

Schriften der
Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt

Die Karrierepfade der Absolventinnen und Absolventen der Universität des Saarlandes

Herausgegeben von

Freya Gassmann

Eike Emrich

Wolfgang Meyer

Luitpold Rampeltshammer



universaar

Universitätsverlag des Saarlandes
Saarland University Press
Presses Universitaires de la Sarre

Schriftenreihe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes

Die zentrale Aufgabe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes besteht in der Generierung von arbeitsweltorientiertem Wissen und der gegenseitigen Zusammenführung von Wissensbeständen in Wissenschaft und Arbeitswelt mit dem Ziel einer nachhaltigen Kooperation zum Nutzen aller Kooperationspartner/innen. Kooperationspartner/innen sind die Universität des Saarlandes, der Deutsche Gewerkschaftsbund Saar, die Arbeitskammer des Saarlandes und die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes.

Die inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt liegen in den Themenfeldern Mitbestimmung und Partizipation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Globalisierung und ihre Auswirkungen, sektoraler Wandel und grenzüberschreitendes Arbeiten.

Mit dieser Publikationsreihe sollen die Ergebnisse der Forschungsprojekte, die im Rahmen der oder in Zusammenarbeit mit der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt durchgeführt wurden, einem breiteren Publikum zur Verfügung gestellt werden.

Freya Gassmann, Eike Emrich, Wolfgang Meyer,
Luitpold Rampeltshammer (Hrsg.)

Die Karrierepfade der Absolventinnen und der Absolventen der Universität des Saarlandes



universaar

Universitätsverlag des Saarlandes
Saarland University Press
Presses Universitaires de la Sarre

© 2018 universaar
Universitätsverlag des Saarlandes
Saarland University Press
Presses Universitaires de la Sarre



Postfach 151150, 66041 Saarbrücken

ISBN 978-3-86223-258-1 gedruckte Ausgabe
ISBN 978-2-86223-259-8 Online-Ausgabe
URN urn:nbn:de:bsz:291-universaar-1753

Buchprojektbetreuung KoWA: Olga Haubrichs
Projektbetreuung universaar: Matthias Müller

Satz: Olga Haubrichs
Umschlaggestaltung: Julian Wichert

Herstellung über: readbox unipress in der readbox publishing GmbH
<http://unipress.readbox.net>

Gedruckt auf säurefreiem Papier

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
National bibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Inhalt

| | |
|--|-----|
| Vorwort..... | 7 |
| <i>Wolfgang Meyer, Eike Emrich, Freya Gassmann</i> | |
| I. Die Entwicklung des Akademikerarbeitsmarktes in den letzten zwanzig Jahren..... | 9 |
| <i>Freya Gassmann, Eike Emrich, Wolfgang Meyer</i> | |
| II. Daten..... | 53 |
| <i>Freya Gassmann, Wolfgang Meyer, Eike Emrich</i> | |
| III. Studium der Absolventen der Universität des Saarlandes | 63 |
| <i>Eike Emrich, Wolfgang Meyer, Freya Gassmann</i> | |
| IV. Erwerbssuche der Absolventen der Universität des Saarlandes nach dem Studium | 85 |
| <i>Eike Emrich, Freya Gassmann, Wolfgang Meyer</i> | |
| V. Erwerbstätigkeit der Absolventen der Universität des Saarlandes nach dem Studium | 119 |
| <i>Freya Gassmann, Eike Emrich, Wolfgang Meyer</i> | |
| VI. Räumliche Mobilität der Absolventen der Universität des Saarlandes nach dem Studium..... | 165 |
| <i>Eike Emrich, Freya Gassmann, Wolfgang Meyer</i> | |
| VII. Zusammenfassung und Fazit | 211 |
| VIII. Anhang..... | 219 |
| Abbildungen und Tabellen | 251 |
| Die Autoren..... | 255 |

Vorwort

Die vorliegende Studie stellt das Nachfolgeprojekt zu den Studien „Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive“ (2013) und „Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes?“ (2015) dar. Während erstere unter anderem die regionalwirtschaftlichen Effekte der Universität des Saarlandes (UdS), den Studienverlauf, die Frage des Bildungsaufstiegs im Verhältnis zum elterlichen Bildungsstatus, verschiedene Aspekte der Einschätzung des Studiums sowie die studentischen Pläne für die berufliche Zukunft untersuchte und somit, bildlich gesprochen, die Funktionen der UdS als „Bildungsleiter“, „demographische Lokomotive“ und Wirtschaftsfaktor intensiv beleuchtete, befasste sich die erste fächerübergreifende Absolventenstudie unter anderem mit Aspekten des Eintritts in das Berufsleben und der beruflichen Zufriedenheit sowie mit Fragen der Adäquatheit der jeweiligen Beschäftigung.

In der vorliegenden Studie werden die Karrierewege der Absolventinnen und Absolventen der Universität des Saarlandes in detaillierterer Form und auf erweiterter Datenbasis untersucht. Sie stützt sich nicht mehr nur auf Befragungsdaten, sondern nimmt die Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) der ehemaligen Studierenden der Universität des Saarlandes (UdS) hinzu und ergänzt die so gewonnenen Erkenntnisse mit einer feingliederigen Auswertung der Daten aus der Absolventenbefragung 2015.

Damit wird eine mehrfach geäußerte Kritik aufgegriffen, in deren Rahmen wegen vermeintlich mangelnder Repräsentativität die Verlässlichkeit von Befragungsdaten generell und des verwendeten Datensatzes im Besonderen angezweifelt wurde. Fast gebetsmühlenhaft wurden diese Zweifel aus dem politischen Raum wiederholt und verdeutlichen das grundsätzliche Unverständnis gegenüber den Grundsätzen empirischer Sozialforschung und der Stichprobentheorie in Teilen der Politik. Üblicherweise wird partiell in der Politik und Presse der berühmte Einzelfall bemüht, der sich nicht im Sinne der statistischen Aussagen verhält und dabei übersehen, dass in einer Stichprobe signifikante Mehrheitstrends selbstverständlich nicht für jedes einzelne Element gelten müssen. Die hier zur Überprüfung herangezogenen Daten der IEB sind als Vollerhebung von dieser Kritik der mangelnden Repräsentativität grundsätzlich nicht betroffen. Zudem stammen sie aus der staatlicherseits vorgenommenen Erfassung durch unabhängige Beamte und Behördenmitarbeiter, was den ebenfalls vorgebrachten Zweifel an der Validität der Selbstauskünfte der Befragten zusätzlich beseitigt. Diese alternative Datenquelle in Form der IEB der UdS- Absolventinnen und Absolventen dient deshalb auch einer empirisch gestützten Abschätzung der

Qualität der angesprochenen Befragungsdaten und erlaubt gleichzeitig aufgrund der höheren Fallzahlen tiefergehende Analysen. Dafür stehen dann allerdings verglichen mit unserer früheren Absolventenbefragung keine subjektive Einstellungen und Bewertungen der erfassten Personen zur Verfügung, die Aufschluss über die Gründe für ein bestimmtes Verhalten bieten können.

Der hier vorgelegte Band gliedert sich in mehrere Kapitel, die zwar einem systematischen Leitgedanken folgen, aber inhaltlich auch jeweils alleine für sich stehen und auch so gelesen werden können. Daraus ergibt sich unvermeidbar bei Lektüre des gesamten Bandes ein (allerdings geringes) Ausmaß an Redundanz. Davon abweichend möchten wir jedoch allen Lesern gleichermaßen, auch wenn sie sich zunächst nur für ein bestimmtes Kapitel und die dort behandelte Frage interessieren, die Durchsicht des Daten-Kapitels empfehlen. Dort sind die Besonderheiten der beiden Datensätze, nämlich der IEB der UdS- Absolventinnen und Absolventen und der Absolventenbefragungsdaten, erläutert.

Die Autoren möchten es nicht versäumen, der Arbeitskammer des Saarlandes sowie der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt, die dieses Projekt finanziert und konstruktiv begleitet haben, zu danken. Diese Danksagung schließt auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), im Besonderen die Regionaleinheit Rheinland-Pfalz-Saarland, mit ein, die uns die Möglichkeit eröffneten, mit dem IEB-Datensatz der UdS-Absolventinnen und Absolventen zu arbeiten. Dr. Gabriele Wydra-Somaggio und Dr. Anne Otto haben uns dabei in kollegialer Weise während der Datenanalyse unterstützt. Weiterhin danken wir Eugen Roth, der uns bei der Beantragung der Datennutzung geholfen hat.

Ein besonderer Dank gilt Olga Haubrichs, die sich in gewohnt kompetenter und engagierter Art und Weise um die rechtzeitige Fertigstellung dieses Buchs verdient gemacht hat.

1. Die Entwicklung des Akademikerarbeitsmarktes in den letzten zwanzig Jahren

Gliederung

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Allgemeine Kennzeichen des Akademikerarbeitsmarktes | 9 |
| 2 | Die Entwicklung des Akademikerarbeitsmarktes im Allgemeinen . | 15 |
| 3 | Ausgewählte Arbeitsmarktsegmente des Akademikerarbeitsmarktes | 23 |
| 4 | Berufliche Erstplatzierung als zentrale Weichenstellung. | 33 |
| 5 | Berufsverläufe und Karrierechancen. | 38 |
| 6 | Schlussfolgerungen | 42 |
| 7 | Literatur | 44 |

1 Allgemeine Kennzeichen des Akademikerarbeitsmarktes

Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker¹ ist durch einige spezifische Merkmale gekennzeichnet, die ihn von anderen Arbeitsmärkten unterscheiden. Als berufsfachlicher und damit humankapitalintensiver Arbeitsmarkt wird er ebenso wie die Facharbeitermärkte durch besondere Zugangsvoraussetzungen in Form von Qualifikationsabschlüssen segmentiert und ist in dieser Hinsicht vom in modernen Gesellschaften eher kleinen „Jedermannsarbeitsmarkt“, an dem alle Arbeitssuchenden voraussetzungslos teilnehmen, und von betriebsinternen Arbeitsmärkten, die sich über organisationsbezogene Karrierewege bestimmen, zu unterscheiden (zur Arbeitsmarktsegmentierungstheorie siehe Sengenberger 1987). Von Facharbeitermärkten unterscheidet sich der Akademikerarbeitsmarkt dabei weniger durch die berufs- denn professionsbezogene Segmentierung. Im deutschen dualen System ist die Berufsausbildung durch einen starken Praxisbezug in der Ausbildung gekennzeichnet, die in der Regel in (privaten) Betrieben und nicht in staatlichen Ausbildungseinrichtungen stattfindet (zu den Spezifika und der

1 Der Lesbarkeit halber beschränken wir uns hier wie auch im Folgenden auf die männliche Form, die weibliche ist stets implizit einbezogen.

Geschichte des dualen Berufsbildungssystems in Deutschland siehe Greinert 1998). Diese intensive Praxisausrichtung fehlt in den meisten akademischen Qualifikationen², die dafür stattdessen mittels ihrer Forschungsorientierung und der vermittelten methodischen Kompetenz die zum selbständigen Arbeiten wichtigen Fertigkeiten und „soft-skills“ vermitteln. Diese Kombination von besonderen Kompetenzen befähigt akademisch qualifizierte Personen in spezifischer Weise, sich selbst immer wieder an neue Herausforderungen anzupassen (Empowerment) und basiert angesichts wechselnder und variabler Anforderungen wesentlich auf ihrer Fähigkeit zur Selbsttransformation. Beides sind zugleich jene Faktoren, die in hohem Maß die „Employabilität“ prägen (zur Diskussion der Beschäftigungsfähigkeit von Akademikern siehe z.B. Teichler 2008).

Will man die Barrieren des Zugangs zum Arbeitsmarkt in Deutschland in eine hierarchische Ordnung bringen, dominiert auf der höchsten Ebene die grundsätzliche Beschäftigungsfähigkeit am Akademikerarbeitsmarkt. Danach sind formale Zugangsregeln wichtig und erst anschließend spezifische, im jeweiligen Studiengang erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten, in denen einzelne Absolventen sich jeweils mehr oder weniger voneinander unterscheiden (zur Abschottung zwischen akademischer und beruflicher Bildung und den gegenwärtigen Änderungstendenzen siehe Elsholz 2014).

Manche dieser Zugangsregeln bzw. Barrieren sind ausgesprochen restriktiv und historisch im Zuge der Professionalisierungsprozesse bestimmter Fachbereiche (hier speziell der Medizin und der Rechtswissenschaft) entstanden (zur Professionalisierung und deren Auswirkungen siehe vor allem Abbott 1988, S. 86ff.). Die Zulassung zu Berufen etwa im Bereich der Rechtswissenschaft und der Medizin ist vom staatlich reglementierten und überwachten Erwerb fachlicher akademischer Qualifikationen in bestimmten Studiengängen abhängig. Zudem verfügen die jeweiligen Professionen über eine Kontrollbefugnis der Berufs- bzw. Standesorganisationen, auf deren Basis die Einhaltung der normativen Pflichten im beruflichen Handeln geregelt bzw. im Fall der Verletzung sanktioniert wird (vgl. zu spezifischen Berufsethiken bzw. zu Professionen in diesem Sinn Parsons 1937, 1939, siehe auch 1968, für das 19. und 20. Jahrhundert siehe Stichweh 1992, für aktuellere Diskussionen Stichweh 2005).

Absolventen anderer Fachrichtungen und auch nichtakademischer Berufsausbildungen bekommen in solcherart segmentierten Arbeitsmärkten keine Chance eines Arbeitsmarktzugangs, wenn sie nicht den obligatorischen Passagepunkt der geforderten einschlägigen akademischen Qualifikation als Voraussetzung des Zugangs überwinden. Darüber hinaus liegen für einige Bereiche staatliche

2 Als Ausnahmen sind hier Abschlüsse mit einem Staatsexamen wie Jura, Medizin und das Lehramt zu nennen. Eine zusätzliche praktische und theoretische Ausbildung schließt sich für Psychologen an, die danach als psychologische Psychotherapeuten arbeiten möchten.

Zugangsbeschränkungen des Arbeitsmarktes vor. Für die Lehrerausbildung als einer dieser Bereiche kommt hinzu, dass der Staat die Beschäftigung weitgehend monopolisiert hat und die Einstellung der Kandidaten vornimmt, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass eine spezifische praxisorientierte Qualifikationsphase als Voraussetzung einer späteren Verbeamtung [Vorbereitungsdienst] absolviert wurde (zu den Besonderheiten des Lehrerarbeitsmarkts Zymek 2017).

Diese praxisorientierten Qualifikationsphasen z.B. für Mediziner in Form des praktischen Jahres und für Juristen und Lehrer in Form des Referendariats als Voraussetzung für eine spätere verbeamtete Tätigkeit etwa als Richter, Staatsanwalt oder Studienrat, stellen zu überwindende obligatorische Passagepunkte dar, die jedoch keineswegs für alle akademischen Berufe bestehen. In vielen Bereichen ist die wichtigste Zugangsvoraussetzung lediglich ein Hochschulabschluss, häufig ohne fachspezifische Begrenzung (dies gilt z.B. in den Geistes- und Sozialwissenschaften, aber auch für Mathematik und Naturwissenschaften). Insbesondere in forschungsbezogenen Dienstleistungssektoren, die akademische Qualifikationen der Dienstleistungserbringer voraussetzen, konkurrieren auf diese Weise Hochschulabsolventen verschiedener Fachrichtungen untereinander. Gleichzeitig sind sie durch diese mehr oder minder restriktiven Selektionskriterien vor der Konkurrenz durch nicht-akademische Ausbildungsgänge geschützt. Häufig bilden Arbeitgeber sogar angesichts komplexer und hoch variabler Aufgaben interdisziplinäre Teams und bündeln so die Kompetenzen unterschiedlicher Fachrichtungen für die eigenen Zwecke (zur Entwicklung inter- und transdisziplinärer Zusammenarbeit vgl. den Sammelband von Dressel, Berger, Heimerl & Winiwarter 2014).

Für die Absolventen, die wenn auch nicht universell, so doch häufig multifunktional einsetzbare akademische Qualifikationen erworben haben, ergeben sich somit erweiterte Möglichkeiten, kurzfristig auf die Arbeitsmarktlage zu reagieren und sich durch entsprechende Spezialisierungen, Fortbildungen oder Praktika, kurzum durch Investitionen in ihr Humankapital den wechselnden Anforderungen der Arbeitgeber fortlaufend anzupassen und damit beständig ihre Employability zu erhalten bzw. verbessern (vgl. hierzu z.B. die Entwicklung der Soziologie Meyer 2002).

In anderen Arbeitsmarktsegmenten, insbesondere in den technischen Berufen, dominiert eine zunehmende Spezialisierung der geforderten Fertigkeiten, die weniger formal zu beschreiben ist und eher einen zu einem gegebenen Zeitpunkt feststehenden Kanon von Fähigkeiten und Fertigkeiten umfasst (z.B. Kenntnis von Schweißverfahren, CNC-Fräsen usw.). In diesem Sinne schränken fortlaufende technologische Innovationen die Zugangschancen durch spezifischer werdende Arbeitsplatzanforderungen sogar innerhalb einer Fachrichtung fortlaufend ein, was für erfolgreiche Bewerber oder Berufstätige in diesem Segment einer beständigen Anpassung an die neuen Herausforderungen bedarf.

Wenn in einem solchen Kontext etwa von den Berufschancen der Ingenieure, also einer ganzen Berufsgruppierung, gesprochen wird, übersieht dies die Tatsache, dass sich hinter diesem Sammelbegriff eine Vielzahl teilweise extrem spezialisierter Ingenieure verbirgt, die sich in ihren spezifischen Qualifikationen und Kompetenzen sogar nach einzelnen Unternehmen (häufig sogenannter Hidden-Champions mit betriebsspezifischer Entwicklung und Fertigung) innerhalb einer Branche unterscheiden können. Dadurch befinden sich Ingenieure einer bestimmten Fachrichtung nicht unbedingt untereinander in einem Konkurrenzverhältnis, sie sind aber einer Reihe weiterer markt- und unternehmensbedingter Einflüsse bei der Einstellung ausgesetzt (zu den Selektionsmechanismen am Ingenieurarbeitsmarkt siehe Gerlach 2014).

Allgemein aber gilt, dass je spezialisierter das Humankapital der Ingenieure ist, umso eher begrenzt dies perspektivisch ihre Chancen im Arbeitsmarkt angesichts schwieriger Konjunkturlagen oder branchenspezifischer Krisen. Da die erworbenen Fertigkeiten bei hoher Nachfrage ein knappes Gut darstellen, können die Arbeitnehmer selbst bei ausreichendem Arbeitsangebot Quasi-Monopolrenten erwirtschaften (man denke nur an jene Ingenieure, die auf das Löschen brennender Ölfelder spezialisiert sind). Auf der anderen Seite fallen diese Vorteile dann weg, wenn sich aufgrund technischer Veränderungen die Nachfrage ändert und die Spezialkenntnisse nicht mehr benötigt werden. Im Unterschied zu den oben beschriebenen, breiter einsetzbaren Fähigkeiten lassen sich solche Marktänderungen aus Sicht der Betroffenen weniger leicht kompensieren und können in Arbeitslosigkeit oder aufwendige Anpassungsqualifikationen münden.

Diese wenigen Ausführungen verdeutlichen, dass der Akademikerarbeitsmarkt keineswegs homogen ist, sondern in eine Vielzahl höchst unterschiedlicher und zum Teil deutlich voneinander abgegrenzter Teilbereiche zerfällt, in denen konjunkturabhängig über die Zeit variierende Angebots- bzw. Nachfrageüberhänge und gleichzeitig in einigen Teilbereichen mit hohen Innovationsraten sich permanent wandelnde Arbeitsanforderungen bestehen. Hierzu gehören auch jene hoch spezialisierten Felder, in denen sich das spezifische Humankapital der Anbieter von Arbeitskraft in einer starken Verhandlungsmacht und damit der Chance auf hohe Quasi-Monopolrenten niederschlägt, weil z.B. rasch erfolgte Innovationsprozesse bestimmte, noch nicht in hoher Zahl verfügbare und/oder an bestimmtes Erfahrungswissen gekoppelte Kompetenzen verlangen.

Im Zuge des mit der Jahrtausendwende einsetzenden Reformprozesses zur Homogenisierung der Hochschulabschlüsse in Europa wurden in Deutschland fortlaufend die Studienangebote restrukturiert und unter Aufgreifen der wiederholten Kritik der OECD an einer im europäischen Vergleich zu niedrigen deutschen Akademikerquote die Zahl der Absolventen erhöht (zu den Entwicklungen im deutschen Hochschulsystem siehe Teichler 2014b). Im betrachteten Zeitraum

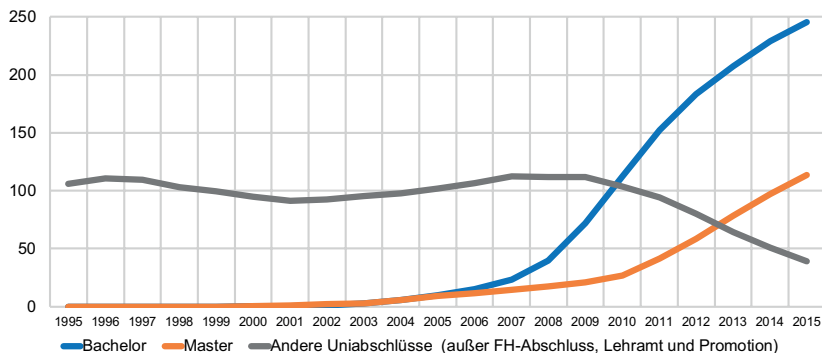
zwischen 1995 und 2015 haben sich dementsprechend die erzielten Abschlussarten von Diplom und Magister hin zu Bachelor und Master gewandelt. Dieser Wandel setzte um 2005 mit dem Entstehen neuer Studiengänge ein und führte ab 2010 zu einer rasch einsetzenden Ablösung der alten Abschlüsse; ein Prozess, der in wenigen Jahren (vermutlich noch vor 2020) in Gänze abgeschlossen sein dürfte (Abbildung 1).

Durch die Bologna-Reformen hat sich nicht nur die Vielfalt der Abschlüsse³ vergrößert, sondern es hat sich auch die Zahl der Abschlüsse deutlich erhöht.⁴ Dies kann – durchaus intendiert – auch Auswirkungen auf die Studierendenzahlen haben, weil die Hemmschwellen zur Studienaufnahme herabgesetzt und mit dem Bachelorabschluss ein neuer Grad geschaffen wurde. Dieser neue Bildungstitel tritt nun in Konkurrenz mit der dualen Berufsausbildung und mag zu einem Fahrstuhleffekt führen. Je stärker ein zunehmender Teil der Bevölkerung bezogen auf die erworbenen Bildungspatente aufsteigt, umso belastender wird der Abstand jener, die den bildungsmäßigen Aufstieg nicht schaffen. Insofern ist die Klage um die Bildungsungleichheiten, sofern man ungleiche Begabungen und deren Normalverteilung voraussetzt, eine „normale“ Folge des Fahrstuhleffekts. Gegenwärtig scheint dies noch durch die Tatsache verstärkt zu werden, dass eine steigende Zahl von Unternehmen mit den Bachelorabsolventen hinsichtlich ihrer praktischen Fertigkeiten unzufrieden sind und von der DIHK eine „Über-Akademisierung“ beklagt wird (Tagesspiegel vom 23.04.2015 „Betriebe unzufrieden mit Bachelor-Abschlüssen“).

3 Die steigende Zahl akademischer Abschlüsse dürfte teilweise ein statistisches Artefakt sein, indem mit der Bologna-Reform aus einem Diplomstudiengang zwei akademische Abschlüsse werden, nämlich ein Bachelor und ein Masterabschluss, ohne dass sich auch nur eine Person mehr immatrikuliert haben muss, im Gegenteil die Zahlen könnten zurückgehen und trotzdem könnte sich die Zahl der Abschlüsse noch erhöhen.

4 Interessant wäre in diesem Zusammenhang eine Analyse der inhaltlichen Schnittmengen verschiedener neu kreierter Studiengänge, die inhaltlich in weiten Teilen mit bestehenden übereinstimmen, aber wohl aus Marketinggründen in der Konkurrenz der Universitäten um Studierende entwickelt wurden.

Abbildung 1: Universitätsabschlüsse zwischen 1995 und 2015 nach Abschlussart



Quelle: Statistisches Bundesamt FS Bildung und Kultur- Prüfungen an Hochschulen 2015 (in 1000)

Diese durch Bologna bedingte, sehr weitreichende Diversifizierung der Abschlüsse hat zur Folge, dass jüngere Hochschulabsolventen selbst in ein und demselben Fachbereich, je nach Universität und je nach Studienabschluss, über teilweise anders lautende und, bedingt durch Reformen der Curricula, häufig auch anders ausgerichtete Studienabschlüsse mit einer relativ frühzeitigen Spezialisierung verfügen (z.B. Bioinformatik, Biologie, Biophysik und Biotechnologie). Daraus folgt, dass das Kompetenzprofil verschiedener Abschlüsse innerhalb identischer Fachbereiche abhängig von den Schnittmengen nur bedingt untereinander vergleichbar ist. Teilweise hat man so trotz ähnlicher Bezeichnungen von Studienabschlüssen eine große inhaltliche Differenz produziert, die letztlich die Suchkosten der Arbeitgeberseite im Fall der Bewerberauswahl deutlich erhöht, insbesondere weil die bisherige Signalfunktion der Studienabschlüsse abgeschwächt wird. In der Folge müssen auf Seiten der Arbeitgeber Neubewertungen unter den Bedingungen der Unsicherheit vorgenommen werden, da sie die Kompetenzen nicht mehr so einfach abschätzen können, was zwangsläufig nicht nur ihre Suchkosten erhöht, sondern auf Seiten der Anbieter von Arbeitskraft gleichzeitig zu veränderten Signalingstrategien führt. Hinzu kommt als verunsicherndes Argument für die Arbeitgeber, dass sich die Studienorganisation in den Bachelor- und Masterstudiengängen derart verändert hat, dass diese in den Augen der Kritiker stärker verschult sind (vgl. Brändle & Wendt 2014, Teichler 2014a).

Angesichts der relativ kurzen Dauer dieser Umstellungsprozesse verwundert es nicht, dass bisher nur wenig empirische Ergebnisse zu den Auswirkungen vorliegen (z.B. Fabian, Hillmann, Trennt & Briedis 2016, zum Gehaltsgefüge

und zur Suchzeit von Bachelorabsolventen im Vergleich zu Masterabsolventen siehe Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 110ff.). Generell lässt sich jedoch an dieser Stelle festhalten, dass die Komplexität des Akademikerarbeitsmarkts angesichts der Umstrukturierung durch den Bologna-Prozess eher zu- als abgenommen hat und die angestrebte bessere Transparenz und Durchlässigkeit zumindest für die gegenwärtigen Absolventenkohorten bisher nicht bestätigt werden kann. Damit ist die Profilbildung in Studiengängen derzeit vermutlich schwieriger als noch vor ein paar Jahren und dies betrifft besonders jene Studiengänge, die mit geringen Differenzen und damit großen Schnittmengen aus einer eng verwandten Fächergruppe kommen.

Die Bologna-Reform und die Veränderungen der Studiengänge eröffnen allerdings gleichzeitig den Absolventen verstärkt Optionen im internationalen Bereich, wobei offen bleibt, ob die internationale Mobilität in Arbeitsmärkten bisher überhaupt zugenommen hat. Dank der vereinfachten Anerkennung und verbesserten Vergleichbarkeit sollten gerade in einer Grenzregion wie dem Saarland bestehende Barrieren innerhalb des Akademikerarbeitsmarktes eher reduziert worden sein, wobei unklar ist, ob dies angesichts der erst am Anfang stehenden Veränderungen bereits erkennbare Wirkungen für die saarländischen Absolventen hat bzw. überhaupt haben wird (vgl. hierzu die Einschätzungen der ehemaligen Universitätspräsidentin Wintermantel 2005, S. 94f.). Die Befragung der Absolventen der Universität des Saarlandes (Gassmann, Emrich & Meyer 2015) hatte ergeben, dass zum Befragungszeitpunkt (2014) nur wenig grenzüberschreitende Mobilität im Arbeitsmarkt zu verzeichnen war. Während insgesamt nur 13% der Absolventen ihre erste Anstellung im Ausland antraten, arbeiteten im grenznahen Luxemburg 4% und in Frankreich 2%. Insgesamt erwogen 12% Elsass-Lothringen und 43% Luxemburg bei ihrer Stellensuche als Arbeitsorte. Als Gründe, die gegen eine Aufnahme einer Tätigkeit sprachen, nannten die Absolventen generell Sprachprobleme und private Gründe (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 121ff).

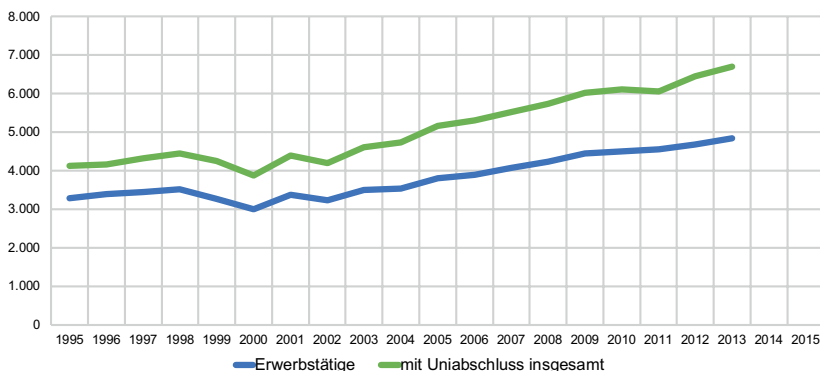
2 Die Entwicklung des Akademikerarbeitsmarktes im Allgemeinen

Wird die Akademikerbeschäftigung im Zeitverlauf betrachtet, lässt sich ein Wachstum der Zahl beschäftigter Personen mit einer akademischen Qualifikation insbesondere seit der Jahrtausendwende feststellen (Abbildung 2). Dies verwundert nicht, da auch die Anzahl der Universitätsabsolventen von knapp 4 Mio. im Jahre 1995 bis zum Jahr 2013 auf insgesamt rd. 8 Mio. angestiegen ist. Entsprechend verdoppelte sich auch die Zahl erwerbstätiger Universitäts-

absolventen in diesem Zeitraum beinahe, ein typischer Fahrstuhleffekt.⁵ Die Bundesagentur für Arbeit schätzt die Zahl erwerbstätiger Akademiker (inklusive Fachhochschul- und Berufsakademie- Absolventen) auf 8,3 Mio. im Jahr 2014, wovon 4,5 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 7 und 11).

Im Vergleich zu 2005 bedeutet dies einen Anstieg um 2,2 Mio. bei den Erwerbstätigen und um 1,2 Mio. bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Soweit neuere Daten vorliegen, ist zu erwarten, dass sich dieser Trend unverändert fortsetzt.⁶

Abbildung 2: Entwicklung der Bevölkerung mit Universitätsabschluss 1995 - 2013



Quelle: Mikrozensus, FS Bildungsstand der Bevölkerung 2016 (einschl. Promotion ohne Fachhochschule, in 1.000) Vorausberechnungsdaten ab 2014 aufgrund Berechnungsumstellung nicht mehr vergleichbar

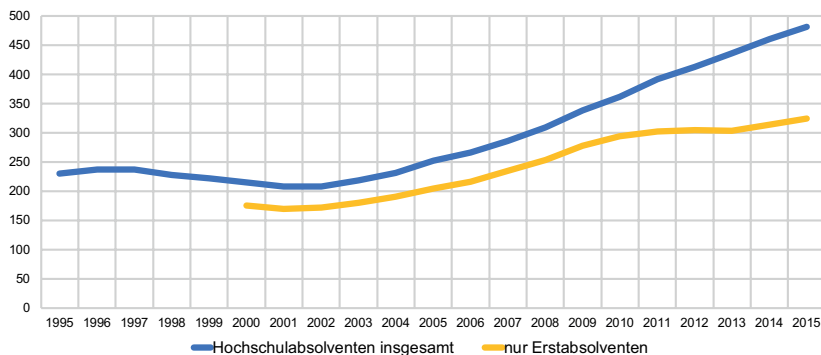
- 5 Die amtliche Statistik weist für 2015 deutlich höhere Akademikerzahlen aus, die berichtete Gesamtzahl überschreitet die 11 Mio. Grenze. Dies ist allerdings bedingt durch die Berechnungsumstellung auf Grundlage der Mikrozensusergebnisse von 2011, die nicht mehr mit den alten Daten vergleichbar sind. Die Veränderungen ergeben sich aber auch durch die Umstellung der FH-Abschlüsse, die jetzt auf Bachelorniveau mit universitären Abschlüssen gleichgesetzt und nicht mehr getrennt ausgewiesen werden. Die hier genannten 8 Mio. sind eine Schätzung auf Grundlage des Entwicklungstrends der amtlichen Daten seit 2011.
- 6 Wenn die Qualifikation der Erwerbstätigen durch die zunehmende Akademisierung tatsächlich zugenommen hat, wäre dies ein erstaunlicher Anstieg des Humankapitals. Wenn allerdings die Normalverteilungsannahme auch für intellektuelle Begabungen gilt und zu erwarten ist, dass ein höherer Akademikeranteil unweigerlich eine Regression zur Mitte mit sich bringt, handelt es sich um eine interessante Form der Konkurrenzparadoxie. Dann müssten sich Individuen angesichts einer zunehmenden Zahl konkurrierender, akademisch qualifizierter Mitbewerber ebenfalls formal akademisch qualifizieren, um ihre Chancen angesichts der veränderten Ausgangssituation konstant zu halten.

Dieser Anstieg der Zahl erwerbstätiger Akademiker ist wesentlich durch einen Anstieg der Zahl der Hochschulabsolventen bedingt. Das Ausscheiden von Akademikern am Arbeitsmarkt ist bislang noch vergleichsweise niedrig, da die Babyboomer-Generation derzeit noch nicht in das Rentenalter gekommen ist.

Insgesamt hat sich die Zahl der Hochschulabsolventen seit etwa der Jahrtausendwende auf knapp eine halbe Million pro Jahr verdoppelt, was allerdings in nicht ganz so hoher Größenordnung zutrifft, wenn der Blick nur auf die Erstabsolventen gerichtet wird⁷ (Abbildung 3).

Für die Nachfrageseite lässt sich sagen, dass Erwerbspersonen mit Universitätsabschluss am bundesdeutschen Arbeitsmarkt zahlenmäßig sowohl absolut als auch relativ zugenommen und damit an Bedeutung gewonnen haben. Während gegenwärtig etwa jeder fünfte Erwerbstätige in der Bundesrepublik über einen Hochschulabschluss verfügt, betrug dieser Anteil Mitte der 1990er Jahre nur knapp 15%. Insbesondere zwischen 2005 und 2015 ist die Zahl erwerbstätiger akademischer Fachkräfte überproportional stark gewachsen (+37% gegenüber +9% im Schnitt, Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 7). Ein Ende dieser Entwicklung ist derzeit noch nicht in Sicht, da die Studienanfängerzahlen in den letzten Jahren weiter angestiegen sind (auf gegenwärtig etwas über 300.000 an den Universitäten). Das schon angesprochene verstärkte Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus der Erwerbstätigkeit wird in etwa fünf Jahren intensiv einsetzen und weiteren Ersatzbedarf zur Folge haben.

7 Dies ist angesichts der Bologna-Reformen empfehlenswert, da durch die Einführung des Bachelorabschlusses die meisten Studierenden nun im selben Zeitraum zwei (Bachelor- und Master) statt wie früher ein (Diplom oder Magister) Abschluss erwerben können und es auch meist tun. Hinzu kommt außerdem, dass nicht alle Masterabschlüsse konsekutiv sind und die Zahl der Weiterbildungsangebote mit Masterabschluss ebenfalls steigt. Es ist zu vermuten, dass in Zukunft Hochschulabsolventinnen und -absolventen, eine hohe Rate derjenigen, die nach dem Bachelorabschluss einen Master anschließen, vorausgesetzt, deutlich mehr Abschlüsse als früher erwerben und dementsprechend ein Vergleich über lange Zeiträume sich besser auf die Erstabsolventen (mittlerweile im Regelfall die Bachelorabsolventen) beziehen sollte.

Abbildung 3: Entwicklung der Hochschulabsolventen 1995 bis 2015

Quelle: Statistisches Bundesamt FS Bildung und Kultur- Prüfungen an Hochschulen 2015
Bildungsvorausberechnung 2012 (in 1000)

Ungeachtet des gestiegenen akademischen Arbeitsangebots hat sich der Akademi-kerarbeitsmarkt im betrachteten Zeitraum durch eine mehr oder minder parallel steigende Arbeitsnachfrage positiv entwickelt. Dies ist vor allem bedingt durch die anhaltend gute Konjunktur, die zu einer erfreulichen Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt geführt hat, möglicherweise aber auch durch Verdrängungseffekte bedingt ist, wenn etwa der Sachbearbeiter früherer Tage zunehmend durch den Betriebswirt ersetzt wird.

In der Bundesrepublik Deutschland entwickelt sich der Arbeitsmarkt im Zuge des Beitritts der fünf neuen Ländern zunächst prekär und erreicht mit fast 5 Mio. Arbeitslosen 2005 seinen Höchststand. Danach verbesserte sich die Beschäftigungslage dank der anhaltend guten Konjunktur kontinuierlich und die Arbeitslosenquote halbierte sich bis 2016 fast mit weiter sinkender Tendenz (2,7 Mio. Arbeitslose in 2016, die Quote sank von 11,7 auf 6,1%; Bundesagentur für Arbeit 2017b). Entgegen häufig geäußerter Meinungen hat sich dieser positive Trend im Arbeitsmarkt allgemein bereits vor Einführung der Hartz IV Reformen gezeigt⁸, primär wurde diese Entwicklung durch den Aufbau Ost und die wirtschaftliche Lage im Beitrittsgebiet geprägt. Auch der Arbeitsmarkt im früheren Bundesgebiet folgte dem beschriebenen positiven Verlauf, nur mit moderateren Ausschlägen.

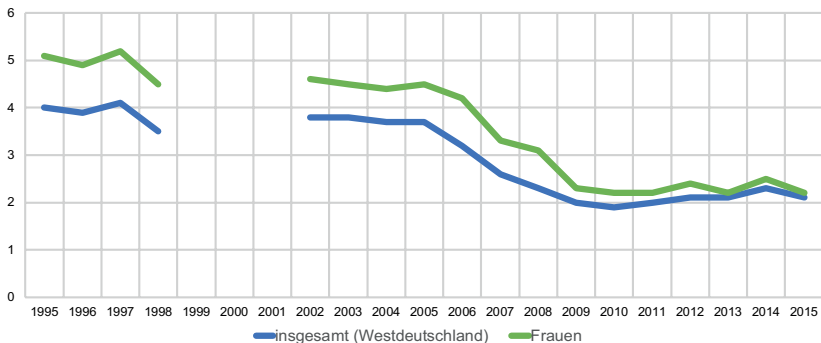
So stieg beispielsweise im Saarland die Arbeitslosenquote bis 2005 auf 11,7% (53.533 Arbeitslose) und reduzierte sich dann wieder bis 2012 auf 7,3% (34.283 Arbeitslose). In den letzten Jahren erhöhte sich im Unterschied zum allgemeinen

8 Vgl. hierzu Bofinger 2017 in <https://causa.tagesspiegel.de/politik/braucht-deutschland-eine-reform-der-sozialpolitik/das-maerchen-um-die-agenda-2010.html>, Zugriff am 07.10.2017.

Trend die Arbeitslosigkeit im Saarland dann wieder leicht und pendelte sich auf einem Niveau von etwa 7,7% (ca. 37.000 Arbeitslose) ein (Quelle: Regionaldatenbank Deutschland). Die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist im Saarland seit 2005 fast kontinuierlich von 342.614 auf 372.487 angestiegen (Quelle: Statistisches Amt des Saarlands).

Wie bereits an anderer Stelle hervorgehoben (vgl. Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 53f.) hat sich der Akademikerarbeitsmarkt trotz seiner verschiedenen Krisen in der Vergangenheit immer positiv von den Entwicklungen anderer Gruppierungen im Arbeitsmarkt unterschieden, wobei sich diese Differenzen seit der Deutschen Einheit nochmals deutlich verstärkt haben. Insgesamt halbierte sich von 1995 bis heute die Arbeitslosenquote der Akademiker im früheren Bundesgebiet (vgl. Abbildung 4) und lag in den Jahren seit 2008 mit etwas über 2%, auf „einem Niveau, bei dem man üblicherweise von Vollbeschäftigung spricht.“ (Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 5).

**Abbildung 4: Arbeitslosenquote von Universitätsabsolventen
1995 bis 2015⁹**



Quelle: IAB Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 2016 (in %; Datenlücke aufgrund fehlender Daten)

Damit unterscheidet sich die Entwicklung in Deutschland klar von den europäischen Nachbarländern wie z. B. Spanien (siehe auch Abbildung 5), in denen sich Hochschulabsolventen, insbesondere jüngere Hochschulabsolventen, mit zum Teil massiven Einmündungsproblemen in den Arbeitsmarkt konfrontiert sehen, die gewöhnlich mit langen Suchzeiten und wegen der scharfen Konkurrenzsituation im Fall des Sucherfolgs nicht selten mit einem relativ bescheidenen Gehalt

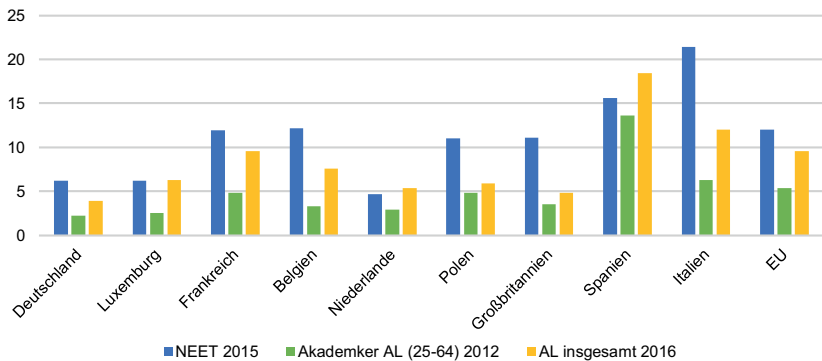
9 Von 1998 bis 2001 fehlen die Daten wegen veränderter Berechnungsgrundlage, deshalb werden die Daten vom IAB nicht ausgewiesen.

aufgrund nicht adäquater Beschäftigung einhergehen.¹⁰ Abgesehen von Luxemburg betrifft dies auch die sonstigen Anrainerstaaten des Saarlands (Abbildung 5).

Offensichtlich sind die positiven Entwicklungen in Deutschland somit nicht primär der europäischen Bologna-Reform und auch nicht primär dem demographischen Wandel oder den Hartz IV-Reformen, sondern vor allem der im Vergleich besseren und zudem anhaltend guten Wirtschaftslage Deutschlands geschuldet (vgl. zu den Gründen der positiven Arbeitsmarktentwicklung im letzten Jahrzehnt Herzog-Stein u.a. 2010; zu den gegenwärtigen Trends s. Arbeitskreis Konjunktur 2016). Interessanterweise liegt der Akademikeranteil in Deutschland trotz dieser positiven Entwicklung deutlich unter dem OECD-Durchschnitt und bleibt weit hinter dem rein normativen OECD-Ziel von 40% zurück (was von der OECD, die in diesem Fall Regelsetzer und Kontrolleur zugleich ist, immer wieder gerügt wird, siehe z.B. SPIEGEL-Online 2015b). Allerdings bleiben die Besonderheiten des deutschen dualen Systems im europäischen Vergleich meist unberücksichtigt (vgl. auch Nida-Rümelin 2014). Welche Bedeutung in diesem Kontext positiver Gesamtentwicklungen am Arbeitsmarkt der für die Exportstärke Deutschlands immer wieder als Begründung bemühte, relativ geringe Reallohnanstieg¹¹ seit 2008 für die anhaltende gute konjunkturelle Entwicklung hat, wäre gesondert zu diskutieren. Demnach wäre das Arbeitsangebot in Deutschland generell lange Zeit durch Lohnzurückhaltung relativ billig gewesen.

10 Die Jugendarbeitslosigkeit (15-bis 24-Jährige) in Spanien beträgt im Jahre 2017 insgesamt 38,17 % (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74795/umfrage/jugendarbeitslosigkeit-in-europa/>, Zugriff am 05.10.2017)

11 vgl. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/RealloehneNettoverdienste/Tabellen/Tabellen_Reallohnentwicklung.html, Zugriff am 9.5.2017.

Abbildung 5: Arbeitslosigkeitsquoten im europäischen Vergleich 2015

Quelle: Arbeitsmarktstatistik im europäischen Vergleich 2016; EUROSTAT 2017 (in %)

NEET = Anteil der nicht erwerbstätigen und nicht in Ausbildung befindlichen Jugendlichen unter 25 Jahren

Schwierig zu beurteilen ist die Adäquanz der Beschäftigung von Universitätsabsolventen. Wie bereits ausgeführt, sind die jeweiligen Studienfächer mehr oder weniger stark berufsorientiert und meist sind die erworbenen Kompetenzen vielfältiger einsetzbar als vergleichsweise im Fall nicht-akademischer beruflicher Ausbildungsgänge. Dies führt dazu, dass eine Beurteilung der inhaltlichen Passung von im Studium erworbenen Qualifikationen mit den Anforderungen der später ausgeübten beruflichen Tätigkeit (der „horizontalen Adäquanz“) gerade bei akademischen Berufen schwierig ist, gehört es doch zu den generalistischen, von Akademikern erwarteten Fähigkeiten und Kompetenzen, sich fehlendes Wissen selbständig und bedarfsgerecht aneignen und vorhandene Wissenslücken eigenständig schließen zu können.

Bezüglich der positionalen Passung auf akademischem Niveau (der „vertikalen“ Adäquanz und damit der Frage der Unterbeschäftigung und, damit verbunden, zuweilen auch Unterforderung) ergibt sich zunehmend die Schwierigkeit, dass die Grenzen zwischen akademischer und nicht-akademischer Beschäftigung in einigen Teilgebieten des Arbeitsmarktes durch die gegenwärtig beobachtbaren Prozesse der zunehmenden „Verwissenschaftlichung von Berufen“ und der „Verberuflichung von Wissenschaften“ unschärfer bzw. die Schnittmengen größer werden (vgl. am Beispiel der Bauberufe Meysner 2016).

Für akademisch Qualifizierte können insbesondere in der Phase der Berufseinmündung Praktika oder auch nicht adäquate Beschäftigung helfen, Praxiserfahrungen als Beitrag zur „Verberuflichung von Wissenschaften“ zu sammeln, was sich zudem im späteren Verlauf der Berufskarriere als nützliche

und wertvolle Investition herausstellen kann – ohne dass dies dann gleich zu einer „Generation Praktikum“ führen muss (vgl. dazu Briedis & Minks 2007). So absolvierten 22% der Absolventen der Universität des Saarlandes nach ihrem Abschluss ein Praktikum und mehr als die Hälfte dieser 22% wurde im Durchschnitt mit monatlich rund 620€ bezahlt (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 91). Insgesamt können Praktika eine sinnvolle Verkürzung der Suchzeit und eine Verringerung des Risikos der Nicht-Passung durch unvollständige Information sowohl auf Seiten des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers bewirken. In Berufsbereichen mit einer sehr hohen Anzahl von Bewerbern, können sie aber auch zu Ressourcenverschwendung für die Absolventen führen, wenn viele Absolventen Praktika absolvieren, um nach Überwindung dieses obligatorischen Passagepunktes „Praktikum“, gewissermaßen „eine Etage höher“, erneut in das Rennen um den Arbeitsplatz mit den Konkurrenten, die ebenfalls Praktika absolviert haben, einzusteigen. In letzterem Fall handelt es sich aufgrund des hohen Angebots an Praktikanten faktisch um eine von der Arbeitgeberseite leicht ausbeutbare Position.

In diesem Kontext ergibt sich ein drittes methodisches Problem der Adäquanzbewertung akademischer Beschäftigung (vgl. zu den methodischen Fragen ausführlich Plicht & Schreyer 2002). Die subjektive Abwägung der Adäquanz mag sich darin widerspiegeln, dass eine objektiv als inadäquat einzustufende Beschäftigung aus der individuellen Perspektive durchaus subjektiv als adäquat wahrgenommen wird, wenn etwa der Physik-Professor aus Überzeugung Weinbauer wird und ihn dies innerlich erfüllt. Es kann aber auch die umgekehrten Fälle geben. Aufgrund der mit einem Studium verbundenen Erwartungen an die daraus resultierende Beschäftigung kann auch eine nach bestimmten Kriterien formal als adäquat eingestufte Erwerbstätigkeit individuell nicht als solche verstanden werden, wenn etwa der Akademiker in einem Forschungsbereich mit hoher Reputation arbeitet, dort aber von ihm nur einfache Routine- oder Verwaltungstätigkeiten im Sinne eines „Zahlenknechts“ verlangt werden.

In einer langfristigen Betrachtung ergeben sich nur wenige Veränderungen in der Einschätzungen der Adäquanz der Akademikerbeschäftigung. 2010 stuften Boll und Leppin (2013) anhand von Kriterien etwa ein Drittel der Akademiker als nicht adäquat beschäftigt ein, wobei sich gegenüber 1984 vor allem unter den Frauen der entsprechende Anteil deutlich erhöht hat (von 23,1% auf 33,0%). Dies geht einher mit einem Anstieg der Erwerbstätigenquote allgemein von 67% auf 85%, d. h. es sind gegenwärtig wesentlich mehr Akademikerinnen beschäftigt als etwa 1984 und damit ist wohl offensichtlich auch der Anteil nicht adäquater Beschäftigungen gestiegen. Darüber hinaus haben Frauen zu einem höheren Anteil als Männer Abschlüsse innerhalb der Geistes- und Sozialwissenschaften erworben, in denen generell eine geringere Adäquatheit zu beobachten

ist (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 107). Festzuhalten ist auch, dass die subjektive Einschätzung der Adäquanz in diesem Zeitraum vergleichsweise stabil geblieben ist, dafür aber deutlich mehr Frauen (27%) als Männer (14%) ihre Beschäftigung subjektiv als nicht adäquat einstufen.

Insgesamt ist es fraglich, ob die Adäquanz tatsächlich Aufschluss über die Entwicklung der Beschäftigungschancen von Akademikern geben kann. Es lässt sich nicht zeigen, dass die gegenwärtig niedrige Arbeitslosigkeit primär auf einen Anstieg von Unterbeschäftigung zurückzuführen ist und somit einer Verdrängung anderer Qualifikationsgruppen am Arbeitsmarkt geschuldet ist. Umgekehrt führt aber auch eine gute Konjunktur mit günstigen Beschäftigungschancen für Akademiker nicht unbedingt zu einem Anstieg adäquater Beschäftigung – weder anhand objektiver, nach wissenschaftlichen Überlegungen bestimmter Kriterien noch in der eigenen subjektiven Wahrnehmung der Betroffenen.¹²

3 Ausgewählte Arbeitsmarktsegmente des Akademikerarbeitsmarktes

In Akademikerarbeitsmärkten entstanden, wie bereits dargelegt, für bestimmte Fächer aufgrund unterschiedlicher Verwertungschancen mehr oder weniger geschlossene und gegenüber Konkurrenz geschützte Teilarbeitsmärkte und damit unterschiedliche Probleme und Entwicklungsphasen. In der Öffentlichkeit dominiert häufig die Vorstellung einer scharfen Trennung zwischen gesellschaftlich „wertvollen“ Fächern, die aufgrund ihres hohen „praktischen“ Nutzens in Arbeitsmärkten sehr stark nachgefragt werden und häufig wegen der subjektiven Entscheidung Studienberechtigter für andere Fachgebiete angebotsseitig nicht ausreichend bedient werden können und weniger wertvollen, manchmal als Orchideenfächern bezeichneten Fächern, in denen ein Überangebot bei mangelnder Nachfrage bestehe (als ein aktuelles Beispiel für solche primär vorurteilsgeprägte Einschätzungen Piatov 2015).

Zu diesen „guten“ Fächern mit vermeintlich hohem praktischen Nutzen gehören traditionell diejenigen, unter denen sich Menschen einen konkreten Anwendungsbezug leichter vorstellen können und deren wirtschaftliche Verwertbarkeit insbesondere von den Protagonisten der Wirtschaftsverbände und –lobbyisten immer wieder gerne betont wird, wobei die Menschen interessanterweise über die Tätigkeitsfelder z. B. von Physikern oder Bioinformatikern

12 Eine relativ einfache, rein materielle Beurteilung der Adäquanzfrage wäre durch einen Rückschluss auf die Relation von Investitionen in Humankapital und Einkommenslage möglich. Je mehr Investitionen getätigt wurden, umso höher sollte das Einkommen sein. Diese Sicht lässt subjektive Zufriedenheitsmaße allerdings üblicherweise außer Acht, könnte jedoch durch weiche Anreize ergänzt werden (siehe die Darstellung des formalen Modell von Becker und Mincer in Herrmann, Emrich & Gassmann 2016, S. 241 ff.)

sicherlich im Allgemeinen wenig wissen. Im Zuge dieser Bewertungen werden z.B. die sogenannten MINT-Fächer – Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik – als zentrale, von der Gesellschaft unbedingt benötigte Kompetenz mit besonderer Zukunftsfähigkeit hervorgehoben und die vorwiegend demographisch bedingten Engpässe in diesen Bereichen als Bedrohung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Deutschlands dargestellt (vgl. z.B. Anger, Erdmann & Plünnecke 2011; für eine frühe Gegenposition siehe Bott, Helmrich & Zika 2010; zur aktuellen Entwicklung Brenke 2015).

Diese Sichtweise vernachlässigt zwei Aspekte. Erstens hat Stützel (1981) schon früh darauf hingewiesen, dass nicht nur Güter von Bedeutung sind, die Menschen zur bloßen Daseinsvorsorge benötigen, sondern auch „Lebensbereicherungsgüter“. Beispielhaft nennt er eine Reihe von Fähigkeiten, die durch Zeiteinsatz zu Lebensbereicherungsgütern werden, zum Beispiel Singen, Musizieren und Literaturkenntnis. Als Hauptthese seines Kapitels über die Stellung des Bildungswesens in der Volkswirtschaft formuliert er: „Gleich allen anderen Schulen sind auch Universitäten nicht nur Stätten, in denen es darum geht, dass das Sozialprodukt in tunlichst großem oder zumindest ausreichendem Umfang hergestellt werde. Sie sind vielmehr gleichermaßen Stätten, in denen es darum geht, dazu zu verhelfen, dass dieses Sozialprodukt von den Menschen auf menschenwürdige Weise verwendet werde“ (ebd. 132).¹³

Zweitens handelt es sich bei den MINT-Fächern keineswegs um eine homogene Gruppierung, sondern um ein Bündel von Fächern mit höchst unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen und –chancen, in dem über die Zeit auch Fächer mit höchst unterschiedliche Zugangschancen zu den Akademikerarbeitsmärkten zusammengefasst werden. Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen beispielsweise der Mathematik und Physik hat sich in den letzten zwanzig Jahren ausgesprochen positiv entwickelt, obwohl gerade hier kein klares Berufsbild existiert: „entgegen der alten stereotypen Berufsbildern sind Mathematiker heute in fast allen Branchen gefragt. Sie arbeiten in Software-Unternehmen, bei Consulting-Firmen und Marktforschungsinstituten. Ferner sind sie z.B. als Akteure zur Erstellung von Prognosen zwecks Risikoabschätzung bei Versicherungsgesellschaften, Banken oder Bausparkassen tätig. Durch die technologische Entwicklung ergeben sich auch neue Aufgabenfelder in Forschung und Entwicklung, in der Automobil- oder Flugzeugindustrie, im Energiesektor oder der Biotechnologie und der Medizintechnik. Abgesehen davon gibt es Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst (insbesondere an statistischen Ämtern, Behörden und Hochschulen).“ (Dieter & Törner 2009, S. 113; zum Arbeitsmarkt der Physiker siehe Krauth 1999).

13 Die Vorstellung, dass universitäre Forschung so auszurichten sei, dass direkt verwertbares Wissen produziert und durch Akademiker direkt in der Praxis verwertbar gemacht wird, gehört zu den Mythen der deutschen Universität (vgl. z.B. Emrich & Thieme 2017).

Gerade die Flexibilität und Vielfältigkeit der Ausbildung und weniger ihre Berufsbezogenheit und Spezialisierung stellen also die Stärke der Mathematiker und Physiker dar, die insbesondere wegen ihrer hohen Abstraktionsfähigkeit am Arbeitsmarkt vielfältig einsetzbar sind. Mathematik und Physik gehören gemeinsam mit den Sprach- und Wirtschaftswissenschaften (und knapp hinter den Sozialwissenschaften) zu den Fächern mit der breitesten Streuung des beruflichen Einsatzes für ihre Absolventen (vgl. Anger & Konegen-Grenier 2008, S. 13). Ähnlich dazu zeigt sich schon seit langer Zeit im Arbeitsmarkt eine viele Branchen umfassende Beschäftigungsmöglichkeit für Juristen (Anwälte, Unternehmensjuristen, in der öffentlichen Verwaltung etc.). Die genannten Gruppen unterscheiden sich in dieser Hinsicht deutlich etwa von Medizinern oder Lehrern, welche sich nicht zuletzt bedingt durch die staatliche Lenkung der Ausbildung viel stärker auf bestimmte Verwendungsmöglichkeiten im Staatsdienst, bestimmte Berufsgruppen und Branchen konzentrieren.

Für Ingenieure und Techniker, die häufig als Beispiel für besonders dringend von der Wirtschaft benötigte Qualifikationen angeführt werden, sind die Arbeitsmarktentwicklungen über die Zeit sehr unterschiedlich und mit stark schwankender Nachfrage verlaufen (vgl. z.B. Erdmann 2010). Diese Diskussion über die angebliche Knappheit der für Deutschland vermeintlich zentralen akademischen Kompetenzen in Ingenieurbereichen ist allerdings kein neues Phänomen (zu ähnlichen Prognosen in den 1980er Jahren siehe Landsberg 1981). Die empirische Wirklichkeit zeigt dagegen ein differenzierteres Bild. Während etwa Ingenieure gerade in den Krisenjahren des Akademikerarbeitsmarktes in den 1980er Jahren in der BRD wesentlich bessere Arbeitsmarktchancen als viele andere Akademikergruppen wie zum Beispiel Mathematiker und Naturwissenschaftler hatten, änderte sich dies in den 1990er Jahre bedingt durch die deutsche Einheit fundamental. Aufgrund der Vielzahl hochqualifizierter technischer Fachkräfte aus dem Beitrittsgebiet und der gleichzeitigen Strukturkrise, die vor allem das produzierende Gewerbe in den fünf neuen Ländern betraf, stieg die Arbeitslosigkeit der Ingenieure (auch im Westen) sprunghaft an. Mitte der 1990er Jahre gehörten die Ingenieurwissenschaften dann zu den akademischen Fachbereichen mit dem höchsten Arbeitslosigkeitsrisiko (vgl. Reisz & Rock 2013; siehe auch Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 55ff.).

Aufgrund der bereits diskutierten positiven Entwicklung des Akademikerarbeitsmarktes im nachfolgenden Beobachtungszeitraum seit Mitte der 1990er Jahre hat sich dann die Nachfrage nach akademischen Qualifikationen, auch die nach solchen der Ingenieurwissenschaften, erhöht und damit das Arbeitslosigkeitsrisiko der Ingenieurwissenschaften deutlich reduziert. In der Folge wurde in den Ingenieurwissenschaften ungefähr Mitte des ersten Jahrzehnts im 21. Jahrhundert ein höherer Beschäftigungsumfang erreicht und zwischen 2003 und

2013 reduzierte sich die Zahl arbeitslos gemeldeter Ingenieure von 35.100 auf 13.400. Damit sank die Ingenieursarbeitslosigkeit in diesem Bereich stärker als die durchschnittliche Akademikerarbeitslosigkeit (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 58). Gleichzeitig stieg die Zahl der erwerbstätigen Ingenieure in den letzten Jahren kontinuierlich an und liegt derzeit bei ca. 750.000 (darunter 579.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017a, S. 4).

Zusammenfassend kann man somit sagen, dass, obwohl in manchen Regionen und für bestimmte Fachkompetenzen Engpässe bestehen, gegenwärtig keineswegs von einem „Ingenieurmangel“ gesprochen werden kann – erst recht nicht im Vergleich zu anderen akademischen Fächergruppen. Ein wesentlicher Grund dafür, dass es keinen Mangel gibt, liegt in den permanenten öffentlichen Hinweisen auf einen vermeintlichen Mangel an Ingenieuren und Naturwissenschaftlern, was wiederum zu einem überproportional hohen Anstieg der Zahl Studierender in den MINT-Fächern führte und auch in den nächsten Jahren ein besonders hohes Wachstum der Zahl der Absolventen in diesen Fachbereichen erzeugen wird, gleichbleibende Abbrecher- und Durchfallquoten vorausgesetzt. Diese Entwicklungen hatten jedoch bereits Folgen in den entsprechenden Arbeitsmarktsegmenten: „Die Zuwächse der absoluten Zahlen der Arbeitslosen sind zwar nicht gewaltig, der prozentuale Anstieg lässt aber deutlich zunehmende Beschäftigungsprobleme für naturwissenschaftlich-technische Akademikerberufe erkennen. So ist die Zahl der arbeitslosen IT-Experten trotz günstiger Konjunktur in den vergangenen drei Jahren um ein Drittel gestiegen; dasselbe gilt für Ingenieure, die in der Industrie eingesetzt werden können. Noch stärker fiel der Anstieg der Arbeitslosigkeit – um etwa 50 Prozent – unter Humanmedizinern und Physikern aus. Eine erhebliche Zunahme der Unterbeschäftigung gab es auch bei Chemikern.“ (Brenke 2015, S. 1130). Damit ist hier, wenn auch auf niedrigem Niveau, der konjunkturelle Mechanismus des sogenannten Schweinezyklus erkennbar.¹⁴

Diese eher geringen Arbeitslosigkeitsproblematiken sind bei weitem nicht mit den Problemen Mitte der 1990er Jahre vergleichbar. Und selbst für diesen Zeitraum muss festgehalten werden, dass sogar in den von der Einheitskrise am stärksten betroffenen Bereichen (zu denen die Ingenieure gehörten) die Probleme

14 Der Begriff des Schweinezyklus (vgl. Hanau 1928) steht für eine periodische Schwankung der Angebotsmenge und des Marktpreises, der auf viele Phänomene angewendet werden kann, in denen aus individuell rationalen Entscheidungen kollektiv nicht intendierte Effekte auftreten. In einem typischen Mikro-Makro-Link orientieren sich in der Gegenwartsperiode Anbieter an einem hohen Schweinepreis und beschließen in erheblicher Anzahl jeder für sich, für die nächste Periode mehr Schweine zu züchten. Nachfolgend steigt in der nächsten Periode die Angebotsmenge deutlich an, woraufhin der Preis sinkt. Daraufhin wird vielfach beschlossen, weniger Schweine zu züchten, weil ja der Preis niedrig ist, in der Folge sinkt die Angebotsmenge als Folge vieler individueller Entscheidungen und der Preis steigt usw.

der Akademiker wesentlich geringer ausfielen als die der Nicht-Akademiker oder gar der Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss. Diese Anmerkungen gelten selbstverständlich auch für die Biologie als dem „MINT-Fachbereich“ mit dem höchsten Arbeitslosigkeitsrisiko. Im Unterschied zu den anderen naturwissenschaftlichen Fächern zeichnet sich die Biologie bereits seit vielen Jahren durch eine vergleichsweise ungünstige Arbeitsmarktlage für ihre Absolventen aus. Von Ende 1980er Jahre bis 1995 wuchs die Zahl der arbeitslos gemeldeten Biologen von 4.000 auf knapp 6.000 an (Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 1.2/1998). Trotz des danach einsetzenden Rückgangs der Zahl arbeitslos gemeldeter Biologen bis auf unter 4.000 zu Beginn des 21. Jahrhunderts bezeichnete die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (2002, S. 1247) den Arbeitsmarkt für Biologen als „nach wie vor sehr problematisch“. Im Unterschied zum allgemeinen Trend ist die Zahl der arbeitslosen Biologen dann nach 2008 wieder kontinuierlich auf über 4.800 (2015) angestiegen (Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 69), lag zu diesem Zeitpunkt mit 5,0% doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Akademiker und gehörte damit zu den höchsten Arbeitslosigkeitsquoten in akademischen Ausbildungsfächern (vgl. Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 55). Eine der Ursachen der in jüngster Zeit wieder wachsenden Arbeitsmarktprobleme von Biologen liegt im überproportionalen Anstieg der Studierenden- und Absolventenzahlen begründet. Gegenüber den 1990er Jahren hat sich die Zahl der Studienanfänger in der Biologie auf über 16.000 verdoppelt und im Jahr 2010 studierten fast 50.000 Personen Biologie an deutschen Universitäten (Verband Biologie, Biowissenschaften & Biomedizin¹⁵). Etwa 30% der naturwissenschaftlichen Absolventen sind Biologen (mehr als 11.000 in 2011) (vgl. zu den Berufschancen der Biologie Absolventen Klöck 2010).

Allerdings sind auch die Biologiestudiengänge in sich keineswegs homogen und u.a. hervorgerufen durch die Bologna-Reform kam es zu zusätzlichen Veränderungen (vgl. Kreitz 2008). So führte beispielsweise der Anstieg (vorrangig öffentlicher) Investitionen in den Bereichen Biotechnologie, Biomedizin und Bioinformatik zu einem auffällig starken Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in diesem Bereich (von 40.000 im Jahr 2001 auf 65.000 in 2011; Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 78), gleichzeitig wurden vermehrt spezielle Studiengänge etwa biotechnologischer Art eingerichtet.

Die Zusammenfassung solch heterogener Studienabschlüsse in der Kategorie MINT-Fächer ist dementsprechend zur Beschreibung der realen Beschäftigungssituation mehr als problematisch. Verstärkt wird dies noch durch die Tatsache, dass zu den MINT-Berufen zusätzlich nicht-akademische (und ebenfalls sehr heterogene) Ausbildungen gezählt werden. So wird beispielsweise der Anstieg

15 https://www.vbio.de/informationen/ausbildung__karriere/berufs_karriere_infos/arbeitsmarktdaten/index_ger.html, Zugriff 29-04-17

der Akademikerarbeitslosigkeit im MINT-Bereich von insgesamt 42.700 (2008) auf 55.200 (2015) vom Rückgang der nicht-akademischen Arbeitslosigkeit in diesen Berufen (von 267.000 auf 233.000) überdeckt (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 11). Auf der anderen Seite muss allerdings auch der Anstieg der Akademikerarbeitslosigkeit differenziert betrachtet werden, da die im MINT-Bereich berichteten Trends vorrangig von den großen Fachbereichen (Ingenieurwesen und Biologie) geprägt werden.

Den in der Öffentlichkeit meist pauschal als positiv bewerteten MINT-Fächern stehen andere Fächergruppen gegenüber, die landläufig als „überflüssig“ oder zumindest „weniger nützlich“ etikettiert werden. Der „taxifahrende Doktor der Philosophie“ ist ein klassisches Narrativ gescheiterter Akademikerkarrieren (siehe Schlegelmilch 1987), die angeblich durch prekäre, immer wieder von Arbeitslosigkeit unterbrochene Beschäftigungsphasen auf niedrigem Qualifikationsniveau gekennzeichnet sind und einen durch „Job-hopping“ geprägten „Patchwork“-Verlauf nehmen (als journalistische Beispiele hierfür siehe TAZ 2015; Sag Was 2015; Spiegel-Online 2013). Manche Protagonisten einer stärkeren berufsorientierten Hochschulausbildung fordern deshalb sogar staatliche Eingriffe zur Lenkung der Studienwahl in Richtung gesellschaftlich vermeintlicher nützlicher(er) Fächer (siehe z.B. Südkurier 2016; Focus Online 2007). Auch für Fächer wie z.B. die Soziologie ist die problematische Einmündung in den Arbeitsmarkt ein über Jahre erstaunlich stabiler Mythos, der aus Erfahrungen mit den ersten Arbeitsmarktproblemen der Akademiker in den 1970er Jahren herrührt und spätestens seit der deutschen Einheit empirisch nicht mehr begründbar ist (vgl. Meyer 2002). Die Bundesagentur für Arbeit (2017a, S. 94) kommt für 2015 zu dem Schluss, dass sich der Arbeitsmarkt für die Gesellschaftswissenschaften (einschließlich der Erziehungswissenschaften) positiv entwickelt hat. Die Zahl der Arbeitslosen ist seit 2007 weitgehend konstant (ca. 5.000 jährlich) obwohl sich die Zahl der Absolventen wie der Erwerbstätigen im selben Zeitraum deutlich erhöht hat. Generell sind Fächer wie Erziehungswissenschaften, Psychologie, Soziologie oder Sportwissenschaften im Beobachtungszeitraum nicht sonderlich auffällig bezüglich ihrer Arbeitsmarktchancen und folgen dem allgemeinen positiven Trend. Trotz der immer noch bestehenden Einmündungsprobleme sind die Zukunftsaussichten angesichts der allgemeinen konjunkturellen Lage damit eher gut (Team für Praktikum und Berufseinstieg 2011, S. 1).

Gegenwärtig richtet sich die angesprochene Etikettierung als „unnützlich“ hauptsächlich gegen die Geisteswissenschaften (vgl. hierzu Spiegel-Online 2015a; Wila-Arbeitsmarkt 2014; Zeit Online 2011). Auch hier ist vorauszuschicken, dass die geisteswissenschaftlichen Fächer ähnlich heterogen wie die Gesellschaftswissenschaften oder die MINT-Fächer sind und hinsichtlich der von ihnen bedienten Akademikerarbeitsmarktsegmente keineswegs vergleichbare

Bedingungen vorliegen. In einigen Fächern – z.B. bei den Historikern – gibt es in der Tat über die Zeit stabil überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquoten, die jedoch wie bei den anderen Fächern auch aus individueller Sicht eine Momentaufnahme darstellen und keineswegs in eine dauerhaft prekär verlaufende Berufskarriere münden müssen (zu den durchaus vorhandenen Schwierigkeiten der wissenschaftlichen Karriereverläufe der Historikerinnen und Historiker siehe Eckert, Hilgert & Lindner 2012). Insgesamt ist auch für die Historiker die Arbeitsmarktentwicklung im Beobachtungsraum positiv und folgt damit der bereits Mitte der 1980er Jahre einsetzenden Entwicklung. So hat sich zwischen 1985 und 1995 die Zahl der erwerbstätigen Historiker verdoppelt (von 11.700 auf 23.500) und nachfolgend von 27.000 (1996) auf 36.000 (2014) stetig erhöht. Da jedoch die Zahl der Studierenden und Hochschulabsolventen in diesem Fach in ähnlicher Weise angestiegen sind – im Wintersemester 2015/2016 studierten 83.583 Personen Geschichte – blieb die Arbeitsmarktlage dauerhaft angespannt.

2015 waren rund 2.000 Historiker als arbeitslos gemeldet und die Arbeitslosenquote war mit 6,1% mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt der akademischen Fächer¹⁶.

Auf der einen Seite sind die Beschäftigungschancen von Akademikern auch für Fächer mit vergleichsweise geringeren Chancen am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren deutlich gestiegen und der Akademikerarbeitsmarkt hat sich damit in den letzten zwanzig Jahren grundsätzlich als sehr aufnahmefähig erwiesen und die steigende Zahl der Absolventen in hohem Maß integrieren können. Der durchgängige Anstieg der Beschäftigtenzahlen – auch der sozialversicherungspflichtigen – zeigt gleichzeitig, dass Schwierigkeiten am Akademikerarbeitsmarkt weniger durch die fehlende Verwertbarkeit der erworbenen akademischen Kompetenzen als mehr durch den Ausgleich zwischen Arbeitsangebot (also den Absolventenzahlen) und Arbeitsnachfrage (den Einstellungen von Akademikern durch die Arbeitgeber) bedingt ist.

Auf der anderen Seite sind medial vielfach diskutierte Knappheitsphänomene, die als Ergebnis unter anderem der demographischen Entwicklung und der Studienfachwahl zu einem „Fachkräftemangel“ führen, bisher noch Randerscheinungen, die problemlos aufgefangen werden konnten. Die Unterschiede zwischen den Fächern (und auch den Abschlüssen) sind aufgrund der guten Konjunkturlage weniger gravierend als in der Vergangenheit.

Allerdings gab es durchaus in einzelnen Phasen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen. Engpässe an den Akademikerarbeitsmärkten waren dabei weniger durch die strukturellen oder konjunkturellen Veränderungen im Beschäftigungssystem, denn durch die staatlichen Steuerungsversuche bei der

16 Quelle: https://www.uni-due.de/isa/fg_kultur_medien/geschichte/geschichte_am_frm.htm, Zugriff 30-04-17.

universitären Ausbildung und die hierdurch (teilweise) gelenkten individuellen Entscheidungen bei der Studienplatzwahl verursacht. So sind z.B. die gegenwärtigen Probleme der Absolventen von einzelnen MINT-Fächern primär durch den andauernden, öffentlich kommunizierten Mangel an Absolventen und den damit zusammenhängenden Ausbau dieser Fächer an Universitäten sowie die in der Folge gestiegenen Absolventenzahlen verursacht – und nicht durch eine zurückgehende Nachfrage im Arbeitsmarkt. Inwiefern das vermehrte Angebot an Absolventen dieser MINT-Fächer und die damit entstehende Konkurrenz von einer steigenden Zahl von Absolventen um eine relativ dazu weniger stark steigende Zahl von Arbeitsplätzen im Arbeitsmarkt zu einer besseren Position von Arbeitgebern führt bzw. einen stärkeren Lohnanstieg verhindert, wäre gesondert zu diskutieren.

Umgekehrt wurde durch den Abbau bestimmter Fächer und Ausbildungskapazitäten an anderer Stelle das Arbeitsangebot verknappt und nicht durch einen besonders starken Anstieg des Bedarfs spezieller Qualifikationen.

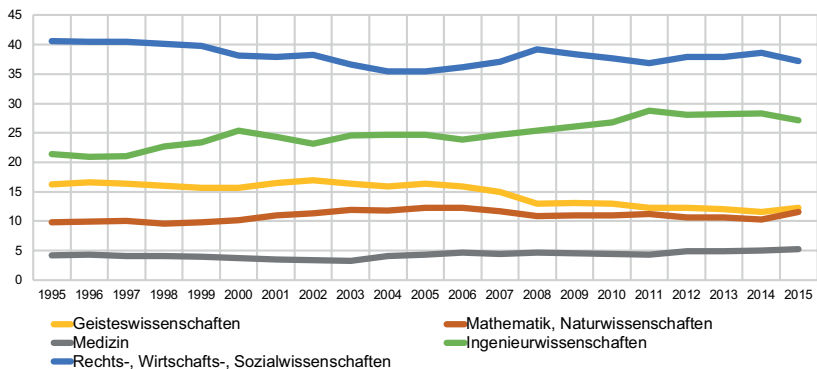
Regional gesehen ist das von den Hochschulen bereitgestellte Qualifizierungsangebot bedeutsam für die Chancen der Absolventen in den fachspezifischen Segmenten der lokalen Akademikerarbeitsmärkte. Ausbau und Einstellung von Studienangeboten haben hier insofern Auswirkungen, weil bestimmte Kompetenzen dann von außen (also von Hochschulen aus anderen Regionen) oder durch entsprechende (entweder von den Arbeitgebern oder den Hochschulabsolventen selbst zu finanzierende) Anpassungsqualifizierungen erworben werden müssen. Das fachbezogene Kompetenzprofil der Hochschulabsolventen kann sich so abhängig von arbeitsmarktbezogenen Entwicklungen zu einem Standortvorteil oder –nachteil entwickeln und nicht vollständig vorhergesehen werden (vgl. hierzu ausführlich Emrich, Koch, Meyer & Gassmann 2016).

