

Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung - Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen

Leuze, Kathrin; Strauß, Susanne

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Leuze, K., & Strauß, S. (2008). *Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung - Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen*. (RatSWD Research Notes, 23). Berlin: Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-75449-3>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Leuze, Kathrin; Strauß, Susanne

Working Paper

Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung - Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen

RatSWD Research Note, No. 23

Provided in Cooperation with:
German Data Forum (RatSWD)

Suggested Citation: Leuze, Kathrin; Strauß, Susanne (2008) : Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung - Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen, RatSWD Research Note, No. 23, Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), Berlin

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/189664>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Rat für Sozial- und
Wirtschaftsdaten (RatSWD)

www.ratswd.de

RatSWD

Research Notes

Research Note

No. 23

Ursprünglich als RatSWD Working Paper No. 28 erschienen

Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung – Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen

Kathrin Leuze, Susanne Strauß

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)

Abstract

Die vorliegende Expertise widmet sich der Bedeutung von beruflicher Spezialisierung durch Studium und Weiterbildung für den Arbeitsmarkterfolg von Geisteswissenschaftlern. Auf der Basis des Mikrozensus 2000 sowie des HIS-Absolventenpanels des Abschlussjahrgangs 1997 werden die Chancen auf horizontal und vertikal adäquate Beschäftigung von Geisteswissenschaftlern untersucht. Ausgehend von der humankapitaltheoretischen Unterscheidung zwischen allgemeinem und berufsspezifischem Humankapital wird angenommen, dass die berufsspezifische Ausbildung im geisteswissenschaftlichen Studium zur Benachteiligung im Arbeitsmarkt führt. Gleichzeitig wird vermutet, dass die schlechteren Chancen von Geisteswissenschaftlern durch ihre Teilnahme an fachspezifischer Weiterbildung kompensiert werden können. Die Ergebnisse bestätigen zunächst, dass Geisteswissenschaftler sowohl geringere Chancen haben, in einem Beruf zu arbeiten, der ihrer Fachrichtung entspricht (horizontale Adäquanz) als auch, eine Stelle zu finden, die ihrem Qualifikationsniveau entspricht (vertikale Adäquanz). Hinsichtlich der Auswirkung von Weiterbildung auf adäquate Beschäftigung finden sich neben den erwarteten auch überraschende Ergebnisse. So verbessert berufsspezifische Weiterbildung für Geisteswissenschaftler zwar die vertikale Adäquanz, gleichzeitig verschlechtert sich jedoch die inhaltliche Passung zwischen Fachrichtung und beruflicher Tätigkeit. Die spezifischen Befunde für Geisteswissenschaftler werden so gedeutet, dass diesen zwei Weiterbildungsstrategien zur Verfügung stehen: Die erste Strategie beinhaltet eine weitere Spezialisierung auf allgemeinbildende und geisteswissenschaftliche Kompetenzen, die zwar zu einer besseren inhaltlichen Passung zwischen Studium und ausgeübten Beruf, gleichzeitig jedoch auch statusniedrigeren Tätigkeiten führt. Die zweite Strategie besteht aus einer beruflichen Spezialisierung jenseits des geisteswissenschaftlichen Studiums, was zwar mit einer verringerten horizontalen Adäquanz einhergeht, jedoch hinsichtlich der vertikalen Adäquanz die Möglichkeit bietet, Statusnachteile auszugleichen.

Gliederung

1. Einleitung	1
2. Horizontal und vertikal adäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen	2
2.1 Die Bedeutung von spezifischem Humankapital für adäquate Beschäftigung	3
2.2 Die Bedeutung von Weiterbildung für adäquate Beschäftigung.....	5
3. Forschungsleitende Fragen und Hypothesen.....	6
4. Datengrundlagen, Forschungsdesign und Operationalisierungen	7
4.1 Datengrundlage	8
4.2 Forschungsdesign und Operationalisierungen	9
5. Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung von Geisteswissenschaftlern.....	12
5.1 Geisteswissenschaftler in Deutschland	12
5.2 Beruflicher Spezialisierung durch das geisteswissenschaftliche Studium.....	13
5.3 Weiterbildung von Geisteswissenschaftlern	17
6. Determinanten des Berufserfolgs von Geisteswissenschaftlern.....	19
6.1 Fachadäquate Beschäftigung von Geisteswissenschaftlern	19
6.1.1 <i>Objektive Indikatoren fachadäquater Beschäftigung</i>	19
6.1.2 <i>Subjektive Indikatoren fachadäquater Beschäftigung</i>	23
6.2 Statusadäquate Beschäftigung von Geisteswissenschaftlern	25
6.2.1 <i>Objektive Indikatoren vertikaler Adäquanz</i>	25
6.2.2 <i>Subjektive Indikatoren vertikaler Adäquanz</i>	28
7. Diskussion und Ausblick.....	31
8. Literatur.....	34
9. Anhang	37

Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung – Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen

„Geisteswissenschaften sind an sich nicht ‚nützlich‘,
sie sind der Sand im Getriebe der Pragmatik.“
(Rudolf Schlögl, in Hinrichs 2007)

1. Einleitung

Die Ausbildung an deutschen Hochschulen ist in den letzten Jahren immer häufiger in die Kritik geraten: Potentielle Arbeitgeber klagen, dass das Studium in Deutschland nicht mehr den Anforderungen des Arbeitsmarkts entspreche. Besonders im internationalen Vergleich hinke der akademische Nachwuchs hinterher: zu alt, zu lange Ausbildungszeiten, zu wenig internationale Erfahrung und vor allem: zu berufsfern. Dabei stehen die Geisteswissenschaftler¹ besonders in der Kritik, denn der mangelnde Bezug ihres Studiums zum beruflichen Alltag mache den Einstieg ins Erwerbsleben schwierig (Stölting und Schimank 2001). Zwar hat Bildungsministerin Annette Schavan 2007 zum „Jahr der Geisteswissenschaften“ ausgerufen, doch in der öffentlichen Wahrnehmung wird Sinn und Zweck eines geisteswissenschaftlichen Studiums immer wieder in Frage gestellt. So fragte der Journalist Per Hinrichs im UniSPIEGEL dieses Jahr „Wofür braucht man Geisteswissenschaften? Wozu sind sie gut? Leisten wir sie uns lediglich – oder profitieren wir in irgendeiner Art und Weise von Ihnen?“ (Hinrichs 2007) Es ist folglich die eher allgemeinbildende Ausrichtung eines geisteswissenschaftlichen Studiums, die dessen Relevanz für den Arbeitsmarkt in Frage stellt. Allerdings sind in Zeiten eines immer schneller werdenden technologischen und organisatorischen Wandels nicht nur die im Studium erworbenen Fachkenntnisse von Bedeutung, sondern auch die Aktualität der Kompetenzen. In diesem Zusammenhang gewinnt Fort- und Weiterbildung über den Lebenslauf an Gewicht. Obwohl solche Maßnahmen einen formalen Bildungsabschluss nicht ersetzen können, bieten sie dennoch die Möglichkeit, auch nach Studienabschluss berufsspezifische Kenntnisse zu erwerben. Weiterbildungsmaßnahmen könnten insofern ein wirksames Mittel darstellen, die mangelnde berufliche Spezialisierung von Geisteswissenschaftlern zu kompensieren.

Unsere Expertise widmet sich der Frage, wie der Erwerb von allgemeinen Kompetenzen durch ein geisteswissenschaftliches Studium sowie der Erwerb von berufspraktischen Fertigkeiten durch Fort- und Weiterbildung die Berufschancen von Geisteswissenschaftlern beeinflusst. Empirisch steht dem regen öffentlichen Interesse an der Krise der Geisteswissenschaften bislang eine nur kleine Anzahl an Studien zum Berufserfolg von Geisteswissenschaftlern gegenüber. Die wenigen bisherigen Ergebnisse zeigen tatsächlich, dass Absolventen der Geisteswissenschaften größere Schwierigkeiten haben, sich im Berufsleben zu etablieren. So konnte gezeigt werden, dass deutsche Geisteswissenschaftler längere Übergangszeiten in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, geringere Verdienstmöglichkeiten nach Abschluss besitzen, und geringere Chancen aufweisen, Erwerbstätigkeit mit höherem Status zu finden (Fehse und Kerst 2007; Kerst und Minks 2004; Kim und Kim 2003; Leuze 2007). Außerdem haben Absolventen von kulturwissenschaftlichen Studiengängen ein größeres Risiko, in statusniedrigen Berufen unterzukommen und von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein (Reimer und Steinmetz 2007).

¹ Im Folgenden verwenden wir die männliche Form, wenn wir von Geisteswissenschaftlern oder Absolventen anderer Fächergruppen sprechen. Dabei sind die weiblichen Absolventen des Studienfachs jeweils mit eingeschlossen.

Weniger Aufmerksamkeit wurde bislang der Bedeutung von Weiterbildung für den Arbeitsmarkterfolg von Geisteswissenschaftlern geschenkt. Bisherige Studien zu Weiterbildung lassen sich allgemein in solche unterscheiden, die sich der Weiterbildungsbeteiligung widmen und solche, die die Folgen der Weiterbildung für Unternehmen und Arbeitnehmer untersuchen. Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung von Hochschulabsolventen zeigen die deskriptiven Auswertungen der HIS-Absolventenpanels, dass sich nur sechs Prozent der Absolventen des Jahrgangs 1997 überhaupt nicht fort- oder weitergebildet haben. Dabei sind kürzere Kurse, die betriebsintern oder -extern stattfinden, besonders wichtig für die Akademiker der Fachrichtungen, in denen die technische Dynamik hoch ist, wie z.B. Informatik und Elektrotechnik. Die insgesamt höchste Weiterbildungsintensität findet sich bei den Humanmedizinern, die im Hinblick auf alle Weiterbildungsformen überdurchschnittliche Werte aufweisen (Kerst und Minks 2004). Eine gesonderte Auswertung der Weiterbildungssituation von Geisteswissenschaftlern im Vergleich zu anderen Fachrichtungen steht jedoch noch aus. Hinsichtlich der zweiten Art von Studien haben verschiedene Analysen Hinweise geliefert, dass sich Weiterbildung für Betriebe auszahlt (Backes-Gellner 1999; Bellmann und Büchel 2001; für einen aktuellen Literaturüberblick vgl. Bellmann und Leber 2003). Weniger Studien widmen sich der Frage, ob auch die individuellen Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren. Die Studien, die sich bisher mit der „Arbeitsmarktverwertbarkeit“ von Weiterbildung beschäftigen, finden schwach positive Effekte im Hinblick auf Einkommenshöhe, individuelle Karriereverläufe und das zukünftige Arbeitslosigkeitsrisiko (für eine aktuelle Zusammenfassung vgl. Büchel und Pannenberg 2004; Bellmann 2003). Allerdings ist auch hier eine gesonderte Analyse der Bedeutung von Weiterbildung für den Berufserfolg von Geisteswissenschaftlern noch nicht erfolgt.

Im Folgenden widmen wir uns daher der Bedeutung von beruflicher Spezialisierung und Weiterbildung für die Arbeitsmarktchancen von Geisteswissenschaftlern. Unsere These ist, dass die mangelnde berufliche Spezialisierung eines geisteswissenschaftlichen Studiums die Arbeitsmarktchancen verringert. Jedoch kann die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen diesen Mangel kompensieren und zu adäquaterer Beschäftigung führen. Zunächst stellen wir unseren theoretischen Rahmen vor, der erklärt, warum berufliche Spezialisierung gerade in Deutschland so wichtig für adäquate Beschäftigung ist und welche Rolle Weiterbildung diesbezüglich spielen könnte. Empirisch analysieren wir den Berufserfolg von Geisteswissenschaftlern auf Basis des HIS-Absolventenpanels 1997 sowie des Mikrozensus 2000.

2. Horizontal und vertikal adäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen

Theoretisch ist der Arbeitsmarkterfolg von Geisteswissenschaftlern eng mit dem Begriff (in-) adäquater Beschäftigung verknüpft. Beschäftigungsadäquanz bezeichnet zunächst ganz allgemein die Übereinstimmung von erworbener Qualifikation mit den beruflichen Arbeitsanforderungen und/oder der beruflichen Position (in Anlehnung an Büchels Definition von inadäquater Beschäftigung, siehe Büchel 1998). In der Literatur wird häufig zwischen horizontaler und vertikaler (In-) Adäquanz unterschieden (vgl. Plicht, Schober und Schreyer 1994; Fehse und Kerst 2007). *Horizontale* oder *Fachadäquanz* zielt auf die Passung der spezifischen Fachqualifikationen mit der ausgeübten Tätigkeit ab und liegt vor, wenn konkrete Ausbildungs- oder Studiumsinhalte im Beruf tatsächlich Verwendung finden. *Vertikale Adäquanz* bezieht sich dagegen auf das Ausmaß, in dem das formale Ausbildungsniveau den Anforderungen des Arbeitsplatzes entspricht und mit entsprechenden Status- bzw. monetären Erträgen

einhergeht. Bei Hochschulabsolventen ist dies beispielsweise der Fall, wenn sie eine Stelle besetzen, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist.²

In Deutschland ist etwa jeder sechste bis siebte Hochschulabsolvent inadäquat beschäftigt. Dabei scheint dieser Anteil in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich gestiegen zu sein (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Als Risikofaktoren für inadäquate Beschäftigung bei Akademikern wurden weibliches Geschlecht, eine niedrige berufliche Stellung der Eltern, eine Berufsausbildung vor dem Studium, keine fachnahe Tätigkeit während des Studiums, schlechtere Abschlussnoten, Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung, eine Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes, ein Fachhochschulabschluss, sowie überdurchschnittliche Studiendauer identifiziert (Büchel 1996, 1997; Büchel und Matiaske 1996; Fehse und Kerst 2007; Plicht, Schober und Schreyer 1994; Reimer 2002; Schröder 2002). Doch auch bestimmten Studienfächer, wie z.B. Wirtschaftswissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Erziehungswissenschaften weisen höhere Anteile von inadäquat Beschäftigten auf, wobei ihr Anteil an einer Abschlusskohorte über die Zeit abzunehmen scheint (Fehse und Kerst 2007). Warum die Gruppe der Geisteswissenschaftler im Allgemeinen stärker von inadäquater Beschäftigung betroffen sein sollte als Absolventen anderer Fachrichtungen, begründen wir im Folgenden mit der Unterscheidung zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital. Im Anschluss verweist die Diskussion von Weiterbildung auf Kompensationsmöglichkeiten inadäquater Beschäftigung.

2.1 Die Bedeutung von spezifischem Humankapital für adäquate Beschäftigung

In der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Diskussion um berufliche Qualifizierung werden häufig zwei Formen von Humankapital betrachtet. Becker (1962) unterscheidet zwischen allgemeinem (*general*) und spezifischem (*firm-specific*) Humankapital. Während allgemeines Humankapital vor allem durch formale Schulbildung erworben wird, wird spezifisches Humankapital vor allem durch Berufserfahrung (*on-the-job training*) aufgebaut. Aber auch eine standardisierte berufliche Ausbildung wie z.B. im deutschen dualen System ermöglicht den Erwerb von spezifischem Humankapital (Estevez-Abé et al. 2001, Müller und Shavit 1998, Kerckhoff 2001). Die beiden Arten von Humankapital unterscheiden sich insbesondere durch den Grad der Übertragbarkeit der erworbenen Kenntnisse in andere Arbeitskontexte: Während allgemeines Humankapital in einer Vielzahl von unterschiedlichen Unternehmen und Berufen zum Einsatz kommen kann, ist spezifisches Humankapital nur in derjenigen Firma bzw. demjenigen Beruf anwendbar, in der es erworben wurde (Becker 1962, 1964; Becker und Chiswick 1966).

Die vergleichende Berufsbildungsforschung hat gezeigt, dass es unterschiedliche institutionelle Kontexte gibt, in denen entweder allgemeines oder spezifisches Humankapital Vorteile auf dem Arbeitsmarkt bringt (Hall und Soskice 2001, Estevez-Abé et al. 2001, Wood 2001). Um den Zusammenhang zwischen Ausbildungsinhalten und beruflichem Erfolg institutionell besser fassen zu können, wird in Studien zur beruflichen Bildung häufig auf das Konzept der Berufsspezifität zurückgegriffen. Die Berufsspezifität ist umso höher, je mehr berufsspezifische Abschlüsse in einem Ausbildungssystem erworben werden können und je stärker die Curricula auf die Vermittlung berufsspezifischen Wissens und Könnens ausgerichtet sind (Kerckhoff 2001; Müller und Shavit 1998). Dabei wird Deutschland als System mit hoher

² Vertikale Adäquanz kann noch weiter differenziert werden in Positionsadäquanz, d.h. die Übereinstimmung von Ausbildungsniveau und dem mit der beruflichen Stellung verbundenen Status, die damit einhergehende Bezahlung, das gesellschaftliche Ansehen, etc. Unter Niveaudäquanz wird verstanden, dass eine Tätigkeit in Bezug auf das allgemeine kognitive Anforderungsniveau mit dem Ausbildungsniveau übereinstimmt (vgl. Briedis und Minks 2004; Kerst und Minks 2005; Minks und Schaeper 2002; Fehse und Kerst 2007).

Berufsspezifität charakterisiert, in dem die berufliche Spezialisierung durch die duale Ausbildung komplementär zu einem entlang von Berufen und Branchen segmentierten Arbeitsmarkt ist. Für den Übergang von der beruflichen Ausbildung in den Arbeitsmarkt bedeutet diese Komplementarität, dass sich infolge der hohen Arbeitsmarktrelevanz von erlerntem Wissen und Fähigkeiten der Arbeitsmarkteintritt unproblematisch gestaltet. Eine fachlich adäquate Tätigkeit im erlernten Berufsfeld wird meist zügig gefunden, das Risiko der Arbeitslosigkeit ist gering, und erste Beschäftigungsverhältnisse sind relativ stabil und dauerhaft (Müller und Shavit 1998; Müller et al. 1997).

Dass dies nicht überall der Fall ist, zeigen vergleichende Studien mit Ländern, die eher allgemeine Fähigkeiten vermitteln. Beispielsweise in den USA oder Großbritannien ist das Konzept des Berufs weitgehend unbekannt, stattdessen steht der flexible Einsatz von allgemeinem Humankapital in verschiedenen Berufen und Branchen im Vordergrund. Wichtig für den Arbeitsmarkterfolg ist weniger die berufliche Spezialisierung, sondern die Menge an erworbener Bildung, weshalb der Anteil an Hochschulabsolventen in diesen Ländern besonders hoch ist (Müller und Shavit 1998). Für den Arbeitsmarkteintritt bedeutet die Breite der allgemeinen Ausbildung allerdings, dass es schwieriger ist, einen fachlich adäquaten Arbeitsplatz gleich nach Abschluss zu finden. Daraus resultiert eine längere Phase des Ausprobierens, die von häufigen Arbeitsplatzwechseln, Phasen von Arbeitslosigkeit sowie Fort- und Weiterbildung gekennzeichnet ist (Brauns et al. 2000; Gangl 2000a, 2000b).

Auch für den Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt gelten diese institutionellen Unterschiede: während in Deutschland schon im Studium vermehrt spezifische Kenntnisse, beispielsweise für Professionen, vermittelt werden, setzen andere Länder wie z.B. Großbritannien auf breite Allgemeinbildung, gerade im *undergraduate* Bereich (Leuze 2007). Dies hat in Deutschland zur Folge, dass berufliche Spezialisierung schon während des Studiums die Chancen auf horizontal adäquate Beschäftigung erhöht. Überträgt man die Unterscheidung von allgemeinem und spezifischem Humankapital auf die Berufsaussichten von Geisteswissenschaftlern, so ist anzunehmen, dass Absolventen der Geisteswissenschaften aufgrund der geringen Spezialisierung im Studium schlechtere Chancen haben, eine adäquate Beschäftigung zu finden als diejenigen Absolventen, die schon im Studium berufliche Qualifikationen erworben haben. Studenten der klassischen Professionen Medizin, Rechtswissenschaft oder des Lehramts erhalten qua ihres Abschlusses, dem Staatsexamen, das Eintrittszertifikat in die entsprechende Profession, während ein Absolvent der Vergleichenden Literaturwissenschaft es erheblich schwerer haben dürfte, ein so klar umrissenes Berufsfeld zu definieren.

Allgemein gesprochen nehmen wir also an, dass der unterschiedliche Grad an beruflicher Spezialisierung in den verschiedenen Hochschuldisziplinen zu erheblichen Unterschieden im Arbeitsmarkt führt. Studienfächern, die sehr spezifisch auf einen bestimmten Beruf vorbereiten, sei es durch die vermittelten Wissensbestände, längere Phase praktischen Trainings schon während des Studiums oder Zertifikaten, die eindeutig bestimmten Berufe entsprechen, sollten zu einer hohen Kongruenz zwischen Hochschulzertifikat und Beruf führen. Diese horizontale Adäquanz von Ausbildungsinhalt und beruflichem Tätigkeitsfeld sollte am geringsten in den Geisteswissenschaften sein, die schon historisch als Studium der *artes liberales* der Allgemeinbildung und nicht der Vorbereitung auf einen bestimmten Beruf gedient haben (Moraw 1993, 2005). Und auch heute noch transportieren sie kein klares Berufsbild, sind eher „berufsrelevant“ als „für einen bestimmten Beruf ausbildend“ (Grimm 2002: 8), indem sie breite Allgemeinbildung, hermeneutische und rhetorische Fähigkeiten, geschultes historisches Verständnis, oder den Sinn für andere Kulturen vermitteln (Grimm 2002). Zwar gibt es auch im Bereich der Geisteswissenschaften Berufe, die unmittelbar auf diesem Studium aufbauen, wie

z.B. die Tätigkeit von katholischen oder protestantischen Geistlichen, allerdings ist deren Anzahl sehr beschränkt.

Aber nicht nur die horizontale Adäquanz sollte sich zwischen geistes- und nicht-geisteswissenschaftlichen Fächern unterscheiden, sondern auch die vertikale Adäquanz zwischen Ausbildungsniveau und beruflichem Status bzw. Einkommen. Da in Deutschland der beruflichen Spezialisierung ein so hoher Stellenwert zugewiesen wird, sollte das Fehlen einer solchen zu erheblichen Statusnachteilen führen. Bei Bewerbern mit einer breiten Allgemeinbildung können deutsche Arbeitgeber nicht auf Zertifikate als Signale (Spence 1973) zurückgreifen, um deren spezifisches Wissen und Fähigkeiten, sprich deren Eignung für eine Stelle einschätzen zu können. Da das Risiko einer Fehlbesetzung bzw. die Kosten für die Einarbeitung in einem solchen Falle steigen, ist es für den Arbeitgeber rationaler, Positionen mit hoher Verantwortung und Kompetenzerfordernissen nur mit denjenigen Bewerbern zu besetzen, deren Profil etwas über ihre berufsspezifischen Fähigkeiten verrät. Da aber genau diese Positionen auch in der Regel mit einem höheren Status und Einkommen einhergehen, ist zu vermuten, dass Geisteswissenschaftler mit ihrem eher allgemeinen Profil ein höheres Risiko haben, vertikal inadäquat eingestellt zu werden als Absolventen berufsspezifischer Fachrichtungen.

Erste Hinweise für die Bestätigung dieser Thesen finden sich in einer Studie von Fehse und Kerst (2007), die anhand von Daten der HIS Hochschulabsolventen-Studie zeigt, dass Magister-Absolventen sowie Sprach- und KulturwissenschaftlerInnen unmittelbar nach Abschluss ihre Studiums überdurchschnittlich häufig inadäquat beschäftigt sind. Die Ergebnisse verweisen jedoch auch darauf, dass sich das Ausmaß der inadäquaten Beschäftigung mit längerem Verbleib im Erwerbsleben verringert, da es offensichtlich einer Reihe von Absolventen dieser Fächer gelingt, mit der Zeit adäquatere Beschäftigung zu finden. Mangelnde Berufsspezifität des geisteswissenschaftlichen Studiums sowie die Ursachen, die zu einer Verbesserung im Laufe der Zeit führen, wurden nicht thematisiert. Unsere These ist, dass Weiterbildung diesbezüglich eine wichtige Rolle spielt.

2.2 Die Bedeutung von Weiterbildung für adäquate Beschäftigung

Aufgrund der wachsenden Bedeutung von technologischen und organisatorischen Veränderungen im Erwerbsleben ist der Erwerb eines Hochschulabschlusses nur als ein Teil des Erwerbs von Humankapital zu betrachten. Vielmehr ist es für Arbeitgeber mindestens genauso wichtig, ob potentielle Arbeitnehmer ihre Qualifikationen durch Fort- und Weiterbildung aktualisieren (Buchholz, et al. 2006; Büchel und Pannenberg 2004; Leber 2002). Dabei gerät insbesondere das deutsche System der Berufsausbildung unter Druck, in dem der beruflichen Erstausbildung eine überragende Bedeutung für das gesamte Berufsleben zukommt während lebenslanges Lernen in Form von beruflicher Weiterbildung eine geringere Rolle spielt als z.B. in angelsächsischen oder skandinavischen Ländern. Zwar kann Weiterbildung in Deutschland aufgrund der erwähnten Bedeutung der Berufsspezifität eine fundierte Erstausbildung nicht ersetzen. In Kombination mit einer solchen sind aber positive Effekte auf die Verwertbarkeit des Humankapitals auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten.

Weiterbildung unterscheidet sich von anderen Bildungsformen wie allgemeinschulischer Bildung oder beruflicher Erstausbildung dadurch, dass sie erst im Anschluss an einen ersten Bildungsabschluss erworben werden kann. Sie kann in einem sehr weiten Sinn verstanden werden als „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme von formalem, nicht-formalem und/oder informellem Lernen allgemeiner oder beruflicher Inhalte nach Abschluss einer ersten berufsqualifizierenden Ausbildung“ (Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens

2002: 56). Auch bei Weiterbildungsmaßnahmen kann folglich zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital unterschieden werden. Ausgangspunkt unserer theoretischen Überlegungen zu den Arbeitsmarkteffekten von Weiterbildung ist daher wiederum Beckers Humankapitalansatz, aus dem abzuleiten ist, dass getätigte Investitionen in berufliche Weiterbildung im Sinne einer Erhöhung des Humankapitals die Arbeitsproduktivität des Arbeitnehmers erhöhen (Becker 1964), was wiederum in höheren Arbeitsmarkterträgen resultiert. In Anlehnung an Becker kann also argumentiert werden, dass Weiterbildungsmaßnahmen, die allgemeines Humankapital vermitteln, die Produktivität des Arbeitnehmers gleichermaßen innerhalb und außerhalb des aktuellen Arbeitsverhältnisses erhöhen, also auch bei potentiell neuen Arbeitgebern bzw. in einem anderen Berufsfeld verwertbar sind. Beispiele hierfür sind Maßnahmen zur Förderung sozialer Kompetenz, zur Vermittlung von Allgemeinbildung, aber auch Computer- oder Sprachkurse. Wird durch Weiterbildungsmaßnahmen spezifisches Humankapital aufgebaut, so erhöht sich dadurch die Arbeitsproduktivität ausschließlich für den Betrieb bzw. in dem Beruf, in dem es erworben wurde, wie z.B. bei Einarbeitungskursen für betriebsspezifische Maschinen oder fachlichen Fortbildungsmaßnahmen (siehe auch Büchel und Pannenberg 2004).

Studien zur Arbeitsmarktrelevanz von Weiterbildung leisten allerdings nur selten einen systematischen Vergleich zwischen verschiedenen Arten von Weiterbildung. Dabei ist die Unterscheidung zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung gerade für unsere Fragestellung wichtig: Allgemein ist zu vermuten, dass beide Formen von Weiterbildung zu besseren Arbeitsmarkterträgen führen. Da jedoch in Deutschland berufliche Spezialisierung so wichtig für den Arbeitsmarkterfolg ist, sollte dem Erwerb spezifischen Humankapitals durch Weiterbildung ein höherer Stellenwert zukommen als allgemeinbildenden Maßnahmen. Folglich sollte fachliche Weiterbildung zu einer Verbesserung horizontaler Adäquanz führen, da sie durch die Vertiefung bzw. Ergänzung von Studiumsinhalten eine genauere Passung zwischen Fach und Beruf ermöglicht. In der Konsequenz sollte dies wiederum auch zu Status- und monetären Gewinnen führen. Allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen sollten, wenn überhaupt, nur die vertikale Adäquanz verbessern, da sie zwar das Humankapital erhöhen, jedoch in keine fachspezifische Richtung.

Auch bei Geisteswissenschaftlern ist zu vermuten, dass die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen einen positiven Effekt auf die Adäquanz der Beschäftigung hat. Insbesondere durch berufsspezifische Maßnahmen, die den Erwerb ergänzender fachlicher Kenntnisse ermöglichen, sollte die mangelnde berufliche Spezialisierung durch ein Studium der Geisteswissenschaften ausgeglichen werden können. Insofern käme fachspezifischer Weiterbildung von Geisteswissenschaftlern ein *kompensatorischer Effekt* zu, der sowohl die horizontale als auch vertikale Adäquanz zwischen Ausbildungszertifikat und ausgeübter Tätigkeit verbessern sollte.

3. Forschungsleitende Fragen und Hypothesen

Durch die Verbindung der theoretischen Unterscheidung von allgemeinem und spezifischem Humankapital mit dem Konzept der adäquaten Beschäftigung lassen sich spezifische Hypothesen formulieren, wie sich Karrierechancen von Geisteswissenschaftlern von den Absolventen anderer Fachrichtungen unterscheiden sollten und welchen Einfluss Weiterbildung haben könnte. Um den Determinanten des Berufserfolgs von Geisteswissenschaftlern empirisch nachgehen zu können, muss zunächst ein systematischer Vergleich der Arbeitsmarktchancen unterschiedlicher Disziplinen erfolgen. Daher fragen wir zunächst, wie sich horizontale und vertikale Adäquanz zwischen Abschluss und ausgeübter Tätigkeit von Geisteswissenschaft-

lern im Vergleich zu anderen Disziplinen unterscheiden. In beiderlei Hinsicht sind Unterschiede zu erwarten. Die zu überprüfenden Hypothesen lauten wie folgt:

1. Geisteswissenschaftler erwerben im Studium weniger berufsspezifische Fähigkeiten als Absolventen anderer Fachrichtungen.
2. Da Geisteswissenschaftler weniger berufsspezifisch ausgebildet werden, haben sie eine geringere Chance, in adäquaten Berufen zu arbeiten, die
 - a. ihrem Studienfach entsprechen (horizontale Adäquanz)
 - b. ihrem Qualifikationsniveau entsprechen (vertikale Adäquanz)

Die so gewonnenen Erkenntnisse geben Aufschluss darüber, ob und inwieweit tatsächlich eine Benachteiligung von Geisteswissenschaftlern aufgrund mangelnder fachlicher Spezialisierung vorliegt. Aufbauend auf diesen Ergebnissen fragt unsere Studie weiterhin, inwiefern Weiterbildung nach dem erfolgreichen Abschluss eines geisteswissenschaftlichen Studiums dazu beiträgt, allgemeine und berufsspezifische Kompetenzen zu erwerben, die sich in einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration widerspiegeln. Dabei interessiert zunächst, ob sich das Weiterbildungsverhalten von Geisteswissenschaftlern hinsichtlich der Berufsspezifität der Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen von dem anderer Absolventen unterscheidet. Darauf aufbauend stellt sich die Frage, welche Formen der Weiterbildung die Arbeitsmarktchancen von Geisteswissenschaftlern grundlegend verbessern, sowohl im Vergleich mit solchen ohne Weiterbildung also auch im Vergleich mit Absolventen anderer Fachrichtungen. In Bezug auf das Weiterbildungsverhalten von Geisteswissenschaftlern sollen also folgende Hypothesen überprüft werden:

3. Da das geisteswissenschaftliche Studium wenig berufsspezifische Fähigkeiten vermittelt, die jedoch zentral für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt sind, erwerben sie in Weiterbildungsmaßnahmen eher berufsspezifische als allgemeine Kenntnisse.
4. Durch berufsspezifische (im Vergleich zu allgemeinen) Weiterbildungsmaßnahmen, die die Kompensation mangelnder beruflicher Spezifität ermöglichen, erhöhen Geisteswissenschaftler ihre Chance, in adäquaten Berufen zu arbeiten, die
 - a. ihrem Studienfach entsprechen (horizontale Adäquanz)
 - b. ihrem Qualifikationsniveau entsprechen (vertikale Adäquanz)

4. Datengrundlagen, Forschungsdesign und Operationalisierungen

Die Messung adäquater Beschäftigung ist nach wie vor eine Herausforderung für die empirische Bildungs- und Arbeitsmarktforschung. Gerade die Frage, ob eine ausgeübte Tätigkeit adäquat für das entsprechende Qualifikationsniveau ist, ist in hohem Maße kulturell, politisch und historisch kontingent. Aufgrund dieser Schwierigkeit existiert eine Vielzahl an Operationalisierungen von adäquater Beschäftigung in der empirischen Literatur. Allgemein lassen sich objektive und subjektive Messungen unterscheiden, die beide mit spezifischen Vor- und Nachteilen einhergehen (Büchel 1998; Jensen et al. 2006). Objektive Indikatoren haben den Vorteil, nicht von der Einschätzung der befragten Individuen abzuhängen, sondern einen extern konstruierten Maßstab widerzuspiegeln. Dies ist jedoch gleichzeitig ihr Nachteil, da sie entscheidend von der Konstruktionsleistung des jeweiligen Forschers abhängen. Außerdem werden mit objektiven Operationalisierungen oftmals weder intra-berufliche Varianz noch der Wandel über die Zeit abgebildet. Den subjektiven Operationalisierungen wird attestiert, dass sie zwar möglicherweise aufgrund der Bescheidenheit der Befragten sowie Effekten der sozialen Erwünschtheit durch Messfehler behaftet sind. Gleichzeitig werden sie aber als leistungsfähiger eingeschätzt, da sie unabhängig vom Forscher sowohl Differenzen innerhalb eines Berufs wie auch über die Zeit abbilden können (Büchel 1998). Aufgrund der verwendeten

Datenquellen bietet unsere Studie die Möglichkeit, sowohl objektive als auch subjektive Messungen der Beschäftigungsadäquanz heranzuziehen, um so von den Stärken beider Messungen zu profitieren und deren Schwächen zu kompensieren.

4.1 Datengrundlage

Zur Überprüfung unserer forschungsleitenden Hypothesen führen wir Analysen auf Basis des Mikrozensus 2000 und des HIS-Absolventenpanels (Jahrgang 1997) durch. Als repräsentative Bevölkerungsstichprobe ermöglicht eine Analyse des Mikrozensus Aussagen im Querschnitt über die erwerbstätige Bevölkerung mit Hochschulabschluss insgesamt, während sich mit dem HIS-Absolventenpanel der Arbeitsmarkteintritt von Hochschulabsolventen eines bestimmten Abschlussjahrgangs während der ersten fünf Jahre nach Abschluss detailliert untersuchen lässt. Die Auswahl der Mikrozensus-Befragung des Jahres 2000 begründet sich zum einen aus der Verfügbarkeit von Informationen zur Studienfachrichtung, die nur in unregelmäßigen Abständen erhoben wurde. Zum anderen können interessante Hintergrundinformationen zur generellen Arbeitsmarktsituation von Hochschulabsolventen für die Analyse des HIS Absolventenpanels geliefert werden, das die Jahre 1997 bis 2002 abdeckt. Der Mikrozensus enthält neben Angaben den Studienfächern und -abschlüssen auch umfangreiche Informationen zur gegenwärtigen Erwerbstätigkeit (Erwerbsstatus, Beruf, Branche, Sektor). Außerdem enthält er Angaben zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, zum Lernort, zur Dauer der Maßnahme; ferner ist eine Differenzierung des Weiterbildungsbegriffs in allgemeine vs. berufsspezifische Maßnahmen möglich. Aufgrund der Querschnittsdesigns des Mikrozensus ist es jedoch nicht möglich, den Einfluss von Weiterbildung auf adäquate Beschäftigung zu untersuchen. Da nur die derzeitige Teilnahme sowie die der letzten vier Wochen abgefragt werden, lassen sich die Effekte von Weiterbildung auf weitere Beschäftigung im Zeitverlauf nicht modellieren.

Durch seine Panelstruktur bietet das HIS-Absolventenpanel demgegenüber eine Möglichkeit, mit dem Problem der zeitlichen Versetztheit umzugehen. Im HIS wird Weiterbildung während der gesamten fünf Jahre seit Hochschulabschluss erhoben, wodurch deren Einfluss auf die Beschäftigung zum zweiten Befragungszeitpunkt modelliert werden kann. Aus diesem Grund basieren unsere multivariaten Analysen ausschließlich auf diesem Datensatz. Das HIS-Absolventenpanel (Abschlussjahrgang 1997) stellt eine Befragung von Absolventen deutscher Hochschulen als Paneluntersuchung dar. Die erste Befragung findet etwa ein bis anderthalb Jahre nach dem Studienabschluss statt, die zweite Befragung etwa fünf Jahre nach Studienabschluss. Die Grundgesamtheit besteht aus allen Hochschulabsolventen, die im Prüfungsjahr 1997 ihren ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss an einer Hochschule im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland gemacht haben. Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine Klumpenstichprobe – definiert durch die Merkmale Studienbereich, Abschlussart und Hochschule – gezogen. Außerdem wurde die Verteilung der Absolventen nach Hochschulart und Studienort (alte bzw. neue Bundesländer) berücksichtigt. Die Befragung bietet detaillierte Informationen über Studienverlauf, Studienfach und Abschlussart ebenso wie über den Verlauf des Berufseinstiegs der Absolventen. Da wir ausschließlich die Adäquanz von Beschäftigung analysieren, werden für die multivariaten Auswertungen nur diejenigen Absolventen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der zweiten Befragung, also fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss, erwerbstätig sind. Zwar bedeutet dies eine Selektivität der Stichprobe, diese wird jedoch durch den thematischen Fokus dieser Expertise in Kauf genommen. (Für einen deskriptiven Überblick über zentrale Variablen vgl. Anhang A.)

4.2 Forschungsdesign und Operationalisierungen

Sowohl für die Analyse der horizontalen als auch der vertikalen Adäquanz benutzen wir objektive und subjektive Indikatoren, um so ein umfassenderes Bild adäquater Beschäftigung von Geisteswissenschaftlern zu erhalten (vgl. Tabelle 1). Dabei wird die Fachadäquanz der Beschäftigung (horizontale Adäquanz) objektiv gemessen, indem die Übereinstimmung zwischen Studienfach und der als inhaltlich adäquat eingeschätzten aktuellen Beschäftigung geschätzt wird. Dazu haben wir eine Matching-Matrix zwischen Fach und Beruf erstellt, deren Validität sowohl intersubjektiv zwischen den beiden Autorinnen der Expertise als auch über den Vergleich mit anderen Matching-Matrizes (Dekker et al. 2002, Kivinen und Nurmi 2003) validiert wurde. Für einen Überblick über die Zuordnung zwischen Fachrichtung und Berufen auf der Basis der KldB 1992, vgl. Tabelle im Anhang B. Die subjektive Einschätzung der fachadäquaten Beschäftigung erfolgt auf der Basis der Frage: „Würden Sie sagen, dass Sie Ihrer Hochschulqualifikation entsprechend beschäftigt sind?“ Personen, die angeben, „hinsichtlich der fachlichen Qualifikation (Studienfachrichtung)“ „auf jeden Fall“ adäquat beschäftigt zu sein, werden als fachadäquat beschäftigt gewertet.

Als objektiver Indikator für die statusadäquate Beschäftigung (vertikale Adäquanz) wird das Brutto-Monatseinkommen der Befragten herangezogen.³ Als entsprechender subjektiver Indikator für die vertikale Adäquanz der Beschäftigung wird gewertet, ob eine Person die Frage: „Arbeiten Sie in einer Position, in der...? ...ein Hochschulabschluss zwingend erforderlich ist“ bejaht.⁴

Tabelle 1: Objektive und subjektive Indikatoren horizontaler und vertikaler Adäquanz

	Objektiver Indikatoren	Subjektive Indikatoren
Horizontale Adäquanz	Studienfach-Berufs-Match	Adäquate Studienfachrichtung
Vertikale Adäquanz	Brutto-Monatseinkommen	Hochschulabschluss erforderlich

Zur Erklärung der Beschäftigungsadäquanz von Hochschulabsolventen ziehen wir die studierte Fachrichtung und deren berufliche Spezialisierung sowie die Teilnahme an allgemeiner und spezifischer Weiterbildung heran. Die Studienfächer, in denen die Befragten ihren Abschluss erworben haben, werden in neun Fächergruppen unterteilt, die sich eng an der ISCED Studienfach-Klassifikation der UNESCO orientiert (UNESCO 1997): (1) Geisteswissenschaften, wie z.B. Sprach- und Kulturwissenschaften, Theologie, Religionswissenschaften, Philosophie, Geschichte, Bibliothekswesen, Sprach- und Literaturwissenschaften, Altphilologie, Germanistik, Amerikanistik und Anglistik, Romanistik und Slavistik, und außereuropäischen Sprachen; (2) Künste, einschließlich bildender Kunst, Gestaltung, Darstellender Kunst und Musik; (3) Sozialwissenschaften, einschließlich Regionalwissenschaften, Politikwissenschaften und Sozialwesen; (4) Rechtswissenschaften; (5) Wirtschaft, einschließlich Verwaltungswissenschaften; (6) Erziehungswissenschaften, einschließlich Pädagogik und Sonderpädagogik; (7) Naturwissenschaften, einschließlich Mathematik, Informatik, Physik und Astronomie, Chemie, Biologie, Geowissenschaften, Geographie; (8) Gesundheitswissenschaften, einschließlich,

³ Prinzipiell sind auch andere objektive Statusmaße denkbar wie der Wegener Prestige Score oder der berufliche Status nach Ganzeboom (ISEI). Zur Validierung der Ergebnisse mit dem Brutto-Monatseinkommen haben wir eine alternative Schätzung des ISEI auf Basis des Mikrozensus durchgeführt, die in Tabelle 8 im Anhang aufgeführt ist.

⁴ Im Anhang finden sich darüber hinaus zusätzliche Berechnungen, die zwischen Niveau- und Positionsadäquanz unterscheiden, vgl. Tabellen 9 und 10.

Humanmedizin, Zahnmedizin, Tiermedizin, Pharmazie, Psychologie und Sportwissenschaften; (9) Ingenieurwissenschaften, einschließlich Wirtschaftsingenieurwissenschaften, Landespflanze, Agrar- und Lebensmittelwissenschaften, Forst- und Holzwissenschaften, Ernährungs- und Haushaltswissenschaften, Bergbau und Hüttenwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik, Verkehrstechnik, Architektur, Raumplanung, Bauingenieurwesen und Vermessungswesen.

Ob und inwiefern sich diese Fächergruppen hinsichtlich ihrer beruflichen Spezialisierung unterscheiden, werden wir mit subjektiven Indikatoren messen, die im HIS-Absolventenpanel enthalten sind. Ähnlich wie die Messung beruflicher Adäquanz stellt auch die Operationalisierung beruflicher Spezifität für die Bildungsforschung eine Herausforderung dar. In der vergleichenden Berufsbildungsforschung wird oftmals die Anzahl der beruflichen Ausbildungsgänge gezählt, die auf einen spezifischen Beruf vorbereiten. Ist diese Anzahl hoch, so wird dem Land eine hohe Berufsspezifität attestiert (vgl. Müller und Shavit 1998). Allerdings vermeidet eine solche Operationalisierung den Blick auf tatsächlich vermittelte Inhalte sowie auf die subjektive Einschätzung von deren Verwertbarkeit. Ersteres ist aus ökonomischen Gründen oftmals nicht umsetzbar, und für letzteres fehlen häufig die entsprechenden Daten. Auch in dieser Studie konnte nicht der Versuch unternommen werden, durch die Analyse von Studien- und Prüfungsordnungen einzelner Fächer(-gruppen) die Berufsspezifität qualitativ genauer zu bestimmen. Auch die Verwendung eines Dispersionsindex der Berufe, die Absolventen einer Fachrichtung ausüben, wurde verworfen, da ein solcher eher das Ergebnis beruflicher Spezialisierung denn Berufsspezifität an sich misst. Allerdings enthält das HIS 1997 Absolventenpanel einige Fragen, die genau auf die subjektive Bewertung der beruflichen Spezialisierung abzielen. Hohe Berufsspezifität liegt vor, wenn das Studium als wichtig oder sehr wichtig für die berufliche Karriere oder die Vermittlung der Kenntnisse für den Beruf eingeschätzt wird, aber auch, wenn die „Aktualität bezogen auf Praxisanforderung“ oder das „Einüben beruflich-professionellen Handelns“ gut oder sehr gut während des Studiums vermittelt wurden. Unsere Analyse der Berufsspezifität des geisteswissenschaftlichen Studiums basiert auf diesen subjektiven Einschätzungen.

Für die Messung von Weiterbildung werden sowohl objektive (Mikrozensus) als auch subjektive (HIS Absolventenpanel) Indikatoren für die Teilnahme an allgemeinen und fachlichen Maßnahmen herangezogen. Im Mikrozensus wird direkt nach Maßnahmen gefragt, die der beruflichen Fort- und Weiterbildung dienen, und solchen, die allgemeinbildender Natur sind. Dazu wird nach Weiterbildung zum Zeitpunkt der Befragung sowie in den vorhergegangenen vier Wochen gefragt. Im HIS besteht keine ex ante Differenzierung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung, sondern es wird zunächst generell die Teilnahme an Weiterbildung während der ersten fünf Jahre seit Hochschulabschluss abgefragt. Die Ausrichtung der jeweiligen Maßnahme erfolgt im HIS auf Basis subjektiver Einschätzungen. Hier werden die Absolventen zum einen nach den angestrebten Weiterbildungszielen gefragt, zum anderen um eine Einschätzung der tatsächlich erreichten Veränderungen durch die Maßnahme gebeten. Unseres Erachtens ist letztere Einschätzung als der geeignetere Indikator zur Messung des Einflusses von Weiterbildung auf berufliche Adäquanz zu betrachten, da die mit Weiterbildung verbundenen Ziele nicht unbedingt erreicht werden müssen. Insofern wird hinsichtlich der Weiterbildung unterschieden zwischen Weiterbildungsmaßnahmen, in denen Fachkompetenzen erworben bzw. Defizite aus dem Studium ausgeglichen werden (berufsspezifische Weiterbildung) und solchen, in denen soziale Kompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung oder Allgemeinbildung erworben wurden (allgemeine Weiterbildung).

Darüber hinaus werden zwei Variablengruppen als Kontrollvariablen in die multivariaten Berechnungen einbezogen: Einerseits werden verschiedene soziodemographische Merkmale erhoben, insbesondere das Geschlecht der befragten Person, die Bildungsherkunft (mindestens

ein Elternteil mit Abitur), das Alter, der Familienstand (verheiratet oder nicht), sowie das Vorhandensein von Kindern. Andererseits werden verschiedene Merkmale der Bildungsbiographie erfasst: das Absolvieren einer beruflichen Ausbildung (vor oder nach dem Erwerb der Hochschulreife), die Examensnote⁵, die Studiendauer (Anzahl der Fachsemester), das Alter bei Abschluss⁶, eine fachnahe Erwerbstätigkeit während des Studiums⁷, sowie die Art des Studienabschlusses (Fachhochschulabschluss oder Universitätsabschluss).

Im Folgenden stellen wir nun die Ergebnisse unserer empirischen Untersuchungen dar. Zunächst wird in einem ersten Abschnitt der Anteil der Geisteswissenschaftler an allen Hochschulabsolventen in Deutschland sowie im internationalen Vergleich dargestellt. Darauf aufbauend untersuchen wir die verschiedenen Fächergruppen im Hinblick auf die subjektive Relevanz der Studieninhalte für den Arbeitsmarkt (Berufsspezifität) (Hypothese 1). Anschließend wird die Beteiligung von Geisteswissenschaftlern im Vergleich zu Absolventen anderer Fachrichtungen an verschiedenen Formen der Fort- und Weiterbildung dargestellt (Hypothese 3). Im darauffolgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der multivariaten Auswertungen dargestellt, für die logistische bzw. OLS Regressionen berechnet wurden. Zunächst analysieren wir, inwiefern sich objektive und subjektive Indikatoren horizontaler Adäquanz zwischen den Fächergruppen unterscheiden (Hypothese 2a) und welchen Einfluss Weiterbildung diesbezüglich hat (Hypothese 4a). Daran schließt sich die Untersuchung vertikaler Adäquanz mit Hilfe objektiver und subjektiver Messungen an (Hypothese 2b), für die ebenfalls die Bedeutung von Weiterbildung untersucht wird (Hypothese 4b). Während zur Überprüfung der Hypothesen 2a und b die Fächerwahl die zentrale erklärende Variable darstellt, richtet sich das Augenmerk bei der Überprüfung der Hypothesen 4a und b auf den Einfluss von Weiterbildung sowie auf Interaktionseffekte mit der Fächerwahl.

5.

⁵ Diese werden im Fragebogen mit den Werten 10 (für die Note 1,0) bis 40 (für die Note 4,0) erfasst. Für unsere Auswertung wurden die Werte jedoch gespiegelt, so dass eine höhere Punktzahl mit einer besseren Note korrespondiert.

⁶ Das Alter einer Person bei Abschluss wird ermittelt, indem das Geburtsjahr vom Befragungsjahr der ersten Welle (1998) subtrahiert wird. Anschließend werden drei Kategorien gebildet: jung (unter 24 Jahre), mittel (24-29 Jahre) und alt (30 Jahre und älter).

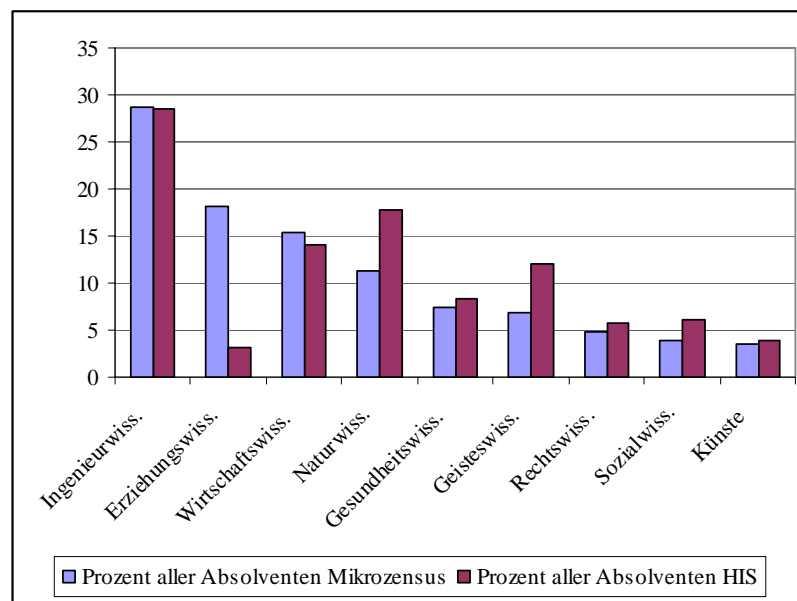
⁷ Die Variable nimmt den Wert von 1 an, wenn die befragte Person die folgenden Fragen bejaht: „Waren Sie im Laufe Ihres Studiums erwerbstätig?“ und „Hatten Sie darunter Jobs bzw. Tätigkeiten, die im weiteren Sinne fachlich etwas mit Ihrem Studium oder Ihrem angestrebten Berufsfeld zu tun hatten?“ Dabei sind mögliche Antworten: „Ja, ich war als studentische Hilfskraft fachnah an einem Fachbereich/Institut tätig“ oder „Ja, ich war in einem Betrieb/einer Behörde/Dienststelle mit fachlichen Aufgaben beauftragt“ oder „Ja, ich war fachnah selbstständig/freiberuflich tätig“.

Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung von Geisteswissenschaftlern

5.1 Geisteswissenschaftler in Deutschland

Im öffentlichen Diskurs werden die Geisteswissenschaften oft mit Orchideenfächern gleichgesetzt, die zum privaten Vergnügen studiert werden und deren Nutzen für den Arbeitsmarkt bisweilen in Frage gestellt wird. Gerade in einem Arbeitsmarkt, der entlang von Berufen segmentiert ist und in dem die Kongruenz zwischen (Aus-)Bildungsinhalten und späterer Arbeitstätigkeiten vorausgesetzt wird, sollten Absolventen von Fächern, die eher allgemeine Fähigkeiten vermitteln, schlechtere Chancen haben. Doch trotz dieser eher negativen öffentlichen Wahrnehmung liegt der Anteil der Studierenden an geisteswissenschaftlichen Fächern in Deutschland im mittleren Bereich, wie die deskriptive Darstellung der Absolventen je nach Fachrichtung (Abbildung 1) zeigt. So gibt es sowohl in der deutschen Erwerbsbevölkerung 2000 wie auch unter den Absolventen des Jahrgangs 1997 deutlich mehr Ingenieure sowie Wirtschafts- und Naturwissenschaftler. Genauso ist aber die Gruppe der Rechts-, Sozial- und Kunstwissenschaftler um einiges kleiner als die der Geisteswissenschaftler.

Abbildung 1: Verteilung von Hochschulabsolventen je Fachrichtung in Deutschland



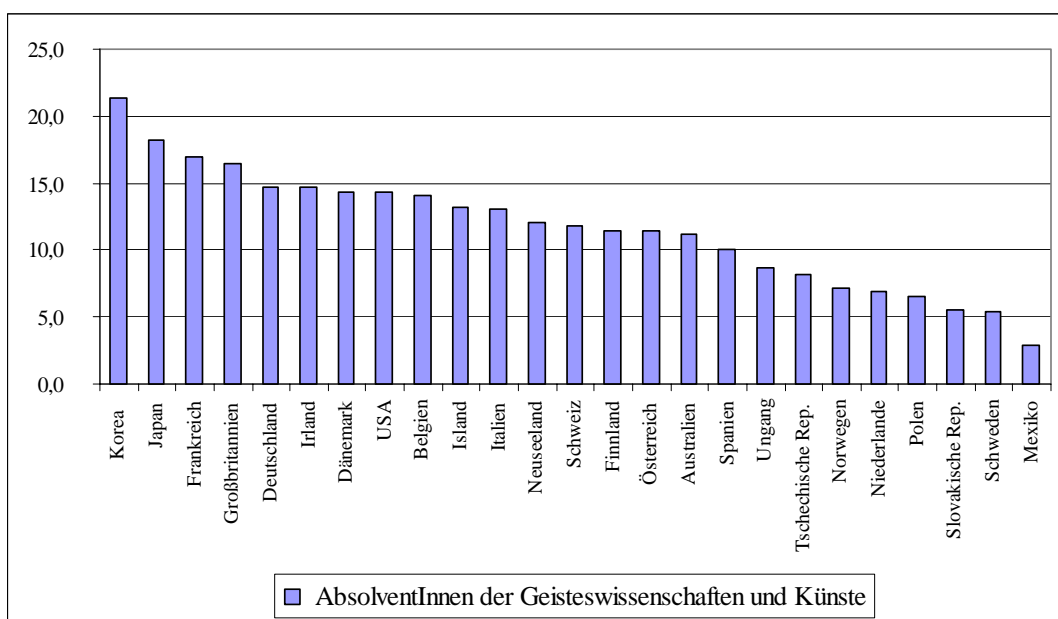
Mikrozensus: Hochschulabsolventen je Fachrichtung im erwerbsfähigen Alter (20-65 Jahre), 2000

HIS: Hochschulabsolventen des Jahres 1997 je Fachrichtung, Quelle: Mikrozensus 2000, HIS Absolventenpanel 1997, gewichtete Angaben, eigenen Berechnungen

Interessanterweise unterscheidet sich der Anteil an Geisteswissenschaftler in beiden Stichproben enorm: Während nur 7 % der deutschen Erwerbsbevölkerung einen geisteswissenschaftlichen Abschluss besitzt, haben ca. 12 % der Absolventen des Abschlussjahrgangs 1997 Geisteswissenschaften studiert. Dies deutet darauf hin, dass im Laufe der Zeit das geisteswissenschaftliche Studium an Attraktivität gewonnen hat. Dies bestätigen auch Zahlen des statistischen Bundesamtes, laut derer die Anzahl von Studenten der Sprach- und Kulturwissenschaften von 396.696 im Jahr 1999 auf 448.590 im Jahr 2003 stieg (Statistisches Bundesamt 2004). Offensichtlich schreckt die oft schlechte Reputation der Geisteswissenschaften im deutschen öffentlichen Diskurs nicht vor der Aufnahme eines solchen Studiums ab.

Obwohl Geisteswissenschaften in Deutschland nicht zu den großen Fächergruppen zählen, zeigt der internationale Vergleich, dass Deutschland mit knapp 15 % deutlich mehr Geisteswissenschaftler ausbildet als der OECD – Durchschnitt. Abbildung 2 zeigt den Anteil an Absolventen der Geisteswissenschaften und Künste des Jahres 2002. Hier wird deutlich, dass in nur vier weiteren Ländern (Korea, Japan, Frankreich und Großbritannien) mehr Studenten Geisteswissenschaften studieren als in Deutschland. Auffällig ist diesbezüglich, dass in anderen Ländern wie Österreich oder der Schweiz, die sich ebenfalls durch eine hohe Berufsspezifität auszeichnen, der Anteil um einiges geringer ist. Sollte sich also die These der schlechteren Arbeitsmarkterträge aufgrund geringerer beruflicher Spezialisierung bestätigen, zeigen die bisherigen Daten, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Hochschulabsolventen in Deutschland von diesen Arbeitsmarktrisiken betroffen ist.

Abbildung 2: Absolventen der Geisteswissenschaften und Künste in der OECD, 2002



Anteil der Geisteswissenschaftler und Künstler an allen Absolventen von ISCED 5A Studiengängen
Quelle: OECD, Education at a Glance 2004, Tabelle A4.1

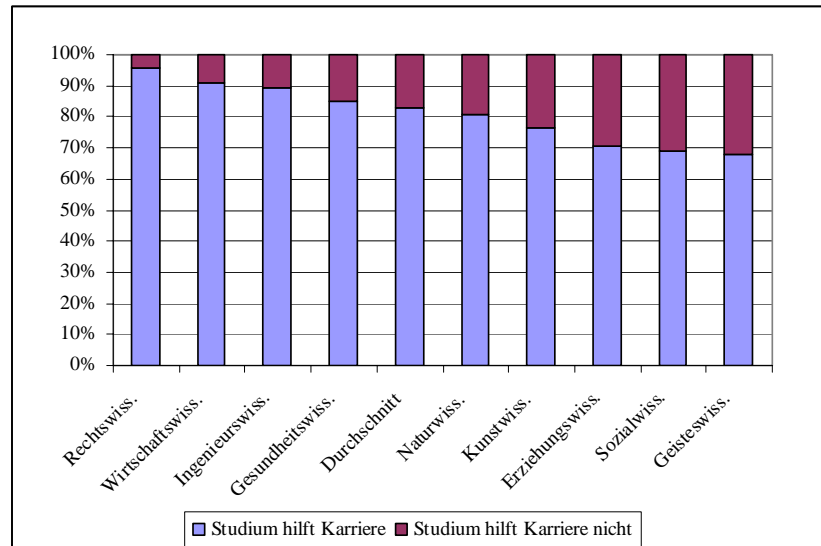
Gerade im Hinblick auf die Arbeitsmarktchancen von Geisteswissenschaftlern wird es von Interesse sein, inwiefern Unterschiede der beruflichen Spezialisierung zwischen Fächern auch zu unterschiedlichen Arbeitsmarkterträgen führen. Bevor jedoch der Zusammenhang zwischen Studium und Arbeitsmarkt genauer untersucht wird, soll der Frage der beruflichen Spezialisierung in den einzelnen Fächergruppen genauer nachgegangen werden.

5.2 Beruflicher Spezialisierung durch das geisteswissenschaftliche Studium

Die berufliche Spezialisierung während des Studiums untersuchen wir mit Hilfe subjektiver Einschätzungen der Studenten des HIS-Absolventenpanels nach Fachrichtung. Befragt wurden die Absolventen des Jahres 1997 unter anderem, worin sie rückblickend den Wert des Studiums sehen. Die deskriptive Verteilung bei der Antwortkategorie „Verwertbarkeit des Studiums für den beruflichen Aufstieg/die berufliche Karriere“ zeigt, dass Geisteswissenschaftler diesbezüglich ihrem Studium den geringsten Wert beimessen, dicht gefolgt von den Sozial- und Erziehungswissenschaftlern. Mehr als 30% der befragten Geisteswissenschaftler halten ihr Studium folglich kaum oder gar nicht hilfreich für ihre derzeitige Karriere, was weit unter dem Durchschnitt aller Absolventen (18%) liegt. Am oberen Ende des Spektrums finden

sich die Rechts-, Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften, die von mindestens 90 % ihrer Absolventen als hilfreich für die Karriere eingestuft werden.

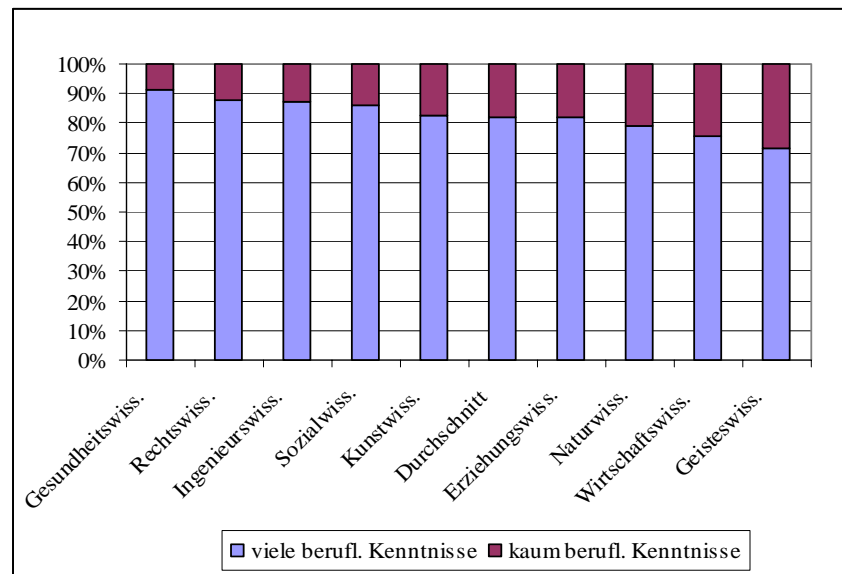
Abbildung 3: Subjektive Bedeutung des Studiums für die Karriere



Frage: „Worin sehen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums? Antwort: Verwertbarkeit des Studiums für den beruflichen Aufstieg/die berufliche Karriere, 1=sehr großen Wert, 5 = sehr geringen Wert, Studium hilft Karriere: Werte 1-3, Studium hilft Karriere nicht: Werte 4 – 5, Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, gewichtete Angaben, eigenen Berechnungen

Schon diese Antwortkategorie kann als erster Hinweis dafür gewertet werden, dass das Studium der Geisteswissenschaften in der Tat schlechter auf den Beruf vorbereitet als andere Fächergruppen. Eine weitere Antwortkategorie bezieht sich direkt auf die Vermittlung fachlicher Kenntnisse für den Beruf (Abbildung 4). Auch hier zeigt die deskriptive Auswertung, dass im Studium der Geisteswissenschaften unter allen Fächern am seltensten berufliche Kenntnisse vermittelt werden. Nahezu 30% der befragten Geisteswissenschaftler geben an, kaum oder gar keine beruflichen Kenntnisse im Studium erworben zu haben, was weit unter dem Durchschnitt liegt. Auch hier dominieren die klassischen Professionen wie Mediziner oder Juristen, aber interessanterweise gehören auch die Sozialwissenschaften zu den Fächern mit hoher beruflicher Spezialisierung. Dagegen werden die Wirtschaftswissenschaften als wenig hilfreich für den Erwerb beruflicher Fähigkeiten eingeschätzt. Gerade die letzten beiden Beispiele deuten darauf hin, dass fachliche Spezialisierung nicht zwangsläufig vorteilhaft für eine Karriere sein muss. Während die fachspezifisch ausgebildeten Sozialwissenschaftler geringere Karrieremöglichkeiten sehen, schätzen die fachunspezifischer ausgebildeten Wirtschaftswissenschaftler ihre Aufstiegsmöglichkeiten als hoch ein. Grundsätzlich bestätigen diese ersten Analysen jedoch die erste Hypothese, dass Geisteswissenschaften sich durch einen größeren Mangel an beruflicher Spezialisierung auszeichnen als andere Fächergruppen.

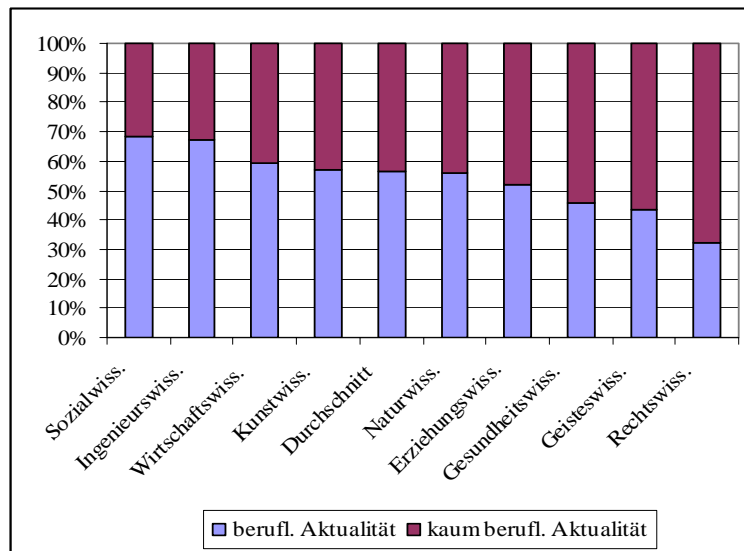
Abbildung 4: Vermittlung beruflicher Kenntnisse durch das Studium



Frage: „Worin sehen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums? Antwort: in der Vermittlung der Kenntnisse für den Beruf, 1=sehr großen Wert, 5 = sehr geringen Wert, viele berufl. Kenntnisse: Werte 1-3, kaum berufl. Kenntnisse: Werte 4 – 5, Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, gewichtete Angaben, eigenen Berechnungen

Dieser Befund wird auch durch die Frage „Wie beurteilen Sie die Aktualität Ihres abgeschlossenen Studiums bezogen auf Praxisanforderung“ bestätigt (Abbildung 5). Wieder finden sich die Absolventen der Geisteswissenschaften unter denjenigen, die dem Studium kaum berufliche Aktualität beimessen. Mehr als die Hälfte der befragten Geisteswissenschaftler gibt an, wenig oder gar keine aktuellen berufsspezifischen Inhalte erworben zu haben. Sie liegen damit wieder weit unter dem Durchschnitt und werden nur von den Absolventen der Rechtswissenschaften übertroffen. Aber auch das Studium der Medizin scheint eher unterdurchschnittlich auf aktuelle Anforderungen in Beruf vorzubereiten. Gerade diese beiden Beispiele der klassischen Professionen lassen auf zwei verschiedene Aspekte von Berufsspezifität schließen: Während sowohl das Studium der Rechtswissenschaften als auch der Medizin offensichtlich im Allgemeinen sehr viele berufliche Kenntnisse vermittelt (siehe Abbildung 4), lässt hier eher die Aktualität zu wünschen übrig. Doch dieser Mangel scheint kein Hindernis für berufliche Aufstiegsmöglichkeiten darzustellen (Abbildung 3), was darauf hindeutet, dass die Aktualität nach Berufseinstieg sehr schnell nachgeholt werden kann. Schwieriger haben es da die Geisteswissenschaftler, die sowohl generell weniger berufliche Kenntnisse als auch weniger aktuelle Kenntnisse bezogen auf die Praxisanforderungen im Studium vermittelt bekommen. Dagegen scheinen die Sozialwissenschaften wie auch die Ingenieurwissenschaften sowohl umfangreiche fachliche Kenntnisse wie auch aktuelle Fähigkeiten im Bezug auf Praxisanforderungen zu vermitteln.

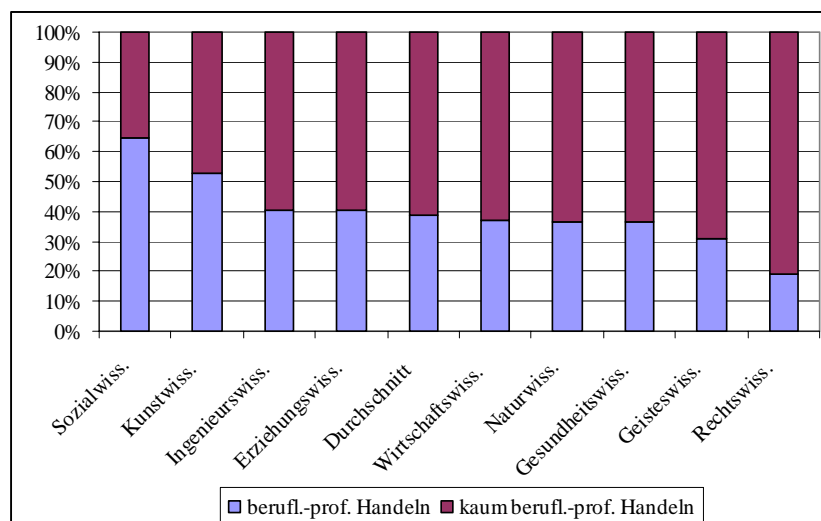
Abbildung 5: Aktualität des Studiums bezogen auf Praxisanforderungen



Frage: „Wie beurteilen Sie die folgenden Aspekte Ihres abgeschlossenen Studiums? Antwort: Aktualität bezogen auf Praxisanforderung, 1=sehr gut, 5 = sehr schlecht, berufliche Aktualität: Werte 1-3, kaum berufl. Aktualität: Werte 4 – 5, Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, gewichtete Angaben, eigenen Berechnungen

Abschließend soll noch das Einüben beruflich-professionellen Handelns betrachtet werden (Abbildung 6). Auch hier zeigt sich am unteren Ende des Spektrums ein ähnliches Muster wie bei der vorherigen Frage. Wieder befinden fast 70% der Geisteswissenschaftler, nur ungenügend auf beruflich-professionelles Handeln durch ihr Studium vorbereitet worden zu sein. Aber auch unter den Rechts- und Gesundheitswissenschaftlern ist dieser Anteil überdurchschnittlich hoch, während die Sozialwissenschaftler diesen Aspekt des Studiums am häufigsten positiv einschätzen.

Abbildung 6: Einüben beruflich-professionellen Handelns durch das Studium



Frage: „Wie beurteilen Sie die folgenden Aspekte Ihres abgeschlossenen Studiums? Antwort: Einüben beruflich-professionellen Handelns, 1=sehr gut, 5 = sehr schlecht, berufl.-prof. Handeln: Werte 1-3, kaum berufl.-prof. Handeln: Werte 4 – 5, Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, gewichtete Angaben, eigenen Berechnungen

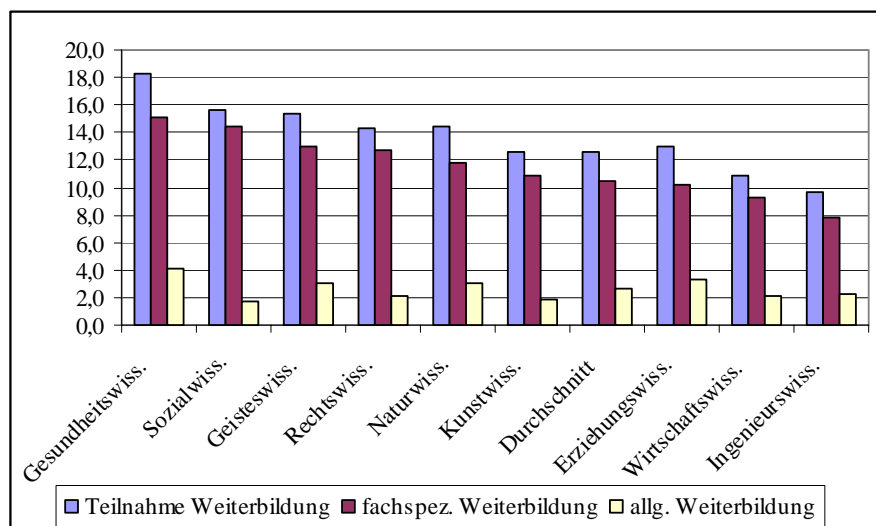
Insgesamt bestätigen alle bisherigen Befunde die Hypothese, dass Geisteswissenschaftler im Studium weniger berufsspezifisch ausgebildet werden als die Absolventen anderer Fachrich-

tungen. Dies trifft sowohl für die Brauchbarkeit des Studiums für die weitere Karriere, die Vermittlung fachlicher Kompetenzen, die Aktualität des Studiums bezogen auf Praxisanforderungen als auch das Einüben beruflich-professionellen Handelns zu. Insgesamt scheint das Studium der Geisteswissenschaften also tatsächlich eher allgemeine Fähigkeiten zu vermitteln, die nur geringfügig mit den speziellen Anforderungen der Arbeitswelt in Verbindung gebracht werden. Ob dieser Mangel an beruflicher Spezialisierung tatsächlicher zu schlechteren Arbeitsmarkterträgen führt, werden wir in der multivariaten Analyse klären. Zuvor wird jedoch das Weiterbildungsverhalten nach Fächergruppe genauer analysiert. Hier interessiert insbesondere, ob Geisteswissenschaftler vermehrt fachliche Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen als Absolventen anderer Fächer, um ihr berufsspezifisches Defizit auszugleichen.

5.3 Weiterbildung von Geisteswissenschaftlern

Unsere Auswertungen auf Basis der Mikrozensus zeigen, dass in der deutschen Erwerbsbevölkerung Weiterbildung nicht sehr weit verbreitet ist. Nur 12,5% der befragten Akademiker im Alter von 20 bis 65 Jahren geben an, sich zum Zeitpunkt der Befragung oder in den vorherigen vier Wochen weitergebildet zu haben. Anders als bei den eben dargestellten Ergebnissen zur fächerspezifischen beruflichen Spezialisierung unterscheidet sich das Weiterbildungsverhalten von Geisteswissenschaftlern nicht so eindeutig von dem anderer Fächergruppen. So nehmen 13% der Geisteswissenschaftler an fachlichen Fortbildungen oder Umschulungen teil, während sich nur ca. 3% allgemein weiterbilden (Abbildung 7). Damit zählen Geisteswissenschaftler im Vergleich zu anderen Fächergruppen zu denjenigen Akademikern, die sich eher häufiger fachlich weiterbilden als der Durchschnitt (10%). Höhere Anteile an berufsspezifischer Weiterbildung lassen sich nur noch unter den Sozial- und Gesundheitswissenschaftlern finden, während sich Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler am seltensten fachlich weiterbilden. Somit lässt sich die These, dass Geisteswissenschaftler sich besonders häufig fachspezifisch weiterbilden im Vergleich zu einigen anderen Fächergruppen bestätigen, gilt jedoch nicht generell.

Abbildung 7: Teilnahme an allgemeinen und spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen

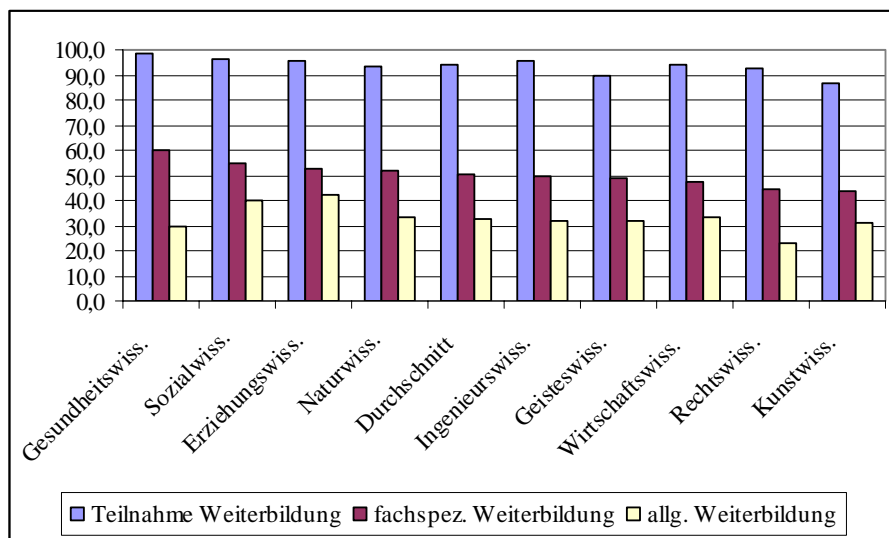


Prozent der Erwerbsbevölkerung, die zum Befragungszeitpunkt oder den vorherigen vier Wochen an fachspezifischer oder allgemeiner Weiterbildung teilgenommen hat. Quelle: Mikrozensus 2000 (0,45% Unterstichprobe), gewichtete Angaben, eigenen Berechnungen

Allgemein fällt beim Weiterbildungsverhalten von Akademikern auf, dass in der deutschen Erwerbsbevölkerung fachliche Fortbildungen und Umschulungen als Weiterbildungsmaß-

nahmen im Vordergrund stehen. Dies wird auch durch die Auswertung der HIS Daten bestätigt, die zeigt, dass auch während der ersten fünf Jahre nach Abschluss der Großteil der Weiterbildung im Bereich der berufsspezifischen Maßnahmen stattfindet (vgl. Abbildung 8). Generell liegen die Teilnahmequoten an Weiterbildungsmaßnahmen in den HIS-Daten sehr viel höher (zwischen 90 und fast 100% je nach Fächergruppe), da sich die Frage hier auf einen viel längeren Zeitraum bezieht (fünf Jahre) als im Mikrozensus (vier Wochen). Dabei zeigt die Auswertung der HIS-Daten, dass Geisteswissenschaftler sich eher unterdurchschnittlich oft weiterbilden, sei es im Hinblick auf fachliche oder allgemeine Kompetenzen. Während 60% der Mediziner und 55% der Sozialwissenschaftler durch Weiterbildung ihre fachlichen Kompetenzen erweitert oder Defizite aus dem Studium kompensiert haben, liegt der Anteil bei den Geisteswissenschaftlern nur bei knappen 50%. Nur die Wirtschafts-, Rechts- und Kunstwissenschaftler erweitern ihre fachlichen Kompetenzen noch seltener durch Weiterbildung.

Abbildung 8: Erweiterung der fachlicher oder allgemeiner Kompetenzen durch Weiterbildung



Frage: „Haben sich für Sie infolge der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen Veränderungen ergeben? fachspez. Weiterbildung: Antwort ‚Erweiterung der fachlichen Kompetenz‘ ODER ‚Defizite aus dem Studium kompensieren‘; allg. Weiterbildung: Antwort ‚Erweiterung der sozialen Kompetenz‘ ODER ‚Persönlichkeitsentwicklung‘ ODER ‚Allgemeinbildung‘, Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, gewichtete Angaben, eigenen Berechnungen

Gleichzeitig gehören Geisteswissenschaftler auch nicht zu denjenigen Absolventen, die besonders häufig ihre sozialen Kompetenzen oder ihre Allgemeinbildung durch Weiterbildung verbessern oder ihre Persönlichkeit entwickeln. Während Erziehungs- und Sozialwissenschaftler diese Form von Weiterbildung überproportional häufig nutzen (ca. 40%), erweitern nur gut 30% der Geisteswissenschaftler ihre allgemeinen Fähigkeiten durch Weiterbildung. Allerdings unterscheiden Geisteswissenschaftler sich hierbei deutlich von Absolventen mit berufsspezifischer Hochschulausbildung, wie z.B. von Medizinerinnen und Juristen, die noch seltener an solchen allgemeinen Weiterbildungen teilnehmen.

Fasst man die deskriptiven Analysen zur Fort- und Weiterbildung von Geisteswissenschaftlern zusammen, so lässt sich Hypothese 3, also die Vermutung, dass Geisteswissenschaftler häufiger als Absolventen anderer Fachrichtungen fachspezifische Weiterbildung nutzen, um ihre berufunspezifische Ausbildung zu kompensieren, nicht eindeutig bestätigen. Insbesondere die Daten des HIS, die einen längeren Zeitraum (fünf Jahre nach Hochschulabschluss) abbilden, weisen auf ein eher durchschnittliches Weiterbildungsverhalten der Geisteswissen-

schaftler hin, sei es in fachlicher oder allgemeiner Hinsicht. Dies deutet darauf hin, dass Geisteswissenschaftler nach dem Hochschulabschluss offenbar nicht versuchen, Defizite an berufsspezifischer Ausbildung durch ihr allgemeinbildendes Studium zu kompensieren.

Während also Hypothese 1, also die Annahme einer berufsunspezifischen Ausbildung im geisteswissenschaftlichen Studium, als bestätigt gelten kann, muss Hypothese 3, d.h. die Annahme, dass Geisteswissenschaftler Weiterbildung nutzen, um dieses Defizit durch die verstärkte Teilnahme an berufsspezifischer Weiterbildung zu kompensieren, verworfen werden. Ob und welchen Einfluss die berufsunspezifische Ausbildung von Geisteswissenschaftlern und ihr Weiterbildungsverhalten auf ihre Arbeitsmarktallokation haben, soll im Folgenden multivariat analysiert werden.

6. Determinanten des Berufserfolgs von Geisteswissenschaftlern

Welchen Einfluss haben studierte Fachrichtung und Weiterbildung auf die horizontale und vertikale Adäquanz von Beschäftigung? Wir gehen davon aus, dass die geringere berufliche Spezialisierung von Geisteswissenschaftlern im Studium zur Benachteiligung im Arbeitsmarkt auf beiden Dimensionen führt. So erwarten wir, dass Geisteswissenschaftler deutlich seltener einen Beruf ausüben, der ihrer fachlichen Qualifikation entspricht, was auch dazu führen sollte, dass ihre Chancen auf statusadäquate Beschäftigung geringer sind. Obwohl Geisteswissenschaftler nicht wie erwartet häufiger an berufsspezifischer Weiterbildung teilnehmen, gehen wir nach wie vor davon aus, dass diejenigen Absolventen der Geisteswissenschaften, die sich dennoch für die Teilnahme an berufsspezifischer Weiterbildung entscheiden, davon Vorteile hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktallokation haben. Diesbezüglich ist insbesondere der Vergleich von Geisteswissenschaftlern ohne und mit berufsspezifischer (im Vergleich zu allgemeiner) Weiterbildung interessant. Wir nehmen, dass berufsspezifische Weiterbildung die grundsätzliche Benachteiligung im Arbeitsmarkt, die die geringere Spezialisierung mit sich bringen sollte, zumindest zum Teil kompensieren kann. Die empirische Untersuchung dieser Annahmen stützt sich, wie bereits dargestellt, auf einen Reihe objektiver und subjektiver Indikatoren, um die Nachteile der beiden Operationalisierungsmöglichkeiten auszugleichen und um gleichzeitig deren Ergebnisse zu kontrastieren.

6.1 Fachadäquate Beschäftigung von Geisteswissenschaftlern

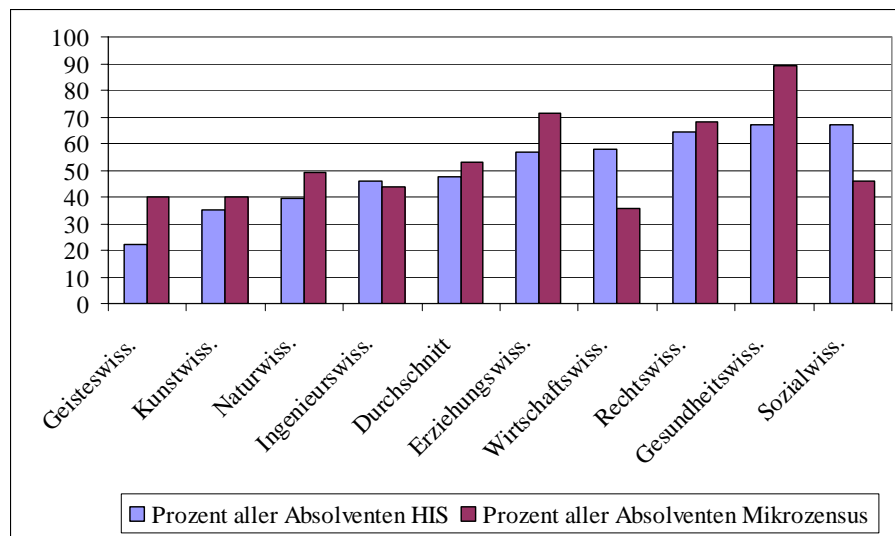
Die Frage der fachlichen Adäquanz ist eine Diskussion, die primär in berufsspezifischen Systemen wie in Deutschland geführt wird, da Arbeitsmärkte, die vor allem generelle Fähigkeiten nachfragen, eine derartige Spezialisierung nicht kennen. Und obwohl Hochschulbildung oftmals als unspezifischer als berufliche Bildung dargestellt wird, unterscheiden sich Länder auch auf dieser Bildungsebene im Hinblick auf ihre berufliche Spezialisierung. Auch bei deutschen Hochschulabsolventen ist es üblich, ihr Studium auf einen bestimmten Beruf auszurichten, dessen Ausübung sie anstreben. Zunächst widmen wir uns der horizontalen Adäquanz von Studienfach und ausgeübtem Beruf.

6.1.1 Objektive Indikatoren fachadäquater Beschäftigung

Als objektiven Indikator haben wir eine Matching-Matrix erstellt, die Studienfächer bestimmte „passende“ Berufe zuordnet (siehe Anhang B). Eine erste deskriptive Analyse der Verteilung von fachadäquater und fachinadäquater Beschäftigung zeigt, dass Geisteswissenschaftler eine geringere Übereinstimmung zwischen Fach und ausgeübtem Beruf aufweisen als der Großteil der Absolventen anderer Fachrichtungen (siehe Abbildung 9). Bei nur 22% der geisteswissenschaftlichen Absolventen der HIS-Stichprobe und gerade mal 40% der beschäftigten

Erwerbsbevölkerung mit geisteswissenschaftlichem Hochschulabschluss im Mikrozensus liegt eine fachlich adäquate Beschäftigung vor. Fünf Jahre nach Hochschulabschluss haben Geisteswissenschaftler somit die geringste Häufigkeit, in einem Beruf zu arbeiten, der ihrem Studienfach entspricht. Bei der 20-65-jährigen Erwerbsbevölkerung haben nur noch Wirtschaftswissenschaftler eine geringere Häufigkeit. Schon diese Übersicht zeigt, dass Geisteswissenschaftler, wie erwartet, weniger häufig in Berufen arbeiten, die ihrem Studium entsprechen. Dabei ist der Grad an horizontaler Adäquanz direkt nach Hochschulabschluss besonders niedrig.

Abbildung 9: Fachadäquate Beschäftigung bei Hochschulabsolventen nach Fachrichtung



Erwerbsbevölkerung mit Hochschulabschluss, die einen fachadäquaten bzw. -inadäquaten Beruf ausüben, Quelle: Mikrozensus 2000, gewichtete Angaben, eigenen Berechnungen

Die multivariate Analyse auf Basis der HIS Daten bestätigt dieses deskriptive Ergebnis (Tabelle 2). Berechnet wurde zunächst die relative Chance (Odds) von Geisteswissenschaftlern auf fachadäquate Beschäftigung im Vergleich zu allen anderen Absolventen (Modelle 1), während in einem zweiten Schritt alle anderen Absolventen unter detaillierter Fächeraufschlüsselung den Geisteswissenschaftlern gegenübergestellt wurden (Modelle 2). Dies ermöglicht zum einen die Erfassung der absoluten Differenzen zwischen Geisteswissenschaftlern und Nicht-Geisteswissenschaftlern, während das zweite Modell mehr auf die relativen Differenzen der einzelnen Fachgruppen im Vergleich zu Geisteswissenschaftlern abstellt. Im Folgenden werden wir aus Platzgründen ausschließlich die interessierenden Variablen interpretieren. Besonderes Augenmerk wurde auf den Einfluss von Weiterbildung gerichtet. Dazu wurden zunächst nur die Haupteffekte der Studienfächer und von allgemeiner und spezifischer Weiterbildung gegenübergestellt (Modelle a). Durch die Einbeziehung von Interaktionseffekten zwischen Studienfach und Weiterbildung war es darüber hinaus möglich, den Effekt von Weiterbildung für jedes Studienfach einzeln zu überprüfen (Modelle b).

Alle gerechneten Modelle zeigen, dass Geisteswissenschaftler fünf Jahre nach Hochschulabschluss signifikant geringere Chancen haben, einen Beruf auszuüben, der ihrem Studienfach entspricht. Absolut ist dieser Unterschied besonders groß, da ihre Chance auf fachlich adäquate Beschäftigung ca. 70% geringer ist als die aller anderen Absolventen (Modelle 1a, b).

Tabelle 2: Chance auf eine fachadäquate Beschäftigung fünf Jahre nach Hochschulabschluss

Fachadäquate Beschäftigung	Modell 1a	Modell 1b	Modell 2a	Modell 2b
Frau	0.909	0.910	0.686***	0.677***
Abschlussalter (Ref: 24-29Jahre)				
jünger als 24	0.595	0.593	0.604	0.571
älter als 29	0.949	0.952	0.879	0.881
Familienstatus (Ref.: Ledig)				
Verheiratet	0.994	0.993	0.979	0.970
Kinder	1.135	1.130	1.080	1.073
Elternteil mit Abitur	1.079	1.079	1.022	1.014
Berufsausbildung	1.107	1.105	1.097	1.095
Examensnote	1.025***	1.024***	1.008	1.007
Anzahl Fachsemester	1.017	1.016	1.042***	1.043***
Fachnahe Beschäftigung im Studium	1.055	1.054	1.118*	1.119*
Abschlussart (Ref.: Uni-Abschluss)			2.862***	2.853***
Fachhochschule	1.882***	1.880***		
Fachrichtung Geisteswissenschaften	0.379***	0.442***		
Fachrichtung (Ref.: Geisteswiss.)				
Ingenieurwiss.			1.314**	1.301
Naturwiss.			1.911***	1.350*
Sozialwiss.			3.390***	2.267***
Rechtswiss.			3.323***	2.935***
Wirtschaftswiss.			5.841***	5.713***
Gesundheitswiss.			5.674***	4.641***
Erziehungswiss.			5.037***	6.985***
Kunstwiss.			1.325	1.209
Spezielle Weiterbildung	1.159**	1.227***	1.099	0.550**
Allgemeine Weiterbildung	0.832**	0.792***	0.841**	1.637*
Interaktionseffekte				
Geisteswiss. * Spez. Weiterbildung		0.444***		
Geisteswiss. * Allg. Weiterbildung		2.072**		
Ingenieurwiss. * Spez. Weiterbildung				1.759*
Ingenieurwiss. * Allg. Weiterbildung				0.450**
Naturwiss. * Spez. Weiterbildung				2.995***
Naturwiss. * Allg. Weiterbildung				0.529*
Sozialwiss. * Spez. Weiterbildung				3.026**
Sozialwiss. * Allg. Weiterbildung				0.589
Rechtswiss. * Spez. Weiterbildung				1.705
Rechtswiss. * Allg. Weiterbildung				0.666
Wirtschaftswiss. * Spez. Weiterbildung				1.853
Wirtschaftswiss. * Allg. Weiterbildung				0.412**
Gesundheitswiss. * Spez. Weiterbildung				3.306***
Gesundheitswiss. * Allg. Weiterbildung				0.263***
Erziehungswiss. * Spez. Weiterbildung				0.701
Erziehungswiss. * Allg. Weiterbildung				0.797
Kunstwiss. * Spez. Weiterbildung				1.814
Kunstwiss. * Allg. Weiterbildung				0.557
Beobachtungen	4761	4761	4761	4761
Improvement of fit Chi ² (df)		10.32***(2)	224.84***(7)	264.22***(23)

Hochschulabsolventen des Jahrgangs 1997, die fünf Jahre nach Abschluss einen fachadäquaten Beruf ausüben, Signifikanzniveaus: * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01, logistische Regression mit robusten Standardfehlern, Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

Aber auch die detaillierte Fächeraufschlüsselung unterstützt diesen Befund, da mit Ausnahme der Kunstwissenschaften alle anderen Fachrichtungen signifikant höhere Odds aufweisen als die Geisteswissenschaften (Modelle 2a, b). Der Unterschied ist besonders groß im Vergleich zu Medizinerinnen und Lehrern, die im Schnitt eine 6-mal so hohe Chance haben, in einem Beruf zu arbeiten, der ihrem Studienfach entspricht. Dieses Ergebnis unterstreicht einmal mehr, dass

offensichtlich die geringere Spezialisierung der Geisteswissenschaftler im Studium dazu führt, dass eine fachlich adäquate Beschäftigung nur schwer gefunden wird. Eine hohe Berufsspezifität schon während des Studiums kann insofern als wichtiger Garant für gelungene horizontale Matchingprozesse im deutschen Arbeitsmarkt gesehen werden. Dies entspricht den Erkenntnissen zur beruflichen Ausbildung (Brauns et al. 2000; Gangl 2000a, 2000b; Müller und Shavit 1998; Müller et al. 1997).

Auch der Einfluss von Weiterbildung auf die Chance horizontal adäquater Beschäftigung entspricht zunächst den Erwartungen. In den Modellen 1a und b zeigt sich, dass diejenigen Absolventen mit allgemeiner Weiterbildung signifikant geringere Chancen auf fachadäquate Beschäftigung haben als solche ohne Weiterbildung, während berufsspezifische Weiterbildung einen positiven Einfluss auf fachadäquate Beschäftigung hat. Offensichtlich trägt auch eine fachliche Spezialisierung nach dem Studium zu horizontal adäquater Beschäftigung bei. Eine allgemeine Weiterbildung scheint dagegen noch weniger hilfreich zu sein als gar keine Weiterbildung. Dies unterstreicht abermals die hohe Bedeutung spezifischen Humankapitals auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Überraschend und entgegen unserer Erwartungen ist hingegen das umgekehrte Ergebnis für Geisteswissenschaftler: Während spezifische Weiterbildung einen negativen Effekt auf horizontal adäquate Beschäftigung hat, wirkt sich allgemeine Weiterbildung deutlich positiv aus (Modell 1b). Dieser Effekt für Geisteswissenschaftler bleibt auch bei der Einbeziehung von Interaktionseffekten zwischen Weiterbildung und den detaillierten Fächergruppen bestehen (Modell 2b). Während für fast alle anderen Fächer spezifische Weiterbildung die Chancen auf fachadäquate Beschäftigung erhöht und allgemeine Weiterbildung diese verringert (wenn auch nicht immer signifikant), gilt für Geisteswissenschaftler das Gegenteil.

Folglich ist bei Geisteswissenschaftlern die Erhöhung allgemeinen Humankapitals wichtiger für eine gelungene fachadäquate Beschäftigung als die Ergänzung fachspezifischen Wissens. Mögliche Interpretationen dieses Ergebnisses gehen in zwei Richtungen. Zum einen könnte dieses Ergebnis bedeuten, dass soziale Kompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung oder Allgemeinbildung gerade in solchen Berufen wichtig sind, die fachlich adäquat für Geisteswissenschaftler sind, wie z.B. bei Publizisten, Dolmetschern oder Bibliothekaren. Dies würde bedeuten, dass Weiterbildung, die für andere Fächergruppen eher allgemeine Kompetenzen vermittelt, im Bereich der Geisteswissenschaften das fachspezifische Humankapital erhöht. Hier wäre die Logik allgemeinen und spezifischen Humankapitals folglich auf den Kopf gestellt. Für diese Interpretation spricht auch der relativ hohe Anteil von Geisteswissenschaftlern (27,4%), die angeben, Weiterbildungen mit geisteswissenschaftlichem Inhalt besucht zu haben⁸. Andererseits hat die vergleichende Forschung gezeigt, dass in Ländern, in denen allgemeinen Kompetenzen wichtiger für die Arbeitsmarktallokation sind, die Menge an solchen die Berufschancen verbessert, während fachliche Spezialisierung keinen Einfluss hat. Überträgt man diese Logik auf die Geisteswissenschaften, so könnte es auch hier sein, dass nur die Menge an allgemeinem Humankapital förderlich ist, nicht jedoch die Ergänzung durch fachliche Weiterbildung. Dies würde bedeuten, dass der Arbeitsmarkt für Geisteswissenschaftler einem anderen Prinzip unterliegt als der spezifische Arbeitsmarkt für andere Fächergruppen. Mit Hilfe der vorliegenden Analysen ist eine abschließende Bewertung dieses Ergebnisses nicht zu leisten, da dies eine detaillierte Untersuchung der Kompetenzen für unterschiedliche Berufe erfordern würde. Grundsätzlich und entsprechend unserer Annahmen zeigen die objektiven Messungen jedoch, dass bei fast allen Fächergruppen eine signifikant bessere Chance

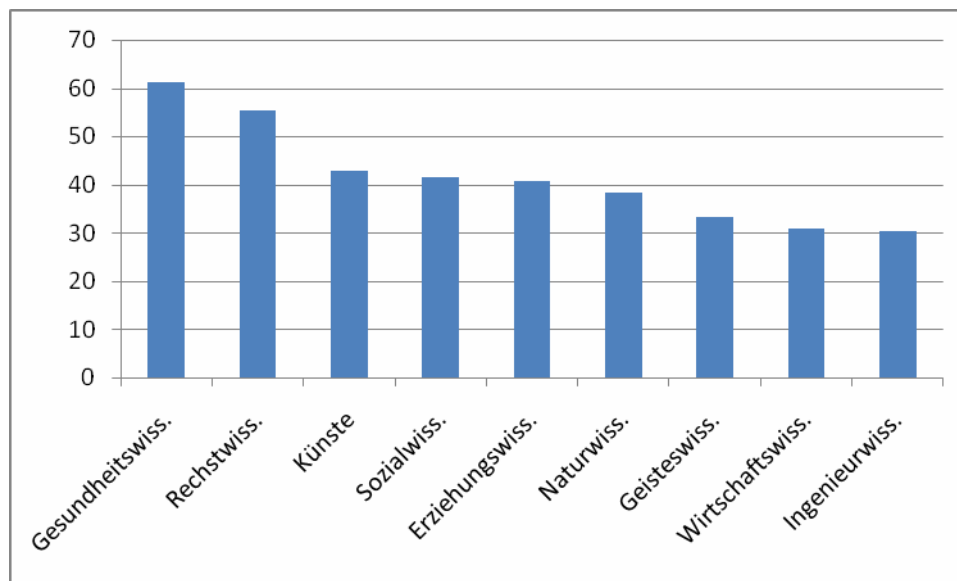
⁸ Dieser Befund beruht ebenfalls auf Auswertungen mit dem HIS Absolventenpanel, die jedoch hier nicht gesondert ausgewiesen werden. Auf Anfrage stellen die Autorinnen die Ergebnisse gerne zur Verfügung.

auf fachadäquate Beschäftigung als bei Geisteswissenschaftlern besteht, was auf deren mangelnde fachliche Spezialisierung zurückgeführt werden kann.

6.1.2 Subjektive Indikatoren fachadäquater Beschäftigung

Ob dieser Zusammenhang zwischen Studienfach und fachadäquater Beschäftigung auch subjektiv so gesehen wird, analysieren wir im Folgenden. Dabei untersuchen wir, inwiefern die HIS Absolventen ihre Studienfachrichtung als adäquat für ihren derzeit ausgeübten Beruf beurteilen. Ähnlich wie bei der oben dargestellten objektiven, durch das Matchen von Studienfach und Beruf gemessenen, horizontalen Adäquanz zeigt sich auch bei der subjektiv eingeschätzten fachadäquaten Beschäftigung eine deutliche Benachteiligung von Geisteswissenschaftlern (Abbildung 10). Wie die deskriptive Auswertung zeigt, weisen die Geisteswissenschaftler gegenüber anderen Fachrichtungen deutlich schlechtere (subjektiv gemessene) fachadäquate Beschäftigung auf: Nur 33% geben an, dass sie auf jeden Fall fachlich adäquat beschäftigt sind, im Vergleich zu 38% in der Gesamtgruppe und 61% bei den Medizinern. Allerdings fällt bei der subjektiven Bewertung auf, dass sich sowohl Wirtschafts- als auch Ingenieurwissenschaftler als fachlich noch inadäquater beschäftigt empfinden, was überrascht, haben doch beide Fächergruppen objektiv deutlich höhere Chancen auf fachadäquate Beschäftigung. Hier zeigt sich deutlich, dass objektive und subjektive Indikatoren adäquater Beschäftigung nicht zwangsläufig zum gleichen Ergebnis kommen müssen. Gleichzeitig finden sich auch hohe Übereinstimmungen zwischen beiden Formen der Messung, nämlich bei den Gesundheits-, Rechts- und Sozialwissenschaftlern.

Abbildung 10: Adäquate Studienfachrichtung nach Studienfachrichtung



Frage: „Würden Sie sagen, dass Sie entsprechend Ihrer Hochschulqualifikation beschäftigt sind?“ Antwort: Hinsichtlich der fachlichen Qualifikation (Studienfachrichtung), 1= auf jeden Fall - 5 = auf keinen Fall, Darstellung der Anteile von Befragten, die die Frage mit „auf jeden Fall“ beantworteten

Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, gewichtete Angaben, eigenen Berechnungen

Die multivariate Analyse bestätigt dieses deskriptive Ergebnis der Benachteiligung von Geisteswissenschaftlern (Tabelle 3). Auch hier sind Geisteswissenschaftler im Vergleich zu Nicht-Geisteswissenschaftlern signifikant seltener fachadäquat beschäftigt (Modell 1a). Dieser Unterschied ergibt sich, wie die Differenzierung nach Fächergruppen zeigt (Modell 2a), vor allem durch die Nachteile im Vergleich zu Medizinern und Juristen, also traditionell für Professionen ausgebildeten Hochschulabsolventen.

Tabelle 3: Adäquate Studienfachrichtung

	Modell 1a	Modell 1b	Modell 2a	Modell 2b
Frau	1.356***	1.360***	1.176**	1.166**
Abschlussalter (Ref: 24-29Jahre)				
jünger als 24	1.445	1.442	1.575	1.471
älter als 29	0.949	0.952	0.898	0.904
Familienstatus Verheiratet	1.213**	1.219**	1.201*	1.214**
Kinder	1.237*	1.226*	1.174	1.147
Elternteil mit Abitur	1.324***	1.325***	1.248***	1.251***
Berufsausbildung	0.724***	0.722***	0.761***	0.758***
Examensnote	1.006	1.007	1.015***	1.016***
Anzahl Fachsemester	0.923***	0.922***	0.927***	0.927***
Fachnahe Beschäftigung im Studium	1.197***	1.195***	1.268***	1.272***
Abschlussart (Ref.: Uni-Abschluss)				
Fachhochschule	0.731***	0.729***	0.920	0.911
Fachrichtung Geisteswissenschaften	0.692***	0.747**		
Fachrichtung (Ref.: Geisteswiss.)				
Ingenieurwiss.			0.987	0.989
Naturwiss.			1.179	1.172
Sozialwiss.			1.360*	0.739
Rechtswiss.			2.698***	2.898***
Wirtschaftswiss.			1.084	1.018
Gesundheitswiss.			3.404***	2.871***
Erziehungswiss.			1.392*	1.232
Kunstwiss.			1.340	1.205
Spezielle Weiterbildung	1.143*	1.230***	1.068	0.502***
Allgemeine Weiterbildung	0.782***	0.712***	0.817***	2.074***
Interaktionseffekte				
Geisteswiss. * Spez. Weiterbildung		0.404***		
Geisteswiss. * Allg. Weiterbildung		2.946***		
Ingenieurwiss. * Spez. Weiterbildung				2.001**
Ingenieurwiss. * Allg. Weiterbildung				0.368***
Naturwiss. * Spez. Weiterbildung				2.075**
Naturwiss. * Allg. Weiterbildung				0.354***
Sozialwiss. * Spez. Weiterbildung				4.374***
Sozialwiss. * Allg. Weiterbildung				0.533
Rechtswiss. * Spez. Weiterbildung				1.590
Rechtswiss. * Allg. Weiterbildung				0.428**
Wirtschaftswiss. * Spez. Weiterbildung				2.500***
Wirtschaftswiss. * Allg. Weiterbildung				0.325***
Gesundheitswiss. * Spez. Weiterbildung				3.464***
Gesundheitswiss. * Allg. Weiterbildung				0.225***
Erziehungswiss. * Spez. Weiterbildung				1.837
Erziehungswiss. * Allg. Weiterbildung				0.554
Kunstwiss. * Spez. Weiterbildung				2.722**
Kunstwiss. * Allg. Weiterbildung				0.328**
Konstante	1.078	1.057	0.600*	0.623
Beobachtungen	4968	4968	4968	4968
Pseudo R ² (robust)	0.0265	0.0295	0.0461	0.0518

Hochschulabsolventen des Jahrgangs 1997, die fünf Jahre nach Abschluss einen (subjektiv) fachadäquaten Beruf ausüben, Signifikanzniveaus: * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01, Logistische Regression mit robusten Standardfehlern, Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

Ferner zeigt sich erneut (wie bei der objektiven Messung), dass allgemeine Weiterbildung einen negativen Einfluss auf die fachadäquate Beschäftigung hat, der sich jedoch für Geisteswissenschaftler in einen positiven Effekt umkehrt. Dies bedeutet, dass die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen auch das subjektive Empfinden horizontal adäquater Beschäftigung maßgeblich beeinflusst. Interessanterweise ist der gegenläufig Effekt von Weiterbildung zwi-

schen Geisteswissenschaftlern und den Absolventen anderer Fachrichtungen noch eindeutiger als bei der objektiven Messung. Dies spricht für die Interpretation, dass allgemeine Weiterbildung in der Tat eher spezifisches Humankapital für Geisteswissenschaftler vermittelt, dass also die Erhöhung von sozialen Kompetenzen oder von Allgemeinbildung gerade in von Geisteswissenschaftlern ausgeübten Berufen besonders wichtig für die (subjektiv eingeschätzte) fachadäquate Beschäftigung ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Geisteswissenschaftler bezüglich der horizontalen Adäquanz ihrer Beschäftigung sowohl im Hinblick auf objektive als auch auf subjektive Messungen im Vergleich zu Absolventen anderer Fächergruppen benachteiligt sind. Gleichzeitig zeigt sich, dass allgemeine Weiterbildung (im Gegensatz zu anderen Disziplinen) für Geisteswissenschaftler einen positiven Einfluss auf die fachlich adäquate Beschäftigung hat. Inwiefern sich auch Unterschiede in der vertikalen Adäquanz zwischen den einzelnen Fächergruppen finden lassen und welchen Einfluss Weiterbildung diesbezüglich hat, wird im Folgenden untersucht.

6.2 Statusadäquate Beschäftigung von Geisteswissenschaftlern

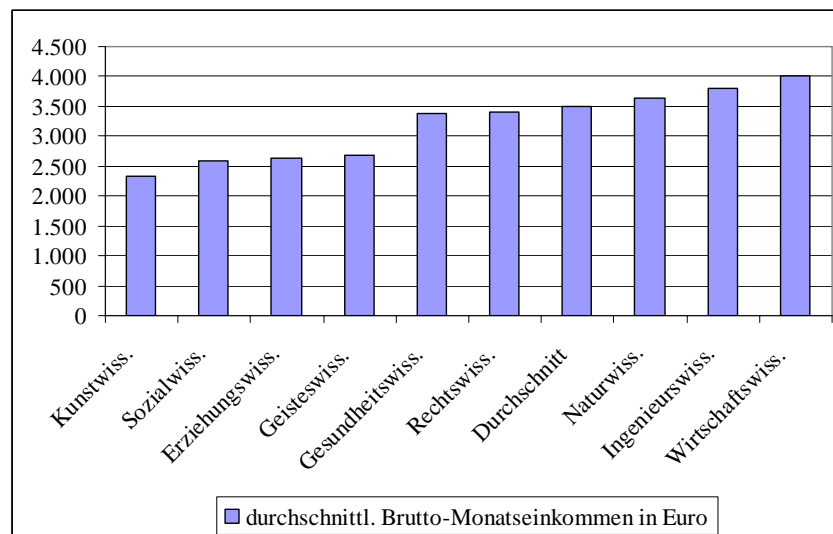
Die vertikale Adäquanz zwischen Studium und erreichtem Status untersuchen wir objektiv, indem wir das monatliche Einkommen von Absolventen unterschiedlicher Fachrichtungen vergleichen.⁹ Ob für die derzeitige Tätigkeit ein Hochschulabschluss erforderlich ist, misst die subjektive Übereinstimmung zwischen Abschluss und erreichtem Beschäftigungsniveau. Wie bei der Diskussion der fachadäquaten Beschäftigung werden auch hier zunächst die objektiven Indikatoren, dann die subjektiven Indikatoren diskutiert.

6.2.1 Objektive Indikatoren vertikaler Adäquanz

Oftmals wird das monatliche Einkommen als der Maßstab für einen gelungenen Arbeitsmarkteintritt bezeichnet. Gerade bei Hochschulabsolventen zeigt sich am Einkommen, ob sich die zusätzlichen Jahre der Bildungsinvestition finanziell gelohnt haben. Die Einkommensverteilung im HIS Absolventenpanel deutet auch bei diesem Indikator auf große Unterschiede zwischen den Fächern hin. So zeigt die deskriptive Auswertung (Abbildung 11), dass das durchschnittliche Einkommen aller Absolventen bei 3.500 Euro monatlich liegt, jedoch die Spanne von 2.333 Euro bei den Kunstwissenschaftlern bis zu 4.022 Euro bei den Wirtschaftswissenschaftlern reicht. Auch Geisteswissenschaftler gehören zu denjenigen, die unterdurchschnittlich verdienen. Allerdings gehören sie nicht zu den Absolventen mit dem geringsten Einkommen, sondern teilen sich die untersten Ränge mit den Kunst-, Erziehungs- und Sozialwissenschaftlern. Insofern lässt sich die These, dass Geisteswissenschaftler aufgrund ihrer geringen beruflichen Spezialisierung auch vertikal inadäquater beschäftigt sind als andere Fächergruppen, nur eingeschränkt bestätigen. Geisteswissenschaftler verdienen weniger, jedoch nicht weniger als die Absolventen von Fächern, die sich durch hohe berufliche Spezialisierung auszeichnen.

⁹ Zusätzlich wird als Indikator der ISEI Status herangezogen. Die Ergebnisse dieser Schätzungen sind im Anhang C (Tabelle 8) dargestellt.

Abbildung 11: Durchschnittliches Brutto-Monatseinkommen je Studienfach



Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, gewichtete Angaben, eigenen Berechnungen

Die multivariate Analyse der vertikal adäquaten Beschäftigung von Hochschulabsolventen zeigt, dass Geisteswissenschaftler absolut hinsichtlich ihres monatlichen Einkommens (Tabelle 4) im Vergleich zu Nicht-Geisteswissenschaftlern benachteiligt sind; sie verdienen im Schnitt rund 600 Euro monatlich weniger als andere Absolventen. Die Modelle, die zwischen anderen Fächergruppen differenzieren (Modelle 2a, b) zeigen jedoch, wie schon die deskriptive Verteilung, dass diese Benachteiligung im Einkommen sich insbesondere aus dem Vergleich zu Absolventen der Rechtswissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Wirtschafts- und Gesundheitswissenschaften ergibt.¹⁰ Keine signifikanten Einkommensunterschiede bestehen im Vergleich zu Erziehungs- und Sozialwissenschaftlern, während die Absolventen der Kunstwissenschaften ein noch deutlich niedrigeres monatliches Einkommen zur Verfügung haben.

Die Effekte von Weiterbildung widersprechen in weiten Teilen unseren Erwartungen. Anders als bei der fachspezifischen Beschäftigung hat die allgemeine Weiterbildung für die Gesamtgruppe aller Hochschulabsolventen einen positiven Effekt (Modelle 1a, b). Insofern trägt fachspezifische Weiterbildung zwar in der Tat dazu bei, das spezifische Humankapital zu erhöhen und damit die horizontale Adäquanz zu verbessern. Im Hinblick auf die vertikale Adäquanz zeigen diese Ergebnisse allerdings, dass nur die Erhöhung von allgemeinem Humankapital das Einkommen signifikant verbessert. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass Persönlichkeitsentwicklungsmaßnahmen oder Maßnahmen zur Erhöhung der sozialen Kompetenz wichtige Voraussetzungen für die Erfüllung von Managementaufgaben sind, die wiederum auch ein höheres Einkommen mit sich bringen. Eine genauere Untersuchung der Berufsgruppen, die von diesen allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen profitieren, könnte wichtige Hinweise diesbezüglich liefern.

¹⁰ Auch bezüglich des beruflichen Status (ISEI) zeigt sich eine signifikante Benachteiligung von Geisteswissenschaftlern, sogar im Vergleich zu Erziehungs- und Sozialwissenschaftlern (vgl. Tabelle 8 im Anhang C).

Tabelle 4: Monatliches Brutto-Einkommen

	Modell 1a	Modell 1b	Modell 2a	Modell 2b
Frau	-1,019.951***	-1,020.471***	-870.419***	-874.366***
Abschlussalter (Ref: 24-29Jahre)				
jünger als 24	-916.150***	-912.444***	-965.890***	-996.119***
älter als 29	-85.529	-88.636	7.828	8.156
Familienstatus Verheiratet	-53.784	-52.175	-65.270	-64.676
Kinder	-325.806***	-325.176***	-252.028***	-242.705***
Elternteil mit Abitur	114.663**	115.946**	132.461***	133.143***
Berufsausbildung	-0.376	2.227	-96.115*	-97.336*
Examensnote	1.489	1.721	-8.616**	-8.126**
Anzahl Fachsemester	-6.820	-6.594	-16.261	-14.783
Fachnahe Beschäftigung im Studium	279.188***	278.893***	255.643***	252.812***
Abschlussart (Ref.: Uni-Abschluss)				
Fachhochschule	-239.325***	-238.687***	-280.088***	-268.724***
Fachrichtung Geisteswissenschaften	-593.541***	-650.378***		
Fachrichtung (Ref.: Geisteswiss.)				
Ingenieurwiss.			803.793***	857.930***
Naturwiss.			616.842***	543.720***
Sozialwiss.			6.708	66.433
Rechtswiss.			1,157.275***	1,181.796***
Wirtschaftswiss.			618.961***	750.623***
Gesundheitswiss.			612.166***	743.801***
Erziehungswiss.			75.579	192.147
Kunstwiss.			-432.905***	-175.220
Spezielle Weiterbildung	36.413	1.881	50.002	373.701***
Allgemeine Weiterbildung	236.945***	275.764***	235.514***	-128.983
Interaktionseffekte				
Geisteswiss. * Spez. Weiterbildung		382.910***		
Geisteswiss. * Allg. Weiterbildung		-423.448***		
Ingenieurwiss. * Spez. Weiterbildung				-485.674***
Ingenieurwiss. * Allg. Weiterbildung				565.467***
Naturwiss. * Spez. Weiterbildung				-58.528
Naturwiss. * Allg. Weiterbildung				297.906
Sozialwiss. * Spez. Weiterbildung				-434.179
Sozialwiss. * Allg. Weiterbildung				473.655*
Rechtswiss. * Spez. Weiterbildung				-399.950**
Rechtswiss. * Allg. Weiterbildung				533.541**
Wirtschaftswiss. * Spez. Weiterbildung				-494.225*
Wirtschaftswiss. * Allg. Weiterbildung				336.339
Gesundheitswiss. * Spez. Weiterbildung				-275.231
Gesundheitswiss. * Allg. Weiterbildung				-18.670
Erziehungswiss. * Spez. Weiterbildung				-136.920
Erziehungswiss. * Allg. Weiterbildung				-21.719
Kunstwiss. * Spez. Weiterbildung				-769.254***
Kunstwiss. * Allg. Weiterbildung				320.734
Konstante	3,827.179***	3,824.003***	3,425.371***	3,353.630***
Beobachtungen	4342	4342	4342	4342
R ² (robust)	0.14	0.14	0.18	0.18

Hochschulabsolventen des Jahrgangs 1997, die fünf Jahre nach Abschluss einen statusadäquaten Beruf ausüben, Signifikanzniveaus: * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01, OLS Regression mit robusten Standardfehlern, Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

Betrachtet man den Effekt von Weiterbildung, ergibt sich für Geisteswissenschaftler wiederum ein dem allgemeinen Trend entgegengesetzter Effekt: Während allgemeine Weiterbildung einen negativen Einfluss auf das Monatseinkommen hat, wirkt sich spezifische Weiterbildung positiv aus. Die Ausdifferenzierung der Weiterbildungseffekte nach Fächergruppen (Modell 2b) zeigt, dass der negative Effekt von spezifischer Weiterbildung sich vor allem durch den

Vergleich mit Ingenieuren und Wirtschaftswissenschaftlern ergibt.¹¹ Diese Ergebnisse entsprechen eher der Annahme, dass fachspezifische Weiterbildung der Kompensation mangelnder beruflicher Spezialisierung dient. Allerdings bedeutet dies offensichtlich nicht, dass Geisteswissenschaftler einen ihrem Fach entsprechenden Beruf finden (horizontale Adäquanz), sondern wahrscheinlich eher, dass sie es durch fachliche Spezialisierung schaffen, unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation in besser bezahlten Berufen unterzukommen.

Insgesamt weisen die Modelle auf der Grundlage objektiver Messwerte darauf hin, dass Geisteswissenschaftler auch hinsichtlich der vertikalen Adäquanz ihrer Beschäftigung schlechter abschneiden als Absolventen anderer Fachrichtungen. Jedoch ist die vertikale Benachteiligung gemessen am Einkommen nicht so eindeutig wie im Bereich der horizontalen Adäquanz. Zu mutmaßen ist, dass insbesondere beim Einkommen jenseits von studierter Fachrichtung noch andere Faktoren eine wichtige Rolle spielen, wie z.B. der Anteil an Frauen in der jeweiligen Fächergruppe. Auch unsere Modelle zeigen einen signifikanten Gender Wage Gap, der sich allerdings verringert, sobald auf die spezifischen Fächer kontrolliert wird. Eine genauere Untersuchung weiterer Determinanten der Einkommenshöhe würde jedoch den Rahmen dieser Expertise überschreiten. Im Folgenden wird wiederum der oben dargestellten objektiven vertikalen Adäquanz der Beschäftigung fünf Jahre nach Hochschulabschluss die entsprechende subjektive Einschätzung der Absolventen gegenüber gestellt (*subjektive vertikale Adäquanz*).

6.2.2 Subjektive Indikatoren vertikaler Adäquanz

Als subjektiver Indikator für vertikal adäquate Beschäftigung wird hier herangezogen, inwiefern Absolventen angeben, dass für ihre derzeitige Beschäftigung ein Hochschulabschluss erforderlich ist. Insgesamt sind ca. 42% der Hochschulabsolventen fünf Jahre nach ihrem Studienabschluss in einer Position, die einen Hochschulabschluss auf jeden Fall erfordert (Abb. 12). Weitere 38% der Absolventen geben an, dass ein Hochschulabschluss für ihre jetzige berufliche Position die Regel ist. Die Geisteswissenschaftler sind mit 54% in Beschäftigungsverhältnissen, die einen Hochschulabschluss auf jeden Fall erfordern, (subjektiv) sogar überdurchschnittlich häufig vertikal adäquat beschäftigt. Auch was die beiden Unterformen von (subjektiv beurteilter) vertikaler beruflicher Adäquanz betrifft, sind die Geisteswissenschaftler gut aufgestellt: 50% geben an, auf jeden Fall in adäquaten beruflichen Positionen zu sein (Positionsadäquanz) (vs. 42.4% in der Gesamtgruppe); 38.5% geben an, auf jeden Fall adäquate Arbeitsaufgaben zu haben (Niveauadäquanz) (ebenso viele wie in der Gesamtgruppe).¹²

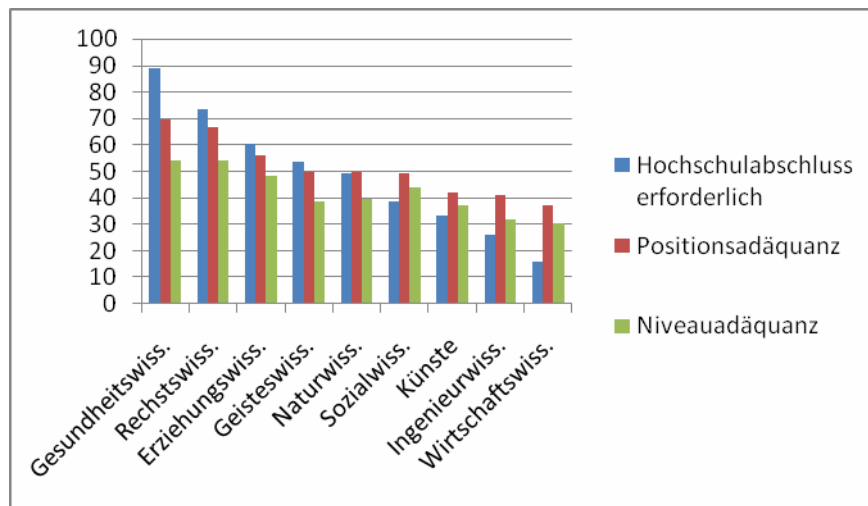
Offensichtlich ist ein Großteil der Geisteswissenschaftler der Meinung, vertikal adäquat beschäftigt zu sein, und das, obwohl ihr Einkommen nur im unteren Bereich der Einkommensverteilung zu finden ist. Andererseits zeigt die Auswertung für Wirtschaftswissenschaftler, dass diese zwar objektiv am meisten verdienen, sich jedoch subjektiv am wenigsten als adäquat beschäftigt empfinden. Dies wirft interessante Fragen hinsichtlich der Entsprechung von objektiven und subjektiven Indikatoren vertikaler Adäquanz auf. Offensichtlich hat das subjektive Empfinden davon, was ein adäquater Job für einen Hochschulabsolventen ist, kaum oder gar nichts mit der Entlohnung zu tun. Einkommen misst insofern zwar den objektiven Ertrag einer Beschäftigung, lässt jedoch andere Faktoren der Arbeitszufriedenheit wie Arbeitsautonomie, Leitungsfunktionen oder Handlungsspielräume außer Acht. Zudem ist zu vermuten, dass sich in der Diskrepanz zwischen objektiver und subjektiver Messung das An-

¹¹ Der positive Effekt von spezifischer Weiterbildung auf den beruflichen Status (Tabelle 8, Modell 1a, b im Anhang) verschwindet jedoch bei Kontrolle für die Fächergruppen (Modelle 2a, b).

¹² Die Angaben sind jeweils auf einer Skala von 1 = auf jeden Fall bis 5 = auf keinen Fall; hier sind nur diejenigen ausgewiesen, die „auf jeden Fall“ adäquate Beschäftigungen haben.

spruchsniveau der Hochschulabsolventen an statusadäquate Beschäftigung widerspiegelt, das sich offensichtlich nach Fächergruppen unterscheidet.

Abbildung 12: Vertikal adäquate Beschäftigung nach Fachrichtung



Frage: „Arbeiten Sie in einer Position, in der ein Hochschulabschluss zwingend erforderlich ist“ Antwort: Darstellung der Anteile von Befragten, die die Frage mit Ja beantworten (Hochschulabschluss erforderlich); Frage: „Würden Sie sagen, dass Sie entsprechend Ihrer Hochschulqualifikation beschäftigt sind? Hinsichtlich der beruflichen Position (Positionsadäquanz) bzw. hinsichtlich des Niveaus der Aufgaben (Niveauadäquanz), Antwort: 1 auf jeden Fall – 5 nein, auf keinen Fall, Darstellung der Anteile von Befragten, die die Frage mit „auf jeden Fall“ beantworten. Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, gewichtete Angaben, eigenen Berechnungen

Auch die multivariate Analyse (Tabelle 5) bestätigt, dass Geisteswissenschaftler sich nicht zwangsläufig weniger vertikal adäquat beschäftigt empfinden als andere Absolventen (Modell 1a, b), sondern im Mittelfeld liegen. Die nach Fächern differenzierten Modelle (2a, b) zeigen, dass Geisteswissenschaftler sich von Ingenieuren, Künstlern und Wirtschaftswissenschaftler kaum hinsichtlich ihrer (subjektiv eingeschätzten) statusadäquaten Beschäftigung unterscheiden. Dagegen geben insbesondere Absolventen der klassischen Professionen wie Medizin, Rechts- und Erziehungswissenschaft signifikant häufiger an, dass ein Hochschulabschluss auf jeden Fall für ihre derzeitige Tätigkeit erforderlich ist. Dies ist sicherlich damit zu begründen, dass der entsprechende Abschluss dieser Fächergruppen, das Staatsexamen, als exklusives Eintrittszertifikat für diese Professionen im öffentlichen Dienst gilt.

Hinsichtlich des Einflusses von Weiterbildung fällt auch hier auf, dass dieser für Geisteswissenschaftler wiederum entgegengesetzt zum allgemeinen Trend ist, obwohl die Effekte generell etwas weniger eindeutig sind. Allgemeine Weiterbildung hat zwar für die Gesamtgruppe der Hochschulabsolventen einen negativen, für Geisteswissenschaftler im Speziellen jedoch einen positiven Einfluss auf die (subjektiv eingeschätzte) statusadäquate Beschäftigung. Die Differenzierung des Weiterbildungseffekts nach Fächergruppen (Modell 2b) zeigt, dass der negative Effekt von allgemeiner Weiterbildung sich vor allem durch den Vergleich mit Medizinern, Naturwissenschaftlern, Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern ergibt.¹³ Grundsätzlich zeigt sich also auch hier, dass die Effekte von Weiterbildung nicht mit der einfachen Dif-

¹³ Im Hinblick auf *Positionsadäquanz* (Tabelle 9 im Anhang C) zeigt sich die Benachteiligung von Geisteswissenschaftlern erst in den nach Fächergruppen differenzierten Modellen (2a,b) und bezieht sich ebenfalls auf die Rechtswissenschaftler und Mediziner, während Weiterbildung keinen signifikanten Einfluss aufweist. Hinsichtlich *niveauadäquater Beschäftigung* (Tabelle 10 im Anhang C) zeigt sich dieselbe Benachteiligung von Geisteswissenschaftlern im Vergleich zu Rechtswissenschaftlern und Medizinern (Modelle 2a, b). Spezifische Weiterbildung hat einen positiven Effekt, der sich jedoch nicht weiter nach Fächern unterscheidet.

ferenzierung zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital zu erklären sind, sondern der Mechanismus komplexer ist als zunächst erwartet.

Tabelle 6: Hochschulposition für aktuelle Position erforderlich

	Modell 1a	Modell 1b	Modell 2a	Modell 2b
Frau	1.638***	1.360***	1.176**	1.166**
Abschlussalter (Ref: 24-29Jahre)				
jünger als 24	0.733	1.442	1.575	1.471
älter als 29	1.138	0.952	0.898	0.904
Familienstatus Verheiratet	1.257**	1.219**	1.201*	1.214**
Kinder	1.431***	1.226*	1.174	1.147
Elternteil mit Abitur	1.397***	1.325***	1.248***	1.251***
Berufsausbildung	0.543***	0.722***	0.761***	0.758***
Examensnote	1.001	1.007	1.015***	1.016***
Anzahl Fachsemester	0.895***	0.922***	0.927***	0.927***
Fachnahe studienbegl. Erw.tätigk.	0.763***	1.195***	1.268***	1.272***
Abschlussart (Ref.: Uni-Abschluss)				
Fachhochschule	0.260***	0.729***	0.920	0.911
Fachrichtung Geisteswissenschaften	1.136	0.747**		
Fachrichtung (Ref.: Geisteswiss.)				
Ingenieurwiss.			0.987	0.989
Naturwiss.			1.179	1.172
Sozialwiss.			1.360*	0.739
Rechtswiss.			2.698***	2.898***
Wirtschaftswiss.			1.084	1.018
Gesundheitswiss.			3.404***	2.871***
Erziehungswiss.			1.392*	1.232
Kunstwiss.			1.340	1.205
Spezielle Weiterbildung	1.144*	1.230***	1.068	0.502***
Allgemeine Weiterbildung	0.870*	0.712***	0.817***	2.074***
Interaktionseffekte				
Geisteswiss. * Spez. Weiterbildung		0.404***		
Geisteswiss. * Allg. Weiterbildung		2.946***		
Ingenieurwiss. * Spez. Weiterbildung				2.001**
Ingenieurwiss. * Allg. Weiterbildung				0.368***
Naturwiss. * Spez. Weiterbildung				2.075**
Naturwiss. * Allg. Weiterbildung				0.354***
Sozialwiss. * Spez. Weiterbildung				4.374***
Sozialwiss. * Allg. Weiterbildung				0.533
Rechtswiss. * Spez. Weiterbildung				1.590
Rechtswiss. * Allg. Weiterbildung				0.428**
Wirtschaftswiss. * Spez. Weiterbildung				2.500***
Wirtschaftswiss. * Allg. Weiterbildung				0.325***
Gesundheitswiss. * Spez. Weiterbildung				3.464***
Gesundheitswiss. * Allg. Weiterbildung				0.225***
Erziehungswiss. * Spez. Weiterbildung				1.837
Erziehungswiss. * Allg. Weiterbildung				0.554
Kunstwiss. * Spez. Weiterbildung				2.722**
Kunstwiss. * Allg. Weiterbildung				0.328**
Konstante	3.040***	1.057	0.600*	0.623
Beobachtungen	4959	4968	4968	4968
Pseudo R ² (robust)	0.0986	0.1001	0.1791	0.1826

Hochschulabsolventen des Jahrgangs 1997, die fünf Jahre nach Abschluss einen (subjektiv) statusadäquaten Beruf ausüben,

Signifikanzniveaus: * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01, Logistische Regression mit robusten Standardfehlern, Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

7. Diskussion und Ausblick

Ausgangspunkt unserer Überlegungen war die These, dass die eher allgemeinbildende Ausrichtung eines geisteswissenschaftlichen Studiums eine schlechtere Arbeitsmarktverwertbarkeit mit sich bringt. Hinter dieser Argumentation steht die Annahme, dass auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine berufsspezifische Ausbildung die zentrale Voraussetzung für eine gelungene Arbeitsmarktintegration darstellt. Aufgrund der eher breiten Allgemeinbildung sollten Geisteswissenschaftler sowohl im Hinblick auf horizontal adäquate Beschäftigung, d.h. der Passung zwischen der spezifischen Fachqualifikation und der ausgeübten Tätigkeit, als auch hinsichtlich der vertikalen Adäquanz der Beschäftigung, also der Entsprechung zwischen formalem Bildungsniveau und Stuserträgen, schlechtere Chancen haben als Absolventen anderer Fachrichtungen. Allerdings ist infolge der wachsenden Bedeutung von lebenslangem Lernen im Erwerbsleben davon auszugehen, dass die Aktualisierung von beruflichen Kenntnissen durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung immer wichtiger wird. Unsere Ausgangsüberlegung war, dass sich hier nicht zuletzt Chancen für Geisteswissenschaftler ergeben, die durch die Teilnahme an berufsspezifischer Weiterbildung die Defizite ihres allgemeinbildenden Studiums kompensieren und so ihre Arbeitsmarktchancen verbessern können.

Insgesamt bestätigen unsere Analysen Hypothese 1, dass Geisteswissenschaftler durch ihr Studium weniger berufsspezifische Kenntnisse erwerben als Absolventen anderer Fachgruppen. Diese Unterschiede der Berufsspezifität führen auch wie erwartet dazu, dass Geisteswissenschaftler seltener als Absolventen anderer Disziplinen adäquat beschäftigt sind. Das bezieht sich zunächst auf die fachadäquate Beschäftigung, wobei das Ergebnis bei objektiver Messung (Studienfach-Berufs-Match) am deutlichsten ist, während sich der Effekt bei subjektiver Messung vor allem durch den Vergleich mit bestimmten Fächergruppen (Juristen, Mediziner) ergibt. Auch hinsichtlich der statusadäquaten Beschäftigung sind Geisteswissenschaftler bei objektiver Messung gegenüber anderen Fächergruppen benachteiligt. Bei subjektiver Messung beschränkt sich der Effekt wiederum auf den Vergleich zu Juristen und Medizinern. Hypothese 2, die von einer schlechten Positionierung von Geisteswissenschaftlern auf dem Arbeitsmarkt bezüglich ihrer horizontalen (2.a) und vertikalen (2.b) Beschäftigung ausgeht, kann also für die objektive Messung uneingeschränkt bestätigt werden. Bezüglich der subjektiven Messung beruht die Einschätzung der Benachteiligung vor allem auf einem Vergleich mit traditionellen Professionen.

Hingegen wird Hypothese 3, dass Geisteswissenschaftler fachspezifische Weiterbildung verstärkt nutzen, um die mangelnde Berufsspezifität ihrer Ausbildung zu kompensieren, nicht bestätigt. Stattdessen nehmen Geisteswissenschaftler häufiger als Absolventen anderer Fächergruppen an allgemeiner Weiterbildung mit dem Ziel des Erwerbs von sozialen Kompetenzen, Allgemeinbildung oder Persönlichkeitsentwicklung teil. Hinsichtlich der Hypothese 4, dass Geisteswissenschaftler dennoch durch berufsspezifische Weiterbildung ihre horizontalen und vertikalen Arbeitsmarktchancen verbessern können, zeigen sich überraschende Ergebnisse: Während sich fächerübergreifend der erwartete positive Effekt von spezifischer Weiterbildung auf fachadäquate Beschäftigung ergibt, erhöht sich das Einkommen als Indikator statusadäquater Beschäftigung – entgegen unserer Annahme – fächerübergreifend durch allgemeine Weiterbildung. Dagegen ist der Effekt von Weiterbildung für Geisteswissenschaftler immer entgegen dem allgemeinen Trend. So wird die fachadäquate Beschäftigung bei Geisteswissenschaftlern positiv durch allgemeine Weiterbildung, aber negativ durch spezifische Weiterbildung beeinflusst. Hinsichtlich des Einkommens hat spezifische Weiterbildung dagegen den erwarteten positiven Einfluss, während allgemeine Weiterbildung sich negativ auswirkt. Die subjektive Messung der vertikalen Adäquanz ergibt jedoch einen positiven Einfluss von allgemeiner Weiterbildung bei Geisteswissenschaftlern.

Insgesamt stellt sich also der Einfluss von allgemeiner und spezifischer Weiterbildung für den Arbeitsmarkterfolg als komplexer dar als mit Hilfe der Humankapitaltheorie zunächst prognostizierbar worden war. Während allgemeine Weiterbildung für Geisteswissenschaftler zu einer Verbesserung der horizontalen Adäquanz ihrer Beschäftigung führt, verbessert sich für Absolventen anderer Fächer durch allgemeine Weiterbildung ihre statusadäquate Beschäftigung. Unsere Interpretation dieser Unterschiede geht in zwei Richtungen: Einerseits ist zu vermuten, dass für Geisteswissenschaftler in typischen Berufen, wie Publizisten, Dolmetschern oder Bibliothekaren, allgemeine Weiterbildung, insbesondere die Erweiterung der Allgemeinbildung, im Grunde der Erweiterung berufsspezifischer Kenntnisse gleichkommt. Zugespitzt bedeutet dies, dass Weiterbildungsmaßnahmen, die für andere Fachrichtung eher allgemeine Kompetenzen vermitteln, für Geisteswissenschaftler fachspezifisch sind. Eine alternative Interpretation ist, dass der Arbeitsmarkt von Geisteswissenschaftlern einer für Deutschland eher untypischen Logik ähnlich der im angelsächsischen Raum folgt, in dem die Menge an allgemeinem Humankapital eine größere Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration hat als zusätzliche berufsspezifische Kenntnisse. Hier wäre eine weitergehende Analyse der Kompetenzen für unterschiedliche Berufe wünschenswert.

Hinsichtlich des eher unerwarteten positiven Einflusses von allgemeiner Weiterbildung auf vertikal adäquate Beschäftigung der Gesamtgruppe der Hochschulabsolventen vermuten wir, dass hier insbesondere soziale Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung wichtige Voraussetzungen für das Erreichen von Managementpositionen mit Führungsaufgaben sein könnten. Diesbezüglich ist jedoch auffällig, dass allgemeine Weiterbildung nur die objektiv gemessene vertikale Adäquanz im Sinne des Einkommens verbessert, während bei der subjektiven Messung ein negativer Effekt zu verzeichnen ist. Dieser Befund ist vor dem Hintergrund der in der Bildungsforschung anhaltenden Diskussion über die Vor- und Nachteile von subjektiven bzw. objektiven Indikatoren von Beschäftigungsadäquanz interessant. Er weist darauf hin, dass objektive Indikatoren andere Logiken adäquater Beschäftigung abbilden als subjektive. Insbesondere für die subjektive Bewertung vertikal adäquater Beschäftigung scheinen Arbeitskriterien jenseits von Einkommen, wie z.B. Arbeitsautonomie, eine wichtige Rolle zu spielen. Auch hier wäre eine detaillierte Untersuchung von Kompetenzen wünschenswert. Vor diesem Hintergrund sind wir, im Gegensatz zu anderen Autoren, der Ansicht, dass subjektive Indikatoren der Beschäftigungsadäquanz nicht prinzipiell vorzuziehen sind; vielmehr ergeben sich gerade aus der Kontrastierung von subjektiven mit objektiven Indikatoren interessante Befunde.

Dass fachspezifische Weiterbildung in der Gesamtgruppe der Hochschulabsolventen zwar die horizontale Adäquanz der Beschäftigung verbessert, jedoch nicht, wie erwartet, die vertikale, weist darauf hin, dass die hohe Bedeutung der fachlichen Erstausbildung für die statusadäquate Allokation auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht durch spätere fachspezifische Weiterbildung kompensiert werden kann. Für die Geisteswissenschaftler stellt sich die Situation allerdings auch hier anders dar: Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass Geisteswissenschaftler berufsspezifische Weiterbildung eher zu einer Wegentwicklung von ihrer Erstausbildung an der Hochschule nutzen. Dadurch verschlechtert sich zwar ihre fachadäquate Beschäftigung; gleichzeitig bietet sich für sie jedoch die Chance auf einen Statusaufstieg.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass allgemeine Weiterbildung für Geisteswissenschaftler eine Verbesserung der fachlichen Passung zwischen ihrer Erstausbildung im Studium und dem ausgeübten Beruf herstellen kann. Gleichzeitig führt allgemeine Weiterbildung bei Geisteswissenschaftlern allerdings auch zu einer Verschlechterung der (objektiv gemessenen) statusadäquaten Beschäftigung, auch wenn diese subjektiv nicht als solche wahrgenommen wird. Die spezifischen Befunde für Geisteswissenschaftler können so gedeutet werden,

dass diesen zwei Weiterbildungsstrategien zur Verfügung stehen: Die erste Strategie beinhaltet eine weitere Spezialisierung auf allgemeinbildende und geisteswissenschaftliche Kompetenzen, die zwar zu einer besseren inhaltlichen Passung zwischen ihrem Studium und dem ausgeübten Beruf, gleichzeitig jedoch auch eher zu statusniedrigen Tätigkeiten führen. Die zweite Strategie besteht aus einer beruflichen Spezialisierung, die zwar von den geisteswissenschaftlichen Inhalten ihres Studiums weg und damit zu einer niedrigeren horizontalen Beschäftigungsadäquanz führt, die jedoch hinsichtlich der Statusadäquanz ihrer Beschäftigung die Möglichkeit bietet, Nachteile, die sich aus der schlechten Verwertbarkeit des geisteswissenschaftlichen Studiums auf dem deutschen Arbeitsmarkt bieten, auszugleichen. Interessant wäre für eine weitere Betrachtung dieses Phänomens, ob es sich bei den beiden Strategien (Teilnahme an allgemeiner oder berufsspezifischer Weiterbildung) um unterschiedliche Subgruppen von Geisteswissenschaftlern handelt. Denkbar wäre z.B. eine weitere Unterscheidung nach Studienfächern, aber auch eine Differenzierung nach dem Geschlecht könnte hier weiterführende Ergebnisse bringen. Grundsätzlich hat sich jedoch gezeigt, dass sowohl berufliche Spezialisierung als auch Weiterbildung wichtige Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von Geisteswissenschaftlern sind.

8.

Literatur

- Backes-Gellner, U. (1999): Betriebliche Aus- und Weiterbildung im internationalen Vergleich, In: D. Timmermann (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in europäischer Perspektive. Berlin: Duncker & Humblot, S. 65-92.
- Becker, G. S. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, In: The Journal of Political Economy, 70 (2), S. 9-49.
- Becker, G.S. (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: Columbia University Press for NBER.
- Becker, G. S. und Chiswick, B. R. (1966): Education and the Distribution of Earnings, In: American Economic Review, 56 (1/2), S. 358-369.
- Bellmann, L. (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bellmann, L. und Büchel, F. (2001): Betrieblich finanzierte Weiterbildung und Unternehmenserfolg. Eine Analyse für West- und Ostdeutschland unter besonderer Berücksichtigung von Selektionseffekten, In: Backes-Gellner, U. und Moog, P. (Hrsg.): Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien. Berlin: Duncker & Humblot, S.75-92.
- Bellmann, L. und Leber, U. (2003): Economic effects of continuous training, In: Addison, J.T. und Welfens, P.J.J. (Hrsg.): Labor markets and social security: issues and policy options in the U.S. and Europe. Berlin: Springer, S.345-365.
- Brauns, H., et al. (2000): The Educational Stratification of Unemployment Risks at the Beginning of Working Life: Results from France, the United Kingdom and West Germany, In: Working Paper 12, Mannheimer Zentrum für Sozialforschung.
- Briedis, K. und Minks, K.-H. (2004): Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. HIS Hochschulplanung, Bd. 169, Hannover: HIS.
- Büchel, F. (1998): Zuviel gelernt? Ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. Berlin: Bertelsmann.
- Büchel, F. (1997): Berufseinmündung und erste Karrierephase von Akademikern mit einer beruflichen Zusatzqualifikation. Ein Beitrag zur bildungspolitischen Kontroverse ‚HIS vs. Büchel/Helberger‘, In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30 (3), S.620-634.
- Büchel, F. (1996): Der hohe Anteil an unterwertig Beschäftigten bei jüngeren Akademikern: Karrierezeitpunkt- oder Strukturwandel-Effekt?, In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29, S.279-294.
- Büchel, F. und Matiaske, W. (1996): Die Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung bei Hochschulanfängern mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Konjunkturpolitik 42: 1, S.53-77.
- Büchel, F. und Pannenberg, M. (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland – Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag, In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 37 (2), S. 73-126.
- Buchholz, S. et al. (2006): Globalization, accelerating economic change and late careers. A theoretical framework. Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society, In: H.-P. Blossfeld, et al.: Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society. London, New York: Routledge, S.1-23.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF (Hrsg.) (2001): Berichtssystem Weiterbildung VIII. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn.

- Dekker, R., de Grip, A., and Heijke, H. (2002). The Effects of Training and Overeducation on Career Mobility in a Segmented Labour Market. *International Journal of Manpower*, 23, 106-125.
- Estevez-Abe, M., T. Iversen, et al. (2001). Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. P. A. Hall and D. Soskice. Oxford, University Press: S. 145-183.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2002). Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens. Zwischenbericht. Bielefeld.
- Fehse, S. und Kerst, C. (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001, In: Beiträge zur Hochschulforschung, 1, S.72-98.
- Gangl, M. (2000): Education and Labour Market Entry across Europe: The Impact of Institutional Arrangements in Training Systems and Labour Markets, In: Working Paper 25, Mannheimer Zentrum für Sozialforschung.
- Gangl, M. (2000): European Perspectives on Labour Market Entry: A Matter of Institutional Linkages and Labour Markets?, In: Working Paper 24, Mannheimer Zentrum für Sozialforschung.
- Grimm, R. R. (Präsident des Allgemeinen Fakultätentages, Vorsitzender des Philosophischen Fakultätentages) (2002): Die Geisteswissenschaften im Gefüge der Universität. Vortrag bei der Konrad-Adenauer-Stiftung, Bonn, 24. Juni 2002
- Hall, P. A. and D. Soskice (2001). An Introduction to Varieties of Capitalism. *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. P. A. Hall and D. Soskice. Oxford, University Press: S. 1-68.
- Hinrichs, P. (2007): Die Dickbrettbohrer. In: UniSPIEGEL 3/2007. (<http://www.spiegel.de/unispiegel/stadium/0,1518,483979,00.html>, letzter Zugriff: 3. Juli 2007).
- Jensen, U., Gartner, H. und Rässler, S. (2006): Measuring overeducation with earnings frontiers and multiply imputed censored income data. IAB Discussion Paper 11/2006.
- Kerckhoff, A. C. (2001): Education and Social Stratification. Processes in Comparative Perspective, In: *Sociology of Education*, Extra Issue, S.3-18.
- Kerst, C. und Minks, K.-H. (2005): Fünf Jahre nach Studienabschluss. Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventinnen und –absolventen des Prüfungsjahrgangs 1997. HIS-Hochschulplanung, Band 173, Hannover: HIS.
- Kerst, C. und Minks, K.-H. (2004): Fünf Jahre nach dem Studienabschluss – Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 1997. Projektbericht.
- Kim, A. und Kim, K.-W. (2003): Returns to Tertiary Education in Germany and the UK: Effects of Fields of Study and Gender, In: Working Paper 61, Mannheimer Zentrum für Sozialforschung.
- Kivinen, O., and Nurmi, J. (2003). Unifying Higher Education for Different Kinds of Europeans. *Higher Education and Work: a Comparison of Ten Countries*. *Comparative Education*, 39, 83-103.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Krüger, Helga (2003): The Life-Course Regime - Ambiguities Between Interrelatedness and Individualization, In: Heinz, W. und Marshall, V. W. (Hrsg.): *Social Dynamics of the Life-Course: Transitions, Institutions, and Interrelations*. New York: DeGruiter, S.33-55.

- Leuze, K. (2007): What Makes for a Good Start? The Importance of Occupation-specific Higher Education for Graduate Careers, In: *International Journal of Sociology* 37/2: 29-53.
- Leber, U. (2002): Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen. Arbeitsmarktchancen für Frauen, In: G. Engelbrech: *Arbeitsmarktchancen für Frauen*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, S. 175-191.
- Leber, U. und Wilkens, I. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 36 (3), S. 329-337.
- Minks, K.-H. und Schaeper, H. (2002): Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen. Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen zur beruflichen Integration von Hochschulabsolventinnen und –absolventen. HIS-Hochschulplanung, Band 159, Hannover: HIS.
- Moraw, P. (1993): Achstes Kapitel: Der Lebensweg der Studenten, In: W. Rüegg (Hrsg.): *Geschichte der Universität in Europa*, Band 1. München: Beck, S.227-254.
- Moraw, P. (2005): Die Universitäten in Europa und Deutschland. Anfänge und Schritte auf einem langen Weg, In: U. Sieg und D. Korsch (Hrsg.): *Die Idee der Universität heute*. München: K.G. Saur, S.25-41.
- Müller, W. und Shavit, Y. (1998): The Institutional Embeddedness of the Stratification Process. A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries, In: Y. Shavit und W. Müller (Hrsg.) *From School to Work*. Oxford: Clarendon Press, S. 1-48.
- Müller, W. et al. (1997): Bildung in Europa, In: S. Hradil und S. Immerfall (Hrsg.): *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich*, Opladen: Leske & Budrich, S. 177-247.
- Plicht, H., Schober, K. und Schreyer, F. (1994): Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und –absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensen 1985 bis 1991, In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 28, S.177-204.
- Reimer, D. und Steinmetz, S. (2007): Gender Differentiation in Higher Education: Educational Specialization and Labour Market Risks in Spain and Germany, In: *Working Paper 99*, Mannheimer Zentrum für Sozialforschung.
- Reimer, D. (2002): Der Berufseinstieg von Universitätsabsolventinnen und –absolventen. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Absolventinnen und Absolventen der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Mannheim. Internetquelle: http://www.sowi.uni-mannheim.de/lehrstuehle/lessm/absol_2001.html, (7.10.2007)
- Schröder, J. und Reimer, D. (2002): Der Berufseinstieg von Universitätsabsolventinnen und –absolventen. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Absolventinnen und Absolventen der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Mannheim. Internetquelle: http://www.sowi.uni-mannheim.de/lehrstuehle/lessm/absol_2001.html, (7.10.2007)
- Spence, M. (1973). Job Market Signalling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-374.
- Statistisches Bundesamt (2004): Studierende an Hochschulen. Studierende und Studienanfänger/-innen nach Ländern, Hochschularten. Fachserie 11 / Reihe 4.1.
- Stölting, E. and Schimank, U. (2001): *Die Krise der Universität*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- UNESCO. (1997). "International Standard Classification of Education ISCED 1997." Paris: UNESCO.
- Wood, S. (2001). Labour Market Regimes under Threat? Sources of Continuity in Germany, Britain, and Sweden. *The New Politics of the Welfare State*. P. Pierson. Oxford, Oxford University Press: 368-409.

9. Anhang

Anhang A: Beschreibung der Stichproben

Tabelle 7: Anteile bzw. Mittelwerte und Streuung in HISs

Variable	Anteile und Mittelwerte zentraler Variablen
Frau	44.02
Abschlussalter (Ref: 24-29Jahre)	28.81 (3.10)
Familienstatus Verheiratet	17.49
Kinder	12.26
Elternteil mit Abitur	36.95
Berufsausbildung	37.79
Examensnote	2.03 (0.66)
Anzahl Fachsemester	11.29 (2.91)
Fachnahe Beschäftigung im Studium	64.55
Abschlussart Fachhochschule	26.62
Fachrichtung Geisteswissenschaften	12.09
Ingenieurwiss.	29.79
Naturwiss.	19.06
Sozialwiss.	5.18
Rechtswiss.	5.46
Wirtschaftswiss.	13.40
Gesundheitswiss.	8.39
Erziehungswiss.	3.09
Kunstwiss.	3.54
Spezielle Weiterbildung	50.10
Allgemeine Weiterbildung	32.64
beschäftigt fünf Jahre nach Abschluss	88.51

Quelle: HIS Absolventenpanel 1997

Anhang B: Zuordnung zwischen Fachrichtung und Berufen auf Basis der KldB 1992

Geisteswissenschaften

82 Publizistische, Übersetzungs-, Bibliotheks- und verwandte Berufe,
821 Publizist(en/innen),
822 Dolmetscher/innen, Übersetzer/innen,
823 Bibliothekar(e/innen), Archivar(e/innen), Museumsfachleute,
871 Hochschullehrer/innen und verwandte Berufe,
880 Wissenschaftler/innen, a.n.g.,
882 Geisteswissenschaftler/innen, a.n.g.,
89 Berufe in der Seelsorge,
891 Geistliche,
894 Seelsorge-, Kulturhelfer/innen, Ordensbrüder und -schwestern o.n.T.

Ingenieurwissenschaften

60 Ingenieure/Ingenieurinnen, a.n.g.,
032 Agraringenieur(e/innen),
052 Ingenieur(e/innen) in Gartenbau und Landespflege,
061 Forstverwalter/innen,
605 Bergbau-, Hütten-, Gießereingenieur(e/innen),
601 Ingenieur(e/innen) des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaues,
600 Ingenieur(e/innen) o.n.F.,
606 Übrige Fertigungsingenieur(e/innen),
608 Sonstige Ingenieure/innen (607),
611 Chemiker/innen, Chemie-, Verfahreningenieur(e/innen),
609 Architekt(en/innen), Raumplaner/innen, a.n.g. (603),
603 Bauingenieur(e/innen),
604 Ingenieur(e/innen) für Vermessungswesen und Kartographie,
871 Hochschullehrer/innen und verwandte Berufe,
880 Wissenschaftler/innen, a.n.g.

Naturwissenschaften

61 Chemiker/Chemikerinnen, Physiker/Physikerinnen, Mathematiker/Mathematikerinnen,
77 Rechnungskaufleute, Informatiker/Informatikerinnen,
612 Physiker/innen, Physikingenieur(e/innen), Mathematiker/innen,
611 Chemiker/innen, Chemie-, Verfahreningenieur(e/innen),
774 Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker/innen o.n.A.,
775 Softwareentwickler/innen,
776 DV-Organisator(en/innen) und verwandte Berufe,
777 DV-Beratungs- und Vertriebsfachleute,
778 Rechenzentrums- und DV-Benutzerservice-Fachleute,
779 sonst. Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker/innen,
871 Hochschullehrer/innen und verwandte Berufe,
880 Wissenschaftler/innen, a.n.g.,
883 Naturwissenschaftler/innen, a.n.g.

Sozialwissenschaften

76 Abgeordnete, administrativ entscheidende Berufstätige,
761 Abgeordnete, Minister/innen, Wahlbeamte(e/innen),
763 Verbandsleiter/innen, Funktionär(e/innen),
86 Soziale Berufe,
861 Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagoge(en/innen),
871 Hochschullehrer/innen und verwandte Berufe,
880 Wissenschaftler/innen, a.n.g.,
884 Sozialwissenschaftler/innen, a.n.g.,
886 Psychologe(en/innen),
887 Statistiker/innen, Marktforscher/innen und verwandte Berufe

Wirtschaftswissenschaften

75 Berufe in der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung,
750 Unternehmer/innen, Geschäftsführer/innen, a.n.g.,

751 Geschäftsbereichsleiter/innen, Direktionsassistent(en/innen), a.n.g.,
753 Wirtschaftsprüfer/innen, Steuerberater/innen und verwandte Berufe,
755 Marketing-, Absatzfachleute,
756 Organisator(en/innen), Controller/innen und verwandte Berufe, a.n.g.,
757 Unternehmensberater/innen und verwandte Berufe,
764 Verwaltungsfachleute (höherer Dienst), a.n.g.,
765 Verwaltungsfachleute (gehobener Dienst), a.n.g.,
771 Finanz-, Rechnungswesenfachleute, Kalkulator(en/innen),
772 Buchhalter/innen,
773 Kassenschaffende,
871 Hochschullehrer/innen und verwandte Berufe,
880 Wissenschaftler/innen, a.n.g.

Rechtswissenschaften

76 Abgeordnete, administrativ entscheidende Berufstätige,
81 Berufe im Rechts- und Vollstreckungswesen,
761 Abgeordnete, Minister/innen, Wahlbeamte(e/innen),
811 Richter/innen, Staatsanwälte(e/innen), 812 Rechtspfleger/innen (gehobener Justizdienst),
813 Rechtsvertreter/innen, -berater/innen,
814 Vollstreckungs-, Vollzugsbedienstete,
871 Hochschullehrer/innen und verwandte Berufe,
880 Wissenschaftler/innen, a.n.g.

Gesundheitswissenschaften

84 Ärzte/Ärztinnen, Apotheker/Apothekerinnen,
841 Ärzt(e/innen)
842 Zahnärzt(e/innen)
843 Tierärzt(e/innen)
844 Apotheker/innen
871 Hochschullehrer/innen und verwandte Berufe
880 Wissenschaftler/innen, a.n.g.

Erziehungswissenschaften, Lehramt

87 Lehrer/Lehrerinnen,
870 Lehrer/innen ohne nähere Angabe,
871 Hochschullehrer/innen und verwandte Berufe,
872 Gymnasiallehrer/innen,
873 Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschullehrer/innen,
874 Lehrer/innen an berufsbildenden Schulen,
875 Lehrer/innen für musische Fächer, a.n.g.,
876 Sportlehrer/innen,
878 Fahr-, Verkehrslehrer/innen,
879 Sonstige Lehrer/innen,
885 Erziehungswissenschaftler/innen, a.n.g.,
880 Wissenschaftler/innen, a.n.g.

Kunstwissenschaften

83 Künstlerische und zugeordnete Berufe,
831 Musiker/innen,
832 Darstellende Künstler/innen, Sänger/innen,
833 Bildende Künstler/innen (freie Kunst),
834 Bildende Künstler/innen (angewandte Kunst),
835 Künstlerische und zugeordnete Berufe der Bühnen-, Bild- und Tontechnik,
836 Raum-, Schauwerbegestalter/innen,
837 Fotograf(en/innen), Kameraleute,
838 Artist(en/innen), Berufssportler/innen, künstlerische Hilfsberufe,
839 Schilder-, und Lichtreklamehersteller/innen,
871 Hochschullehrer/innen und verwandte Berufe,
880 Wissenschaftler/innen, a.n.g.

Anhang C: Weitere Berechnungen

Tabelle 8: ISEI der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit in der Erwerbsbevölkerung mit Hochschulabschluss

Fachadäquate Beschäftigung	Modell 1a	Modell 1b	Modell 2a	Modell 2b
Frau	-2.063***	-2.063***	-2.141***	-2.132***
Alter (Ref: 30-49 Jahre)				
jünger als 30	-0.330	-0.329	-0.551**	-0.554**
älter als 49	0.965***	0.965***	0.604*	0.606*
Familienstatus (Ref.: Ledig)				
Verheiratet	0.677	0.684	0.827**	0.789*
Kinder unter 6 Jahren	1.997***	1.990***	1.387***	1.384***
Nationalität (Ref: Deutsch)				
Ausland EU	-3.728***	-3.740***	-2.639***	-2.617***
Ausland Nicht-EU	-9.726***	-9.733***	-9.005***	-8.986***
Abschlussart (Ref.: Uni-Abschluss)				
Fachhochschule	-6.325***	-6.323***	-3.300***	-3.306***
Fachrichtung Geisteswissenschaften	-6.335***	-6.178***		
Fachrichtung (Ref.: Geisteswiss.)				
Ingenieurwiss.			5.016***	5.006***
Naturwiss.			4.920***	4.742***
Sozialwiss.			2.382***	2.333***
Rechtswiss.			15.008***	14.730***
Wirtschaftswiss.			-0.179	0.056
Gesundheitswiss.			20.345***	20.354***
Erziehungswiss.			4.047***	3.831***
Kunstwiss.			-0.250	-0.319
Spezielle Weiterbildung	1.659***	1.771***	0.637*	-0.129
Allgemeine Weiterbildung	0.284	0.181	-0.354	1.923
Interaktionseffekte				
Geisteswiss. * Spez. Weiterbildung		-1.681		
Geisteswiss. * Allg. Weiterbildung		2.091		
Ingenieurwiss. * Spez. Weiterbildung				0.510
Ingenieurwiss. * Allg. Weiterbildung				-0.570
Naturwiss. * Spez. Weiterbildung				1.208
Naturwiss. * Allg. Weiterbildung				1.658
Sozialwiss. * Spez. Weiterbildung				-0.731
Sozialwiss. * Allg. Weiterbildung				-3.401*
Rechtswiss. * Spez. Weiterbildung				0.596
Rechtswiss. * Allg. Weiterbildung				-1.137
Wirtschaftswiss. * Spez. Weiterbildung				1.584
Wirtschaftswiss. * Allg. Weiterbildung				4.981**
Gesundheitswiss. * Spez. Weiterbildung				0.647
Gesundheitswiss. * Allg. Weiterbildung				-2.294
Erziehungswiss. * Spez. Weiterbildung				1.552**
Erziehungswiss. * Allg. Weiterbildung				1.137
Kunstwiss. * Spez. Weiterbildung				1.410
Kunstwiss. * Allg. Weiterbildung				-3.441
Konstante	68.633***	68.626***	62.185***	62.254***
Beobachtungen	12786	12786	12786	12786
R ² (robust)	0.09	0.09	0.25	0.25

ISEI der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit in der Erwerbsbevölkerung mit Hochschulabschluss,
 Signifikanzniveaus: * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01, OLS Regressionskoeffizienten mit robusten Standard-
 fehlern, Quelle: Mikrozensus 2000 (0,45% Unterstichprobe), eigene Berechnungen

Tabelle 9: Adäquate berufliche Position = Positionsadäquanz

	Modell 1a	Modell 1b	Modell 2a	Modell 2b
Frau	1.186***	1.187***	1.099	1.094
Abschlussalter (Ref: 24-29Jahre)				
jünger als 24	1.242	1.244	1.393	1.336
älter als 29	0.925	0.926	0.902	0.907
Familienstatus Verheiratet	1.219**	1.221**	1.195*	1.192*
Kinder	1.191	1.188	1.140	1.137
Elternteil mit Abitur	1.367***	1.366***	1.317***	1.309***
Berufsausbildung	0.749***	0.749***	0.796***	0.797***
Examensnote	1.010**	1.010**	1.016***	1.016***
Anzahl Fachsemester	0.912***	0.912***	0.915***	0.915***
Fachnahe studienbegl. Erw.tätigk.	0.984	0.983	1.040	1.039
Abschlussart (Ref.: Uni-Abschluss)				
Fachhochschule	0.616***	0.615***	0.708***	0.706***
Fachrichtung Geisteswissenschaften	1.005	0.997		
Fachrichtung (Ref.: Geisteswiss.)				
Ingenieurwiss.			0.817*	0.896
Naturwiss.			0.909	0.876
Sozialwiss.			0.991	0.695
Rechtswiss.			1.929***	2.201***
Wirtschaftswiss.			0.668***	0.728*
Gesundheitswiss.			1.939***	1.694**
Erziehungswiss.			1.142	1.278
Kunstwiss.			0.644**	0.655*
Spezielle Weiterbildung	1.071	1.086	1.009	0.933
Allgemeine Weiterbildung	0.987	0.963	1.026	1.234
Interaktionseffekte				
Geisteswiss. * Spez. Weiterbildung		0.856		
Geisteswiss. * Allg. Weiterbildung		1.293		
Ingenieurwiss. * Spez. Weiterbildung				0.888
Ingenieurwiss. * Allg. Weiterbildung				0.900
Naturwiss. * Spez. Weiterbildung				1.043
Naturwiss. * Allg. Weiterbildung				1.041
Sozialwiss. * Spez. Weiterbildung				2.030*
Sozialwiss. * Allg. Weiterbildung				0.859
Rechtswiss. * Spez. Weiterbildung				1.013
Rechtswiss. * Allg. Weiterbildung				0.613
Wirtschaftswiss. * Spez. Weiterbildung				1.195
Wirtschaftswiss. * Allg. Weiterbildung				0.595*
Gesundheitswiss. * Spez. Weiterbildung				1.678
Gesundheitswiss. * Allg. Weiterbildung				0.585
Erziehungswiss. * Spez. Weiterbildung				0.886
Erziehungswiss. * Allg. Weiterbildung				0.889
Kunstwiss. * Spez. Weiterbildung				1.832
Kunstwiss. * Allg. Weiterbildung				0.372**
Konstante	2.069***	2.060***	1.736**	1.680*
Beobachtungen	4978	4978	4978	4978
Pseudo R ² (robust)	0.0284	0.0286	0.0429	0.0462

Hochschulabsolventen des Jahrgangs 1997, die fünf Jahre nach Abschluss einen (subjektiv) positionsadäquaten Beruf ausüben,

Signifikanzniveaus: * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01, Logistische Regression mit robusten Standardfehlern, Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen

Tabelle 10: Adäquate Arbeitsaufgaben = Niveauadäquanz

	Modell 1a	Modell 1b	Modell 2a	Modell 2b
Frau	1.230***	1.230***	1.115	1.110
Abschlussalter (Ref: 24-29Jahre)				
jünger als 24	2.704*	2.703*	2.941*	2.773*
älter als 29	0.930	0.931	0.895	0.902
Familienstatus Verheiratet	1.181*	1.181*	1.170*	1.167
Kinder	1.445***	1.445***	1.389***	1.383***
Elternteil mit Abitur	1.268***	1.268***	1.222***	1.218***
Berufsausbildung	0.777***	0.777***	0.814***	0.811***
Examensnote	1.016***	1.016***	1.021***	1.022***
Anzahl Fachsemester	0.919***	0.919***	0.926***	0.927***
Fachnahe studienbegl. Erw.tätigk.	1.068	1.068	1.118*	1.121*
Abschlussart (Ref.: Uni-Abschluss)				
Fachhochschule	0.585***	0.584***	0.661***	0.663***
Fachrichtung Geisteswissenschaften	0.847*	0.855		
Fachrichtung (Ref.: Geisteswiss.)				
Ingenieurwiss.			0.951	1.041
Naturwiss.			1.039	0.958
Sozialwiss.			1.370*	0.934
Rechtswiss.			2.033***	2.310***
Wirtschaftswiss.			0.889	0.905
Gesundheitswiss.			1.796***	1.696**
Erziehungswiss.			1.402*	1.446
Kunstwiss.			1.071	1.095
Spezielle Weiterbildung	1.200***	1.202**	1.153**	1.188
Allgemeine Weiterbildung	0.940	0.940	0.964	0.938
Interaktionseffekte				
Geisteswiss. * Spez. Weiterbildung		0.984		
Geisteswiss. * Allg. Weiterbildung		1.000		
Ingenieurwiss. * Spez. Weiterbildung				0.779
Ingenieurwiss. * Allg. Weiterbildung				1.103
Naturwiss. * Spez. Weiterbildung				0.965
Naturwiss. * Allg. Weiterbildung				1.324
Sozialwiss. * Spez. Weiterbildung				1.423
Sozialwiss. * Allg. Weiterbildung				1.501
Rechtswiss. * Spez. Weiterbildung				0.923
Rechtswiss. * Allg. Weiterbildung				0.689
Wirtschaftswiss. * Spez. Weiterbildung				1.095
Wirtschaftswiss. * Allg. Weiterbildung				0.832
Gesundheitswiss. * Spez. Weiterbildung				1.398
Gesundheitswiss. * Allg. Weiterbildung				0.610
Erziehungswiss. * Spez. Weiterbildung				0.940
Erziehungswiss. * Allg. Weiterbildung				1.020
Kunstwiss. * Spez. Weiterbildung				1.066
Kunstwiss. * Allg. Weiterbildung				0.836
Konstante	0.978	0.978	0.684	0.675
Beobachtungen	4971	4971	4971	4971
Pseudo R ² (robust)	0.0289	0.0289	0.0374	0.0405

Hochschulabsolventen des Jahrgangs 1997, die fünf Jahre nach Abschluss einen (subjektiv) niveauadäquaten Beruf ausüben,

Signifikanzniveaus: * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01, Logistische Regression mit robusten Standardfehlern,

Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen