

# 6 Leistung des Hochschulsystems: Absolventenlaufbahnen

---

In diesem Kapitel geht es um die Brandenburger Hochschulabsolventen. Es wird untersucht, wie leicht ihnen der Übergang in den Arbeitsmarkt fällt, welche Karrierewege sie einschlagen und welche Berufsaussichten sie haben. Die unterschiedlichen Wahrnehmungen der Arbeitsplatzqualität unter Absolventen verschiedener Fachrichtungen werden ebenfalls untersucht. Darüber hinaus wird beurteilt, welche Herausforderungen die Abwanderung dieser Absolventen für das Land Brandenburg mit sich bringt. Dabei geht es im Detail etwa um den Trend der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Berlin und anderen Bundesländern. In der Auswertung und den Politikempfehlungen werden Strategien vorgeschlagen, wie Brandenburg Nutzen aus seiner Nähe zu Berlin ziehen kann und gleichzeitig die inländisch herangezogenen Fachkräfte dazu bewegt werden können, einen produktiven Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung des Landes zu leisten.

---

## Qualifikationen und Berufserfahrung

### **Brandenburgs Hochschulabsolventen sind durch ihre Praxiserfahrung gut für den Einstieg in den Arbeitsmarkt gerüstet**

Brandenburgs Hochschulabsolventen sind aufgrund ihrer Praxiserfahrung gut für den Einstieg in den Arbeitsmarkt gerüstet (siehe Abbildung 6.1). Von allen Absolventen haben 63 % ein Pflichtpraktikum absolviert, 30 % verfügen über Erfahrungen aus freiwilligen Praktika und 52 % haben neben dem Studium in einem fachbezogenen Beruf gearbeitet. Ein Drittel der Absolventen war zu Bildungszwecken im Ausland und ein Viertel hat vor dem Hochschulstudium eine Berufsausbildung absolviert. Im bundesweiten Vergleich haben die Brandenburger Absolventen seltener ein Pflichtpraktikum, jedoch häufiger ein freiwilliges Praktikum durchgeführt. Insbesondere bei Absolventen der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik (MINT) sind Pflichtpraktika seltener als im übrigen Bundesgebiet. Absolventen der Geisteswissenschaften, deren Studium in der Regel als weniger arbeitsmarktrelevant angesehen wird, haben unabhängig von der Region weniger Möglichkeiten für Pflichtpraktika. Allerdings nehmen die Brandenburger Absolventen geisteswissenschaftlicher Studiengänge häufiger an freiwilligen Praktika und am internationalen Bildungsaustausch teil. In Kasten 6.1 werden die Informationen aufgeführt, die den in diesem Kapitel vorgestellten Ergebnissen zugrunde liegen.

#### **Kasten 6.1. Informationen über die frischgebackenen Absolventen der brandenburgischen Hochschulen**

Das Absolventenpanel 2013 war die bundesweite Befragung der deutschen Hochschulabsolventen. Durchgeführt wurde es vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).

##### **Die Grundgesamtheit der Befragung**

Die Stichprobe war repräsentativ für alle Hochschulabsolventen, die im Wintersemester 2012/13 oder im Sommersemester 2013 an einer staatlich anerkannten Hochschule in Deutschland einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss (Bachelor, Staatsexamen oder einen Abschluss in darstellender Kunst) oder einen Masterabschluss erworben haben. Absolventen von Bundeswehrhochschulen, von Verwaltungsfachhochschulen und Absolventen von dualen, berufsbegleitenden oder Fernstudiengängen waren nicht Teil der Grundgesamtheit.

##### **Der Erhebungskonzept**

Die Umfrageteilnehmenden wurden zwischen März 2014 und März 2015 zum ersten Mal befragt, also etwa ein bis eineinhalb Jahre nach dem Studienabschluss. In diesem ersten Interview wurden rückblickende Informationen über das Studium und detaillierte Informationen über die aktuelle Beschäftigung gesammelt. Darüber hinaus wurde der allgemeine Beschäftigungsverlauf seit dem Studienabschluss bewertet. Daten aus der zweiten Erhebungswelle liegen noch nicht vor.

Die Stichprobe des Absolventenpanels lässt keine verlässlichen Analysen auf Bundesländerebene zu. Die Analyse für Brandenburg stützt sich daher auf Daten aus der Absolventenbefragung der Universität Potsdam, kombiniert mit Befragungsdaten zu Absolventen der Technischen Fachhochschule Wildau und der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg. Die letztgenannten Befragungen sind Teil des Kooperationsprojekts Absolventenstudien (KOAB), das vom Internationalen Zentrum für Hochschulforschung Kassel koordiniert wird (Krücken and Flöther, 2015<sup>[1]</sup>) (International Centre for Higher Education Research, 2015<sup>[2]</sup>).

Die Absolventenbefragung der Universität Potsdam (Potsdamer Evaluationsportal, 2013<sup>[3]</sup>) wurde 2013 mit Absolventen durchgeführt, die zwischen 2010 und 2012 einen Bachelor- oder Masterabschluss oder

einen gleichwertigen Abschluss erworben haben. Die Analyse beschränkte sich auf Befragte, die ihren Abschluss ein bis eineinhalb Jahre vor der Befragung gemacht haben. Die KOAB-Daten zur TU Wildau kommen von Absolventen der Jahre 2012 und 2013, die in den Jahren 2014 und 2015 befragt wurden. Die Daten zu den Cottbuser Absolventen stammten aus zwei Erhebungen (2015 und 2013) unter Befragten aus den Absolventenjahrgängen 2013 und 2011.

In allen Erhebungen wurden nahezu identische Fragebögen wie im Absolventenpanel des DZHW verwendet. Dies ermöglicht das Zusammenführen der Daten aus den verschiedenen Brandenburger Erhebungen und den Vergleich der empirischen Ergebnisse mit nationalen Benchmarks aus der bundesweiten Absolventenbefragung des DZHW.

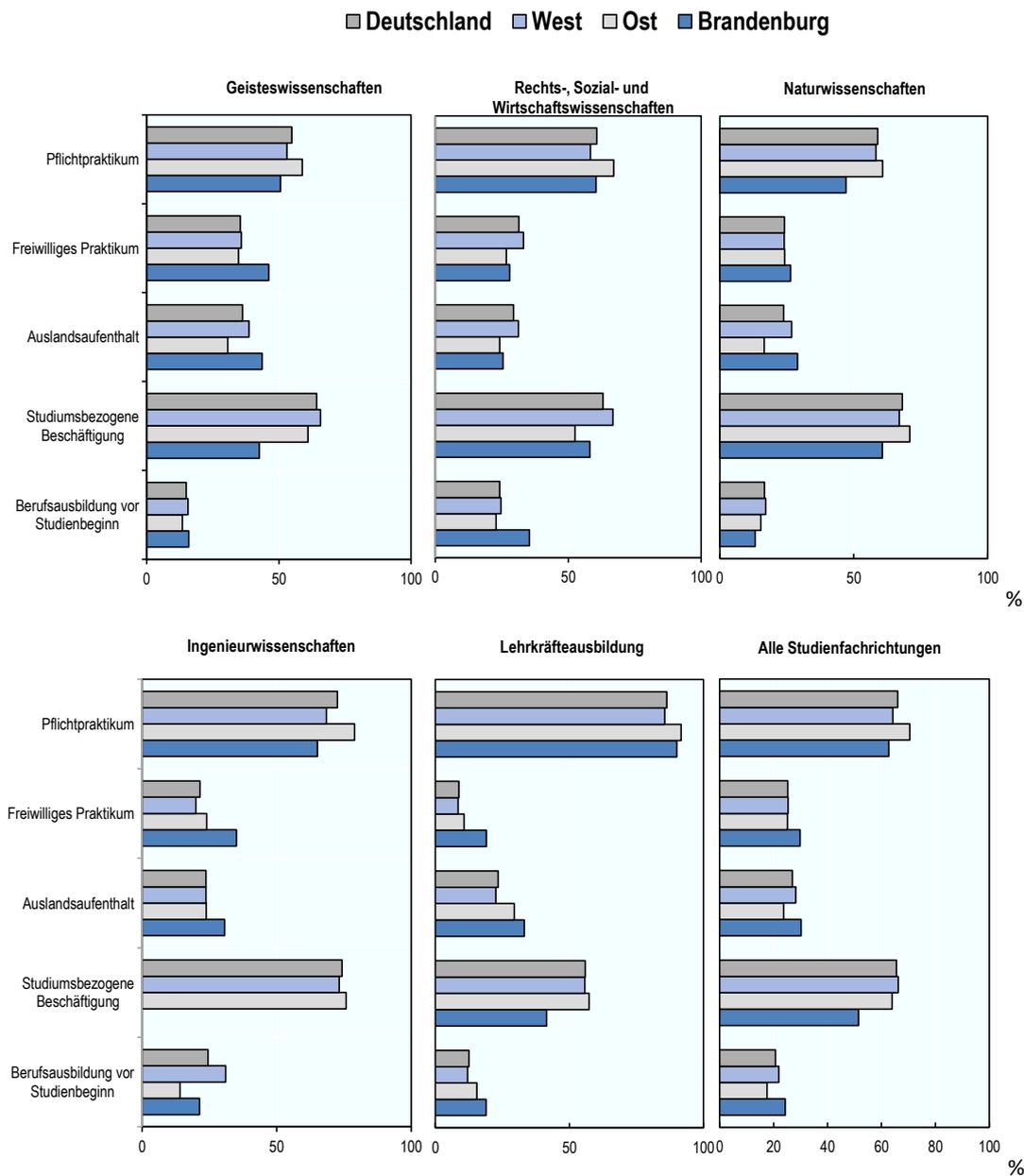
### **Schwerpunkt der Analyse**

Da der Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt von zentralem Interesse ist, beschränken sich alle Analysen auf Absolventen mit Master- und gleichwertigem Abschluss sowie auf Absolventen mit Bachelorabschluss, die nach ihrem Abschluss kein Masterstudium anschließen. In Deutschland tritt weniger als ein Drittel der Bachelorabsolventen in den Arbeitsmarkt ein anstatt ein Masterstudium zu absolvieren. Dementsprechend ist die Zahl der Absolventen mit Bachelorabschluss in der Stichprobe gering, so dass eine detaillierte Analyse nach Fächern nicht möglich ist. Insgesamt besteht die Stichprobe aus 1.848 Brandenburger Absolventen mit Bachelor- und Master- und gleichwertigem Abschluss (aus den Befragungen der Einrichtungen in Potsdam, Wildau und Cottbus), 1.378 Befragten aus Ostdeutschland und 3.488 Befragten aus Westdeutschland (aus dem DZHW-Absolventenpanel 2013).

Quelle: Hoffstätter and Vietgen (2020<sup>[4]</sup>), DZHW-Absolventenpanel 2013. Daten- und Methodenbericht zur Absolvent(inn)enkohorte 2013 (1. Befragungswelle), Hannover, DZHW; Krücken and Flöther (2015<sup>[1]</sup>), Generation Hochschulabschluss: Vielfältige Perspektiven auf Studium und Berufseinstieg. Analysen aus der Absolventenforschung, Waxmann; International Centre for Higher Education Research (2015<sup>[2]</sup>), Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB), [https://istat.de/de/koab\\_a.html](https://istat.de/de/koab_a.html); Potsdamer Evaluationsportal (2013<sup>[3]</sup>), Absolventenbefragung, Universität Potsdam, <https://pep.uni-potsdam.de/articles/absol.html>.

Innerhalb aller Fächergruppen haben die Brandenburger Absolventen weniger Erfahrung in fachbezogenen Tätigkeiten. Das Absolvieren eines fachbezogenen Praktikums erhöht jedoch die Aussichten auf eine Beschäftigung nach dem Studium (siehe Abbildung 6.2). In Brandenburg, wie auch im übrigen Bundesgebiet, ist die Ausübung einer fachbezogenen Tätigkeit während des Studiums mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit verbunden, sich nach dem Studienabschluss weder in einem Beschäftigungsverhältnis noch in irgendeiner Art der Ausbildung (NEET) zu befinden oder einer Gelegenheitsarbeit nachgehen zu müssen, wobei die akademischen Leistungen, das Studienfach, die Art der Einrichtung, das Alter und das Geschlecht berücksichtigt wurden. Ein ähnlicher Zusammenhang besteht zwischen dem Absolvieren eines Pflichtpraktikums und dem Schutz vor dem Risiko, sich in Ostdeutschland, jedoch nicht in anderen Regionen, weder in einem Beschäftigungsverhältnis noch in irgendeiner Art der Ausbildung zu befinden.

**Abbildung 6.1. Arbeitsmarktbezogene Erfahrungen frischgebackener Absolventen nach Fachrichtung und Bildungsniveau**



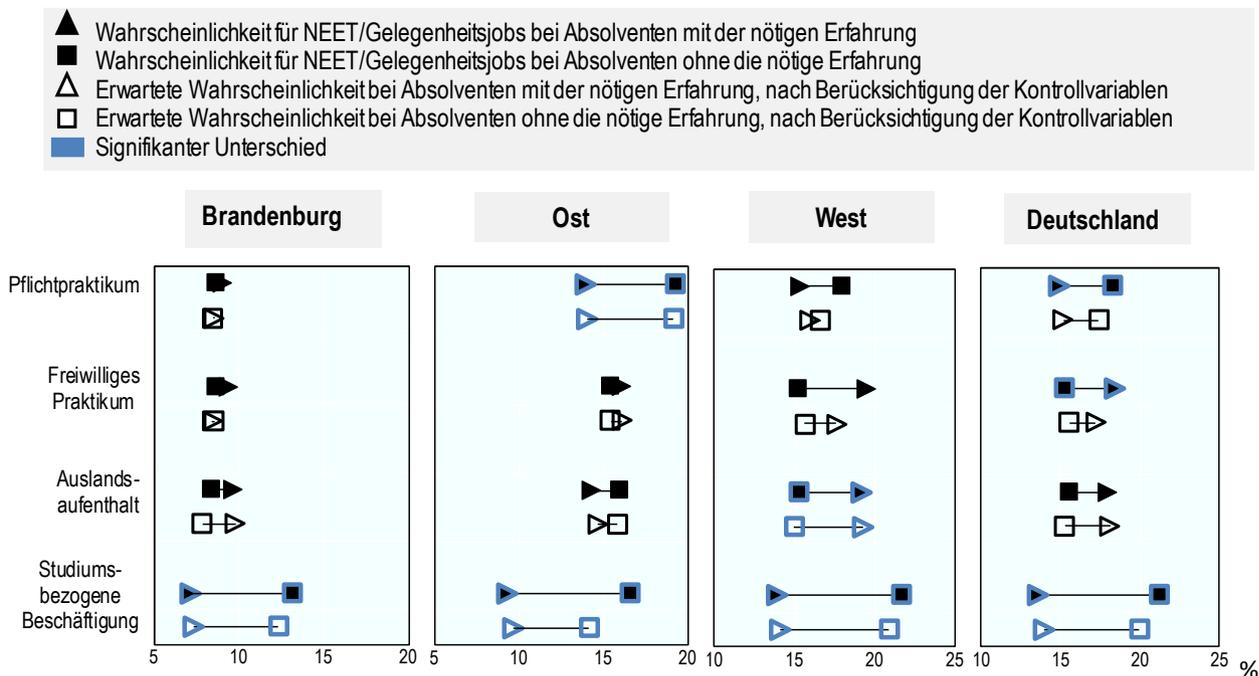
Anmerkung: Die Daten des Kooperationsprojekts Absolventenstudien enthalten keine Informationen über fachbezogene Tätigkeiten.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage des DZHW-Absolventenpanel 2013, der KOAB-Absolventenbefragung 2015 und der Absolventenbefragung der Universität Potsdam 2013.

StatLink  <https://stat.link/txfb9r>

## Abbildung 6.2. Zusammenhang zwischen arbeitsmarktbezogener Erfahrung während des Studiums und NEET oder Gelegenheitsarbeit nach dem Studium

Prognostizierte Wahrscheinlichkeiten vor und nach Berücksichtigung von Abschlussnoten, Fach, Art der Einrichtung, Geschlecht und Alter



Anmerkung: Absolventen der Lehrkräfteausbildung wurden ausgeschlossen.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage des DZHW-Absolventenpanel 2013, der KOAB-Absolventenbefragung 2015 und der Absolventenbefragung der Universität Potsdam 2013.

StatLink  <https://stat.link/d4sng2>

## Die beruflichen Werdegänge der Hochschulabsolventen

### Die Berufsaussichten für Hochschulabsolventen sind insgesamt positiv, mit geringfügigen Unterschieden je nach Bildungsniveau und Studienfachrichtung

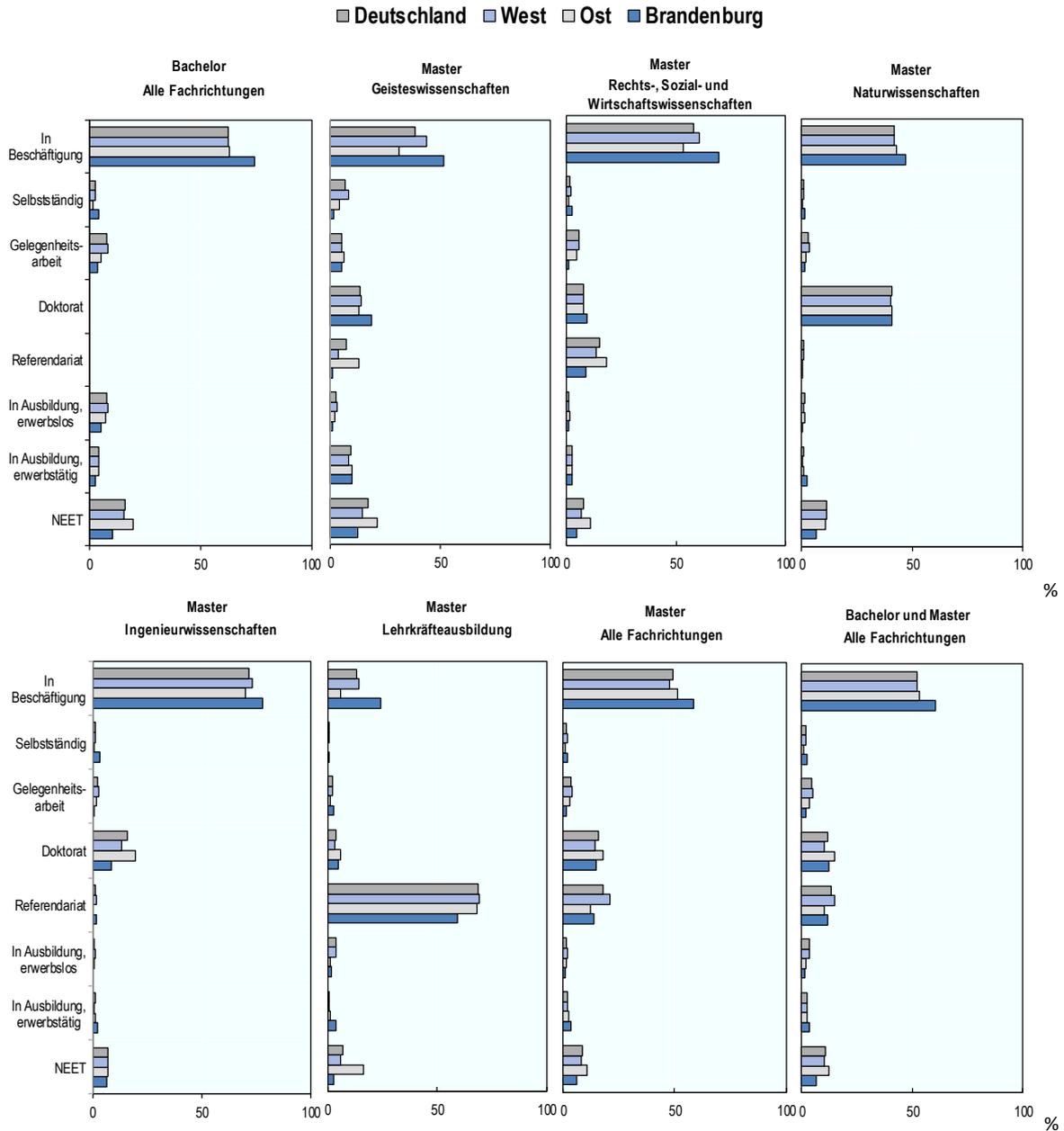
Brandenburgs Hochschulabsolventen erzielen vergleichsweise gute Beschäftigungsergebnisse beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Ein bis eineinhalb Jahre nach ihrem Abschluss ist die Mehrheit der brandenburgischen Hochschulabsolventen erwerbstätig (61 %) oder in der Weiterbildung (13 % Promotion und 10 % Referendariat, siehe Abbildung 6.3, unten rechts). Nur wenige Absolventen sind weder erwerbstätig noch in irgendeiner Ausbildung (6 %) oder haben einen Gelegenheitsjob (2 %). Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ist die durchschnittliche Beschäftigungsquote von frischgebackenen Hochschulabsolventen niedriger und die Arbeitslosenquote höher als in Brandenburg.

