



Anna Spexard, Doreen Weichert, Rafael Warkotsch und Ole Engel

Chancengleich vom Studium in den Beruf?

**Die Bedeutung von Migrationshintergrund und sozialer Herkunft beim
Berufseinstieg von Hochschulabsolventinnen und -absolventen**

Kurzfassung ausgewählter Ergebnisse

Dieses Projekt wurde gefördert durch

**STIFTUNG
MERCATOR**

Forschungsprojekt „Chancengleich vom Studium in den Beruf?“

Prof. Dr. Andrä Wolter/Dr. Ole Engel

Humboldt-Universität zu Berlin

Institut für Erziehungswissenschaften

Unter den Linden 6

10099 Berlin

Homepage: <https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/hochschulforschung-hochschulbildung/mercator-projekt-chancengleichheit>

Kontakt: studium-beruf.ewi@hu-berlin.de

Projektleitung:

Prof. Dr. Andrä Wolter, Dr. Ole Engel

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:

Dipl.-Vw. Anna Spexard, Dipl.-Soz. Doreen Weichert

Studentische Mitarbeitende:

Karoline Pötschke, Rafael Warkotsch

Projektlaufzeit: 01. Januar 2020 bis 31. Oktober 2021

1 Einleitung

Laut amtlicher Statistik hat mehr als jeder vierte Mensch in Deutschland eine Migrationsgeschichte, d.h. es leben aktuell 21,85 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, davon haben rund 13,6 Prozent einen Hochschulabschluss als höchsten beruflichen Abschluss (Statistisches Bundesamt 2021). Die empirische Hochschulforschung beschäftigt sich seit Jahren mit Fragen zu sozialen Disparitäten im Hochschulzugang und stellt immer wieder die Benachteiligung von Kindern aus nicht-akademischen Elternhäusern sowie Personen mit Migrationshintergrund heraus. Wenig erforscht ist bislang der Übergang nach einem Studienabschluss auf den Arbeitsmarkt sowie der sich anschließende berufsbiographische Verlauf. Die Statuspassage vom Studium in den Beruf ist aber vor dem Hintergrund der Diskussionen um Chancengleichheit von erheblicher Relevanz.

Das Forschungsprojekt „Chancengleich vom Studium in den Beruf?“ (Laufzeit: 01.01.2020-31.10.2021) untersuchte, wie sich der Berufseinstieg von Hochschulabsolvent:innen abhängig von sozialer Herkunft und Migrationshintergrund gestaltet. Es wurde den Fragen nachgegangen, welchen spezifischen Problemen und Anforderungen verschiedene Absolvent:innengruppen gegenüberstehen und welche individuellen Übergangsstrategien sich identifizieren lassen. Im Fokus standen zudem die institutionellen Unterstützungsstrukturen in Form von Beratungs- und Unterstützungsangeboten innerhalb und außerhalb von Hochschulen. Dabei wurden mögliche Herausforderungen herausgearbeitet, zugleich aber auch Potentiale der Herkunft sowie erfolgreiche Übergangsstrategien und Perspektiven der Akteur:innen identifiziert.

In der vorliegenden Kurzfassung des Abschlussberichts werden konzeptionelle Grundlagen, die methodische Vorgehensweise sowie zentrale Projektergebnisse zusammengefasst und Handlungsempfehlungen abgeleitet. Weitere Informationen zum Projekt und eine ausführliche Ergebnisdarstellung ist im Abschlussbericht online verfügbar (Spexard und Weichert et al. 2022).

2 Konzeptionelle Grundlagen

Das Forschungsvorhaben lässt sich in den Feldern der Migrations- und Hochschulforschung verorten. Es schließt eine bestehende Forschungslücke, da bislang kaum Studien zur Rolle des Migrationshintergrunds an der Hochschule und der Bedeutung von sozialer Herkunft und Migrationshintergrund beim Übergang von der Hochschule auf den Arbeitsmarkt vorliegen. In dem Forschungsprojekt standen folgende Fragen im Mittelpunkt:

- Wie gestaltet sich der Berufseinstieg von Hochschulabsolvent:innen aus nicht-akademischen Elternhäusern sowie mit Migrationshintergrund im Vergleich zu anderen Absolvent:innengruppen?
- Lassen sich gruppenspezifische Einstiegsmuster oder Barrieren erkennen und welche individuellen Übergangsstrategien lassen sich identifizieren?
- Welche institutionellen Unterstützungsstrukturen (z.B. durch Studien- und Berufsberatung, Career Center oder Netzwerke) lassen sich vorfinden und/oder werden genutzt?

