

TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN

# Dresdner Absolventenstudien 2001

## Verkehrswissenschaften

Abschlußbericht

**Befragung der Absolventen der Fakultät Verkehrswissenschaft „Friedrich List“  
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  
Michael Fücker

# Inhalt

<b>Zusammenfassung zentraler Ergebnisse</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Zur Anlage und Durchführung der Studie</b> .....	<b>8</b>
2.1 Durchführung der Befragung .....	8
2.2 Struktur und soziale Herkunft der Absolventen .....	8
2.3 Repräsentativität der erhobenen Daten .....	14
<b>3 Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung</b> .....	<b>19</b>
3.1 Zugang zum Studium .....	19
3.2 Verlauf des Studiums .....	21
3.3 Beurteilung des Studiums .....	28
<b>4 Übergang in den Beruf</b> .....	<b>35</b>
4.1 Stellensuche .....	35
4.2 Berufsstart .....	40
4.3 Tätigkeiten .....	44
<b>5 Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven</b> .....	<b>56</b>
5.1 Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit .....	56
5.2 Zusatzqualifikation und Weiterbildung .....	58
5.3 Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen .....	61
<b>6 Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs</b> .....	<b>66</b>
6.1 Kriterien für den beruflichen Erfolg .....	66
6.2 Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges .....	69
6.3 Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges im Überblick .....	79
<b>7 Weiterführende Literatur</b> .....	<b>80</b>

## Anhang: Fragebogen

# Kurzzusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

## Anzahl und Struktur der befragten Absolventen

Insgesamt konnten 96 auswertbare Fragebögen in die Untersuchung einbezogen werden. Da von 175 Absolventen aktuelle Adressen zur Verfügung standen, ergibt sich daraus eine Rücklaufquote von 54,9%. Allerdings konnten nicht alle Absolventen erreicht werden, da teilweise keine aktuelle Adresse vorlag. Unter den befragten Absolventen befanden sich 29% Frauen und 71% Männer. Das Durchschnittsalter der Absolventen lag zum Untersuchungszeitpunkt bei 28 Jahren. Mit 76% ist die überwiegende Mehrzahl der Absolventen ledig, die Hälfte dieser Gruppe lebt jedoch mit einer Partnerin oder einem Partner zusammen. Immerhin 22% sind verheiratet und 19% haben Kinder. 74% der Befragten erwarben einen Abschluß im Studiengang Verkehrsingenieurwesen, 26% in der Verkehrswirtschaft.

## Stellensuche

Von den befragten Absolventen haben 37% mit der Stellensuche begonnen, noch während sie an ihrer Diplomarbeit schrieben. 14% begannen damit schon frühzeitig während des Studiums und 12% erst nach erfolgreichem Abschluss des Studiums.

Die mit 70% von den meisten Absolventen angewendete Strategie bei der Stellensuche war die Bewerbung auf Stellenausschreibungen. 57% nutzen Kontakte, die sie während des Studiums durch Jobs bzw. Praktika aufgebaut hatten. Diese beiden Strategien führten auch am häufigsten zum Erfolg (mit 28% bzw. 29%). Mit 46% stellten auch Blind- bzw. Initiativbewerbungen eine wesentliche Bewerbungsstrategie dar, die jedoch nur bei 12% zum Erfolg führte. Jeweils 30% nutzen das Internet bzw. das Arbeitsamt zur Stellensuche. Über das Arbeitsamt konnten mit 2% jedoch die geringsten Erfolge verbucht werden.

Die Hälfte der Absolventen (51%) benötigte bis zu 6 Bewerbungsschreiben für ihre Stellensuche. 28% verschickten zwischen 11 und 20 Bewerbungen und 17% zwischen 21 und 50. Immerhin 8% benötigten mehr als 50 Bewerbungen. Mit durchschnittlich 17 Bewerbungen erzielten die Absolventen 3 Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Die reichliche Hälfte (55%) war jedoch schon nach 2 Vorstellungsgesprächen erfolgreich.

Häufigstes Problem bei der Stellensuche war mit 45% die fehlende Berufserfahrung. 24% sahen sich mit dem Problem konfrontiert, daß sie die gewünschten speziellen Kenntnisse nicht besaßen. Bei jeweils 18% wurden Absolventen mit anderen Schwerpunkten gesucht bzw. entsprach die angebotene Stelle nicht den inhaltlichen Vorstellun-

gen. 15% hatten andere Gehaltsvorstellungen. 44% hatten bisher keine Probleme mit der Stellensuche.

Als für den Arbeitgeber wichtigste Aspekte für die Stellenbesetzung nannten die Absolventen die studierte Fachrichtung, die fachliche Spezialisierung, Praxiserfahrungen, Computerkenntnisse sowie soziale Kompetenzen (sprachliche Gewandtheit, Auftreten). Diese Aspekte wurden jeweils von mehr als 50% der Studierenden als wichtig oder sehr wichtig eingeschätzt. Die durchschnittlich Dauer der Stellensuche bis zur ersten Beschäftigung betrug sieben Monate.

### **Berufseinstieg und beruflicher Verbleib**

Als eines der aussagekräftigsten Merkmale des Berufseinstiegs wird der Übergang in reguläre Erwerbstätigkeiten gesehen. Darunter sind in Anlehnung an bundesweite Absolventenstudien alle Erwerbstätigkeiten gefasst, die sich nach Angabe der Absolventen von kurzfristigen Überbrückungstätigkeiten abgrenzen. Die Ergebnisse zeigen, dass für 85% bereits die erste Erwerbstätigkeit eine reguläre ist. Hauptarbeitgeber ist mit 65% die (Privat-)Wirtschaft, gefolgt von der Öffentlichen Verwaltung/ Behörden mit 14%. Mit einem Anteil von 5% sind die Hochschulen als Arbeitgeber nahezu zu vernachlässigen. Ebenfalls 5% geben an, nicht zu arbeiten.

Die Absolventen sind überwiegend in mittelständischen Unternehmen mit 11-100 Mitarbeitern (37%) und Kleinunternehmen mit 1-10 Mitarbeitern (28%) tätig. Lediglich 16% fanden ihre erste reguläre Beschäftigung in einem Großbetrieb mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Dabei arbeiten nur 8% der Absolventen bis zu 37 Stunden, während 80% zwischen 38 und 40 Stunden arbeiten. Die restlichen 12% haben teilweise erheblich höhere Wochenarbeitszeiten. Das erste Beschäftigungsverhältnis war für 26% mit einem befristeten Arbeitsvertrag verbunden. 94% besetzen dabei eine Vollzeitstelle (Wochenarbeitszeit  $\geq$  35 Stunden). Das durchschnittliche Bruttoeinstiegsgehalt (Vollzeit) liegt bei knapp 5000 DM. Allerdings erhalten 41% der Absolventen bereits Bruttogehälter über 5.000 DM im Monat.

Mit ihrer beruflichen Situation insgesamt sind 69% der Absolventen zufrieden oder sehr zufrieden, lediglich 11% sind unzufrieden oder sogar sehr unzufrieden. Diese Ergebnisse hängen natürlich stark von den Erwartungen ab, die die Absolventen beim Berufsstart hatten. Am wichtigsten (wichtig und sehr wichtig) war den Absolventen ein inhaltliches Interesse an der Tätigkeit (93%), eine attraktive Stadt/ Gegend zum Leben (61%) und eine weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung (59%). Eine hohes Einkommen und Karrierechancen waren für 42% bedeutende Aspekte. Die Vereinbarkeit von Beruf und

Familie sowie der Erhalt eines großen Freizeitanteils waren für 40% bzw. 35% wichtig oder sehr wichtig.

### **Retrospektive Bewertung des Studiums**

Die Studienbedingungen im Hauptfach wurden von den Absolventen überwiegend positiv bewertet. 57% würden mit Rückblick auf ihren bisherigen Werdegang das gleiche Fach in Dresden oder an einer anderen Hochschule noch einmal studieren. 58% schätzen Aufbau und Struktur des Studienganges gut bis sehr gut ein. Ebenso positiv bewerten 66% die Transparenz der Prüfungsordnungen, 57% die fachlichen Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten und 58% die zeitliche Koordination des Lehrangebotes. Die mit Abstand beste Beurteilung erhielt das Platzangebot in den Lehrveranstaltungen, was von 89% als gut bis sehr gut bewertet wurde.

Auch die Rahmenbedingungen des Studiums werden insgesamt positiv bewertet. So schätzen immerhin 88% die öffentlichen Verkehrsmittel in Dresden, 98% das kulturelle Angebot der Stadt und 92% das Klima unter den Studierenden als gut oder sehr gut ein. Lediglich die Qualität der Bibliothek sowie der Zugang zu EDV-Diensten (Internet, E-Mail, Datenbanken) wurde von 28% bzw. 36% als schlecht oder sehr schlecht bewertet. Auch bezeichnen 40% der Absolventen die technische Ausstattung in ihrem Fach als mittelmäßig, während diese von weiteren 23% sogar als schlecht oder sehr schlecht empfunden wurde.

Die einzelnen Aspekte der Lehre im jeweiligen Hauptfach der Absolventen erhielten insgesamt eine eher verhaltene Beurteilung. Überwiegend positiv (gut oder sehr gut) wurde die Vermittlung von Fachwissen (71%), das Einüben selbständigen Lernens und Arbeitens (60%) sowie das Erlernen wissenschaftlicher Arbeitsweisen bewertet (46%). Deutlich negativere Beurteilungen erhielt die Einübung mündlicher Präsentation und schriftlicher Ausdrucksfähigkeit. Dementsprechend wurde auch das Erlernen sozialer und kommunikativer Kompetenzen von 47% als mittelmäßig und von 40% sogar als schlecht oder sehr schlecht bezeichnet.

Insgesamt positiv beurteilten die Absolventen den Wert ihres Studiums hinsichtlich der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere mit einer „Durchschnittsnote“ von 2,1 (auf einer Skala von ein bis fünf). Ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten während des Studiums bewerteten sie mit 2,1 und die Möglichkeiten studentische Freiräume zu genießen mit 1,9. Nur die Verwendbarkeit der Studieninhalte für den Beruf wurde mit 2,8 eher mittelmäßig bewertet. 20% bewerten dies als schlecht bis sehr schlecht.

# 1 Einleitung

Die Absolventenstudien an der Technischen Universität fanden 2001 im zweiten Jahr statt; nimmt man die ersten Anfänge - mit einem kleineren Erhebungsinstrument – hinzu, dann sogar schon im vierten Jahr. Die Universitätsleitung hat sich dazu entschlossen, über alle Fakultäten der TU fortlaufend Absolventenbefragungen durchführen zu lassen. Mit dieser Aufgabe wurde der Lehrstuhl für Mikrosoziologie betraut, der hierzu – in Anlehnung an bundesweite Absolventenstudien - ein Erhebungsinstrument und ein Forschungsdesign entwickelt hat. Jedes Jahr werden Absolventen und Absolventinnen ausgewählter Fakultäten mit der Vorgabe befragt, dass innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren alle 14 Fakultäten einbezogen werden sollen. Anschließend wird dann die Befragungsrunde erneut beginnen, und zwar mit den neuen Abschlussjahrgängen und zusätzlich aber auch mit denen, die bereits vor vier Jahren befragt wurden. Durch dieses Panel-Design sollen die Einmündungsprozesse in den Arbeitsmarkt längerfristig beobachtet werden. Dies ist um so notwendiger, als sich diese Einmündungsprozesse von Fach zu Fach in der Zeitstruktur sehr unterschiedlich gestalten. Erst in dieser längerfristigen Perspektive kann die berufliche Platzierung angemessen erfasst werden. Der flächendeckende Einsatz von Absolventenbefragungen mit einem Panel-Design stellt in der deutschen Universitäts-Landschaft ein Novum dar.

Das entwickelte Erhebungsinstrument, an dessen Ausarbeitung maßgeblich Dipl.-Soz. René Krempkow und Bernhard Wagner M.A. beteiligt waren, umfasst neben einer lebensverlaufsbezogenen Erfassung des Berufseinstiegs auch Fragen zum Anforderungsprofil der Arbeitswelt, zu den Weiterbildungsaktivitäten, zum Studienverlauf und zur retrospektiven Bewertung der Qualität der Lehre und des Studiums. Das Erhebungsinstrument, das aufgrund der gewonnenen Erfahrungen in diesem neuen Erhebungsjahr weiterentwickelt wurde, enthält auch die Möglichkeit fakultätspezifischer Zusatzfragen.

Im Berichtsjahr wurden die Absolventen und Absolventinnen aus drei Fakultäten befragt: der Fakultät Architektur, der Fakultät Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften (ohne Forstwissenschaft<sup>1</sup>) und der Fakultät Verkehrswissenschaften "Friedrich List".

---

<sup>1</sup> Die Forstwissenschaft beteiligte sich nicht an der fakultätsweiten Absolventenstudie, da sie eigenständig eine Befragung durchführte. Dies ist um so bedauerlicher, da der dazu verwendete Fragebogen nicht den methodischen Standards einer Absolventenbefragung entspricht.

Mit dem umfangreichen Erhebungsinstrument wurden damit insgesamt bereits acht Fakultäten befragt, einschließlich den Anfängen sogar bereits zehn.

In diesem Jahr konnten insgesamt ca. 430 Studienabgänger/innen befragt werden. Weiterhin als ein großes Problem erweist sich die schlechte Adressenlage. Zu viele Fragebögen kommen mit dem Vermerk "unbekannt verzogen" zurück. Um dies zu verbessern, haben wir der Universitätsleitung bereits Vorschläge unterbreitet. Dringend notwendig ist es, dass bei der Anmeldung zu den Abschlussprüfungen von den Fakultäten auch die Heimatadresse mit erfasst wird. Aufgrund der hohen Mobilität nach dem Studium kann nur so sicher gestellt werden, dass möglichst alle Absolventen und Absolventinnen erreichbar bleiben. Auch eine stärkere Vereinheitlichung der Erfassungsmodalitäten an der TU wäre wünschenswert. Sehr zufrieden sind wir dagegen mit den Rücklaufquoten. Für die allermeisten Fakultäten konnten bislang Rücklaufquoten erzielt werden, die weit über den Vergleichswerten aus den bundesweiten Absolventenstudien liegen.

Wie bislang hatte auch im Jahr 2001 Dipl.-Soz. René Krempkow die gesamte Organisation der Projektarbeit inne und hat diese mit großer Kompetenz und Routine ausgeführt. Mit ihm hat die TU einen Experten auf dem Gebiet der Absolventenbefragung, der hoffentlich längerfristig gebunden werden kann. Ihm zur Seite standen Dipl.-Soz. Michael Fücker als zusätzliche wissenschaftliche Hilfskraft sowie Herdis Brüggemann und Jacqueline Popp als studentische Hilfskräfte. Alle drei wirkten mit großem Engagement an der Studie mit. Der vorliegende Bericht wurde von René Krempkow und Michael Fücker erstellt. Ihnen gilt mein besonderer Dank.

Karl Lenz, Juni 2002

## **2 Zur Anlage und Durchführung der Studie**

### **2.1 Durchführung der Befragung**

Insgesamt konnten 94 auswertbare Fragebögen in die Untersuchung einbezogen werden. Da von 175 Absolventen aktuelle Adressen zur Verfügung standen, ergibt sich daraus eine Rücklaufquote von 54%. Allerdings konnten nicht alle Absolventen erreicht werden, da teilweise keine aktuelle Adresse vorlag.

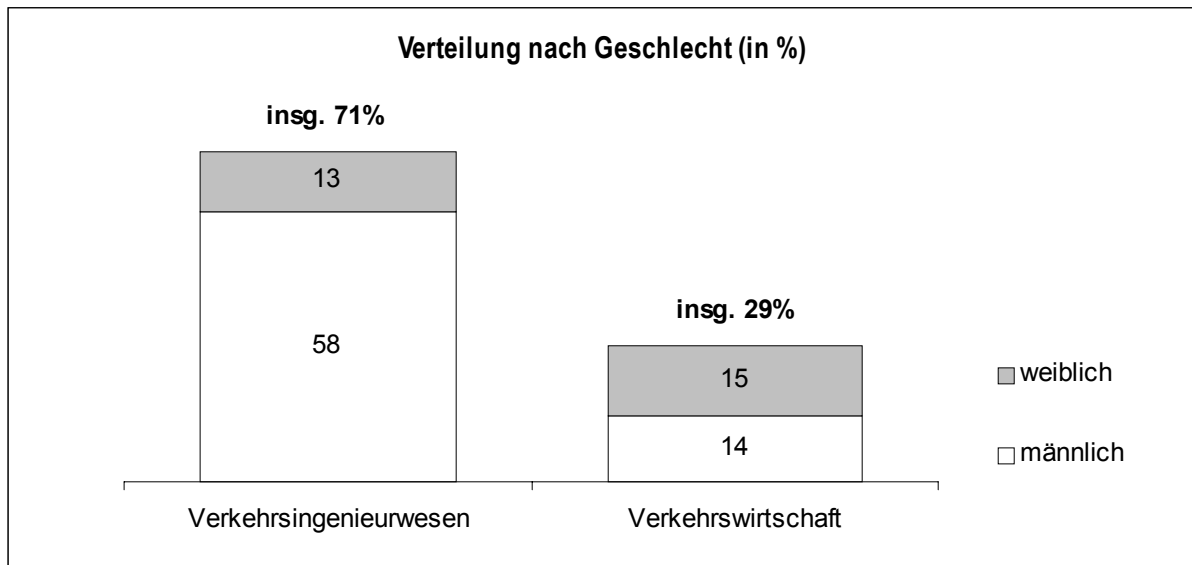
An alle verfügbaren Adressen wurde im Oktober 2001 ein erstes Anschreiben mit dem Fragebogen versandt, wobei ein Teil der Anschreiben mit dem Aufdruck „unbekannt verzogen“ zurückgesendet wurde. Die veralteten Adressen wurden mit Hilfe einer aktuellen Telefon-CD-ROM und der Internetseite [www.telefonauskunft.de](http://www.telefonauskunft.de) der Deutschen Telekom AG nachrecherchiert, jedoch ließ sich oft kein Eintrag finden. Die Rücklaufquote lag zu diesem Zeitpunkt bei 29%, gemessen an den insgesamt zur Verfügung stehenden aktuellen Adressen. Alle erreichbaren Absolventen erhielten im Ende Oktober 2001 eine Erinnerungspostkarte. Daraufhin erhöhte sich die Quote auf 39%. Um die Rücklaufquote weiter zu erhöhen, wurde Mitte Januar 2002 eine zweite Befragung durchgeführt (komplettes Anschreiben und Fragebogen). Dabei wurden all diejenigen Absolventen angeschrieben, die bisher noch nicht geantwortet hatten. Mit dieser dritten Befragungswelle erhöhte sich die Rücklaufquote auf 54%.

### **2.2 Struktur und soziale Herkunft der Absolventen**

Die Fakultät Verkehrswissenschaft gliedert sich in die Studiengänge Verkehrsingenieurwesen und Verkehrswirtschaft. Von den befragten Absolventen studierten 71% Verkehrsingenieurwesen und 29% Verkehrswirtschaft. Während bei den Absolventen der Studienrichtung Verkehrswirtschaft die Geschlechter relativ gleich verteilt sind, sind im Verkehrsingenieurwesen die Männer deutlich stärker vertreten, was bei der Interpretation der folgenden Werte im Auge behalten werden muss.



Abbildung 2.1

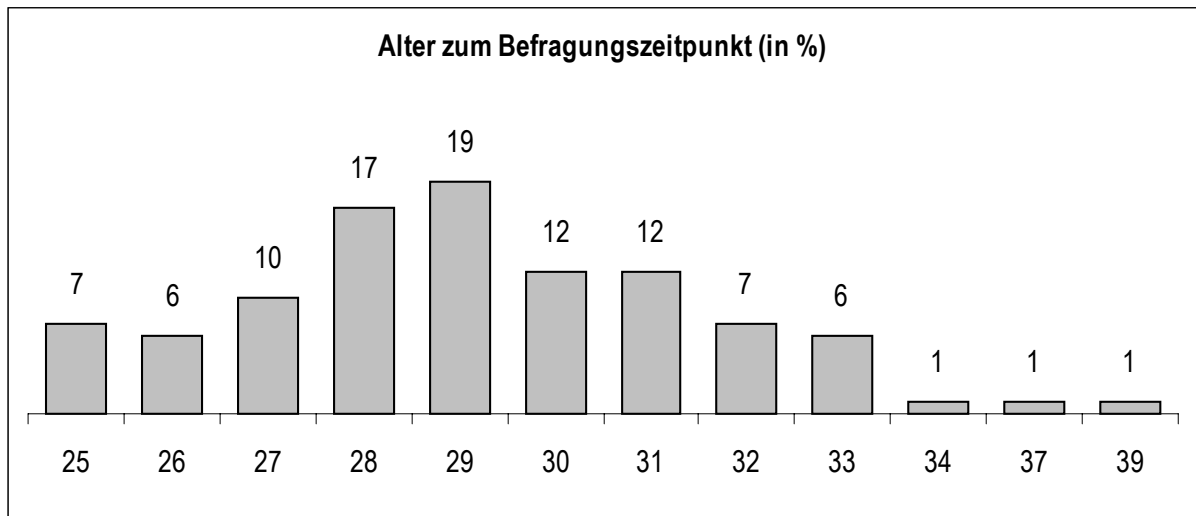


Insgesamt befanden sich damit unter den befragten Absolventen des Studiengangs Verkehrswissenschaften 28% Frauen und 72% Männer. Dieses deutliche Übergewicht der männlichen Absolventen deckt sich mit der Geschlechterverteilung in diesem Studiengang insgesamt. So verzeichnen auch die Lehrberichte der TU Dresden in den für die Untersuchung relevanten Abschlussjahren 1995-2000 durchschnittlich 25% weibliche Absolventen und dem entsprechend 75% männliche Absolventen.

Beim Abschluss ihres Studiums waren die Absolventen durchschnittlich 26 Jahren alt. Zum Befragungszeitpunkt (Oktober 2001) lag das Durchschnittsalter bei 29 Jahren<sup>2</sup>. Die Altersspanne ist relativ groß. So waren immerhin 13% der befragten Absolventen zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 25 und 26 Jahre alt, während der älteste Absolvent 39 Jahre alt war. Die befragten weiblichen Absolventen sind mit durchschnittlich 28 Jahren deutlich jünger als die männlichen Absolventen (30 Jahre).

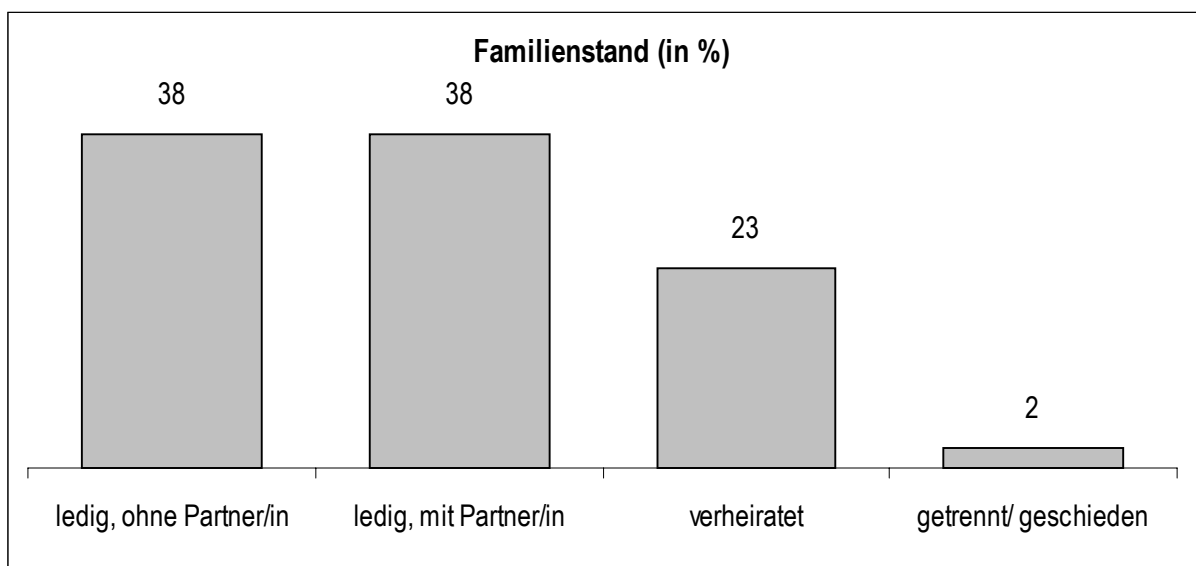
<sup>2</sup> Das Alter wurde dabei aus der Differenz zwischen dem Abschlussjahr und dem Geburtsjahr bzw. zwischen dem Befragungszeitpunkt (2001) und dem Geburtsjahr der Absolventen errechnet.

Abbildung 2.2



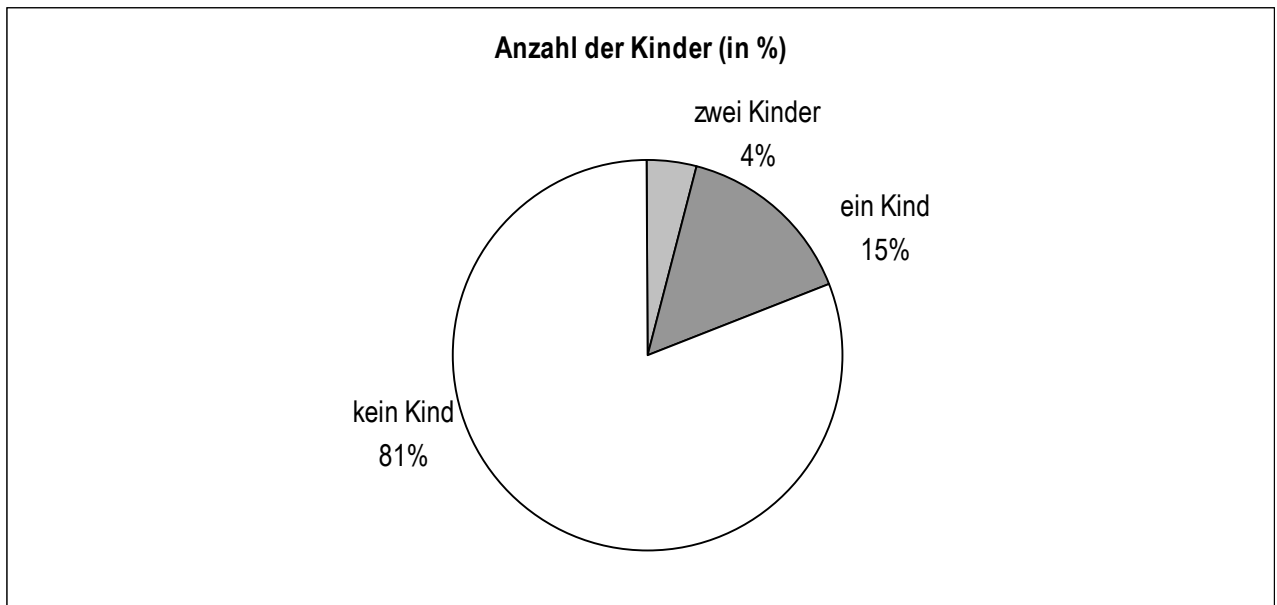
Von den Absolventen sind immerhin schon 23% verheiratet. Weitere 38% sind zwar nicht verheiratet, leben aber mit Partnerin oder Partner in einem gemeinsamen Haushalt zusammen. 38% sind ledig und leben ohne Partner/in. Dabei leben die Frauen deutlich häufiger in einer festen Beziehung als die Männer. Während 77% der Frauen angeben, mit einem festen Partner (verheiratet oder nicht) zusammen zu leben, trifft dies nur auf 54% der Männer zu.

Abbildung 2.3



Die deutliche Mehrzahl (81%) der Absolventen hat noch keine Kinder; 15% haben ein Kind und 4% zwei Kinder. Dabei haben von den verheirateten Absolventen 67% und von den ledigen mit Partner/in lebenden Absolventen 11% ein oder mehrere Kinder.

Abbildung 2.4



Die Absolventen belegten eine Vielzahl verschiedenen Vertiefungsrichtungen, die in den folgenden Abbildungen dargestellt sind. Angemerkt sei nur, dass die Vertiefungsrichtungen Verkehrsplanung mit einem Anteil von 17% und die Logistik mit einem Anteil von 11% die meisten Absolventen auf sich vereinen.

Abbildung 2.5: Erstes Wahlfach/ Vertiefung

Brief- und Kleingutverkehr	Tourismus
Eisenbahntransport	Tourismuswirtschaft
Eisenbahnverkehr	Verkehrsplanung
Logistik	Verkehrsplanung und -technik
Logistik/ Ökonomie	Verkehrspolitik
Luftfahrt	Verkehrssystemtechnik
Luftverkehr	Verkehrssystemtechnik und Logistik
Materialfluss und Logistik	Verkehrssystemtheorie
Personennahverkehr	Verkehrstechnik
Produktionstechnik des Landverkehrs	Verkehrstechnik und Logistik
Straßentransport/ Spedition	Verkehrstelematik
Straßenverkehr	

Abbildung 2.6: Zweites Wahlfach/ Vertiefung

Automatisierung und Planung von Logistiksystemen	Postverkehr
Citylogistik	Produktionstechnik des Landverkehrs
Eisenbahnverkehr	Produktionstechnik des Luftverkehrs
Finanzwirtschaft	Produktionstechnik Luftverkehr
Industrielogistik	Straßentransport und Spedition
Kommunikation	Straßentransport/ Spedition
Kommunikationswirtschaft/ Marktorientierung und -führung	Tourismus
Landesverkehrsengineering	Transportlogistik
Logistik	Verkehrsökonomie
Luftverkehr	Verkehrsplanung
ÖPNV/ Verkehrsplanung	Verkehrssystemtechnik/ Logistik
Personennahverkehr	Verkehrstechnik
	VWL/ Wirtschaftspolitik

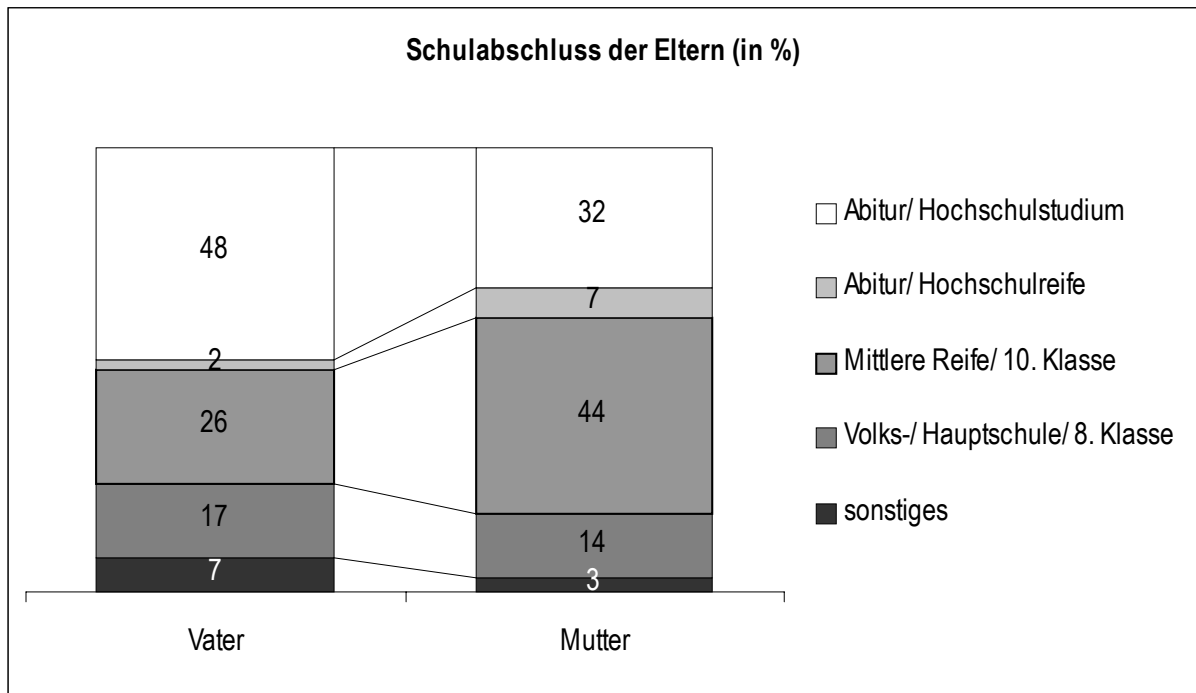
Abschließend zu diesem Kapitel soll die soziale Herkunft der Studierenden näher beleuchtet werden. Als Indikator dafür wurde der höchste allgemeinbildende Schulabschluss der Eltern, sowie deren überwiegende berufliche Stellung erhoben.