In Brandenburg unterscheiden sich die Beschäftigungsergebnisse der Absolventen mit Master- oder gleichwertigen Abschlüssen nicht wesentlich von denen der Bachelorabsolventen, die kein Masterstudium absolvieren (Abbildung 6.3). Bachelorabsolventen befinden sich häufiger nicht in allgemeiner bzw. beruflicher Ausbildung oder Beschäftigung (NEET) (10 % gegenüber 6 % bei Master- und gleichwertigen Abschlüssen), wohingegen Gelegenheitsarbeit unter den Masterabsolventen häufiger vorkommt (2 % bei Bachelor- gegenüber 4 % bei Master- und gleichwertigen Abschlüssen). Insgesamt schneiden die Brandenburger Absolventen im Durchschnitt etwas besser ab als die Absolventen mit demselben

Abschluss in West und Ost. So liegt die NEET-Quote in Ostdeutschland bei 20 % für Absolventen mit Bachelorabschluss gegenüber 11 % für Absolventen mit Master- und gleichwertigen Abschlüssen, während in Westdeutschland die Zahlen bei 16 % für Absolventen mit Bachelorabschluss gegenüber 8 % für Absolventen mit Master- und gleichwertigen Abschlüssen liegen.

### Abbildung 6.3. Beschäftigungsstatus von Hochschulabsolventen nach Art des Hochschulabschlusses und Fachrichtung

Ungefähr ein bis eineinhalb Jahre nach dem Studienabschluss



Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage des DZHW-Absolventenpanels 2013, der KOAB-Absolventenbefragung 2015 und der Absolventenstudie der Universität Potsdam 2013.

StatLink  <https://stat.link/nmyfkh>

Hochschulabsolventen streben mit größerer Wahrscheinlichkeit einen höheren Studienabschluss an als Absolventen von Fachhochschulen, wobei Bachelorabsolventen von Fachhochschulen mit größerer Wahrscheinlichkeit direkt in den Arbeitsmarkt eintreten.

Absolventen mit Master- und gleichwertigen Abschlüssen aus verschiedenen Studienbereichen weisen unterschiedliche Beschäftigungsmuster auf. Absolventen der Geisteswissenschaften weisen niedrigere Beschäftigungsquoten und höhere Nichtbeschäftigungsquoten auf als Absolventen anderer Fachrichtungen. Absolventen der Natur- und Geisteswissenschaften sowie der Ingenieurwissenschaften absolvieren mit größerer Wahrscheinlichkeit ein weiterführendes Studium als Absolventen anderer Fachrichtungen.

Es gibt regionale Unterschiede bei der Beschäftigung von Hochschulabsolventen je nach Studienfach. In den Geistes- und Sozialwissenschaften, den Wirtschaftswissenschaften und den Rechtswissenschaften weisen die Brandenburger Absolventen beispielsweise höhere Beschäftigungsquoten auf als ihre westlichen Kommilitonen, deren Beschäftigungsquote wiederum über dem ostdeutschen Durchschnitt liegt. Absolventen, die sich für den Lehrkräfteberuf entscheiden, absolvieren in der Regel ein bis eineinhalb Jahre nach dem Abschluss noch den obligatorischen Vorbereitungsdienst (Referendariat).

### ***Brandenburger Absolventen finden eine erste Anstellung schneller als ihre Studienkollegen aus dem übrigen Bundesgebiet***

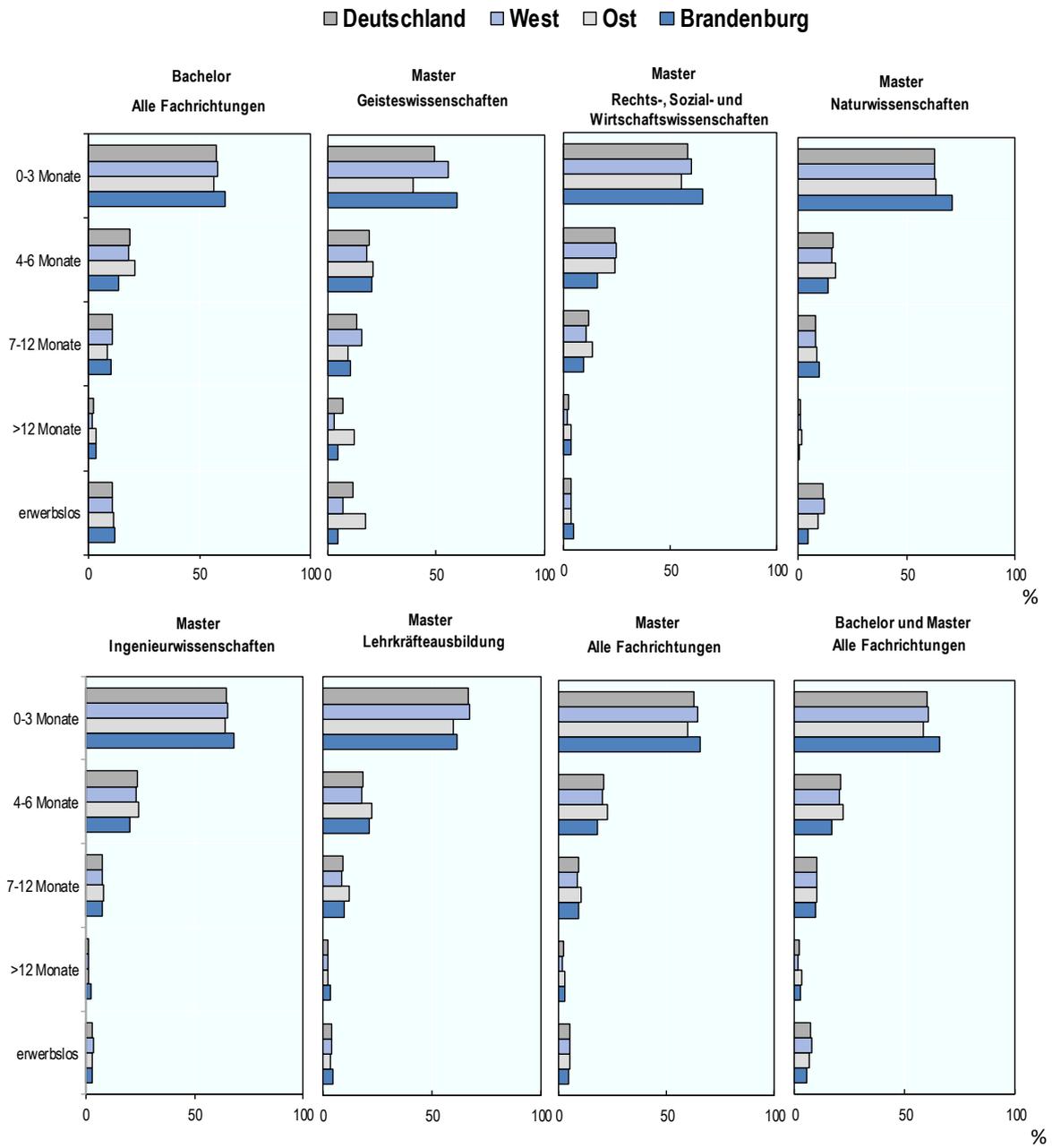
Brandenburgs Absolventen finden im Durchschnitt schneller ihren ersten Job als Absolventen aus anderen Teilen Deutschlands (Abbildung 6.4). Von den Absolventenjahrgängen 2011-2013 gaben 66 % der Befragten an, dass sie zwischen 0 und 3 Monaten nach ihrem Abschluss auf der Suche nach einem ersten Arbeitsplatz waren. In Ost- und Westdeutschland belaufen sich diese Anteile auf 58 % und 61 %. Die vergleichsweise kürzere Dauer der Arbeitsplatzsuche unter Brandenburger Absolventen trifft sowohl auf Masterabsolventen (mit Ausnahme der Lehramtsabsolventen) als auch auf Bachelorabsolventen zu (61 % von ihnen finden nach maximal 3 Monaten einen Arbeitsplatz).

### ***Die Rolle der Arbeitsplatzsuche für den Beschäftigungsstatus von frischgebackenen Hochschulabsolventen***

Die meisten deutschen Hochschulabsolventen finden ihren ersten Arbeitsplatz nach dem Studium, indem sie sich auf offene Stellen bewerben oder eine Bewerbung bei einem Arbeitgeber abgeben (Abbildung 6.5). Einige Absolventen nutzen Praktika, Nebenjobs oder persönliche Kontakte als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt. Berufsberatungsangebote an der jeweiligen Hochschule werden selten in Anspruch genommen. Die Unterschiede zwischen den Regionen hinsichtlich der Methoden der Arbeitsplatzsuche sind gering. Nicht überraschend ist, dass die Absolventen mit Staatsexamen eher über ihr Referendariat einen Arbeitsplatz finden. Mit Ausnahme der Staatsexamensabsolventen ist es für Bachelorabsolventen wahrscheinlicher als für Masterabsolventen oder Absolventen eines gleichwertigen Abschlusses, eine erste Anstellung über Kontakte, Praktika oder frühere Tätigkeiten zu finden. Ein Grund dafür könnte sein, dass Bachelorabsolventen in dem hier untersuchten Zeitraum noch relativ neu auf dem deutschen Arbeitsmarkt waren und die Arbeitgeber es möglicherweise vorzogen, ihre Fähigkeiten im Rahmen von Praktika oder befristeten Arbeitsverhältnissen zu „prüfen“, bevor sie sie einstellten.

### Abbildung 6.4. Dauer der Arbeitsplatzsuche von Hochschulabsolventen nach Art des Hochschulabschlusses und Fachrichtung

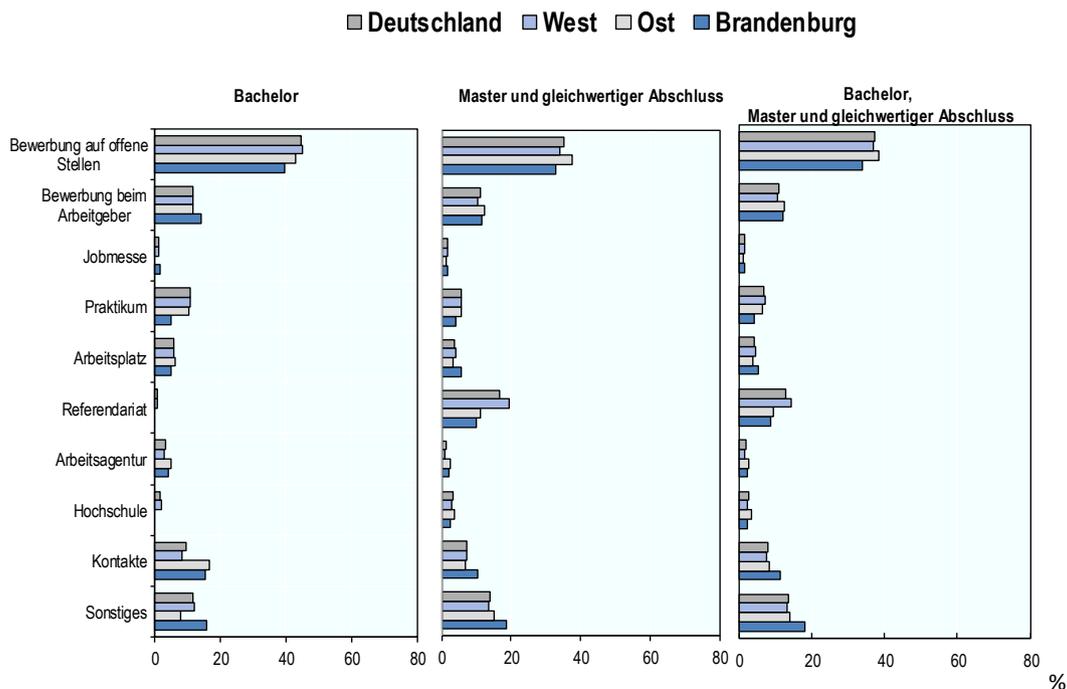
Selbstangaben zur Dauer der Suche nach dem ersten Arbeitsplatz nach Studienabschluss



Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage des DZHW-Absolventenpanels 2013, der KOAB-Absolventenbefragung 2015 und der Absolventenstudie der Universität Potsdam 2013.

StatLink <https://stat.link/4mxwra>

**Abbildung 6.5. Methode der zu einer ersten Anstellung führenden Arbeitsplatzsuche nach Art des Hochschulabschlusses**



Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage des DZHW-Absolventenpanels 2013, der KOAB-Absolventenbefragung 2015 und der Absolventenstudie der Universität Potsdam 2013.

StatLink  <https://stat.link/3wnbt0>

### **Der Dienstleistungssektor beschäftigt Absolventen aller Fachrichtungen**

Etwa jeder dritte Absolvent der brandenburgischen Hochschulen arbeitet im Unternehmensdienstleistungssektor (Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungswesen, Immobilienwesen sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen) und fast jeder fünfte Absolvent ist in der öffentlichen Verwaltung und im sonstigen Dienstleistungssektor beschäftigt (Abbildung 6.6). Nur 14 % der Brandenburger Hochschulabsolventen arbeiten in der Fertigungsbranche, verglichen mit 28 % in Ost- und 27 % in Westdeutschland. Dieser relativ geringe Anteil der Beschäftigung von Hochschulabsolventen in der Fertigungsbranche ist auf die Industriestruktur des Landes zurückzuführen, wo es weniger hochqualifizierte Arbeitsplätze in diesem Gewerbe gibt. Infolgedessen sind Absolventen der Natur- und Ingenieurwissenschaften eher im Dienstleistungssektor tätig als ihre Studienkollegen in anderen Teilen Deutschlands.

### **Die wahrgenommene Arbeitsplatzqualität ist hoch bei Absolventen mit einem Masterabschluss in Natur- und Ingenieurwissenschaften, aber niedriger bei anderen Fachrichtungen und Absolventen mit einem Bachelorabschluss**

Die meisten frischgebackenen Hochschulabsolventen in Brandenburg befinden sich in einer Beschäftigung, die ihren Qualifikationen entsprechen, und zwar in Bezug auf die Leistungserwartungen und ihre berufliche Position. D. h., eine Beschäftigung wird als „passend“ zu den Qualifikationen eines Stelleninhabers angesehen, wenn es sich um eine Funktion handelt, bei der die der Qualifikation des Absolventen entsprechenden Fähigkeiten und/oder Kenntnisse zum Einsatz kommen (Abbildung 6.7).

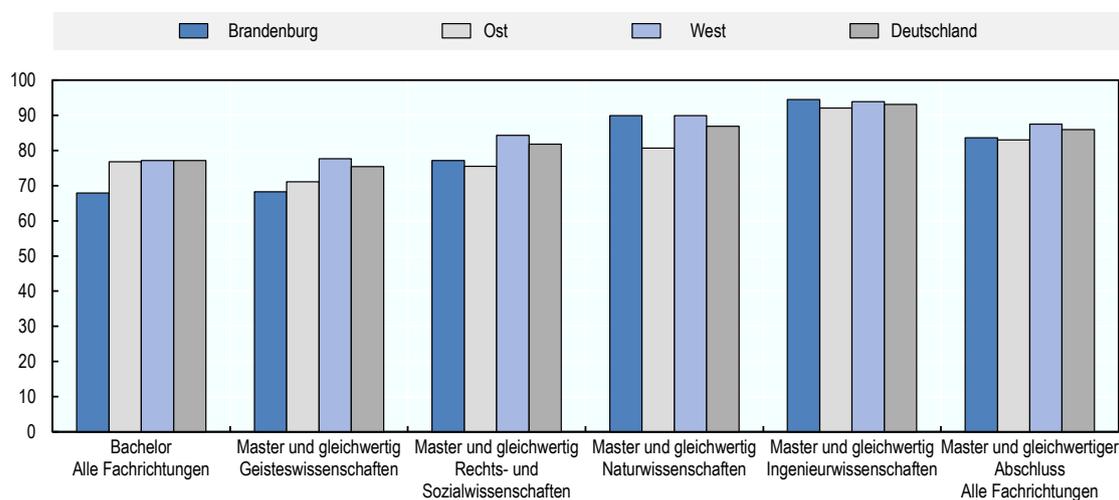


von Bachelorabsolventen sowie Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Brandenburg in eine erste Beschäftigung dadurch zustande kommen, dass diese Absolventen eher als Absolventen aus anderen Regionen Kompromisse bei der Qualität der Beschäftigung im Hinblick auf die Qualifikationsangemessenheit eingehen, anstatt ohne Beschäftigung zu bleiben, bis sie eine qualifikationsadäquate Beschäftigung finden.

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind einige Vorbehalte anzubringen. Erstens sind Studienfächer mit der qualifikationsadäquatesten Beschäftigung die der Ingenieur- und Naturwissenschaften. In diesen Fächern ist eher die Anwendung von im Studium erworbenem Wissen (im Gegensatz zu Kompetenzen) gefragt. Die Befragten werden immer erkennen, wann sie fortgeschrittenes Wissen anwenden. Das Erkennen der Anwendung von Kompetenzen (insbesondere von allgemeinen, zwischen Aufgaben und Kontexten übertragbaren Fertigkeiten, wie z. B. kritisches Denken oder die Analyse und Kommunikation komplexer Ideen) ist jedoch möglicherweise weniger sicher. Es ist nicht klar, ob die Arbeitnehmenden erkennen werden, wann sie die während bzw. aufgrund des Hochschulstudiums entwickelten intellektuellen Ressourcen anwenden. Darüber hinaus könnte die Formulierung der Fragen die Befragten nicht dazu veranlassen, den Beitrag der im Laufe des Studiums erworbenen sozialen/emotionalen und weiteren nicht-kognitiven Kompetenzen zu ihrer Arbeit zu erkennen.

### Abbildung 6.7. Hochschulabsolventen mit qualifikationsadäquater Beschäftigung nach Fachrichtung und Art des Hochschulabschlusses

Ungefähr ein bis eineinhalb Jahre nach dem Studienabschluss, nur erwerbstätige Absolventen



Anmerkung: Den Befragten des DZHW-Absolventenpanels und der Absolventenbefragung der Universität Potsdam wurde folgende Frage in Bezug auf die Qualifikationsangemessenheit ihrer Beschäftigung gestellt: Würden Sie sagen, dass Sie entsprechend Ihrer Hochschulqualifikation beschäftigt sind? Hinsichtlich der beruflichen Position (1 „ja, auf jeden Fall“ bis 5 „nein, auf keinen Fall“); hinsichtlich des Niveaus der Arbeitsaufgaben (1–5); hinsichtlich der fachlichen Qualifikation (1–5). Eine Beschäftigung wird als qualifikationsadäquat bezeichnet, wenn die von den Befragten hinsichtlich der drei Kriterien angegebenen Bewertungen im Durchschnitt unter 3 liegen. Die Befragten der KOAB-Absolventenstudien mussten folgende Frage beantworten: Wenn Sie alle Aspekte Ihrer derzeitigen beruflichen Situation (Status, Position, Einkommen, Arbeitsaufgaben, usw.) berücksichtigen: In welchem Maße ist Ihre berufliche Situation Ihrer Ausbildung angemessen? (1 „In sehr hohem Maße“ bis 5 „Gar nicht“). Eine Beschäftigung wird als ausbildungsadäquat bezeichnet, wenn die Befragten die Bewertungen 1 oder 2 abgeben.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage des DZHW-Absolventenpanels 2013, der KOAB-Absolventenbefragung 2015 und der Absolventenstudie der Universität Potsdam 2013.

## Die Problematik der Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte

### **Der Arbeitsmarkt in Brandenburg leidet unter der Abwanderung von Fachkräften, da viele brandenburgische Hochschulabsolventen in Berlin oder anderswo eine Stelle annehmen**

Das Land Brandenburg verzeichnet im Vergleich zu den anderen Bundesländern nicht nur die höchste Abwanderung von Studienberechtigten, sondern auch von Hochschulabsolventen: Nur 34 % der Absolventen arbeiten oder wohnen ein bis eineinhalb Jahre nach Studienabschluss in Brandenburg (Tabelle 6.1). Dieser Sachverhalt ergänzt die in Kapitel 2 gemachte Beobachtung einer Abwanderung der 25- bis 65-Jährigen aus Brandenburg, die zu einem prognostizierten Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den nächsten 20 Jahren beiträgt. In Ost- und Westdeutschland liegen die entsprechenden Anteile bei 57 % und 72 %. Die meisten Hochschulabsolventen, die in Brandenburg bleiben und dort arbeiten, haben auch ihren Sekundarschulabschluss im Bundesland erworben – das sind 23 % der Absolventen des brandenburgischen Hochschulsystems. Im Gegensatz dazu haben 54 % der deutschen Hochschulabsolventen im selben Bundesland sowohl ihre sekundäre und tertiäre Ausbildung abgeschlossen als auch eine Beschäftigung aufgenommen. Unter den brandenburgischen Absolventen, die außerhalb des Bundeslandes arbeiten, nehmen die meisten eine Stelle in Berlin an.

**Tabelle 6.1. Mobilitätsverhalten frischgebackener Hochschulabsolventen**

		Brandenburg	Ost	West	Deutschland
Mobilität zwischen Hochschulbildung und Beschäftigung/Wohnort	Arbeiten/Wohnen im selben Bundesland wie Hochschulbildung	34%	57%	72%	66%
Mobilität zwischen Hochschulbildung und Beschäftigung/Wohnort	Arbeiten/Wohnen im selben Bundesland wie Sekundarbildung und Hochschulbildung und Sekundarbildung	23%	41%	59%	54%

Anmerkung: Die Daten beziehen sich auf die Absolventen des Absolventenpanels 2013. Die Daten zu Hochschulabsolventen, die keine Arbeit aufnehmen, beziehen sich auf ihren Wohnort in dem Jahr/den anderthalb Jahren nach dem Studienabschluss.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage des DZHW-Absolventenpanels 2013, der KOAB-Absolventenbefragung 2015 und der Absolventenstudie der Universität Potsdam 2013.

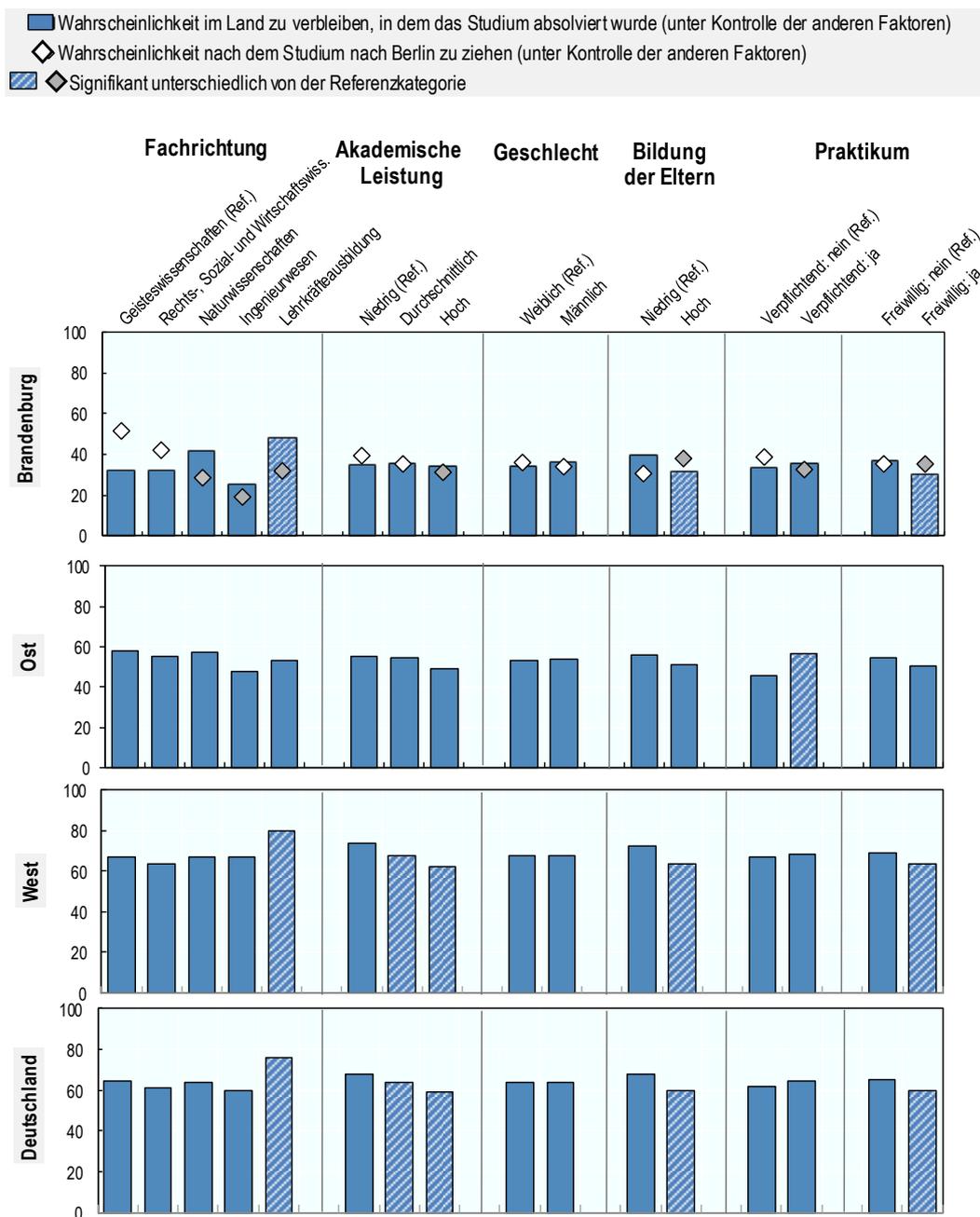
Einige befragte regionale Wirtschaftsakteure sprachen über die Zurückhaltung von Mitarbeitern hinsichtlich eines Umzugs nach Brandenburg. Dies wird in den folgenden Beispielen beschrieben:

- Ein Unternehmen mit Hauptsitz in einer ländlichen Region in Brandenburg betreibt ein Büro in Berlin für Mitarbeiter, die nicht aus Berlin wegziehen wollen.
- Ein zweites Unternehmen ermöglichte einem jungen Mitarbeiter ein Studium an einer Hochschule in Berlin, während er gleichzeitig vor Ort in Brandenburg arbeitete. Nach Abschluss des Studiums kehrte der junge Mann nicht mehr in das Unternehmen zurück.
- Ein drittes Unternehmen berichtete, dass viele Mitarbeiter, die ihren Hochschulabschluss in anderen Teilen Deutschlands erworben haben, am Standort des Unternehmens in Brandenburg arbeiten. Sie wohnen jedoch in Dresden und nehmen regelmäßiges Pendeln in Kauf. Das Unternehmen hat sogar Büroarbeitsplätze in einem Coworking-Space in Dresden angemietet, damit die Mitarbeiter weniger pendeln müssen.

Seit Beginn der COVID-19-Pandemie waren die Hochschulen die meiste Zeit über geschlossen. Daher ist das Studium von zu Hause oder als Fernstudium sehr verbreitet, was dazu führt, dass viele Studierende in ihr Elternhaus in und außerhalb Brandenburgs zurückkehren. Viele Brandenburger Unternehmen sehen die Gefahr, dass nicht alle Studierenden nach der Pandemie an ihren Studienort zurückkehren.

**Brandenburger Absolventen tendieren eher als Absolventen anderer Bundesländer dazu, das Bundesland nach dem Studium zu verlassen**

Abbildung 6.8. Faktoren im Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit, im Bundesland zu bleiben, in dem das Studium abgeschlossen wurde



Anmerkung: Erwartete Wahrscheinlichkeiten aus logistischen Regressionen für jede Region. Das Ergebnis ist eine Beschäftigung in dem Bundesland, in dem das Studium abgeschlossen wurde, ungefähr ein bis eineinhalb Jahre nach dem Studienabschluss. Für Absolventen, die zu diesem Zeitpunkt nicht erwerbstätig sind, wird der Wohnort herangezogen. Jedes Modell enthält alle sechs Faktoren.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage des DZHW-Absolventenpanels 2013, der KOAB-Absolventenbefragung 2015 und der Absolventenstudie der Universität Potsdam 2013.

Abbildung 6.8 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der die Absolventen beabsichtigen, aus dem Bundesland, in dem sie ihr Studium absolviert haben, wegzuziehen oder in diesem Bundesland zu bleiben. Brandenburg sticht als Bundesland mit einem hohen Risiko hinsichtlich der Abwanderung von Absolventen hervor.

Freiwillige Praktika scheinen für Brandenburger Hochschulabsolventen ein Sprungbrett zu einem Arbeitsplatz sowohl im Bundesland als auch außerhalb der Landesgrenzen, insbesondere in Berlin, zu sein. Während andererseits in Ostdeutschland Pflichtpraktika die Absolventen an den lokalen Arbeitsmarkt zu binden scheinen, ist in Brandenburg der Zusammenhang zwischen Pflichtpraktika und einer Beschäftigung im Land nach dem Studienabschluss nicht signifikant.

Darüber hinaus scheinen sowohl die Studienrichtung als auch der sozioökonomische Hintergrund der Absolventen eine Rolle bei der Entscheidung zu spielen, nach dem Studium im Bundesland zu arbeiten. Studierende von Eltern mit hohem Bildungsniveau bleiben seltener in Brandenburg und ziehen eher nach Berlin als Absolventen mit Eltern ohne Hochschulbildung, wobei andere Faktoren konstant bleiben. Darüber hinaus verlassen viele Absolventen der MINT-Fächer für bessere Chancen in den westlichen Bundesländern die Region Berlin-Brandenburg, während viele Absolventen der Geisteswissenschaften für ihre erste Beschäftigung nach Berlin ziehen, wobei die Faktoren Studienerfolg, Geschlecht, sozioökonomischer Hintergrund und Praktika berücksichtigt werden. Die Absolventen der Rechtswissenschaften bleiben hingegen häufig in Brandenburg, da sie in der Justiz des Landes eine Beschäftigungsperspektive finden. Auch Brandenburgs angehende Lehrkräfte bleiben, ähnlich wie Lehramtsabsolventen aus Westdeutschland, aufgrund der landesspezifischen Regelungen für den Lehrkräfteberuf in der Regel in dem Bundesland, in dem sie studiert haben. Darüber hinaus wird erwartet, dass die Entscheidung in Berlin über die Abschaffung des Beamtenstatus für Lehrkräfte mehr brandenburgische Lehramtsabsolventen zum Verbleib im Land bewegen wird. Allerdings sind nur wenige Lehramtsabsolventen bereit, in die ländlichen Gegenden zu ziehen, obwohl die Nachfrage dort am größten ist.

### ***Der Platz der internationalen Absolventen***

Es wurde festgestellt, dass Brandenburg nach Berlin den zweithöchsten Anteil an internationalen Studierenden hat. Die Mehrheit der internationalen Studierenden in Brandenburg studiert MINT und Wirtschaft – auf dem Arbeitsmarkt des Landes gefragte Fächer – und kompensiert damit weitgehend die rückläufige Nachfrage der einheimischen Studierenden nach diesen Fächern. Diese internationalen Studierenden haben das Potenzial, nach ihrem Abschluss einen wichtigen Beitrag zum Arbeitsmarkt des Landes zu leisten; sie stellen einen potenziellen Pool an Humankapital dar, der angesichts des demografischen Wandels und des Bedarfs an fortgeschrittenen Qualifikationen für die Transformation der brandenburgischen Wirtschaft von unschätzbarem Wert sein könnte. Diese Studierenden könnten zudem den Übergang in die deutsche Gesellschaft und den Arbeitsmarkt aufgrund ihrer Erfahrungen mit dem Leben, Studieren und Arbeiten in Deutschland besser meistern als andere Zuwanderer.

### **Auswertung und Politikempfehlungen**

Die Nähe zur Bundeshauptstadt macht Brandenburg zu einem attraktiven Sitz für Gesellschaften, unternehmerisch Tätige und Fachkräfte, die von der Wirtschaftsleistung Berlins profitieren und gleichzeitig die Standortkosten der Hauptstadt vermeiden möchten. Die Nähe zu Berlin ist Segen und Fluch zugleich, denn die in Brandenburg herangezogenen Talente – Hochschulabsolventen und ausgebildete Fachkräfte – wandern in die Hauptstadt ab. Die Herausforderung für Brandenburg besteht nun darin, aus dem genannten Vorteil Kapital zu schlagen und gleichzeitig ein Umfeld zu schaffen, das die im Bundesland ausgebildeten Kompetenzträger ermutigt, produktiv zur wirtschaftlichen Entwicklung des Landes beizutragen.

## **Die Förderung von praxisorientiertem Lernen und Unternehmertum im Hochschulsystem**

Der Aufbau von Beziehungen zwischen Hochschulen und der Arbeitswelt bietet sowohl den Hochschulen als auch den Arbeitgebern Vorteile. Das Wissen um die Bedarfe der Arbeitgeber hilft den Leitern der Studiengänge an den Hochschulen bei der praxisorientierteren Gestaltung ihrer Studienprogramme und trägt somit dazu bei, dass die Absolventen besser auf die Arbeitswelt vorbereitet sind und schneller einen Mehrwert für ihre Arbeitgeber schaffen können. Brandenburgs Arbeitgeber müssen lernen, wie sie von der Zusammenarbeit mit Hochschulen profitieren können. Die Hochschulen können sowohl als Quelle von Fachwissen und Forschungsinformationen als auch als Anbieter von Aus- und Weiterbildung für die Beschäftigten eines Unternehmens fungieren, was zu einer besseren Nutzung der Fähigkeiten der Menschen (und damit zu einer größeren Nachfrage nach höheren Qualifikationen) und zu einer höheren Produktivität führen kann. Dadurch wird die Qualität der lokalen Arbeitsplätze in Bezug auf Gehalt und Aufstiegsmöglichkeiten erhöht, was sich wiederum zur Bindung der Hochschulabsolventen an Brandenburg und zur Gewinnung hochqualifizierter Menschen für das Bundesland beitragen wird. Derzeit gehen viele Hochschulabsolventen einer Beschäftigung außerhalb des Bundeslandes, insbesondere in Berlin, nach und belasten das brandenburgische Fachkräftesystem.

### *Praktika*

Praktika sind eine Möglichkeit, die Attraktivität von Hochschulprogrammen für Arbeitgeber zu erhöhen und Beziehungen zwischen Hochschulen und Unternehmen aufzubauen. Praktika geben Arbeitgebern die Möglichkeit, eine Beziehung zu einem Studierenden aufzubauen, der dann eventuell nach seinem Abschluss in diesem Unternehmen weiterarbeitet. Gleichzeitig werden die Hochschulen durch das Wissen um die Bedarfe der Arbeitgeber zur praxisorientierteren Gestaltung ihrer Studienprogramme angeregt, was dazu beiträgt, dass die Absolventen besser auf die Arbeitswelt vorbereitet sind und schneller einen Mehrwert für ihre Arbeitgeber schaffen können.

Gegenwärtig bieten öffentliche Institutionen wie Ministerien und lokale Behörden nicht gezielt Praktika für Hochschulstudierende an. Die Art der Arbeit von Behörden kann jedoch für Praktikanten, insbesondere für Praktikanten aus weniger berufsbezogenen Studiengängen, wie den Geistes-, Sozial- und Naturwissenschaften, attraktiv sein.

Wie bereits erwähnt, bevorzugen die Unternehmen oft Pflichtpraktika von längerer Dauer, und da Praktika integrale Bestandteile eines Studiums sind, müssen die Praktikanten nicht bezahlt werden. Kleineren Unternehmen fehlen oft die finanziellen Mittel zur Anwerbung von Praktikanten, obwohl sie damit eine hohe Rendite erzielen können. Da die meisten Brandenburger Studierenden jedoch während ihres Studiums Geld verdienen müssen, bevorzugt ein Großteil von ihnen bezahlte freiwillige Praktika.

Auch scheinen die Studierenden keine Informationen über lokale Praktikumsmöglichkeiten von den Berufsberatungsstellen ihrer Hochschulen zu erhalten. Befragungen von Beteiligten durch das OECD-Review-Team deuten darauf hin, dass die Verbindungen zwischen Hochschulen und Unternehmen häufig auf persönlicher Ebene – zwischen einzelnen Akademikern und einzelnen Unternehmensvertretern – und nicht auf organisatorischer Ebene hergestellt werden.

Erkannte Defizite in der Karriereberatung an Hochschulen, insbesondere bei der Berufsorientierung und -entwicklung von Postdocs, greift die Landesregierung mit ihrer Initiative „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ auf. Im Jahr 2018 haben sich die vier staatlichen Hochschulen des Landes im Postdoc-Netzwerk Brandenburg zusammengeschlossen, um Forschenden in der Postdoc-Phase gezielte Hilfestellung bei der wissenschaftlichen Laufbahn, Karriereberatung, Coaching- und Mentoringprogramme anzubieten. In dieser Struktur werden interessierten Forschenden in der Postdoc-Phase Kontakte für den Einstieg in den außeruniversitären Arbeitsmarkt vermittelt – alles notwendige Orientierungsmaßnahmen für Forschende in der Postdoc-Phase angesichts der Tatsache, dass nicht alle in der Wissenschaft bleiben können oder wollen.

*Die Hochschulen sind offenbar gut mit der regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaft und Unternehmensverbänden vernetzt*

Alle brandenburgischen Hochschulen unterhalten Kooperationsvereinbarungen mit Wirtschaftsverbänden und einigen lokalen Unternehmen. Jede Hochschule verfügt über bilaterale Kooperationsvereinbarungen mit den Handelskammern (siehe Kasten 6.2 mit einigen Beispielen), der Agentur für Arbeit sowie mit öffentlichen Partnern, insbesondere der Wirtschaftsförderung Brandenburg GmbH (WFBB). Diese hat mit allen brandenburgischen Hochschulen Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen, in denen Umfang und Reichweite der Zusammenarbeit geregelt sind. Die WFBB führt mit allen Hochschulen eine jährliche Bilanz- und Planungssitzung durch. Darüber hinaus ist sie an weiteren Gremien beteiligt, die Kontakte zu den Hochschulen ermöglichen, z. B. dem Beirat „Duales Studium“ an der BTU Cottbus-Senftenberg.

### **Kasten 6.2. Zusammenarbeit zwischen Hochschulen sowie Handels- und Handwerkskammern in Brandenburg**

Die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern fördern die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen vor Ort durch eine Vielzahl von Initiativen und Veranstaltungen, die die Aktivitäten der Transferstellen und Präsenzstellen ergänzen. Die bekannteste dieser Initiativen ist das Projekt „PerspektivWechsel“.

#### *PerspektivWechsel*

Das von der IHK Potsdam geleitete Projekt „PerspektivWechsel“ wurde 2007 von den drei brandenburgischen Industrie- und Handelskammern in Zusammenarbeit mit dem MWFK und den Hochschulen des Landes initiiert. Es bietet unternehmerisch Tätigen und Führungskräften aus klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) die Möglichkeit, für einen Tag ihre Arbeitsplätze mit Fachleuten aus der Wissenschaft zu tauschen mit dem Ziel, neue Einblicke zu gewinnen und gemeinsame Projekte, wie z. B. studentische Abschlussarbeiten, und im besten Fall innovationsbezogene Aktivitäten, zu entwickeln. Die Aktivitäten haben zum Beispiel zu Projekten geführt, die vom ZIM (Zentrales Innovationsprogramm Mittelstand) und vom BIG (Brandenburgischer Innovationsgutschein) gefördert wurden. Ein kürzlich durchgeführtes Projekt brachte ein neues Unternehmen im Bereich der Landwirtschaft hervor (InterEnviroCon GmbH; siehe [www.bodenbalsam.de](http://www.bodenbalsam.de)).

Jedes Jahr nehmen etwa 5 bis 7 unternehmerisch Tätige/KMU-Führungskräfte und 5 bis 7 Forschende, also insgesamt etwa 12 bis 14 Fachleute, an diesem Projekt teil, so dass in den Jahren seit Beginn des Projekts etwa 150 Teilnehmende zu verzeichnen waren. Im Frühjahr werden die Hochschulen vom MWFK und den IHKs zur Teilnahme eingeladen. Im Laufe der darauffolgenden Wochen werden „Tandempaare“ aus je einem Partner aus Wissenschaft und Wirtschaft gebildet. Die Teilnehmenden treffen sich, um Ideen zu entwickeln und das Unternehmen zu besuchen. Alle zwei Jahre werden die Projektteilnehmenden dann zu einer Veranstaltung eingeladen, um ihre Erfahrungen im Rahmen des Projekts auszutauschen, dessen Auswirkungen zu diskutieren und die künftige Gestaltung des Projekts zu besprechen.

„PerspektivWechsel“ ist eine Low-Budget-Initiative. Die anfallenden Kosten werden von den IHKs getragen. Die durch die gegenseitigen Besuche entstehenden Kosten werden von den unternehmerisch Tätigen und den Forschenden selbst übernommen.

„PerspektivWechsel“ wurde inspiriert von „Sichtwechseln“, einem ähnlichen Projekt der IHK Lüneburg-Wolfsburg in Niedersachsen. Es hat inzwischen auch IHKs in anderen Bundesländern wie z. B. in Thüringen zu ähnlichen Initiativen angespornt.

### *Weitere Initiativen*

Die Industrie- und Handelskammer Ostbrandenburg kooperiert mit der TH Wildau im Projekt "#talents". "#talents" ist ein Wettbewerb, bei dem kleine Gruppen von Studierenden in Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen neue digitale Anwendungen entwickeln. Die befragten Wirtschaftsakteure würden mehr Projekte wie "#talents" begrüßen.

Seit 2011 organisieren die Handwerkskammer Frankfurt (Oder) und die HNEE (Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde) Werkstattgespräche zum gezielten fachlichen Austausch zwischen Wissenschaftlern und Praxisvertretern aus dem Bereich der Holzverarbeitung. Im Mittelpunkt der Gespräche stehen Aspekte der Digitalisierung im Handwerk.

Quelle: Industrie- und Handelskammer Potsdam (n.d.<sup>[5]</sup>), "Forschung & Innovation" (Research & Innovation), <https://www.ihk-potsdam.de/ihk-service-und-beratung/innovation-forschung/perspektivwechsel-3907056>, (aufgerufen am 13 Mai 2021). Von der IHK Potsdam zur Verfügung gestellte Dokumente, Juli 2021.

### *KMU benötigen Unterstützung bei der Zusammenarbeit mit dem Hochschulsektor*

Brandenburgs KMU begrüßen die externe Unterstützung bei der Vermittlung von Praktika für Studierende. Die ansässigen Unternehmen schätzen insbesondere das Landesförderprogramm „Innovationsfachkräfte“, das die Entgelte für hochqualifizierte Absolventen sowie Werkstudierende bezuschusst. Das Programm hat sich bewährt, um einheimische Studierende und Hochschulabsolventen für den brandenburgischen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Das Handwerk, die Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH WFBB und das MWAE sollten dieses Programm weiter fördern und seine nachhaltige Fortführung sicherstellen. Die Hochschulen unterstützen Unternehmen durch Initiativen wie Mittelstand 4.0, das Kompetenzzentrum Cottbus und den InnoHub 13. Sie sollten jedoch ihre Kapazitäten weiter ausbauen, um eine solche maßgeschneiderte Unterstützung über ihre Transfer- und Präsenzstellen anzubieten.

Öffentliche Akteure, insbesondere die Industrie- und Handwerkskammern und die WFBB, fördern die Zusammenarbeit zwischen KMU, damit diese sich die Verwaltungskosten teilen und durch das Anbieten von Praktika, Forschungsprojekten, Weiterbildungsmaßnahmen und anderen Möglichkeiten den Kontakt zu Hochschulen verbessern können. Die Formate „Students on Tour“ und „Profes on Tour“ der WFBB wurden von den befragten Wirtschaftsakteuren gelobt, weil sie Studierende/Akademiker in ansässige Unternehmen bringen. PerspektivWechsel scheint ebenfalls gut geeignet zu sein, um KMU mit zukünftigen Fachkräften in Kontakt zu bringen, aber auch, um KMU dabei zu helfen, sich mit dem Studienangebot und den Forschungseinrichtungen der Hochschulen vertraut zu machen. Dieses Programm kann ausgebaut werden, um landesweit mehr Tandempaaaren aus Forschenden und unternehmerisch Tätigen pro Jahr Möglichkeiten für den gegenseitigen Austausch zu geben.

Das Bundesprogramm „Förderung von Weiterbildungsverbänden“, das das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der aktuellen Weiterbildungsstrategie des Bundes aufgelegt hat, unterstützt Unternehmen bei der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmenden. Die Weiterbildungsverbände sind Netzwerke, in denen mehrere Unternehmen und Akteure der Weiterbildungslandschaft, darunter auch Hochschulen, sowie regionale Arbeitsmarktakteure zusammenarbeiten, damit Weiterbildungsmaßnahmen über Unternehmensgrenzen hinweg organisiert und durchgeführt werden können. Im Mittelpunkt stehen der Austausch zwischen den Partnern eines Netzwerks, die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs in den Unternehmen sowie die Beratung und Recherche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten, die den ermittelten Bedarfen der Unternehmen entsprechen. Die Förderung für teilnehmende Unternehmen kann bis zu 70 % der Teilnahmekosten an einer Weiterbildungsmaßnahme betragen.

Die Zusammenarbeit zwischen Brandenburgs Arbeitgebern und dem Hochschulsektor kann darüber hinaus zu einer gezielten Ausbildung von Führungskräften für KMU führen, die mit multinationalen Unternehmen zusammenarbeiten oder das Potenzial haben, Verbindungen zu diesen aufzubauen. Sprachkenntnisse sind ebenfalls besonders wichtig, und der Mangel an englischsprachigen KMU-Eigentümern und Mitarbeitern mit entsprechenden Management- und Fachkenntnissen könnte internationale Akteure davon abhalten, mit ansässigen KMU zusammenzuarbeiten.

### *Umfangreiche unternehmerische Aktivitäten an Brandenburger Hochschulen*

Die brandenburgischen Hochschulen unterstützen zunehmend den unternehmerische Initiative ihrer Studierenden und haben sich zu einem unternehmerfreundlichen Umfeld entwickelt, wie Daten aus dem Gründungsradar und EXIST-Gründerstipendien zeigen. Einige Hochschulen führen (allein oder gemeinsam mit regionalen Wirtschaftsakteuren und öffentlichen Stellen) ergänzende Förderangebote, wie z. B. Mentoring, die aktive Einbindung von Studierenden in Forschungsaktivitäten, Co-Working-Spaces und Inkubationseinrichtungen (z. B. InnovationCampus Schwedt/Oder) ein, jedoch bedürfen diese Maßnahmen weiterer finanzieller Förderung durch die staatlichen Innovations- oder Transferstrategien oder durch regionale Wirtschaftsstrukturen wie die Cluster.

## **Optimierung der Rahmenbedingungen für die Internationalisierung des Hochschulsystems**

### *Die Notwendigkeit einer internationalen Perspektive*

Aufgrund der fortschreitenden Internationalisierung der brandenburgischen Wirtschaft haben die Unternehmen einen größeren Bedarf an Absolventen mit Fremdsprachenkenntnissen, insbesondere Englisch, weshalb die Hochschulen ihren Absolventen Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen vermitteln müssen. Die Beteiligung an internationalen Austauschprogrammen ist an den brandenburgischen Hochschulen (insbesondere an den Fachhochschulen) jedoch gering (Schirmer, H., 2017<sup>[6]</sup>). Daher ist die Einbindung der internationalen Dimension in den Lehrplan der Hochschulen wichtig. Dies erfordert die Integration von interkulturellen und internationalen Kompetenzen in den Lehrplan sowie andere Lern- und Lehrkonzepte durch englischsprachige Programme und Kurse, ergänzende Studienmaterialien in englischer Sprache, aber auch eine aktivere Einbindung deutscher Studierender in den Austausch mit ihren internationalen Kommilitonen. Darüber hinaus müssen das Finanzierungsmodell und die institutionellen Rahmenverträge auf ihre Effizienz bei der Förderung der Auslandsmobilität von Studierenden hin überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

### *Internationale Studierende und ihre Eingewöhnung in Deutschland*

Viele internationale Studierende haben Schwierigkeiten, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, sich mit neuen Lerntechnologien und -methoden vertraut zu machen, ein berufliches Netzwerk und soziale Kontakte aufzubauen und ihr Studium zu finanzieren. Die brandenburgischen Hochschulen haben Maßnahmen ergriffen, um internationalen Studierenden die Eingewöhnung in das studentische Leben im Land zu erleichtern – z. B. durch Buddy-Programme, die internationale Studierende mit einheimischen Kommilitonen zusammenbringen, sowie Kurse zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vermittlung deutscher Geschichte und Kultur. Einige brandenburgische Hochschulen organisieren Aufenthalte in deutschen Gastfamilien und Patenschaftsprogramme zur Verringerung der sozialen Isolation.

Trotz der Deutschkurse stellen die Sprachkenntnisse nach wie vor eine große Hürde für internationale Studierende beim Übergang in den Arbeitsmarkt dar. Viele internationale Studierende studieren in Studiengängen, die in englischer Sprache angeboten werden, und sie entwickeln nicht unbedingt gute Deutschkenntnisse. Aus diesem Grund kann es für sie schwierig sein, nach ihrem Studienabschluss eine Beschäftigung zu finden oder erfolgreich auf dem brandenburgischen und deutschen Arbeitsmarkt zu

agieren. Probleme mit der deutschen Sprache werden auch von KMU als Hauptgrund für die Nichteinstellung internationaler Absolventen genannt. Fehlende Kenntnisse über die deutsche Arbeitskultur und Befürchtungen hinsichtlich des angeblich hohen Verwaltungs- und Integrationsaufwand stellen weitere Hindernisse für die Beschäftigung internationaler Studierender in Brandenburg dar.

Europaweite Umfragen zeigen, dass internationale Studierende in Deutschland eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Unterstützung durch die Hochschulen erwarten (European Commission, 2019<sup>[7]</sup>). Die Zusammenführung internationaler Studierender mit lokalen Arbeitgebern über Praktika, die von den Hochschulen und Handelskammern vermittelt werden, sowie die WFBB-Initiative „Students on Tour“ können dazu beitragen, die Kultur- und Sprachbarrieren zu überwinden und eine reibungslosere Integration in den heimischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen (siehe Kasten 6.3 mit Beispielen aus Europa).

### Kasten 6.3. Maßnahmen zur Bindung internationaler Hochschulabsolventen innerhalb der EU

Um internationale Hochschulabsolventen in Deutschland zu halten, brauchen sie die Möglichkeit, sich nach dem Studienabschluss eine Arbeit suchen zu können. Gemäß Artikel 25(1) der Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit haben Hochschulabsolventen in den meisten EU-Staaten Anspruch auf eine Aufenthaltserlaubnis, um sich nach Abschluss des Studiums eine Beschäftigung zu suchen oder eine selbständige Tätigkeit auszuüben. In Deutschland ist die Aufenthaltserlaubnis nach Artikel 25 auf 18 Monate befristet. Die andere häufigste Maßnahme zur Bindung von internationalen Studierenden umfasst die Befreiung von Arbeitsmarkttests, die Befreiung von Gehaltsschwellen und die Befreiung von der Notwendigkeit einer Arbeitserlaubnis.

Die von den Hochschulen durchgeführten Bindungsmaßnahmen zielen im Allgemeinen darauf ab, die Zeit zwischen dem Studienabschluss und der Aufnahme einer Beschäftigung zu überbrücken, indem sie Berufsberatung anbieten und bei der Suche nach Praktika und einer Beschäftigung behilflich sind. Hochschulen arbeiten oft mit Unternehmen zusammen, um internationalen Absolventen die Arbeitssuche zu erleichtern.

In Schweden beispielsweise bieten die Hochschulen Alumni-Programme an, darunter auch Mentorenprogramme, die den Studierenden beim Aufbau von Netzwerken und Kontakten zu Arbeitgebern helfen können. In Estland können ausländische Studierende, die an estnischen Hochschulen eingeschrieben sind, Mitarbeiter aus verschiedensten Unternehmen auf Schritt und Tritt bei ihrer Arbeit begleiten.

Zu den gemeinsamen Herausforderungen der EU-Staaten hinsichtlich der Bindung internationaler Hochschulabsolventen gehören die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit der auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Bedingungen, der Lebensstandard, die hohe nationale Arbeitslosenquote, die ungünstige wirtschaftliche Lage und die langen Bearbeitungszeiten für die Verlängerung von Aufenthaltsgenehmigungen.

Auf der Ebene der einzelnen EU-Staaten behindern zudem das Fehlen des für den Eintritt in den jeweiligen Arbeitsmarkt erforderlichen Sprachniveaus und das Fehlen von Netzwerken zur professionellen Unterstützung eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt.

Quelle: European Commission (2019<sup>[7]</sup>), „Attracting and Retaining International Students in the EU“, [https://ec.europa.eu/home-affairs/news/emn-study-attracting-and-retaining-international-students-eu-2019-09-04\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/news/emn-study-attracting-and-retaining-international-students-eu-2019-09-04_en).

### *Diskriminierung und Rassismus*

Eine Willkommenskultur und ein diskriminierungsfreies gesellschaftliches Klima sind wichtig, um Studierende aus dem Ausland nach Brandenburg zu holen. Die Landesregierung hat Landesbeauftragte zur Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung eingesetzt. Der Lehrplan für die Lehramtsstudiengänge wurde überarbeitet, um angehende Lehrkräfte und Schüler für das Problem des Rassismus an Brandenburgs Schulen zu sensibilisieren. Auch das MWFK hat Antidiskriminierung als Handlungsschwerpunkt festgelegt und einige Hochschulen haben Antidiskriminierungsbeauftragte ernannt, die als Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte dienen, die sich aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung benachteiligt fühlen.

### *Die Gewinnung von internationalen Spitzenforschenden für Brandenburg*

Die Gewinnung von internationalem Spitzenforschungspersonal für Brandenburg würde die Internationalisierung des Hochschulsystems vorantreiben und die Attraktivität der brandenburgischen Hochschulen als Standort für hochwertige Studien und Forschung weiter steigern. Um internationale Forscher für die Hochschulen zu gewinnen, muss die Hochschule eine überzeugende Forschungsbilanz in dem betreffenden Bereich vorweisen können. Auch die Beratung über eine potenzielle Visa-Förderung, die Bereitstellung klarer Informationen in Bezug auf das potenzielle Umzugspaket und die Karriereaussichten sind wichtige Voraussetzungen für die Gewinnung von Spitzenpersonal. Das Flämische Institut für Biotechnologie (VIB) in Leuven, Belgien, wird häufig als bestes Beispiel für die Anwerbung internationaler Forscher angeführt, u. a. wegen seines umfassenden Coachings für junge Fakultätsmitglieder, einschließlich der Schulung von Sprach-, Kommunikations-, Lehr- und Managementkompetenzen, und der Bewerbung des Angebots bei der richtigen wissenschaftlichen Zielgruppe (VIB, n.d.<sup>[8]</sup>).

## **Politikempfehlungen**

### **Kasten 6.4. Politikempfehlungen zur Förderung von praxisorientiertem Lernen und Unternehmertum im Hochschulsystem und zur Optimierung der Rahmenbedingungen für die Internationalisierung des Hochschulsystems**

#### **Praxisorientiertes Lernen**

- Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) sollte die Fortführung des Förderprogramms „Innovation Expert“ für die Beschäftigung von Absolventen sowie von Werkstudierenden sicherstellen.
- Der gesamte öffentliche Verwaltungssektor sollte mehr praxisorientierte Lernmöglichkeiten für Hochschulstudierende schaffen, einschließlich freiwilliger bezahlter Praktika.
- Die Industrie- und Handelskammern und die Wirtschaftsförderung Brandenburg GmbH (WFBB) sollten weiterhin aktiv die Zusammenarbeit zwischen den klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) fördern, damit diese sich die Verwaltungskosten teilen und mit den Hochschulen zusammenarbeiten können, um das (gemeinsame) Angebot an Praktika und Forschungsprojekten zu erhöhen und KMU und Hochschulen zusammenzubringen.

#### **Unternehmerische Aktivitäten und Transfer von Wissen und Technologie**

- Aufrechterhaltung der Fähigkeit der Hochschulen, über Transfer- und Präsenzstellen eine maßgeschneiderte Beratung und Betreuung für lokale KMU anzubieten.

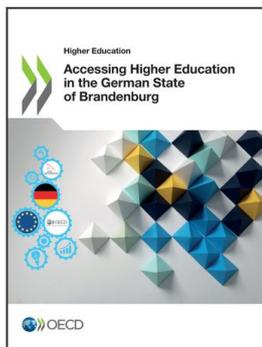
- Verstärkte finanzielle Unterstützung für unternehmerische Aktivitäten der Hochschulen im Rahmen der Transferstrategie. Erwägung der Einbeziehung eines expliziten Leistungsindikators in Bezug auf unternehmerische Aktivitäten in das Finanzierungsmodell.
- Unterstützung gemeinsamer Initiativen von Hochschulen und lokalen Akteuren zur Förderung unternehmerischer Aktivitäten durch die staatliche Innovationsstrategie und regionale Wirtschaftsstrukturen, wie z. B. die Cluster.
- Aufrechterhaltung des Programms „PerspektivWechsel“ mit einem womöglich größeren Angebot an gegenseitigen Austauschmöglichkeiten für Forscher-Unternehmer-Paare.

#### **Verbesserung der Bedingungen für die Internationalisierung**

- Bemühungen zur Schaffung und Aufrechterhaltung einer Willkommenskultur und eines diskriminierungsfreien gesellschaftlichen Klimas in der gesamten Landesregierung sowie im Schul- und Hochschulsystem. Sicherstellen, dass die Antidiskriminierungsbeauftragten an den Hochschulen mit ausreichenden Ressourcen und Befugnissen ausgestattet werden, um Beschwerde- und Sanktionsmechanismen einzuführen.
- Bemühungen der Hochschulen, Handelskammern und der WFBB zur Zusammenarbeit mit dem Ziel, internationale Studierende über Praktika und andere Formen des praxisorientierten Lernens mit lokalen Arbeitgebern zusammenzubringen.
- Bewertung der Wirksamkeit des Finanzierungsmodells und der institutionellen Rahmenverträge zur Förderung der Auslandsmobilität von Studierenden. Ermutigung der Hochschulen und insbesondere der Fachhochschulen durch Rahmenverträge, die Vermittlung interkultureller und internationaler Kompetenzen in den Lehrplan zu übernehmen, einschließlich von Fremdsprachenkenntnissen für inländische Studierende.
- Für eine erfolgreiche Anwerbung internationaler Spitzenforschenden durch die Brandenburger Hochschulen: Entwicklung ehrgeiziger Forschungsprojekte; Beratung zu möglichen Visumsförderungen; Bereitstellung klarer Informationen über potenzielle Umzugspakete und Karriereaussichten; Erstellung detaillierter Stellenbeschreibungen, die trotz des Standorts das Interesse von Bewerbenden wecken; Angebot von Schulungen zur Vermittlung von Sprach-, Kommunikations-, Lehr- und Managementkompetenzen sowie Bewerbung des Angebots bei der richtigen wissenschaftlichen Zielgruppe.

## Quellennachweise

- European Commission (2019), *Attracting and Retaining International Students in the EU*, European Commission, Brussels, [https://ec.europa.eu/home-affairs/news/emn-study-attracting-and-retaining-international-students-eu-2019-09-04\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/news/emn-study-attracting-and-retaining-international-students-eu-2019-09-04_en). [7]
- Hoffstätter, U. and S. Vietgen (2020), *DZHW-Absolventenpanel 2013. Daten- und Methodenbericht zur Absolvent(inn)enkohorte 2013 (1. Befragungswelle)*, Hannover, DZHW. [4]
- Industrie- und Handelskammer Potsdam (n.d.), *Forschung & Innovation - Vernetzung Wirtschaft/Wissenschaft*, <https://www.ihk-potsdam.de/ihk-service-und-beratung/innovation-forschung/perspektivwechsel-3907056> (accessed on 13 May 2021). [5]
- International Centre for Higher Education Research (2015), *Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB)*, [https://istat.de/de/koab\\_a.html](https://istat.de/de/koab_a.html). [2]
- Krücken and Flöther (2015), *Generation Hochschulabschluss: Vielfältige Perspektiven auf Studium und Berufseinstieg. Analysen aus der Absolventenforschung*, Waxmann. [1]
- Potsdamer Evaluationsportal (2013), *Absolventenbefragung*, Universität Potsdam, <https://pep.uni-potsdam.de/articles/absol.html>. [3]
- Schirmer, H. (2017), *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Potsdam 2016. Regionalauswertung der 21. Sozialerhebung durchgeführt vom DZHW für das Studentenwerk Potsdam.*, DZHW. [6]
- VIB (n.d.), *Home - About*, <https://vib.be/> (accessed on 2 January 2022). [8]



**From:**

## Accessing Higher Education in the German State of Brandenburg

**Access the complete publication at:**

<https://doi.org/10.1787/233e4ad2-en>

### **Please cite this chapter as:**

OECD (2022), "Leistung des Hochschulsystems: Absolventenlaufbahnen", in *Accessing Higher Education in the German State of Brandenburg*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/23543764-de>

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.