Allerdings sind diese Auswirkungen auf künftige Führungskräfte und damit für hoch spezialisierte Akademiker eher gering, weil die meist kleinen Akademikerarbeitsmarktsegmente überregional und häufig sogar international ausgerichtet sind. Großräumige Mobilität nach Abschluss des Studiums zwecks Berufseinstiegs ist nicht nur bei „exotischen“ Fächern oder im Fall einer hochgradigen Spezialisierung der Absolventen ein Merkmal des Übergangs von Hochschule in den Beruf und damit nicht nur Ergebnis von Marktzwängen, sondern auch durch andere individuelle Dispositionen verursacht (vgl. z.B. Falk & Kratz 2009). Die räumliche Mobilität ist zum Teil der Tatsache geschuldet, dass die regionale Wirtschaft die an der Universität erworbenen Qualifikationen nicht in dem bereitgestellten Umfang verwerten kann (genauso wie umgekehrt fehlende Qualifikationen durch verstärktes Werben an anderen Universitäten oder die Installation von Weiterbildungsmöglichkeiten kompensiert werden müssen). Eine Reduktion der komplexen Entscheidung über den Eintritt in

das Erwerbsleben auf diesen Aspekt verstellt auch den Blick darauf, dass es auch noch eine Vielzahl anderer Motive für räumliche Mobilität gibt (siehe dazu Kapitel IV). Universitäten sind eben keineswegs nur Dienstleister für den lokalen Arbeitsmarkt oder die Wirtschaft in der Umgebung der jeweiligen Universität, ihre Bedeutung und Fernwirkung reichen (unabhängig von angebotenen Fächern und inhaltlichen Schwerpunkten) weit über diesen begrenzten regionalen Horizont hinaus.

In der Bundesrepublik Deutschland ist der generelle Anstieg der Absolventenzahlen durch eine gleichzeitige leichte Verschiebung der Studienwahl in Richtung naturwissenschaftlich-technischer Fächer begleitet: im Vergleich zu 1995 ist der Anteil der Studienanfänger in MINT-Fächern um fast 10 % gestiegen, während er in den Geistes-, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fächern um über 5% gesunken ist (Abbildung 6). Dies erklärt zu einem Teil, warum bei stetig wachsenden Absolventenzahlen die wenigen Schwierigkeiten am Akademikerarbeitsmarkt gegenwärtig eher bei den naturwissenschaftlich-technischen Fächern zu finden sind.

Abbildung 6: Anteil der Studienanfänger nach Fächergruppen 1995-2015



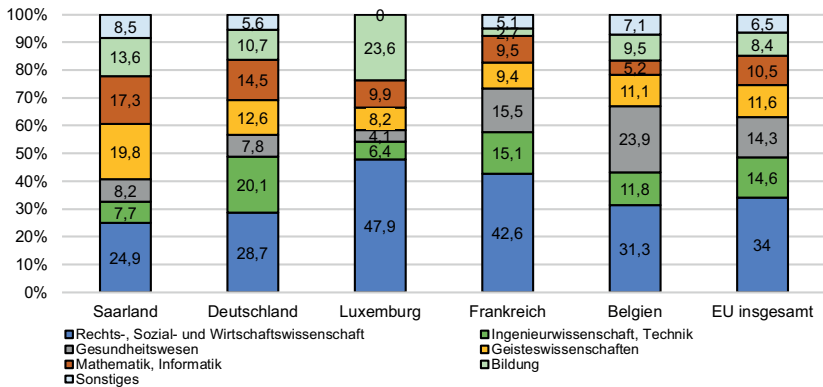
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Hochschulstatistik

Universitäten unterscheiden sich hinsichtlich ihres Fächerangebots erheblich voneinander. Für das Saarland gilt hier die Sondersituation, dass dieses Bundesland nur über eine einzige Universität verfügt und die nächstgelegenen Universitäten (Kaiserslautern und Trier) vergleichsweise weit entfernt sind. Gleichzeitig ergibt sich durch die Grenzlage eine Nachbarschaft zu französischen (Metz und Nancy) Universitäten und der luxemburgischen Universität.

Die UdS hat in den letzten Jahrzehnten strukturelle Veränderungen bedingt durch die angespannte Haushaltslage des Landes und die dadurch ausgelösten Reformbemühungen erlebt. Es wurden neue Schwerpunkte definiert, bestimmte

„Exzellenzbereiche“ – hier natürlich primär die von der Exzellenzinitiative des Bundes mehrfach prämierte Informatik – weiter ausgebaut, andere Fachbereiche zurückgebaut oder sogar ganz geschlossen (insbesondere in den Geisteswissenschaften) und insgesamt den Fakultäten eine in der Höhe variierende, für alle aber erhebliche Sparlast zugemutet. Im Verlauf dieser Spar- und Umstrukturierungsprozesse hat sich das Fächerprofil der Absolventen durchaus verändert, ohne jedoch die vorhandene Breite des Qualifikationsangebots zu verlieren (Abbildung 7). Im Vergleich zum bundes- wie zum europäischen Durchschnitt werden an der UdS weniger Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieurwissenschaftler und Techniker ausgebildet, dafür jedoch überproportional viele Geistes- und Bildungswissenschaftler sowie Mathematiker und Informatiker. Im Vergleich zu den Nachbarländern fällt dabei auf, dass in Belgien, Frankreich und vor allem in Luxemburg deutlich mehr Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler sowie (in Belgien und Frankreich) Mediziner die Hochschulen absolvieren, während in Deutschland allgemein (und speziell im Saarland) wesentlich mehr Mathematiker und Informatiker qualifiziert werden. Die Aussagen über die relativen Anteile verschiedener Abschlüsse im Vergleich europäischer Länder sind allerdings mit etwas Zurückhaltung zu betrachten, da die saarländischen Prozentanteile sich rein auf universitäre Abschlüsse beziehen, im Fall der anderen Vergleichsdaten jedoch nicht klar ist, inwieweit hier Universitäts-, Fachhochschul-, Techniker-, Meisterabschlüsse mit eingehen¹⁷.

Abbildung 7: Universitätsabschlüsse nach Fachgebieten im Vergleich 2013



Quelle: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Distribution_of_tertiary_education_graduates_by_field_2013_\(%25\)_ET15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Distribution_of_tertiary_education_graduates_by_field_2013_(%25)_ET15.png) (in %) Statistisches Landesamt Saarland: Abschlussprüfungen an den Hochschulen im Saarland im Prüfungsjahr 2013

17 Vgl. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics (Zugriff 20.10.2017).

Es ist zu vermuten, dass durch diese Ausrichtung dem saarländischen Arbeitsmarkt wichtige Impulse verloren gehen. Die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen dieser Entwicklung wurden bereits an anderer Stelle ausführlich dargestellt und diskutiert (vgl. Meyer, Emrich & Gassmann 2013).

4 Berufliche Erstplatzierung als zentrale Weichenstellung

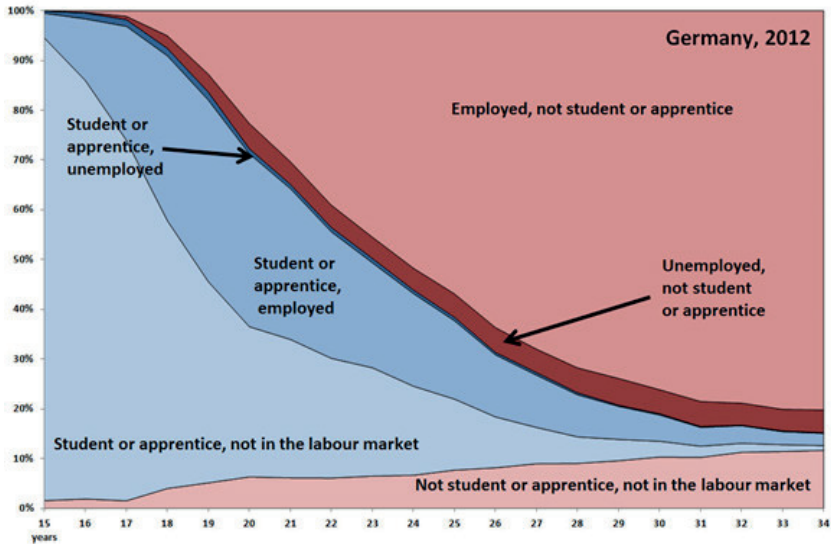
Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung waren bis in die 1970er Jahre hinein für Akademiker in der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg ein weitgehend unbekanntes Phänomen. Die Veränderung der Politik bezüglich des Ausbaus der Hochschulen und staatlichen Forschungseinrichtungen zu Beginn der 1980er Jahre traf dann auf einen enormen Anstieg der Zahl der Schulabgänger, der durch die „geburtenstarken“ Jahrgänge Anfang der 1960er Jahre bedingt war. Mitte der 1980er Jahre stieg dann die Arbeitslosigkeit vor allem für die jungen Absolventenkohorten sprunghaft an und betraf vor allem die in den Jahren zuvor stark ausgebauten geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Fächer. Dann haben sich im Laufe der 1980 und 1990er Jahre die Arbeitsmarktrisiken sukzessive auf die älteren Arbeitnehmerkohorten verschoben, wofür nicht zuletzt die deutsche Einheit und die speziellen Eingliederungsprobleme ostdeutscher Experten in das westdeutsche Arbeitsmarktsystem einen erheblichen Beitrag geleistet haben. Abgesehen von dem abrupten Ende der DDR-Karrierewege, wodurch das im DDR-Bildungssystem erworbene Humankapital bzw. die DDR-Bildungsabschlüsse teilweise entwertet wurden, was allerdings nicht zu einem kollektiven Abstieg der DDR-Eliten führte (vgl. hierzu Solga 1997), haben Strukturveränderungen in den neuen Bundesländern zu erheblichen Anpassungs- und Umstellungsproblemen der betroffenen Akademikern (und nicht nur bei diesen) geführt (als Beispiel sei die Transformation des Bildungssystems und die daraus resultierenden Folgen für Lehrer genannt, vgl. Gehrman 2002). Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung waren für viele ostdeutsche Akademiker zumindest in der Übergangsphase in der Folge ein weitverbreitetes Problem (vgl. zu den Berufsverläufen ostdeutscher Hochschulabsolventen und den Veränderungen der Einmündungsprozessen im Vergleich zur DDR: Sackmann & Wiggins 1994).

Den hier gewählten und durch den Bezug zu den untersuchten Absolventenkohorten der UdS begründeten Beobachtungszeitraum zwischen 1995 und 2015 kennzeichnet zunächst die sukzessive Überwindung dieser Transformationskrise in den neuen Bundesländern, die durch eine generelle wirtschaftliche Erholung und eine Stabilisierung der Beschäftigungschancen für Akademiker gekennzeichnet war. Mit der Finanzkrise ab 2008 folgte erneut eine problematische Phase der Wirtschaftsentwicklung der Bundesrepublik Deutschland, die jedoch im internationalen Vergleich erstaunlich gut bewältigt wurde und im

Akademikerarbeitsmarkt eher positive Auswirkungen hatte. Die letzten Jahre seit der Finanzkrise sind praktisch durch Vollbeschäftigung gekennzeichnet. Diese betrifft allerdings weniger die jungen, gerade in den Arbeitsmarkt eingetretenen Absolventenkohorten, die nicht so stark wie die älteren arbeitslosen Akademiker von der verbesserten Wirtschaftslage und dem allgemeinen Rückgang der Arbeitslosigkeit profitieren konnten (siehe hierzu die Ausführungen weiter unten). Dies wird wesentlich durch den starken Anstieg der Absolventenzahlen begründet, d.h. gerade in den letzten Jahren mussten bei den Akademikern zunehmend mehr junge Berufsanfänger in das Beschäftigungssystem integriert werden.

Generell stellt der Übergang vom Bildungssystem ins Erwerbsleben eine erhebliche Schwelle dar, die abhängig von der konjunkturellen Lage mehr oder weniger problematisch sein kann (vgl. Dietrich & Abraham 2005; Kapitel IV). Bedingt durch das duale Berufsbildungssystem ist in Deutschland (und ebenfalls in Österreich) dieser Übergang für nicht-akademisch qualifizierte Personen im europäischen Vergleich deutlich weniger problematisch und typische Einmündungsprobleme werden durch die Beteiligung der Arbeitgeber erheblich reduziert (zu den Auswirkungen des dualen Systems für die Berufseinmündung und Karriereverläufe siehe Ebner 2012). Charakteristisch ist der hohe Anteil von Personen im sekundären Bildungsbereich, die bereits während der Ausbildung ins Erwerbssystem integriert sind (der dunkelblaue Bereich „student, or apprentice, employed“ in Abbildung 8). Im Vergleich zu Deutschland sind viele Länder durch eine wesentliche höhere Jugendarbeitslosigkeit (der dunkelrote Bereich „unemployed“ in der Mitte der Abbildung, vgl. auch Abbildung 5), bedingt durch die schwierige Suche nach einer ersten Beschäftigungsmöglichkeit, gekennzeichnet. Diese Problematik ist in Deutschland in das Bildungssystem in Form der Suche nach einer Ausbildungsstelle „vorverlagert“. Auch wenn es hier ebenfalls marktbedingt zeitweise Engpässe gibt, wird doch insgesamt der Übergang ins Erwerbssystem im Sekundärbereich für alle Beteiligten ohne größere Verwerfungen geregelt.

Abbildung 8: Übergang vom Bildungs- ins Erwerbssystem in Deutschland 2012



Quelle: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_education_DE_2012.jpg

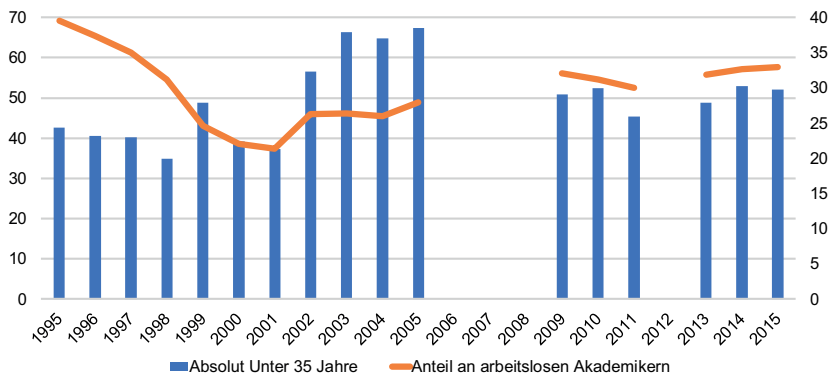
Im tertiären Bildungsbereich sind die Systemunterschiede deutlich geringer und der Übergang zwischen Hochschule und Erwerbsleben ist auch in Deutschland – trotz entsprechender Elemente wie den Fachhochschulen oder dualen Hochschulen (vgl. Minks, Netz & Völk 2011, zu dualen Hochschulen vgl. Bischoff, Emrich & Pierdzioch 2015) – nicht mit dem dualen System vergleichbar organisiert. In der Vergangenheit haben Studierende Marktprobleme im Sinne schwächerer Nachfrage nach akademischer Arbeitskraft häufig durch eine Verlängerung der Studiendauer kompensiert (also eine Art stiller akademischer Arbeitsmarktreserve), allerdings ist Deutschland aufgrund überdurchschnittlich langer Studienzeiten in Kritik geraten (vgl. z.B. Spiegel-Online 2001). Mit den Bologna-Reformen wurde hier eine europäische Harmonisierung und speziell in Deutschland eine Verkürzung der Studienzeiten angestrebt, was natürlich dann wiederum Auswirkungen auf den Übergang ins Erwerbsleben hat und die Suchproblematik verschärft (zu den verschiedenen Einflussfaktoren auf die Studiendauer in zweistufigen Studiengängen siehe Schwarzenberger 2005).

Dass diese verschärfte Suchproblematik bisher nicht zum Tragen gekommen ist, sondern im Gegenteil der Übergang sogar wesentlich unproblematischer als in der Vergangenheit verläuft, ist weniger diesen Systemänderungen denn

der konjunkturellen Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt zu verdanken. Abbildung 8 zeigt praktisch keine Unterschiede zwischen den Altersjahrgängen bezüglich der Dauer der Erwerbslosigkeit bei der Einmündung in den Beruf, d.h. auch die wesentlich älteren Hochschulabgänger, die zudem nicht in Kooperation mit den Arbeitgebern berufsorientiert ausgebildet wurden, haben gegenwärtig keine erhöhten Einmündungsschwierigkeiten.

Junge Akademiker haben allerdings, wie bereits angesprochen, nicht so stark von der positiven Arbeitsmarktentwicklung in den letzten Jahren profitieren können (Abbildung 9). Die Zahl junger arbeitsloser Akademiker (unter 35 Jahren) ist zwar absolut seit 2005 leicht zurückgegangen, sie hat aber seit der Jahrhundertwende relativ im Verhältnis zu den anderen Altersgruppen zugelegt (von etwa einem Viertel auf ein Drittel). Dies bedeutet gleichzeitig einen Trendbruch: von 1984 bis 2001 war der Anteil junger Akademiker an den Arbeitslosen kontinuierlich von fast 70% bis auf knapp über 20% gefallen (vgl. Meyer 2002, S. 94). In gewisser Hinsicht hat sich also der Akademikerarbeitsmarkt „normalisiert“ – das Arbeitslosigkeitsrisiko ist nicht mehr wie zu früherer Zeit vorrangig auf die Berufseinmündungsphase konzentriert, sondern betrifft mittlerweile auch die älteren Jahrgänge.¹⁸

Abbildung 9: Arbeitslosigkeit von Jungakademikern (unter 35 Jahre) 1995-2010



Quelle: Beschäftigten und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik 2016 (Links: Balken in 1.000; Rechts: Linie in %; Datenlücke aufgrund fehlender Daten)

¹⁸ Die hier vorgestellten Daten der amtlichen Statistik sind allerdings mit Vorsicht zu interpretieren. In den letzten Jahren gab es erhebliche Umstellungen sowohl in der Erfassung der Akademiker als auch der akademischen Berufe sowie von Arbeitslosigkeit. Dementsprechend sind die älteren Daten der Arbeitsmarktstatistik nicht mehr vergleichbar (wodurch sich ebenfalls die Lücken in der Darstellung erklären). Dieses statistische Artefakt kann allerdings die beschriebenen Unterschiede allein nicht erklären.

Arbeitslosigkeit bei Akademikern war und ist jedoch zu einem wesentlichen Anteil „Sucharbeitslosigkeit“ insbesondere zu Beginn des Erwerbslebens. Die offizielle Arbeitsmarktstatistik bildet dies nur unzureichend ab, da eine Meldung bei den Arbeitsagenturen angesichts fehlender Leistungsansprüche und geringer Vermittlungschancen häufig unterbleibt (vgl. detailliert zum Einmündungsprozess von Akademikern Kühne 2009, S. 123f.). Einige Studierende zögern in der Endphase ihres Studiums den Abschluss aufgrund der fehlenden Jobperspektive etwas heraus und/oder arbeiten (zumeist mit geringem Entgelt) als Praktikant, um sich so den Einstieg ins Erwerbsleben zu erleichtern und Arbeitslosigkeit zu vermeiden (vgl. hierzu Schiener 2010).

Diese „verdeckte Arbeitslosigkeit“ ist – wie Absolventenverbleibsstudien zeigen – zum Teil zu Anfang vorhanden, angesichts der weiteren Entwicklung der Berufskarrieren jedoch unproblematisch (so z.B. der interessante Befund, dass ein zusätzlicher Berufsabschluss zwar die Einmündung beschleunigt, mittelfristig sich aber die längere Suchdauer der Direktabsolventen auszahlt, vgl. Büchel 1997). Langfristig angelegte Erhebungen unter Absolventen zeigen schon seit vielen Jahren konstant (und auch für Fächer mit größeren Einmündungsproblemen), dass mittelfristig der Übergang ins Beschäftigungssystem gelingt und dauerhaft prekäre Beschäftigungen sehr seltene Ausnahmerecheinungen sind (so z.B. der Befund von Briedis & Minks 2007, S. 10, der Kettenpraktika oder Praktikumskarrieren als zu vernachlässigende Randerscheinung identifiziert, für den Sport vgl. Nachtigall, Pitsch, Fröhlich & Emrich 2008). Die durchschnittliche Suchphase liegt recht konstant bei einem halben Jahr und die allgemeine Arbeitsmarktlage hat hier nur begrenzt Einfluss (vgl. hierzu die Zusammenstellung der Ergebnisse von Absolventenstudien bei Emrich, Gassmann & Meyer 2015, S. 22ff.). Für weniger „marktgängige“ Fächer dauert der Übergang etwas länger, in der Regel haben aber auch hier nach drei Jahren 80% (und damit ein vergleichbar hoher Wert) die Einmündung in eine vollwertige Beschäftigung geschafft (vgl. die Ergebnisse für die Absolventenkohorte 2009 Briedis, Klüver & Trommer 2016, S. 22). Sie unterscheiden sich damit nicht von Fächern, die eine zweite Ausbildungsphase (Referendariat, Anerkennungspraktikum) nach dem Studium erfordern wie z.B. Jura oder Lehramtsstudiengänge.

Arbeitslosigkeit spielt gegenwärtig aus individueller Sicht nur im ersten Jahr nach dem Studienabschluss eine Rolle und der Anteil arbeitslos gemeldeter Personen sinkt innerhalb dieses Zeitraums von 15% auf unter 5%. Danach pendelt er sich dann über den fünfjährigen Beobachtungszeitraum der Studie bei unter 2% ein (Briedis, Klüver & Trommer 2016, S. 24). Inadäquate, speziell unterwertige Beschäftigung ist dabei ein Phänomen, welches in dieser Übergangsphase direkt nach dem Studienabschluss in einigen Fächergruppen (Erziehungs-, Wirtschafts-, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften) verstärkt auftritt, dabei aber

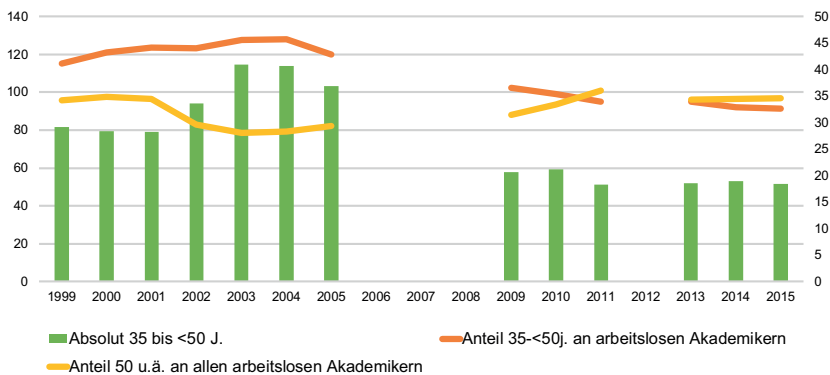
auch für diese Fächer keineswegs ein dauerhaftes Phänomen darstellt oder gar langfristige negative Auswirkungen auf den Karriereverlauf hat (vgl. Fehse & Kerst 2007). Bemerkenswerterweise konnte diese Studie für die Entwicklung Ende der 1990er Jahre vor allem bei den Informatikern einen Anstieg der Zahl inadäquat Beschäftigter feststellen, während sich für einige „Problemfächer“ ein positiver Trend ergab (ebd., S. 83).

Generell lässt sich sagen, dass Arbeitslosigkeit und inadäquate Beschäftigungen bei der Berufseinmündung von Universitätsabsolventen durchaus relevante Übergangsprobleme darstellen, diese aber je nach Arbeitsmarktlage die Fächer in unterschiedlicher Weise betreffen und von der überwiegenden Mehrheit aller Absolventen relativ schnell überwunden werden können.

5 Berufsverläufe und Karrierechancen

Die positive konjunkturelle Entwicklung seit der Finanzkrise hat interessanterweise nicht nur geholfen, die steigenden Absolventenzahlen vergleichsweise problemlos in den Arbeitsmarkt zu integrieren und hier zusätzliche Einmündungsschwierigkeiten verhindert, sondern vor allem im Arbeitsmarkt die Zahl arbeitslos gemeldeter Akademikern mittleren Alters deutlich von fast 120.000 auf etwa ein Drittel davon reduziert (Abbildung 10). Die positive Arbeitsmarktentwicklung ist praktisch ausschließlich auf den Rückgang in der Arbeitslosigkeit für Personen mittleren Alters zurückzuführen, weder die älteren (über 50jährigen) noch die jüngeren (unter 35jährigen) Arbeitskräfte mit Hochschulausbildung konnten in ähnlicher Weise profitieren.

Abbildung 10: Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen über 35 Jahre 1999 – 2015



Quelle: Beschäftigten und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik 2016 (Links: Balken in 1.000; Rechts: Linie in %; Datenlücke aufgrund fehlender Daten)

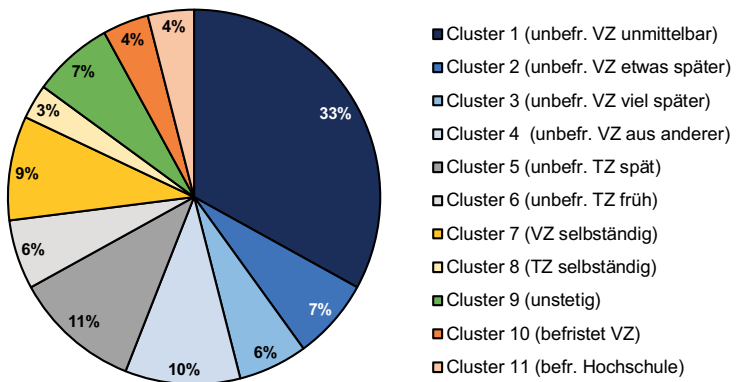
Zusammenfassend ist Arbeitslosigkeit nach der Einmündung ins Erwerbsleben für Akademiker ein vergleichsweise geringeres Problem. Unterbrechungen des Erwerbslebens sind deutlich häufiger durch familiäre Gründe bedingt und Arbeitslosigkeit ist zumeist ein Ergebnis der (Wieder-)eingliederung nach der Elternphase oder einer karrierebezogenen Suchphase (vgl. zu den Folgen von Unterbrechungen auf Erwerbsverläufe von Frauen: Schilling 2015). Im Unterschied zu anderen Beschäftigtengruppen sind Akademiker als Führungskräfte einem geringeren Freisetzungsrisko ausgesetzt (dementsprechend gibt es hierzu bisher kaum Forschungsarbeiten, als Ausnahme vgl. Stoebe 1982).

Die Karriereverläufe sind allerdings intensiv durch die Institutionalisierung in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern und Branchen geprägt. Das beste Beispiel hierfür ist die Hochschulkarriere selbst (zu den unterschiedlichen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wissenschaftlichen Arbeitens und der Karriereplanung siehe Höhle 2016). Der idealtypische Verlauf ist durch verschiedene Qualifizierungsschritte und damit verbundene Statuspassagen (Promotion, Habilitation, Lehrstuhlvertretung, Berufung) geprägt. Beschäftigungssicherheit wird erst vergleichsweise spät (zumeist erst im Alter von über 40 Jahren) erreicht, davor dominieren befristete und häufig reduzierte Beschäftigungsverhältnisse (wissenschaftlicher Mitarbeiter, Projektmitarbeiter, Hochschulassistent). In den Übergangsphasen kann es immer wieder zu Arbeitslosigkeit oder geringfügiger Beschäftigung kommen (manche sehen darin einen Trend zur „Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse des Mittelbaus“ siehe z.B. Müller 2009), am Ende dagegen steht die Beschäftigung als Beamter im öffentlichen Dienst mit hohem Status und praktisch ohne Beschäftigungsrisko, wobei jedoch lediglich ein Bruchteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter diesen Status jemals erreicht (vgl. auch Gassmann 2018). Rein finanziell gesehen sind solche Universitätskarrieren im Vergleich zu bestimmten Branchen der Wirtschaft geringer bezahlt. Die Unterschiede zwischen den Branchen sind in der Privatwirtschaft teilweise erheblich, wovon insbesondere die Absolventen technischer und ingenieurwissenschaftlicher Fächer profitieren, im öffentlichen Dienst sind die Einkommensdifferenzen aufgrund der Einheitstarifverträge dagegen eher gering, allerdings liegt die Entlohnung der abhängig beschäftigten Akademiker deutlich über der von Nichtakademikern (Bundesagentur für Arbeit 2010, S. 4).

Die Karrierewege von Akademikern sind allerdings keineswegs alle in vergleichbarer Form institutionalisiert. Fabian, Rehn, Brandt und Briedis (2013) haben mit Hilfe einer Sequenzanalyse elf unterschiedliche Verlaufstypen auf der Basis einer Absolventenstudie des Jahrgangs 2001 identifizieren können (Abbildung 11). „Anhand der Ergebnisse der Sequenzanalyse ist zu erkennen, dass die beruflichen Verläufe von Hochschulabsolvent(inn)en vielfältig gestaltet sind und es keine Standardbiographie gibt. Zudem unterscheiden sich die Verläufe

auch zwischen den Fächern und den Geschlechtern zum Teil erheblich.“ (ebd., S. 39). Ein direkter Übergang in „Normalarbeitsverhältnisse“ (unbefristete Vollzeitwerbstätigkeit) erfolgt nur bei einem Drittel der Hochschulabgänger, was allerdings in vielen Fällen durch die Institutionalisierung der Berufsausbildung (z.B. durch Ausbildungsphasen wie Referendariate oder Facharztausbildungen) oder die für Berufskarrieren sinnvolle oder sogar notwendige wissenschaftliche Weiterqualifizierung vorgegeben ist. „Vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungsformen werden in der Regel als atypische Beschäftigung bezeichnet und oft mit prekärer Beschäftigung in Verbindung gebracht. Für Akademiker(innen) trifft das jedoch nur bedingt zu“ (ebd).

Abbildung 11: Verteilung der Verlaufstypen 2001-2011



Quelle: Fabian u.a. 2013, S: 37f. (eigene Darstellung)

Die elf Verlaufstypen werden von Fabian, Rehn, Brandt & Briedis 2013, S. 37ff. wie folgt charakterisiert (eigene, verkürzte Darstellung):

Tabelle 1: Beschreibung der Verlaufstypen

| Clusterbeschreibung | Fächer | Branche | Geschlecht | Anmerkung |
|--|---|---------------------|--------------------|---------------------------------|
| Cluster 1 – Direkter Übergang in unbefristete Vollzeitbeschäftigung | Mathematik Informatik Technik | Privatwirtschaft | Überwiegend Männer | |
| Cluster 2 – Früher Übergang aus befristeter in unbefristete Vollzeitbeschäftigung | Lehramt, Jura | Öffentlicher Dienst | 44% Frauen | Studium mit 2. Ausbildungsphase |
| Cluster 3 – Später Übergang aus befristeter in unbefristete Vollzeitbeschäftigung | Medizin, Ingenieure | | 33% Frauen | Übergang nach Promotion |
| Cluster 4 – Später Übergang aus anderen Tätigkeiten in unbefristete Vollzeitbeschäftigung | Naturwissenschaften | Zunächst Uni | 46% Frauen | Viele Promovierte |
| Cluster 5 – Übergang aus unbefristeter Vollzeitbeschäftigung in unbefristete Teilzeitbeschäftigung | Lehramt Pharmazeut | | Überwiegend Frauen | Übergang in Familie |
| Cluster 6 – Früher Übergang in unbefristete Teilzeitbeschäftigung | Fächer mit hohem Frauenanteil | | Überwiegend Frauen | Vorrangig Mütter |
| Cluster 7 – Selbständigkeit in Vollzeit | Zahnmedizin, Psychologie, Jura, Architektur | | 40% Frauen | Zeitversetzter Übergang |
| Cluster 8 – Selbständigkeit in Teilzeit | Sozialwesen, Geisteswissenschaft | | Überwiegend Frauen | Vorrangig Mütter |
| Cluster 9 – Befristete Beschäftigungen und Nichterwerbsphasen | Medizin, Sozial- und Gesellschaftswissenschaften | | Überwiegend Frauen | Vorrangig Mütter |
| Cluster 10 – Befristete Vollzeitbeschäftigung | Medizin | | 38% Frauen | Vorrangig Promovierte |
| Cluster 11 – Akademische Weiterqualifizierung und befristete Vollzeitbeschäftigung | Naturwissenschaften, Magister | Öffentlicher Dienst | Ausgeglichen | Hochschullaufbahn |

Inwieweit diese verschiedenen beruflichen Verlaufsformen jeweils als beruflicher Erfolg zu werten sind oder nicht, ist eine andere Frage, die vor allem eines entsprechenden Bewertungskonzepts bedarf. Auch hierfür liefern Fabian, Rehn, Brandt und Briedis (2013, S. 43ff.) einen Vorschlag, der drei verschiedene Ebenen der Bewertung unterscheidet:

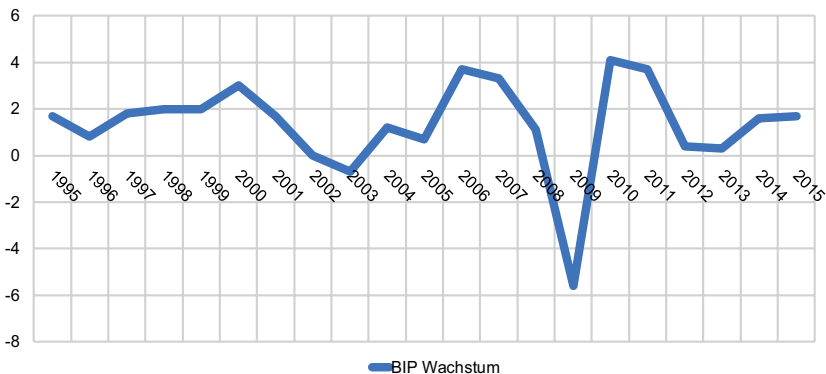
- den normativ durch Belohnungsaspekte wie Einkommen und Prestige einzuschätzenden gesellschaftlichen Nutzen,
- den institutionellen Nutzen für die jeweils betroffenen Subsysteme (z.B. das Hochschulsystem) und
- den individuellen Berufserfolg gemäß der subjektiv festgelegten Berufs- und Lebensziele.

Die präsentierten Ergebnisse sind anhand der verwendeten Indikatoren insgesamt positiv und weitgehend unabhängig von der Fächerwahl oder den Verlaufstypen (vgl. hierzu auch die Befunde der umfangreichen Studie von Kühne 2009).

6 Schlussfolgerungen

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Rahmenbedingungen für die Hochschulabsolventen in den letzten zwanzig Jahren grundsätzlich günstig waren und weiterhin sind. Die wirtschaftliche Entwicklung in der Bundesrepublik war – bis auf wenige Ausnahmen – sehr positiv und hiervon konnten Akademiker überproportional profitieren (Abbildung 12).

Abbildung 12: Jährliches Wirtschaftswachstum 1995-2015



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Hochschulstatistik

Dessen ungeachtet sind die Rahmenbedingungen nicht über den gesamten Zeitraum gleich geblieben. Die tiefgreifendste Veränderung betraf die Umstellung der Studiengänge in Folge der Bologna-Reform, in deren Verlauf die bisherigen Abschlüsse sukzessiv ab Mitte des ersten Jahrzehnts im 21. Jahrhundert durch das in das bis auf wenige Ausnahme in allen Fächern eingeführte zweistufige Bachelor/Mastermodell ersetzt wurden. Insofern ist hier festzuhalten, dass es für die einzelnen Absolventenkohorten durchaus unterschiedliche Konstellationen zum Zeitpunkt ihres Eintritts in den Arbeitsmarkt gegeben hat. Entsprechend der hier vorgestellten Daten können grob vier unterschiedliche Kohorten unterschieden werden, die sich unterschiedlichen Bedingungen ausgesetzt sahen (Tabelle 2).

Tabelle 2: Absolventenkohorten und ihre Rahmenbedingungen

| Absolventen Kohorten | Bologna Abschluss | Zahl der Absolventen | Zahl der Beschäftigten | Zahl der Arbeitslosen | Konjunktur-entwicklung |
|----------------------|-------------------|----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| 1995-1999 | 0 | ↓ | → | ↘ | ↗ |
| 2000-2004 | 0 | ↑ | ↑ | → | ↑ |
| 2005-2009 | ↑ | ↑ | ↑ | ↓ | ↑ |
| 2010-2015 | ↗ | ↑ | ↑ | → | ↑ |

Die ersten Absolventenkohorten zwischen 1995 und 1999 waren noch durch eine Stagnation der (Akademiker-)Beschäftigung und durch sinkende Absolventenzahlen gekennzeichnet. Die wirtschaftliche Entwicklung erholte sich allmählich und die Zahl der arbeitslosen Akademiker begann langsam zu sinken. Mit Beginn des neuen Jahrhunderts änderte sich die Situation dann grundlegend: die Wirtschaftskonjunktur zog an und die Zahl der erwerbstätigen Akademiker begann kontinuierlich zu wachsen. Gleichzeitig stieg aber auch die Zahl der Hochschulabsolventen, weshalb jüngere Absolventen stärker von Akademikerarbeitslosigkeit betroffen waren.

Ab Mitte des ersten Jahrzehnts im neuen 21. Jahrhundert gewann sukzessive die Bologna-Reform an Bedeutung und führte dazu, dass zunächst mit den Bachelorabschlüssen und dann entsprechend zeitversetzt mit den Masterabschlüssen vermehrt Absolventen in den Akademikerarbeitsmarkt drangen. Dementsprechend kennzeichnet die Studierendenkohorte 2005 bis 2009 vor allem

das Nebeneinander unterschiedlicher Abschlüsse, was allerdings zu erstaunlich wenigen Problemen führte. In dieser Phase kommt es zu einer ausgesprochen positiven Entwicklung am Akademikerarbeitsmarkt. Trotz weiterhin steigender Absolventenzahlen kommt es zu einer Reduzierung der Arbeitslosigkeit bis hin zur Vollbeschäftigung und in einzelnen Teilsegmenten sogar bereits zu Knappheitsphänomenen.

Mit der Finanzkrise 2008 ändern sich die Vorzeichen erneut, was allerdings erstaunlicherweise nicht zu einer substantiellen Verschlechterung der Beschäftigungschancen für Akademiker führt. Allerdings sinkt die Zahl der arbeitslosen Akademiker nicht mehr weiter und in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen kommt es sogar in Teilbereichen vermutlich bedingt durch überproportional wachsende Absolventenzahlen zu leichten Anstiegen der Arbeitslosigkeit. Die Bachelor- und Masterabsolventen sind mittlerweile anstelle von Magister und Diplom zum weitverbreiteten Standard geworden, wobei es daneben in manchen Fächern aber immer noch weitgehend unverändert das Staatsexamen gibt.

7 Literatur

- Abbott, A. (1988): *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago/London: University of Chicago Press.
- Anger, C. & Konegen-Grenier, C. (2008): *Die Entwicklung der Akademikerbeschäftigung*. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Anger, C., Erdmann, V. & Plünnecke, A. (2011): *MINT-Trendreport 2011*. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Arbeitskreis Konjunktur des IWH (2016): *Konjunktur aktuell: Stabile Konjunktur in Deutschland trotz krisenhaften Umfelds*. In: *Konjunktur aktuell* 4/1, S. 4-29.
- Autorengemeinschaft (2017): *Akademikerinnen und Akademiker. (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt)*, IAB: Nürnberg,
- Bischoff, F., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2015): *Berufsakademien zwischen Fakten und Fiktionen: Eine empirische Analyse anhand eines Beispiels aus dem Sport- und Fitnessbereich*. *Zeitschrift für Evaluation* 14: 83-103.
- Boll, C. & Leppin, J. S. (2013): *Unterwertige Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern: Umfang, Ursachen, Einkommenseffekte und Beitrag zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke*, Hamburg: HWWI (HWWI Policy Paper, No. 75).

- Bott, P., Helmrich, R. & Zika, G. (2010): MINT-Berufe – die Not ist nicht so groß wie oft behauptet! Analysen aus der ersten BiBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektion. BiBB BWP 3/2010; 40-44.
- Brändle, T. & Wendt, B. (2014): Kritiker und Befürworter – Die Wahrnehmung des Bologna-Prozesses durch Professorinnen und Professoren. Beiträge zur Hochschulforschung 36:46-69.
- Brenke, K. (2015): Akademikerarbeitslosigkeit: Anstieg in den meisten naturwissenschaftlich-technischen Berufen. Berlin: DIW-Wochenbericht Nr. 47.
- Briedis, K. & Minks, K.H.(2007): Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? Hannover: HIS-Projektbericht.
- Briedis, K., Klüver, S. & Trommer, M. (2016): Zwischen Etablierung, Stabilisierung und Aufstieg: Berufliche Entwicklung der Hochschulabsolvent(innen) 2009. Zweite Befragung des Prüfungsjahrgangs 2009 fünf Jahre nach dem Abschluss. Hannover: DZHW Forum Hochschule 4/16.
- Büchel, F. (1997): Berufseinmündung und erste Karrierephase von Akademikern mit einer beruflichen Zusatzqualifikation. Ein Beitrag zur bildungspolitischen Kontroverse „HIS versus Büchel/Helberger“. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 30/3: 620-634.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2012): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland. Gute Bildung – gute Chancen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Gute Bildung – gute Chancen. Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2017a): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Strukturmerkmale). Deutschland, West, Ost. Stand März 2017. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2017b): Arbeitsmarktstatistik im europäischen Vergleich. Nürnberg: BA.
- Dieter, M. & Törner, G. (2009): Zahlen rund um das Mathematikstudium. Teil 5: Zahlen zum Bildungsstand und zum Arbeitsmarkt. In: Mitteilungen der Deutschen Mathematiker Vereinigungen MDVM 17: 111-116.

- Dietrich, H. & Abraham, M. (2005): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham, M. & Hinz, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: VS, S. 69-98.
- Dressel, G., Berger, W., Heimerl, K. & Winiwarter, V. (Hrsg.) (2014): Interdisziplinär und Transdisziplinär Forschen. Praktiken und Methoden. Bielefeld: transcript.
- Ebner, C. (2012): Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich. Frankfurt/New York: Campus.
- Eckert, A., Hilgert, N. & Lindner, U. (2012): Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Geschichtswissenschaft 2012. Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands. Frankfurt: VHD (http://www.historikerverband.de/fileadmin/_vhd/pdf/Situation_des_Nachwuchses_FINAL_Okt_2013.pdf, Zugriff 30-09-17)
- Elsholz, U. (2014): Akademische und berufliche Bildung. Überwindung der Trennung durch lebenslanges Lernen? In: Schönherr, K.W. & Tiberius, V. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen. Wissen und Können als Wohlfaktoren, Wiesbaden: Springer, S. 99-112.
- Emrich, E., Gassmann, F. & Meyer, W. (2015): Kritische Reflexion nationaler und internationaler Absolventenstudien. In: Gassmann, F., Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes? Empirische Befunde einer fächerübergreifenden Absolventenstudie. Saarbrücken: universaar, S. 9-72.
- Emrich, E., Koch, M., Meyer, W. & Gassmann, F. (2016): Universitäten als ökonomische Standortfaktoren. In: Emrich, E., Gassmann, F. & Herrmann, K. (Hrsg.): Die Universität Potsdam in sozioökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte. Potsdam: Universitätsverlag Potsdam, S. 43-84.
- Emrich, E., & Thieme, L. (2017): Der Sportwissenschaftler als Unternehmer im Wissensmarkt. *German Journal of Exercise and Sport Research*. doi:10.1007/s12662-016-0432-1
- Erdmann, V. (2010): Bedroht der Ingenieurmangel das Modell Deutschland? *IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung* 37/3: 3-17,
- Fabian, G., Hillmann, J., Trennt, F. & Briedis, K. (2016): Hochschulabschlüsse nach Bologna. Werdegänge der Bachelor- und Masterabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2013. Hannover: DZHW (Forum Hochschule 1/2016).

- Fabian, G., Rehn, T., Brandt, G. & Briedis, K (2013): Karriere mit Hochschulabschluss? Hochschulabsolventinnen und –absolventen des Prüfungsjahrgangs 2001 zehn Jahre nach Studienabschluss. Hannover: HIS (Forum Hochschule 10/2013).
- Falk, S. & Kratz, F. (2009): Regionale Mobilität von Hochschulabsolventen beim Berufseinstieg. In: Beiträge zur Hochschulforschung 31/3: 51-67.
- Fehse, S. & Kerst, C. (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. In: Beiträge zur Hochschulforschung 29/1: 72-98.
- FOCUS-Online (2007): Vom Studium in die Arbeitslosigkeit. Streitgespräch zwischen Prof. Dr. Mark Wahrenburg und Dr. Robert Paul Königs. Von Katharina Roskopf am 09.09.2007 (http://www.focus.de/wissen/mensch/campus/tid-7346/studienwahl_aid_132070.html, Zugriff 30-04-17).
- Gassmann, F. (2018): Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter. Reihe: Arbeit – Interessen –Partizipation Band 15. Frankfurt am Main: Campus.
- Gassmann F., Emrich E. & Meyer W. (2013): Bedingungen des Kommens und Bleibens der Studierenden der Universität. In: Emrich E., Meyer W. & Rampeltshammer L. (Hrsg.): Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte, Saarbrücken: universaar, S. 207-240.
- Gassmann, F. Emrich, E. Meyer, W. (2015): Studie über die Absolventen der Universität des Saarlandes. In: Gassmann, F., Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes? Empirische Befunde einer fächerübergreifenden Absolventenstudie. Saarbrücken: universaar, S. 73-128.
- Gehrmann, A. (2002): Gewandelte Lehrerrolle in Ost und West? Erste Ergebnisse aus vier Befragungen (1994 — 1996 — 1998 — 1999). In: Döbert, H., Fuchs, H.W. & Weishaupt, H. (Hrsg.): Transformation in der ostdeutschen Bildungslandschaft. Eine Forschungsbilanz. Wiesbaden: VS, S. 63-83.
- Gerlach, P. (2014): Der Wert der Arbeitskraft. Bewertungsinstrumente und Auswahlpraktiken im Arbeitsmarkt für Ingenieure. Wiesbaden: VS.
- Greinert, W-D. (1998): Das „deutsche System“ der Berufsausbildung. Tradition, Organisation, Funktion. Baden-Baden: Nomos (3.).

- Hanau, A. (1928): Die Prognose der Schweinepreise. In: Vierteljahreshefte zur Konjunkturforschung, Sonderheft 7, 1-40. Verlag Reimar Hobbing: Berlin (online verfügbar unter: https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.43353.de/viertel_1928.pdf, Zugriff am 11.05.2017).
- Herrmann, K., Emrich, E. & Gassmann, F. (2016): Die Bildungsherkunft der Studierenden der Universität Potsdam und deren Auswirkungen auf das Studium In: Emrich, E., Gassmann, F. & Herrmann, K. (Hrsg.): Die Universität Potsdam in sozioökonomischer Perspektive Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte. Potsdam: Universitätsverlag Potsdam, S. 233-266.
- Herzog-Stein, A., Lindner, F., Sturn, S. & van Treeck, T. (2010): Vom Krisenherd zum Wunderwerk? Der deutsche Arbeitsmarkt im Wandel, IMK Report, No. 56, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20110128630>.
- Höhle, E. (2016): Bildungsexpansion – wissenschaftliche Karriere – Befristung: Ein Vergleich in Europa. In: Schmid, J., Amos, K., Schrader, J. & Thiel, A. (Hrsg.): Internationalisierte Welten der Bildung. Bildung und Bildungspolitik im globalen Vergleich. Baden-Baden: Nomos, S. 163-186.
- Klöck, G. (2010): Berufschancen für Bachelor und Master in der Biologie: Mehr als Praktikum oder Pharmaberater? *Biologie* 40/6: 375-376.
- Krauth, H. (1999): Positive Entwicklung des Arbeitsmarkts für Physikerinnen und Physiker – Statistik, Analysen, Trends 1999. *Physikalische Blätter* 55/11: 26-27.
- Kreitz, R. (2008): Studienstrukturreform und fachliche Identitätsbildung – das Beispiel der Biologie. In: Kehm, B. M. (Hrsg.): Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand, Frankfurt/New York: Campus, S. 153-168.
- Kühne, M. (2009): Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen. Wiesbaden: VS.
- Landsberg, G.v. (1981): Die Wirtschaft und der sogenannte »Ingenieurmangel«: Diagnose, Prognose, Erklärung und Therapie. *Personal* 33/6: 230-233
- Meyer W. (2002): Die Entwicklung der Soziologie im Spiegel der amtlichen Statistik. In: Stockmann, R., Meyer, W. & Knoll, T. (Hrsg.): Soziologie im Wandel. Universitäre Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland, Opladen: Leske+Budrich, S. 45-113.

- Meyer, W., Emrich, E. & Gassmann, F. (2013): Lohnen sich Universitäten? Zusammenfassung und Ausblick. In: Emrich E., Meyer W. & Rampelthammer, L. (Hrsg.): Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte, Saarbrücken: universaar, S. 265-302.
- Meysner, J. (2016): Akademisierung der Berufswelt – Verberuflichung akademischer Bildung? Entwicklung in den Berufsfeldern Bautechnik, Holztechnik sowie Farbtechnik und Raumgestaltung. In: Baabe-Meijer, S., Kuhlmeier, W. & Meysner, J. (Hrsg.): Zwischen Inklusion und Akademisierung – aktuelle Herausforderungen für die Berufsbildung. Ergebnisse der Fachtagung Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung 2015. Norderstedt: Books on Demand, S. 112-135.
- Minks, K.H., Netz, N. & Völk, D. (2011): Berufsbegleitende und duale Studienangebote in Deutschland: Status quo und Perspektiven. Hannover: HIS (HIS Forum Hochschule 11-2011).
- Müller, H. G. (2009): Wissenschaftlich Beschäftigte als Verlierer der Hochschulreformen Die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus am Beispiel Nordrhein-Westfalens. In: Kellermann, P., Boni, M. & Meyer-Renschhausen, E. (Hrsg.): Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster, Wiesbaden: VS, S. 205-215.
- Nachtigall, T., Pitsch, W., Fröhlich, M. & Emrich, E. (2008): Sozialkapital als Determinante des Berufseinstieges – untersucht an Absolventen des Diplomstudienganges Sportwissenschaft der Universität des Saarlandes. Zeitschrift für Sozialmanagement 6 (2): 60-78.
- Nida-Rümelin, J. (2014): Der Akademisierungswahn. Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Parsons, T. (1937): Education and the Professions. *International Journal of Ethics* 47: 365-369.
- Parsons, T. (1939): The Professions and Social Structure. *Social Forces* 17: 457-467.
- Parsons, T. (1968): Professions. *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Bd. 12: 536-547.
- Piatov, F. (2015): Wer das Falsche studiert, wird keinen Job finden. In: Welt N24 Digital Zeitung <https://www.welt.de/debatte/kommentare/article140977655/Wer-das-Falsche-studiert-wird-keinen-Job-finden.html> (Zugriff 29-04-17)

- Plicht, H. & Schreyer, F. (2002): Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung. In: Kleinhenz, G. (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250:531-545.
- Reisz, R.D. & Stock, M. (2013): Hochschulexpansion, Wandel der Fächerproportionen und Akademikerarbeitslosigkeit in Deutschland. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 16/1: 137-156.
- Sackmann, R. & Wingers, M. (1994): Berufsverläufe ostdeutscher Hochschulabsolventen: Teil I+II. Bremen: Universität Bremen (SFB 186 Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf, Arbeitspapiere 27+28).
- Sag Was (2015): Arbeitslose Akademikerin: Ein Stück Normalität. Von Camilla Lindner auf Sag was vom 14.04.2015 (<http://www.sagwas.net/2015/04/arbeitslose-akademikerin-ein-stueck-normalitaet/>, Zugriff 30-04-17).
- Schiener, J. (2010): Arbeitsmarkt und Berufseinstieg von Akademikern. Theoretische und empirische Grundlagen. In: Felden, H.v. & Schiener, J. (Hrsg.): Transitionen – Übergänge vom Studium in den Beruf. Zur Verbindung qualitativer und quantitativer Forschung. Wiesbaden: VS, S. 42-75.
- Schilling, E. (2015): Unterbrochene Karrieren. Wandel weiblicher Erwerbsverläufe in der öffentlichen Verwaltung. Wiesbaden: VS.
- Schlegelmilch, C. (1987): Taxifahrer Dr. phil. Akademiker in der Grauzone des Arbeitsmarktes. Opladen: WdV.
- Schwarzenberger, A. (2005): Studiendauer in zweistufigen Studiengängen – Ergebnisse eines internationalen Vergleichs. In: Leszczensky, M. & Wolter, A. (Hrsg.): Der Bologna-Prozess im Spiegel der HIS-Hochschulforschung. Hannover: HIS Kurzinformationen A6: 27-34.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Solga, H. (1997): Der Verbleib der Angehörigen der oberen Dienstklasse der DDR nach 1989: Heißt ihr Schicksal nach der Wende beruflicher Abstieg? In: Hradil, S. & Pankoke, E. (Hrsg.): Aufstieg für Alle? Wiesbaden: VS, S. 321-382.

- SPIEGEL-Online (2001): Im Schneckentempo zum Diplom. Von Markus Feldenkirchen und Joachim Mohr am 09.04.2001 (<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/universitaeten-im-schneckentempo-zum-diplom-a-128201.html>, Zugriff 05-05-2015)
- SPIEGEL-Online (2013): Arbeitslose Akademiker Topfschlagen im Niemandsland. Von Matthias Kaufmann am 19.09.13 (<http://www.spiegel.de/karriere/aushilfsjobs-falle-fuer-akademiker-a-916284.html>, Zugriff 30-04-17).
- SPIEGEL-Online (2015a): Mythos und Wahrheit – Geisteswissenschaftler arbeiten als Taxifahrer, oder? Von Heike Klovert am 03.12.2015 (<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/geisteswissenschaften-berufschancen-nach-dem-studium-a-1063880.html>, Zugriff 30-04-17).
- SPIEGEL-Online (2015b): OECD rügt Deutschland für geringe Akademiker-Rate. 19.01.2015 (<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/oecd-ruegt-deutschland-fuer-geringe-akademiker-rate-a-1013694.html>, Zugriff 29-04-17).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – MINT-Berufe. Nürnberg Bundesagentur für Arbeit.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017): Berichte Blickpunkt Arbeitsmarkt – Ingenieurinnen und Ingenieure, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Stichweh, R. (2005): Wissen und die Professionen in einer Organisationsgesellschaft. In Klatetzki T. & Tacke V. (Hrsg.): Organisation und Profession. Wiesbaden: Springer, S. 31-44.
- Stichweh, R. (1992): Professionen in Deutschland im 19. und 20. Jahrhundert. *Ius Commune* 19: 279-288.
- Stoebe, F. (1982): Probleme und Lösungen bei der Freisetzung von Führungskräften. In: *Personal*, 34/3: S.126–129
- Stützel, W. (1981): Marktpreis und Menschenwürde. Thesen zur Wirtschafts- und Bildungspolitik, Bonn: Bonn Aktuell.
- Südkurier (2016): Wie nutzlos sind die Geisteswissenschaften? Von Mario Andreotti am 27.02.2016 (<http://www.suedkurier.de/nachrichten/kultur/Wie-nutzlos-sind-die-Geisteswissenschaften;art10399,8550691>, Zugriff 30-04-17).
- TAZ (2015): Arbeitslose Akademiker: 400 Bewerbungen und kein Job. Von Stephanie Schmidt in der TAZ vom 09.02.2015 (<http://www.taz.de/!5020975/>, Zugriff 30-04-17)

- Team für Praktikum und Berufseinstieg (2011): Prognosen zur Arbeitssituation für Sozialwissenschaftler. Göttingen: Georg-August Universität, Sozialwissenschaftliche Fakultät).
- Teichler, U. (2008): Der Jargon der Nützlichkeit. Zur Employability-Diskussion im Bologna-Prozess. *Das Hochschulwesen* 56 ; S. 68–79.
- Teichler, U. (2014a): Nach der Bologna-Reform: Was bedeuten die neuen Studiengänge für die Qualität der Hochschullehre? Spinath, B. (Hrsg.): *Empirische Bildungsforschung*, Berlin/Heidelberg: Springer, S. 125-141.
- Teichler, U. (2014b): Hochschulsysteme und quantitativ-strukturelle Hochschulpolitik. Differenzierung, Bologna-Prozess, Exzellenzinitiative und die Folgen. Münster: Waxmann.
- Wila-Arbeitsmarkt (2014): Geisteswissenschaftler in der Sackgasse? Leserinnen und Leserdebate vom 24.09.2014 (<http://www.wila-arbeitsmarkt.de/blog/2014/09/24/geisteswissenschaftler-in-der-sackgasse/>, Zugriff 30-04-17).
- Wintermantel, M. (2005): Universitäten in europäischen Grenzräumen: Kritische Randlage – Avantgarde der Internationalisierung. In: Schmeling, M. & Veith, M. (Hrsg.): *Universitäten in europäischen Grenzräumen. Konzepte und Praxisfelder*, Bielefeld: transcript, S. 91-95.
- ZEIT Online (2011): Arbeitslose Akademiker: Eine Krise, die fürs Leben prägt. Von Sarah Elsing am 20.01.2011 (<http://www.zeit.de/2011/04/C-Geisteswissenschaftler>, Zugriff 30-04-2011).
- Zentralstelle für Arbeitsmarktvermittlung (2003): Der Arbeitsmarkt für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Arbeitsmarktinformationsservice der ZAV Jahresbericht 2002. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Zymek, B. (2017): Die Zukunft des Lehrerberufs in Deutschland - was wir dazu aus der Geschichte wissen können. *Die deutsche Schule* 109: 70-90.

II. Daten

Gliederung

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Integrierte Erwerbsbiographien der UdS-Absolventen. | 54 |
| 2 | Befragungsdaten | 57 |
| 3 | Schwächen und Stärken der Datensätze | 58 |
| 4 | Literatur | 60 |

Einführung

Das Ziel des Forschungsprojekts „Die Universität des Saarlandes in sozioökonomischer Perspektive“ (Emrich, Meyer & Rampeltshammer 2013) war es, einen möglichst umfassenden Überblick über die sozio-ökonomischen Wirkungen der UdS zu geben. Dies betrifft zum einen die unmittelbaren ökonomischen Effekte durch den gegenwärtigen Studien- und Forschungsbetrieb als auch die langfristigen demographischen und bildungsbezogenen Folgen für die Individuen und für das Saarland. Angesichts der Komplexität dieser Fragestellungen wurde das Projekt in mehreren Schritten unter Rückgriff auf verschiedene Datenquellen realisiert (einen detaillierten Überblick zu den Instrumenten bzw. zur den verwendeten Stichproben siehe in: Gassmann, Meyer, Emrich, Knoll & Staub-Ney 2013).

In einem ersten Schritt wurden 1.800 Studierende mit einem standardisierten Online-Fragebogen befragt, Haushalts- und Stellenpläne ausgewertet und daraus die regional-ökonomischen Effekte der UdS und ihrer Studierenden berechnet sowie mit Hilfe qualitativer Interviews die Erwartungen von Wirtschaft und Politik an die UdS untersucht.

Das Anschlussprojekt, die erste umfassende Absolventenstudie der UdS, widmetet sich der Frage: Was machen die Absolventen nach ihrem Studium (Gassmann, Emrich & Meyer 2015) und basierte ebenfalls auf mittels Online-Tool erhobener Befragungsdaten.

Innerhalb dieser beiden, jeweils durch die Kooperationsstelle für Wissenschaft und Arbeitswelt und die Arbeitskammer des Saarlandes geförderten und finanzierten Projekte, konnten bereits erste Analysen der Absolventendaten in

aggregierter Form vorgenommen werden, jedoch fehlen bislang noch weitergehende feingliedrige Analysen insbesondere zu den Erwerbsverläufen sowie zur regionalen Mobilität auf der Ebene der Fakultäten bzw. einzelner Fächer. Für eine genauere Untersuchung der erwerbsbiographischen Verläufe sowie zur Ermittlung der Klebeeffekte der Absolventen der UdS im Saarland wurde deshalb ein umfangreicher Datensatz durch Zusammenführung der Absolventenstatistik der UdS mit den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erstellt (vgl. Emrich, Meyer, Rampeltshammer 2013; Kaul, Hagedorn & Schieler 2013).

Dadurch werden wesentlich feingliedrige Auswertungen auf Basis staatlich erhobener Daten möglich und gleichzeitig wird ein retrospektiver Vergleich mit der Qualität der Online-Befragungsdaten realisierbar. Hierfür wurden neben den Daten der IEB der UdS-Absolventen vergleichend die Daten aus der Absolventenbefragung 2015 herangezogen. Somit besteht die Möglichkeit, die sich aus der Erhebungsform ergebenden Schwächen der beiden Datensätze auszugleichen, d.h. zum einen die Repräsentativität der Absolventenbefragung anhand der Ergebnisse der IEB der UdS-Absolventen zu überprüfen und zum anderen die Auswertungen der IEB durch die Befragungsdaten um Einstellungs- und Zufriedenheitsanalysen zu ergänzen.

In diesem Kapitel werden die zur Auswertung verwendeten Datensätze kurz beschrieben.

1 Integrierte Erwerbsbiographien der UdS-Absolventen

Die IEB der UdS-Absolventen wurden aus den Daten der UdS Absolventenstatistik (Tabelle 3) und den Daten der IEB (Tabelle 4) zusammengeführt. Die durch das Studierendensekretariat zur Verfügung gestellten Absolventendaten enthalten neben den zum Matching der Datensätze verwendeten persönlichen Informationen weitere Angaben wie Staatsangehörigkeit, Geburtsort, Daten zur Hochschulzugangsberechtigung (Art, Ort, Note, Jahr) sowie Informationen zu den jeweiligen Studiengängen der Absolventen an der UdS. Hierzu zählen das jeweilige Fach, die Abschlussart, Beginn und Ende des Studiums, die Noten und der Prüfungsstatus, also ob die Abschlussprüfung bestanden wurde oder nicht (siehe in der Übersicht Tabelle 3).

Tabelle 3: Variablen der UdS Absolventenstatistik

| |
|---|
| Absolventendaten 1994 – 2011 (Studierendensekretariat) |
| Geburtsdatum, -ort |
| Staatsangehörigkeit |
| Geschlecht |
| Hochschulzugangsberechtigung: |
| Art |
| Ort |
| Note |
| Jahr |
| Zu allen Studiengängen an der UdS: |
| Fach |
| Abschlussziel |
| Beginn/Ende |
| Note |
| Prüfungstatus (bestanden, nicht bestanden, endgültig nicht bestanden) |

Die IEB des IAB stellen eine Zusammenführung von Daten der Bundesanstalt für Arbeit mit den Daten der Sozialversicherungen dar¹. Sie enthalten dementsprechend Informationen über die bei den jeweiligen Institutionen als sozialversicherungspflichtig gemeldeten Personen. Dies bedeutet gleichzeitig, dass Ausbildungsphasen, mögliche Gründe für Erwerbsunterbrechungen, selbständige oder nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten und Erwerbsphasen im Ausland ohne freiwillige Selbstversicherung nicht erfasst werden. Die IEB enthalten u.a. Angaben zum Erwerbsstatus, ob und welche Leistungen bezogen wurden, zur Dauer von Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche (soweit bei der ARGE gemeldet), zum aktuellen Wohnort sowie einige Angaben zur Arbeitsstelle (Ort, Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Klassifikation des Berufes, Wirtschaftszweig des Unternehmens², Unternehmensgröße (Zahl der Mitarbeiter) und das verdiente Tagesentgelt) (Otto, Neu, Schieler & Wydra-Somaggio 2014, S. 16, siehe auch Tabelle 4).

-
- 1 Die IEB bestehen aus insgesamt vier Datenquellen: der Beschäftigten-Historik, die durch die Entgeltmeldungen an die Sozialversicherungsträger übermittelt werden; der Leistungsempfänger-Historik, d.h. ob Arbeitslosengeld oder andere Hilfen gezahlt wurden, der Maßnahme-Teilnehmer-Gesamtdatenbank, d.h. welche Maßnahmen z.B. Programme oder Kurse zur Förderung der Personen durchgeführt worden und dem Arbeitsuchendenstatus aus dem Bewerberangebot (Oberschachtsiek, Scioch, Seysen & Heining 2009, S. 11ff).
 - 2 An dieser Stelle sei angemerkt, dass wir unter einem Unternehmen in Anlehnung an Minssen (2016, S. 307) diesen Begriff wie folgt verstehen: „Unternehmen sind der Ort der Güter- und Leistungsproduktion; sie sind die Einheiten einer Gesellschaft, in denen wirtschaftlichen oder gemeinnützigen Tätigkeiten nachgegangen wird“, damit umfassen Unternehmen nicht nur private von Unternehmern geführte Betriebe, die auf Gewinnmaximierung ausgelegt sind, sondern auch sogenannte öffentliche Unternehmen. Für eine Übersicht über die erfolgreiche Verknüpfung der Daten nach Fach siehe Kaul, Hagedorn & Schieler 2013, S. 185.

Tabelle 4: Entnommene Informationen aus den IEB der Absolventen

IEB

Erwerbsstatus

Leistungsbezug

Dauer Arbeitslosigkeit

Wohnort

Stelle:

Arbeitsort

Umfang (Voll, Teilzeit, Teilzeit <18 WAZ)

Klassifikation des Berufes

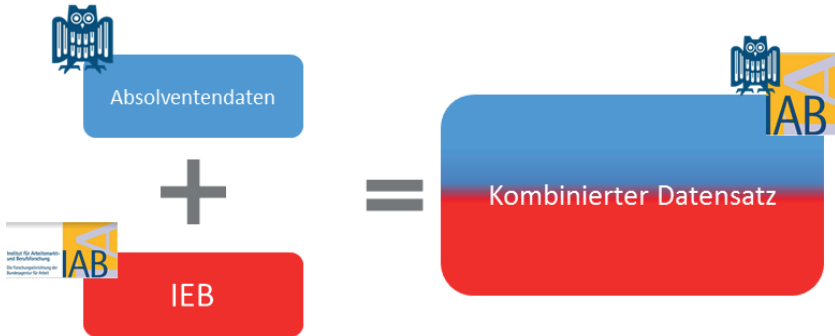
Wirtschaftszweig des Unternehmen

Größe des Unternehmens

Tagesentgelt

Die Zusammenführung der Daten wurde durch das IAB in Nürnberg unter Verwendung des Namens und des Geburtsdatums vorgenommen (siehe Abbildung 13), vgl. Kaul, Hagedorn & Schieler 2013; Otto, Neu, Schieler & Wydra-Somaggo 2014). Dabei konnte nach Otto, Neu, Schieler und Wydra-Somaggo ein Matching von 85% der Daten realisiert werden (2014, S. 20). Kaul, Hagedorn und Schieler (2013) geben im Vergleich unterschiedlich hohe erfolgreiche Matchingquoten für die einzelnen Fächer an³, zudem gab es bei Frauen größere Probleme mit der Zusammenfügung der Daten, was mitunter an Namensänderungen oder einer Familienphase nach der Beendigung des Studiums hängen kann (Otto, Neu, Schieler & Wydra-Somaggo 2014, S. 20). Ein weiter Grund könnte in der höheren, nach den Befragungsdaten ermittelten Anzahl von Frauen, die ihre erste Erwerbstätigkeit im Ausland antraten, liegen (vgl. Kapitel VI). Insgesamt liegen so für rund 16.700 Personen auswertbare Daten für mindestens eine Erwerbstätigkeit vor.

3 Für eine Übersicht über die erfolgreiche Verknüpfung der Daten nach Fach siehe Kaul, Hagedorn & Schieler 2013, S. 185.

Abbildung 13: Verbindung der Datensätze

Die so erfassten 16.700 Absolventen der IEB sind im Durchschnitt beim Eintritt in den Arbeitsmarkt etwa 30 Jahre alt, rund 60% sind männlich und 40% weiblich. Ihre erste Erwerbstätigkeit nahmen sie im Durchschnitt im Jahr 2003 auf, d.h. für die meisten liegen bereits Informationen über mehr als zehn Jahre Erwerbsbeteiligung vor (für eine Übersicht vgl. Kapitel V.).

Im Vergleich zum verwendeten Sample in Kaul, Hagedorn & Schieler (2013, vgl. Otto, Neu, Schieler und Wydra-Somaggio 2014; Schieler 2015), für das die IEB bis 2011 zur Verfügung standen, werden in die Auswertungen dieser Studie auch Absolventen mit Staatsexamen wie Juristen und Lehrer einbezogen und promovierte Absolventen werden nicht prinzipiell von den Auswertungen ausgeschlossen. Zudem kann aufgrund einer Aktualisierung der verwendeten Daten im Frühjahr 2017 auf die Angaben in den IEB bis einschließlich 2014 zurückgegriffen werden. Damit kommt es aufgrund der unterschiedlichen Stichproben auch zu Abweichungen zwischen den Ergebnissen der Studien.

2 Befragungsdaten

Die erste quantitative Befragung aller Absolventen der UdS wurde vom 22. Juli 2014 bis zum 15. Oktober 2014 mittels des Onlinebefragungstools SoSci Survey durchgeführt. Der umfangreiche Fragebogen umfasste Fragen zum Zeitraum vor Beginn des Studiums, d.h. es wurden u.a. Fragen zur Hochschulzugangsberechtigung gestellt. Darüber hinaus wurden Daten zur Bildungsbiographie an Hochschulen erhoben und um eine Einschätzung des Studiums an der UdS gebeten. Wenn eine praktische Ausbildungsphase durchlaufen wurde, wie sie beispielsweise bei Lehrern, Juristen und Ärzten vorgesehen ist, wurden dazu ebenfalls Fragen gestellt. Absolventen, die bereits in den Arbeitsmarkt eingetreten waren, wurden zu ihrer Erwerbsbiographie befragt, u.a. nach der Zahl bisheriger Arbeitsverhältnisse, wie sie die Stelle gefunden haben, ob

Probleme aufgetreten sind, zur Höhe des Gehalts, zum Unternehmen (Ort, Größe, Wirtschaftsbereich) und zur Zufriedenheit mit der Beschäftigung. Absolventen, die bislang noch nicht erwerbstätig waren, wurden nach den Gründen dafür befragt und zum Stand der Stellensuche. Darüber hinaus wurden die Befragten gebeten, das Saarland anhand unterschiedlicher Statements zu bewerten. Der Fragebogen schloss mit einer Erhebung der sozio-demographischen Angaben.

Zur Befragung wurden alle Absolventen der UdS, die zwischen dem 1. Januar 2007 und dem 31. März 2014 ein Studium an der UdS erfolgreich beendet hatten, eingeladen. Insgesamt waren dies 9.567 Absolventen. Für 9.399 davon lagen Angaben vor, die einen Kontaktversuch ermöglichten. Diese 9.399 wurden per E-Mail angeschrieben, falls keine private E-Mail-Adresse vorlag, erfolgte die Einladung an die Heimat-Adresse per Post (zum genauen Prozedere vgl. Gassmann, Emrich & Meyer 2015). Als Incentive wurde unter allen Teilnehmern zehnmal 100€ verlost.

Insgesamt nahmen 1.270 Absolventen an der Befragung teil. Der Rücklauf betrug 13,5% und kann aufgrund der teilweise veralteten Adressdaten als zufriedenstellend bewertet werden. Insgesamt verteilen sich die befragten Absolventen relativ regelmäßig auf die Abschlussjahre, es ist jedoch zu beobachten, dass Absolventen, die zwischen 2012 bis 2014 ihren Abschluss gemacht haben, etwas besser zu erreichen waren (zur Stichprobe vgl. Gassmann, Emrich & Meyer 2015). Auf Grundlage der zur Verfügung gestellten Daten zur Kontaktierung der Absolventen wurde ein Abgleich des Geschlechteranteils berechnet, dieser ergab keine signifikanten Unterschiede zwischen den kontaktierten Absolventen und denen, die tatsächlich an der Befragung teilgenommen hatten. Ein Abgleich des Abschlussjahres führte ebenfalls zu keinem signifikanten Unterschied.

3 Schwächen und Stärken der Datensätze

Die IEB der UdS-Absolventen liefern für die Auswertung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten vollständige Informationen über die erfassten Personen in den jeweiligen, für die Meldung relevanten Zeiträumen. Soweit Absolventen der UdS ausschließlich sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder bei den lokalen Arbeitsvermittlungsstellen gemeldet waren, konnte ihr gesamtes Erwerbsleben nach Studienabschluss lückenlos zum jeweiligen Ereigniszeitpunkt erfasst werden. Der Vorteil dieser Daten liegt eindeutig in der Tatsache begründet, dass alle Fälle nach einem klaren Kriterium neutral von unabhängigen Personen erfasst werden konnten. Dies gilt natürlich für Befragungsdaten nicht in gleicher Weise, da diese im Unterschied zu den IEB-Daten auf der Beteiligungsbereitschaft der Befragten und deren Erinnerungsvermögen beruhen und darüber hinaus zum Erhebungszeitpunkt deren Erreichbarkeit gegeben sein musste.

Im Vergleich zu den IEB der UdS-Absolventen stellen somit die geringe Rücklaufquote und die eingeschränkte Erreichbarkeit Grenzen für die Datenqualität der Befragungsdaten dar. Dies gilt besonders deshalb, weil systematische Ausfälle (z.B. eine stärkere Neigung von Personen, die mit ihrem Studium an der UdS unzufrieden sind, sich einer Befragung durch eben diese Universität zu verweigern) nicht ausgeschlossen werden können und dies im Unterschied zu den Zufallsfehlern auch Auswirkungen auf die Analyseergebnisse haben kann (z.B. durch fächerbedingte Ungleichverteilung der Studienzufriedenheit). Solche Fehler sind im IEB Datensatz prinzipiell ausgeschlossen, da die Erfassung in den Meldebehörden entsprechend eines bürokratischen Verfahrens erfolgt und nicht vom Willen der Erfassten abhängig ist. Dies gilt für die Sozialversicherungsdaten, die von den Arbeitgebern gemeldet werden müssen, sogar noch stärker als für die ARGE-Daten, weil hier niemand prinzipiell zur Meldung verpflichtet ist. Aufgrund der Verknüpfung mit Leistungen (Arbeitslosengeld, Hartz IV, Wohngeld etc.) ist aber auch hier die Zahl der Verweigerungen – ebenso wie die der Fehlmeldungen – vernachlässigbar gering (siehe als Überblick zu den Fehlerquellen der IEB-Daten und ihrem Umfang Antoni, Ganzer, A. & vom Berge 2016).

Hingegen sind in den Befragungsdaten der Absolventen auch jene enthalten, die nicht in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und beispielsweise selbstständig erwerbstätig oder verbeamtet sind. Dieser Personenkreis wird prinzipiell in den IEB-Daten nicht erfasst, weil für sie keine Pflicht zur Meldung an die Sozialversicherungen besteht. Zwar gibt es auch hier einige Personen, die freiwillig Beiträge in die Sozialversicherungen (zumeist in die Rentenversicherung) einzahlen und dementsprechend datenmäßig erfasst werden, dies sind aber Ausnahmen. Ähnliches gilt für Absolventen, die nach ihrem Studium Deutschland zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verlassen haben. Auch für diese Gruppe liegen in den IEB-Daten keine Informationen vor (wobei allerdings z.B. keine Betriebsinformationen erfasst werden), während die entsprechenden Befragungsdaten vorhanden sind.

