

Helmut Kromrey

Diplom-Soziologie – und was dann?

Eine Befragung von Berliner Absolventinnen und Absolventen über Berufseintritt und beruflichen Werdegang

1. Nur ein Werkstattbericht¹

Der Status des folgenden Textes ist der eines Werkstattberichts: Die vorgestellten Befunde sind also vorläufig. Die Erhebung wird fortgeführt und ergänzt. Befragt wurden (schriftlich) Absolventinnen und Absolventen des Diplomstudiengangs Soziologie an der Freien Universität Berlin. Der Fragebogen ist in einem Lehrforschungsprojekt entwickelt und pregetestet worden. Das Institut für Soziologie übernahm den Versand an die Abschlußjahrgänge 1991 bis WS 1995/96. Die Datenerfassung wurde durch eine aus dem Hochschulsonderprogramm (HSP III) finanzierte studentische Hilfskraftstelle möglich. Versickt wurden 308 Fragebögen. Gut ein Drittel – nämlich 106 Briefe – kamen als unzustellbar zurück; ein „Nachfassen“ über die Meldeämter war leider aus finanziellen Gründen nicht möglich. Von den verbleibenden 202 haben 117 geantwortet. Das entspricht einer Nettoausschöpfungsquote von 57,9 %, ist also kein schlechtes Ergebnis. Mittlerweile hat der Institutsrat für 1999 das Geld für die Adressennachforschung bei den „Unzustellbaren“ sowie für die Ergänzung der Befragung um den gesamten Abschlußjahrgang 1996 bewilligt; die Qualität der Datenbasis wird dann für die beabsichtigten intensiveren Auswertungen ausreichen.

Wie steht es mit der Repräsentativität der bisher vorliegenden Daten? Ein Vergleich mit den Absolventendaten beim Prüfungsamt fällt günstiger aus als befürchtet. Natürlich sind länger zurückliegende Abschlüsse schwächer vertreten als etwa der Absolventenjahrgang 1995 – eine Folge der mit dem zeitlichen Abstand zum Examen häufigeren Umzüge. Das bedeutet: In den Daten sind die beruflichen Werdegänge und die Einschätzungen der „Mobilen“ unterrepräsentiert; leicht überrepräsentiert sind im realisierten Sample die Frauen, geringfügig unterrepräsentiert Absolventen mit besonders schlechten Studienresultaten. Ansonsten (Spektrum der Studien- und der Nebenfächer, Studiendauer) ist die Übereinstimmung mit der Prüfungsamtstatistik außerordentlich hoch.

2. Sozialwissenschaftler haben bessere Berufschancen als die öffentliche Meinung vermutet

Ein in vergangenen Jahrzehnten formuliertes – und seither immer wieder gehegtes – Vorurteil lautet: Sozialwissenschaftler (insbesondere Soziologinnen und Soziologen) „studieren in die Arbeitslosigkeit“. Erfreulicherweise stehen dem erheblich differenziertere Erkenntnisse aus den mittlerweile zahlreichen Verbleibstudien von Hochschulen (für Soziologen, Politologen, Sozialwirte u.ä.) ebenso wie die vom Hochschul-Informationssystem HIS durchgeführte Längsschnittuntersuchung² entgegen. Berichtet werden immer wieder ähnliche Befunde:

- Man hat zwar als Absolvent/in eines Diplomstudiengangs Sozialwissenschaften kein festes Berufsfeld, sondern muß sich in unterschiedlichsten Tätigkeitsbereichen zurechtfinden; allerdings:

¹ Am Zustandekommen waren neben dem Autor als studentische Hilfskräfte beteiligt: Sonja Deffner, Marcus Dreyer, Simone Wack.

² Vgl. Minks, Karl-Heinz; Filaretow, Bastian, 1993: Absolventenreport Sozialwissenschaften. Bildung – Wissenschaft – Aktuell 18/93, Bonn; sowie dies. 1994: Berufliche Integration von jungen Sozialwissenschaftlern. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 17, H. 1, S. 68-88.

- man studiert– entgegen dem genannten Vorurteil – nicht „in die Arbeitslosigkeit“.
- Der Berufsfindungsprozeß dauert zwar länger als bei universitären Ausbildungsgängen mit präzisiertem Berufsbild, und er durchläuft in der Regel Phasen mit sog. „prekären Beschäftigungsverhältnissen“ (d.h. kurzfristig befristete Jobs, Werkverträge, Honorartätigkeiten); allerdings:
- letzteres gilt zunehmend auch für andere nicht direkt berufsorientierte Studienfächer,³ und gegenüber Berufsausbildungen außerhalb der Hochschulen stellt sich die Situation am Arbeitsmarkt erheblich positiver dar.⁴

Die Daten unserer Verbleibstudie bestätigen diese ambivalent pessimistisch-optimistische Sicht der Situation (s. Tab. 1):

- Soziolog(inn)en sind in sehr unterschiedlichen Bereichen berufstätig. Dabei hat der Hochschulbereich als Arbeitsfeld schon gleich nach Abschluß des Studiums nur noch einen gegenüber früher geringen Stellenwert, der zudem im Verlauf der beruflichen Karriere weiter zurückgeht.
- Die Arbeitslosigkeit ist schon zu Beginn (direkt bei Abschluß des Studiums) relativ gering und sinkt mit zeitlichem Abstand zum Examen weiter.

Tab. 1: Entwicklung der Erwerbstätigkeit: Tätigkeitsfelder (Daten bis Abschluss 1997)

	Art der Tätigkeit nach 0 M., recodiert		Art der Tätigkeit nach 6 M., recodiert		Art der Tätigkeit nach 12 M., recodiert		Art der Tätigkeit nach 24 M., recodiert		Art der Tätigkeit nach 36 M., recodiert		Art der Tätigkeit nach 48 M., recodiert	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Verwaltungs-/Referententätigkeit	10	8,5	10	8,5	9	8,5	6	8,1	5	9,1	4	9,3
betriebswirtschaftl. Tätigkeit	8	6,8	7	6,0	9	8,5	8	10,8	4	7,3	5	11,6
Soziales/Gesundheit	19	16,2	17	14,5	17	16,0	9	12,2	11	20,0	10	23,3
Medien-/Kulturarbeit	5	4,3	5	4,3	6	5,7	1	1,4	3	5,5	1	2,3
Bildung/Ausbildung/Weiterbildg.	2	1,7	2	1,7	2	1,9	2	2,7	2	3,6	1	2,3
Lehre/Forschung (Wissenschaft)	27	23,1	25	21,4	28	26,4	20	27,0	9	16,4	7	16,3
Forschung/Beratung (privatw.)	5	4,3	7	6,0	7	6,6	8	10,8	6	10,9	7	16,3
Sonstiges (Werkverträge/Jobs)	13	11,1	10	8,5	9	8,5	5	6,8	2	3,6	1	2,3
Nichterwerbstätigkeit / auch eigene Weiterbildung	10	8,5	16	13,7	9	8,5	11	14,9	6	8,1	3	7,0
Arbeitslosigkeit ⁵	18	15,4	18	15,4	10	9,4	4	5,4	7	12,7	4	9,3
Insgesamt	117	100	117	100	106	100	74	100	55	100	43	100

³ Nach neuen Berichten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, Nürnberg) wie auch der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV, Frankfurt/M.) können Sozialwissenschaftler in dieser Hinsicht als „Vorreiter“ einer Entwicklung gesehen werden, die künftig wohl auch für andere Akademikergruppen zur Regel werden könnte. Dramatisch ausgedrückt: „So betrachtet ‚marschieren‘ ... die Angehörigen ... sozialwissenschaftlicher Disziplinen ... – wenn gleich auf fatale Weise – doch an der Spitze gesellschaftlicher Modernisierung, im Zeichen eines tiefgreifenden Wandels ... des Arbeitsmarktes“ (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit, 1996: Arbeitsmarkt-Information Soziologinnen und Soziologen, Frankfurt/M., S. 29).

⁴ So haben sich die Arbeitslosenquoten der Universitäts- und Fachhochschulabsolventen seit 1991 kaum verändert, obwohl die Absolventenzahlen deutlich gestiegen sind. Demgegenüber hat die Arbeitslosigkeit bei Personen mit formaler außerhochschulischer Berufsausbildung stark zugenommen, obwohl die Zahl der Ausbildungsabschlüsse zurückgegangen ist.

