

Der Einfluss der Bildungsherkunft auf den Berufseinstieg und die ersten Erwerbsjahre von Universitätsabsolventen

Marita Jacob, Markus Klein

Der vorliegende Beitrag untersucht, ob sich das Einkommen und die berufliche Position von Hochschulabsolventen aus unterschiedlichen Herkunftsfamilien unterscheiden. Insbesondere bei Absolventen von „weichen“ Studienfächern wie den Geisteswissenschaften sind stärkere Einflüsse der sozialen Herkunft zu erwarten als bei Absolventen „harter“ Fächer wie den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Die empirischen Analysen basieren auf Daten der HIS-Absolventenbefragungen 1997 und 2001. Sowohl beim Einkommen als auch beim Erreichen einer Führungsposition sind soziale Unterschiede vorhanden, diese lassen sich aber vollständig auf Prozesse vor dem Studienabschluss zurückführen. Vor allem die sozial unterschiedliche Studienfachwahl, der Studienverlauf sowie Promotion bzw. Promotionsabsicht beeinflussen den Berufseinstieg und die ersten Erwerbsjahre. Lediglich in den klassischen Professionen Medizin, Pharmazie und Rechtswissenschaften ist ein darüber hinausgehender direkter Einfluss der sozialen Herkunft auf die berufliche Stellung erkennbar.

1 Einleitung

Der Zusammenhang von sozialer Herkunft mit der Weitergabe und Kumulation von sozialen Vorteilen und Chancen in unterschiedlichen Lebensbereichen hat eine lange Forschungstradition in der empirischen Sozialforschung. Ein breites Feld soziologischer Studien hat sich mit sozialen Ungleichheiten im Bildungssystem beschäftigt und unter anderem gezeigt, dass an nahezu allen Übergängen im Bildungssystem Kinder aus privilegierten Elternhäusern bessere Chancen haben, die nächsthöhere Bildungsstufe zu erreichen. Dies gilt auch für den Hochschulzugang und das Erreichen eines Hochschulabschlusses (*Mayer/Müller/Pollak 2007; Müller/Pollak/Reimer/Schindler 2009; Schindler/Reimer 2010*). In einigen neueren Veröffentlichungen wird darüber hinaus auf soziale Ungleichheiten im Studienverlauf und der Studiensituation hingewiesen (*Bargel/Bargel 2010*). So unterscheiden sich beispielsweise bei Studierenden aus unterschiedlichen Herkunftsfamilien die Art der Hochschulzugangsberechtigung (*Schindler 2012*), das gewählte Studienfach (*Reimer/Pollak 2010*) sowie die Erwerbsbeteiligung neben dem Studium (*Jacob/Weiss 2012*), die Inanspruchnahme eines Auslandsstudiums (*Lörz/Krawietz 2011*) oder die Neigung, nach dem Studium eine Promotion anzuschließen (*Enders 2002*). Eine dritte Linie soziologischer Ungleichheitsforschung hat intensiv den Zusammenhang zwischen dem elterlichen Status und dem beruflichen Status der

Nachkommen untersucht. Zahlreiche Studien konnten diesbezüglich zeigen, dass die soziale Herkunft einen zusätzlichen, über die ungleichen Bildungschancen hinausgehenden Effekt auf die berufliche Position des Kindes hat (*Blau/Duncan 1967; Müller/Steinmann/Ell 1998; Mayer/Blossfeld 1990*). Im Vergleich zu den Teilzusammenhängen zwischen sozialer Herkunft und Bildungsungleichheit bzw. zwischen der in Deutschland engen Kopplung zwischen Bildungsstand und Erträgen im Arbeitsmarkt sind die Mechanismen des direkten Einflusses der Eltern auf den sozialen Status der Kinder eher wenig erforscht und erst in jüngerer Zeit vermehrt in den Fokus geraten.

Im vorliegenden Beitrag untersuchen wir Hochschulabsolventen, die in ihrem individuellen Bildungsverlauf an der Spitze der Bildungshierarchie angekommen sind. Wir interessieren uns für soziale Ungleichheiten beim Berufseinstieg und in den ersten Erwerbsjahren der Absolventen und möchten dazu folgende Fragen beantworten:

- Erstens wollen wir klären, ob für diese Gruppe immer noch ein Einfluss des Elternhauses beim Berufseinstieg und in den ersten Erwerbsjahren zu beobachten ist. Aufgrund der vorangegangenen Übergänge im Bildungsverlauf und den damit verbundenen Selektivitäten sind Hochschulabsolventen bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit vergleichsweise homogen, ein Einfluss der Eltern auf die berufliche Positionierung könnte über spezifische Allokationsprozesse in den Arbeitsmarkt wirksam werden.
- Zweitens erweitern wir die vorhandene Forschung zu Erträgen von Tertiärbildung und Herkunftseinflüssen um einen zentralen Aspekt: das Studienfach. Zum einen gibt es herkunftsbedingte Unterschiede in der Studienfachwahl (*Reimer/Pollak 2010*). Zum anderen ist eine erhebliche Varianz beim Berufseinstieg zwischen verschiedenen Studienfächern belegt (*Falk/Huyer-May 2011; van de Werfhorst/Kraaykamp 2001*), da sowohl die im Fachstudium erworbenen Kompetenzen als auch die Prozesse des Zugangs in verschiedene Berufsfelder unterschiedlich sind. Dies legt es nahe, auch studienfachspezifische Unterschiede des Einflusses der Eltern beim Berufseinstieg und der frühen Erwerbskarriere zu erwarten. Insbesondere bei Absolventen von „weichen“ Studienfächern wie den Geistes- oder Sozialwissenschaften mit einem wenig kanonisierten Fachstudium könnte man stärkere Einflüsse der sozialen Herkunft erwarten als bei Absolventen von „harten“ Fächern wie den Ingenieur- und Naturwissenschaften (*Hansen 2001*).
- Drittens interessieren wir uns dafür, inwiefern soziale Ungleichheiten durch den vorangegangenen Bildungsweg und den Studienverlauf vermittelt werden. Wir prüfen, ob mögliche Herkunftseffekte auf soziale Ungleichheiten sowohl in der Art des Bildungswegs vor Hochschuleintritt als auch im Studienverlauf zurückgeführt werden können.

- Viertens ist aus Sicht einer soziologischen Lebenslaufperspektive für uns von besonderem Interesse, ob Unterschiede nach sozialer Herkunft im Erwerbsverlauf zu- oder abnehmen, also ob die Karriereverläufe von Absolventen unterschiedlicher Herkunftsfamilien im Zeitverlauf konvergieren oder divergieren.

Unser Beitrag geht somit über die vorliegende Forschung in mehrfacher Hinsicht hinaus. Für unsere empirischen Analysen verwenden wir die Paneldaten der HIS-Absolventenstudien 1997 und 2001. Diese breiten, deutschlandweiten Befragungen von Hochschulabsolventen erlauben es uns u. a., spezifische Analysen zu einzelnen Studienfachgruppen sowohl für den Berufseinstieg als auch für die ersten Erwerbsjahre durchzuführen. Die Absolventen wurden jeweils fünf Jahre nach Studienabschluss erneut befragt, so dass unser Beobachtungszeitraum bis ins Jahr 2006 hineinreicht. Mit der Analyse von Einkommen einerseits und Klassenposition andererseits erfassen wir schließlich die intergenerationale Transmission sowohl in monetärer als auch sozialstruktureller Dimension.

2 Forschungsstand

Während es zwar einige Forschungsarbeiten zum Einfluss der sozialen Herkunft auf den Berufserfolg für alle Bevölkerungsschichten gibt, sind Studien, die sich explizit auf Hochqualifizierte beziehen, selten. In den zahlreichen Absolventenbefragungen der letzten Jahrzehnte werden zwar sehr oft Indikatoren zur sozialen Herkunft erhoben, dann aber nur zur Beschreibung der sozialen Zusammensetzung der jeweiligen Stichprobe verwendet (vgl. *Burkhardt/Schomburg 2000, 85ff.*).

In vielen Studien finden sich Belege für einen positiven Einfluss der sozialen Herkunft: Mit dem Zugang zu Elitepositionen beschäftigt sich die Untersuchung von *Hartmann und Kopp (2001)*, in der die berufliche Position von Promovierten der Ingenieur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften betrachtet wird. Als zentrales Ergebnis stellen die Autoren heraus, dass Absolventen aus höheren sozialen Schichten häufiger eine Spitzenposition erreichen als diejenigen mit weniger privilegierten Eltern. Eine von *Falk und Huyer-May (2011)* durchgeführte Analyse der Daten des Bayerischen Absolventenpanels bestätigt und verallgemeinert diese Ergebnisse auch für nichtpromovierte Hochschulabsolventen. Die Autorinnen zeigen, dass fünf Jahre nach Studienabschluss diejenigen, deren Vater einen Hochschulabschluss besitzt, eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, eine Führungsposition innezuhaben als Absolventen mit weniger gebildeten Vätern.

Auch für andere Merkmale der beruflichen Positionierung finden sich einige Hinweise für einen positiven Einfluss der sozialen Herkunft. So zeigen *Fehse und Kerst (2007)*, dass ein akademisches Elternhaus eine vertikal adäquate Beschäftigung begünstigt, insbesondere für Absolventen der Wirtschaftswissenschaften, sowie *Minks und*

Bathke (1995), dass Juraabsolventen aus Akademikerfamilien zufriedener mit der Qualifikationsangemessenheit der Tätigkeit, der erreichten beruflichen Position und den Tätigkeitsinhalten sind.

Es gibt aber auch Hinweise dafür, dass die Effekte der sozialen Herkunft variieren, wenn man bestimmte Randbedingungen einbezieht. In der norwegischen Studie von *Mastekaasa (2011)* spielt die soziale Herkunft keine Rolle für die Platzierung von Absolventen in großen Unternehmen und Organisationen sowie im öffentlichen Dienst. Eine weitere norwegische Studie von *Hansen (2001)* differenziert den Herkunftseinfluss nach Studienfach. In den Ingenieurfächern, den Naturwissenschaften und den Wirtschaftswissenschaften ist der Zusammenhang der sozialen Herkunft mit dem Einkommen gering. Ebenfalls marginal ist der Herkunftseffekt in den pädagogischen Studiengängen und Sozialarbeit. Im Unterschied dazu ist der Einfluss der sozialen Herkunft groß für Absolventen der Geistes-, Sozial- und Rechtswissenschaften.

In Bezug auf die Bedeutung der sozialen Herkunft im Lebensverlauf zeigt *Hillmert (2011)*, dass ein Einfluss des Elternstatus auf die berufliche Position des Kindes zu Beginn des Erwerbslebens besteht, der sich mit zunehmendem Alter vergrößert. Als Folge vergrößern sich soziale Herkunftsunterschiede bis in das mittlere Erwerbsalter hinein. Für Schweden weisen *Erikson und Jonsson (1998)* einen ähnlichen divergenten Prozess für das Einkommen nach.

Vor dem Hintergrund der vorhandenen Forschung sehen wir folgende offene Punkte, die eine Systematisierung und Differenzierung benötigen:

- Einige Studien, die sich vor allem auf den deutschen Kontext beziehen, sind eher deskriptiv angelegt (*Fehse/Kerst 2007; Minks/Bathke 1995*). Andere beschränken sich auf eine oder wenige theoretische Erklärungen und blenden Alternativ-erklärungen und Differenzierungen systematisch aus. Während sich die Argumente von *Hartmann und Kopp (2001)* sowie *Falk und Huyer-May (2011)* stark auf die Theorie sozialer Homophilie (*Kanter 1977*) stützen, weist *Mastekaasa (2011)* theoretisch und empirisch auf formalisiert-bürokratische Rekrutierungsprozesse hin, in denen schwächere Herkunftseffekte beobachtet werden.
- Viele Studien untersuchen ausgewählte Gruppen, zum Beispiel Promovierte bestimmter Fächer (*Hartmann/Kopp 2001*), Absolventen einzelner Fachgruppen (*Minks/Bathke 1995*) oder Absolventen eines Bundeslandes (*Falk/Huyer-May 2011*), nur wenige versuchen sich an einem umfassenden Bild zu Herkunftseffekten bei Hochschulabsolventen am Arbeitsmarkteintritt. Ergebnisse zur Binnendifferenzierung der Herkunftseinflüsse zwischen Absolventen unterschiedlicher Fächer finden wir nur für Norwegen und Bayern (*Hansen 2001; Falk/Huyer-May 2011*).

- Häufig wird der Arbeitsmarktertrag nur eindimensional, zum Beispiel als Führungsposition operationalisiert. Aber gerade ein Vergleich unterschiedlicher Erträge – Einkommen versus berufliche Position – erscheint vielversprechend, um weitergehenden Aufschluss über die Wirkungsweise sozialer Herkunft bei Prozessen der beruflichen Platzierung zu erlangen.
- Einige Autoren weisen auf vorherige Selektivitäten über den Bildungsverlauf hin und argumentieren, dass Absolventen eine vergleichsweise (leistungs-)homogene Gruppe seien (vgl. *Mare 1980*). Dabei wird vernachlässigt, dass soziale Ungleichheiten auch noch nach der Immatrikulation auftreten (*Bargel/Bargel 2010; Lörz/Krawietz 2011; Jacob/Weiss 2012*). Ob und inwiefern diese Ungleichheiten im Bildungsweg vor dem Hochschulzugang und im Studienverlauf einen Erklärungsbeitrag zu sozialen Ungleichheiten beim Erwerbseinstieg liefern, ist in den bislang vorhandenen Studien nicht explizit thematisiert und überprüft worden.

Vor dem Hintergrund dieser offenen Fragen versuchen wir im nächsten Abschnitt, theoretische Mechanismen für den Einfluss der sozialen Herkunft sowohl beim Berufseinstieg als auch im weiteren Berufsverlauf von Hochschulabsolventen herauszuarbeiten.

3 Soziale Ungleichheiten beim Berufseinstieg und im weiteren Karriereverlauf

3.1 Gleiche Arbeitsmarktchancen von Universitätsabsolventen?

Ausgangspunkt unserer Überlegungen ist die Beobachtung, dass der Einfluss der sozialen Herkunft bei Hochschulabsolventen schwächer ist als bei denjenigen mit geringerem Bildungsniveau (*Breen/Jonsson 2008*; für Deutschland *Breen/Luijckx 2007*). In der bisherigen Forschung wurde dies oftmals mit zwei Argumenten begründet: dem Signalwert eines Hochschulabschlusses und dem besonderen Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte.

3.1.1 Signalwert des Hochschulabschlusses

Die Besetzung einer Stelle ist ein Prozess, in dem Arbeitgeber und Arbeitssuchende zusammenfinden müssen, so dass es für beide Seiten zu einem befriedigenden Ergebnis kommt (*matching*). Auf beiden Seiten sind Unsicherheiten vorhanden, die vor der Besetzung möglichst gut geklärt werden sollten. Gemäß der *Signaling*-Theorie (z. B. *Spence 1973; Stiglitz 1975*) verwenden Arbeitgeber zur Reduzierung dieser Unsicherheiten kostengünstig einsehbare, leicht decodierbare und zuverlässige Signale, um die jetzige und zukünftige Produktivität eines Bewerbers einzuschätzen. Im Vergleich zu niedrigeren Bildungsabschlüssen besitzt ein Hochschulabschluss ein vergleichsweise starkes Produktivitätssignal. Arbeitgeber gehen daher davon aus, dass Hochschulabsolventen hohe schulische und universitäre Ansprüche erfüllt und

entsprechende Leistungen erbracht haben, was auf ihre zukünftige Produktivität schließen lässt. Das Erreichen des höchsten Abschlusses erlaubt zudem Rückschlüsse auf Persönlichkeitseigenschaften der Bewerber, wie Lernmotivation, Ausdauer und Zuverlässigkeit. Da es bis vor einigen Jahren in Deutschland keine Binnendifferenzierung der Abschlüsse an Universitäten gab, sollten Arbeitgeber Hochschulabschlüsse als qualitativ vergleichbar ansehen, zumindest innerhalb eines Studienfachs. Deshalb sollten neben diesem starken formalen Signal weitere Faktoren nur eine geringfügige Rolle bei der Platzierung im Arbeitsmarkt spielen

3.1.2 Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen

Die Geltung von ausschließlich formalen Kriterien ergibt sich wiederum aus Überlegungen zum spezifischen Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen, der sich dadurch auszeichnet, dass sich die Platzierung stärker an meritokratischen Kriterien orientiert als bei geringeren Qualifizierten (z. B. *Breen/Jonsson 2008, S. 1778*). Zum Beispiel ist die Allokation von Hochqualifizierten in große Betriebe oder den öffentlichen Sektor stärker bürokratisiert und formalisiert, so dass für Einflüsse der sozialen Herkunft weniger Raum bleibt (*Mastekaasa 2011*). Ähnlich argumentiert *Mayer (2006)* in seinen Überlegungen zur Rekrutierung in Führungspositionen, die über institutionalisierte Funktionsapparate in Unternehmen und Organisationen erfolge, und daher mit wenig personalem Einfluss von Einzelnen und nichtleistungsbezogenen Kriterien ausgeübt werden könne. Aus diesen Überlegungen leiten wir unsere *Nullhypothese* ab, dass sich Hochschulabsolventen aus unterschiedlichen Herkunftsfamilien weder beim Berufseinstieg noch im weiteren Karriereverlauf unterscheiden sollten.

3.2 Welche Vorteile haben Absolventen aus privilegierten Herkunftsfamilien?

Die umgekehrte Hypothese, dass es weiterhin Einflüsse der sozialen Herkunft über das Erreichen des höchsten Bildungsabschlusses hinaus gibt, kann mikrotheoretisch aus drei unterschiedlichen Mechanismen resultieren. So können sich Absolventen in ihren individuellen Eigenschaften unterscheiden, ihre Eltern können unterschiedlich auf den Erwerbserfolg einwirken und schließlich können auch die Arbeitgeber auf Bewerber aus verschiedenen Herkunftsschichten unterschiedlich reagieren.

3.2.1 Produktivität und Präferenzen der Absolventen

Aus der Forschung zu herkunftsbedingten Ungleichheiten im Bildungsverlauf ist bekannt, dass Abiturienten aus niedrigen sozialen Schichten seltener ein Studium an der Universität beginnen, und dies mit durchschnittlich leicht geringeren Schulleistungen (*Jacob 2004; Neugebauer/Schindler 2012*). Ebenfalls bekannt ist, dass Studierende aus höheren Schichten sich eher für Studienfächer entscheiden, die in höhere

berufliche Positionen führen (Reimer/Pollak 2010). Lucas (2001) prägte dafür den Begriff der „effectively maintained inequality“, also den Erhalt von sozialem Vorsprung durch eine Differenzierung innerhalb des Bildungssystems. Aufgrund der größeren Distanz der Eltern zu höherer Bildung entstehen zudem Nachteile beim Studienerfolg; so ist beispielsweise die Studienabbruchquote in den unteren Herkunftgruppen am höchsten (Heublein/Spangenberg/Sommer 2003). Studierende aus weniger privilegierten Elternhäusern sind zudem weiteren Belastungen während des Studiums ausgesetzt, denn sie sind nicht nur in größerem Umfang erwerbstätig, sondern sie üben auch häufiger eine studienfachferne Erwerbstätigkeit aus (Isserstedt/Middendorff/Kandulla/Borchert/Leszczensky 2010; Jacob/Weiss 2012). Diese Ungleichheiten zu Studienbeginn und im weiteren Studienverlauf können dazu führen, dass Absolventen aus unteren Herkunftsschichten einen Abschluss in Fächern erreichen, welche mit geringeren Arbeitsmarkterträgen verbunden sind oder geringere Produktivitätssignale wie z.B. schlechtere Abschlussnoten als ihre Kommilitonen aus höheren Schichten aufweisen. Daraus ergibt sich folgende *Basishypothese* für einen Einfluss der Eltern auf die berufliche Platzierung von Hochschulabsolventen: Wir erwarten, dass Absolventen aus höheren sozialen Herkunftsschichten beim Berufseinstieg im Mittel bessere Positionen erreichen als Absolventen aus weniger privilegierten Familien. Darüber hinaus sind dauerhafte und langfristige Unterschiede im Karriereverlauf zu erwarten.

Herkunftsbedingte Unterschiede in den Studienleistungen könnten vor allem in den sogenannten „weichen“ Fächern wie Geistes- und Sozialwissenschaften (Biglan 1973) auftreten, in denen die Performanz der Studierenden schwierig einzuschätzen ist und Vorteile für Studierende aus höheren Schichten entstehen, wenn zusätzliche Kriterien wie allgemeines akademisches Hintergrundwissen hinzukommen. In den „harten“ Fächern, in denen die Prüfungskriterien stärker formalisiert sind, sollten die sozialen Unterschiede in den Studienleistungen dagegen geringer ausfallen. Weiterhin könnten bei der Auswahl von Absolventen aus den „weichen“ Fächern zusätzliche Signale wie ein Auslandsaufenthalt oder außeruniversitäre Aktivitäten wie fachnahes Jobben eine stärkere Rolle spielen. Daher gehen wir davon aus, dass sich bei Absolventen der „weichen“ Fächer größere Herkunftsunterschiede beim Berufseinstieg und im weiteren Karriereverlauf ergeben als dies bei Absolventen der „harten“ Fächer der Fall ist. Allerdings sollten sich die Herkunftseffekte verringern, wenn man die sozialen Unterschiede im Studienverlauf berücksichtigt.

Theorien der Bildungsentscheidung gehen davon aus, dass es neben den Leistungen weitere Unterschiede der Absolventen je nach sozialer Herkunft gibt: So ist der Statuserhalt ein zentrales Ziel der Bildungsinvestition (z. B. Breen/Goldthorpe 1997). Kinder aus höheren Schichten haben zudem höhere Bildungsaspirationen (Buchmann/Dalton 2002; Erikson/Jonsson 1996). Daher könnten sie auch beim Berufseinstieg versuchen,

höhere Positionen zu erreichen, während für Kinder aus unteren Schichten bereits ein Bildungsaufstieg geglückt ist und gegebenenfalls eine weniger vorteilhafte berufliche Position dennoch einen Aufstieg im Vergleich zu den Eltern bedeutet. Dies kann mit unterschiedlichen Präferenzen hinsichtlich des Einkommens einhergehen: Für Absolventen mit weniger privilegiertem Elternhaus ist das Erreichen einer hohen Klassenposition ein großer Schritt, auch wenn damit nicht notwendigerweise ein hohes Einkommen einhergeht. Nimmt man die Studienfächer hinzu, so ist zu erwarten, dass gerade in den Fächern, in denen eine hohe Einkommensvariation herrscht, wie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und den medizinischen Studiengängen (*Glocker/Storck 2012; Falk/Reimer 2007*), soziale Unterschiede im Einkommen besonders groß ausfallen sollten, da der Ansporn derjenigen aus höheren Herkunftsschichten größer ist, diese Variation der Einkommen zu ihren Gunsten zu nutzen. Die Einkommensunterschiede sollten sich im Berufsverlauf weiter vergrößern.

3.2.2 Ressourcen der Herkunftsfamilie

Neben dem indirekten Einfluss der Herkunftsfamilie auf Leistungen, Aspirationen und Präferenzen können die Eltern auch direkt auf den Berufserfolg ihrer Kinder einwirken, indem sie Ressourcen bereitstellen, die für den Berufseinstieg und die weitere Karriere günstig sind. Diese Ressourcen werden häufig als soziales, ökonomisches und kulturelles Kapital bezeichnet (*Bourdieu 1983*).

Das kulturelle Kapital der Eltern von Absolventen aus höheren Schichten kann sich auch nach dem Studienabschluss durch eine größere Vertrautheit sowohl mit der akademischen Kultur als auch mit bestimmten beruflichen Inhalten oder nichtmeritokratischen Anforderungen höherer Positionen auswirken. Darüber hinaus können Kinder aus höheren Schichten einen Informationsvorsprung bezüglich der Anforderungen, Einstellungen bzw. Gewohnheiten in bestimmten Berufen oder in höheren Positionen haben, die zusätzlich von ihnen eher erfüllt werden können, z. B. das Benehmen, die Lebensführung, Neigungen, Interessen oder eine eloquente Ausdrucksweise.

Eltern unterscheiden sich in den sozialen Ressourcen, die für den Berufseinstieg des Kindes mehr oder weniger förderlich sein können. Während Akademikereltern in ihrem Studium oder späteren Erwerbsleben Kontakte zu anderen Akademikern knüpfen, sollten Eltern ohne akademischen Hintergrund eher weniger Bekanntschaften aus höheren sozialen Positionen haben. Wir erwarten daher, dass Absolventen mit Eltern, die selbst einen akademischen Bildungshintergrund haben, durch ihre vorteilhaften Netzwerkressourcen bessere Positionen beim Berufseinstieg erreichen als Kinder mit Eltern ohne Hochschulabschluss.

Wohlhabende Eltern können in ihre Kinder investieren, indem sie ihnen z. B. Auslandsaufenthalte, -praktika, Sprachreisen oder Bildungsurlaube ermöglichen. Ökonomische Ressourcen der Eltern ermöglichen darüber hinaus eine längere Jobsuche nach dem Studienabschluss, bis eine optimale Position gefunden ist. Stehen diese Ressourcen gar nicht oder weniger zur Verfügung, wie dies bei Absolventen aus sozial niedrigeren Schichten der Fall ist, sollte der Druck größer sein, die erstbeste Stelle annehmen zu müssen. Ein weiterer Vorteil, der sich aus finanziellen, aber auch aus sozialen Ressourcen ergeben könnte, besteht in einer größeren regionalen Mobilität, um eine attraktive Stelle anzunehmen. Schließlich kann das Vermögen der Eltern auch direkt weitergegeben werden, dies tritt insbesondere dann auf, wenn ein Einstieg oder eine Übernahme einer vorhandenen Praxis oder einer Kanzlei erfolgt.

Wiederum erwarten wir, dass die Ressourcen der Herkunftsfamilie einen größeren Effekt bei Absolventen der „weichen“ Fächer als bei Absolventen der „harten“ Fächer haben. Kulturelle, soziale und ökonomische Ressourcen sollten bei „harten“ Fächern weniger relevant sein, da die Produktivität der Absolventen besser beurteilt werden kann. In den „weichen“ Fächern sollte die unterschiedliche Ressourcenausstattung, insbesondere in sozialer und finanzieller Hinsicht, eine stärkere Rolle spielen, da Absolventen aufgrund ihrer geringen beruflichen Spezifität häufig eine längere Suche in Kauf nehmen müssen und unklare Jobangebote erhalten. Daher erwarten wir in diesen Fächern ausgeprägte soziale Unterschiede beim Berufseinstieg, sowohl hinsichtlich der Klassenposition als auch des Einkommens. Ist dieser gelungen, schwächt sich der Herkunftseffekt im weiteren Karriereverlauf ab. Im Hinblick auf die direkte Weitergabe von Vermögen lassen sich Vorteile für Akademikerkinder insbesondere in den Professionen ableiten.

3.2.3 Arbeitgeber und Allokationsprozesse

Ein weiterer zentraler Ausgangspunkt zu direkten Effekten der sozialen Herkunft auf den eigenen Berufserfolg ist die Tatsache, dass es letztlich die Arbeitgeber sind, die darüber entscheiden, welche Charakteristika der Job-Bewerber als Produktivitätssignale erachtet werden und welche nicht (*Goldthorpe/Jackson 2008*). So können Arbeitgeber Bewerber mit einer höheren sozialen Herkunft bevorzugen, weil sie ihnen eine höhere Produktivität zuschreiben oder weil sie schlicht eine Präferenz für Absolventen mit höherer Herkunft haben (*Jackson 2009*). Ähnlich argumentiert die Theorie zu sozialer Homophilie bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen (*Kanter 1977; Hartmann 2002*): Diejenigen, die in Personalentscheidungen involviert sind, stammen aus höheren Schichten und bevorzugen solche Bewerber, die aus einer ähnlichen Herkunftsschicht kommen.

Schließlich hat sich das Anforderungsprofil von Berufen in höheren Positionen stark ausdifferenziert (*Jackson/Goldthorpe/Mills 2005*). Gerade im expandierenden Dienstleistungssektor ist eine Vielzahl von Management-Positionen entstanden, deren Ausübung womöglich weniger spezifisches Know-how als vielmehr soziale Kompetenzen, Führungsstärke oder gute Manieren erfordern. Kompositionelle Veränderungen in den höheren Positionen könnten somit die Nachfrage nach Eigenschaften, die stark vom Elternhaus bedingt sind, verstärkt haben. Derartige Allokationsprozesse jenseits der tatsächlichen Studienleistungen und der sozialen Präferenzen der Arbeitgeber sollten nun wiederum aufgrund des geringeren Signalwerts für Absolventen der „weichen“ Fächer stärker ausgeprägt sein als für Absolventen der „harten“ Fächer.

4 Daten und Methoden

Für die empirischen Analysen nutzen wir die Daten des „HIS-Absolventenpanel 1997“ und des „HIS Absolventenpanel 2001“, die vom Hochschul-Informations-System (HIS) erhoben wurden (*Fabian/Minks 2006; Schramm/Beck 2010*).¹ Die Hochschulabsolventen wurden jeweils ein Jahr und fünf Jahre nach ihrem Abschluss in postalischen Interviews befragt.² Die realisierten 6.216 Interviews im Prüfungsjahr 1997 bzw. 5.422 Interviews im Prüfungsjahr 2001 aus beiden Panelwellen werden der Wissenschaft als Scientific-Use-Files über das Gesis-Datenarchiv bereitgestellt.³

Die folgenden Analysen konzentrieren sich auf Universitätsabsolventen, da der Zugang zur Fachhochschule sozial weniger selektiv ist (*Mayer/Müller/Pollak 2007; Reimer/Pollak 2010*), das Studienfachspektrum stark eingeschränkt ist und die Ausbildung mehr berufsspezifische Lerninhalte aufweist. Aus diesen Gründen gehen wir davon aus, dass die oben geschilderten theoretischen Mechanismen für soziale Herkunftseffekte bei den Absolventen der Fachhochschule in geringerem Maße anwendbar sind. Nach Ausschluss der Fachhochschulabsolventen ergibt sich ein Analysesample von 8.218 Fällen (1997: 4.561; 2001: 3.657).

¹Aus allen Hochschulabsolventen des jeweiligen Prüfungsjahres – ausgenommen Absolventen von Bundeswehrhochschulen, Hochschulen für Berufstätige, Berufsakademien und Verwaltungsfachhochschulen – wurde eine Zufallsstichprobe gezogen, die nach Absolventen eines Studienbereichs an Hochschulen geclustert ist. In einer einstufigen Auswahl werden alle Absolventen der gezogenen Klumpen in die Untersuchung einbezogen.

²Für das Prüfungsjahr 1997 liegt die Netto-Rücklaufquote in der ersten Welle bei 34 Prozent; für das Prüfungsjahr 2001 bei 30 Prozent. Während für das „HIS-Absolventenpanel 1997“ die Ausschöpfung in der ersten Welle (9.583 Fälle) im Datensatz nicht zur Verfügung gestellt wurde, ist diese (8.117 Fälle) im Scientific-Use-File „HIS-Absolventenpanel 2001“ enthalten. Für beide Prüfungsjahre liegt die Panelstabilität bei 65 bzw. 67 Prozent.

