

Berufseinstiegspläne von Sachsen-Anhalts Ingenieurstudenten

Studie auf Grundlage einer Umfrage

durchgeführt von den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden Sachsen-Anhalt e.V. (AWSA)
im Sommer 2008



Version: 29. September 2008

Autorin: Tatjana Ruhl
Leitung: Klemens Gutmann

Inhalt

1. Anlass	3
2. Methode.....	3
3. Auswertung	5
3.1. Wichtigste Ergebnisse in Kürze	5
3.2. Befragtes Klientel.....	6
3.2.1. Alter, Geschlecht und Herkunft	6
3.2.2. Universität, Studiengang, Abschluss.....	6
3.3. Ansprüche an den Einstiegsjob	7
3.3.1. Wichtigste Kriterien	7
3.3.2. Suchaufwand und Stresspotenzial Berufseinstieg.....	8
3.4. Sachsen-Anhalt – ja oder nein.....	8
3.4.1. Wahl des Studienortes	8
3.4.2. Möglicher Berufseinstieg: Warum/warum nicht?	8
3.4.3. Der Faktor „Gehalt“	9
3.4.4. Angenommener Bedarf an Absolventen	10
3.4.5. Motivationsfaktoren	10
3.5. Vorerfahrungen	11
3.5.1. Praktikum	11
3.5.2. Nebenjob und Berufsausbildung	11
3.6. Persönliche Faktoren	13
3.6.1. Regionale Verbundenheit.....	13
3.6.2. Partner und Kinderwunsch	13
4. Fazit.....	14
4.1. Positive Ergebnisse für Sachsen-Anhalt	14
4.2. Negative Ergebnisse für Sachsen-Anhalt.....	15
4.3. Offene Forschungsfragen	16
5. Anhang: Tabellen	16

1. Anlass

Sachsen-Anhalts Wirtschaft befindet sich in einem Aufholwettbewerb mit anderen Regionen Deutschlands und Europas. Bei dieser „Aufholjagd“ kann das Land nur bestehen, wenn seinen tragenden Branchen – Metall, Elektro, Chemie, Lebensmittelindustrie, Informationstechnik – Hochschulabsolventen in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Die sachsen-anhaltinischen Unternehmen aus diesen Branchen erleben zurzeit in den meisten Fällen ein erfreuliches Wachstum, insbesondere auch auf den Exportmärkten. Gleichzeitig sind diese Märkte technologie- und innovationsgetrieben. Deshalb ist ein Markterfolg ohne eine ausreichende Zahl gut ausgebildeter Ingenieure nicht möglich.

Um diesen Ingenieurbedarf endogen – also mit „eigenem“ Nachwuchs – zu befriedigen, müssen zwei Voraussetzungen geschaffen werden:

- Das Ingenieurstudium muss den Abiturienten insoweit nahe gebracht werden, dass sich ein ausreichender Teil von Ihnen für die Aufnahme eines Ingenieurstudiums entscheidet. Gleichzeitig muss das Studium so gestaltet sein, dass es einen attraktiven Einstieg in die Berufsausbildung bietet.
- Die Unternehmen in Sachsen-Anhalt müssen in der Lage sein, die benötigten diplomierten Ingenieurinnen und Ingenieure im Land zu halten und ihnen ausreichend attraktive Arbeits- und Einkommensbedingungen anzubieten.

Um für die zweite Frage eine empirische Faktengrundlage zu schaffen haben die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Sachsen-Anhalt e.V. (AWSA) deshalb im Juni 2008 den studierenden Ingenieurwachstum an den Hochschulen nach seinen Wünschen und Anforderungen befragt.

2. Methode

Der durchgeführten Erhebung liegt die Annahme zu Grunde, dass die Abwanderung junger Fachkräfte sich zumindest teilweise auf Faktoren zurückführen lässt, die von den Unternehmen und der Politik auch kurz- und mittelfristig beeinflussbar sind. Diese Faktoren sind von allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen abgrenzbar. Weiter wird davon ausgegangen, dass mit der wichtigste Ansatzpunkt für die Verhinderung der Abwanderung die Ansprache der Berufseinsteiger ist, da sie die höchste Mobilität aufweisen.

Daher wurde hier die Personengruppe befragt, für die die Frage des Berufseinstiegs relevant ist, d.h. Studenten, die kurz- oder mittelfristig in den Beruf einsteigen wollen. Es wurde daher versucht, insbesondere Studierende in den höheren Fachsemestern zu erreichen.