⁵ „Arbeitslosigkeit“ ist hier als Restkategorie operationalisiert: Zusätzlich zu den Fällen, in denen explizit entweder „erwerbslos“ oder „arbeitslos“ in der Verlaufstabelle „Erwerbstätigkeiten“ und „Nichterwerbstätigkeiten“ angegeben wurde, sind unter diese Kategorie auch „Lücken-Zeiträume“ ohne Angaben codiert worden. Die in der Tabelle ausgewiesenen Daten umfassen damit mehr als die offizielle Kategorie „arbeitslos“. – Wortlaut der Frage: *Welche Tätigkeiten haben Sie nach dem Studium tatsächlich ausgeübt? Tragen Sie bitte in folgende Tabelle – vom Diplom bis heute – ein, wie lange Sie welche Tätigkeit ausgeübt haben, um was für ein Arbeitsverhältnis es sich handelte und ob die Tätigkeit einen soziologischen Bezug hatte. Bitte tragen Sie auch Zeiten der Nichterwerbstätigkeit mit genauer Beschreibung ein (z.B. Mutterschutz, Fortbildung, Arbeitslosigkeit).*

	Art der Tätigkeit nach:				
	0 Monaten %	6 Monaten %	24 Monaten %	36 Monaten %	48 Monaten %
Verwaltungstätigkeit	6,9	7,4	10,3	13,4	16,9
betriebswirtschaftliche Tätigkeit	9,1	9,7	9,5	6,1	7,7
Soziales/Gesundheit	15,4	14,2	11,9	17,1	20,0
Medien-/Kulturarbeit	4,0	5,1	3,2	4,9	3,1
Bildung/Ausbildung/Weiterbildung	2,3	2,8	3,2	6,1	3,1
Lehre/Forschung (Wissenschaft)	19,4	17,6	22,2	17,1	15,4
Forschung/Beratung (kommerziell)	5,2	7,4	11,1	9,8	13,8
Sonstiges (Werkverträge/Jobs)	12,0	9,7	5,6	2,4	1,5
Nichterwerbstätigkeit	7,4	5,1	1,6	1,2	6,2
Arbeitslosigkeit	12,6	13,1	4,8	11,0	7,7
eig. Weiterbildung/Promotion	5,7	8,0	16,7	11,0	4,6

(aktualisiert, 3. Welle, bis 1998)

Allerdings sind die ersten Arbeitsverhältnisse überwiegend keine „Traumjobs“ (s. Tab. 2):

- Man beginnt typischerweise mit den o.g. „prekären Beschäftigungsverhältnissen“; obgleich immerhin direkt bei Studienabschluß schon über ein Drittel sich in einem festen Beschäftigungsverhältnis wiederfindet.
- Nach 12 Monaten haben dann rund 50 %, nach 24 Monaten 60 % eine feste Anstellung; und unter den Beschäftigungslosen sind zunehmend Personen in freiwilliger Nicht-Erwerbstätigkeit.⁶

Tab. 2: Entwicklung der Erwerbstätigkeit: Art des Arbeitsverhältnisses

	Arbeitsverhältnis nach 0 M., recodiert		Arbeitsverhältnis nach 6 M., recodiert		Arbeitsverhältnis nach 12 M., recodiert		Arbeitsverhältnis nach 24 M., recodiert		Arbeitsverhältnis nach 36 M., recodiert		Arbeitsverhältnis nach 48 M., recodiert	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ausbildung / Praktikum	6	5,1	5	4,3	4	3,8	3	4,1	0	,0	0	,0
ABM-Stelle	1	,9	2	1,7	4	3,8	3	4,1	1	1,8	1	2,3
Gelegenheitsarbeiten / Arbeiter/in	16	13,7	7	6,0	5	4,7	4	5,5	1	1,8	0	,0
Werkauftrag / Honorartätigkeit	25	21,4	28	23,9	22	20,8	10	13,7	7	12,7	6	14,0
selbständig / freiberuflich	5	4,3	4	3,4	3	2,8	0	,0	2	3,6	4	9,3
Angestellte / Beamte	39	33,3	41	35,0	51	48,1	42	57,5	32	58,2	25	58,1
trifft nicht zu / nichterwerbstätig	25	21,4	30	25,6	17	16,0	11	15,1	12	21,8	7	16,3
Insgesamt	117	100	117	100	106	100	73	100	55	100	43	100

⁶ Ausdrücklich wurden auch diejenigen Absolventinnen und Absolventen um Ausfüllung der Fragebögen gebeten, die zum Befragungszeitpunkt nicht erwerbstätig waren und dies auch nicht sein wollten.

	Arbeitsverhältnis nach:				
	0 Monaten %	6 Monaten %	24 Monaten %	36 Monaten %	48 Monaten %
Ausbildung/Praktikum	3,9	3,9	5,6	2,4	1,5
ABM-Stelle	0,6	1,1	2,4	2,4	1,5
Gelegenheitsarbeiten/-jobs	12,4	7,9	4,8	1,2	,0
Werkauftrag/Honorartätigkeit	23,7	23,2	13,6	11,0	12,3
selbständig/freiberuflich	5,6	6,8	7,2	6,1	10,8
Angestellte/Beamte	30,5	33,9	49,6	56,1	56,9
trifft nicht zu/nichterwerbstätig	23,2	23,2	16,8	20,7	16,9

(aktualisiert, 3. Welle, bis 1998)

Auch ein weiteres Ergebnis widerspricht gängigen (eher pessimistischen) Erwartungen. Häufig wird die Vermutung geäußert, Soziologen müßten – nach längerem erfolglosem Bemühen, eine ihrem Studium entsprechende Beschäftigung zu finden – schließlich in fachfremden Gebieten Unterschlupf suchen.⁷ Wohlmeinende schließen daran die Empfehlung an, sich schon während des Studiums geeignete – vor allem wirtschaftswissenschaftliche – „Zusatzqualifikationen“ anzueignen. Auch diesem Bild widersprechen die Befragungsdaten (vgl. Tab. 3). Zwar üben anfangs (direkt bei Abschluß des Studiums) immerhin fast 40 % eine Tätigkeit aus, die nach eigener Einschätzung keinen Bezug zu ihrem Studium aufweist; doch dieser Anteil verringert sich im Zeitverlauf kontinuierlich und beträgt nach vier Jahren nur noch 19 %.

Tab. 3: Bezug der ausgeübten Tätigkeit zum Soziologiestudium (nur Erwerbstätige)

	Bezug zum Soziologiestudium nach 0 M.		Bezug zum Soziologiestudium nach 6 M.		Bezug zum Soziologiestudium nach 12 M.		Bezug zum Soziologiestudium nach 24 M.		Bezug zum Soziologiestudium nach 36 M.		Bezug zum Soziologiestudium nach 48 M.	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
nein	39	39,4	32	33,7	27	28,7	18	26,9	11	25,0	7	18,9
ja	49	49,5	52	54,7	55	58,5	43	64,2	25	56,8	24	64,9
teilweise	11	11,1	11	11,6	12	12,8	6	9,0	8	18,2	6	16,2
Insgesamt	99	100	95	100	94	100	67	100	44	100	37	100

	Bezug zum Soziologiestudium nach:				
	0 Monaten %	6 Monaten %	12 Monaten %	24 Monaten %	48 Monaten %
nein	41,0	36,8	31,5	25,4	25,0
ja	50,0	54,2	58,9	67,5	64,3
teilweise	9,0	9,0	9,6	7,0	10,7

(aktualisiert, 3. Welle, bis 1998)

⁷ Vgl. das gängige Klischee vom „Taxifahrer Dr. phil.“.

3. Individuelle Berufsverläufe: „Erfolgreiche“ und „Problemgruppen“

Nun haben allerdings solche globalen Darstellungen einen gravierenden Mangel: Man sieht an ihnen nicht das Schicksal einzelner Personen; man vergleicht nur Häufigkeiten zu verschiedenen Zeitpunkten.

Wir haben uns deshalb vorgenommen, den beruflichen Werdegang der Absolventen zu verfolgen,⁸ natürlich nicht für jede einzelne Soziologin und jeden einzelnen Soziologen, sondern für Gruppen mit ähnlichen Verläufen ihres Werdegangs nach Studienabschluß. Im folgenden wird (als ein erster Zugang) die Karriere im Hinblick auf die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses nach dem Grad der vertraglichen Absicherung dargestellt. Die zentralen Informationen dafür liefern die Angaben zur Art des Beschäftigungsverhältnisses, die in einen Index umcodiert wurden, den wir „Absicherung des Arbeitsverhältnisses“ nennen: mit „0“ für keine Beschäftigung über „1“, „2“ und „3“ für Abstufungen von prekären Erwerbstätigkeitsverhältnissen (wie vertragslose Aushilfsjobs, Werkverträge, kurzzeitige Honorartätigkeiten) über befristete Tätigkeiten als ABM, Angestellte oder Beamte (Indexwerte „4“, „5“ und „6“) bis zu unbefristeten Arbeitsverträgen als Angestellte oder Beamte („7“ und „8“).

Anhand dieser zentralen Variablen und ergänzt um berechnete Werte zur Fluktuation⁹ sowie zu Phasen von Arbeitslosigkeit¹⁰ wurden (soweit für mindestens vier Zeitpunkte Angaben zur Verfügung standen) statistische Klassifikationsanalysen gerechnet mit dem Ergebnis, daß in unseren Daten fünf typische Verläufe ermittelt werden konnten:

- **Gruppe 1 – „Aufsteiger“** (n: 17 = 14,5 %):
Während direkt bei Studienabschluß noch gar kein oder zumindest kein gesichertes Beschäftigungsverhältnis bestand, ging für diese Personengruppe die berufliche Karriere (gemessen an der vertraglichen Absicherung der Position) kontinuierlich nach oben und wurde auch nicht durch Phasen von Arbeitslosigkeit unterbrochen. 24 Monate nach Studienabschluß befand sich niemand mehr in einem prekären Beschäftigungsverhältnis; für über 80 % hatten zudem die ausgeübten Tätigkeiten einen eindeutigen Bezug zum absolvierten Studium, für die übrigen immerhin noch teilweise. Während dieser Phase hatten über 80 % mindestens drei Statuspassagen (Wechsel ihrer Beschäftigungsposition) absolviert.
- **Gruppe 2 – „stabil hoch“** (n: 19 = 16,2 %):
Die Angehörigen dieser Gruppe von Befragten hatten bereits bei Studienabschluß ein relativ gesichertes Arbeitsverhältnis als Angestellte oder Beamte (zwei Drittel sogar mit einem nicht befristeten Vertrag). Während der Folgezeit änderte sich an dieser Situation wenig, und zwar auch nicht nennenswert durch Wechsel des Arbeitgebers: 24 Monate nach dem Studium waren noch fast zwei Drittel in derselben Position, ein Viertel hatte einmal gewechselt, drei Personen zweimal; Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit traten nicht auf. Auffallend ist an dieser Gruppe der relativ hohe Anteil von Tätigkeiten, die keinen Bezug zum

⁸ Die zentralen Angaben dafür liefern die tabellarischen Daten aus Frage 5; vgl. Fußnote 5.

⁹ Fluktuation: Wie viele Veränderungen der beruflichen Situation pro Jahr?, beginnend mit dem Zustand „0“ = Diplom über „1“ = erste Beschäftigung, „2“ = Wechsel in eine andere Stelle oder in die Situation der Nichtbeschäftigung usw.

¹⁰ durchschnittliche Arbeitslosigkeit: in Monaten pro Jahr.

Soziologiestudium aufweisen: fast 50 % direkt bei Studienabschluß; immerhin noch 37 % nach 24 Monaten (die wenigen Positionswechsel gingen demnach in Richtung sozialwissenschaftlich relevanter Tätigkeiten).

- **Gruppe 3 – „niedriges Niveau, nur geringfügige Verbesserung“** (n: 20 = 17,1 %):
Die Ausgangssituation bei Abschluß des Studiums ist hier identisch zur Gruppe 1 der „Aufsteiger“: gar keine oder allenfalls eine „prekäre“ Beschäftigung. Im Unterschied zur „Aufsteiger“-Gruppe verändert sich die Situation allerdings nur langsam: Sechs Monate später hat sich noch nichts geändert, 12 Monate später sind erst 10 % in vertraglich gesicherten Arbeitsverhältnissen, 24 Monate später 15 % und 36 Monate später erst etwa ein Drittel. Fast jeder zweite ist seit dem Examen mindestens einmal arbeitslos gewesen. Allerdings ist auch das Suchverhalten nicht durch große Aktivität charakterisiert: Nach 12 Monaten haben zwar 95 % eine Beschäftigung, aber nur 25 % haben bereits einmal gewechselt, und nach 24 Monaten trifft dies für gerade 60 % zu. Hinzu kommt, daß es sich bei den Jobs zu fast 50 % um Tätigkeiten handelt, die nach Einschätzung der Befragten mit dem Soziologiestudium nichts zu tun haben.
- **Gruppe 4 – „niedriges Niveau, Fluktuation“** (n: 13 = 11,1 %):
Ebenfalls durch „prekäre“ Beschäftigungsverhältnisse ist die Situation der vierten Gruppe charakterisiert. Im Unterschied zu Gruppe 3 kommt hinzu, daß es sich jeweils um nur kurzfristige Jobs handelt: Schon 12 Monate nach dem Examen haben drei Viertel bereits mindestens drei Veränderungen ihrer Berufssituation hinter sich, nach 24 Monaten hat fast jeder mindestens viermal gewechselt. Zudem war auch hier jeder zweite mindestens einmal nach dem Examen von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Jobs, in denen man unterkommt, sind dagegen fast durchweg (in über 80 %) mit Tätigkeiten verbunden, die eindeutigen Bezug zum Soziologiestudium haben.
- **Gruppe 5 – „Absteiger“** (n: 4 = 3,4 %):
Die vier Personen dieser Restgruppe fallen aus dem bisher gezeichneten Karrieremuster: Sie verfügen direkt bei Studienabschluß über ein vertraglich gesichertes (allerdings in drei Fällen ein befristetes) Beschäftigungsverhältnis. Die Karriere wird dann allerdings durch längere Phasen von Nichtbeschäftigung und Arbeitslosigkeit unterbrochen. Nach 24 Monaten sind zwei Personen erwerbslos, zwei sind in einer aus ABM-Mitteln finanzierten Position beschäftigt. Erst nach 36 Monaten gelingt drei Personen der Wiedereinstieg. Eine nähere Inspektion der Daten zeigt, daß drei der vier Personen Frauen sind, die aus familiären Gründen zwischenzeitlich aus dem Beruf ausgeschieden waren. Im vierten Fall war eine längere Erkrankung der Grund für den beruflichen Knick.
- **Gruppe 0 – „zu wenig Angaben“** (n: 44 = 37,6 %):
Diese Personen konnten in die Klassifikationsanalyse nicht einbezogen werden, da seit Abschluß des Studiums noch nicht genügend Zeit verstrichen war (weniger als 24 Monate), um zumindest in Ansätzen einen Verlauf der Berufsfindungsphase zeichnen zu können.

Zieht man zur weiteren Charakterisierung das erzielte Monats-Nettoeinkommen (zum Zeitpunkt der Befragung) in Betracht, das nicht zur Klassifizierung verwendet wurde, dann hebt sich nur die Gruppe 2 (mit stabil gesicherten Arbeitsverhältnissen) von den übrigen ab: Sie ist die einzige Gruppe mit überdurchschnittlichen – wenn auch nicht besonders hohen – Einkünften (s. Tab. 4). Der Status der „Aufsteiger“ (Gruppe 1) hat sich dagegen noch nicht in hohem Einkommen niedergeschlagen, sondern bezieht sich zunächst nur auf die Tatsache eines vertraglich abgesicherten Beschäftigungsverhältnisses. Die Unterschie-

de bleiben bestehen, sie werden sogar noch deutlicher sichtbar, wenn nur Personen mit Vollzeitstelle verglichen werden.