Insgesamt haben 50% der Väter und 39% der Mütter der Absolventen mit dem Abitur die Hochschulreife erworben. 7% der Mütter bzw. 2% der Väter haben jedoch trotz der Zugangsberechtigung kein Hochschulstudium abgeschlossen.

Dieser relativ hohe Anteil von Eltern mit einem formal höherem Bildungsabschluss bestätigt letztlich die Tendenz zur Selbstrekrutierung dieser Schichten über das Bildungssystem.

Bei den Müttern der Absolventen ist mit einem Anteil von 44% die mittlere Reife (10. Klasse) der dominierende allgemeinbildende Schulabschluss. Bei den Vätern besitzen nur 26% diesen Abschluss. Der Volks- bzw. Hauptschulabschluss nimmt mit 17% bei den Vätern und 14% bei den Müttern eine eher untergeordnete Bedeutung ein. Dabei ist jedoch zu beachten, dass auf dem Gebiet der ehemaligen DDR seit den 60er Jahren der Besuch der 10-klassigen „Polytechnischen Oberschule“ den Regelfall darstellte und der Volks- bzw. Hauptschulabschluss praktisch nicht existierte.

Abbildung 2.7



Die berufliche Stellung der Eltern gliedert sich in die Kategorien Arbeiter, Angestellte, Beamte und Selbständige. Auffallend ist der mit 66% bei den Vätern und 77% bei den Müttern hohe Anteil von Angestellten. 20% der Väter und 12% der Mütter sind Arbeiter/innen. Interessant ist, dass in jeder Berufsgruppe die Männer jeweils die in der Hierarchie höhere Berufsgruppe dominieren. So sind 18 % der Väter Facharbeiter, Vorarbeiter oder Meister, während dies nur auf 9% der Mütter zutrifft. Ebenso sind 44% der Väter als Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten oder Führungsaufgaben betraut – bei den Müttern sind dies nur 22%. Der Anteil von Beamt/innen ist mit 7% bei den Vätern und 0% bei den Müttern gering, was aber aus den Besonderheiten ostdeutscher Berufsbiographien resultiert. Das gleiche gilt auch für den im Vergleich zu den alten Ländern geringen Anteil von Hausfrauen (8%).

Abbildung 2.8: Berufliche Stellung der Eltern (in %)

	Vater	Mutter
Ungelernte/r, angelernte/r Arbeiter/in	2	2
Facharbeiter/in, Vorarbeiter/in, Meister/in	18	9
<b>Arbeiter/innen insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>12</b>
Angestellte/r mit einfacher Tätigkeit	1	5
Angestellte/r mit qualifizierter Tätigkeit	21	51
Angestellte/r mit hochqualifizierter Tätigkeit	29	18
Angestellte/r mit Führungsaufgaben	15	3
<b>Angestellte insgesamt</b>	<b>66</b>	<b>77</b>
<b>Beamter/Beamtin</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
<b>Selbständige/r</b>	<b>10</b>	<b>3</b>
<b>Hausfrau/-mann</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

### 2.3 Repräsentativität der erhobenen Daten

Die Repräsentativität der Absolventenstudie 2001 der Fakultät Verkehrswissenschaften soll anhand mehrerer Stichprobenmerkmale überprüft werden, die wichtig für die Befragungsergebnisse sind:

- die Gesamtverteilung der Absolventen über die Abschlussjahre
- die Geschlechterverteilung
- die Durchschnittsnoten der Abschlussprüfung
- die Studiendauer und
- das Durchschnittsalter

Die Vergleichsbasis bilden die Lehrberichte ab dem Studienjahr 1995/1996 der TU Dresden.

#### Gesamtverteilung der Absolventen über die Abschlussjahre

Gemessen an der tatsächlichen Verteilung der Absolventen auf die Abschlussjahrgänge ist in der Befragung das Abschlussjahr 1999 etwas überrepräsentiert, die Jahre 1996-1998 etwas unterrepräsentiert.<sup>3</sup> Insgesamt kann im Bezug auf die Abschlussjahre aber von einer Repräsentativität der erhobenen Daten für den untersuchten Zeitraum (1996-2000) ausgegangen werden.

<sup>3</sup> Die Absolventen von 1995 sind über den Kontaktadresspool des Absolventennetzwerkes in die Befragung gelangt, der in den Anfangsjahren noch keine Abschlussjahre erfasste, und gehören streng genommen nicht zur Untersuchungsgesamtheit. Für 2000/01 lagen noch keine Lehrberichte vor.

Abbildung 2.9: Verteilung der Absolventen auf die Abschlussjahrgänge 1995-2001

Jahr	Lehrbericht		Befragung	
	Anzahl	Prozent	Anzahl <sup>4</sup>	Prozent
1994/95	-	-	2	2,2
1995/96	78	25,9	15	16,5
1996/97	70	23,3	20	22,0
1997/98	47	15,6	13	14,3
1998/99	46	15,3	21	23,1
1999/00	60	19,9	18	19,8
2000/01	-	-	2	2,2
gesamt	301	100,0	91	100,0

### Geschlechterverteilung

Bei der Betrachtung der Geschlechterverteilung soll ausnahmsweise zwischen den beiden Studienrichtungen Verkehrswirtschaft und Verkehrsingenieurwesen unterschieden werden<sup>5</sup>. Dies erscheint sinnvoll, da ingenieurwissenschaftliche Studienrichtungen gewöhnlich stark durch Männer dominiert werden.

Werden die einzelnen Abschlussjahrgänge betrachtet, unterscheidet sich die Verteilung in der Befragung relativ stark von der in den jeweiligen Lehrberichten angegebenen. Dies ist jedoch wesentlich auf die geringen Fallzahlen in den einzelnen Untergruppen zurückzuführen. Werden die Werte dagegen jeweils über den gesamten Untersuchungszeitraum betrachtet, unterscheidet sich die Verteilung im Lehrbericht nur noch geringfügig von der Verteilung in der Befragung. Die erhobenen Daten können somit in ihrer Gesamtheit für das Merkmal Geschlecht als repräsentativ betrachtet werden.

<sup>4</sup> Drei Studierende haben keine Angaben zum Zeitpunkt des Studienabschlusses gemacht.

<sup>5</sup> Für eine bessere Übersichtlichkeit werden jeweils nur die Frauenanteile aufgeführt.

Abbildung 2.10: Frauenanteil nach Studiengängen für die Abschlussjahre 1995-2001 (in %)

Jahr	Lehrbericht		Befragung	
	Verkehrswirtschaft	Verkehrsingenieurwesen	Verkehrswirtschaft	Verkehrsingenieurwesen
1994/95	-	-	0,0	100,0
1995/96	33,3	38,7	0,0	50,0
1996/97	60,0	11,6	0,0	5,3
1997/98	50,0	14,3	100,0	16,7
1998/99	65,7	12,0	50,0	7,7
1999/00	45,8	5,2	53,3	0,0
2000/01	-	-	100,0	0,0
gesamt	50,0	19,5	51,9	18,2

### Durchschnittsnoten

Als drittes Kriterium zur Überprüfung der Repräsentativität soll die durchschnittliche Abschlussnote der Absolventen herangezogen werden.

Der Vergleich nach den einzelnen Abschlussjahren, wie auch der Gesamtwert zeigen keine signifikanten Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Abschlussnoten aus den Lehrberichten und denen der Befragung. Damit können die befragten Absolventen auch hinsichtlich ihrer Abschlussnote als repräsentatives Abbild der Grundgesamtheit betrachtet werden.

Abbildung 2.11: Durchschnittliche Abschlussnote 1995-2001

Jahr	Lehrbericht	Befragung
1994/95	-	2,0
1995/96	2,2	2,4
1996/97	2,6	2,2
1997/98	2,3	1,9
1998/99	2,3	2,1
1999/00	2,3	2,4
2000/01	-	2,4
gesamt	2,3	2,2



## Studiendauer

Für die Untersuchung der Studiendauer wird die Zahl der Fachsemester verwendet. Insgesamt studierten die befragten Absolventen durchschnittlich 10,4 Fachsemester bis zum Anschluss ihres letzten Studienfaches an der TU Dresden. Im Lehrbericht sind durchschnittlich 11,0 Semester ausgewiesen.

Wiederum nach Abschlussjahren gegliedert, haben die befragten Absolventen bis auf das Abschlussjahr 2000 durchweg etwas kürzer studiert, als die im Lehrbericht ausgewiesene durchschnittliche Studiendauer. Die Unterschiede sind jedoch nur 1999 signifikant und belaufen sich hier auf 1,2 Semester. Wird die durchschnittliche Studienzzeit über den gesamten Befragungszeitraum betrachtet, ergibt sich für die Befragung eine signifikant höhere Studienzzeit von 0,6 Semestern.

Abbildung 2.12: Anzahl der Fachsemester 1995-2001

Jahr	Lehrbericht	Befragung
1994/95	-	8,0
1995/96	10,5	9,9
1996/97	11,2	10,1
1997/98	11,2	11,1
1998/99	11,1	9,9
1999/00	11,1	11,6
2000/01	-	10,5
gesamt	11,0	10,4

## Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter aller Absolventen liegt laut Lehrbericht zum Zeitpunkt der Hochschulabschlussprüfung bei 26 Jahren und unterscheidet sich damit nicht vom Alter der befragten Absolventen. Auch in den einzelnen Jahrgängen liegt eine relativ ausgewogene Altersverteilung vor. Die Befragung kann daher auch in dieser Hinsicht Repräsentativität beanspruchen.

Abbildung 2.13: Alter bei Studienabschluss 1995-2001 (Mittelwerte)

Jahr	Lehrbericht	Befragung
1994/95	-	25,5
1995/96	-	26,7
1996/97	25,4	26,6
1997/98	25,9	26,5
1998/99	25,8	25,6
1999/00	25,6	26,3
2000/01	-	26,0
gesamt	25,7	26,2

### Fazit

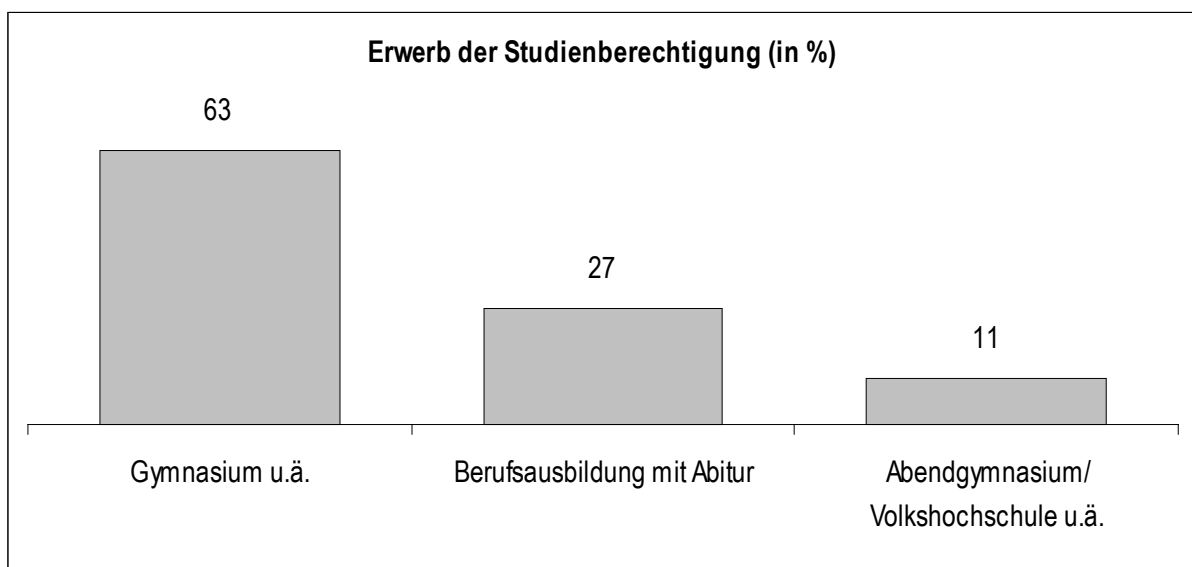
Abschließend kann festgestellt werden, dass lediglich bezüglich der Anzahl der Fachsemester signifikante Unterschiede zwischen der Grundgesamtheit und den befragten Absolventen nachweisbar sind. Diese belaufen sich aber nur auf knapp 4 Monate (0,6 Semester) und können daher vernachlässigt werden. Bei allen anderen Kriterien bildet die Befragung die Grundgesamtheit trotz der relativ geringen Fallzahlen ausreichend gut ab und kann daher als repräsentativ eingeschätzt werden.

### 3 Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung

#### 3.1 Zugang zum Studium

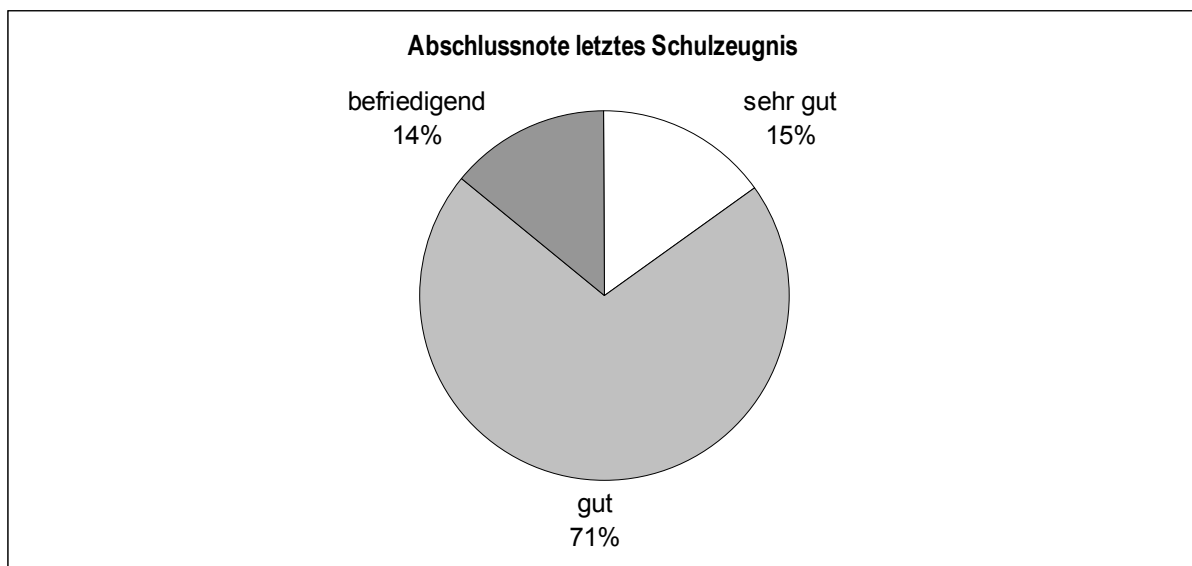
Die Mehrzahl der Absolventen (63%) haben über den Besuch eines Gymnasiums (bzw. auch eines beruflichen Gymnasiums, Fachgymnasiums, EOS u.ä.) eine allgemeine Hochschulreife erworben. Mit einem Anteil von 27% stellte jedoch auch die Berufsausbildung mit Abitur einen wichtigen Zugangsweg dar. Allgemein spielt die Berufsausbildung mit Abitur aber nur in den neuen Ländern eine Rolle, da sich dieses Modell in den alten Ländern nicht durchsetzen konnte. Erstaunlich ist, dass immerhin 11% der Absolventen ihre Studienberechtigung über den dritten Bildungsweg (Abendgymnasium, Volkshochschule) erworben haben. Keiner der befragten Absolventen hat seine Zugangsberechtigung über eine Fachhochschule bzw. aufgrund einer entsprechenden Zulassungsprüfung erworben.

Abbildung 3.1



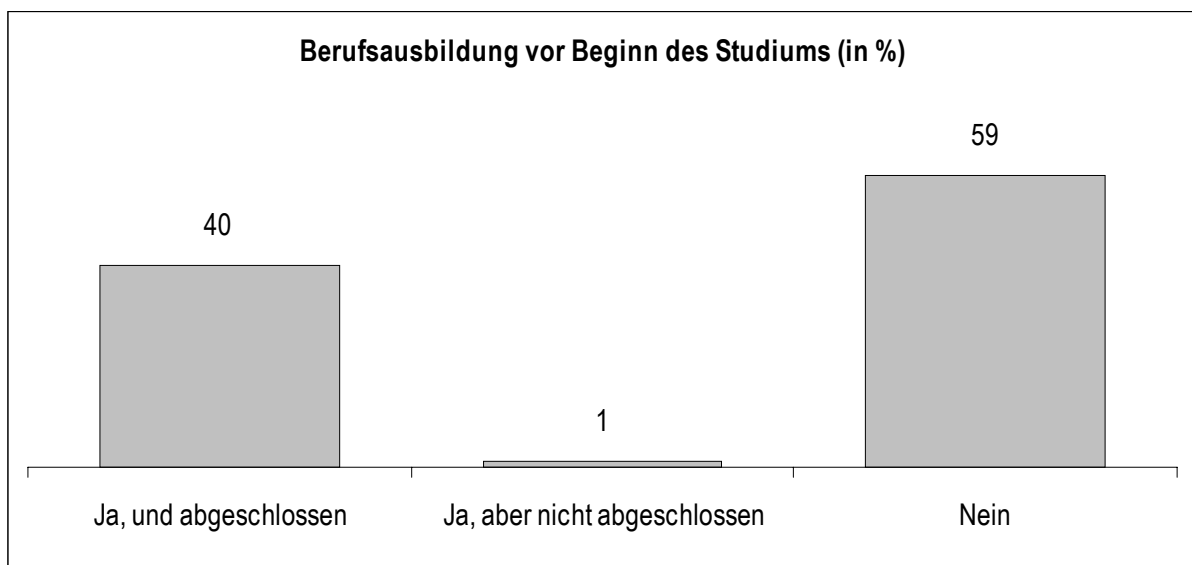
Ihre Studienberechtigung haben die Absolventen durchschnittlich mit dem Prädikat „gut“ (2,0) erhalten. Dabei reichen die Durchschnittsnoten auf dem für den Hochschulzugang relevanten letzten Schulzeugnis von 1,1 bis 3,2. 15% der Absolventen erhielten das Prädikat „sehr gut“, 71% „gut“ und 14% das Prädikat „befriedigend“.

Abbildung 3.2



Ein relativ großer Anteil der Absolventen (40%) hat vor Beginn des Studiums eine berufliche Ausbildung abgeschlossen. Dies ist jedoch mit Blick auf die oben dargestellte Art der Zugangsberechtigung nicht weiter verwunderlich und erklärt sicherlich auch das mit 29 Jahren relativ hohe Durchschnittsalter der Absolventen.

Abbildung 3.3



### 3.2 Verlauf des Studiums

Die befragten Absolventen haben – abgesehen von einer Ausnahme – jeweils zum Wintersemester mit ihrem Studium an der TU Dresden begonnen. Dabei waren fast alle im Diplomstudiengang immatrikuliert. Lediglich ein Absolvent strebte einen Bachelor-Abschluss an. Die Verteilung auf die einzelnen Jahrgänge ist der folgenden Abbildung zu entnehmen.

Abbildung 3.4: *Immatrikulationsjahr an der TU Dresden*

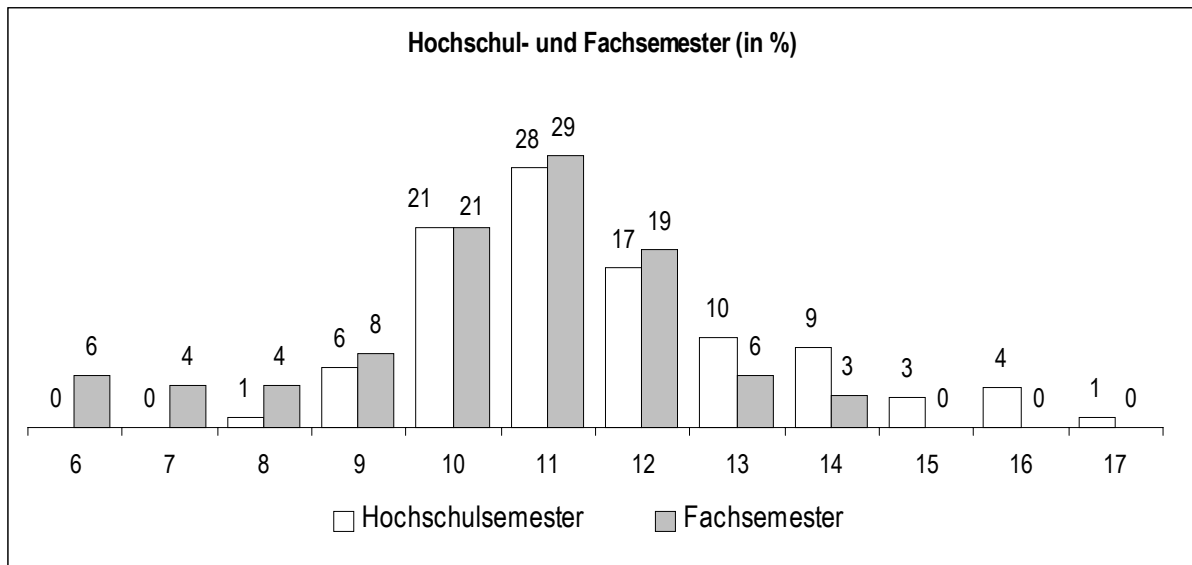
Jahr	Anzahl <sup>6</sup>	Anteil in %
1988	1	1
1990	10	11
1991	24	26
1992	8	9
1993	20	22
1994	24	26
1995	4	4
1996	1	1
gesamt	92	100

Die Absolventen waren durchschnittlich 12 Semester an der Hochschule immatrikuliert (Verweildauer an der Hochschule, Hochschulsemester). Die Studiendauer im zuletzt an der TU Dresden abgeschlossenen Hauptfach (Fachsemester) betrug jedoch nur 10 Semester. Wie die folgende Abbildung zeigt, variieren die Studienzeiten beträchtlich. So konnten immerhin 10% der Absolventen ihr Studium bereits nach 7 Fachsemestern abschließen, während andererseits 9% mehr als 12 Fachsemester benötigten. Dem entsprechend streut auch das Alter der Absolventen beim Studienabschluss bei einem Durchschnittsalter von 26 Jahren zwischen 23 und 34 Jahren.

---

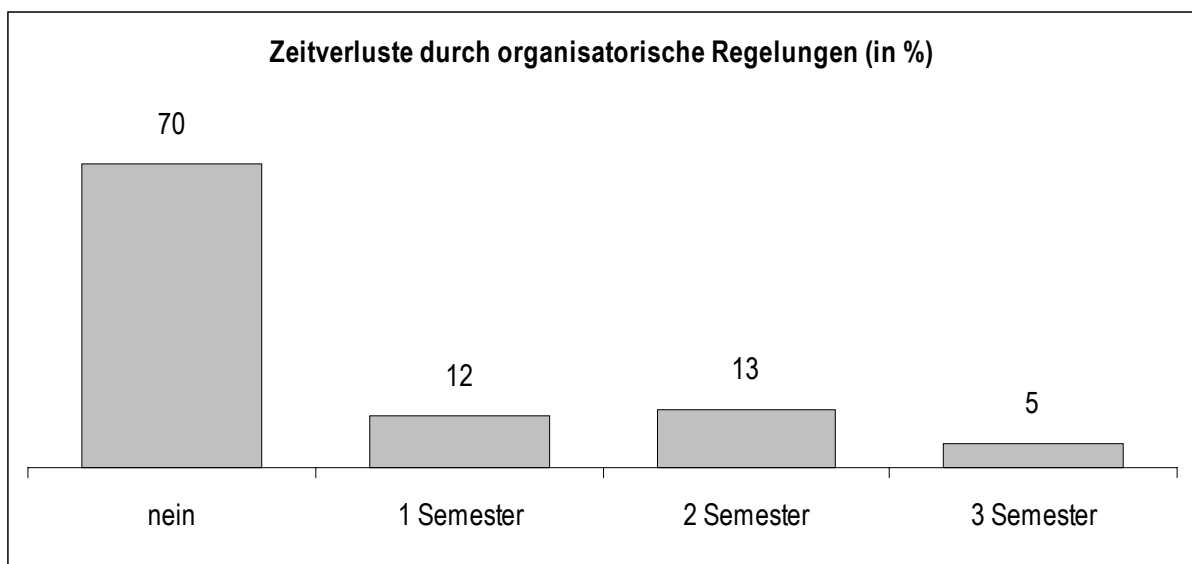
<sup>6</sup> Zwei Studierende haben keine Angaben zum Immatrikulationsjahr gemacht.

Abbildung 3.5



Zeitverluste während des Studiums resultieren teilweise auch aus organisatorischen Regelungen des Studienfaches, indem beispielsweise nach einer Studienunterbrechung notwendige Leistungsnachweise nicht sofort erworben werden können oder Klausuren/ Prüfungen erst in späteren Semestern wiederholt werden können. Insgesamt haben 30% der Absolventen aus diesem Grund länger als eigentlich notwendig studiert. Dadurch verlängerte sich die Studienzeit bei 12% um ein Semester, bei 13% um zwei Semester und bei 5% sogar um drei Semester.

Abbildung 3.6



Nach ihrer Erstimmatrikulation an der Hochschule haben immerhin 16% der Absolventen ihr Studienfach gewechselt. Dies erklärt etwas die teilweise lange Verweildauer an der Hochschule. Um die Gründe für den Wechsel näher zu erfassen,

konnten die Absolventen verschiedene Antwortvorgaben auf einer Skala von 1 (sehr stark) - 5 (gar nicht) nach ihrer Bedeutung gewichten. Ein niedriger Mittelwert in der folgenden Abbildung deutet also auf eine große Bedeutung dieses Wechselgrundes für die Absolventen hin.

*Abbildung 3.7: Inwieweit haben folgende Gründe einen Wechsel des Studienfaches bewirkt? (Mittelwerte, 1=sehr stark – 5=gar nicht)*

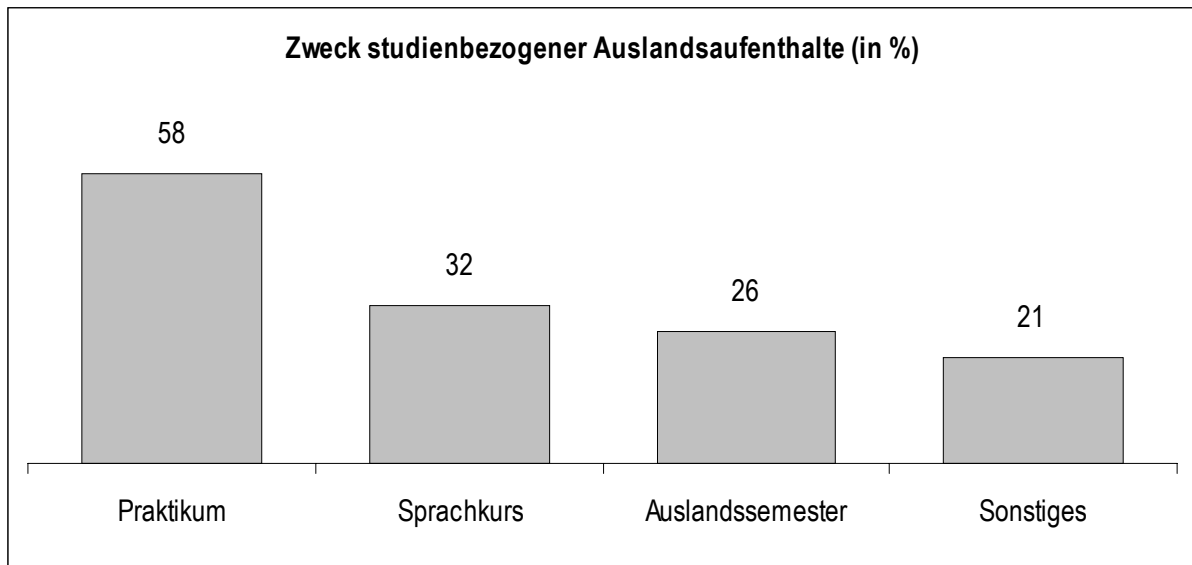
	Mittelwert
Falsche Vorstellungen/ mangelnde Informationen ü. den Studiengang	3,2
Schwierigkeiten bei der Bewältigung des Lehrstoffes/ von Prüfungen	3,3
Eingeschränktes/ uninteressantes Lehrangebot	3,3
Änderung meines Berufsziels	3,4
Schlechte Betreuung durch Lehrende	3,6
Schlechte Lehrqualität	3,8
Schlechte Berufsaussichten	3,9
Aufnahme des ursprünglich gewünschten Studiums	4,3

Neben den oben aufgeführten Gründen führten in einzelnen Fällen noch das „endgültige Nichtbestehen einer Prüfung“, „veränderte persönliche Interessen“ und die „Überführung der Hochschule für Verkehrswesen an die TU Dresden“ zu einem Wechsel des Studienfaches.

Ein studienbezogener Auslandsaufenthalt gehört heute praktisch zu einem erfolgreichen Studium dazu. Oft verbindet sich damit die relativ diffuse Erwartung, von einem Auslandsaufenthalt bei der späteren Stellensuche zu profitieren. Ein Fünftel der befragten Absolventen (20%) war aus studienbezogenen Gründen im Ausland, wobei sich die Dauer des/der Auslandsaufenthalt/e auf 1 bis maximal 24 Monate erstreckte (durchschnittlich 7 Monate).

85% der Absolventen, die im Ausland waren, absolvierten dort ein Praktikum, 32% besuchten einen Sprachkurs, 26% studierten an einer ausländischen Hochschule und 21% gaben „sonstige“ Gründe für den studienbezogenen Auslandsaufenthalt an.

Abbildung 3.8



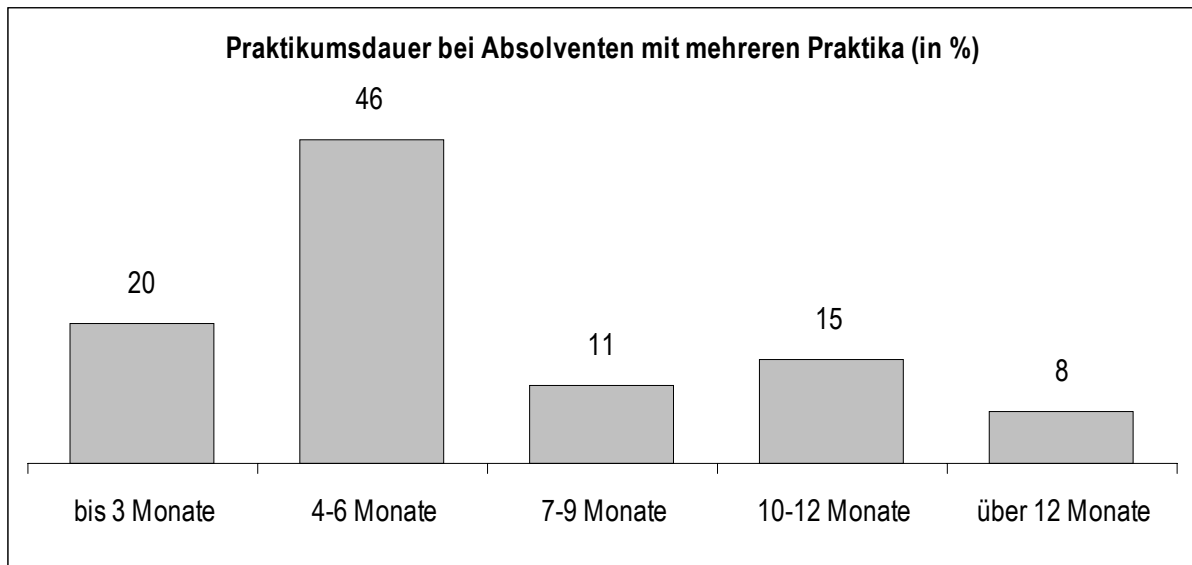
Was zu den Auslandsaufenthalten gesagt wurde, gilt letztlich auch für Praktika während des Studiums. Diese gewähren nicht nur einen praxisnahen Einblick in verschiedene Tätigkeitsfelder, sondern helfen auch Kontakte zu knüpfen, die für eine spätere Stellensuche hilfreich sein könnten. So haben auch fast alle befragten Absolventen (93%) mehrere Praktika, mit einer durchschnittlichen Dauer von 6,7 Monaten absolviert und die restlichen (7%) zumindest eines, von durchschnittlich 2,6 Monate Dauer durchlaufen.

