

Karrierechancen der Absolventen ostdeutscher Hochschulen

*Ergebnisse repräsentativer Absolventen-
und Unternehmensbefragungen*

20. Januar 2012

DIW econ GmbH

Dr. Anselm Mattes

Mohrenstraße 58

10117 Berlin

Tel. +49.30.20 60 972 - 0

Fax +49.30.20 60 972 - 99

amattes@diw-econ.de

www.diw-econ.de

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	iv
1. Einleitung	1
2. Absolventenbefragung.....	3
2.1 Bewertung der Studienbedingungen und der Hochschule	3
2.2 Übergang von der Hochschule in den Beruf	9
2.3 Aktuelle berufliche Situation	13
3. Unternehmensbefragung.....	17
3.1 Relevante Einstellungskriterien	17
3.2 Qualifikation der Absolventen und Qualität der Hochschulen in den neuen Bundesländern.....	19
3.3 Einstellung von Hochschulabsolventen	23
4. Fazit	26
5. Literatur	27
6. Anhang 1: Stichprobenstruktur	28
7. Anhang 2: Ergänzende Abbildungen	31

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie stellt die Ergebnisse zweier repräsentativer Umfragen im Auftrag der Hochschulinitiative Neue Bundesländer vor: Eine Befragung von Absolventen der Abschlussjahrgänge zwischen 2001 und 2011 aus dem gesamten Bundesgebiet gibt dabei Aufschluss über die subjektive Beurteilung des Studiums und der Karrierechancen durch Hochschulabsolventen sowie ihre tatsächlich realisierten Karriereerfolge. Eine Befragung von Personalverantwortlichen mittlerer und großer Unternehmen in den alten und neuen Bundesländern ergänzt die Einschätzung der Absolventen um die Sicht der Arbeitgeber.

Ostdeutsche Absolventen zeigen sich zufriedener mit ihrer Hochschule

Im Rahmen der Absolventenbefragung zeigt sich, dass die Unterschiede in der Bewertung ost- und westdeutscher Hochschulen eher gering sind. Gefragt wurde nach Aktualität der Studieninhalte, Studierbarkeit, zeitlicher Machbarkeit, Betreuung durch Lehrende, Ausstattung (z.B. Bibliothek), Struktur des Studiums, Verbindung von Theorie und Praxis sowie Berufsvorbereitung. Allerdings sind Absolventen ostdeutscher Hochschulen mit der eigenen Hochschule sowie dem Studienverlauf etwas zufriedener als Absolventen westdeutscher Hochschulen. Zudem würden Absolventen ostdeutscher Hochschulen eher wieder an derselben Hochschule studieren: Während 82 Prozent der Absolventen einer westdeutschen Hochschule diese noch einmal wählen würden, könnten sich dagegen mit 87 Prozent fast neun von zehn Absolventen einer ostdeutschen Hochschule den gleichen Schritt vorstellen.

Personalverantwortliche sehen kaum Unterschiede bei der Ausbildungsqualität an Ost- und West-Hochschulen

Auch aus Sicht der Personalverantwortlichen wird die Qualität der Berufsausbildung an Hochschulen in Ost- und Westdeutschland als weitgehend gleichwertig eingeschätzt. Bezüglich der Qualität der Hochschulen ergeben sich kleinere Unterschiede bei der Ausstattung und der Infrastruktur: Hierbei schätzen 28 Prozent der befragten Personalverantwortlichen Ausstattung und Infrastruktur an ostdeutschen Hochschulen als besser ein, während nur zehn Prozent diese als schlechter bewerten. Auch die Qualität der Lehrenden an den ostdeutschen Hochschulen wird von acht Prozent der Unternehmen positiver gesehen, wohingegen lediglich vier Prozent diese für schlechter halten als in den alten Bundesländern.

Ausstattung und Qualität der Lehre an ostdeutschen Hochschulen werden dabei sogar von Personalverantwortlichen in den alten Bundesländern als etwas besser eingeschätzt. Etwas schlechter schneiden die ostdeutschen Hochschulen in der Einschätzung der Personalver-

antwortlichen im Gegensatz dazu hinsichtlich der Vernetzung mit der Wirtschaft ab. Die deutliche Mehrheit (63 Prozent der Befragten) sieht insgesamt eine Verbesserung der Hochschulen in den neuen Bundesländern in Bezug auf die abgefragten Qualitätsmerkmale über die letzten Jahre, während lediglich neun Prozent keine Verbesserung feststellen können.

Auch bei der Qualifikation der Hochschulabsolventen sieht die große Mehrheit der Personalverantwortlichen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Hochschulen der alten und neuen Bundesländer. Es ergeben sich nur kleinere Unterschiede: Die Absolventen ostdeutscher Hochschulen werden als etwas motivierter und eigenständiger eingeschätzt, dagegen wird ihnen etwas weniger internationale Kompetenz zugetraut.

Karrierechancen der Absolventen sind gleich

Im Rückblick auf ihr Studium unter Arbeitsmarktgesichtspunkten bewerten mehr als drei Viertel der Absolventen ihr Studium als positiv oder sehr positiv; dabei ergeben sich keine Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

Die Befragungsergebnisse legen nahe, dass Absolventen von Hochschulen in den neuen Bundesländern genauso häufig erfolgreich in den Beruf einsteigen wie Absolventen westdeutscher Hochschulen. Auffällig ist jedoch, dass Hochschulabsolventen in den neuen Ländern im Durchschnitt länger brauchen und mehr Bewerbungen für den Berufseinstieg benötigen. Während 14 Prozent der Absolventen westdeutscher Hochschulen angeben, eine Anstellung aus der Studienzeit weitergeführt zu haben, trifft dies nur auf neun Prozent der Absolventen ostdeutscher Hochschulen zu. Dies könnte zum einen im Zusammenhang mit einer besseren Vernetzung der westdeutschen Hochschulen mit der Wirtschaft gesehen werden, spiegelt zum anderen aber vermutlich auch die allgemein etwas schlechtere Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland wider. Hiernach befragt, schätzen 25 Prozent der Personalverantwortlichen in den alten Bundesländern die Vernetzung von Hochschulen und Wirtschaft in den neuen Ländern als schlechter ein. Personalverantwortliche im Osten sind nur zu 11 Prozent dieser Meinung; 16 Prozent der Personaler aus den neuen Ländern halten die Vernetzung ostdeutscher Hochschulen hingegen für besser.

Die Absolventenbefragung zeigt darüber hinaus, dass die Absolventen in Ostdeutschland beim Berufseinstieg weniger verdienen als ihre Kollegen im Westen. Im Durchschnitt kommen Ost-Absolventen nur auf etwa 28.400 Euro bzw. 84 Prozent dessen, was ein Hochschulabsolvent aus dem Westen beim Berufseinstieg durchschnittlich verdient (34.000 Euro). Allerdings haben 75 Prozent der Absolventen ostdeutscher Hochschulen ihren Wohnsitz und somit in der Regel auch ihren Arbeitsplatz in den neuen Bundesländern, während 85 Prozent

der Absolventen westdeutscher Hochschulen in Westdeutschland wohnen bleiben. Die in der Befragung offenbarten Gehaltsunterschiede reflektieren damit die unterschiedlichen strukturelle Rahmenbedingungen und insbesondere die Arbeitsmarktsituation in West- und Ostdeutschland. Zum Vergleich: Im Durchschnitt bekommen Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern lediglich 76 Prozent des Lohnniveaus der alten Bundesländer inklusive Berlin (vgl. Statistisches Bundesamt 2011).

Auf Basis der hier erhobenen Daten lässt sich als zentrales Ergebnis festhalten, dass die Arbeitsmarkt- und Karrierechancen für Absolventen ostdeutscher Hochschulen ebenso gut sind wie diejenigen der Absolventen westdeutscher Hochschulen. Über 20 Jahre nach der deutsch-deutschen Einheit ist die Angleichung aus Sicht der Absolventen und Arbeitgeber auch auf bildungspolitischer Ebene vollzogen.

Methodik der Studie

Im Rahmen dieser Studie wurden die Absolventen ost- und westdeutscher Hochschulen sowie Personalentscheider in Unternehmen mittels computergestützter telefonischer Interviews (CATI) befragt. Die Befragungen wurden von der Info GmbH in Berlin im Zeitraum vom 01. bis 16. November 2011 durchgeführt und sind für ihre jeweiligen Grundgesamtheiten in Deutschland repräsentativ.

Die Stichprobe der Hochschulabsolventen umfasst 515 Personen mit Wohnsitz in Deutschland, die seit dem Jahr 2001 einen Hochschulabschluss erworben haben. Um Disproportionalitäten der Stichprobe auszugleichen, wurde eine komplexe Gewichtung nach Ort des Studienabschlusses (Ost/West), Jahr des Abschlusses sowie dem Geschlecht vorgenommen. Im Rahmen der Befragung von Personalverantwortlichen wurden insgesamt 505 Unternehmen in Deutschland mit 100 und mehr Beschäftigten aller Branchen befragt. Die zufällige Unternehmensstichprobe stammt aus der Firmendatenbank der Acxiom Deutschland GmbH. Vorhandene Disproportionalitäten der Stichprobe wurden auch hier durch eine komplexe Gewichtung der Ergebnisse nach Wirtschaftszweig, Mitarbeiterzahl und Bundesland des Unternehmenssitzes ausgeglichen. In beiden Stichproben wurde der Standort Berlin jeweils separat betrachtet und ist weder in der Gruppe den neuen noch den alten Bundesländern zugeordnet.

1. Einleitung

Unter Studienanfängern ist die Mobilität zwischen den alten und den neuen Bundesländern immer noch gering. Von den inländischen Studienanfängern im Wintersemester 2007/2008 nahmen lediglich 4,4 Prozent derjenigen, die ihre Hochschulreife in den alten Bundesländern erwarben, ein Studium an einer Hochschule in den neuen Bundesländern auf (HIS 2009a). Hier ist jedoch ein positiver Trend zu beobachten: Im Jahr 2010 begannen zum ersten Mal mehr westdeutsche Abiturientinnen und Abiturienten ein Studium an einer Hochschule in den neuen Bundesländern als ostdeutsche Abiturientinnen und Abiturienten in Westdeutschland (vgl. CHE 2011). Trotzdem zeichnet sich auch zukünftig ein Gefälle in der Nachfrage nach Studienplätzen in den alten und neuen Bundesländern ab. Die Hochschulen in den alten Bundesländern stoßen aufgrund geburtenstarker Jahrgänge und doppelter Abiturjahrgänge an ihre Kapazitätsgrenzen; die Hochschulen in Ostdeutschland konnten bisher zwar den demographisch bedingten Rückgang der ostdeutschen Studienanfänger durch einen wachsenden Zulauf von Abiturientinnen und Abiturienten aus den alten Bundesländern ausgleichen. Um der insgesamt weiter steigenden Zahl an Studienanfängern bis 2020 ein entsprechendes Angebot an Studienplätzen zur Verfügung zu stellen, muss jedoch noch ein größerer Anteil der westdeutschen Studienanfänger im Osten studieren.

Die „Hochschulinitiative Neue Bundesländer“¹ hat es sich vor diesem Hintergrund zum Ziel gesetzt, das Hochschulangebot der neuen Bundesländer bundesweit bekannt zu machen und insbesondere Abiturientinnen und Abiturienten aus den alten Bundesländern für ein Studium an ostdeutschen Hochschulen zu gewinnen. Allerdings zeigen aktuelle Umfragen, dass lediglich 5 Prozent der westdeutschen Abiturienten gerne an einer Hochschule in den neuen Bundesländern studieren würden (Hochschulinitiative Neue Bundesländer 2009). Dies lässt sich zum einen darauf zurückführen, dass die Bereitschaft zu einem Wohnortwechsel für das Studium und insbesondere die Bereitschaft, für ein Studium in die neuen Bundesländer zu ziehen, unter Abiturienten aus Westdeutschland eher gering ist. Zum anderen schneiden die Hochschulen in den neuen Bundesländern in Bezug auf die für Abiturienten wichtigsten Kriterien bei der Wahl eines Studienortes wie den beruflichen Aussichten nach dem Studium, der Qualität der Lehre und dem Studienangebot in der subjektiven Wahrnehmung der Abiturienten schlechter ab als westdeutsche Hochschulen (Hochschulinitiative Neue Bundesländer 2009). Um diese Einschätzung zu überprüfen, nimmt die vorliegende Studie eine verglei-

¹ Träger der Initiative sind die Wissenschaftsministerien der fünf Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

chende Analyse der Studienerfahrungen sowie der Karrierechancen von Absolventinnen und Absolventen der Hochschulen in den neuen und alten Bundesländern vor.²

Die Studie geht die Thematik dabei von zwei Seiten an. Zum einen wurden Hochschulabsolventen bezüglich ihrer subjektiven Wahrnehmung ihres Studiums und der eigenen Karrierechancen sowie ihrer tatsächlich realisierten Karrierepfade befragt. Dabei wurden Absolventen der letzten elf Jahre (2001 bis 2011) von Hochschulen aus den alten und neuen Bundesländern mit dem Ziel befragt, mögliche Unterschiede zwischen den Hochschulen hinsichtlich der Qualität der Ausbildung und den vermittelten Karrierechancen zu identifizieren. Zum anderen ermöglicht die Befragung von Personalverantwortlichen mittlerer und großer Unternehmen, die vergleichsweise häufiger als kleine Unternehmen Akademiker einstellen, eine Außensicht auf die Studienqualität an den Hochschulen und die Berufsaussichten von Hochschulabsolventen. Insbesondere werden dabei die aus Sicht der Unternehmen wichtigsten Einstellungskriterien für Hochschulabsolventen ermittelt und es wird der Frage nachgegangen, ob die Unternehmen bezüglich dieser Kriterien Unterschiede zwischen Absolventen von Hochschulen aus den alten und neuen Bundesländern sehen.

Im folgenden (zweiten) Abschnitt werden zunächst die Ergebnisse der Absolventenbefragung präsentiert. Die Auswertung orientiert sich dabei am Karriereweg der Absolventen, d.h. zunächst werden das Studium rückblickend bewertet und die Hochschulangebote zur Berufsvorbereitung diskutiert, daran anschließend werden der Berufseinstieg sowie die aktuelle Berufssituation untersucht. Abschnitt 3 wertet die Befragung von Personalverantwortlichen mittlerer und großer Unternehmen aus. Im Rahmen dieser Auswertung werden die Rekrutierungsmuster der Unternehmen betrachtet und die relevanten Einstellungskriterien bezüglich der Hochschule und der Kompetenzen der Bewerber identifiziert. Dabei werden diese Kriterien einer vergleichenden Analyse zwischen alten und neuen Bundesländern unterzogen. Zudem werden die drei Universitäten und Fachhochschulen mit der aus Sicht der Personalverantwortlichen besten Reputation ermittelt. Der letzte Abschnitt zieht schließlich ein Fazit.

² Um die Lesbarkeit der Studie zu verbessern, wird im Folgenden der Begriff „Absolventen“ verwendet, um sowohl die Absolventinnen als auch die Absolventen der Hochschulen zu bezeichnen.

2. Absolventenbefragung

Im Rahmen der Absolventenbefragung wird untersucht, wie Hochschulabsolventen ihre Studienbedingungen und die von der Hochschule vermittelten Karrierechancen bewerten. Hierbei liegt das besondere Interesse darin zu ermitteln, ob relevante Unterschiede zwischen den Absolventen von Hochschulen in den alten und neuen Bundesländern bestehen.³ Absolventen Berliner Hochschulen wurden separat betrachtet und sind weder den neuen noch den alten Bundesländern zugeordnet.⁴ Zunächst präsentiert Abschnitt 2.1 die Bewertung der Absolventen im Hinblick auf Ihre Studienzeit und die Hochschulangebote zur Berufsvorbereitung. Anschließend wird in Abschnitt 2.2 der Erfolg hinsichtlich des Berufseinstiegs bewertet. Im Anschluss diskutiert Abschnitt 2.3 die aktuelle berufliche Situation der Absolventen ost- und westdeutscher Hochschulen.

2.1 Bewertung der Studienbedingungen und der Hochschule

Zufriedenheit mit der eigenen Hochschule

Die Absolventen wurden im Rahmen der repräsentativen Befragung nach einer rückblickenden Einschätzung ihres Studiums sowie ihrer Hochschule befragt. Dabei wurden die folgenden Aspekte abgefragt:

- Aktualität der Studieninhalte
- Studierbarkeit⁵
- zeitliche Machbarkeit der Studieninhalte
- Betreuung durch Lehrende
- Ausstattung der Hochschule
- Struktur des jeweiligen Studienganges
- Verbindung von Theorie und Praxis
- Angebot der Berufsvorbereitung und Berufsorientierung an der Hochschule.

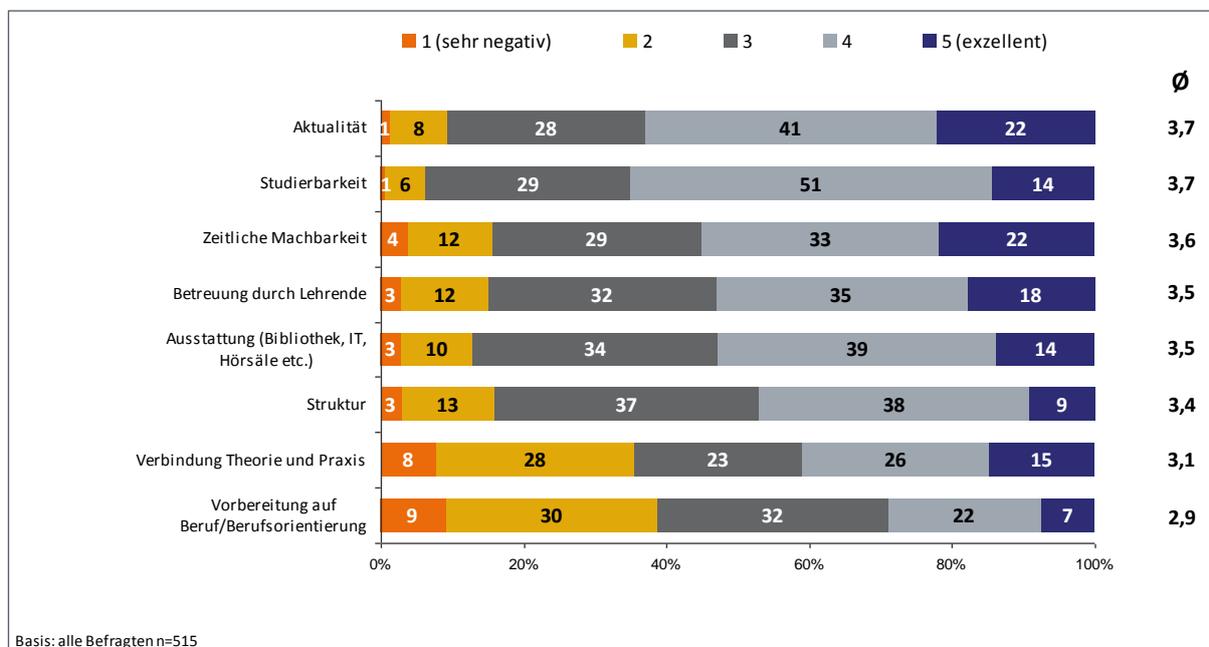
³ Die Stichprobe der Hochschulabsolventen umfasst 515 Personen mit Wohnsitz in Deutschland, die seit dem Jahr 2001 einen Hochschulabschluss erworben haben. Die repräsentative Bevölkerungsumfrage wurde mittels einer computergestützten telefonischen Befragung (CATI-Interviews) durchgeführt. Um Disproportionalitäten der Stichprobe auszugleichen, wurde eine komplexe Gewichtung nach Ort des Studienabschlusses (Ost/West), Jahr des Abschlusses sowie dem Geschlecht vorgenommen. Die Berliner Hochschulen werden separat betrachtet.

⁴ Die Fallzahl der Absolventen Berliner Hochschulen ist mit 48 realisierten Interviews gering, so dass die Ergebnisse statistisch nicht belastbar sind und nur nachrichtlich ausgewiesen werden.

⁵ Als „studierbar“ wird ein Studium dann angesehen, wenn ein durchschnittlicher Vollzeitstudent sein Studium mit den vorausgesetzten Einstiegskenntnissen und -fähigkeiten bei geplantem Arbeitsaufwand, innerhalb der Regelstudienzeit beenden kann.

Die Bewertung der Aspekte erfolgt auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 1 *sehr negativ* bedeutet und eine 5 für *exzellent* steht. Abbildung 1 stellt die Ergebnisse der Befragung grafisch dar.

Abbildung 1: Rückblickende Bewertung wichtiger Aspekte des Studiums (bundesweit)



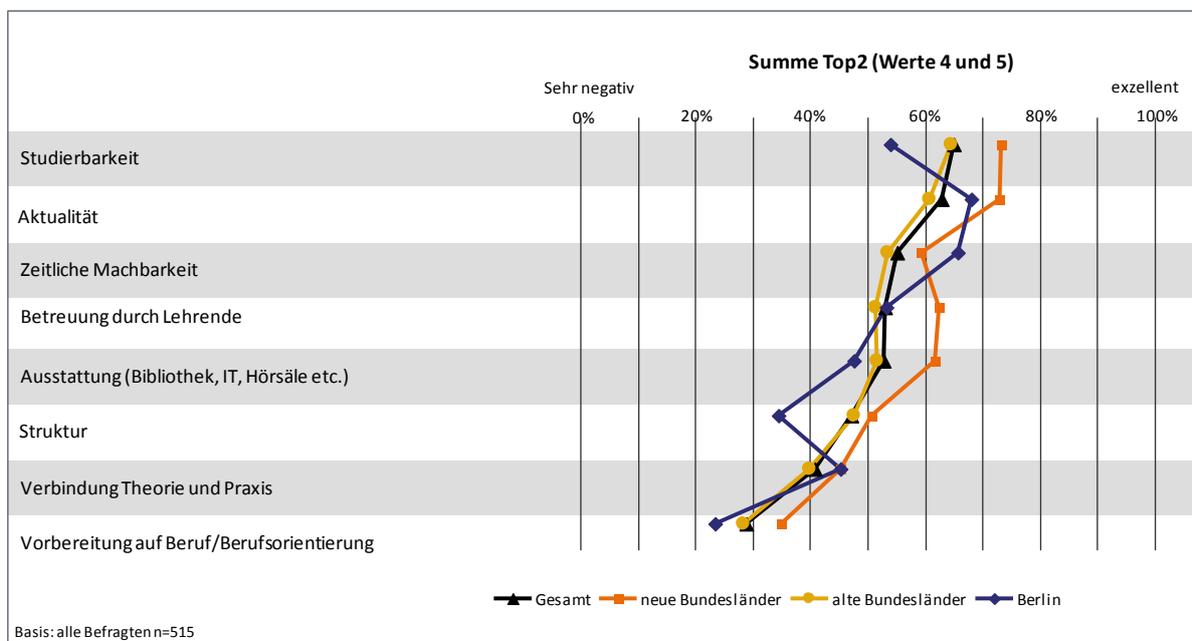
Quelle: DIW econ.

Am besten beurteilten die befragten Absolventen die Aktualität der Studieninhalte. Die Studierbarkeit wird ebenfalls mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3,7 als sehr gut eingeschätzt. Insgesamt zeigt sich, dass die Absolventen mit der zeitlichen Machbarkeit (3,6), der Betreuung durch Lehrende (3,5) sowie der Ausstattung der Universität (3,5) und der Struktur des Studiums (3,4) insgesamt zufrieden bis sehr zufrieden sind. Weniger positiv wird rückblickend die Praxisorientierung und die Vorbereitung auf den Beruf bewertet. Mit 39 Prozent bewerten fast vier von zehn Absolventen die Berufsvorbereitung, die sie an ihrer Hochschule erhalten haben, als negativ oder sehr negativ.

Abbildung 2 zeigt die Studienbewertung untergliedert nach Absolventen ost- und westdeutscher Hochschulen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Struktur der Bewertung in beiden Gruppen keine großen Unterschiede aufweist: Beide Gruppen bewerten vor allem die Studierbarkeit und die Aktualität mehrheitlich positiv. Sowohl die Verbindung von Theorie und Praxis als auch die Berufsvorbereitung wird sowohl im Osten als auch im Westen überwiegend mäßig bis negativ beurteilt (vgl. Abbildung 1 und Abbildung 2). Auffällig ist aber, dass die Absolventen der Hochschulen in den neuen Bundesländern ihr Studium nicht nur im Durchschnitt sondern auch in jeder einzelnen Kategorie etwas besser als Absolventen der

westdeutschen Hochschulen bewerten.⁶ Dies deckt sich mit der Einschätzung der Unternehmen, die die Qualität der Lehrenden und insbesondere die Ausstattung und Infrastruktur an ostdeutschen Hochschulen als besser einschätzen (vgl. Abschnitt 3.2).

Abbildung 2: Bewertung einzelner Aspekte nach ost- und westdeutschen Hochschulen



Quelle: DIW econ.

Die Auswertung differenziert nach dem Hochschultyp macht deutlich, dass Fachhochschulen in den meisten Punkten besser beurteilt werden als Universitäten, insbesondere beim Praxisbezug, bei der Berufsvorbereitung und der Betreuung durch die Lehrenden (vgl. Abbildung 18 im Anhang). Auch hier schneiden Fachhochschulen der neuen Bundesländer insgesamt besser ab als diejenigen in den alten Bundesländern. Einzig bei der Ausstattung schneiden die Universitäten gleichwertig ab. Vergleichsweise schlechter bewerten Absolventen die Ausstattung westdeutscher Fachhochschulen.

Ein umfassender Eindruck der Hochschulzufriedenheit lässt sich aus der Frage ableiten, ob Absolventen nochmals an Ihrer Hochschule studieren würden (vgl. Abbildung 19 im Anhang). Dabei würden 87 Prozent der Absolventen der neuen Bundesländer ihr Studium noch einmal

⁶ Eine Umfrage im Rahmen des Studienqualitätsmonitors von HIS (2009a) unter ca. 30.000 Studierenden an 150 Hochschulen kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die Studierenden an Hochschulen in den neuen Bundesländern ihr Studium positiver beurteilen als Studierende in den alten Ländern. Sowohl bezüglich der Organisation und Qualität der Lehre, der Beratung und Betreuung durch Lehrende, dem Beratungs- und Serviceangebot der Hochschule als auch hinsichtlich der Infrastruktur und Ausstattung äußern sich Studierende in den neuen Ländern deutlich zufriedener und unterstützen somit die Ergebnisse der vorliegenden Studie.

an Ihrer Hochschule absolvieren, während der entsprechende Wert in den westlichen Bundesländern mit 82 Prozent etwas geringer ist. Auch wenn hier kein im statistischen Sinne signifikanter Unterschied in der Zufriedenheit zwischen Absolventen der alten und neuen Bundesländer festgestellt werden kann, bestätigen andere Studien die tendenziell größere Zufriedenheit der Absolventen mit Hochschulen in den neuen Ländern.⁷

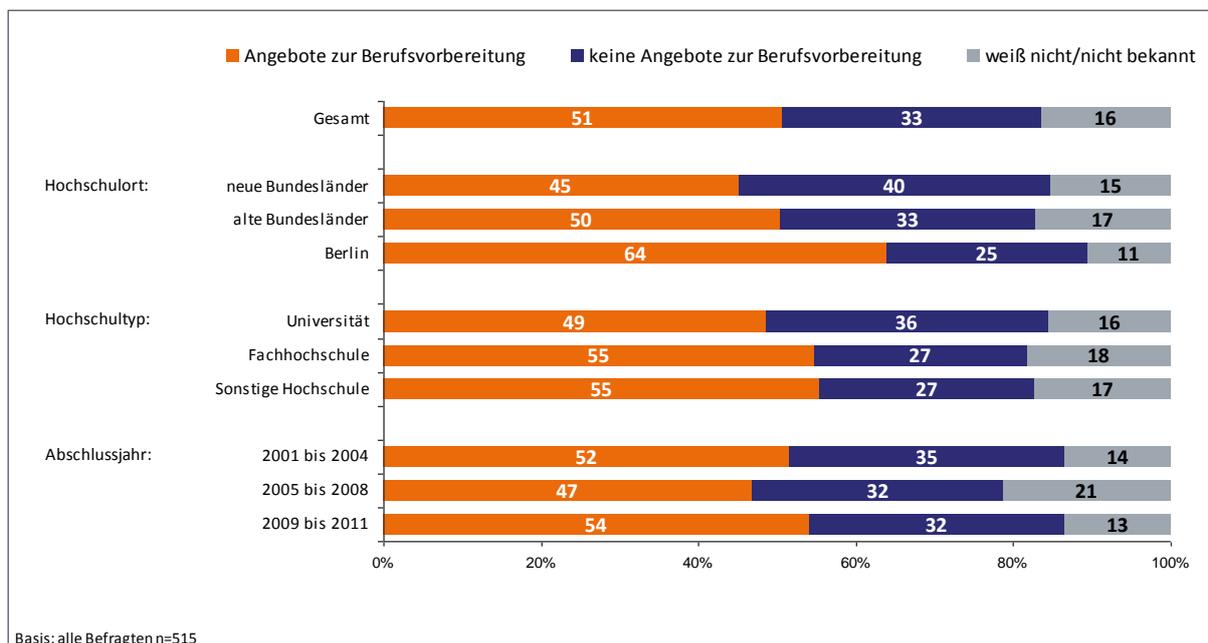
Berufsvorbereitung und Career Services

Um den Studierenden den Übergang in die Erwerbstätigkeit zu erleichtern, werden Angebote zur Berufsvorbereitung und Career Services der Hochschulen in der allgemeinen Wahrnehmung als immer wichtiger angesehen. Im Folgenden werden daher die Angebote zur Berufsvorbereitung aus Sicht der Absolventen untersucht.

Im Bundesdurchschnitt gab mit 51 Prozent lediglich etwa jeder zweite Absolvent an, dass es an seiner Hochschule Angebote zur Berufsvorbereitung bzw. Career Services gegeben habe. Bei einem Drittel war dies nicht der Fall, etwa 16 Prozent konnten diese Frage rückblickend nicht beantworten. Dabei ist der Anteil der Absolventen, die sich an Angebote zur Berufsvorbereitung erinnern können, mit 50 Prozent in den alten Bundesländern leicht höher als in den neuen Bundesländern (45 Prozent, vgl. Abbildung 3). Die Wahrnehmung von Career Service-Angeboten der Hochschulen ist auch bei den Personalverantwortlichen in Unternehmen eher gering. So haben mehr als zwei Drittel der Befragten bisher keine Erfahrungen mit solchen Angeboten gemacht (vgl. Abschnitt 3.2). Gleichzeitig hat nur ein kleiner Anteil der Absolventen eine erste Anstellung aufgrund der Vermittlung durch die Hochschule (z.B. durch Career Services) erhalten (vgl. Abschnitt 2.2).

Bei einer Differenzierung nach Hochschultyp zeigt sich, dass eine Berufsvorbereitung an Fachhochschulen mit 55 Prozent gegenüber Universitäten mit 49 Prozent tendenziell häufiger angeboten wird. Desweiteren berichteten Absolventen der Jahre 2009 bis 2011 geringfügig öfter von der Existenz von Berufsvorbereitungsangeboten als ältere Jahrgänge. Dies kann in einer zunehmenden Präsenz der Angebote und in einem gewachsenen Interesse der Studierenden an einem solchem Angebot begründet sein.

⁷ HIS (2009b) findet in den neuen Bundesländern eine um 14 Prozentpunkte höhere Zufriedenheit mit den Studienbedingungen im Vergleich zu den alten Bundesländern. Ebenso geben 80 Prozent der Studierenden in den neuen Ländern an, gern an ihrer Hochschule zu studieren, wohingegen dies nur 67 Prozent der Studierenden an Hochschulen in den alten Bundesländern tun.

Abbildung 3: Angebote der Berufsvorbereitung an deutschen Hochschulen


Quelle: DIW econ.

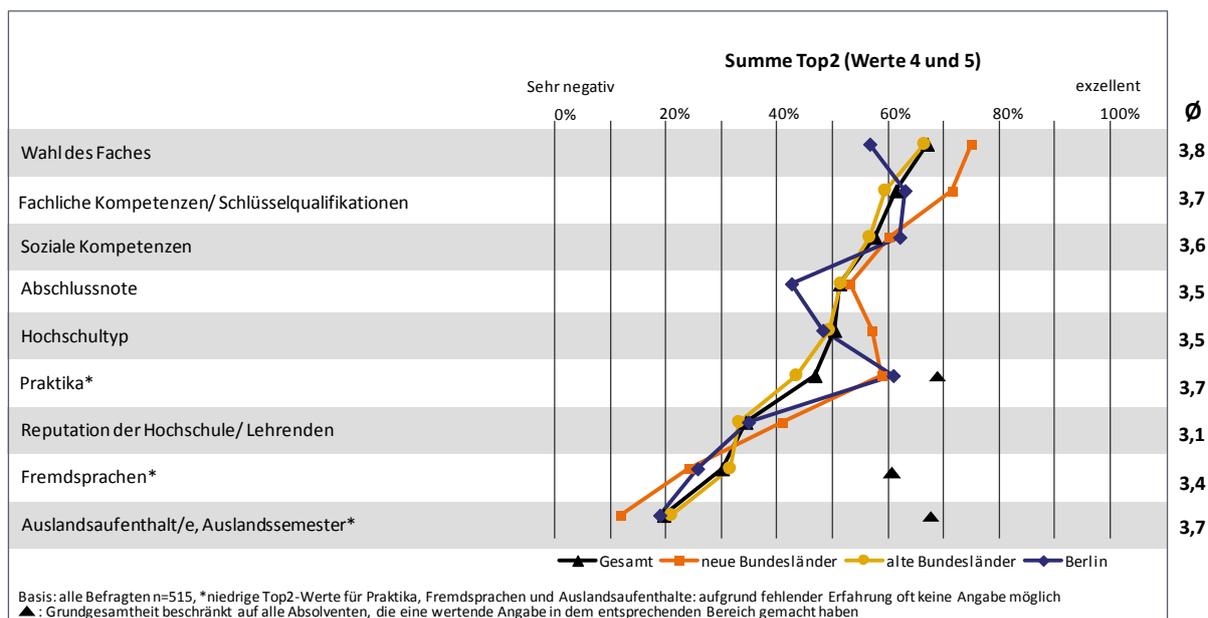
Relevanz von studienbezogenen Qualifikationen für den beruflichen Erfolg

Um die Berufschancen der Absolventen der neuen und alten Bundesländer zu beleuchten, wurden diese gefragt, wie sehr sie ausgewählte Aspekte ihres Studiums und ihrer Hochschule im Nachhinein als relevant für ihren Berufserfolg einschätzen. Analog zur Bewertung der Hochschulkriterien wird auch hier die Bewertung anhand einer Skala von 1 *sehr negativ* bis 5 *exzellent* vorgenommen (vgl. Abbildung 1).

Die Wahl ihres Studienfaches wird von Absolventen über alle Bundesländer hinweg mit einer durchschnittlichen Relevanz von 3,8 als sehr bedeutend eingeschätzt. Dabei bewerten 67 Prozent der Absolventen ihre Studienfachentscheidung als sehr positiv für ihren beruflichen Erfolg. Mit einer durchschnittlichen Bewertung der fachlichen Kompetenzen von 3,7 sowie der sozialen Kompetenzen (3,6) werden diese Qualifikationen nicht nur von Unternehmen (vgl. Abschnitt 3.1) sondern auch von den Absolventen selbst als entscheidend zum Berufserfolg gesehen. Der Hochschultyp sowie die Abschlussnote werden aus Sicht der Absolventen mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3,5 ebenfalls als bedeutend eingestuft. Am wenigsten Bedeutung wird der Reputation der Hochschule bzw. der Lehrenden zugewiesen. Dies deckt sich mit der Einschätzung der Personalverantwortlichen, welche die Reputation einer Hochschule ebenfalls als weniger wichtig für die Karrierechancen sehen (vgl. Abschnitt 3.1). Relativ viele Absolventen haben keine Erfahrungen mit Praktika, Auslandsaufenthalten und Fremdsprachen gemacht, so dass sie diese Kompetenzen als nicht besonders relevant

für ihren Berufserfolg einstufen. Diejenigen Absolventen hingegen, die durch Praktika bereits praktische Berufserfahrung oder durch Auslandsaufenthalte internationale Erfahrungen gesammelt haben, beurteilen diese mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3,7 als sehr bedeutend für Ihren Berufserfolg. Nahezu ebenso positiv, mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3,4, schätzen Absolventen, welche über ausgeprägte Fremdsprachenkenntnisse verfügen, ihre internationalen sprachlichen Kompetenzen als bedeutend bis sehr bedeutend ein.

Abbildung 4: Auswirkungen auf den Berufserfolg nach ost- und westdeutschen Hochschulen



Quelle: DIW econ.

Eine regional differenzierte Auswertung der befragten Kriterien für den späteren Berufserfolg zeigt in Abbildung 4, dass Absolventen aus den neuen und alten Bundesländern wie auch bei der Hochschulbewertung (vgl. Abbildung 2) grundsätzlich die gleichen Bewertungsmaßstäbe ansetzen. Mit Ausnahme der Fremdsprachen sowie der Auslandsaufenthalte/Auslandssemester, welche von Absolventen westdeutscher Hochschulen als wichtiger für die Berufschancen eingestuft werden, beurteilen Absolventen ostdeutscher Hochschulen alle berufsrelevanten Qualifikationen als leicht bedeutender. Die geringere Bedeutung der Sprachkenntnisse sowie der internationalen Erfahrungen könnte die relativ geringe Internationalisierung der ostdeutschen Wirtschaft widerspiegeln.

Bewertung des Studiums nach heutigen Arbeitsmarktgesichtspunkten

Befragt nach einer zusammenfassenden Einschätzung ihres Studiums unter jetzigen Arbeitsmarktgesichtspunkten, bewerten mehr als drei von vier (77 Prozent) Absolventen ihr

Studium auf einer Skala mit insgesamt vier Abstufungen von *sehr gut* bis *schlecht* mit *sehr gut* oder *gut*. Dabei zeigen sich praktisch keine Unterschiede zwischen der subjektiven Bewertung von Absolventen ostdeutscher und westdeutscher Hochschulen. Auch eine Betrachtung differenziert nach dem Abschlusstyp zeigt keine deutlichen Unterschiede bei der subjektiven Bewertung der Absolventen. Ein kleiner Unterschied ist, dass die Bachelor- und Masterabsolventen ihr Studium aus Arbeitsmarktsicht etwas seltener als schlecht ansehen. Es zeigt sich jedoch eine leichte Verschlechterung der subjektiven Bewertung über die Jahre. Absolventen der Jahre 2001 bis 2004 bewerten zu 88 Prozent ihr Studium unter Arbeitsmarktgesichtspunkten als *sehr gut* oder *gut*. Diese Zahl ist bei Absolventen, die in den letzten drei Jahren Ihren Abschluss erhielten, auf 74 Prozent zurückgegangen, dabei insbesondere der Anteil der Bewertungen mit „*sehr gut*“. Dieses Ergebnis kann seine Begründung in der aktuellen makroökonomischen Unsicherheit finden.

Tabelle 1: Bewertung des Studiums unter jetzigen Arbeitsmarktgesichtspunkten

	<i>„Wie bewerten Sie die Auswahl Ihres Studiums unter jetzigen Arbeitsmarktgesichtspunkten?“</i>			
	<i>sehr gut</i>	<i>gut</i>	<i>weniger gut</i>	<i>schlecht</i>
Hochschulort				
Deutschland	40%	37%	15%	7%
neue Bundesländer	41%	36%	17%	6%
alte Bundesländer	39%	38%	15%	7%
Abschlusstyp				
Diplom/Magister	38%	37%	17%	8%
Bachelor/Master	38%	41%	18%	2%
Sonstige	45%	35%	11%	8%
Abschlussjahr				
2001 bis 2004	44%	40%	12%	4%
2005 bis 2008	45%	32%	13%	10%
2009 bis 2011	32%	42%	20%	7%

Quelle: DIW econ.

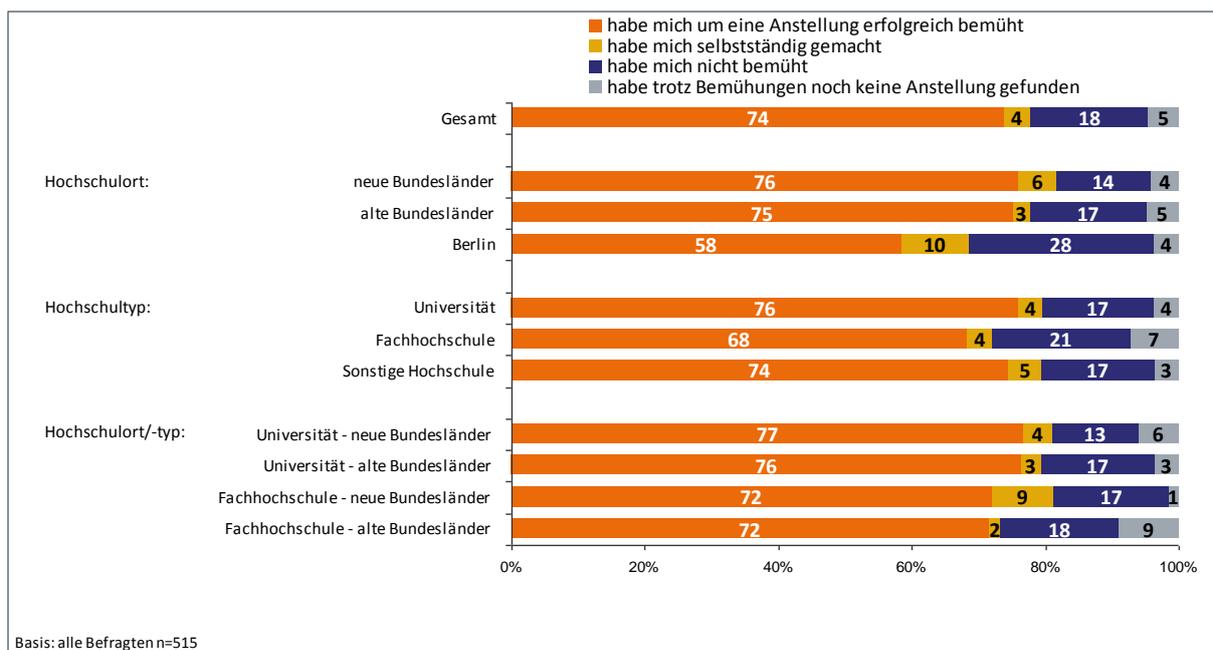
2.2 Übergang von der Hochschule in den Beruf

Nachdem bisher die subjektive Zufriedenheit der Absolventen mit ihrem Studium und ihrer Hochschule untersucht wurde, wird im Folgenden der Übergang von der Hochschule in den Beruf näher beleuchtet. Dies erlaubt einen objektiven Blick auf die Karrierechancen der Hochschulabsolventen und ist ein Indikator für den tatsächlichen Berufserfolg. Der Erfolg beim Berufseinstieg wird dabei anhand der Kriterien Erfolg und Dauer bei der Bemühung um eine erste Anstellung, sowie die Anzahl versendeter Bewerbungen, die Anzahl geführter Bewerbungsgespräche und absolvierter Praktika beurteilt.

Berufseinstieg

Betrachtet man zunächst die berufliche Situation unmittelbar nach dem Studienabschluss, so zeigt sich, dass mit 74 Prozent fast drei von vier Absolventen nach Ende ihres Studiums erfolgreich einen Arbeitsplatz gefunden haben. Die durchschnittliche Zeit zwischen Studienabschluss und der ersten Anstellung liegt dabei bei knapp 3 Monaten (vgl. Abbildung 7). 4 Prozent der befragten Absolventen geben an, sich nach Abschluss ihres Studiums selbständig gemacht zu haben. Mit 5 Prozent hat jeder zwanzigste trotz Bemühungen um eine erste Anstellung im Anschluss an sein Studium keinen Job gefunden. Fast jeder fünfte Hochschulabsolvent (18 Prozent) gibt an, sich nach Abschluss des Studiums nicht um einen Job bemüht zu haben, sondern beispielsweise Praktika absolviert oder eine Weiterbildung in Anspruch genommen zu haben. Zwischen den Absolventen ost- und westdeutscher Hochschulen ergeben sich hier keine signifikanten Unterschiede (vgl. Abbildung 5). Dies entspricht der Einschätzung der Personalverantwortlichen, die keine Präferenzen in der Einstellung von Absolventen ost- oder westdeutscher Hochschulen zeigen (vgl. Abschnitt 3.3). Insgesamt ist die Anzahl der erfolgreichen Bemühungen in den letzten drei Jahren jedoch etwas zurückgegangen (vgl. Abbildung 20). Zwischen Männern und Frauen ergeben sich mit jeweils 74 Prozent erfolgreicher Bemühungen um eine Erstanstellung keine Unterschiede. Größere Anstrengungen waren ebenfalls bei Absolventen notwendig, deren Abiturnote 3,0 oder schlechter ist (vgl. Abbildung 21 im Anhang).

Abbildung 5: Übergang von der Hochschule ins Berufsleben

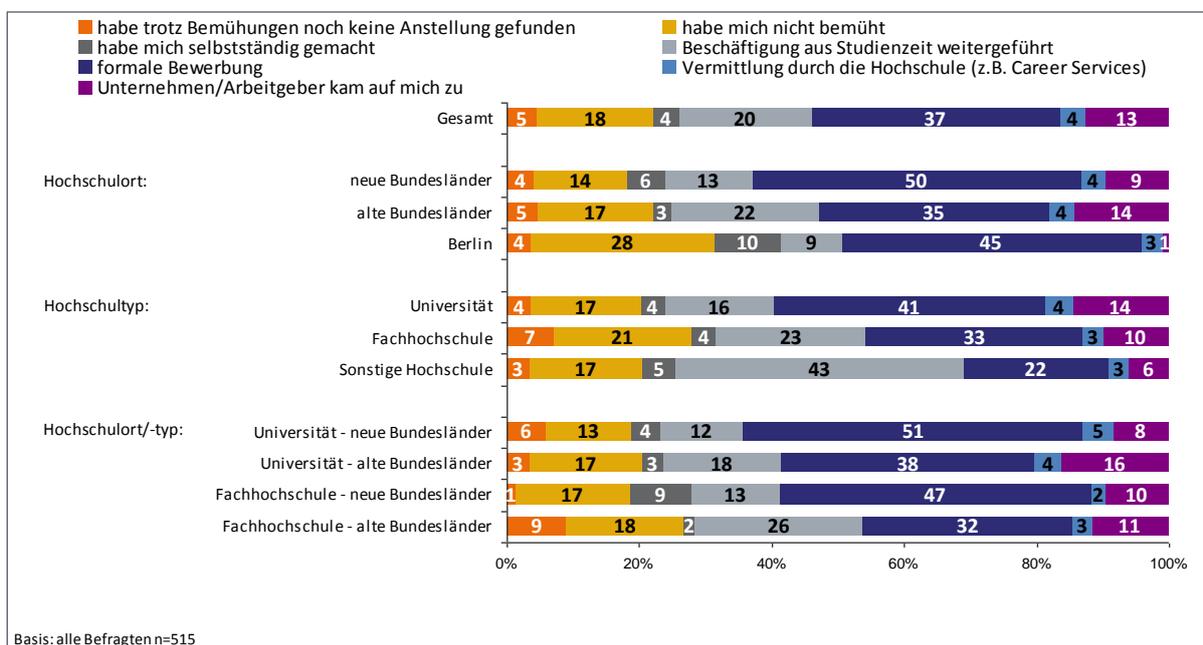


Quelle: DIW econ.

Der Weg zum Berufseinstieg

Unterschiede zwischen den Absolventen von ost- und westdeutschen Hochschulen ergeben sich hinsichtlich der Art und Weise, wie sie sich um ihren ersten Arbeitsplatz bemüht haben und auf welchem Wege dieser gefunden wurde (vgl. Abbildung 6). Mit 37 Prozent der Absolventen haben die meisten eine Anstellung durch eine formale Bewerbung erhalten, wobei der Anteil bei den Absolventen westdeutscher Hochschulen mit 35 Prozent deutlich niedriger liegt als bei Absolventen ostdeutscher Hochschulen, von denen jeder zweite den Weg über eine formale Bewerbung wählte. Absolventen von westdeutschen Hochschulen haben etwas öfter ihre Anstellung aus der Studienzeit weitergeführt bzw. ein direktes Angebot für eine Anstellung von einem Unternehmen erhalten (alt: 14 Prozent, neu: 9 Prozent). Letzteres könnte im Zusammenhang mit der von Personalverantwortlichen in den alten Bundesländern als besser eingeschätzten Vernetzung der West-Hochschulen mit der Wirtschaft gesehen werden (vgl. Abschnitt 3.1). Lediglich jeweils 4 Prozent der Absolventen aus den neuen und alten Bundesländern haben eine Anstellung dank der Vermittlung durch die Hochschule erhalten.

Abbildung 6: Der Weg zum Berufseinstieg⁸



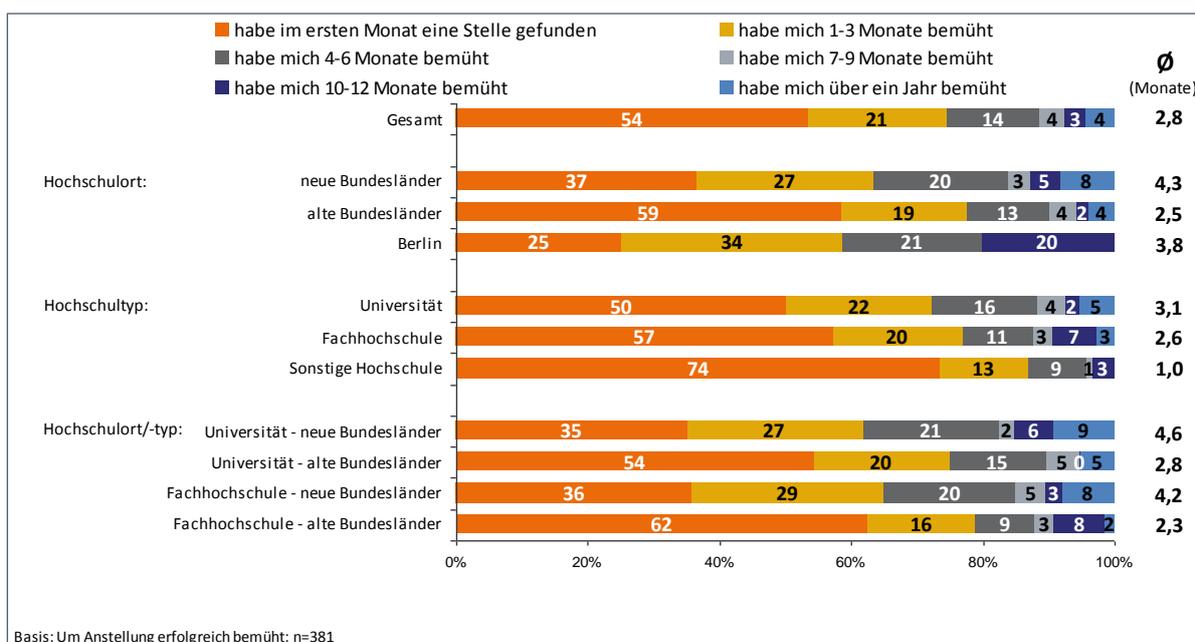
Quelle: DIW econ.

⁸ Die exakte Formulierung der Frage lautet: „Wie haben Sie Ihre erste Arbeitsstelle gefunden?“

Dauer der Bewerbungsphase

Während der Erfolg bei der Suche nach einer ersten Anstellung keine statistischen Unterschiede in den Karrierechancen von ost- und westdeutschen Hochschulabsolventen zeigt, ergeben sich in Bezug auf die Dauer des Bemühens um eine erste Anstellung deutliche Unterschiede. Im Bundesdurchschnitt mussten die Hochschulabsolventen 2,8 Monate nach ihrer ersten Stelle suchen, wobei die Bewerbungsphase der Absolventen ostdeutscher Hochschulen durchschnittlich 4,3 Monate betrug, die der Absolventen der alten Bundesländer hingegen nur 2,5 Monate. Die längste Bewerbungsdauer zeigt sich bei Absolventen mit einem Universitätsabschluss in den neuen Bundesländern (4,6 Monate). Abbildung 7 stellt dar, wie lange die Absolventen nach einem Arbeitsplatz suchen mussten, bis sie einen Job gefunden haben.

Abbildung 7: Dauer des Bemühens um erste Anstellung



Quelle: DIW econ.

Sehr ähnliche Tendenzen wie bei der durchschnittlichen Bewerbungsdauer zeigen sich auch bei der Anzahl der abgeschickten Bewerbungen sowie der geführten Vorstellungsgespräche (vgl. Abbildung 22 und Abbildung 23 im Anhang). Bei der Anzahl absolvierter Praktika hingegen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Absolventen der neuen und alten Bundesländer.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Absolventen von Hochschulen in den neuen Bundesländern letztendlich den gleichen Erfolg bei der Bemühung um eine erste Anstellung

vorweisen können wie Absolventen westdeutscher Hochschulen. Auffällig ist jedoch, dass Absolventen aus den neuen Ländern im Durchschnitt mehr Aufwand betreiben müssen, um diesen Erfolg zu erreichen. So müssen diese mehr Bewerbungen versenden sowie mehr Vorstellungsgespräche führen als westdeutsche Absolventen und zudem im Durchschnitt nahezu doppelt so lange auf eine erste Anstellung warten. Dieses Ergebnis spiegelt in erster Linie die Arbeitsmarktsituation in den ostdeutschen Bundesländern wider.⁹

2.3 Aktuelle berufliche Situation

Neben dem Berufseinstieg ist zur Beurteilung der Karrierechancen der Hochschulabsolventen insbesondere der weitere Verlauf der Karriere von Interesse. Daher wird im folgenden Abschnitt die aktuelle berufliche Situation der Hochschulabsolventen betrachtet. Als Indikatoren des beruflichen Erfolgs werden insbesondere die Art der Beschäftigung, die Verantwortung im Unternehmen sowie das Gehalt berücksichtigt.

Erfolg im Beruf

Tabelle 2 zeigt, dass weder bei der aktuellen Erwerbstätigkeitsquote noch bei dem Erfolg im Beruf, gemessen an der Verantwortung im Unternehmen, ein signifikanter Unterschied zwischen Absolventen ostdeutscher und westdeutscher Hochschulen erkennbar ist.

Übereinstimmung zwischen Qualifikation und aktueller Beschäftigung

Ein weiterer Maßstab für den beruflichen Erfolg und die Zufriedenheit ist die Übereinstimmung der aktuellen Beschäftigung mit den erworbenen Qualifikationen (Tabelle 2). Die Übereinstimmung von Qualifikation und aktueller Tätigkeit bewerten die Absolventen auf einer Skala von 1 (entspricht gar nicht meiner Qualifikation) bis 5 (entspricht sehr meiner Qualifikation) im Durchschnitt sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern mit einer 4,0 und somit sehr positiv (vgl. Tabelle 2).¹⁰ Da sich bei keinem der Indikatoren signifikante Unterschiede zwischen Absolventen ost- und westdeutscher Hochschulen ergeben, lassen diese keine Rückschlüsse auf Unterschiede in den Karrierechancen zu.

⁹ In diesem Hinblick wäre eine vertiefte Analyse des Berufseinstiegs der Absolventen ostdeutscher Hochschulen, die sich im Westen um einen Arbeitsplatz bemühen, aufschlussreich. Aufgrund des beschränkten Stichprobenumfangs lässt sich in dieser Studie zu diesem Aspekt keine Auswertung vornehmen.

¹⁰ Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch der „Innovationsatlas Ost“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Demzufolge fühlen sich 83 Prozent der Studienberechtigten des Jahrganges 1989/1990 in ihrer aktuellen beruflichen Beschäftigung adäquat eingesetzt (BMBF 2010).

Tabelle 2: Erfolg im Beruf nach ost- und westdeutschen Hochschulen

	Deutschland	neue Bundesländer	alte Bundesländer
Derzeitige berufliche Situation			
angestellt	77%	81%	76%
selbstständig	9%	8%	10%
zur Zeit nicht erwerbstätig	14%	10%	14%
Verantwortung im Unternehmen			
sehr viel	26%	26%	25%
viel	51%	48%	53%
wenig	17%	21%	16%
gar keine	6%	5%	6%
Beschäftigung entsprechend der Qualifikation			
1 (entspricht gar nicht)	5%	3%	5%
2	7%	7%	7%
3	12%	14%	11%
4	34%	37%	34%
5 (entspricht sehr)	42%	39%	43%

Quelle: DIW econ.

Einstiegsgehalt und aktueller Verdienst

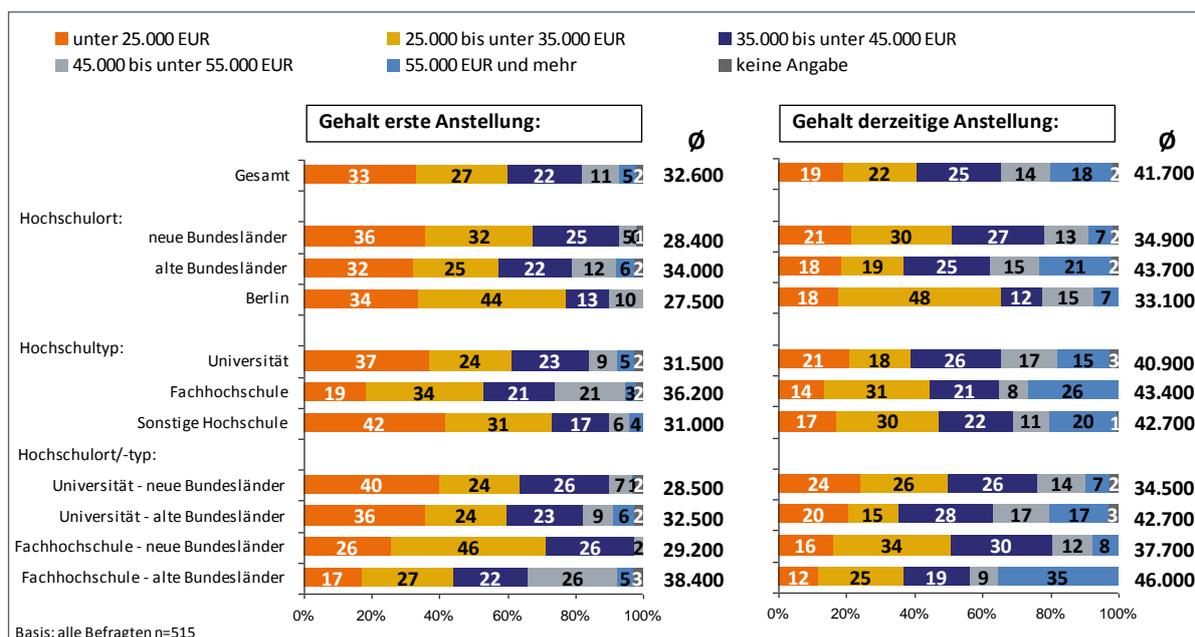
Zuletzt ist das Einkommen ein wichtiger Indikator für den Erfolg im Beruf. Auch wenn das Gehalt von vielen verschiedenen Faktoren beeinflusst wird, wie zum Beispiel der allgemeinen Situation auf dem Arbeitsmarkt, der Unternehmensgröße oder der Branche, lassen sich anhand des Gehaltes Aussagen über die Karrierechancen der Absolventen treffen. Das Bruttojahresgehalt der befragten Hochschulabsolventen lag bei ihrem Berufseinstieg bei durchschnittlich 32.600 Euro. Dabei lag das entsprechende Gehalt der Absolventen von ostdeutschen Hochschulen mit 28.400 Euro bei lediglich knapp 84 Prozent des durchschnittlichen Gehalts eines Absolventen einer westdeutschen Hochschule, der ein durchschnittliches Jahresgehalt von 34.000 Euro erhielt. Die Ergebnisse in Abbildung 8 verdeutlichen, dass auch in der aktuellen Anstellung das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen der Absolventen ostdeutscher Hochschulen unter dem ihrer Kommilitonen in Westdeutschland liegt: Ein Absolvent einer Hochschule aus den neuen Ländern erhält im Durchschnitt lediglich knapp 80 Prozent des Bruttojahresgehalts eines Absolventen einer westdeutschen Hochschule.

Die Gehaltsunterschiede zwischen den Absolventen ost- und westdeutscher Hochschulen sind jedoch vor allem vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland zu sehen: Die Mehrheit der Hochschulabsolventen bleibt nach dem Studienabschluss in dem

Teil Deutschlands, in dem der Hochschulabschluss erworben wurde. Etwa 85 Prozent der westdeutschen Hochschulabsolventen haben auch ihren aktuellen Wohnort und somit in der Regel ihren Arbeitsplatz in den alten Bundesländern, während Absolventen ostdeutscher Hochschulen zu gut 75 Prozent angeben, ihren aktuellen Wohnort in den neuen Bundesländern zu haben. Die in der Befragung offenbarten Gehaltsunterschiede reflektieren damit in erster Linie die regionalen Unterschiede zwischen dem Arbeitsmarkt in den alten und den neuen Bundesländern. Im Durchschnitt realisieren Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern lediglich 76 Prozent des Lohnniveaus der alten Bundesländer inklusive Berlin (vgl. Statistisches Bundesamt 2011). Die niedrigeren Bruttojahresgehälter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter für Absolventen von Hochschulen aus den neuen Bundesländern lassen folglich nicht auf schlechtere Karrierechancen oder geringeren Berufserfolg schließen, sondern spiegeln vielmehr die regionalen Arbeitsmarktbedingungen wider.¹¹

Zusätzlich muss beachtet werden, dass die Lebenshaltungskosten in den neuen Bundesländern unter denen im Westen liegen. Eine Studie des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR 2009) sowie eine DIW-Studie über die Einkommensverteilung in Deutschland (Goebel et al. 2010) zeigen, dass das Preisniveau in den neuen Bundesländern etwa 6 bis 8 Prozent unter dem im Westen liegt. Die reale Kaufkraft der Gehälter im Osten ist somit entsprechend höher als eine gleich hohe Summe im Westen. Damit reduziert sich die Lücke zwischen den Einstiegsgehältern in Ost- und Westdeutschland von nominal etwa 16 Prozent auf real knapp 10 Prozent.

¹¹ Hier wäre ein Vergleich der Gehälter von Absolventen ostdeutscher Hochschulen, die in den alten Bundesländern arbeiten, mit denen, die in den neuen Bundesländern arbeiten, aufschlussreich, um einen aussagekräftigen Vergleich ziehen zu können. Aufgrund des beschränkten Stichprobenumfangs ist dies im Rahmen dieser Studie allerdings nicht möglich.

Abbildung 8: Bruttojahreseinkommen der ersten und derzeitigen Anstellung


Quelle: DIW econ.

Auffallend ist, dass die befragten Absolventen mit einem Fachhochschulabschluss ein höheres Einstiegsgehalt haben als die befragten Universitätsabsolventen. Dieses Ergebnis könnte dem hohen Anteil der Fachhochschulabsolventen mit Abschlüssen in den Fachrichtungen Ingenieurwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften geschuldet sein. Diese beiden Fächergruppen erzielen die mit Abstand höchsten Einstiegsgehälter und erhöhen somit den Durchschnitt der Einstiegsgehälter im Vergleich zu den Universitätsabsolventen.¹²

¹² Auch eine Studie des Hochschul-Informations-Systems stellt durchgängig höhere Einstiegsgehälter für Fachhochschulabsolventen fest (HIS 2011).

3. Unternehmensbefragung

Die Befragung von Personalverantwortlichen in großen Unternehmen ergänzt die Absolventenbefragung um die Sicht der Arbeitgeber.¹³ Sie gibt Aufschluss darüber, ob Unternehmen Unterschiede in der Qualität der Hochschulen aus den neuen und alten Bundesländern und der Qualifikation ihrer Absolventen wahrnehmen und ob diese – falls vorhanden – die Karrierechancen der Absolventen beeinflussen. Hierzu werden die Befragungsergebnisse in drei Schritten analysiert: Zunächst werden die für die Unternehmen relevanten Einstellungskriterien identifiziert. Darauf aufbauend werden die Qualifikation der Absolventen und die Qualität der Hochschulen der neuen und alten Bundesländer hinsichtlich dieser Kriterien beurteilt und abschließend das tatsächliche Einstellungsverhalten der Unternehmen beleuchtet.

3.1 Relevante Einstellungskriterien

Um Unterschiede in den Karrierechancen der Hochschulabsolventen im Detail zu analysieren, werden die aus Sicht der Personalverantwortlichen relevanten Einstellungskriterien identifiziert. Hierbei werden zunächst die Kriterien bezüglich der Hochschule betrachtet:

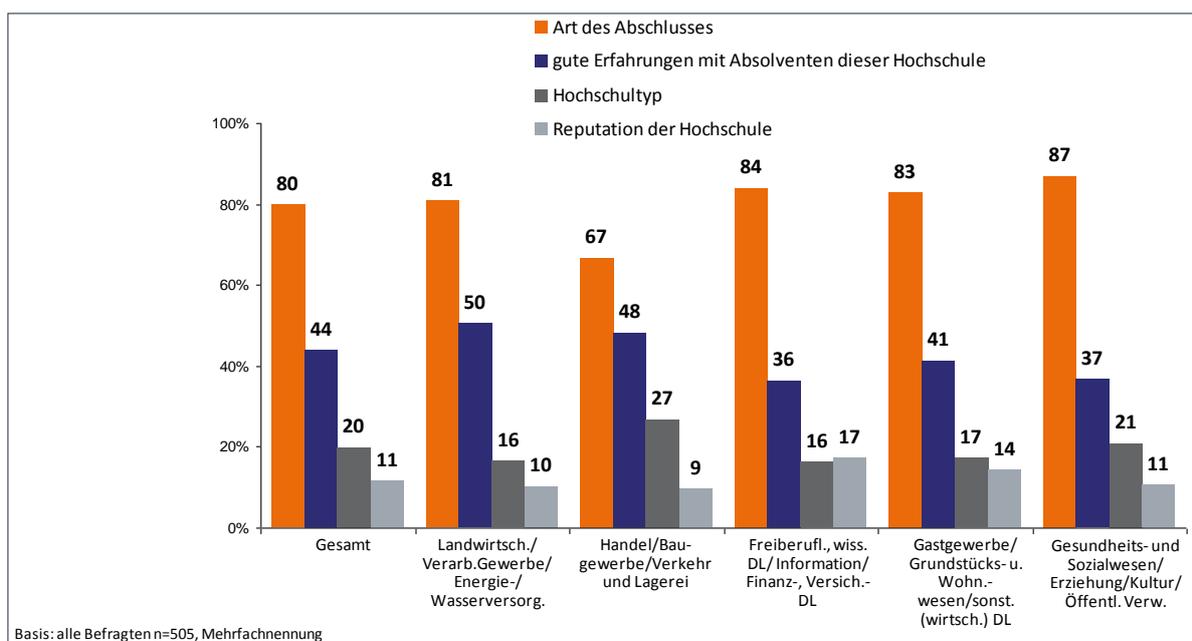
- Reputation der Hochschule
- Hochschultyp
- Art des Abschlusses
- gute Erfahrungen mit Absolventen dieser Hochschule.

Mit 80 Prozent nennen vier von fünf der befragten Personalverantwortlichen die Art des Abschlusses als das wichtigste Kriterium bezüglich der Hochschule der Bewerber bei der Einstellung von Hochschulabsolventen, gefolgt von den guten Erfahrungen mit Absolventen einer Hochschule (44 Prozent), dem Hochschultyp (20 Prozent) und der Reputation der Hochschule (11 Prozent, vgl. Abbildung 9). Unternehmen mit Sitz in den neuen Bundesländern bewerten dabei die guten Erfahrungen mit Absolventen einer Hochschule als vergleichsweise wichtig (alt: 41 Prozent, neu: 56 Prozent), während Unternehmen in den alten Bundesländern dem Hochschultyp (alt: 21 Prozent, neu: 13 Prozent) sowie der Reputation der Hochschule (alt: 13 Prozent, neu: 6 Prozent) eine relativ höhere Bedeutung beimessen. Diese Einschätzungen zeigen sich unabhängig von Unternehmensgröße und -branche. Ebenfalls

¹³ Im Rahmen der Befragung von Personalverantwortlichen wurden insgesamt 505 Unternehmen in Deutschland mit 100 und mehr Beschäftigten aller Branchen mithilfe einer computergestützten telefonischen Befragung (CATI-Interviews) befragt. Die Unternehmensstichprobe stammt aus der Firmendatenbank der Acxiom Deutschland GmbH. In der Stichprobe vorhandene Disproportionalitäten wurden durch eine komplexe Gewichtung der Ergebnisse nach Unternehmensbranche, Mitarbeiterzahl und Bundesland des Unternehmenssitzes ausgeglichen.

ergeben sich keine Differenzen zwischen den Unternehmen, die einen Hochschulabsolventen aus den neuen Bundesländern eingestellt haben und jenen, die dies in den letzten Jahren nicht getan haben.

Abbildung 9: Wichtigste Einstellungskriterien bezüglich der Hochschule der Bewerber

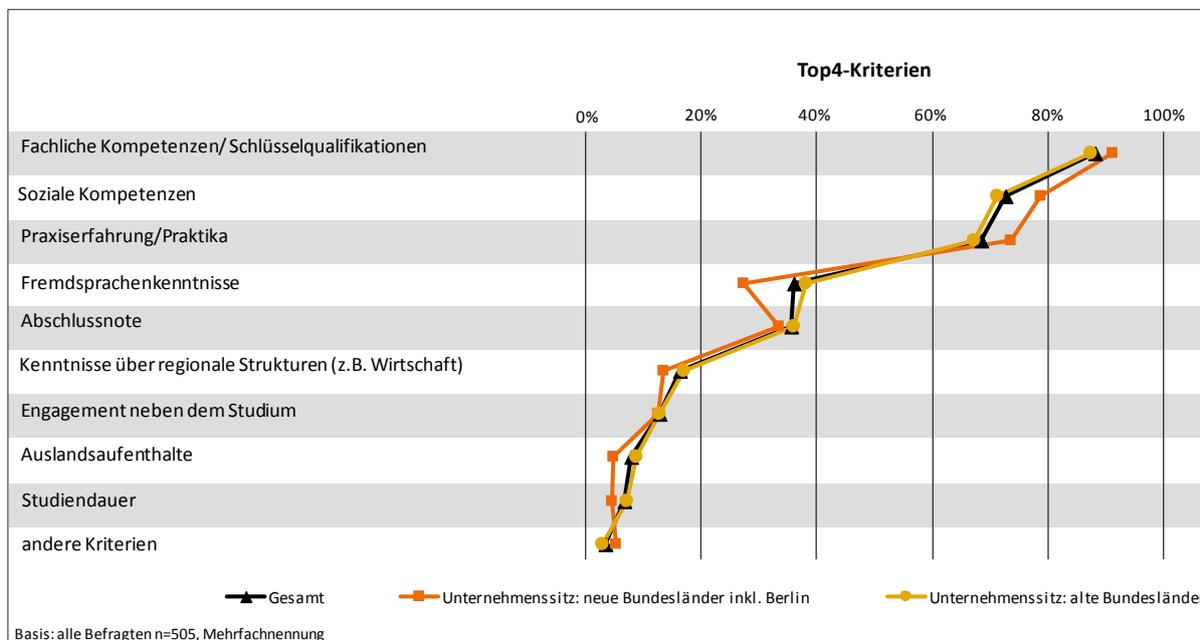


Quelle: DIW econ.

Befragt nach den wichtigsten Einstellungskriterien hinsichtlich der Kompetenzen der Bewerber nennen mit 88 Prozent fast neun von zehn Personalverantwortliche die fachliche Kompetenz gefolgt von den sozialen Kompetenzen mit 73 Prozent und der Praxiserfahrung bzw. Praktika mit 69 Prozent. Fremdsprachenkenntnisse sowie die Abschlussnote erachten jeweils 36 Prozent der Befragten als besonders relevant. Kenntnisse über regionale Strukturen (17 Prozent), Engagement neben dem Studium (13 Prozent), Auslandsaufenthalte (8 Prozent) sowie die Studiendauer (7 Prozent) spielen hingegen nur für wenige Unternehmen eine zentrale Rolle bei der Auswahl der Bewerber. Insgesamt schätzen Unternehmen in den neuen und alten Bundesländern die Kriterien sehr ähnlich ein. Leichte Unterschiede ergeben sich bei den sozialen Kompetenzen und der Praxiserfahrung, die ostdeutsche Unternehmen als etwas wichtiger bewerten als Unternehmen in den alten Bundesländern, wohingegen letztere Fremdsprachenkenntnissen und Auslandsaufenthalte häufiger als wichtiges Einstellungskriterium nennen (vgl. Abbildung 10). Die geringere Relevanz der Fremdsprachenkenntnisse und Auslandsaufenthalte für Unternehmen aus den neuen Bundesländern könnte

sich auf die geringere Internationalisierung der ostdeutschen Wirtschaft zurückführen lassen, die sich auch in den Ergebnissen der Absolventenbefragung niederschlägt.¹⁴

Abbildung 10: Wichtigste Kompetenzen der Bewerber



Quelle: DIW econ.

3.2 Qualifikation der Absolventen und Qualität der Hochschulen in den neuen Bundesländern

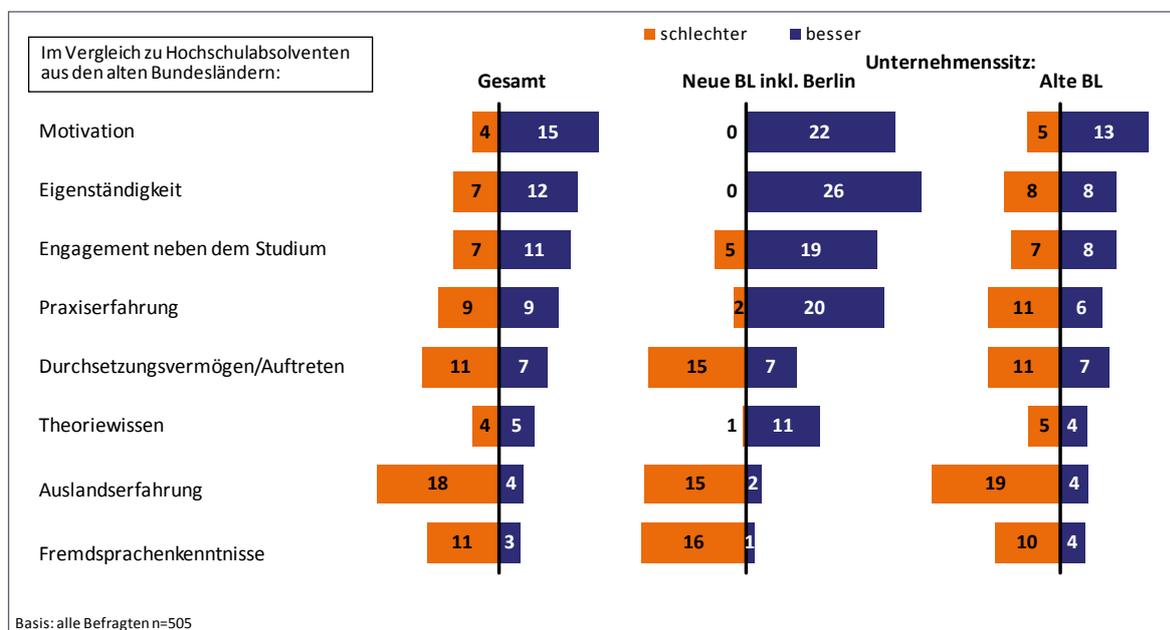
Qualifikation der Hochschulabsolventen

Die deutliche Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen sieht keinen Unterschied hinsichtlich der relevanten Qualifikationsmerkmale der Absolventen ost- und westdeutscher Hochschulen (67 bis 80 Prozent je nach Kriterium) und beurteilt sie als gleich gut qualifiziert. Unterschiede sieht nur eine Minderheit der Personalentscheider: Hinsichtlich der Qualifikationsmerkmale Motivation, Eigenständigkeit, Engagement neben dem Studium und Theoriewissen werden Absolventen ostdeutscher Hochschulen leicht besser eingeschätzt, während in Bezug auf das Durchsetzungsvermögen und Auftreten, die Auslandserfahrung und die

¹⁴ Das access KellyOCG Hochschulranking (2010) kommt in seiner Umfrage unter Personalverantwortlichen zur Wahrnehmung der deutschen Hochschullandschaft zu ähnlichen Ergebnissen. Als relevanteste Qualifikation nennen über 87 Prozent der Personalverantwortlichen die Persönlichkeit des Bewerbers, gefolgt von den Praxiserfahrungen mit 67 Prozent. Das Engagement neben dem Studium, Auslandsaufenthalte sowie die Studiendauer werden im Rahmen des Rankings jedoch als relevanter eingeschätzt als in der vorliegenden Studie, während die Abschlussnote in beiden Studien in etwa die gleiche (eher niedrige) Relevanz aufweist.

Fremdsprachenkenntnisse westdeutsche Absolventen stärker eingeschätzt werden (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Qualifikationsmerkmale der Absolventen ostdeutscher Hochschulen



Quelle: DIW econ.

Personalentscheider aus Unternehmen mit Sitz in den neuen Bundesländern sowie aus Unternehmen mit 100 bis 249 Mitarbeitern beurteilen Absolventen aus den neuen Ländern tendenziell positiver. Zudem beurteilen jene Unternehmen, die selbst bereits Absolventen aus den neuen Bundesländern eingestellt haben, deren Qualifikationsmerkmale deutlich besser (vgl. Abbildung 24 im Anhang). Insofern lässt sich vermuten, dass Unternehmen positive Erfahrungen mit Absolventen von Hochschulen aus den neuen Bundesländern gemacht haben. Dies kann sich wiederum positiv auf die Karrierechancen dieser Absolventen auswirken, da die guten Erfahrungen mit Absolventen einer Hochschule für Personalentscheider das zweitwichtigste Einstellungskriterium bezüglich der Hochschule der Bewerber sind.

Qualität der Hochschulen

Neben der Qualifikation der Hochschulabsolventen wurden die Personalverantwortlichen zu ihrer Einschätzung der Qualität der Hochschulen anhand folgender Kriterien befragt:

- Vernetzung mit der Wirtschaft
- Reputation
- Qualität der Lehrenden
- Forschungsstärke

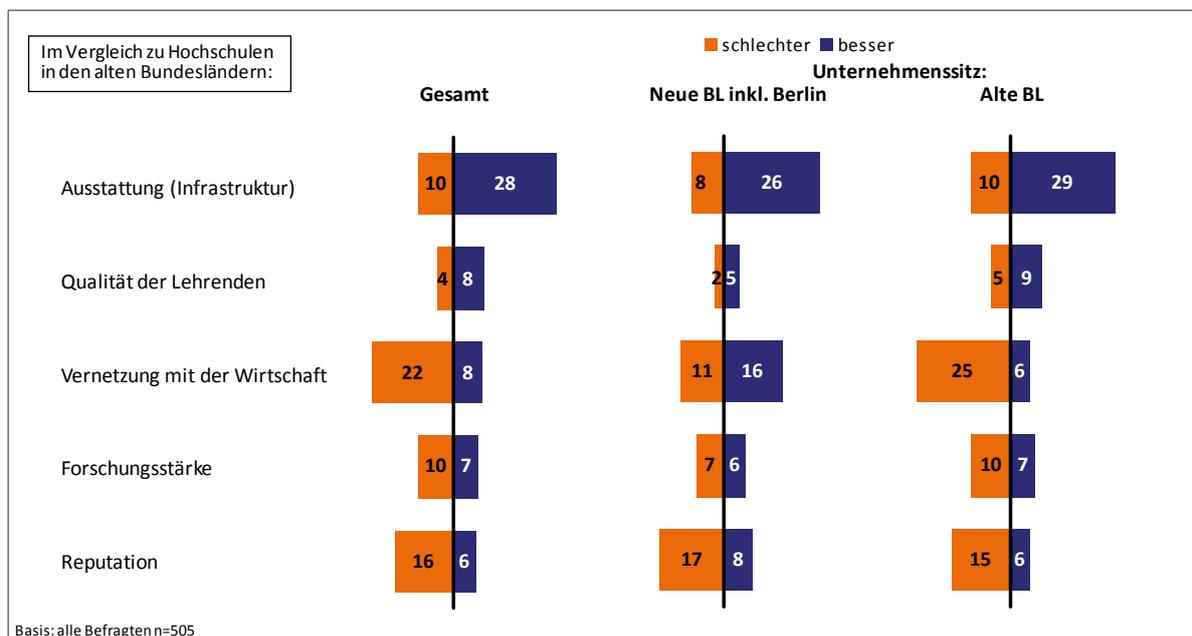
- Ausstattung (Infrastruktur)

Analog zu den Qualifikationsmerkmalen kann die überwiegende Mehrheit der Personalverantwortlichen auch in Bezug auf die Hochschule keinen Unterschied zwischen Ost und West ausmachen. Leichte Differenzen ergeben sich insbesondere hinsichtlich der Ausstattung bzw. der Infrastruktur der Hochschulen. Diese schätzen 28 Prozent der befragten Personalverantwortlichen an ostdeutschen Hochschulen besser ein als an westdeutschen Hochschulen, während nur 10 Prozent diese als schlechter bewerten.¹⁵ Auch die Qualität der Lehrenden wird von 8 Prozent der Unternehmen als besser gesehen, wohingegen lediglich 4 Prozent diese für schlechter halten als in den alten Bundesländern. Dies deckt sich mit der subjektiven Einschätzung der Studierenden (vgl. Abschnitt 2.1). Nachholbedarf besteht jedoch bei der Vernetzung mit der Wirtschaft, die von 22 Prozent der Befragten als schlechter eingeschätzt wird, ebenso wie bezüglich der Reputation (16 Prozent) und der Forschungsstärke (10 Prozent, vgl. Abbildung 12). Allerdings wird die Reputation der Hochschule weder von den Personalverantwortlichen noch von den Absolventen selbst als wichtiges Kriterium für den beruflichen Erfolg gesehen (vgl. Abschnitt 2.1).

Differenziert nach dem Sitz des Unternehmens zeigt sich jedoch, dass die Vernetzung mit der Wirtschaft insbesondere von Personalverantwortlichen in den alten Bundesländern schlechter bewertet wird: 25 Prozent beurteilen diese schlechter, während nur 11 Prozent der Unternehmen mit Sitz in den neuen Bundesländern die Vernetzung schlechter bewerten, 16 Prozent hingegen sogar besser. Die Ausstattung und die Qualität der Lehrenden werden dagegen sogar von Personalverantwortlichen aus den alten Bundesländern besser eingeschätzt. Insgesamt fällt die Einschätzung ostdeutscher Hochschulen von Personalverantwortlichen aus Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern und aus Unternehmen, die in den letzten Jahren Absolventen aus den neuen Bundesländern eingestellt haben, etwas positiver aus (vgl. Abbildung 25 im Anhang).

¹⁵ Diese Einschätzung der Personalverantwortlichen wird beispielsweise durch das CHE Hochschulranking gestützt, das die Hochschulen der neuen Bundesländer in Bezug auf die Sachausstattung auf den ersten fünf Plätzen im Ländervergleich sieht (CHE 2010).

Abbildung 12: Beurteilung der Hochschulen in den neuen Bundesländern



Quelle: DIW econ.

Mit 63 Prozent der Personalverantwortlichen sieht zudem die Mehrheit der Befragten eine Verbesserung der Hochschulen in den neuen Bundesländern in Bezug auf die zuvor abgefragten Qualitätsmerkmale über die letzten Jahre, während lediglich 9 Prozent keine Verbesserung feststellen können. Unter den Unternehmen mit Sitz in den neuen Bundesländern sehen sogar 77 Prozent eine Verbesserung. Personalentscheider aus Unternehmen mit 100 bis 249 Mitarbeitern sowie aus solchen Unternehmen, die selbst Absolventen aus den neuen Ländern eingestellt haben, stellen ebenfalls häufiger eine Verbesserung fest als die jeweilige Vergleichsgruppe.

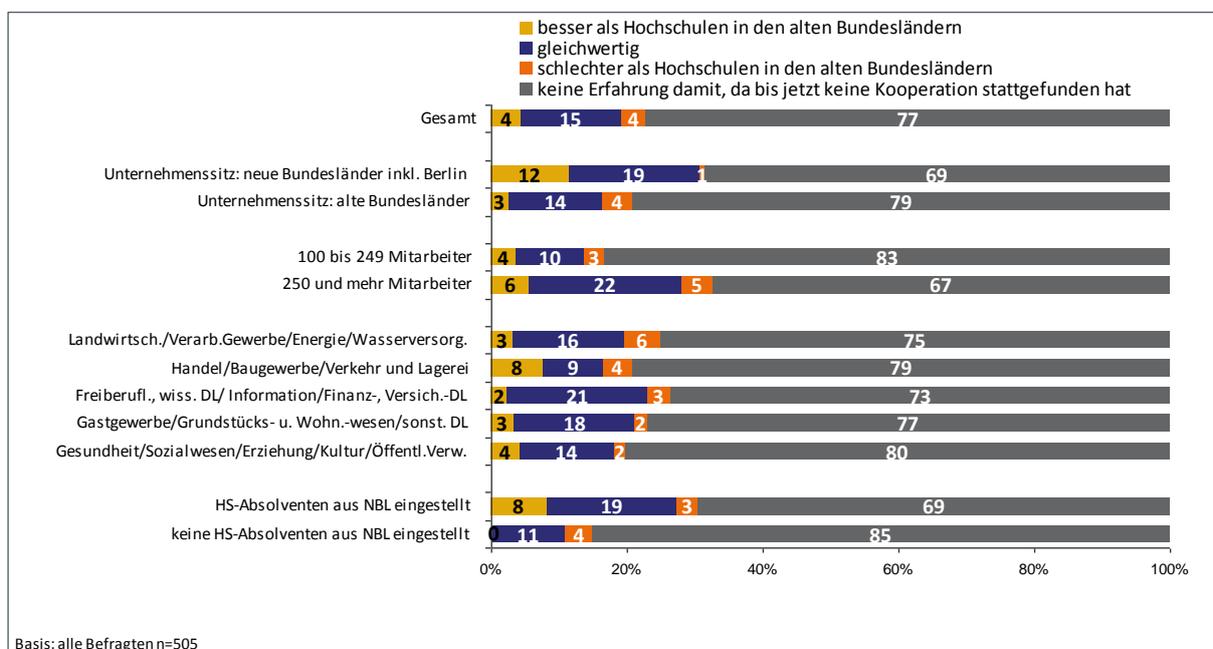
Bewertung der Berufsvorbereitungsangebote bzw. Career Services

Im Hinblick auf die Berufsvorbereitung der Absolventen aus den neuen Bundesländern durch Career Services an der Hochschule können mehr als drei Viertel der Personalverantwortlichen keine Einschätzung abgeben, da sie keine Erfahrungen mit solchen Angeboten gemacht haben. Somit zeigt sich, dass die Career Service-Angebote sowohl von Hochschulabsolventen als auch durch die Unternehmen bis jetzt relativ selten wahrgenommen werden. Nur etwa jedem zweiten Absolventen war ein solches Angebot an seiner Hochschule bekannt, zudem hat mit 4 Prozent nur ein relativ kleiner Anteil der Absolventen eine erste Anstellung aufgrund der Vermittlung durch die Hochschule erhalten (vgl. Abschnitt 2.2).

Jene Unternehmen, die Erfahrungen z.B. im Rahmen von Kooperationen mit Career Services sammeln konnten, bewerten das Angebot an Hochschulen in den alten und neuen

Bundesländern als weitgehend gleichwertig. Dies gilt auch unabhängig von der Größe des Unternehmens sowie der Branchenzugehörigkeit. Erwartungsgemäß können Personalverantwortliche größerer Unternehmen jedoch häufiger als kleinere Unternehmen Aussagen über die Qualität der Career Services treffen, da hier mehr Kooperationen bestehen. Während Personalverantwortliche aus westdeutschen Unternehmen ebenfalls keine Unterschiede feststellen, bewerten 12 Prozent der Personalverantwortlichen von ostdeutschen Unternehmen die Career Services an Hochschulen in den neuen Bundesländern besser als an westdeutschen Hochschulen (vgl. Abbildung 13). Aufgrund der geringen Zahl der Personalverantwortlichen, die überhaupt eine Bewertung abgeben konnten, sind diese Ergebnisse jedoch mit statistischer Unsicherheit behaftet.

Abbildung 13: Bewertung der Kooperation mit Career Services der ostdeutschen Hochschulen



Quelle: DIW econ.

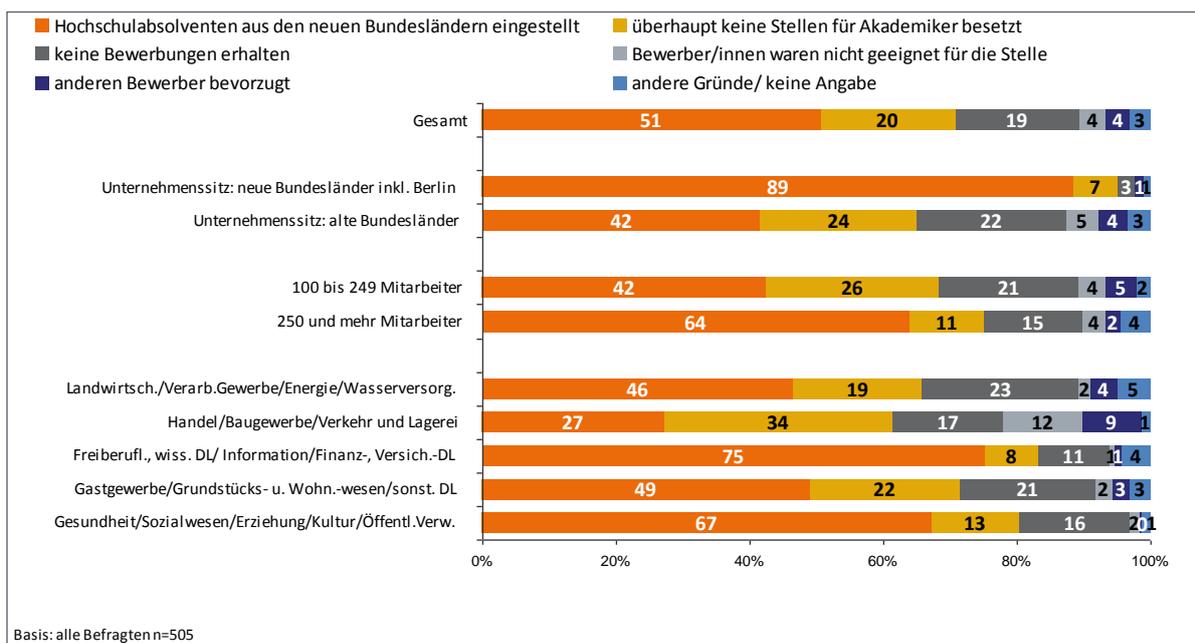
3.3 Einstellung von Hochschulabsolventen

Die Karrierechancen von Hochschulabsolventen werden wesentlich von einem erfolgreichen Berufseinstieg mitbestimmt. Abbildung 14 stellt dar, wie häufig große Unternehmen ab 100 Beschäftigten in den letzten Jahren Absolventen von Hochschulen aus den neuen Bundesländern eingestellt haben. Mit 51 Prozent gibt etwas mehr als jedes zweite Unternehmen bundesweit an, Hochschulabsolventen aus den neuen Bundesländern eingestellt zu haben (vgl. Abbildung 14). Hierbei ist zu beachten, dass Absolventen von Hochschulen in den neuen Bundesländern lediglich 14 Prozent der gesamten Hochschulabsolventen ausma-

chen, zahlenmäßig also wesentlich geringer vertreten sind als westdeutsche Absolventen (Statistisches Bundesamt 2010).

Unternehmen mit Sitz in den neuen Bundesländern haben mit 89 Prozent erwartungsgemäß mehr als doppelt so häufig Hochschulabsolventen aus den neuen Bundesländern rekrutiert wie Unternehmen in den alten Bundesländern. Dies ist darin begründet, dass auch der Arbeitsmarkt für Akademiker einen deutlichen regionalen Bezug aufweist. Erhebungen des HIS zeigen etwa, dass etwa 60 Prozent der Hochschulabsolventen auch zehn Jahre nach Studienabschluss in jenem Bundesland erwerbstätig sind, in dem der Abschluss erworben wurde. Knapp 50 Prozent haben sogar nie eine Wanderung zwischen Hochschulland und Erwerbsland vorgenommen, die restlichen 10 Prozent sind wieder in das Hochschulland zurückgekehrt (vgl. HIS 2009b).

Abbildung 14: Gründe für die Nichteinstellung von Absolventen ostdeutscher Hochschulen



Quelle: DIW econ.

Während in den neuen Bundesländern lediglich 7 Prozent der befragten Unternehmen ab 100 Mitarbeitern keine Stellen für Akademiker besetzen, sind dies in den alten Bundesländern 24 Prozent der Unternehmen. Dies spiegelt sich auch in der Beschäftigtenstatistik für die neuen Bundesländern wider: Der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss ist in den neuen Bundesländern mit 17 Prozent höher als in Westdeutschland, wo dieser Anteil 13 Prozent beträgt (Bundesministerium des Inneren 2010).

Größere Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern zeigen mit 64 Prozent eine stärkere Tendenz Absolventen aus den neuen Bundesländern einzustellen als kleinere Unternehmen mit 100 bis 249 Mitarbeitern, von denen nur 42 Prozent einen Absolventen aus den neuen Bundesländern rekrutiert haben. Dies zeigt, dass kleinere Unternehmen eher auf den regionalen Arbeitsmarkt abzielen und auch seltener Bewerbungen von Absolventen aus den neuen Ländern erhalten.

Generell stellen persönliche oder fachliche Gründe, also Nichteignung der Bewerber oder das Bevorzugen anderer Kandidaten, für die übergroße Mehrheit der befragten Unternehmen keinen Grund dar, Absolventen ostdeutscher Hochschulen abzulehnen. Insofern zeigen die Unternehmen keine Präferenz für Absolventen aus den neuen oder alten Bundesländern. Ebenso zeigen sich gemessen am Erfolg bei der Suche nach einer ersten Anstellung keine Differenzen zwischen Absolventen ost- und westdeutscher Hochschulen (vgl. Abschnitt 2.2). Dies lässt darauf schließen, dass für Personalverantwortliche keine relevanten Unterschiede in der Qualifikation der Absolventen ost- und westdeutscher Unternehmen bestehen.

4. Fazit

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden zwei Umfragen ausgewertet, um die Karrierechancen zu vergleichen, die Hochschulabsolventen in den neuen und den alten Bundesländern von ihren Hochschulen vermittelt bekommen. Eine Befragung von Absolventen gibt dabei Aufschluss über die subjektive Beurteilung des Studiums und der Karrierechancen durch die Absolventen und ihre tatsächlich realisierten Karriereerfolge. Eine Befragung von Personalverantwortlichen mittlerer und großer Unternehmen ergänzt die Einschätzung der Absolventen um die Sicht der Arbeitgeber.

Im Rahmen der Absolventenbefragung zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Hochschulen eher gering sind. Allerdings sind die Absolventen ostdeutscher Hochschulen mit der eigenen Hochschule sowie dem Studienverlauf etwas zufriedener als Absolventen westdeutscher Hochschulen und würden öfter wieder an derselben Hochschule studieren. Die Befragungsergebnisse legen nahe, dass Absolventen von Hochschulen in den neuen Bundesländern genauso häufig erfolgreich in den Beruf einsteigen wie Absolventen westdeutscher Hochschulen. Auffällig ist jedoch, dass Absolventen aus den neuen Ländern im Durchschnitt mehr Aufwand betreiben müssen, um diesen Erfolg zu erreichen. Dies dürfte jedoch in erster Linie die Arbeitsmarktsituation in den neuen Bundesländern widerspiegeln.

Die große Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen sieht keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Qualifikation der Hochschulabsolventen sowie der Qualität der Hochschulen zwischen den neuen und den alten Bundesländern. Auch auf Basis des Einstellungsverhaltens der Unternehmen zeigt sich, dass sich für die Absolventen ostdeutscher und westdeutscher Hochschulen keine Unterschiede bezüglich der Berufseinstiegschancen ergeben. Auffällig ist jedoch, dass Personalverantwortliche aus Unternehmen mit Sitz in den neuen Bundesländern zu einer positiveren Einschätzung der Absolventen aus den neuen Bundesländern kommen als ihre westdeutschen Kollegen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich dies unter anderem darauf zurückführen lässt, dass Personalverantwortliche aus westdeutschen Unternehmen eine schlechtere Kenntnis der Hochschullandschaft in den neuen Bundesländern aufweisen und über deutlich weniger Erfahrung mit Absolventen dieser Hochschulen verfügen.

Zusammenfassend gibt es damit keinen Hinweis darauf, dass die Arbeitsmarkt- und Karrierechancen für Absolventen ostdeutscher Hochschulen schlechter sind als diejenigen der Absolventen westdeutscher Hochschulen.

5. Literatur

- Berlin.Access KellyOCG. (2010). Hochschulranking 2010. Abgerufen von www.access.de/download/hochschulranking-2010.pdf am 02. Oktober 2011.
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2009). Regionaler Preisindex. Berichte, Band 30. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010). Innovationsatlas Ost 2010. Abgerufen von <http://www.bmbf.de/de/15234.php> am 03. Oktober 2011.
- Bundesministerium des Inneren (2010). IAB-Betriebspanel Ost. Ergebnisse der vierzehnten Welle 2009. Berlin.
- Centrum für Hochschulentwicklung, CHE (2010). Ostdeutsche Hochschulen bei Ausstattung vorn. Abgerufen von <http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=1183&getCB=212&getLang=de> am 09. Dezember 2011.
- Centrum für Hochschulentwicklung, CHE (2011). Hintergrundmaterial. Studienanfängermobilität zwischen den alten und neuen Bundesländern von 2005 bis 2010. Abgerufen von http://www.che.de/downloads/CHE_Material_West_Ost_Mobilitaet_2005_2010.pdf am 18. Januar 2012.
- Goebel, J., Krause, P., Frick J., Grabka, M., Wagner, G. (2010). Eine exemplarische Anwendung der regionalisierten Preisniveau-Daten des BBSR auf die Einkommensverteilung für die Jahre 2005 bis 2008. SOEPpapers 284, DIW Berlin.
- Hochschul-Informations-System, HIS (2009a). Studienqualität in Ost- und Westdeutschland. Sekundäranalyse des Studienqualitätsmonitors 2008. HIS Hochschul-Informations-System GmbH. Hannover.
- Hochschul-Informations-System, HIS (2009b). Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. HIS Hochschul-Informations-System GmbH. Hannover.
- Hochschul-Informations-System, HIS (2011). Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009. HIS Hochschul-Informations-System GmbH. Hannover.
- Hochschulinitiative Neue Bundesländer (2009). Befragung zur Hochschulwahl. Online-Umfrage unter Schülerinnen und Schülern im Rahmen der Kampagne „Studieren in Fernost“ der Hochschulinitiative Neue Bundesländer.
- Statistisches Bundesamt (2010). Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011). Statistisches Jahrbuch 2011. Verdienste und Arbeitskosten. Wiesbaden.

6. Anhang 1: Stichprobenstruktur

Abbildung 15 und Abbildung 16 geben einen Überblick über die Stichprobenstruktur der Absolventenbefragung. Die Stichprobe der Hochschulabsolventen umfasst 515 Personen mit Wohnsitz in Deutschland, die seit dem Jahr 2001 einen Hochschulabschluss erworben haben. Die repräsentative Umfrage wurde von der Info GmbH, Berlin, mittels einer computer-gestützten telefonischen Befragung (CATI-Interviews) durchgeführt. Um Disproportionalitäten der Stichprobe auszugleichen, wurde eine komplexe Gewichtung nach Ort des Studienabschlusses (Ost/West), Jahr des Abschlusses sowie dem Geschlecht vorgenommen.

Abbildung 15: Übersicht Stichprobenstruktur Hochschulabsolventen

	Gewichtet	Ungewichtet
Gesamt	n = 515	n = 515
Hochschulort		
neue Bundesländer	n = 70	n = 214
alte Bundesländer	n = 408	n = 253
Berlin	n = 37	n = 48
Hochschultyp		
Universität	n = 346	n = 329
Fachhochschule	n = 127	n = 144
Sonstige Hochschule	n = 42	n = 42
Hochschultyp/Hochschulort		
Universität - neue Bundesländer	n = 44	n = 130
Universität - alte Bundesländer	n = 283	n = 172
Fachhochschule - neue Bundesländer	n = 22	n = 69
Fachhochschule - alte Bundesländer	n = 91	n = 59
Abschlussjahr		
2001 bis 2004	n = 149	n = 185
2005 bis 2008	n = 191	n = 203
2009 bis 2011	n = 175	n = 127

Quelle: DIW econ.

Abbildung 16: Übersicht Stichprobenstruktur Hochschulabsolventen

	Gewichtet	Ungewichtet
Studienrichtung		
Gesundheitswissenschaften, Medizin	n = 56	n = 53
Ingenieurwissenschaften	n = 76	n = 77
Mathematik, Naturwissenschaften	n = 77	n = 70
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	n = 207	n = 217
Sprach- und Kulturwissenschaften	n = 63	n = 63
Sonstige Fachrichtungen	n = 36	n = 35
Studienabschluss		
Bachelor/Master	n = 87	n = 71
Diplom/Magister	n = 281	n = 301
Staatsexamen	n = 130	n = 127
Geschlecht		
weiblich	n = 257	n = 327
männlich	n = 258	n = 188
Abiturnote		
1,0 bis 1,9	n = 139	n = 154
2,0 bis 2,9	n = 274	n = 267
3,0 bis 4,0	n = 74	n = 70

Quelle: DIW econ.

Abbildung 17 veranschaulicht die Stichprobenstruktur der Befragung der Personalverantwortlichen. Im Rahmen der Befragung von Personalverantwortlichen wurden insgesamt 505 Unternehmen in Deutschland mit 100 und mehr Beschäftigten aller Branchen mithilfe einer computergestützten telefonischen Befragung (CATI-Interviews) befragt. Die Interviews wurden von der Info GmbH, Berlin, durchgeführt. Die zufällige Unternehmensstichprobe stammt aus der Firmendatenbank der Acxiom Deutschland GmbH. In der Stichprobe vorhandene Disproportionalitäten wurden durch eine komplexe Gewichtung der Ergebnisse nach Unternehmensbranche, Mitarbeiterzahl und Bundesland des Unternehmenssitzes ausgeglichen.

Abbildung 17: Übersicht Auswertungsgruppen Personalverantwortliche

	Gewichtet	Ungewichtet
Gesamt	n = 505	n = 505
Unternehmensstandort		
neue Bundesländer inkl. Berlin	n = 97	n = 101
alte Bundesländer	n = 408	n = 404
Unternehmensgröße		
100 bis 249 Mitarbeiter	n = 313	n = 250
250 und mehr Mitarbeiter	n = 192	n = 255
Unternehmensbranche		
Landwirtschaft/Verarbeitendes Gewerbe/Energie-/Wasserversorgung	n = 161	n = 156
Handel/Baugewerbe/Verkehr und Lagerei	n = 107	n = 54
Freiberufl., wiss. Dienstleistungen/Information/Finanz-, Versicherungs-DL	n = 57	n = 70
Gastgewerbe/Grundstücks- u. Wohnungswesen/sonst. (wirtschaftl.) DL	n = 67	n = 56
Gesundheits- und Sozialwesen/Erziehung/Kultur/Öffentliche Verwaltung	n = 113	n = 169
Einstellung von Hochschulabsolventen		
Hochschulabsolventen aus neuen Bundesländern eingestellt	n = 256	n = 282
keine Hochschulabsolventen aus neuen Bundesländern eingestellt	n = 249	n = 223

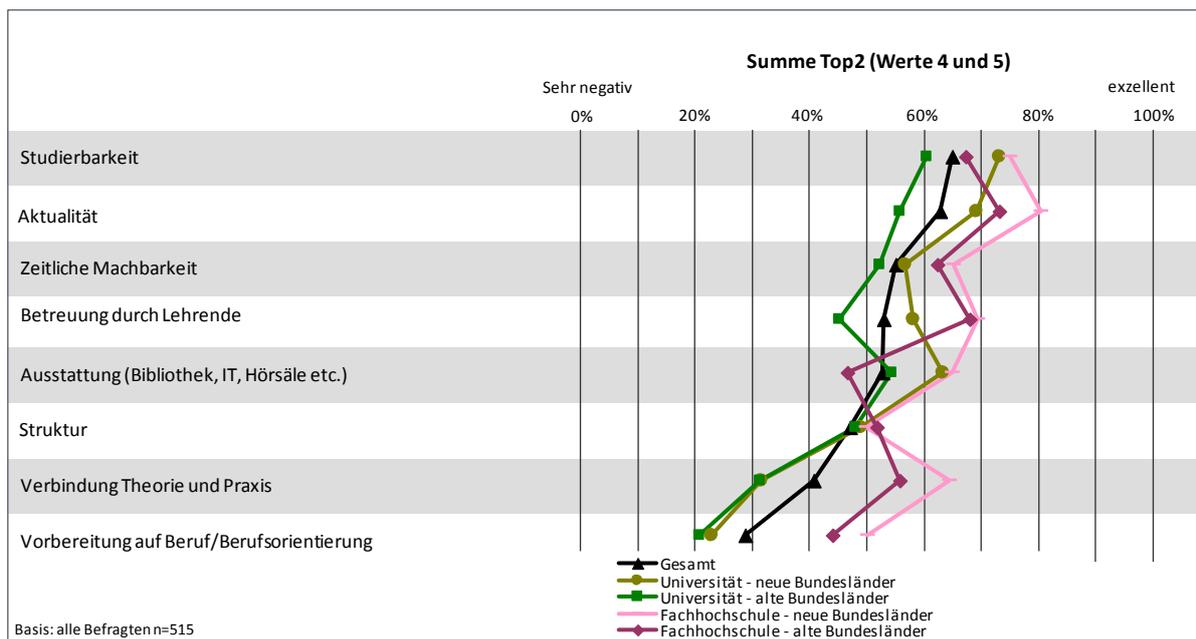
Quelle: DIW econ.

7. Anhang 2: Ergänzende Abbildungen

Dieser Anhang enthält ergänzend zu den bereits im Rahmen der Studie dargestellten Abbildungen weitere grafisch aufbereitete Informationen.

Abbildung 18 fasst die Bewertungen der Hochschulkriterien nach Region und Hochschultyp kombiniert zusammen.

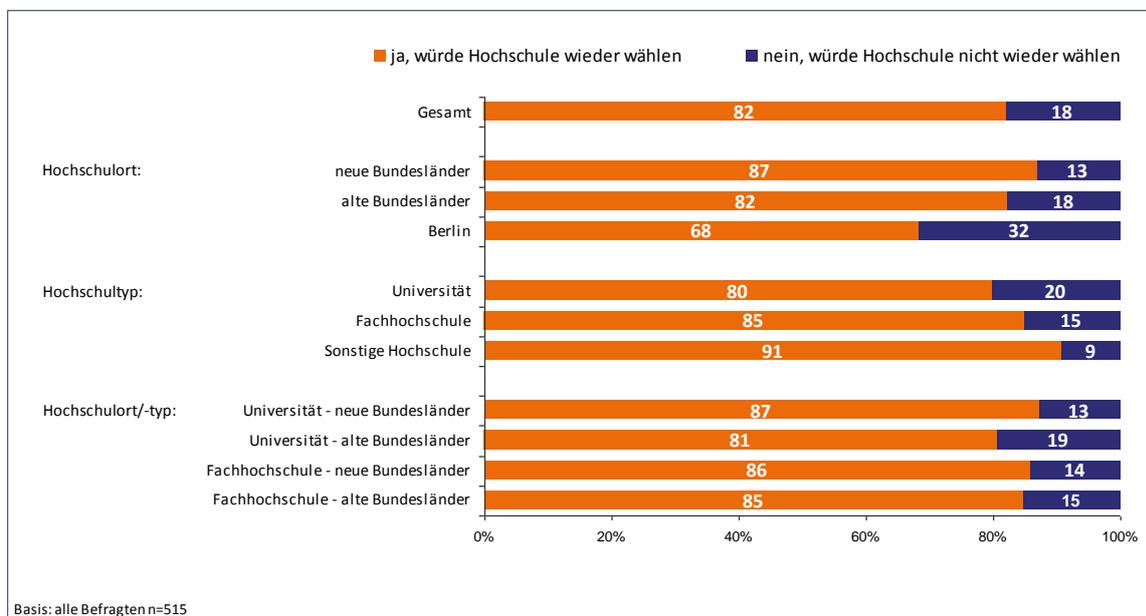
Abbildung 18: Bewertung einzelner Aspekte des Studiums nach Region und Hochschultyp



Quelle: DIW econ.

Abbildung 19 stellt mit der Frage nach der Wiederwahl der eigenen Hochschule ein zusammenfassendes Ergebnis der Hochschulzufriedenheit der Absolventen dar.

Abbildung 19: Wiederwahl der Hochschule¹⁶

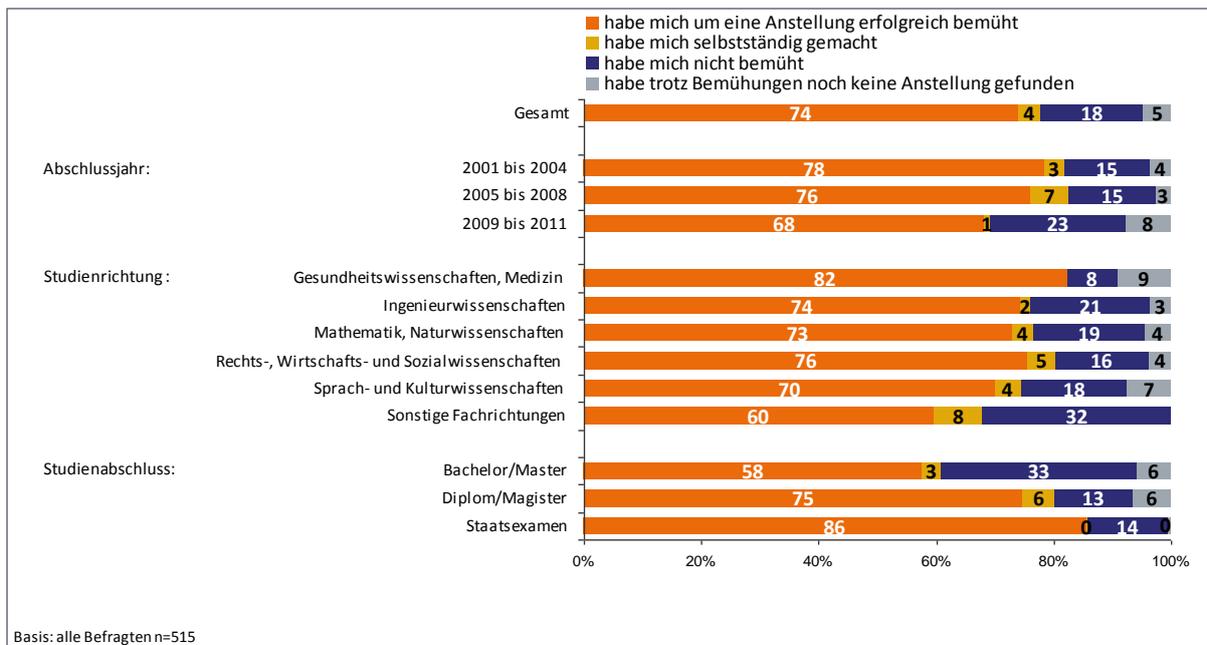


Quelle: DIW econ.

¹⁶ Die exakte Formulierung der Frage lautet: „Basierend auf diesen Aspekten (Aktualität der Studieninhalte; Studierbarkeit; zeitliche Machbarkeit der Studieninhalte; Betreuung durch Lehrende; Ausstattung der Hochschule; Struktur des jeweiligen Studienganges; Verbindung von Theorie und Praxis; Angebot der Berufsvorbereitung und Berufsorientierung an der Hochschule) würden Sie die gleiche Hochschule nochmal wählen?“

Abbildung 20 veranschaulicht den Erfolg der Bemühungen um eine erste Anstellung nach dem Studienabschluss differenziert nach Jahr des Hochschulabschlusses, der Studienrichtung und dem erworbenen Studienabschluss.

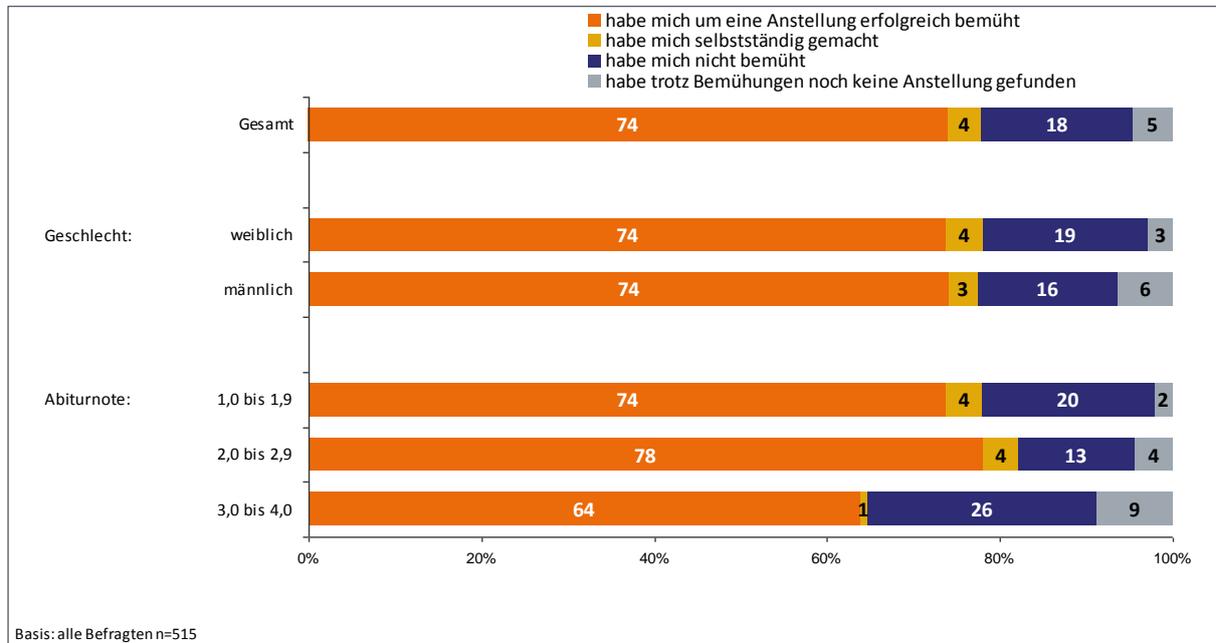
Abbildung 20: Bemühen um einer erste Anstellung nach Abschlussjahr und Fachrichtung



Quelle: DIW econ.

Abbildung 21 differenziert den Erfolg bei der Bemühung um eine erste Anstellung nach Geschlecht und Abiturnote.

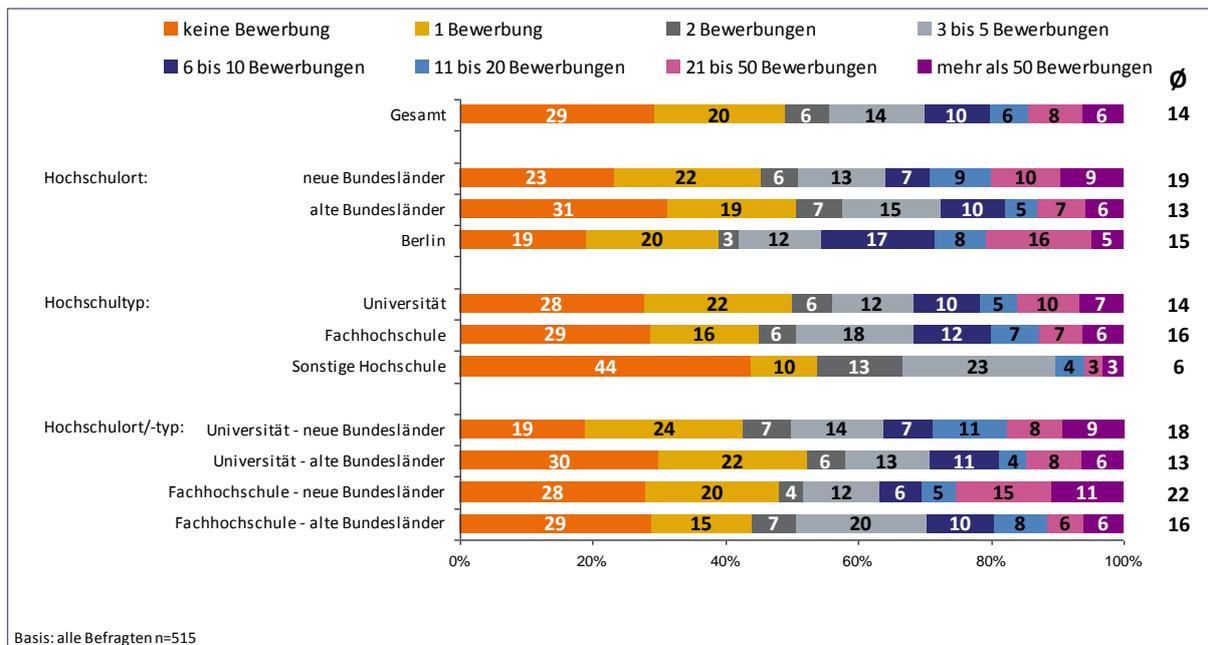
Abbildung 21: Bemühen um einer erste Anstellung nach Geschlecht und Abiturnote



Quelle: DIW econ.

Abbildung 22 gibt einen Überblick über die Anzahl der versendeten Bewerbungen, die notwendig waren, bis eine erste Anstellung gefunden werden konnte. Dabei wird zwischen dem Hochschulort und dem Hochschultyp differenziert.

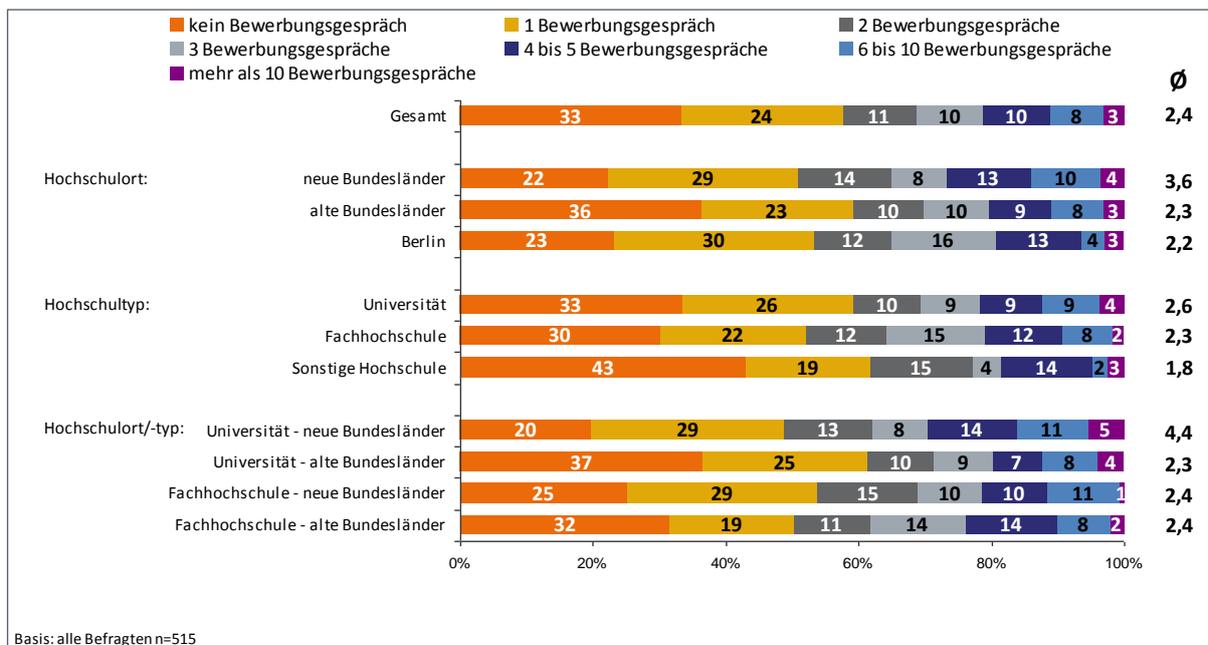
Abbildung 22: Anzahl der Bewerbungen bis zur ersten Anstellung



Quelle: DIW econ.

Abbildung 23 veranschaulicht differenziert nach dem Hochschulort und dem Hochschultyp die Anzahl der Bewerbungsgespräche, die Absolventen bis zum Erhalt der ersten Anstellung geführt haben.

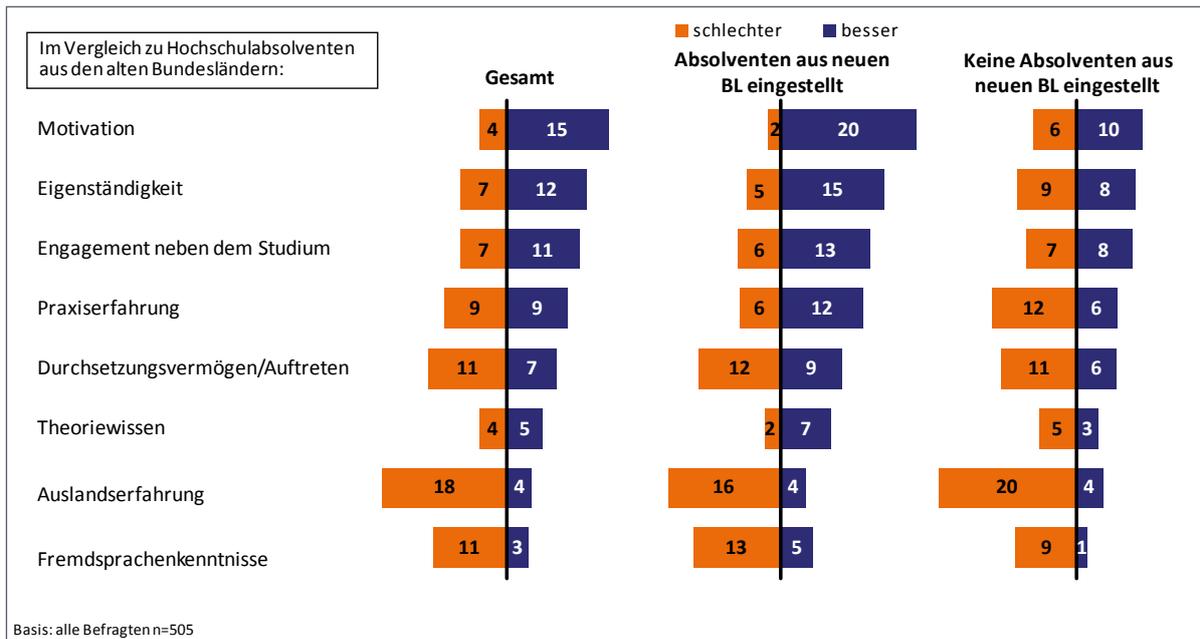
Abbildung 23: Anzahl der Bewerbungsgespräche bis zur ersten Anstellung



Quelle: DIW econ.

Abbildung 24 stellt die Bewertung der Personalverantwortlichen von Absolventen ostdeutscher Hochschulen hinsichtlich verschiedener Qualifikationsmerkmale im Vergleich zu Absolventen westdeutscher Hochschulen dar. Die Abbildung differenziert die Einschätzungen der Unternehmen danach, ob das jeweilige Unternehmen in den vergangenen Jahren einen Absolventen einer ostdeutschen Hochschule eingestellt hat oder dies nicht getan hat.

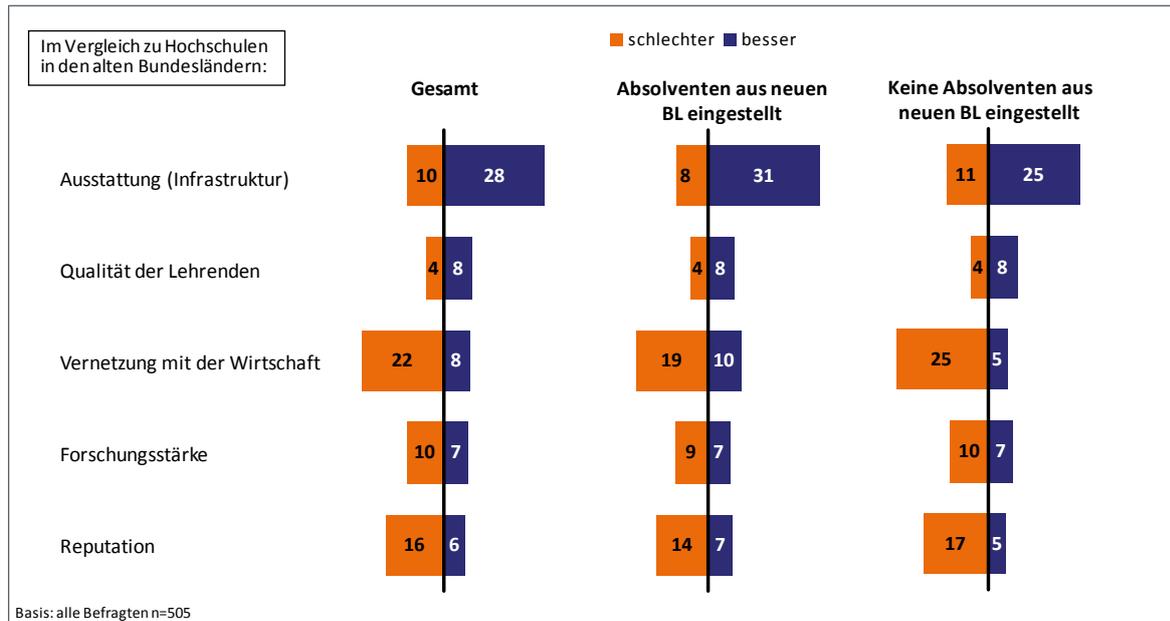
Abbildung 24: Qualifikationsmerkmale der Hochschulabsolventen aus den neuen Bundesländern



Quelle: DIW econ.

Abbildung 25 zeigt die Einschätzung der Qualität der Hochschulen in den neuen im Vergleich zu den alten Ländern hinsichtlich verschiedener hochschulbezogener Kriterien aus Sicht der Personalverantwortlichen. Die Abbildung differenziert zwischen Unternehmen, die in den letzten Jahren einen Absolventen einer ostdeutschen Hochschule eingestellt haben und jenen, die dies nicht getan haben.

Abbildung 25: Beurteilung der Hochschulen in den neuen Bundesländern



Quelle: DIW econ.