

Rat für Sozial- und  
Wirtschaftsdaten (RatSWD)

[www.ratswd.de](http://www.ratswd.de)

# RatSWD

## *Research Notes*

Research Note

No. 26

Ursprünglich als RatSWD Working Paper No. 31 erschienen

### „Search (f)or Work“

Der Übergang vom Studium in den Beruf –  
GeisteswissenschaftlerInnen im interdisziplinären  
Vergleich

---

Anika Rasner, Carroll Haak

---

2008

---

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## Research Notes des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD)

---

In der Publikationsreihe *RatSWD Research Notes* erscheinen empirische Forschungsergebnisse, beruhend auf Daten, die über die durch den RatSWD empfohlene informationelle Infrastruktur zugänglich sind. Die Pre-Print-Reihe startete Ende 2007 unter dem Titel *RatSWD Working Papers*.

Arbeiten aus allen sozialwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen können in der Reihe erscheinen. Die Reihe *RatSWD Research Notes* bietet einen Einblick in die vielfältigen wissenschaftlichen Anwendungsmöglichkeiten empirischer Daten und Statistiken und richten sich somit an interessierte, empirisch arbeitende Wissenschaftler/innen ebenso wie an Vertreter/innen öffentlicher Einrichtungen der Datenerhebung und der Forschungsinfrastruktur.

Die *RatSWD Research Notes* sind eine Plattform für eine frühzeitige zentrale und weltweit sichtbare Veröffentlichung von auf empirischen Daten basierenden Forschungsergebnissen und konzeptionellen Ideen zur Gestaltung von Erhebungen. *RatSWD Research Notes* sind nicht-exklusiv, d. h. einer Veröffentlichung an anderen Orten steht nichts im Wege. Alle Arbeiten können und sollen auch in fachlich, institutionell und örtlich spezialisierten Reihen erscheinen. *RatSWD Research Notes* können nicht über den Buchhandel, sondern nur online über den RatSWD bezogen werden.

Um nicht deutsch sprechenden Leser/innen die Arbeit mit der neuen Reihe zu erleichtern, sind auf den englischen Internetseiten der RatSWD Research Notes nur die englischsprachigen Papers zu finden, auf den deutschen Seiten werden alle Nummern der Reihe chronologisch geordnet aufgelistet.

Die Inhalte der Ausgaben stellen ausdrücklich die Meinung der jeweiligen Autor/innen dar und nicht die des RatSWD.

Herausgeber der RatSWD Research Notes Reihe:

Vorsitzender des RatSWD (2007/08 Heike Solga, 2009 Gert G. Wagner)

Geschäftsführer des RatSWD (Denis Huschka)

# INHALT

1	EINLEITUNG	1
2	THEORETISCHER HINTERGRUND	3
3	UNTERSUCHUNGSDESIGN	5
	3.1 Forschungsfragen und Hypothesen	6
	3.2 Daten & Methoden	7
4	EMPIRISCHE ANALYSE	9
	4.1 Deskriptive Ergebnisse	9
	4.2 Übergänge in Beschäftigung	18
	4.3 Hazardraten-Modell	21
5	ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK	26
	LITERATUR	30

## 1 Einleitung

Die Geisteswissenschaften unterscheiden sich in einer zentralen Dimension von anderen Fachrichtungen: Der überwiegende Anteil der Studierenden ist weiblich. Im Jahr 2005 entschieden sich über 82.000 Studienanfänger dazu, ein geisteswissenschaftliches Fach zu studieren, wobei über 70 Prozent der Studienanfänger in den Geisteswissenschaften Frauen sind (Statistisches Bundesamt 2006). Ähnlich verhält sich die Geschlechterrelation in der Gruppe der Studierenden. Von den insgesamt 500.000 Studenten, die im Jahr 2005 in einem geisteswissenschaftlichen Fach eingeschrieben waren, beträgt der Anteil der Frauen 69 Prozent (H. Barthel und B. Engljählinger 2007). In einigen anderen Disziplinen ist das Geschlechterverhältnis umgekehrt. Besonders deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich bei den Ingenieurwissenschaften mit einem Frauenanteil von knapp über 20 Prozent, aber auch bei Studenten der Mathematik und der Naturwissenschaften mit einem Frauenanteil von knapp 35 Prozent (Statistisches Bundesamt 2006). In der Gruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler ist das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von knapp 49 Prozent nahezu ausgeglichen. Von den 54.000 Absolventen der Geisteswissenschaften im Jahr 2005 waren 72 Prozent Frauen. In den anderen Fachrichtungen überwiegt der Anteil männlicher Absolventen mit durchschnittlich 57 Prozent (H. Barthel und B. Engljählinger 2007). Die größte Gruppe Studierender an deutschen Hochschulen bilden die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler, gefolgt von den Geisteswissenschaftlern. An dritter Stelle stehen die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge (Kluge 2003: 67).

Der Wissenschaftsrat weist in seinem Gutachten zur Lage der Geisteswissenschaften darauf hin, dass die Berufseinmündung von GeisteswissenschaftlerInnen, mit Ausnahme von Lehramtsstudenten, von überdurchschnittlicher Unsicherheit geprägt ist (Wissenschaftsrat 2006: 47). Fächerübergreifend gelingt 80 Prozent der Absolventen der Übergang in bezahlte Erwerbsarbeit bereits im ersten Jahr nach Studienabschluss, Sozial- und GeisteswissenschaftlerInnen ausgeschlossen. Bei dieser Gruppe hingegen liegt der Anteil gerade einmal bei 55 Prozent (Schaeper 2005: 6). Die Übergangsraten von Geistes- und Sozialwissenschaftlern weichen somit deutlich von Absolventen der Elektrotechnik (ca. 98 Prozent) oder des Maschinenbaus (90 Prozent) ab, bei denen der Übergang in reguläre Beschäftigung für die gesamte Absolventenkohorte nahezu reibungslos erfolgt (Briedis und Minks 2003: 19ff.).

Das Risiko von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein ist im Verlauf des ersten Jahres nach Abschluss des Studiums unter den Absolventen geisteswissenschaftlicher Fächer ausgesprochen hoch (Wissenschaftsrat 2006: 46 f.). Im Jahr 2000 lag die Arbeitslosenquote von Absolventen in geisteswissenschaftlichen Fächern mit 6,6 Prozent mehr als doppelt so hoch als bei Absolventen anderer Fachrichtungen (Schaeper 2005: 2). Auch wenn die Arbeitslosenquote der Geisteswissenschaftler immer noch 3 Prozentpunkte unterhalb der Arbeitslosenquote der gesamten Erwerbsgruppen lag, offenbart diese Zahl, dass ein abgeschlossenes Studium nicht mehr zwangsläufig in bezahlte Erwerbsarbeit mündet. Arbeitslosigkeit wäre dabei allerdings nur eine Dimension im Übergang vom Studium in den Beruf. Andere vom *Normalarbeitsverhältnis* abweichende Erwerbsformen (beispielsweise Werk- und Honorarverträge, aber auch befristete Beschäftigungsverhältnisse und Teilzeitarbeit) spielen im Übergangsgeschehen eine immer bedeutendere Rolle.

Neben den fächerspezifischen Unterschieden gibt es allerdings auch Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Übergang vom Studium in den Beruf. Büchel und Weißhuhn zeigen, dass Frauen im Vergleich zu Männern trotz gleicher Qualifikation häufig unterhalb ihres Qualifikationsniveaus in den Beruf einsteigen (Büchel und Weißhuhn 1997; 1998). Dieser Unterschied zu Beginn des Erwerbslebens setzt sich in der Regel im weiteren Erwerbsverlauf fort und trägt somit zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke bei. Das Konsortium Bildungsberichterstattung weist in einer Sonderauswertung des Sozioökonomischen Panels (SOEP) darauf hin, dass die Anteile unterwertig beschäftigter Hochschulabsolventen zwischen 1984 und 2004 von 12,1 Prozent auf 19,8 Prozent gestiegen sind. Frauen sind von diesem Phänomen dabei wesentlich häufiger betroffen als Männer (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Kerst und Fehse zeigen, dass Absolventen, die zu Beginn des Erwerbslebens eine adäquate Erwerbstätigkeit aufnehmen, diese mit hoher Wahrscheinlichkeit auch noch 5 Jahre nach dem Berufseintritt ausüben. Die Wahrscheinlichkeit des Berufseinstiegs in eine dem Qualifikationsniveau angemessene Beschäftigung ist bei Frauen allerdings geringer (Büchel und Weißhuhn 1997; Büchel und Wenzel 1996; Fehse und Kerst 2007). Empirisch ist auch zu beobachten, dass Frauen nach Abschluss des Studiums häufiger ein Praktikum aufnehmen, als dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist (Briedis und Minks 2007). Dass sich diese geschlechtsspezifischen Übergänge auch im Einkommen manifestieren, zeigt Kunze. Sie beobachtet dabei eine Einstiegslohndifferenz um 22 Prozent zwischen den Geschlechtern, die über die ersten acht Jahre des Berufslebens nahezu konstant bleibt (Kunze 2005; 2002). Nach Blau et al. beträgt das Einkommen der Frauen mit gleichem Qualifikationsniveau 80 Prozent, arbeiten sie in den gleichen

Berufen so reduzieren sich die Einkommensdifferenzen und betragen 88 Prozent der Einkommenshöhe der Männer (Blau und Ferber 1987; Blau und Kahn 2000).

Möglicherweise kann das unterschiedliche Berufseintrittsverhalten von Frauen im Vergleich zu Männern durch eine stärkere Risikoaversion erklärt werden. Diese größere Risikoaversion könnte zur Folge haben, dass sich Frauen aufgrund eines höheren Sicherheitsbedürfnisses schneller für einen Job entscheiden und deshalb Tätigkeiten mit vergleichbar schlechter Bezahlung annehmen (Jianakoplos und Bernsek 1998; Schubert et al. 1999; Vesterlund 1997). Die beschriebenen geschlechts- und fächerspezifischen Unterschiede im Übergangsgeschehen motivieren eine weitergehende Analyse, da der Einstieg in das Erwerbsleben den weiteren Erwerbsverlauf entscheidend prägt.<sup>1</sup>

## 2 Theoretischer Hintergrund

Neoklassische Theorien bilden einen theoretischen Strang zur Erklärung der Berufswahl von Individuen. Von besonderer Relevanz sind hierbei mikroökonomische Theorien des Arbeitsangebotes, wie humankapitaltheoretische und suchtheoretische Modelle (Beblo und Wolf 2003; Blau und Kahn 2000; Polachek 1981). Neoklassische Theorien gehen dabei von der Annahme aus, dass Frauen aufgrund der Zuständigkeit für Familienaufgaben andere Ausbildungen und Berufe wählen als Männer. Aus Sicht der *Humankapitaltheorie* ergeben sich außerdem Lohndifferenzen aus dem Zusammenhang zwischen dem individuellen Arbeitsvermögen und der Produktivität von Individuen. Sie erklärt Lohnunterschiede über verschiedene Ausstattungen von Humankapital. Als Humankapital gelten das über das Schul- und Ausbildungssystem erworbene Wissen, aber auch die über die Berufstätigkeit generierten Qualifikationen. Langfristige Ausbildungsinvestitionen erscheinen Frauen weniger rentabel und das Wissen verliert durch die Erwerbsunterbrechungen an Wert (Becker 1964; Mincer 1993; 1974).

Die *Suchtheorie* beschreibt die Dauer des Suchprozesses der Individuen nach Arbeit als Investition in Information (Stigler 1962). Die Suchprozesse dauern so lange an, bis das zukünftig erwartbare Einkommen höher ist als die noch aufzuwendenden zusätzlichen Kosten der Arbeitssuche. Die *Signaltheorie* (signalling) geht davon aus, dass bestimmte Signale, wie beispielsweise die Dauer des Studiums oder die Abschlussnote aber auch

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde vom Rat für Wirtschafts- und Sozialdaten in Auftrag gegeben. Das Exposé „Search (f)or work“ Der Übergang vom Studium in den Beruf - GeisteswissenschaftlerInnen im interdisziplinären Vergleich wurde von den Autoren im Rahmen des Wettbewerbs „Arts and Figures – GeisteswissenschaftlerInnen im Beruf“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eingereicht und von einer Auswahlkommission ausgewählt.

der Ruf der Universität einen Effekt auf den Erfolg des Übergangs in das Erwerbsleben haben (McCormick 1990; Riley 2001). Als weitere erklärende Theorien, die den Prozess des Zustandekommens von Arbeitsverhältnissen erklären, können in diesem Zusammenhang die *Matchingtheorie* (Jovanovic 1979), der *job-matching approach* (Miller 1984) sowie *Shopping-Modelle* (Johnson 1979; 1978) genannt werden. Die *Matchingtheorie* und die *Shopping-Modelle* erklären das Zustandekommen von Arbeitsverträgen, wobei Arbeitnehmer für ihre Fähigkeiten eine entsprechende Entlohnung erwarten. Die Arbeitgeber hingegen erwarten durch die Stellenbesetzung eine Maximierung ihres Gewinns. In der Berufsanfangsphase finden verstärkt Jobwechsel statt, bis die Matchingfehler korrigiert sind und ein optimales Matching erreicht ist. Das *Job Matching* und *Occupational Choice* greift diese Theorie auf und beschreibt die Erfahrungen als Lernprozesse in der Berufseinsteigerphase, in der Berufsanfänger schrittweise in einem *trial and error* Verfahren Kenntnisse über ihren Berufsalltag erfahren.

Der *Tournament Ansatz* von Rosenbaum konzipiert Karriereentwicklung auf der Grundlage von Turnieren bzw. Wettbewerben. Er basiert auf Turners *contest and sponsored mobility system* (Turner 1960). Turner unterscheidet dabei zwei Formen der Idealtypen von Mobilität: *contest and sponsored mobility*. *Contest mobility* bezieht sich nicht auf die Vergangenheit und ermöglicht Individuen jegliche Freiräume in ihrer Mobilität. Im *sponsored mobility system* hingegen fallen die Entscheidungen für die spätere Karriere der Individuen bereits in einer sehr frühen Karrierephase und ermöglichen keine Freiräume in der Gestaltung der späteren Karriere.

Ausgehend von Turners idealtypischem Modell entwickelte Rosenbaum 1976 das *Tournament mobility model*, in dem Karriereentwicklungen auf der Grundlage von Wettbewerben erfolgen (Rosenbaum 1979). Jede der Entwicklungsstufen einer Karriere wird auf der Basis dieser Auswahlprozesse ausgetragen. Das Prinzip basiert auf einer einfachen Logik: Auf jeder Entwicklungsstufe gibt es Gewinner und Verlierer. Die Gewinner spielen analog zu dem *contest model* in den oberen Ligen mit. Die Verlierer können dagegen hieran nicht partizipieren, sie halten sich, wie in Turners *sponsored model* in den unteren Sektionen auf. Entsprechend findet diese Festlegung in einem frühen Karrierestadium statt, wobei die Prozesse nicht umkehrbar sind. Die Turnierergebnisse reduzieren nach jedem Wettbewerb die Teilnehmer in den oberen Etagen.

Ein anderer Theoriestrang basiert auf Erklärungsmodellen, die Lohnunterschiede aufgrund von Geschlechtsunterschieden erklären.<sup>2</sup> Die *crowding hypothesis* erklärt Lohnunterschiede auf der Basis von Berufseintrittsbarrieren (Bergman 1974; Sorenson 1990). Frauen haben demnach aufgrund von diskriminierenden Motiven der Arbeitgeber nur zu einer begrenzten Anzahl von Berufen einen Zugang. Das vergrößert das Arbeitsangebot in den für Frauen offenen Berufen und somit werden Frauen mit geringeren Lohnsätzen im Vergleich zu den Männern beschäftigt. Aufgrund des großen Arbeitsangebotes sind die Einkommen in diesen Berufsfeldern gering. Die *dual labor market theory* geht von einem zweigeteilten Arbeitsmarkt aus. Der erste Sektor ist durch gute Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen, hohes Einkommen sowie Arbeitsplatzsicherheit gekennzeichnet. Im zweiten Sektor hingegen sind die Arbeitsbedingungen schlecht, die Löhne gering und die Beschäftigten arbeiten in Berufen mit geringen Aufstiegsprospekten. Arbeitgeber im ersten Sektor investieren in das Humankapital ihrer Belegschaft. Bildungsinvestitionen sind dabei für die Arbeitgeber nur bei einer konstanten Belegschaft rentabel. Risikoaverse Arbeitgeber ziehen männliche Bewerber gegenüber Frauen vor, da sie erwarten, dass diese eine längere Betriebszugehörigkeit aufweisen werden (Levine 2003: 8).

### 3 Untersuchungsdesign

In der vorliegenden Untersuchung wird die Frage verfolgt, wie sich das geschlechtsspezifische Berufseintrittsverhalten von Geisteswissenschaftlern in einer interdisziplinären Gegenüberstellung darstellt. Als Vergleichsgruppe dienen die Ingenieurwissenschaftler mit einem außerordentlich geringen Frauenanteil sowie die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler mit einer paritätischen Geschlechterrelation. Nur im Vergleich mit anderen Absolventengruppen lassen sich Besonderheiten und Gemeinsamkeiten im Übergang vom Studium in den Beruf analysieren.

---

<sup>2</sup> In einer Vielzahl von empirischen Untersuchungen wurde nachgewiesen, dass die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen nicht durch Qualifikationsunterschiede erklärt werden können (vgl. Agarwal 1981; Blau und Ferber 1987; Cain und Cain 1986; Lloyd und Niemi 1979).



### 3.1 Forschungsfragen und Hypothesen

*Wie unterscheiden sich die Übergangsdauern in reguläre Beschäftigung nach Abschluss des Studiums zwischen den Absolventengruppen?*

In diesem deskriptiven Abschnitt wird unter Berücksichtigung des Geschlechts die Dauer vom Studienabschluss bis zum Übergang in abhängige Beschäftigung für die drei Absolventengruppen bestimmt. Ferner soll analysiert werden, ob Geisteswissenschaftler im Vergleich zu den anderen Absolventengruppen überdurchschnittlich häufig in Nichtstandardbeschäftigung arbeiten.

*Was sind die individuellen Determinanten für den Übergang vom Studium in reguläre Beschäftigung?*

In diesem Abschnitt werden die individuellen Determinanten für den Übergang vom Studium in reguläre Beschäftigung für die verschiedenen Absolventengruppen bestimmt.

*Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede im Übergangsverhalten?*

Im dritten Teil der Expertise werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Übergangsverhalten der Absolventengruppen näher untersucht. Dabei sollen spezifische Muster erarbeitet und mögliche Typologien generiert werden. Im Zentrum der Analyse steht der Zusammenhang zwischen Suchdauer und Jobqualität. Hierbei soll getestet werden, ob es im Übergangsgeschehen Hinweise auf einen geschlechtsspezifischen Tradeoff zwischen *Risk Aversion* versus *Money Shopping* gibt und ob dieser geschlechtsspezifische Tradeoff interdisziplinär betrachtet, unterschiedlich ausfällt. Unter diesem Tradeoff verstehen wir, dass beim Berufseinstieg eine Abwägung zwischen der Suchdauer und der Höhe des Einstiegsgehalts erfolgt. Eine kürzere Suchdauer ist mit einem schnelleren Einstieg in den Beruf verbunden und birgt somit weniger Unsicherheit. Möglicherweise führt die größere Risikoaversion von Frauen dazu, dass sie die Unsicherheit beim Übergang auf Kosten eines höheren Einstiegsgehalts minimieren wollen. Der Übergang in den Beruf erfolgt deshalb schneller als bei Männern. Im Gegensatz dazu, versuchen Männer das Einstiegsgehalt zu maximieren und akzeptieren deshalb auch eine längere Suchdauer.

Aus den dargestellten empirischen Befunden, den theoretischen Vorüberlegungen, sowie den Forschungsfragen leiten sich die nachstehenden Hypothesen ab. Diese sollen im Anschluss empirisch überprüft werden.

1. Geisteswissenschaftler streuen stärker über die verschiedenen Erwerbsformen als Berufseinsteiger aus anderen Disziplinen.
2. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Übergängen sind in den Geisteswissenschaften weniger stark ausgeprägt als in den anderen Disziplinen.
3. Frauen bevorzugen schnellere Sicherheit durch kürzere Suchdauern und nehmen dafür ein niedrigeres Einstiegsgehalt in Kauf. Männer dagegen akzeptieren längere Suchdauern, um ein höheres Einstiegsgehalt zu erzielen.

Dies bedeutet, dass es einen geschlechtsspezifischen Tradeoff *Risk Aversion* versus *Money Shopping* gibt, der sich in unterschiedlich langen Suchdauern sowie Einstiegsgehältern von männlichen und weiblichen Absolventen manifestiert. Dieser Tradeoff fällt in den Absolventengruppen unterschiedlich aus.

### 3.2 Daten & Methoden

Als Datengrundlage für das geplante Forschungsvorhaben sind die erste und zweite Welle der HIS-Absolventenbefragung 1997 vorgesehen. Bei den Absolventenbefragungen des HIS handelt es sich um repräsentative bundesweite Längsschnittuntersuchungen im Bereich der Absolventenforschung. Neben Themen wie dem Studienverlauf sowie der Qualifikations- und Kompetenzentwicklung von Studierenden stehen vor allem Fragen über das Übergangsverhalten von der Hochschule in den Arbeitsmarkt im Zentrum der Befragung. Dieser Datensatz ist einem besonderen Ausmaß für die Beantwortung der Forschungsfrage geeignet, da er eine Vielzahl von Variablen enthält, die das Übergangsverhalten von der Hochschule in den Arbeitsmarkt in den zu untersuchenden Gruppen erklären kann. Der Untersuchungszeitraum umfasst die ersten fünf Jahre nach der ersten Befragung die circa ein bis eineinhalb Jahre nach Abschluss des Studiums durchgeführt wird (Kerst und Minks 2004). Die Einteilung in die drei Absolventengruppen erfolgte in Anlehnung an die Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2007).<sup>3</sup> Zwei zentrale Zielsetzungen werden mit der HIS-Absolventenbefragung verfolgt: Zum einen sollen verschiedene Dimensionen des Studiums rückblickend bewertet sowie der Übergang vom Studium in das Beschäftigungssystem untersucht werden. Zum anderen soll die Befragung Aufschluss über die Zeit nach dem Studium insbesondere über den Verlauf der ersten Berufsjahre geben. Aus diesem Grund werden die Studenten zu zwei Zeitpunkten befragt, zunächst circa ein bis eineinhalb Jahre nach Abschluss des Studiums und dann erneut mindestens fünf

---

<sup>3</sup> Die Fächereinteilung und Systematik ist im Anhang tabellarisch dargestellt (Anhang: Tabelle 1).

Jahre nach dem Studienabschluss (Kerst und Minks 2004). Je nach Zeitpunkt des Interviews variiert der Beobachtungszeitraum für die befragten Absolventen.

Die Kontaktaufnahme zu den Hochschulabsolventen erfolgt über die Adressregister der Prüfungsämter. Die Auswahl der Prüfungsämter wiederum erfolgt nach dem Kriterium der Repräsentativität und zwar in Bezug auf den Studienbereich und die Abschlussart sowie auf das Verhältnis von alten und neuen Bundesländern. Für die vorliegende Untersuchung wird das Scientific Use File *HIS Absolventenpanel 1997* genutzt, welches 6.216 Absolventen umfasst. Da es sich bei den Befragten ausschließlich um Hochschulabsolventen handelt, ist der Stichprobenumfang groß genug, um gruppenspezifische Analysen des Übergangs vom Studium in den Beruf vorzunehmen. Die im Fokus dieser Untersuchung stehenden Absolventengruppen sind gut besetzt und lassen weitere Differenzierungen zum Beispiel nach Geschlecht durchaus zu. Die Gruppe der Geisteswissenschaftler besteht aus 1.074 Absolventen, die der Ingenieurwissenschaften umfasst 1.616 und in den Bereich der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler fallen 1.178 Personen. Die Absolventen sind nur dann Teil der Untersuchungspopulation, wenn sie an beiden Befragungen teilgenommen haben. Insofern sind für alle Absolventen Informationen über den Erwerbsverlauf in den ersten Jahren nach Abschluss des Studiums vorhanden. Diese Verlaufsinformationen werden als Bestandteil des Scientific Use Files weitergegeben. Eine Analyse des Übergangsverhaltens vom Studium in den Beruf sowie die Bestimmung der Determinanten dieses Übergangs sind auf der Basis des *HIS Absolventenpanel 1997* also möglich. Ein weiterer Vorteil der Analysegrundlage besteht darin, dass erstmals das Übergangsverhalten in den Beruf spezifischer Absolventengruppen nach Abschluss des Studiums einer Kohorte gemessen werden kann, ohne mit dem Problem zu kleiner Fallzahlen konfrontiert zu sein.

Für die Absolventengruppen werden ereignisanalytische Modelle geschätzt. Hierzu werden nach Absolventengruppen differenzierte Survival-Funktionen berechnet, die den Anteil der Absolventen bestimmen, die ein Ereignis (zum Beispiel den Übergang in reguläre Vollzeitbeschäftigung) bis zu einem bestimmten Zeitpunkt (z. Bsp. 12 Monate nach Abschluss des Studiums) noch nicht, beziehungsweise schon erfahren haben. In diesen Modellen wird sowohl für zeitabhängige sowie für zeitunabhängige Kovariate kontrolliert. Zeitabhängige Kovariate von Interesse sind zum Beispiel die Geburt eines Kindes. Wichtige zeitunabhängige Kovariate sind unter anderem das Geschlecht der befragten Person. In Bezug auf das abgeschlossene Studium sind unter anderem die Studiendauer und die Abschlussnote von Interesse. Ziel der Ereignisdatenanalyse ist die

Ermittlung der individuellen Determinanten des Übergangs in das Erwerbsleben.

Durch die nach Absolventengruppen getrennte Schätzung lassen sich die Einflussfaktoren auf das Übergangsverhalten vom Studium in den Beruf in den unterschiedlichen Disziplinen bestimmen. Außerdem kann die Stärke der Einflussfaktoren über die Modelle hinweg miteinander verglichen werden.

In der vorliegenden Untersuchung soll das Übergangsverhalten vom Studium in den Beruf für verschiedene Absolventengruppen analysiert werden. Die Fragestellung stellt gewisse Anforderungen an das der Untersuchung zu Grunde liegende Datenmaterial. Drei Kriterien spielten bei der Auswahl der Datengrundlage eine besonders wichtige Rolle:

1. Die Absolventengruppen müssen in den Daten eindeutig abgrenzbar sein.
2. Die Fallzahlen müssen groß genug sein, um gruppenspezifische Analyse durchführen zu können.
3. Die Daten müssen so aufgebaut sein, dass die Anwendung ereignisanalytischer Methoden möglich ist.

Diese Kriterien werden durch das *SUF HIS Absolventenpanel 1997* erfüllt.