Die IEB der UdS-Absolventen enthalten Informationen dazu, welche Studiengänge an der UdS absolviert wurden, das heißt, es werden keine praktischen Ausbildungsphasen wie z.B. das Referendariat oder das praktische Jahr in der Medizin angegeben. Zudem ist es möglich, dass Absolventen nach einem Studium an der UdS ein weiteres an einer anderen Hochschule an- und abschließen und auch dies lässt sich in den IEB-Daten nicht erkennen. In den Befragungsdaten aus der Absolventenstudie wurden dagegen die vollständigen Bildungsbiographien nach den Angaben der Absolventen erfasst, und zwar unabhängig davon, an welcher Hochschule die Abschlüsse jeweils erworben wurden.

Die vorliegende Studie bietet durch den Abgleich der Ergebnisse der IEB der UdS-Absolventen mit den Daten aus der Absolventenbefragung die Möglichkeit zur Ergänzung der Ergebnisse der IEB beispielsweise durch die Benennung der Gründe für einen Wechsel des Jobs oder der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit an einem bestimmten Ort. Damit sind die Auswertungs- und nachfolgenden Interpretationsmöglichkeiten wesentlich vielfältiger und differenzierter als durch eine alleinige Auswertung der IEB-Daten der UdS-Absolventen.

4 Literatur

- Antoni, M., Ganzer, A. & vom Berge, P. (2016): Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975 – 2014. Nürnberg: IAB, FDZ-Datenreport 04/2016.
- Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.) (2013): Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive: Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte. Schriftenreihe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes. Saarbrücken: universaar.
- Gassmann, F., Emrich, E. & Meyer, W. (2015). Studie über die Absolventen der Universität des Saarlandes. In: Gassmann, F., Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes? Empirische Befunde einer fächerübergreifenden Absolventenstudie. Saarbrücken: universaar, S. 73-127.
- Gassmann, F., Meyer, W., Emrich, E., Knoll, J. & Staub-Ney, N. (2013): Die qualitativen und quantitativen Datenerhebungsmethoden im Projekt. In: Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive: Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte. Schriftenreihe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes. Saarbrücken: universaar, S. 57-68.
- Kaul, A., Hagedorn, M. & Schieler, M. (2013): Mikroökonomische Analyse des Eintritts in den Arbeitsmarkt, In: Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.). Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive: Ausgewählte Analysen sozialer und ökonomischer Effekte, Saarbrücken: universaar, S. 179 – 204.
- Minssen, H. (2017): Unternehmen. In: Maurer A. (Hrsg): Handbuch der Wirtschaftssoziologie. Wirtschaft + Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 307-329.

- Oberschachtsiek, D., Scioch, P., Seysen, Ch. & Heining, J. (2009): Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien. FDZ Datenreport Nr. 3/2009. Bundesagentur für Arbeit.
- Otto, A., Neu, N., Schieler, M. & Wydra-Somaggio, G. (2014): Gender Pay Gap beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventen. IAB Regional 3/2014. Nürnberg: IAB.
- Schieler, M. (2015): Causal Inference in Empirical Applications Using Individual- and Aggregate-Level Data. Verlag Dr. Kovač: Hamburg.

III. Studium der Absolventen der Universität des Saarlandes

Gliederung

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Vor dem Studium | 63 |
| 2 | Studium | 69 |
| 2.1 | Abschlüsse | 69 |
| 2.2 | Fakultät | 72 |
| 2.3 | Abschlussart | 73 |
| 2.4 | Benotung des höchsten Abschlusses | 73 |
| 2.5 | Alter nach Abschluss | 78 |
| 2.6 | Zufriedenheit mit dem Studium | 79 |
| 3 | Zusammenfassung | 82 |
| 4 | Literatur | 84 |

Einführung

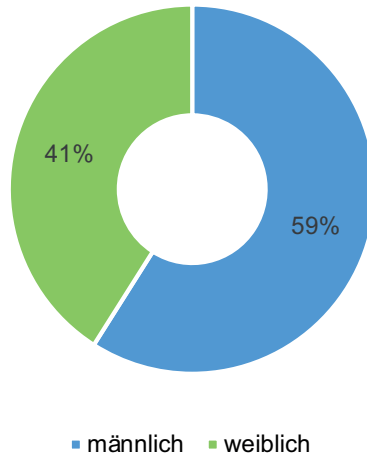
Im Folgenden, in erster Linie beschreibenden Kapitel sollen die in den IEB der Absolventen vorhandenen Informationen zur Aufnahme des Studiums und zu seinem Verlauf ausgewertet werden. Darüber hinaus werden die Gründe für die Aufnahme des Studiums an der UdS sowie die Zufriedenheit mit dem Studium aus den Befragungsdaten 2015 differenziert nach Fakultäten ausgewertet.

1 Vor dem Studium

Zunächst werden Merkmale der Absolventen vor ihrem Studium ausgewertet. Dazu werden die sozio-demographischen Angaben und die Informationen zur Hochschulzugangsberechtigung dargestellt.

Insgesamt sind 41% der Absolventen Frauen und 59% Männer. Der etwas geringere Anteil an Frauen in den Daten der IEB der UdS-Absolventen erklärt sich durch die bereits im Methodenkapitel diskutierten Probleme beim Daten-Matching.

Abbildung 14: Geschlechtsverteilung (n=16.572)



Nur für etwa 15% der Absolventen liegen in den IEB die Noten der Hochschulzugangsberechtigungen vor. Sie wurden nicht für alle Absolventen von der UdS übermittelt, da sie dem Studierendensekretariat zentral nicht vorlagen¹. Die Durchschnittsnote liegt bei 2,2 und je nach Fakultät lassen sich kleinere Unterschiede feststellen. So haben die Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften mit 2,4 die schlechtesten Noten in ihren Hochschulzugangsberechtigungen, die besten lassen sich in der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät II (Physik und Mechatronik) (1,9) finden. Insgesamt hatten die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät etwas bessere Noten als die Absolventen der Philosophischen Fakultäten.

¹ Dies hängt damit zusammen, dass im Allgemeinen nicht alle Informationen über die Studierenden dem zentralen Studierendensekretariat vorliegen, da die Informationen dezentral bei den einzelnen Prüfungsämtern hinterlegt waren bzw. sind.

Tabelle 5: Note der Hochschulzugangsberechtigung nach Fakultät

| | 1. Quartil | Median | 3. Quartil | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-----------------------------|------------|--------|------------|------------|--------------------|------|
| Rechts- und Wirtschaftsw. | 2,0 | 2,4 | 2,8 | 2,4 | 0,6 | 698 |
| Medizinische Fak. | 1,6 | 1,9 | 2,5 | 2,1 | 0,6 | 96 |
| Philosophische Fak. I | 1,8 | 2,3 | 2,8 | 2,3 | 0,7 | 108 |
| Philosophische Fak. II | 1,8 | 2,2 | 2,7 | 2,3 | 0,6 | 292 |
| Philosophische Fak. III | 1,7 | 2,2 | 2,7 | 2,2 | 0,7 | 312 |
| Naturw.-technische Fak. I | 1,5 | 2,0 | 2,5 | 2,0 | 0,7 | 470 |
| Naturw.-technische Fak. II | 1,4 | 1,9 | 2,2 | 1,9 | 0,6 | 157 |
| Naturw.-technische Fak. III | 1,6 | 2,0 | 2,5 | 2,0 | 0,6 | 333 |
| Gesamt | 1,7 | 2,2 | 2,7 | 2,2 | 0,6 | 2466 |

Eine Auswertung der Noten nach Abschlussart ergab ebenfalls kleinere Differenzen. So haben promovierte Absolventen mit 1,9 eine etwas bessere Note in ihrer Hochschulzugangsberechtigung als die übrigen Absolventen. Immerhin mehr als 25% der später Promovierten hatten eine Abiturnote von 1,3 oder besser. Aufgrund der hohen Promotionsrate unter den Medizinerinnen und dem dort gleichzeitig geltenden Numerus Clausus wurde die Analyse auch unter Ausschluss der Mediziner berechnet, kam jedoch zum gleichen Resultat. Die Noten der Hochschulzugangsberechtigungen der Absolventen mit einem Masterabschluss sind mit 2,0 etwas besser als die Gesamtdurchschnittsnote der Hochschulzugangsberechtigung und auch besser als die Note der Hochschulzugangsberechtigung der Absolventen der Magister-, Diplomabsolventen sowie der Absolventen mit Staatsexamen (siehe Tabelle 2). Dies hängt möglicherweise zum Teil mit dem Zeitverlauf besseren Abiturnoten zusammen. Die Streuung der Noten ist mit 0,6 bzw. 0,7 als relativ gering zu bewerten.

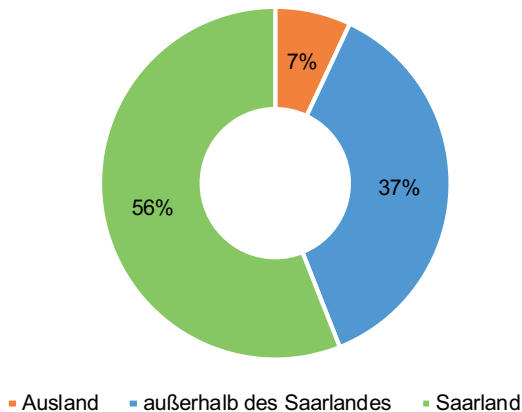
Tabelle 6: Note der Hochschulzugangsberechtigung nach Abschlussart

| | 1. Quartil | Median | 3. Quartil | Mittelwert | Standard- abweichung | N |
|--------------|------------|--------|------------|------------|-------------------------|------|
| Bachelor | 1,7 | 2,2 | 2,7 | 2,2 | 0,6 | 555 |
| Master | 1,5 | 2 | 2,5 | 2,0 | 0,7 | 306 |
| Magister | 1,8 | 2,3 | 2,7 | 2,3 | 0,6 | 253 |
| Diplom | 1,8 | 2,2 | 2,7 | 2,2 | 0,6 | 961 |
| Staatsexamen | 1,7 | 2,2 | 2,8 | 2,3 | 0,7 | 330 |
| Promotion* | 1,3 | 1,9 | 2,1 | 1,9 | 0,7 | 70 |
| Gesamt | 1,7 | 2,2 | 2,7 | 2,2 | 0,6 | 2475 |

* Ohne Mediziner nahezu identische Ergebnisse

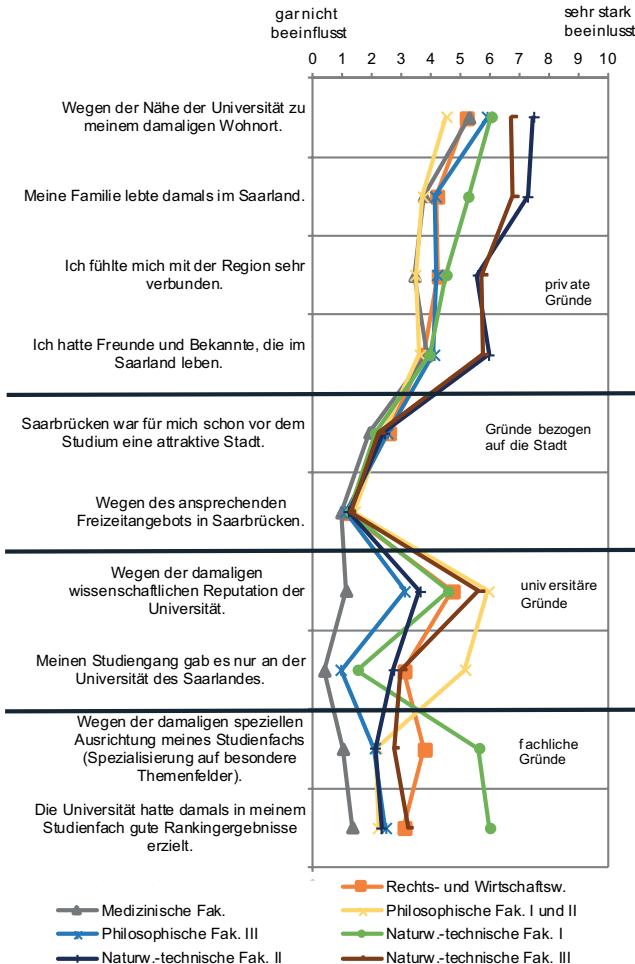
ANOVA: $F(5) = 432,53$ $p = 0,00$; $R^2 = 0,03$

Etwas mehr als die Hälfte der Absolventen der UdS (56%) hat die Hochschulzugangsberechtigung im Saarland erworben, etwa ein Drittel (37%) im übrigen Deutschland und weitere 7% im Ausland (Abbildung 15; zur Herkunft und Mobilität der Absolventen nach ihrem Studium vgl. Kapitel VI).

Abbildung 15: Ort der Hochschulzugangsberechtigung (Herkunft der Absolventen) (n=16.441)

Wie Bischoff, Gassmann und Emrich (2017) zeigen konnten, unterscheiden sich Studierende hinsichtlich ihrer Gründe für die Aufnahme eines Studiums und hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Studium nach Fächern (untersuchte Fächer: Sport, Informatik, Musik, Chemie und Physik). Daher soll im Folgenden untersucht werden, inwieweit die Absolventen sich in den Gründen zur Aufnahme eines Studiums an der UdS unterscheiden. Gassmann, Emrich und Meyer (2015, S. 81ff) belegten, dass aus dem Saarland stammende Absolventen das Saarland bzw. die UdS eher aus privaten Gründen wählten, während die Absolventen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht im Saarland erworben hatten, ihr Studium eher aus fachlichen Gründen an der UdS aufnahmen. Die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten II (Physik und Mechatronik) und III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) gaben, befragt nach Gründen für die Wahl ihres Studienstandortes, an, stärker von privaten Gründen beeinflusst worden zu sein als die Absolventen der anderen Fakultäten. Wie in Kapitel VI ersichtlich, stammen jedoch die Absolventen dieser Fakultäten zu einem deutlich höheren Anteil aus dem Saarland, kontrolliert man dies in den Auswertungen, ergibt sich in einer linearen Regression kein signifikanter Einfluss der Fakultät auf die Angabe, ob aus privaten Gründen die UdS für ein Studium gewählt wurde.

Abbildung 16: Gründe für die Aufnahme eines Studiums an der UdS (Befragungsdaten n=222 bis 74 je nach Fakultät und Item)



Die Absolventen unterschiedlicher Fakultäten bewerten die Stadt Saarbrücken ähnlich und dementsprechend gleichen sich auch die Gründe, aufgrund derer sie Saarbrücken als Studienort gewählt haben (siehe Abbildung 16). Die Absolventen der medizinischen Fakultät, die am Campus Homburg studieren, unterscheiden sich nicht von den übrigen Absolventen in der Bewertung von Saarbrücken.

Die Absolventen der Philosophischen Fakultäten I (Geschichts- und Kulturwissenschaften) und II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften) wählten die UdS vor allem wegen der alleinigen Vorhaltung des Studiengangs, während die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) sich für das Studium an der UdS primär aufgrund der wissenschaftlichen Reputation der Universität entschieden haben. Die Mediziner waren hingegen von universitären Gründen und auch von den fachlichen Gründen kaum beeinflusst. Die hohe wissenschaftliche Reputation spielte für die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät eine deutlich größere Rolle, sie wählten die UdS vor allem aufgrund guter Rankingergebnisse.

2 Studium

Im folgenden Kapitel werden die vorhandenen Informationen zu den erworbenen Abschlüssen, den Fakultäten, der Art des Abschlusses, den erworbenen Abschlussnoten, dem Alter nach dem Abschluss sowie der Zufriedenheit mit dem Studium ausgewertet, um einen – äußerst knappen – Überblick über den Verlauf des Studiums zu geben. Dabei werden nur die Abschlüsse, die an der UdS erworben wurden, betrachtet, da zu an anderen Hochschulen erworbenen Abschlüssen in den IEB der UdS-Absolventen keine Informationen vorliegen (vgl. dazu Gassmann, Emrich & Meyer 2015).

2.1 Abschlüsse

Bezogen auf die Abschlüsse ist zunächst festzuhalten, dass 82% der im IEB-Datensatz enthaltenen Studierenden einen Abschluss an der UdS erworben haben. Einen zweiten Abschluss an der UdS erwarb nur etwa ein Sechstel (17%). Mehr als zwei Abschlüsse waren sehr selten (2%) (siehe Tabelle 7). Abschlüsse an anderen Universitäten und Hochschulen werden leider nicht erfasst, weshalb die Daten zu den Übergängen zwischen den einzelnen Ausbildungsphasen nur mit Vorsicht zu interpretieren sind.

Tabelle 7: Anzahl der an der Universität des Saarlandes erfolgreich abgeschlossenen Studiengänge (n=16.572)

| | relative Häufigkeit |
|-------------------|---------------------|
| ein Studiengang | 82% |
| zwei Studiengänge | 17% |
| drei Studiengänge | 2% |
| vier Studiengänge | <1% |
| fünf Studiengänge | <1% |
| Gesamt | 100% |

Tabelle 8 stellt den zweiten Abschluss, wenn vorhanden, nach dem ersten Abschluss dar. Demnach schlossen Magisterabsolventen der UdS, wenn sie danach weiter studierten, vor allem Aufbaustudiengänge und Zertifikatsstudiengänge an (andere Abschlüsse). Diplom und Masterabsolventen schlossen meist eine Promotion an. Doppelabschlüsse auf demselben Niveau bleiben eine seltene Ausnahme. Wenig überraschend haben Bachelorabsolventen nach ihrem Studienabschluss (soweit sie nicht mit dem Bachelor die UdS verlassen haben) primär weiter an der UdS einen Masterstudiengang besucht (in der Regel einen konsekutiven Master im selben Fachgebiet). Nur in Ausnahmen wurde ein weiterer Bachelorabschluss angestrebt (3% der Fälle). Der Studienweg vom Bachelor zum Master ist für die jüngeren Absolventenkohorten offensichtlich mittlerweile Standard.

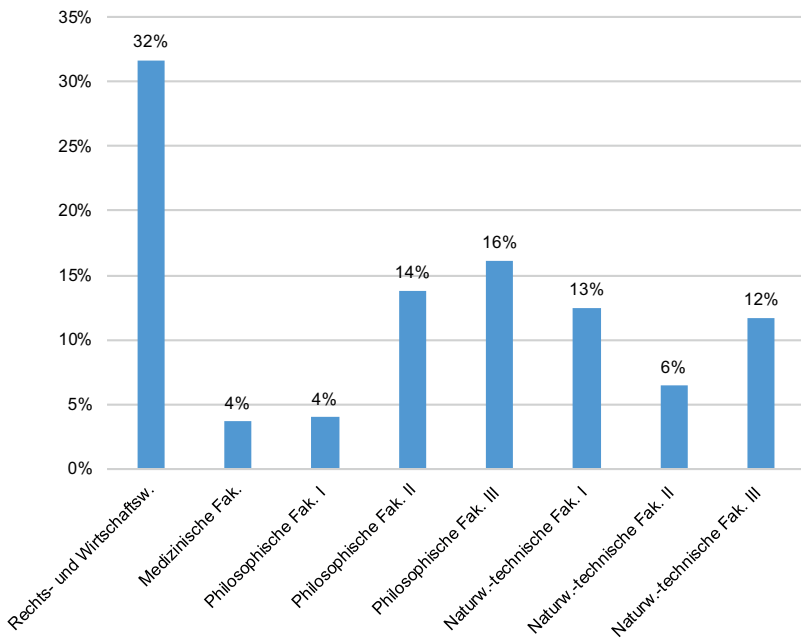
Tabelle 8: Art des zweiten Abschlusses nach Art des ersten Abschlusses (n=2.739)

| | | zweiter Abschluss | | | | | | | Gesamt |
|------------------|-------------------|-------------------|----------|--------|----------|--------|---------------|-----------|--------|
| | | Andere Abschlüsse | Bachelor | Master | Magister | Diplom | Staats-examen | Promotion | |
| erster Abschluss | andere Abschlüsse | 7% | <1% | 8% | 77% | 3% | 4% | <1% | 100% |
| | Bachelor | <1% | 3% | 95% | <1% | 2% | <1% | <1% | 100% |
| | Master | 3% | 3% | <1% | <1% | <1% | <1% | 94% | 100% |
| | Magister | 12% | <1% | <1% | 10% | 5% | 3% | 71% | 100% |
| | Diplom | 4% | <1% | <1% | 3% | 6% | 1% | 86% | 100% |
| | Staats-examen | 7% | <1% | <1% | 3% | 4% | 39% | 48% | 100% |
| | Promotion | <1% | <1% | <1% | <1% | <1% | <1% | 100% | 100% |
| | Gesamt | 5% | <1% | 11% | 7% | 5% | 12% | 61% | 100% |

2.2 Fakultät

Etwa ein Drittel der Absolventen der UdS, für die in den IEB-Daten der UdS-Absolventen Angaben vorliegen, studierte an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Mit Ausnahme der Medizinischen und Philosophischen Fakultät I (Geschichts- und Kulturwissenschaften) (jeweils 4% der Absolventen) sowie Naturwissenschaftlich-technische Fakultät II (Physik und Mechatronik) (6%) sind die anderen Fakultäten von den Anteilen her vergleichbar stark vertreten (Philosophische Fakultät III 16%, Philosophische Fakultät II 13%, Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I 13% und Naturwissenschaftlich-technische Fakultät III 12%). Dies entspricht in etwa der Verteilung der Studierendenzahlen.

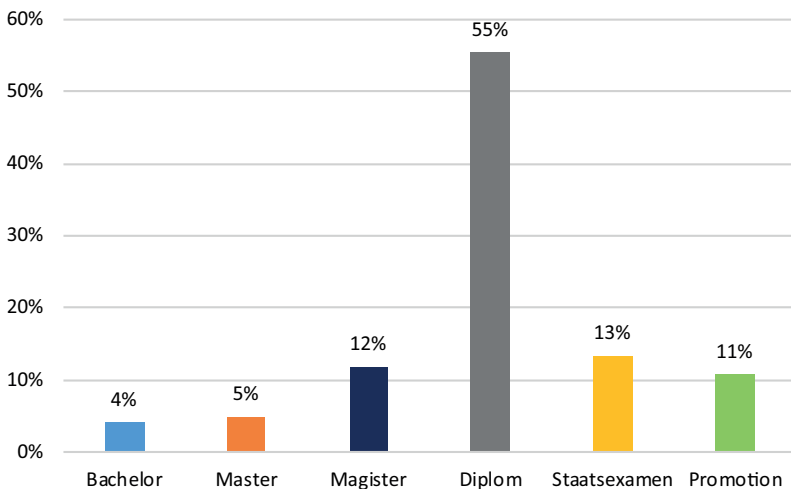
Abbildung 17: Fakultätszugehörigkeit der Absolventen (n= 16.302)



2.3 Abschlussart

In Abbildung 18 ist der jeweils höchste, an der UdS erworbene Abschluss abgebildet. Demnach haben 4% der Absolventen im Zeitraum von 1995 bis 2014 einen Bachelor und 5% einen Master-Abschluss erworben. Die nach der Bolognaform eingeführten Abschlüsse sind somit in den Daten noch vergleichsweise schwach vertreten, es dominieren die „alten“ Formen Magister (12%) und vor allem das Diplom, welches etwas mehr als die Hälfte der Absolventen als höchsten Abschluss erworben hat (55%). Von der Umstellung nicht betroffen sind die Staatsexamen (13%) sowie die Promotionen (11%). Die Abschlussart ist durch die Kohortenzugehörigkeit bestimmt, die Bachelor/Master-Absolventen gehören den jüngeren, die Magister-Absolventen den älteren Abgangskohorten an.

Abbildung 18: Von Absolventen höchster erworbener Abschluss an der UdS (n=16.317)



2.4 Benotung des höchsten Abschlusses

Für einen sehr großen Teil der Absolventen (mehr als 90%) liegen in den IEB-Daten der UdS-Absolventen die Noten des höchsten an der UdS erworbenen Abschlusses vor. Etwas mehr als ein Viertel der Absolventen hat eine 1, knapp die Hälfte eine 2 und knapp ein weiteres Viertel eine 3, schlechtere Noten im Bereich der 4 sind sehr selten (3%). Dabei ist allerdings zu beachten, dass die verwendeten Bewertungsschlüssel und Notenskalen nur bedingt vergleichbar

und von den jeweiligen Prüfungsordnungen abhängig sind. Dies gilt insbesondere für die Promotion, bei der sogar bessere Noten als 1 möglich sind und dies natürlich die hier dargestellten Durchschnittswerte beeinflusst.

Tabelle 10: Verteilung der Abschlussnoten

| | absolute Häufigkeit | relative Häufigkeit |
|-------------|---------------------|---------------------|
| 0,3 bis 1,3 | 4.240 | 28% |
| 1,7 bis 2,3 | 6.903 | 46% |
| 2,7 bis 3,3 | 3.469 | 23% |
| 3,7 bis 4,3 | 423 | 3% |
| Gesamt | 15.035 | 100% |

Deskriptiv ergibt sich so eine Durchschnittsnote von 2,0 (der Median liegt auch bei 2) und die Streuung ist mit einer Standardabweichung von 0,8 nicht sonderlich hoch, auch weil schlechtere Noten als 4 das Nichtbestehen einer Abschlussprüfung bedeuten und in die Analyse nur Absolventen mit realisierten Abschlüssen eingehen.

Zwischen den Fakultäten lassen sich kleinere Unterschiede in den Abschlussnoten feststellen. So sind die Noten in der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit 2,5 deutlich schlechter als der Gesamtdurchschnitt. Die besten Durchschnittsnoten ergeben sich in den Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) (1,5), I (Mathematik und Informatik) (1,6) und II (Physik und Mechatronik) (1,6) (siehe Tabelle 11). Die Ursachen hierfür liegen nicht unbedingt in besseren Leistungen der Absolventen, höheren Anforderungen oder besserer Didaktik bei der Vermittlung von Wissen begründet, sondern vorrangig in den eingangs angesprochenen Unterschieden in der Bewertung sowie den hierfür verwendeten Notenskalen.

Tabelle 11: Note nach Fakultät (n= 16.302)

| | 1. Quartil | Median | 3. Quartil | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-----------------------------|------------|--------|------------|------------|--------------------|------|
| Rechts- und Wirtschaftsw. | 2 | 3 | 3 | 2,5 | 0,8 | 4797 |
| Medizinische Fak. | 1 | 2 | 3 | 2,1 | 0,8 | 403 |
| Philosophische Fak. I | 1 | 2 | 2 | 1,6 | 0,7 | 604 |
| Philosophische Fak. II | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 0,7 | 2096 |
| Philosophische Fak. III | 1 | 2 | 2 | 1,8 | 0,7 | 2431 |
| Naturw.-technische Fak. I | 1 | 1,8 | 2 | 1,6 | 0,7 | 1912 |
| Naturw.-technische Fak. II | 1 | 2 | 2 | 1,6 | 0,7 | 989 |
| Naturw.-technische Fak. III | 1 | 1,3 | 2 | 1,5 | 0,7 | 1782 |

Die Benotungen des höchsten Abschlusses hängen deshalb neben der Fakultät, in der dieser erworben wurde, besonders von der Abschlussart ab. Insgesamt wurden die besten Noten für Promotionen mit einer durchschnittlichen Note von 1,0 vergeben, wobei hier der Notenbereich je nach Promotionsordnung bei 0 (opus eximium bzw. summa cum laude) beginnen kann und so auch Noten mit besseren Werten als 1 umfasst. Die schlechtesten Noten ergaben sich bei Staatsexamina, was mitunter wiederum mit den Fächern zusammenhängt, da generell die in Staatsexamen üblichen Abschlussnoten in den Rechtswissenschaften eher unter den sonst in anderen Studiengängen vergebenen Noten liegen. Im Vergleich der neuen Abschlussarten waren insgesamt die vergebenen Masterabschlussnoten etwas besser als die Bachelornoten, was allerdings angesichts der vielfältigen Einflussfaktoren, z. B. infolge von positiven Selektionsmechanismen, wenn etwa die besseren Bachelorabsolventen eher ein Masterstudium aufnehmen, nicht vorschnell überbewertet werden sollte (siehe Tabelle 12).

Tabelle 12: Note nach Abschlussart (15.020)

| | 1. Quartil | Median | 3. Quartil | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|--------------|------------|--------|------------|------------|--------------------|------|
| Bachelor | 1,8 | 2,1 | 2,7 | 2,1 | 0,6 | 632 |
| Master | 1,3 | 1,8 | 2,1 | 1,8 | 0,7 | 737 |
| Magister | 1 | 2 | 2 | 1,8 | 0,7 | 1841 |
| Diplom | 2 | 2 | 3 | 2,1 | 0,8 | 8507 |
| Staatsexamen | 2 | 3 | 3 | 2,6 | 0,8 | 1576 |
| Promotion | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 0,6 | 1727 |

Aufgrund des Zusammenhangs der erklärenden Variablen und zur Abschätzung, ob die gefundenen Unterschiede auch signifikant sind, werden im Folgenden die Ergebnisse der linearen Regression auf die Abschlussnote dargestellt. Als Variablen gehen das Geschlecht, das Geburtsland, das Abschlussjahr zur Abschätzung eines Zeiteinflusses, die Fakultät und die Abschlussart ein, darüber hinaus wurde geprüft, ob Interaktionseffekte zwischen den zuletzt genannten Variablen vorliegen.

Modell 1 enthält die Variablen Geschlecht, Deutschland als Geburtsland sowie das Abschlussjahr. Absolventinnen haben leicht bessere Noten als Absolventen, in Deutschland geborene Absolventen etwas bessere Abschlussnoten als im Ausland geborene. Absolventen, die ihr Studium erst vor wenigen Jahren abgeschlossen haben, erreichten ebenfalls leicht bessere Noten. Damit sind die Abschlussnoten in den letzten Jahren leicht besser geworden, jedoch ist der Effekt ohne Kontrolle der Abschlussart gering. Insgesamt kann Modell 1 nur wenig Varianz (0,4%) in den Abschlussnoten erklären.

Die Fakultät (Modell 2) hat wie auch schon deskriptiv dargestellt einen Einfluss auf die Abschlussnoten, in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften werden die schlechtesten und in der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III die besten Noten vergeben. Mit den Variablen Geschlecht, Geburtsland, Abschlussjahr und Fakultät können etwas mehr als 20% der Varianz in den Abschlussnoten erklärt werden (siehe Tabelle 13).

Tabelle 13: Lineare Regression auf die Abschlussnote

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| weiblich (Ref. männlich) | -0,0334* (-2,37) | -0,0330* (-2,39) | -0,0488*** (-3,87) | -0,0199 (-1,63) | -0,0342** (-2,88) |
| Geburtsland Deutschland | -0,137*** (-5,17) | -0,185*** (-7,81) | -0,207*** (-8,84) | -0,225*** (-10,66) | 0,234*** (11,22) |
| Abschlussjahr | -0,0066*** (-5,58) | -0,0033** (-3,12) | -0,0212*** (-18,05) | -0,0209*** (-19,67) | -0,0197*** (-19,09) |
| Abiturnote | | | | | |
| Fakultät | | | | | |
| Rechts- und Wirtschaftsw. | | Ref. | | Ref. | Ref. |
| Medizinische Fak. | | -0,439*** (-11,32) | | -0,177*** (-4,92) | 0,599*** (10,29) |
| Philosophische Fak. I | | -0,939*** (-28,88) | | -0,903*** (-29,57) | -0,701*** (-4,79) |
| Philosophische Fak. II | | -0,519*** (-25,19) | | -0,516*** (-26,98) | -0,406*** (-3,81) |
| Philosophische Fak. III | | -0,718*** (-38,08) | | -0,700*** (-40,99) | -0,587*** (-6,44) |
| Naturw.- technische Fak. I | | -0,846*** (-40,86) | | -0,732*** (-37,84) | -0,122 (-1,63) |
| Naturw.- technische Fak. II | | -0,890*** (-33,82) | | -0,764*** (-32,80) | -0,440** (-3,24) |
| Naturw.- technische Fak. III | | -1,025*** (-49,30) | | -0,766*** (-40,87) | -0,328** (-3,02) |
| Abschlussart | | | | | |
| Bachelor | | | Ref. | Ref. | Ref. |
| Master | | | -0,438*** (-10,84) | -0,502*** (-13,79) | 0,0302 (0,38) |
| Magister | | | -0,509*** (-14,43) | -0,511*** (-15,35) | -0,602*** (-7,32) |
| Diplom | | | -0,298*** (-9,18) | -0,469*** (-15,77) | -0,0916 (-1,39) |
| Staatsexamen | | | 0,207*** (5,66) | -0,0916** (-2,68) | 0,592*** (8,58) |
| Promotion | | | -1,462*** (-39,00) | -1,524*** (-44,13) | -1,757*** (-23,95) |
| Interaktion: Abschlussart * Fakultät | | | | | ohne Darstellung |
| Konstante | 15,28*** (6,45) | 9,286*** (4,36) | 45,05*** (19,06) | 44,96*** (21,07) | 42,36*** (20,35) |



| | | | | | |
|-----------------------------|-------------|--------------|---------------|--------|--------|
| N | 14.999 | 14.999 | 14.999 | 14.999 | 14.999 |
| R ² | 0,004 | 0,217 | 0,246 | 0,396 | 0,439 |
| korrigiertes R ² | 0,003 | 0,217 | 0,246 | 0,395 | 0,438 |
| t-Statistik in Klammern: | * p < 0,05, | ** p < 0,01, | *** p < 0,001 | | |

In Modell 3 wird neben den Variablen Geschlecht, Geburtsland und Abschlussjahr auch die Abschlussart herangezogen. Wie bereits in der Deskription dargestellt, sind die Promotionsnoten aufgrund einer anderen Notenskala nicht vergleichbar und auch die deutlich schlechteren Staatsexamensnoten sind wohl eher dem Verfahren als den schlechteren Leistungen der Absolventen geschuldet. Dieses Modell kann rund 25% der Differenzen in den Abschlussnoten erklären. Wenn in Modell 4 sowohl die Fakultät als auch die Abschlussart aufgenommen werden, steigt die Erklärungskraft steigt auf rund 40%. Es zeigt sich, dass unter Kontrolle der Fakultät, die Absolventen mit einem Staatsexamen eine signifikant bessere Note als Bachelorabsolventen haben. In Modell 5 ist darüber hinaus die Interaktion von Fakultät und Abschlussart enthalten, die jedoch insgesamt zu keiner deutlichen Verbesserung der Erklärungskraft des Modells führt. Auch in den Interaktionstermen (ohne Darstellung) zeigt sich, dass die Abschlussnoten von Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, die ein Staatsexamen machen, und dabei handelt es sich fast ausschließlich um Juristen, signifikant schlechtere Abschlussnoten erhalten. Dies lässt sich insgesamt so interpretieren, dass die beobachteten Unterschiede zwischen den Abschlüssen auch auf unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe zwischen den Fächern zurückzuführen sind. Das Gesamtmodell kann 44% der Differenzen in den Abschlussnoten erklären.

2.5 Alter nach Abschluss

Insgesamt sind die Absolventen der Universität nach ihrem Abschluss 29 Jahre alt, wobei, wie zu erwarten, das Alter mit der Art des Abschlusses zusammen hängt. Absolventen mit einem Bachelorabschluss sind mit 25 Jahren am jüngsten, Absolventen mit einer abgeschlossenen Promotion mit 32 Jahren am ältesten, Magisterabsolventen sind im Mittel 30 Jahre alt, fast ebenso alt sind im Mittel mit rund 29 Jahren die Masterabsolventen² (siehe Tabelle 14).

2 Im Mittel sind die Diplom Absolventen jünger als die Masterabsolventen. Das ist insofern interessant als ja die Diskussion um die Bologna-Reformen wesentlich geprägt war von der Erwartung, dass sich dadurch die Studienzeiten verkürzen würden.

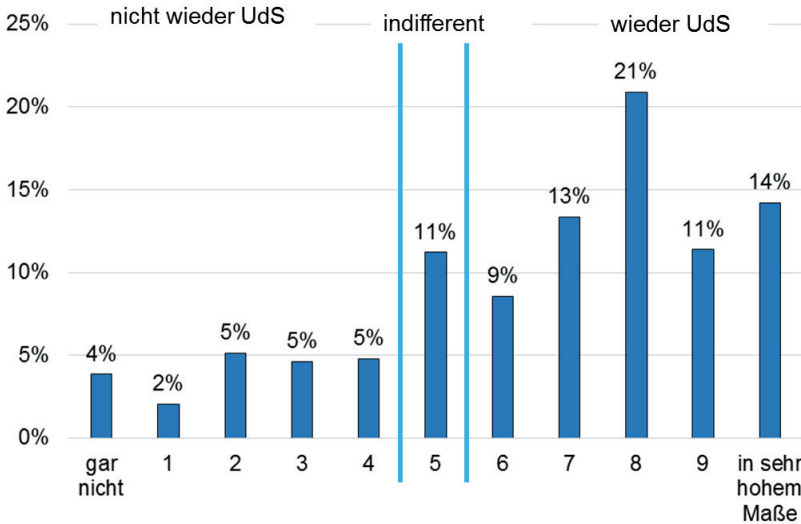
Tabelle 14: Alter nach Abschluss des höchsten Abschlusses nach Abschlussart

| | 1. Quartil | Median | 3. Quartil | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|--------------|------------|--------|------------|------------|--------------------|-------|
| Bachelor | 23,2 | 24,3 | 26,4 | 25,3 | 3,4 | 663 |
| Master | 25,2 | 26,9 | 30,6 | 29,2 | 6,3 | 784 |
| Magister | 27,0 | 28,7 | 31,1 | 29,6 | 4,1 | 1922 |
| Diplom | 26,0 | 27,5 | 29,3 | 28,1 | 3,2 | 9031 |
| Staatsexamen | 25,7 | 26,9 | 28,7 | 27,7 | 3,4 | 2167 |
| Promotion | 29,5 | 31,2 | 33,4 | 31,9 | 3,6 | 1750 |
| Gesamt | 26,1 | 27,7 | 30,1 | 28,6 | 3,9 | 16317 |

2.6 Zufriedenheit mit dem Studium

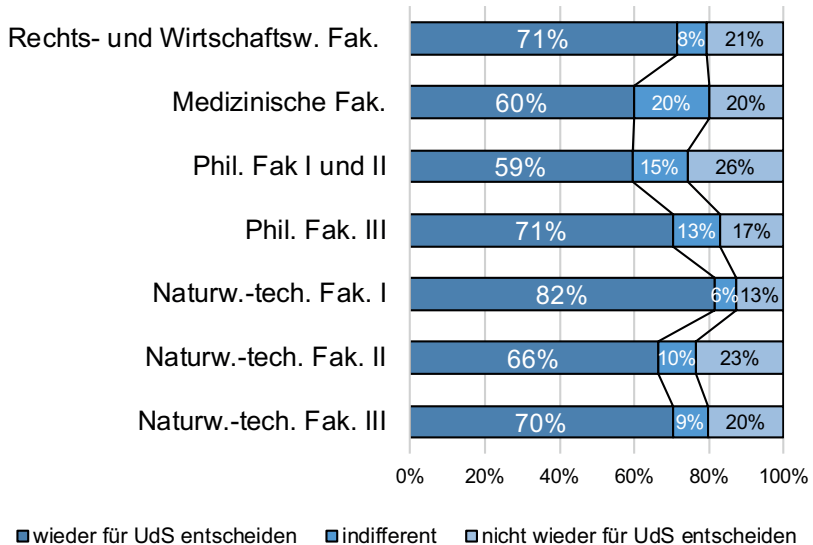
Eine Möglichkeit zur Abschätzung der Zufriedenheit der Absolventen mit ihrem Studium bietet die innerhalb der Absolventenbefragung gestellte Frage danach, ob sich die Personen mit ihrem heutigen Wissensstand wieder für ein Studium an der gleichen Universität entscheiden würden. In dieser Hinsicht stellen die befragten Absolventen der UdS ein gutes Zeugnis aus und würden zu einem sehr hohen Anteil die UdS wieder als Studienort wählen (Abbildung 19). Rund 68% würden heute wieder an der UdS studieren (Werte zwischen 6 und 10).

Abbildung 19: Erneute Aufnahme eines Studiums an der UdS mit dem heutigen Wissensstand (Befragungsdaten n=1.169)



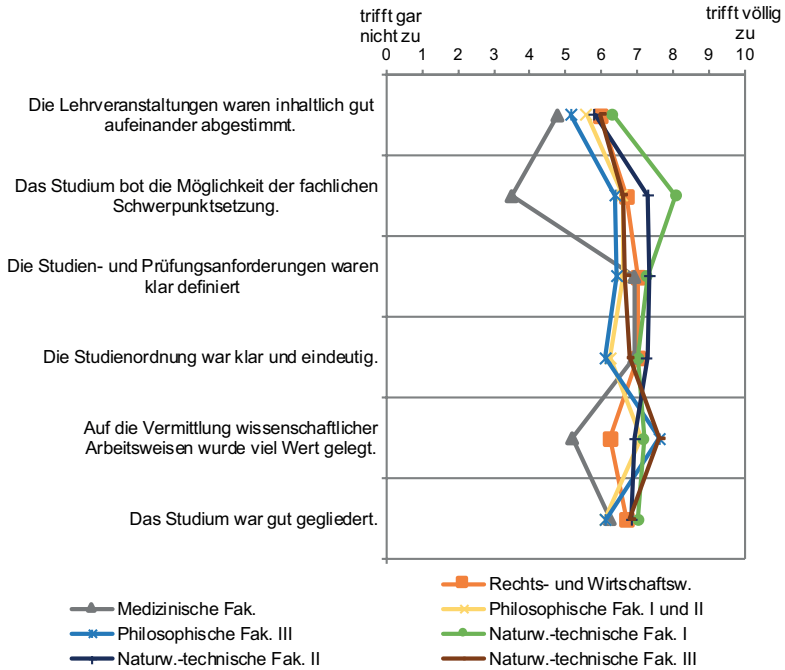
Wertet man die Angaben der Studierenden differenziert nach Fakultäten aus, zeigen sich deutliche Unterschiede. Die Naturwissenschaftliche Fakultät I (Geschichts- und Kulturwissenschaften) weist den höchsten Anteil an Absolventen auf, der die UdS wieder wählen würde (82%), gefolgt von den Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (71%), der Philosophischen Fakultät III (empirische Humanwissenschaften) (71%) sowie der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) (70%). In der Medizin (60%) und den Philosophischen Fakultäten I und II (Geschichts-, Kultur- Sprach- und Literaturwissenschaften) (59%) ist dieser Anteil deutlich geringer (Abbildung 20).

Abbildung 20: Anteil der Absolventen, der sich erneut für ein Studium an der UdS entscheiden würde, nach Fakultät (Befragungsdaten n=1.169)



Auch die Auswertungen der Werte zur Zufriedenheit mit dem Studium, differenziert nach den Anforderungen, den Möglichkeiten zu fachlichen Schwerpunktsetzungen sowie zur Klarheit des Studiums und seinen Anforderungen, ergaben, dass die Absolventen mit ihrem Studium insgesamt zufrieden waren (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 85ff). In einer Auswertung nach Fakultäten werden kleinere Unterscheide deutlich. So war den Medizinern eine fachliche Schwerpunktsetzung eher nicht möglich, während die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (Mathematik und Informatik) diese Möglichkeit besser realisieren konnten. Bezüglich der Bewertung der Studiums- und Prüfungsanforderungen, der Eindeutigkeit der Studienordnung sowie der Gliederung des Studiums unterscheiden sich die Absolventen der verschiedenen Fakultäten kaum. Allerdings stimmten die Absolventen der Fakultät für Medizin sowie der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät im Vergleich zu den anderen der Aussage, dass auf die Vermittlung wissenschaftlicher Arbeitsweisen viel Wert gelegt wurde, weniger zu (Abbildung 21).

Abbildung 21: Grad der Zustimmung zu einzelnen Aussagen über das Studium (Befragungsdaten n=222 bis 75, je nach Item und Fakultät)



3 Zusammenfassung

Die Absolventen hatten in ihrer Hochschulzugangsberechtigung im Schnitt eine Note von 2,2, wobei diese Noten je nach Studienfach variieren und in Fächern mit einem Numerus Clausus besser ausfallen. Promovierte Absolventen hatten bereits vor Studiumsantritt eine bessere Durchschnittsnote in der Hochschulzugangsberechtigung. Etwas mehr als die Hälfte der Absolventen der UdS (56%) erwarb die Hochschulzugangsberechtigung außerhalb des Saarlandes, etwa ein Drittel (37%) im übrigen Deutschland und weitere 7% im Ausland.

Die Auswertung der Befragungsdaten konnte zeigen, dass Absolventen, die aus dem Saarland stammten, das Studium an der UdS eher aus privaten Gründen aufnahmen. Die Absolventen der Philosophischen Fakultäten I und II wählten die UdS vor allem wegen des exklusiven Angebots ihres Studiengangs an der UdS aus und die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät begannen das Studium an der UdS vorrangig wegen der wissenschaftlichen Reputation der Universität.

Die Analysen zum Verlauf des Studiums ergaben, dass die Mehrzahl der Absolventen (82%) nur einen Abschluss an der UdS erworben hat. Wenn mehrere Abschlüsse gemacht wurden, dann absolvierten jene mit einem Bachelorabschluss danach einen Master und eher selten ein zweites Bachelorstudium. Insgesamt führte die Bologna-Reform nicht zu einer deutlichen Erhöhung der Vielfalt der besuchten Studienfächer, in den seltensten Fällen erwarben Absolventen mehrere Bachelorabschlüsse in unterschiedlichen Fachrichtungen. Möglicherweise ergeben sich hier in der Zukunft noch Veränderungen, die zu einer stärkeren Diversifizierung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Absolventen führen werden.

Die Absolventen schlossen zu etwa einem Drittel ein Studium in der damals größten Fakultät, der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, ab. Zu je etwa gleichen Anteilen studierten sie an den Philosophischen Fakultäten II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften) und III (empirische Humanwissenschaften) und den Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten I (Mathematik und Informatik) und III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) (je 12% bis 16%), deutlich weniger absolvierten ein Studium an der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät II (Physik und Mechatronik), der Medizinischen Fakultät und der Philosophischen Fakultät I (Geschichts- und Kulturwissenschaften) (je 4% bis 6%). Etwas mehr als die Hälfte der Absolventen erwarb als höchsten Abschluss ein Diplom und die noch neuen Abschlüsse wie Bachelor (4%) und Master (5%) wurden deutlich seltener erworben. Insgesamt sind die Absolventen der Universität nach ihrem Abschluss im Mittel 29 Jahre alt, wobei die Absolventen mit einem Bachelorabschluss jünger und promovierte Absolventen älter sind.

Eine multivariate lineare Regression ergab, dass Absolventinnen sowie in Deutschland geborene Absolventen etwas bessere Abschlussnoten haben und dass die Abschlussnoten in den letzten Jahren leicht besser wurden. Zwischen den Fakultäten lassen sich Differenzen finden, in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften werden im Mittel die schlechtesten und in der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) im Mittel die besten Noten vergeben. Absolventen mit einem Staatsexamen haben schlechtere Noten als Absolventen mit einer Promotion.

Nach der Auswertung der Befragungsdaten sind die Absolventen im Nachhinein mit ihrem Studium zufrieden und würden die Universität zu einem sehr hohen Anteil wieder als Studienort wählen. Die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (Mathematik und Informatik) weisen dabei den höchsten Anteil an Absolventen auf, der die UdS wieder wählen würde, gefolgt von den Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, der Philosophischen Fakultät III (empirische Humanwissenschaften) sowie der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften).

Bezogen auf die Einschätzungen zum Studium ergaben sich Unterschiede zwischen den Absolventen, während die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (Mathematik und Informatik) eher die Möglichkeit einer fachlichen Schwerpunktsetzung sahen, war dies den Medizinern eher nicht möglich, letztere gaben zudem an, dass auf die Vermittlung wissenschaftlicher Arbeitsweisen nicht viel Wert gelegt würde. Bezüglich der Studiums- und Prüfungsanforderungen, der Eindeutigkeit der Studienordnung sowie der Gliederung des Studiums unterscheiden sich die Absolventen der verschiedenen Fakultäten kaum.

4 Literatur

- Bischoff, F., Gassmann, F., & Emrich, E. (2017): Demand for and Satisfaction with Places at University – An Empirical Comparative Study. *International Journal of Higher Education*, 6(2): 59–74. doi:10.5430/ijhe.v6n2p59.
- Gassmann, F., Emrich, E. & Meyer, W. (2015): Studie über die Absolventen der Universität des Saarlandes. In: Gassmann, F., Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes? Empirische Befunde einer fächerübergreifenden Absolventenstudie. Saarbrücken: universaar, S. 73-127

IV. Erwerbssuche der Absolventen der Universität des Saarlandes nach dem Studium

Gliederung

| | | |
|-----|--|-----|
| 1 | Strategien zur Positionierung universitärer Absolventen im Arbeitsmarkt – einige ökonomische Überlegungen | 86 |
| 1.1 | Die Wahl eines Jobangebots durch Absolventen in der Perspektive des Modells von McCall. | 89 |
| 1.2 | Die Wahl des Karrierepfades | 94 |
| 2 | Die Suchdauer in anderen Absolventenstudien – empirische Ergebnisse | 95 |
| 3 | Auswertungen | 97 |
| 3.1 | Die Suchdauer der UdS-Absolventen bis zur ersten sozialversicherungspflichtigen Anstellung nach den Daten der IEB. | 97 |
| 3.2 | Fakultätsspezifische Unterschiede für das Finden einer Stelle – Auswertung der Befragungsdaten | 106 |
| 4 | Zusammenfassung | 113 |
| 5 | Literatur | 115 |

Einführung

Im Folgenden wird die Arbeitssuche akteurstheoretisch untersucht. Im speziellen werden die unterschiedlichen Strategien zur Positionierung auf dem Arbeitsmarkt erläutert und die in verschiedenen Absolventenstudien ermittelte Suchdauer bis zum Eintritt in den Arbeitsmarkt berichtet. Im empirischen Teil des Kapitels steht dann die Suchdauer der UdS-Absolventen im Fokus und wird unter Verwendung eines Spell-Datensatzes aus den IEB-Daten der UdS-Absolventen analysiert. Anschließend wird anhand der Ergebnisse auf Grundlage der Befragungsdaten aus dem Jahr 2015 (s. Kapitel II) fakultätsspezifisch differenziert über die unterschiedlichen Wege der Absolventen, wie sie eine Stelle gefunden haben,

berichtet. Diese Informationen sind in den IEB-Daten der UdS-Absolventen nicht enthalten. Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung.

1 Strategien zur Positionierung universitärer Absolventen im Arbeitsmarkt – einige ökonomische Überlegungen¹

Auf Arbeitsmärkten trifft beim Übergang von der beruflichen Ausbildung in die Erwerbstätigkeit eine mehr oder minder große Zahl arbeitssuchender Absolventen auf ein mehr oder minder großes Arbeitsangebot im Arbeitsmarkt. Je nach konjunktureller Lage sind dann drei Situationen denkbar:

1. Das Arbeitsangebot für eine spezielle Qualifikation kann größer sein als die Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber, d.h. es ergeben sich keine Schwierigkeiten für arbeitssuchende Absolventen einer entsprechenden Ausbildung, eine geeignete Stelle zu finden.
2. Angebot und Nachfrage können sich annähernd decken, damit wäre der Arbeitsmarkt ausgeglichen und es würde Vollbeschäftigung herrschen.
3. Die Nachfrage der Arbeitgeber nach einer bestimmten Qualifikation kann höher sein als das Arbeitsangebot, das Absolventen eines entsprechenden Ausbildungsganges bereitstellen, d.h. die Arbeitgeber haben Schwierigkeiten, ihre vakanten Stellen adäquat zu besetzen.

Je nach konjunktureller Lage ist dementsprechend der Einstieg in den Arbeitsmarkt für Absolventen einer Berufsausbildung einfacher oder schwieriger. Im Unterschied zu bereits berufstätigen Personen im selben Tätigkeitsfeld verfügen Absolventen von Berufsausbildungen über weniger Erfahrung, sind jedoch auf der anderen Seite auch häufig bereit, für niedrigere Einstiegsgehälter zu arbeiten und stehen dem Arbeitgeber für betriebsspezifische (Weiter-)Qualifizierungen länger zur Verfügung. Unter dem Gesichtspunkt der durch konjunkturelle Momente bestimmten Asymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (bzw. in der ökonomischen Bezeichnung: arbeitssuchende Haushalte) ist im zweiten und vor allem im dritten Fall (hohe Nachfrage nach entsprechenden Qualifikationen) die Verhandlungsposition für den Absolventen, der in den Arbeitsmarkt einsteigen will, besser. Das heißt, er hat die Aussicht auf einen schnelleren Einstieg und eine bessere Bezahlung. Auch die bereits in den Arbeitsmarkt integrierten

1 Die nachfolgenden Ausführungen orientieren sich vor allem an einer intuitiven sprachlichen Darstellung formaler ökonomischer Modelle und verzichten so weit wie möglich auf eine formale Verwendung. Für eine formale Darstellung, angewandt auf Absolventen der Sportwissenschaft der Universität des Saarlandes, siehe die Beiträge von Bischoff, Emrich & Pierdzioch, 2012, 2013, 2014 sowie die Darstellung in Emrich, Pierdzioch & Fröhlich, 2013). Detailliert werden die Grundsätze und Ergebnisse ökonomischer Arbeitsmarktforschung z. B. von Boeri & van Ours (2008) behandelt, die formalen Grundlagen können der Lehrbuchdarstellung in Ljungqvist & Sargent (2004, Kapitel 6) entnommen werden.

Personen profitieren von einer hohen Nachfrage nach Arbeit, da sie im Fall des Wechsels von Arbeitgeber und/oder Branche mit höherer Wahrscheinlichkeit mit Gehaltssteigerungen rechnen können. Insbesondere in der dritten Situation – dem Nachfrageüberschuss – eröffnen sich häufig auch Wiederbeschäftigungschancen für diejenigen Arbeitsmarktteilnehmer, die zuvor Einmündungsschwierigkeiten hatten oder aus anderen Gründen in dem Tätigkeitsfeld keine Beschäftigung gefunden haben. Es kann sogar zu Anpassungsqualifizierungen oder Einstellungen fachfremder Personen in Form sogenannter Quereinsteiger kommen.

Mikroökonomische Modelle zur Arbeitsplatzsuche gehen konkret davon aus, dass Arbeitsanbieter ein homogenes Gut, nämlich ihre Arbeitskraft anbieten, und mit unterschiedlichen Lohnangeboten auf Seite der Arbeitgeber konfrontiert werden. Die Anbieter von Arbeitskraft im Arbeitsmarkt kennen zumindest in Ansätzen die Verteilung der Löhne, wissen allerdings zum Zeitpunkt der Arbeitsplatzsuche nicht, welche Löhne ihnen konkret von den verschiedenen Jobanbietern geboten werden. Generell bevorzugen die Anbieter von Arbeitskraft auch beim Berufseinstieg höhere Löhne gegenüber niedrigeren unter sonst gleichen Bedingungen, nicht zuletzt, weil ein höherer Lohn über die Lebensspanne betrachtet zu einem höheren Lebens Einkommen führt. Es kann aber aus Sicht der Arbeitnehmer auch weitere, nichtmonetäre Incentives geben (z.B. die subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit oder die räumliche Nähe zum Wohnort), welche die Präferenzen für eine Arbeitsstelle lenken. Die Wahlmöglichkeiten und die Bedeutung der subjektiven Bewertungen steigen dabei, je arbeitnehmerfreundlicher die Arbeitsmarktsituation zum Zeitpunkt der Suche ist.

Absolventen einer Berufsausbildung befinden sich dabei in einer Sondersituation, weil sie sich mit der Arbeitsmarktsituation zum Zeitpunkt der Beendigung ihrer Ausbildung arrangieren müssen und im Unterschied zu den bereits erwerbstätigen Personen nicht einfach auf für sie günstigere Gelegenheiten warten können. Hier sind Hochschulabsolventen im Vergleich zu Absolventen einer dualen Berufsausbildung im Vorteil, weil sie den Abschluss ihres Studiums zumindest in einem gewissen Rahmen hinauszögern oder beschleunigen können oder möglicherweise zur Überbrückung ein weiteres Studium anschließen können.

Unter Berücksichtigung der Transaktionskosten muss weiterhin in Erweiterung üblicher neoklassischer Annahmen davon ausgegangen werden, dass jede Form der Kontaktaufnahme mit einem Anbieter von Arbeit Zeit kostet, also Suchkosten produziert (zur Analyse von Suchkosten und zur Wirkung von Sozialkapital am Beispiel des Einstiegs von Sportwissenschaftlern in den Arbeitsmarkt vgl. Nachtigall, Pitsch, Fröhlich & Emrich 2008).

Nimmt man nun der Einfachheit halber an, dass jedem Absolventen mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit, also mit einer bestimmten Häufigkeit bezogen auf aufeinanderfolgende Zeitperioden, ein konkretes Jobangebot unterbreitet wird,

ist davon auszugehen, dass diese Häufigkeit der Unterbreitung eines Jobangebotes von vielen Faktoren beeinflusst wird, nicht zuletzt von Studienfach und Persönlichkeit des Absolventen.

Makroökonomisch wirkt gleichzeitig das oben angesprochene Verhältnis von Angebot und Nachfrage im Arbeitsmarkt mit hinein, sprich, die Häufigkeit der Jobangebote ist nicht nur durch Humankapital und Persönlichkeit des Arbeitssuchenden, sondern vor allem von der Konjunkturlage und der dadurch ausgelösten Arbeitsnachfrage beeinflusst (Kapitel II). Weiterhin können wir davon ausgehen, dass sich umso mehr Bewerber um eine Stelle bewerben, je attraktiver die Stelle ist, das heißt, je höher der angebotene Lohn ist.

Für einen Universitätsabsolventen gleich welchen Faches und gleich welcher Studienrichtung stellen sich somit im Prinzip zwei grundsätzliche Fragen, sofern er überhaupt in den Arbeitsmarkt eintreten und ein eigenes lohnabhängiges Einkommen erwirtschaften will:²

Erstens, welche Erwartungen und Einstellungen hat der Arbeit suchende Absolvent gegenüber Jobangeboten? Angesichts der derzeitigen Situation im Arbeitsmarkt für Akademiker (s. Kapitel I) setzen wir voraus, dass es gegenwärtig ausreichend Jobangebote für den Absolventen gibt. Dies gilt allerdings für frühere Absolventenkohorten mit unterschiedlicher Intensität, auch wenn die Arbeitsmarktsituationen für Hochschulabsolventen bei der Berufseinmündung im Beobachtungszeitraum generell recht günstig gewesen sind. Somit stellt sich vor allem die Frage, wie die Absolventen auf diese Jobangebote reagieren, mit denen jeweils unterschiedliche Einkommenschancen verknüpft sind. Welche Relevanz haben das aktuelle Jobangebot und die damit verknüpften erwarteten künftigen Einkommenschancen bzw. zukünftig erwarteten?

Zweitens, welche Opportunitätskosten bringt eine jeweilige Entscheidung für die Annahme oder Ablehnung eines Jobangebotes mit sich? Relevant werden hier die jeweiligen Opportunitätskosten. Entscheidet sich der Absolvent für die Annahme eines aktuellen Angebotes, muss er entgangene Einkommenschancen aus möglichen anderen Jobangeboten berücksichtigen, im Fall der Ablehnung ist das nicht angenommene Angebot mit den Einkommenschancen erwarteter künftiger Jobangebote zu vergleichen. Basis eines solchen Vergleiches ist der Reservationslohn. Der Reservationslohn beschreibt mikroökonomisch den Punkt, ab dem ein Arbeitnehmer auf eine Beschäftigung verzichtet, weil das Arbeitseinkommen den erwarteten Mindestlohn unterschreitet oder, wie hier beim Arbeit suchenden, den Punkt, ab dem dieser überhaupt bereit ist, eine Beschäftigung aufzunehmen. Mit der Annahme des optimalen Reservationslohnes wird somit beim Arbeitnehmer genau der Lohnsatz bezeichnet, der erforderlich ist, um den

2 Er könnte ja in seltenen Fällen auch durchaus privilegiert sein und erhebliche Renteneinkommen beziehen.

Arbeitenden zur Aufnahme einer (weiteren) Stunde Arbeit zu motivieren und damit gleichzeitig seine Freizeit um diese Stunde zu reduzieren. Somit hängt der Reservationslohn von der konkreten Nutzenfunktion des Arbeitssuchenden und seinem Nichtlohneinkommen ab, letztlich somit vom Wert der Freizeit, die hier ebenfalls als homogenes Gut betrachtet wird.

Das Problem des optimalen Reservationslohns, der angibt, ab welchem Lohnsatz ein Jobangebot angenommen wird, wird nachfolgend auf Basis eines von McCall (1970) entwickelten, die Suche als sequenziellen Prozess beschreibenden Modells beantwortet, verbleibt aber wesentlich auf der Ebene des intuitiven Verständnisses des Modells, eine Vorgehensweise wie sie etwa für die Aufarbeitung der Arbeitsmärkte für Sportwissenschaftler auch von Emrich, Pierdzioch und Fröhlich (2013) gewählt wurde.

Gleichzeitig entscheidet sich ein Absolvent nicht nur abhängig von seinem Reservationslohn für ein Jobangebot. Seine Entscheidung zur Annahme eines bestimmten Angebots beinhaltet gleichzeitig die Entscheidung für einen bestimmten Karriereweg.

Damit stellt sich für einen Absolventen zwangsläufig die Frage des Zukunftswertes der Branche, in der er aktuell ein bestimmtes Arbeitsangebot annehmen will. Angesichts des raschen Wandels in Branchen und der damit verknüpften wirtschaftlichen Dynamiken in vielschichtigen und dynamischen Arbeitsmärkten ist dies keine einfache Entscheidung, da Informationen über die wirtschaftliche Entwicklung, aktuelle Trends, branchenspezifische Löhne sowie die Frage der eigenen Risikobereitschaft berücksichtigt werden müssen. Jede Festlegung auf eine bestimmte Branche hat somit die mögliche konkurrierende Entwicklung in anderen Branchen als Opportunitätskosten zu berücksichtigen. Die Auswahl von Arbeitgeber und Jobangebot erfordern somit ein hohes Maß an ökonomischer Rationalität, für deren Modellierung man neben den materiellen Faktoren ergänzend auch weiche Faktoren wie die Zufriedenheit etc. nutzentheoretisch berücksichtigen kann.

Zur Illustrierung des Entscheidungsprozesses über den Karrierepfad wird nachfolgend ein von Neal (1999) entwickeltes Modell genutzt.

1.1 Die Wahl eines Jobangebots durch Absolventen in der Perspektive des Modells von McCall

McCall (1970) geht in Erweiterung der frühen Zweiperiodenmodelle von Stiglitz (vgl. zum Reservationslohn 1999) von einem sequentiellen Prozess aus, in dessen Verlauf kontinuierlich frische Absolventen in den Arbeitsmarkt drängen (und alte Arbeitnehmer in Rente gehen) und Absolventen auf Jobangebote im Arbeitsmarkt durch Bewerbung reagieren. McCall (1970) nimmt an, dass den durchschnittlichen Absolventen pro zeitlicher Periode eine bestimmte Anzahl

von Jobangeboten erreicht, ihm somit Jobangebote unterbreitet werden. Faktisch variiert die Zahl der Jobangebote pro Periode je nach Individuum und erworbener Qualifikation sowie nach Arbeitsmarktkonjunktur und steht darüber hinaus in Zusammenhang mit der Wartezeit bis zum Eintritt in den Arbeitsmarkt, auf die auch der Reservationslohn Einfluss hat. Kurzum, es stellt sich die Frage, ob es sich einerseits um eine Preisbildung durch Wartezeit handelt, wenn etwa dem Anbieter von Arbeitskraft, also dem Absolventen, ein sehr starker Nachfrageüberhang gegenübersteht, oder ob es sich andererseits um einen Angebotsüberhang handelt und der Absolvent sich in extremer Konkurrenz mit anderen Anbietern von Arbeitskraft befindet. Die neoklassische Arbeitsmarktökonomik behilft sich hier mit der Annahme, dass das Arbeitsangebot der Arbeitsnachfrage entspricht.

Der Einfachheit halber nehmen wir weiter an, dass jedes Jobangebot zu einem unbefristeten Arbeitsangebot führt, kurzum, in dieser Situation muss unser Absolvent nun entscheiden, wann er ein Jobangebot annimmt. Entscheidet er sich trotz Jobangebots, weiter zu warten, kann ihm durchaus ein künftiges attraktiveres Jobangebot winken, aber auch das aktuelle und in der Zukunft nicht mehr verfügbare sich als das attraktivere erweisen. Dabei bemessen wir die Attraktivität des aktuellen Jobangebotes durch den realen Lohnsatz, der neben dem materiellen Lohnsatz auch weiche Faktoren (Reputation der Branche, sinnstiftende Merkmale der Tätigkeit usw.) beinhalten kann.

In der Studie über die Absolventen der UdS (Gassmann, Emrich & Meyer 2015) hatte sich gezeigt, dass der erste Arbeitsplatzwechsel durch die Eigenschaften des Jobs (wöchentliche Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit, jedoch nicht Höhe des Einkommens), der zweite dagegen sehr viel stärker vom Betriebsklima bzw. der Zufriedenheit mit der ausgeübten Tätigkeit, also von eher weichen Faktoren abhing (ebd., S. 118ff).

Im Sinne des Modells von McCall (1970) bleibt der reale Lohnsatz des angenommenen Jobangebots in allen Zeitperioden gleich, insofern entscheidet sich der Absolvent jedes Mal, wenn er ein Jobangebot erhält, entweder für einen in der Größenordnung bekannten kontinuierlichen Einkommensstrom oder er wartet auf eine bessere Gelegenheit, kurzum, er muss sich entscheiden zwischen dem Spatz in der Hand oder der erwarteten Taube auf dem Dach, es könnte jedoch auch sein, dass der Spatz in der Hand sich über die Zeit als Taube erweist, sind doch die künftigen Jobangebote grundsätzlich unbekannt.

In die Entscheidung gehen somit zwangsläufig bisherige Erfahrungen mit Jobangeboten, das Qualifikationsprofil und allgemeine Konjunkturdaten mit ein. Damit befindet sich der Arbeit suchende Absolvent in einem Dilemma und muss eine Entscheidung unter erheblicher Unsicherheit treffen. Nimmt er etwa das aktuelle Jobangebot an, verzichtet er auf mögliche künftige Einkommenschancen an anderer Stelle. Nimmt er es nicht an, weiß er nicht, ob das nächste

Jobangebot ihm einen höheren Lohn bescheren wird. Der Job suchende Absolvent hat somit ein intertemporales Optimierungsproblem zu lösen, innerhalb dessen er drei Entwicklungspfade reflektieren muss.

1. Erstens, er nimmt das Jobangebot an und sichert sich einen ständigen und in der Höhe bekannten Einkommensstrom, verzichtet aber möglicherweise auf künftig höheres Einkommen durch ungenügende Wartezeit auf ein besseres Angebot in der nächsten Periode.
2. Zweitens, er nimmt das aktuelle Jobangebot nicht an und geht das Risiko ein, in der nächsten Zeitperiode kein Angebot mit höheren Einkommenschancen zu erhalten.
3. Drittens, entwickelt sich ein neues Problem, wenn er das Jobangebot angenommen hat. Er kann nun im weiteren Zeitverlauf den Arbeitgeber und/oder die Branche wechseln oder nicht. Daraus ergibt sich das Problem, die sich bietenden Gelegenheiten zum Wechsel in den kommenden Perioden zum richtigen Zeitpunkt beim Schopf zu ergreifen.³

Betrachten wir zunächst denjenigen Absolventen näher, der das aktuelle Jobangebot annimmt und für unbestimmte Dauer (also mit unbestimmtem Planungshorizont) einen konstanten realen Lohnsatz pro Periode erzielt. Sein zukünftiges Einkommen wird mit der subjektiven Gegenwartspräferenz abgezinst, wobei die Diskontierung der Zukunft wirkt, also ein mit steigender Dauer im Planungshorizont abnehmender Gegenwartswert des Einkommens, was die im Prinzip unendliche Planungsperspektive im Modell relativiert. Wenn somit der anfänglich vertraglich festgelegte reale Lohnsatz (w) dauerhaft gezahlt wird, wird im Modell der Gegenwartswert des realisierten permanenten Einkommens (PE) vereinnahmt.

Nimmt der Absolvent das aktuelle Jobangebot nicht an, erzielt er bis zum nächsten Angebot kein Einkommen. In seine Entscheidung geht sein aktuelles arbeitsunabhängiges Einkommen und sein Nutzen aus der Freizeit ein, also die Opportunitätskosten der Arbeit. Wer das aktuelle Jobangebot nicht annimmt, hat weiterhin die Option, in der Zukunft ein besser dotiertes Angebot zu erhalten. Damit stellt sich die Frage nach der optimalen Wartezeit, deren optionaler Wert sich aus der Abwägung zwischen der Annahme aktueller, im Lohnsatz bekannter und dem Erhalt möglicher zukünftiger Jobangebote und ihrem nicht bekannten Lohnsatz ergibt.

3 Der antike Kairos ist eine Figur, der an der Stirn eine lange Haartolle, einen Schopf, hat, am Hinterkopf aber kahl ist. Nur wer beherzt zugreift, wenn sich die Gunst des Schicksals zeigt, eben die Gelegenheit beim Schopf ergreift, nutzt die Gunst des Schicksals. Wer nur einen Moment zögert, bekommt sein Glück nicht mehr zu fassen..

Mit dem Symbol V wird im Modell der maximierte Gesamtnutzen des Absolventen bezeichnet, der sich rechnerisch als Funktion des gezahlten Lohnsatzes über die zeitliche Dauer der Beschäftigung ergibt. Damit wird diese Funktion im Ertrag erheblich durch das angenommene Lohangebot und den damit verknüpften Lohnsatz bestimmt. Greift der Absolvent sofort bei einem aktuell unterbreiteten Jobangebot zu, bezieht er einen regelmäßigen Einkommensstrom in bekannter Höhe und erzielt einen maximalen Gesamtnutzen von $V1(w) = PE$.

Lehnt er das aktuelle Jobangebot ab, erzielt er keinen steten Einkommensstrom, hier mit dem Symbol u bezeichnet, durch lohnabhängige Arbeit bzw. verschiebt dessen Beginn in eine spätere Periode. Dabei können wir annehmen, dass sein Einkommen positiv ist und über dem Reservationslohn liegt, sonst würde er ja das aktuelle Jobangebot annehmen.

Die Option auf ein künftig höheres Einkommen durch ein besseres Jobangebot in der nächsten Periode wird mit dem erwarteten Lohnsatz, w' , dargestellt. Damit ergibt sich für den Absolventen, der einen Job sucht, die Notwendigkeit, optimal im Sinne des höheren Gesamtnutzens zu entscheiden, nämlich ob er dieses künftige Jobangebot, wenn es in der nächsten Periode unterbreitet wird, annimmt oder erneut ablehnt. Der maximierte zukünftige Gesamtnutzen des künftigen Jobangebots wird daher $V(w')$ betragen.

Gleichzeitig kennt der Absolvent zwar die Lohnverteilung, aber nicht den Lohnsatz seines künftigen Angebotes, bei dem es sich somit um eine Zufallsvariable handelt, was wiederum bedeutet, dass es sich um eine riskante Wette auf die künftigen beruflichen Jobangebote bzw. deren Lohnsatz handelt. Abgebildet wird die Unsicherheit über den Lohnsatz künftiger Angebote im Erwartungswert, der auf den Gegenwartswert des Erwartungswertes, EV , anzupassen ist. Wartet der Absolvent also, wird sein Gesamtnutzen $V2(w) = u + EV$ betragen.

Die Entscheidung zwischen sofortigem Zugreifen und Annahme des aktuellen Jobangebotes und Abwarten auf ein im Lohnsatz nicht genau bekanntes künftiges Jobangebote ist in der Gleichung $V(w) = \max(V1(w), V2(w))$ abgebildet. Der erste Ausdruck, $V(w)$, also der Gesamtnutzen aus lohnabhängigem Einkommen, ist entscheidend, sofern der Lohnsatz des aktuellen Jobangebots hoch genug scheint. Ist der aktuell gebotene Lohnsatz dagegen aus subjektiver Sicht niedrig, dominiert die erwartungsgetriebene Option auf künftig höhere Lohneinkommen und man wartet auf das nächste Jobangebot in der Erwartung, dass dieses einen höheren Lohnsatz aufweisen wird.

Wie oben beschrieben, bestimmt der Reservationslohn, welches der beiden Elemente, $V1(w)$ oder $V2(w)$, bestimmend ist für die Funktion $V(w)$ und damit für die Entscheidung des Absolventen, das aktuelle Jobangebot anzunehmen oder auf das nächste, übernächste usw. zu warten. Unterschreitet der reale Lohnsatz des aktuellen Jobangebots den individuellen Reservationslohn, lehnt der Absolvent das aktuelle

Jobangebot ab. Dann dominiert die Option auf ein künftig besseres, den aktuellen Reservationslohn deutlich übertreffendes Angebot, weshalb dann das optionale Element $V_2(w)$ höher gewichtet wird und implizit den Wert des Wartens ausdrückt. Das optionale Element $V_2(w)$ verschwindet, wenn die Zukunft für die Annahme des aktuellen Jobangebotes keine wesentliche Rolle mehr spielt, etwa, weil sie subjektiv durch eine drohende oder schon eingetretene konjunkturelle Krise bedroht ist. Das Kalkül lautet dann $V(w) = \max(w, u)$, was nichts anderes bedeutet, als dass die aktuelle Entscheidung zur Annahme oder Ablehnung in extremer Gegenwartspräferenz lediglich die Einkommensströme nach Annahme des aktuellen Jobangebotes mit Arbeitslosigkeit vergleicht. Ist der angebotene Lohnsatz des aktuellen Jobangebots extrem hoch, wartet der Absolvent ebenfalls nicht auf künftige Jobangebote, weshalb dann das Element $V_1(w)$ dominiert, und er nimmt das Jobangebot an. Sein Gesamtnutzen beträgt dann $V(w) = PE$, was als linear ansteigende Funktion des realen Lohnsatzes interpretiert werden kann.

Der Reservationslohn ist im Modell insofern exogen bestimmt, als etwa eine höhere Arbeitslosenunterstützung als verbesserte Rückfallposition die Opportunitätskosten der Annahme eines aktuellen Jobangebots erhöht, entsprechend steigt auch der Reservationslohn, wobei auch eine ausgeprägte Präferenz für Freizeit die Opportunitätskosten mit erhöht. Nicht betrachtet werden „unter der Hand bezahlte“ illegale Tätigkeiten (Schwarzarbeit z. B.), die ebenfalls die Opportunitätskosten der Annahme eines Jobangebotes erhöhen können.

Die Diskussionen um den Mindestlohn in den vergangenen Jahren kann auf der Basis des Modells von McCall (1970) ebenfalls substantiiert werden. Unterschreitet der Mindestlohn den Reservationslohn des Absolventen, bleibt er ohne Einfluss auf die Entscheidung zur Annahme eines aktuellen Jobangebots. Liegt er oberhalb des individuellen Reservationslohns, werden Jobangebote, die oberhalb des Reservationslohns und unterhalb des Mindestlohns liegen, nicht mehr angenommen. Der Absolvent wartet dann auf ein neues Jobangebot mit einem realen Lohnsatz oberhalb des Mindestlohns, was dazu führt, dass er länger warten wird, also auch länger arbeitslos bleiben wird, als es ohne Mindestlohn der Fall war. Betrachtet man allerdings die gegenwärtigen Lohnsätze, erscheint dies bezogen auf die Annahme oder Ablehnung von Jobangeboten als eine eher theoretische Diskussion, da die Lohnsätze deutlich über den Mindestlöhnen liegen. In konjunkturellen Phasen mit einem extremen Überangebot an Arbeitskräften und einer hohen Zahl von Praktika etc. sähe dies anders aus.

Gleichzeitig gilt, dass je geringer die Suchkosten sind, umso höher ist das (Netto-)Einkommen bei Arbeitslosigkeit, was automatisch ceteris paribus zu steigenden Reservationslöhnen führt, die wiederum dazu führen, dass arbeitslose Absolventen länger warten dürften, bis sie ein Jobangebot annehmen. Eine steigende Transparenz im Arbeitsmarkt verringert dann die Suchkosten und führte

als nicht intendierter Effekt von Transparenz so zu längerer Arbeitslosigkeit. Wenn dann noch Menschen wieder in den Arbeitsmarkt eintreten, denen die Suchkosten vorher zu hoch waren (sogenannte stille Reserve), verlängert sich die Wartezeit nochmals, da daraus geringere Lohnsätze für die auf Jobangebote wartenden Absolventen resultieren.

Faktisch muss man zusätzlich berücksichtigen, dass die im Modell als unverändert angenommene Lohnbildung wenig realistisch ist, dürften doch Arbeitslosenunterstützung, Mindestlöhne oder Anpassungen der Suchkosten die Lohnbildung durchaus beeinflussen.

1.2 Die Wahl des Karrierepfades

Neben der Annahme eines konkreten Jobangebots stellt sich dem Absolventen nachfolgend das Problem des längerfristigen Karrierepfades, den er beschreiten will. In einem einschlägigen Modell geht Neal (1999) davon aus, dass der Absolvent ein Jobangebot in einer bestimmten Branche annimmt, womit sich für dessen Wahl des Karrierepfades die Frage stellt, ob er in der Branche bleiben oder wechseln soll. Der Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb einer Branche sollte einfacher sein als derjenige über Branchen hinweg. Ein Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb einer Branche sollte ohne Wechsel der Karriereplanung möglich sein, während eine veränderte Karriereplanung ohne Wechsel des Arbeitsplatzes über Branchen hinweg wohl weniger wahrscheinlich ist. Der Absolvent hat also drei Handlungsmöglichkeiten, nämlich nichts ändern, Job wechseln oder Karriere wechseln, weshalb auch zwei Reservationslöhne zu berücksichtigen sind.

Das Modell empfiehlt Absolventen, nicht gezielt nach einem bestimmten Unternehmen zu suchen, solange sie noch nicht die ideale Branche gefunden haben, da ein Branchenwechsel immer einen Wechsel des Arbeitsplatzes bedingt, ein Wechsel des Arbeitsplatzes jedoch auch innerhalb einer Branche erfolgen kann. Folgerichtig sollte die Wahl der Branche besonders sorgfältig erfolgen und der Wahl des Arbeitgebers vorgeschaltet sein. Empirisch lautet damit die Hypothese, dass Branchenwechsel in den ersten Jahren der Berufstätigkeit häufiger sein sollten.

Die hier skizzierten modelltheoretischen Überlegungen dienen als Hintergrundfolie für die Nutzenüberlegungen beim Eintritt der Absolventen in den Arbeitsmarkt und beim Beschreiten des gewählten Karrierepfades. Zwangsläufig reduzieren die Modelle stark die Komplexität des entsprechenden Nutzenkalküls und periodenübergreifenden Optimierungsproblems. Insbesondere die Frage der Wirkung von Sozialkapital beim Eintritt in den Arbeitsmarkt oder beim Wechsel des Karrierepfades bleibt weitgehend unberücksichtigt. Zudem ist die Annahme eines steten Einkommensstromes angesichts der Entwicklungen im Arbeitsmarkt

problematisch. Nichtsdestotrotz können mit Hilfe der vorgestellten Modelle wesentliche Entscheidungen der Absolventen bei Eintritt in den Arbeitsmarkt und Wechsel von Arbeitgebern und Branchen, also deren Entscheidungen bezüglich der Annahme eines Jobangebotes, des Wartens auf ein neues Jobangebot und des eingeschlagenen Karrierepfades empirisch geprüft und eingeordnet werden.

2 Die Suchdauer in anderen Absolventenstudien – empirische Ergebnisse

Eine Vielzahl von Absolventenstudien hat sich neben anderen Aspekten auch mit der Suchdauer von Absolventen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt beschäftigt (vgl. für einen Überblick Emrich, Gassmann & Meyer 2015). Befunde der internationalen CHEERS-Studie (Careers after Higher Education – A European Research Study) vom INCHER-Kassel sowie der REFLEX-Studie (The Flexible Professional in the Knowledge Society, vgl. Schomburg, 2008; Schomburg & Teichler 2006) zeigen international Unterschiede in der Suchdauer sowohl zwischen Ländern als auch zwischen den Hochschultypen, an denen die Absolventen ihren Abschluss erwarben. So benötigen die Studierenden insgesamt im Mittel etwa 4,5 Monate (Median: 3 Monate), die Absolventen in Spanien, Italien und Japan benötigen dagegen etwas länger. Absolventen von anwendungsorientierten Studiengängen sind etwas schneller in ihrer Suche als Universitätsabsolventen (Schweiz FH: 2,3 Monate, Uni: 5,3 Monate; Deutschland: FH 3,4 Monate, Uni: 5,8 Monate; Belgien FH: 6,2 Monate, Uni: 8,1 Monate, Schomburg, 2008, S. 55–61).

In Deutschland werden vergleichend über das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Kooperationsprojekt KOAB (INCHER in Kassel) seit 2007 an mehreren Hochschulen Absolventenstudien durchgeführt. Die Zahl der teilnehmenden Hochschulen stieg in den letzten Jahren an und liegt aktuell bei fast 50. Nach der zweiten und dritten Absolventenbefragung waren rund eineinhalb Jahre nach Studienabschluss lediglich 2 % der Befragten noch auf der Suche nach einer Stelle (Schomburg 2010), wobei die mittlere Suchdauer etwa 3 Monate betrug. In einer Studienberechtigtenstudie für die Kohorte 1989/1990, in deren Rahmen ehemalige Abiturienten seit mehr als 20 Jahren beobachtet wurden, ermittelten die Autoren 6,8 Monate für Universitäts- und 6,2 Monate für Fachhochschul-Absolventen als mittlere Suchdauer (Spangenberg, Mühleck & Schramm 2012).

Die erste fächerübergreifende Absolventenbefragung für die Universität des Saarlandes ergab über alle Absolventen eine mittlere Dauer von rund 8,3 Monaten, wobei hier die Zeit für Zwischenausbildungen z.B. in Form von Referendariat, Vikariat und Praktikum eingerechnet wurde. Schließt man diese

aus, reduzierte sich die Zeit im Mittel auf 6,8 Monate (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 97ff) und entspricht somit den von Spangenberg, Mühleck und Schramm (2012) ermittelten Werten. Für die Absolventen war eine relativ hohe Varianz zu beobachten ($SD \sim 1$ Jahr), so benötigte etwa ein Drittel keine Suchzeit und fand eine Stelle zum Teil schon vor Beendigung des Studiums und mehr als die Hälfte der Absolventen hatte die erste Stelle nach einem halben Jahr oder länger gefunden.

Eine multivariate lineare Regression mit der abhängigen Variablen Suchdauer ergab, dass männliche und weibliche Absolventen sich nicht in der Suchdauer bis zum Eintritt in den Arbeitsmarkt unterscheiden, allerdings benötigen ältere Absolventen etwas länger und auch Bachelorabsolventen suchten über einen längeren Zeitraum als Masterabsolventen. Die Zugehörigkeit der Absolventen nach Studienfach bzw. zu einer Fakultät hatte ebenfalls einen signifikanten Einfluss. Mediziner fanden deutlich schneller eine Stelle als Absolventen anderer Fächer. Der Ort der ersten Beschäftigung, also entweder im Saarland, in anderen Bundesländern oder außerhalb Deutschlands, war für die Stellensuchdauer ohne Bedeutung.

Kaul, Hagedorn und Schieler (2013, S. 187) berichten unter Heranziehung der IEB der UdS-Absolventen, jedoch unter Bezug auf eine andere Stichprobe als die hier verwendete (keine Juristen, Lehrer und Promovenden), dass von den erfolgreich Suchenden umgerechnet rund 38% nach weniger als 90 Tagen ihre erste Stelle gefunden hatten. Nach den Befragungsdaten der Absolventenstudie aus 2015 lag der Anteil hier bei rd. 48 %, wobei in diesen Analysen auch Promovierte enthalten sind, die zu einem großen Teil ihre erste Stelle schon vor Ende ihres Studiums gefunden hatten (Gassmann, Emrich & Meyer 2015).

In Absolventenstudien werden in den betrachteten Kohorten in der Operationalisierung der Suchdauer, also der Frage nach der Zeit zwischen Studium und erster Erwerbstätigkeit, unterschiedliche Ansätze verfolgt (vgl. Emrich, Gassmann & Meyer 2015). Zudem wird die erste Erwerbstätigkeit unterschiedlich definiert, teils als Voll- oder Teilzeit-Stelle oder unter Auslassung selbständiger Tätigkeiten. Zudem setzten sich die Fächer an den Hochschulen unterschiedlich zusammen und auch die regional-wirtschaftliche Lage differiert, sodass ein direkter Vergleich zwischen den Studien etwa zur Benennung der „besten“ Hochschule, gemessen nach der kürzesten Suchzeit ihrer Absolventen, unabhängig von unterschiedlichen konjunkturellen Einflüssen schwierig ist. Neben der Konjunktur spielt auch die Berufsspezifität der Absolventen eine wichtige Rolle bei der Suchdauer. Absolventen mit einer hohen Berufsspezifität sollten kurzfristig anschlussfähiger in der Wirtschaft sein, unter der Voraussetzung, dass ihre Kenntnisse auf dem Arbeitsmarkt konjunkturell bedingt nachgefragt werden. Dieser Befund kann sich jedoch auch für die Absolventen mit hoher

Berufsspezifität ändern, wenn etwa neue Technologien entwickelt werden und in der Folge das spezifische Humankapital entwertet wird und/oder sich die Konjunktur verschlechtert. In solchen Situationen haben häufig weniger spezifische und dadurch flexibler einsetzbare Studiengänge Vorteile. Zu erwarten ist bezüglich der Suchdauer, dass durch die konjunkturelle und demographische günstige Entwicklung in den letzten Jahren die Absolventen schneller in den Arbeitsmarkt einsteigen.

3 Auswertungen

Die Auswertungen unterteilen sich zum einen in die Auswertung der IEB—Daten der UdS-Absolventen, die den Vorteil der größeren Fallzahlen und der Vollerfassung haben, und zum anderen in die Analyse der Befragungsdaten von 2015, die im Unterschied dazu nicht den Beschränkungen zur Problematik der Zeit für die praktische Ausbildungszeit bei bestimmten Subgruppierungen (z.B. den Lehramtskandidaten, Juristen, Mediziner) und der Eingrenzung auf sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten unterliegen sowie zusätzlich die Einbindung subjektiver Einstellungen und anderer weicher Faktoren ermöglichen.

3.1 Die Suchdauer der UdS-Absolventen bis zur ersten sozialversicherungspflichtigen Anstellung nach den Daten der IEB

Für 18.311 Absolventen aus den IEB stehen insgesamt 34.306 Beobachtungen, sprich Spells, zur Verfügung, also im Durchschnitt zwei Beobachtungen pro Person im Zeitraum unmittelbar nach Studienende bis zur ersten Beschäftigungsaufnahme. Dieser Spelldatensatz enthält allerdings einige Lücken, für die nicht bekannt ist, was die betreffenden Personen im betreffenden Zeitraum gemacht haben. Dies erklärt sich durch den Ausschluss von nichtsozialversicherungspflichtigen Jobs, weiteren Ausbildungsphasen wie z.B. dem zweiten Staatsexamen, Praktika u.ä.. Die Gesamtzahl der Sequenzen ist dementsprechend sicherlich deutlich höher.

Von den 18.311 Absolventen haben etwa 16.700 bis zum Zensierungszeitpunkt eine sozialversicherungspflichtige Stelle mit mindestens 50% Stellenumfang nach Beendigung ihres letzten, an der UdS absolvierten Studiums aufgenommen. Ausgeschlossen sind also alle Fälle, die selbständig tätig sind und/oder mit weniger als 50 % erwerbstätig sind und/oder ins Ausland gezogen sind und/oder aufgrund von Krankheit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Diese Zeiten würden jedoch trotzdem als Zeit zwischen dem Studium und der ersten Erwerbstätigkeit mitgezählt, da sie nicht eindeutig im Datensatz gekennzeichnet und damit die betreffenden Personen von den Personen, die weiterhin dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, nicht zu trennen sind.

Dadurch wird das Erwerbspotential etwas überschätzt und zugleich die Chancen einer Erwerbsaufnahme unterschätzt und betrifft systematisch einzelne Subgruppierungen, was deshalb bei der Interpretation berücksichtigt werden muss.

Entsprechend dem so berechneten Median verstreicht etwa ein halbes Jahr zwischen Beendigung des Studiums an der Universität des Saarlandes und der Aufnahme der ersten sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit. Der Mittelwert wird dabei durch sehr hohe Einzelwerte – also eine deutlich längere Suchzeit – nach oben verzerrt. Zum Teil entsteht dies z.B. durch Absolventen, die ihre jahrelange selbständige Tätigkeit aufgeben und danach abhängig beschäftigt sind, längere Qualifizierungszeiten hatten oder durch Personen, die längere Zeit im Ausland lebten. Daher wurde hier der Median zur Feststellung der Dauer herangezogen werden, des entsprechende Ergebnis steht in Einklang mit den Befragungsdaten aus dem Jahr 2015.

Tabelle 15: Deskriptive Auswertung der Zeitdauer zwischen dem Ende des Studiums an der UdS und der Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit

| | Anzahl der Beobachtungen | Mittelwert | Median | Minimum | Maximum |
|--|--------------------------|-------------------------|-------------------------|---------|------------|
| Personen | 18.311 | | | | |
| Beobachtungen | 34.306 | 2 | 1 | 1 | 35 |
| Lücken in Tagen | 577.746 | 36 Tage | 1 Tag | 1 Tag | 7.242 Tage |
| Personen, die eine Stelle angetreten haben | 16.700 | | | | |
| Suchdauer in Tagen | | 485 Tage (1,3 Jahre) | 174 Tage (0,5 Jahre) | 1 Tag | 7.242 Tage |

Für die Variablen Geschlecht, Ort der Hochschulzugangsberechtigung, Fakultät, Abschlussart und Absolventenkohorte werden nachfolgend Survival Analysen durchgeführt und Kaplan-Meier Schätzer zur Bewertung eingesetzt. Diese Analysen berücksichtigen die Daten bis zum Zensierungszeitpunkt bzw. zum Ereigniseintritt und ermöglichen durch die graphische Darstellung die Unterscheidung unterschiedlicher Übergangsverläufe nach verschiedenen nominalen Einflussfaktoren. Auf der Zeitachse abgetragen werden jeweils die Prozentzahlen der Personen, für die bisher kein Ereignis eingetreten ist, die aber dem Risiko des Ereigniseintritts noch ausgesetzt sind, weil keine Zensierung aufgetreten ist. Dieser Prozentwert lässt sich als Verbleibewahrscheinlichkeit interpretieren. Die mittlere Verweildauer kennzeichnet den Zeitpunkt, an dem für 50% der Fälle ein Ereignis eingetreten ist. In den für die beiden Geschlechter getrennt berechneten

Kaplan-Meier Survival Analysen zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Absolventen. Demnach treten augenscheinlich die Absolventinnen etwas schneller in den Arbeitsmarkt ein (siehe Abbildung 22), allerdings relativiert sich dieser Befund nach der multivariaten Analyse in der Cox-Regression, wonach sich Männer und Frauen im Tempo ihres Eintritts in den Arbeitsmarkt nicht mehr signifikant unterscheiden. Absolventen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Saarland erworben haben, brauchen etwas weniger Zeit bis zum Antritt der ersten Anstellung (siehe Abbildung 23). Dies erklärt sich vermutlich über die bestehenden Kontakte zu Arbeitgebern, allerdings ist der Effekt vergleichsweise gering.

Abbildung 22: Kaplan-Meier Survival Analyse nach Geschlecht

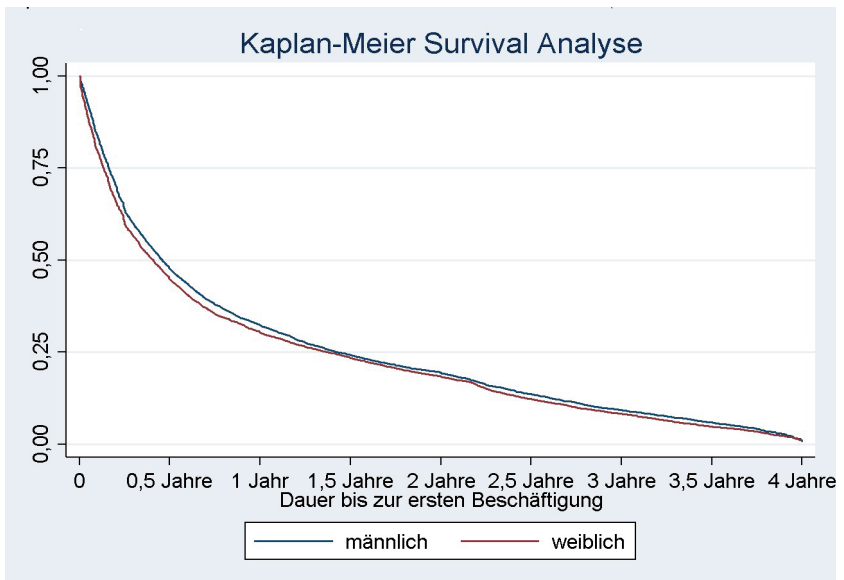
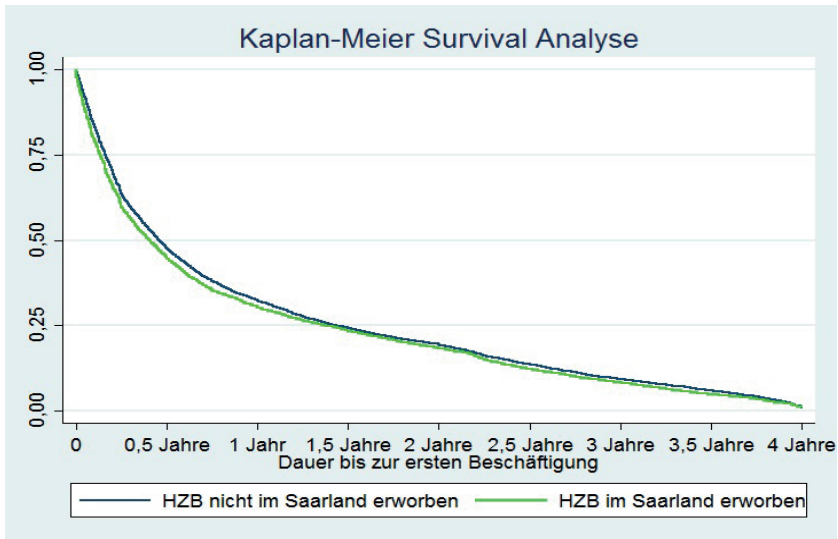
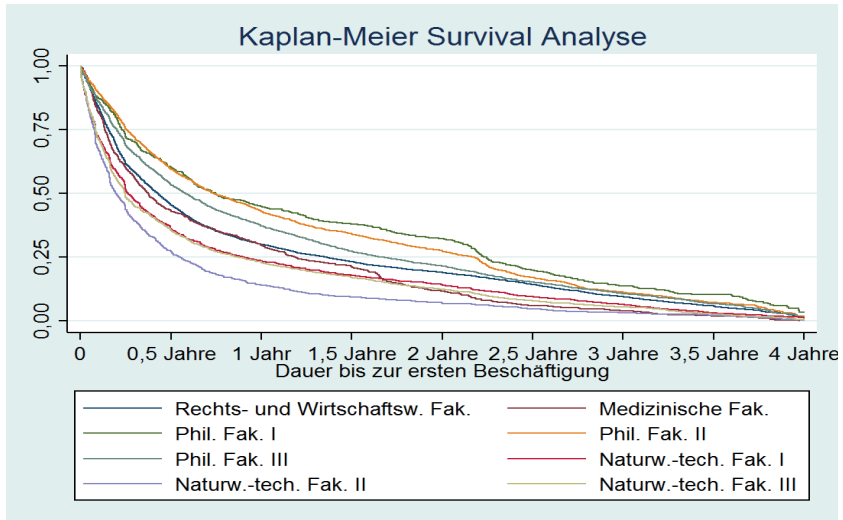


Abbildung 23: Kaplan-Meier Survival Analyse nach Ort der Hochschulzugangsberechtigung (HZB)



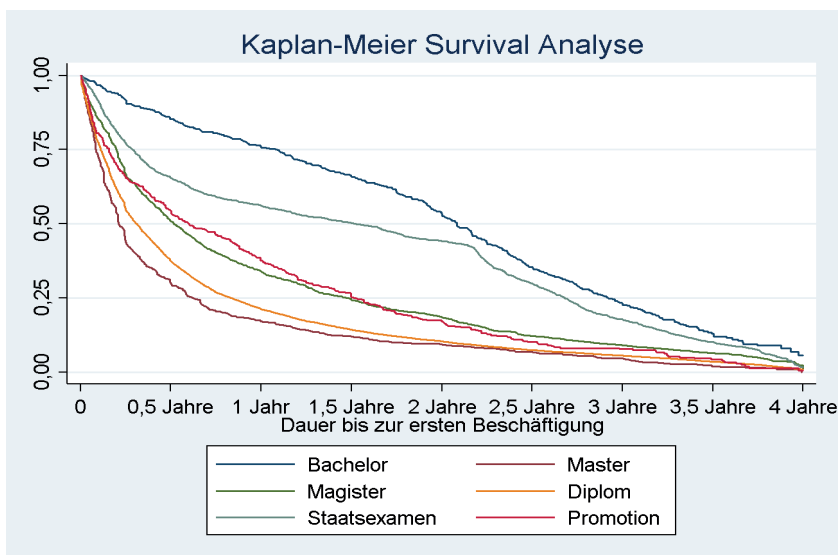
Bei fakultätsspezifischer Betrachtung zeigen sich aufgrund der unterschiedlichen Studiengangskonzeptionen und Marktchancen nicht unerwartet teilweise deutliche Unterschiede beim Übergang von Studium in den Beruf. Für Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (Mathematik und Informatik), II (Physik und Mechatronik) und III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) sowie der Medizin ist die Transitionsphase kürzer als für Absolventen der drei Philosophischen Fakultäten. Dies steht zum einen in Einklang mit den Überlegungen zu spezifischen und generalistischen Studiengängen, wobei letztere in den Philosophischen Fakultäten deutlich stärker vertreten sind. Es gibt aber auch weitere Gründe wie z.B. die anschließenden praktischen Ausbildungsphasen, welche in dem Datensatz nicht ausgewiesen sind und sich entsprechend in einer verlängerten Übergangsphase niederschlagen. So ist für Absolventen der Philosophischen Fakultät ein Sinken der Kurve nach etwa zwei Jahren und bei den Medizinerinnen nach einem Jahr zu beobachten, was im ersten Fall dem Referendariat und im zweiten Fall dem praktischen Jahr als Arzt entsprechen würde. In allen Fachgebieten ist der Übergang in die sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit nach vier Jahren abgeschlossen, d.h. es gibt nach diesem Zeitpunkt kaum noch Personen, die nicht eine erste sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufgenommen haben.

Abbildung 24: Kaplan-Meier Survival Analyse nach Fakultät

Die dargelegten Einschränkungen des Datensatzes werden deutlich, wenn die unterschiedlichen Abschlussarten hinsichtlich des Übergangs in die Erwerbstätigkeit betrachtet werden. Nach dem Abschluss des ersten Staatsexamens an der Universität folgt in der Regel ein zweijähriges Referendariat oder bei den Medizinern ein einjähriges praktisches Jahr. Dadurch verzögert sich der Übergang in die Erwerbstätigkeit bei den meisten um diesen Zeitraum. Ähnliches gilt für jene Bachelorabsolventen, die wie bereits erwähnt in den meisten Fällen ein Masterstudium, in diesen Fällen aber dann an einer anderen Universität, aufnehmen und deshalb erst mit beträchtlicher Verzögerung ins Erwerbsleben eintreten. Zwischen Master-, Magister- und Diplomstudiengängen bestehen nur geringe Differenzen, die vermutlich weniger auf die Marktgängigkeit der Abschlüsse, denn auf die konjunkturellen Gegebenheiten zum Zeitpunkt des Hochschulabschlusses zurückzuführen sind. Die ausschließlich die jüngeren Kohorten betreffenden Masterabschlüsse haben demnach nicht dominant zu den angesprochenen Signaling-Problemen geführt, sondern im Gegenteil gelang den Absolventen der neuen Studienabschlüssen sogar etwas schneller der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit als den Diplomabsolventen, die aus den älteren Studienkohorten stammen, wobei letztere allerdings zumindest phasenweise eine schlechtere konjunkturelle Ausgangssituation vorfanden. Zumindest für die Absolventen der UdS lässt sich also sagen, dass die günstige Konjunktur den Übergang zu den neuen Abschlussformen unterstützt und generell für die Betroffenen zumindest bei der Berufseinmündung

reibungslosere Übergänge ermöglicht hat. Die zumeist heterogener und weniger spezifisch qualifizierten Absolventen mit einem Magisterabschluss benötigten, wie zu erwarten, etwas länger als die Diplomabsolventen, bis sie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden. Eine etwas längere Übergangsphase haben promovierte Absolventen verglichen mit solchen mit einem Master, Diplom oder Staatsexamen, die als hoch spezialisierte Fachkräfte vermutlich mehr Schwierigkeiten haben, eine adäquate Stelle zu finden und angesichts der hohen Bildungsinvestitionen auch eine längere Suchdauer für eine ihren Erwartungen entsprechende Stelle in Kauf nehmen (siehe Abbildung 25).

Abbildung 25: Kaplan-Meier Survival Analyse nach Abschlussart

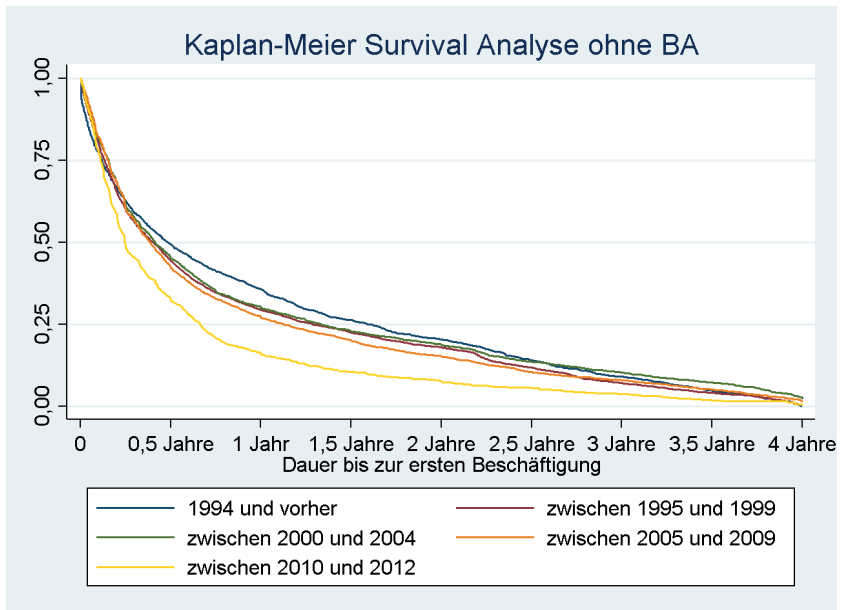


Die eingangs in Kapitel I näher beschriebenen konjunkturellen Unterschiede zum Ende des Studiums lassen sich am besten im Rahmen eines Vergleichs der verschiedenen Abgangskohorten darstellen. Hierfür wurden die Bachelorabsolventen nicht berücksichtigt, da dieser erste Studienabschluss für die älteren Kohorten nicht möglich war und, wie bereits beschrieben, zumeist in ein weiteres Studium mündet.

Die in Folge der deutschen Einheit auch Akademiker betreffende Arbeitsmarktkrise (vgl. Meyer 1997) hat selbst im Saarland Auswirkungen gehabt und für die Absolventen, die vor 1994 ihr Studium beendeten, zu vergleichsweise längeren Einmündungszeiten geführt (Abbildung 26). Die anhaltend gute Konjunktur im Akademikerarbeitsmarkt nach 1995 drückt sich dann in einem für die folgenden

Kohorten stabilen und schnelleren Übergang in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Die Wirtschaftskrise ab 2010, welche in vielen europäischen Ländern zu dramatischer Jugendarbeitslosigkeit und einer signifikanten Verschlechterung der Berufseinmündung für Hochschulabsolventen führte, hatte in Deutschland aufgrund der anhaltend guten Konjunktur keine solchen negativen Folgen (vgl. Kapitel I). Im Gegenteil zeigen die Daten für die jüngsten Absolventenkohorten nochmals eine deutliche Beschleunigung des Übergangs von Studium in Beruf. Hier wirkt sich offensichtlich die gegenwärtige Vollbeschäftigung im Akademikerarbeitsmarkt auch für die saarländischen Universitätsabgänger positiv aus.

Abbildung 26: Kaplan-Meier Survival Analyse nach Abschlussjahr ohne Bachelor



Die Analysemöglichkeiten der IEB-Daten der UdS-Absolventen beschränken sich wie eingangs erwähnt auf die wenigen hier in bivariaten Analysen vorgestellten Variablen. Diese wurden nachfolgend in eine multivariate Cox-Regression aufgenommen und so hinsichtlich ihrer Einflussstärke getestet. Bei der Cox-Regression handelt es sich um ein einfaches Verfahren zur Analyse von Verlaufsdaten. Abhängige Variable ist das Ereignis des Übergangs in den Arbeitsmarkt, d.h. es wird die Dauer vom Studienende bis zur Aufnahme der

ersten sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit unter Einbeziehung aller vorhandener Informationen bis zur Zensierung der Daten modelliert (zur Zensierung siehe oben). Im Modell in Tabelle 2 sind Regressionskoeffizienten (keine Hazard-Rates) abgebildet, die wie folgt zu interpretieren sind: ein positives Vorzeichen bedeutet, dass eine positive Steigung für den Einfluss besteht und damit, dass das Ereignis (in diesem Fall der Übergang in den Beruf) früher eintritt, während das negative Vorzeichen auf einen negativen Einfluss deutet und länger gesucht werden muss. Im Unterschied zu anderen Verfahren zur Untersuchung der Berufseinmündung werden in der Cox-Regression vereinfachte Annahmen zu den Verlaufsmustern der Hazardraten gemacht, was allerdings erst bei weiterführenden Untersuchungen von Erwerbsverläufen an Gewicht für die Untersuchungsergebnisse gewinnt (vgl. zu den Möglichkeiten und Grenzen von Cox-Regressionen sowie ihrer mathematischen Berechnung Dickmann & Mitter 1984, S. 95ff.).

Unter Kontrolle des Faches und der Abschlussart benötigen Frauen in Kontrastierung des bivariaten Vergleichs etwas länger, um in den Arbeitsmarkt einzutreten als Männer, wobei dieser Effekt verglichen mit dem Einfluss der Abschlussart als eher klein zu bewerten ist. Diese Bewertung trifft auch für die in Deutschland geborenen Absolventen zu, die etwas weniger Zeit als Absolventen mit primärer Migrationserfahrung zur Einmündung in den Arbeitsmarkt benötigen. Für die im Saarland geborenen Absolventen verkürzt sich diese Phase wiederum etwas, was aber – wie die Kontrolle der Fakultäten zeigt – offensichtlich mehr auf die Studienfachwahl als auf die besseren Kontakte zu Arbeitgebern im Land zurückzuführen ist, da unter Kontrolle der Fakultät der Effekt nicht mehr signifikant ist.

Tabelle 16: Ergebnisse der Cox Regression auf die Zeitdauer zwischen Ende des Studiums und dem Beginn der ersten Erwerbstätigkeit

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| männlich | Ref. | Ref. | Ref. |
| weiblich | -0,258*** (-16,07) | -0,223*** (-13,61) | -0,117*** (-6,72) |
| nicht in Deutschland geboren | Ref. | Ref. | Ref. |
| in Deutschland geboren | 0,201*** (-6,46) | 0,312*** (-9,77) | 0,345*** (-10,73) |
| kein Saarländer | Ref. | Ref. | Ref. |
| Saarländer | 0,0452** (-2,77) | 0,0786*** (-4,78) | 0,0253 (-1,48) |
| Alter beim Abschluss | -0,00106 (-0,57) | -0,0120*** (-5,97) | -0,0103*** (-5,02) |



| | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Jahr des Abschlusses | 0,00836*** (-6,78) | 0,0158*** (-11,27) | 0,0145*** (-10,35) |
| Abschlussart | | | |
| Bachelor | | Ref. | Ref. |
| Master | | 1,174*** (-21,36) | 1,098*** (-19,69) |
| Magister | | 0,770*** (-15,97) | 1,027*** (-20,11) |
| Diplom | | 1,034*** (-23,55) | 1,080*** (-24,1) |
| Staatsexamen | | 0,473*** (-9,94) | 0,489*** (-9,72) |
| Promotion | | 0,704*** (-11,06) | 0,452*** (-6,34) |
| Fakultät | | | |
| Rechts- und Wirtschaftswissenschaften | | | Ref. |
| Medizinische Fakultät | | | 0,543*** (-11,89) |
| Philosophische Fakultät I | | | -0,285*** (-6,42) |
| Philosophische Fakultät II | | | -0,281*** (-9,98) |
| Philosophische Fakultät III | | | -0,184*** (-7,21) |
| Naturwissenschaftlich-technische Fakultät I | | | 0,229*** (-7,48) |
| Naturwissenschaftlich-technische Fakultät II | | | 0,333*** (-9,39) |
| Naturwissenschaftlich-technische Fakultät III | | | 0,191*** (-6,86) |
| N Beobachtung | 33417 | 33417 | 33417 |
| N Personen mit erfolgreicher Suche | 16290 | 16290 | 16290 |
| N Personen gesamt | 17823 | 17823 | 17823 |

Keine Hazard-Raten sondern Regressions-Koeffizienten (log hazard ratios); t Statistik in Klammern
+ p < 0,10, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Wie schon in Abbildung 25 zu sehen, benötigen Masterabsolventen auch unter Kontrolle des Abschlussjahres weniger Zeit als vergleichsweise Bachelorabsolventen, wobei bei den IEB-Daten der UdS-Absolventen, wie bereits dargestellt, das Problem auftritt, dass manche Bachelorabsolventen an einer anderen Universität studiert haben und diese Zeit hier als Suchzeit betrachtet wird. Da in den Befragungsdaten Informationen über weitere Studiengänge vorliegen, konnte dies in den Analysen untersucht werden und hier zeigte sich ebenfalls, dass

Bachelorabsolventen ohne weiteres Studium länger benötigen als Absolventen mit anderen Abschlüssen, was auf gewisse Einmündungsprobleme hindeutet. Unter Kontrolle der Abschlussart, durch welche die nach dem Staatsexamen übliche praktische Ausbildungszeit zum Teil kontrolliert wird, zeigen sich mit den Befragungsdaten von 2015 vergleichbare Ergebnisse. Mediziner finden nach Ende ihres Studiums deutlich schneller eine Erwerbstätigkeit als Absolventen der anderen Fächer, gefolgt von Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten II (Physik und Mechatronik), I (Mathematik und Informatik) und III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften). Die längste Zeit benötigen die Absolventen der Philosophischen Fakultäten I (Geschichts- und Kulturwissenschaften) und II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften), was im Vergleich zu den anderen Studiengängen durch die unspezifisch-berufliche Ausbildung in diesen Fakultäten erklärt werden kann.

3.2 Fakultätsspezifische Unterschiede für das Finden einer Stelle – Auswertung der Befragungsdaten

In der Absolventenstudie 2015 wurden die Befragten, die bereits erfolgreich in den Arbeitsmarkt eingetreten waren, zu ihrer Stellensuche befragt. Wie in Gassmann, Emrich und Meyer (2015) dargestellt, fanden die Absolventen, wenn in den Prozess des Findens der ersten Arbeitsstelle Institutionen oder Personen eingebunden waren, ihre erste Stelle meist über bestehende Verbindungen, die durch Praktika, Abschlussarbeiten oder ihre Hochschullehrer sowie Netzwerke außerhalb der Universität ermöglicht bzw. begünstigt wurden. Kontakte bei Messen sowie die Agentur für Arbeit waren weniger wichtig (vgl. Tabelle 17). Die Absolventen nutzen damit ihre Netzwerke um das Problem der unvollständigen Informationen beim Finden der ersten Stelle, wie zu Eingang dieses Kapitels beschrieben, zu reduzieren und beispielsweise mit Hilfe des Rates eines Hochschullehrers, welche Stelle denn am besten passt, die Entscheidung warten oder nicht warten zu fällen.

Tabelle 17: Zwecks Finden der ersten Arbeitsstelle vermittelnd herangezogene Personen (n=722-735 (vgl. Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 93))

| Welche Personen und/oder Institutionen haben Sie bei der Suche nach Ihrer ersten Arbeitsstelle herangezogen und welche Rolle spielten diese bei Ihrer Suche? | M | SD | Med. | Anteil wichtigster Faktor |
|--|-----|-----|------|---------------------------|
| bestehende Verbindungen durch Praktika und/oder Abschlussarbeiten | 3,9 | 4,3 | 1 | 17,0% |
| Hochschullehrer/in | 2,6 | 3,8 | 0 | 9,7% |
| Freunde außerhalb der Universität | 2,4 | 3,5 | 0 | 9,0% |
| durch die Ausbildung /Tätigkeit vor dem Studium | 2,0 | 3,5 | 0 | 6,0% |
| Kontakte bei Messen, Kontaktbörsen usw. | 1,6 | 2,9 | 0 | 6,1% |
| die Agentur für Arbeit | 1,4 | 2,8 | 0 | 7,3% |

erhoben auf einer elfstufigen Skala von 0 „gar keine Rolle“ bis 10 „sehr große Rolle“

Im Folgenden werden die Wege des Findens der ersten Stelle unter Heranziehung von Kontakten nach Fakultät betrachtet, um fachspezifische Unterschiede herauszuarbeiten. Dies empfiehlt sich, da, wie in Kapitel I dargestellt, sich die Absolventen bezogen auf den Einmündungsprozess und auch auf die Anzahl der Stellen relativ zu der Bewerberzahl auf dem Arbeitsmarkt nach ihrer Fächerzugehörigkeit in dem Finden einer Stelle unterscheiden. Nach den Varianzanalysen bestehen für alle Items signifikanten Differenzen zwischen den Fakultäten (vgl. Tabelle 18). Die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) finden im Vergleich mit den Absolventen der anderen Fakultäten eher durch die bestehenden Verbindungen, durch Praktika und Abschlussarbeiten und ebenfalls durch ihren Hochschullehrer ihre Stelle, während die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (Mathematik und Informatik) dem Hochschullehrer sowie den bestehenden Kontakten durch Praktika eine geringere Bedeutung für die erste Stellensuche beimessen. Die geringste Rolle des Hochschullehrers beim Finden der ersten Erwerbstätigkeit lässt sich in der Fakultät für Rechts- und Wirtschaftswissenschaften beobachten. Allerdings spielen für sie sowie für die

Absolventen der Philosophischen Fakultät I (Geschichts- und Kulturwissenschaften) die Netzwerke außerhalb der Universität eine deutliche größere Rolle als für die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften). Die Mediziner finden eher durch bestehende Verbindungen, durch Praktika oder den Hochschullehrer ihrer erste Stelle als durch private Netzwerke. Jobmessen spielen für die Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften im Vergleich zu den Absolventen der anderen Fakultäten die größte Rolle, für die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I und II sind sie ebenfalls relevant, dagegen sind sie für die Mediziner im Grunde bedeutungslos. Die Agentur für Arbeit ist für die Absolventen der Philosophischen Fakultät I und II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften) im Vergleich zu den anderen wichtiger. Insgesamt lässt sich damit folgendes Bild zeichnen. Die zur Vermittlung herangezogenen Personen bzw. Institutionen lassen sich zunächst grob in drei Gruppen unterteilen: erstens in Netzwerke, die durch das Studium durch Praktika, Abschlussarbeiten oder die Universität (Hochschullehrer) entstanden, zweitens in private Netzwerke und außeruniversitäre-berufliche Verbindungen, und drittens sind Jobbörsen und Messen als Möglichkeiten zu nennen. Während für Medizinabsolventen nur studiumsbezogene und universitäre Netzwerke eine Rolle spielen, private, außeruniversitäre-berufliche Verbindungen und Jobbörsen dagegen nicht von Belang sind, sind die letzten beiden für Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bedeutsamer. Für Absolventen der Philosophischen Fakultäten sind ebenfalls private Netzwerke von Bedeutung (Tabelle 18).

Tabelle 18: Zum Finden der ersten Arbeitsstelle vermittelnd herangezogene Personen nach Fakultät

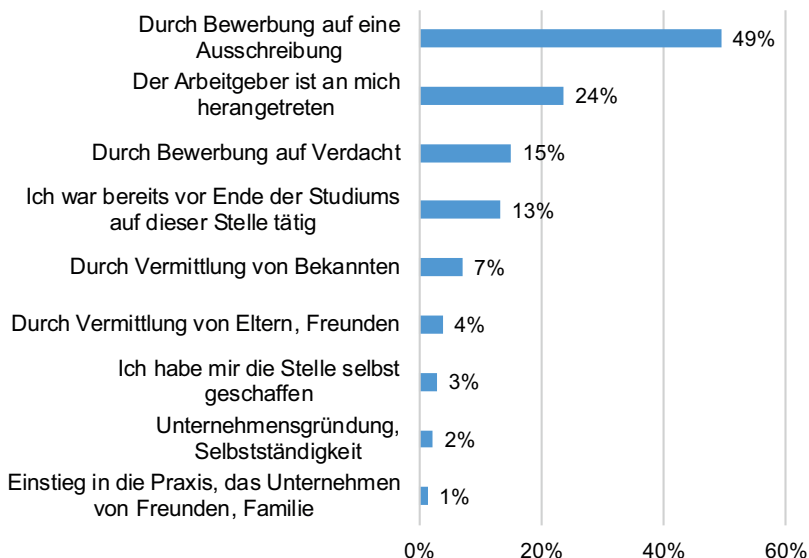
| Vermittlungswege | Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (n=144-144) | Medizinische Fakultät (n=60-63) | Philosophische Fakultät I & II (164-170) | Philosophische Fakultät III (121-126) | Naturwissenschaftlich- technische Fakultät I (116-119) | Naturwissenschaftlich- technische Fakultät II (47-48) | Naturwissenschaftlich- technische Fakultät III (60-62) | Anova F R ² |
|---|--|------------------------------------|---|--|--|---|--|------------------------------|
| | M (SD) | M (SD) | M (SD) | M (SD) | M (SD) | M (SD) | M (SD) | |
| Ihre bestehenden Verbindungen durch Praktika und/oder Abschlussarbeiten | 3,1 (4,2) | 4,1 (4,6) | 4,3 (4,3) | 4,3 (4,5) | 3,3 (4,2) | 3,9 (4,1) | 5,2 (4,4) | 2,6* 0,02 |
| Ihr/e Hochschullehrer/in | 1,8 (3,3) | 2,5 (4,0) | 2,3 (3,6) | 2,0 (3,6) | 2,8 (3,8) | 4,4 (4,2) | 5,2 (4,3) | 9,0*** 0,07 |
| Ihre Freunde außerhalb der Universität | 2,7 (3,7) | 1,5 (3,0) | 2,9 (3,8) | 2,2 (3,5) | 2,5 (3,5) | 2,0 (3,1) | 1,7 (2,8) | 2,1* 0,02 |
| durch Ihre Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium | 2,8 (4,1) | 1,7 (3,5) | 2,4 (3,7) | 2,0 (3,5) | 1,2 (2,8) | 1,1 (2,5) | 1,4 (3,0) | 3,6** 0,03 |
| Kontakte bei Messen, Kontaktbörsen usw. | 2,4 (3,4) | 0,6 (2,1) | 1,6 (2,8) | 0,6 (2,0) | 2,1 (3,0) | 2,2 (3,1) | 1,7 (2,8) | 6,7*** 0,05 |
| Die Agentur für Arbeit | 1,8 (3,1) | 0,2 (0,8) | 2,2 (3,3) | 1,0 (2,4) | 1,1 (2,7) | 0,9 (1,7) | 1,4 (2,5) | 5,3*** 0,04 |

erhoben auf einer elfstufigen Skala von 0 „gar keine Rolle“ bis 10 „sehr große Rolle“

+ p < 0,10, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Etwa die Hälfte der Befragten hat ihre erste Arbeitsstelle über den klassischen Weg, also durch die Bewerbung auf eine Stellenanzeige gefunden (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 94). Bei etwa einem Viertel der Befragten trat der Arbeitgeber an die Absolventen heran, 15 % der Befragten bewarben sich auf Verdacht und weitere 13 % waren bereits vor Ende des Studiums im Rahmen der aktuellen Stelle tätig (Abbildung 27). Insgesamt waren dabei Bekannte hilfreicher als Eltern oder Freunde, womit sich die empirischen Befunde mit den Überlegungen von Granovetter (1973) zur Stärke schwacher sozialer Verbindungen (strength of weak ties) decken.

Abbildung 27: Anteile der Befragten, die über den jeweils beschriebenen Weg ihre erste Arbeitsstelle gefunden haben (n = 766)⁴ (vgl. Gassmann, Emrich und Meyer 2015, S. 94)



Die Analyse fachspezifischer Besonderheiten nach Fakultäten ergab, wie bereits dargestellt, dass der übliche Weg die Bewerbung auf eine Ausschreibung darstellt, jedoch ist dieser Weg für Mediziner und Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) weniger üblich als dies in den anderen Fakultäten der Fall ist (der X^2 -Unabhängigkeitstest ergab einen signifikanten Unterschied zwischen den Fakultäten). Dies gilt auch für das spontane Bewerben auf Verdacht. Während dies unter Mediziner häufiger vorkommt als eine Bewerbung auf eine Ausschreibung, ist die Spontanbewerbung für Absolventen der anderen Fakultäten kein gängiger Weg. Eine Ansprache durch den Arbeitgeber tritt unter den Absolventen der Fakultäten in etwa gleich häufig und ohne signifikante Unterschiede auf. Biologen, Chemiker und Pharmazeuten sind deutlich häufiger vor Abschluss ihres Studiums bereits auf ihrer ersten Stelle tätig. In den anderen Bereichen lassen sich keine signifikanten Unterschiede feststellen,

⁴ Angaben aus einer Mehrfachantwort, daher addieren sich die Prozentanteile nicht auf 100 %, da einige Absolventen mehrere Arten angegeben haben. Die Erhebung dieser Variablen war angelehnt an die Frage 5.5 in der HIS Masterabsolventenstudie des Prüfungsjahrgangs 2008/2009 (HIS 2010), die Frage wurde gekürzt und entsprechend abgewandelt.

was zum Teil an der geringen Stichprobengröße hängt. Auffällig ist jedoch die Situation der Mediziner, dort gibt keiner an, sich die Stelle selbst geschaffen zu haben, sich selbständig gemacht zu haben oder in die Praxis bzw. einem Unternehmen aus ihrem persönlichen Netzwerk eingestiegen zu sein, was vereinzelt bei den Absolventen der anderen Fächer vorkommt. Generell ist die Selbständigkeit nach dem Studium unter Medizinern selten, für Absolventen der Philosophischen Fakultät I (Geschichts- und Kulturwissenschaften) und II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften) kommt sie jedoch häufiger vor, als für Absolventen der anderen Fächer (Tabelle 19).

Tabelle 19: Anteile der Befragten, die über den jeweils beschriebenen Weg ihre erste Arbeitsstelle gefunden haben

| | Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (n=152) | Medizinische Fakultät (n=64) | Philosophische Fakultät I & II (178) | Philosophische Fakultät III (133) | Naturwissenschaftlich-technische Fakultät I (119) | Naturwissenschaftlich-technische Fakultät II (50) | Naturwissenschaftlich-technische Fakultät III (64) | X ² -Test X ² Cramer's V |
|---|---|------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|---|---|--|---|
| Durch Bewerbung auf eine Ausschreibung | 59% | 30% | 52% | 48% | 50% | 52% | 39% | 18,58** 0,16 |
| Der Arbeitgeber ist an mich herangetreten | 21% | 27% | 22% | 23% | 23% | 30% | 27% | 2,50 0,06 |
| Durch Bewerbung auf Verdacht | 12% | 41% | 13% | 15% | 13% | 8% | 13% | 36,94*** 0,22 |
| Ich war bereits vor Ende der Studiums auf dieser Stelle tätig | 11% | 9% | 12% | 12% | 17% | 8% | 25% | 12,16+ 0,13 |
| Durch Vermittlung von Bekannten | 8% | 5% | 7% | 7% | 8% | 6% | 8% | 1,21 0,04 |
| Durch Vermittlung von Eltern, Freunden | 5% | 5% | 6% | 3% | 3% | 0% | 3% | 4,82 0,08 |
| Ich habe mir die Stelle selbst geschaffen | 3% | 0% | 5% | 2% | 3% | 2% | 5% | 6,75 0,09 |
| Unternehmensgründung, Selbstständigkeit | 2% | 0% | 4% | 2% | 2% | 2% | 0% | 7,31 0,10 |
| Einstieg in die Praxis, das Unternehmen von Freunden, Familie | 1% | 0% | 1% | 3% | 0% | 0% | 3% | 7,70 0,11 |

+ p < 0,10, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Insgesamt deutet der erhebliche Unterschied zwischen Medizinerinnen, die sich eher auf Verdacht als auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, und den übrigen Absolventen auf die hohe Nachfrage nach Medizinerinnen auf dem Arbeitsmarkt hin. Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) bewerben sich eher seltener auf ausgeschriebene Stellen und sind häufiger auf ihrer Stelle bereits vorher tätig, was sich damit erklären lässt, dass diese zu einem hohen Anteil an der UdS oder einem ansässigen Forschungsinstitut zunächst erwerbstätig sind.

4 Zusammenfassung

Für Absolventen gibt es zur Positionierung im Arbeitsmarkt, wie in der Einführung dieses Kapitels dargelegt, unterschiedliche Strategien, um einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Diese Strategien, nämlich etwa ob das Warten auf das nächste Jobangebot und damit womöglich eine bessere Stelle, der Annahme der aktuell angebotenen Stelle vorzuziehen ist, wird von der konjunkturellen Abfolge von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt moderiert. Zum einen kann das Arbeitsangebot der Unternehmen größer sein als die Arbeitsnachfrage der Haushalte, zweitens können sich Angebot und Nachfrage annähernd decken und drittens kann die Nachfrage das Angebot übersteigen. Damit ist je nach konjunktureller Lage der Einstieg in den Arbeitsmarkt für Absolventen einfacher oder schwieriger und dementsprechend unterschiedlich beeinflusst von der jeweiligen ökonomischen Lage und den Präferenzen für Freizeit (Reservationslohn).

Aktuell kann die Arbeitsmarktlage aus Sicht der Absolventen positiv bewertet werden (Kapitel I). Zwar müssen Absolventen, die ein Jobangebot annehmen oder ablehnen, diese Entscheidung unter Unsicherheit treffen, denn ihnen ist nicht bekannt ob sie durch längeres Warten und Suchen ein besseres Angebot finden. Jedoch erhöht die aktuelle positive Arbeitsmarktsituation die Chancen für ein solches Angebot und dies wird auch bei der Betrachtung der in anderen Absolventenstudien ermittelten Suchdauer deutlich. Die Absolventen benötigen etwa ein halbes Jahr, um eine erste Stelle zu finden, und es ergeben sich kleinere Unterschiede in Abhängigkeit von der Art der Hochschule und ihrem Fach. Allerdings ist die Messung der Suchdauer als berichtete Suchdauer oder als Dauer zwischen Ende des Studiums und Antritt der ersten Stelle in den Studien unterschiedlich, hinzu kommt, dass auch praktische Ausbildungszeiten je nach Art des vorliegenden Datenmaterials nicht herausgerechnet werden können, was die Suchdauer entsprechend erhöht.

Die Analyse der IEB der UdS-Absolventen umfasst den Zeitraum zwischen Ende des Studiums und Beginn des ersten sozialversicherungspflichtigen Ar-

beitsverhältnisses mit mindestens 50% Stellenumfang. Damit werden praktische Ausbildungszeiten sowie Zeiten für das Absolvieren weiterer Studiengänge, die nicht an der UdS studiert wurden, und auch Krankheitszeiten, als Zeit zwischen dem Studium und der ersten Erwerbstätigkeit zur Suchzeit hinzugerechnet. Die Absolventen benötigen im Mittel etwa ein halbes Jahr, bis sie die erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, womit sich mit den anderen Absolventenstudien vergleichbare Zeiten ergeben. Zwischen Frauen und Männern bestehen dabei kleinere Unterschiede in der Suchdauer.

In Einklang mit den Überlegungen zu spezifischen und generalistischen Studiengängen und der aktuell guten wirtschaftlichen Lage, weisen die Absolventen nach Fakultäten Differenzen auf, für Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I, II und III sowie der Medizin ist die Suchdauer kürzer als für Absolventen der drei Philosophischen Fakultäten. Zwischen Master-, Magister- und Diplomstudiengängen bestehen kleinere Differenzen, Absolventen ersterer finden demnach etwas schneller eine Erwerbstätigkeit als die Diplomabsolventen, was zum Teil durch konjunkturelle Gegebenheiten erklärt werden kann. Zwischen den Kohorten sind ebenfalls leichte Unterschiede festzustellen. Demnach hat sich die Lage seit 1996 kontinuierlich verbessert und die Absolventen finden zunehmend schneller eine Erwerbstätigkeit.

Die Auswertung der Absolventenstudie 2015 hatte ergeben, dass die Absolventen je nach Fakultät durchaus unterschiedliche Strategien zum Finden einer Stelle einsetzen und sie ihre Netzwerke nutzen, um das Problem der Suchkosten beim Finden der ersten Stelle zu reduzieren. Während für Mediziner eher studiumsbezogene und universitäre Netzwerke von Bedeutung sind, private sowie außeruniversitäre-berufliche Verbindungen und Jobbörsen dagegen nicht, spielen für die Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften Jobmessen im Vergleich die größte Rolle und Absolventen der Philosophischen Fakultäten nutzen vor allem private Netzwerke.

Die meisten Absolventen finden ihre erste Stelle durch die Bewerbung auf eine Ausschreibung, jedoch ist dieser Weg für Mediziner und Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III weniger üblich als dies in den anderen Fakultäten der Fall ist. Dies gilt ebenfalls für das Bewerben auf Verdacht. Während Bewerbung auf Verdacht für Mediziner häufiger ist als eine Bewerbung auf eine Ausschreibung, ist es für Absolventen der anderen Fakultäten kein gängiger Weg. Biologen, Chemiker und Pharmazeuten sind deutlich häufiger vor Abschluss ihres Studiums bereits im Rahmen der ersten Stelle erwerbstätig. Generell ist die Selbständigkeit nach dem Studium selten, für Absolventen der Philosophischen Fakultät I und II kommt sie jedoch häufiger vor als vergleichsweise unter Absolventen der anderen Fächer.

5 Literatur

- Boeri, T. & van Ours, J. C. (2008): The economics of imperfect labor markets. Princeton: Princeton University Press.
- Bischoff, F., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2012): Karrierepfade für Sportwissenschaftler – Eine empirische Analyse des Arbeitsmarktes von Diplom-sportlehrern auf Basis eines suchtheoretischen Modells. *Sciamus - Sport und Management*, 4: 10-26.
- Bischoff, F., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2013): Der Wert des Wartens – Eine empirische Studie zur Wartezeit von Diplom-sportlehrern beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. *Sciamus – Sport und Management*, 1: 13-25.
- Bischoff, F., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2014): Der Wert des Wartens: Eine suchtheoretische Analyse des Arbeitsmarktes für Diplom-sportlehrer. *Sciamus* 1: 28-37.
- Diekmann, A. & Mitter, P. (1984): Methoden zur Analyse von Zeitverläufen. Anwendung stochastischer Prozesse bei der Untersuchung von Ereignisdaten. Stuttgart: Teubner.
- Dixit, A. K. & Pindyck, R. S. (1994): Investment under uncertainty. Princeton, N.J: Princeton University Press.
- Emrich, E., Fröhlich, M., Nachtigall, T., Pitsch, W., Schneider, J. F. & Sprenger, M. (2010): Determinanten des beruflichen Einstiegs in den Arbeitsmarkt – dargestellt an Absolventen des Saarbrücker Diplomstudienganges Sportwissenschaft. *Leipziger Beiträge zur Sportwissenschaft*, 51: 10-34.
- Emrich, E., Gassmann, F., & Meyer, W. (2015): Kritische Reflexion nationaler und internationaler Absolventenstudien. In: Gassmann, F., Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes? Empirische Befunde einer fächerübergreifenden Absolventenstudie). Saarbrücken: universaar, S. 9-72.
- Emrich, E., Pierdzioch, C. & Fröhlich, M. (2013): Arbeitsmärkte für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge. In: Güllich, A.; Krüger, M. (Hrsg.): Sport. Das Lehrbuch für das Sportstudium. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 47-64.
- Franz, W. (2006): Arbeitsmarktökonomik. 6., vollst. überarb. Aufl.. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.

- Gassmann, F., Emrich, E., & Meyer, W. (2015): Studie über die Absolventen der Universität des Saarlandes. In: Gassmann, F., Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes? Empirische Befunde einer fächerübergreifenden Absolventenstudie. Saarbrücken: universaar, S. 73-127.
- Granovetter, M. (1973): The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78: 1360-1380.
- Haug, S. & Kropp, P. (2002): Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig. Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie, Nr. 32 (Dezember 2002). Online unter: http://uni-leipzig.de/~sozio/content/site/a_berichte/32.pdf; Stand 12.07.2012.
- HIS (2010): Hochqualifiziert und auf dem Weg. Eine Befragung von Masterabsolventinnen und Masterabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2008/2009.
- Kaul, A., Hagedorn, M. & Schieler, M. (2013): Mikroökonomische Analyse des Eintritts in den Arbeitsmarkt, In: Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.). Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und ökonomischer Effekte, Saarbrücken: universaar, S. 179 – 204.
- Kirsten, N. & Rohowski, T. (2008): Die Macht des Zufalls. *Die Zeit Campus* 2: 43-49.
- Krais, B. & Luitgard, T. (1988): Studentenbergr, Akademikerschwemme und Schweinezyklus. Zur Entwicklung der Akademikerbeschäftigung. *WSI-Mitteilungen* 41: 721-730.
- Ljungqvist, L. & Sargent, T. J. (2004): *Recursive Macroeconomic Theory* (second edition). Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Mankiw, G. N. (2004): *Grundzüge der Volkswirtschaftslehre*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- McCall, J. J. (1970): Economics of Information and Job Search. *Quarterly Journal of Economics* 84: 113-126.
- Meyer, W., Gassmann, F. & Emrich, E. (2015): Zusammenfassung und Fazit. In: Gassmann, F., Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes? Empirische Befunde einer fächerübergreifenden Absolventenstudie). Saarbrücken: universaar, S. 129-146.

- Meyer, W. (1997): Individuelle Erwerbchancen in Ostdeutschland. Auswirkungen des wirtschaftsstrukturellen Wandels, Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Moerbeek, H. (2001): Friends and Foes in the Occupational Career – the Influence of Sweet and Sour Social Capital on the Labour Market, Diss., Nijmegen.
- Nachtigall, T., Pitsch, W., Fröhlich, M. & Emrich, E. (2008): Sozialkapital als Determinante des Berufseinstiegs – untersucht an Absolventen des Diplomstudienganges Sportwissenschaft an der Universität des Saarlandes. Zeitschrift für Sozialmanagement, 6: 60-78.
- Neal, D. (1999): The Complexity of Job Mobility among Young Men. Journal of Labor Economics, University of Chicago Press 17: 237-261.
- Pissarides, C. (2000): Equilibrium Unemployment Theory. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Pitsch, W. & Emrich, E. (2004): Sportverhalten und Sportstättenbedarf im Saarland. Im Auftrag des saarländischen Ministeriums für Inneres, Familie, Frauen und Sport. Saarbrücken.
- Schomburg, H. (2008): Viele Wege in den Beruf – Hochschulabsolventen in Europa. In: Kehm, B. M. (Hrsg.): Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand. Frankfurt: Campus Verlag. S. 51 – 63.
- Schomburg, H. (2010): Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Germany. Beitrag zur internationalen Konferenz Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe EMBAC 2010 Berlin, September 30 – Oktober 1, 2010. Online verfügbar unter http://www.uni-kassel.de/wz1/pdf/10EMBAC_Beitrag_DE_Schomburg_2003.pdf.
- Schomburg, H. & Teichler, U. (2006): Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results from Graduate Surveys from Twelve Countries. Dordrecht: Springer.
- Sennett, R. (2006). Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berliner Taschenbuch-Verlag.
- Spangenberg, H., Mühleck, K. & Schramm, M. (2012): Erträge akademischer und nicht-akademischer Bildung. Ein Vergleich von Studienberechtigten mit Berufsausbildungs- und Hochschulabschluss zwanzig Jahre nach Erlangung der Hochschulreife. Hannover: HIS (Forum Hochschule 11/2012).
- Stiglitz, J. E. (1999): Volkswirtschaftslehre. 2. Auflage. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München.

V. Erwerbstätigkeit der Absolventen der Universität des Saarlandes nach dem Studium

Gliederung

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | Anzahl der Erwerbstätigkeit im Beobachtungszeitraum | 122 |
| 2 | Erste Erwerbstätigkeit | 128 |
| 3 | Zweite Erwerbstätigkeit. | 146 |
| 4 | Dritte Erwerbstätigkeit | 156 |
| 5 | Zusammenfassung | 160 |
| 6 | Literatur | 163 |

Einführung

Die im letzten Kapitel beschriebenen Suchprozesse am Arbeitsmarkt sind keineswegs auf die Phase unmittelbar nach dem Studium beschränkt, sondern begleiten Erwerbstätige praktisch ihr ganzes Arbeitsleben. Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage offeriert den Absolventen im Zusammenspiel mit ihren Qualifikationen und Wechselneigungen immer wieder Möglichkeiten, den Arbeitsplatz, eventuell sogar den Karrierepfad, zu wechseln und sich neuen Herausforderungen zu stellen. Häufige Arbeitsplatzwechsel sind dementsprechend nicht unbedingt ein Zeichen „prekärer“ Beschäftigung und müssen nicht zwingend mit einer Befristungsbeschäftigung verbunden sein. So sind in sehr risikobehafteten Positionen, die von hochqualifizierten Personen mit entsprechend speziellem Humankapital besetzt werden, kurzfristige Verträge nicht unwahrscheinlich, die dann mit einer entsprechend hohen Entlohnung und entsprechenden Übergangsregelungen, zuweilen im Zusammenspiel mit zeitlich befristeten Wiederbeschäftigungssperren und Konkurrenzschutz, verbunden sind. Entlassungen oder freiwilliges Ausscheiden führen in diesen Fällen aufgrund der Knappheit ihrer Fertigkeiten nicht zu Arbeitslosigkeit und Wiedereingliederungsproblemen. Als typisches Beispiel für einen solchen Arbeitsmarkt für hochqualifizierte mit entsprechenden Übergangsregelungen, meist jedoch ohne Wiederbeschäftigungssperre, mögen einem die Trainer von Spitzenteams des internationalen Fußballs einfallen, die bei ausbleibendem

Erfolg häufig sehr schnell entlassen werden¹, meistens aber genauso schnell aufgrund des sehr begrenzten Angebots hochqualifizierter Trainer wieder von anderen Vereinen eingestellt werden. Ähnliches gilt auch für Führungspersonen in Politik und Wirtschaft, die zu den Spitzenverdienern in der Bundesrepublik gehören, selten aber eine langjährige Dauerbeschäftigung in einem Amt oder bei einem Arbeitgeber ausüben, wobei diese Gruppe nur einen kleinen Teil der erwerbstätigen Akademiker in Deutschland ausmacht. Häufig besteht sogar ein Interesse daran, dass sich das Trainer- und Managerkarussell durch wechselnde Beschäftigungsverhältnisse entsprechend schnell dreht, nicht selten auch zum Wohl entsprechender Vermittler.

Diese positiven Beispiele häufiger Wechsel von Arbeitsplätzen werden öfters übersehen, dominiert doch bei vielen die (Wunsch-)Vorstellung einer dauerhaften, sicheren und mit innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten verbundenen Beschäftigung. Lange Zeit war der öffentliche Dienst sozusagen die „Blaupause“ dieser Vorstellung: nach der Ausbildung und Übernahme in den Beamtenstatus ist der weitere Erwerbsverlauf festgelegt und Arbeitsplatzwechsel ergeben sich meist nur durch Versetzungen innerhalb der eigenen Behörde. Diese Arbeitsplatzsicherheit war insbesondere in Zeiten schwieriger Arbeitsmarktsituationen mit einem hohen Risiko des Übergangs in eine ungewollte Erwerbslosigkeit und den damit verbundenen geringen Wiederbeschäftigungschancen ein hohes Gut (dies haben u.a. ehemalige DDR-Bürger nach der deutschen Einheit erfahren, vgl. Meyer 1997).

Arbeitsplatzsicherheit ist aber nicht nur im öffentlichen Dienst anzutreffen, vielmehr gibt es auch für die private Wirtschaft durchaus Vorteile durch langfristige Beschäftigungen. Mit zunehmender Betriebsangehörigkeit werden fachliche Kenntnisse und Erfahrungen von den Arbeitnehmern erworben, die in dieser Form nicht am Arbeitsmarkt verfügbar sind. Der Ausstieg eines älteren Arbeitnehmers stellt in diesem Fall auch einen Verlust von Humankapital für den Arbeitgeber dar. Insbesondere in Phasen eines Nachfrageüberschusses versuchen dementsprechend Arbeitgeber, durch entsprechende Maßnahmen ihre Arbeitnehmer an sich zu binden. Gerade im Saarland waren die großen Unternehmen der Montanwirtschaft lange Zeit verlässliche, gut zahlende Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern zusätzlich Vergünstigungen wie verbilligten Wohnraum, Freizeiteinrichtungen oder besondere Aufstiegsmöglichkeiten boten (Lerch & Simon 2011, S. 19-24) und durch staatliche Subventionierungen lange Zeit empfindliche Umbrüche und soziale Härten vermeiden konnten.

1 Die Entlassung des aktuell tätigen und Neueinstellung eines anderen Trainers sind nicht die Bedingungen des Erfolgs im Fußball, statistisch folgt auf eine längere Phase der Erfolglosigkeit eben auch wieder eine Erfolgsphase, und die steht scheinbar mit dem neuen Trainer in Zusammenhang.

Das Gegenmodell – verbunden mit wirtschaftlicher Unsicherheit, prekärer (weil vom ständigen Risiko des Arbeitsplatzverlusts begleiteter) Beschäftigung, schlecht bezahlt und häufig überhaupt nicht abgesichert (weil vom Arbeitgeber keine Beiträge in die Sozialversicherung gezahlt werden) – ist für viele Erwerbstätige eine reale Gefahr (Lerch & Simon, 2011). Hier bedeuten häufige Arbeitsplatzwechsel keineswegs höhere Einkünfte und bessere Aufstiegschancen, im Gegenteil – manche Arbeitnehmer befinden sich in einer permanenten Abwärtsspirale und mit den Arbeitsplatzwechseln sinken die Einkünfte und schwinden die Chancen auf eine stabile, angemessen entlohnte Tätigkeit. Der in den letzten Jahren eingeführte Mindestlohn mag die ökonomische Not mildern, die mit einer solchen „Erwerbskarriere“ verbundenen psychischen Folgen und ökonomischen Härten aber kaum.

Wie bereits in Kapitel I geschildert, gibt es bezüglich der akademischen Abschlüsse Vorstellungen einer nachfragebedingten ungleichen Verteilung von Risiken und Chancen am Arbeitsmarkt. Für alle aber wird als Ziel der schnelle und dauerhafte Übergang unmittelbar nach dem Studium in eine unbefristete, der Ausbildung adäquaten Vollzeitbeschäftigung formuliert und als Idealbild dargestellt. Häufige Wechsel zwischen Teilzeitbeschäftigungen, die teilweise kein akademisches Studium voraussetzen oder als Praktikum nicht oder nur schlecht bezahlt werden, gelten entsprechend als Indiz für ein am Arbeitsmarkt nicht verwertbares Studium.

Die empirische Realität der Hochschulabgänger ist aber deutlich vielschichtiger und schwieriger zu bewerten. Dies beginnt schon bei der „Normalkarriere“ eines Universitätsabsolventen. Wer an der Hochschule bleibt und die Laufbahn eines Hochschullehrers anstrebt, wird angesichts der standardmäßigen Befristungen der Beschäftigung und des Zwangs, die Hochschule nach Auslaufen seines Vertrages zu wechseln – häufig versehen mit Unterbrechungen und Unsicherheiten, ob eine Anschlussbeschäftigung in dem eigenen hoch spezialisierten Feld gelingt, hohen Risiken ausgesetzt. „Patchwork“-Karrieren und befristete Verträge bis zu einem Alter jenseits der 40 sind an Universitäten insofern eher die Regel als die Ausnahme – und angesichts der Standardregelungen auch nicht unbedingt an bestimmte Fächer oder Arbeitgeber gebunden (vgl. Gassmann 2018).

Die Frage nach den Erwerbsverläufen im Anschluss an ein Hochschulstudium ist dementsprechend einerseits stark durch institutionelle Regelungen und Rahmenbedingungen geprägt. Sie ist aber andererseits auch durch Aufstiegsmöglichkeiten, Weiterqualifizierungen und Handlungsoptionen in einem spezialisierten Tätigkeitsfeld beeinflusst. So kommt es zu individualisierten Erwerbsverläufen, die sich aus den Qualifikationsprofilen und deren Entwicklung über die Zeit ergeben (vgl. Berger 1996), jedoch auch sehr stark durch die genannten Rahmenbedingungen geprägt sind.

Dementsprechend gibt es zwei unterschiedliche Betrachtungsweisen, die von Interesse sind. Die erste Möglichkeit, Erwerbstätigkeiten von Universitätsabsolventen zu betrachten, ist eine Querschnittsbetrachtung. Hier stehen die einzelnen Erwerbstätigkeiten unabhängig von ihrem zeitlichen Auftreten und ihrer zeitlichen Reihung im Zentrum der Analyse. Die erste (angesichts der Definition der IEB-Daten sozialversicherungspflichtige) Erwerbstätigkeit kann also unmittelbar nach Studienabschluss angetreten werden und sehr lange dauern, sie kann aber auch nur kurzfristiger Natur sein und durch viele Diskontinuitäten geprägt sein. Der Querschnittsvergleich bezieht sich somit auf verschiedene Absolventenkohorten und Zeitpunkte, deren zentrale Gemeinsamkeit die Ordnungsnummer der Erwerbsphase im Lebenslauf darstellt.

Die folgenden Ausführungen beschäftigen sich zunächst mit dieser Perspektive. Nach einer allgemeinen Übersicht der im Beobachtungszeitraum bei den Absolventen aufgetretenen Beschäftigungen (Abschnitt 1) werden die ersten drei Erwerbstätigkeiten (Abschnitt 2, 3 und 4) anhand der im Datensatz vorhandenen Informationen näher untersucht (z.B. Größe des Arbeitgebers (gemessen in der Zahl der Beschäftigten), Branche, Beruf, Studienabschluss, Beschäftigungsumfang und Bruttoentgelt).

1 Anzahl der Erwerbstätigkeiten im Beobachtungszeitraum

Insgesamt haben die Absolventen der UdS nach Auswertung der Daten der IEB nach ihrem Studium im Durchschnitt etwa drei Erwerbstätigkeiten, wobei dies natürlich von dem Zeitpunkt ihres Eintritts in den Arbeitsmarkt und der Überschneidung mit dem Beobachtungszeitraum abhängen. Rund 10% der Absolventen (vorrangig der älteren Kohorten) hatten z. B. mehr als 6 Stellen (Tabelle 20).

Tabelle 20: Auszählung der Anzahl der Erwerbstätigkeiten im Beobachtungszeitraum

| Anzahl der Erwerbs- tätigkeiten | absolute Häufigkeit | relative Häufigkeit | kumulierte Häufigkeit |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|
| 1 | 4.177 | 25% | 25% |
| 2 | 3.569 | 22% | 47% |
| 3 | 2.753 | 17% | 64% |
| 4 | 2.012 | 12% | 76% |
| 5 | 1.339 | 8% | 84% |
| 6 | 936 | 6% | 90% |
| 7 | 592 | 4% | 94% |
| 8 | 405 | 2% | 96% |
| 9 | 263 | 2% | 98% |
| 10 | 149 | 1% | 99% |
| mehr als 10 | 377 | 2% | 100% |
| Gesamt | 16.572 | 100% | |

1. Quartil=1 , Median=3, 3. Quartil=4, Mittelwert=3,4, Standardabweichung=3,0

Aufgrund der vorgenommenen Eingrenzungen des Beobachtungszeitraums und der hierauf basierenden Zusammenführung der Daten der Arbeitsagentur, der Sozialversicherung und der Universität des Saarlandes streut der Zeitraum der Erstaufnahme einer Beschäftigung von 1994 bis 2014. Im Durchschnitt treten die Absolventen nach den IEB-Daten der Uds-Absolventen ihre Erwerbstätigkeit im Jahr 2003 im Alter von 29 Jahren an (zur Dauer der Erwerbssuche vgl. Kapitel IV). Im Beobachtungszeitraum sind keine altersmäßigen Sprünge im Antritt der ersten Stelle zu beobachten. Damit liegen auch keine Befunde vor, die auf besondere Schwierigkeiten einzelner Absolventenkohorten beim Eintritt in das Berufsleben hindeuten (vgl. Kapitel IV).