³1997: ZA Nr. ZA4272, doi: 10.4232/1.4272; 2001: ZA Nr. ZA5186, doi: 10.4232/1.5186

Die zentrale unabhängige Variable der *sozialen Herkunft* wird mit dem familiären Bildungshintergrund operationalisiert. Wir unterscheiden zwischen den Kategorien „mindestens ein Elternteil besitzt einen Hochschulabschluss“ und „beide Elternteile besitzen keinen Hochschulabschluss“. Der elterliche Hochschulabschluss umfasst sowohl einen Abschluss an einer Universität als auch einen Abschluss an einer Fachhochschule.⁴

Wir kontrollieren den sozialen Herkunftseffekt nach potentiell vermittelnden individuellen und studienrelevanten Faktoren. Dazu gehören *das Geschlecht, Alter, abgeschlossene Berufsausbildung vor dem Studium, Erwerbstätigkeit vor dem Studium, Ort der Hochschule (Ost vs. West), Studienfach, Pflichtpraktikum, fachnahe Erwerbstätigkeit während des Studiums, Abschlussnote sowie absolvierte Semesterzahl bis zum Ende des Studiums*. Ebenso kontrollieren wir für den *Promotionsstatus* (keine vs. laufend vs. abgeschlossen vs. abgebrochen).⁵ Um strukturelle Einflüsse beim Erwerbseinstieg und im weiteren Karriereverlauf zu berücksichtigen, wird in allen Analysen das *Prüfungsjahr* konstant gehalten.

Neben einem Gesamtmodell rechnen wir getrennte Modelle nach Studienfachgruppen. Dazu teilen wir die Studienfächer in drei Hauptgruppen ein: Professionen, „harte“ Fächer und „weiche“ Fächer. Während die klassischen Professionen Medizin, Pharmazie, Rechtswissenschaften und Lehramt umfassen, werden die Naturwissenschaften/Mathematik sowie das Ingenieurwesen als „harte“ Fächer angesehen. Dagegen werden die Geistes- und Sozialwissenschaften, die Wirtschaftswissenschaften sowie die Fächer im Sozialwesen als „weiche“ Fächer kodiert. Die genaue Zuordnung von Studienfächern in diese Kategorien weisen wir in Tabelle A3 im Anhang aus.

Als abhängige Variablen betrachten wir sowohl das logarithmierte *Brutto-Monats-einkommen* als auch den *Zugang zu Führungspositionen* ein Jahr und fünf Jahre nach Hochschulabschluss sowie deren Veränderung im beobachteten Zeitraum. Um jedoch approximiert den Umfang in der Erwerbsarbeit zu berücksichtigen, wird eine Variable kontrolliert, die zwischen *Vollzeit* und *Teilzeit* (weniger als 30 Arbeitsstunden pro Woche) unterscheidet. Damit das Einkommen über die Kohorten und Wellen vergleichbar ist, wurden die Werte anhand des Verbraucherpreisindex von 2005 kaufkraftbereinigt. Führungspositionen werden mit dem EGP-Klassenschema operationalisiert

⁴Eine Operationalisierung der sozialen Herkunft über die berufliche Position der Eltern ist in den vorhandenen Daten mit erheblichen Problemen behaftet. In den HIS-Daten befinden sich keine Angaben zur genauen Berufsbezeichnung des Vaters oder der Mutter; auch die berufliche Stellung ist nur in rudimentärer Weise abgefragt (Arbeiter[in], Angestellte[r], Beamte[r], Selbständige[r]). Wir verzichten daher auf diese hochgradig ungenauen Angaben.

⁵Siehe die Anteils- und Mittelwerte sowie die Standardabweichungen für die abhängigen und unabhängigen Variablen in den Tabellen A1 und A2 im Anhang.

(Goldthorpe 2007).⁶ Hochschulabsolventen in Deutschland besitzen ausgesprochen hohe Klassenerträge: In der Regel haben über vier Fünftel der Absolventen bereits eine Dienstklassenposition bei Arbeitsmarkteintritt inne (Klein 2011). Um die nötige Varianz in der abhängigen Variable herzustellen, wird daher der Kontrast obere Dienstklassenposition (EGP I) vs. alle anderen Klassen als Unterscheidungskriterium der sozialen Stratifizierung für Hochschulabsolventen herangezogen. Obere Dienstklassenpositionen umfassen beispielsweise die Inhaber von größeren Firmen, Management- oder Behördenleiter, wissenschaftlich-akademische Berufe oder Ingenieurberufe und stellen damit im weiteren Sinne Führungspositionen nach der Definition im Führungskräfte-Monitor 2010 des DIW Berlin dar (Holst/Busch 2010, S. 16).

Für die Einkommensanalysen verwenden wir lineare QLS-Regressionen. Um den Effekt der sozialen Herkunft über genestete Modelle vergleichen zu können, kommen für die binäre abhängige Variable Dienstklassenposition vs. andere Klassen lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle zum Einsatz.⁷ Da die Regressionskoeffizienten in logistischen Regressionsmodellen mit unbeobachteter Heterogenität konfundiert sind und somit Veränderungen über Modelle einer unterschiedlichen Skalierung geschuldet sein können (Mood 2010), sind logistische Regressionen für einen genesteten Modellvergleich nicht geeignet. Dies gilt auch für den Vergleich des sozialen Herkunftseffekts über die Studienfachgruppen. Um derartige irreführende Schlussfolgerungen zu verhindern, verwenden wir für die studienfachspezifischen Schätzungen ebenfalls lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle. Zunächst betrachten wir für beide abhängige Variablen den Zeitpunkt ein Jahr nach Hochschulabschluss. Veränderungen im Karriereverlauf werden modelliert, indem wir die Einkommensdifferenz zwischen der Beobachtung im ersten und fünften Jahr bzw. berufliche Aufstiege in eine Führungsposition binnen fünf Jahren nach dem Studienabschluss analysieren. Um „ceiling“-Effekte zu vermeiden, kontrollieren wir in der Analyse zur Einkommensprogression das Einkommen im ersten Jahr nach Hochschulabschluss. Das heißt, wir berücksichtigen, dass für diejenigen, die bereits beim Berufseinstieg ein relativ hohes Einkommen erreichen konnten, möglicherweise nur ein vergleichsweise geringerer Einkommenszuwachs von der bereits erreichten Position im betrachteten Zeitraum möglich war.

⁶Um das EGP-Klassenschema in den HIS-Daten zu operationalisieren, folgen wir im Wesentlichen dem Vorgehen für den Mikrozensus und kombinieren Angaben zum Beruf (KldB-92) mit den Angaben zur beruflichen Stellung. In einem Zwischenschritt wird hierbei zunächst die berufliche Klassifikation nach Blossfeld gebildet (Schimpl-Neimanns 2003). Das Vorgehen hat sich sowohl zur Messung des sozialen Hintergrunds (Klein/Schindler/Müller/Pollak 2009) als auch zur Messung der eigenen Klassenposition (Klein 2011) als tragfähig erwiesen.

⁷Da das Einkommen in beiden Wellen stark von unit non-response betroffen ist, wurden die fehlenden Angaben durch ein multiples Verfahren (multiple imputation via chained equations) (Rubin 1996) mit dem STATA ado lce (Royston 2005) ergänzt. Bei 2.954 der 8.218 Fälle musste mindestens eine Angabe imputiert werden.

5 Ergebnisse

5.1 Der Einfluss der sozialen Herkunft beim Berufseinstieg

Im ersten Schritt betrachten wir das logarithmierte Brutto-Monatseinkommen sowie den Zugang zur oberen Dienstklassenposition nach der Bildungsherkunft der Universitätsabsolventen beim Berufseinstieg. Tabelle 1 zeigt zwei lineare Regressionsmodelle für das logarithmierte Brutto-Monatseinkommen. Im ersten Modell wird der Bruttoeffekt der sozialen Herkunft geschätzt. Um zu testen, ob sich der Einfluss der Bildungsherkunft durch Unterschiede in Produktivitätssignalen erklären lässt, kontrollieren wir im zweiten Modell eine Reihe von dem Studium vorgelagerten Faktoren sowie verschiedene Merkmale des Studienverlaufs, die ihrerseits das Einkommen beim Berufseinstieg beeinflussen.

Im ersten Modell zeigt sich ein signifikant negativer Effekt des akademischen Elternhauses auf das Einkommen der Hochschulabsolventen: Anders als erwartet haben Absolventen aus höherer Bildungsherkunft signifikante Einkommensnachteile ein Jahr nach dem Hochschulabschluss. Dieser unerwartet negative Effekt des akademischen Elternhauses wird jedoch klein und insignifikant, wenn man die dem Studium vorgelagerten Faktoren und die Studienverlaufsfaktoren in Rechnung stellt (Modell 2).

Vor allem das Studienfach beeinflusst das Einkommen beim Erwerbseinstieg. Tabelle 2 zeigt erhebliche Unterschiede zwischen den Absolventen unterschiedlicher Fächer. Die Absolventen der Ingenieurwissenschaften und der Wirtschaftswissenschaften erzielen ein höheres Einkommen als die Naturwissenschaftler. Alle anderen Absolventen weisen dagegen deutliche Einkommensnachteile auf im Vergleich zu den Naturwissenschaftlern. Besonders auffällig ist dies für die Lehramtsabsolventen und die Rechtswissenschaftler. Hier kann man vermuten, dass das Referendariat, das sich in diesen Fächern in der Regel als weitere Qualifizierungsphase nach dem Studium anschließt, eine Erklärung für das geringe Einkommen darstellt. Ein ähnliches Phänomen beobachten wir auch für diejenigen, die eine Promotion begonnen bzw. bereits abgeschlossen haben; deren Einkommen ist beim Erwerbseinstieg geringer als das derjenigen, die direkt nach dem Studium in eine Erwerbstätigkeit ohne Promotion einmünden. Neben dem Studienfach ist die Abschlussnote von Bedeutung. Absolventen mit besseren Noten verdienen mehr als ihre ehemaligen Kommilitonen mit schlechteren Abschlussnoten. Was die Studienverlaufsfaktoren anbelangt, so hat lediglich eine fachnahe Erwerbstätigkeit während des Studiums einen signifikant positiven Einfluss auf das Einkommen nach dem Studienabschluss. Weder die Studiendauer noch eine vor dem Studium absolvierte Berufsausbildung, vorherige Arbeitsmarkterfahrung oder ein während des Studiums abgeleistetes Pflichtpraktikum wirken sich auf die Höhe des späteren Einkommens aus. Schließlich sind – wie zu erwarten – die Einkommen der Männer höher als die der Frauen und der

Absolventen westdeutscher Universitäten höher als die derjenigen, die in Ostdeutschland studiert hatten.⁸

Zusammenfassend ergibt sich auf den ersten Blick ein (unerwarteter) Unterschied zwischen Absolventen aus Akademikerfamilien und Familien mit geringerer Bildung, dieser negative Zusammenhang ist aber nahezu vollständig über andere askriptive Merkmale und Bildungsentscheidungen vor und während des Studiums vermittelt. Einen eigenständigen, signifikanten Effekt der sozialen Herkunft auf das Einkommen beim Berufseinstieg können wir daher nicht finden.⁹

Tabelle 1: Soziale Herkunft und logarithmiertes Brutto-Monatseinkommen beim Berufseinstieg

	Modell 1	SE	Modell 2	SE
akademisches Elternhaus	-0.07***	(0.01)	-0.02	(0.01)
weiblich			-0.12***	(0.01)
Alter			0.01**	(0.00)
Berufsausbildung			0.01	(0.02)
Arbeitsmarkterfahrung			-0.00	(0.02)
Universitätsort (Ref. Ost)				
West			0.13***	(0.02)
Studienfach (Ref. Naturwiss.)				
Lehramt			-0.64***	(0.02)
Medizin/Pharmazie			-0.21***	(0.03)
Rechtswissenschaft			-0.57***	(0.03)
Ingenieurwesen			0.09***	(0.02)
Geisteswissenschaft			-0.27***	(0.02)
Wirtschaftswissenschaft			0.16***	(0.02)
Sozialwesen			-0.14***	(0.03)
Pflichtpraktikum			-0.02	(0.02)
Fachnahes Jobben			0.06***	(0.01)
Abschlussnote			-0.01***	(0.00)
Studiendauer			-0.00	(0.00)

Fortsetzung Tabelle 1 nächste Seite

⁸Nimmt man die genannten Variablen schrittweise in die Regression auf und vergleicht die derart genesteten Modelle, so leisten insbesondere das Geschlecht, Alter und Studienfach einen deutlichen Erklärungsbeitrag und verringern den Koeffizienten der Bildungsherkunft. Für fachnahes Jobben und Abschlussnote gilt dagegen, dass bei schrittweiser Regression der negative Herkunftseffekt noch größer wird, da sowohl fachnahes Jobben als auch Abschlussnote positiv mit der Bildung der Eltern korreliert sind (Ergebnisse auf Anfrage bei den Autoren erhältlich).

⁹In getrennten Analysen lassen sich sowohl für männliche als auch weibliche Absolventen die Ergebnisse bestätigen (Ergebnisse auf Anfrage bei den Autoren erhältlich).

Fortsetzung **Tabelle 1**

	Modell 1	SE	Modell 2	SE
Promotionsstatus (Ref. keine)				
laufend			-0.23***	(0.02)
abgeschlossen			-0.20***	(0.04)
Konstante	7.42***	(0.01)	6.86***	(0.07)
N	8218		8218	

Quelle: HIS–Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, keine Gewichtung, multiple Imputation fehlender Angaben.

In allen linearen Regressionsmodellen wird für Teilzeit und Prüfungsjahr kontrolliert.

Robuste Standardfehler in Klammern, * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

Die Analyse zum Zugang in eine obere Dienstklassenposition liefert dagegen ein Ergebnis, das (zunächst) unsere Hypothese von Vorteilen für Akademikerkinder für das Erreichen einer Führungsposition bestätigt. Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse linearer Wahrscheinlichkeitsmodelle beim Zugang zu Führungspositionen (obere Dienstklasse) ein Jahr nach Studienabschluss. Im einfachen Modell (Modell 1), in dem der Bruttoeffekt der Bildung der Eltern betrachtet wird, sehen wir, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition zu erreichen, für diejenigen mit höher gebildeten Eltern signifikant um sechs Prozentpunkte größer ist als für diejenigen mit niedrigerer Bildungsherkunft.

Wiederum verringert sich der Effekt der Bildungsherkunft unter Berücksichtigung der individuellen und studienrelevanten Faktoren und wird insignifikant (Modell 2). Die Unterschiede zwischen Absolventen unterschiedlicher Studienfächer sind beträchtlich. Im Vergleich zu den Lehramtsabsolventen erreichen alle anderen Absolventen außer denen des Sozialwesens häufiger eine Führungsposition. Während das Referendariat der zukünftigen Lehrer also eine vergleichsweise niedrige Position darstellt, haben Juristen und Mediziner sowie Pharmazeuten, bei denen ebenfalls häufig nach dem Studienabschluss eine weitere Qualifikationsphase absolviert wird, sogar eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, eine obere Dienstklassenposition zu erreichen als Naturwissenschaftler. Im Vergleich zu Absolventen der „harten“ Fächer haben Wirtschafts- und vor allem Geisteswissenschaftler dagegen eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit. Erneut hat eine fachnahe Erwerbstätigkeit einen positiven Einfluss auf den Berufseinstieg. Von Vorteil ist auch das Absolvieren eines Pflichtpraktikums. Das heißt, dass diejenigen, die während des Studiums Kontakt zu relevanten, potentiellen Arbeitgebern hatten, beim Berufseinstieg bessere Positionen erreichen können als diejenigen, die keine Kontakte aufbauen konnten oder keine Berufserfahrungen gesammelt haben. Im Unterschied zu den obigen Einkommensanalysen ist zudem die berufliche Position derjenigen, die eine Promotion anstreben oder bereits abgeschlossen haben, besser als die Position derjenigen ohne Promotionsabsichten.¹⁰

¹⁰Auch hier haben wir Vergleiche genesteter Modellschätzungen vorgenommen (Ergebnisse auf Anfrage). Es zeigt sich, dass der positive Effekt des akademischen Elternhauses auf den Zugang zu oberen Dienstklassenpositionen in großem Maße der unterschiedlichen Verteilung der beiden Herkunftsgruppen auf die Studienfächer geschuldet ist. Im Zugang zu Führungspositionen können auch die Studienverlaufsfaktoren fachnahe Jobben, Pflichtpraktikum, Abschlussnote und Studiendauer einen – wenn auch geringen – Erklärungsbeitrag leisten. Ebenso wirken die unterschiedlichen Promotionsentscheidungen nach Bildungsherkunft als vermittelnder Faktor.

Zusammenfassend wird der bivariate Herkunftseinfluss vollständig durch die vorgängigen Prozesse im Bildungsverlauf erklärt, so dass kein direkter Einfluss von Merkmalen der Eltern über das Studium hinaus besteht. Auch beim Zugang zu Führungspositionen können wir somit keine Unterschiede zwischen Absolventen aus hoher und niedriger Bildungsherkunft beim Erwerbseinstieg mehr feststellen.¹¹

Tabelle 2: Soziale Herkunft und Führungspositionen (obere Dienstklasse vs. alle anderen Klassen) beim Berufseinstieg

	Modell 1	SE	Modell 2	SE
akademisches Elternhaus	0.06***	(0.01)	0.02	(0.01)
weiblich			-0.08***	(0.01)
Alter			-0.00	(0.00)
Berufsausbildung			-0.03	(0.01)
Arbeitsmarkterfahrung			-0.01	(0.01)
Universitätsort (Ref. Ost)				
West			-0.01	(0.01)
Studienfach (Ref. Naturwiss.)				
Lehramt			-0.54***	(0.02)
Medizin/Pharmazie			0.09***	(0.02)
Rechtswissenschaft			0.11***	(0.03)
Ingenieurwesen			-0.00	(0.02)
Geisteswissenschaft			-0.42***	(0.02)
Wirtschaftswissenschaft			-0.15***	(0.02)
Sozialwesen			-0.60***	(0.03)
Pflichtpraktikum			0.09***	(0.01)
Fachnahes Jobben			0.05***	(0.01)
Abschlussnote			-0.00***	(0.00)
Studiendauer			0.01***	(0.00)
Promotionsstatus (Ref. keine)				
laufend			0.06***	(0.01)
abgeschlossen			0.06*	(0.02)
Konstante	0.69***	(0.01)	0.26***	(0.06)
N	8218		8218	

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, keine Gewichtung, multiple Imputation fehlender Angaben.

In allen linearen Wahrscheinlichkeitsmodellen wird für das Prüfungsjahr kontrolliert.

Robuste Standardfehler in Klammern, * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001.

¹¹Die separate Analyse von Männern und Frauen zeigt, dass bei Frauen die Herkunftsunterschiede für das Erreichen einer Führungsposition deutlich größer sind als bei Männern. Der Einfluss der sozialen Herkunft bleibt bei Frauen auch unter Kontrolle von Studienfach und Promotion bestehen. Die im Theorieteil diskutierten nichtmeritokratischen Allokationsprozesse scheinen somit bei Frauen zu finden sein, aber nicht bei Männern (Ergebnisse auf Anfrage bei den Autoren erhältlich).

In unseren theoretischen Überlegungen hatten wir vermutet, dass sich die soziale Herkunft je nach Studienfachgruppe unterschiedlich auswirken kann. Wir hatten erwartet, dass sich Absolventen aus „weichen“ Fächern aufgrund ihres geringeren Signalwerts stärker unterscheiden als diejenigen aus „harten“, stärker formalisierten Fächern. Innerhalb der Professionen könnten sozial ungleiche Chancen vor allem durch die Vererbung von Praxen und Kanzleien entstehen. Daher haben wir sowohl das Einkommen als auch die berufliche Position getrennt für die drei Studienfachgruppen geschätzt. Tabelle 3 zeigt, dass in keiner Fächergruppe ein direkter Einfluss der Bildungsherkunft auf das logarithmierte Bruttomonatseinkommen unter Kontrolle aller individuellen und studienrelevanten Faktoren zu erkennen ist (Tabelle 3, oberer Teil).¹² Allerdings sind in den „weichen“ Fächern größere Unterschiede bei den studienrelevanten Merkmalen zu erkennen als in den „harten“ Fächern, zum Beispiel was die Studiendauer oder eine vorherige Ausbildung betrifft, die zumindest unsere Grundannahme stützen, dass hier weitere Kriterien neben dem formalen Studienabschluss eine Rolle beim Berufseinstieg spielen.

Dagegen finden wir für das Erreichen einer Führungsposition gemäß unseren Erwartungen zumindest in den Professionen einen direkten Einfluss der Bildung der Eltern (Tabelle 3, unterer Teil). Die Wahrscheinlichkeit, in die höchste Dienstklasse einzumünden, ist signifikant höher für diejenigen aus Akademikerfamilien, so dass wir davon ausgehen können, dass gerade in den Professionen zusätzliche Ressourcen der Eltern, seien sie finanzieller oder sozialer Art, beim Berufseinstieg hilfreich sind.¹³ In den anderen Fächern dagegen finden wir entgegen unserer Erwartungen keinen direkten Einfluss der sozialen Herkunft.

¹²Was den Nettoeffekt der sozialen Herkunft angeht, zeigt sich nur bei den „harten“ und „weichen“ Fächern ein signifikant negativer Effekt der höheren Bildungsherkunft, der bei den „weichen“ Fächern am stärksten ausgeprägt ist.

¹³ Analysen nach einzelnen Studienfächern zeigen, dass dies vor allem in den Rechtswissenschaften der Fall ist.

Tabelle 3: Soziale Herkunft und Erträge beim Berufseinstieg nach Studienfach

	„Prof.“	SE	„Hart“	SE	„Weich“	SE
Logarithmiertes Brutto-Monatseinkommen						
akademisches Elternhaus	0.00	(0.02)	-0.00	(0.02)	-0.03	(0.02)
weiblich	-0.07**	(0.02)	-0.18***	(0.02)	-0.19***	(0.02)
Alter	0.02**	(0.01)	0.00	(0.01)	-0.00	(0.00)
Berufsausbildung	0.03	(0.03)	0.00	(0.03)	0.10***	(0.03)
Arbeitsmarkterfahrung	-0.00	(0.03)	-0.01	(0.03)	-0.01	(0.03)
Universitätsort (Ref. Ost)						
West	0.05	(0.03)	0.13***	(0.03)	0.17***	(0.03)
Pflichtpraktikum	-0.20***	(0.05)	-0.02	(0.03)	0.01	(0.02)
Fachnahes Jobben	0.02	(0.02)	0.10***	(0.02)	0.11***	(0.02)
Abschlussnote	-0.00*	(0.00)	-0.00	(0.00)	0.00	(0.00)
Studiendauer	0.00	(0.00)	0.00	(0.01)	-0.01**	(0.01)
Promotionsstatus (Ref. keine)						
laufend	-0.00	(0.03)	-0.23***	(0.03)	-0.27***	(0.03)
abgeschlossen	0.13**	(0.04)	-0.30**	(0.12)	-0.49***	(0.11)
Konstante	6.75***	(0.13)	7.55***	(0.14)	7.65***	(0.12)
N	2665		2701		2850	
Zugang zu Führungspositionen						
akademisches Elternhaus	0.08***	(0.02)	-0.01	(0.01)	0.03	(0.02)
weiblich	-0.14***	(0.02)	-0.10***	(0.02)	-0.15***	(0.02)
Alter	-0.01	(0.00)	-0.01***	(0.01)	-0.01**	(0.00)
Berufsausbildung	0.02	(0.03)	-0.01	(0.02)	0.04	(0.03)
Arbeitsmarkterfahrung	-0.01	(0.02)	-0.04*	(0.02)	-0.00	(0.02)
Hochschulstandort (Ref. Ost)						
West	-0.10***	(0.03)	-0.03	(0.02)	0.06*	(0.03)
Pflichtpraktikum	-0.09*	(0.04)	0.02	(0.02)	0.13***	(0.02)
Fachnahes Jobben	0.01	(0.02)	0.09***	(0.02)	0.05*	(0.02)
Abschlussnote	0.02***	(0.00)	-0.00*	(0.00)	0.00	(0.00)
Studiendauer	0.03***	(0.00)	0.01	(0.00)	-0.00	(0.00)
Promotionsstatus (Ref. keine)						
laufend	0.23***	(0.02)	0.06***	(0.02)	0.08**	(0.03)
abgeschlossen	0.29***	(0.03)	0.04	(0.07)	0.04	(0.08)
Konstante	0.06	(0.12)	1.16***	(0.10)	0.59***	(0.10)
N	2665		2701		2850	

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, keine Gewichtung, multiple Imputation fehlender Angaben. In allen linearen Regressions- bzw. Wahrscheinlichkeitsmodellen wird für Teilzeit (nur Einkommen) und Prüfungsjahr kontrolliert. Robuste Standardfehler in Klammern, * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001.

5.2 Der Einfluss der sozialen Herkunft auf den weiteren Karriereverlauf

Um den Einfluss der sozialen Herkunft im weiteren Karriereverlauf zu untersuchen, betrachten wir nun Differenzen nach Bildungsherkunft in der Einkommensentwicklung zwischen dem ersten und fünften Erwerbsjahr sowie im Aufstieg in eine obere Dienstklassenposition.

Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse einer linearen Regression mit der Veränderung des Einkommens zwischen erstem und fünftem Jahr als abhängige Variable. Positive Koeffizienten stehen für einen Einkommenszuwachs, negative Koeffizienten für einen Einkommensverlust. Für die Bildungsherkunft zeigt sich im ersten Modell ein signifikant positiver Bruttoeffekt auf die Einkommensveränderung. Absolventen aus akademischem Elternhaus verzeichnen somit deutlich höhere Einkommenszuwächse zwischen dem ersten und fünften Jahr als Absolventen aus niedrigerer Bildungsherkunft.

Während sich beim Berufseinstieg ein negativer Zusammenhang von Herkunft und Einkommen zeigte (siehe Tabelle 1), sind Absolventen aus akademischem Elternhaus in der Lage, ihre Nachteile in den folgenden fünf Jahren erheblich zu verringern (Tabelle 4, Modell 1). Wiederum löst sich jedoch der positive, signifikante Einkommenseffekt der Bildung der Eltern unter Berücksichtigung der studienrelevanten und individuellen Eigenschaften auf (Tabelle 4, Modell 2). Da Absolventen aus akademischem Elternhaus häufiger in den Professionen studieren sowie häufiger promovieren, kann der Abschluss der zweiten Ausbildungsphase und/oder das Erreichen eines Dokortitels zu einem großen Teil die höheren Einkommenszuwächse erklären. Dieselben Faktoren, die hauptsächlich Einkommensnachteile beim Berufseinstieg bedingen, führen also nun zu relativen Einkommenszuwächsen. Geht man davon aus, dass Karrieren in den Professionen oder als Promovierte auch weiterhin mit steileren Einkommenskurven verbunden sind, könnten sich die anfänglichen Nachteile in langfristiger weiterer wachsende Vorteile umkehren. Die Analysen zeigen aber auch, dass sich bei der Einkommensprogression im Karriereverlauf ebenfalls kein direkter Effekt der sozialen Herkunft ergibt. Berücksichtigt man noch die Höhe des Einstiegsgehaltes, sehen wir sogar einen leicht negativen Effekt (Modell 3). Zwar können wir von Konvergenz im Karriereverlauf sprechen, jedoch ergeben sich keine zusätzlichen Vorteile für Absolventen aus höheren sozialen Schichten über die strukturellen Faktoren in der Einkommensentwicklung hinaus.

Tabelle 4: Soziale Herkunft und Einkommensprogression zwischen erstem und fünftem Jahr nach Abschluss

	Modell 1	SE	Modell 2	SE	Modell 3	SE
akademisches Elternhaus	0.05*	(0.02)	0.02	(0.02)	-0.01	(0.02)
weiblich			-0.02	(0.03)	-0.14***	(0.02)
Alter			-0.01	(0.01)	-0.01	(0.00)
Berufsausbildung			0.02	(0.03)	0.04	(0.03)
Arbeitsmarkterfahrung			0.00	(0.03)	0.00	(0.02)
Universitätsort (Ref. Ost)						
West			0.00	(0.04)	0.11***	(0.03)
Studienfach (Ref. Naturwiss.)						
Lehramt			0.70***	(0.05)	0.21***	(0.04)
Medizin/Pharmazie			0.41***	(0.06)	0.23***	(0.05)
Rechtswissenschaft			0.63***	(0.06)	0.19***	(0.06)
Ingenieurwesen			0.02	(0.05)	0.10*	(0.04)
Geisteswissenschaft			0.14***	(0.04)	-0.09*	(0.04)
Wirtschaftswissenschaft			-0.05	(0.04)	0.09*	(0.04)
Sozialwesen			0.21***	(0.06)	0.08	(0.06)
Pflichtpraktikum			0.01	(0.03)	-0.01	(0.03)
Fachnahes Jobben			0.02	(0.02)	0.06**	(0.02)
Abschlussnote			0.00	(0.00)	-0.00	(0.00)
Studiendauer			-0.01*	(0.01)	-0.01**	(0.00)
Δ Promotionsstatus (Ref. keine Veränderung)						
erfolgreich abgeschlossen			0.28***	(0.04)	0.11**	(0.03)
angefangen			-0.02	(0.07)	-0.11	(0.06)
abgebrochen			0.15***	(0.04)	-0.01	(0.03)
Einkommen 1. Welle					-0.76***	(0.02)
Konstante	0.62***	(0.02)	1.37***	(0.14)	6.63***	(0.21)
N	8218		8218		8218	

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, keine Gewichtung, multiple Imputation fehlender Angaben.

Abhängige Variable: Veränderung im logarithmierten Bruttomonatseinkommen zwischen 1. und 2. Welle.

In allen linearen Regressionsmodellen wird für Veränderungen in der Teilzeitarbeit sowie das Prüfungsjahr kontrolliert.

Robuste Standardfehler in Klammern, * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001.

Eine separate Analyse der Einkommensentwicklung in den verschiedenen Studienfachgruppen zeigt, dass auch innerhalb der Fächer kein direkter Einfluss der sozialen Herkunft auf die Einkommensentwicklung zu erkennen ist, wenn man individuelle Merkmale und den Studienverlauf berücksichtigt.¹⁴ Entgegen unseren Erwartungen hat die soziale Herkunft in „harten“ Fächern einen positiven Effekt auf den relativen

¹⁴Ergebnisse auf Anfrage bei den Autoren.

Einkommenszuwachs, während dieser in „weichen“ Fächern sogar negativ ist. Beide Effekte sind jedoch nicht signifikant.

Tabelle 5 zeigt die Effekte der Bildungsherkunft auf die Chancen eines beruflichen Aufstiegs in eine Führungsposition zwischen dem ersten und fünften Jahr nach Studienabschluss. In der bivariaten Modellierung zeigt sich zwar der zu erwartende Effekt einer höheren Wahrscheinlichkeit aufzusteigen für Kinder aus akademischem Elternhaus (Modell 1), der Effekt ist jedoch nicht signifikant.¹⁵ Unter Kontrolle der individuellen und studienrelevanten Merkmale schwächt sich der Effekt nochmals etwas ab (Modell 2). Differenziert man berufliche Aufstiegschancen in Führungspositionen nach Studienfach, so ergeben sich keine signifikanten Ergebnisse.¹⁶ Absolventen mit höherer Bildungsherkunft haben somit im weiteren Erwerbsverlauf keinerlei weitere Vorteile hinsichtlich der beruflichen Platzierung gegenüber Absolventen mit niedrigerer Bildungsherkunft.

