9	2,6	3	2,8

* Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Anhang-Tabelle 7: Status- und Inhaltsadäquanz* nach Studienfächern

	Inhaltadäquanz		Statusadäquanz	
	erste Tätigkeit	aktuelle Tätigkeit	erste Tätigkeit	aktuelle Tätigkeit
Sprach- und Kulturwissenschaften				
Germanistik (n=52,67)	52 %	48 %	62 %	64 %
Anglistik (n=14,26)	57 %	73 %	50 %	73 %
Geschichte (n=22,26)	50 %	50 %	57 %	73 %
Psychologie (n=105,107)	78 %	84 %	72 %	82 %
Pädagogik (n=85,92)	51 %	59 %	49 %	58 %
Kulturwirtschaft (n=49,61)	31 %	43 %	49 %	61 %
Wirtschaftswissenschaften				
BWL HaW (n=289,289)	58 %	65 %	61 %	68 %
BWL Uni (n=359,357)	74 %	73 %	80 %	84 %
Wirtschaftsingenieurwesen HaW (n=79,81)	57 %	62 %	72 %	85 %
Touristik (n=39,37)	46 %	46 %	53 %	59 %
Spezielle BWL-Studiengänge HaW (n=21,25)	71 %	76 %	90 %	80 %
Spezielle BWL-Studiengänge Uni (n=47,49)	74 %	67 %	83 %	82 %
Volkswirtschaftslehre (n=44,43)	45 %	49 %	75 %	72 %
Sozialwissenschaften				
Sozialpädagogik HaW (n=191,183)	73 %	75 %	69 %	77 %
Soziologie (n=48,52)	52 %	56 %	54 %	69 %
Politik (n=27,34)	30 %	53 %	59 %	71 %
Mathematik und Naturwissenschaften				
Mathematik (n=24,27)	79 %	74 %	92 %	78 %
Informatik HaW (n=61,59)	66 %	61 %	75 %	75 %
Informatik Uni (n=55,51)	89 %	82 %	86 %	92 %
Wirtschaftsinformatik HaW** (n=13,15)	69 %	47 %	46 %	53 %
Wirtschaftsinformatik Uni (n=20,19)	80 %	68 %	80 %	79 %
Biologie (n=82,100)	76 %	62 %	73 %	70 %
Physik (n=42,51)	90 %	73 %	93 %	84 %
Geographie (n=36,40)	69 %	50 %	75 %	63 %
Chemie (n=24,39)	100 %	69 %	67 %	82 %
Biochemie** (n=9,12)	100 %	92 %	90 %	83 %

Fortsetzung nächste Seite

Anhang-Tabelle 7, Fortsetzung

	Inhaltadäquanz		Statusadäquanz	
	erste Tätigkeit	aktuelle Tätigkeit	erste Tätigkeit	aktuelle Tätigkeit
Ingenieurwissenschaften				
Maschinenbau HaW (n=102,105)	73 %	70 %	87 %	85 %
Maschinenbau Uni (n=57,57)	77 %	74 %	88 %	79 %
Bauingenieurwesen HaW (n=77,79)	62 %	63 %	81 %	67 %
Bauingenieurwesen Uni (n=25,24)	44 %	63 %	60 %	75 %
Elektrotechnik HaW (n=59,61)	76 %	67 %	90 %	87 %
Elektrotechnik Uni** (n=10,10)	80 %	70 %	100 %	90 %
Architektur HaW (n=46,47)	85 %	70 %	74 %	66 %
Architektur Uni (n=27,29)	70 %	86 %	78 %	90 %
Nachrichten-/Informationstechnik HaW (n=30,32)	63 %	63 %	87 %	91 %
Nachrichten-/Informationstechnik Uni** (n=16,17)	81 %	65 %	88 %	82 %
Sonstige Ingenieurwissenschaften (n=90,96)	52 %	70 %	81 %	77 %

* Anteil der Werte 1 und 2 auf der Skala 1= in hohem Maße bis 5 = in geringem Maße.

** Die Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Anhang: BAP-Fragebogen

Das Bayerische Absolventenpanel (BAP): Zweite Befragung der bayerischen Absolventen¹ von 2003/2004



Das Ausfüllen dauert 15–20 Minuten. *Bitte beantworten Sie nach Möglichkeit jede Frage!* Gemäß den Vorgaben des Bayerischen Datenschutzgesetzes werden Ihre Angaben anonym gespeichert und nur für Forschungszwecke verwendet. Die Teilnahme ist freiwillig, bei Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Sie können jederzeit Ihre Daten einsehen oder deren Löschung verlangen. Vielleicht treffen einzelne Fragen nicht auf Ihren individuellen Lebensweg zu. Bitte versuchen Sie dennoch, sinnvoll zu antworten! Wenn dies nicht möglich ist, bitten wir um eine kurze Notiz.

Ihre Ansprechpartner bei Fragen und Anregungen:

Dr. Maïke Reimer 089 / 21234-418 reimer@ihf.bayern.de
Dr. Susanne Falk 089 / 21234-422 falk@ihf.bayern.de

Teil 1 – Angaben zum Studium

1.1 In welchem Studienfach und mit welchen Spezialisierungen oder Studienschwerpunkten haben Sie 2003 oder 2004 Ihren Abschluss erworben?

Studienfach: _____

Spezialisierungen/Studienschwerpunkte: 1. _____ 2. _____
(Nicht gemeint sind Nebenfächer!)

3. _____

1.2 Haben Sie nach Ihrem Studienabschluss im Jahr 2003 oder 2004 ein weiteres Studium aufgenommen?

(Nicht gemeint sind Promotion oder Promotionsstudium)

- Ja, Studienfach: _____ Abschluss: _____
 Nein → bitte weiter mit Teil 2

1.3 Haben Sie dieses Studium beendet?

- Ja.
 Nein, das Studium dauert noch an.
 Nein, ich habe das Studium abgebrochen.
 Nein, ich habe endgültig nicht bestanden.

Teil 2 – Aktuelle berufliche Situation und Rückblick

2.1 Welche der folgenden Tätigkeiten üben Sie derzeit aus? (Bitte alles ankreuzen, was zutrifft)

- Ich bin derzeit ...
- erwerbstätig
 - kurzfristig beschäftigt/jobben
 - in einem Volontariat
 - in einem Referendariat
 - in einer Umschulung
 - in einer Fort-/Weiterbildung
 - in Berufsausbildung
 - in einem Studium
 - Doktorand
 - auf einer Juniorprofessur/mit einer Habilitation beschäftigt
 - in Elternzeit
 - Hausfrau/Hausmann
 - arbeitslos
 - Sonstiges, und zwar: _____

¹ Für die bessere Lesbarkeit verwenden wir stets nur männliche oder neutrale Formen; Frauen sind stets ebenso gemeint.



2.2 Welche Tätigkeiten haben Sie seit Januar 2006 – also seit der letzten Befragung – ausgeübt?

- ▶ Bitte tragen Sie von **Januar 2006 bis heute** Ihre Tätigkeiten anhand der Kennbuchstaben in der untenstehenden Liste in Ihren persönlichen Kalender (blau unterlegt) **weiter unten auf der Seite** ein.
- ▶ Falls Sie mehrere Tätigkeiten gleichzeitig ausgeübt haben, führen Sie diese bitte untereinander auf.
- ▶ **Wichtig ist, dass es keine Lücken gibt.**

Ein fiktives Beispiel: der Kalender von Andreas Z.

- ▶ Andreas Z. war im Januar 2006 beim Bauunternehmen seines Vaters **angestellt (NE)**, nichtselbständig erwerbstätig). Er wechselte im Mai 2006 zu einem anderen Bauunternehmen, blieb aber durchgängig angestellt erwerbstätig.
- ▶ Zugleich übernahm er immer wieder **Honorar- oder Werkverträge (W)** als Berater für die Restaurierung von Fachwerkhäusern, seinem Spezialgebiet.
- ▶ Als im August 2008 sein zweites Kind geboren wurde, ging er in **Elternzeit (EZ)** und führte parallel seine Berater Tätigkeit (**Werkvertrag, W**) weiter.
- ▶ Am Ende der Elternzeit nahm er seine **Erwerbstätigkeit** wieder auf (**NE**).

	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
2006	NE											
	W											
2007												
2008	NE							EZ				
	W											
2009	EZ											
	W											

Liste der Kennbuchstaben

- | | | |
|---|--|---|
| NE Nichtselbständige Erwerbstätigkeit
<i>(einschließlich Trainee)</i> | J Jobben | A Arbeitslos, Beschäftigungssuche |
| SE Selbständige Erwerbstätigkeit
<i>(ohne Werk-/Honorarverträge)</i> | P Praktikum, Volontariat | EZ Elternzeit, Erziehungsurlaub |
| W Werk-, Berater-, Honorarvertrag o. Ä. | D Dissertation, Doktorarbeit | H Hausfrau, Hausmann, Familienarbeit |
| R Referendariat, Anerkennungspraktikum u. a. | ST Weiteres Studium
<i>(z. B. Zweit-, Aufbaustudium)</i> | SO Sonstiges <i>(z. B. längere Reisen, Warteschleifen)</i> |
| | B Berufsausbildung, Umschulung | F Fort-, Weiterbildung
<i>(nur Vollzeit, längerfristig)</i> |

Und hier ist Ihr persönlicher Kalender – bitte füllen Sie ihn aus:

	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
2006												
2007												
2008												
2009												
2010												

2.3 Nun bitten wir Sie um eine nähere Beschreibung Ihrer Haupt-Erwerbstätigkeiten seit Ihrem Studienabschluss – also beginnend mit dem Jahr 2003 oder 2004!

→ Falls Sie seit Ihrem Abschluss nicht erwerbstätig waren (auch nicht geringfügig oder freiberuflich/selbständig), bitte weiter mit Frage 2.15!

- ▶ Gemeint sind die selbständigen und nichtselbständigen Tätigkeiten, mit denen Sie hauptsächlich Ihren Lebensunterhalt bestreiten haben bzw. bestreiten – auch Promotions-, Trainee- oder Volontariatsstellen.
- ▶ **NICHT gemeint** sind Stipendien, Jobs, Praktika oder Nebentätigkeiten [zu diesen kommen wir später].
- ▶ Bitte geben Sie jedes Mal eine neue Tätigkeit an, wenn sich Ihr Arbeitgeber, Ihre Position, Ihr Gehalt oder Ihre Arbeitszeiten *maßgeblich* geändert haben.
- ▶ Bitte geben Sie eine möglichst genaue Berufs- bzw. Tätigkeitsbeschreibung an: z. B. nicht Chemiker, sondern Applikationschemiker und Laborleiter; nicht Betriebswirt, sondern Produktmanager im Bereich Sportkleidung; nicht Junior Assistant, sondern Assistent der Geschäftsführung.

1. Haupttätigkeit von ____/____/____ bis ____/____/____ <small>MM JJJJ MM JJJJ</small>		Dauert bis heute an? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	
Berufs- bzw. Tätigkeitsbeschreibung: _____ _____		Diese Tätigkeit war/ist ... unbefristet angestellt <input type="checkbox"/> befristet angestellt <input type="checkbox"/> selbständig <input type="checkbox"/> Honorar-/Werkvertrag o. Ä. <input type="checkbox"/>	
Vertragliche Arbeitszeit: _____ Keine festgelegte Arbeitszeit <input type="checkbox"/> <small>Std./Woche</small>		War/ist der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst bzw. tariflich gleichgestellt? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	
Brutto-Monatseinkommen zu Beginn: _____ €		Anzahl der Mitarbeiter <small>(Unternehmen bzw. Dienststelle)</small>	
Jährliche Zulagen: _____ € <small>(z. B. Weihnachtsgeld, Bonus, Leistungsprämien etc.)</small>		1 <input type="checkbox"/> 50–99 <input type="checkbox"/> 2–4 <input type="checkbox"/> 100–249 <input type="checkbox"/> 5–9 <input type="checkbox"/> 250–499 <input type="checkbox"/> 10–49 <input type="checkbox"/> 500 o. mehr <input type="checkbox"/>	
Berufliche Stellung: _____ <small>(Liste 1 am Ende des Fragebogens)</small>			
Wirtschaftsbereich: _____ <small>(Liste 2 am Ende des Fragebogens)</small>			
2. Haupttätigkeit? von ____/____/____ bis ____/____/____ <small>MM JJJJ MM JJJJ</small>		Dauert bis heute an? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Selber Arbeitgeber wie zuvor? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	
Berufs- bzw. Tätigkeitsbeschreibung: _____ _____		Diese Tätigkeit war/ist ... unbefristet angestellt <input type="checkbox"/> befristet angestellt <input type="checkbox"/> selbständig <input type="checkbox"/> Honorar-/Werkvertrag o. Ä. <input type="checkbox"/>	
Vertragliche Arbeitszeit: _____ Keine festgelegte Arbeitszeit <input type="checkbox"/> <small>Std./Woche</small>		War/ist der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst bzw. tariflich gleichgestellt? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	
Brutto-Monatseinkommen zu Beginn: _____ €		Anzahl der Mitarbeiter <small>(Unternehmen bzw. Dienststelle)</small>	
Jährliche Zulagen: _____ € <small>(z. B. Weihnachtsgeld, Bonus, Leistungsprämien etc.)</small>		1 <input type="checkbox"/> 50–99 <input type="checkbox"/> 2–4 <input type="checkbox"/> 100–249 <input type="checkbox"/> 5–9 <input type="checkbox"/> 250–499 <input type="checkbox"/> 10–49 <input type="checkbox"/> 500 o. mehr <input type="checkbox"/>	
Berufliche Stellung: _____ <small>(Liste 1 am Ende des Fragebogens)</small>			
Wirtschaftsbereich: _____ <small>(Liste 2 am Ende des Fragebogens)</small>			
3. Haupttätigkeit von ____/____/____ bis ____/____/____ <small>MM JJJJ MM JJJJ</small>		Dauert bis heute an? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Selber Arbeitgeber wie zuvor? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	
Berufs- bzw. Tätigkeitsbeschreibung: _____ _____		Diese Tätigkeit war/ist ... unbefristet angestellt <input type="checkbox"/> befristet angestellt <input type="checkbox"/> selbständig <input type="checkbox"/> Honorar-/Werkvertrag o. Ä. <input type="checkbox"/>	
Vertragliche Arbeitszeit: _____ Keine festgelegte Arbeitszeit <input type="checkbox"/> <small>Std./Woche</small>		War/ist der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst bzw. tariflich gleichgestellt? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	
Brutto-Monatseinkommen zu Beginn: _____ €		Anzahl der Mitarbeiter <small>(Unternehmen bzw. Dienststelle)</small>	
Jährliche Zulagen: _____ € <small>(z. B. Weihnachtsgeld, Bonus, Leistungsprämien etc.)</small>		1 <input type="checkbox"/> 50–99 <input type="checkbox"/> 2–4 <input type="checkbox"/> 100–249 <input type="checkbox"/> 5–9 <input type="checkbox"/> 250–499 <input type="checkbox"/> 10–49 <input type="checkbox"/> 500 o. mehr <input type="checkbox"/>	
Berufliche Stellung: _____ <small>(Liste 1 am Ende des Fragebogens)</small>			
Wirtschaftsbereich: _____ <small>(Liste 2 am Ende des Fragebogens)</small>			

² Wenn sich nur wenige Merkmale geändert haben, können Sie bei den gleich gebliebenen Merkmalen auch gerne nur „siehe oben“ eintragen, anstelle sie noch einmal neu anzugeben.



4. Haupttätigkeit von ____/____/____ bis ____/____/____ <small>MM JJJJ MM JJJJ</small>	Dauert bis heute an? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Selber Arbeitgeber wie zuvor? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Berufs- bzw. Tätigkeitsbeschreibung: _____ _____ Vertragliche Arbeitszeit: _____ Keine festgelegte Arbeitszeit <input type="checkbox"/> <small>Std./Woche</small> Brutto-Monatseinkommen zu Beginn: _____ € Jährliche Zulagen: _____ € <small>(z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld, Boni, Leistungsprämien etc.)</small> Berufliche Stellung: _____ <small>(Liste 1 am Ende des Fragebogens)</small> Wirtschaftsbereich: _____ <small>(Liste 2 am Ende des Fragebogens)</small>	Diese Tätigkeit war/ist ... unbefristet angestellt <input type="checkbox"/> befristet angestellt <input type="checkbox"/> selbständig <input type="checkbox"/> Honorar-/Werkvertrag o. Ä. <input type="checkbox"/> War/ist der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst bzw. tariflich gleichgestellt? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Anzahl der Mitarbeiter <small>(Unternehmen bzw. Dienststelle)</small> 1 <input type="checkbox"/> 50–99 <input type="checkbox"/> 2–4 <input type="checkbox"/> 100–249 <input type="checkbox"/> 5–9 <input type="checkbox"/> 250–499 <input type="checkbox"/> 10–49 <input type="checkbox"/> 500 o. mehr <input type="checkbox"/>
5. Haupttätigkeit von ____/____/____ bis ____/____/____ <small>MM JJJJ MM JJJJ</small>	Dauert bis heute an? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Selber Arbeitgeber wie zuvor? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Berufs- bzw. Tätigkeitsbeschreibung: _____ _____ Vertragliche Arbeitszeit: _____ Keine festgelegte Arbeitszeit <input type="checkbox"/> <small>Std./Woche</small> Brutto-Monatseinkommen zu Beginn: _____ € Jährliche Zulagen: _____ € <small>(z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld, Boni, Leistungsprämien etc.)</small> Berufliche Stellung: _____ <small>(Liste 1 am Ende des Fragebogens)</small> Wirtschaftsbereich: _____ <small>(Liste 2 am Ende des Fragebogens)</small>	Diese Tätigkeit war/ist ... unbefristet angestellt <input type="checkbox"/> befristet angestellt <input type="checkbox"/> selbständig <input type="checkbox"/> Honorar-/Werkvertrag o. Ä. <input type="checkbox"/> War/ist der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst bzw. tariflich gleichgestellt? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Anzahl der Mitarbeiter <small>(Unternehmen bzw. Dienststelle)</small> 1 <input type="checkbox"/> 50–99 <input type="checkbox"/> 2–4 <input type="checkbox"/> 100–249 <input type="checkbox"/> 5–9 <input type="checkbox"/> 250–499 <input type="checkbox"/> 10–49 <input type="checkbox"/> 500 o. mehr <input type="checkbox"/>

2.4 Waren Sie seit Ihrem Abschluss 2003 oder 2004 von Kurzarbeit betroffen?

Nein **Ja**, und zwar von ____/____/____ bis ____/____/____
MM JJJJ MM JJJJ

2.5 Haben Sie seit Ihrem Abschluss 2003 oder 2004 Nebentätigkeiten ausgeübt?

(z. B. im Rahmen von Honorar-, Werk-, Beraterverträgen o. Ä., in freier Mitarbeit, selbständig oder angestellt)

Nein → bitte weiter mit Frage 2.6

Ja, und zwar:

1. Tätigkeit als ... _____ von ____/____/____ bis ____/____/____ <small>MM JJJJ MM JJJJ</small> Brutto-Monatseinkommen: _____ €	2. Tätigkeit als ... _____ von ____/____/____ bis ____/____/____ <small>MM JJJJ MM JJJJ</small> Brutto-Monatseinkommen: _____ €
3. Tätigkeit als ... _____ von ____/____/____ bis ____/____/____ <small>MM JJJJ MM JJJJ</small> Brutto-Monatseinkommen: _____ €	4. Tätigkeit als ... _____ von ____/____/____ bis ____/____/____ <small>MM JJJJ MM JJJJ</small> Brutto-Monatseinkommen: _____ €

Nun stellen wir Ihnen einige Fragen zu Ihrer jetzigen Haupterwerbstätigkeit – oder, falls Sie im Moment nicht erwerbstätig sind, zu Ihrer letzten.

→ Wenn Sie noch nie erwerbstätig waren, bitte weiter mit Frage 2.15.

2.6 Haben Sie bei Ihrer jetzigen (bzw. letzten) Tätigkeit Budgetverantwortung?

Ja Nein

2.7 Wie viele Mitarbeiter arbeiten bei Ihrer jetzigen (bzw. letzten) Tätigkeit unter Ihnen, für deren Beförderung, Gehaltserhöhungen oder Boni Sie direkt verantwortlich sind?

2.8 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer heutigen bzw. letzten Erwerbstätigkeit in den folgenden Bereichen?

	in hohem Maße				in geringem Maße
	1	2	3	4	5
Insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tätigkeitsinhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Position	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verdienst/Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sicherheit der Beschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.9 Würden Sie sagen, dass Sie in Ihrer heutigen bzw. letzten Erwerbstätigkeit entsprechend Ihren Hochschulqualifikationen beschäftigt sind bzw. beschäftigt waren?

	ja, auf jeden Fall				nein, auf keinen Fall
	1	2	3	4	5
Hinsichtlich der beruflichen Position/Status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hinsichtlich des Niveaus der Arbeitsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hinsichtlich der fachlichen Qualifikationen (Studienfach)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hinsichtlich des Einkommens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.10 Wie würden Sie Ihren Arbeitsplatz, Ihre Arbeitsbedingungen und Ihre Arbeitsumgebung in Ihrer heutigen bzw. letzten Erwerbstätigkeit beschreiben?

	trifft sehr stark zu				trifft gar nicht zu
	1	2	3	4	5
Ich arbeite weitgehend alleine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich arbeite regelmäßig mit Kollegen anderer Fachrichtungen zusammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschung und/oder Entwicklung stehen im Mittelpunkt meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich muss oft über Fachgrenzen hinaus denken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es wird Wert auf Eigeninitiative gelegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe oft direkt mit Kunden oder Klienten zu tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeitszeit ist genau festgelegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin direkt in internationale Arbeitszusammenhänge eingebunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich reise häufig dienstlich/berufsbedingt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Berufsalltag brauche ich häufig Fremdsprachen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es wird viel Wert auf Fort- und Weiterbildung gelegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.11 Haben Sie sich seit Ihrem Studienabschluss selbständig gemacht bzw. waren/sind Sie freiberuflich oder in freier Mitarbeiterschaft tätig? (Bitte alles ankreuzen, was zutrifft)

Nein. → Bitte weiter mit Frage 2.15

Nein, aber ich plane es sicher für die nächste Zukunft.

Ja, das bin/war ich (auch parallel zu einer anderen Beschäftigung).



2.12 Auf welche Art sind Sie selbständig bzw. freiberuflich tätig geworden bzw. planen Sie, es zu werden?

(Bitte alles ankreuzen, was zutrifft)

- Klein(st)unternehmen (EK, GbR, Ich-AG etc.)
- Auf Basis von Honorar-, Werk-, Beratungsverträgen o. Ä.
- Freiberuflich (z. B. als Architekt, Arzt, Jurist ...)
- Eintritt oder Gründung einer Kanzlei oder Praxis o.Ä.
- Gründung eines Unternehmens (als Kapitalgesellschaft nach dem HGB)
- Ausgründung/Spin-Off, z. B. aus einem Forschungsprojekt
- Sonstiges, und zwar: _____

2.13 Aus welchen Motiven haben Sie sich selbständig gemacht bzw. waren/sind Sie freiberuflich tätig?

(Bitte alles ankreuzen, was zutrifft)

- Die Möglichkeit, eigenverantwortlich arbeiten zu können
- Ich habe ein Produkt/Patent (mit-)entwickelt, das ich auf den Markt bringen möchte
- In meinem Fach bzw. meinem Berufsfeld ist Selbständigkeit üblich und verbreitet
- Die schlechte Arbeitsmarktlage in meiner Branche, meinem Wirtschaftsbereich
- Die günstige wirtschaftliche Lage in meiner Branche, meinem Wirtschaftsbereich
- Gute Kontakte zu potentiellen Kapitalgebern
- Gute Kontakte zu potentiellen Kunden
- Gute Kontakte zu potentiellen Partnern
- Es gab gute Förderprogramme
- Sonstiges, und zwar: _____

2.14 Welche der folgenden Unterstützungen haben/hatten Sie dabei?

(Bitte alles ankreuzen, was zutrifft)

- Förderprogramme für Existenzgründer (z. B. KfW-StartGeld oder -Unternehmerkredit, Ich-AG, Überbrückungsgeld ...)
- Förderprogramme für technologieorientierte Unternehmen (z. B. EXIST, High-Tech Gründerfonds ...)
- Finanzielle Unterstützung einer Hochschule
- Coaching-Programm einer Hochschule
- Ressourcen (Räume, Material ...), die durch eine Hochschule zur Verfügung gestellt wurden
- Kontakte aus dem Studium oder der Promotionsphase
- Berufliche Kontakte
- Private Kontakte
- Sonstiges, und zwar: _____

2.15 Wo haben Sie seit dem Abschluss gewohnt und gearbeitet? Bitte tragen Sie auch die Postleitzahlen der Orte ein.

Wenn Sie sich nicht an alle fünf Stellen der PLZ erinnern, geben Sie bitte den Ortsnamen und das Land an.

<p>1. Wohnort:</p> <p>_____</p> <p>PLZ Ort/Land bzw. Bundesland</p> <p>von ____/____ bis ____/____</p> <p>MM JJJJ MM JJJJ</p>	<p>War dieser Wohnort auch Ihr Arbeitsort?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, mein Arbeitsort war:</p> <p>_____ von ____/____ bis ____/____</p> <p>PLZ Ort/Land bzw. Bundesland MM JJJJ MM JJJJ</p>
<p>2. Wohnort:</p> <p>_____</p> <p>PLZ Ort/Land bzw. Bundesland</p> <p>von ____/____ bis ____/____</p> <p>MM JJJJ MM JJJJ</p>	<p>War dieser Wohnort auch Ihr Arbeitsort?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, mein Arbeitsort war:</p> <p>_____ von ____/____ bis ____/____</p> <p>PLZ Ort/Land bzw. Bundesland MM JJJJ MM JJJJ</p>

3. Wohnort: PLZ _____ Ort/Land bzw. Bundesland _____ von ____/____ bis ____/____ MM JJJJ MM JJJJ	War dieser Wohnort auch Ihr Arbeitsort? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, mein Arbeitsort war: _____ von ____/____ bis ____/____ PLZ _____ Ort/Land bzw. Bundesland _____ MM JJJJ MM JJJJ
4. Wohnort: PLZ _____ Ort/Land bzw. Bundesland _____ von ____/____ bis ____/____ MM JJJJ MM JJJJ	War dieser Wohnort auch Ihr Arbeitsort? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, mein Arbeitsort war: _____ von ____/____ bis ____/____ PLZ _____ Ort/Land bzw. Bundesland _____ MM JJJJ MM JJJJ

Teil 3 – Promotion

3.1 Haben Sie nach Ihrem Abschluss 2003 oder 2004 eine Promotion begonnen?

- | | | |
|---|--------------------------|----------------------------------|
| Nein. | <input type="checkbox"/> | } Bitte weiter mit Teil 4 |
| Nein, ist aber geplant. | <input type="checkbox"/> | |
| Ja, habe aber abgebrochen. | <input type="checkbox"/> | |
| Ja, habe aber zurzeit unterbrochen. | <input type="checkbox"/> | |
| Ja, ich bin noch dabei. | <input type="checkbox"/> | |
| Ja, habe abgegeben, aber die Verteidigung steht noch aus. | <input type="checkbox"/> | |
| Ja, das Promotionsverfahren ist abgeschlossen und zwar seit ____/____ | <input type="checkbox"/> | |
| | MM JJJJ | |

3.2 Planen Sie eine wissenschaftliche Laufbahn?

- Ja, als Professor an einer Hochschule.
- Ja, in einer Forschungseinrichtung außerhalb der Hochschule.
- Ich bin mir noch nicht sicher.
- Nein, das wollte ich zu Beginn meiner Promotion, möchte es aber inzwischen nicht mehr.
- Nein, das wollte ich nie.

Teil 4 – Fragen zur Person

4.1 Wir bitten Sie nun um Ihre berufliche Selbsteinschätzung. Bitte antworten Sie auch, wenn Sie gerade nicht erwerbstätig sind!

	stimmt genau	1	2	3	4	5	stimmt nicht
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf motiviert genug bin, um große Schwierigkeiten meistern zu können.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

4.2 Wann und wo haben Sie Ihre Hochschulzugangsberechtigung (z. B. Abitur ...) erworben?

_____/_____
 MM JJJJ PLZ _____ Ort/Land _____

4.3 Leben Sie ...

- ohne festen Partner?
- in fester Partnerschaft/Ehe in getrennten Haushalten?
- in fester Partnerschaft/Ehe in einem gemeinsamen Haushalt? Wann sind Sie zusammengezogen? ____/____
 MM JJJJ



4.4 Leben Kinder in Ihrem Haushalt – eigene Kinder, Pflege- und Adoptivkinder oder Kinder des Partners/der Partnerin?

- Nein**, in meinem Haushalt leben keine Kinder.
- Ja**, und zwar: Kind 1 Geburtsdatum: ____/____/____
 Kind 2 Geburtsdatum: ____/____/____
 Kind 3 Geburtsdatum: ____/____/____
MM JJJ

😊 Vielen Dank für Ihre Unterstützung! 😊

Eine letzte Bitte:

In ein paar Monaten führen wir eine kurze Befragung Ihres Jahrgangs zum Thema Fort- und Weiterbildung durch. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie daran teilnehmen und uns zu diesem Zweck Ihre aktuelle E-Mail- und Postadresse mitteilen würden:

*(Bitte benutzen Sie **Blockschrift**, damit wir Ihre Angaben korrekt aufnehmen können)*

E-Mail: _____

Vorname: _____

Name: _____

Str., Nr.: _____

PLZ, Wohnort: _____

Telefon: _____

Ich möchte an der Verlosung des Samsung Net-Books teilnehmen Ja Nein

(E-Mail Adresse erforderlich)

Herzlichen Dank!

Liste 1: Berufliche Stellung

- | | | |
|---|---|--|
| 01 Leitende Angestellte (z. B. Abteilungsleiter, Direktor) | 04 Qualifizierte Angestellte (z. B. Sachbearbeiter) | 08 Honorarkräfte/Werkvertrag o. Ä. |
| 02 Wissenschaftlich qualifizierte Angestellte mit mittlerer Leitungsfunktion (z. B. Projekt-, Gruppenleiter) | 05 Ausführende Angestellte (z. B. Verkäufer, Schreibkraft) | 09 Beamte im höheren Dienst |
| 03 Wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion | 06 Selbständige in freien Berufen | 10 Beamte im gehobenen Dienst |
| | 07 Selbständige Unternehmer | 11 Beamte im einfachen/mittleren Dienst |
| | | 12 Sonstiges |

Liste 2: Wirtschaftsbereiche

- | | | |
|---|---|--|
| <p>► Land- und Forstwissenschaft, Fischerei, Energie-, Wasserwirtschaft, Bergbau</p> <p>01 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei</p> <p>02 Energie-, Wasserwirtschaft, Bergbau</p> <p>► Verarbeitendes Gewerbe, Industrie, Bau</p> <p>03 Chemische Industrie</p> <p>04 Maschinen-, Fahrzeugbau</p> <p>05 Elektrotechnik, Elektronik, EDV-Geräte, Büromaschinen</p> <p>06 Metallherzeugung, -verarbeitung</p> <p>07 Bauunternehmen (Bauhauptgewerbe)</p> <p>08 Sonstiges verarbeitendes Gewerbe</p> | <p>► Dienstleistungen</p> <p>09 Handel</p> <p>10 Banken, Kreditgewerbe</p> <p>11 Versicherungsgewerbe</p> <p>12 Transport (Personen-, Güterverkehr, Lagerei)</p> <p>13 Telekommunikation (Telefongesellschaft, Internetanbieter)</p> <p>14 Ingenieurbüro (auch Architekturbüro)</p> <p>15 Softwareentwicklung</p> <p>16 EDV-Dienstleistungen (z. B. Schulung, Beratung, Systemeinrichtung)</p> <p>17 Rechts-, Wirtschafts-, Personalberatung</p> <p>18 Presse, Rundfunk, Fernsehen</p> <p>19 Gesundheitswesen</p> <p>20 Soziale Dienstleistungen (z. B. Jugendarbeit, Altenpflege, Umweltdienste, Drogenberatung)</p> <p>21 Sonstige Dienstleistungen</p> | <p>► Bildung, Aus- und Weiterbildung, Forschung, Kultur</p> <p>22 Private Aus- und Weiterbildung</p> <p>23 Schulen</p> <p>24 Hochschulen</p> <p>25 Forschungseinrichtungen</p> <p>26 Kunst, Kultur</p> <p>► Verbände, Organisationen, Stiftungen (nicht gewinnorientiert)</p> <p>27 Kirchen, Glaubensgemeinschaften</p> <p>28 Berufs-, Wirtschaftsverbände, Parteien, Vereine, internationale Organisationen (z. B. UNO, EU)</p> <p>29 Allgemeine öffentliche Verwaltung (Bund, Länder, Gemeinde, Sozialversicherung)</p> <p>30 Sonstiges</p> |
|---|---|--|

Literatur

Abele, Andrea E. (2002): Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtervergleichs. In: Psychologische Rundschau 53, S. 109–118.

Abele, Andrea E.; Hoff, Ernst-H.; Hohner, Hans-Uwe (Hrsg.) (2003): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg: Asanger.

Abele, Andrea E.; Stief, Mahena; Andrä, Miriam S. (2000): Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbsteffizienzerwartungen – Neukonstruktion einer BSEF-Skala. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 44, S. 145–151.

Abele, Andrea E.; Spurk, Daniel (2009): The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. In: Journal of Vocational Behaviour 74, S. 53–62.

Allmendinger, Jutta (2009): Bildung, soziale Herkunft und Chancen im Wissenschaftssystem. In: Schlüter, Andreas; Strohschneider, Peter (Hrsg.): Bildung? Bildung! 26 Thesen zur Bildung als Herausforderung im 21. Jahrhundert. Ulm: Berlin Verlag, S. 143–163.

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

Bandura, Albert (1997): Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Becker, Gary S. (1981): A Treatise on the Family. Cambridge: Harvard University Press.

Becker, Gary S. (1993): Human capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3rd Edition. Chicago; London: University Press.

Blossfeld, Hans-Peter; Mayer, Karl Ulrich (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 40, S. 262–283.

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

Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede – Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington/Mass.: Heath.

Engelage, Sonja; Hadjar, Andreas (2008): Promotion und Karriere – Lohnt es sich zu promovieren? Eine Analyse der Schweizerischen Absolventenstudie. In: Swiss Journal of Sociology, 34, S. 71–93.

Fabian, Gregor; Briedis, Kolja (2009): Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. Hochschulinformationssystem Hannover.

Falk, Susanne (2005): Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Falk, Susanne; Reimer, Maike; Sarcletti, Andreas (2009): Studienqualität, Kompetenzen und Berufseinstieg in Bayern. Der Absolventenjahrgang 2004. Studien zur Hochschulforschung 79, München.

Falk, Susanne; Kratz, Fabian (2009): Regionale Mobilität von Hochschulabsolventen beim Berufseinstieg. In: Beiträge zur Hochschulforschung 31, S. 52–67.

Falk, Susanne (2010): Gleicher Lohn bei gleicher Qualifikation? Eine Analyse der Einstiegsgehälter von Absolventinnen und Absolventen der MINT-Fächer. In: Beiträge zur Hochschulforschung 32, S. 48–71.

Fehse, Stefanie; Kerst, Christian (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. In: Beiträge zur Hochschulforschung 29, S. 72–98.

Fietze, Simon; Holst, Elke; Tobsch, Verena (2009): Persönlichkeit und Karriere – She's got what it takes. SOEP-Papers 220. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin.

Franck, Egon; Opitz, Christian (2004): Zur Filterleistung von Hochschulsystemen – Bildungswege von Topmanagern in den USA, Frankreich und Deutschland. In: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 56, S. 72–86.

Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt: Campus.

Holtkamp, Rolf; Imsande, Jens (2001): Selbständigkeit von Hochschulabsolventen – Entwicklungen, Situation und Potential. HIS-Kurz-Information, A 2, Hannover.

Holst, Elke; Busch, Anne (2009): Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. SOEP-Paper 169. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin.

Kanter, Rosabeth M. (1977): Men and Women of the Corporation, New York: Basic Books.

Kerst, Christin; Minks, Karl-Heinz (2005): Selbständigkeit und Unternehmensgründung von Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium. Eine Auswertung der HIS-Absolventenbefragungen 2002/2003. HIS-Kurz-Information, A 8, Hannover.

Kerst, Christian; Schramm, Michael (2008): Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss. Berufsverlauf und aktuelle Situation. HIS: Form Hochschule, Hannover.

Leuze, Kathrin; Strauß, Susanne (2009): Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. In: Zeitschrift für Soziologie, 38, S. 262–281.

Mincer, Jacob (1994): Human Capital: A Review. In: Kerr, Clark; Staudohar, Paul D. (Hrsg.): Labor Economics and Industrial Relations. Markets and Institutions. Cambridge, Mass.; London, England: Harvard University Press, S. 109–141.

Mincer, Jacob; Polachek, Solomon (1974): Family Investments in Human Capital: Earnings of Woman. In: Journal of Political Economy 82, S. 76–108.

Pollmann-Schult, Matthias; Diewald, Martin (2007): Auswirkungen der Familiengründung auf den Berufsverlauf von Männern. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59, S. 440–458.

Reimer, Maïke; Klink, Judith; Kratz, Fabian; Müller, Christina (2011): Feldbericht der Wiederholungsbefragung des Absolventenjahrgangs 2003/2004. München. Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung.

Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main [u. a.]: Campus-Verlag.

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

Trappe, Heike; Rosenfeld, Rachel A. (2000): How do Children Matter? A Comparison of Gender Earnings Inequality for Young Adults in the Former East Germany and the Former West Germany. In: Journal of Marriage and the Family 62, S. 489–507.

In den ersten Berufsjahren treffen Hochschulabsolventen wichtige Entscheidungen für ihre berufliche Entwicklung. Auf der Grundlage von Daten des Bayerischen Absolventenpanels (BAP) zeichnet diese Studie ein umfassendes Bild der beruflichen Entwicklung von Akademikern in den ersten Berufsjahren. Sie basiert auf der ersten und zweiten Befragung von Hochschulabsolventen des Jahrgangs 2003/2004, die ein Jahr und fünf Jahre nach Studienabschluss befragt wurden. Betrachtet werden das Einkommen, die berufliche Position, die Berufszufriedenheit sowie die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld von Akademikern. Um der Vielfalt der Karrierewege gerecht zu werden, wird zudem auf die berufliche Situation von selbständigen und promovierten Hochschulabsolventen eingegangen.