



**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

DRESDNER ABSOLVENTENSTUDIE NR. 18

FAKULTÄT SPRACH-, LITERATUR- UND KULTURWISSENSCHAFTEN 2004

**Die Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und
Kulturwissenschaften der Abschlussjahrgänge 1999/2000– 2002/03**

Abschlussbericht

Herausgeber:
Technische Universität Dresden
Der Kanzler

Projektgruppe Dresdner Absolventenstudien
Wissenschaftliche Leitung:
Karl Lenz
Bearbeitet von: Christiane Böhm
und Sylvi Mauermeister

**Sächsisches Kompetenzzentrum
für Bildungs- und Hochschulplanung**

KFBH

Dieser Bericht einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung ist ohne die Zustimmung des KfBH unzulässig. Dies gilt
insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die
Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Alle Rechte vorbehalten

© 2005 Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung
(KfBH), Chemnitzer Str. 48a, 01187 Dresden, <http://www.kfbh.de>

Druck: Reprogress Dresden
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Kurzzusammenfassung der Ergebnisse	3
1 Einleitung und Aufbau des Berichtes	7
2 Soziales Profil der Absolvent/innen	10
2.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung.....	10
2.2 Die Absolvent/innen der früheren Jahrgänge.....	16
3 Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung	18
3.1 Die Absolvent/innen der früheren Jahrgänge.....	18
3.1.1 Zugang zum Studium	18
3.1.2 Verlauf des Studiums	22
3.1.3 Beurteilung des Studiums.....	31
3.1.4 Bildungs- und Berufsentscheidung aus heutiger Sicht	35
3.2 Die Absolvent/innen der früheren Jahrgänge.....	37
4 Übergang in den Beruf	41
4.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung.....	41
4.1.1 Stellensuche	41
4.1.2 Berufsstart.....	48
4.1.3 Tätigkeiten.....	52
4.2 Die Absolvent/innen der früheren Jahrgänge.....	67
5 Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven	74
5.1 Die Absolvent/innen der früheren Jahrgänge.....	74
5.1.2 Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit.....	74
5.1.2 Zusatzqualifikation und Weiterbildung	79
5.1.3 Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen	82
5.2 Die Absolvent/innen der früheren Jahrgänge.....	88

6 Studium, Berufseinstieg, beruflicher Erfolg - Zusammenhänge	92
6.1 Kriterien für den beruflichen Erfolg.....	93
6.2 Hypothesenprüfung.....	96
7 Studienbewertung und berufliche Etablierung der Absolvent/innen des Befragungsjahres 2000 vier Jahre nach Studienabschluss (Trendanalyse)...	101
7.1 Die berufliche Situation	102
7.2 Berufliche Pläne und Orientierungen	107
7.3 Die rückblickende Bewertung des Studiums	108
8 Durchführung und Rücklauf der Studie.....	110
8.1 Die Erstbefragung	110
8.2 Die Wiederholungsbefragung.....	112
8.3 Die Qualität des Rücklaufs.....	114
8.3.1 Die Erstbefragung.....	114
8.3.2 Die Wiederholungsbefragung	116
Anhang	118

Kurzzusammenfassung der Ergebnisse

Anzahl und Struktur der Befragten

An der Befragung nahmen 138 Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften teil¹. Insgesamt standen 283 Adressen zur Verfügung. Es ergibt sich somit eine Ausschöpfungsquote von 49%.

Frauen sind mit einem Anteil von 85% deutlich stärker vertreten. Vergleiche mit den Lehrberichtsdaten zeigen jedoch eine weitgehende Übereinstimmung der Geschlechterverteilung. Die befragten Absolvent/innen sind zum Zeitpunkt ihres Studienabschlusses durchschnittlich 27 Jahre alt und leben überwiegend (67%) in einer Paarbeziehung. Kinder haben 18% der Befragten. Die Differenzierung nach Studienfach zeigt, dass die Mehrheit der befragten Absolvent/innen Germanistik als erstes Studienfach studierten (61%). 22% der Befragten belegten als erstes Studienfach Anglistik/ Amerikanistik, weitere 11% Romanistik und 6% Slawistik.

Stellensuche

Drei Viertel der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften begannen die Stellensuche entweder frühzeitig bereits während des Studiums oder während der Zeit des Studienabschlusses. Mit durchschnittlich neun Bewerbungen erzielten die Absolvent/innen rund zwei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Ein Fünftel der Befragten verschickte dabei zwischen zwei bis drei Bewerbungen, ein Zehntel versandt bis zu zwanzig Anschreiben. Mit jeweils 73% (Mehrfachnennungen) waren die am häufigsten angewandten Strategien bei der Stellensuche die Bewerbung auf Stellenausschreibungen und die Suche über das Internet, gefolgt von Initiativ- bzw. Blindbewerbungen (60%). An vierter bzw. fünfter Stelle steht die Suche über soziale bzw. berufliche Netzwerke, d.h. 50% der Absolvent/innen nutzten Kontakte aus Jobs bzw. Praktika oder persönliche Kontakte (48%). Die Suche über das Arbeitsamt steht an sechster Stelle (44%). Den größten Erfolg brachten die Bewerbungen, die durch die Nutzung der Kontakte während eines Jobs bzw. Praktika entstanden (21%). Ebenfalls erfolgreich waren Bewerbungen auf Stellenausschreibungen (18%). Die Stellensuche über das Internet zählt mit 8% zu den weniger aussichtsreichen Bewerbungsstrategien.

¹ In die Untersuchung konnten nach Bereinigung der Daten 131 auswertbare Fragebögen einbezogen werden.

Das häufigste Problem bei der Stellensuche (Mehrfachnennungen) bestand bei der Hälfte der Befragten (51%) in der fehlenden Berufserfahrung. Weitere Probleme waren, dass Absolvent/innen mit einem anderen Studienschwerpunkt (38%) oder mit einem anderen Studienabschluss (21%) gesucht wurden. Knapp ein Drittel der Befragten (29%) gab allerdings auch an, bisher keine Probleme bei der Stellensuche erfahren zu haben.

82% der Absolvent/innen sind der Meinung, dass die persönlichen Kompetenzen gefolgt von den Fremdsprachenkenntnissen (74%) und der Praxiserfahrung (73%) die wichtigsten Faktoren der Stellenbesetzung für den Arbeitgeber darstellen. Dem Studienfach und der fachlichen Spezialisierung wird ebenfalls eine große Bedeutung zugeschrieben.

Die aktive Suchdauer der ersten Stelle dauerte bei gut einem Drittel der Absolvent/innen zwischen ein bis zwei Monaten. Auf drei bis fünf Monate belief sich die Bewerbungsphase bei einem Fünftel der Befragten (21%). 6% der befragten Absolvent/innen suchten mehr als zehn Monate nach der ersten Stelle.

Berufseinstieg und beruflicher Verbleib

37% der befragten Absolvent/innen nehmen als erste Tätigkeit nach dem Studium eine reguläre Erwerbstätigkeit auf². Ein Viertel der Absolvent/innen (24%) ist im Rahmen eines Honorarvertrages beschäftigt. Arbeitslos bzw. arbeitssuchend zu sein, gibt knapp ein Zehntel (8%) an. 15% der Absolvent/innen nahmen ein Weiterstudium, eine Weiterbildung oder Umschulung auf bzw. begannen mit ihrer Promotion. Im Zeitverlauf zeigt sich eine Steigerung des Anteils regulär erwerbstätiger Absolvent/innen. So geht zum Zeitpunkt der aktuellen bzw. letzten Beschäftigungsform die Hälfte der Befragten (50%) einer regulären Erwerbstätigkeit nach. Arbeitssuchend bzw. arbeitslos sind lediglich 3%. Ein Fünftel (21%) ist auf Honorarbasis tätig. In einer Aus- bzw. Weiterbildung, Umschulung, in einem Weiterstudium oder Promotion befinden sich 10% der Befragten. Der Familie widmen sich 6%.

Zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit ist die berufliche Stellung „andere/r Angestellte/r“ mit 30% die am häufigsten genannte. Ein Fünftel der Absolvent/innen (21%) ist zu diesem Zeitpunkt freiberuflich bzw. selbständig tätig. In einer Position als hochqualifizierte Angestellte sind 15% der Absolvent/innen beschäftigt.

² Unter einer regulären Erwerbstätigkeit sind in Anlehnung an bundesweite Absolventenstudien alle Erwerbstätigkeiten gefasst, die sich nach Angabe der Absolvent/innen von kurzfristigen Überbrückungstätigkeiten o.ä. abgrenzen (vgl. HIS 2000: 5).

Die durchschnittliche tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit neunundzwanzig Stunden und das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt liegt bei 850 €. Die Absolvent/innen sind dabei überwiegend in mittelständischen Unternehmen der Größe elf bis einhundert Mitarbeiter/innen beschäftigt (37%).

Zum Erhebungszeitpunkt (aktuelle Tätigkeit) befindet sich die Mehrheit der befragten Absolvent/innen (36%) in einem nicht näher spezifizierten Angestelltenverhältnis, gefolgt von 21% der Absolvent/innen, die freiberuflich bzw. selbständig tätig sind. Keiner Erwerbstätigkeit gehen 13% der Befragten nach.

Die durchschnittliche tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit beträgt vierunddreißig Stunden und das durchschnittliche Brutto-Monatsgehalt beläuft sich auf 1.250 €.

Retrospektive Bewertung des Studiums

Insgesamt wurden die Studienbedingungen an der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften in der Tendenz als gut bewertet. Als Stärken des Studienfaches wurden vor allem die Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden und die fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden empfunden. Am schlechtesten wurde der Praxisbezug der Lehre und der Zugang zu bzw. die Vermittlung von Praktika eingeschätzt.

In der Bewertung der einzelnen Aspekte der Lehre zeigen sich kaum größere Unterschiede. Insbesondere die Vermittlung von Fachwissen und das Einüben in selbständiges Lernen bzw. Arbeiten wurde von den Absolventen/innen am positivsten bewertet. Vergleichsweise zurückhaltender eingeschätzt wird das Erlernen sozialer bzw. kommunikativer Fähigkeiten.

Bezüglich der Rahmenbedingungen des Studiums an der TU Dresden wurde das kulturelle Angebot der Stadt Dresden mit „sehr gut“ bewertet. Die öffentlichen Verkehrsmittel in Dresden, die Wohnsituation, das Angebot der Mensen und Cafeterias, das Klima unter den Studierenden und die Qualität der Bibliothek schnitten mit „gut“ ab. Am schlechtesten eingeschätzt wurde die Raumsituation im Fach.

Knapp die Hälfte der Absolvent/innen (44%) geben an, zumindest einen Aspekt bei den Studienangeboten vermisst zu haben. Am häufigsten genannt werden zum einen Angebote für fachinterne Vertiefungen bzw. Spezialisierungen und zum anderen Angebote mit verstärktem Praxisbezug.

Aus heutiger Sicht würde etwa ein Viertel (24%) das gleiche Fach an der TU Dresden studieren. Ebenfalls ein Viertel (24%) gibt an, aus heutiger Sicht ein anderes Fach an der TU Dresden zu wählen. Den Wert ihres Studiums insgesamt hinsichtlich der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere bewerten die Absolvent/innen mit 2,7³. Damit wird dies besser bewertet als die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf (3,0), schlechter allerdings als die Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen (1,9) bzw. sich persönlich zu entwickeln (1,9).

³ Auf einer Skala von 1 (Bewertung sehr gut) bis 5 (Bewertung sehr schlecht).

1 Einleitung und Aufbau des Berichtes

Mit dieser Studie zur Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften und den zeitgleich durchgeführten Studien für die Fakultät Erziehungswissenschaften, die Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik sowie die Philosophische Fakultät setzt die TU Dresden – auf der Grundlage eines umfangreichen Erhebungsverfahrens – die Tradition der Absolventenstudien im sechsten Jahr fort.

Mit der Aufgabe der Durchführung dieser Studien hat die Universitätsleitung den Lehrstuhl für Mikrosoziologie betraut, der hierzu – in Anlehnung an bundesweite Absolventenstudien – ein Forschungsinstrument und ein Forschungsdesign entwickelt hat. Mittlerweile liegen zu allen 14 Fakultäten der TU Dresden bereits Absolventenstudien vor. Mit den vier oben genannten Fakultäten beginnt die zweite Befragungsrunde. Befragt werden die „neuen“ Absolventinnen und Absolventen, also diejenigen, die seit der ersten Studie ihr Studium an der TU Dresden erfolgreich abschließen konnten. Zudem erstreckt sich die 2. Runde der Absolventenstudie auch nochmals auf die Absolventinnen und Absolventen, die bereits vor vier Jahren befragt wurden. Durch dieses Panel-Design wird es möglich, die Einmündungsprozesse in den Arbeitsmarkt längerfristig zu beobachten. Dies ist notwendig, da sich die Einmündungsprozesse von Fach zu Fach in der Zeitstruktur sehr unterschiedlich gestalten. Erst in einer längerfristigen Perspektive kann die berufliche Platzierung angemessen erfasst werden. Der flächendeckende Einsatz von Absolventenbefragungen mit einem Panel-Design ist in der deutschen Universitätslandschaft einzigartig; die TU Dresden hat hier eine Vorreiterrolle inne.

Das entwickelte Erhebungsinstrument, das auch hinsichtlich einer Vergleichbarkeit zum Fragebogen des Hannoveraner Hochschul-Information-Systems entworfen und in den Jahren des Einsatzes kontinuierlich weiterentwickelt wurde, 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 enthält außerdem die Möglichkeit fakultätsspezifischer Zusatzfragen.

Ein besonders Problem der Absolventenstudien stellt die Erreichbarkeit dar. Nicht immer liegen zu allen Absolventinnen und Absolventen Adressen vor: hierzu kommt, dass viele Adressen nicht mehr aktuell sind. Im Falle der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften hat die Projektgruppe erfreulicherweise von 287 Absolventinnen und Absolventen 283 Adressen bekommen. Allerdings konnten

davon 96 nicht verschickt werden bzw. kamen mit dem Vermerk „unbekannt verzogen“ zurück.

Zwar kamen die von uns bei der Universitätsleitung unterbreiteten Vorschläge hier zur Anwendung. Für eine gute Erreichbarkeit der Absolventen und Absolventinnen ist es allerdings unerlässlich, dass bei der Anmeldung zu den Abschlussprüfungen von den Fakultäten auch die Heimatadresse, also die Adresse der Eltern, mit erfasst wird. Auch die Erhebung der Emailadresse ist sehr hilfreich und kann im Zuge der geplanten Verstärkung der Onlinebefragung den Mitteleinsatz effektiver gestalten. Aufgrund der hohen Mobilität nach dem Studium wird so besser sichergestellt, dass möglichst alle Absolvent/innen erreicht werden können. Darüber hinaus ist eine stärkere Vereinheitlichung der Erfassungsmodalitäten an der TU Dresden wünschenswert.

Im vorliegenden Abschlussbericht werden in den Kapiteln 2 bis 5 sowohl die demographischen Angaben (Kapitel 2), Aussagen zu Zugang und Verlauf sowie der Beurteilung des Studiums (Kapitel 3), als auch der Übergang in den Beruf (Kapitel 4) und die beruflichen Anforderungen und Zukunftsperspektiven aus Sicht der Absolvent/innen (Kapitel 5) betrachtet. Inhaltlich folgen diese Kapitel jeweils einem identischen Aufbau, d.h. zunächst erfolgt die Darstellung der Angaben der Befragten der Abschlussjahrgänge 1999/2000 bis 2002/2003. Dem schließt sich in jedem Kapitel mit der Kohortenanalyse ein rückblickender Vergleich der Ergebnisse einer vorangegangenen Erhebung aus dem Jahr 2000 an, bei welcher Absolvent/innen der Abschlussjahrgänge 1994/1995 bis 1998/1999 befragt wurden. Im folgenden sechsten Kapitel wird untersucht, ob bestimmte studienbezogene Aspekte und demographische bzw. soziokulturelle Merkmale der Absolvent/innen Zusammenhänge mit der aktiven Dauer der Stellensuche nach dem Studienabschluss bzw. mit Kriterien des beruflichen Erfolges aufweisen. Im Kapitel 7 erfolgt eine weitere Auseinandersetzung mit den Daten des Befragungsjahres 2000. Ein Teil der Absolvent/innen der Jahrgänge 94/95 bis 98/99, die bereits im Jahr 2000 an der Befragung teilgenommen hatten, wurden im Jahr 2004 erneut befragt. Dadurch kann mit einer Trendanalyse geprüft werden, ob sich die Einstellungen der Absolvent/innen bezüglich bestimmter Fragen mit größerem zeitlichen Abstand zum Studienabschluss und den inzwischen gesammelten (berufspraktischen) Erfahrungen verändert haben.

Abschließend werden in Kapitel 8 die Erhebung selbst und einige „technische Daten“ dieser Befragung dargestellt.

Dieser Abschlussbericht wurde von Frau Christiane Böhm und Frau Sylvi Mauermeister erstellt. Tatkräftige Unterstützung bei der Erstellung des Berichtes wurde ihnen durch die im Projekt tätigen Studierenden Herrn Robert Schuster und Frau Heike Friedrich zuteil. Für wertvolle Hinweise gilt ihr Dank den beiden anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern im Projekt Herrn Lutz Heidemann und Herrn René Krempkow.

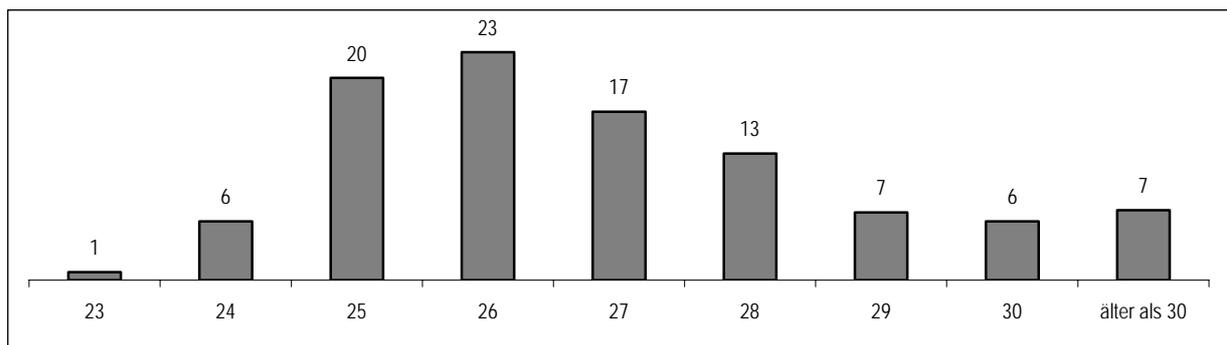
Prof. Dr. Karl Lenz, Dezember 2005

2 Soziales Profil der Absolvent/innen

2.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung

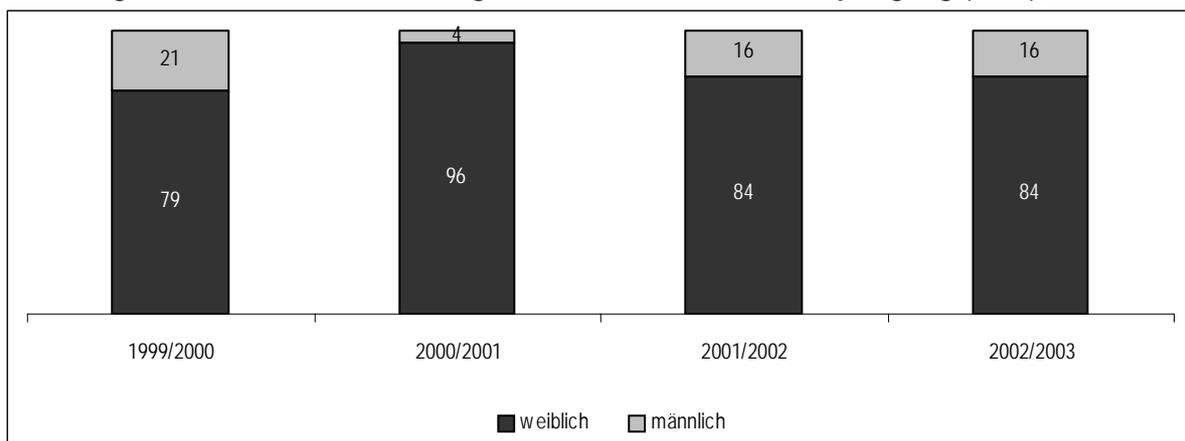
Die Absolvent/innen sind zur Zeit des Studienabschlusses im Mittel 27 Jahre alt. Zum Befragungszeitpunkt befinden sie sich durchschnittlich im 29. Lebensjahr. Aus Abbildung 2.1 wird ersichtlich, dass das Alter bei Studienabschluss eine erhebliche Streubreite von 18 Jahren aufweist.

Abbildung 2.1: Verteilung des Alters der Absolvent/innen bei Studienabschluss (in %), $n = 118$



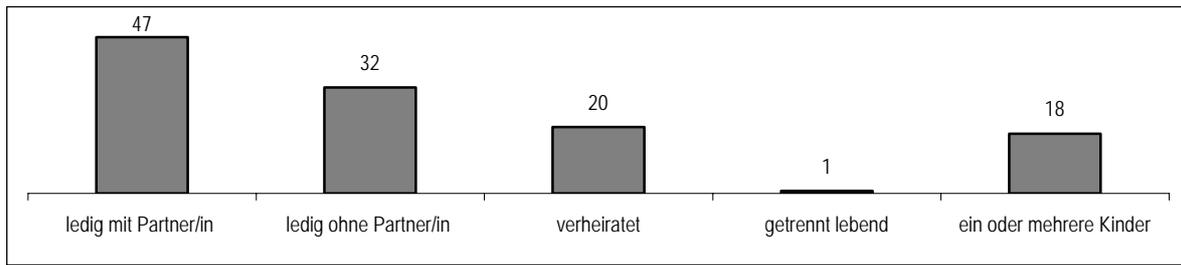
Dabei sind die männlichen Befragten zum Zeitpunkt ihres Abschlusses durchschnittlich drei Jahre älter, diese Differenz nivelliert sich jedoch leicht zum Befragungszeitraum. Der Frauenanteil insgesamt liegt unter den Befragten bei mehr als 80%.

Abbildung 2.2: Geschlecht der Befragten nach Studienabschlussjahrgang (in %), $n = 120$



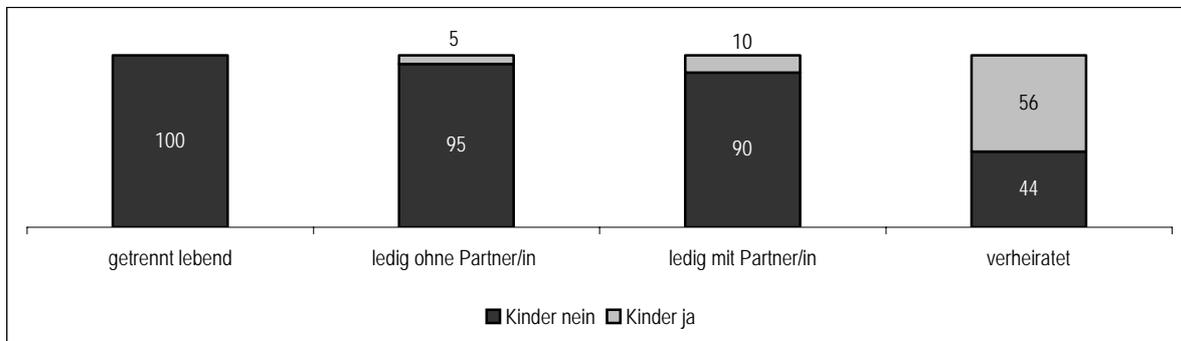
67% der Absolvent/innen sind verheiratet oder leben in einer Partnerschaft, 18% der Absolvent/innen der Erstbefragung haben Kinder. Hierbei haben Absolvent/innen, die angeben verheiratet zu sein, zu einem größeren Anteil Kinder, als Absolvent/innen die in einer Partnerschaft leben, jedoch nicht verheiratet sind.

Abbildung 2.3: Familiäre Situation der Befragten zum Befragungszeitpunkt (in %), n = 125



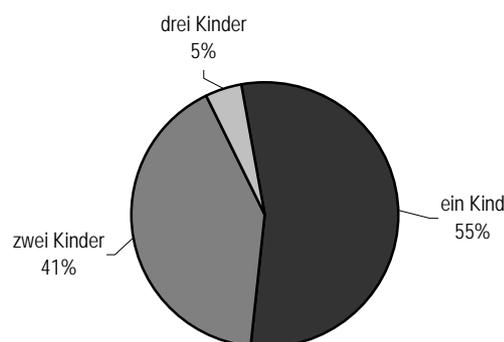
Die folgende Abbildung verdeutlicht nochmals den Zusammenhang zwischen Familienstand und dem Vorhandensein von Kindern.

Abbildung 2.4: Lebensformen der Absolvent/innen mit einem oder mehreren Kindern zum Befragungszeitpunkt (in %), n = 22



Von den Absolvent/innen die angeben, Kinder zu haben, hat die Mehrheit der Befragten ein (55%) oder zwei (41%) Kinder.

Abbildung 2.5: Anzahl der Kinder der Absolvent/innen zum Befragungszeitpunkt, n =22



Die Absolvent/innen stammen überwiegend aus Elternhäusern, in denen mindestens ein Elternteil ein Hochschulstudium abgeschlossen hat (79%). Bei einem Drittel absolvierten beide Elternteile eine Ausbildung an einer Hochschule. Dabei studierten die Väter im Vergleich zu den Müttern etwas häufiger. Auf bundesdeutscher Ebene

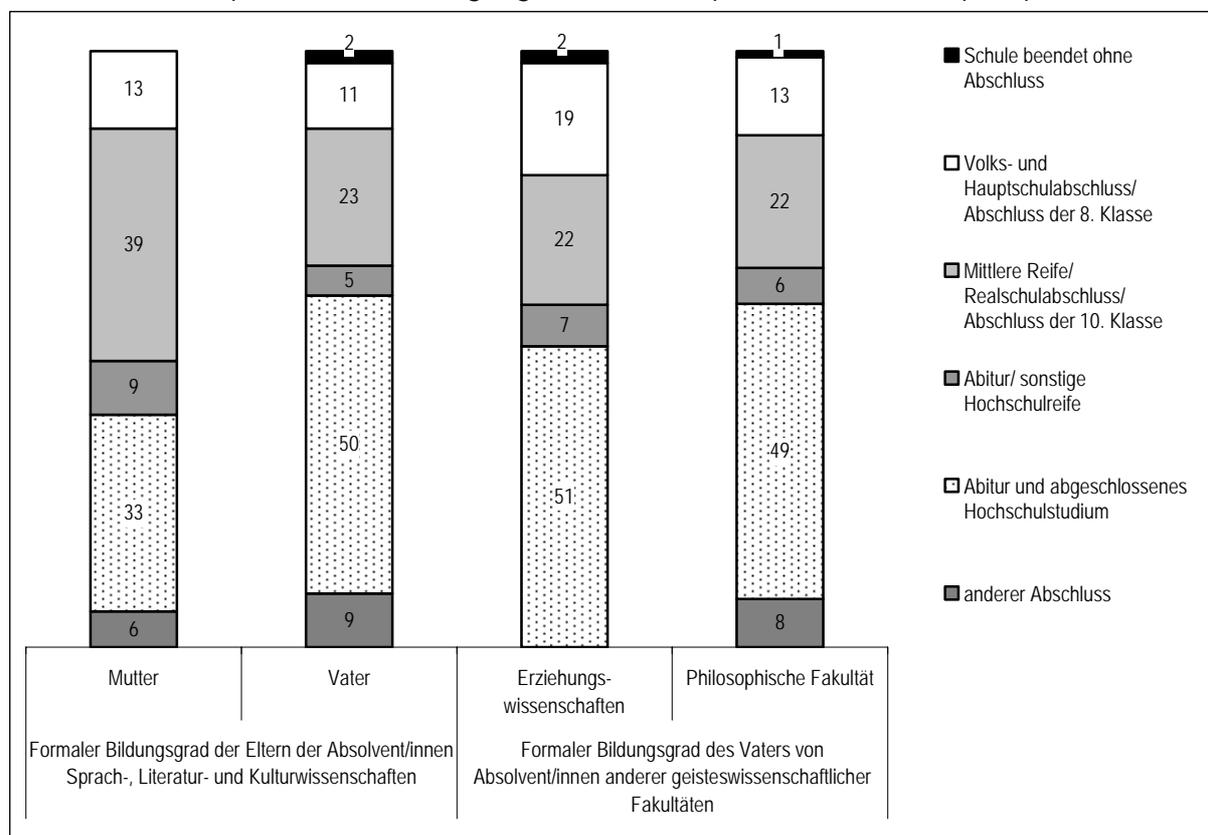
liegt der Anteil der Personen mit Fach- bzw. Hochschulabschluss im fraglichen Alter, d.h. zwischen 40 und 69 Jahren je nach Altersgruppe, bei etwa 8% bis 16% (vgl. Statistische Bundesamt 1994, 2004). Somit kommen die befragten Absolvent/innen im Vergleich zur bundesdeutschen Gesamtbevölkerung überdurchschnittlich oft aus einer Familie mit hohem soziokulturellem Hintergrund. An dieser Stelle zeigt sich somit ein Beleg für die These der „Bildungsvererbung“ (Geißler 2002:259ff.)⁴

Im Vergleich des formalen Bildungsgrades der Eltern von den Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften mit dem der Väter von Absolvent/innen anderer geisteswissenschaftlicher Studiengänge der TU Dresden zeigen sich kaum Unterschiede (vgl. Abbildung 2.6).

⁴ Der zentrale Kern dieser These lautet, dass Kinder mit hoher Wahrscheinlichkeit ein den Eltern mindestens gleichwertiges Bildungsniveau anstreben. Kreckel (1983) weist darauf hin, dass insbesondere die Ungleichverteilung von Bildung und Wissen als eine eigenständige Dimension sozialer Ungleichheit interpretiert werden muss. In diesem Zusammenhang sind vor allem die Arbeiten von Bourdieu hervorzuheben, der die Mechanismen der Produktion, Reproduktion und Akkumulation von kulturellen Praktiken und die damit einhergehenden Chancen und Ressourcen (»soziales, kulturelles und symbolisches Kapital«) analysiert. Seine Analysen können zeigen, dass die soziokulturell determinierten Praktiken (die Veräußerung des Habitus) den Handlungsspielraum einer Person weitestgehend bestimmen (vgl. u.a. Bourdieu 1987).

Aus den Angaben der Absolvent/innen lässt sich schlussfolgern, dass die überwiegende Mehrheit der Eltern den Bildungsgrad in der ehemaligen DDR erwarb und somit der Einwand angebracht werden könnte, dass ein Phänomen der „Bildungsvererbung“ hier argumentativ nicht greifen könnte, da diverse sozialistische bildungspolitische Maßnahmen das Aufbrechen des bürgerlichen Bildungsmonopols zum Ziel hatte. Maaz (2002) konnte allerdings zeigen, dass das „Einheitsschulsystem der DDR nicht in der Lage war, soziale Ungleichheit am unteren Ende abzuschaffen“ (ebd.: 1). Geißler (2000) legt dar, das bereits zum Ende der fünfziger Jahre in der DDR „eine Phase der zunehmenden Schließung der DDR-Hochschulen“ einsetzte. In diesem Zusammenhang weist er darauf hin, dass in der Schlussphase der DDR „die Anteile der Arbeiterkinder unter den Studierenden [...] kleiner (waren) als in Westdeutschland, die Anteile der Akademikerkinder dagegen etwa doppelt so groß“ (ebd.: 2).

Abbildung 2.6: Formaler Bildungsgrad der Eltern der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften (n = 124) und den Vätern der Absolvent/innen der Fakultät Erziehungswissenschaften (Absolventenbefragung 2004; n= 135) und der Philosophischen Fakultät (Absolventenbefragung 2004; n= 201) der TU Dresden, (in %)



Hinsichtlich der beruflichen Stellung ist im Durchschnitt wieder eine höhere Stellung der Eltern der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften im Vergleich zur bundesdeutschen Gesamtbevölkerung zu beobachten. Der Anteil der Arbeiter von allen Erwerbstätigen liegt hier bei 30%, der Anteil der Angestellten liegt bei 52% (Statistisches Bundesamt 2004). Die exponierte berufliche Stellung kann vor allem auf das überdurchschnittlich hohe formale Bildungsniveau der Eltern der Absolvent/innen zurückgeführt werden.

In dem relativ hohen Anteil berufstätiger Frauen von 96% zeigt sich eine Besonderheit ostdeutscher Berufsbiographien.⁵ Auf dem Gebiet der alten Bundesländer steigt zwar der Anteil der berufstätigen Frauen stetig an, liegt jedoch dort derzeit bei nur etwa 70% (vgl. ebd.).

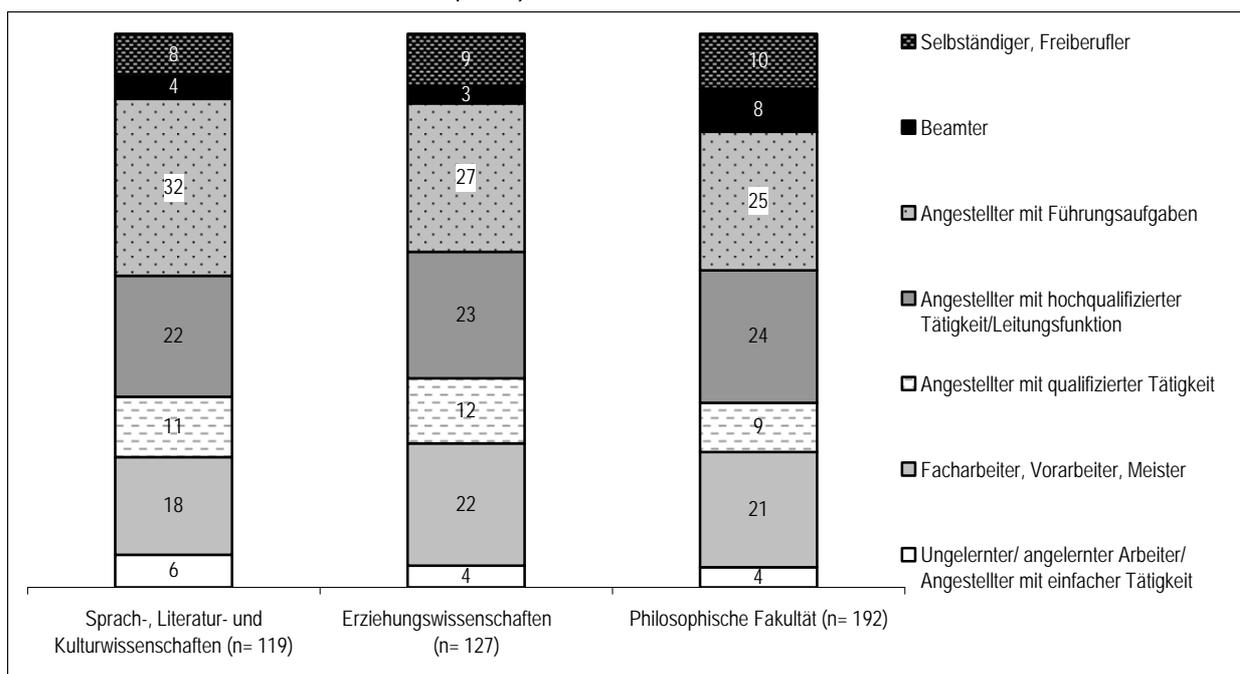
⁵ In der DDR wurden Mütter besonders aufgefordert, eine Beschäftigung aufzunehmen. Darüber hinaus wurden sie diesbezüglich durch ein Recht auf einen Platz in einer Kinderbetreuungseinrichtung unterstützt. Dass dieses Angebot insbesondere wirtschaftliche und ideologische Hintergründe haben könnte, sei an anderer Stelle diskutiert (vgl. Hank/ Tillmann/ Wagner 2001).

Tabelle 2.1: Überwiegende berufliche Stellung der Eltern der Absolvent/innen (in %),
n = 122

	Vater	Mutter
ungelernte(r)/ angelernte(r) Arbeiter(in)	1	1
Facharbeiter(in)/ Vorarbeiter(in)/ Meister(in)	17	6
Arbeiter insgesamt	18	7
Angestellte(r) mit einfacher Tätigkeit	5	10
Angestellte(r) mit qualifizierter Tätigkeit	11	42
Angestellte(r) mit hochqualifizierter Tätigkeit	21	17
Angestellte(r) mit Führungsaufgaben	31	6
Angestellte insgesamt	68	75
Beamter/ Beamtin	4	2
Selbständige(r)/ Freiberufler(in)	7	6
Hausmann/ Hausfrau	0	4
Andere	3	6

Nur geringe Unterschiede zeigen sich wieder im Vergleich der beruflichen Stellung der Väter von Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften und anderen geisteswissenschaftlichen Studiengängen. So sind die Väter von Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften etwas häufiger als Angestellte mit Führungsaufgaben beschäftigt. Dagegen ist der Anteil der Facharbeiter/ Vorarbeiter bzw. Meistern unter den Vätern etwas geringer.

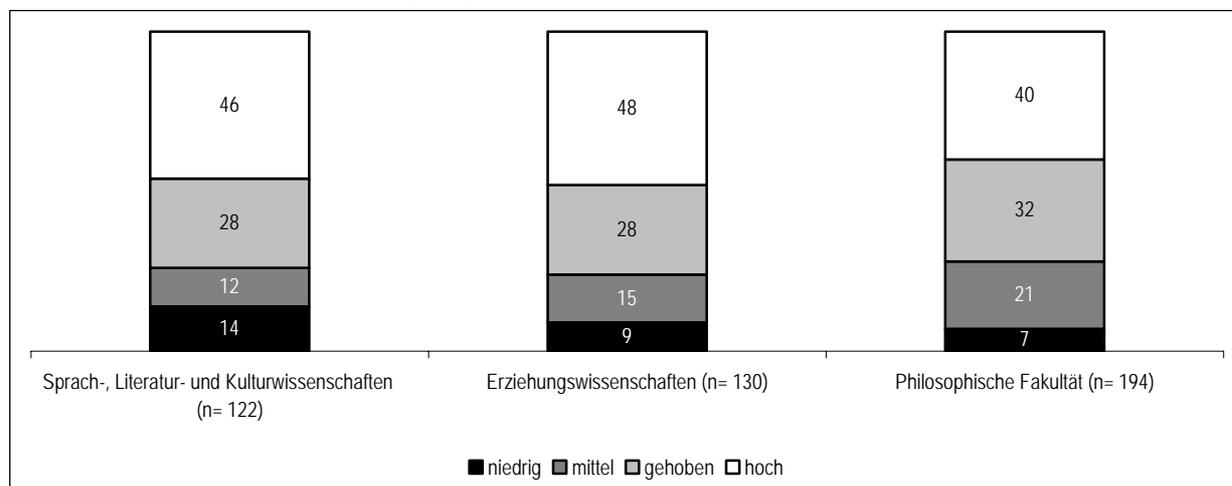
Abbildung 2.7: Berufliche Stellung der Väter der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften und den Vätern der Absolvent/innen der Fakultät Erziehungswissenschaften und der Philosophischen Fakultät der TU Dresden, (in %)



In Anlehnung an die Berichterstattung der 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes (BMBF 2004; www.sozialerhebung.de) wurden aus den Hierarchien innerhalb der Kategorien des Indikators „Stellung im Beruf“ und dem höchstmöglichen Ausbildungsabschluss der Eltern, dem Hochschulabschluss, soziale Herkunftsgruppen konstruiert (ebd.: 471; siehe Anhang). Zum einen ermöglicht das Merkmal „soziale Herkunft“ durch die Zusammenführung von ökonomischer Situation und Bildungstradition des Elternhauses im Vergleich mit anderen Fakultäten der TU Dresden eine noch genauere Darstellung der Besonderheiten in der sozialen Zusammensetzung der Absolvent/innen der Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften. Zum anderen belegen aktuelle Studien, dass dem Merkmal „soziale Herkunft“ bei Studierenden hinsichtlich ihres Studienverlaufes, ihres Verhaltens sowie ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage eine zentrale Erklärungskraft zukommt (BMBF 2004: S.136). Damit ist es auch im Rahmen der vorliegenden Untersuchung sinnvoll, den Indikator „soziale Herkunft“ zu konstruieren und zu überprüfen, ob sich darüber hinaus auch bei Absolvent/innen der Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften Zusammenhänge mit Aspekten des Berufseinstieges und des beruflichen Erfolges zeigen. Diese Überprüfung ist Gegenstand im Kapitel 6. Im Rahmen dieses Kapitels werden die sozialen Herkunftsgruppen der Absolvent/innen zunächst nur kurz in vergleichender Darstellung beschrieben⁶. Dabei fällt auf, dass unter den Absolvent/innen der Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften im Vergleich zu den beiden anderen Fakultäten die Anteile der Herkunftsgruppe „niedrig“ höher und die der Herkunftsgruppe „mittel“ geringer ausfallen. Insgesamt sind die Absolvent/innen der Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften hinsichtlich der Zusammensetzung ihrer sozialen Herkunftsgruppen der Fakultät Erziehungswissenschaften ähnlicher. Die Anteile der Herkunftsgruppen „hoch“ liegen hier bei 46 bzw. 48% während er unter den Absolvent/innen der Philosophischen Fakultät nur bei 40% liegt.

⁶ Die Übersicht zur Bildung der sozialen Herkunftsgruppen befindet sich im Anhang (A1).

Abbildung 2.8: Soziale Herkunft nach Gruppen der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften im Vergleich zu Absolvent/innen der Fakultät Erziehungswissenschaften und der Philosophischen Fakultät der TU Dresden, (in %)



2.2 Die Absolvent/innen der früheren Jahrgänge

Hinsichtlich der Geschlechteranteile unterscheiden sich die beiden Kohorten nicht signifikant voneinander (zur Bildung der Kohorten vgl. Kapitel 8). So befinden sich unter den Absolvent/innen der Kohorte 95-99 acht Männer (23%), in Kohorte 99-03 neunzehn Männer (15%).

In Bezug auf das Abschlussalter zeigen sich beide Gruppen ebenfalls homogen, d.h. zum Zeitpunkt des Studienabschlusses sind die Absolvent/innen beider Kohorten durchschnittlich 27 Jahre alt.

Wird als dritter soziodemographische Aspekt der Familienstand betrachtet, zeigt sich, dass in Kohorte 95-99 der Anteil der zum Befragungszeitpunkt verheirateten Absolvent/innen mit 40% doppelt so groß ist wie bei den 2004 befragten Absolvent/innen (20%). Allerdings wurde in der ersten Erhebung im Jahr 2000 noch keine Differenzierung hinsichtlich der Aspekte „ledig, mit Partner“ bzw. „ledig, ohne Partner“ vorgenommen, so dass an dieser Stelle nur konstatiert werden, dass damals 57% der befragten Absolvent/innen angaben, „ledig“ zu sein.

Hinsichtlich der beruflichen Stellung der Eltern gibt es zwischen beiden Kohorten ebenfalls nur minimale Unterschiede, die oben dargestellte Tendenz bleibt stabil. Der formale Bildungsgrad der Eltern ist bei der Befragungskohorte 2000 im Mittel etwas geringer als bei der von 2004. Während von den im Jahr 2000 befragten Absolvent/innen 41% der Väter bzw. 38% der Mütter ein Abitur abgeschlossen haben, hatten dies bei den diesjährigen Befragten 55% der Väter (+14%) bzw. 42%

der Mütter (+4%). Dem entsprechend sind die Anteile der Eltern mit Mittlerer Reife bzw. Hauptschulabschluss bei der Befragungskohorte 2000 höher als bei jener von 2004. Diese Entwicklung kann als Indiz für eine gestiegene soziale Ungleichheit hinsichtlich des Zugangs zu Bildungsangeboten interpretiert werden. Wird in diesem Kontext die historische Entwicklung des Bildungssystems der DDR betrachtet, zeigt sich eine zunehmende Verschärfung der Zugangschancen zu einer Hochschulausbildung im Zeitverlauf (vgl. Fußnote 20). Geißler (2000) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, „dass der Beruf und das Qualifikationsniveau der Eltern die Bildungschancen der Kinder in den neuen Ländern immer noch stärker beeinflussen als in der früheren Bundesrepublik“ (ebd.: 2).

Ein Kohortenvergleich hinsichtlich der Zusammensetzung der sozialen Herkunftsgruppen kann an dieser Stelle nicht erfolgen, da der Fragebogen aus dem Jahr 2000 die Frage nach einem abgeschlossenen Hochschulstudium der Eltern noch nicht enthält. Ohne diese Information kann das Merkmal „soziale Herkunftsgruppe“ nicht (zumindest nicht vergleichbar) konstruiert werden.

3 Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung

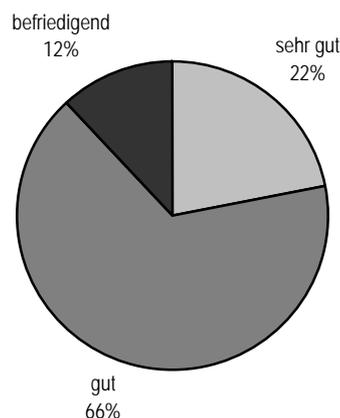
In diesem Abschnitt steht nun die retrospektive Betrachtung des Studienverlaufs und der Studienbeurteilung im Zentrum der Betrachtung.

3.1 Die Absolvent/innen der früheren Jahrgänge

3.1.1 Zugang zum Studium

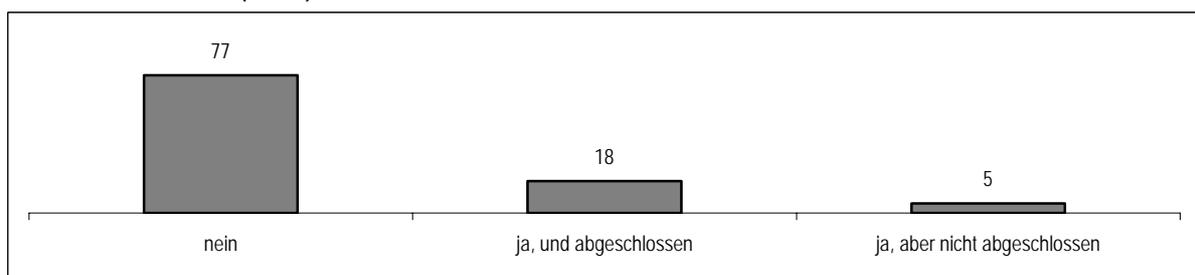
Ihre Studienberechtigung erwerben die befragten Absolvent/innen durchschnittlich mit dem Prädikat „gut“ (1,9). Die Durchschnittsnoten des letzten für den Hochschulzugang relevanten Schulzeugnisses streuen dabei von 1,0 bis 3,2. Jedoch hat lediglich etwa ein Achtel der Absolvent/innen eine Abiturnote mit dem Prädikat „befriedigend“.

Abbildung 3.1: Durchschnittsnote des für den Hochschulzugang relevanten letzten Schulzeugnisses (zusammengefasst), $n = 126$



Fast ein Viertel der Befragten begann vor dem Studium eine Berufsausbildung, nahezu alle schlossen diese auch ab.

Abbildung 3.2: „Haben Sie vor dem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen?“ (in %), $n = 129$



Die Mehrheit der befragten Absolvent/innen (86%) bewarb sich ausschließlich um einen Studienplatz an der TU Dresden. Lediglich 14% der Befragten gaben an, auch an andere Universitäten oder Fachhochschulen Bewerbungen geschickt zu haben. Die Angaben zu den Standorten dieser Hochschulen sind hierbei sehr heterogen, d.h. es wurden sowohl Universitäten in Sachsen als auch in anderen Bundesländern genannt. An einer Hochschule außerhalb der Bundesrepublik bewarb sich nur ein Befragter.

Tabelle 3.1: Orte von Universitäten oder Fachhochschulen, an denen sich die Absolvent/innen vor Beginn des Studiums außerdem beworben haben (Mehrfachnennungen, absolute Häufigkeiten)

Bundesland	Uni	Anzahl
Bayern	München	3
	Passau	1
Berlin		5
Hessen	Münster	1
Nordrhein Westfalen	Köln	1
Sachsen	Leipzig	3
Thüringen	Jena	1
	Erfurt	1
bundesweit/ keine explizite Angabe		2
Ausland	Kiew	1
Gesamt		19

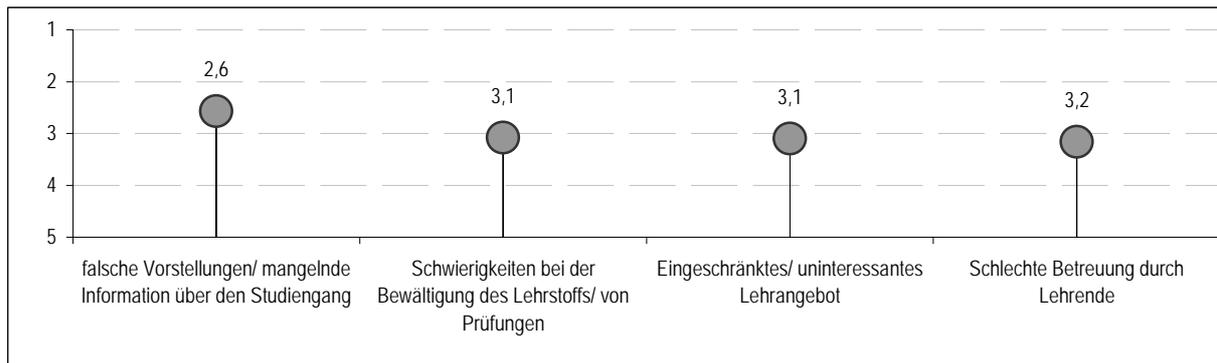
Ihr Studienfach wechselte nach der Erstimmatrikulation an einer Hochschule die Hälfte der Absolvent/innen (52%)⁷. Dabei änderten 28% der befragten Absolvent/innen ihr Hauptfach; 13% innerhalb der angebotenen Fächerkombinationen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften. 15% wechselten aus einem Fachangebot der Philosophischen Fakultät. An dritter Stelle rangieren Studienfachwechsel aus den Fachbereichen der Wirtschaftswissenschaften und der Rechtswissenschaft. 4% der Befragten wechselten von einem Lehramts- zum Magisterstudiengang. Bundesweit geben 28% der befragten Absolvent/innen der Sprach- und Kulturwissenschaften an, einen Fach und/ oder Abschlussartwechsel vorgenommen zu haben. 19% von diesen veränderten hierbei sowohl das Studienfach als auch den angestrebten Abschluss (vgl. Briedis/ Minks 2004: 5).

Einen Hochschulwechsel vollzog während des Studiums nur ein kleiner Teil der Absolvent/innen (6%). Drei Viertel von diesen wechselten dabei sowohl die Hochschule als auch das Studienfach. Die Absolvent/innen kamen aus Berlin, Leipzig, Kassel, Köln, Minnesota, Potsdam und Passau nach Dresden.

⁷ Bundesweit wechselten nur 3% der Absolvent/innen der Sprach- und Kulturwissenschaften das Studienfach (vgl. Briedis/ Minks 2004: 5).

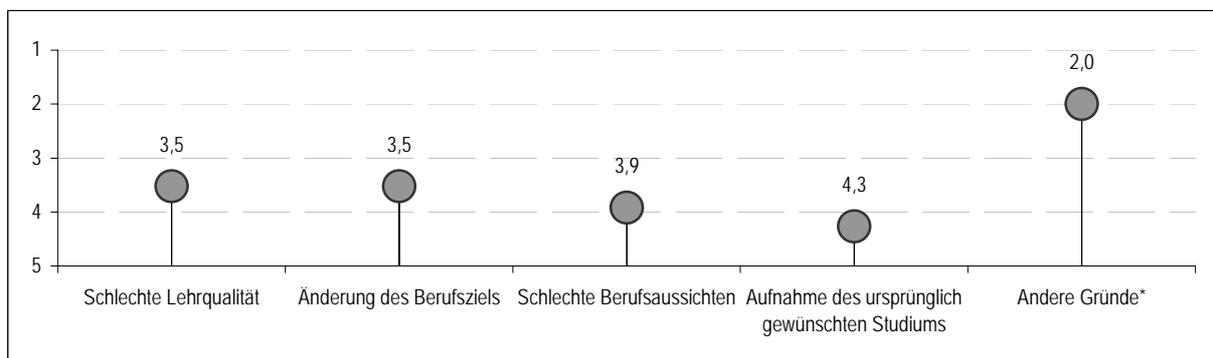
Um die Gründe für den Wechsel näher zu bestimmen, konnten die Absolvent/innen der TU Dresden verschiedene Antwortvorgaben auf einer Skala von eins („sehr stark“) bis fünf („gar nicht“) nach ihrer Bedeutung gewichten⁸. Hierbei zeigt sich, dass die Gründe für den Wechsel zum einen vor allem in der Diskrepanz zwischen erwarteten und tatsächlichen Studieninhalten und zum anderen in den Schwierigkeiten der Bewältigung des Lehrstoffes bzw. von Prüfungen liegen.

Abbildung 3.3: Bedeutung verschiedener Gründe für den Wechsel von Hochschule bzw. Studienfach, Teil 1, Mittelwerte (Skala: 1 = „sehr stark“ bis 5 = „gar nicht“), n = 59



Zum anderen wird aus der folgenden Abbildung deutlich, dass der Antwortkategorie „andere Gründe“ von den Absolvent/innen eine große Bedeutung zugeschrieben wird. Genannt werden in dieser Kategorie insbesondere fachliche Interessensverlagerungen, Ortswechsel aus privaten bzw. familiären Gründen und studienorganisatorische Aspekte, die sich allerdings nicht primär auf das Lehrangebot beziehen.

Abbildung 3.4: Bedeutung verschiedener Gründe für den Wechsel von Hochschule bzw. Studienfach, Teil 2, Mittelwerte (Skala: 1 = „sehr stark“ bis 5 = „gar nicht“), n = 59



* n = 20

⁸ Ein niedriger Mittelwert in der folgenden Abbildung deutet somit auf eine große Bedeutung des erfragten Wechselgrundes hin.