Tabelle 5: Soziale Herkunft und beruflicher Aufstieg zwischen erstem und fünftem Jahr nach Abschluss

	Modell 1	SE	Modell 2	SE
akademisches Elternhaus	0.02	(0.02)	0.01	(0.02)
weiblich			-0.06**	(0.02)
Alter			-0.00	(0.00)
Berufsausbildung			-0.02	(0.02)
Arbeitsmarkterfahrung			-0.03	(0.02)
Universitätsort (Ref. Ost)				
West			0.01	(0.03)
Studienfach (Ref. Naturwiss.)				
Lehramt			-0.35***	(0.04)
Medizin/Pharmazie			0.19*	(0.07)
Rechtswissenschaft			0.23**	(0.07)
Ingenieurwesen			0.05	(0.05)
Geisteswissenschaft			-0.21***	(0.04)
Wirtschaftswissenschaft			0.05	(0.05)
Sozialwesen			-0.29***	(0.05)
Pflichtpraktikum			0.08***	(0.02)
Fachnahes Jobben			0.05**	(0.02)

Fortsetzung Tabelle 5 nächste Seite

¹⁵Betrachtet man berufliche *Abstiege* aus einer oberen Dienstklassenposition, so zeigt sich, dass Absolventen mit höherer Bildungsherkunft eine niedrigere Abstiegswahrscheinlichkeit haben als Absolventen mit niedrigerer Bildungsherkunft. Dieser Effekt ist jedoch ebenfalls nicht signifikant.

¹⁶Ergebnisse auf Anfrage bei den Autoren.

Fortsetzung **Tabelle 5**

	Modell 1	SE	Modell 2	SE
Abschlussnote			-0.00	(0.00)
Studiendauer			0.01***	(0.00)
Δ Promotionsstatus (Ref. keine Veränderung)				
erfolgreich abgeschlossen			0.30***	(0.04)
angefangen			0.26***	(0.06)
abgebrochen			0.03	(0.03)
Konstante	0.35***		0.02	(0.09)
N	2978		2978	

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, keine Gewichtung, multiple Imputation fehlender Angaben.

Abhängige Variable: Aufstieg aus unteren Klassen in die obere Dienstklassenposition zwischen erstem und fünftem Jahr.

In allen linearen Wahrscheinlichkeitsmodellen wird das Prüfungsjahr kontrolliert.

Robuste Standardfehler in Klammern, * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001.

6 Zusammenfassung und Diskussion

Im vorliegenden Beitrag haben wir den Einfluss der sozialen Herkunft auf den Berufseinstieg und den weiteren Erwerbsverlauf von Universitätsabsolventen untersucht. Trotz der vielen von uns diskutierten theoretisch plausiblen Mechanismen, warum Eltern auch nach dem Bildungsabschluss am Berufserfolg ihres Kindes Anteil haben könnten, liefern unsere empirischen Analysen keine Hinweise auf solche Vorteile für Absolventen aus privilegierten Familien. Weder die von uns vermuteten Ressourcen der Eltern noch die möglicherweise sozial geprägten Rekrutierungspraktiken von Arbeitgebern spiegeln sich in unseren Ergebnissen wider. In den beiden von uns untersuchten Dimensionen, das Einkommen und das Erreichen einer Führungsposition, sind soziale Unterschiede zwar zunächst bivariat vorhanden, lassen sich aber vollständig auf Prozesse zurückführen, die vor dem Studienabschluss bereits stattgefunden haben. Allen voran ist die sozial unterschiedliche Studienfachwahl für die Unterschiede in den Arbeitsmarkterträgen verantwortlich, daneben aber auch Studienerfolg und -verlauf sowie Promotion bzw. Promotionsabsicht.

Innerhalb von Fächergruppen, bei denen wir Professionen, „weiche“ und „harte“ Fächer unterschieden haben, spielt die Herkunft bei Absolventen der erstgenannten Fächer, den Professionen, eine Rolle. In den Professionen – und hier wiederum vor allem bei den Juristen – besteht für Kinder aus Akademikerfamilien eine höhere Wahrscheinlichkeit, in eine Führungsposition zu gelangen und dies auch unter Berücksichtigung von individuellen und studienrelevanten Faktoren. In diesen Fächern bzw. Berufen sind also soziale Schließungsprozesse und die Vererbung von familialen Ressourcen vorhanden.

Eine Erklärung für unsere ansonsten schwachen Herkunftseinflüsse könnte wiederum darin liegen, dass wir nur den höchsten Bildungsabschluss der Eltern als Merkmal der sozialen Herkunft verwenden konnten. Gemäß dem Argument des Stuserhalts ist nach dem Erreichen des eigenen Hochschulabschlusses kein weiterer Einfluss mehr zu erwarten. Eine Berücksichtigung anderer Herkunftsmerkmale wie berufliche Stellung oder Einkommen der Eltern könnte dagegen vorhandene soziale Differenzierungen aufdecken, die über die bereits erreichte Reproduktion der Bildung der Eltern hinausgehen.

Die von uns angeführten theoretischen Überlegungen für gleiche Chancen von Hochschulabsolventen, nämlich die bürokratischen und formalisierten Rekrutierungsprozesse in großen Unternehmen und im öffentlichen Dienst, bei denen allein die Leistung des Bewerbers eine Rolle spielt und kein Raum für nicht-meritokratische Kriterien bleibt, konnten wir mit unserer Vorgehensweise nur indirekt untersuchen. Eine Erweiterung unserer Analysen würde neben der erreichten beruflichen Position auch Größe des Unternehmens, Wirtschaftssektor und genauere Angaben zu den Zielpositionen der Absolventen miteinbeziehen.

Erste Hinweise haben wir in weitergehenden Analysen für geschlechtsspezifische Prozesse und unterschiedliche Herkunftseffekte gefunden. Einen Einfluss der Eltern auf das Erreichen einer Führungsposition existiert für Frauen, aber nicht für Männer. Sowohl eine stärkere theoretische Auseinandersetzung als auch tiefergehende empirische Analysen getrennt nach Männern und Frauen sind vielsprechende Ansätze für zukünftige Forschungen zur Bedeutung der sozialen Herkunft bei Universitätsabsolventinnen und -absolventen.

Da Elite- und Top-Positionen zudem nicht gleich am Berufsbeginn, sondern erst im späteren Karriereverlauf erreicht werden, sind Einwirkungen der sozialen Herkunft, so wie wir sie in unseren theoretischen Überlegungen dargestellt haben, auch später noch möglich. Unsere Untersuchung der oberen Dienstklassenpositionen ist womöglich angesichts der Zugänglichkeit für Hochschulabsolventen eine sehr breite Analyse. Eine Beschränkung auf sehr wenige, herausragende Positionen könnte möglicherweise wieder Herkunftseinflüsse zu Tage bringen (*vgl. Hartmann 2002*). Eine langfristige Untersuchung von Absolventen über den Lebensverlauf ist zukünftiger Forschung vorbehalten.

Bettet man unsere Ergebnisse breiter in die Forschung zu Bildungsungleichheit und sozialer Reproduktion ein, so lässt sich folgern, dass die Selektionsprozesse im Bildungssystem sowie verschiedene Möglichkeiten der Differenzierung eines formal gleichrangigen Hochschulabschlusses soziale Ungleichheiten vermitteln. Hierzu gehört auch die höhere Promotionsneigung von Absolventen aus Akademikerfamilien als

weitere Bildungsstufe, die wiederum langfristig bessere Aufstiegs- und Karriereaussichten verspricht. Im Bildungsverlauf finden die entscheidenden Weichenstellungen statt, die sich in der Regel im Lebensverlauf nicht mehr korrigieren lassen. Wer hohe Bildungszertifikate in einem prestigeträchtigen Studienfach erwerben kann, eine vorteilhafte Studiensituation erlebt, zum Beispiel mit fachnaher statt fachfremder Nebentätigkeit, zügig und mit guten Noten abschließt, hat bis zum Universitätsabschluss in vielerlei Hinsicht Unterstützungen der Eltern erhalten, um danach auch ohne Elterneinfluss den Weg an die Spitze zu meistern.

Literatur

Bargel, Holger; Bargel, Tino (2010): Ungleichheiten und Benachteiligungen im Hochschulstudium aufgrund der sozialen Herkunft der Studierenden. In: Arbeitspapier 202 Hans Böckler Stiftung, S. 1–48

Biglan, Anthony (1973): The Characteristics of Subject Matter in Different Academic Areas. In: *Journal of Applied Psychology* 57, S. 195–203

Blau, Peter M.; Duncan, Otis Dudley (1967): *The American Occupational Structure*. New York

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten*. Göttingen, S. 183–245

Breen, Richard; Goldthorpe, John H. (1997): Explaining Educational Differentials: Towards a Formal Rational Action Theory. In: *Rationality and Society* 9, S. 275–305

Breen, Richard; Jonsson, Jan O. (2008): Explaining Change in Social Fluidity: Educational Equalization and Educational Expansion in Twentieth-Century Sweden. In: *American Journal of Sociology* 112, S. 1775–1810

Breen, Richard; Luijckx, Ruud (2007): Social Mobility and Education: A Comparative Analysis of Period and Cohort Trends in Britain and Germany. In: Scherer, Stefani; Pollak, Reinhard; Otte, Gunnar; Gangl, Markus (Hrsg.): *From Origin to Destination. Trends and Mechanisms in Social Stratification Research*. Frankfurt am Main; New York, S. 106–129

Buchmann, Claudia; Dalton, Ben (2002): Interpersonal influences and educational aspirations in 12 countries: The importance of institutional context. In: *Sociology of Education* 75, S. 99–122

Burkhardt, Anke; Schomburg, Harald (2000): Materialien zu Absolventenstudien. In: Burkhardt, Anke; Schomburg, Harald; Teichler, Ulrich (Hrsg.): *Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien*. Bonn, S. 86–345

Enders, Jürgen (2002): Serving many masters: The PhD on the labour market, the everlasting need of inequality, and the premature death of Humboldt. In: *Higher Education* 44, S. 493–517

Erikson, Robert; Jonsson, Jan O. (1996): Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective. Colorado; Oxford

Erikson, Robert; Jonsson, Jan O. (1998): Social Origin as an Interest-bearing Asset: Family Background and Labour-market Rewards among Employees in Sweden. In: *Acta Sociologica* 41, S. 19–36

Fabian, Gregor; Minks, Karl-Heinz (2006): Dokumentation des Scientific-Use-Files "HIS-Absolventenpanel 1997". Hannover

Falk, Susanne; Huyer-May, Bernadette (2011): Erfolgreich im Beruf. Bayerische Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium. In: *Studien zur Hochschulforschung*. München: IHF

Falk, Susanne; Reimer, Meike (2007): Verschiedene Fächer, verschiedene Übergänge: der Berufseinstieg und „frühe“ Berufserfolg bayerischer Hochschulabsolventen. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 29, S. 34–70

Fehse, Stefanie; Kerst, Christian (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 29, S. 72–98

Glocker, Daniela; Storck, Johanna (2012): Risks and Returns to Educational Fields – A Financial Asset Approach to Vocational and Academic Education. DIW Discussion Paper 1240

Goldthorpe, John H. (2007): Social Class and the Differentiation of Employment Contracts. In: Goldthorpe, John H. (Hrsg.): *On Sociology (Vol. 2)*. Stanford, S. 101–124

Goldthorpe, John H.; Jackson, Michelle (2008): Education-Based Meritocracy: The Barriers to its Realization. In: Lareau, Annette; Conley, Dalton (Hrsg.): *Social Class. How Does it Work?* New York, S. 93–116

Hansen, Marianne N. (2001): Education and Economic Rewards. Variations by Social-Class Origin and Income Measures. In: *European Sociological Review* 17, S. 209–231

Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt, a. M.

Hartmann, Michael; Kopp, Johannes (2001): Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53, S. 436–466

Heublein, Ulrich; Spangenberg, Heike; Sommer, Dieter (2003): Ursachen des Studienabbruchs. Analyse 2002. In: *Hochschulplanung*, 163. Hannover: HIS

Hillmert, Steffen (2011): Occupational mobility and developments of inequality along the life course. In: *European Societies* 13, S. 401–423

Holst, Elke; Busch, Anne (2010): Führungskräfte-Monitor 2010. Politikberatung kompakt 56, DIW Berlin

Isserstedt, Wolfgang; Middendorff, Elke; Kandulla, Maren; Borchert, Lars; Leszczensky, Michael (2010): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. Berlin

Jackson, Michelle (2009): Disadvantaged through Discrimination? The Role of Employers in Social Stratification. In: *British Journal of Sociology* 60, S. 669–691

Jackson, Michelle; Goldthorpe, John H.; Mills, Colin (2005): Education, Employers and Class Mobility. In: *Research in Social Stratification and Mobility* 23, S. 3–33

Jacob, Marita (2004): Mehrfachausbildungen in Deutschland: Karriere, Collage, Kompensation? Wiesbaden

Jacob, Marita; Weiss, Felix (2012): Inequalities beyond access? Labour market conditions and social differences in students' job. In: Unveröffentlichtes Manuskript: Universität zu Köln

Kanter, Rosabeth Moss (1977): Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. In: *American Journal of Sociology* 82, S. 965–990

Klein, Markus (2011): Trends in the association between educational attainment and class destinations in West Germany: Looking inside the service class. In: *Research in Social Stratification and Mobility* 29, S. 427–444

Klein, Markus; Schindler, Steffen; Pollak, Reinhard; Müller, Walter (2010): Soziale Disparitäten in der Sekundarstufe und ihre langfristige Entwicklung. In: Baumert, Jürgen; Maaz, Kai; Trautwein, Ullrich (Hrsg.): *Bildungsentscheidungen*. Wiesbaden, S.47–73

Lörz, Markus; Krawietz, Marian (2011): Räumliche Mobilität und soziale Selektivität: Ausmaß, Mechanismen und Entwicklung herkunftsspezifischer Unterschiede zwischen 1990 und 2005. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63, S. 185–205

Lucas, Samuel R. (2001): Effectively Maintained Inequality: Education Transitions, Track Mobility, and Social Background Effects. In: *American Journal of Sociology* 106, S. 1642–1690

Mare, Robert D. (1980): Social Background and School Continuation Decisions. In: *Journal of the American Statistical Association* 75, S. 295–305

Mastekaasa, Arne (2011): Social Origins and Labour Market Success – Stability and Change over Norwegian Birth Cohorts 1950–1969. In: *European Sociological Review* 27, S. 1–15

Mayer, Karl Ulrich (2006): Abschied von den Eliten. In: Münkler, Herfried; Straßberger, Grit; Bohlender, Matthias (Hrsg.): *Deutschlands Eliten im Wandel*. Frankfurt, a.M., S. 455–479

Mayer, Karl Ulrich; Blossfeld, Hans-Peter (1990): Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf. In: Hradil, Stefan; Berger, Peter A. (Hrsg.): *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Göttingen, S. 297–318

Mayer, Karl Ulrich; Müller, Walter; Pollak, Reinhard (2007): Germany: Institutional Change and Inequalities of Access in Higher Education. In: Shavit, Yossi; Arum, Richard; Gamoran, Adam (Hrsg.): *Stratification in Higher Education. A Comparative Study*. Stanford, S. 240–265

Minks, Karl-Heinz; Bathke, Gustav-Wilhelm (1995): Absolventenreport Rechtswissenschaft. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Berufsübergang von Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaft. Bonn

Mood, Carina (2010): Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. In: *European Sociological Review* 26, S. 67–82

Müller, Walter; Pollak, Reinhard; Reimer, David; Schindler, Steffen (2009): Hochschulbildung und soziale Ungleichheit. In: Becker, Rolf (Hrsg.): *Lehrbuch der Bildungssoziologie: Fragestellungen, Theorien und empirische Befunde*. Wiesbaden, S. 281–320

Müller, Walter; Steinmann, Susanne; Ell, Renate (1998): Education and Labour-Market Entry in Germany. In: Shavit, Yossi; Müller, Walter (Hrsg.): *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford, S. 143–188

Neugebauer, Martin; Schindler, Steffen (2012): Early transitions and tertiary enrolment: The cumulative impact of primary and secondary effects on entering university in Germany. In: *Acta Sociologica* 55, S. 19–36

Reimer, David; Pollak, Reinhard (2010): Educational Expansion and Its Consequences for Vertical and Horizontal Inequalities in Access to Higher Education in West Germany. In: *European Sociological Review* 26, S. 415–430

Royston, Patrick (2005): Multiple Imputation of Missing Values. Update of Ice. In: *The Stata Journal* 5, S. 527–536

Rubin, Donald B. (1996): Multiple Imputation after 18+ years. In: *Journal of the American Statistical Association* 91, S. 473–489

Schimpl-Neimanns, Bernhard (2003): Umsetzung der Berufsklassifikation von Blossfeld auf die Mikrozensus 1973–1998. In: *ZUMA-Methodenbericht 2003/10*, S. 1–39

Schindler, Steffen (2012): Wege zur Studienberechtigung – Wege ins Studium? Eine Untersuchung sozialer Inklusions- und Ablenkungsprozesse. Mannheim

Schindler, Steffen; Reimer, David (2010): Primäre und sekundäre Effekte der sozialen Herkunft beim Übergang in die Hochschulbildung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62, S. 623–653

Schramm, Michael; Beck, Stefan (2010): Dokumentation des Scientific-Use-Files „HIS-Absolventenpanel 2001“. Hannover

Spence, Michael (1973): Job Market Signaling. In: *The Quarterly Journal of Economics* 87, S. 355–374

Stiglitz, Joseph E. (1975): The Theory of Screening, Education, and the Distribution of Income. In: *American Economic Review* 115, S. 283–299

van de Werfhorst, H. G.; Kraaykamp, G. (2001): Four Field-Related Educational Resources and Their Impact on Labor, Consumption, and Sociopolitical Orientation. In: *Sociology of Education* 74, S. 296–317

Anhang

Tabelle A1: Anteils- und Mittelwerte der abhängigen Variablen

	Anteil	
Klassenposition (1. Welle)		
Obere Dienstklasse (I)	0.64	
Klassen II–VII	0.36	
Klassenposition (2. Welle)		
Obere Dienstklasse (I)	0.69	
Klassen II–VII	0.31	
	Mittelwert	Std. Abweichung
Ln(Einkommen 1. Welle)	7.32	0.64
Ln(Einkommen 2. Welle)	7.72	0.94

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, N=8218, multiple Imputation fehlender Angaben.

Tabelle A2: Anteils- und Mittelwerte der unabhängigen Variablen

	Anteil	
Elternhaus: min. ein Hochschulabschluss (1=Ja)	0.57	
Geschlecht: Weiblich (1=Ja)	0.54	
Berufsausbildung vor dem Studium (1=Ja)	0.23	
Arbeitsmarkterfahrung vor dem Studium (1=Ja)	0.32	
Universitätsort (1=West)	0.84	
Studienfachgruppen		
„Professionen“		
Lehramt	0.16	
Medizin/Pharmazie	0.10	
Rechtswissenschaften	0.07	
„Harte“ Fächer		
Naturwissenschaften	0.18	
Ingenieurwesen	0.15	
„Weiche Fächer“		
Geistes- und Sozialwissenschaften	0.18	
Wirtschaftswissenschaften	0.13	
Sozialwesen	0.03	
Pflichtpraktikum absolviert (1= Ja)	0.71	
Fachnaher Job während Studium (1=Ja)	0.67	
Promotionsstatus (1. Welle)		
keine	0.68	
laufend	0.29	
abgeschlossen	0.03	
Promotionsstatus (2. Welle)		
keine	0.74	
laufend	0.10	
abgeschlossen	0.16	
Teilzeitstelle (1. Welle) (1= Ja)	0.30	
Teilzeitstelle (2. Welle) (1= Ja)	0.13	
	Mittelwert	Std. Abweichung
Alter bei Studienabschluss	27.41	3.19
Dauer des Studiums (in Semesterzahl)	12.06	2.89
Abschlussnote (1.0–4.0)	2.01	6.77

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, 2001, eigene Berechnungen, N=8218. multiple Imputation fehlender Angaben.

Tabelle A3: Klassifikation der Studienfächer in Fachgruppen

Fachgruppen	Studienfächer
Professionen	Medizin/Pharmazie Humanmedizin, Zahnmedizin, Tiermedizin, Pharmazie Rechtswissenschaft Lehramt
„harte“ Fächer	Naturwissenschaft Mathematisch-naturwissenschaftliche Studiengänge (allgemein), Mathematik, Informatik, Physik, Astronomie, Chemie, Geowissenschaft, Geographie Ingenieurwesen Ingenieurwissenschaft (allgemein), Bergbau, Maschinenbau, Elektrotechnik, Verkehrstechnik, Architektur, Raumplanung, Bauingenieurwesen, Vermessungswesen, Landespflege, Agrartechnik, Lebensmitteltechnik, Forstwissenschaft
„weiche“ Fächer	Geisteswissenschaft Politikwissenschaft, Sozialwissenschaft, Erziehungswissenschaft, Kunst und Bildende Kunst, Gestaltung, Darstellende Kunst, Musik, Sport Wirtschaftswissenschaft Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (allgemein), Verwaltungswissenschaft, Wirtschaftswissenschaft Sozialwesen Sozialwesen, Ernährungswissenschaft

Bemerkung: HIS-Klassifikation der Studienbereiche (Hauptfach 1. Abschluss) nach dem Schlüssel des statistischen Bundesamtes (StBA VI E).

Anschriften der Verfasser:

Marita Jacob
Universität zu Köln
Institut für Soziologie und Sozialpsychologie
Greinstr. 2
50939 Köln
E-Mail: marita.jacob@uni-koeln.de

Markus Klein
Universität Mannheim
Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), A 5, 6
68131 Mannheim
E-Mail: markus.klein@mzes.uni-mannheim.de

Marita Jacob ist Professorin für Soziologie an der Universität zu Köln.

Markus Klein ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES).