

ARBEITSBERICHTE DRESDNER SOZIOLOGIE NR. 4



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

Dresdner Absolventenstudien 2000
Wirtschaftswissenschaften

Abschlußbericht

Befragung der Absolventen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TU Dresden
zum beruflichen Verbleib und zur retrospektiven Bewertung der Studienqualität

Technische Universität Dresden
Philosophische Fakultät
Institut für Soziologie
Lehrstuhl für Mikrosoziologie
Prof. Dr. phil. habil. Karl Lenz
Verfasser: René Krempkow

Inhalt

Kurzzusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.....	3
Einleitung.....	8
1. Zur Anlage und Durchführung der Studie	
1.1 Ziele der Befragung.....	12
1.2 Durchführung der Befragung.....	13
1.3 Struktur und soziale Herkunft der Absolventen.....	14
2. Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung	
2.1 Zugang zum Studium.....	18
2.2 Verlauf des Studiums.....	21
2.3 Beurteilung des Studiums.....	37
3. Übergang in den Beruf	
3.1 Tätigkeiten.....	45
3.2 Stellensuche.....	57
3.3 Berufsstart.....	64
4. Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven	
4.1 Berufliche Kompetenzen, Anforderungen u. Zufriedenheit	68
4.2 Zusatzqualifikation/ Weiterbildung.....	73
4.3 Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen.....	79
5. Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs.....	84
6. Einordnung der Ergebnisse in bundesweite Studien.....	104
Weiterführende Literatur.....	111
Anhang: Fragebogen	

Kurzzusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Anzahl und Struktur der befragten Absolventen

Insgesamt konnten 247 auswertbare Fragebögen in die Untersuchung einbezogen werden. Da von 415 Absolventen aktuelle Adressen zur Verfügung standen, ergibt sich hieraus eine Rücklaufquote von rund 60 Prozent. Allerdings lagen nicht zu allen Absolventen aktuelle Adressen vor, so daß ein Teil der Absolventen von vornherein nicht erreicht werden konnte. Die Geschlechterverteilung der befragten Absolventen entspricht mit einem etwas höheren Männeranteil (52 Prozent) in etwa der in den Lehrberichten ausgewiesenen Geschlechterverteilung. Das Durchschnittsalter der Absolventen liegt bei 29 Jahren. 80 Prozent der Absolventen sind (noch) ledig, ein Großteil von ihnen lebt jedoch mit Partner/in. Nur 17 Prozent sind verheiratet, 3 Prozent bereits geschieden. 14 Prozent der Absolventen haben Kinder.

Stellensuche

Ein Viertel der befragten Absolventen begann bereits frühzeitig während des Studiums mit der Stellensuche. Der Großteil (63 Prozent) versuchte während der Zeit des Studienabschlusses, eine Beschäftigung zu finden. Weitere 10 Prozent bemühten sich unmittelbar nach erfolgreichem Studienabschluß um eine Stelle. Nur 3 Prozent warteten damit 1 Monat oder länger nach Abschluß des Studiums.

Gut die Hälfte der Absolventen versendete nur bis zu 10 Bewerbungen und hatte dann offenbar bereits eine annehmbare Tätigkeit gefunden. Ein Viertel kam mit 11 bis 30 Bewerbungen aus. Allerdings schrieben 9 Prozent über 50 Bewerbungen. Mit durchschnittlich 17 Bewerbungen haben Absolventen der Wirtschaftswissenschaften jedoch kaum mehr Bewerbungen geschrieben als die 1999 bei der Vorstudie zu diesem Projekt befragten TU-Absolventen (15 Bewerbungen). In einer ähnlichen Studie der Wirtschaftsfakultät der TU Chemnitz (1998) waren es durchschnittlich 25 Bewerbungen. Bei der Anzahl der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen (durchschnittlich 4-5) und der Stellenangebote (im Schnitt 2-3) unterscheidet sich die Wirtschaftsfakultät der TU Dresden kaum von den Ergebnissen der Vergleichstudien. Die am häufigsten angewandte Strategie bei der Stellensuche war die Bewerbung auf Zeitungsinserte (63 Prozent), gefolgt von Blindbewerbungen (48 Prozent), Kontakte während eines Praktikums im Studium (33 Prozent) und die Stellensuche über das Internet (31 Prozent), wobei die Absolventen meist auf drei und mehr

Strategien setzten. Mit den drei erstgenannten Strategien waren die Absolventen auch am häufigsten erfolgreich. Allerdings war die Nutzung des Internet mit etwa 5 Prozent der Nennungen eher selten erfolgreich, wie auch die Nutzung der Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden. Andere Strategien, wie eigene Stellenanzeigen oder die Stellensuche über das Arbeitsamt, waren aber mit rund 3 Prozent der Nennungen noch seltener erfolgreich.

Häufigstes Problem bei der Stellensuche waren fehlende Berufserfahrung (von 40 Prozent genannt), daß Absolventen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht wurden (26 Prozent), andere inhaltliche Vorstellungen und andere Gehaltsvorstellungen (je 16 Prozent).

Als für den Arbeitgeber wichtigste Aspekte bei der Stellenbesetzung wurden an erster Stelle die persönlichen Kompetenzen genannt. Fast genauso wichtig waren jedoch die studierte Fachrichtung, die fachliche Spezialisierung, der Nachweis berufspraktischer Erfahrungen und die Computer-Kenntnisse. Alle diese Aspekte wurden von mehr als 50 Prozent der Absolventen als wichtig und sehr wichtig eingeschätzt. Am unwichtigsten waren nach Ansicht der Absolventen ihre Weltanschauung, ihr Geschlecht und die Professoren, bei denen sie studierten (weniger als 10 Prozent wichtig und sehr wichtig).

Berufseinstieg und beruflicher Verbleib

Als eines der aussagekräftigsten Merkmale des Berufseinstiegs wird der Übergang in reguläre Erwerbstätigkeit gesehen. Darunter sind in Anlehnung an bundesweite Absolventenstudien alle Erwerbstätigkeiten gefaßt, die sich nach Angaben der Absolventen von kurzfristigen Überbrückungstätigkeiten abgrenzen. Die Ergebnisse zeigen, daß drei Viertel der Absolventen bereits ihre erste Erwerbstätigkeit als eine reguläre einstufen. Deren Anteil steigt im Zeitverlauf kontinuierlich und erreicht 24 Monate nach Studienabschluß fast 97 Prozent. Der leichte Abfall bei 36 Monaten auf 94 Prozent kann fast vollständig auf Absolventen zurückgeführt werden, die zu diesem Zeitpunkt eine Promotion begonnen haben.

Eine detailliertere Auswertung der Befragung nach beruflichen Positionen zeigt, daß die überwiegende Mehrheit (62 Prozent) als Angestellte mit qualifizierten Aufgaben tätig sind. Weitere 11 Prozent übernehmen Führungsaufgaben, 1 Prozent sind Beamte des gehobenen und höheren Dienstes. Lediglich 2 Prozent sind

„ausführende“ Angestellte, 1 Prozent Facharbeiter. Weitere 2 Prozent sind als Honorarkraft tätig. Allerdings sind 7 Prozent ohne feste Anstellung bzw. arbeiten als eine Art „moderne Tagelöhner“ gegen Entgelt.

Die Untersuchung nach Tätigkeitsbereichen bzw. der Institutionen ergab, daß 9 Prozent der Absolventen im Bereich Hochschule und Forschung arbeiten und knapp 7 Prozent in öffentlichen Verwaltungen / Behörden. Drei Viertel arbeiten in der (Privat-) Wirtschaft. Der Anteil derjenigen, die in Organisationen ohne Erwerbscharakter tätig sind, ist vernachlässigbar (1 Prozent). Das bedeutet, daß die TU Dresden nur zu einem sehr kleinen Teil Nachwuchs für die Wissenschaft ausbildet, zum überwiegenden Teil geschieht dies für die Wirtschaft. Und wie die Analyse nach Unternehmensgröße zeigt, sind es zu mehr als der Hälfte (55 Prozent) kleinere und mittlere Unternehmen (bis 1000 Mitarbeiter), die die Wirtschaftsabsolventen der TU einstellen. Weitere 35 Prozent arbeiten in Unternehmen mit mehr als 1000 bis 10000 Mitarbeitern und nur 10 Prozent der Absolventen arbeiten in Großunternehmen mit mehr als 10000 Mitarbeitern.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt hierbei 40,7 Stunden. In diesem Durchschnittswert sind jedoch die 7 Prozent der Absolventen, die weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten, ebenso enthalten wie die 17 Prozent, die 50 Stunden pro Woche und mehr arbeiten. Als Vollzeitätigkeit definiert wurden sämtliche Tätigkeiten mit 35 und mehr Stunden wöchentlicher Arbeitszeit. Das durchschnittliche Einstiegsgehalt für eine Vollzeitätigkeit liegt bei 4900 DM. Allerdings sagt das Durchschnittsgehalt nur relativ wenig aus über die tatsächliche Verteilung der Einkommen, die im Gegensatz zur bundesweiten Einkommensverteilung in diesem Fall sehr breit über die verschiedenen Einkommensgruppen streut. Dies zeigt besonders die Darstellung der Häufigkeiten der verschiedenen Einkommensgruppen der TU-Absolventen im bundesweiten Vergleich (vgl. „Absolventenreport 2000“, Hrsg.: HIS – Hochschul Informations Systeme GmbH, Hannover 2000).

Die ungleiche Verteilung der Einkommen läßt sich jedoch nicht allein auf Ost/West- oder Geschlechter-Unterschiede zurückführen. Denn von den Absolventen, die in den alten Bundesländern ihre erste Tätigkeit antraten, wird mit ca. 5000 DM ein nur wenig höheres Einstiegsgehalt erzielt und auch nach Geschlecht unterscheidet sich das Einkommen nicht signifikant. Lediglich die Absolventen mit einer befristeten Tätigkeit erzielen ein merklich geringeres Einkommen.

Insgesamt war für 30 Prozent das erste Beschäftigungsverhältnis befristet. Dennoch haben sich für 90 Prozent der Absolventen ihre Erwartungen an die berufliche Entwicklung zumindest teilweise erfüllt. Für nur 5 Prozent haben sie sich nicht erfüllt. Dies hängt natürlich auch damit zusammen, welche Erwartungen sie hatten. Am wichtigsten war den Absolventen beim Berufsstart eine interessante Tätigkeit. Fast ebenso wichtig war ihnen eine Arbeit, die sie fordert, aber auch ein angenehmes Arbeits- und Betriebsklima. Ein hohes Einkommen war den Absolventen relativ unwichtig. Am wenigsten wichtig war ihnen die Möglichkeit, für die Allgemeinheit Nützliches zu tun, viel Freizeit/Raum fürs Privatleben zu haben und günstige Arbeitszeiten. Auch geregelte Arbeitsaufgaben, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie war den Absolventen weniger wichtig. Die letzten 4 Aspekte waren den Absolventinnen jedoch deutlich wichtiger als den Absolventen.

Retrospektive Bewertung des Studiums

Stärken der Fakultät Wirtschaftswissenschaften aus Sicht der Absolventen

- Insgesamt schätzen über vier Fünftel der befragten Absolventen die Qualität der Ausbildung mit gut und sehr gut ein. Als Stärken des Faches werden insbesondere die Breite des Lehrangebotes, die fachlichen Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten sowie Aufbau und Struktur des Studienganges gesehen (Notenmittelwerte von 2,1 bis 2,4). Ebenso bescheinigen die Absolventen dem Fach hohe Leistungsanforderungen.
- Bezüglich der Rahmenbedingungen ihres Studiums an der TU Dresden bewerteten die Absolventen die Öffentlichen Verkehrsmittel und das Angebot der Mensen und Cafeterias sowie das kulturelle Angebot der Stadt, das Klima unter den Studierenden und die Wohnsituation am besten (Noten 1,3 bis 2,0).
- Die Beurteilung von einigen konkreten Aspekten der Lehre fällt ebenfalls recht positiv aus: Die Vermittlung von Fachwissen, Einübung in selbständiges Arbeiten und in wissenschaftliche Arbeitsweisen werden überwiegend positiv gesehen (Noten 2,0 bis 2,4).

Schwächen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften aus Sicht der Absolventen

- Die Studie hat jedoch auch einige kritische Bewertungen erbracht, die von der Fakultät als Ansatzpunkte für Verbesserungen genutzt werden könnten. So wurden die Zugangsmöglichkeiten zu Praktika mit der Note 3,5 im Schnitt besonders negativ bewertet. Oder anders ausgedrückt: Lediglich 14 Prozent bewerteten diese mit gut und sehr gut. Eher negativ (Note 3 und schlechter) wurden auch der Praxisbezug des Faches, die Anzahl der Plätze in Lehrveranstaltungen und die zeitliche Koordination des Lehrangebotes bewertet.

- Bezüglich der Rahmenbedingungen des Studiums wurden die Raumsituation, die Einflußmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule und die Qualität der Bibliothek mit Note 3 und schlechter bewertet. Die technische Ausstattung im Fach, die Qualität der Verwaltung und der Zugang zu EDV-Diensten wurden mit 2,9 nur wenig besser beurteilt.

- Von den erfragten Aspekten der Lehre am Fachbereich wurden das Einüben in mündliche Präsentation, der Einsatz von Multimedia in der Lehre, der Praxisbezug der Lehre und das Einüben in schriftlicher Ausdrucksfähigkeit mit einem Notenschnitt von 3,2 bis 3,4 deutlich öfter negativ als positiv gesehen. Auch der Kontakt zu Lehrenden und die fachliche Beratung und Betreuung wird mit jeweils 2,9 nur wenig besser beurteilt. Mehr als ein Drittel hat im Studium bestimmte Studienangebote vermisst, wobei besonders häufig praxisorientiertere Lehrveranstaltungen, EDV, Sprachen und Bankwirtschaft als Vertiefungsrichtungen gewünscht wurden.

Insgesamt beurteilen die Absolventen den Wert ihres Studiums hinsichtlich der Vermittlung von Kenntnissen für den Beruf (2,8), der Verwendbarkeit im Studium erworbener Qualifikationen (2,4) und der Verwertbarkeit des Studiums für den beruflichen Aufstieg (2,2) jedoch öfter positiv als negativ. Etwas über die Hälfte (56 Prozent) würde wieder dasselbe Fach an derselben Hochschule studieren.

Einleitung

In jüngster Zeit stehen gerade die Universitäten stärker im allgemeinen Verteilungskampf um die knapper werdenden öffentlichen Mittel und werden von den politischen Instanzen stärker hinterfragt. Zunehmend sind diese auch bereit, den Universitäten mehr Autonomie einzuräumen; verlangen jedoch gleichzeitig den Nachweis des wissenschaftlichen Profils und der Wirksamkeit der Ausbildungen (Vgl. Schenker-Wicki 1996). Hierbei können Absolventenbefragungen ein nützliches Instrument darstellen, die es daher an den Hochschulen zu verankern und langfristig auszubauen gilt (Vgl. HRK, Beiträge zur Hochschulpolitik Nr. 3/1999).

Die Absolventen tragen in besonderem Maße das Bild der TU Dresden nach außen, denn ihr Wissen und ihre Fähigkeiten werden von Unternehmen und Öffentlichkeit als wichtiger Gradmesser der Studienqualität an der TU Dresden wahrgenommen. Außerdem könnten Informationen über den Verbleib der Absolventen unabhängig bzw. im Vergleich zur aktuellen Arbeitsmarktlage (ge)wichtige Argumente bei Studienentscheidungen für ein bestimmtes Fach bzw. für eine bestimmte Hochschule sein.

Die TU Dresden hat sich deshalb entschlossen, umfassend und regelmäßig Befragungen von Absolventen durchzuführen. Bereits Anfang 1999 wurde eine erste hochschulweite Befragung mit einem kurzen Erhebungsinstrument als Beilage im Absolventenmagazin "Kontakt" der TU Dresden durchgeführt. Dieses Erhebungsinstrument wurde, ebenfalls noch 1999, mit erweiterten und jeweils fakultätsspezifisch angepassten Fragestellungen auch an den Fakultäten Maschinenwesen und Mathematik/ Naturwissenschaften eingesetzt.

Der hier eingesetzte vierseitige Fragebogen umfasste die Themenkomplexe Berufseinstieg, beruflicher Verbleib und berufliche Zufriedenheit sowie die rückblickende Bewertung von Lehre und Studium. Außerdem wurden den Absolventen im Auftrag des Universitätsmarketings, bei dem das Projekt 1999 angesiedelt war, einige Fragen zum Interesse an Weiterbildungsangeboten und zur Öffentlichkeitsarbeit der TU Dresden gestellt. Im Jahr 1999 wurden insgesamt 337 Absolventen befragt, davon 102 an der Fakultät Maschinenwesen und 149 an der Fakultät Mathematik/ Naturwissenschaften. Die Ergebnisse dieser Befragungen wurden mit den Fakultätsleitungen ausführlich besprochen und fanden Eingang in die weiteren Planungen des Studienprogramms.

Im Auftrag der Universitätsleitung wurden die Absolventenbefragungen im Jahre 2000 unter der Leitung von Prof. Dr. Karl Lenz (Institut für Soziologie) ausgebaut. Anliegen dabei war es, noch stärker die Erfahrungen bundesweiter Absolventenstudien zu nutzen und ein Forschungsdesign zu entwickeln, mit dem zeitlich gestreckte Prozesse der Berufseinmündung erfasst werden kann. Hierzu wurden die beim Berufseinstieg relevanten Themenbereiche im Erhebungsinstrument erweitert. Im Frühjahr 2000 wurde hierzu von einer Projektgruppe am Lehrstuhl für Mikrosoziologie ein 16-seitiger Fragebogen entwickelt. Dieser Fragebogen umfasste die Themenkomplexe Studium, Tätigkeitsverlauf, Weiterqualifikationen, Stellensuche, Berufsstart, Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit, berufliche Pläne und Orientierungen sowie Angaben zur Person und zu den Eltern. Außerdem wurde festgelegt, die Absolventenstudien an der TU Dresden als Panelstudien bzw. Langzeituntersuchungen durchzuführen. Die befragten Absolventen sollen im Abstand von etwa drei Jahren nochmals befragt werden, um über einen möglichst langen Zeitraum den beruflichen Integrationsprozeß in Erfahrung zu bringen.

Dieses Forschungsdesign wurde im Jahr 2000 an der Philosophischen Fakultät, der Fakultät Sprach- und Literaturwissenschaften, der Fakultät Erziehungswissenschaften, der Fakultät Elektrotechnik und der Fakultät Wirtschaftswissenschaften eingesetzt. Die Befragung, Auswertung und Berichterstattung zu den drei erstgenannten geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten wurden im Rahmen eines Forschungsseminars unter Leitung von Prof. Dr. Karl Lenz und Bernhard Wagner, M. A. durchgeführt. Die Befragungen an der Fakultät Elektrotechnik und der Fakultät Wirtschaftswissenschaften und deren Auswertung sowie die Berichterstattung erfolgte unter Leitung von Dipl.-Soz. René Krempkow.

Insgesamt wurden an den drei Geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten 256 Absolventen befragt. An den Fakultäten Elektrotechnik und Wirtschaftswissenschaften konnten 365 Fragebögen ausgewertet werden. Allerdings muß hier hinzugefügt werden, daß an den Fakultäten Elektrotechnik und Wirtschaftswissenschaften weit mehr, nämlich 1499 Absolventen angeschrieben wurden, gut 600 der von den Fakultäten zur Verfügung gestellten Absolventenadressen offenbar bereits veraltet waren. Diese Anzahl wurde mit dem Aufdruck „unbekannt verzogen“ zurückgesendet. Ähnliche Probleme gab es auch bei den Geistes- und Sozialwissenschaften. Das Problem der Aktualität der Absolventen-

adressen wurde mit dem Vorschlag zur Erfassung auch der Heimatanschriften bzw. Elternadressen bei der Anmeldung zu den Abschlussprüfungen bereits angegangen. Abgesehen von diesem bei allen Absolventenstudien noch vorhandenen Problem der Ausschöpfung der Grundgesamtheit ist inzwischen an insgesamt 7 Fakultäten der TU Dresden eine Anzahl von über 900 Absolventen befragt worden. Hinzu kommt, daß die Rücklaufquoten der Befragung, die sich aus dem Verhältnis der erreichbaren zu den antwortenden Absolventen berechnen, sehr zufriedenstellend sind (z. B. Fakultät Wirtschaftswissenschaften: 60 Prozent) und den Vergleich zu bundesweiten Absolventenstudien (30 bis 40 Prozent Rücklaufquote) keineswegs zu scheuen brauchen. Eine detailliertere Erläuterung des methodischen Vorgehens findet sich im Abschnitt zur Anlage und Durchführung der Studie, die den Fakultäten bereits vorab auch in einer Präsentation der Ergebnisse mittels Graphiken im Januar 2001 zur Verfügung gestellt wurde. Außerdem erhielten die Fakultätsleitung und alle Absolventen, die dies gewünscht hatten (ca. 80 Prozent aller Antwortenden), trotz des sehr engen Zeitrahmens bei der Durchführung der Studie (von Juli bis Dezember) schon im Dezember 2000 eine Kurzzusammenfassung erster Ergebnisse.

Der nachfolgende Abschlußbericht gliedert sich zunächst in eine Kurzzusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse, dann in einen Abschnitt zur Anlage und Durchführung der Studie und in Abschnitte zu den einzelnen Themengebieten der Befragung. Zusätzlich zu den einzelnen Themengebieten der Befragung erfolgte eine Einordnung der Ergebnisse der Dresdner Absolventenstudien in Ergebnisse aktueller bundesweiter Absolventenbefragungen und eine Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs.

Gerade letztere Analyse führte auch zu einigen unerwarteten Ergebnissen. Gängige (hochschulpolitische) Thesen, welche Absolventen besonders erfolgreich seien, konnten nicht bestätigt werden, während sich andere Eigenschaften als wesentlich wichtiger erwiesen als bisher angenommen.

Abschließend möchte ich vor allem Frau Jacqueline Popp und Frau Herdis Brüggemann danken, die als Studentische Hilfskräfte das Projekt seit Juli 2000 unterstützen. Ohne ihre Einsatzbereitschaft wäre die Vorlage der Ergebnisse zum jetzigen Zeitpunkt undenkbar. Nicht zuletzt möchte ich aber auch dem Universitätsmarketing, dem Immatrikulationsamt und dem Dekanat der Fakultät danken, die uns bei der nicht immer einfachen Bereitstellung der Absolventenadressen unterstützten.

René Krempkow, im März 2001

1. Zur Anlage und Durchführung der Studie

1.1 Ziele der Befragung

Im Leistungs- und Kostenplan 2000 für das Projekt Absolventenbefragungen wurden als Ziele der Befragung insbesondere festgelegt:

An erster Stelle stand die Informationsgewinnung zum Verbleib der Absolventen, ihrer Berufsfelder, Einkommen, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmarktchancen und der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs.

Die Informationsgewinnung zur retrospektiven Bewertung der Qualität der Lehre und des Studiums durch Absolventen stand an zweiter Stelle. Hierdurch könnten durch die Fakultäten auch Anregungen und Verbesserungsvorschläge zur Reform von Studienprogrammen abgeleitet werden. Außerdem ließen sich so Vergleichsmöglichkeiten mit der Bewertung der Lehre und des Studiums durch Studenten gewinnen.

Des weiteren sollten Vorbereitungen getroffen werden für kontinuierliche Absolventenbefragungen an allen Fakultäten der TU Dresden sowie Fragebogen-Adaptionen für Fakultäten entwickelt werden.

Schließlich wurde als langfristiges Ziel die Entwicklung eines fundierten Befragungsdesigns für Längsschnittstudien (Wiederholung der Befragungen alle 2-3 Jahre mit denselben und neuen Absolventen) flächendeckend für alle Fakultäten der TU Dresden genannt.

In Anlehnung an bundesweite Absolventenstudien (vgl. z. B. HIS 2000, Teichler/Schomburg 2000) und Vorstudien an der TU Dresden (vgl. Krempkow 1999/2000) wurde von der Projektgruppe ein Fragebogen für die Dresdner Absolventenstudien entwickelt. Außerdem wurde ein Forschungsdesign entwickelt, das eine Wiederholungsbefragung der Absolventen möglich macht, um so die langfristigen Einmündungsprozesse in das Berufssystem untersuchen zu können.

1.2 Durchführung der Befragung

Anzahl der befragten Absolventen

Insgesamt konnten 247 Fragebögen in die Untersuchung einbezogen werden. Nicht hinzu gerechnet wurden Absolventen, die angeschrieben wurden, obwohl sie ihr Studium vor 1994 abgeschlossen hatten, denn ursprünglich sollten nur Absolventen der Studienjahre 1995/96 bis 1998/99 in die Untersuchung eingehen. Vier Absolventen des Abschlussjahres 1994 gelangten durch in der Anfangszeit im Adreßpool des TU-Absolventennetzwerkes nicht erfaßte Abschlussjahre dennoch mit in die Untersuchung.

Anzahl der mit Anschreiben erreichbaren Absolventen

Die Anzahl der mit Anschreiben erreichbaren Absolventen betrug 415. Dies entspricht der Anzahl der verfügbaren Adressen subtrahiert um die Anschreiben, die mit Aufdruck "unbekannt verzogen" zurückgesendet wurden. Die vorliegenden Lehrberichte zu den Studienjahren 1995/96 bis 1998/99 weisen insgesamt 873 Absolventen der Fakultät aus, die ihre Abschlußprüfungen im grundständigen Präsenzstudium bestanden. An alle verfügbaren Adressen wurde im September 2000 ein erstes Anschreiben mit dem Fragebogen versandt, wobei ein Teil der Anschreiben mit dem Aufdruck „unbekannt verzogen“ zurückgesendet wurde. Die veralteten Adressen wurden mit Hilfe einer aktuellen Telefon-CD-ROM nachrecherchiert, jedoch ließ sich leider oft kein Eintrag finden. Alle erreichbaren Absolventen erhielten im Oktober 2000 eine Erinnerungspostkarte.

explizite "Verweigerer"

Explizit die Teilnahme an der Untersuchung verweigert hatten 7 Absolventen. Dies entspricht 2 Prozent von 415 mit Anschreiben erreichbaren Absolventen.

Rücklaufquote

Die Rücklaufquote betrug 60 Prozent. Dies entspricht der Anzahl der auswertbaren Fragebögen im Verhältnis zur Anzahl der mit Anschreiben erreichbaren Absolventen. Mit 60 Prozent wurde in der vorliegenden Untersuchung eine Rücklaufquote erreicht, die weit über der vergleichbarer Untersuchungen liegt (vgl. HIS 1996: 40 Prozent; Pawlowski 1999: 30 Prozent; HIS 2000: 34 Prozent; Teichler u. a. 2000: 43 Prozent).

1.3 Struktur und soziale Herkunft der Absolventen

52 Prozent der befragten Absolventen sind männlich und 48 Prozent weiblich.

Abb. 1



Der überwiegende Teil der Absolventen wurde in den siebziger Jahren geboren. Detaillierter aufgeschlüsselt, finden Sie die Geburtsjahre in der nachfolgenden Häufigkeitstabelle.¹

¹ Hinweis zum Lesen der Häufigkeitstabellen: In der linken, breitesten Spalte steht die Bezeichnung der jeweiligen Gruppe von Befragten, rechts davon die Anzahl derjenigen, die dies jeweils angaben. Wiederum rechts davon finden Sie in der Spalte „Prozent“ diese Angaben in Prozent auf die „Gesamt“-Zahl aller Befragten umgerechnet. Die Prozentangaben in der Spalte „Prozent“ können sich von der Spalte „Gültige Prozente“ unterscheiden, wenn Befragte keine Angabe gemacht haben. (Diese werden dann als fehlend ausgewiesen.)

Die Angaben in der Spalte „Gültige Prozente“ beziehen sich dagegen nicht auf die Gesamtzahl aller Befragten, sondern nur auf diejenigen, die konkret auf diese Frage antworteten. In der Spalte „Kumulierte Prozente“ ganz rechts finden Sie die gültigen Prozente aufaddiert zu 100 Prozent. In den Sozialwissenschaften ist es üblich, im weiteren Text nur „Gültige Prozente“ zu verwenden.

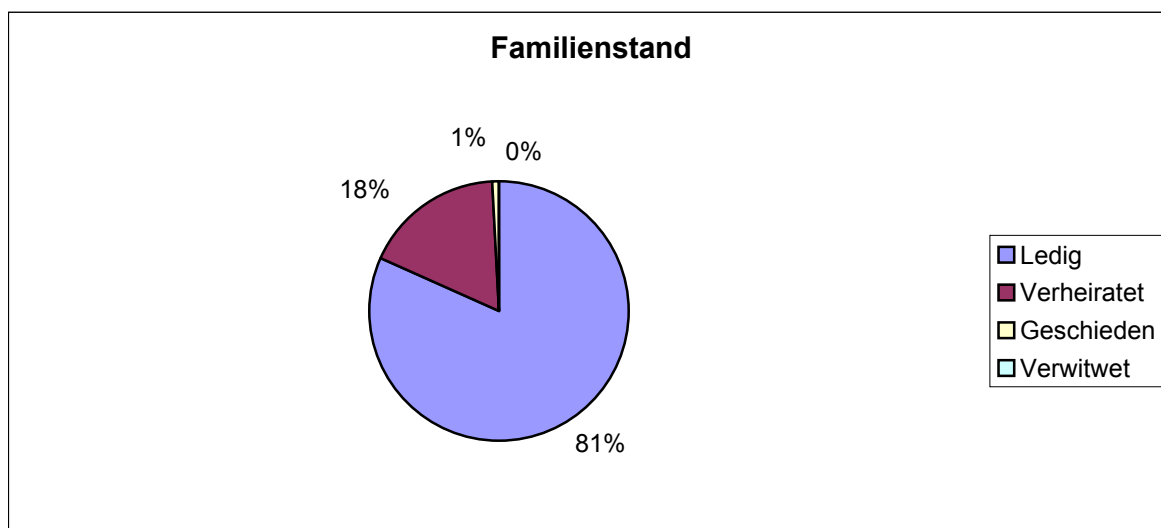
Abb. 2

Geburtsjahr der Absolventen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	60	1	,4	,4	,4
	61	1	,4	,4	,9
	64	2	,8	,9	1,7
	65	1	,4	,4	2,1
	66	2	,8	,9	3,0
	67	3	1,2	1,3	4,3
	68	4	1,7	1,7	6,0
	69	15	6,2	6,4	12,4
	70	34	14,0	14,5	26,9
	71	33	13,6	14,1	41,0
	72	41	16,9	17,5	58,5
	73	49	20,2	20,9	79,5
	74	31	12,8	13,2	92,7
	75	10	4,1	4,3	97,0
	76	1	,4	,4	97,4
	77	5	2,1	2,1	99,6
	79	1	,4	,4	100,0
		Gesamt	234	96,7	100,0
Fehlend	System	8	3,3		
Gesamt		242	100,0		

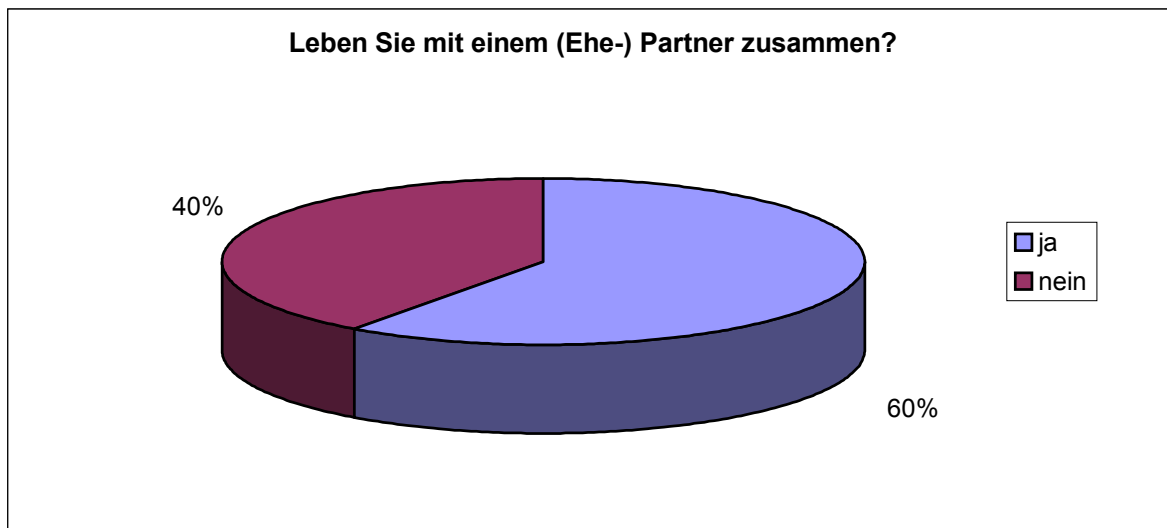
81 Prozent der Befragten gaben an, zum Zeitpunkt der Befragung ledig zu sein. 18 Prozent waren verheiratet und rund 1 Prozent geschieden.

Abb. 3



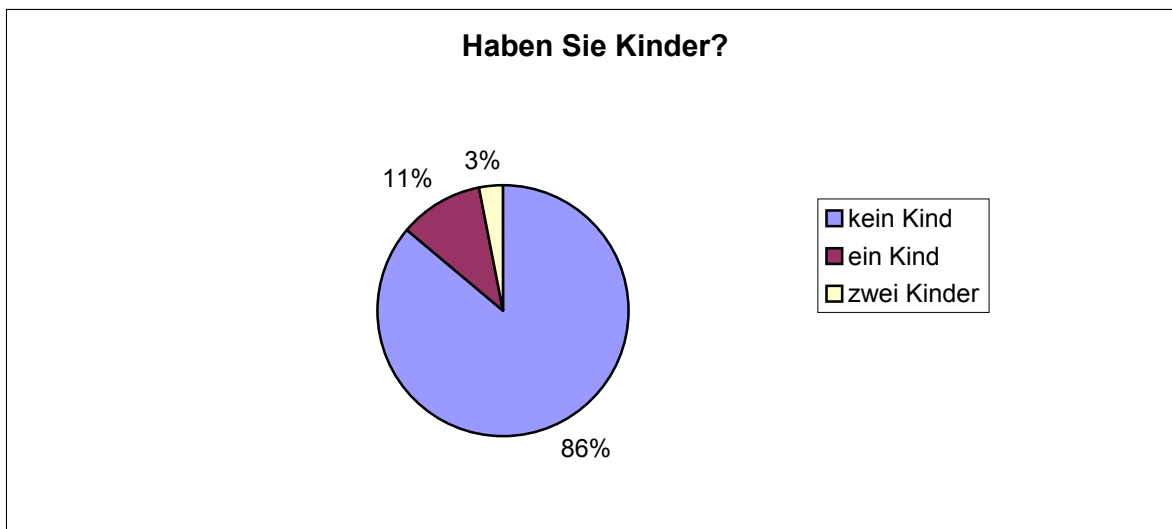
40 Prozent leben mit einem (Ehe-) Partner zusammen und 60 Prozent sind Singles.

Abb. 4



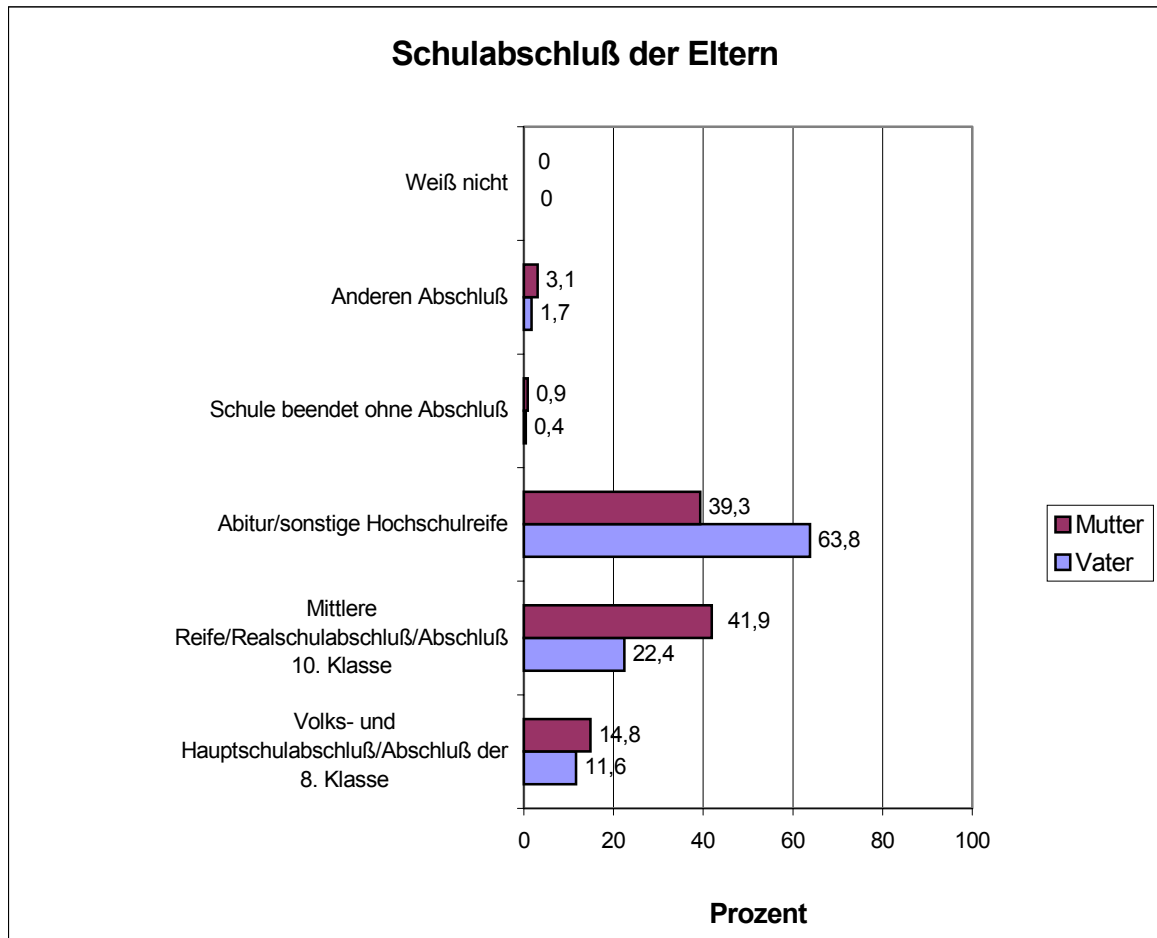
86 Prozent der Absolventen haben noch keine Kinder. 11 Prozent gaben an, ein Kind und 3 Prozent zwei Kinder zu haben. Dabei haben die Frauen etwas häufiger Kinder als Männer.

Abb. 5



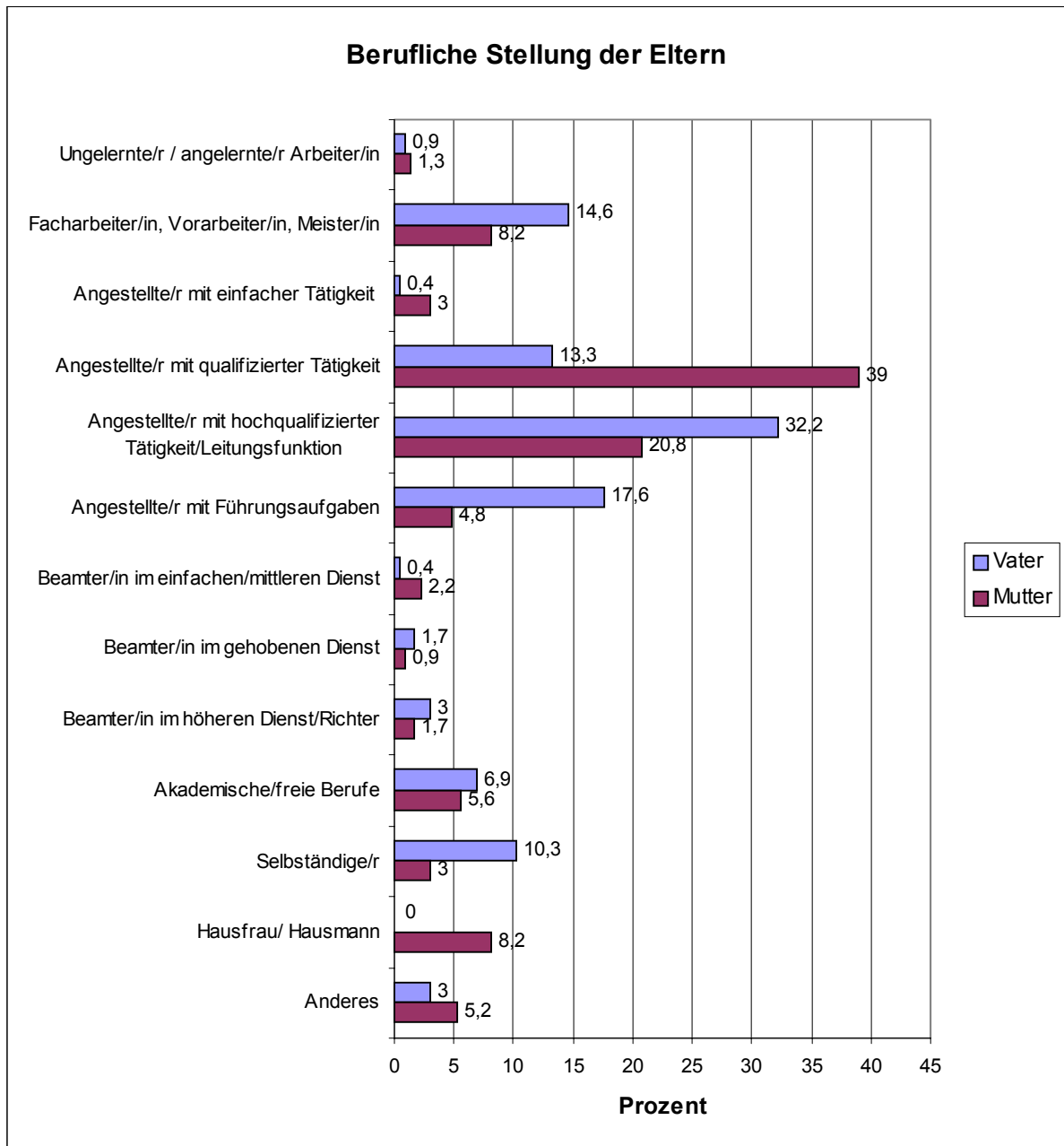
Bei den Absolventen haben rund 64 Prozent der Väter und rund 40 Prozent der Mütter das Abitur oder eine sonstige Hochschulreife. Knapp 42 Prozent der Väter und 22 Prozent der Mütter schloßen die Schule mit dem Realschulabschluß oder der Mittleren Reife ab.

Abb. 6



Knapp ein Drittel der Väter der Absolventen arbeiten als Angestellter mit hochqualifizierter Tätigkeit/Leitungsfunktion und 18 Prozent als Angestellte mit Führungsaufgaben. Bei den Müttern arbeiten 21 Prozent als Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit/Leitungsfunktion und 39 Prozent als Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit. Sonstige, von den Absolventen unter „Andere“ angegebene Tätigkeiten waren Forschungsingenieur, Lehrer, eine Tätigkeit in der Forschung oder Universitätsprofessor.

Abb. 7



2. Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung

2.1 Zugang zum Studium

Die Studienberechtigung erwarben 68 Prozent der Absolventen durch den Besuch des Gymnasiums und rund 22 Prozent durch eine Berufsausbildung mit Abitur (DDR). Rund 5 Prozent besuchten das Abendgymnasium oder belegten einen Abiturlehrgang an der Volkshochschule. Nur 0,4 Prozent der Befragten fanden den Zugang ohne Abitur, nachdem sie die Zugangsberechtigung entweder durch den Besuch einer Berufsfachschule, Vorkurse zum Erwerb der Hochschulreife oder durch eine Erwachsenenqualifizierung erworben hatten.

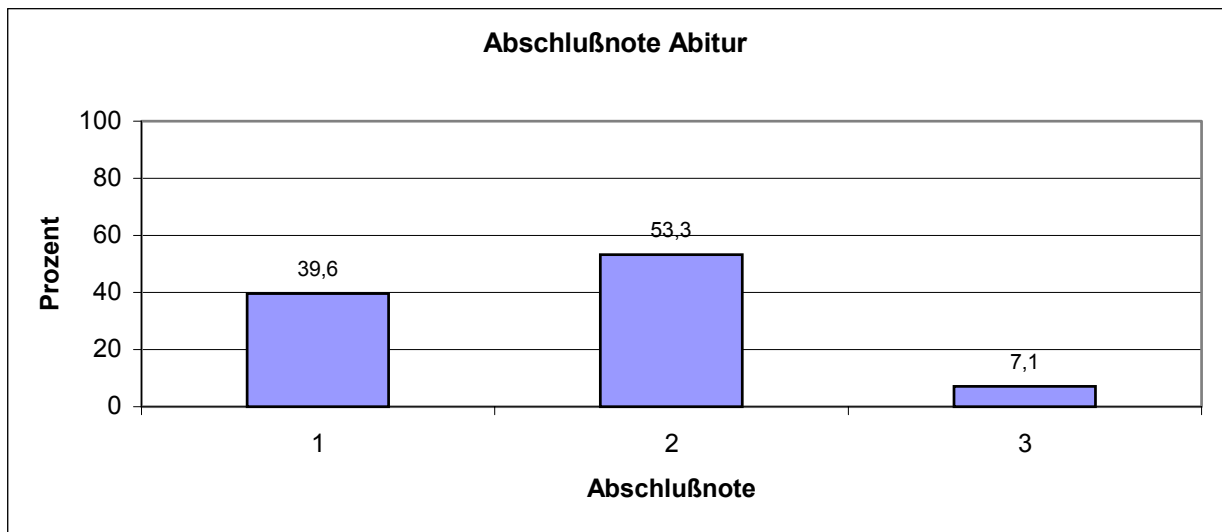
Abb. 8

Bildungsweg

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Gymnasium, berufl. Gymnasium, Fachgymnasium bzw. Erweiterte Oberschule	156	64,5	68,4	68,4
	Berufsausbildung mit Abitur (DDR)	49	20,2	21,5	89,9
	Abendgymnasium, Kolleg, Abiturlehrgang an der Volkshochschule	11	4,5	4,8	94,7
	Zugang ohne Abitur, nach Zulassungsprüfung	1	,4	,4	95,2
	Anderes	11	4,5	4,8	100,0
	Gesamt	228	94,2	100,0	
Fehlend	System	14	5,8		
Gesamt		242	100,0		

Die Durchschnittsnote der Schulzeugnisse, mit denen die Befragten ihre Studienberechtigung erwarben, betragen bei 40 Prozent die Note 1. 53 Prozent erreichten die Note 2 und 7 Prozent die Note 3. Die Frauen schlossen dabei ihr Abitur mit der Durchschnittsnote 1,67 etwas besser ab als die Männer mit einer Durchschnittsnote von 1,8.

Abb. 9



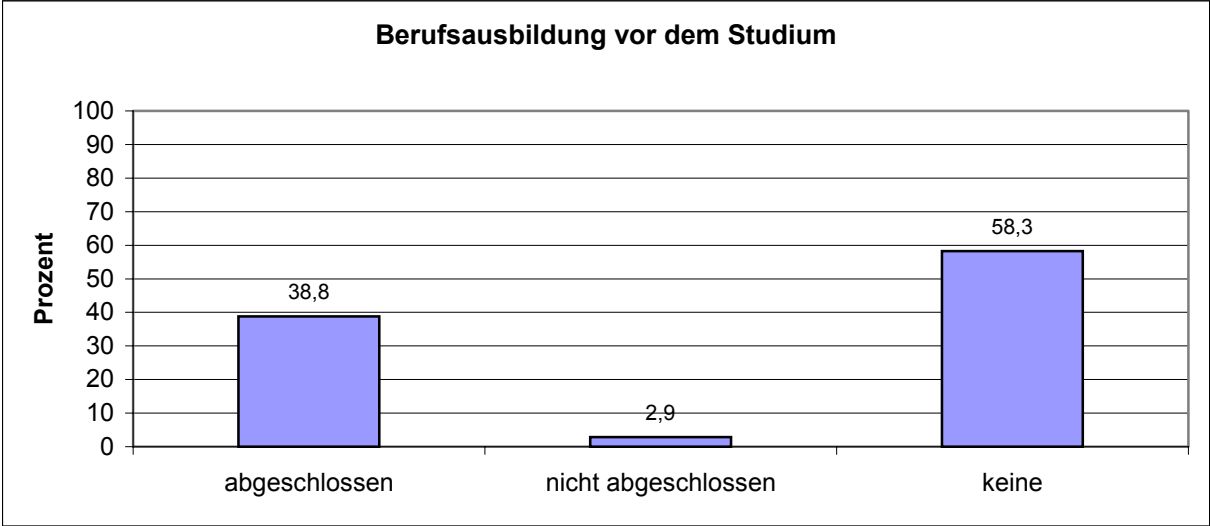
Die Studienberechtigung wurde von den älteren Absolventen bereits 1979 erworben, während die jüngsten ihre Zulassungsberechtigung 1994 erwarben.

Abb. 10

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	79	1	,4	,4	,4
	81	1	,4	,4	,8
	83	1	,4	,4	1,3
	84	2	,8	,8	2,1
	85	1	,4	,4	2,5
	86	1	,4	,4	2,9
	87	6	2,5	2,5	5,4
	88	15	6,2	6,3	11,7
	89	21	8,7	8,8	20,5
	90	22	9,1	9,2	29,7
	91	56	23,1	23,4	53,1
	92	80	33,1	33,5	86,6
	93	24	9,9	10,0	96,7
	94	8	3,3	3,3	100,0
	Gesamt	239	98,8	100,0	
Fehlend	System	3	1,2		
Gesamt		242	100,0		

Im weiteren gaben rund 39 Prozent der Befragten an, vor Beginn des Studiums eine Berufsausbildung begonnen und auch beendet zu haben. Rund 3 Prozent fingen eine Ausbildung an, beendeten diese aber nicht. Der überwiegende Teil der Absolventen, nämlich 58 Prozent, gab an, sich sofort für den Weg des Studiums entschieden zu haben.

Abb. 11



2.2 Verlauf des Studiums

Bei der ersten Frage von Teil B sollte der Studienverlauf im Mittelpunkt stehen. Studienfach- und Hochschulwechsel und die erworbenen Studienabschlüsse mussten hier angegeben werden. Der überwiegende Teil der Wirtschaftswissenschaftler begann das Studium zum Wintersemester, nämlich rund 93 Prozent. Lediglich 7 Prozent nahmen das Studium zum Sommersemester auf. Dabei nahmen die Frauen das Studium etwas eher auf als die Männer, was wahrscheinlich auf die Wehrpflicht der männlichen Absolventen zurück zu führen ist.

Abb. 12

**Kreuztabelle: Semester und Jahr, in dem Studium
begonnen wurde**

Anzahl		Semester		Gesamt
		WS	SS	
Jahr	88	2		2
	89	1		1
	90	7		7
	91	27	2	29
	92	77	3	80
	93	42	2	44
	94	20	1	21
	95	11		11
	96	14	3	17
	97	4	2	6
Gesamt		205	13	218

44 Prozent der Absolventen beendete das Studium zum Wintersemester und 56 Prozent zum Sommersemester. Mehr als ein Drittel beendete das Studium im Jahre 1998.

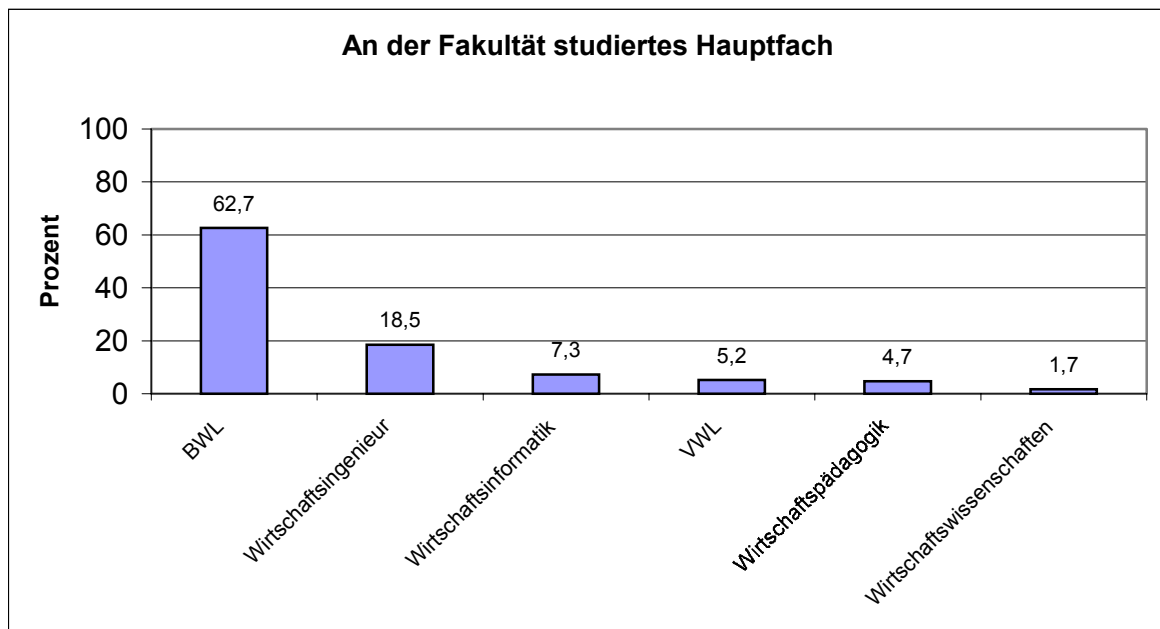
Abb. 13

Kreuztabelle: Semester und Jahr, in dem Studium beendet wurde

Anzahl		Semester		Gesamt
		WS	SS	
Abschlußjahr	94	2	2	4
	95	3	1	4
	96	16	13	29
	97	20	26	46
	98	36	40	76
	99	15	33	48
Gesamt		92	115	207

Der überwiegende Teil, nämlich rund 63 Prozent der Absolventen studierte im Hauptfach Betriebswirtschaftslehre, gefolgt von Wirtschaftsingenieurwesen mit 18 Prozent, Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik mit jeweils rund 5 Prozent und Wirtschaftswissenschaften mit rund 2 Prozent.

Abb. 14



Die Absolventen wählten ganz unterschiedliche Vertiefungsgebiete, wobei die Nebenfächer fakultativ und frei wählbar sind.

Abb. 15

1. Nebenfach

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig keine Angabe	190	78,5	78,5	78,5
Betriebliches Rechnungswesen/Controlling	1	,4	,4	78,9
Controlling	9	3,7	3,7	82,6
Desktop Publishing	1	,4	,4	83,1
Economics	1	,4	,4	83,5
Ethik	1	,4	,4	83,9
Finanzwirtschaft	6	2,5	2,5	86,4
Geld, Kredit, Währung	1	,4	,4	86,8
Innovationsmanagement	1	,4	,4	87,2
Kommunikationswissenschaft	1	,4	,4	87,6
Marketing	6	2,5	2,5	90,1
Marktorientierte Unternehmensführung	1	,4	,4	90,5
Maschinenbau	1	,4	,4	90,9
Mathematik	1	,4	,4	91,3
Mittelalterliche Geschichte	1	,4	,4	91,7
Organisation	1	,4	,4	92,1
Personalwirtschaft	1	,4	,4	92,6
Politikwissenschaft	1	,4	,4	93,0
Produktionswirtschaft	2	,8	,8	93,8
Psychologie	1	,4	,4	94,2
Spanisch	1	,4	,4	94,6
spez. Bauwesen	1	,4	,4	95,0
Steuerlehre	2	,8	,8	95,9
Steuern/Wirtschaftsprüfung	1	,4	,4	96,3
Tourismus	1	,4	,4	96,7
Unternehmensführung	2	,8	,8	97,5
Verkehr und Logistik	2	,8	,8	98,3
Verkehrsbwl.	1	,4	,4	98,8
Wirtschaftsingenieur	1	,4	,4	99,2
Wirtschaftsprüfung und Steuerlehre	1	,4	,4	99,6
Wirtschaftsrecht	1	,4	,4	100,0
Gesamt	242	100,0	100,0	

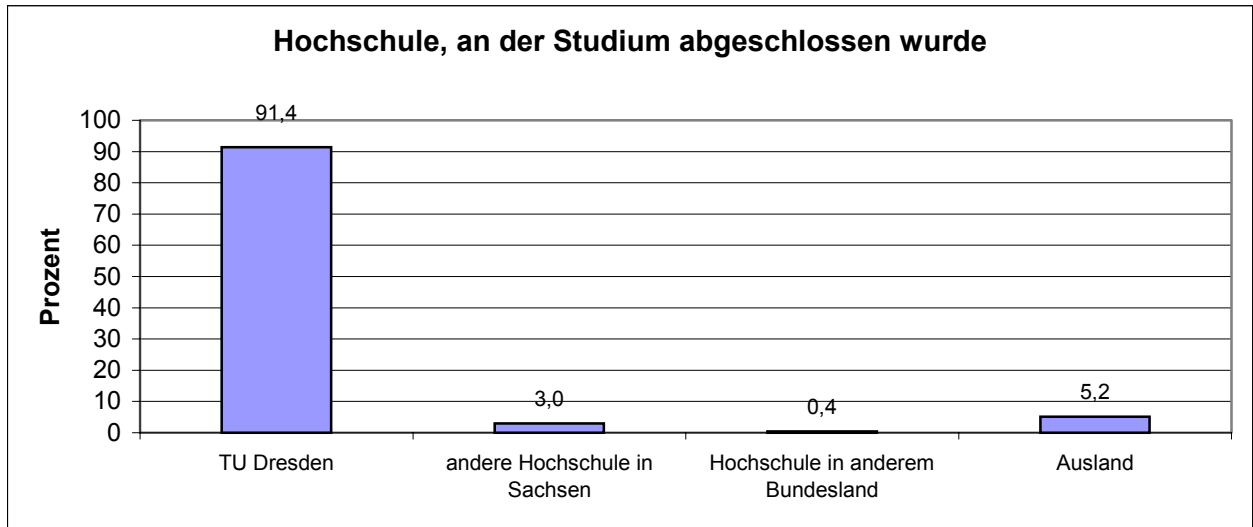
Abb. 16

2. Nebenfach

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	
Gültig	keine Angabe	201	83,1	83,1	83,1	
	Controlling	4	1,7	1,7	84,7	
	Englisch	1	,4	,4	85,1	
	Finanzen	2	,8	,8	86,0	
	Finanzwirtschaft	5	2,1	2,1	88,0	
	Geld/Kredit und Währung	1	,4	,4	88,4	
	Grundstücks-u. Wohnungswirtschaft, Bankbetriebsleh	1	,4	,4	88,8	
	Info.systeme in Industrie u. Handel	1	,4	,4	89,3	
	Informatik	1	,4	,4	89,7	
	Innovationsmanagement	2	,8	,8	90,5	
	Investition/Finanzierung	1	,4	,4	90,9	
	Kommunikationswirtschaft	1	,4	,4	91,3	
	Literaturwissenschaft	1	,4	,4	91,7	
	Marketing	2	,8	,8	92,6	
	Marktorientierte Unternehmensführung	1	,4	,4	93,0	
	Maschinenbau	1	,4	,4	93,4	
	Personalwesen	2	,8	,8	94,2	
	Produktionswirtschaft	1	,4	,4	94,6	
	Psychologie	3	1,2	1,2	95,9	
	Rechnungswesen	1	,4	,4	96,3	
	Statistik	1	,4	,4	96,7	
	Steuerlehre	1	,4	,4	97,1	
	Tourismuswirtschaft	1	,4	,4	97,5	
	Unternehmensführung	3	1,2	1,2	98,8	
	Wirtschaftsenglisch	1	,4	,4	99,2	
	Wirtschaftsfranzösisch	1	,4	,4	99,6	
	Wirtschaftsrussisch	1	,4	,4	100,0	
	Gesamt		242	100,0	100,0	

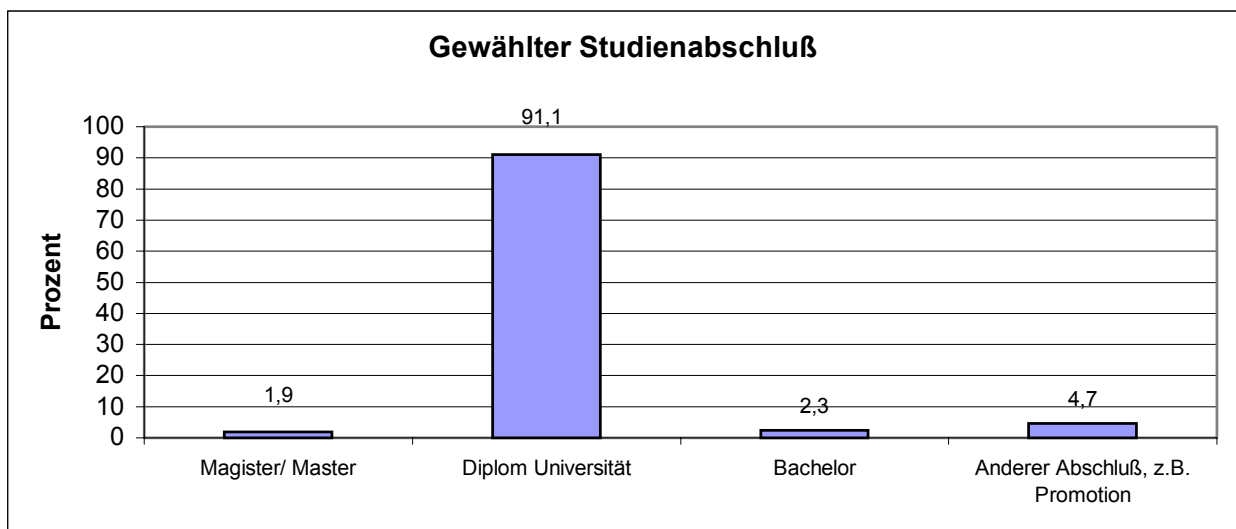
Der größte Teil der Absolventen schloß das letzte Studium an der TU Dresden ab, nämlich 91 Prozent. 3 Prozent schloßen ihr Studium an einer anderen Hochschule in Sachsen ab und 0,4 Prozent in einem anderen Bundesland. Rund 5 Prozent beendeten das Studium im Ausland, wobei sich hier zwei Frauen und zehn Männer für den Auslandsabschluß entschlossen haben. Diejenigen Absolventen, die ihr Studium an einer anderen Hochschule in Sachsen oder einem anderen Bundesland abgeschlossen haben, verbrachten einen Großteil ihres Studiums an der TU Dresden und sind deshalb in die Mitgliederdatei des Absolventenvereins Nexus aufgenommen. Diese Mitgliederdatei wurde, da sie aktueller war, auch für die Absolventenbefragung genutzt.

Abb. 17



Fast 90 Prozent der Befragten gaben das Diplom als Abschluß an. Nur rund 2 Prozent entschieden sich entweder für den Abschluß als Magister/Master oder Bachelor. Knapp 5 Prozent erwarben (zusätzlich) einen anderen Studienabschluß, z.B. Promotion. Dabei ist zu erwähnen, daß die Abschlüsse Magister/Master und Bachelor in einem anderen Bundesland bzw. im Ausland erworben wurden, da diese in Sachsen in den befragten Absolventenjahrgängen noch nicht erworben werden konnten.

Abb. 18

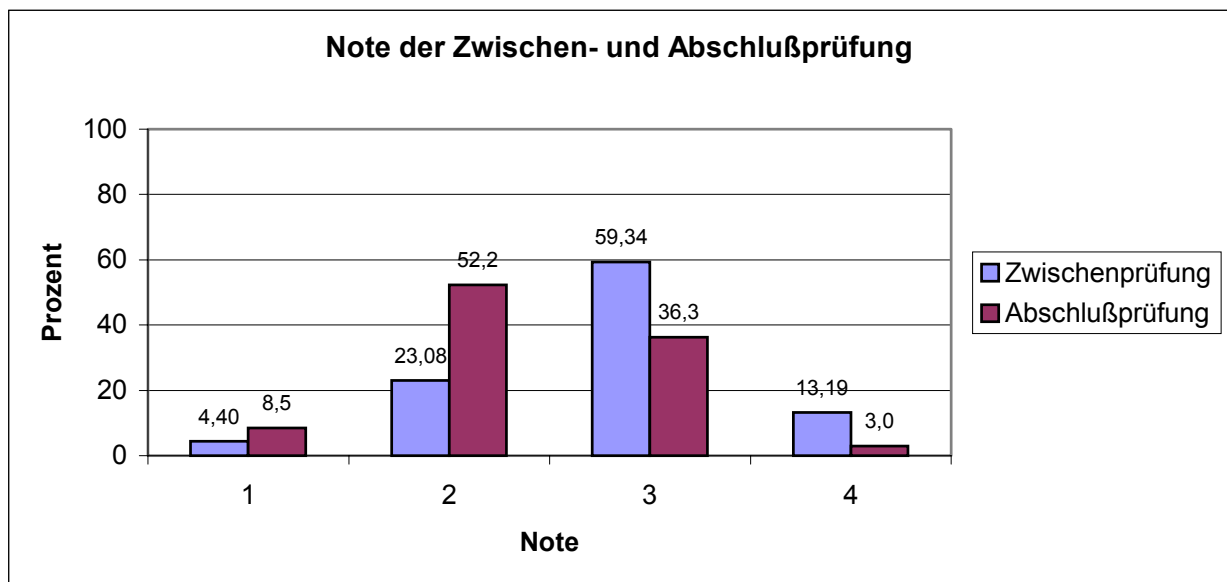


Bei der Zwischenprüfung erreichten lediglich 4 Prozent der Absolventen die Note 1. 23 Prozent erhielten die Note 2 und der überwiegende Teil, nämlich 59 Prozent, die Note 3. 13 Prozent erlangten die Note 4. Im Durchschnitt wurden die Zwischenprüfungen mit der Note 2,91 bestanden.

Bei den Abschlußprüfungen ist im Vergleich zu den Zwischenprüfungen eine Verbesserung zu erkennen. 8 Prozent erzielten die Note 1. 52 Prozent schloßen ihr Studium mit der Note 2 und 36 Prozent mit der Note 3 ab. Nur 3 Prozent erreichten lediglich die Note 4.

Bei den Abschlußprüfungen lag die Durchschnittsnote bei 2,39. Hierbei schlossen die männlichen Absolventen mit einer Durchschnittsnote von 2,2 etwas besser ab, als die weiblichen Absolventen mit einer Durchschnittsnote von 2,5.

Abb. 19



Bei der Frage, wieviele Semester insgesamt an Hochschulen und wieviele Semester das (Haupt-) Fach studiert wurde, daß an der TU Dresden abgeschlossen wurde, gaben die Absolventen zwischen 6 und 24 Semestern an. Der Mittelwert ergab, daß die Befragten für den Abschluß ihres Hauptfaches 10,4 Semester benötigten.

Abb. 20

Wieviele Semester an einer Hochschule studiert

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	6	1	,4	,4	,4
	8	4	1,7	1,7	2,1
	9	15	6,2	6,4	8,6
	10	57	23,6	24,5	33,0
	11	36	14,9	15,5	48,5
	12	54	22,3	23,2	71,7
	13	31	12,8	13,3	85,0
	14	16	6,6	6,9	91,8
	15	2	,8	,9	92,7
	16	8	3,3	3,4	96,1
	17	3	1,2	1,3	97,4
	18	4	1,7	1,7	99,1
	24	2	,8	,9	100,0
		Gesamt	233	96,3	100,0
Fehlend	System	9	3,7		
Gesamt		242	100,0		

Abb. 21

Fachsemester, die das (Haupt-) Fach, welches an der TU Dresden abgeschlossen wurde, studiert wurde

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	
Gültig	6	11	4,5	5,5	5,5	
	7	6	2,5	3,0	8,5	
	8	11	4,5	5,5	13,9	
	9	28	11,6	13,9	27,9	
	10	51	21,1	25,4	53,2	
	11	32	13,2	15,9	69,2	
	12	39	16,1	19,4	88,6	
	13	16	6,6	8,0	96,5	
	14	3	1,2	1,5	98,0	
	16	2	,8	1,0	99,0	
	17	2	,8	1,0	100,0	
		Gesamt	201	83,1	100,0	
	Fehlend	System	41	16,9		
	Gesamt		242	100,0		

Auf die Frage, ob die Absolventen Zeit verloren haben, weil sie wegen organisatorischen Regelungen (z.B. Lehrangebot) Leistungsnachweise nicht erwerben oder nichtbestandene Prüfungen oder ähnliches erst später wiederholen

konnten, gaben 57 Prozent an, keine Zeit verloren zu haben. 20 Prozent sagten aus, daß sie ein Semester und 15 Prozent zwei Semester verloren hätten. 8 Prozent gaben an, mehr als zwei Semester verloren zu haben.

Abb. 22

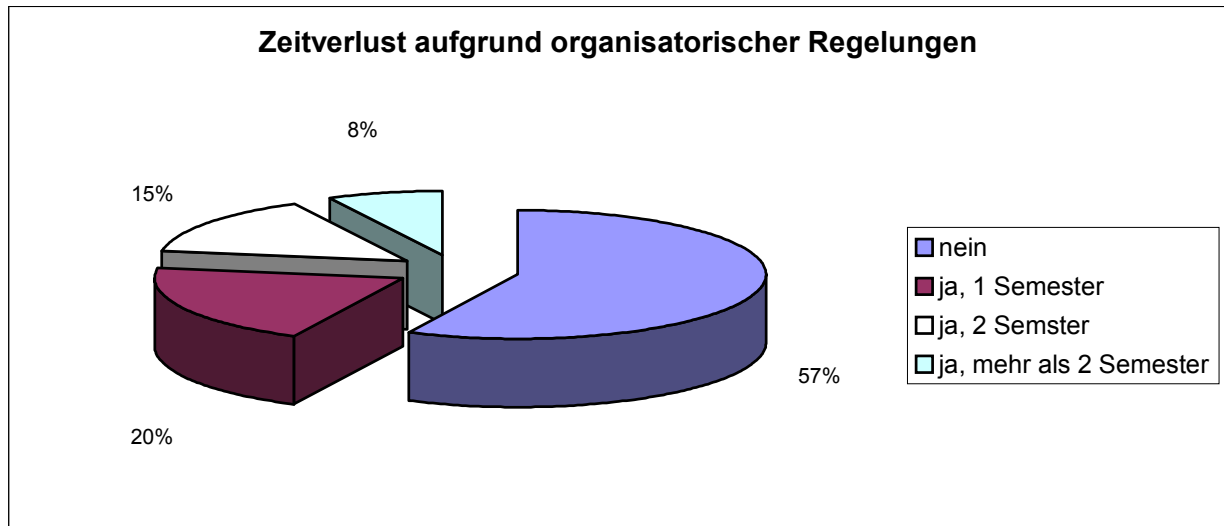


Abb. 23

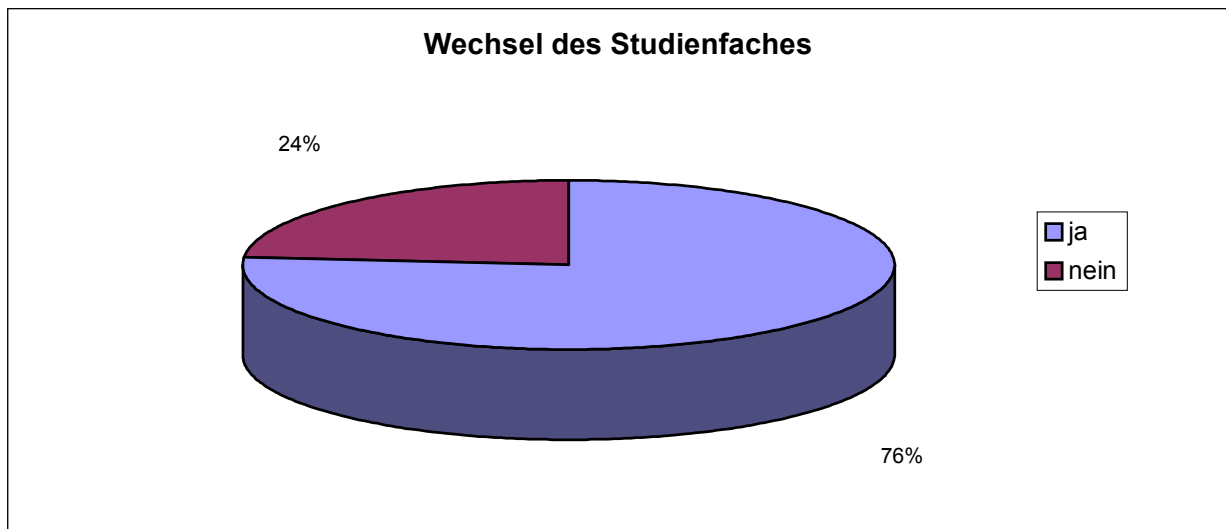
Zeitverlust aufgrund organisatorischer Regelungen an der TU Dresden und bundesweit aus Sicht der Studierenden und Absolventen nach Fächergruppen (in Prozent)

Fächergruppe	1 Sem.		2 Sem.		mehr als 2 Sem.		Insgesamt	
	Abs.	Stud.	Abs.	Stud.	Abs.	Stud.	Abs.	Stud.
Fakultät Wirtschaftswiss.	20,1	-	15,1	-	7,5	-	42,7	-
TU Dresden insgesamt	6	13,2	3	2,6	0	1,1	9	16,8
Neue Bundesländer	-	10,0	-	3,0	-	1,0	-	14,0
Alte Bundesländer	-	18,0	-	8,0	-	5,0	-	31,0

Frage: "Haben Sie in Ihrem jetzigen Studium Zeit verloren, weil Sie aufgrund organisatorischer Regelungen (z.B. Lehrangebot) Leistungsnachweise nicht erwerben oder im Falle des Nichtbestehens erst zu einem späteren Zeitpunkt wiederholen konnten?", Anzahl der Befragten: 549, Quellen: Studentenforschung des Institutes für Soziologie TU Dresden (1998), Länderschnitt: Datenalmanach der Arbeitsgruppe Hochschulforschung an der Universität Konstanz, bmb+f 1995

76 Prozent der Befragten haben nach der Erstimmatrikulation an der Hochschule ihr Studienfach oder den ursprünglich angestrebten Abschluß ohne einen Wechsel beendet, während 24 Prozent angaben, das Studienfach gewechselt zu haben.

Abb. 24



Bei der Frage nach den Gründen für den Wechsel war eine Skala von 1 (sehr stark) bis 5 (gar nicht) vorgegeben. Für rund 12 Prozent bestanden die Hauptursachen für den Wechsel in der schlechten Betreuung durch die Lehrenden, einer schlechten Lehrqualität und einem eingeschränkten oder uninteressanten Lehrangebot zu finden. Für 11 Prozent der Befragten war die Dauer des Studiums zu lang, weshalb sie einen Wechsel vornahmen. Bei 2 Prozent existierten andere Gründe, welche die Ursache für einen Wechsel darstellten. So stellte die Wende für viele ein einschneidendes Ereignis dar, es wurden neue Chancen geboten, die Hochschule wurde geschlossen oder ein ursprünglich geplanter Abschluß war nicht mehr möglich. Andere gaben an, daß der Studiengang Wirtschaftspädagogik 2 erst noch aufgebaut wurde und somit ein Weiterstudium an dieser Hochschule nicht möglich war. Bei anderen Absolventen bestand der Grund für den Wechsel entweder in der Hochschulreform in Sachsen oder einer fehlenden Praxis innerhalb des Studienganges.

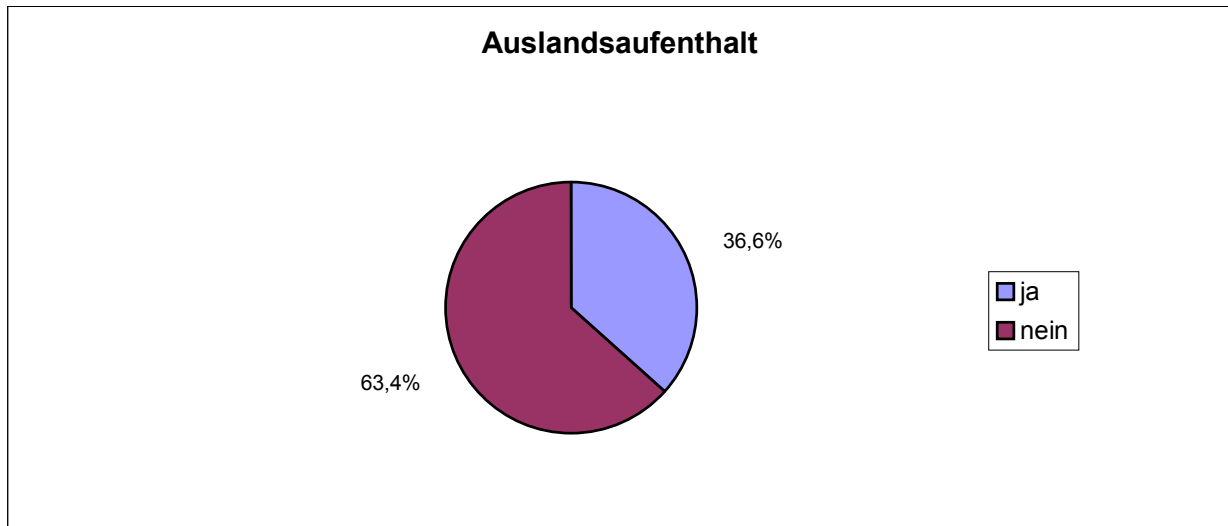
Abb. 25

Gründe für den Wechsel

	N	Mittelwert
Schwierigkeiten bei der Bewältigung des Lehrstoffes/von Prüfungen	30	3,60
Schlechte Betreuung durch Lehrende	29	3,97
Schlechte Lehrqualität	30	3,90
Zu lange Studiendauer	27	4,67
Eingeschränktes/uninteressantes Lehrangebot	30	3,90
Schlechte Berufsaussichten	30	3,17
Falsche Vorstellungen/mangelnde Informationen über den Studiengang	30	3,13
Aufnahme des ursprünglich gewünschten Studiums	30	3,60
Änderung meines Berufsziels	29	2,34

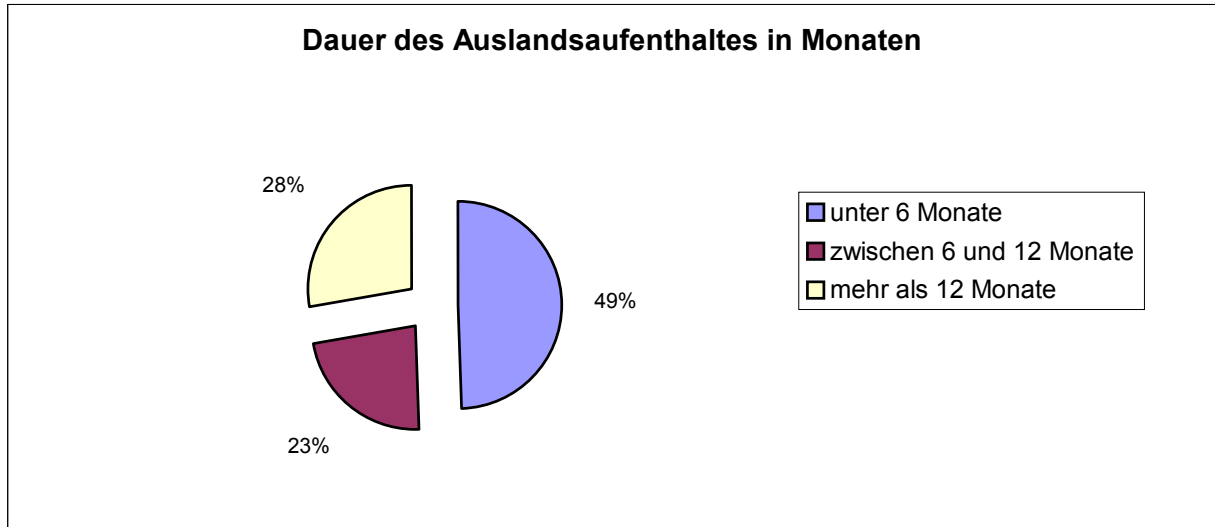
Auf die Frage nach einem Auslandsaufenthalt vor oder während des Studiums gaben nur rund ein Drittel der Absolventen, nämlich 37 Prozent an, im Ausland gewesen zu sein. Hierbei entschieden sich die Männer (43 Prozent) eher für einen Auslandsaufenthalt, als die Frauen (30 Prozent).

Abb. 26



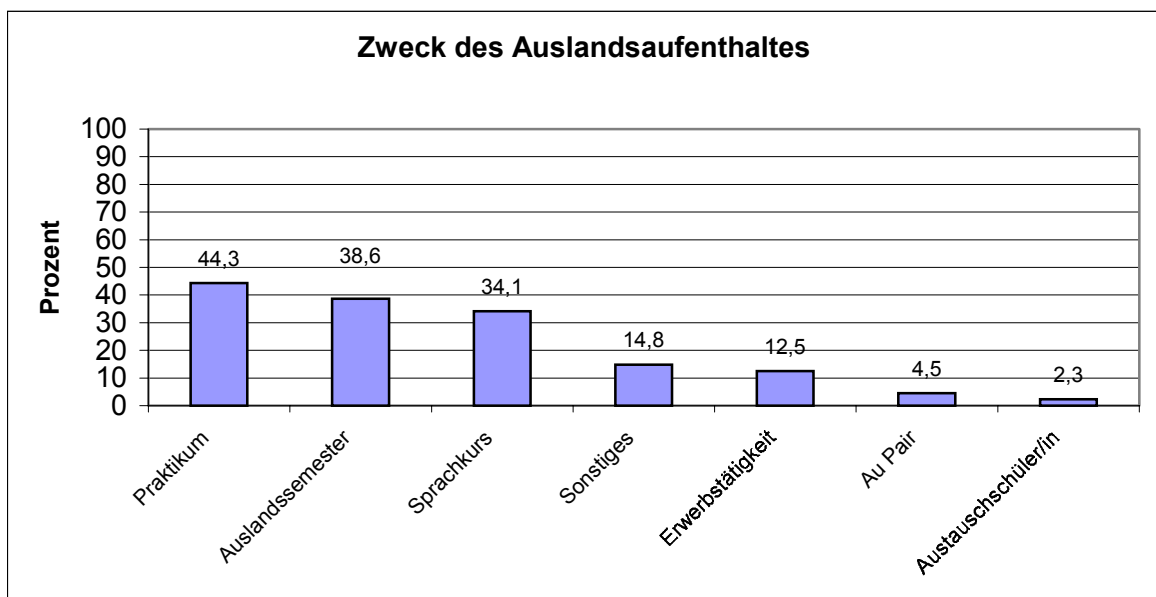
Knapp die Hälfte der Absolventen, nämlich 49 Prozent, gaben an, einen Auslandsaufenthalt unter 6 Monaten gehabt zu haben, während rund 23 Prozent zwischen 6 und 12 Monaten im Ausland verweilten. Circa 28 Prozent der Befragten waren sogar länger als 12 Monate im Ausland.

Abb. 27



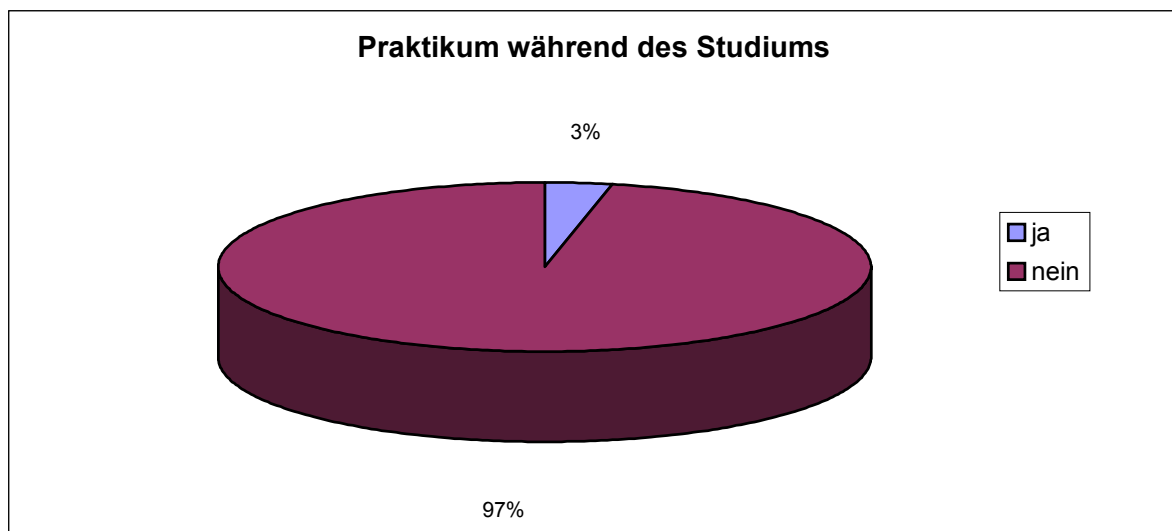
Die Aufenthalte im Ausland dienten dabei ganz unterschiedlichen Zwecken. Knapp 45 Prozent gaben ein Praktikum als Grund für den Aufenthalt an. 34 Prozent waren wegen einem Sprachkurs und rund 31 Prozent wegen einem Auslandssemester im Ausland. Weitere Gründe, die unter „Sonstiges“ angegeben wurden, waren Studienabschlüsse (2 mal genannt), Diplomarbeiten (2x), Kurse (1x), Auslandsaufenthalte der Eltern (1x) oder ganz einfach kulturelles Interesse (1x) oder Urlaub (3x). Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Abb. 28



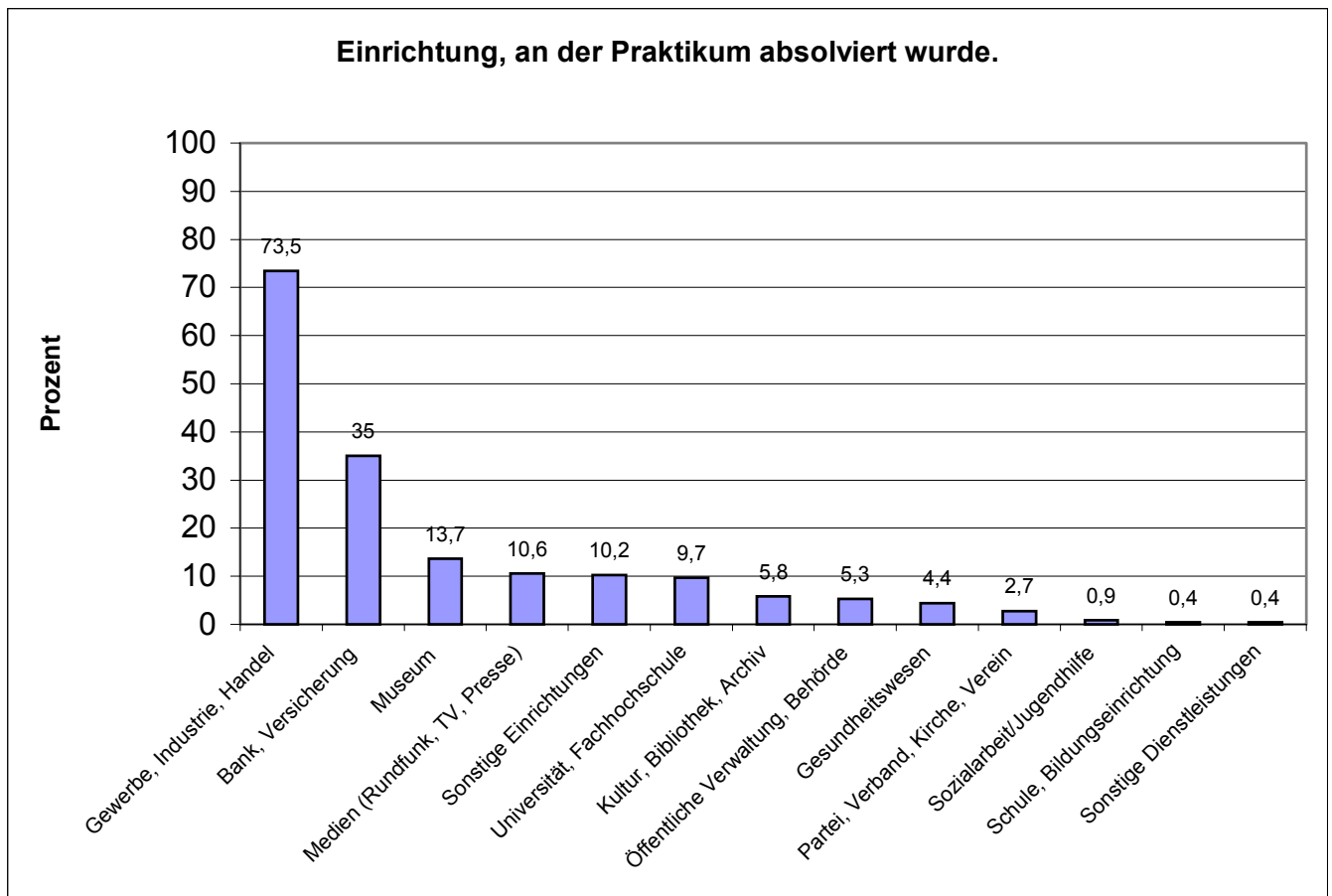
Fast alle Befragten, nämlich 97 Prozent absolvierten während ihres Studiums ein (Pflicht-) Praktikum. Nur 3 Prozent gaben an, kein Praktikum durchgeführt zu haben, wobei diese Absolventen vor dem Studium einen Beruf erlernt hatten und aus diesem Grund vom Praktikum befreit waren.

Abb. 29



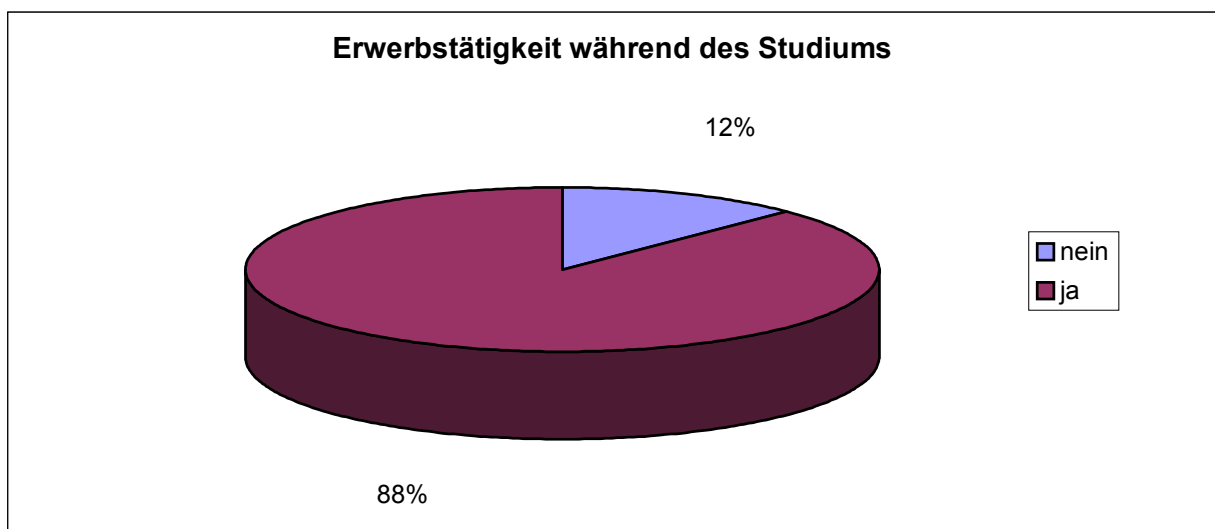
Die Praktika wurden dabei in ganz unterschiedlichen Einrichtungen absolviert. Fast 74 Prozent der Absolventen führte ein Praktikum im Bereich Gewerbe, Industrie und Handel durch. Einrichtungen von Banken und Handel stehen mit 35 Prozent an zweiter Stelle. Museen mit 14 Prozent, Medien mit 11 Prozent und Universitäten oder Hochschulen mit 10 Prozent sind ebenso Institutionen, an denen Studenten der Wirtschaftswissenschaften ihre Praktika durchführen. Bildungseinrichtungen mit 0,4 Prozent, Einrichtungen von Sozialarbeit und Jugendhilfe mit 1 Prozent und Parteien, Verbände, Kirchen und Vereine mit 3 Prozent scheinen entweder für ein Praktikum für Wirtschaftswissenschaftler nicht so interessant zu sein, oder aber nicht ausreichend Praktikumsplätze bieten zu können. Weitere Einrichtungen für die Absolvierung von Praktika, die unter sonstigen Einrichtungen angegeben werden konnten, waren Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien, EDV- Firmen, die IHK, Reisebüros/Hotels, Meinungsforschungsinstitute oder andere mittelständische Unternehmen. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Abb. 30



Rund 88 Prozent der Absolventen waren während ihres Studiums erwerbstätig, lediglich rund 12 Prozent gingen keiner Nebenerwerbstätigkeit nach.

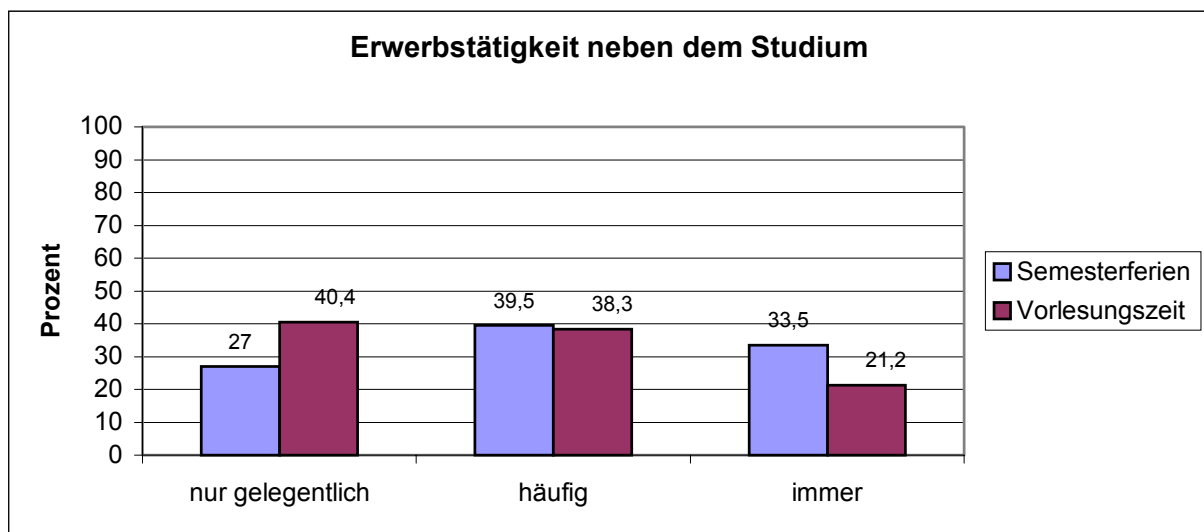
Abb. 31



Auf die Frage, wie häufig in den Semesterferien und im laufenden Semester gearbeitet wurde, gaben 27 Prozent an, in den Ferien nur gelegentlich einer Arbeit nachgegangen zu sein. 40 Prozent arbeiten häufig und 33 Prozent immer.

Während der Vorlesungszeit sah das etwas anders aus. Hier gaben nur noch 21 Prozent der Befragten an, immer zu arbeiten. 38 Prozent gingen häufig und 40 Prozent nur noch gelegentlich nebenbei jobben.

Abb. 32



Zum Thema Erwerbstätigkeit wurden verschiedene Aussagen vorgegeben, bei denen die Absolventen mit einer Skala von 1 (trifft voll und ganz zu) bis 5 (trifft überhaupt nicht zu), bewerten sollten, inwieweit diese auf sie zutreffen. Eine Nebentätigkeit hat für die Mehrheit weder dazu beigetragen, eine Stelle zu finden, noch sich im Studium beruflich zu orientieren. Zumindest erhielten diese Vorgaben die geringste Zustimmung. Ein Job neben dem Studium dient den meisten eher zur Sicherung des Lebensunterhaltes oder um einfach auch mal etwas praktisches zu machen. Interessant dabei ist, daß die Absolventen angaben durch eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium weder mehr Zeit zum Studieren zu benötigen, noch sich nicht genügend auf das Studium konzentrieren zu können.

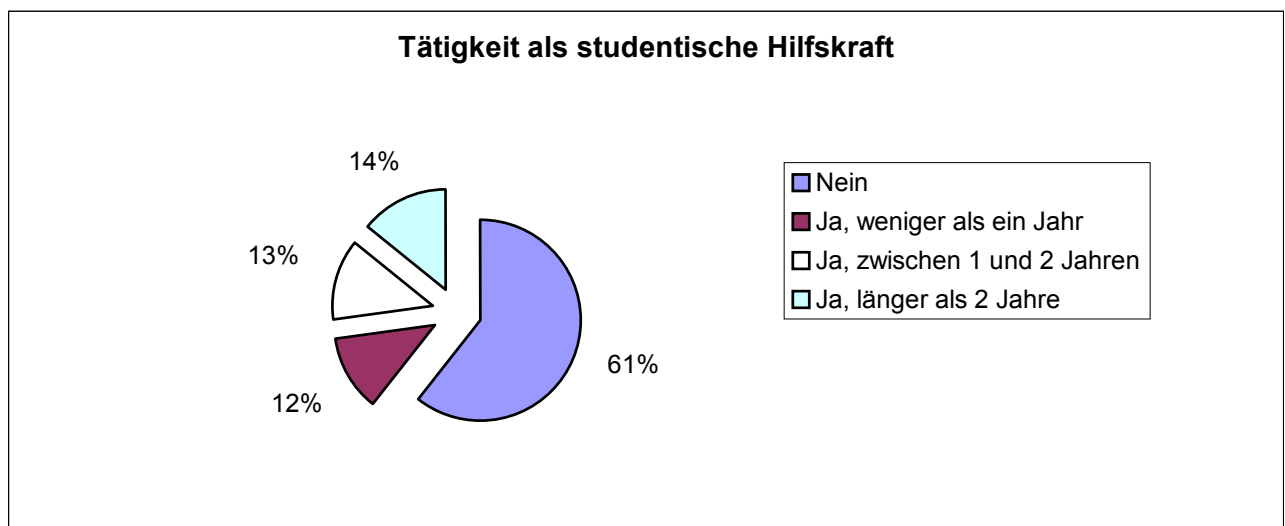
Abb. 33

Aussagen zur Erwerbstätigkeit während des Studiums

	N	Mittelwert
Die Erwerbstätigkeit hat mir geholfen, eine Stelle zu finden.	213	3,19
Die Erwerbstätigkeit hat zur Praxisnähe beigetragen.	213	2,47
Die Erwerbstätigkeit hat mich fachlich weitergebracht.	213	2,93
Die Erwerbstätigkeit hat mir geholfen, mich im Studium beruflich zu orientieren.	210	3,20
Die Erwerbstätigkeit diente mir zur Sicherung des Lebensunterhalts.	213	2,23
Durch die Erwerbstätigkeit hat sich meine Studiendauer verlängert.	213	3,70
Durch die Erwerbstätigkeit konnte ich mich nicht genügend auf das Studium konzentrieren.	212	4,14
Gültige Werte (Listenweise)	204	

61 Prozent der Absolventen waren während ihres Studiums nicht als studentische Hilfskraft tätig. 12 Prozent arbeiten weniger als ein Jahr und 13 Prozent zwischen ein und zwei Jahren. 14 Prozent waren länger als 2 Jahre als studentische Hilfskraft tätig.

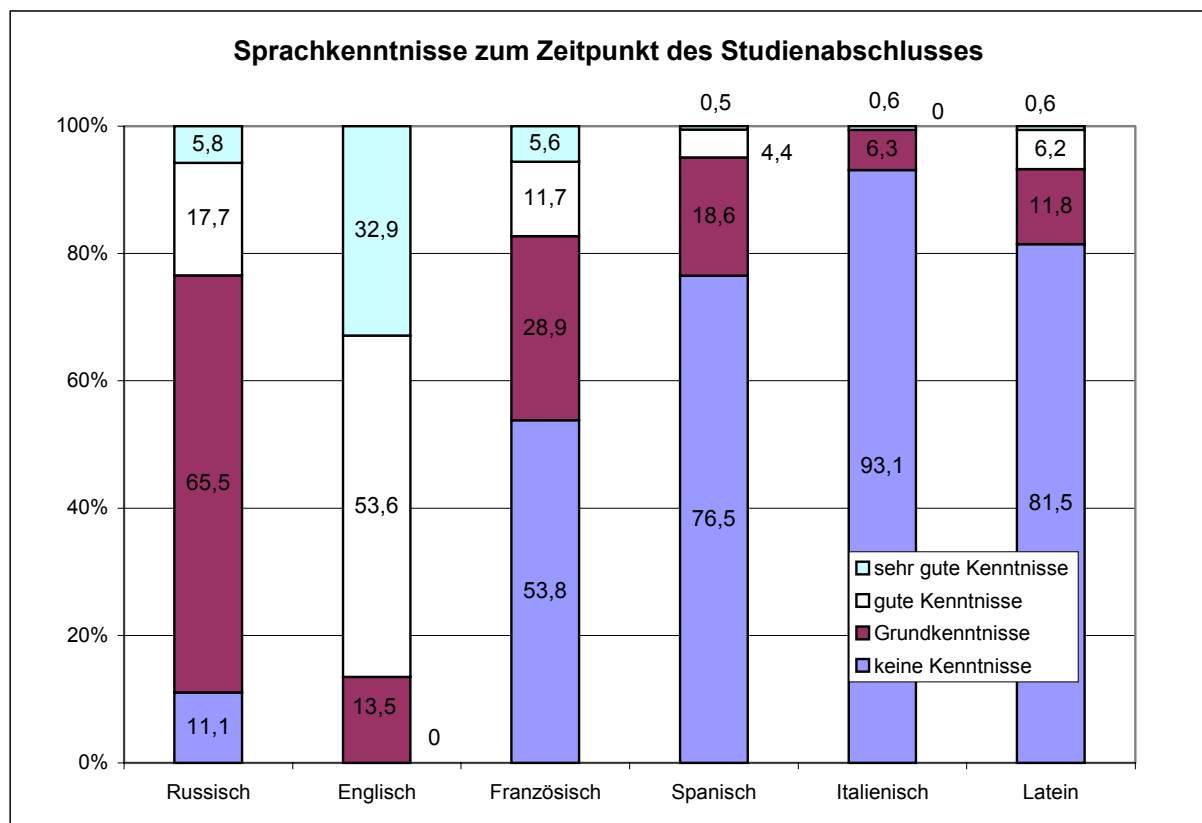
Abb. 34



Als nächstes wurden die Absolventen nach ihren Sprachkenntnissen zur Zeit des Studienabschlusses befragt. Bei Russisch verfügt der überwiegende Teil, nämlich 65

Prozent über Grundkenntnisse. Die männlichen Befragten können hier eher auf Grundkenntnisse und Frauen auf gute Kenntnisse zurückblicken. Rund 18 Prozent gaben an, über gute Kenntnisse zu verfügen. Englisch scheint die Fremdsprache zu sein, die die Mehrheit der Absolventen beherrscht. Hier gaben die Befragte an, zum größten Teil entweder gute Kenntnisse, mit 54 Prozent, und sehr gute Kenntnisse, mit 33 Prozent zu besitzen. Fast ein Drittel der Absolventen verfügt auch in Französisch zumindest über Grundkenntnisse. Nur 6 Prozent besitzen in Italienisch und 12 Prozent in Latein Grundkenntnisse. Außerdem gaben Befragte an, auch in den Sprachen Arabisch, Brasilianisch, Chinesisch, Japanisch, Polnisch, Portugiesisch, Schwedisch, Sorbisch und Tschechisch Kenntnisse zu besitzen.

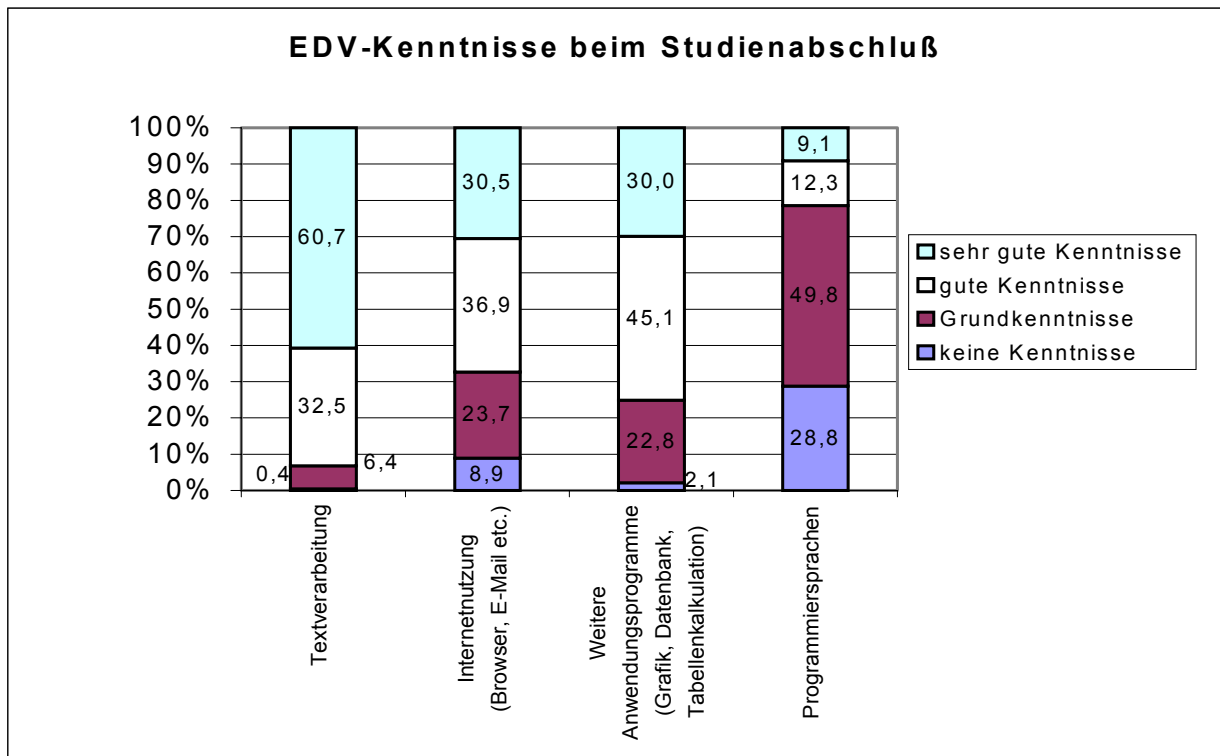
Abb. 35



Auf die Frage, wie fundiert die EDV-Kenntnisse beim Studienabschluß waren, gaben 61 Prozent an, sehr gute Kenntnisse in Textverarbeitung zu besitzen. 32 Prozent besaßen gute Kenntnisse. Im Umgang mit dem Internet können 31 Prozent auf sehr gute und 37 Prozent auf gute Kenntnisse zurückblicken. Bei anderen Anwendungsprogrammen, z. B. Grafik und Datenbank, sagten rund 30 Prozent aus, sehr gute und 45 Prozent gute Kenntnisse zu besitzen. Bei den Kenntnissen in

Programmiersprache gaben rund 50 Prozent an, lediglich Grundkenntnisse zu besitzen. Während bei den Kenntnissen in Textverarbeitung keine Geschlechtsunterschiede auftraten, wurde bei den Angaben über Internetnutzung, Anwendungsprogramme und Programmiersprache deutlich, daß die Männer hier etwas bessere Kenntnisse vorweisen können als die Frauen.

Abb. 36



2.3 Beurteilung des Studiums

Bei der ersten Frage wurden die Absolventen gebeten, die Studienbedingungen in dem (Haupt-) Fach, in dem sie ihren Studienabschluß gemacht haben, hinsichtlich bestimmter vorgegebener Aspekte zu beurteilen. Dabei stand ihnen eine Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) zur Verfügung. Die hohen Leistungsanforderungen (Mittelwert 2,09), die fachlichen Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten (2,14), die Breite des Lehrangebots (2,17) und der Aufbau und die Struktur des gewählten Studienganges (2,40) wurden dabei am besten bewertet. Dagegen wird ein enger Praxisbezug (3,53) von den meisten vermißt. Auch der Zugang zu und die Vermittlung von Praktikaplätzen (3,46) wird von den Absolventen nicht als

zufriedenstellend eingeschätzt. Ein weiteres Problem stellt ebenfalls eine nicht ausreichende Anzahl von Plätzen in den Lehrveranstaltungen (3,21). Die weiblichen Absolventen bewerteten hier die fachlichen Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten mit einem Mittelwert von 2,33 schlechter als die männlichen Absolventen mit einem Mittelwert von 1,96. Auch der enge Praxisbezug wurde von den Frauen negativer eingeschätzt (Frauen: 3,67; Männer: 3,4).

Abb. 37



65 Prozent der Absolventen der Fachrichtung haben während ihres Studiums in Dresden bestimmte Studienangebote vermisst. 35 Prozent waren mit dem Angebot zufrieden. Vermisst wurden dabei vor allem die Einbeziehung von Bankwirtschaft, Existenzgründerseminaren, Rhetorik-, Kommunikations- und Präsentationstechniken. Ebenfalls wurde mehr Praxisbezug, Auslandssemester und ein breiteres Angebot an Vertiefungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten gefordert. Auslandssemester liegen allerdings auch in eigener Verantwortung der Studierenden und können lediglich gefördert, aber nicht als Studienangebot aufgefaßt werden.

Abb. 38

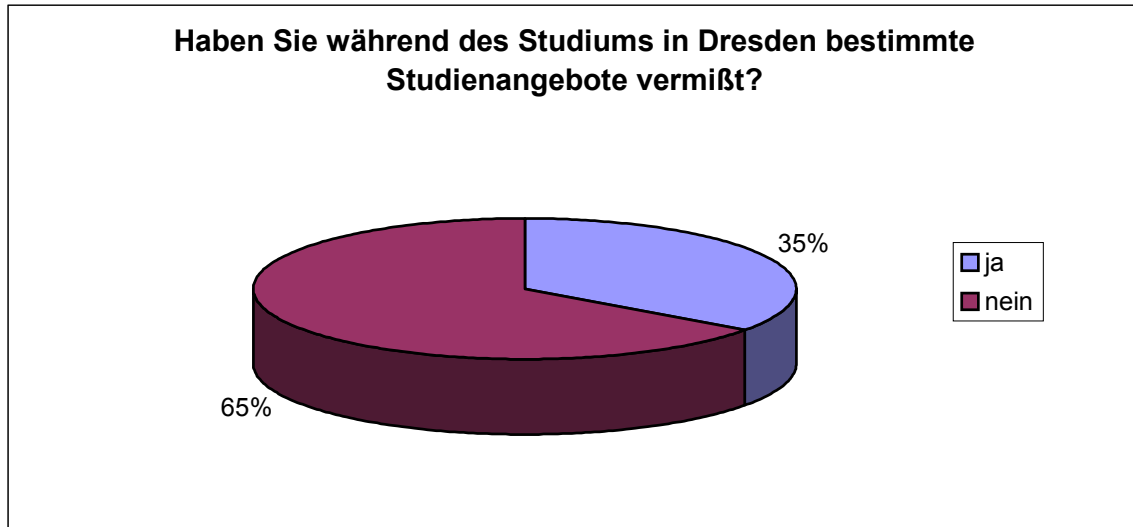


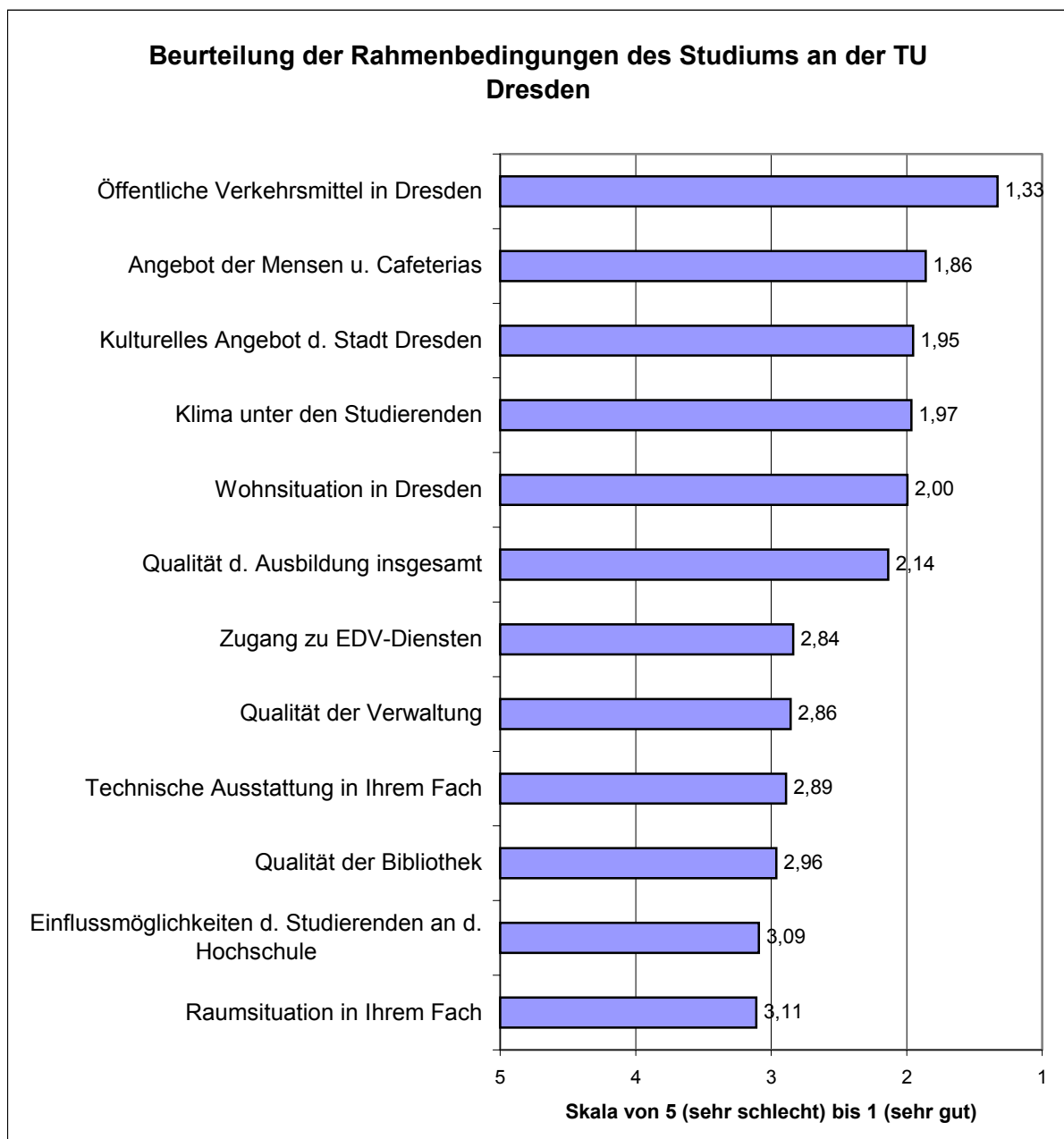
Abb. 39

Sämtliche Nennungen zu Frage C1a) Welche Studienangebote wurden vermisst?

<p>anwendungsbezogene Schulung v. Software Auslands/Europaorientierte BWL/Bankbetriebslehre Auslandssemester/Kontakte zu and. Unis ausreichend Plätze bei Sprachunterricht Bankbetriebslehre als Vertiefungsmglk. in BWL Bankbetriebslehre, Rhetorik Bankbetriebswirtschaft Bankmanagement Bankwesen Bankwirtschaft bessere EDV-Ausbildung breiteres Angebot an Info.kursen breiteres Angebot an Ingenieurfächern Existenzgründer-Seminare Existenzgründungsseminare Fallstudien mit Unternehmen feste Praxissemester Fragen der Wirtschaftsethik Fremdsprache im HS Industriebetriebslehre, Bankwirtschaft Interdisziplinäres Angebot interessante Branchenfächer z.B. Bankbetriebslehre intern. Orientierung, Auslandssemester International Auditing juristisches Aufbaustudium Kommunikation, PR, Werbung Kommunikations- u. Moderationstraining Kommunikationstraining, Rhetorik Kulturmanagement/Museologie mehr als 3 Spezialisierungsmglk. i. HS f. FS mehr erziehungswissenschaftliche Inhalte mehr Praxis</p>	<p>mehr praxisnahe Seminare mehr Praxisvertreter, Ausbau soz. Kompetenz mehr Vertiefungsrichtungen;bessere PC-Ausbildung Mitarbeiterführung als Pflichtfach nach Wende war Studienangebot sehr begrenzt Nutzung des Internets personal skills (Vortrag, Präsentation etc.) Präsentations-u.Vortragstechniken Präsentationstechnik Praxis- u. Fallbeispiele praxisbez. Zusatzveranstaltungen Praxisbezug praxisnahe Seminare praxisorientierte case studies Praxisorientierung, Kolloquien Praxisseminare, -Übungen ... Praxisseminare,Kleinaufträge aus Industrie Privatrecht mit BWL zu kombinieren Rhetorik, Mitarbeiterführung Rhetorik, Präsentation Schlüsselqualifikationen/fachübergreif. Inhalte Seminare mit Fallstudien Sozialkompetenz; Rhetorik spez. EDV-Ausbildung f.d. Wirtschaft Transformationsökonomik Umweltökonomie, Unternehmensgründung Umwelttechnik f. Wing Unternehmensgründung, Personalführung Vertragsrecht Vorlesungen in eng. Sprache, Case Studies Wissenschaftlich analysierende Fallstudien Wissenschaftliches Arbeiten</p>
--	---

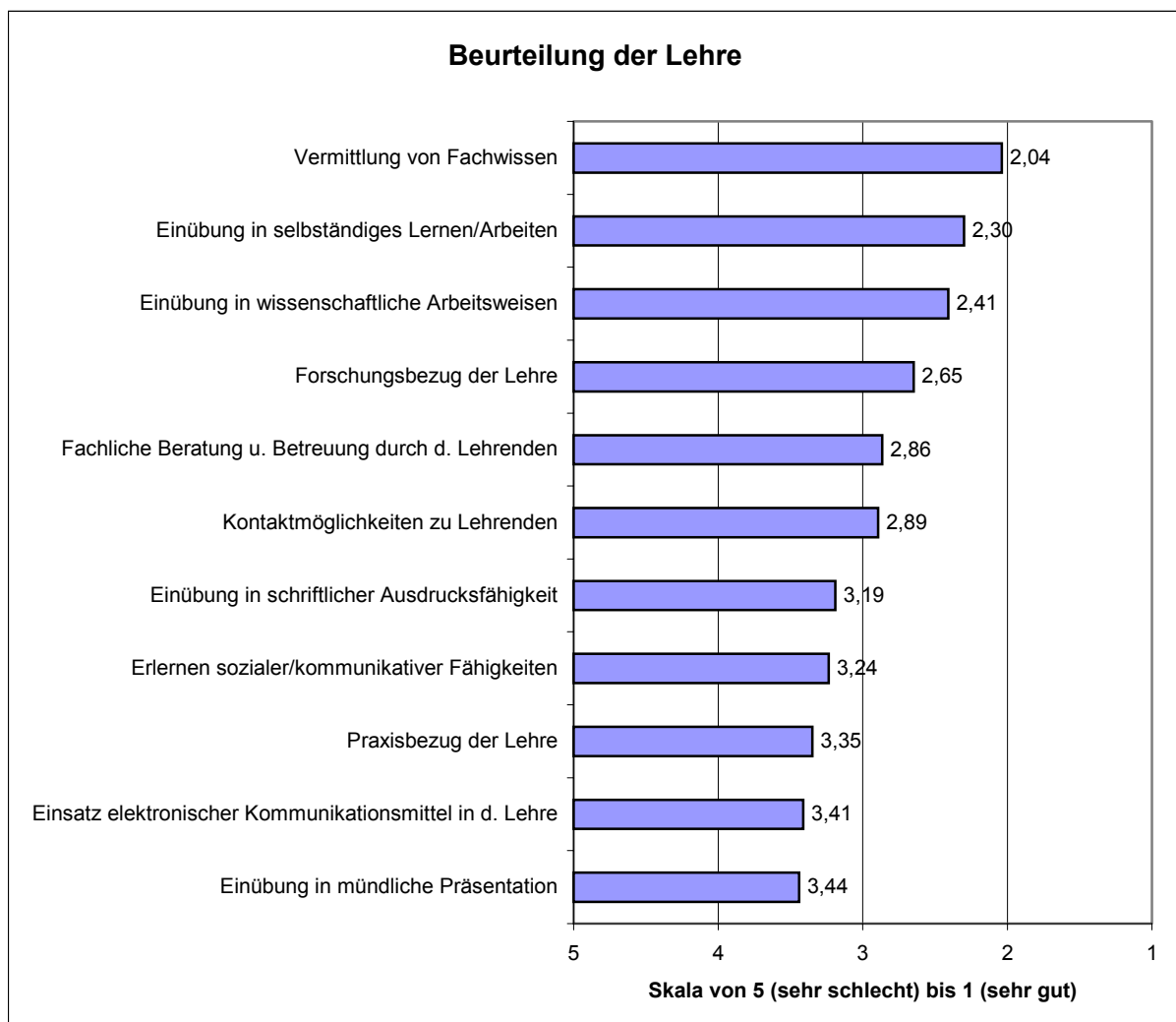
Auch bei der Beurteilung der Rahmenbedingungen konnten die Befragten auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) wählen. Besonders gut bewertet wurden dabei die Öffentlichen Verkehrsmittel (Mittelwert 1,33), das Angebot der Mensen und Cafeterias (1,86), das kulturelle Angebot der Stadt Dresden (1,95) und das Klima unter den Studierenden (1,97). Nicht so gut bewertet wurden die Raumsituation (3,11) und die Einflußmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule (3,09). Auch die Qualität der Bibliotheken (2,96), die Qualität der Verwaltung, z. B. Immatrikulationsamt, Raumplanung usw. (2,86) und der Zugang zu EDV-Diensten, z. B. Internet, E-Mail und Datenbanken (2,84) wurden nicht so positiv eingeschätzt.

Abb. 40



Im weiteren sollten die Absolventen bestimmte vorgegebene Aspekte der Lehre des Faches, in dem sie ihren Studienabschluß gemacht haben auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) beurteilen. Die Einübung in mündliche Präsentation (Mittelwert 3,44), der Einsatz von elektronischen Kommunikationsmitteln (Multimedia) in der Lehre (3,41) und der Praxisbezug der Lehre (3,35) wurden nicht so gut bewertet. Mit der Vermittlung von Fachwissen (2,04), der Einübung in selbständiges Lernen und Arbeiten (2,30) und wissenschaftlicher Arbeitsweisen (2,41) waren die Befragten relativ zufrieden, wobei die männlichen Absolventen die Vermittlung von Fachwissen mit einem Mittelwert von 1,95 etwas positiver bewerteten als die weiblichen (2,14). Dagegen beurteilten die Frauen das Erlernen sozialer/kommunikativer Fähigkeiten (Frauen: 3,09; Männer: 3,35) und die Einübung in selbständiges Lernen/Arbeiten (Frauen: 2,15; Männer: 2,42) positiver als die Männer.

Abb. 41



Im folgenden sollten die Absolventen den Wert ihres Studiums auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) bewerten. Als besonders wertvoll empfunden wurde die Möglichkeit, einen interessanten Beruf zu ergreifen (Mittelwert 1,78) und die Chance, sich über eine längere Zeit zu bilden (1,87). Für die Vermittlung von Kenntnissen für den Beruf (2,81) wurde das Studium als nicht so geeignet empfunden.

Abb. 42

Wie beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsichtlich...

	N	Mittelwert
...der Möglichkeit, einen interessanten Beruf zu ergreifen?	238	1,78
...der Chance, sich über eine längere Zeit zu bilden?	237	1,87
...der Verwendbarkeit des Studiums für beruflichen Aufstieg/Karriere?	238	2,17
...der Möglichkeit, sich persönlich zu entwickeln?	237	2,02
...der Vermittlung von Kenntnissen für den Beruf?	236	2,81
...der Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen?	237	1,99
...der Verwendbarkeit der im Studium erworbenen Qualifikationen?	203	2,48
Gültige Werte (Listenweise)	201	

Auf die Frage, wie sich die Absolventen hinsichtlich ihres bisherigen Werdegangs aus heutiger Sicht verhalten würden, gaben über die Hälfte, nämlich 55,5 Prozent an, gleich nach dem Abitur studieren zu wollen. Ein Drittel würde nach dem Abitur zunächst eine Berufsausbildung absolvieren und dann studieren. 8,4 Prozent gaben an, vor dem Abitur eine Berufsausbildung machen zu wollen und 2,6 Prozent würden nicht mehr studieren. Alle Befragten würden sich nach wie vor für das Abitur als Schulabschluß entscheiden.

Abb. 43

Wie würden Sie sich hinsichtlich Ihres bisherigen Werdegangs aus heutiger Sicht entscheiden?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich würde das Abitur machen, aber nicht mehr studieren.	6	2,5	2,6	2,6
	Ich würde nach dem Abitur zunächst eine Berufsausbildung absolvieren u. dann studieren.	76	31,4	33,5	36,1
	Ich würde gleich nach dem Abitur studieren.	126	52,1	55,5	91,6
	Ich würde vor dem Abitur eine Berufsausbildung machen.	19	7,9	8,4	100,0
	Gesamt	227	93,8	100,0	
Fehlend	System	15	6,2		
Gesamt		242	100,0		

Über die Hälfte der Absolventen, nämlich 55,8 Prozent, würde auch das gleiche Fach an der derselben Hochschule studieren. 21,2 Prozent könnten sich vorstellen, sich für ein anderes Fach zu entscheiden. 14,6 Prozent der Befragten gaben an, zwar das gleiche Fach, aber an einer anderen Hochschule studieren zu wollen. Lediglich 8,4 Prozent würden ein anderes Fach an einer anderen Hochschule studieren.

Abb. 44

Welches Fach würden Sie vorraussichtlich studieren?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ein anderes Fach an einer anderen Hochschule.	19	7,9	8,4	8,4
	Ein anderes Fach an derselben Hochschule.	48	19,8	21,2	29,6
	Das gleiche Fach an einer anderen Hochschule.	33	13,6	14,6	44,2
	Das gleiche Fach an derselben Hochschule.	126	52,1	55,8	100,0
	Gesamt	226	93,4	100,0	
Fehlend	System	16	6,6		
Gesamt		242	100,0		

3. Übergang in den Beruf

3.1 Tätigkeitsübersicht

Im Teil D sollten die Absolventen eine Übersicht über den bisherigen Verlauf ihrer Erwerbstätigkeit angeben.

Ein Drittel der Befragten waren in ihrer *ersten Tätigkeit* als wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r (ohne Leitungsfunktion) tätig. 29 Prozent arbeiteten als qualifizierte Angestellte. Nur knapp 4 Prozent gaben eine Tätigkeit als leitende/r Angestellte/r an. Rund 9 Prozent waren nach dem Studium wieder in Ausbildung befindlich, da sie sich für ein Aufbaustudium entschieden. Lediglich 7 Prozent der Absolventen waren zunächst noch ohne feste Anstellung bzw. arbeitsuchend.

Abb. 45

		Berufliche Position			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Leitende(r) Angestellte(r) (z.B. Abteilungsleiter/in)	8	3,3	3,8	3,3
	Wissenschaftlich qualifizierte(r) Angestellte(r) mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projektleiter/in)	15	6,2	7,2	11,1
	Wissenschaftlich qualifizierte(r) Angestellte(r) (ohne Leitungsfunktion)	69	28,5	33,2	44,2
	Qualifizierte(r) Angestellte(r) (z.B. Sachbearbeiter/in)	60	24,8	28,8	73,1
	Ausführende(r) Angestellte(r) (z.B. Verkäufer/in, Schreibkraft)	4	1,7	1,9	75,0
	Honorarkraft	5	2,1	2,4	77,4
	Selbständig in freiem Beruf	6	2,5	2,9	80,3
	Selbständige/r Unternehmer/in	3	1,2	1,4	81,7
	Beamte/r im höheren Dienst	1	,4	,5	82,2
	Beamte/r im gehobenen Dienst	1	,4	,5	82,7
	Facharbeiter/in (mit Lehre)	3	1,2	1,4	84,1
	In Ausbildung befindlich	18	7,4	8,7	92,3
	Ohne feste Anstellung/arbeitsuchend	15	6,2	7,2	100,0
	Gesamt	208	86,0	100,0	
Fehlend	System	34	14,0		
Gesamt		242	100,0		

Der überwiegende Teil der Absolventen, nämlich 64 Prozent, arbeiteten in der (Privat-) Wirtschaft. 12 Prozent waren an einer Hochschule oder in

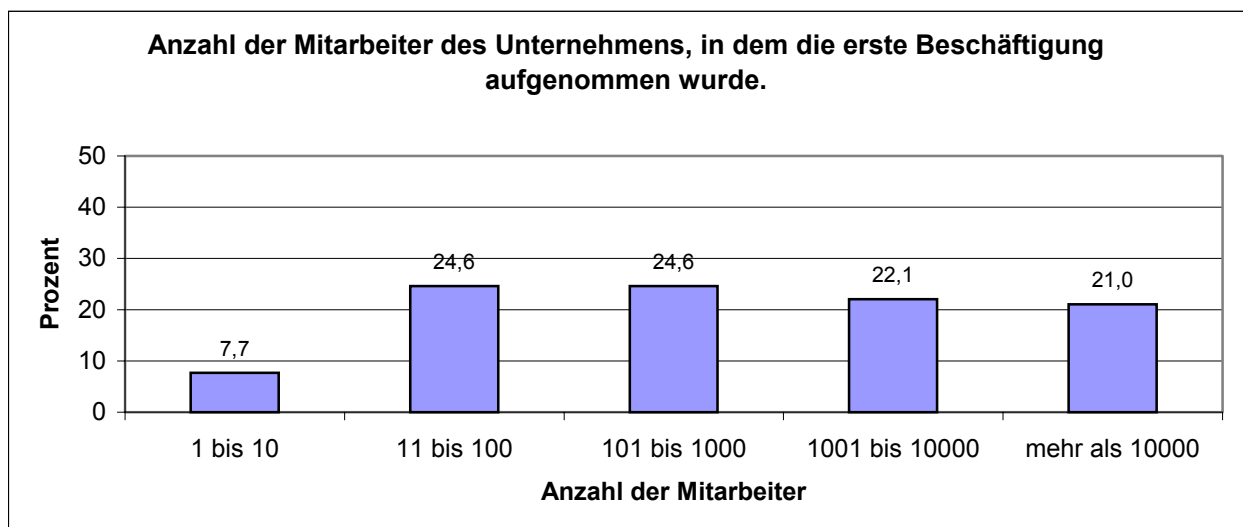
Forschungsinstituten angestellt. Lediglich 2 Prozent waren freiberuflich oder selbständig. Nur 1 Prozent wurden bei einer Organisation ohne Erwerbscharakter (Kirchen, Vereine usw.) angestellt.

Abb. 46

		Institution			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Hochschule und Forschungsinstitute	18	7,4	8,5	8,5
	Öffentliche Verwaltung, Behörde	14	5,8	6,6	15,1
	(Privat-) Wirtschaft	155	64,0	73,1	88,2
	Organisationen ohne Erwerbscharakter (Kirchen, Vereine, Verbände)	3	1,2	1,4	89,6
	freiberuflich/selbständig	4	1,7	1,9	91,5
	arbeite nicht	9	3,7	4,2	95,8
	sonstige Bereiche	9	3,7	4,2	100,0
	Gesamt	212	87,6	100,0	
	Fehlend	System	30	12,4	
Gesamt		242	100,0		

Rund ein Viertel aller Absolventen fand die Erstbeschäftigung in einem Unternehmen mit 11 bis 100 Mitarbeitern. Ein weiteres Viertel begann in einem Unternehmen mit 101 bis 1000 Mitarbeitern. 22 Prozent kamen in einem noch größeren Betrieb unter, nämlich mit bis zu 10000 Mitarbeitern. 21 Prozent fingen in einem Unternehmen mit sogar mehr als 10000 Mitarbeitern an. Nur rund 8 Prozent fanden ihre Erstbeschäftigung in einem Kleinbetrieb mit 1 bis 10 Mitarbeitern.

Abb. 47



Die Absolventen waren innerhalb ihrer Fachgebiete in vielen verschiedenen Bereichen tätig. Deshalb wurden diese nachfolgend alphabetisch geordnet in Form einer Tabelle dargestellt.

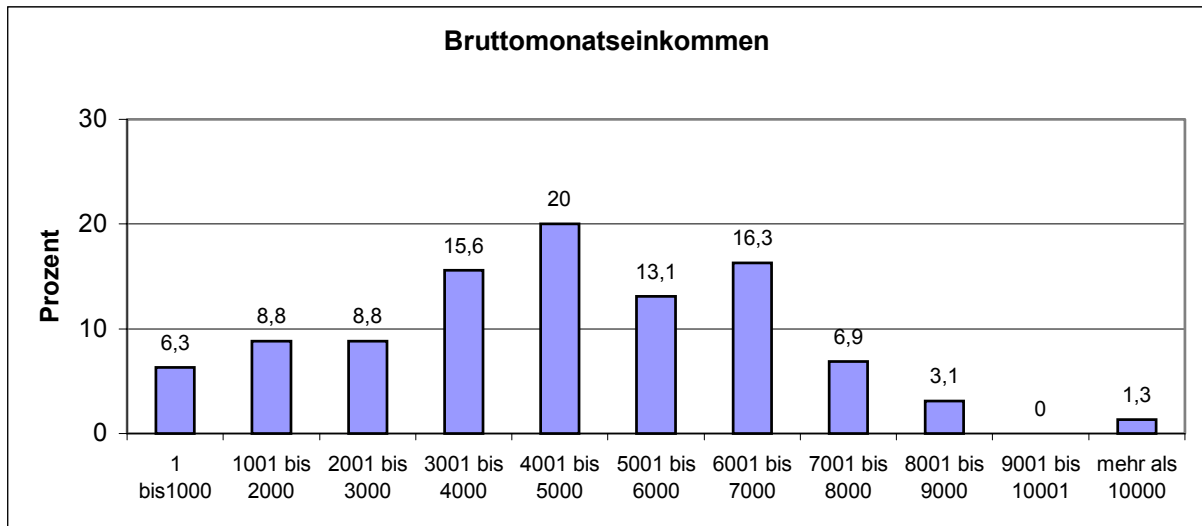
Abb. 48

Tätigkeitsbezeichnung beim Berufseinstieg

Absolvent	Fortbildung	Maurer
Angestellter	Fortbildung m. Praktikum	Mitarbeiter
Arbeitnehmer	Freiberuflich, Logistik-	Netzdokumentation
arbeitsuchend (2x)	Berater	Personalberater
Assistent	freiberufliche Tätigkeit	Personaldisponent
Aufbauseminar	freier Mitarbeiter	Portfoliomanagerin
Projektmanagement	Geschäftsführer/Serviceing-	Praktikum
Aufbaustudium	enieur	Privatkundenabt./DKB AG
Ausbilder	Geselle in elterlicher	Produktmanager, Jr.
Bankkaufmann	Bäckerei	Produktplaner
beratender Ingenieur	Handelsvertreter § 84c	Projektarbeit
Berater	HGB	i.Personalbüro
Beraterin	Hausfrau	Projekteur
Beteiligungsmanager	Hilfsassistent am Institut	Projektierung
Bewerbungsphase	Honorartätigkeit	Projektingenieur
Bildungsbetreuerin	Inhaber eigener EDV-	Projektleiter
Büroleiterin	Softwarefirma	Promotion
Reiseveranstalter	Intern. Nachwuchsgruppe	Promotion/wiss. MA
Bürotätigkeit AEG T u. D	v. Daimler/Chrysler	Prüfungsassistent (2x)
Business Analyst	Investment-Manager	Qualitätsmang.beauftrag-
Client Service Operator	IT - Beraterin	er/Einkauf/Lager
Consultant	Jobben/ Bauleitung	Qualitätswesen bei BMW
Controller	Kaufmann	Referendar (2x)
Costumer Engineer	kfm. Angestellter	Referentin Investor
Dipl.-Ing. E-technik	kfm. Angestellter	Relations
Dipl.Ing. Software	kfm. Leiter	Repräsentant im
Dipl.Ökonomin	kfm. Nachwuchsführungs.-	Kundenservice
Diplomarbeit+anschl.	kraft	Researcherin
Tätigkeit	Konstrukteur	RF Design Engineer
Diplomingenieur	Kundenberater	Sachbearbeiter
Disponent/Logistik	Kundenbetreuung einer	SAP-Berater/ Organisator
div. Tätigkeiten	Bank	Schwimmmeister im
Einarbeiter zum	Kundendienstingenieur	Freibad
Abteilungsleiter i.V.	Lehramtsanwärterin	Softwareingenieur
Einkäufer	Lehrkraft	Systemanalytiker
Engischlehrer	Leitende Angestellte im	Sytementwickler
Entwicklungsingenieur	Steuerbüro	Trainee
Entwicklungsingenieur	Leiter Steuer und Zoll	Vertriebstechnologe
Mobiltelefone	Manager	Wehrdienst
Erziehungsurlaub	Marketing/Vertrieb	Wirtschaft
Festnetzplaner	Marketingassistentin	wiss. Mitarbeiter
Firmenkreditsachbearbeiter	Marktforschung	Zivildienst

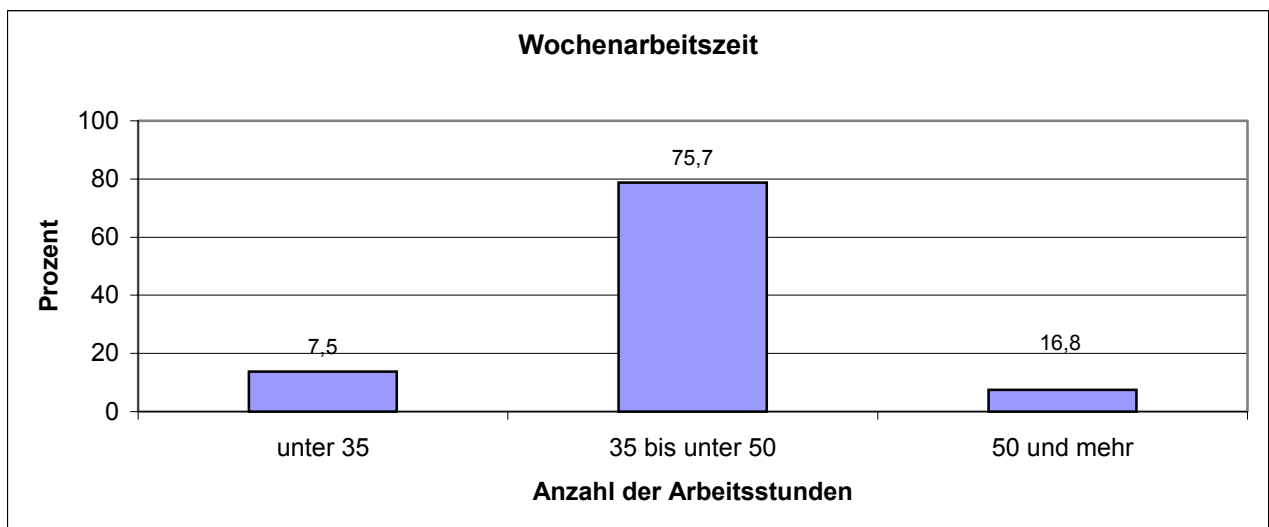
Ein Fünftel der Absolventen verdienen in ihrer ersten Beschäftigung zwischen 4001 und 5000 DM. 6 Prozent gaben an lediglich nur bis zu 1000 DM verdient zu haben, was wahrscheinlich daran lag, daß diese Befragten sich noch in einem Aufbaustudium befanden. 1 Prozent verdienten sogar mehr als 10000 DM in ihrer ersten Tätigkeit.

Abb. 49



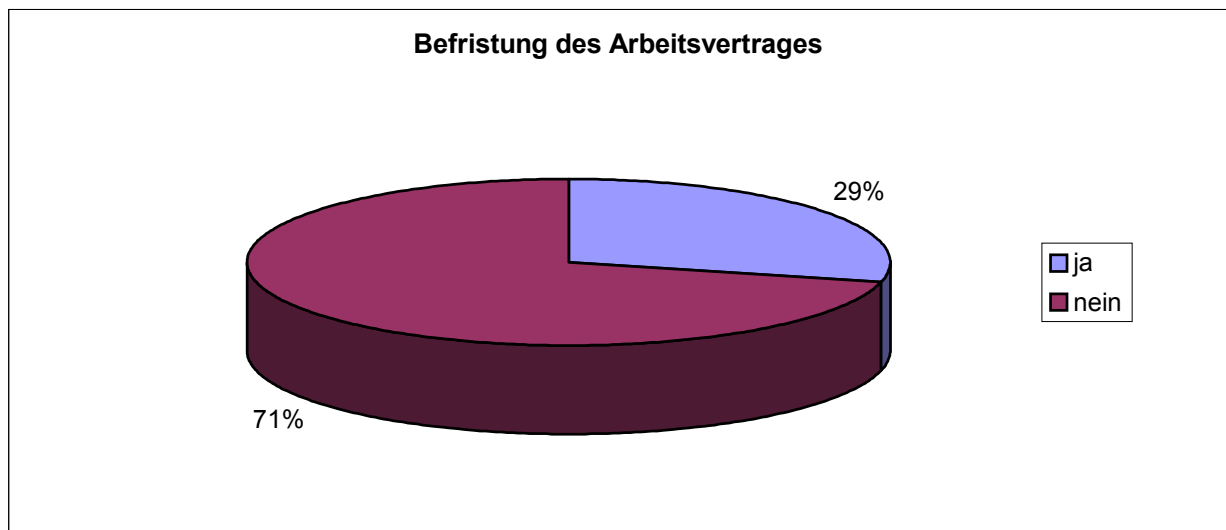
76 Prozent der Befragten gaben an, 35 bis 50 Stunden in der Woche zu arbeiten. Rund 7 Prozent arbeiten unter 35 und 17 Prozent sogar mehr als 50 Stunden pro Woche.

Abb. 50



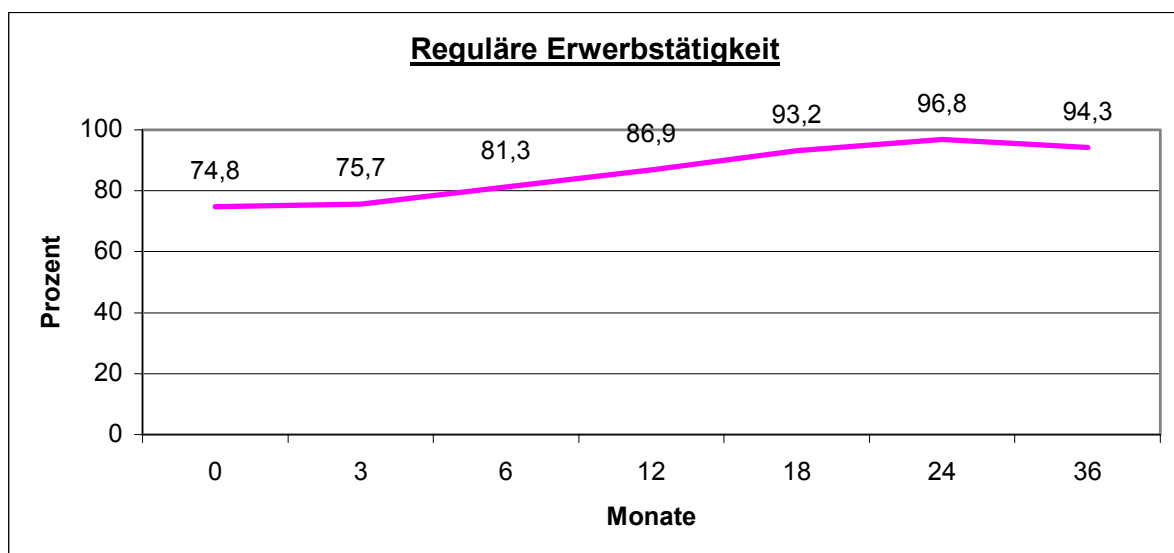
Die Arbeitsstelle war bei 71 Prozent der Absolventen nicht befristet. 29 Prozent gaben an, einen befristeten Arbeitsvertrag zu haben.

Abb. 51



Beim Einstieg in die Berufstätigkeit gingen rund 75 Prozent der Befragten einer regulären Erwerbstätigkeit nach. Nach einem Jahr waren es rund 87 Prozent. Nach 36 Monaten waren 94 Prozent der Absolventen im Rahmen einer regulären Erwerbstätigkeit beschäftigt.

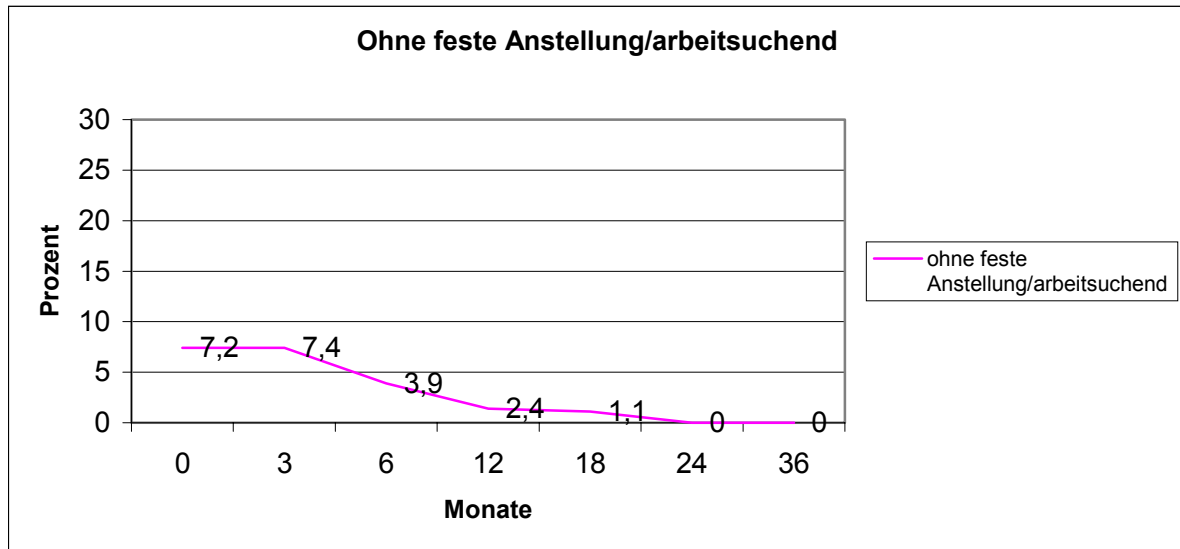
Abb. 52



Beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit gaben 7 Prozent an, ohne feste Anstellung oder arbeitsuchend zu sein. Nach einem Jahr waren es noch 1 Prozent und nach drei

Jahren gab keiner der Befragten an, arbeitsuchend oder ohne feste Anstellung zu sein.

Abb. 53



42 Prozent der Befragten waren nach 12 Monaten als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion tätig. Als qualifizierte Angestellte arbeiteten 30 Prozent. Nach einem Jahr waren noch rund 5 Prozent in Ausbildung befindlich.

Abb. 54

Berufliche Position nach 12 Monaten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Leitende/r Angestellte/r (z. B. Abteilungsleiter/in)	9	3,7	4,3	4,3
	Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion (z. B. Projektleiter/in)	22	9,1	10,5	14,8
	Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r (ohne Leitungsfunktion)	88	36,4	42,1	56,9
	Qualifizierte/r Angestellte/r (z. B. Sachbearbeiter/in)	63	26,0	30,1	87,1
	Ausführende/r Angestellte (z. B. Verkäuferin)	3	1,2	1,4	88,5
	Honorarkraft	2	,8	1,0	89,5
	Selbständig in freiem Beruf	1	,4	,5	90,0
	Selbständige/r Unternehmer/in	2	,8	1,0	90,9
	Beamte/r im höheren Dienst	2	,8	1,0	91,9
	Beamte/r im gehobenen Dienst	1	,4	,5	92,3
	In Ausbildung befindlich	11	4,5	5,3	97,6
	Ohne feste Anstellung/arbeitssuchend	5	2,1	2,4	100,0
	Gesamt	209	86,4	100,0	
	Fehlend	System	33	13,6	
Gesamt		242	100,0		

Rund 78 Prozent der Absolventen arbeiteten nach 12 Monaten in der (Privat-) Wirtschaft. Nur noch 7 Prozent waren an Hochschulen oder Forschungsinstituten angestellt. Rund 2 Prozent gingen bei Organisationen ohne Erwerbscharakter einer Beschäftigung nach.

Abb. 55

Institution nach 12 Monaten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Hochschule und Forschungsinstitute	16	6,6	7,5	7,5
	Öffentliche Verwaltung, Behörde	17	7,0	8,0	15,5
	(Privat-) Wirtschaft	166	68,6	77,9	93,4
	Organisationen ohne Erwerbscharakter	4	1,7	1,9	95,3
	arbeite nicht	2	,8	,9	96,2
	sonstige Bereiche	8	3,3	3,8	100,0
	Gesamt	213	88,0	100,0	
Fehlend	System	29	12,0		
Gesamt		242	100,0		

Auch nach einem Jahr waren die Absolventen in sehr vielen verschiedenen Bereichen tätig.

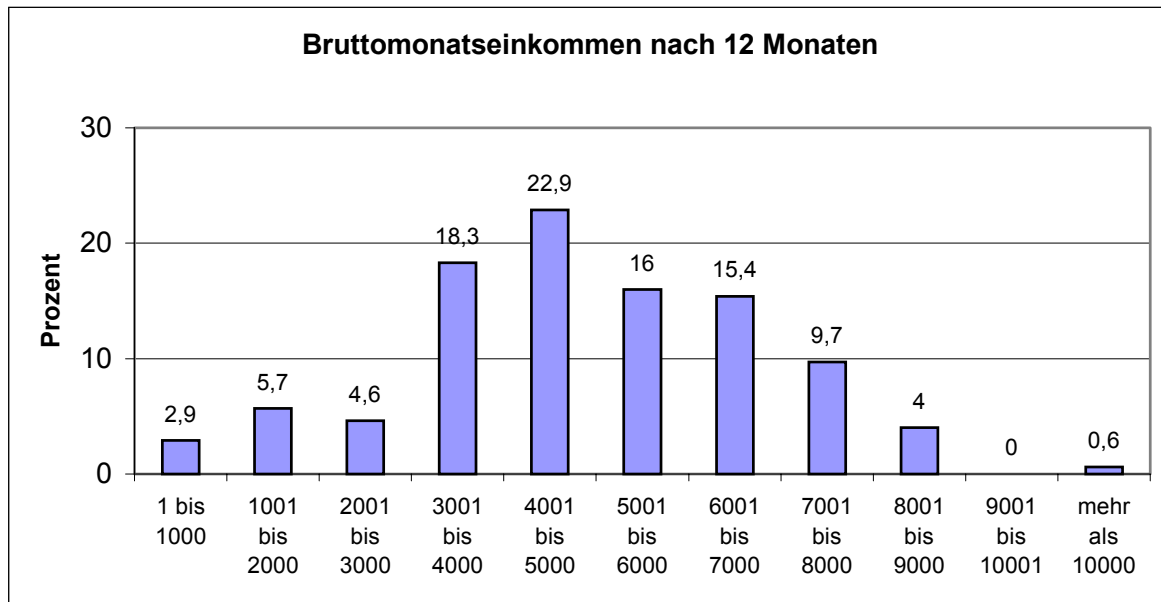
Abb. 56

Tätigkeitsbezeichnung nach 12 Monaten

(Angestellte) Azubi	Ing. f. Auftragsabwicklung	Projektgenieur
Absolvent	Software	Projektleiter
Abteilungsleiter	Ingenieur Techn. Akustik	Projektleiter/Konstrukteur
Angestellter	Inhaber eigener EDV-	Promotion
arbeitsuchend	Softwarefirma	Promotion/wiss. MA
Assistent	Intern. Nachwuchsgruppe v.	Prüfungsassistent (2x)
Aufbaustudium	Daimler/Chrysler	Qualitätsingenieur
Ausbildungsberaterin	Investment-Manager	Qualitätsmang.beauftragter/
Bankkaufmann	IT – Beraterin	Einkauf/Lager
beratender Ingenieur	Jobben/ Bauleitung	Qualitätswesen bei BMW
Berater (2x)	Kaufmann	Referendar (2x)
Beteiligungsmanager	kfm. Angestellter (2x)	Referentin Agrarmarketing
betriebswirtschaftlicher	kfm. Mitarbeiter	Referentin Investor
Berater	kfm. Nachwuchsführungs-	Relations
Bildungsbetreuerin	kraft	Researcherin
Büroleiterin	Konstrukteur	Risikocontroller
Reiseveranstalter	Kreditsachbearbeiter	Sachbearbeiter
Business Analyst	Kundenberater	SAP-Berater/ Organisator
Center-Manager	Kundenbetreuerin	Seminarsachbearbeiterin
Client Service Operator	Kundenbetreuung einer	Softwareentwickler
Consultant	Bank	Softwareingenieur
Controller	Kundendienstingenieur	Spezialist
Costumer Engineer	Lehramtsanwärterin	Student
Dipl.-Ing. E-technik	Lehrkraft	Systemanalytiker
Dipl.Ing.Instrumentierung	Lehrstuhlassistent	Sytementwickler
Diplomarbeit+anschl.	Leitende Angestellte im	Teamleiterin
Tätigkeit	Steuerbüro	Trainee
Diplomingenieur	Leiter Steuer und Zoll	Vertreter
Diplomkaufmann	Manager	Vertriebstechnologe
Disponent/Logistik	Marketing/Vertrieb	Weiterbildung zum SAP-
Doktorandin	Marketingassistentin	Berater
Einarbeiter zum	Marktforschung	Weiterqualifizierung
Abteilungsleiter i.V.	Materialflußtechnik,	Wirtschaft
Einkäufer	Simulation angestellt	wiss. Mitarbeiter
Entwicklungsingenieur	Mitarbeiter	wiss. Mitarbeiter/ halbe
(2x)	Netzplanung	Stelle
Entwicklungsingenieur	Personalberater	Zivildienst
Mobiltelefone	Personaldisponentin	
Entwicklungsingenieurin	Personalmarketing	
Erziehungsurlaub	Personalreferent	
Festnetzplaner	Personalsachbearbeiter	
Field Service Engineer	Portfoliomanagerin	
Firmenkreditsachbearbeiter	Privatkundenabt./DKB AG	
Fortbildung	Product Specialist	
freiberufliche Tätigkeit	Produktmanager, Jr.	
freier Mitarbeiter	Produktplaner	
Handelsvertreter § 84c	Projektassistent	
HGB	Projekteur	
Honorarkraft f. Sport	Projektierung	

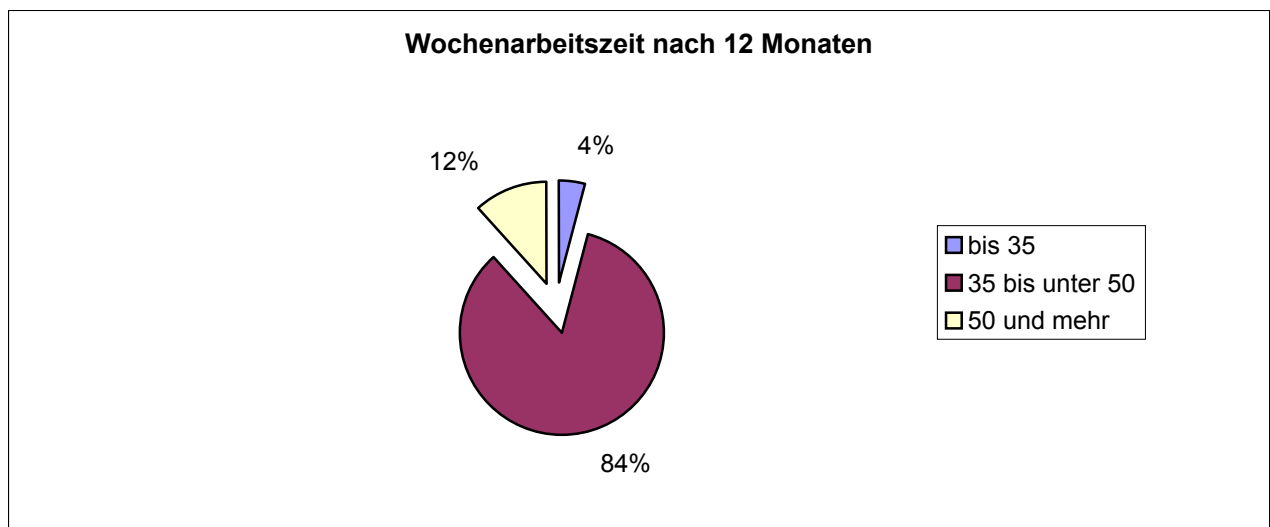
Knapp 23 Prozent der Absolventen verdienten nach einem Jahr zwischen 4001 und 5000 DM. Nur noch 3 Prozent gaben an, zwischen 1 und 1000 DM verdient zu haben und 0,6 verdienten mehr als 10000 DM.

Abb. 57



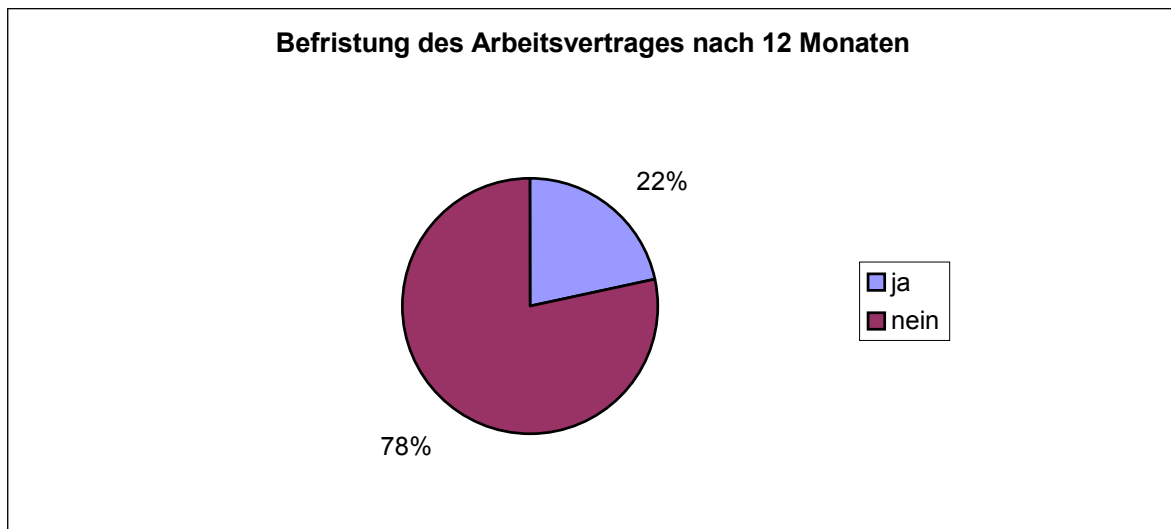
Nach einem Jahr gaben 84 Prozent der Befragten an, zwischen 35 und 50 Stunden in der Woche zu arbeiten. Mittlerweile arbeiteten sogar 12 Prozent mehr als 50 Stunden pro Woche.

Abb. 58



Die Arbeitsstellen waren bei 78 Prozent der Absolventen nicht befristet. 22 Prozent gaben an, einen befristeten Arbeitsvertrag zu haben.

Abb. 59



Nach drei Jahren arbeiteten 27 Prozent als wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion, 33 Prozent als wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r und 25 Prozent als qualifizierte/r Angestellte/r.

Abb. 60

Berufliche Position nach 36 Monaten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Leitende/r Angestellte/r (z. B. Abteilungsleiter/in)	10	4,1	10,9	10,9
	Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion (z. B. Projektleiter/in)	25	10,3	27,2	38,0
	Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r (ohne Leitungsfunktion)	30	12,4	32,6	70,7
	Qualifizierte/r Angestellte/r (z. B. Sachbearbeiter/in)	23	9,5	25,0	95,7
	Selbständige/r Unternehmer/in	2	,8	2,2	97,8
	Beamte/r im höheren Dienst	1	,4	1,1	98,9
	In Ausbildung befindlich	1	,4	1,1	100,0
	Gesamt	92	38,0	100,0	
Fehlend	System	150	62,0		
Gesamt		242	100,0		

Nach 36 Monaten waren 83 Prozent der Absolventen in der (Privat-) Wirtschaft tätig. Rund 9 Prozent arbeiteten in der öffentlichen Verwaltung oder bei Behörden.

Abb. 61

Institution nach 36 Monaten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Hochschule und Forschungsinstitute	3	1,2	3,3	3,3
	Öffentliche Verwaltung, Behörde	8	3,3	8,7	12,0
	(Privat-) Wirtschaft	76	31,4	82,6	94,6
	Organisationen ohne Erwerbscharakter	1	,4	1,1	95,7
	freiberuflich/selbständig	1	,4	1,1	96,7
	sonstige Bereiche	3	1,2	3,3	100,0
	Gesamt	92	38,0	100,0	
Fehlend	System	150	62,0		
Gesamt		242	100,0		

Die Absolventen waren weiterhin in verschiedenen Bereichen tätig.

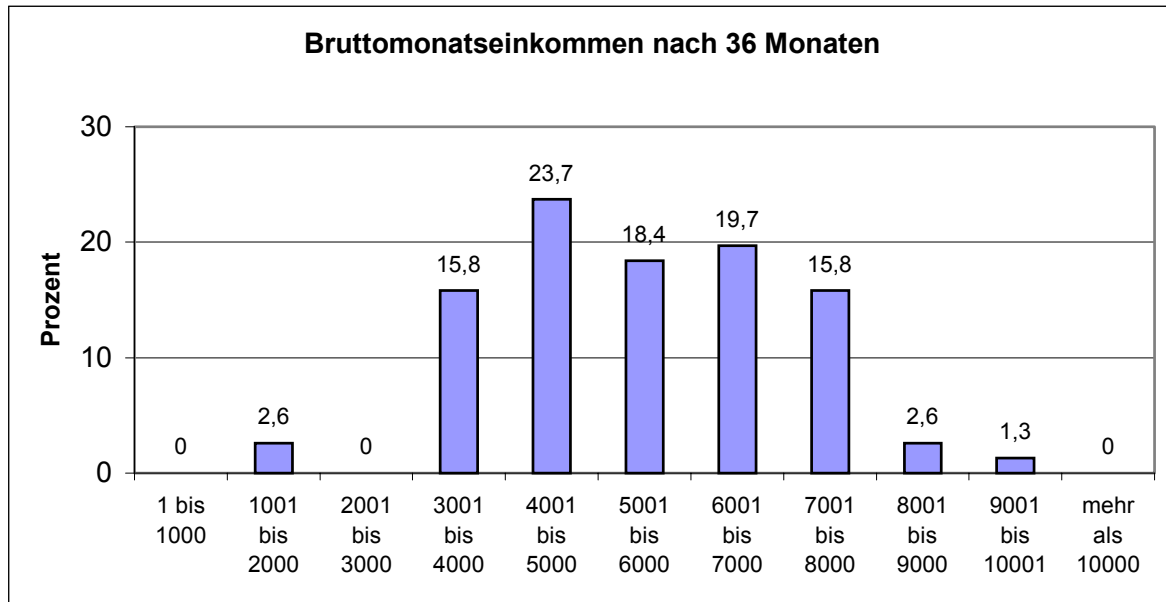
Abb. 62

Tätigkeitsbezeichnung nach 36 Monaten

Abt.-ltr. Wohneigentums- u. Hausverwaltung	Entwicklungsingenieur	Pressesprecherin
Angestellter	Mobiltelefone	Projektierung
arbeitsuchend,	Erziehungsurlaub	Projekting.mit Leiterfkt.
Weiterbildung	Festnetzplaner Field Service	Projektingenieur (2x)
Assistent	Engineer	Projektl.Marktforschung
Assistent der	Ing. f. Auftragsabwicklung	Projektleiter
Geschäftsführung	Software	Projektleiter/Konstrukteur
Aufbaustudium	Ingenieur	Projektmanager
Bankangestellte	Ingenieur Techn. Akustik	Prokurist
Baubüroleiter Energiebau/-	IT - Beraterin	Prüfungsassistent
Versorgung	Kaufmann	Prüfungsleiterin WP-Gesell.
beratender Ingenieur	kfm. Angestellter	Referent
Berater	Kreditsachbearbeiter	Regionalberater
Commercial Management	Kundenberater	Sachbearbeiter
Consultant	Kundenbetreuerin	SAP-Berater
Controllerin	Kundendienstingenieur	SAP-Berater/ Organisator
Dipl.-Kfm, Controller	Lehrkraft	Softwarearchitekt
Dipl.Ing.Instrumentierung	Leiter Steuer und Zoll	Softwareingenieur
Diplomhandelslehrerin	Leiter Strategie&Controlling	Stellvertretender
Diplomingenieur	Marketing/Vertrieb	Abteilungsleiter
Diplomkauffrau	Mitarbeiter	Systemberater
Director	Netzplanung	
Entwicklungsingenieur (2x)	Personalleiterin	
	Personalsachbearbeiter	

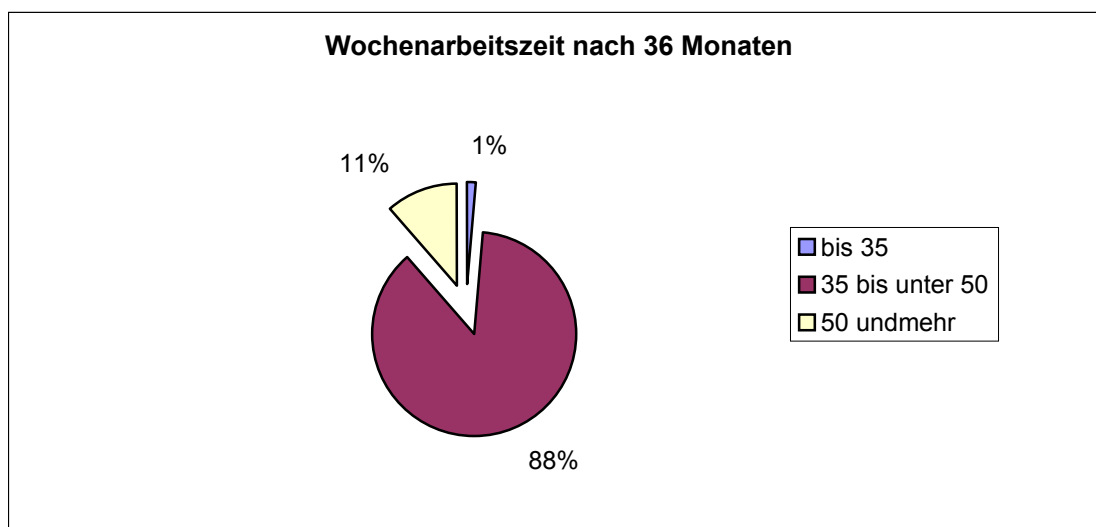
Das Bruttomonatseinkommen der Absolventen betrug nach 36 Monaten bei 16 Prozent zwischen 3001 und 4000 DM, bei 24 Prozent zwischen 4001 und 5000 DM, bei 18 Prozent zwischen 5001 und 6000 DM, bei 20 Prozent zwischen 6001 und 7000 DM und bei 16 Prozent zwischen 7001 und 8000 DM.

Abb. 63



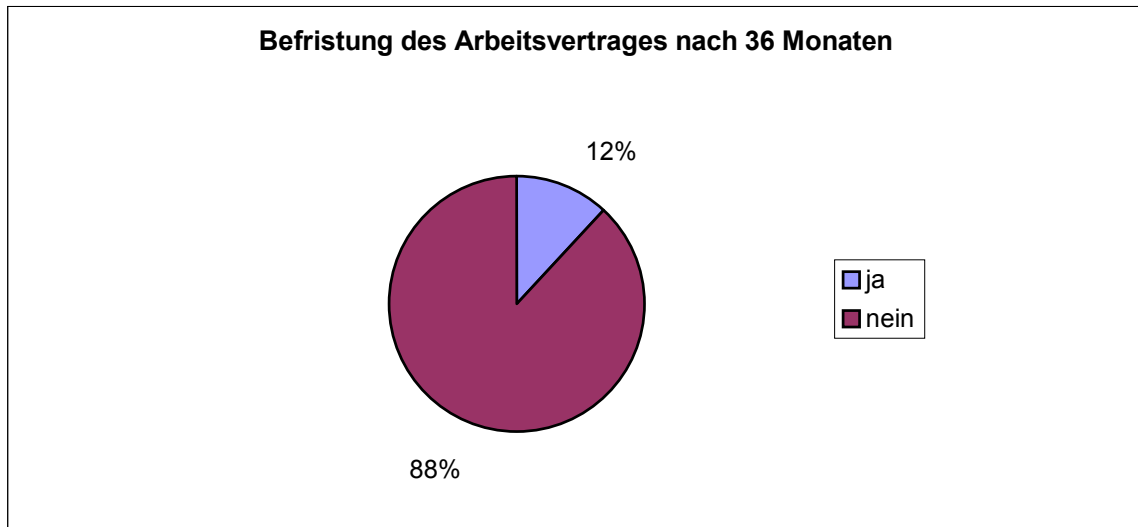
Die Wochenarbeitszeit lag nach drei Jahren bei 88 Prozent der Befragten zwischen 35 und 50 Stunden in der Woche. 11 Prozent arbeiteten mehr als 50 Stunden pro Woche und 1 Prozent weniger als 35 Stunden.

Abb. 64



Nach 36 Monaten hatten 12 Prozent der Absolventen einen befristeten Arbeitsvertrag. 88 Prozent arbeiteten im Rahmen einer unbefristeten Arbeitsstelle.

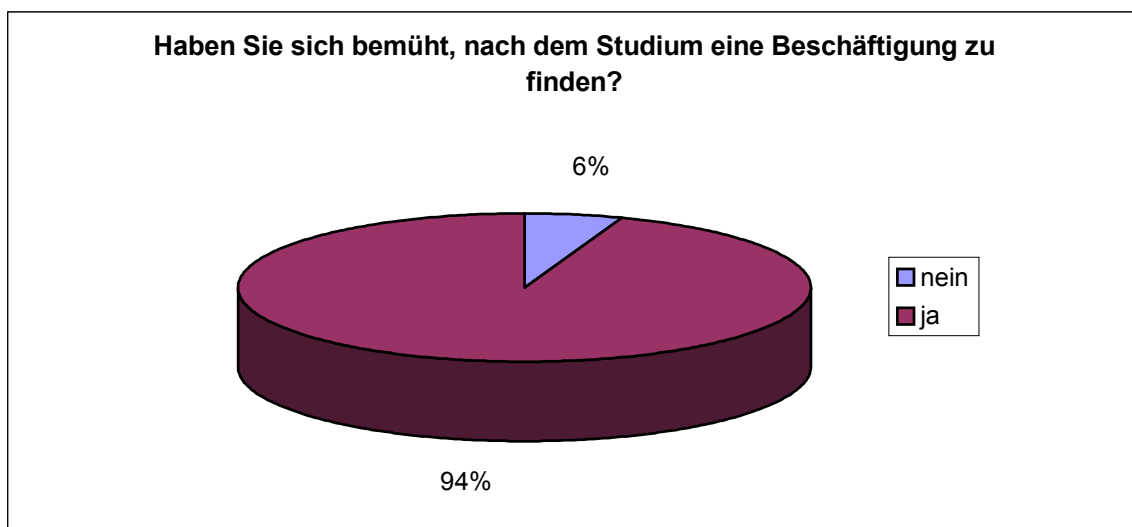
Abb. 65



3.2 Stellensuche

94 Prozent der Absolventen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften haben sich nach dem Studium bemüht, eine Beschäftigung zu finden. 6 Prozent gaben an, sich nicht um eine Stelle bemüht zu haben.

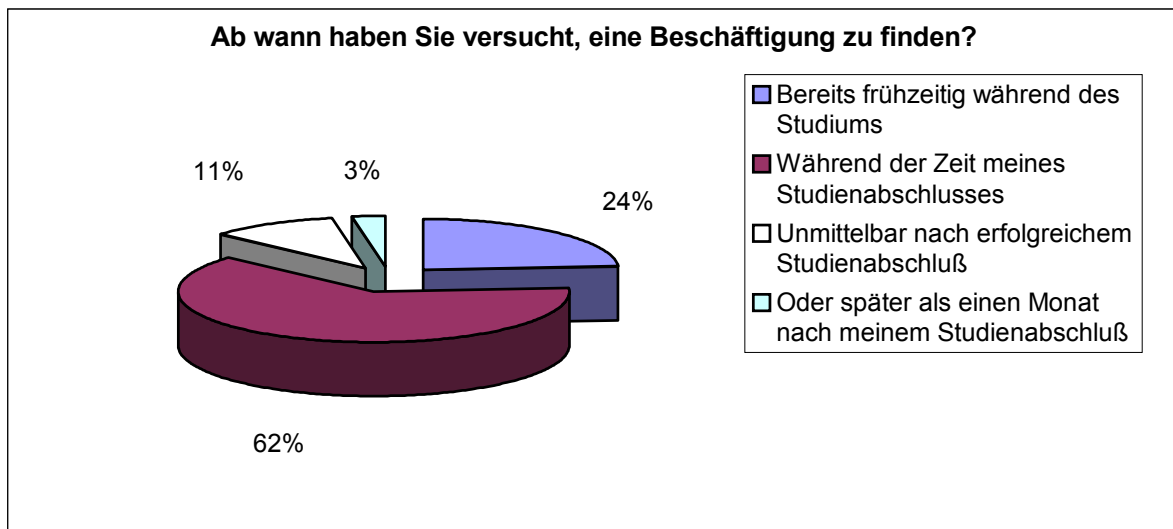
Abb. 66



Weit über die Hälfte, nämlich 62 Prozent der Absolventen haben sich während der Zeit des Studienabschlusses bemüht, eine Beschäftigung zu finden.

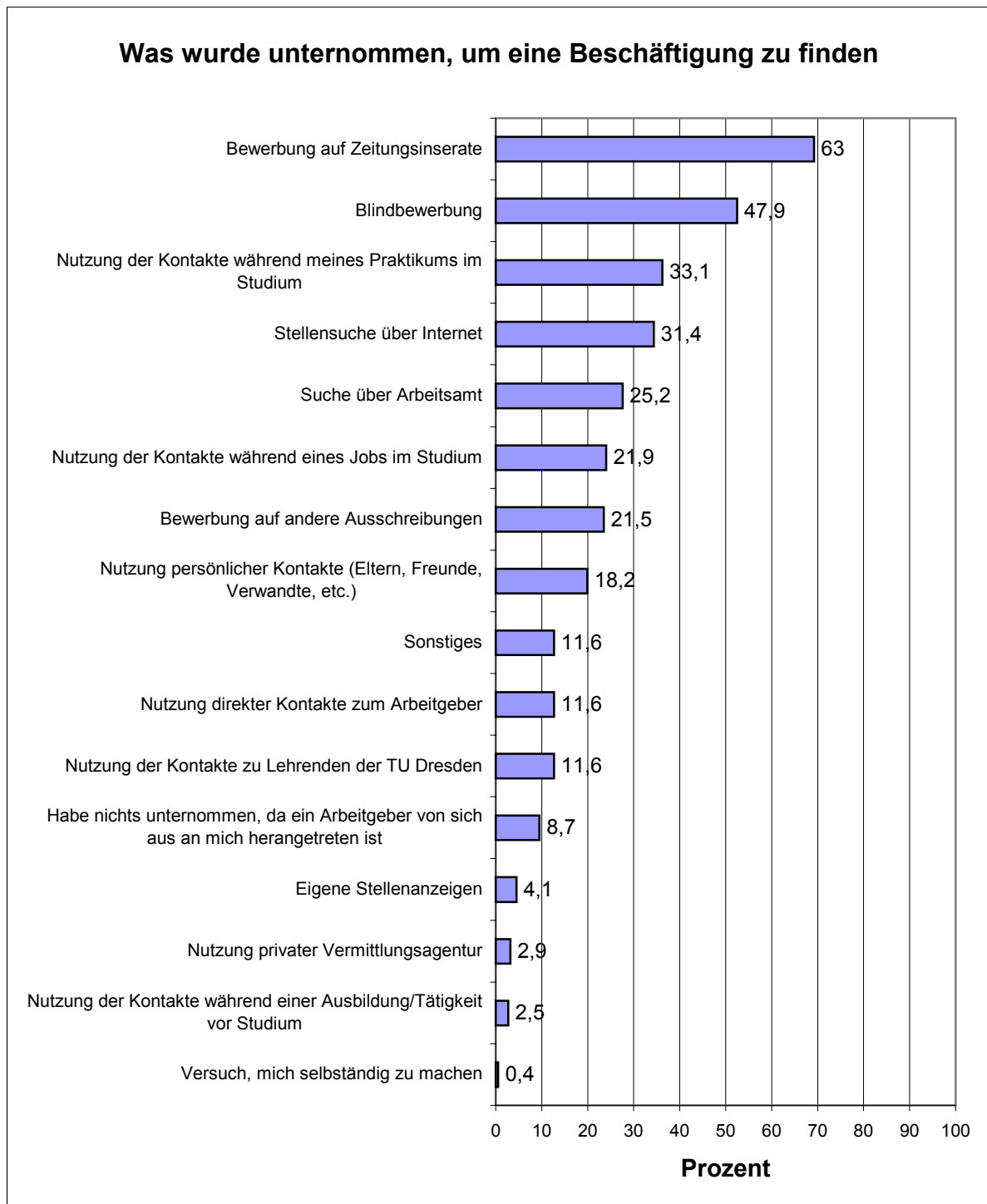
24 Prozent der Befragten gaben an, sich bereits frühzeitig während des Studiums um eine Anstellung gekümmert zu haben. 3 Prozent ließen sich bei der Stellensuche etwas länger Zeit, mitunter sogar bis zu einem Jahr. 3 Absolventen warteten bis zu 3 Monaten, 3 Absolventen bis zu 6 Monaten und 2 bis zu 12 Monaten.

Abb. 67



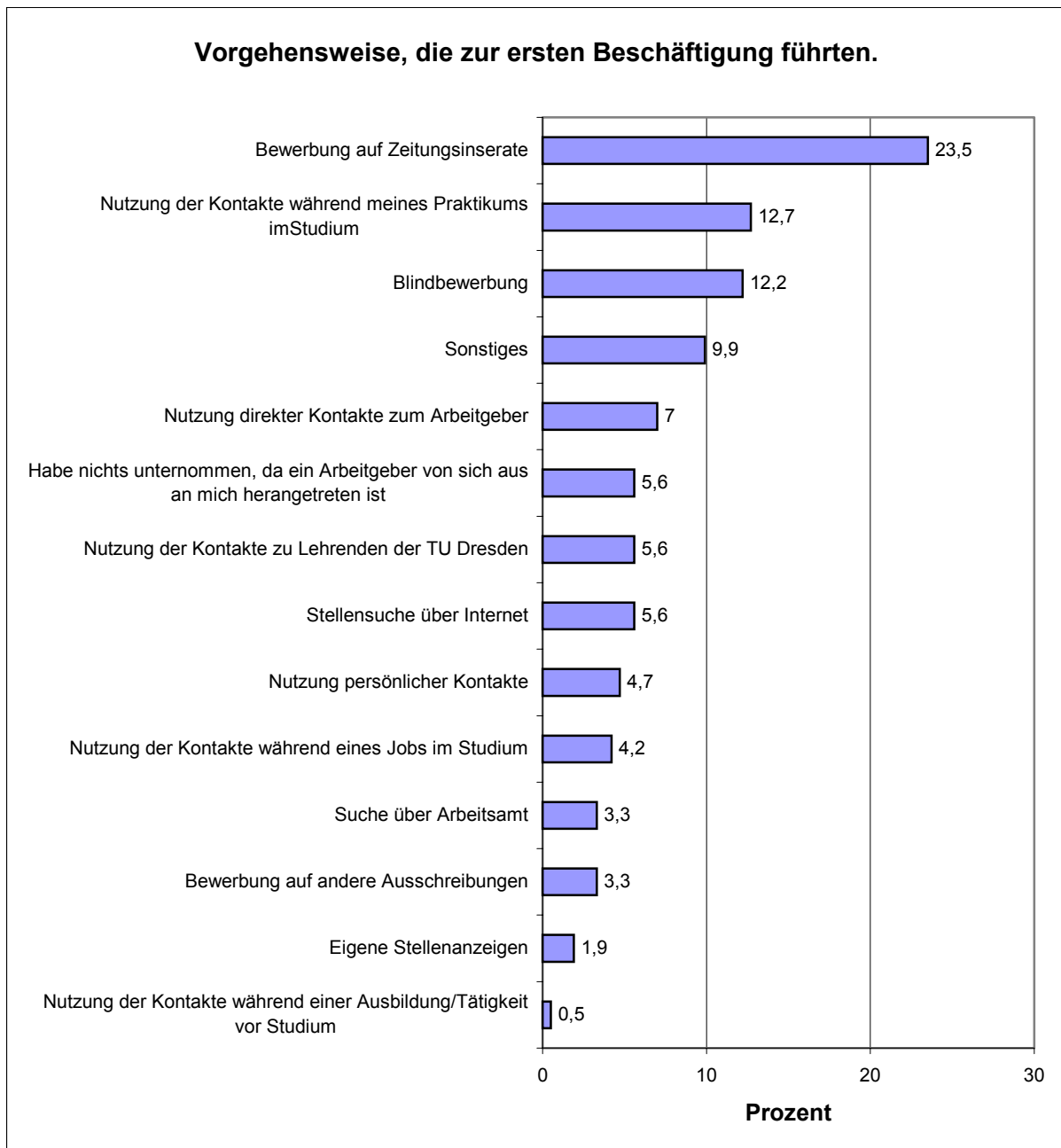
Die Absolventen gaben auf die Frage, was sie unternommen hätten, um eine Beschäftigung zu finden, vor allem an, sich auf Zeitungsinserate und mit Blindbewerbungen beworben zu haben. Auch die Nutzung der Kontakte des Praktikums während des Studiums war eine Möglichkeit, eine Tätigkeit zu finden. Nur 0,4 Prozent (ein Absolvent/in) gaben an, den Versuch gestartet zu haben, sich selbständig zu machen. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Abb. 68



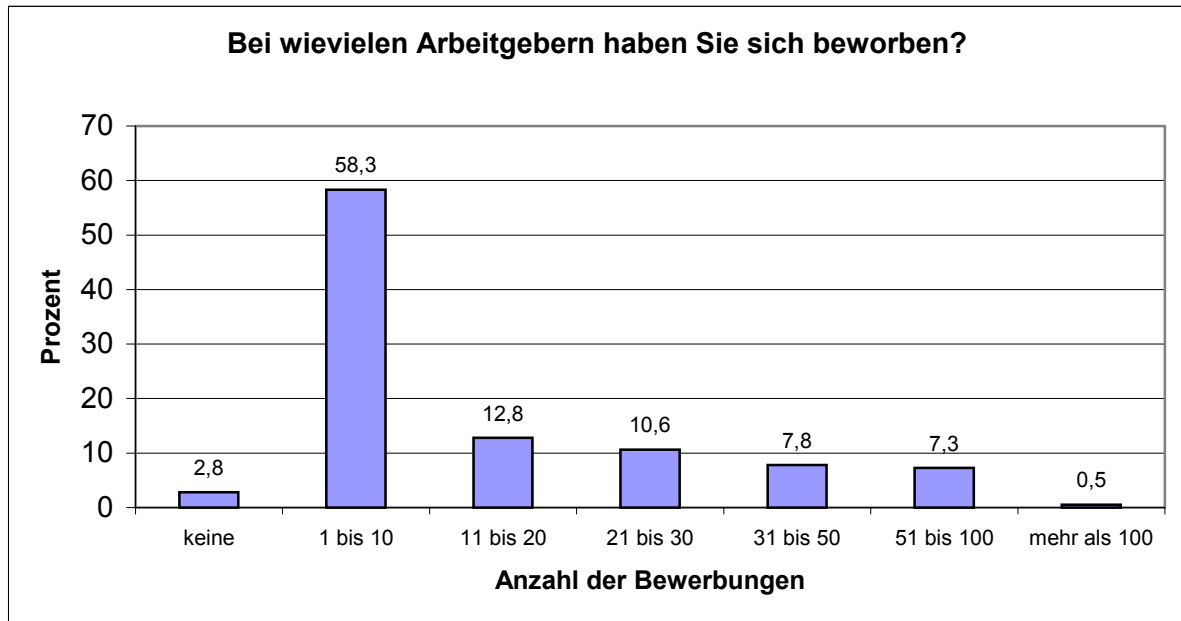
99,4 Prozent der Absolventen hatten zum Zeitpunkt der Befragung eine Beschäftigung und gaben als erfolgreiche Strategien bei der Stellensuche die Bewerbungen auf Zeitungsinserte, Blindbewerbungen und die Nutzung der Praktikumskontakte an. Lediglich 0,6 Prozent hatten noch keine Beschäftigung gefunden.

Abb. 69



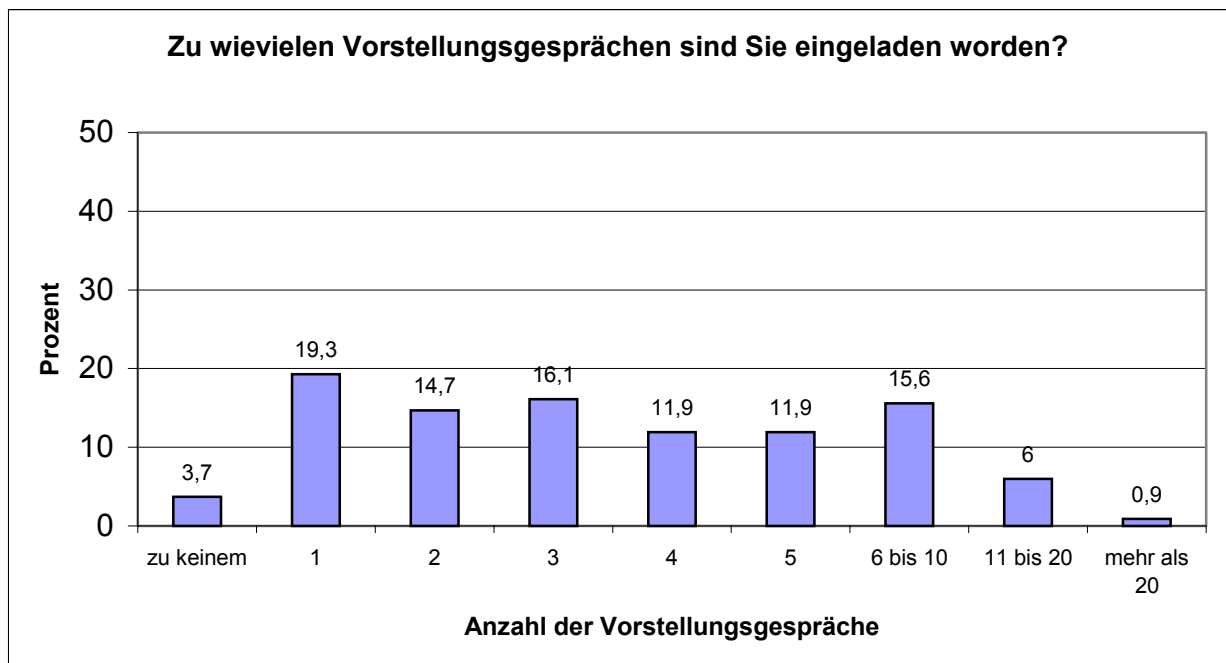
58 Prozent der Absolventen schrieben zwischen 1 und 10 Bewerbungen, um eine Beschäftigung zu finden. 7,3 Prozent gaben an, sogar zwischen 51 und 100 Bewerbungen geschrieben zu haben. Im Durchschnitt wurden 17 Bewerbungen verfaßt.

Abb. 70



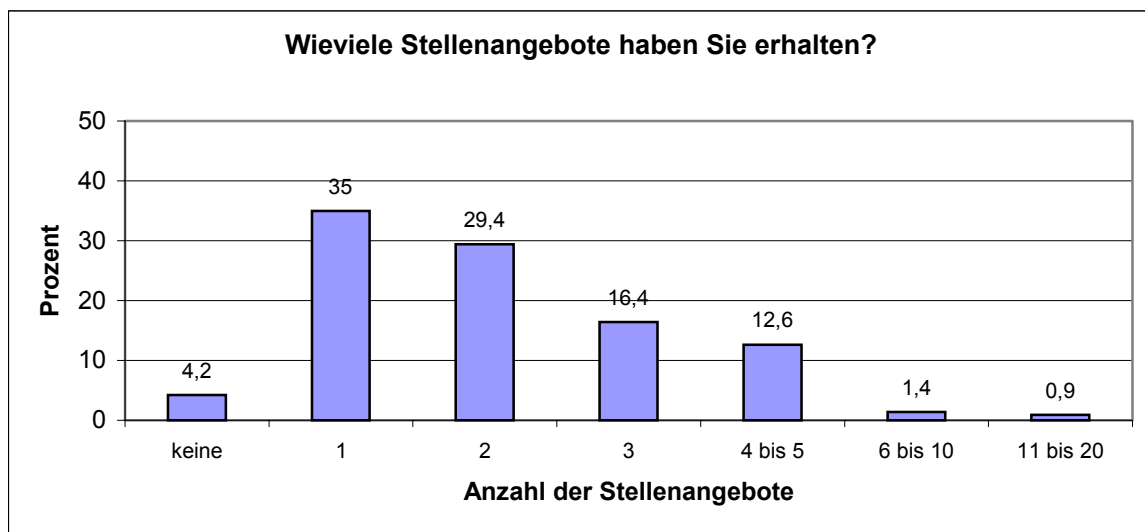
Der überwiegende Teil der Absolventen wurde zu einem bis zehn Bewerbungsgesprächen eingeladen. 15,6 Prozent konnten an 6 bis 10 Gesprächen teilnehmen. 0,9 Prozent gaben an, sogar mehr als 20 Einladungen erhalten zu haben.

Abb. 71



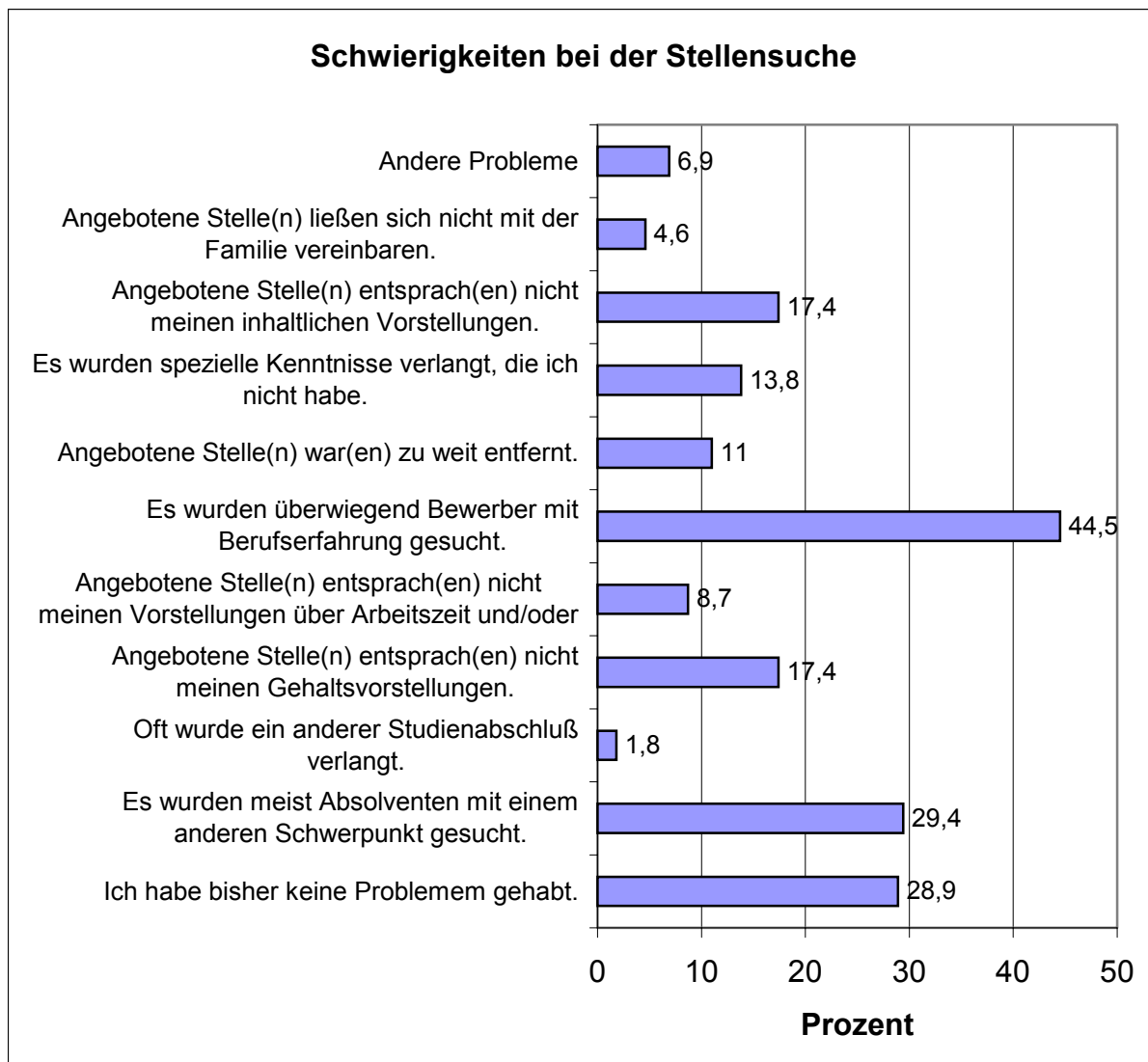
Über ein Drittel der Befragten, nämlich 35 Prozent erhielten ein und rund 30 Prozent zwei Stellenangebote. 1,4 Prozent wurden sogar zwischen 6 bis 10 Beschäftigungen angeboten. Lediglich 4,2 Prozent erhielten kein Stellenangebot. Frauen erhalten signifikant weniger Stellenangebote als Männer. Sie schreiben zwar genauso viele Bewerbungen, werden aber etwas seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Abb. 72



Die größte Schwierigkeiten bei der Stellensuche waren, daß die Unternehmen überwiegend Bewerber mit Berufserfahrungen, einem anderen Schwerpunkt suchten oder die angebotene Stelle entweder nicht den inhaltliche Vorstellungen oder den Gehaltsvorstellungen entsprachen. Viele Absolventen gaben aber auch an, bisher keine Probleme bei der Stellensuche gehabt zu haben. Andere, von den Befragten angegebene Schwierigkeiten waren der Standort des Unternehmens, der fehlende Bekanntheitsgrad der TU Dresden, die Frauenquote oder die Bevorzugung von Männern, mangelnde Auslandserfahrungen, der Notendurchschnitt, ein schlechter Eindruck des Unternehmens, Schwangerschaft, unzureichende Selbstdarstellung oder persönliche Beziehungen anderer Bewerber. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Abb. 73



3.3 Berufsstart

Hier wurden die Absolventen gebeten anzugeben, wie wichtig bestimmte im Fragebogen vorgegebene Aspekte wichtig für den Arbeitgeber waren, um diese zu beschäftigen. Hierfür stand den Befragten eine Skala von 1 (sehr wichtig) bis 5 (gar nicht wichtig) zur Verfügung. Am wichtigsten schienen dem Arbeitgeber die persönlichen Kompetenzen, das Studienfach und der Nachweis von Praxis in beruflicher Tätigkeit/Ausbildung des Bewerbers gewesen zu sein, wobei die weiblichen Befragten diesen Nachweis als wichtiger (Mittelwert 1,98) einschätzten als die Männer (2,31). Weniger Wert legten die Arbeitgeber nach Meinung der Absolventen auf die Weltanschauung, das Geschlecht, die Professoren, bei denen studiert wurde und persönliche Beziehungen. Die Frauen schätzten dabei die Professoren, bei denen studiert wurde, als weniger wichtig (4,44) ein als die Männer (4,15). Auch bewerteten die Männer die Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen als weniger wichtig (4,04) als die Frauen (3,63).

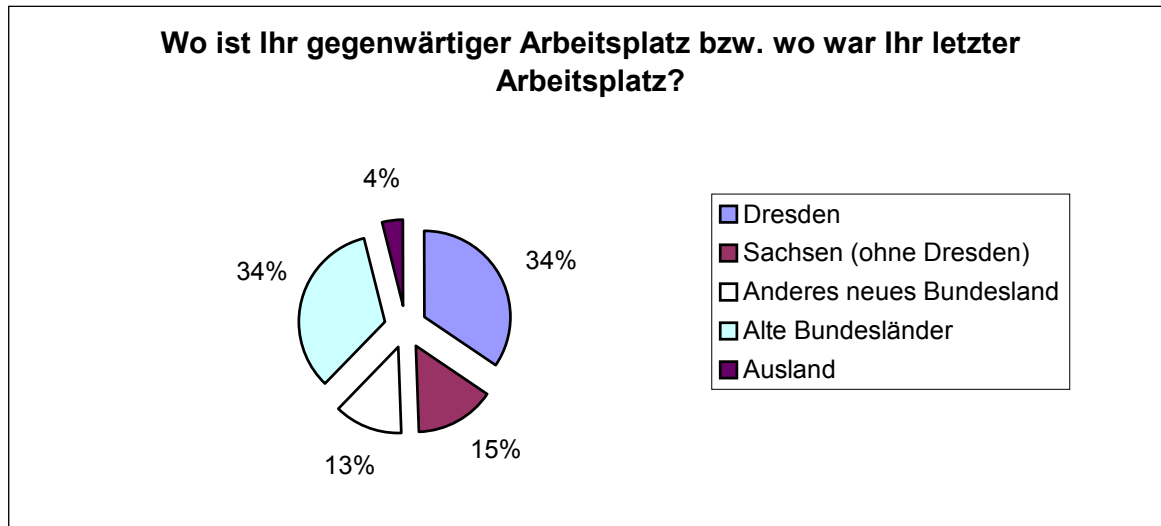
Abb. 74

Wie wichtig waren folgende Aspekte für Ihren Arbeitgeber, Sie zu beschäftigen?

	N	Mittelwert
Mein Studienfach	229	1,88
Meine fachliche Spezialisierung	228	2,13
Thema meiner Diplomarbeit	228	3,34
Meine Examensnote	228	2,87
Nachweis von Praxis in beruflicher Tätigkeit/Ausbildung	228	2,15
Meine Fremdsprachenkenntnisse	227	2,96
Meine persönlichen Beziehungen	226	4,00
Meine Computer-Kenntnisse	228	2,45
Meine persönlichen Kompetenzen	228	1,75
Meine Bereitschaft zum Wohnortwechsel	228	3,14
Ruf der Hochschule, an der ich studiert habe	228	3,72
Professoren, bei denen ich studiert habe	226	4,29
Meine Auslandserfahrungen	227	3,82
Ein zügiges Studium	228	3,27
Meine Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen	224	3,86
Empfehlungen/Referenzen von Dritten	228	3,73
Mein Geschlecht	227	4,31
Meine Weltanschauung	228	4,71
Gültige Werte (Listenweise)	211	

Ein Drittel der Absolventen hat den derzeitigen Arbeitsplatz in den alten Bundesländern und ein weiteres Drittel hat eine Beschäftigung in Dresden gefunden. 4 Prozent gaben an, einer Beschäftigung im Ausland nachzugehen.

Abb. 75



Auf die Frage, welche Qualifikationsanforderungen für den gegenwärtigen Arbeitsplatz gelten bzw. den letzten Arbeitsplatz galten, gaben rund 38 Prozent an, in einer Beschäftigung zu arbeiten, in der ihr Hochschulabschluß die Regel ist. 28 Prozent gehen einer Tätigkeit nach, in der ein Hochschulabschluß zwingend erforderlich ist. Lediglich 0,9 Prozent gaben an, in einer Beschäftigung tätig zu sein, in der ein Hochschulabschluß keine Bedeutung hat.

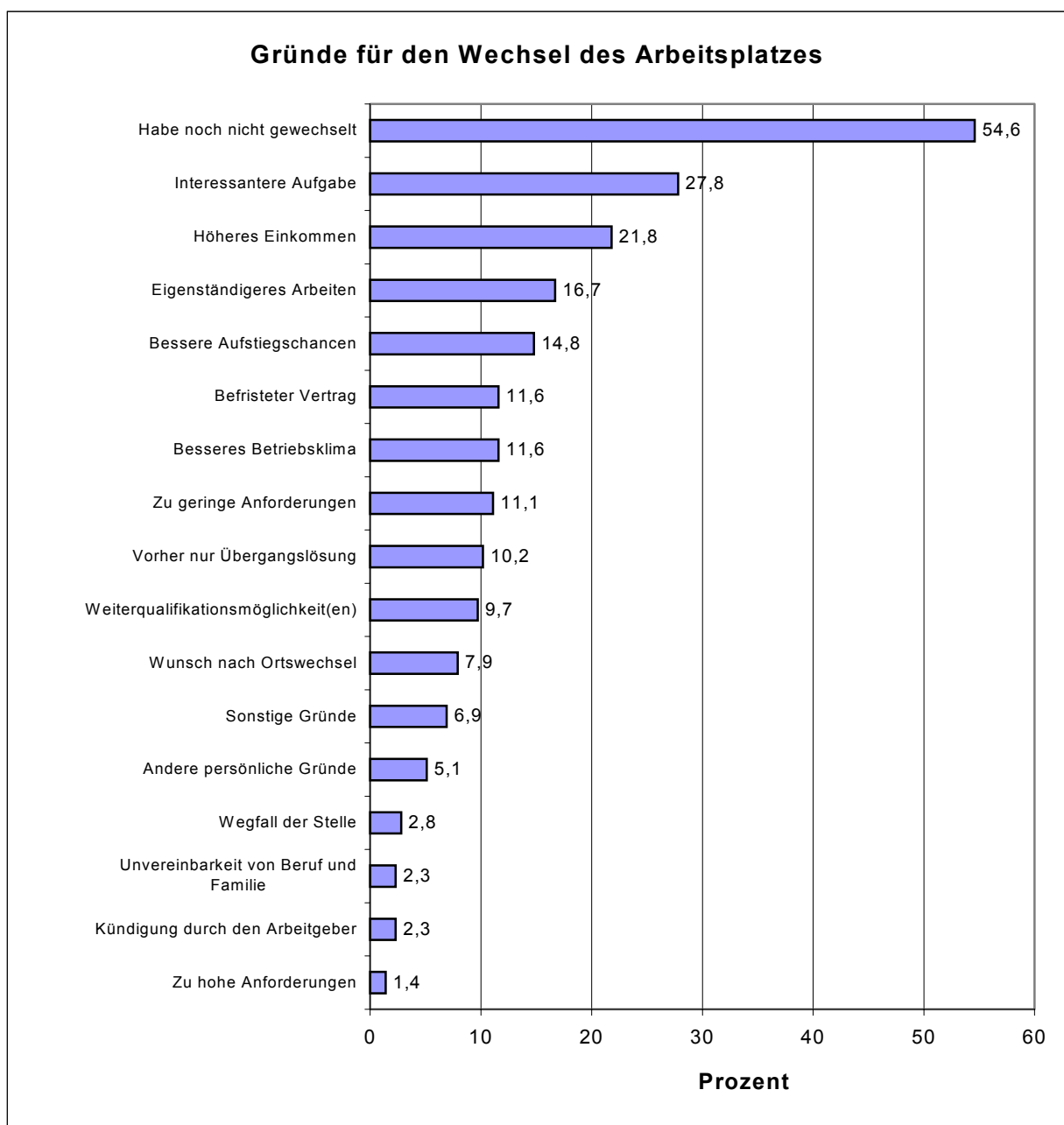
Abb. 76

Ich arbeite in einer Position, ...

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig				
...in der mein Hochschulabschluß zwingend erforderlich ist.	64	26,4	28,1	28,1
...in der mein Hochschulabschluß die Regel ist.	86	35,5	37,7	65,3
...in der ein anderer Hochschulabschluß die Regel ist.	33	13,6	14,5	80,3
...in der ein Hochschulabschluß nicht die Regel, aber von Vorteil ist.	43	17,8	18,9	99,1
...in der ein Hochschulabschluß keine Bedeutung hat.	2	,8	,9	100,0
Gesamt	228	94,2	100,0	
Fehlend	14	5,8		
System				
Gesamt	242	100,0		

Wenn die Absolventen ihren Arbeitsplatz bereits gewechselt haben, sollten sie im folgenden angeben, warum der Wechsel stattgefunden hatte. Bei den meisten begründeten interessantere Aufgaben, eigenständiges Arbeiten, höheres Einkommen, bessere Aufstiegschancen oder ein besseres Betriebsklima den Wechsel. Weitere Gründe waren Existenzgründung, ein gemeinsamer Arbeitsort mit dem Partner, Insolvenz der AG, Promotionsmöglichkeit, Umstrukturierungen, Umzug, Wechsel im Unternehmen, weniger Hotelaufenthalte, Vorstellungen des Arbeitgebers nicht umgesetzt, Aufstieg innerhalb der Firma, eine falsche Jobwahl oder keinen Spaß bei der gewählten Tätigkeit. Hier waren ebenfalls Mehrfachnennungen möglich.

Abb. 77



Am Ende des Abschnitts Berufstart wurden die Absolventen gebeten, mit Hilfe einer Skala von 1 (sehr stark) bis 5 (gar nicht) zu bewerten, inwieweit bestimmte vorgegebene Probleme bei ihrem Berufsstart auftraten. Die Befragten schienen zu Beginn ihrer Tätigkeit keine großen Probleme gehabt zu haben. Weder bestimmte berufliche Normen, z. B. geregelte Arbeitszeit, Kleidung oder die Betriebshierarchie (Mittelwert 4,33), Probleme mit dem Vorgesetzten (4,04) oder mangelnde Kooperation unter den Kolleg/innen (4,05) schienen für die Absolventen problematisch gewesen zu sein. Die Befragten hatten auch nicht das Gefühl, nicht qualifiziert genug zu sein (4,00).

Abb. 78

Probleme beim Berufsstart

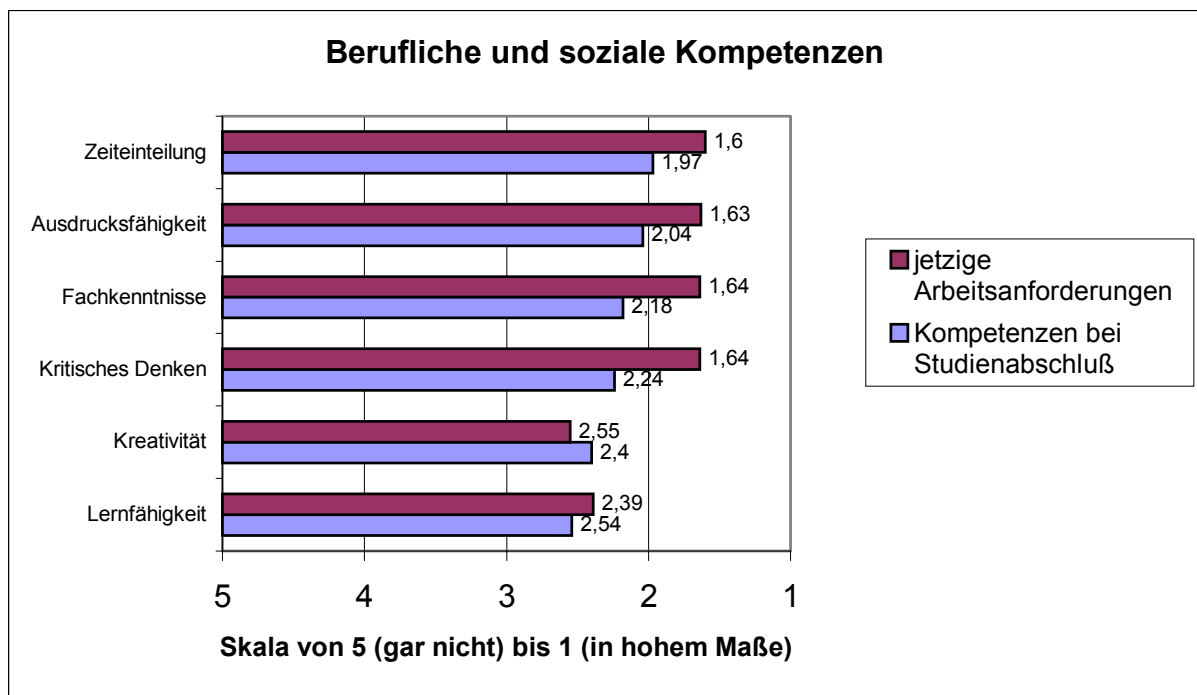
	N	Mittelwert
Hektik im Beruf, Termindruck, Arbeitsbelastung	225	2,72
Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse	228	3,25
Gefühl der Unterforderung	228	3,71
Fühlte mich nicht qualifiziert genug	228	4,00
Mangel an Kooperation unter den Kolleg/innen	228	4,05
Probleme mit Vorgesetzten	228	4,04
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	227	3,80
Wenig Feedback über die geleistete Arbeit	229	3,34
Schwierigkeiten mit bestimmten beruflichen Normen	227	4,33
Gültige Werte (Listenweise)	219	

4. Berufliche Anforderungen u. Zukunftsperspektive

4.1 Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit

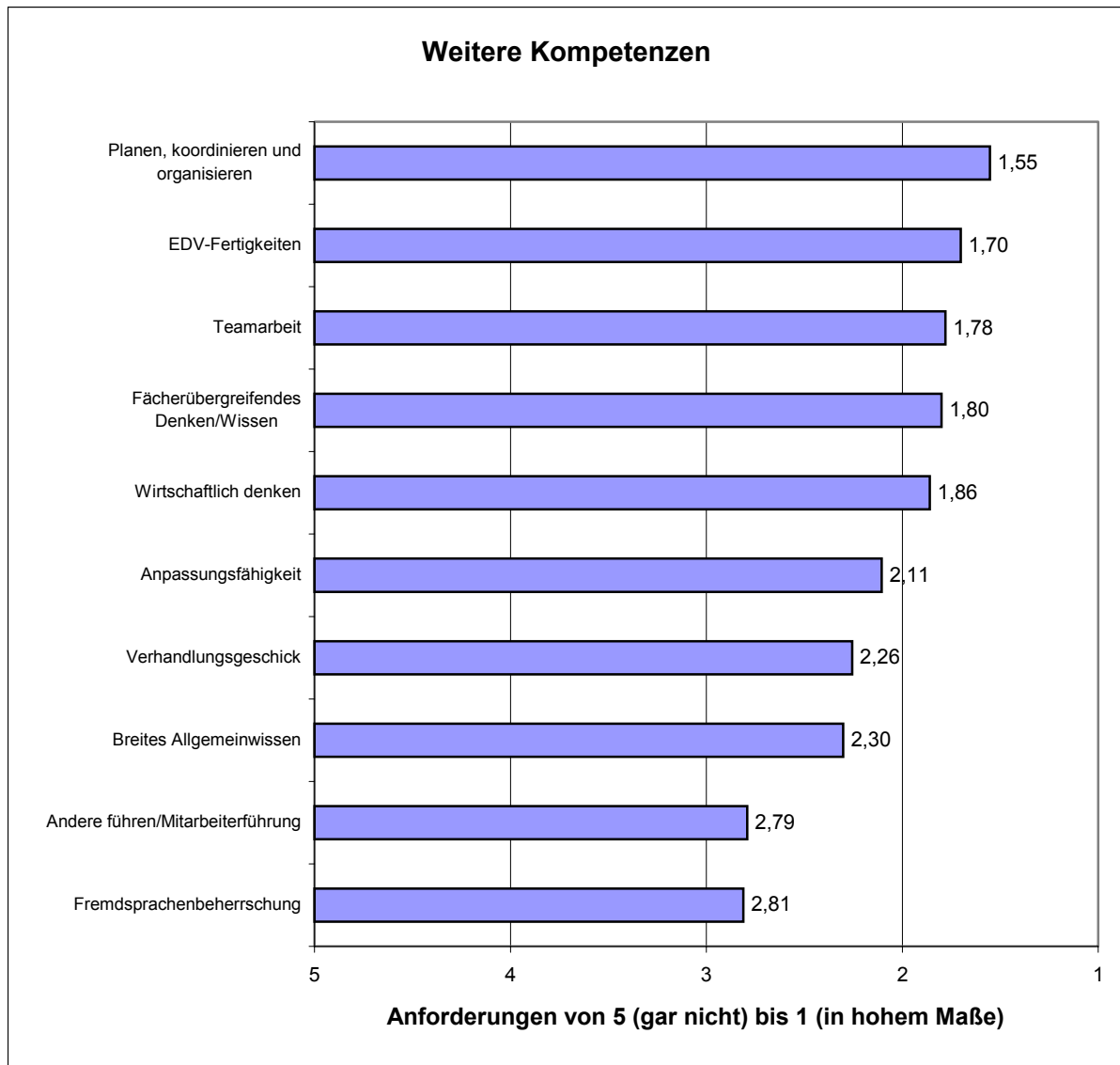
Im folgenden sollten die Absolventen einschätzen, in welchem Maße sie bei Studienabschluß über bestimmte berufliche und soziale Kompetenzen verfügten und in welchen Maße diese im Arbeitsalltag gefordert wurden. Hierzu stand eine Skala von 1 (in hohem Maße) bis 5 (gar nicht) zur Verfügung. Während die Absolventen nach eigener Einschätzung besonders gut über Lernfähigkeit und recht gut über Fachkenntnisse verfügen, sehen sie bei anderen Kompetenzen Defizite. Genauso stark wie Lernfähigkeit, aber stärker als Fachkenntnisse, sind aus ihrer Sicht Zeiteinteilung und Ausdrucksfähigkeit gefordert. Hier sehen die Absolventen besonders große Unterschiede zwischen ihren Kompetenzen bei Studienabschluß und den Anforderungen im Arbeitsalltag. Dabei bewerteten die weiblichen Absolventen die Kompetenz der Zeiteinteilung bei Studienabschluß bei sich selbst positiver (Mittelwert 2,05) als die Männer (2,71).

Abb. 79



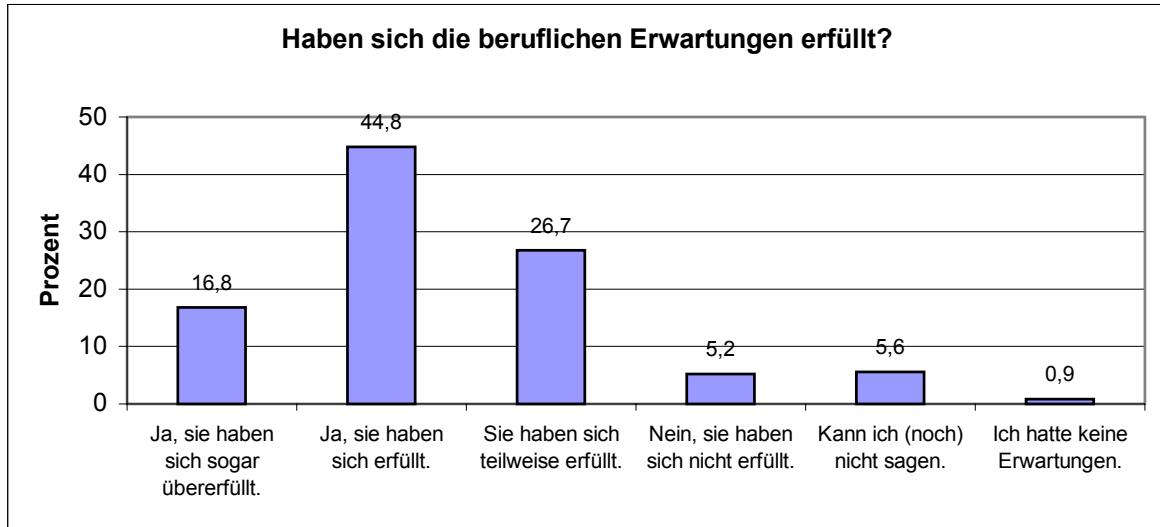
Daneben wurde eine Reihe weiterer Anforderungen erfragt, wobei insbesondere Planen, koordinieren und organisieren (Mittelwert 1,55), EDV-Fertigkeiten (1,7), fächerübergreifendes Denken/Wissen (1,8), Teamarbeit (1,78) und wirtschaftliches Denken (1,86) stark gefordert wurden. Bei den Frauen ist bei der jetzigen Stelle Teamarbeit in höherem Maße gefordert (Mittelwert 1,64) als bei den Männern (1,91).

Abb. 80



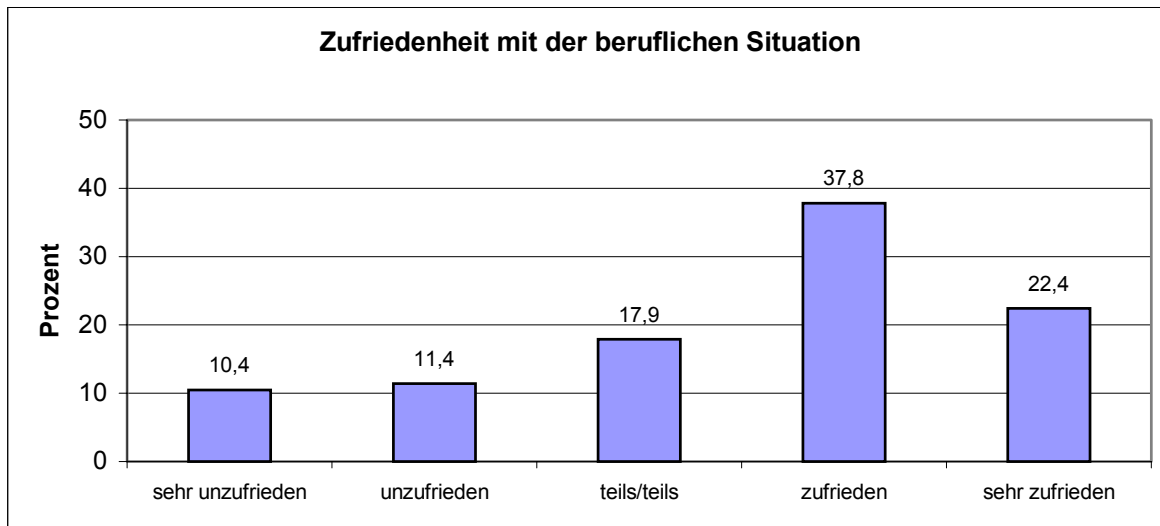
Auf die Frage, ob sich die Erwartungen der Absolventen an ihre berufliche Entwicklung bisher im großen und ganzen erfüllt haben, sagten rund 45 Prozent, daß sich diese erfüllt hätten. Für knapp 27 Prozent haben sich die Erwartungen nur teilweise und für 5 Prozent gar nicht erfüllt. 6 Prozent konnten noch keine Aussage treffen und lediglich 0,9 Prozent hatten gar keine Erwartungen.

Abb. 81



Rund 38 Prozent der Absolventen gaben an, zum Zeitpunkt der Befragung mit ihrer beruflichen Situation alles in allem zufrieden zu sein. 22 Prozent waren sogar sehr zufrieden. Allerdings gaben auch 11 Prozent der Befragten an, unzufrieden und 10 Prozent sehr unzufrieden zu sein.

Abb. 82



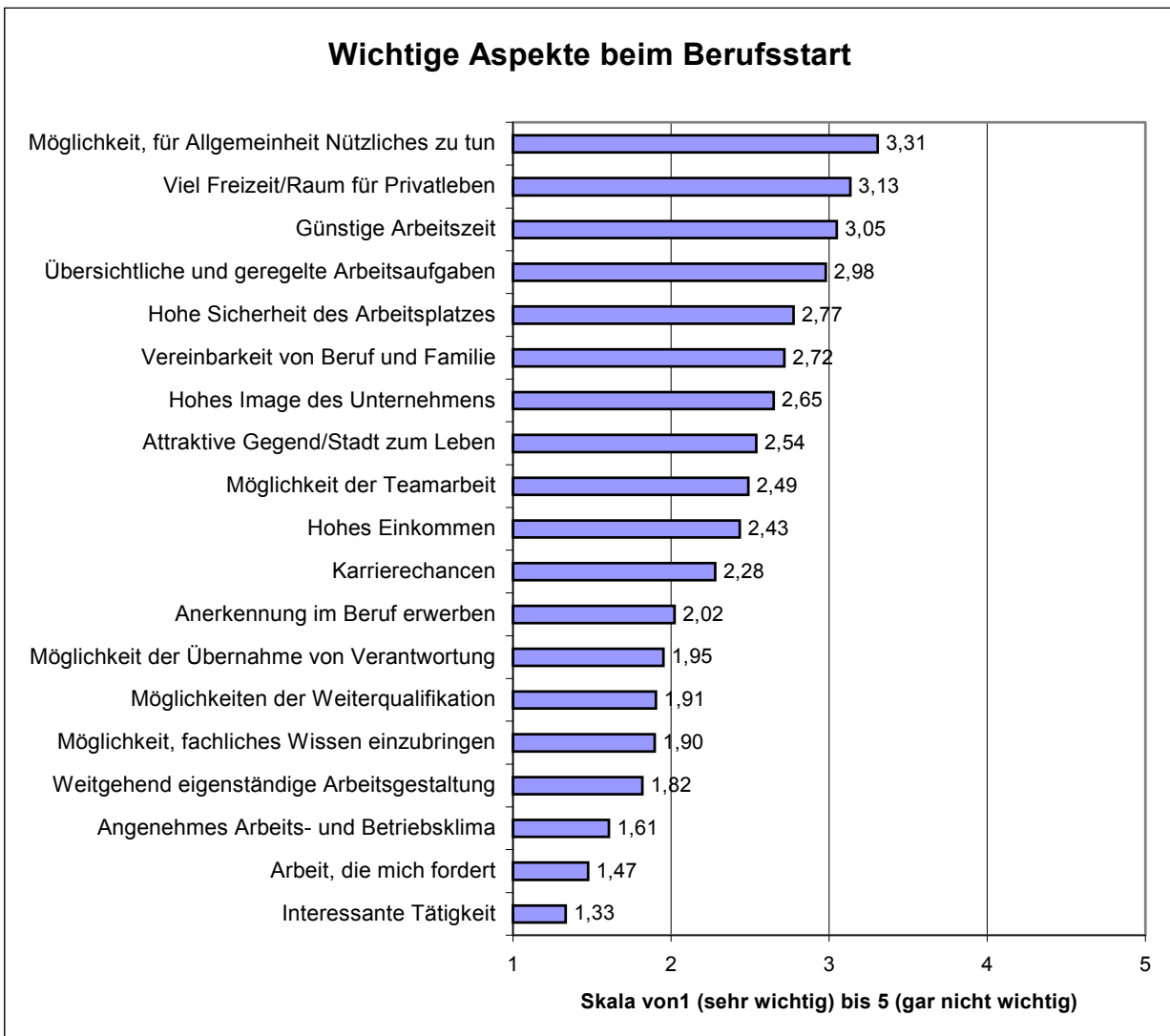
Auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 5 (gar nicht wichtig) sollten die Absolventen einschätzen, inwieweit bestimmte vorgegebene Aspekte für sie beim Berufsstart wichtig waren. Von großer Wichtigkeit für die Befragten sind eine interessante Tätigkeit, Arbeit, die sie fordert, ein angenehmes Arbeits- und Betriebsklima, eine weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung und die Möglichkeit, fachliches Wissen einzubringen und an Weiterqualifikationen teilnehmen zu können. Nicht so wichtig

war den Absolventen die Möglichkeit, für die Allgemeinheit Nützliches zu tun, viel Freizeit/Raum für das Privatleben oder eine günstige Arbeitszeit. Ein hohes Einkommen wurde von den Männern als etwas wichtiger beurteilt (Mittelwert 2,31) als von den Frauen (2,58), ebenso die Karrierechancen (Männer: 2,08; Frauen: 2,47) und ein hohes Image des Unternehmens (Männer: 2,5; Frauen: 2,81). Dagegen waren für die Frauen die Möglichkeit der Teamarbeit (Frauen: 2,27; Männer: 2,7), eine günstige Arbeitszeit (Frauen: 2,85; Männer: 3,25), eine hohe Sicherheit des Arbeitsplatzes (Frauen: 2,47; Männer: 3,08), das Erwerben von Anerkennung im Beruf (Frauen: 1,88; Männer: 2,15) und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Frauen: 2,48; Männer: 2,94) wichtiger als den Männern.

Um die Fülle der Aspekte zu reduzieren, wurde mittels Faktorenanalyse eine Dimensionenreduktion vorgenommen. Der Kaiser-Meyer-Olkin- und der Bartlett-Test zeigten, daß die Stichprobe hierfür geeignet war. Die erklärte Varianz beträgt bei der gut zu interpretierenden 5-Faktor-Lösung insgesamt 54 Prozent.

Über die Hälfte der Varianz der Orientierungen kann demnach mit folgenden 5 Faktoren erklärt werden: 1. Fachliche Interessiertheit (berufliche Anerkennung, Möglichkeiten der Weiterqualifikation, Arbeit soll fordern, fachliches Wissen einbringen), 2. Eigenständigkeit bei der Arbeitsgestaltung/ Übernahme von Verantwortung, 3. Karriereorientierung (Unternehmensimage, hohes Einkommen, Karrierechancen), 4. hedonistische Orientierung (attraktive Gegend, Möglichkeiten der Teamarbeit, interessante Tätigkeit), 5. Private Orientierung (viel Freizeit/ Raum für Privatleben, günstige Arbeitszeit, hohe Sicherheit des Arbeitsplatzes, Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Abb. 83



4.2 Zusatzqualifikation/Weiterbildung

Insgesamt hatten 25 Prozent der Absolventen zum Befragungszeitpunkt eine Weiterqualifikation begonnen oder bereits beendet, 15 Prozent davon eine Promotion. Manche der Befragten gaben unter „Ja, sonstiges“ an, eine Promotion zwar begonnen, aber abgebrochen zu haben und andere planten zu promovieren. Ein weiterbildendes Fernstudium wurde ebenfalls als Zusatzqualifikation durchgeführt.

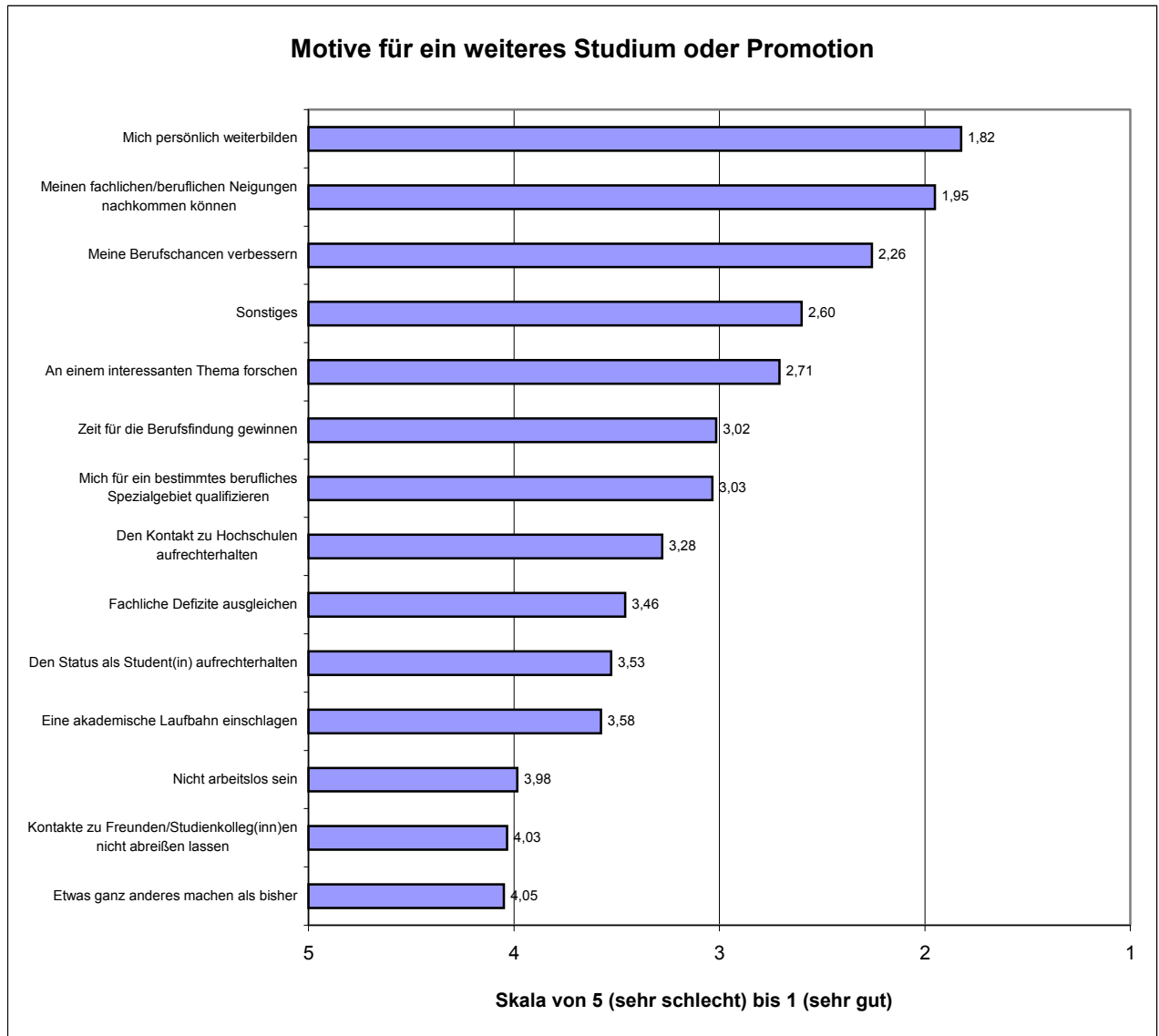
Abb. 84

Haben Sie nach Ihrem Studienabschluß ein weiteres Studium oder Promotion begonnen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nein	175	72,3	75,4	75,4
	Ja, eine Promotion begonnen oder bereits abgeschlossen.	34	14,0	14,7	90,1
	Ja, ein Aufbaustudium begonnen oder bereits abgeschlossen.	8	3,3	3,4	93,5
	Ja, ein Zusatz-/Ergänzungsstudium begonnen oder bereits abgeschlossen.	6	2,5	2,6	96,1
	Ja, ein Zweitstudium begonnen oder bereits abgeschlossen.	5	2,1	2,2	98,3
	Ja, sonstiges.	4	1,7	1,7	100,0
	Gesamt	232	95,9	100,0	
Fehlend	System	10	4,1		
Gesamt		242	100,0		

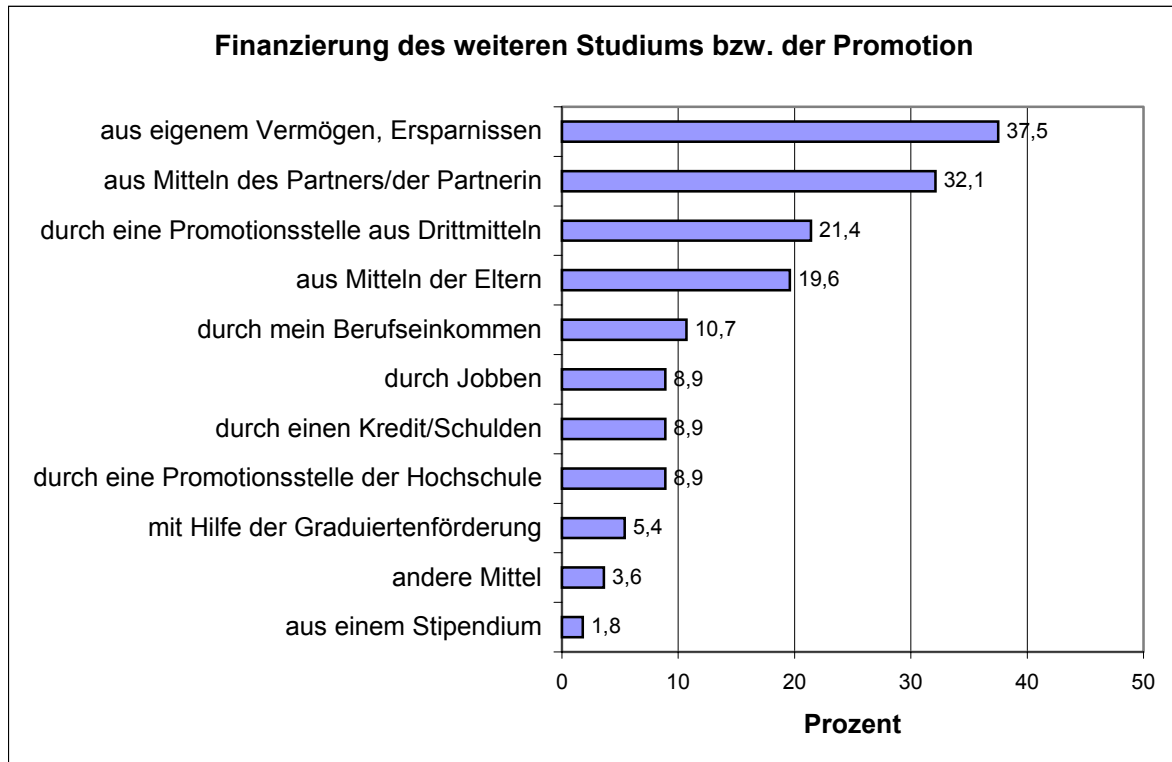
Um die Motive der Absolventen für die Weiterqualifikation zu erfassen, wurden sie gebeten, die Wichtigkeit jedes einzelnen von 14 vorgegebenen Motiven für ihr weiteres Studium/Promotion anzugeben. Hierfür stand ihnen eine Skala von 1 (sehr wichtig) bis 5 (ganz unwichtig) zur Verfügung. Außerdem konnten die Absolventen ein zusätzliches Motiv eintragen und dessen Wichtigkeit angeben. Am wichtigsten war den Absolventen, sich persönlich weiterzubilden sowie ihren fachlichen/beruflichen Neigungen nachgehen zu können. Am wenigsten wichtig war ihnen, etwas ganz anderes zu machen als bisher oder den Kontakt zu Freunden/Studienkolleg(inn)en nicht abreißen zu lassen. Außerdem schätzten die männlichen Absolventen es als unwichtiger ein (Mittelwert 3,9), den Status als Student aufrechtzuerhalten, als die weiblichen Absolventen (3,08).

Abb. 85



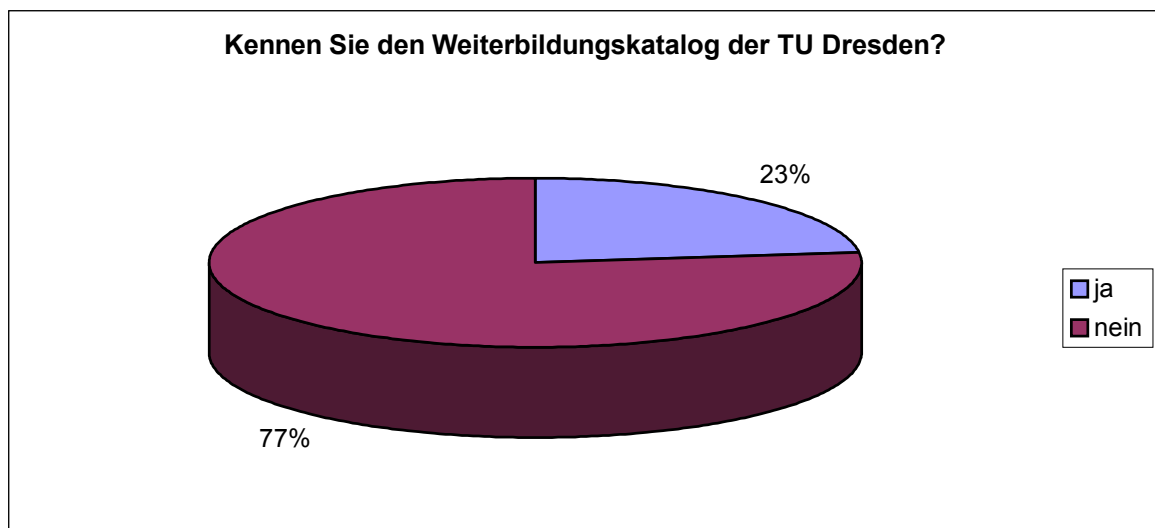
Knapp 38 Prozent der Absolventen finanzierte das weitere Studium bzw. die Promotion aus eigenem Vermögen oder Ersparnissen. 32 Prozent wurden durch ihre/n Partner/in unterstützt. 24 Prozent wurden durch eine Promotionsstelle aus Drittmitteln und 19,6 Prozent aus Mitteln der Eltern finanziell unterstützt. 8,9 Prozent gaben an, sogar einen Kredit oder Schulden aufgenommen zu haben, um ein weiteres Studium finanzieren zu können.

Abb. 86



77 Prozent der Absolventen kennen den Weiterbildungskatalog der TU Dresden nicht. 23 Prozent gaben an, den Katalog zu kennen.

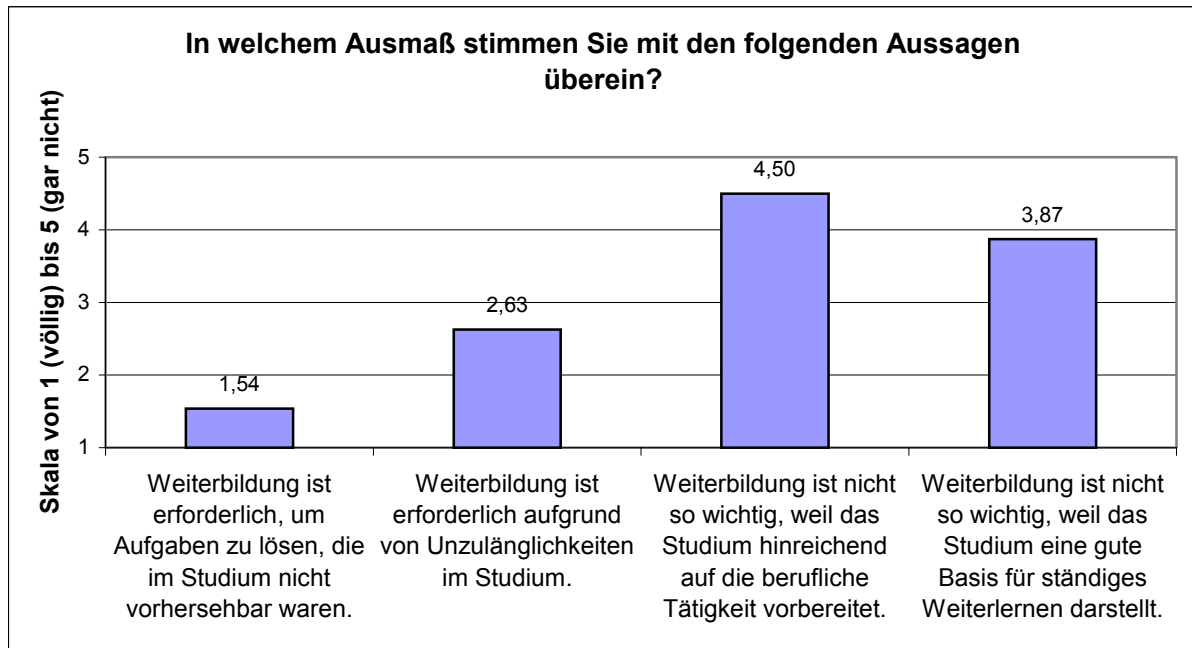
Abb. 87



Im folgenden sollten die Absolventen 4 vorgegebene Aussagen beurteilen, wobei ihnen eine Skala von 1 (völlig) bis 5 (gar nicht) zur Verfügung stand. Viele der Befragten stimmten der Aussage zu, daß Weiterbildung erforderlich sei, um Aufgaben zu lösen, die im Studium nicht vorhersehbar waren. Die Absolventen

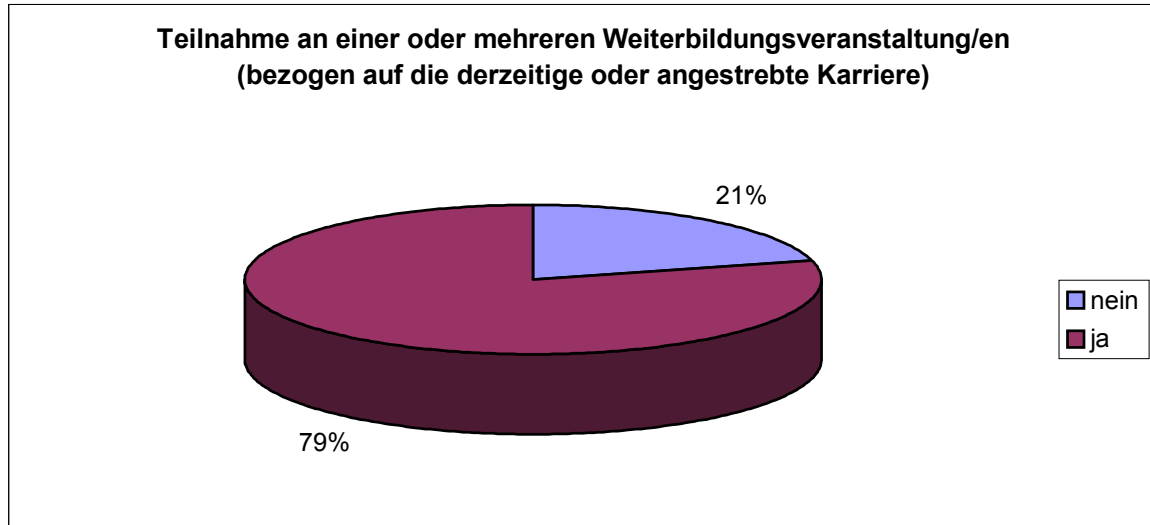
waren auch der Meinung, daß das Studium nicht ausreichend auf die berufliche Tätigkeit vorbereitet, wodurch Weiterbildungen erforderlich seien. Bei der Graphik ist zu beachten, daß die beiden letzten Aussagen eine doppelte Negation enthalten und die dazugehörigen Balken positiv zu bewerten sind.

Abb. 88



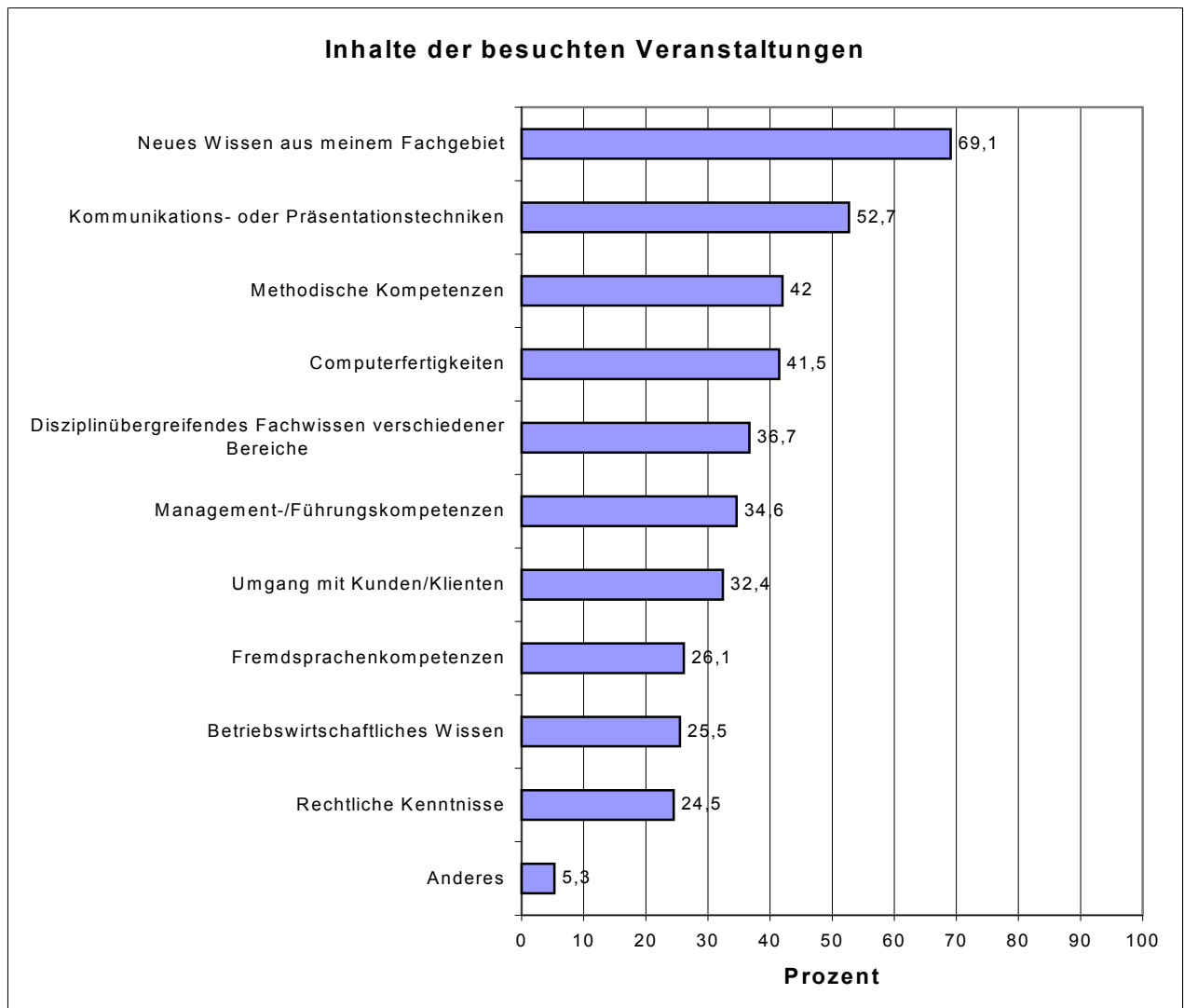
Ergänzend zu den Fragen zu längerfristig angelegten Weiterqualifikationen wurden die Absolventen zum Besuch von einer oder mehreren Weiterbildungsveranstaltungen – bezogen auf ihre derzeitige oder angestrebte berufliche Karriere – befragt. Insgesamt haben bereits mehr als drei Viertel der Absolventen eine oder mehrere solcher Weiterbildungsveranstaltungen besucht.

Abb. 89



Am häufigsten besuchten die Absolventen Veranstaltungen, in denen neues Wissen aus ihrem Fachgebiet vermittelt wurde. Von denjenigen Absolventen, die an einer oder mehreren Weiterbildungsveranstaltung teilnahmen, besuchten 69 Prozent eine Veranstaltung, die neues Wissen aus ihrem Fachgebiet vermittelte. Ebenfalls sehr häufig wurden Veranstaltungen besucht, in denen disziplinübergreifendes Fachwissen verschiedener Bereiche, methodische Kompetenzen sowie Kommunikations- oder Präsentationstechniken vermittelt wurden. Letzteres deckt sich mit der Einschätzung vieler Absolventen, die sich in ihrem Studium stärker die Vermittlung solcher Techniken gewünscht hätten. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Abb. 90



Die Absolventen gaben weiterhin an, daß ihnen die besuchten Weiterbildungsveranstaltungen gar nicht geholfen hätten, eine Erwerbstätigkeit zu finden (Mittelwert 4,38), allerdings aber, die berufliche Position zu verbessern (2,75) und mit den Arbeitsanforderungen besser zurecht zu kommen (2,35) und den Rahmen ihrer Tätigkeit zu erweitern (2,43).

Abb. 91

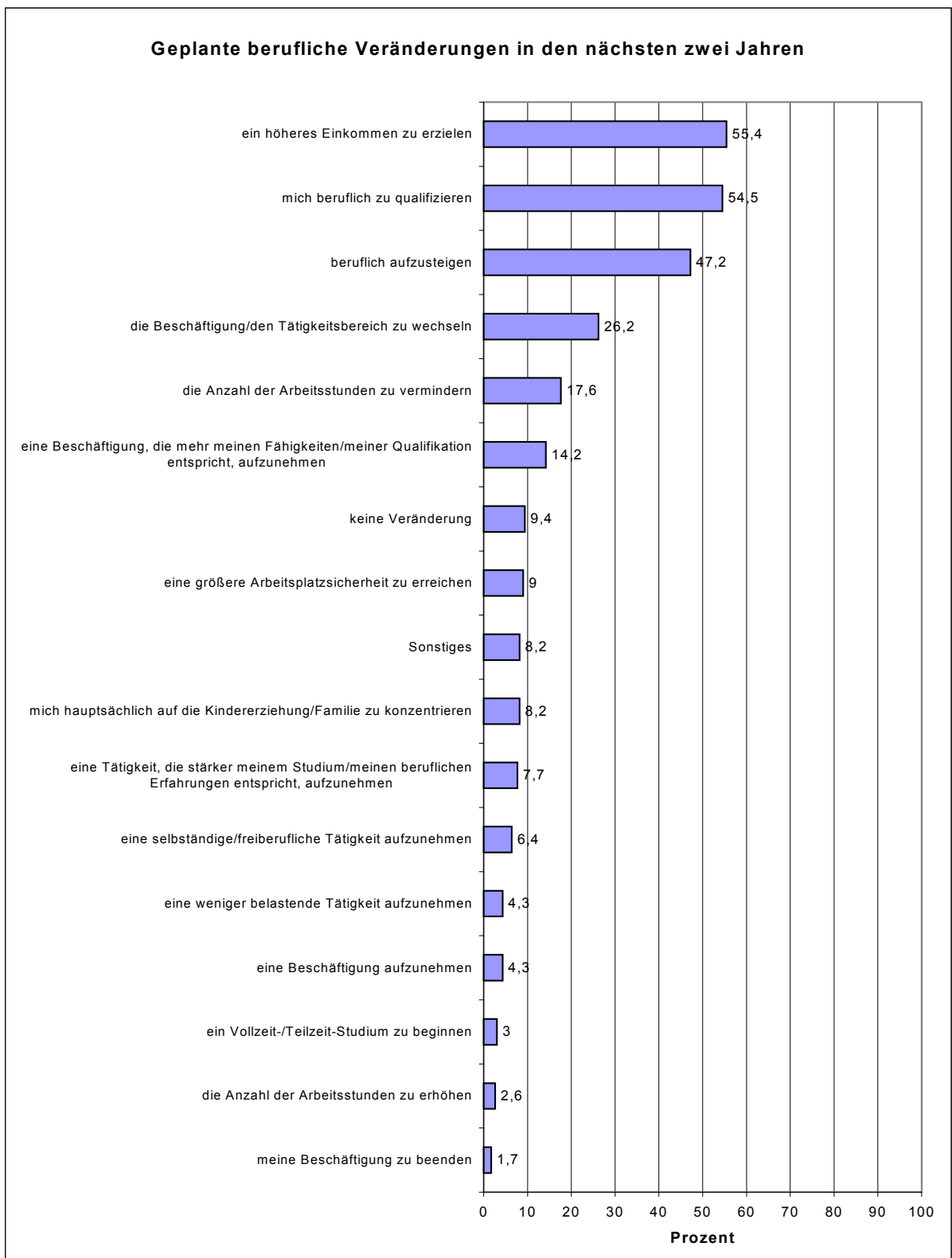
Inwieweit hat Ihnen die Weiterbildung tatsächlich geholfen...

	N	Mittelwert
...eine Erwerbstätigkeit zu finden.	168	4,38
...mit den Arbeitsanforderungen zurecht zu kommen.	188	2,35
...den Rahmen Ihrer Tätigkeiten zu erweitern.	187	2,43
...Ihre berufliche Position zu verbessern.	186	2,75
Gültige Werte (Listenweise)	166	

4.3 Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen

Für die Absolventen ist in den nächsten zwei Jahren besonders wichtig, ein höheres Einkommen zu erzielen, sich beruflich zu qualifizieren und beruflich aufzusteigen. Nur wenige sind daran interessiert, die Beschäftigung zu beenden, die Anzahl der Arbeitsstunden zu erhöhen oder ein Vollzeit-/Teilzeitstudium zu beginnen. Während 19 Prozent der Frauen auch angaben, sich in den nächsten zwei Jahren hauptsächlich auf die Kindererziehung/Familie konzentrieren zu wollen (Männer: 0 Prozent), ist es den Männern wichtiger, beruflich aufzusteigen (Männer: 56 Prozent; Frauen: 41 Prozent) und ein höheres Einkommen zu erzielen (Männer: 65 Prozent; Frauen: 50 Prozent). Weitere, unter „Sonstiges“ zusammengefasste berufliche Veränderungen, die in den nächsten zwei Jahren geplant sind, waren unter anderem: mehr eigene Projekte zu verwirklichen, mehr Entscheidungs- und Verwaltungsgewalt zu bekommen, die Promotion erfolgreich voranzutreiben, nach dem Erziehungsurlaub eine Promotion zu beginnen, ein Steuerberater- und Wirtschaftsprüferexamen abzulegen und an Weiterbildungen teilzunehmen.

Abb. 92



Im folgenden wurden die Absolventen gebeten, vorgegebene allgemeine Aussagen über den Stellenwert des Berufes mithilfe einer Skala von 1 (stimme völlig zu) bis 5 (stimme gar nicht zu) zu bewerten. Danach scheint ein Leben ohne einen Beruf für die Befragten nicht vorstellbar zu sein, da auch eine persönliche Verwirklichung ohne diesen nicht möglich sei. Auch das Einkommen, welches durch eine Beschäftigung verdient wird, ist für die Befragten wichtig. Kinder scheinen bei den Befragten eine wichtige Stellung einzunehmen, da ein berufliches Fortkommen nicht vor ihnen Vorrang hat.

Dabei stimmten die weiblichen Absolventen den Aussagen: „Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.“ (Frauen: 1,59; Männer: 1,91) und „... eine gesicherte Berufsposition...“ (Frauen: 3,59; Männer: 3,86) mehr zu.

Im Gegensatz dazu befürworteten die Männer eher die Aussagen: „Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.“ (Männer: 3,7; Frauen: 4,00), „Ich kann mich auch verwirklichen ohne berufstätig zu sein.“ (Männer: 3,53; Frauen: 3,92) und „Der Beruf ist nur Mittel zum Zweck.“ (Männer: 3,58; Frauen: 3,95).

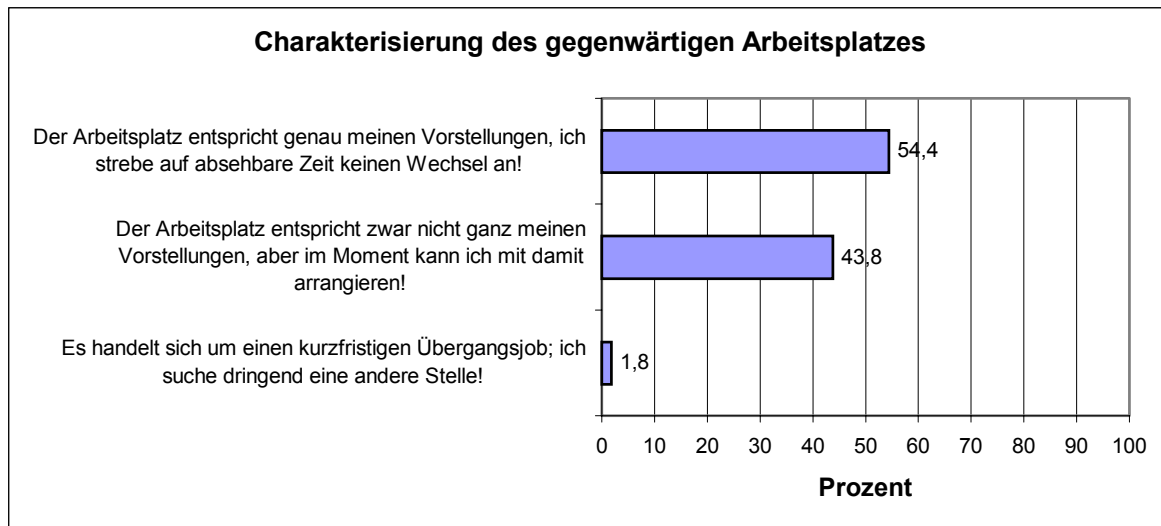
Abb. 93

Stellenwert des Berufes

	N	Mittelwert
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	233	1,75
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt" vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist.	232	2,31
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	233	3,85
Ich möchte mir schon einiges leisten können, deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	234	2,18
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	233	3,72
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	232	3,72
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohlfühle.	230	2,84
Kinder sind für mich so wichtig, daß ich dafür auch auf berufliche Möglichkeit verzichten würde.	232	2,76
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	233	3,75
Gültige Werte (Listenweise)	223	

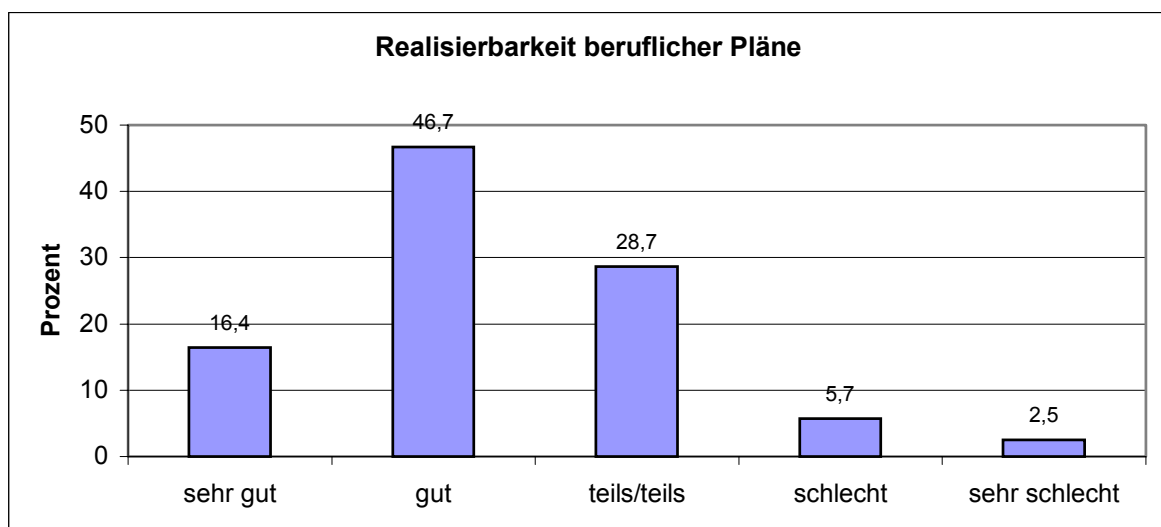
Für fast 55 Prozent der Absolventen entspricht der gegenwärtige Arbeitsplatz genau den Vorstellungen und es wird auf absehbare Zeit kein Wechsel angestrebt. Knapp 44 Prozent der Befragten sind in einer Beschäftigung tätig, die nicht ganz den Vorstellungen entspricht, womit man sich derzeit aber arrangieren könnte. Nur rund 2 Prozent suchen dringend eine andere Stelle.

Abb. 94



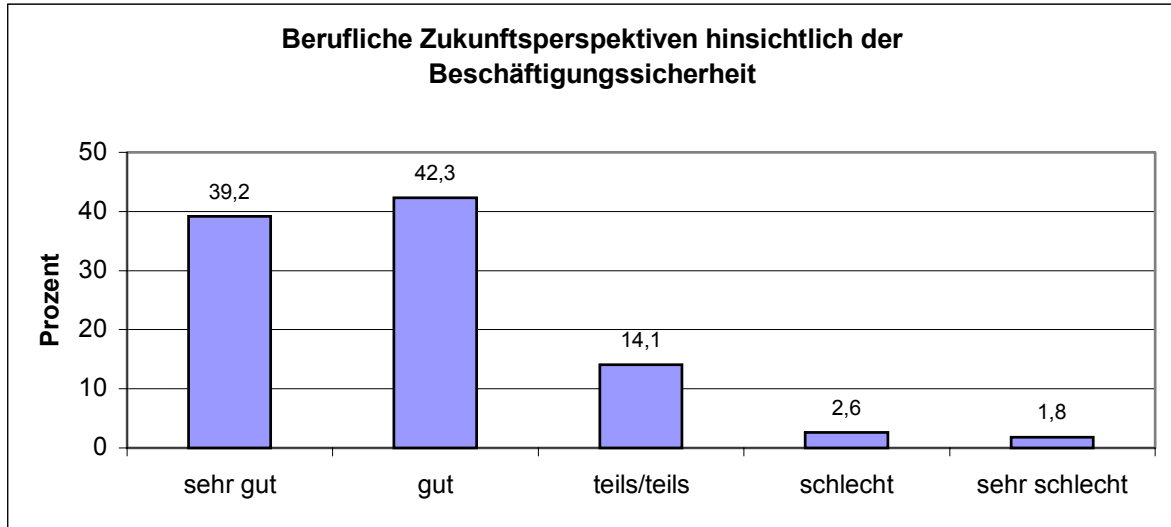
16 Prozent der Absolventen schätzen ihre Chancen, die eigenen beruflichen Pläne zu realisieren als sehr gut und 47 Prozent als gut ein. Nur 6 Prozent vermuten schlechte und 3 Prozent sehr schlechte Umsetzungsmöglichkeiten.

Abb. 95



Die beruflichen Zukunftsperspektiven werden hinsichtlich der Beschäftigungssicherheit von rund 39 Prozent der Absolventen als sehr gut und von 42 Prozent als gut eingeschätzt. 3 Prozent schätzen ihre Beschäftigungssicherheit als schlecht und 2 Prozent als sehr schlecht ein.

Abb. 96



5. Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs

Vorbemerkung

Viele Absolventen stellen sich die Frage, warum andere erfolgreicher sind als sie selbst. Am besten Auskunft hierüber könnten natürlich die Personalchefs geben, doch diese lassen sich oft nicht in die Karten schauen und könnten auch keine Auskunft geben über kleinere Unternehmen ohne Personalchefs und über Existenzgründer. Über ihre Erfahrungen berichten können aber - zumindest bis zu einem gewissen Maße – die Absolventen selbst. Jedoch nicht alles, was ausschlaggebend gewesen sein könnte, ist den Absolventen auch bewusst. Weitergehende Erkenntnisse könnten durch Analysen der Zusammenhänge zwischen beruflichem Erfolg und den unterschiedlichen Eigenschaften, Vorerfahrungen und Erfolgskriterien der Absolventen gewonnen werden.

In der hochschulpolitischen Diskussion dominieren, wenn es um Kriterien des Studienerfolgs geht, oft Themen wie Studiendauer und zu hohes Alter der Absolventen im Vergleich zu anderen Industrienationen (vgl. Wissenschaftsrat 2001). Häufig werden auch die Abschlussnoten, Vertiefungsgebiete sowie Sprachkenntnisse und Auslandsaufenthalte diskutiert. Wie groß oder klein der Einfluß der immer wieder im Vordergrund stehenden Kriterien des Studienerfolgs auf den beruflichen Erfolg aber tatsächlich ist, wird in hochschulpolitischen Diskussionen selten reflektiert. Leider steckt das Forschungsfeld Absolventenstudien vielerorts auch noch in den Kinderschuhen. Dennoch verwundert es, daß der Einfluß persönlicher Kontakte und Beziehungen, beruflicher Vorerfahrungen der Studenten und Absolventen sowie über den engeren Horizont des Berufslebens hinausgehender Indikatoren sozialer Kompetenzen eher selten thematisiert wird.