Tabelle 21: Aufnahmejahr der ersten Erwerbstätigkeit (n=16.572)

| Jahr der Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit | absolute Häufigkeit |
|---|---------------------|
| 1994 | 3% |
| 1995 | 5% |
| 1996 | 6% |
| 1997 | 6% |
| 1998 | 6% |
| 1999 | 6% |
| 2000 | 5% |
| 2001 | 5% |
| 2002 | 4% |
| 2003 | 4% |
| 2004 | 4% |
| 2005 | 4% |
| 2006 | 4% |
| 2007 | 4% |
| 2008 | 6% |
| 2009 | 5% |
| 2010 | 4% |
| 2011 | 5% |
| 2012 | 4% |
| 2013 | 2% |
| 2014 | 2% |

Die Dauer der ersten Erwerbstätigkeit beträgt im Mittel 607 Tage, also rd. 1,7 Jahre über alle Personen, und zwar unabhängig davon, ob sie dort noch tätig sind oder nicht². Absolventen, die bereits einen ersten Stellenwechsel vollzogen haben, waren auf ihrer ersten Stelle 503 Tage, also etwa 1,4 Jahre tätig (siehe Tabelle 22). Insgesamt sind noch rund 1.900 Personen (12%) im Rahmen ihrer ersten Erwerbstätigkeit tätig, für rund 2.200 liegt eine Zensierung nach der ersten Stelle vor und für fast 12.400 Personen liegen Information zu mindestens einer zweiten Erwerbstätigkeit vor. Für die Dauer der Erwerbstätigkeit ergibt sich in der Analyse der Befragungsdaten 2015 ein Mittelwert 1,8 Jahren und damit ein vergleichbares Ergebnis (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 115f)

Tabelle 22: Dauer der ersten Erwerbstätigkeit in Tagen

| | Dauer in der ersten Erwerbstätigkeit | |
|------------|--------------------------------------|--|
| | alle | nur Personen, die nicht mehr dort tätig sind |
| N | 16572 | 14637 |
| 1. Quartil | 211 | 183 |
| Median | 607 | 503 |
| 3. Quartil | 1370 | 1160 |

- 2 Hier tritt eine Problematik einer solchen Querschnittsbetrachtung zu Tage: die Daten sind rechtszensiert, d.h. für alle Fälle, die bisher kein Ereignis „Stellenwechsel“ hatten, ist unklar, ob dieses im weiteren Erwerbsverlauf – also in der Zukunft – eintreten wird oder nicht (zur Zensierungsproblematik siehe Blossfeld & Rohwer 2010, S. 39ff.). Der hier vorgestellte Durchschnittswert unterschätzt gleichzeitig die tatsächliche Verweildauer, da viele (vor allem jüngere) Fälle eventuell länger in ihrer ersten Erwerbstätigkeit verbleiben werden. In die Berechnung gehen sie aber so ein, als hätten sie zum Erhebungszeitpunkt die Stelle gewechselt. Somit können valide Aussagen über die durchschnittliche Verweildauer in der ersten Beschäftigung nur für die Personen gemacht werden, die einen Jobwechsel vollzogen haben. Dadurch werden jedoch alle Personen, die (noch) keinen Berufswechsel vorgenommen haben, aus der Berechnung genommen. Da von diesen aber einige bis zum Ende der Erwerbstätigkeit in der ersten Beschäftigung bleiben, wird die durchschnittliche Verweildauer durch die hier vorgenommene Berechnung unterschätzt. Insgesamt kann jedoch festgehalten werden, dass in diesem Fall auch aufgrund des langen Beobachtungszeitraums nur rund 1.900 Personen (~12%) noch zum Ende des Beobachtungszeitraums in ihrer ersten Stelle erwerbstätig waren, weshalb die Unterschätzungen sich im Median nicht sonderlich stark auswirken dürften.

Der IEB-Datensatz ist allerdings aus einer Reihe von Gründen für eine Einschätzung der Verweildauer in der ersten Erwerbstätigkeit nicht unproblematisch. Als erstes werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen erfasst, d.h. für alle anderen Erwerbstätigkeiten liegen keine Informationen vor. Dies betrifft auch die Übergänge: eine Vielzahl der Fälle „verschwindet“ ab einem bestimmten Zeitpunkt aus der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit und damit aus dem Datensatz, ohne dass über das Verbleiben Informationen vorliegen. Mögliche Gründe dafür können u.a. der Tod, der Umzug ins Ausland, die Aufnahme einer nicht-sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit, worunter die Tätigkeit als Beamter oder die Selbstständigkeit zählen können, sein, weshalb sie dann zu Nichterwerbspersonen werden, ohne in der ebenfalls erfassten Arbeitslosenstatistik zu erscheinen. Neben der sozusagen „natürlichen“ Rechtszensierung des Datensatzes zum Erhebungszeitraum 2014 treten also auch andere, unbekannte Zensierungen auf, d. h. ab diesem Zeitraum liegen nach ihrer ersten Erwerbstätigkeit keine Informationen mehr vor. Dies ist für insgesamt 5.444 Absolventen der Fall, wenn eine Zensierung auftrat, war das nach etwa 5 Jahren (Median) der Fall (Tabelle 23).

Die Zensierung zum Erhebungszeitpunkt im Jahr 2014 betrifft 708 Absolventen³, die am Ende des Beobachtungszeitraums noch in der ersten Erwerbstätigkeit gewesen sind. Es ist zu vermuteten, dass diese kurzzeitig auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit waren oder sie durch eine Verlängerung ihres bestehenden Vertrages möglicherweise wieder bzw. immer noch beschäftigt waren.

3 Für diese 708 Personen war in den Daten der 31.12.2014 als Ende der Erwerbstätigkeit angegeben, d.h. sie waren nur bis dann gemeldet, bei allen anderen war ein darüber hinausgehendes Datum eingetragen.

Tabelle 23: Jahr der Zensierung, wenn eine erste Erwerbstätigkeit vorlag (5.444)

| Jahr der Zensierung | absolute Häufigkeit |
|---------------------|---------------------|
| 1994 | <1% |
| 1995 | <1% |
| 1996 | 1% |
| 1997 | 1% |
| 1998 | 2% |
| 1999 | 3% |
| 2000 | 4% |
| 2001 | 5% |
| 2002 | 5% |
| 2003 | 5% |
| 2004 | 4% |
| 2005 | 5% |
| 2006 | 5% |
| 2007 | 5% |
| 2008 | 6% |
| 2009 | 5% |
| 2010 | 6% |
| 2011 | 6% |
| 2012 | 7% |
| 2013 | 9% |
| 2014 | 13% |
| Gesamt | 100% |

1. Quartil=2, Median=5, 3. Quartil=9

Ein weiteres datenspezifisches Problem ist die „Linkszensierung“, die noch schwieriger zu handhaben ist. Es besteht für einige Fälle, die aufgrund einer Zensierung aus der Berechnung ausgeschieden sind, die Möglichkeit, dass diese später wieder eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufnehmen und es sich dabei aufgrund von Datenlücken um dieselbe Stelle handelt. Ein solcher sogenannter „Lückenfall“ würde dann fälschlicherweise als Wechsel der Erwerbstätigkeit identifiziert. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass Hochschulabsolventen hiervon stärker als andere Qualifikationsgruppen betroffen sind. „Lückenfälle“ entstehen z.B. durch (vorübergehende und vom Arbeitgeber veranlasste) Auslandsaufenthalte, eine zwischenzeitliche befristete Verbeamtung (wie früher bei den Hochschulassistentenstellen üblich) oder eine unbezahlte Freistellung (z.B. zur Beendigung der Dissertation). Beim Wiedereintritt in den

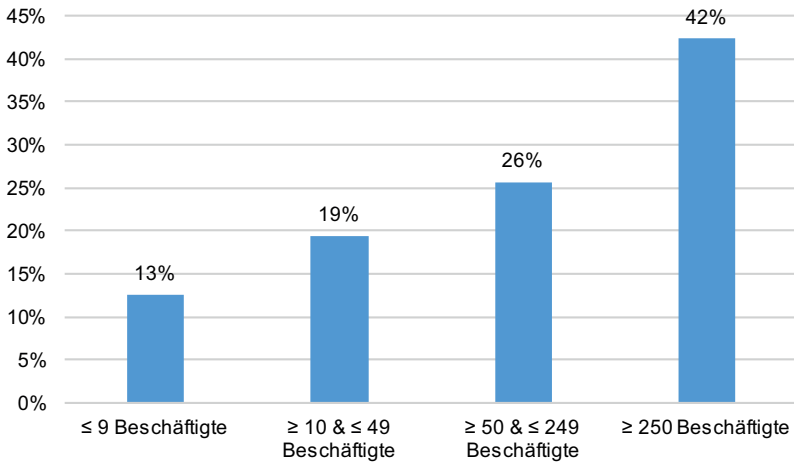
Datensatz sind diese „Lückenfälle“ linkszensiert und werden fälschlicherweise als „zweite Erwerbstätigkeit“ gezählt (und bei der ersten Erwerbstätigkeit ein Übergang aus der Erwerbstätigkeit konstatiert). Die Dauer der Beschäftigung wird aufgrund der rund 1.900 Personen, die sich zum Zeitpunkt der Beendigung des Untersuchungszeitraums noch in der ersten Erwerbstätigkeit befinden, möglicherweise trotz der Lückenfälle etwas unterschätzt.

Diese Einschränkungen gelten nicht für die im Folgenden präsentierten Informationen über die Eigenschaften der ersten Erwerbstätigkeit, die in der untersuchten Erwerbsphase stabil geblieben sind.

2 Erste Erwerbstätigkeit

Fast die Hälfte der Absolventen (47%) findet im Rahmen der ersten Erwerbstätigkeit eine Beschäftigung bei einem Unternehmen, einer Behörde, einem Verband usw. mit mehr als 250 Mitarbeitern. Hierzu gehört natürlich auch die Universität des Saarlandes selbst, bei der rund 1.600 wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt sind (vgl. Gassmann 2018). Rund ein Viertel ist bei einem Arbeitgeber, der der mittleren Kategorie (50 bis 150 Mitarbeiter) zugeordnet werden kann, tätig. 18% der Absolventen arbeiten nach Abschluss ihres Studiums bei einem Arbeitgeber mit zehn bis 49 Beschäftigten und 11 % bei einem Arbeitgeber mit weniger als neun Beschäftigten (der Median liegt bei 209 Beschäftigten, die Streuung reicht von 34 bis 1712 Beschäftigten (Abbildung 28, Tabelle 24). Die Analyse der Befragungsdaten kam zu ähnlichen Ergebnissen, obwohl hier sicherlich Fehler durch die Befragten bei der Zuordnung zur Betriebsgröße gemacht wurden.

Abbildung 28: Zahl der Beschäftigten des Arbeitgebers der ersten Erwerbstätigkeit nach der KMU⁴-Unterteilung (n=16.362)



Selbstverständlich beschränkt sich die Beschäftigung in großen Organisationen nicht nur auf die Universität selbst, sondern betrifft auch die größeren Betriebe im Industrie- und Dienstleistungssektor. Dabei dominiert eindeutig der Dienstleistungssektor: nur 10% der Absolventen finden ihre erste Beschäftigung in der Industrie (Tabelle 25). Das immer wieder kolportierte Bild, das die UdS primär für die Industrie ausbilde, ist also – wie auch die Befragungsdaten schon zeigten – nicht zutreffend. Zudem überschätzen die Daten aufgrund der Nichtberücksichtigung von Beamten und Selbständigen den Anteil der in der Industrie tätigen Absolventen zuungunsten der Mitarbeiter der Gebietskörperschaften.

Der Mittelstand spielt als Arbeitgeber für Hochschulabsolventen bekanntermaßen eine untergeordnete Rolle (Abbildung 28): im Handwerk aber auch bei kleineren Handelsbetrieben dominiert die duale Berufsausbildung und die vergleichsweise wenigen, dort tätigen Akademiker verfügen zumeist über erhebliche Berufserfahrung. Ausnahmen dazu finden sich z.B. im IT-Bereich. Insgesamt sind nur 11% zunächst in Kleinstbetrieben (weniger als 9 Beschäftigte) tätig gewesen.

Die Befragungsdaten der Absolventenstudie haben trotz der zu erwartenden Fehler durch die Befragten bei der Zuordnung zur Betriebsgröße sehr ähnliche

4 Nach der KMU-Unterteilung bestehen Kleinstunternehmen aus bis zu neun Beschäftigten, kleine Unternehmen aus zehn bis 49, mittlere Unternehmen aus 50 bis 249 und Großunternehmen aus mehr als 250 Beschäftigten.

Ergebnisse ergeben: 13% der Absolventen waren bei Arbeitgebern der kleinsten Kategorie tätig, 18% bei Arbeitgebern mit 10 bis 49 Beschäftigten, 21% bei solchen der mittleren Größe und 48% bei Arbeitgebern mit mehr als 250 Beschäftigten (Gassmann, Emrich & Meyer 2015).

Tabelle 24: Verteilung der Zahl der Beschäftigten im Unternehmen der ersten Erwerbstätigkeit (n=16.362)

| | Anzahl der Mitarbeiter |
|--------------------|------------------------|
| 1. Quartil | 34 |
| Median | 209 |
| 3. Quartil | 1712 |
| Mittelwert | 1213,8 |
| Standardabweichung | 3077,8 |

Die bereits angesprochene Auswertung der Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen ist mit den IEB-Daten nicht unproblematisch, müssen hier doch die Wirtschaftszweige der Klassifikationen von 1973 bis 2008 harmonisiert werden. Dies führte aufgrund der teilweise umfassenden Änderungen zu einer starken Vergrößerung der Kategorien und lässt deshalb detaillierte Auswertungen im Erhebungszeitraum nicht mehr zu.

Tabelle 25: Wirtschaftszweige der ersten Erwerbstätigkeit, harmonisiert aus WZ 73, 93, 03, 08 (n=16.570)

| | relative Häufigkeit |
|--|---------------------|
| Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung | 1% |
| Verarbeitendes Gewerbe ohne Baugewerbe | 10% |
| Baugewerbe | 1% |
| Handel | 7% |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 3% |
| Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe | 4% |
| andere Dienstleistungen | 69% |
| Organisationen ohne Erwerbscharakter | 1% |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherung | 5% |
| Gesamt | 100% |

Ähnliches gilt mit Einschränkungen auch für die Harmonisierung der Berufsklassifikation, die 1988 und 2010 geändert wurde. Selbst in der dadurch bedingten notwendigen hohen Aggregation wird deutlich, dass wiederum nicht die naturwissenschaftlich-technischen Tätigkeiten, sondern die Dienstleistungsberufe unter den Akademikern dominieren. Mehr als ein Drittel lässt sich der Kategorie „soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe“ zuordnen, zu denen auch die Tätigkeiten als wissenschaftliche Mitarbeiter an der Universität sowie als Lehrer im Angestelltenverhältnis zu zählen sind. Der mehr betriebswirtschaftlich orientierte Dienstleistungsbereich (Berufe in Unternehmensführung und -organisation, unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Handelsberufe) deckt zwei Fünftel aller Erwerbstätigkeiten ab. Technische Fertigungsberufe (insgesamt 5%) und auch der Dienstleistungssektor im IT- und naturwissenschaftlichen Bereich (12%) sind zahlenmäßig vergleichsweise gering besetzt. (Tabelle 26).

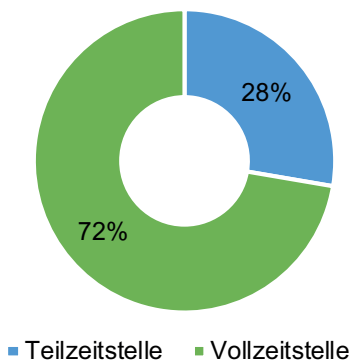
Tabelle 26: Klassifikation der Berufe der ersten Erwerbstätigkeit, harmonisiert KldB (1988, 2010) (n=16.100)

| | relative Häufigkeit |
|---|---------------------|
| soziale und kulturelle Dienstleistungsberufen | 35% |
| Berufe in Unternehmensführung und -organisation | 21% |
| unternehmensbezogene Dienstleistungsberufen | 16% |
| IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufen | 12% |
| medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe | 5% |
| fertigungstechnische Berufe | 4% |
| Handelsberufe | 3% |
| Fertigungsberufe | 1% |
| Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe | 1% |
| Verkehrs- und Logistikberufe | 1% |
| Land-, Forst- und Gartenbauberufe | <1% |
| Bau- und Ausbauberufe | <1% |
| Sicherheitsberufe | <1% |
| Reinigungsberufe | <1% |
| Gesamt | 100% |

Immerhin 72% der Absolventen arbeiten in ihrer ersten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Vollzeit, 28% entsprechend in Teilzeit (Abbildung 24). Ungeachtet der Tatsache, dass Berufsanfänger an den Universitäten in der Regel befristet in Teilzeit eingestellt werden und der größte Teil

aufgrund des Sonderarbeitsgesetzes (WissZeitVG) die Universität nach einer gesetzlich definierten Zeit wieder verlassen muss, ist dies für den zukünftigen Berufsverlauf der Arbeitnehmer kein dauerhaftes Problem. Auch hier erweist sich der Übergang in eine erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigte als entscheidender Schritt zur Etablierung der Absolventen im Arbeitsmarkt und zur Überwindung prekärer Beschäftigung, auch wenn, wie in der Auswertung der Befragungsdaten deutlich wird, der größere Teil (60%) zunächst befristet ist (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 104)⁵.

Abbildung 29: Stellenumfang der ersten Erwerbstätigkeit (n=16.572)



Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit muss allerdings nicht mit den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden übereinstimmen. Gassmann, Emrich und Meyer (2015, S. 108ff) hatten schon gezeigt, dass 70% der Absolventen Mehrarbeit leisten und über alle Absolventen die tatsächliche Arbeitszeit die vertraglich vereinbarte etwa um 7 Stunden pro Woche übersteigt (Tabelle 27). Die durchschnittlich höchste vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ist für die Absolventen der Fakultät Medizin zu finden (rund 39 Stunden), danach folgen die Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (rund 38 Stunden, Tabelle 27). In diesen Fachbereichen ist die Einstellung im Rahmen einer Vollzeitstelle außerhalb der Universität die Regel. Weiterqualifizierungen werden deutlich seltener von den Absolventen angestrebt bzw. sind insbesondere in der Medizin und den Rechtswissenschaften der ersten Stellenannahme vorgeschaltet.

5 In Gassmann, Emrich und Meyer (2015, S. 104) wurde die Art der Beschäftigung im Detail ausgegeben, rechnet man Befragte, die „Sonstiges“ angegeben hatten heraus, ergibt sich aus der Addition der Anteile 53% befristet, 6% Ausbildungsvertrag, und 1% Honorarvertrag ein Anteil von 60% befristet Beschäftigten.

Die Vertragsarbeitszeit der Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (Mathematik und Informatik) und II (Physik und Mechatronik) ist im Vergleich dazu etwas geringer, was u.a. mit der geringeren tarifvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeiten für Vollzeitwerbstätige in den entsprechenden Branchen (Metall- und Elektroindustrie: 35 Stunden) und der stärkeren Kontrolle der Einhaltung von Regelarbeitszeiten durch die Betriebsräte in Großbetrieben zusammenhängt. Die geringste wöchentlich vereinbarte Vertragsarbeitszeit haben im Mittel die Absolventen der Philosophischen Fakultäten sowie die der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) mit durchschnittlich 32 bzw. 31 Stunden. Dies ist primär auf den höheren Anteil Teilzeitbeschäftigter in diesen Absolventengruppen zurückzuführen (u.a. weil mehr als die Hälfte der Absolventen eine erste Beschäftigung im Bereich Bildung findet und damit überproportional viele an der Universität, und zwar zumeist auf Promotionsstellen, eine Höherqualifizierung anstreben).

In der Realität kommt es für Berufsanfänger besonders häufig zu Überstunden und unbezahlter Mehrarbeit. Dies sind teilweise Lernkosten, weil für viele Tätigkeiten in der Berufspraxis noch die notwendige Routine fehlt und dementsprechend für bestimmte Arbeitsschritte ein höherer zeitlicher Aufwand einzuplanen ist und diese zeitlichen Kosten dem Arbeitnehmer übertragen werden. Unter Akademikern kommt es aber insbesondere zu Berufsbeginn auch zu Effekten der (Selbst-)ausbeutung, etwa um die eigene Karriere voranzubringen, wovon die Arbeitgeber erheblich profitieren (zur Arbeitssucht bei wissenschaftlichen Mitarbeitern vgl. Gassmann 2018). Diese Aspekte betreffen die Absolventengruppen höchst unterschiedlich: Im Durchschnitt arbeiten die Absolventen der Medizin sowie die der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) rund 11 Stunden pro Woche mehr als vereinbart. Die geringste Mehrarbeit weisen die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (Mathematik und Informatik) mit rund 4 Stunden auf.⁶

Bezieht man den Stellenumfang ein, arbeiten die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) fast 50% mehr als es ihr Arbeitsvertrag vorsieht, bei den Medizinern, den Absolventen der Philosophischen Fakultät III (empirische Humanwissenschaften) und der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (Physik und Mechatronik) sind es 29% Mehrarbeit. Die geringste

6 Für die wissenschaftlichen Mitarbeiter der UdS ergibt sich eine nochmals veränderte Lage. Dort zeigt sich, dass Teilzeiterwerbstätige mehr arbeiten als die nicht in Teilzeit tätigen. Im Umfang der Mehrtätigkeit spiegelt sich, ausgeschlossen die Medizin, die Stärke der Nachfrage im Arbeitsmarkt negativ wider, desto höher die Nachfrage desto geringer die Mehrarbeit (Gassmann 2018).

Mehrarbeit ergibt sich auch prozentual in der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (Mathematik und Informatik) mit 13%. Ein Grund für die prozentuale hohe Mehrarbeit in der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) hängt sicherlich zum Teil damit zusammen, dass mehr als 60% der Absolventen im Bereich Bildung und Forschung und damit zum größten Teil an einer Universität tätig sind. Dort ist der Anteil derjenigen, die Mehrarbeit leisten, allgemein sehr hoch, auch weil die Beschäftigten in der Regel eine halbe Stelle inne haben und die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der auch aus Eigeninteresse der einen vollen Stelle entspricht (vgl. Gassmann 2018).

Tabelle 27: Arbeitszeit in der ersten Erwerbstätigkeit nach Fakultät (Befragungsdaten n=163 bis 45, je nach Fakultät und Variable)

| Fakultät | vertragliche Arbeitszeit | tatsächliche Arbeitszeit | Mehrarbeit | Mehrarbeit im Verhältnis zur vertr. vereinbarten Arbeitszeit |
|---------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|----------------|---|
| | Mittelwert (Standardabweichung) | | | |
| Rechts- und Wirtschaftsw. Fak. | 37,7 (6,1) | 44,9 (10,2) | 7,4 (8,5) | 19% (21%) |
| Medizinische Fak. | 39,2 (5,2) | 49,8 (11,4) | 10,6 (10,9) | 29% (32%) |
| Philosophische Fak. I und II | 32,1 (10,5) | 37,8 (10,1) | 5,0 (7,4) | 21% (48%) |
| Philosophische Fak. III | 31,4 (10,2) | 37,7 (12,8) | 6,4 (10,6) | 29% (66%) |
| Naturw.-technische Fak. I | 37,8 (5,6) | 42,6 (7,0) | 4,4 (5,6) | 13% (20%) |
| Naturw.-technische Fak. II | 35,8 (7,3) | 42,9 (5,8) | 7,1 (8,5) | 29% (54%) |
| Naturw.-technische Fak. III | 31,8 (10,0) | 42,8 (9,4) | 11,1 (10,2) | 47% (50%) |
| Gesamt | 34,9 (8,9) | 41,8 (10,7) | 6,8 (8,9) | 24% (44%) |

Das inflationsbereinigte Einkommen bei Antritt der Stelle wird in den IEB als Bruttotagesentgelt vermerkt und liegt über alle Absolventen in ihrer ersten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung direkt bei Antritt im Mittel bei

76€, das entspricht etwa 2.300€ pro Monat. Darin sind auch Teilzeitstellen eingeschlossen. Das Bruttotagesentgelt bei exklusiver Betrachtung von Vollzeitstellen liegt mit rund 89€ und 2.600€ entsprechend höher (siehe Tabelle 28). Die Standardabweichung ist relativ gering, was auch daran liegt, dass nur das Einkommen von Personen, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, sowie von Personen, die unterhalb der sich über die Zeit verändernden Beitragsbemessungsgrenze liegen⁷, entsprechend der Schwelle in die Auswertungen eingeht.

Tabelle 28: Bruttotagesentgelt der ersten Erwerbstätigkeit

| | alle | nur Vollzeit |
|--------------------|--------|--------------|
| 1. Quartil | 49,7 | 63,2 |
| Median | 75,9 | 88,5 |
| 3. Quartil | 101,0 | 107,5 |
| Mittelwert | 76,6 | 86,1 |
| Standardabweichung | 35,3 | 34,9 |
| N | 16.533 | 11.954 |

Das hier ausgewiesene Bruttotagesentgelt für Vollzeiterwerbstätige liegt mit rund 103€ unter dem von Otto, Neu, Schieler und Wydra-Somaggio (2014) ermittelten Wert, die mit einer ähnlichen Stichprobe arbeiteten (vgl. Kapitel II, ebd., S. 26). Dies liegt neben der etwas anderen Stichprobe darin begründet, dass die Autoren ihre Auswertungen nur auf eine bestimmte Teilpopulation (Beschränkung auf zwei Jahre nach dem Studium, ebd., S. 21) beschränkten. Wenn deren Werte in einem bestimmten Schwellenbereich lagen, wurden sie von den Autoren pauschal als „unplausibel“ eingestuft. „Zu diesem Zweck wurde ein unterer und ein oberer Schwellwert⁸ festgelegt. Eine solche Beschränkung wurde hier nicht vorgenommen, denn es ist durchaus möglich, dass Absolventen nach ihrem Studium zunächst eine Tätigkeit mit einem geringen Tagesentgelt aufnehmen. Um jedoch mögliche Verzerrungen dieser Art durch besonders kleine Beiträge einzufangen, wird neben dem Mittelwert auch immer das 1. und 3. Quartil sowie der Median, der angibt, dass die Hälfte der Befragten weniger bzw. mehr als diesen Wert verdient, ausgewertet sowie die Verteilung des Einkommens in Form von Histogrammen dargestellt.

7 Aufgrund des Meldeverfahrens an die Sozialversicherungsträger wird das Einkommen nur bis zu einer jährlich neu bestimmten Beitragsbemessungsgrenze, die sich für Ost- und Westdeutschland unterscheidet, erfasst. Alle Einkommen, die darüber liegen entsprechen, dann in der Höhe dem Wert der Grenze, damit wird das tatsächliche Einkommen der Gruppe unterschätzt (Binder & Schwengler 2006).

8 “Unterer Schwellwert: Entgelt liegt unter dem doppelten (maximalen) Bruttomonatsverdienst einer geringfügigen Beschäftigung. Oberer Schwellwert: die doppelte Höhe des Bruttomonatsentgelts, welches der Beitragsbemessungsgrenze entspricht.“ (ebd., S. 22)

Abbildung 30: Histogramm des Bruttotagesentgelts der ersten Erwerbstätigkeit

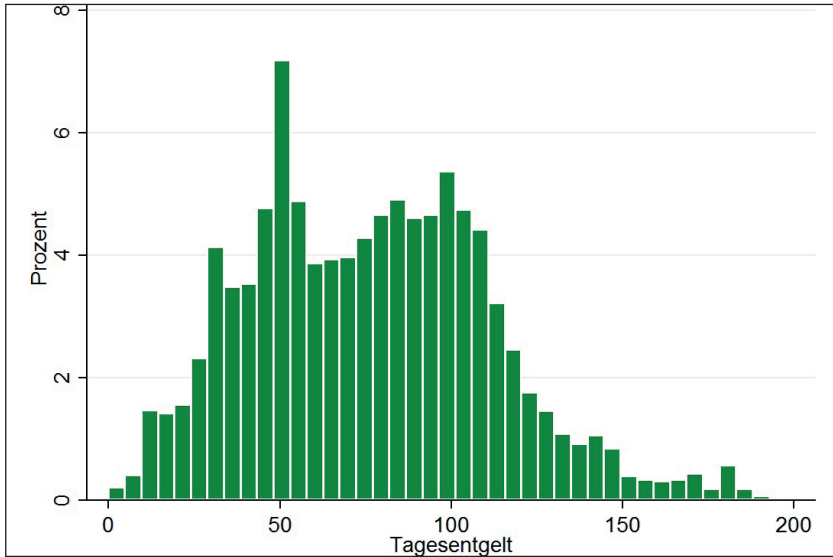
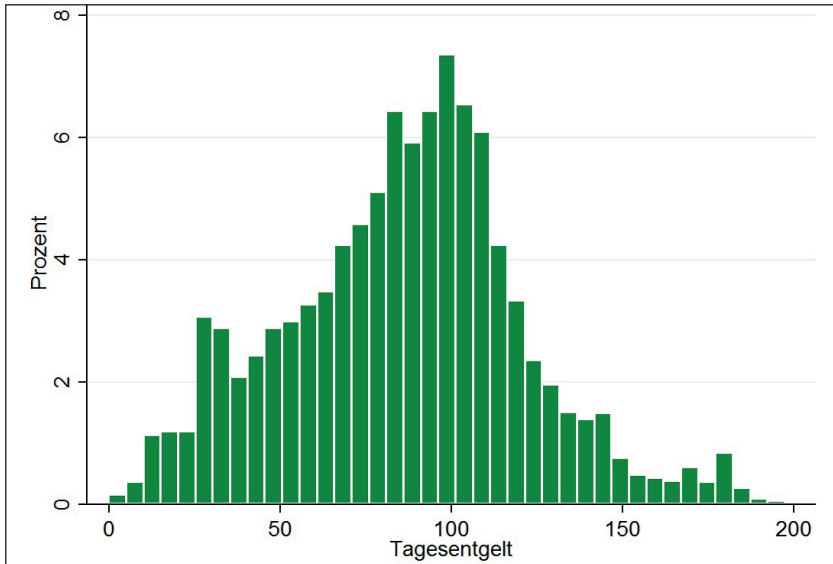


Abbildung 31: Histogramm des Bruttotagesentgelts der ersten Erwerbstätigkeit, nur Vollzeitstellen



Die Histogramme zeigen den Bereich des Bruttotagesentgeltes über alle (Abbildung 30) bzw. nur über Vollzeitbeschäftigte (Abbildung 31). Im Vergleich beider Histogramme sind die Abweichungen für die Teilzeitbeschäftigten gut zu erkennen⁹ (siehe auch Tabellen 29 und 30).

Tabelle 29: Bruttotagesentgelt der ersten Erwerbstätigkeit nach Fakultäten

| | 1. Quartil | Median | 3. Quartil | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|--------------------------------|------------|--------|------------|------------|--------------------|-------|
| Rechts- und Wirtschaftsw. Fak. | 54,3 | 85,9 | 104,8 | 83,0 | 37,6 | 5151 |
| Medizinische Fak. | 68,2 | 118,9 | 138,0 | 104,9 | 42,5 | 595 |
| Philosophische Fak. I | 41,5 | 70,3 | 102,3 | 74,9 | 40,7 | 648 |
| Philosophische Fak. II | 44,0 | 63,3 | 82,7 | 64,8 | 29,1 | 2246 |
| Philosophische Fak. III | 44,4 | 63,2 | 82,9 | 64,9 | 29,1 | 2627 |
| Naturw.-technische Fak. I | 76,9 | 97,6 | 109,9 | 92,0 | 30,1 | 2036 |
| Naturw.-technische Fak. II | 53,1 | 87,5 | 104,3 | 81,7 | 31,6 | 1056 |
| Naturw.-technische Fak. III | 46,8 | 52,5 | 77,5 | 62,3 | 28,2 | 1907 |
| Gesamt | 49,7 | 76,0 | 101,0 | 76,7 | 35,2 | 16266 |

Tabelle 30: Bruttotagesentgelt der ersten Erwerbstätigkeit nach Fakultäten, nur Vollzeitstellen

| | 1. Quartil | Median | 3. Quartil | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|--------------------------------|------------|--------|------------|------------|--------------------|-------|
| Rechts- und Wirtschaftsw. Fak. | 65,0 | 89,7 | 106,7 | 87,2 | 36,7 | 4577 |
| Medizinische Fak. | 75,8 | 123,6 | 140,3 | 109,8 | 40,8 | 536 |
| Philosophische Fak. I | 51,0 | 83,2 | 112,5 | 85,1 | 43,0 | 430 |
| Philosophische Fak. II | 50,5 | 70,2 | 89,4 | 70,8 | 29,6 | 1522 |
| Philosophische Fak. III | 52,3 | 72,5 | 92,3 | 72,7 | 30,2 | 1668 |
| Naturw.-technische Fak. I | 87,5 | 101,5 | 112,4 | 99,2 | 25,6 | 1674 |
| Naturw.-technische Fak. II | 85,5 | 98,7 | 108,9 | 96,7 | 25,8 | 698 |
| Naturw.-technische Fak. III | 62,4 | 90,0 | 107,5 | 85,8 | 32,8 | 656 |
| Gesamt | 63,4 | 88,6 | 107,5 | 86,2 | 34,9 | 11761 |

⁹ Die Befunde sind wenig überraschend, eigentlich müsste man hier zwecks besserer Erkenntnislage Stundenlöhne berechnen, aber in den IEB sind die exakten Arbeitszeiten nicht angegeben, es gibt nur die kategorialen anteiligen Arbeitszeiteinteilungen.

Zwischen den Absolventen der Fakultäten sind deutliche Unterschiede im Einkommen zu beobachten. Ohne Beachtung des Umfangs der Stelle verdienen Absolventen der Medizinischen Fakultät mit rund 105€ Bruttotagesentgelt am meisten, gefolgt von den Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (92€) und denen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (83€). Die Absolventen der Philosophischen Fakultäten I (Geschichts- und Kulturwissenschaften), II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften) und III (empirische Humanwissenschaften) sowie der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) weisen ein deutlich geringeres Tagesentgelt auf (Tabelle 29). Bei exklusiver Betrachtung von Vollzeitstellen steigt das Einkommen der Absolventen der Philosophischen Fakultäten und der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III an, jedoch auch das der anderen Absolventen.

Insgesamt stellen sich die Einkommensunterschiede wie folgt dar: Die Absolventen der Medizinischen Fakultät verdienen am meisten gefolgt von den Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie den Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten I (Mathematik und Informatik) und II (Physik und Mechatronik). Die Absolventen der Philosophischen Fakultäten II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften) und III (empirische Humanwissenschaften) verdienen am wenigsten (Abbildung 30 und 31, Tabelle 2 und 30).

Offensichtlich variieren Gehälter in den jeweiligen Branchen, in denen die Absolventen arbeiten, erheblich. Zur Analyse des Bruttoentgeltes wurde deshalb eine lineare Regression berechnet (siehe Tabelle 31). Auch unter Kontrolle des Alters bei Eintritt, des Zeitpunktes des Berufseintritts, des Geburtslands, der Abschlussnote sowie der Art des Abschlusses und der Fakultät besteht ein Unterschied zwischen Männern und Frauen bezogen auf ihr Tagesentgelt. Die Differenz zwischen Männern und Frauen verringert sich unter Kontrolle des Umfangs der Tätigkeit, der Klassifikation der Berufe sowie der Wirtschaftszweige, bleibt jedoch bestehen.

Für die Interpretation der Ergebnisse muss beachtet werden, dass ein großer Teil der arbeitenden Bevölkerung wie etwa Beamte oder Angestellte im Öffentlichen Dienst, keine Unterschiede im Einkommen zwischen Männern und Frauen aufweisen und so nicht zu (der Verringerung) dieser Differenz beitragen. In ihrem Fall bestimmt ausschließlich die tarifliche Einstufung (Angestellte) bzw. Besoldung (Beamte) und nicht der Markt das Einkommen.

Das Alter wirkt sich positiv auf die Höhe des ersten Einkommens aus, ältere Absolventen verdienen danach etwas mehr als jüngere, dies gilt auch unter Kontrolle der Art des Abschlusses. Möglicherweise kommen hier weitere Ausbildungen oder Studiengänge, die in den Analysen nicht kontrolliert

werden können, zum Tragen. Darüber hinaus ist zu erkennen, dass mit der Zeit die Einstiegsgehälter inflationsbereinigt leicht ansteigen. In Deutschland geborene Absolventen verdienen etwas mehr als Absolventen, die im Ausland geboren wurden. Daneben wirkt sich auch die Note des Abschlusses positiv auf das erste Einkommen aus, das wiederum mit der Art des Abschlusses variiert. Absolventen mit einem Bachelor verdienen deutlich weniger als Absolventen mit anderen Abschlüssen (vgl. auch Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017). Unter Kontrolle des Stellenumfangs verringern sich diese Unterschiede etwas, dies deutet daraufhin, dass Bachelorabsolventen zu einem großen Anteil in Teilzeit erwerbstätig sind, was sich auch in den Befragungsdaten zeigen ließ.

Tabelle 31: Lineare Regression auf das Bruttotagesentgelt der ersten Erwerbstätigkeit¹⁰

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| weiblich vs. männlich | -7,855*** (-12,78) | -6,675*** (-12,01) | -6,757*** (-12,39) | -6,325*** (-11,73) | -6,226*** (-11,70) | -6,004*** (-11,34) |
| Alter bei Antritt | 0,999*** (14,24) | 1,144*** (18,02) | 1,136*** (18,23) | 1,148*** (18,73) | 1,218*** (20,07) | 1,225*** (20,28) |
| Jahr des Ein- stiegs | 0,454*** (8,50) | 0,629*** (13,01) | 0,642*** (13,52) | 0,652*** (13,93) | 0,639*** (13,85) | 0,674*** (14,43) |
| Geburtsland Deutschland | 4,782*** (4,48) | 4,983*** (5,17) | 5,297*** (5,60) | 4,599*** (4,94) | 4,312*** (4,70) | 4,267*** (4,68) |
| Note des Abschlusses | -3,135*** (-7,64) | -5,462*** (-14,63) | -5,500*** (-15,00) | -4,775*** (-13,14) | -4,266*** (-11,86) | -4,294*** (-11,99) |
| Art des Ab- schluss | | | | | | |
| Bachelor | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Master | 22,79*** (12,46) | 18,86*** (11,40) | 17,32*** (10,65) | 16,99*** (10,63) | 16,89*** (10,71) | 16,87*** (10,76) |
| Magister | 10,54*** (6,24) | 6,208*** (4,06) | 6,865*** (4,57) | 6,855*** (4,64) | 6,736*** (4,63) | 7,361*** (5,07) |
| Diplom | 7,687*** (5,08) | 4,081** (2,98) | 4,273** (3,18) | 4,022** (3,05) | 4,009** (3,09) | 4,616*** (3,55) |
| Staatsexamen | 1,156 (0,67) | 3,622* (2,34) | 6,426*** (4,21) | 4,844** (3,22) | 5,815*** (3,91) | 8,377*** (5,59) |
| Promotion | 16,04*** (4,96) | 10,48*** (3,58) | 10,81*** (3,76) | 10,26*** (3,64) | 10,65*** (3,83) | 12,00*** (4,33) |



¹⁰ Eine vollständige Darstellung der Regression mit den Effekten der Klassifikation der Berufe sowie der Wirtschaftszweige findet sich im Anhang 1 in Tabelle 60.

| | | | | | | |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Fakultät | | | | | | |
| Rechts- und Wirtschaftsw. Medizinische Fak. | -19,18*** (-9,88) Ref. | -14,11*** (-8,04) Ref. | -14,84*** (-8,60) Ref. | -14,92*** (-6,37) Ref. | -10,17*** (-4,36) Ref. | -9,827*** (-4,19) Ref. |
| Philosophi- sche Fak. I | -33,55*** (-14,41) | -24,09*** (-11,41) | -24,55*** (-11,85) | -24,85*** (-9,59) | -18,88*** (-7,30) | -17,50*** (-6,74) |
| Philosophi- sche Fak. II | -39,53*** (-19,61) | -29,65*** (-16,20) | -29,73*** (-16,55) | -29,29*** (-12,28) | -22,77*** (-9,52) | -22,23*** (-9,28) |
| Philosophi- sche Fak. III | -43,10*** (-21,31) | -30,99*** (-16,83) | -29,61*** (-16,39) | -31,29*** (-13,39) | -25,07*** (-10,70) | -23,92*** (-10,19) |
| Naturw.-tech- nische Fak. I | -19,50*** (-9,29) | -13,96*** (-7,35) | -11,58*** (-6,20) | -15,10*** (-6,15) | -9,936*** (-4,06) | -9,175*** (-3,75) |
| Naturw.-tech- nische Fak. II | -25,88*** (-11,75) | -14,33*** (-7,16) | -13,80*** (-7,02) | -19,63*** (-7,76) | -15,01*** (-5,97) | -14,56*** (-5,78) |
| Naturw.-tech- nische Fak. III | -43,80*** (-21,34) | -22,12*** (-11,67) | -20,64*** (-11,09) | -24,30*** (-10,23) | -19,78*** (-8,38) | -19,30*** (-8,16) |
| Vollzeit (Ref. Teilzeit) | | 33,61*** (55,57) | 30,95*** (51,17) | 32,49*** (50,40) | 33,26*** (51,89) | 32,83*** (51,12) |
| Bundesländer | | | | | | |
| Schleswig- Holstein | | | 6,672* (2,00) | 9,445** (2,88) | 8,065* (2,46) | 8,602** (2,64) |
| Hamburg | | | 7,749*** (3,81) | 9,508*** (4,76) | 2,979 (1,36) | 3,493 (1,60) |
| Niedersachsen | | | 6,394** (3,01) | 7,450*** (3,56) | 5,272* (2,51) | 4,926* (2,35) |
| Bremen | | | 5,018 (1,24) | 6,506 (1,64) | 0,780 (0,19) | 1,701 (0,43) |
| Nordrhein- Westfalen | | | 11,28*** (12,30) | 12,14*** (13,30) | 8,821*** (7,79) | 9,202*** (8,16) |
| Hessen | | | 16,54*** (17,55) | 17,90*** (19,11) | 13,43*** (12,25) | 13,69*** (12,54) |
| Rheinland- Pfalz | | | 3,443*** (3,67) | 4,051*** (4,38) | 3,802*** (3,75) | 3,792*** (3,76) |
| Baden-Würt- temberg | | | 10,62*** (12,34) | 11,00*** (12,84) | 8,417*** (8,43) | 8,147*** (8,20) |
| Bayern | | | 14,27*** (13,60) | 14,50*** (13,93) | 10,31*** (8,71) | 10,26*** (8,72) |
| Saarland | | | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Berlin | | | 3,806* (2,09) | 5,572** (3,09) | -0,107 (-0,05) | 1,801 (0,89) |
| Brandenburg | | | 3,743 (0,93) | 4,510 (1,14) | 4,360 (1,11) | 4,047 (1,04) |



| | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| Mecklenburg- Vorpommern | -10,23 (-1,32) | -11,93 (-1,57) | -12,92 (-1,71) | -12,45 (-1,66) |
| Sachsen | -1,693 (-0,51) | -1,014 (-0,31) | -6,749* (-2,05) | -6,190 (-1,89) |
| Sachsen- Anhalt | -4,960 (-0,83) | -4,711 (-0,81) | -5,876 (-1,01) | -6,932 (-1,20) |
| Thüringen | 4,902 (1,08) | 5,346 (1,20) | 3,914 (0,89) | 3,890 (0,89) |
| KldB | | kontrolliert | kontrolliert | kontrolliert |
| Größe der Gemeinde des Betriebs | | | | |
| unter 100 -2.999 | | | -7,991** (-2,74) | -8,059** (-2,78) |
| 3.000-4.999 | | | -2,203 (-0,77) | -2,544 (-0,90) |
| 5.000-9.999 | | | -1,287 (-0,80) | -1,435 (-0,89) |
| 10.000-19.999 | | | -3,722** (-3,11) | -3,915** (-3,27) |
| 20.000-49.999 | | | -3,085** (-2,95) | -3,034** (-2,90) |
| 50.000-99.999 | | | -4,578*** (-3,39) | -4,340** (-3,23) |
| 100.000- 199.999 | | | -7,159*** (-6,91) | -6,371*** (-6,17) |
| 200.000- 499.999 | | | -6,580*** (-5,20) | -5,469*** (-4,34) |
| mehr als 500.000 | | | Ref. | Ref. |
| Größe des Arbeitgebers | | | | |
| ≤ 9 Beschäf- tigte | | | -9,563*** (-11,36) | -10,04*** (-11,85) |
| ≥ 10 & ≤ 49 Beschäftigte | | | -0,663 (-0,92) | -1,333 (-1,85) |
| ≥ 50 & ≤ 249 Beschäftigte | | | Ref. | Ref. |
| ≥ 250 Beschäf- tigte | | | 5,128*** (8,40) | 3,988*** (6,47) |
| harmonisierte Wirtschafts- zweige (ab WZ1977) | | | | kontrolliert |



| | | | | | | |
|------------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Konstante | -833,4*** (-7,75) | -1215,0*** (-12,47) | -1245,2*** (-13,01) | -1260,5*** (-13,38) | -1239,8*** (-13,34) | -1310,3*** (-13,94) |
| N | 13790 | 13790 | 13790 | 13790 | 13790 | 13790 |
| R ² | 0,173 | 0,324 | 0,351 | 0,376 | 0,394 | 0,403 |
| korrigiertest R ² | 0,172 | 0,324 | 0,350 | 0,374 | 0,392 | 0,400 |

Wie bereits die bivariate Prüfung gezeigt hatte, verdienen Absolventen der Medizinischen Fakultät deutlich mehr als die Absolventen der übrigen Fakultäten. Am wenigsten verdienen die Absolventen in den Philosophischen Fakultäten II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften) und III (empirische Humanwissenschaften), dies gilt auch unter Kontrolle des Stellenumfanges. Hier spiegeln sich die unterschiedlichen Marktbewertungen der Universitätsqualifikationen wider, in die auch weitere Qualifizierungswege und Abschlüsse eingehen. Die Mediziner schließen üblicherweise mit einer Promotion ab, während in der Philosophischen Fakultät die Promotion meist während der ersten Erwerbsphase an der Universität erfolgt. Unabhängig hiervon sind die Mediziner schon seit vielen Jahren deutlich besser bezahlt als andere Akademikergruppen.

Zwischen den Bundesländern lassen sich regionale Unterschiede in der Entlohnung auch nach Kontrolle aller anderen Faktoren feststellen. Demnach verdienen Absolventen in Hessen im Vergleich zum Saarland am meisten, gefolgt von den Absolventen, die ihre erste Stelle in Bayern finden. Der Unterschied beträgt dabei fast 10€ zum Einkommen im Saarland im Tagesentgelt. Inwiefern allerdings eine identische Tätigkeit im Saarland und in einem anderen Bundesland tatsächlich zu unterschiedlichen Löhnen führt, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Hierzu fehlen Informationen wie z.B. zum genauen Beruf, zur exakten Stundenzahl, eventuell abgegoltener Mehrarbeit, der Art des Unternehmens/Arbeitgebers, zur genauen Stellung im Unternehmen, also beispielsweise wie viel Verantwortung für wie viele Mitarbeiter ein Beschäftigter hat. Damit zeigen sich hier Grenzen des IEB-Datensatzes, für den solche Informationen nicht vorliegen und die damit auch nicht kontrolliert werden können.

Wie im Vergleich der Modelle 3 bis 6 zu sehen ist, hängt das Einkommen in den Bundesländern auch mit der Klassifikation der Berufe, den Wirtschaftszeigen, der Größe des Arbeitgebers und der Gemeindegröße zusammen. Generell verdienen Angestellte, die in den deutschen Metropolen mit mehr als 500.000 Einwohnern, also Städten wie Frankfurt, Berlin, Hamburg, München und Köln arbeiten, deutlich mehr als in anderen Städten. Die Größe des Unternehmens wirkt sich ebenfalls entsprechend aus, bei Arbeitgebern, die viele Mitarbeiter beschäftigen, wird mehr gezahlt als bei solchen, die kleine oder mittlere Beschäftigtenzahlen aufweisen. Mit der Regression können unter Einschluss aller genannten Variablen insgesamt etwa 40% der Unterschiede in den Einkommen

erklärt werden. Wie bereits erwähnt fehlen einige Informationen, die sich in der Literatur als wichtiger Erklärungsbeitrag erwiesen haben.

Auch im Stepstone Gehaltsreport variieren die Einstieggehälter von Absolventen bei ausschließlicher Betrachtung von Vollzeitstellen erheblich.¹¹ In Unternehmen bis zu 500 Mitarbeiter werden im Mittel 42.260 €, in Unternehmen über 500 und bis zu 1.000 Mitarbeiter 49.066 € und in Unternehmen über 1.000 Mitarbeiter im Mittel 52.100 € pro Jahr verdient.¹²

Die Auswertungen der Befragungsdaten zur Zufriedenheit mit der ersten Beschäftigung nach Fakultäten hatte ergeben, dass die Absolventen eher zufrieden sind (siehe Abbildung 32), jedoch hatten sich zwischen den Fakultäten in einzelnen Bereichen kleinere Unterschiede ergeben. Die Items wurden nach den Ergebnissen einer Hauptkomponentenanalyse mit Varimax Rotation angeordnet. Bezüglich der Arbeitsbedingungen, also der Ausstattung mit Arbeitsmitteln und der Tätigkeitsinhalte, sowie des Arbeitsklimas, hatten sich die Befragten einhellig positiv geäußert. Die Absolventen der Medizin sowie der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften hatten allerdings die Möglichkeiten, in ihre Tätigkeiten eigene Ideen einzubringen, als weniger realisierbar angesehen bzw. sich hier im Vergleich zu anderen Absolventen bessere Möglichkeiten gewünscht. Die Absolventen der Philosophischen Fakultät I und II (Geschichts-, Kultur- Sprach- und Literaturwissenschaften) hatten sich im Verhältnis etwas unzufriedener mit der Qualifikationsangemessenheit, der Arbeitsplatzsicherheit, den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, den Aufstiegschancen sowie mit der (gegenwärtigen) beruflichen Position geäußert. Von allen Absolventen waren die Mediziner mit ihrer Arbeitsplatzsicherheit am zufriedensten, „bezahlen“ jedoch diese und die vergleichsweise guten Karrieremöglichkeiten mit Einschränkungen des Raums für Privatleben und Familie, was sich in einer höheren Unzufriedenheit in diesen beiden Bereichen äußert.

11 https://www.stepstone.de/gehaltsreport/pdf/StSt_Gehaltsreport_2017_Absolventen.pdf, Zugriff am 15.10.2017.

12 Für Juristen ist der Gehaltsunterschied extrem abhängig von der Größe des Unternehmens. In Großfirmen werden im Mittel etwa 80 000 € im Jahr verdient, in kleineren Betrieben dagegen nur rd. 50.000 im Mittel. Ebenso unterscheiden sich die Gehälter nicht nur nach den Unternehmensgrößen, sondern auch nach den Branchen, Spitzenreiter im Sinne der mittleren Jahresgehälter für die Absolventen sind die Medizintechnik (52.750 €), Chemie und Erdöl verarbeitende Industrie (50.957 €) Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik (50.658 €), Metallindustrie (47.938 €) und die Autoindustrie (47.821 €). Größere Unternehmen in bestimmten Branchen sind zudem häufiger in Ballungsgebieten mit hoher Bevölkerungsdichte und entsprechenden einwohnerreichen Städten, so dass es zu einer zusätzlichen Überlagerung der Effekte bestimmter Branchen, die durch Unternehmen mit hohen Beschäftigtenzahlen geprägt sind und einwohnerreichen Großstädten mit mehr als 500.000 Einwohnern kommt, in denen tendenziell höhere Gehälter erzielt werden, allerdings auch die Lebenshaltungskosten deutlich höher sind.

Abbildung 32: Zufriedenheit mit der ersten Beschäftigung nach Fakultät (Befragungsdaten n=161 bis 44 je nach Fakultät und Item)

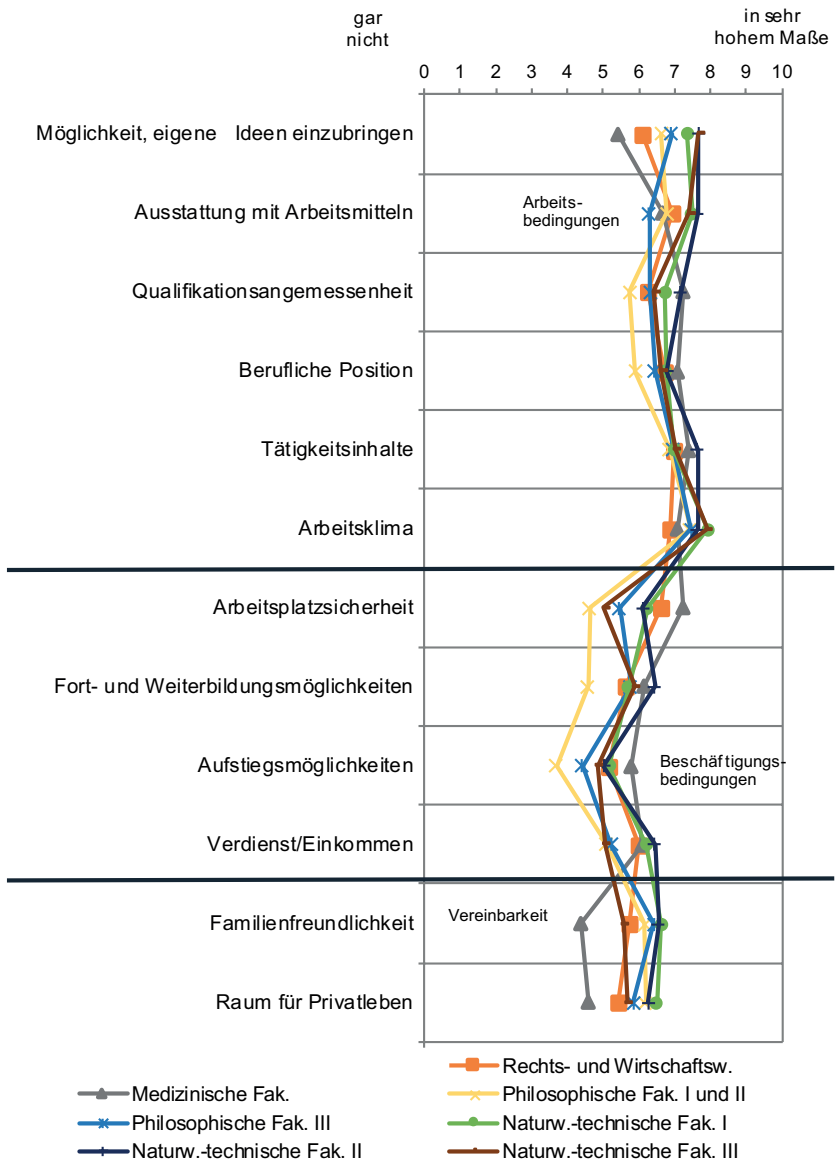
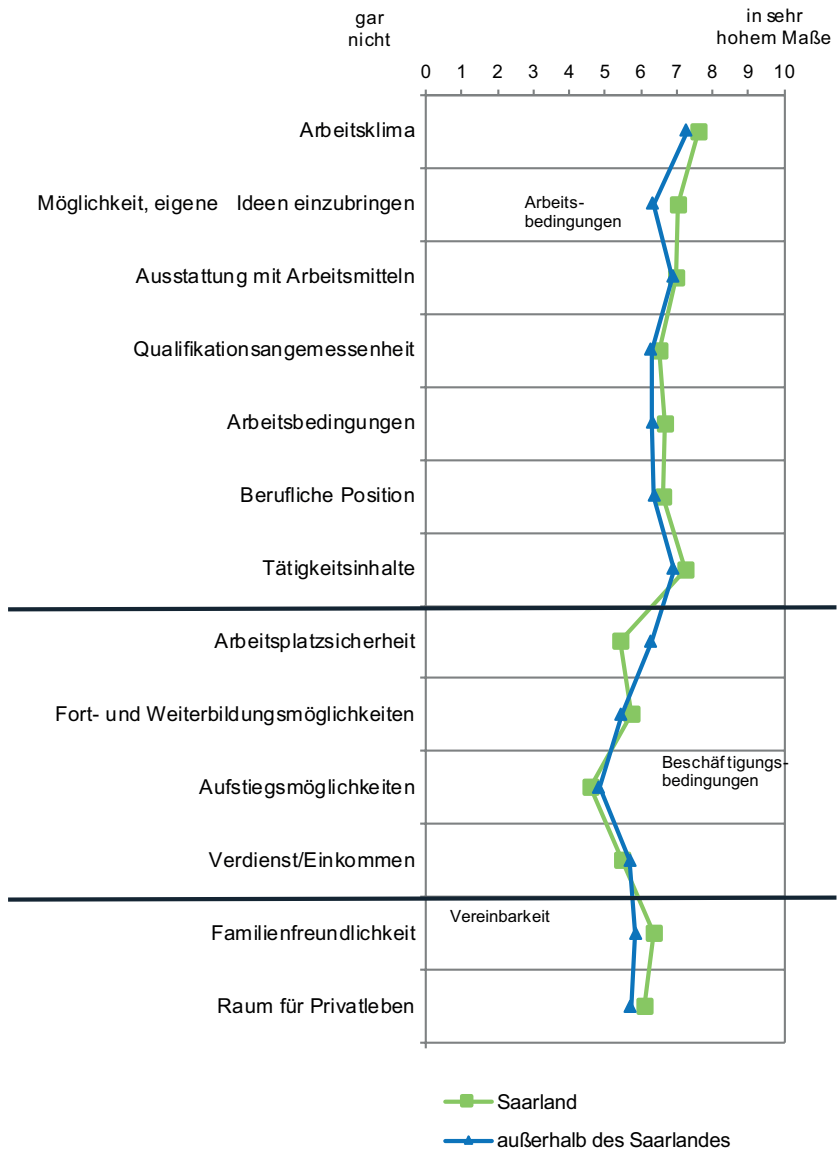


Abbildung 33: Zufriedenheit mit der ersten Beschäftigung nach Arbeitsort (Befragungsdaten n=346 bis 265 je nach Ort und Item)



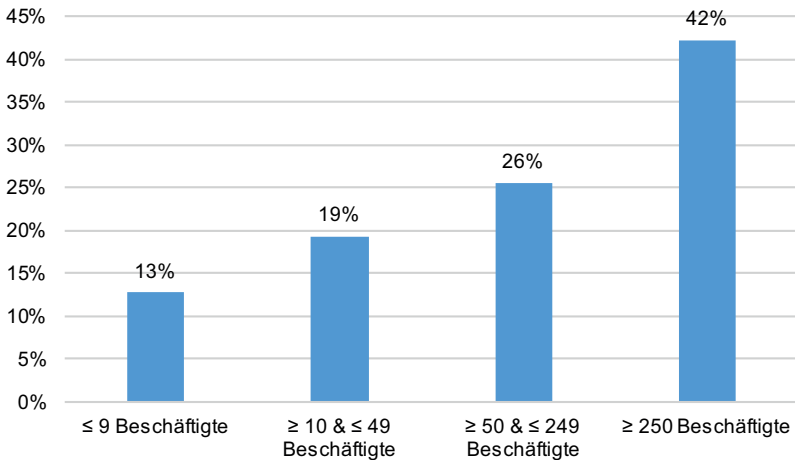
Ein Vergleich der im Saarland Beschäftigten mit denen, die außerhalb tätig sind, hatte vor allem zwei Unterschiede ergeben: die im Saarland arbeitenden Absolventen hatten sich etwas zufriedener mit den Möglichkeiten zur Einbringung eigener Ideen und etwas unzufriedener mit der Arbeitsplatzsicherheit geäußert, zufriedener sind sie dagegen mit der Familienfreundlichkeit und dem Raum für Privatleben, den ihnen ihre Arbeit lässt¹³ (siehe Abbildung 33). Eine multivariate Überprüfung hatte die deskriptiven Befunde bestätigt und ergeben, dass sich die im Saarland tätigen Absolventen auch unter Kontrolle der Fakultätszugehörigkeit in den Variablen Arbeitsplatzsicherheit und Familienfreundlichkeit von den außerhalb des Saarlands tätigen unterscheiden.

3 Zweite Erwerbstätigkeit

Die zweite sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit kann im Berufsverlauf als Phase der Konsolidierung verstanden werden. Ein erster Wechsel erfolgt insbesondere bei Akademikern relativ früh und bringt für viele Fächer häufig den Übergang von der Universität in die freie Wirtschaft mit sich. Im Unterschied zu späteren Wechseln ist dieser somit noch durch Transformation und Integration, weniger durch sozialen Aufstieg und Karriere, gekennzeichnet (vgl. Kapitel IV). Dies hat z.B. Auswirkungen auf einige der oben vorgestellten Variablen. Im Vergleich zur ersten Stelle, arbeiten – vermutlich bedingt durch das Ausscheiden aus dem Bereich Bildung, zu dem die Universitäten zählt – etwas weniger Arbeitnehmer bei großen Arbeitgebern (47% vs. 42%) als in der zweiten Erwerbstätigkeit, und etwas mehr bei Arbeitgebern mit weniger als neun Beschäftigten (11% vs. 13%) (siehe Abbildung 34). Auch hier hatten die Befragungsdaten 2015 ähnliche Ergebnisse ergeben, wonach 11% in Unternehmen mit weniger als neun Beschäftigten, 22% bei Arbeitgebern zwischen zehn und 49 Beschäftigten, 21% bei Arbeitgebern der mittleren Größe und 47% in bei großen Arbeitgebern arbeiteten.

13 Die vergleichenden T-Tests ergaben, dass die dargelegten Unterschiede signifikant sind.

Abbildung 34: Größe des Arbeitgebers der zweiten Erwerbstätigkeit nach der KMU-Unterteilung (n=11.999)



Im Durchschnitt arbeiten 1.087 Angestellte in den Unternehmen, in denen die Absolventen tätig sind. Aufgrund der großen Anzahl von Unternehmen mit sehr vielen Angestellten ist die Standardabweichung dabei sehr hoch. Im Vergleich zum Mittelwert der Unternehmensgröße der ersten Erwerbstätigkeit ist auch hier ein Rückgang zu erkennen (siehe Tabelle 32).

Tabelle 32: Größe des Unternehmens der zweiten Erwerbstätigkeit (n=11.999)

| | Anzahl der Mitarbeiter |
|--------------------|------------------------|
| 1. Quartil | 28 |
| Median | 159 |
| 3. Quartil | 804 |
| Mittelwert | 1087,2 |
| Standardabweichung | 3072,9 |

Die meisten Absolventen arbeiten weiterhin im Dienstleistungsbereich. Die Verteilung der Angestellten auf die Wirtschaftszweige ist vergleichbar mit der entsprechenden Verteilung für die erste Stelle, allerdings gehen die Beschäftigtenzahlen, die in Unternehmen im Bereich andere Dienstleistungen arbeiten (zu denen auch die Universitäten zählen), leicht zurück (siehe Tabelle 33).

**Tabelle 33: Wirtschaftszweige der zweiten Erwerbstätigkeit,
harmonisiert aus WZ 73, 93, 03, 08 (n=12.389)**

| | relative Häufigkeit |
|--|---------------------|
| Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung | <1% |
| Verarbeitendes Gewerbe ohne Baugewerbe | 11% |
| Baugewerbe | <1% |
| Handel | 7% |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 5% |
| Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe | 4% |
| andere Dienstleistungen | 64% |
| Organisationen ohne Erwerbscharakter und Gebietskörperschaften und Sozialversicherung | 1% |
| | 6% |
| Gesamt | 100% |

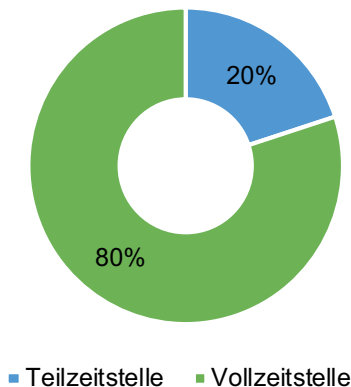
**Tabelle 34: Klassifikation der Berufe der zweiten Erwerbstätigkeit,
harmonisiert KldB 1988, 2010) (n=12.183)**

| | relative Häufigkeit |
|---|---------------------|
| soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe | 27% |
| Berufe in Unternehmensführung und -organisation | 24% |
| Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufen | 18% |
| IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufen | 15% |
| fertigungstechnische Berufe | 6% |
| medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe | 5% |
| Handelsberufe | 3% |
| Land-, Forst- und Gartenbauberufe | <1% |
| Fertigungsberufe | <1% |
| Bau- und Ausbauberufe | <1% |
| Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe | <1% |
| Sicherheitsberufe | <1% |
| Verkehrs- und Logistikberufe | <1% |
| Reinigungsberufe | <1% |
| Gesamt | 100% |

Im Verhältnis zur ersten Erwerbstätigkeit ist auch ein Rückgang der sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe von 35% auf 27% zu erkennen. Es ist anzunehmen, dass es sich hierbei um einen Wechsel der Tätigkeit an einer Universität als wissenschaftlicher Mitarbeiter in einen anderen Bereich – zumeist außerhalb der Universität – handelt. Im Vergleich zur ersten Beschäftigung steigt der Anteil der Angestellten in Berufen, die zur Unternehmensführung zählen, zu IT-Dienstleistungen und auch der Anteil derer, die in fertigungstechnischen Berufen arbeiten, leicht an (siehe Tabelle 34).

Der Anteil der Beschäftigten in Vollzeitstellen steigt von der ersten zur zweiten Erwerbstätigkeit von 72% auf 80% an (siehe Abbildung 35). Diese Veränderung hängt zum einen damit zusammen, dass Absolventen, die nach ihrem Studium eine Promotion anstreben, die in vielen Fächern traditionell in Teilzeit erfolgt (Gassmann 2018), und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Abschluss der Promotion eine Vollzeitstelle annehmen. Darüber hinaus kann dies auch mit den in Kapitel IV dargestellten Strategien zur Positionierung auf dem Arbeitsmarkt zusammenhängen, wonach Absolventen zunächst abhängig vom Reservationslohn eine Stelle annehmen und im Falle eines besseren Angebots diese wechseln und so ihre Beschäftigungssituation verbessern.

Abbildung 35: Stellenumfang der zweiten Erwerbstätigkeit (n=12.395)



Der Vergleich des inflationsbereinigten Einkommens zeigt einen deutlichen Anstieg, über alle ergibt sich eine Steigerung in Höhe von rund 20€, für Personen in Vollzeitstellen um 31€ (siehe Tabelle 35). Dieser Befund spricht dafür, dass die Absolventen ihre zweite Erwerbstätigkeit, wie gerade dargestellt, nutzen, um ihre Beschäftigungssituation zu verbessern. Generell sind davon unabhängig bei Akademikern, auch verglichen mit Arbeitnehmern ohne Hochschulabschluss, stärkere Lohnzuwächse über die Zeit zu beobachten (Statistisches Bundesamt 2017, S. 22f).

Tabelle 35: Bruttotagesentgelt der zweiten Erwerbstätigkeit

| | alle | nur Vollzeit |
|--------------------|-------|--------------|
| 1. Quartil | 64,4 | 80,8 |
| Median | 98,3 | 108,4 |
| 3. Quartil | 128,8 | 136,7 |
| Mittelwert | 97,7 | 107,4 |
| Standardabweichung | 42,7 | 40,5 |
| N | 12341 | 9880 |

Tabelle 36: Bruttotagesentgelt in der zweiten Erwerbstätigkeit nach Fakultäten

| | 1. Quartil | Median | 3. Quartil | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|--------------------------------|------------|--------|------------|------------|--------------------|-------|
| Rechts- und Wirtschaftsw. Fak. | 80,7 | 110,7 | 142,9 | 108,8 | 44,4 | 3958 |
| Medizinische Fak. | 104,1 | 136,0 | 160,4 | 127,3 | 43,0 | 424 |
| Philosophische Fak. I | 52,8 | 86,6 | 117,1 | 88,7 | 44,2 | 436 |
| Philosophische Fak. II | 53,8 | 76,4 | 99,0 | 78,0 | 34,3 | 1570 |
| Philosophische Fak. III | 53,8 | 74,4 | 99,5 | 78,0 | 34,8 | 2066 |
| Naturw.-technische Fak. I | 97,7 | 116,5 | 138,4 | 115,6 | 35,8 | 1367 |
| Naturw.-technische Fak. II | 89,2 | 114,7 | 139,5 | 112,1 | 37,7 | 815 |
| Naturw.-technische Fak. III | 53,9 | 82,6 | 116,7 | 87,2 | 39,3 | 1530 |
| Gesamt | 64,5 | 98,4 | 128,8 | 97,8 | 42,6 | 12166 |

Abbildung 36: Histogramm des Bruttotagesentgelts in der zweiten Erwerbstätigkeit

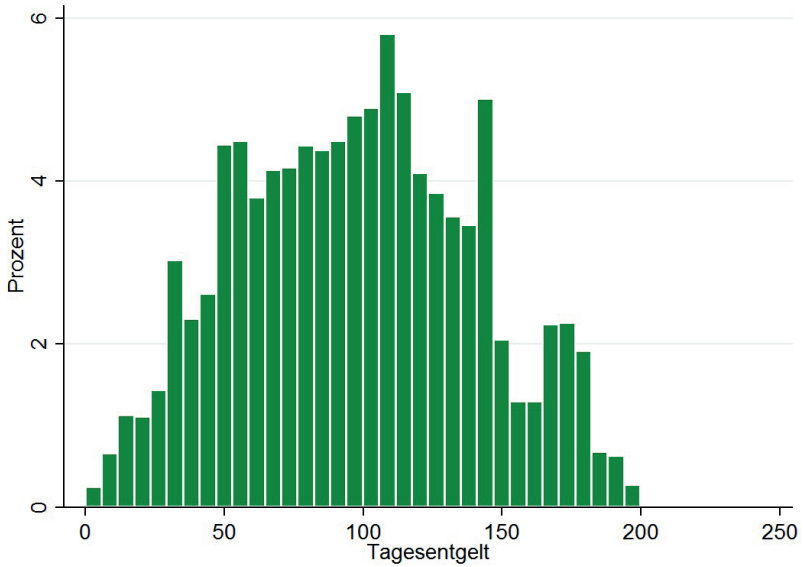


Abbildung 37: Histogramm des Bruttogesamtentgelts in der zweiten Erwerbstätigkeit nur Vollzeitstellen

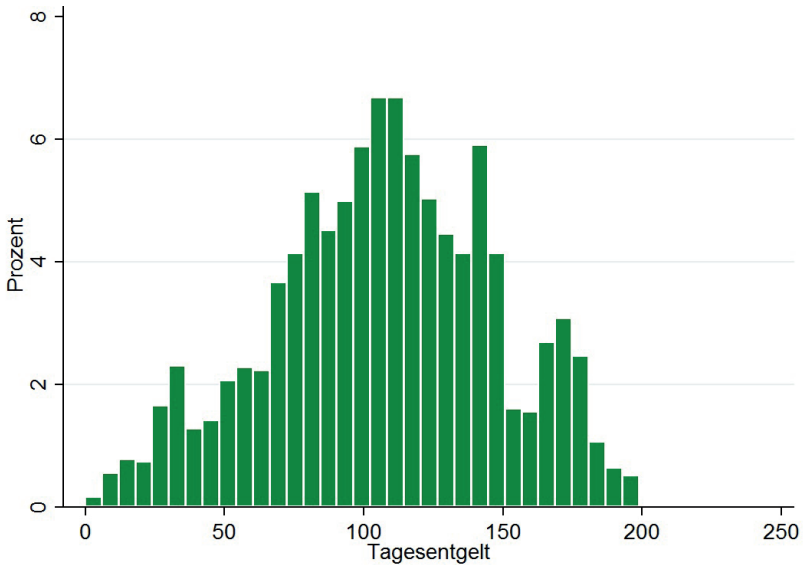


Tabelle 37: Bruttotagesentgelt in der zweiten Erwerbstätigkeit nach Fakultäten, nur Vollzeitstellen

| | 1. Quartil | Median | 3. Quartil | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|--------------------------------|------------|--------|------------|------------|--------------------|------|
| Rechts- und Wirtschaftsw. Fak. | 85,9 | 113,5 | 143,8 | 112,7 | 42,6 | 3677 |
| Medizinische Fak. | 114,2 | 140,3 | 163,4 | 133,5 | 38,7 | 378 |
| Philosophische Fak. I | 67,3 | 99,3 | 126,5 | 98,7 | 44,6 | 319 |
| Philosophische Fak. II | 62,6 | 81,9 | 105,1 | 84,0 | 34,5 | 1163 |
| Philosophische Fak. III | 65,9 | 84,0 | 109,5 | 87,3 | 35,4 | 1402 |
| Naturw.-technische Fak. I | 103,4 | 120,2 | 141,3 | 122,0 | 30,8 | 1216 |
| Naturw.-technische Fak. II | 103,3 | 119,6 | 141,7 | 121,2 | 31,8 | 691 |
| Naturw.-technische Fak. III | 88,6 | 111,7 | 131,0 | 109,1 | 35,0 | 894 |
| Gesamt | 80,8 | 108,4 | 136,6 | 107,4 | 40,5 | 9740 |

Vergleicht man die Tagesentgelte zwischen den Absolventen der einzelnen Fakultäten, sind die bereits für die erste Erwerbstätigkeit gefundenen Differenzen wieder ersichtlich (siehe Tabelle 36 und 37). Absolventen der Medizin verdienen am meisten, Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) (aufgrund der Teilzeiterwerbstätigkeiten) sowie die Absolventen der Philosophischen Fakultäten II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften) und III (empirische Humanwissenschaften) am wenigsten.

Die lineare Regression auf das Tagesentgelt kommt zu folgenden Ergebnissen: Die Unterschiede im Einkommen zwischen Männern und Frauen fallen in der zweiten Erwerbstätigkeit etwas größer aus als in der ersten Erwerbstätigkeit (siehe Tabelle 38). Die Effekte der Variablen Alter bei Stellenantritt, Jahr des Beginns, Geburtsland und Note des Abschlusses bedingen die zuvor festgestellten Einflüsse. Interessant ist der deutliche Rückgang des Einflusses der Note des Abschlusses, hier zeigt sich der im Berufsverlauf eintretende Effekte einer sukzessiven Verringerung der Bedeutung des Berufsabschlusses zugunsten der im Berufsleben erworbenen Erfahrungen und Qualifikationen.

Die Fakultät und die Art des Abschlusses weisen in Verbindung mit dem Umfang der Tätigkeit die gleichen Effekte wie im Fall der Lohnregression zur ersten Erwerbstätigkeit auf (siehe Tabelle 31). Die Unterschiede zwischen den anderen Bundesländern und dem Saarland vergrößern sich, wobei der Unterschied zu Rheinland-Pfalz unter Kontrolle der Gemeindegröße, in der der jeweilige Arbeitgeber ansässig ist, sowie der Beschäftigtenzahl des Arbeitgebers nicht mehr signifikant wird. Damit kann vermutet werden, dass sich kleinräumliche Wande-

rungen ab einem gewissen Punkt nicht mehr lohnen und höhere Bildungsrenditen nur noch durch Wechsel in die zentralen Ballungsräume der Bundesrepublik möglich sind. In Übereinstimmung mit den Befunden zur Lohnregression auf die erste Stelle verdienen Beschäftigte in Großunternehmen mehr und auch in Unternehmen, die in Städten mit mehr als 500.000 Einwohnern beheimatet sind, wird mehr gezahlt.

