

Interne Arbeitsmärkte und die Karrieremobilität von Akademikerinnen und Akademikern in Deutschland und Großbritannien

Kathrin Leuze

Der Beitrag untersucht ländervergleichend Beschäftigungsmuster von Hochschulabsolventinnen und -absolventen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft sowie in professionellen und nicht-professionellen Berufen. Basierend auf dem Konzept der internen Arbeitsmärkte wird gefragt, inwiefern die landestypische Kopplung von Hochschulsystem und Arbeitsmarktsegmenten sowie deren soziale Schließung den Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt beeinflussen. Dafür werden zwei Länder betrachtet, die sich stark in der Organisation von öffentlichem Dienst und Professionen unterscheiden: Deutschland und Großbritannien. Die empirische Überprüfung der Bedeutung von Arbeitsmarktsegmentierung für die Karrieremobilität zeigt, dass sowohl die Kopplung zwischen Hochschulsystem und internen Arbeitsmarktsegmenten als auch die soziale Schließung dieser Segmente in Deutschland stärker ausgeprägt ist als in Großbritannien, was zu höheren Übergangsraten in den öffentlichen Dienst und Professionen als auch zu geringerer Mobilität zwischen den Segmenten führt.

1 Einleitung

Mit der Umsetzung des Bologna-Prozesses gewinnt der Wandel von Hochschulsystemen zunehmend an Bedeutung für die Analyse des Übergangs von der Hochschule in den Arbeitsmarkt in Europa. Häufig wird angenommen, dass durch die länderübergreifende Vereinheitlichung von Studienabschlüssen sich auch die Karriereperspektiven von Absolventinnen und Absolventen angleichen werden. Allerdings vernachlässigt eine solche Perspektive, dass nicht nur die Struktur eines Hochschulsystems, sondern auch die Struktur eines Arbeitsmarkts diesbezüglich einen Einfluss haben kann. Zum Beispiel unterscheiden sich die Aussichten, in Professionen¹ oder dem öffentlichen Dienst zu arbeiten, also in einem für Hochschulabsolventinnen und -absolventen typischen Arbeitsmarktbereich, stark zwischen den Ländern Europas. In manchen Ländern wie Deutschland arbeiten mehr als drei Viertel der Absolventenkohorte des Jahrgangs 1997 rund vier Jahre nach Studienabschluss in Professionen, während in anderen Ländern wie Großbritannien nur knapp über die Hälfte der Absolventen und Absolven-

¹ Professionen sind hochqualifizierte Berufe, für deren Ausübung bestimmte Zertifikate, z. B. ein Hochschulabschluss, Voraussetzung sind. Aufgrund dieser Zugangsvoraussetzung sowie durch den Schutz professioneller Titel ist das Tätigkeitsfeld in Professionen stärker vor Konkurrenz geschützt als das anderer Berufe.

tinnen professionelle Arbeitsstellen finden (*Schomburg/Teichler 2006, S. 91*). Ähnlich verhält es sich in der öffentlichen Verwaltung: Hier sind es 13 Prozent der deutschen und nur sieben Prozent der britischen Absolventen und Absolventinnen (*Schomburg/Teichler 2006, S. 86*).

Ziel dieses Beitrags ist es daher, Länderunterschiede in der Erwerbstätigkeit von hochqualifizierten Frauen und Männern im professionellen und öffentlichen Bereich zu erklären. Zunächst soll ein auf dem Konzept von internen Arbeitsmärkten basierender Erklärungsrahmen entwickelt und die Frage gestellt werden, inwiefern die landesspezifische Segmentierung zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft sowie zwischen professionellen und nicht-professionellen Berufen entscheidend für die Karrieremobilität von Hochschulabsolventinnen und -absolventen ist. Zur Beantwortung dieser Frage werden zwei Länder untersucht, die sich bezüglich ihrer institutionellen Organisation von öffentlichem Dienst und Professionen stark unterscheiden: Deutschland und Großbritannien. Es kann gezeigt werden, dass zum einen die Bedeutung von Hochschulzertifikaten für den Zugang zu diesen Sektoren zwischen beiden Ländern variiert. Zum anderen hat sich auch die Karrierestruktur innerhalb dieser Segmente länderspezifisch unterschiedlich entwickelt, da sie zwar traditionell in hohem Maße vor der Konkurrenz der Märkte geschützt waren, diese jedoch in Großbritannien zunehmend dereguliert wurden.

Im Folgenden werden zunächst das Konzept der internen Segmentierung des Arbeitsmarkts und seine Beziehung zum öffentlichen Dienst und den Professionen theoretisch erläutert. Dadurch können spezifische Hypothesen formuliert werden, wie interne Arbeitsmarktsegmente die Karriereabläufe von Absolventen und Absolventinnen in verschiedenen Ländern prägen. Die empirische Überprüfung der Bedeutung dieser Arbeitsmarktsegmentation für die Karrieremobilität von Akademikerinnen und Akademikern wird mit Hilfe von Ereignisdatenanalysen durchgeführt. Auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) und zweier britischer Kohortenstudien (NCDS, BCS70) werden der Übergang in die unterschiedlichen Segmente nach Hochschulabschluss sowie die weitere Karrieremobilität zwischen den Segmenten untersucht.

2 Theoretischer Hintergrund: Arbeitsmarktsegmentierung und Karrieremobilität

Dem Ansatz der Arbeitsmarktsegmentierung liegt die Idee zugrunde, dass der Arbeitsmarkt in mehrere Segmente unterteilt ist, die durch ein hohes Maß an sozialer Schließung gekennzeichnet sind und dadurch die Mobilität zwischen Segmenten begrenzen (*Althausen 1989; Althausen/Kalleberg 1981; Kalleberg/Sorensen 1979*). Eine in der Literatur prominente Unterscheidung ist die zwischen internen und externen Arbeitsmarktsegmenten. Externe Arbeitsmärkte funktionieren nach den Regeln der „reinen“ neoklassischen Marktlogik, nach der Arbeitsmarktplatzierung und -mobilität durch die

Mechanismen von Angebot und Nachfrage bestimmt werden (Kerr 1954). Ein interner Arbeitsmarkt hingegen wird definiert als administrative Einheit „governed by a set of institutional rules which delineate the [its] boundaries [...] and determine its internal structure“ (Doeringer 1967, S. 207). In einem internen Arbeitsmarkt findet die Personalrekrutierung vom externen Arbeitsmarkt idealerweise nur einmal statt, wenn Bewerber und Bewerberinnen für eine begrenzte Anzahl spezifischer „Einstiegspositionen“ eingestellt werden. Das Auswahlverfahren für diese Positionen fokussiert jedoch nicht nur auf die Eignung für die Einstiegsposition, sondern auch auf das Potential für künftige Beförderungen, da die Angestellten schon mit Blick auf eine bestimmte Karriereleiter ausgewählt werden, die auf der ersten Position aufbaut. Daher stellen Bildungsabschlüsse wichtige Signale (Spence 1973) für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen dar, um die Eignung der Kandidaten und Kandidatinnen zu beurteilen. Ist der Einstieg geglückt, hängt die weitere Karrieremobilität weniger von Bildungsabschlüssen ab als von anderen, durch den internen Arbeitsmarkt definierten Kriterien der Beförderung, wie Seniorität, interne Weiterqualifizierung oder Dauer der Betriebszugehörigkeit (Doeringer 1967; Doeringer/Piore 1971).

Häufig werden zwei Formen des internen Arbeitsmarkts unterschieden (Doeringer/Piore 1971; Kalleberg/Sorensen 1979; Lutz/Sengenberger 1980). Erstens kann der interne Arbeitsmarkt innerhalb eines Betriebs lokalisiert sein (sogenannter *firm-internal labour market*, *ILM*), in dem der Eintritt durch den Betrieb kontrolliert wird und Angestellte durch geordnete Strukturen von der ersten Arbeitsstelle aus in höhere Stellungen befördert werden. Zweitens werden interne Arbeitsmärkte mit bestimmten Berufsgruppen in Verbindung gebracht (sogenannter *occupational labour market*, *OLM*). Der Eintritt wird hier durch Mitglieder dieser Berufsgruppe kontrolliert und die Mobilität findet innerhalb dieser Berufsgruppe statt. Die Frage ist nun, ob sich die Logik dieser internen Arbeitsmarktsegmente auch auf die Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen im öffentlichen Dienst und in den Professionen anwenden lassen.

In der Literatur werden Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst häufig als Prototyp für betriebsinterne Arbeitsmärkte beschrieben (Becker 1993; Blossfeld/Becker 1988; Lutz/Sengenberger 1974), die gekennzeichnet sind durch spezifische „Einstiegspositionen“ am unteren Ende der Arbeitshierarchie, stabile Arbeitsverhältnisse, vorhersehbare, auf Betriebszugehörigkeit basierende Beförderungssysteme und eine fast vollständige Schließung höherer Positionen für externe Bewerber und Bewerberinnen. Als Folge davon sind Arbeitsstellen im öffentlichen Dienst noch stärker vom Wettbewerb des Marktes geschützt als solche in betriebsinternen Arbeitsmärk-

ten im privaten Sektor (*Becker 1993; Blossfeld/Becker 1988*).² Allerdings sind auch länderspezifische Unterschiede zu finden, sowohl in der relativen Bedeutung von Hochschulabschlüssen für den Zugang zum öffentlichen Dienst als auch hinsichtlich der Schließung dieses Sektors gegenüber dem externen Arbeitsmarkt (für eine ausführliche Darstellung siehe *Leuze 2010, S. 146–154*).

Deutschland und Großbritannien beispielsweise unterscheiden sich grundlegend in der Bedeutung von Hochschulabschlüssen als Zugangsvoraussetzung zum öffentlichen Dienst. In Deutschland sind Hochschulabschlüsse traditionell eine zentrale Voraussetzung für den Eintritt in den gehobenen oder höheren Staatsdienst (*Becker 1993; Kuhlmann/Röber 2004*), während in Großbritannien der Eintritt in den öffentlichen Dienst von Auswahlverfahren abhängt, die unabhängig von der Hochschule durchgeführt werden (*Abbott 1988; Neal/Morgan 2000*). Da die Kopplung zwischen Hochschulsystem und öffentlichem Dienst in Deutschland traditionell viel stärker ist als in Großbritannien, sollten deutsche Hochschulzertifikate für den Zugang eine stärkere Signalwirkung besitzen als britische.

Die Karrierestrukturen im öffentlichen Dienst waren in beiden Ländern bis zu Beginn der 1980er Jahre ähnlicher, da das Prinzip der Schließung gegenüber Konkurrenz und externen Märkten galt. Seitdem hat Großbritannien jedoch zunehmend mehr markt-basierte Elemente in die Einstellungsverfahren und Karrierestrukturen des öffentlichen Dienstes eingeführt, mit dem Ziel, dessen traditionelle Schließung zu lockern sowie mehr Konkurrenz und Wettbewerb zuzulassen (*Dolton/McIntosh 2003; Dowding 1995*). Daher sollten Arbeitsmarkteintritt und Karrieremobilität von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen im öffentlichen Dienst in Deutschland stärker den Prinzipien eines internen Arbeitsmarkts folgen als in Großbritannien.

Neben der Beschäftigung im öffentlichen Sektor stellen Professionen ein weiteres wichtiges Arbeitsmarktsegment für Hochqualifizierte dar. Statt betriebsinterner Mobilität sollte der professionelle Arbeitsmarkt jedoch eher der Dynamik der OLMs folgen. Die Exklusivität von Professionen, wie z. B. in Medizin, Jura oder im Ingenieurwesen, basiert auf ihrem spezifischen Expertenwissen, das ihr Berufsfeld klar gegenüber anderen abgrenzt. Eine strukturierte professionelle Ausbildung und deren Zertifizierung bildet die Voraussetzung für den Eintritt in Professionen. Dadurch bleiben die spezifischen professionellen Betätigungsfelder einer exklusiven Gruppe vorbehalten (*Abbott 1988; Brater/Beck 1981; Heidenreich 1999*). Die weitere Karriereentwicklung hängt

² Auch im privaten Sektor können abhängig von der Größe des Betriebs stärkere oder schwächere betriebsinterne Arbeitsmärkte existieren. Betriebsinterne Aufstiegsmechanismen existieren meistens in größeren Betrieben, während kleinere Betriebe nicht über genügend hierarchische Ebenen verfügen, um Regeln und Prozeduren für interne Beförderungen zu etablieren (*Blossfeld/Mayer 1988; Dekker/De Grip/Heijke 2002*). Diese sind jedoch weniger institutionalisiert und formalisiert als im öffentlichen Dienst (*Blossfeld/Becker 1988*).

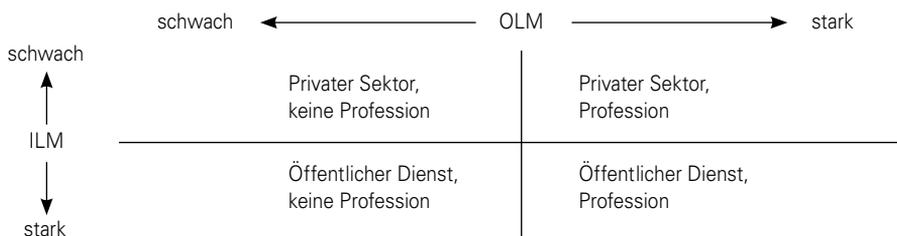
stark von den Statusinteressen der Professionsverbände ab. Die soziale Schließung von Professionen basiert auf der offiziellen Anerkennung professioneller Qualifikationen und auf dem rechtlichen Schutz professioneller Titel. Dadurch finden Karriereverläufe vorrangig innerhalb einer Profession statt, während Wechsel zwischen Professionen und sonstigen Berufen eher selten sind. Länderunterschiede in der Beschäftigung von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen innerhalb der Professionen könnten ebenfalls eine Folge der relativen Bedeutung von Hochschulabschlüssen als Zugangsvoraussetzung sowie der organisatorischen Autonomie der Profession sein, mit der sie ihren Geltungsbereich auf dem Arbeitsmarkt aufrechterhält.

Auch die historische Entwicklung und soziale Abgeschlossenheit der Professionen unterscheiden sich im Vergleich zwischen Deutschland und Großbritannien maßgeblich (*Lane/Potton/Littek 2002; Lane u. a. 2004; Leuze 2007; Neal/Morgan 2000*; für eine ausführliche Darstellung siehe *Leuze 2010, S. 141–146*). In Deutschland war und ist ein Hochschulabschluss noch immer die wichtigste Voraussetzung für die Ausübung einer Profession. Zum Beispiel erlaubt nur das deutsche juristische Staatsexamen eine Betätigung in den juristischen Berufen der Anwälte, Richter oder Notare, oder das Ingenieurdiplom in den Ingenieurberufen. In Großbritannien dagegen regeln Professionsverbände die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitglieder, während das Hochschulsystem seltener involviert ist. Auch wenn inzwischen Hochschulabschlüsse den direkten Eintritt in bestimmte Professionen, wie z. B. das Ingenieurwesen, ermöglichen, ist die Zulassung für die meisten Professionen generell stärker von der Hochschulbildung entkoppelt und die professionelle Qualifizierung findet hauptsächlich außerhalb statt. Um beispielsweise den Rechtsanwalts- oder Notarsberuf in Großbritannien auszuüben zu dürfen, ist es nicht ausreichend, einen Abschluss in Jura vorzuweisen, sondern darüber hinaus notwendig, so genannte „Legal Practice Courses“ zu besuchen, die durch die British Law Society akkreditiert sind. Dies deutet darauf hin, dass auch für den Zugang zu Professionen deutsche Hochschulzertifikate eine stärkere Signalwirkung besitzen als britische.

Ein weiterer wichtiger Unterschied zwischen den Professionen in beiden Ländern bezieht sich auf den Grad der Abschottung von Konkurrenz und Marktdynamiken. Während die deutschen Professionen in der Regel eine hohe soziale Schließung beibehalten konnten, waren britische aufgrund der Reformen der 1980er und 1990er Jahre einer starken Vermarktlichung unterworfen. In der Folge sehen sich britische Professionen zunehmender Konkurrenz von anderen Berufen ausgesetzt, wodurch die Exklusivität ihres Zuständigkeitsbereichs abnimmt (*Abbott 1988; Lane/Potton/Littek 2002; Neal/Morgan 2000*). Insgesamt sollte also auch der Eintritt in den Arbeitsmarkt und die Karrieremobilität von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in Professionen in Deutschland stärker den Prinzipien eines internen Arbeitsmarkts folgen als in Großbritannien.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sowohl der öffentliche Dienst als auch Professionen interne Arbeitsmarktsegmente für Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen darstellen können. Doch beide Formen des internen Arbeitsmarkts sind nicht notwendigerweise exklusiv, da die Karrierewege im öffentlichen Dienst auch für bestimmte Professionen vorhanden sind. Wenn beide Formen der internen Arbeitsmarktsegmentierung kombiniert werden, ergibt sich die folgende Klassifizierung von Arbeitsmärkten für Hochqualifizierte (siehe Abb. 1).

Abbildung 1: Segmentation von Arbeitsmärkten für Hochqualifizierte



Alle diese Segmente sind sowohl in Deutschland als auch Großbritannien zu finden. Länderunterschiede ergeben sich jedoch zum einen aus der Bedeutung von Hochschulzertifikaten für den Zugang, also dem Grad der Kopplung zwischen Hochschule und Arbeitsmarktsegment, zum anderen durch den Grad der Schließung der internen Segmente vom externen Markt. Daher lassen sich folgende Hypothesen für den Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt in Deutschland und Großbritannien generieren:

- H1.1: Da deutsche Hochschulabschlüsse direkt für Einstiegspositionen im öffentlichen Dienst bzw. Professionen in Deutschland qualifizieren, dies jedoch kaum in Großbritannien der Fall ist, sollten deutsche Absolventen und Absolventinnen ihre erste Beschäftigung häufiger in internen Arbeitsmarktsegmenten aufnehmen als britische.
- H1.2: Aufgrund der größeren Bedeutung von Hochschulabschlüssen für Einstiegspositionen im öffentlichen Dienst bzw. Professionen in Deutschland sollten sowohl Abschlussart als auch Abschlussfach stärker in Deutschland zwischen den Segmenten differenzieren als in Großbritannien.
- H2: Aufgrund der stärkeren Schließung des öffentlichen Diensts sowie der Professionen in Deutschland vom (privaten) externen Markt sollte die spätere Karrieremobilität von deutschen Absolventen und Absolventinnen stärker innerhalb als zwischen den Arbeitsmarktsegmenten stattfinden als die der britischen.

3 Daten, Variablen und Methode

Die Analyse des Übergangs von der Hochschule in den Arbeitsmarkt wird auf Basis des deutschen Sozioökonomischen Panels (SOEP) und zweier britischer Kohortenstudien, der National Child Development Study (NCDS) und der 1970 begonnenen British Cohort Study (BCS70) durchgeführt. Das SOEP ist eine Panelstudie über private Haushalte in Deutschland, die seit 1984 durch die SOEP Gruppe des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin erhoben wird (*Haisken-DeNew/Frick 2005*). Im SOEP werden die gleichen Individuen einmal pro Jahr zu vielen verschiedenen Themen befragt, wie z. B. über ihre aktuelle Stellung im Arbeitsmarkt, ihre erworbenen Bildungsabschlüsse, persönliche Einstellungen und ihre Familienkonstellation. Darüber hinaus werden Arbeitsmarktkarrieren retrospektiv mit Hilfe von Kalendarien zur Dauer von Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit, Schule und Ausbildung sowie ökonomischer Inaktivität in diskreten Zeitintervallen auf Monatsbasis erhoben. Die vorliegende Analyse berücksichtigt alle Befragten der Jahre 1984 bis 2001, die ihren Hochschulabschluss gemacht haben, während sie durch das SOEP beobachtet wurden. So konnten insgesamt 878 Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen in die Berechnungen einbezogen werden, deren Erwerbskarrieren bis Ende 2005 untersucht wurden.

Für Großbritannien werden die Daten der NCDS der BCS70 genutzt, die durch das British Joint Centre for Longitudinal Research erhoben werden. Auch wenn der am häufigsten für Vergleiche mit dem SOEP gebrauchte Datensatz die British Household Panel Study (BHPS) ist, kann sie für diesen Beitrag nicht herangezogen werden, da sie nicht genügend Informationen über die Hochschulbildung der Befragten erfasst. Die Kohortenstudien dagegen enthalten umfangreiche Informationen über Hochschulabschlüsse sowie über frühe Arbeitsmarktkarrieren und Mobilitätsentwicklungen (vgl. *Bynner u. a. 2001*). Das NCDS ist eine Panelstudie aller in der ersten Märzwoche des Jahres 1958 geborenen Kinder. Für die vorliegende Analyse wurden die Daten der Wellen 3 bis 5 genutzt. Die BCS70 begann 1970, als Daten über die in der Woche vom 5. bis 11. April 1970 geborenen Kindern in England, Schottland, Wales und Nordirland erhoben wurden. Für die vorliegende Untersuchung wurden die Daten der Wellen 3 und 5 genutzt. Um einen Zeitraum des Arbeitsmarkteintritts zu ermitteln, der mehr oder weniger mit dem deutschen Datensatz vergleichbar ist, wurden beide Kohortenstudien gepoolt. Der endgültige Datensatz umfasst 3805 Absolventen und

Absolventinnen, die zwischen 1979 und 1997 ihren Abschluss gemacht haben; ihre Erwerbskarrieren wurden bis Ende 2000 verfolgt.³

Um die Bedeutung von öffentlichen und professionellen Arbeitsmarktsegmenten für den Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt zu untersuchen, wird die Karriereentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern während der ersten fünf Jahre (oder 60 Monate) nach dem Studium betrachtet. Hauptgrund für diesen Fokus ist die Annahme, dass zu Beginn des Arbeitslebens die Beziehung zwischen Qualifikationen und Arbeitsmarkterträgen am besten analysiert werden kann, während die spätere Karriereentwicklung auch von vielen anderen Faktoren abhängen, wie z. B. Familienbildung oder Erwerbsunterbrechungen. Für die Verkodung der Hochschulabschlüsse wird in Großbritannien zwischen Zertifikaten der niedrigen tertiären Ausbildung (Diploma, Certificate of Higher Education), grundständigen Abschlüssen (BA, BSc) und postgradualen Abschlüssen (MA, MSc, MBA, Postgraduate Certificate) unterschieden. Für das deutsche Hochschulsystem werden die Kategorien der niedrigen tertiären Ausbildung (Fachhochschul-Abschlüsse) und der höheren tertiären Ausbildung (universitäre Abschlüsse) genutzt, letztere jedoch weiter differenziert durch die Unterscheidung zwischen akademischen Abschlüssen (Diplom, Magister) und dem Staatsexamen. Die Studienfächer werden für beide Länder in sechs Kategorien unterteilt, die den in den OECD-Veröffentlichungen genutzten entspricht (*OECD 2004*): Erziehungswissenschaften; Geisteswissenschaften und Kunst; Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften; Naturwissenschaften; Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen; Gesundheit und Soziales. Der Typus der Hochschulinstitution (Universitäten vs. *Polytechnics*) wurde nur für den britischen Fall kontrolliert, da diese Differenzierung in Deutschland schon durch die Differenzierung der Hochschulabschlüsse erfasst wird (Universitäts- vs. Fachhochschulabschlüsse).

Um die Bedeutung von OLM- und ILM-Segmenten für die Karriereentwicklung von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen zu untersuchen, wird der Arbeitsmarkt, wie im Theorieteil erläutert, in vier exklusive Segmente entlang der Achse öffentlich/privat und professionell/nicht-professionell eingeteilt. Die Operationalisierung des professionellen Arbeitsmarktsegments basiert auf der 3-stelligen ISCO Kategorie 200 „Professionen“, bestehend aus den Sub-Kategorien 210 „physikalische, mathematische und ingenieurwissenschaftliche Professionen“, 220 „Biowissenschaften und Professionen im Gesundheitswesen“, 230 „Professionen im Erziehungswesen“ und

³ Dies bedeutet, dass zwar für beide Länder ein Beobachtungszeitraum von rund 20 Jahren generiert werden konnte, allerdings beginnt die Beobachtung der britischen Absolventinnen und Absolventen fünf Jahre früher als die der deutschen, und die der deutschen endet fünf Jahre später. Generell ist jedoch davon auszugehen, dass diese leicht unterschiedlichen Beobachtungszeitfenster keinen Einfluss auf die Ergebnisse haben, da sich die beschriebenen Strukturen von öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft gerade während dieser Zeiträume stark unterschieden. Um zusätzlich die unterschiedliche wirtschaftliche Situation in beiden Ländern zu berücksichtigen, wurden entsprechende Makroindikatoren als Kontrollvariablen eingeführt (siehe unten).

240 „andere Professionen“. Die Messung einer Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst konnte nicht auf der Grundlage eines vergleichbaren Indikators durchgeführt werden, sondern basiert auf den in beiden Datensätzen zur Verfügung gestellten Variablen. Dies erhöht zwangsläufig die Wahrscheinlichkeit systematischer Verzerrungen, da die Erhebung von Daten zum öffentlichen Sektor üblicherweise durch nationale Gesetzgebung bestimmt wird und länderspezifische Entwicklungen reflektiert (*Hammouya 1999; Rothenbacher 2001/2002*).⁴

Kontrollvariablen auf der Mikro-Ebene bestehen aus allgemeinen sozialstrukturellen Indikatoren wie Geschlecht, im Haushalt lebende Kinder, die jünger als sechs Jahre sind, höchster Bildungsabschluss (Deutschland) bzw. sozio-ökonomischer Status (Großbritannien) des Vaters im Alter von 15 Jahren sowie Nationalität (Deutschland) bzw. Ethnizität (Großbritannien), von denen manche aufgrund der Datenlage nur bedingt vergleichbar operationalisiert werden konnten. Zusätzlich wurden weitere Indikatoren zum Humankapital der Befragten in die Modelle aufgenommen, z. B. ob eine zusätzliche Berufsausbildung vorliegt oder ob der Studienabschluss in Ostdeutschland gemacht wurde (Deutschland). Für die Kontrolle von nicht-linearen Alterseffekten bei Hochschulabschluss wurden Altersintervalle (unter 24 Jahre, 24 bis 29 Jahre, 30 Jahre und älter) herangezogen. Kontrollvariablen auf der Makro-Ebene erfassen die generelle wirtschaftliche Situation in beiden Ländern durch die jährliche Arbeitslosenquote und die Veränderungen des Bruttosozialprodukts.

Die Analyse des Übergangs von der Hochschule in den Arbeitsmarkt erfolgt mit Hilfe der Ereignisdatenanalyse, die der diskreten Verkodung der Zeit auf Monatsbasis Rechnung trägt (*Blossfeld/Rohwer 1995; Jenkins 2004*). Mit Hilfe der Ereignisdatenanalyse kann nicht nur die Art der ersten Erwerbstätigkeit nach dem Studium sowie des weiteren Erwerbstätigkeitsverlaufs modelliert, sondern explizit die zeitliche Dauer der Übergangsperioden berücksichtigt werden. In einem ersten Schritt sind die abhängigen Variablen die Übergangsraten in ein erstes Arbeitsverhältnis (Vollzeit oder Teilzeit) in einem der vier Arbeitsmarktsegmente (single event models), wodurch die Hypothesen 1.1 und 1.2. getestet werden. In einem zweiten Schritt werden die Übergangsraten als Mobilität zwischen diesen vier Segmenten bei Stellenwechseln modelliert (repeated event models), um die Hypothese 2 zu testen. Da diskrete Ereignisdatenanalysen auf der Ebene von Personenmonaten durchgeführt werden (*Allison 1984; Jenkins 2004*), korreliert die Varianz der Residuen innerhalb einer Person, was zu einer Verzerrung der Standardfehler führen würde. Daher wurden für alle Modelle robuste Standardfehler je Person berechnet, um personenspezifische Homogenitäten zu kontrollieren.

⁴ Außerdem war es aufgrund der Datenlage nicht möglich, die für die Analyse von Arbeitsmarktsegmentierung üblichen Messgrößen, wie z. B. die Größe des Betriebs oder betriebsinterne Mobilität, zu kontrollieren.

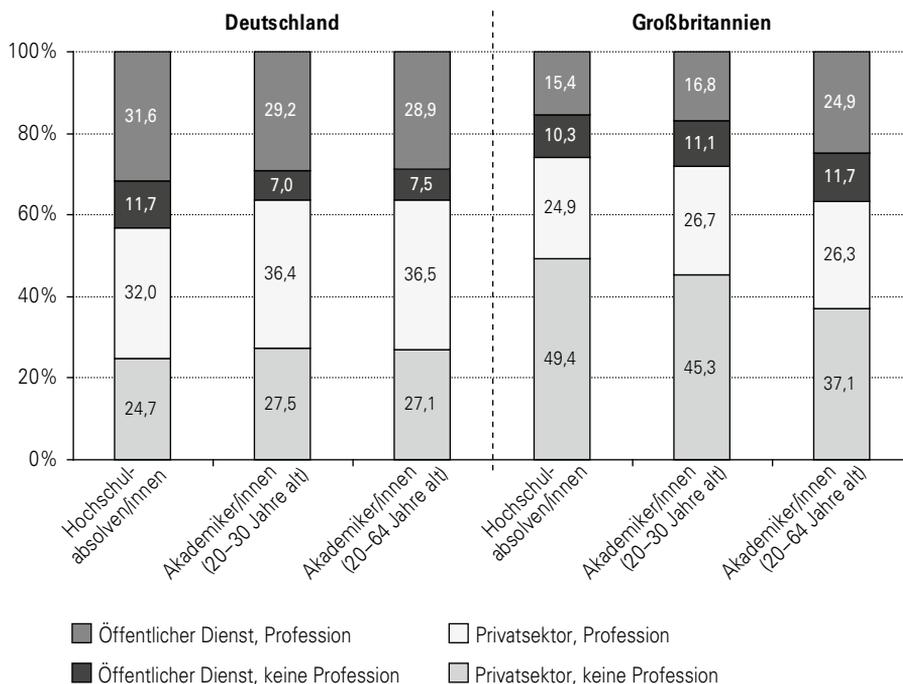
Ein Modell, das nicht zu viele Vorannahmen für die Form der Übergangsrates erfordert und das sich bereits für die Untersuchung von Übergangsprozessen bewährt hat (*Falk u. a. 2000; Hillmert 2001*), ist das periodisierte Exponentialmodell (Piecewise Constant Exponential Model). Seine Flexibilität basiert darauf, dass die Übergangsrates zwischen verschiedenen Zeitintervallen variieren können, innerhalb dieser jedoch konstant sind (*Blossfeld/Rohwer 1995, S. 110*). Die Ränder der Zeitintervalle wurden auf Basis der Survivor-Funktion nach Kaplan-Meier (*Blossfeld/Rohwer 1995, S. 66ff*), einer grafischen Darstellung des Anteils der Absolventen und Absolventinnen für jeden Beobachtungsmonat, die den Übergang in eines der Segmente noch nicht geschafft haben, ermittelt. So wurden für die ersten Modelle sechs Intervalle festgelegt: Übertritt im 1. Monat, 2. bis 3. Monat, 4. bis 6. Monat, 7. bis 12. Monat, 13. bis 24. Monat und 24. bis 60 Monat nach Abschluss. Für die Berechnung der zweiten Modelle wurden die Intervalle 1 bis 3 zusammengelegt. Die Berechnungen der Modelle erfolgen mit Hilfe der logistischen Regression (*Jenkins 2004*).

4 Ergebnisse: Segmentierte Karriereentwicklung für Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen in Deutschland und Großbritannien

4.1 Arbeitsmarktsegmente und Einstiegspositionen nach dem Studienabschluss

Um beurteilen zu können, wie stark die Segmentierung des Arbeitsmarkts für Hochschulabsolventen und -absolventinnen entlang der Achsen von ILMs und OLMs ist, wird die Verteilung von Einstiegspositionen entlang der vier identifizierten Arbeitsmarktsegmente – keine Profession im privaten Sektor, Profession im privaten Sektor, keine Profession im öffentlichen Sektor sowie Profession im öffentlichen Sektor – analysiert. Abbildung 2 zeigt die Verteilung der Erwerbstätigen in jedem der vier Segmente für beide Länder. Dargestellt sind zum einen die Verteilung der Einstiegspositionen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen auf der Basis des verwendeten Datensatzes, zum anderen die Verteilung von erwerbstätigen Akademikern und Akademikerinnen im Alter von 20 bis 30 bzw. 20 bis 64 Jahren auf Basis repräsentativer Bevölkerungsumfragen, um mögliche Verzerrungen des Analysesamples zu entdecken.

Abbildung 2: Arbeitsmarktsegmente der Beschäftigung von Hochqualifizierten



Prozentualer Anteil der Erwerbstätigen im jeweiligen Arbeitsmarktsegment.

Quellen: Hochschulabsolvent/innen: erste Beschäftigung nach Studienabschluss, SOEP, NCDS, BCS70 Akademiker/innen (20-30 Jahre und 20-64 Jahre alt): derzeitige Beschäftigung, gewichtete Anteile, Mikrozensus 2000, British Labour Force Survey 2000

Generell kann festgestellt werden, dass beide Formen des internen Arbeitsmarkts in Deutschland weitaus wichtiger sind als in Großbritannien, sowohl für Einstiegspositionen direkt nach dem Studienabschluss als auch für die Akademiker- und Akademikerinnenbeschäftigung im Allgemeinen. In Großbritannien finden fast 50 Prozent der Absolventinnen und Absolventen – und damit ein doppelt so hoher Anteil wie in Deutschland – ihre erste Stelle nach Studienabschluss in nicht-professionellen Berufen im privaten Sektor. Dieser Anteil ist zwar unter britischen Akademikern und Akademikerinnen im Alter von 20 bis 64 Jahren geringer, jedoch liegt er auch in dieser Altersspanne noch deutlich über dem deutschen Schnitt. Dagegen ist der Anteil derjenigen, die professionelle Arbeitsstellen innehaben, in Deutschland um einiges höher als in Großbritannien. Dies gilt sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft und zwar unabhängig von der betrachteten Stichprobe. Der Anteil der Akademiker und Akademikerinnen, die im öffentlichen, nicht professionellen Bereich tätig sind, ist in beiden Ländern verhältnismäßig gering.

Die kurze Darstellung der Verteilung von Erwerbstätigkeit in den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten lieferte einen ersten Nachweis dafür, dass die Arbeitsmarktsegmentierung in Deutschland und Großbritannien eine andere Bedeutung für den Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt hat. Auch wenn in beiden Ländern alle drei Typen des internen Arbeitsmarkts existieren, ist es in Deutschland üblicher, direkt nach dem Studienabschluss im professionellen und/oder öffentlichen Sektor erwerbstätig zu sein, was auch der Mehrzahl der Absolventinnen und Absolventen gelingt. In Großbritannien dagegen scheint der „normale“ Arbeitsmarkteintritt über nicht-professionelle Positionen im privaten Sektor zu gehen. Dieses Muster ist auch bei der Beschäftigung von Akademikern und Akademikerinnen generell zu finden, wenn auch etwas weniger stark ausgeprägt, was darauf hindeutet, dass mit dem Untersuchungssample der Arbeitsmarkteintritt von Hochqualifizierten landesspezifisch unverzerrt abgebildet werden kann.

Insgesamt zeigt sich also, dass sich die enge Kopplung zwischen dem deutschen Hochschulsystem sowie dem professionellen und öffentlichen Sektor offensichtlich bereits auf die erste Arbeitsstelle auswirkt. Einstiegspositionen im internen Arbeitsmarktsegment sind im Vergleich zur Beschäftigung im privaten, nicht-professionellen Sektor stärker verbreitet, während es sich in Großbritannien genau gegensätzlich verhält, womit Hypothese 1.1 bestätigt wird. Die multivariate Analyse der Übergangsprozesse wird zeigen, welche Rolle Hochschulzertifikate für eine erfolgreiche Auswahl bei Eintrittspositionen tatsächlich spielen.

Die Theorie der Arbeitsmarktsegmentierung prognostiziert, dass in internen Arbeitsmärkten die größte Konkurrenz um spezifische Einstiegspositionen herrscht, da Bewerber und Bewerberinnen nicht nur für diese Position, sondern für einen vorgezeichneten weiteren Karriereweg ausgewählt werden. Ziel der Personalselektion ist folglich, die am besten geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen auszuwählen. Aufgrund der größeren Bedeutung von Hochschulabschlüssen für Einstiegspositionen im öffentlichen Dienst bzw. Professionen in Deutschland sollten sowohl Abschlussart als auch Abschlussfach stärker in Deutschland zwischen den Segmenten differenzieren als in Großbritannien. Die multivariate Analyse kann diese Annahme jedoch nicht bestätigen, da sowohl Abschlussart als auch -fach in beiden Ländern wichtige Signale beim Übergang in die internen Arbeitsmarktsegmente sind. Allerdings unterscheidet sich der Typus des für Einstiegspositionen relevanten Hochschulabschlusses zwischen beiden Ländern. Tabelle 1 stellt die relativen Übergangsraten der Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen in die vier Segmente dar, zunächst nur mit Kontrollvariablen und dann differenziert nach Hochschultyp (GB), Hochschulabschluss und Studienfach. Werte größer als 1 kennzeichnen höhere, Werte zwischen 0 und 1 geringere relative Übergangsraten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie.

Es zeigt sich, dass in Deutschland die stärkste Verbindung zwischen Staatsexamen und dem Eintritt in eine Profession im öffentlichen Sektor besteht. Dies ist nicht überraschend, da Studierende mit diesem Abschluss speziell für professionelle Berufe im öffentlichen Dienst vorbereitet werden. Es sind aber nicht nur Staatsexamina, die auf Professionen im öffentlichen Sektor vorbereiten, auch Universitätsdiplome oder Magistergrade sind im Gegensatz zu Fachhochschulabschlüssen hilfreich beim Eintritt in dieses Segment. Studienfächer spielen dagegen eine eher untergeordnete Rolle. In Großbritannien verhält es sich umgekehrt. Hier hängt der Eintritt in eine Profession zwar auch vom Hochschulabschluss ab, doch wichtiger ist das Studienfach. Auch wenn Personen mit einem Masterabschluss höhere Übergangsraten aufweisen als diejenigen mit *Diplomas* oder *Certificates*, besteht die stärkste Differenzierung zwischen den Absolventen und Absolventinnen des Gesundheitswesens oder der Erziehungswissenschaften, die in Professionen im öffentlichen Dienst arbeiten, und denjenigen der Ingenieur- oder Naturwissenschaften, die eher in Professionen der Privatwirtschaft tätig sind.

Die unterschiedliche Wertigkeit von Hochschulabschluss und Studienfach gilt ebenfalls für alle anderen Arbeitsmarktsegmente. Generell scheint in Deutschland die Art des Hochschulabschlusses und in Großbritannien das Studienfach ausschlaggebender zu sein, um Einstiegspositionen in internen Arbeitsmarktsegmenten zu erreichen. Der größte Unterschied in Deutschland besteht zwischen Fachhochschulabschluss und Staatsexamen, die beide mit speziellen Arbeitsmarktsegmenten verbunden sind, für die sie qualifizieren. Ein akademischer Universitätsabschluss ist offenbar flexibler und verschafft Zugang zu mehreren Segmenten. In Großbritannien besteht der größte Unterschied zwischen Studienfächern, die auf Professionen in der Privatwirtschaft und solchen, die auf Professionen im öffentlichen Dienst vorbereiten.

Tabelle 1: Übergänge in externe und interne Arbeitsmarktsegmente in Deutschland und Großbritannien

	Deutschland						Großbritannien							
	privater Sektor, keine Profession		öffentl. Dienst, keine Profession		öffentl. Dienst, Profession		privater Sektor, keine Profession		privater Sektor, Profession		öffentl. Dienst, keine Profession		öffentl. Dienst, Profession	
	M1	M2	M1	M2	M1	M2	M1	M2	M1	M2	M1	M2	M1	M2
konstante Übergangsraten (Ref.: Monat 0-1)														
Monat 2-3	0.090**	0.091**	0.144**	0.147**	0.039**	0.041**	0.135**	0.138**	0.036**	0.031**	0.032**	0.029**	0.020**	0.020**
Monat 4-6	0.086**	0.088**	0.050**	0.051**	0.022**	0.023**	0.058**	0.061**	0.019**	0.015**	0.016**	0.012**	0.010**	0.010**
Monat 7-12	0.010**	0.011**	0.024**	0.025**	0.007**	0.007**	0.019**	0.020**	0.011**	0.012**	0.012**	0.009**	0.006**	0.006**
Monat 13-24	0.007**	0.007**	0.006**	0.006**	0.005**	0.005**	0.014**	0.015**	0.011**	0.014**	0.015**	0.005**	0.005**	0.005**
Monat 25-60	0.003**	0.003**	0.001**	0.001**	0.001**	0.001**	0.002**	0.002**	0.004**	0.004**	0.005**	0.002**	0.001**	0.001**
Kontrollvariablen														
Frau	0.175**	0.185**	0.713	1.014	1.639	2.209*	1.816*	1.233	0.882	1.002	0.636**	2.152**	2.003**	1.306*
Kind ≤ 6 Jahre	0.688	0.691	1.346	1.264	1.281	1.083	0.682	0.747	1.262	1.248	1.094	0.894	0.600	0.565
Ledig	0.778	0.776	1.514+	1.508*	0.613	0.583+	0.852	0.870	1.151+	1.183*	0.949	1.190	0.744+	0.678*
Migrationsh.	2.107**	2.293**	0.785	0.737	0.723	0.708	0.555*	0.557*	1.032	1.040	0.988	1.380	1.444	0.584+
Hohe Schicht	1.075	1.134	0.707*	0.727*	0.640*	0.693	1.385*	1.302+	0.943	0.960	1.112	0.984	1.043	0.998
Lehre	1.704**	1.733**	1.464*	1.176	0.806	0.508*	0.358**	0.548**	1.436**	1.308**	0.834+	0.868	0.901	0.596**
Arbeitslosigk. %	1.069	1.058	0.983	0.972	1.177*	1.195*	0.936	0.949	0.988	0.981	1.032	1.393**	1.385**	0.941+
BIP %	1.026	1.026	1.009	0.999	1.030	1.053	0.989	0.989	0.969**	0.965**	1.045**	1.187**	1.190**	0.885**
<i>Alter bei Hochschulabschluss (Ref.: 25-29 Jahre)</i>														
jünger 25 J.	1.563	1.192	0.515*	0.485*	2.484*	1.306	0.388**	0.686	1.519**	1.428**	0.872+	1.002	1.061	0.726**
älter 29 J.	1.301	1.284	0.855	0.917	0.989	0.786	0.959	1.048	1.421**	1.321*	1.285+	0.730	0.767	0.051**
Abschluss Ost	0.743	0.753	1.231	1.130	1.296	1.280	0.929	0.977						

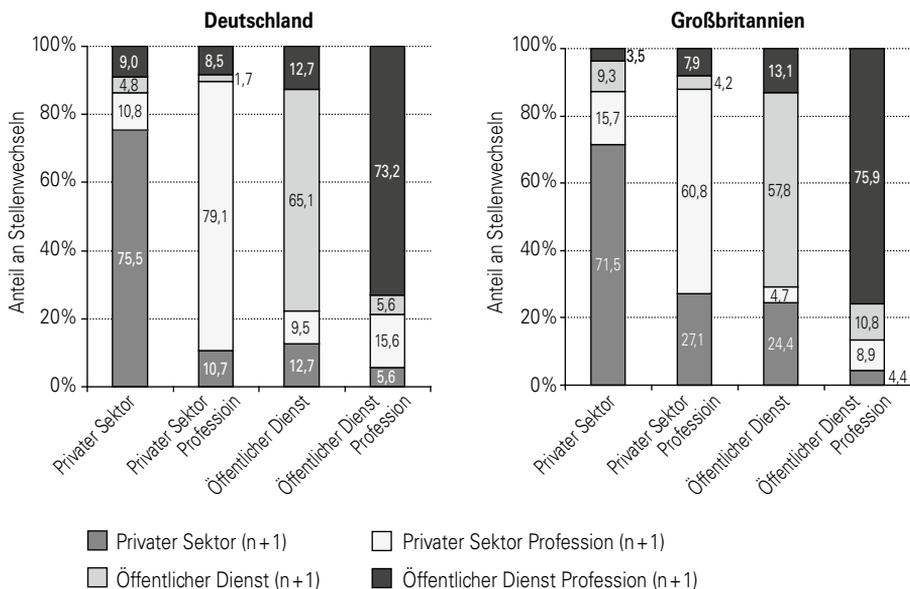
Fortsetzung nächste Seite

Offensichtlich scheint es nicht so zu sein, dass Hochschulzertifikate in Großbritannien eine geringere Rolle als in Deutschland beim Übergang in die internen Segmente spielen, was gegen Hypothese 1.2 spricht. Zwar ist davon auszugehen, dass die geringeren Beschäftigungsanteile in Professionen und im öffentlichen Dienst in Großbritannien mit der geringeren Kopplung zwischen dem britischem Hochschulsystem und den internen Segmenten erklärt werden können. Daher finden britische Absolventen und Absolventinnen häufiger und schneller Arbeitsstellen in Berufen des privaten, nicht-professionellen Sektors, welche seltener spezifische Zertifikate voraussetzen. Nichtsdestotrotz benötigen die wenigen britischen Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die den Übertritt in die internen Segmente dennoch unmittelbar nach Abschluss schaffen, genauso wie die deutschen entsprechende Abschlüsse, um erfolgreich zu sein. In der Konsequenz bedeutet dies, dass die Selektion in interne Segmente in beiden Ländern auf spezifischen Hochschulzertifikaten basiert und damit der Logik von internen Arbeitsmärkten folgt. Der Unterschied ist eher in den Anteilen der Hochqualifizierten zu sehen, die in beiden Ländern die erforderlichen Zertifikate erwerben. Dieser ist in Deutschland deutlich höher als in Großbritannien, was auf die hier übliche engere Kopplung zwischen Hochschule und Professionen bzw. öffentlichem Dienst zurückgeführt werden kann.

4.2 Mobilität zwischen professionellen und öffentlichen Arbeitsmarktsegmenten

In einem nächsten Schritt wird die Arbeitsmarktmobilität zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten innerhalb der ersten fünf Jahre nach Abschluss untersucht. Abbildung 3 zeigt die Verteilung von Ausgangs- und Zielsegmenten bei Arbeitsplatzwechseln innerhalb der ersten fünf Jahre nach Abschluss. Es ist offensichtlich, dass in beiden Ländern die Mehrzahl der Arbeitsplatzwechsel innerhalb des gleichen Segments stattfindet. Nichtsdestotrotz ist die Mobilität zwischen den Segmenten in Deutschland niedriger, da dort nur ca. 25 Prozent der Arbeitsplatzwechsel auch mit einem Segmentwechsel einhergehen, während es in Großbritannien mehr als 35 Prozent sind. Interessanterweise erfolgen die meisten der britischen Wechsel aus den internen Segmenten heraus in nicht-professionelle Positionen in der Privatwirtschaft, was darauf hindeutet, dass sowohl Professionen als auch der öffentliche Sektor eine geringere Schließung gegenüber dem externen Markt aufweisen. In Deutschland dagegen weisen die vier Segmente einen höheren Grad an sozialer Schließung auf, was auf die größere Abschottung beider deutschen Sektoren gegenüber Konkurrenz und Wettbewerb hindeutet.

Abbildung 3: Mobilität innerhalb und zwischen den Segmenten



Daten: SOEP, NCDS/BCS70, eigene Darstellung

Diese Muster werden größtenteils durch die multivariaten Analysen bestätigt, für die in Tabelle 3 die relativen Übergangsraten für wiederholte Wechsel zwischen den Segmenten dargestellt sind. Die Theorie der internen Arbeitsmarktsegmentierung geht davon aus, dass nach Eintritt in einen internen Arbeitsmarkt die weitere Mobilität weniger durch Bildungszertifikate als vielmehr durch segmentspezifische Regeln beeinflusst wird, z. B. der Beförderung nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren oder aufgrund betriebsinterner Weiterbildungsmaßnahmen. Daher werden sowohl die Art des Hochschulabschlusses als auch die Arbeitsmarktsegmente der ersten Beschäftigung als Erklärung für den Wechsel herangezogen. Im Einklang mit den Voraussagen der Theorie der Arbeitsmarktsegmentierung beeinflussen Hochschulabschlüsse kaum die Übergangsraten. Es gibt jedoch zwei wichtige Ausnahmen: In Deutschland erhöht das Staatsexamen die Chancen eines Segmentwechsels. Der Grund hierfür mag darin liegen, dass diejenigen, die ein Studienfach mit Staatsexamen studieren, direkt nach dem ersten Staatsexamen eine praktische Phase im öffentlichen Sektor einlegen müssen. Danach haben sie die freie Wahl, weiterhin in diesem Arbeitsmarktsegment zu arbeiten oder in ein anderes zu wechseln. In Großbritannien dagegen wechseln weit mehr Absolventen und Absolventinnen der Erziehungswissenschaften das Segment.

Ein starker Unterschied zwischen beiden Ländern besteht dagegen in Bezug auf das Arbeitsmarktsegment der ersten Arbeitsstelle. In Deutschland hat der Typ des ersten Arbeitsmarktsegments keinen signifikanten Einfluss auf einen Segmentwechsel. Dies zeigt an, dass alle vier Segmente stark voneinander abgeschottet sind und die Karrierewege innerhalb der Segmente verlaufen. Ein ähnliches Muster findet sich in Großbritannien nur für die Segmente in der Privatwirtschaft. Eine Erstanstellung in Professionen im öffentlichen Dienst dagegen verringert die Mobilität. Hingegen sind dort die Segmentwechsel aus nicht-professionellen Berufen des öffentlichen Diensts heraus deutlich häufiger als solche aus dem privaten, nicht professionellen Segment, was die Prognosen über interne Arbeitsmärkte auf den Kopf stellt. Offenbar hat die starke Deregulierung und Vermarktlichung gerade dieses Segments wichtige Konsequenzen für die Karriereentwicklung. Daraus kann geschlossen werden, dass Mobilitätsmuster in Großbritannien mehr durch externe Marktmechanismen beeinflusst werden als dass sie einem verlässlichen Muster von abgeschlossenen internen Arbeitsmarktsegmenten folgen.

Tabelle 2: Determinanten des Segmentswechsels

Jobwechsel mit Segmentwechsel	Deutschland		Großbritannien	
	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2
konstante Übergangsraten (Ref.: Monat 0–6)				
Monat 7–12	0.232**	0.232**	0.079**	0.079**
Monat 13–24	0.270**	0.272**	0.049**	0.049**
Monat 25–60	0.178**	0.185**	0.026**	0.026**
Kontrollvariablen				
Frau	1.316+	1.197	1.066	1.048
Kind ≤ 6 Jahre	0.840	0.836	0.829	0.825+
ledig	0.932	0.952	1.047	1.033
nicht-deutsch / nicht-weiß	0.708	0.733	1.024	0.997
Vater Hochschulabschluss / EGP I, II	0.960	0.907	0.972	0.976
Lehre vor Studium	0.723+	0.839	0.923	0.921
<i>Alter bei Hochschulabschluss (Ref.: 25–29 Jahre)</i>				
jünger als 25 Jahre	0.659	0.723	0.882*	0.874*
älter als 29 Jahre	1.013	1.036	0.973	0.927
Arbeitslosigkeitsrate %	1.002	1.006	1.093**	1.083**
Veränderung BIP %	0.994	0.994	1.031**	1.020+
Abschluss Ostdeutschland	0.802	0.813		

Fortsetzung nächste Seite

Tabelle 2, Fortsetzung

Jobwechsel mit Segmentwechsel	Deutschland		Großbritannien	
	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2
Hochschulzertifikat				
Universitätsabschluss				1.080
<i>Hochschulabschluss (Ref.: FH Diplom (D) / Diploma, Certificate (GB))</i>				
Uni Diplom/Magister (D) / BA (GB)		1.404 ⁺		1.139
Staatsexamen (D) / MA (GB)		1.576 [*]		1.259 ⁺
<i>Studienfach (Ref.: Geisteswissenschaften und Kunst)</i>				
Ingenieurwissenschaften		0.872		0.958
Naturwissenschaften		0.803		0.947
Sozialwissenschaften		0.964		0.909
Gesundheitswissenschaften		0.874		0.792 ⁺
Erziehungswissenschaften		0.807		1.319 [*]
<i>Segment der ersten Beschäftigung (Ref.: Privater Sektor, keine Profession)</i>				
Privater Sektor, Profession		0.820		0.992
Öffentlicher Dienst, keine Profession		1.265		1.321 ^{**}
Öffentlicher Dienst, Profession		1.111		0.637 ^{**}
N Personen	872	872	3650	3650
N Personenmonate	40973	40973	185161	185161
LL Startmodell	-2309.564	-2309.564	-8842.321	-8842.321
LL Endmodell	-2177.497	-2166.336	-7351.427	-7317.694
Chi2	282.575	302.406	1930.759	1990.415

Ergebnisse der diskreten periodisierten Exponentialmodelle mit robusten Standardfehlern je Person, relative Übergangsraten dargestellt,

⁺ p < 10 %; ^{*} p < 5 %; ^{**} p < 1 %; Daten: SOEP, NCDS/BCS70

5 Zusammenfassung und Ausblick

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Analyse der Arbeitsmarktsegmentierung für Hochschulabsolventen und -absolventinnen wichtige Informationen für die vergleichende Analyse des Übergangs von der Hochschulausbildung in die Erwerbstätigkeit liefert. Anstatt sich lediglich auf die Effekte verschiedener Hochschulsysteme zu konzentrieren, zeigt die Untersuchung von Arbeitsmarktsegmenten, wie Arbeitsmärkte für Akademikerinnen und Akademiker in verschiedenen Ländern strukturiert sind und welche Rolle die Hochschulbildung beim Zugang zu verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten spielt. Die in diesem Beitrag entwickelte Typologie von professionellen/nicht-professionellen sowie öffentlichen/privaten Arbeitsmarktsegmenten hat sich als sinnvolle Untergliederung des Arbeitsmarkts von Hochqualifizierten erwiesen. Im Gegensatz zu Studien zu den Übergängen von der Berufsausbildung in den Arbeits-

markt, in denen Länder entweder als OLMs oder als ILMs klassifiziert werden (*Gangl 2000a; Gangl 2000b; Gangl 2002; Marsden 1990; Marsden 1999*), konnten für die Arbeitsmärkte von Hochqualifizierten in beiden Ländern sowohl Merkmale der OLM- als auch der ILM-Arbeitsmärkte gefunden werden.

Allerdings zeigen die Ergebnisse, dass der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen in Deutschland stärker entlang beruflicher und interner Trennlinien segmentiert ist als in Großbritannien. Dies wird einerseits durch die Analyse der Einstiegspositionen bestätigt, gemäß derer spezifische Abschlüsse in Deutschland die Voraussetzung für den Zugang zum professionellen und öffentlichen Sektor bilden. Andererseits zeigt die Analyse der Mobilität zwischen den Segmenten, dass eine weitere Karriereentwicklung hauptsächlich innerhalb des Segments stattfindet, in dem die erste Position erlangt wurde. In dieser Hinsicht verursacht die Arbeitsmarktsegmentierung in Deutschland einen *Lock-In* Effekt, da das Segment des Eintritts in den Arbeitsmarkt die weitere Karriereentwicklung mitbestimmt und spätere Veränderungen schwieriger möglich scheinen. Die Segmentierung des Arbeitsmarkts für britische Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen ist dagegen schwächer ausgeprägt. Auch wenn manche Hochschulabschlüsse wichtige Zulassungsvoraussetzungen für den Eintritt in OLM- und ILM-Segmente darstellen, ist die anschließende Mobilität weniger durch das Segment der ersten Position bestimmt. Dies deutet darauf hin, dass britische interne Arbeitsmarktsegmente durchlässiger gegenüber dem externen Markt geworden sind. Mit der Ausnahme von Professionen im öffentlichen Dienst bewegen sich britische Hochschulabsolventinnen und -absolventen in den ersten fünf Jahren ihrer Karriere stärker zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten als die deutschen. Gleichzeitig erlaubt die höhere Durchlässigkeit der Segmente auch Korrekturen des nach dem Abschluss eingeschlagenen Karrierewegs.

In der Konsequenz bedeutet dies, dass der Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt in Deutschland häufiger innerhalb von internen Arbeitsmarktsegmenten stattfindet und dadurch geschützter von der Konkurrenz des externen Marktes ist als in Großbritannien. Die engere Kopplung von Hochschulsystem und internen Arbeitsmarktsegmenten sowie die höhere soziale Schließung gegenüber Konkurrenz und Wettbewerb im deutschen System ermöglichen eine höhere Vorhersehbarkeit von Einstiegspositionen nach dem Studium sowie eine bessere Planbarkeit des weiteren Karriereverlaufs. Akademikerarbeitsmärkte in Großbritannien sind dagegen weniger stark vor der Konkurrenz des Marktes geschützt und bieten daher weniger Karrieresicherheit, sowohl was den Einstieg nach dem Studium als auch den weiteren Verlauf angeht. Denn selbst wenn es gelingt, eine Stelle im öffentlichen Dienst oder den Professionen zu erlangen, bleiben Investitionen in bestimmte Hochschulabschlüsse riskanter und Arbeitsmarkterträge weniger stabil.

Insgesamt zeigen die Analysen, dass die Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte in beiden Ländern unterschiedlich organisiert sind, mit entsprechenden Auswirkungen auf die Karriereentwicklung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Eine vergleichende Analyse des Übergangs von der Hochschule in den Arbeitsmarkt darf daher nicht ausschließlich auf die Strukturierung von nationalen Hochschulsystemen fokussieren, sondern sollte das Zusammenspiel von Hochschule und Arbeitsmarkt in das Zentrum der Untersuchung stellen. Nur so ist es möglich, auch in Zeiten des Bologna-Prozesses Veränderungen und Kontinuität in den Blick zu bekommen. Dieser Beitrag hat versucht, einen ersten Schritt in diese Richtung zu gehen.

Literatur

Abbott, Andrew D. (1988): The System of Professions. Chicago/London

Allison, Paul D. (1984): Event History Analysis. Regression for Longitudinal Event Data. Beverly Hills, London, New Dehli

Althausen, Robert P. (1989): Internal Labor Markets. In: Annual Review of Sociology 15, 1989, S. 143–161

Althausen, Robert P.; Kalleberg, Arne L. (1981): Firms, Occupations and the Structure of Labor Markets: A Conceptual Analysis. In: Althausen, Robert P. u. a. (Hrsg.): Sociological Perspectives on Labor Markets. Orlando, S. 1483–1536

Becker, Rolf (1993): Staatsexpansion und Karrierechancen. Berufsverläufe im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Frankfurt/New York

Blossfeld, Hans-Peter; Becker, Rolf (1988): Arbeitsmarktprozesse zwischen öffentlichem und privatwirtschaftlichem Sektor. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 22, 1988, 2, S. 233–246

Blossfeld, Hans-Peter; Mayer, Karl U. (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 40, 1988, 2, S. 262–283

Blossfeld, Hans-Peter; Rohwer, Götz (1995): Techniques of Event-History Modeling. New Approaches to Causal Analysis. Mahwah, NJ

Brater, Michael; Beck, Ulrich (1981): Berufe als Organisationsform menschlichen Arbeitsvermögens. In: Littek, Wolfgang u. a. (Hrsg.): Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie. Frankfurt/New York, S. 208–224

Bynner, John; Butler, Neville; Ferri, Elsa; Shepherd, Peter; Smith, Kate (2001): The Design and Conduct of the 1999–2000 Surveys of the National Child Development Study and the 1970 British Cohort Study. CLS Cohort Studies Working Papers 1. London

Dekker, Ron; De Grip, Andries; Heijke, Hans (2002): The Effects of Training and Overeducation on Career Mobility in a Segmented Labour Market. In: *International Journal of Manpower* 23, 2002, 2, S. 106–125

Doeringer, Peter B. (1967): Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labour Markets. In: *Industrial Relations Review* 20, 1967, S. 206–220

Doeringer, Peter B.; Piore, Michael (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, MA

Dolton, Peter; McIntosh, Stefan (2003): Public and Private Sector Labour Markets. In: Dickens, Richard u. a. (Hrsg.): *The Labour Market under New Labour: The State of Working Britain*. Houndmills/Basingstoke, S. 214–232

Dowding, Keith (1995): The Civil Service. London/New York

Falk, Susanne; Sackmann, Reinhold; Struck, Olaf; Weymann, Ansgar; Windzio, Michael; Wings, Matthias (2000): Gemeinsame Startbedingungen in Ost und West? Risiken beim Berufseinstieg und deren Folgen im weiteren Erwerbsverlauf. SFB 186 „Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf“ Arbeitspapier 65. Bremen

Gangl, Markus (2000a): Education and Labour Market Entry across Europe : The Impact of Institutional Arrangements in Training Systems and Labour Markets. Working Papers Mannheimer Zentrum für Sozialforschung 25. Mannheim

Gangl, Markus (2000b): European Perspectives on Labour Market Entry: A Matter of Institutional Linkages and Labour Markets? Working Papers Mannheimer Zentrum für Sozialforschung 24. Mannheim

Gangl, Markus (2002): Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Europe over the Past Decade. In: *Work, Employment and Society* 16, 2002, 1, S. 67–90

Haisken-DeNew, John P.; Frick, Joachim R. (2005): Desktop Companion to the Germany Socio-Economic Panel Study (SOEP). Berlin

Hammouya, Messaoud (1999): Statistics on Public Sector Employment: Methodology, Structures and Trends. ILO Bureau of Statistics Working Paper SAP 2.85/WP.144. Genf

Heidenreich, Martin (1999): Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der soziologischen Forschung. In: Apel, Hans Jürgen u. a. (Hrsg.): *Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozeß*. Bad Heilbrunn/Obb., S. 35–58

Hillmert, Steffen (2001): Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt: Lebensverläufe in Großbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich. Wiesbaden

Jenkins, Stephen P. (2004): Survival Analysis. Manuscript of the Essex Summer School in SSCA. University of Essex, Colchester

Kalleberg, Arne L.; Sorensen, Aage B. (1979): The Sociology of Labor Markets. In: *Annual Review of Sociology* 5, 1979, S. 351–379

Kerr, Clark (1954): The Balkanization of Labor Markets. In: Bakke, E. Wight u. a. (Hrsg.): Labor Mobility and Economic Opportunity. Cambridge, Mass., S. 92–110

Kuhlmann, Sabine; Röber, Manfred (2004): Civil Service in Germany: Characteristics of Public Employment and Modernization of Public Personnel Management. Vortrag auf der Konferenz "Modernization of State and Administration in Europe: A France-Germany Comparison", 14.-15. Mai 2004, Bordeaux, Frankreich

Lane, Christel; Potton, Margaret; Littek, Wolfgang (2002): The Professions between State and Market: A Cross-national Study of Convergence and Divergence. In: European Societies 4, 2002, 2, S. 235–260

Lane, Christel; Wilkinson, Frank; Littek, Wolfgang; Heisig, Ulrich; Brown, Jude; Burchell, Brendan; Mankelow, Roy; Potton, Margaret; Tutschner, Roland (2004): The Future of Professionalised Work in Britain and Germany. Solicitors and Advocates. London

Leuze, Kathrin (2007): What Makes for a Good Start? Consequences of Occupation-specific Higher Education for Graduate Career Mobility. In: International Journal of Sociology 37, 2007, 2, S. 29–53

Leuze, Kathrin (2010): Smooth Path or Long and Winding Road? How Institutions Shape the Transition from Higher Education to Work. Opladen/Farmington Hills, MI

Lutz, Burkart; Sengenberger, Werner (1974): Arbeitsmarktsegmentation und öffentliche Beschäftigungspolitik. Göttingen

Lutz, Burkart; Sengenberger, Werner (1980): Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik. In: WSI-Mitteilungen 5, 1980, S. 291–299

Marsden, David (1990): Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany. In: Brunetta, Renato u. a. (Hrsg.): Labour Relations and Economic Performance. Houndmills, S. 414–438

Marsden, David (1999): A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity. Oxford

Neal, Marc; Morgan, John (2000): The Professionalization of Everyone? A Comparative Study of the Development of the Professions in the United Kingdom and Germany. In: European Sociological Review 16, 2000, 1, S. 9–26

OECD (2004): OECD Handbook for Internationally Comparative Education Statistics: Concepts, Standards, Definitions and Classifications. Paris

Rothenbacher, Franz (2001/2002): The Public Service and Social Protection in Europe: A Comparative Research Project. In: Eurodata Newsletter 14/15, 2001/2002, S. 28–34

Schomburg, Harald; Teichler, Ulrich (2006): Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results of Graduate Surveys from 12 Countries. Dordrecht

Spence, Michael (1973): Job Market Signalling. In: The Quarterly Journal of Economics 87, 1973, 3, S. 355–374

Anhang

Häufigkeitsverteilungen im deutschen und britischen Datensatz

	SOEP	NCDS / BSC70
Anzahl Hochschulabsolventinnen und -absolventen	878	3805
Jahre des Erwerbs des Hochschulabschlusses	1984–2001	1979–1997
Jahre der untersuchten Arbeitsmarktmobilität	1984–2005	1979–2000
NCDS Stichprobe	n. a.	43.44 %
Frauen	40.66 %	50.09 %
Kinder < 6 Jahre im Haushalt	7.97 %	7.65 %
nicht-deutsch (D) / nicht-weiß (GB)	8.20 %	4.26 %
Vater Hochschulabschluss (D) / EGP Klasse I oder II (GB)	26.65 %	46.02 %
Berufsausbildung	19.93 %	26.41 %
durchschnittliches Alter bei Studienabschluss (Std. Dev.)	28 (4.102)	24 (3.160)
Hochschulabschluss in Ostdeutschland	17 %	n. a.
Universitätsabschluss	65.49 %	55.77 %
Casmin 3b (high)	65.49 %	17.08 %
<i>Diplom, Magister</i>	46.36 %	n. a.
<i>Staatsexamen</i>	19.13 %	n. a.
Casmin 3b (low)	n. a.	71.67 %
Casmin 3a (gen)	34.51 %	11.25 %
Ingenieurwissenschaften	26.88 %	11.14 %
Naturwissenschaften	14.46 %	16.95 %
Sozial-, Wirtschafts-, Rechtswissenschaften	34.05 %	32.27 %
Gesundheitswissenschaften	7.86 %	9.67 %
Geistes-, Kunstwissenschaften	9.57 %	20.05 %
Erziehungswissenschaften	7.18 %	9.91 %
Gesamtzahl Jobwechsel (5 Jahre nach Abschluss)	676	4352
durchschnittliche Anzahl Jobwechsel je Person	0.77	1.14

Anschrift der Verfasserin:

Prof. Dr. Kathrin Leuze

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Reichpietschufer 50

10785 Berlin

E-Mail: kathrin.leuze@wzb.eu

Kathrin Leuze ist Leiterin der Projektgruppe „Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung sowie Juniorprofessorin für Bildungssoziologie an der Freien Universität Berlin.