Wie nachfolgend genauer erläutert werden soll, kann der berufliche Erfolg jedoch gerade mit solchen selten untersuchten Indikatoren stärker in Zusammenhang stehen als mit einigen immer wieder postulierten Kriterien des Studienerfolgs. So zeigte sich beispielsweise, daß entgegen weitverbreiteter Ansicht ein Fachrichtungswechsel und ein etwas längeres Studium auch bei Wirtschaftswissenschaftlern durchaus kein Makel sein müssen, sondern daß dies langfristig sogar diejenigen mit einem höheren Gehalt sein können. Außerdem zeigte sich, daß kürzere Auslandsaufenthalte einen größeren Effekt auf den Berufseinstieg hatten als längere. Persönliche Beziehungen und Kontakte hatten dagegen einen sehr viel stärkeren

Einfluß, als meist vermutet wird. Und schließlich hat die Tatsache, ob man männlich oder weiblich ist, keinen signifikanten Einfluß, wobei die Frauen – auch die mit Kindern – tendenziell sogar ein höheres Gehalt erzielten.

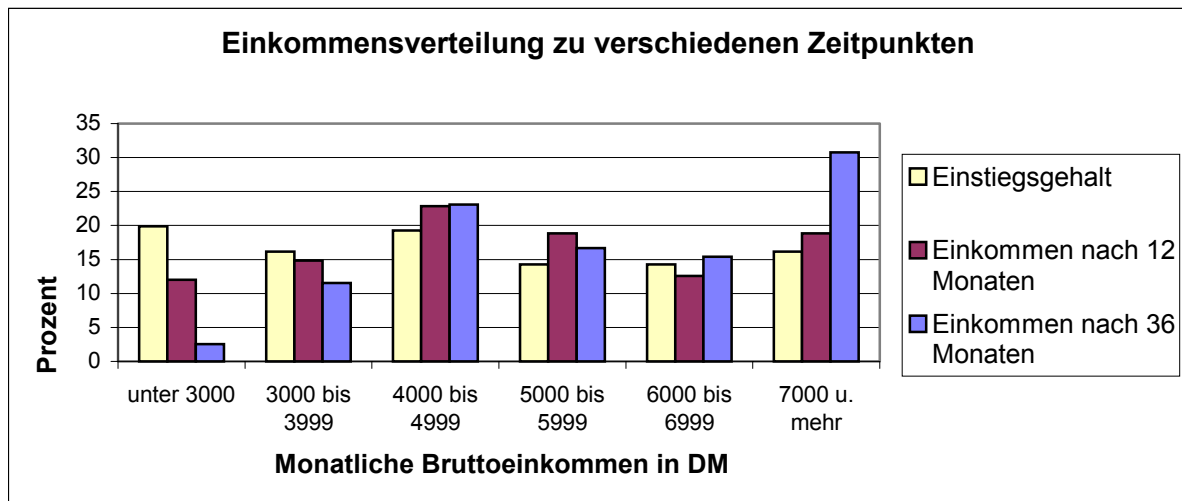
In Ergänzung zu der bereits vorgelegten Präsentation der Ergebnisse der Absolventenstudie Wirtschaftswissenschaften soll nun dokumentiert werden, welche Indikatoren bzw. Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs im einzelnen untersucht wurden und wie stark die Zusammenhänge jeweils waren.

Kriterien für beruflichen Erfolg

Als Kriterien für beruflichen Erfolg waren in dieser Untersuchung die Dauer der Stellensuche, das Bruttoeinkommen bei den jeweils ausgeübten Tätigkeiten sowie eine Einschätzung der beruflichen Zufriedenheit vorgesehen. Da sich jedoch herausstellte, daß fast alle Absolventen innerhalb kurzer Zeit eine reguläre Erwerbstätigkeit aufnahmen, eignete sich dieses Kriterium nicht für die vorgenommenen Untersuchungen. Die Einkommen waren jedoch relativ breit gestreut, so daß sie sich gut eigneten.

Hierzu wurden die monatlichen Bruttoeinkommen für drei verschiedene Zeitpunkte berechnet (Einstiegsgehalt bei der ersten Tätigkeit nach Studienabschluß, das Einkommen 12 Monate nach Abschluß sowie das Einkommen nach 36 Monaten). Zwei Drittel bis drei Viertel der Absolventen hatten zu den jeweiligen Zeitpunkten ihr Einkommen angegeben. Das durchschnittliche Einstiegsgehalt lag bei 4600 DM (unter Berücksichtigung nur der Vollzeittätigkeiten bei 4900 DM), das Einkommen 12 Monate nach Studienabschluß bei 5000 DM (Vollzeittätigkeiten 5300 DM) und das Einkommen 36 Monate nach Studienabschluß bei 5900 DM (Vollzeittätigkeiten 6100 DM). Median und arithmetisches Mittel stimmen hier bei den beiden erstgenannten Einkommen überein, bei dem Einkommen 36 Monate nach Studienabschluß liegen sie relativ nahe beieinander. Da außerdem davon ausgegangen wird, daß so gut wie alle Absolventen eine Vollzeittätigkeit anstreben und der überwiegende Teil auch Vollzeittätigkeiten ausübt, wurde im folgenden immer das arithmetische Mittel aller Einkommen verwendet und auf eine getrennte Berechnung der Einkommen für Vollzeittätigkeiten verzichtet.

Abb. 97

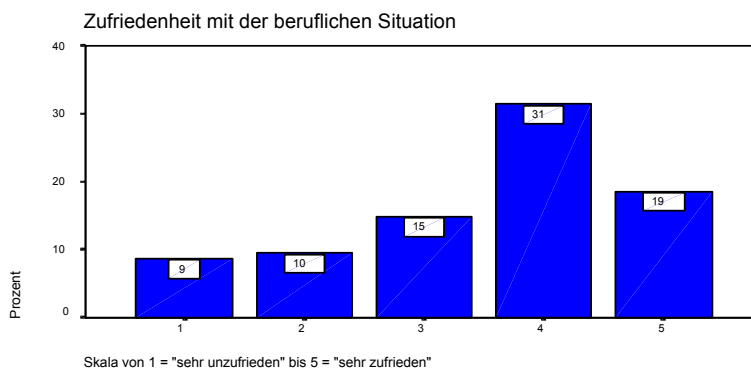


Für die weiteren Zusammenhangsanalysen ist zu beachten, daß die Einkommen untereinander relativ stark miteinander zusammenhängen. (Die Korrelationskoeffizienten zwischen dem Einstiegsgehalt und dem Einkommen 12 Monate nach Studienabschluß sowie zwischen den Einkommen 12 Monate und 36 Monate nach Studienabschluß betragen jeweils um die $r = 0,8$ und sind sehr signifikant.)

Die berufliche Zufriedenheit steht jedoch statistisch nicht mit den Einkommen in Zusammenhang (alle $r < 0,09$ und nicht signifikant), stellt also ein eigenes Kriterium beruflichen Erfolgs dar.

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation wurde auf einer fünfstufigen Skala von „sehr unzufrieden“ bis „sehr zufrieden“ erfasst, wobei die Frage im Kontext anderer Fragen zur jetzigen bzw. aktuellen Tätigkeit gestellt wurde.

Abb. 98



Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs

Studiengänge

Der größte Teil der Absolventen hatte ihr Studium an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften im Studiengang Betriebswirtschaftslehre abgeschlossen (60 Prozent). Für Volkswirtschaftslehre entschieden sich lediglich 5 Prozent, Wirtschaftsinformatik 7 Prozent, Wirtschaftsingenieure 18 Prozent und Wirtschaftspädagogik 5 Prozent. Weitere 5 Prozent waren nicht eindeutig einem dieser Studiengänge zuzuordnen.

Untersucht man die Einkommen und die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation in den einzelnen Studiengängen, so fällt auf, daß die Wirtschaftsinformatiker überdurchschnittlich hohe Einkommen und Zufriedenheiten erzielen, während bei den anderen Studiengängen nicht so große Abweichungen auftraten. Allerdings sind in allen Fällen die Abweichungen nicht signifikant.

Studiendauer

Der Studiendauer kommt in hochschulpolitischen Diskussionen eine überragende Bedeutung zu. Sicher hat die durchschnittliche Studiendauer über die zur Verfügung stehende Lebensarbeitszeit Einfluß auf die Konkurrenzfähigkeit von Volkswirtschaften. Für die Konkurrenzfähigkeit der Absolventen hat die Studiendauer jedoch eine eher geringe Bedeutung. So weist die Studiendauer, lediglich wenn man sie in Hochschulsesemestern mißt, mit dem Einstiegsgehalt einen signifikanten Zusammenhang auf. Der Korrelationskoeffizient beträgt $r = 0,22$. Der Zusammenhang mit der Anzahl der Fachsemester ist schon deutlich kleiner ($r = 0,15$). Generell ist zu beobachten, daß der Einfluß der Studiendauer mit der Dauer der beruflichen Tätigkeit abnimmt. Beim Einkommen nach 36 Monaten ist kein Effekt mehr nachweisbar. Untersucht man die Höhe der erzielten Einkommen, so lassen sich spürbar geringere Einstiegsgehälter erst dann beobachten, wenn die Verweildauer an der Hochschule 15 Hochschulsemester überstieg. Auf die berufliche Zufriedenheit hatte die Studiendauer keinen nachweisbaren Einfluß.

Berufseintrittsalter:

Immer wieder wird auch das Berufseintrittsalter als Kriterium für Absolventenerfolg diskutiert. Das Berufseintrittsalter wurde berechnet, indem vom Abschlussjahr des letzten angegebenen Studiums das Geburtsjahr der Absolventen subtrahiert wurde.

Korrelativ lassen sich keine Zusammenhänge zwischen Berufseintrittsalter und Einkommen bzw. Arbeitszufriedenheit nachweisen. Es gibt lediglich eine leichte, aber nicht signifikante Tendenz, daß diejenigen Absolventen, die mit über 30 Jahren ins Berufsleben treten, ein etwas geringeres Einstiegsgehalt erzielen. Allerdings betrifft dies lediglich 9 Absolventen, von denen 7 ihr Einkommen angegeben hatten.

Fachwechsel

Im Gegensatz zu Studiendauer und Alter der Absolventen hat ein Fachrichtungswechsel einen relativ starken Einfluß auf das langfristige Einkommen. Allerdings ist dieser Einfluß nicht, wie man zunächst vermuten würde, negativ. Vielmehr erzielen diejenigen Absolventen, die schon einmal die Fachrichtung gewechselt haben, zum Zeitpunkt 36 Monate nach Studienabschluß ein signifikant höheres Einkommen als diejenigen ohne Fachrichtungswechsel. So sind fast zwei Drittel der Absolventen mit Fachrichtungswechsel, die schon 36 Monate und länger im Beruf stehen, der Einkommensgruppe mit 7000 DM und mehr zuzuordnen, während nur ein Viertel derer ohne Fachrichtungswechsel diese Einkommensgruppe erreichen. Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, daß dieser Effekt auch auf die besondere Zusammensetzung dieser Absolventen zurückzuführen ist. Denn die Absolventen, die bereits 36 Monate und länger im Beruf stehen, unterscheiden sich auch noch in anderen Merkmalen von den nachfolgenden Jahrgängen, während sich die Fachwechsler beim Einkommen nach 12 Monaten und beim Einstiegsgehalt nicht von den anderen Absolventen unterscheiden. Bei der Arbeitszufriedenheit sind ebenfalls keine Unterschiede feststellbar.

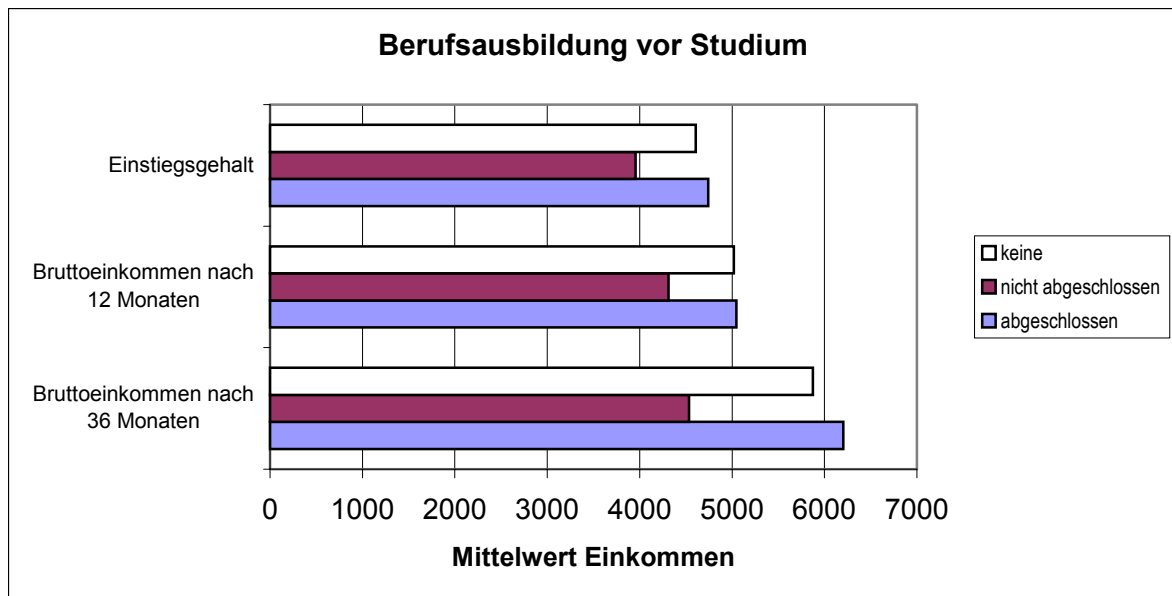
Berufsausbildung vor dem Studium

Eine Zeit lang wurde in sächsischen Medien diskutiert, ob die Abiturienten, die erst eine Berufsausbildung anstreben, um dann später noch zu studieren, die Nicht-Abiturienten von den Ausbildungsplätzen verdrängen und man sie daher nicht stärker zum Studium gleich nach dem Abitur ermuntern sollte. Diese Diskussion steht zwar in unmittelbarem Zusammenhang mit der Diskussion um überdurchschnittlich hohe Berufseintrittsalter, hat aber eine andere Implikation.

Eine Analyse der Daten in dieser Hinsicht ergibt, daß eine Berufsausbildung vor dem Studium lediglich dann einen negativen Effekt auf die Berufschancen nach dem Studium zeigt, wenn sie nicht abgeschlossen wurde (was aber nur für sehr wenige

Absolventen zutrifft). Eine abgeschlossene Berufsausbildung - dies gilt für 40 Prozent der Absolventen - hat dagegen einen durchgehend leicht positiven Effekt auf die Einkommen nach dem Studium, der allerdings nicht signifikant ist. Auf die Berufszufriedenheit hatte eine Berufsausbildung vor dem Studium keinen Einfluß.

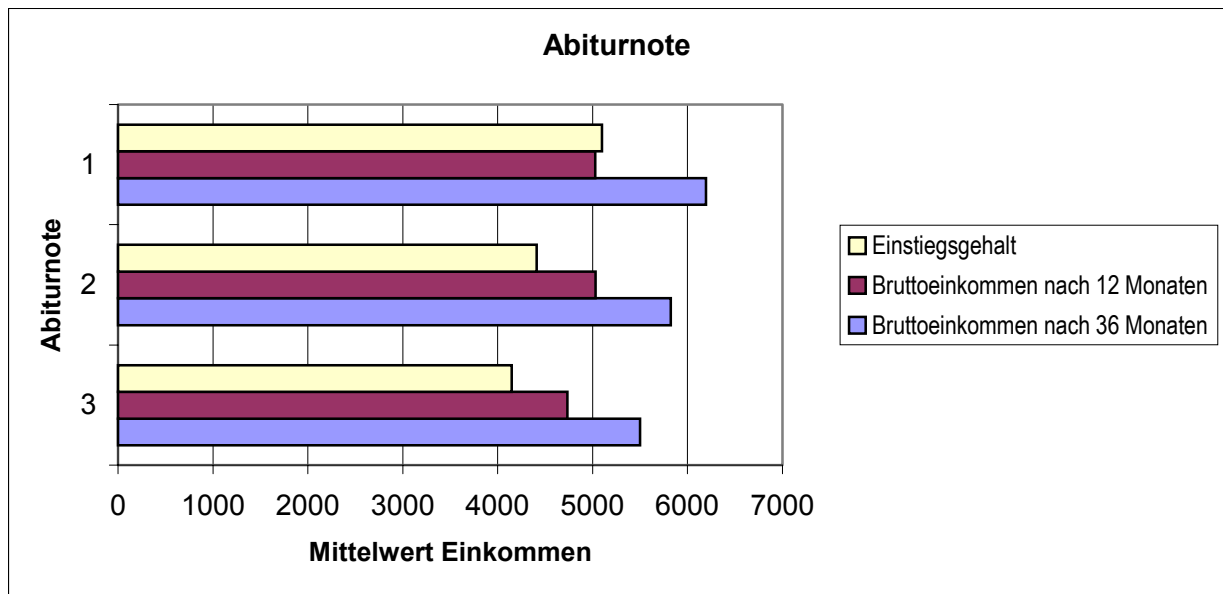
Abb. 99



Abiturnote

Die Abiturnote prognostiziert relativ gut das Einkommen und die berufliche Zufriedenheit der Absolventen. Allerdings ist aufgrund der großen Streuung der Einkommen nur der Zusammenhang zwischen Abiturnote und Einstiegsgehalt signifikant, wobei der Korrelationskoeffizient $r = 0,17$ beträgt.

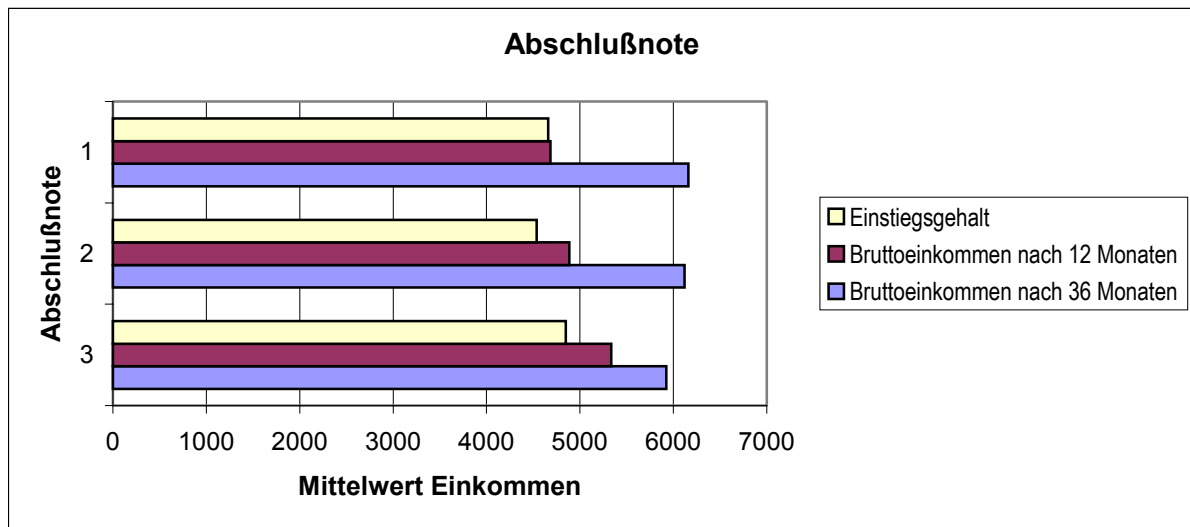
Abb. 100



Abschlussprüfungsnote

Gerade bei Absolventen großer Fakultäten wie den Wirtschaftswissenschaften könnte man annehmen, daß die Abschlussnote beim Berufseinstieg Einfluß hat. Dies ist jedoch nicht der Fall. Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Abschlussnote, den Einkommen und der beruflichen Zufriedenheit. So erhalten die Absolventen mit besseren Noten kein höheres Einkommen als solche mit schlechteren Noten. Dagegen erzielen Absolventen mit der Abschlussnote 3 (betrifft insgesamt 36 Prozent der Absolventen) höhere oder gleich hohe Einkommen und sind auch beruflich zufriedener als die mit der Note 2 (52 Prozent). Nur 9 Prozent aller Absolventen erhielten die Note 1, lediglich 3 Prozent die Note 4.

Abb. 101



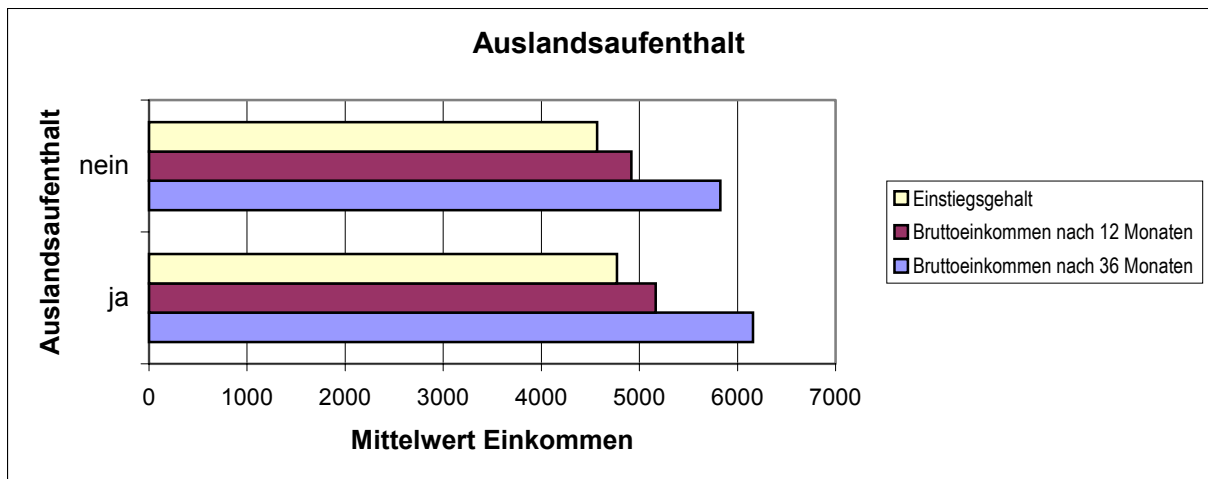
Wie weitere Zusammenhangsanalysen ergaben, korrelieren die Abschlussnoten zwar mit der (Selbst-)Einschätzung der Kompetenzen „Fachkenntnisse“, „Lernfähigkeit“ und „Ausdrucksfähigkeit“, nicht jedoch mit „Kreativität“ und „Zeiteinteilung“. Die Kompetenz „Zeiteinteilung“ bei Studienabschluß ist jedoch die einzige dieser Kompetenzen, die mit den Einkommen korreliert und zudem in relativ hohem Maße auch im Arbeitsalltag gefordert ist.

Zusammenfassend läßt sich also festhalten, daß für einen erfolgreichen Berufseinstieg nach Erfahrung der Absolventen weniger die Abschlussnoten, sondern andere Aspekte, wie z. B. Kompetenzen zur Zeiteinteilung ausschlaggebend sind.

Auslandsaufenthalte

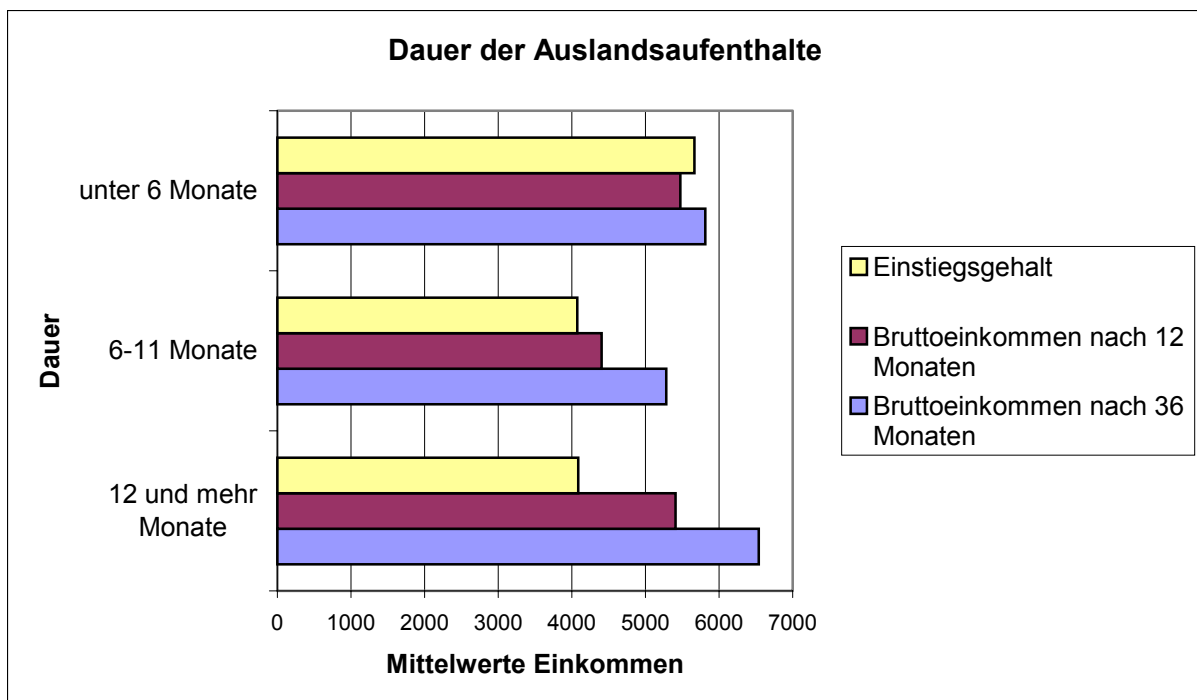
In einer als zunehmend globaler werdend beschriebenen Wirtschaft wird der Tatsache immer größere Bedeutung beigemessen, ob sich ein Absolvent im Ausland, also fernab der gewohnten Umgebung, selbständig zurechtzufinden gelernt hat. Dies bestätigen zunächst auch die Ergebnisse zu der Frage, ob die Absolventen vor oder während des Studiums im Ausland waren. Wenngleich die Unterschiede nicht sehr groß sind, zeigen sie sich durchgängig und mit der Dauer der Berufstätigkeit leicht größer werdend. Auch die berufliche Zufriedenheit ist bei den Absolventen größer, die bereits im Ausland waren.

Abb. 102



Ein erstaunlicher Effekt zeigt sich jedoch, wenn man den Einfluß der Dauer der Auslandsaufenthalte (gemessen in Monaten) betrachtet. Hier gibt es einen signifikanten negativen Zusammenhang von $r = -0,35$. Sowohl beim Einstiegsgehalt, als auch beim Einkommen nach 12 Monaten ist bei den Absolventen, die mindestens 6 Monate im Ausland waren, ein geringeres Einkommen zu verzeichnen als bei denjenigen, die weniger als 6 Monate im Ausland waren. Lediglich das Einkommen nach 36 Monaten ist bei längeren Auslandsaufenthalten höher, allerdings aufgrund der geringeren Fallzahl nicht signifikant. Die Berufszufriedenheit bleibt unbeeinflusst.

Abb. 103



Die Ergebnisse der Analyse zum Einfluß der Dauer der Auslandsaufenthalte legen den Schluß nahe, daß längere Auslandsaufenthalte - wenn überhaupt – nur längerfristig die beruflichen Perspektiven der Absolventen verbessern. Offensichtlich sind andere Aspekte wichtiger, oder die Absolventen vermochten es nicht in ausreichendem Maße, den Nutzen der längeren Auslandsaufenthalte herauszustellen, oder ein größerer Teil der Arbeitgeber sieht längere Auslandsaufenthalte schlicht als unnötig an. An dieser Stelle können allerdings nur Vermutungen über diesen erstaunlichen Effekt angestellt werden. Hier müssen weitere Befragungen von Absolventen und Arbeitgebern näheren Aufschluß bringen.

Praktika

Der Einfluß der Praktika ist leider schwierig nachzuweisen, da nicht nach der Anzahl der Praktika gefragt wurde und 95 Prozent der Absolventen angaben, mindestens ein Praktikum absolviert zu haben. Deshalb kann für die wenigen Absolventen ohne Praktika lediglich festgestellt werden, daß diese Absolventen überwiegend vor ihrem Studium eine Berufsausbildung absolviert hatten und daß deren berufliche Zufriedenheit signifikant geringer ist. Bei den Einkommen ergab sich zwar die Tendenz, daß Absolventen ohne Praktika geringere Einkommen erzielen, aber keine signifikanten Unterschiede.

Bei den Praktika hatte aber durchaus Einfluß, in welcher Institution sie absolviert wurden. So fiel auf, daß vor allem diejenigen, die Praktika in „Sonstigen Einrichtungen“ absolvierten (insgesamt 10 Prozent aller Absolventen), später überdurchschnittlich hohe Einkommen und berufliche Zufriedenheiten erzielten. In dem frei auszufüllenden Feld hierzu wurden vor allem Steuer- und Unternehmensberatungen, aber auch Marktforschung und Werbung sowie Software-Unternehmen genannt.

Überwiegend gaben diese Absolventen dann als Tätigkeitsbereich die (Privat-) Wirtschaft und überdurchschnittlich häufig höhere berufliche Positionen an.

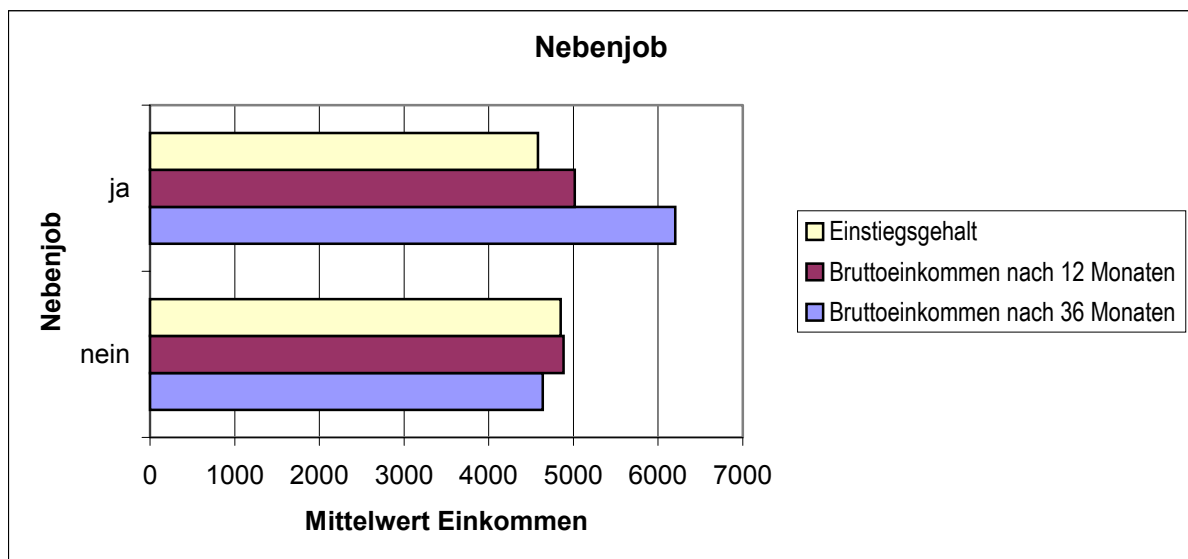
Nebenjobs

Beim Einfluß der Nebenjobs zeigt sich dasselbe Problem wie bei Analyse der Praktika, allerdings nicht in demselben Ausmaß: 88 Prozent der Absolventen waren während des Studiums erwerbstätig, d. h. 30 Absolventen waren nicht erwerbstätig. Trotz dieser relativ geringen Fallzahl läßt sich bei diesen Absolventen 36 Monate nach Studienabschluß ein signifikant geringeres Einkommen feststellen und damit

vermuten, daß sich die beruflichen Erfahrungen aus Nebenjobs offenbar doch langfristig auszahlen. Dies gilt allerdings nur solange, wie die Nebenjobs vor allem in den Ferien und nur gelegentlich auch während des Semesters ausgeübt werden. Bei häufig oder gar immer während des Semesters ausgeübten Nebenjobs läßt sich kein positiver Effekt mehr feststellen.

Außerdem fällt auf, daß Fachwechsler signifikant häufiger neben dem Studium jobbten. Offenbar hängt also die eingangs erwähnte Beobachtung zum Fachwechsel, daß dieser keine negativen und beim Einkommen nach 36 Monaten sogar positive Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen hat, auch mit den positiven Effekten der Nebenjobs zusammen.

Abb. 104



Allerdings kommt es auch darauf an, in welchem Maße die jeweilige Tätigkeit von den Absolventen als nützlich für das weitere berufliche Fortkommen eingeschätzt wurde. Hierbei hatte die Einschätzung, ob der Nebenjob zur Praxisnähe beigetragen hat, den größten Einfluß. So gibt es zwischen diesem Aspekt, Einkommen und Zufriedenheit durchgängig signifikante Zusammenhänge von $r = 0,14$ bis $r = 0,19$. Mit der beruflichen Zufriedenheit stehen noch zwei weitere Aspekte signifikant in Zusammenhang, so die Einschätzungen, ob der Nebenjob fachlich weitergebracht hat ($r = 0,2$) und ob er bei der beruflichen Orientierung half ($r = 0,14$). Für die Höhe der erzielten Einkommen waren aber nur als praxisnah eingestufte Nebenjobs relevant.

SHK-Tätigkeit

Zwischen der Dauer der Tätigkeit als studentische Hilfskraft (die zwar auch in die Erwerbstätigkeiten neben dem Studium einzuordnen ist, hier aber gesondert abgefragt wurde) und erzielten Einkommen sind keine signifikanten Zusammenhänge nachweisbar, wohl aber mit der beruflichen Zufriedenheit. Dies deckt sich mit der Einschätzung, daß Nebenjobs, die fachlich weitergebracht haben, mit einer höheren beruflichen Zufriedenheit einhergehen. Zwischen der Dauer der SHK-Tätigkeit und der Einschätzung, daß der Nebenjob fachlich weitergebracht habe, zeigt sich ein sehr signifikanter Zusammenhang von $r = 0,22$. Bei weiteren Analysen war auffällig, daß überdurchschnittlich viele Absolventen, die länger als 2 Jahre SHK waren (33 statt im Durchschnitt aller Absolventen 12 Prozent), durch Nutzung der Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden zu Ihrer ersten Tätigkeit nach dem Studium kamen.

EDV-Kenntnisse

Grundlegende EDV-Kenntnisse werden inzwischen bei Hochschulabsolventen fast immer vorausgesetzt. Und da fast alle Absolventen angaben, über gute bis sehr gute Textverarbeitungskenntnisse und Kenntnisse weiterer Anwendungsprogramme (Grafik, Datenbank, Tabellenkalkulation) zu verfügen, ließen sich hier keine Zusammenhänge mit Kriterien beruflichen Erfolgs feststellen.

Ein signifikanter Zusammenhang ($r = 0,18$) ließ sich lediglich zwischen dem Einkommen nach 36 Monaten und der Kenntnis von Programmiersprachen nachweisen. Hierbei ist jedoch zu beachten, daß es vor allem Wirtschaftsinformatiker und z. T. Wirtschaftsingenieure sind, die ihre Programmierkenntnisse als überdurchschnittlich einschätzen und ein höheres Gehalt erzielen.

Bei den Kenntnissen der Internetnutzung läßt sich lediglich eine leichte Tendenz feststellen, daß ein geringfügig höheres Einkommen erzielt wird, je besser diese Kenntnisse eingeschätzt werden. Der Zusammenhang ist jedoch nicht signifikant.

Fremdsprachenkenntnisse

Ebenso wie die Auslandsaufenthalte, so werden auch die Fremdsprachenkenntnisse zunehmend als wichtiger angesehen. Ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen Sprachkenntnissen und Zufriedenheit und Einkommen läßt sich jedoch nur bei der Fremdsprache Englisch feststellen (Zufriedenheit: $r = 0,18$, Einstiegsgehalt: $r = 0,12$). Bei den anderen Fremdsprachen, wie Französisch, Spanisch, Italienisch und

Russisch, läßt sich kein Zusammenhang nachweisen. Lediglich bei Latein ist eine leichte, aber nicht signifikante Tendenz feststellbar, daß Absolventen mit besseren Lateinkenntnissen eher geringere Einkommen haben.

Eine Sonderstellung nimmt die Kenntnis einer zusätzlich zu den genannten erworbenen anderen Fremdsprache ein. Hier hatten lediglich 13 Absolventen eine zusätzliche Fremdsprache angegeben, dennoch zeigt sich hier ein relativ starker signifikant positiver Zusammenhang mit dem Einkommen 12 Monate nach Studienabschluß ($r = 0,44$).

Weiterbildungsveranstaltungen

Der überwiegende Teil der Absolventen (80 Prozent) haben sich den Begriff des „lifelong learning“ offenbar zu eigen gemacht und Weiterbildungsveranstaltungen besucht. Vielleicht wird dies inzwischen auch bereits vorausgesetzt. Jedenfalls gibt es nur eine leichte, aber nicht signifikante Tendenz, daß diejenigen Absolventen, die eine Weiterbildung absolvierten, ein etwas höheres Einkommen erzielen. Hierbei nutzten die meisten Absolventen die Weiterbildungsveranstaltungen, um sich neues Wissen aus ihrem Fachgebiet vermitteln zu lassen (54 Prozent, Mehrfachnennungen möglich). Außerdem wurden relativ häufig Weiterbildungsveranstaltungen besucht, die Kommunikations- und Präsentationstechniken (41 Prozent), Methodische Kompetenzen (33 Prozent) und disziplinübergreifendes Wissen verschiedener Fachbereiche (29 Prozent) vermittelt.

Jeweils zwei Drittel der Absolventen gab an, ihnen habe die Weiterbildung sehr geholfen oder zumindest geholfen, mit den Arbeitsanforderungen zurechtzukommen bzw. den Rahmen ihrer Tätigkeiten zu erweitern. Etwas mehr als der Hälfte hat es auch (sehr) geholfen, ihre berufliche Position zu verbessern.

Berufliche und soziale Kompetenzen

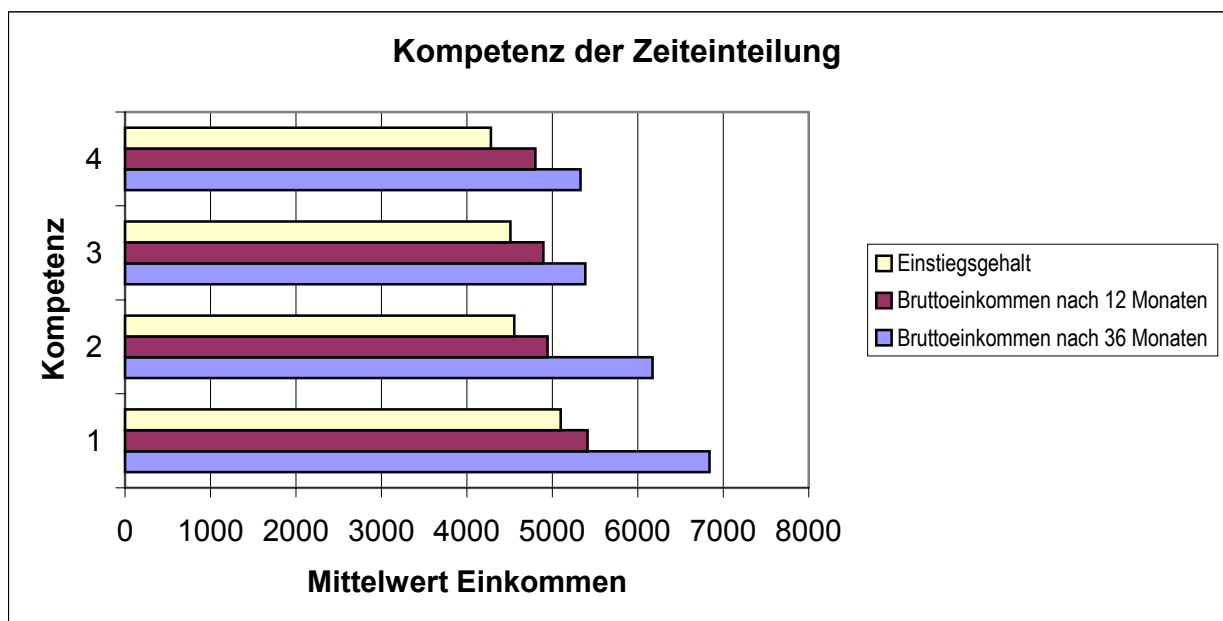
In der Fachliteratur wie auch in hochschulpolitischen Diskussionen wird häufig eine stärkere Vermittlung sozialer und kommunikativer Fähigkeiten im Vergleich zu Fachkenntnissen gefordert. In welchem Maße verfügten die Absolventen bei Studienabschluß über bestimmte berufliche und soziale Kompetenzen, in welchem Maße sind diese im Arbeitsalltag gefordert und welche Kompetenzen haben eventuell besonders dazu beitragen, die beruflichen Perspektiven der Absolventen zu verbessern?

Während die Absolventen nach eigener Einschätzung besonders gut über Lernfähigkeit und recht gut über Fachkenntnisse verfügen, sehen sie bei anderen Kompetenzen Defizite. Genauso stark wie Lernfähigkeit, aber stärker als Fachkenntnisse, sind aus ihrer Sicht Zeiteinteilung und Ausdrucksfähigkeit gefordert. Hier sehen die Absolventen besonders große Unterschiede zwischen ihren Kompetenzen bei Studienabschluß und den Anforderungen im Arbeitsalltag. (Vgl. Abbildung 79 im Abschnitt „Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektive“.)

Daneben wurde eine Reihe weiterer Anforderungen erfragt, wobei insbesondere Planen, koordinieren und organisieren, EDV-Fertigkeiten, Fächerübergreifendes Denken, Teamarbeit und wirtschaftliches Denken stark gefordert wurden. (Vgl. Abbildung 80 im Abschnitt „Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektive“.)

Ein Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit von Kompetenzen bei Studienabschluß und Einkommen ließ sich nur bei der Kompetenz „Zeiteinteilung“ nachweisen. Der Zusammenhang ist beim Einkommen 36 Monate nach Studienabschluß mit $r = 0,21$ und beim Einkommen 12 Monate nach Studienabschluß mit $r = 0,16$ signifikant. Insgesamt bewerteten 24 Prozent der Absolventen die Verfügbarkeit dieser Kompetenz mit „1“ („in sehr hohem Maße“), 33 Prozent mit „2“, 27 Prozent mit „3“ und 13 Prozent mit „4“. Da lediglich 3 Prozent der Absolventen die Verfügbarkeit dieser Kompetenz mit „5“ („gar nicht“) angaben, wurde diese nachfolgend nicht dargestellt.

Abb. 105



Neben dem Zusammenhang von Kompetenzen und Einkommen kann man nun aber noch fragen, welche Anforderungen bei Arbeitsverhältnissen mit höherem Einkommen und höherer Arbeitszufriedenheit am stärksten gefordert sind und hierbei Zusammenhangsanalysen zu Hilfe nehmen. So zeigt sich, daß Arbeitsverhältnisse mit höherer Arbeitszufriedenheit signifikant mit der Anforderung Zeiteinteilung, aber auch mit Lernfähigkeit und kritischem Denken zusammenhängen ($r = 0,12$ bis $0,16$).

Außerdem lassen sich Zusammenhänge feststellen, daß höhere Einkommen mit steigender Dauer der Berufstätigkeit (Einkommen 36 Monate nach Studienabschluß) vor allem mit höheren Anforderungen an die Fremdsprachenkenntnisse ($r = 0,26$), das Verhandlungsgeschick ($r = 0,23$) und - natürlich – an die Mitarbeiterführung ($r = 0,24$) einhergehen. Eine höhere berufliche Zufriedenheit hängt signifikant mit höheren Anforderungen an die Fremdsprachenbeherrschung und die Anpassungsfähigkeit zusammen.

Persönliche Beziehungen und Kontakte

Der Einfluß persönlicher Beziehungen und Kontakte auf den beruflichen Erfolg wurde bislang eher selten thematisiert, obwohl gerade der Aufbau von beruflichen Netzwerken als Hilfestellung beim Berufseinstieg und beim beruflichen Aufstieg eines der erklärten Ziele vieler Absolventenvereinigungen und -initiativen ist.

Wichtige persönliche Kontakte können aber auch über Praktika, einen Job während des Studiums oder über Lehrende der TU Dresden geknüpft worden sein. Dies wurde im dieser Studie zugrundeliegenden Fragebogen getrennt erfragt.

Tatsächlich war die Nutzung von Kontakten aus Praktika während des Studiums (nach der Bewerbung auf Zeitungsinserte) die Strategie, die am zweithäufigsten zum Erfolg führte. Immerhin 13 Prozent der Absolventen fanden auf diese Weise ihre erste Beschäftigung (Zeitungsinserte 23 Prozent). Im Unterschied zur Strategie Bewerbung auf Zeitungsinserte und auch zu anderen Strategien erzielten die Absolventen, die Praktikakontakte nutzten, jedoch durchweg höhere Einkommen. Die über Zeitungsinserte erfolgreichen Absolventen erzielten dagegen eher durchschnittliche Einkommen. Auch die über Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden erfolgreichen Absolventen erzielten überdurchschnittliche Einkommen, wenngleich hier der Abstand nicht so groß ist und diese Strategie „nur“ bei 6 Prozent der Absolventen zum Erfolg führte. Diejenigen Absolventen, die durch Nutzung

persönlicher Beziehungen (Eltern, Freunde, Verwandte etc.) zu ihrer ersten Beschäftigung kamen (insgesamt 5 Prozent aller Absolventen), erzielten zwar keine höheren Einkommen. Dafür verzeichnen diese Absolventen im Unterschied zu anderen aber eine deutlich höhere berufliche Zufriedenheit. 40 Prozent der Absolventen, die über diese Strategie erfolgreich waren, sind auch „sehr zufrieden“ mit ihrer beruflichen Situation, während dies im Schnitt aller Absolventen nur 22 Prozent angaben. Rechnet man die „sehr zufriedenen“ und die „zufriedenen“ Absolventen zusammen, die mit dieser Strategie erfolgreich waren, so sind es sogar 80 Prozent. Im Schnitt aller Absolventen sind es 60 Prozent.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß sich die Nutzung persönlicher Beziehungen und Kontakte sehr wohl auf das berufliche Fortkommen der Absolventen auswirkt, wenngleich je nach Strategie auf unterschiedliche Weise.

Berufliche und private Orientierungen

Neben all den genannten Aspekten können auch die beruflichen und privaten Orientierungen, die die Absolventen beim Berufsstart hatten, von Bedeutung sein. Dies wurde erfragt, indem anzugeben war, wie wichtig 19 verschiedene Aspekte eingeschätzt wurden. Am wichtigsten war den Absolventen insgesamt eine interessante Tätigkeit, gefolgt von „Arbeit, die mich fordert“ und einem angenehmen Arbeits- und Betriebsklima. Einkommen und Karrierechancen waren relativ unwichtig, am wenigsten wichtig wurden private Orientierungen eingeschätzt.

Wie im Abschnitt „Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektive“ erläutert, wurde mittels Faktorenanalyse eine Dimensionenreduktion vorgenommen. Der Kaiser-Meyer-Olkin- und der Bartlett-Test zeigten, daß die Stichprobe hierfür geeignet war. Die erklärte Varianz beträgt bei der gut zu interpretierenden 5-Faktor-Lösung insgesamt 54 Prozent.

Über die Hälfte der Varianz der Orientierungen kann demnach mit folgenden 5 Faktoren erklärt werden: 1. Fachliche Interessiertheit (berufliche Anerkennung, Möglichkeiten der Weiterqualifikation, Arbeit soll fordern, fachliches Wissen einbringen), 2. Eigenständigkeit bei der Arbeitsgestaltung/ Übernahme von Verantwortung, 3. Karriereorientierung (Unternehmensimage, hohes Einkommen, Karrierechancen), 4. hedonistische Orientierung (attraktive Gegend, Möglichkeiten der Teamarbeit, interessante Tätigkeit), 5. Private Orientierung (viel Freizeit/ Raum für Privatleben, günstige Arbeitszeit, hohe Sicherheit des Arbeitsplatzes, Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

In einem nächsten Schritt wurde untersucht, ob die in Faktoren zusammengefaßten Orientierungen einen signifikanten Anteil der Varianz der Einkommen und Arbeitszufriedenheit erklären können. Dies war nicht der Fall. Deshalb wurde noch einmal jeder einzelne der 19 Aspekte beruflicher Orientierung überprüft. Es zeigte sich, daß nur zwei der 19 Fragen mit den Einkommen in Zusammenhang stehen.

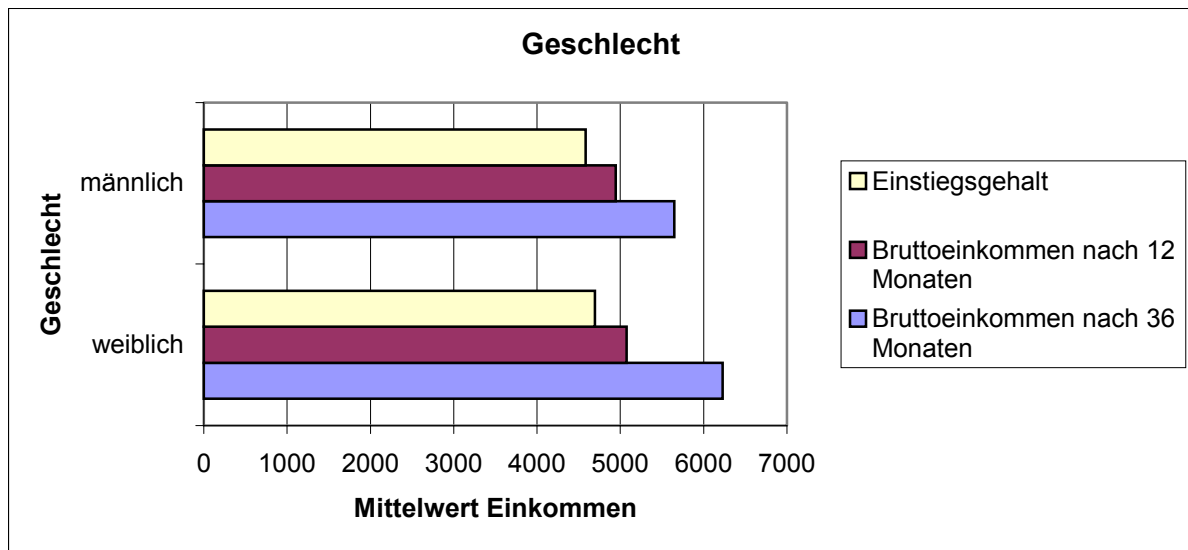
So erzielten diejenigen Absolventen, die einer „Arbeit, die mich fordert“ eine höhere Wichtigkeit einräumten, 36 Monate nach Studienabschluß ein höheres Einkommen ($r = 0,21$). Absolventen, die eine Attraktive Gegend/ Stadt zum Leben als wichtig einschätzten, erzielten dagegen ein etwas niedrigeres Einstiegsgehalt ($r = -0,13$).

Deutlich mehr Zusammenhänge mit beruflichen und privaten Orientierungen zeigten sich bei der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation. (Dies kann damit erklärt werden, daß das Einkommen den Absolventen insgesamt relativ unwichtig war gegenüber den anderen Aspekten des Arbeitslebens.) Letztlich waren diejenigen Absolventen zufriedener mit Ihrer beruflichen Situation, denen folgende Aspekte wichtig(er) waren: interessante Tätigkeit, „Arbeit, die mich fordert“, angenehmes Arbeits- und Betriebsklima, weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung, Möglichkeit der Übernahme von Verantwortung, Möglichkeit der Teamarbeit, Karrierechancen, interessante Tätigkeit ($r = 0,14$ bis $0,19$).

Geschlecht

Gemeinhin wird wegen der nach wie vor überwiegend von den Frauen geleisteten Kindererziehung und mangelnder Chancengleichheit im Berufsleben berichtet, daß Frauen ein geringeres Einkommen erzielen. Dies ist bei den untersuchten Absolventenjahrgängen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften nicht der Fall. Vielmehr ist das Einkommen bei den Frauen sogar etwas höher (aber nicht signifikant).

Abb. 106



Allerdings ist das erzielte Gehalt bei den Frauen, die 48 Prozent der befragten Absolventen stellten, breiter über alle Einkommensgruppen gestreut und zum Befragungszeitpunkt hatten nur 14 Prozent der Absolventen Kinder. Mit 17 Prozent hatten die Frauen etwas häufiger Kinder als die Männer (11 Prozent). Das Vorhandensein von Kindern wirkt sich bei den Frauen jedoch nicht negativ aus. Zu ähnlichen Ergebnissen kam auch Bischoff (1999) bei Führungskräftestudien.

Vielmehr sind diese Frauen überdurchschnittlich häufig in den höheren Einkommensgruppen zu finden. Fast alle Frauen mit Kind/ern leben mit einem Partner zusammen. Aufgrund dieser Ergebnisse liegt es nahe zu vermuten, daß sich in den befragten Absolventenjahrgängen nur solche Frauen Kinder „leisten“, die in gesicherter beruflicher Position sind und die auf Rückhalt und Mithilfe eines Partners zählen können.

Familienstand

Bis zum Befragungszeitpunkt waren lediglich 18 Prozent der Absolventen verheiratet (Frauen 20, Männer 15 Prozent), 81 Prozent waren ledig (Frauen 80, Männer 83 Prozent) und 1 Prozent geschieden (Frauen 0, Männer 2 Prozent). Auf das Einkommen und die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation hatte der Familienstand keinen nachweisbaren Einfluß.

Kinder

Lediglich 14 Prozent aller Absolventen haben Kinder. Wie bereits beim Geschlechtseinfluß erläutert, haben die Frauen unter den befragten Absolventen etwas häufiger Kinder als die Männer. Das Vorhandensein von Kindern hat über alle Absolventen hinweg gesehen keinen signifikanten Einfluß auf das Einkommen und die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation.

Partner/in

Insgesamt leben 60 Prozent der befragten Absolventen mit einem/r Partner/in zusammen. Die Frauen haben mit 62 Prozent etwas häufiger einen Partner als die Männer eine Partnerin (57 Prozent). Absolventen, die mit einem/r Partner/in zusammenleben, sind mit der beruflichen Situation etwas zufriedener. Absolventen ohne Partner/in erzielen jedoch im Schnitt etwas höhere Gehälter. Allerdings arbeiten Absolventen ohne Partner/in durchschnittlich pro Woche auch 1 bis 2 Stunden länger als Absolventen mit Partner/in, wobei die Einkommen signifikant mit den jeweiligen durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten korrelieren ($r = 0,35$ bis $0,45$).

Fazit und mögliche Schlußfolgerungen

Als Fazit könnte man sich, unter der natürlich keineswegs zutreffenden Annahme, Studierende würden immer nur rational handeln und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern suchen, einen „idealen Absolventen“ der Fakultät Wirtschaftswissenschaften vorstellen: „Er“ ist eine Frau, Kind kein Hindernis. Sie hat im Studium, statt auf gute und sehr gute Noten hinzuarbeiten, gezielt Praktika absolviert und neben dem Studium in Bereichen gejobbt, die zur Praxisnähe beitragen. Sie war auch im Ausland, vorzugsweise um ihre Englischkenntnisse zu perfektionieren, hierfür genügten ihr allerdings einige Monate. Es war für sie nicht nachteilig, dass sie am Anfang ihres Studentendaseins eventuell ein anderes Fach angefangen und dann aber gewechselt hatte, denn sie hat zielstrebig(er) zuende studiert. Dadurch hat sie den Studienabschluß noch vor dem 15. Hochschulsesemester geschafft und ist nicht über 30 Jahre alt. Sie hat vor allem gelernt, sich ihre Zeit einzuteilen, hat Organisationsgeschick, kann mit EDV umgehen, sich auch in andere Fachgebiete hineindenken und im Team arbeiten. Außerdem hat sie Verhandlungsgeschick und ist anpassungsfähig. Eine ideale Hochschule müsste nun diese Eigenschaften und Fähigkeiten fördern oder zumindest ermöglichen, diese sich außerhalb des Studiums

anzueignen. Wie dies im einzelnen geschehen könnte, sollte Inhalt von Gesprächen innerhalb der Fakultät sein.

Abb. 107

Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs im Überblick

potentielle Bestimmungsgründe	signifikante Zusammenhänge mit:	
	Einkommen	berufl. Zufriedenheit
Studiengänge	nein	nein
Studiendauer in Fachsemestern	nein	nein
Berufseintrittsalter	nein	nein
Fachwechsel	ja	nein
Berufsausbildung	nein	nein
Abiturnote	ja	nein
Abschlußprüfungsnote	nein	nein
Auslandsaufenthalte	ja	ja
Praktika	nein ²	nein
Nebenjobs allgemein	ja	nein
Nebenjobs, die zur Praxisnähe beitragen, fachlich weiterbrachten u. bei Orientierung halfen	ja nein	ja ja
SHK-Tätigkeit	nein	ja
EDV-Kenntnisse allgemein	nein	nein
Kenntnisse in Programmiersprachen	ja	nein
Fremdsprachenkenntnisse: Englisch	ja	ja
Weiterbildungsveranstaltungen	nein	nein
berufliche und soziale Kompetenzen: Zeiteinteilung	ja	ja
Anpassungs- u. Lernfähigkeit, kritisches Denken	nein	ja
Verhandlungsgeschick, Mitarbeiterführung	ja	nein
persönliche Beziehungen	nein	ja
Praktikakontakte	ja	nein
Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden	ja	nein
berufliche und private Orientierungen	nein ³	ja
Geschlecht	nein ⁴	nein
Familienstand	nein	nein
Kinder	nein	nein
Partner/in	nein	nein

² Fragestellung war nur bedingt für Zusammenhangsanalysen geeignet.

³ 1 von 19 Aspekten bildet hier eine Ausnahme: „Arbeit, die mich fordert“ führt zu höherem Gehalt.

⁴ Hier zeigt sich eine durchgehende, nicht signifikante Tendenz, daß Frauen höhere Gehälter erzielen.

6. Einordnung der Ergebnisse in bundesweite Studien

Vorbemerkung

Bei den vorgelegten Auswertungen zur Absolventenstudie Wirtschaftswissenschaften ist zu beachten, daß es sich fast immer um Einschätzungen handelt, die nicht nur mit der Situation vor Ort, sondern auch mit den Erwartungen der ehemaligen Studierenden zusammenhängen. Dadurch büßen sie zwar nichts an ihrer Aussagekraft über die Wahrnehmung der Absolventen ein, die über ihre Weitergabe (oder das Verschweigen) der Herkunft in den Unternehmen, Forschungseinrichtungen oder anderen Institutionen das Image der TU Dresden entscheidend mitprägen. Eine Einordnung der Ergebnisse wird durch ihren Zusammenhang mit den Erwartungen der Befragten jedoch erschwert. Zu einem großen Teil sind unterschiedliche Erwartungen auch auf unterschiedliche Fächerkulturen zurückzuführen. Deshalb erscheinen Vergleiche von Ergebnissen der Absolventenstudie Wirtschaftswissenschaften mit den Ergebnissen der zeitgleich an der TU Dresden durchgeführten Absolventenstudien Elektrotechnik sowie Geistes- und Sozialwissenschaften nur in wenigen, von der Fächerkultur erfahrungsgemäß wenig beeinflussten Fragestellungen sinnvoll.

Andererseits ist für eine Einordnung, ob bestimmte Ergebnisse nun eher Schwächen oder Stärken des Faches darstellen, neben der absoluten Betrachtung auch eine relative Betrachtung der Ergebnisse im Vergleich notwendig.

Noch vertretbar erschien für diesen Zweck eine Gegenüberstellung der Ergebnisse der Absolventenstudie Wirtschaftswissenschaften mit den Ergebnissen einer als Vorstudie hochschulweit durchgeführten Befragung über das Absolventenmagazin „Kontakt“, die in der bereits vorab vorgelegten Präsentation der Ergebnisse in Form von Graphiken erfolgte. Auf wie bei jeder Vorstudie noch vorhandene Unsicherheiten wurde dort bereits hingewiesen (vgl. Krempkow 1999, 2000).

Bei dieser Form der Darstellung auf Hochschulebene haben jedoch die Fächerkulturen keinen Einfluß mehr und bei der Gegenüberstellung der Hochschulergebnisse mit den Ergebnissen der eigenen Fakultät (deren Fächerkultur ja bekannt ist) wird deutlich, welche Fragen generell positiver und welche Fragen generell nicht so positiv beantwortet werden. Eine erste Einordnung der Ergebnisse der

Absolventenstudie Wirtschaftswissenschaften in Relation zu den Ergebnissen anderer Befragungen war so bereits möglich.

Eine tragfähigere Einordnung auch im Sinne eines Vergleiches (bei diesem Begriff ist jedoch aufgrund unterschiedlicher, hier nicht zu berücksichtigender Ausgangsbedingungen Vorsicht angebracht) ermöglicht erst eine Gegenüberstellung der Ergebnisse der Absolventenstudie Wirtschaftswissenschaften mit den Ergebnissen bundesweit durchgeführter Absolventenstudien desselben Faches.

Bundesweite Absolventenstudien, die das Fach Wirtschaftswissenschaften enthalten, wurden kürzlich vom Wissenschaftlichen Zentrum für Hochschulforschung an der Universität Kassel und von der Hochschul-Informationssystem GmbH Hannover (HIS) vorgelegt. Die an der TU Dresden durchgeführten Absolventenstudien enthalten aufgrund vorheriger Recherchen einige mit diesen Studien vergleichbare Fragestellungen, deren Ergebnisse nachfolgend gegenübergestellt werden.

Beim Vergleich der Ergebnisse sind jedoch einige methodische Besonderheiten zu beachten: So hat das Wissenschaftliche Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel in seiner Studie lediglich Absolventen des Prüfungsjahres 1995 befragt. Die HIS GmbH befragte ausschließlich Absolventen des Prüfungsjahres 1997. Dies ist für bundesweit angelegte Studien auch durchaus zweckmäßig, da hier keine Aussagen auf der Ebene einzelner Fakultäten an den Hochschulen getroffen werden sollten und sich über viele Hochschulen hinweg gesehen die statistischen Unsicherheiten einer geringen Befragtenzahl an den einzelnen Fakultäten nicht auswirken.

An der TU Dresden wären Aussagen auf der Basis nur eines Abschlussjahrganges jedoch aufgrund der geringen Fallzahl mit einigen Unsicherheiten behaftet. So konnten aus dem Abschlussjahr 1995 nur 5 und aus dem Abschlussjahr 1997 lediglich 48 Absolventen befragt werden. Aus dem Abschlussjahr 1996 waren es 30 und aus dem Abschlussjahr 1998 immerhin 77 Absolventen. In dem ebenfalls in die Untersuchung einbezogenen Abschlussjahr 1999 waren es 51 Befragte, so daß Auswertungen auf der Basis von Abschlussjahren insgesamt nur bedingt sinnvoll erschienen. Eine Durchsicht der Ergebnisse ergab zudem, daß sich die Bewertungen verschiedener Abschlussjahre kaum unterscheiden. Daher wurden die Ergebnisse der verschiedenen Abschlussjahre der Wirtschaftswissenschaften an der TU Dresden immer zusammengefaßt dargestellt. Aussagen auf dieser Basis beruhen, da außerdem die Absolventen fast immer die Fragebögen auch vollständig ausgefüllt

haben, auf einer Fallzahl von über 200 Befragten und sind damit statistisch wesentlich zuverlässiger.

Auf diese Weise kann mit einer an Sicherheit grenzenden Wahrscheinlichkeit von mehr als 99,9 Prozent ausgeschlossen werden, daß der Unterschied in der Bewertung z. B. der technischen Ausstattung im Fach zufällig zustande gekommen ist.

Es muß aber an dieser Stelle auch darauf hingewiesen werden, daß geringfügige systematische Verzerrungen niemals völlig ausgeschlossen werden können. Beispielsweise könnten unterschiedliche Rücklaufquoten auch unterschiedliche systematische Stichprobenausfälle bedeuten, so daß eventuell arbeitslose Absolventen oder Absolventen mit höheren Einkommen systematisch unterrepräsentiert sind. Obwohl die Rücklaufquote mit 60 Prozent höher ist als bei den zum Vergleich herangezogenen bundesweiten Absolventenstudien (vgl. HIS 2000: 34 Prozent; Teichler/Schomburg 2000: 43 Prozent), gibt es hierfür bei der Absolventenstudie Wirtschaftswissenschaften keine Hinweise.

Rückblickende Bewertung des Studiums im bundesweiten Vergleich

Die Bewertung des Studiums durch Studenten ist bei vielen Lehrenden nach wie vor umstritten. Die Diskussionen wurden und werden u. a. mit dem Argument geführt, Studenten bräuchten erst einen gewissen Abstand zur Hochschule, um das Studium beurteilen zu können. Dahinter steckt die Vermutung, Absolventen würden das Studium wesentlich anders bewerten als Studenten. An der Fakultät Wirtschaftswissenschaften ist dieser Vergleich der Bewertung des Studiums nicht möglich, da in entsprechenden Veröffentlichungen, u. a. dem Studienführer von Stern, Start und CHE (2000) keine Bewertung anhand von Studentenbefragungen vorgenommen wurde. Statistisch zuverlässig ist ohnehin, wie in dieser Veröffentlichung auch vorgenommen, lediglich eine Einteilung in Spitzengruppe, Mittelfeld und Schlussgruppe, da einzelne Rangplätze, wie z. T. in anderen Veröffentlichungen vergeben, zu einem großen Teil auch auf dem Zufall beruhen können.

Eine Einordnung der Ergebnisse der Dresdner Absolventenstudien in bundesweite Befragungen erfolgt daher nur in Bezug auf bundesweite Absolventenbefragungen.

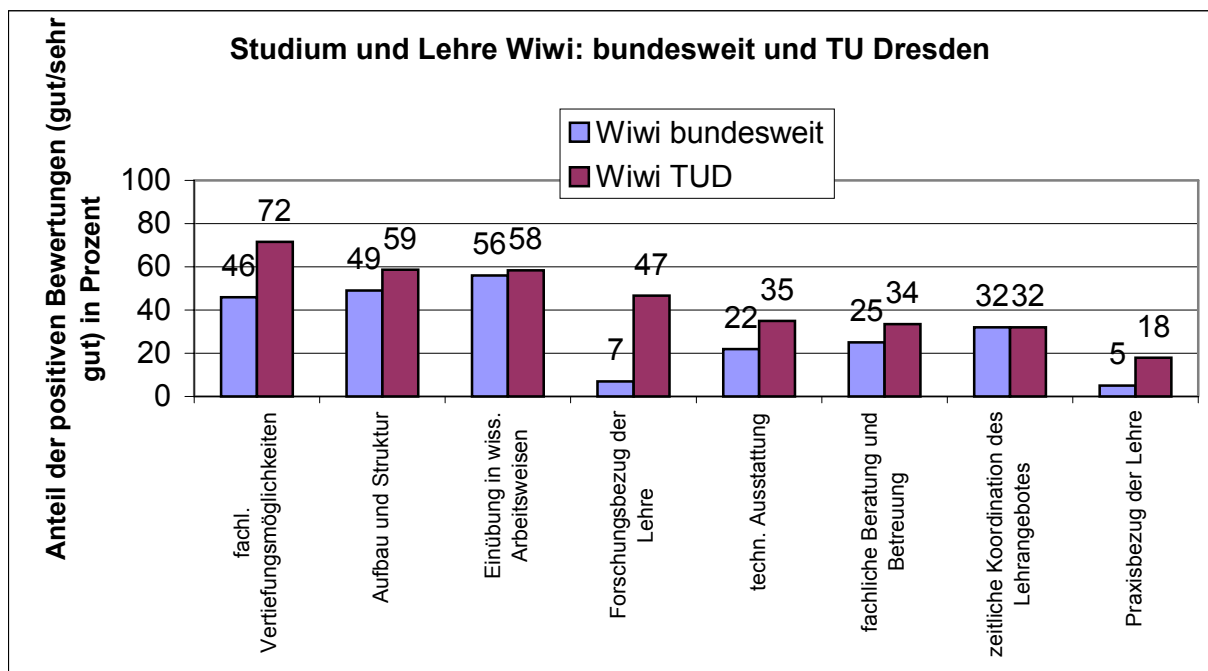
Eine bundesweite Absolventenstudie hat kürzlich das Wissenschaftliche Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung an der Universität Kassel durchgeführt. Die Ergebnisse, die dieser Gegenüberstellung zugrunde liegen, wurden im Nachrichtenmagazin „Der Spiegel“ Nr. 46/ 2000 vom 13. November veröffentlicht. Eine

ausführlichere Dokumentation soll noch 2001 erscheinen. Für die im „Spiegel“ veröffentlichten Zahlen wurden europaweit insgesamt 40000 und in Deutschland 6400 Absolventen befragt.

In einer weiteren bundesweiten Absolventenstudie der HIS GmbH (2000) wurden wie in den HIS-Vorgängerstudien bundesweit etwa 10000 Absolventen befragt. In dieser Studie finden sich noch einige weitere Fragestellungen, die mit denen der Dresdner Absolventenstudien vergleichbar sind. Nachfolgend sind jeweils die Ergebnisse der als vergleichbar eingestuften Fragestellungen der bundesweiten Studien den Ergebnissen der Dresdner Absolventenstudie Wirtschaftswissenschaften gegenübergestellt.

So wurden die fachlichen Vertiefungsmöglichkeiten bundesweit in den Wirtschaftswissenschaften nur mit 46 Prozent der Nennungen „gut „ und „sehr gut“ bewertet. In den Wirtschaftswissenschaften an der TU Dresden bewerteten diesen Aspekt jedoch 72 Prozent der Absolventen „gut“ und „sehr gut“.

Abb. 109



Überwiegend positiv und besser als im Bundesdurchschnitt (49 Prozent) wurde mit 59 Prozent positiven Nennungen auch Aufbau und Struktur der Studiengänge Wirtschaftswissenschaften an der TU Dresden bewertet. Andere Aspekte wurden zwar im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich bewertet, allerdings nicht mehr

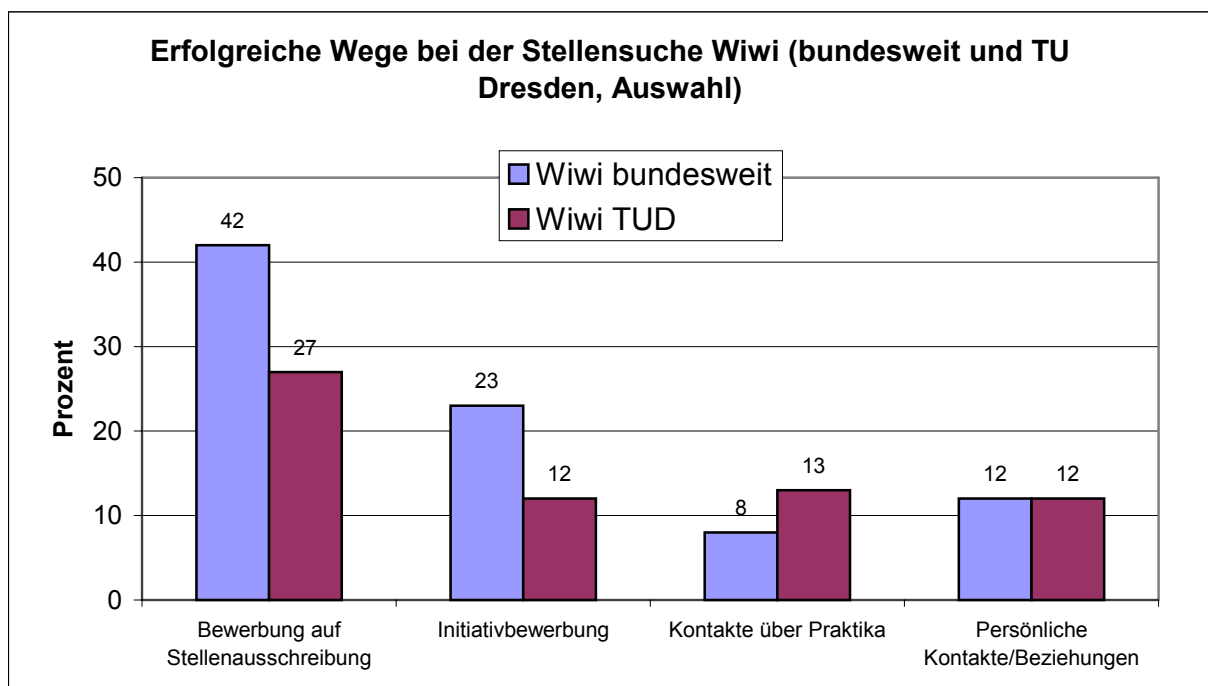
überwiegend positiv. Die zeitliche Koordination des Lehrangebotes wurde durchschnittlich bewertet.

Ebenfalls nicht so gut bewertet wurde mit nur 14 Prozent positiven Nennungen der Zugang zu/ bzw. die Vermittlung von Praktika. Hierzu gab es leider keine vergleichbare Fragestellung in den bundesweiten Studien.

Eine zwar nicht vergleichbare Fragestellung, in der Konsequenz (nämlich dem erfolgreichen Berufseinstieg) jedoch in dieser Richtung zuzuordnende Frage war die nach den Wegen in den Beruf. Hier zeigt sich, daß an der TU Dresden mit 13 Prozent im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (8 Prozent) doch relativ viele Absolventen über Praktika den Weg in den Beruf finden. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich. Zu berücksichtigen ist hierbei aber auch, daß an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TU Dresden 97 Prozent der Absolventen Praktika absolvierten, während es bundesweit nur 37 Prozent waren (vgl. Spiegel Nr. 46/2000: 70).

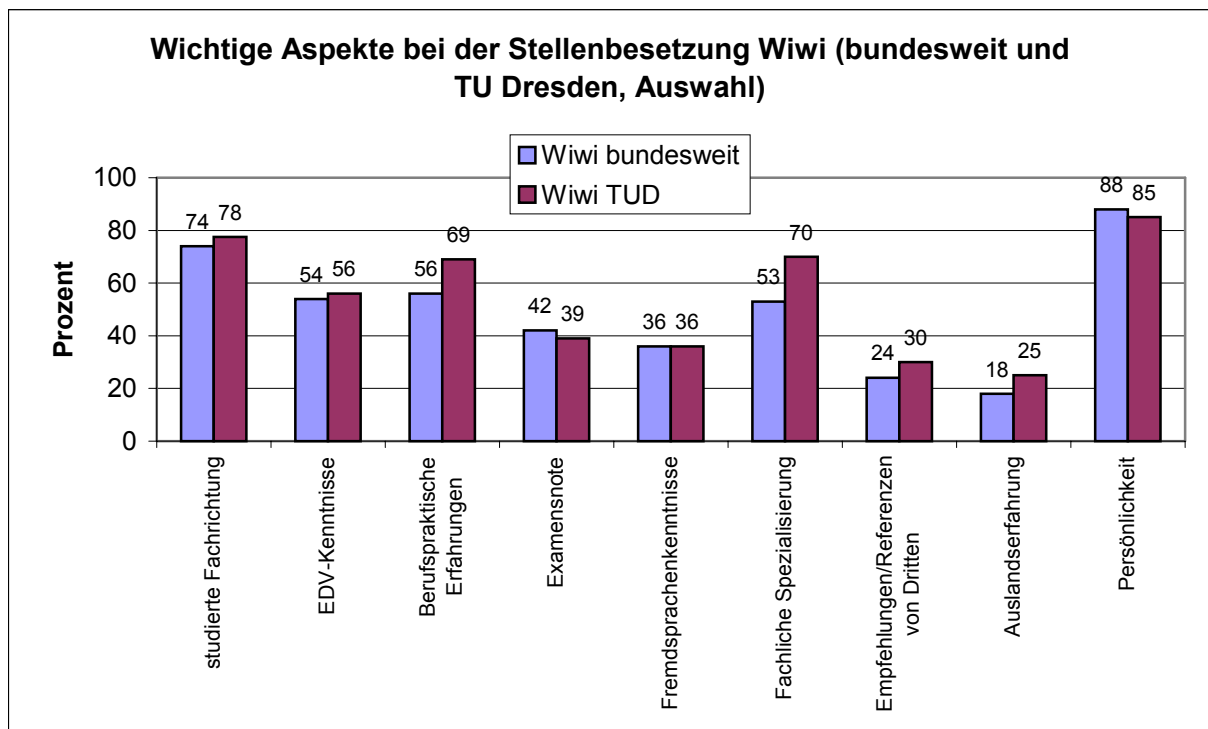
Diese Ergebnisse bedeuten natürlich immer noch, daß sich viele Absolventen eine stärkere Unterstützung bei der Praktik suche gewünscht hätten. Offenbar ist dies aber bundesweit ein noch größeres Problem. Auf anderen Wegen, wie z.B. Bewerbungen auf Stellenausschreibungen oder mit Initiativbewerbungen sind die Wirtschaftsabsolventen der TU Dresden dagegen seltener erfolgreich.

Abb. 110



Eine weitere vergleichbare Fragestellung ist die nach der Wichtigkeit von Aspekten bei der Stellenbesetzung. Hier zeigt sich, daß die fachliche Spezialisierung und die Berufserfahrung von den Absolventen der TU Dresden wichtiger empfunden werden als im Bundesdurchschnitt. Aber auch die Auslandserfahrungen werden, obwohl insgesamt nicht als sehr wichtig empfunden, an der TU Dresden häufiger als wichtig eingeschätzt. Es bleibt hinzuzufügen, daß an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TU Dresden bereits 37 Prozent der Absolventen einen Auslandsaufenthalt absolvierten, während es im Bundesdurchschnitt der Wirtschaftswissenschaften nur 23 Prozent waren (vgl. Spiegel Nr. 46/2000: 84).

Abb. 111



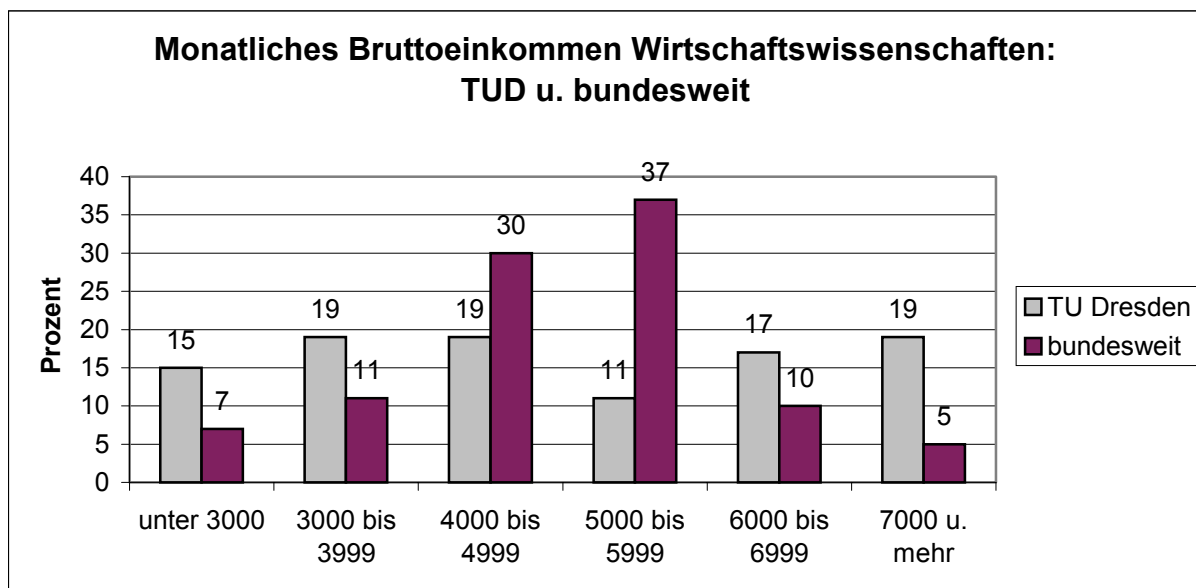
Rückblickend bewerten 68 Prozent der Absolventen den Wert des Studiums insgesamt für den beruflichen Aufstieg mit „gut“ und „sehr gut“. Bundesweit waren es 73 Prozent (vgl. HIS 2000: 51). Allerdings waren hier bei HIS die Antwortvorgaben mit „großer Wert“ und „sehr großer Wert“ geringfügig anders, weshalb dieser Vergleich mit Vorsicht interpretiert werden muß.

Der abschließende Vergleich der monatlichen Bruttoeinkommen bei der ersten Tätigkeit nach Studienabschluß zeigt, daß die Einkommen der Absolventen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TU Dresden sehr viel breiter „streuen“ als die Einkommen der Wirtschaftsabsolventen bundesweit. (In den Vergleich einbezogen

wurden hier nur Vollzeittätigkeiten (durchschnittliche Wochenarbeitszeit mindestens 35 Stunden). Dies betraf 93 Prozent der befragten Wirtschaftsabsolventen.

So erzielen mehr als dreimal so viele TU-Absolventen wie bundesweit Einkommen von 7000 DM und mehr, aber auch mehr als doppelt so viele Einkommen unter 3000 DM. Die mittleren Einkommen zwischen 4000 und 6000 DM sind dagegen stark unterrepräsentiert. Diese relativ großen Unterschiede in den Einkommen, die - wie die Analysen im Abschnitt 5 zeigten - auch nicht allein auf Einkommensunterschiede zwischen den Studiengängen zurückgeführt werden können, werfen die Frage nach ihren Ursachen auf. Möglichen Ursachen können als Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs angesehen werden (siehe Abschnitt 5).

Abb. 113



Zusammenfassend kann zur Einordnung der Ergebnisse der Absolventenbefragung an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften festgestellt werden, daß sie von ihren Absolventen im Vergleich zu bundesweiten Absolventenbefragungen überwiegend besser bewertet wird. Diese Einschätzung ist erfreulich und stellt eine gute Basis dar für den weiteren Ausbau der Stärken des Fachbereiches. Mit der Arbeit an einigen von den Absolventen als eher negativ empfundenen Aspekten des Studiums könnte sich die Fakultät allerdings einen größeren Vorsprung im Wettbewerb der Hochschulen und Fachbereiche sichern.

Weiterführende Literatur

Bargel/ Ramm (1998): "Ingenieurstudium und Berufsperspektiven. Sichtweise, Reaktionen und Wünsche der Studierenden", bmb+f 1998

Bischoff, Sonja (1999): Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland - Neuer Blick auf alten Streit, Bd. 60 der Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Personalführung

Brüderl, Joseph (1996): "Münchener Soziologinnen und Soziologen auf dem Arbeitsmarkt: Langfristige Veränderungen und beruflicher Erfolg" in: "Soziologie" 3/96

Daniel, Hans-Dieter (1996a): "Evaluierung der universitären Lehre durch Absolventen und Studenten" in: ZSE, Heft 2/ 1996: 149-164

Daniel, Hans-Dieter (1996b): "Korrelate der Fachstudiendauer von Betriebswirten - Ergebnisse einer Absolventenbefragung an der Universität Mannheim" in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft (ZfB) Ergänzungsheft 1/1996: 95-115

Fragebogen der Deutschen Teilstudie zum internationalen Forschungsprojekt "Higher Education and Graduate Employment in Europe" Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Gesamthochschule Kassel, 1999

Fragebogen zur Absolventenbefragung für den "Großen Lehrbericht" der Juristischen Fakultät der TU Dresden: Umfrage zur Evaluation der Juristischen Fakultät der TU Dresden in Zusammenarbeit mit HIS. Die Ergebnisse wurden nur auszugsweise im "Großen Lehrbericht" (1999) veröffentlicht

HIS (1995): "Absolventenreport Magisterstudiengänge. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Berufsübergang von Absolventinnen und Absolventen der Magisterstudiengänge", bmb+f 1995

HIS (1995): "Absolventenreport Rechtswissenschaft. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Berufsübergang von Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaft", bmb+f 1995

HIS (1995): "Studium im Freistaat Sachsen - Urteile von Absolventen sächsischer Hochschulen über ihr Studium"

HIS (1996): "Absolventenreport Ingenieure. Ergebnisse einer Untersuchung zum Berufsübergang von Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Diplomstudiengänge", bmb+f 1996

HIS (1998): "HIS-Kurzinformation A 6/98: Ausbildung und Qualifikation von Ingenieuren: Herausforderungen und Lösungen aus transatlantischer Perspektive" bmb+f 1998

HIS (1998): "Ingenieurstudium - Daten, Fakten, Meinungen" HIS GmbH, Hannover

HIS (2000): „Absolventenreport 2000“, HIS GmbH, Hannover

Holtkamp/ Minks/ Schaeper (1998): "Fachhochschulabsolventen im Strukturwandel des Beschäftigungssystems. Eine Untersuchung des Berufsübergangs der Absolventenkohorten 1989 und 1993. Mit einem tabellarischen Anhang: Absolventen der Universitäten", bmb+f 1998

HRK (Hg.) (1999): Ein Schritt in die Zukunft- Qualitätssicherung im Hochschulbereich. Berliner Bildungsdialoge. Hochschulrektorenkonferenz und Veranstaltungsforum der Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck. Berlin, 26. Oktober 1998. Beiträge zur Hochschulpolitik 3/1999. Bonn

Krause/ Stettler (1998): Beschäftigungsstatistik 1997, Teil A: Absolventinnen mit Diplom 1997, Absolventinnen mit Diplom 1994-97, Vergleich Absolventinnen mit Diplom und Doktorat 1994-97, Informationsmanagement ETH Zürich 1998

Krauth, H. (1998): "Arbeitsmarkt für Physikerinnen und Physiker. Statistik, Analysen, Trends 1998" in: "Physikalische Blätter" November 1998

Krempkow, René (1999): Zwischenbericht. Befragung der Absolventen zur Akzeptanz der Angebote der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und geplanter Angebote zur Absolventenbetreuung sowie zur retrospektiven Bewertung der Qualität der Lehre und des Studiums und zum beruflichen Verbleib, Universitätsmarketing TU Dresden (Hg.)

Krempkow, René (2000): Absolventenstudien Maschinenwesen und Mathematik/ Naturwissenschaften TU Dresden 1999, Universitätsmarketing TU Dresden 2000 (unveröffentlichte Präsentationsmappen)

Krempkow, René (2001): Absolventenstudien Elektrotechnik und Wirtschaftswissenschaften TU Dresden 2000, Institut für Soziologie TU Dresden 2001 (unveröffentlichte Präsentationsmappen)

Minks, Karl-Heinz (1995): "Studium im Freistaat Sachsen. Urteile von Absolventen sächsischer Hochschulen über ihr Studium" HIS GmbH Hannover 1995

Minks (1996): "Absolventenreport Ingenieure. Ergebnisse einer Untersuchung zum Berufsübergang von Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Diplom-Studiengänge", bmb+f

Minks, Karl-Heinz/ Holtkamp, Rolf (1997): "Defizite der Hochschulausbildung aus Sicht der Hochschulabsolventen" HIS-Pressemitteilung vom 22. 5. 1997

Pawlowski, P. (1999): " Absolventenbefragung 1998. Ein Projekt der Stipendiatengruppe Chemnitz-Stiftung der Deutschen Wirtschaft, TU Chemnitz, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Professur BWL VI: Personal und Führung, 1999

Schenker-Wicki, Andrea (1996): Evaluation von Hochschulleistungen- Leistungsindikatoren und Performance Measurements. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag

Schreiber, Jochen: Der Arbeitsmarkt für Soziologen, In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Heft Nr. 4/1994

Sixl, H. (1998): "DPG-Berufsumfrage 1997" in: "Physikalische Blätter", Juni 1998: 504 ff.

Teichler, Ulrich (1993): Absolventenbefragungen als Instrument für die Analyse der Wirkungen von Hochschulen" In: Altrichter/ Schratz (Hg.) "Qualität von Universitäten"

Teichler/ Schomburg (2000): „Studieren lohnt sich“ Bericht über die Deutsche Teilstudie zum internationalen Forschungsprojekt "Higher Education and Graduate Employment in Europe" des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Gesamthochschule Kassel, in: Der Spiegel Nr. 46 / 2000, Seiten 54 bis 88

Thoma/Zimmermann (1996): "Zum Einfluß der Befragungstechnik auf den Rücklauf bei schriftlichen Umfragen – Experimentelle Befunde zur "Total-Design-Methode"" in: ZUMA-Nachrichten, November 1996: 141-158

Wissenschaftsrat 2001: Die Entwicklung der Fachstudiendauer an Universitäten von 1990 bis 1998, im Internet unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/4770-01.pdf>

