

# **Probleme von Absolventen der Wirtschaftswissenschaften 1991 beim Übergang von der Hochschule in den Beruf**

Ergebnisse der Grundausswertung einer Orientierungsbefragung

Ruth Heidi Stein

Für Hochschulabsolventen in den neuen Bundesländern ergeben sich durch die Einführung der Marktwirtschaft und den Wegfall der staatlich gelenkten Absolventenvermittlung grundlegend veränderte Bedingungen beim Übergang von der Hochschule in den Beruf.

Im Rahmen einer Problemstudie, in der Prozesse des Übergangs untersucht werden, wurden im Frühjahr 1991 120 Absolventen und Absolventinnen der Wirtschaftswissenschaften von vier Universitäten und Hochschulen der neuen Bundesländer nach ihren Arbeitsmarktchancen, ihren Strategien für den Berufseinstieg, Meinungen und Wünschen befragt. Der Artikel stellt die Ergebnisse der Grundausswertung dieser Befragung vor.

## 1 Zielstellung

Im Rahmen einer Problemstudie zu Übergangsprozessen von Hochschulabsolventen in den neuen Bundesländern wurden 120 Absolventen und Absolventinnen der Wirtschaftswissenschaften des Jahrgangs 1991 schriftlich befragt.

Diese Absolventen haben den größeren Teil ihres Studiums in der ehemaligen DDR durchgeführt in der Gewißheit, ihre hier erworbenen Kenntnisse nach Abschluß des Studiums beruflich verwerten zu können an einem Arbeitsplatz, den viele von ihnen schon vor Aufnahme des Studiums kannten. Sie wußten um ihre künftigen Aufgaben und um das soziale Umfeld, das sie hier erwarten würde.

Die totale Veränderung dieser Situation unter den neuen gesellschaftlichen und vor allem wirtschaftlichen Bedingungen wirft unter anderem folgende Fragen auf:

Was ergibt sich für diese Absolventen aus dem Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft? Entspricht das im Studium erworbene Wissen den Anforderungen eines Arbeitsmarktes, der sich wesentlich von dem unterscheidet, für den es ursprünglich konzipiert war? Welche Chancen haben sie auf diesem Arbeitsmarkt vor allem in der Konkurrenz mit Absolventen vergleichbarer Studienrichtungen aus den alten Bundesländern? Wie verhalten sich die Absolventen unter den veränderten Bedingungen? Welche Strategien entwickeln sie für den Übergang in den Beruf? Wie ausgeprägt sind bei ihnen jene Qualitäten, die auf dem neuen Arbeitsmarkt von ihnen erwartet werden: Leistungs- und Mobilitätsbereitschaft, Kreativität, Unabhängigkeit, Selbständigkeit, Teamfähigkeit. Wie sehen sie sich in dieser Situation, wie wirkt sie sich auf ihr Selbstwertgefühl aus?

Vor allem aber: Welche Hilfe brauchen sie in einer Zeit, in der die alten Strukturen der Absolventenvermittlung und des Berufseinstiegs zusammengebrochen, neue aber noch nicht ausgebaut sind? Welcher Handlungs- und Entscheidungsbedarf auf der Ebene des BMBW, auf Länder- und Hochschulebene ergibt sich daraus?

**Ziel der Befragung** war es, auf einige der hier aufgeworfenen Fragen eine Antwort zu finden. Dabei muß davon ausgegangen werden, daß es sich nicht um eine repräsentative Untersuchung, sondern um eine Fallstudie handelt, um eine Orientierungsbefragung, die, verbunden mit Expertengesprächen und Dokumentenanalysen, gleichzeitig im Sinne einer Vorstudie Pilotfunktion für eine ange-

strebte größere empirische Untersuchung, möglichst als Vergleichsuntersuchung mit Absolventen der alten Bundesländer, haben könnte.

Im Sinne einer Komplementärstudie zu der hier vorgestellten Befragung ist für das zweite Halbjahr 1991 eine Problemanalyse aus der Sicht des Arbeitsmarktes geplant, in der der Frage der Akzeptanz der Absolventen bei ihren künftigen Arbeitgebern nachgegangen wird.

Erst wenn beide Studien vorliegen, läßt sich ein vollständigeres Bild der Situation geben, lassen sich eventuell notwendige Berufsstart- und Orientierungshilfen auf Bundes-, Länder- oder Hochschulebene exakter formulieren.

## **2 Problem- und Aufgabenstellung**

Für die Untersuchung der in der Zielstellung genannten Probleme bieten sich Absolventen der Wirtschaftswissenschaften aus mehreren Gründen an:

- Wirtschaftswissenschaften sind eine Studienrichtung, bei der man im allgemeinen davon ausgeht, daß das im Studium erworbene, für planwirtschaftliche Anwendung bestimmte Wissen unter marktwirtschaftlichen Bedingungen zu großen Teilen moralisch entwertet ist. Es handelt sich um eine Studienrichtung, die nicht so stark ideologisch überfrachtet ist wie einige andere Gesellschaftswissenschaften in der ehemaligen DDR, die aber auch nicht in dem Maße ideologieindifferent und systemunabhängig ist wie naturwissenschaftliche und technische Fächer. Welche Unterschiede es in bezug auf die hier relevanten Probleme allerdings zwischen den Absolventen der Wirtschaftswissenschaften und denen anderer Richtungen tatsächlich gibt, kann erst in weiteren Untersuchungen geklärt werden.
- Wirtschaftswissenschaften sind zudem ein Fach, in dem es seit 1969 einen stetig steigenden Frauenanteil gibt, der sich in den letzten 10 Jahren auf einen Stand zwischen 73 Prozent und 82 Prozent eingependelt hat. Da mit dieser Studie auch untersucht werden sollte, ob es für Frauen besondere Übergangsprobleme gibt, bietet sich die Studienrichtung bereits aus quantitativen Gründen für eine vertiefende Untersuchung an. Daß sich für Frauen in den neuen Bundesländern die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt im Ganzen gesehen verschlechtern, wird schon jetzt sehr deutlich.
- Wirtschaftswissenschaften sind aber auch ein Fach, das unter marktwirtschaftlichen Bedingungen für Männer in den fünf neuen Ländern wieder

interessanter wird. Die Tatsache, daß Wirtschaftswissenschaften in den alten Bundesländern eine Domäne der Männer sind, wird künftig mit hoher Wahrscheinlichkeit eine gewisse Verdrängung von Frauen in den neuen Ländern aus diesem Fach begünstigen. Schon jetzt kommen z. B. 50 Prozent der eingegangenen Bewerbungen für das Wintersemester 1991/92 im Studiengang Wirtschaftswissenschaften an der Universität Leipzig von Männern.

Aus diesen Gründen wurden die Wirtschaftswissenschaften als Feld der Analyse gewählt. Dabei sollen zugleich konkurrierende Hypothesen bestätigt oder widerlegt werden, die etwa folgendermaßen zu formulieren sind:

1. die **radikale Hypothese**: Absolventen der Wirtschaftswissenschaften von DDR-Universitäten sind in bezug auf ihre Berufsaussichten unter den marktwirtschaftlichen Bedingungen der alten Bundesländer eine "génération perdu". Es fehlt ihnen an den notwendigen fachlichen Kenntnissen und - aufgrund ihrer DDR-spezifischen Sozialisation - auch an den Persönlichkeitsmerkmalen, die sie für eine Karriere unter so grundlegend veränderten Bedingungen prädestinieren würden. Für Frauen gilt dies in noch stärkerem Maße; sie sind für eine höhere berufliche Laufbahn ohnehin weniger geeignet.
2. die **inhaltliche Hypothese**: Sie bezieht sich auf Lerninhalte und geht davon aus, daß mit der Ausbildung spezielle berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt wurden, die auch unter veränderten Bedingungen in der einen oder anderen Weise genutzt werden können.
3. die **generalisierende Hypothese**: Sie gründet sich darauf, daß ein Hochschulstudium, **unabhängig** von den konkreten Lerninhalten, grundlegende Kompetenzen vermittelt, die für die Ausübung eines akademischen Berufes befähigen: die Art und Weise des Herangehens an Probleme und ihre Bewältigung, logisches Denken, selbständiges wissenschaftliches Arbeiten, Kreativität, soziale Kompetenz, Persönlichkeitseigenschaften.

Zu den Problemen, die in diesem Bericht behandelt werden, gehören erfragte objektive Sachverhalte, aber auch Meinungen und Wertungen der Absolventen, wie sie vor allem in der Beantwortung der offenen Fragen geäußert wurden. Generell war der Fragebogen so angelegt, daß er solchen offenen Meinungsäußerungen verhältnismäßig breiten Raum gab, der allerdings unterschiedlich genutzt wurde.

Auf mehrstufige Antwortskalen wurde verzichtet, obwohl die Ja-Nein-Alternative natürlich nicht ausreicht, um differenziertere Probleme und Zwischentöne auszuloten. Dieser Verzicht auf einen komplizierteren Fragebogen ist u. a. der Tatsache geschuldet, daß die Bereitschaft, sich an solchen und anderen Aktionen, zum Beispiel den ursprünglich geplanten Gruppendiskussionen, zu beteiligen, bei den Studenten wesentlich geringer ist als zu DDR-Zeiten. Die Studenten waren zudem in der Diplomphase und hatten darüber hinaus überdurchschnittlich hohe Lehrbelastungen. Das schränkte den Methodenspielraum zusätzlich ein. Eine akzeptable Beteiligung an den Befragungen wurde nur erreicht, wenn sie innerhalb einer Lehrveranstaltung durchgeführt werden konnten; da das nicht immer möglich war, gab es schmerzliche Ausfälle.

Ferner muß darauf hingewiesen werden, daß es sich um die **erste Auswertung**, um die Ermittlung der quantitativen Verteilungen handelt; Korrelationsanalysen stehen noch aus.

Eine Reihe der hier behandelten Probleme sind nur vor dem Hintergrund der Kenntnis früherer DDR-Praktiken zu verstehen, z. B. die Probleme Delegation und Vorpraktikum, der Absolventenvermittlungsprozeß und andere. Solche Kenntnisse werden, wo es sich anbietet, als kommentierende Erläuterungen mitgeliefert.

### **3 Beschreibung des Problemfeldes und der Stichprobe**

#### **3.1 Zum Studiengang Wirtschaftswissenschaften in der ehemaligen DDR und im Prozeß der Umgestaltung**

In der Studienrichtung Wirtschaftswissenschaften mit 28 Fachrichtungen wurde in der ehemaligen DDR im Direktstudium (Präsenzstudium) an 20 Hochschulen ausgebildet; an 16 von ihnen konnte man auch im Fernstudium studieren, und zwar in 23 Fachrichtungen. Dazu kam noch das Fachschulstudium an 48 Einrichtungen im Direkt-, an 45 im Fern- und an 13 Einrichtungen im Abendstudium.

Im Fachschulstudium bewegten sich die jährlichen Absolventenzahlen seit 1980 um 8.500, davor lagen sie wesentlich höher, seit 1982 weisen sie fallende Tendenz auf.

Schon bald nach der "Wende" wurden an den meisten Hochschulen die Lehrpläne umgestaltet und marktwirtschaftlichen Erfordernissen so gut wie möglich angepaßt, einzelne Fachrichtungen entfielen, gingen in der Fachrichtungsgruppe auf, wurden umbenannt.

Professoren und Dozenten aus den alten Bundesländern wurden konzentriert in die Lehre einbezogen, um bereits dem Absolventenjahrgang 1990 noch marktwirtschaftliche Grundkenntnisse auf den Weg zu geben und damit seine Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. In der Regel wurde eine einsemestrige Studienverlängerung angeboten, die vor allem von jenen genutzt wurde, denen es noch nicht gelungen war, sich anderweitig zu orientieren; ähnliche Regelungen wurden für den Jahrgang 1991 getroffen.

Es gab an fast allen Hochschulen Konzeptionen für neue oder neu zu gestalten- de Studiengänge, zumeist eng angelehnt an die jener Hochschulen in den alten Bundesländern, mit denen man die engsten Kontakte hatte.

Der Prozeß der Abwicklung und Neugründung (durch Dekane aus den alten Bundesländern) ist zur Zeit an den meisten Hochschulen in vollem Gange. Die Mehrzahl der Studienordnungen ist noch in Arbeit oder harret der Bestätigung durch die Länderministerien.

### **3.2 Beschreibung der Stichprobe**

Die 120 Absolventen, die in diese Grundausswertung eingehen, haben an vier Universitäten studiert (Tab. 1).

Die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften der Universitäten Berlin, Leipzig und Halle werden zur Zeit abgewickelt und neu gegründet. Die Hochschule für Ökonomie Berlin wird zur Gänze abgewickelt.

Leistungsfähige Bereiche dieser Hochschule sowie der Ingenieur-Hochschulen Berlin-Lichtenberg und Berlin-Wartenberg gehen in eine neu zu gründende Fachhochschule für Technik und Wirtschaft ein.

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Einrichtungen

Einrichtung	Absolventen Anzahl	in %
Humboldt-Universität Berlin	43	36
Universität Leipzig	20	17
Martin-Luther-Universität Halle	40	33
Hochschule für Ökonomie Berlin	15	12
nicht zuzuordnen	2	2
<b>Gesamt</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Der Frauenanteil unter den Befragten entspricht mit 81 Prozent etwa dem der Studienrichtung insgesamt in der ehemaligen DDR.

32 Prozent aller Befragten sind verheiratet, zwei Prozent leben in einer Lebensgemeinschaft, und 46 Prozent gaben an, alleinstehend zu sein. 14 Prozent haben ein Kind, zwei Prozent zwei Kinder. Das ist insgesamt weniger als in den zurückliegenden Jahren in der DDR, für die eher die Familiengründung während des Studiums typisch war.

Die Angaben zur studierten Fachrichtung waren sehr uneinheitlich, was darauf zurückzuführen ist, daß einige die Richtung angaben, für die sie immatrikuliert wurden, andere die inzwischen umgestellten Studiengänge. Dabei ergibt sich dieses Bild:

Tabelle 2: Zusammensetzung der Stichprobe nach Fachrichtungen

Studierte Fachrichtungen	Absolventen in %
Volkswirtschaft	35
Betriebswirtschaft	3
Finanzwirtschaft	32
Arbeitsökonomie	29
Außenwirtschaft	1
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>

Leider kann aufgrund des genannten Antwortverhaltens der Absolventen nicht eruiert werden, ob die Vermittlungschancen in den studierten Fachrichtungen unterschiedlich sind. Hierzu müssen die Aussagen der Experten herangezogen werden.

Das Durchschnittsalter der weiblichen Absolventen beträgt 23 Jahre, das der männlichen, bedingt durch den abgeleisteten Wehrdienst, 25 Jahre. Auch hierin unterscheidet sich die Population nicht vom Durchschnitt in der ehemaligen DDR. Insgesamt stellt sich die Alterszusammensetzung folgendermaßen dar:

Tabelle 3: Zusammensetzung der Stichprobe nach Alter

Alter	in %
22 Jahre	9
23 Jahre	65
24 Jahre	14
25 Jahre	4
26 Jahre	3
30 Jahre	3
k.A.	2
	<b>100</b>

#### 4 Ergebnisse der Grundausswertung

##### 4.1 Vorpraktikum, Delegation, Arbeitsvertrag

Für ein Studium der Wirtschaftswissenschaften in der DDR waren seit 1976 neben der Hochschulreife berufliche Kenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich, die über eine abgeschlossene **Berufsausbildung** oder die Absolvierung eines **Vorpraktikums** erworben werden konnten. Letzteres wurde nach ausgesprochener Zulassung in volkseigenen Kombinat, Betrieben und Ein-

richtungen durchgeführt und dauerte in der Regel ein Jahr. Viele Betriebe ermöglichten den Praktikanten, besonders in den ersten Jahren nach Einführung der Regelung, während dieser Zeit einen Berufsabschluß zu erwerben.

Sehr häufig war mit dem Vorpraktikum eine Delegation zum Studium durch den Betrieb, in dem das Vorpraktikum durchgeführt wurde, verbunden.

Die Delegation zum Direktstudium wurde für einige Fachrichtungen ausdrücklich gefordert, für das Fern- und Abendstudium war sie zwingend vorgeschrieben. In technischen und ökonomischen Fachrichtungen wurde sie sehr häufig praktiziert.

Zur Delegation gehörte in der Regel ein Qualifizierungsvertrag, in dem Rechte und Pflichten des Delegierten und des Betriebes für die Studienzeit einschließlich der in der Studienordnung vorgeschriebenen Praktika festgelegt wurden.

Für viele Betriebe war die Delegation das Mittel, ihren Bedarf an Hochschulabsolventen langfristig planen und decken zu können.

In den letzten Jahren war die Praxis zunehmend so, daß nicht nur Abiturienten mit Berufsausbildung, Vorpraktikanten oder junge Facharbeiter mit Vorkurs delegiert wurden, sondern zunehmend auch Abiturienten der Erweiterten Oberschulen.

Diese Delegierungspraxis führte unter anderem zu einem Sinken der territorialen Mobilität der Studenten - die Neigung, nach abgeschlossenem Studium wieder ins Heimatterritorium zurückzukehren, war bei den Absolventen sehr ausgeprägt -, aber auch dazu, daß für bestimmte Bereiche der Absolventenbedarf nie gedeckt werden konnte.

Die Zusage eines Betriebes an den Absolventen, nach Abschluß des Studiums eine seiner Qualifikation entsprechende Arbeitsstelle, Förderung und Weiterbildung zu erhalten, bedeutete jedoch für ihn eine gesicherte berufliche Zukunft und die Gewißheit, den Vorschlägen der Absolventenvermittlung in Ruhe entgegenzusehen zu können.

Solche bereits getroffenen Zusagen verloren jedoch nach der "Wende" in der DDR schlagartig ihre Verbindlichkeit. Nicht nur sie, sondern die meisten der im Rahmen der Absolventenvermittlung bereits abgeschlossenen Verträge, Vorverträge oder gegebenen Zusagen wurden schon beim Absolventenjahrgang 1990 zurückgezogen, wie Gespräche an den Hochschulen und die Einsicht in die Studiendokumente ergaben, obwohl dieser Jahrgang noch "ordentlich vermittelt"

worden war, d. h. schon im vorausgehenden Herbst kannte jeder Absolvent seinen künftigen Einsatzort und wußte ihn zu diesem Zeitpunkt noch gesichert. Für den Absolventenjahrgang 1991 fand kein Vermittlungsprozeß mehr statt.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen, wie sich der Weg zum Studium und die Situation danach für unsere Population darstellen.

Tabelle 4: Wege zum Erwerb der Hochschulreife

Hochschulreife	in %
Abitur an der Erweiterten Oberschule	79
Berufsausbildung mit Abitur	16
Fachschulabschluß	2
Vorkurs	1
Sonstiges	3
	101

Diese Verteilung entspricht ziemlich genau der, die in früheren Untersuchungen bei den Ökonomie-Absolventen ermittelt wurde.

#### Absolvierung eines Vorpraktikums

ja = 65 %  
 nein = 22 %  
 k. A. = 13 %

Die Frage nach einer Delegation zum Studium bejahten annähernd 50 Prozent der Befragten (n = 58). Von diesen erhielten 74 Prozent ihre Delegation vom Vorpraktikumsbetrieb und 26 Prozent von einem anderen Betrieb.

Auf die Frage, ob es eine feste Zusage bzw. einen Vorvertrag für eine Einstellung nach Abschluß des Studiums gab, antworteten 71 Prozent mit "ja", 38 Prozent der Gesamtpopulation bekamen dabei eine Zusage vom Vorpraktikumsbetrieb, 23 Prozent von einem anderen Betrieb, die anderen äußerten sich hierzu nicht.

Bei der Frage, was aus dieser Zusage/dem Vertrag geworden ist, stellt sich die Verteilung der Antworten folgendermaßen dar:

Tabelle 5: Verteilung der Antworten auf die Frage, was aus den Einstellungszusagen bzw. Verträgen wurde (mehrere Antworten möglich)

Aussagen	
- ich werde in diesem Betrieb arbeiten	6 %
- der Betrieb hat die Zusage zurückgenommen/ den Vertrag gekündigt	39 %
- der Betrieb wurde/wird aufgelöst	21 %
- ich sehe keine Perspektive mehr für mich in diesem Betrieb	19 %
- andere Gründe	18 %

Andere Gründe (offene Frage) waren u. a. der Umzug in einen anderen Ort, ein Fachrichtungswechsel oder die eigene Kündigung des Vertrages. Bei sehr wenigen wurde noch keine endgültige Aussage getroffen.

An dieser Stelle ist der Punkt erreicht, an dem für die Mehrzahl der Absolventen der Berufsstart von einem bis dahin durch die Absolventenvermittlung vorbereiteten, weitgehend problemfreien, sanften Hinübergleiten in eine neue Lebensphase zu einer Hürde wird, auf die sie nicht vorbereitet waren. Es ist ein Kernproblem der Untersuchung, wie sie diesen Bruch bewältigen. Bevor hierzu Aussagen getroffen werden, erscheint es angebracht zu erläutern, was in der ehemaligen DDR **Absolventenvermittlung** bedeutete.

Per definitionem war sie der konkrete Prozeß, in dem bei der gesellschaftlich organisierten Wahl der ersten Arbeitsstelle volkswirtschaftliche Belange und persönliche Interessen der Absolventen vereinbart werden sollten. Gesetzliche Grundlage war die Absolventenordnung von 1971, zu der entsprechende Zusatzbestimmungen und jährliche Orientierungen des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen erlassen wurden. Sie diente dazu, das Recht jedes Absolventen auf einen seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz durchzusetzen, war gleichzeitig ein Instrument, das jährliche Absolventenaufkommen entsprechend bestimmter volkswirtschaftlicher Prioritäten zu verteilen - was zunehmend weniger gelang - und diente auch den Hochschulen dazu, die Lenkung ihrer Absolventen zu beeinflussen.

Etwa zwei Jahre bevor ein Absolventenjahrgang die Hochschule verließ wurde von zentralen staatlichen Stellen - Staatliche Plankommission und Fachministerien - eine **Absolventenbilanz** erarbeitet, in der die Gesamtzahl der Absolventen und ihre Struktur nach Fachrichtungen enthalten waren. Die unterstellten Wirtschafts- bzw. territorialen Einheiten, d.h. die Kombinate sowie die Bezirks- und Kreisplankommissionen, gliederten sie auf die Ebene der Betriebe und Institutionen, also die künftigen Einsatzorte der Absolventen, auf. Diese erarbeiteten die **Einsatzcharakteristiken** als konkrete Grundlage des Vermittlungsprozesses. Sie enthielten Informationen über Arbeitsaufgaben, Gehalt und soziale Leistungen des Betriebes wie Wohnraum, Kinderbetreuung, Ferienheime und wurden den Hochschulen zu Beginn des vorletzten Studienjahres der Studenten übergeben.

Hochschulkommissionen führten danach die **Einsatzgespräche**, die mit verbindlichen Festlegungen über die Arbeitsaufnahme in einem bestimmten Betrieb beendet wurden, den **Einsatzbeschlüssen**. Diese wiederum stellten die rechtliche Grundlage für die **Arbeitsverträge** dar, die in der Regel bis zum 30. Oktober des

dem Studienabschluß vorausgehenden Jahres bereits abgeschlossen waren. Die Betriebsbindung der Absolventen betrug drei Jahre.

Es muß angemerkt werden, daß die Absolventenvermittlung insbesondere in den letzten Jahren die Interessen und Wünsche der Absolventen in bezug auf bestimmte Stellen und Einsatzorte weitestgehend berücksichtigte. Teilweise unter Umgehung von gesetzlichen Regelungen und staatlichen Auflagen tauschten die Hochschulen untereinander Einsatzcharakteristiken aus, zusätzliche wurden aus Betrieben, die man kannte, beschafft, mehr Absolventen gemeldet als tatsächlich existierten, um mehr Einsatzcharakteristiken zu erhalten und damit die Wahlmöglichkeiten für die Absolventen zu erweitern usw.

Viele Studenten suchten sich ihre Arbeitsstellen auch selbst, obwohl die gesetzlichen Regelungen das nicht vorsahen. Auch diese Tendenz verstärkte sich in den letzten Jahren.

#### **4.2 Berufsaussichten und -vorstellungen, Aktivitäten und Wünsche der Absolventen**

Gemessen daran, daß bis zum Jahre 1989 fast alle Studierenden schon etwa ein Jahr vor dem Abschluß ihres Studiums einen Arbeitsvertrag unterschrieben hatten, sind 23 Prozent, die auf die Frage "Haben Sie eine sichere Aussicht auf eine Arbeitsstelle" im April/Mai diesen Jahres mit "ja" geantwortet haben, eine bescheidene Zahl.

Die meisten von ihnen haben sich diese Stelle über persönliche Kontakte oder durch Praktika in Firmen auch der alten Bundesländer selbst gesucht, fünf nannten Kontakte zu Hochschullehrern, nur drei eine Firmenpräsentation, die zu einer Zusage führte. Die letztgenannte Art der Vorstellung zum Zwecke der Werbung von Absolventen praktizierten Firmen der alten Bundesländer in allen untersuchten Hochschulen; es waren vorwiegend Banken und Versicherungen, aber auch größere Industrieunternehmen wie Mercedes Benz oder Schering.

Niemand aus der Gruppe dieser 27 Absolventen erhielt seine Stelle über eine Annonce. Auch dies mag dem Befragungszeitpunkt geschuldet sein; bei den meisten "laufen" die Bewerbungen gerade<sup>1</sup>.

In offener Form wurde die Gruppe derjenigen, die bereits Einstellungszusagen haben (n = 27), danach gefragt, welche Gründe den künftigen Arbeitgeber ihres Erachtens bewogen haben, gerade sie für diese Stelle ausgesucht zu haben. An die größere Gruppe mit den noch ungewissen Zukunftsaussichten (n = 93) wurde - ebenfalls in offener Form - die Frage gerichtet, warum Bewerbungen und Firmenangebote **noch nicht** zu einer Einstellungszusage geführt haben<sup>2</sup>. Bei den Antworten wurden naturgemäß zumeist mehrere Gesichtspunkte genannt. Die drei wichtigsten lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

---

<sup>1</sup> Sicherlich ist es nicht unproblematisch, solche Unterlagen noch vor dem Abschluß des Studiums zu stellen; trotzdem wurde der Zeitpunkt bewußt gewählt, um den Prozeßverlauf der Arbeitsplatzsuche unter veränderten Bedingungen auch zeitlich zu erfassen.

<sup>2</sup> Diese Aussagen werden zu einem späteren Zeitpunkt denen von Arbeitgebern gegenübergestellt.

Tabelle 6: Kriterien der künftigen Arbeitgeber für die Einstellungszusage aus der Sicht der Absolventen (mehrere Antworten möglich)

1.	Qualifikation: Hochschulabschluß, Ausbildungsrichtung, spezielle Fertigkeiten	67 %
2.	Persönlichkeitseigenschaften und individuelle Qualitäten; genannt wurden Selbstbewußtsein, Eigenständigkeit, Mobilität, Aktivität, Einsatzbereitschaft, Interesse, Einfallsreichtum, Kommunikations- und Organisationsvermögen, Arbeitswilligkeit, Umgang mit Menschen und anderes	62 %
3.	Erfahrungen im Betrieb: Praktikum, Ferienarbeit, Delegation u.a.	24 %

Ganz anders sehen jene, deren Bemühungen noch nicht von Erfolg gekrönt waren, die Ursachen hierfür:

Tabelle 7: Gründe (Kriterien), warum Angebote/Bewerbungen noch nicht Erfolg geführt haben aus der Sicht der Absolventen (mehrere Antworten möglich)

1.	fehlende Qualifikation: Studium und Abschluß <b>nicht</b> anerkannt; falsche Uni, falsche Studienrichtung, fehlende spezielle Kenntnisse wie Sprach- und Computerkenntnisse; fehlende Praxis usw.	45 %
2.	Zeitpunkt der Bewerbung zu früh; Bewerbungen laufen; noch nicht genügend Bewerbungen verschickt	36 %
3.	kein <b>Bedarf</b> an Neueinstellungen, Arbeitsmarkt übersättigt, Bewerbung bei Betrieben chancenlos	34 %
4.-6.	männlich bevorzugt, weiblich als Hinderungsgrund; Bevorzugung von Absolventen aus den alten Bundesländern; überqualifiziert für Arbeitsstelle, Angebote auf zu geringem Niveau	je 4 %
7.	Einstellungstest nicht bestanden; nicht der richtige Typ für Stelle	3 %
8.	möchte auswählen, mich für den besten Job entscheiden	1 %

n = 47

Eine schlüssige Interpretation dieser völlig unterschiedlichen Antwortmuster ist ohne eine tiefergehende statistische Auswertung der Befragungsergebnisse gegenwärtig noch nicht möglich.

Grundsätzlich lassen sich mehrere Erklärungen denken:

1. Die Antworten widerspiegeln die tatsächlich von den Absolventen gemachten Erfahrungen bei der Stellensuche.  
In diesem Zusammenhang sei an die Eingangshypothesen erinnert, die in ihrer Entgegengesetztheit gängige Arbeitgebermeinungen repräsentieren.
2. Die erfolgreichen Absolventen sind in der Tat die leistungsstärkeren und aktiveren, während die anderen die leistungsschwächere und inaktivere Gruppe bilden.
3. Zur Gruppe derer, die zu diesem Zeitpunkt noch ohne sichere Aussicht auf einen Arbeitsplatz waren, gehören vor allem diejenigen, die selbst stärker auswählen und nicht die erste beste Stelle nehmen. Für diese Annahme würde auch die Rangfolge der Entscheidungskriterien für die Stellenwahl sprechen (vgl. Tab. 10).
4. Den Aussagen liegt das bekannte Phänomen zugrunde, daß Ursachen für Erfolge eher innerhalb, für Mißerfolge eher außerhalb der eigenen Person gesucht werden.

Daß es z. Z. zumindest in dieser Fachrichtung noch keine gravierenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen gibt, zeigt sich nicht nur an der geringen Zahl derjenigen, die meinen, daß "weiblich als Hinderungsgrund" gesehen werden müsse. Aus dieser Befragung ergibt sich, daß existierende Probleme überwiegend geschlechtsübergreifender Natur sind, d. h. Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. So ergaben Gespräche, daß Firmen kaum Unterschiede bei der Absolventenauswahl machen, solange die Kandidaten unabhängig, flexibel und mobilitätsbereit sind.

Anders wird die Situation, wenn Frauen Kinder zu versorgen haben. In dieser Untersuchung haben nur einige diese Tatsache als Motiv für Ortsgebundenheit angegeben. Da aber die Anzahl der Frauen mit Kindern in der Population insgesamt sehr niedrig war, läßt sich der Trend nicht verallgemeinern. Wenn man

die Arbeitslosenstatistiken und die Rekrutierungspraktiken der meisten Firmen bei der Stellenbesetzung als gesellschaftliches Phänomen betrachtet, so springt ins Auge, daß vor allem alleinerziehende Frauen schlechtere Arbeitsmarktchancen haben. Daher sollte das Problem auch in künftigen Absolventenuntersuchungen unbedingt explizit betrachtet werden.

Es muß aber auch angemerkt werden, daß ein relativ hoher Anteil der zweiten Gruppe zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht allzuviel für die Sicherung seiner beruflichen Zukunft unternommen hatte. Wie die folgende Tabelle zeigt, hat sich mehr als die Hälfte von ihnen "erst einmal umgesehen". Selbst wenn man davon ausgeht, daß eine solche Antwort durchaus nicht allein dastehen muß und daß der Befragungszeitpunkt noch mehrere Monate vor dem absehbaren Berufseinstieg lag, zeigt sich in diesem Fakt doch eine gewisse Sorglosigkeit, die möglicherweise auch einem Gefühl der Befreiung nach dem Wegfall des bis dahin zwanghaft vorgeschriebenen Studien- und Berufsverlaufs geschuldet sein könnte; dafür sprechen einige "Randbemerkungen" in den Fragebogen.

Tabelle 8: Rangfolge der Antworten auf die Frage "Was haben Sie für Ihre berufliche Zukunft bereits unternommen?"  
(Prozentzahl der Ja-Antworten) (mehrere Antworten möglich)

1.	Ich habe mich erst einmal umgesehen	56 %
2.	Ich habe mich einmal um eine Arbeitsstelle beworben, hatte aber noch keinen Erfolg	39 %
3.	Andere Aktivitäten <sup>*)</sup>	23 %
4.	Ich habe mich schon mehrfach erfolglos beworben	20 %
5.	Ich habe mich um eine Zusatz-/Ergänzungsausbildung beworben	16 %
6.	Ich werde die Möglichkeit eines zusätzlichen Semesters an meiner Universität wahrnehmen	7 %
7.	Ich habe mich für eine andere Fachrichtung beworben	2 %

\*) offene Frage, Antworten verweisen vorwiegend auf laufende Bewerbungen für Arbeitsstelle, Weiterbildung, Trainees, Umschulung, Praktika

Jene Absolventen, die noch keine sichere Aussicht auf eine Stelle haben, wurden gefragt, was sie gern tun würden. Aus insgesamt zehn Antwortmöglichkeiten auf diese Frage (drei davon mit offenen Ergänzungsmöglichkeiten) ergab sich die nachstehende Rangfolge:

Tabelle 9: Rangfolge der Wünsche der Absolventengruppe, die noch keine feste Aussicht auf eine Stelle hat - Frage: "Was würden Sie gern tun?"  
(mehrere Antworten möglich)

1.	Arbeiten und eine firmeninterne Weiterbildung nutzen	93 %
2.	Arbeiten und eine andere Form der Weiterbildung nutzen	24 %
3.	Auslandsaufenthalt über EG-Förderprogramm, DAAD oder ähnliches	20 %
4.	ein Aufbau-, Ergänzungs-, Zusatzstudium an einer anderen Universität	19 %
5.	eine Studienverlängerung an meiner Universität	18 %
6.	ein Aufbau-, Ergänzungs-, Zusatzstudium an meiner Universität	7 %
7.	mich selbständig machen	5 %
8.	ein anderes Fach studieren	2 %
9.	ich möchte erst einmal zu Hause bleiben	2 %
10.	eine Studienverlängerung an einer anderen Universität	1 %

Diese Rangfolge zeigt den hohen Stellenwert, den die Absolventen der Weiterbildung beimessen; er kommt auch in anderen Fragen zum Ausdruck. Die überwältigende Mehrheit will dabei Arbeitstätigkeit und Weiterbildung verbinden, ein Wunsch, dem der Arbeitsmarkt mit den Traineeausbildungen, die für Wirtschaftswissenschaftler fast die Regel sind, weitgehend entgegenkommt.

Die Studienverlängerung an der eigenen Universität ist zumindest für einige auch eine Möglichkeit, etwas mehr Zeit für die Diplomarbeit zu gewinnen, sich noch fehlende Kenntnisse anzueignen und die Jobsuche etwas ruhiger angehen zu können. Daß für insgesamt über 40 Prozent ein Weiterstudieren im eigenen Fach in irgendeiner Form auch denkbar ist, spricht für die Verbundenheit mit dem Fach, natürlich auch für die beruflichen Chancen, die man hier sieht. Nur einer würde noch ein anderes Fach studieren. Das ist angesichts der Tatsache, daß gerade unter Wirtschaftswissenschaftlerinnen viele "Umgeleitete" sind, also solche, die ursprünglich ein anderes Fach studieren wollten, ein so eindeutig nicht erwartetes Ergebnis und als Ausdruck einer gewissen Studiermüdigkeit zu werten, die auch in Gesprächen mit Studenten geäußert wurde. Insgesamt spricht die Anzahl der Mehrfachantworten für die Flexibilität der Befragten.

Sowohl diejenigen, die schon eine sichere Aussicht auf eine Stelle haben, als auch jene, die diese Frage verneinten, wurden nach den Gesichtspunkten gefragt, die sie in bezug auf ihre berufliche Zukunft für entscheidend erachten. Dabei gibt es Unterschiede zwischen der realen, also den bereits getroffenen, und der fiktiven, d.h. der noch zu treffenden Entscheidung, wie die Tab. 10 zeigt.

Tabelle 10: Gesichtspunkte für die Stellenwahl, Rangfolge nach Häufigkeit der Ja-Antworten (mehrere Antworten möglich)

Gesichtspunkte	Rangplätze	
	real	fiktiv
- eine Stelle am Heimatort oder am Heimatort des Partners	1.	5.
- Weiterbildungsmöglichkeiten	2.	1.
- ein fachgerechter Einsatz	3.	3.
- überhaupt eine Arbeit haben	4.	8.
- ein qualifikationsgerechter Einsatz	5.	2.
- Karrieremöglichkeiten	5.	6.
- eine Stelle in den neuen Bundesländern	5.	7.
- das Gehalt	6.	4.
- am Studienort bleiben	7.	11.
- eine Stelle in den alten Bundesländern	7.	10.
- die Arbeit in einem "Westunternehmen"	9.	9.

Hier wird noch einmal das Streben nach Weiterbildung sehr deutlich, das sowohl in der realen als auch in der fiktiven Entscheidung ganz vorn liegt, ebenso wie der fachgerechte Einsatz, während der qualifikationsgerechte Einsatz für jene, die sich bereits für eine Stelle entschieden haben, vielleicht nicht ganz so vordergründig wichtig war. Überhaupt eine Arbeit zu haben, ist für diese Gruppe von größerer Bedeutung als für die noch Ungebundenen.

Interessant ist auch der Unterschied im Stellenwert "Heimatort oder Heimatort des Partners". In fast allen früheren Absolventenuntersuchungen spielte das "Remigrationsmotiv" - familiäre, verbunden mit territorialen Bindungen - eine sehr große Rolle. Partner- und Territorialmotiv standen immer an der Spitze der handlungsregulierenden Motive. Ob sich hier eine "Trendwende" andeutet, wie es in dieser unterschiedlichen Rangfolge den Anschein hat, bedarf weiterer Untersuchungen mit einer repräsentativen Absolventenauswahl, die auch andere Fachrichtungen berücksichtigt. Solche Untersuchungen wären zur Gewinnung von Informationen über den tatsächlichen Grad der Mobilitätsbereitschaft und damit der Erhöhung von Arbeitsmarktchancen sehr wichtig.

Die Einigkeit beider Gruppen in bezug auf die Gesichtspunkte auf den letzten Rangplätzen war, gemessen auch an der verhältnismäßig großen Zahl junger Menschen, die noch immer in die alten Bundesländer wechselt, so eindeutig nicht zu erwarten.

Die Frage nach den Gesichtspunkten für die Stellenwahl wird ergänzt durch die Rangfolge der Wünsche für den künftigen Einsatzort, die bestimmte Tendenzen verstärkt. Sie wurde an alle gerichtet.

Tabelle 11: Wünsche, die sich mit dem künftigen Einsatzort verbinden  
(Rangfolge der Häufigkeit der Ja-Antworten)  
(mehrere Antworten möglich)

1.	Ich möchte mich am Aufbau in den neuen Bundesländern beteiligen	48 %
2.	Ich möchte nicht zu weit von zu Hause weg sein	46 %
3.	Der Einsatzort spielt für mich keine Rolle, ich würde dorthin gehen, wo ich eine gute Stelle finde	35 %
4.	Ich bin an einen bestimmten Ort gebunden, weil ..... (bitte Gründe nennen)	34 %
5.	Ich will am Studienort bleiben	10 %
6.	Ich möchte sehr gern ins Ausland gehen	6 %
7.	Ich möchte unbedingt eine Stelle in den alten Bundesländern haben	5 %

Als Gründe für die Ortsbindung werden Wohnung, Haus, Kind, Partner und Familie genannt. Rang- und Reihenfolge müssen noch ausgewertet werden. Bemerkenswert in bezug auf Mobilitätsbereitschaft sind die 35 Prozent, für die der Einsatzort keine Rolle spielt.

#### **4.3 Bewertung des Studienabschlusses und des Studienertrags durch die Absolventen; Beratungs- und Informationsbedarf**

Bei einigen der bisher erörterten Fragen wird bereits deutlich, daß eine große Zahl der Befragten den Studienabschluß und den Studienertrag als nicht ausreichend für die Anforderungen des Berufes erachtet. Erinnerung sei an fehlende Qualifikation, die als Hauptgrund für den bisher ausgebliebenen Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche gesehen wurde, oder an den vehement geäußerten Wunsch nach Weiterbildung, der als Ausdruck des Bewußtseins von Wissensdefiziten gewertet werden muß.

Zwei Fragen gingen diesem Sachverhalt explizit nach.

Die erste lautete:

"Fühlen Sie sich mit Ihrem Studienabschluß für Ihre zukünftige Tätigkeit ausreichend gerüstet?"

Sie wurde von 85 Prozent verneint und nur von 12 Prozent bejaht. Es muß noch untersucht werden, wer sich hinter den Ja-Stimmen verbirgt; möglicherweise sind es jene, die auch einen nicht qualifikationsgerechten Einsatz in Kauf nehmen würden.

Das hohe Nein-Ergebnis ist auch nicht erstaunlich, wenn man bedenkt, daß diese Studenten vorwiegend sozialistische Planwirtschaft studiert haben und sich nun der Anforderung gegenübersehen, im Beruf Marktwirtschaft praktizieren zu müssen.

Als zweite Frage wurde dann die folgende gestellt:

"Was glauben Sie, wieviel Prozent Ihres im Studium erworbenen Wissens Sie in der Marktwirtschaft nutzen können (in Zehnerschritten 10, 20, 30 ... 100 Prozent)?"

Hier sieht die Antwortverteilung folgendermaßen aus:

Tabelle 12: Verwertbare Wissensanteile nach Meinung der Absolventen

Wissensanteile	Antworthäufigkeiten
10 %	8 %
20 %	21 %
30 %	18 %
40 %	13 %
50 %	18 %
60 %	7 %
70 %	3 %
80 %	3 %
k.A.	10 %
	101 % (durch Rundung)

Anmerkung: Dort, wo z. B. 20 bis 30 Prozent genannt wurden, wurde die Antwort dem oberen Wert zugeordnet.

Für fast die Hälfte der Befragten liegt der verwertbare Wissensanteil bis zu 30 Prozent und nur für 13 Prozent bei über 50 Prozent. Hinzu kommt, daß die Antworten z. T. mit Zusatzbemerkungen versehen wurden, die den angegebenen Prozentsatz vorwiegend auf den Studieninhalt des letzten Jahres zurückgeführt wissen wollten (z. B.: "30 Prozent, aber nur weil ich im letzten Jahr mehr gelernt habe als in all den Jahren zuvor. Traurig, aber wahr.").

Natürlich muß dieses Ergebnis mit Vorsicht betrachtet werden, schon allein deshalb, weil die Studenten die konkreten Berufsanforderungen noch nicht genauer kennen, obwohl - auch das war Ergebnis dieser Befragung - 49 Prozent schon an einem Praktikum, ein Teil sogar an mehreren Praktika in Firmen der alten Bundesländer teilgenommen haben.

Die Frage des Anteils beruflich verwertbaren Wissens als Ertrag eines Hochschulstudiums wurde sowohl als praktisches, vorwiegend volkswirtschaftlich relevantes Problem in Untersuchungen zum beruflichen Einsatz von Hochschulabsolventen als auch als generelles Problem, bezogen auf Art und Anteile unmittelbar berufsrelevanter Kenntnisse und fächerübergreifender Qualifikation, die ein Hochschulstudium vermitteln soll, auch in der DDR schon seit den 70er Jahren diskutiert.

Ohne Zweifel haben die Absolventen, die an DDR-Universitäten ein Fach studiert haben, dessen Studieninhalte unter veränderten gesellschaftlichen, insbesondere wirtschaftlichen Bedingungen moralisch zu unterschiedlichen Teilen entwertet sind, doch eine ganze Menge von dem mitbekommen, was einen Hochschulabsolventen generell auszeichnen und für die Ausübung eines akademischen Berufes befähigen sollte: die Art und Weise des Herangehens an Probleme und ihre Bewältigung, logisches Denken, selbständiges wissenschaftliches Arbeiten, soziale Kompetenz, Persönlichkeitseigenschaften.

Es besteht hier die einmalige Gelegenheit, durch die Untersuchung der Berufsbewährung dieser Absolventen, der Art und Weise ihrer Integration in den Arbeitsmarkt, ihrer Anerkennung durch Arbeitgeber solchen seit Jahren kontrovers diskutierten, nicht nur theoretisch interessanten, sondern praktisch sehr relevanten Problemen etwas näherzukommen.

In Gesprächen an Hochschulen war zu erfahren, daß diese Absolventen in der Wirtschaft durchaus gefragt sind und in Einstellungstests häufig nicht schlechter, manchmal sogar besser abschneiden als ihre Kollegen aus den alten Bundesländern mit einem vergleichbaren Abschluß. Ob solche Einzelaussagen einen Trend widerspiegeln, wird die geplante Arbeitgeberbefragung zeigen.

Gezielt erfragt wurden der **Beratungs- und Informationsbedarf der Absolventen**, die Institutionen, von denen Hilfe erwartet wird, und die Art und Weise, wie diese beschaffen sein sollte.

Etwa die Hälfte der Befragten erwartet, auch nach dem Wegfall der Absolventenvermittlung, in irgendeiner Form Hilfe und Unterstützung bei der Stellensuche. Dabei steht an erster Stelle die Information zu unterschiedlichen Problemen, u. a. über

- freie Stellen
- Einsatzmöglichkeiten entsprechend der Qualifikation, Gültigkeit des Abschlusses
- gesetzliche Grundlagen und Regelungen
- bestehende staatliche Hilfsprogramme
- Möglichkeiten für Weiterbildung und Zusatzqualifikationen, Spezialisierungsmöglichkeiten, Praktika
- Einsatzmöglichkeiten und Anforderungen in verschiedenen Bereichen, Informationen über unterschiedliche Unternehmen
- die Art und Weise, wie man sich mit Aussicht auf Erfolg bewirbt.

Gewünscht werden aber auch über die bloße Information hinausgehende Beratungen, Orientierungshilfen, Tips und Ratschläge bis hin zur Vermittlung offener Stellen.

Erkundungen in den Fachbereichen ergaben, daß die Absolventen in bezug auf die Befriedigung von Beratungs- und Informationsbedürfnissen durchaus nicht "im Regen stehen". Neben den schon genannten Firmenpräsentationen gehen auch sehr viele Angebote von Banken, Versicherungen und Firmen in schriftlicher Form ein, in denen Absolventen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Diese Angebote werden in der Regel, für alle zugänglich, ausgehängt, aber ganz offensichtlich wiederum nur selektiv wahrgenommen in der Flut unterschiedlichster Informationen, die seit der "Wende" an den Tafeln hängen, die früher nur für wenige amtliche Mitteilungen bestimmt waren.

Aber auch angebotene Spezialvorlesungen und -seminare zu Bewerbungstraining und Berufschancen wurden kaum besucht. Sicher muß man die besonderen Belastungen des letzten Studienjahres in Rechnung stellen. Sie erklären aber nicht allein den zumindest bei einigen bestehenden Mangel an Engagement und Eigenständigkeit auf dem Weg in die berufliche Zukunft. Manchen scheinen, wenn auch uneingestandenermaßen, die geduligen "Entwicklungshelfer" zu fehlen, als die sich viele Absolventenvermittler früherer Jahre betätigt haben. Möglicherweise haben sich einige auch eine "Suchphase" eingeräumt, wie sie in den alten Bundesländern üblich ist. Das geht aber aus dieser Befragung nicht eindeutig hervor.

Trotzdem scheint es notwendig, in einer Zeit, in der die Arbeitsämter ihren Aufgaben in bezug auf die Absolventen noch nicht nachzukommen in der Lage sind und die alte Absolventenvermittlung nicht mehr existiert, **Übergangslösungen** auf Hochschulebene in den neuen Bundesländern zu schaffen, und zwar in Form spezieller Beratungs- und Informationsangebote auf der Ebene der Fach-

bereiche, die auch auf die Herausbildung neuer Einstellungen und Verhaltensweisen zur freien Berufswahl und zu den gänzlich anderen Mechanismen des Berufseinstiegs gerichtet sein sollten.

In den Studienberatungen ist offensichtlich das Interesse für die Gruppe der Absolventen nicht besonders groß. Hier scheint, aus verständlichen Gründen, die Studieneingangsberatung die wesentlich größere Rolle zu spielen, von deren Funktionieren ja die künftigen Studentenzahlen der Hochschulen abhängen.

#### 4.4 Schlußfolgerungen

Die Ergebnisse der Grundauswertung dieser Befragung lassen - auch wenn sie nicht repräsentativ und zudem noch nicht vollständig ausgewertet sind - einige Schlußfolgerungen zu, die für die Formulierung von Aufgaben für weitere Untersuchungen und die Richtung politischen Handlungsbedarfs aufschlußreich sind:

1. Der Übergang von der Hochschule in den Beruf vollzieht sich für die Mehrzahl der befragten Absolventen nicht mehr so weitgehend problemfrei wie unter den Bedingungen des gelenkten Berufsübergangs in der ehemaligen DDR.

Probleme resultieren vor allem

- aus den Besonderheiten des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern: Bewerbungen in der Industrie sind fast aussichtslos, und in den Verwaltungen werden erfahrene Mitarbeiter und nicht Absolventen gesucht, so daß sich vorwiegend der private Dienstleistungsbereich anbietet, insbesondere Banken und Versicherungen, aber auch Unternehmen der freien Wirtschaft in den alten Bundesländern;
- aus den Besonderheiten des Studiengangs, vor allem daraus, daß Teile des im Studium erworbenen beruflichen Wissens unter marktwirtschaftlichen Bedingungen nicht mehr zu verwenden sind und die Mehrzahl der Absolventen sich den auf sie zukommenden beruflichen Anforderungen nicht gewachsen glaubt;
- aus der Tatsache, daß es in den neuen Bundesländern noch kein funktionierendes Beratungssystem durch die Arbeitsämter gibt, daß aber auch die Kontakte der Hochschullehrer zur Wirtschaft, die für Studierende der Wirtschaftswissenschaften in den alten Bundesländern eine gewisse Bedeutung haben, unter den Bedingungen der Abwicklung

- natürlich nicht funktionieren, abgesehen davon, daß auch vorher kaum Gelegenheit bestand, sie zu knüpfen;
- aus der Tatsache, daß Beziehungen zu potentiellen Arbeitgebern über Praktika bisher nur von einem Teil der Absolventen angebahnt werden konnten, da die alten Praktikumsbetriebe, die oft auch die delegierenden Einrichtungen waren, nicht mehr existieren oder aufgrund existentieller Probleme kein Interesse mehr an Praktikanten haben, Praktika in potenten Unternehmen aus den alten Bundesländern aber für viele Studenten nicht erreichbar waren;
  - aus den individuell offensichtlich sehr unterschiedlich entwickelten Fähigkeiten der Absolventen, sich auf die total veränderten Bedingungen in der Gesellschaft, in der sie nun leben, einzustellen und geeignete Strategien für die Gestaltung der eigenen beruflichen Zukunft zu entwickeln. Die Herausbildung neuer Wertorientierungen, Einstellungen, Motive und Verhaltensweisen deutet sich an, ist aber anscheinend ein sich über einen längeren Zeitraum vollziehender Prozeß.
2. Trotz all dieser Probleme beim Übergang vom Studium in den Beruf lassen die bisherigen Untersuchungen keine Hinweise darauf erkennen, daß es sich bei diesen Absolventen um die "verlorene" Generation handelt, wie es in der "radikalen" Eingangsphase formuliert wurde.

Es wird aber schon zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Untersuchung und aus dem sehr begrenzten Ausschnitt der Gesamtproblematik, der hier etwas näher betrachtet werden konnte, deutlich, daß die Absolventenforschung sich den besonderen Problemen, die sich im Prozeß der Anpassung ergeben, verstärkt widmen sollte. Ein wichtiges Feld sind die Wertorientierungen, Einstellungen usw. So ist zum Beispiel die "Bodenständigkeit" der Absolventen in den neuen Bundesländern anhand der bisher vorliegenden Daten gar nicht zu interpretieren. Sie zeigt sich aber zum Beispiel auch bei den Studienanfängern, die in viel geringerem Maße als erwartet von der Möglichkeit Gebrauch machen, an Hochschulen der alten Bundesländer zu studieren.

Unbedingt weiter zu untersuchen sind auch die besonderen Probleme von Frauen beim Übergang von der Hochschule in den Beruf, die in dieser Untersuchung noch weitgehend von den relativ geschlechtsunabhängigen Problemen überlagert werden, sich aber im Laufe der weiteren Entwicklung deutlicher herauskristallisieren dürften.

3. Übergangslösungen insbesondere für die Information und Beratung von Absolventen sollten auf der Ebene des Bildungssystems, d. h. auf Hochschulebene geschaffen werden, um das Defizit zwischen nicht mehr und noch nicht existierenden Strukturen zu überbrücken.

Denkbar erscheint es, im Umfeld der Hochschullehrer Kontakt- und Informationsmöglichkeiten für die Absolventen einzurichten, zum einen, weil sie wahrscheinlich die kompetentesten Partner und zudem in der Lage sind, Kontakte zur Industrie herzustellen, zum anderen, weil hier Informationen und Angebote in den Fachbereichen konzentriert werden könnten, die derzeit noch mehr oder weniger zufällig an die einzelnen Absolventen herankommen.

Wenn sich die neuen Fachbereiche konsolidiert haben, sollte darüber hinaus über ein verstärktes Angebot universitärer Weiterbildung in Form von Zusatz- und Ergänzungsstudien nachgedacht werden, das auch jenen Absolventen eine Aktualisierung ihres Fachwissens ermöglicht, die nicht erst in den letzten beiden Jahren die Hochschulen verlassen haben.

Anschrift der Verfasserin:

Dr. Ruth Heidi Stein  
Projektgruppe Hochschulforschung  
Aristotelessteig 4

O - 1157 Berlin-Karlshorst