Theoretische Ansätze

Es wird davon ausgegangen, dass Bildungs- und Karrierewege durch Entscheidungen geprägt werden, die von individuellen, familialen/sozialen und institutionellen Faktoren beeinflusst werden. Das deutsche Bildungssystem ist ein besonders übergangsintensives System, in dem Bildungsentscheidungen und Bildungserfolg stärker als in anderen Ländern von sozialer Herkunft abhängig sind (Kurth und Thielen 2020; Baader und Freytag 2017; Kleine et al. 2010). Zur Erläuterung individueller Bildungs- und Karriereentscheidungen, von Übergängen und Bildungs-/Berufsverläufen werden verschiedene theoretische Ansätze und empirische Evidenzen herangezogen: *soziologische Rational-Choice-Theorien* (Boudon 1974; Erikson und Jonsson 1996; Breen und Goldthorpe 1997; Esser 2002; Becker 2017), die

Selektionshypothese (Mare 1980), die *Ablenkungsthese* (Müller und Pollak 2016), die *Status-Attainment-Theorie* (Blau und Duncan 1967), das *Wisconsin-Modell der idealistischen Bildungsaspirationen* (Becker und Gresch 2016), die *Habitus-theorie und ihre Auslegungen* (Bourdieu 1986; Weiss und Klein 2011; El-Mafaalani 2012; Kalter und Kogan 2014; Emmerich et al. 2016; Miethel 2017; Brändle und Grundmann 2020; Kracke und Klug 2021) und die *Signal- und Job-Competition-Theorie* (Spence 1973; Thurow 1975). Darüber hinaus werden als Erklärungsansatz für eine nachteilige Position von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt arbeitsmarktbezogene Diskriminierungstheorien herangezogen: *statistische Diskriminierung* (z.B. Kracke 2016) und *geschmacksbasierte Diskriminierung* (Baert und Pauw 2014).

Begriffsverständnis Migrationshintergrund und soziale Herkunft

Im vorliegenden Projekt orientiert sich das Verständnis von Migrationshintergrund sehr eng an den vorliegenden statistischen Daten, dem Absolventenpanel des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und dem Mikrozensus, da diese den Ausgangspunkt für die Analyse bilden. Im DZHW-Absolventenpanel wird neben dem Geburtsland, gegebenenfalls dem Zeitpunkt der Zuwanderung nach Deutschland und der Staatsangehörigkeit der befragten Absolvent:innen auch erhoben, ob die Eltern zugewandert sind (Brandt et al. 2017). Auf Grundlage dieser Angaben gelten Absolvent:innen, die selbst nach Deutschland eingewandert sind (1. Generation) oder bei denen mindestens ein Elternteil zugewandert ist (2. Generation), im Rahmen der Analyse des DZHW-Absolventenpanels als Personen mit Migrationshintergrund.

Nach der Definition des Migrationshintergrunds im Mikrozensus werden im Einzelnen folgende Personen zur Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund gezählt: zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer/innen sowie Eingebürgerte; (Spät-)Aussiedler/innen; Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Adoption durch einen deutschen Elternteil erhalten haben sowie mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Kinder der vier zuvor genannten Gruppen (Statistisches Bundesamt 2020, 4).

Im DZHW-Absolventenpanel werden neben dem höchsten Schulabschluss und dem höchsten beruflichen Abschluss der Eltern auch die berufliche Stellung und der ausgeübte Beruf erhoben. Im Rahmen des Forschungsprojekts wird die soziale Herkunft als Bildungsherkunft verstanden und anhand der Bildungsabschlüsse der Eltern unterschieden: Hat mindestens ein Elternteil einen akademischen Abschluss erworben, gilt dies als akademische Herkunft. Verfügt kein Elternteil über einen Hochschulabschluss, wird daraus eine nicht-akademische Herkunft abgeleitet.

3 Aufbau und methodisches Vorgehen

Das Projekt besteht aus zwei Teiluntersuchungen: einer Sekundäranalyse von Absolvent:innendaten und des Mikrozensus (quantitativer Zugang) sowie der Durchführung und Analyse von problemzentrierten Interviews mit Absolvent:innen und Expert:innen (qualitativer Zugang). Die Ergebnisse der Teiluntersuchungen wurden zusammengeführt und nehmen wechselseitig Einfluss auf die Datenauswertung.

Aus den Forschungsfragen lassen sich vier Untersuchungsgruppen ableiten, die den Kern des Forschungsvorhabens bilden:

Abb. 3-1: Untersuchungsgruppen

Bildungsherkunft Migrationshintergrund	akademisch	nicht-akademisch
nein	Folgeakademiker:innen ohne Migrationshintergrund	Erstakademiker:innen ohne Migrationshintergrund
ja	Folgeakademiker:innen mit Migrationshintergrund	Erstakademiker:innen mit Migrationshintergrund

Quantitative Sekundärdatenanalyse

Die Grundlage der quantitativen Analyse bilden die *Absolventenpanels 2009* (Brandt et al. 2017) und *2013* (Briedis et al. 2020) des DZHW. Die Grundgesamtheit umfasst alle Hochschulabsolvent:innen, die 2009 bzw. 2013 einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss an einer staatlich anerkannten Hochschule in Deutschland erworben haben (Baillet et al. 2017). Zum Zeitpunkt der Durchführung des Projekts waren für den Jahrgang 2009 die Scientific-Use-Files¹ für die erste und zweite Welle verfügbar und für den Jahrgang 2013 die 1. Welle². Jüngere Befragungen lagen noch nicht als Scientific-Use-File aufbereitet vor.

Die untersuchten Absolventenpanel umfassen Angaben zu 10.494 Hochschulabsolvent:innen, die ihren ersten Hochschulabschluss im Jahr 2009 erreicht haben bzw. 8.477 Absolvent:innen, die den Abschluss im Jahr 2013 erlangten (Baillet et al. 2017; Hoffstätter und Vietgen 2020).

Da die Absolvent:innendaten nur ein Abbild der jeweiligen Kohorte sind, werden zusätzlich Daten des *Mikrozensus 2014* und *2015* ausgewertet. Erstakademiker:innen sind nach der obigen Definition all jene Personen, deren Eltern beide keinen Hochschulabschluss erworben haben (N = 1.604), Folgeakademiker:innen sind Personen mit mindestens einem Elternteil mit akademischem Abschluss (N = 523). Mit Hilfe der Mikrozensus-Daten sind Analysen zur Positionierung der Untersuchungsgruppen auf dem Arbeitsmarkt im Zeitverlauf möglich.

Für einen Überblick zur Operationalisierung der quantitativen Daten und zur Verteilung nach Geschlecht und Statusgruppen siehe Spexard und Weichert et al. (2022). Zur Datenanalyse wurden Strukturgleichungsmodelle (Reinecke 2014) herangezogen und Sequenzdatenanalysen (Gras und Kuntz 2008) berechnet.

Qualitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden

Der qualitative Zugang umfasst eine mehrstufige Vorgehensweise beginnend mit einer *Internetrecherche zu hochschulischen und hochschulexternen Beratungs- und Unterstützungsangeboten* zum Eröffnen des Feldzugangs, einer *Sekundäranalyse* von bereits vorhandenem Interviewmaterial zu Erstakademiker:innen mit/ohne Migrationshintergrund als Basis für die Leitfadententwicklung der geplanten Interviews sowie im letzten Schritt die Durchführung *problemzentrierter Interviews mit Absolvent:innen mit Migrationshintergrund und/oder nicht-akademischer Herkunft* und *Expert:innen-Interviews*. Die qualitative Teilstudie verfolgt dabei zwei Forschungsinteressen. Zum einen sollen institutionelle Unterstützungs- und Übergangsstrukturen sowie die Perspektive von Akteur:innen im Bereich Career

¹ Scientific-Use-Files sind anonymisierte Datensätze für wissenschaftliche Nutzungszwecke. Das Forschungsdatenzentrum des DZHW (FDZ-DZHW) stellt interessierten Wissenschaftler:innen Forschungsdaten zur Sekundärnutzung zur Verfügung (www.fdz.dzhw.eu).

² Daten der zweiten Erhebungswelle und für das Absolventenpanel 2017 lagen erst kurz vor Abschluss der Arbeiten an diesem Bericht vor und konnten nicht mehr einbezogen werden.

Service und Beratung identifiziert werden. Zum anderen sollen Eigendeutungen von Absolvent:innen selbst (retrospektive Einschätzung der Studienzeit, Übergangsphase, gegenwärtigen beruflichen Situation und weitere Ziele) rekonstruiert werden. Die qualitative Teilstudie bezieht sich dabei hauptsächlich auf Berlin und Nordrhein-Westfalen als zwei Bundesländer, die exemplarisch für einen Stadtstaat bzw. Flächenland stehen mit vergleichsweise hohem Anteil von Migrant:innen in der Bevölkerung.

In die Recherche hochschulischer Angebote, vor allem im Bereich Career Service und Studienberatung, wurden staatliche und konfessionelle Universitäten und Fachhochschulen in den o.g. Bundesländern einbezogen. Flankierend erfolgte eine deutschlandweite Suche nach außerhochschulischen zielgruppenadressierten Beratungs-/Unterstützungsangeboten. Dazu zählten u.a. die Hochschulberatung der Bundesagentur für Arbeit, Stiftungen, Arbeiterkind.de, TalentKollegRuhr, Studienpioniere und das NRW-Zentrum für Talentförderung.

Für einen Überblick zur Hochschullandschaft staatlicher und konfessioneller Hochschulen in Berlin und Nordrhein-Westfalen sowie der Anzahl von Hochschulen, die tiefergehend recherchiert wurden, zur Anzahl der Kontaktaufnahmen, Erstgespräche und Expert:innen-Interviews siehe Tab. 3-1.

Tab. 3-1: Überblick qualitatives Sample (Hochschulen)

Auswahl	Berlin	NRW
Hochschultyp insgesamt (Anzahl)	U (3), FH (6)	U (17), FH (19)
Träger insgesamt (staatl./konfess.)	7/2	29/7
Recherche (Anzahl Hochschulen)	U (3), FH (5)	U (9), FH (9)
Anfragen (Personenanzahl)	U (14), FH (7)	U (31), FH (22)
Erstgespräche (Anzahl)	U (9), FH (2)	U (10), FH (9)
Expert:innen-Interviews (Anzahl)	U (2), FH (1)	U (1)

Aus den Erstgesprächen mit Hochschulvertreter:innen und außerhochschulischen Akteur:innen wurden sechs Expert:innen für die leitfadengestützten Interviews generiert. Als Auswahlkriterien flossen die Institutionenzugehörigkeit (Universität, Fachhochschule, hochschulextern), das Bundesland bei hochschulischen Angeboten, die jeweilige Position innerhalb der Hochschule/Institution, das Tätigkeitsfeld und die berufliche Biografie ein. Alle Expert:innen verfügen über ein für das Forschungsanliegen relevantes Binnenwissen über Abläufe, Zusammenhänge und Entwicklungen in ihren jeweiligen Institutionen (technisches Wissen), über umfangreiche, langjährige und professionelle Beratungserfahrungen (Praxiswissen) und Deutungswissen (Bogner et al. 2014; Kruse 2015) in Bezug auf Beratungs- und Unterstützungsangebote für Erstakademiker:innen und/oder Studierende mit Migrationshintergrund für den Übergang vom Studium in den Beruf.