## **4 Empirische Analyse**

Die empirische Analyse ist in drei Teile gegliedert. Im ersten Abschnitt werden die Determinanten für den Übergang in abhängige Erwerbsarbeit anhand deskriptiver Methoden erläutert. Der zweite Teil des Kapitels nimmt die zeitliche Dimension des Übergangs in Beschäftigung in den Blick. Hier werden die Übergänge in Erwerbstätigkeit für die Absolventen anhand von Kaplan-Meier Schätzern dargestellt. In einem weiteren Schritt wird der Einfluss der Determinanten auf den Übergang in Beschäftigung auf der Basis eines abschnittsweise konstanten (*piecewise constant*) exponentiellen Hazardraten-Modells für alle drei Absolventengruppen ermittelt.

### **4.1 Deskriptive Ergebnisse**

Um eine Übersicht über die Determinanten für den Übergang in abhängige Erwerbsarbeit zu erhalten, werden in Tabelle 1 die wichtigen statistischen Kennzahlen für die relevanten Determinanten aufgezeigt.

Tabelle 1 Determinanten des Übergangs in abhängige Erwerbsarbeit

Variable	Ausprägungen	Geisteswissen- schaften	Ingenieurwesen	Rechts- und Wirt- schaftswissenschaften
Geschlecht (in Prozent)	Männlich (1)	27.9	84.9	55.0
	Weiblich (2)	72.1	15.1	45.0
Kinder	Keine Angabe	66.9	66.2	70.3
	1 Kind	19.8	19.2	19.7
	2 Kinder	10.5	12.6	8.5
	3 Kinder	2.5	1.8	1.4
	4 Kinder	0.3	0.3	0.2
	Arith. Mittel	1.5	1.4	1.5
	Median	1	1	1
Alter bei Studienab- schluss	Arith. Mittel	28.0	27.4	27.1
	Median	27	27	27
Studiendauer in Semes- tern	Arithmetisches Mittel	12.1	10.9	10.7
	Median	12	10	10
Abschlussnote <sup>4</sup>	Arith. Mittel	1.8	2.0	2.3/7.5
	Median	1.8	2.0	2.3/7
Betriebliche Ausbildung (in Prozent)	Keine Angabe	2.4	0.4	0.8
	Ja	24.2	47.5	47.7
	Nein	73.4	52.1	51.5
Erwerbstätig während des Studiums (in Pro- zent)	Trifft nicht zu	6.4	8.7	8.1
	Keine Angabe	1.3	0.8	1.1
	Immer	46.7	31.7	38.9
	Teilweise	28.9	33.7	29.6
	Gelegentlich	16.7	25.1	22.3
Fachbezug der Tätigkeit <sup>5</sup>				
Wiss. Hilfskraft	Ja	32.6	33.8	22.2
	Nein	61.0	57.6	69.7
Fachnah	Ja	45.8	48.8	48.5
	Nein	54.2	51.2	51.5
Kein Fachbezug	Ja	28.2	23.0	31.3
	Nein	65.4	68.3	60.6
Referendariat	Ja	35.2	3.2	29.0
	Nein	64.8	96.8	71.1
	Keine Angabe	0.4	0.3	0.3
Familienstand <sup>6</sup>	Ohne festen Partner	21.6	21.0	19.6
	Mit festem Partner	38.4	35.2	39.4
	Verheiratet	39.7	43.5	40.8
Partnerwerbstätigkeit <sup>7</sup>	Trifft nicht zu	22.2	21.5	20.1
	Vollzeit	55.6	44.6	58.1
	Teilzeit	8.5	9.9	7.0
	Geringfügig	4.4	5.5	2.6
	Nein	9.4	18.5	12.3

Quelle: SUF HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

<sup>4</sup> Bei den Rechtswissenschaftlern wird die Abschlussnote in Form von Punkten angegeben. Die Punkteskala geht von 0 bis 18 Punkten. Für die weitere Untersuchung wurde die Punkteskala in eine Notenskala umkodiert, damit eine Vergleichbarkeit mit den anderen Absolventengruppen gewährleistet ist. Dieser Vorgang erfolgte empirisch geleitet. Die Übersetzungstabelle befindet sich im Anhang (Tabelle 2).

<sup>5</sup> Die Angaben zum Fachbezug der Erwerbstätigkeit während des Studiums basieren auf vier Variablen. Mehrfachnennungen sind möglich. Es sind nur die Anteile ausgewiesen, die mit „ja“ und „nein“ beantwortet wurden.

<sup>6</sup> Der Familienstand bezieht sich auf den Zeitpunkt des zweiten Interviews.

<sup>7</sup> Die Erwerbstätigkeit bezieht sich auf den Zeitpunkt des zweiten Interviews.

Erwartungsgemäß sind die Frauenanteile in der Fachgruppe der Geisteswissenschaftler mit 72 Prozent am höchsten, gefolgt von den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften mit einem annähernd paritätischen Geschlechterverhältnis. Bei den Absolventen unter den Ingenieurwissenschaftlern sind die Männer mit Anteilen von nahezu 85 Prozent deutlich in der Überzahl.

Die Ermittlung der Anzahl der Kinder deutet auf eine nur geringe Varianz zwischen den Absolventengruppen hin. Im Beobachtungszeitraum haben über 66 Prozent der Absolventen der Geisteswissenschaften und des Ingenieurwesens, und sogar über 70 Prozent der Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften noch keine Kinder. Im HIS Projektbericht wird darauf hingewiesen, dass der Beobachtungszeitraum von fünf Jahren nach Abschluss des Studiums vor Einsetzen der Fertilitätsphase endet. Aussagen über Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen lassen sich demnach nicht ableiten. Das heißt aber nicht, dass man die Geburt eines Kindes nicht als unabhängige Variable in ein Ereignisdatenanalyse Modell aufnehmen kann (Kerst und Minks 2004). Auch bezüglich des durchschnittlichen Alters bei Studienabschluss zeigen sich keine großen Unterschiede zwischen den Absolventengruppen. Zieht man allerdings in Betracht, dass etwa die Hälfte der Ingenieure sowie Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler vor Aufnahme ihres Studiums bereits eine mindestens zweijährige Berufsausbildung absolviert haben, wird deutlich, dass die Geisteswissenschaftler in vergleichsweise hohem Alter die Universität verlassen. In dieser Gruppe verfügt nur etwa ein Viertel der Absolventen über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Es sind leichte Unterschiede zwischen den Studienzeiten in den unterschiedlichen Absolventengruppen zu beobachten. Der Median liegt über alle Fächergruppen unter dem Mittelwert. Legt man diesen zugrunde, studieren die Geisteswissenschaftler mit 12 Semestern zwei Semester länger als die Ingenieur- sowie Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler. Diese Ergebnisse entsprechen auch den Auswertungen des Wissenschaftsrates über die Entwicklung der Fachstudiendauer an Universitäten in diesem Zeitraum (Wissenschaftsrat 2001). Möglicherweise liegt eine der Ursachen der etwas längeren Studienzeiten bei den Geisteswissenschaftlern darin begründet, dass nahezu die Hälfte aller geisteswissenschaftlichen Absolventen über ihr gesamtes Studium hinweg gearbeitet hat.

Bei den Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern waren es fast 40 Prozent, während nur etwa 30 Prozent der Ingenieure während ihres gesamten Studiums erwerbstätig waren. Von zentraler Bedeutung für den späteren Berufseinstieg ist in diesem Zusammenhang die Frage, ob die studienbegleitende Tätigkeit einen Fachbezug aufweist. Hier zeigt sich keine deutliche Varianz zwischen den Absolventengruppen.

Bei den Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern hat nahezu die Hälfte der Absolventen vor Aufnahme ihres Studiums eine betriebliche Ausbildung absolviert. Die betriebliche, meist kaufmännische Ausbildung verbessert die Chancen für einen erfolgreichen Übergang in den Arbeitsmarkt, auch wenn die Doppelqualifizierer seltener Spitzenpositionen einnehmen (Lewin et al. 1996). Bei den Ingenieuren haben über 47 Prozent der Absolventen eine berufliche Ausbildung abgeschlossen. Ingenieuren mit Berufsausbildung gelingt der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt früher als den Absolventen dieser Berufsgruppen ohne berufliche Erstausbildung. Die Studiendauer ist bei Doppelqualifizierern im Durchschnitt kürzer, so dass die in die berufliche Erstausbildung investierte Zeit kompensiert wird (Lewin, Minks und Uhde 1996). Somit kann die duale Berufsausbildung für die Doppelqualifizierer eine Multiplikatorfunktion beinhalten.

Der überwiegende Teil der Absolventen lebt nach 5 Jahren nach Beendigung des Studiums entweder in fester Partnerschaft oder ist verheiratet. Die Anteile der Partner in Voll- oder Teilzeit sind erwartungsgemäß bei den Ingenieuren am geringsten. Dies kann auf die geringen Frauenanteile in dieser Absolventengruppe zurückgeführt werden. Analog wäre zu erwarten, dass die Anteile der voll- und teilzeiterwerbstätigen Partner der Geisteswissenschaftler entsprechend hoch ausfallen. Diese liegen allerdings bei etwa 63 Prozent gleich auf mit den Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern.

Studierende der Geisteswissenschaften studieren nicht nur länger, die Suche bis zu ihrer ersten regulären abhängigen Beschäftigung ist im Vergleich zu den anderen beiden Absolventengruppen von längerer Dauer.<sup>8</sup> Die Suchdauer bis zur ersten regulären Beschäftigung zeigt Tabelle 2 für die drei Absolventengruppen im Vergleich.

---

<sup>8</sup> Berücksichtigt wurde hier jede abhängige Beschäftigung, unabhängig von ihrer Dauer.

Tabelle 2 Suchdauer bis zum ersten Job in abhängiger Beschäftigung (in Monaten)

	Mittelwert	Median	Standardabweichung
Geisteswissenschaften	18,4	14	16,4
Ingenieurwesen	5,9	2	8,4
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	11,6	4	14,6

Quelle: SUF HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

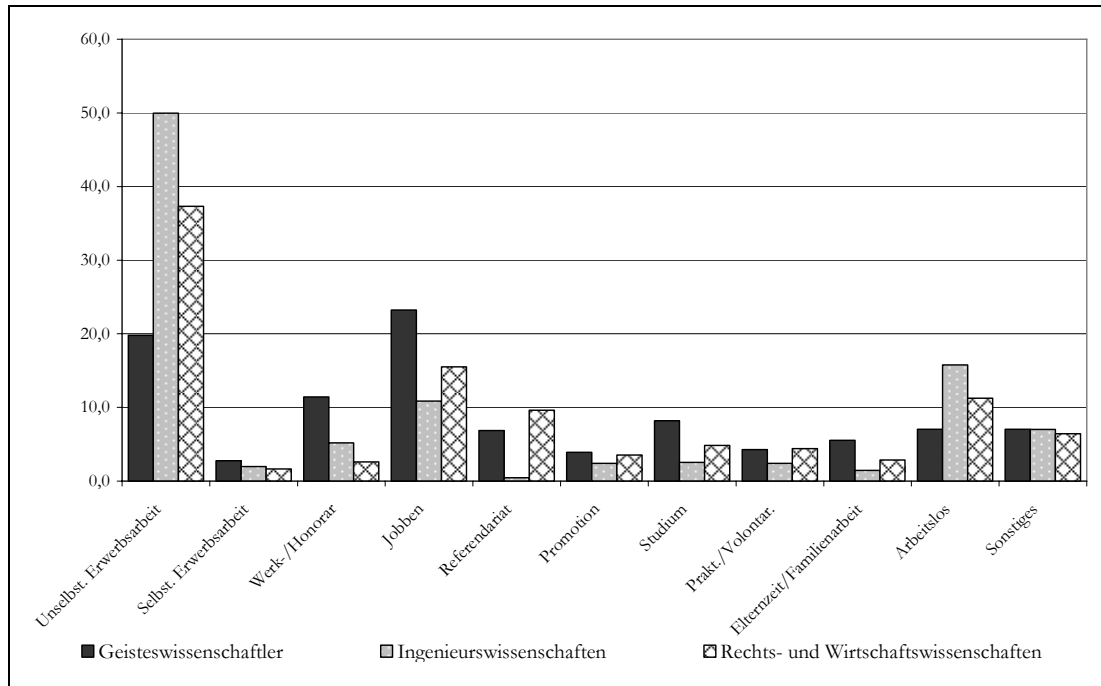
Absolventen der Ingenieurwissenschaften weisen die kürzesten Suchdauern auf. So befinden sich bereits nach zwei Monaten 50 Prozent dieser Absolventengruppe in regulärer Beschäftigung, wobei die durchschnittliche Suchdauer unter einem halben Jahr liegt. Die Suchdauern der anderen Absolventen liegen dagegen weit höher. Allerdings ist für die beiden Absolventengruppen zu berücksichtigen, dass innerhalb bestimmter Berufsgruppen die Verpflichtung besteht, ein Referendariat im Rahmen ihrer Ausbildung zu absolvieren, das einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten umfassen kann. Das Referendariat ist bei den Geisteswissenschaftlern die zweite Phase der Lehrerausbildung, sie dauert in der Regel 24 Monate und endet mit der Ablegung der Zweiten Staatsprüfung (Deutscher Bildungsserver 2007). Auch für die Juristen ist das Referendariat fester Bestandteil ihrer Ausbildung, bei der die Referendare in dieser Zeit mehrere festgelegte Stationen durchlaufen. Dies führt in dieser Darstellung zu längeren Suchdauern in der Absolventengruppe der Juristen.<sup>9</sup> Abbildung 1 zeigt die Verteilung der Absolventen über die ersten Tätigkeiten und Existenzformen nach Abschluss des Studiums.

