

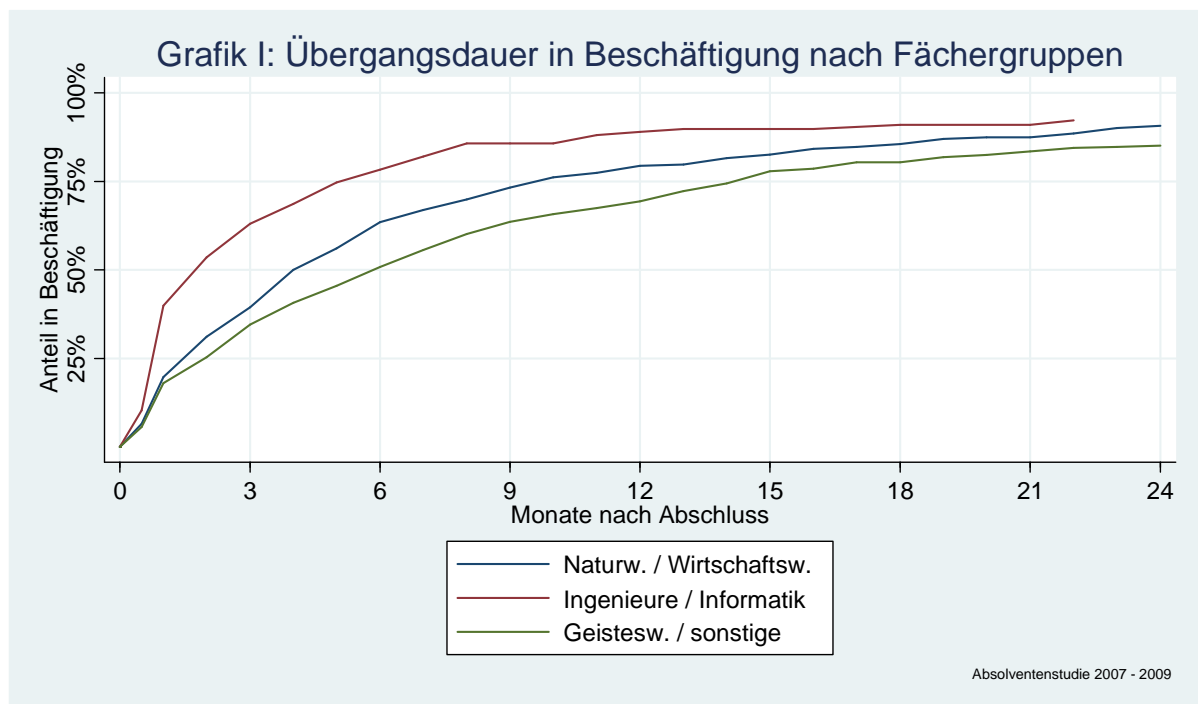
Zwischenergebnisse 4 - Übergänge in die Erwerbstätigkeit

Die zweite Folgebefragung ist seit einiger Zeit abgeschlossen und bereits hinsichtlich vieler Aspekte ausgewertet. Im Zentrum der Analysen steht der Übergang in die erste Beschäftigung. Dafür konnten Angaben von insgesamt 1350 TeilnehmerInnen verwendet werden. Im Folgenden werden einige dieser Ergebnisse dargestellt.

1. Übergangsdauer in Beschäftigung

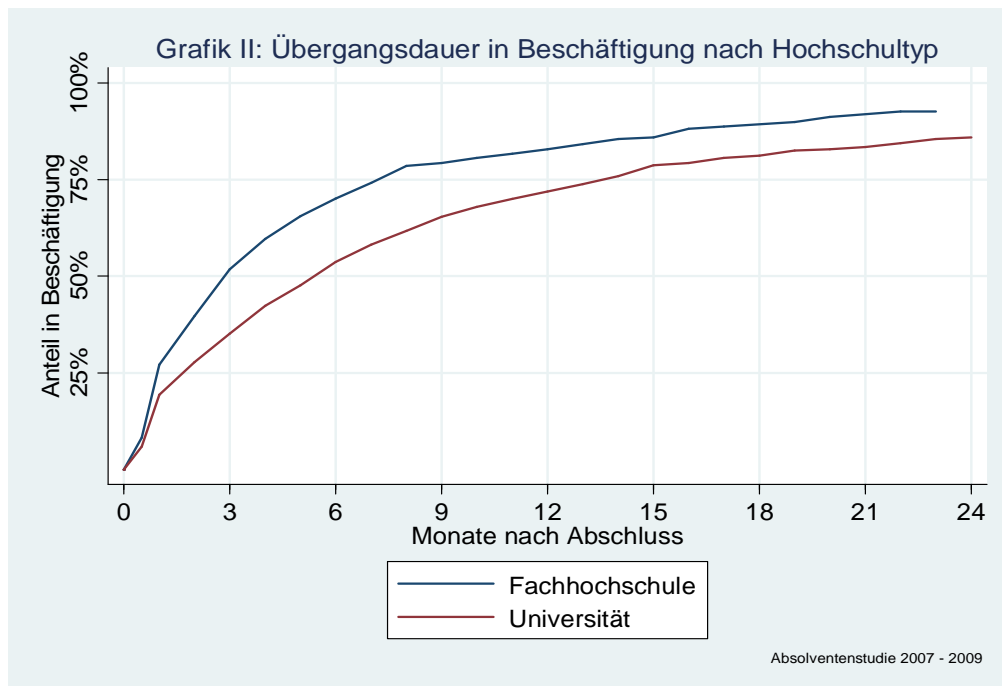
AbsolventInnen benötigen nach dem Abschluss unterschiedlich lange, um in den ersten Job zu wechseln. Aus der benötigten Zeit lässt sich auf die Arbeitsmarktchancen Einzelner schließen. Die Unterschiede kommen aufgrund verschiedenster Prozesse zustande. Zum Einen gibt es je nach Berufs- bzw. Fächergruppe unterschiedlich günstige Arbeitsmarktsituationen und somit unterschiedlich viele Stellenangebote. Zum Anderen können individuelle Suchstrategien ausschlaggebend sein.

Der Übergang in die erste Beschäftigung dauert im Durchschnitt über alle AbsolventInnen 6,9 Monate. Je nach Studienfach, wird der erste Job jedoch unterschiedlich schnell gefunden. GeisteswissenschaftlerInnen benötigen mit 8,2 Monaten überdurchschnittlich lange. Schneller finden Natur- und WirtschaftswissenschaftlerInnen einen Job (4,5 Monate). Am schnellsten erfolgt der Übergang in Beschäftigung für InformatikerInnen und Ingenieure/Ingenieurinnen. Im Durchschnitt benötigen diese nur 3,8 Monate für den Übergang in die erste Beschäftigung.

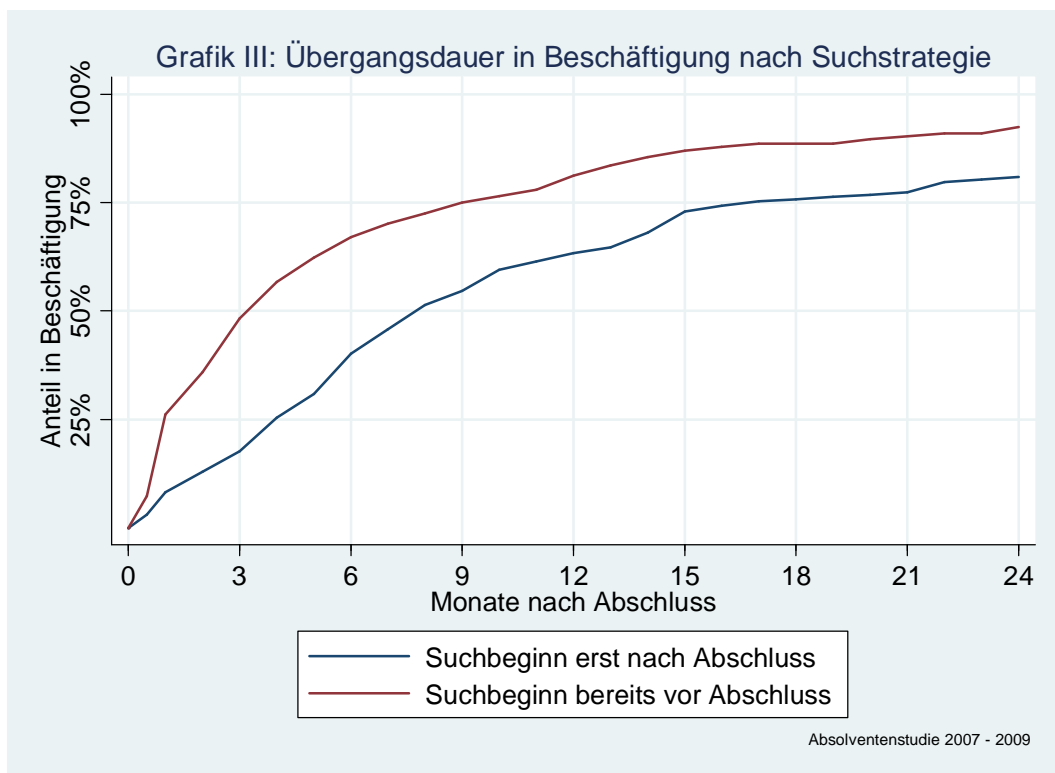


Grafik I zeigt, wie viel Prozent aller AbsolventInnen einer Fachrichtung im Zeitverlauf den Übergang in Beschäftigung finden. Ein Jahr nach dem Abschluss des Studiums sind unter Natur- und WirtschaftswissenschaftlerInnen knapp über 75%, und bei Ingenieuren/Ingenieurinnen und InformatikerInnen deutlich über 75% in der ersten Beschäftigung. GeisteswissenschaftlerInnen erreichen diesen Wert erst nach ca. 15 Monaten. Im zweiten Jahr nach Studienabschluss verringern sich die Unterschiede zwischen den Fächergruppen deutlich.

Neben den Fächergruppen spielt auch der Hochschultyp eine bedeutende Rolle für die Übergangsdauer. AbsolventInnen von Fachhochschulen finden deutlich schneller einen Job als UniversitätsabsolventInnen (vgl. Grafik II). Dies erklärt sich zum Teil dadurch, dass an Fachhochschulen berufsbezogener studiert wird und viele Kontakte zu Unternehmen bereits während des Studiums geknüpft werden.

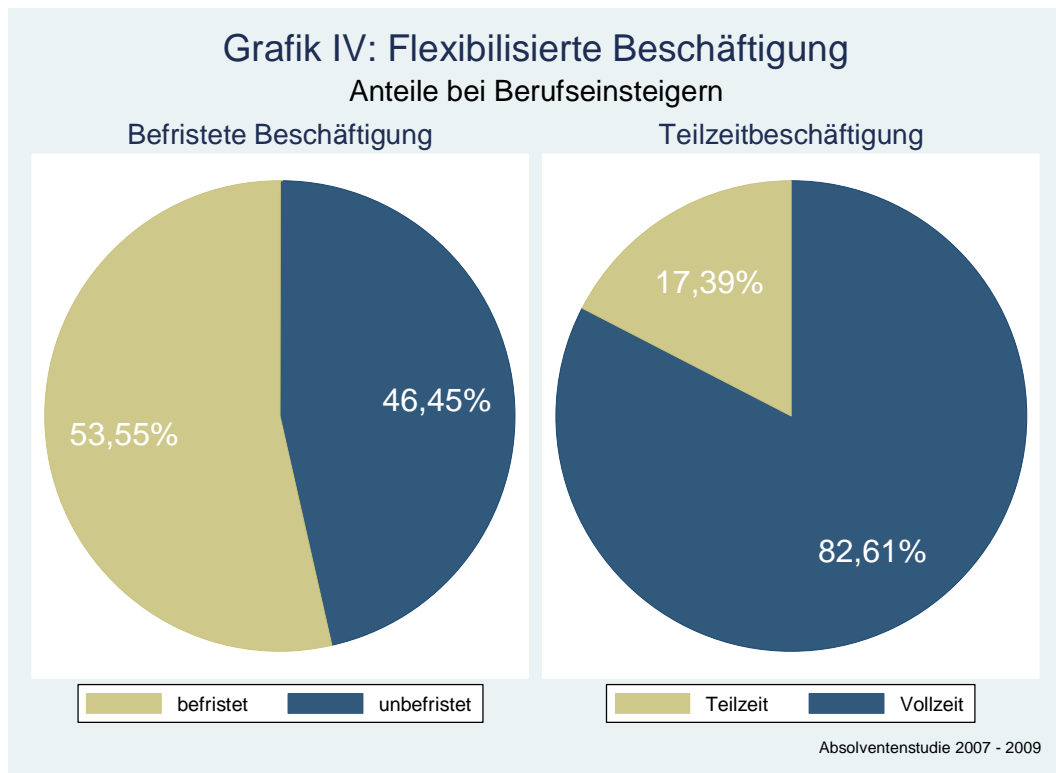


AbsolventInnen wenden unterschiedliche Suchstrategien an, um bei der beruflichen Platzierung erfolgreich zu sein. 53% der aktiv Suchenden fangen bereits vor Studienabschluss mit der Suche an, was sich stark auf den Sucherfolg auswirkt. Personen, die mit der Suche bereits während des Studiums beginnen, finden deutlich schneller eine Beschäftigung als Personen, die erst nach dem Studium mit der Suche anfangen (vgl. Grafik III). Von denen, die bereits vor ihrem Abschluss mit der Stellensuche begonnen haben, sind 50% bereits nach drei Monaten in einer Beschäftigung, während bei denen, die erst nach Studienende mit der Stellensuche beginnen, die schnellsten 50% erst nach 8 Monaten in Beschäftigung sind.



2. Die erste Beschäftigung

Die meisten BerufseinsteigerInnen interessiert nicht nur wie schnell eine Beschäftigung gefunden wird, sondern auch welche Qualität diese hat. Das Normalarbeitsverhältnis, u. a. gekennzeichnet durch unbefristete Beschäftigung und Vollzeitstätigkeit mit existenzsicherndem Einkommen, gilt dabei als erstrebenswert. Nun führte die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes in den letzten Jahren zu einer Aufweichung dieses Standards. Es gab eine Zunahme von Beschäftigungsformen, die den Unternehmen höhere Flexibilität ermöglichen sollten. Dazu zählen befristete Beschäftigungen ebenso wie Teilzeit und Leiharbeit.

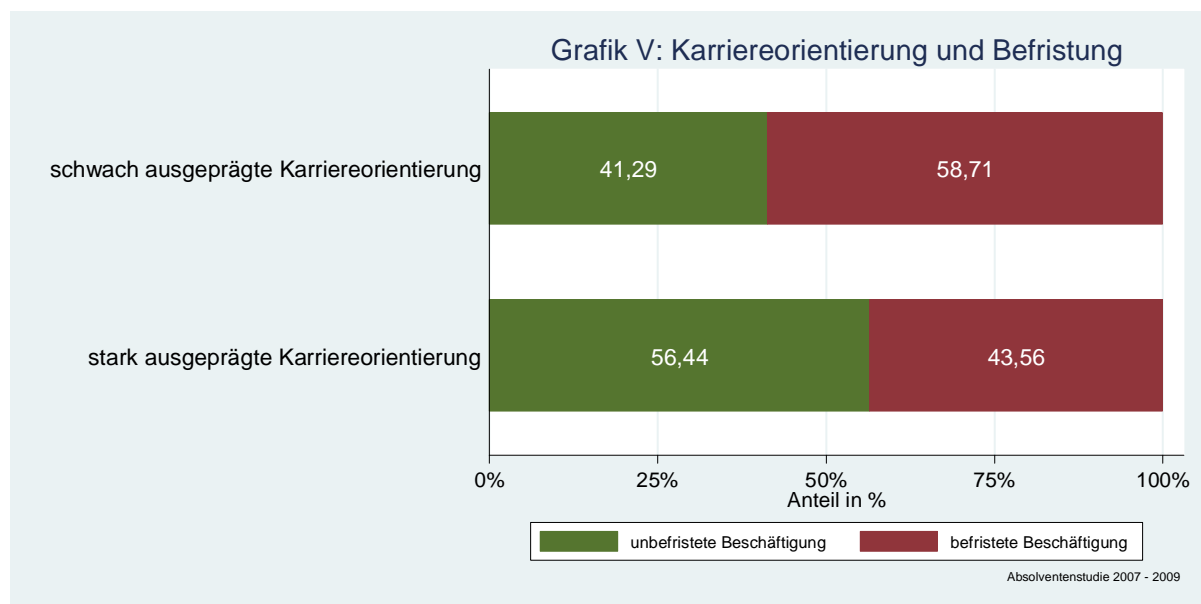


Für akademische Berufseinsteiger zeigt sich, dass Leih- und Zeitarbeit eine sehr geringe Bedeutung hat. Teilzeit ist relativ gering verbreitet und befristete Beschäftigungen sind von sehr großer Bedeutung.

Eine unbefristete Stelle ist für die meisten Stellensuchenden wünschenswert, da diese mit größerer Beschäftigungsstabilität und damit besseren Perspektiven für den Erwerbsverlauf verbunden ist.

Welchen AbsolventInnen gelingt es, bereits beim Berufseinstieg eine unbefristete Stelle zu erreichen, und welche AbsolventInnen müssen sich zunächst mit befristeten Beschäftigungen zufrieden geben? In unseren Analysen sehen wir, dass Wirtschafts- und IngenieurwissenschaftlerInnen ebenso wie Informatiker- und NaturwissenschaftlerInnen bedeutend größere Chancen haben, sofort unbefristete Stellen zu bekommen. Geistes-, Sprach- und KulturwissenschaftlerInnen müssen häufiger mit Befristungen rechnen. AbsolventInnen von Fachhochschulen sind seltener von Befristung betroffen.

Die folgende Grafik zeigt, dass auch die individuellen Einstellungen eine große Rolle spielen: Wer eine stark ausgeprägte Karriereorientierung hat, platziert sich häufiger in unbefristeten Beschäftigungen.

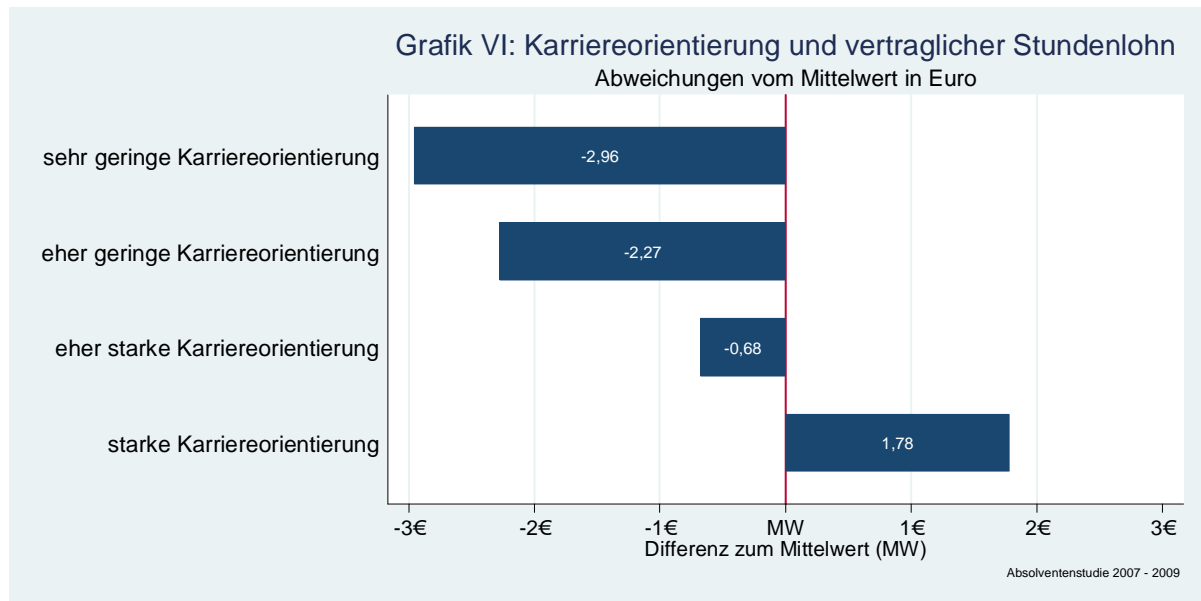


Daneben gibt es einen stabilen Geschlechtereffekt. Die ersten Jobs von Frauen sind häufiger befristet als die von Männern. Keinen Einfluss hat jedoch die Abschlussnote: Ein guter Abschluss erhöht nicht die Chance auf eine unbefristete Beschäftigung.

Eine entscheidende Rolle bei der Wahl der Beschäftigung spielt das Einkommen. Welchen AbsolventInnen gelingt es hohe Einkommen zu erzielen? Es ist bekannt, dass auch hier Studienfächer einen Großteil der Einkommensunterschiede erklären.

Einen höheren Stundenlohn haben weiterhin Beschäftigte in den alten Bundesländern im Vergleich zu Beschäftigten in den neuen Bundesländern und unbefristet Beschäftigte im Vergleich zu befristet Beschäftigten. Ein signifikanter Effekt zeigt sich auch bei der Abschlussnote: Eine gute Abschlussnote wirkt sich unmittelbar in einem höheren Gehalt aus. Weiterhin haben wir danach gefragt, ob die ausgeübte Tätigkeit der individuellen Qualifikation entspricht, ob die Stelle also „qualifikationsadäquat“ ist. In Bezug auf Stundenlohn zeigt sich dann: Je eher die Stelle der akademischen Qualifikation entspricht, desto höher ist der Stundenlohn. Dies gilt für alle Fächergruppen.

Der mit Abstand bedeutendste Einfluss neben den Fächern geht von den individuellen Einstellungen der Stellensuchenden aus: Personen mit ausgeprägter Karriereorientierung können weit höhere Einkommen erzielen. Dies zeigt die folgende Grafik VI.



Je höher die Karriereorientierung, desto höher ist der erzielte Stundenlohn. Die Gruppe mit der geringsten Karriereorientierung verdient im Schnitt 4,70€ pro Stunde weniger als Personen mit starker Karriereorientierung.

Eine postmaterielle Orientierung hat hingegen einen negativen Einfluss auf die Höhe des vertraglichen Stundenlohns im ersten Job (ohne Grafik). Personen mit einer Präferenz für eine „interessante Tätigkeit“, ein „angenehmes Arbeitsklima“ und für eine „gesellschaftlich nützliche Arbeit“ nehmen niedrigere Stundenlöhne in Kauf.