Um neben der Perspektive der Anbieter:innen (Hochschulen, hochschulexterne Institutionen) ebenfalls die Perspektive der Rezipient:innen, d.h. der Absolvent:innen einzubeziehen, wurden zehn problemzentrierte Interviews mit Absolvent:innen mit/ohne Migrationshintergrund und/oder nicht-akademischer Herkunft geführt.

Für weitere Informationen zum Leitfaden der Expert:innen-Interviews und problemzentrierten Interviews mit Absolvent:innen, zum Absolvent:innen-Sample und Interviewanalyse siehe Spexard und Weichert et al. (2022).

4 Überblick und Auswahl von Ergebnissen

Durch das Forschungsprojekt liegen umfangreiche Ergebnisse zu folgenden Aspekten vor:

- Überblick zu institutionellen Unterstützungsstrukturen und Beratungsangeboten an Hochschulen und darüber hinaus (z.B. durch Studien-, Berufsberatung, Career Service, Netzwerke), insbesondere zum Beratungsverständnis, Zielgruppenorientierung und weiteren Merkmalen (außer-)hochschulischer Angebote
- Bedeutung und Beurteilung von Beratungs-/Unterstützungsangeboten entlang des Student Life Cycle aus Sicht der Absolvent:innen, insbesondere Gemeinsamkeiten und Unterschiede nach Untersuchungsgruppen sowie Verbesserungswünsche und Kritik
- Herkunftsspezifische Unterschiede in der Studienentscheidung, Studienfach- und Hochschulwahl sowie Studienanfangsphase
- Studienabschluss und Stellensuche: Studienabschlussnoten, Suchdauer, Wegen zur ersten Tätigkeit, Anzahl von Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen und Stellenangeboten, Schwierigkeiten bei der Stellensuche und beim Berufseinstieg, Arbeits- und Lebensziele von Absolvent:innen
- Positionierung auf dem Arbeitsmarkt: Stundenlohn und Einkommensverteilung nach Migrationshintergrund und Zuwanderungsgeneration, herkunftsabhängige Adäquanz der Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Erwerbstätigkeitsverläufe

Die Ergebnisse des Forschungsvorhabens bestätigen und spezifizieren bestehende Forschungserkenntnisse. Während viele Studien beispielsweise migrationspezifische Einkommens- und Adäquanzunterschiede feststellen, zeigen die DZHW-Absolventendaten hier ein differenzierteres Bild. Einen schwierigeren (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt, abgebildet durch Phasen der Arbeitslosigkeit und unsichere Erwerbsverläufe, zeigen sowohl die Daten des vorliegenden Forschungsvorhabens als auch andere Forschungsprojekte. Bestätigt werden anhand der quantitativen und qualitativen Daten auch andere Forschungen zur Aufstiegsorientierung der Absolvent:innen mit Migrationshintergrund. Herkunftsspezifische Unterschiede zu Studienbeginn und im Verlauf des Studiums stimmen ebenfalls mit dem aktuellen Kenntnisstand überein.

Herkunftsspezifische Leistungen und Studienfachwahl

Übereinstimmend mit anderen Forschungsergebnissen zeigen die Absolvent:innendaten des DZHW, dass es herkunftsspezifische Leistungsunterschiede gibt, abgebildet durch die HZB-Note und die Note des Studienabschlusses. Ausschlaggebend ist bei den Schulnoten die soziale Herkunft, Erstakademiker:innen mit und ohne Migrationshintergrund haben schlechtere Noten als die Vergleichsgruppe. Hinsichtlich der Studienleistungen haben alle Gruppen signifikant schlechtere Studienleistungen als die Vergleichsgruppe. Auch bei der Studienfachwahl zeigen sich Differenzen, allerdings wird deutlich, dass die Unterschiede hier nicht allein durch die soziale Herkunft bestimmt werden, sondern der Migrationshintergrund eine wichtige Einflussgröße ist.

Schwieriger Einstieg, Angleichung im Erwerbs- und Zeitverlauf

Die Wege, wie die Absolvent:innen ihre erste Beschäftigung gefunden haben, unterscheiden sich kaum zwischen den verschiedenen Gruppen. Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch im Bewerbungsverhalten: Absolvent:innen mit Migrationshintergrund schreiben signifikant mehr Bewerbungen, werden aber nicht dementsprechend häufiger zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Eine fächerspezifische Betrachtung zeigt, dass vor allem MINT-Absolvent:innen mit Migrationshintergrund deutlich mehr Bewerbungen schreiben als jene ohne Migrationshintergrund.

Ein wichtiger Indikator für einen erfolgreichen Berufseinstieg ist die Suchdauer, leider können aus den quantitativen Daten keine Informationen hierzu gewonnen werden. Annäherungsweise können hier

die Daten zur Arbeitslosigkeit untersucht werden. In allen Kohorten des Mikrozensus ist die Arbeitslosenquote unter Personen mit Migrationshintergrund höher als unter denen ohne Migrationshintergrund, die DZHW-Daten bestätigen diesen Befund. Sie zeigen außerdem, dass Erstakademiker:innen mit Migrationshintergrund seltener in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.

Haben die Absolvent:innen erst einmal eine Beschäftigung gefunden, sind nur geringe gruppenspezifische Unterschiede zu erkennen. Absolvent:innen mit Migrationshintergrund berichten häufiger von einem Mangel an Kooperation unter den Kolleg:innen und von Schwierigkeiten mit beruflichen Normen, allerdings werden beide Items insgesamt selten als Problem benannt.

Die Daten des DZHW-Absolventenpanels zeigen deskriptive Einkommensunterschiede abhängig von sozialer Herkunft und Migrationshintergrund, allerdings sind diese nicht signifikant. Dies lässt sich auf große Varianzen innerhalb der einzelnen Gruppen zurückführen. Während Personen mit Migrationshintergrund hinsichtlich des Stundenlohnes tendenziell benachteiligt zu sein scheinen, insbesondere Zugewanderte, gibt es eine große Heterogenität innerhalb dieser Gruppe. Die deskriptive Kohortenanalyse des Mikrozensus zeigt sogar höhere Einkommen für Personen mit Migrationshintergrund in den Kohorten, die zwischen 1970 und 1989 ihren Hochschulabschluss erworben haben. In jüngeren Kohorten zeigen sich hingegen keine Unterschiede. Hinsichtlich der beruflichen Adäquanz ergibt sich kein einheitliches Bild, jedoch zeichnet sich die Tendenz zu einer etwas geringeren Relevanz des Hochschulabschlusses für Personen ohne akademischen Bildungshintergrund sowie für Personen mit Migrationshintergrund ab. Für Erstakademiker:innen mit Migrationshintergrund lassen sich in vielen Punkten die relevanteren Unterschiede zur Vergleichsgruppe auf den Bildungshintergrund zurückführen. Nichtsdestotrotz zeigt sich, dass sich durch das Zusammenfallen beider Merkmale zusätzlich verstärkte Schwierigkeiten für diese Absolvent:innen ergeben können.

Die Unterschiede hinsichtlich des Einkommens und der Adäquanz, die sich in den Daten des Mikrozensus zeigen, nehmen im Zeitverlauf ab, die migrationsspezifische Arbeitslosenquote bleibt hingegen konstant und ist für die Kohorte 2010 bis 2015 für Personen mit Migrationshintergrund mit acht Prozent fast doppelt so hoch. Die Daten des DZHW zeigen allerdings, dass sich die Arbeitslosenquote fünf Jahre nach Studienabschluss zwischen den Absolvent:innen mit und ohne Migrationshintergrund angleicht.

Personen mit Migrationshintergrund sind häufiger selbstständig tätig. Dies könnte auf eine höhere Bereitschaft zu Risiko und einem stärkeren Unternehmergeist hinweisen, es könnte aber auch eine Ausweichbewegung sein, weil Probleme auf dem Arbeitsmarkt antizipiert werden oder entsprechende Erfahrungen gemacht wurden.

Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Absolvent:innen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt müssen sich folglich vor allem auf den Einstieg fokussieren, denn hier zeigen sich die größten herkunftsspezifischen Unterschiede. Der Berufseinstieg bildet die Grundlage des weiteren Erwerbsverlaufs und wirkt sich so auf ihn aus. Berücksichtigt werden muss auch die zentrale Rolle von Unternehmen bzw. Personalauswahlprozessen in Unternehmen, da besonders die Bewerbungsphase Hindernisse bereithält. Die Sensibilisierung für ein diverses Recruiting, vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen, ist ein wichtiger Schritt, um die Zugangschancen gerecht zu gestalten. Eine Kooperation bzw. ein Austausch der Career Service Einrichtungen an Hochschulen mit Unternehmen kann ein Schritt in diese Richtung sein, von dem sowohl Arbeitgeber als auch Absolvent:innen profitieren könnten.

Starke Aufstiegs- und Karriereorientierung von Absolvent:innen mit Migrationshintergrund

Die Absolvent:innen-Interviews deuten darauf hin, dass es bei den Eltern der Erstakademiker:innen ohne Migrationshintergrund eher ein gewisse Skepsis gegenüber einem Hochschulstudium gibt,

während bei den Eltern der Erstakademiker:innen mit Migrationshintergrund eher eine Wertschätzung im Kontext der Aufstiegsorientierung zu beobachten ist.

Eine Analyse der Lebens- und Berufsziele zeigt, dass Absolvent:innen mit Migrationshintergrund eine höhere Karriereorientierung haben als die Vergleichsgruppe. Folgeakademiker:innen schätzen zudem auch die Work-Life-Balance als relevanter ein. Erstakademiker:innen ohne Migrationshintergrund hingegen bewerten beide Aspekte als weniger wichtig. Ein gutes Gehalt ist allen Gruppen wichtiger als der Vergleichsgruppe.

Die stärkere berufliche Aufstiegsorientierung von Absolvent:innen mit Migrationshintergrund zeigt sich auch in der Studienfachwahl. Folgeakademiker:innen mit Migrationshintergrund wählen häufig Fächer wie Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie Medizin, die ein gutes Einkommen und Karriereoptionen versprechen. Rechtswissenschaften und Medizin sind zudem prestigeträchtige Fächer, die in Berufe mit einem hohen gesellschaftlichen Ansehen einmünden können.

Die Aufstiegsorientierung von Absolvent:innen mit Migrationshintergrund sollte unterstützt, aber durch beratende Maßnahmen an Hochschulen auch auf die Realisierbarkeit hin geprüft werden.

Migrationshintergrund wird nicht als Potential gesehen

Der Blick auf die eigene Migrationsgeschichte oder die der Eltern wird von den Absolvent:innen mit Migrationshintergrund in den Interviews kaum als Potential oder Ressource betrachtet. Auch Arbeitgeber scheinen qua Migrationsgeschichte erworbene Kompetenzen nicht zu sehen und honorieren diese nicht. Zum Teil beschreiben die Interviewten ihren Migrationshintergrund als etwas, was sie einfach haben und mit dem sie sich wenig bis gar nicht identifizieren. Zum Teil sehen sie eher einen Nachteil aufgrund ihres Migrationshintergrunds und Defizite im Umgang mit der deutschen Sprache. Im weiteren Berufsverlauf werden z.T. Fremdzuschreibungen erlebt, z.B. werden aufgrund des Migrationshintergrunds fälschlicherweise bestehende Sprachkenntnisse vorausgesetzt und eine gewisse „Kompatibilität“ mit bestimmten Firmenkunden im Ausland erwartet. Das führt häufig eher zu Irritationen bei den Absolvent:innen.

Hingegen wird in den Interviews der Erwerb von Sprachkompetenzen und (inter-)kulturellen Kompetenzen, die z.B. bei Auslandsaufenthalten während eines Studiums intendiert sind, sowohl von Absolvent:innen mit als auch ohne Migrationshintergrund als Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt angesehen. Diese Form von transnationaler Mobilität gilt als positiv konnotierte Bildungsstrategie und wird nicht mit Migrationserfahrungen in Zusammenhang gebracht (Carnicer und Gertz 2020, 404). So werden beispielsweise Englischkenntnisse als wichtiger angesehen als die arabische Muttersprache im Tätigkeitsfeld des Controlling. Oder die eigene Herkunft zwar als hilfreiches Smalltalk-Thema genutzt, jedoch keine Verwertbarkeit im beruflichen Kontext gesehen.

Angebote zur Reflexion der eigenen Biografie (z.B. mit Migrationsgeschichte oder mit nicht-akademischem Elternhaus) zum Erkennen der eigenen Kompetenzen und Ressourcen beispielsweise zur persönlichen Profilbildung, Verwertung auf dem Arbeitsmarkt oder als ungenutztes Potential zur individuellen Weiterentwicklung können die Reflexionskompetenz als Schlüsselkompetenz der Studierenden bzw. Absolvent:innen schulen und das Selbstbewusstsein im Hinblick auf das eigene Qualifikationsprofil stärken.

Auf Arbeitgeberseite könnte eine Auseinandersetzung mit herkunftsspezifischen Potentialen von Bewerber:innen und Beschäftigten sowie ein diversitätssensibles Bewerbermanagement eine offene, diskriminierungsfreie Unternehmenskultur bewirken.

Geringe Nutzung von Beratungsangeboten beim Übergang in den Beruf

Entlang des Student Life Cycle werden Unterschiede in der Nutzung von institutionellen Beratungs- und Unterstützungsangeboten abhängig von der sozialen Herkunft und des Migrationshintergrunds sichtbar. Nach dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung orientieren sich Personen mit Migrationshintergrund stärker in Richtung Studienaufnahme und nutzen in der Phase ihrer Studienentscheidung häufiger Informationsangebote von Hochschulen. Erstakademiker:innen ohne Migrationshintergrund verlassen sich in dieser Übergangsphase hingegen stärker auf ihre Eltern als Ratgebende, die für ihre Kinder (zunächst) den Weg der beruflichen Ausbildung sehen. In der qualitativen Teilstudie setzen sich Erstakademiker:innen ohne Migrationshintergrund erst in einer späteren Lebensphase nach dem Abschluss der beruflichen Ausbildung mit dem Gedanken an ein Studium auseinander und nutzen dann auch hochschulische Informations- und Beratungsangebote.

Während des Studiums werden von allen Untersuchungsgruppen in unterschiedlicher Intensität (außer-)hochschulische Unterstützungsstrukturen und -formate genutzt und als mehr oder weniger hilfreich angesehen. Als besonders hilfreich werden spezielle außerhochschulische Mentoringangebote angesehen, die sich zum Teil ausschließlich an Erstakademiker:innen richten. Für den Übergang vom Studium in den Beruf treten hochschulische Angebote hingegen kaum zu Tage. Weniger als ein Prozent der Absolvent:innen hat durch eine Vermittlung der Hochschule eine erste Beschäftigung gefunden.

Aus Sicht der Absolvent:innen ist eine Erweiterung und Verbesserung der Sichtbarkeit hochschulischer Angebote, vor allem von Mentoringangeboten und profilschärfenden Angeboten wünschenswert.

Zielgruppenspezifische oder offene Beratung – ein nicht lösbarer Konflikt?

Die Analyse der institutionellen Beratungs- und Unterstützungsangebote konnte zeigen, dass eine Zielgruppenorientierung im Projektverständnis für Erstakademiker:innen mit/ohne Migrationshintergrund an Hochschulen äußerst selten explizit sichtbar ist. Dies hängt mit den begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen an Hochschulen zusammen und der von den Expert:innen bemängelten geringen Ausstattung des Bereichs Studien- und Karriereberatung. Bei Vorhandensein entsprechender Fördermittel und einflussreicher Unterstützer:innen werden allerdings zeitlich befristete Projekte mit dem Fokus auf o.g. Zielgruppen ins Leben gerufen und erfolgreich von Studierenden angenommen. Nach Auslaufen der Förderdauer fehlt es dann jedoch wiederum an Möglichkeiten der Verstärkung der Angebote.

Berater:innen signalisieren, dass sie gern mehr über Studierende mit Migrationshintergrund und/oder Erstakademiker:innen wissen möchten, um adäquate Angebote entwickeln zu können. Sie sehen sich gefordert, ihre interkulturellen Kompetenzen weiter zu qualifizieren und wünschen sich ein diverseres Berater:innenteam.

Berater:innen sehen offene Beratungsangebote als Mittel für alle Ratsuchenden, in denen in jedem Fall klientenzentriert auf individuelle Fragen und Belange eingegangen werden kann. Die Frage, ob sich allerdings auch wirklich alle Ratsuchenden gleichermaßen von den offenen Angeboten angesprochen fühlen und tatsächlich in die Beratung finden, bleibt hingegen offen. Zweifel darüber scheinen angebracht, wie vereinzelt in den Interviews mit Expert:innen und Absolvent:innen deutlich wurde.

Als besonders schwierige Anforderung in der Beratung und Adressierung von Angeboten sehen die Expert:innen den schmalen Grat zwischen Unterstützung und Ansprache bestimmter Zielgruppen und Stigmatisierung bzw. Diskriminierung. Als Lösung wird eine Themenzentrierung in den Beratungs- und Unterstützungsangeboten gesehen, d.h. über die Brisanz bestimmter Themen für bestimmte Zielgruppen (z.B. Studienfinanzierungsfragen oder das Thema „Eigene Potentiale erkennen und nutzen“) werden bestimmte Teilgruppen Studierender angesprochen. In der Kurzbeschreibung der Angebote

könnten Beispiele aus der Beratungspraxis oder Fakten aus der Forschung genutzt werden, die es Studierenden erleichtert, sich selbst bzw. die eigene Situation wieder zu erkennen und den eigenen Unterstützungsbedarf zu erkennen.

Im Vergleich legen Hochschulen ihr Hauptaugenmerk eher auf die Studierendengewinnung als auf die Absolvent:innenbetreuung und -begleitung beim Übergang auf den Arbeitsmarkt. Es fehlt an (Anschluss-)Finanzierungsmöglichkeiten für Unterstützungsangebote für den Übergang auf den Arbeitsmarkt und zur Weiterqualifizierung der beratend Tätigen. Dabei könnten zufriedene, erfolgreiche Absolvent:innen ebenfalls zur Studierendengewinnung beitragen und die Hochschule davon profitieren.

Weitere Forschung zur Wirksamkeit hochschulischer Beratung und zu Bedarfen bestimmter Teilgruppen Studierender/Absolvent:innen sowie die Analyse von Best-Practice-Beispielen könnte zur Verbesserung der Unterstützungsstrukturen und Beratungsangebote beitragen.

Literaturverzeichnis

- Baader, Meike Sophia; Freytag, Tatjana (Hg.) (2017): Bildung und Ungleichheit in Deutschland. Wiesbaden: Springer VS.
- Baert, Stijn; Pauw, Ann-Sophie de (2014): Is ethnic discrimination due to distaste or statistics? In: *Economics Letters* 125 (2), S. 270–273. DOI: 10.1016/j.econlet.2014.09.020.
- Baillet, Florence; Franken, Andreas; Weber, Anne (2017): DZHW-Absolventenpanel 2009. Daten- und Methodenbericht zu den Erhebungen der Absolvent(inn)enkohorte 2009 (1. und 2. Befragungswelle). Version 1.0.0. FDZ-DZHW. Hannover.
- Becker, Birgit; Gresch, Cornelia (2016): Bildungsaspirationen in Familien mit Migrationshintergrund. In: Claudia Diehl, Christian Hunkler und Cornelia Kristen (Hg.): *Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf: Mechanismen, Befunde, Debatten*. Wiesbaden: Springer VS, S. 73–115.
- Becker, Rolf (2017): Entstehung und Reproduktion dauerhafter Bildungsungleichheiten. In: Rolf Becker (Hg.): *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Wiesbaden: Springer VS, S. 89–150.
- Blau, Peter Michael; Duncan, Otis Dudley (1967): *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (2014): *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer VS (Qualitative Sozialforschung).
- Boudon, Raymond (1974): *Education, opportunity, and social inequality. Changing prospects in Western society*. New York, NY: Wiley (Wiley series in urban research).
- Bourdieu, Pierre (1986): The Forms of Capital. In: J. Richardson (Hg.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport: Greenwood, S. 241–258.
- Brändle, Tobias; Grundmann, Matthias (2020): Soziale Determinanten der Studien- und Berufswahl. Theoretische Konzepte und empirische Befunde. In: Tim Brüggemann und Sylvia Rahn (Hg.): *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Münster: Waxmann, S. 83–96.
- Brandt, Gesche; Briedis, Kolja; Fabian, Gregor; Klüver, Saskia; Rehn, Torsten; Trommer, Maximilian (2017): DZHW-Absolventenpanel 2009. Aufbereitet durch Baillet, F., Franken, A. & Weber, A. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Hannover (gra2009_p_r_1-0-1).
- Breen, Richard; Goldthorpe, John H. (1997): Explaining Educational Differentials. Towards a formal Rational Action Theory. In: *Rationality and Society* 9 (3), S. 275–305.
- Briedis, Kolja; Fabian, Gregor; Landers, G.; Redeke, S.; Rehn, Torsten; Schulz, J.; Trennt, Fabian (2020): DZHW-Absolventenpanel 2013. Datenerhebung: 2014/2015. Version: 2.0.0. Datenpaketzugangsweg: Remote-Desktop-SUF. Hannover: FDZ-DZHW.

- El-Mafaalani, Aladin (2012): *BildungsaufsteigerInnen aus benachteiligten Milieus*. Wiesbaden: Springer VS.
- Emmerich, Johannes; Sander, Tobias; Weckwerth, Jan (2016): Wovon hängen Sicherheit und Zufriedenheit im Studium ab? Soziale Lage und Alltagskulturen als zu unterscheidende Variablen. In: Andrea Lange-Vester und Tobias Sander (Hg.): *Soziale Ungleichheiten, Milieus und Habitus im Hochschulstudium*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 71–88.
- Erikson, Robert; Jonsson, Jan O. (1996): Explaining Class Inequality in Education: The Swedish Test Case. In: Robert Erikson und Jan O. Jonsson (Hg.): *Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*. Boulder: Westview Press, S. 1–63.
- Esser, Hartmut (2002): *Soziologie Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Gras, Régis; Kuntz, Pascale (2008): An overview of the Statistical Implicative Analysis (SIA) development. In: Régis Gras, Einoshin Suzuki, Fabrice Guillet und Filippo Spagnolo (Hg.): *Statistical Implicative Analysis. Theory and Applications*. Berlin, London: Springer (Studies in computational intelligence, 107), S. 11–40.
- Hoffstätter, Ute; Vietgen, Sandra (2020): *DZHW-Absolventenpanel 2013. Daten- und Methodenbericht zur Absolvent(inn)enkohorte 2013 (1. Befragungswelle)*. Hannover.
- Kalter, Frank; Kogan, Irena (2014): Migrant networks and labor market integration of immigrants from the former Soviet Union in Germany. In: *Social Forces* 92 (4), S. 1435–1456.
- Kleine, Lydia; Paulus, Wiebke; Blossfeld, Hans-Peter (2010): Die Formation elterlicher Bildungsentscheidungen beim Übergang von der Grundschule in die Sekundarstufe I. In: Jürgen Baumert, Kai Maaz und Ulrich Trautwein (Hg.): *Bildungsentscheidungen. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft Sonderheft 12*. Wiesbaden: Springer VS, S. 103–125.
- Kracke, Nancy (2016): Unterwertige Beschäftigung von AkademikerInnen in Deutschland. Die Einflussfaktoren Geschlecht, Migrationsstatus und Bildungsherkunft und deren Wechselwirkungen. In: *Soziale Welt* 67 (2), S. 177–204. DOI: 10.5771/0083-6073-2016-2-177.
- Kracke, Nancy; Klug, Christina (2021): Social Capital and Its Effect on Labour Market (Mis)match: Migrants' Overqualification in Germany. In: *Int. Migration & Integration*. DOI: 10.1007/s12134-021-00817-1.
- Kruse, Jan (2015): *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Kurth, Stefanie; Thielen, Marc (2020): *Bildungsverläufe im Kontext von Schule*. In: Tina Hascher, Till-Sebastian Idel und Werner Helsper (Hg.): *Handbuch Schulforschung*. Wiesbaden: Springer VS S. 1–17.
- Mare, Robert D. (1980): Social Background and School Continuation Decisions. In: *Journal of the American Statistical Association* 75 (370), S. 295–305. DOI: 10.1080/01621459.1980.10477466.
- Miethe, Ingrid (2017): Der Mythos von der Fremdheit der Bildungsaufsteiger_innen im Hochschulsystem. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 63 (6), S. 686–707.
- Müller, Walter; Pollak, Reinhard (2016): Weshalb gibt es so wenige Arbeiterkinder in Deutschlands Universitäten? In: *Bildung als Privileg*. Wiesbaden: Springer VS, S. 345–386.
- Reinecke, Jost (2014): *Strukturgleichungsmodelle in den Sozialwissenschaften*. München: Oldenbourg.
- Spence, Michael (1973): Job Market Signaling. In: *The Quarterly Journal of Economics* 87 (3), S. 355–374.
- Spexard, Anna; Weichert, Doreen; Warkotsch, Rafael; Engel, Ole (2022): Chancengleich vom Studium in den Beruf? Die Bedeutung von Migrationshintergrund und sozialer Herkunft beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventinnen und -absolventen.
- Statistisches Bundesamt (2021): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus 2020. 2020 (Erstergebnisse) (Fachserie 1 Reihe 2.2)*.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hg.) (2020): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ergebnisse des Mikrozensus 2019 (Fachserie 1 Reihe 2.2)*.

Thurow, Lester C. (1975): *Generating inequality. Mechanisms of distribution in the U.S. economy.* New York, NY: Basic Books.

Weiss, Felix; Klein, Markus (2011): Soziale Netzwerke und Jobfindung von Hochschulabsolventen – Die Bedeutung des Netzwerktyps für monetäre Arbeitsmarkterträge und Ausbildungsadäquatheit. In: *Zeitschrift für Soziologie* 40 (3), S. 228–245.

STIFTUNG
MERCATOR

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