Aus logistischen Gründen blieb die Untersuchung auf Studierende der Magdeburger Hochschulen beschränkt. Es wird unterstellt, dass die Motivation der Hallenser Studenten ähnlich strukturiert ist. Zudem konzentrieren sich die technischen Studiengänge – neben den Hochschulen Harz und Anhalt – auf die Magdeburger Hochschulen.

Als allgemeine Methode wurde die Befragung gewählt. Diese fand in zwei Stufen statt. In einer ersten Stufe wurden einige wenige Studierende (vorrangig Maschinenbau) in einem freien Interview zum Themenkomplex Berufseinstieg befragt, um die relevanten Sachverhalte für die zweite Stufe fassbar zu machen.

In dieser zweiten Stufe beantworteten 194 Ingenieurstudenten der Magdeburger Hochschulen (Otto-von-Guericke-Universität und Fachhochschule Magdeburg-Stendal) einen zweiseitigen Fragebogen mit Fragen zu persönlichen und studiengangsbezogenen Daten, Praktika, Nebenjobs, regionaler Verbundenheit und speziell dem Berufseinstieg und Faktoren, die eine Entscheidung zugunsten Sachsen-Anhalts beeinflussen können (Fragebogen im Anhang). Der Großteil der Fragen war mit ja/nein oder anderen festen Antwortmöglichkeiten zu beantworten, frei gestellt war insbesondere die Frage danach, warum sich die Studierenden für oder gegen einen Berufseinstieg in Sachsen-Anhalt entscheiden würden.

Der Fragebogen wurde den Studierenden auf unterschiedliche Weise zugänglich gemacht. Der weitaus überwiegende Teil wurde während der Lehrveranstaltungen ausgefüllt. Dabei stand in einem Teil der Fälle (insb. Elektrotechnik FH) ein Betreuer der Studie für Rückfragen zur Verfügung. In den Fällen, wo die Verteilung der Fragebögen über die Dekanate, einzelne Dozenten o.Ä. erfolgte, war kein Betreuer vor Ort. Eine Minderheit der Fragebögen wurde außerhalb von Lehrveranstaltungen im direkten Kontakt erhoben (vor der Mensa, Prüfungsamt).

Bei der Verteilung der Fragebögen ist es nicht gelungen, die verschiedenen Studiengänge repräsentativ abzubilden, da erstens die Gesamtzahl der Befragten zu niedrig war als auch die Rückläufe stark von organisatorischen Details in der Zusammenarbeit mit den einzelnen Fakultäten und Instituten abhängig waren. Elektrotechnik, Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen als tatsächlich größte Studiengänge sind jedoch auch in unserer Studie als größte Gruppen erfasst; die Streuung über die anderen Studiengänge ist recht breit. Die Quote

männlich/weiblich korreliert in etwa mit der Realität. Deutlich unterrepräsentiert sind der Maschinenbau (Uni und FH) und die Diplomstudiengänge der FH. Da es zwischen den Studiengängen aber in unserer Erhebung selten signifikante Unterschiede gab, können die Ergebnisse trotz der nicht exakten Abbildung der Studiengänge als aussagekräftig angesehen werden. Von einer Gewichtung wurde aus diesem Grunde und der insgesamt kleinen Zahl der Befragten abgesehen.

3. Auswertung

3.1. Wichtigste Ergebnisse in Kürze

Die Abwanderung junger Ingenieure in den Süden der Republik ist kein Schicksal: Immerhin 79% der Befragten würden ihren Berufseinstieg auch in Sachsen-Anhalt wählen – vorausgesetzt ihnen wird ein passender Job angeboten. Dabei geben sich die Ingenieure in spe ziemlich unbeeindruckt vom Übergang zwischen Uni und Berufswelt: 83% sind durch den Gedanken an die bevorstehende Berufswahl nicht oder nur „ein bisschen“ gestresst.

Das wichtigste Auswahlkriterium für die Studierenden ist das Betriebsklima, gefolgt – wie nicht anders zu erwarten – durch das Gehalt. Dicht dahinter folgen die inhaltlichen Anforderungen der ersten Arbeitsstelle: Die Nachwuchingenieure erwarten eine interessante Tätigkeit, die auch ihrer Qualifikation entspricht. Erfreulich für Sachsen-Anhalt: das meist niedrigere Gehaltsniveau im Lande ist für 56% der Absolventen kein Hinderungsgrund für einen Berufseinstieg.

Die jungen Menschen lassen sich von Qualität überzeugen: Immerhin 50% der Befragten studieren in Sachsen-Anhalt nicht zuletzt wegen des interessanten Profils ihres Studiengangs oder des guten Rufs der Hochschule (Mehrfachnennungen möglich), der Rest führt persönliche Gründe (insb. Heimat) an. Auch wenn regionale Verbundenheit für die weitaus meisten kein Kriterium für Jobsuche ist, fühlen sich immerhin 67% der Studierenden mit Heimat in Sachsen-Anhalt mit dem Land oder einer seiner Regionen verbunden. Etwa zwei Drittel der befragten Nachwuchingenieure stammen aus Sachsen-Anhalt.

Als motivierende Faktoren für einen hiesigen Berufseinstieg betonen die Studierenden regionale Jobs und Praktika, aber auch die Einbindung regionaler Unternehmen in die Lehrveranstaltungen wird positiv bewertet. Das junge Stipendienprogramm des Landes rangiert – vielleicht auch aus mangelnder Bekanntheit – genau wie Firmenkontaktmessen eher im mittleren Bereich. Schlecht schneiden das Arbeitsamt und spezielle Online-Jobbörsen ab. Was zählt, ist also der direkte Kontakt von Nachwuchs und Unternehmen.

Alle Studiengänge sehen ein Pflichtpraktikum vor, dessen Ort die Studierenden frei wählen dürfen. Die Wahl fällt dabei etwa gleich häufig auf ortsnahe Unternehmen wie auf bekannte Unternehmen in Boomregionen außerhalb Sachsen-Anhalts. Viele Studierende hatten sich aber noch nicht entschieden. Problematisch aus der Sicht des Landes ist die Selbsteinschätzung der Studenten, dass sich aus abgeleiteten Praktika außerhalb Sachsen-Anhalts deutlich wahrscheinlicher ein Einstiegsjob ergeben kann.

Auch bei den Nebenjobs gibt es noch Nachholbedarf. Lediglich 37% der Befragten jobben passend zu ihrem Studienfach, 27% jobben fachfremd, 36% überhaupt nicht. Hier gibt es also schon rein quantitativ noch ein enormes Einbindungspotenzial, aber auch qualitativ ist noch etwas drin: Nur 21% der Studierenden, die in ihrem Fachgebiet jobben, halten eine Übernahme für wahrscheinlich, 48% halten es für immerhin möglich. Immerhin 74% der Befragten sehen für ihr Fach guten bis mittelmäßigen Bedarf im Land.

3.2. Befragte Klientel

3.2.1. Alter, Geschlecht und Herkunft

Die befragten Studierenden waren im Schnitt 24 Jahre alt, minimal 20 und maximal 32 Jahre. Dabei waren 13% weiblich und 87 % männlich. Hier gab es deutliche Unterschiede zwischen den Studiengängen, wobei wir nach Abgleich mit den Basisdaten der Hochschulen sagen können, dass unserer Studie die Realität in etwa widerspiegelt.

Von den Befragten stammen 66% aus Sachsen-Anhalt, 77% aus den neuen Bundesländern. 27% der Studierenden haben ihre Heimat in den alten Bundesländern, 7% im Ausland. Wer nicht aus Sachsen-Anhalt kommt, stammt meist aus einem der benachbarten Bundesländer Niedersachsen, Brandenburg oder Thüringen. Dabei gilt: Je „exotischer“ der Studiengang, desto höher die Anziehungskraft auf Personen, die von außerhalb stammen.

An der OVGU studieren etwa ebenso viele Personen aus Sachsen-Anhalt wie von anderswo, während der Anteil der „heimattreuen“ an der FH mit 82% deutlich höher ist.

3.2.2. Universität, Studiengang, Abschluss

Erfasst wurden 90 Studierende der Hochschule Magdeburg-Stendal und 103 Studierende der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Von den 90 Fachhochschulern studierten 86 in einem Bachelor-Studiengang, zwei auf Master und einer auf Diplom. An der Uni verteilen sich die Studierende folgendermaßen: 85 auf Diplom, elf auf Master und sieben als

Promotionsstudenten. Das heißt: Unsere Studie erfasst zu wenig FH-Studenten in Diplomstudiengängen, die durchaus noch vorhanden sind. An der Universität sind die hier nicht vorhandenen Bachelor-Studenten noch in den ersten Fachsemestern (spätere Einführung des Abschlusses) und wurden daher nicht befragt.

Die größte befragte Gruppe stellen die Elektrotechniker dar (29%), gefolgt von den Wirtschaftsingenieuren und Maschinenbauern mit je 19%. Alle anderen Studiengänge liegen unter 8%. Damit ist der Maschinenbau als eigentlich größter Studiengang an FH und Uni in der vorliegenden Studie eher unterrepräsentiert.

3.3. Ansprüche an den Einstiegsjob

3.3.1. Wichtigste Kriterien

Die Studierenden wurden nach den drei wichtigsten Kriterien für ihren Einstiegsjob befragt. Es standen 13 Antwortmöglichkeiten zur Auswahl, die Streuung war relativ breit. Dennoch kristallisierten sich klar vier Kriterien heraus. 55% der Befragten gaben das Betriebsklima als entscheidend an, dicht gefolgt von 54%, in deren Auswahl das Gehalt vorkam. 50% erwarten eine interessante Tätigkeit, 44% fordern, dass der Einstiegsjob ihrer Qualifikation entsprechen sollte.

Die teilweise nur geringen Unterschiede dürfen nicht überbewertet werden, da sich die Kriterien vermutlich gegenseitig beeinflussen; d.h. ein gutes Betriebsklima kann möglicherweise ein niedrigeres Gehalt aufwiegen. Die Relation wurde hier allerdings nicht untersucht.

Mit ebenfalls hohen Prozentwerten bedachten die Studierenden: Aufstiegsmöglichkeiten (34%), die Sicherheit des Arbeitsplatzes (32%), Berücksichtigung persönlicher Bindungen (22%) sowie das Renommee des Arbeitgebers (14%). Nicht so relevant sind kurze Suche, Fernweh oder der Freundeskreis (je 4%).

Die Werte verschieben sich deutlich, wenn man nur die Gruppe der Studierenden betrachtet, die bei wenigstens einem ihrer Praktika auf bekannte Unternehmen oder Boomregionen gesetzt haben. Hier werden Gehalt (60%) und interessante Tätigkeit (62%) deutlich wichtiger. Auch der Wunsch nach einem renommierten Arbeitgeber (29%) fällt bei diesen Studierenden deutlich stärker aus.

Die Auswertung zeigt auch tendenzielle Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Studierenden. Auf Grund der relativ kleinen Stichprobe müssten zur Belastbarkeit allerdings weitere Untersuchungen erfolgen. Wir stellen hier eine Tendenz zu karriereorientierten

Kriterien bei ostdeutschen Studierenden fest (erhöhte Werte bei Gehalt, Renommee, Aufstiegsmöglichkeiten).

In einer konkreten Frage nach der regionalen Verbundenheit als Kriterium für Jobsuche antworteten 71% mit „nein“.

3.3.2. Suchaufwand und Stresspotenzial Berufseinstieg

77% der Befragten gaben an, die Suche nach dem „perfekten“ Einstiegsjob sei ihnen viel oder sehr viel Aufwand wert. Immerhin 18% wollen noch mittelmäßigen Aufwand investieren. Trotzdem oder gerade deshalb sehen sich 83% der Befragten vom Gedanken an den bevorstehenden Berufseinstieg nicht oder nur „ein bisschen gestresst“. Die Ingenieurstudenten sind sich ihrer privilegierten Situation auf dem Arbeitsmarkt also bewusst und können und wollen ihrer Karriere steuern.

3.4. Sachsen-Anhalt – ja oder nein

3.4.1. Wahl des Studienortes

Immerhin 50% der Befragten studieren vor allem oder zumindest auch wegen des interessanten Profils ihres Studiengangs oder des Renommees der Hochschule in Sachsen-Anhalt. Für 31% waren persönliche Gründe (Familie, Freunde etc.) ausschlaggebend, 44% nennen Heimat als Grund (Mehrfachnennungen möglich). 19% betonen den Zufallsfaktor („Hat sich so ergeben“). Die Region selbst scheint nicht so attraktiv: Lediglich 7% nennen die Zuneigung zur Region als Faktor.

3.4.2. Möglicher Berufseinstieg: Warum/warum nicht?

Dennoch ist für die meisten ein hiesiger Berufseinstieg eine Option: Immerhin 79% würden bei einem passenden Angebot in Sachsen-Anhalt den Einstieg wagen. Dabei existieren keine signifikanten Unterschiede zwischen den Studiengängen oder den beiden Hochschulen. Erstaunlicherweise ist selbst die Motivation bei Studierenden, die nicht aus Sachsen-Anhalt kommen, nur leicht niedriger. Die Motivation lässt sich durch Jobben leicht erhöhen, während ein Praktikum bei bekannten Unternehmen außerhalb Sachsens-Anhalts dieselbe stark

verringert. Hier wollen nur 62% bei einem passenden Angebot im Land bleiben. Tendenziell wollen eher Studierende ohne festen Partner oder konkrete Kinderplanung im Land bleiben.

Von Interesse für mögliche Verbesserungsmaßnahmen sind insbesondere die Antworten aus der Freitext-Frage „Warum (nicht) Berufseinstieg in Sachsen-Anhalt“ der Studenten, die nicht hier bleiben wollen. Hier gilt es, 40 Antworten zu kategorisieren. Dabei nennen jeweils zehn Gehaltsaspekte und Renommee/Perspektiven, neun bemängeln das schlechte soziale bzw. schlechte Arbeitsklima in Sachsen-Anhalt, sieben verweisen auf Partner, Freunde oder Heimataspekte, sechs wollen „einfach mal etwas Neues sehen“, drei wollen ihren Master anschließen (teilweise Mehrfachnennungen). Der letzte Aspekt wäre bei genauer Nachfrage wohl bei vielen der Bachelor-Studenten zusätzlich zum Tragen gekommen. Besonders krasse Formulierungen wie „häufige rechtsextreme Meinungen“, „Ausbeutung“ oder „fürchterliches soziales Klima“ sollten zu denken geben.

Als Gründe für einen hiesigen Berufseinstieg werden vor allem persönliche (Heimat, Familie) und pragmatische Gründe (unkomplizierter Einstieg durch räumliche Nähe, geringere Lebenshaltungskosten).

Immerhin sehen 68% nach einem eventuellen Berufseinstieg anderswo die Rückkehr nach Sachsen-Anhalt als Option. Das gilt insbesondere für Studierende, die hier ihre Heimat haben (dann: 76%). Mit der im Bundesdurchschnitt besseren Kinderbetreuung kann Sachsen-Anhalt dabei aber nicht punkten: Mit der Nähe der Kinderplanung sinkt sogar der Rückkehrwille.

Der überwiegende Teil der Studierenden möchte für den Einstiegsjob nicht oder höchstens 50km weit pendeln (64%).

3.4.3. Der Faktor „Gehalt“

Die Ansicht, dass das Gehaltsniveau in Sachsen-Anhalt einen entscheidenden Hinderungsgrund darstellt, vertreten 44%. Der mit 56% größere Teil sieht sich nicht von den niedrigeren Gehältern „abgeschreckt“. Erstaunlicherweise sehen deutlich mehr ostdeutsche als westdeutsche Studierende das Gehaltsniveau als Hinderungsgrund (79% der Nicht-Ostdeutschen sehen das Gehaltsniveau nicht als Hinderungsgrund). Diese Erkenntnis korreliert mit denen aus der Frage zu den Kriterien für den Einstiegsjob. Zur Belastbarkeit dieses Ergebnisses gelten die gleichen Einschränkungen (kleine Stichprobe).

Eine Korrelation von Praktikums- und Arbeitserfahrung (Fragen 5 bis 9) und der Gehaltsfrage (Frage 20) ergibt folgenden interessanten Hinweis: Für Studenten mit intensiver Praktikums-

und Arbeitserfahrung ist die Gehaltsfrage ein überdurchschnittlich wichtiger Hinderungsgrund, in Sachsen-Anhalt ihren Berufseinstieg zu finden. Es gibt jedoch auch hier eine bemerkenswerte Ausnahme: bei denjenigen Studenten, die eine zur Studienrichtung passende Nebentätigkeit gefunden haben, spielt die Gehaltsfrage eine erkennbar unterdurchschnittliche Rolle.

Zwischen den Studiengängen bestehen hier keine relevanten Unterschiede.

3.4.4. Angenommener Bedarf an Absolventen

78% der Befragten sehen für Absolventen ihres Faches mittelmäßigen oder starken Bedarf, wobei die Einschätzung als „mittelmäßiger Bedarf“ deutlich überwiegt (57%). Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Studiengängen. Insbesondere Studierende der Studiengänge Computervisualistik und Systemtechnik sehen vermehrt nur einen geringen Bedarf. Einzelheiten sind dem Anhang zu entnehmen.

3.4.5. Motivationsfaktoren

Die Studierenden wurden gebeten, mögliche Motivationsfaktoren auf einer Skala von 5 (sehr stark) bis 1 (sehr wenig) zu bewerten. Dabei ergaben sich folgende Mittelwerte.

Studienbegleitende Praktika oder Nebenjobs bei regionalen Unternehmen	3,66
Einbindung regionaler Unternehmen in die Lehrveranstaltungen	3,56
Finanzielle Förderung nach dem Studium	3,44
Firmenkontaktmessen	3,06
Kinderbetreuung auf skandinavischem Niveau	2,99
Spezielles Stipendium mit beschränkter Bleibeverpflichtung	2,87
Spezialisiertes Jobcenter direkt an der Uni	2,70
Spezialisierte Online-Jobbörsen	2,39
Vermittlung durch das Arbeitsamt	2,04

An der Spitze rangieren hierbei Formen, die den direkten Kontakt von Studierenden und Unternehmen herstellen. Die Möglichkeit „Finanzielle Förderung nach dem Studium“ ist hier relativ unspezifisch angeboten, zeigt aber, dass ein staatlicher Ausgleich der niedrigeren Gehälter als Option gesehen wird. Das noch junge Stipendium des Landes wird nicht so gut

bewertet – vielleicht auch aufgrund noch geringer Bekanntheit. Jobcenter und -börsen jeglicher Form verlangen die Initiative der Studenten direkt *für* Sachsen-Anhalt. Die haben sie aber nicht nötig. Die Kinderbetreuung konnte wider Erwarten nicht besonders punkten. Allerdings wurde hier mit dem Begriff „skandinavisches Niveau“ die studentische Klientel eventuell überfordert; die Befragten gaben hier auch nach Eindruck der Studienbetreuer teilweise „Spaßantworten“, weil die Frage nicht richtig verstanden wurde.

Die Befragten waren sich bei der Bewertung der Motivationsfaktoren relativ einig; die Standardabweichung liegt bei allen knapp über 1 (1,054 für Arbeitsamt bis 1,379 für das Spezialstipendium).

3.5. Vorerfahrungen

3.5.1. Praktikum

In allen regulären Studiengängen gibt es Pflichtpraktika. Das ist dann häufig das Praxissemester zum Studienende. Der Wille, auch noch zusätzlich freiwillige Praktika zu machen, ist nicht sehr ausgeprägt. 69% der Studierenden insgesamt machen keine freiwilligen Praktika (74% der Universitäts-Studierenden). Freiwillige Praktika dauern im Schnitt 6-8 Wochen.

Die Wahl fällt bei allen Praktika etwa gleich häufig auf ortsnahe Unternehmen wie auf bekannte Unternehmen in Boomregionen außerhalb Sachsen-Anhalts. Viele Studierende hatten sich aber noch nicht entschieden. Problematisch aus der Sicht des Landes ist die Selbsteinschätzung der Studenten, dass sich aus abgeleiteten Praktika außerhalb Sachsen-Anhalts deutlich wahrscheinlicher ein Einstiegsjob ergeben kann (siehe Tabelle im Anhang). Insgesamt halten 23% es für wahrscheinlich, dass aus ihrem Praktikum ein Einstiegsjob wird, 62% halten das immerhin für möglich. Diese Einschätzung ist nicht abhängig vom Studiengang.

3.5.2. Nebenjob und Berufsausbildung

Lediglich 37% der Befragten jobben passend zu ihrem Studienfach, 27% jobben fachfremd, 36% überhaupt nicht. Insbesondere die Studierenden der Elektrotechnik jobben wenig. Nur 21% der Studierenden, die in ihrem Fachgebiet jobben, halten eine Übernahme für wahrscheinlich, 48% halten es für immerhin möglich. Es sind keine Unterschiede zwischen den Hochschulen ersichtlich.

26% der Befragten haben vor ihrem Studium eine Berufsausbildung absolviert; die Werte sind hier an der Fachhochschule erwartungsgemäß höher (39%).

3.6. Persönliche Faktoren

3.6.1. Regionale Verbundenheit

Die Freitext-Frage nach der regionalen Verbundenheit wurde von 151 der 194 Teilnehmer beantwortet. Nach der Klassifizierung der Antworten ergibt sich folgendes Bild:

Mit welcher Region fühlen Sie sich verbunden?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	mit keiner	20	10,3	13,2
	Magdeburg und andere Regionen in S-A	33	17,0	21,9
	Sachsen-Anhalt	41	21,1	27,2
	andere ostdeutsche Region	18	9,3	11,9
	andere deutsche Region	27	13,9	17,9
	Europa/Welt	4	2,1	2,6
	andere/nicht zuzuordnen	8	4,1	5,3
	Gesamt	151	77,8	100,0
Fehlend	System	43	22,2	
Gesamt		194	100,0	

Der überwiegende Teil aller Befragten fühlt sich also mit der einen oder anderen Region verbunden; dabei dominieren 49% der gültigen Antworten Sachsen-Anhalt oder eine seiner Regionen. 67% der Selbst von Studierenden, die nicht aus Sachsen-Anhalt stammen, wird das Land oder eine seiner Regionen vereinzelt als Identifikationsmoment genannt (insg. fünf). Für 71% ist jedoch regionale Verbundenheit kein Kriterium für Jobsuche.

3.6.2. Partner und Kinderwunsch

Die Frage nach dem Vorhandensein eines festen Partners und einer entsprechenden gemeinsamen Zukunftsplanung spaltet die Befragten genau zu gleichen Teilen. Als entscheidender Faktor für die Ortswahl wurde diese Komponente in die Befragung aufgenommen.

Da auch Kinder die Mobilität stark herabsetzen, beinhaltet unsere Studie auch eine Frage nach der Kinderplanung. Kinder spielen für 52% der Befragten eher langfristig eine Rolle, für 27% in absehbarer Zeit eine Rolle. 19% planen keine Kinder, 2% haben schon welche. Für die

Fachhochschüler liegt die Familienplanung etwas näher als für Uni-Studenten. Erwartungsgemäß ist Kinderplanung für Studierende mit festem Partner auch eher absehbar als für Alleinstehende.

Nahe Kinderplanung oder feste Partner führen in unserer Erhebung wider Erwarten nicht zu einer erhöhten Bereitschaft, in Sachsen-Anhalt zu arbeiten. Es sind eher die Ungebundenen ohne feste Zukunftsplanung, für die Sachsen-Anhalt interessanter ist.

4. Fazit

4.1. Positive Ergebnisse für Sachsen-Anhalt

So düster ist also die Aussicht, auch künftig Fachkräfte in Sachsen-Anhalt zu binden, nicht. 79% der Befragten würden ihren Berufseinstieg auch in Sachsen-Anhalt wählen – vorausgesetzt ihnen wird ein passender Job angeboten.

Dabei sind für die Studierenden die zwei wichtigsten Kriterien das Betriebsklima und – mit geringem Abstand – das Gehalt. Dicht dahinter folgen inhaltliche Anforderungen: Die Nachwuchsingenieure erwarten eine interessante Tätigkeit, die auch ihrer Qualifikation entspricht.

Das etwas niedrigere Gehaltsniveau in Sachsen-Anhalt sehen 56% der Befragten nicht als entscheidenden Hinderungsgrund. Nach der Einschätzung des Betriebsklimas in Sachsen-Anhalt wurde nicht explizit gefragt; Anmerkungen in den Freitextfragen lassen eher eine negative Bewertung vermuten. Dennoch ist das Betriebsklima eine mögliche Stellschraube für die Unternehmen, die sich vielleicht leichter korrigieren lässt als eine kurzfristige Gehaltsanpassung an Boomregionen oder Marktführer. Interessante, da vielseitige Tätigkeiten können auch KMU bieten; die Frage nach der Angemessenheit der Qualifikation ist da schon schwieriger. Gerade die Studierenden aus stark spezialisierten Studiengängen dürften da ihre Probleme haben. Umso wichtiger ist hier eine gezielte Zusammenführung von Angebot und Nachfrage.

Die jungen Menschen lassen sich von Qualität überzeugen: Immerhin 50% der Befragten studieren in Sachsen-Anhalt insbesondere wegen des interessanten Profils ihres Studiengangs oder des guten Rufs der Hochschule. Ein durchaus respektables Ergebnis für die Hochschulen.

Auch wenn regionale Verbundenheit für die weitaus meisten kein Kriterium für Jobsuche ist, fühlen sich immerhin 67% der Studierenden mit Heimat in Sachsen-Anhalt mit dem Land oder einer seiner Regionen verbunden.

4.2. Negative Ergebnisse für Sachsen-Anhalt

Handlungsbedarf zeigt sich im Bereich von Praktika und studentischen Nebentätigkeiten. Den Praktika fehlt die Bindungswirkung und überraschend viele angehende Ingenieure arbeiten fachfremd, anstatt das Geldverdienen mit dem Erfahrungsgewinn zu verbinden.

Obwohl alle Studiengänge ein Pflichtpraktikum vorsehen und somit der Einblick in die (möglicherweise sachsen-anhaltinische) Berufspraxis zwangsläufig ist, kann daraus kaum Bindungswirkung erzeugt werden. Die Wahl des Praktikumsplatzes fällt zwar etwa gleich häufig auf ortsnahe Unternehmen wie auf bekannte Unternehmen in Industrieregionen außerhalb Sachsen-Anhalts. Problematisch aus Landessicht ist jedoch die Selbsteinschätzung der Studenten, dass sich aus abgeleisteten Praktika außerhalb Sachsen-Anhalts mit deutlich größerer Wahrscheinlichkeit ein Einstiegsjob ergibt (über 32% sehen wahrscheinlichen Einstiegsjob), als dies bei einem Praktikum im Land der Fall ist (max. 19%). Die relativ späte Entscheidung für einen Praktikumsplatz kann hingegen ein Vorteil für die Unternehmen Sachsen-Anhalts sein, da sie hier kurzfristig mit naheliegenden Angeboten punkten können.

Auch die studentischen Nebenjobs sind nicht wirklich bindungswirksam. 64% der angehenden Absolventen arbeiten parallel zum Studium. Von diesen arbeiten etwas über die Hälfte (58%) in einem Job, der zum Studienfach passt. Eine große Minderheit von 42% geht jedoch einer Tätigkeit nach, die keine Beziehung zum Studienfach hat. Bemerkenswert ist auch, dass von denjenigen Studenten, die studiennah arbeiten, nur 21% eine spätere Übernahme für wahrscheinlich hält, weitere 48% halten sie immerhin für möglich. Die verbleibenden 31% sehen in ihrem Studentenjob überhaupt keine Perspektive.

Leider konnte Sachsen-Anhalt mit seiner überdurchschnittlichen Kinderbetreuung überhaupt nicht bei den zukünftigen Berufseinsteigern punkten. Gerade Nachwuchsingenieure mit fester Familienplanung zieht es von hier weg.

Eine gewisse Zahl von Studierenden hat in Freitext-Fragen „aus dem Bauch raus“ – wenn auch nicht allzu häufig – Sachsen-Anhalt mit einem schlechten sozialen Klima, Rechtsradikalismus und „Ausbeutung“ in Verbindung gebracht. Dies sollte Anlass zum Nachdenken geben. Es ist zu vermuten, dass bei direkter Nachfrage bspw. in einem Interview oder einer konkreten Frage im Fragebogen diese Problematik noch deutlicher häufiger zu Tage getreten wäre (siehe „Offene Forschungsfragen“).

4.3. Offene Forschungsfragen

Wie oben bereits erwähnt, wäre es wichtig, weiter zu untersuchen, inwiefern das gefühlte soziale Klima in Sachsen-Anhalt den Berufseinstieg beeinflusst. Mehrere Antworten in den Freitext-Fragen deuten auf einen wichtigen Zusammenhang hin, der durch unsere Befragung nur unzureichend erfasst worden ist.

Sehr interessant – sollte er sich bestätigen – ist der Unterschied in der Gehalts- bzw. Karriereorientierung von Ost- und Westdeutschen. Zu einer sicheren Aussage ist unsere Anzahl von Befragten, insbesondere der Westdeutschen, leider zu klein. Dennoch ergaben sich Hinweise darauf, dass für Ostdeutsche das *ostdeutsche* Gehaltsniveau provozierender ist als für Westdeutsche. Eine Verifizierung dieser These sowie mögliche Gründe dafür wären noch zu liefern.

Soziologisch ebenso von Interesse ist die Abhängigkeit der Ortswahl von dem Stand der Familienplanung. Lässt sich die These verallgemeinern, dass insbesondere Absolventen mit fortgeschrittener Familienplanung abwandern wollen, obwohl die Kinderbetreuung hier besser ist? Warum könnte das Bleiben für Ungebundene besonders attraktiv sein? Die Ergebnisse unserer Studie sind in diesen Belangen kontraintuitiv, da sowohl Partner als auch Kinder eher die Mobilität herabsetzen dürften.

5. Anhang: Tabellen