

Schriften der
Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt

Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes?

Empirische Befunde einer
fächerübergreifenden Absolventenstudie

Herausgegeben von

Freya Gassmann

Eike Emrich

Wolfgang Meyer

Luitpold Rampeltshammer



universaar

Universitätsverlag des Saarlandes
Saarland University Press
Presses Universitaires de la Sarre

Schriftenreihe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes

Die zentrale Aufgabe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes besteht in der Generierung von arbeitsweltorientiertem Wissen und der gegenseitigen Zusammenführung von Wissensbeständen in Wissenschaft und Arbeitswelt mit dem Ziel einer nachhaltigen Kooperation zum Nutzen aller Kooperationspartner/innen. Kooperationspartner/innen sind die Universität des Saarlandes, der Deutsche Gewerkschaftsbund Saar, die Arbeitskammer des Saarlandes und die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes.

Die inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt liegen in den Themenfeldern Mitbestimmung und Partizipation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Globalisierung und ihre Auswirkungen, sektoraler Wandel und grenzüberschreitendes Arbeiten.

Mit dieser Publikationsreihe sollen die Ergebnisse der Forschungsprojekte, die im Rahmen der oder in Zusammenarbeit mit der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt durchgeführt wurden, einem breiteren Publikum zur Verfügung gestellt werden.

Freya Gassmann, Eike Emrich, Wolfgang Meyer,
Luitpold Rampeltshammer (Hrsg.)

Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes?

Empirische Befunde einer fächerübergreifenden
Absolventenstudie



universaar

Universitätsverlag des Saarlandes
Saarland University Press
Presses Universitaires de la Sarre

© 2015 universaar
Universitätsverlag des Saarlandes
Saarland University Press
Presses Universitaires de la Sarre



Postfach 151150, 66041 Saarbrücken

ISBN 978-3-86223-187-4 gedruckte Ausgabe
ISBN 978-3-86223-188-1 Online-Ausgabe
URN urn:nbn:de:bsz:291-universaar-1398

Buchprojektbetreuung KoWA: Olga Haubrichs
Projektbetreuung universaar: Susanne Alt, Matthias Müller

Satz: Olga Haubrichs, Deborah Simon
Umschlaggestaltung: Julian Wichert

Gedruckt auf säurefreiem Papier von Monsenstein & Vannerdat

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

Inhalt

Vorwort.....	7
<i>Eike Emrich, Freya Gassmann, Wolfgang Meyer</i>	
Kritische Reflexion nationaler und internationaler Absolventenstudien	9
<i>Freya Gassmann, Eike Emrich, Wolfgang Meyer</i>	
Studie über die Absolventen der Universität des Saarlandes.....	73
<i>Wolfgang Meyer, Freya Gassmann, Eike Emrich</i>	
Zusammenfassung und Fazit.....	129
Abbildungen und Tabellen	147
Literatur.....	151
Die Autorinnen/die Autoren.....	165

Vorwort

Bei der Schaffung eines integrierten Produktmarktes ist die Region SaarLorLux eine der fortschrittlichsten Regionen in der Europäischen Union. Güter und Dienstleistungen werden in der Großregion ohne Beschränkungen gehandelt.

Darüber hinaus pendeln täglich mehr als 200.000 Menschen in der Region über die Grenze, um im Nachbarland zu arbeiten. Dies lässt auf einen integrierten Arbeitsmarkt schließen. Bei näherer Betrachtung zeigen sich jedoch Befunde, die auf einen immer noch segmentierten Arbeitsmarkt in einigen Branchen und bei spezifischen Berufsgruppen und Qualifikationen hinweisen.

Die Chancen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, in der Großregion einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, die Potenziale des Arbeitsmarktes der Großregion und ihrer Teilregionen und die Blockaden, die der Ausschöpfung dieser Potenziale im Wege stehen, stellen bislang Desiderata in der Forschung dar. Auch die Frage, ob sich Hochschulabsolventinnen und -absolventen am Arbeitsmarkt der Großregion orientieren, oder ob sie sich stärker auf die jeweiligen nationalstaatlichen Arbeitsmärkte konzentrieren, ist bislang noch nicht erforscht. Diese Lücke zu füllen ist eine Absicht dieses Bandes. Sie knüpft inhaltlich an die vorangegangene Studie aus der Schriftenreihe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt „Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive“ aus dem Jahr 2013, herausgegeben von Emrich, Meyer und Rampehlshammer, an und erweitert die darin herausgearbeiteten Befunde.

Dazu wurde neben der umfangreichen Übersicht der existierenden Literatur zu Absolventenstudien ein Fragebogen entwickelt, der von 1270 Personen ausgefüllt wurde (Rücklauf: 13,5%).

Im Hinblick auf die Attraktivität der Großregion als zukünftiger Arbeitsplatz für die Absolventen der Universität des Saarlandes stellte sich heraus, dass zwar einerseits relativ viele von ihnen Luxemburg (43%) oder Elsass-Lothringen (12%) als zukünftigen Arbeitsort in Betracht zogen, dass aber andererseits nur 13% der saarländischen Absolventen ihre erste Stelle im Ausland fanden und davon noch nicht einmal die Hälfte in Luxemburg oder in Frankreich. Als Hauptgründe, warum Luxemburg oder Elsass-Lothringen bei der Stellensuche nicht in Betracht kamen, wurden vor allem Sprachprobleme, die Annahme, dass die Aussichten dort eine Stelle zu bekommen, gering seien und der Wunsch, in der Nähe von Freunden oder der Familie zu arbeiten, genannt.

Trotz aller Bemühungen einer grenzüberschreitenden Integration widerlegen die Befunde die Annahme eines völlig integrierten Arbeitsmarktes der Großregion und weisen auf den weiterhin dringenden Handlungsbedarf in Politik und

Bildung hin, damit die Großregion für die Absolventen und Absolventinnen der Universität des Saarlandes attraktiver wird. Entsprechende Investitionen an der Universität und in der Region zum Abbau von Barrieren lohnen sich bedingt durch den demographischen Wandel und die zu erwartende Verknappung von Fachkräften speziell im Saarland. Gerade die Grenzlage kann zur Kompensation von Engpässen beitragen, allerdings wird dies nicht ohne erfolgreiche Maßnahmen geschehen.

Die Autoren danken der Arbeitskammer des Saarlandes, die dieses Projekt nicht nur finanziert, sondern auch konstruktiv begleitet hat. Darüber hinaus danken wir den Mitgliedern des Beirates der Kooperationsstelle für die anregenden und hilfreichen Diskussionen nicht nur während der Planungsphase, sondern auch während der Durchführung des Projektes. Ein besonderer Dank gilt Olga Haubrichs, die sich in gewohnt kompetenter und engagierter Art und Weise um die rechtzeitige Fertigstellung dieses Buchs verdient gemacht hat.

Saarbrücken, Mai 2015

Luitpold Rampeltshammer

Eike Emrich, Freya Gassmann, Wolfgang Meyer

Kritische Reflexion nationaler und internationaler Absolventenstudien

Gliederung

1	Einleitende Bemerkungen.....	9
2	Absolventenstudien und ihr Gegenstand – ein kurzer Abriss.....	19
3	Ausgewählte Befunde von Absolventenstudien	22
	3.1 Studienqualität und vergleichende Analysen	22
	3.2 Befunde zum Ruf der Universität, zur Akzeptanz von Bachelorstudiengängen und zu „Soft Skills“- Erwartungen der Arbeitnehmer	37
	3.3 Überregionale Befunde zur Studiendauer, Erwerbstätigkeit und beruflichen Werdegängen.....	39
4	Entwicklungen des Akademikerarbeitsmarktes – Daten der amtlichen Statistik.....	50
5	Absolventenstudien an der Universität des Saarlandes	60
6	Zusammenfassende Bemerkungen	72

1 Einleitende Bemerkungen

Emrich und Fröhlich (2010) haben sich mit der aktuellen Situation der Universität in Deutschland befasst und festgestellt, dass zwischen Idee und Betrieb erhebliche Dissonanzen bestehen. So ist zwischen den normativen Vorgaben der Institution¹, dem kollektiven Ziel der Organisation, den teilweise nicht konfliktfrei gesellschaftlicherseits zugeschriebenen Funktionen und den Zielen der

1 Unter Institution wollen wir ein Bündel formaler und informaler Regelungen verstehen, während in Organisationen Menschen versuchen, diese Regelungen im Sinne eines gemeinsamen, kollektiven Handelns anzuwenden mit allen Spannungslinien, die aufgrund der Divergenzen individueller und kollektiver Ziele entstehen.

Akteure, also Lehrender wie Studierender, ein erhebliches Maß an Divergenzen zu beobachten. Insbesondere verstärkten sich im Zuge der Bologna-Reform normative Spannungslinien zwischen den gesellschaftlich zugeschriebenen Funktionen arbeitsmarktadäquater Ausbildung in der „Hochschule“, die primär verwertbare Kompetenzen für gegenwärtig gesellschaftlich als zukunftssträftig etikettierte Berufe erzeugen soll, und der Idee der Universität als zentralem Ort freier Forschung und Lehre, die Bildung als universale Grundlage für eine kumulierte Wissensgenerierung zum dauerhaften Wohle Aller ohne Begrenzung durch Verwertungszwänge im Interesse Weniger versteht.

Zwecks Verbesserung des Grades gesellschaftlicher Zielerreichung werden in den Organisationen des Bildungssystems zunehmend Evaluationsverfahren eingesetzt, die teilweise schon verpflichtend institutionalisiert worden sind. Universitäten und Fachhochschulen müssen sich demnach im Rahmen der Einführung von Studiengängen Akkreditierungsverfahren unterziehen, die unter anderem Absolventenstudien² fordern. Hierdurch soll eine systematische Rückmeldung verschiedener Akteursgruppen, häufig beschränkt sich die Rückmeldung jedoch nur auf die studentische, in Form von kritischen Studierendenfeedbacks, eingeholt werden, mit deren Hilfe Studieninhalte und -organisation beständig so anzupassen sind, dass der gesamtgesellschaftliche Nutzen von Bildungsinvestitionen maximiert und die Ziele in der Interpretation der verschiedenen Bezugsgruppierungen in einem höheren Ausmaß unter Berücksichtigung der Nebenwirkungen erreicht werden (zur Tradition der Evaluation als Messung des Grades der Zielerreichung im Fall politischer Programme vgl. Lasswell, 1951, vgl. für Deutschland auch Derlien, 1990).

Interessanterweise wird dieser von außen an die Universitäten herangetragene erwartete gesellschaftliche Nutzen nicht im selben Maße systematisch evaluiert und reflektiert, weshalb er lobbyistischer Beeinflussung durch partikulare Interessen einzelner Bezugsgruppierungen leichter zugänglich wird und sich in der Folge zunehmend der autonomen professionsinternen Steuerung der Fächer entzieht.

Ähnliches gilt für die sogenannte Hochschulautonomie, die zwar Universitäten und Fachhochschulen auf der institutionellen Ebene dem unmittelbaren staatlichen Zugriff entzieht (nicht aber der Abhängigkeit von Budgetentscheidungen der Politik und ihren Folgen für die Organisationsebene), sie aber gleichzeitig durch Bildung neuer, diffus legitimierter Steuerungsinstitutionen (wie z.B. den Akkreditierungsräten oder Universitätsräten) der Dauerbeobachtung durch Externe aussetzt und sie dadurch in neue Abhängigkeiten von gesellschaftlichen

2 Der Begriff Absolventenstudie, den wir hier bevorzugen werden, ist relativ unscharf und hat weite Überschneidungen mit dem Begriff der Verbleibsstudie. Dazu kommen aus dem angelsächsisch-amerikanischen Sprachraum die Begriffe des Graduate Surveys, der Follow-up Studies und der Tracer Studies (vgl. Janson & Teichler, 2007, S. 5).

Interessen und bürokratischen Zwängen bringt. Die für bilaterale Monopole typische Verbindung von diskretionären Spielräumen einer Kultusbürokratie mit dauerhaften Finanzierungsengpässen auf Universitätsseite führt zu einem verstetigten Konflikt zwischen Universität und Kultusbürokratie einerseits sowie andererseits zu einem Konflikt zwischen institutionell verankerten normativen Erwartungen mit der Ressourcenausstattung in der Universität, der sehr viel zeitliche Ressourcen bindet sowie weiterhin zu einem Konflikt zwischen gesellschaftlichen Erwartungen und der öffentlichen Leistungseinschätzung der Universitäten, in dem die Kultusbürokratie bzw. die Öffentliche Hand Regelsetzer und Regelkontrollleur zugleich wird.

Der durch den demographischen Wandel bedingte zunehmende Wettbewerb um die knappe Ressource junger Menschen und damit perspektivisch um hochqualifiziertes Personal verschärft den Erwartungsdruck auf die Universitäten.³

Die Pull-Faktoren, die junge Menschen zur Aufnahme eines Studiums bewegen und ihren Studienerfolg beeinflussen, stellen insofern für Evaluations- und Monitoringvorhaben innerhalb der Universitäten im allgemeinen und speziell auch für den Teilaspekt der Absolventenstudien eine wachsende Herausforderung dar. Sie sehen sich nun nicht mehr ausschließlich einer für die fachliche Verbesserung notwendigen internen Qualitätsentwicklung verpflichtet, sondern werden zunehmend zu einem Instrument gesellschaftlicher Überwachung und Steuerung, welches Interessengruppen einen direkten Zugriff auf die Entwicklung der Universitäten sichern soll.

Einzelne Fächer oder sogar ganze Universitäten, die sich dieser Instrumentalisierung für gesellschaftliche Zwecke entziehen, werden indirekt über fehlende Haushaltsmittel diszipliniert oder sogar schlicht als überflüssig bzw. ineffizient erklärt. Insbesondere die mangelnde Effizienz wird durch die (angeblich) fehlende Arbeitsmarktrelevanz einzelner Studiengänge begründet und anhand von Absolventenstudien zu belegen versucht (wobei ähnliche Resultate für politisch erwünschte Fächer geflissentlich ignoriert werden).

Gleichzeitig taucht ein weiteres, eher technisches Problem im Rahmen von Absolventenstudien auf. Mit der Befragung ehemaliger Studierender wird nämlich implizit die Annahme verknüpft, dass diese „Experten“ in Sachen Studienorganisation und Studieninhalten seien. Auch angesichts eigener, während der Studienzeit und nach Ende des Studiums im Arbeitsmarkt gewonnener subjektiver Erfahrungen stellt die Beurteilung der Arbeitsmarktrelevanz der Inhalte absolvierter Studiengänge generell eine Überforderung ihrer Expertise dar, weil sie einerseits kaum die notwendigen Gesamteinsichten in den

3 Man denke in diesem Zusammenhang an die Klagen von Industrie und Handwerk, die zunehmend Schwierigkeiten beklagen, Auszubildende zu gewinnen.

komplexen Arbeitsmarkt haben, um begründet generalisierende Hinweise geben zu können, andererseits weil auch hier die strategische Nutzung der Auskunft im Rahmen von Befragungen zum eigenen Vorteil nicht auszuschließen ist (vgl. zur Frage der strategischen Nutzung von Antwortverhalten in Befragungen Esser, 1986, s. zu methodischen Aspekten von Absolventenstudien auch Reinfeldt & Rings, 2003, Rindermann, 2003a).

Gerade für am Arbeitsmarkt nicht erfolgreiche Absolventen ist zu vermuten, dass sie aus Enttäuschung dieses Scheitern primär der Struktur universitärer Ausbildung und den Inhalten eines Studienfachs zuschreiben – und den eigenen Anteil (z.B. mangelnde Eignung, fehlender Kompetenzerwerb, zu geringes Engagement, Fehler bei der Arbeitsplatzsuche oder schlechtes Auftreten bei Bewerbungen usw.) in ihrer subjektiven Wahrnehmung verdrängen. Marktmechanismen des Ausgleichs von Angebot und Nachfrage, die im Bereich der akademischen Berufe zudem nicht regional begrenzt und damit wahrnehmbar auftreten, entziehen sich zumeist ebenfalls der Beurteilung durch die Betroffenen selbst.

Bezogen auf die Studienorganisation und die Vermittlung der Studieninhalte sind insofern im Rahmen einer Befragung unter aktuell Studierenden bzw. Absolventen, also ehemaligen Studierenden, zwei Sichtweisen möglich.

Für aktuell Studierende gilt unter Nutzenmaximierungsgesichtspunkten, dass sie sich aus kurzfristiger ökonomischer Sicht dann rational verhalten, wenn sie die Pflichten zur persönliche Mitwirkung bzw. den von ihnen geforderten Ressourceneinsatz als externen Faktor der universitären Humankapitalproduktion möglichst gering halten und den Input der Lehrenden möglichst hoch einfordern, beides durch entsprechende strategische Bewertungen („Ich habe das nicht verstanden, strengt euch mehr an, mir das zu vermitteln“). Dies ermöglicht ihnen angesichts einer limitationalen Bildungsfunktion⁴, innerhalb der der Output durch Potential sowie Ressourceneinsatz aufseiten Lernender und Lehrender bestimmt wird, einen zunehmend schonenderen Ressourceneinsatz eigener Zeit und eigener Anstrengungen zulasten einer Ressourcensteigerung Lehrender und eines größeren institutionellen Aufwands zu realisieren.

Aufgrund der Konkurrenzlogik, innerhalb der sie mit anderen aktuell Studierenden und künftigen Absolventen u.a. mittels der Abschlussnote um künftige Arbeitsplätze konkurrieren, fordern sie zunehmend überall aus Gründen der

4 Im Fall einer limitationalen Produktionsfunktion stehen die (Produktions-)Faktoren in einem bestimmten Einsatzverhältnis. Der Ertrag insgesamt steigt nur, wenn beide Faktoren vermehrt eingesetzt werden. Allerdings trifft dies nur zu, wenn beide Faktoren im gleichen Maße vorhanden sind. Ist ein Faktor im Überschuss vorhanden, so gilt dies nicht und in diesem Fall reicht die Erhöhung des anderen Faktors, um den Output – in diesem Fall den Bildungsoutput – zu erhöhen. Kurzum, wenn ein Lehrender eine Rundumversorgung liefert, kann bei gleichbleibender studentischer oder sogar zurückgehender Leistung der Output gehalten oder sogar gesteigert werden.

Chancengleichheit einen möglichst hohen Input der Lehrenden, um unter sonst gleichen Bedingungen durch eigene Investitionen ihre langfristigen Chancen verbessern zu können⁵, was über alle das Bild defizitärer Bemühungen auf Seiten der Lehrenden entstehen und Universitäten wiederum Reformnotwendigkeit bescheinigen kann, was wiederum neue Studien erfordert usw.

Ein Absolvent, der bereits im Arbeitsmarkt tätig ist, muss, wenn er altruistisch motiviert ist, daran interessiert sein, eine Studienstruktur und -organisation für aktuell Studierende zu empfehlen, die im Arbeitsmarkt auf größtmögliche Nachfrage trifft. Fürchtet er allerdings die künftige Konkurrenz gut ausgebildeter, gerade im Studium befindlicher Absolventen, hat er einen erhöhten Anreiz, unzweckmäßige Empfehlungen zu geben, um sich mittels mangelnder Passungsfähigkeit der Inhalte des Studiums mit den Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes vor verstärkter Konkurrenz künftiger Absolventen zu schützen. Diese Tendenz dürfte abnehmen, je länger der Absolvent im Arbeitsmarkt ist und je näher die Rente rückt, gleichzeitig nimmt damit zwangsläufig die Ferne zum absolvierten Studium und seinen Inhalten zu, was wiederum die Kompetenz zu einer angemessenen Bewertung mindert. Kurz gesagt: der Absolvent kann nur über die während seines Studiums erworbenen Erfahrungen mit Universität, Studium und fachlichen Inhalten urteilen und nicht über die aktuelle Situation der Studierenden. Je länger das Studium zurück liegt, umso stärker schränken Erinnerungslücken und der Wandel an den Universitäten den Nutzen solcher Beurteilungen ein. Je kürzer das Studium zurückliegt, umso geringer sind allerdings auch die Arbeitsmarkterfahrungen der Absolventen entwickelt.

Generell ist in der Bewertung aktuell Studierender auch ein allgemeiner Fahrstuhleffekt zu vermuten. Es ist anzunehmen, dass sie generell eher positiv antworten, da eine Steigerung der Reputation des Fachs auch gleichzeitig zu einer höheren Reputation ihrer eigenen Ausbildung und somit auch ihrer eigenen Person führt. Da dies über die Zeit alle tun, haben nur die im Zeitverlauf am Beginn stehenden Übertreiber einen Nutzen. Später handelt es sich lediglich um einen Nachteilsausgleich.

Der Fahrstuhleffekt wird auf Absolventenseite später vermutlich zusätzlich durch einen Selektionseffekt verstärkt, d.h. es ist zu erwarten, dass eher diejenigen Absolventen sich an einer Absolventenbefragung beteiligen, die ihre Studienzeit in guter Erinnerung behalten haben und sich dementsprechend gegenüber ihrer

5 Dies gilt aber nur unter der Bedingung, dass die Abschlussnote tatsächlich die Chancen des Berufseinstiegs in hohem Umfang determinieren. Preis & Hunzicker (1999, 49) schreiben im Rahmen ihrer Untersuchung der saarländischen Informatikabsolventen in der Zusammenfassung: „Geschlecht, Semesterzahl, Abschlußnote, Ausrichtung der Diplomarbeit, Nebenfächer, Bildungshintergrund spielen bei der Wahl des ersten Arbeitsortes keine erklärende Rolle.“ (für Absolventen der Sportwissenschaft s. Emrich & Pitsch, 1994, Bischoff, Emrich & Pierdzioch, 2012).

Universität verpflichtet fühlen. Ein umgekehrter Verzerrungseffekt ist auch denkbar, wenn auch weniger wahrscheinlich.

Kurzum, die Nutzung von Studierenden und Absolventen als Experten für Fragen der arbeitsmarktrelevanten Gestaltung von Studiengängen und ihrer zweckmäßigen Organisation bringt erhebliche methodische Probleme mit sich, die häufig bei der Interpretation der Befunde von Absolvierendenbefragungen zu wenig berücksichtigt werden.

Auch wenn es der aktuell politisch gewollten Entwicklung der Universitäten mit ihrer standardisierten Studienstruktur⁶ implizit zugrunde liegt, sind Studenten mit ihren Work Load-gesteuerten Standardbelastungen kein bloßer externer Faktor der universitären Humankapitalproduktion und damit auch keine „Kunden“ des Unternehmens Universität. Studierende sind im Gegenteil als Mitglieder der Institution Universität normativ zur aktiven Beteiligung und zum aktiven Einbringen ihrer eigenen Person in den Prozess der Bildung verpflichtet, den man in einem allgemeinen Sinn als Entwicklung eigener Urteilskraft am kulturellen Objekt bezeichnen könnte. Es ist gerade das Besondere und der entscheidende Unterschied zur Schule, dass Universitäten ihre Studierenden zu eigenverantwortlichem Handeln und selbstbestimmter Steuerung ihres Wissenserwerbs erziehen. Ein Akademiker soll in die Lage versetzt werden, Aufgabenstellungen selbständig zu bearbeiten und sich die hierfür nötigen Kompetenzen ohne Anleitung anzueignen. Es geht deshalb an der Universität weniger um die Vermittlung von als wichtig etikettierten Wissensbeständen denn um den kritischen Diskurs aktueller Wissensbestände, also um die Reflektion des derzeitigen Standes des Irrtums in der Wissenschaft und deren normative Grundlagen, insbesondere den organisierten Skeptizismus, der bei der Wissensproduktion leitend sein sollte. Dabei steht nicht die Verwertung des Wissens für bestimmte Zwecke, sondern die Erweiterung dieser Wissensbestände durch argumentativen Austausch mit anderen Wissenschaftlern im Vordergrund. Dies geht in dem institutionellen Wandel zur Massenausbildungsstätte „Hochschule“ zunehmend verloren.

Absolventenstudien und andere Formen der Evaluation, in deren Rahmen in der Rückschau ehemaliger Studierender die Organisation von Studienbedingungen und die Inhalte des Studiums aus der subjektiven Perspektive der Ehemaligen ermittelt und zur Anpassung genutzt werden sollen, stehen zusätzlich vor dem

6 Ritzer (1997) hat sich allgemein mit einem Prozess befasst, den er als McDonaldisierung der Welt beschreibt. Tatsächlich erinnert der Reformprozess der Universitäten mit ihren Work Load-bestimmten Studiengängen, ihrer austauschbaren und zu vielfältigen Produkten kombinierbaren Modulstruktur, ihrem „Qualitätsmanagement“ an diesen Prozess. Auf Ebene der Lehrenden haben Emrich und Pierdzioch (2011) die Auswirkungen dieses Prozesses in einem entsprechenden Modell eingefangen, die Folgen für Evaluationen in einer weiteren Analyse (Emrich & Pierdzioch, 2012).

Problem der Zeitinkonsistenz. Damit taucht die Frage auf, wofür Informationen aus Absolventenstudien überhaupt sicher genutzt werden können.

Eine Fokussierung auf aktuelle, aus Sicht von Absolventen im Arbeitsmarkt geforderte und über die Zeit stabile oder sich gleichförmig entwickelnden Inhalte in einem Studiengang kann durchaus die Arbeitsmarktrelevanz des Studiums für künftige Absolventen durch die Berücksichtigung von Auskünften der berufsadäquat Beschäftigten erhöhen.

Bei künftig in andere Richtungen laufenden Veränderungen im Arbeitsmarkt werden jedoch auch korrekte Auskünfte altruistisch motivierter Absolventen die Chancen für aktuell Studierende eher verschlechtern, insbesondere dann, wenn es sich um Arbeitsmarktbereiche mit hoher Eigendynamik und starken Wandlungstendenzen handelt, also unterschiedlich dynamisch verlaufende Formen des endogen und exogen verursachten Wandels in verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarktes.

Insbesondere für Branchen mit hohen Innovationsraten ist dementsprechend eine spezialisierte, an den gegenwärtigen Bedarfen orientierte Kompetenzvermittlung an den Universitäten im Sinne der künftigen Employability nicht zielführend. Die beständige Anpassungsfähigkeit künftiger Absolventen an sich rasch verändernde Bedingungen im Arbeitsmarkt erfordert methodische Kompetenzen und nicht die Anpassung der Studieninhalte in eine Richtung, die aus Sicht der derzeit in diesen Branchen beschäftigten Absolventen als für ihre Tätigkeit relevant angesehen werden. Eine starke Zuspitzung der Studieninhalte auf den aktuellen Arbeitsmarkt, d.h. eine spezialisierende Ausbildung würde dem Bedarf einer generalisierenden Ausbildung entgegenstehen und die künftige Anpassungsfähigkeit reduzieren, ein Potential, das wohl nicht durch künftig vermehrte Weiterbildungsaktivitäten vollständig kompensiert werden kann. Hinzu kommt, dass sich die erforderlichen Kompetenzprofile zukünftig in Richtung anderer Studienfächer verschieben können (z.B. durch den technologischen Wandel von Fertigungsanlagen oder die Verlagerung von Produktion zu Vertrieb u.ä.), was durch die Befragung von Absolventen überhaupt nicht zu erfassen ist.

Eine erhöhte Anpassungskompetenz für künftige Absolventen kann wohl nur mittels aktiver Mitwirkung der Studierenden als Mitglied der Institution Universität gelingen, wenn neben der Employability auch die Kompetenz zur künftigen Selbsttransformation des Absolventen systematisch entwickelt wird, und das heißt zuvorderst Entwicklung von methodischen Kompetenzen und Selbststeuerungsfähigkeit. Potentielle Arbeitgeber dürften das solange anders sehen, wie sie veraltetes spezifisches Humankapital immer wieder durch ausreichende hohe Zahlen von neuen Absolventen mit aktualisiertem spezifischem Humankapital ersetzen können.

Dieser konservierende Effekt bei der Nutzung von Absolventenstudien verstärkt sich zudem dadurch, dass die gegenwärtig starken Wirtschaftssektoren die Perspektive dominieren und nicht die besonders dynamischen Zukunftsbranchen, die eventuell den akademischen Arbeitsmarkt der Zukunft stärker als die aktuell prägenden Bereiche bestimmen werden. Auf das Saarland bezogen: die wirtschaftlich starke aber eher schrumpfende Montanindustrie dominiert tendenziell die Sichtweise, während neue akademische Arbeitsplätze vorrangig im IT-Bereich und im Dienstleistungssektor geschaffen werden.

Wird nun, wie zurzeit demographiebedingt, das Arbeitskräfteangebot generell zunehmend knapper, kommt es einerseits zu einer höheren Konstanz der Arbeitsverhältnisse, zu einer verstärkten Bedeutung von Weiterbildung und Qualifizierung innerhalb der beruflichen Tätigkeit und zur intensiveren Bindung der Arbeitnehmer an ihr Arbeitsverhältnis. Andererseits verschärft sich zwischen den Arbeitgebern die Konkurrenzsituation bezüglich der knapper werdenden Ressource akademischer Arbeitskräfte, was sich nicht nur in zusätzlichen Anwerbestrategien nach außen (z.B. die „Computerinder“)⁷ sondern auch nach innen in Form von verstärkter Lobbyarbeit für bestimmte, gegenwärtig interessante Ausbildungsprofile und höhere Durchlässigkeit des akademischen Systems für geringer oder anders qualifizierte Personen äußert.

Betonen also Universitäten jene Inhalte eines Studiums, die auf Basis einer Interaktion zwischen Lehrendem und Lernendem und vor dem Hintergrund eines spezifischen institutionellen Klimas, welches das „Mündig-Machen“ der zukünftigen Absolventen zum Gegenstand haben, dann ist die Zielrichtung nachhaltiger als bei der Vermittlung von spezifischem, direkt verwertbarem, aber sich schnell veränderndem Fachwissen. Dies kann aber nur bedingt über Absolventenstudien erfasst werden.

Universitäre Qualifikation, nicht Ausbildung, hat somit im Sinne ihrer Nachhaltigkeit zur Wahrung langfristiger Chancen ihrer Studierenden im Arbeitsmarkt sowohl die Weiterentwicklung (enhancement) des „Konsumenten“ gewissermaßen durch wissensgebundene Wertsteigerung (Humankapital) als auch seine Ermächtigung (empowerment) als sich selbst steuerndes Mitglied der Institution im Sinne eines Bildungsauftrages gleichermaßen zu fördern (vgl. Harvey & Green, 2000, 31).

7 Nicht zuletzt bedingt durch den „Braindrain“ aus den von der Wirtschaftskrise besonders stark betroffenen südlichen EU-Ländern hat sich der Anteil der akademisch qualifizierten Zuwanderer im erwerbsfähigen Alter (25 – 64 Jahre) auf fast 50% erhöht. Dadurch hebt sich die Bildungsstruktur der Neuzuwanderer nicht nur von den Personen mit Migrationshintergrund, sondern, wenn auch schwächer, von den Deutschen ohne Migrationshintergrund deutlich positiv ab (Seibert & Wapler, 2012). Auch dies ist ein Beispiel für nicht vorhersehbare Entwicklungen im Arbeitsmarkt für Akademiker.

Generell ist in diesem Kontext ein universitäres Bildungssystem dann gesellschaftlich effizient organisiert, wenn die Reallokation eingesetzter Ressourcen an keiner anderen Stelle einen höheren gesellschaftlichen Nutzen gestiftet hätte. Individuell ist die Investition in Bildung dann lohnend, wenn sich der Konsum von Zeit und Geld für die Produktion von Humankapital in lebenslanger Perspektive in einer höheren Einkommenssumme auszahlt als sie vergleichsweise mit einer nicht universitären Ausbildung erzielt worden wäre, mindestens gleiche subjektive Zufriedenheit usw. vorausgesetzt (also unter *ceteris paribus*-Bedingungen). Hier werden die eingangs beschriebenen Spannungen sichtbar und gleichzeitig auch die Möglichkeiten und Grenzen von Absolventenstudien nochmals deutlicher.

Was ist nun der konkrete Maßstab zur Beurteilung jener Effizienz? Folgt man Absolventenstudien, dann ist es der individuelle, über das Lebensarbeitszeiteinkommen zu messende Arbeitsmarkterfolg sowie gesamtgesellschaftlich die Zahl der Bildungspatente und das durch akademisch qualifizierte Personen erwirtschaftete Bruttosozialprodukt einerseits, wie es aktuelle OECD-Studien nahelegen, andererseits ist es die Qualität der über die Universität als Ausbildungsorganisation vermittelten Inhalte, deren Umfang, Zielrichtung, Passgenauigkeit und Verwertbarkeit sowie der langfristige, über die Studienzzeit hinausgehende Nutzen der Infrastrukturausstattung und Unterstützungsangebote, die zur Förderung des Kompetenzerwerbs eingerichtet wurden.

Absolventenstudien liefern in diesem Zusammenhang indirekte Informationen über die aktuelle Arbeitsmarktrelevanz von Studiengängen, geben aber keine Hinweise darauf, wie sich diese Arbeitsmarktrelevanz zukünftig entwickeln wird. Letztlich sind die Universitäten auf einen Kompromiss zwischen Enhancement und Empowerment angewiesen, um die Anforderungen der Gegenwart und Zukunft zugleich zu meistern. Ob Absolventenstudien darüber hinaus dazu beitragen können, eine sich zwangsläufig auftuende „Kompetenz-Schwierigkeitslücke“ (Heiner, 1983) zu schließen, bleibt aufgrund des Problems, dass wir im Hier und Jetzt leben und die künftigen speziellen Anforderungen im Arbeitsmarkt nicht kennen⁸, ungelöst. Eine solche Lücke liegt konkret schon dann vor, wenn etwa ein junger Abiturient nicht sicher abschätzen kann, welche Fähigkeiten er wirklich hat und ob seine Interessen ausreichen, um ein angestrebtes

8 Und diese auch nur unzulänglich prognostizieren können. Langfristige Arbeitsmarktvorhersagen sind generell ausgesprochen unsicher (vgl. Adamy & Bosch, 1990, die zudem auf die Problematik der unzureichenden und häufig falschen politischen Nutzung eingehen; Beispiele für solche langfristige Projektionen sind Prognosen, 2009; Vogler-Ludwig, Dill & Kriechele, 2014), selbst kurzfristige Prognosen der Wirtschaftsentwicklung und der Arbeitskräftenachfrage unterliegen bedeutenden Schwankungen (zur Methodik siehe Bach et al., 2009; für eine auf die aktuellen Bundesländer und die Arbeitsagentur bezogene Regionalprognose siehe IAB, 2014). Es ist nicht zu erwarten, dass Laien hier validere Aussagen treffen können.

Studienfach erfolgreich zu studieren. Zu diesem Zeitpunkt sind den Abiturienten in der Regel weder die Anforderungen des Studierens und der Prüfungen in einem bestimmten Studienfach bekannt, noch ist abschätzbar, ob nach Ende des Studiums in fünf oder mehr Jahren mit den erworbenen Kompetenzen ein Arbeitsplatz zu finden sein wird. Neuere Studien zur Bildungsentscheidung von Studienberechtigten zeigen dementsprechend konsequent, dass die Entscheidung für ein Studium nur wenig von solchen Verwertungsüberlegungen beeinflusst wird (vgl. Schneider & Franke 2014; für die Universität des Saarlandes siehe auch Gassmann, Emrich & Meyer, 2013).⁹

Schmidtchen und Kirstein (2005) ist also zuzustimmen, wenn sie ausführen, dass „die Wahrscheinlichkeit, einen Entscheidungsfehler (vom Typ I oder Typ II) zu begehen“, für die Studienberechtigten hoch ist (Typ II entscheidet sich für ein Studium, obwohl er dafür nicht geeignet ist, Typ I ist für ein Studium geeignet, entscheidet sich aber dagegen). Unabhängig davon kann sich für beide beim Eintritt in den Arbeitsmarkt zeigen, dass die spezifischen Studieninhalte des gewählten und/oder des nicht gewählten Faches nicht mehr in der gleichen Weise arbeitsmarktrelevant sind, wie zum damaligen Entscheidungszeitpunkt.

Absolventenstudien bieten hier dann eine Möglichkeit, über die Retrospektive der Absolventen Informationen zu Studium, Studieninhalten, Eintritt in den Arbeitsmarkt, Karriereverlauf, usw. zu liefern, die nur im Falle einer relativen Konstanz der Arbeitsmarktanforderungen Informationen für die Vermeidung von Fehlern des Typs 1 und 2 bieten können.

Insgesamt ist festzuhalten, dass Absolventenstudien weniger eine geeignete Grundlage für die Steuerung von Studiengängen und Studiengangsinhalten darstellen (zu den Möglichkeiten siehe Janson, 2015) denn eine wichtige Informationsquelle für die Beratung von Studierenden. Sie können Arbeitsmarktperspektiven und Anforderungen der Arbeitgeber gegenüber Studierenden und an Studiengängen interessierten Studienberechtigten aufzeigen und gleichzeitig Empfehlungen für eine joborientierte Gestaltung des Studiums geben.

Welche Potentiale sich aus den vorhandenen Informationen zur Berufseinstimmung und zu Karriereverläufen ergeben, soll in den folgenden Abschnitten

9 In der DZHW-Studie führen 37% (Studienberechtigte 2012) bzw. 41% (Studienberechtigte 2010) die schwer absehbare Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt als eine Schwierigkeit für ihre nachschulische Bildungsentscheidung an. Dies ist nach der Menge der Optionen und den Zugangsbeschränkungen in den angestrebten Studienfächern die dritthäufigste Nennung (Schneider & Franke, 2014, 33f.). Sowohl die Entscheidung zur Aufnahme eines Studiums (ebd., S. 65 ff.) als auch zur Wahl eines bestimmten Studienfachs (ebd., S. 73 ff.) sind wenig von Verwertungsperspektiven als von Mechanismen sozialer Ungleichheit geprägt (vgl. Lörz, 2012). Dies gilt ebenfalls für den Studienort, der sich zumeist aus regionaler Verbundenheit oder aufgrund der Studienmöglichkeiten ergibt und in erheblichem Maße auch von der ökonomischen Lage der Studierenden und ihrer Familie geprägt ist (vgl. Gassmann, Emrich & Meyer, 2013 a, 2013 b).

dieses Kapitels näher erläutert werden. Zunächst geht es um einen kurzen Abriss bisheriger Absolventenstudien, ihres Gegenstands und ihres Standardisierungsgrades. Dann werden die Befunde einiger zentraler Absolventenstudien zur retrospektiven Bewertung der wissenschaftlichen Qualität der Lehre, dem Praxisbezug, der Studienorganisation sowie den Transferhilfen vorgestellt, zudem zur Studiendauer, Erwerbstätigkeit, den beruflichen Werdegängen und weiteren Aspekten. Da Absolventenstudien hinsichtlich der Repräsentativität und Vergleichbarkeit deutliche Grenzen haben, soll in einem weiteren Abschnitt auf die ergänzend herangezogenen Informationen der amtlichen Statistik zu den angesprochenen Themen eingegangen werden. Schließlich stehen die für das Saarland verfügbaren Studien im Mittelpunkt der Betrachtung. Die empirischen Befunde der der aktuellen und ersten übergreifenden Absolventenbefragung an der Universität des Saarlandes stehen in Kapitel 2 im Fokus der Betrachtung. Schlussfolgerungen der in diesem Buch vorgestellten Ergebnisse der Absolventenstudie für die Universität des Saarlandes beschließen den Band (Kapitel 3).

2 Absolventenstudien und ihr Gegenstand – ein kurzer Abriss

Absolventenstudien waren lange Zeit in Deutschland wenig verbreitet, zeigen aber seit den 1990er Jahren einen starken zahlenmäßigen Anstieg. Janson (2008, 65) schätzt für die jüngere Vergangenheit (hier die Jahre 2000 bis 2005), dass 65% der deutschen Hochschulen in irgendeiner Form Absolventenstudien durchführen, die allerdings häufig nur als sogenannte „graue“ Literatur zur Verfügung stehen und insgesamt auch nur unzureichend dokumentiert sind (vgl. Burkhardt, Schomburg & Teichler, 2000, die für das Jahr 1998 157 Absolventenbefragungen an deutschen Hochschulen nennen, an denen sich laut Teichler, 2000, 100.000 Absolventen beteiligt haben). In den letzten fünfzehn Jahren ist diese Zahl – nicht zuletzt bedingt durch die Bolognaform und die immer stärker werdende Verpflichtung der Universitäten und Fächer zur Durchführung von Untersuchungen zum Absolventenverbleib weiter stark angestiegen (vgl. Koepernik & Wolter, 2010, S. 63).

Die Extension des Begriffes Absolventenstudie reicht dabei sehr weit. Meist wird darunter eine Befragung von ehemaligen Studentinnen und Studenten einer Universität oder Fachhochschule (häufig auch nur einzelner Studienfächer oder -abschlüsse) verstanden, die ein Studium erfolgreich abgeschlossen haben, eher selten werden auch diejenigen, die ihr Studium abgebrochen haben, in die Befragung einbezogen (z.B. Heublein et al., 2014). Noch seltener bilden die Abiturienten eines Jahrgangs die Grundgesamtheit, was Vergleiche des Bildungsertrags zwischen akademischen und nicht-akademischen Berufslaufbahnen ermöglichte (siehe z.B. Spangenberg, Mühleck & Schramm, 2012).

In den Studien geht es in wechselnden Schwerpunktsetzungen um unterschiedliche Fragenkomplexe, die im Rahmen von unterschiedlich weitgreifenden Stichproben¹⁰ mit teilweise variablen Operationalisierungen folgende Aspekte bei den Absolventen untersuchen:

- die Bewertung von Studienbedingungen in der Retrospektive,
- den Übergang in den Beruf (Transitionsproblematik),
- der Verlauf der beruflichen Karriere im Sinne des eingeschlagenen Karrierepfades und die sozioökonomische Lage der Absolventen im Zeitverlauf.

Zwecks Untersuchung dieser Aspekte kommt ein breites Spektrum unterschiedlicher Methoden zum Einsatz, so etwa Formen standardisierter schriftlicher oder mündlicher Befragungen (postalische, online, telefonische, persönliche) und qualitativer Interviews, die zudem in unterschiedlichen Designs angewendet werden, also etwa als Querschnittsuntersuchung mit oder ohne retrospektiven Fragen zu Verläufen und als Erhebungen zu mehreren Messzeitpunkten in regelmäßigen oder unregelmäßigen Zeitabständen als Kohorten- oder Panelstudie.

Als Folge der oben angesprochenen steigenden Zahl von Absolventenstudien sprechen Lenz et al. (2010, S. 11) sogar schon von einem Informations-„Overkill“. Zudem entsteht ein Konkurrenzparadoxon, innerhalb dessen einzelne Universitäten und Hochschulen analog zu anderen Universitäten Absolventenstudien durchführen müssen, um über beständige Studienreformen die Marktgängigkeit ihrer Studiengänge zu erhalten bzw. zu verbessern. Ergebnis ist ein systemimmanenter, endogener Prozess, der stetig mehr Studien produziert und sich dabei aufgrund seiner Dynamik, die durch entsprechende Institutionalisierungsprozesse in den Hochschulen zusätzlich getrieben wird, zunehmend von einer hochschulinternen Nutzung entkoppelt.

Das Spektrum der Absolventenstudien reicht in diesem Zusammenhang von Sachstandsmessungen ohne erkennbaren theoretischen Bezug einschließlich unterschiedlichster Operationalisierungen, durchgeführt von teilweise nicht einschlägig qualifiziertem Personal, über theoretisch eingebettete Studien, in denen z.B. suchkostentheoretische Aspekte beim Antritt der ersten Stelle untersucht werden bis hin zu umfassenden Projekten mit langfristiger Ausrichtung, die Daten zur Bearbeitung unterschiedlichster Fragestellungen in hoher Qualität bereitstellen.

10 Die Stichprobe umfasst manchmal alle Absolventen von einzelnen oder mehreren Universitäten oder Fachhochschulen, wird bezogen auf Absolventen einzelner Fachrichtungen oder auf mehrere Fachrichtungen und wird zuweilen sogar in international vergleichender Perspektive durchgeführt und dies in unterschiedlichem zeitlichen Abstand zum Zeitpunkt des Abschlusses des Studiums (vgl. Arnold, 2003, S. 415 – 416).

Aus der häufig mangelnden und sehr unterschiedlichen theoretischen Einbindung von Absolventenstudien ergibt sich zusätzlich das Problem, dass die verschiedenen Studien in Methodik und Gegenstand viel zu heterogen sind, um einzelne Befunde vergleichen oder gar Entwicklungstrends generieren zu können. Burkhardt, Schomburg und Teichler (2000, S. 4) empfehlen deshalb kooperative Studien um eine Vergleichbarkeit der Befunde sicherzustellen, was allerdings im föderalen Bildungssystem Deutschlands nur auf freiwilliger Basis möglich ist.

Insbesondere seit der Jahrtausendwende haben sich solche Ansätze zu einem kooperativen Vorgehen durch die HIS-Absolventenstudien (<http://www.dzhw.eu/bereiche/ab22/pub>)¹¹ entwickelt, so z.B. das Kooperationsprojekt des International Centre for Higher Education Research (INCHER) Kassel (seit 2007 hat das INCHER mit ca. 70 Partneruniversitäten, die mehr als 100.000 Absolventinnen und Absolventen in vergleichbarer Weise befragten, für einen aktuellen Überblick zu den Ergebnissen siehe Flöther & Krücken, 2015) sowie bundeslandspezifischer Absolventenstudien in Bayern, Rheinland-Pfalz und Sachsen¹². Trotz einiger Gemeinsamkeiten sind die Studien allerdings nur in Teilen vergleichbar (Lenz et al., 2010, S.11).

Insgesamt lässt sich feststellen, dass es mittlerweile eine Vielzahl von Absolventenstudien in nahezu allen deutschen Universitäten und Hochschulen gibt, die z.T. auch systematische Vergleiche und Abbildungen von Entwicklungstendenzen ermöglichen. Trotz fehlender theoretischer Fundierung und sehr unterschiedlichen Ansätzen steht somit eine reichhaltige und in Teilen auch durchaus hochwertige Datenbasis zur Verfügung, die interessante Befunde zu einer Vielzahl von Sachverhalten bietet. Eine Übersicht zu einigen dieser Studien und ihren Ergebnissen wird im folgenden Abschnitt vorgestellt.

-
- 11 Das HIS-Institut für Hochschulforschung (HIS-HF) der HIS Hochschul-Informations-System GmbH ist im Jahr 2013 in das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) übergegangen, dessen Gesellschafter weiterhin Bund und Länder sind. Die Aufgaben der HIS-HF werden grundsätzlich in der bisherigen Form weitergeführt.
 - 12 Bayern führt in Form des Bayerischen Absolventenpanels (kurz BAP) seit 2005 eine regelmäßige Befragung der Absolventen aller bayerischen Universitäten und staatlichen Fachhochschulen durch. Ziel des BAP ist die Gewinnung von „Informationen zur Ausbildungsqualität der Hochschulen, zum Übergang der Absolventen in den Arbeitsmarkt und zur weiteren beruflichen Laufbahn“ für viele Studienfächer auf Basis der repräsentativen Befragung ausgewählter Absolventenjahrgänge zu mehreren Zeitpunkten. Bislang sind die Absolventenjahrgänge 2004 und 2006 untersucht worden (Falk, Reimer & Sarcletti ,2009). In Rheinland-Pfalz wurden beginnend mit dem Jahrgang 2005 seit 2007 landesweit Befragungen von Hochschulabsolventen durchgeführt (Oesterling & Boll 2007, darunter auch Absolventen von Bachelor- und Masterstudiengängen, die zwischen dem Sommersemester 2007 bis zum Sommersemester 2008 ihr Studium abgeschlossen haben (Neßler, Oestreicher, Berg & Strübig, 2010). In Sachsen werden seit 2008 durch das sächsische Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung (KfBH) landesweit Absolventenbefragungen durchgeführt (vgl. Lenz et al., 2010).

3 Ausgewählte Befunde von Absolventenstudien

3.1 Studienqualität und vergleichende Analysen

Generell handelt es sich bei Qualität um ein mehrdimensionales Konstrukt. Einem Gegenstand werden aus mehreren Perspektiven Eigenschaften zugeschrieben, die dann im Rahmen von empirischen Untersuchungen in ihrer Ausprägung abgefragt werden. Dies ändert nichts daran, dass z.B. die Frage instrumenteller Qualität, also die Frage, ob ein Absolvent der Ingenieurwissenschaften die Statik für eine Brücke fehlerfrei berechnen kann, und subjektive Qualität, also die Frage, wie der Ingenieursstudent das Studium subjektiv erlebt hat, weiterhin die Frage, ob die vermittelten Inhalte *lege artis* sind oder ob bei der Vermittlung bestimmte normative Grundsätze der Vermittlung eingehalten werden, völlig unterschiedliche Sachverhalte betreffen (s. zu den Qualitätsdimensionen, die völlig unterschiedliche Dimensionen von Qualität betreffen und keinesfalls gleichwertig sind Parasuraman, Zeithaml & Berry, 1985, 1988, zu Qualitätsmessung im Bereich der Lehre vgl. Teichler, 2006).

Die Bildungsberichterstattung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erfordert eine Definition und Operationalisierung des Begriffs Studienqualität, bei der in Anlehnung an Donebedian (1966) zwischen den Dimensionen Infrastruktur-, Prozess- und Ergebnisqualität unterschieden wird (vgl. Grotheer, Kerst & Wolter, 2011). Die ersten beiden Aspekte betreffen die Rahmenbedingungen und die organisatorischen Abläufe an den Universitäten, während sich die Ergebnisqualität auf die Verwertung der Lehr- und Lernresultate am Arbeitsmarkt bezieht. Diese Aspekte werden von den verschiedenen Akteuren (Studierenden, Lehrenden, Hochschulleitung, Hochschulpolitik, Arbeitgebern und sonstigen Nutzern universitärer Qualifizierungsleistungen) entsprechend ihrer eigenen Interessen subjektiv unterschiedlich wahrgenommen und auf verschiedenen Inputebenen bewertet. Diese Ebenen reichen von der Mikroebene einzelner Lehrveranstaltungen über die Mesoebene von Studiengängen und Fachbereichen bis zur Makroebene der gesamten Hochschule und drücken sich bezüglich sächlicher, personeller und curricularer Ressourcen (und deren Zusammenspiel) aus.

In der Praxis konzentrieren sich allerdings die Qualitätsbewertungen auf die Studierenden als zentrale Auskunftsperson. So gibt es beispielsweise keine regelmäßigen Befragungen von Dozenten, Dekanen, Hochschulpolitikern oder Arbeitgebern, die mit vergleichbaren Indikatoren helfen könnten, die Absolventenstudien einzuordnen. Den Experten ist dabei klar, „dass es sich um eine selektive, gruppenbezogene und subjektive Sichtweise“ handelt, die „immer auch mit subjektiven Ansprüchen und Erwartungen, Studienzielen und fach-

lichen Kriterien variiert“ (Grotheer, Kerst & Wolter, 2011, S. 99). Betreuung und Beratung können z.B. zur vollen subjektiven Zufriedenheit verlaufen, aber es können trotzdem Schwächen in den notwendigen Kenntnissen bestehen und denkbar ist auch, dass trotz vermittelter hervorragender Kenntnisse die Studienbedingungen und Betreuung als unzureichend bewertet werden. Die fehlende Berücksichtigung anderer Akteure bei den Erhebungen verhindert die Überführung solcher subjektiver Sichtweisen in ein Gesamtbild.

Zudem sind die gemessenen Qualitätseinschätzungen häufig nicht invariant gegenüber der Zeit (dem Zeitpunkt des Studiums und der Messung) und der eigenen Situation zum Erhebungszeitpunkt. Abhängig von Faktoren wie z.B. dem Studierenerfolg, der aktuellen Verwertungsmöglichkeit des Studienabschlusses oder der beruflichen Zufriedenheit variieren die entsprechenden Bewertungen des Studiums auf Seiten der Studierenden merklich im Zeitverlauf. Kurzum: in die Bewertung der Studienbedingungen kann die Qualität des Mensaessens ebenso eingehen, wie die aus studentischer Sicht erlebte, aber zum Befragungszeitpunkt (noch) nicht beurteilbare Kompetenz des lehrenden Professors. Zudem können situative Erlebnisse wie z.B. ein schlechtes Mensaessen oder eine schlechte Examensnote die Beurteilung kurzfristig verändern.

Bei retrospektiven Befragungen von Absolventen kommt hinzu, dass Erinnerungen verblassen und durch aktuelle Erlebnisse überlagert werden. Nur einschneidende Erfahrungen bleiben im Gedächtnis und werden durch die wahrgenommenen Auswirkungen in der Gegenwart hinsichtlich ihrer Bewertung verändert. So kann z.B. das Durchfallen bei einer Prüfung Jahre später als Glücksfall empfunden werden, weil dies zu einem Fachwechsel, veränderten Lernstrategien oder zum Kennenlernen des späteren Ehepartners geführt hat. Das Mensaessen wird eventuell in einem anderen Licht gesehen, weil das Kantinenessen beim aktuellen Arbeitgeber noch schlechter ist. Retrospektive Befragungen bilden meist also nicht die Meinung und Bewertung zum Zeitpunkt des Eintretens (also während des Studiums), sondern die gegenwärtigen Bewertungen vor dem Hintergrund derzeitiger Erlebnisse ab. Dementsprechend werden erfolgreiche Absolventen ihr Studium im Durchschnitt in besserer Erinnerung behalten als die am Arbeitsmarkt gescheiterten – unabhängig davon, ob das Studium hierfür verantwortlich zu machen ist oder nicht.

Mittlerweile gibt es wie bereits erwähnt eine Vielzahl unterschiedlicher Absolventenstudien, die sich mit der Studienqualität im weitesten Sinne des Wortes beschäftigen. Ein Teil dieser Studien ist international vergleichend angelegt und umfasst mehrere der erwähnten Qualitätsdimensionen und -kriterien. So wurde z.B. im Jahr 1999 unter Einbeziehung von 12 Ländern (11 europäische plus das wirtschaftsstarke Japan zum Vergleich, vgl. Schomburg, 2008, S. 52; Schomburg & Teichler, 2006) die CHEERS-Studie (Careers after

Higher Education – A European Research Study) vom INCHER-Kassel durchgeführt. Untersucht wurden Studienverlauf, Bewertung der Studienbedingungen, Transition in die Erwerbstätigkeit, Zusammenhang von Studium und Beruf, Beschäftigungsbedingungen und Berufszufriedenheit. 2005 wurde die Nachfolgestudie, die sogenannte REFLEX-Studie (The Flexible Professional in the Knowledge Society), unter Beteiligung von nunmehr 15 Ländern und unter vorrangiger Einbeziehung sogenannter traditioneller Studiengänge gestartet (Schomburg, 2008, S. 52). Die Befunde beider Studien zeigen erwartungsgemäß angesichts der unterschiedlichen Länder und ihrer Traditionen und Eigenheiten ein heterogenes Bild:

- Mehr als die Hälfte der in der REFLEX-Studie befragten Personen waren weiblich, allerdings mit großen länderspezifischen Differenzen (Frauenanteil: 28% für schweizerische Fachhochschulen, 73% für französische Universitäten mit dem Abschluss Maîtrise; vgl. zu den Ergebnissen Schomburg, 2008, S. 51 – 63).
- Differenziert sind auch die Befunde zum Lebensalter zum Zeitpunkt des Abschlusses (im Mittel über alle: 26,1 Jahre, belgische Universitäten: 23,2 Jahre, norwegische Universitäten: 28,8 Jahre, finnische Universitäten 28,8, deutsche Fachhochschulen: 28,3, deutsche Universitäten: 28,1, schweizerische Fachhochschulen: 28,3, österreichische Universitäten: 28,2. Die Erklärung für die Differenzen dürfte einerseits im national unterschiedlichen Alter bei Beginn des Studiums liegen (Schomburg, 2008, S. 54 – 55, Studienbeginn an belgischen Universitäten im Mittel mit 18,5 Jahren, an schweizerische Fachhochschulen mit 24,5 Jahren) sowie an der unterschiedlichen mittleren Studiendauer andererseits (Bachelorabschluss im Vereinigten Königreich im Mittel nach 3,2 Jahren, Laurea-Abschluss in Italien im Mittel nach 6,9 Jahren).
- Ebenso different sind die Befunde zum Zusammenhang zwischen dem Bildungsgrad der Elterngeneration und der Studierneigung der Kinder (höchster Akademikeranteil unter den Eltern in Deutschland [72%] und Belgien [70%], niedrigster in Italien [11%] und Spanien [11%]), wobei in eher anwendungsorientierten und kürzeren Studiengängen (mit Ausnahme der Medizin) generell weniger Akademikerkinder zu finden sind (zum Saarland s. Gassmann, Emrich & Meyer, 2013 b).
- Die mittlere Suchdauer nach Studienende über alle beträgt 4,5 Monate (Median: 3 Monate) mit im Mittel längerer Suche in Spanien, Italien und Japan (im Mittel knapp über 6 Monate). Kürzere oder stärker anwendungsorientierte Studiengänge, wie sie für Fachhochabsolventen typisch sind,

gehen mit kürzeren Suchzeiten einher als sie Absolventen universitärer, wissenschaftsorientierter Studiengänge aufweisen (Schweiz FH: 2,3 Monate, Uni: 5,3 Monate, Deutschland: FH 3,4 Monate, Uni: 5,8 Monate, Belgien FH: 6,2 Monate, Uni: 8,1 Monate), (Schomburg, 2008, S. 55 – 61).

- Die Mehrheit der Absolventen (61%) wechselt innerhalb von vier bis fünf Jahren nach der ersten Anstellung mehr als einmal die Beschäftigung (z. B. 43% bei Absolventen von tschechischen und japanischen Hochschulen, 75% bei den Absolventen spanischer Hochschulen).
- Arbeitslosigkeitserfahrung haben auf alle untersuchten 15 Länder bezogen 37% der untersuchten Personen (zum Vergleich: 60 – 65% bei Absolventen spanischer Hochschulen). Die Arbeitslosenquote sinkt innerhalb von vier bis fünf Jahren nach Studienende über alle auf 5%.
- In ihrer ersten Beschäftigung nach Studienabschluss sind 81% vollzeitbeschäftigt, davon haben knapp 50% einen unbefristeten Vertrag. Vier bis fünf Jahre nach Studienabschluss haben 77% eine unbefristete Beschäftigung.
- 69% sind insgesamt in Berufen tätig, die einen Hochschulabschluss voraussetzen (35% in Japan, bis 90% in Finnland, Österreich und Norwegen).
- Das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen¹³ lag in Deutschland (Uni: 3.950 €; FH: 4.255 €), Norwegen (Uni: 4.391 €) und der Schweiz (Uni: 4.357 €; FH: 4.345 €) vergleichbar hoch, relativ niedrig dagegen in der Tschechischen Republik (Master: 935 €; Bachelor: 881 €), Estland (Bachelor: 971 €), Portugal (Licenciatura: 1.403 €), Spanien (Kurzstudium: 1.430 €; Licenciatura: 1.641 €) und Italien (Kurzstudium: 1.726 €; Laurea: 1.761 €). Diese nominellen Differenzen sind nicht kaufkraftbereinigt. Frauen verdienen dabei im Mittel 24% weniger als Männer.
- 86% halten ihre berufliche Position für angemessen, 83% sehen einen engen fachlichen Zusammenhang mit ihrem Studienfach. 67% äußern sich „zufrieden“ über ihre berufliche Situation, bei geringen Unterschieden zwischen den Ländern.

Zusammengefasst bieten nach Schomburg (2008, S. 61 – 62) die empirischen Befunde der REFELEX-Studie im Kontext der Hochschulexpansion „wenig Unterstützung für eine pessimistische Sichtweise der Entwicklung des Arbeitsmarktes für Hochschulabsolventen“ in Form prekärer Beschäftigungsverhältnisse

13 Die Vergleichbarkeit zwischen Universität und Fachhochschulen ist hier relativ eingeschränkt. So müsste aus Gründen der Vergleichbarkeit jeweils die gleiche Fächergruppe miteinander verglichen werden. Dann verschiebt sich das mittlere Einkommen zugunsten der Universitätsabsolventen.

und eines „Down-Grading“ von Positionen. Für die Bundesrepublik widerlegen zudem Analysen auf der Grundlage von Daten der amtlichen Statistik die Annahme, „dass es ein Überangebot gibt an Hochqualifizierten, die Geringqualifizierte verdrängen und dafür sinkende Bildungsprämien hinnehmen“. Im Gegenteil habe sich „die Platzierung der Hochschulabsolventen in den vertikalen Strukturen der Arbeitsorganisationen nicht verschlechtert“ (Reisz & Stock, 2013, S. 151). Dies lässt sich auch für andere europäische Industrieländer belegen (Barone & Ortiz, 2011).

Dieses vergleichsweise einheitliche positive Ergebnis am Arbeitsmarkt ist insbesondere angesichts der großen Unterschiede hinsichtlich des Studienaufbaus, der Studienorganisation und der infrastrukturellen Rahmenbedingungen in Europa bemerkenswert. Gleichzeitig beschränken sich diese europäisch vergleichbaren Befunde auf einen relativ kurzen Zeitraum, der in Deutschland (nicht aber in vielen anderen europäischen Ländern) durch eine positive Konjunkturlage gekennzeichnet war. Angesichts der dramatischen Veränderungen in der Studienorganisation durch die Bologna-Reformen und die erheblichen konjunkturellen Schwankungen am Arbeitsmarkt stellt sich in einer längerfristigen Sicht die Frage, ob diese optimistischen Bewertungen auch bei einem weiterreichenden Vergleich über die Zeit Bestand haben.

Wie bereits erwähnt, gibt es mittlerweile in der Bundesrepublik einige vergleichende Absolventenstudien mit umfassendem Anspruch zur Untersuchung der Studienqualität, die z.T. auch Vergleiche mit längerfristigen Entwicklungen ermöglichen. Zu den neueren Entwicklungen gehört das 2006 im Nachgang zur BMBF-geförderten Metaanalyse Burkhardts et al. (2000) gegründete Netzwerk Absolventenstudien, welches der Förderung und Professionalisierung der Absolventenforschung dienen sollte (wobei Professionalisierung hier wohl in erster Linie als Beitrag zur wissenschaftlichen Qualitätssteigerung im Sinne der Einhaltung von Standards zu sehen ist). Insbesondere die Vergleichbarkeit zwischen den Absolventenstudien der verschiedenen Universitäten und Hochschulen bzw. der unterschiedlichen Studiengänge soll erhöht werden.

Konkret ist in diesem Zusammenhang ein vom BMBF gefördertes Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB) initiiert worden, das seit 2007 vom INCHER Kassel koordiniert wird. Es handelt sich dabei um eine der bislang größten (nahezu) bundesweiten vergleichenden Erhebungen, an der eine Vielzahl von Hochschulen mit eigenen, aufeinander abgestimmten Absolventenstudien teilnimmt. Die erste Befragung fand unter Beteiligung von neun deutschen Hochschulen im Rahmen des KOAB im Wintersemester 2007/2008 statt, an der zweiten Befragung (Absolventenjahrgang 2007) nahmen im Wintersemester 2008/2009 bereits 48 Hochschulen bundesweit teil. Die dritte Befragung (Absolventenjahrgang 2008) umfasste 46 Hochschulen und erfolgte im Wintersemester

2009/2010, eine vierte Befragung wurde schließlich im Wintersemester 2011/2012 durchgeführt. Die zentralen Ergebnisse der zweiten und dritten Absolventenbefragung lassen sich wie folgt zusammenfassen (Schomburg, 2010):

- Insgesamt fallen einerseits der hohe Frauenanteil (52%), der bis zu 63% bei speziellen Absolventengruppen (z.B. universitäre Bachelorabsolventen) reicht, sowie andererseits das relativ hohe mittlere Alter von 28 Jahren bei Studienabschluss auf (bei universitären Bachelorabsolventen 25 Jahre, ebd., S. 8 – 9). Die Befunde decken sich mit den international vergleichenden Ergebnissen.
- Insgesamt verfügen vier von fünf Absolventen über eine allgemeine Hochschulreife als Hochschulzugangsberechtigung, allerdings mit deutlichen Unterschieden nach Hochschultyp (ebd., S. 9, 30% der FH-Absolventen mit Bachelor- oder Diplomabschluss haben keine allgemeine Hochschulreife).
- Rund jeder dritte Absolvent hat vor dem Studium eine Berufsausbildung absolviert (FH-Absolventen: über 50%, ebd., S. 10).
- Die Studiendauer differiert zwischen den neuen (Bachelor an FH und Uni jeweils 3,3 Jahre) und traditionellen Abschlüssen (FH 4,7 Jahre, Uni 5,6 Jahre, ebd., S. 10), wobei die Vergleichbarkeit aufgrund der unterschiedlichen Studiengänge eingeschränkt ist. Die Studiendauer der traditionellen Diplomabschlüsse müsste insofern aus Gründen der Vergleichbarkeit mit der Studiendauer eines konsekutiven Masterabschlusses verglichen werden.
- Im Vergleich zu den universitären Studiengängen mit traditionellen Abschlüssen (19%) absolvieren deutlich mehr (27%) der Absolventen der neuen Bachelor-Master-Studienstruktur für eine bestimmte Zeit eine Studienphase oder ein Praktikum im Ausland (ebd., S. 2), wobei hier unklar bleibt, ob dies ein Ergebnis der neuen Abschlüsse oder viel eher ein Ergebnis der Internationalisierung der Bildungswege ist. Schomburg konstatiert auf der Basis der Ergebnisse der KOAB-Studie sowie anderer Statistiken, dass in Deutschland bereits der Zielwert des Bologna-Prozesses 2020, nach dem 20% der Absolventen in ihrem Studium wenigstens eine bestimmte Zeit im Ausland eine Studienphase oder ein Praktikum absolviert haben sollten, erreicht ist (vgl. Punkt 18 des Kommuniqués von Leuven/Louvain-la-Neuve; Europäische Hochschulminister, 2009, S. 4).
- Die Absolventen der neuen Bachelorstudiengänge weisen die mit Abstand niedrigste Erwerbsquote (18% bei Uni-, 52% bei FH-Absolventen) und den höchsten Anteil derjenigen auf, die nach Bachelorabschluss ein weiteres

Studium (überwiegend Masterstudium) aufnehmen (nach Schomburg, 2010, S. 16, betrifft dies 78% universitärer und 43% der Bachelor an Fachhochschulen).

- Rund eineinhalb Jahre nach Studienabschluss waren lediglich 2% der Befragten beschäftigungssuchend respektive arbeitslos (ebd., S. 21), die mittlere Dauer der Arbeitssuche betrug rd. 3 Monate, während es rd. vier Monate dauerte, bis die Absolventen nach Arbeitslosigkeit eine Stelle aufnahmen (ebd., S. 22).
- Der Median der tatsächlichen Wochenarbeitszeit beläuft sich für die Absolventen von 2007 auf rd. 43 Stunden, die vertraglich festgelegte Arbeitszeit 39 Stunden (ebd., S. 78), wobei die Mehrheit (89%) in Vollzeit beschäftigt war.
- Die Häufigkeit unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse (ca. 1,5 Jahre nach Studienabschluss) lag mit 83% für die Ingenieurwissenschaften und 82% für die Wirtschaftswissenschaften vergleichbar hoch, während sie 47% bei Kultur- und Sozialwissenschaften beträgt, möglicherweise ist ein Großteil dieser Differenzen auf geschlechtsspezifische Unterschiede zurückzuführen, da Frauen aufgrund von Elternzeit häufiger auf Teilzeitstellen arbeiten und gleichzeitig einen größeren Anteil unter den Absolventen der Kultur- und Sozialwissenschaften ausmachen.
- Die Art des Abschlusses steht dabei in engem Zusammenhang mit dem Anteil der befristeten Verträge, weist jedoch erhebliche Differenzen auf (geringste Quote: Uni-Bachelorabsolventen mit 55%, höchste Quote bei FH-Masterabsolventen mit 85%, ebd., S. 24 – 25).
- Das monatliche Bruttoeinkommen von Fachhochschul- (im Mittel: ca. 3.037 €) und Universitätsabsolventen (im Mittel: ca. 3.070 €) mit einem traditionellen Abschluss ist annähernd gleich, allerdings müsste sich ein aussagefähiger Vergleich jeweils auf den gleichen Studiengang und -abschluss beziehen. Insgesamt 77% der Absolventen beurteilen 1,5 Jahre nach Studienabschluss ihr Abschlussniveau als am besten geeignet für ihre gegenwärtige Erwerbstätigkeit.
- Im Durchschnitt 84% der Befragten benötigen nach Studienabschluss ihre im Studium erworbenen Qualifikationen in ihrer derzeitigen Tätigkeit (ebd., S. 27 – 28), 15% der Befragten gaben allerdings zusammengefasst an, dass eine andere Fachrichtung nützlicher gewesen wäre bzw. es auf die Fachrichtung gar nicht ankomme (ebd., S. 29).

- Insgesamt zeigen rd. zwei Drittel (67%) aller befragten Absolventen sehr hohe bzw. hohe Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation (vgl. ebd., S. 29 – 30).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die KOAB-Studie die positiven Ergebnisse der international vergleichenden Untersuchungen bestätigt und dabei deutlich geringere Unterschiede als erwartet hinsichtlich der Studienorganisation und den Verwertungschancen am Arbeitsmarkt zwischen den regionalen Standorten, einzelnen Universitäten oder Studienfächern aufzeigt. Hervorzuheben ist, dass die neu eingeführten Bachelor-Studiengänge sich bisher nur bedingt auf dem Arbeitsmarkt etablieren konnten und weiterhin primär als Einstieg für darauf aufbauende Master- und Promotionsstudiengänge dienen. Damit haben sich weder die positiven Hoffnungen einer früheren Bereitstellung akademisch qualifizierter Personen für den Arbeitsmarkt noch die Befürchtungen eines „Down Gradings“ und einer Verdrängung der im dualen System qualifizierten Personen durch ein „akademisches Proletariat“ bisher bestätigt.

Im Unterschied zu den universitätsbezogenen, vergleichenden Untersuchungen erstrecken sich die seit 1989 von der Hochschul-Informationssystem GmbH (kurz HIS) durchgeführten und vom BMBF geförderten Studienberechtigten- und Absolventenstudien über einen relativ langen Zeitraum, der zumindest die kritische Arbeitsmarktphase nach der Deutschen Einheit mit einbezieht. Auf Basis eines komplexen Designs (verknüpftes Kohorten-Design [bundesweite Befragung alle 4 Jahre] mit Längsschnittdesign [Befragungen im ersten, fünften und zehnten Jahr nach Studienabschluss]) und mittels Zeitreihen werden langfristige Berufsverläufe von Schülern, die eine Studienberechtigung erworben haben, und von Studienabsolventen erfasst. Im Unterschied zu den universitätsbezogenen Absolventenstudien geht es hier um die repräsentative Erfassung von Absolventenjahrgängen an den Schulen bzw. Hochschulen, die allerdings keine differenzierte Betrachtung einzelner Hochschulstandorte ermöglichen, dafür aber aufgrund des Kohortendesigns Veränderungsprozesse im Zeitverlauf besser offenlegen. Mittlerweile liegen Erstbefragungen der Absolventenjahrgänge 1989, 1993, 1997, 2001 (Briedis & Minks, 2004, 2005; Briedis, 2007) und 2009 (Rehn et al, 2011) sowie mehrere Wiederholungsbefragungen vor, die fünf (Grotheer u.a., 2012), zehn (Fabian u.a. 2013) und 20 Jahre (Spangenberg, Mühleck & Schramm, 2012) nach dem Hochschulabschluss durchgeführt wurden. Dazu kommen Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventen (Minks & Briedis, 2005a; Minks & Briedis, 2005b).

Die zentralen Befunde, dargestellt für die Absolventenjahrgänge 2005 und 2009, werden nachfolgend aufgeführt (Briedis, 2007, Rehn et al., 2011, s. auch die Homepage von HIS: <http://www.his.de/abt2/ab22/aktuell>):

- Gegenüber früheren Studien im Jahr 2001 zeigt sich 2005 trotz veränderter Studienstrukturen in sechs gemessenen Qualitätsdimensionen, nämlich Studienorganisation, wissenschaftlicher Qualität der Lehre, Praxisbezug, kommunikativen Strukturen sowie Transferhilfen zum Übergang in das Beschäftigungssystem eine verbesserte Qualitätseinschätzung. Insbesondere die Einschätzung der Praxisrelevanz des Studiums hat sich dabei deutlich verbessert, allerdings wird in diesem Bereich von den Befragten trotzdem immer noch der größte Verbesserungsbedarf gesehen.
- 2009 zeigt sich folgendes Bild (Rehn et al., 2011, S. 341 ff.): Die Einschätzung der Bedeutung von Kenntnissen und Fähigkeiten im Beruf unterscheiden sich für Bachelorabsolventen und für Absolvent(inn)en traditioneller Abschlüsse nicht. Absolvent(inn)en der reformierten Studiengänge sehen sich im Beschäftigungssystem einem hohen Anforderungsniveau gegenüber. Rund 75% der Fachhochschul- und über 50% der Universitätsabsolvent(inn)en der alten wie der neuen Studiengänge attestieren ihrem absolvierten Studium ein hohes Maß an beruflicher Verwertbarkeit (geringere Zustimmung insbesondere unter Absolventen universitärer Bachelorstudiengänge vornehmlich für Geographie, Geistes-, Sozial- und Politikwissenschaften). Rund 80% aller Absolventen betonen – unabhängig von Fach und Abschluss – die Möglichkeit persönlicher Weiterentwicklung durch ein Studium. Arbeitsmarktgesichtspunkte spielen bei der Wahl des Studiums gegenüber früheren Jahrgängen eine größere Rolle und Aspekte der beruflichen Verwertbarkeit sind Fachhochschulabsolvent(inn)en wichtiger als Universitätsabsolvent(innen) (47% vs. 31%).
- Als Gründe für lange Studienzeiten werden im Jahr 2005 Studienunterbrechungen (jeder zehnte Fachhochschulabsolvent, jeder dritte Universitätsabsolvent; gesamt durchschnittlich 0,6 Semester), Auslandsaufenthalte (30% der Fachhochschul-, 40% der Universitätsabsolventen) sowie Erwerbstätigkeit während des Studiums (insgesamt waren 11% nie und mehr als 40% überwiegend erwerbstätig, davon mehr als 70% fachnah) aufgeführt (Briedis, 2007, S. III). Diese Anteile sind im Wesentlichen unverändert in der Befragung 2009. Rehn et al. (2011) zufolge unterbricht von den 2009 befragten knapp jede(r) siebte Absolvent(in) von Fachhochschulen und jede(r) dritte Universitätsabsolvent(in) des Prüfungsjahrgangs 2009 mit traditionellem Abschluss zeitweise sein Studium.
- Ein Großteil der Absolventen schätzt im Jahr 2005 die Bedeutung der so genannten Schlüsselqualifikationen (Methodenkompetenzen, Sozial-

kompetenzen, Selbstorganisationskompetenzen) hoch ein und erwartet, dass diese in hohem Maße im Beruf verlangt werden (Briedis, 2007, S. V), Abgenommen hat dagegen vom Jahr 2001 bis zum Jahr 2005 die Einschätzung der Bedeutung der Fachkompetenz.

- Die Befragung 2009 (Rehn et al., 2011, S. 72 ff.) zeigt, dass sich die veränderten Studienbedingungen positiv auf die Kompetenzstände von Absolvent(inn)en auswirken. Im Kohortenvergleich ergeben sich im Vergleich zum Jahrgang 2001 – mit Ausnahme der sozialen Kompetenzen – Zuwächse in der Selbsteinschätzung bezüglich der Ausprägung aller Kompetenzdimensionen. Rund 77% der Absolvent(inn)en verfügen 2009 nach eigener Einschätzung über ein hohes Maß an Methodenkompetenz und rund 66% über (sehr) gut ausgeprägte Selbstorganisationsfähigkeiten.¹⁴
- Nach Abschluss des Bachelorstudiums spielen sowohl zum Befragungszeitpunkt 2005 als auch 2009 für die Aufnahme eines Masterstudium sowohl intrinsische Motive zum Erwerb akademischer Qualifikation als auch antizipierte Berufschancen in der retrospektiven Betrachtung der Absolventen eine große Rolle (Briedis, 2007, S. VI, Rehn et al., 2011, S. 103 ff.). Dabei unterscheiden sich die Bachelorstudierenden hinsichtlich dieser Motivlage nicht wesentlich von den Absolventen traditioneller Studiengänge.
- Bezüglich der weiteren Qualifizierung weisen Rehn et al. (2011, S. 117 ff.) für die Befragung 2009 darauf hin, dass für Fachhochschulabsolvent(inn)en mit Diplom die weitere akademische Qualifizierungsmöglichkeit nur in einem Masterstudium besteht. Für diese Möglichkeit besteht bei 11% der Abgänger(inn)en von Fachhochschulen Interesse. Dagegen streben 30% der Universitätsabsolvent(inn)en mit traditionellen Abschlüssen eine akademische Weiterqualifizierung an, fast überwiegend in Form von Promotionen.¹⁵ Die Übergänge in eine weitere akademische Qualifizierung, in der Regel in Form eines Masterstudiums, erfolgen zumeist im Semester nach dem Bachelorabschluss.

14 Keine wesentlichen Unterschiede zeigen sich in Wirtschafts-, Fremdsprachen- und EDV-Kenntnissen und es bestehen auch keine wesentlichen Unterschiede zwischen den von Bachelorabsolvent(inn)en berichteten Kompetenzeinschätzungen und denen von Absolvent(inn)en mit traditionellen Abschlüssen. Zu beachten ist allerdings besonders bei solchen Aussagen, dass es sich um Selbsteinschätzungen handelt, die eventuell so von den Dozenten und Arbeitgebern nicht geteilt werden müssen. Sie bilden dementsprechend nicht die Wirklichkeit in Studium und Beruf ab und können ggf. durch Selbstüberschätzungen oder Fehlwahrnehmungen verzerrt sein.

15 Die Promotionsquote ist in den Naturwissenschaften und den medizinischen Fächern am höchsten (Rehn et al., 2011, S.196 ff.).

Nach Ablauf eines Jahres befinden sich knapp 50% der Fachhochschul- und rd. 75% der Universitätsbachelors in einem weiteren Studium.

- Für Bachelorabsolventen stellt sich der berufliche Einmündungsprozess im Vergleich der Befragungen von 2005 (Briedis, 2007) und 2009 (Rehn et al., 2011) wie folgt dar: Bachelorabsolventen haben 2005 eine geringere Quote des Übergangs in reguläre Erwerbstätigkeit und messen einer weiteren akademischen Qualifizierung höhere Bedeutung zu als Absolventen tradierter Abschlüsse (Briedis, 2007, S. VIII). dies gilt in ungleich höherem Maße für universitäre Bachelorabsolventen als vergleichsweise für Bachelorabsolventen von Fachhochschulen. Dieser Trend zeigt sich auch 2009 (Rehn et al., 2011, S. 211 ff.). Ein Jahr nach dem Bachelorabschluss haben 50% (FH) bzw. 22% (Uni) eine Beschäftigung aufgenommen.
- Ein Fünftel der Fachhochschul- und knapp ein Sechstel der Universitätsabsolventen beginnt nach den Befunden von 2005 bereits vor Studienabschluss mit der Stellensuche, der größte Teil mit dem Studienabschluss, rund ein Drittel nach dem Studienabschluss (Briedis 2007., S. IX). Im Wesentlichen unverändert stellt sich 2009 dieses Bild dar (Rehn et al., 2011, S. 229 ff.). Die Stellensuche beginnt für mehr als ein Drittel der Absolvent(inn)en in der Abschlussphase des Studiums, und zwar gleichermaßen für Bachelorabsolventen wie für Absolventen traditioneller Abschlüsse. Absolvent(inn)en mit besonders guten Arbeitsmarktchancen und solche mit geringeren Arbeitsmarktchancen unterscheiden sich im Zeitpunkt der Stellensuche, und zwar beginnt sie bei letzteren früher.
- Am Ende des ersten Jahres nach dem ersten Studienabschluss befinden sich im Jahr 2005 etwa drei Viertel der Fachhochschulabsolventen und fast die Hälfte der Universitätsabsolventen in einer regulären Erwerbstätigkeit (Briedis, 2007, S. VII). Das restliche Viertel, dass sich am Ende des Jahres, in dem der Studienabschluss erfolgte, nicht in regulärer Erwerbstätigkeit befindet, ist in aufeinander folgenden oder parallel ausgeübten Tätigkeiten in Form von Werkverträgen, Honorartätigkeiten, Übergangsjobs, Praktika, weiterer akademischer Qualifizierung beschäftigt. Arbeitslosigkeit ist dabei eher selten, und wenn dann ist es meist Sucharbeitslosigkeit (Briedis, 2007, S. VII). Die Anteile der Hochschulabsolventen ohne Beschäftigung sinken nach den Ergebnissen der Befragung 2009 im Laufe des ersten Jahres auf nur noch vier Prozent und liegen damit ähnlich niedrig wie in den Jahrgängen zuvor (Rehn et al., 2011, S. 174 und Kap. 5.8).
- Die Zahl der Bewerbungen streut im Jahr 2005 zwischen Fachhochschulabsolventen (Median: 10) und Universitätsabsolventen (Median: 8). Je

früher dabei die Stellensuche beginnt, desto geringer ist die Zahl der Bewerbungen bis zur ersten Stelle (Briedis, 2007, S. IX). Als Indikator für die Intensität der Stellensuche dient generell die Zahl geschriebener Bewerbungen, die deutlich zwischen den einzelnen Fachrichtungen variiert. Wirtschaftswissenschaftler z.B. streuen möglichst viele Bewerbungen breit, während Absolventen anderer Fachrichtungen angesichts eines günstigen Arbeitsmarktes nur wenige Bewerbungen schreiben, um eine Stelle zu finden (z. B. in den Naturwissenschaften und technischen Fächern, auch für Bachelorabsolvent(inn)en gilt diese Differenz, bei ihnen hängt der Umfang der Bewerbung ebenfalls eng mit den Fächern zusammen, ebd., S. X). Diese Zahlen sind im Jahr 2009 im Wesentlichen unverändert (Rehn et al. 2011, S. 224 ff).

- Analog zu den Vergleichsjahrgängen (1993, 1997, 2001) ist 2005 die Knappheit der angebotenen Stellen nicht das Problem, auch nicht deren Zuschnitt, sondern die Rahmenbedingungen, die sich in Abhängigkeit zur Beschäftigungslage ändern (vgl. Briedis, 2007, Kap. 7). Für 2009 berichtet Rehn et al. (2011, S. 230 ff.) eine Zunahme der Bedeutung der Rahmenbedingungen für die Befragten.

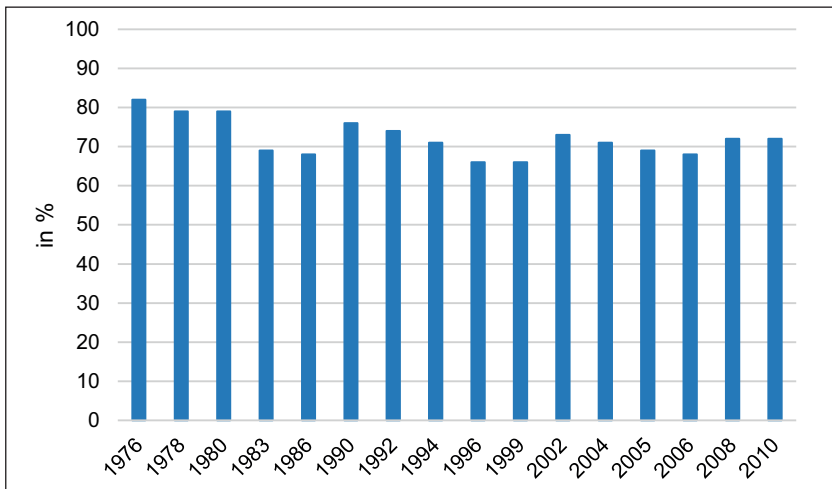
Insgesamt bestätigen auch diese Befunde die vergleichsweise günstige Situation für Akademiker in Studium und Übergang zur Erwerbstätigkeit in der Gegenwart. Wiederum beziehen sich die Befunde jedoch nur auf die letzten zehn Jahre und nicht auf die wesentlich kritischeren Phasen der Arbeitsmarktentwicklung in den 1980er und 1990er Jahren. Außerdem wird die Lage der Akademiker isoliert von der allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage betrachtet, was z.B. die konjunkturellen Auswirkungen für Akademiker (wie z.B. Verdrängungstendenzen oder veränderte Einkommensstrukturen) überzeichnet.

Hier schaffen Studienberechtigtenstudien Abhilfe, die im Unterschied zu den Absolventenstudien diejenigen Personen zur Grundgesamtheit haben, die in einem bestimmten Jahr die Studienberechtigung (in der Regel das Abitur oder die Fachschulreife) erworben haben. Dies ermöglicht Langzeitvergleiche zwischen Akademikern (also Studienberechtigte, die im Anschluss ein Hochschulstudium aufgenommen und abgeschlossen haben) und Nicht-Akademikern (also denjenigen Studienberechtigten, die sich für einen anderen Berufsweg entschieden haben und zumeist nach einer beruflichen Ausbildung im dualen System erwerbstätig geworden sind oder sich nicht am Erwerbsleben beteiligt haben).

Die derzeit längste Studie bezieht sich auf die Kohorte der Studienberechtigten 1989/1990 und bietet die Möglichkeit, auf die Entwicklungen in einem Zeitraum von mehr als 20 Jahren zurückzublicken. Im Folgenden sollen primär die zentralen Ergebnisse dieser Studie angesprochen (Spangenberg, Mühleck & Schramm 2012) werden:

- Seit Ende der 1970er Jahre ist die Studierneigung der Studienberechtigten infolge eines steigenden Studienverzichts der Frauen zurückgegangen (Durrer & Heine, 1994, S. 3 f.) und hat sich dann – u.a. bedingt durch die deutsche Einheit – auf einem Niveau von ca. 70% eingependelt (Abb. 1; vgl. hierzu Lörz, Quast & Woisch, 2012; Heine, Spangenberg & Willich, 2008; Heine, Spangenberg & Sommer, 2004, 2006). Die Studierneigung des Studienberechtigten des Jahrgangs 1989/90, dessen Langzeitentwicklung hier im Fokus steht, war vergleichsweise hoch.

Abbildung 1: Studierquote der Studienberechtigten 1976 – 2010.



Studierquote=Anteil aller Hochschulzugangsberechtigten eines Jahrgangs, die zum Befragungszeitpunkt (ein halbes Jahr nach Schulabgang) ein Studium an einer Universität oder an einer Fachhochschule aufgenommen haben oder feste Studienabsichten für die Folgezeit bekunden.

Quelle: HIS-Studienberechtigten Studien.

- Die Beschäftigungsquoten der Nicht-Akademiker(innen) steigen ab Sommer 1993 (dem Zeitpunkt des Abschlusses der 1990 begonnen Berufsausbildung) stark an und der Anteil regulär Erwerbstätiger erreicht ca. vier Jahre später einen Anteil von 78%. Bei den Akademiker(innen) setzt diese Entwicklung bedingt durch die längere Ausbildungsdauer

um ca. 4 Jahre zeitversetzt und geringer steigend ein. Nach etwa zehn Jahren stabilisieren sich die Beschäftigtenquoten bei den Männern beider Bildungsgruppen über der 90% Quote. Bei den Frauen „schwanken die Beschäftigungsquoten der Nicht-Akademikerinnen stärker als die der Hochschulabsolventinnen, u.a. in Folge der höheren Fertilitätsrate von Nicht-Akademikerinnen“ (Spangenberg, Mühleck & Schramm, 2012, S. 25) und pendeln sich dann für beide Gruppen nach zwanzig Jahren – und damit in etwa dem Ende der Fertilitätsphase – bei knapp 80% ein.

- Insgesamt dauert es nach Abschluss der Berufsausbildung bzw. des Studiums acht Monate bis zum Beginn der ersten regulären Erwerbstätigkeit. Die Unterschiede zwischen Akademiker(inne)n (Uni-Absolventen 6,8 Monate; FH-Absolventen 6,2 Monate) und Nicht-Akademiker(innen) (6,5 Monate) sind hierbei genauso wie zwischen den Geschlechtern, den Fächergruppen und Ost- und Westdeutschland gering. Differenzen ergeben sich allerdings bei einer detaillierten Betrachtung einiger Subgruppen. So dauert es bei Akademiker(innen), die eine wissenschaftliche Karriere einschlagen, durchschnittlich 14 Monate bis zur Aufnahme einer regulären Erwerbstätigkeit und für Promovierende ist diese Phase bedingt durch die Promotion noch länger (16 Monate). Besonders kurz ist die Übergangsphase für Absolventen der Berufsakademien und Verwaltungsfachhochschulen (4 Monate), was sich u.a. daraus erklärt, dass das Studium ja berufsbegleitend stattfindet.
- Im Beobachtungszeitraum von Juli 1990 bis Dezember 2009 (insgesamt 234 Monate) kumuliert sich die durchschnittliche Gesamtdauer der regulären Beschäftigungsphase für alle Befragten auf 142 Monate. Bedingt durch die längere Ausbildungsphase (61 vs. 30 Monate) liegt die Gesamterwerbszeit der Akademiker(innen) um 31 Monate (ca. 18%) unter derjenigen der Nicht-Akademiker(innen) (133 vs. 164 Monate).
- Zum Ende des Beobachtungszeitraums sind drei Viertel der Studienberechtigten der Kohorte 1989/1990 unbefristet beschäftigt, weitere 11% befanden sich in einer selbständigen oder freiberuflichen Tätigkeit und nur noch 6% – vornehmlich Frauen – haben einen befristeten Arbeitsvertrag. Nicht-Akademiker(innen) befanden sich häufiger in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen (81 vs. 74%) und bei ihnen dauerte es auch wesentlich kürzer bis sie in eine unbefristete Stellung nach der Ausbildung gelangten (29 vs. 36 Monate). Fachhochschulabsolventen warten dabei nur etwa halb solange wie Universitätsabsolventen auf den Übergang in eine unbefristete Stelle (19 vs. 40 Monate). Diese Unterschiede erklären sich zu einem wesentlichen Teil durch die Einstellungspraxis des öffent-

lichen Diensts bezüglich des wissenschaftlichen Nachwuchses, speziell der Befristungspraxis bei Promotions- und Post-doc-Stellen. So warten Akademiker(innen) mit wissenschaftlicher Karriere mehr als 50 Monate (im Vergleich zu 35 Monaten bei den restlichen Akademiker(innen) auf eine unbefristete Stelle und bei Promovierenden und Habilitierenden ist dieser Zeitraum sogar noch länger (knapp 58 Monate) (Spangenberg, Mühleck & Schramm, 2012, S. 31 f.).

- Akademiker(innen) mit wissenschaftlichen Karrierewegen waren dementsprechend einem höheren Risiko unsicherer Beschäftigung ausgesetzt als die Akademiker(innen) außerhalb des Wissenschaftsbetriebs. Dies manifestiert sich in der Bilanz nach zwanzig Jahren in einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko (38 vs. 33%), längeren Arbeitslosigkeitsepisoden (6,2 vs. 4,9 Monaten), stärkerer Betroffenheit von befristeter Beschäftigung (51 vs. 7%) und hohen Einkommenseinbußen (4.383 vs. 6.333 €). „Die wissenschaftliche Karriere ist nicht nur finanziell vergleichsweise wenig attraktiv, sondern auch wesentlich häufiger mit unsicheren Arbeitsverhältnissen verbunden. Vor diesem Hintergrund scheint es zumindest schwierig, die begabtesten und engagiertesten Absolvent(inn)en als Arbeitskräfte für den öffentlichen Bereich von Forschung und Lehre zu gewinnen“ (Spangenberg, Mühleck & Schramm, 2012, S. 41).
- Nach zwanzig Jahren weisen die Universitätsabsolventen der Studienberechtigtenkohorte 1989/90 im Schnitt insgesamt 7,3 Monate Arbeitslosigkeit in 1,5 Episoden auf – und damit deutlich weniger als Nicht-Akademiker oder Fachhochschulabsolventen (9,4 Arbeitslosigkeitsmonate bei den FH-Absolventen, 9,2 Monate bei den Nicht-Akademikern; vgl. Spangenberg, Mühleck & Schramm, 2012, S. 45 ff.).
- Im Vergleich zu den Nicht-Akademiker(inne)n liegen die zwanzig Jahre später erzielten Einkommen der Akademiker im Schnitt deutlich höher als diejenigen der Nichtakademiker(innen). Der Median des Bruttomonatseinkommens der vollzeitbeschäftigten und dual ausgebildeten Personen beträgt 3.500 €, bei den Uni-Absolvent(inn)en liegt der Betrag bei 4.817 € und damit um mehr als ein Drittel höher. Bei Promovierten und Habilitierten beträgt der Median 6.000 € und übertrifft damit den Median der Universitätsabgänger ohne Promotion nochmals um ein Viertel. In multivariaten Analysen ergibt sich unter der Kontrolle anderer einkommensrelevanter Einflussfaktoren für FH-Absolvent(inn)en ein um 26%, für Uni-Absolvent(inn)en ein um 29,5% und für Promovierte ein um über 40% höheres Einkommen (vgl. Spangenberg, Mühleck & Schramm, 2012, S. XII).

- Bezüglich der Studienfächer ergeben sich große Unterschiede: die höchsten Einkommen erzielen Mediziner (6.592 €), die niedrigsten Lehrer (3.850 €). Diese Unterschiede relativieren sich allerdings, wenn man die für die Realisierung dieser Einkünfte einzusetzende Arbeitszeit mit berücksichtigt. Beim Stundenlohn sind Abschlüsse in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Mathematik und den Naturwissenschaften lukrativer als in der Medizin (30,00 vs. 29,21 €) und den Sprach-, Kultur- und Sportwissenschaften hinter dem Lehramt (20,09 vs. 20,96 €).

Zusammenfassend lässt sich anhand dieser Daten sagen, dass selbst in schwierigen Zeiten „höhere Bildungsinvestitionen im Sinne höherer Bildungsabschlüsse zu höheren monetären Erträgen“ (Spangenberg, Mühleck & Schramm, 2012, S. XV) führen. Allerdings sind die Unterschiede hinsichtlich einer Vielzahl von Einflussfaktoren (z.B. Geschlecht, Studienfach und -abschluss, Arbeitgeber und Region) erheblich.

3.2 Befunde zum Ruf der Universität, zur Akzeptanz von Bachelorstudiengängen und zu „Soft Skills“-Erwartungen der Arbeitnehmer

Interessant ist nun, dass die Hochschulen auch in Deutschland zunehmend in einem Markt der Reputation miteinander in Konkurrenz treten, wobei die Qualität der Lehre, die Organisation des Studiums und des Übergangs in das Erwerbsleben zum wichtigsten Unterscheidungsmerkmal und damit Wettbewerbskriterium werden. Die permanente Produktion von Rankings verschiedener Art wird sich vermutlich in der Logik des Sayschen Theorems einen Bedarf schaffen, der zudem durch institutionelle Regelungen stabilisiert wird (s. zu solchen Mechanismen Emrich & Pierdzioch, 2012). Nicht nur die Wahl einer Hochschule als Studienort wird dann durch deren sich in Rankings ausdrückende Reputation beeinflusst. In den USA ist ein solcher Effekt seit langem beobachtbar und beeinflusst die Chancen des Eintritts in den Arbeitsmarkt.

Burkhardt, Schomburg und Teichler (2000, S. 20) merken in diesem Zusammenhang völlig zu Recht an, dass die in ihrer Metastudie herangezogenen Absolventenstudien keine verlässliche Aussagen darüber liefern können, ob der Ruf der Hochschule die Beschäftigungsaussichten beeinflusst oder ob bestimmte Studienangebote und -bedingungen dem realen Bedarf des Beschäftigungssystems entsprechen und die Absolventen deshalb nachgefragt würden. Der beste Ruf und/oder die beste Ausrichtung an den Erwartungen des Arbeitsmarktes nützt eben nichts, wenn die Konjunkturaussichten trübe und die Nachfrage nach Arbeitskraft gering und das entsprechende Angebot an qualifizierten Arbeitskräften hoch sind. Als Beleg mögen die aktuellen Zahlen der teilweise sehr hohen Erwerbslosigkeit junger Absolventen in Spanien, Italien, Portugal und Griechenland im Zuge der Folgen der Finanzkrise dienen, die sich von der Situation in Deutschland

grundlegend unterscheiden (s. hierzu die einschlägigen Statistiken bei eurostat). Umgekehrt verliert der Ruf als Selektionsmechanismus bei Vollbeschäftigung – wie sie mittlerweile in Deutschland am Akademikerarbeitsmarkt herrscht – auf Seiten der Arbeitgeber bedingt durch die Knappheit des Angebots an Bedeutung.

Für Berufsanfänger unter den Absolventen stellt die vom potentiellen Arbeitgeber geforderte Forderung nach Praxiserfahrung, mit der der Arbeitgeber kurze Einarbeitungszeiten und direkte Übertragung von Aufgaben verknüpft, in den 1990er Jahren ein zunehmendes Problem dar (Briedis, 2007, S. IX). Gewissermaßen als Gegenstrategie setzen Berufsanfänger auf „leistungsbezogene Studienstrategien“ (guter Abschluss, kurze Studiendauer) und ein erfolgsversprechendes „inhaltliches Qualifikationsprofil“. Darüber hinaus sahen sie in höherem Maß die höhere Bedeutung beruflicher Netzwerke, sozialer Beziehungen, regionaler Mobilität sowie von Auslandserfahrungen. Sie konnten damit aber nicht die Forderung der Arbeitgeber nach praktischer Berufserfahrung kompensieren¹⁶, die mittlerweile aufgrund des knapper werdenden Arbeitsangebots im Arbeitsmarkt jedoch weniger Gewicht als Einstellungskriterium hat (vgl. Rehn et al., 2011).

Immer wieder Gegenstand öffentlicher Diskussionen ist die Akzeptanz der neuen Bachelor- und Masterabschlüsse, was den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) im Oktober/November 2010 veranlasste, eine Onlinebefragung deutscher Unternehmen durchzuführen (Heidenreich, 2010). Demnach sinkt mit der Dauer der Unternehmens-Erfahrungen mit Absolventen der neuen Studienabschlüsse die Zufriedenheit der Unternehmen (Rückgang der Zufriedenheit auf Unternehmenseite mit Bachelorabsolventen von 67% im Jahr 2007 auf 63% im Jahr 2010, analog bei Masterabsolventen von 70% auf 65%).

Häufigster Grund für diese Erwartungsenttäuschungen sind die fehlenden bzw. mangelnden praktischen Erfahrungen der Absolventen (ebd., S. 8), deren Verbesserung im Sinne einer intensiveren Anwendungsorientierung am häufigsten als Erwartung der Unternehmen gegenüber den Hochschulen genannt wird (ebd., S. 9). Insgesamt 41% der Unternehmen geben 2010 an (2007: 33%), dass sie Probleme hatten, Stellen für Hochschulabsolventen zu besetzen (häufigste Gründe für die Nicht Besetzung: fehlende Bewerber (16%), unzureichende Qualifikationen (12%) und überzogene Gehaltsvorstellungen (11%), ebd., S. 12). Auf einer 4er Skala von unwichtig bis sehr wichtig wurden in drei Kompetenzbereichen die Unternehmenserwartungen an die Absolventen gemessen (ebd., S. 14 – 17).

16 Die Längsschnittstudie des HIS zeigt in mehreren multivariaten Modellen, dass weder die regionale Mobilität (mit Ausnahme der Ost-Westmobilität) noch Studien- oder Berufserfahrung im Ausland Auswirkungen auf den Berufserfolg nach zwanzig Jahren haben (vgl. Spangenberg, Mühleck & Schramm, 2012, S. 88 ff.).

- Im Bereich der sozialen Kompetenzen werden Einsatzbereitschaft (3,86), Verantwortungsbewusstsein (3,84) sowie mit je 3,79 Kommunikations- und Teamfähigkeit erwartet.
- Die Kandidaten sollen persönlich zum selbstständigen Arbeiten (Selbstmanagement) (3,83) befähigt sein, über eine Erfolgsorientierung und Leistungswillen (3,67) verfügen sowie belastbar sein. (3,62).
- Im Bereich der fachlichen und methodischen Kompetenzen erwarten die Unternehmen Analyse- und Entscheidungsfähigkeit (3,63), daneben ein breites Wissen aus der Fachdisziplin (3,51) sowie Lernkompetenz. Dazu kommen als „weitere Kompetenzen“ EDV-/IT-Kenntnisse (3,24), Redegewandtheit/Präsentationskompetenz (3,12), Fremdsprachen (2,84), Noten (2,59) und „Studium in Regelstudienzeit“ (2,26). Im Falle letzterer handelt es nicht um Kompetenzen im Sinne des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), wo Kompetenz in den Dimensionen Sachkompetenz und personale Kompetenz dargestellt und Methodenkompetenz als Querschnittskompetenz verstanden wird.

3.3 Überregionale Befunde zur Studiendauer, Erwerbstätigkeit und beruflichen Werdegängen

Wie bereits weiter oben erwähnt, führten Burkhardt, Schomburg und Teichler (2000) auf der Basis von 80 Absolventenstudien eine Metaanalyse mit dem Ziel durch, die wichtigsten Ergebnissen von Absolventenstudien im Deutschland der 90er Jahre in verdichteter Form zu präsentieren. Die Ergebnisse beziehen sich dabei zumeist auf die Erwerbchancen und die beruflichen Werdegänge der Absolventen. Die wichtigsten Befunde, die zwecks Aufzeigens von eventuellen Trends durch spätere Befunde punktuell ergänzt werden, sind:

- In den zwei Jahren nach Studienende kam es in den 90er Jahren bei mehr als 20% zu einzelnen oder mehreren Phasen der Arbeitslosigkeit, die Burkhardt, Schomburg und Teichler (2000, S. 15 – 16) als „Sucharbeitslosigkeit“ interpretieren.
- Der Übergang von Studium in den Beruf ist im Vergleich zu den 1970er und 1980er Jahren aufwendiger und langwieriger geworden.
- Problematische Beschäftigungsbedingungen z.B. im Sinne befristeter Verträge nehmen vermutlich innerhalb der ersten 5 Jahre nach dem Studienabschluss tendenziell zu, allerdings ist die Datenlage dazu nicht eindeutig.

Neben Fragen nach der Sucharbeitslosigkeit und den Beschäftigungsbedingungen wurden auch solche nach der Adäquatheit der Beschäftigung gestellt. Die Frage nach der Adäquatheit gehört seit den siebziger Jahren, die bildungspolitisch durch eine zunehmende Hochschulexpansion geprägt sind, zu den meistverbreiteten Themen innerhalb der Diskussion zu den Beziehungen zwischen Studium und Beruf (Burkhardt, Schomburg und Teichler, 2000, S. 16).

- Inadäquate Beschäftigung kommt in den ersten zwei Jahren nach Studienabschluss in den 1990er Jahren bei 10% bis 20% vor (s. dazu auch Fehse & Kerst, 2007). Damit ist eine Beschäftigung gemeint, die gemessen am Einkommen und an der Position unpassend ist und nur eine geringe bis gar keine Verwendung der im Studium erworbenen Qualifikationen erfordert. Dazu kommen geringes Anspruchsniveau und geringe Attraktivität der beruflichen Tätigkeit (Burkhardt, Schomburg & Teichler, 2000, S. 17 – 18).
- In das Problem der inadäquaten Beschäftigung wirkt die steigende Möglichkeit zur vertikaler Substitution hinein. Unpassende Positionen sind im Fall von Studienabschlüssen, die zur Ausübung von professionell gebundenen (z. B. Mediziner, Juristen) oder an besondere Zugangswege gebunden sind (z. B. Referendardienst für Schullehrer) zwar auch konjunkturabhängig, allerdings kann es hier nicht zu Verdrängungswettbewerben durch fachfremde Konkurrenten kommen. Viele Studiengänge an Universitäten und Fachhochschulen sind jedoch keineswegs auf ein bestimmtes Berufsfeld ausgerichtet, was insgesamt vertikale Substitution und/oder ein „Upgrading“ bisheriger beruflicher Handlungsfelder erleichtert.
- Als dritter Typus gelten Studiengänge mit einer offenen Beziehung von Studium und Beruf, welche mit ihrer primär disziplinär geprägten Struktur keine bestimmten Berufsbereiche „beliefern“. Die Absolventenstudien zu diesen Studienfächern belegen, dass viele Absolventen „ein hochflexibles Arbeitsmarktverhalten entwickeln“ und erst einige Jahre nach dem Studienabschluss eine Sicherung und Festigung ihrer Beschäftigungssituation erreichen. In diesen Bereichen entstehen auch am ehesten neue Einsatzfelder akademischer Beschäftigung und sie sind zusätzlich häufig für Existenzgründungen verantwortlich.
- Etwa jeder siebte Absolvent überlegte in der Phase der Berufseinmündung, sich selbstständig zu machen, für ein Drittel ist eine Selbstständigkeit dagegen absolut ausgeschlossen (Briedis, 2007, S. X). Nach zwanzig Jahren sind es dann gerademal 12% der Studienberechtigten, die im späteren Verlauf einen akademischen Abschluss erlangten und die selbständig

erwerbstätig sind (Spangenberg, Mühleneck & Schramm, 2012, S. 29 ff.). Trotz der kritischen Situation am Arbeitsmarkt stellte die Selbständigkeit offensichtlich nur für wenige Akademiker eine Option dar.