Tab. 4: Nettoverdienst * CL_ABSICH: Absicherung des Arbeitsverhältnisses

			CL_ABSICH Entwicklung des Arbeitsverhältnisses					Total
			1 Aufsteiger	2 stabil hoch	3 niedriges Niveau, Verbesserg.	4 niedriges Niveau, Fluktuation	zu wenig Angaben + "Absteiger"	
A25 Netto- verdienst	bis 2000 DM	n	7	5	7	2	13	3 ^d
		%	41,2%	27,8%	43,8%	18,2%	34,2%	34,0%
	2001-3000 DM	n	7	4	5	7	18	4 ⁱ
		%	41,2%	22,2%	31,3%	63,6%	47,4%	41,0%
	3001-4000 DM	n	1	7	4		4	16
		%	5,9%	38,9%	25,0%		10,5%	16,0%
	4001 u.mehr	n	2	2		2	3	9
		%	11,8%	11,1%		18,2%	7,9%	9,0%
Total		n	17	18	16	11	38	100
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Eine häufig gestellte Frage ist auch die nach möglicherweise unterschiedlichen Karriereverläufen zwischen Männern und Frauen im Beruf. An der Klassifikation nach der vertraglichen Absicherung des Arbeitsverhältnisses lassen sich stark ins Auge fallende Differenzen nicht feststellen (sieht man von der Gruppe der „Absteiger“ ab, die eventuell ein typisches „Frauensicksal“ illustrieren könnte, die aber angesichts der geringen Fallzahl hier statistisch nicht ins Gewicht fällt). Allenfalls für die Gruppe 1 („Aufsteiger“) läßt sich eine Abweichung vom Gesamtdurchschnitt ausmachen, die jedoch wegen der insgesamt geringen Fallzahl der Datenbasis nicht als statistisch gesichert anzusehen ist: Der Verlauf von ungesicherten hin zu gesicherten Arbeitsverhältnissen trifft etwas häufiger für die männlichen Absolventen zu (52,9 % im Vergleich zum Gesamtanteil von 41,9 % männlichen Befragten, s. Tab. 5). In den übrigen Gruppen entsprechen die Anteile weitgehend dem Durchschnitt.

Tab. 5: Geschlecht * CL_ABSICH: Absicherung des Arbeitsverhältnisses

			CL_ABSICH Entwicklung des Arbeitsverhältnisses					Total
			1 Aufsteiger	2 stabil hoch	3 niedriges Niveau, Verbesserg.	4 niedriges Niveau, Fluktuation	zu wenig Angaben + "Absteiger"	
Ge- schlecht	männlich	n	9	8	9	5	18	49
		%	52,9%	42,1%	45,0%	38,5%	37,5%	41,9%
	weiblich	n	8	11	11	8	30	68
		%	47,1%	57,9%	55,0%	61,5%	62,5%	58,1%
Total		n	17	19	20	13	48	117
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(aktualisiert, 3. Welle)		Geschlecht				Gesamt	
		männlich		weiblich			
		Count	Col %	Count	Col %	Count	Col %
CL05ABS	Aufsteiger	13	27,1%	12	17,1%	25	21,2%
	stabil hoch	10	20,8%	15	21,4%	25	21,2%
	niedriges Niveau, Verbesserung	15	31,3%	20	28,6%	35	29,7%
	niedriges Niveau, Fluktuation	6	12,5%	15	21,4%	21	17,8%
	Absteiger	4	8,3%	8	11,4%	12	10,2%
Gesamt		48	100,0%	70	100,0%	118	100,0%

4. Ratschläge für den Erfolg im Beruf?

Verbleibstudien werden nicht als Selbstzweck durchgeführt. Neben anderem (z.B. Evaluation des Erfolgs der universitären Ausbildung, Sammlung von Informationen für die Ausgestaltung des Curriculums) steht dahinter auch die Absicht, den Studierenden gute Ratschläge auf den Weg geben zu können: Was kann und sollte die künftige Sozialwissenschaftlerin bzw. der künftige Sozialwissenschaftler bereits im Studium tun, um die eigenen Aussichten auf dem Arbeitsmarkt möglichst günstig zu beeinflussen?

Mit ansonsten seltener Einmütigkeit findet man in den verfügbaren Verbleibstudien, in den Empfehlungen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung ebenso wie in der neueren hochschulpolitischen Diskussion insbesondere zwei Ratschläge.

- Der eine empfiehlt: Zusatzqualifikationen erwerben, u.a. auch ökonomische. Ein typisches Beispiel ist die Analyse, wie sie in den Arbeitsmarkt-Informationen der Bundesanstalt für Arbeit zu lesen ist: *„... sind Soziologen in besonders hohem Maße darauf angewiesen, ihr Augenmerk auf Tätigkeitsfelder außerhalb von Wissenschaft und Forschung zu richten, vor allem in der privaten Wirtschaft. Zwischen der Privatwirtschaft und den Soziologen ist die anfängliche gegenseitige Distanz ... einem wachsenden gegenseitigen Interesse gewichen. Die Erkenntnis, daß im Zeichen einer Globalisierung der Märkte außerfachliche Qualifikationen, wie z.B. Kommunikationsfähigkeit, Kreativität und vernetztes Denken, wie sie insbesondere auch Soziologen unterstellt werden, von hohem Nutzen für Unternehmensstrategien sind, mögen dazu beigetragen haben. (...) Chancen haben allerdings in diesem Bereich nur solche Soziologen, die ihre Offenheit gegenüber der Wirtschaft überzeugend durch verwertbare Zusatzkenntnisse unter Beweis stellen können.“* (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung a.a.O., 3)
- Der zweite lautet schlicht: Praxis, Praxis, Praxis! Das heißt, berufspraktische Erfahrungen in beruflich relevanten Tätigkeitsfeldern sammeln, entweder durch Praktika oder – in den Hochschulen weniger gern gesehen – durch Jobs während des Studiums. Zur Illustration ein typisches Zitat aus dem Artikel einer Tageszeitung, in dem über die Arbeit der Hochschulteams bei den Arbeitsämtern berichtet wird: *„Berufsberater T. rät zu einer Art ‚Doppelleben‘, das einerseits dem Erwerb von Lehrbuchwissen, andererseits der gezielten Berufsvorbereitung gewidmet ist. Nicht erst kurz vor dem Abschluß, sondern schon während des gesamten Studiums sollen sich die künftigen Akademiker mit Praktika, fachnahen Jobs und Weiterbildung auf die Bewerbungsphase vorbereiten.“* (Einladung zum Doppelleben. Erfahrungen sind für den Berufseinstieg unerlässlich. In: Der Tagesspiegel, 26. Februar 1998, 34)

Die befragten Absolventen in unserer Studie sehen das genauso. Insbesondere überfachliche Fertigkeiten, „Querschnittsqualifikationen“ (s.o.: Ratschlag 1) werden fast unisono für die gegenwärtig ausgeübte Tätigkeit explizit als „wichtig“, von kaum jemandem als „unwichtig“ eingeschätzt.¹¹ Im Studium erworben hat man solche Qualifikationen mit wenigen Ausnahmen überwiegend „gar nicht“ oder allenfalls „teilweise“ (s. Tab. 6). Die eigentli-

¹¹ Wortlaut der Frage: *Welche Bedeutung haben die folgenden Qualifikationen bei der Ausübung Ihrer jetzigen beruflichen Tätigkeit? Und welche Qualifikationen haben Sie im Studiengang Soziologie erworben?* Es folgt eine Liste mit 27 aus anderen Studien entnommenen Items (s. Tab. 6) sowie einer offenen Kategorie.

chen Studieninhalte (z.B. soziologische Theorie, Forschungsmethoden) dagegen werden eher selektiv (am ehesten noch in forschungsnahen Tätigkeiten) benötigt.¹²

Tab. 6: Wichtigkeit beruflicher Qualifikationen / Erwerb im Studium

Qualifikationen:	für die jetzige Tätigkeit:		im Studium erworben:	
	wichtig	unwichtig	überwiegend	gar nicht
organisieren, planen	86,9%	5,1%	12,1%	33,3%
sich behaupten, durchsetzen, verhandeln	79,4%	4,1%	13,4%	35,1%
soziale Fähigkeiten, Umgang mit Menschen	78,8%	3,0%	8,1%	29,3%
allgemeinverständlich formulieren	77,6%	5,1%	16,3%	32,7%
beurteilen, entscheiden	73,2%	4,1%	8,2%	30,6%
zielorientiert, diszipliniert arbeiten	81,3%	2,1%	30,9%	21,6%
im Team arbeiten, kooperieren	80,8%	1,0%	25,3%	14,1%
Konzepte entwerfen/entwickeln	74,5%	5,1%	31,6%	15,3%
computerunterstützt arbeiten	66,0%	13,4%	21,4%	30,6%
eigenes Handeln reflektieren	65,3%	5,1%	22,7%	29,9%
Zusammenhänge erkennen, analytisch denken	88,8%	3,1%	68,4%	0,0%
argumentieren, diskutieren	83,7%	2,0%	54,6%	1,0%
fachübergreifendes Denken, Interdisziplinarität	69,4%	9,2%	54,1%	8,2%
dokumentieren, recherchieren	63,9%	10,3%	58,3%	5,2%
soziologische Theorie	20,6%	49,5%	68,4%	2,0%
wissenschaftliche Texte schreiben	39,8%	40,8%	68,4%	6,1%
selbständiges wissenschaftliches Arbeiten	47,5%	34,3%	62,6%	3,0%
Datenerhebung / Forschungsmethoden	37,8%	36,7%	51,0%	5,1%
Datenanalyse / Statistik	33,7%	41,8%	42,9%	12,2%
Wissen vermitteln, präsentieren	58,6%	11,1%	23,2%	18,2%
theoretisches Wissen auf Praxisprobleme anwenden	55,1%	10,2%	18,4%	32,7%
Allgemeinbildung, breites Wissen	53,6%	7,2%	20,0%	17,9%
die eig. Abteilung/Organisation nach außen vertreten	52,6%	16,5%	2,1%	78,4%
beraten (Kunden, Klienten, Mitarbeiter)	48,5%	26,8%	1,0%	84,4%
Personalführung, delegieren	37,1%	27,8%	1,0%	91,8%
Rechts-/Ökonomiekennntnisse	32,3%	19,8%	10,3%	45,4%
Gesetze/Vorschriften anwenden, Verwaltungstätigk.	24,5%	31,6%	2,1%	86,3%