---

<sup>9</sup> Die Auswirkungen des Referendariats auf die Suchdauer nach Beschäftigung wird in Abschnitt 4.2 nochmals aufgegriffen.



Abbildung 1 Erster Übergang nach Studienabschluss; Anteile in Prozent



Quelle: SUF HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

Es ist deutlich zu erkennen, dass die größte Gruppe der Absolventen in unselbständige Erwerbsarbeit übergeht. Etwa die Hälfte der Ingenieure, 35 Prozent der Wirtschafts- und Rechtswissenschaftler, aber nur 20 Prozent der Geisteswissenschaftler gehen unmittelbar nach ihrem Studium in eine abhängige Beschäftigung. Die Gruppe der geisteswissenschaftlichen Absolventen, die ihr erstes Einkommen durch Jobben generiert, ist mit Anteilen von nahezu 25 Prozent größer als die Gruppe derer, die in reguläre Erwerbstätigkeit übergeht. Über 15 Prozent der Ingenieure gingen nach Abschluss ihres Studiums im Jahr 1997 in Arbeitslosigkeit über. Das ist möglicherweise auf die schwache Baukonjunktur während der 90er Jahre in Deutschland zurückzuführen.

Aber auch die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler weisen hohe Anteile von Absolventen auf, deren erster Übergang in Beschäftigung in eine nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechende Tätigkeit führt. Bei den Lehrerberufen in der Gruppe der Geisteswissenschaftler und den Rechtswissenschaftlern sind Referendariate ein fester Bestandteil ihrer beruflichen Ausbildung. Sie werden auch als zweite Ausbildungsphase bezeichnet. Dies führt zu einer relativ hohen Verweildauer in dieser Tätigkeitsform in diesen beiden Berufsgruppen. Die Wartezeiten auf ein Referendariat für die Juristen variieren erheblich zwischen den einzelnen Bundesländern und können bis zu zwei Jahren betragen.<sup>10</sup> Der erste Übergang dieser Absolventen erfolgt somit oft in andere Tätig-

<sup>10</sup> Über die Dauer der Wartezeiten informieren die jeweiligen Oberlandesgerichte der Bundesländer.

keitsbereiche. Aufgrund der geringen Übergangsraten in abhängige Beschäftigung bei den Geisteswissenschaftlern streuen diese stärker als die anderen Absolventengruppen über andere Tätigkeits- und Existenzformen.

Bezogen auf die eingangs aufgestellte Hypothese der größeren Heterogenität der Erwerbsformen im ersten Übergang in Beschäftigung zeigt sich, dass die Geisteswissenschaftler wesentlich stärker über die einzelnen Tätigkeiten und Existenzformen streuen als die anderen Absolventengruppen.

In Tabelle 3 sind die Anteile der unterschiedlichen Zustände abgebildet, in denen sich die Absolventen in den ersten fünf Jahren nach Abschluss des Studiums befanden.

*Tabelle 3 Übergangsprofile (Anteile an der Gesamtzeit im Beobachtungszeitraum)<sup>11</sup>*

Art der Tätigkeit	Geisteswissenschaftler	Ingenieurwissenschaftler	Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler
Unselbständige Erwerbsarbeit	46,8	80,7	67,9
selbständige Erwerbsarbeit	6,4	4,1	4,8
Werk-/Honorarvertrag	6,9	1,4	1,3
Jobben	4,7	1,2	1,7
Referendariat	10,3	0,9	9,8
Promotion	7,8	4,0	4,9
Studium	5,0	2,5	2,5
Praktikum/Volontariat	1,8	0,5	0,7
Fortbildung	1,2	0,8	0,8
Elternzeit oder Familienarbeit	6,3	1,8	2,7
Arbeitslosigkeit <sup>12</sup>	2,5	2,1	2,1
GESAMT	100	100	100

Quelle: SUF HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

Die Ingenieurwissenschaftler waren über 80 Prozent ihrer Zeit innerhalb der ersten fünf Jahre nach Abschluss des Studiums in abhängiger Beschäftigung tätig. Bei den Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern liegen die Anteile nur bei etwa 68 Prozent, gefolgt von den Geisteswissenschaftlern mit Anteilen von etwa 47 Prozent. Die Anteile der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler in selbständiger Erwerbsarbeit fallen im Vergleich zu den Geisteswissenschaftlern gering aus. Es ist davon auszugehen, dass der Übergang in Selbständigkeit insbesondere bei den Rechtswissenschaftlern nach dem Abschluss der

---

Für eine Übersicht über durchschnittliche Wartezeiten auf Referendariate von Rechtswissenschaftlern vgl. Anhang (Tabelle 3).

<sup>11</sup> Prozentanteile: Dauer in Aktivität, geteilt durch die Gesamtdauer aller Aktivitäten.

<sup>12</sup> Arbeitslosigkeit basiert hier nicht auf einer offiziellen statistischen Messung, sondern beruht auf einer Selbsteinschätzung. Sie kann in der Regel als eine sich dem Studium anschließende Sucharbeitslosigkeit bezeichnet werden.

Referendariatszeit erfolgt. Erwartungsgemäß ist der Anteil der verbrachten Promotionszeit in der Gruppe der Geisteswissenschaftler mit nahezu 8 Prozent im Vergleich zu den anderen Absolventengruppen hoch. Aber auch die Eltern- und Familienarbeit ist ein fester Bestandteil der postuniversitären Phase für die Geisteswissenschaftler. Um Aussagen über die Verbreitung von Selbständigkeit von Hochschulabsolventen treffen zu können, ist der Beobachtungszeitraum zu kurz. Innerhalb der ersten fünf Jahre nach dem Abschluss gelingt es den meisten Absolventen nicht genügend Eigenkapital anzusparen oder entsprechende Voraussetzungen für die Selbständigkeit zu erfüllen (zum Beispiel Facharzt Ausbildung oder Steuerberaterprüfungen). Somit ist es schwierig, die Verbreitung von Selbständigkeit bei Hochschulabsolventen auf Basis des *HIS Absolventenpanel 1997* abschließend zu beurteilen.

Absolventen der geisteswissenschaftlichen Fakultäten haben nicht nur längere Suchdauern, sie wechseln auch häufiger zwischen ihren Tätigkeiten und Existenzformen als die anderen Absolventengruppen. Tabelle 5 zeigt die Anzahl der durchschnittlichen Statuswechsel in den ersten 5 Jahren nach Studienabschluss auf.

Tabelle 4 Anzahl der durchschnittlichen Statuswechsel in den ersten 5 Jahren nach Studienabschluss<sup>13</sup>

	Mittelwert	Standardabweichung	Median
Geisteswissenschaften	6,4	2,9	6
Ingenieurwissenschaften	4	1,9	4
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	4,7	2,1	4

Quelle: SUF HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

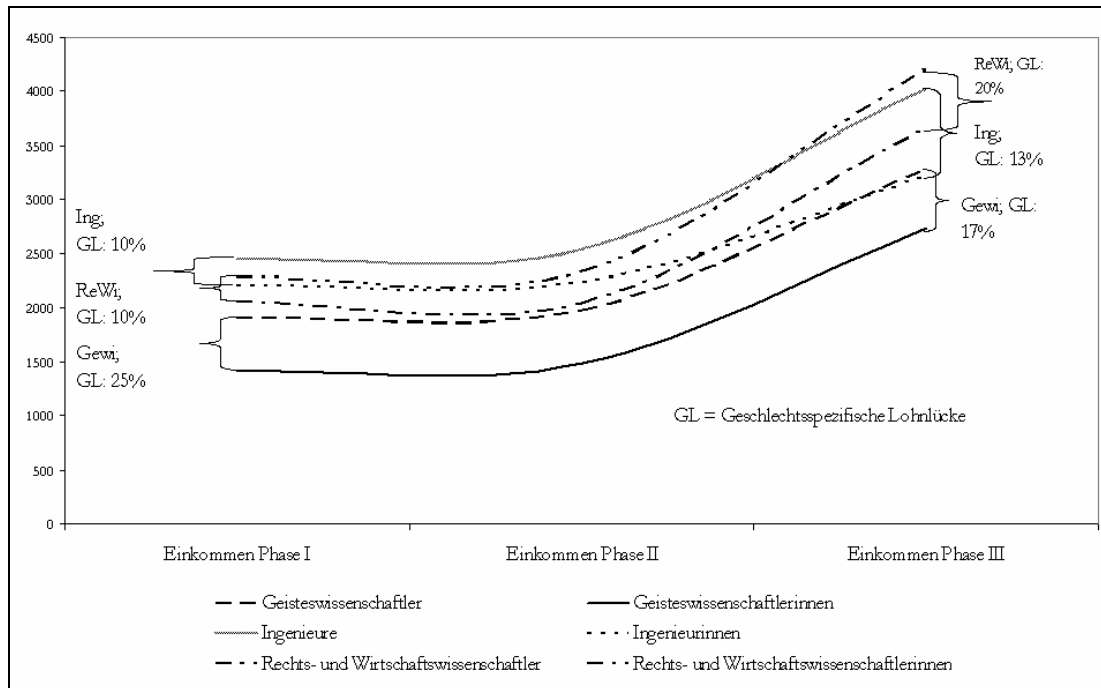
Geisteswissenschaftler wechseln im Vergleich zu den anderen Absolventen am häufigsten ihren Status. Sowohl der Mittelwert und der Median weisen darauf hin, die Standardabweichung ist in dieser Absolventengruppe ebenfalls höher als bei den Vergleichsgruppen. Dies deutet auf eine stärkere Diversifizierung der Erwerbsverläufe der Geisteswissenschaftler hin als dies bei den Ingenieuren sowie Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern der Fall ist.

Wie entwickeln sich die Löhne und dabei insbesondere die geschlechtsspezifische Lohnlücke in den ersten fünf Jahren nach Abschluss des Universitätsstudiums? Die Lohnentwicklung wurde für drei Zeitpunkte für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten ermittelt und ist in Abbildung 2 nach Geschlechtern differenziert ausgewiesen.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Der t-Test hat gezeigt, dass die Mittelwerte signifikant voneinander abweichen.

<sup>14</sup> In der ersten Welle wird nach dem aktuellen und nach dem Einkommen in der ersten Tätigkeit gefragt. Das dritte Gehalt wird etwa 5 Jahre nach Abschluss des Studiums ermittelt.

Abbildung 2 Geschlechtsspezifische Lohnlücke der Absolventengruppen (nur Vollzeitbeschäftigte)



Quelle: SUF HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen, Lohnverläufe geglättet

Das Niveau der Einstiegsgehälter ist in der Berufsgruppe der Ingenieure am höchsten, gefolgt von den Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern. Die Geisteswissenschaftler bilden sowohl im Einstieg als auch nach 5 Jahren nach Beginn der Erwerbsphase den unteren Rand in der Lohnverteilung. Lediglich die Ingenieurinnen haben am dritten Beobachtungszeitpunkt ein durchschnittlich geringeres Einkommen als die männlichen Geisteswissenschaftler. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke nimmt über den Beobachtungszeitraum bei den Ingenieuren sowie den Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern zu. Diese Beobachtung entspricht einer Vielzahl anderer empirischer Untersuchungen (Hinz und Gartner 2005; Joy 2000; 2003; Kunze 2005; 2002). Bei Erwerbseinstieg zeigen sich bei den Rechtswissenschaftlern und Ingenieuren die gleichen Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern. Diese beträgt für beide Absolventengruppen 10 Prozent. Während die geschlechtsspezifische Lohnlücke bei den Ingenieuren nur in einem geringen Ausmaß auf 13 Prozent ansteigt, verdoppelt sie sich im gleichen Zeitraum bei den Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern. Für die Geisteswissenschaftler zeigt sich in der Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke ein untypischer Verlauf. Die Lohnlücke beläuft sich im ersten Job auf 25 Prozent, sinkt aber im Zeitverlauf auf 17 Prozent ab. Konegen-Grenier weist in ihrer empirischen Studie auf das im Vergleich zu anderen Absolventengruppen geringere Einkommen von Geisteswissenschaftlern hin (Konegen-Grenier 1997), was auf Basis der HIS Daten bestätigt werden kann. Eine Erklärung dieses Phänomens liegt möglicherweise darin begründet, dass Geisteswissenschaftler zu

Beginn ihrer Erwerbskarriere seltener in Aufstiegspositionen anzutreffen sind als Absolventen der anderen Gruppen. Männer gelangen häufiger in Aufstiegspositionen. Dies erklärt den Anstieg der geschlechtsspezifischen Lohnlücke bei den Ingenieuren, sowie den Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern. Die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern innerhalb der Gruppe der Geisteswissenschaftler sind weniger stark ausgeprägt, da der Anteil derer, die eine Aufstiegsposition einnehmen geringer ist. Die Ursache für dieses Muster liegt möglicherweise in der spezifischen Struktur der Arbeitsmärkte von Geisteswissenschaftlern, in denen klassische Aufstiegskarrieren geringer verbreitet und Hierarchien in den möglichen Berufsfeldern eine geringere Bedeutung zukommt.