Die Absolventen, die lediglich ein Praktikum durchliefen, absolvierten damit ein vorgeschriebenes Pflichtpraktikum. Dieses dauerte zwischen ein und drei Monaten. Von den Absolventen, die mehrere Praktika absolvierten, haben 95% zunächst ein oder mehrere Pflichtpraktika durchlaufen<sup>7</sup>. Immerhin 41% absolvierten zusätzlich noch ein oder mehrere freiwillige Praktika. Bis zu insgesamt 3 Monaten dauerten die Praktika bei 20% der Absolventen, zwischen 4 und 6 Monaten bei 46%, zwischen 7 und 12 Monaten bei 26%. Bei 8% der Absolventen, die mehrere Praktika durchliefen, dauerten die Praktika insgesamt mehr als 12 Monate.

<sup>7</sup> Den fehlenden 5% wurde evtl. die Praktikumpflicht aufgrund einer zuvor abgeschlossenen Berufsausbildung erlassen, was sich mit den Daten jedoch nicht bestätigen lässt. Möglich ist auch, dass die Frage nicht richtig beantwortet wurde.

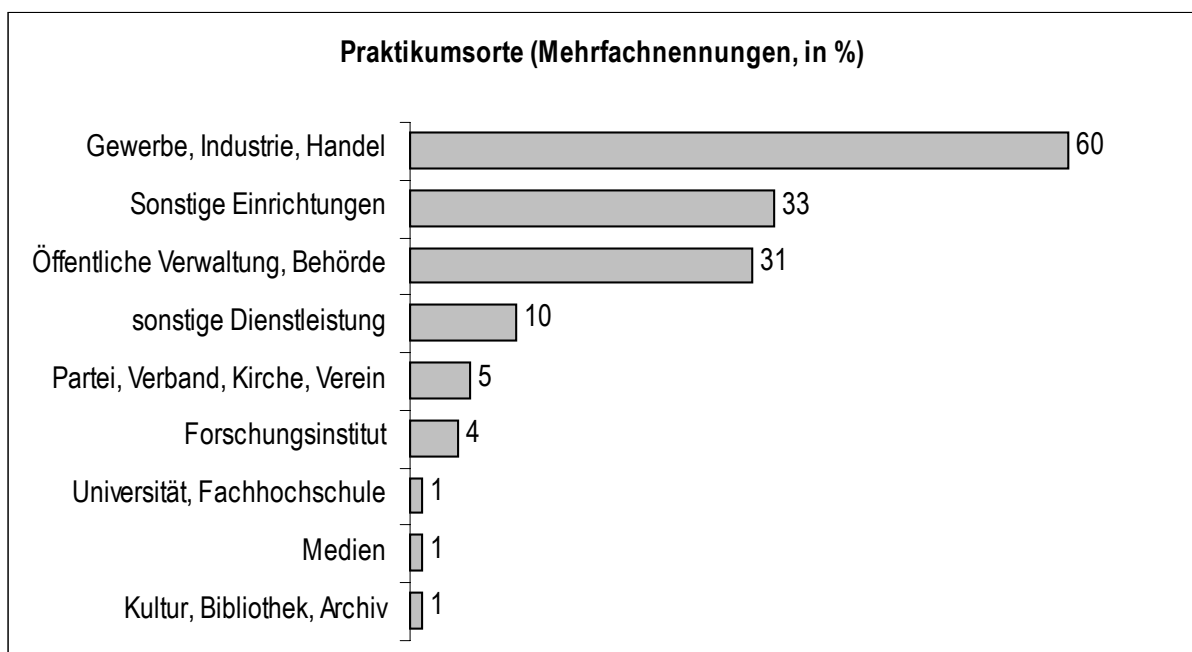


Abbildung 3.9



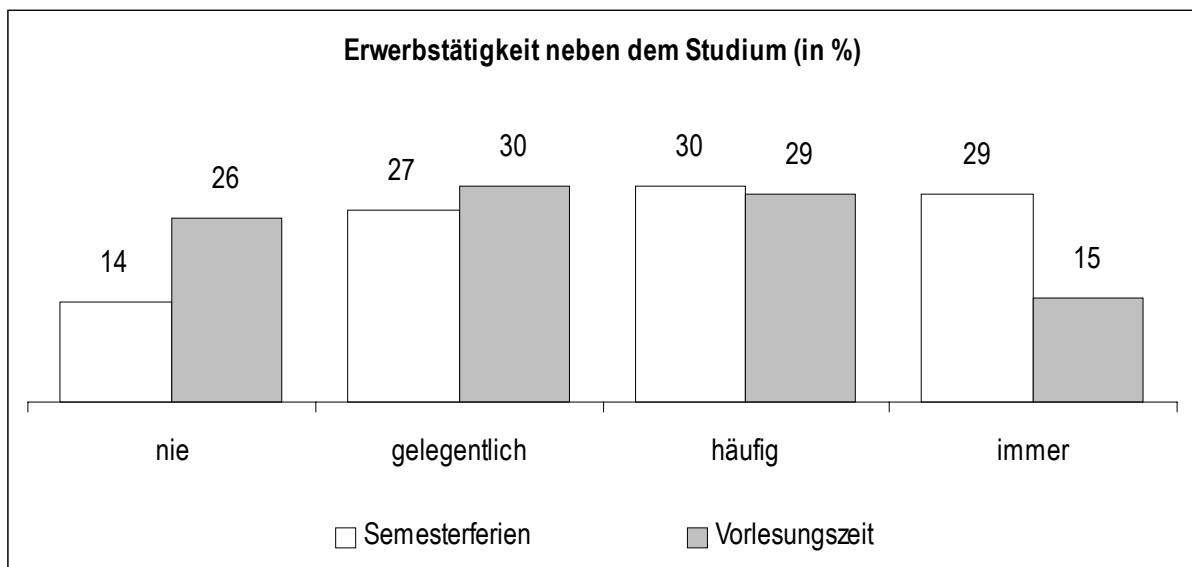
Die deutliche Mehrzahl der Absolventen (60%) absolvierten ihre Praktika in Einrichtungen des Gewerbes, der Industrie und des Handels. 31% sammelten in der öffentlichen Verwaltung bzw. in einer Behörde berufliche Erfahrungen. Als weitere Praktikumsorte wurden auch Forschungsinstitute (4%), Parteien und Verbände (5%) und „sonstige Dienstleistungen“ (10%) angegeben. In der offenen Kategorie (sonstige Einrichtungen) wurden – dem Studiengang entsprechend – besonders die Deutsche Bahn AG, Fluggesellschaften bzw. Flughäfen, Baufirmen und Ingenieurbüros als Praktikumsorte erwähnt.

Abbildung 3.10



Gewöhnlich sammeln Studierende jedoch nicht nur in diversen Praktika Berufserfahrungen, sondern auch durch Erwerbstätigkeit zur Finanzierung ihres Lebensunterhaltes während des Studiums. Von den befragten Absolventen gingen in den Semesterferien insgesamt 86% und während des Semesters 74% in unterschiedlichem Ausmaß einer Erwerbstätigkeit nach. So mussten immerhin 29% in den Semesterferien und 15% in der Vorlesungszeit „immer“ arbeiten.

Abbildung 3.11



Ob die Erwerbstätigkeit zumindest in einem inhaltlichen Zusammenhang zum Studium stand, wurde nicht erhoben. Dies kann bei einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft zumindest angenommen werden. Allerdings kamen insgesamt nur 23% der Absolventen in den Genuss einer solchen Tätigkeit. So arbeiteten 6% weniger als ein Jahr, 14% zwischen ein und zwei Jahren und 3% länger als zwei Jahre als studentische Hilfskraft.

Mit Blick auf die allseits angestrebte Internationalisierung der Arbeitswelt erscheinen Sprachkenntnisse zunehmend als wichtige Kompetenz. Allerdings haben die Absolventen in den drei „Hauptsprachen“ lediglich in Englisch weiterreichende Kenntnisse. Hier bescheinigen sich 26% sehr gute und 47% gute Kenntnisse. In Russisch haben 67% allenfalls noch Grundkenntnisse und 19% gute Kenntnisse. In Französisch haben 46% überhaupt keine Kenntnisse und 36% Grundkenntnisse<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Während bei Englisch und Russisch fehlende Angaben vernachlässigbar waren, haben 27% der befragten Absolventen ihre Französisch-Kenntnisse nicht eingeschätzt. So lässt sich zumindest annehmen, dass

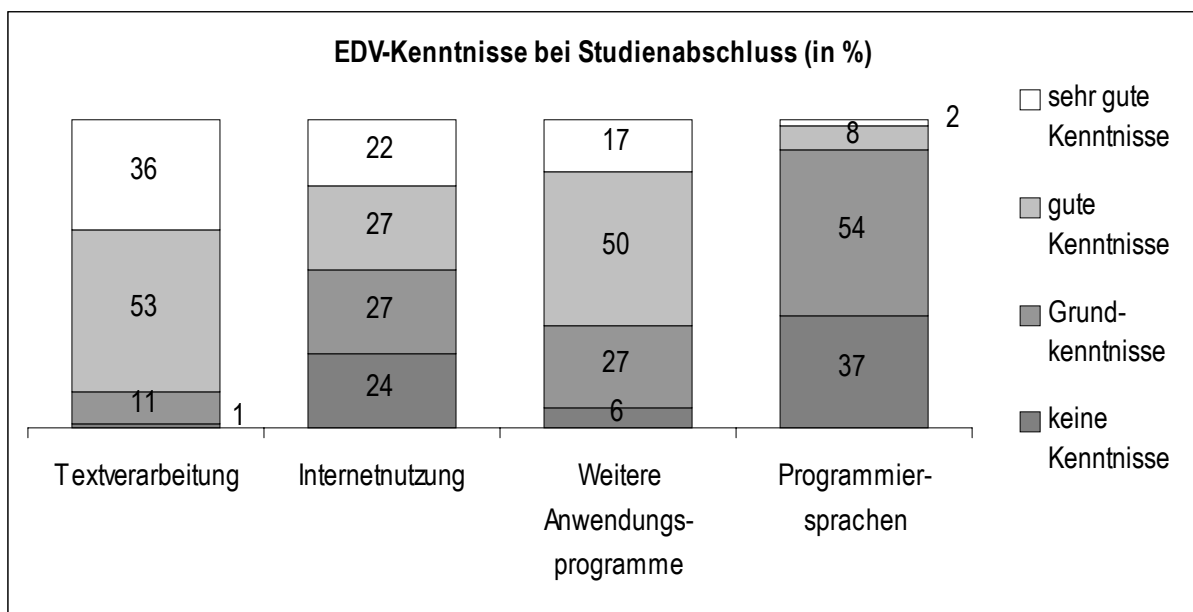
Abbildung 3.12: Sprachkenntnisse (Anteile in %, Mittelwerte)

	sehr gute Kenntnisse	gute Kenntnisse	Grundkenntnisse	keine Kenntnisse	Mittelwert (1=sehr gut, 4=keine)
Englisch	26	47	27	0	2,0
Russisch	4	19	67	10	2,8
Französisch	3	15	36	46	3,3

In den beiden offenen Kategorien kamen zwar noch viele Sprachen zur Nennung (Finnisch, Arabisch, Ungarisch, Spanisch, Latein usw.) jedoch verfügten die Absolventen bis auf wenige Ausnahmen bestenfalls über Grundkenntnisse.

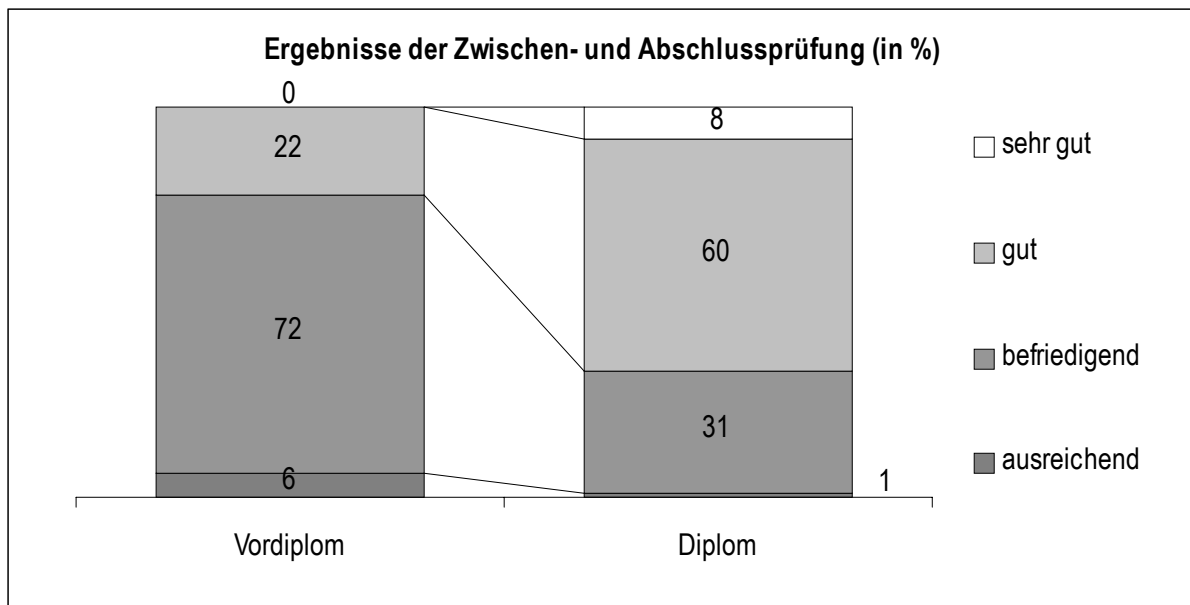
Computerkenntnisse stehen natürlich immer in einem engen Zusammenhang zu den in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern genutzten Anwendungen. So verfügen 90% der Absolventen zum Abschluss ihres Studiums bestenfalls über Grundkenntnisse in Programmiersprachen. Im Umgang mit Textverarbeitungssoftware haben dagegen 53% der Absolventen gute und 36% sogar sehr gute Kenntnisse. In der Kategorie „Internetnutzung“ haben 24% überhaupt keine Kenntnisse, was aufgrund der Bedeutung dieser Computeranwendung als Kommunikationsmedium etwas verwundert – 49% bescheinigen sich aber gute bis sehr gute Kenntnisse in der Nutzung des Internets. In weiteren Anwendungsprogrammen wie Grafik, Datenbanken, Tabellenkalkulation haben nur 6% keine Kenntnisse, dagegen aber 67% gute bis sehr gute Kenntnisse.

Abbildung 3.13



Schließlich wird der Verlauf des Studiums auch am Prädikat der Diplomprüfung gemessen. Während die befragten Absolventen im Vordiplom durchschnittlich mit dem Prädikat „befriedigend“ (2,7) abschlossen, konnten sie sich in der Diplomprüfung auf „gut“ (2,2) verbessern. Dies sagt natürlich nichts über die individuellen Leistungen aus, die letztlich ja ausschlaggebend sind. Insgesamt haben aber 8% der Absolventen ihr Studium mit dem Prädikat „sehr gut“ abgeschlossen, 60% mit gut und 31% mit befriedigend. Diese Leistungen stehen in einem signifikanten Zusammenhang zur Abschlussnote auf dem letzten Schulzeugnis, wobei die Note der Zwischenprüfung mäßig ( $R= 0,264^*$ ), die Diplomnote aber sogar nennenswert ( $R= 0,441^{**}$ ) durch die Schulleistungen prognostiziert werden kann.

Abbildung 3.14



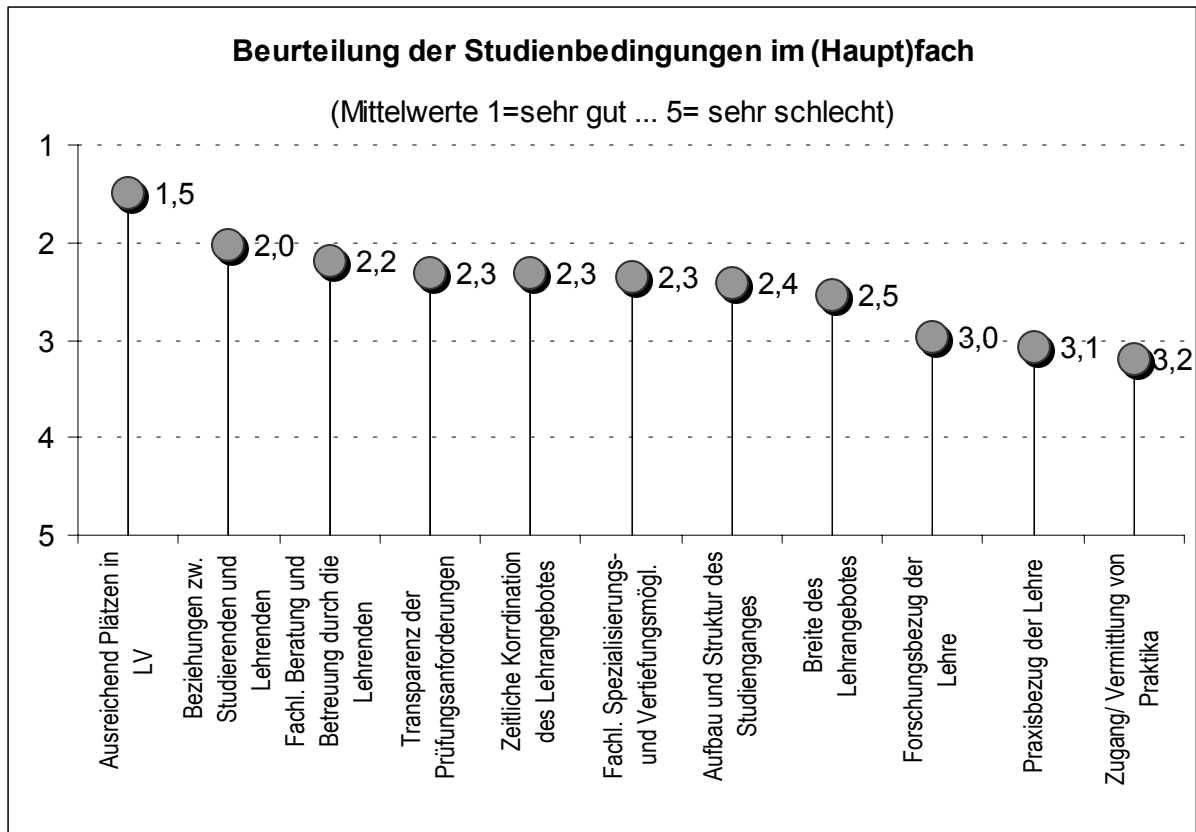
### 3.3 Beurteilung des Studiums

In diesem Teil des Fragebogens wurden die Absolventen zunächst gebeten, anhand verschiedener Aspekte die Studienbedingungen in ihrem (Haupt-) Fach einzuschätzen. Dazu wurde eine Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut) vorgegeben. Für die Auswertung wurden die Werte zum besseren Verständnis umkodiert, so dass nunmehr die Statements auf einer Skala von 1 „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“ bewertet werden.

Besonders positiv wurde die ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen bewertet (1,5). Ebenfalls positive Bewertungen erhielt die Beziehung zwischen

Studierenden und Lehrenden (2,0), die fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden (2,2), die Transparenz der Prüfungsanforderungen (2,3), fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten (2,3), Aufbau und Struktur des Studienganges (2,4) und letztlich die Breite des Lehrangebotes (2,5). Eine nur mittelmäßige Beurteilung erhielt der Forschungs- (3,0) und Praxisbezug der Lehre (3,1), sowie der Zugang bzw. die Vermittlung von Praktika (3,2).

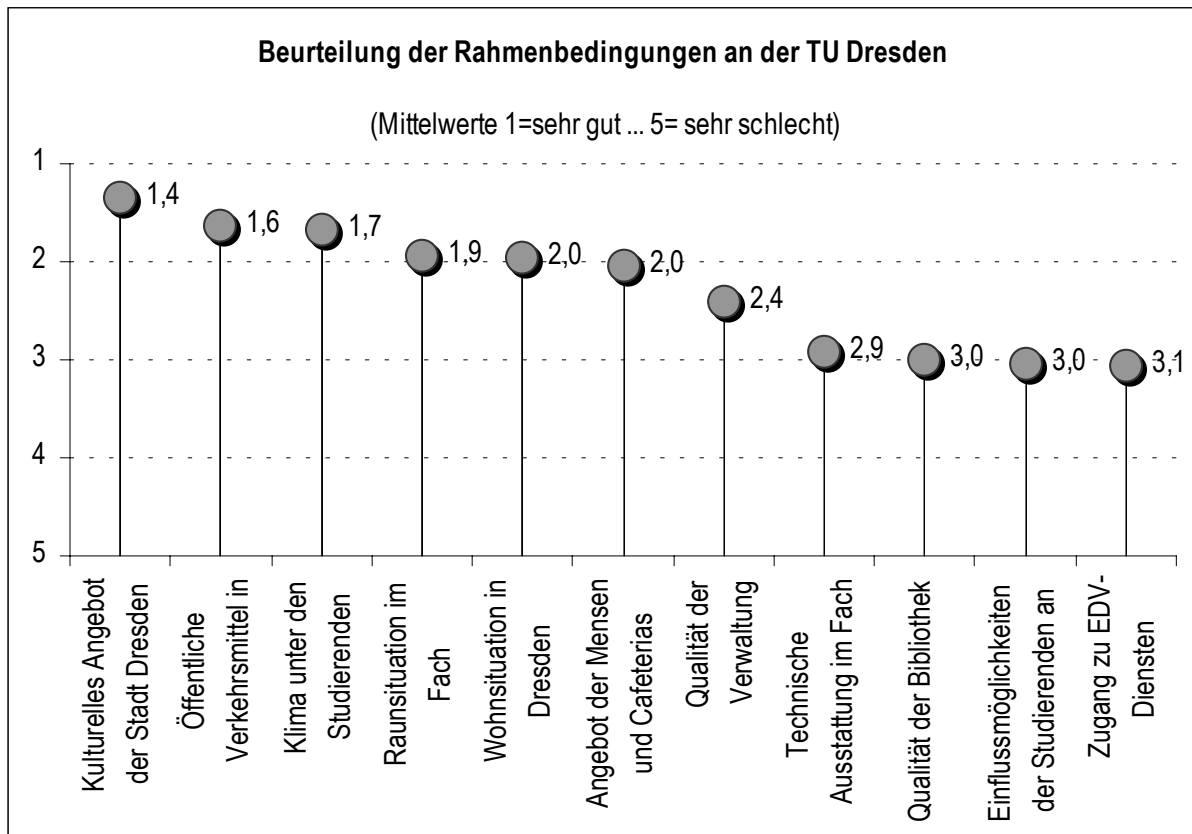
Abbildung 3.15



Auch zur anschließenden Beurteilung der Rahmenbedingungen des Studiums an der TU Dresden wurden den Absolventen die oben beschriebene Skala vorgelegt, die für die Auswertung wieder entsprechend umkodiert wurde.

Dabei erhielten nahezu alle Statements positive Bewertungen. Besonders herausragend sind dabei das kulturelle Angebot der Stadt Dresden (1,4), die öffentlichen Verkehrsmittel (1,6) und das Klima unter den Studierenden (1,7). Lediglich die technische Ausstattung im Fach (2,9), die Qualität der Bibliothek (3,0), die Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule (3,0) sowie der Zugang zu EDV-Diensten (3,1) erhielten eher mittelmäßige Bewertungen.

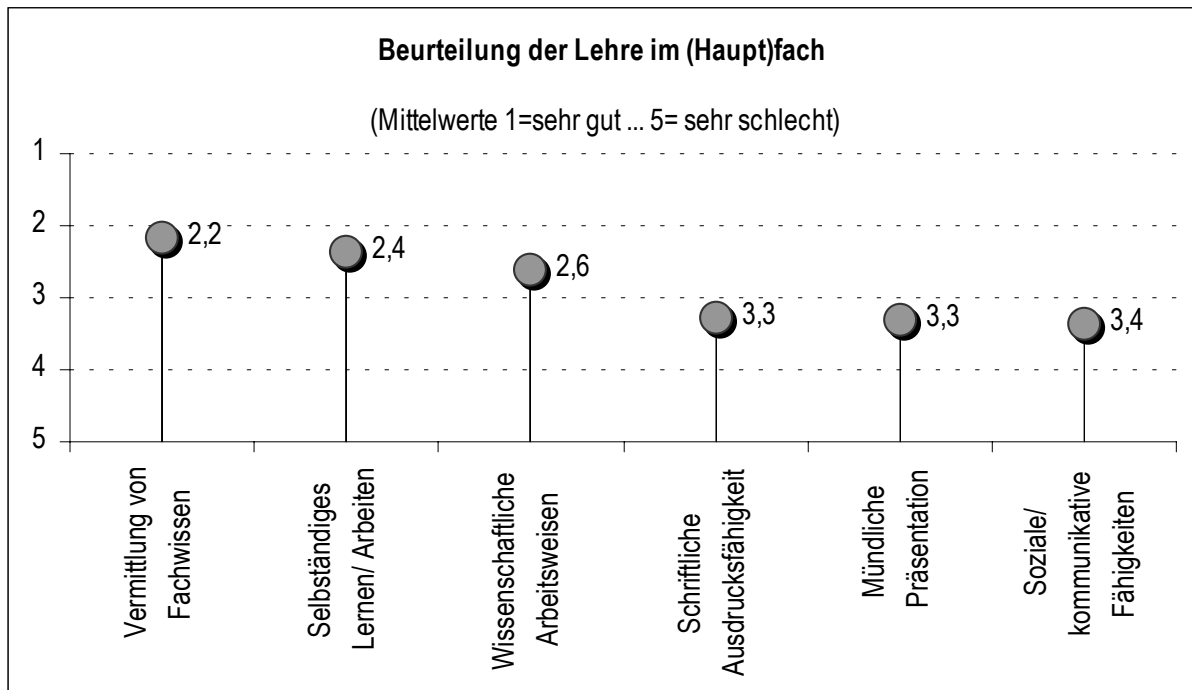
Abbildung 3.16



Neben den Studien- und Rahmenbedingungen wurden die Absolventen auch um eine konkrete Beurteilung der Lehre in dem Fach gebeten, in dem sie ihren Studienabschluss erworben haben.

Dabei erhielt die Vermittlung von Fachwissen die beste Bewertung (2,2), gefolgt von „Einübung in selbständiges Lernen und Arbeiten“ (2,4) und „Einübung in wissenschaftliches Arbeiten“ (2,6). Allgemein schlechter wurde die Entwicklung sozialer Kompetenzen bewertet. So wurde die Vermittlung schriftlicher Ausdrucksfähigkeit sowie die Einübung mündlicher und schriftlicher Präsentation mit durchschnittlich 3,3 bewertet und das Erlernen sozialer/ kommunikativer Fähigkeiten mit 3,4.

Abbildung 3.17



Trotz der guten Beurteilung des vermittelten Fachwissens haben 29% der Absolventen bestimmte Studienangebote vermisst. Die einzelnen Nennungen sind der folgenden Abbildung zu entnehmen. Allgemein sahen die Absolventen Defizite in der Vermittlung von EDV-Kenntnissen (moderne Programmiersprachen, SAP-Anwendungen), Kenntnissen in Betriebs- und Volkswirtschaft, Rhetorik und Projektarbeit und letztlich auch juristischer Kenntnisse.

Abbildung 3.18: Haben Sie in Ihrem Studium bestimmte Studienangebote vermisst?

Betriebswirtschaft für Ingenieure betriebswirtschaftliche Aspekte Börsengrundkenntnisse Kostenrechnung, Betriebswirtschaft Umfang BWL; angewandte Informatik Volks- und Betriebswirtschaftliche Inhalte müssen tiefgründiger vermit- telt werden Volkswirtschaftslehre für Ingenieurstu- dium (angepaßt in Umfang und Stu- dienrichtung) Recht; BWL Recht; Verkehrsrecht Verkehrsrecht; EU-Recht EDV, rechtliche Grundlagen EDV-Anwendungen EDV-Anwendungen; moderne Pro- grammiersprachen	praxisbezogene EDV-Programme z. B. SAP-Anwendung Nutzung von Standard-Software Rhetorik, Präsentationspraxis; Pro- grammiersprache, Logistiksimulation Konfliktlösung, Meetings/ Präsentatio- nen, Projektarbeit Praxisverbundenheit; eigene mündliche Vorträge Öffentlichkeit/ berufliche Selbständig- keit praktisches Englisch (ohne Vorkennt- nisse) mit Luftfahrtbezug Rhetorikkurse Telematik, Verkehrsinformatik, mehr Sprachkurse Transportrecht, SAP, expeditionelles Fachwissen, mehr Projektarbeiten wissenschaftliches Arbeiten mehr Exkursionen
---	---

Befragt nach dem Wert des Studiums für die persönliche und berufliche Entwicklung beurteilen die Absolventen ihr Studium aber durchaus positiv. So erhielt auf einer Skala von 1 bis 5 die Möglichkeit zur Nutzung studentischer Freiräume eine durchschnittliche Bewertung von 1,8; die Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung und die Nützlichkeit für die berufliche Karriere wurden mit 2,1 bewertet; die Verwendbarkeit der Studieninhalte für den Beruf immerhin mit 2,9.

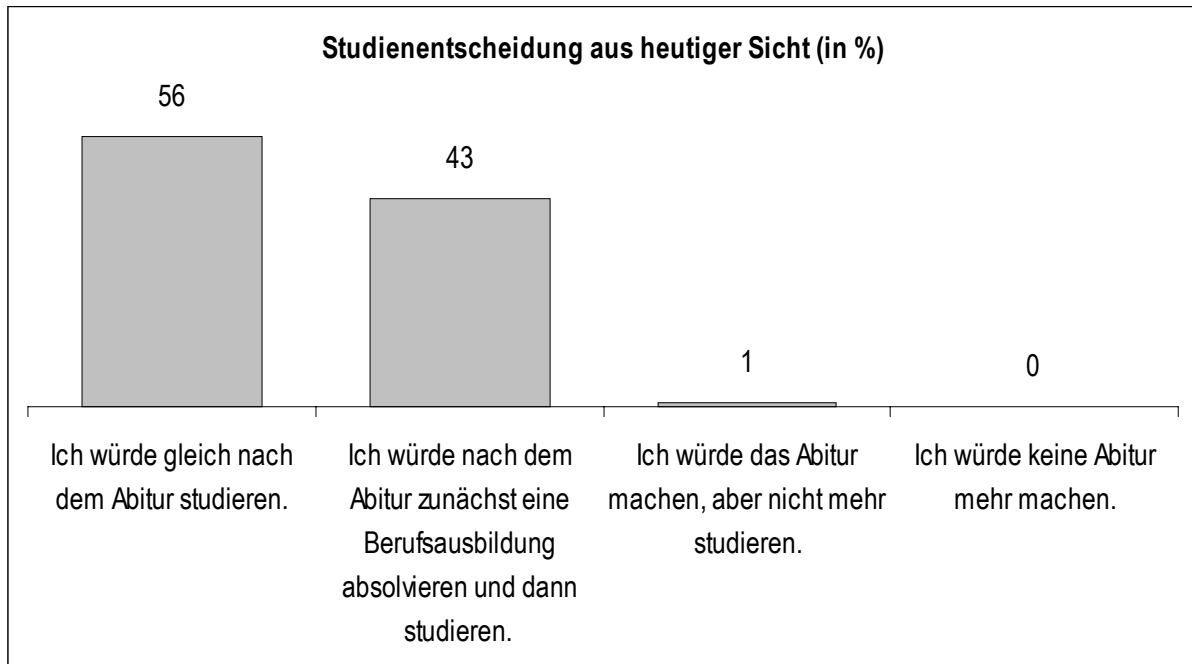
Abbildung 3.19: Wie beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsicht-  
lich...