Ähnlich ist die subjektive Sicht der berufstätigen Absolventen zur Bedeutung von studienbegleitender beruflicher Erfahrung und von Praktika. Nicht nur haben die weitaus meisten (fast 85 %) offenbar die diesbezüglichen Empfehlungen ernst genommen und Erfahrungen in Berufsfeldern gesammelt, teils durch studienbegleitende Jobs oder vorherige Berufstätigkeit (42 %), teils durch Jobs und Praktikum (39 %), eine kleine Minderheit auch nur durch Absolvieren eines Praktikums (3 %; s. Tab. 7).¹³ Die Verbindung von Studium und Praxis ist bei den Absolventinnen (88 %) sogar etwas stärker verbreitet als bei ihren männlichen Kollegen (78 %).

¹² Für eine ausführlichere Darstellung s. H. Kromrey, 1997: Berufsorientierung im Studium und Erwerb beruflicher Qualifikationen. In: D. Grünh (Hg.): Auf die Plätze, fertig, los... Mit Praxisprogrammen erfolgreich in den Beruf starten, bds-papers 1/97, Berlin, S. 61-69

¹³ Wortlaut der Frage: *Wie war das bei Ihnen: Haben Sie Erfahrungen aus der Arbeitswelt durch Praktika und/oder Berufstätigkeit während des Studiums (oder auch schon vor dem Studium) erworben?*

Tab. 7: PRAKERF Erfahrungen mit Berufspraxis während des Studiums * GESCHLECHT

			Geschlecht		Total
			1 männlich	2 weiblich	
PRAKERF Erfahrungen Berufspraxis	0 keine Praxiserf.	n	11	8	19
		%	22,4%	11,8%	16,2%
	1 nur Praktikum	n	2	2	4
		%	4,1%	2,9%	3,4%
	2 nur Beruf	n	19	30	49
		%	38,8%	44,1%	41,9%
	3 Beruf+Praktikum	n	17	28	45
		%	34,7%	41,2%	38,5%
Total		n	49	68	117
		%	100,0%	100,0%	100,0%

		Geschlecht				Table Total	
		männlich		weiblich			
		Count	Col %	Count	Col %	Count	Col %
Erfahrungen Berufspraxis	keine Praxiserf.	12	16,0%	10	9,5%	22	12,2%
	nur Praktikum	8	10,7%	5	4,8%	13	7,2%
	nur Beruf	30	40,0%	45	42,9%	75	41,7%
	Beruf+Praktikum	25	33,3%	45	42,9%	70	38,9%
Table Total		75	100,0%	105	100,0%	180	100,0%

(aktualisiert, 3. Welle, 1998)

Außerordentlich positiv eingeschätzt wird in vielfacher Hinsicht auch der Nutzen von Praktika und Berufserfahrung: für die Auseinandersetzung mit den persönlichen Berufsvorstellungen ebenso wie als Hilfe für die eigene Entscheidungsfindung wie auch als Basis für das Knüpfen von Kontakten in der Bewerbungsphase. An negativen Auswirkungen wird von einer Minderheit eine Verunsicherung über die weitere Berufsperspektive zugestanden und werden (bei studienbegleitender Berufstätigkeit) vereinzelt Befürchtungen wegen einer Verlängerung der Studiendauer genannt (s. Tab. 8).

Tab. 8: Auswirkungen von Praktika und Erwerbstätigkeit
(Nur Befragte mit Praktikums- und Erwerbstätigkeitserfahrungen)¹⁴

Welche Auswirkungen hatten die Praktika/Erwerbstätigkeiten? (Alles Zutreffende ankreuzen)	Praktika	Erwerbstätigkeit
Auseinandersetzung mit persönlichen Berufsvorstellungen und -perspektiven	75,0 %	68,2 %
Hilfe bei der Entscheidungsfindung über später mögliche Tätigkeiten	52,3 %	56,8 %
Knüpfen von Kontakten, die bei der späteren Berufsfindung nützlich sein konnten	43,2 %	47,7 %
gewisse Verunsicherung über weitere Lebensgestaltung und Berufsperspektiven	18,2 %	15,9 %
andere Auswirkungen (genannt insbes.: Erwerb von Qualifikationen, Revidierung von Berufsvorstellungen)	9,1 %	15,9 %
keine Auswirkungen	2,3 %	2,3 %
Bezahlung stand im Vordergrund	0,0 %	45,6 %

		Erfahrungen Berufspraxis					
		nur Praktikum		nur Beruf		Beruf+Praktikum	
		Count	Col %	Count	Col %	Count	Col %
Berufsvorstellungen, Praktikum	nicht zutreffend	4	30,8%			16	23,5%
	zutreffend	9	69,2%			52	76,5%
Berufsvorstellungen, Erwerbstätigkeit	nicht zutreffend			20	27,8%	20	29,4%
	zutreffend			52	72,2%	48	70,6%
Entscheidungsfindung, Praktikum	nicht zutreffend	5	38,5%			29	42,0%
	zutreffend	8	61,5%			40	58,0%
Entscheidungsfindung, Erwerbstätigkeit	nicht zutreffend			30	41,7%	30	43,5%
	zutreffend			42	58,3%	39	56,5%
Kontakte knüpfen, Praktikum	nicht zutreffend	4	30,8%			37	53,6%
	zutreffend	9	69,2%			32	46,4%
Kontakte knüpfen, Erwerbstätigkeit	nicht zutreffend			40	55,6%	35	50,7%
	zutreffend			32	44,4%	34	49,3%
Bezahlung vordergründig, Erwerbstätigk.	nicht zutreffend			40	55,6%	37	53,6%
	zutreffend			32	44,4%	32	46,4%

(aktualisiert, 3. Welle, bis 1998;

Die subjektiven Einschätzungen der befragten Absolventinnen und Absolventen stützen – diese Interpretation der vorgestellten Ergebnisse dürfte unbestreitbar naheliegen – in starkem Maße die zu Beginn des Abschnitts zusammengefaßten Empfehlungen. Ebenso unbestreitbar liegt dann aber die Erwartung nahe, daß diejenigen Absolventen, die sich den

¹⁴ In der Tabelle sind die Einschätzungen für diejenigen Befragten ausgewiesen, die sowohl über Berufserfahrungen verfügten als auch Praktika absolviert hatten und die daher beide Formen des Erwerbs von Praxiserfahrungen vergleichen konnten. Personen mit Erfahrungen ausschließlich aus Jobs bzw. Berufstätigkeit schätzten die Auswirkungen der Erwerbstätigkeit positiver ein; Personen mit Erfahrungen ausschließlich aus Praktika schätzten dagegen die Auswirkungen von Praktika positiver ein.

Auch eine weitere Aufgliederung nach den Bereichen, in denen Praktika absolviert und Arbeitserfahrungen gewonnen wurden,¹⁵ bringt keinen weiteren Aufschluß. Auch hier erweisen sich die „Aufsteiger“ als diejenigen, die im Unterschied zur Gruppe 2 ein breiteres Spektrum von Tätigkeitsfeldern abdecken; sie unterscheiden sich jedoch nur unwesentlich von der Problemgruppe 4 mit besonders hoher Fluktuation und ungesicherten Jobs.

Als ähnlich unergiebig erweist sich die Aufgliederung nach dem Spektrum von Zusatzqualifikationen, die die Absolventinnen und Absolventen sich vor oder während oder nach ihrer Studienzeit angeeignet haben.¹⁶ Auffallend ist insbesondere, daß in allen Gruppen am stärksten diejenigen vertreten sind, die keine besonderen Zusatzqualifikationen erworben haben (weder vor noch während noch nach dem Studium; s. Tab. 10). Da jedoch – wie oben geschildert – die „überfachlichen Qualifikationen“ von 80 % oder mehr der Befragten als für ihre derzeitige Position wichtig eingeschätzt wurden, müssen sie wohl während der Arbeit nach dem Prinzip „learning on the job“ angeeignet worden sein. Ein Unterschied ist lediglich zwischen den Gruppen 1 und 2 und dem Rest feststellbar. Mehr als ein Drittel (Gruppe 1) bis über 40 % (Gruppe 2) gibt an, umfassende Zusatzqualifikationen erworben zu haben (in Gruppe 1 sowohl während des Studiums als auch danach, in Gruppe 2 überwiegend danach); im Durchschnitt der Befragten gilt dies nur für 20 %. Ein klares Beziehungsmuster im Sinne einer statistisch abgesicherten Empfehlung „Zusatzqualifikationen verbessern die Berufschancen“ ist allerdings auch aus dieser Tabelle nicht ablesbar.

Tab. 10: CL_32 Zusatzqualifikationen¹⁷

* CL_ABSICH Absicherung des Arbeitsverhältnisses

		CL_ABSICH Entwicklung des Arbeitsverhältnisses					Total	
		1 Aufsteiger	2 stabil hoch	3 niedriges Niveau, Verbesserg.	4 niedriges Niveau, Fluktuation	zu wenig Angaben + "Absteiger"		
CL_32 Zusatz- qualifi- kationen	umfassend: vor dem Stud.	n		1	2		4	7
				5,9%	10,0%		8,3%	6,1%
	umfassend: währd. des Stud.	n	3	1	2	2	3	11
			17,6%	5,9%	10,0%	16,7%	6,3%	9,6%
	umfassend: nach dem Stud.	n	3	6	1	1	2	13
			17,6%	35,3%	5,0%	8,3%	4,2%	11,4%
Fremdspr.+DV: während+nach	n	3	2	3	3	7	18	
		17,6%	11,8%	15,0%	25,0%	14,6%	15,8%	
(fast) keine Zusatzqualif.	n	8	7	12	6	32	65	
		47,1%	41,2%	60,0%	50,0%	66,7%	57,0%	
Total	n	17	17	20	12	48	114	
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

¹⁵ Wortlaut der Frage: *In welchen Bereichen haben Sie vor dem Studium bzw. während Ihres Studiums Praktika absolviert bzw. waren Sie erwerbstätig?* (Es folgen 18 Bereiche, die das ganze Spektrum möglicher Tätigkeitsfelder abdecken)

¹⁶ Wortlaut der Frage: *Welche nicht zu Ihrem Soziologiestudium gehörigen Zusatzqualifikationen haben Sie erworben (sowohl vor oder während Ihrer Studienzeit als auch danach)?* (Es folgen Vorgaben von Fremdsprachen, Rhetorik über Personalführung, P+E-Techniken, Jura bis zu Projektmanagement)

¹⁷ Aufgrund der Angaben zur Frage nach Zusatzqualifikationen (s. Fußnote 16) wurden per Clusteranalyse Gruppen mit ähnlichem Qualifikationsverhalten gebildet. Es ergaben sich: Gruppen 1 bis 3 – umfassender Erwerb von Zusatzqualifikationen (Gruppe 1: bereits vor dem Studium sowie ergänzend nach dem Studium; Gruppe 2: nur während des Studiums; Gruppe 3: nach dem Studium); Gruppe 4 – Fremdsprachen und erweiterte EDV-Kenntnisse; Gruppe 5 – (fast) kein Erwerb von Zusatzqualifikationen.

5. Erfolgreich in den Beruf starten – gibt es ein Erfolgsrezept?

Eine Garantie für den erfolgreichen Start in den Beruf bieten offenbar die in Abschnitt 4 behandelten Empfehlungen - Zusatzqualifikationen erwerben und studienbegleitende Berufspraxis – nicht. Zwar stimmen die befragten Absolventinnen und Absolventen in ihren subjektiven Urteilen im Prinzip mit den Praktikern überein; die „objektiven“ Daten über den tatsächlichen Verlauf der Berufseinmündungsphase liefern dafür jedoch keine überzeugende Bestätigung.

Wenn sich also die beruflich „Erfolgreichen“ im Grad der Befolgung solcher Ratschläge von den anderen überraschend wenig abheben, worin unterscheiden sich die Gruppen mit unterschiedlichen Berufsverläufen dann? Setzen sich vielleicht unterschiedliche generelle Einstellungen zum Studium noch in der Berufsfindungsphase fort? Hierüber können die Antworten auf Fragen zur Studienmotivation¹⁸Aufschluß geben (s. Tab. 11).

In der Tat unterscheiden sich die vier Berufsverlaufsgruppen erkennbar schon in den bei Studienbeginn vorherrschenden Motiven. In der „Aufsteiger“-Gruppe ist das Bildungsmotiv überdurchschnittlich oft, das nur unspezifische gesellschaftliche und soziale Interesse unterdurchschnittlich vertreten. In der Gruppe der Personen mit stabil abgesicherten Arbeitsverhältnissen finden sich als Studiengründe häufiger berufliche Interessen (Ausbildung, Ergänzung zur Erwerbstätigkeit). Die Gruppe 3 (niedriges Niveau vertraglicher Absicherung) ist charakterisiert durch lediglich unspezifische Studieninteressen. Lediglich Gruppe 4 (kurzfristige Jobs) weicht von diesem Trend ab: Überdurchschnittlich oft war bei Studienbeginn das Interesse an einer gründlichen, insbesondere berufsorientierten Ausbildung maßgeblich. Aber auch die schlüssig scheinende Tendenz in den Gruppen 1 und 2 darf nicht überbewertet werden: Die aufgezeigte Bildungs- und Ausbildungsmotivation als vorherrschender Studiengrund wird zwar im Vergleich zur Gesamtheit der Befragten überdurchschnittlich oft genannt, aber eben doch nur von nicht einmal der Hälfte der Mitglieder dieser Gruppen. Eine Interpretation im Sinne von „überdauernde Motivation als Ursache für späteren Erfolg“ wäre auf keinen Fall vertretbar.

¹⁸ Wortlaut der Frage: *Nachfolgend finden Sie einige Aussagen über Motive des Studierens. Entscheiden Sie bitte, welche der Aussagen bei Beginn Ihres Soziologiestudiums für Sie zutrafen: (Bitte alles für Sie Zutreffende ankreuzen).* Es folgen Statements von „mich persönlich umfassend bilden“ bis „keine genauen Vorstellungen über meine zukünftige Lebensgestaltung“.

Tab. 11: CL_03 Studiengründe¹⁹*** CL_ABSICH Absicherung des Arbeitsverhältnisses**

			CL_ABSICH Entwicklung des Arbeitsverhältnisses					Total
			1 Aufsteiger	2 stabil hoch	3 niedriges Niveau, Verbesserg.	4 niedriges Niveau, Fluktuation	6 zu wenig Angaben + "Absteiger"	
CL_03 Studien- gründe	1 Bildung, pers./wiss.	n	5	3	3	2	9	22
			29,4%	15,8%	15,0%	15,4%	18,8%	18,8%
	2 Ausbildg, insb.berufl.	n	3	5	3	4	5	20
			17,6%	26,3%	15,0%	30,8%	10,4%	17,1%
	3 Ergänzg. zu Erwerbstät.	n		2	1	1	4	8
				10,5%	5,0%	7,7%	8,3%	6,8%
4 un spez. gesellsch.Int.	n	7	7	12	6	27	59	
		41,2%	36,8%	60,0%	46,2%	56,3%	50,4%	
5 Desinter., k.Vorst.	n	2	2	1		3	8	
		11,8%	10,5%	5,0%		6,3%	6,8%	
Total	n	17	19	20	13	48	117	
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%	

Eine weitere – auf ähnlicher Ebene liegende – Vermutung könnte wie folgt formuliert werden: Maßgeblich für den Verlauf der Berufseinstiegsphase ist die Konkret-heit der berufsbezogenen Pläne unmittelbar bei Abschluß des Studiums. Auch hierüber geben die Antworten auf eine diesbezügliche Frage²⁰ Aufschluß (s. Tab. 12).