## 4.2 Übergänge in Beschäftigung

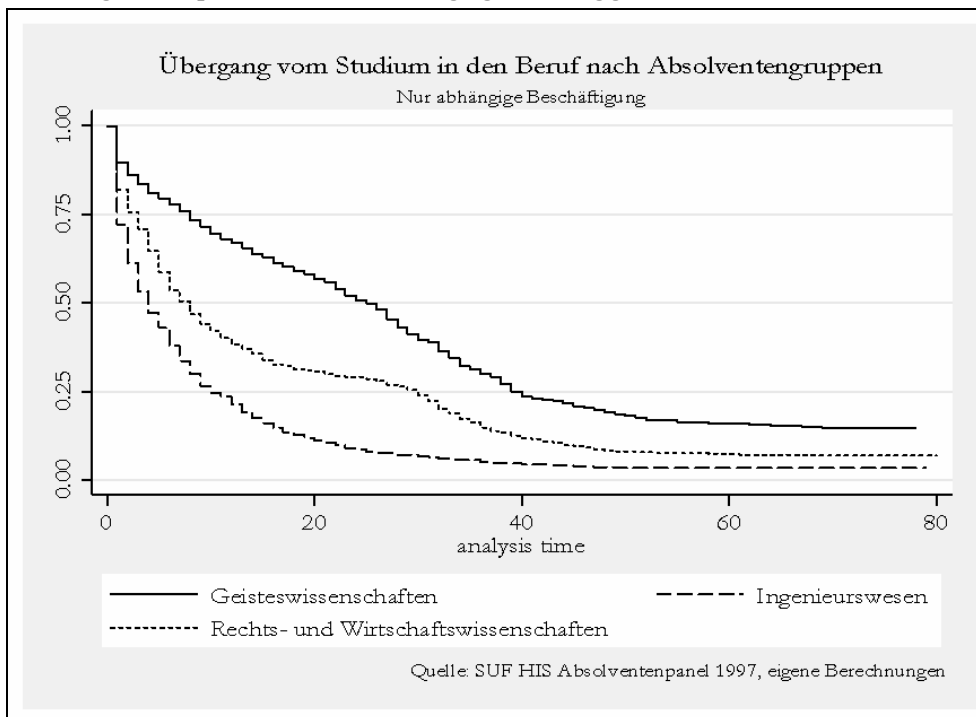
Das Eintreten von Ereignissen wie beispielsweise der Übergang in die erste abhängige Beschäftigung kann mit Überlebens- oder Survivorraten berechnet werden. Die Überlebensraten werden unabhängig von ihrem tatsächlichen Anfangsdatum betrachtet. Aufgrund der Rechtszensierung<sup>15</sup> bietet sich das *Kaplan-Meier-Verfahren* für eine Analyse des Übergangs in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis an. Dieser Schätzer der Überlebensfunktion wird als das Produkt der Wahrscheinlichkeiten, jedes vorangegangene Intervall *überlebt* zu haben, ermittelt. Die nachstehende ereignisanalytische Verfahrensweise illustriert den Übergang vom Studium in den Beruf der drei Absolventengruppen.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Der letzte Datenzeitpunkt ist der Tag des Interviews.

<sup>16</sup> Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis findet in dieser Analyse nur Berücksichtigung, wenn es mindestens 6 Monate andauert.

Abbildung 3 Kaplan Meier Kurven: Übergänge in abhängige Erwerbsarbeit;



Quelle: SUF HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

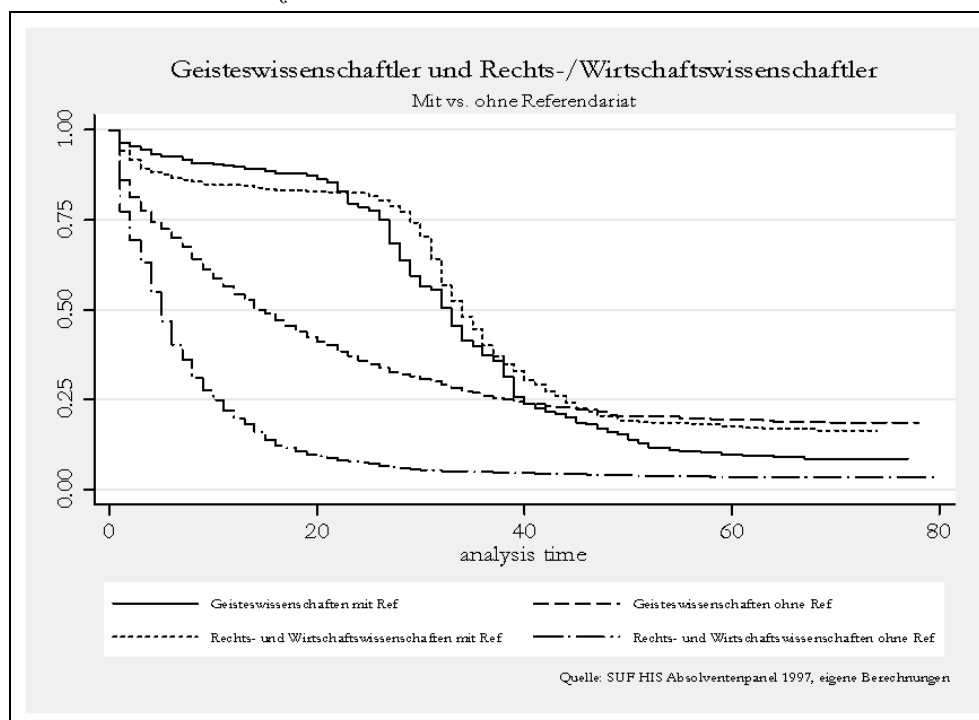
Fünzig Prozent der Absolventen der Ingenieurwissenschaften ist der Übergang in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis bereits nach 4 Monaten gelungen, während der Hälfte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler diesen Übergang nach etwa 7 Monaten absolviert hat. Bei den Absolventen der geisteswissenschaftlichen Fakultäten hingegen befindet sich nach zwei Jahren noch nicht einmal die Hälfte der Berufseinsteiger in einem dauerhaften abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Dieser Schätzung zufolge werden über 15 Prozent in dieser Gruppe diesen Status im gesamten Beobachtungszeitraum nicht erreichen. Überraschenderweise zeigt sich der positive Befund für die Ingenieure trotz der schlechten konjunkturellen Lage, die insbesondere die Baubranche während der neunziger Jahre erfasst hat. Infolge der deutschen Wiedervereinigung, nach der eine massive staatliche Bauförderung einsetzte, nahm die Anzahl der erwerbstätigen Bauingenieure und Architekten deutlich zu. Da der Nachhaltigkeit von Investitionsrenditen wenig Beachtung geschenkt wurde, kühlte der Aufschwung in der Bauwirtschaft kräftig und langwierig ab (Deutsche Bundesbank 2002). Kerst und Minks zeigen, dass sich diese konjunkturellen Faktoren auf den Berufseintritt der Bauingenieure und Architekten ausgewirkt haben (Kerst und Minks 2004). Die Wirtschaftskrise der frühen 90er Jahre hat andere Sparten der Ingenieurwissenschaften betroffen, was zu einem Rückgang der Absolventen in den Fachrichtungen im Maschinenbau, Fahrzeugbau und Anlagenbau geführt hat. Die Absolventen des Jahres 1997 trafen auf eine verbesserte Konjunktur-

lage und eine bessere Dynamik des Arbeitsmarktes. Der Boom für die Juristen infolge der deutschen Wiedervereinigung und der damit verbundenen hohen Nachfrage nach juristischer Expertise war im Jahr 1997 zunächst einmal gedeckt, was zu einem erschweren Berufseintritt der stark gestiegenen Absolventenzahlen führte. Bei den Juristen ist davon auszugehen, dass dem Studienabschluss eine stärkere Positivselektion voranging. Diese Selektion erfolgt anhand der zu absolvierenden Prüfungsleistungen im 1. Staatsexamen. Auch bei den Wirtschaftswissenschaftlern und Ingenieuren findet eine recht starke Selektion während des Studiums statt. Diese ist bei den Geisteswissenschaftlern etwas schwächer ausgeprägt.

Absolventen der Lehramtsstudiengänge, Pädagogen, Sozialwesen sind eher indirekt von der krisenhaften Entwicklung der öffentlichen Haushalte von konjunkturellen Schwankungen und strukturellem Wandel betroffen. Insbesondere die Lehramtsstudenten fanden im Jahr 1997 aufgrund eines Generationenwechsels an den Schulen einen aufnahmefähigen Arbeitsmarkt vor.

Ein differenzierteres Bild zeigt sich bei Berücksichtigung der Referendariatszeiten für die Geistes- sowie die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler. Da sich das Referendariat inklusive der Wartezeiten auf einen Referendariatsplatz an das Studium anschließt, verlängert sich die Übergangszeit in abhängige Beschäftigung für diese Gruppen.

Abbildung 4 Kaplan Meier Kurven: Übergänge in abhängige Erwerbsarbeit unter Berücksichtigung der Referendariatszeiten



Quelle: SUF HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

Die Referendariatszeiten verzögern den Übergang in Beschäftigung um etwa zwei Jahre. Die Übergänge in reguläre Beschäftigung erfolgen bei den Juristen etwas später als bei den Geisteswissenschaftlern, obwohl die Referendariatszeiten von Lehramtsstudenten und Juristen mit 24 Monaten von gleicher Dauer sind. Dies kann möglicherweise auf die Wartezeiten der Juristen auf einen Referendariatsplatz zurückgeführt werden. Bemerkenswert ist an dieser Stelle, dass nahezu 25 Prozent der Absolventen der Geisteswissenschaften trotz Referendariats nach 5 Jahren nicht in einer regulären abhängigen Beschäftigung arbeiten.<sup>17</sup>

In den Kaplan-Meier Überlebenskurven wurden noch keine Kontrollvariablen berücksichtigt. Dies geschieht im nächsten Abschnitt, in dem die Frage nach dem Einfluss der Determinanten auf den Übergang in reguläre Beschäftigung beantwortet wird.

### 4.3 Hazardraten-Modell

Der Einfluss der in Abschnitt 5.1 erläuterten Determinanten auf die Suchdauer der Absolventen der Geisteswissenschaften, des Ingenieurwesens sowie der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften erfolgt auf der Basis eines abschnittsweise konstanten (*piecewise constant*) exponentiellen Hazardraten-Modells. Die Hazardrate misst die Wahrscheinlichkeit zu einem bestimmten Zeitpunkt in reguläre Beschäftigung überzugehen. Unter regulärer Beschäftigung wurde an dieser Stelle eine abhängige Beschäftigung mit einer Dauer von mindestens 6 Monaten definiert. Die Abschnitte wurden empirisch geleitet auf der Grundlage der Ergebnisse der Life Tables festgelegt.<sup>18</sup> Aufgrund der kurzen Suchzeiten der Ingenieure wurden die kurzen Abschnitte zu Beginn der Erwerbskarriere gebildet, da nahezu die Hälfte der Absolventen bereits in den ersten sechs Monaten in reguläre Erwerbstätigkeit übergeht. Die Intervalle der ersten drei Jahre wurden in Viermonatsabschnitte unterteilt. Danach wurden die Abschnitte auf sechs Monate erhöht. Um das Übergangsgeschehen zwischen den Absolventengruppen vergleichen zu können, wurden auch für die anderen Absolventengruppen diese kurzen Abschnitte gewählt, gleichwohl der Übergang in Beschäftigung erst später stattfindet.

Hinsichtlich der unabhängigen Variablen wurde überprüft, ob die Kinder als zeitvariierende Variablen unter Berücksichtigung des Geburtsdatums der Kinder oder als Dummy-Variable im Modell berücksichtigt werden. Der Beobachtungszeitraum der

---

<sup>17</sup> Eine geschlechterdifferenzierte Darstellung der Übergänge in abhängige Erwerbsarbeit auf der Basis von Life Tables ist im Anhang (Tabellen 4 bis 6) nachzulesen.

<sup>18</sup> Die Life Tables befinden sich im Anhang (Tabellen 4 bis 6).



Absolventen ist allerdings von so kurzer Dauer, dass der Einfluss des Zeitpunktes der Geburt auf die Erwerbskarriere von geringerer Bedeutung ist als die Kinderzahl. Insofern wurde die Variante gewählt, die Kinder als Dummy in das Modell aufzunehmen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass das *timing* und *spacing* der Kinder bei einem längeren Beobachtungszeitraum eine zentrale Rolle hinsichtlich der Erwerbskarriere spielt. Der Koeffizient der Interaktionsvariablen sagt etwas über den kombinierten Einfluss von Geschlecht und Kindern im Vergleich zu der Referenzgruppe aus.<sup>19</sup> Leider konnte der Familienstand nicht als zeitvariierende Kovariate in das Modell mit aufgenommen werden. Der Familienstand wird im *HIS Absolventenpanel 1997* jeweils zum Zeitpunkt des ersten und zweiten Interviews erhoben. Veränderungen des Familienstands lassen sich somit nicht in das Modell integrieren, da unklar ist zu welchem Zeitpunkt diese Veränderung stattgefunden hat. Der Einfluss des Familienstands lässt sich auf dieser Datengrundlage nicht ermitteln.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Die Referenzgruppe sind in diesem Fall sowohl Männer als auch kinderlose Frauen.

<sup>20</sup> Es wäre wünschenswert, dass sich Veränderungen im Familienstand anhand der Daten nachvollziehen ließen.