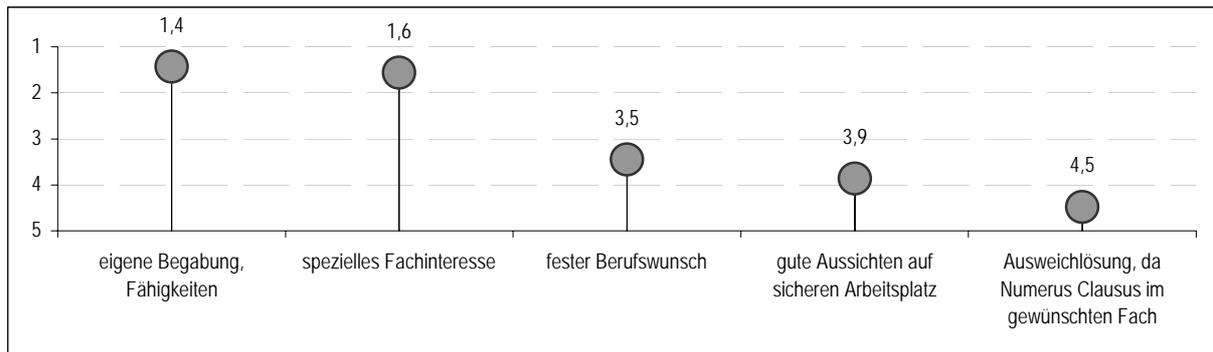
Für die TU Dresden haben sich die befragten Absolvent/innen vorwiegend aufgrund der Nähe zum Heimatort, aber auch aus privaten bzw. familiären Gründen und der Attraktivität der Region bzw. der Stadt Dresden entschieden. Der Ruf der Universität oder die allgemeinen Studienbedingungen scheinen bei der Wahl der TU Dresden für die Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften keine zentrale Rolle gespielt zu haben, diese Aspekte wurden kaum als Gründe benannt. Die Wahl des Studienortes wird demnach nicht primär von Entscheidungskriterien beeinflusst, die sich vor allem auf die Qualität der jeweiligen Lehre oder den Ruf der Fakultät beziehen, sondern hauptsächlich von persönlichen Gesichtspunkten wie die Nähe zum Heimatort und sozialen Kontakten.

Tabelle 3.2: Warum haben Sie sich für Dresden als Studienort entschieden? Mehrfachnennungen möglich (absolute Häufigkeiten, in %), n = 131

	Anzahl	Angaben in %
Wohnort-/ Heimatnähe	80	61
private Gründe	25	19
Dresden allgemein/ Dresden sonstiges/ Region allgemein	25	19
mehr oder weniger spezielles Lehrangebot	14	11
Ruf der Uni, Lehrqualität, Reputation der Dozenten	11	8
Studiensituation allgemein	9	7
finanzielle Gründe	9	7
Kultur-Stadt Dresden/ Region	8	6
Wirtschaft - Stadt Dresden/ Region	1	1
Sonstiges	4	3
Gesamt	186	

Als wichtigsten Grund für die Entscheidung zum gewählten Studienfach geben die Absolvent/innen rückblickend die „eigenen Begabungen und Fähigkeiten“ an. Aber auch das „spezielle Fachinteresse“ spielt bei der Wahl des Studienfaches eine entscheidende Rolle. Von eher geringer Bedeutung ist hingegen die „gute Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz“. Das (abgeschlossene) Studium als Ausweidlösung zu einem durch einen NC blockierten Fach wird von ca. 9% der Befragten retrospektiv als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ angesehen. Denkbar ist, dass diese zunächst eher skeptischen Studienfachanfänger im Laufe des Studiums von ihrem Fach überzeugt wurden. Für die Mehrheit der Befragten ist ein „fester Berufswunsch“ nur zum Teil wichtig (35%), weniger wichtig (28%) oder sogar unwichtig (20%).

Abbildung 3.5: Welche Gründe führten zur Wahl Ihres Studienfaches? Mittelwerte (Skala: 1 = „sehr wichtig“ bis 5 = „unwichtig“), n = 123



Briedis/ Minks (2004) verweisen darauf, dass die Einstellungen und Motive der Studienwahl „als überdauernde Werthaltungen häufig stabil“ bleiben und die retrospektive „Beurteilung des Wertes des Studiums“ beeinflussen (ebd.: 30). Werden nun die Absolvent/innen hinsichtlich ihrer Motive und Gründe der Studienfachwahl anhand einer Clusterzentrenanalyse⁹ klassifiziert und in relativ homogenen Gruppen zusammengefasst, lassen sich folgende Aussagen zur Studienfachwahl treffen:

Charakteristisch für die erste Gruppe (45%) ist, dass neben dem Fachinteresse bzw. der eigenen Fähigkeiten auch der Berufswunsch und die zukünftigen Arbeitsplatzaussichten die Wahl des Studienfaches determinieren. Es handelt sich um eine Gruppe, die als »Berufsorientiert« umschrieben werden kann.

Die zweite Gruppe (55%) setzt sich aus Befragten zusammen, deren Studienfachwahl ebenfalls durch ein hohes Fachinteresse und eigene Begabung bzw. persönliche Fähigkeiten determiniert war. Kennzeichnend für diesen Teil der Absolvent/innen ist jedoch, dass sowohl der Berufswunsch als auch Arbeitsplatzaussichten eine eher untergeordnete Rolle spielten. Diese Gruppe könnte daher als »Bildungs- bzw. Fachorientiert« benannt werden.

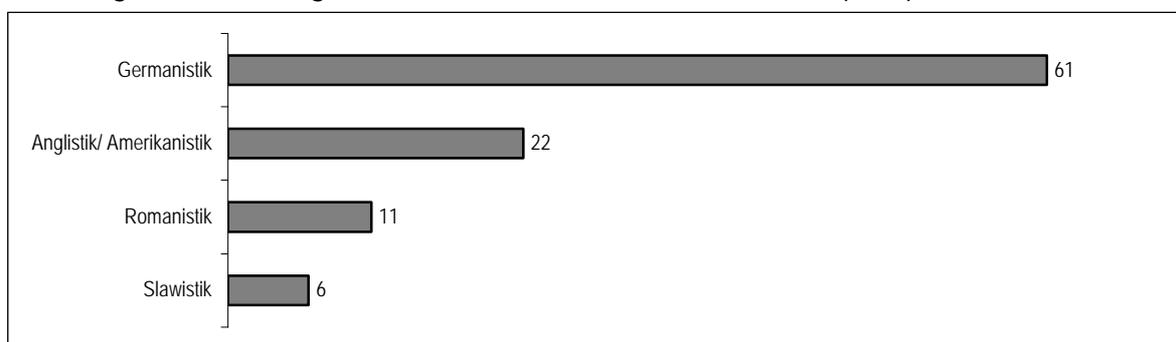
3.1.2 Verlauf des Studiums

In der Fakultät sind die philologischen Disziplinen Anglistik/ Amerikanistik, Germanistik, Klassische Philologie, Romanistik und Slawistik vertreten. Kennzeichen aller Studiengänge ist, dass sowohl literaturwissenschaftliche und sprach-

⁹ Ziel einer Clusteranalyse ist es, eine „Menge gegebener Objekte zu gruppieren, zu klassifizieren“ (Clauß/ Finze/ Partzsch 1995: 323). Dabei sind diese Objekte durch bestimmte Merkmale charakterisiert. Die Gruppierung erfolgt „auf der Grundlage einer dem zu behandelnden Problem angepassten Definition des ‚Abstandes‘ zwischen den Objekten“ (ebd.: 323).

wissenschaftliche als auch systematische kulturwissenschaftliche Inhalte vermittelt werden. Derzeit bietet die Fakultät 47 Studienfächer an, zusammengestellt im Magisterstudiengang in den Fächern Anglistik/ Amerikanistik, Germanistik, Klassische Philologie, Romanistik und Slawistik. Nahezu zwei Drittel der befragten Absolvent/innen (61%) studierten im Hauptfach Germanistik¹⁰, ein Fünftel Anglistik/ Amerikanistik (22%) und ein weiteres Zehntel Romanistik (11%). Nur ein geringer Teil der Befragten hat in Slawistik einen Magister erworben. Klassische Philologen sind nicht unter den Befragten vertreten. Hierzu ist anzumerken, dass im Zeitraum von 1998/1999 bis 2002/2003 lediglich fünf Absolvent/innen der Fakultät Sprach- Literatur- und Kulturwissenschaften in diesem Hauptfach ihr Studium abschlossen.

Abbildung 3.6: Verteilung der Absolvent/innen nach Studienfach (in %), n = 126



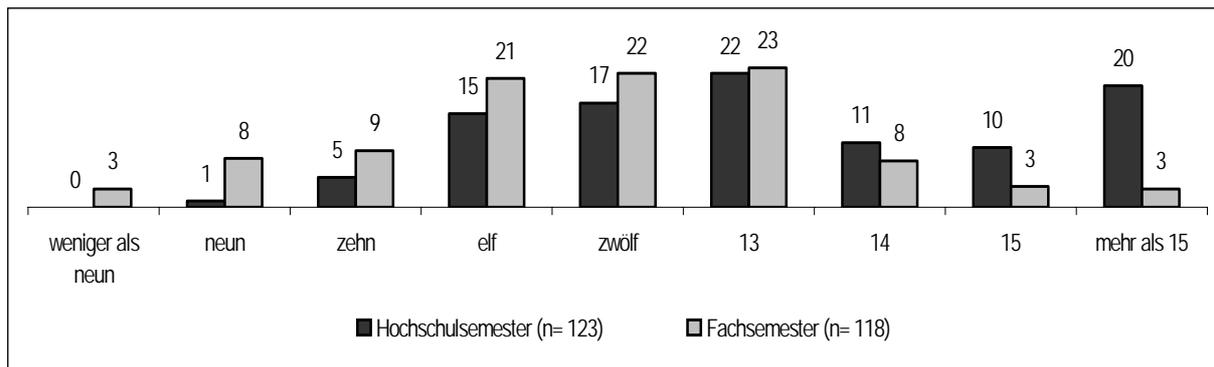
Die überwiegende Mehrheit der Absolvent/innen (94%) der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften begann ihr Studium an der TU Dresden zum Wintersemester. Der Großteil der befragten Absolvent/innen immatrikulierte sich in den Studienjahren 1994/1995 bis 1996/1997.

Im Durchschnitt sind die Absolvent/innen vierzehn Semester an der Universität immatrikuliert¹¹. Die Studiendauer des im zuletzt an der TU Dresden abgeschlossenen Hauptfaches beträgt durchschnittlich zwei Semester weniger. Damit brauchen die Absolvent/innen durchschnittlich zwölf Fachsemester bis zu ihrem Studienabschluss. Die Anzahl der Hochschulsemester streut dabei um dreizehn Semester (Minimum: 9; Maximum: 22), die Anzahl der Fachsemester um zehn Semester (Minimum: 7; Maximum: 17). Ebenso zeigt sich, dass der überwiegende Teil der befragten Absolvent/innen (66%) zwischen elf und dreizehn Fachsemester bis zum Abschluss des Studiums benötigt. In der Regelstudienzeit von neun Semestern beendeten lediglich 11% der Befragten ihr Studium.

¹⁰ Wird die Auslastungsquote der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften betrachtet, zeigt sich auch hier eine „(...) erheblich[e] Überlast (169% nach HRK – Richtwerten) in der Germanistik“ (www.tu-dresden.de/slk/dekanat/profilkonzept.htm, abgerufen am 27.10.04; Klammer im Org.).

¹¹ Diese Angabe bezieht sich auf die gesamte Verweildauer an der Hochschule, d.h. auf die Gesamtanzahl der Hochschulsemester.

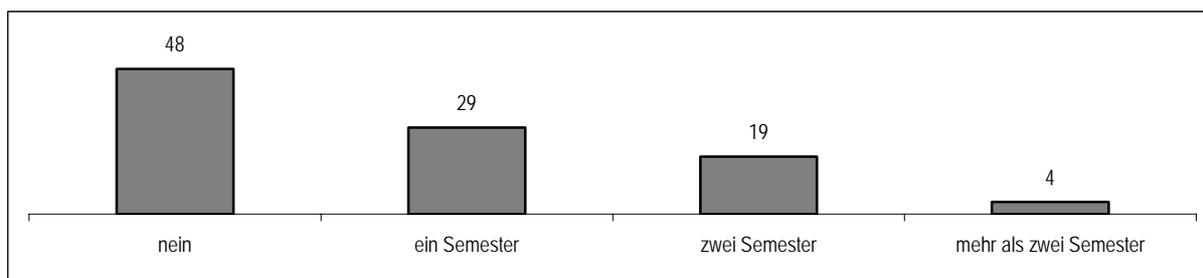
Abbildung 3.7: Anzahl der Hochschul- und Fachsemester (in %), n = 118



Dementsprechend streut auch das Alter der Befragten bei Studienabschluss zwischen 23 und 41 Jahren. Durchschnittlich liegt das Alter der Absolvent/innen zu diesem Zeitpunkt bei 27 Jahren.

Auf die Frage, ob die Absolvent/innen aufgrund von organisatorischen Regelungen (hierunter fallen Aspekte, wie z.B. ein unzureichendes Lehrangebot u.ä.) Zeit verloren haben, weil unter anderem Leistungsnachweise nicht erworben oder nicht bestandene Klausuren und Prüfungen erst zu einem späteren Zeitpunkt wiederholt werden konnten, gaben 48% an, keine Verzögerungen erfahren zu haben. Jedoch nannten auch 29% der Absolvent/innen ein Zeitverlust von einem und weitere 19% einen Zeitverlust von zwei Semestern.

Abbildung 3.8: „Haben Sie in ihrem Studium Zeit verloren, weil Sie wegen organisatorischer Regelungen Leistungsnachweise nicht erwerben oder nicht bestandene Klausuren, Prüfungen o.ä. erst später wiederholen konnten?“ (in %), n = 126



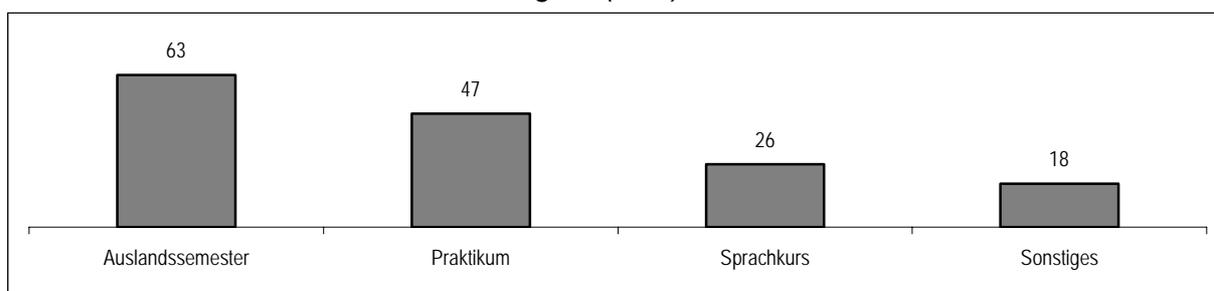
Als wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Berufseinstieg kann allgemein ein studienbezogener Auslandsaufenthalt angesehen werden. Insbesondere bei Absolvent/innen der Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften erscheint ein solcher Auslandsaufenthalt als unabdingbar für ein erfolgreichen Studienabschluss bzw. anschließenden Berufseinstieg. Nicht zu letzt aufgrund dessen ist sowohl bei den Anglisten/ Amerikanisten als auch den Romanisten ein solcher

studienbezogener Auslandsaufenthalt in der Prüfungsordnung als prüfungsrelevante Voraussetzung verankert¹².

Insgesamt geben 69% der befragten Absolvent/innen an, aus studienbezogenen Gründen im Ausland gewesen zu sein. Die Dauer der Aufenthalte erstreckt sich hierbei zwischen einem Monat bis maximal sechseinhalb Jahren. Im Durchschnitt befanden sich die Absolvent/innen neun Monate im Ausland. 21% der Befragten hielten sich sechs Monate, weitere 20% zwölf oder dreizehn Monate aus studienbezogenen Gründen im Ausland auf. Wird der Auslandsaufenthalt dem Studienfach gegenübergestellt, zeigt sich, dass erwartungsgemäß alle befragten Romanisten und 93% der Anglisten/ Amerikanisten aus studienbezogenen Gründen einen Auslandsaufenthalt absolvierten. Aber auch die Hälfte der Germanisten und nahezu alle Slawisten vollzogen einen solchen.

Da im Fragebogen zwar die Dauer, allerdings nicht die Anzahl der Auslandsaufenthalte erfragt wurden, konnten die Absolvent/innen bei der Frage nach dem Zweck des Auslandsaufenthaltes mehrere Antwortkategorien markieren. Dabei ist für 63% der Absolvent/innen ein Auslandssemester der Grund des Auslandsaufenthaltes. Etwa die Hälfte (47%) nutzt diese Zeit für ein Praktikum, weitere 26% nahmen an einem Sprachkurs teil. 18% der Befragten gaben die Kategorie „Sonstiges“ an, genannt wurden an dieser Stelle: Arbeitsaufenthalt, Urlaub, studienrelevante Aspekte (z.B. Vorbereitung der Magisterarbeit) und andere Gründe.

Abbildung 3.9: „Welchen Zweck hatte Ihr Auslandsaufenthalt/ Ihre Auslandsaufenthalte?“, Mehrfachantworten möglich (in %), n = 137

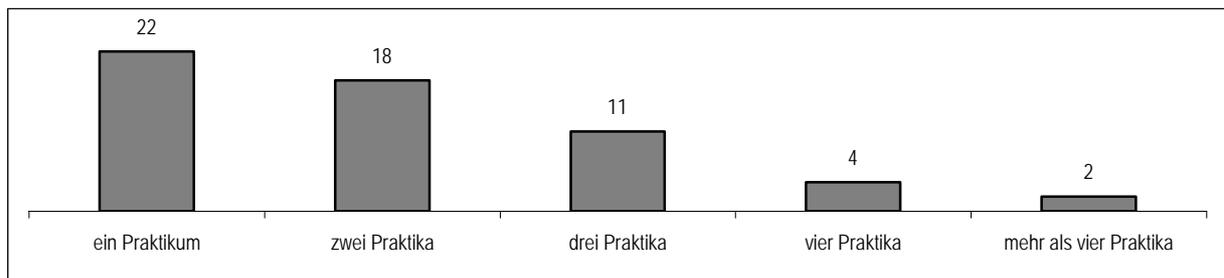


Auch Praktika während des Studiums werden insbesondere in geisteswissenschaftlichen Fächern vielfach als wichtige Voraussetzung aufgefasst um einen bestehenden Berufswunsch zu konkretisieren, Kontakte für einen späteren

¹² Hierbei müssen Studenten mit einem Hauptfach in Anglistik oder Amerikanistik einen mindestens sechsmonatigen Auslandsaufenthalt vorweisen (Nebenfachstudenten einen Auslandsaufenthalt von mindesten drei Monaten). Ebenso müssen die Studenten, die im Hauptfach Romanistik studieren, einen mindestens sechsmonatigen Auslandsaufenthalt absolvieren. (Im Nebenfach ist dieser keine Pflicht, allerdings wird ein Auslandsaufenthalt in der Prüfungs- und Studienordnung dringend empfohlen).

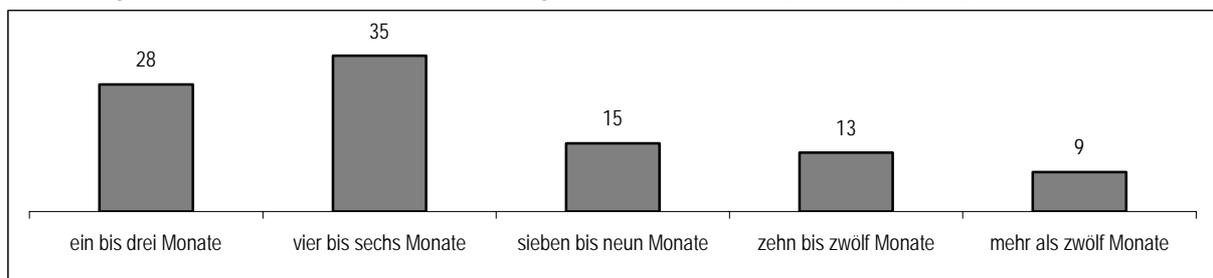
Berufseinstieg zu knüpfen oder die eigenen Vorstellungen und Erfahrungen mit Praxiserfahrungen unterlegen zu können (Heidemann 2002: 6). Ein Pflichtpraktikum ist allerdings einzig in der Studienordnung des Lehrstuhls Angewandte Linguistik und Fachsprachenforschung festgeschrieben. Über dieses Pflichtpraktikum hinaus gaben zwei Drittel (66%) aller befragten Absolvent/innen an, freiwillige Praktika absolviert zu haben. 22% führten ein freiwilliges Praktikum durch, weitere 18% erhielten aufgrund zweier zusätzlicher Praktika Einblicke in das Berufsleben.

Abbildung 3.10: Anzahl der über die Pflichtpraktika hinaus geleisteten freiwilligen Praktika (in %), n = 131



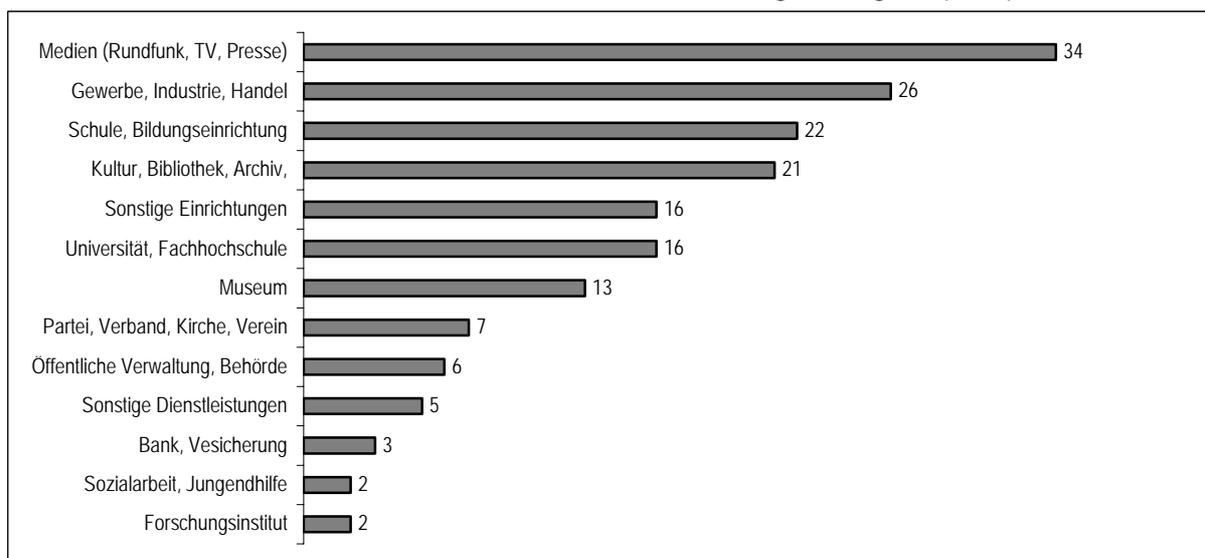
Wird die angegebene Dauer der freiwilligen und der Pflichtpraktika summiert, ergibt sich für die Gesamtdauer der geleisteten Praktika ein Mittelwert von sechs Monaten. Trotz des sehr heterogenen Berufsfeldes und einer bereits seit Jahren angespannten Arbeitsmarktsituation für Geisteswissenschaftler/innen absolvierten 24% aller befragten Absolvent/innen kein Praktikum.

Abbildung 3.11: Gesamtdauer der freiwilligen und der Pflichtpraktika (in %), n = 100



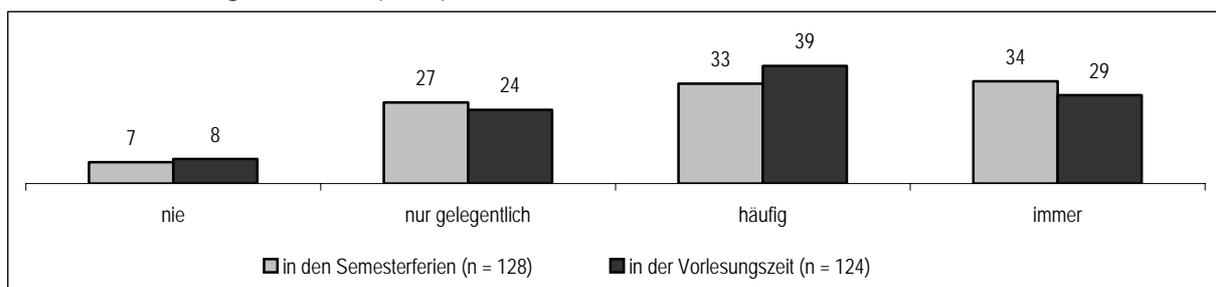
Insbesondere für Absolvent/innen geisteswissenschaftlicher Fachrichtungen eröffnet sich ein eher unspezifisches und weit gefächertes Berufsfeld. So zeigt sich erwartungsgemäß auch ein sehr heterogenes Bild bezüglich der Einrichtungen, in denen die Absolvent/innen ihre Praktika absolvierten. Insbesondere in den vielfältigen Bereichen der Medienbranche (Verlagswesen, Printmedien, Rundfunk, TV) wurden erste Berufserfahrungen gesammelt. Im Gegensatz dazu gab nur ein geringer Teil der Befragten (6%) an, ein Praktikum in der öffentlichen Verwaltung oder an einer Behörde durchlaufen zu haben.

Abbildung 3.12: „Bei welcher Einrichtung/ welchen Einrichtungen haben Sie Ihr Praktikum/ Ihre Praktika absolviert“, Mehrfachnennungen möglich (in %), n = 95



Wird im Folgenden die Nebentätigkeit betrachtet, zeigt sich, dass zwei Drittel der Absolvent/innen (68%) häufig oder immer in der Vorlesungszeit einer Nebentätigkeit nachgegangen sind. In den vorlesungsfreien Zeiten arbeiteten ebenfalls zwei Drittel der Befragten (67%) häufig oder immer. Werden beide Angaben in einen Zusammenhang gebracht, zeigt sich eine weitgehende Überschneidung. Das heißt, wer häufig oder immer in den Semesterferien gearbeitet hat, war auch in der Vorlesungszeit häufig oder immer nebenerwerbstätig ($R = 0,73^{**}$)¹³.

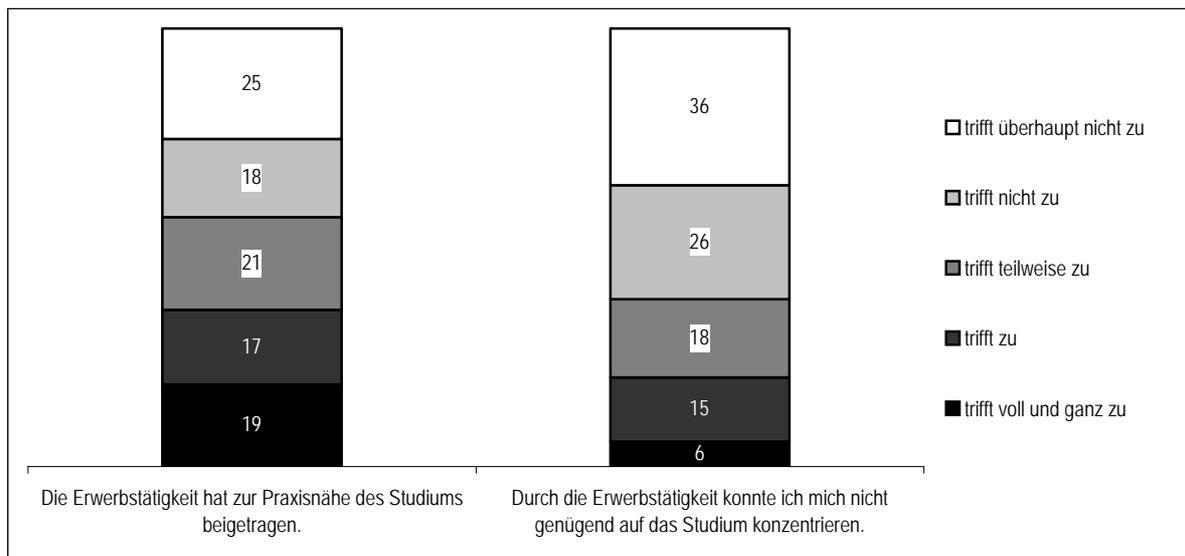
Abbildung 3.13: „Wie häufig haben Sie in den Semesterferien und im laufenden Semester gearbeitet“ (in %), n = 124



¹³ Es wurde der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman berechnet. R bezeichnet dabei den Korrelationskoeffizienten für nichtparametrische Korrelationen „Spearman – Rho“. Der Korrelationskoeffizient für parametrische Korrelationen von Pearson wird mit r gekennzeichnet. Auf einer Skala von 0 bis 1 wird die Stärke des Zusammenhangs aufgezeigt. Bei einem Wert von 0 liegt kein Zusammenhang vor, bei einem Wert von 1 eine perfekte Übereinstimmung. Im Folgenden werden nur Korrelationskoeffizienten ab einer mittleren Zusammenhangsstärke von 0,4 quantitativ ausgewiesen. Zwei Sterne ** verweisen auf einen statistisch hochsignifikanten Zusammenhang hin, d.h. es liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von max. 1% ($p \leq 0,01$) vor; ein Stern * verweist auf einen signifikanten Zusammenhang mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von max. 5% ($p \leq 0,05$).

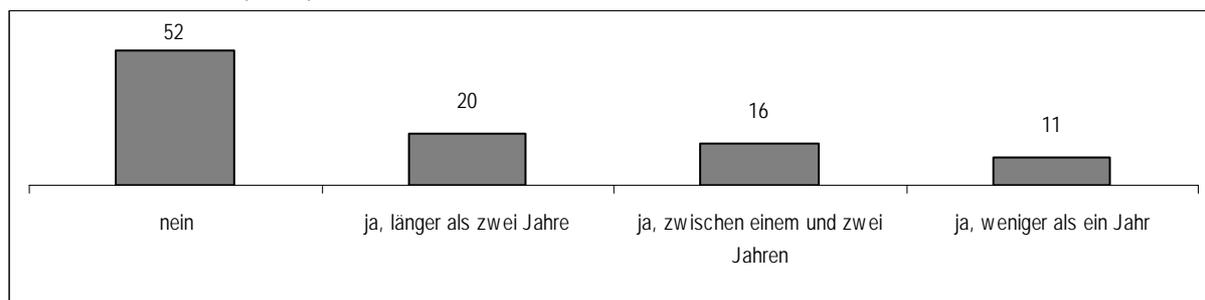
Für ein gutes Drittel der Befragten hat die Erwerbstätigkeit zur Praxisnähe des Studiums beigetragen. Allerdings gab auch ein Fünftel der Absolvent/innen (21%) an, aufgrund der Erwerbstätigkeit vom Studium abgelenkt worden zu sein. Dieser negative Einfluss auf das Studium wird dabei eher von Absolvent/innen bestätigt, die häufig oder immer in der Vorlesungszeit erwerbstätig waren. Inwiefern die Erwerbstätigkeit in einem inhaltlichen Zusammenhang zum Studium stand, wurde nicht erfragt.

Abbildung 3.14: Einschätzung der Auswirkungen der Nebentätigkeit auf das Studium (in %), $n = 123$



Etwa die Hälfte der befragten Absolvent/innen (47%) geben an, im Verlauf ihres Studiums als studentische Hilfskraft (SHK) tätig gewesen zu sein. Diese Angabe entspricht auch dem Bundesdurchschnitt dieser Fachrichtung. 44% der Absolvent/innen der Fachrichtung Sprach- und Kulturwissenschaften waren im Verlauf ihres Studiums als SHK tätig (Briedis/ Minks 2004: 14). Ein Fünftel der hier Befragten, die als SHK beschäftigt waren, gingen dieser Tätigkeit länger als zwei Jahre nach. Dabei gaben Absolvent/innen, die als SHK beschäftigt waren, erwartungsgemäß häufiger an, dass die Erwerbstätigkeit zur Praxisnähe des Studiums beigetragen hat. Zu einer Verlängerung des Studiums führte die Beschäftigung als SHK nicht.

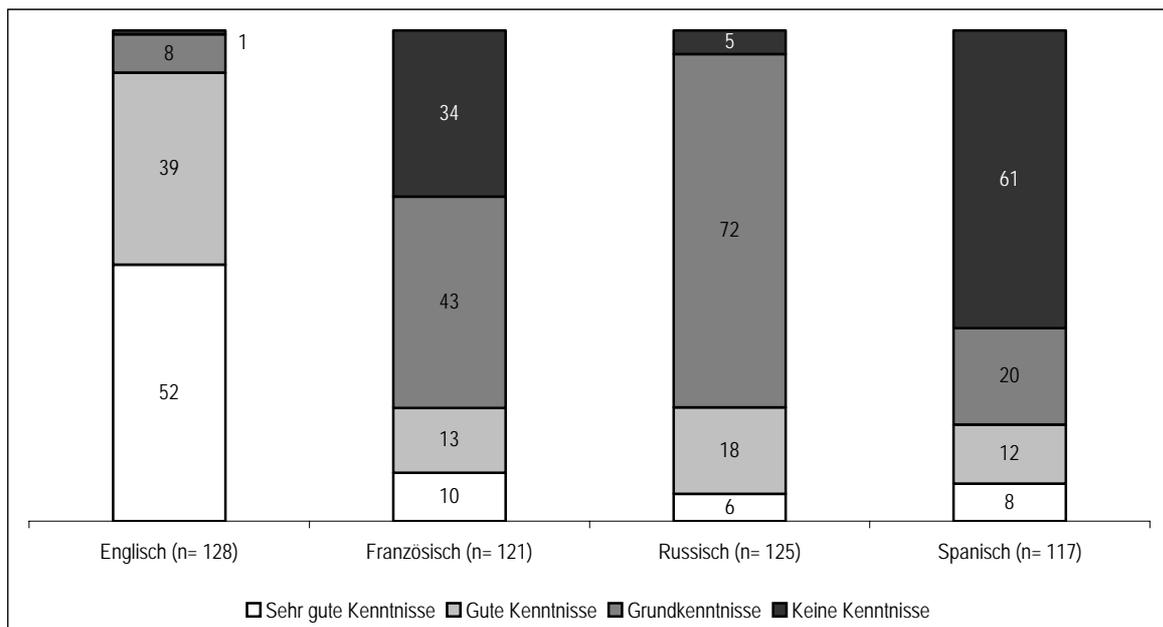
Abbildung 3.15: „Waren Sie im Verlauf Ihres Studiums als studentische Hilfskraft tätig?“
(in %), n = 128



Erwartungsgemäß verfügen die Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften in den europäischen Kernsprachen Englisch und Französisch über ausgezeichnete Sprachkenntnisse. So geben 91% der Befragten an, „gute“ bzw. „sehr gute“ Kenntnisse in Englisch zu besitzen. In Französisch weisen zwei Drittel der Befragten (66%) „Grundkenntnisse“ bzw. „gute“ bis „sehr gute“ Kenntnisse auf. Gute Sprachkenntnisse sind auch in Russisch vorhanden, hier geben 72% der Befragten an, mindestens über „Grundkenntnisse“ zu verfügen. Im Gegensatz dazu hat die Mehrheit der Befragten (61%) keine Erfahrungen in der spanischen Sprache. Mehr als die Hälfte der Absolvent/innen (57%) besitzen über die genannten Sprachen hinaus zumindest Grundkenntnisse in weiteren Sprachen. Am häufigsten vertreten ist Latein ($n = 37$)¹⁴, gefolgt von Italienisch ($n = 14$) und Tschechisch ($n = 13$). Der Anteil derjenigen Absolvent/innen, die drei oder mehr Sprachen sehr gut bzw. gut beherrschen, liegt bei 16%.

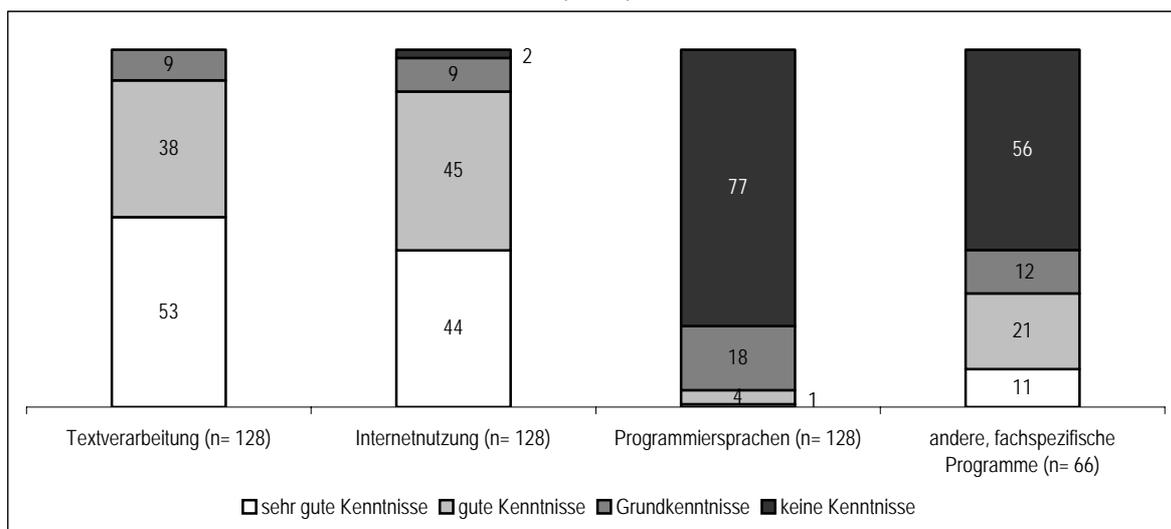
¹⁴ Das Latinum ist (ausgenommen der Angewandten Linguistik) in allen Hauptfachkombinationen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften Zulassungsvoraussetzung für die Zwischenprüfung. Daher ist davon auszugehen, dass nahezu alle befragten Absolvent/innen Kenntnisse in Latein besitzen, diese allerdings in der offenen Antwortkategorie nicht anführten.

Abbildung 3.16: „Wie fundiert waren Ihre Sprachkenntnisse zum Zeitpunkt Ihres Studienabschlusses?“ (in %)



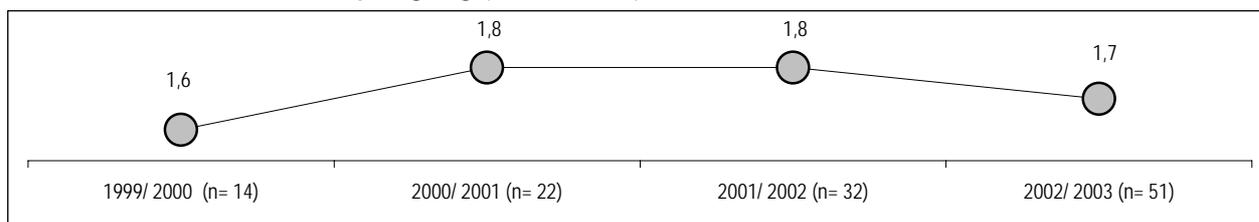
Werden die Computerkenntnisse der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften betrachtet, zeigt sich, dass die Befragten auch hier über ausgezeichnete Fähigkeiten in den Bereichen Textverarbeitung und Internetnutzung verfügen. So bescheinigen sich 91% der befragten Absolvent/innen „gute“ bis „sehr gute“ Kenntnisse in der Textverarbeitung und 89% „gute“ bis „sehr gute“ Kenntnisse in der Internetnutzung. Deutlich weniger Absolvent/innen geben an, über Erfahrungen in Programmiersprachen zu verfügen, drei Viertel der Absolvent/innen (77%) besitzen auf diesem Gebiet keine Kenntnisse. Als andere fachspezifische Programme erhalten PowerPoint (n = 8), Excel (n = 6), Programme zur Layoutgestaltung bzw. Autorenwerkzeuge bzw. Programme zur Fotobearbeitung (n = 9) Nennungen.

Abbildung 3.17: „Wie fundiert waren Ihre EDV- Kenntnisse zum Zeitpunkt Ihres Studienabschlusses?“ (in %)



Der Verlauf des Studiums wird schließlich maßgeblich an der Abschlussprüfungsnote gemessen. Während die Befragten Absolvent/innen ihre Zwischenprüfung durchschnittlich mit einer Note von 2,1 abschlossen, konnten sie sich in ihrer Abschlussprüfung auf eine 1,7 verbessern. Hierbei ist ein Zusammenhang mit der Abiturnote zu konstatieren ($R = 0,40^{**}$). Ebenso zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Zwischenprüfungs- und Abschlussprüfungsnote ($R = 0,46^{**}$). Demnach hängen Zwischenprüfungs- und Abschlussprüfungsnote stärker zusammen als Abitur- und Abschlussprüfungsnote. Des Weiteren zeigt sich, dass die Abschlussprüfungsnote im Zeitraum von 1999/2000 bis 2002/2003 relativ konstant geblieben ist.

Abbildung 3.18: Entwicklung der Abschlussnoten im Magisterstudiengang nach Abschlussjahrgang (Mittelwerte)



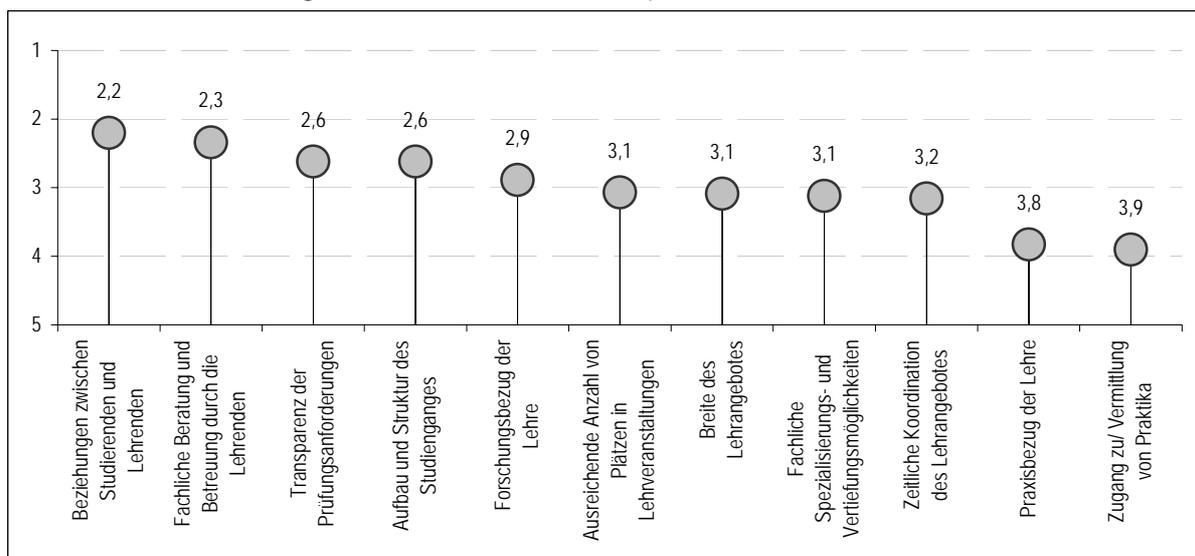
3.1.3 Beurteilung des Studiums

In diesem Abschnitt wird die retrospektive Einschätzung der Absolvent/innen bezogen auf Aspekte der Studienbedingungen und der Lehrsituation im Mittelpunkt der Betrachtung stehen. Die befragten Absolvent/innen wurden gebeten, anhand verschiedener Aspekte die Studienbedingungen in ihrem (Haupt-) Fach sowie die Rahmenbedingungen des Studiums allgemein einzuschätzen. Hierzu stand eine

fünfstufige Skala von eins („sehr gut“) bis fünf („sehr schlecht“) zur Verfügung. Die Mittelwerte dieser Angaben werden zunächst Gegenstand der Darstellung sein.

Insgesamt wurden die Studienbedingungen an der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften in der Tendenz als gut bewertet. Hierbei erhielt das Item „Beziehung zwischen Studierenden und Lehrenden“ mit 2,2 die positivste Bewertung. Ähnlich positiv schätzten die Befragten retrospektiv die fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden ein (2,3). Die Transparenz der Prüfungsordnungen (2,6) und der Aufbau bzw. die Struktur des Studienganges (2,6) wurden von den Absolvent/innen kritischer bewertet. Das gilt ebenso für den Forschungsbezug der Lehre (2,9). Als lediglich befriedigend benannten die Befragten die Breite des Lehrangebotes (3,1), die fachlichen Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten (3,1), die ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen (3,1) sowie die zeitliche Koordination des Lehrangebotes (3,2). Noch kritischer beurteilten die Absolvent/innen sowohl den Praxisbezug der Lehre (3,8) als auch den Zugang zu bzw. die Vermittlung von Praktika (3,9).

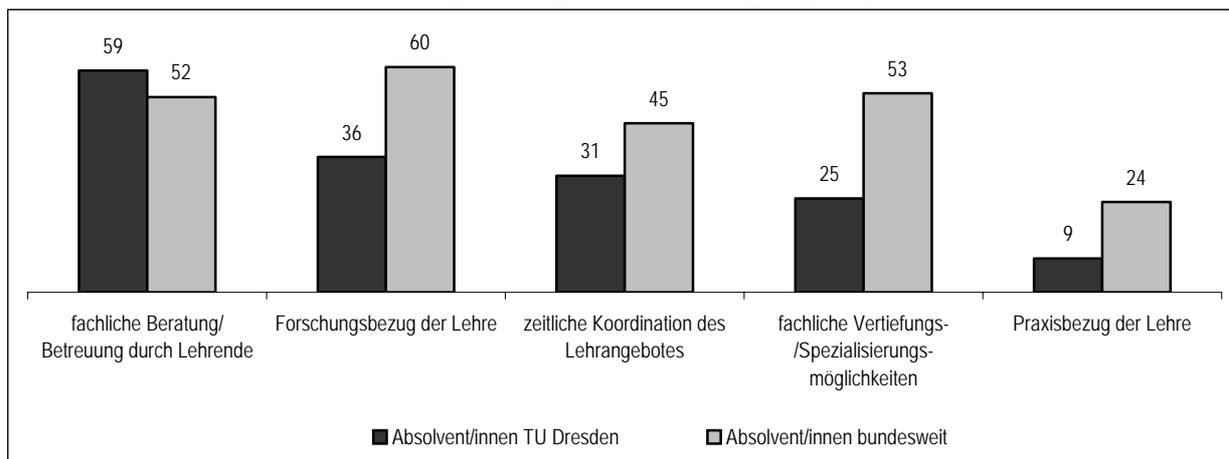
Abbildung 3.19: Bewertungen der Studienbedingungen im Hauptfach, Mittelwerte (Skala: 1 = „sehr gut“ bis 5 = „sehr schlecht“), n = 127



Der geringe Praxisbezug wird auch von bundesweit befragten Absolvent/innen bemängelt (vgl. Briedis/ Minks 2004: 18). Hierzu bleibt anzumerken, dass „(...) die Mehrheit der Studierenden ihr berufliches Arbeitsfeld außerhalb des Wissenschaftssektors findet (...)“ und somit „(...) ein geringer Praxisbezug des Studiums schwer zu rechtfertigen“ ist (ebd.: 17). Besser als im Bundesschnitt fällt von sechs vergleichbaren Aspekten die Bewertung für die fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden aus. Deutlich schlechter hingegen bewerten die

Absolvent/innen den Zugang zu Praktika¹⁵, die fachlichen Vertiefungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten sowie den Forschungsbezug der Lehre. Um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen, wurde in Anlehnung an die Auswertungen vom Hochschul-Informationssystem (HIS 2004)¹⁶ die Anteile der guten und sehr guten Bewertungen addiert.

Abbildung 3.20: Bewertungen der Studienbedingungen durch die Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften der TU Dresden (n = 127) im Bundesvergleich (Quelle: Briedis/ Minks 2004: 18ff), Summen der Anteile der Angaben „gut“ und „sehr gut“ (in %)

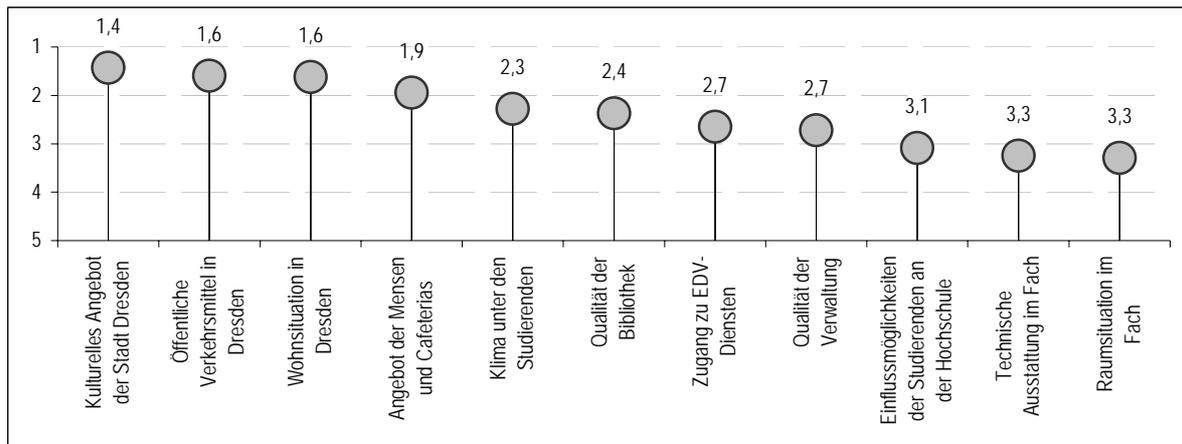


Die Beurteilung der Rahmenbedingungen des Studiums fallen insbesondere für die Aspekte positiv aus, die im Zusammenhang mit der Stadt Dresden stehen. Bedingungen der Hochschulorganisation werden hingegen kritischer gesehen, ausgenommen sind davon zum einen das Angebot an Mensen und Cafeterias (1,9) und zum anderen die Qualität der Bibliothek (2,4).

¹⁵ Zur Bedeutung dieses Ergebnisses sei einschränkend gesagt, dass das Item der bundesweiten Vergleichsbefragung allein den „Zugang zu erforderlichen Praktika/ Übungen“ erfasst. Dagegen wurden in der Absolventenstudie der TU Dresden Zugang und Vermittlung von Praktika erfragt, so dass das im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt schlechte Abschneiden der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik der TU Dresden in diesem Punkt möglicherweise genau aus diesem Unterschied in der Fragestellung resultiert. Da die Vergleichbarkeit bei diesem Item also nicht gesichert ist, wird dieses in der folgenden vergleichenden Abbildung nicht dargestellt.

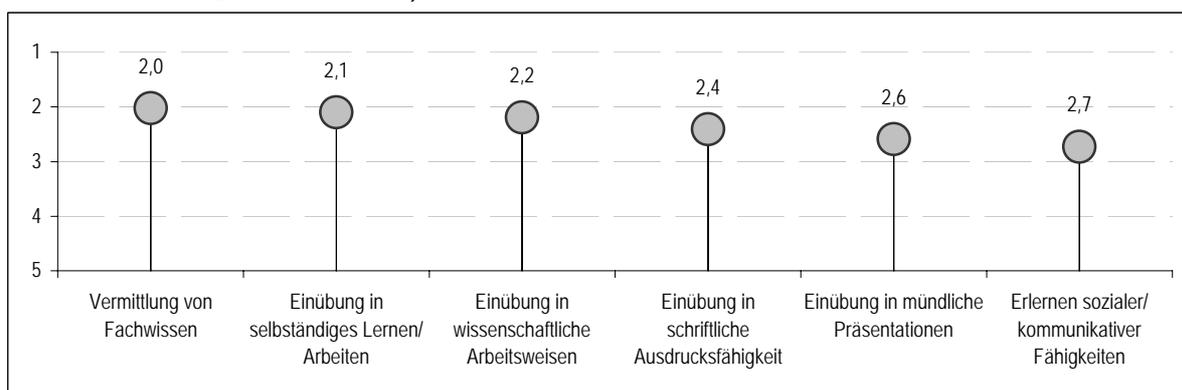
¹⁶ HIS befragte Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolvent/innen des Prüfungsjahrganges 2001 (vgl. Briedis/ Minks 2004).

Abbildung 3.21: Bewertungen der Rahmenbedingungen des Studiums, Mittelwerte (Skala: 1 = „sehr gut“ bis 5 = „sehr schlecht“), n = 113



Neben diesen Bewertungen der Studien- und Rahmenbedingungen konnten die Absolvent/innen rückblickend auch ausgewählte Aspekte der Lehre bewerten. Hierbei wurde die Vermittlung von Fachwissen (2,0) und die Einübung in selbständiges Lernen bzw. Arbeiten (2,1) am positivsten bewertet. Vergleichsweise zurückhaltend wird das Erlernen sozialer bzw. kommunikativer Fähigkeiten (2,7) eingeschätzt. Möglicherweise wird dieser Aspekt retrospektiv kritischer bewertet, da besonders diese Fähigkeiten der Selbstpräsentation und der rhetorischen Selbstvermarktung unabdingbare Voraussetzungen für einen erfolgreichen Berufseinstieg und die Bewährung im Arbeitsalltag sind.

Abbildung 3.22: Bewertung der Lehre im Hauptfach, Mittelwerte (Skala: 1 = „sehr gut“ bis 5 = „sehr schlecht“), n = 126

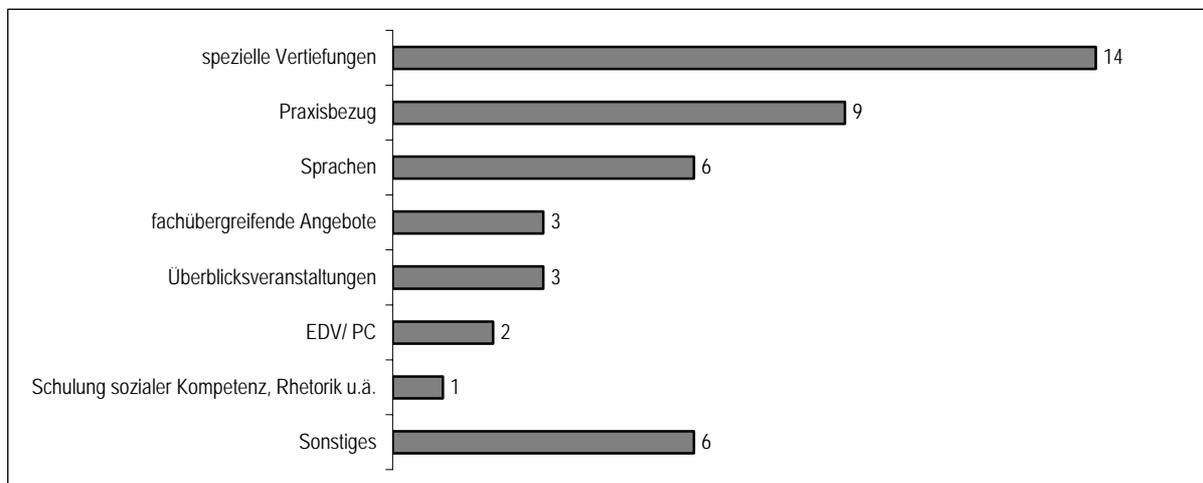


Anzumerken ist an dieser Stelle allerdings auch, dass die Dresdner Absolvent/innen das Einüben in mündliche Präsentationen und das Einüben wissenschaftlicher Arbeitsweisen etwas besser als die bundesweit befragten Absolvent/innen der Sprach- und Kulturwissenschaften bewerten (vgl. Briedis/ Minks 2004: 19).

Mehr als zwei Fünftel der Absolvent/innen (44%) gibt an, zumindest einen Aspekt bei den Studienangeboten vermisst zu haben. Genannt werden zum einen Angebote für

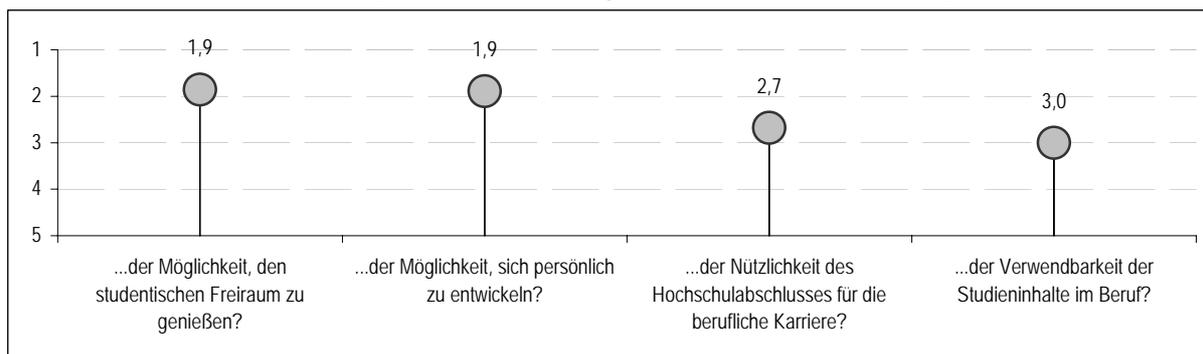
fachinterne Vertiefungen bzw. Spezialisierungen und zum anderen erwartungsgemäß Angebote mit verstärktem Praxisbezug.

Abbildung 3.23: Von den Absolvent/innen vermisste Studienangebote, Mehrfachnennungen möglich (in %), n = 131



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Absolvent/innen rückblickend den Wert ihres Studiums insgesamt tendenziell positiv beurteilen. Hierbei werden allerdings die persönlichen Freiheiten während des Studiums besser bewertet als die Inhalte der Ausbildung. Die relativ zurückhaltende Beurteilung der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf korrespondiert einerseits mit dem wahrgenommenen Mangel an Lehrangeboten mit verstärktem Praxisbezug und andererseits mit der hinter dem Bundesvergleich zurückliegenden Einschätzung des Praxisbezugs des Studiums.

Abbildung 3.24: „Wie beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsichtlich ...“ Mittelwerte (Skala: 1 = „sehr gut“ bis 5 = „sehr schlecht“), n = 125

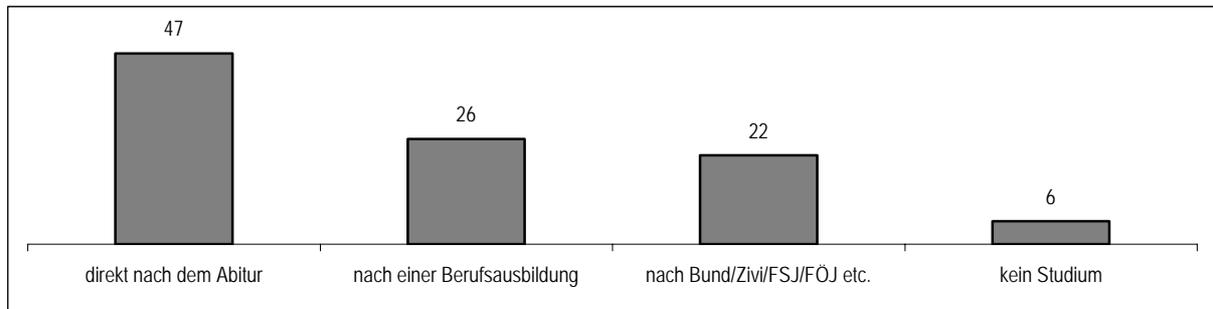


3.1.4 Bildungs- und Berufsentscheidung aus heutiger Sicht

Nach der Studienentscheidung aus heutiger Sicht befragt, würden alle befragten Absolvent/innen erneut das Abitur ablegen. Die überwiegende Mehrheit (91%) würde sich dabei für ein allgemeinbildendes Abitur an einem Gymnasium entscheiden, 5% würden das Fachabitur wählen und 2% würden vor dem Abitur zunächst eine Berufsausbildung absolvieren.

Das Studium würden knapp die Hälfte der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften direkt nach dem Abitur beginnen. Etwa ein Viertel gibt an, vor dem Studium zunächst eine Berufsausbildung zu absolvieren. Nur 6% der Befragten würden aus heutiger Sicht nicht wieder studieren.

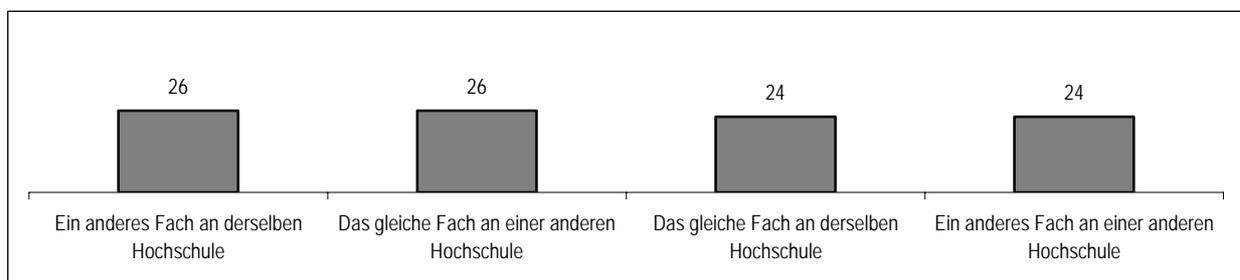
Abbildung 3.25: Wie würden sich die Absolvent/innen aus heutiger Sicht bezüglich des Studiums entscheiden? (in %), $n = 124$



Betrachtet man die rückblickende Entscheidung hinsichtlich einer Berufsausbildung differenzierter, dann zeigt sich allerdings, dass 80% der Absolvent/innen, die vor ihrem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, den gleichen Weg wieder wählen würden. Von denjenigen Absolvent/innen, die vor dem Studium keine Berufsausbildung begonnen haben, würden aus heutiger Sicht immerhin 42% eine Berufsausbildung absolvieren

Stünden die Absolvent/innen erneut vor der Studienfach- und Hochschulwahl, würde etwa ein Viertel (24%) das gleiche Fach an der TU Dresden studieren. Ebenfalls ein Viertel der Absolvent/innen (26%) gibt an, aus der gegenwärtigen Perspektive heraus ein anderes Fach in Dresden zu wählen. Allerdings würde sich aus heutiger Sicht auch die Hälfte der Befragten (50%) für eine andere Hochschule entscheiden.

Abbildung 3.26: Wie würden sich die Absolventinnen aus heutiger Sicht bezüglich Studienfach und Hochschule entscheiden (in %), $n = 108$



3.2 Die Absolvent/innen der früheren Jahrgänge

Im nachfolgenden Abschnitt werden nunmehr die Ergebnisse der Befragung 2004 denen der Befragung aus dem Jahr 2000 gegenüber gestellt und somit beide Kohorten hinsichtlich der Aspekte Zugang, Verlauf und Beurteilung des Studiums miteinander verglichen. Anzumerken bleibt an dieser Stelle, dass der Fragebogen weiter entwickelt wurde und somit nicht durchgehend für alle im Kapitel 3 angeführten Aspekte ein Kohortenvergleich vorgenommen werden kann.

Ihre Studienberechtigung erwarben die Absolvent/innen der Kohorte 95-99 durchschnittlich mit „gut“ (1,7). Somit haben die Befragten der Kohorte 99-03 im Mittel eine etwas schlechtere Abschlussnote beim Abitur. Dabei streuten die Noten von 1,0 bis 3,0, d.h. hinsichtlich der Streuung zeigt sich keine große Divergenz zwischen beiden Kohorten. Wird die Verteilung der Prädikate detaillierter betrachtet, zeigt sich, dass der Anteil derer, die mit dem Prädikat „sehr gut“ abschließen konnten bei der Kohorte 99-03 nur etwa halb so groß ist (Kohorte 99-03: 22%, Kohorte 95-99: 39%). Der Anteil derer, die ein „gut“ erreichten, ist hingegen bei Kohorte 99-03 etwas größer (Kohorte 99-03: 66%, Kohorte 95-99: 54%). Der Teil der Abiturienten, die mit einem „befriedigend“ ihre Studienberechtigung erwarben, verdoppelte sich demnach (Kohorte 99-03: 12%, Kohorte 95-99: 6%).

Ein kleinerer Teil der im Jahr 2004 befragten Absolvent/innen hat eine Berufsausbildung abgeschlossen (Kohorte 99-03: 18%, Kohorte 95-99: 31%). Hierzu ist anzumerken, dass im Bildungssystem der DDR die Berufsausbildung mit Abitur möglich war. 11% der 2000 befragten Absolvent/innen erwarben über diesen Weg ihre Studienberechtigung.

In dem Fragebogen aus dem Jahr 2000 wurde noch nicht erfragt, ob sich die Absolvent/innen auch an anderen Hochschulen um einen Studienplatz beworben haben. Allerdings wurde erhoben, ob ein Studienfachwechsel vorgenommen wurde und welche Gründe hierfür ausschlaggebend waren. Hierbei zeigt sich, dass auch bei der Kohorte 95-99 nahezu die Hälfte der Befragten (47%) mindestens einmal ihr Studienfach wechselten (Kohorte 99-03: 52%), d.h. es haben geringfügig mehr Absolvent/innen der Kohorte 99-03 mindestens einmal ihr Studienfach gewechselt. Werden die angegebenen Gründe für den Wechsel des Studienfachs verglichen, zeigt sich für die Absolvent/innen beider Kohorten, dass falsche Vorstellungen bzw. mangelnde Informationen über den Studiengang als wichtigster Grund für den vollzogenen Wechsel genannt werden (Kohorte 99-03: 2,6; Kohorte 95-99: 2,5). In der weiteren Beurteilung zeigen sich allerdings Differenzen. So geben die Absolvent/innen der Kohorte 99-03 als weitere wichtige Gründe, die Schwierigkeiten bei der Bewältigung des Lehrstoffs (3,1) und die zu lange Studiendauer (3,1) an. Hingegen waren für Absolvent/innen der Kohorte 95-99 die Aufnahme des

ursprünglich gewünschten Studiums (3,1) und falsche Vorstellungen über den ursprünglich studierten Studiengang (3,1) weitere bedeutende Aspekte, die einen Wechsel begründeten. Im Gegensatz zu Kohorte 95-99 spielte die Aufnahme des ursprünglichen Studiums nur noch eine geringere Rolle.

Werden beide Kohorten hinsichtlich der Studiendauer verglichen, zeigt sich, dass die im Jahr 2004 befragten Absolvent/innen mit durchschnittlich vierzehn Hochschulseestern ein Semester länger an der Hochschule immatrikuliert waren (Kohorte 94-99: 13). Ebenso haben die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2004 mit durchschnittlich zwölf Fachseestern ein Semester mehr für ihren Abschluss benötigt (Kohorte 94-99: 11).

Der Anteil der Absolvent/innen, die während ihres Studiums im Ausland waren, ist nahezu gleich geblieben (Kohorte 95-99: 74%; Kohorte 99-03: 69%). Auch die durchschnittliche Aufenthaltsdauer von neun Monaten blieb konstant. Hingegen haben sich die Gründe für einen Auslandsaufenthalt verändert. Während Praktika im Ausland bedeutender geworden sind (Kohorte 99-03: 31%, Kohorte 95-99: 21%) und das Auslandssemester insgesamt seinen hohen Stellenwert beibehalten hat (Kohorte 99-03: 41%, Kohorte 95-99: 54%), verlor im Gegensatz dazu der Auslandsaufenthalt zum Zweck eines Sprachkurses an Bedeutung (Kohorte 99-03: 17%, Kohorte 95-99: 41%). Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch für die Fakultät Erziehungswissenschaften.

In der Erhebung des Jahres 2000 wurde zum einen keine Differenzierung von Pflicht- und freiwilligen Praktika vorgenommen und zum anderen die durchschnittliche Dauer des Praktikums nicht erfasst. Aufgrund dessen sind die folgenden Ergebnisse lediglich bedingt vergleichbar. Insgesamt geben mehr Absolvent/innen der Kohorte 99-03 an, ein Praktikum absolviert zu haben. Waren es 2000 noch 63% der Befragten, sind es in der gegenwärtigen Befragungswelle 81% der Absolvent/innen. Hinsichtlich der Praktikumeinrichtungen zeigen sich zum Teil starke Verschiebungen. Während die Mehrheit der 2004 Befragten (34%) ein Praktikum in der Medienbranche absolvierte, wurden in der Befragung 2000 Schulen und Bildungseinrichtungen am häufigsten genannt (29%), Ebenso an Bedeutung verloren haben Praktika in der öffentlichen Verwaltung bzw. an einer Behörde (Kohorte 99-03: 6%, Kohorte 95-99: 15%). Stark gestiegen sind hingegen Praktikativitäten im kulturellen Bereich (inklusive Bibliotheks- und Archivwesen) (Kohorte 99-03: 21%, Kohorte 95-99: 12%).

Werden beide Kohorten hinsichtlich der Erwerbstätigkeit im Studium verglichen, zeigt sich das folgende Bild: Der Anteil der Absolvent/innen, die während der Vorlesungszeit häufig oder immer einer Nebentätigkeit nachgegangen sind, ist um 20% gestiegen (Kohorte 99-03: 68%, Kohorte 95-99: 48%). Ähnlich verhält es sich

bezogen auf die Erwerbstätigkeit während der vorlesungsfreien Zeit (Kohorte 99-03: 66%, Kohorte 95-99: 43%).

Der Anteil der Absolvent/innen, die im Verlauf ihres Studiums als studentische Hilfskraft an der Universität angestellt waren, ist in beiden Kohorten nahezu identisch (Kohorte 99-03: 47%, Kohorte 95-99: 50%). Dabei hat der Anteil derer, die nur über eine relativ kurze Zeit (ein Jahr oder weniger) als SHK tätig waren, leicht zugenommen (+ 5%). Hingegen ist der Anteil derer, die einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft von einer Dauer einem bis zwei Jahren nachgegangen sind, gesunken (Kohorte 99-03: 16%, Kohorte 95-99: 23%). Konstant geblieben ist die Zahl der Absolvent/innen, die länger als zwei Jahre als SHK tätig waren (Kohorte 99-03: 20%, Kohorte 95-99: 21%).

Werden die Sprachkenntnisse beider Kohorten verglichen, zeigt sich ein gleich bleibendes hohes Niveau der angegebenen Kenntnisse. Lediglich hinsichtlich der Russisch- und Spanischkenntnisse werden leichte Verschiebungen sichtbar. So gaben nur 20% der Kohorte 99-03 an, über gut bis sehr gute Russischkenntnisse zu verfügen. Von den Befragten der Kohorte 95-99 traf dies noch auf 40% zu. Hingegen zeigt sich für die Spanischkenntnisse die umgekehrte Tendenz. Hier gaben 20% der 2004 Befragten an, diese Sprache gut oder sehr gut zu beherrschen, von den 2000 befragten Absolvent/innen gaben dies lediglich 6% an.

Im Hinblick auf die EDV- Kenntnisse zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen beiden Kohorten. Geben 91% der Befragten der Kohorte 99-03 an, gute bis sehr gute Kenntnisse in der Textverarbeitung zu besitzen, traf dies nur auf 77% der Befragten aus Kohorte 95-99 zu. Bezogen auf die Kenntnisse der Internetnutzung ist die Differenz noch größer. Hier geben 88% der im Jahr 2004 Befragten an, über gute bis sehr gute Fähigkeiten zu verfügen, in der Befragung 2000 gaben dies nur 36% der Befragten an. Ebenfalls bessere Kenntnisse werden für andere, fachspezifische Anwendungsprogramme genannt (Kohorte 99-03: 32%, Kohorte 95-99: 12%). Lediglich in Bezug auf die Programmiersprachen bleiben die Angaben nahezu stabil, hier sind es 23% der Kohorte 99-03 und 18% der Kohorte 95-99, die zumindest über Grundkenntnisse verfügen.

Hinsichtlich der Abschlussnote zeigt sich lediglich eine schwache Tendenz dahingehend, dass die Noten der 2004 befragten Absolvent/innen Jahrgänge stärker in Richtung „sehr gut“ tendieren (Kohorte 99-03: 1,7; Kohorte 95-99: 1,9). Allerdings sind diese Unterschiede nicht signifikant. Die bereits beschriebene leichte Tendenz der Verbesserung der durchschnittlichen Abschlussnote im Vergleich zur Zwischenprüfungsnote bei den aktuell untersuchten Absolvent/innen ist bei den früheren Abschlussjahrgängen ebenso zu beobachten (vgl. Kap. 3.2).

Der Vergleich der Aussagen zur retrospektiven Beurteilung des Studiums offenbart hinsichtlich der Beurteilung der Studienbedingungen Verschiebungen, jedoch keine signifikanten Unterschiede. Tendenziell negativer bewertet werden von Kohorte 99-03 vor allem Aspekte, die mit individuellen Verbesserungen der Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Verbindung stehen. So werden nun insbesondere der Praxisbezug der Ausbildung, der Zugang zu bzw. die Vermittlung von Praktika und die fachlichen Spezialisierungsmöglichkeiten deutlich schlechter eingeschätzt. Tendenziell besser als noch vor vier Jahren wurden dagegen Aspekte beurteilt, die direkt mit dem Aufbau bzw. der Strukturierung des Studienganges bzw. prüfungsrelevanten Gesichtspunkten in Verbindung stehen. Hinsichtlich der Bewertung der Rahmenbedingungen wird deutlich, dass vor allem die Raumsituation und die technische Ausstattung kritischer beurteilt werden.

Die Gegenüberstellung der Beurteilungen der Absolvent/innen beider Kohorten bezogen auf ausgewählte Aspekte der Lehre zeigt ein relativ homogenes Bild. Die (hypothetischen) Entscheidung für oder gegen das Studium, das Studienfach und den Studienort ist ebenso stabil geblieben.

4 Übergang in den Beruf

Wird der Arbeitsmarkt allgemein betrachtet, ist zu konstatieren, dass Akademiker/innen im Vergleich zu allen Qualifikationsgruppen mit Abstand das „niedrigste Arbeitslosigkeitsrisiko“ tragen (<http://iab.de/iab/presse/>). Das heißt: „Je höher die Qualifikation, desto niedriger ist das Arbeitsmarktrisiko“ (ebd.). Darüber hinaus verdienen Akademiker/innen „(...) besser als andere, sind seltener, unter Wert beschäftigt und haben häufig die interessanteren Jobs“ (ebd.). Dennoch ist auch auf dem Akademikerarbeitsmarkt seit Jahren eine kontinuierliche Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation zu verzeichnen. Insbesondere die vergangenen zwei Jahre sind dabei von einer stetigen Verschlechterung gekennzeichnet. Als Gründe für die angespannte Arbeitsmarktlage sind die grundsätzlichen strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbedingungen zu nennen. So entsteht im Zuge der Globalisierung eine völlig veränderte Arbeitskultur, die einerseits gekennzeichnet ist von einer Auflösung strenger Arbeitszeiten bzw. Arbeitsstrukturen, welche die Bereitschaft zur befristeten Projektarbeit fordert und andererseits von dem Anspruch nach nationaler und internationaler Mobilität. Wird der Arbeitsmarkt bzw. der Bedarf an Geisteswissenschaftlern für das Jahr 2003 im Einzelnen betrachtet, zeigt sich, dass die Nachfrage gegenüber dem Jahr 2002 um weitere 13% auf 1.160 Stellenangebote zurückgegangen ist (vgl. ibv 2004: 141).

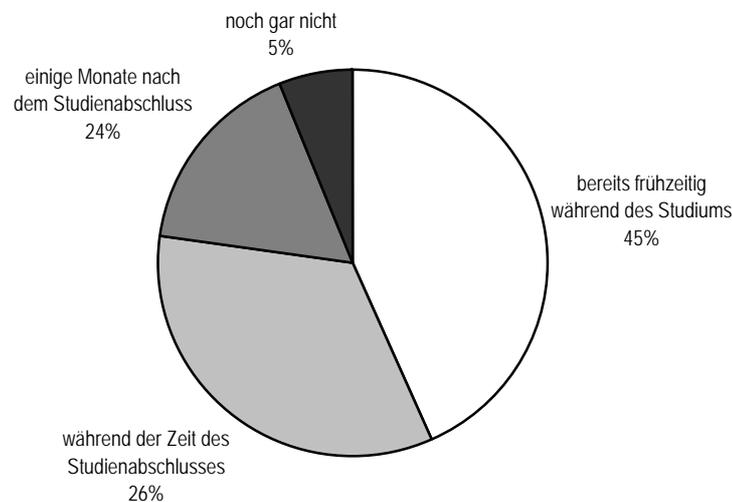
Im folgenden Abschnitt steht die Zeit nach dem Studienabschluss, d.h. der Übergang in das Erwerbsleben im Vordergrund und damit unter anderem Fragen nach der Suchdauer oder auch den Beschäftigungsformen bzw. Arbeitsverhältnissen der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften.

4.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung

4.1.1 Stellensuche

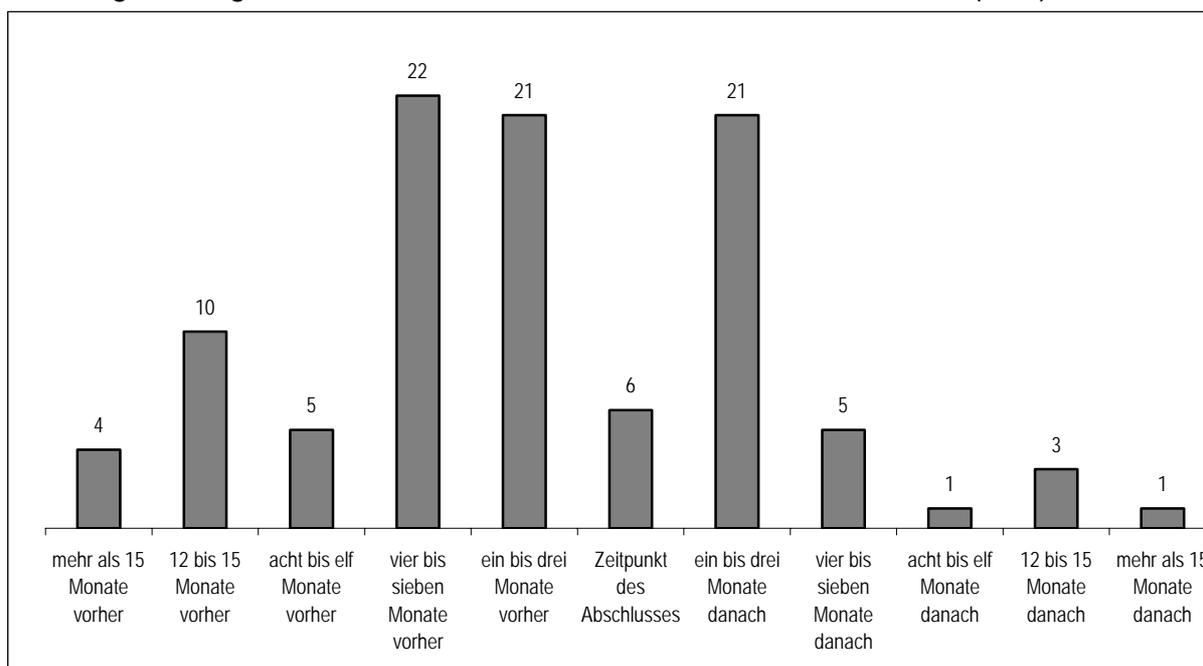
Drei Viertel der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften begannen die Stellensuche frühzeitig entweder bereits während des Studiums (45%) oder während der Zeit des Studienabschlusses (26%). Ein Drittel der Befragten gab an, noch gar nicht (5%) bzw. erst einige Monate nach dem Studienabschluss (24%) mit der Suche begonnen zu haben. Im Vergleich zu bundesweiten Studien zeigt sich, dass die Absolvent/innen der TU Dresden etwas eher mit der Stellensuche beginnen als die Absolvent/innen bundesweit (vgl. HIS Briedis/ Minks 2004: 89).

Abbildung 4.1: „Ab wann haben Sie versucht, eine Beschäftigung zu finden?“, $n = 83$



Die Absolvent/innen, die bereits vor dem Zeitpunkt des Studienabschlusses die Stellensuche aufnahmen, begannen im Mittel acht Monate vor Studienende mit der Suche. Allerdings streut die Zeitspanne dabei zwischen weniger als einem Monat (Minimum) und 78 Monaten (Maximum). Wird daher als robustere Kenngröße gegenüber solchen Ausreißern und Extremwerten der Median verwendet, begannen diese Absolvent/innen die Suche durchschnittlich sechs Monate vor Studienabschluss. Bei denjenigen Absolvent/innen, die zunächst abwarteten, beträgt die Spanne zwischen Abschluss und Beginn der Stellensuche hingegen ca. anderthalb Monate.¹⁷

¹⁷ Angesichts der sehr schiefen Verteilungen wird hier der Median angegeben.

Abbildung 4.2: Beginn der Stellensuche in Relation zum Studienabschluss (in %), n = 83¹⁸

Im Folgenden sollen die Strategien der Stellensuche im Mittelpunkt der Betrachtung stehen. Bundesweit ist dabei für den Akademikerarbeitsmarkt ein Rückgang von Stellenangeboten in Printmedien um 37% im Vergleich zum Vorjahr zu beobachten. Es zeigt sich die Tendenz, dass Arbeitgeber verstärkt andere (kostengünstigere) Möglichkeiten, wie Online-Jobbörsen oder die eigene Homepage zur Rekrutierung ihres Nachwuchses nutzen (vgl. BBZ 2004: 5). Hierbei spielt auch die Unternehmensgröße eine Rolle, d.h. „je kleiner das Unternehmen ist, um so eher nutzt es kostenlose Methoden der Personalsuche“ (Hofstätter download: 22.12.2004¹⁹).

Im Gegensatz zu dieser allgemeinen Entwicklung der Stellenofferierung auf dem Akademikerarbeitsmarkt sind für die Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften der TU Dresden die Bewerbung auf Stellenausschreibungen neben der Suche über das Internet die am häufigsten gewählten Strategien der Beschäftigungssuche (jeweils 73%). An dritter Stelle rangieren Varianten der Initiativ- bzw. Blindbewerbungen (60%). Jeweils die Hälfte der befragten Absolvent/innen nutzt einerseits Kontakte, die während eines Jobs oder Praktika geknüpft werden konnten und andererseits persönliche Beziehungen. Absolventenmessen (7%) oder auch private Vermittlungsagenturen (6%) werden

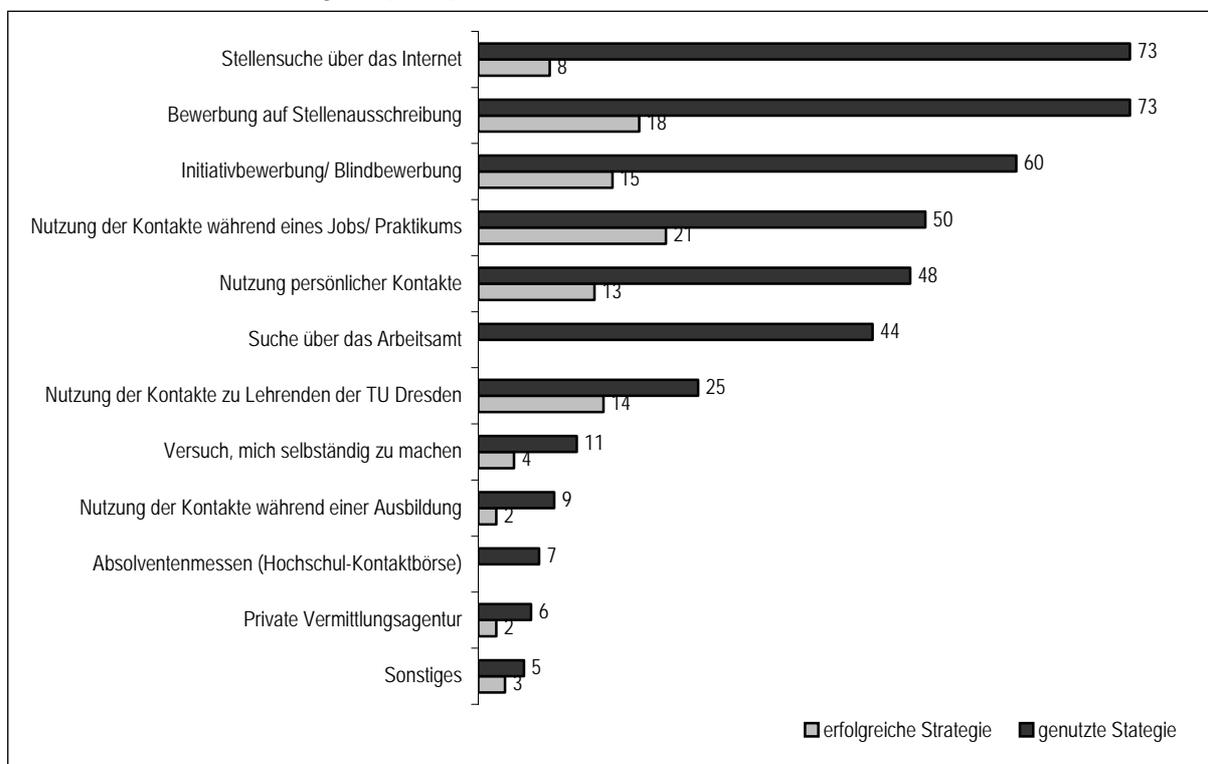
¹⁸ Da diese Grafik aus den Ergebnissen von drei verschiedenen Variablen zusammengesetzt ist, kann es zu kleineren Abweichungen zu den in Abbildung 4.1 genannten Werten kommen.

¹⁹ www.Studentenberatung.at/themen/studienwahl/hofstaeter.pdf

hingegen kaum in Anspruch genommen. Im Mittel verfolgen die Absolvent/innen drei bis vier verschiedene Strategien parallel, um eine Anstellung zu finden.²⁰

Die Strategien sind dabei unterschiedlich erfolgreich. Ein Fünftel der Absolvent/innen (21%) hat die erste Anstellung über die Nutzung persönlicher Kontakte gefunden, bei weiteren 18% führte die Bewerbung auf eine Stellenausschreibung zum Erfolg. An dritter Stelle befinden sich mit 15% die Initiativ- bzw. Blindbewerbungen. Bundesweit ist die Bewerbung auf eine Ausschreibung die am häufigsten genutzte Strategie der Absolvent/innen der Sprach- und Kulturwissenschaften (vgl. Briedis/ Minks 2004: 112).

Abbildung 4.3: Insgesamt genutzte Strategien, um eine Beschäftigung zu finden (Mehrfachnennungen möglich) und insgesamt (absolut) erfolgreiche Strategien (in %), n = 131



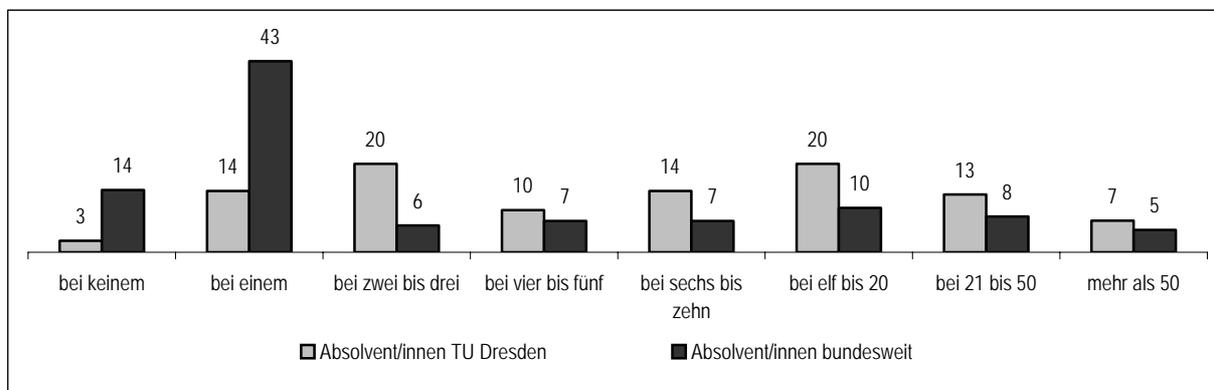
Mit durchschnittlich neun Bewerbungen (Maximum: 243) erzielten die Absolvent/innen im Mittel zwei Vorstellungsgespräche (Maximum: zehn)²¹. Dabei verschickten 14% der Befragten eine Bewerbung und 20% zwei bis drei. Ein Zehntel (11%) versandt ca. zwanzig Anschreiben. Im Bundesschnitt gaben die Absolvent/innen der Sprach- und Kulturwissenschaften überwiegend an, eine Bewerbung verschickt zu haben (43%), gefolgt von elf bis zwanzig Bewerbungen (10%) (vgl. Briedis/ Minks 2004: 91). Möglicherweise sind die befragten

²⁰ Die Gesamtzahl der Nennungen liegt bei 484 und die Gesamtzahl der Befragten bei 131.

²¹ Angesichts der sehr schiefen Verteilungen wird der Median angegeben.

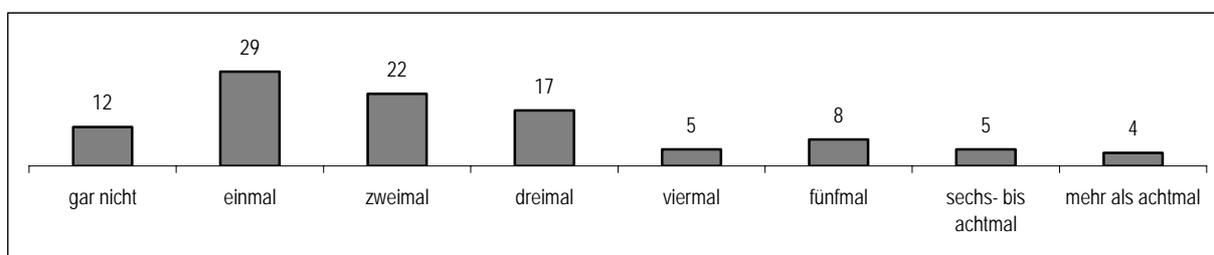
Absolvent/innen der Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften der TU Dresden gezwungen, sich häufiger zu bewerben als die Absolvent/innen der Sprach- und Kulturwissenschaften bundesweit.

Abbildung 4.4: „Bei wie vielen Arbeitgebern haben Sie sich beworben?“ (in %), n = 116



Ebenso variiert die Anzahl der Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch. Nahezu ein Drittel (29%) der befragten Absolvent/innen geben an, zumindest einmal eingeladen worden zu sein. Jeweils 22% wurden zu zwei oder drei bis vier Gesprächen gebeten. Mehr als vier Gespräche gaben weitere 16% der Befragten an. Allerdings wurden auch 12% der Befragten bisher noch zu keinem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Abbildung 4.5: „Wie oft wurden Sie zu Bewerbungsgesprächen eingeladen?“ (in %), n = 119

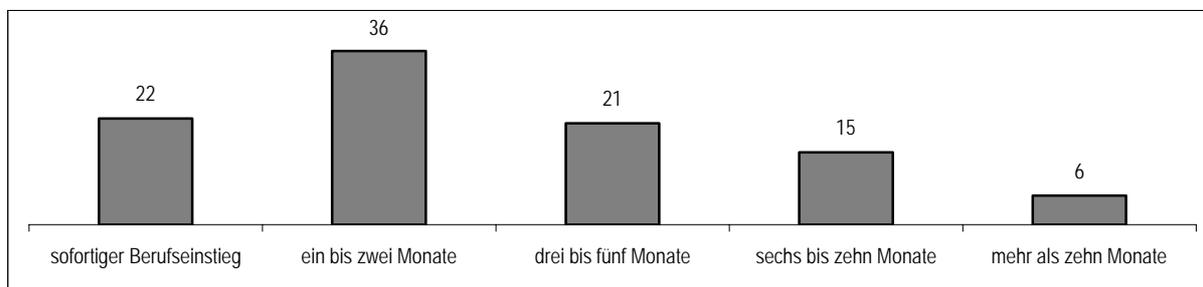


Die Absolvent/innen, die zehn oder mehr Bewerbungen verschickten, haben im Mittel²² drei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen erhalten. Ein Grund hierfür kann zum einen eine verbesserte Qualität der Bewerbungsunterlagen sein, zum anderen ist denkbar, dass diese Absolvent/innen bei Einstellungsgesprächen häufiger abgelehnt werden. Für letzteres spricht die Tatsache, dass Absolvent/innen die zehn oder mehr Bewerbungen verschickt haben, auch deutlich häufiger Probleme bei der Stellensuche angaben (vgl. Abbildung 4.7).

²² Angesichts der sehr schiefen Verteilungen wird der Median angegeben.

Das arithmetische Mittel der Dauer der aktiven Stellensuche liegt bei zwei Monaten²³. Dabei suchen jene Absolvent/innen durchschnittlich zwei Monate länger²⁴, die zehn oder mehr Bewerbungen geschrieben haben.

Abbildung 4.6: Dauer der aktiven Stellensuche (in %), n = 97

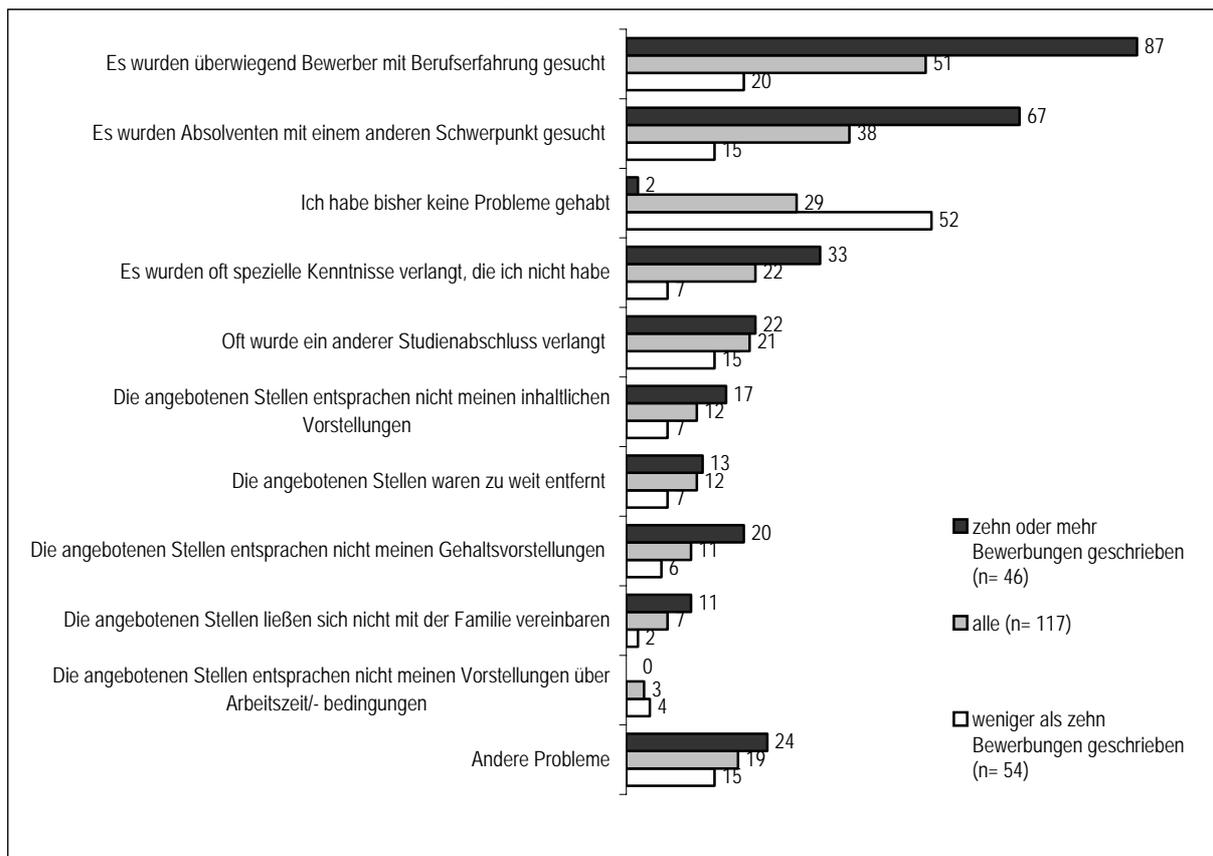


Mit welchen Schwierigkeiten bei der Stellensuche sahen sich die Absolvent/innen konfrontiert? Im Mittel nannten sie zwei Aspekte. Hierbei zeigen sich Zusammenhänge mit der Anzahl der Bewerbungen. Absolvent/innen, die weniger als zehn Bewerbungen schrieben, markierten im Mittel bei dieser Frage eine Kategorie, die Hälfte (52%) davon die Kategorie „Ich hatte bisher keine Probleme gehabt.“ Im Gegensatz dazu kreuzte diese Antwortvorgabe nur knapp ein Zehntel derjenigen an, die zehn oder mehr Bewerbungen verschickten. Dafür geben diese Absolvent/innen im Mittel drei andere Kategorien an, am häufigsten die Kategorie „Es wurden überwiegend Bewerber mit Berufserfahrung gesucht“ (87%). Bundesweit sind die Absolvent/innen überwiegend mit dem Problem konfrontiert, dass nur relativ wenig Stellen angeboten werden (vgl. Briedis/ Minks 2004: 95). Die befragten Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften der TU Dresden kritisieren in diesem Zusammenhang in einer offenen Frage, dass zum einen kaum Stellen vorhanden sind bzw. nur Praktika angeboten werden und zum anderen machten sie die Erfahrung, dass Stellen lediglich pro forma ausgeschrieben und bereits besetzt sind.

²³ Angesichts der sehr schiefen Verteilungen wird der Median angegeben.

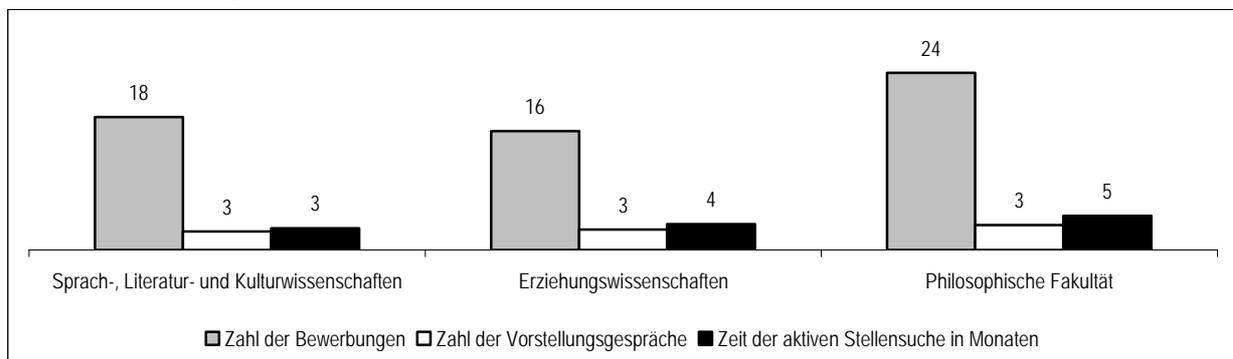
²⁴ Angesichts der sehr schiefen Verteilungen wird der Median angegeben.

Abbildung 4.7: „Welche Schwierigkeiten sind Ihnen – unabhängig von deren Erfolg – bei der Stellensuche begegnet?“ Mehrfachnennungen möglich (in %)



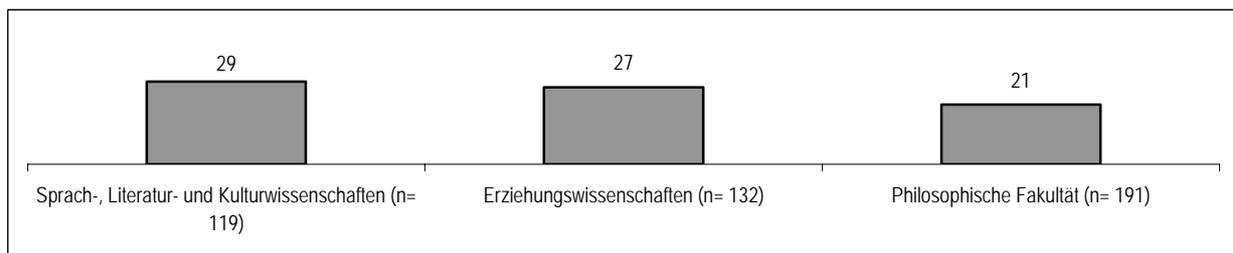
Bei den Absolvent/innen, die angaben keine Probleme bei der Stellensuche erfahren zu haben (29%), ist diese Problemlösung auch an anderen Kennzahlen festzustellen. Diese Absolvent/innen schrieben durchschnittlich zwei Bewerbungen (Median), benötigten weniger Vorstellungsgespräche und suchten weniger lang als ihre ehemaligen Kommilitonen mit Problemen bei der Stellensuche. Dabei steht der Erfolg dieser Gruppe in keinem signifikanten Zusammenhang mit Abschlussnote, Praktikadauer, benötigter Anzahl von Fachsemestern, den genutzten Bewerbungsstrategien oder der Erwerbstätigkeit. Im Vergleich zu anderen geisteswissenschaftlichen Fakultäten der TU Dresden vollzieht sich der Übergang in den Beruf, gemessen an der Zahl der Bewerbungen, der Vorstellungsgespräche und der Zeit der aktiven Stellensuche, ähnlich:

Abbildung 4.8: Zahl der Bewerbungen, der Vorstellungsgespräche und der Zeit der aktiven Stellensuche in Monaten von Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften im Vergleich zu anderen geisteswissenschaftlichen Fakultäten der TU Dresden²⁵, (Mittelwerte)



Entsprechend des Berufsübergangs ist auch der Anteil an Befragten, die angaben, „bisher keine Probleme bei der Stellensuche zu haben“, unter den Absolvent/innen der betrachteten geisteswissenschaftlichen Fakultäten ähnlich hoch. Mit 29% ist dieser Anteil unter den Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften aber am höchsten.

Abbildung 4.9: „Ich hatte bisher keine Probleme bei der Stellensuche“ Anteile der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften, die dieser Aussage zustimmen, im Vergleich zu anderen geisteswissenschaftlichen Fakultäten der TU Dresden, (in %)



4.1.2 Berufsstart

Ziel des nachfolgenden Fragekomplexes zum Berufsstart ist es, aus der Perspektive der Absolvent/innen darzustellen, wie wichtig einzelne Aspekte für einen erfolgreichen Start in das Berufsleben bewertet werden.

Zunächst werden daher die Einschätzungen der Befragten dargestellt, die aufzeigen wie wichtig aus Sicht der Absolvent/innen bestimmte Aspekte für die Einstellung bei

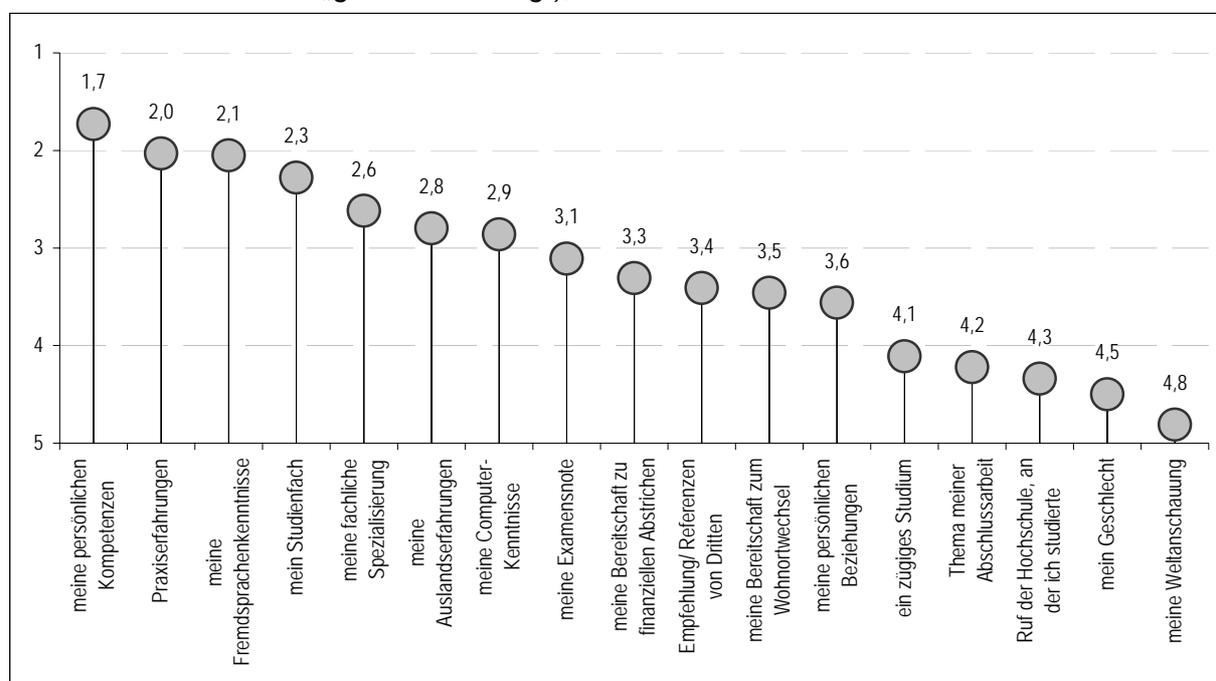
²⁵ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

ihrem Arbeitgeber waren. Dazu wurde erneut eine fünfstufige Skala von eins („sehr wichtig“) bis fünf („gar nicht wichtig“) vorgegeben.

Die Absolvent/innen sind der Meinung, dass die persönlichen Kompetenzen (1,7) gefolgt von den Praxiserfahrungen (2,0) und den Fremdsprachenkenntnissen (2,0) die wichtigsten Faktoren der Stellenbesetzung für den Arbeitgeber darstellen. Dem Studienfach (2,3) und der fachlichen Spezialisierung (2,6) wird ebenfalls eine tendenziell große Bedeutung zugeschrieben. Eher unbedeutende Einstellungskriterien für den Arbeitgeber sind nach Einschätzung der Absolvent/innen ein zügiges Studium (4,1), das Thema der Abschlussarbeit (4,2), der Ruf der Hochschule (4,3) sowie auch das Geschlecht (4,5) und individuelle Weltanschauungen (4,8).

Die aktuellen Anforderungen auf dem Akademikerarbeitsmarkt decken sich weitestgehend mit diesen Einschätzungen der Absolvent/innen. So legen Arbeitgeber insbesondere auf einschlägige Berufserfahrungen und persönliche Kompetenzen bzw. Fähigkeiten (Selbstmanagement, Teamarbeit, Konfliktfähigkeit, Durchsetzungs- und Kommunikationsvermögen) sowie auf eine ausgewiesene Fachkompetenz wert (vgl. BBZ 2004: 6).

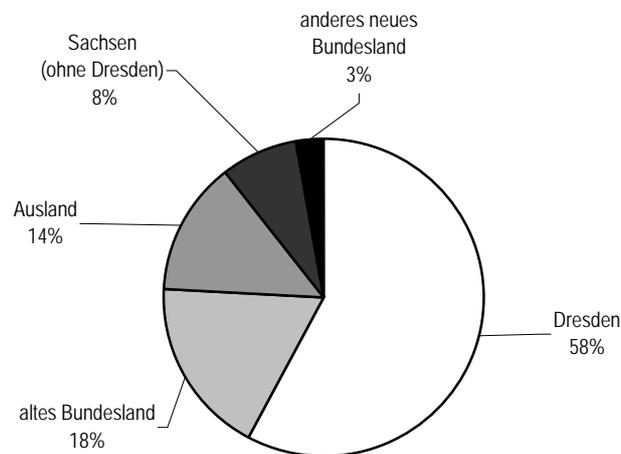
Abbildung 4.10: „Wie wichtig waren Ihrer Meinung nach die folgenden Aspekte für Ihren Auftraggeber, Sie zu beschäftigen?“ Mittelwerte (Skala 1 = „sehr wichtig“ bis 5 = „gar nicht wichtig“), n = 100



Über die Hälfte der Absolvent/innen (58%) hat in der Stadt Dresden gegenwärtig eine Beschäftigung gefunden, in den alten Bundesländern arbeiten 18% der Absolvent/innen. Weitere 14% der Absolvent/innen sind gegenwärtig im Ausland tätig. Von diesen halten sich vier Absolvent/innen in Osteuropa, drei in

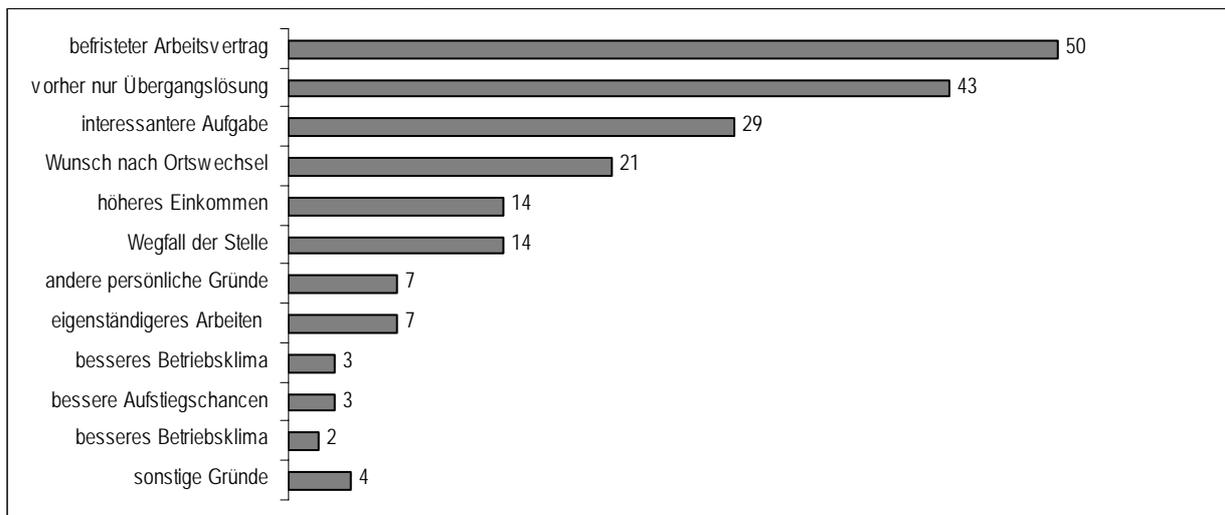
Großbritannien und zwei in Frankreich auf. Jeweils eine Nennung erhalten die Länder Irland, Italien, Schweiz, Schweden und Spanien.