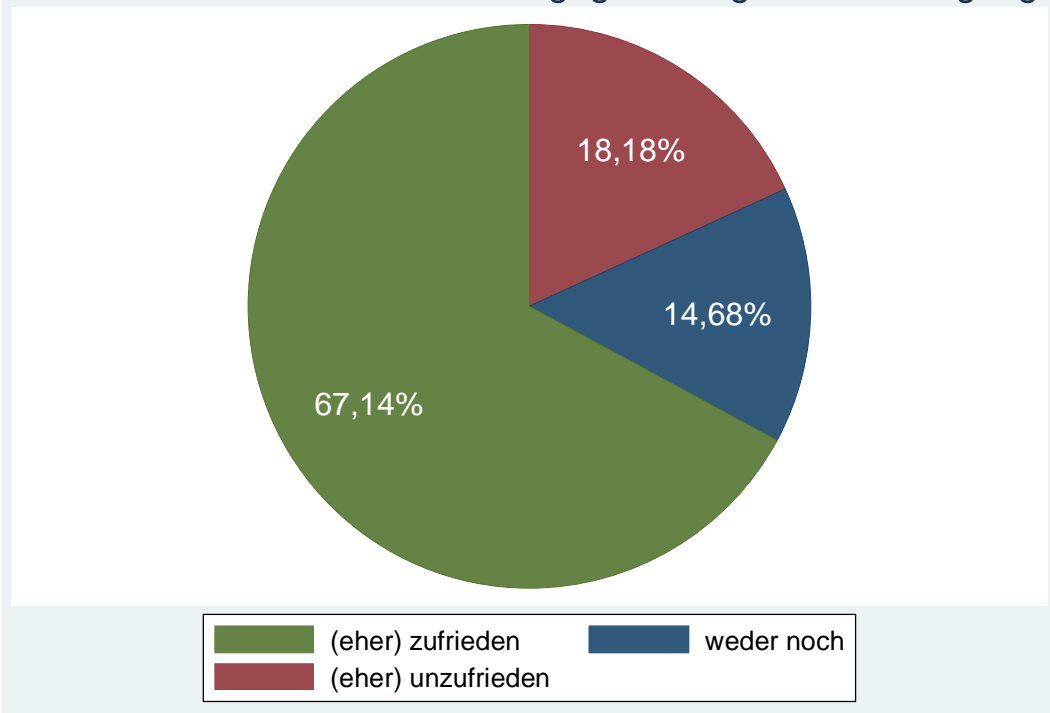
Zwischen Akademikerinnen und Akademikern gibt es einen stabilen Einkommensunterschied. Selbst unter Kontrolle vieler weiterer Merkmale verdienen Frauen 2,50 € pro Stunde weniger als Männer.

3. Berufliche Zufriedenheit

Wir kennen nun also die Determinanten des Stundenlohns und der Wahrscheinlichkeit, dass das erste Beschäftigungsverhältnis befristet ist. Wie wirken sich jedoch Befristung und Stundenlohn auf berufliche Zufriedenheit aus?

Beginnen wir mit einer allgemeinen Beschreibung beruflicher Zufriedenheit. Zwei Drittel der Befragten sind eher zufrieden als unzufrieden mit ihrer Beschäftigung. 10% sind voll und ganz zufrieden mit ihrer Beschäftigungssituation insgesamt.

Grafik VII: Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Beschäftigung



Wovon hängt es ab, ob eine Person mit ihrer Beschäftigung zufrieden ist oder nicht?

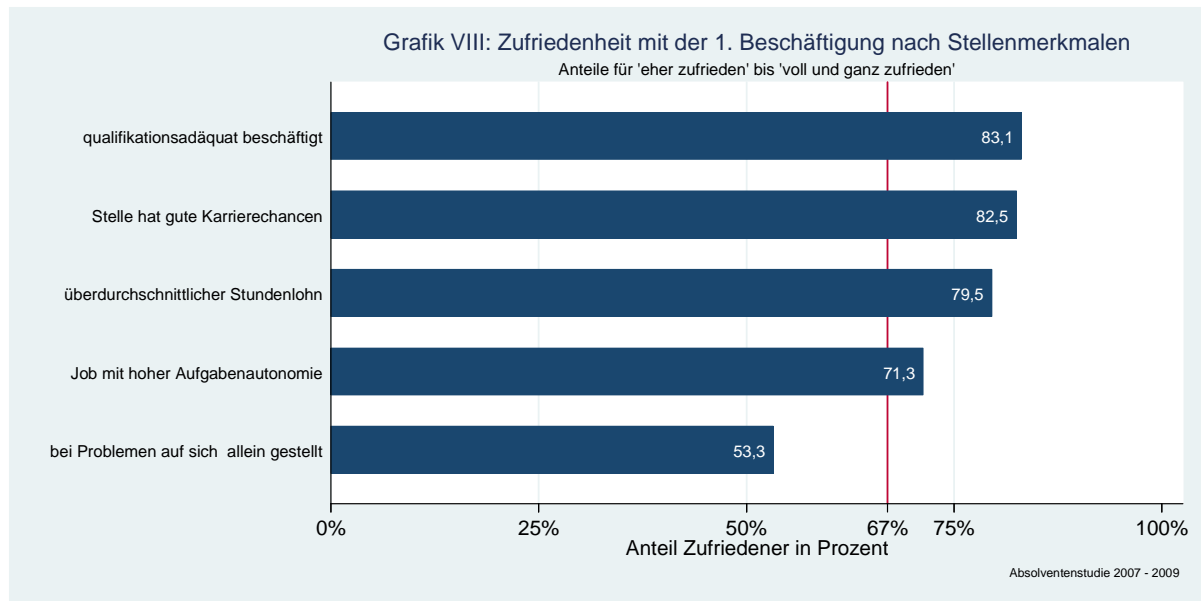
Interessant ist zunächst, dass sich die Zufriedenheit nicht nach Fächergruppen unterscheidet. GeisteswissenschaftlerInnen sind nicht unzufriedener als Ingenieure/Ingenieurinnen oder WirtschaftswissenschaftlerInnen. Befristet Beschäftigte sind auch nicht unzufriedener als Personen mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Der Stundenlohn ist wie zu erwarten bedeutsam: Wer mehr verdient, ist nachweislich zufriedener. Dieser Effekt ist jedoch im Vergleich zu anderen Beschäftigungsmerkmalen nicht der stärkste.

Wir haben die Beschäftigungssituation von den Befragten einschätzen lassen und sie danach geordnet, ob ihre Beschäftigung

- a) ihrem Qualifikationsniveau entspricht
- b) gute Karrierechancen bietet
- c) autonome Aufgabenbewältigung ermöglicht
- d) genügend Unterstützung bei auftretenden Problemen bietet

Unter Berücksichtigung dieser Beschäftigungsmerkmale verschwindet der statistisch signifikante Einfluss des Stundenlohns auf die Zufriedenheit. Das bedeutet, die inhaltlichen Aspekte einer Beschäftigung sind für die Zufriedenheit wichtiger als der materielle Anreiz.

Grafik VIII zeigt die unterschiedliche Bedeutung der Beschäftigungsmerkmale für die Zufriedenheit. Wie erwähnt geben über alle Befragten hinweg 67% an, mit ihrem 1. Job „eher“ bis „sehr zufrieden“ zu sein.



Wie groß ist der Anteil der Zufriedenen jedoch in verschiedenen Gruppen? Den größten Anteil der zufriedenen (und damit stärksten Effekt) finden wir wieder bei der Qualifikationsadäquanz. Von den qualifikationsadäquat Beschäftigten sind 83% mit ihrer gesamten Beschäftigungssituation zufrieden. Befragte, die für sich gute Karrierechancen sehen, sind im Schnitt ebenfalls zufriedener. Dasselbe gilt für Beschäftigte mit hoher Aufgabenautonomie. Signifikant unzufriedener sind hingegen Personen, die angeben bei Problemen auf sich allein gestellt zu sein, die also nicht genügend Unterstützung bei der Arbeit erhalten.

Schlussbemerkung

Alle Zwischenberichte zu der Studie finden sich auch auf der Homepage:

www.sowi.hu-berlin.de/absolventenstudie/aktuell