Tabelle 5 Hazardratenmodell: Der Übergang in abhängige Beschäftigung der Absolventen

Variable	Ausprägung	Geisteswissenschaftler	Ingenieure	Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler
Dauer nach Studienabschluss	0-3 Monate	1	1	1
	4-7 Monate	0.48*** (.060)	0.66*** (.044)	0.90 (.076)
	8-11 Monate	0.54*** (.069)	0.65*** (.053)	0.86 (.089)
	12-15 Monate	0.54*** (.073)	0.77*** (.072)	0.84 (.107)
	16-19 Monate	0.48*** (.073)	0.66*** (.084)	0.50*** (.096)
	20-23 Monate	0.66*** (.094)	0.59*** (.096)	0.39*** (.095)
	24-27 Monate	1.00 (.130)	0.66** (.126)	0.79 (.155)
	28-31 Monate	1.10 (.150)	0.49*** (.125)	2.80*** (.374)
	32-35 Monate	1.34** (.186)	0.51*** (.144)	4.01*** (.548)
	36-41 Monate	1.54*** (.199)	0.49*** (.137)	3.12*** (.509)
	42-47 Monate	0.78 (.149)	0.55** (.175)	2.59*** (.547)
	48-53 Monate	0.72 (.159)	0.24*** (.139)	1.77** (.511)
	54-60 Monate	0.32*** (.110)	0 (0)	1.13 (.436)
	60 + Monate	0.16*** (.066)	0 (0)	0.75 (.312)
Geschlecht	Männlich	1	1	1
	Weiblich	0.96 (.071)	0.75*** (.054)	0.88** (.053)
Kind vor Studienabschluss	Nein	1	1	1
	Ja	0.78** (.088)	0.97 (.088)	0.69** (.091)
Interaktion: Frau*Kind nach Studienabschluss	Nein	1	1	1
	Frau * Kind nach Studienabschluss	0.28*** (.055)	0.11*** (.075)	0.08*** (.026)
Referendariat	Nein	1	1	1
	Ja	0.58*** (.041)	0.40*** (.058)	0.21*** (.018)
Ausbildung	Nein	1	1	1
	Ja	1.39*** (.106)	1.05 (.054)	1.15** (.071)
Erwerbstätigkeit während des Studiums	Nein	1	1	1
	Ja	1.05 (.036)	1.02 (.027)	1.14*** (.037)
Fachnähe der Erwerbstätigkeit während des Studiums	Nein	1	1	1
	Ja	1.15** (.076)	1.03 (.054)	1.13* (.072)
Abschlussnote	Eins	1.14 (.412)	2.28** (.82)	.96 (.167)
	Zwei	1.26 (.453)	2.29** (.816)	1.48*** (.200)
	Drei	0.93 (.342)	2.02** (.726)	1.29** (.172)
	Vier	1	1	1

Quelle: SUF HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

Die Wahrscheinlichkeit des frühen Übergangs (0-3 Monate) in reguläre Beschäftigung ist bei den Ingenieuren im Vergleich zu den anderen Absolventen am höchsten.<sup>21</sup> Somit sind nahezu 50 Prozent der Absolventen bei den Ingenieuren bereits nach 3 Monaten in den ersten Arbeitsmarkt übergegangen. Im Vergleich zu den anderen Absolventengruppen weist eine vor dem Studium abgeschlossene Ausbildung keinen positiv signifikanten Effekt auf das Übergangsgeschehen aus. Das lässt sich möglicherweise durch die große Homogenität im Übergangsverhalten der Ingenieure erklären, da die zum größten Teil rasch in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Bei den Ingenieuren ist außerdem zu beobachten, dass die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in reguläre Beschäftigung im Zeitverlauf abnimmt. Bei den Geisteswissenschaftlern sowie Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern ist der Referendariatseffekt deutlich zu erkennen. Dieser Effekt ist in den entsprechenden Zeitintervallen hochsignifikant und stark positiv, wobei er für die Rechtswissenschaftler stärker ausfällt als bei den Geisteswissenschaftlern. Insbesondere für die Rechtswissenschaftler ist die Übergangswahrscheinlichkeit in den ersten Arbeitsmarkt zwischen dem 32. und 35. Monat am höchsten. Der Referendariatseffekt deutet sich bereits ab dem 28. Monat an, und schwächt sich dann langsam bis zum 53. Monat nach Abschluss des Studiums wieder ab. Nach diesem Zeitpunkt sind keine signifikanten Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt mehr messbar. Das relativ große Zeitfenster ist auf die unterschiedlich langen Wartezeiten der Juristen auf ein Referendariat zurückzuführen.<sup>22</sup>

Für die Geisteswissenschaftler zeigt sich ein anderes Übergangsverhalten in den ersten Arbeitsmarkt als bei den anderen Absolventen. Auch hier ist der Referendariatseffekt zu beobachten. Er fällt allerdings nicht in der gleichen Stärke aus wie bei den Rechtswissenschaftlern. Die signifikanten Koeffizienten des späten Übergangs (54 Monate und später) in Beschäftigung in der Gruppe der Geisteswissenschaftler deuten, analog zu den deskriptiven Ergebnissen, auf eine andauernde Dynamik im Übergangsgeschehen hin und unterstreicht die große Heterogenität dieser Gruppe.

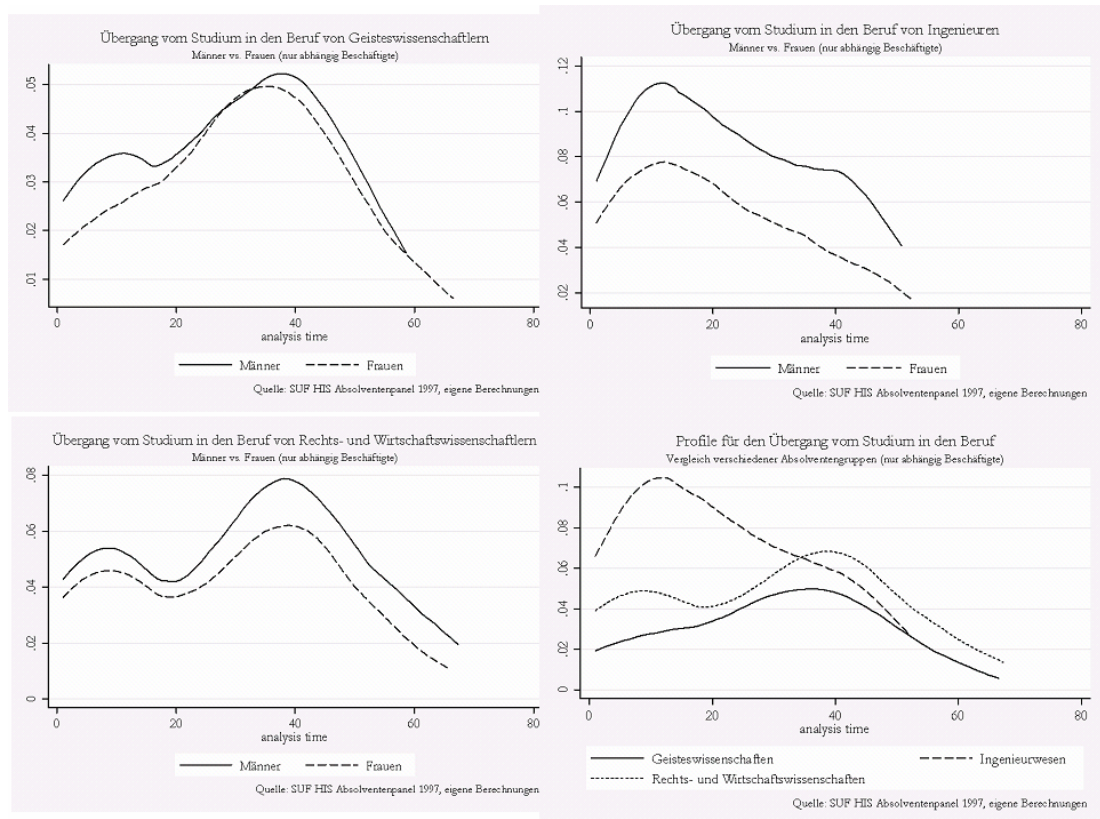
---

<sup>21</sup> Da dieser Zeitraum als Referenzzeitraum gewählt wurde, wird dies in der tabellarischen Darstellung des Modells nicht deutlich.

<sup>22</sup> Vgl. Anhang (Tabelle 3)

Abbildung 5 zeigt zusammenfassend die Typologien und das Muster des Übergangs in reguläre abhängige Beschäftigung.

Abbildung 5 Typologien des Übergangs in reguläre Erwerbsarbeit



Bei den Geisteswissenschaftlern zeigt sich der Referendariatseffekt in Form einer Welle. Insbesondere gehen die Männer nach Beendigung des Referendariats in dieser Absolventengruppe in reguläre Beschäftigung über. Bei den Frauen ist dieser Beschäftigungsschub nicht in der gleichen Intensität zu beobachten. Insgesamt sind im Vergleich zu den anderen Absolventengruppen nur geringe Differenzen im Übergang in Beschäftigung zwischen den Geschlechtern bei den Geisteswissenschaftlern zu beobachten.

Männliche Ingenieure haben kürzere Suchdauern in reguläre abhängige Beschäftigung als ihre Kolleginnen. Obwohl die Arbeitsmarktsituation für Teilgruppen dieser Profession wie beispielsweise der Bauingenieure am Ende der 90er Jahre verhältnismäßig schwierig war, arbeitet der überwiegende Teil dieser Berufsgruppe bereits nach kurzer Zeit in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

Für die Gruppe der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler zeigt sich ein anderes Bild: Während kurz nach Beendigung des Studiums eine Vielzahl an Absolventen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis wechseln, befinden sich viele Juristen nach dem ersten Staatsexamen in der Warteschleife für einen Referendariatsplatz. Diese Wartezeiten füh-

ren zu einem im Vergleich zu den Lehramtsstudenten der geisteswissenschaftlichen Fakultäten zu einem zeitlich etwas verzögerten Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis. In der ersten Welle gehen die Wirtschaftswissenschaftler in reguläre Beschäftigung über und der Teil der Rechtswissenschaftler die kein zweites Staatsexamen anstreben und somit auf die Befähigung zum Richteramt verzichten. Die zweite Welle erklärt den Übergang in Beschäftigung der Juristen nach Beendigung des Referendariats und nach Ablegen des zweiten Staatsexamens. Frauen gehen auch in diesen Absolventengruppen erst mit Verzögerung in Beschäftigung über. Zusammen mit dem Befund zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke lässt sich die zu Beginn formulierte Hypothese bezogen auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Übergangsverhalten im interdisziplinären Vergleich bestätigen.

## **5 Zusammenfassung und Ausblick**

Ziel der vorliegenden Expertise war die Untersuchung des Übergangsverhaltens von Absolventen geisteswissenschaftlicher Studienfächer im interdisziplinären Vergleich mit Absolventen der Ingenieurwissenschaften sowie der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Absolventen der Geisteswissenschaften unterscheiden sich in mehreren Dimensionen von den anderen Absolventengruppen. So liegt beispielsweise das Durchschnittsalter bei Studienabschluss in der Gruppe der Geisteswissenschaftler höher als bei den Absolventen des Ingenieurwesens sowie der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler. Nahezu die Hälfte der Ingenieure sowie der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler haben vor Beginn ihres Studiums bereits eine betriebliche Ausbildung absolviert, bei den Geisteswissenschaftlern verfügen dagegen nur etwa 25 Prozent über einen betrieblichen Ausbildungsabschluss. Allerdings waren nahezu 50 Prozent der Geisteswissenschaftler über ihr gesamtes Studium hinweg erwerbstätig, in den Vergleichsgruppen waren dies lediglich 30 Prozent der Ingenieure und 39 Prozent der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler. Bezüglich der Fachnähe der Erwerbstätigkeit während des Studiums unterscheiden sich die Absolventengruppen kaum voneinander.

Die erste Tätigkeit nach dem Studium mündet bei der Hälfte der Ingenieure und bei mehr als einem Drittel der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler in eine abhängige Beschäftigung. Anders verhält sich dieser erste Übergang bei den Geisteswissenschaftlern: Mit einem Anteil von nahezu 25 Prozent ist die Gruppe, die nach dem Studium jobbt größer als die Gruppe, die direkt in eine abhängige Beschäftigung übergeht (ca. 20 Prozent). Im Ergebnis sind die Übergangprofile der Geisteswissenschaftler vielfältiger als die der Vergleichsgruppen. Die hohe durchschnittliche Anzahl der Statuswechsel in den

ersten Jahren nach dem Studium könnte ein Hinweis auf höhere Flexibilitätsanforderungen auf den Arbeitsmärkten für Geisteswissenschaftler sein. Ein auffallender Befund ist die lange Suchdauer bis zum ersten Job in abhängiger Beschäftigung der Geisteswissenschaftler im Vergleich zu den Referenzgruppen. Im Median beträgt die Suchdauer für diese Gruppe 14 Monate im Vergleich zu 2 Monaten bei den Ingenieuren und 4 Monaten bei den Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern.

Ausgehend von den deutlichen Unterschieden in der Geschlechterrelation der einzelnen Absolventengruppen wurden zwei zentrale Fragen im Rahmen der vorliegenden Untersuchung beantwortet:

1. Wie sieht der Übergang vom Studium in den Beruf im Geschlechtervergleich für die einzelnen Absolventengruppen aus?
2. Wie entwickelt sich die geschlechtsspezifische Lohnlücke in den ersten Jahren nach dem Studienabschluss?

Der Übergang in reguläre Beschäftigung nach Studienabschluss und die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke im Beobachtungszeitraum zeigen einen eher untypischen Verlauf bei den Geisteswissenschaftlern im Vergleich zu den Referenzgruppen. Gleichzeitig entspricht der Einfluss zentraler Erklärungsfaktoren auf das Übergangsverhalten allerdings den Erwartungen: Für Frauen aller Absolventengruppen erfolgt der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt später als bei den Männern. Allerdings zeigt sich kein signifikant negativer Effekt des Geschlechts auf den Übergang in abhängige Beschäftigung bei den Geisteswissenschaftlerinnen. Bei Frauen, die nach dem Studium ein Kind geboren haben, verzögert sich der Übergang in reguläre Beschäftigung bei allen Absolventengruppen. Der Effekt fällt allerdings wesentlich stärker bei den Ingenieurinnen und den Rechts- bzw. Wirtschaftswissenschaftlerinnen aus.

