

Helmut Kromrey

Kriterien für einen erfolgreichen Berufseinstieg?

Resultate von Absolventenstudien und ihre mögliche Fehlinterpretation

In: Allmendinger, Jutta (Hg.), Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. 2 Bände + CD-ROM. Opladen 2003: Leske+Budrich

1. Die Situation ist besser als ihr Ruf

Die Berufsaussichten von Sozial- und Geisteswissenschaftlern sind gegenwärtig nicht schlecht:

- Man studiert zwar nicht für ein konkretes Berufsfeld, sondern muß sich in unterschiedlichsten Tätigkeitsbereichen zurechtfinden, hat dafür jedoch auch eine entsprechend breitere Auswahl .
- Eine lange Zeit der Stellensuche ist nicht mehr der Regelfall: schon unmittelbar nach dem Examen sind rund 80% der Absolventen im Beruf.
- Der Prozess bis zur Einmündung in eine *endgültige* Position durchläuft zwar häufig Phasen mit sog. *prekären* Beschäftigungsverhältnissen (befristete Jobs, Werkverträge, Honorartätigkeiten). Aber das gilt zunehmend auch für andere Studienfächer.

Diese relativ optimistische Situationsbeschreibung findet sich nicht nur in den Daten der Verbleibstudie am IfS der FU Berlin (s. Kromrey 1999a), sondern in gleicher Tendenz bei praktisch allen aktuellen Erhebungen zum Berufseinstieg von Sozial- und Geisteswissenschaftlern.¹

2. Gute Ratschläge für den Erfolg im Beruf?

So sehr sich diese Situationsschilderung von den mancherorts immer noch gepflegten negativen Vorurteilen unterscheidet, so einig sind sich doch alle an der Diskussion Beteiligten in ihren Ratschlägen, die den Studierenden als Erfolgsrezepte mitgegeben werden:

- Aneignung genereller, überfachlicher Qualifikationen (Sozial- und Kommunikationskompetenzen, Kreativität, Flexibilität, interdisziplinäres Denken, Teamfähigkeit) sowie fachlicher Zusatzqualifikationen (Sprachen, ökonomische, juristische Grundkenntnisse);
- frühzeitiges Sammeln berufspraktischer Erfahrungen, insbesondere durch Absolvieren studienbegleitender Berufspraktika.

Die befragten Absolventen sehen das genauso. Insbesondere überfachliche Fertigkeiten, *Querschnittsqualifikationen* (Ratschlag 1) werden fast unisono für die gegenwärtig ausgeübte Tätigkeit explizit als *wichtig*, von kaum jemandem als *unwichtig* eingeschätzt. Die eigentlichen Studieninhalte (z.B. soziologische Theorie, auch Forschungsmethoden) dagegen werden dagegen eher selektiv (am ehesten noch in forschungsnahen Tätigkeiten) benötigt. Während des Studiums hat sich allerdings nur eine kleine Minderheit solche Zusatzqualifikationen angeeignet; häufiger wurde dies hinterher während der Berufstätigkeit nachgeholt.

Ähnlich ist die subjektive Sicht der berufstätigen Absolventen zur Bedeutung von studienbegleitender beruflicher Erfahrung und von Praktika. Nicht nur haben die weitaus meisten (88%) offenbar die diesbezüglichen Empfehlungen ernst genommen und Erfahrungen in

Berufsfeldern gesammelt, teils durch studienbegleitende Jobs oder vorherige Berufstätigkeit (42%), teils durch Jobs *und* Praktikum (39%), eine kleine Minderheit auch nur durch Absolvieren eines Praktikums (7%). Und der Nutzen solcher Berufserfahrung (und zwar in gleicher Weise von Praktika wie von Jobs neben dem Studium) wird in vielerlei Hinsicht außerordentlich positiv eingeschätzt: einerseits für die Auseinandersetzung mit den persönlichen Berufsvorstellungen und als Hilfe für die eigene Entscheidungsfindung, andererseits auch als Basis für das Knüpfen von Kontakten in der Bewerbungsphase.

3. Individuelle Berufsverläufe: *Erfolgreiche und Problemgruppen*

Die subjektiven Einschätzungen der befragten Absolventinnen und Absolventen stützen also ohne jede Einschränkung die zu Beginn zusammengefassten Empfehlungen. Man sollte also erwarten dürfen, dass diejenigen Absolventen, die sich den Empfehlungen entsprechend verhalten haben, die *erfolgreicheren* Berufsverläufe aufweisen.

Allerdings können die üblichen Häufigkeitsauszählungen und tabellarischen Aufgliederungen keine Antwort auf diese Frage geben; auch dann nicht, wenn man sie auf verschiedene Zeitpunkte nach dem Examen bezieht. Ihr gravierender Mangel ist: Man sieht an solchen Daten nicht das Schicksal einzelner Personen. Man vergleicht nur Verteilungen zu verschiedenen Zeitpunkten; und deren Interpretation als Verlaufsdaten ist leider in hohem Maße anfällig für Fehlschlüsse.

Die Lösung dieses Problems liegt darin, den beruflichen Werdegang der Absolventen im Zeitverlauf zu verfolgen, natürlich nicht für jede einzelne Soziologin und jeden einzelnen Soziologen, sondern für Gruppen mit ähnlichen Verläufen ihres Werdegangs nach Studienabschluss. Im folgenden wird (als *ein* Beispiel für ein solches Vorgehen) die Karriere im Hinblick auf die *Entwicklung des Arbeitsverhältnisses nach dem Grad seiner vertraglichen Absicherung* (als Indikator für Berufserfolg) dargestellt. Die zentralen Informationen dafür liefern die erhobenen Angaben zur Art des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses.ⁱⁱ Anhand dieser zentralen Variablen und ergänzt um berechnete Werte zur Fluktuationⁱⁱⁱ sowie zu Phasen von Arbeitslosigkeit wurden (soweit für mindestens vier Zeitpunkte Angaben zur Verfügung standen) statistische Klassifikationsanalysen gerechnet und dabei fünf typische Verläufe ermittelt:

- **Gruppe 1 –Aufsteiger** (n: 25 = 21,2%):
Während direkt bei Studienabschluss noch gar kein oder zumindest kein gesichertes Beschäftigungsverhältnis bestand, ging für diese Personengruppe die berufliche Karriere (gemessen an der vertraglichen Absicherung der Position) kontinuierlich nach oben und wurde auch nicht durch Phasen von Arbeitslosigkeit unterbrochen. 24 Monate nach Studienabschluss befand sich niemand mehr in einem prekären Beschäftigungsverhältnis; für über 80 % hatten zudem die ausgeübten Tätigkeiten einen eindeutigen Bezug zum absolvierten Studium, für die übrigen immerhin noch teilweise.
- **Gruppe 2 –stabil hoch** (n: 25 = 21,2%):
Die Angehörigen dieser Gruppe hatten bereits bei Studienabschluss ein relativ gesichertes Arbeitsverhältnis als Angestellte oder Beamte (zwei Drittel sogar mit einem unbefristeten Vertrag). Während der Folgezeit änderte sich an dieser Situation wenig. Auffallend ist hier der relativ hohe Anteil von Tätigkeiten, die keinen Bezug zum Soziologiestudium aufweisen.
- **Gruppe 3 – niedriges Niveau, nur geringfügige Verbesserung** (n: 35 = 29,7%):
Die Ausgangssituation bei Abschluss des Studiums ist hier identisch zur Gruppe 1 der *Aufsteiger*: gar keine oder allenfalls eine prekäre Beschäftigung. Im Unterschied zur *Aufsteiger*-Gruppe verändert sich die Situation allerdings nur sehr langsam: Sechs Monate später hat sich noch nichts geändert, 12 Monate später sind erst 10 % in vertraglich gesicherten Arbeitsver-