Tabelle 38: Lineare Regression auf das Bruttotagesentgelt der in zweiten Erwerbstätigkeit¹⁴

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 |
|-------------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| weiblich vs. männlich | -13,57*** (-16,66) | -10,48*** (-14,25) | -10,48*** (-14,64) | -10,20*** (-14,30) | -10,09*** (-14,35) | -9,794*** (-14,08) |
| Alter bei Antritt | 1,817*** (22,28) | 1,922*** (26,20) | 1,927*** (26,98) | 1,901*** (26,85) | 1,951*** (27,95) | 1,918*** (27,73) |
| Jahr des Ein- stiegs | 0,989*** (14,02) | 1,212*** (19,05) | 1,250*** (20,19) | 1,290*** (20,93) | 1,212*** (19,92) | 1,281*** (20,86) |
| Geburtsland Deutschland | 4,207** (2,70) | 3,778** (2,70) | 4,882*** (3,58) | 4,969*** (3,68) | 5,129*** (3,86) | 4,987*** (3,80) |
| Note des Abschlusses | -0,0502*** (-9,20) | -0,0598*** (-12,19) | -0,0566*** (-11,83) | -0,0523*** (-11,00) | -0,0463*** (-9,84) | -0,0467*** (-10,03) |
| Art des Ab- schlusses | | | | | | |
| Bachelor | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Master | 17,34*** (5,44) | 15,78*** (5,50) | 13,93*** (4,99) | 14,03*** (5,08) | 13,80*** (5,07) | 14,38*** (5,35) |
| Magister | 21,66*** (7,56) | 15,76*** (6,11) | 16,57*** (6,60) | 16,49*** (6,63) | 15,04*** (6,14) | 16,25*** (6,70) |
| Diplom | 18,92*** (7,09) | 15,36*** (6,40) | 15,50*** (6,64) | 15,10*** (6,54) | 14,00*** (6,15) | 15,01*** (6,66) |
| Staatsexamen | 4,619 (1,60) | 7,165** (2,77) | 11,29*** (4,47) | 11,22*** (4,46) | 11,08*** (4,47) | 15,64*** (6,34) |
| Promotion | 9,382** (3,15) | 9,026*** (3,37) | 11,90*** (4,55) | 12,18*** (4,70) | 11,56*** (4,54) | 13,60*** (5,38) |
| Fakultät | | | | | | |
| Rechts- und Wirtschaftsw.. | -22,24*** (-9,56) | -18,93*** (-9,04) | -20,46*** (-10,03) | -20,29*** (-7,26) | -15,16*** (-5,47) | -15,48*** (-5,61) |
| Medizinische Fak. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |



¹⁴ Eine vollständige Darstellung der Regression mit den Effekten der Klassifikation der Berufe sowie der Wirtschaftszweige findet sich im Anhang 1 in Tabelle 61.

| | | | | | | |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Philosophische Fak. I | -51,13*** (-17,08) | -40,28*** (-14,92) | -40,07*** (-15,24) | -39,47*** (-12,29) | -32,55*** (-10,20) | -30,96*** (-9,76) |
| Philosophische Fak. II | -53,70*** (-21,40) | -43,36*** (-19,14) | -43,52*** (-19,74) | -43,32*** (-14,99) | -36,21*** (-12,58) | -36,16*** (-12,64) |
| Philosophische Fak. III | -60,35*** (-24,47) | -46,39*** (-20,75) | -43,95*** (-20,18) | -44,66*** (-15,97) | -38,26*** (-13,75) | -36,89*** (-13,34) |
| Naturw.-technische Fak. I | -24,70*** (-9,69) | -20,30*** (-8,85) | -18,80*** (-8,41) | -22,70*** (-7,73) | -17,41*** (-5,98) | -17,54*** (-6,07) |
| Naturw.-technische Fak. II | -29,52*** (-11,07) | -22,13*** (-9,21) | -22,48*** (-9,61) | -27,67*** (-9,18) | -23,46*** (-7,87) | -24,22*** (-8,16) |
| Naturw.-technische Fak. III | -48,71*** (-19,87) | -31,20*** (-13,98) | -29,89*** (-13,75) | -32,89*** (-11,74) | -28,69*** (-10,36) | -29,49*** (-10,68) |
| Vollzeit (Ref. Teilzeit) | | 43,01*** (50,20) | 39,61*** (46,87) | 39,47*** (44,01) | 39,73*** (44,87) | 39,20*** (44,49) |
| Bundesländer | | | | | | |
| Schleswig-Holstein | | | 5,739 (1,53) | 7,416* (1,99) | 4,978 (1,33) | 4,769 (1,29) |
| Hamburg | | | 12,66*** (5,42) | 13,43*** (5,79) | 7,651** (3,01) | 8,347*** (3,32) |
| Niedersachsen | | | 10,58*** (4,21) | 10,59*** (4,26) | 8,074** (3,22) | 6,928** (2,80) |
| Bremen | | | 6,475 (1,29) | 6,855 (1,38) | 1,070 (0,21) | 2,160 (0,44) |
| Nordrhein-Westfalen | | | 16,01*** (14,16) | 16,09*** (14,25) | 13,53*** (9,75) | 13,50*** (9,83) |
| Hessen | | | 21,02*** (18,66) | 21,75*** (19,32) | 17,51*** (13,57) | 17,29*** (13,54) |
| Rheinland-Pfalz | | | 2,562* (2,12) | 2,811* (2,35) | 1,405 (1,10) | 1,278 (1,01) |
| Baden-Württemberg | | | 14,64*** (14,01) | 14,23*** (13,60) | 11,48*** (9,46) | 10,81*** (8,99) |
| Bayern | | | 17,84*** (14,43) | 17,71*** (14,35) | 13,02*** (9,17) | 12,58*** (8,96) |
| Saarland | | | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Berlin | | | 9,868*** (4,98) | 10,09*** (5,14) | 5,039* (2,26) | 6,015** (2,72) |
| Brandenburg | | | 2,374 (0,56) | 1,934 (0,46) | 1,736 (0,42) | 1,349 (0,33) |
| Mecklenburg-Vorpommern | | | 9,876 (1,30) | 9,489 (1,27) | 7,126 (0,96) | 5,703 (0,78) |
| Sachsen | | | -0,648 (-0,18) | 0,472 (0,13) | -4,448 (-1,20) | -2,857 (-0,78) |
| Sachsen-Anhalt | | | -2,240 (-0,36) | -0,728 (-0,12) | -1,756 (-0,29) | -2,560 (-0,42) |

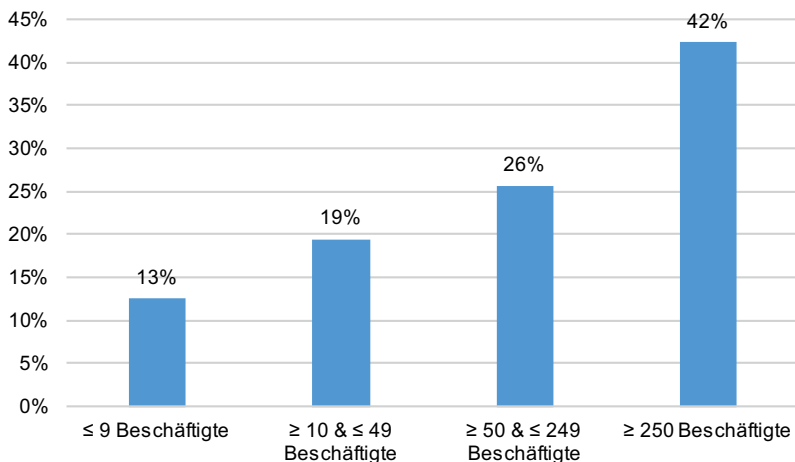


| | | | | | | |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Thüringen | 3,574 (0,65) | 3,021 (0,55) | 0,871 (0,16) | 0,460 (0,09) | | |
| KldB | | kontrolliert | kontrolliert | kontrolliert | | |
| Größe der Gemeinde des Betriebs | | | | | | |
| unter 100 | | | -7,595 (-1,74) | -7,239 (-1,68) | | |
| -2.999 | | | | | | |
| 3.000-4.999 | | | 4,468 (1,07) | 3,098 (0,75) | | |
| 5.000-9.999 | | | -2,018 (-1,02) | -2,068 (-1,06) | | |
| 10.000-19.999 | | | -2,622 (-1,85) | -2,942* (-2,08) | | |
| 20.000-49.999 | | | -0,637 (-0,52) | -0,554 (-0,46) | | |
| 50.000-99.999 | | | -2,783 (-1,73) | -2,135 (-1,34) | | |
| 100.000- 199.999 | | | -7,205*** (-5,89) | -5,807*** (-4,78) | | |
| 200.000- 499.999 | | | -8,193*** (-5,61) | -6,561*** (-4,54) | | |
| mehr als 500.000 | | | Ref. | Ref. | | |
| Größe des Arbeitgebers | | | | | | |
| ≤ 9 Beschäf- tigte | | | -7,764*** (-7,38) | -8,696*** (-8,27) | | |
| ≥ 10 & ≤ 49 Bes-chäftigte | | | -2,404** (-2,63) | -3,560*** (-3,89) | | |
| ≥ 50 & ≤ 249 Bes-chäftigte | | | Ref. | Ref. | | |
| ≥ 250 Beschäf- tigte | | | 7,633*** (9,77) | 5,605*** (7,14) | | |
| harmonisierte Wirtschafts- zweige (ab WZ 1977) | | | | | kontrolliert | |
| Konstante | -1909,3*** (-13,45) | -2397,8*** (-18,73) | -2482,9*** (-19,92) | -2559,6*** (-20,66) | -2408,0*** (-19,69) | -2546,2*** (-20,63) |
| N | 10660 | 10660 | 10660 | 10660 | 10660 | 10660 |
| R ² | 0,256 | 0,398 | 0,432 | 0,446 | 0,464 | 0,478 |
| korrigiertest R ² | 0,255 | 0,397 | 0,430 | 0,443 | 0,461 | 0,474 |

4 Dritte Erwerbstätigkeit¹⁵

Mit der dritten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist in der Regel spätestens die Transition in den außeruniversitären Arbeitsmarkt abgeschlossen, d.h. wer jetzt noch an der Universität verbleibt, hat sich in der Regel für eine Hochschulkarriere entschieden. Gleichzeitig setzen verstärkt karrierebezogene Arbeitsplatzwechsel ein. Die Betriebsgröße hat hier offensichtlich keine Auswirkungen mehr, vielmehr ergeben sich zufällig die exakt gleichen Anteilswerte, wie sie sich für die zweite Erwerbstätigkeit ergeben hatten, und auch die anderen deskriptiven Kennwerte unterscheiden sich nur in einem geringen Ausmaß (Tabelle 39, Abbildung 38).

Abbildung 38: Größe des Arbeitgebers der dritten Erwerbstätigkeit nach der KMU-Unterteilung (n=8.942)



15 Die Befragungsdaten 2015 umfassen lediglich 76 Angaben zur Größe der Unternehmen in der dritten Erwerbstätigkeit, diese werden daher nicht in diesem Kapitel ausgewertet.

**Tabelle 39: Größe des Unternehmens in der dritten Erwerbstätigkeit
(n=8.492)**

| | Anzahl der Mitarbeiter |
|--------------------|---------------------------|
| 1. Quartil | 28 |
| Median | 156 |
| 3. Quartil | 775 |
| Mittelwert | 1092,2 |
| Standardabweichung | 3226,2 |

Im Vergleich zur zweiten Erwerbstätigkeit bleiben die Anteile der Wirtschaftszweige, in denen jeweils gearbeitet wird, im wesentlichen unverändert, lediglich die Anteile der im Rahmen anderer Dienstleistungen Beschäftigten (wiederum dominiert hier die Universität) weisen mit 61% statt 64% in der zweiten Erwerbstätigkeit einen etwas geringeren Anteil auf (siehe Tabelle 40).

**Tabelle 40: Wirtschaftszweige in der dritten Erwerbstätigkeit,
harmonisiert aus WZ 73, 93, 03, 08 (n=12.389)**

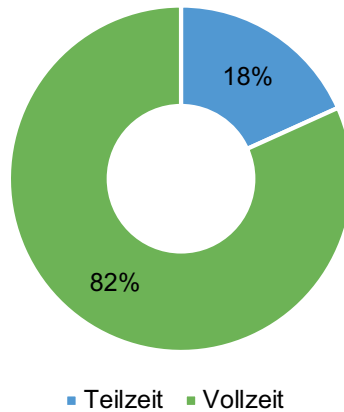
| | relative Häufigkeit |
|--|---------------------|
| Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung | <1% |
| Verarbeitendes Gewerbe ohne Baugewerbe | 12% |
| Baugewerbe | <1% |
| Handel | 7% |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 6% |
| Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe | 5% |
| andere Dienstleistungen | 61% |
| Organisationen ohne Erwerbscharakter | <1% |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherung | 6% |
| Gesamt | 100% |

Im Rahmen ihrer dritten Erwerbstätigkeit arbeiten nochmals etwas weniger der Beschäftigten in den sozialen und Dienstleistungsberufen, auch hier ist zu vermuteten, dass dies durch einen Rückgang der Beschäftigten an Universitäten zu erklären ist, ansonsten sind im Grunde keine Veränderungen im Vergleich zur zweiten Erwerbstätigkeit zu beobachten (siehe Tabelle 41).

**Tabelle 41: Klassifikation der Berufe, harmonisiert KldB 1988, 2010)
(n=8.707)**

| | relative Häufigkeit |
|---|---------------------|
| soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe | 25% |
| Berufe in Unternehmensführung und -organisation | 25% |
| Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufen | 18% |
| IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufen | 15% |
| fertigungstechnische Berufe | 6% |
| Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe | 5% |
| Handelsberufe | 4% |
| Land-, Forst- und Gartenbauberufe | <1% |
| Fertigungsberufe | <1% |
| Bau- und Ausbauberufe | <1% |
| Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe | <1% |
| Sicherheitsberufe | <1% |
| Verkehrs- und Logistikberufe | <1% |
| Reinigungsberufe | <1% |
| Gesamt | 100% |

In der dritten Erwerbstätigkeit arbeiten 82% in Vollzeit (Abbildung 39). Das sind nochmals etwa zwei Prozentpunkte mehr als im Fall der zweiten Erwerbstätigkeit. Dies deutet daraufhin, dass die Absolventen mitunter auch nach vereinzelt Einmündungsproblemen im Zeitverlauf in eine Vollzeitbeschäftigung übergehen. Dies entspricht den Ergebnissen von Langzeituntersuchungen des HIS (Grotheer, Isleib, Netz & Briedis, S. 100): Je länger die Erwerbsphase dauert, umso mehr konsolidiert sich die Beschäftigung der Akademiker und bis auf wenige Ausnahmen gelingt auch den Personen mit Einmündungsproblemen die adäquate Integration am Arbeitsmarkt. Strukturelle Verschiebungen – das zeigen auch unsere Untersuchungen hier – verlieren schnell an Relevanz, Änderungen bzw. Differenzierungen ergeben sich eher auf individueller Ebene hinsichtlich der Aufstiegschancen und Berufskarrieren (vgl. Becker & Blossfeld 2017).

Abbildung 39: Stellenumfang in der dritten Erwerbstätigkeit (n=8.826)

Im Vergleich zur zweiten Erwerbstätigkeit steigt das Einkommen in der dritten Erwerbstätigkeit nochmals an, wobei hier wie auch in der Betrachtung der zweiten Erwerbstätigkeit ein steigender Anteil der Absolventen über der Beitragsbemessungsfreigrenze liegt, womit ihre Einkommen nicht in vollem Maße in die Auswertungen eingehen. Die Auswertungen des Einkommens und die Lohnregressionen sind der Vollständigkeit halber im Anhang enthalten (Tabelle 62 bis 65 im Anhang 1).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die dritte Erwerbstätigkeit den Abschluss der Transitionsphase (vgl. Kapitel IV), also das Ende des Übergangs von der Berufsausbildung an einer Universität in das Erwerbsleben mit seinen institutionalisierten Berufskarrieren, beinhaltet. Sind die ersten beiden Erwerbstätigkeiten für viele noch durch ergänzende Ausbildungen und die Vermischung von Berufstätigkeit und Weiterqualifizierung (z.B. im Sinne einer Promotionsstelle an der Universität) gekennzeichnet, wird spätestens jetzt auch in dieser Gruppe eine grundsätzliche Entscheidung für oder gegen die Hochschulkarriere vorgenommen.

Die reine Betrachtung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, wie sie mit den IEB-Daten möglich ist, unterschätzt dabei die Bedeutung verschiedener institutioneller Regelungen des Übergangs in den Beruf. Dies betrifft zum einen die Weiterqualifizierungen im Rahmen der staatlichen Ausbildungen für Lehrer und Juristen (zweites Staatsexamen), zum anderen aber auch den Wechsel in die Selbständigkeit, die im Erwerbsverlauf zunehmend an Bedeutung gewinnt: viele Hochschulabsolventen erwerben erst bei verschiedenen Arbeit-

geben Erfahrungen, bevor sie eine Existenzgründung wagen. Häufig handelt es sich auch um Ausgründungen von Forschungs- und Entwicklungsbereichen größerer Unternehmen oder staatlicher Forschungseinrichtungen, um nun die eigenen Ideen selbst zu vermarkten. Diese sicherlich wichtigen Bereiche sind in den IEB-Daten konzeptionell ausgeklammert und dementsprechend in unseren Analysen nicht berücksichtigt.

5 Zusammenfassung

Die Absolventen befinden sich auch nach ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt (Kapitel IV) entsprechend unserer Ausführungen zur Suchtheorie zu einem erheblichen Teil in Suchprozessen, um eine neue Stelle mit aus ihrer Sicht besseren Bedingungen zu finden und anzutreten. Diese Suchprozesse finden zum Teil aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus statt. Der sich aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus ergebende Reservationslohn bestimmt dann wesentlich Annahme oder Ablehnung des neuen Jobangebots.

Zum Teil wird auch aufgrund des Auslaufens eines Vertrages, sehr selten aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber, also aus äußerem Anlass, eine neue Stelle gesucht. Dann gelten andere Annahmen für den Reservationslohn und abhängig von der Restlaufzeit des Vertrages oder abhängig von der Kündigungsfrist erhöhen sich drastisch die Kosten des Wartens auf eine neue Stelle (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 116)¹⁶.

Der Arbeitsmarkt für Akademiker bietet dem Arbeitnehmer, sofern eine entsprechende Nachfrage besteht, wie dies in den letzten Jahrzehnten zu beobachten war (Kapitel I), immer wieder Möglichkeiten, den Arbeitsplatz zu wechseln und sich neuen Herausforderungen zu stellen; er erhält somit immer wieder neue Jobangebote und durch den Wechsel des Arbeitsplatzes bzw. der Branche (vgl. Kapitel IV) die Chance, sich beruflich zu verbessern. Die dritte Erwerbstätigkeit stellt sich dabei als zentraler Abschluss der Transitionsphase dar und kann als Verfestigung eines eingeschlagenen Karriereweges betrachtet werden. Im Vergleich zur zweiten Erwerbstätigkeit gehen die Veränderungen deutlich zurück und es ist zu vermuten, dass es auch intraindividuell zu weniger starken Veränderungen als zwischen der ersten und zweiten Erwerbstätigkeit kommt.

Insgesamt gilt es bei Einordnung der Befunde zu beachten, dass wie in Kapitel II dargelegt, die IEB-Daten durch die alleinige Betrachtung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nicht geeignet sind, die Bedeutung der verbeamteten und selbstständigen Akademiker im Arbeitsmarkt zu erfassen.

¹⁶ Nach den Befragungsdaten ergibt sich für die Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses folgendes Bild: Auslaufen eines Vertrages (37%), Aufhebungsvertrages (9%), Kündigung durch den Arbeitgeber (5%) oder Kündigung des Arbeitnehmers (49%).

Im Beobachtungszeitraum konnten für die Absolventen im Schnitt drei Wechsel der Arbeitsstelle ausgemacht werden, wobei die aggregierte Zahl vom individuellen Zeitpunkt des Eintritts in den Arbeitsmarkt abhängt. Insgesamt waren noch rund 12% der Absolventen im Rahmen ihrer ersten Stelle tätig. Wenn es zu einem Wechsel der Stelle kam, war die Hälfte der Absolventen länger als eineinhalb Jahre (Median) auf der ersten Stelle tätig. Schließt man die Gruppe, derer ein, die noch nach Ende der Beobachtungszeit im Rahmen ihrer ersten Stelle arbeiteten, ergibt sich eine entsprechende längere Dauer von 1,7 Jahren. Aufgrund der Unkenntnis der Zeit, die die Erwerbstätigen auf ihrer ersten Stelle noch verbringen werden (Problem der Rechtszensierung, da dieses Ereignis in der Zukunft liegt), ergibt sich in dieser Betrachtung eine leichte Unterschätzung der Dauer der Beschäftigung.

Fast die Hälfte der Absolventen arbeitet zu Beginn ihrer Karriere bei größeren Arbeitgebern mit mehr als 250 Beschäftigten. Rund ein Viertel ist bei einem Arbeitgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten tätig. In der zweiten und dritten Erwerbstätigkeit geht der Anteil der Absolventen, die bei großen Arbeitgebern arbeiten, etwas zurück, dafür wächst die Zahl der Absolventen, die bei kleinen Arbeitgebern tätig sind.

Die meisten Absolventen arbeiten im Dienstleistungsbereich, davon der größte Teil in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, gefolgt von betriebswirtschaftlich orientierten Dienstleistungsberufen, während technische Fertigungsberufe dagegen seltener vertreten sind. Dieses Bild ändert sich in der Abfolge der Erwerbstätigkeiten nicht sonderlich stark, mit der Ausnahme, dass etwas weniger Absolventen im Bereich Bildung tätig sind, was höchstwahrscheinlich mit der Zahl der Absolventen, die nach ihrer Promotion die Universität als Arbeitgeber verlassen, zusammenhängt. Während der Anteil der Absolventen mit einer Vollzeitstelle für die erste Erwerbstätigkeit bei 72% lag, steigt dieser in der zweiten auf 80% und in der dritten nochmals auf 82% an. Diese Befunde erklären sich auch zum Teil dadurch, dass die Absolventen nicht mehr an der Universität auf Promotionsstellen, die in vielen Fachbereichen traditionell als Teilzeitstellen ausgelegt sind, tätig sind und sie zum anderen Teil durch einen Stellenwechsel eine Verbesserung ihrer beruflichen Position erreichen konnten.

Insgesamt ist der Stellenwechsel auch von einer Erhöhung des Einkommens begleitet. Eine multivariate Regression mit der abhängigen variablen Gehaltshöhe ergibt für die erste Stelle, dass Männer mehr verdienen als Frauen, Bachelorgehälter geringer ausfallen und sich die Absolventen in der Gehaltshöhe auch nach der Fakultätszugehörigkeit ihres Fachs unterscheiden. Die Absolventen der Medizinischen Fakultät verdienen am meisten, gefolgt von den Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie den Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten I (Mathematik und Informatik)

und II (Physik und Mechatronik), am wenigsten verdienen die Absolventen in den Philosophischen Fakultäten II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften) und III (empirische Humanwissenschaften), dies gilt auch unter Kontrolle des Beschäftigungsumfangs.

Zwischen den Bundesländern lassen sich Unterschiede in der Entlohnung auch nach Kontrolle anderer Einflussfaktoren feststellen. Demnach verdienen die Absolventen in Hessen im Vergleich zum Saarland am meisten, gefolgt von den Absolventen, die ihre erste Stelle in Bayern finden. Ob dies jedoch auch für identische Tätigkeiten gelten würde, kann mit dem Datenmaterial nicht abschließend geklärt werden, da Informationen wie etwa der genau ausgeübte Beruf, die exakte Stundenzahl, abgegoltene Mehrarbeit, die exakte Art des Unternehmens/Arbeitgebers und die Stellung im Beruf fehlen. Es konnte jedoch gezeigt werden, dass ein Teil der Unterschiede zwischen den Bundesländern durch die Wirtschaftszweige, die Größe des Arbeitgebers und die Größe der Gemeinde, in der die Absolventen tätig sind, erklärt werden kann.

Im Vergleich zur zweiten Erwerbstätigkeit kann man sehen, dass sich die Unterschiede zwischen den anderen Bundesländern und dem Saarland vergrößern, jedoch keine Differenzen zu Rheinland-Pfalz bestehen. Interessant ist zudem der deutliche Rückgang der Höhe des Einflusses der Abschlussnote, was auf eine Verringerung der Bedeutung des Berufsabschlusses zugunsten der im Berufsleben erworbenen Erfahrungen und Qualifikationen hindeutet.

Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit konnte mittels der Befragungsdaten gezeigt werden, dass Absolventen der Medizin sowie der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften die Möglichkeiten, in ihre Tätigkeiten eigene Ideen einzubringen, als weniger realisierbar betrachten. Die Absolventen der Philosophischen Fakultät I und II (Geschichts-, Kultur- Sprach- und Literaturwissenschaften) haben sich relativ zu den anderen etwas unzufriedener mit der Qualifikationsangemessenheit, der Arbeitsplatzsicherheit, den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, den Aufstiegschancen sowie der (gegenwärtigen) beruflichen Position gezeigt, bezüglich des Raums für Privatleben und Familie haben sich die Mediziner deutlich unzufriedener geäußert. Die im Saarland arbeitenden Absolventen haben sich insgesamt etwas zufriedener mit dem Raum für Privatleben und Familie gezeigt, jedoch unzufriedener, was ihre Arbeitsplatzsicherheit angeht.

6 Literatur

- Becker, R. & Blossfeld, H.P. (2017): Entry of men into the labour market in West Germany and their career mobility (1945–2008). A Longterm longitudinal analysis identifying cohort, period, and life-course effects. *Journal for Labour Market Research*, 50:113-130.
- Berger, P. A. (1996): *Individualisierung: Statusunsicherheit und Erfahrungsvielfalt*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Binder, J. & Schwengler, B. (2006): Korrekturverfahren zur Berechnung der Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze. IAB Discussion Paper No. 4/2006.
- Blossfeld, H. P. & Rohwer, G. (2010): *Techniques of Event History Modelling. New Approaches to Causal Analysis*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Gassmann, F. (2018): *Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter*. Reihe: Arbeit – Interessen – Partizipation Band 15. Frankfurt am Main: Campus.
- Gassmann, F., Emrich, E., & Meyer, W. (2015): Studie über die Absolventen der Universität des Saarlandes. In: Gassmann, F., Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): *Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes? Empirische Befunde einer fächerübergreifenden Absolventenstudie*. Saarbrücken: universaar, S. 73-127
- Grotheer, M., Isleib, S., Netz, N. & Briedis, K. (2012): Hochqualifiziert und gefragt Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS: Forum Hochschule 14 | 2012.
- Lerch, W. & Simon, Franz-Josef (2011): Strukturwandel im Saarland – ein Überblick. In: Rampeltshammer, L.- & Kurtz, H. P. (Hrsg.): *Strukturwandel im Saarland. Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten*. Saarbrücken: universaar.
- Meyer, W. (1997): *Individuelle Erwerbschancen in Ostdeutschland*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Statistisches Bundesamt (2017): *Verdienste auf einen Blick*. Wiesbaden: Destatis.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Akademikerinnen und Akademiker*. Nürnberg: Arbeitsagentur

VI. Räumliche Mobilität der Absolventen der Universität des Saarlandes nach dem Studium

Gliederung

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Vorbemerkungen | 165 |
| 2 | Erste Erwerbstätigkeit | 172 |
| | 2.1 Herkunft, Arbeitsort und Wohnort | 173 |
| | 2.2 Mobilität und Geschlecht | 180 |
| | 2.3 Mobilität und Abschlussart | 182 |
| | 2.4 Mobilität und Fakultät | 184 |
| | 2.5 Pendler | 189 |
| | 2.6 Multivariate Analyse | 192 |
| 3 | Zweite Erwerbstätigkeit | 194 |
| | 3.1 Arbeitsort | 194 |
| | 3.2 Mobilität und Geschlecht | 197 |
| | 3.3 Mobilität und Fakultät | 200 |
| | 3.4 Pendler | 201 |
| 4 | Dritte Erwerbstätigkeit | 203 |
| | 4.1 Arbeitsort | 203 |
| | 4.2 Arbeitsorte im Verlauf | 204 |
| 5 | Zusammenfassung | 205 |
| 6 | Literatur | 208 |

1 Vorbemerkungen

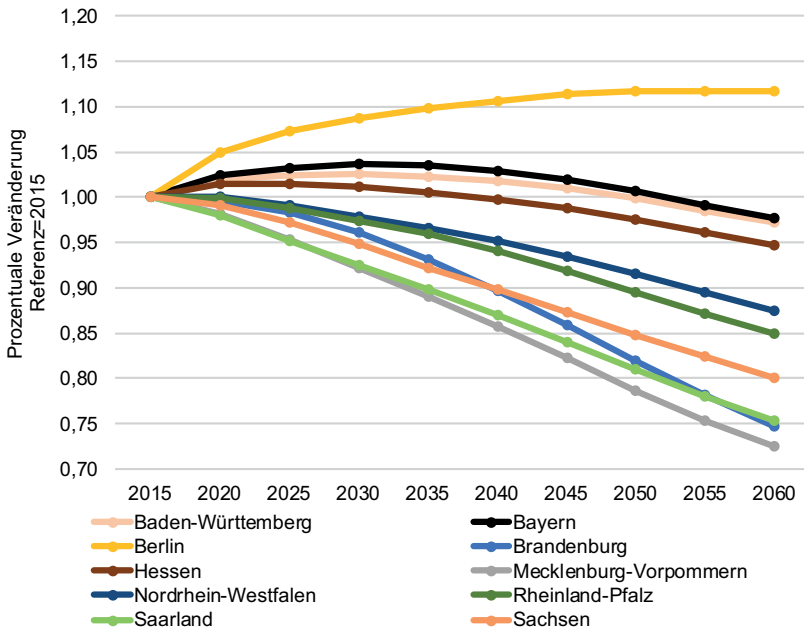
Demographische Veränderungen sind vielschichtig und werden regional unterschiedlich wirksam, lassen sich in einer ersten Näherung jedoch durch relativ stabile Fertilitäts- und Mortalitätsraten der Bevölkerung gut prognostizieren. Im Rahmen eines solchen Prognosemodells können jedoch Faktoren wie z.B. Hungersnöte, Naturkatastrophen, Panepidemien oder Kriege sowohl im eigenen als auch in anderen Ländern, durch die in der Folge große Wanderungen, ausgelöst werden können, nicht vorhergesehen werden. Ebenso wenig sind die Intensitäten der durch die Gefälle wirtschaftlicher Lebensstandards ausgelösten Migrationsbewegungen wissenschaftlich seriös zu prognostizieren. Schon eher gilt dies für die regionale Verteilung dieser Flüchtlingsströme, die einem politisch festgelegten Muster (dem sogenannten „Königsteiner Schlüssel“) folgt. Während der sogenannten Flüchtlingskrise im Jahr 2015 kamen etwas mehr als 25.000 Menschen ins Saarland, von denen wiederum knapp über die Hälfte (13.442 Personen) als saarländische Zugänge erfasst wurden. Mittlerweile sind im Saarland ungefähr 60% der laufenden Asylverfahren entschieden und insgesamt 7.003 Personen erhielten einen positiven Bescheid (Saarland 2016).¹ Auf nationaler Ebene werden die durch Migration veränderten Bedingungen der deutschen Wohnbevölkerung in Deutschland und der ausländischen Wohnbevölkerung in Deutschland bei neuen Bevölkerungsvorausberechnungen miteinbezogen und die Voraussagen entsprechend angepasst².

Die Betrachtungen demographischer Entwicklungen und die darauf aufbauenden Bevölkerungsvorausberechnungen kommen in Deutschland je nach Region zu unterschiedlichen Voraussagen (Bundesministerium des Inneren 2012, S. 37), wobei regional unterschiedliche (Wirtschafts-)Bedingungen hier entsprechende Zugkräfte entfalten bzw. Abwanderungsdruck entfalten. Beobachtet man die Entwicklungen in der Vergangenheit und berücksichtigt die vorausgesagten

-
- 1 Zum Vergleich: Im Jahr 2013, vor Beginn des Anstiegs der Flüchtlingszahlen, zogen 23.441 Personen ins Saarland (Saarland 2015). Ob sich die in der sogenannten Flüchtlingskrise zum Teil betriebene Politik bewährt, durch gesteuerte regionale Zuweisung lokalen Abwanderungstrends entgegenzuwirken, muss sich angesichts des wirtschaftlichen Gefälles zwischen den einzelnen Gebieten innerhalb Deutschlands erst noch zeigen, ebenso muss sich zeigen, ob es sich hier wirklich um eine Kompensation für schon länger vorhandene lokale Abwanderungstrends handeln kann. Die erwähnten Restriktionen der räumlichen Mobilität, also die gesteuerte regionale Zuweisung von Flüchtlingen, sind auf drei Jahre beschränkt und es bleibt abzuwarten, ob die mit einem Bleiberecht versehenen Flüchtlinge überhaupt die vorgesehenen drei Jahre abwarten und tatsächlich in den zugewiesenen Gebieten bleiben oder ob sie nicht ebenfalls in die stärker prosperierenden Regionen, in denen sich meist gleichzeitig größere Populationen von Landsmännern und Landsfrauen befinden, abwandern.
 - 2 Kriege außerhalb Deutschlands können im Sinne exogener Schocks unter bestimmten Bedingungen die Bedingungen verändern: „Die im Jahr 2015 rapide angestiegene Zuwanderung Schutzsuchender ist eine solche Sonderentwicklung. Gegenwärtig kann sie [in den Vorausberechnungen] noch nicht adäquat berücksichtigt werden.“ (Statistisches Bundesamt 2016, Ergänzung durch die Verf.).

Veränderungen, wird das Saarland überdurchschnittlich von einem Rückgang der Bevölkerung betroffen sein. Nach dem Demographiebericht beläuft sich der Rückgang von 2010 bis 2060 auf voraussichtlich ein Drittel des Ausgangswertes (ebd., S. 38; Statistisches Bundesamt 2011; siehe die relative Darstellung in Relation zum Referenzjahr 2015 Zahlen in Abbildung 40 und in absoluten Zahlen Abbildung 50 im Anhang 2 für ausgewählte Länder).

Abbildung 40: Vorausberechneter Bevölkerungsstand für ausgewählte Bundesländer (G1-L1-W2³)



Das Saarland ist unter den westdeutschen Bundesländern damit das am stärksten vom demographischen Wandel betroffene (Statistisches Bundesamt 2011, S. 11) und auch in der umliegenden Großregion sind ähnliche, wenn auch etwas weniger starke Rückgänge zu beobachten bzw. zu erwarten (Arbeitsgruppe „Statistik“ 2016, S. 13). Je nach der Veränderung der Altersstruktur führt der Rückgang der Bevölkerung, wie im Fall des Saarlandes, stärker zu einer Abnahme der Zahl der

3 Für die Graphik wurde die Bevölkerungsvorausberechnung mit der Variante G1-L1-W2 mit einer stärkeren Zuwanderung verwendet, die zumindest zum Teil die aktuellen demographischen Entwicklungen abbildet (Statistisches Bundesamt 2016).

Schulpflichtigen oder eher zu einer erwarteten Zunahme der Hochbetagten, wie in weiten Teilen Bayerns (Bundesministerium des Inneren 2012 S. 40). Damit gehen unterschiedliche Herausforderungen wie Schulschließungen und sich daran anschließende Probleme im ländlichen Raum wie verlängerte Schulwege oder z.B. Schwierigkeiten beim Finden von Pflegekräften für Hochbetagte einher.

Für die Analyse solcher räumlicher Konsequenzen kommt den Wanderungsbewegungen eine besondere Bedeutung zu, weil sie lokale Probleme verstärken – etwa durch die Abwanderung junger Familien, die durch die erwähnten Schulschließungen mitbedingt sein können – oder z. B. durch den Zuzug junger Erwerbstätiger als Folge neuer Unternehmensgründungen mindern können. Hierbei ist zu beachten, dass (groß)räumliche Mobilität hauptsächlich im frühen Erwachsenenleben vorkommt und zumeist durch die Ausbildungs- und Arbeitsplatzwahl motiviert wird. Mit zunehmendem Alter nimmt dann die beruflich motivierte Mobilitätsneigung deutlich ab. Nach Beendigung des Berufslebens kommt es auch nur bei wenigen, zum Beispiel im Fall der in den sonnigen Süden ziehenden Rentner, zu Formen der Mobilität, die aber aufgrund ihrer sehr geringen Zahl eher die Regel bestätigen als widerlegen. Das angesprochene Beispiel verweist außerdem auf den Umstand, dass Wanderungsbewegungen auch sozial ungleich verteilt sind, wobei hier interessanterweise ökonomisch hohe und ökonomisch niedrige Einkommenslagen gleichermaßen betroffen sein können. Die einen ziehen nach Ungarn, weil dort die Kaufkraft ihrer Rente höher ist, die anderen in ihre Zweitwohnung über Winter in den Süden.

Innerhalb der Sozialwissenschaften bezieht sich der Mobilitätsbegriff nicht nur auf räumliche, also horizontale Veränderungen, sondern widmet sich auch der sozialen Mobilität, die wiederum als vertikale Mobilitätsform unterschiedliche Facetten umfasst. Zum einen kann soziale Mobilität als Veränderung in der generationalen sozialen Position von Individuen sowohl innerhalb von Familien als auch im Vergleich von Kohorten im Vergleich von Eltern und Kind-Generation betrachtet werden, also als Auf- und Abstieg oder Konstanz sozialer Positionen etwa bezogen auf den Bildungsstatus („intergenerationale Mobilität“).⁴

Die vertikale soziale Mobilität ist von Gassmann, Emrich und Meyer (2013b) für die Absolventen der UdS intensiv untersucht und dabei die Funktion der

4 Die Bewertung einer solchen Veränderung ist schwierig, müssen dabei doch eventuelle kohortenspezifische Fahrstuhleffekte in dem Sinne relational mitbedacht werden, dass z.B. bezogen auf den formalen Bildungsabschluss viele aufgestiegen sind. Damit hat absolut ein Aufstieg vieler stattgefunden, relational unter Berücksichtigung des Fahrstuhleffektes und der damit einhergehenden Inflation von Bildungsabschlüssen ist die Veränderung aber möglicherweise geringer als erwartet, hat gar nicht stattgefunden oder es ist sogar ein „inflationbereinigter“ Abstieg erfolgt. Auf alle Fälle muss das Individuum, um seine Wettbewerbsposition im Vergleich zu den Mitberbern zu wahren, formal höhere Bildungsabschlüsse nachweisen, die denen der Mitbewerber adäquat sind. Wie die inhaltliche Qualität der Abschlüsse aussieht, bleibt dabei offen. Je mehr jedoch solche Abschlüsse erwerben, um so mehr ist, bei statistischer Normalverteilung von intellektueller Leistungsfähigkeit, mit einer Regression zur Mitte zu rechnen.

UdS für die saarländischer Wohnbevölkerung im Vergleich zur Elterngeneration herausgearbeitet worden („intragenerationale Mobilität“). Diese sich über die Zeit hinweg ergebenden sozialen Auf- oder auch Abstiege sind häufig mit räumlicher Mobilität verbunden und stellen sich oft als Entscheidung zwischen den Alternativen des Verbleibs in einer Region unter Verzicht auf Aufstiegschancen oder den Verlust der Heimat zugunsten beruflicher Chancen mit höherem Einkommen, besseren Karrierechancen oder zumindest des Erhalts des derzeitigen Erwerbstatus dar. Häufig kommt es neben der Berufsmobilität mit dauerhafter Veränderung von Wohn- und Arbeitsort auch zu Pendeln zwischen Arbeits- und Wohnort, also einer Entscheidung, die getroffen wird, wenn ungeachtet der zeitlichen Budgetbegrenzung das Pendeln höhere Einkommen ermöglicht, bei Beibehaltung der Heimat und gegebenen Raumüberwindungskosten.

Im Rahmen räumlicher Mobilitätsprozesse werden deshalb nicht nur geographische Aspekte untersucht, sondern auch sozio-ökonomische wie z.B. die regelmäßigen Bewegungen eines Individuums zwischen Arbeitsstelle und Wohnort unter Berücksichtigung der Zeit-Wege-Kosten („Pendelmobilität“) und auch Bewegungen von Individuen im Arbeitsmarkt über längere Zeiträume zwischen Arbeitgebern und/oder Branchen („Berufsmobilität“). In aggregierter Form kann dabei auch der Anteil ganzer Gruppierungen im Arbeitsmarkt, die regelmäßig pendeln, erfasst werden. Dies betrifft z.B. häufig junge Familien, die ihren Lebensmittelpunkt aufgrund der kinderfreundlicheren Umgebung eher im Umland von Großstädten haben und dann zur Wahrnehmung ihrer Erwerbstätigkeit in die Städte pendeln.

Die zumeist kleinräumliche Arbeitsmobilität (häufig innerhalb einer Region oder eines Bundeslandes) erfasst neben den regelmäßigen Pendelaktivitäten zwischen Arbeits- und Wohnort auch die ein- oder mehrmalige Häufigkeit der Umzugsbereitschaft zwecks Antritts einer neuen Arbeitsstelle. Räumliche Mobilität ist immer entweder Binnen- oder auch, wenn häufige Grenzübertritte im grenznahen Raum damit verknüpft sind, Außenmigration, die z.B. im Saarland aufgrund seiner Grenzlage beobachtbar ist. Die länderübergreifende Großregion Saar-Lore-Lux zeichnet sich bedingt durch das große wirtschaftliche Gefälle schon seit Beginn der Industrialisierung durch ein hohes Maß grenzüberschreitender Arbeits- und Pendelmobilität aus. In jüngerer Zeit konzentriert sich diese stärker auf den boomenden Dienstleistungssektor Luxemburgs, während die Pull-Effekte der saarländischen Industrie deutlich an Bedeutung verlieren. Die Arbeitsmobilität von Frankreich ins Saarland wird zunehmend eher durch das Gefälle der Immobilienpreise bestimmt, das „atypische Grenzgänger“ anlockt, nämlich Saarländer, die ihren Wohnort zuvor nach Frankreich verlegt haben (vgl. Meyer 2017).

Die großräumliche, bundesländerübergreifende Mobilität ist vor dem Hintergrund sich verändernder demographischer Bedingungen ein in ganz Deutschland und insbesondere auch im Saarland häufig diskutiertes Thema in Politik und Verwaltung. Zwecks bundeslandspezifischer Abmilderung demographischer Entwicklungen treten dabei die Bundesländer in Konkurrenz zueinander, um durch ein Bündel verschiedener Kampagnen und Maßnahmen möglichst qualifizierte und bildungswillige junge Menschen zum Zuzug zu bewegen. Dabei bedeutet bei gegebener Wohnbevölkerung der Gewinn an Wohnbevölkerung, insbesondere junger Wohnbevölkerung, des einen Bundeslands zwingend den Verlust mindestens eines anderen. Andere politische Maßnahmen zielen auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wodurch u.a. die Fertilität erhöht und so die Effekte der Überalterung zumindest begrenzt werden sollen, wobei die Befristung der Arbeitsverhältnisse als wesentliches Hemmnis gegen Familiengründung und Reproduktion kaum diskutiert wird.

Universitäten sind im Kontext der demographischen Konkurrenz der Bundesländer um junge Menschen ein geeignetes Mittel, sowohl Abwanderungen junger Menschen im jeweiligen Bundesland durch etwaige fehlende Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu verhindern als auch durch die Vorhaltung von Studienplätzen den Zuzug von jungen Menschen aus anderen Regionen zu ermöglichen (Meyer, Emrich & Gassmann 2013; Gassmann, Emrich & Meyer 2013a). Interessanterweise hat das Saarland ungeachtet der demographischen Nettorendite der UdS durch deren Minderfinanzierung, die zu erheblichen Sparlasten führt, gleichzeitig teure, nämlich insgesamt 1,5 Mio. pro Jahr kostende (wovon das Land 1 Mio. übernimmt) Werbekampagnen entwickelt, um junge Arbeitnehmer für das Saarland zu gewinnen.⁵ Der Zuzug junger Menschen von außerhalb des Saarlandes zwecks Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme ins Saarland setzt allerdings eine spezifische, auf das Saarland gerichtete Mobilitätsbereitschaft voraus, die nicht identisch ist mit den Gründen einer Studienortwahl. Im

5 “Landesregierung sowie Industrie- und Handelskammer stellten am Freitag (21.02.2014, d. Verf.) in Saarbrücken ein Marketing-Konzept mit dem Claim und einem Logo aus farbigen Punkten vor. Unter der Dachmarke sollen in den kommenden Jahren die Saarländer zum Mitmachen motiviert und Kampagnen gestartet werden. Auch der Aufbau eines „Willkommen-Centers“ vor Ort und im Internet ist geplant. Mit dem neuen Marketing soll vor allem dem drohenden Fachkräftemangel vorgebeugt werden. Nach einer Umfrage ist das Saarland bei vielen Deutschen das unbekannteste Bundesland.“ (zitiert nach Werbeanzeige des Saarlandes im Focus vom 21.02.2014, online verfügbar unter http://www.focus.de/regional/saarbruecken/bundeslaender-saarland-will-sich-profilieren-kampagne-wird-vorgestellt_id_3631373.html, Zugriff am 09.09.2017). In der Antwort auf die Anfrage des Abgeordneten Ulrich im Saarländischen Landtag (https://www.landtag-saar.de/Drucksache/Aw15_1006.pdf, Zugriff am 07.10.2017) heißt es dazu: „Landesregierung und IHK finanzieren das Saarland-Marketing mit einer Summe von insgesamt 1.500.000 € pro Jahr. Das Land trägt hierbei den Anteil zu 2/3, die IHK zu 1/3. Die Leistungen werden im Rahmen des bestehenden Budgets abgearbeitet, der Leistungszeitraum (Geninn 2014, die Verf.) ist auf mehrere Jahre, mindestens jedoch bis 2017, angesetzt“. Über eine Evaluierung der Wirkungen ist bis heute nichts bekannt.

Wettbewerb mit vergleichbaren Studiengängen an anderen Orten kommt neben universitären Merkmalen auch anderen Standortmerkmalen wie z.B. dem kulturellen Angebot, den Preisen am Wohnungsmarkt oder den Jobmöglichkeiten erhebliche Bedeutung zu.

Insgesamt scheint die horizontale Mobilität im Rahmen der Studienortwahl und am späteren Arbeitsmarkt ein recht stabiles Merkmal zu sein, das allerdings keineswegs mit, wie immer wieder behauptet, wachsender Tendenz zutrifft. Erlinghagen (2002) konnte z.B. zeigen, dass die Annahme eines sogenannten Turboarbeitsmarktes mit entsprechend hoher Mobilität der Arbeitnehmer empirisch keineswegs belegbar ist und Arbeitsmarktmobilität keineswegs zu- und Beschäftigungskonstanz keineswegs abgenommen habe. Dies sei zugleich kein Indiz für einen sklerotischen und inflexiblen Arbeitsmarkt, da offensichtlich innerbetriebliche Flexibilisierungsprozesse ein entsprechendes Substitut für die zurückgehende Mobilität und höhere Konstanz seien. Dafür, dass sich eine höhere außerbetriebliche Mobilitätsbereitschaft akademischer Arbeitnehmer aufzeigen lässt, was zudem konsistent mit der Humankapitaltheorie (s. Becker 1993) wäre, fehlen die klaren Belege.

In Längsschnittbetrachtungen lässt sich zudem zeigen, dass sich nach zehn Jahren 90% der berufstätigen Akademiker vertikal adäquat beschäftigt sehen und lediglich 3% dauerhaft in inadäquaten Beschäftigungsverhältnissen verbleiben. „Den meisten Absolvent(inn)en, deren Erstplatzierung einem Hochschulabschluss nicht angemessen ist, gelingt es bereits früh, in adäquate Positionen zu wechseln“ (Fabian, Rehn, Brandt & Briedis 2013, S. 3), was wiederum die Mobilitätsneigungen verringert, dürfte doch der, der sich adäquat beschäftigt fühlt, weniger Wechselneigung verspüren. Zu dieser in hohem Umfang adäquaten Beschäftigung tragen sicherlich auch die erwähnten betriebsinternen Flexibilisierungsmöglichkeiten bei.

Zwecks spezieller Abbildung der Wanderungsmotive der Absolventen der UdS wird in diesem Kapitel auf die Befunde der Absolventenbefragung zurückgegriffen, da in den IEB-Daten der UdS-Absolventen außer reinen Verlaufs- und Zustandsdaten keine Einstellungsmessungen und auch nichts zu den Motiven enthalten ist. Im Unterschied zu den Studierendenbefragungen 2013 werden in den IEB-Daten arbeitsmarktbedingte Zuwanderungen nach einem Hochschulabschluss in anderen (Bundes-)ländern in das Saarland nicht erfasst. Einen gewissen Aufschluss hierzu ergibt die Teilbetrachtung der wissenschaftlichen Mitarbeiter an der UdS, die sich jedoch hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erheblich von anderen Akademikern unterscheiden. Von den wissenschaftlichen Mitarbeitern der UdS haben rund 40% ihren letzten Abschluss nicht im Saarland erworben und es stammen mehr als die Hälfte nicht aus dem Saarland. Von den Mitarbeitern, die nicht aus dem Saarland stammen und nun an

der UdS arbeiten, gaben 80% an, dass sie aus beruflichen Gründen ins Saarland gezogen sind. Immerhin ein Viertel aller Befragter plant, das Saarland jedoch innerhalb von zwei Jahren wieder zu verlassen, 16% sind sich diesbezüglich unsicher und 57% haben keine konkreten Mobilitätspläne (Gassmann 2018).

Grundsätzlich ist der Akademikerarbeitsmarkt verglichen mit anderen Arbeitsmärkten ein überregionaler Arbeitsmarkt, in dem Hochqualifizierte mit teils sehr spezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten mit unterschiedlicher räumlicher Mobilität aktiv sind (Emrich, Gassmann & Meyer 2015, S. 52; Kapitel I). Dies führt dazu, dass verglichen mit den Absolventen beruflicher Bildungsgänge (auch der Fachhochschulen und Fachschulen), deutlich mehr Personen nach Studienabschluss die Region ihrer Universität verlassen und in andere Bundesländer oder Staaten ziehen. Der Übergang von der Universität in das Arbeitsleben stellt einen der wichtigsten Gründe für Menschen dar, großräumlich zu wandern. Zwar sind die absoluten Zahlen hochqualifizierter Wanderungen angesichts der Größenordnung der Absolventenzahlen vergleichsweise niedrig, relativ zur Wanderungsbewegung dieser Altersgruppen stellen sie jedoch einen hohen Anteil und in demographischem Hinsicht eine zentrale Gruppe dar.

Im folgenden Kapitel wird die Mobilität der Absolventen der UdS in den ausgewählten Absolventenjahrgängen dargestellt. Dabei wird sowohl die regionale Herkunft als auch der Ort der ersten Erwerbstätigkeit immer wieder herangezogen, um sowohl das Einzugsgebiet der UdS abzuschätzen als auch im Rahmen der Finanzierung der Hochschulen größtenteils durch Landesmittel auf den möglichen finanziellen Verlust durch eine hohe Abwanderung der Absolventen einzugehen. Das Kapitel gliedert sich in die Betrachtungen der ersten, zweiten und dritten Erwerbstätigkeit. Es werden die räumliche Herkunft, der Arbeits- und Wohnort, danach die Mobilität in Zusammenhang mit dem Geschlecht, der Abschlussart sowie der Fakultät betrachtet. Ein Unterkapitel widmet sich der Pendlerthematik mittels Gegenüberstellung von Wohn- und Arbeitsort. Die Analyse der Bedingungen der Wahl des Ortes der ersten Erwerbstätigkeit mittels einer logistischen multivariaten Regression schließt sich an, danach folgen die Untersuchungen der Einflussfaktoren, die auf die Wahl der zweiten und dritten Erwerbstätigkeit wirken. Für die Analysen werden zum einen die Daten der IEB der UdS-Absolventen (Kapitel II), sowie zum anderen die Befragungsdaten aus der Absolventenstudie 2015 herangezogen (Gassmann, Meyer & Emrich 2015).

2 Erste Erwerbstätigkeit

2.1 Herkunft, Arbeitsort und Wohnort

Junge Menschen sind zum Teil bereits vor Antritt ihres Studiums mobil und suchen sich abhängig von ihrer Mobilitätsbereitschaft und finanziellen sowie familiären Faktoren eine Universität in Heimatnähe aus oder nicht. Analysen der letzten Jahre konnten zeigen, dass Studierende ihre Universität vor allem aufgrund der Nähe zu ihrem Wohnort wählen (vgl. Horstschräer 2011; Ausprung, Bargel, Hinz & Pajarinen 2008, S. 52f; Gassmann, Emrich & Meyer 2013a, S. 219, Bischoff, Gassmann & Emrich 2017).

Tatsächlich stammen die Absolventen der UdS nach den IEB-Daten zu rund 56% aus dem Saarland. Von den 44 %, die nicht aus dem Saarland kommen, haben 7% ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben, 13% stammen aus dem nahen Rheinland-Pfalz, 8% aus Baden-Württemberg, 6% aus Nordrhein-Westfalen und weitere 10% verteilen sich auf das übrige Deutschland. Mit der räumlichen Entfernung des Herkunftsbundeslandes zum Ort der UdS, nämlich Saarbrücken, nimmt auch der Anteil der Absolventen aus diesen Bundesländern ab (vgl. Tabelle 42).

Diese Ergebnisse stehen im Großen und Ganzen in Übereinstimmung mit den Daten aus der Absolventenbefragung 2015, in der 54% der Befragten aus dem Saarland stammten, 11% aus Rheinland-Pfalz, 7% aus Baden-Württemberg, 5% aus Nordrhein-Westfalen und 5% aus dem Ausland (Gassmann, Meyer & Emrich 2015, S. 79f).

Die Gründe für die Wahl eines Universitätsstandortes lagen für die Absolventen aus dem Saarland vor allem im Privaten, also der Nähe zur Familie, zu Freunden sowie in der Verbundenheit mit der Region. Für Absolventen die nicht aus dem Saarland stammten, waren –wenig überraschend – fachliche Gründe wichtiger (ebd.).

Tabelle 42: Herkunft der Absolventen (n=16.441 mit Ausland und n=15.3452 ohne Ausland)

| | relative Häufigkeit mit Ausland | relative Häufigkeit ohne Ausland |
|------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Ausland | 7% | |
| Schleswig-Holstein | <1% | 1% |
| Hamburg | <1% | <1% |
| Niedersachsen | 3% | 3% |
| Bremen | <1% | <1% |
| Nordrhein-Westfalen | 6% | 6% |
| Hessen | 3% | 3% |
| Rheinland-Pfalz | 13% | 14% |
| Baden-Württemberg | 8% | 8% |
| Bayern | 2% | 2% |
| Saarland | 56% | 60% |
| Berlin | <1% | <1% |
| Brandenburg | <1% | <1% |
| Mecklenburg-Vorpommern | <1% | <1% |
| Sachsen | <1% | <1% |
| Sachsen-Anhalt | <1% | <1% |
| Thüringen | <1% | <1% |
| Gesamt | 100% | 100% |

Nach dem Studium finden nach den IEB-Daten 56% der Absolventen der UdS ihre erste Erwerbstätigkeit im Saarland, 7% im benachbarten Rheinland-Pfalz, 9% in Baden-Württemberg, 7% in Hessen, 8% in Nordrhein-Westfalen und die übrigen verteilen sich auf die anderen Bundesländer (Tabelle 43).

Die Auswertungen der Befragungsdaten 2015 zeigten, dass mit 13% ein relativ großer Teil der Absolventen ihre erste Anstellung im Ausland fand. Diese Angabe ist in den IEB-Daten nicht enthalten, da dieser Personenkreis nicht sozialversicherungspflichtig in Deutschland beschäftigt ist.

Wenn man die im Ausland tätigen Absolventen herausrechnet, sind nach den Befragungsdaten 56% im Saarland tätig, 9% in Rheinland-Pfalz, 9% in Baden-Württemberg, 6% in Hessen und 7% in Bayern beschäftigt. Damit ergeben sich im Vergleich auch hier nur geringe Unterschiede zwischen den beiden Datenquellen.

Tabelle 43: Arbeitsort der Absolventen für die erste Erwerbstätigkeit (IEB Arbeitsort n=16.571; IEB Wohnort n= 11.106; Befragungsdaten n=644)

| | relative Häufigkeit Arbeitsort IEB- Daten | relative Häufigkeit Arbeitsort Befra- gungsdaten* | relative Häufigkeit Wohnort IEB-Daten |
|------------------------|---|---|--|
| Schleswig-Holstein | <1% | 0,2% | <1% |
| Hamburg | 1% | 1% | 1% |
| Niedersachsen | 1% | 2% | 1% |
| Bremen | <1% | 0,4% | <1% |
| Nordrhein-Westfalen | 8% | 5% | 6% |
| Hessen | 7% | 6% | 4% |
| Rheinland-Pfalz | 7% | 9% | 8% |
| Baden-Württemberg | 9% | 9% | 7% |
| Bayern | 6% | 7% | 4% |
| Saarland | 56% | 56% | 63% |
| Berlin | 2% | 2% | 2% |
| Brandenburg | <1% | 0,3% | <1% |
| Mecklenburg-Vorpommern | <1% | 0% | <1% |
| Sachsen | <1% | 0,5% | <1% |
| Sachsen-Anhalt | <1% | 0,3% | <1% |
| Thüringen | <1% | 0,2% | <1% |
| Gesamt | 100% | 100% | 100% |

* ohne Absolventen, die im Ausland tätig waren

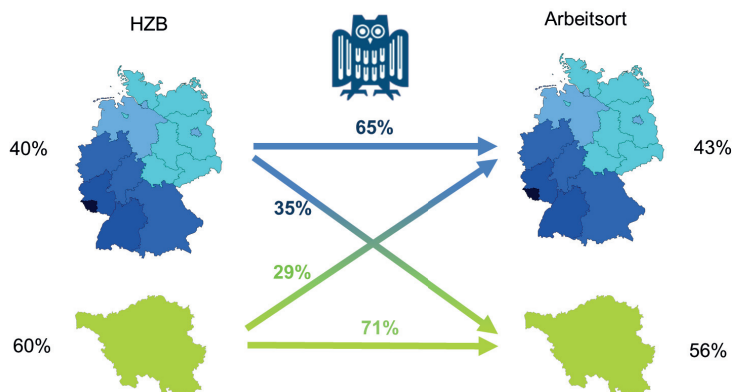
Kaul, Hagedorn und Schieler (2013) berichten auf Basis der von ihnen herangezogenen IEB-Daten von 43% der Befragten, die ihre erste Anstellung im Saarland gefunden haben, wobei die Abweichungen sicherlich durch den Ausschluss von Promovierenden sowie Personen mit einer praktischen beruflichen Ausbildungsphase nach dem Studium (wie für Juristen, Lehrer und Mediziner üblich) erklärbar sind. Gerade in diesen ausgeschlossenen Personengruppen dürfte die Zahl der im Saarland verbliebenen Personen sehr hoch sein.

In den Analyse der IEB-Daten zeigt sich, dass unter Einbeziehung dieser Gruppen ein deutlich höherer Anteil der Befragten, nämlich 63%, die im Saarland während ihrer ersten Erwerbstätigkeit wohnen. Damit pendelt ein nicht kleiner Teil der Befragten über Bundeslandgrenzen hinweg zur Arbeit, wobei die zurückzulegende Strecke aufgrund der geographischen Gegebenheiten nur

wenige Kilometer umfassen kann. In Nordrhein-Westfalen, in Hessen, in Baden-Württemberg und Bayern arbeiten dagegen mehr Absolventen der UdS als dort leben, im Saarland und in Rheinland-Pfalz verhält es sich dagegen umgekehrt, dort leben mehr als dort arbeiten. Demnach nutzen die Absolventen das Saarland also vermehrt, um dort zu wohnen und nehmen das Pendeln auf sich. Ob dies aus privaten Gründen wie z.B. wegen einer hohen Heimatverbundenheit, dem Zusammenleben mit dem Ehepartner oder der Familie oder den geringeren Lebenserhaltungs- und Wohnkosten erfolgt, kann mit den vorliegenden Daten nicht geklärt werden.

Die Gegenüberstellung des Arbeitsortes und des Herkunftsortes (ohne Absolventen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben) zeigt, dass die aus dem Saarland stammenden Absolventen zu 71% auch ihre erste Anstellung im Saarland aufnehmen, entsprechend verlassen 29% dieser Absolventen das Saarland (Abbildung 41). Der größte Teil der Absolventen aus dem übrigen Bundesgebiet (65%) tritt nach ihrem Abschluss eine Stelle außerhalb des Saarlandes an. Etwas mehr als ein Drittel (35%) der nicht aus dem Saarland stammenden Absolventen bleibt auch nach dem Studium im Saarland. Insgesamt ergibt sich damit dank der UdS ein relativ ausgeglichenes System der Zu- und Abwanderung.

Abbildung 41: Herkunftsort und Arbeitsort der Absolventen, ausgenommen Absolventen, die ihre HZB im Ausland erworben haben (n=15.341)



Die Anteile der Abstrom- sowie der Zustromperspektive zeigen das Mobilitätsverhalten nochmals im Detail. In Tabelle 44 ist die Abstromperspektive dargestellt und damit die prozentualen Anteile bezogen auf die Herkunft der Absolventen (vgl. Tabelle 66 im Anhang 2 für die Zustromperspektive). So ist es möglich darzustellen, inwieweit der Klebeeffekt für Absolventen aus den unterschiedlichen Bundesländern differiert oder nicht. Der Vergleich zeigt, dass 41% der aus Rheinland-Pfalz stammenden Absolventen und ebenfalls relativ vielen aus Mecklenburg-Vorpommern (43%), Sachsen (45%) und Sachsen-Anhalt (41%), ihre erste Anstellung im Saarland finden, wobei letztere aufgrund der geringen absoluten Anzahl kaum ins Gewicht fallen. Die Absolventen aus Berlin (27%), Bayern (30%), Baden-Württemberg (31%) und Nordrhein-Westfalen (33%) verbleiben dagegen deutlich seltener im Saarland. Im Fall der letztgenannten Bundesländern handelte es sich im Vergleich zu Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt um Bundesländer, die wirtschaftlich deutlich besser gestellt sind.

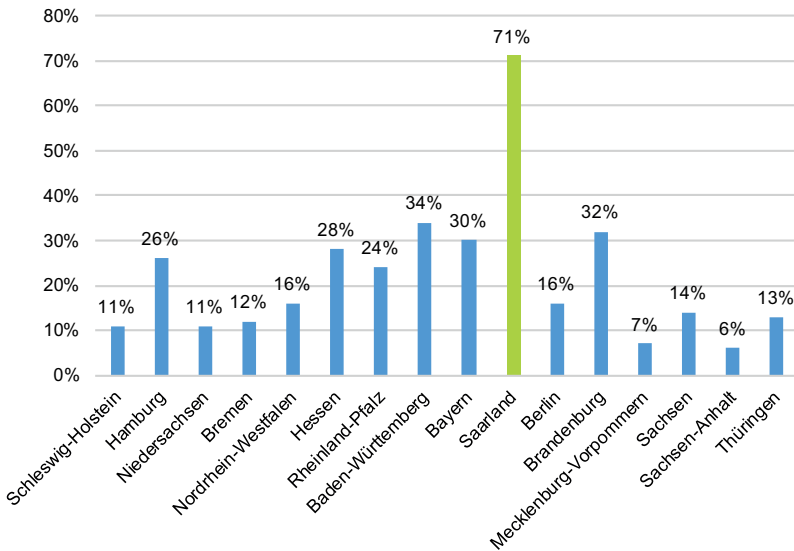
Diese Ergebnisse sind konsistent mit den in Kapitel IV dargestellten theoretischen Bedingungen des Arbeitsmarkts für Absolventen. Die Absolventen, die aus den strukturschwächeren Bundesländern kommen, haben eine geringere Aussicht auf einen schnelleren Einstieg und eine gute Bezahlung in ihrem Heimat-Bundesland als die Absolventen, die aus strukturstarken Bundesländern stammen.

Tabelle 44: Abstumperspektive: Herkunftsort und Arbeitsort nach Bundesland, ohne Absolventen die ihre HZB im Ausland erworben haben (n=15.341)

| | | Herkunft der Absolventen | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|------------------------|--------------------------|---------|---------------|--------|---------------------|--------|-----------------|-------------------|--------|----------|--------|-------------|------------------------|---------|----------------|-----------|
| | | Schleswig-Holstein | Hamburg | Niedersachsen | Bremen | Nordrhein-Westfalen | Hessen | Rheinland-Pfalz | Baden-Württemberg | Bayern | Saarland | Berlin | Brandenburg | Mecklenburg-Vorpommern | Sachsen | Sachsen-Anhalt | Thüringen |
| Arbeitsort | Schleswig-Holstein | 11 | 2 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 5 | 4 | <1 | <1 | <1 |
| | Hamburg | 11 | 26 | 7 | 5 | 2 | 2 | <1 | 1 | 1 | <1 | 5 | 5 | 7 | <1 | <1 | <1 |
| | Niedersachsen | 4 | <1 | 11 | 4 | 2 | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | <1 | <1 | 2 | 6 | <1 |
| | Bremen | <1 | <1 | 2 | 12 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | <1 | 4 | <1 | <1 | <1 |
| | Nordrhein-Westfalen | 7 | 8 | 12 | 9 | 32 | 8 | 7 | 8 | 6 | 5 | 11 | <1 | <1 | 5 | 6 | 16 |
| | Hessen | 8 | 8 | 12 | 16 | 10 | 28 | 10 | 9 | 7 | 5 | 11 | 9 | 4 | 2 | <1 | <1 |
| | Rheinland-Pfalz | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 7 | 24 | 5 | 2 | 6 | 5 | <1 | <1 | 5 | <1 | 6 |
| | Baden-Württemberg | 8 | 5 | 7 | 5 | 7 | 8 | 8 | 34 | 12 | 6 | 8 | 5 | 4 | 7 | 12 | 13 |
| | Bayern | 9 | 10 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 7 | 35 | 4 | 8 | 5 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| | Saarland | 33 | 32 | 35 | 37 | 33 | 35 | 41 | 31 | 30 | 71 | 27 | 32 | 43 | 45 | 41 | 38 |
| | Berlin | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 16 | 9 | 14 | 5 | 6 | <1 |
| | Brandenburg | <1 | <1 | <1 | <1 | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 5 | 32 | <1 | 5 | <1 | 3 |
| | Mecklenburg-Vorpommern | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 7 | <1 | 6 | <1 |
| | Sachsen | 1 | <1 | <1 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | <1 | <1 | 14 | 12 | 6 |
| | Sachsen-Anhalt | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 5 | 6 | <1 |
| | Thüringen | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 7 | <1 | <1 | 13 |

Der Anteil der Absolventen, die wieder in ihr Herkunftsbundesland zurückgehen, ist mit rund 30% für diese wirtschaftlich stärkeren Bundesländer deutlich höher als für die eher strukturschwachen Länder (vgl. Abbildung 42). Konsistent dazu kehren die Absolventen aus Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern deutlich seltener in ihre Herkunftsländer zurück als vergleichsweise die Absolventen aus Baden-Württemberg.

Abbildung 42: Anteil der Absolventen, die nach dem Studium wieder in ihr Herkunftsbundesland zurückkehren (n=15.341)



Gassmann, Emrich und Meyer (2015, S. 103f) werteten neben dem Arbeitsort auch die Präferenz der Absolventen für oder gegen einen künftigen Verbleib im Saarland aus. Demnach wollte etwa ein Drittel im Saarland verbleiben, ein Drittel wollte es verlassen und ein weiteres Drittel hatte keine klare Präferenz. Von den Unentschlossenen verblieb dann immerhin die Hälfte im Saarland und auch rund 20% derjenigen, die das Saarland verlassen wollten, blieb danach dennoch im Saarland und etwa gleich viele realisierten den Wunsch, im Saarland zu arbeiten, nicht und verließen es.

2.2 Mobilität und Geschlecht

In den IEB-Daten der Absolventen sind Angaben für 41% Frauen und für 59% Männer enthalten. Mögliche Gründe für den höheren Anteil der Männer im Datensatz können Probleme bei der Zuordnung von Frauen durch Namensänderungen infolge Heirat, der Ausfall durch längere Phasen der Elternzeit sowie ein höherer weiblicher Anteil an Anwärterschaften im Beamtenverhältnis als Folge eines höheren Anteil weiblicher gegenüber männlichen Lehramtskandidaten sein (vgl. Kapitel II).

In Anlehnung an die Befunde der Absolventendaten der vergangenen Jahre ist ein geringer Unterschied zwischen Männern und Frauen zu erwarten (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 78ff). Tatsächlich lassen sich auch nach den IEB-Daten zwischen weiblichen und männlichen Absolventen kaum Unterschiede hinsichtlich ihrer Erwerbstätigkeit bzw. des Arbeitsortes in den deutschen Bundesländern feststellen (Tabelle 45). Lediglich in Baden-Württemberg ergibt sich eine Abweichung von zwei Prozentpunkten. Dort sind nach ihrem Abschluss etwas mehr Männer als Frauen tätig, was vermutlich durch die dortige hohe Nachfrage nach technischen Berufen bedingt ist und mit dem höheren Anteil von Männern mit entsprechenden Studienabschlüssen zusammenhängt. Im Saarland sind die Anteile mit 57% für die Männer und 56% für die Frauen nahezu identisch. Jedoch sind die sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer im Saarland mehrheitlich männlich (vgl. Tabelle 67 im Anhang 2), was den höheren Anteil der Männer in den IEB-Daten erklärt.

Tabelle 45: Geschlecht nach Arbeitsort (n= 16.571)

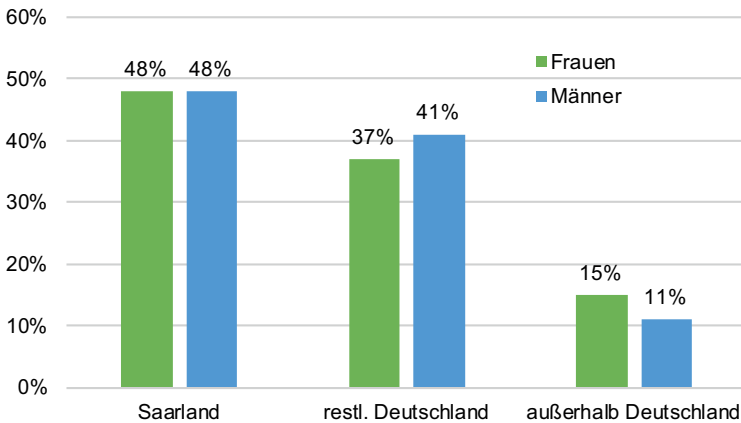
| | männlich | weiblich | gesamt |
|---------------------|----------|----------|--------|
| Schleswig-Holstein | <1% | <1% | <1% |
| Hamburg | 1% | 2% | 1% |
| Niedersachsen | 1% | 1% | 1% |
| Bremen | <1% | <1% | <1% |
| Nordrhein-Westfalen | 8% | 8% | 8% |
| Hessen | 8% | 7% | 7% |
| Rheinland-Pfalz | 7% | 8% | 7% |
| Baden-Württemberg | 10% | 8% | 9% |
| Bayern | 6% | 6% | 6% |
| Saarland | 57% | 56% | 56% |
| Berlin | 2% | 2% | 2% |



| | | | |
|------------------------|------|------|------|
| Brandenburg | <1% | <1% | <1% |
| Mecklenburg-Vorpommern | <1% | <1% | <1% |
| Sachsen | <1% | <1% | <1% |
| Sachsen-Anhalt | <1% | <1% | <1% |
| Thüringen | <1% | <1% | <1% |
| Gesamt | 100% | 100% | 100% |

Neben den bereits genannten Gründen für den geringeren Frauenanteil in den IEB-Daten kann dies auch zum Teil durch einen höheren Anteil weiblicher Absolventen, die ihre erste Erwerbstätigkeit im Ausland aufnehmen, erklärt werden. Dies lässt sich in den Befragungsdaten erkennen und hängt zum Teil mit der Fächerwahl zusammen, da mehr Frauen Sprachwissenschaften studieren und dort der höchste Anteil von Absolventen danach im Ausland tätig ist (vgl. Abbildung 43).

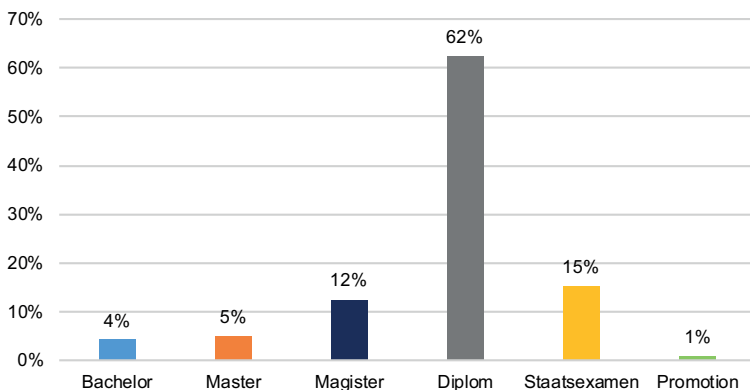
Abbildung 43: Anteil der weiblichen und männlichen Absolventen nach dem Ort ihrer ersten Erwerbstätigkeit (Befragungsdaten 2015, n=696)



2.3 Mobilität und Abschlussart

Der größte Anteil der im Datensatz vorhandenen Absolventen verfügt über ein Diplom (62%), deutlich weniger haben einen Magisterabschluss (12%) oder ein Staatsexamen (15%) beim Einstieg in den ersten Beruf. Der Anteil der promovierten Absolventen liegt bei 1%, wobei sich während der ersten Erwerbstätigkeit noch einige Absolventen promovieren. Die „neuen“ Abschlüsse wie Bachelor (4%) oder Master (5%) bilden noch die Ausnahme.

Abbildung 44: Abschlussarten zum Zeitpunkt des Einstiegs in den ersten Job (n=16.317)⁶

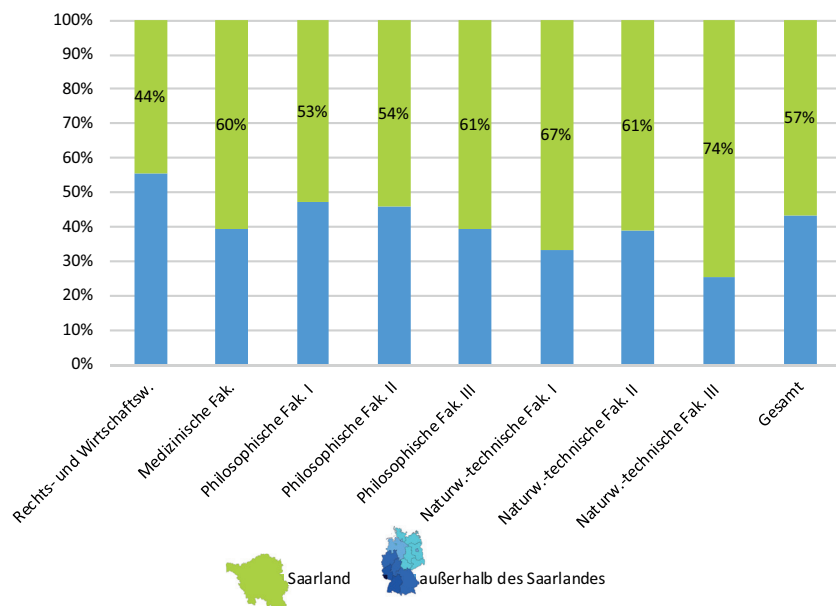


Interessante Unterschiede bezüglich der Abschlussart ergeben sich vor allem für die Absolventen, die im Saarland tätig sind. Der Anteil der dort tätigen Absolventen mit einem Bachelorabschluss (61%) oder einem Staatsexamen (67%) ist deutlich höher als der Anteil derjenigen mit einem Masterabschluss (45%) oder mit einer Promotion (47%) (vgl. Tabelle 46). Im Vergleich mit dem Bachelorabschluss sind etwas mehr Absolventen mit einem Masterabschluss in Bayern (12%) oder Baden-Württemberg tätig (11%, Bachelorabschluss 7% bzw. 8%, vgl. auch Tabelle 68 im Anhang 2. Dies deutet daraufhin, dass ein Einstieg in den Arbeitsmarkt mit einem Bachelor besser am Studienort möglich ist, mitunter weil die Absolventen ihren Arbeitgebern bereits vorher bekannt sind und dort Praktika gemacht haben. Diese Befunde bzw. die Interpretationen stehen

⁶ Die Auswertungen unterscheiden sich von den Auswertungen in Kapitel III zum höchsten Abschluss, der an der UdS gemacht wurde, da hier der Abschluss mit dem in den Arbeitsmarkt eingetreten wurde, zugrunde liegt.

Unter den Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (Mathematik und Informatik) sind es 67%, unter denen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät II (Physik und Mechatronik) 61% sowie unter denen der Philosophischen Fakultät III (empirische Humanwissenschaften) 61% bzw. unter Medizinabsolventen 60%, die ihre erste Tätigkeit im Saarland aufnehmen. 56% der Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind nicht im Saarland tätig, sie arbeiten u.a. in Hessen (12%), Nordrhein-Westfalen (11%) und Baden-Württemberg (11%). Es ist zu vermuten, dass ein hoher Anteil, derer, die in Hessen arbeiten, im Ballungsgebiet rund um Frankfurt tätig ist (Abbildung 45).