Die Besonderheiten des Übergangsverhaltens im Geschlechtervergleich spiegeln sich auch in der geschlechtsspezifischen Lohnentwicklung wieder. Während die geschlechtsspezifische Lohnlücke bei den Ingenieuren und den Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern erwartungsgemäß im Zeitverlauf ansteigt, geht diese bei den Geisteswissenschaftlern im Beobachtungszeitraum zurück. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, könnte eine Erweiterung des Erhebungsinstrumentes zu einer besseren Abbildung der Lohnentwicklung im Hinblick auf die Diversifizierung von Erwerbsverläufen beitragen.

Die geschlechts- und absolventengruppenspezifischen Besonderheiten ließen sich auf dieser Grundlage noch besser für die Beantwortung arbeitsmarktpolitischer Fragestellungen nutzen.

Als problematisch stellte sich die Überprüfung der Hypothese *risk aversion* versus *money shopping* dar. Das Einkommen wird zwar im Fragebogen für die erste Stelle ermittelt, unklar bleibt allerdings in diesem Zusammenhang, auf welche Stelle die Befragten dabei referieren.<sup>23</sup> In den Daten zeigt sich, dass sich die Angaben der Befragten hinsichtlich ihres ersten und ihres aktuellen Einkommens nur selten unterscheiden. Schwierig gestaltet sich an diesem Punkt die geplante Analyse hinsichtlich des Zusammenhangs von Suchdauer und Einkommen bezogen auf die erste reguläre Beschäftigung. Die Erklärung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke und dabei insbesondere der Überprüfung der Hypothese *risk aversion* versus *money shopping* erfolgt in weiteren Forschungsarbeiten.

Während die zweite Ausbildungsphase - das Referendariat für die Juristen - ein Garant für eine reibungslose Einmündung in das Erwerbsleben darstellt, führt dieser Ausbildungsabschnitt bei Geisteswissenschaftlern nicht zwangsläufig in den ersten Arbeitsmarkt über. Grundsätzlich zeigt sich, dass das Referendariat zu einer Verzögerung des Übergangs vom Studium in den Beruf führt. Die zum Teil langen Wartezeiten können zu einer erheblichen Verzögerung beitragen. Auch wenn sich der Effekt des Referendariats in beiden Absolventengruppen zeigen lässt, so kann deutlich festgestellt werden, dass das Zeitfenster des Übergangs bei den Geisteswissenschaftlern erheblich größer ist als bei den anderen beiden Absolventengruppen.

Eine abgeschlossene Berufsausbildung beschleunigt den Übergang in reguläre Beschäftigung. Die Ergebnisse des ereignisanalytischen Modells heben die besondere Rolle des dualen Systems für den Übergang in den Beruf hervor. Für die Doppelqualifizierer, die sowohl einen Studienabschluss als auch eine Berufsausbildung absolviert haben, übernimmt die berufliche Ausbildung in der Berufseinmündung eine Multiplikatorfunktion. Für diese Gruppe erfolgt der Übergang in reguläre Beschäftigung nahezu ohne Komplikationen. Für die Geisteswissenschaftler ist der beschleunigende Effekt der beruflichen Ausbildung für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt besonders stark ausgeprägt. Auch wenn davon ausgegangen werden kann, dass sich die Gruppe der doppelqualifizierten Geisteswissenschaftler vom Rest dieser Absolventengruppe durch bestimmte

---

<sup>23</sup> In Frage 5.8 wird das derzeitige bzw. letzte Brutto-Monatseinkommen ermittelt. Angegeben werden soll an dieser Stelle das Einkommen der ersten sowie der heutigen Stelle.

Eigenschaften unterscheidet, für die Rahmen der multivariaten Analyse nicht kontrolliert werden konnte, so scheint die betriebliche Ausbildung eine beschleunigende Wirkung für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu beinhalten.

Die Ergebnisse der Untersuchung beziehen sich ausschließlich auf das Übergangsverhalten der Absolventen des Jahres 1997. Vergleichsstudien über Absolventen der Folgejahrgänge können Aufschluss darüber geben, wie sich der Übergang vom Studium in den Beruf im Zeitverlauf verändert.<sup>24</sup>

Der interdisziplinäre Vergleich zeigte, dass sich die Geisteswissenschaftler in einer Vielzahl von Dimensionen von anderen Absolventengruppen unterscheiden. Der Heterogenität innerhalb der Gruppe der Geisteswissenschaftler könnte allerdings durch einen intradisziplinären Vergleich Rechnung getragen werden. Hier könnten best practice Studiengänge identifiziert werden, die Modellcharakter für andere Fachbereiche der Geisteswissenschaften aufweisen. Aus einer derartigen Untersuchung könnten Maßnahmen abgeleitet werden, die einen reibungsloseren Übergang der Absolventen der geisteswissenschaftlichen Fakultäten in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen.

---

<sup>24</sup> Die Erstellung eines Scientific Use Files für die Absolventenstudie 2001 wäre aus unserer Sicht wünschenswert.



## Literatur

- Agarwal, N. C. "Pay Discrimination: Evidence, Policies and Issues," H. C. Jain and P. J. Sloan, *Equal Employment: Race and Sex Discrimination in the United States, Canada and Britain*. New York: Praeger Publishers, 1981,
- Barthel, H. und Engljählinger, B. "Die Geisteswissenschaften in Deutschland," Redaktionsbüro Jahr des Geisteswissenschaften, 2007.
- Barthel, H. und Engljählinger, B. "Geisteswissenschaften in Zahlen " Redaktionsbüro Jahr der Geisteswissenschaften, 2007.
- Beblo, M. und Wolf, E. "Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland." *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2003, (4).
- Becker, G. S. *Human Capital*. New York: Columbia University Press, 1964.
- Bergman, B. R. "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race and Sex." *Eastern Economic Journal*, 1974, (1), pp. 103-10.
- Blau, F. D. und Ferber, M. A. "Discrimination: Empirical Evidence from the United States." *American Economic Review*, 1987, 77(2), pp. 316-20.
- Blau, F. D. und Kahn, L. M. "Gender Differences in Pay." *Journal of Economic Perspectives*, 2000, 14(4), pp. 75-99.
- Briedis, K. und Minks, K.-H. "Generation Praktikum - Mythos oder Massenphänomen?," Hannover: Hochschul Information System GmbH (HIS), 2007, 11.
- Briedis, K. und Minks, K.-H. "Studienverlauf und Berufsübergang von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrganges 2001," Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, 2003.
- Büchel, F. und Weißhuhn, G. "Ausbildungsinadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems. Berichterstattung zu Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung in West- und Ostdeutschland." *Volkswirtschaftliche Schriften*, 1997, 471/I.
- Büchel, F. und Weißhuhn, G. "Ausbildungsinadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems. Berichterstattung zu Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung in West- und Ostdeutschland." *Volkswirtschaftliche Schriften*, 1998, 471/II.
- Büchel, F. und Wenzel, M. "Die Ausbildungsinadäquanz der Beschäftigung bei Berufsanfängern mit Fachhoch- und Hochschulabschluss." *Konjunkturpolitik*, 1996, 42(1), pp. 53-77.
- Cain, G. und Cain, G. "The Economic of Labor Market Discrimination: A Survey," O. Ashenfelter and R. Layard, *Handbook of Labor Economics*. Rotterdam: Elsevier Science Publishers, 1986, 693-785.
- Deutsche Bundesbank. "Monatsbericht," Frankfurt am Main: Deutsche Bundesbank, 2002, 29.
- Deutscher Bildungsserver. "Referendariat," 2007.
- Europäische Kommission. "Europa in Zahlen - Eurostat Jahrbuch 2006-07," Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007, 378.
- Fehse, S. und Kerst, C. "Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001." *Beiträge zur Hochschulforschung*, 2007, 29(1), pp. 72-98.

- Hinz, T. und Gartner, H. "Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben." *LAB Discussion Paper*, 2005, (4).
- Jianakoplos, N. A. und Bernsek, A. "Are Women More Risk Averse?" *Economic Inquiry*, 1998, 36(4), pp. 620-30.
- Johnson, W. R. "The Demand for General and Specific Education with Occupational Mobility." *The Review of Economic Studies*, 1979, 46(4), pp. 695-705.
- Johnson, W. R. "A Theory of Job Shopping." *The Quarterly Journal of Economics*, 1978, 92(2), pp. 261-78.
- Jovanovic, B. "Job Matching and the Theory of Turnover." *Journal of Political Economy*, 1979, 87, pp. 972-90.
- Joy, L. "Do Colleges Shortchange Women? Gender Differences in the Transition from College to Work." *AEA Papers and Proceedings*, 2000, 90(2), pp. 471-75.
- Joy, L. "Salaries of Recent Male and Female College Graduates: Educational and Labor Market Effects." *Industrial Labor Relations Review*, 2003, 56(4), pp. 606-21.
- Kerst, C. und Minks, K.-H. "Fünf Jahre nach dem Studienabschluss - Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 1997," Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, 2004, 201.
- Kluge, J. "Geisteswissenschaftler in der Wirtschaft - das ist kein Widerspruch," F. Keisinger and S. Seischab, *Wozu Geisteswissenschaften? Kontroverse Argumente für eine überfällige Debatte*. Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2003, 66-73.
- Konegen-Grenier, C. *Berufschancen für Geisteswissenschaftler*. Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft, 1997.
- Konsortium Bildungsberichterstattung. *Bildung in Deutschland: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung und Migration*. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2006.
- Kunze, A. "The Evolution of the Gender Wage Gap." *Labour Economics*, 2005, 12, pp. 73-97.
- Kunze, A. "Gender Differences in Entry Wages and Early Career Wages," Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, 2002, 46.
- Levine, L. "The Gender Wage Gap and Pay Equity: Is Comparable Worth the Next Step?," Washington: US Congress, 2003.
- Lewin, K.; Minks, K.-H. und Uhde, S. "Abitur - Berufsausbildung - Studium." *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1996, 29(3), pp. 431-54.
- Lloyd, C. B. und Niemi, B. T. *The Economics of Sex Differentials*. New York: Columbia University Press, 1979.
- McCormick, B. "A Theory of Signalling During Job Search, Employment Efficiency, and "Stigmatised" Jobs." *The Review of Economic Studies*, 1990, 57(2), pp. 299-313.
- Miller, R. "Job matching and occupational choice." *Journal of Political Economy*, 1984, 92, pp. 1086-200.
- Mincer, J. *On-the-job-training: costs, returns, and some implications*. Cambridge: Edward Elgar Publishing, 1993.
- Mincer, J. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press, 1974.
- Polachek, S. A. "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure." *Review of Economics and Statistics*, 1981, 63(1), pp. 60-69.
- Riley, J. G. "Silver Signals: Twenty-Five Years of Screening and Signaling " *Journal of Economic Literature*, 2001, 39(2), pp. 432-78.

- Rosenbaum, J. E. "Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation." *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24(2), pp. 220-41.
- Schaeper, H. "The Labour Market for Humanists and Social Scientists in Germany: Old Barriers and New Opportunities," *Humanists on the Labor Market in the Knowledge Society*. Copenhagen, 2005.
- Schubert, R.; Brown, M.; Gysler, M. und Brachinger, W. "Financial Decision-Making: Are Women Really More Risk Averse?" *American Economic Review*, 1999, 89, pp. 381-85.
- Sorenson, E. "The Crowding Hypotheses and Comparable Worth Issue." *Journal of Human Resources*, 1990, 25, pp. 55-89.
- Statistisches Bundesamt. *Bildung und Kultur - Studierende an den Hochschulen*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 2006.
- Statistisches Bundesamt. *Studierende an Hochschulen - Wintersemester 2006/2007*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 2007.
- Stigler, G. J. "Information in the Labor Market." *Journal of Political Economy*, 1962, 70, pp. 94-105.
- Turner, R. "Modes of social ascent through education: Sponsored and contest mobility." *American Sociological Review*, 1960, 25, pp. 855-67.
- Vesterlund, L. "The Effects of Risk Aversion on Job Matching: Can Differences in Risk Aversion Explain the Wage Gap?," Ames: Iowa State University - Department of Economics, 1997, 38.
- Wissenschaftsrat (Hg.). "Empfehlungen zur Entwicklung und Förderung der Geisteswissenschaften in Deutschland," Berlin: Wissenschaftsrat, 2006, 160.
- Wissenschaftsrat (Hg.). *Entwicklung der Fachstudiendauer an Universitäten von 1990 bis 1998*. Köln: Wissenschaftsrat 2001.

## ANHANG

Tabelle 1 Fächereinteilung in Anlehnung an die Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes

Studienfach			Einteilung für Expertise
Fach ungeklärt bzw. keine Angabe			
Sprach und Kulturwissenschaften allgemein			GW
Evangelische Theologie			
Katholische Theologie			
Philosophie			GW
Geschichte			GW
Bibliothekswesen			GW
Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaften			GW
Altphilologie			GW
Germanistik			GW
Anglistik und Amerikanistik			GW
Romanistik			GW
Slawistik			GW
Außereuropäische Sprach- und Literaturwissenschaft			GW
Kulturwissenschaften im engeren Sinne			GW
Psychologie			
Pädagogik			
Sonderpädagogik			
Sport			
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein			
Regionalwissenschaften			
Politikwissenschaften			
Sozialwissenschaften			
Sozialwesen			
Rechtswissenschaften			REWI
Verwaltungswissenschaften			
Wirtschaftswissenschaften			REWI
Wirtschaftsingenieur			ING
Mathematik oder Naturwissenschaften allgemein			
Mathematik			
Informatik			
Physik und Astronomie			
Chemie			
Pharmazie			
Biologie			
Geowissenschaft			
Geographie			
Humanmedizin			
Zahnmedizin			
Tiermedizin			

Studienfach			Einteilung für Expertise
Landespflege und Umweltgestaltung			
Agrarwissenschaft und Lebensmittel- und Getränketechnologie			
Forstwissenschaft und Holzwirtschaft			
Ernährungs- und Haushaltswissenschaften			
Ingenieurwesen allgemein			ING
Bergbau und Hüttenwesen			ING
Maschinenbau/Verfahrenstechnik			ING
Elektrotechnik			ING
Verkehrstechnik/Nautik			ING
Architektur/Innenarchitektur			ING
Raumplanung			ING
Bauingenieurwesen			ING
Vermessungswesen			ING
Kunst/Kunstwissenschaft allgemein und Bildende Kunst			GW
Gestaltung			GW
Darstellende Kunst			GW
Musik			GW
Total			

Quelle: Statistisches Bundesamt 2007

*Tabelle 2 Übersetzung der Punktezahlen in Notenstufen*

Punkte	Noten	Verteilung der Absolventen über die Noten in Prozent
4	4 (ausreichend)	5
5	4 (ausreichend)	14
6	3 (befriedigend)	16
7	3 (befriedigend)	21
8	3 (befriedigend)	15
9	2 (gut)	10
10	2 (gut)	11
11	2 (gut)	3
12	1 (sehr gut)	6
13	1 (sehr gut)	0,6

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 3 Wartezeiten für Referendare

Berlin	
Für Bewerber mit guten oder sehr guten Examen oder engen Bindungen an Berlin und abgeleistetem Wehr- oder Ersatzdienst oder als Mutter mit einem Kind unter 18 Jahren	Ohne Wartezeit
3. für sonstige Bewerber mit engen Bindungen an Berlin	6 Monate
4. für auswärtige Bewerber mit abgeleistetem Wehr- oder Ersatzdienst oder als Mutter mit Kind unter 18 Jahren	3 Monate
5. für sonstige auswärtige Bewerber	9 Monate
Brandenburg	
Es gibt eine Hierarchisierung nach folgenden Kriterien	
10 % der Plätze für Referendare, die zweite juristische Staatsprüfung	
35 % der Plätze nach der Examensnote	
10 % für Härtefälle	
Für die anderen Bewerber	6 Monate
Bremen	
Es gibt eine Hierarchisierung nach folgenden Kriterien	
45 % der Plätze nach der Examensnote	Ohne Wartezeit
40 % der Stellen für Mehrfachbewerber	Bis zu 20 Monate
15 % Härtefälle	Ohne Wartezeit
Hessen	6 Monate
Mecklenburg-Vorpommern	Bis zu 12 Monate
Niedersachsen	
Es gibt eine Hierarchisierung nach folgenden Kriterien	
54 % der Plätze nach der Examensnote	
36% aufgrund aufgebauter Wartezeiten	Maximale Wartezeit 12 Monate
Nordrhein-Westfalen	Zwischen 5,5 (Hamm) und 8 Monaten (Köln)
Rheinland-Pfalz	1 Jahr
Saarland	
Es gibt eine Hierarchisierung nach folgenden Kriterien	
10 % für Härtefälle	
Von den verbleibenden Stellen	
60 % nach der Examensnote	
40 % Dauer der Wartezeit	Mindestens 15 Monate
Sachsen	In der Regel keine Wartezeiten
Schleswig-Holstein	Durchschnittliche Wartezeit etwa 16 Monate
Thüringen	Bislang keine Wartezeiten

Quelle: Deutscher Bundestag (1999)

Tabelle 4 Life Tables nach Absolventengruppen, Gesamt

<b>Geisteswissenschaften</b>							
INTERVALL	TOTAL	DEATHS	LOST	SURVIVAL	ERROR	95% CONF. INT.	
6 12	838	138	0	0,6518	0,0145	0.6225	0.6794
12 18	700	107	0	0,5521	0,0152	0.5219	0.5813
18 24	593	89	0	0,4693	0,0152	0.4391	0.4988
24 30	504	119	0	0,3585	0,0146	0.3299	0.3872
30 36	385	111	0	0,2551	0,0133	0.2294	0.2815
36 42	274	90	0	0,1713	0,0115	0.1495	0.1945
42 48	184	35	0	0,1387	0,0105	0.1188	0.1601
48 54	149	27	0	0,1136	0,0097	0.0955	0.1334
54 60	122	11	0	0,1034	0,0093	0.0861	0.1224
60 66	111	5	20	0,0982	0,0091	0.0813	0.1170
66 72	86	1	58	0,0965	0,0091	0.0796	0.1153
72 78	27	0	25	0,0965	0,0091	0.0796	0.1153
78 84	2	0	1	0,0965	0,0091	0.0796	0.1153
84 90	1	0	1	0,0965	0,0091	0.0796	0.1153
<b>Ingenieurwesen</b>							
0 6	1616	853	0	0,4722	0,0124	0.4476	0.4963
6 12	763	379	0	0,2376	0,0106	0.2172	0.2586
12 18	384	203	0	0,112	0,0078	0.0972	0.1279
18 24	181	73	0	0,0668	0,0062	0.0554	0.0797
24 30	108	39	0	0,0427	0,005	0.0336	0.0533
30 36	69	23	0	0,0285	0,0041	0.0212	0.0374
36 42	46	16	0	0,0186	0,0034	0.0128	0.0261
42 48	30	9	0	0,013	0,0028	0.0083	0.0195
48 54	21	4	0	0,0105	0,0025	0.0064	0.0165
60 66	17	0	3	0,0105	0,0025	0.0064	0.0165
66 72	14	0	9	0,0105	0,0025	0.0064	0.0165
72 78	5	0	3	0,0105	0,0025	0.0064	0.0165
78 84	2	0	2	0,0105	0,0025	0.0064	0.0165
<b>Rechts- und Wirtschaftswissenschaften</b>							
0 6	1178	447	0	0,6205	0,0141	0.5922	0.6476
6 12	731	259	0	0,4007	0,0143	0.3726	0.4285
12 18	472	103	0	0,3132	0,0135	0.2869	0.3399
18 24	369	42	0	0,2776	0,013	0.2523	0.3034
24 30	327	44	0	0,2402	0,0124	0.2162	0.2650
30 36	283	124	0	0,135	0,01	0.1162	0.1552
36 42	159	67	0	0,0781	0,0078	0.0637	0.0943
42 48	92	31	0	0,0518	0,0065	0.0401	0.0655
48 54	61	13	0	0,0407	0,0058	0.0305	0.0531
54 60	48	8	0	0,034	0,0053	0.0247	0.0454
60 66	40	4	4	0,0304	0,005	0.0216	0.0414
66 72	32	2	24	0,0273	0,005	0.0188	0.0383
72 78	6	0	4	0,0273	0,005	0.0188	0.0383
78 84	2	0	2	0,0273	0,005	0.0188	0.0383

Quelle: SUF HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

Tabelle 5 Life Tables nach Absolventengruppen, Männer

<b>Geisteswissenschaften</b>							
INTERVALL	TOTAL	DEATHS	LOST	SURVIVAL	ERROR	95% CONF. INT.	
0 6	300	93	0	0,69	0,0267	0.6343	0.7390
6 12	207	35	0	0,5733	0,0286	0.5153	0.6270
12 18	172	37	0	0,45	0,0287	0.3930	0.5052
18 24	135	20	0	0,3833	0,0281	0.3284	0.4380
24 30	115	24	0	0,3033	0,0265	0.2522	0.3559
30 36	91	28	0	0,21	0,0235	0.1659	0.2577
36 42	63	19	0	0,1467	0,0204	0.1094	0.1892
42 48	44	10	0	0,1133	0,0183	0.0806	0.1522
48 54	34	8	0	0,0867	0,0162	0.0583	0.1219
54 60	26	3	0	0,0767	0,0154	0.0502	0.1103
60 66	23	0	5	0,0767	0,0154	0.0502	0.1103
66 72	18	0	9	0,0767	0,0154	0.0502	0.1103
72 78	9	0	9	0,0767	0,0154	0.0502	0.1103
<b>Ingenieurwesen</b>							
0 6	1372	748	0	0,4548	0,0134	0.4283	0.4809
6 12	624	317	0	0,2238	0,0113	0.2021	0.2462
12 18	307	174	0	0,0969	0,008	0.0820	0.1133
18 24	133	57	0	0,0554	0,0062	0.0441	0.0684
24 30	76	28	0	0,035	0,005	0.0262	0.0457
30 36	48	20	0	0,0204	0,0038	0.0139	0.0290
36 42	28	11	0	0,0124	0,003	0.0075	0.0194
42 48	17	6	0	0,008	0,0024	0.0043	0.0140
48 54	11	3	0	0,0058	0,0021	0.0028	0.0111
60 66	8	0	2	0,0058	0,0021	0.0028	0.0111
66 72	6	0	3	0,0058	0,0021	0.0028	0.0111
72 78	3	0	1	0,0058	0,0021	0.0028	0.0111
78 84	2	0	2	0,0058	0,0021	0.0028	0.0111
<b>Rechts- und Wirtschaftswissenschaften</b>							
0 6	648	266	0	0,5895	0,0193	0.5506	0.6263
6 12	382	136	0	0,3796	0,0191	0.3423	0.4169
12 18	246	60	0	0,287	0,0178	0.2527	0.3222
18 24	186	23	0	0,2515	0,017	0.2188	0.2855
24 30	163	21	0	0,2191	0,0163	0.1881	0.2517
30 36	142	66	0	0,1173	0,0126	0.0939	0.1434
36 42	76	38	0	0,0586	0,0092	0.0423	0.0786
42 48	38	13	0	0,0386	0,0076	0.0257	0.0554
48 54	25	6	0	0,0293	0,0066	0.0183	0.0445
54 60	19	5	0	0,0216	0,0057	0.0124	0.0351
60 66	14	2	1	0,0184	0,0053	0.0100	0.0311
66 72	11	1	9	0,0156	0,0052	0.0077	0.0285
72 78	1	0	1	0,0156	0,0052	0.0077	0.0285

Quelle: SUF HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen



Tabelle 6 Life Tables nach Absolventengruppen, Frauen

<b>Geisteswissenschaften</b>						
INTERVALL	TOTAL	DEATHS	LOST	SURVIVAL	ERROR	95% CONF. INT.
0 6	774	143	0	<b>0,8152</b>	0,0139	0.7861 0.8409
6 12	631	103	0	0,6822	0,0167	0.6481 0.7137
12 18	528	70	0	0,5917	0,0177	0.5562 0.6254
18 24	458	69	0	0,5026	0,018	0.4668 0.5372
24 30	389	95	0	<b>0,3798</b>	0,0174	0.3457 0.4139
30 36	294	83	0	0,2726	0,016	0.2417 0.3043
36 42	211	71	0	0,1809	0,0138	0.1546 0.2088
42 48	140	25	0	0,1486	0,0128	0.1246 0.1746
48 54	115	19	0	0,124	0,0118	0.1020 0.1484
54 60	96	8	0	0,1137	0,0114	0.0925 0.1372
60 66	88	5	15	0,1066	0,0111	0.0861 0.1297
66 72	68	1	49	0,1042	0,0111	0.0836 0.1273
72 78	18	0	16	0,1042	0,0111	0.0836 0.1273
78 84	2	0	1	0,1042	0,0111	0.0836 0.1273
84 90	1	0	1	0,1042	0,0111	0.0836 0.1273
<b>Ingenieurwesen</b>						
0 6	244	105	0	<b>0,5697</b>	0,0317	0.5051 0.6290
6 12	139	62	0	0,3156	0,0298	0.2583 0.3743
12 18	77	29	0	0,1967	0,0254	0.1495 0.2488
18 24	48	16	0	0,1311	0,0216	0.0924 0.1768
24 30	32	11	0	<b>0,0861</b>	0,018	0.0552 0.1254
30 36	21	3	0	0,0738	0,0167	0.0454 0.1110
36 42	18	5	0	0,0533	0,0144	0.0298 0.0864
42 48	13	3	0	0,041	0,0127	0.0210 0.0712
48 54	10	1	0	0,0369	0,0121	0.0182 0.0661
60 66	9	0	1	0,0369	0,0121	0.0182 0.0661
66 72	8	0	6	0,0369	0,0121	0.0182 0.0661
72 78	2	0	2	0,0369	0,0121	0.0182 0.0661
<b>Rechts- und Wirtschaftswissenschaften</b>						
0 6	530	181	0	0,6585	0,0206	0.6164 0.6971
6 12	349	123	0	0,4264	0,0215	0.3840 0.4681
12 18	226	43	0	0,3453	0,0207	0.3050 0.3858
18 24	183	19	0	0,3094	0,0201	0.2705 0.3491
24 30	164	23	0	0,266	0,0192	0.2292 0.3042
30 36	141	58	0	0,1566	0,0158	0.1271 0.1889
36 42	83	29	0	<b>0,1019</b>	0,0131	0.0780 0.1294
42 48	54	18	0	0,0679	0,0109	0.0486 0.0915
48 54	36	7	0	0,0547	0,0099	0.0376 0.0764
54 60	29	3	0	0,0491	0,0094	0.0329 0.0698
60 66	26	2	3	0,0451	0,009	0.0296 0.0652
66 72	21	1	15	0,0417	0,009	0.0266 0.0619
72 78	5	0	3	0,0417	0,009	0.0266 0.0619
78 84	2	0	2	0,0417	0,009	0.0266 0.0619

Quelle: SUF HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen