

Leuze, Kathrin; Strauß, Susanne

## **Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung – Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen**

*Solga, Heike [Hrsg.]; Huschka, Denis [Hrsg.]; Eilsberger, Patricia [Hrsg.]; Wagner, Gert G. [Hrsg.]: Findigkeit in unsicheren Zeiten. Opladen ; Farmington Hills, Mich. : Budrich UniPress 2008, S. 67-93. - (Ergebnisse des Expertenwettbewerbs „Arts and Figures – GeisteswissenschaftlerInnen im Beruf“; 1)*

urn:nbn:de:0111-opus-36128

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.budrich-unipress.de>

### **Nutzungsbedingungen / conditions of use**

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.  
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### **Kontakt / Contact:**

**peDOCS**  
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)  
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Heike Solga, Denis Huschka, Patricia Eilsberger,  
Gert G. Wagner (Hrsg.)

# Findigkeit in unsicheren Zeiten

Ergebnisse des Expertisenwettbewerbs

„Arts and Figures – GeisteswissenschaftlerInnen im Beruf“

Ergebnisse des Expertisenwettbewerbs  
„Arts and Figures – GeisteswissenschaftlerInnen  
im Beruf“

Band I

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Der dieser Veröffentlichung zugrunde liegende Wettbewerb wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 07SWFGS gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den HerausgeberInnen.

Heike Solga, Denis Huschka, Patricia  
Eilsberger, Gert G. Wagner (Hrsg.)

## Findigkeit in unsicheren Zeiten

Budrich UniPress Ltd.  
Opladen & Farmington Hills 2008

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen  
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Dieses Werk ist bei Budrich UniPress erschienen und steht unter folgender Creative  
Commons Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de>  
Verbreitung, Speicherung und Vervielfältigung erlaubt, kommerzielle Nutzung und  
Veränderung nur mit Genehmigung des Verlags Budrich UniPress.



Dieses Buch steht im OpenAccess Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen  
Download bereit (<http://dx.doi.org/10.3224/94075512>)  
Eine kostenpflichtige Druckversion (Printing on Demand) kann über den Verlag  
bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

**ISBN 978-3-940755-12-4**  
**DOI 10.3224/94075512**

Umschlaggestaltung: disegno visuelle kommunikation, Wuppertal – [www.disenjo.de](http://www.disenjo.de)  
Verlag Budrich UniPress Ltd.  
<http://www.budrich-unipress.de>

## Inhalt

<i>Bundesministerin Dr. Annette Schavan</i> Grußwort	7
<i>Heike Solga, Denis Huschka, Patricia Eilsberger, Gert G. Wagner</i> Findigkeit in unsicheren Zeiten: Einleitung und Anliegen des Buches	9
I. Die berufliche Situation von GeisteswissenschaftlerInnen	
<i>Maria Kräuter, Willi Oberlander, Frank Wießner</i> Zurück in die Zukunft: Berufliche Chancen und Alternativen für GeisteswissenschaftlerInnen	17
<i>Manuel Schandock, Nancy Scharpff</i> Erwerbschancen im Wandel der Zeit – Eine empirische Analyse der Entwicklung des beruflichen Erfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen in Deutschland von 1985 bis 2004	41
II. Vom Allgemeinen zum Besonderen: Berufsspezialisierung und besondere Berufsgruppen	
<i>Kathrin Leuze, Susanne Strauß</i> Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung – Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen	67
<i>Gabriele Gramelsberger, Kristina Vaillant</i> „Freie ForscherInnen statt Low Budget Academics“ – Entwicklung eines (Berufs-)bildes „Freie Forscher/in“ an der Schnittstelle zwischen Universität und Wissensgesellschaft	95

*Jens A. Forkel*

*Bononia Docet.* Hochschule und wissenschaftliches Volontariat  
am Museum im Wandel der Europäischen Hochschulreform 117

### III. Deutsche GeisteswissenschaftlerInnen im internationalen Vergleich

*Michael Gebel, Johannes Gernandt*

Soziale Ungleichheit von Geisteswissenschaftlern im Beruf 157

*Eva Bosbach*

Geisteswissenschaftler in den USA – Promotion und  
Karrierewege im Spiegel der Bildungsforschung 175

AutorInnenverzeichnis 201

# Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung – Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen

*Kathrin Leuze, Susanne Strauß*

## 1. Einleitung

Die Ausbildung an deutschen Hochschulen ist in den letzten Jahren immer häufiger in die Kritik geraten: Potenzielle Arbeitgeber klagen, dass das Studium in Deutschland nicht mehr den Anforderungen des Arbeitsmarkts entspreche. Gerade im internationalen Vergleich hänge der akademische Nachwuchs hinterher: zu alt, zu lange Ausbildungszeiten, zu wenig internationale Erfahrung und vor allem zu berufsfern. Dabei stehen GeisteswissenschaftlerInnen besonders in der Kritik, denn der mangelnde Bezug ihres Studiums zum beruflichen Alltag mache den Einstieg ins Erwerbsleben schwierig (Stöltzing, Schimank 2001). 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 GeisteswissenschaftlerInnen zu kompensieren.

Unser Beitrag widmet sich der Frage, wie berufliche Spezialisierung und Weiterbildung die Berufschancen von GeisteswissenschaftlerInnen beeinflussen. Empirisch steht dem regen öffentlichen Interesse an der Krise der Geisteswissenschaften bislang eine nur kleine Anzahl an Studien zum Berufserfolg von GeisteswissenschaftlerInnen gegenüber. Diese zeigen, dass AbsolventInnen der Geisteswissenschaften größere Schwierigkeiten haben, sich im Berufsleben zu etablieren. Deutsche GeisteswissenschaftlerInnen ha-



ben (im Vergleich zu AbsolventInnen anderer Fächer) längere Übergangszeiten in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis, geringere Verdienstmöglichkeiten nach dem Abschluss und geringere Chancen, Erwerbstätigkeit mit höherem Status zu finden (Fehse, Kerst 2007, Kerst, Minks 2004, Leuze 2007). Außerdem haben AbsolventInnen von kulturwissenschaftlichen Studiengängen ein größeres Risiko, in statusniedrigen Berufen beschäftigt und von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein (Reimer, Steinmetz 2007).

Noch weniger Aufmerksamkeit wurde bislang der Bedeutung von Weiterbildung für den Arbeitsmarkterfolg von GeisteswissenschaftlerInnen geschenkt. Für HochschulabsolventInnen allgemein zeigen deskriptive Auswertungen des HIS-Absolventenpanels, dass sich nur 6% der AbsolventInnen des Jahrgangs 1997 überhaupt nicht fort- oder weitergebildet haben. Die insgesamt höchste Weiterbildungsintensität findet sich bei den HumanmedizinerInnen, die im Hinblick auf alle Weiterbildungsformen überdurchschnittliche Werte aufweisen (Kerst, Minks 2004). Eine gesonderte Auswertung der Weiterbildungssituation von GeisteswissenschaftlerInnen im Vergleich zu anderen Fachrichtungen steht jedoch noch aus. Studien, die sich mit der „Arbeitsmarktverwertbarkeit“ von Weiterbildung beschäftigen, finden schwach positive Effekte im Hinblick auf Einkommenshöhe, individuelle Karriereverläufe und das zukünftige Arbeitslosigkeitsrisiko (Bellmann 2003, Bellmann, Leber 2003, Büchel, Pannenberg 2004). Allerdings ist auch hier eine gesonderte Analyse der Bedeutung von Weiterbildung für den Berufserfolg von GeisteswissenschaftlerInnen noch nicht erfolgt.