Abbildung 4.11: Ort des gegenwärtigen bzw. letzten Arbeitsplatzes, $n = 104$



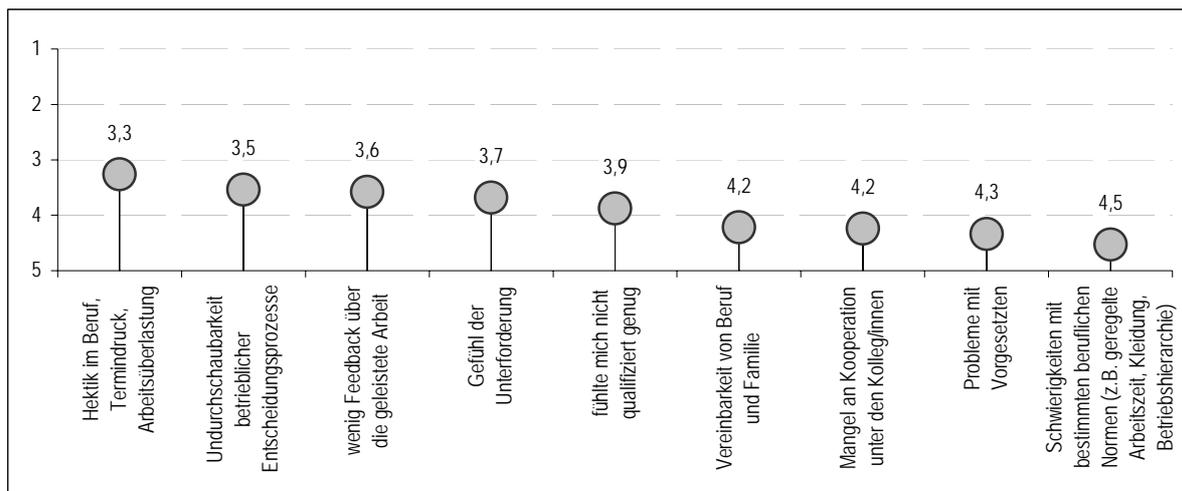
Zwei Drittel der Absolvent/innen (67%) geben an, den Arbeitsplatz bisher noch nicht gewechselt zu haben. Bei denjenigen, die bereits einen Arbeitsplatzwechsel vollzogen, geschah dies vor allem auf Grund der Befristung des ursprünglichen Arbeitsvertrages (58%). Für ein Drittel der Absolvent/innen (33%) stellte der vorherige Arbeitsplatz nur eine Übergangslösung dar. Weitere Gründe für den Wechsel waren eine interessantere Aufgabe (11%) und ein höheres Einkommen (11%). Nur wenige Absolvent/innen wollten damit einen Ortswechsel erreichen oder ihre Aufstiegschancen verbessern. Im Mittel haben diejenigen Absolvent/innen, die bisher überhaupt ihren Arbeitsplatz wechselten, zwei Gründe dafür angegeben.

Abbildung 4.12: Gründe für einen erfolgten Arbeitsplatzwechsel, Mehrfachnennungen möglich (in %), n = 14



Zum Abschluss des Fragenkomplexes sollten die Hochschulabgänger noch einmal auf einer fünfstufigen Skala einschätzen, inwieweit bei ihrem Berufsstart bestimmte Probleme auftraten. Insgesamt scheinen zu diesem Zeitpunkt der beruflichen Positionierung keine systematischen Belastungen für die Absolvent/innen aufzukommen, alle aufgeführten Aspekte werden tendenziell verneint. Allerdings wurde die Skalierung bei allen Aspekten voll ausgenutzt, was bedeutet, dass sich einige Absolvent/innen durchaus mit diesen Schwierigkeiten konfrontiert sahen. So war es für einige nicht einfach, die Hektik im Beruf zu meistern. Darüber hinaus empfanden einige Absolvent/innen, zu wenig Einblick in betriebliche Entscheidungsprozesse und zu wenig Feedback über die geleistete Arbeit erhalten zu haben. Bundesweit sehen sich die Absolvent/innen der Fachrichtung Sprach- und Kulturwissenschaften hauptsächlich mit der Hektik im Beruf, Termindruck bzw. einer Arbeitsüberlastung konfrontiert und geben diese Aspekte als größtes Problem während des Berufseinstieges an. Ebenfalls als problematisch wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie empfunden (vgl. Briedis/ Minks 2004: 117f).

Abbildung 4.13: „Inwieweit traten bei Ihrem Berufsstart folgende Probleme auf?“ (Skala: 1 = „sehr stark“ bis 5 = „überhaupt nicht“); n = 103



4.1.3 Tätigkeiten

Im folgenden Abschnitt wird der Tätigkeitsverlauf nach dem Studium im Zentrum der Betrachtung stehen. Dazu wurden Aussagen zur ersten Tätigkeit, zur aktuellen Tätigkeit und bezüglich des Zeitraumes zwischen erster und aktueller Tätigkeit erhoben. Die Absolvent/innen konnten Angaben über den Zeitraum ihrer Beschäftigung, den Beschäftigungsstatus (z.B. qualifizierter Angestellter), die Form der Beschäftigung (z.B. reguläre Erwerbstätigkeit) und den Beschäftigungsbereich (z.B. öffentlicher Dienst) machen. Darüber hinaus wurden Einkommen, Befristung der Stelle und die tatsächliche Wochenarbeitszeit erfasst.

4.1.3.1. Erste Tätigkeit

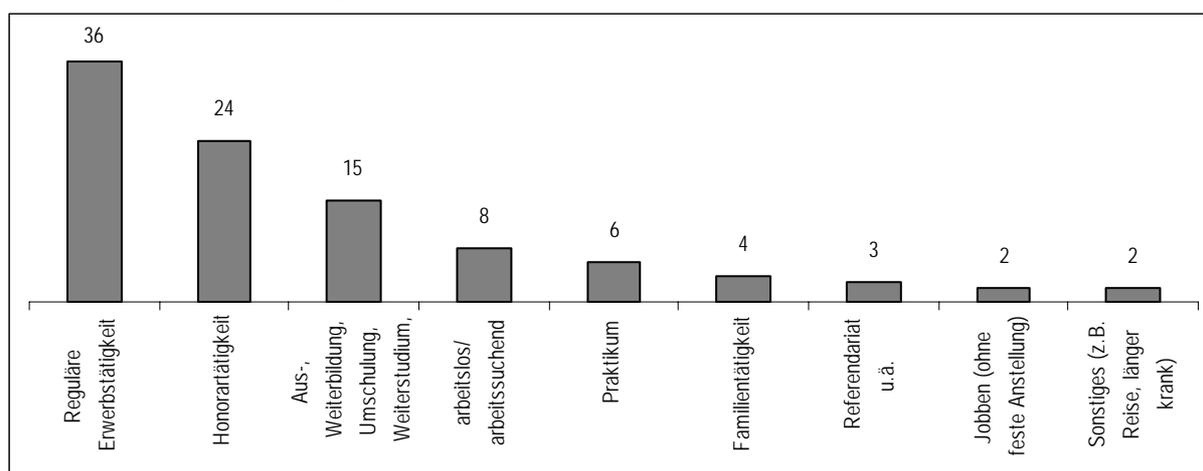
Wird der Arbeitsmarkt der vergangenen Jahre betrachtet, zeigen sich gravierende Veränderungen hinsichtlich der Formen der Arbeitsverhältnisse. Insbesondere befristete Arbeitsverhältnisse, Honorartätigkeiten und befristete Projektarbeit steigen stetig an (vgl. BBZ 2004: 8).

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass 37% der befragten Absolvent/innen als erste Tätigkeit nach dem Studium eine reguläre Erwerbstätigkeit aufnehmen.²⁶ Die Aufnahme einer solchen Tätigkeit stellt einerseits eine erste berufliche Etablierung dar, „allerdings ist damit [andererseits] noch wenig über die Qualität, Angemessenheit, die Beschäftigungssicherheit und den Arbeitsumfang der Arbeitsstelle ausgesagt“ (Briedis/ Minks 2004: 57). Grundsätzlich lässt sich die

²⁶ Die Fragen zum Tätigkeitsverlauf sind sehr komplex, da der Tätigkeitsverlauf bei einer Vielzahl der Absolvent/innen nicht geradlinig verläuft. Durch die Komplexität der Fragestellung ist bei diesen Fragen der Item-Non-Response höher als bei anderen Items.

reguläre Erwerbstätigkeit jedoch qualitativ von den Übergangsjobs und der Beschäftigung über Werkverträge unterscheiden (vgl. ebd.: 57). Ein weiteres Viertel der Absolvent/innen (24%) ist im Rahmen eines Honorarvertrages beschäftigt. Arbeitslos bzw. arbeitssuchend zu sein, gibt knapp ein Zehntel (8%) der befragten Absolvent/innen an²⁷.

Abbildung 4.14: Berufliche Stellung der ersten Tätigkeit nach Studienabschluss (in %), $n = 118$



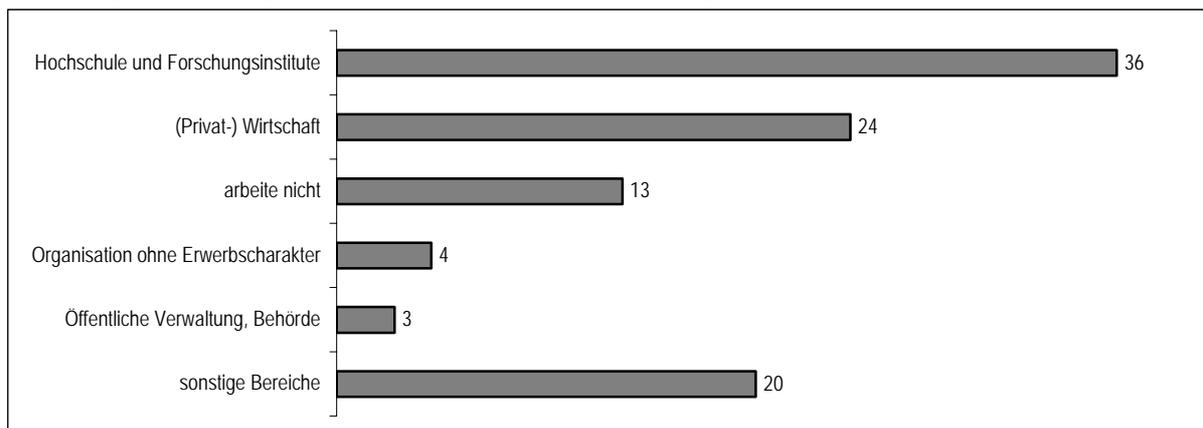
Werden alle Absolvent/innen in die Betrachtung einbezogen, liegt zwischen dem Studienabschluss und der Aufnahme der ersten Tätigkeit weniger als ein Monat. Dieses Ergebnis resultiert zum einen daraus, dass einige Absolvent/innen ihre erste Tätigkeit weit vor dem eigentlichen Studienabschluss aufnehmen und zum anderen geben einige Absolvent/innen ihre Erwerbslosigkeit direkt im Anschluss an das Studium an.

Die Aufschlüsselung der Tätigkeitsbereiche zeigt, dass mehr als ein Drittel der Absolvent/innen (36%) die erste Tätigkeit an einer Hochschule oder einem Forschungsinstitut fand. Weitere 24% arbeiteten zum Zeitpunkt ihrer ersten Tätigkeit in der Privatwirtschaft. Als sonstige Bereiche werden unter anderem Medien, private Weiterbildungs- und Sprachinstitute angeführt. Nur eine sehr geringe Anzahl der Absolvent/innen (3%) fand eine Anstellung in der öffentlichen Verwaltung oder an einer Behörde. Bundesweit finden die Absolvent/innen der Sprach- und Kulturwissenschaften (wie auch die Absolvent/innen der Pädagogik, der Psychologie oder auch der Wirtschaftswissenschaften) ihre erste Tätigkeit in dem sehr heterogenen Dienstleistungssektor (68%) (vgl. Briedis/ Minks 2004: 138). Hier zeigt sich, dass eine sehr große Zahl von Absolvent/innen der unterschiedlichsten Fachrichtungen in direkter oder indirekter Konkurrenz zueinander steht. Erschwerend

²⁷ Anhand der Daten bezüglich des Beginns der Stellensuche und der Dauer der Stellensuche ist hier zu vermuten, dass viele Absolvent/innen die Beschreibung ihrer Tätigkeitsbiografie nicht direkt nach dem Studium beginnen, sondern erst mit der Aufnahme der ersten (ausbildungsadäquaten) Tätigkeit.

für Absolvent/innen der Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften kommt hinzu, dass ein Quereinstieg basierend auf ihren ausgezeichneten Sprachkenntnissen zunehmend schwieriger wird, da beispielsweise das Angebot an Bewerbern mit wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss und guten Fremdsprachenkenntnissen sehr groß ist (vgl. ibv 2004: 144).

Abbildung 4.15: Tätigkeitsbereich der ersten Anstellung (in %), $n = 113$



Die Absolvent/innen sind zum Zeitpunkt ihrer ersten Tätigkeit in sehr unterschiedlichen Aufgabenfeldern tätig. Diese werden in der folgenden Abbildung in der Reihenfolge der Häufigkeit ihrer Nennung sortiert und nach den Tätigkeitsbereichen aufgelistet.

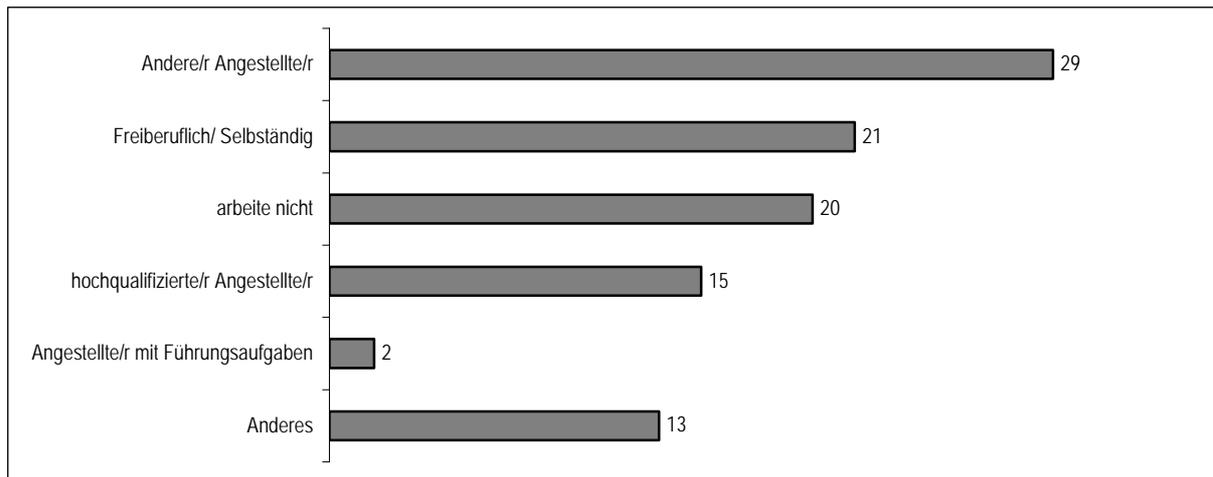
Tabelle 4.1: Tätigkeitsbezeichnung der ersten Beschäftigung nach Tätigkeitsbereichen, n = 114

Tätigkeitsbereich	Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl	Tätigkeitsbereich	Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl
Hochschule/ Forschungs- institute	Wiss. Hilfskraft	8	(Privat-) Wirtschaft (Fortsetzung)	Praktikum	3
	Wiss. Mitarbeiter	7		Volontariat	3
	Lehrtätigkeit	7		PR-Tätigkeit	2
	Studium	6		Produktionsmanager	1
	Honorartätigkeit	2		Trainee	1
	Aus/ Weiterbildung	1		Keine Angabe	1
	freiberufliche Tätigkeit	1			
	Hilfskraft am privaten Forschungsinstitut	1	Organisation ohne Erwerbs- charakter	Aus-/ Weiterbildung	2
	Information Officer	1		Lehrtätigkeit	1
	Mitarbeit International Office			Praktikum	1
	Praktikum	1		Pressesprecherin	1
	Stipendiat	1	Arbeite nicht	Elternzeit	4
	Werkvertrag	1		Reise	1
	Keine Angabe	3		Krank	1
		Erwerbslos			
Öffentliche Verwaltung, Behörde	Referententätigkeit	2	Sonstige Bereiche	Lehrtätigkeit	6
	Assistententätigkeit	1		Aus-/ Weiterbildung	3
(Privat-) Wirtschaft	Lehrtätigkeit	4		Freie Mitarbeit	3
	Assistententätigkeit	2		(Fremd-)Sprachenassistent	3
	Angestellter	2		Journalist	2
	Freiberuflich	2		Angestellter	1
	Antiquar	1		Landtagsabgeordnete	1
	Datentypistin	1		Information Officer	1
	Holzbearbeitung	1		Referendariat Erststudium	1
	Honorartätigkeit	1		Verlagsmitarbeit	1
	Mitarbeit im Kongressmarketing	1		Keine Angabe	1
	Personalentwickler	1			

Die berufliche Stellung „Angestellter bzw. Angestellte“ ist mit 30% die am häufigsten genannte. Ein Fünftel der Absolvent/innen (21%) gibt an, freiberuflich bzw. selbständig zu sein. In einer Position als hochqualifizierte Angestellte sind 15% der Absolvent/innen beschäftigt. Bundesweit sind die Absolvent/innen überwiegend als wissenschaftliche Angestellte ohne Leitungsfunktion tätig, an zweiter Stelle folgt der Beamtenstatus (vgl. Briedis/ Minks 2004: 129). Im Gegensatz zu den befragten Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften der TU Dresden üben bundesweit nur 8% der Absolvent/innen eine freiberufliche bzw. selbständige Tätigkeit aus (vgl. ebd.: 129). Hierzu ist anzumerken, dass die Selbständigkeit insbesondere für Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen eine Alternative zur angespannten Marktlage darstellt. Vor allem Beratungstätigkeiten, Öffentlichkeitsarbeit und die freie Mitarbeit (zum Beispiel im Verlagswesen) können

als mögliche Tätigkeitsfelder genannt werden. Allgemein ist festzuhalten, dass in angespannten Arbeitsmarktbereichen der Versuch der Selbständigkeit ansteigt. Wird dieser Aussage gefolgt, müsste im Kohortenvergleich eine Zunahme der Selbständigkeit deutlich werden, da insbesondere durch den enormen Einbruch des Verlagswesens im Jahr 2002 eine kontinuierliche Verschlechterung der Stellensituation für Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen eingetreten ist.

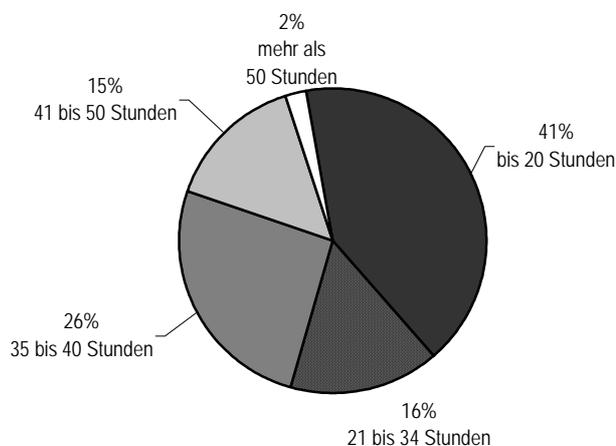
Abbildung 4.16: Status bei erster Tätigkeit (in %), $n = 113$



Für 42% der befragten Hochschulabgänger, die nach dem Abschluss in eine reguläre Erwerbstätigkeit wechselten, war die erste Tätigkeit mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag verbunden. Werden alle Absolvent/innen in die Betrachtung einbezogen, sinkt dieser Anteil auf 34% (-8%).

Die durchschnittliche *tatsächliche* wöchentliche Arbeitszeit in der ersten Tätigkeit beträgt für alle Absolvent/innen 29 Stunden, während der Arbeitsvertrag im Mittel 25 Stunden vorsieht. Darin enthalten ist sowohl die geringste Stundenzahl von zwei als auch die höchste von vierzig Stunden. Etwa ein Viertel (26%) der Absolvent/innen geht einer Vollzeitbeschäftigung (35 und mehr Stunden) nach. Werden nur diese voll erwerbstätigen Absolvent/innen in die Betrachtung einbezogen, beläuft sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf dreiundvierzig Stunden. Bei den Absolvent/innen, die einer regulären Tätigkeit nachgehen, liegt die tatsächliche Wochenarbeitszeit im Mittel bei 33 Stunden, wobei im Arbeitsvertrag durchschnittlich 29 Stunden festgeschrieben sind. 46% der Absolvent/innen mit einer „regulären“ Tätigkeit haben einen Arbeitsvertrag über maximal 20 Stunden pro Woche, bei etwa der Hälfte steht im Arbeitsvertrag ein Volumen von 38 bis 40 Stunden.

Abbildung 4.17: Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit in der ersten Beschäftigung, $n = 89$



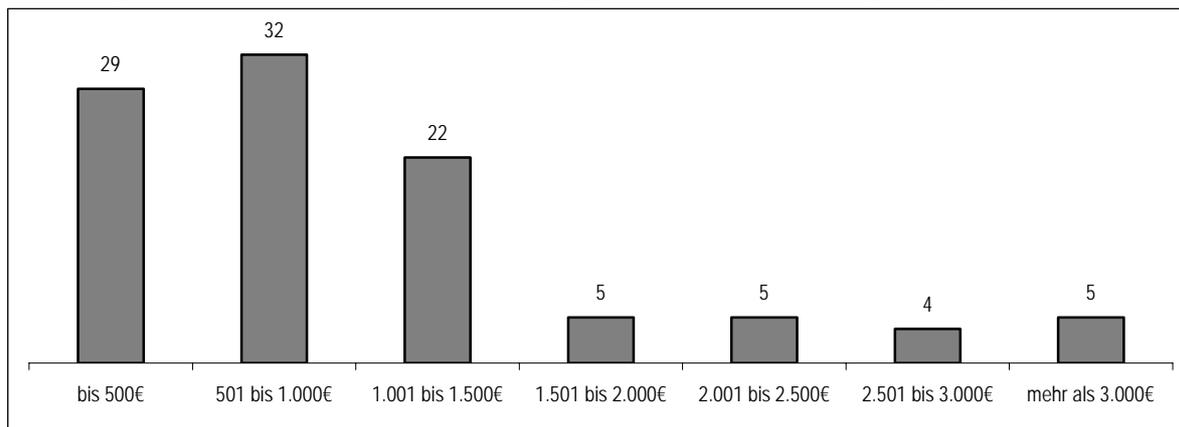
Das monatliche Brutto- Einstiegsgehalt liegt im Durchschnitt bei 850 €²⁸. Dabei streut das Einkommen zwischen 100 € und 5.200 €. Zwei Drittel der Absolvent/innen (61%) der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften der TU Dresden beziehen ein monatliches Brutto-Einkommen zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit von maximal 1.000 €. Ein weiteres Viertel verdient zwischen 1.000 € und 2.000 €. Mehr als 2.000 € erhalten lediglich 14% der befragten Absolvent/innen. Werden nur die voll erwerbstätigen Absolvent/innen (35 und mehr vertraglich vereinbarte Arbeitsstunden) in die Betrachtung einbezogen, liegt das Durchschnittsgehalt bei ca. 1.250 €²⁹. Bei denjenigen Absolvent/innen, die einer regulären Erwerbstätigkeit nachgehen, steigt das Monatseinkommen auf 1.300 €³⁰. Bundesweit liegt das Einkommen mit einem Brutto-Jahreseinkommen (inklusive Zulagen) von 19.050 € über diesem Durchschnittsgehalt der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften der TU Dresden. Werden auch bundesweit nur die voll erwerbstätigen Absolvent/innen einbezogen, ergibt sich ein ebenfalls höheres Brutto-Jahreseinkommen (inklusive Zulagen) von 23.000 € (vgl. Briedis/ Minks 2004: 132). In diesem Zusammenhang muss allerdings darauf verwiesen werden, dass eine Vergleichbarkeit nur bedingt gegeben ist, da im Betrag der bundesweit befragten Absolvent/innen auch Zulagen (u.a. 13. Monatsgehalt) enthalten sind.

²⁸ Als robustere Kenngröße gegenüber Ausreißern und Extremwerten wird hier der Median verwendet.

²⁹ Auch an dieser Stelle wird der Median verwendet.

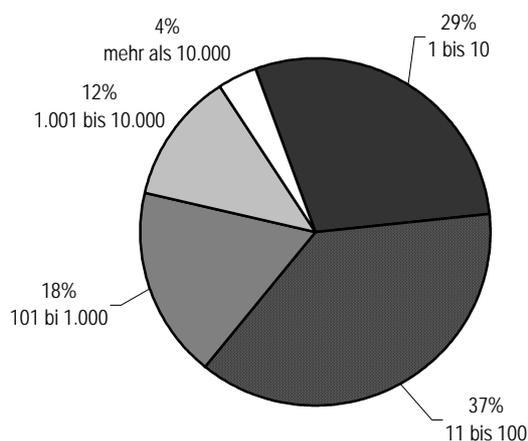
³⁰ 21 Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften gehen einer regulären Beschäftigung nach und sind dabei voll erwerbstätig.

Abbildung 4.18: Monatliches Brutto-Einstiegsgehalt der ersten Tätigkeit (in %), n = 83



Die Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften sind überwiegend in mittelständischen Unternehmen der Größe elf bis hundert Mitarbeiter beschäftigt (37%). Nahezu ein Drittel arbeitet in Kleinunternehmen bzw. Familienbetrieben mit bis zu zehn Mitarbeitern (29%). In Unternehmen mit einer Unternehmensgröße von 101 bis 1.000 Mitarbeitern sind 18% beschäftigt. Weitere 12% fanden ihre erste Anstellung in Firmen mit einer Mitarbeiterzahl von 1.001 bis 10.000 Arbeitnehmern und 4% arbeiten in Großunternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern.

Abbildung 4.19: Anzahl der Mitarbeiter/ innen des ersten Arbeitgebers, n = 107

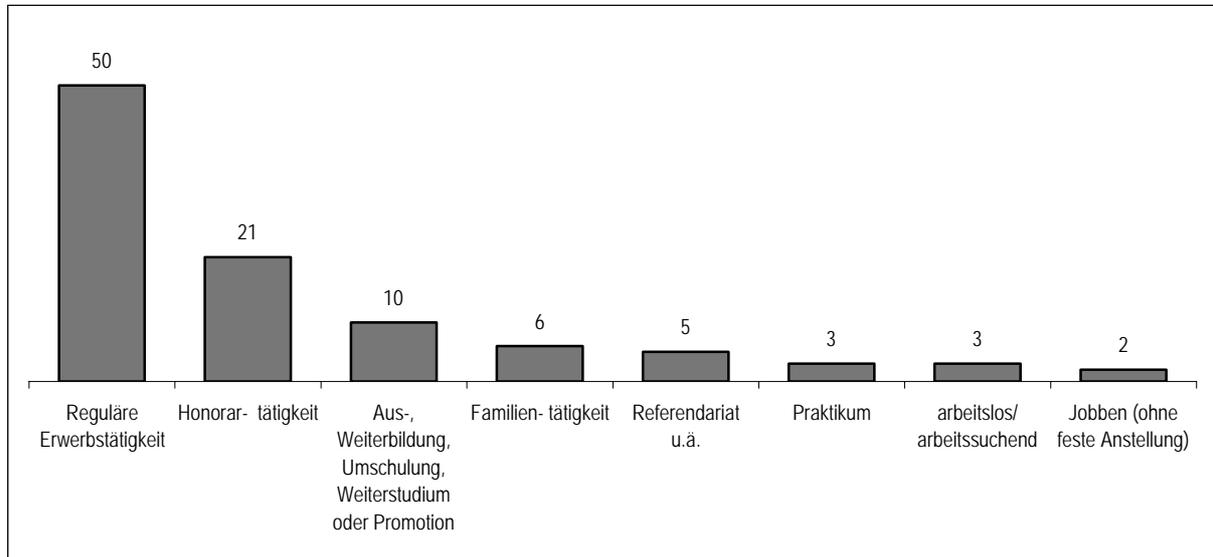


4.1.3.2 Aktuelle bzw. letzte Tätigkeit

Die Unterschiede in den grundlegenden Verteilungen zwischen der ersten Tätigkeit nach dem Studium und der aktuellen Tätigkeit sind zum großen Teil gering. Da zwischen Studienabschluss und dem Beginn der aktuellen Tätigkeit im Mittel lediglich ein Jahr liegt, ist dies nahe liegend. Zum Zeitpunkt der Erhebung ging die Hälfte der

Absolvent/innen (50%) einer regulären Erwerbstätigkeit nach (+13%)³¹, arbeitssuchend sind lediglich 3% (-3%). Ein Fünftel (21%) der Absolvent/innen ist auf Honorarbasis tätig (-3%). Der Familie widmen sich 6% (+1%).

Abbildung 4.20: Aktuelle bzw. letzte Beschäftigungsform (in %), n = 117



Die Absolvent/innen sind auch zum Zeitpunkt ihrer aktuellen Tätigkeit in sehr unterschiedlichen Aufgabenfeldern tätig. Diese werden in der folgenden Abbildung in der Reihenfolge der Häufigkeit ihrer Nennung und sortiert nach den Tätigkeitsbereichen aufgelistet.

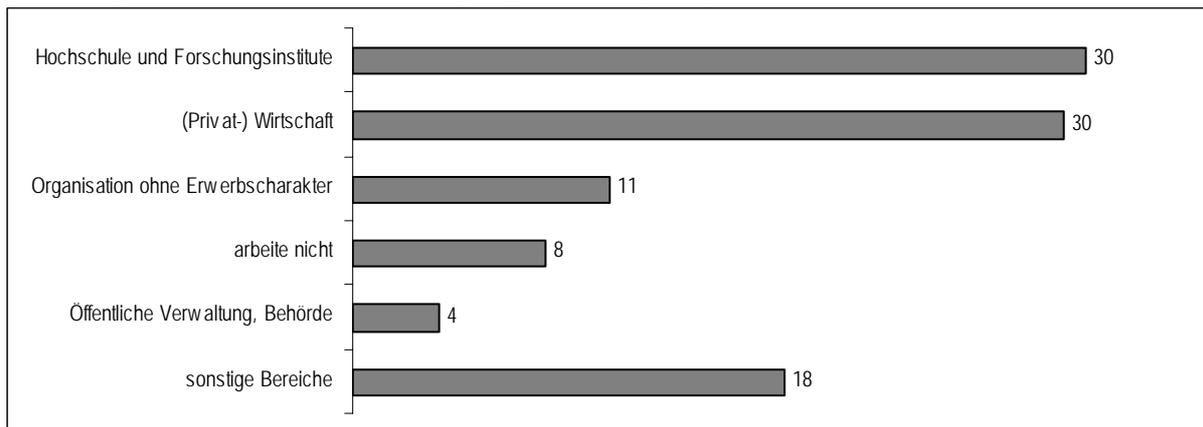
³¹ Die Anteile in Klammern geben die Veränderungen zur ersten Tätigkeit (bezogen auf alle Absolvent/innen) wieder.

Tabelle 4.2: Tätigkeitsbezeichnungen in der aktuellen Beschäftigung nach Tätigkeitsbereichen, n = 110

Tätigkeitsbereich	Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl	Tätigkeitsbereich	Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl
Hochschule/ Forschungs- institute	Wiss. Hilfskraft	8	(Privat-) Wirtschaft (Fortsetzung)	Volontariat	2
	Lehrtätigkeit	5		Marketing	1
	Promotion	5		Praktikum	1
	Wiss. Mitarbeiter	4		PR-Tätigkeit	1
	Studium	3		Trainee	1
	Germanistin	1		keine Angabe	3
	Freiberufler	1		Organisation ohne Erwerbs- charakter	Projektmitarbeiter
	Mitarbeiter Verwaltung	1	Lehrtätigkeit		2
	Honorartätigkeit	1	Praktikum		1
	Information Officer	1	Pressesprecherin		1
	Praktikum	1	Pädagogischer Mitarbeiter		1
	Stipendiat	1	Wiss. Mitarbeiter		1
	Wiss. Angestellter	1	Arbeite nicht		Elternzeit
	Keine Angabe	1		Erwerbslos	3
Öffentliche Verwaltung, Behörde	Assistententätigkeit	1		PR-Referent	1
	Sprachlehrerin	1		Weiterbildung	1
	Referententätigkeit	1	Sonstige Bereiche	Lehrtätigkeit	6
	Mitarb. Kulturmanagement	1		Freie Mitarbeit	3
(Privat-) Wirtschaft	Angestellter	5		Angestellter	2
	Freiberuflich	5		Referendariat	2
	Dozent	4		Volontär	2
	Assistententätigkeit	3		Journalist	1
	Buchverkäufer	1		Landtagsabgeordnete	1
	Customer Care Spezialist	1		Dramaturgiehospitantin	1
	Honorartätigkeit	1		Fernsehautorin	1
	Produktbetreuerin	1		PR-Officer	1
	Verlagsredakteur	1			
	Personalentwickler	1			
Vertrieb	1				

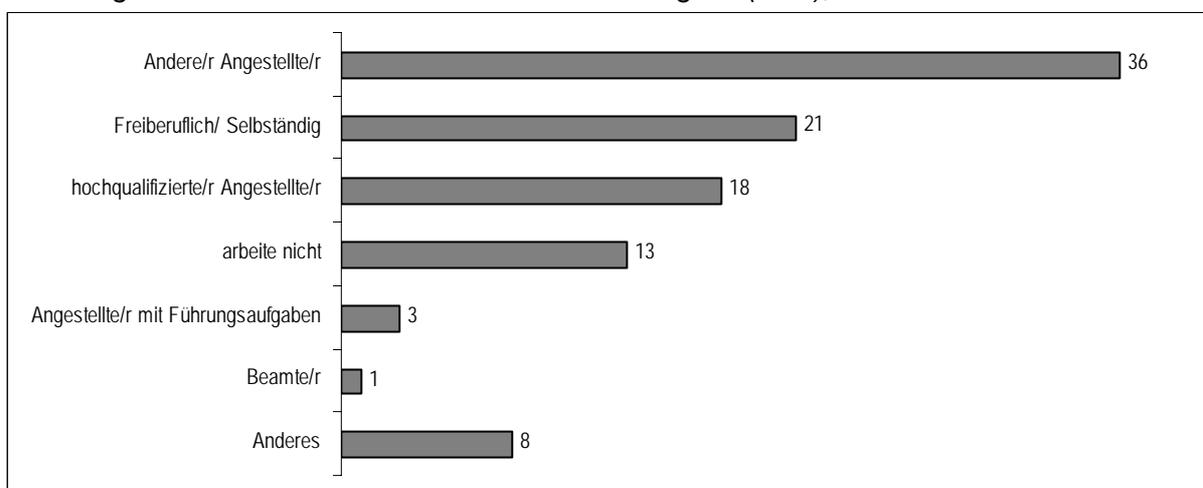
Wird der aktuelle Beschäftigungsbereich betrachtet, zeigen sich nur leichte Verschiebungen im Vergleich zur ersten Tätigkeit. Nahezu ein Drittel (30%) der Absolvent/innen ist weiterhin an einer Hochschule oder Forschungsinstitut angestellt (-6%). Ebenfalls nahezu ein Drittel (30%) ist in der (Privat-) Wirtschaft beschäftigt (+6%). In Organisationen ohne Erwerbscharakter arbeitet ein Zehntel (11%) der befragten Absolvent/innen (+7%). Lediglich 4% sind in der öffentlichen Verwaltung oder an einer Behörde angestellt (+1%). 8% der Befragten geben an, nicht zu arbeiten (-5%).

Abbildung 4.21: Aktueller Beschäftigungsbereich (in %), n= 113



Eine ähnliche Tendenz zeigt die Betrachtung des Beschäftigungsstatus. Die Mehrheit der Befragten (36%) befindet sich in einem nicht näher spezifizierten Angestelltenverhältnis (+7%), gefolgt von 21% der Absolvent/innen, die freiberuflich bzw. selbständig tätig sind (+/-0%). Als hochqualifizierte Angestellte sind weitere 18% beschäftigt (+2%). Keiner Erwerbstätigkeit gehen 13% der Befragten nach (-6%). „Anderes“ wird von 8% der Absolvent/innen (-5%) genannt.

Abbildung 4.22: Status bei aktueller bzw. letzter Tätigkeit (in %), n = 119

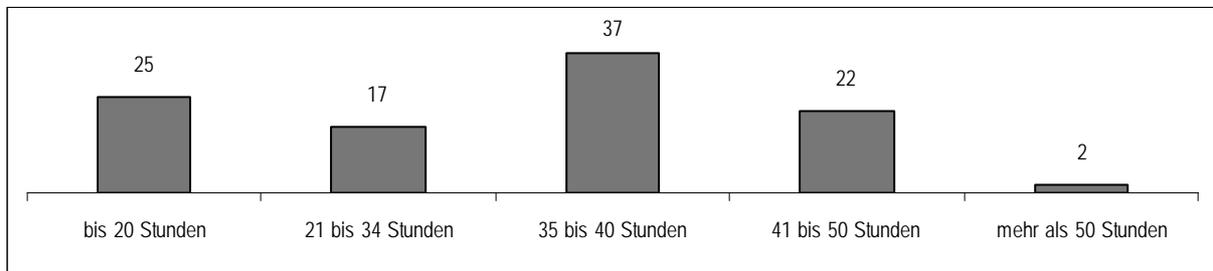


Für 38% der Befragten Absolvent/innen, die zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit eine reguläre Erwerbstätigkeit ausüben, ist diese mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag verbunden (+8%). Werden alle Absolvent/innen in die Betrachtung einbezogen, sinkt dieser Anteil auf 34% (+7%).

Die durchschnittliche *tatsächliche* wöchentliche Arbeitszeit zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit beträgt vierunddreißig Stunden. Darin enthalten ist sowohl die geringste Stundenzahl von fünf als auch die höchste von achtzig Stunden. 31% der Absolvent/innen gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach (+5%). Werden nur diese

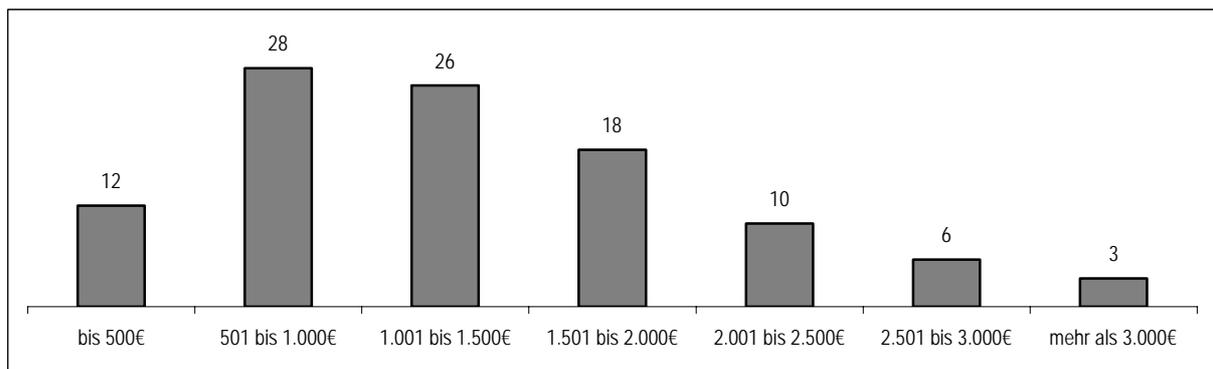
voll erwerbstätigen Absolvent/innen (35 und mehr Stunden) in die Betrachtung einbezogen, beläuft sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf zweiundvierzig Stunden (arithmetisches Mittel).

Abbildung 4.23: Tatsächliche Wochenarbeitszeit der aktuellen bzw. letzten Tätigkeit, $n = 93$



Das Brutto- Monatsgehalt der aktuellen Tätigkeit liegt nunmehr im Durchschnitt bei 1.250 €³². Dabei streut das Einkommen zwischen 120 € und 6.700 €. Werden nur die voll erwerbstätigen Absolvent/innen (35 und mehr vertraglich vereinbarte Arbeitsstunden) in die Betrachtung einbezogen, erhöht sich das Durchschnittsgehalt auf ca. 1.600 €.³³ Bei Absolvent/innen, die einer regulären Erwerbstätigkeit nachgehen, liegt das Monatseinkommen bei 1.580 €. Insgesamt lässt sich also mit Blick auf die erste Tätigkeit festhalten, dass die Absolvent/innen zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit ein höheres Monatseinkommen beziehen.

Abbildung 4.24: Brutto-Monatseinkommen der aktuellen bzw. letzten Tätigkeit (in %), $n = 95$



³² Als robustere Kenngröße gegenüber Ausreißern und Extremwerten wird hier der Median verwendet.

³³ Auch an dieser Stelle wird der Median verwendet.

4.1.3.3 Tätigkeitsverlauf

Im Mittelpunkt der folgenden Analysen steht die differenzierte Betrachtung der Berufsverläufe bzw. -karrieren der befragten Absolvent/innen. Ziel dabei ist es, anhand der Beschäftigungsform, des Beschäftigungsbereiches, des Bruttomonatseinkommens, der Wochenarbeitszeit und des Befristungscharakters spezifische Berufsentwicklungen und Verläufe der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften herauszuarbeiten bzw. darzustellen. Hierzu wurden die aufgelisteten Kriterien jeweils drei, sechs, zwölf, vierundzwanzig, sechsunddreißig, achtundvierzig und sechzig Monate nach dem Abschluss des Studiums erfasst. Aufgrund der abnehmenden Fallzahlen wird der Berufsverlauf jedoch lediglich für die ersten drei Jahre nach Studienabschluss dargestellt.

Wird die Entwicklung der regulären Erwerbstätigkeit im Zeitverlauf betrachtet, zeigt sich ein kontinuierlicher Anstieg dieser Tätigkeitsform. Drei Monate nach Studienabschluss sind 27% der Absolvent/innen regulär erwerbstätig, weitere drei Monate später 34%. Ein Jahr nach Studienabschluss gehen 36%, zwei Jahre danach 39% und drei Jahre nach Studienabschluss 41% einer regulären Erwerbstätigkeit nach. Ein Anstieg wird ebenso bei der Entwicklung der Honorartätigkeiten deutlich. An Bedeutung verliert im Zeitverlauf erwartungsgemäß eine Zusatzqualifizierung durch ein weiteres Studium, eine Promotion, Umschulung o.ä. und das Absolvieren von Praktika. Die Kategorie „Jobben“ erhielt nach vierundzwanzig Monaten keine Nennung mehr. Wird die Entwicklung der Erwerbslosigkeit betrachtet, zeigt sich eine rückläufige Tendenz im Zeitverlauf. Geben drei Monate nach Studienabschluss 8% der Befragten an, arbeitssuchend zu sein, sind es nach einem Jahr lediglich 2% der Befragten. Hierzu ist jedoch anzumerken, dass eine Vielzahl der Absolvent/innen die Fragen zum Berufsverlauf einerseits nicht vollständig chronologisch beantworten, so dass oftmals Zeiten zwischen dem Ende einer genannten Tätigkeit und dem Beginn einer neuen Erwerbstätigkeit nicht angegeben werden und andererseits für die ersten Monate nach Studienabschluss keine Angaben machen und mit der ersten Eintragung zum Zeitpunkt der Aufnahme der ersten Tätigkeit beginnen. Offensichtlich beginnt in der Wahrnehmung der Befragten der Berufsverlauf erst mit der ersten (ausbildungsadäquaten) beruflichen Tätigkeit, auf Grund dessen bei den Fragen zum Tätigkeitsverlauf ein erhöhter Anteil an Item-Non-Response zu verzeichnen ist. In der Aufbereitung der Fragebögen wurden daher die Berufsverläufe nachrecherchiert und der Berufsverlauf anhand der Angaben zur ersten bzw. aktuellen Tätigkeit aktualisiert. Fehlende bzw. nicht nachvollziehbare Angaben wurden dabei auf „unklar“ bzw. „nicht nachvollziehbar“ gesetzt. So ist bei 24% der Befragten drei Monate nach Studienabschluss die berufliche Positionierung „nicht nachvollziehbar“. Sechs Monate nach Studienabschluss beläuft sich dieser Anteil auf 19% und zum Zeitpunkt zwölf Monate nach Studienabschluss auf 20%. Leider kann diese

Datenlücke in den betreffenden Fällen auch unter Einbeziehung anderer Daten (wie z.B. Suchdauer bis zur ersten Stelle u.ä.) nicht geschlossen werden. Die „Nicht-Nachvollziehbaren“ werden dennoch in die Auswertung einbezogen, damit andere Anteile (z.B. der Anteil der Absolvent/innen mit einer regulären Erwerbstätigkeit) nicht überschätzt werden. Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass diese nicht eingetragenen Angaben zum Berufsverlauf nicht als Zeiten der Arbeitslosigkeit interpretiert werden können, da eine pauschale Zuordnung dieser Zeiträume als Zeiten der Arbeitssuche auf Grund der Datenlage nicht zulässig ist. Für Mittelwertbetrachtungen z.B. bezüglich des Einkommens oder der Arbeitszeit bedeutet dies – für den Fall, dass die Einkommen bei den „nicht nachvollziehbaren“ Tätigkeiten systematisch unter denen der erfassten Tätigkeiten liegen – , dass die hier ermittelten und dargestellten Werte systematisch über den wahren Werten liegen dürften.

Etwa 8% geben drei Monate nach Studienabschluss als Tätigkeit explizit die Arbeitssuche an. Etwa ein Fünftel der Absolvent/innen (19%) geht zu diesem Zeitpunkt einer Honorartätigkeit nach. Im Trend nimmt der Anteil der Arbeitssuchenden kontinuierlich ab, während der Anteil der Honorarbeschäftigten relativ konstant bleibt. Ebenfalls abnehmend ist der Anteil der Absolvent/innen, die ihren Lebensunterhalt mit relativ unsicheren und/oder kurzfristigen Arbeitsverhältnissen bestreiten.

Insgesamt wird ein Trend hin zur regulären Erwerbstätigkeit sichtbar. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass die ersten Jahre des Berufsverlaufes durch Phasen der Arbeitssuche, Honorartätigkeiten und damit durch wechselnde Tätigkeitsformen gekennzeichnet sind. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt eine bundesweite Studie zum Berufseinstieg von Schomburg und Teichler (2001). In den ersten vier Jahren nach Studienabschluss sind bundesweit demnach 27%³⁴ der Absolvent/innen entweder arbeitslos oder gehen einem (mehreren, befristeten) Job nach (vgl. ebd.: 87).

Auf der folgenden Seite wird der Tätigkeitsverlauf relativ zum Zeitpunkt des Studienabschlusses grafisch dargestellt.

³⁴ Schomburg/ Teichler (2001) schlüsseln einerseits Anglistik, Romanistik (Magister und Diplom) und andererseits Germanistik, Geschichte (Magister) getrennt voneinander auf. Aus diesen beiden Prozentwerten wurde zur besseren Vergleichbarkeit das Mittel gebildet und ausgewiesen (vgl. ebd.: 87).

Abbildung 4.25: Entwicklung der Beschäftigungsform (in %)

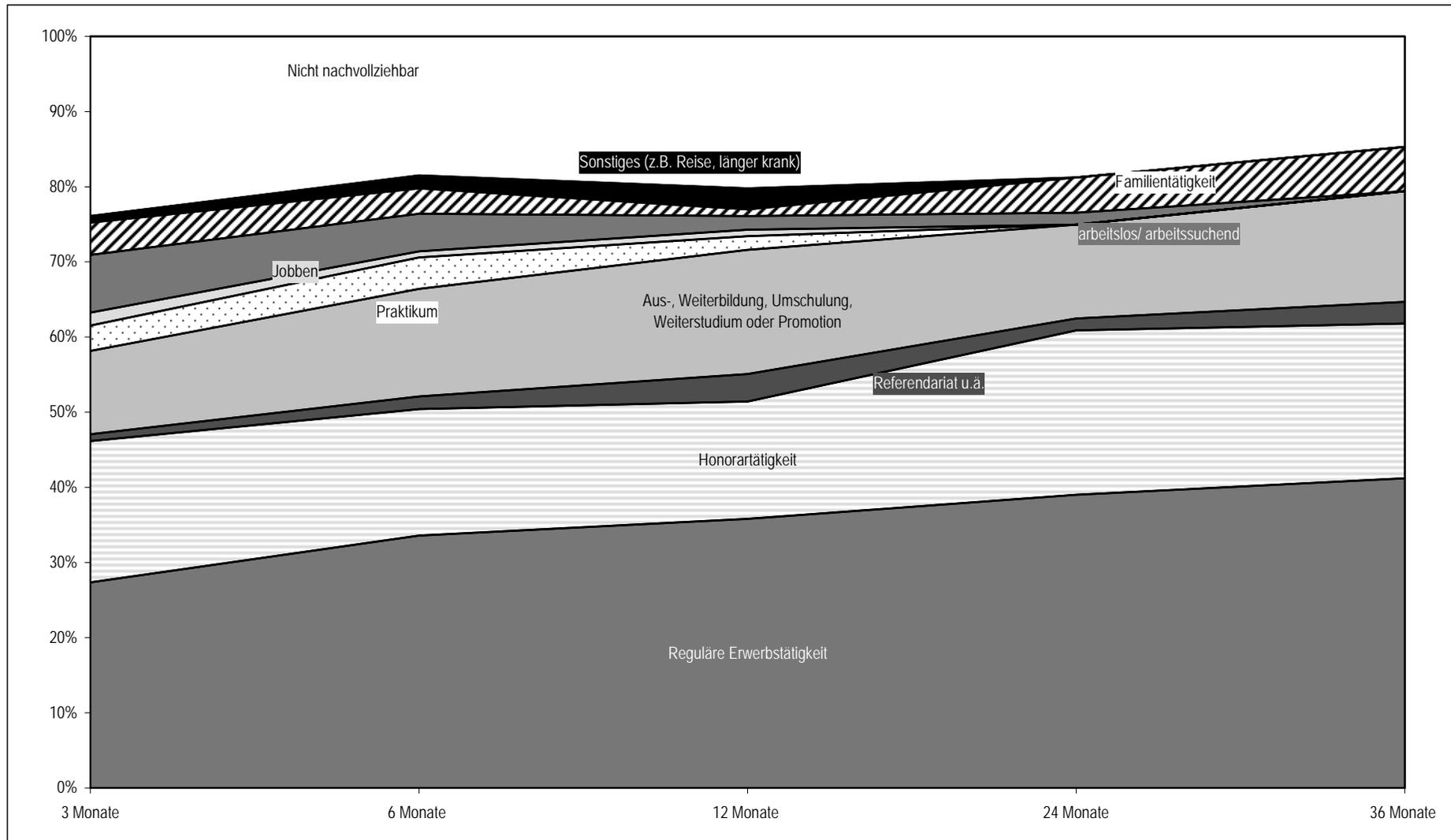


Tabelle 4.3: Tätigkeitsverlauf der Absolvent/innen (in %)

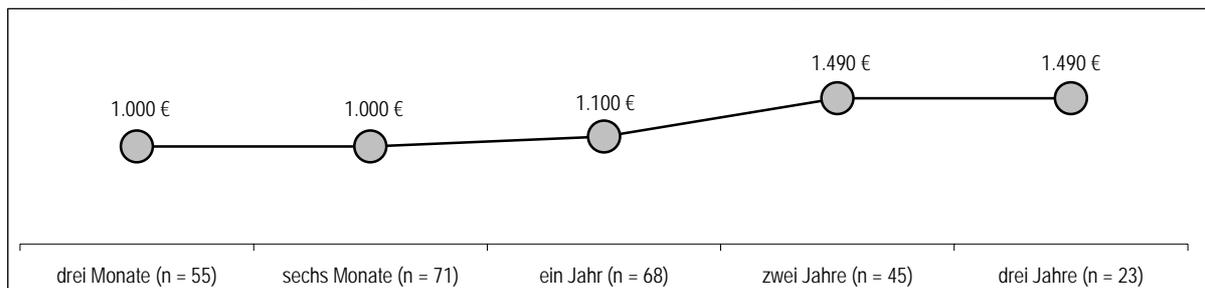
	drei Monate (n = 116)	sechs Monate (n = 118)	ein Jahr (n = 108)	zwei Jahre (n = 63)	drei Jahre (n = 33)
Reguläre Erwerbstätigkeit	27	34	36	39	41
Honorartätigkeit	19	17	16	22	21
Referendariat u.ä.	1	2	4	2	3
Aus-, Weiterbildung, Umschulung, Weiterstudium oder Promotion	11	14	17	13	15
Praktikum	3	4	2	0	0
Jobben	2	1	1	0	0
Arbeitslos/ arbeitssuchend	8	5	2	2	0
Familiertätigkeit	4	3	1	5	6
Sonstiges	1	2	3	0	0
Nicht nachvollziehbar	24	19	20	19	15

Das durchschnittliche Brutto- Monatseinkommen aller befragten Absolvent/innen steigt im Zeitverlauf erwartungsgemäß an. Allerdings bleibt es im ersten halben Jahr nach Studienabschluss auf einem niedrigen Niveau von 1.000 €³⁵. Auch zum Zeitpunkt zwölf Monate nach Studienabschluss steigt es lediglich um 10% an. Zwei Jahre nach Studienabschluss verdienen die Absolvent/innen durchschnittlich 1.490 €, was einer Einkommenssteigerung um 49% entspricht. Werden nur die (laut Arbeitsvertrag) Vollzeitbeschäftigten betrachtet, zeigt sich ebenfalls eine Einkommenssteigerung bei den Zeitpunkten sechs Monate nach Studienabschluss (1.400 €) und zwölf Monate nach Studienabschluss (1.789 €). Ein bundesweiter Vergleich ist an dieser Stelle nicht möglich³⁶.

³⁵ Als robustere Kennzahl gegenüber Ausreißern und Extremwerten wird hier der Median angegeben. Darüber hinaus ist anzumerken, dass lediglich 42% der befragten Absolvent/innen zum Zeitpunkt drei Monate nach Studienabschluss und 54% der befragten Absolvent/innen zum Zeitpunkt sechs Monate nach Studienabschluss ein Einkommen angeben.

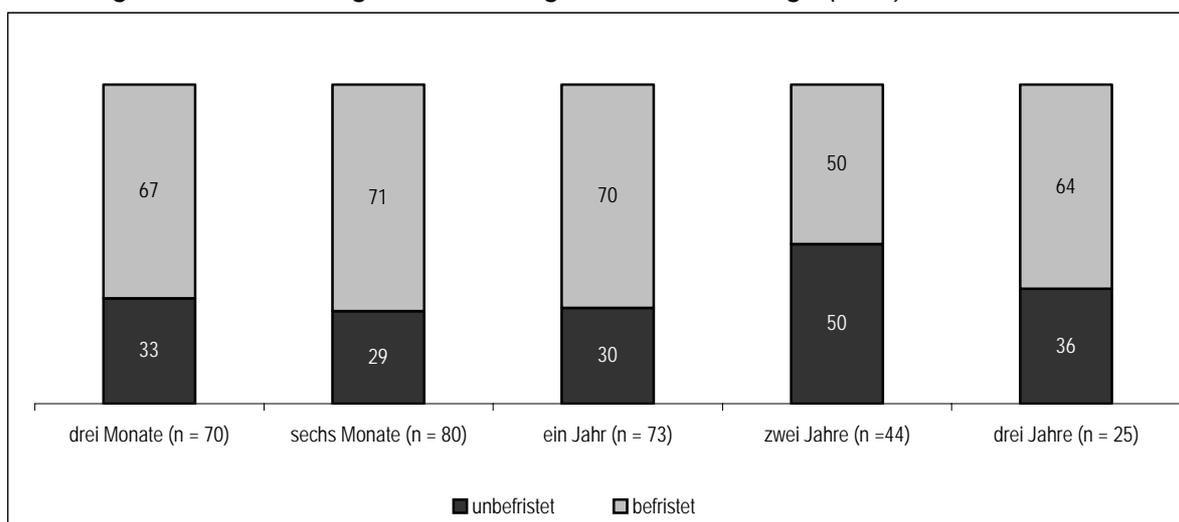
³⁶ Bundesweit erhalten (vollzeitbeschäftigte) Hochschulabsolvent/innen aller Studiengänge vier Jahre nach Studienabschluss ein durchschnittliches Brutto - Jahreseinkommen von 74.900 € (vgl. Schomburg/ Teichler 2001: 38).

Abbildung 4.26: Entwicklung des Brutto-Monatseinkommens (Mittelwerte)



Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge bleibt im ersten Jahr nach Studienabschluss unverändert hoch und liegt bei 70%. Auch zwei Jahre nach Studienabschluss kann lediglich die Hälfte der Absolvent/innen einen unbefristeten Arbeitsvertrag vorweisen.

Abbildung 4.27: Entwicklung der Befristung der Arbeitsverträge (in %)



4.2 Die Absolvent/innen der früheren Jahrgänge

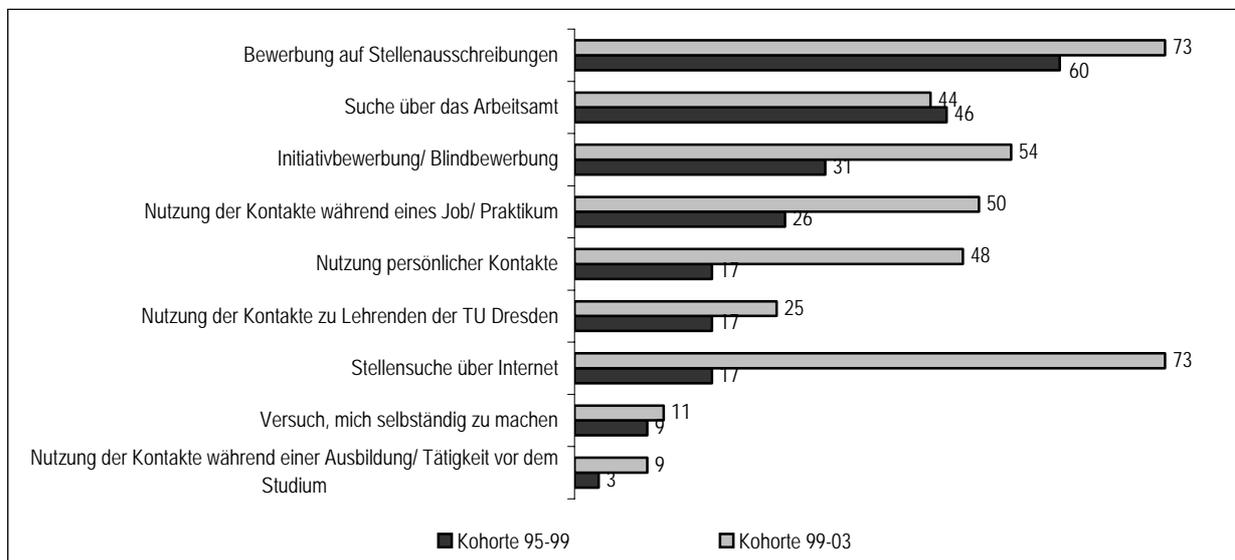
Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung mit denen der Befragung des Jahres 2000 verglichen. Dabei wird der Frage nachgegangen, ob sich die Bedingungen des Berufseinstieges in den letzten vier Jahren bedeutend verändert haben. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei der Aufnahme einer regulären Erwerbstätigkeit.

Zunächst werden die beiden Kohorten hinsichtlich des Aspektes der Stellensuche verglichen und dahingehend untersucht, ob Differenzen einzelner Kriterien wie z.B. der Suchdauer oder der genutzten Strategien der Stellensuche im Kohortenvergleich nachweisbar sind. Ziel des gesamten Abschnittes ist es, der Frage nachzugehen, ob sich zunehmende Diskontinuitäten von Erwerbsverläufen und die Zunahme

ungesicherter Rahmenbedingungen auf die erste Phase der beruflichen Positionierung und Etablierung der Hochschulabsolvent/innen auswirken.

Werden die Strategien der Stellensuche hinsichtlich beider Kohorten verglichen, zeigen sich tendenzielle Unterschiede, die jedoch ein signifikantes Niveau knapp verfehlen. Insbesondere die Stellensuche über das Internet hat an Bedeutung gewonnen (Kohorte 99-03: 73%, Kohorte 95-99: 17%). Ebenso zugenommen, hat die Initiativ- bzw. Blindbewerbung (Kohorte 99-03: 60%, Kohorte 95-99: 31%) und die Nutzung persönlicher Kontakte (Kohorte 99-03: 48%, Kohorte 95-99: 17%). Insgesamt ist die Bewerbung auf Stellenausschreibungen eine von beiden Kohorten überwiegend genutzte Strategie (Kohorte 99-03: 73%, Kohorte 95-99: 60%).

Abbildung 4.28: Strategien der Beschäftigungssuche im Kohortenvergleich Mehrfachantworten möglich (in %), Kohorte 95-99: n = 35; Kohorte 99-03: n = 131



Stellte sich für die 2000 befragten Absolvent/innen die Initiativ- bzw. Blindbewerbung als erfolgreichste Bewerbungsstrategie heraus (Kohorte 99-03: 15%, Kohorte 95-99: 23%), führte für die 2004 befragten Absolvent/innen insbesondere die Nutzung der Kontakte während eines Jobs/Praktikums im Studium zum gewünschten Erfolg (Kohorte 99-03: 21%). Wenig erfolgreich war für beide Kohorten die Suche über das Arbeitsamt (Kohorte 95-99: 4%, Kohorte 99-03: keine Nennung).

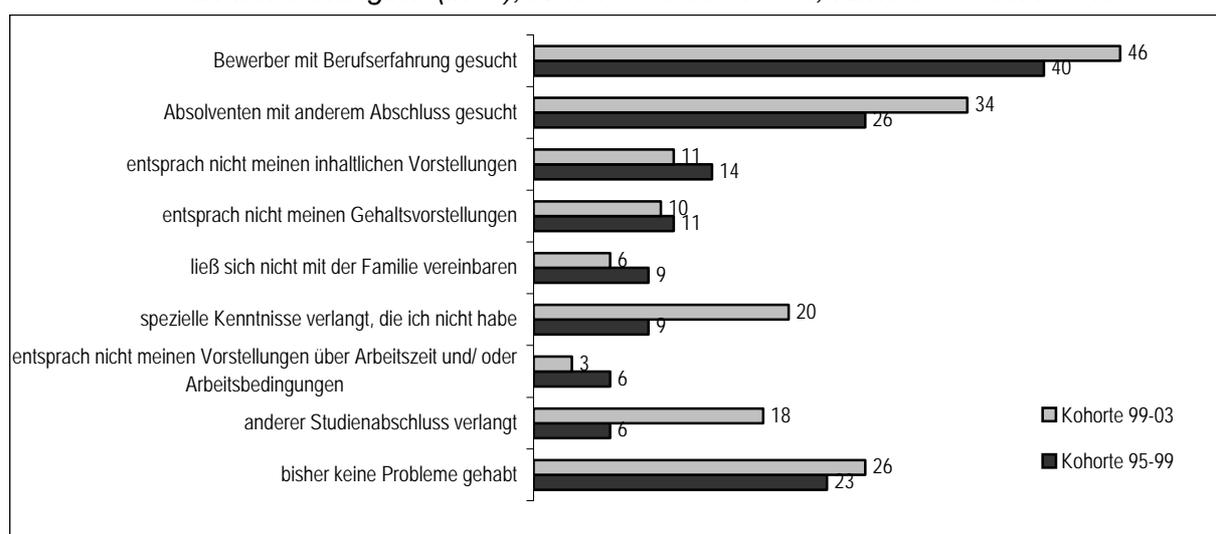
Im Mittel schrieben die Befragten der Kohorte 99-03 neun und die Absolvent/innen der Kohorte 95-99 fünf Bewerbungen³⁷, signifikante Unterschiede liegen nicht vor. Ebenfalls stabil bleibt die Anzahl der Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch. So wurden die Absolvent/innen der Kohorte 99-03 im Mittel zu zwei und die

³⁷ An dieser Stelle wird als robustere Kennzahl gegenüber Ausreißern und Extremwerten der Median verwendet.

Absolvent/innen der Kohorte 95-99 zu drei Vorstellungsgesprächen eingeladen³⁸. Werden nur diejenigen Absolvent/innen beider Kohorten in die Betrachtung einbezogen, die zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit einer regulären Erwerbstätigkeit nachgehen, erzielten die Absolvent/innen der Kohorte 99-03 im Mittel drei Vorstellungsgespräche und die Absolvent/innen der Kohorte 95-99 vier Vorstellungsgespräche. Allerdings ist dieser Unterschied nicht signifikant.

Nach den Schwierigkeiten bei der Stellensuche befragt, zeichnen sich zwischen den Kohorten Tendenzen ab, die jedoch kein signifikantes Niveau erreichen. In den Aspekten „es wurden spezielle Kenntnisse verlangt“ und „oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt“ unterscheiden sich beide Kohorten tendenziell voneinander. Mit diesen Problemen sahen sich verstärkt Absolvent/innen der Kohorte 99-03 konfrontiert. Diese Wahrnehmung der Absolvent/innen deckt sich mit Erkenntnissen der Bundesagentur für Arbeit, die konstatiert, dass vor allem ganz spezifische Fachkenntnisse und der „passgenaue Bewerber“ von Unternehmen und Arbeitgebern gesucht werden. Dabei bleibt eine Stelle eher vakant, als das sich die Unternehmen für eine/n nur zum Teil qualifizierte/n Bewerber/in entscheiden (vgl. ZAV 2004). Für beide Kohorten gilt, dass sich die Absolvent/innen mit dem Problem konfrontiert sehen, dass zum einen überwiegend Bewerber/innen mit Berufserfahrung gesucht werden (Kohorte 99-03: 46%, Kohorte 95-99: 40%) und zum anderen Absolvent/innen mit einem anderem Abschluss (Kohorte 99-03: 34%, Kohorte 95-99: 26%).

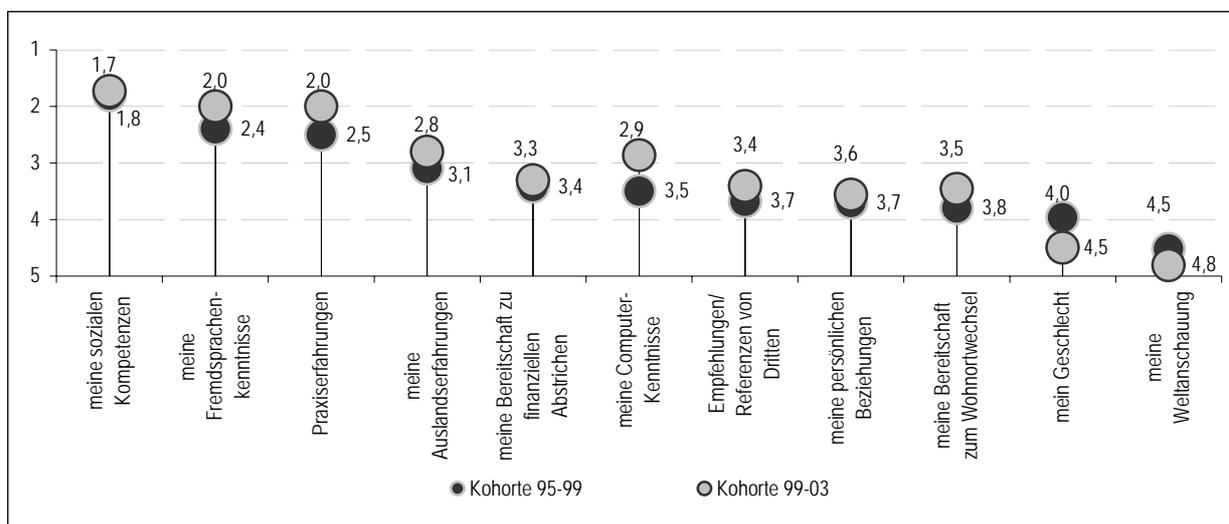
Abbildung 4.29: Schwierigkeiten bei der Stellensuche im Kohortenvergleich, Mehrfachantworten möglich (in %), Kohorte 95-99: n = 35, Kohorte 99-03: n = 131



³⁸ An dieser Stelle wird als robustere Kennzahl gegenüber Ausreißern und Extremwerten der Median verwendet.

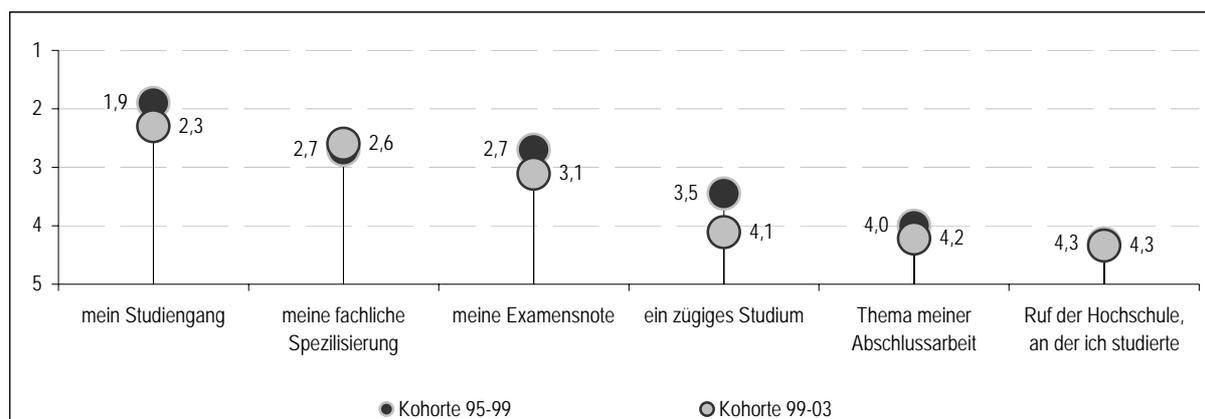
Im Folgenden werden die Kohorten in Hinblick ausgewählter Aspekte zum Berufsstart verglichen. Beide Kohorten sollten einschätzen, wie wichtig bestimmte vorgegebene Aspekte ihrer Meinung nach für den Arbeitgeber waren, die Absolvent/innen einzustellen. In diesem Zusammenhang zeigen sich für beide Kohorten Unterschiede, die zum Teil ein signifikantes Niveau ($p \leq 0,05$) erreichen. Insbesondere in den Punkten: „Examensnote“ (Kohorte 95-99: 2,7, Kohorte 99-03: 3,1), „Praxiserfahrung“ (Kohorte 95-99: 2,5; Kohorte 99-03: 2,0), „Computerkenntnisse“ (Kohorte 95-99: 3,5, Kohorte 99-03: 2,9) und „zügiges Studium“ (Kohorte 95-99: 3,5, Kohorte 99-03: 4,1) zeigen sich tendenziell Differenzen.

Abbildung 4.30: Zugemessene Bedeutung verschiedener Aspekte bei der Einstellung, Mittelwerte (Skala: 1 = „sehr wichtig“ bis 5 = „gar nicht wichtig“), Kohorte 95-99: $n = 30$, Kohorte 99-03: $n = 100$, Teil 1



Insgesamt lässt sich daraus schließen, dass Zusatzqualifikationen wie zum Beispiel Computerkenntnisse und Praxiserfahrungen zunehmend als wichtige Voraussetzungen für eine Einstellung von den Absolvent/innen wahrgenommen werden.

Abbildung 4.31: Zugemessene Bedeutung verschiedener Aspekte bei der Einstellung, Mittelwerte (Skala: 1 = „sehr wichtig“ bis 5 = „gar nicht wichtig“), Kohorte 95-99: n = 30, Kohorte 99-03: n = 100, Teil 2



Die Frage nach dem gegenwärtigen Arbeitsplatz gibt zumindest zum Teil Aufschluss über die Mobilität der Absolvent/innen bzw. über das Arbeitsplatzangebot in der Region. Der Kohortenvergleich zeigt hierzu keine signifikanten Verschiebungen. Die Mehrheit der Absolvent/innen beider Kohorten findet ihren ersten Arbeitsplatz in Dresden (Kohorte 99-03: 58%, Kohorte 95-99: 65%). In Sachsen insgesamt (ohne Dresden) üben weniger Absolvent/innen der Kohorte 99-03 ihre erste Anstellung aus (Kohorte 99-03: 8%, Kohorte 95-99: 19%), demgegenüber finden mehr Absolvent/innen der Kohorte 99-03 eine erste Anstellung in den alten Bundesländern (Kohorte 99-03: 18%, Kohorte 95-99: 10%). Ebenfalls steigt die Anzahl derer, die im Ausland arbeiten um 10% an (Kohorte 99-03: 13%, Kohorte 95-99: 3%). Diese Entwicklung kann als eine schwache Tendenz dafür gesehen werden, dass die berufsbedingte Mobilität der Hochschulabsolvent/innen steigt.

Erwartungsgemäß sind die angegebenen Gründe für einen bereits vollzogenen Arbeitsplatzwechsel ähnlich, in beiden Kohorten wurde vorwiegend wegen der Befristung des Arbeitsverhältnisses eine Veränderung vorgenommen. Auch hinsichtlich der Probleme beim Berufsstart zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.

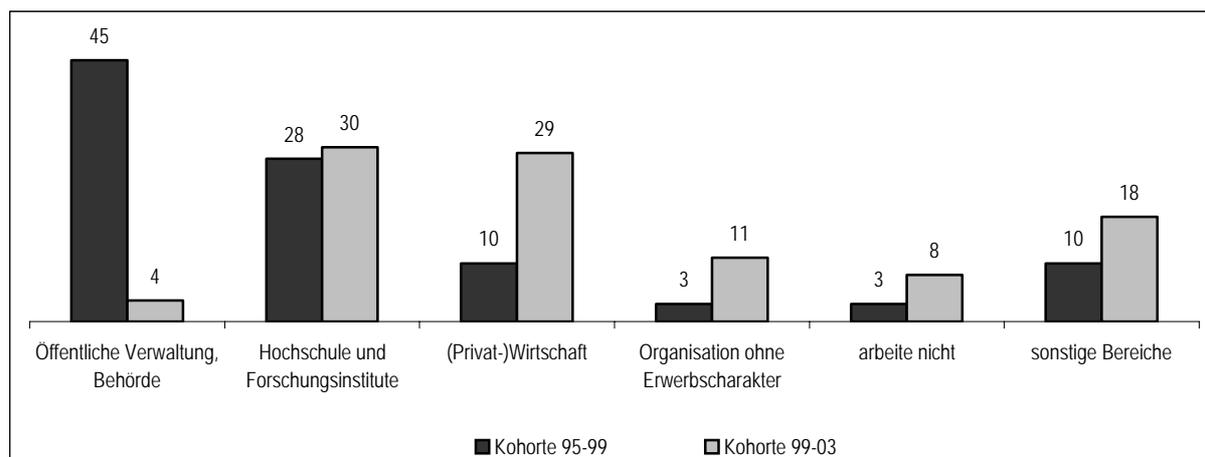
Im Folgenden wird ein Vergleich der Tätigkeiten im Zentrum der Betrachtung stehen. Während jedoch im Jahr 2004 über den Tätigkeitsverlauf hinaus sowohl die erste Tätigkeit nach Studienabschluss als auch die aktuelle Tätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung erhoben wurde, wurde im Jahr 2000 lediglich der Tätigkeitsverlauf erfasst. Dieser wurde allerdings im Vergleich zum Jahr 2004 flexibler erhoben, so dass die aktuelle Tätigkeit und die erste Tätigkeit nach Studienabschluss berechnet werden

konnte. Allerdings sind die Unterschiede in der Art der Erhebung so groß³⁹, dass bezüglich der ersten Tätigkeit nach dem Studium auf einen Kohortenvergleich verzichtet werden muss, denn etwaige Unterschiede in den Daten können nicht zweifelsfrei auf Unterschiede zwischen den Kohorten zurückgeführt werden, da hier der Einfluss des Erhebungsinstrumentes nicht kontrolliert werden kann.

Aus diesem Grund werden lediglich die Angaben zur (zum Befragungszeitpunkt) aktuellen Tätigkeit verglichen. Hierbei zeigen sich hinsichtlich der Tätigkeitsform signifikante Unterschiede. Insbesondere Tätigkeiten auf Honorarbasis haben bei Kohorte 99-03 deutlich zugenommen (+18%). Hingegen nahmen Beschäftigungen in Form einer regulären Tätigkeit im selben Umfang ab (-17%). Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch für die Absolvent/innen der Fakultät Erziehungswissenschaften und der Philosophischen Fakultät. Auch hier ist zu beobachten, dass ein etwas geringerer Anteil der Kohorte 99-03 einer regulären Tätigkeit nachgeht (-6% Philosophische Fakultät), dafür aber der Anteil an Beschäftigten auf Honorarbasis ansteigt (+7% Philosophische Fakultät). Hieraus lässt sich tendenziell ein Wandel der Tätigkeitsformen auf dem Arbeitsmarkt ablesen, d.h. dass unter anderem reguläre Beschäftigungsverhältnisse zunehmend durch zeitlich begrenzte Honorartätigkeiten ersetzt werden. Auch hinsichtlich der Branche bzw. den Tätigkeitsbereichen zeigen sich folgende signifikante Unterschiede: Arbeitete nahezu die Hälfte der Absolvent/innen der Kohorte 95-99 (45%) in der öffentlichen Verwaltung oder an einer Behörde, gilt dies lediglich noch für 4% der Befragten der Kohorte 99-03 (-41%). Vor allem der massive „Einstellungsstopp“ und die fehlende Neubesetzung von vakanten Stellen in der öffentlichen Verwaltung bedingt hier vermutlich das vorliegende Ergebnis. Die Verschiebung fand offensichtlich zugunsten der Wirtschaft (Kohorte 99-03: +19%) und der Organisationen ohne Erwerbscharakter (Kohorte 99-03: +8%) statt. Stabil bleibt dagegen der Anteil derer, die zum Zeitpunkt ihrer aktuellen Tätigkeit an einer Hochschule oder einem Forschungsinstitut tätig sind (Kohorte 95-99: 28%, Kohorte 99-03: 30%).

³⁹ Dies liegt darin begründet, da die Absolvent/innen die Stellensuche häufig nicht als Tätigkeit wahrnehmen und deshalb oft nicht explizit angeben. Wenn diese Daten berechnet werden, tritt diese Datenlücke jedoch nicht in der Form auf. Dieser Vorteil wird mit einem erhöhten Bedarf an Nachbearbeitung erkauft, darüber hinaus können Informationen, welche die Absolventinnen durch die separate Bearbeitung der Fragen nach der ersten Tätigkeit angeben, so nicht gesammelt werden.

Abbildung 4.32: Aktuelle Beschäftigungsform im Kohortenvergleich (in %), Kohorte 95-99: n = 29, Kohorte 99-03: n = 117



Die Wochenarbeitszeit wurde nicht einheitlich erfasst. Im Jahr 2004 wurde nach vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Wochenarbeitszeit getrennt gefragt, im Jahr 2000 lediglich nur nach der Wochenarbeitszeit. Verglichen mit diesem Wert ergeben weder die tatsächlich geleistete noch die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit einen signifikanten Unterschied zwischen beiden Kohorten. Das Brutto- Monatseinkommen unterscheidet sich ebenfalls nicht signifikant voneinander. Die sichtbaren Einkommensunterschiede sind lediglich auf allgemeine bundesweite Gehaltsentwicklung der vergangenen vier Jahre zurückzuführen.

An dieser Stelle sollte sich ursprünglich der Kohortenvergleich hinsichtlich des Tätigkeitsverlaufes und somit der beruflichen Entwicklung der Absolvent/innen anschließen. Allerdings ist diese Gegenüberstellung aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich.

5 Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven

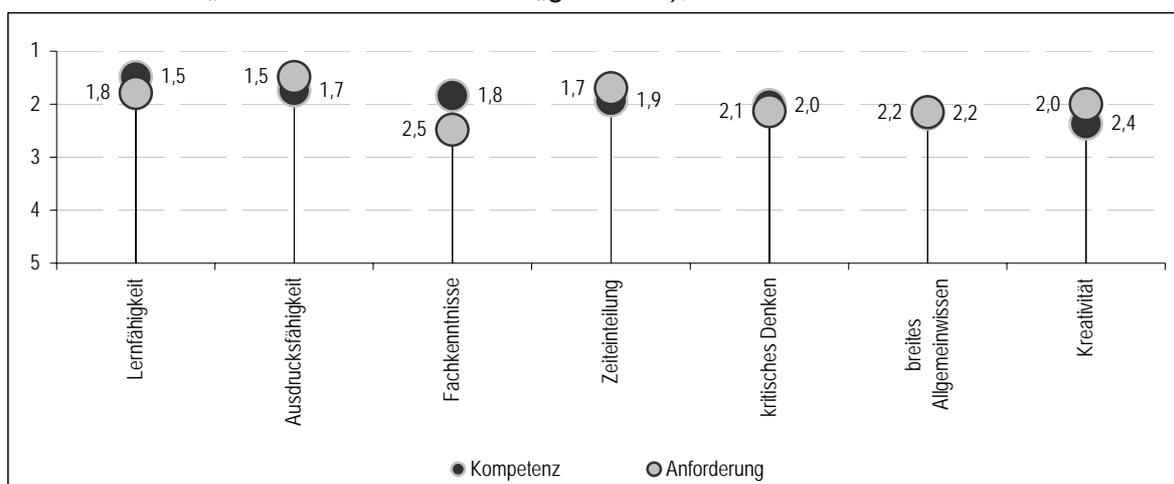
5.1 Die Absolvent/innen der früheren Jahrgänge

5.1.1 Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit

Dieser Abschnitt ermöglicht, Aussagen in Bezug auf erfüllte Erwartungen bzw. persönliche Einschätzungen der Absolvent/innen mit Blick auf allgemeine und individuelle berufliche Perspektiven zu treffen. Dabei können differierende Einschätzungen der Zufriedenheit interpretiert werden als „(...) Ver- oder Misstrauensbeweis[e] in die eigene berufliche Zukunft“ (Briedis/ Minks 2004: 145).

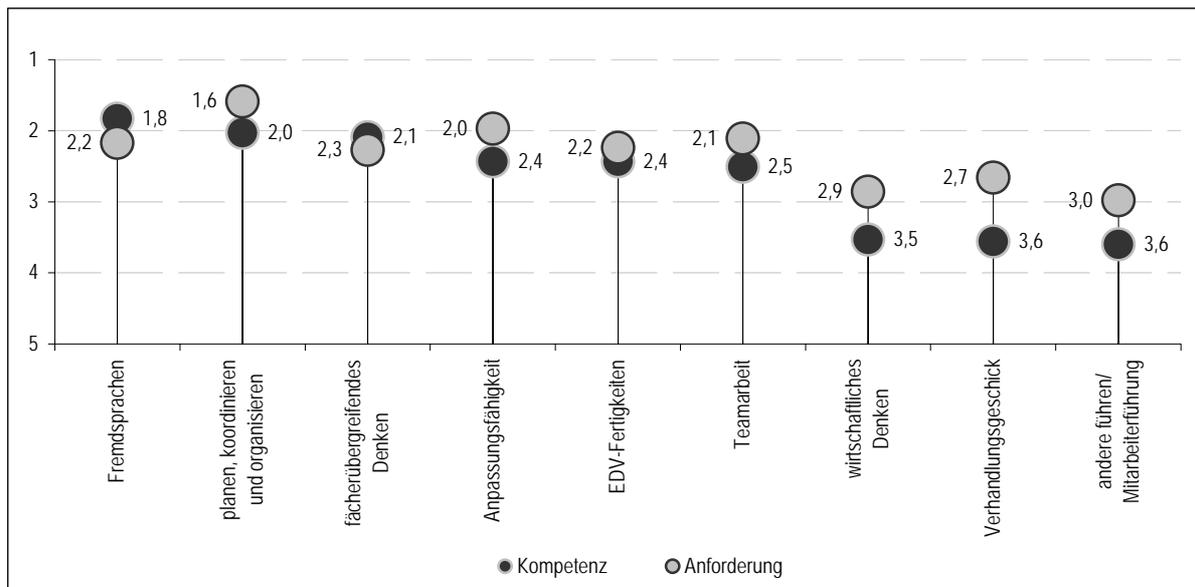
Zunächst konnten die Absolvent/innen einschätzen, in welchem Maße sie zum Zeitpunkt des Studienabschluss über bestimmte berufliche und soziale Kompetenzen verfügten und dabei bewerten, in welchem Umfang diese im Arbeitsalltag gefordert werden. Hierzu stand eine Skala von eins („in hohem Maße“) bis fünf („gar nicht“) zur Verfügung. Die eigenen beruflichen und sozialen Kompetenzen zum Ende des Studiums werden im Mittel überwiegend positiv beurteilt. Vor allem in den Kompetenzen Lernfähigkeit, Ausdrucksfähigkeit und der Fähigkeit zur Zeiteinteilung, die insgesamt unter der Bezeichnung „soft skills“ gefasst werden können, sehen die Absolvent/innen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses ihre Stärken. Insgesamt konnten dabei die Arbeitsanforderungen durch die eigenen Fähigkeiten weitgehend erfüllt werden, größere Diskrepanzen sind bei den erfassten Aspekten kaum zu beobachten.

Abbildung 5.1: Berufliche und soziale Kompetenzen bei Studienabschluss und jetzige Anforderungen, sortiert nach Kompetenzen (Teil 1), Mittelwerte (Skala: 1 = „in hohem Maße“ bis 5 = „gar nicht“), n = 121



Lediglich bei den Aspekten Verhandlungsgeschick, Mitarbeiterführung, wirtschaftliches Denken, Teamarbeit und Anpassungsfähigkeit übersteigen die jetzigen Anforderungen die erworbenen Kompetenzen. Ein signifikantes Niveau wird jedoch nicht erreicht.

Abbildung 5.2: Berufliche und soziale Kompetenzen bei Studienabschluss und jetzige Anforderungen, sortiert nach Kompetenzen (Teil 2), Mittelwerte (Skala: 1 = „in hohem Maße“ bis 5 = „gar nicht“), n = 121



Um der Frage nach den Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses spezifischer nachgehen zu können, wurde auch an dieser Stelle, wie auch in Kapitel 3.1, eine Clusterzentrenanalyse durchgeführt. Es wird also eine Gruppenbildung und damit eine Klassifikation der befragten Absolvent/innen hinsichtlich der persönlichen, retrospektiven Einschätzung der Kompetenzen vorgenommen. Ziel ist es, eine Einteilung der Befragten hinsichtlich ähnlicher Kompetenzen zu ermöglichen. Es lassen sich drei in sich relativ homogene Gruppen bilden, die durch unterschiedliche Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses gekennzeichnet sind.

Die erste Gruppe, zu der 40% der Befragten zählen, ist charakterisiert durch gute Fachkenntnisse und insgesamt gute Kompetenzen in Lern- und Ausdrucksfähigkeit. Allerdings schätzen sich die Absolvent/innen hinsichtlich der so genannten „soft skills“-Variablen eher verhalten ein. Charakteristisch für diese erste Gruppe ist auch, dass sie sich nur geringe Kompetenzen in Bezug auf die Aspekte „andere führen/Mitarbeiterführung“ und „wirtschaftliches Denken“ zuschreiben.

Die zweite Gruppe (37%) bewertet die eigenen Fachkenntnisse im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen am schlechtesten, allerdings sehen diese Absolvent/innen

ihre Kompetenzen in den Bereichen „soft skills“ und „Mitarbeiterführung“ als besonders hoch. Insbesondere Aspekte wie „Mitarbeiterführung“ und „wirtschaftliches Denken“ aber auch „Kreativität“ oder „Ausdrucksfähigkeit“ werden als besonders ausgeprägt bewertet.

Die dritte Gruppe (27%) schätzt sich vor allem im Hinblick auf die eigenen Fachkenntnisse und die Lernfähigkeit gut ein. Auffallend bei diesem Teil der Absolvent/innen ist, dass alle weiteren Fähigkeiten (insbesondere „Mitarbeiterführung“ oder „Verhandlungsgeschick“) besonders kritisch bewertet werden.

Die Gruppen sollen im Folgenden benannt werden als:

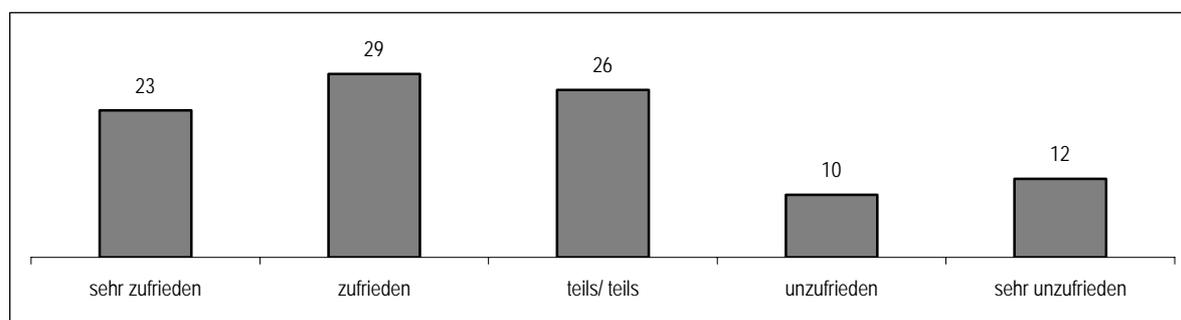
- »Bildungstypus« (fachlich versiert, ohne ausgeprägte „soft skills“-Kompetenzen)
- »Managertypus« (ausgeprägte soziale / kommunikative und Führungskompetenzen)
- »Gelehrtentypus« (ausgeprägte fachliche Kompetenzen, allerdings in den anderen Bereichen sehr verhaltene Selbsteinschätzung)

Diese Gruppen unterscheiden sich tendenziell hinsichtlich einiger Aspekte. So können die „Managertypen“ zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit tendenziell ein höheres Einkommen erzielen als die Absolvent/innen, die sich vorwiegend wissenschaftliche Kompetenzen zuschreiben. Die ersten beiden Gruppen konnten durchschnittlich ein Vorstellungsgespräch mehr realisieren als die dritte Gruppe. Hinsichtlich der beruflichen Orientierungen (vgl. Kap. 5.3) lassen sich folgende Aussagen treffen: die erste Gruppe ist gekennzeichnet durch eine Einstellung zum Beruf, die als „Arbeitsethos“ umschrieben werden könnte. Die „Managertypen“ weisen überwiegend eine berufliche Orientierung auf, die als „berufliche Selbstverwirklichung“ benannt werden kann. Die Gruppe der Absolvent/innen, die sich selbst vorwiegend fachliche Kompetenzen zuschreiben, sind nicht so eindeutig einem Cluster der beruflichen Orientierungen zuzuordnen. Überwiegend fallen sie in die Gruppe derjenigen, deren berufliche Orientierung als „Arbeitsethos“ benannt wird, ein. Großteil der Befragten kann allerdings auch den „beruflichen Selbstverwirklichern“ zugeschrieben werden. Im fortlaufenden Text wird auf diese Gruppen zurückgegriffen, um zu hinterfragen, wie sich die zugeschriebenen Kompetenzen auf den beruflichen Einstieg auswirken.

Im Hinblick auf die berufliche Zufriedenheit aller befragten Absolvent/innen lässt sich sagen, dass die Hälfte (52%) der Befragten mit dieser (sehr) zufrieden ist; ein Fünftel (22%) ist dagegen mit der aktuellen beruflichen Lage eher unzufrieden oder gar sehr unzufrieden. Dabei ist ein mäßig starker Zusammenhang mit dem aktuellen Einkommen zu beobachten ($R = 0,46^*$). Wird die berufliche Zufriedenheit gesondert nach den Kompetenzen bei Studienabschluss betrachtet, zeigt sich, dass der so genannte „Managertypus“ mit der derzeitigen beruflichen Stellung die größte Zufriedenheit aufweist. (Sehr) unzufrieden sind hingegen die Absolvent/innen, die der ersten Gruppe zugerechnet werden können. Die dritte Gruppe ist eher unentschieden und bewertet ihre derzeitige berufliche Situation mit der Antwortvorgabe „teils/ teils“.

Wird nun die berufliche Zufriedenheit der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften mit derer anderer Fakultäten verglichen, zeigt sich eine schlechtere Bewertung dieser als bei den hier befragten Absolvent/innen. Bundesweit fällt die Einschätzung allgemein nicht so negativ aus. Hier sind allerdings vorwiegend die Germanisten mit ihrer beruflichen Situation eher unzufrieden (vgl. Schomburg/ Teichler 2001: 148). Darüber hinaus zeigen Briedis und Minks (2004), dass Absolvent/innen mit einem Magisterabschluss insgesamt tendenziell unzufriedener sind als Absolvent/innen mit einem Diplomabschluss. Grund hierfür ist der berufliche Einmündungsprozess, der bei Magisterabsolvent/innen allgemein weniger linear verläuft und mit einer längeren Suchdauer verbunden ist (vgl. ebd.: 146).

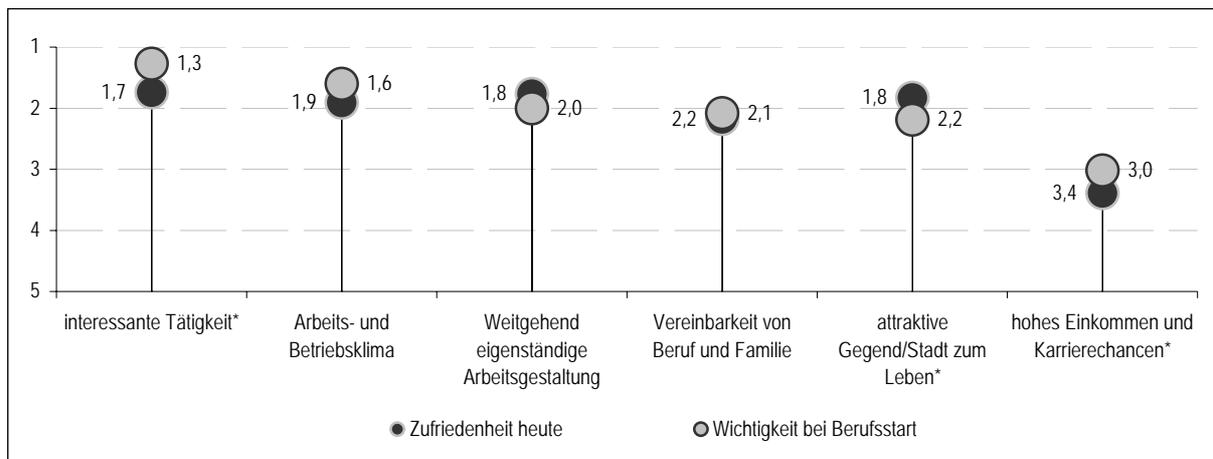
Abbildung 5.3: „Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer beruflichen Situation?“ (in %), $n = 122$



Um diese Bewertung der beruflichen Zufriedenheit detaillierter untersuchen zu können, wurden die Absolvent/innen gebeten anzugeben, wie zufrieden sie mit einzelnen Aspekten ihrer beruflichen Situation sind. Außerdem sollten sie einschätzen, wie wichtig ihnen diese Aspekte beim Berufsstart überhaupt waren, bzw. – falls sie noch nicht berufstätig waren – diese heute sind. Dazu stand jeweils eine Skala von eins („sehr zufrieden“/ „sehr wichtig“) bis fünf („sehr unzufrieden“/ „gar nicht wichtig“) zur Verfügung. Die Ergebnisse dieser beiden Fragen sind zusammengefasst in Abbildung 5.4 dargestellt. Es zeigt sich, dass für die

Absolvent/innen zum Zeitpunkt ihres Berufsstarts vor allem solche Kriterien im Mittelpunkt stehen, die sich auf die Tätigkeit selbst oder das Arbeitsumfeld beziehen. Hierbei lassen sich auch signifikante Unterschiede zur Zufriedenheit in der aktuellen beruflichen Situation feststellen. Für die Kategorie „interessante Tätigkeit“ ist die anfängliche Wichtigkeit höher als die letztlich wahrgenommene Zufriedenheit. Entgegengesetzt verhält es sich bei dem Aspekt „attraktive Gegend/ Stadt zum Leben“. Weniger wichtig waren den Absolvent/innen zum Berufsstart das Einkommen bzw. eventuelle Karrierechancen, allerdings zeigt sich auch, dass sie heute gerade mit diesem Aspekt ihrer beruflichen Situation eher unzufrieden sind. Auch hier zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen der Wichtigkeit zum Berufsstart und der heutigen Zufriedenheit. In den Aspekten „Arbeits- und Betriebsklima“, „weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ deckt sich die Wichtigkeit nahezu mit der Zufriedenheit, so dass hier keine signifikanten Unterschiede bestehen.

Abbildung 5.4: „Wie wichtig waren die folgenden Aspekte für Sie beim Berufsstart bzw. sind sie heute?“ Mittelwert (Skala: 1 = „sehr zufrieden“ bis 5 = „sehr unzufrieden“, $n = 124$ – „Wie zufrieden sind Sie im einzelnen mit nachfolgend genannten Aspekten Ihrer beruflichen Situation?“ (Skala: 1 = „sehr zufrieden“ bis 5 = „sehr unzufrieden“), $n = 104$)



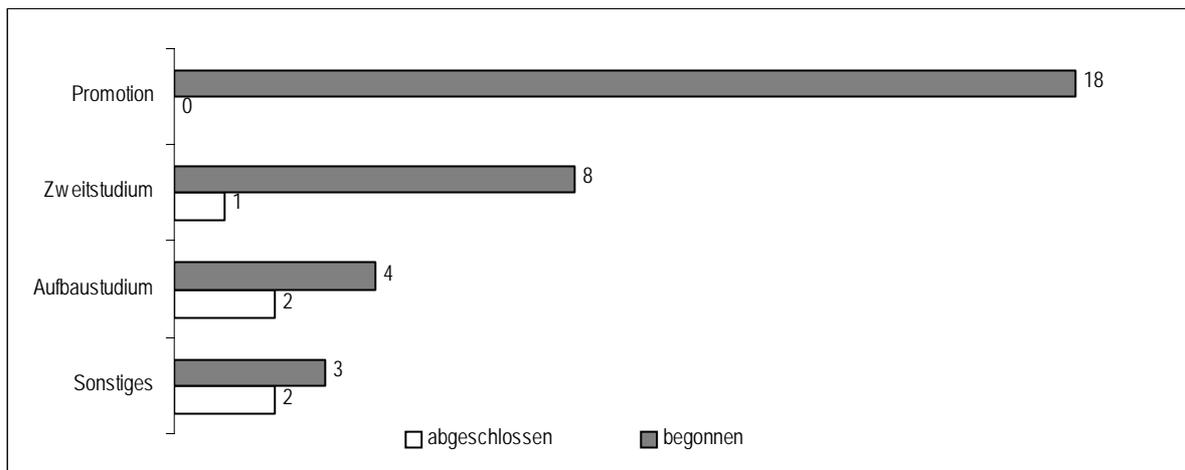
Werden die beschriebene Einzelaspekte mit der Gesamtbewertung der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation in Verbindung gebracht, zeigt sich, dass das Item „hohes Einkommen und Karrierechancen“ den stärksten Zusammenhang mit der Variable „Zufriedenheit mit der beruflichen Situation alles in allem“ aufweist ($R = 0,65^{**}$). Ebenfalls in einem Zusammenhang mit der gesamten Beurteilung der beruflichen Zufriedenheit stehen die Items „interessante Tätigkeit“ ($R = 0,58^{**}$), „Arbeits- und Betriebsklima“ ($R = 0,40^{**}$) und „weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung“ ($R = 0,40^{**}$). Möglicherweise wird die berufliche Zufriedenheit zum einem von den Karrierechancen und damit verbunden vom Einkommen und zum

anderen vor allem von Aspekten bestimmt, die sich auf die berufliche Selbstverwirklichung und das Arbeitsklima beziehen.

5.1.2 Zusatzqualifikation und Weiterbildung

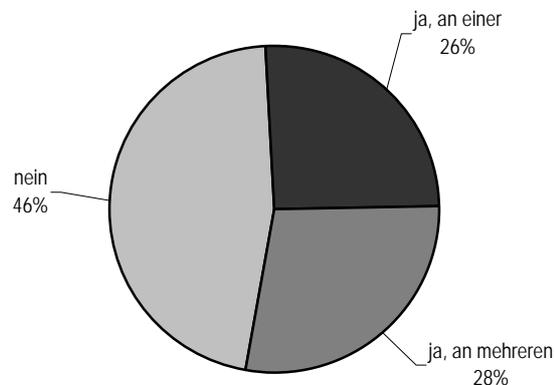
Zum Befragungszeitpunkt hat ein Drittel der Absolvent/innen (34%) eine Zusatzqualifikation entweder begonnen oder bereits abgeschlossen. Eine Promotion begannen 18% aller Absolvent/innen. Nur ein kleiner Teil der befragten Absolvent/innen gibt an, zum Befragungszeitpunkt ein Aufbaustudium (4%) oder ein Zweitstudium (8%) zu absolvieren. In der offenen Kategorie wurden insgesamt sieben verschiedene inhaltliche Weiterbildungen benannt, unter anderem: „Ausbildung zur Logopädin“, „Diplomkurs am britischen PR Institut“ oder auch „Projektkoordination für Veranstaltungen, Kultur und neue Medien“. Ihr Aufbaustudium schlossen bisher 2% der Befragten ab. Ein Zweitstudium beendete eine Absolventin.

Abbildung 5.5: Nach dem Studium begonnene und abgeschlossene Zusatzqualifikationen (in %), n = 131



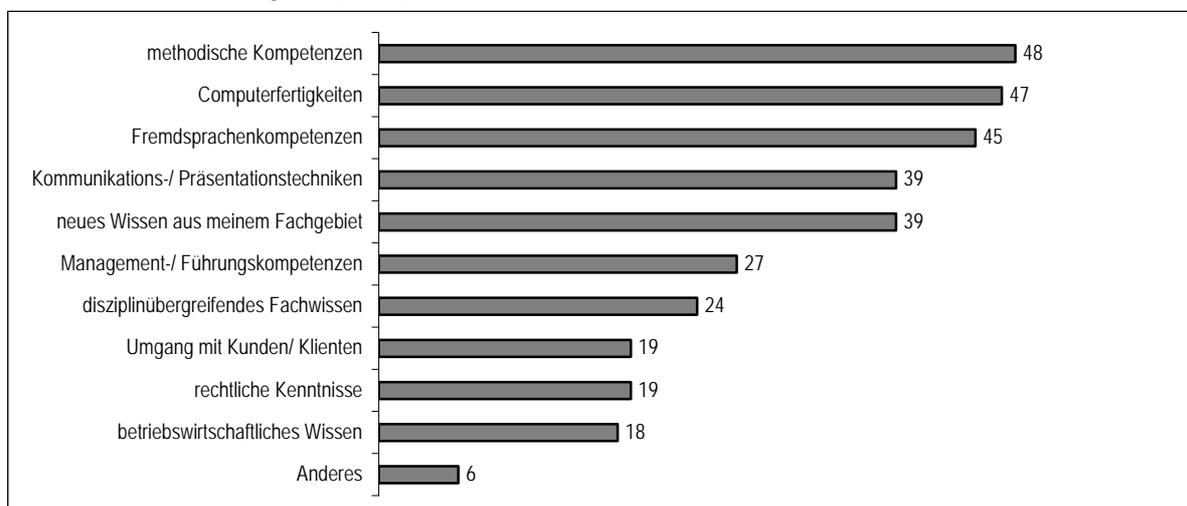
Ergänzend hierzu wurden die Absolvent/innen auch nach dem Besuch von - in kürzerer Zeit zu realisierenden - Weiterbildungsveranstaltungen befragt, die in Bezug zu ihrer derzeitigen oder angestrebten Karriere stehen. Insgesamt hat die Hälfte der Absolvent/innen (54%) an mindestens einer weiterqualifizierenden Veranstaltung teilgenommen. 28% der Befragten besuchten bereits mehrere Veranstaltungen. Hierbei besuchten vor allem diejenigen Absolvent/innen mehr als eine Weiterbildungsveranstaltung, die in der Gruppe »Bildungstypus« (vgl. Abschnitt 5.1) zusammengefasst wurden. Im Gegensatz dazu nahmen die Absolvent/innen, die der Gruppe »Managertypus« zugeordnet wurden, kaum an Weiterbildungsveranstaltungen teil.

Abbildung 5.6: Teilnahme an karrierebezogenen Weiterbildungsveranstaltungen, n = 125



Vermittelt wurden den Absolvent/innen nach eigener Einschätzung vor allem methodische Kompetenzen (48%), Computerfertigkeiten (47%) und Fremdsprachenkompetenzen (46%). Gefolgt von Inhalten zum Thema Kommunikations- oder Präsentationstechniken (39%) und der Vermittlung von neuem Wissen aus dem studierten Fachgebiet (39%). Unter der Kategorie „Anderes“ (n = 4) gaben die Absolvent/innen an, Weiterbildungsveranstaltungen zu den Themengebieten Bewerbungstraining, Existenzgründerseminar, Pädagogik und Presse- bzw. Öffentlichkeitsarbeit besucht zu haben. Somit zeigt sich, dass die Befragten zumindest teilweise bestrebt sind, die von ihnen wahrgenommenen Defizite der universitären Ausbildung durch den Besuch von weiterqualifizierenden Veranstaltungen zu kompensieren.

Abbildung 5.7: Inhalte der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen, Mehrfachantworten möglich (in %), n = 66



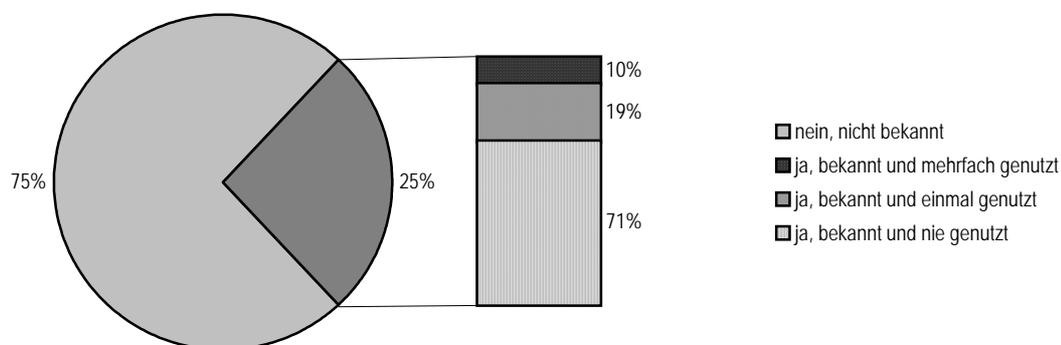
Doch inwieweit hat der Besuch der Veranstaltungen tatsächlich geholfen? Um dieser Frage nachzugehen, wurden den Absolvent/innen vier Statements vorgelegt. Diesen konnten sie auf einer fünfstufigen Skala von eins („sehr stark“) bis fünf („gar nicht“) zustimmen. Lediglich 15% geben an, dass ihnen die Weiterbildung geholfen hat, eine Erwerbstätigkeit zu finden (Stufe eins und zwei auf der fünfstufigen Skala). Allerdings konnten gleichwohl 58% der Befragten den Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit erweitern und weitere 45% ihre berufliche Position verbessern. Nicht zuletzt kam die Hälfte der Befragten (53%) im Anschluss an eine Weiterbildung besser mit den Arbeitsanforderungen zu recht. Insgesamt betrachtet, schätzen allerdings die Absolvent/innen den Nutzen der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen lediglich als befriedigend ein.

Tabelle 5.1: „Inwieweit hat die Weiterbildung tatsächlich geholfen, ...?“ Mittelwerte (Skala: 1 = „sehr stark“ bis 5 = „gar nicht“), n = 61

	(sehr) stark (in %)	Mittelwert
... den Rahmen der Tätigkeit zu erweitern?	58	2,4
... mit den Arbeitsanforderungen zurecht zu kommen?	53	2,6
... die berufliche Position zu verbessern?	45	3,0
... eine Erwerbstätigkeit zu finden?	15	3,7

Auch die TU Dresden bietet eine Vielzahl diverser Weiterbildungsveranstaltungen an. Allerdings kennt nur ein Viertel der Absolvent/innen (25%) den entsprechenden Weiterbildungskatalog. 29% der Absolvent/innen haben bisher an einer oder mehreren Veranstaltungen teilgenommen.

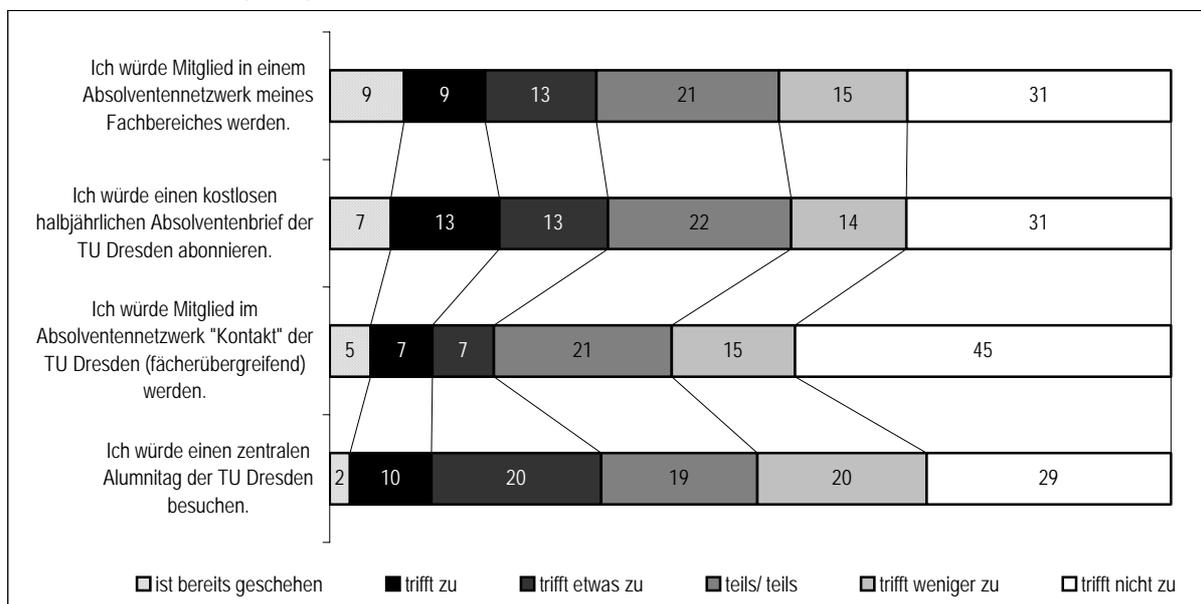
Abbildung 5.8: „Kennen Sie den Weiterbildungskatalog der TU Dresden?“ bzw. „Haben Sie in diesem Rahmen bereits einmal oder mehrfach an einer Weiterbildung an der TU Dresden teilgenommen?“, n = 125



An einem weiteren Kontakt mit der TU Dresden sind die Absolvent/innen prinzipiell interessiert. So äußerte mehr als die Hälfte (51%) der Absolvent/innen ein (sehr) starkes Interesse. Einem Kontakt ablehnend, stehen hingegen nur 14% gegenüber.

Allerdings sehen die Absolvent/innen diesen weiteren Kontakt zur TU Dresden weniger in standardisierter Form. Befragt nach einigen Kontaktformen, zeigt sich eine deutlich größere Ablehnung als bei der Frage nach einem zukünftigen Kontakt generell. Dabei würde einerseits ein fakultätsbezogener besser als ein universitätsübergreifender Kontakt angenommen und andererseits ein unverbindlicher Alumnitag oder eine kostenlose Absolventenzeitung bevorzugt.

Abbildung 5.9: Akzeptanz von zukünftigen Kontaktformen zu Einrichtungen der TU Dresden (in %), n=123



5.1.3 Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen

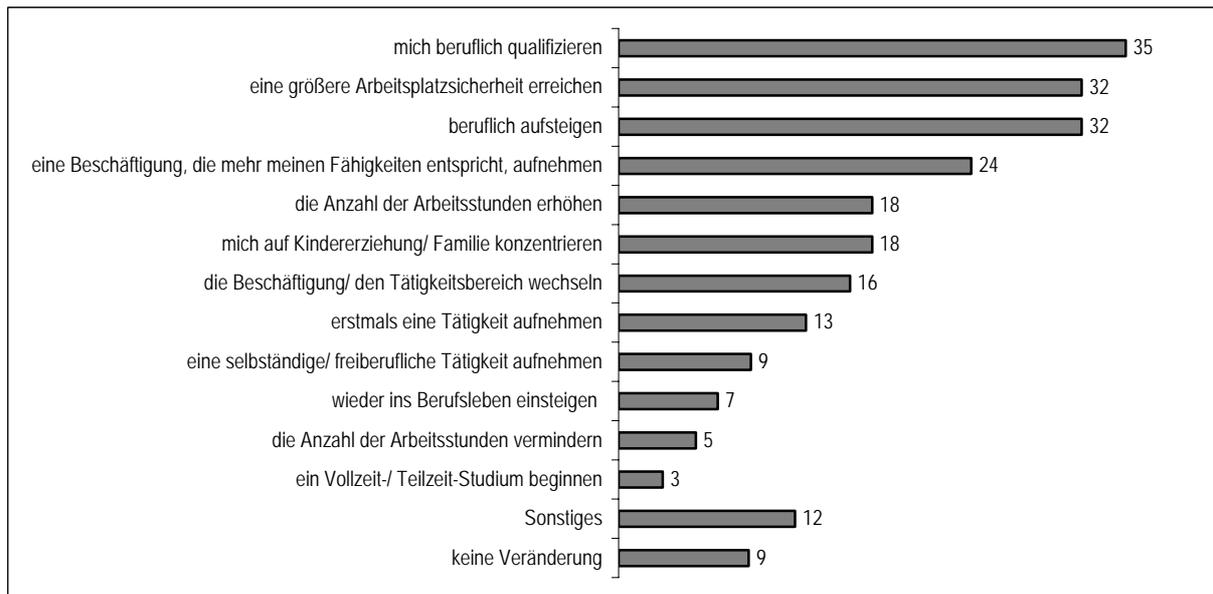
Neben der Beschäftigungssicherheit sind die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von zentraler Bedeutung für die Beurteilung der beruflichen Zukunftsentwicklung der Absolvent/innen (vgl. Briedis/ Minks 2004: 106). Insbesondere bei der Einschätzung der persönlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten fließen in einem sehr hohen Maß „...auch Erwartungen und Selbstvertrauen ein, den eigenen beruflichen Weg positiv gestalten zu können.“ (ebd.: 106). Damit können die folgenden Bewertungen der Absolvent/innen als Indikator für eine positive oder negative Grundhaltung der beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten gesehen werden.

Zunächst sollten die befragten Absolvent/innen benennen, welche beruflichen Veränderungen sie in den kommenden zwei Jahren anstreben. Nur ein Zehntel der Absolvent/innen (9%) gibt in diesem Zusammenhang an, in mittelfristiger Perspektive keine beruflichen Veränderungen realisieren zu wollen. Damit strebt die

überwiegende Mehrheit der Absolvent/innen eine berufliche Veränderung an. Im Mittel nannten sie dabei drei Aspekte, hinsichtlich derer sie eine Änderung wünschen. Vor allem steht die berufliche Qualifizierung (35%) im Zentrum der Bestrebungen. Jeweils ein Drittel der Absolvent/innen (32%) möchte eine größere Arbeitsplatzsicherheit erreichen oder beruflich aufsteigen. Eine Beschäftigung aufzunehmen, die mehr den eigenen Fähigkeiten und Qualifikationen entspricht, strebt ein Viertel der Befragten (24%) an. Weniger bedeutsam für die Absolvent/innen sind hingegen Aspekte, die mit einem Wiedereinstieg in das Berufsleben in Zusammenhang stehen (nach einer Elternzeit o.ä.) (7%), die eine Verminderung der Arbeitsstunden (5%) oder die einen Beginn eines weiteren Voll- bzw. Teilzeitstudiums betreffen (3%). Dem gegenüber besteht ein zunehmendes Interesse bzw. eine zunehmende Konzentration auf die Familientätigkeit bzw. Kindererziehung. Unter „Sonstiges“ gaben sechs Absolvent/innen an, ein Zweit- oder Aufbaustudium beenden zu wollen, vier weitere Befragte streben eine Gehaltserhöhung an. Den Weggang ins Ausland planen zwei Absolvent/innen. Ein Absolvent möchte die Vereinbarkeit des Berufes mit der Familie verbessern. Die Angaben weiterer vier Absolvent/innen sind sehr unspezifisch, genannt wurde hier unter anderem „wichtige berufliche Kontakte knüpfen“ oder ein Ortswechsel. Insgesamt überwiegt der Wunsch nach einer beruflichen Weiterentwicklung im Sinne eines Karriereaufstiegs, verbunden mit einem höheren Gehalt und größerer Arbeitsplatzsicherheit. Familie, Weiterbildungen im Sinne eines weiteren Studiums oder der Gewinn an zusätzlicher Freizeit (durch Verminderung der Arbeitsstunden) spielt nur eine sehr untergeordnete Rolle für die Absolvent/innen⁴⁰.

⁴⁰ Die Absolvent/innen, die diese Frage beantworteten, kreuzten durchschnittlich zwei bis drei Kategorien an.

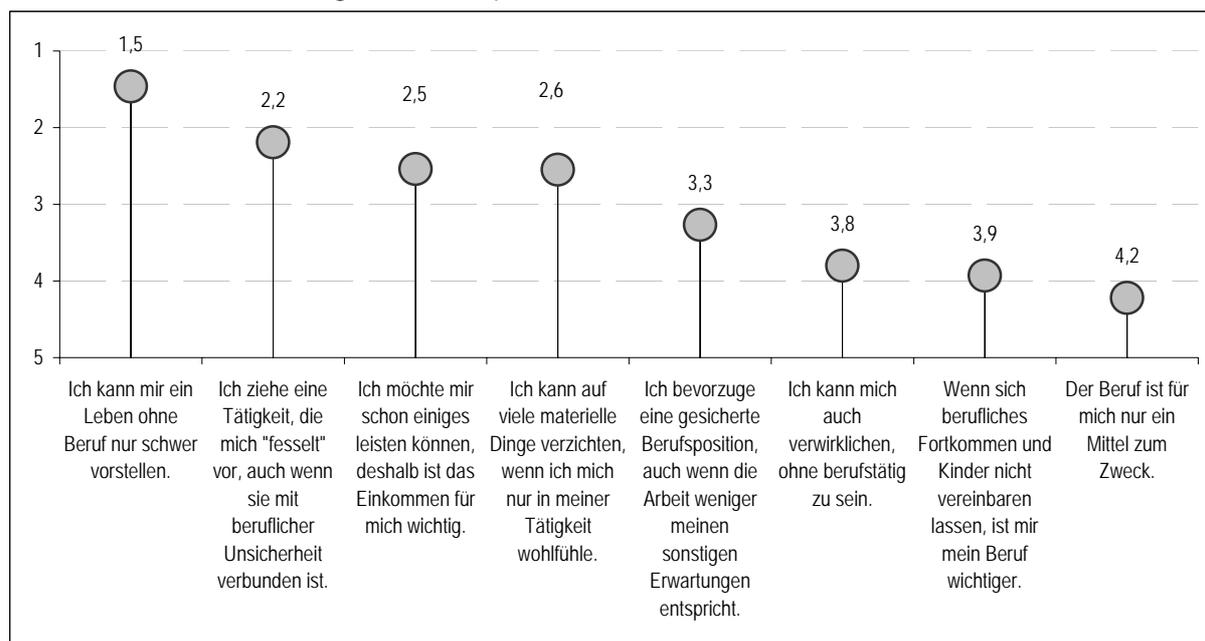
Abbildung 5.10: „Welche beruflichen Veränderungen streben Sie in den kommenden zwei Jahren an?“ Mehrfachantworten möglich (in %), n = 131



Um die Einschätzung der persönlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten umfassender interpretieren zu können, wurden die Absolvent/innen gebeten, allgemeine Aussagen über ihre berufliche Zufriedenheit zu treffen. Hieraus werden in einem zweiten Schritt spezifische berufliche Orientierungsmuster ermittelt. Den Absolvent/innen stand zur Beantwortung eine fünfstufige Skala von eins („stimme völlig zu“) bis fünf („stimme gar nicht zu“) zur Verfügung.

Die überwiegende Mehrheit (90%) kann sich ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen, während lediglich ein Zehntel der Absolvent/innen (13%) angibt, sich auch ohne Beruf verwirklichen zu können. Für die Hälfte der Absolvent/innen (49%) ist das Einkommen wichtig oder sogar sehr wichtig. Kaum zugestimmt wird den Aussagen, dass der Beruf nur Mittel zum Zweck ist und der Beruf als wichtiger angesehen wird, sollte sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht verwirklichen lassen.

Abbildung 5.11: Stellenwert des Berufes, Mittelwerte (Skala: 1 = „stimme völlig zu“ bis 5 „stimme gar nicht zu“), n = 122



Welche beruflichen Orientierungsmuster lassen sich hieraus generieren? Mittels einer Faktorenanalyse, deren Ziel die Reduktion von Komplexität der Variablen auf möglichst wenige Faktoren ist, „...die hinter den beobachteten Variablen stehen“ (Brosius 2002: 727), werden drei übergeordnete Bereiche sichtbar, denen die einzelnen Aussagen jeweils zustreben⁴¹. Es findet sich zum einen eine berufsorientierte (Lebens-) Einstellung in den Items wieder. Zum anderen ein auf berufliche Sicherheit ausgerichteter Bereich. Und schließlich kristallisiert sich eine dritte übergeordnete Dimension heraus, die als berufliche Selbstverwirklichung umschrieben werden kann. In einem nächsten Schritt wurden anhand dieser Variablen mittels einer Clusteranalyse⁴² die Befragten verschiedenen Gruppen⁴³ zugeordnet. Dabei zeigt sich eine relativ gute inhaltliche Übereinstimmung mit den Ergebnissen der Faktorenanalyse. Die befragten Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften weisen drei divergente berufliche Orientierungsmuster auf. Die erste Gruppe (43%) lässt sich unter dem Oberbegriff »Arbeitsethos« summieren. Diese Absolvent/innen können sich ein Leben ohne Beruf nicht vorstellen. Es handelt sich hierbei allerdings nicht primär um dahinter

⁴¹ Die Items sind mit einem Wert von .62 für eine Faktorenanalyse geeignet (siehe Anhang).

⁴² Während eine Faktorenanalyse verschiedene Variablen einem übergeordneten „Themenbereich“ zuordnet, analysiert die Clusteranalyse die Antworten hinsichtlich Übereinstimmungen im Antwortverhalten der Befragten und fasst Befragte mit einem ähnlichen Antwortmuster zu einer Gruppe (dem sogenannten Cluster) zusammen.

⁴³ Es ist anzumerken, dass die Einteilung in Gruppen ein analytisches Hilfsmittel zur Klassifikation darstellt, welches die Ergebnisse etwas idealisiert. Dies bedeutet, dass die Trennung der Gruppen nicht so deutlich ist, wie es hier möglicherweise scheint, die Übergänge sind fließend. Die genauen Ergebnisse der Clusteranalyse befinden sich im Anhang.

stehende materielle Beweggründe, auch wird der Beruf nicht lediglich als Mittel zum Zweck angesehen, sondern bei diesen Absolvent/innen ist das Konzept der Lebensführung sehr stark, wenn nicht unmittelbar, mit dem Ausüben einer beruflichen Tätigkeit verbunden⁴⁴. Die zweite Gruppe (39%) beinhaltet Absolvent/innen, deren zentraler Indikator ihrer beruflichen Orientierung die »berufliche Selbstverwirklichung« ist. Diesen Absolvent/innen geht es um eine interessante Tätigkeit, mit der sie sich wohl fühlen. Die dritte und damit letzte Ausprägung (18%) umfasst Absolvent/innen, deren Konzept der beruflichen Orientierung vor allem von Aspekten der individuellen Lebensführung und Planung bestimmt wird. Anzumerken ist in diesem Kontext, dass diese dritte Gruppe am wenigsten genau charakterisierbar bzw. definierbar ist. Auffällig ist an dieser Stelle, dass die Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften keine typische materielle, erfolgsorientierte Ausprägung aufweisen. Erklärbar wird dies möglicherweise einerseits dadurch, dass Personen, die sich für ein geisteswissenschaftliches Magisterstudium entscheiden, die eigenen Fähigkeiten und ihr persönliches Interesse höher bewerten, als spätere Karrierechancen und ein hohes Einkommen. Andererseits ist allerdings auch denkbar, dass aufgrund der prekären Arbeitsmarktlage für Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften eine gewisse Ernüchterung oder gar Resignation eingetreten ist und infolge dessen die Sicherheit des Arbeitsplatzes bzw. eine Berufstätigkeit als solche ausüben zu können, die beruflichen Orientierungsmuster zunehmend bestimmt.

Abbildung 5.12: Clusterzugehörigkeit (in %), n = 119



Längerfristig streben die Absolvent/innen eine Vielzahl verschiedener beruflicher Positionen und Tätigkeiten an. Diese sind in der folgenden Tabelle aufgelistet.

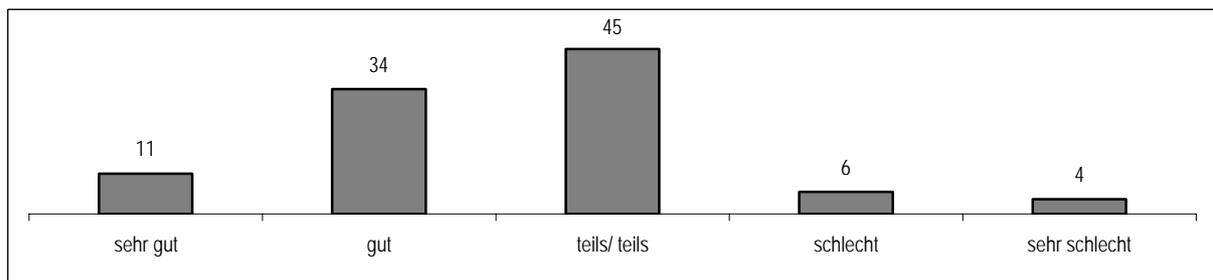
⁴⁴ Insbesondere für Menschen mit einem ausgeprägten Arbeitsethos, wie bereits von Weber als Rationalisierung der Lebensführung beschrieben wurde (Weber 1922), müssen Phasen der Arbeitssuche bzw. der Erwerbslosigkeit als besonders bedrohlich bzw. als sehr negativ wahrgenommen werden.

Tabelle 5.2.: Angestrebte berufliche Tätigkeit (Mehrfachnennungen möglich)

	Angestrebte berufliche Tätigkeit	Anzahl		Angestrebte berufliche Tätigkeit	Anzahl
Dozent/ Lehrerberuf: 20	Lehrer allgemein	9	Wissenschaft/ Hochschule/Forschung: 21	Forschung und Lehre	5
	Dozent für Sprachen/ Fremdsprachen	4		Hochschuldozent/ -lehrer	5
	Sprachen mitteln	2		Promotion	2
	Dozent in Erwachsenenbildung	1		Hochschultätigkeit allgemein	1
	Lehrerausbildung	1		Tätigkeit in wissenschaftlicher Bibliothek	1
	Lehrer - Deutsch als Fremdsprache	1		Arbeit an einem Forschungs-/ Geschichtsinstitut: USA	1
	Lehrer Englisch/ Geschichte Gymnasium	1		Dissertation	1
	Lehrerin in Festanstellung	1		wissenschaftlicher Mitarbeiter	3
Journalismus/Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation: 36	Journalist allgemein	5	andere Berufe: 26	wissenschaftlicher Assistent	1
	Journalist Radio	1		wissenschaftlicher Projektleiter	1
	PR/ Öffentlichkeitsarbeit allgemein	5		Kulturorganisation/ -management	2
	PR-Referentin	2		Reise/ Tourismusbereich	2
	Marketing/ PR	1		politische Tätigkeit	2
	PR - Berater	1	Projektmanagement	2	
	PR- Manager	1	Übersetzer	2	
	Technikredakteur	3	Arbeit in grenzübergreifendem Projekt (D/CR)	1	
	Nachrichtenredakteurin	1	Arbeit in Museum, Bibliothek, Verlag	1	
	Pressereferent auf Bundesebene	1	Arbeit in einer internationalen Organisation	1	
	Redakteur allgemein	1	Art Regional-Citymanagement	1	
	Redakteurin Fernsehen	1	Bibliotheksbeamte/ Archiv	1	
	Verlagsmitarbeiter	2	Dramaturgin	1	
	Verlagsangestellte	1	Freie Lektorin/ Germanistin	1	
	Verlagslektorin	1	Internationales Kongress-/ Veranstaltungsmanagement	1	
	Verlagsredakteurin	1	Lehrwerkautor	1	
	Volontariat/ Tätigkeit im Verlag	1	Lektorin in einem Schulbuchverlag	1	
	Grafikdesign	1	Literaturagentin	1	
	Film und Fernsehautorin	1	Lobbyarbeit	1	
	Filmemacher	1	Logopädin	1	
Kommunikationsberater	1	Mitarbeiterführung Bereich Bankenbetreuung	1		
Management im Medien-/ Kulturbereich	1	Produktmanager	1		
Mitarbeit Unternehmenskommunikation	1	Projektleiter	1		
Redenschreiber	1	Sonstiges: 9	ungewiss/ weiß nicht	3	
selbständig: 5	Selbständigkeit		2	weiter im gleichen Job	3
	eigene Sprachschule		1	bin da sehr flexibel	1
	selbständiger Antiquar		1	Dauerurlauber	1
	will meine selbstständige Tätigkeit ausbauen		1	reguläre Erwerbstätigkeit (Anstellung/ feste Stelle)	1

Um die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Absolvent/innen umfassend betrachten zu können, wurde erfasst, wie die Befragten ihre Chancen bewerten, ihre beruflichen Pläne realisieren zu können. 45% der Absolvent/innen schätzen in diesem Zusammenhang die Chance, die angegebenen beruflichen Pläne realisieren zu können als „gut“ oder „sehr gut“ ein. Dabei blicken die Absolvent/innen, die den im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen „Managertypus“ charakterisieren, am optimistischsten in die Zukunft. Insgesamt skeptischer in die berufliche Zukunft blickt die Gruppe „Bildungstypus“.

Abbildung 5.13: Subjektive Einschätzung der Realisierbarkeit der beruflichen Zukunftspläne (in %), n = 113



5.2 Die Absolvent/innen der früheren Jahrgänge

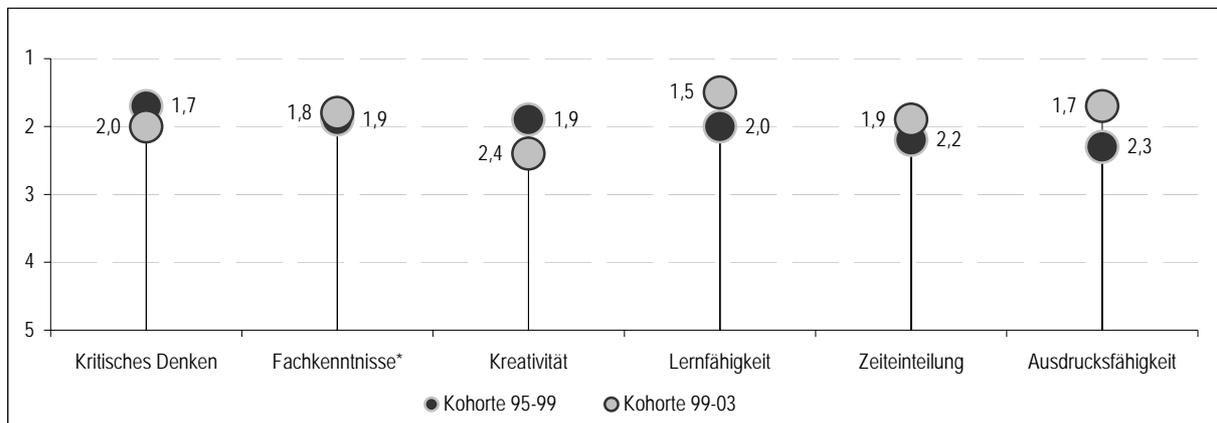
Auch in diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der diesjährigen Befragung (Kohorte 99-03) mit denen der im Jahr 2000 befragten Absolvent/innen (Kohorte 95-99) kontrastiert und dahingehend verglichen, ob differenzierte Bewertungen bzw. Einschätzungen bezüglich der beruflichen Zufriedenheit und der von den Absolvent/innen empfundenen beruflichen Zukunftschancen sichtbar werden.

Zunächst erfolgt eine Gegenüberstellung hinsichtlich der Aspekte der beruflichen Kompetenzen bzw. Anforderungen und der beruflichen Zufriedenheit. Im Fragebogen aus dem Jahr 2000 wurden lediglich sechs Kompetenzen⁴⁵ abgefragt, so dass ein Kohortenvergleich nur zu diesen Items möglich ist. Sichtbar wird, dass die Befragten der Kohorte 99-03 ihre Kompetenzen überwiegend positiver bewerten als die Befragten der Kohorte 95-99, ein signifikanter Zusammenhang ist allerdings nicht nachweisbar bzw. wird bei dem Item „Lernfähigkeit“ knapp verfehlt. Werden die von den Absolvent/innen wahrgenommenen beruflichen Anforderungen im Berufsleben verglichen, zeigen sich leichte Verschiebungen, die allerdings lediglich bei dem Item „Fachkenntnisse“ ein signifikantes Niveau erreichen. So werden Fachkenntnisse, Kreativität, kritisches Denken und ein breites Allgemeinwissen von den Absolvent/innen der Kohorte 99-03 als weniger gefordert empfunden als noch von

⁴⁵ Diese sechs Kompetenzen sind: Fachkenntnisse, Lernfähigkeit, Kreativität, Zeiteinteilung, kritisches Denken und Ausdrucksfähigkeit.

den Absolvent/innen der Kohorte 95-99. Hingegen werden EDV- Fertigkeiten und die Fähigkeit zur Teamarbeit bzw. Anpassungsfähigkeit von den im Jahr 2004 befragten Absolvent/innen im stärkeren Maß als wichtige berufliche Anforderungskriterien wahrgenommen.

Abbildung 5.14: Berufliche Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses im Kohortenvergleich (Mittelwerte), Kohorte 95-99: $n = 33$, Kohorte 99-03: $n = 121$

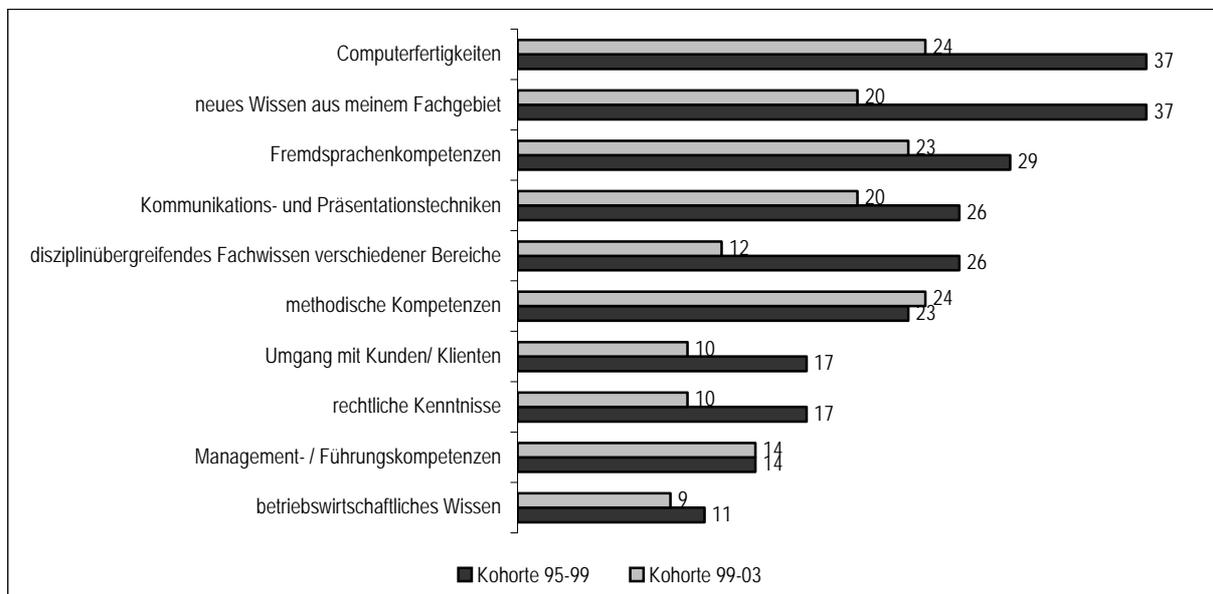


Nach der Wichtigkeit einzelner Aspekte beim Berufsstart befragt, zeigt sich ein stabiles Antwortverhalten. Sowohl für die Absolvent/innen der Kohorte 95-99 als auch für die Absolvent/innen der Kohorte 99-03 steht an erster Stelle, eine interessante Tätigkeit ausüben zu können. Beiden Kohorten ist das Arbeitsumfeld und die weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung wichtiger als ein hohes Einkommen.

Der folgende Abschnitt wendet sich den Zusatzqualifikationen und Weiterbildungen im Kohortenvergleich zu. Hinsichtlich der akademischen Weiterqualifikation zeigen sich dabei deutliche Unterschiede. Haben noch 31% der im Jahr 2000 befragten Absolvent/innen eine akademische Zusatzqualifikation begonnen oder abgeschlossen, sind es im Jahr 2004 nur noch 19% (-12%). Ein Viertel der im Jahr 2000 befragten Absolvent/innen begann eine Promotion, in der aktuellen Erhebung trifft dies lediglich auf 17% zu. Im Gegensatz dazu hat die Aufnahme eines Zweit- oder Aufbaustudium an Bedeutung gewonnen. Diese Entwicklung könnte einerseits aus dem Unstand heraus erklärt werden, dass aufgrund finanzieller Aspekte ein geringeres Angebot an Promotionsstellen existiert. Zum anderen ist aber auch denkbar, dass die Absolvent/innen mit einem Zweitstudium ihr individuelles Berufsprofil und damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern möchten. So studieren im Zweitstudium die Absolvent/innen vor allem einerseits betriebswirtschaftliche Richtungen (z.B. Tourismus, Kultur und Management) und andererseits Lehramtsstudiengänge (z.B. Deutsch als Fremdsprache).

Die Absolvent/innen beider Kohorten wurden ergänzend dazu auch nach dem Besuch von - in kürzerer Zeit zu realisierenden - Weiterbildungsveranstaltungen befragt, die in Bezug zu ihrer derzeitigen oder angestrebten Karriere stehen. Nahezu drei Viertel der im Jahr 2000 befragten Absolvent/innen (71%) nahm an einer oder mehreren Weiterbildungsveranstaltungen teil. Bei den im Jahr 2004 befragten Absolvent/innen trifft dies nur noch auf die Hälfte der Befragten (54%) zu (-17%). Standen bei den im Jahr 2000 befragten Absolvent/innen noch Weiterbildungsveranstaltungen im Mittelpunkt, die neues Fachwissen vermittelten, gewannen für die vier Jahre später befragten Absolvent/innen Veranstaltungen an Bedeutung, deren Inhalt die Vermittlung von methodischen Kompetenzen, Kommunikations- bzw. Präsentationstechniken oder Managementfertigkeiten war.

Abbildung 5.15: „Welche Wissensinhalte wurden in besuchten Weiterbildungsveranstaltungen vermittelt?“ Mehrfachnennungen möglich (in %), Kohorte 95-99: n = 35, Kohorte 99-03: n = 131



Der Wert der Zusatzqualifikation für die weitere berufliche Zukunft wird von den Absolvent/innen beider Kohorten eher mittelmäßig beurteilt, das Antwortverhalten bleibt stabil, signifikante Unterschiede lassen sich nicht finden. Die Qualität solcher Veranstaltungen scheint damit (zumindest was die Verbesserung der beruflichen Positionierung und die Etablierung auf dem Arbeitsmarkt betrifft), über Jahre hinweg nur unzureichend konzipiert worden zu sein und möglicherweise an den Anforderungen bzw. Vorstellungen der Absolvent/innen vorbei zu gehen.

Zum Weiterbildungskatalog der TU Dresden und dem weiteren Interesse an einem Kontakt mit der TU Dresden wurden Absolvent/innen der Erhebung des Jahres 2000 noch nicht befragt, ein Vergleich beider Kohorten ist hierzu somit nicht möglich.

Abschließend sollen beide Kohorten im Hinblick auf ihre beruflichen Pläne und Orientierungen verglichen werden. Zu den geplanten beruflichen Veränderungen in den kommenden zwei Jahren befragt, zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Für die Absolvent/innen beider Kohorten steht die berufliche Qualifizierung an erster Stelle. Insgesamt zeigen sich kaum Verschiebungen, die Verbesserung der beruflichen Position (sowohl was die Sicherheit als auch die Qualität betrifft) ist bei den Absolvent/innen beider Kohorten der zentrale Aspekt was die beruflichen Pläne der kommenden Jahre betrifft.

Werden die allgemeinen Aussagen zur beruflichen Zufriedenheit verglichen, zeigen sich leichte Verschiebungen zwischen beiden Kohorten, allerdings erreichen diese kein signifikantes Niveau. So zeigt sich insbesondere bei den Items „ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen“ (Kohorte 99-03: 1,5; Kohorte 95-99: 2,1), „ich kann mich auch verwirklichen ohne berufstätig zu sein“ (Kohorte 99-03: 3,8; Kohorte 95-99: 3,2) und „der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck“ (Kohorte 99-03: 4,2; Kohorte 95-99: 3,7) tendenziell eine unterschiedliche Bewertung durch die Absolvent/innen beider Kohorten.

Hinsichtlich der angestrebten beruflichen Tätigkeiten unterscheiden sich die Absolvent/innen beider Kohorten kaum. Erwartungsgemäß eröffnet sich ein sehr heterogenes Bild der angestrebten beruflichen Tätigkeiten, diese lassen sich jedoch bei beiden Kohorten in die folgenden Komplexe unterteilen: Lehrtätigkeit (an einer Hochschule und/ oder einem Institut), Öffentlichkeitsarbeit bzw. Referententätigkeit und betriebswirtschaftliche Bereiche (Medien, Kulturmanagement, Tourismus, Personalentwicklung etc.).

Auch bei der Einschätzung der Chancen, die Realisierung dieser beruflichen Pläne betreffend, bleiben die Bewertungen über die Zeit stabil, d.h. auch an dieser Stelle unterscheiden sich die beiden Kohorten nicht signifikant voneinander. Die Absolvent/innen beider Befragungswellen beurteilen die Chancen der Umsetzung ihre beruflichen Wünsche tendenziell positiv (Kohorte 99-03: 2,6; Kohorte 95-99: 2,6).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Angaben insgesamt stabil bleiben und somit die diesbezüglichen Einstellungen bei den Absolventenkohorten ähnlich sind.

6 Studium, Berufseinstieg, beruflicher Erfolg - Zusammenhänge

Ziel dieses Abschnittes ist es, der Frage nachzugehen, welche Indikatoren den »beruflichen Erfolg« von Hochschulabsolvent/innen beeinflussen können. Es wird hierbei nach möglichen Erklärungen gesucht, warum beispielsweise einigen Absolvent/innen ein erfolgreicherer Start in das Berufsleben gelingt bzw. warum sich deren bisherige Erwerbsbiographien im Gegensatz zu ihren ehemaligen Kommilitonen viel versprechender darstellen. Diese weitergehenden Erkenntnisse – die über den (bewussten) Bericht der eigenen Erfahrungen der Absolvent/innen zu bestimmten Aspekten hinausgehen – können dabei durch Analysen der Zusammenhänge zwischen beruflichem Erfolg und den unterschiedlichen Eigenschaften, Vorerfahrungen und Erfolgskriterien der Absolvent/innen gewonnen werden.

Der hochschulpolitische Diskurs zu den Kriterien des Studienerfolgs ist überwiegend von Themen wie Studiendauer und zu hohes Abschlussalter der bundesdeutschen Absolvent/innen im Vergleich zu anderen Industrienationen dominiert. Häufig werden in diesem Zusammenhang auch die Abschlussnoten, die Vertiefungsgebiete sowie Sprachkenntnisse und Auslandserfahrungen diskutiert. Wie groß oder klein der Einfluss dieser Kriterien auf den beruflichen Erfolg tatsächlich ist, wird in der aktuellen Diskussion dabei selten reflektiert. Im relativ jungen Forschungsfeld der Absolventenstudien beginnt jedoch zunehmend eine Thematisierung von weniger offensichtlichen Zusammenhängen⁴⁶. So kann Erfolg im beruflichen Leben beispielsweise ebenso mit persönlichen Kontakten und Beziehungen einer Person, mit deren beruflichen Vorerfahrungen oder auch mit ihren (sozialen) Kompetenzen, die über den engeren fachlichen Rahmen hinausgehen, zusammenhängen. In Ergänzung zur Präsentation der Ergebnisse der vorliegenden Absolventenstudie wird hier also dokumentiert, welche Indikatoren bzw. Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs im Einzelnen untersucht wurden und wie stark die Zusammenhänge jeweils waren.

Zunächst bedarf es jedoch der Klärung, welche Aspekte überhaupt »beruflichen Erfolg«⁴⁷ beschreiben, um im Anschluss daran Zusammenhangshypothesen einer statistischen Überprüfung zu unterziehen.

⁴⁶ vgl. Reinfeld/ Frings 2003; Enders/ Bornmann 2001; Schomburg/ Teichler/ 2001

⁴⁷ Es gibt zahlreiche, divergente Definitionen des »beruflichen Erfolges«. Einen Überblick über verschiedene Betrachtungsansätze gibt Zurwehne (2000: 9ff) oder auch Rostampour/ Lemberg (2003).

Wie bereits in Kapitel 5.3 deutlich wurde, haben nicht alle Absolvent/innen die gleichen Ansprüche an das Berufsleben bzw. assoziieren mit beruflichem Erfolg unterschiedliche Kriterien. Es gibt folglich eine ganze Reihe von Aspekten, die gemeinhin mit Berufserfolg verbunden werden, wie z.B. das Einkommen, die berufliche Zufriedenheit oder auch berufliche Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Karrierechancen. Es ergibt sich somit eine Differenzierung in einerseits subjektive und andererseits (allgemeingültige) „objektive“ Aspekte des Berufserfolges (vgl. dazu auch Rostampour/ Lemberg 2003). Dabei sind „objektive“ Aspekte mittels eines standardisierten Fragebogens, wie er für diese Studie zum Einsatz kam, leichter zu erfassen, als die Vielfalt an subjektiven Kriterien. Um aber zumindest ein subjektives Kriterium einbeziehen zu können, wurde hierzu die berufliche Zufriedenheit herangezogen⁴⁸. Dem Folgend werden nun (in Anlehnung z.B. an Schomburg/ Teichler 2001: 178) folgende Aspekte als Indikationen für »beruflichen Erfolg« angenommen:

- die Dauer der Stellensuche
- ein möglichst hohes Einkommen
- eine möglichst hohe berufliche Stellung
- eine möglichst hohe Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation

An dieser Stelle ist anzumerken, dass sich insbesondere Absolvent/innen mit dem Problem konfrontiert sehen, überhaupt erst einmal eine Einstiegsmöglichkeit in das Berufsleben zu finden. Aus diesem Grund wird hier mit dem Einbeziehen der Dauer der aktiven Stellensuche ein Aspekt betrachtet, der streng genommen weniger mit dem Berufserfolg, sondern vielmehr dem „Berufsstarterfolg“ zuzuordnen ist.

6.1 Kriterien für den beruflichen Erfolg

Als Kriterien für den beruflichen Erfolg sind in der vorliegenden Studie also die Dauer der Stellensuche, das Bruttoeinkommen und die berufliche Stellung bei den jeweils ausgeübten Tätigkeiten zu den verschiedenen Betrachtungszeitpunkten sowie die Einschätzung der beruflichen Zufriedenheit vorgesehen.

Das Bruttomonatseinkommen – als zweites Kriterium – ist relativ weit gestreut, so dass es sich als geeignetes Kriterium erweist. Es wurden die monatlichen Bruttoeinkommen der ersten und der aktuellen Tätigkeit ausgewertet. Der Median

⁴⁸ Dabei ist anzumerken, dass beispielsweise das Konzept der „Kognitiven Dissonanz“ für das Problem der Arbeitszufriedenheit kritische Anmerkungen bezüglich der Validität von mehr oder minder globalen Fragen nach Zufriedenheit formuliert (vgl. z.B. Frey 1984).

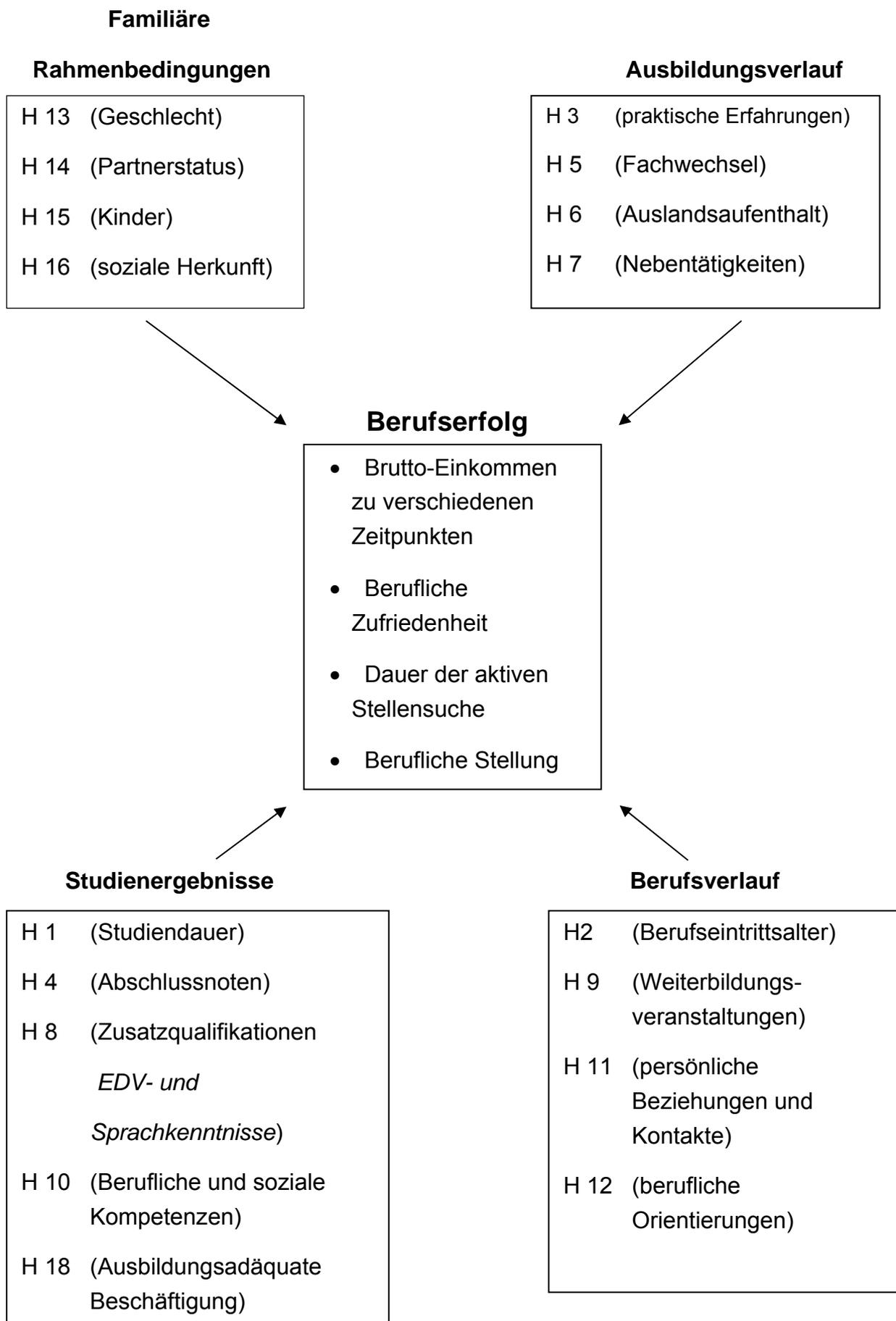
liegt zu allen Zeitpunkten unter dem arithmetischen Mittel, was wiederum bedeutet, dass das arithmetische Mittel durch einige besonders hohe Einkommen leicht nach oben verzerrt wird. Es ist davon auszugehen, dass eine Vielzahl der Absolvent/innen eine Vollzeitwerbstätigkeit anstrebt bzw. ohnehin schon ausübt (vgl. Kap. 4.3.2). Aus diesem Grund wird im Folgenden auf eine getrennte Darstellung der Einkommen in der Vollzeitwerbstätigkeit verzichtet und immer das arithmetische Mittel für alle befragten Absolvent/innen verwendet. Das durchschnittliche monatliche Einstiegsgehalt (Brutto-Monatsgehalt der ersten Tätigkeit) liegt bei rund 1.090 €, das Einkommen der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit bei rund 1.410 €. Für die weitere Analyse ist zu beachten, dass die individuellen Einkommen zu den betrachteten Zeitpunkten stark zusammenhängen ($R = 0,55^{**}$). Es ist also wahrscheinlich, dass ein(e) Absolvent(in) mit höherem Einstiegsgehalt auch später, zumindest in den ersten Jahren der beruflichen Karriere, mehr Geld verdient, als ein(e) Absolvent(in) mit niedrigerem Einstiegsgehalt.

Hinsichtlich der beruflichen Stellung besteht kein Zusammenhang mit der Dauer der aktiven Stellensuche, des Einkommens der aktuellen Tätigkeit oder der beruflichen Zufriedenheit. Lediglich zwischen dem Einstiegsgehalt und der beruflichen Stellung im Rahmen der ersten Tätigkeit besteht ein mittelstarker Zusammenhang ($R = -0,40^{**}$). Deshalb ist die Variable „berufliche Stellung“ als eigenständiger Indikator für den beruflichen Erfolg geeignet. Allerdings ist auch hier wie beim Einkommen zu beachten, dass die Höhe der beruflichen Stellung zwischen den betrachteten Zeitpunkten zusammenhängt ($R = 0,46^{**}$).

Auch das vierte Kriterium zur Beurteilung des beruflichen Erfolgs, die Einschätzung der beruflichen Zufriedenheit, steht nur bezüglich einer Variablen (des aktuellen Einkommens) in einem mittelstarken Zusammenhang ($R = -0,47^{**}$).

Für die Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften wurden somit folgende Kriterien gewählt: die Dauer der (aktiven) Stellensuche sowie die Einkommen zu verschiedenen Zeitpunkten nach Studienabschluss (und die berufliche Zufriedenheit). Nachfolgend werden in Anlehnung an die vorhandene Forschungsliteratur (vgl. u.a. Schomburg/ Teichler 2001; Brüderl 1996), einschlägige hochschulpolitische Diskussionen, aber auch in Anlehnung an eigene Überlegungen (vgl. Dresdner Absolventenstudie Nr. 11: Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges 2000 - 2002) Hypothesen für Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs formuliert. Diese sind in der folgenden Grafik thematisch sortiert und schematisch angeordnet.

Abbildung 6.1: Schematische Darstellung der Hypothesen, nach Themenbereichen sortiert



6.2 Hypothesenprüfung

Die Hypothesen H13 (Geschlecht) und H15 (Kinder) konnten aufgrund der geringen Fallzahlen nicht geprüft werden⁴⁹. Andere vermutete Zusammenhänge zeigten sich nicht, dies betrifft die Hypothesen H1 (Studiendauer), H2 (Berufseintrittsalter), H3 (Berufsausbildung und Praktika), H4 (Abschlussnote), H5 (Fachwechsel), H8b (Zusatzqualifikation Sprachkenntnisse), H11 (Persönliche Beziehungen und Kontakte), H12 (Berufliche Orientierungen) und H14 (Partnerstatus). Auf eine Darstellung der Prüfung dieser hypothetischen Zusammenhänge wird aufgrund der Ergebnislosigkeit im Folgenden verzichtet. Es werden ausschließlich Hypothesen dargestellt, zu denen sich Zusammenhänge finden lassen.

Zu Beginn dieses Abschnittes wird angemerkt, dass im Folgenden Zusammenhänge dargestellt werden, die nicht zwingend kausal sind. Besteht also ein statistischer Zusammenhang zwischen einem Phänomen A und B, bedeutet dies zunächst nur für den Fall, dass Phänomen A auftritt, auch eine mehr oder weniger stark erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass Phänomen B ebenfalls zu beobachten ist. Umgekehrt bedeutet ein negativer statistischer Zusammenhang zwischen Phänomen A und B, dass wenn Phänomen A eintritt, eine erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass Phänomen B nicht eintritt. Es bedeutet jedoch nicht zwingend, dass Phänomen A und B in einem *ursächlichen* Zusammenhang stehen⁵⁰. Deshalb wird im Rahmen der nachfolgenden Hypothesenprüfung nur von positiven und negativen Zusammenhängen gesprochen.

H7 Auslandsaufenthalte

In einem zunehmend international vernetzt agierendem Wirtschaftssystem wird dem studienbezogenen Auslandsaufenthalt der Studierenden und Absolvent/innen allgemein eine immer größere Bedeutung zugemessen. Darüber hinaus scheint ein solcher Auslandsaufenthalt insbesondere für Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften als eine notwendige Voraussetzung für einen erfolgreichen Karrierestart. Allerdings zeigt sich aber lediglich ein schwach positiver Zusammenhang zwischen Auslandsaufhalten und der beruflichen Stellung zu beiden Betrachtungszeitpunkten. Das heißt, wer während seines Studiums im Ausland war, hat nach dem Studium etwas wahrscheinlicher eine höhere berufliche Stellung inne. Insgesamt lassen sich für die weiteren Kriterien beruflichen Erfolges keine Zusammenhänge nachweisen.

⁴⁹ Unter den Befragten befinden sich nur 19 Männer und nur 22 Absolvent/innen haben Kinder.

⁵⁰ Diese erhöhte Wahrscheinlichkeit des gleichzeitigen Eintretens von A und B kann auch durch an dieser Stelle nicht untersuchte Aspekte C und/oder D ausgelöst werden.

H8 Nebentätigkeit

Studentische Nebenerwerbstätigkeiten werden oftmals mit längeren Studienzeiten und schlechteren Leistungen in Verbindung gebracht. Denkbar ist allerdings auch, dass eine Berufstätigkeit während des Studiums zur Bildung von beruflichen Netzwerken bzw. der Akkumulation von »sozialem Kapital« beiträgt und sich folglich positiv auf den Berufseinstieg auswirken kann (beispielsweise durch Kontakte zu potentiellen Arbeitgeber/innen).

Bei Absolvent/innen, die in ihrer Studienzeit als studentische Hilfskraft beschäftigt waren bzw. ihre Erwerbstätigkeit als für die Praxisnähe des Studiums dienlich einschätzten, ist auch eine höhere Wahrscheinlichkeit auf eine höhere berufliche Stellung zu beiden Untersuchungszeitpunkten zu beobachten⁵¹. Dieser Zusammenhang ist allerdings wieder nur sehr schwach. Zum anderen sind Absolvent/innen, die angeben, dass sie sich durch die Erwerbstätigkeit nicht genügend auf das Studium konzentrieren konnten, tendenziell auch beruflich etwas unzufriedener.

Keine Zusammenhänge zeigen sich für die Häufigkeit von Nebentätigkeiten in der Vorlesungszeit bzw. den Semesterferien und der beruflichen Entwicklung.

H9 Zusatzqualifikationen

H9a EDV- Kenntnisse

Grundlegende EDV- Kenntnisse werden inzwischen bei Hochschulabsolvent/innen vorausgesetzt. In der vorliegenden Untersuchung zeigt sich der Trend, dass EDV- Kenntnisse zum Zeitpunkt des Studienabschlusses (insbesondere Internetnutzung) und einer höheren beruflichen Stellung sowie einer kürzeren Suchdauer einhergehen. Dieser Trend ist zwar recht stabil, aber relativ schwach. Hinsichtlich des Einkommens finden sich keine Zusammenhänge.

H10 Weiterbildungsveranstaltungen

Eine Vielzahl der Absolventinnen besuchte zumindest eine (26%) oder mehrere (28%) Weiterbildungsveranstaltungen nach Studienabschluss. Mit dem Besuch einer solchen Veranstaltung werden hierbei im Allgemeinen zum einen die Schaffung von Wettbewerbsvorteilen auf dem Arbeitsmarkt und zum anderen Vorteile für die weitere

⁵¹ Dabei ist anzumerken, dass auch die Beschäftigung als studentische Hilfskraft in einem mittleren Zusammenhang zu der Einschätzung „Die Erwerbstätigkeit hat zur Praxisnähe des Studiums beigetragen“ steht.

berufliche Entwicklung assoziiert. Es zeigt sich lediglich ein sehr schwacher Zusammenhang zwischen der beruflichen Stellung der aktuellen Tätigkeit und dem Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Erfahrungen der befragten Absolvent/innen, die retrospektiv den Nutzen des Besuches einer Weiterbildungsveranstaltung im Mittel durchweg eher verhalten bewerten (vgl. Kap. 5.2).

H11 Berufliche und soziale Kompetenzen

In einschlägigen Diskussionen wird nicht selten die Bedeutung von sozialen Kompetenzen im Bewerbungs- und Arbeitsprozess betont, in so genannten Assessment Centern werden Bewerber/innen nicht zuletzt auf diese Kompetenzen hin geprüft. Für die Auswertung und Präsentation von Absolventenbefragungen sollte es demzufolge nicht unbeachtet bleiben, inwieweit bestimmte Kompetenzen und beruflicher Erfolg gleichzeitig zu beobachten sind. Es zeigen sich insgesamt an verschiedenen Stellen leichte (aber instabile) Zusammenhänge mit den Kriterien des beruflichen Erfolges (siehe Tabelle 6.1). Der stärkste Zusammenhang ist hinsichtlich der Kompetenz „Fachkenntnisse“ und dem Bruttomonatseinkommen der aktuellen Tätigkeit zu beobachten.

H17 Soziale Herkunft

Als sehr allgemeiner Indikator für die soziale Herkunft der Absolvent/innen wird der formale Bildungsabschluss der Eltern und deren überwiegende berufliche Stellung verwendet. Damit sollen die ökonomische Situation und die Bildungstradition im Elternhaus der Absolvent/innen zumindest annähernd skizziert werden⁵². Es zeigt sich ein schwacher Zusammenhang zwischen dem Schulabschluss bzw. der beruflichen Stellung des Vaters und der aktiven Suchdauer bis zur ersten Stelle sowie zwischen dem Schulabschluss der Mutter und der beruflichen Zufriedenheit der Absolvent/innen. Insgesamt sind allerdings zwischen den hier verwendeten Indikatoren für die soziale Herkunft und jenen des beruflichen Erfolges der Absolvent/innen keine Zusammenhänge zu beobachten.

⁵² BMBF 2004: 483f.

H18 Ausbildungsadäquate Beschäftigung

Die ausbildungsadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolvent/innen ist in vielerlei Hinsicht wünschenswert. Aus diesem Grund wurden die Absolvent/innen nach ihrer Einschätzung der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf und der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die Karriere befragt.

Hinsichtlich der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf konnte kein Zusammenhang gefunden werden. Im Gegensatz dazu zeigt sich für die Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere ein schwach positiver Zusammenhang hinsichtlich des Berufsstatus zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit und der aktiven Suchdauer bis zur ersten Beschäftigung. Ein etwas stärkerer, aber letztlich geringer, Zusammenhang besteht zwischen der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses und der beruflichen Zufriedenheit. Das heißt, Absolvent/innen, die ihren Hochschulabschluss als nützlich für ihre berufliche Entwicklung ansehen, sind auch beruflich zufriedener.

Tabelle 6.1: Übersicht über signifikante und relativ stabile bivariate Zusammenhänge (+ / -) bzw. Mittelwertunterschiede (x)⁵³

	Dauer der aktiven Stellensuche	Monats-einkommen (Brutto)	Berufliche Stellung	Zufriedenheit mit der akt. berufl. Situation insgesamt
H1 Studiendauer - Hochschulsemester - Fachsemester				
H2 Berufseintrittsalter (Alter bei Studienabschluss)				
H3 Berufsausbildung und Praktika				
H4 Abschlussnote			+	
H5 Fachwechsel				
H6 Auslandsaufenthalte			+	
H7 Nebenerwerbstätigkeiten im Studium - Häufigkeit / Dauer der Anstellung als SHK - Häufigkeit Nebenerwerbstätigkeit im Semester - Häufigkeit Nebenerwerbstätigkeit in der vorlesungsfreien Zeit			+	
H8 Zusatzqualifikation - EDV-Kenntnisse - Fremdsprachen (Spanisch)		-		
H9 Weiterbildung				
H10 Berufliche und soziale Kompetenzen² - »Bildungstypus« - »Managertypus« - »Gelehrentypus«				
H11 Persönliche Beziehungen & Kontakte				
H12 Berufliche Orientierungen² - »Arbeitsethos« - »Individuelle Selbstverwirklicher« - »Berufliche Selbstverwirklicher«				
H13 Geschlecht				
H14 Partnerstatus				
H15 Kinder				
H16 Soziale Herkunft	-			
H17 Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung - Anwendbarkeit der Studieninhalte - Nützlichkeit des Abschlusses für die Karriere	+			+

+ = positiver/ gleichförmiger Zusammenhang: wenn bei der Zeilenvariable ein relativ hoher (bzw. niedriger) Wert zu beobachten war, bestand eine erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür, auch einen relativ hohen (bzw. niedrigeren) Wert in der Spaltenvariable feststellen zu können

- = negativer/ gegensätzlicher Zusammenhang: wenn bei der Zeilenvariable ein relativ hoher (bzw. niedriger) Wert zu beobachten war, bestand eine erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür, gleichzeitig einen relativ geringen (bzw. höheren) Wert in der Spaltenvariable zu beobachten

² = An dieser Stelle werden nicht die einzelnen Items, sondern die Cluster betrachtet, die sich aus den Items ergeben. Näheres zur Bildung der Cluster ist den entsprechenden Kapiteln bzw. dem Anhang zu entnehmen.

⁵³ Für eine Einstufung als „relativ stabiler“ Zusammenhang müssen bei den Kriterien berufliche Stellung bzw. Einkommen beide betrachteten Zeitpunkte einen signifikanten Zusammenhang aufweisen.

7 Studienbewertung und berufliche Etablierung der Absolvent/innen des Befragungsjahres 2000 vier Jahre nach Studienabschluss (Trendanalyse)

Im folgenden Abschnitt wird analysiert, wie sich einerseits die berufliche Entwicklung und andererseits die retrospektive Bewertung des Studiums bzw. der Ausbildungsqualität im Zeitverlauf darstellt. Wurden im bisherigen Kohortenvergleich Absolvent/innen aus zwei unterschiedlichen Grundgesamtheiten mit einander verglichen, stehen nunmehr die Absolvent/innen im Mittelpunkt der Betrachtung, die bereits Teil der Grundgesamtheit der Befragungswelle des Jahres 2000 waren. Somit eröffnet sich also eine Analyse des Zeitverlaufes an ein und derselben Grundgesamtheit. Da allerdings lediglich zehn Personen an beiden Erhebungen teilnahmen, ist anhand dieser Fallzahl eine Analyse auf individueller Ebene (Panelanalyse) nicht sinnvoll. Aus diesem Grund wird nachfolgend eine so genannte Trendanalyse durchgeführt⁵⁴.

Für eine umfassende Darstellung der beruflichen Situation der zum zweiten Mal befragten Absolvent/innen werden in diesem Abschnitt auch Ergebnisse angeführt, die sich nur auf die 2004⁵⁵ befragten Absolvent/innen beziehen. Insgesamt ist zu beachten, dass – nach der notwendigen Bereinigung der Daten – nur zwanzig Personen in die Analyse einbezogen werden können. Aus diesem Grund wird in diesem Abschnitt einerseits weitestgehend auf eine grafische Darstellung der Ergebnisse verzichtet (bzw. lediglich die absoluten Häufigkeiten dargestellt) und andererseits muss darauf hingewiesen werden, dass die Ergebnisse nicht überinterpretiert werden dürfen, sondern lediglich Interpretationsrichtungen eröffnen.

Zunächst soll die Befragtengruppe 2004 und ihre soziodemographische Zusammensetzung vorgestellt werden. Die Befragten sind zum Befragungszeitpunkt im Mittel 34 Jahre alt. Hierbei streut das Alter zwischen 30 und 43 Jahren. Des Weiteren setzt sich die Befragtengruppe überwiegend aus Frauen zusammen (16 weibliche Befragte; vgl. Kap. 8, Tab. 8.5). Die Mehrheit der Absolvent/innen befindet sich zum Befragungszeitpunkt in einer Partnerschaft (16 Befragte), der überwiegende Teil der Befragten ist verheiratet (elf Befragte). Nahezu die Hälfte der

⁵⁴ Das heißt, dass Ergebnisse und Schlussfolgerungen auf Aggregatebene verbleiben. Ziel der Trendanalyse ist es, Veränderungen und Wandlungsprozesse offen zu legen (vgl. Engel/ Reinecke 1994).

⁵⁵ Hierbei handelt es sich um Absolvent/innen, die im Jahr 2004 mit dem Wiederholungsfragebogen befragt wurden. In dieser Befragtengruppe befinden sich somit auch sieben Absolvent/innen, die zwar zum ersten Mal an der Befragung teilnahmen allerdings aufgrund des Studienabschlussjahres mit einem Wiederholungsfragebogen kontaktiert wurden (vgl. S. 4f).

befragten Absolvent/innen (9 Befragte) hat ein oder zwei Kinder im Alter zwischen einigen Monaten bis 14 Jahren. Mehr als die Hälfte der Absolvent/innen studierte Germanistik (13 Befragte), gefolgt von Anglistik/ Amerikanistik (drei Befragte), Romanistik (drei Befragte) und Slawistik (ein Befragter).

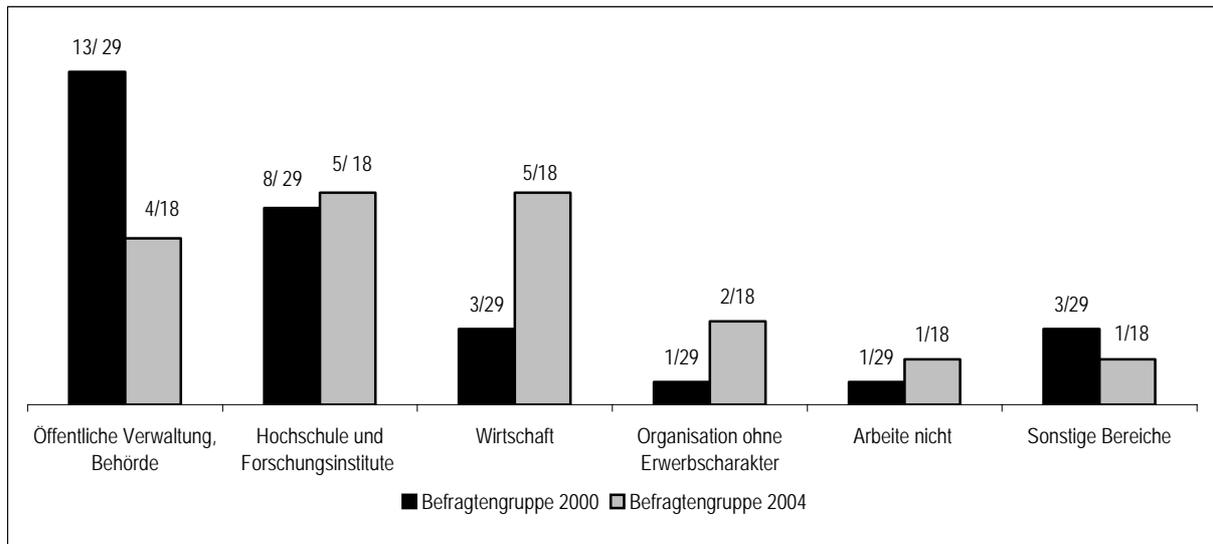
7.1 Die berufliche Situation

Die Mehrheit der Absolvent/innen beendete in den Jahren 1998 bzw. 1999 ihr Studium. Zwischen Studienabschluss und zweitem Befragungszeitpunkt liegen also im Mittel sechs Jahre. Es ist anzunehmen, dass sechs Jahre nach Studienabschluss die Phase der beruflichen Orientierung bzw. des Berufseinstieges abgeschlossen sein müsste und sich die ehemaligen Absolvent/innen in einem Prozess der beruflichen Positionierung bzw. des beruflichen Aufstieges befinden sollten.

So geht auch die Mehrheit der Absolvent/innen (61%) zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit einer regulären Erwerbstätigkeit nach. Im Vergleich zur ersten und aktuellen Tätigkeit der ersten Befragungswelle zeigen sich jedoch keine signifikanten Unterschiede. Auch hinsichtlich des *Einkommens* werden kaum Differenzen innerhalb der Befragungszeitpunkte sichtbar. Die im Jahr 2000 befragten Absolvent/innen verdienten zum Zeitpunkt ihrer aktuellen Tätigkeit rund 1.235 €. Im Jahr 2004 erzielten die Absolvent/innen ein Gehalt von rund 1.270 €. Werden die Absolvent/innen betrachtet, die einer regulären Erwerbstätigkeit nachgehen, erhöht sich das Brutto- Monatsgehalt auf rund 1.600 €, d.h. die Gehaltssteigerung zu denjenigen Absolvent/innen, die bereits 2000 einer solchen regulären Erwerbstätigkeit nachgingen, beträgt rund 340 €⁵⁶. Trotz dieser Steigerung liegt das Gehalt der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften sechs Jahre nach ihrem Studienabschluss unter dem bundesweiten Brutto- Monatseinkommen aller Hochschulabsolvent/innen (vgl. Schomburg/ Teichler 2001: 38).

Hinsichtlich der *Beschäftigungsform* lassen sich tendenziell Divergenzen ausmachen. So zeigt sich eine leichte Tendenz weg von der öffentlichen Verwaltung bzw. einer Behörde hin zu einer Tätigkeit in der Wirtschaft oder einer Organisation ohne Erwerbscharakter. Auch wenn die Fallzahlen sehr gering sind, erscheint dieses Ergebnis durchaus aussagekräftig, da es sich mit den verstärkten Einstellungsstopps in Städten und Kommunen seit ca. zwei bis drei Jahren erklären lässt.

⁵⁶ Zu beachten ist die geringe Fallzahl der im Jahr 2004 wiederholt befragten Absolvent/innen: n = 9.

Abbildung 7.1: Aktuelle Beschäftigungsform im Trendvergleich (absolute Häufigkeiten)⁵⁷

Im Hinblick auf die Befristung des Arbeitsvertrages konnten die Absolvent/innen keine Verbesserung erzielen. Neun von 17 der Absolvent/innen können auch mehrere Jahre nach Studienabschluss nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vorweisen.

Der *gegenwärtige Arbeitsplatz* befindet sich für 14 von 20 der im Jahr 2004 befragten Absolvent/innen in Dresden. Vier weitere Befragte sind an einem anderen Ort in Sachsen beschäftigt, auch diesbezüglich sind die Werte stabil geblieben.

In Bezug auf den Grund für einen vollzogenen *Arbeitsplatzwechsel* zeigen sich keine Unterschiede. Auch sechs Jahre nach Studienabschluss ist ein befristeter Arbeitsvertrag der hauptsächliche Grund für einen Stellenwechsel. Darüber hinaus spielt nunmehr häufiger ein höheres Einkommen, die Möglichkeit eine interessantere Aufgabe ausüben zu können, aber auch die Kündigung durch den Arbeitgeber eine wichtigere Rolle für die berufliche Veränderung als noch zum ersten Befragungszeitpunkt.

Zwar suchen diejenigen Absolvent/innen, die vier Jahre nach der ersten Absolventenbefragung erneut befragt wurden, in der Regel nicht mehr nach dem Berufseinstieg, allerdings haben doch viele Absolventinnen (mindestens) einen Stellenwechsel vollzogen. Leichte Verschiebungen zeigen sich in diesem

⁵⁷ Aufgrund der geringen Fallzahlen (Befragtegruppe 2000: n = 29 und Befragtegruppe n = 18) ist eine grafische Darstellung genaugenommen nicht sinnvoll. Um allerdings die beschriebene Tendenz grafisch zu unterstützen und Veränderungen sichtbar werden zu lassen, wurde das Säulendiagramm zwar anhand der Prozentwerte erstellt. Die Beschriftung gibt allerdings die absoluten Häufigkeiten im Verhältnis zu den gültigen Fällen an. Somit bedeutet beispielsweise 13/29: 13 Befragte von 29 Befragten arbeiten in der öffentlichen Verwaltung oder einer Behörde. Die Säule selbst stellt dabei den Prozentwert (44%) dar.

Zusammenhang hinsichtlich der *Strategien der Stellensuche*. Häufiger als noch zum ersten Befragungszeitpunkt werden nunmehr von den Absolvent/innen Strategien der Initiativ- bzw. Blindbewerbung, der Suche über das Internet und die Nutzung persönlicher Kontakte zur Stellensuche genutzt. Außerdem zeigt sich, dass einige Jahre nach Studienabschluss die Selbständigkeit zunehmend eine Alternative gegenüber einer klassischen Festanstellung darstellt. Die Nutzung der Bewerbung auf eine Stellenanzeige bleibt insgesamt stabil. Dem gegenüber wurden andere Optionen allerdings weniger stark genutzt.

Es zeigt sich, dass Absolvent/innen auch nach einiger Zeit im Berufsleben bei Bewerbungen auf Stellenanzeigen nicht erfolgreicher sind. Deutlich wird, dass insbesondere die Nutzung von (persönlichen) Kontakten eine erfolgsversprechende Strategie der Stellensuche darstellt. Weiterempfehlungen von Kollegen oder Bekannten und die in den ersten Berufsjahren erworbene Reputation sind somit vermutlich zentrale Kriterien eines erfolgreichen, kontinuierlichen Berufsverlaufes. Mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation sind die im Jahr 2004 befragten Absolvent/innen insgesamt eher weniger zufrieden. Vor allem das geringe Einkommen spielt hierbei eine zentrale Rolle und wird auf einer fünfstufigen Skala von eins „sehr zufrieden“ bis fünf „sehr unzufrieden“ am schlechtesten bewertet. Im Gegensatz dazu sind die Befragten insbesondere mit der attraktiven Gegend/ Stadt und der Möglichkeit eine interessante Aufgabe ausüben zu können, (sehr) zufrieden⁵⁸.

Ähnlich wie bei dem Kriterium Stellensuche sind auch bei der Betrachtung der Kompetenzen und Anforderungen nur wenige Unterschiede festzustellen. Die Einschätzung der (vergleichbaren) Kompetenzen bei Studienabschluss, bleibt selbst einige Jahre nach Studienabschluss stabil. Die Ausnahmen hierzu sind zum einen die Lernfähigkeit und zum anderen die Ausdrucksfähigkeit. Beide Kriterien werden retrospektiv besser eingeschätzt als unmittelbar nach Studienabschluss.

Bezogen auf die aktuell im Beruf gefragten Anforderungen zeigt sich keine stabile Tendenz. Hier gibt es sowohl Verschiebungen hin zu stärkeren Anforderungen als auch Abschwächungen. Demnach wird nach Ansicht der Befragten sowohl eine kompetente Ausdrucks- als auch Lernfähigkeit stärker gefordert. Als weniger gefordert sehen die Befragten hingegen kritisches Denken und Kreativität.

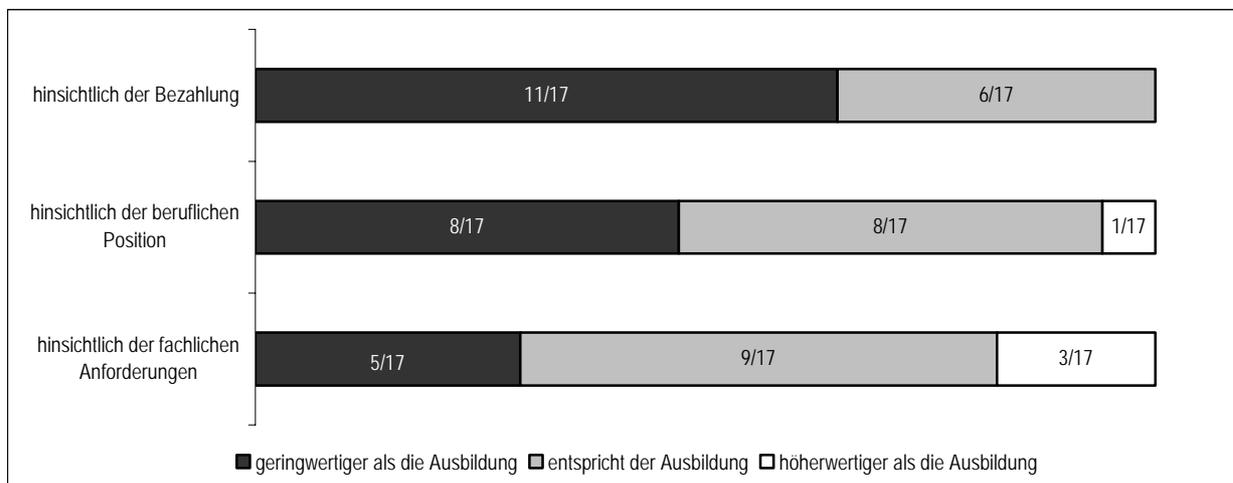
Hinsichtlich des Stellenwertes des Berufs ist ein stabiles Antwortverhalten zu beobachten. Werden ausschließlich die im Jahr 2004 befragten Absolvent/innen betrachtet, wird ein Unterschied bezüglich des Items „Vereinbarkeit von Beruf und

⁵⁸ Da diese Frage im Fragebogen aus dem Jahr 2000 noch nicht enthalten war, ist an dieser Stelle ein Vergleich der Zufriedenheit unter dem Aspekt der zeitlichen Entwicklung nicht möglich.

Familie“ deutlich. Spielte dieser Aspekt zum Berufsstart eine eher weniger wichtige Rolle, ist dieser nunmehr für die Absolvent/innen (sehr) wichtig. Ein Grund hierfür liegt zum einem in dem nunmehr häufigeren Vorhandensein von Kindern. So haben neun der im Jahr 2004 befragten Absolvent/innen zum aktuellen Befragungszeitraum Kinder. Zum anderen sind die Befragten im Mittel 34 Jahre alt, d.h. für einige Absolvent/innen könnte die Kinderfrage zum aktuellen Zeitpunkt ein zentrales Thema in der Lebensplanung sein.

Hinsichtlich der ausbildungsadäquaten Beschäftigung der im Jahr 2004 befragten Absolvent/innen lässt sich folgendes Bild skizzieren⁵⁹. Neun Absolvent/innen sind (aus deren subjektiver Sicht) hinsichtlich der beruflichen Position ausbildungsadäquat beschäftigt. Allerdings geben ebenfalls nahezu ebenso viele (acht) der Absolvent/innen an, einer nicht der Ausbildung entsprechenden (sondern unterqualifizierten) beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Im Gegensatz dazu sind zwölf von 17 der Absolvent/innen hinsichtlich der fachlichen Anforderungen mindestens ausbildungsadäquat tätig. Das Einkommen ist für elf von 17 der ehemaligen Absolvent/innen geringwertiger als es der Ausbildung entsprechen würde. Diese subjektiven Einschätzungen decken sich mit der Bewertung der beruflichen Zufriedenheit.

Abbildung 7.2: Inwieweit sind die Absolvent/innen ausbildungsadäquat beschäftigt?, absolute Werte⁶⁰

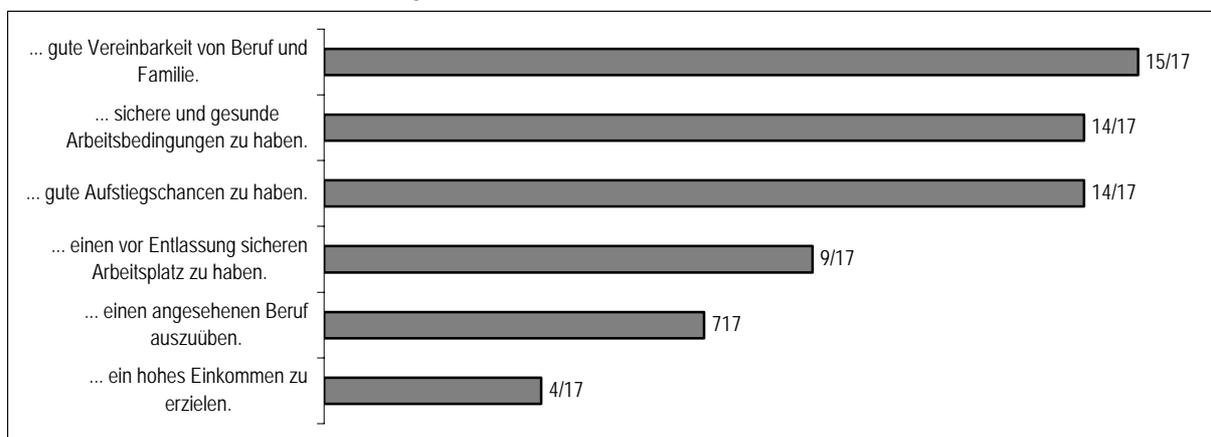


⁵⁹ Hierbei kann im Folgenden auf Grund der geringen Fallzahl ($n = 17$) jedoch lediglich von Tendenzen gesprochen werden. Darüber hinaus verbietet sich eine Überinterpretation der Ergebnisse.

⁶⁰ Aufgrund der geringen Fallzahlen (Befragtenengruppe 2004: $n = 17$) ist eine grafische Darstellung genau genommen nicht sinnvoll. Um allerdings die beschriebenen Ergebnisse grafisch zu unterstützen und Veränderungen sichtbar werden zu lassen, wurde das Balkendiagramm zwar anhand der Prozentwerte erstellt. Die Beschriftung gibt allerdings die absoluten Häufigkeiten im Verhältnis zu den gültigen Fällen an. Somit bedeutet beispielsweise 11/17: 11 Befragte von 17 Befragten erhalten ein Brutto- Monatsgehalt, das geringwertiger ist als es der Ausbildung angemessen wäre.

Abschließend konnten die im Jahr 2004 befragten Absolvent/innen benennen, was für sie persönlich beruflicher Erfolg ist. Hierzu stand eine fünfstufige Skala von eins „stimme völlig zu“ bis fünf „stimme gar nicht zu“ zur Verfügung. Entgegen der Erwartung definieren die ehemaligen Absolvent/innen beruflichen Erfolg vor allem mit privaten Aspekten wie der „guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ [„stimme (völlig) zu“: 15 von 17 Nennungen], „Raum für Privatleben zu haben“ [„stimme (völlig) zu“: 17 von 17 Nennungen] oder auch dem Gefühl, „etwas sinnvolles zu tun“ [„stimme (völlig) zu“: 16 von 17 Nennungen]. Ein hohes Einkommen [„stimme (völlig) zu“: 4 von 17 Nennungen] oder gute Aufstiegschancen (stimme zu“: 3 von 17 Nennungen) werden hingegen am geringsten mit beruflichen Erfolg assoziiert. Auch in der offenen Frage wurden vorwiegend persönliche Kriterien aufgelistet. So wird unter anderem beruflicher Erfolg mit dem Aspekt in Verbindung gebracht, eine Tätigkeit ausüben zu können, die den Fähigkeiten am besten entspricht und mit persönlichen Prinzipien vereinbar ist. Offensichtlich gibt es zum einen eine gesellschaftliche Wahrnehmung von beruflichem Erfolg, die durch objektive makroökonomische Kriterien (wie Einkommen und berufliche Stellung) definiert wird. Dem gegenüber steht andererseits eine individuelle von subjektiven Gesichtspunkten determinierte Definition dessen, was beruflicher Erfolg ist⁶¹.

Abbildung 7.3: Was ist aus der Sicht der Absolvent/innen beruflicher Erfolg? (absolute Zahlen, Werte 1 und 2 einer fünfstufigen Skala von 1 = „stimme völlig zu“ bis 5 „stimme gar nicht zu“)

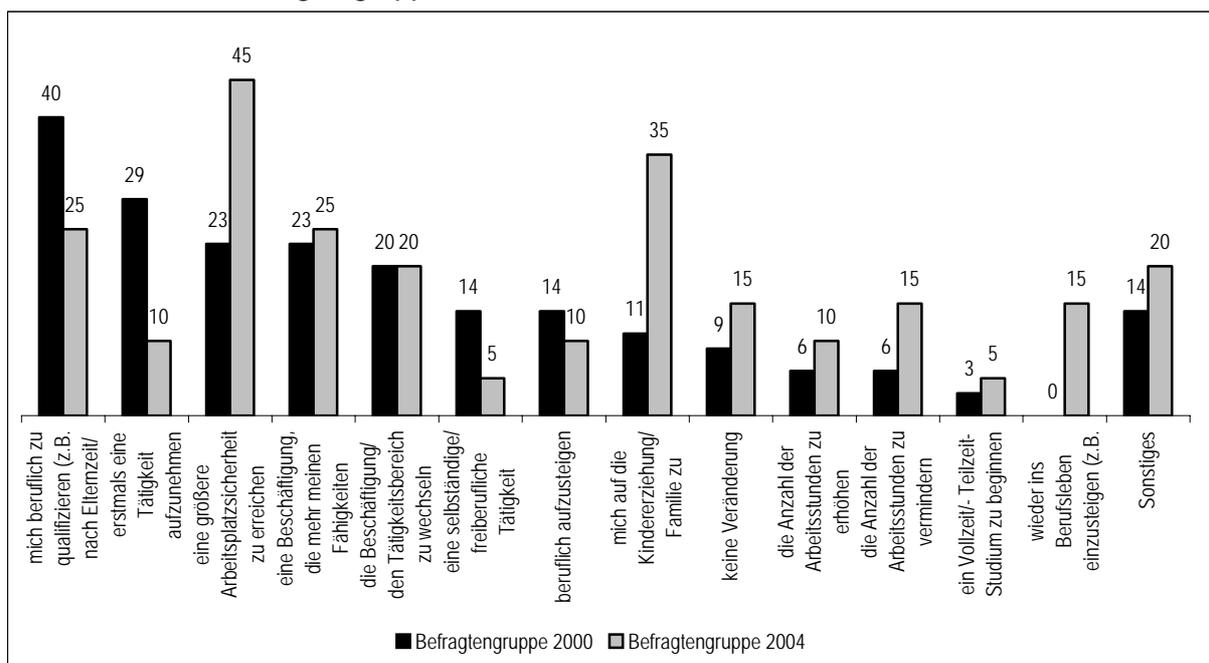


⁶¹ Möglicherweise ist die Einschätzung des beruflichen Erfolges insbesondere von der eigenen beruflichen Position und deren Bestimmungskriterien abhängig. Im Sinne der kognitiven Dissonanztheorie könnte argumentiert werden, dass Personen, deren Einkommen und beruflicher Stellung nicht dem Ausbildungsniveau entspricht, beruflichen Erfolg eher mit individuellen Aspekten der Selbstverwirklichung und privaten Entfaltung in Beziehung setzen, um so (unbewusst) eine wahrgenommene (kognitive) Dissonanz zu reduzieren.

7.2 Berufliche Pläne und Orientierungen

In beiden Befragungswellen wurden die Absolvent/innen nach ihren beruflichen Plänen der kommenden zwei Jahre befragt. Spielt in den ersten Jahren nach Studienabschluss der Wunsch „erstmal eine Tätigkeit aufzunehmen“ eine zentrale Rolle, sind einige Jahre nach Studienabschluss die größere Arbeitsplatzsicherheit und der Wunsch sich mehr auf Familie bzw. die Kindererziehung konzentrieren bzw. wieder in das Berufsleben einsteigen zu wollen, zentrale Anliegen der ehemaligen Absolvent/innen. Insgesamt ist festzuhalten, dass sich die beruflichen Pläne innerhalb der ersten Jahre nach Studienabschluss vorwiegend auf berufliches Vorankommen bzw. genuin auf die berufliche Positionierung und Entfaltung beziehen, wofür exemplarisch Aspekte wie sich beruflich qualifizieren zu wollen, erstmals eine Tätigkeit aufnehmen zu wollen, der Wunsch nach einer ausbildungs- bzw. fähigkeitsadäquaten Beschäftigung bzw. dem beruflichen Aufstieg und nicht zuletzt auch die Überlegung, in die Selbständigkeit zu wechseln, stehen. Liegt der Studienabschluss bereits einige Jahre zurück und ist damit eine erste Phase der beruflichen Positionierung zum Großteil abgeschlossen, treten verstärkt Wünsche in den Vordergrund, die Aspekte der privaten Lebensführung und individuellen Lebensverlaufsgestaltung einschließen. Hier sind Themen der Familienplanung, der Verminderung von Arbeitsstunden oder auch der Wunsch nach beruflicher Stabilität zu nennen.

Abbildung 7.4: Welche beruflichen Veränderungen wollen Sie in den nächsten zwei Jahren realisieren? (Mehrfachantworten möglich), Befragten­gruppe 2000: n = 35, Befragten­gruppe 2004: n = 20



Ebenfalls stabil bleibt die Bewertung vorgegebener Aussagen zum Stellenwert des Berufes. Allerdings scheint der Stellenwert des Berufes im Laufe der Jahre an Wichtigkeit zu gewinnen.

Hinsichtlich der Frage nach der zukünftig angestrebten beruflichen Tätigkeit wird deutlich, dass sich die Angaben zu den jeweiligen Tätigkeitsbereichen oder Branchen insgesamt kaum verändern, auch im Zeitverlauf findet sich hierzu ein sehr heterogenes Feld angestrebter Tätigkeitsfelder. Gleichwohl zeigt sich besonders an dieser Frage, dass die Absolvent/innen, die bereits einige Jahre der beruflichen Positionierung bzw. Etablierung vorweisen können, zum Teil viel differenzierter und spezifischer angeben können, welche Tätigkeit sie zukünftig anstreben. Das könnte wiederum als ein Indiz dafür interpretiert werden, dass es sich bei dem Aspekt der beruflichen Entfaltung und der beruflichen Positionierung um einen in sich nicht abgeschlossenen und kontinuierlich fortwährenden Aushandlungsprozess handelt.

Tendenziell divergent ist jedoch die Einschätzung bezüglich der Chancen der Realisierbarkeit dieser beruflichen Pläne. Das heißt, in der ersten Phase nach Studienabschluss scheinen die ehemaligen Absolvent/innen insgesamt optimistischer zu sein, was die Realisierbarkeit ihrer beruflichen Pläne angeht. Möglicherweise sind für dieses Ergebnis die zum aktuellen Zeitpunkt allgemein angespannte wirtschaftliche Situation und die eher schlechteren Arbeitsmarktchancen für Geisteswissenschaftler/innen verantwortlich.

7.3 Die rückblickende Bewertung des Studiums

Dieser letzte Abschnitt der Trendanalyse befasst sich mit der rückblickenden Bewertung des Studiums und der TU Dresden im Zeitverlauf. Eine wichtige Frage hierbei ist, wie sich die Einschätzungen bzw. Bewertungen mit zunehmendem Abstand zur universitären Ausbildung verändern bzw. welche Richtung (etwa eine positive Verklärung oder negative Überlagerung) diese Änderung aufweist.

Insgesamt lässt sich hierzu festhalten, dass die Bewertungen überaus stabil bleiben⁶².

Hinsichtlich der Bewertung der Studienbedingungen zeigen sich kaum Differenzen. Allerdings werden die fachlichen Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten und der Aufbau bzw. die Struktur des Studienganges in der zweiten Befragungswelle negativer bewertet. Mit größerem Abstand zum Studienabschluss wird die Transparenz der Prüfungsanforderungen etwas besser eingeschätzt. Auch mit

⁶² Ähnliche Ergebnisse liegen für die Fakultät Erziehungswissenschaften vor.

längerer Berufserfahrung wird der Praxisbezug der Lehre und der Zugang zu bzw. die Vermittlung von Praktika weiterhin als nicht ausreichend bewertet.

Ebenfalls stabil bleibt die Bewertung hinsichtlich vorgegebener Aspekte der Lehre. Einzig die Einübung in schriftliches Lernen bzw. Arbeiten wird mit größerem Abstand zum Studienabschluss etwas besser eingeschätzt.

Auch hinsichtlich der retrospektiven Beurteilung des Wertes des Studiums zeigen sich keine Unterschiede. Allerdings werden insbesondere im Hinblick auf den Aspekt „Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere“ Differenzen sichtbar. So fällt die Bewertung nach einem länger zurückliegenden Studienabschluss und bereits längerfristig gesammelten Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt deutlich besser aus.

Eine deutliche Modifikation im Antwortverhalten wird im Zeitverlauf hinsichtlich der Entscheidung für das Studienfach und die Wahl der Hochschule sichtbar. Diese Einstellungsänderung fällt dabei insbesondere zu Ungunsten des Studienfaches aus. Würde relativ kurz nach Studienabschluss noch ein Drittel der Absolvent/innen (30%) wieder das gleiche Fach an derselben Hochschule studieren, gibt dies in der zweiten Befragungswelle und damit durchschnittlich sechs Jahre nach Studienabschluss kein/e ehemalige/r Absolvent/in mehr an. Die Mehrheit der Absolvent/innen würde wieder ein Studium aufnehmen allerdings aus der gegenwärtigen Perspektive heraus ein anderes Fach an derselben Hochschule studieren.

Hinsichtlich des Kontaktwunsches der ehemaligen Hochschulabsolvent/innen zur TU Dresden zeigen sich keine Unterschiede. Dennoch sind die befragten Absolvent/innen auch nach mehreren Jahren nach Studienabschluss tendenziell eher weniger an einem Kontakt interessiert. Im Vergleich zu den Absolvent/innen, die gerade erst ihr Studium beendeten, zeigt sich für die älteren Jahrgänge tendenziell ein geringerer Kontaktwunsch. Insbesondere die Mitgliedschaft in einem fächerübergreifenden Absolventennetzwerk oder in einem Absolventennetzwerk des eigenen Fachbereiches stößt kaum auf Interesse.

8 Durchführung und Rücklauf der Studie

Ziel der Absolventenstudien ist es, die Qualität der Ausbildung an der TU Dresden zu eruieren, den komplexen Beziehungen von Faktoren des Studiums und deren Stellenwert für den Berufseinstieg, den Berufsverlauf bzw. den Berufstätigkeiten von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen nachzugehen, um somit eine empirische Grundlage für die Weiterentwicklung der Lehre – orientiert an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes – zu erhalten (vgl. Schomburg/ Teichler 2001). Insbesondere die längerfristige Beobachtung des Berufsverlaufs stellt dabei in besonderer Weise die Möglichkeit dar, einerseits einen Einblick in Chancen und Erfahrungen der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen der TU Dresden auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten und andererseits Fragen zu Veränderungen der Sozialstruktur bzw. des sozialen Wandels hinsichtlich Ausbildung und Beruf beantworten zu können. Zu diesem Zweck wurden die Absolventenstudien als Längsschnittstudien konzipiert und ein Paneldesign zugrundegelegt⁶³. Aufgrund dieser Längsschnittkonzeption wurden in der aktuellen Erhebung zwei Untersuchungseinheiten befragt. Zum einen Absolvent/innen, deren Hochschulabschluss im Zeitraum zwischen 1999 bis 2004 liegt (Erstbefragte) und zum anderen Absolvent/innen, die bis zum Studienjahr 1998/1999 ihren Hochschulabschluss realisierten (Wiederholungsbefragung). Im Folgenden Abschnitt wird der Rücklauf getrennt für beide Befragungsgruppen dargestellt und erläutert.

8.1 Die Erstbefragung

In den Studienjahren 1999/2000 bis 2003/2004 schlossen insgesamt 636 ehemalige Studierende ihr Studium an der Fakultät Sprach- Literatur- und Kulturwissenschaften der TU Dresden ab. Von diesen beendeten 349 Absolvent/innen ein Lehramts- und 287 Absolvent/innen ein Magisterstudium⁶⁴.

Der Projektgruppe »Absolventenstudien der TU Dresden« wurden 283 Adressen von Absolventinnen und Absolventen des Magisterstudienganges übermittelt. 81 Absolvent/innen wurden beim Erstkontakt per e-mail und 202 Absolvent/innen

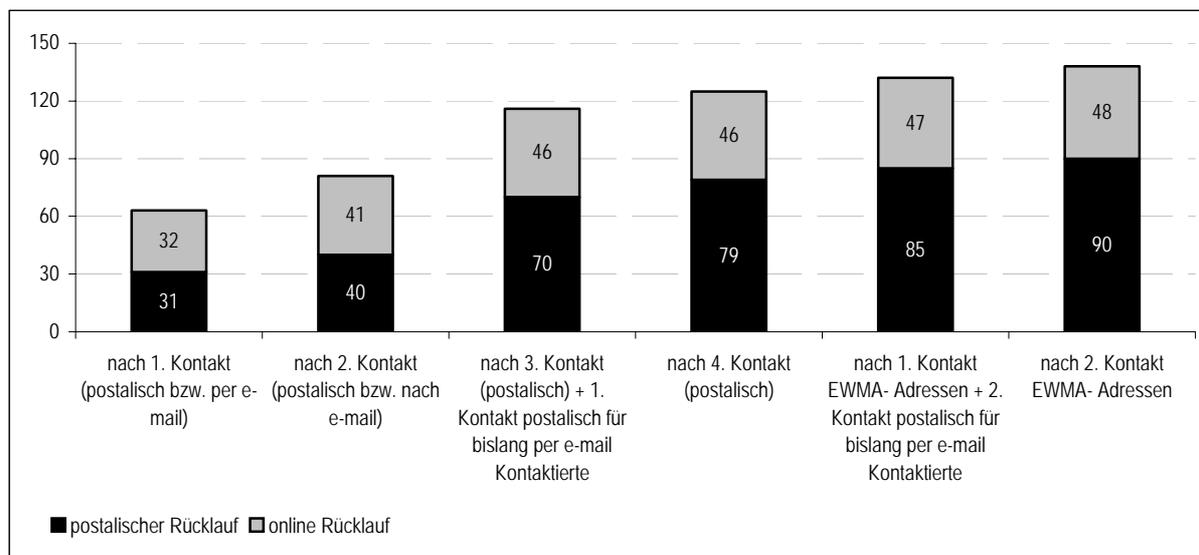
⁶³ Kennzeichen eines Paneldesigns ist dabei, dass die gleichen Werte einer Variablen zu mehreren Zeitpunkten an derselben Untersuchungseinheit erhoben werden (vgl. Diekmann 1995: 267; Engel/ Reinecke 1994: 3).

⁶⁴ Quelle: Lehrberichte der TU Dresden.

postalisch kontaktiert⁶⁵. Im Laufe des Befragungszeitraumes (April bis Juli 2004) wurde die überwiegende Mehrheit der Absolvent/innen bis zu vier mal postalisch kontaktiert, während ein kleinerer Anteil nur zwei mal postalisch und schließlich einige Absolvent/innen sowohl bis zu zwei mal per e-mail als auch zwei mal postalisch angeschrieben wurden.

An der Befragung nahmen 138 Absolvent/innen teil, von diesen nutzten 48 den Online-Fragebogen, die restlichen 90 Absolvent/innen antworteten postalisch (dies entspricht einem Online-Anteil von ca. 35%)⁶⁶. Die Antwortquote liegt somit bei 74%. Als *Antwortquote* (auch „Responsequote“) wird hier der Anteil der tatsächlich erreichten Personen aus der Grundgesamtheit bezeichnet, die an der Untersuchung teilnahmen. Es handelt sich also um den tatsächlich erreichten Anteil der Absolvent/innen. Der Begriff *Ausschöpfungsquote* bezeichnet den Anteil der antwortenden Absolventinnen bezogen auf alle kontaktierten Absolventinnen, unabhängig von der Erreichbarkeit. Dieser Anteil liegt bei 49%. Die Entwicklung des Rücklaufes ist in Abbildung 8.1 dargestellt.

Abbildung 8.1: Kumulative Entwicklung des Rücklaufs für die Erstbefragung im Befragungszeitraum nach Versand der Kontakte (absolute Zahlen), Anzahl der kontaktierten Absolventinnen = 283



⁶⁵ Zunächst wurden 97 Absolvent/innen per E-Mail kontaktiert, bei 16 Adressen erfolgte sofort die Rückmeldung der Unzustellbarkeit, so dass diese Absolvent/innen direkt in den postalischen Versand einbezogen werden konnten.

⁶⁶ Der Rücklauf via Internet scheint mit dem Studienfach zu schwanken. So antworteten z.B. bei der Befragung von Absolvent/innen der Elektro- und Informationstechnik ebenfalls ca. 38% online, bei den Erziehungswissenschaftlern jedoch nur ca. 13%.

Von den 90 Absolvent/innen, die den Fragebogen postalisch ausfüllten, mussten insgesamt vier Personen aus der Auswertung ausgeschlossen werden⁶⁷. Auch von den 48 Absolvent/innen, die den Fragebogen online ausfüllten, sind drei Personen aus der Auswertung auszuschließen. Zum einen ein Befragter, der seinen Studienabschluss im Jahr 2004 erwarb und somit nicht in den interessierenden Zeitraum fällt. Zum anderen zwei so genannte „Lurker“ (Bosnjak 2001), die sich lediglich den Fragebogen ansahen, ohne eine einzige Frage zu beantworten. Schlussendlich gehen in die Auswertung der Erstbefragung die Angaben von insgesamt 131 Absolvent/innen ein (postalisch: 86; online: 45).

8.2 Die Wiederholungsbefragung

Im Jahr 2000 wurde für die Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften eine erste Erhebung durchgeführt. Befragt wurden hierbei all jene Absolvent/innen, die ihr Studium an der TU Dresden bis zum Studienjahr 1998/99 beendeten. 94 ehemalige Studenten schlossen bis zu diesem Zeitpunkt einen Magisterstudiengang an der 1993 gegründeten Fakultät ab. Zu dieser ersten Befragungswelle (im Jahr 2000) konnten 68 Absolvent/innen postalisch erreicht werden, 35 Absolvent/innen (51%) nahmen an der Befragung teil.

Mit Hilfe des Paneldesigns sollte untersucht werden, ob bzw. wie sich die Einstellung der im Jahr 2000 untersuchten Absolvent/innen in den vergangenen vier Jahren geändert hat. Darüber hinaus sollten – für den Fall, dass eine Panelanalyse auf Grund der Fallzahl nicht realisiert werden kann – die im Jahr 2000 erhobenen Berufsverläufe durch Daten aus diesem Jahr ergänzt und fortgeschrieben werden.

Da die Panelmortalität schwer abzuschätzen war, wurde nicht nur eine Panelanalyse in Erwägung gezogen, sondern auch eine Trendanalyse⁶⁸. Aus diesem Grunde wurden 2004 alle Absolvent/innen, die einer Speicherung ihrer Adressen zum Zweck der Durchführung der Absolventenstudie im Jahre 2000 nicht explizit widersprochen hatten, erneut angeschrieben. Darüber hinaus konnten von einigen Absolvent/innen die Adressen nachrecherchiert werden. Somit wurden bei der zweiten Welle der

⁶⁷ Ein Befragter absolvierte ein berufsbegleitendes Ergänzungsstudium, welches vier Fachsemester dauerte und lediglich mit einem Zertifikat beendet wurde. Zwei weitere Absolvent/innen schlossen vor dem hier interessierenden Zeitraum und damit vor 1999/2000 ihr Studium ab. Des Weiteren gehörte ein Absolvent nicht zur Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften, sondern war der Philosophischen Fakultät zu zurechnen.

⁶⁸ Der Unterschied zwischen Panel- und Trendanalyse besteht im wesentlichen darin, dass sich eine Panel-Analyse auf eine Befragung ein und derselben Fälle zu zwei oder mehreren Zeitpunkten bezieht, während eine Trendanalyse Aussagen bezüglich derselben Grundgesamtheit, nicht aber bezüglich identischer Fälle zum Ziel hat. Während also bei einer Panelanalyse die Individuen in den beiden Stichproben identisch sein müssen, ist dies bei der Trendanalyse nicht der Fall. Eine Überschneidung der Stichprobenmengen bei der Trendanalyse wird jedoch nicht explizit abgelehnt (Engel/ Reinecke 1994)

Absolventenbefragung insgesamt 70 Absolvent/innen nach dem gleichen Modus wie bei der Erstbefragung kontaktiert. 44 Absolvent/innen wurden dabei insgesamt erreicht, von diesen nahmen 23 Absolvent/innen an der Befragung teil (18 postalisch und 5 online), was einer Antwortquote von 52% und einer Ausschöpfungsquote von 33% entspricht⁶⁹. Nach der Bereinigung der Daten können zwanzig befragte Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften in nachstehende Analysen einbezogen werden.

Dreizehn Absolvent/innen der wiederholt Befragten haben sowohl an der ersten Befragungswelle (2000) als auch an der zweiten Befragungswelle (2004) teilgenommen und somit den Fragebogen erneut ausgefüllt. Damit waren 37% von den 35 Befragten, die sich 2000 an der Befragung beteiligten, zu einer erneuten Teilnahme bereit⁷⁰. Da diese Fallzahl von dreizehn „echten“ wiederholt Befragten weit unter der optimalen Stichprobengröße für die geplante Panelanalyse liegt (vgl. Bortz/ Döring 2002: 613), ist eine Auswertung des längerfristigen Panels nicht sinnvoll. Folglich sind Aussagen zum sozialen Wandel bzw. zu Lebensverläufen auf individueller Ebene nicht möglich. Die Anlage der Erhebungen als Längsschnittstudien bietet allerdings die Chance, Aussagen auf Aggregatebene zu treffen, da die Anforderungen an ein replikatives Survey (auch als Trenddesign oder „unechtes Panel“ bezeichnet) zu einem großen Teil erfüllt sind⁷¹. Den interessierenden Fragestellungen zu Veränderungen der Entwicklungs- und Wandlungsprozesse hinsichtlich Ausbildung und Beruf wurde demnach im vorliegenden Bericht auf Aggregatebene nachgegangen und zu diesem Zweck eine Trendanalyse durchgeführt (vgl. Kapitel 7).

Um auch den Vergleich der beiden erhobenen Befragungsgruppen (d.h. diese Angaben beziehen sich auf die Daten der Erstbefragten aus dem Erhebungsjahr

⁶⁹ Unter diesen Absolvent/innen befinden sich allerdings zwei Absolvent/innen mit einem Lehramtsabschluss und eine Absolventin, die angab Architektin zu sein. Ein weiterer Befragter, der als „Wiederholer“ kontaktiert wurde, gab an, ein Erstbefragter zu sein. Aufgrund seines Abschlussjahres (2001) verbleibt er auch bei den Erstbefragten. Darüber hinaus wurde in der Erhebung der Erstbefragten (2004) ein Absolvent erreicht, der aufgrund seines Abschlusses (Februar 1998) der Gruppe der wiederholt Befragten zuzurechnen ist.

⁷⁰ Die Ursachen dieser so genannten Panelmortalität sind vielfältig. Zunächst ist zwischen einer natürlichen und der nicht- natürlichen Panelmortalität zu differenzieren (vgl. Engel/ Reinecke 1994: 256). Unter der natürlichen Panelmortalität lassen sich Ereignisse wie der Tod einer Befragungsperson oder der Umzug ins Ausland summieren. Die nicht- natürliche Panelmortalität „steht dagegen im Zusammenhang mit dem eigentlichen Vorgang der Befragung“ und der individuellen Entscheidung der Befragungsperson, an der Erhebung nicht erneut teilzunehmen (vgl. ebd.: 256). Hier sind, Engel/ Reinecke (1994) folgend, vier zentrale Ursachen hervorzuheben: Erstens die Länge und der inhaltliche Aufbau des Fragebogens, zweitens die Panelpflege, drittens die Häufigkeit des Kontaktes und schließlich die Art der Befragungsstrategie (vgl. ebd.: 257f).

⁷¹ Ein replikatives Survey ist gekennzeichnet durch eine identische Population, identische Stichprobenverfahren, identische Frage- und Antwortformulierungen, identische Grafik und Technik des Erhebungsinstrumentes und gleiche Interviewerkonstruktionen bzw. vergleichbare Interviewer (vgl. Porst 2000: 19).

2000 sowie auf die Angaben der Erstbefragten aus der diesjährigen Befragung) hinsichtlich der Veränderungen im Zeitverlauf zu ermöglichen, wurden Kohorten⁷² definiert, die sich aus dem Zeitpunkt des Hochschulabschlusses »ex-post« konstruieren lassen. Hierfür wird der Datensatz nach Abschlusskohorten aufgeteilt. Dabei umfasst Kohorte 95-99 die Abschlussjahre 1995 bis 1998 (die im Jahr 2000 befragt wurden) und Kohorte 99-03 die Abschlussjahrgänge 1999 bis 2003 (also diejenigen, die im Jahr 2004 an der Erhebung teilnahmen). Um eine bessere Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, wurden die Abschlussjahrgänge, die erst in der Studie 2004 erhoben wurden, jedoch zur Kohorte 95-99 zählen würden, nicht berücksichtigt. Absolvent/innen, die sich sowohl an der ersten als auch an der zweiten Studie beteiligten, wurden der Kohorte 95-99 zugerechnet. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Verteilung der Untersuchungsgruppe auf die Kohorten.

Tabelle 8.1: Verteilung der Absolvent/innen auf die Abschlusskohorten⁷³

	Abschlussjahrgang	Anzahl	Anteil der Gruppe in %
Kohorte 95-99	1995/1996	4	
	1996/1997	11	21
	1997/1998	10	
	1998/1999	8	
Kohorte 99-03	1999/2000	15	
	2000/2001	24	79
	2001/2002	33	
	2002/2003	52	
Gesamt		157	100

8.3 Die Qualität des Rücklaufs

8.3.1 Die Erstbefragung

Anhand von einigen demographischen Merkmalen wird überprüft, wie gut die in die Untersuchung einbezogenen Befragten die Grundgesamtheit abbilden. Hierzu werden für die Erstbefragung die Geschlechtsverteilung, das durchschnittliche Alter bei Studienende, die durchschnittliche Abschlussnote und die durchschnittlich benötigte Studiendauer in Fachsemestern mit den entsprechenden Daten der Lehrberichte der TU Dresden für den Zeitraum von 1999/2000 bis 2003/2004

⁷² „Eine Kohorte in den Sozialwissenschaften ist eine Bevölkerungsgruppe, die durch ein zeitlich gemeinsames, längerfristig prägendes Startereignis definiert wird.“ (Diekmann 1995: 280).

⁷³ Definitionskriterium der Kohorten ist wie bereits beschrieben der Abschlussjahrgang. Hierzu ist anzumerken, dass sowohl in der Befragung von 2000 als auch in der Befragung 2004 eine geringe Anzahl der Absolvent/innen, dass Ende ihres Studiums nicht angaben. In Kohorte A trifft dies auf zwei und in Kohorte B auf sieben Absolvent/innen zu. Diese Fälle werden dennoch den jeweiligen Kohorten zugerechnet, da davon auszugehen ist, dass diese Befragten im jeweiligen Befragungszeitraum ihren Abschluss an der TU Dresden ablegten.

verglichen. Ziel dieses Vergleiches ist es, abzuschätzen, inwieweit die Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften durch die in die Auswertung einbezogenen Befragten abgebildet werden⁷⁴.

In Bezug auf die Geschlechterverteilung zeigen sich nur sehr geringe Abweichungen zwischen den Daten der Lehrberichte und denen der vorliegenden Befragung. So liegt der Frauenanteil in den Lehrberichten bei 84 % und in der Befragung der Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften bei 85%. Auch hinsichtlich der anderen Vergleichsgrößen (Alter bei Studienabschluss, Abschlussnote, Studiendauer in Fachsemestern) zeigt die Untersuchungseinheit nur sehr geringe Differenzen, die alle kein signifikantes Niveau erreichen (vgl. Tabelle 8.2).

Tabelle 8.2: Vergleich von Durchschnittswerten der befragten Absolvent/innen mit Werten der Grundgesamtheit

	Lehrbericht	Befragung	Standardabweichung in Befragtengruppe
Alter bei Studienabschluss	27	27,2	2,7
Abschlussnoten	1,8	1,7	0,5
Studiendauer in Fachsemestern	12,2	11,8	1,8
Anteil der Absolventinnen	84%	85%	

Ergänzt werden diese Betrachtungen durch einen Vergleich der Besetzungen der Abschlussjahrgänge in den Lehrberichten der TU Dresden und der Befragtengruppe (vgl. Tabelle 8.3). Bezüglich dieses Kriteriums sind die Abweichungen zwischen beiden Gruppen zwar nicht so minimal wie bei den vorangegangenen Aspekten, jedoch sind auch hier die Differenzen für die Erstbefragung insgesamt gering. Allerdings ist ebenso zu beobachten (ähnlich vorangegangener Absolventenbefragungen), dass Abschlussjahrgänge, die relativ zum Befragungszeitpunkt länger zurückliegen, zu etwas geringeren Anteilen in der Befragtengruppe vertreten sind.

⁷⁴ Dieses Verfahren ist nicht unumstritten (vgl. Schnell 1997), allerdings stellt es unseres Erachtens die einzig praktikable Möglichkeit dar, die Passgenauigkeit der in die Auswertung einbezogenen Befragten in Bezug auf alle Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften abschätzen zu können.

Tabelle 8.3: Verteilung der Absolvent/innen auf die Abschlussjahrgänge in den Lehrberichtsdaten und bei den befragten Absolvent/innen

Abschlussjahrgang	Lehrbericht		Befragung		Anteil der Befragten an den Daten aus den Lehrberichten (in %)
	Anzahl	Anteil (in %)	Anzahl	Anteil (in %)	
1999/2000	39	14,2	15	12,1	38,5
2000/2001	60	21,9	24	19,3	40,0
2001/2002	77	28,1	33	26,6	42,8
2002/2003	98	35,8	52	42,0	53,1
Gesamt	274	100	124	100	

Insgesamt können die Ergebnisse dahingehend interpretiert werden, dass die zum Vergleich herangezogenen Merkmale keine systematischen Ausfälle oder größere Verzerrungen zeigen. Die Daten der Befragten zeigen also eine relative große Übereinstimmung mit den Gegebenheiten der Grundgesamtheit der Absolvent/innen.

8.3.2 Die Wiederholungsbefragung

Aufgrund der Tatsache, dass die Lehrberichte der TU Dresden vor 1998 einem anderem Muster folgen als neuere Exemplare, kann an dieser Stelle die Einschätzung der Güte der Untersuchungseinheit für die Wiederholungsbefragung nur etwas eingeschränkter erfolgen⁷⁵. Die hier im Folgenden verwendeten Vergleichsgrößen sind der Abschlussjahrgang und die Geschlechtsverteilung (vgl. auch Dresdner Absolventenstudie Nr. 1: Fakultät Erziehungswissenschaften, Philosophische Fakultät, Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften 2000).

Deutlich wird, dass die Verteilung der Abschlussjahrgänge in der Erhebung für die Wiederholungsbefragung hinsichtlich der betrachteten Kontrollgrößen eine weniger gute Passgenauigkeit aufweist, als die Befragtengruppe der Erstbefragung. Die größten Abweichungen werden hierbei in den Abschlussjahrgängen 1996/97 sowie 1997/1998 sichtbar, beide sind deutlich unterbesetzt (vgl. Tabelle 8.4).

⁷⁵ Das Alter und die Studiendauer wurden erst ab dem Lehrbericht 1997/1998 aufgeführt, die Abschlussnote und die Abschlussart wurden bei der Wiederholungsbefragung nicht mehr erhoben.

Tabelle 8.4: Verteilung der Absolvent/innen auf die Abschlussjahrgänge in Lehrberichtsdaten und bei den befragten Absolvent/innen

Abschlussjahrgang	Grundgesamtheit		Befragte 2000		Anteil der Befragten 2000 an der Grundgesamtheit (in %)	Befragte 2004		Anteil der Befragten 2004 an den Befragten 2000 (in %)
	Anzahl	Anteil (in %)	Anzahl	Anteil (in %)		Anzahl	Anteil (in %)	
1994/95	5	5,5				1	5,3	
1995/96	10	11,0	4	12,1	40,0	1	5,3	25,0
1996/97	21	23,0	11	33,3	52,4	2	10,5	18,2
1997/98	19	20,9	10	30,3	52,6	2	10,5	20,0
1998/99	36	39,6	8	24,3	22,2	10	68,4	125,0
gesamt	91	100	33	100		19	100	

Bezogen auf das Geschlecht ist die Übereinstimmung der Befragung mit den Daten aus den Lehrberichten größer. Deutlich wird in diesem Zusammenhang, dass bei den Männern im Jahr 2000 eine geringfügig höhere Ausschöpfung erzielt werden konnte (vgl. Tabelle 8.5).

Tabelle 8.5: Verteilung der Absolvent/innen auf das Geschlecht in Grundgesamtheit und bei den befragten Absolvent/innen

Abschlussjahrgang	Grundgesamtheit		Befragte 2000		Anteil der Befragten 2000 an der Grundgesamtheit (in %)	Befragte 2004		Anteil der Befragten 2004 an den Befragten 2000 (in %)
	Anzahl	Anteil (in %)	Anzahl	Anteil (in %)		Anzahl (2 ohne Angabe)	Anteil (in %)	
Frauen	76	83,5	27	77,1	21,1	16	80,0	59,2
Männer	15	16,5	8	23,9	26,6	4	20,0	50,0
Gesamt	91	100	35	100		20	100	

Insgesamt ist für die Wiederholungsbefragung zu konstatieren, dass die Passgenauigkeit der erhobenen Daten auf die Grundgesamtheit vor allem für den Abschlussjahrgang 1996/97 begrenzt ist. Es kann jedoch anhand der vorliegenden Daten nicht geklärt werden, ob dieser Umstand auf eine geringere Erreichbarkeit oder ein verändertes Antwortverhalten dieser Absolventengruppe bzw. eine Kombination aus beiden Faktoren zurückzuführen ist. In jedem Falle sollte die eingeschränkte Passgenauigkeit der Wiederholungsbefragung bei der Lektüre der Ergebnisse beachtet werden.

Anhang

A1: Übersicht über die Bildung sozialer Herkunftsgruppen Kapitel 2.1 (Angabe der Fallzahlen)

berufliche Stellung	Bildungsherkunft		
	mit Hochschulabschluss	ohne Hochschulabschluss	
Angestellte(r) mit Führungsaufgaben	33	10	
Angestellte(r) mit hochqualifizierter Tätigkeit	19	10	
Selbständige(r)	4	4	
Beamte(r)	5	1	
Angestellte(r) mit qualifizierter Tätigkeit	5	14	
Angestellte(r) mit einfacher Tätigkeit	1	8	
Facharbeiter/ Vorarbeiter/ Meister	1	7	
Soziale Herkunftsgruppen:			
hoch n = 56	gehoben n = 34	mittel n = 15	niedrig n = 17

A2: Clusteranalyse Kapitel 3.1 (Zugang zum Studium)

Tab. A 2.1: Clusterzentren der endgültigen Lösung

	Cluster	
	1	2
Spezielles Fachinteresse	2	2
Eigene Begabung, Fähigkeiten	1	1
Fester Berufswunsch	3	4
Gute Aussichten auf sicheren Arbeitsplatz	3	4
Ausweichlösung, da Numerus Clausus im gewünschten Fach	4	5

Tab. A 2.2: Iterationsprotokoll

Iteration	Änderung in Clusterzentren	
	1	2
1	4,273	4,872
2	,129	,115
3	,103	,083
4	,000	,000

a Konvergenz wurde aufgrund geringer oder keiner Änderungen der Clusterzentren erreicht. Die maximale Änderung der absoluten Koordinaten für jedes Zentrum ist ,000. Die aktuelle Iteration lautet 4. Der Mindestabstand zwischen den anfänglichen Zentren beträgt 8,124.

Tab. A 2.3: Mittelwerte der Items nach Clusterzugehörigkeit

	Cluster-Nr. des Falls		
	1 (Berufsorientiert)	2 (Bildungs- bzw. Fachorientiert)	Gesamt
	n = 55	n = 67	n = 122
spezielles Fachinteresse	1,51	1,63	1,57
eigene Begabung, Fähigkeiten	1,36	1,48	1,43
fester Berufswunsch	2,55	4,19	3,45
gute Aussichten auf sicheren Arbeitsplatz	3,16	4,43	3,86
Ausweichlösung, da Numerus Clausus im gewünschten Fach	4,15	4,79	4,50

A3: Angabe der Fallzahlen Kapitel 4.1

Abbildung 4.8: Zahl der Bewerbungen, der Vorstellungsgespräche und der Zeit der aktiven Stellensuche in Monaten von Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften im Vergleich zu anderen geisteswissenschaftlichen Fakultäten der TU Dresden, (Mittelwerte)

n=

	Zahl der Bewerbungen	Zahl der Vorstellungsgespräche	Zeit der aktiven Stellensuche in Monaten
Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften	116	119	97
Erziehungswissenschaften	129	129	125
Philosophische Fakultät	191	190	176

A4: Faktorenanalyse Kapitel 6.3 (Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen)

Tab. A4.1: KMO- Test auf Stichprobenneigung

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		,622
Bartlett-Test auf Sphärität	Ungefähres Chi-Quadrat	178,145
	df	28
	Signifikanz nach Bartlett	,000

Tab. A4.2: Erklärte Gesamtvarianz

Item	Anfängliche Eigenwerte			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	2,177	27,218	27,218	1,901	23,764	23,764
2	1,889	23,614	50,832	1,630	20,379	44,143
3	1,049	13,111	63,943	1,584	19,800	63,943
4	,949	11,868	75,812			
5	,590	7,377	83,188			
6	,541	6,764	89,953			
7	,417	5,211	95,164			
8	,387	4,836	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tab. A4.3: Rotierte Komponentenmatrix (Quartimax-Rotation)

	Faktoren		
	Berufszentrierte Lebenseinstellung	Berufliche Sicherheit	(Berufliche) Selbstverwirklichung
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	,861	,106	,091
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	-,786	-,080	,269
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	-,633	,405	,082
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	,348	-,175	,169
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	-,014	,901	-,033
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt" vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist.	,177	-,744	,321
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohlfühle.	,061	-,099	,862
Ich möchte mir schon einiges Leisten können, deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	-,594	,035	-,790

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Quartimax mit Kaiser-Normalisierung.

a Die Rotation ist in 4 Iterationen konvergiert.

A5: Clusteranalyse Kapitel 5.3 (Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen)

Tab. A5.1: Clusterzentren der endgültigen Lösung

	Cluster		
	1	2	3
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	3	1	1
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt" vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist.	2	3	2
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	4	4	3
Ich möchte mir schon einiges leisten können, deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	3	2	3
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	3	3	4
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	2	4	4
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohlfühle.	2	3	2
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	3	4	5

Tab. A 5.2: Iterationsprotokoll

Iteration	Änderung in Clusterzentren		
	1	2	3
1	2,763	2,427	2,560
2	,620	,085	,136
3	,640	,066	,203
4	,358	,063	,188
5	,101	,070	,098
6	,000	,034	,038
7	,000	,000	,000

a Konvergenz wurde aufgrund geringer oder keiner Änderungen der Clusterzentren erreicht. Die maximale Änderung der absoluten Koordinaten für jedes Zentrum ist ,000. Die aktuelle Iteration lautet 7. Der Mindestabstand zwischen den anfänglichen Zentren beträgt 6,633.

Tab. A 5.3: Mittelwerte der Items nach Clusterzugehörigkeit

	Cluster-Nr. des Falls			
	1 (individuelle Lebens- führung) n = 21	2 (Arbeits- ethos), n = 51	3 (berufliche Selbst- verwirkli- chung), n = 47	Gesamt n = 119
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	2,76	1,22	1,13	1,45
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt" vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist.	2,29	2,67	1,55	2,16
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	4,38	4,31	3,30	3,92
Ich möchte mir schon einiges leisten können, deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	2,76	2,04	2,96	2,53
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	3,33	2,84	3,77	3,29
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	2,29	4,25	3,91	3,77
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohlfühle.	2,33	3,12	1,98	2,53
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	3,05	4,35	4,60	4,22

DRESDNER ABSOLVENT/INNENSTUDIE

Fragebogen zum Studium und zum Übergang in den Beruf
Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

- Bitte beantworten Sie die Fragen in der vorgegebenen Reihenfolge und kreuzen Sie die entsprechende Antwort an bzw. füllen Sie möglichst leserlich die vorgesehenen Textfelder aus!
- Verwenden Sie hierzu bitte nur Kugelschreiber oder Füllfederhalter, keinen Bleistift oder hellen Faserstift!
- In den meisten Fällen ist ein Kästchen anzukreuzen. Falls mehrere Kästchen angekreuzt werden können, ersehen Sie dies aus dem Hinweis: "Mehrfachnennungen möglich"!
- Gelegentlich werden Sie im Fragebogen aufgefordert, für Sie nicht zutreffende Fragen zu überspringen; dies geschieht mit dem Hinweis: "Bitte weiter mit Frage ..."!
- Falls Sie versehentlich das falsche Kästchen angekreuzt haben: schwärzen Sie bitte die falsche Markierung und markieren Sie das richtige Kästchen.
- Falls der Platz für Ihre Angaben bei einzelnen Fragen nicht ausreicht, machen Sie diese auf einem gesonderten Blatt und fügen Sie dieses dem Fragebogen bei !
- Kommentare zum Fragebogen sind uns willkommen!

A - Vor dem Studium

A - 1 Wie wichtig waren Ihnen folgende Gründe bei der Entscheidung für Ihr an der TU Dresden abgeschlossenes Studienfach?

	sehr wichtig					unwichtig
	1	2	3	4	5	5
Spezielles Fachinteresse	<input type="checkbox"/>					
Eigene Begabung, Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>					
Fester Berufswunsch	<input type="checkbox"/>					
Gute Aussichten auf sicheren Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>					
Ausweidlösung, da z.B. Numerus Clausus im gewünschten Fach	<input type="checkbox"/>					

A - 2 Welche Durchschnittsnote hatten Sie in dem Schulzeugnis, mit dem Sie Ihre Studienberechtigung erworben haben?

Durchschnittsnote: , (Bitte eintragen!)

A - 3 Haben Sie vor dem Studium eine berufliche Ausbildung begonnen?

- Ja, und abgeschlossen
 Ja, aber nicht abgeschlossen
 Nein

B - Verlauf des Studiums

B - 1 Bitte informieren Sie uns über Ihr an der TU Dresden zuletzt abgeschlossenes grundständiges Studium!

Beginn/ Ende (Monat, Jahr)	Studiengang/ Studienfächer	Art des höchsten Abschlusses	Art der abgelegten Prüfung/ Note
von Monat <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> Jahr <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> bis Monat <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> Jahr <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>	----- Fach ----- ggf. Studienrichtung/ Vertiefung ----- ggf. Studienrichtung/ Vertiefung	<input type="checkbox"/> Bachelor <input type="checkbox"/> Magister/ Master <input type="checkbox"/> Diplom <input type="checkbox"/> 1. Staatsexamen <input type="checkbox"/> 2. Staatsexamen <input type="checkbox"/> Anderer Abschluss, z.B. Promotion	Zwischenprüfung/ im Hauptfach Vordiplom Note: <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> , <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> Abschlussprüfung Gesamtnote: <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> , <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>

Fragebogencode:

B - 2 **Wieviele Semester haben Sie insgesamt an Hochschulen studiert (Hochschulsemester)?
Wieviele Semester haben Sie das (Haupt-) Fach studiert, das Sie an der TU Dresden abgeschlossen haben (Fachsemester)?**

Hochschulsemester: (Bitte eintragen!)
(Wie lange insgesamt an Hochschulen?)

Fachsemester: (Bitte eintragen!)
(Fachstudiedauer laut letztem Studentenausweis/ Zeugnis?)

B - 2a **Haben Sie in Ihrem Studium Zeit verloren, weil Sie wegen organisatorischer Regelungen (z.B. Lehrangebot) Leistungsnachweise nicht erwerben oder nicht bestandene Klausuren, Prüfungen o.ä. erst später wiederholen konnten?**

- Nein Ja, 1 Semester Ja, 2 Semester Ja, mehr als 2 Semester

B - 3 **Haben Sie nach der Erstimmatrikulation die Hochschule oder Ihren Studiengang/ -fach gewechselt?**

- Ich habe nicht gewechselt. **... Bitte weiter mit B - 5!**
- Ich habe Studiengang/ -fach gewechselt. Woher? _____ (Bitte eintragen!)
- Ich habe die Hochschule gewechselt. Woher? _____ (Bitte eintragen!)

B - 4 **Inwieweit haben die folgenden Gründe den Wechsel bewirkt? (Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)**

	sehr stark					gar nicht
	1	2	3	4	5	
Schwierigkeiten bei der Bewältigung des Lehrstoffes/ von Prüfungen	<input type="checkbox"/>					
Schlechte Betreuung durch Lehrende	<input type="checkbox"/>					
Schlechte Lehrqualität	<input type="checkbox"/>					
Eingeschränktes/ uninteressantes Lehrangebot	<input type="checkbox"/>					
Schlechte Berufsaussichten	<input type="checkbox"/>					
Falsche Vorstellungen/ mangelnde Informationen über den Studiengang	<input type="checkbox"/>					
Aufnahme des ursprünglich gewünschten Studiums	<input type="checkbox"/>					
Änderung meines Berufsziels	<input type="checkbox"/>					
Andere Gründe: _____	<input type="checkbox"/>					

B - 5 **Waren Sie aus studienbezogenen Gründen im Ausland?**

- Nein ... **Bitte weiter mit B - 7!** Ja, insgesamt: Monate (Bitte eintragen!)

B - 6 **Welchen Zweck hatte Ihr Aufenthalt/ hatten Ihre Aufenthalte? (Mehrfachnennungen möglich!)**

- Sprachkurs Auslandssemester Praktikum Sonstiges (Was? _____)

B - 7 **Haben Sie neben Ihrem Studium ein Praktikum bzw. mehrere Praktika absolviert (keine Laborpraktika bzw. Lehrveranstaltungen)? (Bitte Anzahl eintragen!)**

- Nein, ich habe kein Praktikum absolviert. **... Bitte weiter mit B - 9!**

Warum? _____

Ja, ich habe Pflichtpraktika absolviert Gesamtdauer? Monate

Ja, ich habe freiwillige Praktika absolviert Gesamtdauer? Monate

B - 8 Bei welcher Einrichtung/ welchen Einrichtungen haben Sie Ihr Praktikum/ Ihre Praktika absolviert?
(Mehrfachnennungen möglich!)

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Universität, Fachhochschule | <input type="checkbox"/> Gewerbe, Industrie, Handel | <input type="checkbox"/> Gesundheitswesen |
| <input type="checkbox"/> Forschungsinstitut | <input type="checkbox"/> Bank, Versicherung | <input type="checkbox"/> Sozialarbeit/ Jugendhilfe |
| <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Behörde | <input type="checkbox"/> Medien (Rundfunk, TV, Presse) | <input type="checkbox"/> Sonstige Dienstleistungen |
| <input type="checkbox"/> Museum | <input type="checkbox"/> Kultur, Bibliothek, Archiv | <input type="checkbox"/> Sonstige Einrichtung, und zwar: |
| <input type="checkbox"/> Partei, Verband, Kirche, Verein | <input type="checkbox"/> Schule/ Bildungseinrichtung | ----- |
- (Bitte eintragen!)

B - 9 Wie häufig haben Sie in den Semesterferien und im laufenden Semester gearbeitet?

	nie	nur gelegentlich	häufig	immer
In den Semesterferien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In der Vorlesungszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte beurteilen Sie zudem folgende Aspekte:

	trifft voll und ganz zu				trifft überhaupt nicht zu
	1	2	3	4	5
Die Erwerbstätigkeit hat zur Praxisnähe des Studiums beigetragen.	<input type="checkbox"/>				
Durch die Erwerbstätigkeit konnte ich mich nicht genügend auf das Studium konzentrieren.	<input type="checkbox"/>				

B - 10 Waren Sie im Verlauf Ihres Studiums als studentische Hilfskraft tätig?

- Nein Ja, weniger als 1 Jahr Ja, zwischen 1 und 2 Jahren Ja, länger als 2 Jahre

B - 11 Wie fundiert waren Ihre Sprachkenntnisse zum Zeitpunkt des Studienabschlusses?
(Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

	keine Kenntnisse	Grund-Kenntnisse	gute Kenntnisse	sehr gute Kenntnisse
Russisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Französisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spanisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Fremdsprache: -----		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B - 12 Wie fundiert waren Ihre EDV-Kenntnisse beim Studienabschluss? (Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

	keine Kenntnisse	Grund-Kenntnisse	gute Kenntnisse	sehr gute Kenntnisse
Textverarbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internetnutzung ("Browser", E-Mail etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programmiersprachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere, fachspezifische Programme (Welche? -----)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B - 13 Haben Sie sich vor dem Studium an der TU Dresden auch an anderen Universitäten oder Fachhochschulen um einen Studienplatz beworben?

- Ja, an welcher/n? ----- Nein

B - 14 Warum haben Sie sich für Dresden entschieden? (Bitte eintragen!)

C - Beurteilung des Studiums

C - 1 Wie beurteilen Sie die Studienbedingungen in dem (Haupt-) Fach, in dem Sie Ihren Studienabschluss gemacht haben, hinsichtlich der folgenden Aspekte? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr gut			sehr schlecht	
	1	2	3	4	5
Aufbau und Struktur Ihres Studienganges	<input type="checkbox"/>				
Transparenz der Prüfungsanforderungen	<input type="checkbox"/>				
Breite des Lehrangebotes	<input type="checkbox"/>				
Fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>				
Zeitliche Koordination des Lehrangebotes	<input type="checkbox"/>				
Forschungsbezug der Lehre	<input type="checkbox"/>				
Praxisbezug der Lehre	<input type="checkbox"/>				
Zugang zu/ Vermittlung von Praktika	<input type="checkbox"/>				
Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden	<input type="checkbox"/>				
Fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden	<input type="checkbox"/>				
Ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>				

C - 2 Wie beurteilen Sie die die folgenden Rahmenbedingungen Ihres Studiums an der TU Dresden? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr gut			sehr schlecht	
	1	2	3	4	5
Qualität der Verwaltung (Imma-Amt, Raumplanung usw.)	<input type="checkbox"/>				
Qualität der Bibliothek	<input type="checkbox"/>				
Zugang zu EDV-Diensten (Internet, E-Mail, Datenbanken)	<input type="checkbox"/>				
Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule	<input type="checkbox"/>				
Raumsituation in Ihrem Fach	<input type="checkbox"/>				
Technische Ausstattung in Ihrem Fach	<input type="checkbox"/>				
Klima unter den Studierenden	<input type="checkbox"/>				
Angebot der Mensen und Cafeterien	<input type="checkbox"/>				
Kulturelles Angebot der Stadt Dresden	<input type="checkbox"/>				
Wohnsituation in Dresden	<input type="checkbox"/>				
Öffentliche Verkehrsmittel in Dresden	<input type="checkbox"/>				

C - 3 Wie beurteilen Sie die die folgenden Aspekte der Lehre in dem Fach, in dem Sie Ihren Studienabschluss gemacht haben? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr gut			sehr schlecht	
	1	2	3	4	5
Vermittlung von Fachwissen	<input type="checkbox"/>				
Erlernen sozialer/ kommunikativer Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>				
Einübung in selbständiges Lernen/ Arbeiten	<input type="checkbox"/>				
Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen	<input type="checkbox"/>				
Einübung in mündliche Präsentation	<input type="checkbox"/>				
Einübung in schriftliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="checkbox"/>				

C - 4 Haben Sie in Ihrem Studium in Dresden bestimmte Studienangebote vermisst?

Ja, und zwar: _____

Nein

C - 5 Wie beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsichtlich... (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr gut			sehr schlecht	
	1	2	3	4	5
... der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere?	<input type="checkbox"/>				
... der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf?	<input type="checkbox"/>				
... der Möglichkeit, sich persönlich zu entwickeln?	<input type="checkbox"/>				
... der Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen?	<input type="checkbox"/>				

C - 6 Wie würden Sie sich hinsichtlich Ihres bisherigen Werdegangs aus heutiger Sicht verhalten?
(Bitte kreuzen Sie dies bei jedem Ausbildungsabschnitt an!)

Abitur/ Hochschulzugangsberechtigung	Studium	Berufsausbildung
<input type="checkbox"/> direkt nach der Schule	<input type="checkbox"/> direkt nach dem Abitur	<input type="checkbox"/> vor dem Abitur
<input type="checkbox"/> nach einer Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> nach einer Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> direkt nach dem Abitur
<input type="checkbox"/> Fachabitur	<input type="checkbox"/> nach dem Wehr-/ Zivildienst, FSJ, FÖJ etc.	<input type="checkbox"/> Berufsausbildung mit Abitur
<input type="checkbox"/> Berufsausbildung mit Abitur	<input type="checkbox"/> kein Studium	<input type="checkbox"/> nach einem Studium
<input type="checkbox"/> anderer Zugang zur (Fach-) Hochschule		<input type="checkbox"/> keine Berufsausbildung
<input type="checkbox"/> kein Abitur u. kein (Fach-) Hochschulzugang		

C - 7 Wenn Sie wieder studieren würden: Welches Fach würden Sie dann voraussichtlich studieren?

- Ich würde nicht mehr studieren. Ich würde wieder studieren, und zwar:
- Ein anderes Fach an einer anderen Hochschule
 - Ein anderes Fach an derselben Hochschule
 - Das gleiche Fach an einer anderen Hochschule
 - Das gleiche Fach an derselben Hochschule

D - Nach dem Studium

D- 1 Bitte tragen Sie in der folgenden Tabelle Ihre erste und Ihre derzeit aktuelle Tätigkeit seit Ihrem Studienabschluss ein. Nennen Sie ggf. bitte auch hier Honorararbeit, Weiterqualifizierung, Umschulung oder Fortbildung, Zeiten der Erwerbslosigkeit (z.B. Hausfrau/-mann, auch Weltreise o.ä.)! (Code-Liste siehe Seite 6)

ERSTE TÄTIGKEIT

Beginn (Monat/ darunter das Jahr)	Ende (Monat/ darunter das Jahr)	Tätigkeitsbezeichnung (Bitte nennen!)	Berufliche Stellung (Code A s.S.6)	Tätigkeits- form (Code B s.S.6)	Branche (Code C s.S.6)	Wochenarbeitszeit		Monatliches Bruttoeinkommen incl. Zulagen in € (unbezahlt = 0 €)	Befris- tung
						tatsäch- lich (Stunden)	laut Vertrag (Stunden)		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Sollten Sie parallel noch eine weitere Erwerbstätigkeit gehabt haben, geben Sie bitte auch diese an!									
<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

AKTUELLE TÄTIGKEIT

Beginn (Monat/ darunter das Jahr)	Ende (Monat/ darunter das Jahr)	Tätigkeitsbezeichnung (Bitte nennen!)	Berufliche Stellung (Code A s.S.6)	Tätigkeits- form (Code B s.S.6)	Branche (Code C s.S.6)	Wochenarbeitszeit		Monatliches Bruttoeinkommen incl. Zulagen in € (unbezahlt = 0 €)	Befris- tung
						tatsäch- lich (Stunden)	laut Vertrag (Stunden)		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Sollten Sie parallel noch eine weitere Erwerbstätigkeit haben, geben Sie bitte auch diese an!									
<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

D- 2 Wenn sich zwischen Ihrer ersten und der aktuellen Beschäftigung berufliche Veränderungen ergeben haben, tragen Sie diese bitte in die folgende Tabelle ein!

(Wenn Sie auch hier parallel weitere Tätigkeiten ausübten, nutzen Sie bitte ein Extrablatt!)

Es hat sich nichts geändert. ... **Bitte weiter mit D - 3!**

Monate nach Abschluss	Tätigkeitsbezeichnung (Bei mehreren Tätigkeiten die überwiegend Ausgeübte!)	Berufliche Stellung (Code A s.u.)	Tätigkeitsform (Code B s.u.)	Branche (Code C s.u.)	Wochenarbeitszeit		Monatliches Bruttoeinkommen incl. Zulagen in € (unbezahlt = 0 €)	Befristung
					tatsächlich (Stunden)	laut Vertrag (Stunden)		
3	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
6	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
12	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
24	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
36	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
48	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
60	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

<p>Code A Berufliche Stellung: a = Beamte/r b = Angestellte/r mit Führungsaufgaben (z.B. Geschäftsführer/in) c = Hochqualifizierte/r Angestellte/r (z.B. wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in) d = Andere/r Angestellte/r e = Freiberuflich/ Selbständig f = Arbeite nicht g = Anderes (z.B. Jobben)</p>	<p>Code B Tätigkeitsformen: 1 = Reguläre Erwerbstätigkeit 2 = Honorartätigkeit 3 = Referendariat u.ä. 4 = Aus-, Weiterbildung, Umschulung, Weiterstudium oder Promotion 5 = Praktikum 6 = Jobben (ohne feste Anstellung) 7 = Arbeitslos/ arbeitssuchend 8 = Bund/ Zivi 9 = Familientätigkeit 0 = Sonstiges (z.B. Reise, länger krank)</p>	<p>Code C Branchen (Tätigkeitsbereiche) A = Hochschule und Forschungsinstitute B = Öffentliche Verwaltung, Behörde C = (Privat-) Wirtschaft D = Organisationen ohne Erwerbscharakter (Kirchen, Vereine, Verbände) E = Arbeite nicht F = Sonstige Bereiche (Bitte eintragen!)</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
--	---	--

D - 3 Wieviele Mitarbeiter hat(te) das Unternehmen bzw. die Einrichtung, in der Sie in Ihrer aktuellen/ letzten Tätigkeit arbeit(et)en ungefähr?

Ich war seit Studienabschluss noch nicht berufstätig. ... **Bitte weiter mit E - 1!**

- 1 - 10 11 - 100 101 - 1.000 1.001 - 10.000 über 10.000

E - Zusatzqualifikation/ Weiterbildung

E - 1 Haben Sie seit Ihrem Studienabschluss ein weiteres Studium oder eine Promotion begonnen?
(Mehrfachnennungen möglich!)

Nein Ja, und zwar: ... **Bitte in die folgende Tabelle eintragen!**

Art	begonnen	abgeschlossen	An welcher Hochschule?	In welchem Fach?	Art des (angestrebten) Abschlusses?
Promotion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-----	-----	<p>Bitte tragen Sie die entsprechende Zahl ein!</p> <input type="checkbox"/> 1 Bachelor <input type="checkbox"/> 2 Magister/ Master <input type="checkbox"/> 3 Diplom <input type="checkbox"/> 4 Staatsexamen <input type="checkbox"/> 0 kein Abschluss angestrebt
Aufbaustudium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-----	-----	
Zweitstudium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-----	-----	
Sonstiges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	----- (Bitte eintragen!)		

E - 2 Nahmen Sie seit Ihrem Studienabschluss an einer oder mehreren Weiterbildungsveranstaltung/en (Kurse, Workshops etc.) - bezogen auf Ihre derzeitige oder angestrebte berufliche Karriere - teil?

- Nein ... **Bitte weiter mit E - 5!** Ja, an einer Ja, an mehreren

E - 3 Welche Inhalte wurden in den von Ihnen besuchten Veranstaltungen vermittelt? (Mehrfachnennungen möglich!)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Neues Wissen aus meinem Fachgebiet | <input type="checkbox"/> Betriebswirtschaftliches Wissen |
| <input type="checkbox"/> Disziplinübergreifendes Fachwissen verschiedener Bereiche | <input type="checkbox"/> Management-/ Führungskompetenzen |
| <input type="checkbox"/> Methodische Kompetenzen | <input type="checkbox"/> Rechtliche Kenntnisse |
| <input type="checkbox"/> Fremdsprachenkompetenzen | <input type="checkbox"/> Kommunikations- oder Präsentationstechniken |
| <input type="checkbox"/> Computerfertigkeiten | <input type="checkbox"/> Umgang mit Kunden/ Klienten |
| <input type="checkbox"/> Anderes, und zwar: _____ (Bitte eintragen!) | |

E - 4 Inwieweit hat Ihnen die Weiterbildung tatsächlich geholfen ... (Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

	sehr stark			gar nicht	
	1	2	3	4	5
... eine Erwerbstätigkeit zu finden?	<input type="checkbox"/>				
... mit den Arbeitsanforderungen zurecht zu kommen?	<input type="checkbox"/>				
... den Rahmen Ihrer Tätigkeit zu erweitern?	<input type="checkbox"/>				
... Ihre berufliche Situation zu verbessern?	<input type="checkbox"/>				
... Sonstiges: _____	<input type="checkbox"/>				

E - 5 Kennen Sie die Weiterbildungsangebote der TU Dresden?

- Nein Ja Welche Angebote kennen Sie? _____

E - 5a Haben Sie schon einmal an einer Weiterbildung an der TU Dresden teilgenommen?

- Nein Ja, einmal (an welcher?) _____ Ja, mehrfach (an welchen?) _____

E - 6 Inwieweit sind Sie grundsätzlich an einem weiteren Kontakt zur TU Dresden interessiert?

- 1 sehr stark 2 3 4 5 gar nicht

E - 7 Bitte nehmen Sie zu folgenden Aussagen Stellung!

	trifft zu			trifft nicht zu		ist bereits geschehen
	1	2	3	4	5	
Ich würde Mitglied in einem Absolventennetzwerk meiner Fakultät/ Fachrichtung werden.....	<input type="checkbox"/>					
Ich würde Mitglied im Absolventennetzwerk "Kontakt" der TU Dresden (fächerübergreifend) werden.	<input type="checkbox"/>					
Ich würde einen kostenlosen halbjährlichen Absolventenbrief der TU Dresden abonnieren. (ist Bestandteil der "Kontakt"-Mitgliedschaft).....	<input type="checkbox"/>					
Würden Sie einen zentralen Alumnitag der TU Dresden besuchen?.....	<input type="checkbox"/>					
Was würden Sie sich an einem Absolvententag der TU Dresden wünschen? _____						
Woran wären Sie evtl. noch interessiert? _____						

F - Stellensuche

F - 1 Ab wann haben Sie versucht, eine Beschäftigung zu finden?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Noch gar nicht | <input type="checkbox"/> Während der Zeit meines Studienabschlusses |
| <input type="checkbox"/> Ca. <input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/> Monate vor Studienabschluss | <input type="checkbox"/> Ca. <input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/> Monate nach Studienabschluss |
| (Bitte Anzahl eintragen!) | (Bitte Anzahl eintragen!) |

F - 2 Was haben Sie unternommen, um nach dem Studium eine Beschäftigung zu finden?
(Mehrfachnennungen möglich!)

Ich habe (noch) nichts unternommen. ... **Bitte weiter mit F - 5!**

- (01) Bewerbung auf Stellenausschreibungen
- (02) Initiativbewerbung/ Blindbewerbung
- (03) Suche über das Arbeitsamt
- (04) Stellensuche über Internet
- (05) Nutzung der Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden
- (06) Nutzung der Kontakte während eines Jobs/ Praktikums im Studium
- (07) Nutzung der Kontakte während einer Ausbildung/ Tätigkeit vor dem Studium
- (08) Versuch, mich selbständig zu machen
- (09) Nutzung persönlicher Kontakte (Eltern, Freunde, Verwandte etc.)
- (10) Absolventenmessen (HS-Kontaktbörse)
- (11) Private Vermittlungsagentur
- (12) Sonstiges: _____ (Bitte eintragen!)

F - 3 Welche Vorgehensweise führte zu Ihrer ersten Beschäftigung?
(Bitte tragen Sie die entsprechende Nummer aus Frage F - 2 ein!)

Erfolgreiche Strategie: (Bitte eintragen!) Ich habe noch keine Stelle gefunden!

F - 4 Bei wievielen Arbeitgebern haben Sie sich beworben?

Zahl der Bewerbungen: (Bitte eintragen!)

F - 5 Wie oft wurden Sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen?

Zahl der Gespräche: (Bitte eintragen!)

F - 6 Wieviele Monate haben Sie aktiv gesucht (aktive Suchdauer insgesamt), bis Sie Ihre erste Stelle fanden?

Monate: (Bitte eintragen!) Ich habe noch keine Stelle gefunden!

F - 7 Welche Schwierigkeiten sind Ihnen bei Ihrer Stellensuche - unabhängig von deren Erfolg - bislang begegnet? (Mehrfachnennungen möglich!)

Ich habe bisher keine Probleme gehabt. ... **Bitte weiter mit G - 1!**

- Es wurden meist Absolventen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht.
- Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt (z.B. Promotion statt Diplom, FH- statt Uni-Abschluss, etc.).
- Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen Gehaltsvorstellungen.
- Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit und/ oder Arbeitsbedingungen.
- Es wurden überwiegend Bewerber mit Berufserfahrung gesucht.
- Die angebotene(n) Stelle(n) war(en) zu weit entfernt.
- Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen etc.).
- Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen.
- Die angebotene(n) Stelle(n) ließ(en) sich nicht mit der Familie vereinbaren.
- Andere Probleme, und zwar: _____ (Bitte eintragen!)

G - Berufsstart

Falls Sie berufstätig sind bzw. nach dem Studienabschluss schon berufstätig waren weiter mit G - 1!

Falls Sie seit Ihrem Studienabschluss noch nicht berufstätig waren weiter mit H - 1!

G - 1 Wie wichtig waren Ihrer Meinung nach die folgenden Aspekte für Ihren ersten Arbeitgeber, Sie zu beschäftigen? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr wichtig			gar nicht wichtig	
	1	2	3	4	5
Mein Studiengang	<input type="checkbox"/>				
Meine fachliche Spezialisierung	<input type="checkbox"/>				
Thema meiner Abschlussarbeit	<input type="checkbox"/>				
Meine Examensnote	<input type="checkbox"/>				
Praxiserfahrungen	<input type="checkbox"/>				
Meine Fremdsprachenkenntnisse	<input type="checkbox"/>				
Meine persönlichen Beziehungen	<input type="checkbox"/>				
Meine Computer-Kenntnisse	<input type="checkbox"/>				
Meine sozialen Kompetenzen (sprachliche Gewandtheit, Auftreten)	<input type="checkbox"/>				
Meine Bereitschaft zum Wohnortwechsel (auch ins Ausland)	<input type="checkbox"/>				
Ruf der Hochschule, an der ich studierte	<input type="checkbox"/>				
Meine Auslandserfahrungen	<input type="checkbox"/>				
Ein zügiges Studium	<input type="checkbox"/>				
Meine Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen	<input type="checkbox"/>				
Empfehlungen/ Referenzen von Dritten	<input type="checkbox"/>				
Mein Geschlecht	<input type="checkbox"/>				
Meine Weltanschauung (z.B. Parteimitgliedschaft, Religion)	<input type="checkbox"/>				

G - 2 Wo ist Ihr gegenwärtiger Arbeitsplatz bzw. - falls Sie zur Zeit nicht berufstätig sind - wo war Ihr letzter Arbeitsplatz? (Bitte nur eine Angabe!)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Dresden | <input type="checkbox"/> Altes Bundesland |
| <input type="checkbox"/> Sachsen (ohne Dresden) | <input type="checkbox"/> Ausland, und zwar: _____ |
| <input type="checkbox"/> Anderes Neues Bundesland | |

G - 3 Wenn Sie Ihre Stelle schon einmal gewechselt haben: Was waren Ihre Gründe, den Arbeitsplatz zu wechseln? (Mehrfachnennungen möglich!)

- Ich habe noch nicht gewechselt. ... **Bitte weiter mit G - 4!**
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Interessantere Aufgabe | <input type="checkbox"/> Wegfall der Stelle |
| <input type="checkbox"/> Eigenständigeres Arbeiten | <input type="checkbox"/> Kündigung durch den Arbeitgeber |
| <input type="checkbox"/> Höheres Einkommen | <input type="checkbox"/> Zu hohe Anforderungen |
| <input type="checkbox"/> Bessere Aufstiegschancen | <input type="checkbox"/> Zu geringe Anforderungen |
| <input type="checkbox"/> Besseres Betriebsklima | <input type="checkbox"/> Wunsch nach Ortswechsel |
| <input type="checkbox"/> Weiterqualifikationsmöglichkeiten | <input type="checkbox"/> Unvereinbarkeit von Beruf und Familie |
| <input type="checkbox"/> Vorher nur Übergangslösung | <input type="checkbox"/> Andere persönliche Gründe: _____ |
| <input type="checkbox"/> Befristeter Vertrag | <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe: _____ |
- (Bitte eintragen!)

G - 4 Inwieweit traten bei Ihrem Berufsstart folgende Probleme auf? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr stark					gar nicht				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Hektik im Beruf, Termindruck, Arbeitsüberlastung	<input type="checkbox"/>									
Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse	<input type="checkbox"/>									
Gefühl der Unterforderung	<input type="checkbox"/>									
Fühlte mich nicht qualifiziert genug	<input type="checkbox"/>									
Mangel an Kooperation unter den Kolleg/innen	<input type="checkbox"/>									
Probleme mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>									
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>									
Wenig Feedback über geleistete Arbeit	<input type="checkbox"/>									
Schwierigkeiten mit bestimmten beruflichen Normen (z.B. geregelte Arbeitszeit, Kleidung, Betriebshierarchie)	<input type="checkbox"/>									

H - Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit

H - 1 Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie über die folgenden Kompetenzen bei Studienabschluss verfügt haben und in welchem Maße diese auf Ihrer jetzigen/ letzten Stelle gefordert sind bzw. waren!
(Falls Sie bisher nicht berufstätig waren, füllen Sie nur die linke Spalte aus!)

Kompetenzen bei Studienabschluss

jetzt geforderte Kompetenzen

in hohem Maße					gar nicht					in hohem Maße					gar nicht				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>													

(Bitte eintragen!)

H - 2 Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer derzeitigen beruflichen Situation?

<input type="checkbox"/> 1 sehr zufrieden	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 sehr unzufrieden
---	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---

H - 2a Wie zufrieden sind Sie im Einzelnen mit nachfolgend genannten Aspekten Ihrer beruflichen Situation?

Ich war noch nicht berufstätig. ... **Bitte weiter mit H - 3!**

	sehr zufrieden			gar nicht zufrieden	
	1	2	3	4	5
Hohes Einkommen und Karrierechancen	<input type="checkbox"/>				
Attraktive Gegend/ Stadt zum Leben	<input type="checkbox"/>				
Interessante Tätigkeit	<input type="checkbox"/>				
Arbeits- und Betriebsklima	<input type="checkbox"/>				
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>				
Weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung	<input type="checkbox"/>				

H - 3 Geben Sie bitte an, wie wichtig die folgenden Aspekte für Sie beim Berufsstart waren bzw. - falls Sie noch nicht berufstätig waren - wie wichtig diese heute sind!

	sehr wichtig			gar nicht wichtig	
	1	2	3	4	5
Hohes Einkommen und Karrierechancen	<input type="checkbox"/>				
Attraktive Gegend/ Stadt zum Leben	<input type="checkbox"/>				
Interessante Tätigkeit	<input type="checkbox"/>				
Arbeits- und Betriebsklima	<input type="checkbox"/>				
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>				
Weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung	<input type="checkbox"/>				

I - Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen

I - 1 Welche beruflichen Veränderungen wollen Sie in den nächsten zwei Jahren realisieren? (Mehrfachnennungen möglich!)

Ich beabsichtige.... keine Veränderung. ... **Bitte weiter mit I - 2!**

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> erstmals eine Tätigkeit aufzunehmen. | <input type="checkbox"/> eine selbständige/ freiberufliche Tätigkeit aufzunehmen. |
| <input type="checkbox"/> mich auf Kindererziehung/ Familie zu konzentrieren. | <input type="checkbox"/> beruflich aufzusteigen. |
| <input type="checkbox"/> die Beschäftigung/ den Tätigkeitsbereich zu wechseln. | <input type="checkbox"/> eine größere Arbeitsplatzsicherheit zu erreichen. |
| <input type="checkbox"/> ein Vollzeit-/ Teilzeit-Studium zu beginnen. | <input type="checkbox"/> eine Beschäftigung, die mehr meinen Fähigkeiten entspricht, aufzunehmen. |
| <input type="checkbox"/> die Anzahl der Arbeitsstunden zu erhöhen. | <input type="checkbox"/> mich beruflich zu qualifizieren. |
| <input type="checkbox"/> die Anzahl der Arbeitsstunden zu vermindern. | <input type="checkbox"/> wieder ins Berufsleben einzusteigen. (z.B. nach Elternzeit/ Arbeitslosigkeit) |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ (Bitte eintragen!) | |

I - 2 Es folgen nun einige allgemeine Aussagen über den Stellenwert des Berufs. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den jeweiligen Aussagen zustimmen! (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	stimme völlig zu			stimme gar nicht zu	
	1	2	3	4	5
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	<input type="checkbox"/>				
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt" vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist.	<input type="checkbox"/>				
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	<input type="checkbox"/>				
Ich möchte mir schon Einiges leisten können; deshalb ist das Einkommen für mich wichtig. ...	<input type="checkbox"/>				
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	<input type="checkbox"/>				
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	<input type="checkbox"/>				
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohlfühle.	<input type="checkbox"/>				
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	<input type="checkbox"/>				

I - 3 Welche berufliche Tätigkeit streben Sie längerfristig an?

(Bitte eintragen!)

I - 4 Wie schätzen Sie die Chancen ein, diese beruflichen Pläne zu realisieren?

- 1 sehr gut 2 gut 3 teils/ teils 4 schlecht 5 sehr schlecht

J - Angaben zur Person und zu den Eltern

J - 1 Ihr Geschlecht?

- Weiblich Männlich

J - 2 In welchem Jahr sind Sie geboren?

19 (Bitte eintragen!)

J - 3 Was ist Ihr Familienstand?

- Ledig, ohne Partner/in lebend Verheiratet Geschieden
 Ledig, mit Partner/in lebend Getrennt lebend Verwitwet

J - 4 Haben Sie Kinder?

Nein

Ja Anzahl:
 (Bitte eintragen!)

Geburtsjahre der Kinder: 1. Kind: (Bitte eintragen!)
(Bei mehr als drei Kindern nutzen Sie bitte ein Extrablatt!)
2. Kind: (Bitte eintragen!)
3. Kind: (Bitte eintragen!)

J - 5 Welchen allgemeinbildenden Schulabschluss haben Ihre Eltern?

(Geben Sie bitte jeweils den höchsten Abschluss an!)

Vater

- Schule beendet ohne Abschluss
 Volks- und Hauptschulabschluss/ Abschluss der 8. Klasse
 Mittlere Reife/ Realschulabschluss/ Abschluss der 10. Klasse
 Abitur/ sonstige Hochschulreife
 Abitur und abgeschlossenes Hochschulstudium
 Anderen Abschluss, und zwar: _____
 Weiß ich nicht

Mutter

-

J - 6 Was ist/ war die überwiegende berufliche Stellung Ihrer Eltern?

Vater

- Ungelernte(r)/ angelernte(r) Arbeiter(in)
 Facharbeiter(in), Vorarbeiter(in), Meister(in)
 Angestellte(r) mit einfacher Tätigkeit (z.B. Verkäufer(in))
 Angestellte(r) mit qualifizierter Tätigkeit (z.B. Sachbearbeiter(in))
 Angestellte(r) mit hochqualifizierter Tätigkeit (z.B. Prokurist(in))
 Angestellte(r) mit Führungsaufgaben
 Beamter/ Beamtin
 Selbständige(r)/ Freiberufler(in)
 Hausfrau/ Hausmann
 Anderes, und zwar: _____
 Weiß ich nicht

Mutter

-

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Bereitschaft, unseren Fragebogen auszufüllen und unsere Untersuchung zu unterstützen!

Literaturverzeichnis

- Bortz, J./ Döring, N. (2002): Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag
- BBZ (Beruf, Bildung, Zukunft) (2004): Psychologie, Soziologie, Politologie, Sozialwirtschaft, Pädagogik, Sozialpädagogik, Sozialarbeit. 1/2004. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit
- BMBF 2004: „Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland. 17. Sozialerhebung des deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem.“ Im Internet: www.sozialerhebung.de
- Bourdieu, P. (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. (1. Auflage). Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Bosnjak, M. (2001): Participation in Non-Restricted Web Surveys: A Typology and Explanatory Model for Item Non-Response. In: Reips, U./ Bosnjak, M. (Hg.): Dimensions of Internet Science. Lengerich: Pabst
- Briedis/ Minks (2004): Studienverlauf und Berufsübergang von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolvent/innen des Prüfungsjahrgangs 2001. Hannover: HIS GmbH
- Brosius, Felix (2002) SPSS 11. Bonn: mitpt-Verlag
- Brüderl, J. (1996): Münchner Soziologinnen und Soziologen auf dem Arbeitsmarkt: Langfristige Veränderungen und beruflicher Erfolg. In: Soziologie 3/1996
- Clauß, G./ Finze, F.-R./ Partzsch, L. (1995): Statistik. Für Soziologen, Pädagogen, Psychologen und Mediziner. Bd. 1 Grundlagen. Thun, Frankfurt am Main: Verlag Harri Deutsch (2. überarbeitete Auflage)
- Daniel, H.-D. (1995): Der Berufseinstieg von Betriebswirten. In: Personal. Zeitschrift für Human Resource Management 10/ 1995: 492-499
- Diekmann, A. (1995): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek: Rowohlt, S. 266-288
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 1: Fakultät Erziehungswissenschaften, Philosophische Fakultät, Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften 2000. Die Absolvent/innen der Fakultät Erziehungswissenschaften, der Philosophischen Fakultät und der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1998/99. bearbeitet von Karl Lenz und Bernhard Wagner (2001)
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 11: Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges 2000 - 2002. Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges anhand der Dresdner Absolventenstudien 2002 – 2002. bearbeitet von René Krempkow und Jacqueline Popp (2003)
- Dresdner Absolventenstudien Nr. 19: Fakultät Elektro- und Informationstechnik. Die Absolvent/innen der Fakultät Elektro- und Informationstechnik der Abschlussjahrgänge 1999/2000-2002/03. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und René Krempkow

- Enders, J./ Bornmann, L. (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt, New York: Campus Verlag
- Engel, U./ Reinecke, J. (1994): Panelanalyse: Grundlagen – Techniken – Beispiele. Berlin: De Gruyter
- Frey, D. (1984): Die Theorie der kognitiven Dissonanz. In: Frey, D./ Irle, M. (Hg.): Theorien der Sozialpsychologie: Bd. 1: Kognitive Theorien. 2. Aufl., Bern: Huber
- Geißler, R. (2002). Die Sozialstruktur Deutschlands. Wiesbaden
- Geißler, R. (2000): Bildungsexpansion und Bildungschancen. In: Information zur politischen Bildung. Nr. 269, 4/2000. Im Internet:
<http://www.bpb.de/publikationen/05850324159677676906805885491996,5,0,Bildung>
(05.01.2005)
- Hank, K./ Tillmann, K./ Wagner, G. (2001): Außerhäusliche Kinderbetreuung in Ostdeutschland vor und nach der Wiedervereinigung. Ein Vergleich mit Westdeutschland in den Jahren 1990 – 1999. Im Internet:
<http://www.demogr.mpg.de/Papers/Working/wp-2001-003.pdf> (27.10.2004)
- Haug, S./ Kropp, P. (2002): Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig. In: Arbeitsbericht des Institutes für Soziologie: 32/ 2002
- Heidemann, L. (2002): Berufspraktika Dresdner Studierender. Durchführung und Ergebnisse einer Online-Befragung. Unveröffentlichte Diplomarbeit (TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie)
- Kreckel, R. (1983): Soziale Ungleichheit. Soziale Welt: Sonderband 2. Göttingen: Schwarz
- Maaz, K. (2002): Ohne Ausbildungsabschluss in der BRD und DDR: Berufszugang und die erste Phase der Erwerbsbiographie von Ungelernten in den 1980er Jahren. Selbständige Nachwuchsgruppe Working Paper 3/2002. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
- Porst, R. (2000): Praxis der Umfrageforschung. Wiesbaden: Teubner (2. überarbeitete Auflage)
- Reinfeld, F./ Frings, C. (2003): Absolventenbefragungen im Kontext der Hochschulevaluation. Forschungsstand und Perspektiven. In: Zeitschrift für Evaluation (ZfEv) 2/ 2003: 280-294
- Rostampour, P./ Lemberg, A. (2003): Berufserfolg. Objektive und subjektive Dimensionen. In: Krüger, H./ Rauschenbach, T./ Fuchs, K./ Grunert, C./ Huber, A./ Kleifgen, B./ Rostampour, P./ Seeling, C./ Züchner, I.: Diplom-Pädagogen in Deutschland. Survey 2001. Weinheim, München: Juventa
- Pflicht, H./ Schreyer, F. (2002): Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung. In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB- Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Beitr. AB250): 531-545
- Schnell, R. (1997): Nonresponse in Bevölkerungsumfragen: Ausmaß, Entwicklung und Ursachen. Opladen: Leske + Budrich

- Schomburg, H./ Teichler, U. (Hrsg.) (2001): Erfolgreich von der Uni in den Job: die große Absolventenstudie; Studienfächer im Vergleich; so klappt es mit dem Karrierestart. Regensburg, Düsseldorf, Berlin: Fit for Business
- Statistisches Bundesamt (1994): Datenreport 1994. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
- Statistisches Bundesamt (2004): Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung:
<http://www.destatis.de/download/d/datenreport/datrep04gesch.pdf> (22.10.2004)
- Weber, M. (1922): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Tübingen: Mohr
- ZAV - Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (2004): Der Arbeitsmarkt für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Jahresbericht 2004. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste Ausgabe 11/04, im Internet:
http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a-01/importierter_inhalt/pdf/AMS_Jahresbericht2004.pdf (17.12.2004)
- Zurwehne, A. (2000): Möglichkeiten der Steuerung beschäftigungsadäquater Qualifizierung im Lernort Schule. Dresdner Beiträge zur Wirtschaftspädagogik Nr. 2/2000, TU Dresden, Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl Wirtschaftspädagogik

<http://iab.de/iab/presse/>

In der Reihe „Dresdner Absolventenstudien“ sind bisher erschienen:

Dresdner Absolventenstudie Nr. 1: Fakultät Erziehungswissenschaften, Philosophische Fakultät, Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften 2000. Die Absolvent/innen der Fakultät Erziehungswissenschaften, der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften und der Philosophischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1998/99. bearbeitet von Karl Lenz und Bernhard Wagner (2001)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 2: Fakultät Wirtschaftswissenschaften 2000. Die Absolvent/innen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1998/99. bearbeitet von René Krempkow (2001)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 3: Fakultät Elektro- und Informationstechnik 2000. Die Absolvent/innen der Fakultät Elektro- und Informationstechnik der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1998/99. bearbeitet von René Krempkow (2001)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 4: Fachrichtung Geowissenschaften 2001. Die Absolvent/innen der Fachrichtung Geowissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1999/2000. bearbeitet von René Krempkow und Jacqueline Popp (2002)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 5: Fakultät Architektur 2001. Die Absolvent/innen der Fakultät Architektur der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1999/2000. bearbeitet von Herdis Brüggemann und René Krempkow (2002)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 6: Fakultät Verkehrswissenschaften 2001. Die Absolvent/innen der Fakultät Verkehrswissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1999/2000. bearbeitet von Michael Fücker und René Krempkow (2002)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 7: Fachrichtung Hydrowissenschaften 2001. Die Absolvent/innen der Fachrichtung Hydrowissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1999/2000. bearbeitet von René Krempkow und Jacqueline Popp (2002)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 8: Fakultät Bauingenieurwesen 2002. Die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2000/01. bearbeitet von Michael Fücker, René Krempkow und Andrea Puschmann (2003)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 9: Medizinische Fakultät 2002. Die Absolvent/innen der Medizinischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2000/01. bearbeitet von Antje Dettmer, Janine Eberhardt, René Krempkow und Susanne Schmidt (2003)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 10: Fakultät Mathematik / Naturwissenschaften 2002. Die Absolvent/innen der Fakultät Mathematik / Naturwissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2000/01. bearbeitet von René Krempkow, Arlett Kühne und Claudia Reiche (2003)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 11: Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges 2000 - 2002. Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges anhand der Dresdner Absolventenstudien 2002 – 2002. bearbeitet von René Krempkow und Jacqueline Popp (2003)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 12: Tabellenband 2000 - 2002. Zahlen und Tabellen zu den Absolvent/innen der Befragungsjahre 2000 - 2002. bearbeitet von René Krempkow und Jacqueline Popp (2003)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 13: Hochschulbindung an der TU Dresden 2000 - 2002. Bildungspotential, Weiterbildungsinteressen und Versuch einer Typologisierung – eine Sonderauswertung der Dresdner Absolventenstudien 2000 – 2002. bearbeitet von René Krempkow und Mandy Pastohr (2003)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 14: Fakultät Maschinenwesen 2003. Die Absolvent/innen der Fakultät Maschinenwesen der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2001/02. bearbeitet von Lea Ellwardt, Lutz Heidemann und René Krempkow (2004)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 15: Fakultät Informatik 2003. Die Absolvent/innen der Fakultät Informatik der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2001/02. bearbeitet von René Krempkow, Jacqueline Popp und Andrea Puschmann (2004)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 16: Juristische Fakultät 2003. Die Absolvent/innen der Juristischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2001/02. bearbeitet von Christiane Böhm, Antje Dettmer, René Krempkow, Claudia Reiche und Susanne Schmidt (2004)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 17: Philosophische Fakultät 2004. Die Absolvent/innen der Philosophischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2002/03. bearbeitet von Lutz Heidemann (2005)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 18: Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften 2004. Die Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2002/03. bearbeitet von Christiane Böhm und Sylvi Mauermeister (2005)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 19: Fakultät Elektro- und Informationstechnik 2004. Die Absolvent/innen der Fakultät Elektro- und Informationstechnik der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2002/03. bearbeitet von Sylvi Mauermeister, Jacqueline Popp und Rene Krempkow (2005)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 20: Fakultät Erziehungswissenschaften 2004. Die Absolvent/innen der Fakultät Erziehungswissenschaften der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2002/03. bearbeitet von Lutz Heidemann (2005)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 21: Fakultät Architektur 2005. Die Absolvent/innen der Fakultät Architektur der Abschlussjahrgänge 2000/01 – 2003/04. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2006)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 22: Fakultät Wirtschaftswissenschaften 2005. Die Absolvent/innen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2003/04. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (im Druck)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 23: Fakultät Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften 2005. Die Absolvent/innen der Fakultät Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften der Abschlussjahrgänge 2000/01 – 2003/04. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (im Druck)

Die Berichte können als Volltext im Internet abgerufen werden unter:

<http://www.kfbh.de/absolventenstudie>