	Mittelwert
... der Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen?	1,8
... der Möglichkeit, sich persönlich zu entwickeln?	2,1
... der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere?	2,1
... die Verwendbarkeit der Studieninhalte für den Beruf?	2,9



Aus heutiger Sicht würden bis auf eine Ausnahme alle befragten Absolventen wieder ein Studium aufnehmen. Allerdings nur 56% sofort nach Erwerb der Hochschulreife. Die anderen Absolventen würden zunächst eine Berufsausbildung absolvieren und erst danach studieren.

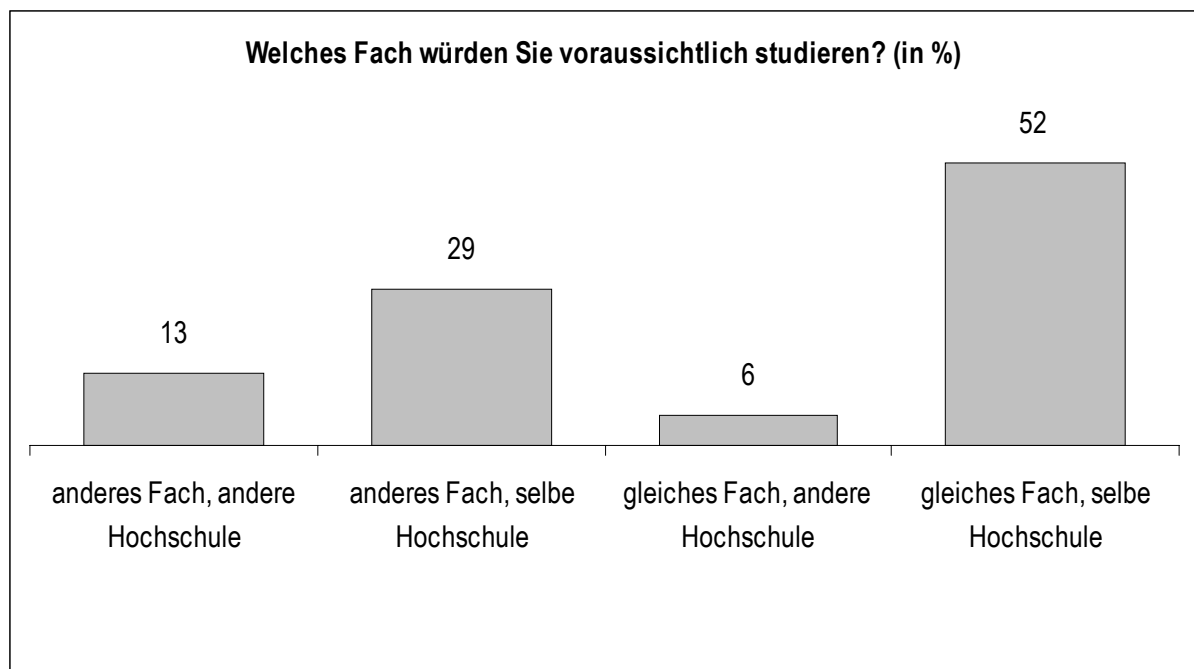
Abbildung 3.20



Wird jedoch der tatsächliche Werdegang mit in Betracht gezogen, so würden lediglich 11 Absolventen, die vor dem Studium eine Berufsausbildung absolviert haben, nunmehr sofort mit dem Studium beginnen; weitere 12 Absolventen, die sofort mit dem Studium begonnen haben, würden aus heutiger Sicht zunächst einen Beruf lernen. Damit würden sich 25% der befragten Absolventen aus heutiger Sicht anders entscheiden, als sie es getan haben.

Allerdings würden insgesamt immerhin 42% ein anderes Studienfach wählen, 29% an einer anderen Hochschule. Die mit Abstand größte Gruppe der befragten Absolventen (52%) würden jedoch das gleiche Fach wieder an der TU Dresden studieren.

Abbildung 3.21

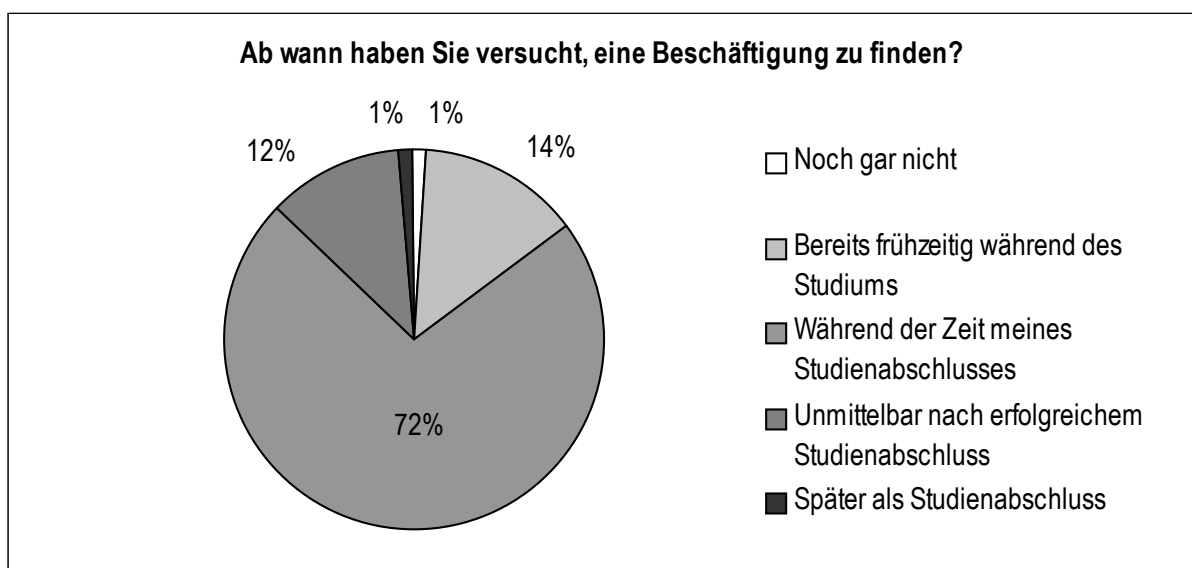


## 4 Übergang in den Beruf

### 4.1 Stellensuche

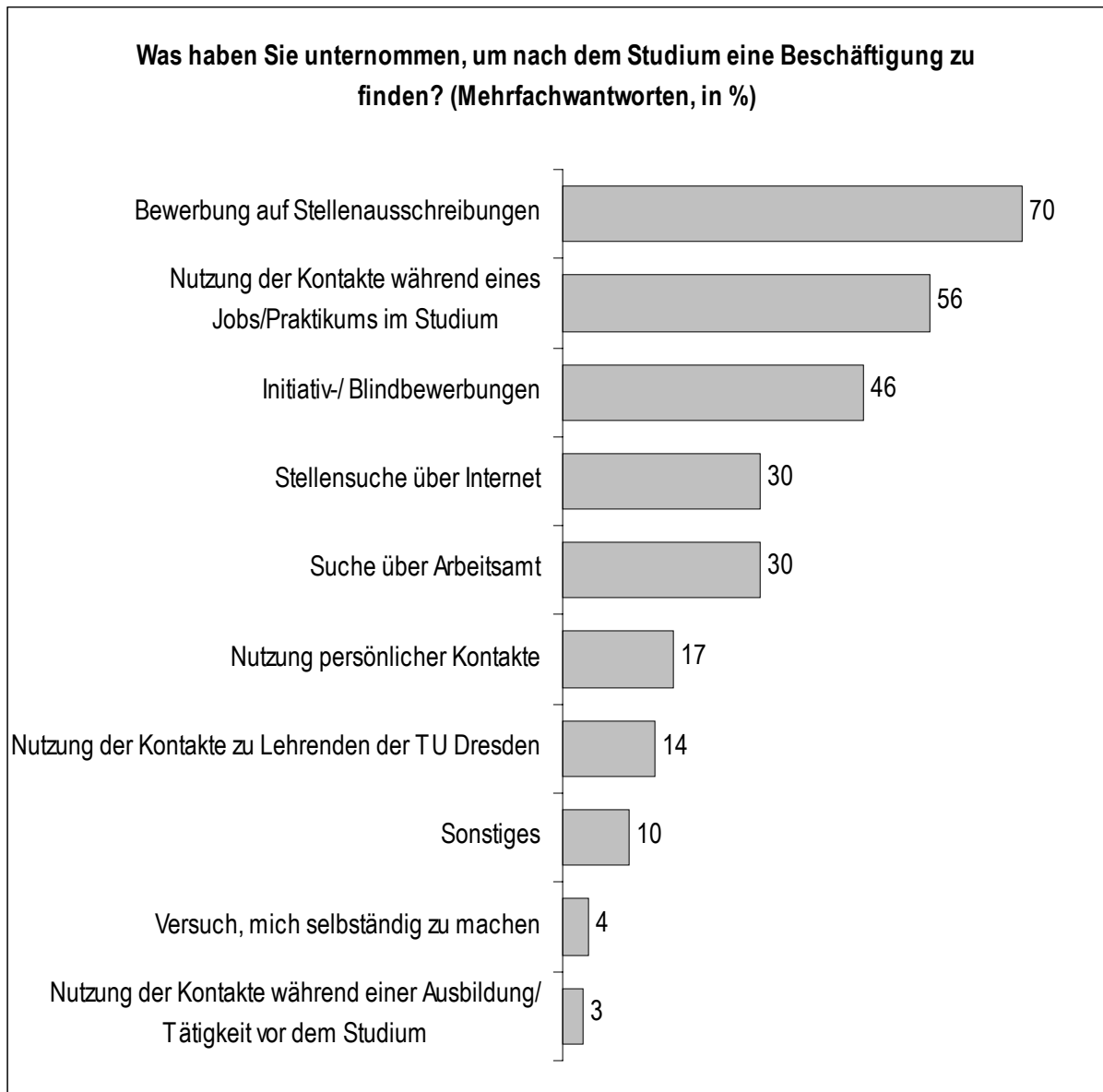
Bis auf eine Ausnahme haben alle befragten Absolventen versucht, eine Beschäftigung zu finden. 14% haben damit schon frühzeitig während des Studiums und 72% in der Zeit ihres Studienabschlusses (Diplomarbeitszeit) begonnen. Die mit 12% kleinste Gruppe hat sich erst nach dem erfolgreichen Abschluss des Studiums um eine zukünftige Beschäftigung bemüht.

Abbildung 4.1



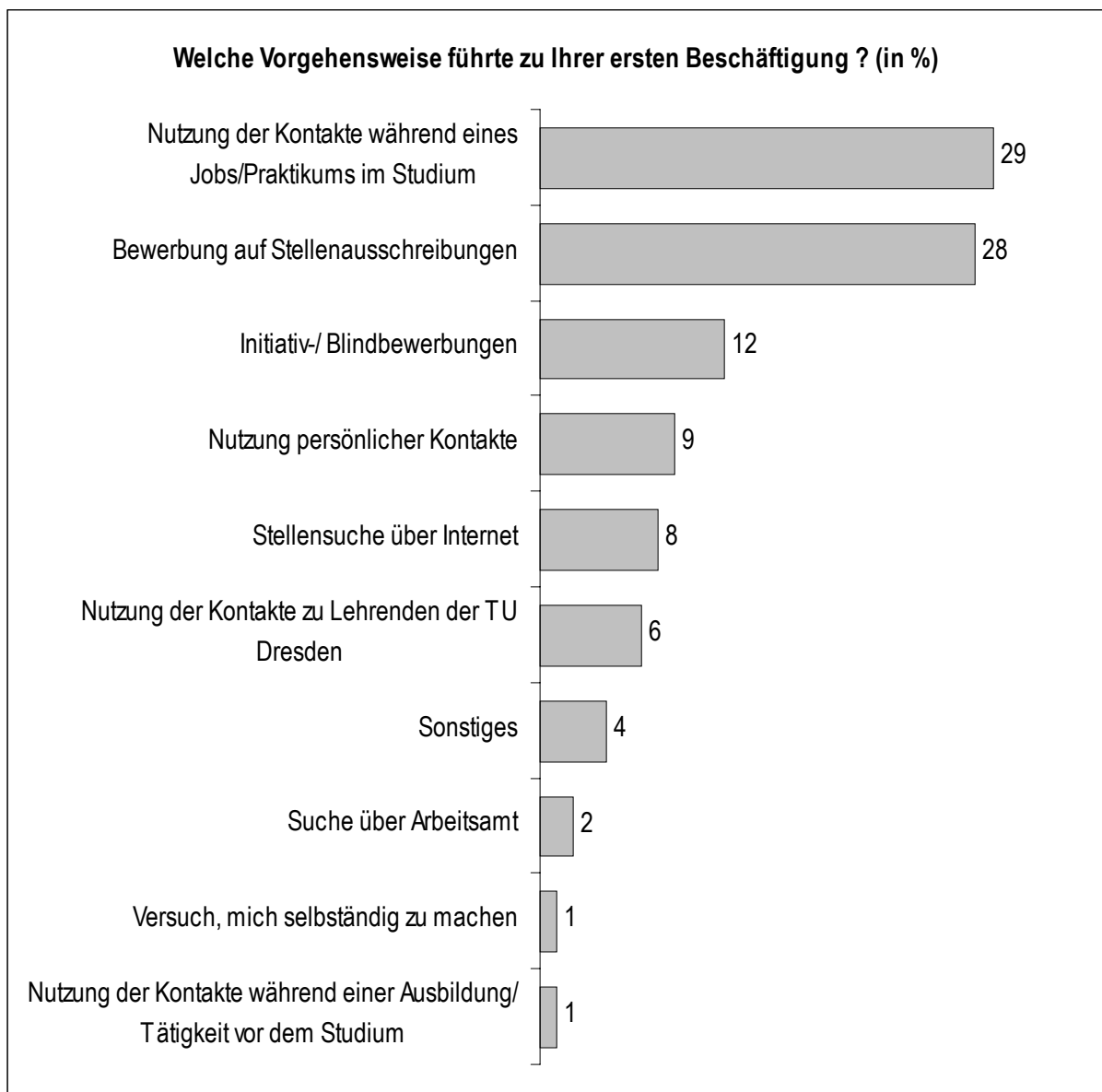
Im folgenden wurden die Strategien erfragt, um nach dem Studium eine Beschäftigung zu finden. Dabei ist die am meisten verfolgte Strategie die eher konventionelle Bewerbung auf Stellenausschreibungen (70%). 56% der Absolventen versuchten auch Kontakte zu nutzen, die sie während des Studiums durch einen Job oder ein Praktikum knüpfen konnten. Initiativ- bzw.- Blindbewerbungen wurden von 46% unternommen. Letztlich war noch die Suche über das Internet bzw. die Stellensuche über das Arbeitsamt für jeweils 30% eine wesentliche Strategie der Jobsuche. Unter sonstigen Strategien wurden vor allem die Nutzung von Kontakten während bzw. durch die Diplomarbeit und eigene Inserate genannt.

Abbildung 4.2



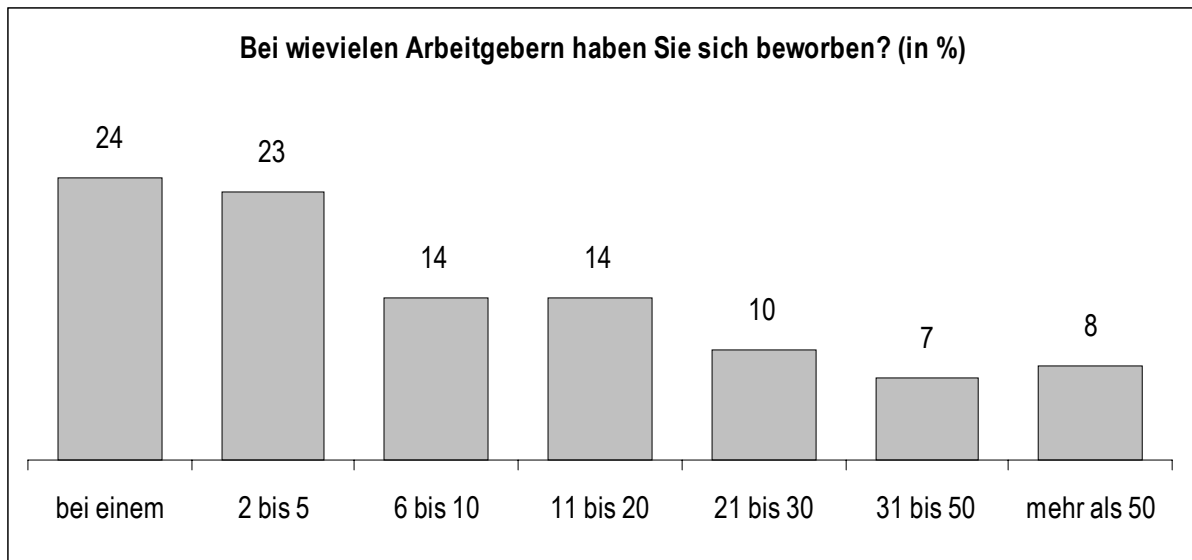
Befragt nach der letztlich erfolgreichen Strategie zur ersten Beschäftigung, steht die Nutzung von Kontakten, die durch einen Job bzw. ein Praktikum während des Studiums entstanden sind, an erster Stelle. So haben 29% der Absolventen über diese Kontakte zu ihrer ersten Beschäftigung gefunden. Von ähnlicher Bedeutung war die Bewerbung auf Stellenausschreibungen, womit 28% erfolgreich waren. Bemerkenswert ist, dass zwar 30% der Absolventen die Suche über das Arbeitsamt als Strategie der Jobsuche genannt haben, jedoch lediglich 2% über das Arbeitsamt auch tatsächlich eine Beschäftigung fanden.

Abbildung 4.3



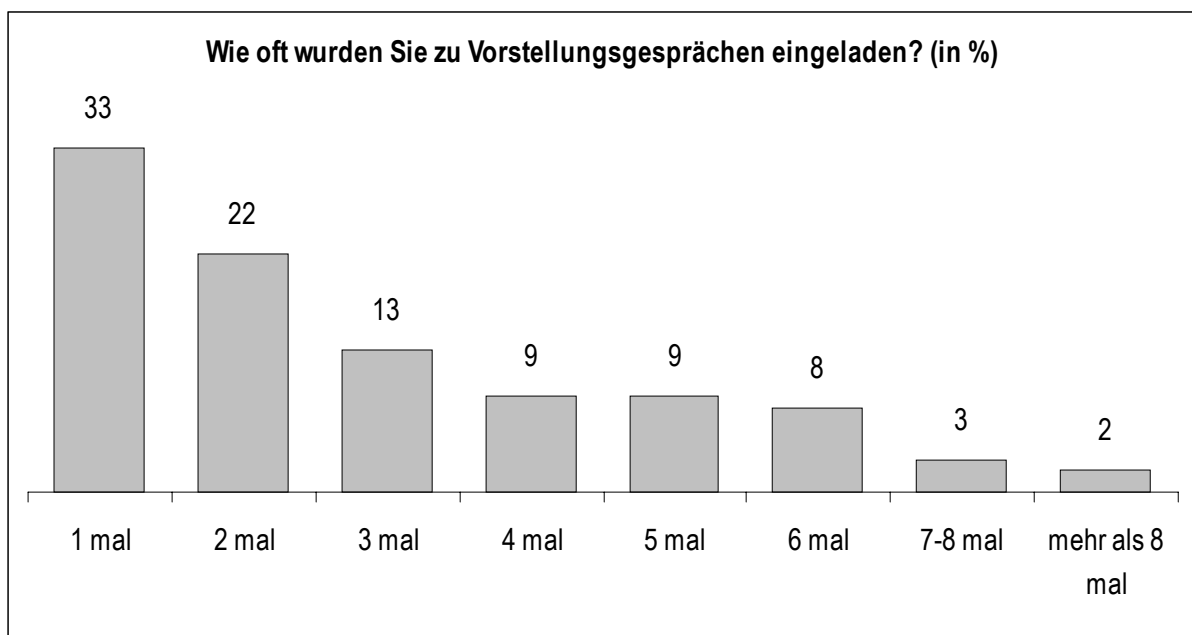
Die Absolventen verfassten durchschnittlich 16 Bewerbungen. Allerdings war die Hälfte der Befragten schon mit maximal 6 Bewerbungen erfolgreich. 14% verschickten zwischen 11 und 20 Bewerbungen und 17% zwischen 21 und 50. Immerhin 8% haben sich mehr als 50 mal beworben.

Abbildung 4.4



Mit durchschnittlich 16 Bewerbungen erzielten die Absolventen im Schnitt 3 Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Allerdings ist die durchschnittliche Bewerbungszahl durch einige Extremwerte sehr nach oben verzerrt. Wird als etwas „robustere“ Kennzahl der Median<sup>9</sup> verwendet, erzielten die Studierenden mit 6 Bewerbungen im Mittel 2 Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Dem entsprechend wurden 55% 1 bis 2 mal eingeladen, 31% zwischen 3 und 5 mal und 13% konnten an mehr als 5 Gesprächen teilnehmen.

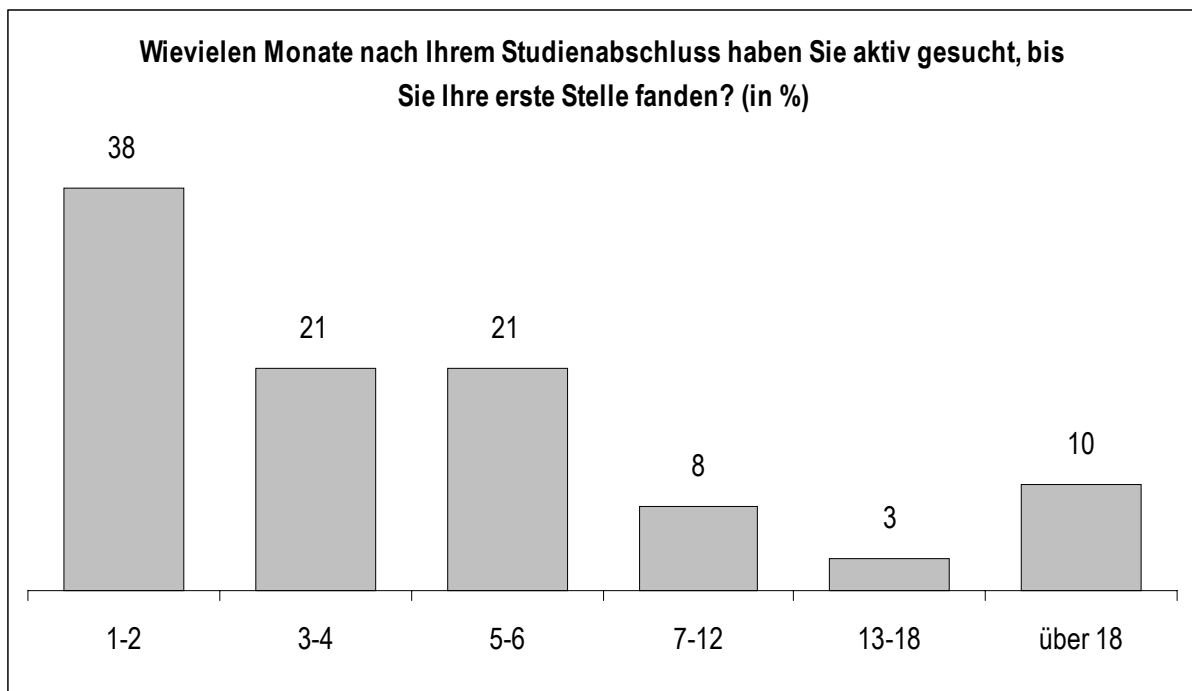
Abbildung 4.5



<sup>9</sup> Der Median (Zentralwert) kennzeichnet den mittleren Beobachtungswert einer Rangreihe. Sowohl oberhalb als auch unterhalb des Medians befinden sich gleichviele Elemente.

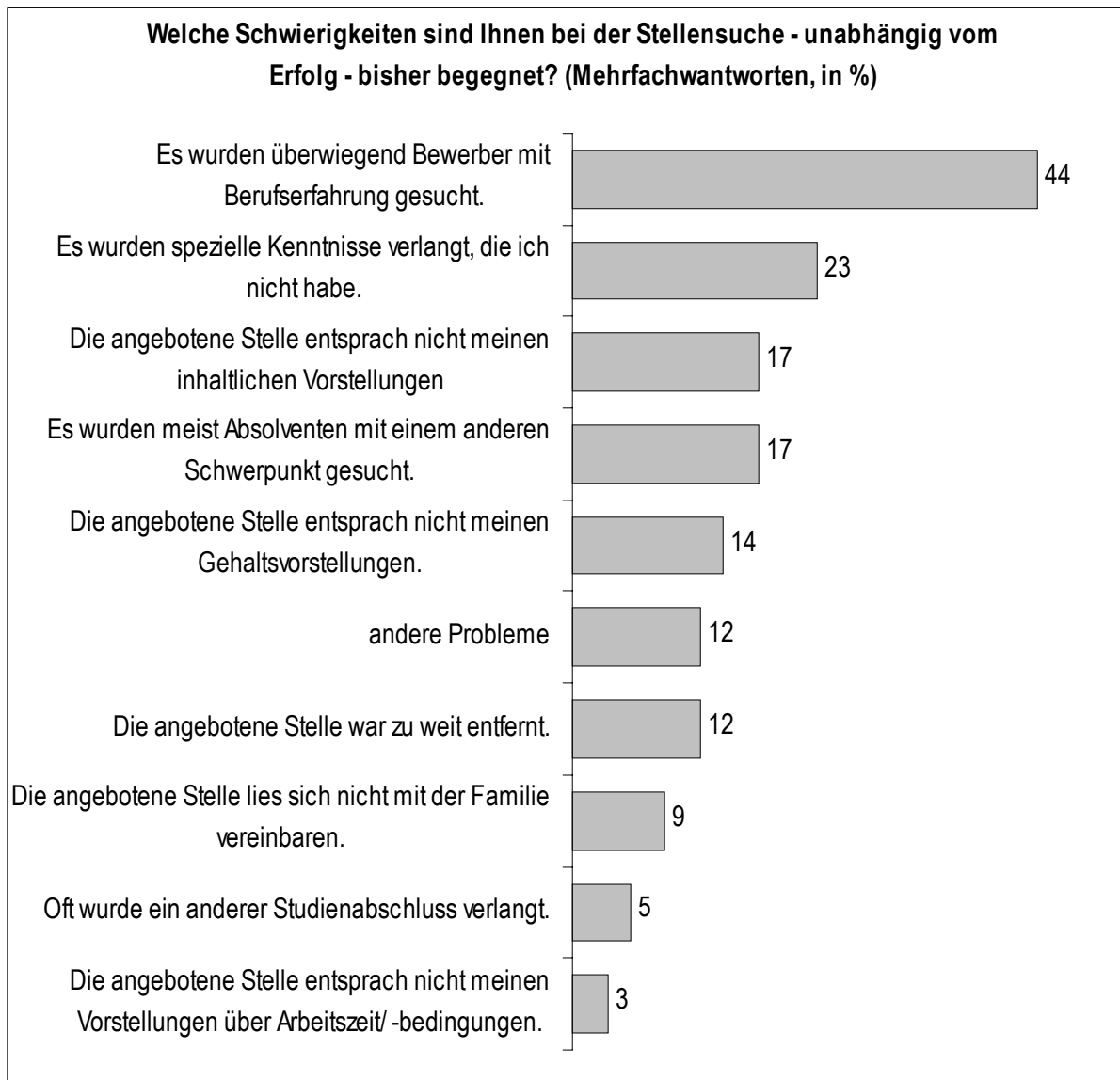
59% der Absolventen hatten mit Studienabschluss, teilweise auch schon vorher, ihre spätere Arbeitsstelle sicher bzw. waren schon dort beschäftigt. Von den übrigen Absolventen benötigten 38% nach Studienabschluss 1-2 Monate, bis sie ihre erste Arbeitsstelle gefunden hatten. Jeweils 21% benötigten dafür 3-4 bzw. 5-6 Monate. 13% haben länger als ein Jahr nach ihrer ersten Stelle gesucht.

Abbildung 4.6



44% der Absolventen gaben an, bei der Stellensuche bisher keinen Schwierigkeiten begegnet zu sein. Die mit Abstand häufigste Schwierigkeit entstand für 44% der Befragten dadurch, dass überwiegend Bewerber mit Berufserfahrung gesucht wurden. Bei 23% wurden spezielle Kenntnisse verlangt, welche die betreffenden Absolventen nicht vorweisen konnten. In der offenen Kategorie („andere Probleme“) wurde noch die Unbekanntheit des Studienfaches/ -abschlusses (drei mal) und Probleme des Unternehmens, die angebotene Stelle auch tatsächlich zu realisieren (zwei mal) erwähnt. Eine Absolventin gab an, sie wurde aufgrund ihres Geschlechts von der Geschäftsführung nicht akzeptiert!

Abbildung 4.7



## 4.2 Berufsstart

In diesem Fragenkomplex konnten die Absolventen zunächst aus ihrer Sicht einschätzen, wie wichtig bestimmte Aspekte für die Einstellung bei ihrem Arbeitgeber waren. Dazu war eine Skala von 1-5 vorgegeben, die für die Auswertung mit 1=sehr wichtig bis 5= gar nicht wichtig kodiert wurde.

Als das wichtigste Einstellungskriterium erschien den Absolventen die fachliche Spezialisierung bzw. das Studienfach. Ebenfalls von größerer Bedeutung waren persönliche Kompetenzen (sprachliche Gewandtheit, Auftreten), Computerkenntnisse und Praxiserfahrungen. Keine oder eine nur sehr geringe Bedeutung kamen der



Weltanschauung bzw. der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Partei, dem Geschlecht und – was vielleicht etwas überrascht – der Auslandserfahrung der Absolventen zu. Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden lediglich bei den Aspekten Studienfach, Ruf der Hochschule und Diplomarbeit deutlich, die von den Frauen durchgängig weniger relevant für die erste Beschäftigung eingeschätzt wurden<sup>10</sup>.

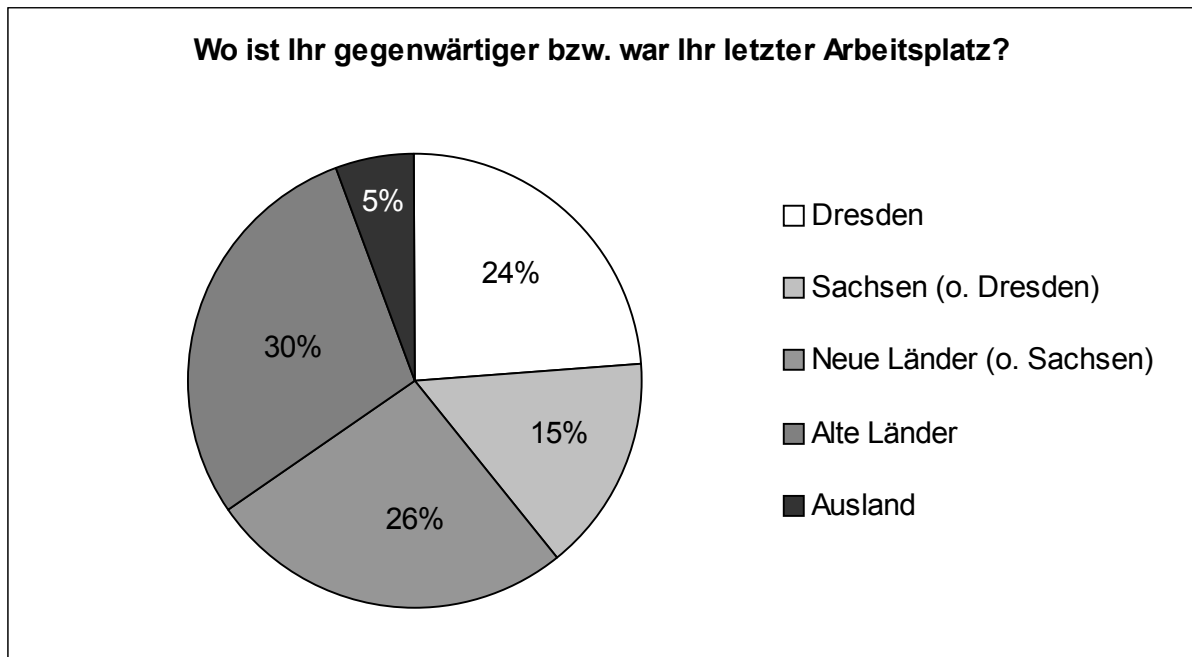
Abbildung 4.8: *Wie wichtig waren folgende Aspekte für Ihren Arbeitgeber, Sie zu beschäftigen? (Mittelwerte)*

	weiblich	männlich	gesamt
fachliche Spezialisierung	2,4	2,0	2,1
Studienfach	2,6	2,0	2,1
persönliche Kompetenzen	2,0	2,3	2,2
Computerkenntnisse	2,6	2,5	2,5
Praxiserfahrung	2,5	2,5	2,5
Bereitschaft zum Wohnortwechsel	3,0	2,8	2,9
Ruf der Hochschule	3,5	2,8	3,0
Diplomarbeit	3,7	3,1	3,3
Examensnote	3,4	3,3	3,3
Fremdsprachenkenntnisse	3,4	3,4	3,4
Empfehlungen/ Referenzen	3,6	3,4	3,5
zügiges Studium	3,7	3,4	3,5
persönliche Beziehungen	3,7	3,5	3,6
Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen	3,5	3,7	3,6
Auslandserfahrung	4,3	4,2	4,2
Geschlecht	4,7	4,6	4,6
Weltanschauung/ Partei	5,0	4,8	4,8

24% der befragten Absolventen haben ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz in Dresden. Insgesamt haben 65% auf dem Gebiet der neuen Länder eine Beschäftigung gefunden, 30% in den alten Ländern und 5% im Ausland.

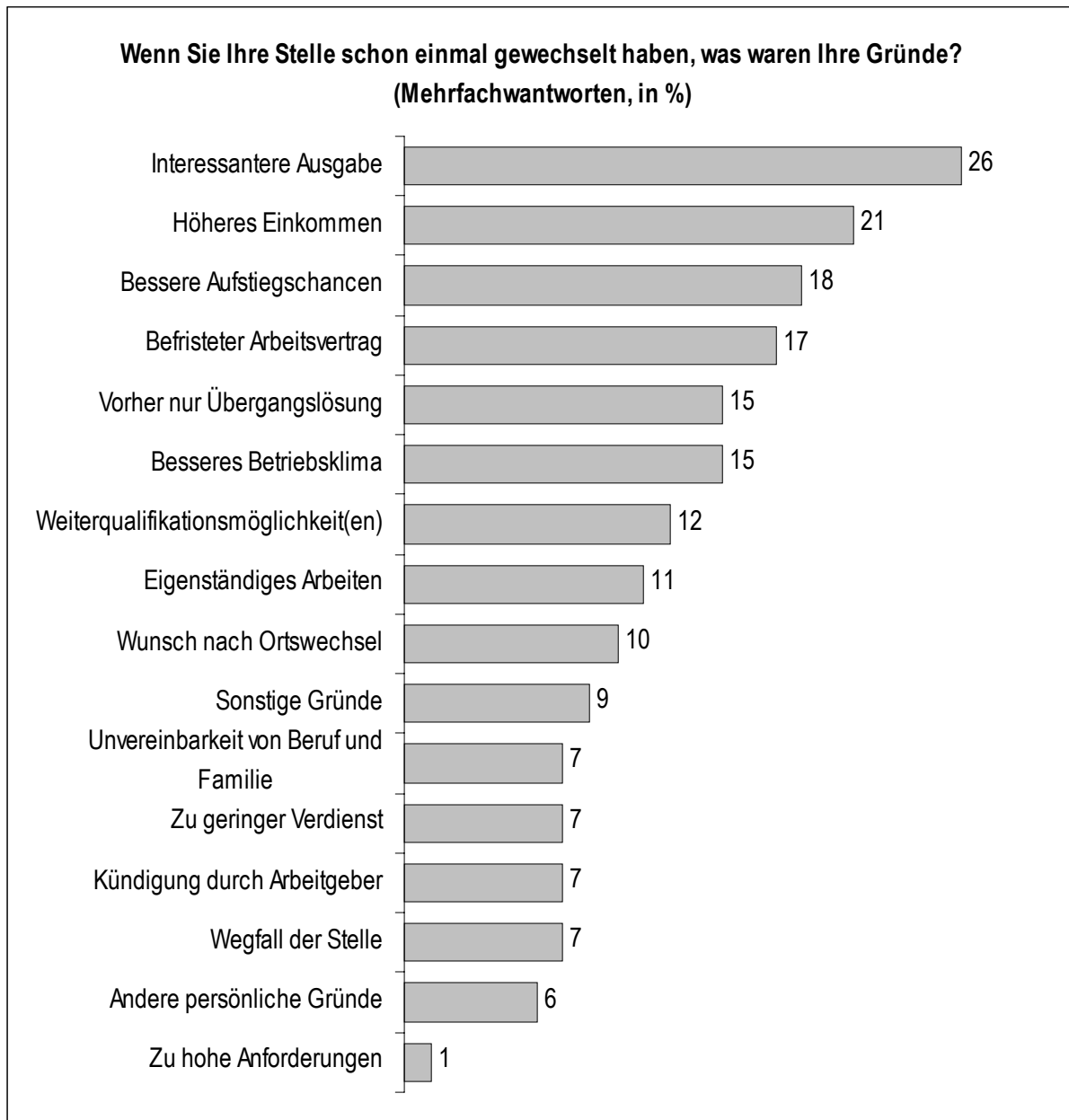
<sup>10</sup> Diese Einschätzung könnte daraus resultieren, dass Frauen eher in ausbildungsfernen Tätigkeitsbereichen arbeit finden, womit speziell studienfachbezogene Kriterien bei der Einstellungsentscheidung an Bedeutung verlieren. Mit den vorliegenden Daten kann dies aber nicht weiter erschlossen werden.

Abbildung 4.9



Sofern die Absolventen bereits ihren Arbeitsplatz gewechselt hatten, konnten im Folgenden die Gründe für den Wechsel angegeben werden. Demnach sind 44% der Befragten noch in ihrer nach dem Studienabschluss ersten Arbeitsstelle tätig; 56% haben die Arbeitsstelle seither mindestens ein Mal gewechselt. Häufigster Wechselgrund war die Möglichkeit, interessantere Aufgaben zu übernehmen (26%), ein höheres Einkommen (21%) und bessere Aufstiegschancen (18%). Hinzu kommen noch rein formale Gründe wie die Befristung des Arbeitsvertrages (17%).

Abbildung 4.10



Zum Abschluss dieses Fragenkomplexes konnten die Absolventen auf einer Skala von 1 (sehr stark) bis 5 (gar nicht) verschiedene Schwierigkeiten einschätzen, die sie im Zusammenhang mit ihrem Berufsstart erfahren haben.

Allgemein scheinen die Absolventen jedoch relativ problemlos in das Berufsleben übergewechselt zu haben. Sofern Probleme aufkamen, waren Hektik im Beruf, Termindruck, Arbeitsüberlastung, Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsstrukturen sowie fehlendes Feedback über die geleistete Arbeit von größerer Bedeutung.

Abbildung 4.11: Inwieweit traten bei Ihrem Berufsstart folgende Probleme auf  
(Mittelwerte)

	weiblich	männlich	gesamt
Hektik im Beruf, Termindruck, Arbeitsüberlastung	3,2	3,1	3,1
Undurchschaubarkeit betriebl. Entscheidungsprozesse	3,8	3,2	3,4
Wenig Feedback über die geleistete Arbeit	3,8	3,5	3,6
Gefühl der Unterforderung	3,6	3,7	3,7
Fühlte mich nicht qualifiziert genug	4,0	4,0	4,0
Probleme mit Vorgesetzten	4,2	3,9	4,0
Mangel an Kooperation unter den Kolleg/innen	4,0	4,2	4,1
Schwierigkeiten mit bestimmten beruflichen Normen	4,4	4,1	4,2
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	4,0	4,3	4,2

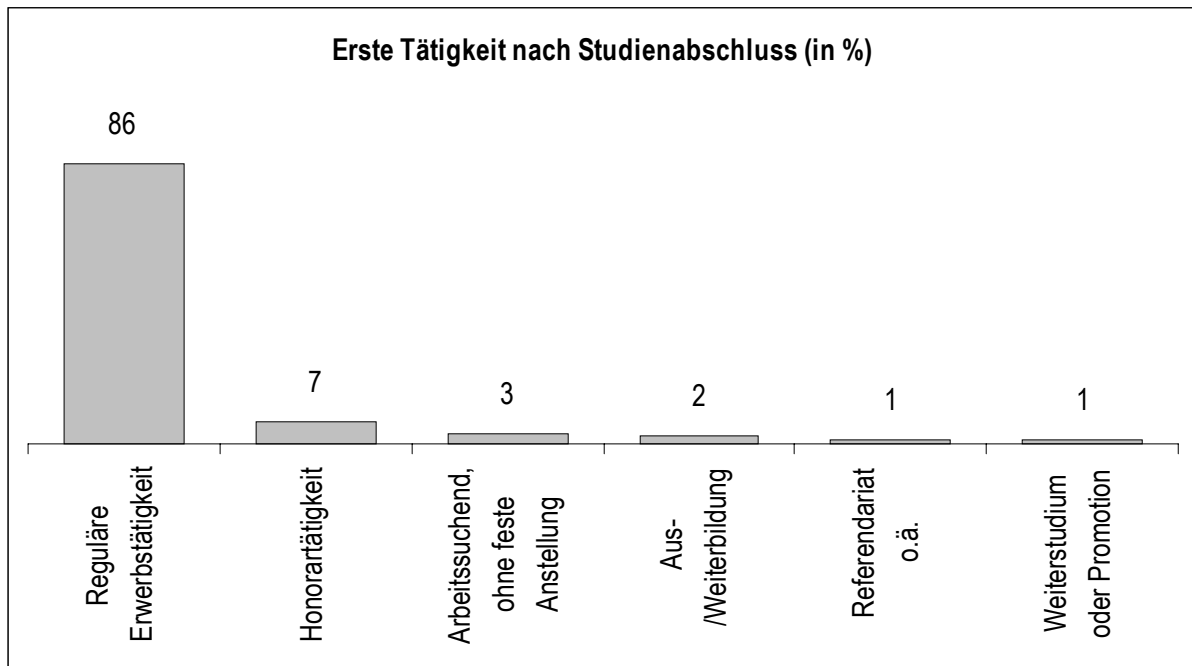
### 4.3 Tätigkeiten

In dem nun folgenden Fragenkomplex wurden Aussagen zur ersten Tätigkeit, zur aktuellen Tätigkeit und zum Berufsverlauf seit Studienabschluss erhoben. Alle drei Gliederungspunkte werden nachfolgend in der genannten Reihenfolge näher betrachtet.

#### Erste Tätigkeit

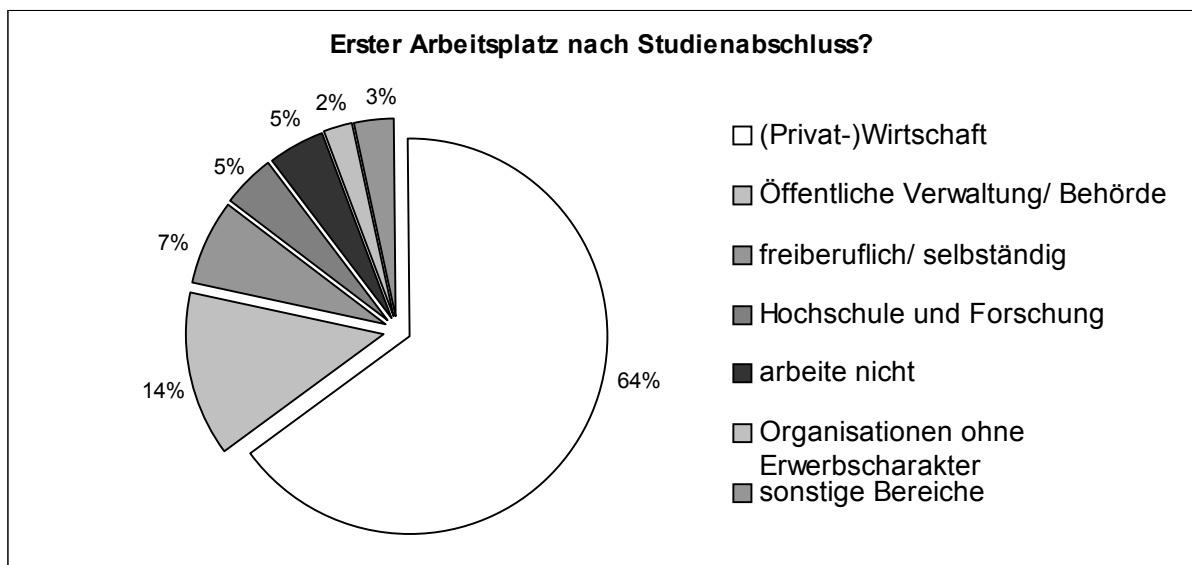
Die große Mehrheit der Absolventen (86%) wechselte sofort nach dem Studium in das Erwerbsleben, indem sie eine reguläre Erwerbstätigkeit aufnahmen. 7% arbeiteten zunächst auf Honorarbasis und 4% haben ein Referendariat, eine Weiterbildung oder eine Promotion begonnen. Lediglich 3% waren arbeitssuchend und ohne feste Anstellung.

Abbildung 4.12



Der überwiegende Teil der Absolventen (64%) fand seine erste Beschäftigung in der Privatwirtschaft. Weitere 14% arbeiteten in der öffentlichen Verwaltung bzw. in einer Behörde, 7% gingen einer freiberuflichen Tätigkeit nach oder haben sich selbständig gemacht. Ein mit 5% recht geringer Teil hat seine erste Tätigkeit an einer Hochschule bzw. einem Forschungsinstitut aufgenommen. Ebenfalls 5% haben unmittelbar nach Abschluss des Studiums nicht gearbeitet.

Abbildung 4.13



Die Absolventen waren in den verschiedensten Bereichen tätig. Diese werden in der folgenden Abbildung in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet.

Abbildung 4.14: Tätigkeitsbereiche beim Berufseinstieg

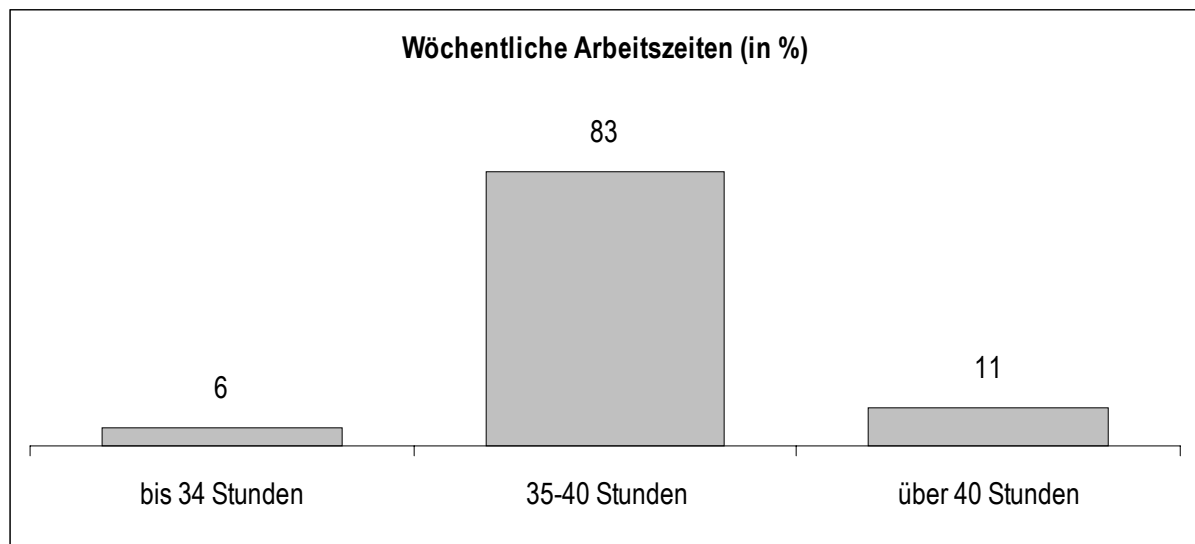
Absatzplaner im Verkehrsverbund	Projektleiter
Abteilungsleiter Warenausgang	Projektmitarbeiter
Arbeitslos	Qualitätsmonitoring/ Logistik
arbeitssuchend	Referendar
Arbeitssuchend	Restaurantleiter/ Trainee McDonalds
Aufbaustudium	Sachbearbeiter
Berater	Sachbearbeiter Betrieb/Fahrplan
Coach-Trainee	Sachbearbeiter Deutsche Post
Consulting Logistik	Sachbearbeiter für Lichtsignalanlagen
Dipl. Verkehrsingenieur	Sachbearbeiter ÖPNV
Erziehungsjahr/ Beratungstätigkeit	Sachbearbeiter Ressourceneinsatz
Fachberater	Sachgebietsleiterin
Fluglotse	Sales Manager
Freiberuflicher Verkehrsplaner	Speditionskauffrau für Luft- und Seefracht
Geschäftsführer	Systemanalytiker
Honorararbeit als Dozent	Systemvorbereitung
Immobilienmakler	Team Assistentin
Ingenieur	Technische Zeichnerin und Projektsachbearbeiterin
IT Consultant	Technischer Angestellter
Kaufmännischer Angestellter	Technischer Mitarbeiter
Lagerleiter	Trainee (Angestellter)
Logistikerin	Transport Consultant
Marketing-Assistent	Unternehmensberater
Materialdisponent	Verkehrsconsultant
Mitarbeiter Projekt	Verkehrsingenieur
Mitarbeiter Speditionslogistik	Verkehrsingenieur/Projektingenieur
Operations Agent	Verkehrsplaner
ÖPNV - Vertrieb	Vertriebsingenieurin
Planer	Vertrieb
Planungsingenieur	Weiterbildung zum Multimedia Designer
Planungsingenieur für betriebliche Infrastruktur	Weiterbildung: Abfallwirtschaftsexperte
Produktioningenieur/Projektingenieur	Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Produktmanager Tourismus Produktsteuerer; Produktionslogistiker Projektassistentin Projektingenieur	Wissenschaftlicher Mitarbeiter u. Projektleiter Beratung (Zivildienstleistender)
--	--

Für knapp drei Viertel (74%) war schon die erste Tätigkeit nach Abschluss des Studiums mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag verbunden. Werden nur diejenigen Absolventen betrachtet, die in eine reguläre Erwerbstätigkeit überwechselten<sup>11</sup>, hatten in dieser Gruppe 79% eine unbefristete Anstellung und dem entsprechend 21% zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in der ersten Tätigkeit betrug 40 Stunden, wobei die Arbeitszeiten im einzelnen zwischen 10 und 70 (!) Stunden pro Woche stark schwanken.<sup>12</sup> Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Arbeitszeiten auf die Absolventen. Demnach waren 94% voll erwerbstätig, indem sie über 35 Stunden pro Woche arbeiteten. Lediglich 6% der befragten Absolventen arbeiteten unter 35 Stunden pro Woche.

Abbildung 4.15



Das monatliche Brutto-Einkommen bei der ersten Tätigkeit betrug durchschnittlich 4.800 DM (ca. 2.400 €). Werden nur voll erwerbstätigen Absolventen (35 und mehr

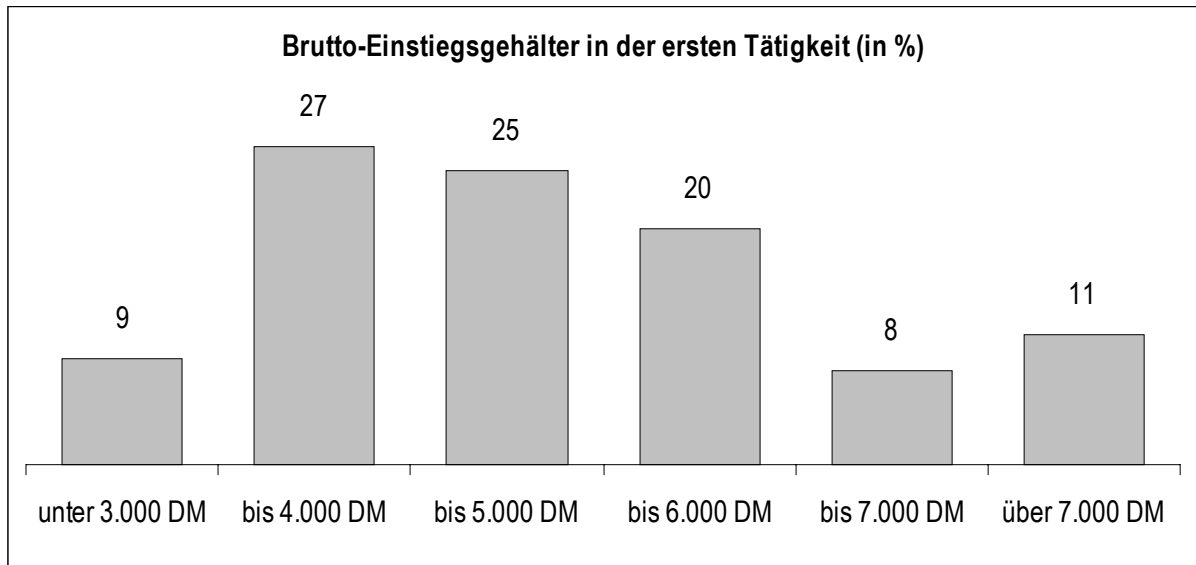
<sup>11</sup> Darunter werden alle Tätigkeiten verstanden, die sich von kurzfristigen Überbrückungstätigkeiten abgrenze.

<sup>12</sup> Bei den wöchentlichen Arbeitszeiten wurde jeweils die *tatsächliche* und nicht die im Arbeitsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeit erfasst. Daher liegen die Arbeitszeiten teilweise deutlich über entsprechenden arbeitsrechtlichen Festlegungen.

Wochenarbeitsstunden) berücksichtigt, liegt das durchschnittliche Bruttoeinstiegsgehalt (Vollzeit) bei 5.000 DM (ca. 2.500 €).

In der folgenden Abbildung sind die Einstiegsgehälter aller befragten Absolventen nach verschiedenen Einkommensklassen dargestellt.

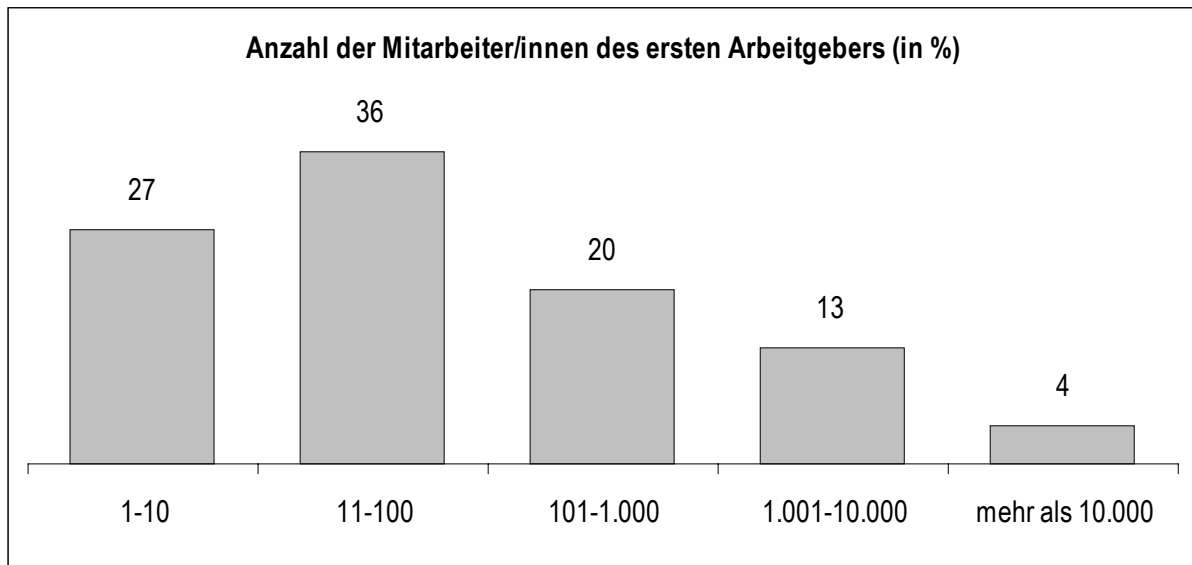
Abbildung 4.16



Die Absolventen haben ihre erste Anstellung überwiegend in mittelständischen Unternehmen mit 11-100 Mitarbeitern (36%) und Kleinunternehmen mit 1-10 Mitarbeitern (27%) gefunden. 20% arbeiteten in Unternehmen oder Einrichtungen mit 101-1.000 Mitarbeiter/innen. Immerhin 17% fanden ihre erste reguläre Beschäftigung in einem Großbetrieb mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern am Standort.



Abbildung 4.17



### Aktuelle Tätigkeit

Die aktuelle Erwerbssituation (zum Erhebungszeitpunkt) erfasst alle Absolventen unabhängig von ihrem Abschlussjahr und kann so als eine Momentaufnahme der Arbeitsmarktsituation interpretiert werden.

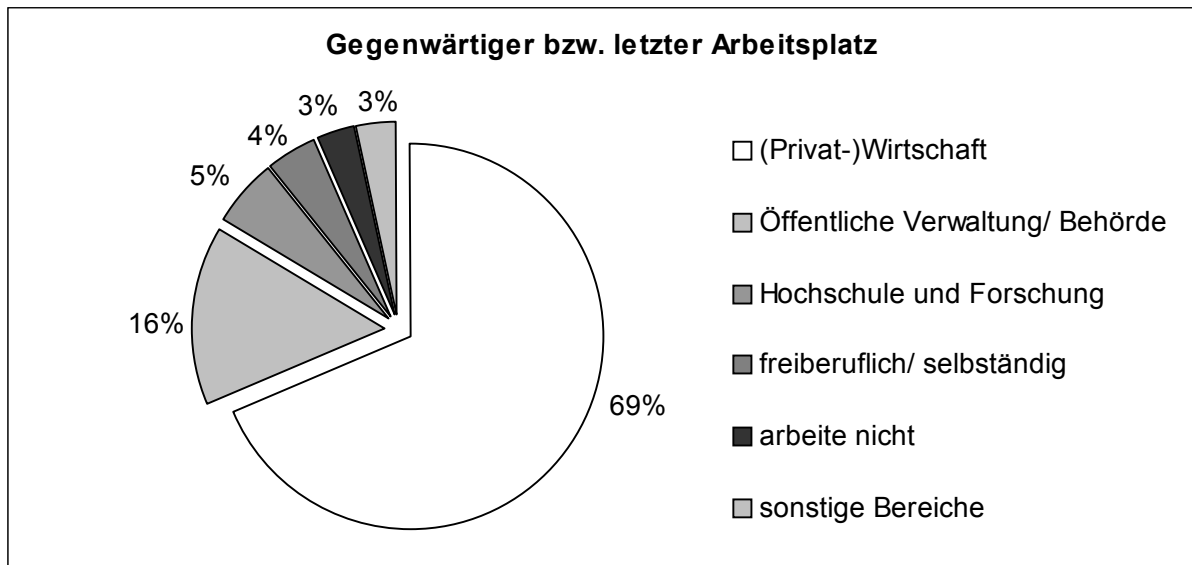
Mit 92% übt die große Mehrzahl der Absolventen eine reguläre Erwerbstätigkeit aus. Ein seit Berufseinstieg relativ gleichbleibend geringer Teil befindet sich in Aus- bzw. Weiterbildung, studiert oder arbeitet an einer Promotion. Honorartätigkeit oder Jobben erhielt überhaupt keine Nennungen mehr.

Abbildung 4.18.: Aktuelle Erwerbssituation

Reguläre Erwerbstätigkeit	92%
Aus-/Weiterbildung	2%
Weiterstudium oder Promotion	2%
ohne feste Anstellung, arbeitssuchend	2%
Referendariat o.ä.	1%

Nach wie vor hat der überwiegende Teil der Absolventen (69%) seine Beschäftigung in der (Privat-) Wirtschaft. 16% arbeiten in der öffentlichen Verwaltung bzw. einer (anderen) Behörde, 5% sind an einer Hochschule bzw. in der Forschung tätig, 4% sind selbständig und jeweils 3% arbeiten nicht bzw. sind in anderen Bereichen tätig.

Abbildung 4.19



Die Absolventen arbeiten in ihrer aktuellen Beschäftigung in folgenden Tätigkeitsbereichen:

Abbildung 4.20: Tätigkeitsbereiche in der aktuellen Beschäftigung

Absatzplaner im Verkehrsverbund	Produktmanager Tourismus
Abteilungsleiter Verkehr	Produktsteuerer; Produktionslogistiker
Abteilungsleiter Warenausgang	Projektassistentin
Angestellter	Projektingenieur
Angestellter im öffentlichen Dienst	Projektleiter
arbeitssuchend	Projektmanager
Assistent Vertriebsleitung	Projektsteuerer
Bauingenieur	Qualitätsmonitoring/ Logistik
Coach-Trainee	Referendar
Consultant/ Systemanalytiker	Sachbearbeiter
Dipl. Verkehrsingenieur	Sachbearbeiter ÖPNV
Disponentin	Sachbearbeiter Ressourceneinsatz
Doktorand	Sachbearbeiter Verkehrsplanung
EDV-Berater	Sachgebietsleiter Bezirkbetrieb Deutsche Post
Einkäufer Logistik	Sachgebietsleiterin
Entsorgungsfachberater	Sales Manager
Fluglotse	SAP-Beraterin
Geschäftsführer	selbständige Tischlerin
Hauptsachbearbeiter	

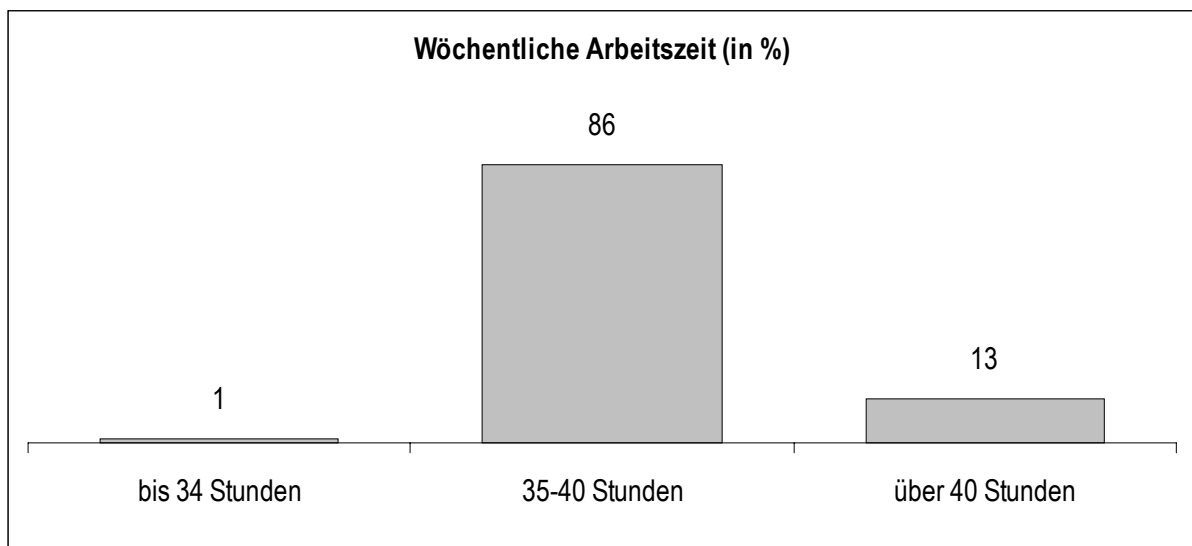
Hausfrau; arbeitssuchend	Systemvorbereitung
Ingenieur	Team Assistentin
Ingenieur für techn. Sicherheit u. Zuverlässigkeit	TL Verkaufsmanagement
IT Consultant	Trainee
Leitender Angestellter	Transport Consultant
Leiter Logistik	Umschulung zum IT-Anwendungsberater
Leiter Spedition	Unternehmensberater
Logistikerin	Verkehrsconsultant
Mitarbeiter für Infrastruktur des Personenverkehrs	Verkehrsingenieur
Mitarbeiter Verkehrsplanung	Verkehrsplaner
Niederlassungsleiter	Verkehrsplaner ÖPNV
ÖPNV - Vertrieb	Verkehrsplaner/Geschäftsführer Ingenieurbüro
örtliche Streckenmanagerin DB AG	Verkehrsplanerin
örtlicher Betriebsleiter Eisenbahn	Versandleiter
Planer	Vertriebsingenieurin
Planer Eisenbahntechnik	Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Planungsingenieur	Wissenschaftlicher Mitarbeiter mit Promotion
Planungsingenieur für betriebliche Infrastruktur	Wissenschaftlicher Mitarbeiter u. Projektleiter Beratung
Produktingenieur/Projektingenieur	
Produktmanager	

Dabei haben 87% einen unbefristeten Arbeitsvertrag; dem entsprechend 13% lediglich einen befristeten.

Die Absolventen arbeiten in ihrer aktuellen Beschäftigung durchschnittlich 41 Stunden pro Woche, wobei 13% der Absolventen teilweise deutlich über 40 Stunden pro Woche arbeiten (Maximum: 70 Stunden)<sup>13</sup>.

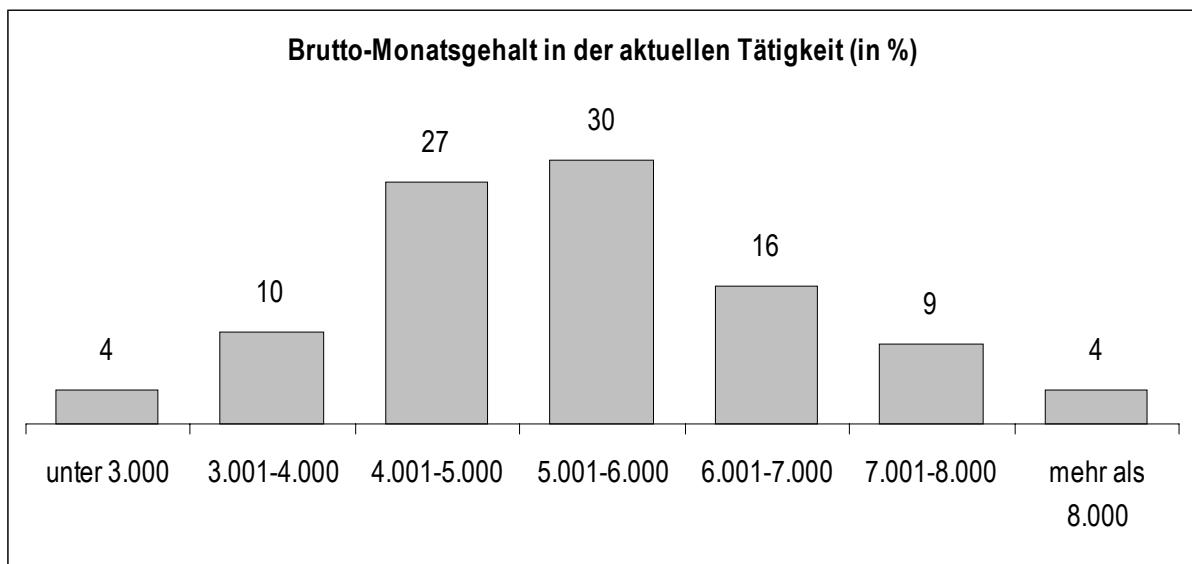
<sup>13</sup> vgl. Fußnote 12

Abbildung 4.21



Das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt aller Absolventen liegt in der jeweils aktuellen Beschäftigung bei 5.500 DM (ca. 2.750 €). Dabei verdient die Hälfte der Absolventen mehr als 5.350 DM (ca. 2.680 €). Nur noch 4% geben an, unter 3.000 DM (ca. 1.500 €) brutto zu verdienen.

Abbildung 4.22



## Tätigkeitsverlauf

Im folgenden soll die Berufskarriere der befragten Absolventen genauer dargestellt werden. Dazu wurde die berufliche Position, der Tätigkeitsbereich, das Bruttomonatseinkommen, die Wochenarbeitszeit und die Befristung der Stelle jeweils 3, 6, 12, 24 und 36 Monaten nach Berufsstart berechnet.

Beim Einstieg in die Berufstätigkeit gingen – wie oben erwähnt – rund 86% einer regulären Erwerbstätigkeit nach, nach 12 Monaten trifft dies auf 93% zu. Bis zu 24 Monaten bleibt der Anteil der Erwerbstätigen gleich und geht nach 36 Monaten auf 91% zurück. Während sich der Anstieg aus dem starken Rückgang von Honorartätigkeiten nach 12 Monaten (kurzfristige Überbrückungstätigkeiten) erklärt, lässt sich der leichte Rückgang der Erwerbstätigkeit nach 36 Monaten durch den höheren Anteil von Aus- und Weiterbildung erklären. Der Anteil derjenigen Absolventen, die sich in einem Referendariat befinden bzw. ein Zweitstudium absolvieren oder an ihrer Promotion arbeiten, schwankt im untersuchten Zeitraum zwischen null und 3%. Relativ konstant bleibt der Anteil derjenigen Absolventen, die ohne feste Anstellung sind bzw. eine Arbeit suchen. Abgesehen von einem leichten Rückgang nach 12 Monaten, der wohl wesentlich auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zurückzuführen ist, liegt der Anteil dieser Gruppe bei 2-3%.<sup>14</sup>

Abbildung 4.23: Entwicklung der beruflichen Positionen (in %)

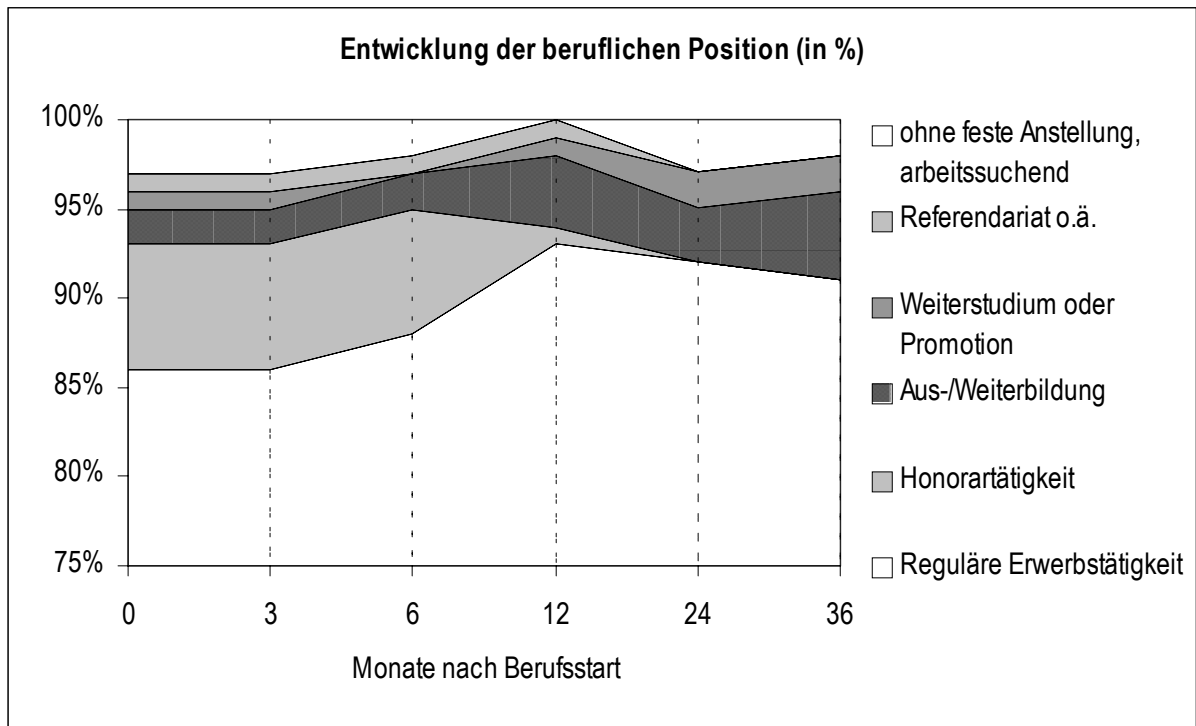
	Monate nach Berufsstart					
	0	3	6	12	24	36
Reguläre Erwerbstätigkeit	86	86	88	93	93	91
Honorartätigkeit	7	7	7	1	0	0
Referendariat o.ä.	1	1	1	1	0	0
Aus-/Weiterbildung	2	2	2	4	3	5
Weiterstudium oder Promotion	1	1	0	1	2	2
ohne feste Anstellung, arbeitssuchend	3	3	2	0	3	2

Zur Verdeutlichung sind die Zahlen in der folgenden Abbildung noch einmal grafisch aufbereitet<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Die im Fragebogen vorgesehene Kategorie „Jobben“ erhielt zu allen Zeitpunkten keine Nennungen.

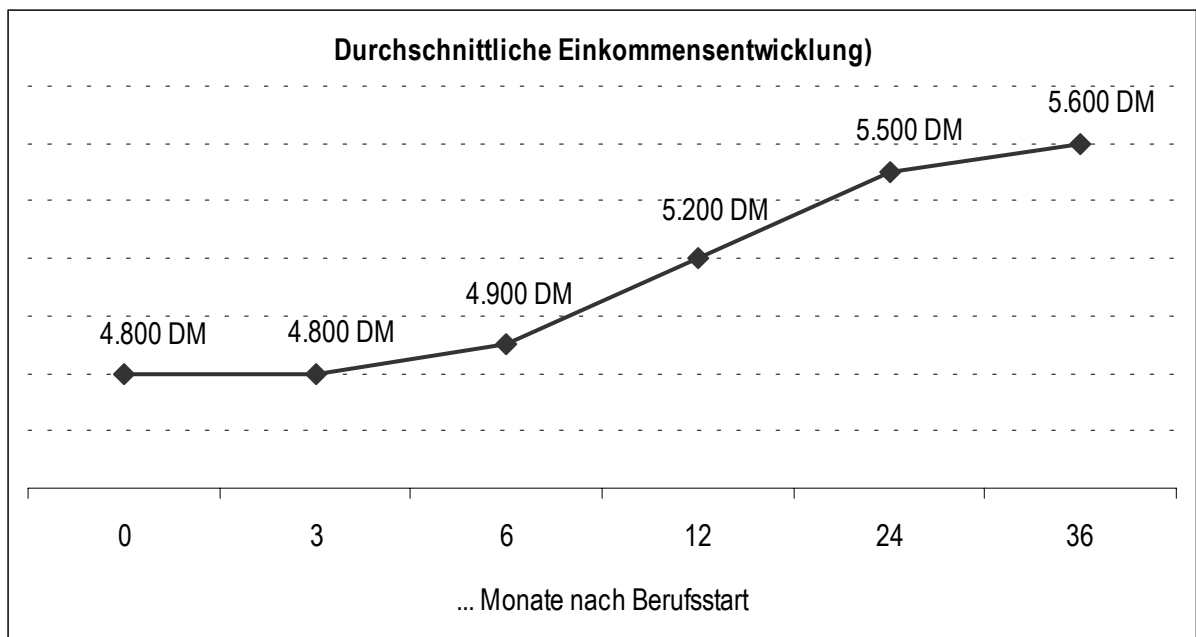
<sup>15</sup> Bei der Interpretation der Grafik ist zu beachten, dass die Prozentwerte erst bei 75% *beginnen*, wodurch die Grafik anschaulicher wird, aber das Verhältnis der Flächen zueinander etwas verzerrt ist.

Abbildung 4.24



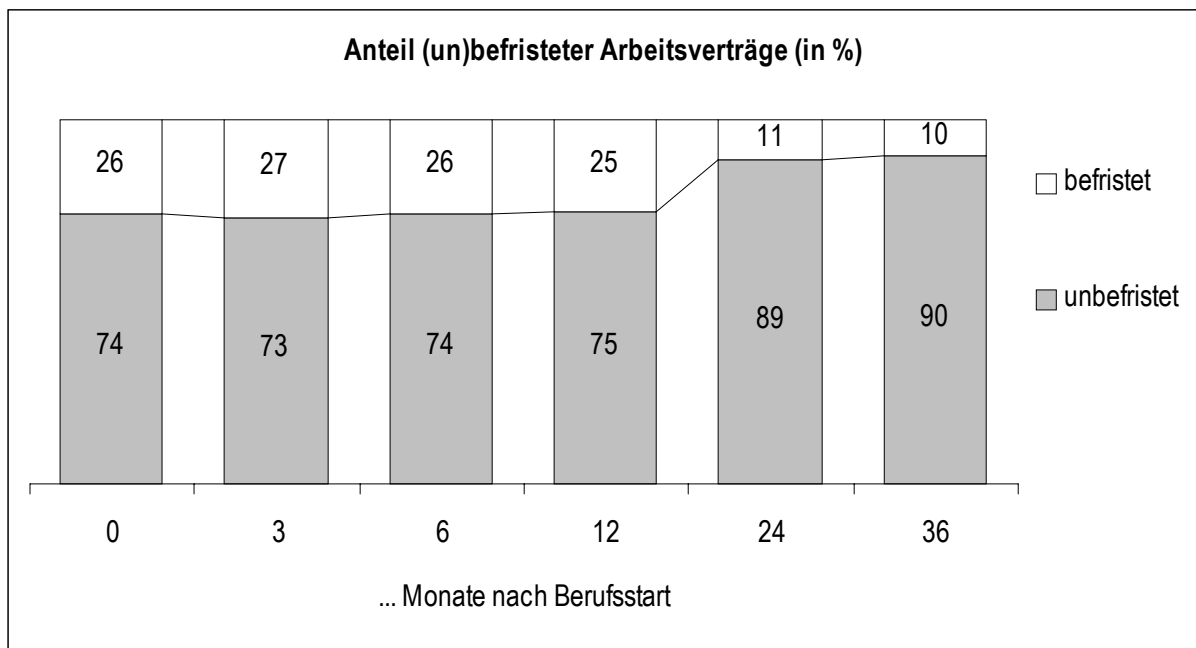
Wie nicht anders zu erwarten, steigen mit der Zeit auch die durchschnittlichen Bruttomonatsgehälter. Während die Absolventen beim Berufseinstieg durchschnittlich 4.800 DM brutto (ca. 2.400 €) verdienen, sind es nach 36 Monaten bereits 5.600 DM (2.800 €), was einer Einkommenssteigerung um 17% entspricht.

Abbildung 4.25



In der ersten Tätigkeit haben 74% der arbeitenden Absolventen bereits einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Dieser Anteil bleibt bis 12 Monate nach der ersten Tätigkeit relativ unverändert. Nach 24 Monaten vergrößert sich diese Gruppe auf 89% und nach 36 Monaten liegt der Anteil von Absolventen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag bei 90%.

Abbildung 4.26



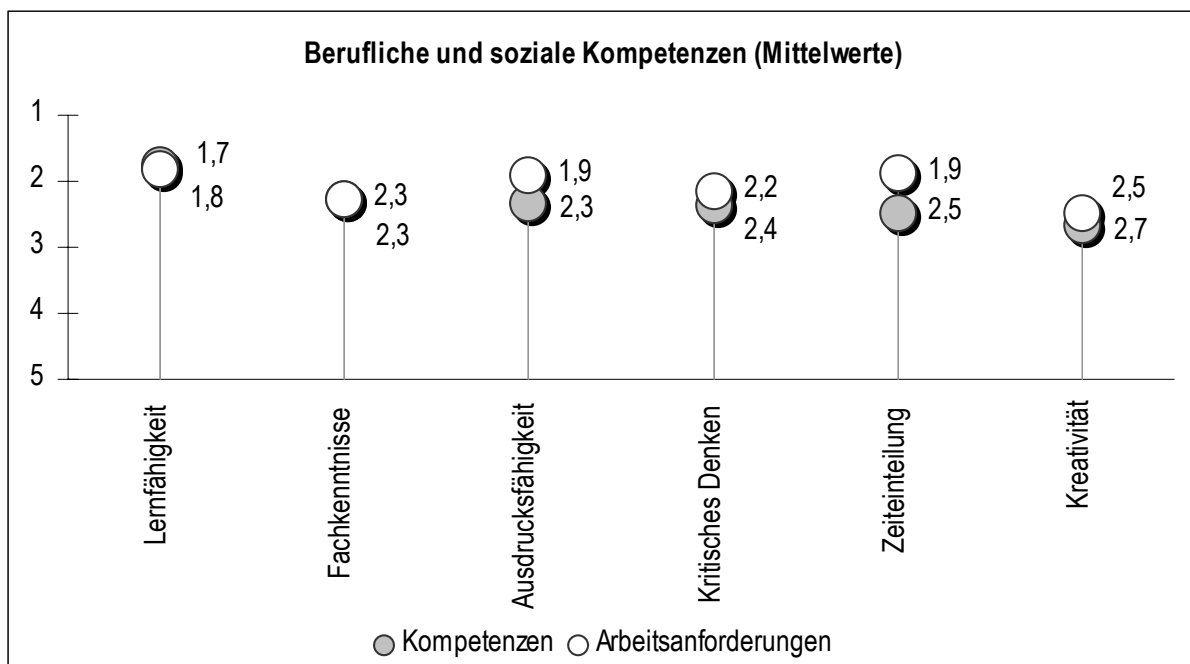
## 5 Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven

### 5.1 Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit

In diesem Abschnitt sollten die Absolventen zunächst einschätzen, in welchem Maße sie bei Studienabschluss über bestimmte berufliche und soziale Kompetenzen verfügten und in welchem Maße diese im Arbeitsalltag gefordert wurden. Hierzu stand eine Skala von 1 (in hohem Maße) bis 5 (gar nicht) zur Verfügung.

Die eigenen beruflichen und sozialen Kompetenzen bei Studienabschluss werden überwiegend positiv bewertet und entsprechen weitgehend auch den Arbeitsanforderungen. Lediglich beim Zeitmanagement (Zeiteinteilung) sehen die Absolventen größere Diskrepanzen zwischen ihren Kompetenzen (2,5) und den Arbeitsanforderungen (1,9).

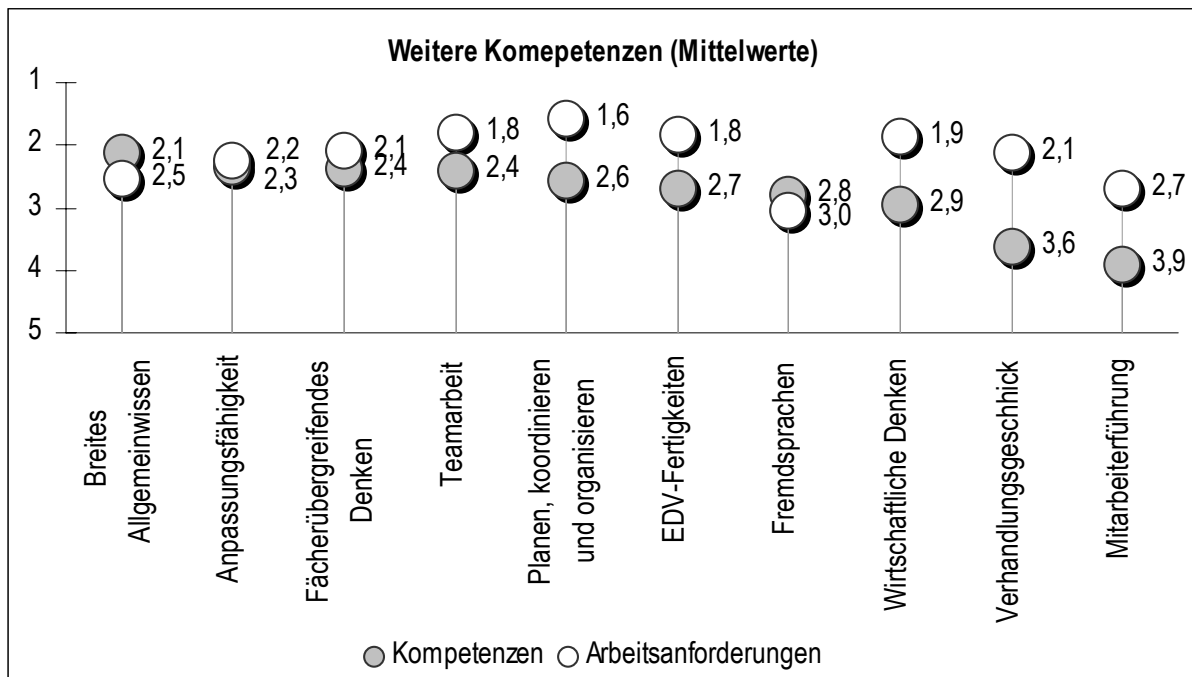
Abbildung 5.1



Daneben wurden eine Reihe weiterer Anforderungen erfragt. Besonders bezüglich wirtschaftlichem Denken, Verhandlungsgeschick und Mitarbeiterführung schätzen sich die Absolventen bei Studienabschluss weniger kompetent ein. Doch bei eben diesen Kompetenzen besteht auch die stärkste Diskrepanz zu den aktuellen Arbeitsanforderungen. Hinzu kommen noch Teamarbeit, Zeiteinteilung, Planen/ koordinieren/ organisieren und EDV-Fertigkeiten, wo die Absolventen mehr oder weniger große Diskrepanzen sehen.

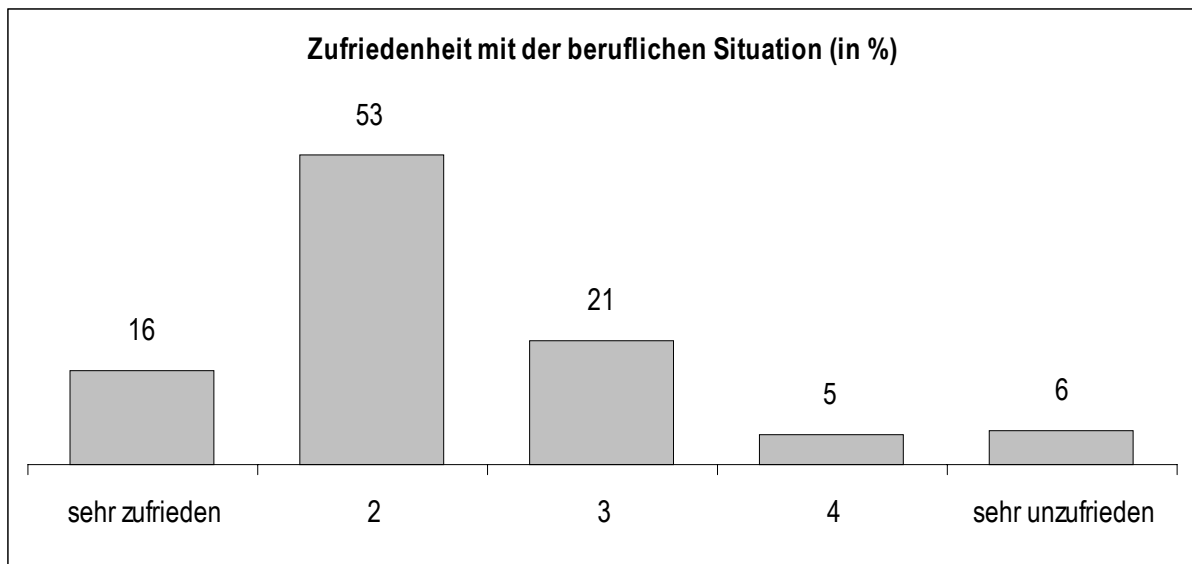


Abbildung 5.2



Die überwiegende Mehrzahl der Absolventen (69%) ist mit ihrer aktuellen beruflichen Situation zufrieden, 16% sogar sehr zufrieden. Lediglich 11% waren unzufrieden oder gar sehr unzufrieden.

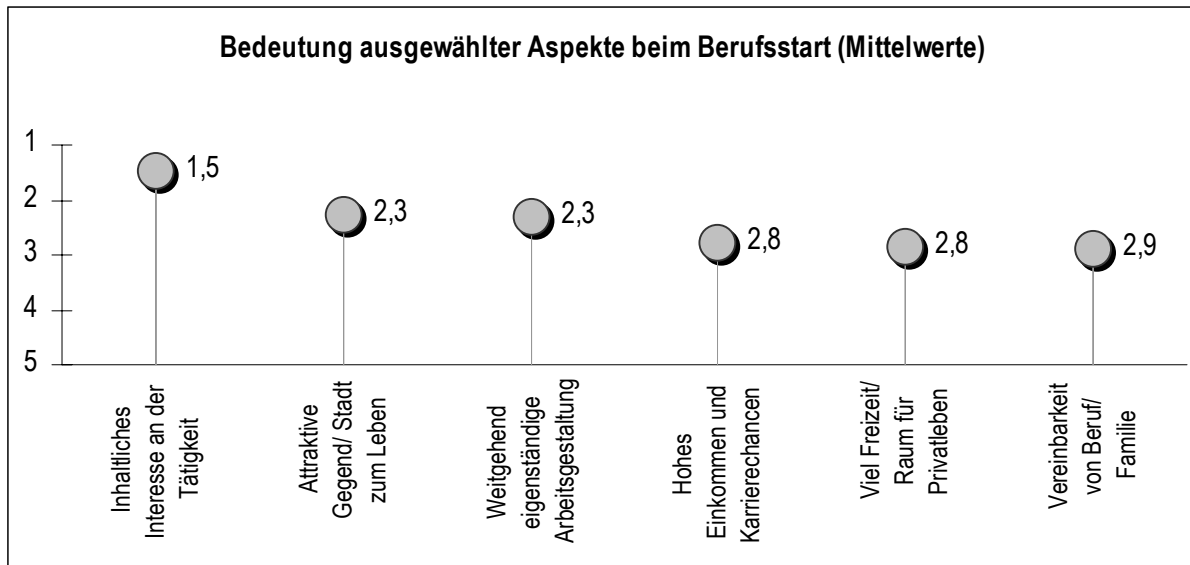
Abbildung 5.3



Im folgenden sollten die Absolventen verschiedene Aspekte danach beurteilen, wie wichtig ihnen diese beim Berufsstart waren, bzw. – falls sie noch nicht berufstätig waren – heute sind. Dazu stand wiederum eine Skala von 1 (sehr wichtig) bis 5 (gar nicht wichtig) zur Verfügung.

Von zentraler Bedeutung war für die Absolventen das inhaltliche Interesse an der (zukünftigen) Tätigkeit (1,5). Auch der Arbeitsort und eine weitgehende Autonomie bei der Arbeitsgestaltung waren noch relativ wichtige Aspekte beim Berufsstart (jeweils 2,3). Mit einem Mittelwert von 2,8 war die Höhe des Einkommens, aber auch ein möglichst großer Freiraum für das Privatleben nur von mittlerer Bedeutung. Ebenso die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2,9).

Abbildung 5.4



## 5.2 Zusatzqualifikation und Weiterbildung

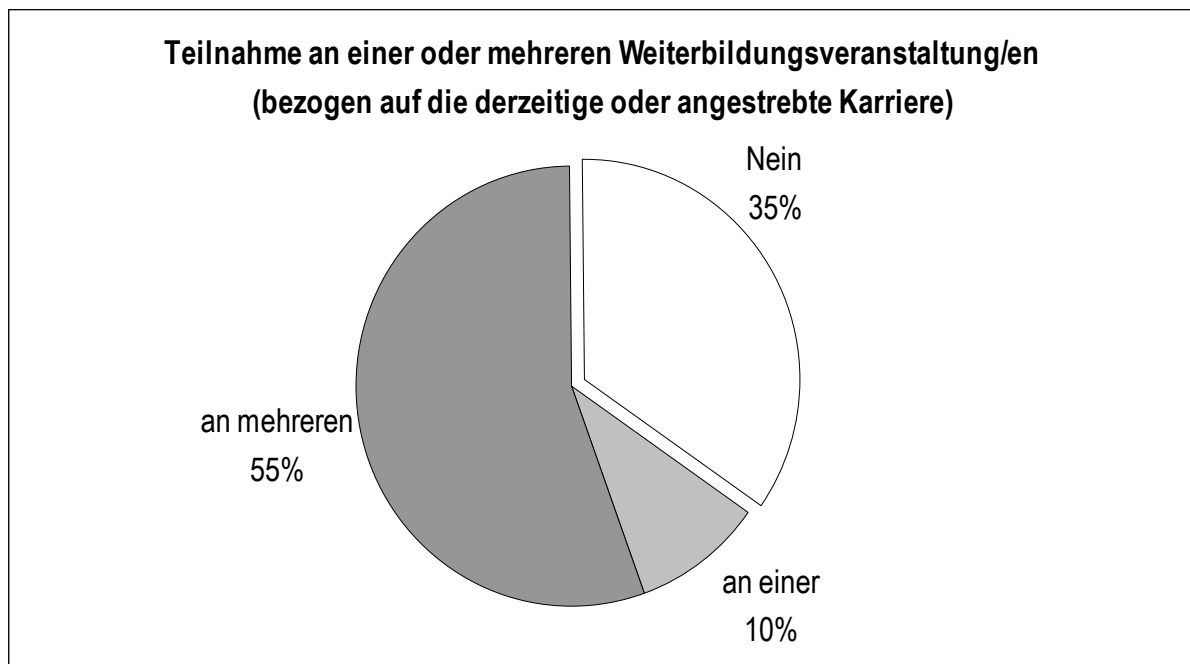
Insgesamt haben 20% der Absolventen zum Befragungszeitpunkt eine Zusatzqualifikation begonnen oder bereits abgeschlossen, davon 5% eine Promotion, ebenfalls 5% ein Aufbaustudium und 9% ein Zweitstudium. In der Kategorie „sonstiges“ wurde noch ein weiterbildendes Fernstudium sowie selbständige Weiterbildung als Zusatzausbildung angegeben.

Abbildung 5.5: Haben Sie nach Ihrem Studienabschluss ein weiteres Studium oder eine Promotion begonnen? (Mehrfachantworten)

Nein	80%
Promotion begonnen	4%
Promotion abgeschlossen	1%
Aufbaustudium begonnen	5%
Aufbaustudium abgeschlossen	0%
Zweitstudium begonnen	8%
Zweitstudium abgeschlossen	1%
sonstiges	3%

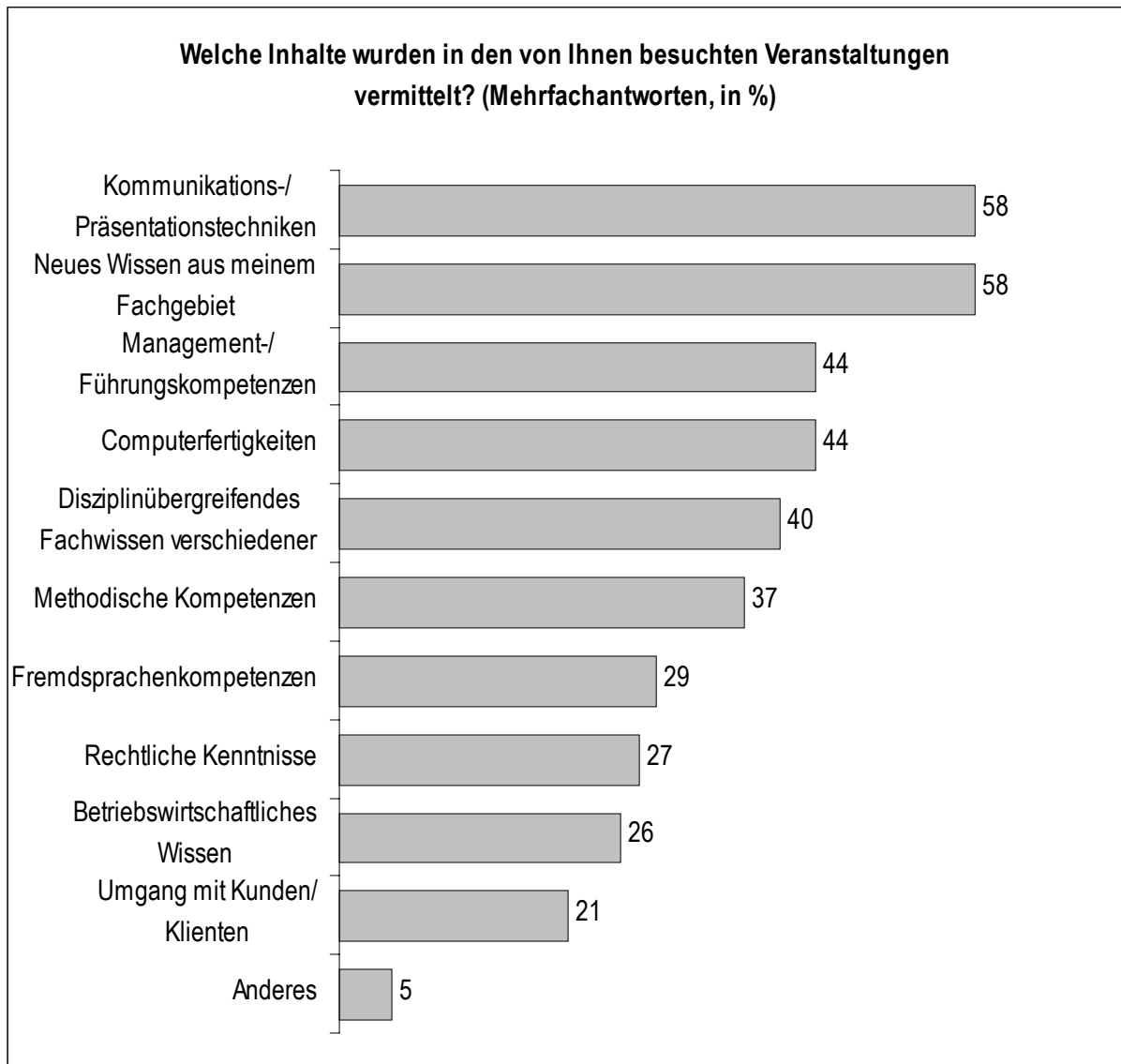
Ergänzend dazu wurden die Absolventen auch nach besuchten Weiterbildungsveranstaltungen gefragt, die in Bezug auf deren derzeitige oder angestrebte Karriere standen. Insgesamt haben 65% derartige Veranstaltungen besucht – 55% haben schon an mehreren Veranstaltungen teilgenommen.

Abbildung 5.6



Im folgenden werden vorerst nur noch die Absolventen betrachtet, die überhaupt schon an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben. Diese besuchten am häufigsten solche Veranstaltungen, die ihnen neues Wissen aus ihrem Fachgebiet und Kommunikations-/ Präsentationstechniken vermittelten (jeweils 58%). Ebenfalls von größerer Bedeutung war die Vermittlung von Computerfertigkeiten (44%), von Management- und Führungsstrategien (44%) sowie von disziplinübergreifendem Fachwissen verschiedener Bereiche (40%)

Abbildung 5.7



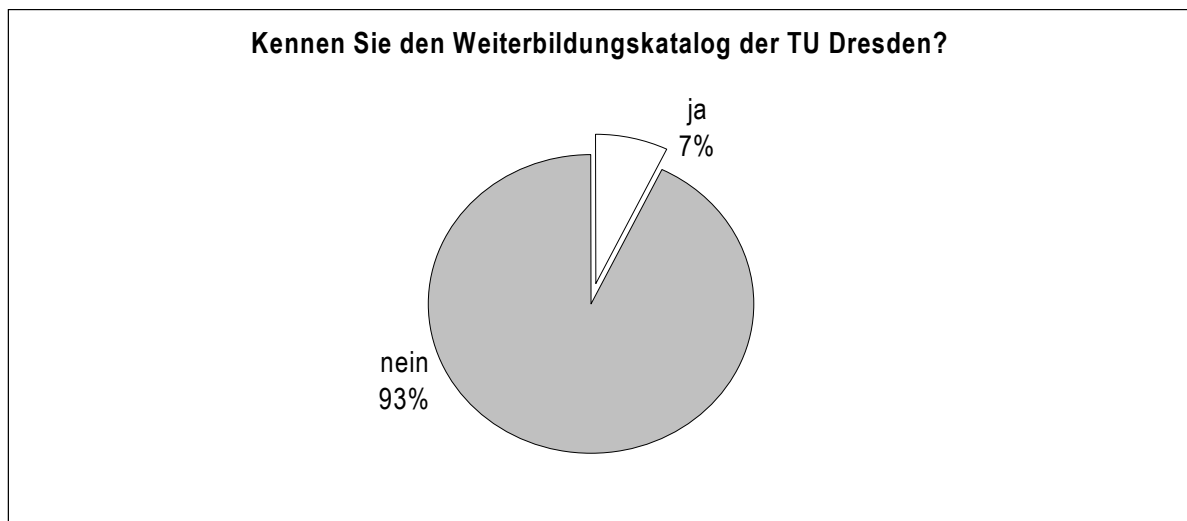
Doch inwieweit hat die Weiterbildung auch tatsächlich geholfen? Nur 28% geben an, dass ihnen die Weiterbildung geholfen hat, eine Erwerbstätigkeit zu finden (Stufe 1+2 auf der 5stufigen Skala). Aber immerhin 62% kommen nun mit den Arbeitsanforderungen besser zurecht und 70% konnten den Rahmen ihrer Tätigkeit erweitern. Nicht zuletzt konnten 54% durch eine oder mehrere Weiterbildungen ihre berufliche Position verbessern.

Abbildung 5.8: Inwieweit hat Ihnen die Weiterbildung tatsächlich geholfen... („sehr geholfen“/ „gehoffen“ in %, Mittelwerte)

	(sehr)gehoffen	Mittelwert
...den Rahmen Ihrer Tätigkeit zu erweitern?	70%	2,2
...mit den Arbeitsanforderungen zurecht zu kommen?	62%	2,4
...Ihre berufliche Position zu verbessern?	54%	2,6
...eine Erwerbstätigkeit zu finden?	28%	3,7

Abschließend wurden die Absolventen gefragt, ob sie den Weiterbildungskatalog der TU Dresden kennen. Dies traf jedoch nur auf 7% zu.

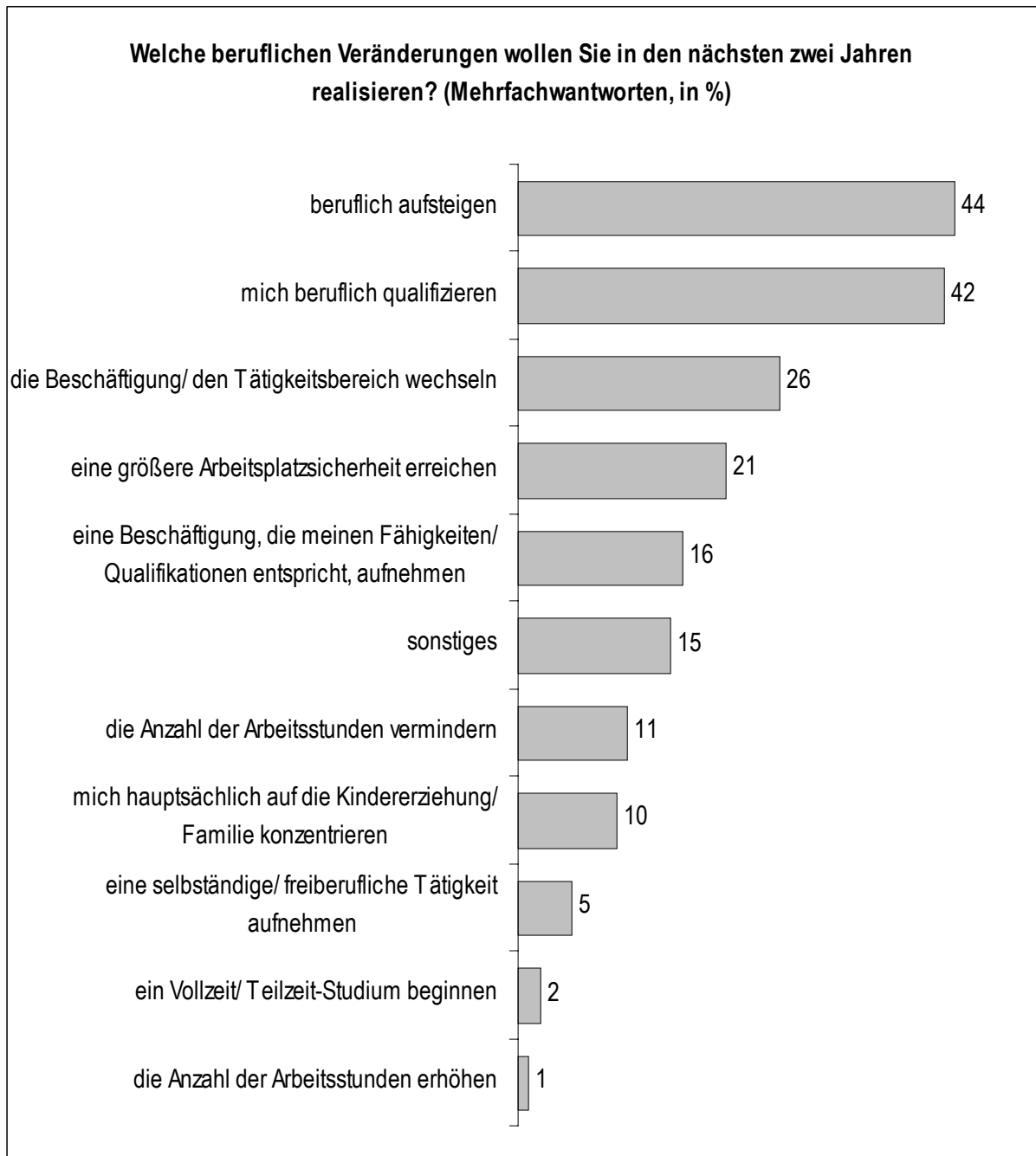
Abbildung 5.9



### 5.3 Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen

Nur 11% der Absolventen streben in den nächsten zwei Jahren keine beruflichen Veränderungen an. Ansonsten ist es für die Absolventen besonders wichtig, beruflich aufzusteigen (44%) und sich beruflich zu qualifizieren (42%). 26% streben an, die Beschäftigung oder den Tätigkeitsbereich zu wechseln und 21% wollen eine größere Arbeitsplatzsicherheit erreichen. Von eher untergeordneter Bedeutung für zukünftige berufliche Veränderungen ist die Absicht, eine selbständige Tätigkeit aufzunehmen bzw. sich freiberuflich zu machen (5%), ein Voll- oder Teilzeitstudium zu beginnen (2%) und die Anzahl der Arbeitsstunden zu erhöhen (1%). 10% der Absolventen wollen sich zukünftig mehr auf die Kindererziehung oder Familie konzentrieren.

Abbildung 5.10



Im folgenden konnten die Absolventen allgemeine Aussagen über den Stellenwert des Berufes auf einer Skala von 1 (stimme völlig zu) bis 5 (stimme gar nicht zu) bewerten.

Demnach können sich 76% (jeweils Stufe 1+2 auf der 5stufigen Skala) ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen. Bei 47% kommt dem Einkommen ein wichtiger Stellenwert zu. Letztlich ist für 44% der Inhalt der Tätigkeit ausschlaggebend, wofür auch berufliche Unsicherheiten in Kauf genommen werden. Weniger Zustimmungen erhielten die Statements, die den Beruf lediglich als ein „Mittel zum Zweck“ sehen. Ebenso würden nur 12% zugunsten ihrer beruflichen Karriere auf Kinder verzichten.

22% geben an, sich auch ohne Berufstätigkeit verwirklichen zu können. Allerdings scheinen die Gemüter bei diesem Statement sehr auseinander zu gehen, da der Mittelwert mit 3,6 und 22% zustimmender Antworten auf ein sehr polarisiertes Antwortverhalten hindeutet.

Abbildung 5.11: Stellenwert des Berufes („stimme völlig zu“/ „stimme zu“ in %, Mittelwerte)

	stimme (völlig) zu	Mittelwert
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	76%	1,9
Ich möchte mir schon einiges leisten können, deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	47%	2,5
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt" vor, auch wenn sie mit beruflichen Unsicherheiten verbunden ist.	44%	2,7
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohl fühle.	28%	3,0
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	15%	3,5
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	22%	3,6
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	14%	3,8
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	12%	4,0

Längerfristig streben die Studierenden eine Vielzahl beruflicher Positionen und Tätigkeiten an. Diese sind in der folgenden Abbildung aufgelistet.

Abbildung 5.12: Welche berufliche Position streben Sie längerfristig an?

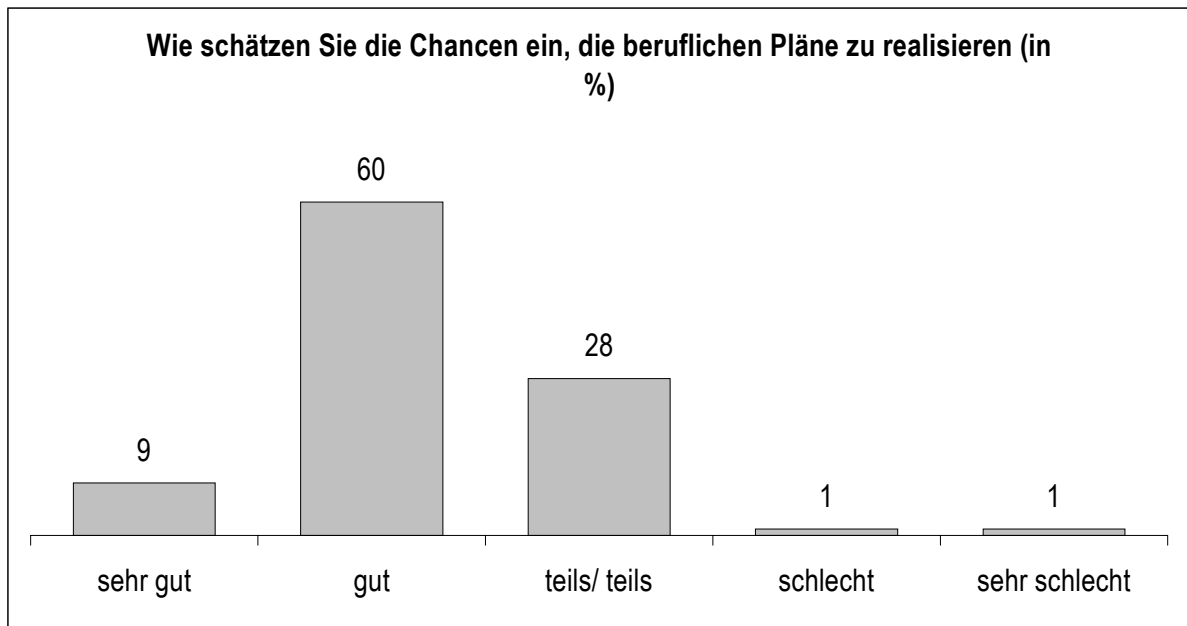
Abteilungsleiter	Logistikleiter
Abteilungsleiterin	Logistikplaner
Angestellte	Managementposition
Angestellter	Manager/ Projektmanager
Aufgaben mit Projektverantwortung	Manager; IT Architekt
Berater und Wissenschaftler	Mitarbeiter
Coach	Mitarbeiterin Marketing
Diplom-Verkehringenieur Bereich Eisenbahn	Mitarbeiterverantwortung; Führungstätigkeit bis max. 10 Mitarbeiter

Disponentin	mittleres Management
EDV-Berater	obere Führungskraft im gegenwärtigen Tätigkeitsgebiet
Eisenbahnbetriebsleiter	Position im oberen Management Luftverkehr
Entwicklungsingenieur	Position mit Führungsverantwortung
Erhalt der Selbstständigkeit	Projektingenieur/-leiter
Flugplaner	Projektleiter
freiberufliche Tätigkeit	Projektleitung bzw. Produktmanagement
Führungskraft	Selbstständigkeit
Führungsposition	Selbstständigkeit behalten
geschäftsführende Tätigkeit	Selbstständigkeit
Geschäftsführer bleiben	Tätigkeit als Führungskraft
größere Verantwortung und Wirkungsmöglichkeit	Teamleiter
Heilpraktikerin	technisches Management
höhere leitende Position im Verkehrsministerium	untere Führungsposition
Ingenieur-Angestellter	Verkehrsplaner
Ingenieur und Konstrukteur	Verkehrsplaner im öffentlichen Dienst
kreativere Tätigkeit, keine Personalverantwortlichkeit	Verkehrsplaner in leitender Position
leitende Funktion	Verkehrsplanerin (in Heimarbeit)
leitende Tätigkeit	Verkehrsplanungsingenieur
leitende Tätigkeit in der Verkehrsplanung	Vertrieb, leitende Tätigkeit
leitender Angestellter	Weiterkommen in der Firma; andere Aufgabengebiete (kein Fluglotse am Radar mehr)
Leitungsposition	wissenschaftliche Arbeit
Logistik-Management	zertifizierter Projektmanager/Großobjekte
Logistikerin	



Ihre Chancen, diese beruflichen Pläne zu realisieren, schätzen die Absolventen überwiegend positiv ein. So sehen 9% für sich sehr gut und 60% immerhin gute Möglichkeiten. 28% sind sich bezüglich der Verwirklichung ihrer beruflichen Pläne unentschieden. Nur jeweils 1% vermuten schlechte bzw. sehr schlechte Umsetzungsmöglichkeiten.

Abbildung 5.13



## **6 Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs**

Viele Absolventen stellen sich die Frage, ob und wenn ja warum andere Absolventen erfolgreicher sind als sie selbst. In der vorliegenden Studie konnten die Absolventen zu einigen Aspekten über ihre eigenen Erfahrungen berichten. Aber nicht alles, was ausschlaggebend gewesen sein könnte, ist den Absolventen auch bewusst. Weitergehende Erkenntnisse könnten durch Analyse 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 Studienerfolges geht, oft Themen wie Studiendauer und zu hohes Alter der Absolventen im Vergleich zu andern Industrienationen. Häufig werden auch die Abschlussnoten, Vertiefungsgebiete sowie Sprachkenntnisse und Auslandserfahrungen diskutiert. Wie groß oder klein der Einfluss der immer wieder im Vordergrund stehenden Kriterien auf den beruflichen Erfolg aber tatsächlich ist, wird in der hochschulpolitischen Diskussion selten reflektiert. Leider steckt das Forschungsfeld der Absolventenstudien vielerorts auch noch in den Anfängen. Dennoch verwundert es, dass etwa der Einfluss persönlicher Kontakte, berufliche Vorerfahrungen der Studenten und Absolventen sowie über den engen Horizont des Berufslebens hinausgehende Indikatoren sozialer Kompetenzen eher selten thematisiert werden.

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.

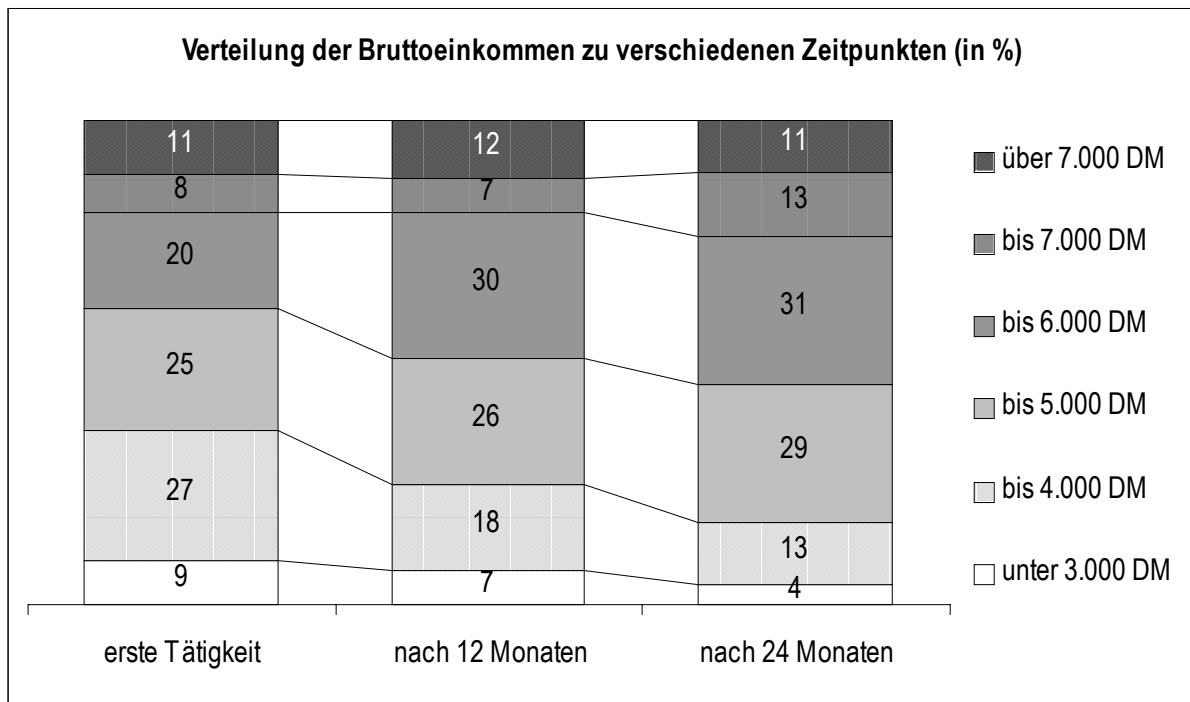
In Ergänzung zur vorliegenden Präsentation der Ergebnisse der Absolventenstudie Verkehrswissenschaften soll nun dokumentiert werden, welche Indikatoren bzw. Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges im einzelnen untersucht wurden und wie stark ihr Einfluss auf den Erfolg der Absolventen jeweils waren.

### **6.1 Kriterien für den beruflichen Erfolg**

Als Kriterien für den beruflichen Erfolg waren in dieser Studie die Dauer der Stellensuche, das Bruttoeinkommen bei den jeweils ausgeübten Tätigkeiten sowie eine Einschätzung der beruflichen Zufriedenheit vorgesehen. Die Dauer der Stellensuche eignet sich jedoch nicht als Kriterium, da mit 74% die große Mehrheit schon nach kurzer Zeit eine Stelle gefunden hatte (maximal 2 Monate Stellensuche).

Das Bruttoeinkommen ist jedoch relativ weit gestreut, so dass es sich als Kriterium gut eignet. Hierzu wurden die monatlichen Bruttoeinkommen zu verschiedenen Zeitpunkten (Einstiegsgehalt, Gehalt nach 3, 6, 12, 24, 36 Monaten und das aktuelle Gehalt) berechnet. So lag das durchschnittliche Einstiegsgehalt bei 4.800 DM (ca. 2.400 €), nach 12 Monaten verdienen die Absolventen bereits 5.200 DM (ca. 2.600 €) und nach 36 Monaten 5.600 DM (ca. 2.800 €). Allerdings gibt es nur zwischen dem 6. und 12. Monat sowie jeweils zum aktuellen Einkommen signifikante Unterschiede zwischen den Mittelwerten. Das bedeutet: Nur in diesen Zeiträumen kann eine mehr als zufällige Einkommenssteigerung angenommen werden. Im folgenden wird aus Gründen der Übersichtlichkeit jeweils das Einstiegsgehalt, das Einkommen nach 12 Monaten und das Einkommen nach 24 Monaten herangezogen. Der Median liegt zu allen Zeitpunkten 100 - 170 DM unter dem arithmetischen Mittel. Das arithmetische Mittel wird also durch einige besonders hohe Einkommen leicht nach oben verzerrt. Ansonsten kann davon ausgegangen werden, dass viele Absolventen eine Vollzeitätigkeit anstreben bzw. ohnehin schon ausüben. Aus diesem Grund wird im folgenden auf eine getrennte Darstellung der Einkommen in der Vollzeitätigkeit verzichtet und immer der arithmetische Mittelwert für alle befragten Absolventen verwendet.

Abbildung 6.1

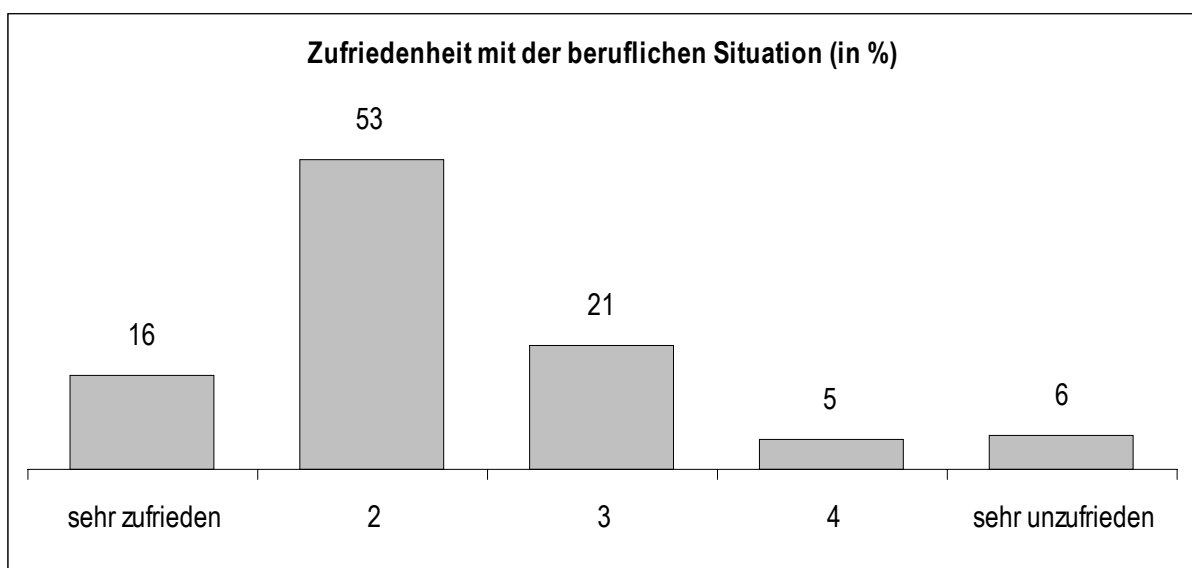


Für die weitere Analyse ist zu beachten, dass die Einkommen stark voneinander abhängig sind. Die Korrelationskoeffizienten bewegen sich dabei jeweils zwischen

0,6 und 1,0 und sind sehr signifikant. Es sind also überwiegend die selben Absolventen, die hohe bzw. niedrige Einkommen erzielen.

Das zweite Kriterium zur Beurteilung des beruflichen Erfolges, die Einschätzung der beruflichen Zufriedenheit, steht (bis auf eine Ausnahme bei dem Einkommen nach 24 Monaten  $R=0,304^*$ ) in keinem signifikanten Zusammenhang zum Einkommen und kann daher als eigenständiges Kriterium verwendet werden. Die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation wurde auf einer fünfstufigen Skale von „sehr unzufrieden“ bis „sehr zufrieden“ erfasst, wobei die Frage im Kontext anderer Fragen zur jetzigen bzw. aktuellen Tätigkeit gestellt wurde.

Abbildung 6.2



Nachfolgend werden in Anlehnung an die vorhandene Forschungsliteratur (vgl. Teichler/ Schomburg 2001, Brüderl 1996), einschlägige hochschulpolitische Diskussionen, aber auch in Anlehnung an eigene Überlegungen (vgl. Krempkow 2001) Hypothesen für Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges formuliert:

- H 1: Die Berufschancen sind abhängig vom Studiengang.
- H 2: Eine kurze Studiendauer erhöht die Berufschancen.
- H 3: Ein geringes Berufseintrittsalter erhöht die Berufschancen.
- H 4: Fachwechsel verringern die Berufschancen (da er einen sogenannten "Bruch" im Lebenslauf darstellt).
- H 5: Eine Berufsausbildung vor dem Studium erhöht die Berufschancen.
- H 6: Überdurchschnittliche Abschlussnoten erhöhen die Berufschancen.
- H 7: Auslandsaufenthalte und Praktika erhöhen die Berufschancen.
- H 8: Nebentätigkeiten im Studium verringern die Berufschancen (da sie vom Studium ablenken).

- H 9: Zusatzqualifikationen wie EDV- und Sprachkenntnisse erhöhen die Berufschancen.
- H 10: Weiterbildungsveranstaltungen verbessern die Karrierechancen.
- H 11: Eine hohe Ausprägung beruflicher und sozialer Kompetenzen erhöht die Berufschancen.
- H 12: Persönliche Beziehungen und Kontakte helfen bei der Stellensuche.
- H 13: Berufliche und private Orientierungen beeinflussen die Berufschancen. (z. B.: Karriereorientierte Absolventen sind erfolgreicher.)
- H 14: Männer erzielen ein höheres Einkommen als Frauen.
- H 15: Kinder sind hinderlich für Berufsanfänger.

## **6.2 Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges<sup>16</sup>**

### **H1 Studiengänge**

Der überwiegende Teil der Absolventen hatte sein Studium an der Fakultät Verkehrswissenschaft in der Studienrichtung Verkehrsingenieurwesen abgeschlossen (71%). Für die Studienrichtung Verkehrswirtschaft entschieden sich demzufolge 29%. Werden die Einkommen und die berufliche Zufriedenheit mit den beiden Studienrichtungen in Beziehung gesetzt, haben die Absolventen der Verkehrswirtschaft ein etwas höheres durchschnittliches Einstiegsgehalt und verdienen auch nach 12 bzw. 24 Monaten mehr als die Absolventen der Studienrichtung Verkehrsingenieurwesen. Allerdings lässt sich noch kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Studienrichtung und den verschiedenen Einkommen nachweisen. Hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit gibt es keine Unterschiede zwischen den beiden Gruppen.

### **H2 Studiendauer**

Allgemein wird angenommen, dass sich eine längere Studienzeit negativ auf die berufliche Karriere auswirkt. Dabei wird aus der Studienzeit unter anderem auf die Zielstrebigkeit und Einsatzbereitschaft bei der Erfüllung beruflicher Aufgaben geschlossen.

---

<sup>16</sup> Im folgenden Text werden verschiedene statistische Kennwerte zur Verdeutlichung der Zusammenhänge verwendet. Der *Korrelationskoeffizient* ( $r$  oder  $R$ ) ist dabei ein Maß für den Zusammenhang zwischen zwei Variablen und liegt zwischen  $-1$  und  $1$ . Dabei gibt das Vorzeichen die Richtung und der absolute Betrag die Stärke des Zusammenhanges an. Um auszuschließen, dass die Zusammenhänge nur zufälliger Art sind, werden zusätzliche verschiedene Tests durchgeführt. Diese erlauben eine Abschätzung der *Irrtumswahrscheinlichkeit* ( $p$ ) für bestimmte Annahmen. Handelt es sich um *signifikante Ergebnisse*, kann mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% (\*) bzw. 99% (\*\*) davon ausgegangen werden, dass die Unterschiede oder Zusammenhänge nicht nur in der Stichprobe, sondern auch in der Grundgesamtheit aller Absolventen vorhanden sind.

Die vorliegenden Daten bestätigen jedoch keinen Zusammenhang zwischen der Studiendauer (sowohl der Fachsemester wie auch der Hochschulsesemester) und dem Einkommen bzw. der beruflichen Zufriedenheit der Absolventen. Die Korrelationskoeffizienten (R) liegen zwischen -0,135 und -0,018 und sind alle nicht signifikant.

### H3 Berufseintrittsalter

Immer wieder wird das Berufseintrittsalter als Konkurrenz Kriterium für Absolventen diskutiert. Das Berufseintrittsalter wurde aus der Differenz zwischen dem Abschlussjahr des letzten angegebenen Studiums und dem Geburtsjahr der Absolventen errechnet und liegt bei 26 Jahren.

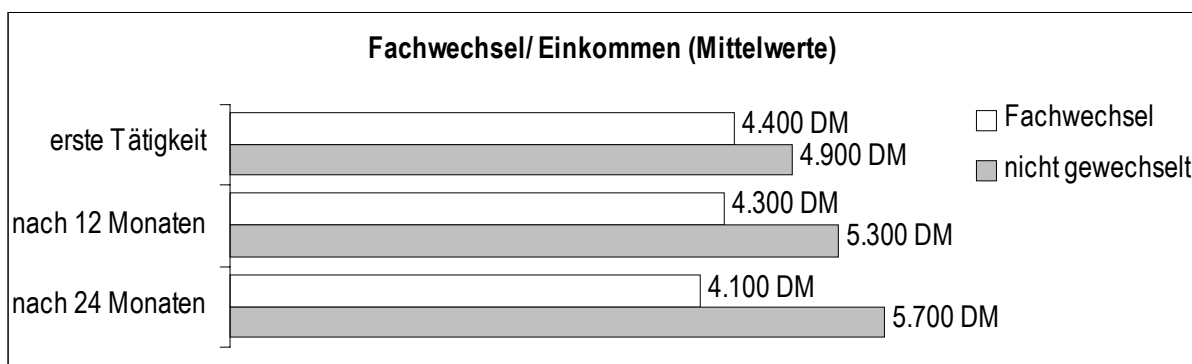
Auch hier können aber keine signifikanten Zusammenhänge zu den Kriterien des beruflichen Erfolges festgestellt werden.

### H4 Fachwechsel

Im Gegensatz zur Verweildauer an der Hochschule und dem Berufseintrittsalter haben Fachwechsel einen, wenn auch sehr schwachen, Einfluss auf das zukünftige Einkommen ( $R = -0,338$  bis  $-0,151$ ). Dabei fällt nach einem Wechsel des Studienfaches das Bruttoeinkommen zu den verschiedenen Zeitpunkten niedriger aus. Allerdings ist der Zusammenhang nur mit dem Einkommen nach 24 Monaten signifikant ( $p = 0,013$ ).

Zur beruflichen Zufriedenheit bestehen keine nachweisbaren Zusammenhänge.

Abbildung 6.3



### H5 Berufsausbildung

Eine Zeitlang wurde diskutiert, ob die Abiturienten, die zunächst eine Berufsausbildung absolvieren und später noch studieren, die Nicht-Abiturienten von den Ausbildungsplätzen verdrängen und man sie daher nicht stärker zum Studium gleich nach

dem Abitur ermuntern sollte. Dabei steht die Diskussion in unmittelbarem Zusammenhang mit der Diskussion um die relativ hohen Berufseintrittsalter der Absolventen.<sup>17</sup>

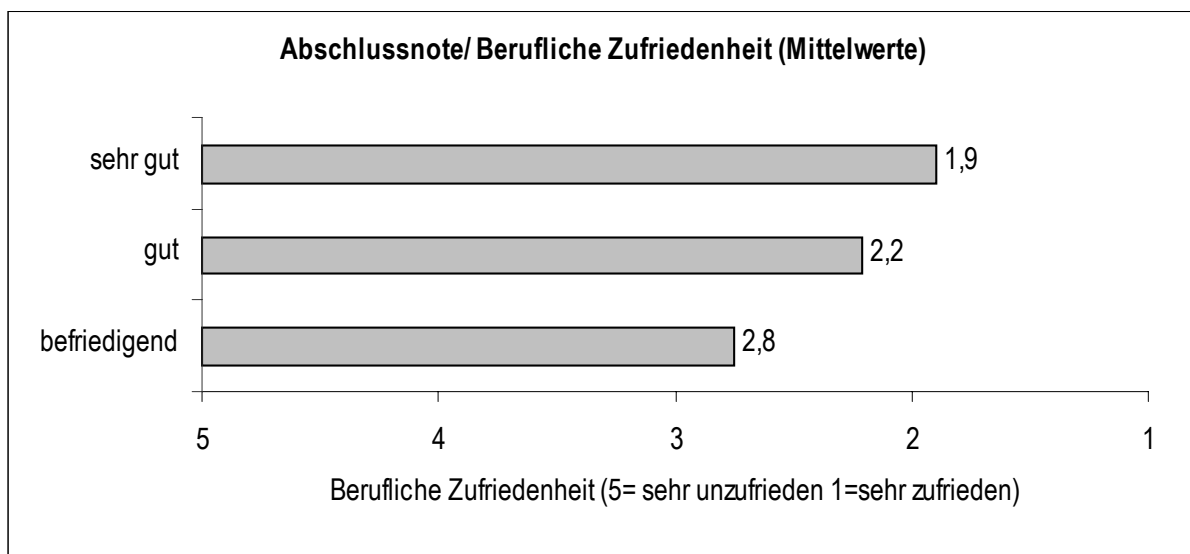
Was die hier untersuchten Kriterien beruflichen Erfolges betrifft, hat eine abgeschlossene Berufsausbildung – dies trifft auf 40% der Absolventen zu – keinen nachweisbaren Effekt auf das Einkommen nach dem Studium bzw. die berufliche Zufriedenheit.

### H6 Abschlussnote

Gerade von der Abschlussnote könnte man annehmen, dass diese Einfluss auf den Berufseinstieg hat. Dies trifft jedoch nicht auf das Einkommen zu. So beziehen Absolventen mit besseren Abschlussnoten keine höheren Einkommen als solche mit schlechten.

Zwischen der beruflichen Zufriedenheit und der Abschlussnote gibt es jedoch einen leichten signifikanten Zusammenhang ( $R=0,218^*$ ). Die Absolventen mit besseren Abschlussnoten sind also eher mit ihrer beruflichen Situation zufrieden. So beurteilen die Absolventen, die mit dem Prädikat „sehr gut“ abgeschlossen, haben ihrer beruflichen Situation auf einer Skala von 1 bis 5 im Mittel mit 1,9. Dagegen beurteilen Absolventen mit Prädikat „gut“ ihre Zufriedenheit mit 2,2 und diejenigen mit Prädikat „befriedigend“ mit 2,8.

Abbildung 6.4



<sup>17</sup> An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Doppelqualifikation bundesweit rückläufig und im Bereich des Studentenwerkes Dresden mit 18% aller Studierenden besonders niedrig ist. (vgl. Wagner/ Fückler 2001: 39)

## **H7 Auslandsaufenthalte**

In einer zunehmend auf Globalisierung ausgerichteten Wirtschaftsordnung wird studienbezogenen Auslandsaufenthalten der Studierenden und Absolventen immer größere Bedeutung beigemessen. Mit den vorliegenden Daten lässt sich jedoch kein signifikanter Zusammenhang zwischen einem Auslandsaufenthalt an sich bzw. der Dauer eines Auslandsaufenthaltes und dem Einkommen der Absolventen belegen.

Dem entsprechend spielen auch aus Sicht der Absolventen Auslandserfahrungen für den Arbeitgeber nur eine untergeordnete Rolle. Wie schon in Kapitel 4.2 dargestellt, waren bei 78% der Absolventen Auslandserfahrungen als Einstellungskriterium (gar) nicht wichtig, nur bei 14% (sehr) wichtig.

## **H7 Praktika**

Ein Einfluss der Anzahl der Praktika auf das spätere Einkommen ist nicht nachweisbar. Zwar verdienen die Absolventen, die nur ein Praktikum absolvierten zu allen Zeitpunkten ca. 1.300 DM (ca. 650 €) mehr als die Absolventen, die mehrere Praktika absolvierten. Dieser Unterschied ist aber aufgrund der geringen Fallzahl von Studierenden mit nur einem Praktikum nicht signifikant.

Wird jedoch die Gesamtdauer aller absolvierten Praktika (in Monaten) betrachtet, so steigt das Einstiegsgehalt und das Einkommen nach 12 Monaten signifikant ( $R=0,249^*$  bzw.  $0,255^*$ ), je länger die Absolventen insgesamt praktische Erfahrungen gesammelt haben.

Einen Einfluss auf die berufliche Zufriedenheit hatten die Praktika nicht.

## **H8 Nebenjobs**

Auch die Nebenjobs der Absolventen während ihres Studiums haben keinen nennenswerten Einfluss auf den beruflichen Erfolg. Am ehesten ist noch ein leichter Zusammenhang zwischen den Jobs in den Semesterferien und dem späteren Einkommen feststellbar. Dieser ist aber nur beim Einkommen nach 12 Monaten signifikant ( $R=0,286^*$ ). Ob in den Semesterferien eher studienadäquate Tätigkeiten ausgeführt werden können und daher auch mehr Praxiserfahrungen im späteren Tätigkeitsbereich gesammelt bzw. persönliche Kontakte geknüpft werden können, konnte hier nicht weiter untersucht werden.



### **H9 SHK-Tätigkeit**

Zwischen der Dauer der Tätigkeit als studentische Hilfskraft (die zwar auch in die Erwerbstätigkeit neben dem Studium einzuordnen ist, hier aber gesondert erhoben wurde) und dem Einkommen der Absolventen ist kein signifikanter Zusammenhang da. Auch hat eine SHK-Tätigkeit keinen nachweisbaren Einfluss auf die spätere berufliche Zufriedenheit.

### **H9 EDV-Kenntnisse**

Grundlegende EDV-Kenntnisse werden inzwischen bei Hochschulabsolventen fast immer vorausgesetzt. Der überwiegende Anteil der Absolventen (88%) gab an, im Bereich Textverarbeitung gute bis sehr gute Kenntnisse zu besitzen. Dennoch unterschieden sich die mittleren Einkommen nicht signifikant von den Absolventen, die keine oder lediglich Grundkenntnisse besitzen.

In der Nutzung des Internets kennen sich 49% gut bis sehr gut aus. Diese Kenntnisse haben durchgehend einen leicht positiven Einfluss auf das Einkommen, der beim Einstiegsgehalt sogar signifikant ist ( $R=0,256^*$ ; 12 Monaten  $R=0,168$ ; 24 Monate  $R=0,146$ )

Die gute bis sehr gute Kenntnis weiterer Anwendungsprogramme (67%) sowie von Programmiersprachen (10%) tragen wiederum nicht zu einem höheren Einkommen bei.

Auf die berufliche Zufriedenheit haben die EDV-Kenntnisse keinen Einfluss.

### **H9 Fremdsprachenkenntnisse**

Ebenso wie die Auslandsaufenthalte, so werden auch Fremdsprachenkenntnisse allgemein zunehmend als wichtig angesehen. Signifikanten Einfluss auf das Einkommen hat jedoch nur die Sprache Französisch ( $R=-0,353^*$ ), in der 17% gute bis sehr gute Kenntnisse besitzen. So haben Absolventen mit Französisch-Kenntnissen nach 24 Monaten höhere Einkommen, als diejenigen ohne.<sup>18</sup>

Auf die berufliche Zufriedenheit haben die Fremdsprachenkenntnisse keinen Einfluss.

---

<sup>18</sup> Dieser Effekt könnte damit in Zusammenhang stehen, dass Französisch eine Art „Verkehrssprache“ war und zum Teil auch heute noch ist.

## **H10 Weiterbildungsveranstaltungen**

Der überwiegende Teil der Absolventen hat sich das Schlagwort des „lebenslangen Lernens“ zu eigen gemacht und nach Studienabschluss an einer (9%) oder mehreren (55%) Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen, die sich auf die derzeitige oder angestrebte Karriere bezogen.

Relativ häufig wurden Veranstaltungen besucht, die neues Wissen aus dem Fachgebiet (58%), Kommunikations- oder Präsentationstechniken (58%), Computerfertigkeiten (44%) sowie Management- und Führungskompetenzen (44%) vermittelten. Ein signifikanter Einfluss auf das Einkommen konnte jedoch nur bei Veranstaltungen, die Fremdsprachenkompetenzen vermitteln oder ausbauen nachgewiesen werden ( $R=0,231^*$ ). Dabei liegen die Einstiegsgehälter nach Besuch einer solchen Weiterbildung höher. Alle anderen Weiterbildungsinhalte hatten keinen nachweisbaren Einfluss auf die Kriterien des beruflichen Erfolges.

Aus Sicht der überwiegenden Mehrzahl der Absolventen hat die Weiterbildung aber (sehr) geholfen mit den Arbeitsanforderungen besser zurecht zu kommen (62%), den Rahmen der Tätigkeit zu erweitern (70%), die berufliche Position zu verbessern (54%) oder überhaupt eine Erwerbstätigkeit zu finden (28%). Dabei haben die Erweiterung der Tätigkeit und die Verbesserung der beruflichen Position einen deutlich nachweisbaren signifikanten Einfluss auf die berufliche Zufriedenheit ( $R=0,280^*$  bzw.  $R=0,270^*$ ).

## **H11 Berufliche und soziale Kompetenzen**

In der Fachliteratur wie auch in hochschulpolitischen Diskussionen wird häufig eine Aufwertung der Vermittlung sozialer und kommunikativer Fähigkeiten gegenüber dem Fachwissen gefordert. Für die Auswertung stellt sich daher die Frage, in welchem Maße die Absolventen bei Studienabschluss über bestimmte berufliche und soziale Kompetenzen verfügen und wie diese im Arbeitsalltag dazu beitragen, die berufliche Situation der Absolventen zu verbessern.

Während die Absolventen nach eigener Einschätzung besonders gut über Fachkenntnisse und ein breites Allgemeinwissen verfügen, Lernfähigkeit besitzen und in ihrem Studium Kompetenzen zum Fachübergreifenden Denken und zur Teamarbeit erworben haben, sehen sie bei anderen Kompetenzen teilweise deutliche Defizite zu ihren jetzigen Arbeitsanforderungen. Dabei werden aus ihrer Sicht vor allem Kompetenzen im Planen, koordinieren und organisieren, wirtschaftliches Denken, Verhand-

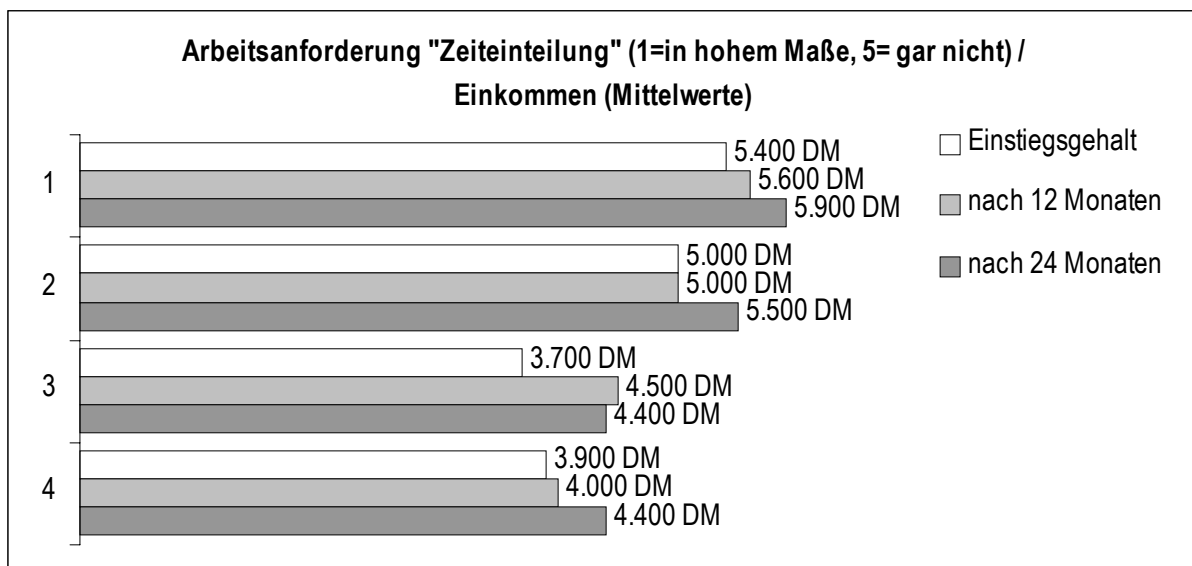
lungsgeschick, Mitarbeiterführung und EDV-Fertigkeiten deutlich stärker gefordert als sie vermittelt werden.

Ein signifikanter Zusammenhang lässt sich jedoch nur zwischen der Kompetenz (bei Studienabschluss) „Planen, koordinieren und organisieren“ und der beruflichen Zufriedenheit nachweisen ( $R=-0,218^*$ ). Hier sind – erstaunlicherweise – diejenigen Absolventen, die diese Kompetenz besitzen unzufriedener mit ihrer beruflichen Situation. Ob eine andere Erwartungshaltung dieser Gruppe zu dieser Unzufriedenheit führt, konnte nicht weiter untersucht werden.

Wird als weiteres Kriterium für den beruflichen Erfolg wieder das Einkommen betrachtet, führt nach 24 Monaten ein breites Allgemeinwissen zu einem höheren Einkommen ( $R=-0,315^*$ ), während Anpassungsfähigkeit ein signifikant niedrigeres Einkommen zur Folge hat ( $R=0,300^*$ ). Die anderen Kompetenzen wirken sich nicht nachweislich auf das Einkommen aus.

Werden die aktuellen Arbeitsanforderungen betrachtet, wirkt sich Forderung zum kritischen Denken, vielleicht durch die damit notwendig verbundene Handlungsautonomie, positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus. Dieser Zusammenhang ist mit  $R=0,291^{**}$  sogar hoch signifikant. Auf das Einkommen wirkt sich zu allen drei Zeitpunkten besonders die Arbeitsanforderung „Zeiteinteilung“ aus (Einstiegsgehalt  $R=-0,314^{**}$ , 12 Monate  $R=-0,267^*$ , 24 Monate  $R=-0,298^*$ ). Dabei steigt das Einkommen, je mehr diese Kompetenz an der Arbeitsstelle gefordert wird. In der folgenden Abbildung sind die durchschnittlichen Gehälter den verschiedenen Graden der Arbeitsanforderung gegenüber gestellt. (Die Ausprägung 5=gar nicht erhielt keine Nennung und ist daher nicht dargestellt.)

Abbildung 6.5



Schließlich korreliert die Anforderung an die Ausdrucksfähigkeit mit dem Einkommen nach 12 Monaten ( $R=-0,237^*$ ) und an die Fremdsprachenkenntnisse (als besondere Qualifikation) mit dem Einstiegsgehalt ( $R=-0,239^*$ ). Die letzten vier Punkte deuten darauf hin, dass sich gerade mit Arbeitsplätzen, die ein hohes Maß an Eigenständigkeit und Handlungskompetenz erfordern, auch höhere Einkommen verbinden. Umso wichtiger erscheint aus dieser Sicht die Vermittlung dieser Kompetenzen während des Studiums.

## H12 Persönliche Beziehungen und Kontakte

Der Einfluss persönlicher Beziehungen und Kontakte auf den beruflichen Erfolg wurde bisher 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 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 Jobs oder Praktika während des Studiums die Strategie, die bei 29% der Absolventen und damit am häufigsten zum Erfolg führte. Nicht weniger bedeutsam war aber auch die eher konventionelle Strategie der Bewerbung auf Stellenausschreibungen, mit der 28% erfolgreich waren. Über die Nutzung persönlicher Kontakte waren 9% und über Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden immerhin 7% der befragten Absolventen erfolgreich.

Ein Einfluss der Strategien, die zur Jobsuche angewendet wurden, auf die berufliche Zufriedenheit ist nicht festzustellen. Zum Einkommen ist in einem Fall ein hoch signifikanter Zusammenhang feststellbar: So haben die Studierenden, die ihre erste Beschäftigung über das Arbeitsamt vermittelt bekommen haben, signifikant niedrigere Einstiegsgehälter ( $R=-0,363^{**}$ ). Dieses liegt als einzigstes mit durchschnittlich 1.200 DM (600 €) deutlich unter dem mittleren Einstiegsgehalt aller Absolventen von 4.800 DM (2.400 €)

### **H13 Berufliche und private Orientierungen**

Neben all den bisher genannten Aspekten können auch die beruflichen und privaten Orientierungen, welche die Absolventen beim Berufsstart hatten, von Bedeutung für den beruflichen Erfolg sein. Diese wurden anhand sechs verschiedener Statements erhoben, die nach ihrer Bedeutung beim Berufsstart einzuschätzen waren. Dabei war für die Absolventen das inhaltliche Interesse an der (zukünftigen) Tätigkeit am wichtigsten, gefolgt von einer attraktiven Gegend/ Stadt zum Leben und einer weitgehend eigenständigen Arbeitsgestaltung. Ein hohes Einkommen und Karriere-chancen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie viel Freizeit und Raum für Privatleben waren nur von mittlerer Bedeutung.

Absolventen, die nach einem hohen Einkommen und Karrierechancen strebten, erzielten damit auch signifikant höhere Einstiegsgehälter ( $R=-0,233^*$ ). Ebenso wirkten sich Abstriche bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiv auf das Einstiegsgehalt aus ( $R=0,278^*$ ).

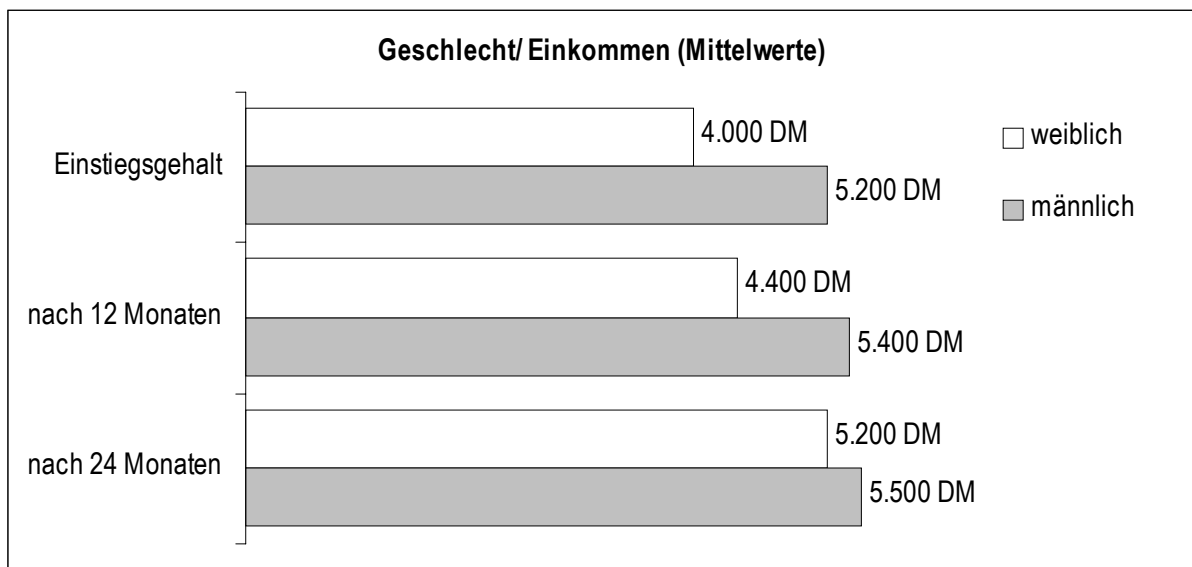
Wie nicht anders zu erwarten, korreliert das inhaltliche Interesse an der Tätigkeit mit der beruflichen Zufriedenheit. Absolventen, denen dieser Aspekt beim Berufsstart von größerer Bedeutung war, empfinden auch eine signifikant größere Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation ( $R=0,214^*$ ).

### **H14 Geschlecht**

Die vorliegende Untersuchung unterstreicht wieder einmal die sich hartnäckig haltende Benachteiligung von Frauen im Berufsleben. Ob dies allein auf die immer noch hauptsächlich von den Frauen zu bewältigende Betreuung der Kinder zurückzuführen ist oder ob hier noch andere Faktoren von Bedeutung sind, kann hier nicht weiter untersucht werden.

Während es zwischen den Geschlechtern bei der beruflichen Zufriedenheit keine Unterschiede gibt, unterscheiden sich die durchschnittlichen Einstiegsgehälter und das Einkommen nach 12 Monaten zwischen den Geschlechtern signifikant voneinander. Dabei verdienen die Männer beim Einstiegsgehalt rund 1.200 DM (ca. 600 €) und nach 12 Monaten rund 1.000 (ca. 500 €) mehr als die Frauen. Nach 24 Monaten sind die Unterschiede zwischen den Einkommen zwar noch vorhanden aber nicht mehr signifikant.

Abbildung 6.6



### H15 Kinder

Jeweils 19% der Frauen und Männer geben an, ein oder zwei Kinder zu haben. Dies hat jedoch weder einen nachweisbaren Einfluss auf das Einkommen noch auf die berufliche Zufriedenheit der betreffenden Absolventen. (Dabei bleibt natürlich unklar, inwieweit die befragten Absolventen auch tatsächlich in die Betreuung der Kinder involviert sind, was im Fragebogen nicht so detailliert erfragt werden konnte.)

### 6.3 Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges im Überblick

potentielle Bestimmungsgründe	signifikante Zusammenhänge mit ...	
	Einkommen	beruflicher Zufriedenheit
Studiengang	nein	nein
Studiendauer	nein	nein
Berufseintrittsalter	nein	nein
Fachwechsel	ja	nein
Berufsausbildung	nein	nein
Anschlussnote	nein	ja
Auslandsaufenthalte	nein	nein
Praktikumsdauer/ -anzahl	ja	nein
Nebenjobs Semester	nein	nein
Nebenjobs Ferien	ja	nein
SHK-Tätigkeit	nein	nein
EDV-Kenntnisse		
Internet	ja	nein
sonstige	nein	nein
Fremdsprachen		
Französisch	ja	nein
sonstige	nein	nein
Weiterbildung		
Fremdsprachenkenntnisse	ja	nein
sonstige	nein	nein
berufliche und soziale Kompetenzen		
planen/ koordinieren/ organisieren	nein	ja
Allgemeinwissen, Anpassungsfähigkeit	ja	nein
kritisches Denken	nein	ja
Zeiteinteilung, Ausdrucksfähigkeit, Fremdsprachenkenntnisse	ja	nein
persönliche Beziehungen und Kontakte		
Praktikumskontakte	nein	nein
Vermittlung über Arbeitsamt	ja	nein
berufliche und private Orientierungen		
Einkommen und Karriere	ja	nein
Abstriche bei Vereinbarkeit Beruf/ Familie	ja	nein
inhaltliches Interesse an Tätigkeit	nein	ja
Geschlecht	ja	nein
Kinder	nein	nein

## 7 Weiterführende Literatur

- Bargel, T./ Ramm (1998): "Ingenieurstudium und Berufsperspektiven. Sichtweise, Reaktionen und Wünsche der Studierenden", bmb+f 1998
- Bischoff, S. (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, J. (1996): "Münchener Soziologinnen und Soziologen auf dem Arbeitsmarkt: Langfristige Veränderungen und beruflicher Erfolg" in: "Soziologie" 3/96
- Daniel, H.-D. (1996a): "Evaluierung der universitären Lehre durch Absolventen und Studenten" in: ZSE, Heft 2/ 1996: 149-164
- Daniel, H.-D. (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. in "Großer Lehrbericht" der Juristischen Fakultät (Hg., 1999)
- für Berufs- und Hochschulforschung an der Universität Kassel im Juni 2001,
- HIS (1995): "Studium im Freistaat Sachsen - Urteile von Absolventen sächsischer Hochschulen über ihr Studium"
- 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 (1996): "Absolventenreport Ingenieure. Ergebnisse einer Untersuchung zum Berufsübergang von Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Diplomstudiengänge", bmb+f 1996
- HIS (1998): "HIS-Kurzinfomation 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, R./ Minks, K.-H./ Schaeper, H. (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, R. (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, R. (2000): Absolventenstudien Maschinenwesen und Mathematik/ Naturwissenschaften TU Dresden 1999, Universitätsmarketing TU Dresden 2000 (unveröffentlichte Präsentationsmappen)
- Krempkow, R. (2001): Dresden auf der Überholspur? Einordnung von Ergebnissen Dresdner Absolventenstudien in Ergebnisse bundesweiter Absolventenstudien und ihre Nutzung für die Fakultätsentwicklung. Vortrag zur bundesweiten Arbeitstagung am WZ 1
- Krempkow, R. (2001): Dresdner Absolventenstudien 2000: Elektrotechnik. Abschlußbericht zur Befragung der Absolventen der Fakultät Elektrotechnik der TU Dresden zum beruflichen Verbleib und zur retrospektiven Bewertung der Studienqualität. TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, auch im Internet: <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>, Dresden, 2001
- Krempkow, R. (2001): Dresdner Absolventenstudien 2000: Wirtschaftswissenschaften. Abschlußbericht zur Befragung der Absolventen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TU Dresden zum beruflichen Verbleib und zur retrospektiven Bewertung der Studienqualität. TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, auch im Internet: <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>, Dresden, 2001
- Krempkow, R./ Popp, J. (2001): Kontinuität und Veränderung in über 40 Jahren Elektrotechnik – Ein Vergleich von Absolventenbefragungen der 50er und 90er Jahre. Zusatzauswertung zur Dresdner Absolventenstudie 2000: Elektrotechnik, TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, auch im Internet: <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>, Dresden, 2001
- Krempkow, R./ Thieme, L. (2001): Zwischen den Stühlen? Berufseinstieg und Berufserfahrungen der DHfK-Studienanfänger des Jahrganges 1988, in: Sportwissenschaftliche Beiträge der Universität Leipzig
- Markl, G. (2002): in: Schnabel, Ulrich: „Steinreicher Botschafter“, in: Die Zeit, Nr. 3/ 02

- Minks, K.-H. (1996): "Absolventenreport Ingenieure. Ergebnisse einer Untersuchung zum Berufsübergang von Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Diplom-Studiengänge", bmb+f
- Minks, K.-H.(1995): "Studium im Freistaat Sachsen. Urteile von Absolventen sächsischer Hochschulen über ihr Studium" HIS GmbH Hannover 1995
- Minks, K.-H./ Holtkamp, R. (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
- Pawlowski, P./Häuser, D. (2001): "Absolventenbefragung 2001. Grundauszählung", TU Chemnitz, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Professur BWL VI: Personal und Führung,
- Rindermann, H.(1996): Untersuchungen zur Brauchbarkeit studentischer Lehrevaluationen anhand des Heidelberger Inventars zur Lehrveranstaltungsevaluation, Landau, Verlag empirische Pädagogik 1996
- Schenker-Wicki, A. (1996): Evaluation von Hochschulleistungen- Leistungsindikatoren und Performance Measurements. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag
- Schreiber, J.: Der Arbeitsmarkt für Soziologen, in: Sozialwissenschaften & Berufspraxis 4/94
- Sixl, H. (1998): "DPG-Berufsumfrage 1997" in: "Physikalische Blätter", Juni 1998: 504 ff.
- Teichler, U. / Schomburg, H. (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 92
- Teichler, U. / Schomburg, H. u.a.(Hg.) (2001): „Erfolgreich von der Uni in den Job“, Walhalla Fachverlag, Regensburg, Düsseldorf, Berlin
- Teichler, Ulrich (1993): Absolventenbefragungen als Instrument für die Analyse der Wirkungen von Hochschulen" In: Altrichter/ Schratz (Hg.) "Qualität von Universitäten"
- 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
- TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, auch im Internet: <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>, Dresden, 2001
- Wagner, B. / Fückler, M. (2001): Studieren in Ostsachsen. 16. Sozialerhebung - Sonderauswertung für die Hochschulstandorte Dresden, Zittau und Görlitz, hrsg. Vom Studentenwerk Dresden, Dresden
- Wissenschaftsrat (2002): Die Entwicklung der Fachstudiendauer an Universitäten von 1990 bis 1998, im Internet unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/4770-01pdf>