Im Folgenden widmen wir uns daher der Bedeutung von beruflicher Spezialisierung und Weiterbildung für die Arbeitsmarktchancen von GeisteswissenschaftlerInnen. Unsere These ist, dass die mangelnde berufliche Spezialisierung eines geisteswissenschaftlichen Studiums die Chancen auf fachadäquate Beschäftigung verringert, dass jedoch die Teilnahme an berufsspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen diesen Mangel kompensieren und zu adäquaterer Beschäftigung führen kann. Zunächst stellen wir einige theoretische Überlegungen dazu vor, warum berufliche Spezialisierung gerade in Deutschland so wichtig für horizontal adäquate Beschäftigung ist und welche Rolle Weiterbildung diesbezüglich spielen könnte. Unserer empirischen Analysen zum Berufserfolg von GeisteswissenschaftlerInnen basieren auf dem HIS-Absolventenpanel 1997.

## 2. Fach(in-)adäquate Beschäftigung von HochschulabsolventInnen

Theoretisch ist der Arbeitsmarkterfolg von GeisteswissenschaftlerInnen 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 (siehe Büchel 1998). Wir fokussieren unsere Diskussion hier auf den Teilaspekt der *Fachadäquanz* bzw. *horizontalen Adäquanz*, die auf die Passung der spezifischen Fachqualifikationen mit der ausgeübten Tätigkeit abzielt. Horizontale Adäquanz liegt vor, wenn konkrete Ausbildungs- oder Studiensinhalte im Beruf tatsächlich Verwendung finden (vgl. Plicht et al. 1994, Fehse, Kerst 2007), sprich wenn ein für das Studienfach adäquater Beruf gefunden wird.<sup>1</sup> Warum die Gruppe der GeisteswissenschaftlerInnen im Allgemeinen stärker von fachlich inadäquater Beschäftigung betroffen sein sollte als AbsolventInnen anderer Fachrichtungen, begründen wir im Folgenden mit der Unterscheidung zwischen allgemeinem und (berufs-)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 wurden traditionell zwei Formen von Humankapital betrachtet: allgemeines (*general*) und firmenspezifisches (*firm-specific*) (Becker 1962). Während allgemeines Humankapital vor allem durch formale Schulbildung erworben wird, wird firmenspezifisches Humankapital vor allem durch Berufserfahrung (*on-the-job training*) aufgebaut. Zur Beschreibung des deutschen Ausbildungssystems ist allerdings eine dritte Form von Hu-

---

1 Der zweite Teilbereich von adäquater Beschäftigung bezieht sich auf die *vertikale Adäquanz*, d.h. die Statusangemessenheit einer Beschäftigung angesichts einer bestimmten Ausbildung. Eine Diskussion dieses zweiten Aspekts von Beschäftigungsadäquanz liefern Leuze und Strauß (2007).

mankapital von zentraler Bedeutung, nämlich berufsspezifisches Humankapital (Müller, Shavit 1998). Dieses wird vor allem in standardisierten beruflichen Ausbildungen, wie z.B. dem deutschen dualen System, für spezifische Berufe erworben. Die verschiedenen Formen von Humankapital unterscheiden sich insbesondere durch den Grad der Übertragbarkeit der erworbenen Kenntnisse auf andere Arbeitskontexte: Während allgemeines Humankapital in einer Vielzahl von unterschiedlichen Unternehmen und Berufen zum Einsatz kommen kann, ist firmenspezifisches Humankapital nur in derjenigen Firma anwendbar, in der es erworben wurde (Becker 1962). Berufsspezifisches Humankapital ist schließlich zwar in unterschiedlichen Firmen einsetzbar, jedoch an die Tätigkeit in bestimmten Berufen geknüpft (Estevez-Abé et al. 2001).

Die vergleichende Berufsbildungsforschung hat gezeigt, dass es unterschiedliche institutionelle Kontexte gibt, in denen entweder allgemeines, firmenspezifisches oder berufsspezifisches Humankapital Vorteile auf dem Arbeitsmarkt bringt (Hall, Soskice 2001, Estévez-Abe et al. 2001). Dabei wird Deutschland als System mit hoher Berufsspezifität charakterisiert, in dem die berufliche Spezialisierung durch die duale Ausbildung komplementär zu einem entlang von Berufen und Branchen segmentierten Arbeitsmarkt erfolgt (Lutz, Sengenberger 1980). 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, Shavit 1998, Müller et al. 1997). Dass dies nicht überall der Fall ist, zeigen vergleichende Studien mit Ländern, in denen das Bildungssystem eher allgemeine Fähigkeiten vermittelt. Beispielsweise ist in den USA oder Großbritannien das Konzept des Berufs weitgehend unbekannt, stattdessen steht der flexible Einsatz von allgemeinem Humankapital in verschiedenen Berufen und Branchen im Vordergrund. 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

nach Arbeitsmarkteintritt, die von häufigen Arbeitsplatzwechseln und Phasen von Arbeitslosigkeit gekennzeichnet ist (Brauns et al. 2000, Gangl 2000).

Auch für den Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt gelten diese institutionellen Unterschiede: Während in Deutschland schon im Studium vermehrt berufsspezifische Kenntnisse vermittelt werden, setzen andere Länder wie z.B. Großbritannien auf breite Allgemeinbildung, gerade im *undergraduate* Bereich (Leuze 2007). Beispielsweise erfolgt die Ausbildung für Professionen wie Medizin oder Jura in Deutschland grundsätzlich an Hochschulen, während diese professionellen Qualifikationen in Großbritannien oftmals erst nach der Hochschule durch zusätzliche Kurse bei Berufsorganisationen erworben werden. Dies hat in Deutschland zur Folge, dass berufliche Spezialisierung schon während des Studiums die Chancen auf horizontal adäquate Beschäftigung erhöht. Studienfächer, die sehr spezifisch auf einen bestimmten Beruf vorbereiten, sei es durch die vermittelten Wissensbestände, längere Phasen praktischen Trainings oder Zertifikate, die eindeutig bestimmten Berufen entsprechen, führen zu einer höheren Kongruenz zwischen Hochschulzertifikat und Beruf.

Diese horizontale Adäquanz von Ausbildungsinhalt und beruflichem Tätigkeitsfeld sollte am geringsten in den Geisteswissenschaften sein, die sich durch eine geringere Berufsspezifität auszeichnen als andere Fächergruppen. So dienten Geisteswissenschaften, schon historisch gesehen, als Studium der *artes liberales* primär der Allgemeinbildung und nicht der Vorbereitung auf einen bestimmten Beruf, ganz im Gegensatz zum Studium von Medizin oder Jura (Moraw 2005). Dies hat zur Folge, dass es heute nur wenige Berufe gibt, für die ein geisteswissenschaftliches Studium die notwendige Zugangsvoraussetzung darstellt, ganz im Gegensatz zu Berufen für Mediziner, Juristen oder Ingenieure. Zu den wenigen Berufen, für die GeisteswissenschaftlerInnen spezifisch ausgebildet werden, gehören katholische und evangelische Geistliche, aber auch PublizistInnen, ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen, BibliothekarInnen sowie WissenschaftlerInnen. Dadurch dass der Arbeitsmarkt für GeisteswissenschaftlerInnen viel weniger stark nach Berufen segmentiert ist als der für AbsolventInnen von Fächern mit berufsspezifischer Ausbildung, ist die Mehrzahl der geisteswissenschaftlichen AbsolventInnen darauf angewiesen, Beschäftigung in nicht-geisteswissenschaftlichen Berufen zu finden.

In der Konsequenz ist es daher wiederum von Vorteil, dass Geisteswissenschaften noch heute kein klares Berufsbild transportieren, dass sie eher „berufsrelevant“ als „für einen bestimmten Beruf“ (Grimm 2002: 8) ausbilden, indem sie breite Allgemeinbildung, hermeneutische und rhetorische Fähigkeiten, geschultes historisches Verständnis oder den Sinn für andere Kulturen vermitteln (ebd.). Dieses im geisteswissenschaftlichen Studium erworbene allgemeine Humankapital sollte daher auch tatsächlich besser in andere Arbeitskontexte übertragbar sein als Qualifikationen aus berufsspezifisch orientierten Studiengängen, wie Medizin oder Rechtswissenschaften. *Unsere bisherigen Überlegungen zusammenfassend nehmen wir also an, dass AbsolventInnen der Geisteswissenschaften aufgrund der geringeren Berufsspezifität ihre Studiums geringere Chancen haben, in fachadäquaten Berufen zu arbeiten als diejenigen AbsolventInnen, die schon im Studium „berufliche“ Qualifikationen erworben haben.*

## 2.2 *Die Bedeutung von Weiterbildung für adäquate Beschäftigung*

Aufgrund der zunehmenden technologischen und organisatorischen Veränderungen im Erwerbsleben ist der Erwerb eines Hochschulabschlusses jedoch nur als ein Teil des Erwerbs von Humankapital zu betrachten. Vielmehr ist es für ArbeitgeberInnen mindestens genauso wichtig, ob potenzielle ArbeitnehmerInnen ihre Qualifikationen durch Fort- und Weiterbildung aktualisieren (Buchholz, et al. 2006, Büchel, Pannenberg 2004). Zwar kann Weiterbildung in Deutschland aufgrund der dargestellten 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 berufsspezifischem Humankapital unter-

schieden werden. Wir definieren Weiterbildungsmaßnahmen, in denen Fachkompetenzen erworben bzw. Defizite aus dem Studium ausgeglichen werden, als berufsspezifische Weiterbildung und solche, die der Erweiterung sozialer Kompetenzen, der Allgemeinbildung oder der Persönlichkeitsentwicklung dienen, aber auch Computer- oder Sprachkurse als allgemeine Weiterbildung.<sup>2</sup> In Anlehnung an Becker (1962) kann nun argumentiert werden, dass Weiterbildungsmaßnahmen, die allgemeines Humankapital vermitteln, die Produktivität der ArbeitnehmerInnen gleichermaßen innerhalb und außerhalb des aktuellen Arbeitsverhältnisses erhöhen, also auch bei potenziell neuen ArbeitgeberInnen bzw. in einem anderen Berufsfeld verwertbar sind. Wird durch Weiterbildungsmaßnahmen berufsspezifisches Humankapital aufgebaut, so erhöht sich dadurch die Arbeitsproduktivität in dem Beruf, für den es erworben wurde (vgl. auch Büchel, Pannenberg 2004).

Allgemein ist also 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 berufsspezifischen Humankapitals durch Weiterbildung ein höherer Stellenwert zukommen als allgemeinbildenden Maßnahmen. Folglich sollte berufsfachliche Weiterbildung zu einer Verbesserung horizontaler Adäquanz führen, da sie durch die Vertiefung bzw. Ergänzung von Studiumsinhalten eine genauere Passung zwischen Fach und Beruf ermöglicht. Auch bei GeisteswissenschaftlerInnen ist zu vermuten, dass die Teilnahme an berufsspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen deren Chance erhöht, in Berufen zu arbeiten, die fachlich adäquat für GeisteswissenschaftlerInnen sind. Insofern kann eine berufliche Spezialisierung für geisteswissenschaftliche Berufe auch noch im Anschluss an ein Studium stattfinden, wenn z.B. eine Anglistin erst im Berufsleben die Qualifikation zur Dolmetscherin erwirbt oder sich ein Historiker zum Bibliothekar fortbildet. Durch berufsspezifische Maßnahmen, die den Erwerb ergänzender fachlicher Kenntnisse ermöglichen, sollte folg-

---

2 Dabei wird berufsspezifische Weiterbildung über die Spezifität im Hinblick auf das Studienfach definiert. Daneben gibt es auch die Möglichkeit, sich im Hinblick auf den derzeit ausgeübten Beruf spezifisch weiterzubilden. Diese Definition können wir in diesem Beitrag jedoch aufgrund mangelnder Operationalisierungsmöglichkeit in den verwendeten Daten nicht weiter verfolgen.

lich die zunächst mangelnde berufliche Spezialisierung eines geisteswissenschaftlichen Studiums ausgeglichen werden können. Insofern käme fachspezifischer Weiterbildung von GeisteswissenschaftlerInnen ein *kompensatorischer Effekt* zu, der die horizontale Adäquanz zwischen Ausbildungszertifikat und ausgeübter Tätigkeit verbessern sollte. *Durch berufsspezifische (im Vergleich zu allgemeinen) Weiterbildungsmaßnahmen, so unsere Annahme, erhöhen GeisteswissenschaftlerInnen ihre Chance, in Berufen zu arbeiten, die ihrem Studienfach entsprechen.*

### 3. Datengrundlagen, Forschungsdesign und Operationalisierungen

Zur Überprüfung unserer Hypothesen führen wir Analysen auf Basis des HIS-Absolventenpanels (Jahrgang 1997) durch, das deutsche HochschulabsolventInnen ein bis anderthalb Jahre nach Studienabschluss sowie etwa fünf Jahre nach Studienabschluss befragt. Die Grundgesamtheit besteht aus allen HochschulabsolventInnen, die im Prüfungsjahr 1997 ihren ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss an einer Hochschule im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland gemacht haben. Die Befragung bietet detaillierte Informationen über Studienverlauf, Studienfach und Abschlussart ebenso wie über den Verlauf des Berufseinstiegs der AbsolventInnen. Da wir ausschließlich die horizontale Adäquanz von Beschäftigung analysieren, werden für die multivariaten Auswertungen nur diejenigen AbsolventInnen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der zweiten Befragung erwerbstätig waren. Zwar bedeutet dies einen Ausschluss von nicht-erwerbstätigen AbsolventInnen aus der Analyse; diese Vorauswahl wird jedoch durch den thematischen Fokus dieser Studie in Kauf genommen. (Für einen deskriptiven Überblick über zentrale Variablen vgl. Anhang A.)

