

Beiträge zur HOCHSCHULFORSCHUNG

1 | 2013

Thema: Berufserfolg von Akademikern

Jacob/Klein: Einfluss der Bildungsherkunft auf den Berufseinstieg

Kratz/Reimer/Felbinger/Zhu: Stellenfindung und Arbeitgeberwechsel

Falk/Küpper: Verbessert der Dokortitel die Karrierechancen?

Rusconi: Karriereentwicklung im Kontext von Akademikerpartnerschaften

Beiträge zur HOCHSCHULFORSCHUNG

1 | 2013

Thema: Berufserfolg von Akademikern

Jacob/Klein: Einfluss der Bildungsherkunft auf den Berufseinstieg

Kratz/Reimer/Felbinger/Zhu: Stellenfindung und Arbeitgeberwechsel

Falk/Küpper: Verbessert der Dokortitel die Karrierechancen?

Rusconi: Karriereentwicklung im Kontext von Akademikerpartnerschaften

Impressum

Beiträge zur Hochschulforschung

erscheinen viermal im Jahr

ISSN 0171-645X

Herausgeber: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung
und Hochschulplanung, Prinzregentenstraße 24, 80538 München

Tel.: 089/2 1234-405, Fax: 089/2 1234-450

E-Mail: Sekretariat@ihf.bayern.de

Internet: <http://www.ihf.bayern.de>

Herausgeberbeirat:

Mdgt. a. D. Jürgen Großkreutz, Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft,
Forschung und Kunst, München

Dr. Lydia Hartwig, Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und
Hochschulplanung, München

Professor Dr. Dorothea Jansen, Deutsche Hochschule für Verwaltungswissen-
schaften, Speyer

Professor Dr. Dr. h. c. Hans-Ulrich Küpper, Bayerisches Staatsinstitut für Hochschul-
forschung und Hochschulplanung und Ludwig-Maximilians-Universität, München

Thomas May, Wissenschaftsrat, Köln

Professor Rosalind Pritchard, AcSS, University of Ulster, United Kingdom

Redaktion: Dr. Lydia Hartwig (V.i.S.d.P.)

Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

E-Mail: Hartwig@ihf.bayern.de

Die abgedruckten Beiträge geben die Meinung der Verfasser wieder.

Graphische Gestaltung: Haak & Nakat, München

Satz: Dr. Ulrich Scharmer, München

Druck: Steinmeier, Deinungen

Ausrichtung, Themenspektrum und Zielgruppen

Die „Beiträge zur Hochschulforschung“ sind eine der führenden wissenschaftlichen Zeitschriften im Bereich der Hochschulforschung im deutschen Sprachraum. Sie zeichnen sich durch hohe Qualitätsstandards, ein breites Themenspektrum und eine große Reichweite aus. Kennzeichnend sind zudem die Verbindung von Wissenschaftlichkeit und Relevanz für die Praxis sowie die Vielfalt der Disziplinen und Zugänge. Dabei können die „Beiträge“ auf eine lange Tradition zurückblicken. Die Zeitschrift erscheint seit ihrer Gründung 1979 viermal im Jahr und publiziert Artikel zu Veränderungen in Universitäten, Fachhochschulen und anderen Einrichtungen des tertiären Bildungsbereichs sowie Entwicklungen in Hochschul- und Wissenschaftspolitik in nationaler und internationaler Perspektive.

Wichtige Themenbereiche sind:

- Strukturen der Hochschulen,
- Steuerung und Optimierung von Hochschulprozessen,
- Hochschulfinanzierung,
- Qualitätssicherung und Leistungsmessung,
- Studium und Studierende, Umsetzung des Bologna-Prozesses,
- Übergänge zwischen Schule, Hochschule und Arbeitsmarkt,
- Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs, akademische Karrieren,
- Frauen in Hochschulen und Wissenschaft,
- Wissenschaft und Wirtschaft,
- International vergleichende Hochschulforschung.

Die Zeitschrift veröffentlicht quantitative und qualitative empirische Analysen, Vergleichsstudien und Überblicksartikel, die ein anonymes Peer Review-Verfahren durchlaufen haben. Sie bietet die Möglichkeit zum Austausch von Forschungsergebnissen und stellt ein Forum für Hochschulforscher und Experten aus der Praxis dar. Zwei Ausgaben pro Jahr sind in der Regel einem aktuellen hochschulpolitischen Thema gewidmet, die beiden anderen sind inhaltlich nicht festgelegt. Es besteht die Möglichkeit, Aufsätze in deutscher und englischer Sprache einzureichen. Hinweise für Autoren befinden sich auf der letzten Seite.

Die „Beiträge“ richten sich an Wissenschaftler, die sich mit Fragen des Hochschulwesens und seiner Entwicklung befassen, aber auch an politische Entscheidungsträger, Hochschulleitungen, Mitarbeiter in Hochschulverwaltungen, Ministerien sowie Wissenschafts- und Hochschulorganisationen.

Inhalt

Editorial	4
Abstracts	6
Marita Jacob, Markus Klein: Der Einfluss der Bildungsherkunft auf den Berufseinstieg und die ersten Erwerbsjahre von Universitätsabsolventen	8
Fabian Kratz, Maïke Reimer, Sabine Felbinger, Xiaoyun Zhu: Stellenfindung und Arbeitgeberwechsel von Hochschulabsolventen: Eine ereignisanalytische Untersuchung der Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber	38
Susanne Falk, Hans-Ulrich Küpper: Verbessert der Dokortitel die Karrierechancen von Hochschulabsolventen?	58
Alessandra Rusconi: Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften	78
Mitteilungen	98
Buchvorstellungen	100
Hinweise für Autoren	102

Editorial

Die Entwicklung beruflicher Karrieren von Hochschulabsolventen steht im Mittelpunkt dieser Ausgabe der „Beiträge zur Hochschulforschung“. Darin werden verschiedene Themen angesprochen: der Einfluss der sozialen Herkunft auf den Berufseinstieg, die Stellenfindung über formelle Wege und soziale Kontakte, die Bedeutung des Dokortitels für das Einkommen und den Zugang zu Führungspositionen, sowie die Rolle der Partnerschaft für die berufliche Entwicklung von Akademikerpaaren.

Marita Jacob und Markus Klein gehen in ihrem Artikel der Frage nach, ob es einen Zusammenhang zwischen dem Einkommen sowie der beruflichen Position von Hochschulabsolventen und ihrer Bildungsherkunft gibt. Ihre Analysen von Daten der Absolventenstudien des HIS-Instituts für Hochschulforschung zeigen, dass Absolventen aus privilegierten Familien keine Vorteile haben. Die Unterschiede im Berufseinstieg und Berufsverlauf lassen sich auf Prozesse vor Studienabschluss zurückführen, insbesondere auf die Wahl der Studienfächer sowie auf Studienerfolg und Promotion. Lediglich in traditionellen Berufen, vor allem bei den Juristen, besteht für Kinder aus Akademikerfamilien eine höhere Wahrscheinlichkeit, in eine Führungsposition zu gelangen.

Der Zusammenhang zwischen der Art der Stellenfindung und der Beschäftigungsdauer von Hochschulabsolventen bei ihrem ersten Arbeitgeber steht im Mittelpunkt des Aufsatzes von Fabian Kratz, Maik Reimer, Sabine Felbinger und Xiaoyun Zhu. Hierzu analysieren die Autoren Daten des Bayerischen Absolventenpanels. Es zeigt sich, dass Absolventen, die ihre erste Stelle im öffentlichen Dienst oder in einem Großbetrieb gefunden haben, seltener ihren Arbeitgeber wechseln. Das gleiche gilt für Vollzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit einer unbefristeten Stelle. Ein überraschendes Ergebnis ist, dass informelle Wege der Stellenfindung über soziale oder berufliche Kontakte mit einer längeren Beschäftigungsdauer einhergehen. Die Analysen können Unternehmen, die hochqualifizierte Arbeitskräfte finden und langfristig an sich binden wollen, Anhaltspunkte für ihre Auswahlpraxis bieten.

Im Mittelpunkt des Artikels von Susanne Falk und Hans-Ulrich Küpper steht die Frage nach dem Einfluss der Promotion auf die Karrierechancen von Hochschulabsolventen. Auch hier bildet das Bayerische Absolventenpanel die Datenbasis. Demnach verspricht die Promotion einen Einkommensvorteil, insbesondere in der Privatwirtschaft. Darüber hinaus bescheinigen Promovierte ihrer Tätigkeit eine höhere inhaltliche Übereinstimmung mit ihrem Studienfach und sind zufriedener als nicht Promovierte. Auf das Erreichen einer Führungsposition dagegen hat die Promotion fünf bis sechs Jahre nach Studienabschluss keinen messbaren Einfluss.

Alessandra Rusconi untersucht in ihrem Artikel auf der Basis von Lebensverlaufsdaten die Rolle der Partnerschaft für eine erfolgreiche Karriereentwicklung von Akademikerpaaren. Sie fragt, welche Auswirkungen das Alter der Partner, die Erwerbsarrangements sowie die Kinderbetreuung haben. Im Ergebnis zeigt sich, dass sechs Jahre nach Studienabschluss mehr Wissenschaftler als Wissenschaftlerinnen eine bildungs- und altersadäquate Position erreicht haben. Wissenschaftler sind zudem häufiger als ihre Kolleginnen die Alleinverdiener in ihrer Partnerschaft. Wissenschaftlerinnen haben jedoch gute Chancen auf eine adäquate Berufsentwicklung, wenn sie sich die Betreuung der Kinder mit ihrem Partner aufteilen und externe Betreuungsangebote hinzuziehen, das gleiche gilt für Väter, die in dieser Konstellation keinen beruflichen Nachteil erfahren.

Susanne Falk, Lydia Hartwig

Marita Jacob, Markus Klein: The impact of social origin on labor market entry and further career steps among university graduates

This paper analyses the influence of social origin on graduates' labour market outcomes one and five years after graduation. It can be expected that graduates from 'soft' fields such as the humanities may benefit from a privileged social background. In 'hard' fields, like engineering and life sciences, less strong effects of social origin can be expected. For the empirical analyses the authors use data from the HIS-graduate panel 1997 and 2001. The differences found between graduates from different social origin in relation to earnings and the achievement of a leading position can be completely explained by previous educational choices and experiences, in particular by field of study, grades and process of studying. Direct social origin effects can be discovered for the traditional professions only.

Fabian Kratz, Maike Reimer, Sabine Felbinger, Xiaoyun Zhu: Job finding and change of employers of graduates. An event history analysis of length of employment by the first employer

This article investigates the effects of recruitment strategies on the length of occupation by the first employer of higher education graduates as well as the underlying mechanisms. The authors distinguish between formal and various informal recruitment strategies. Analysing data of the Bavarian Graduate Survey and event history modeling techniques, they find significant effects of informal recruitment on the lengths of occupation by the first employer. Strong and weak informal contacts, however, rely on different mechanisms. Furthermore, employment in the public sector or in a large company has a significant effect on constancy regardless recruitment source, because these employers offer internal career development opportunities.

Susanne Falk, Hans-Ulrich Küpper: Does the doctor's degree offer good career prospects?

In this article the authors study the impact of a PhD on the career prospects of German university graduates. Using data of Bavarian graduates six years after graduation, they investigate whether a PhD increases income and the probability of achieving an executive position. They also consider the question whether graduates with a PhD have more adequate jobs than those without a PhD, and whether they are more satisfied with their position. The results show that in Germany, employers in the private sector regard a PhD as an informative signal for good work. The chances of being promoted are mixed. They depend, five years after graduation, mainly on job-specific and socio-economic factors.

Alessandra Rusconi: Career development in the context of civil partnerships of academics

The article examines how male and female academics enter the labor market if living in partnership. On basis of life course data of men and women at German universities, the article examines at first, if a traditional division of labor is conducive to reach adequate occupational positions. Contrary to the expectations, the results show that whereas male academics have more often not employed partners, this does not result in an advantage for their careers. In contrast, female scholars are disadvantaged, if they have long employment interruptions. Secondly, regarding the influence of different child care arrangements, fathers are more "successful" than mothers and even than childless scholars. Yet this holds true especially when their partners are the primary caregivers. However, fathers are not disadvantaged, when the partners have a more equal division of childcare duties and use additionally external childcare services. Moreover, mothers with this childcare arrangement have the "best" chances for an adequate professional development.

Der Einfluss der Bildungsherkunft auf den Berufseinstieg und die ersten Erwerbsjahre von Universitätsabsolventen

Marita Jacob, Markus Klein

Der vorliegende Beitrag untersucht, ob sich das Einkommen und die berufliche Position von Hochschulabsolventen aus unterschiedlichen Herkunftsfamilien unterscheiden. Insbesondere bei Absolventen von „weichen“ Studienfächern wie den Geisteswissenschaften sind stärkere Einflüsse der sozialen Herkunft zu erwarten als bei Absolventen „harter“ Fächer wie den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Die empirischen Analysen basieren auf Daten der HIS-Absolventenbefragungen 1997 und 2001. Sowohl beim Einkommen als auch beim Erreichen einer Führungsposition sind soziale Unterschiede vorhanden, diese lassen sich aber vollständig auf Prozesse vor dem Studienabschluss zurückführen. Vor allem die sozial unterschiedliche Studienfachwahl, der Studienverlauf sowie Promotion bzw. Promotionsabsicht beeinflussen den Berufseinstieg und die ersten Erwerbsjahre. Lediglich in den klassischen Professionen Medizin, Pharmazie und Rechtswissenschaften ist ein darüber hinausgehender direkter Einfluss der sozialen Herkunft auf die berufliche Stellung erkennbar.

1 Einleitung

Der Zusammenhang von sozialer Herkunft mit der Weitergabe und Kumulation von sozialen Vorteilen und Chancen in unterschiedlichen Lebensbereichen hat eine lange Forschungstradition in der empirischen Sozialforschung. Ein breites Feld soziologischer Studien hat sich mit sozialen Ungleichheiten im Bildungssystem beschäftigt und unter anderem gezeigt, dass an nahezu allen Übergängen im Bildungssystem Kinder aus privilegierten Elternhäusern bessere Chancen haben, die nächsthöhere Bildungsstufe zu erreichen. Dies gilt auch für den Hochschulzugang und das Erreichen eines Hochschulabschlusses (*Mayer/Müller/Pollak 2007; Müller/Pollak/Reimer/Schindler 2009; Schindler/Reimer 2010*). In einigen neueren Veröffentlichungen wird darüber hinaus auf soziale Ungleichheiten im Studienverlauf und der Studiensituation hingewiesen (*Bargel/Bargel 2010*). So unterscheiden sich beispielsweise bei Studierenden aus unterschiedlichen Herkunftsfamilien die Art der Hochschulzugangsberechtigung (*Schindler 2012*), das gewählte Studienfach (*Reimer/Pollak 2010*) sowie die Erwerbsbeteiligung neben dem Studium (*Jacob/Weiss 2012*), die Inanspruchnahme eines Auslandsstudiums (*Lörz/Krawietz 2011*) oder die Neigung, nach dem Studium eine Promotion anzuschließen (*Enders 2002*). Eine dritte Linie soziologischer Ungleichheitsforschung hat intensiv den Zusammenhang zwischen dem elterlichen Status und dem beruflichen Status der

Nachkommen untersucht. Zahlreiche Studien konnten diesbezüglich zeigen, dass die soziale Herkunft einen zusätzlichen, über die ungleichen Bildungschancen hinausgehenden Effekt auf die berufliche Position des Kindes hat (*Blau/Duncan 1967; Müller/Steinmann/Ell 1998; Mayer/Blossfeld 1990*). Im Vergleich zu den Teilzusammenhängen zwischen sozialer Herkunft und Bildungsungleichheit bzw. zwischen der in Deutschland engen Kopplung zwischen Bildungsstand und Erträgen im Arbeitsmarkt sind die Mechanismen des direkten Einflusses der Eltern auf den sozialen Status der Kinder eher wenig erforscht und erst in jüngerer Zeit vermehrt in den Fokus geraten.

Im vorliegenden Beitrag untersuchen wir Hochschulabsolventen, die in ihrem individuellen Bildungsverlauf an der Spitze der Bildungshierarchie angekommen sind. Wir interessieren uns für soziale Ungleichheiten beim Berufseinstieg und in den ersten Erwerbsjahren der Absolventen und möchten dazu folgende Fragen beantworten:

- Erstens wollen wir klären, ob für diese Gruppe immer noch ein Einfluss des Elternhauses beim Berufseinstieg und in den ersten Erwerbsjahren zu beobachten ist. Aufgrund der vorangegangenen Übergänge im Bildungsverlauf und den damit verbundenen Selektivitäten sind Hochschulabsolventen bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit vergleichsweise homogen, ein Einfluss der Eltern auf die berufliche Positionierung könnte über spezifische Allokationsprozesse in den Arbeitsmarkt wirksam werden.
- Zweitens erweitern wir die vorhandene Forschung zu Erträgen von Tertiärbildung und Herkunftseinflüssen um einen zentralen Aspekt: das Studienfach. Zum einen gibt es herkunftsbedingte Unterschiede in der Studienfachwahl (*Reimer/Pollak 2010*). Zum anderen ist eine erhebliche Varianz beim Berufseinstieg zwischen verschiedenen Studienfächern belegt (*Falk/Huyer-May 2011; van de Werfhorst/Kraaykamp 2001*), da sowohl die im Fachstudium erworbenen Kompetenzen als auch die Prozesse des Zugangs in verschiedene Berufsfelder unterschiedlich sind. Dies legt es nahe, auch studienfachspezifische Unterschiede des Einflusses der Eltern beim Berufseinstieg und der frühen Erwerbskarriere zu erwarten. Insbesondere bei Absolventen von „weichen“ Studienfächern wie den Geistes- oder Sozialwissenschaften mit einem wenig kanonisierten Fachstudium könnte man stärkere Einflüsse der sozialen Herkunft erwarten als bei Absolventen von „harten“ Fächern wie den Ingenieur- und Naturwissenschaften (*Hansen 2001*).
- Drittens interessieren wir uns dafür, inwiefern soziale Ungleichheiten durch den vorangegangenen Bildungsweg und den Studienverlauf vermittelt werden. Wir prüfen, ob mögliche Herkunftseffekte auf soziale Ungleichheiten sowohl in der Art des Bildungswegs vor Hochschuleintritt als auch im Studienverlauf zurückgeführt werden können.

- Viertens ist aus Sicht einer soziologischen Lebenslaufperspektive für uns von besonderem Interesse, ob Unterschiede nach sozialer Herkunft im Erwerbsverlauf zu- oder abnehmen, also ob die Karriereverläufe von Absolventen unterschiedlicher Herkunftsfamilien im Zeitverlauf konvergieren oder divergieren.

Unser Beitrag geht somit über die vorliegende Forschung in mehrfacher Hinsicht hinaus. Für unsere empirischen Analysen verwenden wir die Paneldaten der HIS-Absolventenstudien 1997 und 2001. Diese breiten, deutschlandweiten Befragungen von Hochschulabsolventen erlauben es uns u. a., spezifische Analysen zu einzelnen Studienfachgruppen sowohl für den Berufseinstieg als auch für die ersten Erwerbsjahre durchzuführen. Die Absolventen wurden jeweils fünf Jahre nach Studienabschluss erneut befragt, so dass unser Beobachtungszeitraum bis ins Jahr 2006 hineinreicht. Mit der Analyse von Einkommen einerseits und Klassenposition andererseits erfassen wir schließlich die intergenerationale Transmission sowohl in monetärer als auch sozialstruktureller Dimension.

2 Forschungsstand

Während es zwar einige Forschungsarbeiten zum Einfluss der sozialen Herkunft auf den Berufserfolg für alle Bevölkerungsschichten gibt, sind Studien, die sich explizit auf Hochqualifizierte beziehen, selten. In den zahlreichen Absolventenbefragungen der letzten Jahrzehnte werden zwar sehr oft Indikatoren zur sozialen Herkunft erhoben, dann aber nur zur Beschreibung der sozialen Zusammensetzung der jeweiligen Stichprobe verwendet (vgl. *Burkhardt/Schomburg 2000, 85ff.*).

In vielen Studien finden sich Belege für einen positiven Einfluss der sozialen Herkunft: Mit dem Zugang zu Elitepositionen beschäftigt sich die Untersuchung von *Hartmann und Kopp (2001)*, in der die berufliche Position von Promovierten der Ingenieur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften betrachtet wird. Als zentrales Ergebnis stellen die Autoren heraus, dass Absolventen aus höheren sozialen Schichten häufiger eine Spitzenposition erreichen als diejenigen mit weniger privilegierten Eltern. Eine von *Falk und Huyer-May (2011)* durchgeführte Analyse der Daten des Bayerischen Absolventenpanels bestätigt und verallgemeinert diese Ergebnisse auch für nichtpromovierte Hochschulabsolventen. Die Autorinnen zeigen, dass fünf Jahre nach Studienabschluss diejenigen, deren Vater einen Hochschulabschluss besitzt, eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, eine Führungsposition innezuhaben als Absolventen mit weniger gebildeten Vätern.

Auch für andere Merkmale der beruflichen Positionierung finden sich einige Hinweise für einen positiven Einfluss der sozialen Herkunft. So zeigen *Fehse und Kerst (2007)*, dass ein akademisches Elternhaus eine vertikal adäquate Beschäftigung begünstigt, insbesondere für Absolventen der Wirtschaftswissenschaften, sowie *Minks und*

Bathke (1995), dass Juraabsolventen aus Akademikerfamilien zufriedener mit der Qualifikationsangemessenheit der Tätigkeit, der erreichten beruflichen Position und den Tätigkeitsinhalten sind.

Es gibt aber auch Hinweise dafür, dass die Effekte der sozialen Herkunft variieren, wenn man bestimmte Randbedingungen einbezieht. In der norwegischen Studie von *Mastekaasa (2011)* spielt die soziale Herkunft keine Rolle für die Platzierung von Absolventen in großen Unternehmen und Organisationen sowie im öffentlichen Dienst. Eine weitere norwegische Studie von *Hansen (2001)* differenziert den Herkunftseinfluss nach Studienfach. In den Ingenieurfächern, den Naturwissenschaften und den Wirtschaftswissenschaften ist der Zusammenhang der sozialen Herkunft mit dem Einkommen gering. Ebenfalls marginal ist der Herkunftseffekt in den pädagogischen Studiengängen und Sozialarbeit. Im Unterschied dazu ist der Einfluss der sozialen Herkunft groß für Absolventen der Geistes-, Sozial- und Rechtswissenschaften.

In Bezug auf die Bedeutung der sozialen Herkunft im Lebensverlauf zeigt *Hillmert (2011)*, dass ein Einfluss des Elternstatus auf die berufliche Position des Kindes zu Beginn des Erwerbslebens besteht, der sich mit zunehmendem Alter vergrößert. Als Folge vergrößern sich soziale Herkunftsunterschiede bis in das mittlere Erwerbsalter hinein. Für Schweden weisen *Erikson und Jonsson (1998)* einen ähnlichen divergenten Prozess für das Einkommen nach.

Vor dem Hintergrund der vorhandenen Forschung sehen wir folgende offene Punkte, die eine Systematisierung und Differenzierung benötigen:

- Einige Studien, die sich vor allem auf den deutschen Kontext beziehen, sind eher deskriptiv angelegt (*Fehse/Kerst 2007; Minks/Bathke 1995*). Andere beschränken sich auf eine oder wenige theoretische Erklärungen und blenden Alternativ-erklärungen und Differenzierungen systematisch aus. Während sich die Argumente von *Hartmann und Kopp (2001)* sowie *Falk und Huyer-May (2011)* stark auf die Theorie sozialer Homophilie (*Kanter 1977*) stützen, weist *Mastekaasa (2011)* theoretisch und empirisch auf formalisiert-bürokratische Rekrutierungsprozesse hin, in denen schwächere Herkunftseffekte beobachtet werden.
- Viele Studien untersuchen ausgewählte Gruppen, zum Beispiel Promovierte bestimmter Fächer (*Hartmann/Kopp 2001*), Absolventen einzelner Fachgruppen (*Minks/Bathke 1995*) oder Absolventen eines Bundeslandes (*Falk/Huyer-May 2011*), nur wenige versuchen sich an einem umfassenden Bild zu Herkunftseffekten bei Hochschulabsolventen am Arbeitsmarkteintritt. Ergebnisse zur Binnendifferenzierung der Herkunftseinflüsse zwischen Absolventen unterschiedlicher Fächer finden wir nur für Norwegen und Bayern (*Hansen 2001; Falk/Huyer-May 2011*).

- Häufig wird der Arbeitsmarktertrag nur eindimensional, zum Beispiel als Führungsposition operationalisiert. Aber gerade ein Vergleich unterschiedlicher Erträge – Einkommen versus berufliche Position – erscheint vielversprechend, um weitergehenden Aufschluss über die Wirkungsweise sozialer Herkunft bei Prozessen der beruflichen Platzierung zu erlangen.
- Einige Autoren weisen auf vorherige Selektivitäten über den Bildungsverlauf hin und argumentieren, dass Absolventen eine vergleichsweise (leistungs-)homogene Gruppe seien (vgl. *Mare 1980*). Dabei wird vernachlässigt, dass soziale Ungleichheiten auch noch nach der Immatrikulation auftreten (*Bargel/Bargel 2010; Lörz/Krawietz 2011; Jacob/Weiss 2012*). Ob und inwiefern diese Ungleichheiten im Bildungsweg vor dem Hochschulzugang und im Studienverlauf einen Erklärungsbeitrag zu sozialen Ungleichheiten beim Erwerbseinstieg liefern, ist in den bislang vorhandenen Studien nicht explizit thematisiert und überprüft worden.

Vor dem Hintergrund dieser offenen Fragen versuchen wir im nächsten Abschnitt, theoretische Mechanismen für den Einfluss der sozialen Herkunft sowohl beim Berufseinstieg als auch im weiteren Berufsverlauf von Hochschulabsolventen herauszuarbeiten.

3 Soziale Ungleichheiten beim Berufseinstieg und im weiteren Karriereverlauf

3.1 Gleiche Arbeitsmarktchancen von Universitätsabsolventen?

Ausgangspunkt unserer Überlegungen ist die Beobachtung, dass der Einfluss der sozialen Herkunft bei Hochschulabsolventen schwächer ist als bei denjenigen mit geringerem Bildungsniveau (*Breen/Jonsson 2008*; für Deutschland *Breen/Luijckx 2007*). In der bisherigen Forschung wurde dies oftmals mit zwei Argumenten begründet: dem Signalwert eines Hochschulabschlusses und dem besonderen Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte.

3.1.1 Signalwert des Hochschulabschlusses

Die Besetzung einer Stelle ist ein Prozess, in dem Arbeitgeber und Arbeitssuchende zusammenfinden müssen, so dass es für beide Seiten zu einem befriedigenden Ergebnis kommt (*matching*). Auf beiden Seiten sind Unsicherheiten vorhanden, die vor der Besetzung möglichst gut geklärt werden sollten. Gemäß der *Signaling*-Theorie (z. B. *Spence 1973; Stiglitz 1975*) verwenden Arbeitgeber zur Reduzierung dieser Unsicherheiten kostengünstig einsehbare, leicht decodierbare und zuverlässige Signale, um die jetzige und zukünftige Produktivität eines Bewerbers einzuschätzen. Im Vergleich zu niedrigeren Bildungsabschlüssen besitzt ein Hochschulabschluss ein vergleichsweise starkes Produktivitätssignal. Arbeitgeber gehen daher davon aus, dass Hochschulabsolventen hohe schulische und universitäre Ansprüche erfüllt und

entsprechende Leistungen erbracht haben, was auf ihre zukünftige Produktivität schließen lässt. Das Erreichen des höchsten Abschlusses erlaubt zudem Rückschlüsse auf Persönlichkeitseigenschaften der Bewerber, wie Lernmotivation, Ausdauer und Zuverlässigkeit. Da es bis vor einigen Jahren in Deutschland keine Binnendifferenzierung der Abschlüsse an Universitäten gab, sollten Arbeitgeber Hochschulabschlüsse als qualitativ vergleichbar ansehen, zumindest innerhalb eines Studienfachs. Deshalb sollten neben diesem starken formalen Signal weitere Faktoren nur eine geringfügige Rolle bei der Platzierung im Arbeitsmarkt spielen

3.1.2 Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen

Die Geltung von ausschließlich formalen Kriterien ergibt sich wiederum aus Überlegungen zum spezifischen Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen, der sich dadurch auszeichnet, dass sich die Platzierung stärker an meritokratischen Kriterien orientiert als bei geringeren Qualifizierten (z. B. *Breen/Jonsson 2008, S. 1778*). Zum Beispiel ist die Allokation von Hochqualifizierten in große Betriebe oder den öffentlichen Sektor stärker bürokratisiert und formalisiert, so dass für Einflüsse der sozialen Herkunft weniger Raum bleibt (*Mastekaasa 2011*). Ähnlich argumentiert *Mayer (2006)* in seinen Überlegungen zur Rekrutierung in Führungspositionen, die über institutionalisierte Funktionsapparate in Unternehmen und Organisationen erfolge, und daher mit wenig personalem Einfluss von Einzelnen und nichtleistungsbezogenen Kriterien ausgeübt werden könne. Aus diesen Überlegungen leiten wir unsere *Nullhypothese* ab, dass sich Hochschulabsolventen aus unterschiedlichen Herkunftsfamilien weder beim Berufseinstieg noch im weiteren Karriereverlauf unterscheiden sollten.

3.2 Welche Vorteile haben Absolventen aus privilegierten Herkunftsfamilien?

Die umgekehrte Hypothese, dass es weiterhin Einflüsse der sozialen Herkunft über das Erreichen des höchsten Bildungsabschlusses hinaus gibt, kann mikrotheoretisch aus drei unterschiedlichen Mechanismen resultieren. So können sich Absolventen in ihren individuellen Eigenschaften unterscheiden, ihre Eltern können unterschiedlich auf den Erwerbserfolg einwirken und schließlich können auch die Arbeitgeber auf Bewerber aus verschiedenen Herkunftsschichten unterschiedlich reagieren.

3.2.1 Produktivität und Präferenzen der Absolventen

Aus der Forschung zu herkunftsbedingten Ungleichheiten im Bildungsverlauf ist bekannt, dass Abiturienten aus niedrigen sozialen Schichten seltener ein Studium an der Universität beginnen, und dies mit durchschnittlich leicht geringeren Schulleistungen (*Jacob 2004; Neugebauer/Schindler 2012*). Ebenfalls bekannt ist, dass Studierende aus höheren Schichten sich eher für Studienfächer entscheiden, die in höhere

berufliche Positionen führen (Reimer/Pollak 2010). Lucas (2001) prägte dafür den Begriff der „effectively maintained inequality“, also den Erhalt von sozialem Vorsprung durch eine Differenzierung innerhalb des Bildungssystems. Aufgrund der größeren Distanz der Eltern zu höherer Bildung entstehen zudem Nachteile beim Studienerfolg; so ist beispielsweise die Studienabbruchquote in den unteren Herkunftsgruppen am höchsten (Heublein/Spangenberg/Sommer 2003). Studierende aus weniger privilegierten Elternhäusern sind zudem weiteren Belastungen während des Studiums ausgesetzt, denn sie sind nicht nur in größerem Umfang erwerbstätig, sondern sie üben auch häufiger eine studienfachferne Erwerbstätigkeit aus (Isserstedt/Middendorff/Kandulla/Borchert/Leszczynsky 2010; Jacob/Weiss 2012). Diese Ungleichheiten zu Studienbeginn und im weiteren Studienverlauf können dazu führen, dass Absolventen aus unteren Herkunftsschichten einen Abschluss in Fächern erreichen, welche mit geringeren Arbeitsmarkterträgen verbunden sind oder geringere Produktivitätssignale wie z.B. schlechtere Abschlussnoten als ihre Kommilitonen aus höheren Schichten aufweisen. Daraus ergibt sich folgende *Basishypothese* für einen Einfluss der Eltern auf die berufliche Platzierung von Hochschulabsolventen: Wir erwarten, dass Absolventen aus höheren sozialen Herkunftsschichten beim Berufseinstieg im Mittel bessere Positionen erreichen als Absolventen aus weniger privilegierten Familien. Darüber hinaus sind dauerhafte und langfristige Unterschiede im Karriereverlauf zu erwarten.

Herkunftsbedingte Unterschiede in den Studienleistungen könnten vor allem in den sogenannten „weichen“ Fächern wie Geistes- und Sozialwissenschaften (Biglan 1973) auftreten, in denen die Performanz der Studierenden schwierig einzuschätzen ist und Vorteile für Studierende aus höheren Schichten entstehen, wenn zusätzliche Kriterien wie allgemeines akademisches Hintergrundwissen hinzukommen. In den „harten“ Fächern, in denen die Prüfungskriterien stärker formalisiert sind, sollten die sozialen Unterschiede in den Studienleistungen dagegen geringer ausfallen. Weiterhin könnten bei der Auswahl von Absolventen aus den „weichen“ Fächern zusätzliche Signale wie ein Auslandsaufenthalt oder außeruniversitäre Aktivitäten wie fachnahes Jobben eine stärkere Rolle spielen. Daher gehen wir davon aus, dass sich bei Absolventen der „weichen“ Fächer größere Herkunftsunterschiede beim Berufseinstieg und im weiteren Karriereverlauf ergeben als dies bei Absolventen der „harten“ Fächer der Fall ist. Allerdings sollten sich die Herkunftseffekte verringern, wenn man die sozialen Unterschiede im Studienverlauf berücksichtigt.

Theorien der Bildungsentscheidung gehen davon aus, dass es neben den Leistungen weitere Unterschiede der Absolventen je nach sozialer Herkunft gibt: So ist der Statuserhalt ein zentrales Ziel der Bildungsinvestition (z. B. Breen/Goldthorpe 1997). Kinder aus höheren Schichten haben zudem höhere Bildungsaspirationen (Buchmann/Dalton 2002; Erikson/Jonsson 1996). Daher könnten sie auch beim Berufseinstieg versuchen,

höhere Positionen zu erreichen, während für Kinder aus unteren Schichten bereits ein Bildungsaufstieg geglückt ist und gegebenenfalls eine weniger vorteilhafte berufliche Position dennoch einen Aufstieg im Vergleich zu den Eltern bedeutet. Dies kann mit unterschiedlichen Präferenzen hinsichtlich des Einkommens einhergehen: Für Absolventen mit weniger privilegiertem Elternhaus ist das Erreichen einer hohen Klassenposition ein großer Schritt, auch wenn damit nicht notwendigerweise ein hohes Einkommen einhergeht. Nimmt man die Studienfächer hinzu, so ist zu erwarten, dass gerade in den Fächern, in denen eine hohe Einkommensvariation herrscht, wie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und den medizinischen Studiengängen (*Glocker/Storck 2012; Falk/Reimer 2007*), soziale Unterschiede im Einkommen besonders groß ausfallen sollten, da der Ansporn derjenigen aus höheren Herkunftsschichten größer ist, diese Variation der Einkommen zu ihren Gunsten zu nutzen. Die Einkommensunterschiede sollten sich im Berufsverlauf weiter vergrößern.

3.2.2 Ressourcen der Herkunftsfamilie

Neben dem indirekten Einfluss der Herkunftsfamilie auf Leistungen, Aspirationen und Präferenzen können die Eltern auch direkt auf den Berufserfolg ihrer Kinder einwirken, indem sie Ressourcen bereitstellen, die für den Berufseinstieg und die weitere Karriere günstig sind. Diese Ressourcen werden häufig als soziales, ökonomisches und kulturelles Kapital bezeichnet (*Bourdieu 1983*).

Das kulturelle Kapital der Eltern von Absolventen aus höheren Schichten kann sich auch nach dem Studienabschluss durch eine größere Vertrautheit sowohl mit der akademischen Kultur als auch mit bestimmten beruflichen Inhalten oder nichtmeritokratischen Anforderungen höherer Positionen auswirken. Darüber hinaus können Kinder aus höheren Schichten einen Informationsvorsprung bezüglich der Anforderungen, Einstellungen bzw. Gewohnheiten in bestimmten Berufen oder in höheren Positionen haben, die zusätzlich von ihnen eher erfüllt werden können, z. B. das Benehmen, die Lebensführung, Neigungen, Interessen oder eine eloquente Ausdrucksweise.

Eltern unterscheiden sich in den sozialen Ressourcen, die für den Berufseinstieg des Kindes mehr oder weniger förderlich sein können. Während Akademikereltern in ihrem Studium oder späteren Erwerbsleben Kontakte zu anderen Akademikern knüpfen, sollten Eltern ohne akademischen Hintergrund eher weniger Bekanntschaften aus höheren sozialen Positionen haben. Wir erwarten daher, dass Absolventen mit Eltern, die selbst einen akademischen Bildungshintergrund haben, durch ihre vorteilhaften Netzwerkressourcen bessere Positionen beim Berufseinstieg erreichen als Kinder mit Eltern ohne Hochschulabschluss.

Wohlhabende Eltern können in ihre Kinder investieren, indem sie ihnen z. B. Auslandsaufenthalte, -praktika, Sprachreisen oder Bildungsurlaube ermöglichen. Ökonomische Ressourcen der Eltern ermöglichen darüber hinaus eine längere Jobsuche nach dem Studienabschluss, bis eine optimale Position gefunden ist. Stehen diese Ressourcen gar nicht oder weniger zur Verfügung, wie dies bei Absolventen aus sozial niedrigeren Schichten der Fall ist, sollte der Druck größer sein, die erstbeste Stelle annehmen zu müssen. Ein weiterer Vorteil, der sich aus finanziellen, aber auch aus sozialen Ressourcen ergeben könnte, besteht in einer größeren regionalen Mobilität, um eine attraktive Stelle anzunehmen. Schließlich kann das Vermögen der Eltern auch direkt weitergegeben werden, dies tritt insbesondere dann auf, wenn ein Einstieg oder eine Übernahme einer vorhandenen Praxis oder einer Kanzlei erfolgt.

Wiederum erwarten wir, dass die Ressourcen der Herkunftsfamilie einen größeren Effekt bei Absolventen der „weichen“ Fächer als bei Absolventen der „harten“ Fächer haben. Kulturelle, soziale und ökonomische Ressourcen sollten bei „harten“ Fächern weniger relevant sein, da die Produktivität der Absolventen besser beurteilt werden kann. In den „weichen“ Fächern sollte die unterschiedliche Ressourcenausstattung, insbesondere in sozialer und finanzieller Hinsicht, eine stärkere Rolle spielen, da Absolventen aufgrund ihrer geringen beruflichen Spezifität häufig eine längere Suche in Kauf nehmen müssen und unklare Jobangebote erhalten. Daher erwarten wir in diesen Fächern ausgeprägte soziale Unterschiede beim Berufseinstieg, sowohl hinsichtlich der Klassenposition als auch des Einkommens. Ist dieser gelungen, schwächt sich der Herkunftseffekt im weiteren Karriereverlauf ab. Im Hinblick auf die direkte Weitergabe von Vermögen lassen sich Vorteile für Akademikerkinder insbesondere in den Professionen ableiten.

3.2.3 Arbeitgeber und Allokationsprozesse

Ein weiterer zentraler Ausgangspunkt zu direkten Effekten der sozialen Herkunft auf den eigenen Berufserfolg ist die Tatsache, dass es letztlich die Arbeitgeber sind, die darüber entscheiden, welche Charakteristika der Job-Bewerber als Produktivitätssignale erachtet werden und welche nicht (*Goldthorpe/Jackson 2008*). So können Arbeitgeber Bewerber mit einer höheren sozialen Herkunft bevorzugen, weil sie ihnen eine höhere Produktivität zuschreiben oder weil sie schlicht eine Präferenz für Absolventen mit höherer Herkunft haben (*Jackson 2009*). Ähnlich argumentiert die Theorie zu sozialer Homophilie bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen (*Kanter 1977; Hartmann 2002*): Diejenigen, die in Personalentscheidungen involviert sind, stammen aus höheren Schichten und bevorzugen solche Bewerber, die aus einer ähnlichen Herkunftsschicht kommen.

Schließlich hat sich das Anforderungsprofil von Berufen in höheren Positionen stark ausdifferenziert (*Jackson/Goldthorpe/Mills 2005*). Gerade im expandierenden Dienstleistungssektor ist eine Vielzahl von Management-Positionen entstanden, deren Ausübung womöglich weniger spezifisches Know-how als vielmehr soziale Kompetenzen, Führungsstärke oder gute Manieren erfordern. Kompositionelle Veränderungen in den höheren Positionen könnten somit die Nachfrage nach Eigenschaften, die stark vom Elternhaus bedingt sind, verstärkt haben. Derartige Allokationsprozesse jenseits der tatsächlichen Studienleistungen und der sozialen Präferenzen der Arbeitgeber sollten nun wiederum aufgrund des geringeren Signalwerts für Absolventen der „weichen“ Fächer stärker ausgeprägt sein als für Absolventen der „harten“ Fächer.

4 Daten und Methoden

Für die empirischen Analysen nutzen wir die Daten des „HIS-Absolventenpanel 1997“ und des „HIS Absolventenpanel 2001“, die vom Hochschul-Informations-System (HIS) erhoben wurden (*Fabian/Minks 2006; Schramm/Beck 2010*).¹ Die Hochschulabsolventen wurden jeweils ein Jahr und fünf Jahre nach ihrem Abschluss in postalischen Interviews befragt.² Die realisierten 6.216 Interviews im Prüfungsjahr 1997 bzw. 5.422 Interviews im Prüfungsjahr 2001 aus beiden Panelwellen werden der Wissenschaft als Scientific-Use-Files über das Gesis-Datenarchiv bereitgestellt.³

Die folgenden Analysen konzentrieren sich auf Universitätsabsolventen, da der Zugang zur Fachhochschule sozial weniger selektiv ist (*Mayer/Müller/Pollak 2007; Reimer/Pollak 2010*), das Studienfachspektrum stark eingeschränkt ist und die Ausbildung mehr berufsspezifische Lerninhalte aufweist. Aus diesen Gründen gehen wir davon aus, dass die oben geschilderten theoretischen Mechanismen für soziale Herkunftseffekte bei den Absolventen der Fachhochschule in geringerem Maße anwendbar sind. Nach Ausschluss der Fachhochschulabsolventen ergibt sich ein Analysesample von 8.218 Fällen (1997: 4.561; 2001: 3.657).

¹Aus allen Hochschulabsolventen des jeweiligen Prüfungsjahres – ausgenommen Absolventen von Bundeswehrhochschulen, Hochschulen für Berufstätige, Berufsakademien und Verwaltungsfachhochschulen – wurde eine Zufallsstichprobe gezogen, die nach Absolventen eines Studienbereichs an Hochschulen geclustert ist. In einer einstufigen Auswahl werden alle Absolventen der gezogenen Klumpen in die Untersuchung einbezogen.

²Für das Prüfungsjahr 1997 liegt die Netto-Rücklaufquote in der ersten Welle bei 34 Prozent; für das Prüfungsjahr 2001 bei 30 Prozent. Während für das „HIS-Absolventenpanel 1997“ die Ausschöpfung in der ersten Welle (9.583 Fälle) im Datensatz nicht zur Verfügung gestellt wurde, ist diese (8.117 Fälle) im Scientific-Use-File „HIS-Absolventenpanel 2001“ enthalten. Für beide Prüfungsjahre liegt die Panelstabilität bei 65 bzw. 67 Prozent.

³1997: ZA Nr. ZA4272, doi: 10.4232/1.4272; 2001: ZA Nr. ZA5186, doi: 10.4232/1.5186

Die zentrale unabhängige Variable der *sozialen Herkunft* wird mit dem familiären Bildungshintergrund operationalisiert. Wir unterscheiden zwischen den Kategorien „mindestens ein Elternteil besitzt einen Hochschulabschluss“ und „beide Elternteile besitzen keinen Hochschulabschluss“. Der elterliche Hochschulabschluss umfasst sowohl einen Abschluss an einer Universität als auch einen Abschluss an einer Fachhochschule.⁴

Wir kontrollieren den sozialen Herkunftseffekt nach potentiell vermittelnden individuellen und studienrelevanten Faktoren. Dazu gehören *das Geschlecht, Alter, abgeschlossene Berufsausbildung vor dem Studium, Erwerbstätigkeit vor dem Studium, Ort der Hochschule (Ost vs. West), Studienfach, Pflichtpraktikum, fachnahe Erwerbstätigkeit während des Studiums, Abschlussnote sowie absolvierte Semesterzahl bis zum Ende des Studiums*. Ebenso kontrollieren wir für den *Promotionsstatus* (keine vs. laufend vs. abgeschlossen vs. abgebrochen).⁵ Um strukturelle Einflüsse beim Erwerbseinstieg und im weiteren Karriereverlauf zu berücksichtigen, wird in allen Analysen das *Prüfungsjahr* konstant gehalten.

Neben einem Gesamtmodell rechnen wir getrennte Modelle nach Studienfachgruppen. Dazu teilen wir die Studienfächer in drei Hauptgruppen ein: Professionen, „harte“ Fächer und „weiche“ Fächer. Während die klassischen Professionen Medizin, Pharmazie, Rechtswissenschaften und Lehramt umfassen, werden die Naturwissenschaften/Mathematik sowie das Ingenieurwesen als „harte“ Fächer angesehen. Dagegen werden die Geistes- und Sozialwissenschaften, die Wirtschaftswissenschaften sowie die Fächer im Sozialwesen als „weiche“ Fächer kodiert. Die genaue Zuordnung von Studienfächern in diese Kategorien weisen wir in Tabelle A3 im Anhang aus.

Als abhängige Variablen betrachten wir sowohl das logarithmierte *Brutto-Monats-einkommen* als auch den *Zugang zu Führungspositionen* ein Jahr und fünf Jahre nach Hochschulabschluss sowie deren Veränderung im beobachteten Zeitraum. Um jedoch approximiert den Umfang in der Erwerbsarbeit zu berücksichtigen, wird eine Variable kontrolliert, die zwischen *Vollzeit* und *Teilzeit* (weniger als 30 Arbeitsstunden pro Woche) unterscheidet. Damit das Einkommen über die Kohorten und Wellen vergleichbar ist, wurden die Werte anhand des Verbraucherpreisindex von 2005 kaufkraftbereinigt. Führungspositionen werden mit dem EGP-Klassenschema operationalisiert

⁴Eine Operationalisierung der sozialen Herkunft über die berufliche Position der Eltern ist in den vorhandenen Daten mit erheblichen Problemen behaftet. In den HIS-Daten befinden sich keine Angaben zur genauen Berufsbezeichnung des Vaters oder der Mutter; auch die berufliche Stellung ist nur in rudimentärer Weise abgefragt (Arbeiter[in], Angestellte[r], Beamte[r], Selbständige[r]). Wir verzichten daher auf diese hochgradig ungenauen Angaben.

⁵Siehe die Anteils- und Mittelwerte sowie die Standardabweichungen für die abhängigen und unabhängigen Variablen in den Tabellen A1 und A2 im Anhang.

(Goldthorpe 2007).⁶ Hochschulabsolventen in Deutschland besitzen ausgesprochen hohe Klassenerträge: In der Regel haben über vier Fünftel der Absolventen bereits eine Dienstklassenposition bei Arbeitsmarkteintritt inne (Klein 2011). Um die nötige Varianz in der abhängigen Variable herzustellen, wird daher der Kontrast obere Dienstklassenposition (EGP I) vs. alle anderen Klassen als Unterscheidungskriterium der sozialen Stratifizierung für Hochschulabsolventen herangezogen. Obere Dienstklassenpositionen umfassen beispielsweise die Inhaber von größeren Firmen, Management- oder Behördenleiter, wissenschaftlich-akademische Berufe oder Ingenieurberufe und stellen damit im weiteren Sinne Führungspositionen nach der Definition im Führungskräfte-Monitor 2010 des DIW Berlin dar (Holst/Busch 2010, S. 16).

Für die Einkommensanalysen verwenden wir lineare QLS-Regressionen. Um den Effekt der sozialen Herkunft über genestete Modelle vergleichen zu können, kommen für die binäre abhängige Variable Dienstklassenposition vs. andere Klassen lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle zum Einsatz.⁷ Da die Regressionskoeffizienten in logistischen Regressionsmodellen mit unbeobachteter Heterogenität konfundiert sind und somit Veränderungen über Modelle einer unterschiedlichen Skalierung geschuldet sein können (Mood 2010), sind logistische Regressionen für einen genesteten Modellvergleich nicht geeignet. Dies gilt auch für den Vergleich des sozialen Herkunftseffekts über die Studienfachgruppen. Um derartige irreführende Schlussfolgerungen zu verhindern, verwenden wir für die studienfachspezifischen Schätzungen ebenfalls lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle. Zunächst betrachten wir für beide abhängige Variablen den Zeitpunkt ein Jahr nach Hochschulabschluss. Veränderungen im Karriereverlauf werden modelliert, indem wir die Einkommensdifferenz zwischen der Beobachtung im ersten und fünften Jahr bzw. berufliche Aufstiege in eine Führungsposition binnen fünf Jahren nach dem Studienabschluss analysieren. Um „ceiling“-Effekte zu vermeiden, kontrollieren wir in der Analyse zur Einkommensprogression das Einkommen im ersten Jahr nach Hochschulabschluss. Das heißt, wir berücksichtigen, dass für diejenigen, die bereits beim Berufseinstieg ein relativ hohes Einkommen erreichen konnten, möglicherweise nur ein vergleichsweise geringerer Einkommenszuwachs von der bereits erreichten Position im betrachteten Zeitraum möglich war.

⁶Um das EGP-Klassenschema in den HIS-Daten zu operationalisieren, folgen wir im Wesentlichen dem Vorgehen für den Mikrozensus und kombinieren Angaben zum Beruf (KIdB-92) mit den Angaben zur beruflichen Stellung. In einem Zwischenschritt wird hierbei zunächst die berufliche Klassifikation nach Blossfeld gebildet (Schimpl-Neimanns 2003). Das Vorgehen hat sich sowohl zur Messung des sozialen Hintergrunds (Klein/Schindler/Müller/Pollak 2009) als auch zur Messung der eigenen Klassenposition (Klein 2011) als tragfähig erwiesen.

⁷Da das Einkommen in beiden Wellen stark von unit non-response betroffen ist, wurden die fehlenden Angaben durch ein multiples Verfahren (multiple imputation via chained equations) (Rubin 1996) mit dem STATA ado lce (Royston 2005) ergänzt. Bei 2.954 der 8.218 Fälle musste mindestens eine Angabe imputiert werden.

5 Ergebnisse

5.1 Der Einfluss der sozialen Herkunft beim Berufseinstieg

Im ersten Schritt betrachten wir das logarithmierte Brutto-Monatseinkommen sowie den Zugang zur oberen Dienstklassenposition nach der Bildungsherkunft der Universitätsabsolventen beim Berufseinstieg. Tabelle 1 zeigt zwei lineare Regressionsmodelle für das logarithmierte Brutto-Monatseinkommen. Im ersten Modell wird der Bruttoeffekt der sozialen Herkunft geschätzt. Um zu testen, ob sich der Einfluss der Bildungsherkunft durch Unterschiede in Produktivitätssignalen erklären lässt, kontrollieren wir im zweiten Modell eine Reihe von dem Studium vorgelagerten Faktoren sowie verschiedene Merkmale des Studienverlaufs, die ihrerseits das Einkommen beim Berufseinstieg beeinflussen.

Im ersten Modell zeigt sich ein signifikant negativer Effekt des akademischen Elternhauses auf das Einkommen der Hochschulabsolventen: Anders als erwartet haben Absolventen aus höherer Bildungsherkunft signifikante Einkommensnachteile ein Jahr nach dem Hochschulabschluss. Dieser unerwartet negative Effekt des akademischen Elternhauses wird jedoch klein und insignifikant, wenn man die dem Studium vorgelagerten Faktoren und die Studienverlaufsfaktoren in Rechnung stellt (Modell 2).

Vor allem das Studienfach beeinflusst das Einkommen beim Erwerbseinstieg. Tabelle 2 zeigt erhebliche Unterschiede zwischen den Absolventen unterschiedlicher Fächer. Die Absolventen der Ingenieurwissenschaften und der Wirtschaftswissenschaften erzielen ein höheres Einkommen als die Naturwissenschaftler. Alle anderen Absolventen weisen dagegen deutliche Einkommensnachteile auf im Vergleich zu den Naturwissenschaftlern. Besonders auffällig ist dies für die Lehramtsabsolventen und die Rechtswissenschaftler. Hier kann man vermuten, dass das Referendariat, das sich in diesen Fächern in der Regel als weitere Qualifizierungsphase nach dem Studium anschließt, eine Erklärung für das geringe Einkommen darstellt. Ein ähnliches Phänomen beobachten wir auch für diejenigen, die eine Promotion begonnen bzw. bereits abgeschlossen haben; deren Einkommen ist beim Erwerbseinstieg geringer als das derjenigen, die direkt nach dem Studium in eine Erwerbstätigkeit ohne Promotion einmünden. Neben dem Studienfach ist die Abschlussnote von Bedeutung. Absolventen mit besseren Noten verdienen mehr als ihre ehemaligen Kommilitonen mit schlechteren Abschlussnoten. Was die Studienverlaufsfaktoren anbelangt, so hat lediglich eine fachnahe Erwerbstätigkeit während des Studiums einen signifikant positiven Einfluss auf das Einkommen nach dem Studienabschluss. Weder die Studiendauer noch eine vor dem Studium absolvierte Berufsausbildung, vorherige Arbeitsmarkterfahrung oder ein während des Studiums abgeleistetes Pflichtpraktikum wirken sich auf die Höhe des späteren Einkommens aus. Schließlich sind – wie zu erwarten – die Einkommen der Männer höher als die der Frauen und der

Absolventen westdeutscher Universitäten höher als die derjenigen, die in Ostdeutschland studiert hatten.⁸

Zusammenfassend ergibt sich auf den ersten Blick ein (unerwarteter) Unterschied zwischen Absolventen aus Akademikerfamilien und Familien mit geringerer Bildung, dieser negative Zusammenhang ist aber nahezu vollständig über andere askriptive Merkmale und Bildungsentscheidungen vor und während des Studiums vermittelt. Einen eigenständigen, signifikanten Effekt der sozialen Herkunft auf das Einkommen beim Berufseinstieg können wir daher nicht finden.⁹

Tabelle 1: Soziale Herkunft und logarithmiertes Brutto-Monatseinkommen beim Berufseinstieg

	Modell 1	SE	Modell 2	SE
akademisches Elternhaus	-0.07***	(0.01)	-0.02	(0.01)
weiblich			-0.12***	(0.01)
Alter			0.01**	(0.00)
Berufsausbildung			0.01	(0.02)
Arbeitsmarkterfahrung			-0.00	(0.02)
Universitätsort (Ref. Ost)				
West			0.13***	(0.02)
Studienfach (Ref. Naturwiss.)				
Lehramt			-0.64***	(0.02)
Medizin/Pharmazie			-0.21***	(0.03)
Rechtswissenschaft			-0.57***	(0.03)
Ingenieurwesen			0.09***	(0.02)
Geisteswissenschaft			-0.27***	(0.02)
Wirtschaftswissenschaft			0.16***	(0.02)
Sozialwesen			-0.14***	(0.03)
Pflichtpraktikum			-0.02	(0.02)
Fachnahes Jobben			0.06***	(0.01)
Abschlussnote			-0.01***	(0.00)
Studiendauer			-0.00	(0.00)

Fortsetzung Tabelle 1 nächste Seite

⁸Nimmt man die genannten Variablen schrittweise in die Regression auf und vergleicht die derart genesteten Modelle, so leisten insbesondere das Geschlecht, Alter und Studienfach einen deutlichen Erklärungsbeitrag und verringern den Koeffizienten der Bildungsherkunft. Für fachnahes Jobben und Abschlussnote gilt dagegen, dass bei schrittweiser Regression der negative Herkunftseffekt noch größer wird, da sowohl fachnahes Jobben als auch Abschlussnote positiv mit der Bildung der Eltern korreliert sind (Ergebnisse auf Anfrage bei den Autoren erhältlich).

⁹In getrennten Analysen lassen sich sowohl für männliche als auch weibliche Absolventen die Ergebnisse bestätigen (Ergebnisse auf Anfrage bei den Autoren erhältlich).

Fortsetzung **Tabelle 1**

	Modell 1	SE	Modell 2	SE
Promotionsstatus (Ref. keine)				
laufend			-0.23***	(0.02)
abgeschlossen			-0.20***	(0.04)
Konstante	7.42***	(0.01)	6.86***	(0.07)
N	8218		8218	

Quelle: HIS–Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, keine Gewichtung, multiple Imputation fehlender Angaben.

In allen linearen Regressionsmodellen wird für Teilzeit und Prüfungsjahr kontrolliert.

Robuste Standardfehler in Klammern, * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

Die Analyse zum Zugang in eine obere Dienstklassenposition liefert dagegen ein Ergebnis, das (zunächst) unsere Hypothese von Vorteilen für Akademikerkinder für das Erreichen einer Führungsposition bestätigt. Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse linearer Wahrscheinlichkeitsmodelle beim Zugang zu Führungspositionen (obere Dienstklasse) ein Jahr nach Studienabschluss. Im einfachen Modell (Modell 1), in dem der Bruttoeffekt der Bildung der Eltern betrachtet wird, sehen wir, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition zu erreichen, für diejenigen mit höher gebildeten Eltern signifikant um sechs Prozentpunkte größer ist als für diejenigen mit niedrigerer Bildungsherkunft.

Wiederum verringert sich der Effekt der Bildungsherkunft unter Berücksichtigung der individuellen und studienrelevanten Faktoren und wird insignifikant (Modell 2). Die Unterschiede zwischen Absolventen unterschiedlicher Studienfächer sind beträchtlich. Im Vergleich zu den Lehramtsabsolventen erreichen alle anderen Absolventen außer denen des Sozialwesens häufiger eine Führungsposition. Während das Referendariat der zukünftigen Lehrer also eine vergleichsweise niedrige Position darstellt, haben Juristen und Mediziner sowie Pharmazeuten, bei denen ebenfalls häufig nach dem Studienabschluss eine weitere Qualifikationsphase absolviert wird, sogar eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, eine obere Dienstklassenposition zu erreichen als Naturwissenschaftler. Im Vergleich zu Absolventen der „harten“ Fächer haben Wirtschafts- und vor allem Geisteswissenschaftler dagegen eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit. Erneut hat eine fachnahe Erwerbstätigkeit einen positiven Einfluss auf den Berufseinstieg. Von Vorteil ist auch das Absolvieren eines Pflichtpraktikums. Das heißt, dass diejenigen, die während des Studiums Kontakt zu relevanten, potentiellen Arbeitgebern hatten, beim Berufseinstieg bessere Positionen erreichen können als diejenigen, die keine Kontakte aufbauen konnten oder keine Berufserfahrungen gesammelt haben. Im Unterschied zu den obigen Einkommensanalysen ist zudem die berufliche Position derjenigen, die eine Promotion anstreben oder bereits abgeschlossen haben, besser als die Position derjenigen ohne Promotionsabsichten.¹⁰

¹⁰Auch hier haben wir Vergleiche genesteter Modellschätzungen vorgenommen (Ergebnisse auf Anfrage). Es zeigt sich, dass der positive Effekt des akademischen Elternhauses auf den Zugang zu oberen Dienstklassenpositionen in großem Maße der unterschiedlichen Verteilung der beiden Herkunftsgruppen auf die Studienfächer geschuldet ist. Im Zugang zu Führungspositionen können auch die Studienverlaufs-faktoren fachnahe Jobben, Pflichtpraktikum, Abschlussnote und Studiendauer einen – wenn auch geringen – Erklärungsbeitrag leisten. Ebenso wirken die unterschiedlichen Promotionsentscheidungen nach Bildungsherkunft als vermittelnder Faktor.

Zusammenfassend wird der bivariate Herkunftseinfluss vollständig durch die vorgängigen Prozesse im Bildungsverlauf erklärt, so dass kein direkter Einfluss von Merkmalen der Eltern über das Studium hinaus besteht. Auch beim Zugang zu Führungspositionen können wir somit keine Unterschiede zwischen Absolventen aus hoher und niedriger Bildungsherkunft beim Erwerbseinstieg mehr feststellen.¹¹

Tabelle 2: Soziale Herkunft und Führungspositionen (obere Dienstklasse vs. alle anderen Klassen) beim Berufseinstieg

	Modell 1	SE	Modell 2	SE
akademisches Elternhaus	0.06***	(0.01)	0.02	(0.01)
weiblich			-0.08***	(0.01)
Alter			-0.00	(0.00)
Berufsausbildung			-0.03	(0.01)
Arbeitsmarkterfahrung			-0.01	(0.01)
Universitätsort (Ref. Ost)				
West			-0.01	(0.01)
Studienfach (Ref. Naturwiss.)				
Lehramt			-0.54***	(0.02)
Medizin/Pharmazie			0.09***	(0.02)
Rechtswissenschaft			0.11***	(0.03)
Ingenieurwesen			-0.00	(0.02)
Geisteswissenschaft			-0.42***	(0.02)
Wirtschaftswissenschaft			-0.15***	(0.02)
Sozialwesen			-0.60***	(0.03)
Pflichtpraktikum			0.09***	(0.01)
Fachnahes Jobben			0.05***	(0.01)
Abschlussnote			-0.00***	(0.00)
Studiendauer			0.01***	(0.00)
Promotionsstatus (Ref. keine)				
laufend			0.06***	(0.01)
abgeschlossen			0.06*	(0.02)
Konstante	0.69***	(0.01)	0.26***	(0.06)
N	8218		8218	

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, keine Gewichtung, multiple Imputation fehlender Angaben.

In allen linearen Wahrscheinlichkeitsmodellen wird für das Prüfungsjahr kontrolliert.

Robuste Standardfehler in Klammern, * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001.

¹¹Die separate Analyse von Männern und Frauen zeigt, dass bei Frauen die Herkunftsunterschiede für das Erreichen einer Führungsposition deutlich größer sind als bei Männern. Der Einfluss der sozialen Herkunft bleibt bei Frauen auch unter Kontrolle von Studienfach und Promotion bestehen. Die im Theorieteil diskutierten nichtmeritokratischen Allokationsprozesse scheinen somit bei Frauen zu finden sein, aber nicht bei Männern (Ergebnisse auf Anfrage bei den Autoren erhältlich).

In unseren theoretischen Überlegungen hatten wir vermutet, dass sich die soziale Herkunft je nach Studienfachgruppe unterschiedlich auswirken kann. Wir hatten erwartet, dass sich Absolventen aus „weichen“ Fächern aufgrund ihres geringeren Signalwerts stärker unterscheiden als diejenigen aus „harten“, stärker formalisierten Fächern. Innerhalb der Professionen könnten sozial ungleiche Chancen vor allem durch die Vererbung von Praxen und Kanzleien entstehen. Daher haben wir sowohl das Einkommen als auch die berufliche Position getrennt für die drei Studienfachgruppen geschätzt. Tabelle 3 zeigt, dass in keiner Fächergruppe ein direkter Einfluss der Bildungsherkunft auf das logarithmierte Bruttomonatseinkommen unter Kontrolle aller individuellen und studienrelevanten Faktoren zu erkennen ist (Tabelle 3, oberer Teil).¹² Allerdings sind in den „weichen“ Fächern größere Unterschiede bei den studienrelevanten Merkmalen zu erkennen als in den „harten“ Fächern, zum Beispiel was die Studiendauer oder eine vorherige Ausbildung betrifft, die zumindest unsere Grundannahme stützen, dass hier weitere Kriterien neben dem formalen Studienabschluss eine Rolle beim Berufseinstieg spielen.

Dagegen finden wir für das Erreichen einer Führungsposition gemäß unseren Erwartungen zumindest in den Professionen einen direkten Einfluss der Bildung der Eltern (Tabelle 3, unterer Teil). Die Wahrscheinlichkeit, in die höchste Dienstklasse einzumünden, ist signifikant höher für diejenigen aus Akademikerfamilien, so dass wir davon ausgehen können, dass gerade in den Professionen zusätzliche Ressourcen der Eltern, seien sie finanzieller oder sozialer Art, beim Berufseinstieg hilfreich sind.¹³ In den anderen Fächern dagegen finden wir entgegen unserer Erwartungen keinen direkten Einfluss der sozialen Herkunft.

¹²Was den Nettoeffekt der sozialen Herkunft angeht, zeigt sich nur bei den „harten“ und „weichen“ Fächern ein signifikant negativer Effekt der höheren Bildungsherkunft, der bei den „weichen“ Fächern am stärksten ausgeprägt ist.

¹³ Analysen nach einzelnen Studienfächern zeigen, dass dies vor allem in den Rechtswissenschaften der Fall ist.

Tabelle 3: Soziale Herkunft und Erträge beim Berufseinstieg nach Studienfach

	„Prof.“	SE	„Hart“	SE	„Weich“	SE
Logarithmiertes Brutto-Monatseinkommen						
akademisches Elternhaus	0.00	(0.02)	-0.00	(0.02)	-0.03	(0.02)
weiblich	-0.07**	(0.02)	-0.18***	(0.02)	-0.19***	(0.02)
Alter	0.02**	(0.01)	0.00	(0.01)	-0.00	(0.00)
Berufsausbildung	0.03	(0.03)	0.00	(0.03)	0.10***	(0.03)
Arbeitsmarkterfahrung	-0.00	(0.03)	-0.01	(0.03)	-0.01	(0.03)
Universitätsort (Ref. Ost)						
West	0.05	(0.03)	0.13***	(0.03)	0.17***	(0.03)
Pflichtpraktikum	-0.20***	(0.05)	-0.02	(0.03)	0.01	(0.02)
Fachnahes Jobben	0.02	(0.02)	0.10***	(0.02)	0.11***	(0.02)
Abschlussnote	-0.00*	(0.00)	-0.00	(0.00)	0.00	(0.00)
Studiendauer	0.00	(0.00)	0.00	(0.01)	-0.01**	(0.01)
Promotionsstatus (Ref. keine)						
laufend	-0.00	(0.03)	-0.23***	(0.03)	-0.27***	(0.03)
abgeschlossen	0.13**	(0.04)	-0.30**	(0.12)	-0.49***	(0.11)
Konstante	6.75***	(0.13)	7.55***	(0.14)	7.65***	(0.12)
N	2665		2701		2850	
Zugang zu Führungspositionen						
akademisches Elternhaus	0.08***	(0.02)	-0.01	(0.01)	0.03	(0.02)
weiblich	-0.14***	(0.02)	-0.10***	(0.02)	-0.15***	(0.02)
Alter	-0.01	(0.00)	-0.01***	(0.01)	-0.01**	(0.00)
Berufsausbildung	0.02	(0.03)	-0.01	(0.02)	0.04	(0.03)
Arbeitsmarkterfahrung	-0.01	(0.02)	-0.04*	(0.02)	-0.00	(0.02)
Hochschulstandort (Ref. Ost)						
West	-0.10***	(0.03)	-0.03	(0.02)	0.06*	(0.03)
Pflichtpraktikum	-0.09*	(0.04)	0.02	(0.02)	0.13***	(0.02)
Fachnahes Jobben	0.01	(0.02)	0.09***	(0.02)	0.05*	(0.02)
Abschlussnote	0.02***	(0.00)	-0.00*	(0.00)	0.00	(0.00)
Studiendauer	0.03***	(0.00)	0.01	(0.00)	-0.00	(0.00)
Promotionsstatus (Ref. keine)						
laufend	0.23***	(0.02)	0.06***	(0.02)	0.08**	(0.03)
abgeschlossen	0.29***	(0.03)	0.04	(0.07)	0.04	(0.08)
Konstante	0.06	(0.12)	1.16***	(0.10)	0.59***	(0.10)
N	2665		2701		2850	

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, keine Gewichtung, multiple Imputation fehlender Angaben. In allen linearen Regressions- bzw. Wahrscheinlichkeitsmodellen wird für Teilzeit (nur Einkommen) und Prüfungsjahr kontrolliert. Robuste Standardfehler in Klammern, * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001.

5.2 Der Einfluss der sozialen Herkunft auf den weiteren Karriereverlauf

Um den Einfluss der sozialen Herkunft im weiteren Karriereverlauf zu untersuchen, betrachten wir nun Differenzen nach Bildungsherkunft in der Einkommensentwicklung zwischen dem ersten und fünften Erwerbsjahr sowie im Aufstieg in eine obere Dienstklassenposition.

Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse einer linearen Regression mit der Veränderung des Einkommens zwischen erstem und fünftem Jahr als abhängige Variable. Positive Koeffizienten stehen für einen Einkommenszuwachs, negative Koeffizienten für einen Einkommensverlust. Für die Bildungsherkunft zeigt sich im ersten Modell ein signifikant positiver Bruttoeffekt auf die Einkommensveränderung. Absolventen aus akademischem Elternhaus verzeichnen somit deutlich höhere Einkommenszuwächse zwischen dem ersten und fünften Jahr als Absolventen aus niedrigerer Bildungsherkunft.

Während sich beim Berufseinstieg ein negativer Zusammenhang von Herkunft und Einkommen zeigte (siehe Tabelle 1), sind Absolventen aus akademischem Elternhaus in der Lage, ihre Nachteile in den folgenden fünf Jahren erheblich zu verringern (Tabelle 4, Modell 1). Wiederum löst sich jedoch der positive, signifikante Einkommenseffekt der Bildung der Eltern unter Berücksichtigung der studienrelevanten und individuellen Eigenschaften auf (Tabelle 4, Modell 2). Da Absolventen aus akademischem Elternhaus häufiger in den Professionen studieren sowie häufiger promovieren, kann der Abschluss der zweiten Ausbildungsphase und/oder das Erreichen eines Dokortitels zu einem großen Teil die höheren Einkommenszuwächse erklären. Dieselben Faktoren, die hauptsächlich Einkommensnachteile beim Berufseinstieg bedingen, führen also nun zu relativen Einkommenszuwächsen. Geht man davon aus, dass Karrieren in den Professionen oder als Promovierte auch weiterhin mit steileren Einkommenskurven verbunden sind, könnten sich die anfänglichen Nachteile in langfristig weitere wachsende Vorteile umkehren. Die Analysen zeigen aber auch, dass sich bei der Einkommensprogression im Karriereverlauf ebenfalls kein direkter Effekt der sozialen Herkunft ergibt. Berücksichtigt man noch die Höhe des Einstiegsgehaltes, sehen wir sogar einen leicht negativen Effekt (Modell 3). Zwar können wir von Konvergenz im Karriereverlauf sprechen, jedoch ergeben sich keine zusätzlichen Vorteile für Absolventen aus höheren sozialen Schichten über die strukturellen Faktoren in der Einkommensentwicklung hinaus.

Tabelle 4: Soziale Herkunft und Einkommensprogression zwischen erstem und fünftem Jahr nach Abschluss

	Modell 1	SE	Modell 2	SE	Modell 3	SE
akademisches Elternhaus	0.05*	(0.02)	0.02	(0.02)	-0.01	(0.02)
weiblich			-0.02	(0.03)	-0.14***	(0.02)
Alter			-0.01	(0.01)	-0.01	(0.00)
Berufsausbildung			0.02	(0.03)	0.04	(0.03)
Arbeitsmarkterfahrung			0.00	(0.03)	0.00	(0.02)
Universitätsort (Ref. Ost)						
West			0.00	(0.04)	0.11***	(0.03)
Studienfach (Ref. Naturwiss.)						
Lehramt			0.70***	(0.05)	0.21***	(0.04)
Medizin/Pharmazie			0.41***	(0.06)	0.23***	(0.05)
Rechtswissenschaft			0.63***	(0.06)	0.19***	(0.06)
Ingenieurwesen			0.02	(0.05)	0.10*	(0.04)
Geisteswissenschaft			0.14***	(0.04)	-0.09*	(0.04)
Wirtschaftswissenschaft			-0.05	(0.04)	0.09*	(0.04)
Sozialwesen			0.21***	(0.06)	0.08	(0.06)
Pflichtpraktikum			0.01	(0.03)	-0.01	(0.03)
Fachnahes Jobben			0.02	(0.02)	0.06**	(0.02)
Abschlussnote			0.00	(0.00)	-0.00	(0.00)
Studiendauer			-0.01*	(0.01)	-0.01**	(0.00)
Δ Promotionsstatus (Ref. keine Veränderung)						
erfolgreich abgeschlossen			0.28***	(0.04)	0.11**	(0.03)
angefangen			-0.02	(0.07)	-0.11	(0.06)
abgebrochen			0.15***	(0.04)	-0.01	(0.03)
Einkommen 1. Welle					-0.76***	(0.02)
Konstante	0.62***	(0.02)	1.37***	(0.14)	6.63***	(0.21)
N	8218		8218		8218	

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, keine Gewichtung, multiple Imputation fehlender Angaben.

Abhängige Variable: Veränderung im logarithmierten Bruttomonatseinkommen zwischen 1. und 2. Welle.

In allen linearen Regressionsmodellen wird für Veränderungen in der Teilzeitarbeit sowie das Prüfungsjahr kontrolliert.

Robuste Standardfehler in Klammern, * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001.

Eine separate Analyse der Einkommensentwicklung in den verschiedenen Studienfachgruppen zeigt, dass auch innerhalb der Fächer kein direkter Einfluss der sozialen Herkunft auf die Einkommensentwicklung zu erkennen ist, wenn man individuelle Merkmale und den Studienverlauf berücksichtigt.¹⁴ Entgegen unseren Erwartungen hat die soziale Herkunft in „harten“ Fächern einen positiven Effekt auf den relativen

¹⁴Ergebnisse auf Anfrage bei den Autoren.

Einkommenszuwachs, während dieser in „weichen“ Fächern sogar negativ ist. Beide Effekte sind jedoch nicht signifikant.

Tabelle 5 zeigt die Effekte der Bildungsherkunft auf die Chancen eines beruflichen Aufstiegs in eine Führungsposition zwischen dem ersten und fünften Jahr nach Studienabschluss. In der bivariaten Modellierung zeigt sich zwar der zu erwartende Effekt einer höheren Wahrscheinlichkeit aufzusteigen für Kinder aus akademischem Elternhaus (Modell 1), der Effekt ist jedoch nicht signifikant.¹⁵ Unter Kontrolle der individuellen und studienrelevanten Merkmale schwächt sich der Effekt nochmals etwas ab (Modell 2). Differenziert man berufliche Aufstiegschancen in Führungspositionen nach Studienfach, so ergeben sich keine signifikanten Ergebnisse.¹⁶ Absolventen mit höherer Bildungsherkunft haben somit im weiteren Erwerbsverlauf keinerlei weitere Vorteile hinsichtlich der beruflichen Platzierung gegenüber Absolventen mit niedrigerer Bildungsherkunft.

Tabelle 5: Soziale Herkunft und beruflicher Aufstieg zwischen erstem und fünftem Jahr nach Abschluss

	Modell 1	SE	Modell 2	SE
akademisches Elternhaus	0.02	(0.02)	0.01	(0.02)
weiblich			-0.06**	(0.02)
Alter			-0.00	(0.00)
Berufsausbildung			-0.02	(0.02)
Arbeitsmarkterfahrung			-0.03	(0.02)
Universitätsort (Ref. Ost)				
West			0.01	(0.03)
Studienfach (Ref. Naturwiss.)				
Lehramt			-0.35***	(0.04)
Medizin/Pharmazie			0.19*	(0.07)
Rechtswissenschaft			0.23**	(0.07)
Ingenieurwesen			0.05	(0.05)
Geisteswissenschaft			-0.21***	(0.04)
Wirtschaftswissenschaft			0.05	(0.05)
Sozialwesen			-0.29***	(0.05)
Pflichtpraktikum			0.08***	(0.02)
Fachnahes Jobben			0.05**	(0.02)

Fortsetzung Tabelle 5 nächste Seite

¹⁵Betrachtet man berufliche *Abstiege* aus einer oberen Dienstklassenposition, so zeigt sich, dass Absolventen mit höherer Bildungsherkunft eine niedrigere Abstiegswahrscheinlichkeit haben als Absolventen mit niedrigerer Bildungsherkunft. Dieser Effekt ist jedoch ebenfalls nicht signifikant.

¹⁶Ergebnisse auf Anfrage bei den Autoren.

Fortsetzung **Tabelle 5**

	Modell 1	SE	Modell 2	SE
Abschlussnote			-0.00	(0.00)
Studiendauer			0.01***	(0.00)
Δ Promotionsstatus (Ref. keine Veränderung)				
erfolgreich abgeschlossen			0.30***	(0.04)
angefangen			0.26***	(0.06)
abgebrochen			0.03	(0.03)
Konstante	0.35***		0.02	(0.09)
N	2978		2978	

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, keine Gewichtung, multiple Imputation fehlender Angaben.

Abhängige Variable: Aufstieg aus unteren Klassen in die obere Dienstklassenposition zwischen erstem und fünftem Jahr.

In allen linearen Wahrscheinlichkeitsmodellen wird das Prüfungsjahr kontrolliert.

Robuste Standardfehler in Klammern, * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001.

6 Zusammenfassung und Diskussion

Im vorliegenden Beitrag haben wir den Einfluss der sozialen Herkunft auf den Berufseinstieg und den weiteren Erwerbsverlauf von Universitätsabsolventen untersucht. Trotz der vielen von uns diskutierten theoretisch plausiblen Mechanismen, warum Eltern auch nach dem Bildungsabschluss am Berufserfolg ihres Kindes Anteil haben könnten, liefern unsere empirischen Analysen keine Hinweise auf solche Vorteile für Absolventen aus privilegierten Familien. Weder die von uns vermuteten Ressourcen der Eltern noch die möglicherweise sozial geprägten Rekrutierungspraktiken von Arbeitgebern spiegeln sich in unseren Ergebnissen wider. In den beiden von uns untersuchten Dimensionen, das Einkommen und das Erreichen einer Führungsposition, sind soziale Unterschiede zwar zunächst bivariat vorhanden, lassen sich aber vollständig auf Prozesse zurückführen, die vor dem Studienabschluss bereits stattgefunden haben. Allen voran ist die sozial unterschiedliche Studienfachwahl für die Unterschiede in den Arbeitsmarkterträgen verantwortlich, daneben aber auch Studienerfolg und -verlauf sowie Promotion bzw. Promotionsabsicht.

Innerhalb von Fächergruppen, bei denen wir Professionen, „weiche“ und „harte“ Fächer unterschieden haben, spielt die Herkunft bei Absolventen der erstgenannten Fächer, den Professionen, eine Rolle. In den Professionen – und hier wiederum vor allem bei den Juristen – besteht für Kinder aus Akademikerfamilien eine höhere Wahrscheinlichkeit, in eine Führungsposition zu gelangen und dies auch unter Berücksichtigung von individuellen und studienrelevanten Faktoren. In diesen Fächern bzw. Berufen sind also soziale Schließungsprozesse und die Vererbung von familialen Ressourcen vorhanden.

Eine Erklärung für unsere ansonsten schwachen Herkunftseinflüsse könnte wiederum darin liegen, dass wir nur den höchsten Bildungsabschluss der Eltern als Merkmal der sozialen Herkunft verwenden konnten. Gemäß dem Argument des Stuserhalts ist nach dem Erreichen des eigenen Hochschulabschlusses kein weiterer Einfluss mehr zu erwarten. Eine Berücksichtigung anderer Herkunftsmerkmale wie berufliche Stellung oder Einkommen der Eltern könnte dagegen vorhandene soziale Differenzierungen aufdecken, die über die bereits erreichte Reproduktion der Bildung der Eltern hinausgehen.

Die von uns angeführten theoretischen Überlegungen für gleiche Chancen von Hochschulabsolventen, nämlich die bürokratischen und formalisierten Rekrutierungsprozesse in großen Unternehmen und im öffentlichen Dienst, bei denen allein die Leistung des Bewerbers eine Rolle spielt und kein Raum für nicht-meritokratische Kriterien bleibt, konnten wir mit unserer Vorgehensweise nur indirekt untersuchen. Eine Erweiterung unserer Analysen würde neben der erreichten beruflichen Position auch Größe des Unternehmens, Wirtschaftssektor und genauere Angaben zu den Zielpositionen der Absolventen miteinbeziehen.

Erste Hinweise haben wir in weitergehenden Analysen für geschlechtsspezifische Prozesse und unterschiedliche Herkunftseffekte gefunden. Einen Einfluss der Eltern auf das Erreichen einer Führungsposition existiert für Frauen, aber nicht für Männer. Sowohl eine stärkere theoretische Auseinandersetzung als auch tiefergehende empirische Analysen getrennt nach Männern und Frauen sind vielsprechende Ansätze für zukünftige Forschungen zur Bedeutung der sozialen Herkunft bei Universitätsabsolventinnen und -absolventen.

Da Elite- und Top-Positionen zudem nicht gleich am Berufsanfang, sondern erst im späteren Karriereverlauf erreicht werden, sind Einwirkungen der sozialen Herkunft, so wie wir sie in unseren theoretischen Überlegungen dargestellt haben, auch später noch möglich. Unsere Untersuchung der oberen Dienstklassenpositionen ist womöglich angesichts der Zugänglichkeit für Hochschulabsolventen eine sehr breite Analyse. Eine Beschränkung auf sehr wenige, herausragende Positionen könnte möglicherweise wieder Herkunftseinflüsse zu Tage bringen (*vgl. Hartmann 2002*). Eine langfristige Untersuchung von Absolventen über den Lebensverlauf ist zukünftiger Forschung vorbehalten.

Bettet man unsere Ergebnisse breiter in die Forschung zu Bildungsungleichheit und sozialer Reproduktion ein, so lässt sich folgern, dass die Selektionsprozesse im Bildungssystem sowie verschiedene Möglichkeiten der Differenzierung eines formal gleichrangigen Hochschulabschlusses soziale Ungleichheiten vermitteln. Hierzu gehört auch die höhere Promotionsneigung von Absolventen aus Akademikerfamilien als

weitere Bildungsstufe, die wiederum langfristig bessere Aufstiegs- und Karriereaussichten verspricht. Im Bildungsverlauf finden die entscheidenden Weichenstellungen statt, die sich in der Regel im Lebensverlauf nicht mehr korrigieren lassen. Wer hohe Bildungszertifikate in einem prestigeträchtigen Studienfach erwerben kann, eine vorteilhafte Studiensituation erlebt, zum Beispiel mit fachnaher statt fachfremder Nebentätigkeit, zügig und mit guten Noten abschließt, hat bis zum Universitätsabschluss in vielerlei Hinsicht Unterstützungen der Eltern erhalten, um danach auch ohne Elterneinfluss den Weg an die Spitze zu meistern.

Literatur

Bargel, Holger; Bargel, Tino (2010): Ungleichheiten und Benachteiligungen im Hochschulstudium aufgrund der sozialen Herkunft der Studierenden. In: Arbeitspapier 202 Hans Böckler Stiftung, S. 1–48

Biglan, Anthony (1973): The Characteristics of Subject Matter in Different Academic Areas. In: *Journal of Applied Psychology* 57, S. 195–203

Blau, Peter M.; Duncan, Otis Dudley (1967): *The American Occupational Structure*. New York

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten*. Göttingen, S. 183–245

Breen, Richard; Goldthorpe, John H. (1997): Explaining Educational Differentials: Towards a Formal Rational Action Theory. In: *Rationality and Society* 9, S. 275–305

Breen, Richard; Jonsson, Jan O. (2008): Explaining Change in Social Fluidity: Educational Equalization and Educational Expansion in Twentieth-Century Sweden. In: *American Journal of Sociology* 112, S. 1775–1810

Breen, Richard; Luijckx, Ruud (2007): Social Mobility and Education: A Comparative Analysis of Period and Cohort Trends in Britain and Germany. In: Scherer, Stefani; Pollak, Reinhard; Otte, Gunnar; Gangl, Markus (Hrsg.): *From Origin to Destination. Trends and Mechanisms in Social Stratification Research*. Frankfurt am Main; New York, S. 106–129

Buchmann, Claudia; Dalton, Ben (2002): Interpersonal influences and educational aspirations in 12 countries: The importance of institutional context. In: *Sociology of Education* 75, S. 99–122

Burkhardt, Anke; Schomburg, Harald (2000): Materialien zu Absolventenstudien. In: Burkhardt, Anke; Schomburg, Harald; Teichler, Ulrich (Hrsg.): *Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien*. Bonn, S. 86–345

Enders, Jürgen (2002): Serving many masters: The PhD on the labour market, the everlasting need of inequality, and the premature death of Humboldt. In: *Higher Education* 44, S. 493–517

Erikson, Robert; Jonsson, Jan O. (1996): Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective. Colorado; Oxford

Erikson, Robert; Jonsson, Jan O. (1998): Social Origin as an Interest-bearing Asset: Family Background and Labour-market Rewards among Employees in Sweden. In: *Acta Sociologica* 41, S. 19–36

Fabian, Gregor; Minks, Karl-Heinz (2006): Dokumentation des Scientific-Use-Files "HIS-Absolventenpanel 1997". Hannover

Falk, Susanne; Huyer-May, Bernadette (2011): Erfolgreich im Beruf. Bayerische Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium. In: *Studien zur Hochschulforschung*. München: IHF

Falk, Susanne; Reimer, Meike (2007): Verschiedene Fächer, verschiedene Übergänge: der Berufseinstieg und „frühe“ Berufserfolg bayerischer Hochschulabsolventen. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 29, S. 34–70

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

Glocker, Daniela; Storck, Johanna (2012): Risks and Returns to Educational Fields – A Financial Asset Approach to Vocational and Academic Education. DIW Discussion Paper 1240

Goldthorpe, John H. (2007): Social Class and the Differentiation of Employment Contracts. In: Goldthorpe, John H. (Hrsg.): *On Sociology (Vol. 2)*. Stanford, S. 101–124

Goldthorpe, John H.; Jackson, Michelle (2008): Education-Based Meritocracy: The Barriers to its Realization. In: Lareau, Annette; Conley, Dalton (Hrsg.): *Social Class. How Does it Work?* New York, S. 93–116

Hansen, Marianne N. (2001): Education and Economic Rewards. Variations by Social-Class Origin and Income Measures. In: *European Sociological Review* 17, S. 209–231

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

Hartmann, Michael; Kopp, Johannes (2001): Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53, S. 436–466

Heublein, Ulrich; Spangenberg, Heike; Sommer, Dieter (2003): Ursachen des Studienabbruchs. Analyse 2002. In: *Hochschulplanung*, 163. Hannover: HIS

Hillmert, Steffen (2011): Occupational mobility and developments of inequality along the life course. In: *European Societies* 13, S. 401–423

Holst, Elke; Busch, Anne (2010): Führungskräfte-Monitor 2010. Politikberatung kompakt 56, DIW Berlin

Isserstedt, Wolfgang; Middendorff, Elke; Kandulla, Maren; Borchert, Lars; Leszczensky, Michael (2010): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. Berlin

Jackson, Michelle (2009): Disadvantaged through Discrimination? The Role of Employers in Social Stratification. In: *British Journal of Sociology* 60, S. 669–691

Jackson, Michelle; Goldthorpe, John H.; Mills, Colin (2005): Education, Employers and Class Mobility. In: *Research in Social Stratification and Mobility* 23, S. 3–33

Jacob, Marita (2004): Mehrfachausbildungen in Deutschland: Karriere, Collage, Kompensation? Wiesbaden

Jacob, Marita; Weiss, Felix (2012): Inequalities beyond access? Labour market conditions and social differences in students' job. In: Unveröffentlichtes Manuskript: Universität zu Köln

Kanter, Rosabeth Moss (1977): Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. In: *American Journal of Sociology* 82, S. 965–990

Klein, Markus (2011): Trends in the association between educational attainment and class destinations in West Germany: Looking inside the service class. In: *Research in Social Stratification and Mobility* 29, S. 427–444

Klein, Markus; Schindler, Steffen; Pollak, Reinhard; Müller, Walter (2010): Soziale Disparitäten in der Sekundarstufe und ihre langfristige Entwicklung. In: Baumert, Jürgen; Maaz, Kai; Trautwein, Ullrich (Hrsg.): *Bildungsentscheidungen*. Wiesbaden, S.47–73

Lörz, Markus; Krawietz, Marian (2011): Räumliche Mobilität und soziale Selektivität: Ausmaß, Mechanismen und Entwicklung herkunftsspezifischer Unterschiede zwischen 1990 und 2005. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63, S. 185–205

Lucas, Samuel R. (2001): Effectively Maintained Inequality: Education Transitions, Track Mobility, and Social Background Effects. In: *American Journal of Sociology* 106, S. 1642–1690

Mare, Robert D. (1980): Social Background and School Continuation Decisions. In: *Journal of the American Statistical Association* 75, S. 295–305

Mastekaasa, Arne (2011): Social Origins and Labour Market Success – Stability and Change over Norwegian Birth Cohorts 1950–1969. In: *European Sociological Review* 27, S. 1–15

Mayer, Karl Ulrich (2006): Abschied von den Eliten. In: Münkler, Herfried; Straßberger, Grit; Bohlender, Matthias (Hrsg.): *Deutschlands Eliten im Wandel*. Frankfurt, a.M., S. 455–479

Mayer, Karl Ulrich; Blossfeld, Hans-Peter (1990): Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf. In: Hradil, Stefan; Berger, Peter A. (Hrsg.): *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Göttingen, S. 297–318

Mayer, Karl Ulrich; Müller, Walter; Pollak, Reinhard (2007): Germany: Institutional Change and Inequalities of Access in Higher Education. In: Shavit, Yossi; Arum, Richard; Gamoran, Adam (Hrsg.): *Stratification in Higher Education. A Comparative Study*. Stanford, S. 240–265

Minks, Karl-Heinz; Bathke, Gustav-Wilhelm (1995): Absolventenreport Rechtswissenschaft. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Berufsübergang von Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaft. Bonn

Mood, Carina (2010): Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. In: *European Sociological Review* 26, S. 67–82

Müller, Walter; Pollak, Reinhard; Reimer, David; Schindler, Steffen (2009): Hochschulbildung und soziale Ungleichheit. In: Becker, Rolf (Hrsg.): *Lehrbuch der Bildungssoziologie: Fragestellungen, Theorien und empirische Befunde*. Wiesbaden, S. 281–320

Müller, Walter; Steinmann, Susanne; Ell, Renate (1998): Education and Labour-Market Entry in Germany. In: Shavit, Yossi; Müller, Walter (Hrsg.): *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford, S. 143–188

Neugebauer, Martin; Schindler, Steffen (2012): Early transitions and tertiary enrolment: The cumulative impact of primary and secondary effects on entering university in Germany. In: *Acta Sociologica* 55, S. 19–36

Reimer, David; Pollak, Reinhard (2010): Educational Expansion and Its Consequences for Vertical and Horizontal Inequalities in Access to Higher Education in West Germany. In: *European Sociological Review* 26, S. 415–430

Royston, Patrick (2005): Multiple Imputation of Missing Values. Update of Ice. In: *The Stata Journal* 5, S. 527–536

Rubin, Donald B. (1996): Multiple Imputation after 18+ years. In: *Journal of the American Statistical Association* 91, S. 473–489

Schimpl-Neimanns, Bernhard (2003): Umsetzung der Berufsklassifikation von Blossfeld auf die Mikrozensus 1973–1998. In: *ZUMA-Methodenbericht 2003/10*, S. 1–39

Schindler, Steffen (2012): Wege zur Studienberechtigung – Wege ins Studium? Eine Untersuchung sozialer Inklusions- und Ablenkungsprozesse. Mannheim

Schindler, Steffen; Reimer, David (2010): Primäre und sekundäre Effekte der sozialen Herkunft beim Übergang in die Hochschulbildung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62, S. 623–653

Schramm, Michael; Beck, Stefan (2010): Dokumentation des Scientific-Use-Files „HIS-Absolventenpanel 2001“. Hannover

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

Stiglitz, Joseph E. (1975): The Theory of Screening, Education, and the Distribution of Income. In: *American Economic Review* 115, S. 283–299

van de Werfhorst, H. G.; Kraaykamp, G. (2001): Four Field-Related Educational Resources and Their Impact on Labor, Consumption, and Sociopolitical Orientation. In: *Sociology of Education* 74, S. 296–317

Anhang

Tabelle A1: Anteils- und Mittelwerte der abhängigen Variablen

	Anteil	
Klassenposition (1. Welle)		
Obere Dienstklasse (I)	0.64	
Klassen II–VII	0.36	
Klassenposition (2. Welle)		
Obere Dienstklasse (I)	0.69	
Klassen II–VII	0.31	
	Mittelwert	Std. Abweichung
Ln(Einkommen 1. Welle)	7.32	0.64
Ln(Einkommen 2. Welle)	7.72	0.94

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, N=8218, multiple Imputation fehlender Angaben.

Tabelle A2: Anteils- und Mittelwerte der unabhängigen Variablen

	Anteil	
Elternhaus: min. ein Hochschulabschluss (1=Ja)	0.57	
Geschlecht: Weiblich (1=Ja)	0.54	
Berufsausbildung vor dem Studium (1=Ja)	0.23	
Arbeitsmarkterfahrung vor dem Studium (1=Ja)	0.32	
Universitätsort (1=West)	0.84	
Studienfachgruppen		
„Professionen“		
Lehramt	0.16	
Medizin/Pharmazie	0.10	
Rechtswissenschaften	0.07	
„Harte“ Fächer		
Naturwissenschaften	0.18	
Ingenieurwesen	0.15	
„Weiche Fächer“		
Geistes- und Sozialwissenschaften	0.18	
Wirtschaftswissenschaften	0.13	
Sozialwesen	0.03	
Pflichtpraktikum absolviert (1= Ja)	0.71	
Fachnaher Job während Studium (1=Ja)	0.67	
Promotionsstatus (1. Welle)		
keine	0.68	
laufend	0.29	
abgeschlossen	0.03	
Promotionsstatus (2. Welle)		
keine	0.74	
laufend	0.10	
abgeschlossen	0.16	
Teilzeitstelle (1. Welle) (1= Ja)	0.30	
Teilzeitstelle (2. Welle) (1= Ja)	0.13	
	Mittelwert	Std. Abweichung
Alter bei Studienabschluss	27.41	3.19
Dauer des Studiums (in Semesterzahl)	12.06	2.89
Abschlussnote (1.0–4.0)	2.01	6.77

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, N=8218. multiple Imputation fehlender Angaben.

Tabelle A3: Klassifikation der Studienfächer in Fachgruppen

Fachgruppen	Studienfächer
Professionen	Medizin/Pharmazie Humanmedizin, Zahnmedizin, Tiermedizin, Pharmazie Rechtswissenschaft Lehramt
„harte“ Fächer	Naturwissenschaft Mathematisch-naturwissenschaftliche Studiengänge (allgemein), Mathematik, Informatik, Physik, Astronomie, Chemie, Geowissenschaft, Geographie Ingenieurwesen Ingenieurwissenschaft (allgemein), Bergbau, Maschinenbau, Elektrotechnik, Verkehrstechnik, Architektur, Raumplanung, Bauingenieurwesen, Vermessungswesen, Landespflege, Agrartechnik, Lebensmitteltechnik, Forstwissenschaft
„weiche“ Fächer	Geisteswissenschaft Politikwissenschaft, Sozialwissenschaft, Erziehungswissenschaft, Kunst und Bildende Kunst, Gestaltung, Darstellende Kunst, Musik, Sport Wirtschaftswissenschaft Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (allgemein), Verwaltungswissenschaft, Wirtschaftswissenschaft Sozialwesen Sozialwesen, Ernährungswissenschaft

Bemerkung: HIS-Klassifikation der Studienbereiche (Hauptfach 1. Abschluss) nach dem Schlüssel des statistischen Bundesamtes (StBA VI E).

Anschriften der Verfasser:

Marita Jacob
Universität zu Köln
Institut für Soziologie und Sozialpsychologie
Greinstr. 2
50939 Köln
E-Mail: marita.jacob@uni-koeln.de

Markus Klein
Universität Mannheim
Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), A 5, 6
68131 Mannheim
E-Mail: markus.klein@mzes.uni-mannheim.de

Marita Jacob ist Professorin für Soziologie an der Universität zu Köln.

Markus Klein ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES).

Stellenfindung und Arbeitgeberwechsel von Hochschulabsolventen: Eine ereignisanalytische Untersuchung der Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber

Fabian Kratz, Maike Reimer, Sabine Felbinger, Xiaoyun Zhu

Dieser Beitrag untersucht den Einfluss der Stellenfindung auf die Beschäftigungsdauer von Hochschulabsolventen bei ihrem ersten Arbeitgeber und die zugrunde liegenden Mechanismen. Dabei wird zwischen formellen und informellen Wegen der Stellenfindung unterschieden. Mit Daten des bayerischen Absolventenpanels und ereignisanalytischen Methoden durchgeführte Schätzungen zeigen, dass alle informellen Wege der Stellenfindung mit einer längeren Beschäftigungsdauer einhergehen, dass aber starke und schwache Kontakte durch unterschiedliche Mechanismen wirken: Schwache Kontakte führen durch Informationsvorteile auf Seiten der Absolventen und Arbeitgeber oft zu besseren Einstiegspositionen, während starke Kontakte eher über soziale Kontrollmechanismen und Normen wirken. Insgesamt können Arbeitgeber im öffentlichen Dienst und in Großbetrieben längere Beschäftigungsdauern verzeichnen, da sie Entwicklungsmöglichkeiten ohne Arbeitgeberwechsel bieten.

1 Einleitung und Fragestellung

Dieser Beitrag untersucht den Einfluss der Stellenfindung auf die Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber von Hochschulabsolventen. Die Frage, welche Wege in ein Unternehmen mit einer größeren Beschäftigungsstabilität einhergehen, gewinnt für Arbeitgeber aufgrund des prognostizierten Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung. Da die Suche nach neuen Mitarbeitern und die Einarbeitungszeit Kosten verursachen, versuchen Unternehmen, die besten Fachkräfte schon beim Berufseinstieg zu gewinnen und langfristig zu halten.

Bei der Stellensuche können sowohl formelle Wege (z. B. Zeitungsannoncen, das Arbeitsamt oder Initiativbewerbungen) als auch informelle Wege beschrrieben werden. Möglichkeiten, auf informellem Wege eine Stelle zu finden, bieten soziale Kontakte wie Freunde, Verwandte, Bekannte (starke Bindungen) sowie berufliche Kontakte mit schwächerer Bindungsstärke (z. B. Kontakte aus Praktika oder Erwerbstätigkeiten). Auch Arbeitgeber können zur Suche eines Mitarbeiters auf formelle Strategien oder das viel zitierte „Vitamin-B“ – sprich Kontakte aus sozialen Netzwerken – zurückgreifen. Weitere Möglichkeiten, abseits formeller Wege Mitarbeiter zu rekrutieren, bestehen

in der Weiterbeschäftigung eines studentischen Mitarbeiters oder der direkten Unterbreitung eines Jobangebots.

Die Stellenfindung beim Übergang vom Hochschulsystem in den Arbeitsmarkt ist dabei sowohl für Berufseinsteiger als auch für Unternehmen mit besonderen Herausforderungen verbunden. Berufseinsteiger verfügen zumeist über wenig Arbeitsmarkterfahrung und berufsspezifische Kenntnisse über Unternehmen, Arbeitsbedingungen, Stellencharakteristiken oder darüber, wie gut die Stelle zu ihrer eigenen Ausbildung passt. Ebenso wenig können Unternehmen bei der Auswahl von Berufseinsteigern auf Signale wie Berufs- oder Arbeitsmarkterfahrung der Bewerber zurückgreifen. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass ein bedeutsamer Teil der Stellenvermittlungen beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventen über soziale Kontakte erfolgt (Granovetter 1973, Franzen/Hangartner 2005, Weiss/Klein 2011, Riordan/Kratz 2012). Der Großteil dieser Studien beschäftigt sich jedoch damit, ob über soziale Kontakte vermittelte Beschäftigungsverhältnisse „bessere Stellen“ in Bezug auf Einkommen oder Ausbildungsadäquanz sind. Die Auswirkung einer Stellenfindung über soziale Kontakte auf die Beschäftigungsdauer von Hochschulabsolventen beim ersten Arbeitgeber ist jedoch weitgehend unerforscht geblieben. Dieser Beitrag widmet sich explizit diesem Themenkomplex. Dabei werden folgende Forschungsfragen untersucht:

- Bleiben Hochschulabsolventen, die über informelle Wege eine erste Beschäftigung antreten, länger beim ersten Arbeitgeber beschäftigt?
- Zeigen sich Unterschiede, wenn nach der Art informeller Wege differenziert wird?
- Bleiben Hochschulabsolventen, die über informelle Wege zum ersten Arbeitgeber gelangen, länger dort, weil sie „bessere Beschäftigungsverhältnisse“ haben oder spielen andere – von der Güte des Beschäftigungsverhältnisses unabhängige – Faktoren eine wichtige Rolle?

Gerade die Untersuchung von solchen vermittelnden Mechanismen wurde bisher weitgehend vernachlässigt und ist gleichzeitig unabdingbar für das Verständnis der Wirkungsweise von Rekrutierungswegen auf die Arbeitgeberwechselrate (Zottoli/Wanous 2000). Zwei Ansätze bieten Erklärungsmodelle für die Mechanismen, die zwischen Stellenfindung einerseits und Arbeitgeberwechselraten andererseits vermitteln:

Die *informationstheoretische These realistischer Erwartungen* (Zottoli/Wanous 2000) postuliert, dass der Einfluss der informellen Stellenfindung über bessere Betriebs- und Stellenmerkmale sowie eine bessere Passung zwischen Ausbildung und Stellenprofil vermittelt wird. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, die über informelle Wege nach Stellen suchen, verfügen über bessere Informationen als dies bei einer Suche

über formelle Wege der Fall wäre. Berufseinsteiger haben die Möglichkeit, sich bei Kontaktpersonen über den Betrieb, Stellencharakteristiken und die Passung der Stelle zur eigenen Ausbildung zu informieren. Ebenso bieten sich dem Arbeitgeber Möglichkeiten, sich über die Motivation und Produktivität des Bewerbers abseits formalisierter Bewerbungsabläufe ein Bild zu machen, um so die Wahrscheinlichkeit einer Fehlbesetzung zu mindern. Gemäß dieser Argumentation weisen Berufseinsteiger, die über informelle Wege eine Stelle gefunden haben, eine längere Betriebszugehörigkeit auf, weil sie über bessere Informationen verfügen und infolgedessen in Unternehmen mit besseren Chancen beschäftigt sind, gute Stellen inne haben und die Stelle besser der eigenen Ausbildung entspricht (Abbildung 1, gestrichelte Pfade).

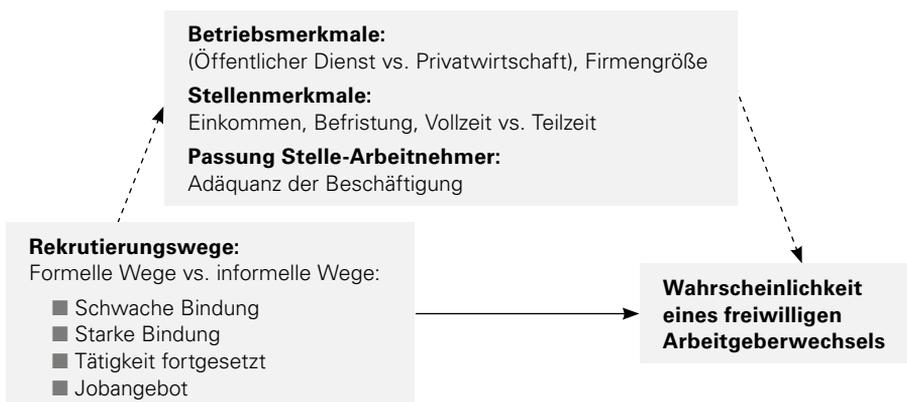
Hinweise auf Stellenmerkmale, die Arbeitnehmer binden, liefert die *job-turnover-Theorie* (vgl. Diekmann/Preisendörfer 1988). Gemäß dieser Theorie wechseln Arbeitnehmer umso häufiger, je geringer die Opportunitätskosten sind. Die Opportunitätskosten steigen bei einer unbefristeten Vollzeit-Erwerbstätigkeit und mit der Höhe des Einkommens. Die *job-matching-Theorie* nimmt an, dass eine gute Passung zwischen der Qualifikation des Arbeitnehmers und dem Anforderungsprofil der Stelle die Beschäftigungsdauer erhöht (Jovanovich 1979). Inwieweit soziale Kontakte zu besseren Stellen für Hochschulabsolventen führen, wird in der Forschungsliteratur kontrovers diskutiert. Franzen/Hangartner (2005) kommen (für die Schweiz) zu dem Ergebnis, dass eine Stellenfindung über soziale Kontakte einen negativen Effekt auf das Einkommen sowie einen positiven Effekt auf die Adäquatheit der Stelle nach sich zieht. Weiss/Klein (2011) können diese Ergebnisse für Hochschulabsolventen in Deutschland jedoch nicht replizieren. Ihre Studie zeigt, dass eine Differenzierung sozialer Kontakte wichtig ist. Zur Unterscheidung der Bedeutsamkeit sozialer Kontakte werden die Dimensionen fachliche und akademische Relevanz eingeführt. Eine weitere Möglichkeit, soziale Kontakte zu typisieren, besteht in der Unterscheidung zwischen starken und schwachen Kontakten. Der von Granovetter (1973) vorgelegte Befund, dass insbesondere Beziehungen schwacher Bindungsstärke zu Einkommensvorteilen führen, konnte in nachfolgenden Studien kaum bestätigt werden (vgl. Riordan/Kratz 2012). Dementsprechend finden auch Riordan/Kratz (2012) keinen positiven Einkommenseffekt einer Stellenvermittlung über schwache Beziehungen (im Vergleich zu formellen Wegen der Stellenfindung) bei Hochschulabsolventen. Ihre Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass Stellenvermittlungen, die über Beziehungen starker Bindungsstärke (wie Freunde und Verwandte) erfolgen, mit einem signifikanten Lohnabschlag einhergehen. Weiterhin wird gezeigt, dass Hochschulabsolventen, die ihre erste Stelle über Freunde und Verwandte angetreten haben, schlechtere Leistungssignale (schlechtere Noten, längere Studiendauern und weniger Praktika) vorweisen können als Absolventen, die über schwache Kontakte in das Berufsleben eintreten.

Im Gegensatz zur *informationstheoretischen These realistischer Erwartungen* legen *kontrolltheoretische Überlegungen* (Axelrod 2000, Buskens/Weesie 2000, Riordan/Kratz 2012) nahe, dass eine informelle Stellenfindung auch bei gleicher Betriebs- und Stellenqualität sowie bei gleicher Passung zwischen Ausbildung und Stellenanforderungen zu längeren Beschäftigungsverhältnissen führt, da Berufseinsteiger und Arbeitgeber in ein gemeinsames soziales Netzwerk eingebettet sind. Dies bietet sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer soziale Kontrollmöglichkeiten. Außerdem entstehen im Falle eines Stellenwechsels des Arbeitnehmers durch das Verlassen des gemeinsamen Netzwerks weitere, nicht monetäre Kosten. Dieser Ansatz impliziert einen Einfluss informeller Wege auf die Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber, unabhängig von den Chancen im Betrieb, günstigen Stellencharakteristiken oder einer guten Passung zwischen Ausbildung und Stellenanforderungen (Abbildung 1, durchgezogener Pfad).

Dieser Beitrag untersucht auch eine weitere Dimension: Die Literatur zu Determinanten von Arbeitgeberwechselraten zeigt, dass interne Arbeitsmärkte mit geringeren Arbeitgeberwechselraten einhergehen (Doeringer/Piore 1971). Interne Arbeitsmärkte gibt es in Deutschland vor allem im öffentlichen Dienst und in Großbetrieben (Blossfeld/Mayer 1988). Diese Charakteristika werden daher ebenfalls einbezogen.

Im nächsten Abschnitt (2) werden nun theoretische Ansätze und empirische Ergebnisse bisheriger Studien diskutiert. Anschließend werden die Daten des Bayerischen Absolventenpanels und die zentralen Definitionen vorgestellt sowie wichtige methodische Aspekte angeschnitten (3). Darauf erfolgt die Darstellung der empirischen Ergebnisse (4). Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse vor dem Hintergrund der theoretischen Konzepte und einer Diskussion der Implikationen für die Rekrutierungspraxis von Unternehmen (5).

Abbildung 1: Stellenfindung und Arbeitgeberwechselrate sowie vermittelnde Mechanismen



Quelle: eigene Darstellung

2 Theorie und Befunde zu Einflussfaktoren freiwilliger Arbeitgeberwechsel

2.1 Effekte von Rekrutierungswegen auf die Betriebszugehörigkeitsdauer

Bei der theoretischen Betrachtung des Einflusses des Rekrutierungswegs auf die Betriebszugehörigkeitsdauer wird auf Informationsvorteile von über Netzwerken vermittelten Stellen verwiesen (Weller et al. 2009). Absolventen, die über Netzwerke in ein Unternehmen gelangen, haben bessere Möglichkeiten, sich bereits vor dem Stellenantritt über Charakteristika der Stelle und Merkmale des Arbeitgebers zu informieren. Bei der Suche über soziale Kontakte oder Netzwerke wird in soziologischen Fragestellungen häufig die von Granovetter (1973) eingeführte Unterscheidung zwischen schwachen und starken Bindungen verwendet. Er argumentiert in Bezug auf den Einfluss der Bindungsstärke, dass insbesondere schwache Bindungen dazu dienen, gute Informationen zu erlangen. Dabei eröffnen schwache Bindungen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit Zugang zu Informationen anderer Netzwerke, während Informationen von guten Freunden (starke Bindungen) häufiger bereits bekannt sind. Folgt man der Argumentation Granovetters, dass schwache Kontakte häufiger strukturelle Lücken zwischen Netzwerken überbrücken (siehe auch Burt 1992), sind die Informationen, die Hochschulabsolventen bei der Jobsuche über schwache Kontakte bekommen, somit seltener redundant als Informationen über starke Kontakte.

Hypothese 1: Absolventen die über schwache Bindungen in ein Unternehmen gekommen sind, weisen längere Betriebszugehörigkeitsdauern auf als Absolventen, die über formelle Wege eine Anstellung gefunden haben. Dieser Effekt wird über bessere Betriebs- bzw. Stellencharakteristika sowie eine bessere Passung zwischen Qualifikation und Stellenanforderung erklärt.

Wenn eine Stelle über soziale Kontakte starker Bindungsstärke vermittelt wurde, ist laut Granovetter (1973) nicht in gleichem Maße mit guten Stellencharakteristika zu rechnen. Riordan/Kratz (2012) zeigen in diesem Zusammenhang, dass Hochschulabsolventen, die eine erste Stelle über starke Bindungen erlangt haben, eine im Hinblick auf Leistungssignale negativ selektive Gruppe darstellen. Auch der Arbeitsmarkterfolg dieser Absolventen bleibt hinter dem der anderen Rekrutierungsgruppen zurück. Bei der Vermittlung über starke Kontakte ist hingegen die Einbindung in ein gemeinsames Netzwerk mit vielen beidseitigen sozialen Kontakten und damit einhergehenden sozialen Kontrollmöglichkeiten eher gegeben (siehe Coleman 1988). In diesem Fall ist es plausibel anzunehmen, dass Absolventen weniger aufgrund der besseren Informationen (und der daraus resultierenden besseren Betriebs- bzw. Stellencharakteristika) länger beim Unternehmen bleiben, sondern dass die soziale Kontrolle des Netzwerkes eine stärkere Rolle spielt (Axelrod 2000, Buskens/Weesie 2000).

Hypothese 2: Absolventen, die über starke Kontakte in ein Unternehmen gelangt sind, weisen längere Betriebszugehörigkeitsdauern auf als Absolventen, die über formelle Wege eine Anstellung gefunden haben. Dieser Effekt wirkt eher über soziale Kontrolle und weniger über bessere Stellencharakteristika als der Effekt einer Vermittlung über schwache Kontakte.

Wenn ein Arbeitgeber nach dem Studium eine Stelle anbietet, so liefert er einen Vertrauensvorschuss. Damit signalisiert er, dass die Person für so qualifiziert gehalten wird, dass auf eine öffentliche Ausschreibung der Stelle und ein explizites Screening (Stiglitz 1973) unterschiedlicher Bewerber verzichtet wird. Reziprozitätsnormen legen hier nahe, dass der Rekrutierte das in ihn gesetzte Vertrauen durch gute Leistungen im Betrieb und eine lange Betriebszugehörigkeitsdauer „zurückzahlt“.

Hypothese 3: Absolventen, die eine Stelle angeboten bekommen haben, weisen längere Betriebszugehörigkeitsdauern auf als Absolventen, die über formelle Wege eine Anstellung gefunden haben. Zur Erklärung dieses Effektes spielen Reziprozitätsnormen eine Rolle.

Wird eine Beschäftigung fortgesetzt, die schon vor dem Studienabschluss begonnen wurde, kennen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits und sind in ein gemeinsames soziales Netzwerk eingebunden. Diese Einbindung bietet soziale Kontrollmöglichkeiten und senkt die Arbeitgeberwechselrate. Außerdem haben beide Parteien bereits viele Informationen übereinander, wodurch die Wahrscheinlichkeit einer Fehlbesetzung reduziert wird. Wenn keine der beiden Parteien die Notwendigkeit sieht, das Arbeitsverhältnis nach dem Studienabschluss aufzulösen, kann auch hier davon ausgegangen werden, dass daraus eine verlängerte Betriebszugehörigkeitsdauer resultiert.

Hypothese 4: Absolventen, die nach dem Studium eine Stelle fortsetzen, die sie bereits vor Studienabschluss innehatten, weisen längere Betriebszugehörigkeitsdauern auf als Absolventen, die über formelle Wege eine Anstellung gefunden haben. Dieser Effekt beruht sowohl auf den besseren Stellencharakteristika als auch auf sozialen Kontrollmechanismen.

2.2 Merkmale des Arbeitgebers, Stellenmerkmale und Adäquanz der Beschäftigung

Die Existenz von internen Arbeitsmärkten bietet Hochschulabsolventen die Möglichkeit, sich auch ohne Arbeitgeberwechsel beruflich zu entwickeln (siehe Brüderl et al. 1993). Interne Arbeitsmärkte existieren in Deutschland vor allem in großen Betrieben und im Öffentlichen Dienst (Blossfeld/Mayer 1988). Die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels ist dabei umso kleiner, je größer der interne Arbeitsmarkt ist und je besser die Aufstiegschancen innerhalb dieser Arbeitsmärkte sind. Dement-

sprechend ergeben empirische Studien, dass im Öffentlichen Dienst und in großen Betrieben längere Betriebszugehörigkeitsdauern zu verzeichnen sind (Mertens/Haas 2006).

Aus Sicht der Humankapitaltheorie ist vor allem die Vergütung das ausschlaggebende Kriterium für die Stellenwahl eines Individuums, da Arbeitnehmer bestrebt sind, ihr Lebenseinkommen zu maximieren (Becker 1962, 1993). Die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitgeber freiwillig zu wechseln, sollte somit mit steigendem Einkommen abnehmen. Bei einer befristeten Stelle und einer Teilzeiterwerbstätigkeit sind zudem die Opportunitätskosten eines Arbeitgeberwechsels geringer, weshalb höhere Arbeitgeberwechselraten zu erwarten sind. Eine beruflich adäquate Stelle bietet größere Möglichkeiten, die eigenen Bildungsinvestitionen zu verwerten und sollte sich somit ebenfalls positiv auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit auswirken.

2.3 Zusammenspiel der Einflussfaktoren zur Erklärung der Betriebszugehörigkeitsdauer

Die These realistischer Erwartungen (Zottoli/Wanous 2000) nimmt an, dass Absolventen, die über informelle Wege eine erste Stelle aufnehmen, bessere Informationen über das Unternehmen und die Stelle besitzen. Infolgedessen sollten diese Absolventen günstigere Betriebs- und Stellenmerkmale sowie eine bessere Passung zwischen der eigenen Qualifikation und den Stellenanforderungen aufweisen. Diese höhere Qualität des Beschäftigungsverhältnisses führt laut der These realistischer Erwartungen zu einer längeren Betriebszugehörigkeit. Der Effekt der informellen Rekrutierungswege auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit sollte somit über gute Betriebs- bzw. Stellencharakteristiken sowie eine gute Passung vermittelt werden und „verschwinden“, wenn solche Einflussfaktoren in multivariaten Modellen statistisch kontrolliert werden. Diese indirekten Effekte sollten sich vor allem bei schwachen Bindungen zeigen. Folgt man Granovettters These der Stärke schwacher Bindungen, dann sind Informationen, die über soziale Kontakte schwacher Bindungsstärke gewonnen wurden, besonders hilfreich, um „gute“ Stellen zu erlangen.

Bei starken Bindungen ist hingegen die soziale Kontrolle durch die Einbindung in ein gemeinsames Netzwerk ein stärkerer Faktor, der eine längere Betriebszugehörigkeit über soziale Kontrolle direkt erklärt – und nicht über bessere Betriebs- und Stellencharakteristiken sowie eine bessere Passung zwischen Ausbildung und Stellenprofil. Dieser Faktor sollte zwar auch bei schwachen Bindungen wirken, der Effekt sollte jedoch nicht so ausgeprägt sein wie bei starken Bindungen und damit einhergehenden stärker geschlossenen Netzwerken.

Auch bei einer fortgesetzten Tätigkeit werden Arbeitnehmer und Arbeitgeber in ein gemeinsames soziales Netzwerk eingebunden sein. Außerdem kennen sich beide Seiten und hatten die Möglichkeit, sich in der Vergangenheit ein Bild voneinander zu machen. Ob eine längere Betriebszugehörigkeit in diesem Fall stärker durch bessere Informationen und infolgedessen bessere Betriebs- und Stellencharakteristiken sowie eine bessere Passung zwischen Qualifikation und Stelle oder über soziale Kontrolle vermittelt wird, ist eine offene Frage. Wenn ein Stellenangebot unterbreitet wurde, sollten weiterhin Reziprozitätsnormen einen von der Güte des Betriebs und der Stelle sowie der Passung unabhängigen Effekt haben.

3 Daten und Operationalisierung

Die Hypothesen werden anhand der Daten der ersten und zweiten Welle des Bayerischen Absolventenpanels (BAP) der Abschlusskohorte 2003/2004 empirisch geprüft. Das Bayerische Absolventenpanel ist eine landesweite, repräsentative und langfristig angelegte Absolventenstudie für eine breite Auswahl an Studienfächern. Es wurde eine Vollerhebung der Diplom- und Magisterabsolventen aller Fächergruppen durchgeführt, die bayernweit im Prüfungsjahr 2004 mindestens 50 Absolventen aufwiesen. Diese Abschlusskohorte wurde eineinhalb Jahre nach Studienabschluss zu ihrem Berufseinstieg und sechs Jahre nach dem Examen zum bisherigen Erwerbsverlauf befragt. Für jede Erwerbstätigkeit seit Studienabschluss liegen monatsgenaue Angaben zu deren Beginn und Ende vor. Jede Erwerbsepisode umfasst Informationen zur Arbeitszeit, zum Beschäftigungsverhältnis (Befristung, Öffentlicher Dienst oder Privatwirtschaft) sowie der Mitarbeiteranzahl.

Selbstständige und Promovierende gehen nicht in die Analysen ein. Promovierende haben eine „Sollbruchstelle“ nach Abschluss der Promotion und daher sehr hohe Arbeitgeberwechselraten nach drei bis fünf Jahren im Berufsleben. Promovierende bekommen ihre Stellen zudem häufig über informelle Kontakte. Um sicherzustellen, dass diese Teilpopulation die Befunde nicht verzerrt, wird sie im Folgenden von den Analysen ausgeschlossen. Weiterhin werden Fälle ausgeschlossen, die fehlende Werte bei mindestens einer der Modellvariablen aufweisen.

Da die BAP-Daten monatsgenau vorliegen, können Verfahren der Ereignisdatenanalyse angewendet werden. Zur Analyse der Verweildauern wird ein Cox-Modell geschätzt (Blossfeld et al. 2007). Die Überprüfung der Annahme proportionaler Chancen zeigte, dass ein nach Befristung geschichtetes Modell den Daten angemessen ist. Daher wird ein stratifiziertes Cox-Modell geschätzt (siehe Cleves et al. 2005).¹

Als abhängige Variable dient die Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber nach dem Berufseinstieg. Durch die Operationalisierung im Fragebogen ist sichergestellt, dass sich hier keine reinen „Verlegenheits-“ und Überbrückungsjobs finden.² Bei der Definition eines freiwilligen Arbeitgeberwechsels wird eine Operationalisierung von Mertens/Haas (2006) verwendet. Ein Arbeitgeberwechsel gilt dementsprechend als freiwillig, wenn das Bruttolohnwachstum des monatlichen Gehalts zwischen den Arbeitgebern mindestens fünf Prozent beträgt. Zum Befragungszeitpunkt andauernde Beschäftigungsverhältnisse beim selben Arbeitgeber und Arbeitgeberwechsel ohne Einkommenssprünge von mindestens fünf Prozent werden als rechtszensiert behandelt.³

Im BAP wurden Absolventen gefragt, wie sie an ihre erste Stelle gelangt sind. Dabei wurde zwischen 17 Wegen der Stellenfindung unterschieden.⁴ Um die Hypothesen zu testen, wurden diese 17 erfolgreichen Suchstrategien zunächst gruppiert. Tabelle 1 zeigt, dass 52 Prozent der Absolventen ihre erste Stelle auf formellem Wege erlangten. Fast die Hälfte der Befragten kam somit über informelle Wege zu ihrer ersten Stelle. Dabei spielten schwache Beziehungen mit 28 Prozent eine quantitativ wesentlich

¹ Zur Überprüfung der Robustheit der Befunde wurden ebenfalls parametrische Ereignisanalyse-Modelle mit einer log-logistischen Verteilung sowie ein log-logistisches frailty-Modell geschätzt. Die Ergebnisse sind von der gewählten ereignisanalytischen Methode unabhängig und von den Autoren auf Anfrage zu erhalten.

² „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)“.

³ Die Ergebnisse wurden ebenfalls mit der abhängigen Variable Arbeitgeberwechsel geschätzt, ohne die Einschränkung von fünf Prozent Lohnwachstum vorzunehmen. Bei der überwiegenden Mehrheit der Absolventen zeigt sich bei der zweiten Stelle ein Einkommenssprung von mehr als fünf Prozent. Die Ergebnisse sind daher für beide Operationalisierungen robust.

⁴ Als Antwortkategorien waren vorgegeben: 1=Ausschreibung/Stellenanzeige (Zeitung, Internet etc.), 2=Arbeitsamt, 3=Jobportale, Private Vermittlungsagenturen, 4=Vermittlungshilfen der Hochschule (Careercenter o.Ä.), 5=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: aus Jobs während des Studiums, 6=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: aus Jobs nach dem Studium, 7=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: aus Praktika während des Studiums, 8=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: aus Praktika nach dem Studium, 9=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: aus Ausbildungen und Tätigkeiten vor dem Studium, 10=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: aus Tätigkeiten in Vereinen, Ehrenämtern, Parteien, Initiativen o.Ä., 11=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: von Freunden, Partnern oder Verwandten, 12=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: von Hochschullehrern, 13=Bewerbung auf Verdacht/Initiativbewerbung, 14=Habe mich selbständig gemacht oder bin/war freiberuflich tätig, 15=Sonstiges, 16=Ich habe eine Tätigkeit fortgesetzt, die ich schon vor Studienende ausgeübt habe, 17=Ich habe die Beschäftigung angeboten bekommen.

bedeutsamere Rolle als starke Beziehungen (9 Prozent). Eine Beziehung wurde als stark definiert, wenn die Erwerbsstelle über Partner, Verwandte oder Freunde gefunden wurde. Eine schwache Beziehung wurde dann unterstellt, wenn die Kontakte aus einer Ausbildung oder Vereinstätigkeit vor dem Studium sowie Kontakten aus Jobs und Praktika während sowie nach dem Studium stammten. Kontakte zu Hochschullehrern wurden ebenfalls als schwache Beziehungen klassifiziert. Knapp fünf Prozent der Befragten haben nie nach einer Stelle gesucht, weil sie eine Stelle angeboten bekamen. Eine Stelle nach Studienabschluss fortgesetzt haben etwa 6 Prozent der Befragten.⁵

Als Kontrollvariablen wurden das Studienfach (Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften), die Hochschulart (Universität vs. Hochschule für angewandte Wissenschaften), das Geschlecht, die standardisierte Abschlussnote sowie die Suchdauer in die multivariaten Analysen einbezogen. Weil die Arbeitsmärkte von Hochschulabsolventen durch fachspezifische Unterschiede gekennzeichnet sind (Reimer et al. 2008), wurden die Abschlussnoten auf Basis einer detaillierten Studienfachgruppierung z-standardisiert.⁶ Als Stellenmerkmale verwendeten wir das (ebenfalls nach Studienfach z-standardisierte) Monatseinkommen und Teilzeit- versus Vollzeitarbeit. Das Einkommen wurde standardisiert, um den je nach Studienfach unterschiedlichen Verdienstchancen Rechnung zu tragen. Eine befristete Stelle reduziert die Beschäftigungsdauer ebenfalls signifikant. Da grundsätzlich andere Arbeitgeberwechselliveaus zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten zu verzeichnen sind, wurde ein nach dieser Variable stratifiziertes Modell geschätzt, anstatt sie als unabhängige Variable in das Modell aufzunehmen. Das Vorhandensein interner Arbeitsmärkte operationalisierten wir mit einer Dummyvariable für den öffentlichen Dienst (Referenzkategorie Privatwirtschaft) und einer Dummyvariable für Betriebe mit 500 oder mehr Mitarbeitern (Referenzkategorie weniger als 500 Mitarbeiter). Zur Abbildung der Passung zwischen individueller Qualifikation und Stellenanforderung verwendeten wir eine Frage zur vertikalen Adäquanz: „Arbeiten Sie bzw. haben Sie in Ihrer ersten Erwerbstätigkeit in einer Position gearbeitet, in der ein Hochschulabschluss... 1 = „...zwingend erforderlich ist“ 2 = „die Regel ist“ 3 = „nicht die Regel, aber von Vorteil ist“ 4 = „keine Bedeutung hat“.“⁷

⁵ Hier wird ersichtlich, dass die Schätzer der beiden zuletzt genannten Kategorien aufgrund geringer Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren sind.

⁶ Details hierzu stellen die Autoren auf Anfrage zur Verfügung.

⁷ Die deskriptiven Kennwerte der Stichprobe werden aus Platzgründen nicht dargestellt, sind aber von den Autoren auf Anfrage zu erhalten.

Tabelle 1: Der Weg zur ersten Stelle

Weg zur ersten Stelle	Anzahl	Prozent
formell	697	51,86
schwache Bindung	380	28,27
starke Bindung	121	9
Tätigkeit fortgesetzt	63	4,69
Jobangebot	83	6,18
Total	1344	100

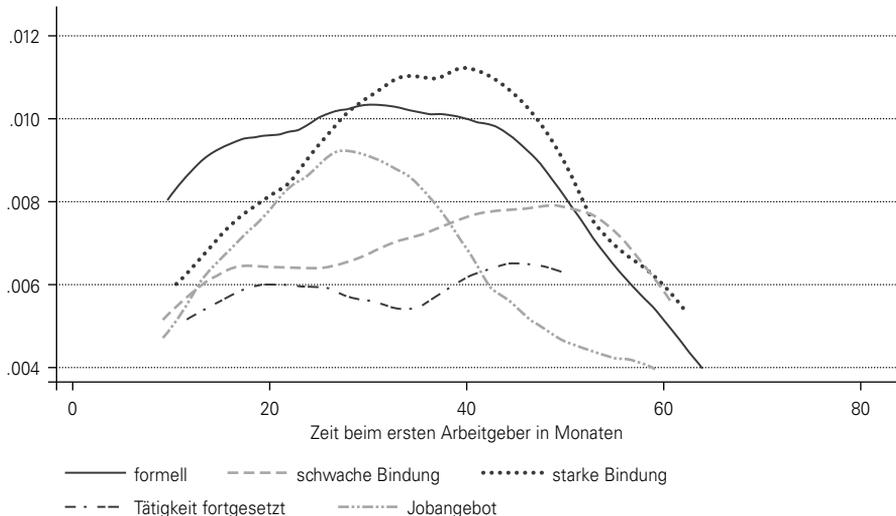
Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der ersten und zweiten Welle der BAP-Befragung des Jahrgangs 2003/2004

4 Ergebnisse

Um die theoretisch abgeleiteten Hypothesen einem empirischen Test zu unterziehen, wurde folgende Strategie verwendet: Zunächst wurde der Einfluss unterschiedlicher Wege der Stellenfindung deskriptiv ohne Kontrolle von Drittvariablen untersucht (4.1). Anschließend wurde die Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber mit einem ereignisanalytischen Modell geschätzt (4.2). Dabei wurde zunächst der allgemeine Effekt informeller Wege geschätzt, wenn man auf soziodemographische Faktoren, das Studienfach und Leistungssignale kontrolliert (Tabelle 2, Modell 1). Um auch die Rolle vermittelnder Mechanismen spezifizieren zu können, wurde dann auf Betriebs- und Stellencharakteristiken sowie die Adäquanz der Stelle kontrolliert (Tabelle 2, Modell 2). In Modell 3 und Modell 4 von Tabelle 2 werden unterschiedliche informelle Rekrutierungswege aufgefächert. Auch hier wurden zunächst Selektionseffekte kontrolliert, um danach auch Betriebs- und Stellenmerkmale sowie die Passung konstant zu halten. In diesem Abschnitt wird zunächst der Einfluss der Betriebs- und Stellenmerkmale sowie der Passung diskutiert. In Abschnitt 4.3 werden anschließend die Veränderungen der Koeffizienten der Stellenfindung geplottet. Diese graphische Visualisierung der Ergebnisse erlaubt eine anschauliche Interpretation der Effekte und der vermittelnden Mechanismen unterschiedlicher informeller Wege der Stellenfindung.

4.1 Deskriptive Ergebnisse: Rekrutierungswege und Arbeitgeberwechsel

Abbildung 2: Arbeitgeberwechselraten unterschiedlicher Rekrutierungswege



Hinweis: Dargestellt sind geglättete Hazardraten.

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der ersten und zweiten Welle der BAP-Befragung des Jahrgangs 2003/2004

Abbildung 2 zeigt den Einfluss des Rekrutierungswegs auf die Arbeitgeberwechselrate. Die deskriptiven Verläufe weisen dabei die erwarteten Muster auf. Die Arbeitgeberwechselraten der über formelle Wege ins Unternehmen gelangten Absolventen liegen anfangs über allen anderen Gruppen. Eine Vermittlung über schwache Kontakte, eine Tätigkeit fortgesetzt bzw. ein Stellenangebot erhalten zu haben, reduziert die Arbeitgeberwechselrate im gesamten Zeitverlauf. Absolventen, die über starke Bindungen in ein Unternehmen gelangten, zeigen zunächst geringere Arbeitgeberwechselraten. Nach ca. 30 Monaten übersteigt die Wechselrate hier jedoch sogar diejenigen, die über formelle Wege ins Unternehmen gelangten.

4.2 Ergebnisse der Ereignisanalyse

Werden die Einflussfaktoren von Arbeitgeberwechselraten multivariat geschätzt, so zeigt sich, dass interne Arbeitsmärkte im öffentlichen Dienst und in Großbetrieben die Arbeitgeberwechselrate signifikant senken (Tabelle 2, Modell 2 und Modell 4). Die Ergebnisse stützen ebenfalls die humankapitaltheoretischen Überlegungen: Ein hohes Einkommen erhöht die Betriebszugehörigkeitsdauer. Die Adäquanz der Beschäftigung wirkt sich hingegen nicht signifikant auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit aus.

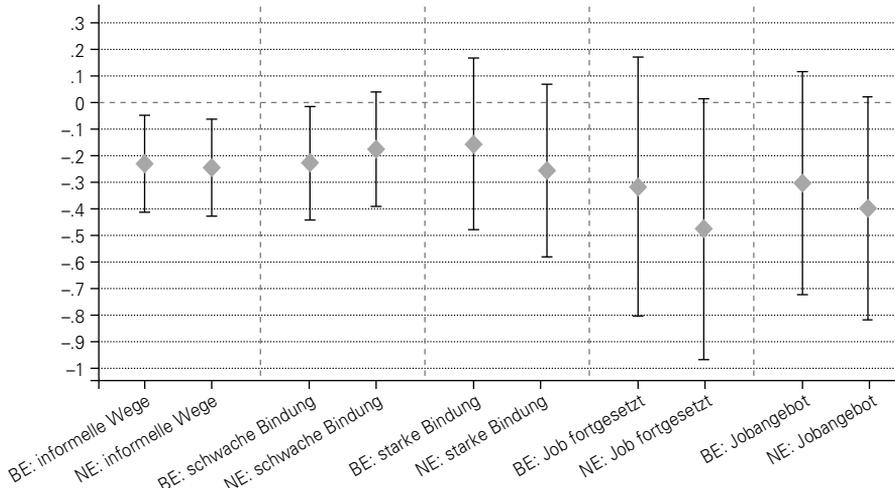
Tabelle 2: Einflussfaktoren der Betriebszugehörigkeitsdauer

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Weg zur ersten Stelle				
<i>(Ref. formelle Stellenfindung)</i>				
informelle Stellenfindung	-0,229* (0,0933)	-0,245** (0,0938)		
<i>(Ref. formelle Stellenfindung)</i>				
schwache Bindung			-0,227* (0,110)	-0,174 (0,110)
starke Bindung			-0,156 (0,165)	-0,251 (0,166)
Tätigkeit fortgesetzt			-0,317 (0,249)	-0,476 (0,250)
Jobangebot			-0,303 (0,214)	-0,397 (0,215)
Stellenmerkmale				
Einkommen		-0,405*** (0,0571)		-0,409*** (0,0573)
<i>(Ref. Vollzeit)</i>				
Teilzeit		0,230 (0,154)		0,236 (0,154)
Betriebsmerkmale				
<i>(Ref. Privatwirtschaft)</i>				
Öffentlicher Dienst		-0,524*** (0,127)		-0,517*** (0,127)
<i>(Ref. Betrieb<500 MA)</i>				
Großbetrieb		-0,335** (0,106)		-0,348** (0,107)
Passung zwischen Qualifikation und Stelle				
<i>Adäquanz (Ref. hoch)</i>				
eher hoch		-0,0718 (0,109)		-0,0697 (0,109)
eher niedrig		-0,00935 (0,134)		-0,00686 (0,134)
niedrig		0,232 (0,204)		0,239 (0,204)
Personenmonate	63005	63005	63005	63005
Personen	1322	1322	1322	1322
Wechsel	483	483	483	483

Hinweise: Dargestellt sind die Schätzergebnisse eines stratifizierten Cox-Modells mit Befristung vs. Nicht-Befristung als Stratifizierung. Die Standardfehler befinden sich in Klammern und die Signifikanzniveaus sind folgendermaßen zu interpretieren: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001. Weitere in allen Modellen enthaltene Kontrollvariablen: Studienfachdummies (Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften), Hochschulart (Universität vs. Hochschule für angewandte Wissenschaften), Suchdauer, Geschlecht, Alter, Abschlussnote (Effekte nicht dargestellt).
Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der ersten und zweiten Welle der BAP-Befragung des Jahrgangs 2003/2004

4.3 Rekrutierungsweg und Arbeitgeberwechselrate

Abbildung 3: Brutto- und Nettoeffekte des Rekrutierungswegs auf die Betriebszugehörigkeitsdauer



BE = Bruttoeffekt; NE = Nettoeffekt

Hinweise: Dargestellt sind Risikoquotienten (hazard ratios) und Konfidenzintervalle eines stratifizierten Cox Modells mit Befristung versus nicht-Befristung als Stratifizierung (Tabelle 2). Die Konfidenzintervalle beziehen sich auf ein Signifikanzniveau von 0,05.