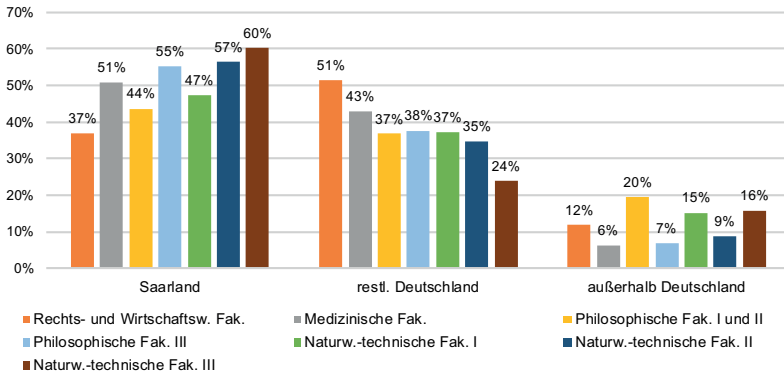
Abbildung 45: Arbeitsort Saarland nach Fakultät (16.301)



In Abbildung 46 sind die Anteile der Arbeitnehmer nach den Befragungsdaten abgebildet. Darin sind auch solche, die im Ausland tätig sind, enthalten. Die Prozentwerte für das Saarland können aufgrund der Prozentuierung für die Kategorien Saarland, übriges Deutschland sowie außerhalb Deutschlands nicht mit den Anteilen aus Abbildung 45 verglichen werden. Der prozentuale Vergleich ergibt auch hier, dass die Werte insgesamt mit Werten aus den IEB-Daten der

Absolventen übereinstimmen⁷. Der höchste Anteil der Absolventen, die ihrer erste Erwerbstätigkeit im Ausland finden, liegt in den beiden Philosophischen Fakultäten I und II (Geschichts-, Kultur- Sprach- und Literaturwissenschaften) (20%) sowie der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (Mathematik und Informatik) (15%) und Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) (16%).

Abbildung 46: Arbeitsort nach Fakultät (Befragungsdaten n=746)



Die Befragungsdaten geben Aufschluss darüber, ob sich die Absolventen bezüglich der geäußerten Präferenzen für ihre Tätigkeit unterscheiden und die in Abbildung 45 und Abbildung 46 gefundenen Differenzen durch unterschiedliche Präferenzen erklärbar sind.

In Tabelle 49 ist der Wunscharbeitsort nach dem Studium abgebildet, es zeigen sich nur kleinere Unterschiede zwischen den Fakultäten. So hatten rund 42% der Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät II (Physik und Mechatronik) den Wunsch, nach ihrem Studium eine Stelle im Saarland anzutreten, dagegen wünschten sich dies lediglich 17% der Absolventen der Philosophischen Fakultäten I und II (Geschichts-, Kultur- Sprach- und Literaturwissenschaften). Die Hälfte der Absolventen der Medizinischen Fakultät und der Philosophischen Fakultäten I und II sowie nur etwa ein Viertel bzw. ein Fünftel der Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) und II (Physik und Mechatronik) wollten an einen anderen Ort ziehen. Die meisten Absolventen ohne eine

⁷ Rechts- und Wirtschaftsw. 42%; Medizinische Fak. 54%; Philosophische Fak. I und II 54%; Philosophische Fak. III 60%; Naturw.-technische Fak. I 56%; Naturw.-technische Fak. II 62%; Naturw.-technische Fak. III 72%

festgelegte Präferenz finden sich in der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III und I (Mathematik und Informatik) (Tabelle 49). Insgesamt treten, wie auch in der Gesamtbetrachtung viele der Personen, die noch keine klare Präferenz hatten, nach ihrem Studium eine Stelle im Saarland an (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 103). Im Vergleich der Fakultäten fällt die große Diskrepanz von Wunsch und Realisierung unter den Absolventen der Medizinischen Fakultät und denen der Philosophischen Fakultäten I und II auf, wo immerhin mehr als die Hälfte der Absolventen die erste Tätigkeit im Saarland aufnahm und damit mehr als doppelt so viele wie dies zunächst beabsichtigten (vgl. Abbildung 46 und Tabelle 49). Von dem generellen Befund, dass der Anteil derjenigen, die eine Stelle im Saarland antreten, etwas höher ist als es der geäußerten Präferenz entspricht, weicht nur die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät ab. Dort traten weniger eine Stelle im Saarland als zunächst beabsichtigt. Eine Analyse der Gründe, warum Absolventen ihre Präferenz für eine Tätigkeit im Saarland nicht verwirklicht haben, ergab, dass ein höherer Anteil dort schlicht auch nach einer entsprechenden Suche keine Stelle gefunden hat.

Tabelle 49: Präferierter Arbeitsort nach Studienabschluss (Befragungsdaten n=1.155)

| | Ich wollte im Saarland bleiben. | Ich wollte an einen anderen Ort ziehen | Ich hatte keine Präferenz. | Gesamt |
|--|---------------------------------|--|----------------------------|--------|
| Rechts- und Wirtschaftsw. ⁸ | 32% | 31% | 37% | 100% |
| Medizinische Fak. | 27% | 51% | 22% | 100% |
| Philosophische Fak. I und II | 17% | 47% | 36% | 100% |
| Philosophische Fak. III | 41% | 30% | 29% | 100% |
| Naturw.-technische Fak. I | 30% | 30% | 40% | 100% |
| Naturw.-technische Fak. II | 42% | 21% | 38% | 100% |
| Naturw.-technische Fak. III | 34% | 25% | 41% | 100% |
| Gesamt | 30% | 35% | 35% | 100% |

Rechts- und Wirtschaftsw.⁸

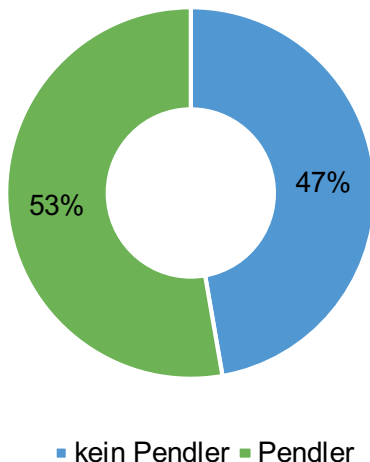
8 Die Neugliederung der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten in die Rechtswissenschaftliche Fakultät einerseits und der Eingliederung der Wirtschaftswissenschaften in die Fakultät für Empirische Humanwissenschaften und Wirtschaftswissenschaft an der Universität des Saarlandes fand erst nach der Befragung statt.

Generell muss man bei der Interpretation der Ergebnisse beachten, dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass der präferierte Arbeitsort kausal durch das Fach beeinflusst wird. Es ist vielmehr so, dass die Präferenzen von den Eigenschaften des Absolventen abhängen und seine Herkunft, sein privates Umfeld und das familiäre Umfeld sowie ausgemachte Karriereoptionen (vgl. Kapitel IV) bestimmen, wo der Absolvent zunächst eine Erwerbstätigkeit aufnehmen möchte. So ist der Anteil der Absolventen, die aus dem Saarland stammen, in der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät II mit 86% deutlich höher als in allen anderen Fakultäten. Jedoch zeigen die Ergebnisse, dass Absolventen mancher Fakultäten ihre Präferenzen aufgrund nicht vorhandener Arbeitsplätze nicht realisieren konnten.

2.5 Pendler

Die räumliche Differenz von Arbeits- und Wohnort führt zur Notwendigkeit des Pendelns. Als Pendler werden dabei solche Personen definiert, die in einem anderen Landkreis arbeiten als sie leben. Der IEB-Datensatz ermöglicht die Analyse solcher relativ kleinräumigen, kreisüberschreitenden Pendelbewegungen, da die Gemeindegemeinschaften, die zu Landkreisen zusammengefasst werden können, jeweils im Datensatz vorliegen und abgeglichen werden können. Dagegen ist eine Untersuchung der durch Pendeln überwundenen räumlichen Distanz nur mit umfangreichen Vorarbeiten möglich, weil dann alle Distanzen aller Landkreise, in denen die Absolventen wohnen oder arbeiten, recherchiert werden müssten. Angesichts des erheblichen Aufwands und des vergleichsweise geringen Mehrwerts wurde hierauf verzichtet. Entsprechend des gewählten kreisbezogenen Ansatzes gelten etwas mehr als die Hälfte der Personen als Pendler, d.h. ihr Wohnort und Arbeitsort liegen nicht im selben Kreis (s. Abbildung 47).

Ein Vergleich des Anteils deckungsgleicher bzw. nicht deckungsgleicher Arbeits- bzw. Wohnorte nach Bundesländern zeigt, dass 93% der im Saarland arbeitenden Absolventen auch im Saarland wohnen. Immerhin 40% der in Rheinland-Pfalz arbeitenden Absolventen leben im Saarland und auch über ein Fünftel, der in Hessen (26%), Bayern (25%), Baden-Württemberg (22%) und Nordrhein-Westfalen (21%) tätigen Personen, lebt im Saarland und pendelt damit auch über längere Strecken. Inwieweit das Pendeln täglich oder in zeitlich längeren Abständen erfolgt, kann anhand der Daten allerdings nicht beantwortet werden. Auch die Heranziehung der Deckungsgleichheit von Arbeits- und Wohnort nach Postleitzahl hilft hier nicht weiter, weil Nebenwohnsitze nicht erfasst werden und dies gerade für Studierende und Akademiker von Bedeutung ist.

Abbildung 47: Anteil der Pendler (n=11.224)

Der fachlich hochspezialisierte Akademikerarbeitsmarkt bedingt eine weiträumige Verteilung der Beschäftigungschancen und führt in der Folge zu besonderen Lebensbedingungen und –formen z.B. in Double-Career Partnerschaften, für die mehrere Arbeits- und Wohnorte der Partner keine Seltenheit sind (vgl. hierzu z.B. Beaufays 2015, Rusconi & Solga 2011).

Dementsprechend sind die hier vorgestellten Befunde sicherlich nicht ungewöhnlich. Bedingt durch die vergleichsweise abgelegene geographische Lage des Saarlandes (mit Bezug zu den Zentren und Metropolen der Bundesrepublik Deutschland), kann der hohe Anteil von Personen, die sowohl ihren Wohn- als auch ihren Arbeitsort im Saarland haben, überraschen. Für Akademiker ist es ansonsten nicht ungewöhnlich, dass trotz der damit verbundenen Entfernungen und des daraus resultierenden Zeitaufwands zur Überwindung des Raums ein erheblicher Anteil in benachbarte Bundesländer auspendelt, der Wohnort aus unterschiedlichen Motiven jedoch in der Herkunftsregion beibehalten wird (zu den Ursachen des Fernpendelns siehe z.B. Pfaff 2012). Abhängig von der verkehrstechnischen Anbindung und eingedenk der im Unterschied zu anderen Standorten ungünstigeren Bedingungen im Saarland dürften im Saarland lebende Auspendler in andere Bundesländer vergleichsweise hohe Belastungen in Kauf nehmen. So sind z.B. in der Rheinebene aufgrund der höheren Bevölkerungs-, Firmen- und Hochschulichte zumeist deutlich mehr Stellenoptionen gegeben, die dank der weiträumigen Verkehrsverbünde auch Bundesländer übergreifend problemlos erreichbar sind.

Tabelle 50: Arbeitsort nach Wohnort (11.106)

| | | Wohnort | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|------------------------|--------------------|---------|---------------|--------|---------------------|--------|-----------------|-------------------|--------|----------|--------|-------------|------------------------|---------|----------------|-----------|
| | | Schleswig-Holstein | Hamburg | Niedersachsen | Bremen | Nordrhein-Westfalen | Hessen | Rheinland-Pfalz | Baden-Württemberg | Bayern | Saarland | Berlin | Brandenburg | Mecklenburg-Vorpommern | Sachsen | Sachsen-Anhalt | Thüringen |
| Arbeitsort | Schleswig-Holstein | 52 | 15 | 7 | <1 | 2 | <1 | 3 | 3 | <1 | 15 | <1 | 2 | 2 | <1 | <1 | <1 |
| | Hamburg | 10 | 58 | 3 | <1 | 3 | <1 | 5 | <1 | 6 | 12 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Niedersachsen | <1 | 2 | 57 | <1 | 3 | 1 | 5 | 2 | <1 | 27 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Bremen | <1 | <1 | 11 | 57 | 3 | 8 | 3 | 3 | <1 | 8 | 5 | <1 | <1 | <1 | 3 | <1 |
| | Nordrhein-Westfalen | <1 | <1 | 1 | <1 | 64 | 2 | 5 | 3 | 1 | 21 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Hessen | <1 | <1 | <1 | <1 | 3 | 50 | 12 | 5 | <1 | 26 | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Rheinland-Pfalz | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | 1 | 54 | 2 | <1 | 40 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Baden-Württemberg | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | 2 | 6 | 64 | 2 | 22 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Bayern | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 62 | 25 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Saarland | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 3 | 1 | <1 | 93 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Berlin | 1 | <1 | 2 | <1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 12 | 71 | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Brandenburg | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | <1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 | 33 | <1 | 2 | <1 | 2 |
| | Mecklenburg-Vorpommern | 18 | 18 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 9 | <1 | <1 | 55 | <1 | <1 | <1 |
| | Sachsen | <1 | <1 | <1 | <1 | 4 | <1 | 2 | <1 | 2 | 10 | 2 | <1 | <1 | 78 | 2 | <1 |
| | Sachsen-Anhalt | 8 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 17 | <1 | <1 | <1 | 8 | 67 | <1 |
| | Thüringen | <1 | <1 | <1 | <1 | 3 | <1 | <1 | 3 | <1 | 32 | <1 | <1 | <1 | 3 | <1 | 58 |

2.6 Multivariate Analyse

Nachfolgend sollen die einzelnen identifizierten und hier vorgestellten bivariaten Zusammenhänge, die mit dem Ort der Erwerbstätigkeit in Zusammenhang stehen, im Rahmen einer multivariaten logistischen Regression untersucht werden. Entsprechend der theoretischen Annahmen in Kapitel IV können sehr unterschiedliche Motive für den Ort der ersten Erwerbstätigkeit verantwortlich sein. Die Analysen hier beschränken sich nur auf eine kleine Auswahl und berücksichtigen vor allem die mit der Studiengangswahl verbundenen Entscheidungen sowie die regionale Herkunft als wichtige Einflussgrößen.

Wie in den bivariaten Gegenüberstellungen zeigt auch die logistische Regression, dass Absolventen der UdS, die aus dem Saarland stammen, später verglichen mit Absolventen, die aus anderen Bundesländern oder dem Ausland stammen, eher im Saarland arbeiten. Der Einfluss des Geschlechts, wonach weibliche Absolventen eher im Saarland erwerbstätig sind, ist nach Kontrolle anderer Einflussfaktoren nicht mehr signifikant. Absolventen unterscheiden sich in der Frage, ob sie ihre erste Erwerbstätigkeit im Saarland aufnehmen oder nicht, nicht nach ihrem Geschlecht. Wie bereits deskriptiv dargestellt, verbleiben vor allem Absolventen nach einem Staatsexamen für ihre erste Erwerbstätigkeit im Saarland und Absolventen mit einer Promotion oder einem Masterabschluss verlassen das Saarland eher, dies gilt auch unter Kontrolle des Fachs. Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften verlassen im Vergleich zu den anderen Absolventen das Saarland eher und Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) und I (Mathematik und Informatik) finden ihre erste Anstellung eher im Saarland. Auch wenn man nach ihrer Herkunft, die wie in Tabelle 7 dargestellt, differenziert, woraus sich unterschiedliche Präferenzen ableiten lassen, unterscheiden sich die Absolventen nach Fakultäten. Das Alter der Absolventen beim Einstieg wirkt sich negativ auf die Wahrscheinlichkeit aus, eine Anstellung im Saarland zu finden, ältere Absolventen nehmen demnach eher eine Anstellung im übrigen Bundesgebiet an. Ebenfalls kontrolliert wurde das Einstiegsjahr, nach Modell 4 sinkt über die Jahre die Wahrscheinlichkeit leicht, die erste Erwerbstätigkeit im Saarland anzutreten.

Über alle Modelle hinweg kann mit den in den IEB vorhandenen Variablen nur ein Pseudo- R^2 von 0,11 im Gesamtmodell erreicht werden. Dies zeigt, dass der Verbleib der Absolventen im Saarland nur zum Teil von den dargestellten Variablen abhängt und von weiteren Einflussfaktoren abhängt, deren Informationen jedoch nicht im Datensatz vorhanden sind.

Tabelle 51: Logistische Regression für die Bedingungen der Annahme der ersten Stelle im Saarland (alle Absolventen HZB im Saarland, im übrigen Deutschland und im Ausland)⁹

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 |
|--|-----------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------|
| Ort der HZB | | | | |
| Saarland | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Deutschland (ohne SL) | -0,921*** (-13,53) | -0,844*** (-11,90) | -0,789*** (-10,89) | -0,771*** (-10,61) |
| Ausland | -1,504*** (-42,13) | -1,498*** (-41,64) | -1,378*** (-36,61) | -1,377*** (-36,54) |
| Weiblich | 0,110** (3,17) | 0,0597 (1,67) | 0,0263 (0,68) | 0,0348 (0,89) |
| Abschlussart | | | | |
| Staatsexamen | | Ref. | Ref. | Ref. |
| Bachelor | | -0,217* (-2,23) | -0,622*** (-5,97) | -0,539*** (-4,91) |
| Master | | -0,607*** (-6,73) | -1,101*** (-10,50) | -1,021*** (-9,44) |
| Magister | | -0,426*** (-6,42) | -0,603*** (-8,01) | -0,582*** (-7,69) |
| Diplom | | -0,501*** (-9,89) | -0,690*** (-11,85) | -0,705*** (-12,06) |
| Promotion | | -0,960*** (-5,20) | -1,127*** (-5,99) | -1,101*** (-5,84) |
| Fakultät | | | | |
| Rechts- und Wirtschaftsw. Medizinische Fak. | | | Ref. 0,270** (2,59) | Ref. 0,299** (2,86) |
| Philosophische Fak. I | | | 0,289** (2,97) | 0,327*** (3,34) |
| Philosophische Fak. II | | | 0,457*** (7,52) | 0,474*** (7,73) |
| Philosophische Fak. III | | | 0,646*** (11,84) | 0,669*** (12,03) |
| Naturw.-technische Fak. I | | | 0,968*** (14,84) | 0,961*** (14,71) |
| Naturw.-technische Fak. II | | | 0,313*** (4,23) | 0,312*** (4,21) |
| Naturw.-technische Fak. III | | | 1,035*** (16,24) | 1,034*** (16,21) ▶ |

9 Eine Analyse ausschließlich derer, die ihre HZB ausschließlich in Deutschland erworben haben, ergab vergleichbare Ergebnisse (vgl. Tabelle 71 im Anhang 2).

| | | | | |
|---------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|
| Alter beim Einstieg | | | | -0,0124** (-2,80) |
| Jahr des Einstiegs | | | | -0,0107*** (-3,52) |
| Konstante | 0,863*** (33,09) | 1,293*** (25,26) | 0,999*** (16,96) | 22,87*** (3,75) |
| N | 16162 | 16162 | 16162 | 16162 |
| Mc Fadden Pseudo R ² | 0,087 | 0,092 | 0,112 | 0,113 |

3 Zweite Erwerbstätigkeit

3.1 Arbeitsort

Für mehr als 12.000 Absolventen liegen in den IEB-Daten Informationen zur zweiten Erwerbstätigkeit vor, für rund 4.000 nur für die erste Erwerbstätigkeit. Insgesamt sind im Fall der zweiten Erwerbstätigkeit noch 45% der Absolventen im Saarland tätig und damit etwas weniger als bei der ersten. Die übrigen arbeiten im Rahmen der zweiten Erwerbstätigkeit vor allem in Baden-Württemberg (11%), Hessen (10%), Nordrhein-Westfalen (9%), Rheinland-Pfalz (8%) und Bayern (8%). Während der zweiten Erwerbstätigkeit wohnen noch etwas mehr als die Hälfte (53%) der Absolventen im Saarland (Tabelle 52).

Tabelle 52: Ort der zweiten Erwerbstätigkeit

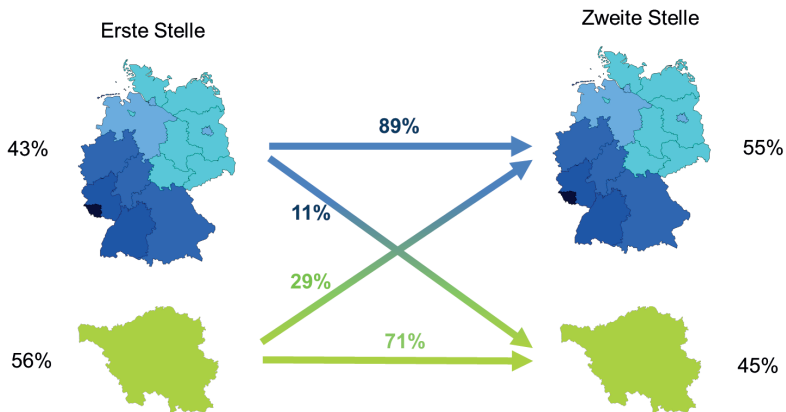
| | Arbeitsort (n=12.392) | Wohnort (n=9.888) |
|------------------------|-----------------------|---------------------|
| | relative Häufigkeit | relative Häufigkeit |
| Schleswig-Holstein | <1% | <1% |
| Hamburg | 2% | 2% |
| Niedersachsen | 2% | 1% |
| Bremen | <1% | <1% |
| Nordrhein-Westfalen | 9% | 8% |
| Hessen | 10% | 7% |
| Rheinland-Pfalz | 8% | 8% |
| Baden-Württemberg | 11% | 10% |
| Bayern | 8% | 6% |
| Saarland | 45% | 53% |
| Berlin | 3% | 3% |
| Brandenburg | <1% | <1% |
| Mecklenburg-Vorpommern | <1% | <1% |
| Sachsen | <1% | <1% |
| Sachsen-Anhalt | <1% | <1% |
| Thüringen | <1% | <1% |
| Gesamt | 100% | 100% |

Die Analyse der Befragungsdaten (vgl. Tabelle 72 im Anhang 2) führt bezüglich der zweiten Erwerbstätigkeit zu vergleichbaren Ergebnissen. 44% waren im Saarland, 15% in Baden-Württemberg, 9% in Bayern, 7% in Hessen, 7% in Rheinland-Pfalz, 7% in Nordrhein-Westfalen, 3% in Niedersachsen und 3% in Berlin tätig.

Zieht man zur Analyse auch die im Ausland tätigen heran, zeigt sich verglichen mit der ersten Erwerbstätigkeit ein leichter Anstieg der Absolventen (von 13% auf 17%), die ihre zweite Erwerbstätigkeit im Ausland aufnahmen.

Der Vergleich des Ortes der ersten und zweiten Erwerbstätigkeit verdeutlicht die Konstanz bzw. Inkonzanz der räumlichen Mobilität der Absolventen im Arbeitsmarkt. 71% der Absolventen, die ihre erste Stelle im Saarland gefunden hatten, sind auch während der zweiten Erwerbstätigkeit wieder im Saarland tätig. 29% nehmen ihre zweite Stelle in einem anderen Bundesland an. Von denen, die ihre erste Stelle im übrigen Bundesgebiet aufgenommen hatten, kommen rund 11% zurück ins Saarland (Abbildung 48). Im Vergleich zur Zahl derjenigen, die das Saarland verließen, scheint dies ein eher geringer Anteil zu sein, jedoch sollte die Zahl auch vor dem Hintergrund der grundsätzlich unterschiedlichen Chancen, im Bundesgebiet und im Saarland eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu können, gesehen werden. Diese ist im Bundesgebiet aufgrund der höheren absoluten Anzahl an Stellen ungleich höher und vor diesem Hintergrund ist die Zahl der „Rückkehrer“ zu beurteilen.

Abbildung 48: Wege der Absolventen, Ort der ersten und zweiten Erwerbstätigkeit im Vergleich (n=12.391)



Der genaue Vergleich der ersten mit der zweiten Erwerbstätigkeit verdeutlicht die Mobilität nach Bundesland. Die höchste Konstanz zeigt sich hier für die Absolventen, die im Saarland tätig waren (71%). Insgesamt vollzieht ein erheblicher Anteil der Absolventen, die im übrigen Bundesgebiet die erste Stelle antraten, mit dem Wechsel zur zweiten Erwerbstätigkeit auch einen Bundeslandwechsel (blaue Diagonale). So war nur noch die Hälfte der Absolventen, die in Rheinland-Pfalz arbeitete, dort auch nach dem ersten Wechsel noch tätig. Etwas höher ist dieser Anteil in Hessen (60%), Baden-Württemberg (62%) und Bayern (62%). Dabei finden 20% der Absolventen, die ihre erste Anstellung in Rheinland-Pfalz fanden, die zweite Anstellung im Saarland. Aus den strukturstarke Ländern Baden-Württemberg (11%) und Hessen (10%) kommen jeweils etwa 10% beim Wechsel zur zweiten Erwerbstätigkeit zurück an ihren Studienort.

Tabelle 53: Erste und zweite Erwerbstätigkeit in Zeilenprozent¹⁰
(n=12.391)

| | | Zweite Erwerbstätigkeit | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|------------------------|-------------------------|---------|---------------|--------|---------------------|--------|-----------------|-------------------|--------|----------|--------|-------------|------------------------|---------|----------------|-----------|
| | | Schleswig-Holstein | Hamburg | Niedersachsen | Bremen | Nordrhein-Westfalen | Hessen | Rheinland-Pfalz | Baden-Württemberg | Bayern | Saarland | Berlin | Brandenburg | Mecklenburg-Vorpommern | Sachsen | Sachsen-Anhalt | Thüringen |
| Erste Erwerbstätigkeit | Schleswig-Holstein | 48 | 10 | 3 | <1 | 8 | 5 | <1 | 5 | 10 | 7 | 3 | <1 | <1 | 2 | <1 | <1 |
| | Hamburg | 5 | 50 | 4 | <1 | 10 | 5 | 1 | 4 | 5 | 7 | 5 | <1 | <1 | 2 | <1 | <1 |
| | Niedersachsen | 2 | 2 | 39 | 2 | 9 | 8 | 4 | 6 | 7 | 12 | 4 | <1 | <1 | <1 | 1 | <1 |
| | Bremen | <1 | 5 | 12 | 52 | 2 | 10 | <1 | 2 | 7 | 10 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Nordrhein-Westfalen | <1 | <1 | 2 | <1 | 58 | 9 | 4 | 7 | 5 | 8 | 3 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Hessen | <1 | 1 | 1 | <1 | 8 | 60 | 4 | 6 | 6 | 10 | 3 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Rheinland-Pfalz | <1 | 1 | <1 | <1 | 6 | 7 | 51 | 9 | 2 | 20 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Baden-Württemberg | <1 | 1 | 1 | <1 | 5 | 6 | 4 | 62 | 7 | 11 | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Bayern | <1 | 3 | 1 | <1 | 5 | 8 | 3 | 7 | 62 | 7 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Saarland | <1 | <1 | <1 | <1 | 4 | 4 | 5 | 6 | 4 | 71 | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Berlin | <1 | 1 | 1 | <1 | 7 | 7 | 3 | 5 | 5 | 8 | 58 | 5 | <1 | 1 | <1 | <1 |
| | Brandenburg | <1 | <1 | 5 | <1 | 10 | <1 | 2 | 10 | 5 | 5 | 21 | 40 | <1 | 2 | <1 | <1 |
| | Mecklenburg-Vorpommern | 8 | <1 | 8 | <1 | 8 | <1 | <1 | <1 | <1 | 8 | 8 | <1 | 62 | <1 | <1 | <1 |
| | Sachsen | 1 | 3 | 4 | <1 | 6 | 9 | 6 | 7 | 6 | 12 | 1 | 1 | <1 | 39 | 3 | 1 |
| | Sachsen-Anhalt | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 4 | 12 | 12 | 23 | 12 | <1 | <1 | 4 | 31 | 4 |
| | Thüringen | 3 | <1 | <1 | <1 | 10 | 13 | 8 | 5 | 5 | 10 | <1 | <1 | <1 | 3 | 5 | 40 |

3.2 Mobilität und Geschlecht

Das Mobilitätsverhalten im Arbeitsmarkt unterscheidet sich nicht signifikant nach Geschlecht. Tendenziell ist von den Absolventinnen im Fall der zweiten Erwerbstätigkeit mit 47% im Vergleich zu 44% im Fall der Absolventen ein nur unwesentlich höherer Anteil erneut im Saarland tätig (Tabelle 54) und insgesamt sind, wenn man, die im Saarland tätigen Absolventen der UdS betrachtet, dort etwas mehr männliche als weibliche Absolventen beschäftigt (Tabelle 74 in Anhang 2).

¹⁰ Tabelle nach Spaltenprozent in Anhang 2 (Tabelle 73)

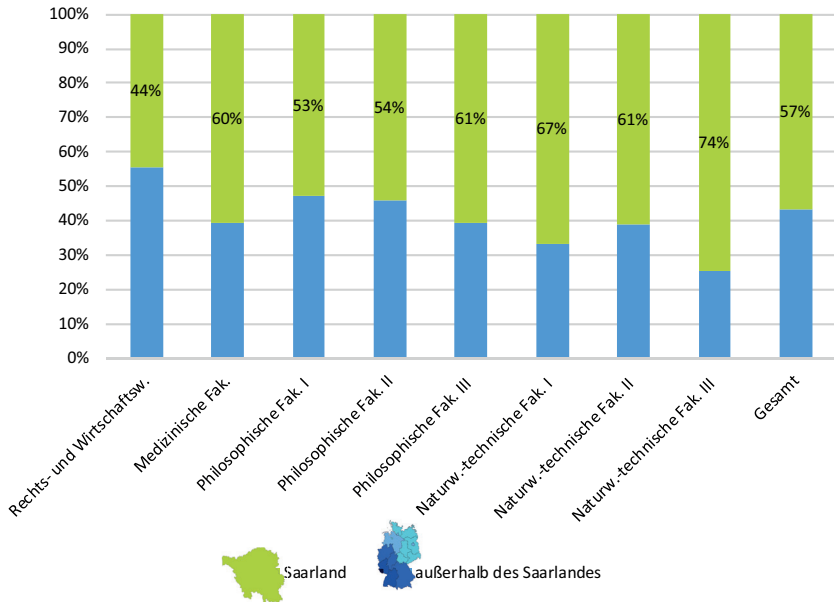
Tabelle 54: Geschlecht nach dem Arbeitsort der zweiten Erwerbstätigkeit (n= 12.392)

| | männlich | weiblich | Total |
|------------------------|----------|----------|-------|
| Schleswig-Holstein | <1% | <1% | <1% |
| Hamburg | 2% | 2% | 2% |
| Niedersachsen | 1% | 2% | 2% |
| Bremen | <1% | <1% | <1% |
| Nordrhein-Westfalen | 10% | 9% | 9% |
| Hessen | 10% | 9% | 10% |
| Rheinland-Pfalz | 7% | 9% | 8% |
| Baden-Württemberg | 12% | 10% | 11% |
| Bayern | 8% | 7% | 8% |
| Saarland | 44% | 47% | 45% |
| Berlin | 3% | 3% | 3% |
| Brandenburg | <1% | <1% | <1% |
| Mecklenburg-Vorpommern | <1% | <1% | <1% |
| Sachsen | <1% | <1% | <1% |
| Sachsen-Anhalt | <1% | <1% | <1% |
| Thüringen | <1% | <1% | <1% |
| Gesamt | 100% | 100% | 100% |

3.3 Mobilität und Fakultät

Die Analyse des Ortes der zweiten Erwerbstätigkeit nach Fakultät zeigt, dass von den Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät nur noch etwa ein Drittel im Fall der zweiten Erwerbstätigkeit im Saarland arbeitet. Rund 15% sind in Hessen tätig, weitere 13% in Baden-Württemberg und 12% in Nordrhein-Westfalen.

Unter den Medizinerinnen ist es etwas mehr als die Hälfte der im Saarland tätigen Absolventen, die auch im Fall der zweiten Erwerbstätigkeit weiterhin im Saarland beschäftigt ist. 13% der Absolventen der medizinischen Fakultät arbeiten in ihrer zweiten Anstellung in Rheinland-Pfalz und 10% in Baden-Württemberg. Von der Philosophischen Fakultät I (Geschichts- und Kulturwissenschaften)

Abbildung 49: Arbeitsort Saarland nach Fakultät (12.215)

Die größten Veränderungen zeigen sich für die Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten zwischen dem Ort der ersten und zweiten Erwerbstätigkeit. Während noch 67% der Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I ihre erste Stellung im Saarland antreten, sind es im Fall der zweiten Erwerbstätigkeit noch 49%. Unter den Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät II (Physik und Mechatronik) ergibt sich vom ersten zum zweiten Arbeitsplatz eine Verringerung von 16 Prozentpunkten auf 43% und in der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) eine solche von 17 Prozentpunkten auf 57% (Tabelle 55 und Abbildung 49): Arbeitsort Saarland nach Fakultät (12.215). Es ist zu vermuten, dass viele der Absolventen nach dem Abschluss einer Promotion das Saarland verlassen.

Neben der Frage nach dem Ort der zweiten Erwerbstätigkeit ist auch der Grund für den Wechsel bzw. für die Frage, von wem der Wechsel ausging, von Interesse. Nach der Auswertung der Befragungsdaten lassen sich diesbezüglich keine Differenzen zwischen den Absolventen der unterschiedlichen Fakultäten feststellen. Fast die Hälfte der ersten Arbeitsverhältnisse wurde durch die Arbeitnehmer beendet und bei etwa einem Drittel lief der Vertrag aus, deutlich seltener waren Kündigungen, die vom Arbeitgeber ausgingen (5%) oder Aufhebungsverträge (9%) (Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 116)

3.4 Pendler

Für das Pendeln ergeben sich ähnliche Ergebnisse wie für die erste Erwerbstätigkeit. 57% der Absolventen arbeiten in einem anderen Kreis als sie wohnen (n=9.977). Die Gegenüberstellung der Wohn- und Arbeitsmarktsituation nach Bundesländern zeigt, dass viele der Absolventen, die in anderen Bundesländern arbeiten, im Saarland leben (Tabelle 56). So wohnen 43% der Absolventen, die in der zweiten Erwerbstätigkeit in Rheinland-Pfalz arbeiten, im Saarland. Immerhin je 20%, der Absolventen, die in Bayern oder Baden-Württemberg arbeiten, leben im Saarland, für die Absolventen, die in Nordrhein-Westfalen oder Hessen tätig sind, beträgt der entsprechende Anteil 19% (für den Wohnort nach Arbeitsort siehe 75 im Anhang 2).

Tabelle 56: Arbeitsort nach Wohnort (9.886)

| | | Wohnort | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|------------------------|--------------------|---------|---------------|--------|---------------------|--------|-----------------|-------------------|--------|----------|--------|-------------|------------------------|---------|----------------|-----------|
| | | Schleswig-Holstein | Hamburg | Niedersachsen | Bremen | Nordrhein-Westfalen | Hessen | Rheinland-Pfalz | Baden-Württemberg | Bayern | Saarland | Berlin | Brandenburg | Mecklenburg-Vorpommern | Sachsen | Sachsen-Anhalt | Thüringen |
| Arbeitsort | Schleswig-Holstein | 59 | 9 | 6 | <1 | <1 | 3 | 2 | 2 | 6 | 9 | 3 | <1 | 2 | <1 | <1 | <1 |
| | Hamburg | 7 | 64 | 3 | <1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 13 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Niedersachsen | <1 | 2 | 55 | 2 | 5 | <1 | 4 | 5 | <1 | 23 | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Bremen | 3 | <1 | 8 | 54 | 5 | 5 | <1 | <1 | <1 | 24 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Nordrhein-Westfalen | <1 | <1 | <1 | <1 | 66 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Hessen | <1 | <1 | 1 | <1 | 4 | 59 | 8 | 4 | 3 | 19 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Rheinland-Pfalz | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | 3 | 48 | 3 | <1 | 43 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Baden-Württemberg | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | 2 | 6 | 68 | 2 | 20 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Bayern | <1 | <1 | <1 | <1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 64 | 20 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Saarland | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 4 | 1 | <1 | 93 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Berlin | <1 | 1 | <1 | <1 | 4 | 1 | 2 | 2 | <1 | 14 | 73 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Brandenburg | <1 | <1 | 2 | <1 | <1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 52 | 23 | <1 | 2 | <1 | <1 |
| | Mecklenburg-Vorpommern | 16 | <1 | <1 | <1 | <1 | 5 | <1 | <1 | 5 | <1 | <1 | <1 | 74 | <1 | <1 | <1 |
| | Sachsen | <1 | 3 | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | 3 | 2 | 23 | 3 | <1 | <1 | 65 | <1 | <1 |
| | Sachsen-Anhalt | <1 | <1 | <1 | <1 | 4 | <1 | <1 | 9 | <1 | 13 | 4 | <1 | <1 | 13 | 52 | 4 |
| | Thüringen | <1 | 3 | <1 | <1 | <1 | <1 | 6 | <1 | 9 | 29 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 53 |

4 Dritte Erwerbstätigkeit

4.1 Arbeitsort

Nachdem im Vergleich zwischen erster und zweiter Erwerbstätigkeit ein deutlicher Rückgang von 56% auf 45% in der Anzahl derer, die im Saarland tätig sind, festgestellt wurde, fällt der Rückgang in der dritten Erwerbstätigkeit auf nunmehr 42% deutlich geringer aus (Tabelle 57). Viele der Absolventen arbeiten auch in ihrer dritten Erwerbstätigkeit in den umliegenden strukturstarken Bundesländern, und zwar vor allem in Baden-Württemberg (12%), Bayern (9%), Nordrhein-Westfalen (10%), Hessen (10%) und Rheinland-Pfalz (8%).

Tabelle 57: Ort der dritten Erwerbstätigkeit (8.825)

| | relative Häufigkeit |
|------------------------|---------------------|
| Schleswig-Holstein | <1% |
| Hamburg | 2% |
| Niedersachsen | 2% |
| Bremen | <1% |
| Nordrhein-Westfalen | 10% |
| Hessen | 10% |
| Rheinland-Pfalz | 8% |
| Baden-Württemberg | 12% |
| Bayern | 9% |
| Saarland | 42% |
| Berlin | 3% |
| Brandenburg | <1% |
| Mecklenburg-Vorpommern | <1% |
| Sachsen | <1% |
| Sachsen-Anhalt | <1% |
| Thüringen | <1% |
| Gesamt | 100% |

4.2 Arbeitsorte im Verlauf

Im Vergleich der Konstanz bzw. Inkonzanz der Arbeitsorte zwischen der ersten und der dritten Erwerbstätigkeit lassen sich ähnliche Dynamiken wie beim Wechsel von der ersten zur zweiten Erwerbstätigkeit erkennen. Der Anteil der Rückkehrer ins Saarland beträgt 12% und 35% der im Saarland tätigen, verlassen es. 65% derjenigen, die zuerst im Saarland eine Stelle finden, sind auch in der dritten Erwerbstätigkeit im Saarland angestellt (Tabelle 58).

Tabelle 58: Ort der ersten und dritten Erwerbstätigkeit bezogen auf das Saarland (n=8.825)

| | | Dritte Erwerbstätigkeit | | |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|----------|--------|
| | | außerhalb des Saarlandes | Saarland | Gesamt |
| Erste Erwerbstätigkeit | außerhalb des Saarlandes | 88% | 12% | 100% |
| | Saarland | 35% | 65% | 100% |
| Gesamt | | 58% | 42% | 100% |

Die Veränderungen von der zweiten zur dritten Erwerbstätigkeit fallen insgesamt weniger stark aus (Tabelle 59) als die von der ersten zur zweiten, was dafür spricht, dass der Ort der zweiten Erwerbstätigkeit auch zum Lebensmittelpunkt wird. 78% der Absolventen, die in ihrem zweiten Job eine Anstellung im Saarland fanden, finden auch ihre dritte Erwerbstätigkeit dort. Rund 11% der Absolventen, die das Saarland verließen, kommen wieder zurück, allerdings verlassen auch 22% der Absolventen, die zunächst im Saarland angestellt waren, das Saarland wieder.

Tabelle 59: Ort der zweiten und dritten Erwerbstätigkeit bezogen auf das Saarland (n=8.822)

| | | Dritte Erwerbstätigkeit | | |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|----------|--------|
| | | außerhalb des Saarlandes | Saarland | Gesamt |
| Zweite Erwerbstätigkeit | außerhalb des Saarlandes | 89% | 11% | 100% |
| | Saarland | 22% | 78% | 100% |
| Gesamt | | 58% | 42% | 100% |

In Auswertungen, die nach dem Ort, an dem die Hochschulzugangsberechtigungen erworben wurde, differenzieren, zeigte sich, dass der Anteil unter den Rückkehrern vom zweiten in den dritten Job unter den Saarländern mit 18% rund dreimal so hoch ist als unter den Absolventen, die nicht aus dem Saarland stammen (6%). Zudem verlassen etwas mehr derjenigen das Saarland, die dort nicht ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, für ihre dritte Erwerbstätigkeit als aus dem Saarland stammende Absolventen (Tabelle 76 und Tabelle 77 im Anhang 2).

5 Zusammenfassung

Demographische Veränderungen stellen sich in Deutschland regional durchaus unterschiedlich dar. Insbesondere das Saarland wird einen überdurchschnittlichen Rückgang der Bevölkerung zu verzeichnen haben. Seine Bevölkerung wird sich 2060 verglichen mit 2015 um etwa ein Viertel reduziert haben. Damit ist das Saarland unter den westdeutschen Bundesländern das Bundesland, welches am stärksten vom demographischen Wandel betroffen sein wird. Wie bereits in Gassmann, Emrich und Meyer (2013a) dargestellt, ist der Zuzug junger Menschen, die ein Studium an der UdS aufnehmen bzw. die Vermeidung des Wegzuges junger Saarländer, die ein Studium andernorts beginnen, ein Mittel um den Bevölkerungsrückgang zu mildern bzw. eine Ausweitung der negativen Auswirkungen zu vermeiden. Die Auswertung der IEB- Daten der UdS-Absolventen konnten die in Gassmann, Emrich und Meyer (2015) gefundenen Befunde zur Mobilität der UdS-Absolventen größtenteils bestätigen.

Nach den IEB stammen 56% der Absolventen aus dem Saarland, 44% aus dem übrigen Bundesgebiet und dem Ausland. Insgesamt ist zu beobachten, dass die ehemaligen Studierenden eher aus den räumlich nahen Bundesländern, vor allem aus Rheinland-Pfalz, kommen (13%), um ein Studium an der UdS aufzunehmen. Die Gründe für die Wahl des Universitätsstandortes Saarbrücken liegen für die Absolventen aus dem Saarland vor allem im Privaten. Sie wollen in der Nähe der Familie und der Freunde bleiben und fühlen sich mit der Region sehr verbunden. Für Absolventen, die nicht aus dem Saarland stammen, sind dagegen fachliche Gründe wichtiger.

Nach dem Studium findet nach den IEB-Daten mehr als die Hälfte (56%) der Absolventen ihre erste Erwerbstätigkeit im Saarland und die übrigen in den anderen deutschen Bundesländern. Es ist davon auszugehen, dass die Abweichungen zwischen den Auswertungen der IEB-Daten der UdS-Absolventen dieser Studie und den Auswertungen von Kaul, Hagedorn und Schieler (2013) (56% vs. 43% im Saarland arbeitende Absolventen) durch den Ausschluss der Autorengruppe von Promovierenden sowie Personen mit einer praktischen

beruflichen Ausbildungsphase nach dem Studium (Juristen, Lehrer und Mediziner) sowie durch die ausschließliche Betrachtung von Vollzeitstellen bedingt sind.

Der Vergleich des Arbeits- und des Wohnortes ergibt, dass der Anteil der im Saarland lebenden (63%) Absolventen den Anteil der auch dort arbeitenden übersteigt. Demnach nutzen die Absolventen das Saarland vermehrt, um dort zu wohnen und nehmen das Pendeln zur Arbeit auf sich. Dies bedeutet auch gleichzeitig, dass diese Pendler im Saarland steuerpflichtig sind und das entsprechende Geld den saarländischen Gemeinden zugutekommt.

Der Vergleich des Arbeitsortes und des Herkunftsortes zeigt weiterhin, dass die aus dem Saarland stammenden Absolventen zu 71% auch ihre erste Anstellung im Saarland aufnehmen, und der größte Teil der Absolventen aus dem übrigen Bundesgebiet (65%) nach ihrem Abschluss eine Stelle außerhalb des Saarlandes antritt, wodurch sich ein relativ ausgeglichenes System der Zu- und Abwanderung ergibt. Klebeeffekte lassen sich vor allem für Absolventen aus den strukturschwachen Bundesländern ausmachen, während die Absolventen, die aus eher wirtschaftsstarke Bundesländern wie Hessen, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen oder Bayern stammen, häufig in diese zurückkehren.

Betrachtet man die zweite Erwerbstätigkeit, arbeiten noch 45% der Absolventen im Saarland und damit deutlich weniger als im Fall der ersten Erwerbstätigkeit. Die übrigen arbeiten vor allem in den angrenzenden Bundesländern. Immerhin wohnt noch etwas mehr als die Hälfte (53%) der Absolventen während der zweiten Erwerbstätigkeit im Saarland.

71% der Absolventen, die ihre erste Stelle im Saarland gefunden haben, sind auch während der zweiten Erwerbstätigkeit wieder im Saarland tätig. 29% nahmen ihre zweite Stelle in einem anderen Bundesland an. Von denen, die ihre erste Stelle im übrigen Bundesgebiet aufgenommen haben, kommen rund 11% zurück ins Saarland und 89% nicht. Nachdem im Vergleich zwischen erster und zweiter Erwerbstätigkeit ein deutlicher Rückgang von 56% auf 45% in der Anzahl derer, die im Saarland tätig sind, festgestellt wurde, fällt der Rückgang in der dritten Erwerbstätigkeit auf 42% deutlich geringer aus.

Generell müssen diese Befunde vor dem Hintergrund interpretiert werden, dass das Arbeitsangebot für die Absolventen im übrigen Bundesgebiet absolut betrachtet höher ausfällt, da mehr Stellen zur Verfügung stehen. Aus Gassmann, Emrich & Meyer (2015) ist bekannt, dass jene Absolventen, die nicht aus dem Saarland stammten, aber bereits während des Studiums Kontakte zu Arbeitgebern durch Praktika oder Abschlussarbeiten aufnehmen konnten, auch eher im Saarland bleiben. Sollte der Arbeitsmarkt weitere UdS-Absolventen aufnehmen können, wäre die frühzeitige Kontaktaufnahme eine Möglichkeit, Absolventen zu binden. Der höchste Anteil der aus dem Saarland stammenden Absolventen findet sich in den Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten, der geringste Anteil in

der Philosophischen Fakultät II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften) und der medizinischen Fakultät. Der erste Arbeitsort variiert ebenso wie der Herkunftsort zwischen den Absolventen der verschiedenen Fakultäten. Der geringste Anteil im Saarland tätiger Absolventen zeigt sich für die Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, während fast drei Viertel der Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) ihre erste Tätigkeit im Saarland aufnehmen. Diese Ergebnisse konnten auch unter Kontrolle der differierenden Herkunft bestätigt werden.

In den Befragungsdaten zeigt sich, dass die Absolventen unterschiedliche Präferenzen je nach der Fakultätszugehörigkeit hinsichtlich ihres Wunscharbeitsortes hatten und diese in einem unterschiedlichen Ausmaß realisierten. Von den Absolventen der Medizinischen Fakultät und der Philosophischen Fakultäten I und II nehmen deutlich mehr eine Tätigkeit im Saarland auf als ursprünglich beabsichtigt, unter den Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät treten relativ dazu weniger eine Stelle im Saarland an. Die Analyse des Ortes der zweiten Erwerbstätigkeit nach Fakultät zeigt, dass der Anteil der im Saarland tätigen Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät weiter zurückgeht. Die größten Veränderungen bzgl. des Ortswechsels zeigen sich unter den Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten. Dort reduziert sich der Anteil um etwa ein Drittel und auch ein großer Anteil der Absolventen der übrigen Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten verlässt das Saarland. Es ist zu vermuten, dass viele einen Ortswechsel nach Abschluss der Promotion vornehmen. Für einzelne Fächer scheint es im Saarland ein geringes Arbeitsangebot zu geben, so dass diese das Saarland trotz ihrer Präferenzen verlassen müssen.

Aus den Befragungsdaten 2015 ist bekannt, dass ein relativ großer Teil der Absolventen (13%) die erste Anstellung im Ausland antritt und dieser Anteil in der zweiten Erwerbstätigkeit leicht ansteigt (17%). Insgesamt sind es dabei etwas mehr Frauen als Männer, die eine Tätigkeit im Ausland aufnehmen, was zum Teil mit der Fächerwahl zusammenhängt. So arbeiten vor allem Absolventen der beiden Philosophischen Fakultäten I und II (Geschichts-, Kultur- Sprach- und Literaturwissenschaften) sowie der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten I (Mathematik und Informatik) und III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) im Ausland.

6 Literatur

- Auspurg, A., Bargel, H., Hinz, T & Pajarinen, A. (2008): Studium und Verbleib der Bachelorabsolventen 2007/08 der Universität Konstanz. Universität Konstanz. Arbeitsgruppe „Statistik“ (2016): Statistische Kurzinformationen 2016. Online verfügbar unter: <http://www.grande-region.lu/portal//images/publications/documents/statistiques-en-bref-2016-version-web.pdf>, Zugriff am 07.09.2017.
- Beaufays, S. (2015): Die Freiheit arbeiten zu dürfen: akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis. *Beiträge zur Hochschulforschung* 37/3: 40-58.
- Becker, G. S. (1993): *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bischoff, F., Gassmann, F., & Emrich, E. (2017): Demand for and Satisfaction with Places at University – An Empirical Comparative Study. *International Journal of Higher Education*, 6(2): 59–74. doi:10.5430/ijhe.v6n2p59.
- Bundesministerium des Inneren (2012): Demographiebericht. Online verfügbar unter https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2012/demografiebericht.pdf?__blob=publicationFile, Zugriff am 07.09.2017.
- Emrich, E., Gassmann, F. & Meyer, W. (2015): Kritische Reflexion nationaler und internationaler Absolventenstudien. In: Gassmann, F., Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg): *Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes? Empirische Befunde einer fächerübergreifenden Absolventenstudie*. Saarbrücken: universaar, S. 9-72.
- Erlinghagen, M. (2002): Die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft Eine deskriptive Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe (S. 1-17). In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35, 1, 1-17 (online verfügbar unter: http://doku.iab.de/mittab/2002/2002_1_MittAB_Erlinghagen.pdf, Zugriff am 9.5.2017).
- Fabian, G., Rehn, T., Brandt, G. & Briedis, K (2013): *Karriere mit Hochschulabschluss? Hochschulabsolventinnen und –absolventen des Prüfungsjahrgangs 2001 zehn Jahre nach Studienabschluss*. Hannover: HIS (Forum Hochschule 10/2013).

- Gassmann, F. (2018): Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter. Reihe: Arbeit – Interessen – Partizipation Band 15. Frankfurt am Main: Campus.
- Gassmann, F., Emrich, E. & Meyer, W. (2013a): Bedingungen des Kommens und Bleibens der Studierenden der Universität, In: Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.). Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und ökonomischer Effekte, Saarbrücken: universaar, S. 207-240.
- Gassmann, F., Emrich, E. & Meyer, W. (2013b): Der Einfluss der Bildungsherkunft auf die Studierenden, In: Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.). Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und ökonomischer Effekte, Saarbrücken: universaar, S. 241-264.
- Gassmann, F., Emrich, E., & Meyer, W. (2015): Studie über die Absolventen der Universität des Saarlandes. In: Gassmann, F., Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes? Empirische Befunde einer fächerübergreifenden Absolventenstudie. Saarbrücken: universaar, S. 73-127
- GENESIS-Online Datenbank (2017): Vorausberechneter Bevölkerungsstand: Bundesländer, Stichtag, Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung, Ergebnis - 12421-0003. Online verfügbar unter: https://www.genesis.destatis.de/genesis/online;jsessionid=5968EA50AAD1F05F59C62E0E1AD5C1A3.tomcat_GO_2_1?operation=previous&levelindex=3&levelid=1504793878909&step=3, Zugriff 07.09.2017.
- Horstschräer, J. (2011): University Rankings in Action? The Importance of Rankings and an Excellence Competition for University Choice of High-Ability Students. In ZEW Discussion Paper No. 11-061.
- Meyer, W. (2017): Grenzverkehrt - Perspektiven des Arbeits- und Ausbildungsmarktes der Großregion, in: Lüsebrink, H.-J., Polzin-Haumann, C. & Vatter, C. (Hg.): „Alles Frankreich oder was?“ – Die saarländische Frankreichstrategie im europäischen Kontext / „La France à toutes les sauces?“ – La Stratégie France de la Sarre dans le contexte européen. Interdisziplinäre Zugänge und kritische Perspektiven / Approches interdisciplinaires et perspectives critiques, Bielefeld: transcript, pp. 159-176.

- Meyer, W., Emrich, E. & Gassmann, F. (2013): Lohnen sich Universitäten? Zusammenfassung und Ausblick. In: Emrich E., Meyer W. & Rampelthammer, L. (Hrsg.): Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte, Saarbrücken: universaar, S. 265-302.
- Mueller, U., Nauck, B. & Diekmann, A. (Hrsg.) (2000): Handbuch der Demographie. Bd. 1: Modelle, Theorien und Methoden, Berlin u.a.: Springer.
- Pfaff, S. (2012): Pendeln oder Umziehen? Mobilitätsentscheidungen in Deutschland zwischen 2000 und 2009. Zeitschrift für Soziologie, 41/6: 458–477.
- Rusconi, A. & Solga, H. (Hrsg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen.
- Saarland (2015): Wanderungen 2013. Statistische Berichte A III 1 - j 2013, Saarbrücken: Statistisches Amt des Saarlandes.
- Saarland (2016): Flüchtlingsatlas Saarland. 2. Auflage – Öffentliche Version. Saarbrücken: Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.
- Statistisches Bundesamt (2016): Alterung der Bevölkerung durch aktuell hohe Zuwanderung nicht umkehrbar. Pressemitteilung Nr. 021 vom 20.01.2016. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/01/PD16_021_12421.html, Zugriff am 07.09.2017.
- Statistisches Bundesamt (2011): Demografischer Wandel in Deutschland. Heft 1 Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern. Wiesbaden.

VII. Zusammenfassung und Fazit¹

Die Rahmenbedingungen für Hochschulabsolventen auf dem Akademikerarbeitsmarkt haben sich in den letzten zwanzig Jahren nicht zuletzt aufgrund wirtschaftlicher Konjunkturerwicklung überaus günstig entwickelt. Dies gilt ungeachtet einiger tief greifender Veränderungen der Rahmenbedingungen, so z.B. der Bologna-Reform oder teilweise konjunktureller Bedingungen.

Für einzelne Absolventenkohorten hat es dabei durchaus unterschiedliche Konstellationen zum Zeitpunkt ihres Eintritts in den Arbeitsmarkt gegeben. Die ersten Absolventenkohorten zwischen 1995 und 1999 sind noch durch eine Stagnation der (Akademiker-)Beschäftigung und durch sinkende Absolventenzahlen gekennzeichnet. Die wirtschaftliche Entwicklung führte jedoch zunächst zu einem leichten und mit Beginn des neuen Jahrhunderts durch die Wirtschaftskonjunktur zu einem verstärkten Rückgang der Zahl der nicht-erwerbstätigen Akademiker, obwohl die Zahl der Hochschulabsolventen gleichzeitig stärker steigt.

Zwischen 2005 bis 2009 wird das neue zweistufige Bachelor- und Mastermodell beschlossen und ab Mitte des ersten Jahrzehnts im 21. Jahrhundert bis auf wenige Ausnahmen in allen Fächern eingeführt. Für den Start ins Berufsleben der Absolventen ergeben sich daraus jedoch keine grundlegenden Schwierigkeiten und die Akademiker-Arbeitslosigkeit sinkt weiter, so weit, dass dem Akademikerarbeitsmarkt Vollbeschäftigung attestiert wurde und es in einzelnen Teilsegmenten zur Kommunikation von Knappheitsphänomenen kommt.

Insbesondere die Folgen der Finanzkrise münden erstaunlicherweise nicht in einer substantiellen Verschlechterung der Beschäftigungschancen für Akademiker, allerdings sinkt die Zahl der arbeitslosen Akademiker in dieser Phase nicht mehr weiter und in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen kommt es in Teilbereichen durch überproportional wachsende Absolventenzahlen sogar zu leichten Anstiegen der Arbeitslosigkeit. Insgesamt kann man jedoch zusammenfassend sagen, dass die Absolventen der letzten beiden Jahrzehnte damit überaus positive Rahmenbedingungen vorfinden.

Die vorliegende Studie hatte das Ziel, die Karrierewege der Absolventen nach ihrem Abschluss an der UdS – anschließend an die Studien zu den sozio-ökonomischen Effekten der UdS (Emrich, Meyer & Rampeltshammer 2013)

1 Die nachfolgend berichteten Befunde stellen eine relativ willkürliche Auswahl aus einer Vielzahl von empirischen Befunden dar, die, je nach Interessenlage des Lesers unterschiedlich relevant sein mögen. Insofern empfiehlt sich immer die Lektüre des jeweiligen Kapitels.

und der ersten fächerübergreifenden Absolventenstudie (Gassmann, Emrich, Meyer & Rampeltshammer 2015) – detailliert zu untersuchen. Dazu wurden die IEB-Daten der UdS-Absolventen sowie ergänzend die Befragungsdaten der Absolventenbefragung aus dem Jahr 2015 herangezogen. So bietet sich die Möglichkeit, etwaige, sich aus den jeweiligen Erhebungsformen ergebende Schwächen der beiden Datenquellen auszugleichen, d.h. zum einen die Repräsentativität der Absolventenbefragung anhand der Ergebnisse der IEB der UdS-Absolventen zu überprüfen, zum anderen die Auswertungen der IEB durch die Befragungsdaten um Einstellungs- und Zufriedenheitsanalysen zu ergänzen.

Die IEB-Daten liefern über die Absolventen der UdS, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, die bei der Arbeitsagentur gemeldet waren oder Sozialleistungen erhielten, Informationen. Darüber hinaus sind in dem Datensatz alle von der UdS gelieferten Informationen zu ihrem Studienverlauf enthalten, Daten zu etwaigen, an anderen Hochschulen erlangten Abschlüssen fehlen jedoch. Schließt man Erfassungsfehler aus, kann damit das gesamte Erwerbsleben der UdS-Absolventen im Rahmen der vorhandenen Informationen auf Grundlage der IEB-Daten erfasst werden.

Befragungsdaten basieren dagegen i. d. R. nicht auf Vollerhebungen und die erfassten Daten hängen von der Beteiligungsbereitschaft, dem Erinnerungsvermögen und der Erreichbarkeit der Befragten ab, was die Datenqualität einschränken kann, sofern systematische Ausfälle bzw. Verzerrungen nicht ausgeschlossen werden können. Die Befragungsdaten aus der Absolventenbefragung 2015 erhalten jedoch auch Informationen über Absolventen, die nicht in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, also beispielsweise selbstständig, verbeamtet oder im Ausland tätig sind. Zudem enthalten die Befragungsdaten auch die vollständige Studienbiographie und auch an anderen Hochschulen erworbene Abschlüsse.

Die vorliegende Studie bietet durch die parallele Auswertung die Möglichkeit zur Ergänzung der Befunde der IEB-Daten durch die Benennung der Gründe für einen Wechsel des Jobs oder der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit an einem bestimmten Ort.

Die Bedingungen auf dem Akademikerarbeitsmarkt, der als berufsfachlich segmentierter und damit humankapitalintensiver Arbeitsmarkt durch besondere Zugangsvoraussetzungen gekennzeichnet ist, haben sich, wie dargestellt, in den letzten beiden Jahrzehnten grundsätzlich positiv entwickelt. Dies drückt sich auch in der Suchdauer aus. Die UdS-Absolventen benötigen im Mittel etwa ein halbes Jahr, bis sie die erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, womit sich eine mit anderen Absolventenstudien vergleichbare Zeitdauer ergibt. Zwischen Frauen und Männern bestehen dabei keine Unterschiede in der Suchdauer. In Einklang mit den theoretischen Überlegungen auf Basis

der ökonomischen Suchtheorie profitieren Absolventen mit einem spezifischen Berufsziel von der positiven konjunkturellen Lage sowie der Nachfrage nach ihrem Können auf dem Arbeitsmarkt. Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten und der Medizin weisen insgesamt kürzere Suchzeiten beim Eintritt in den Arbeitsmarkt auf, als die Absolventen der Philosophischen Fakultäten.

Dabei setzen die Absolventen je nach Fakultät unterschiedliche Strategien zum Finden einer Stelle ein. Während etwa für Mediziner eher studiumsbezogene und universitäre Netzwerke von Bedeutung sind, private sowie außeruniversitär-berufliche Verbindungen und Jobbörsen dagegen nicht, spielen für die Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften Jobmessen im Vergleich die größte Rolle, während Absolventen der Philosophischen Fakultäten vor allem private Netzwerke nutzen. Die meisten Absolventen finden ihre erste Stelle durch die Bewerbung auf eine Ausschreibung, jedoch gilt dies nicht für Mediziner und Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften). Für Mediziner ist eine Bewerbung auf Verdacht häufiger beobachtbar als für Absolventen der anderen Fakultäten. Biologen, Chemiker und Pharmazeuten sind im Vergleich deutlich häufiger vor Abschluss ihres Studiums bereits auf der ersten Stelle erwerbstätig. Selten ist eine Selbständigkeit nach dem Studium, jedoch häufiger unter Absolventen der Philosophischen Fakultät I und II (Geschichts-, Kultur- Sprach- und Literaturwissenschaften).

Zwischen den Absolventen der Fakultäten können deutliche Unterschiede im Einkommen festgestellt werden. Ohne Beachtung des Umfangs der Stelle, also unter Berücksichtigung von Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigung, verdienen Absolventen der Medizinischen Fakultät mit rund 105€ Tagesentgelt am meisten, gefolgt von den Absolventen der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät I (Mathematik und Informatik) (92€) und denen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (83€). Die Absolventen der Philosophischen Fakultäten I (Geschichts- und Kulturwissenschaften), II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften) und III (empirische Humanwissenschaften) sowie der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) weisen ein deutlich geringeres Tagesentgelt auf. Dabei sind die Absolventen ungeachtet kleinerer Differenzen zwischen den Fakultäten über alle betrachtet mit ihrer ersten Beschäftigung zufrieden. Dazu mag beitragen, dass immerhin 72% der Absolventen in ihrer ersten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Vollzeit tätig sind, wobei nach den Befragungsdaten 60% zunächst befristet tätig sind. In der zweiten Erwerbstätigkeit steigt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten auf 80% und in der dritten nochmals auf 82% an. Insgesamt ist der Stellenwechsel

auch von einer Erhöhung des Einkommens begleitet, was wiederum mit den theoretischen Überlegungen zur Suchtheorie konsistent ist.

Im Beobachtungszeitraum vollziehen die Absolventen im Schnitt drei Wechsel der Arbeitsstelle, insgesamt sind zum Untersuchungszeitpunkt noch rund 12% der Absolventen im Rahmen ihrer ersten Stelle tätig. Wenn es zu einem Wechsel der Stelle kommt, war die Hälfte der Absolventen etwas länger als eineinhalb Jahre im Rahmen ihrer ersten Stelle tätig. Fast die Hälfte der Absolventen arbeitet zu Beginn ihrer Karriere bei größeren (mehr als 250 Beschäftigten) und rund ein Viertel bei mittelgroßen Arbeitgebern. In der zweiten und dritten Erwerbstätigkeit geht der Anteil der Absolventen, die bei großen Arbeitgebern arbeiten, leicht zurück, dafür wächst die Zahl der Absolventen, die bei kleinen Arbeitgebern tätig sind.

Die meisten Absolventen arbeiten im Dienstleistungsbereich, davon der größte Teil in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, gefolgt von betriebswirtschaftlich orientierten Dienstleistungsberufen, während technische Fertigungsberufe dagegen seltener vertreten sind. Dieses Bild ändert sich mit der Abfolge der Erwerbstätigkeiten nicht sonderlich, mit der Ausnahme, dass in der zweiten Erwerbstätigkeit und nachfolgend etwas weniger Absolventen im Bereich Bildung tätig sind, was höchstwahrscheinlich mit einem Rückgang der Absolventen, die nach ihrer Promotion die Universität als Arbeitgeber verlassen, zusammenhängt.

Nach den IEB-Daten stammen 56% der UdS-Absolventen aus dem Saarland, 44% aus dem übrigen Bundesgebiet und dem Ausland, wobei letztere eher aus den räumlich nahen Bundesländern, vor allem aus Rheinland-Pfalz, zwecks Aufnahme eines Studiums an die UdS kommen. Die Gründe für die Wahl des Universitätsstandortes Saarbrücken liegen für die Absolventen aus dem Saarland vor allem im Privaten. Sie wollen in der Nähe der Familie und der Freunde bleiben und fühlen sich mit der Region sehr verbunden. Für Absolventen, die nicht aus dem Saarland stammen, sind dagegen eher fachliche Gründe wichtiger.

Nach dem Studium findet nach den IEB-Daten mehr als die Hälfte (56%) der Absolventen ihre erste Erwerbstätigkeit im Saarland, die übrigen in den anderen deutschen Bundesländern, insgesamt leben etwas mehr der Absolventen nach ihrem Abschluss im Saarland (63%) als dort arbeiten und sind damit auch im Saarland steuerpflichtig. Die aus dem Saarland stammenden Absolventen finden zu 71% auch ihre erste Anstellung im Saarland, während 65% der Absolventen aus dem übrigen Bundesgebiet nach dem Studium eine Stelle außerhalb des Saarlandes antritt. Klebeeffekte lassen sich vor allem für Absolventen aus den strukturschwachen Bundesländern ausmachen, während die Absolventen, die aus eher wirtschaftsstarken Bundesländern wie Hessen, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen oder Bayern stammen, häufig in diese zurückkehren.

Zur Aufnahme der zweiten Erwerbstätigkeit verlassen nochmals etwas mehr der Absolventen das Saarland, so dass nicht mehr ganz die Hälfte der Absolventen im Saarland (45%) tätig ist. Die übrigen arbeiten vor allem in den angrenzenden Bundesländern. Immerhin wohnt noch etwas mehr als die Hälfte (53%) der Absolventen während der zweiten Erwerbstätigkeit im Saarland. Ein Rückgang des im Saarland arbeitenden Anteils ist vor allem in den Naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten zu beobachten, es ist daher zu vermuten, dass ein großer Teil der Absolventen nach der Beendigung einer Promotion an der UdS für die zweite Erwerbstätigkeit das Saarland verlässt. Mittels der Befragungsdaten konnte gezeigt werden, dass ein nicht unerheblicher Anteil (13%) der Absolventen ihre erste Tätigkeit im Ausland aufnimmt und sich dieser Anteil in der zweiten Erwerbstätigkeit nochmals leicht erhöht. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass die Absolventen sich in den Präferenzen hinsichtlich ihres Wunscharbeitsortes sowie seiner Realisierung unterscheiden. Die Absolventen der Medizinischen Fakultät und der Philosophischen Fakultäten I und II (Geschichts-, Kultur- Sprach- und Literaturwissenschaften) nehmen häufiger eine Tätigkeit im Saarland an, als sie es ursprünglich beabsichtigen.

Der Befund der stärkeren Abwanderung der Absolventen einzelner Studiengänge nach ihrem Studium könnte dazu herangezogen werden, im Rahmen einer Bedarfs- und Produktionsgegenüberstellung zu prüfen, inwieweit es zu einer Überproduktion von Absolventen eines bestimmten Faches kommt und dieses Fach zu verkleinern sei, wie man es in einem industriellen Betrieb, das mehrere Produkte erstellt, täte. Dies wäre jedoch zum einen nicht mit der Idee der Universität als Ort der Bildung und nicht der Ausbildung kompatibel (vgl. dazu Emrich, Meyer & Gassmann 2013) und zum anderen zeigen die Analysen, dass die Absolventen andernorts eine Stelle erhalten, also ihr Humankapital nach einem Ortswechsel durchaus einsetzen können. Die Vorstellung eines lokal eingeschränkten Arbeitsmarktes für Akademiker ist somit nicht zutreffend, was grundsätzlich nur vor dem Hintergrund, dass die Finanzierung lokal in den Bundesländern entschieden und realisiert wird, ungeachtet der Hochschulpakt- und anderer Fördermittel des Bundes, als Problem angesehen werden kann.

Im Falle beispielsweise der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, bei denen etwas mehr als die Hälfte der Absolventen zur Aufnahme der ersten Tätigkeit das Saarland verlässt, würde eine Verringerung der Studienplätze nicht zwingend zu einer deutlichen Verringerung der Kosten führen, da die Vorhaltekosten weitgehend gleich bleiben. In großen Vorlesungen und Seminare könnten zu relativ geringen steigenden Kosten, in Vorlesungen sogar weitgehend grenzkostenfrei, weitere Studierende – wohlmöglich über das Maß der „benötigten“ Absolventen – aufgenommen werden. Insgesamt würde, die derzeitigen Finanzierungsbedingungen vorausgesetzt, eine Verringerung der Studienplätze nicht

zu einer erheblichen Kosteneinsparung führen. Insbesondere die Tatsache, dass das Saarland im Rahmen der Hochschulpaktmittel für jeden Studierenden, der über eine bestimmte festgelegte Referenzzahl hinaus ein Studium im Saarland beginnt, entsprechende Fördermittel erhält, trägt dazu bei, zudem werden die Studierenden und die Mitarbeiter der UdS durch ihren Konsum ökonomisch in der Region bedeutsam (Emrich, Müller, Meyer & Gassmann 2013; Emrich, Koch, Gassmann & Meyer 2016). Zudem handelt es sich bei den angesprochenen Studiengängen um im Vergleich zu anderen Fächern sehr „preiswerte“ Studiengänge (Statistisches Bundesamt 2016, S. 37 und 43). Die Absolventen finden zwar wohlmöglich nicht an ihrem Wunschort eine Stelle, jedoch zeigen auch hier die kurzen Suchzeiten, dass sich die Arbeitsmarktlage positiv gestaltet. Damit kann aus einer Abwanderung der Absolventen nicht geschlossen werden, dass Studiengänge geschlossen werden sollen. Bereits vor 40 Jahren stellten Engelbrech, Küppers und Sonntag (1978) fest, dass die Aufgabe der Hochschulen in strukturschwachen Regionen zunächst in der Vermeidung von Abwanderung liegt, da der Anteil der Rückkehrer in diese Gegenden eher gering ausfällt; dem ist zuzustimmen.

Es ist anzunehmen, dass alle Absolventen, die das Saarland nach ihrem Abschluss zur Aufnahme einer Stelle verlassen und während ihres Studiums positive Erfahrungen gemacht haben (vgl. Gassmann, Emrich & Meyer 2013; Gassmann, Emrich & Meyer 2015) als Multiplikatoren im übrigen Bundesgebiet als Botschafter ein positives Saarlandbild verbreiten und so mitunter nachhaltigere Effekte erzeugen als durch kostenintensive Marketingprogramme². Damit kann aus dem Befund, dass Absolventen eines bestimmten Faches das Saarland vermehrt verlassen, in keinem Fall ohne nähere Betrachtung geschlossen werden, dass dieses zu verkleinern sei.

Neben den inhaltlichen Ergebnissen konnte die teils parallele Auswertung der beiden auf unterschiedliche Weise erhobenen Datensätze, nämlich einmal aufgrund von Befragungsdaten und zum anderen auf den Grundlagen gesetzlicher Vorschriften, zeigen, dass die Angaben aus den Befragungsdaten in einem erstaunlichen Maße mit den Auswertungen aus den IEB-Daten der UdS-Absolventen übereinstimmen. Dies ist aus methodischen Gesichtspunkten interessant. Im allgemeinen wird in der öffentlichen, politischen und auch wissenschaftlichen Diskussion von dem Umfang der Stichprobe bzw. dem realisierten Rücklauf im Verhältnis zur interessierenden Population auf die Qualität des Datenmaterials geschlossen und ein eher geringer Rücklauf geht mit einer kritischen Betrachtung der Validität der aus dem Datenmaterial gewonnenen Ergebnisse einher.

2 Zum Saarland-Marketing: https://www.landtag-saar.de/Drucksache/Aw15_1006.pdf, Zugriff am 07.10.2017.

Dies führt aufgrund des allgemeinen Rückgangs der Bereitschaft zur Teilnahme an Befragungen zu Problemen für die Umfrageforschung.

Grundsätzlich ist ein kritischer Umgang mit dem erhobenen Datenmaterial begrüßenswert und wichtig, dessen ungeachtet können die vorliegenden Analysen zeigen, dass auch mit einem eher geringen Rücklauf eine erstaunlich gute Passung der Ergebnisse der Stichprobe und der Population möglich ist. Der öffentliche und politische Skeptizismus rührt womöglich zum Teil aus einem Unverständnis für die empirische Datenerhebung und -auswertung von statistischen Kennzahlen aus Stichproben und dem Schluss auf die Population im Rahmen der Inferenzstatistik, zum anderen mag politischer Opportunismus eine Rolle spielen.³

Der Vergleich der Ergebnisse aus den IEB-Daten auf Basis der Befragungsdaten ergibt insgesamt keine auffälligen Differenzen, was daraufhin deutet, dass die Befragungsdaten valide sind. Insofern sind die politischen Reflexe gegenüber den von Emrich, Meyer und Rampeltshammer (2013; Meyer, Emrich & Gassmann 2013; Gassmann, Emrich & Meyer 2015) vorgelegten Befunden, die aufgrund vermeintlicher Repräsentativitätsprobleme kritisch gesehen wurden, unberechtigt und künftige politische Entscheidungen über die Zukunft der UdS sind ohne Berücksichtigung der vorgelegten Befunde nicht legitimierbar, denn abermals konnte gezeigt werden: Die UdS „lohnt“ sich. Ungeachtet der Tatsache, dass Regierungen öffentliche Güter für die Kinder ihre Steuer zahlenden Bürger und für die künftigen Steuerzahler bereitzustellen haben – was sonst ist denn ihre vornehmliche Aufgabe – lohnt sich die UdS nicht nur für ihre Absolventen im Sinne der Mehrung ihrer Bildung, die Absolventen generieren auch allgemeines und spezifisches Humankapital, welches auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt wird und dessen Rendite das Saarland ebenso abschöpft wie andere Bundesländer. Für eine Region wie das Saarland bietet die UdS die Möglichkeiten der Vermeidung weiterführender negativer demographischer Effekte infolge der Abwanderung potentieller Studierender, die nicht den gewünschten Studienplatz vorfinden und der Erzeugung von Klebeeffekten bei Absolventen, die auch nach ihrem Studium im Saarland als Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

3 In jeder politischen Talk-Show kann man dieses Phänomen beobachten. Es werden statistisch abgesicherte Ergebnisse berichtet, was bedeutet, dass für jedes Element einer Grundgesamtheit aufgrund der in der Stichprobe gemessenen Merkmale mit einer gewissen Sicherheit ebenfalls auf das Vorliegen eines bestimmten Merkmals in der Population geschlossen werden kann. Gerne wird jedoch in Unkenntnis oder bewusststem Ignorieren dieses Sachverhalts dann der berühmte Einzelfall zitiert, um die statistische Aussage zu entwerten. Dabei wird übersehen, dass Alle keineswegs jeder heißt.