¹⁹ Aufgrund der Angaben zur Frage nach den Studienmotiven (s. Fußnote 18) wurden per Clusteranalyse Gruppen mit ähnlichem Motivationsprofil gebildet. Es ergaben sich: Gruppe 1 – persönliche und wissenschaftliche Bildung; Gruppe 2 – vor allem Ausbildung (insbes. berufliche); Gruppe 3 – Studium als Ergänzung zur Erwerbstätigkeit; Gruppe 4 – unspezifisches Interesse an gesellschaftlichen und sozialen Fragestellungen; Gruppe 5 – keine genauen Vorstellungen, Desinteresse sowohl an Bildung wie auch an Ausbildung.

²⁰ Wortlaut der Frage: *Wie waren Ihre Pläne bzw. Vorstellungen für Ihre weitere Berufs- und Lebensgestaltung bei Studienende? (Bitte alles ankreuzen, was unmittelbar am Ende Ihres Studiums zutrifft).* Es folgen Statements von „eine meinen Vorstellungen entsprechende Vollzeitstelle finden“ über Aussagen zum Stellenwert von Beruf, Weiterbildung, Familie bis zu „erstmal langsam angehen lassen und sehen, was sich ergibt“ und „ich hatte keine Pläne bzw. Vorstellungen“.

**Tab. 12: CL_04 Berufsvorstellungen²¹
by CL_ABSICH Entwicklung des Arbeitsverhältnisses**

			CL_ABSICH Entwicklung des Arbeitsverhältnisses					Total
			1 Aufsteiger	2 stabil hoch	3 niedriges Niveau, Verbesserg.	4 niedriges Niveau, Fluktuation	zu wenig Angaben + "Absteiger"	
CL_04 Berufs- vor- stellungen	1 Vollzeitstelle	n	3 17,6%	4 21,1%	5 25,0%	2 15,4%	8 16,7%	22 18,8%
	2 erst mal Job	n	2 11,8%		4 20,0%	6 46,2%	7 14,6%	19 16,2%
	3 Promotion, Aufbaustudiu	n	6 35,3%	4 21,1%	5 25,0%	4 30,8%	11 22,9%	30 25,6%
	4 Forschung	n	2 11,8%	1 5,3%	3 15,0%		7 14,6%	13 11,1%
	5 Selbst- verwirklichung	n	3 17,6%	2 10,5%	3 15,0%		4 8,3%	12 10,3%
	6 Anstellung vorhanden	n	1 5,9%	8 42,1%		1 7,7%	11 22,9%	21 17,9%
	Total	n	17 100,0%	19 100,0%	20 100,0%	13 100,0%	48 100,0%	117 100,0%

Wieder zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen, die einerseits deutlicher ausfallen als in den bisher dargestellten Auswertungen, die andererseits aber nicht als schlüssiges Zusammenhangsmuster interpretierbar sind. Bei Gruppe 2 (stabil abgesichertes Beschäftigungsverhältnis) machen Personen mit bereits vorhandener Anstellung und Bleibe-Absicht zusammen mit denen, die eine Vollzeitstelle anstreben, erwartungsgemäß die klare Mehrheit aus. Demgegenüber sind in der „Aufsteiger“-Gruppe 1 die Berufspläne ausgesprochen heterogen: Für die Hälfte stehen Weiterqualifikation und Selbstverwirklichung im Vordergrund, aber auch alle anderen Berufsplanprofile sind vertreten. In Gruppe 4 (kurzfristige Jobs) dominieren Personen, denen es beim Studienabschluß zunächst einmal auf die Möglichkeit ankam, „irgendwie“ Geld zu verdienen, daneben verweist noch das Interesse an Weiterqualifikation auf ein Zurückstellen von Berufskarriere-Motiven. In der Gruppe 3 (mit ebenfalls geringer vertraglicher Absicherung) dagegen sind die Berufspläne wieder außerordentlich heterogen: Alle Motivationslagen sind nahezu gleich stark vertreten (mit einer einzigen Ausnahme: Da niemand in dieser Gruppe bereits über eine feste Anstellung verfügt, entfällt natürlich die Bleibe-Absicht). Zusammengefaßt: Die Berufspläne unmittelbar bei Abschluß des Studiums und die tatsächlichen Berufsverläufe stehen nur bedingt in einem sachlogischen Zusammenhang.

Was aber sind dann die Differenzen zwischen den Gruppen, die tatsächlich die verschiedenartigen Verläufe im bisherigen beruflichen Werdegang bewirkt haben? Die Daten weisen als einzigen nennenswerten Unterschied die Intensität aus, mit der sich die Absolventen darum bemüht haben, einen guten Einstieg zu schaffen und auch in der Folge weiter beruflich voranzukommen.

²¹ Aufgrund der Angaben zur Frage nach Berufsplänen (s. Fußnote 20) wurden per Clusteranalyse Gruppen mit ähnlichen Berufsvorstellungen gebildet. Es ergaben sich: Gruppe 1 – vor allem an einer Vollzeitstelle interessiert; Gruppe 2 – vor allem erst mal einen Job suchen und Geld verdienen; Gruppe 3 – Weiterbildungspläne: Promotion, Aufbaustudium; Gruppe 4 – Vorrang für Arbeit in der Forschung; Gruppe 5 – „Selbstverwirklichungs“-Vorstellungen: interessante Tätigkeit, Forschungsprojekt mit Promotionsmöglichkeit, selbständig arbeiten, andere/individuelle Pläne; Gruppe 6 – Anstellung vorhanden, keine aktuellen Veränderungspläne.

Schon die subjektiven Einschätzungen des Aufwands, den man bei der Stellensuche betrieben habe, variieren deutlich (s. Tab. 13).

Tab. 13: Bewerbungsaufwand²²

* CL_ABSICH Absicherung des Arbeitsverhältnisses

			CL_ABSICH Entwicklung des Arbeitsverhältnisses					Total
			1 Aufsteiger	2 stabil hoch	3 niedriges Niveau, Verbesserg.	4 niedriges Niveau, Fluktuation	zu wenig Angaben + "Absteiger"	
A07 Aufwand bei Bewer- bungen	1 geringer Aufwand	n	1	3	4	1	5	14
			7,7%	27,3%	23,5%	8,3%	13,2%	15,4%
	2	n	1	2	2	5	8	18
			7,7%	18,2%	11,8%	41,7%	21,1%	19,8%
	3 mittel	n	5	5	5	4	10	29
			38,5%	45,5%	29,4%	33,3%	26,3%	31,9%
	4	n	4	1	3	2	9	19
			30,8%	9,1%	17,6%	16,7%	23,7%	20,9%
	5 großer Aufwand	n	2		3		6	11
			15,4%		17,6%		15,8%	12,1%
Total		n	13	11	17	12	38	91
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Erwartungsgemäß wird von den Mitgliedern der Gruppe 2 – die in der Mehrheit bereits über eine feste Anstellung verfügten – der eigene Bewerbungsaufwand überwiegend als gering bis allenfalls mittelmäßig bezeichnet. Im Gegensatz dazu wird aus der „Aufsteiger“-Gruppe 1 mehrheitlich von großem Bewerbungsaufwand berichtet, und kaum jemand schätzt hier seine Bemühungen als gering ein. Die Mitglieder der Gruppe 3 unterscheiden sich in dieser Hinsicht stark untereinander: Jeweils etwa ein Drittel hat geringen bzw. mittleren bzw. großen Bewerbungsaufwand betrieben. Das Schlußlicht bildet die Problemgruppe 4 (kurzfristige Jobs): Kaum jemand hat besondere Mühe auf Bewerbungen verwendet, die Hälfte schätzt ihren diesbezüglichen Aufwand explizit als gering ein.

Ganz ähnlich sieht das Bild aus, wenn ergänzend die Angaben darüber herangezogen werden, in welchen potentiellen Tätigkeitsbereichen man sich beworben bzw. welche Bereiche man dabei bewußt gemieden habe.²³ Für Gruppe 2 gilt – wie nach den bisherigen Ergebnissen zu erwarten – als Regel die Nicht-Bewerbung. Absolventengruppe 1 zeichnet sich dadurch aus, daß die Bemühungen um eine Stelle sich bei den meisten auf ein breites Spektrum potentieller Tätigkeitsfelder richteten und daß dabei von kaum jemandem bestimmte Felder systematisch gemieden wurden. Anders in der Gruppe 3 (niedriges Niveau vertraglicher Absicherung): Zum einen unterscheiden sich die einzelnen Gruppenmitglieder in ihren Vorlieben. Aber nur wenige haben das ganze für Sozialwissenschaftler offenstehende Spektrum aus-geschöpft; gemieden werden vor allem kaufmännische oder Verwaltungstätigkeiten. Dasselbe Meidungsverhalten gilt für die Problemgruppe 4 (kurzfristige Jobs). Hinzu kommt, daß sich ein Teil überhaupt nicht beworben (sondern offenbar auf

²² Wortlaut der Frage: *Wie hoch schätzen Sie den Aufwand ein, den Sie bei Ihrer Stellensuche betrieben haben?* Antwortvorgabe: Ratingskala von 5 (großer Aufwand) bis 1 (geringer Aufwand).

²³ Wortlaut der Frage: *In welchen Tätigkeitsbereichen haben Sie sich beworben? Und wo haben Sie eine Bewerbung bewußt vermieden?* Es folgen Vorgaben von Hochschule, wissenschaftliche und privatwirtschaftliche Forschung über Aus- und Weiterbildung, Beratung, Planung sowie journalistische, kaufmännische oder Verwaltungstätigkeiten bis hin zu Marketing und Verkauf.

zufällige Angebote gewartet) hat und daß man im Falle von Bewerbungen sich weit überwiegend auf Stellen im universitären Umfeld und in Forschungsprojekten beschränkt hat – und dies sind charakteristischerweise eng befristete Positionen, wenn nicht gar lediglich Werkverträge.

Ein identisches Bild zeichnen die Angaben zum beruflichen Mobilitätsverhalten nach dem Einstieg in die erste Stelle. Wieder zeichnen sich die „Aufsteiger“ dadurch aus, daß sie die weitaus aktivsten sind. Die Mehrzahl der anderen Absolventen dagegen gibt sich damit zufrieden, eine Stelle zu haben, und verzichtet auf Versuche, sich beruflich weiter zu verändern (s. Tab. 14). Besonders schwer verständlich ist hier das Verhalten derjenigen Personen, deren berufliches Dasein durch wechselnde befristete Stellen gekennzeichnet ist. Zwei Drittel von ihnen hat sich während der Laufzeit solcher Jobs nicht ein einziges Mal um berufliche Alternativen bemüht!

Tab. 14: Versuch beruflicher Veränderung²⁴

* CL_ABSICH Absicherung des Arbeitsverhältnisses

			CL_ABSICH Entwicklung des Arbeitsverhältnisses					Total
			1 Aufsteiger	2 stabil hoch	3 niedriges Niveau, Verbesserg.	4 niedriges Niveau, Fluktuation	6 zu wenig Angaben + "Absteiger"	
R13 Versuch beruflicher Veränderung, gruppiert	nie	n	3	4	6	5	18	36
			27,3%	50,0%	42,9%	62,5%	62,1%	51,4%
	einmal	n	2	2	6	2	8	20
			18,2%	25,0%	42,9%	25,0%	27,6%	28,6%
	zweimal u. mehr	n	6	2	2	1	3	14
			54,5%	25,0%	14,3%	12,5%	10,3%	20,0%
Total		n	11	8	14	8	29	70
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%

Auch die Inkaufnahme räumlicher Mobilität zur Verbesserung beruflicher Chancen paßt in das bisher gezeichnete Bild. Während für die Hälfte der „Aufsteiger“-Gruppe im Verlauf der beruflichen Entwicklung auch räumliche Mobilität von Bedeutung war,²⁵ gilt dies nicht für über 90 % in Absolventengruppe 4. Von den Mitgliedern der Gruppen 2 und 3 haben immerhin jeweils ein Drittel räumliche Mobilität in Kauf genommen.

6. Schlußfolgerungen

Was kann aus den vorgestellten Befunden geschlossen werden? Welche Empfehlungen kann man Studierenden geben, wenn sie schon während des Studiums ihre spätere Berufskarriere positiv beeinflussen möchten?

Ein wesentlicher Punkt ist auf jeden Fall: Ein Patentrezept existiert nicht. Genauso wenig existiert eine Automatik etwa dergestalt: Man eigne sich im Studium Zusatzqualifikationen an und absolviere Praktika – und der Rest läuft dann ganz von selbst. Wie die späteren

²⁴ Wortlaut der Frage: *Haben Sie über Ihre tatsächlichen Stellenwechsel hinaus versucht, sich beruflich zu verändern? (Falls ja: Wie oft?)*

²⁵ Wortlaut der Frage: *Ist – rückblickend betrachtet – im Verlauf Ihrer beruflichen Entwicklung räumliche Mobilität (Pendlerturn – Außendienst – Wohnortwechsel) von Bedeutung gewesen?*

Berufsaussichten sein werden, das hängt im wesentlichen davon ab, wie die Arbeitssituation dann sein wird und wie man sich dann in der Berufsfindungsphase verhalten wird. Ein zweiter Punkt darf bei allen Überlegungen um eine stärkere Berufsorientierung des Studiums nicht in Vergessenheit geraten: Während der Studienzeit ist in erster Linie das Studium wichtig! Dieses sollte jede und jeder so gestalten, daß sie bzw. er mit Interesse und mit Überzeugung hinter dem steht, was sie/er macht, um gute Ergebnisse zu erzielen, die auch später noch vorzeigbar sind. Gerade auf einem enger werdenden Arbeitsmarkt gilt: Ein (guter) akademischer Abschluß – gleichgültig welcher – ist die beste Ausgangssituation für eine gute berufliche Karriere. Die Kernaussage auf einem 1998 veranstalteten Workshop „Hochschule und Beruf“ lautete: „Aus der Arbeitsmarktkrise der ersten Hälfte der 90er Jahre ging die Gruppe der Akademiker und Akademikerinnen als ‚Gewinner‘ hervor. Gut ausgebildete Personen werden auch künftig zunehmend bessere Chancen haben. Der Arbeitsmarkt wird von oben abgeräumt.“²⁶

Zum dritten schließlich: Berufliche Praxis – sei es als Praktikum oder als studienbegleitender Job – ist zumindest in der Schlußphase des Studiums eine Chance, ohne längere Suchphase gleich mit dem Studienabschluß in den Arbeitsmarkt einzusteigen.²⁷ Denn berufliches Praktikum oder Job bieten über die allgemeinbildende Funktion hinaus, die Arbeitswelt kennenzulernen, beruflich relevante Kontakte. Nach einer Studie über den Verbleib der Bremer Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler verläuft der Berufseinstieg überwiegend über persönliche Kontakte;²⁸ und diese persönlichen Kontakte wurden nach deren Befunden in erster Linie durch berufliche Praxiserfahrungen schon während des Studiums aufgebaut. Aber auch diesen Weg darf man sich nicht als Garant für Erfolg vorstellen. Beruflich nützliche Kontakte ergaben sich nur für 21 % der während des Studiums Berufstätigen aus ihrem Job bzw. nur für 28 % derjenigen, die ein Praktikum absolviert hatten, aus ihrem Praktikum; ein Beschäftigungsangebot folgte daraus nur für jeweils etwa 15 %.²⁹ Somit kann also auch diese Untersuchung nur die geringen Unterschiede nachweisen, wie ich sie aus der Berliner Verbleibstudie hier vorgestellt habe, und lediglich das Fazit stützen: Das Studium (auch das der Soziologie) bietet gute Chancen; es hängt vom einzelnen ab, was er daraus macht.

(Für die Fortschreibung der Interpretation siehe:

H. Kromrey: Kriterien für einen erfolgreichen Berufseinstieg? Resultate von Absolventenstudien und ihre mögliche Fehlinterpretation. In: Allmendinger, Jutta (Hg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002, 2 Bände + CD-ROM, Opladen 2003: Leske; zum download: <http://userpage.fu-berlin.de/~ifs/bds/downloads.html>)

²⁶ So Werner Dostal und Franziska Schreyer vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, Nürnberg) auf dem Workshop der Universität Gh Kassel am 4.6.1998.

²⁷ Was man dann – ausgehend von dem gelungenen Einstieg – weiter daraus macht, ist nicht mehr so sehr vom Studium abhängig als vielmehr von der eigenen berufsbezogenen Aktivität.

²⁸ Zacharias, Gerhard, 1997: Bremer Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler im Beruf. Schriften der Arbeitsstelle für Studienorganisation und Praxisbezug (ASP) Nr. 3, Universität Bremen, FB 8, S. 11 f.

²⁹ Zacharias, a.a.O., Tab. 4, S. 44