Für die Analyse der horizontalen Adäquanz benutzen wir objektive und subjektive Indikatoren, um so ein umfassenderes Bild adäquater Beschäftigung von GeisteswissenschaftlerInnen zu erhalten. 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 Konstruk-

tionsleistung der jeweiligen ForscherInnen abhängen. Den subjektiven Operationalisierungen wird attestiert, dass sie zwar möglicherweise aufgrund der Bescheidenheit der Befragten sowie durch Effekte der sozialen Erwünschtheit mit Messfehlern behaftet sind. Gleichzeitig werden sie aber als leistungsfähiger eingeschätzt, da sie unabhängig von den ForscherInnen sowohl Differenzen innerhalb eines Berufs wie auch über die Zeit abbilden können (Büchel 1998, Jensen et al. 2006). Aufgrund der verwendeten Datenquelle bietet unsere Studie die Möglichkeit, sowohl objektive als auch subjektive Messungen der horizontalen Beschäftigungsadäquanz heranzuziehen, um so von den Stärken beider Messungen zu profitieren und deren Schwächen zu kompensieren.

Dabei wird die Fachadäquanz der Beschäftigung objektiv gemessen, indem die Übereinstimmung zwischen Studienfach und der als inhaltlich adäquat eingeschätzten aktuellen Beschäftigung geschätzt wird. Dazu haben wir eine Matrix erstellt, die den einzelnen Fächergruppen spezifische Berufe zuordnet.<sup>3</sup> 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.

---

3 Auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992 wurden zunächst alle Berufe identifiziert, die einen Hochschulabschluss erfordern. Diese wurden in einem nächsten Schritt mindestens einer, manchmal auch mehreren Fächergruppen zugeordnet (z.B. im Fall der nicht weiter spezifizierten WissenschaftlerInnen), die als typische Eingangsvoraussetzung für diese Berufe gelten. Die so gewonnene Matrix zwischen Fächergruppe und Beruf wurde sowohl intersubjektiv zwischen den beiden Autorinnen als auch über den Vergleich mit anderen Matching-Matrizes (Dekker et al. 2002, Kivinen, Nurmi 2003) validiert. Als fachadäquate Beschäftigung für GeisteswissenschaftlerInnen können so die Bereiche Publizistik, Übersetzung, Bibliothekswesen, Hochschule sowie evangelische und katholische Geistliche identifiziert werden. LehrerInnen zählen hier nicht zu typischen Berufen für GeisteswissenschaftlerInnen, da deren Fach im HIS-Absolventenpanel als *Lehramt* (für Grundschule, Sekundarschule, etc.) und nicht über die inhaltliche Spezialisierung (Deutsch, Englisch, etc.) vercodet wurde. Aus dieser Aufzählung wird bereits deutlich, dass nur ein kleiner Teil der AbsolventInnen der Geisteswissenschaften in diesen Bereichen Beschäftigung finden kann, während die Mehrzahl ihre im Studium erworbenen allgemeinen Qualifikationen „vermarkten“ muss. Für einen Überblick über die weitere Zuordnung zwischen Fachrichtung und Berufen auf der Basis der KldB 1992, vgl. Anhang B.



Als Determinanten horizontaler Beschäftigungsadäquanz ziehen wir die studierte Fachrichtung und deren berufliche Spezialisierung sowie die Teilnahme an allgemeiner und spezifischer Weiterbildung heran. Um die Bedeutung von beruflicher Spezialisierung und Weiterbildung für fachadäquate Beschäftigung zu modellieren, nutzen wir die Panelstruktur des Datensatzes. Geschätzt wird die Chance auf objektiv und subjektiv adäquate Beschäftigung fünf Jahre nach Abschluss mit Hilfe von Variablen, die entweder zum ersten Messzeitpunkt (Fach und Berufsspezifität) oder über den Gesamtzeitraum der ersten fünf Jahre (Weiterbildung) erhoben wurden. Dadurch wird gewährleistet, dass die erklärenden Variablen der abhängigen Variable zeitlich vorgelagert sind. Die Studienfächer, in denen die Befragten ihren Abschluss erworben haben, werden in neun Fächergruppen unterteilt, die sich 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 sowie außereuropäischen Sprachen; (2) Künste, einschließlich Bildender Kunst, Gestaltung, Darstellender Kunst und Musik; (3) Sozialwissenschaften, einschließlich Regionalwissenschaften, Politikwissenschaften und Sozialwesen; (4) Rechtswissenschaften; (5) Wirtschaft, einschließlich Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft und Verwaltungswissenschaften; (6) Erziehungswissenschaften, einschließlich Pädagogik und Sonderpädagogik; (7) Naturwissenschaften, einschließlich Mathematik, Informatik, Physik und Astronomie, Chemie, Biologie, Geowissenschaften, Geographie; (8) Gesundheitswissenschaften, einschließlich, Humanmedizin, Zahnmedizin, Tiermedizin, Pharmazie, Psychologie und Sportwissenschaften; (9) Ingenieurwissenschaften, einschließlich Wirtschaftsingenieurwissenschaften, Landespflege, Agrar- und Lebensmittelwissenschaften, Forst- und Holzwissenschaften, Ernährungs- und Haushaltswissenschaften, Bergbau und Hüttenwesen, Verkehrstechnik, Architektur.

Ob und inwiefern sich diese Fächergruppen hinsichtlich ihrer beruflichen Spezialisierung unterscheiden, messen wir anhand von subjektiven Indikatoren. Zwar wird in der vergleichenden Berufsbildungsforschung als (objektiver) Indikator oftmals die Anzahl der beruflichen Ausbildungsgänge gezählt, die auf einen spezifischen Beruf vorbereiten (vgl. Müller, Shavit 1998); eine

solche Operationalisierung vermeidet allerdings den Blick auf tatsächlich vermittelte Inhalte sowie auf die subjektive Einschätzung von deren Wertbarkeit. Auch in unserer Analyse konnte nicht der Versuch unternommen werden, durch die Analyse von Studien- und Prüfungsordnungen einzelner Fächer(-gruppen) die Berufsspezifität qualitativ genauer zu bestimmen. Allerdings enthält das HIS Absolventenpanel 1997 einige Fragen, die auf die subjektive Bewertung der beruflichen Spezialisierung abzielen. Hohe Berufsspezifität liegt vor, wenn das Studium als wichtig oder sehr wichtig für die Vermittlung von Kenntnissen für den Beruf eingeschätzt wird, aber auch, wenn die „Aktualität bezogen auf Praxisanforderung“ als gut oder sehr gut während des Studiums bewertet wurde.

Auch für die Messung von Weiterbildung werden subjektive Indikatoren für die Teilnahme an allgemeinen und fachlichen Maßnahmen herangezogen. Dazu werden im HIS die AbsolventInnen 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 der geeigneterer Indikator des Einflusses von Weiterbildung auf berufliche Adäquanz, 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 wurden (berufsspezifische Weiterbildung) und solchen, in denen soziale Kompetenzen oder Allgemeinbildung erworben bzw. eine Persönlichkeitsentwicklung erreicht wurden (allgemeine Weiterbildung).

Darüber hinaus werden zwei Variablengruppen als Kontrollvariablen in die multivariaten Berechnungen einbezogen: Einerseits werden verschiedene sozio-demographische 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 Examensnote, die Studierendauer (Anzahl der Fachsemester), das Alter bei Abschluss, eine fachnahe Erwerbstätigkeit während des Studiums, sowie die Art des Studienabschlusses (Fachhochschulabschluss oder Universitätsabschluss). Im Folgenden stellen wir nun die Ergebnisse unserer empirischen Untersuchungen dar.

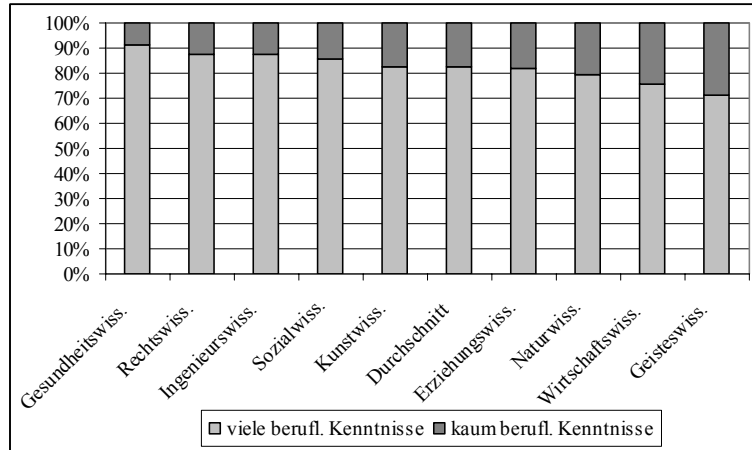
## 4. Determinanten des Berufserfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen

### 4.1 *Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung*

Zunächst widmen wir uns der beruflichen Spezialisierung während des Studiums nach Fachrichtung. Befragt wurden die AbsolventInnen des Jahres 1997 unter anderem, worin sie rückblickend den Wert des Studiums sehen. Die deskriptive Verteilung der Antwortkategorie „Vermittlung fachlicher Kenntnisse für den Beruf“ zeigt, dass im Studium der Geisteswissenschaften unter allen Fächern am seltensten berufliche Kenntnisse vermittelt werden (vgl. Abbildung 1). Nahezu 30% der befragten GeisteswissenschaftlerInnen geben an, kaum oder gar keine beruflichen Kenntnisse im Studium erworben zu haben, was weit unter dem Durchschnitt liegt. Hier dominieren die klassischen Professionen, wie Medizin oder Rechtswissenschaften, aber auch die Sozialwissenschaften gehören zu den Fächern mit hoher beruflicher Spezialisierung. Dagegen werden die Wirtschaftswissenschaften als wenig hilfreich für den Erwerb beruflicher Fähigkeiten eingeschätzt. Grundsätzlich bestätigt diese erste Analyse die Annahme, dass Geisteswissenschaften sich durch einen größeren Mangel an beruflicher Spezialisierung auszeichnen als andere Fächergruppen.

Dieser Befund wird auch durch die Frage „Wie beurteilen Sie die Aktualität Ihres abgeschlossenen Studiums – bezogen auf Praxisanforderung?“ bestätigt (vgl. Abbildung 2). Wieder finden sich die AbsolventInnen der Geisteswissenschaften unter denjenigen, die dem Studium kaum berufliche Aktualität beimessen. Mehr als die Hälfte der befragten GeisteswissenschaftlerInnen gibt an, im Studium wenig oder gar keine aktuellen berufsspezifischen Inhalte gelernt zu haben. Sie liegen damit wieder weit unter dem Durchschnitt und werden nur von den AbsolventInnen der Rechtswissenschaften übertroffen. Aber auch das Studium der Medizin scheint eher unterdurchschnittlich auf aktuelle Anforderungen im Beruf vorzubereiten. Gerade diese beiden Beispiele der klassischen Professionen lassen auf zwei verschiedene Aspekte von Berufsspezifität schließen: Zwar vermittelt sowohl das Studium der Rechtswissenschaften als auch das der Medizin offensichtlich im Allgemeinen sehr viele berufliche Kenntnisse, die Aktualität des erworbenen Wissens nimmt allerdings angesichts von sich schnell entwickelnden

Abbildung 1: Vermittlung beruflicher Kenntnisse durch das Studium

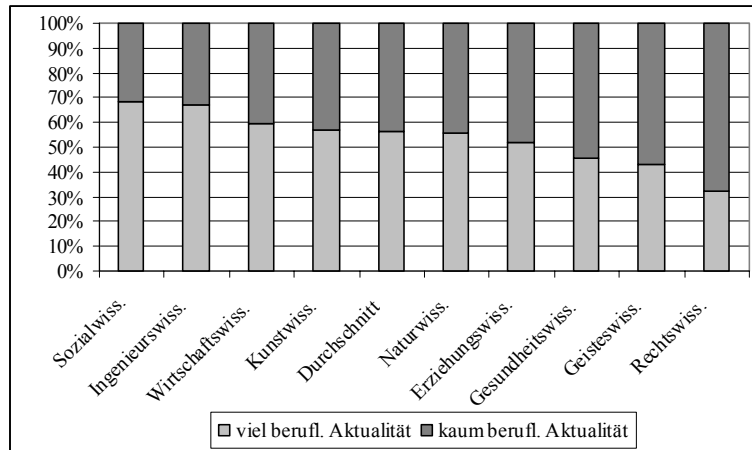


Frage: „Worin sehen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums?“

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

Abbildung 2: 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, eigene Berechnungen

Fachgebieten offensichtlich schnell ab. Noch schwieriger haben es die GeisteswissenschaftlerInnen, 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.

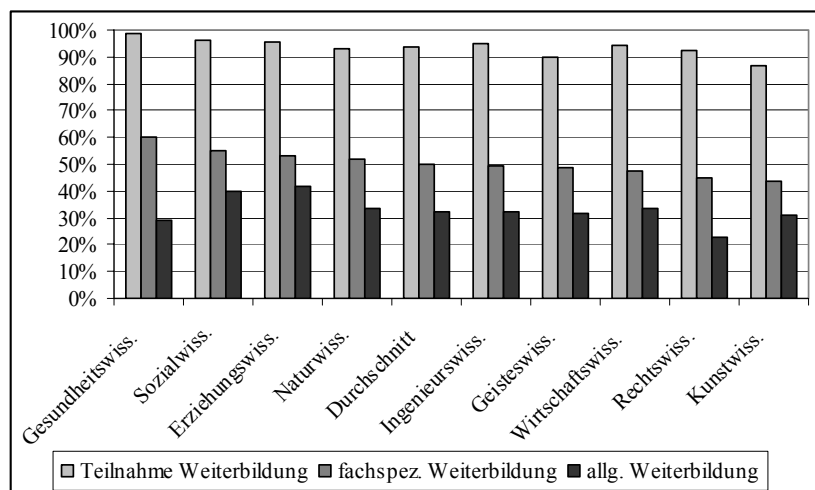
Diese subjektiven Indikatoren deuten darauf hin, dass GeisteswissenschaftlerInnen im Studium weniger berufsspezifisch ausgebildet werden als die AbsolventInnen anderer Fachrichtungen. Dies trifft sowohl für die Vermittlung fachlicher Kompetenzen als auch für die Aktualität des Studiums bezogen auf Praxisanforderungen 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 tatsächlich zu schlechteren Arbeitsmarkterträgen führt, werden wir mit der multivariaten Analyse klären. Zuvor wird jedoch das Weiterbildungsverhalten nach Fächergruppe genauer analysiert. Hier interessiert insbesondere, ob GeisteswissenschaftlerInnen im Vergleich zu AbsolventInnen anderer Fächer vermehrt fachliche Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen, um ihr berufsspezifisches Defizit auszugleichen.

Die deskriptive Auswertung diesbezüglich zeigt, dass während der ersten fünf Jahre nach Studienabschluss der Großteil der Weiterbildung im Bereich der berufsspezifischen Maßnahmen stattfindet (vgl. Abbildung 3). Allerdings zeigt diese Auswertung auch, dass GeisteswissenschaftlerInnen sich eher unterdurchschnittlich oft weiterbilden, sei es im Hinblick auf fachliche oder allgemeine Kompetenzen. Während 60% der MedizinerInnen und 55% der SozialwissenschaftlerInnen durch Weiterbildung ihre fachlichen Kompetenzen erweitern oder Defizite aus dem Studium kompensiert haben, liegt der Anteil bei den GeisteswissenschaftlerInnen nur bei knappen 50%. Nur die Wirtschafts-, Rechts- und KunstwissenschaftlerInnen erweitern ihre fachlichen Kompetenzen noch seltener durch Weiterbildung.

Gleichzeitig gehören GeisteswissenschaftlerInnen auch nicht zu denjenigen AbsolventInnen, die besonders häufig ihre sozialen Kompetenzen oder ihre Allgemeinbildung durch Weiterbildung verbessern oder ihre Persönlich-

keit entwickeln. Während Erziehungs- und SozialwissenschaftlerInnen diese Form von Weiterbildung überproportional häufig nutzen (ca. 40%), erweitern nur gut 30% der GeisteswissenschaftlerInnen ihre allgemeinen Fähigkeiten durch Weiterbildung. Allerdings unterscheiden GeisteswissenschaftlerInnen sich hierbei deutlich von AbsolventInnen mit berufsspezifischer Hochschul- ausbildung, wie z.B. von MedizinerInnen und JuristInnen, die noch seltener an solchen allgemeinen Weiterbildungen teilnehmen.

Abbildung 3: Erweiterung 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‘  
 Allgemeine Weiterbildung: Antwort ‚Erweiterung der sozialen Kompetenz‘ ODER ‚Persönlichkeitsentwicklung‘ ODER ‚Allgemeinbildung‘

Quelle: HIS Absolventenpanel 1997, gewichtete Angaben, eigene Berechnungen

Fasst man die deskriptiven Analysen zur Fort- und Weiterbildung von GeisteswissenschaftlerInnen zusammen, so lässt sich die Annahme, dass GeisteswissenschaftlerInnen häufiger als AbsolventInnen anderer Fachrichtungen fachspezifische Weiterbildung nutzen, um ihre berufunspezifische Ausbildung zu kompensieren, nicht bestätigen. Die Ergebnisse weisen auf ein eher

durchschnittliches Weiterbildungsverhalten der GeisteswissenschaftlerInnen hin, sei es in fachlicher oder allgemeiner Hinsicht. Im Folgenden interessiert nun, welchen Einfluss studierte Fachrichtung und Weiterbildung auf die horizontale Adäquanz von Beschäftigung haben. Wie oben argumentiert, erwarten wir, dass GeisteswissenschaftlerInnen deutlich seltener einen Beruf ausüben, der ihrer fachlichen Qualifikation entspricht. Und obwohl GeisteswissenschaftlerInnen nicht wie erwartet häufiger an berufsspezifischer Weiterbildung teilnehmen, gehen wir nach wie vor davon aus, dass diejenigen AbsolventInnen der Geisteswissenschaften, die sich dennoch für die Teilnahme an berufsspezifischer Weiterbildung entscheiden, davon Vorteile hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktallokation haben. Wir nehmen an, dass berufsspezifische Weiterbildung die grundsätzliche Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt, die die geringere Spezialisierung mit sich bringt, zumindest zum Teil kompensieren kann.

#### *4.1 Die Kongruenz zwischen Studienfach und ausgeübtem Beruf*

Zunächst untersuchen wir die Kongruenz zwischen Studienfach und ausgeübtem Beruf objektiv, indem wir Studienfächern bestimmte „passende“ Berufe zugeordnet haben (siehe Anhang A). Die Ergebnisse der logistischen Regressionen zeigen, dass GeisteswissenschaftlerInnen eine geringere Übereinstimmung zwischen Fach und ausgeübtem Beruf aufweisen als der Großteil der AbsolventInnen anderer Fachrichtungen (vgl. Tabelle 1). Berechnet wurde zunächst die relative Chance (Odds) von GeisteswissenschaftlerInnen auf fachadäquate Beschäftigung im Vergleich zu allen anderen AbsolventInnen (Modelle 1), während in einem zweiten Schritt die anderen AbsolventInnen unter detaillierter Fächeraufschlüsselung den GeisteswissenschaftlerInnen gegenübergestellt wurden (Modelle 2). Aus Platzgründen werden wir ausschließlich die interessierenden Variablen interpretieren. Besonderes Augenmerk wurde auf den Einfluss von Weiterbildung gerichtet. Dazu wurden zunächst nur die Haupteffekte der Studienfächer von allgemeiner und berufsspezifischer 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).

Tabelle 1: Chance auf eine fachadäquate Beschäftigung (objektiv) 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 <sup>2</sup> (df)		10.32***	224.84***	264.22***
		(2)	(7)	(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



Alle gerechneten Modelle zeigen, dass GeisteswissenschaftlerInnen 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 AbsolventInnen (Modelle 1a, b).

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 LehrerInnen, die im Schnitt eine sechsmal so hohe Chance haben, in einem Beruf zu arbeiten, der ihrem Studienfach entspricht. Dieses Ergebnis unterstreicht einmal mehr, dass offensichtlich die geringere Spezialisierung der GeisteswissenschaftlerInnen 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 (Gangl 2000, Müller, 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 AbsolventInnen 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 berufsspezifischen Humankapitals auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Überraschend und entgegen unseren Erwartungen ist hingegen das umgekehrte Ergebnis für GeisteswissenschaftlerInnen: Während berufsspezifische Weiterbildung einen negativen Effekt auf horizontal adäquate Beschäftigung hat, wirkt sich allgemeine Weiterbildung deutlich positiv aus (Modell 1b). Dieser Effekt für GeisteswissenschaftlerInnen bleibt auch bei der Einbeziehung von Interaktionseffekten zwischen Weiterbildung und den detaillierten Fächergruppen bestehen (Modell 2b). Während für fast

alle anderen Fächer berufsspezifische Weiterbildung die Chancen auf fachadäquate Beschäftigung erhöht und allgemeine Weiterbildung diese verringert (wenn auch nicht immer signifikant), gilt für GeisteswissenschaftlerInnen das Gegenteil.

Folglich ist bei GeisteswissenschaftlerInnen die Erhöhung allgemeinen Humankapitals wichtiger für eine gelungene fachadäquate Beschäftigung als die Ergänzung fachspezifischen Wissens. Dies könnte bedeuten, dass soziale Kompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung oder Allgemeinbildung gerade in solchen Berufen wichtig sind, die fachlich adäquat für GeisteswissenschaftlerInnen sind, wie z.B. bei PublizistInnen, DolmetscherInnen oder BibliothekarInnen. In der Konsequenz hieße dies, 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 GeisteswissenschaftlerInnen (27,4%), die angeben, Weiterbildungen mit geisteswissenschaftlichem Inhalt besucht zu haben.<sup>4</sup> 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 auf fachadäquate Beschäftigung als bei GeisteswissenschaftlerInnen besteht, was auf deren mangelnde fachliche Spezialisierung zurückgeführt werden kann.

#### *4.2 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 HochschulabsolventInnen ihre Studienfachrichtung als adäquat für ihren derzeit ausgeübten Beruf beurteilen. Auch bei

---

4 Dieser Befund beruht ebenfalls auf Auswertungen mit dem HIS Absolventenpanel 1997, die jedoch hier nicht gesondert ausgewiesen werden. Auf Anfrage stellen die Autorinnen die Ergebnisse gerne zur Verfügung.

der subjektiv eingeschätzten fachadäquaten Beschäftigung zeigt sich eine deutliche Benachteiligung von GeisteswissenschaftlerInnen (siehe Tabelle 2). GeisteswissenschaftlerInnen sind auch hier im Vergleich zu Nicht-GeisteswissenschaftlerInnen 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 MedizinerInnen und JuristInnen, also traditionell für Professionen ausgebildeten HochschulabsolventInnen. Allerdings fällt bei der subjektiven Bewertung auf, dass sich sowohl Wirtschafts- als auch IngenieurwissenschaftlerInnen als fachlich noch inadäquater beschäftigt empfinden, was angesichts ihrer objektiv deutlich höheren Chancen auf objektiv fachadäquate Beschäftigung vermutlich auf ein höheres Anspruchsniveau der AbsolventInnen dieser Fächer hinweist.

Ferner zeigt sich erneut, dass allgemeine Weiterbildung einen negativen Einfluss auf die fachadäquate Beschäftigung hat, der sich jedoch für GeisteswissenschaftlerInnen in einen positiven Effekt umkehrt. Dies bedeutet, dass die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen auch das subjektive Empfinden horizontal adäquater Beschäftigung maßgeblich beeinflusst. Interessanterweise ist der gegenläufige Effekt von Weiterbildung zwischen GeisteswissenschaftlerInnen und den AbsolventInnen anderer Fachrichtungen noch eindeutiger als bei der objektiven Messung. Dies spricht für die Interpretation, dass allgemeine Weiterbildung in der Tat eher berufsspezifisches Humankapital für GeisteswissenschaftlerInnen vermittelt, dass also die Erhöhung von sozialen Kompetenzen oder von Allgemeinbildung gerade in von GeisteswissenschaftlerInnen ausgeübten Berufen besonders wichtig für die (subjektiv eingeschätzte) fachadäquate Beschäftigung ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass GeisteswissenschaftlerInnen bezüglich der horizontalen Adäquanz ihrer Beschäftigung sowohl im Hinblick auf objektive als auch auf subjektive Messungen im Vergleich zu AbsolventInnen anderer Fächergruppen benachteiligt sind. Gleichzeitig zeigt sich, dass allgemeine Weiterbildung (im Gegensatz zu anderen Disziplinen) für GeisteswissenschaftlerInnen einen positiven Einfluss auf die fachlich adäquate Beschäftigung hat.

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

	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***
<i>Interaktionseffekte</i>				
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
Improvement of fit Chi <sup>2</sup> (df)		19.23***	128.79***	166.20***
		(2)	(7)	(23)

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

## 5. 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 GeisteswissenschaftlerInnen im Hinblick auf horizontal adäquate Beschäftigung, d.h. der Passung zwischen der spezifischen Fachqualifikation und der ausgeübten Tätigkeit, schlechtere Chancen haben als AbsolventInnen 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 GeisteswissenschaftlerInnen ergeben, die durch die Teilnahme an berufsspezifischer Weiterbildung die Defizite ihres allgemeinbildenden Studiums kompensieren und so ihre Arbeitsmarktchancen verbessern können.

Insgesamt bestätigen unsere Analysen die Annahme, dass GeisteswissenschaftlerInnen durch ihr Studium weniger berufsspezifische Kenntnisse erwerben als AbsolventInnen anderer Fachgruppen. Diese Unterschiede der Berufsspezifität führen auch wie erwartet dazu, dass GeisteswissenschaftlerInnen seltener als AbsolventInnen anderer Disziplinen fachadäquat beschäftigt sind, wobei das Ergebnis bei objektiver Messung (Studienfach-Berufsmatch) am deutlichsten ist, während sich der Effekt bei subjektiver Messung vor allem durch den Vergleich mit bestimmten Fächergruppen (Juristen, Medizinern) ergibt. Hingegen wird die Annahme, dass GeisteswissenschaftlerInnen fachspezifische Weiterbildung verstärkt nutzen, um die mangelnde Berufsspezifität ihrer Ausbildung zu kompensieren, nicht bestätigt. Stattdessen nehmen GeisteswissenschaftlerInnen häufiger als AbsolventInnen anderer Fächergruppen an allgemeiner Weiterbildung mit dem Ziel des Erwerbs von sozialen Kompetenzen, Allgemeinbildung oder Persönlichkeitsentwicklung teil. Hinsichtlich der Erwartung, dass GeisteswissenschaftlerInnen dennoch durch berufsspezifische Weiterbildung ihre horizontalen Arbeitsmarkt-

chancen verbessern können, zeigen sich überraschende Ergebnisse: Während sich fächerübergreifend der erwartete positive Effekt von berufsspezifischer Weiterbildung auf fachadäquate Beschäftigung ergibt, liegt der Effekt von Weiterbildung für GeisteswissenschaftlerInnen immer entgegen dem allgemeinen Trend. So wird die fachadäquate Beschäftigung bei GeisteswissenschaftlerInnen positiv durch allgemeine Weiterbildung, aber negativ durch berufsspezifische Weiterbildung beeinflusst.

Insgesamt stellt sich also der Einfluss von allgemeiner und berufsspezifischer Weiterbildung für den Arbeitsmarkterfolg als komplexer dar, als mit Hilfe der Humankapitaltheorie zunächst prognostiziert worden war. Während berufsspezifische Weiterbildung generell zu einer Verbesserung der horizontalen Adäquanz von Beschäftigung führt, verbessert sich für GeisteswissenschaftlerInnen die Passung zwischen Fach und Beruf durch allgemeine Weiterbildung. Es ist also zu vermuten, dass für GeisteswissenschaftlerInnen in typischen Berufen, z.B. PublizistInnen, DolmetscherInnen oder BibliothekarInnen, 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 GeisteswissenschaftlerInnen fachspezifisch sind. Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass allgemeine Weiterbildung für GeisteswissenschaftlerInnen eine Verbesserung der fachlichen Passung zwischen ihrer Erstausbildung im Studium und dem ausgeübten Beruf herstellen kann. 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 GeisteswissenschaftlerInnen handelt. Denkbar ist 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 Einflussfaktoren des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen sind.

## Literatur

- Becker, Gary S.*, 1962: Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. The Journal of Political Economy 70 (2): 9-49.
- Bellmann, Lutz*, 2003: Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bellmann, Lutz* und *Ute Leber*, 2003: Economic Effects of Continuous Training. S. 345-365. In: *John Addison* und *Paul J.J. Welfens* (Hg.): Labor Markets and Social Security: Issues and Policy Options in the U.S. and Europe. Berlin: Springer.
- Brauns, Hildegard, Markus Gangl* und *Stefani Scherer*, 2000: The Educational Stratification of Unemployment Risks at the Beginning of Working Life: Results from France, the United Kingdom and West Germany. Working Paper 12, Mannheim: Mannheimer Zentrum für Sozialforschung.
- Büchel, Felix*, 1998: Zuviel gelernt? Ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. Berlin: Bertelsmann.
- Büchel, Felix* und *Markus Pannenberg*, 2004: Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland – Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37 (2): 73-126.
- Buchholz, Sandra, Dirk Hofäcker* und *Hans-Peter Blossfeld*, 2006: Globalization, Accelerating Economic Change and Late Careers. A Theoretical Framework. Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society. S. 1-23. In: *Hans-Peter Blossfeld, Sandra Buchholz* und *Dirk Hofäcker* (Hg.): Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society. London, New York: Routledge.
- Dekker, Ron, Andries de Grip* und *Hans Heijke*, 2002: The Effects of Training and Overeducation on Career Mobility in a Segmented Labour Market. International Journal of Manpower 23: 106-125.
- Estévez-Abe, Margarita, Torben Iversen* und *David Soskice*, 2001: Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. S. 145-183. In: *Peter A. Hall* und *David Soskice*: Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens*, 2002: Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens. Zwischenbericht, Bielefeld.
- Fehse, Stefanie* und *Christian Kerst*, 2007: Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. Beiträge zur Hochschulforschung 1: 72-98.
- Gangl, Markus*, 2000: Education and Labour Market Entry Across Europe: The Impact of Institutional Arrangements in Training Systems and Labour Markets. Working Paper 25, Mannheim: Mannheimer Zentrum für Sozialforschung.
- Grimm, Reinhold 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, Peter A.* und *David Soskice*, 2001: An Introduction to Varieties of Capitalism. S. 1-68. In: *Peter A. Hall* und *David Soskice*: Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press.

- Jensen, Uwe, Hermann Gartner und Susanne Rässler*, 2006: Measuring Overeducation with Earnings Frontiers and Multiply Imputed Censored Income Data. IAB Discussion Paper 11/2006, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Kerst, Cristian und Karl-Heinz Minks*, 2004: Fünf Jahre nach dem Studienabschluss – Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 1997. Projektbericht, Hannover: Hochschul-Informations-System.
- Kivinen, Osmo und Jouni Nurmi*, 2003: Unifying Higher Education for Different Kinds of Europeans. Higher Education and Work: a Comparison of Ten Countries. *Comparative Education* 39: 83-103.
- Leuze, Kathrin*, 2007: What Makes for a Good Start? The Importance of Occupation-specific Higher Education for Graduate Careers. *International Journal of Sociology* 37 (2): 29-53
- Leuze, Kathrin und Susanne Strauß*, 2007: Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung – Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen. Working Paper 28, Berlin: Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten.
- Lutz, Burkart und Werner Sengenberger*, 1980: Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik. *WSI-Mitteilungen* 33: 291-299
- Moraw, Peter*, 2005: Die Universitäten in Europa und Deutschland. Anfänge und Schritte auf einem langen Weg. S. 25-41. In: *Ulrich Sieg und Dietrich Korsch* (Hg.): Die Idee der Universität heute. München: K.G. Saur.
- Müller, Walter und Yossi Shavit*, 1998: The Institutional Embeddedness of the Stratification Process. S. 1-48. In: *Yossi Shavit und Walter Müller* (Hg.): A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries. Oxford: Clarendon.
- Müller, Walter, Susanne Steinmann und Reinhard Schneider*, 1997: Bildung in Europa. S. 177-247. In: *Stefan Hradil und Stefan Immerfall* (Hg.): Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich. Opladen: Leske & Budrich.
- Plicht, Hannelore, Karen Schober und Franziska Schreyer*, 1994: Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensus 1985 bis 1991. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28: 177-204.
- Reimer, David und Stephanie Steinmetz*, 2007: Gender Differentiation in Higher Education: Educational Specialization and Labour Market Risks in Spain and Germany. Working Paper 99, Mannheim: Mannheimer Zentrum für Sozialforschung.
- Statistisches Bundesamt*, 1992: Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Stölting, Erhard und Uwe Schimank*, 2001: Die Krise der Universität. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- UNESCO*, 1997: International Standard Classification of Education ISCED 1997. Paris: UNESCO.



## Anhang

### *Anhang A:* Anteile bzw. Mittelwerte und Streuung in HIS

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, eigene Berechnungen

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

Fachrichtung	Zugeordnete Berufs auf Basis der KldB 1992
Geisteswissenschaften	82, 821, 822, 823, 871, 880, 882, 89, 891, 894
Ingenieurwissenschaften	60, 32, 52, 61, 605, 601, 600, 606, 608, 611, 609, 603, 604, 871, 880
Naturwissenschaften	61 77 612 611 774 775 776 777 778 779 871 880 883
Sozialwissenschaften	76, 761, 763, 86, 861, 871, 880, 884, 886, 887
Wirtschaftswissenschaften	75, 750, 751, 753, 755, 756, 757, 764, 765, 771, 772, 773, 871, 880
Rechtswissenschaften	76, 81, 761, 811, 813, 814, 871, 880
Gesundheitswissenschaften	84, 841, 842, 843, 844, 871, 880
Erziehungswissenschaften	87, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 878, 879, 885, 880
Kunstwissenschaften	83, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 871, 880

Für eine Darstellung der KldB 1992 vgl. Statistisches Bundesamt 1992.