Literatur

- Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.) (2013): Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive: Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte. Schriftenreihe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes. Saarbrücken: universaar.
- Emrich, E., Müller, A., Meyer, W. & Gassmann, F. (2013): Saarländische Bildungsinvestitionen und regionalökonomische Effekte der Universität des Saarlandes. In: Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und ökonomischer Effekte, Saarbrücken: universaar, S. 71-102.
- Emrich, E., Koch, M., Gassmann, F. & Meyer, W. (2016): Brandenburgische Bildungsinvestitionen und regionalökonomische Effekte der Universität Potsdam. In: Emrich, E., Gassmann, F. & Herrmann, K. (Hrsg.): Die Universität Potsdam in sozioökonomischer Perspektive Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte. Potsdam: Universitätsverlag Potsdam, S. 85-129.
- Engelbrech, G., Küppers, G. & Sonntag, J. (1978): Regionale Wirkungen von Hochschulen. Schriftenreihe „Raumordnung“ des Bundesministers für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau, Bd. 25: Bonn.
- Gassmann F., Emrich E. & Meyer W. (2013): Bedingungen des Kommens und Bleibens der Studierenden der Universität. In: Emrich E., Meyer W. & Rampeltshammer L. (Hrsg.): Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte, Saarbrücken: universaar, S. 207-240.
- Gassmann, F., Emrich, E., & Meyer, W. (2015): Studie über die Absolventen der Universität des Saarlandes. In: Gassmann, F., Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes? Empirische Befunde einer fächerübergreifenden Absolventenstudie. Saarbrücken: univer-saar, S. 73-127
- Meyer, W., Emrich, E. & Gassmann, F. (2013): Lohnen sich Universitäten? Zusammenfassung und Ausblick. In: Emrich E., Meyer W. & Rampeltshammer L. (Hrsg.): Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte, Saarbrücken: universaar, S. 265-302.
- Statistisches Bundesamt (2016): Finanzen der Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.5 – 2013. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

VIII. Anhang

Gliederung

- 1 Anhang des Kapitels: Erwerbstätigkeit der Absolventen der Universität des Saarlandes nach dem Studium. 219
- 2 Anhang des Kapitels: Räumliche Mobilität der Absolventen der Universität des Saarlandes nach Ihrem Studium. 234

1 Anhang des Kapitels: Erwerbstätigkeit der Absolventen der Universität des Saarlandes nach dem Studium

Tabelle 60: Lineare Regression auf das Bruttotagesentgelt der ersten Erwerbstätigkeit, vollständige Darstellung

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| weiblich vs. männlich | -7,855*** (-12,78) | -6,675*** (-12,01) | -6,757*** (-12,39) | -6,325*** (-11,73) | -6,226*** (-11,70) | -6,004*** (-11,34) |
| Alter bei Antritt | 0,999*** (14,24) | 1,144*** (18,02) | 1,136*** (18,23) | 1,148*** (18,73) | 1,218*** (20,07) | 1,225*** (20,28) |
| Jahr des Einstiegs | 0,454*** (8,50) | 0,629*** (13,01) | 0,642*** (13,52) | 0,652*** (13,93) | 0,639*** (13,85) | 0,674*** (14,43) |
| Geburtsland Deutschland | 4,782*** (4,48) | 4,983*** (5,17) | 5,297*** (5,60) | 4,599*** (4,94) | 4,312*** (4,70) | 4,267*** (4,68) |
| Note des Abschlusses | -3,135*** (-7,64) | -5,462*** (-14,63) | -5,500*** (-15,00) | -4,775*** (-13,14) | -4,266*** (-11,86) | -4,294*** (-11,99) |
| Art des Ab- schlusses | | | | | | |
| Bachelor | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Master | 22,79*** (12,46) | 18,86*** (11,40) | 17,32*** (10,65) | 16,99*** (10,63) | 16,89*** (10,71) | 16,87*** (10,76) |
| Magister | 10,54*** (6,24) | 6,208*** (4,06) | 6,865*** (4,57) | 6,855*** (4,64) | 6,736*** (4,63) | 7,361*** (5,07) |
| Diplom | 7,687*** (5,08) | 4,081** (2,98) | 4,273** (3,18) | 4,022** (3,05) | 4,009** (3,09) | 4,616*** (3,55) |
| Staatsexa- men | 1,156 (0,67) | 3,622* (2,34) | 6,426*** (4,21) | 4,844** (3,22) | 5,815*** (3,91) | 8,377*** (5,59) |
| Promotion | 16,04*** (4,96) | 10,48*** (3,58) | 10,81*** (3,76) | 10,26*** (3,64) | 10,65*** (3,83) | 12,00*** (4,33) |
| Fakultät | | | | | | ▶▶▶▶ |

| | | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Rechts- und Wirtschaftsw. | -19,18*** (-9,88) | -14,11*** (-8,04) | -14,84*** (-8,60) | -14,92*** (-6,37) | -10,17*** (-4,36) | -9,827*** (-4,19) |
| Medizinische Fak. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Philosophi- sche Fak. I | -33,55*** (-14,41) | -24,09*** (-11,41) | -24,55*** (-11,85) | -24,85*** (-9,59) | -18,88*** (-7,30) | -17,50*** (-6,74) |
| Philosophi- sche Fak. II | -39,53*** (-19,61) | -29,65*** (-16,20) | -29,73*** (-16,55) | -29,29*** (-12,28) | -22,77*** (-9,52) | -22,23*** (-9,28) |
| Philosophi- sche Fak. III | -43,10*** (-21,31) | -30,99*** (-16,83) | -29,61*** (-16,39) | -31,29*** (-13,39) | -25,07*** (-10,70) | -23,92*** (-10,19) |
| Naturw.- technische Fak. I | -19,50*** (-9,29) | -13,96*** (-7,35) | -11,58*** (-6,20) | -15,10*** (-6,15) | -9,936*** (-4,06) | -9,175*** (-3,75) |
| Naturw.- technische Fak. II | -25,88*** (-11,75) | -14,33*** (-7,16) | -13,80*** (-7,02) | -19,63*** (-7,76) | -15,01*** (-5,97) | -14,56*** (-5,78) |
| Naturw.- technische Fak. III | -43,80*** (-21,34) | -22,12*** (-11,67) | -20,64*** (-11,09) | -24,30*** (-10,23) | -19,78*** (-8,38) | -19,30*** (-8,16) |
| Vollzeit (Ref. Teilzeit) | | 33,61*** (55,57) | 30,95*** (51,17) | 32,49*** (50,40) | 33,26*** (51,89) | 32,83*** (51,12) |
| Bundesländer | | | | | | |
| Schleswig- Holstein | | | 6,672* (2,00) | 9,445** (2,88) | 8,065* (2,46) | 8,602** (2,64) |
| Hamburg | | | 7,749*** (3,81) | 9,508*** (4,76) | 2,979 (1,36) | 3,493 (1,60) |
| Niedersach- sen | | | 6,394** (3,01) | 7,450*** (3,56) | 5,272* (2,51) | 4,926* (2,35) |
| Bremen | | | 5,018 (1,24) | 6,506 (1,64) | 0,780 (0,19) | 1,701 (0,43) |
| Nordrhein- Westfalen | | | 11,28*** (12,30) | 12,14*** (13,30) | 8,821*** (7,79) | 9,202*** (8,16) |
| Hessen | | | 16,54*** (17,55) | 17,90*** (19,11) | 13,43*** (12,25) | 13,69*** (12,54) |
| Rheinland- Pfalz | | | 3,443*** (3,67) | 4,051*** (4,38) | 3,802*** (3,75) | 3,792*** (3,76) |
| Baden-Würt- temberg | | | 10,62*** (12,34) | 11,00*** (12,84) | 8,417*** (8,43) | 8,147*** (8,20) |
| Bayern | | | 14,27*** (13,60) | 14,50*** (13,93) | 10,31*** (8,71) | 10,26*** (8,72) |
| Saarland | | | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Berlin | | | 3,806* (2,09) | 5,572** (3,09) | -0,107 (-0,05) | 1,801 (0,89) |



| | | | | |
|---|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Brandenburg | 3,743 (0,93) | 4,510 (1,14) | 4,360 (1,11) | 4,047 (1,04) |
| Mecklenburg- Vorpommern | -10,23 (-1,32) | -11,93 (-1,57) | -12,92 (-1,71) | -12,45 (-1,66) |
| Sachsen | -1,693 (-0,51) | -1,014 (-0,31) | -6,749* (-2,05) | -6,190 (-1,89) |
| Sachsen- Anhalt | -4,960 (-0,83) | -4,711 (-0,81) | -5,876 (-1,01) | -6,932 (-1,20) |
| Thüringen | 4,902 (1,08) | 5,346 (1,20) | 3,914 (0,89) | 3,890 (0,89) |
| KIdB | | | | |
| Land-, Forst- und Garten- bauberufe | | -26,63*** (-4,22) | -22,18*** (-3,56) | -23,45*** (-3,73) |
| Fertigungsbe- rufe | | -15,90*** (-7,05) | -15,72*** (-7,06) | -19,39*** (-8,57) |
| Fertigungs- technische Berufe | | 6,118*** (4,70) | 6,148*** (4,76) | 3,031* (2,25) |
| Bau- und Ausbau- berufe | | -20,06*** (-4,92) | -18,12*** (-4,49) | -16,35*** (-3,87) |
| Lebensmittel- und Gastge- werberberufe | | -30,98*** (-11,07) | -29,27*** (-10,58) | -30,49*** (-10,93) |
| Medizinische u. nicht- medizinische Gesundheits- berufe | | -5,141** (-2,79) | -3,038 (-1,67) | -3,580* (-1,96) |
| Soziale und kulturelle Dienstleis- tungsberufe | | Ref. | Ref. | Ref. |
| Handelsbe- rufe | | -6,474*** (-4,59) | -4,878*** (-3,49) | -6,668*** (-4,40) |
| Berufe in Un- ternehmens- führung und -organisation | | -9,176*** (-12,04) | -8,014*** (-10,60) | -8,658*** (-11,12) |
| Unterneh- mensbezoge- ne Dienstleis- tungsberufe | | -6,334*** (-7,39) | -5,827*** (-6,84) | -6,054*** (-6,76) |



| | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe | -1,691* (-1,96) | -0,177 (-0,21) | -0,587 (-0,68) |
| Sicherheitsberufe | -44,22*** (-7,88) | -43,63*** (-7,88) | -43,26*** (-7,86) |
| Verkehrs- und Logistikberufe | -28,75*** (-12,31) | -27,52*** (-11,93) | -29,09*** (-12,46) |
| Reinigungsberufe | -31,74*** (-5,16) | -30,17*** (-4,98) | -30,35*** (-5,04) |
| Größe der Gemeinde des Betriebs | | | |
| unter 100 | | -7,991** (-2,74) | -8,059** (-2,78) |
| 3.000-4.999 | | -2,203 (-0,77) | -2,544 (-0,90) |
| 5.000-9.999 | | -1,287 (-0,80) | -1,435 (-0,89) |
| 10.000-19.999 | | -3,722** (-3,11) | -3,915** (-3,27) |
| 20.000-49.999 | | -3,085** (-2,95) | -3,034** (-2,90) |
| 50.000-99.999 | | -4,578*** (-3,39) | -4,340** (-3,23) |
| 100.000-199.999 | | -7,159*** (-6,91) | -6,371*** (-6,17) |
| 200.000-499.999 | | -6,580*** (-5,20) | -5,469*** (-4,34) |
| mehr als 500.000 | | Ref. | Ref. |
| Größe des Unternehmens | | | |
| Kleinstunternehmen | | -9,563*** (-11,36) | -10,04*** (-11,85) |
| kleines Unternehmen | | -0,663 (-0,92) | -1,333 (-1,85) |
| mittleres Unternehmen | | Ref. | Ref. |
| Großunternehmen | | 5,128*** (8,40) | 3,988*** (6,47) |



| | | | | | | |
|--|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Wirtschafts- zweige | | | | | | |
| Land- und Forst-wirt- schaft, Tier- haltung und Fischerei, Energiewirt- schaft und Wasserver- sor-gung, Bergbau | | | | | 7,200* | (2,47) |
| Verarbeiten- des Gewerbe ohne Baue- werke | | | | | 7,155*** | (7,80) |
| Baugewerbe | | | | | -4,623 | (-1,25) |
| Handel | | | | | 1,214 | (1,16) |
| Verkehr und Nachrichten- übermittlung | | | | | 2,648* | (2,00) |
| Kreditinsti- tute und Versi- cherungsge- werbe | | | | | 4,175** | (3,26) |
| andere Dienstleistun- gen | | | | | Ref. | |
| Organisati- onen ohne Erwerbs- charakter und private Haushalte | | | | | 1,882 | (0,92) |
| Gebietskör- perschaften und Sozial- versicherung | | | | | -10,92*** | (-9,30) |
| Konstante | -833,4*** | -1215,0*** | -1245,2*** | -1260,5*** | -1239,8*** | -1310,3*** |
| | (-7,75) | (-12,47) | (-13,01) | (-13,38) | (-13,34) | (-13,94) |
| N | 13790 | 13790 | 13790 | 13790 | 13790 | 13790 |
| R ² | 0,173 | 0,324 | 0,351 | 0,376 | 0,394 | 0,403 |
| korrigiertest R ² | 0,172 | 0,324 | 0,350 | 0,374 | 0,392 | 0,400 |

Tabelle 61: Lineare Regression auf das Bruttotagesentgelt der zweiten Erwerbstätigkeit, vollständige Darstellung

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 |
|---------------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| weiblich vs. männlich | -13,57*** (-16,66) | -10,48*** (-14,25) | -10,48*** (-14,64) | -10,20*** (-14,30) | -10,09*** (-14,35) | -9,794*** (-14,08) |
| Alter bei Antritt | 1,817*** (22,28) | 1,922*** (26,20) | 1,927*** (26,98) | 1,901*** (26,85) | 1,951*** (27,95) | 1,918*** (27,73) |
| Jahr des Ein- stiegs | 0,989*** (14,02) | 1,212*** (19,05) | 1,250*** (20,19) | 1,290*** (20,93) | 1,212*** (19,92) | 1,281*** (20,86) |
| Geburtsland Deutschland | 4,207** (2,70) | 3,778** (2,70) | 4,882*** (3,58) | 4,969*** (3,68) | 5,129*** (3,86) | 4,987*** (3,80) |
| Note des Abschlusses | -0,0502*** (-9,20) | -0,0598*** (-12,19) | -0,0566*** (-11,83) | -0,0523*** (-11,00) | -0,0463*** (-9,84) | -0,0467*** (-10,03) |
| Art des Ab- schluss | | | | | | |
| Bachelor | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Master | 17,34*** (5,44) | 15,78*** (5,50) | 13,93*** (4,99) | 14,03*** (5,08) | 13,80*** (5,07) | 14,38*** (5,35) |
| Magister | 21,66*** (7,56) | 15,76*** (6,11) | 16,57*** (6,60) | 16,49*** (6,63) | 15,04*** (6,14) | 16,25*** (6,70) |
| Diplom | 18,92*** (7,09) | 15,36*** (6,40) | 15,50*** (6,64) | 15,10*** (6,54) | 14,00*** (6,15) | 15,01*** (6,66) |
| Staatsexamen | 4,619 (1,60) | 7,165** (2,77) | 11,29*** (4,47) | 11,22*** (4,46) | 11,08*** (4,47) | 15,64*** (6,34) |
| Promotion | 9,382** (3,15) | 9,026*** (3,37) | 11,90*** (4,55) | 12,18*** (4,70) | 11,56*** (4,54) | 13,60*** (5,38) |
| Fakultät | | | | | | |
| Rechts- und Wirtschaftsw. | -22,24*** (-9,56) | -18,93*** (-9,04) | -20,46*** (-10,03) | -20,29*** (-7,26) | -15,16*** (-5,47) | -15,48*** (-5,61) |
| Medizinische Fak. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Philosophi- sche Fak. I | -51,13*** (-17,08) | -40,28*** (-14,92) | -40,07*** (-15,24) | -39,47*** (-12,29) | -32,55*** (-10,20) | -30,96*** (-9,76) |
| Philosophi- sche Fak. II | -53,70*** (-21,40) | -43,36*** (-19,14) | -43,52*** (-19,74) | -43,32*** (-14,99) | -36,21*** (-12,58) | -36,16*** (-12,64) |
| Philosophi- sche Fak. III | -60,35*** (-24,47) | -46,39*** (-20,75) | -43,95*** (-20,18) | -44,66*** (-15,97) | -38,26*** (-13,75) | -36,89*** (-13,34) |
| Naturw.-tech- nische Fak. I | -24,70*** (-9,69) | -20,30*** (-8,85) | -18,80*** (-8,41) | -22,70*** (-7,73) | -17,41*** (-5,98) | -17,54*** (-6,07) |
| Naturw.-tech- nische Fak. II | -29,52*** (-11,07) | -22,13*** (-9,21) | -22,48*** (-9,61) | -27,67*** (-9,18) | -23,46*** (-7,87) | -24,22*** (-8,16) |



| | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Naturw.-technische Fak. III | -48,71*** (-19,87) | -31,20*** (-13,98) | -29,89*** (-13,75) | -32,89*** (-11,74) | -28,69*** (-10,36) | -29,49*** (-10,68) |
| Vollzeit (Ref. Teilzeit) | | 43,01*** (50,20) | 39,61*** (46,87) | 39,47*** (44,01) | 39,73*** (44,87) | 39,20*** (44,49) |
| Bundesländer | | | | | | |
| Schleswig-Holstein | | | 5,739 (1,53) | 7,416* (1,99) | 4,978 (1,33) | 4,769 (1,29) |
| Hamburg | | | 12,66*** (5,42) | 13,43*** (5,79) | 7,651** (3,01) | 8,347*** (3,32) |
| Niedersachsen | | | 10,58*** (4,21) | 10,59*** (4,26) | 8,074** (3,22) | 6,928** (2,80) |
| Bremen | | | 6,475 (1,29) | 6,855 (1,38) | 1,070 (0,21) | 2,160 (0,44) |
| Nordrhein-Westfalen | | | 16,01*** (14,16) | 16,09*** (14,25) | 13,53*** (9,75) | 13,50*** (9,83) |
| Hessen | | | 21,02*** (18,66) | 21,75*** (19,32) | 17,51*** (13,57) | 17,29*** (13,54) |
| Rheinland-Pfalz | | | 2,562* (2,12) | 2,811* (2,35) | 1,405 (1,10) | 1,278 (1,01) |
| Baden-Württemberg | | | 14,64*** (14,01) | 14,23*** (13,60) | 11,48*** (9,46) | 10,81*** (8,99) |
| Bayern | | | 17,84*** (14,43) | 17,71*** (14,35) | 13,02*** (9,17) | 12,58*** (8,96) |
| Saarland | | | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Berlin | | | 9,868*** (4,98) | 10,09*** (5,14) | 5,039* (2,26) | 6,015** (2,72) |
| Brandenburg | | | 2,374 (0,56) | 1,934 (0,46) | 1,736 (0,42) | 1,349 (0,33) |
| Mecklenburg-Vorpommern | | | 9,876 (1,30) | 9,489 (1,27) | 7,126 (0,96) | 5,703 (0,78) |
| Sachsen | | | -0,648 (-0,18) | 0,472 (0,13) | -4,448 (-1,20) | -2,857 (-0,78) |
| Sachsen-Anhalt | | | -2,240 (-0,36) | -0,728 (-0,12) | -1,756 (-0,29) | -2,560 (-0,42) |
| Thüringen | | | 3,574 (0,65) | 3,021 (0,55) | 0,871 (0,16) | 0,460 (0,09) |
| KiD B | | | | kontrolliert | kontrolliert | kontrolliert |
| Land-, Forst- und Gartenbauberufe | | | | -22,13* (-2,31) | -21,38* (-2,26) | -19,70* (-2,11) |
| Fertigungsberufe | | | | -14,91*** (-4,35) | -13,98*** (-4,14) | -18,97*** (-5,63) |



| | | | |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| Fertigungs- technische Berufe | 8,783*** (5,50) | 8,636*** (5,48) | 4,280** (2,62) |
| Bau- und Aus- bauberufe | -13,02* (-2,12) | -8,475 (-1,40) | -7,818 (-1,26) |
| Lebensmittel- und Gastge- werberberufe | -28,10*** (-6,64) | -25,89*** (-6,21) | -27,03*** (-6,53) |
| Medizinische u. nicht- medizinische Gesundheits- berufe | -2,637 (-1,20) | -0,654 (-0,30) | -1,834 (-0,85) |
| Soziale und kulturelle Dienstleis- tungsberufe | Ref. | Ref. | Ref. |
| Handelsbe- rufe | -2,699 (-1,48) | -1,122 (-0,62) | -4,141* (-2,19) |
| Berufe in Un- ternehmens- führung und -organisation | -2,531* (-2,51) | -1,548 (-1,56) | -2,382* (-2,36) |
| Unterneh- mensbezoge- ne Dienstleis- tungsberufe | -4,524*** (-4,06) | -3,829*** (-3,48) | -4,870*** (-4,27) |
| IT- und naturwissen- schaftliche Dienstleis- tungsberufe | 4,186*** (3,67) | 5,723*** (5,08) | 5,049*** (4,47) |
| Sicherheitsbe- rufe | -42,28*** (-5,48) | -42,91*** (-5,64) | -40,89*** (-5,44) |
| Verkehrs- und Logistikberufe | -25,85*** (-7,45) | -24,22*** (-7,08) | -26,18*** (-7,66) |
| Reinigungsbe- rufe | -48,10*** (-4,79) | -45,38*** (-4,59) | -45,88*** (-4,70) |
| Größe der Gemeinde des Betriebs | | | |
| unter 100 | | -7,595 (-1,74) | -7,239 (-1,68) |
| -2.999 | | | |
| 3.000-4.999 | | 4,468 (1,07) | 3,098 (0,75) |



| | | |
|---|----------------------|----------------------|
| 5.000-9.999 | -2,018 (-1,02) | -2,068 (-1,06) |
| 10.000-19.999 | -2,622 (-1,85) | -2,942* (-2,08) |
| 20.000-49.999 | -0,637 (-0,52) | -0,554 (-0,46) |
| 50.000-99.999 | -2,783 (-1,73) | -2,135 (-1,34) |
| 100.000- 199.999 | -7,205*** (-5,89) | -5,807*** (-4,78) |
| 200.000- 499.999 | -8,193*** (-5,61) | -6,561*** (-4,54) |
| mehr als 500.000 | Ref. | Ref. |
| Größe des Un- ternehmens | | |
| Kleinstunter- nehmen | -7,764*** (-7,38) | -8,696*** (-8,27) |
| kleines Unter- nehmen | -2,404** (-2,63) | -3,560*** (-3,89) |
| mittleres Un- ternehmen | 0 (.) | Ref. |
| Großunter- nehmen | 7,633*** (9,77) | 5,605*** (7,14) |
| harmonisierte Wirtschafts- zweige (ab WZ1977) | | |
| Land- und Forstwirt- schaft, Tierhaltung und Fischerei, Energiewirt- schaft und Wasserversor- gung, Bergbau | | 8,917* (2,55) |
| Verarbeiten- des Gewerbe ohne Baugewer- be | | 10,66*** (9,55) |
| Baugewerbe | | -0,164 (-0,03) |
| Handel | | 2,931* (2,30) |



| | | | | | | |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | | | | | | 3,118* (2,14) |
| Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe | | | | | | 8,706*** (5,42) |
| andere Dienstleistungen | | | | | | Ref. |
| Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte | | | | | | 1,530 (0,47) |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherung | | | | | | -15,52*** (-11,22) |
| Konstante | -1909,3*** (-13,45) | -2397,8*** (-18,73) | -2482,9*** (-19,92) | -2559,6*** (-20,66) | -2408,0*** (-19,69) | -2546,2*** (-20,63) |
| N | 10660 | 10660 | 10660 | 10660 | 10660 | 10660 |
| R ² | 0,256 | 0,398 | 0,432 | 0,446 | 0,464 | 0,478 |
| korrigiertest R ² | 0,255 | 0,397 | 0,430 | 0,443 | 0,461 | 0,474 |

Tabelle 62: Tagesentgelt der dritten Erwerbstätigkeit

| | alle | nur Vollzeit |
|--------------------|-------|--------------|
| 1. Quartil | 73,2 | 89,7 |
| Median | 110,1 | 120,7 |
| 3. Quartil | 143,9 | 147,5 |
| Mittelwert | 108,6 | 118,4 |
| Standardabweichung | 45,2 | 42,1 |
| N | 8768 | 7169 |

Tabelle 63: Bruttotagesentgelt nach Fakultäten für die dritte Erwerbstätigkeit

| | 1. Quartil | Median | 3. Quartil | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|--------------------------------|------------|--------|------------|------------|--------------------|------|
| Rechts- und Wirtschaftsw. Fak. | 93,1 | 129,4 | 160,4 | 122,2 | 45,3 | 2860 |
| Medizinische Fak. | 110,7 | 143,4 | 171,4 | 134,9 | 44,7 | 289 |
| Philosophische Fak. I | 59,0 | 91,4 | 127,1 | 95,3 | 45,2 | 275 |
| Philosophische Fak. II | 58,1 | 78,6 | 103,7 | 82,8 | 36,0 | 1079 |
| Philosophische Fak. III | 58,3 | 82,1 | 110,4 | 85,7 | 37,1 | 1568 |
| Naturw.-technische Fak. I | 106,2 | 131,4 | 152,5 | 126,6 | 38,1 | 857 |
| Naturw.-technische Fak. II | 107,4 | 135,5 | 159,3 | 129,0 | 38,6 | 604 |
| Naturw.-technische Fak. III | 62,6 | 106,2 | 133,4 | 103,1 | 42,8 | 1111 |
| Gesamt | 73,2 | 110,2 | 143,9 | 108,7 | 45,2 | 8643 |

Tabelle 64: Bruttotagesentgelt nach Fakultäten, nur Vollzeitstellen für die dritte Erwerbstätigkeit

| | 1. Quartil | Median | 3. Quartil | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|--------------------------------|------------|--------|------------|------------|--------------------|------|
| Rechts- und Wirtschaftsw. Fak. | 99,4 | 134,1 | 164,3 | 126,3 | 42,9 | 2663 |
| Medizinische Fak. | 127,8 | 147,1 | 172,8 | 144,8 | 37,3 | 244 |
| Philosophische Fak. I | 77,9 | 104,8 | 137,1 | 106,8 | 43,8 | 208 |
| Philosophische Fak. II | 67,5 | 88,6 | 111,9 | 91,0 | 35,8 | 786 |
| Philosophische Fak. III | 71,4 | 93,8 | 118,2 | 95,0 | 36,6 | 1087 |
| Naturw.-technische Fak. I | 112,8 | 136,2 | 156,5 | 132,8 | 33,9 | 766 |
| Naturw.-technische Fak. II | 116,1 | 140,6 | 164,3 | 136,2 | 32,7 | 538 |
| Naturw.-technische Fak. III | 100,5 | 120,7 | 144,2 | 120,0 | 37,3 | 780 |
| Gesamt | 89,8 | 120,7 | 147,5 | 118,4 | 42,1 | 7072 |

Tabelle 65: Lineare Regression auf das Bruttotagesentgelt der dritten Erwerbstätigkeit, vollständige Darstellung

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 |
|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| weiblich vs. | -14,61*** | -10,76*** | -11,12*** | -10,99*** | -10,72*** | -10,49*** |
| männlich | (-14,37) | (-11,69) | (-12,53) | (-12,48) | (-12,38) | (-12,24) |
| Alter bei Antritt | 1,694*** | 1,746*** | 1,723*** | 1,699*** | 1,734*** | 1,702*** |
| | (17,69) | (20,24) | (20,72) | (20,65) | (21,43) | (21,22) |
| Jahr des Ein- | 1,125*** | 1,349*** | 1,367*** | 1,390*** | 1,299*** | 1,316*** |
| stiegs | (12,24) | (16,26) | (17,07) | (17,50) | (16,60) | (16,66) |
| Geburtsland | 4,639* | 2,944 | 4,064* | 3,601* | 3,698* | 3,654* |
| Deutschland | (2,32) | (1,63) | (2,33) | (2,09) | (2,19) | (2,19) |
| Note des | -0,0458*** | -0,0563*** | -0,0520*** | -0,0511*** | -0,0460*** | -0,0496*** |
| Abschlusses | (-6,83) | (-9,31) | (-8,91) | (-8,84) | (-8,07) | (-8,79) |
| Art des Ab- | | | | | | |
| schluss | | | | | | |
| Bachelor | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Master | 12,79* | 14,52** | 12,03** | 12,11** | 10,23* | 10,57* |
| | (2,49) | (3,14) | (2,70) | (2,75) | (2,36) | (2,46) |
| Magister | 19,48*** | 17,17*** | 17,56*** | 16,58*** | 14,09*** | 14,94*** |
| | (4,31) | (4,22) | (4,48) | (4,28) | (3,70) | (3,95) |
| Diplom | 20,12*** | 19,63*** | 18,68*** | 17,96*** | 15,54*** | 16,26*** |
| | (4,65) | (5,04) | (4,98) | (4,85) | (4,27) | (4,50) |
| Staatsexamen | 2,202 | 9,046* | 13,11*** | 13,28*** | 11,80** | 14,81*** |
| | (0,48) | (2,20) | (3,31) | (3,39) | (3,06) | (3,86) |
| Promotion | 12,09** | 14,23*** | 16,27*** | 16,27*** | 13,94*** | 14,91*** |
| | (2,62) | (3,42) | (4,06) | (4,11) | (3,58) | (3,85) |
| Fakultät | | | | | | |
| Rechts- und | -17,52*** | -16,70*** | -17,54*** | -19,61*** | -15,12*** | -16,39*** |
| Wirtschaftsw. | (-6,06) | (-6,41) | (-6,98) | (-5,88) | (-4,58) | (-5,00) |
| Medizinische | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Fak. | | | | | | |
| Philosophi- | -48,73*** | -41,50*** | -39,95*** | -40,30*** | -35,27*** | -33,86*** |
| sche Fak. I | (-12,79) | (-12,07) | (-12,04) | (-10,30) | (-9,12) | (-8,80) |
| Philosophi- | -54,61*** | -46,23*** | -45,27*** | -46,35*** | -40,33*** | -40,73*** |
| sche Fak. II | (-17,41) | (-16,32) | (-16,57) | (-13,33) | (-11,69) | (-11,89) |
| Philosophi- | -59,55*** | -47,81*** | -43,50*** | -44,59*** | -38,86*** | -38,16*** |
| sche Fak. III | (-19,50) | (-17,29) | (-16,27) | (-13,43) | (-11,79) | (-11,66) |
| Naturw.-tech- | -22,88*** | -20,70*** | -18,24*** | -22,91*** | -18,75*** | -19,04*** |
| nische Fak. I | (-7,15) | (-7,18) | (-6,55) | (-6,47) | (-5,36) | (-5,48) |
| Naturw.-tech- | -22,03*** | -18,58*** | -17,48*** | -23,71*** | -20,05*** | -21,72*** |
| nische Fak. II | (-6,70) | (-6,27) | (-6,11) | (-6,57) | (-5,63) | (-6,13) |
| Naturw.-tech- | -40,47*** | -30,02*** | -27,22*** | -30,56*** | -26,71*** | -28,05*** |
| nische Fak. III | (-13,29) | (-10,89) | (-10,23) | (-9,18) | (-8,13) | (-8,57) |



| | | | | | |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Vollzeit (Ref. Teilzeit) | 45,37*** (41,87) | 41,31*** (38,99) | 39,91*** (36,01) | 40,30*** (36,89) | 39,42*** (36,25) |
| Bundesländer | | | | | |
| Schleswig-Holstein | | 10,33* (2,04) | 8,862 (1,77) | 5,871 (1,18) | 4,838 (0,98) |
| Hamburg | | 19,47*** (7,11) | 19,61*** (7,23) | 13,79*** (4,64) | 14,22*** (4,82) |
| Niedersachsen | | 12,56*** (3,97) | 11,99*** (3,84) | 9,928** (3,20) | 8,876** (2,89) |
| Bremen | | 19,87** (3,14) | 20,26** (3,25) | 16,61** (2,65) | 16,63** (2,68) |
| Nordrhein-Westfalen | | 19,48*** (14,31) | 18,93*** (13,96) | 16,22*** (9,81) | 15,88*** (9,68) |
| Hessen | | 24,16*** (17,43) | 23,74*** (17,14) | 19,79*** (12,49) | 19,50*** (12,41) |
| Rheinland-Pfalz | | 2,477 (1,69) | 2,998* (2,07) | 2,836 (1,85) | 2,929 (1,93) |
| Baden-Württemberg | | 17,47*** (13,65) | 16,56*** (12,94) | 13,78*** (9,48) | 12,98*** (8,99) |
| Bayern | | 20,78*** (14,47) | 20,03*** (13,96) | 16,72*** (10,12) | 15,80*** (9,65) |
| Saarland | | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Berlin | | 7,371** (3,13) | 6,651** (2,85) | 1,257 (0,47) | 1,868 (0,71) |
| Brandenburg | | 10,45 (1,68) | 10,17 (1,66) | 8,869 (1,47) | 10,01 (1,68) |
| Mecklenburg-Vorpommern | | -5,832 (-0,63) | -4,442 (-0,49) | -8,679 (-0,96) | -9,655 (-1,08) |
| Sachsen | | -2,776 (-0,63) | -1,475 (-0,34) | -7,246 (-1,64) | -7,704 (-1,76) |
| Sachsen-Anhalt | | 0,571 (0,06) | 2,048 (0,22) | 4,702 (0,52) | 6,171 (0,69) |
| Thüringen | | -4,109 (-0,63) | -4,478 (-0,69) | -4,914 (-0,77) | -6,158 (-0,98) |
| KIaB | | | | | |
| Land-, Forst- und Gartenbauberufe | | | 2,988 (0,27) | 5,334 (0,49) | -1,015 (-0,09) |
| Fertigungsberufe | | | -20,50*** (-4,57) | -17,64*** (-4,00) | -22,29*** (-5,07) |
| Fertigungstechnische Berufe | | | 13,15*** (6,65) | 12,85*** (6,59) | 7,710*** (3,83) |



| | | | |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| Bau- und Ausbauberufe | -23,86*** (-3,38) | -21,67** (-3,12) | -27,11*** (-3,84) |
| Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe | -37,04*** (-6,83) | -34,93*** (-6,56) | -35,81*** (-6,75) |
| Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe | -0,899 (-0,36) | 1,388 (0,56) | 0,829 (0,34) |
| Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe | Ref. | Ref. | Ref. |
| Handelsberufe | 2,840 (1,29) | 4,256* (1,96) | 1,516 (0,67) |
| Berufe in Unternehmensführung und -organisation | 3,376** (2,76) | 4,353*** (3,61) | 3,323** (2,70) |
| Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe | 0,562 (0,41) | 1,160 (0,86) | -0,0559 (-0,04) |
| IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe | 6,458*** (4,56) | 7,819*** (5,60) | 6,768*** (4,81) |
| Sicherheitsberufe | -6,300 (-0,74) | -6,337 (-0,76) | -5,615 (-0,68) |
| Verkehrs- und Logistikberufe | -33,52*** (-7,29) | -31,20*** (-6,90) | -33,81*** (-7,52) |
| Reinigungsberufe | -64,68*** (-3,93) | -63,59*** (-3,93) | -58,83*** (-3,68) |
| Größe der Gemeinde des Betriebs | | | |
| unter 100 | | -15,97** | -16,40** |
| -2.999 | | (-3,10) | (-3,22) |
| 3.000-4.999 | | -3,159 (-0,66) | -4,345 (-0,91) |
| 5.000-9.999 | | -2,223 (-0,98) | -2,487 (-1,10) |
| 10.000-19.999 | | -2,272 (-1,35) | -2,718 (-1,62) |



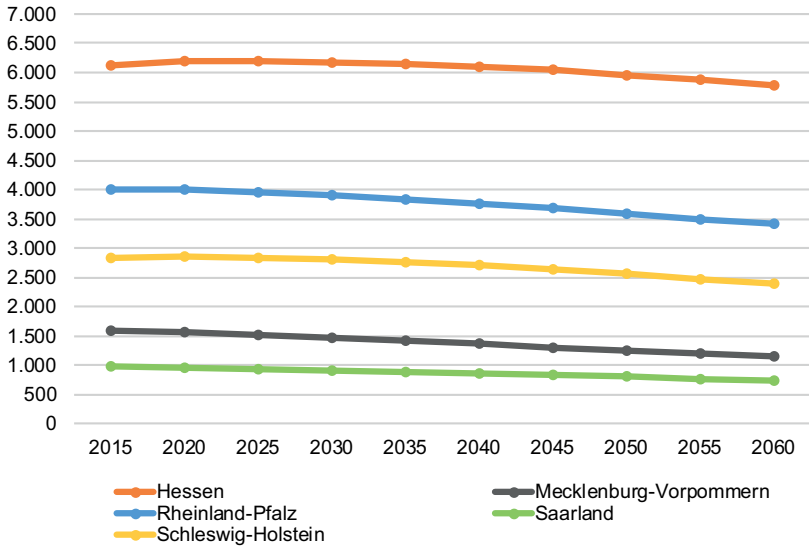
| | | |
|---|----------------------|-----------------------|
| 20.000-49.999 | -2,047 (-1,38) | -2,358 (-1,59) |
| 50.000-99.999 | -5,105** (-2,65) | -4,612* (-2,41) |
| 100.000- 199.999 | -6,680*** (-4,47) | -6,111*** (-4,11) |
| 200.000- 499.999 | -6,984*** (-3,99) | -5,628** (-3,24) |
| mehr als 500.000 | Ref. | Ref. |
| Größe des Un- ternehmens | | |
| Kleinstunter- nehmen | -12,44*** (-9,62) | -13,14*** (-10,16) |
| kleines Unter- nehmen | -3,174** (-2,82) | -3,836*** (-3,41) |
| mittleres Un- ternehmen | 0 (.) | 0 (.) |
| Großunter- nehmen | 6,486*** (6,80) | 4,479*** (4,67) |
| Wirtschafts- zweige | | |
| Land- und Forstwirt- schaft, Tierhaltung und Fischerei, Energiewirt- schaft und Wasserversor- gung, Bergbau | | 18,64*** (4,71) |
| Verarbeiten- des Gewerbe ohne Bauge- werbe | | 11,41*** (8,74) |
| Baugewerbe | | 11,38* (2,23) |
| Handel | | 2,061 (1,30) |
| Verkehr und Nachrichten- übermittlung | | 2,890 (1,75) |
| Kreditinstitute und Versiche- rungsgewerbe | | 8,576*** (4,49) |



| | | | | | | |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| andere Dienstleistungen | | | | | | Ref. |
| Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte | | | | | | 1,610 (0,33) |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherung | | | | | | -11,80*** (-7,16) |
| Konstante | -2176,8*** (-11,78) | -2667,7*** (-15,99) | -2712,4*** (-16,84) | -2755,3*** (-17,26) | -2574,7*** (-16,37) | -2605,9*** (-16,42) |
| N | 7570 | 7570 | 7570 | 7570 | 7570 | 7570 |
| R ² | 0,276 | 0,412 | 0,456 | 0,472 | 0,492 | 0,504 |
| korrigiertest R ² | 0,274 | 0,411 | 0,453 | 0,469 | 0,488 | 0,500 |

2 Anhang des Kapitels: Räumliche Mobilität der Absolventen der Universität des Saarlandes nach Ihrem Studium

Abbildung 50: Vorausberechneter Bevölkerungsstand für ausgewählte Bundesländer (G1-L1-W2¹)



¹ Für die Graphik wurde die Bevölkerungsvorausberechnung mit der Variante G1-L1-W2 mit einer stärkeren Zu-wanderung verwendet, die zumindest zum Teil die aktuellen demographischen Entwicklungen abbildet (Statistisches Bundesamt 2016).

Tabelle 66: Zustromperspektive: Herkunftsort und Arbeitsort, ohne Absolventen, die ihre HZB im Ausland erworben haben (n=15.341)

| | | Herkunft der Absolventen | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|------------------------|--------------------------|---------|---------------|--------|---------------------|--------|-----------------|-------------------|--------|----------|--------|-------------|------------------------|---------|----------------|-----------|
| | | Schleswig-Holstein | Hamburg | Niedersachsen | Bremen | Nordrhein-Westfalen | Hessen | Rheinland-Pfalz | Baden-Württemberg | Bayern | Saarland | Berlin | Brandenburg | Mecklenburg-Vorpommern | Sachsen | Sachsen-Anhalt | Thüringen |
| Arbeitsort | Schleswig-Holstein | 23 | 3 | 14 | <1 | 4 | 4 | 10 | 10 | 1 | 30 | <1 | 1 | 1 | <1 | <1 | <1 |
| | Hamburg | 8 | 13 | 16 | 1 | 11 | 4 | 7 | 8 | 2 | 26 | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Niedersachsen | 4 | <1 | 27 | 1 | 9 | 3 | 7 | 5 | 1 | 39 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Bremen | <1 | 2 | 16 | 14 | 8 | 6 | 10 | 8 | 2 | 30 | 2 | <1 | 2 | <1 | <1 | <1 |
| | Nordrhein-Westfalen | <1 | <1 | 5 | <1 | 27 | 3 | 13 | 9 | 2 | 39 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Hessen | 1 | <1 | 5 | <1 | 9 | 11 | 19 | 10 | 2 | 40 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Rheinland-Pfalz | <1 | <1 | 1 | <1 | 3 | 3 | 43 | 5 | <1 | 44 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Baden-Württemberg | <1 | <1 | 2 | <1 | 5 | 2 | 12 | 32 | 3 | 40 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Bayern | 2 | 1 | 3 | <1 | 6 | 3 | 12 | 11 | 16 | 45 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Saarland | <1 | <1 | 2 | <1 | 4 | 2 | 10 | 4 | 1 | 75 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Berlin | 2 | 2 | 6 | <1 | 13 | 5 | 10 | 11 | 6 | 39 | 4 | <1 | 2 | <1 | <1 | <1 |
| | Brandenburg | <1 | <1 | 6 | <1 | 19 | 4 | 8 | 8 | 4 | 28 | 6 | 13 | <1 | 4 | <1 | 2 |
| | Mecklenburg-Vorpommern | 13 | <1 | <1 | <1 | <1 | 6 | 6 | <1 | 6 | 50 | <1 | <1 | 13 | <1 | 6 | <1 |
| | Sachsen | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | <1 | 18 | 8 | 4 | 41 | 1 | <1 | <1 | 8 | 3 | 3 |
| | Sachsen-Anhalt | 4 | <1 | 4 | <1 | 4 | <1 | 20 | <1 | 4 | 52 | <1 | <1 | <1 | 8 | 4 | <1 |
| | Thüringen | <1 | <1 | <1 | <1 | 9 | <1 | 14 | 9 | 5 | 49 | <1 | <1 | 5 | <1 | <1 | 9 |

Tabelle 67: Arbeitsort nach Geschlecht (n= 16.571)

| | männlich | weiblich | Total |
|------------------------|----------|----------|-------|
| Schleswig-Holstein | 50% | 50% | 100% |
| Hamburg | 49% | 51% | 100% |
| Niedersachsen | 58% | 42% | 100% |
| Bremen | 58% | 42% | 100% |
| Nordrhein-Westfalen | 58% | 42% | 100% |
| Hessen | 62% | 38% | 100% |
| Rheinland-Pfalz | 54% | 46% | 100% |
| Baden-Württemberg | 63% | 37% | 100% |
| Bayern | 60% | 40% | 100% |
| Saarland | 59% | 41% | 100% |
| Berlin | 54% | 46% | 100% |
| Brandenburg | 42% | 58% | 100% |
| Mecklenburg-Vorpommern | 47% | 53% | 100% |
| Sachsen | 68% | 32% | 100% |
| Sachsen-Anhalt | 58% | 42% | 100% |
| Thüringen | 56% | 44% | 100% |
| Gesamt | 59% | 41% | 100% |

Tabelle 68: Arbeitsort nach Abschlussart (n=16.316)

| | Bachelor | Master | Magister | Diplom | Staats-examen | Promotion | Total |
|------------------------|----------|--------|----------|--------|---------------|-----------|-------|
| Schleswig-Holstein | 2% | 10% | 14% | 58% | 14% | 1% | 100% |
| Hamburg | 4% | 9% | 15% | 63% | 8% | <1% | 100% |
| Niedersachsen | 5% | 9% | 11% | 68% | 8% | <1% | 100% |
| Bremen | <1% | 13% | 7% | 65% | 15% | <1% | 100% |
| Nordrhein-Westfalen | 4% | 6% | 14% | 65% | 10% | 1% | 100% |
| Hessen | 3% | 4% | 14% | 70% | 9% | 1% | 100% |
| Rheinland-Pfalz | 3% | 3% | 12% | 58% | 24% | <1% | 100% |
| Baden-Württemberg | 4% | 6% | 9% | 72% | 8% | 1% | 100% |
| Bayern | 5% | 10% | 13% | 64% | 6% | <1% | 100% |
| Saarland | 4% | 4% | 12% | 61% | 18% | <1% | 100% |
| Berlin | 5% | 10% | 27% | 41% | 14% | 4% | 100% |
| Brandenburg | 4% | 11% | 20% | 51% | 15% | <1% | 100% |
| Mecklenburg-Vorpommern | 18% | <1% | 6% | 47% | 29% | <1% | 100% |
| Sachsen | 6% | 11% | 9% | 51% | 21% | 2% | 100% |
| Sachsen-Anhalt | <1% | 8% | 8% | 73% | 8% | 4% | 100% |
| Thüringen | 4% | 8% | 21% | 46% | 21% | <1% | 100% |
| Gesamt | 4% | 5% | 12% | 62% | 15% | <1% | 100% |

Tabelle 70: Wohnort nach Arbeitsort (11.106)

| | | Wohnort | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|------------------------|--------------------|---------|---------------|--------|---------------------|--------|-----------------|-------------------|--------|----------|--------|-------------|------------------------|---------|----------------|-----------|
| | | Schleswig-Holstein | Hamburg | Niedersachsen | Bremen | Nordrhein-Westfalen | Hessen | Rheinland-Pfalz | Baden-Württemberg | Bayern | Saarland | Berlin | Brandenburg | Mecklenburg-Vorpommern | Sachsen | Sachsen-Anhalt | Thüringen |
| Arbeitsort | Schleswig-Holstein | 50 | 8 | 3 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 4 | 11 | <1 | <1 | <1 |
| | Hamburg | 23 | 73 | 3 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | <1 | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 3 |
| | Niedersachsen | <1 | 3 | 60 | 4 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | 7 | <1 |
| | Bremen | <1 | <1 | 3 | 88 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 7 | <1 |
| | Nordrhein-Westfalen | 3 | <1 | 8 | 4 | 80 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | <1 | 2 | <1 | 7 |
| | Hessen | 3 | 2 | 5 | <1 | 4 | 79 | 10 | 5 | 1 | 3 | 4 | 8 | <1 | <1 | <1 | 3 |
| | Rheinland-Pfalz | <1 | <1 | <1 | <1 | 3 | 3 | 51 | 3 | <1 | 5 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 3 |
| | Baden-Württemberg | 2 | 4 | 4 | <1 | 3 | 4 | 6 | 78 | 5 | 3 | 1 | 12 | <1 | 4 | 7 | 7 |
| | Bayern | 5 | <1 | 1 | <1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 83 | 2 | 2 | <1 | 11 | 4 | <1 | <1 |
| | Saarland | 5 | 5 | 11 | 4 | 6 | 6 | 23 | 8 | 4 | 82 | 8 | 4 | 11 | 9 | 7 | 10 |
| | Berlin | 5 | 2 | 3 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 1 | <1 | 68 | 12 | <1 | 2 | 7 | <1 |
| | Brandenburg | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 8 | 56 | <1 | 2 | <1 | 3 |
| | Mecklenburg-Vorpommern | 3 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 67 | <1 | <1 | <1 |
| | Sachsen | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 72 | 7 | <1 |
| | Sachsen-Anhalt | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | 57 | <1 |
| | Thüringen | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | <1 | 62 |

Tabelle 71: Logistische Regression für erste Stelle im Saarland ohne Absolventen, die ihre HZB im Ausland erworben haben

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 |
|---------------------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| weiblich vs. Männlich | 0,144*** (3,99) | 0,0834* (2,25) | 0,0507 (1,26) | 0,0579 (1,42) |
| HZB im Saarland vs. nicht im Saarland | 1,507*** (42,18) | 1,497*** (41,53) | 1,377*** (36,47) | 1,376*** (36,42) |
| Abschlussart | | | | |
| Staatsexamen | | Ref. | Ref. | Ref. |
| Bachelor | | -0,227* (-2,28) | -0,618*** (-5,80) | -0,533*** (-4,74) |
| Master | | -0,760*** (-7,34) | -1,199*** (-10,20) | -1,088*** (-8,93) |
| Magister | | -0,378*** (-5,52) | -0,570*** (-7,32) | -0,549*** (-7,00) |
| Diplom | | -0,499*** (-9,68) | -0,686*** (-11,62) | -0,703*** (-11,86) |
| Promotion | | -0,936*** (-4,85) | -1,083*** (-5,50) | -1,056*** (-5,34) |
| Fakultät | | | | |
| Rechts- und Wirtschaftsw. | | | Ref. | Ref. |
| Medizinische Fak. | | | 0,255* (2,38) | 0,288** (2,68) |
| Philosophische Fak. I | | | 0,333** (3,27) | 0,383*** (3,72) |
| Philosophische Fak. II | | | 0,411*** (6,34) | 0,435*** (6,65) |
| Philosophische Fak. III | | | 0,631*** (11,28) | 0,661*** (11,58) |
| Naturw.-technische Fak. I | | | 0,952*** (14,02) | 0,945*** (13,89) |
| Naturw.-technische Fak. II | | | 0,302*** (3,99) | 0,302*** (3,98) |
| Naturw.-technische Fak. III | | | 1,014*** (15,51) | 1,015*** (15,50) |
| Alter beim Einstieg | | | | -0,0151** (-3,22) |
| Jahr des Einstiegs | | | | -0,0115*** (-3,65) |
| Konstante | -0,656*** (-20,65) | -0,215*** (-3,95) | -0,381*** (-6,06) | 23,04*** (3,67) |
| N | 15181 | 15181 | 15181 | 15181 |
| Pseudo R ² | 0,092 | 0,098 | 0,117 | 0,118 |

Tabelle 72: Ort der zweiten Erwerbstätigkeit (Befragungsdaten)

| | relative Häufigkeit ohne Ausland (n=189) | relative Häufigkeit mit Ausland (n=229) |
|------------------------|--|---|
| Baden-Württemberg | 16% | 13% |
| Bayern | 8% | 7% |
| Berlin | 3% | 3% |
| Hamburg | 3% | 2% |
| Hessen | 7% | 6% |
| Niedersachsen | 3% | 3% |
| Nordrhein-Westfalen | 7% | 6% |
| Rheinland-Pfalz | 7% | 6% |
| Saarland | 44% | 36% |
| Schleswig-Holstein | 1% | 0% |
| Thüringen | 1% | 1% |
| außerhalb Deutschlands | | 17% |
| Gesamt | 100% | 100% |

Tabelle 73: Erste und zweite Erwerbstätigkeit in Spaltenprozent (n=12.391)

| | | Zweite Erwerbstätigkeit | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|------------------------|-------------------------|---------|---------------|--------|---------------------|--------|-----------------|-------------------|--------|----------|--------|-------------|------------------------|---------|----------------|-----------|
| | | Schleswig-Holstein | Hamburg | Niedersachsen | Bremen | Nordrhein-Westfalen | Hessen | Rheinland-Pfalz | Baden-Württemberg | Bayern | Saarland | Berlin | Brandenburg | Mecklenburg-Vorpommern | Sachsen | Sachsen-Anhalt | Thüringen |
| Erste Erwerbstätigkeit | Schleswig-Holstein | 34 | 3 | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 1 | <1 | <1 |
| | Hamburg | 12 | 39 | 4 | 2 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 3 | <1 | <1 | 3 | 3 | <1 |
| | Niedersachsen | 4 | 1 | 28 | 7 | 1 | <1 | <1 | <1 | 1 | <1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 6 | <1 |
| | Bremen | <1 | <1 | 3 | 48 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 |
| | Nordrhein-Westfalen | 2 | 3 | 9 | 7 | 48 | 8 | 4 | 5 | 5 | 1 | 9 | 6 | 5 | 2 | 9 | 2 |
| | Hessen | 4 | 4 | 5 | 7 | 7 | 47 | 3 | 4 | 6 | 2 | 8 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 |
| | Rheinland-Pfalz | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 45 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | <1 | 8 | <1 | 2 |
| | Baden-Württemberg | 4 | 6 | 6 | 2 | 5 | 6 | 4 | 49 | 8 | 2 | 5 | 5 | 9 | 6 | 3 | 5 |
| | Bayern | 5 | 9 | 4 | <1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 44 | <1 | 3 | 3 | 5 | 5 | <1 | 7 |
| | Saarland | 31 | 28 | 33 | 26 | 26 | 26 | 39 | 30 | 29 | 89 | 27 | 37 | 36 | 36 | 38 | 41 |
| | Berlin | <1 | <1 | 1 | <1 | 1 | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 34 | 16 | <1 | 2 | <1 | <1 |
| | Brandenburg | <1 | <1 | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 3 | 27 | <1 | 1 | <1 | <1 |
| | Mecklenburg-Vorpommern | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 36 | <1 | <1 | <1 |
| | Sachsen | 1 | <1 | 2 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 2 | <1 | 31 | 6 | 2 |
| | Sachsen-Anhalt | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 1 | 25 | 2 |
| | Thüringen | 1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | <1 | 1 | 6 | 36 |

**Tabelle 74: Arbeitsort der zweiten Erwerbstätigkeit nach Geschlecht
(n= 12.392)**

| | männlich | weiblich | Total |
|------------------------|----------|----------|-------|
| Schleswig-Holstein | 53% | 47% | 100% |
| Hamburg | 55% | 45% | 100% |
| Niedersachsen | 54% | 46% | 100% |
| Bremen | 67% | 33% | 100% |
| Nordrhein-Westfalen | 61% | 39% | 100% |
| Hessen | 63% | 37% | 100% |
| Rheinland-Pfalz | 56% | 44% | 100% |
| Baden-Württemberg | 65% | 35% | 100% |
| Bayern | 62% | 38% | 100% |
| Saarland | 58% | 42% | 100% |
| Berlin | 57% | 43% | 100% |
| Brandenburg | 57% | 43% | 100% |
| Mecklenburg-Vorpommern | 41% | 59% | 100% |
| Sachsen | 69% | 31% | 100% |
| Sachsen-Anhalt | 56% | 44% | 100% |
| Thüringen | 64% | 36% | 100% |
| Gesamt | 60% | 40% | 100% |

Tabelle 76: Ort der zweiten und dritten Erwerbstätigkeit bezogen auf das Saarland und nur für Saarländer (n=5.039)

| Saarländer | | Dritte Erwerbstätigkeit | | |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|----------|--------|
| | | außerhalb des Saarlandes | Saarland | Gesamt |
| Zweite Erwerbstätigkeit | außerhalb des Saarlandes | 82% | 18% | 100% |
| | | 74% | 13% | 40% |
| | Saarland | 19% | 81% | 100% |
| | | 26% | 87% | 60% |
| Gesamt | | 44% | 56% | 100% |
| | | 100% | 100% | 100% |

Tabelle 77: Ort der zweiten und dritten Erwerbstätigkeit bezogen auf das Saarland und nur für Nicht-Saarländer (n=3.696)

| Nicht-Saarländer | | Dritte Erwerbstätigkeit | | |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|----------|--------|
| | | außerhalb des Saarlandes | Saarland | Gesamt |
| Zweite Erwerbstätigkeit | außerhalb des Saarlandes | 94% | 6% | 100% |
| | | 89% | 19% | 73% |
| | Saarland | 30% | 70% | 100% |
| | | 11% | 81% | 27% |
| Gesamt | | 76% | 24% | 100% |
| | | 100% | 100% | 100% |

Abbildungen und Tabellen

I. Die Entwicklung des Akademikerarbeitsmarktes in den letzten zwanzig Jahren

| | | |
|---------------|---|----|
| Abbildung 1 | Universitätsabschlüsse zwischen 1995 und 2015 nach Abschlussart | 14 |
| Abbildung 2 | Entwicklung der Bevölkerung mit Universitätsabschluss 1995 - 2013 | 16 |
| Abbildung 3 | Entwicklung der Hochschulabsolventen 1995 bis 2015..... | 18 |
| Abbildung 4 | Arbeitslosenquote von Universitätsabsolventen 1995 bis 2015..... | 19 |
| Abbildung 5 | Arbeitslosigkeitsquoten im europäischen Vergleich 2015..... | 21 |
| Abbildung 6 | Anteil der Studienanfänger nach Fächergruppen 1995-2015..... | 31 |
| Abbildung 7 | Universitätsabschlüsse nach Fachgebieten im Vergleich 2013..... | 32 |
| Abbildung 8 | Übergang vom Bildungs- ins Erwerbssystem in Deutschland 2012 | 35 |
| Abbildung 9 | Arbeitslosigkeit von Jungakademikern (unter 35 Jahre) 1995-2010..... | 36 |
| Abbildung 10: | Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen über 35 Jahre 1999 – 2015..... | 38 |
| Abbildung 11 | Verteilung der Verlaufstypen 2001-2011 | 40 |
| Abbildung 12 | Jährliches Wirtschaftswachstum 1995-2015 | 42 |
| Tabelle 1 | Beschreibung der Verlaufstypen..... | 41 |
| Tabelle 2 | Absolventenkohorten und ihre Rahmenbedingungen..... | 43 |

II. Daten

| | | |
|--------------|--|----|
| Abbildung 13 | Verbindung der Datensätze..... | 57 |
| Tabelle 3 | Variablen der UdS Absolventenstatistik | 55 |
| Tabelle 4 | Entnommene Informationen aus den IEB der Absolventen | 56 |

III. Studium der Absolventen der Universität des Saarlandes

| | | |
|--------------|--|----|
| Abbildung 14 | Geschlechtsverteilung (n=16.572)..... | 64 |
| Abbildung 15 | Ort der Hochschulzugangsberechtigung (Herkunft der Absolventen) (n=16.441) | 66 |
| Abbildung 16 | Gründe für die Aufnahme eines Studiums an der UdS (Befragungsdaten n=222 bis 74 je nach Fakultät und Item)..... | 68 |
| Abbildung 17 | Fakultätszugehörigkeit der Absolventen (n= 16.302) | 72 |
| Abbildung 18 | Von Absolventen höchster erworbener Abschluss an der UdS (n=16.317) | 73 |
| Abbildung 19 | Erneute Aufnahme eines Studiums an der UdS mit dem heutigen Wissensstand (Befragungsdaten n=1.169) | 80 |
| Abbildung 20 | Anteil der Absolventen, der sich erneut für ein Studium an der UdS entscheiden würde, nach Fakultät (Befragungsdaten n=1.169) | 81 |
| Abbildung 21 | Grad der Zustimmung zu einzelnen Aussagen über das Studium (Befragungsdaten n=222 bis 75, je nach Item und Fakultät)..... | 82 |
| Tabelle 5 | Note der Hochschulzugangsberechtigung nach Fakultät..... | 65 |
| Tabelle 6 | Note der Hochschulzugangsberechtigung nach Abschlussart | 66 |
| Tabelle 7 | Anzahl der an der Universität des Saarlandes erfolgreich abgeschlossenen Studiengänge (n=16.572) | 69 |
| Tabelle 8 | Art des zweiten Abschlusses nach Art des ersten Abschlusses (n=2.739) | 70 |
| Tabelle 9 | Art des ersten Abschlusses nach Art des zweiten Abschlusses (n=2.739) | 71 |
| Tabelle 10 | Verteilung der Abschlussnoten | 74 |
| Tabelle 11 | Note nach Fakultät (n= 16.302)..... | 75 |
| Tabelle 12 | Note nach Abschlussart (15.020)..... | 76 |
| Tabelle 13 | Lineare Regression auf die Abschlussnote | 77 |
| Tabelle 14 | Alter nach Abschluss des höchsten Abschlusses nach Abschlussart | 79 |

IV. Erwerbssuche der Absolventen der Universität des Saarlandes nach dem Studium

| | | |
|--------------|---|-----|
| Abbildung 22 | Kaplan-Meier Survival Analyse nach Geschlecht..... | 99 |
| Abbildung 23 | Kaplan-Meier Survival Analyse nach Ort der Hochschulzugangsberechtigung (HZB) | 100 |
| Abbildung 24 | Kaplan-Meier Survival Analyse nach Fakultät..... | 101 |
| Abbildung 25 | Kaplan-Meier Survival Analyse nach Abschlussart | 102 |
| Abbildung 26 | Kaplan-Meier Survival Analyse nach Abschlussjahr ohne Bachelor..... | 103 |
| Abbildung 27 | Anteile der Befragten, die über den jeweils beschriebenen Weg ihre erste Arbeitsstelle gefunden haben (n = 766) (vgl. Gassmann, Emrich und Meyer 2015, S. 94) | 110 |
| Tabelle 15 | Deskriptive Auswertung der Dauer der Zeitdauer zwischen dem Ende des Studiums an der UdS und der Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit | 98 |
| Tabelle 16 | Ergebnisse der Cox Regression auf die Zeitdauer zwischen Ende des Studiums und dem Beginn der ersten Erwerbstätigkeit..... | 104 |
| Tabelle 17 | Zwecks Finden der ersten Arbeitsstelle vermittelnd herangezogene Personen (n=722-735 (vgl. Gassmann, Emrich & Meyer 2015, S. 93) | 107 |
| Tabelle 18 | Zum Finden der ersten Arbeitsstelle vermittelnd herangezogene Personen nach Fakultät..... | 109 |
| Tabelle 19: | Anteile der Befragten, die über den jeweils beschriebenen Weg ihre erste Arbeitsstelle gefunden haben..... | 112 |

V. Erwerbstätigkeit der Absolventen der Universität des Saarlandes nach dem Studium

| | | |
|--------------|--|-----|
| Abbildung 28 | Zahl der Beschäftigten des Arbeitgebers der ersten Erwerbstätigkeit nach der KMU-Unterteilung (n=16.362) | 129 |
| Abbildung 29 | Stellenumfang der ersten Erwerbstätigkeit (n=16.572) | 132 |
| Abbildung 30 | Histogramm des Bruttotagesentgelts der ersten Erwerbstätigkeit..... | 136 |

| | | |
|--------------|---|-----|
| Abbildung 31 | Histogramm des Bruttotagesentgelt der ersten Erwerbstätigkeit, nur Vollzeitstellen..... | 136 |
| Abbildung 32 | Zufriedenheit mit der ersten Beschäftigung nach Fakultät (Befragungsdaten n=161 bis 44 je nach Fakultät und Item) | 144 |
| Abbildung 33 | Zufriedenheit mit der ersten Beschäftigung nach Arbeitsort (Befragungsdaten n=346 bis 265 je nach Ort und Item) | 145 |
| Abbildung 34 | Größe des Arbeitgebers der zweiten Erwerbstätigkeit nach der KMU-Unterteilung (n=11.999)..... | 147 |
| Abbildung 35 | Stellenumfang der zweiten Erwerbstätigkeit (n=12.395) | 149 |
| Abbildung 36 | Histogramm des Bruttotagesentgelts in der zweiten Erwerbstätigkeit | 151 |
| Abbildung 37 | Histogramm des Bruttogesamtentgelts in der zweiten Erwerbstätigkeit nur Vollzeitstellen | 151 |
| Abbildung 38 | Größe des Arbeitgebers der dritten Erwerbstätigkeit nach der KMU-Unterteilung (n=8.942)..... | 156 |
| Abbildung 39 | Stellenumfang in der dritten Erwerbstätigkeit (n=8.826) | 159 |
| | | |
| Tabelle 20 | Auszählung der Anzahl der Erwerbstätigkeiten im Beobachtungszeitraum | 123 |
| Tabelle 21 | Aufnahmejahr der ersten Erwerbstätigkeit (n=16.572) | 124 |
| Tabelle 22 | Dauer der ersten Erwerbstätigkeit in Tagen..... | 125 |
| Tabelle 23 | Jahr der Zensierung, wenn eine erste Erwerbstätigkeit vorlag (5.444)..... | 127 |
| Tabelle 24 | Verteilung der Zahl der Beschäftigten im Unternehmen der ersten Erwerbstätigkeit (n=16.362) | 130 |
| Tabelle 25 | Wirtschaftszweige der ersten Erwerbstätigkeit, harmonisiert aus WZ 73, 93, 03, 08 (n=16.570)..... | 130 |
| Tabelle 26 | Klassifikation der Berufe der ersten Erwerbstätigkeit, harmonisiert KldB (1988, 2010) (n=16.100)..... | 131 |

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabelle 27 | Arbeitszeit in der ersten Erwerbstätigkeit nach Fakultät (Befragungsdaten n=163 bis 45, je nach Fakultät und Variable)..... | 134 |
| Tabelle 28 | Bruttotagesentgelt der ersten Erwerbstätigkeit..... | 135 |
| Tabelle 29 | Bruttotagesentgelt der ersten Erwerbstätigkeit nach Fakultäten..... | 137 |
| Tabelle 30 | Bruttotagesentgelt der ersten Erwerbstätigkeit nach Fakultäten, nur Vollzeitstellen..... | 137 |
| Tabelle 31 | Lineare Regression auf das Bruttotagesentgelt der ersten Erwerbstätigkeit..... | 139 |
| Tabelle 32 | Größe des Unternehmens der zweiten Erwerbstätigkeit (n=11.999)..... | 147 |
| Tabelle 33 | Wirtschaftszweige der zweiten Erwerbstätigkeit, harmonisiert aus WZ 73, 93, 03, 08 (n=12.389)..... | 148 |
| Tabelle 34 | Klassifikation der Berufe der zweiten Erwerbstätigkeit, harmonisiert KldB 1988, 2010) (n=12.183)..... | 148 |
| Tabelle 35 | Bruttotagesentgelt der zweiten Erwerbstätigkeit..... | 150 |
| Tabelle 36 | Bruttotagesentgelt in der zweiten Erwerbstätigkeit nach Fakultäten..... | 150 |
| Tabelle 37 | Bruttotagesentgelt in der zweiten Erwerbstätigkeit nach Fakultäten, nur Vollzeitstellen..... | 152 |
| Tabelle 38 | Lineare Regression auf das Bruttotagesentgelt der in zweiten Erwerbstätigkeit..... | 153 |
| Tabelle 39 | Größe des Unternehmens in der dritten Erwerbstätigkeit (n=8.492)..... | 157 |
| Tabelle 40 | Wirtschaftszweige in der dritten Erwerbstätigkeit, harmonisiert aus WZ 73, 93, 03, 08 (n=12.389)..... | 157 |
| Tabelle 41 | Klassifikation der Berufe, harmonisiert KldB 1988, 2010) (n=8.707)..... | 158 |

VI. Räumliche Mobilität der Absolventen der Universität des Saarlandes nach dem Studium

| | | |
|--------------|--|-----|
| Abbildung 40 | Vorausberechneter Bevölkerungsstand für ausgewählte Bundesländer (G1-L1-W2)..... | 167 |
| Abbildung 41 | Herkunftsort und Arbeitsort der Absolventen, ausgenommen Absolventen, die ihre HZB im Ausland erworben haben (n=15.341) | 176 |
| Abbildung 42 | Anteil der Absolventen, die nach dem Studium wieder in ihr Herkunftsbundesland zurückkehren (n=15.341) | 179 |
| Abbildung 43 | Anteil der weiblichen und männlichen Absolventen nach dem Ort ihrer ersten Erwerbstätigkeit (Befragungsdaten 2015, n=696) | 181 |
| Abbildung 44 | Abschlussarten zum Zeitpunkt des Einstiegs in den ersten Job (n=16.317) | 182 |
| Abbildung 45 | Arbeitsort Saarland nach Fakultät (16.301)..... | 186 |
| Abbildung 46 | Arbeitsort nach Fakultät (Befragungsdaten n=746) | 187 |
| Abbildung 47 | Anteil der Pendler (n=11.224) | 190 |
| Abbildung 48 | Wege der Absolventen, Ort der ersten und zweiten Erwerbstätigkeit im Vergleich (n=12.391) | 196 |
| Abbildung 49 | Arbeitsort Saarland nach Fakultät (12.215)..... | 200 |
| Tabelle 42 | Herkunft der Absolventen (n=16.441 mit Ausland und n=15.3452 ohne Ausland) | 174 |
| Tabelle 43 | Arbeitsort der Absolventen für die erste Erwerbstätigkeit (IEB Arbeitsort n=16.571; IEB Wohnort n= 11.106;Befragungsdaten n=644) | 175 |
| Tabelle 44 | Abstromperspektive: Herkunftsort und Arbeitsort nach Bundesland, ohne Absolventen die ihre HZB im Ausland erworben haben (n=15.341)..... | 178 |
| Tabelle 45 | Geschlecht nach Arbeitsort (n= 16.571)..... | 180 |
| Tabelle 46 | Abschlussart nach Arbeitsort (n=16.316)..... | 183 |
| Tabelle 47 | Herkunft der Absolventen nach Fakultäten (n=16.179) | 184 |
| Tabelle 48 | Arbeitsort der Absolventen nach Fakultäten (n=16.301) | 185 |
| Tabelle 49 | Präferierter Arbeitsort nach Studienabschluss Befragungsdaten n=1.155)..... | 188 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabelle 50 | Arbeitsort nach Wohnort (11.106)..... | 191 |
| Tabelle 51 | Logistische Regression für die Bedingungen der Annahme der ersten Stelle im Saarland (alle Absolventen HZB im Saarland, im übrigen Deutschland und im Ausland)..... | 193 |
| Tabelle 52 | Ort der zweiten Erwerbstätigkeit..... | 194 |
| Tabelle 53 | Erste und zweite Erwerbstätigkeit in Zeilenprozent (n=12.391)..... | 197 |
| Tabelle 54 | Geschlecht nach dem Arbeitsort der zweiten Erwerbstätigkeit (n= 12.392)..... | 198 |
| Tabelle 55 | Arbeitsort der Absolventen nach Fakultäten (n=12.215) | |
| Tabelle 56 | Arbeitsort nach Wohnort (9.886)..... | 202 |
| Tabelle 57 | Ort der dritten Erwerbstätigkeit (8.825) | 203 |
| Tabelle 58 | Ort der ersten und dritten Erwerbstätigkeit bezogen auf das Saarland (n=8.825)..... | 204 |
| Tabelle 59 | Ort der zweiten und dritten Erwerbstätigkeit bezogen auf das Saarland (n=8.822)..... | 204 |

VIII. Anhang

1 Anhang des Kapitels: Erwerbstätigkeit der Absolventen der Universität des Saarlandes nach dem Studium

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabelle 60 | Lineare Regression auf das Bruttotagesentgelt der ersten Erwerbstätigkeit, vollständige Darstellung..... | 219 |
| Tabelle 61 | Lineare Regression auf das Bruttotagesentgelt der zweiten Erwerbstätigkeit, vollständige Darstellung..... | 224 |
| Tabelle 62 | Tagesentgelt der dritten Erwerbstätigkeit | 228 |
| Tabelle 63 | Bruttotagesentgelt nach Fakultäten für die dritte Erwerbstätigkeit | 229 |
| Tabelle 64 | Bruttotagesentgelt nach Fakultäten, nur Vollzeitstellen für die dritte Erwerbstätigkeit..... | 229 |
| Tabelle 65 | Lineare Regression auf das Bruttotagesentgelt der dritten Erwerbstätigkeit, vollständige Darstellung..... | 230 |

2 Anhang des Kapitels: Räumliche Mobilität der Absolventen der Universität des Saarlandes nach Ihrem Studium

| | | |
|--------------|---|-----|
| Abbildung 50 | Vorausberechneter Bevölkerungsstand für ausgewählte Bundesländer (G1-L1-W2)..... | 235 |
| Tabelle 66 | Zustromperspektive: Herkunftsort und Arbeitsort, ohne Absolventen, die ihre HZB im Ausland erworben haben (n=15.341)..... | 236 |
| Tabelle 67 | Arbeitsort nach Geschlecht (n= 16.571)..... | 237 |
| Tabelle 68 | Arbeitsort nach Abschlussart (n=16.316)..... | 238 |
| Tabelle 69 | Herkunftsort ohne Studierende, die ihre HZB im Ausland erworben haben (15.191)..... | 239 |
| Tabelle 70 | Wohnort nach Arbeitsort (11.106)..... | 240 |
| Tabelle 71 | Logistische Regression für erste Stelle im Saarland ohne Absolventen, die ihre HZB im Ausland erworben haben | 241 |
| Tabelle 72 | Ort der zweiten Erwerbstätigkeit (Befragungsdaten) | 242 |
| Tabelle 73 | Erste und zweite Erwerbstätigkeit in Spaltenprozent (n=12.391) | 243 |
| Tabelle 74 | Arbeitsort der zweiten Erwerbstätigkeit nach Geschlecht (n= 12.392)..... | 244 |
| Tabelle 75 | Wohnort nach Arbeitsort (9.886)..... | 245 |
| Tabelle 76 | Ort der zweiten und dritten Erwerbstätigkeit bezogen auf das Saarland und nur für Saarländer (n=5.039) | 246 |
| Tabelle 77 | Ort der zweiten und dritten Erwerbstätigkeit bezogen auf das Saarland und nur für Nicht-Saarländer (n=3.696)..... | 246 |

Die Autoren

Eike Emrich, Univ.-Prof. Dr. phil., Studium der Volkswirtschaftslehre, Soziologie und Sportwissenschaft, Lehrstuhl für Sportökonomie und Sportsoziologie an der Universität des Saarlandes, kooptierter Professor in der Wirtschaftswissenschaft, Bereich Volkswirtschaftslehre, e.emrich@mx.uni-saarland.de

Freya Gassmann, Dr. phil., Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Sportökonomie und Sportsoziologie an der Universität des Saarlandes, f.gassmann@mx.uni-saarland.de

Wolfgang Meyer, Adjunct Professor der UTAMU, PD Dr. phil., Soziologe, stellvertretender Leiter des Centrums für Evaluation (CEval) der Universität des Saarlandes und Bereichskoordinator Umwelt und Arbeitsmarkt, w.meyer@mx.uni-saarland.de

Luitpold Rampeltshammer, Dr. rer. pol., Leiter der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) der Universität des Saarlandes, l.rampeltshammer@mx.uni-saarland.de

2015 erschien die Absolventenstudie „Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes?“ Daran anknüpfend bietet dieses Buch eine detaillierte und wesentlich erweiterte Analyse der Karriereverläufe der Absolvent/innen. Neben Befragungsdaten werden dazu die integrierten Erwerbsbiographien der UdS-Absolvent/innen als eine auf amtlicher Statistik beruhende, sehr verlässliche Datenquelle herangezogen. Die Studie bietet aufbauend auf allgemeinen Überlegungen zum Arbeitsmarkt für Akademiker/innen unter anderem einen Überblick über die Studiengänge in den einzelnen Fakultäten der Universität des Saarlandes, die Einmündungsprozesse der Absolvent/innen in den Arbeitsmarkt, ihre Einkommenssituation und Mobilität im Arbeitsmarkt, letzteres mit einem besonderen Blick auf die Karriereverläufe von der ersten bis zur dritten Erwerbstätigkeit.