

'Wer verdient wie viel?': eine Analyse des Verdienstes von Münchner Soziologieabsolventen

Berger, Roger; Kriwy, Peter

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Berger, R., & Kriwy, P. (2004). 'Wer verdient wie viel?': eine Analyse des Verdienstes von Münchner Soziologieabsolventen. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 27(2), 133-154. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-38262>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. 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. 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.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). 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. 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.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

„Wer verdient wie viel?“

Eine Analyse des Verdienstes von Münchner Soziologieabsolventen¹

Roger Berger & Peter Kriwy

1 Einleitung

Die Soziologie hat notorisch den Ruf, dass Absolventen dieses Faches schlechte Berufsaussichten haben. Zwar wird Soziologie oft mit durchaus interessanten Tätigkeiten verbunden, diese seien dann allerdings nur mit einem geringen Verdienst gekoppelt. Weiterhin wird auch eine hohe Arbeitslosigkeit vermutet, und wenn dies nicht der Fall ist, so gäbe es zumindest einen hohen Anteil extrem fachfremder Tätigkeiten. Der Klassiker unter diesen Vermutungen dürfte der „taxifahrende Soziologe“ sein. Diese Einschätzungen sind wohlbekannt und rechtfertigen alleine ein Interesse an Studien zum Verbleib von Soziologieabsolventen.

In der vorliegenden Untersuchung wird allerdings nur auf einen der möglichen Indikatoren für erfolgreiche Berufstätigkeit eingegangen: das Lohnniveau. Hierfür gibt es mehrere Gründe: Zum Übergang in den Arbeitsmarkt und die Arbeitslosigkeit existierten schon eine Vielzahl von Arbeiten (beispielsweise Brüderl et al. 1995, 1996; Franzen/Hecken 2002).² Daneben zeigt sich, dass die Arbeitslosigkeit von Soziologieabsolventen ein weit geringeres Problem darstellt als gemeinhin angenommen wird (Wittenberg 2001).³ Denkbar wäre auch eine Untersuchung der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit als subjektivem Erfolgsindikator. Aus Gründen

1 Wir danken den Teilnehmern an der ad-hoc Gruppe „Absolventenstudien“ auf dem 31. Kongress der DGS in Leipzig, am Seminar „Rationality and Beyond“ an der Venice International University, sowie *Axel Franzen* und *Norman Braun* für hilfreiche Kommentare und Hinweise.

2 Siehe auch das SuB-Schwerpunktheft 1-2/2002 „Berufseinstieg und Berufstätigkeit von Sozialwissenschaftlern“.

3 Dies gilt insbesondere auch für die von uns untersuchte Münchner Population. 76% der Absolventen schaffen einen nahtlosen Übergang zwischen Studienende und Berufseinstieg. Die verbleibenden 24% sind im Durchschnitt 4,6 Monate arbeitslos. Entsprechend ist die Varianz bei der Sucharbeitslosigkeit gering, was eine Analyse dahingehend wenig interessant machen würde.

mangelnder Reliabilität und Validität wird dieser Bereich hier nicht untersucht. Deshalb wird folgende Fragestellung gewählt: Welche Determinanten bestimmen das Gehalt von Münchner Soziologieabsolventen?⁴

Zur Beantwortung werden zunächst die Humankapital- und Netzwerktheorie herangezogen, um entsprechende Hypothesen zu generieren. Dabei wird allerdings keine Analyse im Sinne der Arbeitsmarktökonomien erstellt (Franz 1994). Der Fokus liegt vielmehr auf Effekten, die auf der Seite der Arbeitsnachfrage wirken. Der theoretische Teil schließt mit einer Beschreibung von statistisch wichtigen Kontrollvariablen. Im empirischen Teil der Arbeit erfolgt zunächst eine Zusammenfassung bisheriger Erkenntnisse der soziologischen Absolventenforschung. Nach der Darstellung des Datensatzes werden die Hypothesen mittels multivariater Verfahren getestet. Anschließend erfolgt eine Diskussion der Resultate. Die Untersuchung schließt mit einer Diskussion und einem Fazit.

2 Theorie

In der Ökonomie sind verschiedene Ansätze bekannt, um die Lohnhöhe zu erklären.⁵ Der seit *Becker* wohl bekannteste Ansatz ist die sogenannte Humankapitaltheorie (Mincer 1974, Becker 1975). Neben diesem Ansatz empfiehlt sich außerdem ein Blick auf den soziologisch orientierten netzwerktheoretischen Ansatz (Granovetter 1973, Burt 1992).

2.1 Effekte des Humankapitals

Der Grundgedanke der Humankapitaltheorie kann folgendermaßen formuliert werden: Es wird angenommen, dass jedes Individuum im Laufe seiner Ausbildung und seiner Berufstätigkeit einen Wissens- und Erfahrungsschatz erwirbt: das individuelle Humankapital. Dieses Humankapital wird vom Individuum auf dem Arbeitsmarkt angeboten und entsprechend von Arbeitgebern nachgefragt. Das Arbeitsentgelt wird dementsprechend als Rendite der individuellen Humankapitalinvestitionen betrachtet. Die Höhe des Lohns hängt dabei von der Höhe und der Beschaffenheit des Humankapitals ab. Denn zum einen gilt, dass mehr Humankapital auch zu höherem Lohn führt. Andererseits muss für das jeweilige Humankapital am Arbeitsmarkt auch ein Nachfrager vorhanden sein. Es spielt also auch die *Form* des Humankapitals eine Rolle. In der Literatur wird deshalb zwischen verschiedenen Formen von Humankapital unterschieden (Robbers 1992, Knack/Keefe 1997, Becker 1975). Eine Unterscheidung erfolgt in allgemeines Humankapital, das in jeder beruflichen Tätigkeit gebraucht wird (z.B. Lesen und Schreiben) und spezielles Humankapital, das nur für spezielle Tätigkeiten von Nutzen ist (z.B. ein Statistikprogramm beherrschen). Dabei wird

4 Die Analyse gilt dabei ausschließlich dem Stundenlohn. Nicht untersucht wird also, wer warum wie viele Stunden arbeitet.

5 Siehe für eine Übersicht *Ashenfelter/Layard* (1986).

postuliert, dass die Rendite des allgemeinen Humankapitals im Normalfall geringer ist als die Rendite des speziellen Humankapitals. Da wir es hier ausschließlich mit Soziologieabsolventen zu tun haben, sind die zu erwartenden Humankapitalformen aufgrund der identischen formalen Ausbildung der Absolventen relativ homogen. Dennoch kann man auch für Soziologieabsolventen unterschiedliche Formen von allgemeinem und speziellem Humankapital unterscheiden, wie die folgenden Ausführungen zeigen werden.

2.1.1 Allgemeines Humankapital

Soziologiestudenten erwerben nicht nur durch das Studium Humankapital. Verschiedene Aktivitäten neben dem Studium können ebenfalls als humankapitalgenerierend betrachtet werden. Im obigen Kategoriensystem handelt es sich dabei um allgemeines Humankapital. Es werden keine Kenntnisse für eine spezifische Tätigkeit erworben. Die Kenntnisse können vielmehr in verschiedenen Anwendungsbereichen nützlich sein. Allgemeines Humankapital kann folgendermaßen erworben werden:

Praktika und Auslandsaufenthalte: Soziologiestudenten wird oft (u.a. in Studienberatungen) nahegelegt, im Laufe ihres Studiums ein oder mehrere Praktika und/oder Auslandsaufenthalte zu absolvieren. Die Idee von Praktika und Auslandsaufenthalten kann leicht humankapitaltheoretisch begründet werden. Es geht erstens darum, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, die die Anwendung des theoretischen Wissens erleichtern. Dazu gehören z.B. allgemeine Kenntnisse über die Arbeitswelt (sozialer Umgang in Betrieben, mit Kunden etc.). Bei einem Auslandsaufenthalt kommt hinzu, dass eine Fremdsprache und der Umgang mit Menschen aus einer anderen Kultur erlernt werden.

Fachspezifische Erwerbsarbeit während des Studiums („Jobben“): In abgeschwächter Form gelten die Argumente, die für Auslandsaufenthalte und Praktika sprechen, auch für die Erwerbsarbeit zur teilweisen oder vollständigen Finanzierung des Studiums. Zwar ist hierbei a priori kein humankapitalsteigernder Effekt zu erwarten. Im Gegensatz zu einem Praktikum liegt der Schwerpunkt ja nicht auf der praktischen Umsetzung von theoretischem Wissen, sondern auf dem Geldverdienen. Dennoch kann man erwarten, dass beim Jobben Erfahrungen verschiedener Art über die Arbeitswelt gesammelt werden, wenn dabei ein gewisser fachspezifischer Bezug vorhanden ist. Tendenziell wird dadurch das allgemeine Humankapital ebenfalls erhöht, da z.B. die Einarbeitungsphase in eine zukünftige Stelle verkürzt werden kann. Dieser Effekt dürfte allerdings schwächer sein als derjenige von Praktika und Auslandsaufenthalten.

Zusatzqualifikationen: Spezifisch können von zwei Zusatzqualifikationen lohnsteigernde Effekte erwartet werden. Dies sind Sprach- und EDV-Kenntnisse. Beide Qualifikationen werden häufig als unabdingbar, besonders für höhere Positionen, bezeichnet.

2.1.2 Spezielles Humankapital

Für den Außenstehenden sind ein Soziologiestudium und die damit erworbenen Kenntnisse vermutlich ein relativ homogenes Gebilde. Mit der Profession Vertraute wissen dagegen, dass auch innerhalb des Fachs beträchtliche Unterschiede in der Ausrichtung möglich sind. Damit ist zu erwarten, dass sich innerhalb des Studiums verschiedene Humankapitalformen erwerben lassen, die wiederum unterschiedliche Renditen am Arbeitsmarkt ermöglichen. Diese Unterschiede beziehen sich sowohl auf die gewählte Nebenfächerkombination, die Schwerpunktsetzung im Studium, als auch auf die dabei erreichte Leistung.⁶

Nebenfach: Häufig bestimmt erst die Kombination mit dem Nebenfach, in welche Richtung ein Soziologieabsolvent ausgebildet wird. Ein Nebenfach wie Pädagogik oder Philosophie führt zu einer anderen Ausbildung als die Kombination mit Betriebs- oder Volkswirtschaftslehre. Allerdings ist a priori nicht klar, welcher Einfluss von einzelnen Nebenfächern auf das arbeitsmarktrelevante Humankapital ausgeht. Damit kann vorerst nur postuliert werden, dass das gewählte Nebenfach den Lohn mitbestimmt, ohne eine genaue Richtung vorgeben zu können. Stellt man auf die gängige Meinung ab, so kann von ökonomisch orientierten Fächern eher ein positiver Effekt und von einer geisteswissenschaftlichen Orientierung, z.B. Richtung Philosophie oder Pädagogik, eher ein negativer Effekt vermutet werden.

Schwerpunktsetzung im Studium: Nicht nur durch die Wahl des Nebenfachs können inhaltliche Schwerpunkte im Studium gesetzt werden, auch innerhalb des Studiums ist normalerweise eine Schwerpunktsetzung möglich. Dies geschieht bevorzugt im Hauptstudium, wo durch die Wahl verschiedener Vertiefungsgebiete, Fachprogramme, spezieller Bindestrichsoziologien etc. das Studium in unterschiedliche inhaltliche Richtungen gelenkt werden kann. Wie bei den Nebenfächern kann a priori allerdings nur erwartet werden, dass der erzielte Lohn auch durch die gewählten Studienschwerpunkte bestimmt wird. Effekte von einzelnen Schwerpunkten zu benennen, ist schon wegen der großen Zahl von möglichen Spezialisierungen, die die Profession bietet, wenig sinnvoll. Wiederum im Sinne einer Alltagstheorie können allerdings die folgenden Plausibilitätsüberlegungen aufgestellt werden: Eine häufige Dichotomisierung des Fachs erfolgt in Theorie und Empirie. Aus humankapitaltheoretischer Sicht ist dabei insbesondere der Schwerpunkt „Empirische Sozialforschung“ von besonderem Interesse. Der Grund liegt darin, dass empirische Sozialforschung eine Expertise ist, die in dieser Form nur durch das Soziologiestudium erworben werden kann. In Nachbardisziplinen wie etwa der Politologie, aber auch der Ökonomik und Psychologie, erfolgt zwar in der Regel eine inhaltlich ähnliche Ausbildung, die allerdings meistens auf alltägliche Anwendungen von geringerer Komplexität beschränkt ist. Fundierte Kenntnisse in empirischer Sozialforschung sind also eine spezielle Humankapitalform, die wesentlich durch ein Soziologiestudium erworben werden kann. Dieses spezielle und nicht weit verbreitete Humankapital müsste deshalb am Arbeitsmarkt eine hohe Rendite abwerfen, da nach *Robbers* (1993) Speziali-

sierung bei der Humankapitalinvestition zu einem erhöhten Einkommen führt. Da der Datensatz allerdings nur Soziologieabsolventen umfasst, kann dieser Effekt nicht direkt überprüft werden. Allerdings kann aus demselben Argument geschlossen werden, dass Absolventen, die sich in Methoden der empirischen Sozialforschung spezialisiert haben, tendenziell ein höheres Einkommen erzielen als solche, die dies nicht getan haben.

Studienleistungen und -dauer: Neben der Frage, *was* man studiert, ist natürlich auch die Frage, *wie* man studiert von Bedeutung. Wer eine Materie gut beherrscht, weist theoretisch mehr Humankapital auf als ein Absolvent, der nur mäßige Leistungen erzielt. Die Studienleistungen können ausschließlich über die erzielten Noten gemessen werden, trotz der Diskussionen um Noteninflation und -vergleichbarkeit (z.B. Heckmann 2002, Kloth 2002). Es kann deshalb erwartet werden, dass mit besseren Abschlussnoten auch ein höherer Lohn erzielt wird. Dieselbe Überlegung gilt auch für die Studiendauer. Geht man von der gängigen Definition aus, dass Leistung der Quotient von Arbeit durch Zeit ist, dann steigt die erbrachte Leistung mit kürzerer Studiendauer. Die humankapitaltheoretische Deutung einer kurzen Studienzzeit ist allerdings nicht eindeutig. Theoretisch ist a priori kein Effekt der Studiendauer auf das Humankapital zu erwarten. Für den Arbeitsmarkterfolg ist nur das vorhandene Wissen relevant. Die Zeit, die zu dessen Erwerb gebraucht wurde, hat keinen Einfluss auf die erzielte Rendite. Will man dennoch nicht auf die Hypothese verzichten, dass die Studiendauer Einfluss auf den Lohn hat, und sei es nur, weil die Hypothese ständig von Politikern kolportiert wird, so muss man eine andere theoretische Begründung heranziehen. Diese kann darin bestehen, dass eine kurze Studiendauer für Arbeitgeber eine Signalwirkung hat und zeigt, dass die betreffenden Personen sich neue Wissensbestände in kurzer Zeit aneignen können. Diese Fähigkeit wird vom Arbeitgeber ebenso entlohnt wie schon erworbenes Humankapital. Mit derselben Begründung kann auch der Einfluss der Studienleistungen auf den Lohn begründet werden. Will man der humankapitaltheoretischen Begründung nicht folgen, so kann folgender Effekt postuliert werden: Gute Studienleistungen sind ein Indikator, dass der Absolvent *generell* in der Lage ist, neues Humankapital zu erwerben und gute Leistungen zu erzielen. Selbst wenn ein potenzieller Arbeitgeber also nicht am hohen soziologischen Humankapital interessiert ist, kann er dieses als Signal für ein allgemein hohes Leistungsvermögen betrachten. In Anbetracht der Tatsache, dass Soziologie ein breit angelegtes Fach ohne direkte praktische Anwendung ist, erscheint diese theoretische Begründung vielleicht sogar sinnvoller als die humankapitaltheoretische.

Berufserfahrung: Ebenfalls ist empirisch gut bestätigt und für jedermann aus eigener Erfahrung einsichtig, dass die Entlohnung normalerweise mit der Berufserfahrung ansteigt. Im klassischen Modell von *Mincer* (1974) wird dies damit begründet, dass mit zunehmender Berufserfahrung *ceteris paribus* auch die Produktivität steigt. Dies wird vom Arbeitgeber entsprechend belohnt. *Mincer* geht dabei von einer Steigerung mit sinkender Rate aus. Diese wird standardmäßig, und auch hier mittels einer

quadratischen funktionalen Spezifikation, modelliert. Sieht man von der humankapitaltheoretischen Begründung für die lohnsteigernde Wirkung der Berufserfahrung ab, so müssten auch tarifrechtliche Bestimmungen, vor allem bei Laufbahnen im öffentlichen Dienst, denselben Effekt haben.

Förderprogramm für Geisteswissenschaftler: Seit einigen Jahren existiert an der Universität München ein Programm zur Verbesserung der beruflichen Perspektiven von Geisteswissenschaftlern. Studienbegleitend werden in teilweise kostenpflichtigen Programmen verschiedene praxisrelevante Bereiche gefördert. Die Vermittlung von Praktika, Bewerbungstrainings, EDV-Kurse und der Austausch mit ehemaligen Studierenden, die inzwischen erfolgreich ins Berufsleben eingetreten sind, bilden zentrale Bereiche dieses Programms. Die Erfolgsaussichten im Berufsleben sollen durch die Vermittlung dieser Bereiche für Geisteswissenschaftler verbessert werden. Folglich sollte sich die faktische Teilnahme an diesem Programm positiv auf den Erfolg der Absolventen am Arbeitsmarkt auswirken.

Mit der Humankapitaltheorie können also einige gängige Ratschläge und Vorstellungen zum Berufseinstieg von Soziologieabsolventen begründet werden. Diese theoretische Linie kann durch die Netzwerktheorie weitergeführt werden.

2.2 Netzwerkeffekte

Für unsere Zwecke kann die Netzwerktheorie folgendermaßen zusammengefasst werden: Jedes Individuum („Ego“) ist über mannigfaltige Verbindungen mit anderen Individuen („Alter“) verbunden. Über diese Verbindungen werden u.a. Informationen ausgetauscht. Sie bestehen mit Familienangehörigen, anderen Verwandten, Freunden, Arbeits- und Vereinskollegen, aber auch mit weit entfernten Individuen wie z.B. dem Bruder der Bäckerfrau, mit der man sich beim Brötchenholen unterhält. Nach *Burt* (1992) und *Granovetter* (1973) sind nun insbesondere diese letztgenannten schwachen Verbindungen („weak ties“), die ein Individuum über mehrere Stationen mit anderen Individuen verbinden, von besonderem Interesse. Es wird nämlich angenommen, dass über die starken Verbindungen („strong ties“), die mit sozial nahestehenden Individuen unterhalten werden, vor allem schon bekannte und redundante Informationen ausgetauscht werden. Z.B. wird man im allgemeinen vom Schwiegervater dieselben Informationen erhalten wie von der Schwiegermutter. Der eigene Lebenspartner wird im Wesentlichen dieselben Informationen bekommen wie man selbst, weil er ähnliche Medien nutzt und oft auch einen ähnlichen Freundeskreis pflegt. Schwache Verbindungen über mehrere Stationen hinweg sind zur Beschaffung von *neuen*, ansonsten nicht zugänglichen Informationen von großem Nutzen, besonders wenn durch eine schwache Verbindung ein sogenanntes strukturelles Loch („structural hole“) überwunden wird.

Verdeutlichen wir uns dies am Beispiel von Soziologieabsolventen, die eine möglichst gut bezahlte Stelle suchen. Informationen von Kommilitonen sind dabei vermutlich wenig hilfreich. Ihre Informationskanäle sind weitgehend dieselben, die Ego auch nutzt (Anzeigen, Schwarzes Brett, Universitätspersonal etc.). Zudem ist zu

erwarten, dass Ego dabei mit seinen Kommilitonen in Konkurrenz steht. Bekommt Ego jedoch Informationen über eine freie Stelle z.B. von einem Vereinskollegen seines Vaters, so ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass es sich um eine neue, über das sonstige Netzwerk nicht erhältliche Information handelt. Je größer die Zahl der schwachen Verbindungen von Ego ist, desto mehr solcher Informationen wird Ego erhalten, und damit steigt *ceteris paribus* auch die Wahrscheinlichkeit, Informationen über gut bezahlte Stellen zu erhalten. Eine Vermehrung der starken Verbindungen dagegen erhöht nicht die Chancen, neue Informationen zu bekommen, da es sich normalerweise um redundante Informationen handelt. Der Stundenlohn müsste also mit der Zahl der schwachen Verbindungen ansteigen.

Die schwachen Verbindungen ihrerseits steigen vermutlich auch an, wenn Praktika und Auslandsaufenthalte absolviert werden. In beiden Fällen erwirbt Ego dadurch tendenziell schwache Verbindungen in ein Netzwerk (ins Ausland, in ein mögliches Berufsumfeld), das sonst strikt vom universitären Informationsnetzwerk getrennt geblieben wäre. Damit diese Information allerdings auch lohnwirksam realisiert werden kann, ist es nötig, dass der Absolvent entsprechend mobil ist. Denn häufig dürften sich die Informationen über gute Stellen, die durch schwache Verbindungen erhalten werden, auf Stellen beziehen, die auch geographisch vom Studienort entfernt sind. Bei etwaigen Stellenangeboten, die über das beim Auslandsaufenthalt geflochtene Netzwerk erhalten werden, ist dies besonders augenfällig. Es kann also vermutet werden, dass *ceteris paribus* Stellen, die sich nicht am Studienort befinden, besser bezahlt werden als solche, bei denen Studienort und Arbeitsort identisch sind.

Selbst für das Jobben gilt diese Überlegung, da auch hier eine schwache Verbindung zur Berufswelt besteht, die über die Universität sehr wahrscheinlich nicht erlangt werden kann. Im Gegensatz zum Praktikum ist es aber eher unwahrscheinlich, dass die Verbindung zu einem möglichen Berufsfeld entsteht. Der Netzwerkeffekt des Jobbens auf den Lohn dürfte deshalb geringer ausfallen als derjenige von Praktika.

Insgesamt liefert die Netzwerktheorie also ein weiteres Argument dafür, dass sich insbesondere Praktika und Auslandsaufenthalte positiv auf das spätere Gehalt auswirken sollten.

2.3 Weitere Effekte

Ihr arbeitsmarktrelevantes Humankapital und das Geflecht des sozialen Netzwerks können die Soziologieabsolventen prinzipiell selbst steuern. Zu diesen individuellen Bestimmungsfaktoren des Lohns sind weitere Determinanten zu berücksichtigen, die nur schwierig individuell gesteuert werden können. Aus diesen strukturellen Determinanten des Lohns lassen sich deshalb kaum Ratschläge für einzelne Absolventen ableiten.⁷ Dennoch sind sie für die statistische Erklärung des Lohns natürlich von Bedeutung.

7 Dies abgesehen davon, dass dabei leicht ökologische Fehlschlüsse produziert werden können.

Branche: Ein struktureller Faktor ist die Branche. Offensichtlich unterscheiden sich die Löhne von Akteuren in verschiedenen Branchen, selbst wenn diese dasselbe Humankapital aufweisen. Bestes und bekanntestes Beispiel ist die Bezahlung an der Universität. Trotz Konkurrenz um die Stellen und meist verhältnismäßig hohem Humankapital werden universitäre Stellen meist schlechter entlohnt als solche in der Privatwirtschaft.

Position im Betrieb: Neben der Branche hat auch die Position im Betrieb Einfluss auf die Entlohnung. Unabhängig von der Qualifikation werden z.B. Vorgesetztenpositionen normalerweise besser entlohnt als ähnliche Arbeitsverhältnisse, die keine Mitarbeiterführung erfordern.

Familienstand: Empirisch ist bekannt, dass eine sogenannte „Marriage Premium“ (Kermit 1995) existiert. Damit wird derjenige Lohnanteil bezeichnet, der häufig vom Arbeitgeber an verheiratete Arbeitnehmer ausgeschüttet wird. Theoretisch wird dies damit begründet, dass eine Heirat vom Arbeitgeber als ein Indikator für geringere horizontale Mobilität, beständigeres Erwerbsleben und als eine Selbstverpflichtung zu höherer Arbeitsleistung betrachtet wird. Diese erhöhte Verbindlichkeit im Berufsleben wird vom Arbeitgeber entsprechend abgegolten.⁸

Geschlecht: Es ist empirisch mehrfach bestätigt, dass Frauen bei gleicher Qualifikation häufig weniger verdienen als Männer.⁹ Zur Erklärung dieses Phänomens wurde bisher eine große Zahl von Ansätzen angeboten.¹⁰ Auf eine Darstellung und Überprüfung dieser Ansätze, die über die schon dargestellten Humankapital- und Netzwerkansätze hinausgeht, wird hier verzichtet. Von Interesse ist deshalb hier vor allem die deskriptive Frage nach der Existenz einer Geschlechtsdiskriminierung an sich.

Damit soll die theoretische Hinführung zur Analyse beendet sein. Zusammenfassend können folgende Aspekte hervorgehoben werden: Aus Gründen der Reliabilität und Validität werden Determinanten des Einkommens der Absolventen untersucht. Allgemeine Humankapitaleffekte (Praktika, Jobben, Auslandsaufenthalte) lassen sich trennen von speziellem Humankapital (Nebenfächer, Schwerpunkte im Studium, Studienleistungen). Neben Netzwerkeffekten (weak ties etc.) sollen sowohl strukturelle Effekte (Branchen, Führungspositionen) als auch soziodemographische Einflüsse untersucht werden. Im nächsten Kapitel erfolgt dann die empirische Überprüfung der theoretischen Ausführungen.

8 Zusätzlich kann wiederum vermutet werden, dass aufgrund von tarifrechtlichen und/oder gesetzlichen Bestimmungen ein Teil des Gehalts von Verheirateten festgelegt ist. Dazu kann z.B. Kindergeld gerechnet werden, dass an verheiratete Personen häufiger ausgezahlt werden dürfte als an unverheiratete. Entsprechende steuerliche Abzüge dürften dagegen keine Rolle spielen, weil hier vom Bruttoeinkommen ausgegangen wird.

9 Ein methodisch interessanter Beitrag hierzu ist z.B. *Diekmann/Engelhardt* (1994).

10 Eine Übersicht über verschiedene Erklärungsansätze bieten z.B. *Diekmann* (1985) und *Heintz et al.* (1997).

3 Empirie

Die empirische Überprüfung der vorgestellten Konzepte erfolgt mit einem Datensatz, der durch die retrospektive Befragung von zehn Absolventenjahrgängen des Münchner Instituts für Soziologie generiert wurde. Vor der Darstellung des Datensatzes und des Schätzmodells wird kurz der Stand der Forschung referiert. Abschließend erfolgt eine Diskussion der Ergebnisse.

3.1 Stand der Forschung

Zum Berufseintritt von Soziologieabsolventen wie auch von Hochschulabsolventen allgemein existiert eine reichhaltige Literatur. Das Spektrum der Arbeiten reicht dabei von eher praxisorientierten Arbeiten bis zu theoretisch geleiteten Analysen. Auch die jeweiligen Datengrundlagen reichen von lokalen Erhebungen bis hin zu internationalen vergleichenden Studien.

Als besonders frühe Beiträge sollen an dieser Stelle *Königs* Referat zu den Berufsmöglichkeiten des Soziologen (1962) und die Studie von *Schlottman* (1968) genannt werden. Allerdings befassen sich diese älteren Arbeiten noch zu einem Großteil mit den grundlegenden Fragen des Professionalisierungsgrades des Fachs und der Pionierarbeit, die die Absolventen dieses im Vergleich zu den Wirtschaftswissenschaften noch recht jungen Studienfaches zu leisten haben. Zudem lag damals die Studienabbrecherquote beispielsweise in Köln noch unter drei Prozent und jährlich wurden zehn bis zwölf Diplomarbeiten geschrieben (König 1962).

Da sich diese Rahmenbedingungen deutlich gewandelt haben, soll hier nicht näher auf diese klassischen Arbeiten eingegangen, sondern stattdessen die neueren Studien zu den Berufskarrieren von Soziologen betrachtet werden. Diese können in vier Bereiche eingeteilt werden:

- Lokale Absolventenstudien bestimmter Standorte (Brüderl et al. 1995, 1996; Wittenberg 2001; Meinefeld 2002).
- National oder Fächer vergleichende Studien (Brüderl/Reimer 2002; Stief/Abele 2002).
- Studien mit internationalem Fokus (Schomburg 2002, Agreiter/Schindler 2002).
- Studien mit Fokus auf spezielle Themen wie z.B. auf Praktika, Entwicklung von Stellenanzeigen oder speziellen Kompetenzen für die Privatwirtschaft (Butz 1999, Schreiber 1994 und 1999).

Der folgende Abschnitt fasst einige Ergebnisse dieser Arbeiten zusammen: *Bausch/Gernand* (2000) gehen von einer Arbeitslosenquote für Soziologen von etwa sechs Prozent aus. Ähnliche Zahlen werden auch von verschiedenen lokalen Standorten berichtet. Auch die Arbeitslosigkeit über das gesamte Erwerbsleben hinweg ist nicht allzu stark ausgeprägt. Zieht man die Sucharbeitslosigkeit kurz nach dem Studium ab, so sind beispielsweise drei Viertel der Nürnberger Absolventen auch nie arbeitslos gewesen (Meinefeld 2002). Allerdings muss Berufstätigkeit nicht mit fach-

adäquater Tätigkeit einhergehen. Die Untersuchung des Lohnniveaus zeigt, dass Betriebswirte auf einer vollen Stelle ca. 20% mehr verdienen als Soziologen, Juristen allerdings etwa 10% weniger. Das Bruttojahreseinkommen eines durchschnittlichen Soziologen liegt bei etwa 39.500 Euro (Brüderl/Reimer 2002). Als einkommenssteigernde Erfolgsfaktoren für den beruflichen Werdegang sind neben der Berufserfahrung vor allem eine empirische Diplomarbeit und die Branche (Industrie, Handel etc.) zu nennen (Brüderl et al 1995).

Die Berufe, die von Sozialwissenschaftlern besetzt werden, sind dabei deutlich vielfältiger als diejenigen von Natur-, Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaftlern (Stief/Abele 2002). International betrachtet sind vier von fünf Sozialwissenschaftlern nach Studienabschluss erwerbstätig. Vier Jahre später liegt die Beschäftigungsquote bei 81% in Deutschland, 66% in Frankreich und 94% in den Niederlanden (Schomburg 2002). Insgesamt hat sich die Sucharbeitslosigkeit nach Abschluss des Studiums in vielen Regionen Deutschlands in den letzten Jahren verringert. Dennoch bezeichnen Unternehmensvertreter als Manko des sozialwissenschaftlichen Studiums weiterhin vor allem dessen unzureichenden Bezug zur Wirtschaft bzw. der Arbeitswelt im allgemeinen (Agreiter/Schindler 2002).

Das Vorgängerprojekt, auf dem die hier dargestellte Arbeit wesentlich aufbaut, wurde von Brüderl et. al. (1995) durchgeführt, und soll deshalb etwas genauer beleuchtet werden. Es umfasst die Absolventenkohorten von 1983 bis 1994. Der Vergleich einiger deskriptiver Parameter zeigt, dass sich die Stichproben von 1995 und 2001 kaum unterscheiden. So beträgt die durchschnittliche Studiendauer in beiden Stichproben etwa zwölf Semester. Der durchschnittliche Bruttostundenlohn hat sich von 1995 auf 2001 inflationsbereinigt (in Löhnen von 2001) um 1,45 DM von 39,11 DM auf 40,56 DM erhöht. Diese Differenz ist allerdings nicht signifikant. Die durchschnittliche Diplomnote ist zwar signifikant besser geworden (von 2,10 auf 2,01). Sie kann aber kaum als Beleg für verbesserte Studienleistungen betrachtet werden, wie unten gezeigt wird. 1995 wirkten sich, wie oben schon angesprochen, eine empirische Diplomarbeit und ein junges Alter zum Zeitpunkt des Examins einkommenssteigernd aus. Weiterhin erhöhen auch Kinder das Einkommen. Dies wird von den Autoren als Effekt einer sogenannten „Marriage Premium“ (vgl. dazu unten) interpretiert.

3.2 Erhebung und Daten

Der verwendete Datensatz der vorliegenden Analyse wurde mittels einer schriftlichen, retrospektiven Befragung der Absolventenkohorten 1990 bis 2000 des Münchner Instituts für Soziologie im März 2001 generiert.¹¹ Von insgesamt 490 Absolventen konnten 360 angeschrieben und 260 befragt werden.¹² Dies entspricht einer Brutto-

11 Wir danken an dieser Stelle den Münchner Studierenden des Methoden 1-Kurses 2001 für die Mithilfe bei der Feldarbeit.

12 Die Aktualisierung der Adressen erfolgte per elektronischem Telefonbuch und Internetrecherche. Zusätzlich wurde das Schneeballverfahren (vgl. Diekmann 1995) eingesetzt, um weitere Absolventen ausfindig zu machen.

ausschöpfung von 53%. Da in der Auswahlliste außer dem Geschlecht keine Merkmale enthalten waren, konnte ein evtl. selektiver Rücklauf nur anhand dieses Merkmals überprüft werden.¹³ Dabei zeigte sich, dass in der Ausgangspopulation 60,7% Frauen enthalten waren. In der Stichprobe beträgt dieser Anteil 62,7%. Zusammen mit der Nettoausschöpfungsquote von 72% deutet dies nicht auf eine verzerrte Stichprobe hin.

Als Erhebungsinstrument diente eine modifizierte Version des schon von *Brüderl et al.* (1995) bei der Vorgängererhebung verwendeten Fragebogens. Als Hauptmodifikation wurde in den Fragebogen ein Netzwerkgenerator eingefügt, mit dem das potenzielle Netzwerk bei der Stellensuche erhoben wurde. Außerdem wurden einige kleinere Änderungen vorgenommen. Unter anderem wurde die inhaltliche Ausgestaltung der Diplomarbeit nicht mehr abgefragt (empirischer oder theoretischer Schwerpunkt).¹⁴ Die Vorgängerstudie hatte gezeigt, dass manche Befragte Schwierigkeiten hatten, sich nach mehreren Jahren daran zu erinnern, ob ihre Diplomarbeit eher theoretisch oder eher empirisch ausgerichtet war. Stattdessen wurde nach dem Lehrstuhl gefragt, bei dem die Diplomarbeit geschrieben wurde. Bei der Vorlage der Liste der möglichen Professoren konnten sich die Befragten leicht an die entsprechende Person erinnern.

3.3 Ergebnisse

Jedes der folgenden Modelle enthält die gleiche Menge von Kontrollvariablen (Berufserfahrung, quadrierte Berufserfahrung, Geschlecht, Familienstand und Branche).¹⁵ Abhängige Variable ist der aktuelle vertragliche Stundenlohn.¹⁶ In vielen anderen

- 13 Die Stichprobe könnte in verschiedener Weise verzerrt sein. Man könnte erwarten, dass z.B. Frauen unterrepräsentiert sind, falls sie weniger oft berufstätig sind und den Fragebogen deshalb nicht zurückschicken. Weiterhin könnte vermutet werden, dass Arbeitslose unterrepräsentiert sind, weil sie die Befragung aus Schamgefühl verweigern. Unbekannt ist leider auch der Anteil von Absolventen, der ins Ausland ging. (Es konnten leider keine ausländischen Adressen recherchiert werden.)
- 14 Folgende Kategorien wurden 1995 verwendet: Empirisch (Primärerhebung, quantitativ), empirisch (Sekundäranalyse, quantitativ), empirisch (qualitativ), theoretisch (Literaturarbeit).
- 15 Die Mincer-Gleichung im Standard-Humankapitalmodell verwendet zur Erklärung des Lohns neben den Ausbildungsjahren auch die Berufserfahrung und den quadrierten Term der Berufserfahrung (Mincer 1974). Deswegen sind neben den Jahren der Berufserfahrung auch die quadrierten Jahre der Berufserfahrung in den Modellen enthalten. Beim Familienstand wird unterschieden zwischen verheiratet vs. nicht verheiratet. Die Variable Branche ist dichotom ausgeprägt. Die Branchen mit durchschnittlich höheren Löhnen (z.B. Beratung, Industrie) haben den Wert 1. Die Gegenkategorie davon bilden u.a. Parteien, Verbände und Universität.
- 16 Von 196 Absolventen konnte der vertragliche Stundenlohn berechnet werden. Bei 25 Selbständigen und 27 Angestellten fehlte entweder die Angabe zum Monatseinkommen oder die vertragliche Arbeitszeit. Im letzteren Fall wurde der Stundenlohn falls möglich aufgrund der berichteten realen Arbeitszeit geschätzt. Zur weiteren Verbesserung dieser Schätzung wurden die Variablen des Gesamtmodells (Tabelle 4) hinzugenommen. Alle Berechnungen (Tabellen 1 bis 4) wurden mit und ohne geschätzte Einkommensangaben ge-

Absolventenstudien wird allerdings das Einstiegsgehalt als Erfolgsfaktor untersucht. Bei Ziegler et al. (1988) werden beispielsweise Einflüsse auf das Anfangseinkommen modelliert. Es ist allerdings bekannt, dass in vielen großen Firmen bei der Einstellung zunächst weitgehend standardisierte Löhne bezahlt werden. Gehaltserhöhungen werden dann erst nach einiger Zeit aufgrund der gezeigten Leistung vorgenommen. Die eigentlichen lohnsteigernden Qualifikationen kommen deshalb erst nach einiger Zeit zum Tragen. Gerade für einen Test der Humankapitalhypothesen ist es deshalb sinnvoll, statt des Einstiegsgehalts das gegenwärtige Gehalt heranzuziehen. Mit der Berufserfahrung wird dann dafür kontrolliert, dass bei den Absolventen unterschiedlich viel Zeit seit dem Eintritt ins Berufsleben verflissen ist.

Entsprechend der Reihenfolge der theoretischen Ausführungen wird im nächsten Abschnitt zuerst das allgemeine Humankapitalmodell getestet. Daraufhin folgt das Modell zu speziellem Humankapital und das zu den Netzwerkeffekten. Abschließend werden in einem Gesamtmodell die stärksten Effekte der drei vorangegangenen Modelle zusammengefasst.

3.3.1 Ergebnisse des Humankapitalmodells

In Tabelle 1 werden die Resultate des allgemeinen Humankapitalmodells dargestellt. Mit steigender Berufserfahrung steigt der Stundenlohn. In Übereinstimmung mit der im Mincer-Modell postulierten konkaven Form der Beziehung zeigt sich außerdem der negative Effekt des quadratischen Terms. In diesem Modell, wie auch in den anderen, zeigt sich kein geschlechtsspezifischer Einkommensunterschied. Dagegen ist die „Marriage Premium“ auch bei den Münchner Absolventen eindeutig identifizierbar: Verheiratete verdienen 5,30 DM mehr pro Stunde als nicht verheiratete Absolventen. Nicht erstaunlich ist, dass in Hochlohnbranchen (z.B. Beratung, Handel, Industrie, Gesundheit) durchschnittlich etwa 5,50 DM mehr verdient wird als in Niedriglohnbranchen (z.B. Bildung, Parteien, Verbände, Universität).

rechnet. Da die Effektstärken dabei nur minimal variieren, wird deshalb zugunsten einer höheren Fallzahl mit den zusätzlichen 52 geschätzten Einkommenswerten gerechnet. Die Standardabweichung verringert sich dadurch nur unmerklich von 12,9 auf 11,9 DM. Eine unzulässige Varianzminderung durch das Imputationsverfahren kann ausgeschlossen werden. Sowohl mit als auch ohne Imputation ist das Einkommen quasi normalverteilt (Kolmogorov-Smirnov-Test: $Z=1,7$, $p > 0,02$) und kann direkt in eine OLS-Regression eingeführt werden.

Tab. 1: OLS-Regression des Stundenlohns auf allg. Humankapital (n=202)

	Regressionskoeff	T
Berufserfahrung in Jahren	3,34**	3,12
Berufserfahrung quadriert	-0,18*	-2,04
Geschlecht (1=Mann)	0,61	0,37
verheiratet (1=ja)	5,29**	2,95
Branche (1=Hochlohnbranche)	5,48**	3,45
Praktika (1=ja)	3,01	1,90
Auslandsaufenthalt (1=ja)	-0,34	-0,16
fachspezifische Jobs (1=ja)	1,21	0,70
Sprachkenntnisse (von 1-4 aufsteigender Index)	-0,62	-0,27
EDV-Kenntnisse (von 1-4 aufsteigender Index)	3,88**	2,95
Konstante	17,57**	2,98
F	5,39***	
R ²	0,22	
Korrigiertes R ²	0,18	

*= p<0,05; **= p<0,01; ***= p<0,001.

Das Modell weist keine Multikollinearität auf (VIF für alle Kovariaten < 1,5). Eine Ausnahme bildet hierbei naturgemäß die Berufserfahrung.

Den Kern des allgemeinen Humankapitalmodells bilden Praktika, Auslandsaufenthalte, fachspezifische Jobs während des Studiums, sowie Sprach- und EDV-Kenntnisse zur Zeit des Studienabschlusses. Bis auf EDV-Kenntnisse hat keine dieser Variablen einen signifikanten Einfluss. Allerdings weisen Praktika immerhin das erwartete Vorzeichen auf und sind fast auf dem 95% Niveau signifikant. Dies überrascht insgesamt, da viele Studienberatungen den Studierenden dringend zu Praktika und Auslandsaufenthalten raten. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass Praktika und Auslandsaufenthalte nur absolviert werden, um entsprechende Zertifikate zu erlangen. Wenn die Studierenden dabei vor allem auf den Signaleffekt solcher Zertifikate bauen, könnte das nötige Engagement und der inhaltliche Bezug zu den Studieninhalten und dem späteren Beruf verloren gehen. Ein entsprechender Humankapitaleffekt würde damit entfallen, was die bescheidenen Effekte erklären könnte. Insgesamt verbessern also lediglich gute EDV-Kenntnisse zum Zeitpunkt des Studienabschlusses eindeutig den Stundenlohn. Dass verbesserte Sprachkenntnisse ebenfalls keinen positiven Einfluss auf das Einkommen haben, muss an dieser Stelle unerklärt bleiben.

In Tabelle 2 sind die Ergebnisse des speziellen Humankapitalmodells aufgeführt. Neben den schon bekannten Kontrollvariablen geht es hier um die Effekte von Vertiefungsgebieten, Nebenfächern, Studiendauer, Diplomnote sowie Förderprogrammen.

Die Vertiefungsgebiete allein haben keinen Effekt auf den Stundenlohn der Absolventen. Lediglich die Organisationssoziologie wirkt sich zumindest tendenziell gehaltssteigernd aus. Das Verfassen einer Diplomarbeit an einem empirisch ausgerichteten Lehrstuhl scheint ein deutlicher Erfolgsindikator zu sein, da sich dieser Umstand mit etwas über 6 DM höherem Verdienst pro Stunde bezahlt macht. Die Kombination mit einer Methodenarbeit an diesem Lehrstuhl hat dann den höchsten

lohnsteigernden Effekt. Entscheidend ist folglich nicht nur, ob als Vertiefungsgebiet das Fach Methoden belegt wird. Vielmehr muss dieser Bereich auch intensiv studiert werden, damit eine hohe Rendite erzielt wird. Denn eine Diplomarbeit geht meistens mit einer deutlich intensiveren Beschäftigung mit einem Vertiefungsgebiet einher als die Belegung dieses Gebiets, ohne eine Abschlussarbeit darin zu verfassen.¹⁷

Tab. 2: OLS-Regression des Stundenlohns auf spezielles Humankapital (n=241)

	Regressionskoeff	T
Berufserfahrung in Jahren	2,54**	2,73
Berufserfahrung quadriert	-0,16*	-2,10
Geschlecht (1=Mann)	1,68	1,24
Verheiratet	4,95**	3,41
Branche (1=Hochlohnbranche)	4,60**	3,34
Vertiefungsgebiete		
- Methoden	0,52	0,29
- Organisation	3,56	1,69
- Kultur	-2,48	-1,29
Diplomarbeit an einem emp. LS	6,44**	2,74
Diplomarbeit an einem emp. LS mit Meth. als V-Gebiet	8,05*	2,31
Nebenfach		
- VWL/BWL	1,67	0,91
- Psychologie	2,15	0,75
- Philosophie	-4,26	-1,42
Note Diplom	-1,46	-1,05
Studiendauer in Semestern	-0,08	-0,26
Berufl. Förderprogramm für Geisteswissenschaftler	-5,84**	-3,22
Konstante	30,15***	4,95
F	7,60***	
R ²	0,30	
Korr. R ²	0,26	

*= p<0,05; **= p<0,01; ***= p<0,001.

Das Modell weist keine Multikollinearität auf (VIF für alle Kovariaten ohne Berufserfahrung < 2,4). Hinweis: Insgesamt konnten 17 Vertiefungsgebiete im Fragebogen angegeben werden. Manche Gebiete gibt es in der Zwischenzeit nicht mehr, andere wurden so selten angegeben, dass ihr Effekt in einer Regression nicht aussagefähig gewesen wäre. In obiger Tabelle sind folglich nur Vertiefungsgebiete aufgeführt, die a) einen positiven oder negativen Effekt haben und b) eine genügend hohe Fallzahl von mindestens 30 Fällen vorweisen. Gebiete wie Familiensoziologie, soziale Ungleichheit etc. haben keinen Effekt auf das Einkommen und sind deswegen nicht aufgelistet. Für die Auswahl der Nebenfächer liegen ähnliche Kriterien vor. Laut Studienordnung der Münchner Universität muss eines der beiden Nebenfächer VWL, BWL oder Psychologie sein. Das zweite Nebenfach ist relativ frei wählbar. Aus der Vielfalt möglicher weiterer Nebenfächer wurde Philosophie ausgewählt.

17 Weiterhin wurde untersucht, ob sich die Absolventen dieses empirisch orientierten Lehrstuhls von den anderen Absolventen unterscheiden. Hinsichtlich zweier Kriterien gibt es signifikante Unterschiede. Diese Absolventen beginnen zu einem großen Teil schon vor der Diplomarbeit mit der Stellensuche, und sie zeigen sich hierbei regional flexibler, da sie weniger auf den Wohnort beschränkt sind.

Von den Nebenfächern geht ähnlich wie von den Vertiefungsgebieten kein Effekt auf den Stundenlohn aus. Lediglich das frei wählbare Nebenfach Philosophie hat zumindest tendenziell einen negativen Effekt. Dieser ist allerdings nicht signifikant.

Die Diplomnote hat keinen signifikanten Effekt auf den Stundenlohn. Lediglich die Tendenz weist in die erwartete Richtung, dass mit schlechter werdender Note der Stundenlohn sinkt. Völlig ohne Bedeutung für den späteren Stundenlohn ist dagegen die Studiendauer. Egal ob man schnell studiert oder viele Semester an der Universität verweilt, auf den Stundenlohn wirkt sich dies nicht aus. Interessant ist der Effekt des beruflichen Förderprogramms für Geisteswissenschaftler der Universität München. Absolventen dieses Programms verdienen hochsignifikant weniger, nämlich etwa 5,80 DM pro Stunde, als Absolventen, die daran nicht teilgenommen haben. Eine Erklärung für dieses unerwartete Ergebnis könnte ein Selbstselektionseffekt sein.

Möglicherweise sind es vor allem Studierende, die sich selbst am Arbeitsmarkt als schwer vermittelbar ansehen, die dieses Programm besuchen. Da die Defizite dieser Studierenden nicht mit einigen zusätzlichen Kursen und Praktika aufzufangen sein dürften, ändert sich nichts an ihrem geringeren Erfolg am Arbeitsmarkt. Ob die betreffenden Studierenden ohne dieses Programm noch weniger verdienen würden, kann mit dieser Querschnittsbefragung allerdings nicht belegt werden.

3.3.2 Ergebnisse des Netzwerkmodells

Zur Prüfung der netzwerktheoretischen Überlegungen wurden die Befragten gebeten, sich an die Zeit der Stellensuche nach ihrem Studienabschluss zu erinnern. Wenn nötig, sollten sie auf einem Notizzettel die Namen der Personen notieren, die zu dieser Zeit als potenzielle Informanten für freie Stellen oder anderweitig für die berufliche Zukunft wichtig waren. Die wichtigsten vier Personen dieser Liste sollten von den Befragten näher beschrieben werden. Hieraus ergibt sich der Anteil an schwachen und starken Beziehungen, die Variation der Tätigkeitsbereiche,¹⁸ die Länge der Berufstätigkeit der Netzwerkpersonen und der Anteil an Frauen bzw. Männern im Netzwerk.

Die Ergebnisse des Netzwerk-Modells sind in Tabelle 3 dargestellt. Entgegen der theoretischen Vermutung ist die Stärke von schwachen Beziehungen für die befragten Soziologieabsolventen nicht gegeben. Ebenso ist es unerheblich, ob die Netzwerkpersonen aus einem oder aus unterschiedlichen beruflichen Bereichen (gemessen über den IQV) kommen. Auch die Länge der Berufstätigkeit der Netzwerkpersonen hat keinen Effekt auf den Erfolg der Absolventen.

Überraschend und theoretisch unerklärt ist dagegen der Effekt des Anteils an Männern im Netzwerk auf den Lohn. Ein hoher Anteil an Männern im Netzwerk potenzieller Stelleninformanten hängt positiv mit der Entlohnung zusammen. Allerdings ist dieser Effekt nicht unabhängig vom Geschlecht der Absolventen, wie Modell B in Tabelle 3 zeigt. Bei Männern geht ein hoher Anteil an Männern im Netzwerk mit

18 Der „Index of Quality Variation“ (IQV) nimmt den Wert Null an, wenn alle Netzwerkpersonen im gleichen Bereich tätig sind. Der Wert 1 zeigt an, dass alle Netzwerkpersonen aus unterschiedlichen Bereichen kommen (Coulter 1989).

höherem Einkommen einher. Bei Frauen zeigt sich dieser Effekt auch, allerdings ist er nicht signifikant. Vermutlich wäre dieses Resultat mit der Funktion der Kontaktpersonen für Ego erklärbar. Da allerdings ein komplexeres Netzwerkmodul die Möglichkeiten einer schriftlichen Befragung überstrapaziert hätte, konnte die Datenerhebung hier inhaltlich nicht tiefer gehen. Zur Begründung dieses Effekts könnte man argumentieren, dass Männer oft in höheren Positionen arbeiten und deswegen eventuell „wertvollere“ Informationen transportieren können.

Tab. 3: OLS-Regression des Stundenlohns auf das soziale Netzwerk potenzieller Jobinformanten (n=210)

	A		B	
	Regressionskoeff	T	Regressionskoeff	T
Berufserfahrung in Jahren	3,54**	3,38	3,49**	3,30
Berufserfahrung quadriert	-0,23**	-2,67	-0,22*	-2,57
Geschlecht (1=Mann)	1,84	1,11		
Verheiratet	6,00**	3,49	5,64**	3,27
Branche (1=Hochlohnbranche)	5,10**	3,37	5,16**	3,36
Anteil schwache Beziehungen	-2,59	-0,86	-2,01	-0,66
IQV der Tätigkeitsbereiche	-1,18	-0,49	-1,50	-0,62
Länge der Berufstätigkeit	-3,88	-1,59	-4,50	-1,85
Anteil Männer	7,61**	2,86		
Männer mit hohem Ant. Männer			6,01**	2,98
Frauen mit hohem Ant. Männer			2,72	1,48
Konstante	24,51***	7,19	26,82***	8,14
F	6,28***		5,87***	
R ²	0,22		0,21	
Korr. R ²	0,19		0,17	

*= p<0,05; **= p<0,01; ***= p<0,001.

Das Modell weist keine Multikollinearität auf (VIF für alle Kovariaten < 2,5 allerdings ohne Berufserfahrung). Hinweis: Modell A enthält das Geschlecht der Befragten. Für Modell B wird diese Variable aus der Berechnung herausgenommen, da das Geschlecht in den entsprechenden Netzwerkvariablen enthalten ist.

3.3.3 Ergebnisse des Gesamtmodells

Abschließend wird das Gesamtmodell präsentiert, das die stärksten Effekte auf den Stundenlohn der Absolventen vereinigt. Der Effekt, der von einer Vorgesetztenposition ausgeht, wurde dabei bisher nur theoretisch postuliert (vgl. oben Abschnitt 2.3) und wird aus inhaltlichen Gründen erst in dieses Modell aufgenommen. In Tabelle 4 sind die entsprechenden Ergebnisse aufgeführt.

Tab. 4: Gesamtmodell des Stundenlohns (n=182)

	Regressionskoeff	T
Berufserfahrung in Jahren	3,87***	4,00
Berufserfahrung quadriert	-0,28**	-3,39
Geschlecht (1= Mann)	-1,78	-1,14
Verheiratet	6,02***	3,58
Branche (1=Hochlohnbranche)	3,30*	2,27
Diplomarbeit an einem empir. LS	6,95**	3,06
Diplomarbeit an einem empir. LS mit Methoden als VG	6,42*	2,00
EDV-Kenntnisse	1,38	1,14
Anteil Männer im Netzwerk	6,62**	2,79
Vorgesetzter	3,66*	2,34
Konstante	18,78***	4,75
F	9,77***	
R ²	0,36	
Korrigiertes R ²	0,33	

*= p<0,05; **= p<0,01; ***= p<0,001. (VIF für alle Kovariaten ohne Berufserfahrung < 1,8)

Das erste bemerkenswerte Resultat ist die vollständige Einkommensgleichheit beim Geschlecht, die auch im Gesamtmodell erhalten bleibt. Bei gleicher Qualifikation und unter Kontrolle von Familienstand, Branche und Netzwerk verdienen Frauen und Männer gleich viel. Weiterhin hat auch die Berufserfahrung in der von *Mincer* postulierten Form einen beträchtlichen Einfluss auf den durchschnittlichen Bruttostundenlohn. Die „Marriage Premium“ bringt den betreffenden Personen 6 DM pro Stunde mehr. Auch der Effekt von Hoch- und Tieflohnbranche bleibt signifikant erhalten. Eine Diplomarbeit an einem quantitativ orientierten Lehrstuhl hat weiterhin einen starken Effekt auf den Stundenlohn der Absolventen. Um fast 7 DM verbessert sich der Stundenlohn in diesem Falle. Im Gesamtmodell geht allerdings der Effekt der EDV-Kenntnisse verloren. Wenig überraschend ist es, dass Vorgesetzte weiterhin mehr verdienen als Personen ohne Führungsaufgaben. Als einzige Netzwerkvariable taucht im Gesamtmodell der Anteil der Männer im Stellenfindungsnetzwerk auf. Während von direkten Beziehungen, ob stark oder schwach, immer noch kein Effekt ausgeht, ist es von Vorteil, viele Männer im entsprechenden Netzwerk zu haben.

4 Diskussion und Fazit

In diesem Beitrag wurden die wichtigsten Ergebnisse einer Verbleibsstudie von Münchner Soziologieabsolventen der Jahrgänge 1990 bis 2000 berichtet. Für die theoretische Diskussion sind die strukturellen Effekte weniger interessant, weil sich keine empirisch überraschenden Ergebnisse zeigten. Relevanter sind die Effekte, die sich bei der Netzwerkeinbindung der Absolventen ergaben. Insgesamt scheinen Netzwerkeffekte nämlich einen weit geringeren Einfluss auf den Lohn auszuüben als oft vermutet wird. Insbesondere ist die oft getroffene Unterscheidung zwischen star-

ken und schwachen Netzwerkbeziehungen für Soziologieabsolventen ohne Einfluss. Zu erwähnen ist weiter der unerwartete Effekt, dass ein hoher Anteil von Männern im Netzwerk den Stundenlohn leicht erhöht. Vermutlich ist dies darauf zurückzuführen, dass Männer im Durchschnitt immer noch in höheren und besser bezahlten Positionen arbeiten, deshalb eher über Informationen zu solchen Stellen verfügen und diese weitergeben können.

Der insgesamt schwache Effekt von Netzwerkbeziehungen auf den Stundenlohn kann verschieden begründet werden. Zum einen würde man von Netzwerken in erster Linie einen Effekt auf die Stellenfindung erwarten und erst in zweiter einen auf das Einkommen. Zum anderen besteht immer das Problem, dass Netzwerkeffekte jeweils durch funktionale Äquivalente substituiert werden können. Im Gegensatz zu Humankapitaleffekten, bei denen z.B. fehlende Statistikenkenntnisse nicht durch bessere Sprachkenntnisse ersetzt werden können, ist eine solche Substitution bei Netzwerkeffekten zum Teil möglich. Wer also z.B. kaum Netzwerkbeziehungen außerhalb des Studienortes hat, kann dies durch eine vermehrte Suche im Internet oder in überregionalen Stellenanzeigen zumindest teilweise kompensieren. Um den reinen Netzwerkeffekt zu eruieren, müssten jeweils die möglichen Äquivalente davon kontrolliert werden. Dies ist nicht möglich, da sie a priori unbekannt sind und außerdem in sehr großer Zahl auftauchen können. Weiter muss auch beachtet werden, dass die Fragestellung des Netzwerkblocks sich auf *potenzielle* Stelleninformanten im Netzwerk bezog und nicht darauf, ob diese dann tatsächlich die entscheidende Information gegeben haben. Allein die Fragestellung führt mithin dazu, dass eventuell vorhandene Effekte nicht sichtbar werden. Insgesamt kann deshalb nur festgehalten werden, dass bei den untersuchten Soziologieabsolventen Netzwerkbeziehungen nicht diesen überwältigenden Einfluss auf den Stundenlohn haben, wie er etwa von *Granovetter* (1974) postuliert wird. Allerdings kann auch nicht gefolgert werden, dass es gar keine Netzwerkeffekte auf den Lohn gibt.

Wesentlich wichtiger zur Erklärung des Stundenlohns von Soziologieabsolventen sind Humankapitaleffekte. Allerdings weisen nicht alle entsprechenden Variablen den postulierten Einfluss auf. Studienexterne Faktoren sind tendenziell ohne Einfluss auf den späteren Lohn. Im Gegensatz zur gängigen Meinung, aber im Einklang mit *Brüderl et al.* (1995), gehen sowohl von Praktika als auch von Auslandsaufenthalten kaum positive Effekte auf den Verdienst aus. Dasselbe gilt auch für die Erwerbstätigkeit während des Studiums, wobei hier sowieso ein schwächerer Effekt erwartet wurde. Es kann nur spekuliert werden, warum dies so ist. Zum einen ist es möglich, dass es sich bei den Praktikums- und Auslandserfahrungseffekten um ein Phantom handelt, das bisher nur in den Reden von Politikern und Personalchefs auftaucht. Immerhin stellen Praktikanten billige und schnell verfügbare Arbeitskräfte dar, die man auch leicht kündigen kann. Für diese Interpretation spricht, dass der lohnsteigernde Effekt in empirischen Tests nicht oder nur schwach bestätigt werden konnte.

Es ist allerdings auch denkbar, dass Praktikums- und Auslandsaufenthaltseffekte ursprünglich Selektionseffekte derart waren, dass sich nur besonders engagierte und interessierte Studierende um ein Praktikum bzw. einen Auslandsaufenthalt bemühten.

Der lohnsteigernde Effekt wäre dann eher auf die entsprechende Signalwirkung an den Arbeitgeber als auf die humankapitalsteigernde Wirkung zurückzuführen. Dieser Signaleffekt wäre dann im Zuge der heute weitgehenden Institutionalisierung und Verbreitung von Praktika und Auslandsaufenthalten verlorengegangen. Dies gilt umso mehr, wenn man bedenkt, dass das Argument der funktionalen Äquivalente auch hier bemüht werden kann. Die Sprachkenntnisse aus dem Ausland können zumindest teilweise auch in einem Sprachkurs erworben werden. Soziale Kompetenz kann man nicht nur in Praktika, sondern auch im Sportverein erwerben. Schließlich kann dieses Ergebnis aber auch direkt als Bestätigung des Humankapitalmodells interpretiert werden. Entgegen der gängigen Meinung zeigt sich nämlich, dass durchaus nicht das allgemeine Humankapital (oder umgangssprachlich „Allgemeinwissen“), sondern im Einklang mit *Robbers* (1993) das spezielle Humankapital die höhere Rendite erzielt.

Dieses Argument wird dadurch gestützt, dass von den studieninternen, speziellen Humankapitaleffekten eindeutigere Effekte ausgehen. Den bei weitem stärksten Effekt hat dabei die empirisch-methodische Schwerpunktsetzung im Studium. Dabei zeigt sich allerdings, dass die beiden möglichen Operationalisierungen nicht dieselben Effektstärken haben. Eine Operationalisierung über die Frage des Vertiefungsgebietes ergibt fast keinen Effekt im Vergleich zu der Operationalisierung über den Lehrstuhl für empirische Sozialforschung. Wer seine Diplomarbeit an einem Lehrstuhl mit quantitativer Ausrichtung abgeschlossen hat, kann mit einem zusätzlichen Stundenverdienst von fast 7 DM pro Stunde rechnen. Wer zwar Methodologie als Vertiefungsgebiet gewählt hat, ohne dieses aber an einem entsprechenden Lehrstuhl mit einer Abschlussarbeit zu vertiefen, kann dagegen keine Einkommensverbesserung erzielen.

Abschließend soll noch einmal betont werden, dass die Berufsaussichten für die Münchner Absolventen der Soziologie nicht schlecht sind. Mehr als 70% der Absolventen schafften einen nahtlosen Übergang in das Berufsleben. Absolventen, denen dies nicht gelang, hatten eine geringe Sucharbeitslosigkeit von unter 5 Monaten. An dieser Stelle soll angeregt werden, ähnliche Absolventenstudien in möglichst vielen Ausbildungsorten durchzuführen. Dadurch könnten entsprechende Einsichten unabhängig von einem bestimmten regionalen Arbeitsmarkt gewonnen werden.

Literatur

- Agreiter, Mechthild; Schindler, Götz, 2002: Geistes- und Sozialwissenschaftler für die europäische Wirtschaft. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 25, Heft 1-2, S.117-138.
- Ashenfelter, Orley; Layard, Richard, (Hrsg.), 1986: Handbook of Labor Economics, Vol. 1, Elsevier, Amsterdam: North Holland.
- Bausch, Manfred; Gernand, Detlef, 2000: Soziologinnen und Soziologen. In: Bundesanstalt für Arbeit, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Arbeitsmarkt-Information I/2000.
- Becker, Gary S., 1975: Human capital. Chicago: University of Chicago Press.

- Brüderl, Josef, 1997: Berufsverläufe Münchner Soziologinnen und Soziologen. In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): Differenz und Integration. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 810-815.
- Brüderl, Josef; Hinz, Thomas; Jungbauer-Gans, Monika, 1995: Münchner Soziologinnen und Soziologen im Beruf. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 18, Heft 4, S. 328-345.
- Brüderl, Josef; Hinz, Thomas; Jungbauer-Gans, Monika, 1996: Langfristig erfolgreich. Münchner Soziologinnen und Soziologen auf dem Arbeitsmarkt. In: Soziologie 3, S. 5-23.
- Brüderl, Josef; Reimer, David, 2002: Soziologinnen und Soziologen im Beruf. Ergebnisse ausgewählter Absolventenstudien der 90er Jahre. In: Stockmann, Reinhard; Meyer, Wolfgang; Knoll, Thomas (Hrsg.), 2002: Soziologie im Wandel. Opladen: Leske + Budrich, S. 199-214.
- Burt, Ronald S., 1992: Structural holes. The social structure of competition. Cambridge: Harvard University Press.
- Butz, Bert, 1999: Praktika in sozialwissenschaftlichen Studiengängen. Ergebnisse einer Umfrage zum Praktikumsverhalten. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 22, Heft 3, S. 217-238.
- Coulter, Philip, 1989: Measuring inequality. Boulder: Westview Press.
- Diekmann, Andreas, 1985: Einkommensunterschiede bei Frauen und Männern. Wien: Forschungsberichte Nr. 212 und 218 des Instituts für Höhere Studien.
- Diekmann, Andreas, 1995: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek: Rowohlt.
- Diekmann, Andreas; Engelhardt, Henriette, 1994: Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern. Eine ökonomische Analyse der Schweizer Arbeitskräfteerhebung. In: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, S. 57-83.
- Franz, Wolfgang, 1994: Arbeitsmarktökonomik. 2. verb. Aufl. Berlin: Springer.
- Franzen, Axel; Hecken, Anna, 2002: Studienmotivation, Erwerbspartizipation und der Einstieg in den Arbeitsmarkt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54, Heft 4, S. 733-752.
- Granovetter, Mark S., 1973: The strength of weak ties. In: American Journal of Sociology, Jg. 78, S. 1360-1380.
- Granovetter, Mark S., 1974: Getting a job: A study of contacts and careers. Cambridge: Harvard University Press.
- Heckmann, Carsten, 2002: Alles wird gut. UniSPIEGEL/SPIEGEL ONLINE 2002, Hamburg
- Heintz, Bettina; Nadai, Eva; Fischer, Regula; Ummel, Hannes, 1997: Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Campus Verlag, Frankfurt.
- Kermit, Daniel, 1995: The Marriage Premium. In: Tommasi, Mariano; Ierulli, Kathryn (Hrsg.): The New Economics of Human Behavior, Cambridge University Press, Cambridge, S. 113-125.
- Kloth, Hans Michael, 2002: Fremdwort „ausreichend“. UniSPIEGEL/SPIEGEL ONLINE 2002, Hamburg.
- Knack, Stephen/Keefe, Philip, 1997: Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation. In: Quarterly Journal of Economics 112, Heft 4, S. 1251-1288.
- König, René, 1962: Die Berufsmöglichkeiten des Soziologen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 286-313.
- Meinefeld, Werner, 2002: www.spaeter-mal-taxifahrer.de? In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 25, Heft 1-2, S. 59-83.
- Mincer, Jacob, 1974: Schooling, experience, and earnings. New York: Columbia University Press.

-
- Robbers, Thomas, 1993: Investitionen in berufliches Humankapital und die Absicherung erwarteter Erträge: eine Analyse aus der Sicht neuerer ökonomischer Ansätze. Bergisch Gladbach: Josef Eul Verlag.
- Schlottmann, Uwe, 1968: Soziologen im Beruf. Zur beruflichen Situation der Absolventen eines soziologischen Studiums in Deutschland – erster Bericht über eine Untersuchung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, S. 572-597.
- Schomburg, Harald, 2002: Jung und erfolgreich? Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler in Europa – Ergebnisse der Europäischen Hochschulabsolventenstudie. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, Jg. 25, Heft 1/2, S. 99-116.
- Schreiber Norbert, 1994: Die Nachfrage nach sozialwissenschaftlichen Qualifikationen am Arbeitsmarkt. Eine Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, Jg. 17, Heft 4, S. 268-284.
- Schreiber Norbert, 1999: Aktuelles zum Arbeitsmarkt für Soziologinnen und Soziologen. Eine Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen aus der „Zeit“. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, Jg. 22, Heft 3, S. 203-215.
- Stief, Mahena; Abele, Andrea, 2002: Berufsstart. Sozialwissenschaftler und Sozialwissenschaftlerinnen im Vergleich mit anderen Fächern – Befunde aus einer Langzeitstudie. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, Jg. 25, Heft 1/2, S. 85-98.
- Wittenberg, Reinhard, 2001: Sozialwissenschaftler(innen) aus Nürnberg-Erlangen in Studium und Beruf. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, Jg. 24, Heft 1, S. 21-50.
- Ziegler, Rolf; Brüderl, Josef; Diekmann, Andreas, 1988: Stellensuchdauer und Anfangseinkommen bei Hochschulabsolventen. Ein empirischer Beitrag zur Job-Search-Theorie. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 108, S. 247-270.

Dr. Roger Berger
Institut für Soziologie
Ludwig-Maximilians-Universität
Konradstr. 6
80801 München
Tel.: ++49.89.2180-3256
eMail: roger.berger@soziologie.uni-muenchen.de

Berger Roger, Dr. rer. pol., Jg. 1969, Mitarbeiter von Prof. Braun am Institut für Soziologie in München. Arbeitsschwerpunkte: Methoden der empirischen Sozialforschung, Entscheidungs- und Spieltheorie, Sucht und Gewohnheitsforschung. Aktuelle Veröffentlichung: Berger, Roger, 2003: Gewohnheit, Sucht und Tradition. Leipzig: Universitätsverlag.

Dipl-Soz. Peter Kriwy
Institut für Soziologie
Ludwig-Maximilians-Universität
Konradstr. 6
80801 München
Tel.: ++49.89.2180-3219
eMail: peter.kriwy@lrz.uni-muenchen.de

Peter Kriwy, Diplom-Soziologe, Jg. 1970, Mitarbeiter von Prof. Braun am Institut für Soziologie in München. Arbeitsschwerpunkte: Methoden der empirischen Sozialforschung, Wirtschaftssoziologie, Gesundheitsforschung. Aktuelle Veröffentlichung: Jungbauer-Gans, Monika; Kriwy, Peter, 2003: Bildung und Gesundheitsvorsorge: Die Impfentscheidung. In: Diekmann, Andreas; Voss, Thomas (Hrsg.): Rational Choice Theorie in den Sozialwissenschaften. München: Oldenbourg, S. 331-348.