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der ersten und zweiten Welle der BAP-Befragung des Jahrgangs 2003/2004

Im diesem Abschnitt werden nun die Koeffizienten und Konfidenzintervalle der Rekrutierungswege graphisch visualisiert, um die Veränderung der Koeffizienten und damit die vermittelnden Mechanismen zur Erklärung der Einflüsse unterschiedlicher Rekrutierungswege anschaulicher interpretieren zu können (Abbildung 2).

Die horizontale Linie bei 0 bildet in Abbildung 3 den Referenzwert der Gruppe, die über formelle Wege in ein Unternehmen gelangte. Die Rauten zeigen jeweils den Punktschätzer und die vertikalen Striche die Konfidenzintervalle, welche die Unsicherheit der Schätzung anzeigen. Schneidet ein Konfidenzintervall die 0, so ist ein Effekt nicht signifikant. Der erste Balken eines jeden Rekrutierungsweges zeigt jeweils den Schätzwert des Bruttoeffektes des Rekrutierungsweges aus Modell 1 bzw. Modell 3, und der zweite Balken visualisiert den Nettoeffekt des Rekrutierungsweges aus Modell 2 bzw. Modell 4, wenn auf das Vorhandensein von internen Arbeitsmärkten, günstigen Stellencharakteristiken und die Passung zwischen Ausbildung und Stellenprofil kontrolliert wurde. Dieses Vorgehen wurde gewählt, um zwischen der informationstheoretischen Erklärung realistischer Erwartungen und Erklärungen über soziale Kontrolle und Reziprozitätsnormen zu differenzieren. Liegt der Nettoeffekt (NE) näher

an der 0 als der Bruttoeffekt (BE), so wird der Effekt des jeweiligen Rekrutierungswegs im Vergleich zu formellen Wegen teilweise über bessere Betriebs- und Stellencharakteristiken sowie eine bessere Passung vermittelt. Wird der Nettoeffekt hingegen stärker, bedeutet dies, dass trotz tendenziell schlechterer Betriebs- und Stellencharakteristiken sowie einer schlechteren Passung länger beim Arbeitgeber verweilt wird. Dies spräche gegen die informationstheoretische These realistischer Erwartungen und für die Wirksamkeit von sozialer Kontrolle bzw. Reziprozitätsnormen.

Dabei zeigt sich, dass informelle Wege der Stellenfindung mit einer im Vergleich zu formellen Wegen signifikant reduzierten Arbeitgeberwechselrate einhergehen. Dieser Effekt verändert sich kaum, wenn auf Betriebs- und Stellenmerkmale sowie die Adäquanz kontrolliert wird. Wenn die Stellenfindung über eine schwache Bindung erfolgte, lässt sich die These realistischer Erwartungen tendenziell bestätigen. Diese Absolventen weisen eine signifikant geringere Bruttoarbeitgeberwechselrate auf als diejenigen, die über formelle Wege in ein Unternehmen gelangten. Wird in Modell 2 auf interne Arbeitsmärkte und Stellencharakteristiken sowie die Passung zwischen individueller Qualifikation und Stellenprofil kontrolliert, verringert sich der Effekt und ist nicht mehr signifikant. Absolventen, die über eine schwache Bindung in ein Unternehmen gekommen sind, bleiben folglich teilweise signifikant länger im Betrieb, weil sie bessere Stellen haben als Absolventen, die auf formellen Wegen in Unternehmen gelangten.

Bei den anderen drei informellen Rekrutierungswegen ist ein anderes Muster zu beobachten: Alle Effekte verstärken sich sogar, wenn auf interne Arbeitsmärkte, Stellencharakteristiken und die Passung kontrolliert wird. Daraus folgt, dass Absolventen, die über starke Bindungen in ein Unternehmen gekommen sind, eine Beschäftigung dort fortgesetzt haben oder ein Stellenangebot angenommen haben, länger im Betrieb bleiben als Absolventen, die auf formellen Wegen dorthin gelangten, obwohl sie tendenziell schlechtere Stellen inne haben. Dies spricht gegen die informationstheoretische Hypothese realistischer Erwartungen und eher für die Wirksamkeit von Kontrolleffekten durch soziale Netzwerke sowie Reziprozitätsnormen. Diese Schätzwerte sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren. Insbesondere die Schätzwerte eines Stellenangebots bzw. einer fortgesetzten Tätigkeit sind aufgrund der geringen Fallzahl mit einer großen Schätzungenauigkeit behaftet. Dies wird auch durch die großen Konfidenzintervalle ersichtlich.

5 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Der vorliegende Beitrag untersuchte, welche Wege der Stellenfindung Hochschulabsolventen zu stabileren Beschäftigungsverhältnissen beim ersten Arbeitgeber verhelfen. Informelle Wege führen auch für diese spezielle Qualifikationsgruppe zu längeren Beschäftigungsdauern beim ersten Arbeitgeber als formelle Wege. Dabei zeigt sich jedoch, dass die Einflüsse verschiedener informeller Wege unterschiedlich erklärt werden müssen.

Der Grund für die längere Beschäftigung der Absolventen mit schwachen Kontakten ist dabei gemäß der These realistischer Erwartungen teilweise über die Güte der Stelle vermittelt: Diese Absolventen hatten von Anfang an besser vergütete und adäquatere Positionen. Die anderen informellen Wege der Stellenvermittlung (starke Kontakte, Jobangebot, fortgesetzte Tätigkeit) hingegen wirken stärker über Kontrolleffekte sozialer Netzwerke und Reziprozitätsnormen. Bei den Absolventen, die über starke Kontakte vermittelt wurden, scheint es sich außerdem um eine Negativauswahl mit besonders schlechten Abschlussnoten zu handeln, deren Alternativen möglicherweise begrenzter sind. Dies unterstreicht die Wichtigkeit, zwischen den unterschiedlichen Arten sozialer Kontakte zu differenzieren: Sie führen teilweise zum selben Ergebnis, nämlich längeren Beschäftigungsverhältnissen, als formelle Stellenfindungswege. Dies beruht aber auf unterschiedlichen Mechanismen und ist nur für bestimmte Kontaktformen von Einkommen und Angemessenheit der Stelle unabhängig.

Auch die Bedeutung von Merkmalen des Arbeitgebers konnte deutlich gemacht werden: Bei Arbeitgebern mit großen internen Arbeitsmärkten, wie dem Öffentlichen Dienst oder Großbetrieben, sind in jedem Fall – unabhängig von der Art der Stellenfindung – niedrigere Arbeitgeberwechselraten zu beobachten. Wer einem hochqualifizierten Berufseinsteiger vielfältige Wege der betriebsinternen Karriereentwicklung anbieten kann, verhindert dadurch dessen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber.

Was bedeuten diese Ergebnisse für Wirtschaftsvertreter, die ein Interesse daran haben, hochqualifizierte Fachkräfte langfristig im Unternehmen zu halten? Trotz erheblicher Anstrengungen bei der formellen Auswahl von Bewerbern stellen informelle Wege der Stellenfindung den Weg dar, der mit der längsten Beschäftigungsdauer einhergeht. Mit die stärksten Effekte des Rekrutierungswegs auf die Unternehmensbindung zeigen diejenigen, die eine Tätigkeit bereits während des Studiums begonnen und nach dem Studium fortgesetzt haben, genauso wie diejenigen, denen eine Stelle angeboten wurde. Daher empfiehlt es sich, Studierenden über Praktika und studentische Erwerbstätigkeiten frühzeitig einen Einblick in das Unternehmen

zu bieten. Sowohl die Studierenden als auch die Arbeitgeber können sich damit Informationen verschaffen, welche die Wahrscheinlichkeit von Fehlbesetzungen, die bereits nach kurzer Zeit durch einen Arbeitgeberwechsel korrigiert werden müssen, minimieren. Bei Rekrutierungen über formelle Wege ist dies tendenziell häufiger der Fall. Ebenso helfen Empfehlungen über schwache Kontakte, die Arbeitgeberwechselrate zu senken.

Dieser Artikel liefert erste Anhaltspunkte zur Erklärung der Betriebszugehörigkeitsdauer bei Hochqualifizierten, zum Zusammenspiel von Rekrutierungswegen und Betriebs- bzw. Stellencharakteristiken, sowie zur Passung zwischen Ausbildung und Stelle. Ein tiefergehendes wissenschaftliches Verständnis der Mechanismen zur Erklärung der Beschäftigungsdauer von Hochschulabsolventen bei ihrem ersten Arbeitgeber kann weitere wichtige Anhaltspunkte für die Rekrutierungspraxis in Unternehmen bieten. Im Zuge des prognostizierten Fachkräftemangels wird die Frage, wie es Arbeitgebern gelingt, hochqualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren und langfristig an das Unternehmen zu binden, für Personalabteilungen in Unternehmen weiter an Bedeutung gewinnen.

Literatur

Axelrod, Robert (2000): Die Evolution der Kooperation. München

Becker, Garry S. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy* 70, S. 9–49

Becker, Garry S. (1993): Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago, London

Blossfeld, Hans-Peter; Golsch Katrin; Rohwer, Götz (2007): Event History Analysis With Stata. Mahwah, New Jersey

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

Burt, Ronald S. (1992): Structural Holes. *The Social Structure of Competition*. Cambridge; Mass.

Buskens, Vincent; Weesie, Jeroen (2000): Cooperation via Social Networks. *Analyse und Kritik* 22, S. 44–74

Brüderl, Josef; Preisendörfer, Peter; Ziegler, Rolf (1993): Upward Mobility in Organizations: The Effects of Hierarchy and Opportunity Structure. *European Sociological Review* 9, S. 173–188

Coleman, James S. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology* 94, S. 95–120

Cleves, Mario A.; Gould, William W.; Gutiérrez, Roberto G. (2004): An Introduction to Survival Analysis Using Stata, College. Station, Texas

Diekmann, Andreas; Preisendörfer, Peter (1988): Turnover and employment stability in a large West German company. *European Sociological Review*, 4, S. 233–248

Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J. (1971): Internal Labor Markets. Lexington

Franzen, Axel; Hangartner, Dominik (2005): Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. Eine Analyse des Arbeitsmarkteintritts von Hochschulabsolventen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57, S. 443–465

Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78, S. 1360–1380

Jovanovic, Boyan (1979): Firm Specific Capital and Turnover. *Journal of Political Economy*, 87, S. 1246–1260

Mertens, Antje; Haas, Anette (2006): Regionale Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzwechsel in Deutschland. Eine Analyse auf Kreisebene. *Jahrbuch für Regionalwissenschaft* 26, S. 147–169

Reimer, David; Nölke, Clemens; Kucel, Aleksander (2008): Labor Market Effects of Field of Study in Comparative Perspective: An Analysis of 22 European Countries. *International Journal of Comparative Sociology* 49, S. 233–256

Riordan, Patrick; Kratz, Fabian (2012): Netzwerke im Arbeitsmarkt: Ein Überblick und eine Anwendung zum Jobeinstieg von bayerischen Hochschulabsolventen. In: Braun, Norman; Keuschnigg, Marc; Wolbring, Tobias (Hrsg): *Wirtschaftssoziologie II: Anwendungen*. München: Oldenbourg, S. 25–46

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

Weiss, Felix; Klein, Markus (2011): Soziale Netzwerke und Jobfindung von Hochschulabsolventen – Die Bedeutung des Netzwerktyps für monetäre Arbeitsmarkterträge und Ausbildungsadäquatheit. *Zeitschrift für Soziologie* 40, S. 228–245

Weller, Ingo; Holtom, Brooks C.; Matiaske, Wenzel; Mellewig, Thomas (2009): Level and Time Effects of Recruitment Sources on Early Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology* 94, S. 1146–1162

Zottoli, Michael A.; Wanous, John P. (2000): Recruitment Source Research: Current Status and Future Directions. *Human Resource Management Review* 10, S. 353–382

Anschriften der Verfasser:

Dr. Maïke Reimer
Fabian Kratz
Bayerisches Staatsinstitut
für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF)
Prinzregentenstr. 24
80538 München
E-Mail: Reimer@ihf.bayern.de
Kratz@ihf.bayern.de

Sabine Felbinger
Xiaoyun Zhu
Institut für Statistik der Ludwigs-Maximilians-Universität München
Ludwigstr. 33
80539 München
E-Mail: sr.felbinger@googlemail.com
ms.xiaoyunzhu@gmail.com

Fabian Kratz arbeitet an der Ludwig-Maximilians-Universität und promoviert an der Friedrich Alexander Universität im Fach Soziologie. Maïke Reimer ist Bildungs- und Sozialwissenschaftlerin sowie Projektleiterin des Bayerischen Absolventenpanels. Sabine Felbinger und Xiaoyun Zhu sind Statistikerinnen (B.A.) und absolvieren den Masterstudiengang Statistik mit wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Ausrichtung an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Verbessert der Dokortitel die Karrierechancen von Hochschulabsolventen?

Susanne Falk, Hans-Ulrich Küpper

Im Mittelpunkt dieses Beitrags steht die Frage nach dem Stellenwert der Promotion für die Karriere von Hochschulabsolventen. Mit Daten bayerischer Hochschulabsolventen für die ersten sechs Jahre nach Studienabschluss wird untersucht, ob eine Promotion zu Einkommensvorteilen führt und den Zugang zu Führungspositionen erleichtert. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, ob promovierte Hochschulabsolventen eine höhere Inhaltsadäquanz sowie Berufszufriedenheit erreichen als nicht-promovierte Hochschulabsolventen. Die Ergebnisse machen deutlich, dass eine Promotion in der Privatwirtschaft ein wichtiges Signal darstellt, das vom Arbeitgeber mit einem höheren Einkommen honoriert wird. Für das Erreichen einer Führungsposition zeigt sich fünf bis sechs Jahre nach dem Hochschulabschluss (noch) kein Einfluss des Dokortitels. In diesem Stadium der Karriere sind die Berufserfahrung, Arbeitsplatzmerkmale und vor allen Dingen die soziale Herkunft der Hochschulabsolventen zentrale Faktoren, die über den Aufstieg in eine Führungsposition entscheiden.

1 Gegenstand der Untersuchung

Eine Besonderheit des deutschen Hochschulsystems ist traditionell nicht nur die im internationalen Vergleich hohe Zahl von promovierten Hochschulabsolventen (vgl. *Hornborstel 2009*), sondern auch der hohe Stellenwert der Promotion außerhalb der akademischen Forschung (*Enders 2004*). Insbesondere bei Führungskräften in der Privatwirtschaft besitzt die Promotion eine hohe Reputation (*Franck/Opitz 2004; Buß 2007*).

Auch in anderen westlichen Ländern ist seit Mitte der neunziger Jahre eine Entwicklung zu beobachten, wonach ein wachsender Anteil der Promovierten Karrieren außerhalb der Universitäten verfolgt.¹ In den USA schlagen weniger als die Hälfte der amerikanischen Promovierten aus forschungsintensiven Universitäten eine akademische Karriere ein (*Nerad et al. 2007*). Ähnlich sehen die Zahlen für Deutschland und Frankreich aus (vgl. *Enders 2004*). Diese Entwicklung geht einher mit einer wachsenden Nachfrage nach Hochqualifizierten insbesondere bei den „sekundären“ Dienstleistungen, etwa in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Beratung und Lehre (vgl. *Bonin u. a. 2007*).

¹Mit dieser Entwicklung ist im angloamerikanischen Raum eine Zunahme berufsbezogener Promotionen (sogenannte professional doctorates) verbunden, z. B. Doctor of Business Administration, Doctor of Social Work, Doctor of Law and Policy etc. (vgl. *Kot/Hendel 2012*).

In Deutschland ist die Promotion in den meisten Fächern eine notwendige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn als Hochschullehrer bzw. Hochschul-lehrerin. Da aber deutlich mehr Personen promovieren als vom Wissenschaftssystem aufgenommen werden können, stellt sich die Frage, welchen Nutzen sie für Karrieren außerhalb der Wissenschaft bietet. Bislang gibt es nur wenige Studien, die den Nutzen einer Promotion für die Karrieren von Hochschulabsolventen außerhalb der Wissen-schaft untersucht haben (*Enders/Bornmann 2001; Engelage/Hadjar 2008*). Diese Studien zeigen Einkommensvorteile von Promovierten, ohne jedoch relevante betriebliche und berufliche Einflussfaktoren wie den Beschäftigungssektor, die Betriebsgröße etc. mit zu berücksichtigen. Zu der Frage, ob eine Promotion den Zugang in eine Führungsposition erleichtert, liegen bislang keine vergleichbaren Studien für den deutschsprachigen Raum vor.

Bundesweite Absolventenstudien zeigen, dass karrierebezogene Motive bei der Aufnahme einer Promotion eine große Rolle spielen. Die häufigsten Motive für die Promotion sind daher neben der Arbeit an einem interessanten Thema sowie der persönlichen Weiterbildung die Verbesserung der Berufschancen und die Erhöhung der Akzeptanz bei Kunden sowie Geschäftspartnern (*Fabian/Briedis 2009, S. 109*).

In diesem Beitrag konzentrieren wir uns auf den Stellenwert der Promotion für die Karrieren von Hochschulabsolventen außerhalb der Hochschule. „Karriere“ kann über objektive und subjektive Indikatoren gemessen werden. Objektive Indikatoren sind diejenigen, denen eindeutig messbare Größen wie das Einkommen oder die berufliche Position zugrunde liegen. Subjektive Indikatoren basieren auf Bewertungen und Einschätzungen der Absolventen, wie z. B. die Übereinstimmung zwischen der fachlichen Qualifikation und der beruflichen Tätigkeit (die so genannte Inhaltsadäquanz) oder die berufliche Zufriedenheit (vgl. *Falk/Reimer 2007*).

Im Mittelpunkt der nachfolgenden Analysen stehen folgende Forschungsfragen:

1. Zeigen sich bereits in den ersten Berufsjahren Einkommensvorteile von promovierten im Vergleich zu nicht-promovierten Hochschulabsolventen?
2. Erleichtert eine Promotion den Zugang zu Führungspositionen?
3. Üben promovierte Hochschulabsolventen eher Tätigkeiten aus, die in fachlichem Zusammenhang mit dem studierten Fach stehen, und erreichen sie eine höhere Berufszufriedenheit als nicht-promovierte Hochschulabsolventen?

Die Analysen nutzen Daten aus dem Bayerischen Absolventenpanel (BAP), einer bayernweiten Längsschnittstudie von Hochschulabsolventen. In dieser werden die Karrieren von Hochschulabsolventen bis zu zehn Jahre nach ihrem Hochschulabschluss

verfolgt. Dieser Untersuchung liegt die zweite Befragung des Jahrgangs 2003/2004 zugrunde, die Informationen über die berufliche Entwicklung in den ersten sechs Jahren nach dem Hochschulabschluss liefert. Nach einer Darstellung der Entwicklung der Promotionszahlen in Deutschland in den letzten 40 Jahren in Abschnitt 2 werden in Abschnitt 3 Argumente ökonomischer und soziologischer Theorien herangezogen, um Hypothesen über den Einfluss einer Promotion auf die Karrieren von Hochschulabsolventen aufzustellen. Die unserer Analyse zugrunde gelegte Erhebung und die verwendeten Daten sowie Methoden werden in Abschnitt 4 erläutert. Darauf folgen in Abschnitt 5 die Ergebnisse der empirischen Analysen zum Einkommen (5.2), zum Erreichen einer Führungsposition (5.3) und zur Inhaltsadäquanz sowie Berufszufriedenheit von promovierten und nicht-promovierten Hochschulabsolventen (5.4).

2 Wandel der Promotion in Deutschland

In Deutschland hat die Promotion in den letzten Jahren einen tiefgreifenden Wandel erfahren. Dieser wird nicht nur an steigenden Promotionszahlen insbesondere in den Naturwissenschaften seit den achtziger Jahren sichtbar, sondern vor allem an neuen Formen der Doktorandenausbildung, die seit Einführung der ersten Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft Ende der achtziger Jahre entstanden sind. Seit den neunziger Jahren bestehen zwei Modelle der Doktorandenausbildung nebeneinander: die traditionelle Promotion im Rahmen des „Meister-Schüler-Modells“ und neue Formen strukturierter Promotionsprogramme. Beim ersten Typ wird eine Dissertation in enger Abstimmung mit dem Doktorvater verfasst. Zum zweiten Typ zählen Graduiertenkollegs und ähnliche Programme. In diesen besuchen Doktoranden neben ihrer Arbeit an der Dissertation speziell für sie eingerichtete Lehrveranstaltungen und erfahren eine kooperative Betreuung durch mehrere Hochschullehrer (vgl. *Berning/Falk 2006*).

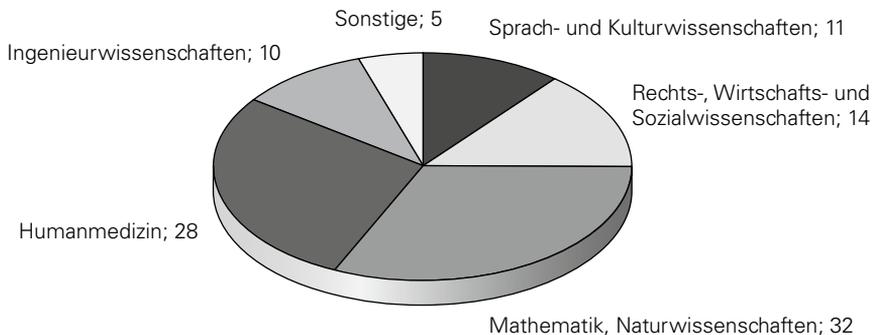
Trotz der starken Zunahme von Graduiertenkollegs dominierten im Jahr 2010 sogenannte traditionelle Promotionen, bei denen die Doktoranden an einer Universität oder Forschungseinrichtung angestellt sind und unter Betreuung ihres Doktorvaters ihre Dissertation verfassen. Von den geschätzten rund 200.400 Doktoranden im Wintersemester 2010/2011 verfassten über zwei Drittel eine traditionelle Promotion und waren an der Hochschule angestellt. 24 Prozent promovierten extern und 8 Prozent im Rahmen eines strukturierten Promotionsprogramms.² (vgl. *Statistisches Bundesamt 2011a, S. 23*).

²Zu den externen Doktoranden zählen Promovierende, die einen Doktorvater an einer Hochschule mit Promotionsrecht hatten und entweder an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder in der Wirtschaft beschäftigt waren oder die Doktorarbeit selbständig schrieben und sich anderweitig finanzierten (vgl. *Statistisches Bundesamt 2011a, S. 23*).

Im Jahr 2010 wurden insgesamt rund 25.600 Promotionen erfolgreich abgeschlossen. Die größte Gruppe stellten dabei entsprechend Abbildung 1 die Mathematiker und Naturwissenschaftler dar (32 Prozent), gefolgt von den Humanmedizinern (28 Prozent). Die drittgrößte Gruppe waren Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler mit einem Anteil von 14 Prozent an den abgeschlossenen Promotionen.

Die medizinische Promotion genießt einen Sonderstatus, weil sie sich im Hinblick auf die Anforderungen sowie das Prozedere von den Promotionen anderer Fächer deutlich unterscheidet. Daher klammern wir sie aus der nachfolgenden Untersuchung aus.

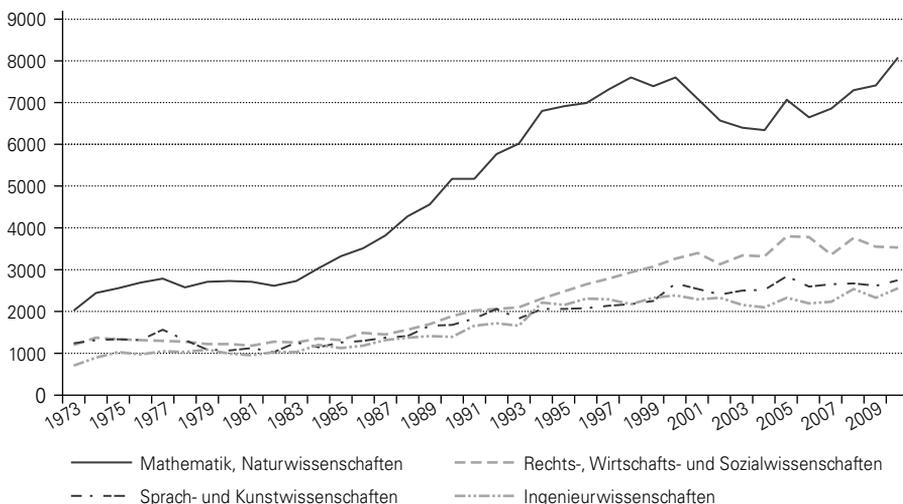
Abbildung 1: Bestandene Promotionen 2010 (Anteile der einzelnen Fächergruppen in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2011b): Fachserie 11, 4.2

Betrachtet man die Entwicklung der Promotionszahlen im Zeitraum 1973 bis 2010, so stellt man fest, dass die Promotionszahlen insbesondere in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften stark angestiegen sind (vgl. Abbildung 2). Zwischen 1973 und 2010 hat sich die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen vervierfacht. In den anderen Fächergruppen ist ebenfalls ein deutlicher Anstieg zu beobachten. Dabei hat sich die Zahl der bestandenen Promotionen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Zeitraum von fast 40 Jahren verdreifacht, in den Sprach- und Kultur- sowie den Ingenieurwissenschaften verdoppelt. Die steigenden Promotionszahlen sind nicht notwendigerweise Ausdruck einer gewachsenen Promotionsneigung, sondern spiegeln die insgesamt gestiegenen Absolventenzahlen wider. Dennoch deuten die Zahlen darauf hin, dass die Promotion für Hochschulabsolventen eine attraktive Alternative zum direkten Berufseinstieg in die berufliche Praxis darstellt.

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl abgeschlossener Promotionen zwischen 1973 und 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, 4.2, verschiedene Jahrgänge

3 Forschungsstand und Theorien

Die Promotion erfüllt in Deutschland traditionell eine doppelte Funktion: Einerseits ist sie eine Voraussetzung für eine akademische Karriere als Professor bzw. Professorin an einer Hochschule; andererseits ist der „Dokortitel“ eine Zusatzqualifikation für viele Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. So kommen bisherige Studien für Deutschland und die Schweiz zu dem Ergebnis, dass die Promotion insbesondere in den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften mit Einkommensvorteilen verbunden ist (z. B. *Enders und Bornmann 2001; Engelage und Hadjar 2008*). Promovierte Hochschulabsolventen bescheinigen ihrer Tätigkeit ferner eine im Durchschnitt höhere inhaltliche Adäquanz als nicht-promovierte Absolventen (*Engelage und Hadjar 2008*). Daraus kann geschlossen werden, dass Promovierte häufiger aufgrund ihres ausgewiesenen Expertenstatus in einem bestimmten Gebiet beschäftigt werden, wodurch sich die Wahrscheinlichkeit erhöhen dürfte, eine Führungsposition zu erreichen.

Die Bedeutung einer Promotion für die Karriere lässt sich aus verschiedenen Ansätzen der ökonomischen Arbeitsmarkttheorie begründen. Im Mittelpunkt der Signal- oder Filtertheorien (*Spence 1973; Arrow 1973*) steht die Signalwirkung von Bildungszertifikaten. So argumentieren etwa *Franck und Opitz (2004)*, dass der Promotion in Deutschland aufgrund der ungenaueren Filterung der Studierenden an deutschen Hochschulen eine größere Bedeutung als Talentsignal zukommt als etwa in Frankreich

oder den USA. Hochschullehrer bieten in der Regel den besten Absolventen die wenigen Promotionsstellen an und widmen ihre knappe Betreuungszeit den von ihnen als besonders begabt und motiviert eingeschätzten Nachwuchswissenschaftlern. Außerdem erfordert eine erfolgreiche Promotion in der Regel ein nicht unbeträchtliches Maß an Selbständigkeit, Kreativität, Motivation und Ausdauer; Fähigkeiten und (Arbeits-)Einstellungen also, die unabhängig vom studierten Fach eine wichtige Voraussetzung für verantwortungsvolle Positionen sowohl in der Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst darstellen. Durch einen Dokortitel signalisieren die Promovierten also dem Markt, dass sie über diese (nicht direkt beobachtbaren) Eigenschaften und Kompetenzen verfügen.

Daneben sind nach der Humankapitaltheorie (*Becker 1993*) verbesserte Karrierechancen zu erwarten, da die Doktoranden während ihrer Promotion vielfältige Kompetenzen und Fähigkeiten erwerben, die ihre Produktivität bei einer Tätigkeit in ihrem Fachgebiet unmittelbar erhöhen. Dazu zählen z.B. die über das normale Maß eines nicht-promovierten Absolventen hinausgehende Tiefe und Breite des Fachwissens sowie die erworbene Erfahrung mit Forschungs- und Entwicklungsprojekten, die etwa für Leitungsfunktionen in Entwicklungsabteilungen unabdingbar sind. Nach der Humankapitaltheorie ist also ein positiver Einfluss der Promotion auf die Karriere vor allem für diejenigen Absolventen zu erwarten, die während der Promotion in besonders berufsnahen Forschungsprojekten involviert sind, wie dies etwa aufgrund der hohen Drittmittelfinanzierung typischerweise in den Natur- und Ingenieurwissenschaften der Fall ist.

Promovierte dürften aufgrund ihres Expertenstatus bevorzugt auf Arbeitsplätzen mit einem hohen Grad an fachlicher Spezialisierung eingesetzt werden. Es ist zu erwarten, dass eine Promotion eine zusätzliche Bildungsinvestition darstellt, die das Fachwissen sowie außerfachliche Kompetenzen erhöht und damit die Inhaltsadäquanz der ausgeübten Stelle steigert. Im Hinblick auf die Berufszufriedenheit wird angenommen, dass Promovierte höhere Erwartungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit hegen und aufgrund eines zielgerichteten Suchprozesses eher Stellen einnehmen, die eine höhere Berufszufriedenheit erwarten lassen.

Insgesamt sollte also nach diesen beiden Theorien eine Promotion im Mittel nicht nur zu einem höheren Einkommen führen, sondern auch die Chancen auf das Erreichen einer Führungsposition erhöhen. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass eine Promotion die Inhaltsadäquanz der ausgeübten Tätigkeit und die berufliche Zufriedenheit erhöht.

Die im Rahmen einer Promotion erworbenen bzw. durch eine Promotion signalisierten Fähigkeiten können sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst als wünschenswerte Voraussetzungen für eine Führungsposition gelten. Jedoch muss damit gerechnet werden, dass eine Promotion in der Privatwirtschaft stärker honoriert

wird als im öffentlichen Dienst, weil dort ein weitaus größerer Spielraum für individuelle Vergütungs- und Laufbahnvereinbarungen besteht. Im öffentlichen Dienst sind die Karrierewege und Gehaltsklassen demgegenüber viel stärker standardisiert.

Darüber hinaus beeinflusst die soziale Herkunft die Karrierewege von Hochschulabsolventen (vgl. *Allmendinger 2009*). Nach dem Ansatz der Homophilie (*McPherson et al. 2001*) ist es die Ähnlichkeit zwischen Personen, die darüber entscheidet, wen Personalverantwortliche für eine Führungsposition auswählen. Personalverantwortliche bevorzugen diejenigen Personen, die ihnen im Hinblick auf Sprache, Verhaltensweisen, Aussehen etc. ähnlich sind. Gemeinsamkeiten machen das Verhalten der zukünftigen Mitarbeiter vorhersehbar, erleichtern die Kommunikation und schaffen Vertrauen (*McPherson et al. 2001*). Insbesondere die Studie von *Hartmann (2002)* hat gezeigt, dass für Führungspositionen Personen aus höheren sozialen Schichten rekrutiert werden. Hochschulabsolventen mit einer höheren sozialen Herkunft dürften danach eine größere Wahrscheinlichkeit aufweisen, eine Führungsposition zu erreichen als Personen mit einer niedrigeren sozialen Herkunft.

4 Daten der empirischen Untersuchung

Datenbasis der nachfolgenden Analysen ist das Bayerische Absolventenpanel (BAP) (vgl. *Falk et al. 2007*). Das BAP ist eine Langzeitstudie des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung in Zusammenarbeit mit den bayerischen Hochschulen, die Informationen zur Ausbildungsqualität und zum Berufserfolg bayerischer Hochschulabsolventen bereitstellt. Dies geschieht über standardisierte schriftliche Befragungen von Absolventen ausgewählter Prüfungsjahre. Die Befragungen haben ein Längsschnittdesign, bei dem jeder Absolventenjahrgang insgesamt drei Mal befragt wird: erstmals 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.

Unsere Untersuchung nutzt die Ergebnisse der ersten Erhebung des Bayerischen Absolventenpanels BAP zur beruflichen Entwicklung von Hochschulabsolventen in den ersten fünf Berufsjahren (vgl. *Falk/Huyer-May 2011*). 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 Nettorücklaufquote der ersten Befragung lag bei 36,9 Prozent bezogen auf die zustellbaren Adressen (n= 12.389). Bei der Wiederholungsbefragung lag die Nettorücklaufquote bei 70,1 Prozent der zum Befragungszeitpunkt verfügbaren Adres-

sen (n=3.948) (vgl. *Reimer et al. 2011*). Die Fächerzusammensetzung der befragten Absolventen wird in Tabelle 1 dargestellt. In dem hier betrachteten Jahrgang wurden nur Absolventen von Diplom- und Magisterabschlüssen befragt.

Tabelle 1: Hochschulabsolventen der zweiten Befragungswelle nach Fächergruppen

Fächergruppe	Anzahl
Sprach- und Kulturwissenschaften	376
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1153
Mathematik, Naturwissenschaften	409
Ingenieurwissenschaften	555

Quelle: BAP, Jahrgang 2003/2004, 2. Befragung

5 Ergebnisse

5.1 Karrieren in Wirtschaft und Wissenschaft

Die Hälfte der promovierten Hochschulabsolventen plant fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss keine wissenschaftliche Laufbahn (vgl. Tabelle 2). Interessant erscheint vor allem der hohe Anteil von fast 30 Prozent der Absolventen, die sich über die Richtung ihrer Karriere noch unsicher sind. In diesem Entscheidungsprozess dürfte eine Rolle spielen, dass die Hochschullehrerlaufbahn im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen sehr attraktiv, aber von hoher Unsicherheit geprägt ist (vgl. *Fitzenberger/Leuschner 2012*).

Tabelle 2: Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn von Universitätsabsolventen

	Männer (n=285)	Frauen (n=197)
Ja	20 %	22 %
Noch nicht sicher	27 %	28 %
Nein	53 %	50 %

Quelle: BAP, Jahrgang 2003/2004, 2. Befragung

5.2 Zusammenhang zwischen Promotion und Einkommen

Die in Abschnitt 3 skizzierten Theorieansätze untermauern die Hypothese eines positiven Zusammenhangs zwischen Promotion und Einkommen. Deshalb ist zu überprüfen, ob dieser Zusammenhang anhand der Daten des BAP bestätigt werden kann. Die durchschnittlichen Bruttomonatsgehälter für vollzeitbeschäftigte Universitätsabsolventen sind in Tabelle 3 wiedergegeben und nach Fachrichtung sowie Beschäftigungssektor (öffentlicher Dienst versus Privatwirtschaft) aufgegliedert. Bei der Interpretation der Zahlen ist zu berücksichtigen, dass promovierte Absolventen auf-

grund der Promotionsphase in der Regel erst später in ihren derzeitigen Beruf eingestiegen sind. Daher verfügen nicht-promovierte Absolventen fünf Jahre nach Studienabschluss über eine längere Berufserfahrung in ihrem gegenwärtigen Beruf und/oder Betrieb.

Der vermutete positive Zusammenhang wird durch die Daten in Tabelle 3 für die Privatwirtschaft bestätigt. Die durchschnittlichen Einkommen sind generell für die Gruppe der promovierten höher als für die nicht-promovierten Absolventen. Jedoch sind die Differenzen nur für die Privatwirtschaft statistisch signifikant.

Insbesondere Absolventen der Ingenieurwissenschaften können in der Privatwirtschaft nach Abschluss einer Promotion erheblich höhere Einkommen erwarten: Im privaten Sektor liegt das durchschnittliche Einkommen promovierter Ingenieure um 33,8 Prozent höher als das ihrer nicht-promovierten Kollegen. Demgegenüber ist der mittlere Einkommensunterschied zwischen promovierten und nicht-promovierten Ingenieuren im öffentlichen Dienst recht gering. Einen hohen Einkommensvorteil haben darüber hinaus promovierte Wirtschaftswissenschaftler sowie Sprach- und Kulturwissenschaftler in der Privatwirtschaft: Sie verdienen 10 Prozent mehr als Hochschulabsolventen ohne Promotion. Etwas geringer fallen die mittleren Einkommensgewinne für promovierte Naturwissenschaftler aus. Sie verdienen mit Promotion im privaten Sektor etwa 8 Prozent mehr als nicht-promovierte Naturwissenschaftler.

Tabelle 3: Durchschnittliche Bruttomonatseinkommen von promovierten und nicht-promovierten Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium (nur Universitätsabsolventen)[‡]

	Öffentlicher Dienst		Privatwirtschaft	
	mit Dokortitel	ohne Dokortitel	mit Dokortitel	ohne Dokortitel
Sprach- und Kulturwissenschaften (n=207)	3189 €	3265 €	3582 €* [‡]	3242 €
Wirtschaftswissenschaften (n=354)	3663 €	3738 €	4744 €* [‡]	4310 €
Mathematik, Naturwissenschaften (n=242)	3272 €	3223 €	4140 €* [‡]	3846 €
Ingenieurwissenschaften (n=82)	3685 €	3575 €	5509 €* [‡]	4117 €

[‡] Nur vollzeitbeschäftigte nicht-selbständige Erwerbstätige. Die Fächergruppe Sozialwissenschaften wird aufgrund zu kleiner Fallzahlen nicht dargestellt.

* Differenz statistisch signifikant auf 5%-Niveau

Der Zusammenhang zwischen Einkommen und Promotion lässt sich im Rahmen eines multiplen Regressionsmodells tiefergehend untersuchen, dessen Ergebnisse Tabelle 4 zeigt. In diesem Modell wird der Einfluss weiterer relevanter Variablen wie *persönliche und familiäre Merkmale* sowie *Arbeitsplatzmerkmale* geprüft.

In Modell 1 ist der Einfluss des Dokortitels statistisch und auch ökonomisch signifikant. Wie nach der Humankapitaltheorie und der Signal-Theorie zu erwarten ist, führt eine Promotion zu Einkommensvorteilen. Da das Bruttomonatseinkommen in logarithmierter Form als abhängige Variable in die Regression eingeht, bedeutet der Schätzwert von 0,075, dass ein Dokortitel bei sonst gleicher Variablenausprägung ein im Mittel um 7,5 Prozent höheres monatliches Einkommen erwarten lässt. Darüber hinaus haben das Geschlecht und im Haushalt lebende Kinder einen signifikanten Einfluss auf das Einkommen: Frauen mit Kindern verdienen weniger als Männer. Bei Männern haben Kinder dagegen keinen signifikanten Einfluss auf die Einkommenshöhe. Von Bedeutung sind ferner die Unternehmensgröße: Hochschulabsolventen in Großbetrieben (über 500 Mitarbeiter) und jene mit unbefristeten Arbeitsverträgen verdienen mehr als Absolventen in kleinen und mittleren Unternehmen. Für die Berufserfahrung zeigt sich der nach der Humankapitaltheorie erwartete Effekt, dass mit jedem Monat Berufserfahrung das Einkommen um 0,6 Prozent steigt.

In Modell 2 wird zusätzlich die Interaktion mit dem Wirtschaftssektor (öffentlich vs. privat) gebildet. Dann zeigt sich für die Privatwirtschaft eine erwartete Steigerung des Einkommens um 10 Prozent, während der erwartete Effekt einer Promotion im öffentlichen Dienst nicht signifikant ist. Insofern unterstützen die Ergebnisse die in Abschnitt 3 geäußerte Hypothese, dass eine Promotion nur in der Privatwirtschaft, aber nicht im öffentlichen Dienst honoriert wird.

Tabelle 4: Multiple Regression des logarithmierten Bruttoeinkommens der aktuellen Stelle (Bruttomonatseinkommen inklusive Zulagen, nur Vollzeitwerbstätige)¹

	Modell 1	Modell 2
Studienmerkmale		
Studienfach (Ref.: <i>Ingenieurwissenschaften</i>)		
Sprach-/Kulturwissenschaften	-0,138***	-0,136***
Psychologie	-0,0475	-0,0449
Sozialpädagogik	-0,192***	-0,197***
BWL	0,0292	0,0303
Sonstige Wirtschaftswissenschaften	0,0442	0,0448
Politik/Soziologie	-0,175***	-0,172***
Informatik/Mathematik/Physik	-0,0322	-0,0361
(Bio)Chemie/Biologie	-0,109*	-0,111**
Geographie	-0,154*	-0,151*
Architektur	-0,184***	-0,184***
Gesamt-Abschlussnote	-0,0269	-0,0272
Anzahl der Fachsemester	-0,0205***	-0,0203***
Universität (Ref.: <i>HaW</i>)	0,133***	0,132***
Dokortitel	0,0750**	-
persönliche/familiäre Merkmale		
Geschlecht – Kind (Ref.: <i>Mann ohne Kind</i>)		
Mann mit Kind	-0,0127	-0,0141
Frau ohne Kinder	-0,0761**	-0,0778**
Frau mit Kind	-0,0871**	-0,0879**
Arbeitsplatzmerkmale		
Öffentlicher Dienst	-0,0858***	-
Betriebsgröße (Ref.: <i>1 bis 9 Mitarbeiter</i>)		
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***
Dokortitel-Sektor (Ref.: <i>Privatwirtschaft – ohne Titel</i>)		
Privatwirtschaft – mit Titel		0,106**
Öffentlicher Dienst – ohne Titel		-0,0758***
Öffentlicher Dienst – mit Titel		-0,0451
Konstante	8,020***	8,024***
N	1705	1705
Adj. R ²	0,2922***	0,2897***

¹ 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.

Die Güte der beiden Regressionen fällt mit einem r^2 von 0,29 besser aus als in vergleichbaren Studien (z. B. *Engelage/Hadjar 2008*).

5.3 Zusammenhang zwischen Promotion und dem Erreichen einer Führungsposition

In diesem Abschnitt wird die Hypothese untersucht, dass eine Promotion die Wahrscheinlichkeit für das Erreichen einer Führungsposition erhöht. Die Einteilung in Führungspositionen erfolgt anhand der Angaben der Befragten zu ihrer beruflichen Stellung. Eine Führungsposition liegt dann vor, wenn ein Hochschulabsolvent entweder als leitender Angestellter oder als wissenschaftlich qualifizierter Angestellter mit mittlerer Leitungsfunktion beschäftigt ist.

In Tabelle 5 wird der Anteil der Hochschulabsolventen mit und ohne Dokortitel nach Fächergruppe und Beschäftigungssektor dargestellt, die fünf bis sechs Jahre nach ihrem Studium eine Führungsposition ausüben. Dabei zeigt sich, dass lediglich promovierte Ingenieure sowie Sprach- und Kulturwissenschaftler häufiger eine Führungsposition im Vergleich zu nicht-promovierten Hochschulabsolventen der gleichen Fächergruppe erreicht haben. Die deutlichsten Unterschiede gibt es bei Ingenieuren: Von den promovierten Ingenieuren in der Privatwirtschaft nehmen 33 Prozent eine Führungsposition ein, bei den nicht-promovierten Ingenieuren sind es 28 Prozent. Dieses Ergebnis entspricht der Studie von *Nagl und Rüssmann (2011)*, nach der jeder zweite Ingenieur eineinhalb Jahre nach der Promotion Personalverantwortung trägt.

Bei den im privaten Sektor tätigen Wirtschaftswissenschaftlern haben nicht-promovierte Hochschulabsolventen häufiger eine Führungsposition erreicht als Promovierte. Hier dürfte die längere, außerhalb der Wissenschaft erworbene Berufserfahrung von nicht-promovierten Hochschulabsolventen von Bedeutung sein, die sie für leitende Positionen in ihrem Beruf bzw. Betrieb qualifiziert.

Tabelle 5: Anteil der Personen in Führungspositionen in Prozent

	Öffentlicher Dienst		Privatwirtschaft	
	mit Dokortitel	ohne Dokortitel	mit Dokortitel	ohne Dokortitel
Sprach- und Kulturwissenschaften (n=350)	29,4	24,7	27,3	25,7
Wirtschaftswissenschaften (n=422)	20,0	24,1	25,8	43,6
Mathematik, Naturwissenschaften (n=341)	25,7	22,7	37,4	37,6
Ingenieurwissenschaften (n=94)	37,5	31,0	33,3	28,1

Wie in Abschnitt 5.2 werden die Hypothesen im Rahmen eines multiplen logistischen Regressionsmodells überprüft. Dessen Ergebnisse sind aus Tabelle 6 ersichtlich; in ihr

werden die geschätzten Koeffizienten in exponierter Form angegeben. Dies bedeutet, dass Koeffizienten größer als 1 auf einen positiven Effekt, solche kleiner als 1 auf einen negativen Effekt hindeuten. Einen hohen Erklärungsgehalt besitzen das Geschlecht und im Haushalt lebende Kinder. Modell 1 lässt erkennen, dass Männer mit Kindern die höchste Wahrscheinlichkeit haben, eine Führungsposition zu erreichen. Für Frauen zeigen sich unabhängig von Kindern geringere Chancen. Dieses Ergebnis deckt sich mit bisherigen Studien, die den familiären Hintergrund als ein die Karriere von Männern förderndes Merkmal identifiziert haben (vgl. *Pollmann-Schult/Diewald 2007*).

Interessanterweise sind die Fächervariablen nicht signifikant; stattdessen leisten Unternehmens- und Arbeitsplatzmerkmale wie die Unternehmensgröße, der Wirtschaftssektor, die Arbeitszeit und die Art des Arbeitsvertrages (befristet vs. unbefristet) einen signifikanten Erklärungsbeitrag. Eine unmittelbare Wirkung des Dokortitels zeichnet sich in diesem frühen Stadium der Karriere noch nicht ab. Der geschätzte Koeffizient eines Dokortitels ist mit etwa 1,2 zwar größer als 1, aber nicht signifikant. Verlässliche Aussagen über das zusätzliche Karrierepotential einer Promotion können daher erst vor dem Hintergrund einer längeren Berufserfahrung getroffen werden. Demgegenüber hat die Berufserfahrung den erwarteten Effekt, wonach sich eine längere Berufspraxis positiv auf das Erreichen einer Führungsposition auswirkt. Folglich sind Hochschulabsolventen mit einer längeren, außerhalb der Hochschule erworbenen Berufserfahrung gegenüber ihren promovierten Kommilitonen in diesem Stadium ihrer Karriere im Vorteil, weil sie bereits in ihren ersten Berufsjahren berufs- und betriebspezifische Kenntnisse erworben haben und sich darüber für Führungsaufgaben qualifizieren konnten.

Die soziale Herkunft der Hochschulabsolventen wirkt sich, gemessen über den höchsten Bildungsabschluss des Vaters, positiv auf das Erreichen einer Führungsposition aus. Ist der Vater Akademiker, kann ein Hochschulabsolvent mit höherer Wahrscheinlichkeit in eine Führungsposition gelangen, als wenn dieser keinen Hochschulabschluss besitzt. Das bestätigt die Vermutung, dass Führungskräfte Personen rekrutieren, die ihnen im Hinblick auf ihre Verhaltensweisen, Sprache etc. ähnlich sind und auf diese Weise zu einer Reproduktion von Eliten beitragen (vgl. *Hartmann 2002*). Als signifikant erweist sich auch die berufliche *Selbstwirksamkeitserwartung* (*Bandura 1997*). Diese misst, wie stark die Befragten von ihren eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen überzeugt sind (vgl. *Abele/Spurk 2009*).³ Aus unseren Ergebnissen geht hervor, dass mit einer hohen beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung (Werte 1 und 2) die Wahrscheinlichkeit steigt, eine Führungsposition zu erreichen.

³Die Skala beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung umfasst sechs Items und wurde auf einer Skala von 1= „stimmt genau“ bis 5= „stimmt nicht“ erhoben. Auf der Basis dieser Skala wurde ein additiver Index gebildet.

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

	Modell 1
Studienggebiet (Ref.: <i>BWL</i>)	
Sprach- und Kulturwissenschaften	0,705
Psychologie	0,655
Sozialpädagogik	1,019
Sonstige Wirtschaftswissenschaften	0,878
Politik/Soziologie	0,898
Informatik/Mathematik/Physik	0,747
(Bio)Chemie/Biologie	0,711
Geographie	0,840
Ingenieurwissenschaften	0,879
Architektur	1,115
persönliche/familiäre Merkmale	
Frau (Ref.: <i>Mann</i>)	
Mann mit Kind	1,453**
Frau ohne Kinder	0,832
Frau mit Kind	0,873
<i>Soziale Herkunft</i> (Ref.: <i>Vater kein Akademiker</i>)	
Vater Akademiker	1,295**
Arbeitsplatzmerkmale	
Vollzeit (Ref.: <i>Teilzeit</i>)	1,627**
unbefristet (Ref.: <i>befristet</i>)	
<i>Betriebsgröße</i> (Ref.: <i>1 bis 9 Mitarbeiter</i>)	
10 bis 499 Mitarbeiter	0,714
500 Mitarbeiter und mehr	0,396***
Öffentlicher Dienst (Ref.: <i>Privatwirtschaft</i>)	0,785*
Berufserfahrung	1,178***
Studienmerkmale	
Universität (Ref.: <i>HaV</i>)	1,437**
Anzahl der Fachsemester	0,939*
Abschlussnote	1,261*
Dokortitel	1,189
Selbstwirksamkeitserwartung	0,922***
Pseudo R²	0,067***
Chi ²	182,0
N	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.

Bei der Diskussion der Ergebnisse ist zu bedenken, dass Führungspositionen in der Regel erst nach mehrjähriger Berufserfahrung erreicht werden. Unsere Stichprobe umfasst die Situation von Absolventen lediglich fünf bis sechs Jahre nach Studienabschluss. Insbesondere diejenigen Absolventen, die im Anschluss an ihr Studium eine Dissertation angefertigt haben, können demgemäß auf eine eventuell noch wesentlich kürzere Berufserfahrung in ihrem gegenwärtigen Beruf/Betrieb zurückblicken, so dass die zu diesem Zeitpunkt erkennbaren Ergebnisse aufgrund der Einschränkung des Zeithorizonts noch keine endgültigen Schlüsse bezüglich des *Karrieropotentials* einer Promotion zulassen. Es wird daher von besonderem Interesse sein, die Entwicklung im Zuge späterer Erhebungswellen weiter zu verfolgen.

5.4 Einschätzungen der Tätigkeitsmerkmale Inhaltsadäquanz und berufliche Zufriedenheit durch Promovierte

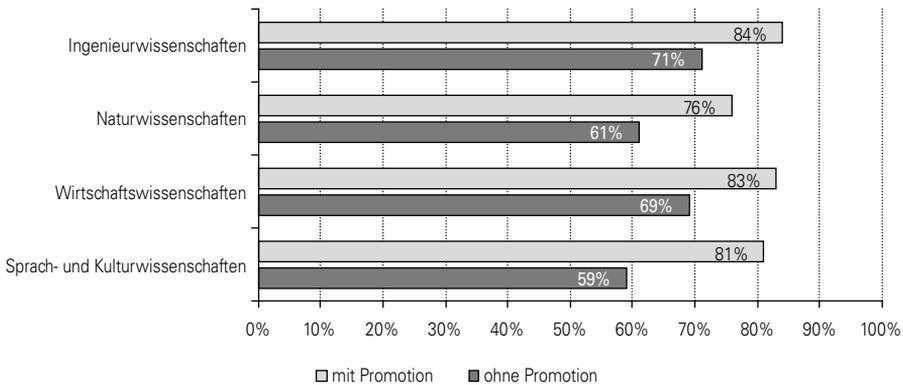
Der Begriff „Karriere“ umfasst neben dem Einkommen und der Höhe der beruflichen Stellung auch Aussagen über die inhaltliche Angemessenheit der Tätigkeit sowie die berufliche Zufriedenheit. Anknüpfend an die theoretischen Überlegungen in Abschnitt 3 ist von der Hypothese auszugehen, dass eine Promotion als zusätzliche Bildungsinvestition das Fachwissen sowie außerfachliche Kompetenzen und damit die Inhaltsadäquanz der ausgeübten Stelle erhöht. Im Hinblick auf die Berufszufriedenheit ist zu erwarten, dass Promovierte höhere Erwartungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit hegen und aufgrund eines zielgerichteten Suchprozesses eher Stellen einnehmen, die eine höhere Berufszufriedenheit erwarten lassen.

Im Folgenden werden Balkendiagramme von promovierten und nicht-promovierten Universitätsabsolventen nach Fächergruppen dargestellt.⁴ Aufgrund der kleinen Fallzahlen von promovierten Sozialwissenschaftlern werden diese in den folgenden Grafiken nicht abgebildet.

Die Einschätzung der Inhaltsadäquanz ihrer aktuellen Stelle fällt bei Promovierten aller hier betrachteten Fächergruppen zum Teil deutlich höher aus als bei Nicht-Promovierten (vgl. Abbildung 3). Insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften dürfte dies unmittelbar auf den stärkeren Forschungsbezug der Tätigkeiten von Promovierten zurückzuführen sein (vgl. *Küpper 2011*). Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit bisherigen Studien, die gezeigt haben, dass Promovierte ihrer Tätigkeit eine höhere Inhaltsadäquanz bescheinigen (*Enders/Bornmann 2001; Engelage/Schubert 2009*).

⁴Auf die Ergebnisse multivariater Modelle wurde aus Platzgründen verzichtet.

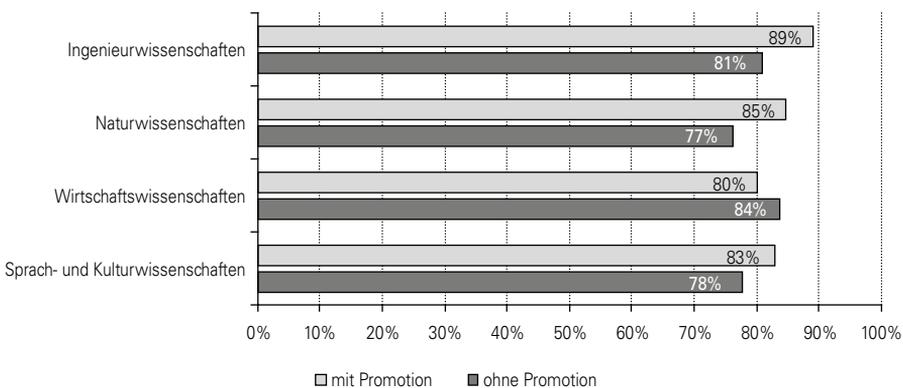
Abbildung 3: Inhaltsadäquanz der aktuellen Stelle[‡]



[‡]Anteil der Absolventen, die entsprechend der Hochschulqualifikation beschäftigt waren (Zusammenfassung der Werte 1 und 2 auf einer Skala von 1 = „ja, auf jeden Fall“ bis 5 = „nein, auf keinen Fall“).

Die in Abbildung 4 wiedergegebene Berufszufriedenheit bezieht sich nur auf die Tätigkeitsinhalte. Dabei zeigt sich, dass die Berufszufriedenheit in allen betrachteten Fächern hoch eingeschätzt wird. Mit Ausnahme der Wirtschaftswissenschaften sind es wiederum die Promovierten, die eine höhere Berufszufriedenheit angeben als Nicht-Promovierte. Dies dürfte auch die Folge einer 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.

Abbildung 4: Berufszufriedenheit mit den Tätigkeitsinhalten der aktuellen Stelle[‡]



[‡]Anteil der Absolventen, die mit den Tätigkeitsinhalten der aktuellen Stelle zufrieden waren (Zusammenfassung der Werte 1 und 2 auf einer Skala von 1 = „in hohem Maße“ bis 5 = „in geringem Maße“).

6 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Der direkte Vergleich der Karrieren von promovierten und nicht-promovierten Hochschulabsolventen eines Abschlussjahrgangs lässt erkennen, dass die eingangs aufgeworfene Frage nach dem Einfluss einer Promotion auf die Karrierechancen zumindest im Hinblick auf das Einkommen bejaht werden kann. Promovierte Hochschulabsolventen verdienen etwa acht Prozent mehr als ihre nicht-promovierten Kommilitonen. Beim Einkommen erweist sich der Dokortitel als wichtiges Signal, das vom Arbeitgeber entsprechend honoriert wird. Allerdings verspricht die Promotion nur in der Privatwirtschaft eine monetäre Steigerung, im öffentlichen Dienst fallen die Einkommensvorteile gering aus.

Für das Erreichen einer Führungsposition zeigt sich fünf bis sechs Jahre nach dem Hochschulabschluss (noch) kein Einfluss des Dokortitels. In diesem Stadium der Karriere sind die Berufserfahrung, Arbeitsplatzmerkmale und vor allen Dingen die soziale Herkunft der Hochschulabsolventen zentrale Faktoren, die über den Aufstieg in eine Führungsposition entscheiden.

Eine Promotion steigert aber darüber hinaus die Qualität der ausgeübten Position: Promovierte bescheinigen ihrer beruflichen Tätigkeit eine höhere Inhaltsadäquanz und sind zufriedener als nicht-promovierte Hochschulabsolventen. Beides sind Faktoren, die zu einer Steigerung der Arbeitsproduktivität von Mitarbeitern beitragen können.

Gegenwärtig ist eine wachsende Attraktivität der Promotion bei nicht-akademischen Arbeitgebern zu beobachten (*Kehm 2006*). Die Ausbildung in der Forschung (research training) wird gerade in den Natur- und Ingenieurwissenschaften immer wichtiger, um hochspezialisierte Forschung und industrielle sowie wirtschaftliche Institutionen effektiv miteinander zu verbinden (*Neumann/Tan 2011*). Die Promotion spielt daher nicht nur für akademische Karrieren, sondern auch für Forscherkarrieren in der Wirtschaft eine Schlüsselrolle. Darüber hinaus wird sie in weiten Bereichen der Privatwirtschaft honoriert. Sie erhöht offensichtlich das Humankapital und übt eine Signalfunktion für Arbeitgeber aus. Dem steht gegenüber, dass der wissenschaftliche Anspruch in strukturierten Doktorandenprogrammen wie Graduiertenschulen erhöht wird. Darauf reagieren manche Universitäten mit einer Differenzierung in theorie- und anwendungsorientierte Promotionen. Daraus ergibt sich die wichtige Frage, welchen Einfluss eine solche Entwicklung auf die bisherige Bedeutung der Promotion für und in der Praxis haben wird. Ihre Beantwortung anhand empirischer Daten bleibt künftigen Erhebungen vorbehalten.

Literatur

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

Abele, Andrea E.; Spurk, Daniel; Volmer, Judith (2011): The construct of career success: measurement issues and an empirical example. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 43, H. 3, S. 195–206

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: 193–216

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

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

Berning, Ewald; Falk, Susanne (2006): Promovieren an den Universitäten in Bayern. Praxis – Modelle – Perspektiven. Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. München

Bonin, Holger u. a. (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020, (IZA Research Report Nr. 9), Bonn.

Buß, Eugen (2007): Die deutschen Spitzenmanager – Wie sie wurden, was sie sind. München und Wien, Oldenbourg

Enders, Jürgen (2004): Research Training and careers in transition: A European Perspective on the many faces of the Ph.D. In: *Studies in Continuing Education*, 26, S. 419–429

Enders, Jürgen; Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt/Main

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

Engelage, Sonja; Schubert, Andreas (2009): Promotion und Karriere – Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt? In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42, S. 213–233

Fitzenberger, Bernd; Leuschner, Ute (2012): Up or Out: Research Incentives and Career Prospects of Postdocs in Germany. ZEW Discussion Paper Nr. 12-020. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: Mannheim

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; Reimer, Maike; Hartwig, Lydia (2007): Absolventenforschung für Hochschulen und Bildungspolitik. Konzeption und Ziele des Bayerischen Absolventenpanels. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 29, H. 1, S. 6–33

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

Falk, Susanne; Huyer-Mayer, Bernadette (2011): Erfolgreich im Beruf. Bayerische Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium. Studien zur Hochschulforschung 81. München

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

Hornbostel, Stefan (2009): Promotion im Umbruch – Bologna ante Portas, in: Martin Held, Gisela Kubon-Gilke, Richard Sturn (Hrsg.): Jahrbuch normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik, Band 8, Bildungsökonomie in der Wissensgesellschaft. Marburg: Metropolis Verlag, 213–240

Kehm, Barbara M. (2006): Doctoral education in Europe and North America: A comparative analysis. In: Teichler, Ulrich (Ed.): The formative years of scholars. London, S. 67–78

Kot, Felly Chiteng; Hendel, Darwin D. (2012): Emergence and Growth of professional Doctorates in the United States, United Kingdom, Canada and Australia: a comparative analysis. In: Studies in Higher Education, 37, S. 345–364

Küpper, Hans-Ulrich (2011): Was bringt der Dokortitel in der Wirtschaft? Vortrag auf der Tagung Aufbruch Bayer – Fachkräftemangel in Bayern am 2. 12.2011 in München

McPherson, Miller; Smith-Lovin, Lynn; Cook, James M. (2001): Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. In: Annual Review of Sociology, 27, S. 415–444

Nagl, Manfred; Rüssmann, Kirsten (2011): Erfolgreich mit dem Dr.-Ing. In: Forschung & Lehre, Heft 7, S. 534–535

Neumann, Ruth; Tan, Kim Khim (2011): From PhD to initial employment: the doctorate in a knowledge economy. In: Studies in Higher Education, 5, S. 601–614

Nerad, Maresi; Rudd, Elizabeth; Morrison, Emory; Picciano, Joseph (2007): Social Sciences PhDs – Five+years out: A national survey of PhDs in six fields. Seattle: Centre for Innovation and Research in Graduate Education: University of Washington

Pollmann-Schult, Matthias; Diewald, Martin (2007): Auswirkungen der Familiengründung auf den Berufsverlauf von Männern. In: 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

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

Statistisches Bundesamt (2011a): Promovierende in Deutschland 2010. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2011b): Fachserie 11, Reihe 4.2. Wiesbaden

Anschriften der Verfasser:

Dr. Susanne Falk
Bayerisches Staatsinstitut für
Hochschulforschung und Hochschulplanung
Prinzregentenstr. 24
80538 München
E-Mail: Falk@ihf.bayern.de

Prof. Dr. Dr. h. c. Hans-Ulrich Küpper
Ludwig-Maximilians-Universität München
Geschwister-Scholl-Platz 1
D-80539 München
E-Mail: kuepper@bwl.lmu.de

Susanne Falk ist wissenschaftliche Referentin am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung und Projektleiterin des Bayerischen Absolventenpanels (BAP).

Hans-Ulrich Küpper ist Vorstand des Instituts für Produktionswirtschaft und Controlling der Ludwig-Maximilians-Universität München sowie wissenschaftlicher Leiter des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung.

Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften

Alessandra Rusconi

Der Beitrag untersucht den Berufseinstieg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und fragt, welche Rolle dabei ihre Partnerschaft spielt. Auf der Basis von Lebensverlaufsdaten von Männern und Frauen an deutschen Hochschulen wird untersucht, ob eine traditionelle Arbeitsteilung förderlich für das Erreichen adäquater Berufspositionen ist. Entgegen den Erwartungen zeigen die Befunde, dass Wissenschaftler zwar wesentlich häufiger als ihre Kolleginnen die Alleinverdiener in ihrer Partnerschaft sind, dies geht jedoch mit keinem Karrierevorteil einher. Hingegen müssen Wissenschaftlerinnen mit Nachteilen rechnen, wenn sie langjährige Erwerbsunterbrechungen aufweisen. Zum anderen wird der Einfluss unterschiedlicher Kinderbetreuungsarrangements untersucht. Dabei zeigt sich, dass selbst nach Berücksichtigung der partnerschaftlichen Erwerbsarrangements Väter einen Karrierevorteil haben, vor allem dann, wenn sich ihre Partnerinnen hauptsächlich um die Kinderbetreuung kümmern. Väter erfahren jedoch keinen Nachteil, wenn sie sich die Betreuung mit ihren Partnerinnen aufteilen und externe Betreuungsangebote hinzuziehen. Mütter mit diesem Betreuungsarrangement haben sogar die „besten“ Chancen auf eine adäquate Berufsentwicklung.

1 Einleitung

Mit Beginn des 21. Jahrhunderts erwerben Frauen in Deutschland genau so häufig wie Männer einen Hochschulabschluss. Seit den 1990er Jahren ist zudem die Erwerbsbeteiligung akademisch gebildeter Frauen stark gestiegen (*Anger/Konegen-Grenier 2008*). Selbst bei gleichem Hochschulbildungsniveau sind Frauen bei den Berufsaussichten und Karrierenchancen jedoch benachteiligt. So auch an Hochschulen, wo mit jeder weiteren Qualifikations- und Karrierestufe überproportional mehr Frauen als Männer „verloren“ gehen. 2010 erwarben Frauen zwar 52 Prozent der universitären Abschlüsse (ohne Lehramt),¹ aber nur 44 Prozent der Promotionen und 25 Prozent der Habilitationen (*Statistisches Bundesamt 2012a*, S. 26; *2012b*, Tab. 1). Im gleichen Jahr machten Frauen zwei Fünftel des wissenschaftlichen Personals aus (*Statistisches Bundesamt 2012a*, S. 26), aber weniger als jede fünfte Professur war von einer Frau bekleidet (19 Prozent, *Statistisches Bundesamt 2012a*, S. 26; für eine Darstellung fächerspezifischer Frauenanteile im Qualifikationsverlauf siehe *Lind/Löther 2007*).

¹Im Vergleich hierzu war der Frauenanteil bei Lehramtsprüfungen mit 74 Prozent höher, bei Fachhochschulabschlüssen mit 41 Prozent hingegen etwas geringer.

Dieser Beitrag widmet sich der Frage, wie „erfolgreich“ Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ihren Berufseinstieg meistern, d.h. inwiefern sie eine bildungs- und altersadäquate Beschäftigung sechs Jahre nach Studienabschluss ausüben, und welche Rolle ihre Partnerschaft hierbei spielt. Denn gerade der Paarkontext stellt einen wichtigen Unterschied in den Rahmenbedingungen dar, unter denen Männer und Frauen ihren Berufen nachgehen.

Erstens gehen Frauen häufiger als Männer eine Partnerschaft mit einer Person ein, die ein ähnliches Bildungsniveau hat (*Blossfeld/Timm 2003*). So war 2004 in Deutschland jede zweite (30- bis 50-jährige) akademisch gebildete Frau, aber nur jeder dritte Mann Teil eines Akademikerpaares (*Rusconi/Solga 2007*). Zweitens sind zwar bei Akademikerpaaren mehrheitlich beide Partner erwerbstätig (2004: 79 Prozent, *Rusconi/Solga 2007*, S. 318; vgl. auch *Blossfeld/Drobnič 2001*), nicht selten ist allerdings die Partnerin „nur“ in Teilzeit (20 Prozent) oder in einer Tätigkeit beschäftigt, die ihrem Bildungsniveau nicht entspricht (13 Prozent). Drittens sind Einverdienerpaare unter Akademikern selten geworden, aber wenn, sind es vor allem die Frauen, die keiner bezahlten Arbeit nachgehen (17 Prozent). Dies betrifft vor allem Paare mit Kindern. Zwar verzichten akademisch gebildete Mütter heute deutlich seltener auf eine Erwerbstätigkeit, aber auch noch 2004 war bei jedem fünften Akademikerpaar mit zumindest einem minderjährigen Kind nur der Mann erwerbstätig (*Rusconi/Solga 2007*, S. 319). Sind also akademisch gebildete Frauen und Männer in eine Partnerschaft eingebunden, bedeutet das nicht, dass beide Partner in der Lage sind, ihre Bildungs- und Arbeitsmarktinvestitionen in Karrieren umzusetzen.

Die eingangs genannte Fragestellung soll im Folgenden auf der Basis von Lebensverlaufsdaten von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen beantwortet werden. Zunächst wird diskutiert, welche Rolle die Erwerbsarrangements und die Alterskonstellation der Partner sowie das Vorhandensein von Kindern und die Organisation ihrer Betreuung für eine erfolgreiche Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern spielen können (Abschnitt 2). In Abschnitt 3 werden die verwendeten Daten und Methoden beschrieben. In den empirischen Analysen wird zuerst der Einfluss der Erwerbsarrangements und der Alterskonstellation (Abschnitt 4) sowie anschließend die Bedeutung von Kindern und deren Betreuung vorgestellt (Abschnitt 5). In Abschnitt 6 wird eine Bilanz gezogen.

2 Paarkontext: Erwerbsarrangements, Altersunterschied und Kinderbetreuung

Frühere Analysen zeigen, dass Wissenschaftlerinnen während ihres gesamten Berufsverlaufs häufiger als ihre männlichen Kollegen Teil eines Doppelverdienerpaares sind, während Wissenschaftler häufiger nichterwerbstätige Partnerinnen haben (*Rusconi 2011*; vgl. auch *Zimmer et al. 2007*). Der Literatur folgend könnte diese unterschied-

liche Aufteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit in Partnerschaften (im Folgenden: Erwerbsarrangements) in einem Nachteil für die erfolgreiche Berufsentwicklung von Wissenschaftlerinnen resultieren. Denn Laufbahnen in hochqualifizierten Berufen im Allgemeinen – und im (deutschen) Wissenschaftssystem im Besonderen – basieren auf traditionellen Geschlechtermustern der beruflichen und privaten Arbeitsteilung (Geenen 1994; Kraus 2008; Metz-Göckel et al. 2010). Eine an dem „Mythos des Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“ (Beaufays 2003, S. 243) orientierte Berufskultur und darauf basierende Karriereanforderungen setzen eine durchgängige und langjährige Anbindung an den Arbeitsmarkt voraus – verbunden mit der Möglichkeit, sich durch die Unterstützung einer weiteren Person, die hauptsächlich für Familie und Haushalt zuständig ist, voll und ganz dem eigenen Beruf widmen zu können.

Auf eine solche „karriereförderliche“ Arbeitsteilung können sich jedoch Wissenschaftlerinnen selten stützen, denn ihre Partner sind zumeist erwerbstätig (Hess et al. 2011a; Zimmer et al. 2007). Wissenschaftlerinnen und (seltener) Wissenschaftler, die Teil eines Doppelverdienerpaares sind, stehen vor der Herausforderung, zwei Erwerbstätigkeiten räumlich und zeitlich zu koordinieren und können sich weniger auf die „Hintergrundarbeit“ eines nicht erwerbstätigen Partners stützen. Ein Vorteil dieses Arrangements ist allerdings, dass die Erwerbstätigkeit ihrer Partner ihnen auch eine größere (finanzielle) Sicherheit geben könnte, so dass sie auch besser „Durststrecken“ überwinden und dadurch Karriere machen können (Hess/Pfahl 2011). Bei Männern kommt eine „karriereförderliche“ Arbeitsteilung hingegen häufiger vor; sei es in der klassischen Variante der Nichterwerbstätigkeit der Partnerin oder in einer moderneren Variante der Teilzeitbeschäftigung der Partnerin (vgl. Abschnitt 1 sowie Rusconi 2012). Durch den Anstieg der Zahl akademisch gebildeter Partnerinnen und ihrer gestiegenen Erwerbsbeteiligung wird allerdings eine solche „karriereförderliche“ Arbeitsteilung auch für zunehmend mehr Männer infrage gestellt (Rusconi/Solga 2007).

In diesem Beitrag soll also erstens überprüft werden, inwiefern die partnerschaftlichen Erwerbsarrangements die Berufsentwicklung beeinflussen. Sind entsprechend den Erwartungen einer „karriereförderlichen“ Arbeitsteilung Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beruflich erfolgreicher (d. h. machen sie eher Karriere), wenn nur sie in der Partnerschaft einer Erwerbstätigkeit nachgehen?

Hervorzuheben ist hierbei, dass ein Geschlechterunterschied in Partnerschaften nicht erst mit bzw. nach der Geburt von Kindern zu finden ist. Aufgrund des typischen Altersunterschiedes bei Paaren, wobei Männer üblicherweise älter als Frauen sind (Weinmann/Rübenach 2010), beginnen männliche Wissenschaftler ihren beruflichen Werdegang häufiger mit Partnerinnen, die ihr Studium (noch) nicht abgeschlossen haben (vgl. Abschnitt 4; siehe auch Hess et al. 2011a), während Wissenschaftlerinnen bereits beim Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt die Erwerbstätigkeit ihrer in

der Regel älteren Partner mitberücksichtigen müssen. Einige Studien zeigen, dass ein Bildungsvorsprung förderlich für das Erreichen einer Karriere sein kann. Denn angesichts der Schwierigkeiten, die Paare haben, zwei Berufe gleichberechtigt zu verfolgen (vor allem wenn es gilt, diese mit einem Familienleben zu vereinbaren), scheint es selbst bei Doppelverdienerpaaren durchaus üblich zu sein, der Berufsentwicklung des Partners bzw. der Partnerin langfristig Priorität einzuräumen, der bzw. die zuerst mit dem Studium fertig ist und zuerst (und früh im Lebenslauf) ein gutes Stellenangebot bekommt (z. B. *Becker/Moen 1999; Deitch/Sanderson 1987; Klein 1996*). Dies ist in der Regel beim (älteren) männlichen Partner der Fall. Die Partnerin, wenn sie ihr Studium abschließt und erwerbstätig wird, geht ihrer eigenen Beschäftigung nur im Rahmen der zeitlich-räumlichen Anforderungen der Primärkarriere nach (*Ackers 2004; z. B. Becker/Moen 1999; Boyle et al. 2001*).

Es gilt also zweitens zu überprüfen, ob ein Bildungsvorsprung förderlich für die eigene Berufsentwicklung ist. Sind Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die beim Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt noch nicht akademisch gebildete Partner hatten, eher in der Lage, eine Karriere zu realisieren, als Befragte, die die Erwerbstätigkeit ihrer akademisch gebildeten Partner mitberücksichtigen müssen?

Der Altersunterschied spielt aber nicht nur hinsichtlich des relativen Timings des Studienabschlusses eine Rolle. Austauschtheoretische Überlegungen (vgl. *Emerson 1976; Hood 1983*) sowie die Literatur zu haushaltsökonomisch begründeten Erwerbsentscheidungsprozessen in Paaren (vgl. *Becker 1991; Ott 2001*) legen nahe, dass bei Paaren, in denen die Partner unterschiedlich alt sind, der ältere Partner evtl. einen Karriere- und Einkommensvorsprung hat² und dadurch besser in der Lage sein sollte, die eigenen beruflichen Interessen in der Partnerschaft durchzusetzen. Demzufolge wäre zu erwarten, dass Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit jüngeren Partnern bzw. Partnerinnen eine höhere Karrierechance haben als ihre Kollegen und Kolleginnen mit älteren Partnern bzw. Partnerinnen. Sofern der Altersunterschied mit einer Entzerrung der Berufsanforderungen der beiden Partner einhergeht, könnten allerdings auch die „Jüngeren“ von einem Altersunterschied profitieren (z. B. *Becker/Moen 1999*). Demnach hätten Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen sowohl mit jüngeren als auch älteren Partnern/Partnerinnen einen Karrierevorteil gegenüber ihren Kollegen und Kolleginnen in gleichaltrigen Partnerschaften. Denn Letztere müssen aufgrund eines Gleichaktes der Berufsanforderungen größere Abstimmungsschwierigkeiten bewältigen. Frühere Untersuchungen zeigen aber auch, dass der Altersunter-

²Je nach geltendem Arbeitsrecht können ältere Personen aufgrund ihres Alters ein höheres Einkommen beziehen, siehe beispielsweise das Senioritätsprinzip auf Grundlage von „Lebensalterstufen“ im Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), der bis 2005 (in einigen Länder bis 2010) die Beschäftigungsbedingungen und die Bezahlung der meisten Angestellten im öffentlichen Dienst (und damit auch im Wissenschaftssystem) regelte.

schied keine rein zeitliche, geschlechtsneutrale Beziehung darstellt, sondern von Bedeutung ist, ob der Mann oder die Frau älter ist (Solga et al. 2005).

Deshalb gilt es drittens zu überprüfen, ob angesichts der immer noch vorherrschenden traditionellen Geschlechterrollenvorstellungen vor allem Wissenschaftlerinnen einen Altersvorsprung (oder alternativ einen Altersunterschied) „brauchen“, um eine Karriere realisieren zu können, während männliche Kollegen unabhängig vom relativen Altersabstand zu ihren Partnerinnen eine adäquate Berufsentwicklung haben.

Nicht zuletzt ist aus der Forschung bekannt, dass sich nach der Geburt von Kindern die Karrierechancen von Müttern deutlich verringern. In der Wissenschaft scheinen außerdem Beruf und Familie besonders schwierig vereinbar zu sein (Metz-Göckel et al. 2010). Als Ursachen hierfür werden (temporäre) Erwerbsunterbrechungen sowie die Reduzierung der Arbeitszeit genannt (oft als Folge fehlender geeigneter Kinderbetreuungseinrichtungen), die der an der „männlichen Normalbiographie“ orientierten wissenschaftlichen Karriereelogik widersprechen. Aber selbst wenn Mütter vollzeiterwerbstätig bleiben, sind sie häufig faktisch für die Kinderbetreuung und das „Vereinbarkeitsmanagement“ hauptverantwortlich (für dieses Sample: Althaber et al. 2011; vgl. Behnke/Meuser 2005; Zimmer et al. 2007). Damit haben sie eine „Doppelbelastung“, die ebenfalls zu einem Karrierenachteil führen kann. Unabhängig davon, wie Paare die Kinderbetreuung tatsächlich organisieren und aufteilen, können zudem Mütter aufgrund von Prozessen statistischer Diskriminierung (z.B. England 2005) seitens ihrer Arbeitgeber in ihrer Berufsentwicklung gehemmt, wenn nicht gar behindert werden.

Es wird deshalb viertens untersucht, inwiefern auch nach Berücksichtigung der partnerschaftlichen Erwerbsarrangements geschlechtsspezifische Karrierechancen für Eltern existieren, und ob unterschiedliche Betreuungsarrangements mit höheren bzw. niedrigeren Karrierechancen einhergehen.

3 Daten und Auswertungsmethoden

Die Analysen des Beitrags beruhen auf Daten, die im Rahmen des Projekts „Gemeinsam Karriere machen“ erhoben wurden.³ Im Wintersemester 2008/2009 wurden mit 767 Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen von 18 deutschen Hochschulen (aus Technik-, Natur- und Sozialwissenschaften) standardisierte telefonische Lebensverlaufsinterviews (CATI) durchgeführt. Es wurden dabei nur wissenschaftliche

³Das Projekt wurde von 2007 bis 2010 am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) durchgeführt und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie den Europäischen Sozialfonds gefördert (im Rahmen des Programms „Frauen an die Spitze“, Förderkennzeichen 01FP0721 und 01FP0722).

Beschäftigte befragt, die seit mindestens zwei Jahren Teil eines Akademikerpaares waren, d. h. deren Partner bzw. Partnerinnen einen Hochschulabschluss hatten. Diese Befragten befanden sich zum Interviewzeitpunkt auf einer von vier Karriere-stufen: (1) in der Promotionsphase, (2) in der frischen Postdoktoratsphase (Promotion lag zum Interviewzeitpunkt maximal drei Jahre zurück), (3) in der etablierten Postdoktoratsphase (Promotion lag mehr als drei Jahre zurück) oder (4) auf einer Profes-sur. Darüber hinaus wurden Lebensverlaufsinterviews mit 552 ihrer Partner bzw. Partnerinnen durchgeführt (für detaillierte Ausführungen zum verwendeten Datensatz siehe *Rusconi/Solga 2011*).

Im Zentrum der Analyse dieses Beitrags steht der Berufseinstieg von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, definiert als die ersten sechs Jahre nach Erwerb des ersten Hochschulabschlusses (für dieses Sample üblicherweise Diplom oder Magister).⁴ Für die Analyse der Karrierechancen wird als abhängige Variable der erreichte Karriere-status sechs Jahre nach Studienabschluss verwendet. Eine dem institutionellen Alter und der Qualifikation entsprechende Beschäftigung in der Wissenschaft⁵ zu diesem Zeitpunkt wird an zwei Kriterien gemessen: Es liegt eine Promotion vor und es handelt sich um eine hoch qualifizierte Tätigkeit bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterstelle (mindestens BAT IIb, TVöD 13; A13 u. Ä.).⁶ Nur wenn beide Kriterien vorliegen, wird der erreichte Status als „Karriere“ definiert. Schaut man sich die Professoren bzw. Professorinnen in unserem Sample an, so haben sie im Durchschnitt nach fünf Jahren promoviert (vgl. auch *Zimmer et al. 2007*, S. 103). In ähnlicher Weise wird der Karriere-status außerhalb der Wissenschaft definiert. Für Personen, die zu diesem Zeitpunkt in Elternzeit sind, wird der erreichte Karrierestatus vor der Unterbrechung übernommen.

Aufgrund der geschichteten Stichprobenziehung kann der erreichte Karrierestatus nicht für alle Befragten sechs Jahre nach dem Studienabschluss beobachtet werden. In diesem Beitrag werden daher nur Befragte einbezogen, für die ein Sechs-Jahres-Beobachtungszeitraum zur Verfügung steht – unabhängig von der Karrierestufe zum Zeitpunkt des Interviews. Da der Paarkontext im Zentrum dieses Beitrags steht, werden darüber hinaus nur Befragte in die Analyse einbezogen, die mindestens die letzten drei Jahre im Beobachtungszeitraum eine heterosexuelle Partnerschaft hatten. Damit können für diese Untersuchung Angaben von 234 Wissenschaftlern und 200 Wissen-

⁴In der Forschung zum Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt werden üblicherweise die ersten fünf Jahre betrachtet. Für das Wissenschaftssystem scheinen allerdings sechs Jahre angebracht zu sein. So wird beispielsweise im Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Qualifizierungsphase für die Promotion auf sechs Jahre festgelegt (mit Ausnahme der Medizin, für die neun Jahre vorgesehen sind).

⁵Wie in Abschnitt 4 dargelegt, übt die überwiegende Mehrzahl der Befragten eine Tätigkeit in der Wissen-schaft aus (u. a. aufgrund des verwendeten Samples).

⁶Stipendien werden, sofern sie eine finanzielle Förderung beinhalten, wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen gleichgesetzt. Für weiterführende Ausführungen zur Karrieredefinition sowie ihrer Begründung siehe *Rusconi/Solga (2011)*.

schaftlerinnen verwendet werden (57 Prozent des Gesamtsamples, vor allem Karriere-stufen etablierter Postdoktoranden/Postdoktorandinnen und Professoren/Professorin-nen).

Um der Frage nach dem Einfluss der partnerschaftlichen Erwerbsarrangements nach-zugehen, wird für jeden Monat in dem Beobachtungszeitraum zuerst unterschieden, ob die Befragten in eine Partnerschaft eingebunden sind, und wenn ja, ob die Partner einen Hochschulabschluss haben. Ist dies der Fall, wird die Aktivitätskombination der beiden Partner betrachtet und zwischen dem Vorhanden- oder Nichtvorhandensein von zwei Erwerbstätigkeiten (inkl. Stipendien mit finanzieller Förderung) unterschieden. Bei nur einer Erwerbstätigkeit im Paar werden zwei Kategorien gebildet: (a) Alleinver-diener: nur der Wissenschaftler bzw. die Wissenschaftlerin ist erwerbstätig; oder (b) Einverdiener: nur der Partner bzw. die Partnerin geht einer Beschäftigung nach. Paare, bei denen beide Partner nicht erwerbstätig sind, werden in einer „erwerbslosen“ Kategorie zusammengefasst. Diese monatliche Information wird anschließend mit der explorativen Methode des „optimal matching“ für Sequenzanalysen in ihrer chrono-logischen Abfolge zu Sequenzen zusammengesetzt (*Brzinsky-Fay et al. 2006*). Diese Sequenzen werden dann miteinander verglichen, um eine Distanzmatrix zu erstellen, die die Ausgangsbasis für eine Clusteranalyse bildet. Mit ihr werden dann Gruppen von Sequenzen – d.h. Befragte mit ähnlichen Sequenzen der Aktivitätskombination – identifiziert.⁷ Die Homogenität innerhalb der Cluster und die Heterogenität zwischen den Clustern ermöglicht eine inhaltliche Klassifizierung des für diese Lebensphase kennzeichnenden Erwerbsarrangements (siehe Tabelle 1 in Abschnitt 4).

Die Alterskonstellation des Paares wird mit drei Kategorien erfasst: Paare, bei denen der Altersunterschied zwischen den Partnern maximal drei Jahre beträgt, werden als „gleich alt“ kodiert. Liegt ein Altersunterschied von mehr als drei Jahren vor, unter-scheiden zwei Kategorien, wer in der Partnerschaft – Wissenschaftler/Wissenschaft-lerin oder Partner/Partnerin – älter ist.⁸ Das Vorhandensein von mindestens einem Kind wird zum Zeitpunkt fünf Jahre nach dem Studienabschluss gemessen (d. h. ein Jahr vor dem erreichten Karrierestatus sechs Jahre nach dem Abschluss). Die Betreuungs-arrangements beziehen sich auf das erste Lebensjahr des Kindes. Dabei wird nach der innerpartnerschaftlichen Hauptzuständigkeit für die Kinderbetreuung (d. h., welcher der Partner das Kind hauptsächlich betreut) sowie der Inanspruchnahme der regel-mäßigen Unterstützung durch dritte Personen und/oder von Kinderbetreuungsein-richtungen unterschieden.

⁷Hierbei wird das Ward-Verfahren (hierarchisches Verfahren) angewendet. Da allerdings konventionelle statistische Tests nicht mit Sequenzdaten anwendbar sind, wird die endgültige Clusteranzahl aufgrund inhaltlicher Unterschiede – sowie genügend Fallzahlen – bestimmt (*Brzinsky-Fay 2007*, S. 413).

⁸Ein Altersunterschied von über drei Jahren sollte es erlauben, die These der Altersdifferenz als Karrierevor-sprung bzw. Entzerrung der beruflichen Anforderungen angemessen zu untersuchen.

Für die multivariaten Analysen werden Linear-Probability-Regressionen geschätzt, bei denen die abhängige Variable in eine Wahrscheinlichkeit des Erreichens einer Karriere zwischen 0 und 100 Prozent transformiert wird (*Mood 2010*). Diese Modelle vereinfachen die Interpretation der Koeffizienten, denn sie weisen (mit 100 multipliziert) die prozentuale Verringerung/Vergrößerung der Wahrscheinlichkeit für die Verwirklichung einer Karriere in Abhängigkeit vom jeweiligen Merkmal aus.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass es sich aufgrund der Besonderheiten der hier verwendeten Stichprobe hinsichtlich des Verbleibs in der Wissenschaft um eine positive Auswahl an Personen handelt. Personen, die sich generell gegen die Wissenschaft entschieden haben, sind nicht im Sample der 2008/2009 befragten Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen enthalten (gleichwohl aber die „Rückkehrer/Rückkehrerinnen“, die vor der Befragung zeitweise nicht in der Wissenschaft tätig waren). Ferner können keine Vergleiche zu wissenschaftlichen Beschäftigten vorgenommen werden, die zum Interviewzeitpunkt keine (zweijährige) Akademikerpartnerschaft hatten.

4 Erwerbsarrangements und Altersunterschied im Paar

Sechs Jahre nach Studienabschluss gingen so gut wie alle männlichen Wissenschaftler und drei Viertel der Wissenschaftlerinnen einer bezahlten Arbeit nach (95 Prozent bzw. 75 Prozent)⁹, und zwar mehrheitlich im Wissenschaftssystem (89 Prozent der Erwerbstätigen). Zu diesem Zeitpunkt hatte die Mehrheit der Befragten eine bildungs- und altersadäquate Berufsposition inne (im Folgenden: Karriere). Dennoch ist bereits in dieser relativ frühen Berufsphase festzustellen, dass dies zum einen nicht allen Erwerbstätigen gelang, und dass zweitens mehr Männer als Frauen Karriere machten (72 vs. 65 Prozent). Mehrheitlich scheiterten Karrieren zu diesem Zeitpunkt an einer fehlenden Promotion. Dies betraf allerdings männliche Wissenschaftler in etwas stärkerem Maße als ihre Kolleginnen: 94 Prozent der Männer und 79 Prozent der Frauen ohne Karriere waren noch nicht promoviert. Umgekehrt waren Wissenschaftlerinnen etwas häufiger trotz Promotion nicht oder nicht adäquat beschäftigt. Aber in welchem partnerschaftlichen Kontext fand die Karriereentwicklung statt und inwiefern beeinflussen die Erwerbsarrangements die Karrierechancen der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen?

⁹Zu diesem Zeitpunkt waren 9 Prozent der Wissenschaftlerinnen und kein Wissenschaftler in Elternzeit. Der Rest war arbeitslos (ca. 3 Prozent der Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen) oder ging einer sonstigen Aktivität nach (wie z. B. einem Promotionsstudium ohne finanzielle Förderung). Von den Wissenschaftlerinnen in Elternzeit hatten über drei Viertel ihr Kind aus einer adäquaten Berufsposition heraus bekommen (77 Prozent), ein Viertel hatte allerdings bereits vor der Elternzeit keine dem institutionellen Alter und ihrer Qualifikation entsprechende Berufsposition.

Tabelle 1: Durchschnittsverweildauer in Aktivitätskombinationen und Anteil der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Erwerbsclustern (in Spaltenprozenten getrennt nach Geschlecht)*

		Dauer in Monaten in ...						%
		ohne Partner	Partner/in hat keinen Abschluss	beide nicht erwerbstätig	beide erwerbstätig	nur Wissenschaftler/in erwerbstätig	nur Partner/in erwerbstätig	
Gesamt								
	Mann	4.7	21.9	2.8	28.2	11.7	3.6	
	Frau	4.2	13.5	1.6	40.8	4.8	8.1	
Nach Cluster								
Gr1	Mann	3.3	2.1	3.4	57.6	4.8	1.8	43
	Frau	4.3	1.9	1.6	57.6	3.3	4.3	63
Gr2	Mann	4.4	55.6	0.7	6.3	5.0	1.0	37
	Frau	4.5	50.7	0.1	9.2	3.7	4.7	24
Gr3	Mann	8.8	2.1	5.7	4.1	47.3	5.0	16
	Frau	6.4	0.0	6.8	5.9	51.9	1.9	3.5
Gr4	Mann	6.5	0.0	3.9	9.1	3.9	49.7	3
	Frau	1.9	2.1	3.1	20.7	0.0	45.1	9

N=434 Personen

* gerundete und gewichtete Prozentangaben (Fach, Karrierestufe)

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“ (WZB); eigene Berechnungen

Bereits die Gesamtbetrachtung der Aktivitätskombination in den ersten sechs Jahren nach Studienabschluss offenbart deutliche Geschlechterunterschiede (vgl. Tabelle 1): So haben männliche Wissenschaftler im Durchschnitt fast zwei Jahre lang eine Partnerin, die noch keinen akademischen Abschluss hat (knapp über ein Jahr ist dies bei den Wissenschaftlerinnen der Fall), und rund ein Jahr lang sind sie – trotz akademischer Ausbildung ihrer Partnerinnen – die Alleinverdiener in ihrer Partnerschaft (gegenüber fünf Monate bei den Wissenschaftlerinnen). Nur knapp über zwei Jahre sind beide – Wissenschaftler und ihre Partnerinnen – erwerbstätig. Wissenschaftlerinnen und ihre Partner hingegen haben diese Aktivitätskombination im Durchschnitt drei Jahre lang. Diese Gesamtbetrachtung gibt zwar wichtige Hinweise auf die geschlechtsspezifischen Anteile in unterschiedlichen Aktivitätskombinationen, verdeckt aber die Tatsache, dass einige Personen eine bestimmte Kombination gar nicht (oder nur kurz) haben, während diese die Karriereentwicklung anderer Personen langjährig prägt bzw. charakterisiert. Um dieser Komplexität gerecht zu werden, ist es notwendig, die Sequenzen als Ganzes zu betrachten.

Die Analyse der Sequenzen der Aktivitätskombination in den sechs Jahren nach Studienabschluss ergibt vier Cluster der partnerschaftlichen Erwerbsarrangements. Der häufigste Cluster bei sowohl Wissenschaftlern wie Wissenschaftlerinnen ist ein Doppelverdienerarrangement (insgesamt 53 Prozent, Gruppe 1), d. h. Paare, bei denen sowohl die Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen als auch ihre Partner/Partnerinnen einer bezahlten Tätigkeit nachgehen (ein Status, der im Durchschnitt fast fünf Jahre lang dauert). Allerdings ist eine Doppelverdienerpartnerschaft wesentlich häufiger bei den Wissenschaftlerinnen als bei ihren männlichen Kollegen zu finden (63 Prozent vs. 43 Prozent). Der zweithäufigste Cluster sind Partnerschaften mit einer (noch) nicht akademisch gebildeten Person (30 Prozent, Gruppe 2), d. h. Paare, bei denen die Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen bereits ihr Studium abgeschlossen haben (und mehrheitlich erwerbstätig sind), während ihre Partner bzw. Partnerinnen noch keinen akademischen Abschluss haben (im Durchschnitt viereinhalb Jahre lang). Einen solchen Bildungsvorsprung genießen allerdings Wissenschaftlerinnen seltener als ihre männliche Kollegen (24 Prozent vs. 37 Prozent). Noch deutlichere Geschlechtsunterschiede finden sich hinsichtlich der Verbreitung der verbleibenden zwei Cluster. Selten, aber wenn, dann vor allem bei männlichen Wissenschaftlern, ist das Alleinverdienerarrangement zu finden (insgesamt 10 Prozent, Gruppe 3), d. h. Paare, bei denen nur die Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen einer bezahlten Beschäftigung nachgehen (im Durchschnitt vier Jahre lang). Eine solche Alleinverdienerpartnerschaft haben 16 Prozent der männlichen Wissenschaftler, aber nur 3,5 Prozent ihrer Kolleginnen. Ebenfalls sehr selten, aber wenn, dann vor allem bei Wissenschaftlerinnen zu finden, ist das Einverdienercluster (insgesamt 6 Prozent, Gruppe 4), d. h. Paare, bei denen nur die Partner bzw. Partnerinnen einer Beschäftigung nachgehen, während die Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen keine bezahlte Arbeit haben (im Durchschnitt fast vier Jahre lang). Eine Einverdienerpartnerschaft aufgrund einer eigenen langjährigen Nichterwerbstätigkeit haben 9 Prozent der Wissenschaftlerinnen und nur 3 Prozent der Wissenschaftler.

Den Erwartungen einer „karriereförderlichen“ Arbeitsteilung folgend sollten Alleinverdiener sowie diejenigen mit einem Bildungsvorsprung die besseren Chancen auf eine adäquate Berufsentwicklung und daher für die Erreichung einer Karriere haben (vgl. Abschnitt 2). Im Vergleich zu den Alleinverdienern sollten Doppelverdiener – aufgrund von Abstimmungsschwierigkeiten zwischen zwei Erwerbstätigkeiten und der fehlenden „Hintergrundarbeit“ eines nicht erwerbstätigen Partners als Unterstützung für die eigene Berufsentwicklung – benachteiligt sein. Allerdings entsprechen die Erwerbsverläufe von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die aufgrund einer eigenen langjährigen Nichterwerbstätigkeit Einverdienerpartnerschaften führen, am wenigsten den Erwartungen, weshalb diese Personen am seltensten in der Lage sein sollten, eine adäquate Berufsposition aufzuweisen.

Tabelle 2: Karrierewahrscheinlichkeiten von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen sechs Jahre nach dem Hochschulabschluss (Linear Probability Regressionen)

	IM1		IM2		IM3		IM4		IM5		IM6	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Geschlecht (Ref.: Mann): Frau	-0.05	0.32	-0.01	0.89	-0.07	0.23	0.05	0.43	-0.05	0.34	0.04	0.47
Erwerbscluster (Ref.: Doppelverdienercluster)												
Partner/in kein akademischer Ab.	-0.11*	0.05	-0.06	0.39	-0.11*	0.06	-0.10*	0.07	-0.11*	0.05	-0.11*	0.06
Alleinverdiener	0.01	0.94	0.01	0.90	0.01	0.93	-0.01	0.91	0.00	0.96	0.01	0.94
Einverdiener	-0.24*	0.02	-0.06	0.70	-0.24*	0.02	-0.20*	0.05	-0.25*	0.02	-0.18*	0.10
Altersunterschied (Ref.: kein Unterschied)												
Wissenschaftler/in älter	0.17**	0.01	0.16*	0.02	0.15*	0.03	0.19**	0.00	0.17**	0.01	0.20**	0.00
Wissenschaftler/in jünger	0.01	0.88	0.01	0.91	-0.03	0.78	0.01	0.93	0.01	0.82	0.02	0.71
Kind/er (Ref.: kein Kind)												
Geschlechtstyp. ohne externe Betreuung	0.08	0.15	0.08	0.12	0.08	0.13	0.19**	0.00	0.12*	0.09	0.20*	0.02
Geschlechtstyp. mit externer Betreuung									0.06	0.38	0.28**	0.00
Nicht-geschlechtstyp. ohne externer. Betreuung									-0.15	0.33	-0.15	0.52
Nicht-geschlechtstyp. mit externer Betreuung									0.15*	0.06	0.16	0.12
Interaktionseffekte												
Geschlecht * Erwerbsarrangements												
Frau * Partner/in kein akademischer Ab.			-0.10	0.34								
Frau * Alleinverdiener			0.08	0.66								
Frau * Einverdiener			-0.26	0.21								
Geschlecht * Altersunterschied												
Frau * älter					0.29**	0.01						
Frau * jünger					0.06	0.65						
Geschlecht * Kind												
Frau * Kind												
Frau * Geschlechtstyp. ohne Betreuung									-0.27**	0.00	-0.21	0.17
Frau * Geschlechtstyp. mit Betreuung											-0.45**	0.00
Frau * Nicht-geschlechtstyp. ohne Betreuung											-0.03	0.93
Frau * Nicht-geschlechtstyp. mit Betreuung											-0.03	0.84
Konstante	0.66**	0.00	0.64**	0.00	0.67**	0.00	0.61**	0.00	0.66**	0.00	0.61**	0.00
Godness of fit (F-Test)	3.27**	0.00	2.73**	0.00	3.49**	0.00	3.55**	0.00	3.05**	0.00	3.18**	0.00
Df	13		16		15		14		16		20	
R ²	0.07		0.08		0.08		0.09		0.08		0.11	
N	434		434		434		434		434		434	

Kontrollvariablen (deren Effekte nicht ausgewiesen werden): Abschlusskohorte, Art des ersten Abschlusses Disziplinen, Timing der Geburt des ersten Kindes

Sign. = Signifikanzniveau: **p < 0.01 *p < 0.05 *p < 0.1

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“ (WZB), eigene Berechnungen

Die Befunde multivariater Analysen zeigen, dass unter Berücksichtigung des Paar-kontextes keine signifikanten Unterschiede in den Karrierewahrscheinlichkeiten zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen festzustellen sind (Modell 1 in Tabelle 2). Mit einer Ausnahme spielen hingegen die Erwerbsarrangements eine signifikante Rolle für das Erreichen einer adäquaten Berufsposition. Die Ausnahme bildet die Alleinverdiener-Gruppe: Entgegen der Erwartung, dass diese Befragten dank ihrer langjährigen Anbindung an den Arbeitsmarkt, verbunden mit der Unterstützung durch eine nicht erwerbstätige Person, die „besten“ Karrierechancen haben würden, erreichen sie eine adäquate Berufsposition mit der gleichen Wahrscheinlichkeit wie ihre Kollegen und Kolleginnen, die Teil eines Doppelverdienerpaares sind. Ebenfalls wird die Erwartung nicht bestätigt, dass Personen, die einen Bildungsvorsprung genießen, diesen für eine „erfolgreiche“ Berufsentwicklung nutzen können. Denn ihre Karrierewahrscheinlichkeit ist sogar geringer als die der Doppelverdiener. Der Erwartung entsprechend ist hingegen der Befund, dass Befragte, die aufgrund einer eigenen langjährigen Nichterwerbstätigkeit Einverdienerpartnerschaften führen, die geringste Karrierewahrscheinlichkeit aufweisen.

Allerdings zeigt sich auch, dass die Berufsentwicklung von Männern und Frauen nicht in gleichem Maße von den Erwerbsarrangements beeinflusst wird. Denn die Unterschiede in den Karrierewahrscheinlichkeiten nach Erwerbsarrangements fallen zwischen männlichen Wissenschaftlern tendenziell geringer aus als zwischen Wissenschaftlerinnen (Modell 2). So haben Wissenschaftlerinnen in Einverdienerpaaren eine um 33 Prozentpunkte niedrigere (und damit nur halb so hohe) Karrierewahrscheinlichkeit wie ihre Kolleginnen in Doppelverdienerpartnerschaften, während zwischen männlichen Wissenschaftlern dieser Unterschied nur 6 Prozentpunkte beträgt.¹⁰ Das heißt, insbesondere Frauen müssen mit Karriereeinbußen rechnen, wenn sie langjährige Erwerbsunterbrechungen haben. Ein Grund hierfür liegt möglicherweise in den unterschiedlichen Aktivitäten, die Männer und Frauen in Einverdienerpaaren ausüben, während sie keiner bezahlten Tätigkeit nachgehen. So nutzt die überwiegende Mehrheit der männlichen Wissenschaftler die Phase der Nichterwerbstätigkeit für die weitere Qualifikation (beispielsweise mit einem Promotionsstudium ohne finanzielle Förderung oder einem Praktikum), und kein einziger unterbrach seine Erwerbstätigkeit aufgrund von Elternzeiten. Zwar überwiegen auch bei Wissenschaftlerinnen Aktivitäten, die der eigenen Qualifikation dienen, aber die Hälfte der Wissenschaftlerinnen in Einverdienerpaaren hat auch (und ein Teil nur) familienbedingte Unterbrechungen (im Durchschnitt 29 Monate).

¹⁰Diese Befunde werden in getrennten Modellen für Männer und Frauen bestätigt, nur für Wissenschaftlerinnen finden sich signifikante Unterschiede für Nichtakademikerpartner und Einverdienerpartnerschaften. Diese getrennten Modelle sind bei der Autorin auf Nachfrage erhältlich.

Über den möglichen Bildungsvorsprung hinaus wird in Abschnitt 2 diskutiert, dass die Alterskonstellation des Paares eine wichtige Rahmenbedingung für das Erreichen einer Karriere darstellen kann; sei es aufgrund einer größeren Durchsetzungskraft für die Berufsinteressen des älteren Partners (seltener älterer Partnerin) oder durch eine altersbedingte Entzerrung der Berufsanforderungen. Bezüglich der Frage, wer in der Partnerschaft der bzw. die Ältere ist, zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede: Fast ein Viertel (24 Prozent) der männlichen Wissenschaftler genießt einen Altersvorsprung von drei Jahren und mehr, aber nur 2 Prozent ihrer Kolleginnen. Umgekehrt ist über ein Drittel der Wissenschaftlerinnen jünger als der Partner (38 Prozent), während dies auf nur 8 Prozent ihrer Kollegen zutrifft. Die Mehrheit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen hat allerdings gleich alte Partner bzw. Partnerinnen (67 bzw. 59 Prozent).

Aber sind Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen besser in der Lage, ihre beruflichen Interessen durchzusetzen und dadurch eine Karriere zu erreichen, wenn sie die bzw. der „Ältere“ sind? Die Befunde zeigen, dass dies in der Tat so ist (Modell 1). Denn Befragte mit einem Altersvorsprung erreichen mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Karriere als ihre Kollegen und Kolleginnen mit gleich alten Partnern bzw. Partnerinnen. Im Vergleich zu Letzteren erfahren jedoch diejenigen, die jünger als ihre Partner/Partnerinnen sind, weder einen Karrierevorteil noch einen -nachteil. Dies widerspricht einerseits der Erwartung eines allgemeinen „fördernden“ Einflusses eines Altersunterschieds im Paar aufgrund einer Entzerrung der Karrierenanforderungen. Andererseits sprechen diese Befunde ebenfalls dagegen, dass die „Jüngeren“ zwangsläufig das Nachsehen haben müssen. Womöglich weil sie, sofern sie an einer Erwerbstätigkeit festhalten, in dieser noch frühen Berufsphase keinen Karrierenachteil erfahren, wenn sie sich an die Berufsanforderungen ihrer älteren Partner (und seltener Partnerinnen) anpassen. Darüber hinaus bekräftigen die Befunde die Vermutung, dass Frauen (hier: Wissenschaftlerinnen) in höherem Maße von einem Altersvorsprung in ihrer Partnerschaft „profitieren“ als Männer (Modell 3).

5 Elternschaft und Organisation der Kinderbetreuung

Zuletzt soll der Frage nachgegangen werden, inwiefern Kinder sowie die Organisation ihrer Betreuung die Karrierechancen von Eltern beeinflussen und ob Geschlechterunterschiede vorzufinden sind. Zuerst ist festzustellen, dass fünf Jahre nach dem Studienabschluss die meisten Befragten noch kinderlos sind: Nur weniger als zwei Fünftel der Befragten sind Eltern (ca. 37 Prozent). Mehrheitlich betreuen die Mütter (Wissenschaftlerinnen oder Partnerinnen der Wissenschaftler) zeitlich überwiegend das Kind im ersten Lebensjahr. Eine solche geschlechtstypische Aufgabenteilung wird von 74 Prozent der Wissenschaftler und 70 Prozent ihrer Kolleginnen berichtet. Diese Ähnlichkeit in der partnerschaftlichen Aufgabenteilung bedeutet jedoch, dass mehrheitlich Väter (hier: männliche Wissenschaftler) von ihren Partnerinnen den „Rücken

frei“ gehalten bekommen, während Wissenschaftlerinnen überwiegend selbst die Betreuung der Kinder übernehmen und daher nicht in gleichem Maße wie ihre Kollegen durch den Partner von der Familienarbeit „entlastet“ werden. Nur in einer Minderheit der Paare findet eine egalitäre Aufgabenteilung statt: 20 Prozent der Wissenschaftler und 29 Prozent ihrer Kolleginnen geben an, das Kind in gleichem Umfang wie ihr Partner bzw. Partnerin zu betreuen. Dagegen ist nur in Einzelfällen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung beim männlichen Partner/Wissenschaftler zu finden.¹¹ Auch angesichts der überwiegenden Verbreitung einer geschlechtstypischen Aufgabenteilung geben Wissenschaftlerinnen öfter als ihre Kollegen an, die Hilfe von Dritten und/oder eine Kinderbetreuungseinrichtung bereits im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen zu haben (70 vs. 58 Prozent).

Aber ist eine adäquate Berufsentwicklung auch für Eltern möglich? Die Befunde verdeutlichen, dass dies vor allem für Väter sehr gut möglich ist. Väter haben nicht nur eine höhere Karrierewahrscheinlichkeit als Mütter, sondern auch als ihre kinderlosen Kollegen (Modell 4). Dagegen müssen Mütter mit einem Karrierenachteil rechnen, vor allem im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen mit Kind bzw. Kindern. Eine Erklärung hierfür ist, dass auch bei Akademikerpaaren tradierte Geschlechterrollen vorherrschen (s. o.), Frauen die größere Verantwortung für Kinder tragen (müssen) und damit gegenüber ihren Partnern und Kollegen benachteiligt sind. Es stellt sich also erstens die Frage, inwiefern der Karrierevorteil von Vätern gegenüber Müttern sich auf eine geschlechtstypische Aufgabenteilung zurückführen lässt. Zweitens ist zu klären, ob Väter mit beruflichen Einbußen rechnen müssen, wenn sie sich die Kinderbetreuung mit ihren Partnerinnen teilen. Drittens gilt es zu überprüfen, inwiefern Mütter durch die Unterstützung ihrer Partner und/oder externe Betreuungsangebote (einschließlich Dritte) ihre Karrierechancen verbessern können.

Es zeigt sich, dass – mit einer Ausnahme – Väter immer mit höherer Wahrscheinlichkeit als Kinderlose eine Karriere machen (Modell 6). Am meisten „profitieren“ allerdings jene Väter mit einer geschlechtstypischen Aufgabenteilung, d. h. Wissenschaftler, deren Partnerinnen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen (sowohl ohne als auch mit Inanspruchnahme externer Betreuungsangebote). Eine nicht geschlechtstypische Aufgabenteilung führt allerdings zu keinem Nachteil in der Berufsentwicklung von Vätern. Die Karrierewahrscheinlichkeit der Wissenschaftler mit nicht geschlechtstypischer Aufgabenteilung, die keine externen Betreuungsangebote in Anspruch nehmen, ist zwar niedriger als die ihrer kinderlosen Kollegen, aber dieser Koeffizient (d. h. Unterschied) ist nicht signifikant. Wissenschaftler mit nicht ge-

¹¹In diesem Sample: bei nur einer Wissenschaftlerin und fünf Wissenschaftlern. In den folgenden multivariaten Analysen werden sie deshalb mit der Gruppe, die die Hauptverantwortung zwischen den Partnern gleich aufteilen, in einer „nicht geschlechtstypischen“ Aufgabenteilungskategorie zusammengefasst.

schlechtstypischer Aufgabenteilung, die externe Betreuungsangebote nutzen, erreichen sogar mit höherer Wahrscheinlichkeit eine adäquate Berufsposition als ihre kinderlosen Kollegen. Aber auch in diesem Fall verfehlt der Koeffizient (wenn auch nur knapp) die Signifikanzgrenze. Somit weisen diese Ergebnisse darauf hin, dass Väter zwar von der Hauptzuständigkeit ihrer Partnerinnen profitieren, sie aber keine Karriere Nachteile erfahren, wenn sie sich bei der Betreuung ihrer Kinder stärker einbringen.

Zudem zeigt sich, dass kein Geschlechterunterschied in den Karrierewahrscheinlichkeiten von Eltern mit nicht geschlechtstypischer Aufgabenteilung existiert (sowohl ohne als auch mit Inanspruchnahme externer Betreuungsangebote). Angesichts der in der Tendenz höheren Karrierewahrscheinlichkeit für Eltern mit nicht geschlechtstypischer Aufgabenteilung, die externe Betreuungsangebote nutzen, bedeutet dies wiederum, dass Mütter die „beste“ Chance auf eine adäquate Berufsentwicklung haben, wenn sie die Verantwortung für die Kinderbetreuung mit den Partnern aufteilen und auf (verlässliche) externe Unterstützung zählen können (vgl. auch *Althaber et al. 2011*). Eine deutliche Benachteiligung von Müttern gegenüber Vätern ist dagegen bei Eltern mit geschlechtstypischer Aufgabenteilung festzustellen, also bei denen die Frauen (Wissenschaftlerinnen oder Partnerinnen) die Hauptverantwortung übernehmen. Etwas überraschend ist hierbei der Befund, dass der Geschlechterunterschied am ausgeprägtesten bei Eltern mit geschlechtstypischer Aufgabenteilung ist, die externe Betreuungsangebote in Anspruch nehmen. Männliche Wissenschaftler mit diesem Betreuungsarrangement haben eine um 40 Prozentpunkte höhere (und damit fast doppelt so hohe) Karrierewahrscheinlichkeit wie ihre Kolleginnen mit gleichem Arrangement. Werden bei geschlechtstypischer Aufgabenteilung keine externen Betreuungsangebote genutzt, beträgt der Karrierevorteil von Vätern gegenüber Müttern „nur“ 17 Prozentpunkte. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass in Paaren mit geschlechtstypischer Aufgabenteilung, die externe Betreuungsangebote nutzen, die Männer (Wissenschaftler oder Partner) sich am wenigsten bei der Kinderbetreuung engagieren, weshalb sie am meisten – wenn nicht gar komplett – von der Familienarbeit entlastet werden.

6 Schluss

In diesem Beitrag wurde die Rolle des Paarkontexts für die „erfolgreiche“ Karriereentwicklung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen untersucht und gefragt, welche Konsequenzen unterschiedliche Erwerbsarrangements für die Verwirklichung einer Wissenschaftskarriere haben. Darüber hinaus wurden die unterschiedlichen Möglichkeiten der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aufgrund ihrer Alterskonstellation im Paar und ihrer Verantwortung für Kinder analysiert.

Die Befunde dieses Beitrags zeigen, dass es *erstens* bereits in dieser frühen Berufsphase mehr Wissenschaftlern als Wissenschaftlerinnen gelingt, bildungs- und altersadäquate Berufspositionen zu erreichen (sechs Jahre nach Studienabschluss: 72 vs. 65 Prozent). *Zweitens* geschieht die Karriereentwicklung von Frauen und Männern in deutlich unterschiedlichen Partnerschaften. Wissenschaftlerinnen sind häufiger als ihre männlichen Kollegen sowohl Teil eines Doppelverdienerpaares als auch häufiger Teil eines Einverdienerpaares aufgrund eigener langjähriger Nichterwerbstätigkeit. Demgegenüber haben männliche Wissenschaftler häufiger eine Partnerin, die ihr Studium entweder noch nicht abgeschlossen hat oder trotz akademischer Bildung keiner bezahlten Arbeit nachgeht. Die Partnerschaften der männlichen Wissenschaftler entsprechen also häufiger den Erwartungen einer „karriereförderlichen“ Arbeitsteilung, da sie aufgrund ihres Bildungsvorsprungs einen größeren Entscheidungsspielraum beim Berufseinstieg haben und sich in Alleinverdienerpartnerschaften zusätzlich auf eine „Hintergrundarbeit“ stützen können. Allerdings zeigt sich *drittens*, dass sich entgegen diesen Erwartungen eine langjährige geschlechertypische Arbeitsteilung nicht „lohnt“, insofern ein Alleinverdienerarrangement zu keinem Vorteil für die Karriere der männlichen Wissenschaftler führt, aber die Karriereaussichten der nicht erwerbstätigen Frauen (bestenfalls nur kurz- und mittelfristig) verringert. Denn den Erwartungen entsprechend müssen Wissenschaftlerinnen mit Karrierenachteilen rechnen, wenn sie Einverdienerarrangements aufgrund von eigenen längeren Berufsunterbrechungen haben. Der Unterschied zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in Einverdienerpaaren verdeutlicht jedoch *viertens*, dass nicht jede langjährige Nichterwerbstätigkeit per se zu einem Nachteil führt, sondern vor allem dann, wenn diese familienbedingt ist. Wird diese Zeit dagegen für eine weitere Qualifizierung genutzt, stellt dieses Arrangement kein Karrierehemmnis dar.

Werden die Erwerbsarrangements berücksichtigt, d.h. auch familienbedingte langjährige Erwerbsunterbrechungen seitens eines der Partner (üblicherweise der Frau), wird die Wahrscheinlichkeit für eine Karriere durch Kinder nicht „zusätzlich“ verringert. Im Gegenteil: Väter machen sogar mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine Karriere als Kinderlose. Werden die Betreuungsarrangements näher betrachtet, so zeigt sich, dass Väter vor allem dann einen Vorteil haben, wenn sich ihre Partnerinnen hauptsächlich um die Kinderbetreuung kümmern (ohne, aber vor allem mit Inanspruchnahme externer Betreuungsangebote). Und zwar deshalb, weil diese männlichen Wissenschaftler womöglich am besten in der Lage sind, den „Mythos des Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“ (Beaufays 2003, S. 243) aufrechtzuerhalten bzw. zu signalisieren, eine Person zu sein, „deren Alltag von allem gereinigt ist, was nicht mit Wissenschaft zusammenhängt [...]“ (Beaufays 2004). Wichtig hervorzuheben ist aber auch, dass Väter keinen (!) Karrierenachteil erfahren, wenn sie sich die Kinderbetreuung mit ihren Partnerinnen gleich aufteilen; vor allem dann nicht, wenn zusätzlich externe Betreuungsangebote hinzugezogen werden. Zudem haben Mütter mit diesem Be-

treuungsarrangement, also mit nicht geschlechtstypischer Aufgabenteilung – verbunden mit der Inanspruchnahme externer Unterstützung –, die „besten“ Chancen auf eine Karriere.

Bereits in dieser frühen Berufsphase sind also Wissenschaftlerinnen etwas seltener „erfolgreich“ als ihre männlichen Kollegen; aber der Geschlechtsunterschied ist zu diesem Zeitpunkt noch relativ gering. Ein Grund hierfür ist, dass heute die Integration von Frauen in vielen Disziplinen erst nach der Promotion, also auf höheren Qualifikations- und Karrierestufen scheitert (*Lind/Löther 2007; Metz-Göckel et al. 2010*). Zudem werden die meisten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen später Eltern, zumeist erst nach der Promotion (*Althaber et al. 2011; Hess et al. 2011a*). Aus der Forschung ist bekannt, dass die Familiengründung bei vielen Paaren – auch solchen, die bis dahin als „Gleiche“ ihren Berufen nachgegangen sind – mit einer Re-Traditionalisierung der Arbeitsteilung einhergeht (*Rusconi 2011; Schulz/Blossfeld 2006*). Dieser zu Berufsbeginn noch kleine Karrierenachteil von Wissenschaftlerinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen wird also im weiteren Erwerbs- und Familienverlauf immer größer. Will man einer solchen Geschlechterungleichheit ernsthaft entgegensteuern, ist einerseits eine höhere Reflexion seitens der Paare hinsichtlich ihrer Geschlechterrollenvorstellungen notwendig (*Hess/Rusconi 2010*), andererseits sollten die Arbeitgeber (hier: Hochschulen) ihre Erwartungen an Karrierenanforderungen und ihre Berufskulturen überdenken. Beispielsweise sind hier die systematische Berücksichtigung von sozial wertvollen Zeiten zu nennen (Spätnachmittags- und Abendstunden sowie Wochenenden, die für familiäre und soziale Aktivitäten zur Verfügung stehen sollten) sowie die Akzeptanz von raum-zeitlich flexiblen Arbeitsformen. Weiter sollten Arbeitgeber mit Akteuren auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene zusammen arbeiten, um das Angebot an bezahlbaren Ganztagsbetreuungsangeboten für nicht-schulpflichtige sowie schulpflichtige Kinder weiter auszubauen (vgl. hierzu *Hess et al. 2011b*).

Literatur

Ackers, Louise (2004): Managing relationships in peripatetic careers: Scientific mobility in the European Union. In: *Women's Studies International Forum*, 27, 3, S. 189–201

Althaber, Agnieszka; Hess, Johanna; Pfahl, Lisa (2011): Karriere mit Kind in der Wissenschaft: egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern, In: Alessandra Rusconi u. a. (Hrsg.): *Gemeinsam Karriere machen*. Opladen, S. 83–116

Anger, Christina; Konegen-Grenier, Christiane (2008): Die Entwicklung der Akademikerbeschäftigung. In: *IW-Trends*, 35, 1, S. 1–16

Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld

Beaufaÿs, Sandra (2004): Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. In: Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal), 5, 2, S. Art. 10

Becker, Gary Stanley (1991): A treatise on the family. Cambridge, Mass.

Becker, Penny Edgell; Moen, Phyllis (1999): Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. In: Journal of Marriage and the Family, 61, 4, S. 995–1007

Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2005): Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren, In: Heike Solga u. a. (Hrsg.): "Wenn zwei das Gleiche tun..." Ideal und Realität sozialer (Un)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen, S. 123–139

Blossfeld, Hans-Peter; Drobnič, Sonja (Hrsg.) (2001): Careers of couples in contemporary societies: From male breadwinner to dual earner families. Oxford

Blossfeld, Hans-Peter; Timm, Andreas (2003): Assortative mating in cross-national comparison: A summary of results and conclusions, In: Hans-Peter Blossfeld u. a. (Hrsg.): Who marries whom? Educational systems as marriage markets in modern societies. Dordrecht, S. 331–342

Boyle, Paul; Cooke, Thomas J.; Halfacree, Keith; Smith, Darren (2001): A cross-national comparison of the impact of family migration on women's employment status. In: Demography, 38, 2, S. 201–213

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

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

Deitch, Cynthia H.; Sanderson, Susan Walsh (1987): Geographic Constraints on Married Women's Careers. In: Work and Occupations, 14, 4, S. 616–634

Emerson, Robert (1976): Social exchange theory. In: Annual Review of Sociology, 2, S. 335–362

England, Paula (2005): Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. In: Social Politics, 12, 2, S. 264–288

Geenen, Elke M. (1994): Blockierte Karrieren: Frauen in der Hochschule. Opladen

Hess, Johanna; Pfahl, Lisa (2011): "Under pressure ...!?" Biografische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie, In: Alessandra Rusconi u. a. (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Opladen, S. 117–145

Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra (2010): Langlebige Rollenmuster. Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern stehen meist hinten. In: WZB-Mitteilungen, 129, S. 24–27

Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011a): „Wir haben dieselben Ziele ...“ – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrie-

ren von Frauen in der Wissenschaft, In: Waltraud Cornelißen u. a. (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden, S. 65–104

Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011b): Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften – das Spannungsfeld von Disziplinenlogiken und privaten Anforderungen, In: Ruth Becker u. a. (Hrsg.): Frauen an die Spitze – was ist zu tun? Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. S. 10–14 <http://www.wzb.eu/sites/default/files/%2Bwzb/bal/aam/bmbf-broschure.pdf> (Zugriff 2. Januar 2013)

Hood, Jane (1983): Becoming a two-job family. New York

Klein, Thomas (1996): Der Altersunterschied zwischen Ehepartnern. Ein neues Analysemodell. In: Zeitschrift für Soziologie, 25, 5, S. 346–370

Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren, In: Yvonne Haffner u. a. (Hrsg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt; New York, S. 177–211

Lind, Inken; Löther, Andrea (2007): Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In: Schweizerische Zeitschrift fuer Bildungswissenschaften, 29, 2, S. 249–271

Metz-Göckel, Sigrid; Selent, Petra; Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung 32, 1, S. 8–35

Mood, Carina (2010): Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. In: European Sociological Review, 26, 1, S. 67–82

Ott, Notburga (2001): Der Erklärungsansatz der Familienökonomik, In: Johannes Huinink u. a. (Hrsg.): Solidarität in Partnerschaft und Familie. Zum Stand familiensoziologischer Theoriebildung. Würzburg, S. 129–144

Rusconi, Alessandra (2011): Verflechtungsarrangements im Paarverlauf, In: Alessandra Rusconi u. a. (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Opladen, S. 51–82

Rusconi, Alessandra (2012): Zusammen an die Spitze? Der Einfluss der Arbeitsbedingungen im Paar auf die Verwirklichung von Doppelkarrieren, In: Sandra Beaufays u. a. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt/M., S. 257–279

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2007): Determinants of and obstacles to dual careers in Germany. In: Zeitschrift für Familienforschung, 19, 3, S. 311–336

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011): "Linked Lives" in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements, In: Alessandra Rusconi u. a. (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Opladen, S. 11–50

Schulz, Florian; Blossfeld, Hans-Peter (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf. Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 58, 2, S. 23–49

Solga, Heike; Rusconi, Alessandra; Krüger, Helga (2005): Gibt der ältere Partner den Ton an? Die Alterskonstellation in Akademikerpartnerschaften und ihre Bedeutung für Doppelkarrieren. In: Heike Solga u. a. (Hrsg.): "Wenn zwei das Gleiche tun ..." Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen, S. 27–52

Statistisches Bundesamt (2012a): Hochschulen auf einen Blick. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2012b): Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.2. Wiesbaden

Weinmann, Julia; Rübenach, Stefan (2010): Paare in Deutschland: Gleich und gleich gesellt sich gern. In: STATMagazin, Oktober, S. 1–4

Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen

Anschrift der Verfasserin:

Dr. Alessandra Rusconi
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
Abteilung: Ausbildung und Arbeitsmarkt
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
E-Mail: alessandra.rusconi@wzb.eu

Alessandra Rusconi, Dr. phil., ist seit 2007 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in verschiedenen Projekten in der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) tätig. Bis 2011 war sie Ko-Leiterin des Projektes „Gemeinsam Karriere machen. Realisierungsbedingungen für Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften“.

Mitteilungen

8. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung am 18. und 19. März 2013 an der Humboldt-Universität zu Berlin zum Thema „Differenzierung des Hochschulsystems in Deutschland und im internationalen Vergleich – Herausforderungen, Entwicklungsansätze und Folgen“

In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat eine Vielzahl von Veränderungen im deutschen Hochschulsektor stattgefunden, die zu einer zunehmenden Differenzierung der Hochschullandschaft beigetragen haben. Differenzierung wird dabei als eine Antwort auf das Wachstum des Hochschulsystems, insbesondere auf eine zunehmend größere Heterogenität der Studierenden wie auch auf eine wachsende Diversifizierung und funktionale Spezialisierung von Hochschulen gesehen. Differenzierung kann auf einer horizontalen und auf einer vertikalen Ebene erfolgen.

Die Differenzierung des Hochschulsystems in Deutschland bringt vielfältige Herausforderungen mit sich – für die Hochschulen und ihre Mitglieder, aber auch für die Hochschulpolitik und die Hochschulforschung. Untersuchungen zu diesen Herausforderungen, insbesondere zu Ansätzen, Wirkungen und Folgen solcher Differenzierungsprozesse sollen im Zentrum der Tagung stehen. Neben Differenzierungsprozessen sollen aber auch gegenläufige Prozesse einer stärkeren Konvergenz oder Vereinheitlichung berücksichtigt werden, da nicht selten beide Prozesse parallel zu beobachten sind. Ein besonderer Schwerpunkt soll auf international-vergleichenden Beiträgen liegen, da sich ähnliche Entwicklungen auch in anderen Ländern vollziehen bzw. andere Staaten bereits über eine lange Tradition der institutionellen Differenzierung verfügen. Weitere Beiträge sind für die HoFoNa-Ideenwerkstatt, das hochschuldidaktische Forum, das Forum „Zukunftsthemen der Hochschulforschung“ sowie für einen „open track“ erwünscht, der die Möglichkeit zu einer inhaltlichen Ergänzung des thematischen Feldes eröffnen soll.

Das Programm sowie weitere Informationen finden Sie unter <http://www.ewi.hu-berlin.de/hsf/Veranstaltungen/GfHf8>

Das Sondersammelgebiet Hochschulwesen
Hochschulwesen-Online

Hochschulwesen-Online ist ein Angebot des Sondersammelgebiets Hochschulwesen, das mit Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft von der Universitätsbibliothek der Humboldt-Universität zu Berlin seit dem 1. Januar 1998 betreut wird. Das Sondersammelgebiet Hochschulwesen erwirbt die deutsche und internationale Literatur zu Hochschulthemen möglichst vollständig und stellt diese über die Fernleihe deutschlandweit zur Verfügung. Seit 2010 betreibt die Humboldt-Universität zudem die virtuelle Fachbibliothek „Hochschulwesen-Online“, die fortlaufend weiterentwickelt wird.

Mit nur einer Eingabe kann gleichzeitig nach Büchern, Zeitschriften und Aufsätzen in folgenden Fachkatalogen und Datenbanken gesucht werden:

- Fachkatalog der Universitätsbibliothek der Humboldt-Universität zu Berlin,
- Fachkatalog der Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen (bis 1998 Sondersammelgebiet),
- Bibliotheksbestand des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg (HoF),
- Zeitschriftenartikel der Datenbank Online Contents (OLC) Hochschulwesen.

Weitere Bibliotheksbestände und Datenbanken sollen folgen.

Zudem bietet Hochschulwesen-Online:

- qualitätsgeprüfte frei zugängliche Online-Dokumente,
- elektronische Fachzeitschriften mit individueller Verfügbarkeitsprüfung,
- Neuerwerbungslisten des Sondersammelgebiets Hochschulwesen,
- aktuelle Inhaltsverzeichnisse fachrelevanter Zeitschriften,
- tagesaktuelle Nachrichten und Fachdiskussionen aus dem Social Web.

Weitere Informationen finden Sie unter www.hochschulwesen-online.de

Buchvorstellungen

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen, Berlin, Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, ISBN 978-3-86649-365-0, 189 Seiten

Gerade bei Akademikerpaaren, bei denen beide gut ausgebildet und beruflich ambitioniert sind, stellt sich die Frage nach der Abstimmung von Partnerschaft, Familie und Karriere. Die in diesem Sammelband vereinten Aufsätze widmen sich dem Thema „Karrieren von Akademikerpaaren in der Wissenschaft“. Die Auswertungen basieren auf Befragungen von über 1 300 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und ihrer Partner bzw. Partnerinnen. Die Autorinnen gelangen zu dem Ergebnis, dass es Wissenschaftlern besser gelingt, bildungs- und altersadäquate Berufspositionen zu erreichen als Wissenschaftlerinnen. Eine wesentliche Ursache für das Scheitern von Doppelkarrieren ist die Priorisierung der Karriere des Mannes. Die Antwort auf die Frage, warum es so schwer ist, Doppelkarrieren zu verwirklichen, sehen die Autorinnen in inner- und außerpartnerschaftlichen Faktoren, die in einer wechselseitigen Beziehung zueinander stehen. Demnach entscheiden die Institutionen des Arbeitsmarkts, die Laufbahnlogiken und die Berufskulturen wissenschaftlicher Disziplinen einerseits sowie innerpartnerschaftliche Koordinierungsarrangements andererseits darüber, ob Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Doppelkarrieren realisieren können. Bei der Verwirklichung von Doppelkarrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sehen die Autorinnen die Hochschulen in der Pflicht, im Rahmen ihrer Dual-Career-Center mehr Möglichkeiten für eine berufliche (Weiter-)Entwicklung der Partner ihrer Wissenschaftler zu bieten.

Findeisen, Ina: Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, ISBN 978-3-531-17919-3, 309 Seiten

Obwohl die Zahl der Professorinnen seit einigen Jahren steigt, ist der Anteil der Frauen unter den Professoren immer noch auf einem niedrigen Niveau. Die Studie von Ina Findeisen sucht nach den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem. Betrachtet werden drei Hürden, die es auf dem Weg zu einer langfristigen Etablierung im Wissenschaftssystem zu überwinden gilt: erstens die Qualifikationsbedingungen während der Promotion, zweitens die Möglichkeiten und Grenzen der Vereinbarung von Wissenschaft und Familie in der Postdocphase sowie drittens die wissenschaftliche Bewährung, die durch das Einwerben von Drittmitteln erreicht wird. Die aus Befragungen von (Post-)Doktorandinnen und -Doktoranden an der Uni-

versität Konstanz gewonnenen Daten zeigen, dass Wissenschaftlerinnen nicht nur weniger publizieren als Wissenschaftler, sondern auch seltener Forschungsaufenthalte im Ausland absolvieren. Zudem sind sie schwächer in sozialen Netzwerken verankert. Bei der Vergabe von Forschungsstipendien der Deutschen Forschungsgemeinschaft kommen Frauen seltener zum Zug als Männer. Die Autorin gelangt zu dem Fazit, dass die Hürden für Frauen im Wissenschaftssystem ungleich höher sind als für Männer, weil die hohe zeitliche Verfügbarkeit und die hohe Leistungsbereitschaft, die im Wissenschaftssystem gefordert werden, mit anderen Lebensbereichen konkurrieren. Abschließend werden Empfehlungen entwickelt, wie Wissenschaft und Hochschulen zu mehr Chancengleichheit beitragen können.

Hinweise für Autoren

Konzept:

Die Zeitschrift „Beiträge zur Hochschulforschung“ bietet Hochschulforschern und Akteuren im Hochschulbereich die Möglichkeit zur Erstveröffentlichung von Artikeln, die wichtige Entwicklungen im Hochschulbereich aus unterschiedlichen methodischen und disziplinären Perspektiven behandeln. Dabei wird ein Gleichgewicht zwischen quantitativen und qualitativen empirischen Analysen, Vergleichsstudien und Überblicksartikeln angestrebt.

Eingereichte Artikel sollten klar und verständlich formuliert, übersichtlich gegliedert sowie an ein Lesepublikum aus unterschiedlichen Disziplinen mit wissenschaftlichem und praxisbezogenem Erwartungshorizont gerichtet sein.

Review-Verfahren:

Wie für eine wissenschaftliche Zeitschrift üblich, durchlaufen alle eingereichten Manuskripte eine zweifache Begutachtung durch anonyme Sachverständige (double blind) innerhalb und außerhalb des Instituts. Dabei kommen je nach Ausrichtung des Artikels folgende Kriterien zum Tragen: Relevanz des Themas, Berücksichtigung des hochschulpolitischen Kontexts, Praxisbezug, theoretische und methodische Fundierung, Qualität der Daten und empirischen Analysen, Berücksichtigung der relevanten Literatur, klare Argumentation und Verständlichkeit für ein interdisziplinäres Publikum. Die Autoren werden über das Ergebnis schriftlich informiert und erhalten gegebenenfalls Hinweise zur Überarbeitung. Die redaktionelle Betreuung der Zeitschrift liegt bei Mitarbeitern des Instituts.

Umfang und Form der eingereichten Manuskripte:

Manuskripte sollten bevorzugt per E-Mail eingereicht werden und einen Umfang von 20 Seiten/50.000 Zeichen mit Leerzeichen nicht überschreiten (Zeilenabstand 1,5, Arial 11). Ergänzend sollten je ein Abstract (maximal 1000 Zeichen mit Leerzeichen) in deutscher und in englischer Sprache sowie Anschrift und Angaben zur beruflichen Funktion des Autors beigefügt sein. Die Druckfassung wird extern von einem Grafiker erstellt. Weitere wichtige Hinweise zur Gestaltung der Manuskripte finden Sie auf unserer Homepage www.ihf.bayern.de unter Publikationen.

Kontakt:

Dr. Lydia Hartwig

Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF)

Prinzregentenstraße 24

80538 München

E-Mail: Hartwig@ihf.bayern.de

Aus dem Inhalt

Marita Jacob, Markus Klein: Der Einfluss der Bildungsherkunft auf den Berufseinstieg und die ersten Erwerbsjahre von Universitätsabsolventen

Fabian Kratz, Maïke Reimer, Sabine Felbinger, Xiaoyun Zhu:
Stellenfindung und Arbeitgeberwechsel von Hochschulabsolventen:
Eine ereignisanalytische Untersuchung der Beschäftigungsdauer beim
ersten Arbeitgeber

Susanne Falk, Hans-Ulrich Küpper: Verbessert der Dokortitel die
Karrierechancen von Hochschulabsolventen?

Alessandra Rusconi: Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext
von Akademikerpartnerschaften