hältnissen, 24 Monate später 15 % und 36 Monate später erst etwa ein Drittel. Fast jeder zweite ist seit dem Examen mindestens einmal arbeitslos gewesen. Allerdings ist auch das Suchverhalten nicht durch große Aktivität charakterisiert: Nach 12 Monaten haben zwar 95 % eine Beschäftigung, aber nur 25 % haben bereits einmal gewechselt, und nach 24 Monaten trifft dies für gerade 60 % zu.

- **Gruppe 4 – niedriges Niveau, Fluktuation** (n: 21 = 17,8%): Ebenfalls durch *prekäre* Beschäftigungsverhältnisse ist die Situation der vierten Gruppe charakterisiert. Im Vergleich zu Gruppe 3 kommt hinzu, dass es sich jeweils um nur kurzfristige Jobs handelt: Schon 12 Monate nach dem Examen haben drei Viertel bereits mindestens drei Veränderungen ihrer Berufssituation hinter sich, nach 24 Monaten hat fast jeder mindestens viermal gewechselt. Zudem war auch hier jeder zweite mindestens einmal nach dem Examen von Arbeitslosigkeit betroffen. Es liegt nahe, dieses Cluster (zumindest auf den ersten Blick)^{iv} als besondere *Problemgruppe* einzuschätzen.
- **Gruppe 5 – Absteiger** (n: 12 = 10,2%): Die Personen dieser Restgruppe fallen aus dem bisher gezeichneten Karrieremuster: Sie verfügen direkt bei Studienabschluss über ein vertraglich gesichertes Beschäftigungsverhältnis. Die Karriere wird dann allerdings durch längere Phasen von Nichtbeschäftigung unterbrochen. Eine nähere Inspektion der Daten zeigt, dass es sich überwiegend um individuelle Konstellationen ohne eindeutige Tendenz handelt (wenn auch bei den Frauen in diesem Cluster in einigen Fällen die nahe liegende Vermutung *Familienphase* durchaus zutrifft).
- **Restgruppe – zu wenig Angaben** (n: 62): Diese Personen konnten in die Klassifikationsanalyse nicht einbezogen werden, da seit Abschluss des Studiums noch nicht genügend Zeit verstrichen war, um zumindest in Ansätzen einen Verlauf der Berufsfindungsphase zeichnen zu können.

Eine häufig gestellte Frage ist die nach möglicherweise unterschiedlichen Karriereverläufen zwischen Männern und Frauen. Stark ins Auge fallende Differenzen lassen sich in dieser Hinsicht insbesondere bei Gruppe 4 (*niedriges Niveau, Fluktuation*) feststellen: 21,4% der klassifizierten Absolventinnen fallen in dieses Cluster; bei den männlichen Absolventen sind es dagegen nur 12,5%. Auch für die Gruppe 1 (*Aufsteiger*) ist eine deutlich erkennbare Abweichung vom Gesamtdurchschnitt auszumachen: Für 27% der klassifizierten Absolventen (aber nur für 17% der Absolventinnen) ist dies der typische Berufseinmündungs-Verlauf. Zeigt sich also in den Daten die häufig vermutete Benachteiligung von Frauen im Beruf? Darauf wird später noch eingegangen.

Getestet sei zunächst die Hypothese: *Je intensiver die studentischen Praxiserfahrungen, desto erfolgreicher der Einstieg in den Beruf*. Bezogen auf die vorliegenden Daten müsste das bedeuten: Absolventen ohne Praxiserfahrungen haben die größeren Schwierigkeiten; und auf den günstigsten Verlauf des Berufsfindungsprozesses können diejenigen Personen zurückblicken, die Erfahrungen aus Berufsarbeit *und* aus Praktika gewonnen haben.

Die Daten belegen diese Vermutung ärgerlicherweise überhaupt nicht. Weder finden sich in der *Aufsteiger*-Gruppe überdurchschnittliche viele Personen mit vorgängiger Berufserfahrung, noch tummeln sich in den Gruppen mit ungesicherten Arbeitsverhältnissen die Praxisverweigerer. Aus der Rolle fällt zwar die Gruppe 2 (stabil hohe Absicherung), in der sich die Situation geradezu entgegengesetzt darstellt; doch lässt sich dieser Befund schnell als Clusterdefinitionseffekt entlarven: Fast die Hälfte der in diesem Cluster zusammengefassten Absolventen verfügte bereits während des Studiums über eine festen Anstellung; ein weiteres Drittel hat als Studiengrund angegeben, das Studium als Ausbildung für einen bereits feststehenden Beruf zu betreiben

Auch weitere Aufgliederungen – etwa nach den Bereichen, in denen Praktika absolviert und Arbeitserfahrungen gewonnen wurden – bringen keinen zusätzlichen Aufschluss.

Ähnlich unergiebig fällt der Test unter Rückgriff auf die Informationen über erworbene Zusatzqualifikationen aus: Die Gruppen unterscheiden sich nicht signifikant. In *allen* Clustern sind am stärksten diejenigen vertreten, die keine besonderen Zusatzqualifikationen erworben haben (weder vor noch während noch nach dem Studium). Da jedoch – s.o. – die *überfachlichen Qualifikationen* von 80 % oder mehr als für ihre derzeitige Position wichtig eingeschätzt wurden, müssen diese wohl während der Arbeit angeeignet worden sein (*learning on the job*).

4. Erfolgreich in den Beruf starten – gibt es (k)ein Erfolgsrezept?

Eine Garantie für den erfolgreichen Start in den Beruf bieten offenbar die bisher behandelten Empfehlungen - Zusatzqualifikationen erwerben und studienbegleitende Berufspraxis – nicht. Zwar stimmen die befragten Absolvent(inn)en in ihren subjektiven Urteilen mit den Praktikern überein; die *objektiven* Daten über den tatsächlichen Verlauf der Berufseinmündungsphase liefern dafür aber keine überzeugende Bestätigung.

Wenn sich also die beruflich *Erfolgreichen* im Grad der Befolgung solcher Ratschläge von den anderen überraschend wenig abheben, worin unterscheiden sich die Gruppen dann? Wenn *objektive* Daten nicht den gewünschten Analyseerfolg bringen, fallen Soziologen schnell auch *subjektive* Faktoren ein. Könnte es nicht – z.B. – sein, dass unterschiedliche Einstellungen bei der Aufnahme des Studiums noch in der Berufsfindungsphase fortwirken? Hierüber können die Antworten auf Fragen zur Studienmotivation Aufschluss geben.

In der Tat gibt es zwischen den vier Berufsverlaufsgruppen den einen oder anderen Unterschied in den bei Studienbeginn vorherrschenden Motiven, aber keineswegs existiert ein plausibel interpretierbares Muster. So finden sich in der *Aufsteiger*-Gruppe ausgerechnet überdurchschnittlich viele Absolventen, die bei Studienbeginn eher Desinteresse am Fach zeigten bzw. noch keine konkreten Vorstellungen zu ihrem Studium hatten. Kontra-intuitiv liest sich auch, dass im *Problem*-Cluster 4 (*niedriges Niveau, Fluktuation*) der Anteil an Personen mit dem Studienziel *berufsbezogene Ausbildung* mehr als doppelt so hoch ist wie beim Durchschnitt aller Befragten. Ähnlich erratisch sind die feststellbaren Abweichungen in den anderen Gruppen.

Auch der Test weiterer Vermutungen – etwa: Maßgeblich für den Verlauf der Berufseinstiegsphase könnte sein, wie konkret die berufsbezogenen Pläne unmittelbar bei Abschluß des Studiums waren – liefert keinen Beitrag zur Lösung des Rätsels: Warum existieren systematisch unterschiedliche Berufseinmündungs-Verläufe?

Was aber bewirkt dann die unterschiedlichen beruflichen Werdegänge zwischen den Gruppen? Die Daten geben eine geradezu ärgerlich konservative Antwort; sie stützen einzig den Lehrsatz aus Großelterns Zeiten: „Ohne Fleiß kein Preis!“ Er gilt sowohl für den Ersteinstieg in den Beruf – wer sich schon während des Studiums um beruflich relevante Kontakte bemüht, hat schon unmittelbar nach dem Examen einen Job – als auch für den weiteren Verlauf: Den einzigen nennenswerten Unterschied nämlich macht die Intensität aus, mit der sich die Absolventen darum bemüht haben, einen guten Einstieg zu schaffen und auch in der Folge weiter beruflich voranzukommen.

Die vier hier betrachteten Gruppen unterscheiden sich sowohl nach Häufigkeit, Intensität und Breite als auch nach der Fortdauer von Bewerbungsbemühungen. Die beiden *erfolgreichen* Gruppen 1 und 2 weisen systematisch höhere Werte auf als die *problematischen* Gruppen 3 und 4. In besonderem Maße wird dies deutlich bei der Frage, ob man für seine berufliche Karriere auch räumliche Mobilität in Kauf genommen habe. Fast zwei Drittel der Personen in Cluster 3 und fast drei Viertel in Cluster 4 verneinen dies. Besonders krass

weicht die letztere Gruppe (*niedriges Niveau, Fluktuation*) durch ihr berufliches Mobilitätsverhalten nach dem ersten Berufseinstieg ab: nämlich durch weitestgehende Inaktivität. Nur *eine* Person aus dieser Gruppe hat sich schon während der Laufzeit eines Anstellungsvertrags mehr als einmal auf eine andere Arbeitsstelle beworben. Fast ein Drittel hat sich nur einmal, ungefähr zwei Drittel hat sich kein einziges Mal aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus um eine Alternative bemüht. Angesichts eines beruflichen Daseins, das durch wechselnde befristete Stellen gekennzeichnet ist, scheint dies ein nur schwer verständliches Verhalten.

5. Schlussfolgerungen – Achtung, Fehlschlussgefahr!

Kommen wir nach diesen Befunden zurück zu der Frage, ob es sich – wie dies auf den ersten Blick unbestreitbar den Anschein hat – bei Cluster 4 um eine Problemgruppe mit besonders *prekärer* beruflicher Situation handelt: charakterisiert durch unsichere, kurzzeitig befristete, häufig wechselnde Arbeitsverhältnisse, durchwirkt mit Phasen von Arbeitslosigkeit. Treibt die professionelle Neugier den Analysten hier zu einer näheren Inspektion der Daten, dann schält sich plötzlich ein ganz anderes Bild heraus: 67% der Personen in dieser Gruppe sind uneingeschränkt zufrieden mit ihrer *beruflichen* Entwicklung (nur eine Person ist explizit unzufrieden). Von den zum Zeitpunkt der Befragung nicht Erwerbstätigen in diesem Cluster ist nur eine Person unfreiwillig nicht-erwerbstätig. Die anderen nutzen die Phase für Alternativen zur Berufstätigkeit, suchen gegenwärtig auch keine Stelle, loben die Vorzüge dieser Situation. Insgesamt handelt es sich hier um Personen, die finanziell nicht auf ihre Erwerbsarbeit angewiesen sind, sondern die die Option Berufstätigkeit nur dann wählen, wenn die Aufgabe interessant erscheint. So ist es denn auch nachvollziehbar, dass Bemühungen um eine neue Position noch während der Laufzeit eines Vertrages nicht unbedingt notwendig erscheinen. Alles in allem: Die (scheinbare) Problemgruppe erweist sich als eine Gruppe von Privilegierten.

Als Problemgruppe kann dagegen das Cluster 3 gelten: ebenfalls charakterisiert durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse, wenn auch mit leichter Tendenz zur Verbesserung im Zeitverlauf. Von ihnen sind nur etwa 50% mit ihrer beruflichen Situation zufrieden. Die zum Befragungszeitpunkt nicht Erwerbstätigen sind dies zu fast zwei Dritteln unfreiwillig; ein relativ hoher Anteil von ihnen ist mit seiner Lebenssituation ausdrücklich unzufrieden. Betroffen sind von dieser Situation Frauen und Männer relativ gleich stark (w: 28,6%, m:31,3%).

Die vorgestellten Befunde illustrieren drei Gefahren von Fehlschlüssen, denen jede/r ausgesetzt ist, der Daten aus Befragungen (und damit auch aus Verbleibstudien) zu *wörtlich* nimmt:

- Die Interpretation von Verteilungsinformationen zu verschiedenen Zeitpunkten als Annäherung an Verlaufsdaten ist unausweichlich der Gefahr des *ökologischen Fehlschlusses* ausgesetzt.
- Subjektive Einschätzungen, auch wenn es sich um Einschätzungen von Betroffenen über ihre eigene individuelle Situation handelt, müssen nicht im Einklang stehen mit den faktischen (*objektiven*) Gegebenheiten.
- Zu simple Analysen führen fast zwangsläufig zu fehlerhaften Resultaten.

6. Literatur

Kromrey, Helmut, 1999a: Diplom-Soziologie – und was dann? S. 43-62. In: Dieter Grünh (Hg.): Mit Praxisprogrammen das Berufsziel erreichen. Berlin (im Internet verfügbar unter: <http://userpage.fu-berlin.de/~kromrey/>).

-
- ⁱ Siehe die im Schwerpunktheft 1-2/2002 der Zeitschrift „Sozialwissenschaften und Berufspraxis“ (SuB) veröffentlichten Berichte sowie die am WZ I der Universität Kassel durchgeführte Sekundäranalyse früherer Studien (im Internet verfügbar unter: http://www.uni-kassel.de/wz1/f_abs002.htm).
- ⁱⁱ Sie wurden zu einem Index „Absicherung des Arbeitsverhältnisses“ umcodiert: mit 0 für keine Beschäftigung über 1, 2 und 3 für Abstufungen von prekären Erwerbsverhältnissen über befristete Tätigkeiten als ABM, Angestellte oder Beamte (Indexwerte 4, 5 und 6) bis zu unbefristeten Arbeitsverträgen als Angestellte oder Beamte (7 und 8).
- ⁱⁱⁱ Fluktuation: Wie viele Veränderungen der beruflichen Situation pro Jahr?, beginnend mit dem Zustand 0 = Diplom über 1 = erste Beschäftigung, 2 = Wechsel in eine andere Stelle oder in die Situation der Nichtbeschäftigung usw.
- ^{iv} Die genauere Analyse wird allerdings zeigen, dass es sich bei dieser Einschätzung um einen Fehlschluss handelt.

Für den Eintrag in das Autorenverzeichnis:

Helmut Kromrey, Prof. Dr. rer. pol.; Lehrstuhl Soziologie und empirische Sozialforschung, Freie Universität Berlin. Veröffentlichungen: Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung, Opladen 2002 (10. Aufl.); PC-Tutor Empirische Sozialforschung (mit E. Struck), Opladen 2001; Die gebaute Umwelt. Wohngebietsplanung im Bewohnerurteil, Opladen 1981; zahlreiche Beiträge insbes. zu Methoden empirischer Forschung und zur Evaluation von Lehre und Studium. Arbeitsgebiete: Forschungsmethoden (qualitativ und quantitativ), Evaluation, Hochschulforschung, Bildung und Weiterbildung.