- Zwecks Erwerbs einer ersten Stelle werden unterschiedliche Strategien bemüht. In den 1990er Jahren führte die klassische Bewerbung bei ca. einem Drittel der FH-Absolventen und bei ca. einem Viertel der Uni-Absolventen zum Erfolg.
- Der Anteil der befristeten und Teilzeitstellen sowie unterqualifizierter Positionen bei den ersten Beschäftigungen nach dem Studienabschluss hat in den 1990er Jahren bis 2005 (Briedis & Minks, 2004; Briedis, 2007) tendenziell zugenommen.
- Dadurch sind Absolventen aller Fachrichtungen in den 1990er Jahren von einer rückläufigen Einkommensentwicklung beim Berufseintritt betroffen, allerdings bei enormen disziplinspezifischen Einkommensunterschieden. Das Bruttojahreseinkommen beträgt z. B. bei vollzeiterwerbstätigen Magisterabsolventen ca. 22.000 €, das von Humanmedizinerinnen ca. 44.000 €. Die einige Jahre nach Studienabschluss erzielten Bruttojahreseinkommen liegen allerdings deutlich über diesen Ersteinkommen, jedoch mit geringeren Einkommenszuwächsen (Briedis, 2007, S. XI). Aktuell (vgl. Rehn et al., 2011, S. 173 ff.) kehrt sich diese Entwicklung beginnend seit etwa 2005 wieder um.
- Briedis (2007, S. X) nennt vier zentrale Probleme beim Berufsstart: Hektik im Beruf bzw. Termindruck und Arbeitsüberlastung, die Unüberschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse, die Wahrnehmung von eigenen Qualifikationsdefiziten sowie ein Mangel an Rückmeldung zur geleisteten Arbeit. Im Jahr 2001 beurteilten knapp drei Viertel der Absolventen ihre zuletzt ausgeübte Beschäftigung als berufs-, fach- und niveaudäquat, 2005 gilt dies noch für zwei Drittel der Absolventen (Briedis, 2007, S. XII). Der Anteil der Absolventen, die 2009 eine dem Studium und seinen Inhalten adäquate Beschäftigung angeben, (vgl. Rehn et al. 2011, S. 334 ff.), also eine Übereinstimmung von Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit, hat signifikant zugenommen.
- Für FH- (56%) wie für Uni-Absolventen (46%) ist die Dienstleistungsbranche der dominierende Tätigkeitsbereich. Absolventen universitärer Studiengängen arbeiten immer häufiger im Bereich Bildung/Forschung/Kultur (Briedis, 2007, S. XI). Auch für die im Arbeitsmarkt relativ neuen Bachelorabsolvent(inn)en stellt der Dienstleistungsbereich mit zwei Dritteln den mit Abstand wichtigsten Tätigkeitsbereich dar. Der Anteil der

Absolventen, die ihre Tätigkeit in der Dienstleistungsbranche finden, ist auch in der späteren Absolventenbefragung des HIS 2005 sehr hoch und hat sich bis zur Befragung 2009 (vgl. Rehn et al., 2011) kaum verändert. Dies ist der positiven Wirtschaftsentwicklung geschuldet, die auch im Industriesektor zu einer Stabilisierung der Beschäftigung geführt und dadurch die Auswirkungen des Tertiarisierungsprozesses gemildert hat. Rund 60% der Absolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2009 sind sowohl im Hinblick auf die berufliche Position als auch in fachlicher Hinsicht angemessen beschäftigt. Knapp 16% üben einen Beruf aus, der einem Hochschulabschluss von der Position her entspricht, in dem aber fachliche Inhalte nur selten zur Anwendung kommen. Weitere 20% der Absolvent(inn)en beginnen ihre berufliche Laufbahn in Tätigkeiten, die einer akademischen Ausbildung weder fachlich noch positionell entsprechen.¹⁷

- Die Absolventen des Jahrgangs 2005 sind mit ihrer letzten Beschäftigung nicht unzufriedener als die Absolventen vorheriger Jahrgänge. Nahezu alle Absolventen würden wieder die Hochschulreife erwerben und auch wieder studieren, davon allerdings rd. ein Drittel ein anderes Studienfach und ca. 50% würden eine andere Hochschule wählen (Briedis, 2007, S. XI). Für die Befragung 2009 zeigt sich folgendes Bild (Rehn et al. 2011, S. 341 ff.): Rund 80% der Befragten sind mit dem Arbeitsklima zufrieden und rund 75% mit den Arbeitsbedingungen, ebenso herrscht eine hohe Zufriedenheit mit den Erträgen und den zeitlichen Rahmenbedingungen der Arbeit (über 50%).
- Mit dem Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden sind 40%. Bachelor- und Diplomabsolvent(inn)en von Fachhochschulen unterscheiden sich in ihrer subjektiven Zufriedenheit nicht, während Universitätsabsolvent(inn)en mit traditionellen Abschlüssen (Diplom-, Magisterabschlüsse) im Vergleich zu Universitätsbachelors durch eine in einzelnen Aspekten höhere Zufriedenheit gekennzeichnet sind.

17 Rehn et al. (2011, Zusammenfassung) merken hierzu unter Bezug auf die neuen Studiengänge an: „Solche inadäquate Beschäftigung kommt vor allem in Fachrichtungen vor, für die kein großer Arbeitsmarkt existiert. Vom Berufsstart bis zur aktuellen Beschäftigung etwa ein Jahr nach Abschluss steigt der Anteil der adäquat Beschäftigten an. Die beruflichen Einsatzmöglichkeiten für Bachelors befinden sich dagegen zum Teil noch in der Entwicklung. Der Mangel an klaren Berufsbildern für reformierte Studiengänge (vor allem den Universitäten) führt unter anderem dazu, dass die Adäquanz für Bachelors schlechter ausfällt als für diejenigen mit traditionellem Abschluss. Doch zum Berufsstart üben auch 49 Prozent der erwerbstätigen Fachhochschul- und 31 Prozent der Universitätsbachelors eine volladäquate Beschäftigung aus.“

Damit kann mit aller Vorsicht bis etwa zum Jahre 2005 von einer Substitutionskonkurrenz sprechen, in deren Verlauf offensichtlich für eine zunehmende Zahl von Positionen im Arbeitsmarkt vom Absolventen eine akademische Qualifikation verlangt wird, diese aber in Tätigkeitsfeldern, die nicht durch Professionalisierungstendenzen geschützt sind bzw. in denen gerade eine extreme Nachfrage herrscht, mit schwächeren Einkommenszuwächsen und sich abschwächender Bedeutung eines Hochschulabschlusses einhergeht. Parallel dazu entwickelt sich übrigens ein weitergehender Qualifizierungsdruck auf Absolventen in aktuell weniger nachgefragten Bereichen, um in der schärferen Konkurrenz um freie Positionen Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Da sich notgedrungen viele zwecks Wahrung ihrer Arbeitsmarktchancen zu einer weiteren Vertiefung ihrer Qualifikation entscheiden müssen, kann man von einem Fahrstuhleffekt sprechen, innerhalb dessen sich die Konkurrenz um knappe Positionen eine Qualifikationsstufe höher wiederholt.

Diese Entwicklung hat sich in der letzten Befragungswelle (vgl. Rehn et al., 2011) insgesamt deutlich verändert. Kürzere Sucharbeitslosigkeit, ein höherer Anteil adäquater Beschäftigung, steigende Zufriedenheit usw. sind Ausdruck einer generell veränderten Bedarfssituation im Akademikerarbeitsmarkt.

Auch in den mittleren Jahreseinkommen zeigt sich diese Entwicklung. Nach einem Rückgang der Brutto-Jahreseinkommen für den Jahrgang 2005 ergeben sich für den aktuellen Jahrgang 2009 zweistellige prozentuale Zuwächse (Brutto-Einstiegsgehalt für Vollzeitbeschäftigte mit traditionellen Abschlüssen bei 36.450 € [FH] bzw. 36.750 € [Uni] im Jahr). Im Rahmen dieses Reallohnzuwachses verdienen Absolventen aller Fachrichtungen des Jahrgangs 2009 im Durchschnitt deutlich mehr als die des Jahrgangs 2005.¹⁸

Inwieweit von diesen positiven Entwicklungen nicht nur Neueinsteiger profitieren und welche Effekte sie auf die Einschätzungen vorangegangener Absolventenkohorten haben, lässt sich durch Wiederholungsbefragungen untersuchen. Fabian et al. (2013) haben z.B. Hochschulabsolventen 10 Jahre nach der Erstbefragung im Jahr 2001 erneut befragt. Bereits Arnold (2003) hatte gefordert, die zum Zweck der Nutzung von Absolventenbefragungen als Grundlage für interne Studienreformen einer Universität eine zweite Befragung vorzunehmen. Auch zur Beurteilung von Erwerbsverläufen, Karrierepfaden usw.

18 Fachspezifische Einkommensunterschiede sind allerdings weiterhin wirksam. Absolvent(inn)en der Humanmedizin (48.900 €) erzielen ein nahezu doppelt so hohes Einkommen wie diejenigen mit Magisterabschluss (25.150 €). Bachelorabsolventen mit ihrer im Mittel kürzeren Studiendauer verdienen im Vergleich mit Absolvent(inn)en traditioneller Studiengänge beim Berufsstart deutlich weniger, und zwar Fachhochschulbachelor mit 32.700 € jährlichem Bruttoeinkommen 10% und Universitätsbachelors mit 27.100 € sogar 26% weniger als diejenigen mit traditionellen Abschlüssen (Rehn et al., 2011, S. 320 ff.).

ist eine solche Zweitbefragung unumgänglich. Fabian et al. (2013) beginnen dann auch ihre Zusammenfassung der Ergebnisse mit dem Hinweis auf die günstigen konjunkturellen und arbeitsmarktbezogenen Ausgangsbedingungen des Absolventenjahrgangs 2000/2001, nämlich die relativ geringe Zahl von Absolventen im Vergleich zu anderen Kohorten. Es folgt allerdings nach der Phase starken wirtschaftlichen Wachstums (im Jahr 2000 war das Wirtschaftswachstum das höchste seit der Wiedervereinigung) ab dem Jahr 2002 bis etwa zum Jahr 2005 eine Phase niedrigen Wirtschaftswachstums. Insbesondere die New Economy war von einer Rezession betroffen, die sich negativ auf die IT-Branche auswirkte. Nach Konjunkturerholung im Jahr 2006 folgt dann der wirtschaftliche Einbruch infolge der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise und seit 2011 (zweiter Befragungszeitpunkt) kann man von einer Erholung der Konjunktur sprechen. Mit Hilfe der zweiten Befragung des Abschlussjahrgangs 2000/2001 konnte zudem ein Kohortenvergleich mit der dritten Befragung des Abschlussjahrgangs 1996/1997 vorgenommen werden (Fabian & Briedis, 2009). Diese Ergebnisse von Fabian et al. (2013) für das Jahr 2001 im Einzelnen sind nachfolgend aufgelistet:

- Die Erwerbsquote beträgt zehn Jahre nach dem Erstabschluss 89% und steigt bis zum zweiten Befragungszeitpunkt für Männer bis auf 97% (Frauen infolge häufigerer familienbedingter Unterbrechungen 80%). Dies deckt sich weitgehend mit den Befunden der Langzeitstudien der HIS.
- Direkt nach Studienabschluss sind viele Absolventen vorübergehend in Übergangsjobs, auf Werkvertragsbasis oder im Referendariat. Nach vier Jahren befinden sich 85% in regulären Beschäftigungen.
- Im Vergleich zu den Absolventen des Prüfungsjahrgangs 1996/1997 begünstigen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gerade für Absolventen aus Fachrichtungen mit schwächeren Berufsaussichten den Berufseintritt. Allerdings gleichen sich die Verläufe der Kohorten dann analog zur wirtschaftlichen Entwicklung zwei Jahre nach dem Studienabschluss im Jahre 2000/2001 wieder an.
- Die Selbständigenquote steigt von 6% im Jahr nach dem Studienabschluss im Jahr 2000/2001 auf 15% zehn Jahre nach Abschluss über alle (zwischen 20% und 30% in den klassischen Selbständigenberufen Architektur, Medizin, Rechtswissenschaft, Pharmazie, Psychologie).
- Die mit Existenzgründungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich verknüpften gesellschaftlichen Erwartungen, hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen, erfüllen sich häufig nicht. Startkapital und Marktübersicht sind direkt nach Studienabschluss nur selten vorhanden.

Fabian und Briedis (2009, S. 75) können im Rahmen der dritten Befragung des Absolventenjahrgangs 1996/1997 folgende Ergebnisse festhalten:

- Auf Existenzgründungen im MINT-Bereich ruhen große Hoffnungen, mittels Ausgründungen (Spin-Offs) aus Universitäten, Forschungseinrichtungen und Fachhochschulen nicht nur zum schnellen Transfer von Forschungsergebnissen in Produkte und Dienstleistungen beizutragen, sondern auch über diesen Weg hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen, die sich mehrheitlich nicht erfüllen.¹⁹
- Die Arbeitslosenquote sinkt von 12% im ersten Monat nach dem Studienabschluss (Sucharbeitslosigkeit) auf zwei Prozent am Ende des ersten Jahres nach der Befragung ab und verbleibt dann auf diesem Niveau bis sie nach zehn Jahren auf 1% absinkt. Nur in Fächern, in denen sich eine zweite Ausbildungsphase anschließt oder es zu einer Promotion kommt, schließt sich erneut eine kurze Phase der Sucharbeitslosigkeit an.
- Insgesamt 43% haben ungeachtet dieser sehr niedrigen Arbeitslosenquote während der betrachteten zehn Jahre Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gesammelt (Männer: 39%, Frauen: 47%, mittlere Dauer der Arbeitslosigkeit: 2,5 Monate; vgl. Fabian et al., 2013, S. 27 – 28).
- 13% haben im Betrachtungszeitraum ein weiteres Studium aufgenommen und 9% auch abgeschlossen, 33% der Universitätsabsolventen arbeiten an einer Dissertation, 22% der Befragten mit Universitätsabschluss schließen das Promotionsvorhaben auch ab (ebd., S. 29), 2% davon haben eine Habilitationsprüfung absolviert und weitere 7% strebten zum Zeitpunkt der Befragung eine an.
- Die mittlere Bearbeitungsdauer der Promotion beträgt rund viereinhalb Jahre. 73,5% der Befragten haben im Jahr vor der letzten Befragung an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, wobei die Teilnahme daran sich positiv auf Gehaltsentwicklung und beruflichen Aufstieg auswirkte (ebd., S. 31).

19 Die Öffentliche Hand stellt hierfür vielfältige Fördermaßnahmen bereit (z. B. die EXist-Programme des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie) und fördert Gründerzentren an Hochschulen und Existenzgründungsprofessuren. Fabian et al. (2013, S. 25 – 26) verweisen unter Bezug auf Fabian und Briedis (2009, S. 75) am Beispiel der Boomphase des Scheiterns von Unternehmensgründungen der New Economy insbesondere im IT-Bereich darauf, dass viele der Neugründungen in dieser Branche gescheitert sind, sie nennen sie beispielhaft die „Dotcom-Blase“, und beschreiben dass sich solche beschäftigungspolitischen Erwartungen nicht „zwangsläufig erfüllen müssen“, sie also, so muss man ergänzen, keineswegs planbar sind.

Diese Entwicklung ist wahrscheinlich nicht nur den Spezifika der positiven Wirtschaftsentwicklung in der Bundesrepublik geschuldet, sondern auch demographischen Effekten.

Rüber und Weiss (2011) legen im Auftrag des Schweizer Bundesamtes für Statistik Daten für Schweizer Hochschulen vor, die sich auf zwei Befragungen der Absolventen des Abschlussjahres 2006 ein und fünf Jahre nach Abschluss beziehen. Es wurden Informationen zur Erwerbsquote, der Adäquanz zwischen Ausbildungsniveau und beruflicher Tätigkeit, beruflicher Stellung, Anstellungsbedingungen und Einkommen erhoben. Die zentralen Befunde dieser Studie sind:

- Im Jahr 2011 befinden sich 96,6% der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt (2007: 96,3%).
- Die Erwerbslosenquote gemäß ILO²⁰, die über die Messzeitpunkte abnehmende Schwankungen zwischen einzelnen Regionen (2007: Tessin: 7,5%, Genferseeregion: 6,7% bzw. Region Zürich: 2%; Ostschweiz: 0,7%; 2011: Genferseeregion und Tessin 2,6% bzw. Zentralschweiz: 0,6%) aufweist, ist innerhalb der ersten fünf Erwerbsjahre deutlich zurückgegangen²¹.
- Der Anteil der Personen mit einer beruflichen Tätigkeit, die einen Hochschulabschluss erfordert, stieg über alle im untersuchten Zeitraum an, allerdings nicht bei FH-Absolventen, wo er sich reduzierte (FH-Absolventen: 71,2%, Universitäts-Masterabschluss: 84,2%, Doktorierte: 91,6%, PH-Absolventen: 90,7%).
- Über alle nahm der Anteil der Angestellten mit Führungsfunktion deutlich zu (Veränderungen von 2007 zu 2011: Promovierte: 36,9% auf 48,8%, Universitäts-Masterabsolventen: 14% auf 32,4%, FH-Absolventen: 27,5% auf 43,8%). Frauen üben generell weniger häufig Positionen mit Führungsaufgaben aus als Männer.

20 Nach Rüber und Weiss (2011, S. 39) gelten als Erwerbslose „gemäss ILO Personen im Alter von 15 – 74 Jahren, die

- in der Referenzwoche nicht erwerbstätig waren
- und die in den vier vorangegangenen Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben
- und die für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar wären.“

Diese Definition entspricht den Empfehlungen des Internationalen Arbeitsamtes (ILO) und der OECD sowie den Definitionen von EUROSTAT. „Die Erwerbslosenquote gemäß ILO errechnet dann sich folgendermaßen: Anzahl Erwerbslose gemäß ILO/Anzahl Erwerbspersonen x 100“.

21 Erster Untersuchungszeitpunkt 2007: 4,8% der Diplom-, Lizentiats- oder Masterabschluss-Absolventen einer Universität hatten keine Stelle, 2011 sind es noch 1,9%; im selben Zeitraum zeigten Promovierte einen Rückgang von 2,7% auf 1,3%, FH-Absolventen einen von 3,5% auf 2,1% und PH-Absolventen einen von 1,6% auf 0,7%.

- Der Anteil der Hochschulabsolventen mit befristeter Anstellung nimmt mit der Zeit ab (Veränderungen von 2007 zu 2011: FH-Absolventen 14,9% zu 7%, PH-Absolventen: 37,3% zu 14,3%, Universitäts-Masterabsolventen: 48,4% zu 26,1%, Promovierte; 44,6% zu 28,5%). Der hohe Anteil befristeter Stellen bei Universitäts-Masterabsolventinnen und bei Promovierten ist dadurch bedingt, dass ein erheblicher Teil von ihnen die berufliche Laufbahn mit einem Praktikum, einer Assistenzarztstelle oder einem Doktorat beginnt. Also mit per definitionem befristeten Stellen.
- Der Anteil der Teilzeitarbeitenden über alle ist zwischen der Erst- und der Zweitbefragung mit Ausnahme der FH-Absolventen konstant (Veränderungen von 2007 zu 2011: FH-Absolventen 23,2% zu 30,8%) Der Anteil der Teilzeitarbeitenden beträgt bei PH-Absolventen rd. 50%, bei Universitätsmasterabsolventen rd. ein Drittel, bei Promovierten rd. ein Viertel. Die Begründung für die Teilzeitarbeit fünf Jahre nach Studienabschluss rekurriert darauf, dass die Befragten Kindern und dem Haushalt mehr Zeit widmen wollen und/oder dass sie Zeit für die Realisierung persönlicher Interessen benötigen (Absolventen mit Uni-, FH- oder PH-Abschluss: mehr Zeit für Kinder zwischen 33,1% und 41,8%; mehr Zeit für persönliche Interessen: zwischen 38,9% und 44%, bei Promovierten überwiegt der Wunsch, mehr Zeit für die Familie zu haben mit 70,3% gegenüber dem Wunsch nach Zeit für persönliche Interessen mit 36,6%). Der Wunsch nach mehr Zeit für die Betreuung von Kindern und Haushalt wird dabei von den Frauen häufiger genannt als von Männern.
- Das Erwerbseinkommen über alle nimmt im Verlauf der fünf Jahre deutlich zu (Zunahme von 2007 zu 2011: Universitäts-Masterabsolventen: rd. 25%, FH-Absolventinnen und Promovierte: rd. 20%, PH-Absolventen: 10%). Das jährliche Bruttomedianeinkommen betragt 2011 für Universitäts-Masterabsolventinnen 94.000 Franken pro Jahr, für Promovierte 110.000 Franken, für FH-Absolventen 91.800 Franken und PH-Absolventen 85.800 Franken. Nach Fachrichtungen betrachtet ist das Einkommensniveau für Universitäts-Masterabsolventen im Bereich Wirtschaftswissenschaften mit 105.000 Franken am höchsten, für Promovierte beträgt es 135.000 Franken, knapp gefolgt von Promoviertem im Bereich Recht mit 130.000 Franken. Bei FH-Absolventen verdienen jene aus dem Bereich Wirtschaft und Dienstleistungen mit je 100.000 Franken am meisten.

Insgesamt weist die Entwicklung in der Schweiz starke Parallelen zu denen in der Bundesrepublik auf. Auch hier haben sich die Auswirkungen der Finanzkrise für die akademische Beschäftigung nicht negativ ausgewirkt, sondern im Gegenteil zu Entlastungen am Akademikerarbeitsmarkt geführt.

Diese Entwicklungen müssen aber nicht unbedingt alle Fächer in gleichem Maße treffen. Fachbezogene Absolventenstudien geben hierzu detaillierter Auskunft als es die vergleichenden oder auf bestimmte Universitäten bezogenen Studien tun können. In den Fokus sind dabei schon zu einem frühen Zeitpunkt Studienfächer geraten, deren Absolventen Probleme mit der Berufseinmündung hatten. Dies gilt vor allem für die Sozialwissenschaften in den 1980er Jahren. Brüderl und Reimer (2002) führten fachspezifische Auswertungen für die Absolventen der Sozialwissenschaften auf Basis der Daten von Holtkamp, Koller und Minks (2000) sowie von Schomburg et al. (2001) durch.²² Brüderl und Reimer (2002) ergänzen diese Befunde zu Absolventen der Sozialwissenschaften in der HIS-Studie durch weitere eigene Auswertungen zu sozialwissenschaftlichen Absolventen der Abschlussjahrgänge 1989, 1993 und 1997 und kommen zu folgenden Ergebnissen:

- Die befragten Absolventen berichten von einem problematischen Übergang in den Arbeitsmarkt (unmittelbar nach dem Examen gehen 22% einer regulären Erwerbstätigkeit nach, 43,9% sind arbeitslos, Brüderl & Reimer, 2002, S. 202 – 205), dabei handelt es sich jedoch um Transitionsprobleme, denn
- nach einem Jahr sind bereits 61% und nach fünf Jahren 92,5% erwerbstätig (zum Vergleich, Erwerbstätigkeit nach einem Jahr: Informatik: 90%, Wirtschaftswissenschaften, Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften: 80%, Psychologie und Pädagogik: 60%, Sprach- und Kulturwissenschaften: 40%, ebd., S. 205).
- Die mittlere Suchzeit beim Eintritt in den Arbeitsmarkt beträgt für Sozialwissenschaftler 7,6 Monate (zum Vergleich; Wirtschaftswissenschaftler: 4,8 Monate, Bauingenieure FH: 2,5 Monate), der Eintritt wird auch subjektiv von den Absolventen als problembelastet wahrgenommen.

22 Ihre Datengrundlage umfasste insgesamt 102 Absolventen der Sozialwissenschaften aus der Kasseler-Studie von Schomburg et al. (2001), in der 6.400 Absolventen aller Studienrichtungen des Jahrgangs 1995 befragt wurden, dazu kommen Daten aus der HIS-Studie, die die Abschlussjahrgänge 1989, 1993, 1997 (n=29.000) umfassten, in der aber nur für die 1990 und 1992 stattgefundenen Befragungen des Abschlussjahrgangs Auswertungen für Sozialwissenschaftler ausgewiesen sind, allerdings nicht getrennt ausgewiesen für die einzelnen sozialwissenschaftlichen Studiengänge.

- Formale Kriterien, wie etwa Studiendauer, fachliche Spezialisierung, Examensnoten etc. werden für den Übergang in das Berufsleben als weniger bedeutsam eingestuft als etwa der Nachweis praktischer Berufserfahrung, geschickten Auftretens und persönlicher Beziehungen (ebd., S. 206 – 207).²³
- Am häufigsten werden als Arbeitsbranche der Dienstleistungssektor (22%), Hochschulen und Forschung (22%) sowie Parteien, Kirchen und Verbände (75%) genannt.²⁴
- Die Frage nach der Adäquatheit der Beschäftigung, die sich danach bemisst, inwieweit die Absolventen ein für Hochschulabsolventen angemessenes Einkommen beziehen und gesellschaftliches Ansehen genießen (angemessener Status) und inwieweit sie die im Studium erworbenen Qualifikationen auch tatsächlich nutzen können (ebd., S. 210 – 211), zeigt einerseits erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen (am höchsten ausgeprägt ist die Adäquatheit im Tätigkeitsfeld Hochschule), andererseits zeigt sich eine über die Zeit zunehmende Adäquatheit der Beschäftigung über alle (dreieinhalb Jahre nach Berufseinstieg geben 56% eine adäquate Beschäftigung an).
- Die Zufriedenheit der Absolventen mit ihrer Tätigkeit ist bezogen auf die Tätigkeitsinhalte hoch (73%), ebenso zufrieden ist man mit der Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen (64%). Geringer ist die Zufriedenheit mit der Qualifikationsangemessenheit der Tätigkeit (56%) und mit der beruflichen Position (54%) ausgeprägt. Sie weisen damit ähnliche Werte wie Diplombetriebswirte auf, die Brüderl und Reimer (2002, S. 211 – 212) zum Vergleich heranziehen. Deutlich unzufriedener sind Absolventen der Sozialwissenschaften gegenüber der Vergleichspopulation der Diplom-Betriebswirte im Bereich Arbeitsplatzsicherheit (52%), Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (52%) und Aufstiegsmöglichkeiten (27%).

23 Von den vier Variablenblöcken Suchmethode, Studium, Zusatzqualifikationen und Demographie beeinflusst der Variablenblock Zusatzqualifikationen den Übergang in den Beruf am stärksten (Brüderl & Reimer, 2002, S. 207).

24 Am Beispiel von Münchner Absolventen weist Brüderl (1997, S. 814) zudem einen relativ hohen Anteil von Selbständigen von 13,4% nach.

- Das mittlere Brutto-Jahreseinkommen in DM der Absolventen im Bereich der Sozialwissenschaften lag unter Bezug auf Schomburg et al. (2001, S. 108) ziemlich genau am mittleren Durchschnittseinkommen akademischer Berufe und zwischen Informatikern und Betriebswirten einerseits, die jährlich deutlich mehr verdienen, und Juristen und Psychologen andererseits, die deutlich weniger verdienen.

Wie sehr die Ergebnisse fach- bzw. branchenspezifisch geprägt sind, wird in der Untersuchung von Scholz (1999) deutlich. Er hatte im Auftrag der Computerwoche Absolventen der Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre, Informatik und Wirtschaftsinformatik auf Basis von 583 Datensätzen von Einzelpersonen und 113 Firmendatensätzen (insgesamt 3255 Positionen) untersucht, die vorwiegend im IT-Dienstleistungsbereich und in Softwareunternehmen (Verteilung: IT-Service: 14,7%, Softwarehouse: 13,5%, Finanzdienstleister: 9,2%, EDV-Beratung: 8,2%) arbeiten. Abgefragt wurden die Qualifikationsmerkmale, die von den Absolventen für die Positionen verlangt werden (Vergleich von Anforderungsprofil mit Fähigkeitsprofil), die jährliche Gesamtvergütung, Kontextvariablen (Alter, Schulabschluss, Führungsfunktion bzw. Leitungsspanne) und Einsatzort (nur Deutschland, weltweit, Anzahl der Unternehmensstandorte des Unternehmens in Deutschland). Im Ergebnis zeigten sich, dass die im Mittel hohe jährliche Gesamtvergütung nach Branche (145.855 DM in EDV-Beratung und Handel zu 91.830 DM im Bereich Dienstleistung) und nach Ausbildung (MBA: 150.577 DM, Fachhochschule: 100.573 DM) stark streute. Betrachtet man Merkmale, die intensiv von Arbeitgebern nachgefragt und auch honoriert werden, zeigt sich, dass insbesondere Merkmale wie Projektmanagement und Teamführung, die bei Betriebswirten stark ausgeprägt sind, honoriert werden, während Wirtschaftsinformatiker im Bereich der COBOL-Kenntnisse einen Vorteil haben. Unabhängig von den je nach Position erforderlichen Spezialkenntnissen sind für alle Basiskenntnisse in Windows und MS-Office einerseits sowie im Bereich Projektführung-Teamführung-Personalführung unverzichtbar.

4 Entwicklungen des Akademikerarbeitsmarktes – Daten der amtlichen Statistik

Wie bereits ausgeführt, sind Informationen, die aus Absolventenbefragungen zu gewinnen sind, generell mit Vorsicht zu betrachten. Dies gilt insbesondere für die Schlussfolgerungen auf die Grundgesamtheit aller Akademikerinnen und Akademiker, da sich die Studien ausnahmslos auf bestimmte Universitäten oder Fächer beziehen und selbst die verallgemeinernden Metastudien keineswegs ein vollständiges Bild zeichnen können. Hinzu kommt, dass sich die Interpre-

tationen zumeist auf den Akademikerarbeitsmarkt beschränken und diesen nur rudimentär im Kontext der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung bewerten. Viele der geschilderten Phänomene wie z.B. die Sucharbeitslosigkeit nach Berufsabschluss, die Überbrückungsbeschäftigung in Form von Praktika, ABM oder Weiterbildungen, die Aufnahme nicht ausbildungsadäquater Beschäftigung oder die Abhängigkeit von Konjunkturentwicklungen trifft Nicht-Akademiker in ähnlicher und meistens sogar noch härterer Form.²⁵

Aus der amtlichen Statistik lassen sich hierzu über längere Zeiträume Daten gewinnen, die nicht nur für die Universitätsabsolventen insgesamt sondern auch für Abgänger einzelner Studiengänge vergleichbare und in den Gesamtkontext einzuordnende Informationen bieten (vgl. hierzu beispielsweise die Analysen zur Entwicklung der Soziologie bei Meyer, 2002). Diese Daten sind hinsichtlich der Validität und Vergleichbarkeit den Absolventenbefragungen deutlich überlegen, auch wenn selbstverständlich an Definition und Erfassung dieser Kennzahlen ebenfalls Kritik möglich ist. Absolventenbefragungen können diese Daten bestenfalls ergänzen und nicht ersetzen, was von manchen Autoren der Berichte zur Absolventenentwicklung leider übersehen wird und in der Folge zur Überschätzung von Entwicklungstrends am Akademikerarbeitsmarkt führt.

Dies gilt natürlich noch stärker für die Medien und die von ihnen geprägte öffentliche Meinung, die „Akademikerschwemmen“ oder „Führungskräfte-mängel“ herbeiredet und sich hierbei auf einzelne aus dem Kontext gerissene und überzeichnete Teilaspekte des Akademikerarbeitsmarkts bezieht. Auch hier spielen Absolventenbefragungen und deren Interpretation häufig eine – eher „traurige“ – Rolle.

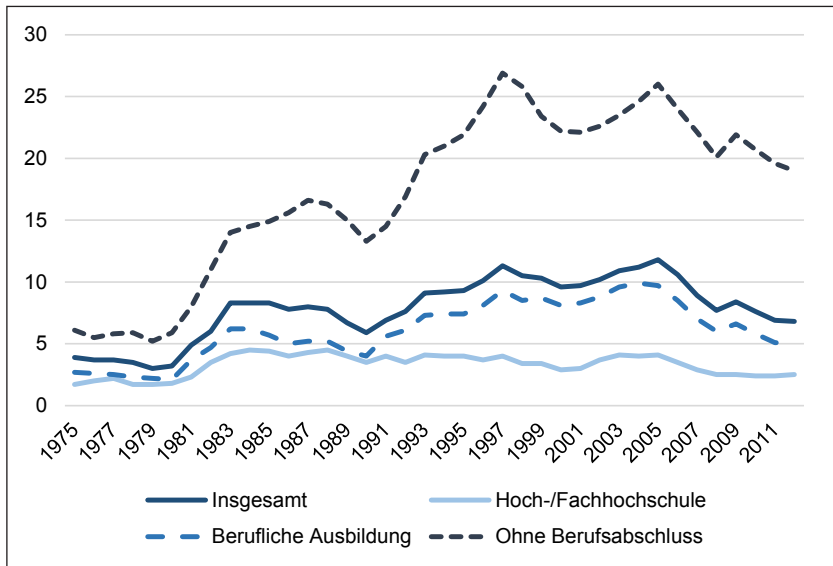
Es ist an dieser Stelle sicher nicht möglich, eine komplette Auswertung und Einordnung der amtlichen Daten zu den in Absolventenbefragungen behandelten Themen zu geben. Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsentwicklung von Universitätsabgängern im Allgemeinen und für ausgewählte Fachgebiete im Besonderen. Die Differenzierung nach Fächern auf dem Akademikerarbeitsmarkt ist sinnvoll, weil es hier – wie bereits angesprochen – in einigen Berufen eine hochgradige Segregation gibt, die aufgrund von Schließungsmechanismen die Ausübung durch Nicht-Akademiker oder andere Akademikergruppen verhindert (z.B. Juristen, Mediziner, Lehrer). Eine regionale Differenzierung ist zwar hinsichtlich einiger

25 Geringfügige Beschäftigung (3,9%) und Zeitarbeit (0,8%) sind bei Akademikern deutlich seltener als bei Personen mit (7,7% bzw. 2,0%) oder ohne Berufsausbildung (18,7% bzw. 5,0%). Lediglich bei Teilzeit- (21,5%) und befristeter Beschäftigung (10,5%) sind die Unterschiede gering, was vermutlich auf die Beschäftigungspraxis an Hochschulen und Forschungsinstituten zurückzuführen ist: hier werden Weiterqualifizierungs- und Projektstellen fast ausschließlich befristet und in Teilzeit vergeben (zu den Daten siehe Bundesanstalt für Arbeit, 2013, S. 16).

Daten ebenfalls möglich, in den meisten Fällen aber weniger sinnvoll: der Akademikerarbeitsmarkt ist deutlich stärker als in den nicht-akademischen Berufen ein überregionaler, häufig sogar internationaler Arbeitsmarkt, der von den Beteiligten ein hohes Maß an Mobilitätsbereitschaft erfordert. Akademikerarbeitslosigkeit ist in manchen Fällen genau diesem Umstand geschuldet, d.h. der Wunsch nach einem regionalen Verbleib führt zu erhöhten Suchkosten, verlängerten Arbeitslosigkeitsphasen oder zu Unterbeschäftigung. Dies gilt insbesondere für junge Familien (und hier zumeist für die Frauen), die sich in einer frühen Phase der Familiengründung nicht durch große räumliche Entfernungen belasten wollen. Solche Aspekte gewinnen natürlich vor allem dann an Bedeutung, wenn die Arbeitsmarktlage aufgrund konjunktureller Entwicklungen angespannt und das Angebot an geeigneten Arbeitsplätzen gering ist.

Bei der Vorstellung der verschiedenen Absolventenstudien wurde hier bereits eine Reihe solcher Einflüsse angesprochen, insbesondere die Wirtschaftskrisen infolge der deutschen Einheit, des Zusammenbruchs des IT-Marktes oder des Platzens der Immobilienblase. In einer längerfristigen Betrachtung sind hier sicherlich noch weitere konjunkturelle Einbrüche hinzuzufügen, die auf die Beschäftigungsentwicklung massiven Einfluss hatten (wie z.B. die Ölkrise in den 1970er Jahren oder – speziell für das Saarland bedeutsam – die Montankrise in den 1980er und 1990er Jahren).

Es ist bemerkenswert – gerade auch im internationalen Vergleich – wie gering die Effekte der Wirtschaftsentwicklung auf die Akademikerbeschäftigung gewesen sind: während es in der Bundesrepublik z.T. dramatische Sprünge in der Arbeitslosigkeit gegeben hat, blieben die Schwankungen auf dem Akademikerarbeitsmarkt vergleichsweise gering (vgl. Abbildung 2). Die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote hat zu keiner Zeit den Wert von 5% überschritten und seit der Deutschen Einheit ist eine zunehmende Entkoppelung von der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung zu erkennen.

Abbildung 2: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote 1975 bis 2012.

Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation; Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt; bis 1990 früheres Bundesgebiet (ohne DDR).

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Arbeitslosenstatistik der BA (jeweils Ende September).

Im Verhältnis zu den nichtakademischen Erwerbspersonen relativieren sich die durchaus vorhandenen Krisen am Akademikerarbeitsmarkt (z.B. das erste Auftreten von Akademikerarbeitslosigkeit zu Beginn der 1970er Jahre, der dramatische Anstieg Anfang der 1980er Jahre und der erneute Anstieg zu Beginn des 21. Jahrhunderts): sie waren deutlich schwächer und von geringerer Bedeutung als für die anderen Beschäftigtengruppen, insbesondere die Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss.

Besonders bemerkenswert ist die Entwicklung in den 1990er Jahren, in denen sich ein kontinuierlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit ergab, die Akademikerarbeitslosigkeit insgesamt aber nur geringfügigen Schwankungen unterlag.

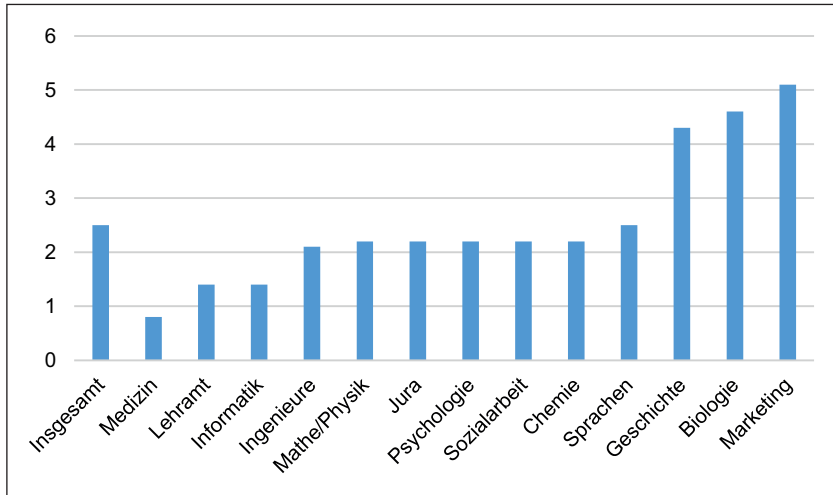
Die gegenwärtige Situation am Akademikerarbeitsmarkt entspricht weitgehend der Vollbeschäftigung: „Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit spielen bei den Hochqualifizierten so gut wie keine Rolle... Etwa ab Mitte Dreißig ist fast das gesamte akademische Bevölkerungspotential erwerbstätig. Die Erwerbsquoten liegen ab diesem Alter bis etwa zum 60. Lebensjahr bei rund 90 Prozent“ (Biersack et al., 2008: 3). In den letzten fünf Jahren hat sich die

Situation – analog zur allgemeinen Entwicklung des Arbeitsmarktes – weiter positiv entwickelt: 2013 waren insgesamt nur noch 2,5% der Akademiker (absolut knapp 200.000 Personen) arbeitslos gemeldet, womit praktisch das Niveau des Ausgangspunktes Mitte der 1970er Jahre wieder erreicht wurde.

Diese Entwicklung wird allgemein für die verschiedenen Studienfächern als höchst unterschiedlich bewertet. Manche werden in der Öffentlichkeit als „brotdlose Kunst“ ohne Verwertungszweck für die Allgemeinheit angesehen, während andere als sehr notwendig für die Gesellschaft und von den Studienberechtigten als zu selten gewählt eingeschätzt werden.²⁶ Generell lässt sich sagen, dass beide Sichtweisen falsch sind und die Nachfrage nach akademischen Kompetenzen sich wesentlich differenzierter entwickelt hat. Gegenwärtig (2012) unterscheiden sich z.B. die Arbeitslosenquoten der großen Fachrichtungen kaum voneinander, d.h. Geistes- und Sozialwissenschaftler haben kein größeres Arbeitslosenrisiko als z.B. Ingenieure oder Naturwissenschaftler (Abbildung 3).

26 Dies gilt z.B. für die Soziologie, die vielen prominenten Personen als Vorzeigebispiel eines sinnlosen Fachs gilt (vgl. die entsprechenden Zitate bei Meyer, 2002, S. 45 oder Brüderl & Riemer, 2002, S. 199). Das Vorurteil ist durch die Tatsache begründet, dass dieses Fach als eines der ersten (und noch vergleichsweise junges, außerhalb der Universität wenig profiliertes Hauptfach) in den 1970er Jahren in die Krise der Akademikerbeschäftigung geriet und außerdem aufgrund des Engagements einiger bekannter Soziologen in der 1968er Bewegung in der Öffentlichkeit exponiert gewesen ist. Weder für die Soziologie noch für irgendein anderes Studienfach lässt sich anhand von Fakten eine Qualifizierung „am Arbeitsmarkt vorbei“ belegen und umgekehrt sind die gerne als „vernünftig und sinnvoll erachteten Studienfächer“ ebenso in konjunkturelle Krisen geraten.

Abbildung 3: Studienfachbezogene Arbeitslosenquoten für ausgewählte Fachrichtungen 2012.



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 2013, S. 20.

Historisch gesehen waren verschiedene Fächer durchaus unterschiedlich von Arbeitslosigkeitsrisiken betroffen. Dies gilt vor allem für die Sucharbeitslosigkeit nach Studienende. Wie in den Absolventenstudien erkennbar, stellt die Einmündung in das Berufsleben für Akademiker ebenso wie für Nichtakademiker eine Hürde dar, die mehr oder weniger schnell überwunden werden kann. An dieser Stelle greifen am ehesten konjunkturbedingte Einflüsse, die entweder zu einer Verlängerung des Übergangs, zu prekärer oder nicht berufsadäquater Beschäftigung (inklusive einer Verdrängung nichtakademischer Ausbildungen) führen können.

Am Beispiel der Soziologen lassen sich die langfristigen Folgen zeigen (vgl. Meyer, 2002, S. 98 ff.). Mit Beginn Ende der 1970er bzw. Anfang der 1980er Jahre ist die Zahl der arbeitslosen Soziologen bundesweit von annähernd null auf ca. 2000 gestiegen und dann auf diesem Niveau bis zum Jahr 2005 weitgehend konstant geblieben (und danach entsprechend dem allgemeinen Trend wieder auf etwa 1.500 gesunken).²⁷

²⁷ Seit 2003 hat sich die Zahl der erwerbstätigen Soziologen verdoppelt (auf 66.000, vgl. Bundesanstalt für Arbeit, 2012, S. 87) und damit den Trend der Vergangenheit fortgesetzt (zwischen 1985 und 1995 – in der kritischsten Entwicklungsphase des Akademikerarbeitsmarkts – verdoppelte sich die Zahl der erwerbstätigen Soziologen von 15.000 auf 30.000, vgl. Meyer, 2002, S. 106).

Aufgrund der stetig und bis in die Gegenwart weiter steigenden Absolventenzahlen sinkt seit etwa Mitte der 1980er Jahre (insbesondere nach der deutschen Einheit) die Arbeitslosenquote trotz der ungefähr gleichbleibenden absoluten Arbeitslosenzahlen. Dies deutet auf eine sich kontinuierlich verbessernde Arbeitsmarktlage hin, die – wie oben gezeigt – auch die anderen Akademikergruppen erfasst hat. Von dieser positiven Konjunktur profitieren primär die Berufsanfänger, denen nun die Einmündung in das Berufsleben besser gelingt. Dies führt dazu, dass sich die Altersstruktur der arbeitslosen Soziologen verändert²⁸: waren Mitte der 1980er Jahre fast 70% jünger als 35 Jahren (und zumeist Berufsanfänger), so sind dies zur Jahrtausendwende nur noch 20% – genauso viele wie die besonders schwer vermittelbaren über 50jährigen. Hieraus folgt zusätzlich ein Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit von 12% auf über 20%, die dann seit Beginn des 21. Jahrhunderts sich wieder langsam verringert hat.²⁹

Mit anderen Worten: das Arbeitslosigkeitsrisiko der Soziologen hat sich – abgesehen von einer im Schnitt immer kürzer werdenden Sucharbeitslosigkeit nach Studienabschluss – weitgehend auf die Absolventengenerationen zu Beginn der 1980er Jahre konzentriert, die vermutlich bedingt durch die nicht oder nur unzureichend gelungene Einmündung in das Erwerbsleben auch in späteren Lebensphasen einem ungewöhnlich hohen Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt waren und von der positiven Angebotsentwicklung für Soziologen nur bedingt profitieren konnten.

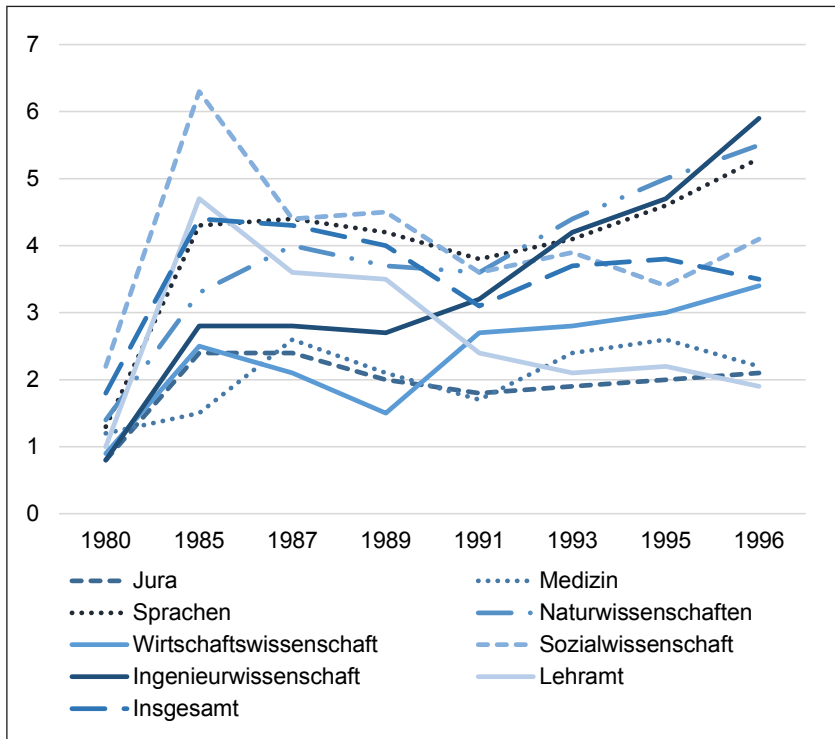
Generell ist Akademikerarbeitslosigkeit weniger einem prinzipiellen Mangel an Verwertbarkeit des Faches als einer Kumulation von Risiken über den Lebenslauf aufgrund bestimmter Arbeitsmarktconstellationen in der entscheidenden Berufseinmündungsphase geschuldet. Sie betrifft aber – verglichen mit den nicht-akademischen Berufen – einen eher geringeren Anteil von Personen und führt selbst bei den kritischen Jahrgängen und Studienfächern zu einer nahezu vollständigen Aufnahme in das Erwerbssystem. Abstriche müssen von den Betroffenen zumeist hinsichtlich der Einkommens und der beruflichen Adäquatheit der Beschäftigungsverhältnisse gemacht werden, aber auch dieses ist im Vergleich zu den Nichtakademikern und angesichts schwieriger konjunktureller Entwicklungen zu relativieren.

28 Dies gilt in abgeschwächter Form auch für fast alle anderen Studienfächer: Generell ist der Anteil der unter 35jährigen an den arbeitslosen Akademikern von 70% 1985 auf unter 30% im Jahr 2000 gesunken (vgl. Meyer, 2002, S. 101).

29 2012 dauerte für mehr als die Hälfte der arbeitslosen Akademiker diese Phase nicht länger als drei Monate. Nur für 12% der arbeitslosen Akademiker betrug die Arbeitslosigkeit länger als ein Jahr (Definitionskriterium für Langzeitarbeitslosigkeit). Sowohl im internationalen Vergleich als auch in der historischen Entwicklung sind diese Zahlen gegenwärtig sehr niedrig (Bundesanstalt für Arbeit 2012, S. 21 f.). Insbesondere in Südeuropa sind die Arbeitslosigkeitsrisiken für Jungakademiker dagegen erschreckend hoch.

Selbstverständlich ist die Soziologie nicht das einzige Fach welches von solchen Entwicklungen erfasst wurde und angesichts der geringen Zahl von Soziologen ist diese im Gesamtkontext der Akademikerarbeitslosigkeit auch eher von marginaler Bedeutung. Die fachrichtungsspezifische Differenzierung der Arbeitslosenquoten in den 1980er und 1990er Jahren belegen z.B. das extreme hohe Arbeitslosigkeitsrisiko der Lehrer zu Beginn der 1980er Jahre (neben den Sozial- und Sprachwissenschaften) und das der Ingenieure und Naturwissenschaftlern in den 1990er Jahren (Abbildung 4).

Abbildung 4: Fachrichtungsbezogene Arbeitslosenquoten 1980 – 1996.



Quelle: Reisz & Stock, 2013, S. 146.

Ersteres war durch die veränderte Einstellungspraxis des Staats begründet, letzteres durch den Beitritt der neuen Bundesländer und den großen Anteil hochqualifizierter Ingenieure, der hierdurch für den gesamtdeutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung standen. Die hohe Akademikerarbeitslosigkeit hat in den 1980er und 1990er Jahre somit unterschiedliche Fachrichtungen in verschiedenem Maße und zu abweichenden Zeiträumen betroffen.

Diese Daten zeigen auch, dass die immer wieder betonten positiven Nachfrage Tendenzen bestimmter Fächer (z.B. den MINT-Fächern Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik) keineswegs durchgängig aufgetreten sind. Hierdurch allein kann eine besondere Förderung nicht gerechtfertigt werden.

In den letzten zehn Jahren hat sich die Akademikerarbeitslosigkeit deutlich besser und für die verschiedenen Fachgruppen weitgehend parallel entwickelt, sowohl was die Zahl der Erwerbstätigen als auch die Reduktion der Arbeitslosigkeit betrifft (Tabelle 1).

Tabelle 1: Erwerbstätige und Arbeitslose verschiedener Studienfächer 2003 – 2013.

Fächer	Erwerbstätige			Arbeitslose		
	2003	2013	Veränd.	2003	2013	Veränd.
Wirtschaftswissenschaft	719.000	1.400.000	+95	78.900	42.300	-46
Lehrkräfte	796.400	788.800	-11	18.400	15.400	-16
Ingenieurwissenschaft	k.A.	731.400	k.A.	35.100	13.400	-62
Informatik	474.500	634.200	+34	65.400	26.500	-59
Medizin	438.500	495.800	+13	9.500	4.800	-49
Naturwissenschaft	299.000	476.000	+59	16.200	10.600	-35
Sozialwissenschaft	285.000	428.000	+50	10.800	7.300	-32
Architekten/Bauingenieur	276.000	421.000	+53	29.800	7.700	-74
Rechtswissenschaft	220.000	340.000	+55	8.600	5.400	-37
Sprachwissenschaft	178.000	330.000	+85	7.500	4.400	-41
Sozialarbeit	150.000	293.000	+95	16.700	7.800	-53

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2013); Absolutzahlen, Veränderungen in % auf Basis der Zahlen von 2003.

Außer bei Ärzten und Lehrern haben sich in allen akademischen Berufen die Zahlen der Erwerbstätigen erheblich erhöht und die Zahl der Arbeitslosen ist in diesem Zeitraum stark gesunken. Bemerkenswert ist dabei, dass diese positive Entwicklung nicht primär die MINT-Fächer getroffen hat, sondern – vermutlich bedingt durch die positive Wirtschaftsentwicklung – Wirtschaftswissenschaftler und – wahrscheinlich bereits verursacht durch den Alterungsprozess der Gesell-

schaft – die Sozialpädagogen und Sozialarbeiter. In diesen Bereichen hat sich die Zahl der Erwerbstätigen innerhalb der letzten zehn Jahre fast verdoppelt.

Die Ingenieur- und Naturwissenschaften haben sich aber ebenfalls sehr positiv entwickelt und die Beschäftigungskrise Mitte der 1990er Jahre überwunden. Sie unterscheiden sich dabei aber nicht wesentlich von den Rechts- und Sozialwissenschaften und liegen sogar leicht hinter den Sprachwissenschaften. Im Unterschied hierzu ist die Entwicklung für Informatiker, Mediziner und Lehrer deutlich moderater gewesen. Dies ist aber nicht zuletzt der besseren Ausgangssituation geschuldet gewesen und insgesamt überwiegt auch hier die positive Tendenz.

Generell lässt sich also sagen, dass in den letzten zehn Jahren die positive Wirtschaftsentwicklung für alle Beschäftigtengruppen am Arbeitsmarkt günstige Auswirkungen hatte. Dies führte bei den Akademikern – unabhängig vom Studienfach – zur Vollbeschäftigung und hat den Arbeitsmarkt weitgehend „geräumt“. Daraus sind zwar bisher noch keine gravierenden Engpässe im Beschäftigungssystem entstanden, auch nicht für einzelne Berufsgruppen, aber eine entsprechende Entwicklung ist für die naheliegende Zukunft nicht unwahrscheinlich. Der Wettbewerb um die knapper werdende Ressource akademisch qualifizierter Personen wird vermutlich schärfer werden.

Aktuelle Arbeitsmarktprojektionen gehen von einem Zuwachs des Arbeitskräfteangebots bei Akademikern um 24% bis 2030 aus (Anstieg um 2,1 Mio. auf dann mehr als 10 Mio. erwerbstätige Akademiker), während bei den dual ausgebildeten ein leichter (-4%) und bei den Personen ohne Berufsausbildung ein weiterer starker (-33%) Rückgang erwartet wird (vgl. Vogler-Ludwig, Dill & Kriechele, 2014, S. 7 ff.). Sektorale Zuwächse der Beschäftigung werden vor allem in den Unternehmensdienstleistungen erwartet, während im produzierenden Gewerbe von einem besonders starken Arbeitskräfteabbau ausgegangen wird.

Bezogen auf die Berufe zeigt die Projektion ein weiteres Wachstum leitender Tätigkeiten insbesondere im kaufmännischen Bereich, im Gesundheitswesen und in Forschung und Entwicklung an. Der starke Beschäftigungsabbau im Fertigungsbereich wird vermutlich eher die Nichtakademiker betreffen: „Nach unserer Auffassung wird der internationale Wettbewerb die deutsche Wirtschaft veranlassen, ihre Wettbewerbsvorteile weiterhin in der Erstellung qualitativ hochwertiger Produkte und Dienstleistungen zu sehen, während große Teile der industriellen Produktion in die asiatischen Länder abwandern. Dabei wird nicht nur die industrielle Massenproduktion abwandern, sondern in zunehmendem Maße auch die Produktion von High-Tech-Produkten. Für Deutschland bleibt der Wettbewerbsvorteil in den industriellen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, den die Industrie und die Dienstleistungsanbieter weiter ausbauen werden. Dafür brauchen sie eine große Zahl an hochwertig ausgebildeten Arbeitskräften,

während der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften aus dem dualen System von diesem Trend nicht profitiert. Im Gegenteil, kommt es mit der Einführung vieler spezifischer Bachelorstudiengänge zu einer ‚Verwissenschaftlichung‘ des oberen Qualifikationssegments der dualen Berufe. Gleichzeitig führen duale Studiengänge zu einer ‚Verberuflichung‘ der akademischen Ausbildung. Die wachsende Durchlässigkeit des Bildungssystems wird zugleich auch eine akademische Nachqualifizierung von Arbeitskräften mit dualer Ausbildung zur Folge haben.“ (Vogler-Ludwig, Dill & Kriechel, 2014, S.13 f.).

Trifft diese Einschätzung zu, wird es in absehbarer Zukunft Beschäftigungsengpässe vor allem im Hochschulbereich geben und hier – in absoluten Zahlen – vor allem den Gesundheits-, Wirtschafts- und Ingenieurbereich betreffen. Relativ gesehen, also mit Blick auf den Ersatzbedarf in den einzelnen Qualifikationsgruppen, wird die Situation allerdings bei Künstlern und Publizisten, Geistes- und Naturwissenschaftlern, sowie bei Informatikern sogar noch prekärer sein. „Im Hinblick auf die formale Berufsbildung treten hohe potenzielle Fachkräftelücken für Hochschulabsolventen in den Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften, den Sprach- und Kulturwissenschaften, in Mathematik/Naturwissenschaften, sowie in den Ingenieurwissenschaften auf.“ (Vogler-Ludwig, Dill & Kriechel, 2014, S. 17).

Im Unterschied zu den nichtakademischen Berufen besteht aber durch attraktive Arbeitsplatzangebote gerade hier auch die Möglichkeit, Zuwanderungen (z.B. aus Südeuropa oder anderen EU-Staaten) in erheblichem Umfang zu fördern. Dies wird durch das Bologna-System begünstigt. Trotzdem können diese Zuwanderungen aber nicht zu einem langfristigen Abbau von Fachkräftemangel und Beschäftigungslücken beitragen.

5 Absolventenstudien an der Universität des Saarlandes

An der Universität des Saarlandes gab es bisher noch keine fächerübergreifende Absolventenstudie, allerdings zahlreiche fachspezifische. In der zeitlichen Reihenfolge ihrer Durchführung sollen sie in aller Kürze skizziert werden.

Backes et al. untersuchen 1983 die Absolventen des Faches Soziologie von 1967 bis 1982 (mit Ausnahme der Jahrgänge 1971 und 1972). Von insgesamt 71 Absolventen (die Zahl der Absolventen betrug 94, aber nur von 71 konnte eine gültige postalische Anschrift ermittelt werden) antworteten 58 (ebd., S. 13 – 14). Untersucht wurden die Institution, in der die Absolventen tätig waren, und die Position, die sie darin bekleideten, die Adäquatheit der beruflichen Tätigkeit, im Vergleich zur Qualifikation, die Arbeitsbedingungen, die subjektive Zufriedenheit im Beruf und die Unsicherheit des Arbeitsplatzes bzw. eventuelle Befristungen. Die Daten wurden mit wenigen anderen durchgeführten Untersuchungen ab-

geglichen, die zudem einen sehr weiten Zeitraum umfassen (vgl. z.B. Lamnek, 1990, Lange & Schneider, 1981, Kromrey, 1999).

Die Ergebnisse sollen kurz genannt werden: Die Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt der Befragung betrug 26%, mehrheitlich handelt es sich bei bestehenden Arbeitsverhältnissen um Angestelltenverhältnisse (33 Angestellten stehen fünf selbständigen/freiberuflichen Tätigkeiten gegenüber) und zu einem hohen Anteil rd. 40% waren die Arbeitsverhältnisse befristet.

Die Frage nach der genauen Berufsbezeichnung ergibt eine weite Spannweite, die vom Sozialarbeiter über den Systemanalytiker, Lehrer, Landtagsabgeordneten und Redakteur reichte. Die Verteilung auf institutioneller Ebene zeigt eine Dominanz der Hochschule, gefolgt von kirchlichen Institutionen und privaten Forschungsinstituten (ebd., S. 16 – 24). Entsprechend überwiegen in den Arbeitsvollzügen forschungsorientierte Tätigkeiten (n=37), gefolgt von klientenorientierter Beratungstätigkeit (n=27), Lehr- und Bildungstätigkeiten (n=26) sowie planungs- und Referententätigkeiten (n=22) (ebd., S. 28, Mehrfachnennungen [max. drei] möglich).

80% aller Beschäftigten waren Vollzeit erwerbstätig, von diesen verdiente die Hälfte der Absolventen zwischen 2.500 und 4.000 DM pro Monat und ebenfalls 50% gaben an, dass sie eigenverantwortlich arbeiteten.

Die subjektive Zufriedenheit betrug im Mittel 2,47 (Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden) und ist somit mittelmäßig ausgeprägt, obwohl die Tätigkeiten zu rd. 50% befristet waren (ebd., S. 35 – 41), wobei hier zwischen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu unterscheiden ist³⁰.

Erdmann und Karg (1988) untersuchen die Berufschancen von Studierenden der Übersetzer und Dolmetscherausbildung an der Universität des Saarlandes auf Basis der Abschlussjahrgänge des Sommersemesters 1981 bis zum Sommersemester 1986 des Diplomstudiengangs (die Absolventen der Staatlichen Prüfung für Übersetzer gingen nur in jenen Fällen mit ein, in denen auch das Diplom erworben wurde, ebd., S. 5). Von 580 Absolventen im genannten Zeitraum konnten 491 angeschrieben und um Beantwortung eines standardisierten Fragebogens gebeten werden, von diesen nahmen 182 und somit 37% an der Befragung teil. Die Auswertung ergab, dass innerhalb von sechs Monaten nach Studienabschluss 62% der Absolventen einen Arbeitsplatz fanden, davon 35% in Bereichen, auf die die Ausbildung hin ausgerichtet war, 5% waren zum

30 Interessant dabei ist die relativ hohe Übereinstimmung in verschiedenen Befunden zwischen dieser Absolventenstudie von 1983 und der oben dargestellten von Brüderl und Reimer (2002). Nach einem vergleichsweise schwierigen Einstieg in den Arbeitsmarkt entwickeln sich zeitverzögert zu stärker nachgefragten Fachrichtungen auch in den Sozialwissenschaften bei mittleren Einkommen, mit einer klar erkennbaren Tendenz zu einer geringeren Zahl von befristeten Arbeitsverhältnissen durchaus hohe subjektive Zufriedenheiten..

Zeitpunkt der Befragung erwerbslos. 57% waren abhängig beschäftigt, 52% hauptberuflich und 18% freiberuflich tätig (ebd., S. 24), wobei die Gehälter in den adäquaten Tätigkeitsfeldern, die einen hohen inhaltlichen Bezug zur Qualifikation aufwiesen, deutlich höher waren als in gemischten Bereichen, in denen Sprachkenntnisse allgemein mit anderen Tätigkeiten (z.B. als Assistent, Sekretärin, Exportkaufmann) verbunden waren. Zusatzqualifikationen wie weitere Sprachen, EDV-Kenntnisse im weitesten Sinn und Auslandserfahrungen wirkten sich positiv aus Befragtersicht auf Bewerbungen aus.

Pries und Hunsicker (1999) untersuchten Informatikabsolventen der Universität des Saarlandes, die zwischen 1972 und 1997 ihr Examen abgelegt hatten. Die Grundgesamtheit beträgt $n=903$ und der angestrebte sowie realisierte Rücklauf $n=291$, wobei die einzelnen Abschlusskohorten im Rücklauf zwar tendenzielle, jedoch nicht signifikante Verteilungsunterschiede zeigen (vgl. ebd., S. 20 f.). Untersucht wurden Studienvoraussetzungen, Motive und Bildungsherkunft, Studiendauer, Abschlussnote, Studienschwerpunkte, Tätigkeiten während des Studiums und weitere Abschlüsse, Berufseinstieg und Branche, regionaler Bezug der ersten Arbeitsstelle, Erfolgsfaktoren für die berufliche Entwicklung, Subjektive Verbundenheit und Verbesserungswünsche in der Retrospektive. Die Ergebnisse können wie folgt zusammengefasst werden:

- Die mittlere Abiturnote ist mit 2,0 etwas besser als im Absolventenreport Informatik, wo sie mit 2,35 angegeben wird. InformatikerInnen sind mehrheitlich BildungsaufsteigerInnen und kommen häufig aus Elternhäusern mit Hauptschulabschluss als höchster formaler Schulbildung (vgl. auch Gassmann, Emrich & Meyer, 2013 b).
- 86% der Befragten haben Saarbrücken aufgrund der Nähe zu ihrem Wohnort gewählt, an zweiter Stelle steht mit 49% das Renommee der Informatikausbildung und -forschung in Saarbrücken, 24% nennen partnerschaftliche oder familiäre Gründe (vgl. auch Gassmann, Emrich & Meyer, 2013 a).
- Die Studiendauer beträgt im Mittel 13 Semester, die Abschlussnote liegt im Mittel bei 1,7 (25% besser als 1,3, 25% schlechter als 2). Das Themenfeld der Diplomarbeit liegt häufig in der praktischen Informatik (59%, 38% theoretische und 3% technische Informatik). Die häufigsten Nebenfächer sind Wirtschaftswissenschaften (43%), Mathematik (32%) und Elektrotechnik (18%).

- 77% der AbsolventInnen arbeiten während des Studiums, davon 28% dauerhaft in Teilzeit (insgesamt geben 57% einen Bezug ihrer dauerhaften oder phasenweisen Beschäftigungsverhältnisse zum Informatikstudium an.
- 17% haben nach dem Diplom-Informatikstudium einen zusätzlichen universitären Abschluss erworben, von diesen die überwiegende Mehrheit (83%) eine Promotion. 6% der Befragten haben vor ihrem Studium eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen.
- 69% der Absolventen nehmen unmittelbar nach dem Studium ihre erste Erwerbstätigkeit auf. Von den restlichen AbsolventInnen verzeichnen 79 Personen unterschiedlich begründete Übergangszeiten (Wartezeit zum Vertragsbeginn, Arbeitslosigkeit, Auslandsaufenthalte, Urlaub etc.). Davon nehmen rd. 50% nach längstens 5 Monaten ihre erste Erwerbstätigkeit auf, nach 9 Monaten sind es rd. 75%.
- In der privaten Wirtschaft finden 62% ihre erste Beschäftigung, im Öffentlichen Dienst 31%, 7% machen sich selbständig oder sind freiberuflich tätig.
- Tätigkeitsfelder sind für 47% im Bereich der Datenverarbeitung (Hardware, Software, DV-Beratung), ein Drittel arbeitet im Bereich Forschung und Lehre, weitere 7% im industriellen und 14% im Dienstleistungsbereich.
- Am häufigsten besteht die Tätigkeit aus selbständiger Arbeit ohne Leitungsfunktion (69%), 10% haben mittlere Leitungspositionen und 2% umfassende Leitungspositionen. Insgesamt 19% beginnen ihre berufliche Laufbahn auf SachbearbeiterInnenniveau.
- Im Saarland verbleiben nach dem Studium 62%, und zwar vorwiegend im Bereich von Forschung und Lehre, dann kommen Selbständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit. Außerhalb des Bereiches Forschung und Lehre bzw. außerhalb des Öffentlichen Dienstes, dessen Anteil über die Zeit kontinuierlich abnimmt, arbeiten die Absolventen außerhalb des Saarlandes vor allem in privaten Großbetrieben (über 1.000 Beschäftigte), im Saarland dagegen in kleineren und mittleren Betrieben.
- Im Saarland bleiben vor allem diejenigen, die aus dem Saarland stammen und denen regionale Nähe wichtiger ist als Verdienst- oder Aufstiegsmöglichkeiten. Starke soziale und regionale Bindungen verstärken diese Orientierung.
- Die Gründe für einen Wechsel des Arbeitgebers liegen primär innerhalb des privatwirtschaftlichen Sektors (36%), und zwar zu 81% aus vorwiegend

freiwilligen Gründen wie berufliches Weiterkommen, Unzufriedenheit mit aktuellen Arbeitsbedingungen, Aufstiegs- und bessere Verdienstmöglichkeiten. Familiäre oder partnerschaftliche Gründe spielen eine geringe Rolle (5%).

- Bezogen auf das Saarland ergibt sich über die Zeit folgende Branchenentwicklung. Der Anteil von Forschung und Lehre in den ersten Berufsjahren (45%) sinkt kontinuierlich und liegt nach 10 – 12 Berufsjahren bei rd. 10%. Der Anteil der DV-Branche verdoppelt sich nach 12 Berufsjahren von 35% auf 64%, der Anteil der in der Industrie Beschäftigten steigt von 5% auf 14%. (Zum Vergleich außerhalb des Saarlandes: Forschung und Lehre: konstant rd. 15%, DV-Branche: zwischen 55% und 60%, Hardware-Branche: 15 bis 20%),
- Die Mehrheit der Befragten – 62% (176 von 286) – findet den ersten Job im Saarland, wobei 267 von 291 befragten Informatikern bis zum Interviewzeitpunkt nach dem dritten Wechsel ihr wohl letztes Beschäftigungsverhältnis und aktuellen Wohnort gefunden haben (im Saarland: 155 AbsolventInnen, außerhalb des Saarlandes: 122 AbsolventInnen).
- Die Neigung der im Saarland tätigen AbsolventInnen, beim Wechsel zum zweiten Job ebenfalls im Saarland zu bleiben, ist hoch (53 von 78, d.h. 68%, drittes Beschäftigungsverhältnis entsprechend 16 von 26 [62%]).
- Außerhalb des Saarlandes tätige InformatikabsolventInnen erreichen in signifikant kürzerer Zeit mindestens eine mittlere Leitungsfunktion als jene AbsolventInnen, die nur im Saarland arbeiten (im Mittel nach 5,6 Jahren außerhalb des Saarlandes und nach 7,6 Jahren bei exklusiv im Saarland tätigen Absolventen).
- InformatikabsolventInnen mit niedrigerer Bildungsherkunft erreichen tendenziell schneller Positionen mit Entscheidungsbefugnissen und signifikant schneller mindestens eine mittlere Leitungsposition als AbsolventInnen mit höherer Bildungsherkunft. Die Erklärung hierfür wird in einer stärkeren praktisch/technisch ausgerichteten Diplomarbeit gesehen und im höheren Anteil einer betrieblichen Ausbildung vor dem Informatikstudium plus eine stärkeren Orientierung am Einkommen, alles Faktoren, die zum schnelleren beruflichen Aufstieg beitragen können.
- 56% der Absolvent(innen) würden aus heutiger Sicht noch einmal Informatik studieren, davon 33% wieder in Saarbrücken, jedoch häufig nicht mehr das Nebenfach Mathematik wählen.

- In der Privatwirtschaft können Beschäftigte die im Studium erworbenen Fähigkeiten nach eigenen Angaben nicht oder kaum nutzen. Die Informatikausbildung in Saarbrücken wird vor allem von denjenigen in ihren Inhalten als nützlich angesehen, die im Bereich der Forschung und Lehre tätig sind.
- Verbesserungsvorschläge für die Studieninhalte gehen in Richtung praxisnähere Studieninhalte (57%) und mehr Wirtschaftskontakte (33%). Beschäftigte im Bereich von Forschung und Lehre empfehlen mehr extrafunktionale Qualifikationen, Auslandsorientierung und Softwareengineering, Beschäftigte in der EDV-Branche empfehlen eine Veränderung in Richtung größerer Praxisnähe, Wirtschaftskontakte und stärkere Auslandsorientierung während im industriellen Sektor tätige Absolventen ein noch breiteres Grundlagenwissen empfehlen bzw. wünschen. Im privaten Dienstleistungsbereich tätige empfehlen vor allem einer kürzere Studiendauer.

Rech (2013) legte eine Absolventenstudie für den hochschulübergreifenden Aufbaustudiengang Master of Evaluation vor, der von der Universität des Saarlandes und der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes seit 2004 gemeinsam angeboten wird. Die Befragung, die Fragen zur Person (Geschlecht, Geburtsjahr etc.), zum Studienverlauf, zur beruflichen Situation vor und während des Studiums, zur Bewerbungsphase und zur Adäquatheit des Studienangebots vor dem Hintergrund der beruflichen Anforderungen enthält, wurde von Dezember 2011 bis Januar 2012 durchgeführt (Grundgesamtheit: $n=31$ aus den Studienanfängerkohorten vom WS 2004/05 bis einschließlich WS 2008/09, Rücklauf: $n=25$ [82%]). Die mittlere Studiendauer der Absolventen lag bei sechs Semestern (zwei Semester über der Regelstudienzeit) was vornehmlich auf die Doppelbelastung durch Beruf und Studium zurückgeführt wird (ebd., S. 135).

56% der Absolventen ($n=14$) hatten bereits vor dem Studium einschlägige Erfahrungen oder im Rahmen eines früheren Studiums und/oder einer früheren oder aktuellen Berufstätigkeit im Bereich der Evaluation gesammelt.

Als vornehmliche Motive für das Studium werden fachliche Motive (z. B. Vertiefung von Fachwissen) und karrierebezogene Beweggründe (z. B. Arbeitsmarktchancen verbessern oder bessere Aufstiegschancen im Beruf) genannt (ebd., S.137). Die Absolventen schätzen das Studium überwiegend als nützlich für die Entwicklung ihrer fachlichen Entwicklung und für die Verbesserung ihrer Arbeitsmarkt- bzw. Aufstiegschancen ein, darüber hinaus trägt es zur höheren Selbstsicherheit im Beruf bei und verbessert nach Einschätzung der Absolventen die Kompetenz, Praxisprobleme lösen zu können.

Insgesamt wird die Nützlichkeit des Studiums für eine berufliche Neuorientierung von den Absolventen höher eingeschätzt als erwartet. Die Studiensituation wird durchgängig positiv bewertet (ebd., S. 138). Obwohl bereits vor dem Studium ein Großteil der Befragten berufstätig war, hat die Berufstätigkeit während und nach dem Studium weiter zugenommen. Keiner der Absolventen ist zum Befragungszeitpunkt arbeitssuchend.

Im Falle eines erfolgten Stellenwechsels lag die durchschnittliche Suchzeit bei zwei Monaten, die Absolventen verdienen im Mittel zum Befragungszeitpunkt 42.418 € und damit etwas über dem Branchendurchschnitt, wobei hier möglicherweise das Lebensalter mit hineinwirkt (Minimum: rd. 22.000 €, Maximum: 95.000 € jährlich). Das Einkommen habe sich, so Rech, durch das Studium bei sieben Befragten erhöht, bei zehn AbsolventInnen sei es gleich geblieben (ebd., S.145). Weiterhin geben die Befragten an, dass die im Beruf benötigten spezifischen Kenntnisse aus dem Evaluationsbereich auch weitgehend adäquat im Studium vermittelt worden seien (ebd., S.148). Inwieweit die Tatsache, dass es sich hier um einen Studiengang mit entsprechenden Studiengebühren handelt, in die Bewertung mit hineinwirkt, bleibt offen. Grundsätzlich ist nicht zu erwarten, dass Absolventen, die für ihre Qualifikation erhebliche Gebühren entrichtet haben, zum Urteil gelangen, die Ausbildung habe sich nicht gelohnt.

Für die Absolventen des Faches Sportwissenschaften an der Universität des Saarlandes (Abschlussrichtung Diplom) liegen mehrere Absolventenstudien bzw. Auswertungen der Daten vor (Emrich, 1988, Emrich & Pitsch, 1994, Emrich & Pitsch, 2003a, Emrich & Pitsch, 2003 b, Emrich et al., 2010, speziell unter ökonomischen bzw. arbeitsmarkttheoretischen Gesichtspunkten s. Bischoff, Emrich & Pierdzioch 2012, 2013, 2014).

Die Ergebnisse der seit 1988 systematisch durchgeführten Studien lassen wie folgt zusammenfassen:

Der Arbeitsmarkt für Absolventen des Studienfaches Sportwissenschaften ist „durch ein hohes Maß an Unübersichtlichkeit und Deregulierung gekennzeichnet“ (Emrich et al. 2010, S. 15, vgl. Emrich, Pierdzioch & Fröhlich, 2013).

Zum Zeitpunkt der Absolventenbefragung von 2003, die den Abschlusszeitraum von WS 1992/1993 bis SS 2001 umfasste, bekleiden rd. 80% der Absolventen eine hauptberufliche Stelle mit einem häufigen Bezug (88,9%) zu den Inhalten des Sportstudiums (Emrich & Pitsch, 2003a, S. 34).

Der Zugang zu hauptberuflichen Positionen erfolgte meist durch Eigeninitiative bzw. über „informell-individualistische Zugangsformen“ (Emrich, 1988, Emrich & Pitsch, 1994, 2003 a, S. 39; vgl. übereinstimmend dazu Schomburg, 2009, S. 131). Diesen Befund aufgreifend vermuten Emrich et al. (2010, S. 22), dass insbesondere soziale Kontakte hilfreich beim Erwerb beruflicher Positionen waren. Sie stellten fest, dass soziale Kontakte zwar nicht die entscheidende,

gleichwohl jedoch eine wirksame Determinante zum Einstieg in den Arbeitsmarkt sind. Allerdings setzen Absolventen wohl aufgrund der kulturellen Dominanz des Leistungsprinzips und einer sozialen Geringschätzung des sogenannten Vitamin „B“ ihr Beziehungskapital erst dann ein, wenn traditionelle Such- und Bewerbungsstrategien erfolglos bleiben (ebd., S. 30).

Gründe, weshalb keine hauptberufliche Stelle zum Zeitpunkt der Befragung ausgeübt wurde, sind ein weiteres Studium, Gelegenheitsarbeiten, außeruniversitäre Weiterbildung und private Gründe (ebd., S. 39).³¹

Die Studienleistungen (operationalisiert über Abschlussnote, Studiendauer sowie das Studium weiterer Fächer) hat über verschiedene Studien hinweg (vgl. Emrich & Pitsch, 1994, 2003 a, 2004 b) keinen signifikanten Einfluss auf den Berufseinstieg (zuletzt Emrich et al., 2010, S. 10 – 11). Passend dazu hatte sich bereits in der Absolventenstudie 2003 kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Wahl eines Studienschwerpunktes (z. B. Leistungssport versus Gesundheitssport), dem Studium weiterer Fächer inkl. Abschluss, freiwillig wahrgenommener Studienangebote, des studienbegleitenden Pflichtpraktikums oder einer parallel zum Studium laufenden bezahlten Tätigkeit und der Ausübung einer hauptberuflichen Tätigkeit gezeigt (Emrich & Pitsch, 2003 a, S. 37 – 38). Allerdings erhöhte der Erwerb sportbezogener außeruniversitärer Zusatzqualifikationen die Chancen für eine hauptberufliche Tätigkeit (ebd., S. 39).

Als Gründe für diesen Befund werden die mögliche Diskrepanz zwischen den Anforderungen der Arbeitstätigkeiten in der Berufspraxis und den Inhalten des Studiums sowie das „Misstrauen“ der Arbeitgeber gegenüber den inflationären Abschlussnoten diskutiert (ebd., S. 29).

Weiter oben wurde ausgeführt, dass Absolventenstudien exogene Faktoren der konjunkturbedingten Nachfrage nach Arbeitskraft und demographische Aspekte nur unzureichend aufgreifen. Emrich & Pitsch (2003 b) untersuchten deshalb auf Basis einer Gesamterhebung der Absolventen von 1970 bis 2001 die Frage der Konstanz der Arbeitsverhältnisse und konnten entgegen der Individualisierungsthese eine anfänglich hohe, dann in den achtziger Jahren nachlassende und seit den 1990er Jahren wieder zunehmende Konstanz der Arbeitsverhältnisse feststellen.

31 In diesem Kontext wird empfohlen, (ebd., S. 39), auch die berufliche Entwicklung von Studienabbrechern zu analysieren. Möglicherweise erfolgt bei dieser Gruppierung der Erwerb hauptberuflicher Positionen unabhängig vom erfolgreichen Erwerb von Bildungspatenten. Sollte sich dies in entsprechenden Vergleichsstudien bestätigen, so plädieren sie dafür „mit aller Vorsicht das Augenmerk im Sinne der Karriereforschung auf jene informell-individualistischen Zugangsformen zum Arbeitsmarkt zu richten, die offensichtlich abseits vom oder in Ergänzung zum Gesetz von Angebot und Nachfrage Wirkung entfalten“.

Bischoff, Emrich und Pierdzioch (2012, 2013, 2014) wollten weitere Erkenntnisse gewinnen, indem sie in mehreren Studien Fragen des Karrierepfades, der einkommensmaximierenden Wartezeit bis zur ersten Stelle sowie den Preis des Wartens angesichts unsicherer Erwartungswerte bezüglich des künftig erzielbaren Einkommens unter stringenter Einbettung in die ökonomische Suchtheorie untersuchten.

Konkret analysierten sie aufbauend auf dem klassischen suchtheoretischen Modell Neals, welchen Karrierepfad Diplomsporthelehrer im Arbeitsmarkt beschreiten. Sie verwendeten dazu Daten aus einer zweiten Vollerhebung (Bischoff, Emrich & Pierdzioch, 2012), die alle Absolventen des Faches Sportwissenschaft, Abschlussrichtung Diplom, die zwischen 1970 und 1997/98 ihr Diplom an der Universität des Saarlandes erworben hatten, umfasste. Das suchtheoretische Modell, das Neal vorschlägt, macht Voraussagen darüber, wie sich unter der Perspektive der Einkommensmaximierung der Arbeitgeberwechsel innerhalb einer Branche bzw. zwischen verschiedenen Branchen im Verlaufe der Erwerbsbiographie eines Arbeitnehmers entwickeln sollte. Modellkonform wäre, wenn ein Arbeitnehmer zunächst nach einer für ihn optimalen Branche sucht und dann, nachdem er diese gefunden hat, sich auf die Suche nach einem optimalen Arbeitgeber innerhalb dieser Branche beschränkt. Ein Wechsel der Branche sollte daher eher in einer frühen Phase des Karriereweges erfolgen, ein Wechsel des Arbeitgebers innerhalb einer Branche dagegen eher in einer späten Phase (Bischoff, Emrich & Pierdzioch, 2012, S. 10).

Die empirische Prüfung dieses Modell für Saarbrücker Diplomsporthelehrer (Grundgesamtheit: 604, Antwortende: 223, vgl. ebd., S. 16) zeigt, dass Diplomsporthelehrer, nachdem sie in den Arbeitsmarkt beziehungsweise in das erste Beschäftigungsverhältnis eingetreten sind, eine systematische Karrierestrategie entwickeln. So wechseln jene, die zahlreiche komplexe Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern bzw. Branchen vollziehen, theoriekonform nur selten den Arbeitgeber innerhalb einer Branche, während diejenigen, die schnell ihr bevorzugtes Tätigkeitsfeld finden, gehäuft einen Arbeitgeber innerhalb dieses bevorzugten Bereiches suchen. Nur eine geringe Zahl an Absolventen wechseln insgesamt in eine Tätigkeit zurück, in der sie schon einmal beschäftigt waren.

Im Rahmen der ersten Beschäftigung nach Studienende werden dabei noch viele unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt, aber schon nach dem ersten Arbeitgeberwechsel nahmen die befragten Diplomsporthelehrer eine Tätigkeit innerhalb der drei großen, offensichtlich karriererelevanten, Bereiche Physiotherapie, Sporttherapie und vor allem der unterrichtenden Sportlehrertätigkeit auf.

Weiterhin analysierten Bischoff, Emrich und Pierdzioch (2013) mittels des klassischen ökonomischen Modells von McCall den Wert des Wartens beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Das Modell betrachtet den Zeitraum zwischen

dem Abschluss des Studiums und dem Eintritt in das erste Arbeitsverhältnis unter der Perspektive der einzelwirtschaftlichen Entscheidung über Annahme oder Ablehnung eines Stellenangebots. Die Frage dahinter lautet, welches Stellenangebot sollte ein Stellensuchender, dem regelmäßig aufgrund seiner Bewerbungsinitiativen Stellenangebote unterbreitet werden, optimalerweise annehmen. Zwecks persönlicher Entscheidung muss er zunächst die Attraktivität einer Anstellung im Vergleich zu künftig möglicherweise kommenden Angeboten bewerten. Sein maximierter Gesamtnutzen ergibt sich dann aus dem Gegenwartswert der Annahme des aktuellen Stellenangebots zum Lohnsatz w und aus dem Wert seiner Ablehnung. Letzterer errechnet sich aus dem Einkommen y und dem diskontierten erwarteten Gesamtnutzen bei einer zukünftigen optimalen Annahme. Kurzum, er muss entscheiden, ob es sich lohnt, auf ein noch besseres Angebot zu warten (optionaler Wert des Wartens). Damit wird hier schon klar, wie sehr die konjunkturell getriebene Lage am Arbeitsmarkt in diese Entscheidung eingeht, bestimmt sie doch die Wahrscheinlichkeit, mit der der Stellensuchende neue Angebote auf seine Bewerbungsaktivitäten hin erhält. Ergänzend prüfen Bischoff, Emrich und Pierdzioch auch den Zusammenhang zwischen der Wartezeit bis zum Eintritt in den Arbeitsmarkt und arbeitsmarkt-relevanten Qualifikationen. Interessanterweise zeigte sich hier (ebd., S. 20) der vernachlässigbare Einfluss von Zusatzqualifikationen auf die Wartezeit bis zum Eintritt einer ersten Stelle.

Insgesamt kann das Modell McCalls nicht bestätigt werden. Gründe dafür werden vor allem darin gesehen, dass es zu einem Verdrängungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zwischen Diplomsporthehrern und z.B. Physiotherapeuten und Trainern und damit letztlich zu einem Überangebot auf Seiten der Anbieter kommt. Bischoff, Emrich und Pierdzioch (2013, S. 22) folgern daraus, „dass es auf dem Arbeitsmarkt von Diplomsporthehrern möglicherweise nicht, wie im Modell angenommen, zu einem Wettbewerb um Absolventen, sondern unter den Absolventen sehr viel mehr zu einem Wettbewerb um die Arbeitsplätze kommt.“

In einer Folgestudie untersuchten Bischoff, Emrich und Pierdzioch (2014) aufbauend auf einer auf dem Modell von McCall basierenden suchtheoretischen Analyse den Zusammenhang zwischen Unsicherheit über künftige Jobangebote und dem Wert des Wartens. Konkret prüfen sie, inwieweit es „einen systematischen Zusammenhang zwischen der Unsicherheit bzw. Variabilität des Einstiegsgehalts und der Länge der Suche bis zur Annahme der ersten Tätigkeit nach Abschluss des Studiums gibt“ (ebd., S. 29). Die Unsicherheit bezüglich des künftigen Einstiegsgehalts bildet in Anlehnung an die Optionsbewertungstheorie die Grundlage für den „Wert des Wartens“. Größere Unsicherheit über das künftige Einstiegsgehalt außerhalb der tarifvertraglich gebundenen Beschäftigungen im

Öffentlichen Dienst geht einher mit einem höheren „Wert des Wartens“ und dies sollte zu einer Verlängerung der Suche nach einer Arbeitsstelle führen.

Die empirische Prüfung der Hypothese zum Zusammenhang zwischen den Suchmonaten, die Diplomsporthelehrer nach Abschluss ihres Studiums bis zur Aufnahme einer ersten Tätigkeit benötigen, und der Unsicherheit über die künftige Einkommensentwicklung ergibt, wie vom Modell vorhergesagt, dass die Zahl der Suchmonate positiv korreliert ist mit der Höhe der Unsicherheit über die künftige Einkommensentwicklung. Damit wird wiederum deutlich, dass exogene Faktoren erheblich die weiter oben gezeigten Befunde zur Dauer zwischen Studienende und Aufnahme einer ersten Stelle bestimmen.

Bischoff, Emrich und Pierdziuch (2015) untersuchten darüber hinaus zwecks Vergleichs universitärer Absolventen im Bereich der Sportwissenschaft unter freundlicher Überlassung des Datensatzes von Strack (2012) Absolventen eines Dualen Studiums im Bereich von Fitness und Gesundheit an einer privaten Hochschule und verglichen die Daten in einzelnen Aspekten mit denen universitärer Absolventen. Sie skizzieren, welche Merkmale Studenten eines dualen Studiums an einer Berufsakademie (BA) kennzeichnen und inwieweit sich das Studium auf ihren beruflichen Werdegang und ihre Zufriedenheit auswirkt. Ca. ein Drittel strebt nach Abschluss des dualen Studiums ein Folgestudium an (davon rd. ein Drittel an einer staatlichen Universität). Das duale Studium dient somit nicht als berufliches Sprungbrett, bleiben doch die Absolventen mehrheitlich in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt. Allerdings ist der häufig erfolglose Versuch zu erkennen, nach Abschluss des dualen Studiums aus der ursprünglichen Branche abzuwandern, wobei auch eventuell erworbene Zusatzqualifikationen der Absolventen die Richtung der Abwanderung nicht systematisch beeinflussen. Die Bindung an die Branche, in der man während des Studiums bereits arbeitet, ist für die Absolventen der Preis, den sie für die Fremdfinanzierung ihres Studiums, für äußerst niedrige Abbrecherquoten und gute Weiterbeschäftigungschancen in ihrer Ursprungsbranche zahlen müssen.³²

32 Bischoff, Emrich und Pierdziuch (2015, S. 99) merken hierzu an: „Ist der Abschluss nur in einer engen Gruppe von Unternehmen, die alle einer Branche angehören, bekannt, wird es schwer sein, den Kampf um lukrative Arbeitsplätze in einer anderen Branche erfolgreich zu bestehen. So verwundert es auch nicht, dass etwas mehr als die Hälfte der BA-Absolventen ihre aktuelle berufliche Situation schlechter oder viel schlechter, als bei Studienbeginn erwartet, bewerten. Insofern ist es auch nicht erstaunlich, dass Zusatzqualifikationen keine signifikanten Auswirkungen auf das Gehalt haben. Eine Vermutung ist, dass aufgrund der Bindung an die Branche und die Unwirksamkeit von Zusatzqualifikationen die Unternehmen quasi eine Monopolrente abschöpfen können, die die BA-Absolventen mit einem geringeren Gehalt zu bezahlen haben. Dies kann nur durch ein Studium gelingen, welches den Studenten funktional spezifische Kompetenzen vermittelt, welche in anderen Branchen nicht ohne weiteres verwendet werden können. Die Zufriedenheit mit dem Studium wird hingegen von den Absolventen retrospektiv

Damit zeigen sich hier Tendenzen zu Monopolrenten für die Betriebe, die zwar das Studium ihrer Arbeitskräfte subventionieren, diese allerdings infolge einer sehr branchenspezifischen Ausbildung sehr in der Branche verhaftet bleiben.

Eine Studie zur räumlichen Mobilität von Absolventen der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (HTW) wurde von Hell, Otto und Wydra-Somaggio (2011) an 2.200 Absolventen (Abschlussjahrgänge 1998 – 2006) durchgeführt. Ein Matching der Absolventendaten mit den Daten zur Erwerbsbiographie des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung brachte interessante Einsichten zur Mobilitätsbereitschaft der untersuchten Absolventen. 75% der saarländischen Absolventen und 60% der nicht saarländischen nehmen nach Studienende im Saarland eine Beschäftigung auf, wobei Absolventen der Informatik und Ingenieurwissenschaften einen größeren räumlichen Sucharbeitsmarkt haben (zu Wanderungstypen s. ebd., S. 14 – 16, S. 26 – 33). Ein Großteil der aus dem Saarland stammenden Absolventen der Ingenieurwissenschaften wandert in andere Bundesländer ab, wo, bezogen auf westliche Bundesländer, höhere Gehälter gezahlt werden. Über alle betrachtet ist die Tätigkeit als Bürofachkräfte und Datenverarbeitungsfachmann/-frau am häufigsten. Der Median des Bruttojahreslohns in Euro liegt für Architekten im Saarland (dabei ist zu bedenken, dass nur Absolventen in die Stichprobe eingingen, die innerhalb eines Jahres nach Studienende eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufgenommen haben) zum Zeitpunkt der Befragung bei 24.006 € (außerhalb des Saarlandes: bei 25.375 €), für Ingenieure bei 33.595 € (außerhalb des Saarlandes: 35.901 €) und für die Informatik bei 35.098 € (außerhalb des Saarlandes bei 37.091 €; vgl. ebd., S. 34). Verglichen mit den oben von Scholz (1999) für Absolventen universitärer Studiengänge im Bereich von Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik und Informatik ermittelten Gehältern liegen damit selbst unter Nichtberücksichtigung des Inflationsausgleichs für die älteren Befunde enorme Gehaltsunterschiede vor.

Kaul, Hagedorn und Schieler (2013) untersuchten den Eintritt saarländischer Absolventen in den Arbeitsmarkt. Dazu analysierten sie einen Datensatz der aus einer Zusammenführung der Absolventendaten der Universität des Saarlandes mit den integrierten Erwerbsbiografien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bestand:

- Etwa ein Drittel der UdS-Absolventen fand innerhalb der ersten drei Monate eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und für über 60% ist dies eine Vollzeitbeschäftigung. Für ein weiteres Drittel dauerte der Einmündungsprozess bis zu einem Jahr und viele hatten dazwischen geringfügige Beschäftigungen oder Teilzeitjobs angenommen.

überwiegend als zufrieden und sehr zufrieden bewertet.“

- In ihrer ersten Vollzeitwerbstätigkeit verdienen Männer 40.227 € und Frauen mit 33.239 € deutlich weniger.
- In Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen erhielten die Absolventen (ca. ein Drittel) weit über 5.000 € mehr Gehalt als im Saarland (ebd.).
- 57% der Absolventen der UdS fanden ihre erste Vollbeschäftigung außerhalb des Saarlands.

6 Zusammenfassende Bemerkungen

Berufseinmündung und Stellenfindung erweisen sich im Rahmen der verschiedenen vorgestellten Absolventenstudien konsistent als Prozess (Lenz et al., 2010, S. 223, zur Vorstellung von Berufseinmündung als punktueller Prozess vgl. Schomburg und Teichler & Schomburg, 2008, S. 6), allerdings mit unterschiedlicher Suchdauer und wesentlich abhängig vom Studienfach und der Konjunktur, weniger dagegen von Studieninhalten. Die akademische Qualifizierung erweist sich als längerfristig angelegte Entwicklung, in dessen Verlauf auf eine Bachelorphase nebst anschließender Berufstätigkeit später zwecks weiteren beruflichen Aufstiegs in der Regel auch noch ein Masterstudium folgt, allerdings für universitäre Bachelorabsolventen wesentlich häufiger als für diejenigen von Fachhochschulen. Nicht konsistent sind die Befunde zur Wirksamkeit von Zusatzqualifikationen beim Einstiege in den Arbeitsmarkt einerseits und beim beruflichen Aufstieg andererseits. Sie hängen sehr stark von der konjunkturellen Lage ab und damit davon, ob es sich bezogen auf das Verhältnis von Absolventen und offenen Positionen um einen Angebots- oder Nachfragemarkt handelt. Interessant ist dabei, dass es auch in einem Angebotsmarkt Akademikern generell sehr viel besser gelingt, einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden als Nicht-Akademikern, wenn auch mit konjunkturell bedingter zeitlicher Verzögerung.

Nachfolgend werden die Befunde zu ersten fächerübergreifenden Absolventenstudie an der Universität des Saarlandes vorgestellt.

Freya Gassmann, Eike Emrich, Wolfgang Meyer

Studie über die Absolventen der Universität des Saarlandes

Gliederung

1	Quantitative Befragung der Absolventinnen und Absolventen der Universität des Saarlandes	74
1.1	Inhalt und Ablauf.....	74
1.2	Beschreibung der Stichprobe, Rücklauf und Vergleich mit der Grundgesamtheit.....	77
2	Erste empirische Ergebnisse	79
2.1	Herkunft der Absolventen	79
2.2	Gründe für das Studium an der UdS	80
2.3	Verlauf und Finanzierung des Studiums.....	82
2.4	Zufriedenheit mit dem Studium und Bewertung der UdS in der Retrospektive	84
2.5	Praktische Ausbildungsphase (z.B. Referendariat, Vikariat, Berufspraktikum)	89
2.6	Praktika nach dem Studium.....	91
2.7	Bedingungen des Eintritts in den Arbeitsmarkt.....	92
2.8	Ort der ersten Erwerbstätigkeit	101
2.9	Art der ersten Erwerbstätigkeit	104
2.10	Aufgetretene Probleme und studienadäquate Beschäftigung der ersten Erwerbstätigkeit.....	106
2.11	Arbeitszeit in der ersten Erwerbstätigkeit	108
2.12	Netto-Verdienst in der ersten Erwerbstätigkeit	110
2.13	Zufriedenheit mit der ersten Erwerbstätigkeit.....	114

2.14	Dauer der ersten Erwerbstätigkeit.....	115
2.15	Bedingungen des Wechsels der Erwerbstätigkeit.....	117
2.16	Großregion Saar-Lor-Lux als Arbeitsmarkt	121
3	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	124

1 Quantitative Befragung der Absolventinnen und Absolventen der Universität des Saarlandes¹

1.1 Inhalt und Ablauf

Die quantitative Befragung der Absolventinnen und Absolventen² der UdS wurde vom 22. Juli 2014 bis zum 15. Oktober 2014 mittels des Onlinebefragungstools SoSci Survey durchgeführt. Der relativ lange Befragungszeitraum ergab sich aufgrund von Problemen mit der postalischen Kontaktierung der Absolventen. Die Kontaktierung der Absolventen erfolgte, falls vorhanden, über ihre private E-Mail-Adresse, ansonsten wurden sie per Post angeschrieben. Zur Erhöhung der Responserate wurden unter allen Teilnehmern zehnmal 100 € verlost.

Der Fragebogen war in mehrere Teile unterteilt, die einem idealtypischen chronologischen Verlauf von Bildung und Eintritt in das Erwerbsleben nachempfunden waren³:

- Die Absolventen wurden zu der Zeit vor ihrem Studium an der UdS befragt, also beispielsweise wo Sie ihre Hochschulzugangsberechtigung mit welcher Abschlussnote erworben haben.
- In einem zweiten Teil wurden sie gebeten, ihren Studienverlauf zu schildern, welches Fach sie wo (also auch vor oder auch nach ihrem Studium an der UdS) studierten bzw. noch studieren, wie sie rückblickend das Studium an der UdS beurteilen und auch ob Sie mit dem heutigen Wissen wieder an der UdS studieren und anderen dort ein Studium empfehlen würden.

-
- 1 An dieser Stelle möchten die Autoren Dominik Leinert, dem Geschäftsführer von SoSci Survey, dem Datenschutzbeauftragten der UdS, Ralf Lehmann, den Mitarbeitern des Studierendensekretariats der UdS, und dabei besonders Kim Hübel, und den Mitarbeitern der Material- und Poststelle Ulrike Prinz und Wolfgang Kittel, für die Unterstützung danken.
 - 2 Im Folgenden wird aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung nur die männliche Form verwendet. Es sind jedoch stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint.
 - 3 Bei der Erstellung des Fragebogens orientierten sich die Autoren an den Fragebögen folgender Studien: HIS; KOAB (INCHER-Kassel) und Reflex (Schweizer Hochschulabsolventenbefragung).

- Der dritte Teil des Fragebogens umfasste Fragen zu praktischen Ausbildungsphasen, wie sie beispielsweise für Lehrern, Juristen und Ärzten vorgesehen sind; dazu erhoben wurden hier u.a. die Wartezeit und Zufriedenheit mit der Organisation, in der der Arbeitsplatz angesiedelt war.
- Folgend wurden Fragen zum Eintritt in den Arbeitsmarkt gestellt und anschließend, wie viele Arbeitsverhältnisse nach Abschluss des Studiums bzw. nach Abschluss der praktischen Ausbildungsstufe bisher durchlaufen wurden. Zum ersten Arbeitsverhältnis wurde detailliert gefragt, wie die Absolventen die Stelle gefunden hatten, ob und wenn ja welche Probleme bei Eintritt in den Beruf auftraten (Praxisschock), Fragen zum Gehalt, zum Unternehmen (Ort, Größe, Wirtschaftsbereich) und zur Zufriedenheit mit der Beschäftigung. Wenn Absolventen zum Zeitpunkt der Befragung bereits mehrer Stellen hatten, wurden zu diesen ebenfalls Informationen erhoben.
- Absolventen die bislang noch nicht in den Arbeitsmarkt eingetreten waren, wurden zu den Gründen gefragt und wenn Sie aktuell eine Stelle suchten, welche Faktoren ihnen hier am wichtigsten wären.
- In einem nächsten Abschnitt wurde die Einschätzung ihrer aktuellen beruflichen Situation erhoben, beispielsweise inwieweit man Wechselabsichten hat und die berufliche Situation somit als eher kurz oder längerfristig einschätzt und wie man seine berufliche Entwicklung für die nächsten Jahre beurteilt.
- Vor den abschließenden üblichen Fragen zur Demographie wurden die ehemaligen Studierenden der UdS gebeten, das Saarland anhand unterschiedlicher Items zu bewerten und anzugeben, inwieweit sie die Regionen Luxemburg und Lothringen als möglichen Arbeitsort bereits in Betracht gezogen haben, wie sie die dortigen beruflichen Möglichkeiten für sich einschätzen und welche Gründe sie möglicherweise bislang abgehalten haben, sich dort beruflich zu orientieren.

Entsprechend der Erfahrungen in den durchgeführten Pretests benötigten die Absolventen je nach Vita 20 bis 30 Minuten zur Beantwortung.

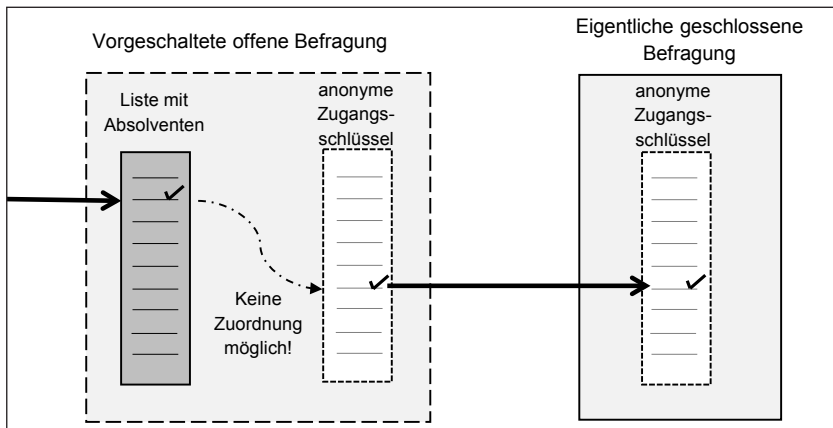
Eine Liste der ehemaligen Studierenden der UdS, die ihr Studium erfolgreich zwischen dem 1. Januar 2007 und dem 31. März 2014 absolvierten, wurde durch das Studierendensekretariat bereitgestellt. Sie enthielt für insgesamt 9.567 Absolventen folgende Informationen: Name, Semesteranschrift, Heimatanschrift, private hinterlegte E-Mail-Adressen, Studienfächer, Abschlussart, Matrikelnummer, Immatrikulationsdatum und Exmatrikulationsdatum. Für 168 Absolventen lagen weder E-Mail noch Post-Adresse vor, so dass sich die Zahl auf 9.399 kontaktier-

bare Absolventen reduzierte. Für 38% von diesen 9.399 lagen private E-Mail-Adressen vor, die die Studierenden zum Zeitpunkt der Aufnahme bzw. während ihres Studiums angegeben hatten, für die übrigen waren postalische Adressen (Heimat- und/oder Semesteranschriften) in der Liste vorhanden. Von diesen 5.837 Heimatanschriften befanden sich 5.130 in Deutschland, 168 in Frankreich und 71 in Luxemburg. Alle Absolventen wurden entweder per E-Mail oder postalischem Brief, der an die jeweilige Heimatanschrift versendet wurde, zur Befragung eingeladen. Die Heimatanschrift wurde gewählt, da anzunehmen ist, dass die Eltern der ehemaligen Studierenden unter dieser Adresse mit höherer Wahrscheinlichkeit noch zu erreichen sind als ihre Kinder unter ihrer Semesteranschrift und dass sie die Bitte, an der Befragung teilzunehmen, an ihre Kinder weitergeben.

Unter der Annahme, dass einige der Absolventen weder per E-Mail noch über den postalischen Weg kontaktierbar sind, weil sich die E-Mail-Adressen mittlerweile geändert haben und sie auch nicht mehr über die Heimatadresse erreichbar sind, wurde zusätzlich in der Saarbrücker Zeitung, auf der Hochschulseite sowie durch die Zeitungsbeilage Campus Extra auf die Studie aufmerksam gemacht und um Teilnahme gebeten.

Um eine geschlossene – d.h. nur den Absolventen auf der zur Verfügung gestellten Liste die Teilnahme an der Befragung zu ermöglichen – aber gleichzeitig die Anonymität der Befragung zu gewährleisten, wurde ein eigens für diese Studie erdachtes Verfahren mit Unterstützung von Dominik Leinert, dem Geschäftsführer von SoSci Survey, angewandt (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Aufbau der zweiteiligen Befragung.



(Graue Liste enthält individuelle Codes, wenn dieser erfolgreich eingegeben wurde, erhielten die Befragten einen anonymen Zugangsschlüssel, der die Teilnahme an der Befragung ermöglichte.)

Der eigentlichen Befragung ging im Rahmen dieses vorgeschalteten Verfahrens eine offene Befragung voraus, auf die jeder mit dem entsprechenden Link zugreifen konnte und dort einen anonymen Zugangsschlüssel erhielt. Mit dessen Hilfe konnte man dann an der eigentlichen Erhebung teilnehmen.

Ehemalige Studierende der Uds, die über andere Kanäle als über das direkte Anschreiben (Saarbrücker Zeitung und Campus Extra) Informationen über die Befragung erhielten, konnten in der vorgeschalteten Befragung ihre individuellen Codes (Matrikelnummer sowie die beiden ersten Buchstaben ihres Vornamens) eingeben. Wenn diese Kombination in der dort hinterlegten Liste vorhanden war, wurde ihnen ebenfalls automatisch ein anonymer Zugangsschlüssel zugeteilt und durch ein Klicken auf „Weiter“ wurden sie auf die eigentliche, nun geschlossene Befragung weitergeleitet, an der nur Personen teilnehmen konnten, die über einen noch nicht verwendeten anonymen Zugangsschlüssel verfügten. Eine Verbindung des individuellen Zugangscodes mit dem anschließend verwendeten anonymen Zugangsschlüssel war nach diesem Verfahren ausgeschlossen. Absolventen, die in der E-Mail auf den Link zur Befragung klickten oder Absolventen, die den Link aus ihrem postalischen Anschreiben abtippeten, bemerkten von diesem Prozedere nichts, da der individuelle Code jeweils als Variable in der URL enthalten war.

1.2 Beschreibung der Stichprobe, Rücklauf und Vergleich mit der Grundgesamtheit

Es wurde versucht, alle 9.399 ehemaligen Studierenden über E-Mail oder postalisch im Sinne einer Vollerhebung zu kontaktieren und so um ihre Teilnahme an der Befragung zu bitten. Insgesamt nahmen 1.270 Personen an der Befragung teil, der Rücklauf betrug damit 13,5% und ist in Anbetracht der Tatsache, dass über den Kontaktversuch per E-Mail oder Post nur ein Teil der Absolventen erreicht werden konnte und angesichts des teilweise länger zurückliegenden Zeitpunkts des Studienabschlusses, zufriedenstellend.

In der durch das Prüfungssekretariat bereitgestellten Datenbank befanden sich Informationen zum Geschlecht und dem Exmatrikulationsdatum, diese Daten werden im Folgenden für einen Vergleich von Grundgesamtheit und Rücklauf herangezogen.

Unter den 9.567 Absolventen, die vom 1. Januar 2007 und dem 31. März 2014 ihren Abschluss machten, waren 49,6% männlichen und entsprechend 50,4% weiblichen Geschlechts. An der Befragung selbst nahmen 46,5% Männer und 53,5% Frauen teil. Somit sind die Männer analog zu vielen Befragungen in den Daten geringfügig unterrepräsentiert, der Unterschied beläuft sich auf drei Prozentpunkte (vgl. Tab. 1a). Ein Zweistichproben-Test für Anteilwerte ergab ein Signifikanzniveau von 5,9%, somit können die Unterschiede als vernachlässigbar gelten. Dies ist insofern bemerkenswert, weil in den meisten Befragungen

Männer eine signifikant geringe Teilnahmebereitschaft in Befragungen zeigen und Frauen deshalb deutlicher überrepräsentiert sind.

Tabelle 1a: Vergleich der mittels Online-Befragung erhobenen Daten der Absolventen mit der Grundgesamtheit.

	Daten der Absolventen laut Studierendensekretariat		Befragung der Absolventen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	9.567	100%	1.270	100%
männlich	4.743	49,6%	487	46,5%
weiblich	4.824	50,4%	560	53,5%

Zwecks Abgleich von Rücklauf und Grundgesamtheit wurde neben dem Geschlecht auch das Jahr des Studienabschlusses mit dem von den Befragten angegeben Abschlussjahr verglichen. Wie in Tabelle 1b zu sehen ist, sind die Unterschiede sehr gering, ein Mittelwerts-Test für ungepaarte Stichproben ergab ein Signifikanzniveau von weniger als 0,0001%, somit bestehen keine bedeutsamen Differenzen im Mittelwert. Im Vergleich der Mediane und der 1. Quartil sind leichte Unterschiede zu erkennen, wonach die Absolventen, die früher abschlossen haben, etwas seltener vertreten sind. Ein Pearson's Chi-Quadrat-Test zum Vergleich der Mediane ergab allerdings, dass die Differenzen nicht signifikant sind.

Tabelle 1b: Vergleich des Abschlussjahrs der mittels Online-Befragung erhobenen Daten der Absolventen mit der Grundgesamtheit.

Abschlussjahr	Anzahl	M	STD	Med	1. Qu	3. Qu
Daten der Absolventen Studierendensekretariat	6.863	2010,1	2,04	2010	2008	2012
Befragung der Absolventen	1.145	2010,7	2,09	2011	2009	2012

Dies ist angesichts der mit fortschreitendem zeitlichem Abstand steigenden Schwierigkeiten einer erfolgreichen Kontaktierung erstaunlich. Die Qualität der Daten, die den weiteren Auswertungen zugrunde liegen, kann somit in Bezug auf die überprüfaren Kennwerte als zufriedenstellend angesehen werden.

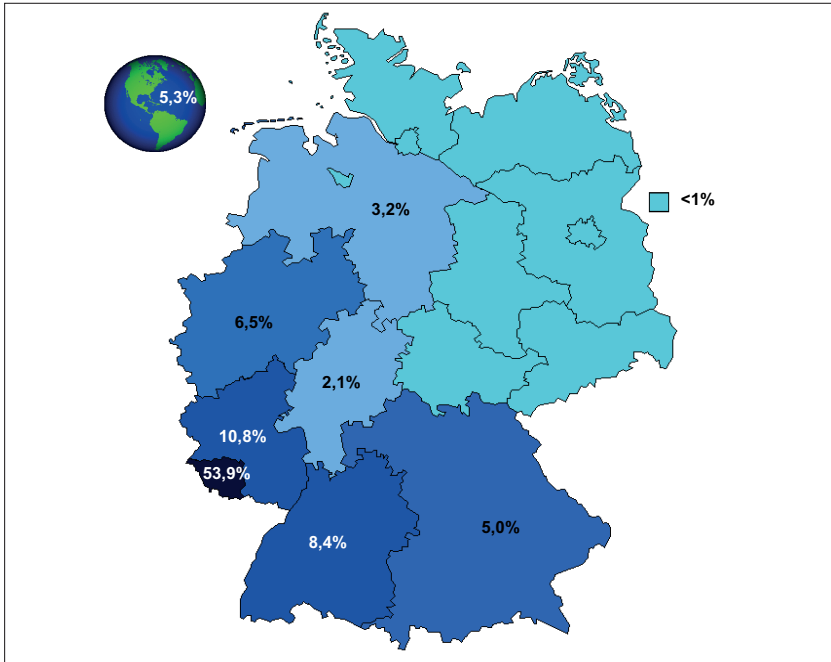
2 Erste empirische Ergebnisse

2.1 Herkunft der Absolventen

96% der Absolventen haben vor ihrem Studium eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung erworben und im Durchschnitt einen Notenschnitt von 2,1 erreicht (STD=0,62). 13,5% erwarben vor ihrem Studium einen beruflichen Abschluss. Nach den offenen Angaben befinden sich hierunter Ausbildungsberufe, aber auch Abschlüsse an Universitäten, Fachhochschulen oder Fachakademien.

In Abbildung 2 ist zu erkennen, dass rund 54% der befragten Absolventen ihre Hochschulzugangsberechtigung im Saarland erworben haben, 11% in Rheinland-Pfalz, 8% in Baden-Württemberg, 7% bzw. 5% in Nordrhein-Westfalen bzw. Bayern, rd. 3% in Niedersachsen und 2% in Hessen. Aus den anderen Bundesländern zogen jeweils weniger als 1% der Absolventen ins Saarland. 5,3% haben ihre Hochschulzugangsberechtigung außerhalb Deutschlands erworben⁴

4 Diese Daten decken sich mit den Informationen aus der Befragung der Studierenden. In der Befragung 2012 gaben 59% der Studierenden an, dass sie ihre HZB im Saarland erworben haben und etwa 5% außerhalb Deutschland (Gassmann, Emrich & Meyer, 2013, S. 215). Kaul, Hagedorn und Schieler (2013, S. 191) berichten für die Absolventen der UdS aus den Jahren 1994 bis 2011, dass 47,7% ihre HZB außerhalb und entsprechend 51,3% ihre HZB innerhalb des Saarlandes erworben haben. Diese Kongruenz weist, auch wenn es sich nicht um identische Grundgesamtheiten handelt, wiederum auf eine durchaus akzeptable Datenqualität hin.

Abbildung 2: Ort der Hochschulzugangsberechtigung.

n=1270.

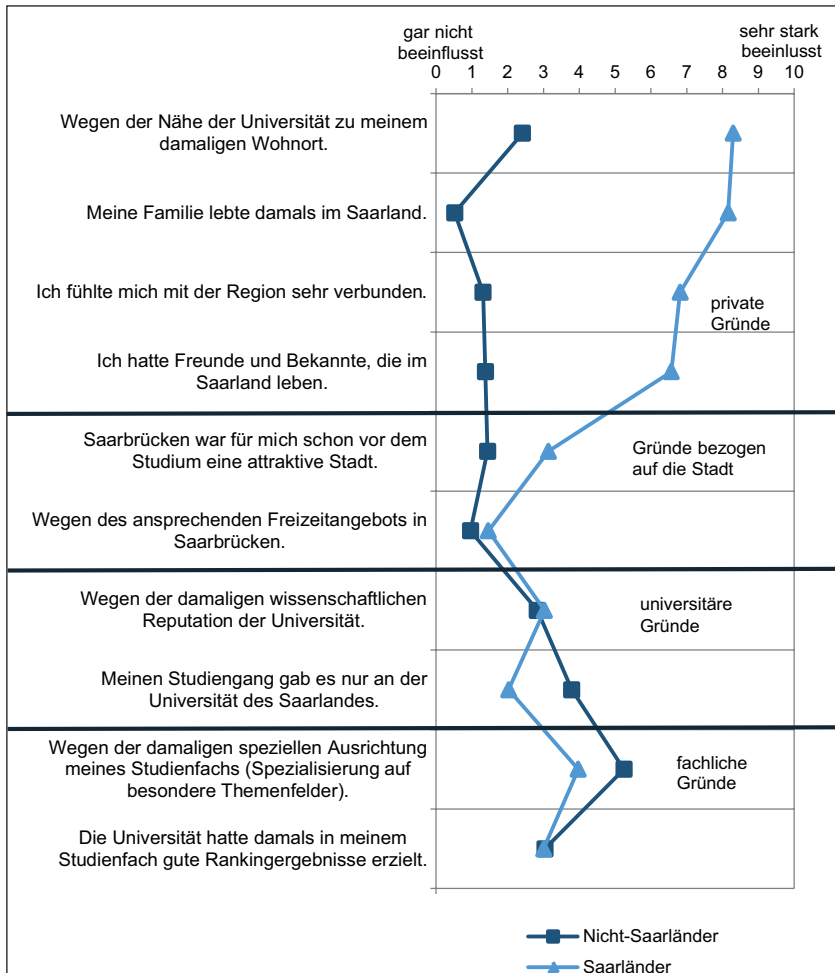
2.2 Gründe für das Studium an der UdS

Wie bereits in der Befragung der Studierenden (Gassmann, Emrich & Meyer, 2013, S. 219) wurden auch die Absolventen nach ihren Gründen für die Aufnahme eines Studiums an der UdS gefragt, dazu wurde die ursprünglich eingesetzte Itembatterie überarbeitet und ökonomischer gestaltet, indem nach den Ergebnissen der explorativen Faktorenanalyse einzelne Items ausgeschlossen wurden, sodass die Absolventen nur noch 10 statt 17 Items bewerten mussten. für die Auswertungen wurde auch für diese zehn Items wiederum eine explorative Faktorenanalyse zur Reduzierung der Information durchgeführt.

Insgesamt zeigten sich, wie zu erwarten, die gleichen Faktoren wie in den Daten aus der Studierendenbefragung. Für Absolventen, die aus dem Saarland stammen, waren die Nähe zum damaligen Wohnort, zur Familie und Freunden sowie das Freizeitangebot von besonderer Bedeutung. Die Verbindung zur Region und die Attraktivität Saarbrückens (Gründe bezogen auf die Stadt) spielten sowohl für Absolventen, die aus dem Saarland als auch für solche, die von außerhalb des Saarland stammten, keine große Rolle.

Universitäre Gründe, wie z.B. gute Rankingergebnisse haben für beide Gruppen keine großen Bedeutungen, nicht-saarländische Absolventen wurden eher durch Studiengänge, die nur an der UdS angeboten wurden ins Saarland gezogen. Die spezielle Ausrichtung des Studienfaches spielte für nicht-saarländische Absolventen die wichtigste Rolle, um ins Saarland zu kommen (M=5,2).

Abbildung 3: Gründe für das Studium an der Universität des Saarlandes.



n=zwischen 974 im Maximum und 667 im Minimum, je nach Item.

2.3 Verlauf und Finanzierung des Studiums

Die befragten Absolventen der UdS begannen ihr Studium im Durchschnitt im Jahr 2006 und beendeten es im Mittel im Jahr 2010 (vgl. Tab. 2).

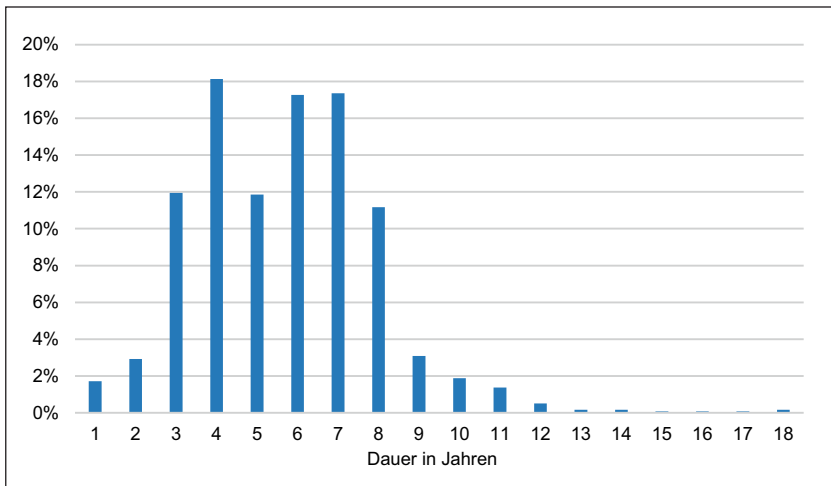
Tabelle 2: Kennwerte für den Beginn und das Ende des Studiums.^{FN}

Jahr	Anzahl	M	Std	Med	1. Qu	3. Qu
Start	1.176	2005,8	3,6	2006	2003	2009
Ende	1.145	2010,7	2,09	2011	2009	2012

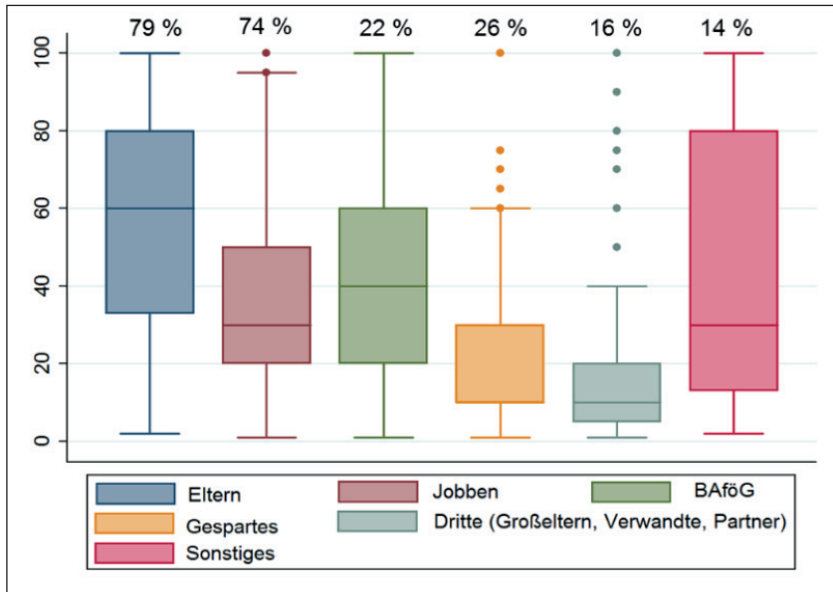
^{FN} M: Mittelwert, Std: Standardabweichung, Med: Median, 1. Qu: 1. Quartil, 3. Qu: 3. Quartil.

Aus dem individuellen Startzeitpunkt und dem Ende des Studiums lässt sich die Dauer errechnen, die Studierende eingeschrieben waren, die hier über die gesamte Population gleichgesetzt wird mit der Studiendauer. Insgesamt studierten die Absolventen 4,7 Jahre an der Universität. Zwischen den Absolventen gibt es dabei größere Unterschiede in der Dauer (vgl. Abb. 4). Eine Varianz-Analyse zeigte, dass 34% der Unterschiede in der Dauer des Studiums auf die Art des Abschlusses (Bachelor, Master, Diplom, Magister, Staatsexamen oder Promotion) zurückzuführen sind.

Abbildung 4: Histogramm der Dauer des Studiums in Jahren.



n=1.164.

Abbildung 5: Finanzierungsquellen für das Studium.

n = 1208.

Die meisten Absolventen (79%) erhielten von ihren Eltern Geld zur Finanzierung ihres Studiums, bei der Hälfte der ehemaligen Studierenden finanzierten die Eltern mindestens 60% der Ausgaben, bei einem Viertel sogar mindestens 80%. 74% der Absolventen verdienten selbst Geld zur Finanzierung ihres Studiums durch Jobben, damit deckte die Hälfte mindestens 30% ihrer Ausgaben. BAföG bezogen lediglich 22%, und etwa die Hälfte bestritt mindestens 40% der Ausgaben durch BAföG. Etwa ein Viertel der Befragten gab an, während des Studiums auf Gespartes zurückgegriffen zu haben, jedoch macht dieser Teil bei der Hälfte der Absolventen weniger als 10% der Ausgaben aus. 16% bzw. 14% der ehemaligen Studierenden erhielten zur Finanzierung ihrer Ausgaben Geld von Dritten oder griffen auf andere Mittel zurück.

Bei der Befragung der Studierenden 2012 (Gassmann, Emrich & Meyer, 2013, S. 120 f.) gaben 73% an, von ihren Eltern unterstützt worden zu sein, 65% hatten Einnahmen aus einem Job, 20% bezogen BAföG und 23% erhielten Geld von Dritten. Die Ergebnisse sind somit zu einem großen Teil kongruent mit den Informationen aus der Absolventenbefragung, lediglich bzgl. der Einnahmen aus einer Erwerbstätigkeit zeichnen sich Unterschiede ab.

Dies hängt augenscheinlich mit dem Anteil der Erwerbstätigen zusammen, in der Befragung der Studierenden gaben 58% an (Gassmann, Emrich & Meyer, S. 107), dass sie zur Zeit der Befragung einer Erwerbstätigkeit nachgingen, von den Absolventen arbeiteten 49% fast durchgängig während des gesamten Studiums, 24% phasenweise und weitere 14% seltener. Die Zahlen können zwar nicht direkt miteinander verglichen werden, da die Studierenden Angaben zu ihrer Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung machten und die Absolventen über die komplette Studienzeit berichteten, nichtsdestotrotz deuten die Ergebnisse darauf hin, dass der Anteil der erwerbstätigen Studierenden unter den Studierenden, die von 2007 bis 2014 ihren Abschluss machten, höher war als bei den aktuell Studierenden.

Dieser Umstand wurde zudem bereits in der qualitativen Teilstudie von mehreren Unternehmen beschrieben „*Nachteilig für uns hat sich herausgestellt, sind die neuen Bachelor-Studiengänge, die aufgrund ihrer starken „Verschulung“ bei den Studierenden zu Lasten der Flexibilität gehen [...]*“ (Staub-Ney, Knoll, Kalb, Herrmann, Gassmann, Emrich & Meyer, 2013, S. 148 f.). Zudem erschwert die deutlich geänderte Studienstruktur im Rahmen der Bologna-Reformen die Ausübung einer bezahlten Tätigkeit während des Studiums.

Tabelle 3: Anteil der Absolventen, die im Verlauf ihres Studiums erwerbstätig waren.

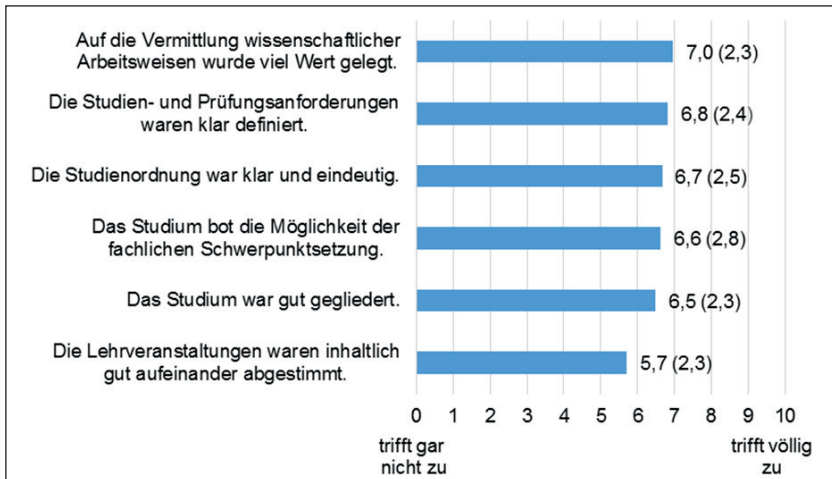
Waren Sie im Laufe Ihres Studiums erwerbstätig (einschließlich jobben)?		
Ja, (fast) durchgängig während des Studiums	586	49%
Ja, phasenweise während des Studiums	285	24%
Ja, aber nur gelegentlich	169	14%
Nein	167	14%
Gesamt	1207	100%

2.4 Zufriedenheit mit dem Studium und Bewertung der Uds in der Retrospektive

Die Absolventen wurden gebeten, Angaben zu ihrem abgeschlossenen Studium zu machen (vgl. Abb. 6 und Tab. 4). Die Aussage, dass auf die Vermittlung wissenschaftlicher Arbeitsweisen viel Wert gelegt wurde, erfuhr dabei die größte Zustimmung ($M=7,0$). In Bezug auf strukturelle Belange, waren für den Großteil der Studierenden die Studien- und Prüfungsanforderungen klar definiert ($M=6,8$) und die Studienordnung eindeutig ($M=6,7$). Inhaltlich sahen die ehemaligen Studierenden die Möglichkeit zu einer fachlichen Schwerpunktsetzung ($M=6,6$).

Der Aussage, dass das Studium gut gegliedert war, wurde mit 6,5 im Durchschnitt ähnlich stark zugestimmt. Die Aussage, dass die Lehrveranstaltungen gut aufeinander abgestimmt waren, erhielt die wenigsten Zustimmungen ($M=5,7$).

Abbildung 6: Grad der Zustimmung zu einzelnen Aussagen über das Studium.



Elfstufige Skala von 0 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 10 „trifft völlig zu“, abgebildet sind die Mittelwerte und die Standardabweichungen in Klammern, $n=171$ bis 1165 , je nach Item.⁵

Die erhobenen sekundären Aspekte des Studiums wurden ähnlich gut bewertet. Den Kontakt zu den Lehrenden beurteilten die ehemaligen Studierenden im Durchschnitt mit 7,0 auf einer elfstufigen Skala, den Zugang zu EDV-Diensten mit 7,2 und den Zugang zu Literatur in der Bibliothek ebenfalls mit 7,0. Insgesamt beurteilten die Studierenden die einzelnen Aspekte somit relativ gut.

⁵ Die Erhebung dieser Variablen war angelehnt an die Frage 1.5 in der HIS Masterabsolventenstudie des Prüfungsjahrgangs 2008/2009 (HIS 2010), die Frage wurde gekürzt und entsprechend abgewandelt.

Tabelle 4: Beurteilung einzelner Aspekte des Studiums.

Wie beurteilen Sie die folgenden Aspekte Ihres abgeschlossenen Studiums?						
	n	M	STD	Med	1. Qu	2. Qu
Kontakt zu Lehrenden	1165	7,0	2,4	8	5	9
Zugang zu EDV-Diensten (Internet, wiss. Datenbanken, usw.)	1164	7,2	2,2	8	6	9
Verfügbarkeit wichtiger Literatur in der Bibliothek	1155	7,0	2,3	7	6	9

Auf einer elfstufigen Skala von 0 „sehr schlecht“ bis 10 „sehr gut“.

Die UdS hat sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt, zur Überprüfung inwieweit sich dies auf ihre Studiensituation auswirkte, wurden die Absolventen gebeten, dazu Angaben zu machen. Insgesamt gaben 70% der Befragten an, dass sich die Situation nicht verändert hat, 15% sahen eine Verschlechterung und 15% eine Verbesserung der Bedingungen während ihres Studiums. Die Studiensituation zeigt sich aus Sicht der ehemaligen Studierenden somit bislang relativ stabil und ausgeglichen zwischen einer Besserung und einer Verschlechterung während der Zeit, in der die Absolventen jeweils ihr Studium abschlossen.

Weitere Analysen ergaben zwischen den Fakultäten kleinere Unterschiede. In der Fakultät 1 (Rechts- und Wirtschaftswissenschaften) und 5 (Empirische Humanwissenschaften) gaben die ehemaligen Studierenden anteilig häufiger eine Verschlechterung an. In der Fakultäten 7 (Physik und Mechatronik) und 8 (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften) dagegen verbesserte sich die Situation nach Ansicht der Absolventen über die Zeit⁶.

Insgesamt zeigen sich die Absolventen sowohl im Allgemeinen als auch mit der Erfüllung ihrer Erwartungen bezüglich ihres Studiums an der UdS insgesamt zufrieden (vgl. Tab. 5).

6 Fakultät 1: 11% verbessert, 73% keine Veränderung, 16% verschlechtert;
 Fakultät 5: 8% verbessert, 75% keine Veränderung, 17% verschlechtert;
 Fakultät 7: 17% verbessert, 73% keine Veränderung, 10% verschlechtert;
 Fakultät 8: 19% verbessert, 75% keine Veränderung, 13% verschlechtert.

Tabelle 5: Einschätzungen und Meinungen der Absolventen zu ihrem abgeschlossenen Studium an der UdS.

	<i>n</i>	Mittelwert (Std)
Wie zufrieden waren Sie mit Ihrem Studium an der Universität des Saarlandes im Allgemeinen? (0 „gar nicht“ bis 10 „in sehr hohem Maße“)	1170	6,1 (1,8)
Inwieweit wurden Ihre persönlichen Erwartungen an Ihr Studium an der Universität des Saarlandes erfüllt? (0 „gar nicht erfüllt“ bis 10 „ in sehr hohem Maße „)	1172	6,9 (1,9)
Wie zufrieden waren Sie persönlich mit der Universität des Saarlandes? (0 „gar nicht“ bis 10 „ in sehr hohem Maße „)	1167	6,9 (1,9)
Inwieweit wurden Ihre persönlichen Erwartungen an die Universität des Saarlandes erfüllt?“ (0 „gar nicht“ bis 10 „ in sehr hohem Maße „)	1162	6,8 (1,9)

Die Absolventen sind somit in etwa gleichem Maße zufrieden, wie es die aktuell Studierenden sind, tendenziell beurteilen die Absolventen ihr Studium und die UdS sogar ein klein wenig besser.

Tabelle 6: Ausmaß der Berufsorientierung ihres Studiums an der UdS aus Absolventensicht.

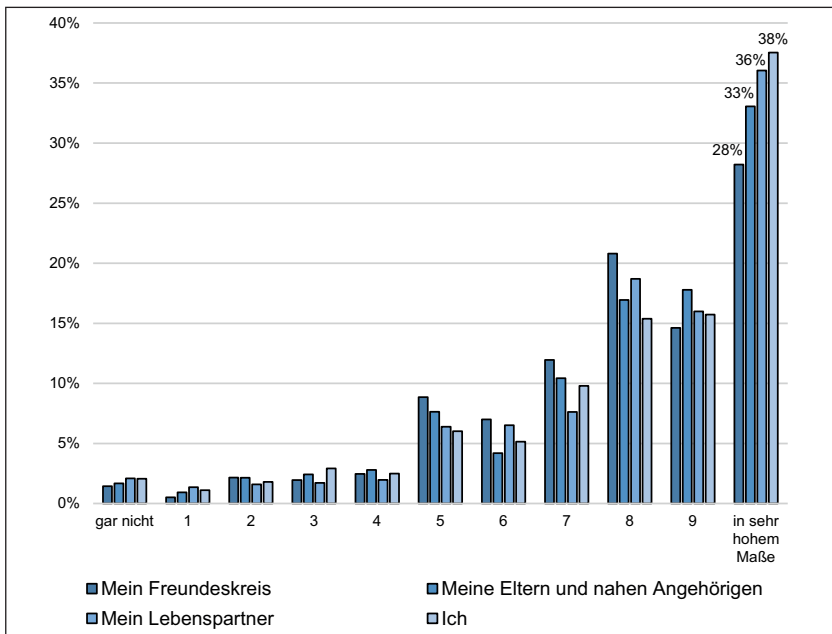
	<i>n</i>	Mittelwert (Std)
Wie stark war die Berufsorientierung in Ihrem Studium? (0 „gar nicht“ bis 10 „in sehr hohem Maße“)	1169	4,5 (2,6)
Wie stark hätte die Berufsorientierung aus Ihrer Sicht in Ihrem Studium sein sollen? (0 „gar nicht erfüllt“ bis 10 „ in sehr hohem Maße „)	1167	7,5 (2,0)
Wie nützlich schätzen Sie allgemein die Inhalte Ihres Studiums für Ihr jetziges Berufsleben ein? (0 „gar nicht“ bis 10 „ in sehr hohem Maße „)	1169	5,9 (2,5)

Elfstufige Skala.

Deutlich zeigt sich in Tabelle 6, dass die Absolventen eine stärkere Berufsorientierung erwartet haben, die sie allerdings so aus ihrer Sicht nicht vorfanden. Trotz alledem zeigt sich, dass in einem mittleren Maß die Inhalte des Studiums als nützlich eingeschätzt werden. Offensichtlich ist die angemessene Abwägung zwischen Transformation und Empowerment, die eingangs des Bandes diskutiert wurde (Kapitel 1), hier empirisch abgebildet.

Zur Beurteilung des Studiums insgesamt wurden die Befragten gebeten, aus eigener Sicht und auch aus der wahrgenommenen Perspektive von Freunden, der Eltern und des Partners Auskunft darüber zugeben, ob das Studium für die Befragten aus heutiger Sicht die richtige Entscheidung war. Die Einschätzung wurde auf einer elfstufigen Skala von 0 „gar nicht“ bis 10 „in einem sehr hohen Maße“ abgegeben (vgl. Abb. 7). Über alle Personengruppen wurden Werte von 0 bis 4 nur von 9% bis 10% vergeben. Für den Freundeskreis gaben 83% der befragten Werte zwischen 6 und 10 an, für die Eltern liegt dieser Anteil bei 82%, für den Lebenspartner bei 85% und für den Befragten selbst bei 84%. 38% der Befragten gaben sogar an, dass sie die Entscheidung in einem sehr hohen Maße für die richtige Entscheidung halten.

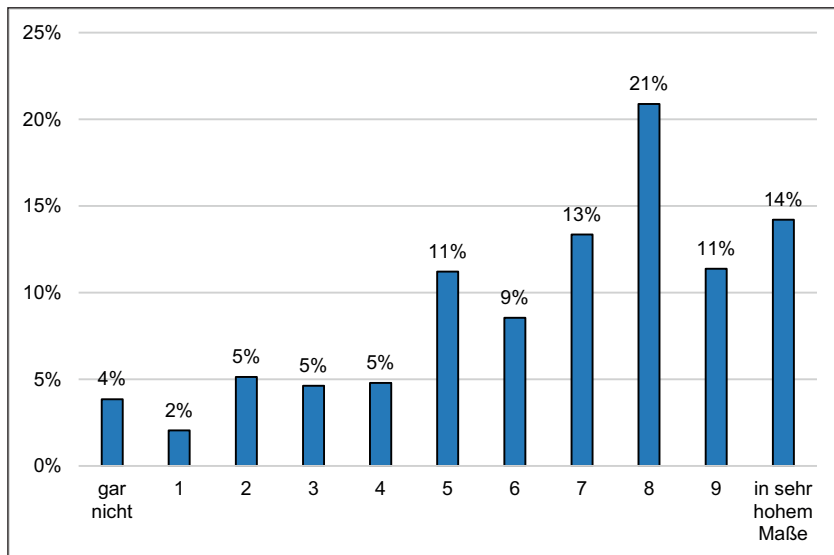
Abbildung 7: Bewertung, in welchem Maße der Befragte bzw. andere sein Studium aus der heutigen Sicht für die richtige Entscheidung halten.



n= 1.164 bis 813, je nach Item und ob es betreffende Personen im Leben des Befragten gibt.

Der größte Teil der Studierenden würde sich wieder für ein Studium an der UdS entscheiden. Nur ein Fünftel der Befragten gab einen Wert zwischen 0 und 4 an und würde somit die UdS aus heutiger Sicht nicht mehr wählen, 68% der ehemaligen Studierenden vergaben Werte zwischen 6 und 10 und würden auch nach heutigem Wissensstand wieder das Studium an der UdS aufnehmen.

Abbildung 8: Angabe, inwieweit sich die Absolventen mit dem heutigen Wissensstand wieder für ein Studium an der UdS entscheiden würden.



n=1.169.

2.5 Praktische Ausbildungsphase (z.B. Referendariat, Vikariat, Berufspraktikum)

Insgesamt musste etwa ein Viertel der Befragten zur Ausübung ihres angestrebten Berufes eine weitere Ausbildungsphase beispielsweise in der Form eines Referendariats, Vikariats oder Berufspraktikums absolvieren. Etwa 76% der ehemaligen Studierenden, die angaben einen zweiten Ausbildungsteil durchlaufen zu müssen, hatten zum Zeitpunkt der Befragung mit dieser Ausbildungsphase bereits begonnen oder diese schon abgeschlossen. Absolventen, die ein Lehramt,

Medizin, Rechtswissenschaften, Pharmazie und Psychologie⁷ studierten, gaben erwartungsgemäß besonders häufig an, dass sie zur Ausübung ihres Wunschberufes zunächst eine weitere Ausbildungsphase absolvieren mussten.

Tabelle 7: Anteile der Person, die eine zweite Ausbildungsphase durchlaufen haben.⁸

Ist für Ihren angestrebten Beruf eine weitere praktische Ausbildungsstufe (z.B. Referendariat, Vikariat, Berufspraktikum) notwendig?		
	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
Nein	867	74,0%
Ja, aber habe noch nicht damit begonnen.	69	5,9%
Ja, ich habe schon damit begonnen.	75	6,4%
Ja, ich habe sie schon abgeschlossen.	156	13,3%
Ja, aber ich habe sie abgebrochen.	5	0,4%
Gesamt	1.172	100

Die Wartezeit der Absolventen, bevor sie mit ihrem Referendariat, dem Vikariat oder dem Berufspraktikum beginnen konnten, betrug im Durchschnitt 3,6 Monate, jedoch gab es eine erhebliche Varianz, im Schnitt streute die Wartezeit um 7,5 Monate, so warteten 7% der Befragten länger als ein Jahr auf eine Möglichkeit, ihre praktische Ausbildungsphase zu beginnen.

Die Absolventen berichten insgesamt positiv von ihrer praktischen Ausbildungsphase (vgl. Tab. 8). Sie stimmten dem Item „Ich war mit der Betreuung zufrieden“ insgesamt am stärksten zu. Auch die Organisation und die Lern- und Weiterbildungschancen wurden positiv beurteilt ($M=7,4$ und $M=7,1$). Die geringsten Zustimmungswerte erhielten die Aussagen, dass die Absolventen vollständig als Kollege anerkannt wurden, die wichtigen beruflichen Regeln und Verhaltensweisen vermittelt bekamen und sie volle Akzeptanz durch Klienten, Schüler bzw. Patienten erfuhren.

7 Ein großer Teil der Absolventen der Psychologie wollte nach dem Studium eine Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten absolvieren.

8 Die Erhebung dieser Variablen war angelehnt an die Frage 3.1 in der HIS Masterabsolventenstudie des Prüfungsjahrgangs 2008/2009 (HIS 2010).

Tabelle 8: Bewertung einzelner Aspekte und Zufriedenheit der Personen, die eine zweite Ausbildung durchlaufen haben oder gerade durchlaufen.

	N	M	Std
Ich war mit der Betreuung zufrieden.	214	8,0	2,1
Die Organisation der Ausbildung war gelungen.	218	7,4	2,6
Es gab viele und gute Lern- und Weiterbildungschancen.	219	7,1	2,5
Mir wurde viel berufspraktisches Erfahrungswissen vermittelt.	217	6,8	2,6
Es wurde ein hervorragender Bezug zu den Inhalten des Studiums hergestellt.	222	6,7	2,6
Die Übereinstimmung von Ausbildungszielen mit den eigenen Zielen war gegeben.	220	6,6	2,5
Die theoretische Reflexion der Praxis wurde sehr gut umgesetzt.	219	6,5	2,7
Ich wurde vollständig als Kollege/in anerkannt.	219	6,4	2,7
Mir wurden alle wichtigen beruflichen Regeln und Verhaltensweisen beigebracht.	210	6,3	2,8
Klient/Inn/en, Schüler/Inne/n, Patient/Inn/en haben mich voll akzeptiert.	215	5,6	2,7

Elfstufige Skala von 0 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 10 „trifft völlig zu“.⁹

2.6 Praktika nach dem Studium

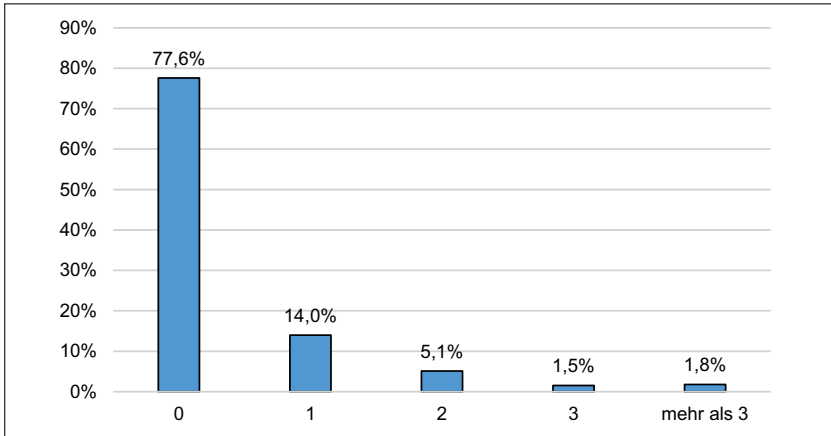
In den Medien wird häufig über die Generation Praktikum¹⁰ und das Ausmaß, in dem Absolventen nach ihrem Studium Praktika absolvieren müssen, um einen Einstieg ins Berufsleben zu finden, berichtet. Dies entspricht aber offensichtlich nur bedingt der Realität: von den befragten Absolventen, die einen Abschluss zwischen 2007 und 2014 an der UdS erwarben, haben 78% der Befragten kein Praktikum nach ihrem Abschluss angetreten. 14% der ehemaligen Studierenden der UdS absolvierten ein Praktikum. 5% machten zwei und 2% drei Praktika,

9 Die Erhebung dieser Variablen war angelehnt an die Frage 3.2 in der HIS Masterabsolventenstudie des Prüfungsjahrgangs 2008/2009 (HIS 2010), die Frage wurde gekürzt und entsprechend abgewandelt.

10 Der Begriff „Generation Praktikum“ wurde durch einen gleichnamigen ZEIT-Artikel von Matthias Stolz am 31. März 2005 geprägt und erreichte 2006 bei der Wahl zum „Wort des Jahres“ immerhin den zweiten Platz. Allerdings gibt es für einen Anstieg der Praktika oder der Verweildauer in solchen zu Beginn der Erwerbstätigkeit von Hochschulabsolventen keinerlei Belege. Im Gegenteil widerlegen die im ersten Teil des Buchs vorgestellten Absolventenstudien solche Annahmen, speziell auch für die vermeintlich besonders betroffenen Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fächer.

weitere 2% bewältigten mehr als drei Praktika nach ihrem Abschluss. Von einer Generation Praktikum kann insofern bzgl. der Absolventen der UdS nicht gesprochen werden.

Abbildung 9: Anzahl der nach dem Abschluss des Studiums durchgeführten Praktika.¹¹



n=1.110.

Die meisten Absolventen wurden für ihre Praktika bezahlt, im Schnitt erhielten sie im ersten Praktikum 621 € (Std 714 €, Median 436 €), wobei von den 215 Absolventen 67 kein Entgelt erhielten.

2.7 Bedingungen des Eintritts in den Arbeitsmarkt

Um die Berufsbiographie der Befragten nach ihrem Studium zu erfassen, wurden die Absolventen gebeten, generelle Angaben zu den Phasen nach ihrem Abschluss zumachen, also zu Beginn und Start, sowie, ob sie in dieser Zeit erwerbstätig waren oder nicht. Insgesamt gaben rund drei Viertel der Befragten an, dass sie nach ihrem Studium einen Job gefunden haben, die anderen suchten oder studierten noch.

Diese Informationen dienen dann dazu, den Befragten entsprechend Fragen zu ihrer ersten, zweiten und dritten Arbeitsstelle zu stellen.

¹¹ Die Erhebung dieser Variablen war angelehnt an die Frage 4.11 in der HIS Masterabsolventenstudie des Prüfungsjahrgangs 2008/2009 (HIS 2010), die Frage wurde gekürzt und entsprechend abgewandelt.

Wenn in den Prozess des Findens der ersten Arbeitsstelle Institutionen oder Personen vermittelnd eingebunden waren, fanden die Absolventen ihre erste Stelle meist über bestehende Verbindungen, die durch Praktika, Abschlussarbeiten oder ihre Hochschullehrer entstanden waren, gefolgt von Netzwerken außerhalb der Universität und durch Kontakte vor dem Studium. Jobmessen, die Agentur für Arbeit oder Institutionen der Hochschule spielten eine vernachlässigbare Rolle.

Tabelle 9: Zum Finden der ersten Arbeitsstelle vermittelnd herangezogene Personen.

Welche Personen und/oder Institutionen haben Sie bei der Suche nach Ihrer ersten Arbeitsstelle herangezogen und welche Rolle spielten diese bei Ihrer Suche?					
	N	M	Std	Med	Anteil wichtigster Faktor
bestehende Verbindungen durch Praktika und/oder Abschlussarbeiten	735	3,9	4,3	1	17,0%
Hochschullehrer/in	730	2,6	3,8	0	9,7%
Freunde außerhalb der Universität	727	2,4	3,5	0	9,0%
durch die Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	727	2,0	3,5	0	6,0%
Kontakte bei Messen, Kontaktbörsen usw.	722	1,6	2,9	0	6,1%
die Agentur für Arbeit	729	1,4	2,8	0	7,3%
Institutionen der Hochschule (z.B. Career Center)	722	0,7	1,9	0	0%

Elfstufige Skala von 0 „gar keine Rolle“ bis 10 „sehr große Rolle“.

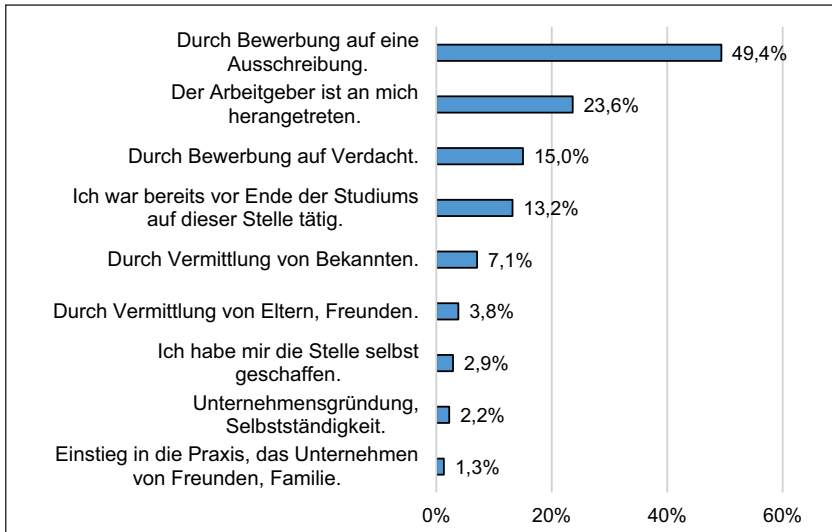
Zur Abschätzung, in welchem Ausmaß die einzelnen Personen bzw. Institutionen bei der Stellensuche geholfen haben, wurde der Anteil der Personen berechnet, die für die entsprechende Hilfe den höchsten Wert vergeben hatten¹². Die Verbindungen aus Praktika und / oder Abschlussarbeiten wurde so von 17% der Absolventen als für sie am wichtigsten eingestuft, bei rund 10% war es der Hochschullehrer und weiteren 9% Freunde außerhalb der Universität, 6% der befragten Absolventen nutzten in erster Linie die Kontakte durch Tätigkeiten vor dem Studium und etwa genauso viele nutzen Messen und Kontaktbörsen. Die Agentur für Arbeit wurde von den Absolventen zwar im Mittel eher als unwichtig beurteilt, jedoch gaben immerhin 7% an, dass ihnen die Agentur am meisten

12 D.h. hier wurde überprüft, für welche Institution oder Person der höchste Wert vergeben wurde, wenn eine Person entsprechend für mehr Institutionen und/oder Personen einen gleich hohen Wert vergeben hatte, wurde diese Person keine der Gruppen zugeordnet.

geholfen hatte. Institutionen der Universität wie das Career Center gab niemand an, wobei dies damit zusammenhängt, dass sich das Career Center derzeit noch im Aufbau befindet (Career Center 2015). In Bezug auf die fächerspezifischen Unterschiede bei der Stellensuche zeigen sich vor allem Unterschiede für die naturwissenschaftlichen Fächer, im Vergleich zu Absolventen andere Fächer. Absolventen dieser Fächer gaben Messen und Kontaktbörsen sowie Hochschul-lehrer häufiger als am wichtigsten an, als Absolventen andere Fächer.

Etwa die Hälfte der Befragten fand ihre erste Arbeitsstelle über den klas-sischen Weg, durch die Bewerbung auf eine Stellenanzeige, bei etwa einem Viertel der Befragten trat der Arbeitgeber an die Absolventen heran, 15% der Befragten bewarben sich auf Verdacht und weitere 13% waren bereits vor Ende des Studiums auf dieser Stelle tätig. Insgesamt waren die Bekannten hilfreicher als die Eltern oder Freunde, dieser empirische Befund deckt sich somit mit den Überlegungen von Granovetter (1973) zu der Stärke schwacher sozialer Bezie-hungen (strength of weak ties).

Abbildung 10: Anteile der Befragten, die über den jeweils beschriebenen Weg ihre erste Arbeitsstelle gefunden haben.



n=766, Angaben aus einer Mehrfachantwort, daher addieren sich die Prozentanteile nicht auf 100%, da einige Absolventen mehrer Arten angegeben haben.¹³

13 Die Erhebung dieser Variablen war angelehnt an die Frage 5.5 in der HIS Masterabsolventenstudie des Prüfungsjahrgangs 2008/2009 (HIS 2010), die Frage wurde gekürzt und entsprechend abgewandelt.

Nach den Einschätzungen der befragten Absolventen brachten sowohl die Erwerbstätigkeit während des Studiums als auch das Praktikum nach dem Abschluss des Studiums im Durchschnitt einen Vorteil, jedoch wird dieser insgesamt eher gering eingeschätzt, dabei bzgl. der Erwerbstätigkeit sogar noch etwas geringer als bzgl. des Praktikums. Selbst wenn die Tätigkeit fachnah war, es sich also zum Beispiel um eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft handelte, gaben die Befragten im Durchschnitt lediglich den Wert 6,4 an, wenn es sich dagegen um keine fachnahe Tätigkeit handelte gaben die Absolventen im Schnitt 3,5 an. Der durch die Absolventen eher gering bis mäßig eingeschätzte Einfluss der Tätigkeit auf das Finden der ersten Stelle könnte möglicherweise damit zusammenhängen, dass ein sehr großer Anteil der Befragten, nämlich 86%, während ihres Studiums einer Erwerbstätigkeit nachgingen. Somit war der Anteil innerhalb der Gruppe der Absolventen, die sich zu dieser Zeit auf der Suche auf dem Arbeitsmarkt befanden, sehr groß und eine Erwerbstätigkeit war im Grunde eher die Regel als die Ausnahme, wodurch kein Vorteil gegenüber den anderen Absolventen realisiert werden konnte.

Tabelle 10: Kennwerte zu den Einschätzungen bzgl. des Einflusses von Erwerbstätigkeit und Praktika nach Studienabschluss auf das Finden einer Stelle

	Glauben Sie, dass Ihre Erwerbstätigkeit während Ihres Studiums Ihnen einen Vorteil bei der Arbeitsplatzsuche brachte?	Glauben Sie, dass Ihre Praktika bzw. unbezahlten oder geringfügig bezahlten Tätigkeiten nach Ihrem Studium Ihnen einen Vorteil bei der Arbeitsplatzsuche brachten?
M	5,5	6,3
Std	3,8	3,3
Med	7	7
1. Qu	2	4
3. Qu	9	9
N	434	122

Elfstufige Skala von 0 „gar nicht“ bis 10 „in sehr hohem Maße“.

Wie bereits in Kapitel I ausgeführt, wird eine kurze Stellensuchdauer¹⁴ durchaus von einigen Studien als Indikator für Erfolg gewertet. Als Dauer für die

14 Wobei dies, wie bereits diskutiert wurde, hochgradig Fächer abhängig ist. Die eher generalistischen Fächer (Mathematik, Biologie, Soziologie, Geschichte usw.) zeichnen sich seit je her durch eine etwas längere Suchdauer aus, dafür sind diese Fächer flexibler einsetzbar und führen selbst bei angespannter Arbeitsmarktlage zum Erfolg. Bei den berufsbezogenen Studiengängen in den Bereichen BWL, Technik, Dolmetschen usw. den spezifischen Fächern, sind bei guter Konjunktur kürzere Suchphasen zu erwarten (vgl. Kapitel 1).

Stellensuche definieren wir hier die Spanne zwischen dem Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt erfolgreich beendeten Studiums¹⁵ (den Zeitpunkt gaben die Absolventen jeweils als Winter- bzw. Sommersemester an) und dem Beginn der Erwerbstätigkeit, angegeben in Monat und Jahr. Zur Berechnung der Dauer wurde den Befragten, die im Wintersemester ihr letztes Studium abgeschlossen hatten, der Monat März zugewiesen und den Absolventen, die ihr Studium im Sommersemester beendeten, der September. Da einige der Befragten schon auf ihrer ersten Stelle arbeiteten, bevor sie ihr letztes Studium abschlossen, ergaben sich einige negative Werte für die Stellendauer, diese wurden auf den Wert null festgelegt, da diese ja nach ihrem Studium nicht suchten. Generell kann bei dieser Methode und den meisten Analysen der Dauer der Stellensuche nicht zwischen einem absichtlichen Warten und einem bedingten Warten, weil die Suche bislang erfolgreich war, unterschieden werden.

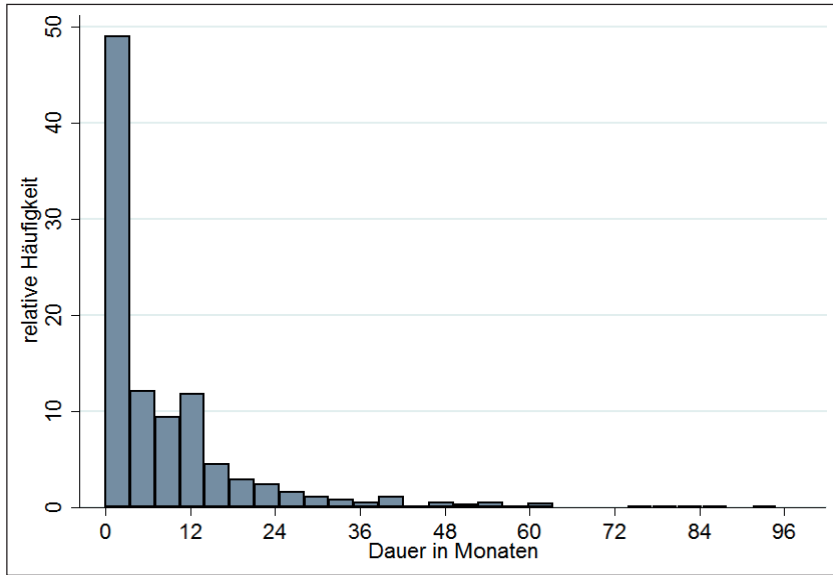
Im Mittel benötigten die Absolventen rund 8,3¹⁶ Monate, bis sie eine Stelle fanden, wobei hier die Zeit zur Zwischenausbildung mit eingerechnet wurde. Betrachtet man nur Absolventen, die kein Referendariat oder Vikariat besuchten oder ein Praktikum nach ihrem Studium absolvierten, verringert sich die Dauer auf 6,8 Monate. Insgesamt gibt es zwischen den Absolventen jedoch relativ große Unterschiede, so liegt die Standardabweichung bei rund einem Jahr (vgl. auch Abb. 11). Etwa ein Drittel der befragten Absolventen hatte eine Suchdauer von null, d.h. von diesen fand etwa die Hälfte der Befragten ihre Stelle zwischen zwei bis drei Monate vor dem Ende des Semesters und die andere Hälfte arbeitete auf dieser Stelle schon einige Monate vor ihrem letzten Studienabschluss, darunter waren vor allem Masterabsolventen und Promovierte. Insgesamt hatte mehr als die Hälfte der Absolventen (58%) nach einem halben Jahr ihre erste Arbeitsstelle gefunden.¹⁷

15 Unabhängig ob dieser Abschluss an der UdS oder einer anderen Universität oder Fachhochschule erfolgte.

16 Ohne Kontrolle von Drittvariablen (wie beispielsweise einer praktischen Ausbildungsphase oder der Promotion) benötigten Absolventen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 8, Medizinische Fakultät 7, Philosophische Fakultät I und II 8, Philosophische Fakultät III 10, Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät I 7, II 6 und III 10 Monate.

17 Kaul, Hagedorn und Schieler (2013, S. 187) berichten dass von den erfolgreichen Suchenden umgerechnet rund 38% nach weniger als 90 Tagen ihre erste Stelle hatten. Nach den Befragungsdaten lag der Anteil hier bei etwa 48%, wobei in diesen Analysen auch Promovierte enthalten sind, die zu einem großen Teil ihre erste Stelle schon vor dem Ende des Studiums gefunden hatten.

Abbildung 11: Histogramm der Anzahl der Monate bis die Absolventen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen.



n=735

Zur Analyse, welche Einflussfaktoren für das Finden einer Stelle verantwortlich sind, wurden multivariate lineare Regressionen in hierarchischer Form berechnet (vgl. Tab. 9). Das Geschlecht hat unter Kontrolle der anderen Variablen in Modell 1 keinen Einfluss auf das Finden einer Stelle, das Alter der Absolventen jedoch schon, desto älter die Absolventen sind, desto länger benötigen sie auch, um eine Stelle zu finden bzw. sie ließen sich etwas mehr Zeit bei der Stellensuche. Die soziale Herkunft der Absolventen, d.h. ob die Eltern ebenfalls einen Hochschulabschluss haben oder nicht, hatte auch hier keinen Einfluss auf die Dauer der Stellensuche. Somit zeigt sich weder ein direkter Einfluss der Herkunft der ehemaligen Studierenden auf das erste Gehalt noch auf die Schnelligkeit, mit der der erste Job gefunden wird. Die Bildungsherkunft beeinflusst das Finden einer Stelle und das erste Gehalt somit nur indirekt über die Aufnahme eines Studiums und die Wahl des Faches (vgl. Gassmann, Emrich & Meyer, 2013, S. 249 f.).

Für die Fächer zeigen sich in erster Linie Unterschiede für alle anderen Fakultäten im Vergleich zur Medizin, die Absolventen aller Fakultäten benötigen im Schnitt rund 11 bis 13 Monate länger als die Mediziner, diese Differenzen sind in Abbildung 12 graphisch dargestellt. Dieser große Unterschied ergibt sich jedoch erst unter Kontrolle nach der Art des Abschlusses, da so die

Differenzen des Abschlusses Staatsexamens, also zwischen Ärzten, Juristen und Lehren, ersichtlich wird. Bivariat ergeben sich Unterschiede von null bis vier Monaten zwischen Absolventen der anderen Fakultäten im Vergleich mit den Absolventen der Medizin¹⁸.

Tabelle 11: Dauer in Monaten bis die Absolventen nach ihrem Studium ihre erste Arbeitsstelle aufnehmen.

	Modell 1 ¹⁹	Modell 2	Modell 3
Geschlecht (männlich)	-0,972 (-0,91)	-0,880 (-0,85)	-0,990 (-0,97)
Alter	0,233* (2,07)	0,651*** (5,20)	0,616*** (5,00)
Fakultät ²⁰			
Medizin	Ref.	Ref.	Ref.
Rechts- und Wirtschaftsw. Fakultät	11,18*** (4,52)	10,66*** (4,40)	11,39*** (4,70)
Philosophische Fakultät I und II	11,65*** (4,73)	9,925*** (4,12)	10,79*** (4,36)
Philosophische Fakultät III	11,59*** (5,04)	10,17*** (4,52)	11,72*** (5,03)
Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät I	11,76*** (4,52)	11,41*** (4,51)	12,20*** (4,78)
Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät II	10,29*** (3,36)	9,317** (3,12)	11,02*** (3,63)
Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät III	13,64*** (4,97)	12,09*** (4,52)	13,20*** (4,76)
Abschluss des Studiums			
Bachelor	Ref.	Ref.	Ref.
Master	-6,430** (-3,09)	-6,579** (-3,27)	-6,501** (-3,29)
Diplom	-2,688 (-1,24)	-1,365 (-0,65)	-1,782 (-0,87)
Magister	-4,227+ (-1,76)	-3,386 (-1,46)	-2,994 (-1,32)
Staatsexamen	7,267** (2,66)	7,669** (2,91)	8,372** (3,19)



¹⁸ Generell lag keine Interaktion zwischen der Fakultät und der Art des Abschlusses vor bezogen auf die Stellensuchdauer vor.

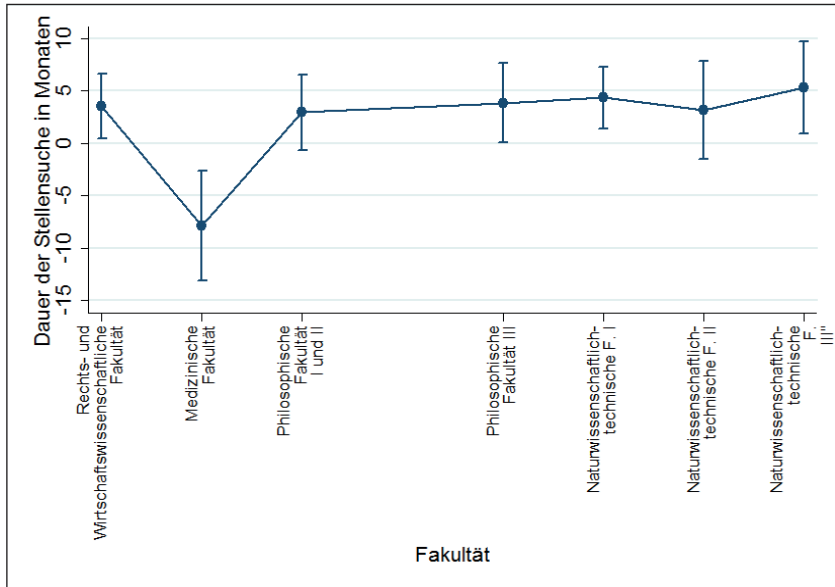
Promotion	-4,798 ⁺ (-1,92)	-4,339 ⁺ (-1,80)	-3,719 (-1,56)
Referendariat/Vikariat	2,096 (1,55)	2,187 ⁺ (1,66)	2,327 ⁺ (1,80)
Job durchgängig während des Studiums	-2,034* (-2,07)	-1,790 ⁺ (-1,88)	-1,233 (-1,31)
Arbeitsstelle durch Bewerbung auf eine Ausschreibung		1,165 (0,96)	1,336 (1,12)
Arbeitsstelle durch Bewerbung auf Verdacht		0,0549 (0,04)	0,486 (0,32)
Arbeitsstelle: Der Arbeitgeber ist an mich herangetreten.		0,0503 (0,04)	0,990 (0,74)
Arbeitsstelle durch Vermittlung von Eltern, Freunden		6,653** (2,72)	6,710** (2,80)
Arbeitsstelle durch Vermittlung von Bekannten		-2,125 (-1,14)	-1,734 (-0,95)
Jahr des Beginns der Aufnahme einer Tätigkeit		1,412*** (6,76)	1,336*** (6,53)
Ort			
Ref. Saarland			Ref.
außerhalb Saarlands und innerhalb Deutschlands			1,027 (1,00)
außerhalb Deutschlands			2,016 (1,43)
Branche			
Dienstleistungen			Ref.
Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau, verarb. Gewerbe, Industrie			1,974 (0,99)
Bildung, Forschung, Kultur			2,373 ⁺ (1,94)
Verbände, Organisationen, Stiftungen (Nicht gewinnorientiert)			-1,412 (-0,66)
Sonstiges			1,658 (1,25)
Konstante	-5,821 (-1,43)	-41,31*** (-4,74)	-45,00*** (-5,15)
N	657	657	657
R ²	0,114	0,186	0,238
Korrigiertes R ²	0,093	0,159	0,204
AIC	5140,0	5096,1	5066,9
BIC	5211,8	5194,8	5197,0

t Statistik in Klammern⁺ $p < 0,10$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Wenn Absolventen durchgängig während ihres Studiums erwerbstätig waren, fanden sie nach dem Ende ihres Studiums auch schneller eine Stelle, entweder indem sie eine neue Stelle antraten oder auf der alten verblieben. Dies scheint interessant, da in der Befragung der Absolventen diese ihrer Erwerbstätigkeit während des Studiums nur eine geringe bis mäßige Bedeutung beimaßen, empirisch zeigt sich jedoch, dass die Erwerbstätigkeit durchaus hilfreich bei der Stellensuche ist. Die direkte Bewerbung erwies sich nach den deskriptiven Ergebnissen als bessere Variante beim Finden einer Erwerbstätigkeit als beispielsweise der Einsatz des Sozialkapitals. Wenn Absolventen über Kontakte durch ihre Eltern und Freunde ihre erste Anstellung fanden, dann dauerte dies etwa ein halbes Jahr länger²¹. Modell 3 enthält Informationen zum Arbeitgeber, so war der Ort, nämlich ob Absolventen ihre erste Stelle im Saarland, in anderen Bundesländern oder außerhalb Deutschlands fanden, für die Stellensuchdauer irrelevant. Im Vergleich zur Dienstleistungsbranche dauerte die Stellensuchdauer der Absolventen, die ihre Stelle im Bereich Bildung und Hochschulen fanden, rund zwei Monate länger. Es ist zu vermuten, dass dieser Effekt zum Teil auf die Wartezeit von Lehrern, die auf den Start des Schuljahres bzw. -halbjahres warten müssen, zurückzuführen ist.

-
- 19 Diese lineare Regression wurde zur Kontrolle als Survival-Modell durch eine Cox-Regression inklusive der zensierten Fälle, also der Personen die bislang noch keine Arbeitsstelle gefunden hatten, berechnet, die Ergebnisse sind bezogen auf die Effekte nahezu identisch.
- 20 Philosophische Fakultät I (Geschichts- und Kulturwissenschaften), Philosophische Fakultät II (Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften), Philosophische Fakultät III (Empirische Humanwissenschaften), Naturwissenschaftlich-Tech. Fakultät I (Mathematik und Informatik), Naturwissenschaftlich-Tech. Fakultät II (Physik und Mechatronik), Naturwissenschaftlich-Tech. Fakultät III (Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften).
- 21 In der Analyse der Suchdauer von Emrich et. al. (2010, S. 30) zeigten sich ähnliche Befunde, Sozialkapital wurde von den Absolventen dann eingesetzt, wenn andere Wege erfolglos blieben.

Abbildung 12: Relative Suchdauer der Absolventen der Fakultäten mit 95% Konfidenzintervallen aus Modell 3 geschätzt.



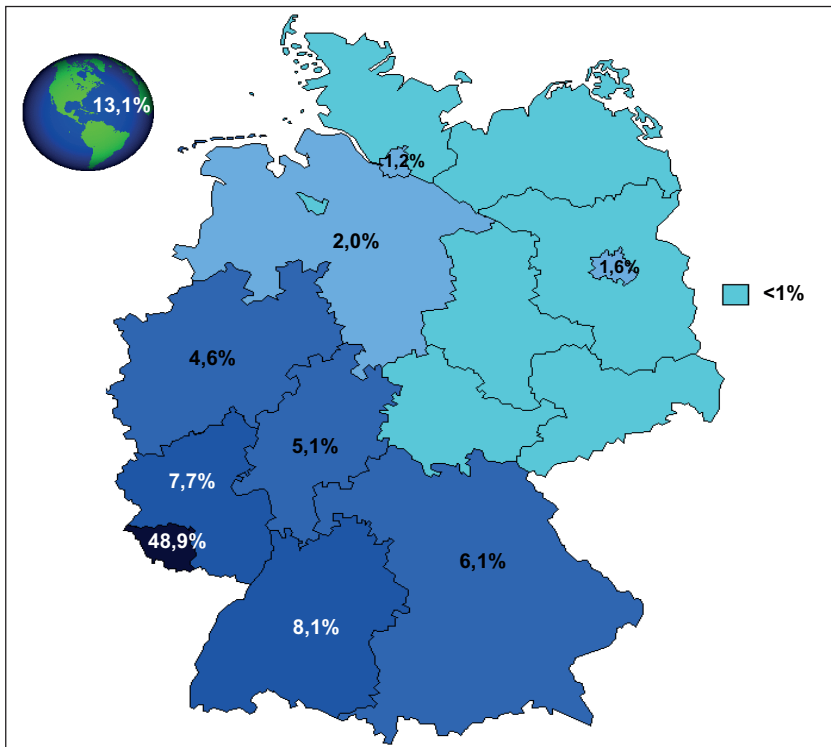
Unter Kontrolle der Art des Abschlusses, n=657.

2.8 Ort der ersten Erwerbstätigkeit

Von den befragten Absolventen der UdS fanden rund 49% ihre erste Anstellung im Saarland, weitere 38% teilen sich auf die anderen Bundesländer auf, im grenznahen Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg traten jeweils rund 8% der Absolventen ihrer erste Anstellung an. In Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen fanden 6% bis 5% der Absolventen ihre erste Anstellung. Nach Niedersachsen, Hamburg und Berlin gingen jeweils zwischen 2% und 1% der Absolventen, jeweils weniger als ein Prozent der Befragten verteilten sich auf die anderen Bundesländer. D.h. desto weiter weg die Bundesländer vom Saarland liegen, desto weniger Absolventen fanden bzw. suchten dort auch ihre erste Arbeitsstelle. Allein rund 13% der Befragten gaben an, dass sie ihre erste Stelle nach Abschluss ihrer Ausbildung im Ausland antraten, von diesen 97 befragten Absolventen gaben 18% an, dass sie in Frankreich arbeiteten und 27% dass sie in Luxemburg ihre erste Anstellung fanden. Diese Ergebnisse stimmen zu einem großen Teil mit den Ergebnissen von Kaul, Hagedorn und Schieler (2013, S. 190) überein, auch diese stellten für Thüringen, Sachsen,

Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Niedersachsen Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Berlin und Hamburg und Bremen nur wenige Absolventen der UdS fest, die dort ihrer erste Stelle finden. Insgesamt scheinen an der Befragung etwas mehr Absolventen teilgenommen zu haben, die im Saarland ihrer erste Stelle gefunden haben, die Autoren berichten hier einen Anteil von 43%. Wobei in der Analyse von Kaul, Hagedorn und Schieler Selbstständige, Promovierte und Lehrer ausgeschlossen sind, möglicherweise verbleiben diese häufiger im Saarland und die Unterschiede kommen zum Teil dadurch zu Stande, neben der sicherlich besseren Erreichbarkeit von Absolventen, die im Saarland verblieben sind. Im Gegensatz zu der Studie von Kaul, Hagedorn und Schieler ist es durch die Befragungsdaten möglich den Anteil derer zu bestimmen, die ins Ausland gingen, unter den befragten Absolventen waren das immerhin 13%.

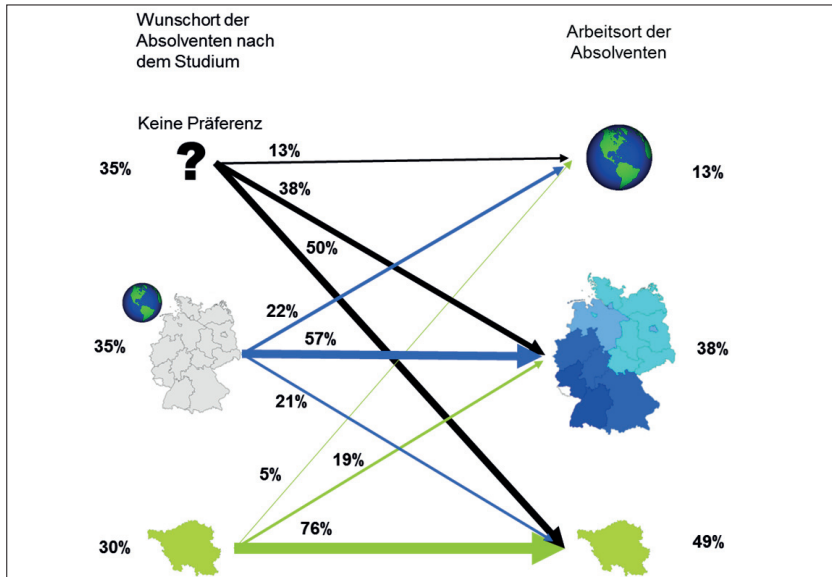
Abbildung 13: Verteilung des Arbeitsortes der Absolventen bei der ersten Anstellung.



n=741.

Innerhalb des Fragebogens wurden die ehemaligen Studierenden danach gefragt, wo sie vor hatten, nach ihrem Studium zu leben, die Fragen waren zur Vermeidung von Reihenfolgeeffekten direkt nach den Fragen zum Studium an der UdS geschaltet und standen somit vor denen, in denen der Ort der ersten Arbeitsstelle erhoben wurde. Etwa ein Drittel der Absolventen hatte damals direkt nach dem Studium, vor das Saarland zu verlassen, etwa ein Drittel wollte im Saarland verbleiben und ein weiteres Drittel hatte keine Präferenz. Von den Absolventen, die keine Präferenz hatten, blieb die Hälfte im Saarland, 28% fand die erste Anstellung in anderen Bundesländern und 13% der Absolventen ohne Präferenz fanden ihre erste Stelle außerhalb Deutschlands. Von den Absolventen, die das Saarland nach ihrem Studium verlassen wollten, traten jeweils etwa ein Fünftel der Absolventen ihre erste Stelle außerhalb Deutschlands und im Saarland an, der größte Teil dieser Absolventen nämlich 57% fand die erste Stelle im übrigen Deutschland. Von den ehemaligen Studierenden, die im Saarland bleiben wollten, traten 76% ihre erste Stelle im Saarland an, 19% derer die eigentlich nach ihrem Studium im Saarland bleiben wollten, fanden ihre Stelle im übrigen Bundesgebiet und 5% außerhalb Deutschlands.

Abbildung 14: Wunschort und realisierter Arbeitsort der Absolventen bei der ersten Anstellung.



n=746.

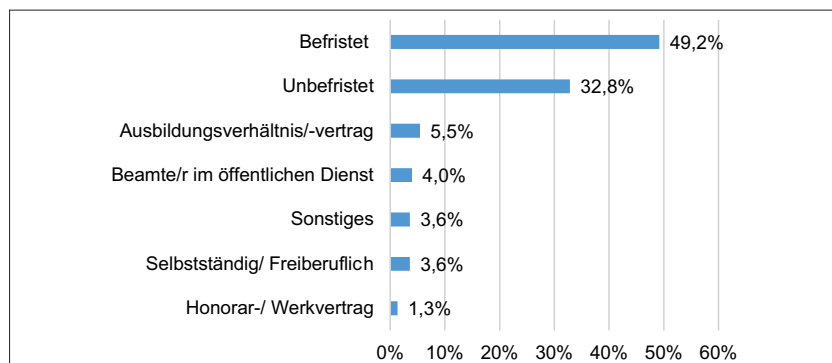
Von den 56 Befragten die ursprünglich im Saarland arbeiten wollten und dort nicht ihre erste Stelle antraten, gaben zwei Drittel an, dass sie im Saarland keine Stelle gefunden hatten und ein Drittel dass sie ein besseres Jobangebot außerhalb des Saarlandes gefunden hätten, dass der Partner an einem anderen Ort arbeitet, wurde lediglich von 6% dieser Absolventen als Grund genannt. Absolventen, die eigentlich an einem anderen Ort arbeiten wollten und jedoch nach ihrem Studium eine Tätigkeit im Saarland aufnahmen gaben als Grund hierfür vor allem an, dass sie im Saarland ein besseres Jobangebot bekamen (46%) oder ihr Partner im Saarland arbeitete (21%).

Bezüglich der Suchdauer ergaben sich sowohl bzgl. der Präferenz und des Ortes an dem eine Stelle gefunden wurde (getestet über T-Test) (vgl. auch Tabelle 9 Modell 3) als auch der Interaktion der beiden Variablen, also ob die Durchsetzung der Präferenz zu einer längeren Suchdauer führte (getestet in einer Regression mit Interaktionstermen) keine signifikanten Ergebnissen.

2.9 Art der ersten Erwerbstätigkeit

33% waren in unbefristeter Anstellung, etwa die Hälfte war innerhalb ihres ersten Arbeitsverhältnisses befristet angestellt, rund 6% waren innerhalb eines Ausbildungsverhältnisses und weitere 4% waren im öffentlichen Dienst verbeamtet (vgl. Abb. 15). Innerhalb der Online-Befragung wurde zudem erhoben, ob die Absolventen in einem Leiharbeitsverhältnis angestellt waren, dies traf lediglich auf 2% der Befragten zu.

Abbildung 15: Anteile nach Art des ersten Beschäftigungsverhältnisses. ²²



n = 752.

²² Die Erhebung dieser Variablen war angelehnt an die Frage 5.4 in der HIS Masterabsolventenstudie des Prüfungsjahrgangs 2008/2009 (HIS 2010), die Frage wurde gekürzt und entsprechend abgewandelt.

Die meisten der Absolventen (35%) traten ihre erste Tätigkeit im Bereich Bildung, Forschung und Kultur an, von diesen wiederum war die Hälfte (131 Absolventen) an einer Hochschule tätig, 18% an anderen Forschungseinrichtungen und 25% an einer Schule. 31% der Befragten gaben an, im Dienstleistungsbereich tätig zu sein, hier waren die häufigsten Nennungen Softwareentwicklung (20%), Rechts-, Wirtschafts-, Personalberatung (15%) und Gesundheitswesen (14%). Anzumerken ist, dass über 22% der Befragten sich keiner der Kategorien zuordnen konnte, in den offenen Nennungen sind wiederum die am häufigsten genannten Berufe im Bereich Dienstleistung und Bildung zu finden. Da sich die Befragten jedoch nicht direkt der Dienstleistungsbranche zugehörig fühlten, bleibt zu überlegen, inwieweit die Erhebung mittels der Systematik der Wirtschaftsbereiche dienlich ist. Etwa die Hälfte der Arbeitnehmer, die in der Dienstleistungsbranche oder im Bereich Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau und Industrie tätig waren, waren in ihrer ersten Stelle unbefristet beschäftigt, für die Arbeitnehmer, die in Bildungseinrichtungen arbeiteten, lag dieser Anteil bei rund 6%.

Tabelle 12: Branche der ersten Erwerbstätigkeit.²³

Branche	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2	0,3%
Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau, Industrie	45	6,3%
Dienstleistungen	220	30,6%
Bildung, Forschung, Kultur	254	35,3%
Verbände, Organisationen, Stiftungen	41	5,7%
Sonstiges	158	21,9%
Gesamt	720	100,0%

Selbstständigkeit sowohl für das erste als auch die weiteren Arbeitsverhältnisse sind eher selten. Auf die Frage, ob die Absolventen aktuell planten, sich selbstständig zu machen, antworteten rund 8%, dass sie bereits selbstständig sind und weitere 8%, dass sie eine Selbstständigkeit planen (vgl. Tab. 13).

²³ Erhoben nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (destatis 2015).

Tabelle 13: Anteile der Befragten, die planen sich in der nächsten Zeit selbstständig zu machen oder es zum Zeitpunkt der Befragung bereits waren.

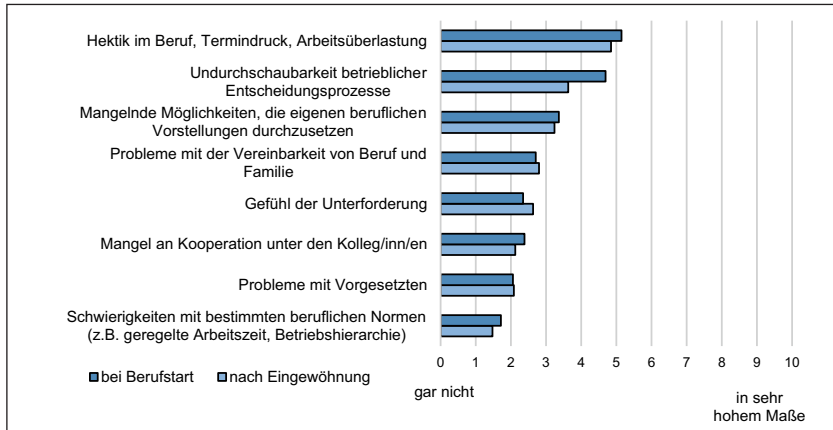
Planung Selbstständigkeit	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit
Ich bin bereits selbstständig	86	7,6%
Ja	90	8,0%
Nein	952	84,4%
Gesamt	1.128	100%

2.10 Aufgetretene Probleme und studienadäquate Beschäftigung der ersten Erwerbstätigkeit

Die Literatur beschreibt für Absolventen von Hochschulen beim Einstieg ins Erwerbsleben einen Praxisschock (z.B. Taubner 2005). Nach Angaben der Absolventen traten die in Abbildung 16 aufgelisteten Probleme eher selten auf, tendenziell verringerten sie sich zudem nach einer Eingewöhnungszeit. Die Absolventen hatten vor allem mit der Hektik im Berufsleben, dem Termindruck und der Arbeitsbelastung zu tun, dort gaben die befragten Absolventen die höchsten Werte an, und zwar sowohl bei Beginn als auch nach der Eingewöhnung.

Die betrieblichen Entscheidungsprozesse waren für die Absolventen beim Berufsstart relativ unübersichtlich, jedoch verbesserte sich dies nach der Eingewöhnungsphase deutlich. Mangelnde Möglichkeiten, die eigene berufliche Vorstellungen zu verwirklichen, Familie und Berufsleben zu vereinbaren, Gefühle der Unterforderung, mangelnde Kooperationsbereitschaft unter den Kollegen sowie Schwierigkeiten mit beruflichen Normen traten im Grunde nur vereinzelt auf. Dies ist insofern interessant als die Absolventen weiter oben eine höhere Praxisrelevanz der Studieninhalte forderten, obwohl sie offensichtlich doch für den Berufsalltag relativ gut gerüstet sind.

Abbildung 16: Mittelwerte der Angaben zu aufgetretenen Problemen bei Berufsstart und nach der Eingewöhnung.²⁴



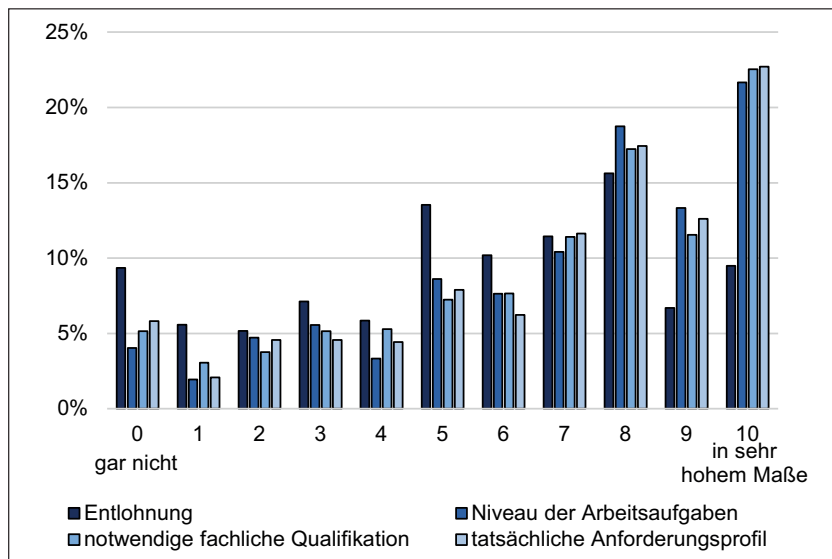
Elfstufige Skala von 0 „gar nicht“ bis 10 „in sehr hohem Maße“, n=697 bis 718, je nach Item.

Zur Abschätzung, ob die Absolventen entsprechend ihrer Hochschulqualifikation beschäftigt sind, wurden sie gebeten, Angaben hinsichtlich der Angemessenheit der Entlohnung, des Niveaus der Aufgaben, der für ihre Position notwendigen fachlichen Qualifikation und des tatsächlichen Anforderungsprofils zu machen. Die Absolventen gaben an, dass sie bezüglich ihrer Entlohnung eher nicht entsprechend ihrer Hochschulqualifikation beschäftigt sind, 47% der Befragten gaben Werte kleiner oder gleich fünf an. Hier zeigt sich ein schwacher Zusammenhang mit der Fakultät (Cramers $V=0,19$). Tendenziell geben eher Absolventen der drei Philosophischen Fakultäten an, bzgl. der Bezahlung nicht mit ihrer Entlohnung zufrieden zu sein (Werte kleiner/gleich 5 bzw. 53% bis 61%), wobei sich die Absolventen der Philosophischen Fakultäten 1 und 2 etwas unzufriedener zeigen als die Absolventen der empirischen Humanwissenschaften, für die Mediziner und die Absolventen der Naturwissenschaftlichen Fakultät 1 (Mathematik und Informatik) liegt der entsprechende Anteil mit rund 35% entsprechend niedriger. Bezogen auf die anderen Bereiche sehen sich die Absolventen eher adäquat ihrer Qualifikation beschäftigt. Für das Niveau der Arbeitsaufgaben vergaben 72% der Befragten Werte größer als fünf, für die fachliche Qualifikation und das tatsächliche Anforderungsprofil liegt die Häufigkeit dieser Werte bei 70%. Für die drei letztgenannten vergaben 22% bzw. 23% der Absolventen den Wert 10

²⁴ Die Erhebung dieser Variablen war angelehnt an die Frage 5.3 in der HIS Masterabsolventenstudie des Prüfungsjahrgangs 2008/2009 (HIS 2010).

und stimmen somit in sehr hohem Maße der Aussage zu, dass sie entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt sind.

Abbildung 17: Beschäftigungsadäquatheit nach ausgewählten Merkmalen.²⁵

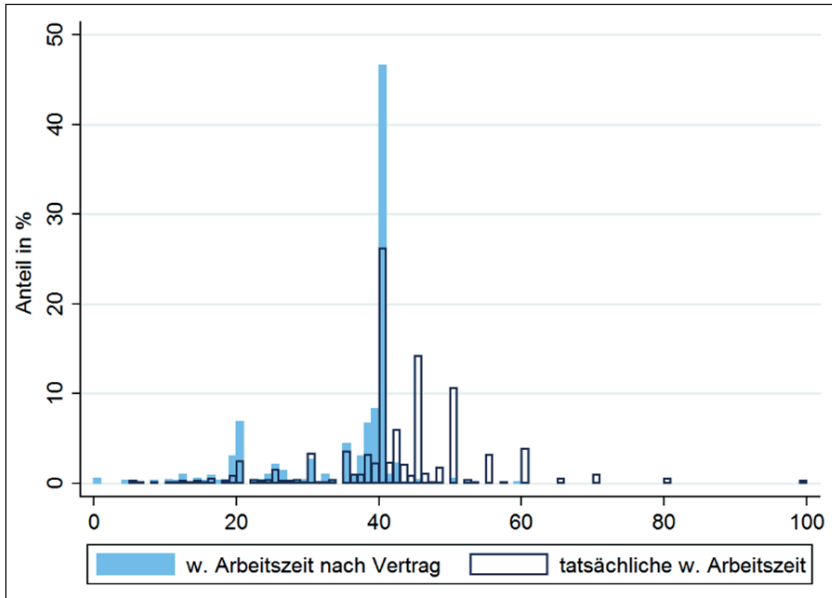


n=717 bis 722.

2.11 Arbeitszeit in der ersten Erwerbstätigkeit

Mehr als zwei Drittel der Absolventen arbeiteten in ihrer ersten Stelle nach Ihrem Studium in Vollzeit, von diesen hatte fast die Hälfte eine 40 Stunden Woche (vgl. Abb. 18). Die tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit war in der Regel höher als die vertraglich vorgesehene. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ergibt folgendes Bild: 45 Stunden (14% d. Befragten), 50 Stunden (11% d. Befragten), 55 Stunden (3% d. Befragten) und 60 Stunden (4%), lediglich 2% der Befragten gaben an, dass sie mehr als 60 Stunden pro Woche im Durchschnitt arbeiteten bzw. arbeiten.

²⁵ Die Erhebung dieser Variablen war angelehnt an die Frage 5.14 in der HIS Masterabsolventenstudie des Prüfungsjahrgangs 2008/2009 (HIS 2010).

Abbildung 18: Vergleich der nach Vertrag durchschnittlichen und der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

n= 722 bzw. 719.

Fast 70% der Befragten arbeiten somit mehr als die vertragliche Arbeitszeit, im Durchschnitt etwa 7 Stunden mehr pro Woche (vgl. Tab. 14), wobei sich individuell große Unterschiede ergeben, auch erkennbar an der hohen Standardabweichung. Etwa ein Drittel der Absolventen leistet 10 Stunden Mehrarbeit pro Woche oder mehr.

Tabelle 14: Kennwerte zur wöchentlichen Arbeitszeit.

	N	M	Std	Med	1. Qu	3. Qu
w. Arbeitszeit nach Vertrag	719	34,9	8,8	40	33	40
tatsächliche w. Arbeitszeit	722	41,8	10,7	40	40	45
individuelle Mehrarbeit	699	6,8	8,9	4	0	10

2.12 Netto-Verdienst in der ersten Erwerbstätigkeit

Im Mittel verdienen die Absolventen monatlich unabhängig von der Art der Beschäftigung 1973 € (Std=1003) netto. Zur Analyse des monatlichen Netto-Einkommens wurden mehrere lineare Regressionen berechnet (vgl. Tab. 15).

Modell 1 enthält lediglich Eigenschaften der Person: Geschlecht, Alter und die direkt nach der Grundschule besuchte Schulform. Nach Modell 1 verdienen weibliche Absolventen 466 € weniger als männliche und ältere Absolventen verdienen in ihrem ersten Arbeitsverhältnis etwas mehr Geld²⁶. Dieses Modell kann rund 9% der Varianz im Einkommen erklären. Die deutsche Staatsangehörigkeit sowie die Bildungsherkunft, also ob der Vater und oder die Mutter eine Fach- oder Universitätsstudium abgeschlossen haben, hatte keinen signifikanten Effekt.

Modell 2 enthält zusätzlich die Fakultät, in der der Abschluss erworben wurde, sowie die Art des höchsten erreichten Abschlusses. Im Vergleich zu Absolventen der Fakultät Medizin verdienen Absolventen der Philosophischen Fakultäten zwischen 720 € und 740 € monatlich weniger, Absolventen der Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften (Fakultät 8) hatten im Schnitt gegenüber Absolventen der Medizinischen Fakultät ein um 420 € geringeres Gehalt in ihrem ersten Arbeitsverhältnis.

Die befragten Absolventen, deren zum Zeitpunkt der Befragung höchster erreichter Abschluss ein Master oder das Diplom war, verdienen etwa 250 € monatlich mehr als Absolventen, die einen Bachelor erworben haben. Im Vergleich zum Bachelorabschluss zeigen sich für das Staatsexamen und die Promotion ebenfalls signifikante Unterschiede, diese verdienen 370 € bzw. 406 € monatlich mehr als Bachelor-Absolventen.

Bereits in Modell 2 ist durch die Information, in welcher Fakultät der Absolvent studierte, der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Absolventen deutlich zurückgegangen und beträgt nun noch 280 €.

Informationen zum Arbeitsverhältnis sind dann in Modell 3 enthalten, durch diese Variablen hat sich der Unterschied im Geschlecht nochmals verkleinert und beläuft sich nun auf 212 €. Unter Kontrolle der Informationen zum Arbeitsverhältnis zeigt sich für die Art der besuchten Schule ein signifikanter Effekt für die Realschule im Vergleich zum Gymnasium, d.h. Absolventen, die nach der Grundschule zunächst die Realschule besuchten und nicht direkt auf das Gymnasium wechselten, verdienen in ihrem ersten Arbeitsverhältnis im Schnitt 260 € mehr. Das Jahr in dem die Absolventen ihre erste Erwerbstätigkeit antraten, wurde kontrolliert, da sich hier ein signifikanter Einfluss zeigte. Die Arbeitszeit der Befragten differiert erheblich (vgl. Abb. 18 und Tab. 14). Es zeigt sich, dass

26 Ein quadratischer Zusammenhang von Alter und Einkommen, wie sonst häufig zu beobachten, liegt empirisch hier nicht vor, aufgrund der eingeschränkten Population ist dies auch nicht erstaunlich.

die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit einen Einfluss auf die Höhe des Netto-Einkommens hat, pro Arbeitsstunde verdienten die Befragten rund 35 € mehr, auch die tatsächliche Arbeitszeit bzw. die geleistete Mehrarbeit schlägt sich zumindest im Gesamtgehalt nieder, hier beträgt der Lohn pro Stunde etwa 14 €. Die Arbeitsvertragssituation in der ersten Anstellung hat ebenfalls einen signifikanten Einfluss auf das Netto-Einkommen, so verdienten Absolventen, die befristet beschäftigt waren, im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten etwa 303 € monatlich weniger, Beamte im öffentlichen Dienst verdienten hingegen 440 € monatlich mehr als unbefristet Beschäftigte.

Modell 4 als Gesamtmodell enthält zusätzlich noch genauere Informationen zum jeweiligen Arbeitsort bzw. dem Betrieb. In ihrem ersten Job verdienten Absolventen, die im Saarland ihre erste Anstellung fanden, nicht signifikant weniger Geld als die Befragten, die ihre erste Anstellung in anderen Bundesländern fanden. Absolventen die hingegen außerhalb des Deutschlands ihre erste Anstellung antraten, verdienen 334 € monatlich mehr als Absolventen, die im Saarland arbeiteten. Auch für die Größe des Unternehmens zeigten sich signifikante Ergebnisse. So verdienten Beschäftigte in mittleren Unternehmen (337 €) und großen Unternehmen (228 €) mehr Geld als Absolventen in Kleinunternehmen, d.h. in Unternehmen, in denen weniger als zehn Personen arbeiten. Bzgl. der Branche des Unternehmens ergab sich lediglich für die Branchen Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau, verarbeitendes Gewerbe und Industrie ein signifikanter Unterschied (306 € monatlich mehr) zur Dienstleistungsbranche. Das Gesamtmodell kann rund 40% der Unterschiede im Einkommen erklären.

Tabelle 15: Lineare Regression zur Schätzung des monatlichen Netto-Einkommens.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Geschlecht (männlich)	474,1*** (6,54)	279,6*** (3,60)	212,5** (3,02)	225,5** (3,24)
Alter	18,04* (2,24)	13,70+ (1,66)	19,92* (2,19)	20,76* (2,30)
Besuchte Schule nach Grundschule				
Gymnasium	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Hauptschule	-276,2 (-0,93)	-342,8 (-1,22)	-224,2 (-0,87)	-272,2 (-1,07)
Realschule	214,1 (1,62)	195,3 (1,56)	259,1* (2,26)	259,8* (2,29)
Alternative Schulform	-100,4 (-0,64)	25,26 (0,17)	-8,913 (-0,07)	13,97 (0,10)
Fakultät				
Medizin		Ref.	Ref.	Ref.
Rechts- und Wirtschafts- wissenschaftliche Fak.		-143,2 (-0,79)	-122,4 (-0,71)	-81,28 (-0,47)
Philosophische Fakultät I und II		-718,4*** (-3,97)	-457,0** (-2,67)	-416,9* (-2,37)
Philosophische Fakultät III		-740,5*** (-4,41)	-418,3** (-2,60)	-382,2* (-2,30)
Naturwissenschaftlich- Technische Fakultät I		-71,70 (-0,37)	-5,921 (-0,03)	40,81 (0,22)
Naturwissenschaftlich- Technische Fakultät II		-291,3 (-1,31)	-57,04 (-0,28)	-42,72 (-0,20)
Naturwissenschaftlich- Technische Fakultät III		-423,5* (-2,08)	-91,41 (-0,47)	-66,54 (-0,34)
Abschluss des Studiums				
Bachelor		Ref.	Ref.	Ref.
Master		248,8* (1,76)	212,0 (1,62)	169,1 (1,29)
Diplom		250,1+ (1,71)	211,6 (1,56)	203,6 (1,51)
Magister		102,1 (0,61)	199,8 (1,30)	197,5 (1,29)
Staatsexamen		371,1+ (1,92)	449,8* (2,46)	455,6* (2,48)
Promotion		406,9* (2,37)	385,6* (2,45)	370,4* (2,33)
Jahr des Beginns			33,96* (2,27)	31,95* (2,16)
wöchentliche Vertragsarbeits- zeit (in Stunden)			35,80*** (8,51)	30,65*** (7,05)
Mehrarbeit			13,92*** (3,53)	11,78** (2,98)
Art des Arbeitsverhältnisses ²⁷ unbefristet			Ref.	Ref.



befristet			-302,9***	-281,8***
			(-4,14)	(-3,47)
Ausbildungsverhältnis/-vertrag			-704,5***	-681,4***
			(-4,44)	(-4,23)
Beamte/r im öffentlichen Dienst			474,1*	447,1*
			(2,39)	(2,23)
Sonstiges			-744,4***	-766,7***
			(-4,30)	(-4,40)
Ort				
Ref. Saarland				Ref.
außerhalb Saarlands und innerhalb Deutschland				67,66
				(0,98)
außerhalb Deutschlands				334,2***
				(3,38)
Betriebsgröße				
Kleinstunternehmen (< 10 Mitarbeiter)				Ref.
Kleines Unternehmen (zwischen 10 und 50 Mitarbeiter)				166,9
				(1,42)
Mittleres Unternehmen (zwischen 50 und 250 Mitarbeiter)				336,6**
				(2,83)
Großes Unternehmen (mehr als 250 Mitarbeiter)				227,6*
				(2,08)
Branche				
Dienstleistungen				Ref.
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei				135,8
				(0,25)
Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau, verarb.				306,4*
				(2,12)
Gewerbe, Industrie				
Bildung, Forschung, Kultur				23,91
				(0,25)
Verbände, Organisationen, Stiftungen (Nicht gewinnorientiert)				73,49
				(0,51)
Sonstiges				171,6+
				(1,76)
Konstante	1165,4***	1520,7***	-346,5	-542,5
	(4,61)	(5,03)	(-0,70)	(-1,07)
N	602	602	602	602
R ²	0,088	0,214	0,369	0,400
AIC	9876,6	9808,8	9695,1	9683,9
BIC	9903,0	9883,6	9809,5	9842,4
t Statistik in Klammern* $p < 0,10$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$				

27 Nur Kategorien mit signifikanten Effekten aufgeführt, es fehlen daher: Ausbildungsverhältnis/-vertrag, Honorar-/ Werkvertrag und Selbstständig/ Freiberuflich.

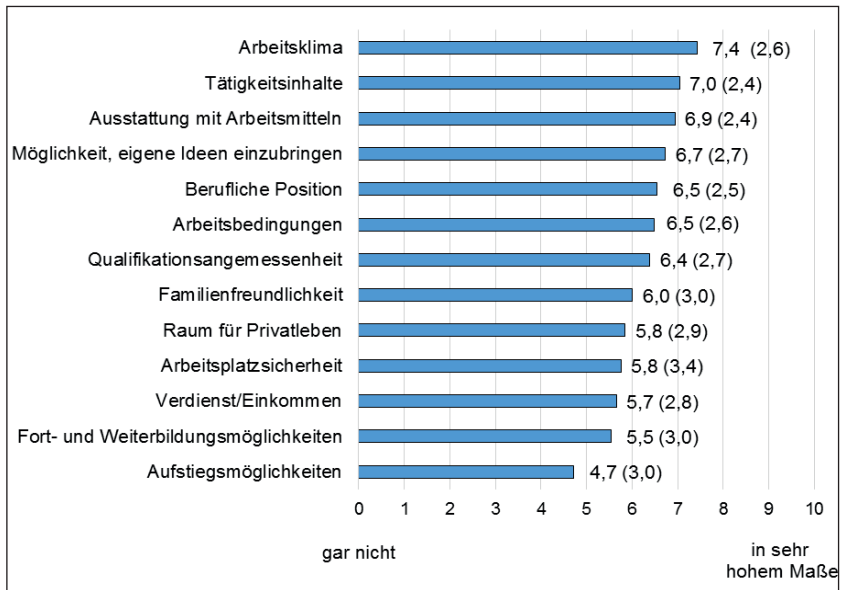
2.13 Zufriedenheit mit der ersten Erwerbstätigkeit

Zur Erfassung der Zufriedenheit mit ihrem ersten Arbeitsverhältnis wurden die Befragten gebeten, Angaben zur Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten ihrer Anstellung zu machen (vgl. Abb. 19). Kollektiv waren die Absolventen mit dem Arbeitsklima am zufriedensten, auch die Tätigkeitsinhalte und die Ausstattung mit Arbeitsmitteln erhielten hohe Zustimmungsraten. Insgesamt waren die Absolventen auch mit der Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und mit der beruflichen Position zufrieden. Auch bezüglich der Arbeitsbedingungen und der Qualifikationsangemessenheit zeigten sie sich noch zufrieden.

Die Mittelwerte zur Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit, dem Raum für Privatleben, der Arbeitsplatzsicherheit, dem Einkommen und den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind entsprechend geringer, jedoch noch größer als der als neutral einzuschätzende Wert fünf auf der elfstufigen Skala.

Im Durchschnitt sind die Absolventen mit den Aufstiegsmöglichkeiten im Vergleich aller Aspekte am unzufriedensten ($M=4,7$).

Abbildung 19: Mittelwerte und Standardabweichungen für die Zufriedenheit mit der ersten Beschäftigung in Bezug auf unterschiedliche Aspekte.²⁸



Elfstufige Skala von 0 „gar nicht“ bis 10 „in sehr hohem Maße“, n=706 bis 715, je nach Item.

2.14 Dauer der ersten Erwerbstätigkeit

47% der Absolventen waren zum Zeitpunkt der Befragung noch im Rahmen ihrer ersten Anstellung tätig, die anderen 53% waren nicht mehr dort beschäftigt. Im Durchschnitt hatten sie 1,8 Jahre (Std=1,6) in ihrer ersten beruflichen Position gearbeitet.

Insgesamt zeigen sich große Unterschiede in der Dauer der ersten Anstellung, etwa ein Fünftel der Befragten, die nicht mehr in ihrer ersten Stelle tätig sind, waren kürzer als ein Jahr beschäftigt, ein weiteres Drittel war zwischen einem und zwei Jahren im Rahmen ihrer ersten Anstellung tätig (vgl. Tab. 16).

²⁸ Die Erhebung dieser Variablen war angelehnt an die Frage 5.16 in der HIS Masterabsolventenstudie des Prüfungsjahrgangs 2008/2009 (HIS 2010).

Tabelle 16: Dauer der ersten Beschäftigung in Jahren, wenn die Absolventen dort nicht mehr tätig sind.

	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
weniger als ein Jahr	64	20,1%
zwischen einem und zwei Jahren	115	35,4%
zwischen zwei und drei Jahren	66	20,3%
zwischen drei und vier Jahren	40	12,3%
zwischen vier und fünf Jahren	15	4,6%
zwischen fünf und sechs Jahren	16	4,9%
Länger als sechs Jahren	9	2,7%
Gesamt	325	100%

Fast die Hälfte der ersten Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr bestanden, wurde durch den Arbeitnehmer, das heißt durch den Absolventen selbst beendet. In 37% der Fälle lief der Vertrag aus, lediglich bei 5% gab es eine Kündigung durch den Arbeitgeber und bei 9% wurde ein Aufhebungsvertrag geschlossen, in 87% dieser Fälle gab der Befragte an, dass der Arbeitnehmer, also er selbst, Initiator des Aufhebungsvertrages war (vgl. Tab. 17).

Dieses relativ hohe Maß des Aufhebens der ersten Anstellung durch den Arbeitnehmer ist mit der Suchtheorie vereinbar. Demnach dürfte erstens die Kündigung nur erfolgen, wenn bereits ein neues Angebot vorliegt und die Kündigung stellt die zentrale Möglichkeit dar, im Rahmen eines Matching-Prozesses die Passungsfähigkeit zwischen Person und Position zu verbessern.

Tabelle 17: Wer beendete das erste Arbeitsverhältnis?

	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
Kündigung durch Arbeitnehmer	118	48,8%
Kündigung durch Arbeitgeber	13	5,4%
Aufhebungsvertrag	21	8,7%
Vertrag lief aus	90	37,2%
Gesamt	242	100%

2.15 Bedingungen des Wechsels der Erwerbstätigkeit

Insgesamt wechselte etwa ein Drittel der befragten Absolventen nach ihrem Studium mindestens einmal ihre Stelle, rund 11% veränderten sich zweimal beruflich, d.h. zum Zeitpunkt der Befragung arbeiteten sie beim dritten Arbeitgeber nach Abschluss ihres Studiums.

Tabelle 18: Anzahl der Wechsel der Arbeitsstelle.

	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
kein Wechsel	505	65,9%
ein Wechsel	177	23,1%
zwei Wechsel	84	11,0%
Gesamt	766	100%

Zur Analyse der Faktoren, die mit dem Wechsel der Arbeitsstelle zusammenhängen, wurden drei unterschiedliche Regressionen berechnet (vgl. Tab. 19).

Modell 1 ist eine Poisson-Regression²⁹, mit der Anzahl der Wechsel als abhängiger Variable. Alter und Geschlecht haben keinen signifikanten Einfluss auf die Häufigkeit, mit der der Job gewechselt wird. Für die Absolventen der einzelnen Fakultäten zeigt sich nur ein signifikanter negativer Effekt für die Naturwissenschaftliche Fakultät II (Physik und Mechatronik) im Vergleich zur Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Die Absolventen der Fächer Physik und Mechatronik wechselten ihren Job seltener als Juristen oder Betriebswirte. Magister und Promovierte veränderten sich beruflich häufiger als Bachelorabsolventen.

29 Die Poisson-Regression wird zur Analyse von sogenannten Zähldaten verwandt, also diskreten, metrischen Variablen, die nur wenige Zahlenwerte annehmen. Dieses Regressionsverfahren wird beispielsweise zur Analyse von Arztbesuchen pro Jahr, Heiraten im Leben einer Person oder auch Anzahl der Kinder pro Familie verwendet. Die Nutzung von linearen Regression zur Analyse von Zählvariablen Variabel kann zu ineffizienten, inkonsistenten und verzerrten Regressionsschätzern führen (Long & Freese, 2006, S. 349). Zu Zähldatenmodellen vgl. Greene (2003, S. 740 ff.). Aus den Koeffizienten der Regression lassen sich die incidence-rate ratios (IRR) durch die Exponentialfunktion berechnen, die die prozentuale Veränderung angeben.

Tabelle 19: Regressionsmodelle zu den Stellenwechseln, die in grau unterlegten Variablen beziehen sich in Modell 2 auf die erste Arbeitsstelle und in Modell 3 auf die zweite Arbeitsstelle.

	Modell 1 Poisson- Anzahl der Stellenwechsel	Modell 2 Logit-Modell Wechsel erster zum zweiten Job	Modell 3 Logit-Modell Wechsel zweiter zum dritten Job
Geschlecht (männlich)	-0,0691 (-0,54)	-0,261 (-1,13)	1,091* (2,02)
Alter	-0,0122 (-0,79)	-0,0171 (-0,54)	0,267* (2,50)
Fakultät			
Rechts- und Wirtschaftsw. Fakultät	Ref.	Ref.	Ref.
Medizin	-0,195 (-0,70)	0,0734 (0,13)	0,610 (0,54)
Philosophische Fakultät I und II	-0,0525 (-0,28)	-0,254 (-0,69)	-0,132 (-0,17)
Philosophische Fakultät III	0,0897 (0,48)	-0,0122 (-0,03)	0,343 (0,44)
Naturwissenschaftlich technische F. I	0,0823 (0,42)	0,0719 (0,19)	0,814 (1,08)
Naturwissenschaftlich technische F. II	-0,706* (-1,95)	-0,994* (-1,81)	0,600 (0,44)
Naturwissenschaftlich technische F. III	-0,310 (-1,25)	-0,530 (-1,18)	0,240 (0,25)
Abschluss des Studiums			
Bachelor	Ref.	Ref.	Ref.
Master	0,233 (0,75)	0,193 (0,39)	1,179 (0,68)
Diplom	0,314 (1,00)	0,342 (0,69)	2,402 (1,34)
Magister	0,727* (2,25)	0,718 (1,30)	1,874 (1,04)
Staatsexamen	0,230 (0,64)	-0,0842 (-0,13)	3,010 (1,60)
Promotion	0,786* (2,35)	1,111* (1,93)	0,270 (0,16)
Jahr des Ende des Studiums	-0,175*** (-6,33)	-0,306*** (-5,08)	-0,0545 (-0,46)
Einkommen		-0,000183 (-1,25)	-0,000241 (-0,87)
wöchentliche Vertragsarbeitszeit (in Stunden)		0,0366* (2,32)	0,00939 (0,24)
wöchentliche Mehrarbeit		0,0117 (0,74)	0,00607 (0,22)
Zufriedenheit mit...) Tätigkeitsinhalte		-0,122* (-1,93)	0,150 (0,91)



Berufliche Position		0,00149 (0,02)	-0,168 (-1,22)
Verdienst/Einkommen		-0,0301 (-0,58)	-0,130 (-1,15)
Arbeitsbedingungen		-0,0372 (-0,59)	0,0386 (0,30)
Aufstiegsmöglichkeiten		-0,0618 (-1,30)	-0,0108 (-0,11)
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten		-0,0312 (-0,65)	0,0455 (0,42)
Raum für Privatleben		0,00358 (0,07)	-0,339* (-2,15)
Arbeitsplatzsicherheit		-0,0943** (-2,64)	-0,106 (-1,33)
Qualifikationsangemessenheit		0,00211 (0,04)	-0,157 (-1,11)
Ausstattung mit Arbeitsmitteln		0,0736 (1,40)	-0,333* (-2,39)
Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen		0,0352 (0,64)	0,381* (2,50)
Arbeitsklima		-0,0999+ (-1,80)	-0,330* (-2,25)
Familienfreundlichkeit		0,0247 (0,47)	0,228 (1,48)
Betriebsgröße			
Kleinstunternehmen (< 10 Mitarbeiter)		Ref.	1,665+ (1,90)
Kleines Unternehmen (zwischen 10 und 50 Mitarbeiter)		-0,712+ (-1,86)	-0,242 (-0,39)
Mittleres Unternehmen (zwischen 50 und 250 Mit.)		-0,255 (-0,65)	-2,258** (-2,87)
Großes Unternehmen (mehr als 250 Mitarbeiter)		-0,273 (-0,77)	
Branche			
Dienstleistungen	Ref.	Ref.	Ref.
Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau, verarb. Gewerbe, Industrie		-0,637 (-1,17)	-1,967* (-2,04)
Bildung, Forschung, Kultur		0,249 (0,82)	0,0945 (0,15)
Verbände, Organisationen, Stiftungen		0,0662 (0,14)	-
Sonstiges		-0,310 (-1,03)	0,585
Konstante	350,2*** (6,29)	617,7*** (5,06)	103,0 (0,43)
N	679	562	189
Mc-Fadden Pseudo-R ²	0,068	0,189	0,349

t Statistik in Klammern⁺ $p < 0,10$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Modell 2 stellt eine logistische Regression dar, die den Wechsel vom ersten in den zweiten Job in Abhängigkeit von Eigenschaften des ersten Jobs, abbildet. Auch hier zeigt sich wieder der Effekt, wonach Absolventen der Physik und Mechatronik nach ihrem ersten Abschluss innerhalb des Befragungszeitraums eher keinen Stellenwechsel vollziehen, der Regressionskoeffizient ist jedoch lediglich auf dem 10% Niveau signifikant und muss daher mit Vorsicht interpretiert werden. Desto länger der letzte Abschluss eines Studiums zurücklag, desto eher hatten die ehemaligen Studierenden schon ihre Stelle gewechselt.

Absolventen deren erste Stelle eine hohe vertragliche Wochenarbeitszeit umfasste, wechselten eher die Anstellung, die Mehrarbeit, d.h. die Anzahl der Stunden, die die Befragten mehr leisteten als vertraglich festgelegt war, hatte jedoch keinen signifikanten Einfluss. Die befragten Absolventen, die zufrieden mit den Tätigkeitsinhalten, den Aufstiegsmöglichkeiten, der Arbeitsplatzsicherheit und dem Arbeitsklima waren, wechselten ihre Stelle eher nicht oder anders ausgedrückt, Arbeitnehmer die mit den Tätigkeitsinhalten, den Aufstiegsmöglichkeiten, der Arbeitsplatzsicherheit und dem Arbeitsklima unzufrieden waren, suchten sich eher eine andere Stelle. Absolventen, die in Kleinunternehmen tätig waren, wechselten ihre Stelle seltener als solche, die in Kleinstunternehmen arbeiteten.

Modell 3 vergleicht nun Absolventen, die zum Zeitpunkt der Befragung einen Wechsel von ihrer zweiten auf eine dritte Stelle vollzogen, mit Absolventen, die sich beruflich kein zweites Mal veränderten. Hier zeigt sich ein signifikanter Effekt für Geschlecht, die Wahrscheinlichkeit für einen Mann im Befragungszeitraum eine dritte Stelle anzutreten, wenn er bereits eine zweite nach seinem Studium angetreten hatte, beträgt etwa 43%, für weibliche Absolventen beträgt sie dagegen nur 28%³⁰. Für den zweiten Wechsel der Arbeitsstelle ergibt sich ein signifikanter Alterseffekt, d.h. ältere Absolventen hatten eher schon einmal ihre Stelle gewechselt als jüngere und das unabhängig davon, wie lange der Abschluss des Studiums zurücklag. Im Vergleich mit dem ersten vollzogenen Stellenwechsel, bei dem eher die direkten Eigenschaften des Jobs einen Einfluss auf einen Wechsel hatten, sind es nun eher Fragen nach der Zufriedenheit mit der Ausgestaltung der Arbeitsstelle, die beeinflussen, ob ein zweiter Wechsel der Stelle erfolgt oder nicht. Befragte, die bei ihrer zweiten Stelle unzufrieden mit dem Raum für Privatleben, den ihnen ihre Erwerbstätigkeit lässt, und der Ausstattung mit Arbeitsmitteln und auch dem Arbeitsklima waren, wechselten eher ihre Stelle. Befragte, die zufrieden mit der Möglichkeit eigene Ideen einzubringen waren, wechselten ebenfalls häufiger die Stelle.

Für die Größe des Unternehmens ergibt sich folgendes Bild: Arbeitnehmer wechseln häufiger aus Kleinstunternehmen als aus Großunternehmen und

30 Berechnete Wahrscheinlichkeiten aus dem der logistischen Regression.

seltener aus mittleren Unternehmen als aus Großunternehmen. Für den zweiten Wechsel zeigen sich zudem signifikante Unterschiede zwischen den Branchen. Arbeitnehmer aus Unternehmen, die der Dienstleistungsbranche zugehörig sind, wechselten eher ihre Stelle als Arbeitnehmer, die in der Energiewirtschaft oder Industrie tätig waren.

2.16 Großregion Saar-Lor-Lux als Arbeitsmarkt

Wie in Abbildung 13 und 14 gezeigt, fanden rund 13% der Absolventen ihre erste Stelle im Ausland, fast die Hälfte von diesen arbeitete in Luxemburg (27%) oder in Frankreich (18%).³¹

Um generell die Bedeutung des grenznahen Frankreichs und Luxemburgs abzuschätzen, wurden die Absolventen gefragt, ob sie Elsass-Lothringen und Luxemburg je als Region für ihre Stellensuche in Betracht gezogen hatten. 12% der befragten Absolventen gaben an, Elsass-Lothringen in Erwägung gezogen zu haben und im Vergleich relativ viele, nämlich 43% der Absolventen, gaben an, Luxemburg ins Auge gefasst zu haben. Fast drei Viertel der Befragten, die Elsass-Lothringen in Betracht gezogen hatten, hatten auch über Luxemburg als Region zur Suche nach einer Arbeitsstelle nachgedacht, vice versa nur 21%.

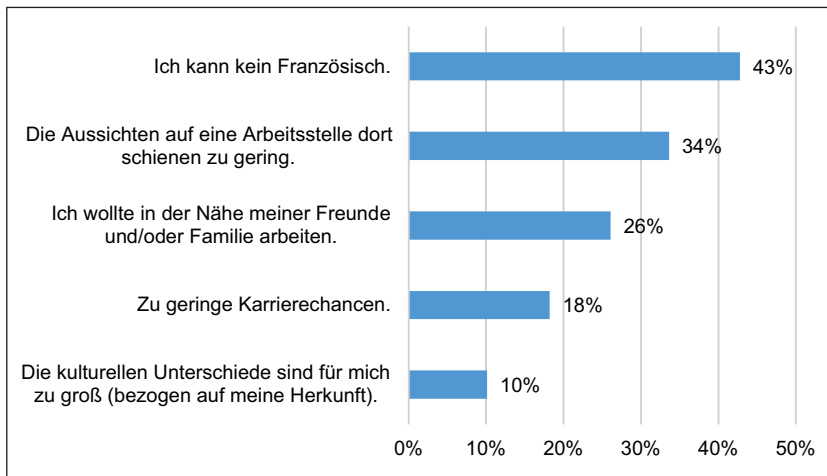
Tabelle 20: Häufigkeit, mit der Luxemburg und/oder Elsass-Lothringen für eine Stellensuche in Betracht gezogen wurden.

	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit	N
Elsass-Lothringen in Betracht gezogen	130	12,3%	1.058
Luxemburg in Betracht gezogen	455	43,0%	1.057

Als Gründe, warum sie Elsass-Lothringen nicht bei der Stellensuche berücksichtigt hatten, gaben 43% Sprachprobleme an, rund ein Drittel verwies darauf, dass die Aussichten, eine Arbeitsstelle zu erhalten, als zu gering erschienen (vgl. Abb. 20). Etwa ein Viertel wollte in der Nähe der Freunde und/oder der Familie bleiben und erwogen das grenznahe Frankreich daher nicht. als mögliche Region. 18% der Absolventen, die Elsass-Lothringen nicht bei der Stellensuche berücksichtigten, sahen dort zu geringe Karrierechancen und 10% erwarteten zu große kulturelle Unterschiede.

31 2% der Befragten, die im Ausland arbeiteten, arbeiteten in Belgien.

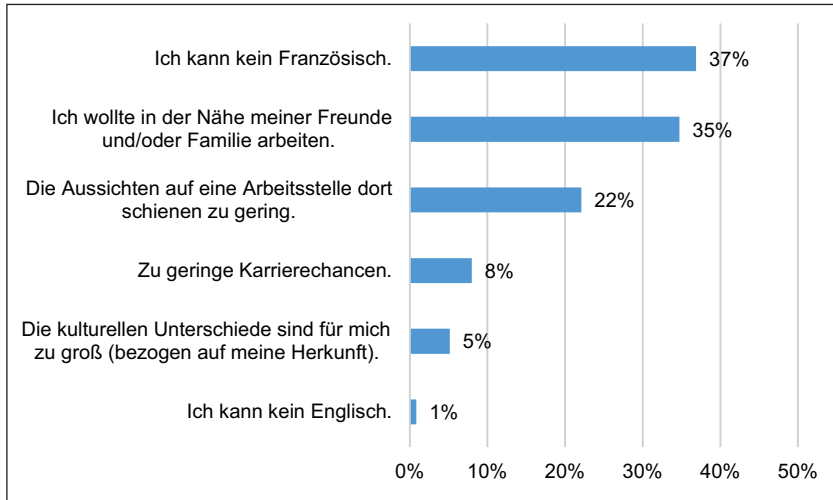
Abbildung 20: Anteile aus einer Mehrfachantwort, warum Elsass-Lothringen nicht in Betracht gezogen wurde.



n=928.

Von den befragten Absolventen, die Luxemburg für ihre Stellensuche nicht in Betracht gezogen hatten, gaben wiederum die meisten (37%) an, dass sie kein Französisch sprechen würden und fast genauso viele gaben an, dass sie in der Nähe ihrer Familie und/oder Freunde sein wollten (35%) (vgl. Abb. 21). Der Anteil, der angab, dass die Aussichten auf eine Arbeitsstelle zu gering wären, lag für die Absolventen (22%), die Elsass-Lothringen nicht in Betracht zogen, im Vergleich niedriger und auch die Karrierechancen wurden in Elsass-Lothringen von einem größeren Anteil an Absolventen als niedriger eingeschätzt als für Luxemburg (8%). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die ehemaligen Studierenden, die Elsass-Lothringen und Luxemburg nicht ins Auge fassten, in Luxemburg dennoch im Vergleich bessere Aussichten sahen, als in Elsass-Lothringen. 5% der Befragten bewerteten im Vergleich zu ihrer eigenen Herkunft die kulturellen Unterschiede zu Luxemburg als zu groß.

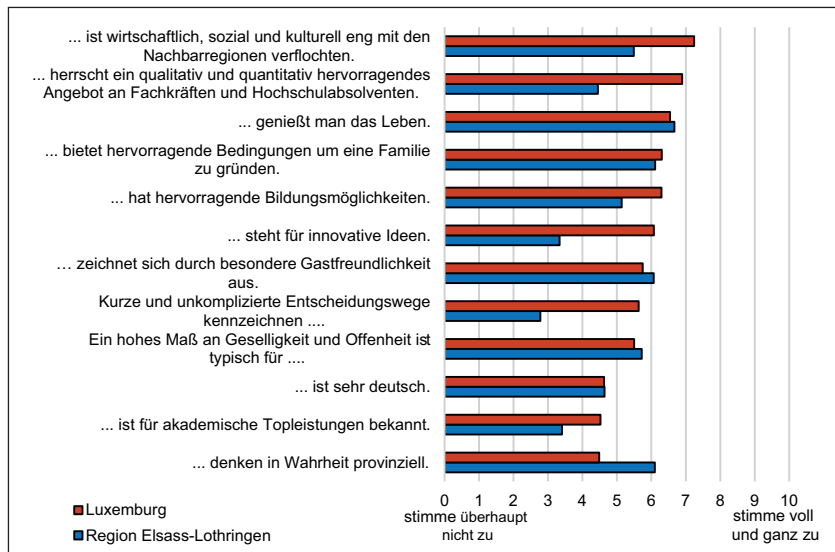
Abbildung 21: Anteile aus einer Mehrfachantwort warum Luxemburg nicht in Betracht gezogen wurde.



n=602.

Absolventen, die angegeben hatten, dass sie Elsass-Lothringen bzw. Luxemburg als Region zur Arbeitsplatzsuche in Betracht gezogen hatten, wurden daraufhin gebeten, den Grad ihrer Zustimmung zu Statements bezogen auf die jeweilige Region abzugeben (vgl. Abb. 22). Im Vergleich ist zu erkennen, dass Luxemburg deutlich positiver von den befragten Absolventen wahrgenommen wird, sowohl was die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verbindung zu den Nachbarregionen ($M=7,2$ vs. $M=5,5$) angeht als auch das Angebot an Fachkräften und Hochschulabsolventen ($M=6,9$ vs. $M=4,5$). Auch bezogen auf innovative Ideen ($M=6,1$ vs. $M=3,3$) und kurze, unkomplizierte Entscheidungswege ($M=5,6$ vs. $M=2,8$) schneidet Luxemburg deutlich besser ab als Elsass-Lothringen. Bezüglich der Bildungsmöglichkeiten ($M=6,3$ vs. $M=5,1$) und dem Ruf für akademische Topleistungen ($M=4,5$ vs. $M=3,4$) wird Luxemburg ebenfalls positiver bewertet, jedoch sind die Unterschiede hier weniger stark. Die Bedingungen um eine Familie zu gründen, für das Genießen des Lebens und für die Geselligkeit und Offenheit wurde von den befragten Absolventen, im Vergleich beider Regionen, ähnlich gut eingeschätzt. Der Aussage „Elsässer und Lothringer denken in Wahrheit provinziell“, stimmten die Befragten im Mittel mit dem Wert 6 zu, der Aussage, dass die Luxemburger in Wahrheit provinziell denken stimmten die Befragten im Mittel nur mit 4,5 zu.

Abbildung 22: Einschätzungen der befragten Absolventen, wenn diese die Region für eine Stellensuche in Betracht gezogen hatten.



Elsass-Lothringen n=53 bis 100, je nach Item; Luxemburg n=158 bis 356, je nach Item.

3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die quantitative Befragung der Absolventen der UdS wurde vom 22. Juli 2014 bis zum 15. Oktober 2014 mittels einer Online-Befragung ermöglicht. Von den 9.399 angeschriebenen Absolventen beteiligten sich rund 13,5%, also insgesamt 1.270 der ehemaligen Studierenden. In Anbetracht der Tatsache, dass über den Versuch der Kontaktierung per E-Mail oder Post nur ein Teil der Absolventen erreicht werden konnte, aufgrund von Umzügen oder ungültigen E-Mail-Adressen, kann der Rücklauf als zufriedenstellend betrachtet werden. Ein Vergleich der Anteile in der Variablen Geschlecht und Jahr der Exmatrikulation ergab bzgl. des Geschlechts äußerst geringe und bzgl. des Ende des Studiums keine signifikanten Unterschiede. Die Qualität der Daten, die eigens für die Analysen erhoben wurden, können somit bzgl. der überprüfbaren Kennwerte als ausreichend angesehen werden. Im Folgenden sollen die empirischen Ergebnisse zum Studium, zur praktischen Ausbildungsphase, zur Erwerbstätigkeit und zur Einschätzung der Großregion als Arbeitsmarkt kurz zusammengefasst werden:

Studium

54% der befragten Absolventen erwarben ihre Hochschulzugangsberechtigung im Saarland, weitere 11% in Rheinland-Pfalz, 8% in Baden-Württemberg und 7% in Nordrhein-Westfalen, rund 5% bekamen ihre Hochschulzugangsberechtigung außerhalb Deutschlands. Für die Absolventen zeigten sich ähnlich. Gründe wie bei der Befragung der Studierenden (vgl. Gassmann, Emrich & Meyer, 2013, S. 219) und entsprechend teilweise erhebliche Unterschiede zwischen den aus dem Saarland stammenden und anderen Absolventen. Die Nähe zum damaligen Wohnort, zur Familie und Freunden sowie das Freizeitangebot waren für Absolventen, die aus dem Saarland stammten, von besonderer Bedeutung. Universitäre Gründe hatten im Vergleich für die nicht-saarländischen Absolventen eine etwas größere Bedeutung. Die Gründe bezogen auf die Stadt spielten für beide Gruppen von Absolventen keine große Rolle.

Im Durchschnitt studierten die Absolventen 4,7 Jahre an der UDS und erhielten zu fast 80% zur Finanzierung ihres Studiums Geld von ihren Eltern. Fast drei Viertel der ehemaligen Studierenden verdienten selbst Geld zur Finanzierung ihres Studiums durch Jobben, lediglich ein Fünftel der Befragten bezog BAföG. Insgesamt waren die Absolventen mit ihrem Studium in der Retrospektive generell zufrieden und etwas mehr als zwei Drittel würden auch nach heutigem Wissensstand wieder ein Studium an der UDS aufnehmen.

Praktische Ausbildungsphase und Praktika

Rund 25% also ein Viertel der Absolventen werden zur Ausübung ihres angestrebten Berufes eine weitere Ausbildungsphase (Referendariat, Vikariat oder Berufspraktikum) antreten bzw. haben diese bereits abgeschlossen. Diese zweite Ausbildungsphase wird in der Regel von Lehren, Juristen, Ärzten und Psychologen, die eine Ausbildung zum psychologischen Psychotherapeut absolvieren, durchlaufen. Von diesen hatten etwa drei Viertel zum Zeitpunkt der Befragung diese Ausbildungsphase bereits begonnen oder schon abgeschlossen. Insgesamt zeigten sich die Absolventen mit ihrer praktischen Ausbildungsphase zufrieden. Lediglich in Bezug auf die Akzeptanz durch Klienten, Schüler bzw. Patienten zeigten sich die Absolventen im Durchschnitt indifferent zwischen zufrieden und unzufrieden.

Lediglich etwas mehr als ein Fünftel der befragten Absolventen machte nach Abschluss des Studiums ein Praktikum, insgesamt machten 14% ein Praktikum, 5% zwei, 2% drei und weitere 2% mehr als drei Praktika. Die meisten Praktikanten wurden während ihrer Praktikumsphase entlohnt.

Erste Erwerbstätigkeit

49% der Absolventen nahmen ihre erste Erwerbstätigkeit im Saarland auf. Die zweite große Gruppe, rund 13% der Befragten, fanden ihre erste Stelle im Ausland (von diesen 18% in Frankreich und 27% in Luxemburg). Jeweils rund 8% traten ihre erste Stelle im grenznahen Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg an, in Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen waren es je 6% bis 5%. Etwa die Hälfte der Absolventen war innerhalb ihres ersten Arbeitsverhältnisses befristet angestellt, 33% waren in unbefristeter Anstellung.

Ein wie in der Literatur beschriebener Praxisschock trat eher nicht auf, die Absolventen gaben selten an, dass sie mit einzelnen Problemen zu tun hatten, zudem verringerten sie sich noch nach einer Eingewöhnungszeit, falls sie bestanden. Die Absolventen hatten, wenn es zu Problemen kam vor allem mit der Hektik im Berufsleben, dem Termindruck und der Arbeitsbelastung zu tun.

72% der Absolventen waren nach ihrer Ansicht entsprechend des Niveaus der Arbeitsaufgaben entsprechend ihrer Hochschulqualifikation beschäftigt, bezüglich der fachlichen Qualifikation und dem tatsächliche Anforderungsprofil gaben 70% dies an. Hinsichtlich des Gehalts sahen nur 47% der Absolventen eine Adäquanz zu ihrer Hochschulqualifikation. Mehr als zwei Drittel der Absolventen arbeiteten in ihrer ersten Stelle nach Ihrem Studium in Vollzeit, von diesen hatte fast die Hälfte eine 40 Stunden Woche. Fast 70% der Befragten leistete mehr als die vertragliche Arbeitszeit, im Durchschnitt etwa 7 Stunden mehr pro Woche und etwa ein Drittel der Absolventen leistete 10 Stunden Mehrarbeit pro Woche oder mehr.

Im Durchschnitt verdienen die Absolventen monatlich unabhängig von der Art der Beschäftigung 1973 € netto, wobei das Einkommen vor allem vom Alter, dem Fach, der Art des Abschlusses, dem Umfang und der Größe des Unternehmens abhingen, der „Gender-Gap“ betrug nach Kontrolle andere Einflussfaktoren etwas mehr als 200 € pro Monat.

Insgesamt waren die Absolventen mit dem Arbeitsklima am zufriedensten, auch die Tätigkeitsinhalte und die Ausstattung mit Arbeitsmitteln erhielten hohe Zustimmungsraten, die Mittelwerte zeigten eine geringere Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit, dem Raum für Privatleben, der Arbeitsplatzsicherheit, dem Einkommen und den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, bezüglich der Aufstiegsmöglichkeiten zeigten sich die Absolventen im Vergleich aller Aspekte am unzufriedensten.

53% der Absolventen waren zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr an ihrer ersten Anstellung tätig, im Durchschnitt hatten sie dort 1,8 Jahre gearbeitet. Von den aufgelösten Arbeitsverhältnissen hatten in etwa der Hälfte der Fälle die Absolventen selbst das Arbeitsverhältnisse beendet, bei 37% lief der Vertrag aus, bei 9% wurde ein Aufhebungsvertrag geschlossen und lediglich bei 5% gab es

eine Kündigung durch den Arbeitgeber. In fast 90% der Aufhebungsverträge war der Arbeitnehmer selbst der Initiator. Insgesamt wechselte etwa ein Drittel der befragten Absolventen nach ihrem Studium mindestens einmal ihre Stelle, rund 11% veränderten sich zweimal beruflich. Für die Häufigkeit des Wechsels zeigen sich multivariat das Fach, der Abschluss und die Dauer, nach Abschluss des Studiums, als bedeutsame Einflussfaktoren. Die Absolventen der Fächer Physik und Mechatronik und Magister und Promovierte wechselten ihren Job seltener als Juristen oder Betriebswirte bzw. Bachelorabsolventen. Bezüglich der Analyse des ersten und des zweiten Stellenwechsels zeigten sich unterschiedliche Gründe, wenn Absolventen unzufrieden mit den Tätigkeitsinhalten, den Aufstiegsmöglichkeiten, der Arbeitsplatzsicherheit und dem Arbeitsklima waren, veränderten sie sich zum ersten Mal beruflich und wenn sie unzufrieden mit der Ausgestaltung der Arbeitsstelle also mit dem Raum für Privatleben, den ihnen ihre Erwerbstätigkeit lässt, und der Ausstattung mit Arbeitsmitteln und auch dem Arbeitsklima waren, vollzogen sie den zweiten Wechsel.

Großregion als Arbeitsmarkt

Etwa 14% der Absolventen finden in der Großregion, das Saarland ausgenommen, ihre erste Anstellung nach ihrem Studium. Davon verteilen sich 8% auf Rheinland-Pfalz, 4% auf Luxemburg und 2% auf Frankreich. Insgesamt gaben 12% der befragten Absolventen an, Elsass-Lothringen und 43% Luxemburg bei der Stellensuche in Erwägung gezogen zu haben. Als Gründe warum Elsass-Lothringen nicht bei der Stellensuche berücksichtigt wurde, gaben die meisten Sprachprobleme, geringe Aussichten eine Arbeitsstelle zu finden und private Gründe an. Von den befragten Absolventen, die Luxemburg bei der Stellensuche nicht in Betracht gezogen hatten, gaben ebenfalls die meisten Sprachprobleme an, danach folgten private Gründe. Generell bewerten die Absolventen die beruflichen Aussichten in Luxemburg deutlich besser als in Elsass-Lothringen. Luxemburg wird im Vergleich zu Elsass-Lothringen deutlich positiver von den befragten Absolventen wahrgenommen, sowohl was die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verbindungen zu den Nachbarregionen angeht, als auch das Angebot an Fachkräften und Hochschulabsolventen betreffend.

Wolfgang Meyer, Freya Gassmann, Eike Emrich

Zusammenfassung und Fazit

Gliederung

1	Absolventen der UdS im Vergleich mit Absolventen anderer Universitäten.....	129
2	Kritische Anmerkungen zu Absolventenstudien.....	132
3	Der Einsatz von Absolventenstudien zur Steuerung von Universitäten.....	139
4	Fazit und Ausblick.....	145

In diesem Kapitel werden zunächst einzelne Ergebnisse der in Kapitel 1 vorgestellten Absolventenstudien im Vergleich mit den in Kapitel 2 vorgelegten Befunden diskutiert. Daran anknüpfend werden grundsätzliche methodische und inhaltliche Probleme von Absolventenstudien dargestellt und sodann die Nutzung von Absolventendaten für das Qualitätsmanagement bzw. Steuerung von Universitäten reflektiert. Das Kapitel schließt mit einem Fazit, in dem beschrieben wird, auf welche Weise die Daten aus der Absolventenstudie für weitere Untersuchungen genutzt werden können.

1 Absolventen der UdS im Vergleich mit Absolventen anderer Universitäten

Insgesamt unterscheiden sich die Absolventen der UdS und die Absolventen andere Universitäten nicht sonderlich voneinander. Im Folgenden sollen die Ergebnisse der Absolventenstudie der UdS mit den Ergebnissen anderer Studien verglichen werden, dazu wurden die in Kapitel 2 vorgestellten Ergebnisse in Teilen zwecks Vergleichbarkeit nochmals ausgewertet. Die zentralen Ergebnisse im Einzelnen:

- Im Durchschnitt studierten die Absolventen unabhängig vom Abschluss 4,7 Jahre an der UdS, die Bachelorabsolventen benötigten etwa 3,4 Jahre und brauchten damit im Grunde genauso lange wie andere Bachelor-

absolventen in Deutschland (Schomburg, 2010). Die Diplomabsolventen der UdS studierten 5,6 Jahre, also ebenfalls genauso lange wie Diplomabsolventen anderer Universitäten (ebd.).

- Kaul, Hagedorn und Schieler (2013) werteten einen Datensatz, der aus der Zusammenführung der Absolventenstatistik mit den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entstand, aus und berichten für 38% Absolventen der UdS, die erfolgreich eine Stelle suchten, eine kürzere Suchdauer als drei Monate. Nach den vorliegenden Befragungsdaten traten 48% der befragten Absolventen ihre erste Stelle nach weniger als drei Monaten an und somit sogar etwas schneller als nach den Ergebnissen von Kaul, Hagedorn und Schieler. Allerdings sind in den hier vorgestellten Befragungsdaten auch Lehrer, Promovierte und Selbstständige enthalten, was – neben dem Umstand, dass sich die Ergebnisse jeweils auf etwas andere Absolventen-Kohorten beziehen – möglicherweise diese Unterschiede hervorrufen könnte.
- Kaul, Hagedorn und Schieler (2013) berichten, dass 57% der Absolventen der UdS ihre erste Vollzeitstelle außerhalb des Saarlands antraten und entsprechend 43% innerhalb des Saarlandes, wobei die Daten nur Angaben von Personen enthalten, die ihre erste Stelle in Deutschland fanden. Nach unseren Ergebnissen sind 49% der Absolventen für ihre erste Erwerbstätigkeit im Saarland geblieben, 38% in andere Bundesländer gewechselt und 13% haben das Bundesgebiet zu diesem Zweck verlassen. Werden diese Auswanderer aus der Berechnung herausgenommen, vergrößert sich der Unterschied noch etwas.
- Mehr als 60% der Absolventen der UdS (vgl. ebd. und Kapitel 2) arbeiteten in ihrer ersten Stelle nach Ihrem Studium in Vollzeit. Die Absolventen der UdS verdienten in ihrer ersten Vollzeiterwerbstätigkeit netto rund 2.250 € (Kaul, Hagedorn und Schieler, 2013, berichten für Männer 40.227 € und für Frauen 33.239 € brutto jährlich, also netto rund 2.000 € bzw. 1.700 €). Auch in unserer Absolventenstudie fand sich im Nettogehalt ein geschlechtsspezifischer Unterschied zu ungunsten der Frauen von 450 €, der jedoch zu mehr als der Hälfte auf branchen- und fachspezifische Differenzen zwischen den Geschlechtern zurückzuführen ist. Rehn et. al. (2011) berichten deutschlandweit für die traditionellen Abschlüsse ein monatliches Bruttogehalt von 36.450 €, differenziert nach Geschlecht beträgt der Unterschied 12% (35.100 € zu 40.000 €). Insgesamt bestehen zwischen den Befragten in der HIS-Absolventenstudie und den befragten Absolventen der UdS des Saarlandes hinsichtlich der Höhe des ersten Gehalts keine sonderlich großen Differenzen.

- Für die Einmündung der Absolventen in das Berufsleben nennen Briedis et. al. (2007, vgl. auch Rehn et al., 2011) vier zentrale Schwierigkeiten: Hektik im Beruf bzw. Termindruck und Arbeitsüberlastung, die Unüberschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse, die Wahrnehmung von eigenen Qualifikationsdefiziten sowie ein Mangel an Rückmeldung zur geleisteten Arbeit. Diese Probleme konnten bei den saarländischen Absolventen nur vereinzelt beobachtet werden.
- Rund 13% der saarländischen Absolventen fanden ihre erste Stelle im Ausland, fast die Hälfte von diesen arbeitete in Luxemburg (27%) oder in Frankreich (18%). Insgesamt 12% der befragten Absolventen erwogen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Elsass-Lothringen und vergleichsweise viele, nämlich 43% der Absolventen, gaben an, Luxemburg ins Auge gefasst zu haben. Fast drei Viertel der Befragten, die Elsass-Lothringen in Betracht gezogen hatten, hatten auch über Luxemburg als Region zur Suche nach einer Arbeitsstelle nachgedacht, vice versa nur 21%.
- Nach Rehn et. al. (2011) sind rund 60% der Absolventen des Prüfungsjahrgangs 2009 sowohl in Bezug auf die berufliche Position als auch in fachlicher Hinsicht berufsadäquat beschäftigt. Von den befragten Absolventen der UdS war ein höherer Anteil der Absolventen nach eigener Ansicht entsprechend des Niveaus der Arbeitsaufgaben (72%), der fachlichen Qualifikation und dem tatsächlichen Anforderungsprofil (jeweils 70%) tätig.
- Insgesamt zeigten sich die Absolventen möglicherweise als Folge der häufiger kleinen und mittleren Betriebe mit dem Arbeitsklima am Arbeitsplatz am zufriedensten, auch die Tätigkeitsinhalte und die Ausstattung mit Arbeitsmitteln erhielten hohe Zustimmungsraten. Die Mittelwerte der Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit, dem Raum für Privatleben, der Arbeitsplatzsicherheit, dem Einkommen und den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten lagen etwas geringer. Bezüglich der Aufstiegsmöglichkeiten waren die Absolventen im Vergleich aller Aspekte am wenigsten zufrieden. In der HIS Befragung gaben rund 80% der Absolventen an, dass sie mit dem Arbeitsklima zufrieden waren (Werte 1 und 2 auf einer fünfstufen Skala) (Rehn et al. 2011), für die saarländischen Absolventen zeigt sich ein ähnliches Bild, 74% nannten auf der elfstufigen Skala einen Wert größer oder gleich sechs. Für die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen waren das rund 60%, in der deutschlandweiten Befragung 75%. Die deutschlandweite Befragung ergab, dass Absolventen mit traditionellen Abschlüssen (Diplom-, Magisterabschlüsse) im Vergleich zu Bachelorabsolventen in Bezug auf einzelne dieser Aspekte etwas

unzufriedener sind (Rehn et. al. 2011), was auch für die saarländischen Absolventen bestätigt werden kann. Bachelorabsolventen sind dagegen in Bezug auf Merkmale wie Arbeitsklima, berufliche Position oder den Arbeiten, die sie ausführen, weniger zufrieden. Masterabsolventen und Promovierte zeigen sich insgesamt im Vergleich mit den Bachelorabsolventen, Diplomabsolventen, Magister und Absolventen mit einem Staatsexamen im ersten Job im Vergleich am zufriedensten. Die größten Differenzen der Masterabsolventen zu den Bachelorabsolventen ergeben sich für die Qualifikationsangemessenheit (6,6 vs. 5,3). Dieser Befund ist möglicherweise ein Anzeichen dafür, dass für Bachelorabsolventen im Arbeitsmarkt weniger adäquate Stellen vorhanden sind, möglicherweise weil der Arbeitsmarkt noch nicht auf Bachelorabsolventen eingestellt ist.

- Komplexere statistische Verfahren zeigten, dass Absolventen, die zufrieden mit den Tätigkeitsinhalten, den Aufstiegsmöglichkeiten, der Arbeitsplatzsicherheit und dem Arbeitsklima waren, ihre Stelle eher nicht wechselten. Ebenso gaben Absolventen, die in Kleinunternehmen tätig waren, ihre Stelle seltener auf als solche, die in Kleinstunternehmen arbeiteten. Männer nehmen mit höherer Wahrscheinlichkeit noch ein drittes Mal einen Arbeitsplatzwechsel vor als Frauen (Wechselwahrscheinlichkeit für eine dritte Stelle für Männer: rd. 43%, für Frauen: 28%).
- Beim ersten Stellenwechsel geben eher die direkten Eigenschaften des Jobs den Ausschlag, beim zweiten Wechsel eher Fragen nach der Zufriedenheit mit der Ausgestaltung der Arbeitsstelle. Arbeitnehmer wechseln zudem häufiger aus Kleinstunternehmen als aus Großunternehmen und seltener aus mittleren Unternehmen als aus Großunternehmen. Zudem verlassen Arbeitnehmer aus Unternehmen, die der Dienstleistungsbranche zugehörig sind, eher ihre Stelle als Arbeitnehmer, die in der Energiewirtschaft oder Industrie tätig waren.

2 Kritische Anmerkungen zu Absolventenstudien

Wie Hochschulen die Ergebnisse von Absolventenstudien für ihre kontinuierliche Weiterentwicklung einsetzen und welche Prozesse ihre Verwendung fördern, hat Janson (2008, S. 62, vgl. auch Arnold, 2003) diskutiert. Folgt man Jansons Überlegungen (ebd., S. 64 – 65), bieten Absolventenstudien zahlreiche Möglichkeiten. So können mittels eines Soll-Ist-Wert-Vergleichs zwischen inhaltlichen und strukturellen Merkmalen in Aufbau und Organisation des Studiums und der berufsfeldorientierten Gestaltung von Lehr- und Lerninhalten Studienprogramme verbessert und die allgemeine Positionierung der Hochschule gegenüber z.B. der

Öffentlichkeit oder gegenüber Studienanfängern geschärft werden. Identifizierte „Erfolgsfaktoren“ können so für die Beratung von Studierenden im Rahmen von Career Centern verwendet und die für die Durchführung der Absolventenstudien notwendigen Kontaktdaten können für eine breit angelegte Kontaktaufnahme im Rahmen von Alumni-Aktivitäten verwendet werden. Dazu kommen Erkenntnisse, die man im Sinne eines Qualitätsmanagements nutzen könne (Janson, 2008, S. 65, Reimer, 2008, S. 70).

Arnold (2003) weist auf einige Bedingungen hin, deren Beachtung die Nutzung der Befunde aus Absolventenstudien für eine Studienreform oder, so könnte man ergänzen, auch für eine beständige Entwicklung des Studienganges im Sinne definierter Ziele (z.B. Employability) verbessern könnte.

Zunächst empfiehlt er dringend eine zweite Messung. Dieses Vorgehen liefert sicherlich stabilere Aussagen über den zeitgebundenen Verlauf, ändert aber nichts grundsätzliches an dem Problem, dass auch dann, wenn sich der soziale Wandel im Arbeitsmarkt gewöhnlich langsam vollzieht, das bereits eingangs diskutierte Problem des zeitlichen Versatzes zwischen Untersuchungszeitpunkt und Nutzung der Ergebnisse für eine Studienreform, die dann möglicherweise wiederum auf veränderte reale Arbeitsmarkterfordernisse trifft usw. (zur Arbeitsmarktrelevanz von Studiengängen s. Teichler, 2009), bleibt.

Zwecks Verbesserung der Nutzung der Befunde von Absolventenstudien in der Hochschulentwicklung empfiehlt Arnold (2003, vgl. insbesondere S. 421 – 426) weiterhin die Einbeziehung aller Nutzergruppen und deren jeweiliger Interessen und Fragestellungen, eine offene Kommunikation über den fortlaufenden Status der Studie (z. B. durch Veröffentlichung von Zwischenergebnissen), eine neutrale Moderation, deutliche Definition der Ziele und mögliche Konsequenzen aus den Ergebnissen, zielgruppengerechte Aufbereitung der Ergebnisse, und eine themenspezifische Aufbereitung, welche sich an aktuellen Frage- und Problemstellungen orientiert, inklusive der Verbindung mit Daten aus anderen Quellen (z. B. Lehrveranstaltungsevaluation). Dazu kommen vergleichende Darstellungen (z. B. von Vergleichsgrößen im Zeitverlauf; Vergleiche zwischen Fachbereichen oder mit den Ergebnissen anderer Absolventenstudien) und die Schaffung eines Forums mit allen Nutzergruppen zur regelmäßigen Diskussion der Studienergebnisse. Wird dies beachtet, kann nach Arnold (2003, S. 426) aus Absolventenbefragungen erheblicher Nutzen für die Unterstützung von Studienreformvorhaben gezogen werden, da vor allem die berufsqualifizierende Funktion von Studiengängen nur über Rückmeldungen von Ehemaligen zu erschließen ist.

Allerdings kompensiert auch eine solche Vorgehensweise nicht die in der Einleitung diskutierten grundsätzlichen Mängel. Es bleibt selbst bei der vorgeschlagenen Vorgehensweise ein doppeltes Problem. Einerseits ist mit der Einbeziehung der genannten Gruppierungen die bereits eingangs diskutierte Gefahr einer Überforderung der befragten ehemaligen Studierenden in ihrer Funktion als Experten gegeben – es ist ja gerade die Asymmetrie in der Kompetenz zwischen Lehrenden und Lernenden, die im Laufe des Studiums reduziert werden soll – welche bei einer Nutzung als Experte aber ignoriert wird, und andererseits bleibt weiterhin der Zeitversatz zwischen Zeitpunkt der Untersuchung und Implementierung der Befunde bei variablen Umwelten und hoher Arbeitsmarktdynamik gegeben. Zudem dürfte das Antwortverhalten der ehemaligen Absolventen abhängig vom empfundenen Konkurrenzdruck in der Branche erhebliche diskretionäre Spielräume aufweisen.

Auch Reimer (2008, S. 72) sind im Kontext des zunehmenden Evaluations- und Bewertungscharakters von Absolventenstudien deren Risiken und Grenzen bekannt. So sollten nicht alleine „simple“ Informationen, wie beispielsweise die Quote der Erwerbstätigen oder das durchschnittliche Einkommen als zentrale Indikatoren für den Erfolg von Hochschulausbildungen herangezogen und interpretiert werden. Vielmehr müssen hohe wissenschaftliche sowie methodische Anforderungen erfüllt werden (Reimer, 2008, S. 69; vgl. auch Janson, 2008, S. 66, der ebenfalls auf die Überforderung der befragten Absolventen als Experten hinweist sowie Reinfeldt & Frings, 2003, Rindermann, 2003 a, 2003 b, Schmidt, 2008).

Auch hier ist ein wichtiger Punkt angesprochen, am Beispiel des Berufserfolges lässt sich die Problematik verdeutlichen. Ist hier nur das Jahreseinkommen zu berücksichtigen oder zählen dazu auch Fragen des beruflichen Status und der subjektiven Zufriedenheit und wie sind sie im gegenseitigen Verhältnis zu gewichten? Welche Aussagekraft haben einfache Vergleiche der mittleren Jahreseinkommen zwischen verschiedenen Fachrichtungen ohne Berücksichtigung der zeitlichen Investitionen in die Qualifikation? Welcher Zeitraum nach Studienende ist relevant für die Ermittlung der Einkommenshöhe als Indikator für Berufserfolg und welche Bedeutung haben Einkommensunterschiede zwischen einzelnen Fachrichtungen? Sind nicht die lebenslangen Erwerbseinkommen im Karrierepfad zu berücksichtigen, und welchen Einfluss hat dabei überhaupt noch die Studienrichtung? Und letztlich: Was bedeutet simple Informationen? Die Ausführungen auf Basis der Arbeitsmarktdaten und der amtlichen Statistik zeigen ja gerade, dass dieser Bereich häufig vernachlässigt wird, obwohl er wichtige Informationen liefert. Offensichtlich wird die Auswahl der Indikatoren auch von allgemeinen Entwicklungstrends im Hochschulsystem beeinflusst und getrieben, denen die Akteure sich nicht entziehen können. Dazu kommen bei Evaluationen aus dem Kreis der eigenen Hochschule Risiken im Sinne affirmativer Studien (s. dazu allgemein Emrich, 2014).

Besonders kritisch ist der Subtext der Absolventenstudien zu bewerten, wonach mittels Absolventenstudien unter Ausschaltung der Marktgesetze Befunde zum „Berufserfolg“ der Absolventen generiert und zumindest teilweise eine arbeitsmarktrelevantere inhaltliche Gestaltung und Organisation des Studiums ermöglicht werden könnte. Dahinter verbergen sich Steuerungsideologien, die in zentralverwaltungswirtschaftlicher Absicht versuchen, eine rein angebotsorientierte Gestaltung des Bildungsmarktes zu organisieren. Faktisch aber haben wir es einerseits mit Individuen und ihren Investitionen in eigenes Humankapital zu tun, andererseits bestimmen konjunkturbeeinflusste exogene Faktoren des Arbeitsmarktes die Nachfrage nach akademisch qualifizierten Absolventen. Zudem zeigen selbst die konjunkturellen Verläufe (Schweinezyklen) im Bereich partiell vorhersehbarer Bedarfe wie z.B. im Lehrerbereich oder im Ärztebereich, dass es sich dabei grundlegend um Planungsfiktionen handelt.

Um zumindest teilweise diese Kritik zu mildern, sind grundsätzlich Absolventenstudien erstens sehr viel stärker vergleichbar zu machen, um Absolventen ein und derselben Studiengänge an verschiedenen Studienorten und zu wechselnden Zeiten vergleichend zu betrachten, andererseits sind deren Eintritt und deren Karrierepfad im Arbeitsmarkt längerfristig zu betrachten, und zwar unter Berücksichtigung arbeitsmarkt- und damit nachfragerrelevanter Besonderheiten. Damit wären Absolventenstudien systematisch um eine Reihe von Aspekten zu erweitern. Wenn nämlich eine akademische Qualifikation, die Zeit und Geld, also Ressourcen verlangt, zu erhöhtem Humankapital, und zwar sowohl speziellem als auch allgemeinem Humankapital, führt, werden insbesondere zwei Fragen bedeutsam, nämlich erstens die Frage nach dem für das Humankapital erzielbaren individuellen Arbeitseinkommen im Markt, das um so höher steigen sollte, je besser das erworbene Humankapital im Arbeitsmarkt tatsächlich genutzt wird. Warum hat aber dann die Abschlussnote als Indikator für erworbenes Humankapital in zahlreichen Studien keine große Bedeutung?

Daran schließt sich unmittelbar der Themenbereich des Berufswechsels, der, wie empirische Studien zeigen, entgegen der Erwartungen, auf Basis der Annahme einer, durch den Wechsel bedingten, Teilentwertung des Humankapitals, nicht immer mit einem Einkommensverlust verbunden ist. Wichtige Determinante dabei ist, ob der Berufswechsel freiwillig oder unfreiwillig vollzogen wird (Maier, Schandock & Zopf, 2010; Müller & Schweri, 2009). Hinsichtlich der Spezifität des erworbenen Humankapitals und der damit unmittelbar in Verbindung stehenden Transferfähigkeit existieren bis dato nur wenige empirische Erkenntnisse. Gathmann und Schönberg (2010, S. 36) schlussfolgern: „The results in this article are difficult to reconcile with a standard human capital model with fully general or firm-specific (or occupation-specific) skills. Our findings also contradict search models where the current occupation has no effect on future occupational choices

and where skills are not transferable across occupations. The findings, however, support a task-based approach to modeling labor market skills in which workers can transfer task-specific human capital across occupations.”

Den Teilbereich der Spezifität des Humankapitals verlassend bleibt generell kritisch anzumerken, dass es sich im Fall von Eintritt in den Arbeitsmarkt und dem daraus erzielten Einkommen ebenso wie im Fall von Gehaltssteigerungen nach Arbeitsplatzwechseln hier erstens um private Erträge handelt, wodurch eine Ableitung für politische Handlungsimplicationen, welche von den sozialen Erträgen auszugehen haben, nur sehr bedingt und eingeschränkt möglich ist (Hartog & Oosterbeek, 2007). Gerade als Folge des möglichen Auftretens externer Effekte monetärer und nicht monetärer Art kann es zu einer ineffizienten Allokation kommen (Mc Mahon, 2004), und solche wären nur „heilbar“ über Studiengebühren (vgl. Schmidtchen & Kirstein, 2005). Hartog, van Ophem und Bajdechi (2004) können zudem nachweisen, dass der Erfahrungseffekt, der sowohl in Praktika vorab als auch im Beruf beobachtbar ist und sich in einer Humankapitalanreicherung zeigt, nicht unabhängig von der Ausbildung ist, woraus Hartog und Oosterbeek (2007, S. 18) schlussfolgern: „Much remains to be done to uncover stable patterns in variation of the rate of return across time, place and individuals.“ Bereits van Ours und Ridder (1991) weisen auf die mögliche gegenseitige Abhängigkeit der beiden zentralen Variablen (Bildung und Berufserfahrung) der Humankapitaltheorie hin. Bildung und Arbeitserfahrung sind als Komplemente und nicht Substitute zu betrachten (van Ours und Ridder, 1991). Welche Bedeutung kann aber dann die isolierte Betrachtung der Abschlussnote haben?

Sinnvoller wäre die Entwicklung eines komplexen Indikators für die Erfassung des Wertes dieses Komplementes, wozu neben Bildung und Arbeitserfahrung auch die Sozialkapitaltheorie einzubeziehen wäre, wonach soziales Kapital, wie physisches oder humanes, die Produktivität fördert und vom Markt entlohnt wird (Barros & Alves, 2003; Coleman, 1988; Lin, 2001; Nicholson & Hoyer, 2008). Dazu müssten Absolventenstudien jedoch z.B. auch die Reputationseffekte der Universitäten erfassen und klären, auf welchem Weg etwa Reputation im Arbeitsmarkt gegen Geld getauscht wird und welche Funktion dabei die erworbene Bildung hat sowie wie sich diese Faktoren in ihrer Gewichtung über Arbeitserfahrung verändern.

Möglicherweise sind die Karrierepfade in Industrie und Handel, sobald man einmal die Schwelle in den Arbeitsmarkt überschritten und eine Position erlangt hat, nicht nur abhängig von Erfahrung und Bildung sowie Sozialkapital, sondern stellen zudem eine Mischung von eigener Leistung, zur rechten Zeit am rechten Ort sein, also auch Glück und Zufall dar.

Die Nutzung des Humankapitals wird somit individuell offensichtlich erst möglich, wenn der wenige planbare Eintritt in den Arbeitsmarkt erfolgt ist und wird dann abhängig von der konjunkturbedingten Nachfrage nach diesem Humankapital im Laufe der beruflichen Entwicklung eine unterschiedliche Rendite bringen. Berufserfahrung sollte sich in diesem Sinn abhängig von der Nachfrage nach Humankapital bei hoch qualifizierten Personen in Form hoher Löhne und geringem Arbeitslosigkeitsrisiko auswirken.

In einem ersten Schritt müsste also quantifiziert werden, wie hoch das geschaffene Humankapital – gemessen als Marktlohn – eines durchschnittlichen Absolventen in vergleichbaren Studiengängen verschiedener Universitäten ist, deren Absolventen in verschiedenen Regionen tätig werden, ist. Nur dann kann man feststellen, ob es die exogenen Faktoren eines regionalspezifischen Arbeitsmarktes sind, die die Löhne bestimmen, die Ausstrahlungseffekte der Universität, an der der Abschluss erworben wurde, oder eine Kombination von beidem.

In einem zweiten Schritt wären die lohnrelevanten Determinanten des Humankapitals zu ermitteln und die Frage zu klären, in welchem Verhältnis Arbeitserfahrung, Soft-Skills und tatsächliche im Studium erworbene Fachkompetenz stehen. Somit sind prinzipiell neben allgemeinen Befindlichkeitsfragen, die eine Grundstimmung messen, für jede Absolventenstudie z. B. folgende Fragen interessant:

1. Welche Faktoren bestimmen aktuell und in der Retrospektive die Einschätzung von Studieninhalten und -struktur? Welche Relevanz haben diese überhaupt auf den Berufserfolg?
2. Welche Faktoren erleichtern in welchen Fächern wie den Eintritt in den Arbeitsmarkt?
3. Welche Faktoren allgemeiner, fächer- und arbeitgeberspezifischer Art beeinflussen die subjektive Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz?
4. Wieviel verdienen Absolventen einzelner Universitäten oder Hochschulen je nach Fach und Abschluss in welchen Regionen im Durchschnitt nach ihrem Studium?
5. Wie sehr variieren die Löhne der Absolventen dieser Hochschulen in Abhängigkeit bestimmter Charakteristika ihres im Studium erworbenen Humankapitals und welche Rolle spielen dabei allgemeines und spezifisches Humankapital sowie Sozialkapital?

Burkhardt, Schomburg und Teichler (2000, S. 21 – 22) verweist weiterhin auf das Problem zahlreicher geschlechtsspezifischer Unterschiede für die Ergebnisse von Absolventenstudien. Demnach weisen Frauen in den meisten Berufsbereichen

bescheidenere Berufserfolge auf als Männer, und zwar sowohl bezüglich des Übergangs in den Beruf als auch bezüglich der oben angesprochenen vertikalen Dimension der Beschäftigungssituation (Status, adäquate Beschäftigung, Einkommen). Dieser Befund verstärkt sich, wenn Frauen durch ihre Kinder ihre Arbeitszeit reduzieren oder zeitweise aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Hier wird ebenfalls schnell deutlich, dass die Bewertung der Messergebnisse zu Berufserfolg für Männer und Frauen geschlechtsspezifisch erfolgen müssen.

Auch für den Einfluss der sozialen Herkunft auf Studien- und Berufserfolg, wonach Personen aus niedrigeren sozialen Schichten weniger oft studieren und ihre Hochschulzugangsberechtigung auffällig häufig unterdurchschnittliche Leistungen aufweist, gilt dies. Zudem bleibt hier die Frage ungeklärt, inwieweit sich die Institution Universität der Mentalität unterer Schichten anpassen muss oder die unteren Schichten ihr Investitionsverhalten im Bereich ihrer eigenen Humankapitalentwicklung ändern müssen, um die angesprochenen Schichteffekte, die sich auch auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede verstärkend auswirken, zu verringern.

Weitere Schwächen von Absolventenstudien liegen laut Burkhardt, Schomburg und Teichler (2000, S. 20 – 22, vgl. Arnold, 2003) in einer unzureichenden Vergleichbarkeit zwischen Hochschulen, der vorrangigen Konzentration auf Erfassung einer Art Grundstimmung und Befindlichkeit der Studierenden an einer Hochschule, also eine Art studentischen Well Beings, und eine relativ unsystematische Erfassung von Verbesserungsvorschlägen studentischerseits, wobei interessant ist, dass Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiter gar nicht in Betracht für die Ermittlung von Verbesserungsvorschlägen zu kommen scheinen, woran die „Konsumenten“-Orientierung der planwirtschaftlichen Steuerungsideologie sichtbar wird. Die Gesamtzufriedenheit mit Studienfach und Universität wird gewöhnlich über die Frage operationalisiert, ob man das gewählte Fach wieder studieren würde und dies an derselben Universität. Was sagt aber eine solch undifferenzierte und zudem mit hoher Wahrscheinlichkeit zeitinkonsistente Messung wirklich aus?

Dazu ein Beispiel: Ein Fach und ein Dozent mit fachbedingt hohen Durchfallquoten wird kurzfristig nach der Veranstaltung möglicherweise mit relativer Unzufriedenheit in seinen Lehrleistungen im Vergleich zu der Lehrleistung anderer Dozenten mit geringeren Durchfallquoten bewertet. Zehn Jahre nach Studienende hat sich diese Bewertung möglicherweise umgekehrt.

Inwieweit die Bewertung von Durchfallquoten überhaupt ein Indikator für Studienqualität sein kann, ist ebenso unklar. Die Reduzierung von Durchfallquoten ist aus ökonomischer Sicht ein erstrebenswertes Ziel für das Bildungssystem, das angesichts der Normalverteilung der Intelligenz in der Bevölkerung nur durch Senken der Standards erreicht werden kann. Wie weit kann man aber die Standards in einzelnen Bereichen senken, ohne Risiken zu produzieren, man

denke etwa nur an in der Atomenergieproduktion tätige Ingenieure, operierende Ärzte oder Sozialwissenschaftler, die der Praxis und Politik Gutachten ausstellen.

Allerdings ist auch eine Entwicklung hin zu methodisch differenzierteren Untersuchungen erkennbar. Exemplarisch sei auf die schon skizzierte Befragung der Schweizer Hochschulabsolvent(innen) verwiesen (Rüber & Weiss, S. 2011), die Aspekte der beruflichen Integration junger Absolventinnen und Absolventen zum Gegenstand hat. Mit Hilfe von zwei Befragungsterminen (ein Jahr und fünf Jahre nach Studienabschluss) wird die berufliche Situation zu verschiedenen Zeitpunkten und nicht nur der unmittelbare Übergang nach Studienende in die Arbeitswelt untersucht. Eine zweimalige Befragung erlaubt detaillierte Auskunft sowohl über die berufliche Integration als auch über die Anfangsschwierigkeiten beim Einstieg und deren mögliche Persistenz bzw. Abschwächung.

Insgesamt aber bleiben zusammenfassend erhebliche Zweifel an der Leistungsfähigkeit von Absolventenstudien. Meist handelt es sich um einen relativ theorieleeren Empirismus, der wechselnde Indikatoren im Sinne bloßer Sachstandsmessungen einsetzt und dabei das unbedingt zu vermeidende Werturteil in die Wahl der Indikatoren selbst legt. Ein Beispiel dafür ist die Studiendauer, die als umso besser eingeschätzt wird, je kürzer sie ist. Man könnte dies auch anders sehen und davon ausgehen, dass eine längere Studienzeit mit mehr „Einblicken über den Tellerrand“ die Entwicklung der Urteilskraft junger Studierender wesentlich besser entwickelt.

3 Der Einsatz von Absolventenstudien zur Steuerung von Universitäten

Mit Blick auf die politische Nutzung empirischer Forschungsergebnisse für die Hochschulpolitik ist das Saarland durchaus ein sehr typisches Beispiel. Die im vorletzten Jahr vorgelegte Studie zur sozio-ökonomischen Bedeutung der Universität des Saarlandes (Emrich, Meyer & Rampeltshammer 2013) wurde zwar von der saarländischen Politik, der Hochschulleitung und der Öffentlichkeit wohlwollend aufgenommen und intensiv diskutiert, die Konsequenzen für die politischen Entscheidungen zur Gestaltung der Universität blieben allerdings bisher ausgesprochen gering. Die Dramatik der Folgen des demographischen Wandels wird weiterhin von allen Seiten unterschätzt und dem aktuellen, letztlich von der Bundespolitik verordneten, Sparzwang untergeordnet.

Eine rationale, zukunftsorientierte Politik sieht anders aus: sie orientiert sich bei ihren gegenwärtigen Investitionen an den zu erzielenden Renditen und deren Eintrittswahrscheinlichkeiten. In diesen beiden Punkten – das zeigen auch die Ergebnisse der hier vorgestellten Absolventenstudien – sind Investitionen in Hochschulen gut angelegtes Geld. Neben den direkten Returns für das Bundesland, die

bei Emrich, Meyer & Rampeltshammer 2013 ausführlich vorgestellt und analysiert wurden, sind auch die langfristigen Auswirkungen der Bildungsinvestitionen ausgesprochen positiv zu bewerten. Auf dem Akademikerarbeitsmarkt herrscht derzeit Vollbeschäftigung und die Tendenz geht in Richtung einer weiteren Verknappung der Ressource hochqualifizierten Personals. Dies gilt nicht nur für die immer wieder in den Vordergrund gestellten MINT-Fächer, sondern unabhängig vom Studienfach in differenzierter Form und mit den beschriebenen Spezifika für alle Studienabgänger. Die Zukunft der regionalen Wirtschaftsentwicklung wird in erheblichem Maße davon abhängen, ob diese Ressource im erforderlichen Umfang bereitgestellt werden kann. Wenn sich eine Region in dieser Situation nun dafür entscheidet, massive Einschnitte im Hochschulhaushalt vorzunehmen und dadurch Studienplätze in erheblichem Umfang reduziert, so ist das schwerlich als „evidence-based“ policy zu bezeichnen.

Aufgrund der überwältigenden Vielzahl von Belegen und Fakten bedarf es in der Tat nicht einmal mehr der hier vorgelegten „Evidenz für das Saarland“, die in weiten Teilen die bundesdeutschen und internationalen Befunde lediglich ein weiteres Mal bestätigt. Es liegt auch nicht – wie z.B. Hammersley (2013) behauptet – an der schwachen Methodik der Sozialwissenschaften, dass die Politik ihre Ergebnisse bei der wichtigen Weichenstellung für die Zukunft schlicht ignoriert. Die Ignoranz gegenüber wissenschaftlichen Erkenntnissen und die Instrumentalisierung von Wissenschaft für politische Entscheidungen treffen nicht nur die Sozialwissenschaften und sind auch nicht nur ein saarländisches Phänomen. Das politische System entwickelt offensichtlich immer stärker einen Autismus, der sich von den gesellschaftlichen Realitäten entkoppelt und seinen eigenen systemimmanenten Handlungslogiken folgt. Wissenschaftliche Studien werden zwar durchaus rezipiert und sogar bewusst in Auftrag gegeben, ihre Nutzung beschränkt sich aber auf ein selektives „cherry-picking“ zur Unterstützung der eigenen, vorab festgelegten und unveränderlichen politischen Positionen.

Der Nutzwert wissenschaftlicher Expertise für politische Entscheidungen wird aber nicht nur durch die Eigendynamik des politischen Systems, sondern auch durch die Institutionalisierung der wissenschaftlichen Beratungsleistungen und deren Qualität in Frage gestellt. Gerade Absolventenstudien sind hierfür ein Beispiel, zu dem mittlerweile eine umfangreiche kritische Auseinandersetzung in der Literatur zu finden ist.

Teichler (2000, S. 13 ff.) kommt zum Beispiel nach Auswertung von 82 Absolventenstudien zu dem Schluss, dass deren Erträge für die Hochschulen gering seien. Variierende Fragestellungen, unterschiedliche methodische Qualität und ein Mangel an Studien zu den Effekten einzelner Studienangebote und Studienbedingungen begründen dieses eher ernüchternde Urteil im Einzelnen. Ob, wie Arnold (2003) meint, die systematische frühzeitige Klärung von Erwartungen

und Einbindung der Studien in Studienreformprojekte die positiven Effekte von Absolventenstudien verstärken kann, ist eine offene Frage. Einige Argumente sprechen gegen den vorsichtigen Optimismus von Arnold. Absolventenstudien waren stets geprägt von gesellschaftlichen Erwartungen und eingebettet in ein bestimmtes bildungs- und sozialpolitisches Erwartungsfeld. Eine zentrale Erwartung war dabei die Qualitätsverbesserung des Studiums und die Verbesserung der Arbeitsmarktrelevanz.

Qualität ist wie beschrieben ein mehrdimensionales Konstrukt, wonach einem Gegenstand aus mehreren Perspektiven, beispielsweise durch unterschiedliche Personenkreise, Eigenschaften zugeschrieben werden, welche dann im Rahmen von empirischen Studien in ihrer Ausprägung abgefragt werden. Insofern ist die Beurteilung der Qualität eines beliebigen Gegenstands immer eine Konstruktion der Zuschreibung von Eigenschaften, was gleichbedeutend damit ist, dass es Qualität an sich nicht gibt. Es gibt nicht nur keine ausgearbeitete und bewährte Theorie der Qualität, die Auswahl der Indikatoren, die zur Abbildung des Konstruktes Qualität herangezogen werden, stellt darüber hinaus ein Werturteil dar. Dieses Werturteil wird gewöhnlich nicht weiter reflektiert, läuft doch der eigentliche Forschungsprozess gewöhnlich in der gebotenen Objektivität ab. Aufgrund der werturteilsbeladenen Auswahl wechselnder Indikatoren zur Abbildung dessen, was man jeweils als Qualität verstehen will, kommt es angesichts wechselnder Indikatoren zu immer wieder neuen Formen der Messung.

Nicht nur die Indikatorenauswahl sondern auch die Auswahl der Befragtengruppen kann einen erheblichen Einfluss auf das Ergebnis der Sachstandmessung haben. Zumeist werden ausschließlich Absolventen befragt und selten die Lehrenden an den Hochschulen, die Arbeitgeber der Absolventen oder die im Verlauf des Studiums gescheiterten oder freiwillig ausgeschiedenen Studierenden.

Jaeger und Karst (2010, S. 9 – 11) sehen wichtige Voraussetzungen für die gelingende Anwendung von Verfahren des Qualitätsmanagements in der verbesserten Einbeziehung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (u.a. um gezielt dem Eindruck der Überwachung und Kontrolle durch Absolventenstudien und Untersuchungen zum Qualitätsmanagement entgegenzuwirken), der systematischen Verknüpfung unterschiedlicher Maßnahmen zum Qualitätsmanagement, der geeigneten Kommunikation von Folgemaßnahmen und in der ausreichenden Qualität eingesetzter Instrumente. Um speziell Absolventenstudien als wichtiges Element in das Qualitätsmanagement einzubinden, gilt es dann, strategische Ziele der Hochschule als Ausgangspunkt von Absolventenstudien zu entwickeln, die angemessene Methodik anzuwenden und zu entscheiden, ob universitäts-spezifisch eine Absolventenstudie mit größerer Differenzierungsmöglichkeit durchgeführt oder an bundesweiten Befragungen eine Integration angestrebt

wird. Kommunikationsabläufe sowie die Einbindung jeweils betroffener Akteure sind zum geeigneten Zeitpunkt zu organisieren bzw. vorzunehmen.

Auch diese Empfehlungen ändern nichts Grundsätzliches am Problem der werturteilsbeladenen Auswahl der Indikatoren, die sich aus den im Verlauf eines Strategiebildungsprozesses festgelegten Zielen ergibt. Dabei ist aber z.B. keineswegs eine Zielkonsistenz auch angesichts einer entwickelten Strategie und festgelegter Ziele aller beteiligten Akteursgruppen zu erwarten. Bezüglich des Aspektes der angemessenen Methodik ist, wie in Kapitel 1 beschrieben, auf alle Fälle die ausschließliche Befragung der Absolventen und die exklusive Betrachtung von deren Sichtweisen, Einstellungen und Haltungen eine Überforderung, da man die Absolventen implizit zu Experten zur Beurteilung von Studienorganisation und Studieninhalten macht.

Ehemalige Studierende können beispielsweise kaum die innerhalb ihres gesamten Berufsfeldes geforderten Qualifikationen und Anforderungen abschätzen. So zeigte sich etwa in der Befragung der Absolventen der UdS, dass sie in ihrem Studiengang im Durchschnitt eher eine geringe Berufsorientierung sahen und sich eine stärkere gewünscht hätten, insgesamt schätzten sie die Inhalte des Studiums jedoch als nützlich ein und sind insgesamt in der Retrospektive mit ihrem Studium zufrieden, zudem würden sie zu einem großen Teil auch nochmals die gleiche Universität wählen, wobei dieser Befund sowohl für Absolventen der Universität des Saarlandes als auch für Absolventen anderer Universitäten gilt.

Des Weiteren tauchen bei den Absolventen nur vereinzelt Probleme bei der Einmündung ins Berufsleben auf, der sogenannte Praxisschock wird von den Befragten nicht häufig erwähnt und stellt in keinem Fall ein Massenphänomen dar. Die unterstellte Praxisferne der universitären „Ausbildung“ findet sich somit nur auf den ersten Blick.

Wenn Änderungen in Studiengängen nun aufgrund von Ergebnissen aus Absolventenstudien vorgenommen werden und diese als Steuerungsaspekt für die inhaltliche Gestaltung universitärer Studiengänge genutzt werden, kann dies zu erheblichen Fehlentwicklungen führen. Die Modifikation von eher generalistischen zu spezifischen, also berufsbezogenen Studiengängen, kann beispielsweise zu schlechteren Berufschancen zukünftiger Absolventen und heutiger Absolventen im weiteren Berufsverlauf führen. Generalistische Studiengänge konzentrieren sich im Allgemeinen stärker auf die Vermittlung von Kompetenzen als von bloßem Fachwissen, welches möglicherweise bereits veraltet ist, wenn es in Lehrbüchern abgedruckt wird.

Es kommt aber noch ein weiterer grundsätzlicher Problempunkt dazu. Der Grundgedanke der Absolventenstudien liegt im Glauben daran, dass man analog zu einer zentralen Planverwaltungswirtschaft durch Veränderungen des Angebotes die Nachfrage steuern kann. Erstens ist der Arbeitsmarkt für Akademiker

durch eine ungeheure Dynamik des Wandels gekennzeichnet, als deren Folge Zeitversatz zwischen Studienreform und tatsächlicher Nachfrage im Arbeitsmarkt unvermeidbar ist. Wer hätte vor Jahren noch daran gedacht, dass das Thema Datensicherheit einmal eine solch hohe Bedeutung erlangen würde? Und wer hätte in den 1960er Jahren einmal daran gedacht, dass Atomkraftwerke ihre Bedeutung zur Stromversorgung in diesem Maße verlieren würden? Die Dynamiken des Wandels lassen im Kern speziell qualifizierende Studiengänge nur unter dem Risiko schnell veraltender Wissensbestände zu, während die Entwicklung einer ausgeprägten Selbststeuerungsfähigkeit die alternative Strategie darstellt, die nach den oben skizzierten Daten auch bessere Erfolgsaussichten hat. Kompetenzen, unterteilt nach Roth (1971) in kognitive, affektuelle und motivationale Kompetenzen, ermöglichen es in diesem Sinn dem Universitätsabsolventen sich ständig zu modifizieren und sich so schnell an die sich verändernden Bedingungen anzupassen.

Die Universität stellt von ihrer Idee her den Ort dar, an dem ein spezifisches institutionelles Klimas des „Mündig-Machens“ der zukünftigen Absolventen ermöglicht wird. Jemanden „mündig zu machen“, u.a. durch standardisierte, work load-gesteuerte Organisationsformen, ist eigentlich ein pragmatisch paradoxes Vorhaben, sollen Studierende doch durch Vorgaben ermächtigt werden, eigenständige Entscheidungen zu treffen, was eigentlich ohne Zeitverlust kaum möglich ist. Die universitäre Ausbildung ist somit gar keine Ausbildung im eigentlichen Sinne, sie stellt Bildung und Befähigung dar und ist insofern Ausbildung zur Selbstbildung und manchmal kann Zeit verlieren in diesem Sinn getreu der Maxime von Rousseau im Emile langfristig bedeuten, Zeit zu gewinnen. Die unterstellte Praxisferne der universitären Ausbildung ist insofern möglicherweise keine Schwäche, sondern ihre eigentliche Stärke, wobei anzumerken ist, dass das vermittelte Fachwissen nach den empirischen Ergebnissen für die Absolventen eine ausreichende Basis darstellt, um den Start ins Erwerbsleben gut zu meistern und dem „Schock“ der Praxis zu entgehen. Eine Anpassung von Studiengängen exklusiv in eine Richtung, in der die Vermittlung von berufsadäquatem Wissen im Vordergrund stehen würde, hätte wohlmöglich einen nachteiligen Effekt auf die langfristige Verwendbarkeit und Selbststeuerungskompetenz der Absolventen.

Ein weiterer Grund warum der Einsatz von Absolventenstudien zur Steuerung von Universitäten bzw. Studiengängen als kritisch zu betrachten ist, liegt darin begründet, dass die in Kapitel 1 und Kapitel 2 dargestellten Bewertungen und Zufriedenheitsraten der ehemaligen Studierenden insgesamt darauf hindeuten, dass die Absolventen durchaus zufrieden mit ihrem Studium waren und keine grundlegenden Änderungswünsche haben. Manchmal stellen die Fragen nach Veränderungs- und Verbesserungswünschen in Organisation und Inhalten des Studiums

sowie der sonstigen Rahmenbedingungen nicht nur eine Überforderung dar, sondern sind gleichzeitig ein Stimulus für die gezielte Produktion von eigentlich irrelevanten Wünschen, der sodann als Veränderungsdruck in der Universität und vor allem in der Bildungspolitik professionell aufgegriffen und wirksam wird.

Wie können Universitäten aus diesen Erkenntnissen nun trotzdem Informationen zur Steuerung gewinnen und diese optimierend nutzen? Die Studien der letzten Jahre zeichnen ein durchaus positives Bild der deutschen Universitätslandschaft und beschreiben einen schnellen Einstieg der Absolventen ins Berufsleben (vgl. Rehn et al., 2011). Dies ist jedoch wohl weniger Folge der Angebotspolitik, sondern wird vielmehr getrieben durch die demographisch bedingte Verknappung von Arbeitskräften und durch eine wirtschaftliche Dynamik, die in Deutschland u.a. wegen dieser demographischen Effekte positiv verläuft. Volkswirtschaften mit wesentlich höheren Reproduktionsraten als vergleichsweise Deutschland oder Japan sind wesentlich schlechter durch die Wirren der Finanz- und Wirtschaftskrise gekommen. Es muss daher an dieser Stelle die Frage erlaubt sein, in welcher Häufigkeit und mit welcher Reichweite Absolventenstudien durchgeführt werden sollten, mit welchen Befunden ihre Ergebnisse zu kombinieren sind, und ob nicht das generelle Ausmaß der Absolventenstudien möglicherweise zurückzufahren ist (vgl. die berichteten steigenden Zahlen der Absolventenstudien in Kapitel 1, vgl. auch Wolter & Koepernik, 2010).

Ein weiteres Argument für weniger steuerungsbezogene Absolventenstudien wäre, dass der Bologna-Prozess weitestgehend bewältigt wurde: die Studiengänge sind seit einigen Jahren umgestellt und es befinden sich mittlerweile Absolventen mit reformierten Abschlüssen auf dem Arbeitsmarkt, deren Einmündung bereits untersucht wurde. Eine Dauerbeobachtung durch häufige Befragungen erscheint deshalb nicht mehr unbedingt notwendig.

Zudem ist durch das häufige Befragen der Absolventen mit einer zunehmenden Befragungsmüdigkeit seitens dieser zu rechnen. Wenn sowohl bundesdeutsche Absolventenstudien, wie die Befragungen des HIS, universitär übergreifende und womöglich fachspezifische Befragungen durchgeführt werden und Absolventen durch die reformierten Abschlüsse an mehreren unterschiedlichen Hochschulen studiert haben, kommt es möglicherweise gehäuft zu Anfragen und es ist damit zu rechnen, dass die Bereitschaft zur Teilnahme zurückgeht, weil das soziale Feld schlicht überforscht ist.

Absolventenstudien sind auch mit einem nicht unerheblichen ökonomischen Einsatz verbunden. Neben dem Einsatz von nicht immer wissenschaftlich gut ausgebildetem und methodisch geschultem Personal (vgl. dazu Arnold, 2003) werden zudem Sachmittel in nicht unerheblichem Maße zur Kontaktierung über den Postweg benötigt. In Zeiten knapper Kassen muss dieser Umstand ebenfalls betrachtet werden. Wenn das Ergebnis von Absolventenstudien dann zur Selbst-

darstellung von Universitäten dienen soll, um eher marginale oder eher kleine Differenzen zu anderen Universitäten darzustellen, muss man die Frage stellen, ob dieser Aufwand immer neue Sachstandsmessungen lohnt. Vielleicht wäre eine weniger feinmaschige Beobachtung von Absolventen deutscher Hochschulen auch ausreichend. Das es sich im Fall zunehmender Untersuchungsdichten häufig auch um Legitimierungsstrategien universitärer Qualitätsmanagementbüros handelt, kann vermutet werden.

Insgesamt ist somit festzuhalten, dass Absolventenstudien in ihrer aktuellen Form häufig weniger eine geeignete Grundlage für die Steuerung von Studiengängen und Studiengangsinhalten darstellen und das aktuelle Verfahren der permanenten Sachstandsmessungen unter wechselnden Gesichtspunkten in der deutschen Hochschullandschaft zu überdenken ist.

4 Fazit und Ausblick

Eine Alternative zu üblichen Verfahren wären Absolventenstudien mit thematischen Schwerpunktsetzungen, die nicht dem Vergleich von Universitäten dienen im Sinne von Ratings und Rankings und besseren oder schlechteren Ergebnissen im Sinn von Auf- und Abstiegstabellen und bloßen Sachstandsmessungen, sondern die gezielt die jeweiligen Besonderheiten (z. B. Studieninhalte und -bedingungen aus Absolventensicht sowie Erfahrungen, Haltungen, Einstellungen von Arbeitgebern mit Absolventen und ihren Kompetenzen sowie Gründe von Abbrechern und Aussteigern) betrachten. So könnten die Ergebnisse eine wichtige Informationsquelle für die Beratung von Studierenden darstellen. Interessierten Studienberechtigten könnten so Arbeitsmarktperspektiven und Anforderungen der Arbeitgeber gegenüber Studierenden und Absolventen dargestellt werden, und es wäre möglich, gleichzeitig Empfehlungen für eine berufsadäquate Gestaltung des Studiums zu geben.

Darüber hinaus könnten die Absolventen längerfristig begleitet werden und im Sinne der Humankapitalrendite ihre Einkommensentwicklung über die Zeit zwischen verschiedenen Fachrichtungen und zwischen Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen untereinander sowie mit Individuen, die Berufsabschlüsse erworben haben, langfristig verglichen werden. Die ökonomische Such- und Humankapitaltheorie bietet hier einen geeigneten theoretischen Rahmen.

In diesem Band wurden die Ergebnisse der Erhebung wie in Absolventenstudien üblich in einer eher beschreibenden, deskriptiven Weise vorgestellt. Die Ergebnisse enthalten, da es sich hierbei um die erste fächerübergreifende Absolventenstudie der UdS handelt, viele neue und interessante Befunde. Die Daten sollen in weiteren spezifischen Studien dazu genutzt werden, Aspekte des Eintritts der Absolventen in den Arbeitsmarkt detaillierter zu untersuchen.

Daher werden zum einen fakultäts- bzw., wenn die Datenbasis ausreichend ist, fachspezifische Auswertungen folgen. Des Weiteren wird der Weg von Absolventen aus eher generalistisch ausgerichteten und spezifisch qualifizierenden Fächern vergleichend untersucht und überprüft, welche Unterschiede sich bei der Einmündung ins Berufsleben auch unter Berücksichtigung konjunktureller Schwankungen im Arbeitsmarkt ergeben.

Zudem soll in einer weiteren Untersuchung herausgefunden werden, welche Rendite das Studium der Absolventen, also ihr Humankapital, für das Saarland "erwirtschaftet", kurzum, die Humankapitalrendite wird ermittelt. Dazu werden Daten aus der Zusammenführung der Absolventenstatistik mit den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) genutzt werden und dabei in einzelnen Analysen auf Fachebene verwendet.

Ferner wird der Aspekt der sozialen Ungleichheit bzw. der Vererbung des Status der Eltern u. a. über die Bildungslaufbahn der Kinder weitgehender untersucht. Bezüglich der Herkunft zeigt sich unter Kontrolle des Faches und des Abschlusses keine Unterschiede für Absolventen, deren Eltern selbst ebenfalls Akademiker sind und Absolventen, deren Eltern keine akademische Ausbildung haben, in der Suchdauer oder im Einkommen. Zu untersuchen bleibt jedoch, ob es möglicherweise soziale Vererbungen hinsichtlich der Branche bzw. des Faches gibt. Für Mediziner ist es hinlänglich bekannt, dass hier häufig sowohl eine „Übertragung“ des Bildungsniveaus als auch des Faches erfolgt. Möglicherweise zeigen sich ähnliche Befunde in anderen Branchen, beispielsweise derart, dass der Sohn eines Inhabers einer Firma im Bereich Heizungstechnik selbst eher ein Ingenieurstudium aufnimmt, um die Firma später selbst weiterzuführen und sich hier sowohl der bekannte Fahrstuhleffekt als auch der soziale Vererbungsprozess im Verlauf der Bildungskarriere zeigen.

Abbildungen und Tabellen

1. Kritische Reflexion nationaler und internationaler Absolventenstudien

Abbildung 1	Studierquote der Studienberechtigten 1976 – 2010.....	34
Abbildung 2	Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote 1975 bis 2012.....	53
Abbildung 3	Studienfachbezogene Arbeitslosenquoten für ausgewählte Fachrichtungen 2012.....	55
Abbildung 4	Fachrichtungsbezogene Arbeitslosenquoten 1980 – 1996.	57
Tabelle 1	Erwerbstätige und Arbeitslose verschiedener Studienfächer 2003 – 2013.	58

2. Studie über die Absolventen der Universität des Saarlandes

Abbildung 1	Aufbau der zweiteiligen Befragung.....	76
Abbildung 2	Ort der Hochschulzugangsberechtigung.....	80
Abbildung 3	Gründe für das Studium an der Universität des Saarlandes.....	81
Abbildung 4	Histogramm der Dauer des Studiums in Jahren.	82
Abbildung 5	Finanzierungsquellen für das Studium.	83
Abbildung 6	Grad der Zustimmung zu einzelnen Aussagen über das Studium.	85
Abbildung 7	Bewertung, in welchem Maße der Befragte bzw. andere sein Studium aus der heutigen Sicht für die richtige Entscheidung halten.....	88
Abbildung 8	Angabe, inwieweit sich die Absolventen mit dem heutigen Wissensstand wieder für ein Studium an der UdS entscheiden würden.....	89
Abbildung 9	Anzahl der nach dem Abschluss des Studiums durchgeführten Praktika.	92
Abbildung 10	Anteile der Befragten, die über den jeweils beschriebenen Weg ihre erste Arbeitsstelle gefunden haben.....	94
Abbildung 11	Histogramm der Anzahl der Monate bis die Absolventen eine Erwerbstätigkeit aufnahmen.	97

Abbildung 12	Relative Suchdauer der Absolventen der Fakultäten mit 95% Konfidenzintervallen aus Modell 3 geschätzt.	101
Abbildung 13	Verteilung des Arbeitsortes der Absolventen bei der ersten Anstellung.	102
Abbildung 14	Wunschort und realisierter Arbeitsort der Absolventen bei der ersten Anstellung.	103
Abbildung 15	Anteile nach Art des ersten Beschäftigungsverhältnisses.	104
Abbildung 16	Mittelwerte der Angaben zu aufgetreten Problemen bei Berufsstart und nach der Eingewöhnung.	107
Abbildung 17	Beschäftigungsadäquatheit nach ausgewählten Merkmalen.	108
Abbildung 18	Vergleich der nach Vertrag durchschnittlichen und der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit.	108
Abbildung 19	Mittelwerte und Standardabweichungen für die Zufriedenheit mit der ersten Beschäftigung in Bezug auf unterschiedliche Aspekte.	115
Abbildung 20	Anteile aus einer Mehrfachantwort, warum Elsass-Lothringen nicht in Betracht gezogen wurde.	122
Abbildung 21	Anteile aus einer Mehrfachantwort warum Luxemburg nicht in Betracht gezogen wurde.	123
Abbildung 22	Einschätzungen der befragten Absolventen, wenn diese die Region für eine Stellensuche in Betracht gezogen hatten.	124
Tabelle 1a	Vergleich der mittels Online-Befragung erhobenen Daten der Absolventen mit der Grundgesamtheit.	78
Tabelle 1b	Vergleich des Abschlussjahrs der mittels Online-Befragung erhobenen Daten der Absolventen mit der Grundgesamtheit.	78
Tabelle 2	Kennwerte für den Beginn und das Ende des Studiums.	82
Tabelle 3	Anteil der Absolventen, die im Verlauf ihres Studiums erwerbstätig waren.	84

Tabelle 4	Beurteilung einzelner Aspekte des Studiums	86
Tabelle 5	Einschätzungen und Meinungen der Absolventen zu ihrem abgeschlossenen Studium an der UdS.	87
Tabelle 6	Ausmaß der Berufsorientierung ihres Studiums an der UdS aus Absolventensicht.	87
Tabelle 7	Anteile der Personen die eine zweite Ausbildung durchlaufen haben.....	90
Tabelle 8	Bewertung einzelner Aspekte und Zufriedenheit der Personen, die eine zweite Ausbildung durchlaufen haben oder gerade durchlaufen.....	91
Tabelle 9	Zum Finden der ersten Arbeitsstelle vermittelnd herangezogene Personen.....	93
Tabelle 10	Kennwerte zu den Einschätzungen bzgl. des Einflusses von Erwerbstätigkeit und Praktika nach Studienabschluss auf das Finden einer Stelle	95
Tabelle 11	Dauer in Monaten bis die Absolventen nach ihrem Studium ihre erste Arbeitsstelle aufnehmen.....	98
Tabelle 12	Branche der ersten Erwerbstätigkeit.....	105
Tabelle 13	Anteile der Befragten, die planen sich in der nächsten Zeit selbstständig zu machen oder es zum Zeitpunkt der Befragung bereits waren	106
Tabelle 14	Kennwerte zur wöchentlichen Arbeitszeit	109
Tabelle 15	Lineare Regression zur Schätzung des monatlichen Netto-Einkommens.	112
Tabelle 16	Dauer der ersten Beschäftigung in Jahren, wenn die Absolventen dort nicht mehr tätig sind.	116
Tabelle 17	Wer beendete das erste Arbeitsverhältnis?	116
Tabelle 18	Anzahl der Wechsel der Arbeitsstelle	117
Tabelle 19	Regressionsmodelle zu den Stellenwechseln, die in grau unterlegten Variablen beziehen sich in Modell 2 auf die erste Arbeitsstelle und in Modell 3 auf die zweite Arbeitsstelle.	118
Tabelle 20	Häufigkeit, mit der Luxemburg und/oder Elsass-Lothringen für eine Stellensuche in Betracht gezogen wurden.	121

Literatur

- Adamy, W. & Bosch, G. (1990). Arbeitsmarktprojektion – Wegweiser für die Beschäftigungspolitik. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 23/1, S. 111 – 121.
- Arnold, E. (2003). Absolventenstudien zur Unterstützung von Studienreformprojekten: Wie lässt sich der Nutzen steigern? In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 26 (4), S. 415 – 428.
- Bach, H.-U.; Gartner, H.; Klinger, S.; Rothe, T. & Spitznagel, E. (2009). Die IAB-Prognose der kurzfristigen Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt * eine Darstellung der Methode auf Basis der Sommerprognose 2008. (IAB-Forschungsbericht, 05/2009), Nürnberg: IAB.
- Backes, R., Kränzle, R., Popesco, M., Steffen, W., Wagner, M. & Westheide, R. (1983). Saarbrücker Diplomsoziologen in Ausbildung und Beruf. Eine empirische Untersuchung über die Absolventen des Saarbrücker Diplommstudienganges von 1969 – 1982.
- Baethge, M., Cordes, A., Donk, A., Kerst, Ch., Wespel, J., Wieck, M. & Winkelmann, G. (2015). Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2015. Hannover/Göttingen/Berlin: EFI/DZHW.
- Barone, C. & Ortiz, L. (2011). Overeducation among European university graduates. A comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation. In: Higher Education 61(3), S. 325 – 337.
- Barros, C. P. & Alves, F. M. P. (2003). Human Capital Theory and Social Capital Theory on Sport Management. *International Advances in Economic Research*, 9 (3), S. 218 – 226.
- Biersack, W., Kettner, A., Reinberg, A. & Schreyer, F. (2008). Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt: Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp. Nürnberg: IAB (IAB-Kurzbericht 18/2008).
- Bischoff, F., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2012). Karrierepfade für Sportwissenschaftler – Eine empirische Analyse des Arbeitsmarktes von Diplomsporthehrern auf Basis eines suchtheoretischen Modells. *Sciamus – Sport und Management*, 4, S. 10 – 26 (Online verfügbar).

- Bischoff, F., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2013). Der Wert des Wartens – Eine empirische Studie zur Wartezeit von Diplomsportlehrern beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. *Sciamus – Sport und Management*, 1, S. 13 – 25 (Online verfügbar).
- Bischoff, F., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2014). Unsicherheit und der Wert des Wartens: Eine suchtheoretische Analyse des Arbeitsmarkts für Diplomsportlehrer. *Sciamus – Sport und Management*, 1/2014, S. 28 – 37. (Online verfügbar).
- Bischoff, F., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2015). Berufsakademien zwischen Fakten und Fiktionen: Eine empirische Analyse anhand eines Beispiels aus dem Sport- und Fitnessbereich. *Zeitschrift für Evaluation* 14, (1), S. 83 – 105.
- Briedis, K. (2007). Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005 (HIS: Forum Hochschule 13/2007). Hannover: HIS.
- Briedis, K., & Minks, K.-H. (2004). Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001 (Hochschulplanung 169). Hannover: HIS.
- Brüderl, J. & Reimer, D. (2002): Soziologinnen und Soziologen im Beruf. Ergebnisse ausgewählter Absolventenstudien der 90erJahre. In: Stockmann, R.; Meyer, W. & Knoll, T. (Hrsg.). *Soziologie im Wandel. Universitäre Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland*, Opladen: Leske+Budrich, S. 199 – 214.
- Brüderl, J. (1997). Berufsverläufe Münchner Soziologinnen und Soziologen. *Soziologie. Forum der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*, 3, S. 5 – 23.
- Bundesagentur für Arbeit (2013). *Gute Bildung – gute Chancen, Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland*, Nürnberg: BA.
- Burkhardt, A., Schomburg, H. & Teichler, U. (Hrsg.) (2000). *Hochschulstudium und Beruf. Ergebnisse von Absolventenstudien*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. (online verfügbar unter: <http://www.uni-kassel.de/wz1/PROJEKTE/ABS/t1.pdf>)
- Career Center (2015). Für einen guten Start in Ihre Karriere. <http://www.uni-saarland.de/service/career-center/start.html> (aufgerufen am 09.04.2015).

- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, 94 (Supplement): Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, S. 95 – 120.
- Derlien, H. U. (1990). Genesis and Structure of Evaluation Efforts in comparative Perspective. In: Rist, R. C. (ed.). *Program Evaluation and the Management of Government*, New Brunswick/London: Transaction, S. 147 – 176.
- Destatis (2015). Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Content75/KlassifikationWZ08.html;jsessionid=5EBE4ACFE8A5FC42FC86795C089E2FE5.cae1> (aufgerufen am 09.04.2015).
- Dinse, H.C., Hamm, C., Jäger, A., Karl, H., Kopper, J., Strotebeck, F. & Warnecke, Ch. (2014): *RegTrans: Regionale Transfereffekte verschiedener Hochschultypen*. Bochum: RUFIS. Beitrag zur Ballungsraumforschung H. 14.
- Donabedian, A. (1966): Evaluating the Quality of Medical Care. *The Milbank Memorial Fund Quarterly. Vol. XLIV, No. 3, Part. 2*, S. 166 – 206.
- Dristelkamp, M., Drosdowski, T. & Meyer, B. (2007). *Beschäftigungsprojektion Rheinland-Pfalz & Saarland bis zum Jahr 2025*. Osnabrück: gws.
- Durrer, F. & Heine, C. (1994). *Studienberechtigte 2½ und 3½ Jahre nach Schulabgang. Ergebnisse der Vorabauswertung der 2. Befragung der Studienberechtigten 90 und Vergleich mit den Studienberechtigten 76, 78, 80, 83 und 86*. Hannover: HIS-Kurzinformation A14/94.
- Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2012). *Das Vademecum der Evaluologie. Neue Arten im Biotop der Wissenschaft*. Saarbrücken 2012.
- Emrich, E. (1988). *Saarbrücker Diplom-Sportlehrer in Studium und Beruf. Sportunterricht 37 (1)*, S. 20 – 26.
- Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2011). *Im Biotop der Wissenschaft. Das PARK-Modell der Makroökonomie*. Saarbrücken.
- Emrich, E., Fröhlich, M. (2010). *Universität in Deutschland zwischen Institution und Organisation. Reflexionen zur Idee der Universität und ihrer betrieblichen Ausgestaltung. sozialersinn 11 (1)*, S. 125 – 144.

- Emrich, E., Pierdzioch, C., Fröhlich, M. (2013). Arbeitsmärkte für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge. In Güllich, A.; Krüger, M. (Hrsg.): Sport. Das Lehrbuch für das Sportstudium. Berlin Heidelberg, S. 47 – 64.
- Emrich, E., Pitsch, W. (1994). Saarbrücker Diplom-Sportlehrer in Studium und Beruf – Eine Wiederholungsstudie. Sportunterricht 43 (7), S. 286 – 293.
- Emrich, E., Pitsch, W. (2003a) ... und zum Dritten. Saarbrücker Diplom-Sportlehrer in Studium und Beruf – eine erneute Wiederholungsstudie. In: dvs-Informationen 18 (2), S. 34 – 40.
- Emrich, E., Pitsch, W. (2003b). Aspekte des Karriereverlaufes von Diplom-sportlehrern. In Schlattmann, A.; Seidelmeier, I. (Hrsg.): Themenfelder der Sportwissenschaft zwischen Ökonomie und Kommunikation. Rieden Allgäu 2003b, S. 103 – 129.
- Emrich, E.: Evaluation zwischen Angebot und Nachfrage. Vom Ethos der Forschung und dessen Wirkung auf die Wissensmärkte. Arbeitspapier des Europäischen Institutes für Sozioökonomie, Nr. 9, 2014.
- Emrich, E.; Fröhlich, M.; Nachtigall, T.; Pitsch, W.; Schneider, J. F.; Sprenger, M. (2010). Determinanten des beruflichen Einstiegs in den Arbeitsmarkt – dargestellt an Absolventen des Saarbrücker Diplomstudienganges Sportwissenschaft. In: Leipziger Beiträge zur Sportwissenschaft LI, 1, S.10 – 34.
- Emrich, E.; Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg., 2013): Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte, Saarbrücken: Universaar.
- Erdmann, R. & Karg, S. (1988). Berufschancen von Studierenden der Übersetzer- und Dolmetscherausbildung an der Fachrichtung 8.6. Ergebnisse einer Umfrage. Saarbrücken 1988: Universität des Saarlandes
- Esser, H. (1986): Können Befragte lügen? Zum Konzept des „wahren Wertes“ im Rahmen der handlungstheoretischen Erklärung von Situationseinflüssen bei der Befragung. Mannheim, 1986 (ZUMA-Arbeitsbericht 1986/02). URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-66357>.
- Fabian, G. & Briedis, K. (2009). Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. HIS: Forum Hochschule 2/2009.
- Fabian, G., Rehn, T., Brandt, G. & Briedis, K. (2013). Karriere mit Hochschulabschluss? Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrgangs 2001 zehn Jahre nach dem Studienabschluss. Hannover: HIS (HIS: Forum Hochschule 10).

- Fehse, S. & Kerst, C. (2007): „Arbeiten und Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001.“ *Beiträge zur Hochschulforschung*, 29 (1), S. 72 – 99.
- Flöther, C. & Krücken, G. (2015, Hg.). *Generation Hochschulabschluss: Vielfältige Perspektiven auf Studium und Berufseinstieg. Analysen aus der Absolventenforschung.* Münster und New York: Waxmann.
- Gassmann, F., Emrich, E. & Meyer, W. (2013a). Bedingung des Kommens und Bleibens der Studierenden der Universität, In: Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.). *Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und ökonomischer Effekte*, Saarbrücken: unisaar, S. 207 – 240.
- Gassmann, F., Emrich, E., Meyer, W. (2013 b). Der Einfluss der Bildungsherkunft auf die Studierenden. In: Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.): *Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte.* Saarbrücken: universaar, S. 241 – 264.
- Gathmann, C. & Schönberg, U. (2010). How General Is Human Capital? A Task-Based Approach. *Journal of Labor Economics*, 28 (1), S. 1 – 49.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78, S. 1360 – 1380.
- Greene, W.H. (2003). *Econometric Analysis*. 5th Edition. Pearson Education; Upper Saddle River, New Jersey.
- Grotheer, M.; Isleib, S.; Netz, N. & Briedis, K. (2012). Hochqualifiziert und gefragt. Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. Hannover: HIS (Forum Hochschule 14/2012).
- Grotheer, M., Kerst, Ch. & Wolter, A. (2011). Studienqualität als Prozessindikator in der nationalen Bildungsberichterstattung. System- und hochschulbezogene Auswertungen von Studierendenbefragungen. In: Baethge, M., Döbert, H., Füssel, H.P., Hetmeier, H.W., Rauschenbach, T., Rockmann, U., Seeber, S., Weishaupt, H., Wolter, A. & Zimmer, K. (Hrsg). *Vertiefende Studien zu ausgewählten Aspekten der Indikatorenentwicklung für den nationalen Bildungsbericht*, Bonn/Berlin: bmbf, S. 95 – 124.
- Hammersley, M. (2013). *The Myth of Research-Based Policy and Practice*, Thousand Oaks: Sage.

- Hanganu, E. & Heß, B. (2014). Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen. Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013. Forschungsbericht 23. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Hartog, J. & H. Oosterbeek (2007). What should you know about private returns to education? In: J. Hartog & M. H. van den Brink, *Human Capital: Moving the Frontier*. Cambridge University Press.
- Hartog, J., van Ophem, H. & Bajdechi, S. (2004). How Risky is Investment in Human Capital? *Tinberg Institute Discussion Paper, Department of Economics, Universiteit van Amsterdam, and Tinbergen Institute*.
- Harvey, L., & Green, D. (2000). Qualität definieren. Fünf unterschiedliche Ansätze. *Zeitschrift für Pädagogik*, 41. Beiheft, S. 17 – 39.
- Heine, C., Spangenberg, H. & Sommer, D. (2006). Studienberechtigte 2004. Übergang in Studium, Ausbildung und Beruf. Ergebnisse der Befragung der Studienberechtigten 2004 ein halbes Jahr nach Schulabgang im Länder- und Zeitvergleich. Hannover: HIS-Kurzinformation A5/2006.
- Heine, C., Spangenberg, H. & Willich, J. (2008). Studienberechtigte 2006 ein halbes Jahr nach Schulabschluss. Übergang in Studium, Beruf und Ausbildung. Hannover: HIS-Forum Hochschule 4/2008.
- Heine, Ca., Spangenberg, H. & Sommer, D. (2004). Ergebnisse der ersten Befragung der Studienberechtigten 2002 und Vergleich mit den Studienberechtigten 1990, 1994, 1996 und 1999 – eine vergleichende Länderanalyse –. Hannover: HIS-Kurzinformation A1/2004.
- Heiner, R. (1983), The Origin of Predictable Behavior, *American Economic Review* 73 (4), S. 560 – 595.
- Hell, S., Otto, A. & Wydra-Somaggio, G. (2011). Räumliche Mobilität von Fachhochschulabsolventen. Empirische Analyse der Mobilität von den Absolventen der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW), Saarland. IAB regional 01/2011.
- Heublein, U., Richter, J.; Schmelzer, R. & Sommer, D. (2014). Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Hannover: DZHW (Forum Hochschule 4/2014).
- HIS (2010). Hochqualifiziert und auf dem Weg. Eine Befragung von Masterabsolventinnen und Masterabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2008/2009
- Holtkamp, R., Koller, P. & Minks, K.-H. (2000). Hochschulabsolventen auf dem Weg in den Beruf. Eine Untersuchung des Berufsübergangs der Absolventenkohorten 1989, 1993 und 1997. Hannover: HIS GmbH.

- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014). Regionale Arbeitsmarktprognosen der Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. IAB-Aktuelle Daten und Indikatoren 2/2014. Nürnberg: IAB.
- Jaeger, M. & Kerst, C. (2010). Potentiale und Nutzen von Absolventenbefragungen für das Hochschulmanagement. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 32. (4), S. 8 – 23 (online verfügbar unter: <http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/4-2010-jaeger-kerst.pdf>, Zugriff am 12.04.2015).
- Janson, K. & Teichler U. (2007). Absolventenstudien und Hochschulentwicklung – Überblick. Potentiale und Erträge von Absolventenstudien. In Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), *Potentiale von Absolventenstudien für die Hochschulentwicklung* (Beiträge zur Hochschulpolitik 4/2007, S. 5 – 16). Bonn: Hochschulrektorenkonferenz.
- Janson, K. (2008). Absolventenstudien als Instrument der Qualitätsentwicklung der Hochschule. *Qualität in der Wissenschaft 2* (3), S. 62 – 67.
- Janson, K. (2015). Die Bedeutung von Absolventenstudien für die Hochschulentwicklung. Zusammenfassung einer empirischen Studie. In: Flöther, C. & Krücken, G. (Hrsg.) *Generation Hochschulabschluss: Vielfältige Perspektiven auf Studium und Berufseinstieg* Analysen aus der Absolventenforschung, Münster: Waxmann, S.131 – 150.
- Kaul, A., Hagedorn, M. & Schieler, M. (2013). Mikroökonomische Analyse des Eintritts in den Arbeitsmarkt, In: Emrich, E., Meyer, W. & Rampelshammer, L. (Hrsg.). *Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und ökonomischer Effekte*, Saarbrücken: unisaar, S. 179 – 204.
- Koepernik, C. & Wolter, A. (2010): *Studium und Beruf*. Hans-Boeckler-Stiftung, Arbeitspapier, Demokratische und Soziale Hochschule, Nr. 210. Düsseldorf.
- Kromrey, H. (1999). Diplom-Soziologie – und was dann? Eine Befragung von Berliner Absolventinnen und Absolventen über Berufseintritt und beruflichen Werdegang. In: Grünh, Dieter (Hrsg.), *Mit Praxisprogrammen das Berufsziel erreichen. Berufsverbleib von Hochschulabsolventen*, Berlin: BDS, S. 43 – 62.
- Lamnek, S. (1990). Soziologie als Beruf. Arbeitsmarktfakten und Ausbildungsreform. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 13 (2), S. 114 – 133.

- Lange, E. & Schneider, H. R. (1981). Zur Berufssituation von Soziologen. Probleme, Ursachen und Vorschläge zu ihrer Behebung – Thesen und ihre Diskussion. In Schulte, W. (Hrsg.). *Soziologie in der Gesellschaft. Referate aus den Veranstaltungen der Sektionen der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, der Ad-hoc-Gruppen und des Berufsverbands Deutscher Soziologen beim 20. Deutschen Soziologentag in Bremen*. Bremen, 16. bis. 19. September 1980, S. 1040 – 1047.
- Lasswell, H. D. (1951). The Policy Orientation. In: Lerner, D. & Lasswell, H. D. (eds.). *Policy Sciences*, Stanford U Press, S. 3 – 15.
- Lenz, K., Wolter, A., Reiche, C., Fuhrmann, M., Frohwieser, D. & Otto, M. (2010). *Studium und Berufseinstieg. Ergebnisse der ersten Sächsischen Absolventenstudie* (2.Aufl.) Dresden: Technische Universität Dresden & Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung.
- Lin, N. (2001). *Social Capital. A Theory with of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Long, J.S. und Freese, J. (2006). *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*. 2nd Edition. College Station, Texas: Stata Press.
- Lörz, M. (2012): Mechanismen sozialer Ungleichheit beim Übergang ins Studium: Prozesse der Status- und Kulturreproduktion. In: Becker, R. & Solga, H. (Hrsg.): *Soziologische Bildungsforschung*. Wiesbaden: Springer VS (Sonderheft 52 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie).
- Lörz, M., Quast, H. & Woisch, A. (2012). Erwartungen, Entscheidungen und Bildungswege. Studienberechtigte 2010 ein halbes Jahr nach Schulabgang. Hannover: HIS-Forum Hochschule 5/2012.
- Maier, T., Schandock, M. & Zopf, S. (2010). Flexibilität zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf. In: H. Helmrich & G. Zika (Hrsg.), *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB Modellrechnung zu den Entwicklungen und Qualifikationen bis 2025*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Mc Mahon, W. W. (2004). The social and external benefits of education. In G. Johnes & J. Johnes, *International Handbook on the Economics of Education* (S. 211 – 259), UK: Edward Elgar.
- Meyer, W. (2002). Die Entwicklung der Soziologie im Spiegel der amtlichen Statistik. In: Stockmann, R.; Meyer, W. & Knoll, T. (Hrsg.), *Soziologie im Wandel. Universitäre Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland*, Opladen: Leske+Budrich, S. 45 – 116.

- Minks, K.-H., & Briedis, K. (2005a). Der Bachelor als Sprungbrett? Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen. Teil I: Das Bachelorstudium. (HIS-Kurzinformation A3/2005); Teil II: Der Verbleib nach dem Bachelorstudium. (HIS-Kurzinformation A4/2005). Hannover: HIS.
- Minks, K.-H., & Briedis, K. (2005b). Das Bachelorstudium entlässt seine Kinder. Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventen. In: Personalführung, 38 (8), S. 28 – 41.
- Müller, B. & Schweri, J. (2009). Berufswechsel beim Übergang von der Lehre in den Arbeitsmarkt. Leading House Working Paper No. 44, University of Zurich, Institute for Strategy and Business Economics.
- Neßler, C., Oestreicher, W., Berg, H., & Strübig, I. (2010). Bachelor- und Masterabsolvent/-innen in Rheinland-Pfalz. Ergebnisse der landesweiten Befragung im Abschlusszeitraum SS 2007 bis SS 2008. O. O.: Hochschul-evaluierungsverbund. (online verfügbar unter: http://www.hochschulevaluierungsverbund.de/Dateien/BaMa_Absolventenstudie_10_Gesamt.pdf).
- Nicholson, M. & Hoye, R. (2008). Sport and social capital: Introduction. In M. Nicholson & R. Hoye (Eds.), *Sport and Social Capital* (S. 1 – 18). London: Elsevier, Butterworth Heinemann.
- Oesterling, C. & Boll T. (2007). Absolventenstudie Rheinland-Pfalz. Landesweite Absolventenbefragung. Abschlussjahrgang 2005. Mainz: Hochschul-evaluierungsverbund Südwest.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V., & Berry, L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of Marketing*, 49 (4), S. 41 – 50.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V., & Berry, L. (1988). Servqual: A Multi-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing*, 64 (1), S. 12 – 40.
- Prognos AG (2009): Arbeitslandschaft 2030. Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise. München: Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft.
- Rech, J. (2013). Studienevaluation und berufliche Perspektiven von Absolvent(inn)en des ‚Master of Evaluation. Ergebnisse einer Absolvent(inn)enbefragung. *Zeitschrift für Evaluation*, 12. (1), S. 131 – 150.
- Rehn, T.; Brandt, G., Fabian, G. & Briedis, K. (2011). Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009. Hannover: HIS (Forum Hochschule 17/2011).

- Rehn, T.; Brandt, G., Fabian, G. & Briedis, K. (2011). Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009. Hannover: HIS (Forum Hochschule 17/2011).
- Reimer, M. (2008). Wie können Absolventenstudien zum Qualitätsmanagement an Hochschulen beitragen? Erfahrungen des Bayerischen Absolventenpanels. *Qualität in der Wissenschaft* 2 (3), S. 68 – 73.
- Reinfeldt, F. & Frings, C. (2003). Absolventenbefragungen im Kontext von Hochschulevaluation. Forschungsstand und Perspektiven. *Zeitschrift für Evaluation*, 2, S. 279 – 294.
- Reisz, R. D. & Stock, M. (2013). Hochschulexpansion, Wandel der Fächerproportionen und Akademikerarbeitslosigkeit in Deutschland. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 16, S. 137 – 156.
- Rindermann, H. (2003a). Lehrevaluation an Hochschulen: Schlussfolgerungen aus Forschung und Anwendung für Hochschulunterricht und seine Evaluation. *Zeitschrift für Evaluation*, 3, S. 233 – 256.
- Rindermann, H. (2003b). Methodik und Anwendung der Lehrveranstaltungsevaluation für die Qualitätsentwicklung an Hochschulen. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 4, S. 401 – 413.
- Ritzer, G. (1997). *Die McDonaldisierung der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch-Verlag.
- Roth, H. (1971). Pädagogische Anthropologie. Bd. 2. Entwicklung und Erziehung. Grundlagen einer Entwicklungspädagogik. Hannover: Schroedel.
- Rüber, S., & Weiss, A. (2011). Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt. Erste Ergebnisse der Längsschnittbefragung 2011. Hrsg. vom Bundesamt für Statistik (BFS). Neuchâtel, 2013.
- Schmidt, B. (2008). Warum oft wirksam? Und warum manchmal wirkungslos? – Subjektive Erklärungen zur Wirkung von Lehrveranstaltungsevaluation aus Sicht von Nutzern und Anbietern. *Zeitschrift für Evaluation*, 1 (7), S. 7 – 33.
- Schmidtchen, D. & Kirstein, R. (2005). Mehr Markt im Hochschulbereich: Zur Effizienz und Gerechtigkeit von Studiengebühren CSLE Discussion Paper, No. 2005 – 05 (online verfügbar unter: <http://www.econstor.eu/handle/10419/23076>)

- Schneider, H. & Franke, B. (2014): Bildungsentscheidungen von Studienberechtigten. Studienberechtigte 2012 ein halbes Jahr vor und ein halbes Jahr nach Schulabschluss. Hannover: DZHW (Forum Hochschule 6/2014).
- Scholz, C. (1999). IT-Gehälter für Absolventen der BWL, Informatik und Wirtschaftsinformatik – Ergebnisse einer explorativen Studie. Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbes. Organisation, Personal- und Informationsmanagement. Nr. 71. Universität des Saarlandes.
- Schomburg, H. & Teichler, U. (2006). Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results from Graduate Surveys from Twelve Countries. Dordrecht: Springer.
- Schomburg, H. (2008). Viele Wege in den Beruf – Hochschulabsolventen in Europa. In: B. M. Kehm (Hrsg.), Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand (S. 51 – 63). Frankfurt: Campus Verlag.
- Schomburg, H. (2010). Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Germany. Beitrag zur internationalen Konferenz Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe EMBAC 2010 Berlin, September 30 – Oktober 1, 2010. Online verfügbar unter http://www.uni-kassel.de/wz1/pdf/10EMBAC_Beitrag_DE_Schomburg_2003pdf
- Schomburg, H. (2010). Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Germany. Beitrag zur internationalen Konferenz Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe EMBAC 2010 Berlin, September 30 – Oktober 1, 2010. Online verfügbar unter http://www.uni-kassel.de/wz1/pdf/10EMBAC_Beitrag_DE_Schomburg_2003pdf
- Schomburg, H. (Hrsg.) (2009). *Generation Vielfalt. Bildungs- und Berufswege der Absolventen von Hochschulen in Deutschland 2007–2008 [Werkstattbericht Nr. 71]*. Kassel: Internationales Zentrum für Hochschulforschung.
- Schomburg, H., Teichler, U., Doerry, M. & Mohr, J. (Hrsg.). Erfolgreich von der Uni in den Job. Regensburg. Fit for Business.
- Schröder, F., Flatau, J. & Emrich, E. (2011). Viele Wege führen nach Rom – Eine empirische Untersuchung zum Studieren ohne Abitur im Saarland. In: Rampeltshammer, L.; Kurtz, H. P. (Hrsg.): Strukturwandel im Saarland. Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten. Saarbrücken 2011, S. 299 – 329.
- Seibert, H. & Wapler, R. (2012). Zuwanderung nach Deutschland. Aus dem Ausland kommen immer mehr Akademiker. Nürnberg: IAB (IAB-Kurzbericht 21/2012).

- Spangenberg, H., Mühleck, K. & Schramm, M. (2012). Erträge akademischer und nicht-akademischer Bildung. Ein Vergleich von Studienberechtigten mit Berufsausbildungs- und Hochschulabschluss zwanzig Jahre nach Erlangung der Hochschulreife. Hannover: HIS (Forum Hochschule 11/2012).
- Staub-Ney, N., Knoll, J., Kalb, A., Herrmann, K., Gassmann, F., Emrich, E. & Meyer, W. (2013). Die Universität und ihre Studenten aus Sicht von Wirtschaft, Industrie und Politik- Ergebnisse qualitativer Interviews, In: Emrich, E., Meyer, W. & Rampeltshammer, L. (Hrsg.). Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und ökonomischer Effekte, Saarbrücken: unisaar, S. 135 – 178.
- Tauber, M. (2005). Bleibt das jetzt so? – Hochschulabsolventen zwischen Sinnkrise und Praxischock. In Allmendinger, J. (Hrsg.): Karriere ohne Vorlage. Junge Akademiker zwischen Hochschule und Beruf. S. 69 – 78. Hamburg: edition Körber Stiftung.
- Teichler, U. & Schomburg, H. (2008, Dezember). Stadien des Übergangs nach dem ersten Hochschulabschluss. Vortrag beim Expertenworkshop zum Schwerpunktthema „Übergänge Schule – Berufsausbildung – Hochschulbildung – Arbeitsmarkt“ des Bildungsberichts, Berlin. Online verfügbar unter <http://www.bildungsbericht.de/daten/teichlerppt.pdf>.
- Teichler, U. (2000). Erträge und Potentiale von Absolventenstudien. In: Burckhardt, a. et al. (Hrsg.). Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. S. 9 – 26.
- Teichler, U. (2003). Hochschule und Arbeitswelt. Konzeptionen, Diskussionen, Trend. Frankfurt/Main: Campus.
- Teichler, U. (2006). Was ist Qualität? In Hochschulrektorenkonferenz. Von der Qualitätssicherung der Lehre zur Qualitätsentwicklung als Prinzip der Hochschulsteuerung. Projekt Qualitätssicherung [Beiträge zur Hochschulpolitik, 1/2006] (Bd. I., S. 168 – 184). Bonn: Hochschulrektorenkonferenz.
- Teichler, U. (2009). Zur Akkreditierung und beruflichen Relevanz von Studienangeboten. In Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel und Universität Kassel, Materialienband zur Tagung Studienbedingungen, Kompetenzerwerb und Berufserfolg. Eine erste Rückmeldung von 35.000 Hochschulabsolventen. Berlin, 8./9. Oktober 2009, Freie Universität Berlin (S. 17 – 35). Kassel: Internationales Zentrum für Hochschulforschung.
- van Ours, J. & Ridder, G. (1991). Job requirements and the recruitment of new employees. *Economic Letters* 36, S. 213 – 218.

- Vogler-Ludwig, K.; Düll, N. & Kriechel, B. (2014). Arbeitsmarkt 2030. Die Bedeutung der Zuwanderung für Beschäftigung und Wachstum. Prognose 2014. Analyse der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage und des -angebots auf Basis eines Rechenmodells. Gesamtschau im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. München: economix u.a.
- Wolter, A., & Koepernik, C. (2010). Studium und Beruf. Hans-Boeckler-Stiftung, Arbeitspapier, Demokratische und Soziale Hochschule, Nr. 210. Düsseldorf.

Die Autorinnen / die Autoren

Eike Emrich, Univ.-Prof. Dr. phil., Studium der Volkswirtschaftslehre, Soziologie und Sportwissenschaft, Lehrstuhl für Sportökonomie und Sportsoziologie an der Universität des Saarlandes,
e.emrich@mx.uni-saarland.de

Freya Gassmann, M. A., Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Sportökonomie und Sportsoziologie an der Universität des Saarlandes,
f.gassmann@mx.uni-saarland.de

Wolfgang Meyer, PD Dr. phil., Soziologe, stellvertretender Leiter des Centrums für Evaluation (CEval) der Universität des Saarlandes und Bereichskoordinator Umwelt und Arbeitsmarkt,
w.meyer@mx.uni-saarland.de

Luitpold Rampeltshammer, Dr. rer. pol., Leiter der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) der Universität des Saarlandes, Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung,
l.rampeltshammer@mx.uni-saarland.de

Absolventenstudien haben Konjunktur. Sie beanspruchen, einen wichtigen Beitrag zur Steuerung von Universitäten zu liefern. Dieses Buch setzt sich kritisch mit diesem Anspruch auseinander und bietet einen Überblick über die zentralen Befunde solcher Studien. Es liefert darüber hinaus zum ersten Mal empirische Befunde zu den Absolventen der Universität des Saarlandes und ordnet diese in den bundesweiten Kontext ein. Diese Ergebnisse belegen den Ertrag von Bildungsinvestitionen und deren gesellschaftlichen Nutzen unabhängig von den gewählten Studienfächern.